

ประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น
(ฉบับที่ ๘๖๖ /๒๕๖๗)
เรื่อง การบริหารงานบุคคล คณะนิติศาสตร์

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดรับกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๒ และมาตรา ๓๗ (๑) (๕) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๕๙ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล 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 จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า ประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ ๘๖๖ /๒๕๖๗) เรื่อง การบริหารงานบุคคล คณะนิติศาสตร์

บรรดาประกาศ คำสั่ง หรือข้อกำหนดอื่นใดที่กำหนดไว้แล้ว ที่ขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ ให้ใช้ประกาศนี้แทน

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

- | | | |
|-----------------|-------------|--|
| “มหาวิทยาลัย” | หมายความว่า | มหาวิทยาลัยขอนแก่น |
| “คณะ” | หมายความว่า | คณะนิติศาสตร์ |
| “อธิการบดี” | หมายความว่า | อธิการบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น |
| “คณบดี” | หมายความว่า | คณบดีคณะนิติศาสตร์ |
| “ผู้ปฏิบัติงาน” | หมายความว่า | พนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ให้หมายความรวมถึงพนักงานหรือลูกจ้างที่เรียกชื่ออย่างอื่น ที่ได้รับการจ้างจากมหาวิทยาลัย |

ข้อ ๔ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้ปฏิบัติงาน การประเมินทดลอง การปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน วันเวลาปฏิบัติงานและการลา การพ้นสภาพและสิ้นสุดสัญญาจ้าง ให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๕

ข้อ ๕ ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นผู้ปฏิบัติงาน จะต้องผ่านกระบวนการสรรหาหรือคัดเลือก ตามที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ ทั้งนี้ แบบสัญญาจ้างให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๖ วิธีการได้มา การสรรหา การคัดเลือก การกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง การกำหนดกรอบตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด ทั้งนี้ คณะอาจกำหนดหลักเกณฑ์การได้มา การสรรหา การคัดเลือก การกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง การกำหนดกรอบตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นการเฉพาะได้ โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. และให้ออกเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย

การจ้างและแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถหรือมีประสบการณ์และความชำนาญเฉพาะ เป็นผู้ปฏิบัติงานโดยให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าอัตราเงินเดือนแรกบรรจุ ให้กระทำได้ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกำหนด โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. และออกเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ต้องสอดคล้องกับนโยบายและแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะและมหาวิทยาลัย

ให้คณะจัดทำข้อตกลงและมอบหมายการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล แก่ผู้ปฏิบัติงานตามวรรคสอง โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้าง

ข้อ ๗ การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์พิเศษ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ที่กำหนดไว้ตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๘ การกำหนดค่าตอบแทนของคณะ อาศัยหลักการดังนี้

(๑) หลักคุณภาพ เพื่อให้ได้มาซึ่งพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพ การจ่ายค่าตอบแทนจำเป็นที่จะต้องให้อยู่ในระดับสูงพอที่จะโน้มน้าวบุคคลที่มีคุณภาพเข้ามาในมหาวิทยาลัย และสอดคล้องกับอุปสงค์และอุปทานของตลาดแรงงาน

(๒) หลักการจูงใจ การจ่ายค่าตอบแทนเป็นไปในลักษณะการเสริมแรงแก่การปฏิบัติงานที่ได้ผลและให้เป็นสิ่งจูงใจสำหรับการปฏิบัติงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

(๓) หลักความสามารถ ค่าตอบแทนต้องเหมาะสมกับความสามารถในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย บุคคลที่มีความสามารถสูงต้องได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตรงตามความเป็นจริง เพื่อให้สามารถจูงใจบุคคลที่มีขีดความสามารถอยู่ทำงานในมหาวิทยาลัยต่อไป

(๔) หลักความเหมาะสมและความจำเป็นด้านงบประมาณ โดยคำนึงถึงความจำเป็นและรายได้ของคณะ

ข้อ ๙ ค่าตอบแทนสำหรับผู้ปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น ๔ ประเภท ดังนี้

(๑) เงินเดือน

(๒) เงินประจำตำแหน่ง

(๓) ค่าตอบแทนผลการปฏิบัติงานเพิ่ม

(๔) ค่าตอบแทนอื่น

ค่าตอบแทนตาม (๑) และ (๒) รวมถึงค่าตอบแทนประเภทบริหารให้เป็นไปตามอัตราที่มหาวิทยาลัยกำหนด

คำตอบแทนตาม (๔) ให้เป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น ฉบับที่ ๑๓๒/๒๕๖๗ และหรือที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๑๐ คณะอาจพิจารณากำหนดคำตอบแทนผู้ปฏิบัติงานตามพันธกิจ นโยบายและแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะและมหาวิทยาลัยเป็นหลัก สำหรับผู้ที่มีประสบการณ์หรือผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้สูงกว่าข้อ ๙(๑) ได้ โดยได้รับความเห็นชอบของ ก.บ.ม. และออกเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๑ คณะอาจจ่ายคำตอบแทนผลการปฏิบัติงานเพิ่ม ตามข้อ ๙ (๓) ได้ โดยเป็นไปเพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานเป็นไปตามศักยภาพของแต่ละบุคคล โดยให้คำนึงถึงวินัยการเงินการคลังและการดำรงความมั่นคงทางการเงินของคณะและต้องไม่ส่งผลกระทบต่อภาระด้านงบประมาณของคณะ ทั้งนี้ การจ่ายคำตอบแทนผลการปฏิบัติงานเพิ่มให้ดำเนินการปีละหนึ่งครั้ง โดยได้รับความเห็นชอบของ ก.บ.ม. และออกเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๒ ให้นำหลักเกณฑ์เกี่ยวกับสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และประโยชน์อย่างอื่นสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย ที่มหาวิทยาลัยกำหนดมาใช้บังคับกับผู้ปฏิบัติงาน สังกัดคณะนิติศาสตร์โดยอนุโลม


เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล คณะอาจจัดสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และประโยชน์อย่างอื่นที่เพิ่มเติมจากข้อบังคับของมหาวิทยาลัยตามวรรคหนึ่งได้ โดยออกเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๓ การบริหารงานบุคคลกรณีใด ที่ยังไม่ได้กำหนดประกาศหลักเกณฑ์วิธีการ ขั้นตอน และรายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามประกาศนี้ ให้นำข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ ของมหาวิทยาลัย ที่เกี่ยวข้องมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๑๔ ให้คณบดีรักษาการให้เป็นไปตามประกาศนี้ และให้มีอำนาจออกประกาศ คำสั่งหรือหลักเกณฑ์แนวปฏิบัติซึ่งไม่ขัดหรือแย้งกับประกาศฉบับนี้

ในกรณีที่มีปัญหาในการตีความหรือการปฏิบัติเกี่ยวกับประกาศนี้ให้คณบดีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำคณะเป็นผู้เสนอความเห็นและเสนอให้อธิการบดีเป็นผู้วินิจฉัยคำวินิจฉัยของอธิการบดีถือเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗



(รองศาสตราจารย์ชาญชัย พานทองวิริยะกุล)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น