

แนวทางและหลักเกณฑ์แผนอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ปีงบประมาณ ๒๕๖๕-๒๕๖๘

มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการจัดทำแนวทางและหลักเกณฑ์แผนอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕-๒๕๖๘ โดยมีเป้าหมาย คือ ๑) เพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมายวิสัยทัศน์ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๕-๒) เพื่อจัดสรรอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการต่อสายสนับสนุนให้มีสัดส่วนเทียบเคียงกับมหาวิทยาลัยชั้นนำระดับประเทศและระดับโลก และ ๓) เพื่อให้ผลการจัดสรรอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัยสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติงานของส่วนงาน ในการขับเคลื่อนแผนพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) ทั้งนี้ คณะกรรมการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในคราวประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๔ ได้มีมติเห็นชอบแนวทางและหลักเกณฑ์แผนอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕-๒๕๖๘ มีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. กรอบแนวคิดการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย

- ๑) มหาวิทยาลัยจัดสรรอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการต่อสายสนับสนุน เป็นสัดส่วน ๗๐ : ๓๐ เพื่อบริหารอัตรากำลังสายวิชาการต่อสายสนับสนุนให้มีสัดส่วนเป็น ๑ ต่อ ๑ ต่อเนื่องตามแผนอัตรากำลังของมหาวิทยาลัย ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๔ โดยเน้นที่ประสิทธิภาพและศักยภาพ อาทิ ส่งเสริมสมรรถนะของบุคลากร การบูรณาการการทำงาน ปรับกระบวนการทำงาน ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทดแทน ฯลฯ
- ๒) มหาวิทยาลัยจัดสรรกรอบอัตรากำลังสายวิชาการและสายสนับสนุนไว้ที่ส่วนกลางมหาวิทยาลัย ร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังที่จัดสรรได้ เพื่อรองรับนโยบายของมหาวิทยาลัย

๒. แนวทางและหลักเกณฑ์การจัดสรรอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย

๑) อัตรากำลังสายวิชาการ (อาจารย์) พิจารณาจาก

- ๑.๑) ภาระงานสอนตาม FTES (Full Time Equivalent Student) โดยยกเลิกการใช้เกณฑ์การใช้ อัตราส่วนอาจารย์ : นักศึกษาตามเกณฑ์สำนักงาน และใช้อัตราส่วนอาจารย์ : นักศึกษา ตามเกณฑ์ดังนี้

กลุ่มสาขาวิชา	คณะ/วิทยาลัย	ยกเลิกเกณฑ์เดิม (อัตราส่วนอาจารย์ : นักศึกษา)	ใช้เกณฑ์ใหม่ (อัตราส่วนอาจารย์ : นักศึกษา)
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	เทคนิคการแพทย์	๑ : ๖	๑ : ๔
	เภสัชศาสตร์	๑ : ๖	๑ : ๔
	แพทยศาสตร์	๑ : ๖	๑ : ๔
	ทันตแพทยศาสตร์	๑ : ๖	๑ : ๔
	พยาบาลศาสตร์	๑ : ๖	๑ : ๔
	สัตวแพทยศาสตร์	๑ : ๖	๑ : ๔
	สาธารณสุขศาสตร์	๑ : ๖	๑ : ๔

