



รายงานการพัฒนา อย่างยั่งยืน มหาวิทยาลัยขอนแก่น



ปี 2568

เป้าหมายที่ 8 การจ้างงานที่มีคุณค่า
และการเติบโตทางเศรษฐกิจ



เป้าหมายที่ 8 การจ้างงานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ

8th Decent Work and Economic Growth to ensure continuous,
well covered, and sustainable economic growth, with productivity for people

นโยบายและพันธกิจ (Policy & Commitment)

มหาวิทยาลัยได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่สนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืน เป้าหมายที่ 8: การจ้างงานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ ผ่าน 3 มิติหลัก ได้แก่ การพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพ การส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ และการสร้างนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ในมิติการพัฒนากำลังคน มหาวิทยาลัยมุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษาสู่กระบวนทัศน์ที่เน้นการเรียนรู้ (Learning Paradigm) พร้อมทั้งการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้บัณฑิตมีความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การจัดการศึกษาตลอดชีวิตผ่าน KKU Academy และการส่งเสริม Global Competencies ล้วนเป็นกลไกสำคัญในการสร้าง "งานที่มีคุณค่า" ให้แกบัณฑิตและบุคลากร สำหรับมิติเศรษฐกิจสร้างสรรค์ มหาวิทยาลัยได้ผลักดันยุทธศาสตร์การบริการวิชาการเพื่อสร้างคุณค่าด้านเศรษฐกิจแก่ชุมชนด้วย Creative Economy โดยการพัฒนาผลิตภัณฑ์และงานบริการเชิงสร้างสรรค์ที่ก่อให้เกิดมูลค่าทางเศรษฐกิจ การส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการ รวมถึงโครงการขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานรากด้วยเศรษฐกิจ BCG ที่มุ่งสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน และ ในมิติการสร้างนวัตกรรม มหาวิทยาลัยได้วางยุทธศาสตร์การปรับเปลี่ยนการทำงานวิจัย (Research Transformation) เพื่อผลักดันงานวิจัยสู่นวัตกรรมที่อยู่ในอุตสาหกรรม 12 New S-Curve การจัดตั้ง KKU Industrial Park และการพัฒนา Innovation Ecosystem เป็นกลไกสำคัญในการต่อยอดผลงานวิจัยสู่เชิงพาณิชย์ ซึ่งไม่เพียงสร้างงานใหม่ แต่ยังยกระดับคุณภาพงานในเศรษฐกิจยุคใหม่

ในการนี้การดำเนินงานด้าน Digital Transformation เป็นอีกหนทางหนึ่งที่มหาวิทยาลัยใช้ขับเคลื่อนเป้าหมายที่ 8 ผ่านการพัฒนาบุคลากรและโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัล การสร้างระบบนิเวศเพื่อการสร้างนวัตกรรมดิจิทัล และการพัฒนาระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ล้วนเป็นการเตรียมความพร้อมสู่เศรษฐกิจดิจิทัลที่จะสร้างงานและโอกาสใหม่ๆ

ความโดดเด่นของมหาวิทยาลัยขอนแก่นในการขับเคลื่อนเป้าหมายที่ 8 คือการมุ่งเน้น "การเติบโตอย่างยั่งยืน" ที่ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง โดยการบูรณาการความร่วมมือเพื่อพัฒนา (Collaboration & Coordination for Development) ผ่านโครงการขนาดใหญ่อย่าง Flagship Projects ที่เชื่อมโยงหลายภาคส่วน และการมุ่งเน้นการสร้างประโยชน์ให้สังคม (Societal Contributions) ภายใต้หลักธรรมาภิบาลที่ดี มหาวิทยาลัยขอนแก่นจึงไม่เพียงเป็นผู้ผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพเท่านั้น แต่ยังเป็นแกนนำในการสร้างงานที่มีคุณค่า ขับเคลื่อนเศรษฐกิจสร้างสรรค์ และเป็นต้นแบบการพัฒนาอย่างยั่งยืนที่สามารถขยายผลสู่ชุมชน ภูมิภาค และนานาชาติ การดำเนินงานเหล่านี้จึงเป็นการพิสูจน์ให้เห็นว่าสถาบันการศึกษาสามารถเป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญในการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนได้อย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ

กิจกรรมและโครงการเด่น (Key Activities & Projects)

Employment practice living wage

แนวปฏิบัติด้านการจ้างงานที่มีค่าจ้างที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

แนวทางปฏิบัติในการจ้างงานเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับค่าครองชีพ

การจ่ายค่าตอบแทนของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่นมีการดำเนินการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับค่าครองชีพและถูกกำกับดูแลโดยกฎหมายแรงงานและคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายเงินเดือนที่เป็นธรรม ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยขอนแก่นมีการบริหารจัดการค่าตอบแทนที่สูงกว่าอัตราขั้นต่ำที่กฎหมายแรงงานและคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนดไว้ เพื่อดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถสูง ดังนี้

สถานะของบุคลากรแต่ละประเภทเป็นหลัก

1. บุคลากรสายสนับสนุนและสายวิชาการ (ข้าราชการเดิม / พนักงานมหาวิทยาลัย) บุคลากรกลุ่มนี้ซึ่งเป็นแกนหลักของมหาวิทยาลัย (ทั้งที่โอนมาจากส่วนราชการ หรือที่จ้างตามสัญญา/ข้อบังคับของมหาวิทยาลัย) จะอยู่ภายใต้ ข้อบังคับและระเบียบของมหาวิทยาลัยขอนแก่นเอง เป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (หรือที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับเดิม)

ในการกำหนดโครงสร้างเงินเดือนและขั้นเงินเดือนของกลุ่มนี้ มข. จะต้อง อ้างอิงโครงสร้างของ ก.พ. (คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน) เป็นพื้นฐานในการเทียบเคียงขั้น/ระดับ แม้ว่า มข. จะมีอิสระในการบริหารจัดการค่าตอบแทนที่สูงกว่าอัตราขั้นต่ำที่ ก.พ. กำหนดไว้ เพื่อดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถสูง

การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานขั้นต่ำ (Minimum Wage Law)

ข้าราชการ/พนักงานมหาวิทยาลัย

บุคลากรกลุ่มนี้ (โดยเฉพาะผู้ที่ได้รับเงินเดือนตามโครงสร้างเทียบเทียบบรรจุ) โดยทั่วไป ได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าอัตราค่าแรงขั้นต่ำรายวัน/รายเดือนตามที่กฎหมายแรงงานทั่วไปกำหนดไว้ เนื่องจากฐานเงินเดือนเริ่มต้นของหน่วยงานรัฐและมหาวิทยาลัยจะเริ่มต้นที่ระดับที่สูงกว่านั้นอยู่แล้ว

ลูกจ้างชั่วคราว/พนักงานจ้างเหมา/จ้างรายวัน

สำหรับบุคลากรที่จ้างในอัตราค่าจ้างรายวัน หรือสัญญาจ้างบริการ (เช่น เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย, แม่บ้าน, พนักงานจ้างตามภารกิจบางประเภท) การจ่ายค่าตอบแทน จะต้องเป็นไปตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานขั้นต่ำ ที่กำหนดโดยกระทรวงแรงงานอย่างเคร่งครัด

นอกจากเงินเดือนพื้นฐานแล้ว อาจารย์ มข. ยังมีสิทธิ์ได้รับค่าตอบแทนอื่นๆ เช่น:

1. เงินประจำตำแหน่งทางวิชาการ: จ่ายเพิ่มเติมจากเงินเดือน สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่ง ผศ., รศ., และ ศ. (อัตราแตกต่างกันไปตามตำแหน่ง)
2. ค่าตอบแทนผลงานวิจัย/บทความทางวิชาการ (Publication Incentives): เมื่อตีพิมพ์ผลงานในวารสารวิชาการตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด

