



# แนวทางและหลักเกณฑ์แผนอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

## ปีงบประมาณ 2565-2568

คณะกรรมการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ก.บ.)  
ให้ความเห็นชอบในคราวประชุมครั้งที่ 4/2564 เมื่อวันที่ 5 เมษายน 2564

## 1. กรอบแนวคิดการจัดสรรอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ 2565-2568

- 1.1 มหาวิทยาลัยมีนโยบายจัดสรรอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย **สายวิชาการต่อสายสนับสนุน เป็นสัดส่วน 70 : 30** เพื่อบริหารอัตรากำลังสายวิชาการต่อสายสนับสนุนให้มีสัดส่วนเป็น 1 ต่อ 1 ตามแผนอัตรากำลังของมหาวิทยาลัย ปี 2561-2564 โดยเน้นที่ประสิทธิภาพและศักยภาพ อาทิ ส่งเสริมสมรรถนะของบุคลากร การบูรณาการการทำงาน ปรับกระบวนการทำงาน ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทดแทน ฯลฯ
- 1.2 มหาวิทยาลัยจัดสรรกรอบอัตรากำลังสายวิชาการและสายสนับสนุนไว้ที่ส่วนกลาง มหาวิทยาลัย ร้อยละ 10 ของอัตรากำลังที่จัดสรรได้ เพื่อรองรับนโยบายของมหาวิทยาลัย



## 2. แนวทางและหลักเกณฑ์การจัดสรรอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย

### 2.1 อัตรากำลังสายวิชาการ (อาจารย์)

แนวทาง	หลักเกณฑ์การพิจารณา
ภาระงานสอนตาม FTES (Full Time Equivalent Student)	ยกเลิกการใช้เกณฑ์การใช้อัตราส่วนอาจารย์ : นักศึกษาตามเกณฑ์สำนักงบประมาณ และใช้อัตราส่วนอาจารย์ : นักศึกษาเกณฑ์ใหม่ (หมายเหตุ : ดังตารางแนบท้าย)
บวกเพิ่มอัตรา Plus	ค่าภาระงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย ขับเคลื่อนผลงานตามตัวชี้วัด (OKRs) ตามคำรับรองการปฏิบัติงานของส่วนงานได้จัดทำไว้กับมหาวิทยาลัย (PA)
แบ่งสรรกรอบอัตรากำลังไว้ที่ส่วนกลางมหาวิทยาลัย	แบ่งสรรไว้ที่ส่วนกลางฯ 10%
สำหรับปี 2565 จะจัดสรรไม่เกินร้อยละ 25 ของอัตรากำลังมหาวิทยาลัยพึงจัดสรร	พิจารณาตามสัดส่วนผลงานเมื่อเทียบกับเป้าหมายของส่วนงานตามตัวชี้วัด (OKRs) ณ ไตรมาสที่ 2 ของปีงบประมาณ 2564 <ul style="list-style-type: none"> <li>■ กรณีมีผลงานมากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 50 เมื่อเทียบกับเป้าหมายผลงานของปี 2564 จะได้รับกรอบอัตรากำลังร้อยละ 25 ของอัตรากำลังสายวิชาการ (อาจารย์) ที่พึงจัดสรรในปี 2565</li> <li>■ กรณีที่มีผลงานน้อยกว่าร้อยละ 50 เมื่อเทียบกับเป้าหมายฯ จะได้รับกรอบอัตรากำลังตามสัดส่วนผลงานที่ได้ (พิเศษทั้ง)</li> <li>■ สำหรับอัตรากำลังเหลือนั้น เมื่อสิ้นสุดไตรมาสที่ 4 ของปีงบประมาณ 2564 จะพิจารณาจัดสรรเพิ่มให้ในปีงบประมาณถัดไป ตามสัดส่วนผลงานเมื่อเทียบกับเป้าหมายของส่วนงานตามตัวชี้วัด (OKRs) ของปีงบประมาณ 2564</li> </ul>