กลุ่มสาขาวิชา	คณะ/วิทยาลัย	ยกเลิกเกณฑ์เดิม (อัตราส่วนอาจารย์ : นักศึกษา)	ใช้เกณฑ์ใหม่ (อัตราส่วนอาจารย์ : นักศึกษา)
มนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	เศรษฐศาสตร์	๑ : ๒๕	๑ : ๑๘
	การสื่อสารมวลชน	๑ : ๒๕	๑ : ๑๘
	นิติศาสตร์	๑ : ๒๕	๑ : ๑๘
	บริหารธุรกิจ	๑ : ๒๕	๑ : ๑๘
	มนุษยศาสตร์	๑ : ๒๕	๑ : ๑๘
	รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์	๑ : ๒๕	๑ : ๑๘
	วิจิตรศิลป์	๑ : ๑๒	๑ : ๘
	ศึกษาศาสตร์	๑ : ๒๕	๑ : ๑๕
	สถาบันนโยบายสาธารณะ	๑ : ๒๕	๑ : ๑๘
	สังคมศาสตร์	๑ : ๒๕	๑ : ๑๘
วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี	เกษตรศาสตร์	๑ : ๑๕	๑ : ๑๐
	วิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล	๑ : ๑๕	๑ : ๑๐
	วิทยาลัยนานาชาตินวัตกรรมดิจิทัล	๑ : ๑๕	๑ : ๑๐
	วิทยาลัยศิลปะ สื่อและเทคโนโลยี	๑ : ๑๕	๑ : ๑๐
	วิทยาศาสตร์	๑ : ๑๕	๑ : ๑๐
	วิศวกรรมศาสตร์	๑ : ๑๕	๑ : ๑๐
	สถาปัตยกรรมศาสตร์	๑ : ๖	๑ : ๔
	อุตสาหกรรมเกษตร	๑ : ๑๕	๑ : ๑๐
	สถาบันวิศวกรรมชีวการแพทย์	๑ : ๑๕	๑ : ๑๐

๑.๒) บวกเพิ่มค่าภาระงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย ขับเคลื่อนผลงานตามตัวชี้วัด (OKRs) ตามคำรับรองการปฏิบัติงานของส่วนงานได้จัดทำไว้กับมหาวิทยาลัย

๑.๓) สำหรับปี ๒๕๖๕ จะจัดสรรไม่เกินร้อยละ ๒๕ ของอัตราที่มหาวิทยาลัยพึงจัดสรร โดยพิจารณาตามสัดส่วนผลงานเมื่อเทียบกับเป้าหมายของส่วนงานตามตัวชี้วัด (OKRs) ณ ไตรมาสที่ ๒ ของปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ดังนี้

- กรณีมีผลงานมากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ ๕๐ เมื่อเทียบกับเป้าหมายผลงานของปี ๒๕๖๔ จะได้รับกรอบอัตรากำลังร้อยละ ๒๕ ของอัตรากำลังสายวิชาการ (อาจารย์) ที่พึงจัดสรร ในปี ๒๕๖๕
- กรณีที่มีผลงานน้อยกว่าร้อยละ ๕๐ เมื่อเทียบกับเป้าหมายฯ จะได้รับกรอบอัตรากำลังตามสัดส่วนผลงานที่ได้ (ปิดเศษทิ้ง)
- สำหรับอัตราคงเหลือนั้น เมื่อสิ้นสุดไตรมาสที่ ๔ ของปีงบประมาณ ๒๕๖๔ จะพิจารณาจัดสรรเพิ่มให้ในปีงบประมาณถัดไป ตามสัดส่วนผลงานเมื่อเทียบกับเป้าหมายของส่วนงานตามตัวชี้วัด (OKRs) ของปีงบประมาณ ๒๕๖๔

๒) อัตรากำลังสายวิชาการ (นักวิจัย) วิเคราะห์จัดสรรให้กรณีที่เป็นสถาบันวิจัย ซึ่งมีพันธกิจหลักในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ซึ่งขับเคลื่อน Action Plan เพื่อให้เกิดผลงานตามตัวชี้วัด (OKRs) ตามคำรับรองการปฏิบัติงานของส่วนงาน