3. เงินทุนสนับสนุนการวิจัย (Research Grants): สำหรับทำโครงการวิจัยต่างๆ
4. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์: เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ, ประกันสุขภาพ, สิทธิในการลาศึกษาต่อ และสวัสดิการอื่นๆ ตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

Employment policy on discrimination

นโยบายการจ้างงานที่ไม่เลือกปฏิบัติ



เพื่อให้มั่นใจว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมสภาพแวดล้อมคล่องกับทิศทางและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย และสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนโดยยึดหลักความเท่าเทียม ความยุติธรรม และการไม่เลือกปฏิบัติ ภายในชุมชนมหาวิทยาลัยที่มีความหลากหลาย มหาวิทยาลัยจึงกำหนดนโยบายเกี่ยวกับความเท่าเทียมด้านทรัพยากรบุคคล จึงมีการประกาศนโยบายต่อต้านการเลือกปฏิบัติอย่างเคร่งครัด รับรองสภาพแวดล้อมที่เคารพและเป็นกลางสำหรับบุคลากรและนักศึกษาทุกคน นโยบายนี้ห้ามการเลือกปฏิบัติโดยเด็ดขาดโดยพิจารณาจากศาสนา สัญชาติ เชื้อชาติ ภูมิภาคทางสังคม เพศ อายุ สถานภาพสมรส สถานภาพครอบครัว รสนิยมทางเพศ หรือความพิการ

มหาวิทยาลัยขอนแก่นต่อต้านการกระทำผิดต่างๆ เช่น การล่วงละเมิดทางเพศ การกลั่นแกล้ง และการละเมิดความเป็นส่วนตัว ซึ่งทั้งหมดนี้ถือเป็นการละเมิดวินัยทางวินัยอย่างร้ายแรง การล่วงละเมิดทางเพศรวมถึงการล่วงละเมิดทางเพศที่ไม่พึงประสงค์หรือพฤติกรรมทางเพศที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานหรือการศึกษาการกลั่นแกล้งเกี่ยวข้องกับการข่มขู่ซ้ำแล้วซ้ำเล่าด้วยวิธีการต่างๆ จึงได้มีแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ออกประกาศข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วย ธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยขอนแก่น

กำหนดให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติทุกคนปฏิบัติตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่นว่าด้วยหลักธรรมาภิบาล โดยเฉพาะ หลักธรรมาภิบาลข้อที่ 7 ความเสมอภาค (Equity) หมายถึง การปฏิบัติงานต้องให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีการแบ่งแยกด้าน เพศ ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ

ความเชื่อทางศาสนา ภาษา อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจ และสังคม การศึกษาและฝึกอบรม และอื่น ๆ โดยข้อบังคับมหาวิทยาลัยกำหนดให้ปฏิบัติตาม หลักธรรมาภิบาล 10 ข้อ ดังนี้

(1) หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การปฏิบัติงานต้องใช้ทรัพยากรอย่าง ประหยัดเกิดผลิตภาพที่คุ้มค่า และบังเกิดประโยชน์สูงสุดต่อมหาวิทยาลัย

(2) หลักประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง การปฏิบัติงานต้องมีวิสัยทัศน์เชิง ยุทธศาสตร์ปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร มีการวางแผนการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจนสร้างกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีการจัดการความเสี่ยง และมุ่ง เน้นผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ

(3) หลักการตอบสนอง (Responsiveness) หมายถึง การปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ สร้าง ความเชื่อมั่นไว้วางใจ ตอบสนองความคาดหวังและความต้องการของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย ที่มีความหลากหลายและความแตกต่างกันได้อย่างเหมาะสม

(4) หลักความรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง การแสดงความรับผิดชอบในการ ปฏิบัติหน้าที่ ชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย รวมทั้งต้องมีการจัดวางระบบการรายงานความก้าวหน้าและ ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

(5) หลักความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา และมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและเชื่อถือได้

(6) หลักนิติธรรม (Rule of law) หมายถึง การปฏิบัติงานต้องใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และ คำนึงถึงสิทธิและเสรีภาพของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียฝ่ายต่าง ๆ

(7) ความเสมอภาค (Equity) หมายถึง การปฏิบัติงานต้องให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน โดย ไม่มีการแบ่งแยกด้าน เพศ ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ความเชื่อทางศาสนา ภาษา อายุ สภาพทางกาย หรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม การศึกษาและฝึกอบรม และอื่น ๆ

(8) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การปฏิบัติงานต้องรับฟังความคิดเห็น ของทุกฝ่ายและเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหาหรือประเด็นที่สำคัญ ทั้งนี้ ต้องมีความพยายามในการแสวงหาฉันทามติหรือ ข้อตกลงร่วมกันระหว่างกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบ โดยตรง

(9) การกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง การปฏิบัติงานควรมีการมอบอำนาจและกระจายความรับผิดชอบในการตัดสินใจ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

(10) หลักคุณธรรมและจริยธรรม (Morality/Ethics) หมายถึง การปฏิบัติงานต้องมีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปอย่างมีศีลธรรม คุณธรรม และตรงตามความคาดหวังของสังคม รวมทั้งยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและจรรยาบรรณวิชาชีพ

ออกประกาศ เรื่อง กำหนดการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการปฏิบัติงาน และมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหา

ข้อ 1 รูปแบบการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ดังนี้

การกระทำใดๆ หรือพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับใช้อำนาจด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง เสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำการอย่างอื่นในทำนองเดียวกัน โดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อน รำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกถูกละเมิด และให้หมายความรวมถึงการติดตามรังควานหรือการกระทำใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไขซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา การแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายทั้งในมหาวิทยาลัยหรือส่วนงานอื่น อาทิ

1.1 การกระทำทางสายตา เช่น การจ้องมองร่างกายที่ส่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลงไปที่คอเสื้อจนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือทำให้ผู้อื่นที่อยู่ในบริเวณดังกล่าวมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

1.2 การกระทำด้วยวาจา เช่น การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่ส่อไปในทางเพศ การชักชวนให้กระทำการใดๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการ การพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ การเกี้ยวพาราสี พูดจาทะลึ่ง การพูดลามก การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความเห็นต่อรสนิยมทางเพศ และการพูดที่ส่อไปในทางเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหกหรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น 1.3 การกระทำทางกาย เช่น การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาสกอดรัด จูบ การหยอกโดยการแตะเนื้อต้องตัว การดึงคนมานั่งตัก และการสัมผัสทางกายอื่นใดที่ไม่น่าพึงประสงค์ การตามรบกวนโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่รู้สึกยินดี การตั้งใจยื่นใกล้ชิดเกินกว่าที่ควร การต้อนเข้ามุมหรือขวางทางเดิน การยกคิ้วหล่นตา การพึมพำแบบเชยชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำพ่นน้ำลายหก การแสดงพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกายส่วนอื่น เป็นต้น

1.4 การกระทำอื่นๆ เช่น การแสดงรูปภาพ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดหรือโชว์ภาพโป๊ หรือภาพอุจาดตาทางเพศในที่ทำงานหรือในคอมพิวเตอร์ การเขียนหรือวาดภาพทางเพศในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ที่แสดงถึงอวัยวะเพศหรือการร่วมเพศ การสื่อข้อความ รูปภาพ หรือสัญลักษณ์ที่แสดงถึงเรื่องเพศในทางที่ไม่สมควรหรือไม่เหมาะสม

1.5 การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ เช่น การให้สัญญาที่จะทำให้ผลประโยชน์ต่อตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียนทุนการศึกษา การดูงาน การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่ว่าจะทำร้าย การบังคับให้มีการสัมผัสทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา หรือกระทำชำเรา เป็นต้น

ข้อ 2 การเสริมสร้างและป้องกันปัญหาการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ดังนี้