## เกณฑ์อัตราส่วนอาจารย์ : นักศึกษา

กลุ่มสาขาวิชา	คณะ/วิทยาลัย	ระดับปริญญาตรี ยกเลิกเกณฑ์เดิม (อัตราส่วนอาจารย์ : นักศึกษา)	ระดับปริญญาตรี ใช้เกณฑ์ใหม่ (อัตราส่วนอาจารย์ : นักศึกษา) (A)	เกณฑ์การปรับค่าน้ำหนักฯ ใช้เกณฑ์เดิม ยกเว้น สถาปัตย์ฯ และวิจิตรศิลป์ (B)	ระดับบัณฑิตศึกษา (อัตราส่วนอาจารย์ : นักศึกษา) อัตราส่วนนักศึกษาจำนวนใหม่ (A) / (B)
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	เทคนิคการแพทย์	1 : 6	1 : 4	1	1 : 4
	เภสัชศาสตร์	1 : 6	1 : 4	1	1 : 4
	แพทยศาสตร์	1 : 6	1 : 4	1	1 : 4
	ทันตแพทยศาสตร์	1 : 6	1 : 4	1	1 : 4
	พยาบาลศาสตร์	1 : 6	1 : 4	1	1 : 4
	สัตวแพทยศาสตร์	1 : 6	1 : 4	1	1 : 4
	สาธารณสุขศาสตร์	1 : 6	1 : 4	1	1 : 4
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	เศรษฐศาสตร์	1 : 25	1 : 18	1.67	1 : 11
	การสื่อสารมวลชน	1 : 25	1 : 18	1.67	1 : 11
	นิติศาสตร์	1 : 25	1 : 18	1.67	1 : 11
	บริหารธุรกิจ	1 : 25	1 : 18	1.67	1 : 11
	มนุษยศาสตร์	1 : 25	1 : 18	1.67	1 : 11
	รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์	1 : 25	1 : 18	1.67	1 : 11
	วิจิตรศิลป์	1 : 12	1 : 8	1*	1 : 8
	ศึกษาศาสตร์	1 : 25	1 : 15	1.67	1 : 9
	สถาบันนโยบายสาธารณะ	1 : 25	1 : 18	1.67	1 : 11
	สังคมศาสตร์	1 : 25	1 : 18	1.67	1 : 11
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	เกษตรศาสตร์	1 : 15	1 : 10	2	1 : 5
	วิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล	1 : 15	1 : 10	2	1 : 5
	วิทยาลัยนานาชาตินวัตกรรมดิจิทัล	1 : 15	1 : 10	2	1 : 5
	วิทยาลัยศิลปะ สื่อและเทคโนโลยี	1 : 15	1 : 10	2	1 : 5
	วิทยาศาสตร์	1 : 15	1 : 10	2	1 : 5
	วิศวกรรมศาสตร์	1 : 15	1 : 10	2	1 : 5
	สถาปัตยกรรมศาสตร์	1 : 6	1 : 4	1*	1 : 4
	อุตสาหกรรมเกษตร	1 : 15	1 : 10	2	1 : 5
	สถาบันวิศวกรรมชีวการแพทย์	1 : 15	1 : 10	2	1 : 5

หมายเหตุ : เพื่อให้อัตราส่วนอาจารย์ : นักศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษาของ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ และคณะ วิจิตรศิลป์เหมาะสม (เดิมอัตราส่วน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มากกว่าระดับปริญญาตรี) จึงได้ ปรับค่าน้ำหนักของ FTES จากระดับ บัณฑิตศึกษาเป็นระดับปริญญาตรี ของคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ และ คณะวิจิตรศิลป์ จากเดิม 0.8 เป็น 1.0

## การคำนวณอัตรา Plus

- **การบวกเพิ่มภาระงาน Plus** โดยทำการวิเคราะห์ภาระงานอื่นที่ไม่ใช่ภาระงานสอนที่เพิ่มขึ้นจากภาระงานขั้นต่ำ เพื่อให้เกิดผลงานตามคำรับรองการปฏิบัติงานของส่วนงาน (OKRs)

### วิธีการกำหนดภาระงานขั้นต่ำ

**ภาระงานขั้นต่ำ** พิจารณาจากค่าเฉลี่ยชั่วโมงทำงานซึ่งคำนวณตามที่กำหนดในข้อบังคับ มช. ว่าด้วยมาตรฐานภาระงานทางวิชาการขั้นต่ำของคณาจารย์ประจำสังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2563

ภาระงาน	ชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์	เน้นภาระงานสอน ชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์	เน้นภาระงานวิจัย ชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์	เฉลี่ยภาระงานชั่วโมงต่อสัปดาห์
1. ภาระงานสอน	ไม่น้อยกว่า 15	ไม่น้อยกว่า 24	ไม่น้อยกว่า 9	ไม่น้อยกว่า 16
2. ภาระงานวิจัยและงานวิชาการอื่น	ไม่น้อยกว่า 4	ไม่น้อยกว่า 2	ไม่น้อยกว่า 24	] ดังนั้น ภาระงานอื่นที่ไม่ใช่ภาระงานสอนขั้นต่ำ คิดเป็น 19 ชั่วโมงต่อสัปดาห์
3. ภาระงานบริการวิชาการ/บริการวิชาชีพ	ไม่น้อยกว่า 1	ไม่น้อยกว่า 1	ไม่น้อยกว่า 1	
4. ภาระงานพัฒนานักศึกษา และงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม หรือภาระงานอื่นๆ ที่สอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัย	15	8	1	