๓) อัตราค่าจ้างสายสนับสนุน

- ๓.๑) กรณีอัตราว่างจากการเกษียณอายุที่เป็นประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งบริหาร (หัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย ผู้อำนวยการกอง เลขานุการส่วนงาน) มหาวิทยาลัยจัดสรรคืนให้ โดยไม่ต้องจัดทำคำขอ
- ๓.๒) กรณีอัตราว่างจากการเกษียณอายุที่เป็นประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอื่น นอกเหนือจากข้อ ๓.๑) ส่วนงานสามารถเสนอขออัตราค่าจ้างมาที่มหาวิทยาลัยได้ ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยจะพิจารณาจากภาระงานและจัดสรรคืนให้เท่าที่จำเป็น เพื่อคงไว้สำหรับการสนับสนุนภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยเป็นสำคัญ
- ๓.๓) กรณีอัตราว่างจากการเกษียณอายุที่เป็นประเภทข้าราชการ ตำแหน่งบริหาร (หัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย ผู้อำนวยการกอง เลขานุการส่วนงาน) ให้ส่วนงานจัดทำคำขอรอบอัตราคืน เพื่อบรรจุในแผนอัตราค่าจ้างฯ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕-๒๕๖๘
- ๓.๔) กรณีอัตราว่างจากการเกษียณอายุที่เป็นประเภทข้าราชการ ตำแหน่งอื่นนอกเหนือจากข้อ ๓.๓) ส่วนงานสามารถเสนอขออัตราค่าจ้างมาที่มหาวิทยาลัยได้ ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยจะพิจารณาจากภาระงานและจัดสรรคืนให้เท่าที่จำเป็น เพื่อคงไว้สำหรับการสนับสนุนภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยเป็นสำคัญ
- ๓.๕) กรณีขอรับจัดสรรอัตราใหม่ มหาวิทยาลัยจัดสรรให้กรณีที่มีภาระงานใหม่ มีภาระงานเพิ่มขึ้น จากเดิมที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย มีจำนวนผู้ปฏิบัติงานน้อยกว่าภาระงานที่รับผิดชอบ ซึ่งส่วนงานสามารถเสนอขอรับจัดสรรอัตราค่าจ้างเพิ่มได้
- ๓.๖) กรณีโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยใช้นโยบายการตรึงกรอบอัตราค่าจ้าง พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ งบประมาณแผ่นดิน เพื่อให้สามารถจัดสรรกรอบอัตราได้ ครอบคลุมทุกส่วนงานของมหาวิทยาลัย (ตามข้อตกลงกับแพทยสภาซึ่งกำหนดให้มีตำแหน่ง แพทย์ ๑๘๐ อัตรา และพยาบาล ๑,๑๐๐ อัตรา)
- ๓.๗) ข้อควรคำนึงก่อนขอรับจัดสรรอัตราค่าจ้างสายสนับสนุน
- ๓.๔.๑) เกลี่ยงานบุคลากรที่ทำงาน Overload ไปยังบุคลากร Underload ในตำแหน่งเดียวกัน หรือใกล้เคียงกัน รวมถึงบูรณาการการทำงานระหว่างสายงาน/ฝ่าย Overload และ Underload
- ๓.๔.๒) ปรับกระบวนการทำงานใหม่ เช่น การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ หรือ การพัฒนาระบบโปรแกรมต่าง ๆ เพื่อลดระยะเวลาการทำงาน/ลดขั้นตอน
- ๓.๔.๓) พิจารณายกเลิกภาระงานที่มีความซ้ำซ้อนหรือไม่จำเป็นตามบริบทของงานที่ เปลี่ยนแปลง
- ๓.๔.๔) หากมหาวิทยาลัยวิเคราะห์อัตราค่าจ้างแล้วพบว่าส่วนงานมีบุคลากรไม่เพียงพอ ส่วนงานสามารถเลือกขอรับบุคลากรเพิ่มเติม หรือ ขอรับงบประมาณ/เครื่องมือ/ระบบ เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้
- ๓.๔.๕) สำหรับงานที่บุคลากรไม่เพียงพอและเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะความเชี่ยวชาญ โดยเฉพาะ ส่วนงานพิจารณาจัดจ้างบุคลากรภายนอกในรูปแบบ outsource เช่น การสำรวจตลาด การบริหารสินทรัพย์ ซึ่งดำเนินการบน Platform ใหม่ๆ เป็นต้น
- ๓.๔.๖) สำหรับงานที่มีภารกิจซ้ำซ้อน ส่วนงานพิจารณาให้มีหน่วยปฏิบัติงานเพียงหน่วยเดียว โดยใช้ทรัพยากรและความชำนาญการร่วมกัน (share service) เพื่อลดขั้นตอนและ ต้นทุน อีกทั้งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ/ประสิทธิผลในการทำงาน