2.1 ผู้ปฏิบัติงานพึงให้เกียรติเพื่อร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และพึงไม่กระทำการใดๆ อันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ การกระทำในลักษณะทำนองเป็นชู้กัน หรือการกระทำอื่นใดที่ไม่เหมาะสมทางเพศต่อผู้อื่นตามข้อบังคับจรรยาบรรณที่มหาวิทยาลัยกำหนด

2.2 ผู้ปฏิบัติงานพึงลดความเสี่ยงจากปัญหาการถูกล่วงละเมิดและคุกคามทางเพศ อาทิ แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือส่วนตัวตามลำพังกับเพศตรงข้าม หรือบุคคลที่มีพฤติกรรมไม่น่าไว้วางใจ เป็นต้น

2.3 ผู้ปฏิบัติงานพึงช่วยกันสอดส่องและรายงานพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมทางเพศที่เกิดขึ้นในส่วนงานให้ผู้บังคับบัญชารับทราบโดยเร็ว และไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้น

/ภ/ ให้ส่วนงานทุกส่วนงานมีหน้าที่ดำเนินงานให้ความรู้ความเข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติงานในสังกัด เพื่อป้องกันมิให้เกิดปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ และรายงานผลการดำเนินงานตลอด รวมถึงสถานการณ์ปัญหาการล่วงละเมิดและคุกคามทางเพศของส่วนงานต่อคณะกรรมการจรรยาบรรณประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น ทุกปีงบประมาณ

มหาวิทยาลัยขอนแก่นมีแนวทางสร้างความสุขในที่ทำงานของมหาวิทยาลัยขอนแก่นเพื่อส่งเสริมแนวทางที่ไม่เลือกปฏิบัติผ่านการจัดอบรมและสร้างบรรยากาศในการทำงาน เช่น กิจกรรมสร้างทัศนคติที่ดี

จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อกัน โดยผ่านการทำแบบทดสอบพฤติกรรมการทำงานและการสะท้อนความคิดและวัฒนธรรมองค์กร การให้เคารพให้เกียรติกันโดยไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคลากรทั้งในด้านศาสนา สัญชาติ เชื้อชาติ ภูมิภาคหลังทางสังคม เพศ อายุ สถานภาพสมรส สถานภาพครอบครัว รสนิยมทางเพศ หรือความพิการ

กิจกรรมส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการสื่อสารและสร้างสัมพันธ์ที่ดี

จัดกิจกรรมที่ต้องอาศัยความร่วมมือ การวางแผน และการเสียสละ เช่น กิจกรรมให้กลุ่มช่วยกัน เน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์กร เพื่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ราบรื่นและมีความสุข

แนวทางสร้างความสุขในที่ทำงานโดยทั่วไป โดยไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคลากรทั้งในด้านศาสนา สัญชาติ เชื้อชาติ ภูมิหลังทางสังคม เพศ อายุ สถานภาพสมรส สถานภาพครอบครัว รสนิยมทางเพศ หรือความพิการ

Employment policy modern slavery

นโยบายการจ้างงานเกี่ยวกับการต่อต้านการใช้แรงงานทาสสมัยใหม่



มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้ยึดมั่นในนโยบายที่มีความเข้มงวดในการต่อต้านการใช้แรงงานตามกฎหมายแรงงานและการบังคับใช้แรงงานของประเทศ การต่อต้านการค้าทาสยุคใหม่ การค้ามนุษย์ และแรงงานเด็ก โดยมหาวิทยาลัยได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน ณ ที่ทำการของมหาวิทยาลัยขอนแก่น รวมทั้งประกาศการรับสมัครงานที่ชัดเจนตรงประเด็นในการต่อต้านแรงงานทาสและ รับรองว่าข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงานและสัญญาจ้างที่ต่ออายุทั้งหมดสอดคล้องกับกฎหมายแรงงานของประเทศไทย

แนวปฏิบัติในการประกาศรับสมัครงานของมหาวิทยาลัยขอนแก่นที่ทุกคณะหน่วยงานต้องระบุในประกาศให้ชัดเจนได้แก่

คุณสมบัติของผู้มีสิทธิ์สมัคร

1.1 เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติถูกต้องตามความในข้อ 9 แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่นว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2565

1.2 หากเป็นชายต้องผ่านการเกณฑ์ทหาร หรือ ได้รับการยกเว้นการเป็นทหาร อายุ 18 ปี ขึ้นไป

- 1.3 ผู้สมัครต้องมีคุณสมบัติตามที่ประกาศรับสมัครกำหนด และต้องเป็นผู้สำเร็จการศึกษา ไม่เกินวันสุดท้ายของการรับสมัคร หากเกินกำหนดเวลาดังกล่าว
- 1.4 ผู้สมัครต้องกรอกข้อมูลตามความเป็นจริง และถือว่าผู้สมัครเป็นผู้ลงลายมือชื่อรับรอง ความถูกต้อง หากตรวจสอบภายหลังพบว่าข้อมูลไม่ถูกต้อง อาจมีความผิดตาม กฎหมาย
- 1.5 ผู้สมัครต้องมีความรู้ความสามารถเหมาะสมแก่การปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นอย่างดี

มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้ออกประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่นฉบับที่ 2867/2568 เรื่อง นโยบายการจ้างงานอย่างเสมอภาค เท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติด้านความเท่าเทียมด้านเพศและสิทธิมนุษยชน เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายและสุขภาพ สถานะของบุคคล

มหาวิทยาลัยขอนแก่นจึงกำหนดนโยบายการส่งเสริมความเสมอภาค และจัดการเลือกปฏิบัติในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยทุกคน ทั้งบุคลากรที่สังกัดมหาวิทยาลัยและบุคคลภายนอกที่เข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย โดย

1.มหาวิทยาลัยมีนโยบายในการจ้างงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อเปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถได้รับการพิจารณาการจ้างงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติไม่เป็นธรรม ไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่อง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล และช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสในสังคม โดยเฉพาะผู้พิการด้านต่างๆ

2.มหาวิทยาลัยมีนโยบายในการจ้างงานบุคคลภายนอกโดยไม่เลือกปฏิบัติ และให้ได้รับสิทธิเท่าเทียมในการดูแลระหว่างการจ้างงานเทียบเท่ากับบุคลากรในสังกัดของมหาวิทยาลัย

3.มหาวิทยาลัยมีนโยบายในการจ้างงานให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน โดยปราศจากการจ้างแรงงานเด็ก และต่อต้านการค้ามนุษย์

Employment practice equivalent rights outsourcing

แนวปฏิบัติด้านการจ้างงานที่ให้สิทธิเท่าเทียมกันในการจ้างงานภายนอก

มหาวิทยาลัยขอนแก่น กำหนดนโยบายเพื่อเป็นการรับประกันว่าจะมีการจ้างงานที่เป็นธรรมสำหรับบุคลากรและการจ้างบุคคลภายนอกหรือกรณีที่มีการจ้างเหมาบริการจากบุคคลภายนอก โดยสร้างให้เกิดความเป็นธรรมในการสรรหา การจ้างงาน และค่าตอบแทน การสนับสนุนการจ้างงานที่ถูกต้องตามกฎหมายและเป็นธรรม ส่งเสริมแนวปฏิบัติการทำงานที่ถูกต้องตามกฎหมายและเป็นธรรม ห้ามใช้แรงงานบังคับ แรงงานผิด

กฎหมาย แรงงานที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ หรือแรงงานเด็ก ทุกรูปแบบ สำหรับการจ้างบุคคลภายนอก มีการปฏิบัติอย่างเคร่งครัดตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560 ของ กระทรวงการคลังที่ประกาศบังคับใช้ให้เป็นไปตามกฎหมาย และแนวปฏิบัติการจ้างบุคคลภายนอก ดังนี้

แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องที่เผยแพร่ให้บุคคลภายนอกทราบโดยทั่วกัน

- 1.1. คู่มือการจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างในระบบ e-GP
- 1.2. คู่มือในระบบ e-GPกรณีจัดซื้อจัดจ้างโดยวิธีเฉพาะเจาะจงสำหรับหน่วยงานภาครัฐ
- 1.3. คู่มือในระบบ e-GPกรณีจัดซื้อจัดจ้างโดยวิธีคัดเลือกสำหรับหน่วยงานภาครัฐ
- 1.4. check list การจัดซื้อจัดจ้างตามพรบ.การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560
- 1.5. คู่มือ e-Bidding
- 1.6. คู่มือ e-Market ใบเสนอราคา
- 1.7. คู่มือ e-Market ประมูลอิเล็กทรอนิกส์
- 1.8. คู่มือขั้นตอนจัดทำร่างสัญญา-บริหารสัญญา

การประกาศมาตรฐานด้านราคาการจ้างบุคคลภายนอกที่เป็นธรรม ราคาสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด

- 2.1. ราคามาตรฐานด้านครุภัณฑ์
- 2.2. ราคามาตรฐานด้านสิ่งก่อสร้าง
- 2.3. บัญชีนวัตกรรมไทย
- 2.4. บัญชีสิ่งประดิษฐ์ไทย

มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้ออกประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่นฉบับที่ 2867/2568 เรื่อง นโยบายการจ้างงานอย่างเสมอภาค เท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติด้านความเท่าเทียมด้านเพศและสิทธิมนุษยชน เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายและสุขภาพ สถานะของบุคคล

มหาวิทยาลัยขอนแก่นจึงกำหนดนโยบายการส่งเสริมความเสมอภาค และจัดการเลือกปฏิบัติในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยทุกคน ทั้งบุคลากรที่สังกัดมหาวิทยาลัยและบุคคลภายนอกที่เข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย โดย

1.มหาวิทยาลัยมีนโยบายในการจ้างงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อเปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถได้รับการพิจารณาการจ้างงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติไม่เป็นธรรม ไม่ว่าจะเป็นด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่อง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ

ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล และช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสในสังคม โดยเฉพาะผู้พิการด้านต่างๆ

2.มหาวิทยาลัยมีนโยบายในการจ้างงานบุคคลภายนอกโดยไม่เลือกปฏิบัติ และให้ได้รับสิทธิเท่าเทียมในการดูแลระหว่างการจ้างงานเทียบเท่ากับบุคลากรในสังกัดของมหาวิทยาลัย

3.มหาวิทยาลัยมีนโยบายในการจ้างงานให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน โดยปราศจากการจ้างแรงงานเด็ก และต่อต้านการค้ามนุษย์

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ ตุลาคม พ.ศ.2568

มหาวิทยาลัยขอนแก่นมีการจัดอบรม สร้างความรู้ความเข้าใจแนวปฏิบัติในการจัดซื้อจัดจ้าง บุคคลภายนอกอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมให้กับบุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงสร้างความรู้ให้กับองค์การส่วนปกครอง

สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้จัดหลักสูตร “ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ บุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ด้วยวิธีประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ (e-bidding)” รุ่นที่ 9 ณ โรงแรมฟอร์จูน จังหวัดนครราชสีมา เพื่อยกระดับความรู้และทักษะให้กับผู้ปฏิบัติงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) และหน่วยงานภาครัฐ หลักสูตรนี้มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหา และป้องกันการทุจริตในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ระบบประกวดราคา อิเล็กทรอนิกส์ (e-bidding) ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการเพิ่มความโปร่งใสและลดความเสี่ยงใน การเกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

วิทยากรผู้เชี่ยวชาญ: อาจารย์เพชร โปสราษ ผู้มีประสบการณ์ด้านการจัดซื้อจัดจ้างมากกว่า 34 ปี พร้อม ด้วยทีมวิทยากรมากประสบการณ์ ร่วมถ่ายทอดความรู้และเทคนิคการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง

เนื้อหาครอบคลุม: ครอบคลุมทุกขั้นตอนของการจัดซื้อจัดจ้าง ตั้งแต่การจัดทำ TOR การตรวจรับพัสดุ การ พิจารณาค่าปรับ การยกเลิกสัญญา ไปจนถึงการตรวจสอบพัสดุประจำปีเน้นปฏิบัติ: ผู้เข้าอบรมจะได้เรียนรู้ จากกรณีศึกษาและแบบฝึกหัด เพื่อนำความรู้ไปปรับใช้ได้จริงในหน่วยงานของตนแก้ไขปัญหาตรงจุด: ชี้ให้เห็น จุดเสี่ยงและข้อผิดพลาดที่พบบ่อยในการจัดซื้อจัดจ้าง พร้อมทั้งแนะนำวิธีการแก้ไขและป้องกัน โดย หลักสูตรนี้มี**ผู้เข้าร่วมหลักสูตร:** ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างใน อปท. และหน่วยงาน ภาครัฐ เช่น กรรมการ e-bidding กรรมการจัดซื้อจัดจ้าง คณะกรรมการตรวจรับพัสดุ และผู้ที่รับผิดชอบการ บริหารสัญญา**เป้าหมายของหลักสูตร:** เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายและระเบียบที่ เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์ และสามารถนำความรู้ไปปรับ ใช้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้



มหาวิทยาลัยขอนแก่นมีนโยบายเกี่ยวกับความเท่าเทียมกันของอัตราเงินเดือนของบุคลากรเพื่อป้องกันความเหลื่อมล้ำและการ ขจัดช่องว่างค่าจ้างระหว่างเพศ จึงได้กำหนดนโยบายที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมกันของอัตราเงินเดือนสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น สะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและจูงใจคนเก่งให้มาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยเริ่มตั้งแต่การประกาศรับสมัครงานที่ไม่เลือกปฏิบัติทั้งบุคลากรและบุคคลภายนอก การรับเข้าและแต่งตั้ง การสร้างสภาพแวดล้อมทำงานที่ดีและต่อต้านการเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนประจำปีด้วยหลักเกณฑ์ที่โปร่งใสเป็นธรรม พร้อมด้วยระบบการอุทธรณ์ร้องทุกข์เกี่ยวกับความไม่เป็นธรรมในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนหรือการจ่ายค่าตอบแทน และประกาศโครงสร้างค่าตอบแทนบุคลากรของตำแหน่งต่างๆ จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษาและสาขาที่สำเร็จการศึกษา นอกจากนี้มหาวิทยาลัยขอนแก่นยังมีการติดตามการวัดอัตราการขึ้นเงินเดือนและค้นหาปัญหาช่องว่างค่าจ้างระหว่างเพศเพื่อกำหนดแนวปฏิบัติในการป้องกัน และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อรับประกันว่าบุคลากรทุกคนจะได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเท่าเทียมกัน

ประกาศที่เกี่ยวข้องกับการเลื่อนเงินเดือนที่เป็นธรรม

- 1) ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น ฉบับที่ 2/2566 เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในมหาวิทยาลัยขอนแก่น

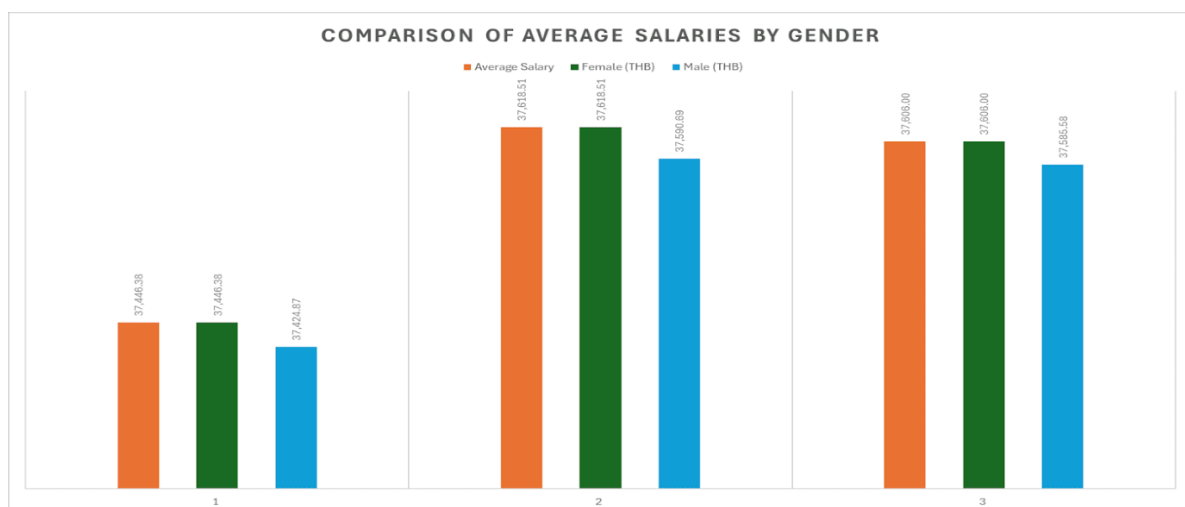
- 2) ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น ฉบับที่ 3/2566 เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างในมหาวิทยาลัยขอนแก่น
- 3) ประกาศ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่นว่าด้วยเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทน พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทการวิจัย และประเภทสายสนับสนุน

Tracking pay scale for gender equity

การติดตามมาตรฐานค่าตอบแทนเพื่อความเท่าเทียมทางเพศ

มหาวิทยาลัยขอนแก่นมีการติดตามอัตราเงินเดือนของบุคลากรเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมทางเพศ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยมีการวิเคราะห์ปรับอัตราเงินเดือนของบุคลากร ระหว่างปี 2566-2568 จำนวน 8,092 คน (เพศหญิง จำนวน 5,739 คน)(เพศชาย จำนวน 2,353 คน) ผลการติดตามพบว่าในช่วงเวลา 3 ปีที่มีการติดตามพบว่าบุคลากรเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยของอัตราการปรับเงินเดือนสูงกว่าเพศชาย

ปี	ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย				รวมทุกเพศ	
	เพศหญิง		เพศชาย			
	จำนวน (คน)	เงินเดือนเฉลี่ย (บาท)	จำนวน (คน)	เงินเดือนเฉลี่ย (บาท)	จำนวน (คน)	เงินเดือนเฉลี่ย (บาท)
2566	6,002	37,446.38	2,379	37,424.87	8,381	37,446.38
2567	6,018	37,618.51	2,409	37,590.69	8,427	37,618.51
2568	5,739	37,606.00	2,353	37,585.58	8,092	37,606.00



Employment practice appeal process

แนวปฏิบัติด้านการจ้างงานเกี่ยวกับกระบวนการอุทธรณ์

มหาวิทยาลัยขอนแก่นมีระบบการติดตามการอุทธรณ์ร้องทุกข์เรื่องเงินเดือนค่าจ้าง โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการอุทธรณ์ร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น และจัดทำข้อบังคับข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วยการอุทธรณ์ การร้องทุกข์และพิทักษ์ระบบคุณธรรม พ.ศ. 2565 โดยสรุปสาระสำคัญดังนี้

การอุทธรณ์และการยื่นอุทธรณ์ให้ดำเนินการดังนี้

(1) ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ยกเว้นข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการ ผู้ใดถูกส่งลงโทษ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน ปลดออก หรือไล่ออก หรือถูกสั่งให้พ้นสภาพและสิ้นสุดสัญญาจ้าง ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์ร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

(2) ข้าราชการผู้ใดถูกส่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือลดเงินเดือนผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ต่อสภามหาวิทยาลัย ได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

ข้าราชการผู้ใดถูกส่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกสั่งให้ให้ออกจากราชการผู้นั้นมีสิทธิยื่นอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการฯ ได้ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ ได้รับแจ้งคำสั่งให้ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด

(3) ลูกจ้างของส่วนราชการผู้ใดถูกส่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดค่าจ้าง ลดขั้นค่าจ้าง ปลดออก หรือ ไล่ออก ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ต่อสภามหาวิทยาลัย และให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้าง ของส่วนราชการ ตลอดจนกฎหมายหรืออนุบัญญัติที่เกี่ยวข้อง ในกรณีที่มีได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในเรื่องใด ไว้เป็นการเฉพาะ ให้ดำเนินการตามข้อบังคับนี้โดยอนุโลม

ขั้นตอนการอุทธรณ์หรือร้องทุกข์เกี่ยวกับเงินเดือนผลการประเมินหรือค่าจ้างในมหาวิทยาลัยขอนแก่น

1. ยื่นคำร้องขออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะพิจารณาคำร้องภายใน 7 วันทำการ
2. แจ้งผลการพิจารณาให้ทราบ. หากไม่เห็นด้วยกับคำตัดสิน สามารถยื่นอุทธรณ์ต่อไปยังคณะกรรมการอุทธรณ์ได้

ขั้นตอนการอุทธรณ์

1.ยื่นคำร้องขออุทธรณ์ ติดต่อหน่วยงานภายใน มข. ที่รับผิดชอบเรื่องการประเมินเงินเดือนและค่าจ้าง เพื่อยื่นเรื่องอุทธรณ์อย่างเป็นทางการและมีลายลักษณ์อักษรโดยระบุเหตุผลและหลักฐานประกอบอย่างชัดเจน

พิจารณาคำร้อง

หน่วยงานจะพิจารณาคำอุทธรณ์ โดยมีกรอบเวลาในการพิจารณาไม่เกิน 7 วันทำการ

แจ้งผลการพิจารณา

หน่วยงานจะแจ้งผลการพิจารณาให้ผู้ยื่นคำร้องทราบภายในกำหนดเวลา

ยื่นอุทธรณ์เพิ่มเติม (หากจำเป็น)

หากผู้ร้องไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัย สามารถยื่นอุทธรณ์ไปยังคณะกรรมการอุทธรณ์ที่สูงขึ้นไป

Employment practice labour rights

แนวปฏิบัติด้านการจ้างงานเกี่ยวกับสิทธิแรงงาน

มหาวิทยาลัยขอนแก่นมีการสร้างหลักประกันสิทธิแรงงาน รับรองสภาพแรงงาน (เสรีภาพในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม) โดยส่งเสริมเสรีภาพในการรวมตัว การเจรจาต่อรองร่วม และการดำเนินการร่วมกันของคณาจารย์และบุคลากรโดยการจัดตั้งสภาพนักงานมหาวิทยาลัยขอนแก่น คุณสมบัติของผู้สมัครเป็นสมาชิกสภาพนักงานและวิธีการเลือกตั้งสมาชิกสภาพนักงานของมหาวิทยาลัยขอนแก่น (วิสัยทัศน์สภาพนักงาน: เป็นที่พึ่งของบุคลากรและส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข)

อำนาจหน้าที่ของสภาพนักงาน

(ข้อ 9 ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วยสภาพนักงาน พ.ศ. 2558)

- (1) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่สภามหาวิทยาลัยและอธิการบดีในการบริหารกิจการทั้งปวงของมหาวิทยาลัย
- (2) ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างมหาวิทยาลัยกับพนักงานมหาวิทยาลัย และระหว่างพนักงานมหาวิทยาลัยด้วยกัน
- (3) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยหรืออธิการบดีมอบหมาย

พันธกิจและหน้าที่หลักของสภาพนักงาน

เป็นศูนย์กลางการรับฟังข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เรื่องร้องทุกข์ของบุคลากร และติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย พิทักษ์สิทธิ์ และพัฒนาระบบสวัสดิการของบุคลากร เสริมสร้างประสานความร่วมมือระหว่างบุคลากรรวมถึงองค์กร ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