**ที่มา :** ข้อบังคับ มช. ว่าด้วยมาตรฐานภาระงานทางวิชาการขั้นต่ำของคณาจารย์ประจำสังกัด มช. (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2563

## การคำนวณอัตรา Plus

วิธีการคิดภาระงานที่เพิ่มขึ้นตามคำรับรองการปฏิบัติงานของส่วนงาน (OKRs)

ภาระงานอื่นที่ไม่ใช่ภาระงานสอนที่เพิ่มขึ้นเพื่อให้เกิดผลงานตาม OKR ของส่วนงาน พิจารณาจากผลงานตาม OKRs ของส่วนงาน แล้วคิดเป็นชั่วโมงการทำงานโดยคุณด้วยจำนวนชั่วโมงการทำงานตามแต่ละ OKRs และตามกลุ่มสาขาวิชา โดยมีเกณฑ์ดังนี้

เกณฑ์ค่าภาระงานตามเป้าหมายผลงานตาม OKRs ของส่วนงาน

เกณฑ์/กลุ่ม	ภาระผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในฐานข้อมูล scopus (ชั่วโมง)	ภาระงานวิจัยด้านการสื่อสารหรือด้านการเรียนการสอนที่ตีพิมพ์ในฐานข้อมูล TCI (ชั่วโมง)	ภาระผลงาน Q1 ในฐานข้อมูล Scopus (ชั่วโมง)	ภาระผลงานที่อยู่ในระดับ TRL 1-3 (ชั่วโมง)	ภาระงานการนำเสนอผลงานในเวทีระดับประเทศและระดับนานาชาติ (ชั่วโมง)	ภาระงานนวัตกรรม / จำนวนผลงานวิจัยที่อยู่ใน TRL 4-7 (ชั่วโมง)	ภาระงานสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตรที่ยื่นจด (สิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร) เฉพาะในประเทศ (ชั่วโมง)	ภาระงานสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตรที่ยื่นจด (สิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร) เฉพาะต่างประเทศ (ชั่วโมง)	ภาระการให้บริการ IP (สิทธิบัตร) หรือ จำนวน Spin off/ Start up (ธุรกิจ) หรือผลงานที่เทียบเท่า TRL 8-9 (ชั่วโมง)
กลุ่มมนุษยศาสตร์ฯ	21	7	28	7	14	21	21	28	35
กลุ่มวิทยาศาสตร์ฯ	14	7	21	7	7	21	21	28	35

หมายเหตุ : ส่วนหนึ่งใช้ตามประกาศ มช. เรื่อง การคิดภาระงานของคณาจารย์ประจำ สังกัด มช. พ.ศ. 2559)

และส่วนหนึ่งใช้ตามที่ กบ. เห็นชอบตามความเหมาะสมกับบริบทปัจจุบัน



## การคำนวณอัตรา Plus

$$\text{อัตรา Plus} = \frac{(\text{ชั่วโมงภาระงานที่เพิ่มขึ้นจาก OKRs} - \text{ชั่วโมงภาระอื่นที่ไม่ใช่ภาระงานสอนชั้นต่ำ})}{35 \text{ ชั่วโมงต่อสัปดาห์}}$$

ชั่วโมงภาระงานอื่นที่ไม่ใช่ภาระงานสอนชั้นต่ำ = (จำนวนอาจารย์ปัจจุบัน - จำนวนอาจารย์ที่เกษียณในปีนั้น) × 19 ชั่วโมง

ชั่วโมงภาระงานที่เพิ่มขึ้นจาก OKRs = (จำนวนผลงานของ OKRs1 × ชั่วโมงทำงานของOKRs1 ตามกลุ่มสาขาวิชา) + ... + (จำนวนผลงานของ OKRs9 × ชั่วโมงทำงานของOKRs9 ตามกลุ่มสาขาวิชา)

- 19 ชั่วโมง อ้างอิงตามข้อบังคับ มช. ว่าด้วยมาตรฐานภาระงานทางวิชาการขั้นต่ำของคณาจารย์ประจำสังกัด มช. (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2563
- 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ คือ คณาจารย์ต้องมีภาระงานทางวิชาการไม่น้อยกว่า 35 ชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ อ้างอิงตามข้อบังคับ มช. ว่าด้วยมาตรฐานภาระงานทางวิชาการขั้นต่ำของคณาจารย์ประจำสังกัด มช. (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2563

## ตัวอย่างการคำนวณอัตรา Plus

หมายเหตุ : \* 19 ชั่วโมง อ้างอิงตามข้อบังคับ มช. ว่าด้วยมาตรฐานภาระงานทางวิชาการขั้นต่ำของคณาจารย์ประจำสังกัด มช. (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2563

\*\* 35 คือ คณาจารย์ต้องมีภาระงานทางวิชาการไม่น้อยกว่า 35 ชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ อ้างอิงตามข้อบังคับ มช. ว่าด้วยมาตรฐานภาระงานทางวิชาการขั้นต่ำของคณาจารย์ประจำสังกัด มช. (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2563

### ตัวอย่างการคำนวณอัตรากำลังปี 2565 ของคณะAAA (กลุ่มวิทยาศาสตร์ฯ)

ปี 2565	จำนวน อาจารย์ ปี 2564 (คน)  (1)	จำนวนเกษียณ 2564 (คน)  (2)	ภาระงานวิจัย และงานวิชาการ อื่นขั้นต่ำ (ชั่วโมงต่อคน)  (3)	* ภาระงานวิจัยและ งานวิชาการอื่นชั้น ต่ำของส่วนงาน (ชั่วโมง)  (4) = [(2)-(1)] x (3)	ภาระผลงานวิจัยที่ ตีพิมพ์ในฐานข้อมูล scopus (ชั่วโมงต่อปี) <b>(OKRs1)</b> (จำนวนผลงาน x ชั่วโมง)  (5)	ภาระงานนวัตกรรม / จำนวนผลงานวิจัยที่ อยู่ใน TRL 4-7 (ชั่วโมงต่อปี) <b>(OKRs6)</b> (จำนวนผลงาน x ชั่วโมง)  (6)	ภาระการให้บริการ IP (สิทธิบัตร) หรือ จำนวน Spin off/ Start up (ธุรกิจ) หรือ ผลงานที่เทียบเท่า TRL 8-9 (ชั่วโมงต่อปี) <b>(OKRs9)</b> (จำนวนผลงาน x ชั่วโมง)  (7)	รวมภาระงานตาม เป้าหมาย OKR (ชั่วโมงต่อปี)  (8) = (5)+(6)+(7)	ภาระงานที่เพิ่มขึ้น ตาม OKR  (9) = (8)-(4)	Plus จำนวนอาจารย์ที่ เพิ่มขึ้น (คน)  (10) = (9)/35**
คณะAAA	85	2	19	$(85-2) \times 19 = 1,577$	$110 \times 14 = 1,540$	$7 \times 21 = 147$	$4 \times 35 = 140$	$1,540 + 147 + 140 = 1,827$	$1,827 - 1,577 = 250$	$\frac{250}{35} \cong 7$

ปี 2565	อัตราที่ควรมีตาม FTES สงป. ปีการศึกษา 2563 (11)	จำนวนอาจารย์ที่คงเหลือปี 2565 (12)	อัตราที่ขาด (+) / เกิน (-) (คน) ตาม FTES (13) = (12)-(11)	อัตราที่พึงจัดสรรปี 2565 (14) = (13)+(10)	ดังนั้น มีจำนวนอาจารย์ปี 2565 (คน) (15) = (12)+(14)
คณะAAA	120	$85-2=83$	$120 - 83 = 37$ (ขาด)	$37+7=44$	$83+44=127$

ส่วนงาน	ตาม OKR ปี 2565				รวม
	อัตราที่พึงจัดสรร 2565	อัตราที่พึงจัดสรร 2566	อัตราที่พึงจัดสรร 2567	อัตราที่พึงจัดสรร 2568	
คณะAAA	44	0	0	1	45



## ตัวอย่างการคำนวณอัตรา Plus

หมายเหตุ : \* 19 ชั่วโมง อ้างอิงตามข้อบังคับ มช. ว่าด้วยมาตรฐานภาระงานทางวิชาการขั้นต่ำของคณาจารย์ประจำสังกัด มช. (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2563

\*\* 35 คือ คณาจารย์ต้องมีภาระงานทางวิชาการไม่น้อยกว่า 35 ชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ อ้างอิงตามข้อบังคับ มช. ว่าด้วยมาตรฐานภาระงานทางวิชาการขั้นต่ำของคณาจารย์ประจำสังกัด มช. (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2563