คณะกรรมการสภาพนักงานประกอบด้วยสมาชิก 30 คน แบ่งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการ 15 คน และประเภทสนับสนุน 15 คน โดยมีวาระการดำรงตำแหน่ง 3 ปีบาทหน้าที่ของสภาพนักงานมหาวิทยาลัยขอนแก่น

ข้อบังคับการจ้างงานและสิทธิในการลาของบุคลากร

สิทธิการลาของพนักงานมหาวิทยาลัย

- (1) ลาป่วย 60 วันทำการ ลาตั้งแต่ 3 วันขึ้นไป (ต้องมีใบรับรองแพทย์) กรณีปฏิบัติงานไม่ถึง 6 เดือน ลาได้ไม่เกิน 30 วันทำการ

- (2) ลาคลดบุตร 98 วันลาครั้งหนึ่ง ได้ไม่เกิน 98 วัน โดยไม่ต้องมีใบรับรองแพทย์
- (3) ลาไปช่วยเหลือนักเรียนที่ลาคลดบุตร 15 วันทำการ ลาครั้งหนึ่ง ไม่เกิน 15 วันทำการ
- (5) ลากิจส่วนตัว 45 วันทำการ ไม่เกิน 45 วันทำการต่อปีงบประมาณ (ปีแรกเข้าปฏิบัติงาน ลาได้ 15 วันทำการ

กรณีลากิจส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อเนื่องจากการและลาคลดบุตร ลาได้ไม่เกิน 150 วันทำการ

- (6) ลาพักผ่อน 10 วันทำการ ลาได้ไม่เกิน 10 วันทำการ สะสมได้ไม่เกิน 20 วันทำการ อายุงานมากกว่า 10 ปี สะสมได้เกิน 30 วันทำการ
- (7) ลาไปปฏิบัติงานในองค์กรระหว่างประเทศ ลาได้ไม่เกิน 1 ปี
- (8) ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ ลาได้ไม่เกิน 12 เดือน / ครั้ง ลาติดตามคู่สมรส ลาได้ไม่เกิน 2 ปี (กรณีคู่สมรสไปปฏิบัติราชการ ณ ต่างประเทศ) กรณีจำเป็นขยายเวลาได้อีก 2 ปี แต่ไม่เกิน 4 ปี หากเกิดให้ลาออกจากการปฏิบัติงาน
- (9) ลาอุปสมบท หรือ ประกอบพิธีฮัจย์ 120 วัน ลาได้ไม่เกิน 120 วัน (ต้องไม่เคยลามาก่อน) ต้องปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี ถึงจะมีสิทธิลา
- (10) ลาไปถือปฏิบัติธรรม 3 เดือน ลาได้ไม่น้อยกว่า 1 เดือน แต่ไม่เกิน 3 เดือน ต้องปฏิบัติงานมากกว่า 1 ปี ถึงจะมีสิทธิลา
- (11) ลาไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย หรือดูงาน เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด
- (12) ลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้าการเตรียมพล ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนวันเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล ไม่น้อยกว่า 48 ชั่วโมง นับตั้งแต่วันที่รับหมายเรียก

สิทธิการลาของพนักงานมหาวิทยาลัย

ตามประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น ฉบับที่ 6/2565

 ลาป่วย 60 วันทำการ - ลาตั้งแต่ 3 วันขึ้นไป ต้องมีใบรับรองแพทย์ - กรณีปฏิบัติงานไม่ถึง 6 เดือน ลาได้ไม่เกิน 30 วันทำการ	 ลาพักผ่อน 10 วันทำการ - ลาได้ไม่เกิน 10 วันทำการ สะสมได้ไม่เกิน 20 วันทำการ - อายุงานมากกว่า 10 ปี สะสมได้ไม่เกิน 30 วันทำการ - กรณีปฏิบัติงานไม่ถึง 6 เดือน ไม่มีสิทธิลาพักผ่อน	 ลาอุปสมบท หรือ ประกอบพิธีฮัจย์ 120 วัน - ลาได้ไม่เกิน 120 วัน (ต้องไม่เคยลามาก่อน) - ต้องปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี จึงจะมีสิทธิลา
 ลาคลดบุตร 98 วัน ลาครั้งหนึ่ง ได้ไม่เกิน 98 วัน โดยไม่ต้องมีใบรับรองแพทย์	 ลาไปปฏิบัติงานในองค์กรระหว่างประเทศ 1 ปี ลาได้ไม่เกิน 1 ปี (ไม่ได้รับเงินเดือน)	 ลาไปถือศีลปฏิบัติธรรม 3 เดือน - ลาได้ไม่น้อยกว่า 1 เดือน แต่ไม่เกิน 3 เดือน - ต้องปฏิบัติงานมากกว่า 1 ปี จึงจะมีสิทธิลา
 ลาไปช่วยเหลือนักเรียนที่ลาคลดบุตร 15 วันทำการ ลาครั้งหนึ่ง ไม่เกิน 15 วันทำการ	 ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ 12 เดือน / ครั้ง ลาได้ไม่เกิน 12 เดือน / ครั้ง	 ลาไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย หรือดูงาน เป็นไปตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด
 ลากิจส่วนตัว 45 วันทำการ - ไม่เกิน 45 วันทำการ /ปีงบประมาณ - ปีแรกเข้าปฏิบัติงาน ลาได้ 15 วันทำการ - กรณีลากิจส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อเนื่องจากการลาคลดบุตร ลาได้ไม่เกิน 150 วันทำการ (ไม่ได้รับเงินเดือนและไม่ได้รับเงินชดเชย)	 ลาติดตามคู่สมรส 2 ปี ลาได้ไม่เกิน 2 ปี (กรณีคู่สมรสไปปฏิบัติงาน ณ ต่างประเทศ) กรณีจำเป็นขยายเวลาได้อีก 2 ปี แต่ไม่เกิน 4 ปี หากเกิดให้ลาออกจากการปฏิบัติงาน (ไม่ได้รับเงินเดือน)	 ลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพล ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนวันเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล ไม่น้อยกว่า 48 ชั่วโมง นับตั้งแต่วันที่รับหมายเรียก

กองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น
โทร. 043-202338

สิทธิการลาของลูกจ้างมหาวิทยาลัย

ตามประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น ฉบับที่ 7/2565

ลาป่วย

- บังคับประมาณแรก ลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างไม่เกิน 8 วันทำการ ยกเว้น มีระยะเวลาปฏิบัติงานในบังคับประมาณแรก ไม่ครบ 6 เดือน ลาได้แต่ไม่ได้รับค่าจ้าง
- กรณีจ้างต่อเนื่องลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างไม่เกิน 15 วันทำการ
- ลาตั้งแต่ 3 วันขึ้นไป ต้องมีใบรับรองแพทย์

ลาพักผ่อน

- ลาได้ไม่เกิน 10 วันทำการ เว้นแต่ ปฏิบัติงานในบังคับประมาณแรก ไม่ครบ 6 เดือน ไม่มีสิทธิลา
- ปฏิบัติงานต่อเนื่องสะสมวันลาคงเหลือรวมปีปัจจุบันได้ไม่เกิน 20 วันทำการ
- ได้รับการจ้างติดต่อกันไม่น้อยกว่า 10 ปี สะสมวันลาคงเหลือรวมกับปีปัจจุบันได้ไม่เกิน 30 วันทำการ

ลาคลอดบุตร

- ลาได้ไม่เกิน 98 วัน ได้รับค่าจ้างจากส่วนงาน 45 วัน

ลาทิวส่วนตัว

- ลาได้ไม่เกิน 10 วันทำการ ได้รับค่าจ้าง 3 วันทำการ

ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

- ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจอนุญาต ไม่น้อยกว่า 48 ชั่วโมง นับตั้งแต่วันที่ลาได้รับหมาย

กองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น โทร. 043-202338

โครงการอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานที่ยั่งยืน

มหาวิทยาลัยขอนแก่น รับรางวัลองค์กรส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุระดับดีเยี่ยม

มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้รับเกียรติสูงสุดในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยได้รับโล่รางวัลระดับดีเยี่ยมในงาน "Senior Job Connect" ประจำปี 2568 ซึ่งจัดขึ้นโดยกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน รางวัลนี้สะท้อนถึงความมุ่งมั่นและนโยบายเชิงบวกของมหาวิทยาลัยในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้มหาวิทยาลัยได้ดำเนิน



โครงการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุผ่านแนวทางที่หลากหลาย ตั้งแต่การออกแบบสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นมิตร การพัฒนาทักษะที่เหมาะสม การจัดตารางเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น ไปจนถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้คุณค่ากับประสบการณ์และภูมิความรู้ของผู้สูงอายุ นโยบายนี้ไม่เพียงแต่ช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางสังคมของผู้สูงอายุ แต่ยังเป็นการใช้ประโยชน์จากศักยภาพและประสบการณ์อันล้ำค่าของบุคคลกลุ่มนี้ในการพัฒนาองค์กรและถ่ายทอดความรู้สู่คนรุ่นใหม่ รางวัลระดับดีเยี่ยมที่มหาวิทยาลัยได้รับเป็นการยอมรับถึงความสำเร็จในการดำเนินงานที่เกิดผลเป็นรูปธรรม และแสดงให้เห็นถึงความเป็นผู้นำทางสังคมของมหาวิทยาลัยในการส่งเสริมสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ใหม่ปี 2568

ปลูกฝังค่านิยม สนับสนุนสมรรถนะ ขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายร่วมกัน

มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจถึงทิศทางการบริหารมหาวิทยาลัย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับสวัสดิการต่าง ๆ ที่อาจารย์ใหม่ระดับอุดมศึกษาควรรู้สร้างตระหนักรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ รวมทั้งสมรรถนะที่คาดหวังในตำแหน่งงาน สร้างความร่วมมือเครือข่ายระหว่างอาจารย์ใหม่ ต่างคณะและสาขาวิชารวมถึงปลูกฝัง



ค่านิยมและวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยขอนแก่นให้แก่บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยขอนแก่นสู่เป้าหมายได้ในที่สุด โครงการจัดกิจกรรมออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนแรกการอบรมแนะนำมหาวิทยาลัย ประชญา ทิศทาง ค่านิยม ละครความคาดหวังที่มีต่ออาจารย์ใหม่ WoRshop การจัดทำแผนพัฒนาตนเองและเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ และกิจกรรมสร้างเครือข่ายอาจารย์ใหม่และการทำงานเป็นทีม และกิจกรรมส่วนที่ 2 เป็นกิจกรรมนอกสถานที่ รูปแบบกิจกรรม Workshop การออกแบบหลักสูตรและการเรียนการสอนกระบวนทัศน์ใหม่ เทคนิคการประเมินผลการเรียนรู้และการให้ข้อมูลป้อนกลับ กิจกรรมนันทนาการ และ Team Building ณ จังหวัดบุรีรัมย์

โครงการก้าวแรกบุคลากรใหม่สายสนับสนุน

ประจำปีงบประมาณ 2568 (KKKU SMART Gen1)

วัตถุประสงค์เพื่อปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร เสริมสร้างเจตคติและสมรรถนะที่สอดคล้องกับความคาดหวังของมหาวิทยาลัย ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรใหม่ นำไปสู่ความร่วมมือและบูรณาการการทำงานในอนาคต กิจกรรมโครงการ “ก้าวแรกบุคลากรใหม่ สายสนับสนุน” ซึ่งในปีนี้เป็นปีแรก



เพื่อแสดงความภาคภูมิใจและความเป็นหนึ่งเดียวของมหาวิทยาลัย ภายใต้ชื่อ KKKU SMART Gen 1 ชื่อที่ไม่ได้มีเพียงแค่ตัวอักษร แต่มีความหมายถึงจุดเริ่มต้นของความมุ่งมั่นร่วมกัน ในฐานะคนของมหาวิทยาลัยขอนแก่น” โดยกิจกรรม KKKU SMART Gen 1 มีการออกแบบเนื้อหา วิสัยทัศน์ ผสมผสานทั้งการเรียนรู้ มุมมองด้านเทคโนโลยีและการปรับตัวในโลกดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรใหม่ได้พัฒนาแนวคิด ทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในมหาวิทยาลัย ไปจนถึงกิจกรรมกลุ่มที่ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ความคิดสร้างสรรค์และความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองขอเน้นย้ำว่าบุคลากรสายสนับสนุน คือพลังสำคัญที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จของมหาวิทยาลัย ทุกคณะ หน่วยงาน หรือศูนย์บริการต่าง ๆ ล้วนดำเนินไปไม่ได้เลย หากขาดบุคลากรที่มีคุณภาพ ทั้งนี้กิจกรรมในงานประกอบด้วยการบรรยาย การอบรมเชิงปฏิบัติการ และกิจกรรม

กลุ่มสัมพันธ์ อาทิ กิจกรรมบรรยาย “ทำงานให้มีความหมาย พัฒนาคนด้วย Core Values และ Competency” บรรยาย “Smart Workstyle: Digital Mindset & AI” กิจกรรม START TO SMART KKU บรรยาย “การวางแผนการเงินฉบับวัยทำงานสร้างตัว” บรรยาย “Work-Life Balance แบบ SMART KKU” และปิดท้ายด้วยกิจกรรมสานสามัคคีเติมพลัง KKU

กิจกรรม “HR KKU Listening Tour

ฟังเสียงส่วนงาน ร่วมสร้างความเข้าใจระบบตำแหน่งทางวิชาการ”

จัดขึ้นภายใต้หลักการสำคัญที่ว่า “การรับฟัง” คือจุดเริ่มต้นของ “ความเข้าใจ” และ “การพัฒนา” มหาวิทยาลัยขอนแก่นจึงได้ริเริ่มกระบวนการลงพื้นที่พบปะกับหน่วยงานต่างๆ อย่างใกล้ชิด เพื่อสร้างพื้นที่กลางในการพูดคุย แลกเปลี่ยน และร่วมกันพัฒนาแนวทางที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของแต่ละคณะ โดยไม่ยึดติดกับแนวทางกลางที่ตายตัว กิจกรรมนี้จึงไม่ใช่เพียงการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารจากส่วนกลาง แต่ยังเป็น การรับฟังข้อเสนอแนะและความต้องการจากส่วนงานอย่างแท้จริง นำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการสนับสนุนบุคลากรให้มีความยืดหยุ่น เหมาะสม และตอบโจทย์มากยิ่งขึ้นในอนาคต ทั้งนี้กองทรัพยากรบุคคลยังมีแผนดำเนินการจัดทำ สื่อวีดิทัศน์ให้ความรู้ เกี่ยวกับขั้นตอนการขอตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อเผยแพร่ผ่านช่องทางออนไลน์ของมหาวิทยาลัย และสามารถเข้าถึงได้โดยสะดวก เพื่อเป็นเครื่องมือสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสายวิชาการในทุกระดับ

โครงการส่งเสริมความก้าวหน้าบุคลากรสายสนับสนุน

ดำเนินการโดยกองทรัพยากรบุคคล มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรกลุ่มนี้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องโครงการประกอบด้วยกิจกรรมหลักสองส่วน ได้แก่ 1) การพัฒนาทักษะเชิงวิชาชีพผ่านหลักสูตรฝึกอบรมที่ออกแบบเฉพาะ 2) การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานที่ชัดเจน ทั้งนี้ผู้เข้าร่วมโครงการจะได้รับประโยชน์จากการเรียนรู้ทักษะใหม่ที่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ได้รับการส่งเสริมให้สามารถวางแผนการพัฒนาดตนเองอย่างเป็นขั้นตอน และมีโอกาสในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงานจากต่างหน่วยงาน การดำเนินโครงการนี้สะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของมหาวิทยาลัยในการพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างเท่าเทียม พร้อมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ให้คุณค่ากับการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างยั่งยืน

กิจกรรมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research)

เพื่อเสริมสร้างแนวคิดและทักษะในการพัฒนางานประจำให้กลายเป็นงานวิจัย พร้อมแนะแนวการเขียนข้อเสนอโครงการแบบกระชับ (One-Sheet R2R Proposal) โดยเน้นให้ผู้เข้าร่วมสามารถเชื่อมโยงประเด็นจากการทำงานจริงมาสู่การตั้งคำถามวิจัย และพัฒนาเป็นผลงานที่มีคุณภาพ โดยได้รับเกียรติจาก ดร.จรงค์

ศักดิ์ พุ่มนวน นักวิทยาศาสตร์เชี่ยวชาญ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เป็นวิทยากรให้ความรู้แนวความคิดการพัฒนางานประจำสู่ผลงานวิจัย พร้อมแนะนำการเขียนข้อเสนอโครงการแบบกระชับ (One-Sheet R2R Proposal) ถ่ายทอดแนวคิดและเทคนิคอย่างเข้มข้น

โครงการอบรม “เทคนิคการเตรียมและการเขียนบทความทางวิชาการจากงานประจำ”

เสริมทักษะบุคลากรสายสนับสนุน

เพื่อยกระดับผลงานจากงานประจำสู่บทความวิชาการ เพิ่มศักยภาพและโอกาสในการพัฒนางานสายสนับสนุนอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งได้รับเกียรติจาก ดร.จรงค์ศักดิ์ พุ่มนวน นักวิทยาศาสตร์เชี่ยวชาญ จากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เป็นวิทยากรผู้เชี่ยวชาญถ่ายทอดความรู้และเทคนิคอย่างเข้มข้น



โครงการดูแลผู้เกษียณอายุราชการอย่างอบอุ่น

พร้อมสวัสดิการและเครือข่ายสนับสนุนคุณภาพชีวิตหลังเกษียณ

มหาวิทยาลัยขอนแก่นจัดพิธีบายศรีสู่ขวัญผู้เกษียณอายุราชการ เพื่อแสดงความขอบคุณและให้กำลังใจผู้ที่ทุ่มเททำงานให้มหาวิทยาลัย พร้อมทั้งจัดอบรม สร้างเครือข่าย และสวัสดิการเพื่อชีวิตหลังเกษียณอย่างมีคุณภาพ โดยสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ของชมรมบุคลากรผู้อาวุโสเพื่อความสุขและความมั่นคง



โครงการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้เกษียณ

จัดขึ้นด้วยแนวความคิดดูแลแบบครบวงจร 3 มิติ ได้แก่ ด้านสุขภาพกาย ด้านสุขภาพการเงิน และด้านสุขภาพใจ ผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย เริ่มจากการบรรยายให้ความรู้เรื่อง "การวางแผนการเงินและการเสียภาษีหลังเกษียณ" โดย ศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ วงศ์รัตนชีวิน กิจกรรมทัศนศึกษาที่จังหวัดภูเก็ต-พังงา เพื่อสร้างความสัมพันธ์และศึกษาการดำเนินชีวิต และการบรรยายเรื่อง "การป้องกันโรคข้อเข่าเสื่อมสำหรับ

สูงวัย" พร้อมให้ความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์หลังเกษียณอายุ โครงการนี้ไม่เพียงแต่แสดงถึงความใส่ใจของมหาวิทยาลัยต่อบุคลากร แต่ยังเป็นการสร้างมาตรฐานใหม่ในการจัดการทรัพยากรบุคคลที่เป็นต้นแบบสำหรับสถาบันการศึกษาอื่นๆ ในการพัฒนาสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน ทั้งนี้วัตถุประสงค์ของโครงการเพื่อให้ความรู้และคำแนะนำกับผู้ที่เกษียณอายุราชการในด้านสิทธิและการปฏิบัติตนหลังเกษียณอายุราชการ เตรียมความพร้อมในเรื่องการใช้ชีวิตในวัยเกษียณทั้งในด้านอาชีพ กิจวัตร สุขภาพกายและใจ ทักษะคิดและสร้างคุณค่าของชีวิต และเชื่อมโยงเครือข่ายความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้เกษียณอายุด้วยกันเอง ด้วยกิจกรรมในการพัฒนามหาวิทยาลัย ชุมชน ร่วมกันในอนาคต โดยในการจัดกิจกรรมของโครงการฯ แบ่งออกเป็น 3 กิจกรรมย่อย ได้แก่ กิจกรรมที่ 1 : บรรยายเรื่องการให้ความรู้ในหัวข้อ “การวางแผนการเงินและการเสียภาษีหลังเกษียณอายุราชการ” กิจกรรมที่ 2 : กิจกรรมทัศนศึกษาการดำเนินชีวิตในด้านต่าง ๆ และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เกษียณกับมหาวิทยาลัย ณ จังหวัดภูเก็ต-พังงา และกิจกรรมสุดท้าย บรรยายเรื่องการให้ความรู้ในหัวข้อ “การป้องกันโรคข้อเข่าเสื่อมสำหรับผู้สูงวัย” และการให้ความรู้ในหัวข้อ “เรื่องสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เมื่อเกษียณอายุราชการ”



โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติ ชื่นชมยินดีด้วยไมตรีและขอบคุณบุคลากร

เพื่อแสดงความชื่นชมยินดีและขอบคุณบุคลากรที่มีผลงานโดดเด่นและมีคุณงามความดีอันเป็นที่ประจักษ์ โดยโครงการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อยกย่องและเชิดชูเกียรติบุคลากรของมหาวิทยาลัยขอนแก่นที่มีผลงานโดดเด่นตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด อีกทั้งยังเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ความภาคภูมิใจ และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรอย่างลึกซึ้ง โดยมีเป้าหมายในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งสร้างสรรค์ผลงานและปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ภายในงานมีผู้เข้าร่วมจำนวนมาก ประกอบด้วยคณะกรรมการมีผู้ได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติในประเภทต่างๆ และผู้สร้างชื่อเสียงให้แก่มหาวิทยาลัยดังนี้ รางวัลเชิดชูเกียรติ ด้านการบริหาร การสนับสนุนการบริหารจัดการองค์กร จำนวน 18 รางวัล ด้านการบริการวิชาการ จำนวน 6 รางวัล ด้านการผลิตบัณฑิต จำนวน 19 รางวัล ด้านการวิจัย จำนวน 11 รางวัล ผู้ได้รับรางวัลข้าราชการพลเรือนดีเด่น จำนวน 2 รางวัล ผู้สร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัยและนานาชาติ จำนวน 93 รางวัล โครงการครั้งนี้ นับเป็นอีกหนึ่งก้าวสำคัญของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ในการส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการยกย่องและการสร้างแรงบันดาลใจในองค์กร อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน และสร้างสรรค์สังคมแห่งคุณภาพในอนาคต

มหาวิทยาลัยขอนแก่นมีวิสัยทัศน์ในการเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยและพัฒนาชั้นนำระดับโลก โดยให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในทุกมิติ เพื่อสนับสนุนและขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถแข่งขันและเติบโตได้อย่างยั่งยืนในระดับนานาชาติ ตามกรอบแนวคิดการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่ที่เน้นความยืดหยุ่น การเรียนรู้ตลอดชีวิต และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้า ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของกลยุทธ์ M (Modernizing HR Environment) ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Strategic Plan)