### ตัวอย่างการคำนวณอัตรากำลังปี 2566 ของคณะAAA (กลุ่มวิทยาศาสตร์ฯ)

ปี 2566	จำนวน อาจารย์ ปี 2565 (คน) (1)	จำนวนเกษียณ 2565 (คน) (2)	ภาระงานวิจัย และงานวิชาการ อื่นขั้นต่ำ (ชั่วโมงต่อคน) (3)	* ภาระงานวิจัยและ งานวิชาการอื่นขั้นต่ำ ของส่วนงาน (ชั่วโมง) (4) = [(2)-(1)] × (3)	ภาระผลงานวิจัยที่ ตีพิมพ์ในฐานข้อมูล scopus (ชั่วโมงต่อปี) (OKRs1) (จำนวนผลงาน × ชั่วโมง) (5)	ภาระงานนวัตกรรม / จำนวนผลงานวิจัย ที่อยู่ใน TRL 4-7 (ชั่วโมงต่อปี) (OKRs6) (6)	ภาระการให้บริการ IP (สิทธิบัตร) หรือ จำนวน Spin off/ Start up (ธุรกิจ) หรือ ผลงานที่เทียบเท่า TRL 8-9 (ชั่วโมงต่อปี) (OKRs9) (7)	รวมภาระงานตาม เป้าหมาย OKR (ชั่วโมงต่อปี) (8) = (5)+(6)+(7)	ภาระงานที่เพิ่มขึ้น ตาม OKR (9) = (8)-(4)	Plus จำนวนอาจารย์ที่ เพิ่มขึ้น (คน) (10) = (9)/35**
คณะAAA	127	4	19	$(127-4) \times 19 = 2,337$	$110 \times 14 = 1,540$	$7 \times 21 = 147$	$4 \times 35 = 140$	$1,540 + 147 + 140 = 1,827$	$1,827 - 2,337 = -510$	$\frac{-510}{35} \cong -15$

ปี 2565	อัตราที่ควรมีตาม FTES สงป. ปีการศึกษา 2563 (11)	จำนวนอาจารย์ที่คงเหลือปี 2565 (12)	อัตราที่ขาด (+) / เกิน (-) (คน) ตาม FTES (13) = (12)-(11)	อัตราที่พึงจัดสรรปี 2566 (14) = (13)+(10) ไม่จัดสรร = 0	ดังนั้น มีจำนวนอาจารย์ปี 2566 (คน) (15) = (12)+(14)
คณะAAA	120	$127-4=123$	$120 - 123 = -3$ (เกิน)	$(-3)+(-15) = -18$ ไม่จัดสรร = 0	$123+0=123$

ส่วนงาน	ตาม OKR ปี 2564				
	อัตราพึงจัดสรร 2565	อัตราพึงจัดสรร 2566	อัตราพึงจัดสรร 2567	อัตราพึงจัดสรร 2568	รวม
คณะAAA	44	0	0	1	45



## การคำนวณอัตรา Plus

ผลการคำนวณอัตรา Plus เป็นไปได้สามกรณี

$$\text{อัตรา Plus} = \frac{(\text{ชั่วโมงภาระงานที่เพิ่มขึ้นจาก OKRs} - \text{ชั่วโมงภาระอื่นที่ไม่ใช่ภาระงานสอนชั้นต่ำ})}{35 \text{ ชั่วโมงต่อสัปดาห์}}$$

การคำนวณจำนวนอาจารย์ที่เหมาะสม = จำนวนอาจารย์ที่ควรมีตามเกณฑ์ FTES (1) + จำนวนอาจารย์ที่ควรมีตาม OKRs (2)

1. **กรณีที่ 1 ถ้าค่าที่คำนวณได้ติดลบ** หมายถึง จำนวนอาจารย์ที่ควรมีตามเกณฑ์ FTES ในปัจจุบัน (1) เกินกว่าภาระงานที่มีอยู่และครอบคลุมไปถึงภาระงานเพิ่มตาม OKRs (2) ที่ส่วนงานได้จัดทำคำรับรองฯ กับมหาวิทยาลัยไว้แล้ว ดังนั้น ในกรณีดังกล่าวส่วนงานจะ**ไม่ได้รับจัดสรรอัตรา Plus**
2. **กรณีที่ 2 ถ้าค่าที่คำนวณได้เป็นบวก** หมายถึง จำนวนอาจารย์ที่ควรมีตามเกณฑ์ FTES ในปัจจุบัน (1) น้อยกว่าภาระงานที่มีอยู่และยังไม่เพียงพอต่อภาระงานเพิ่มตาม OKRs (2) ที่ส่วนงานได้จัดทำคำรับรองฯ กับมหาวิทยาลัยไว้ ดังนั้น ในกรณีดังกล่าวส่วนงานจะ**ได้รับการพิจารณาจัดสรรอัตรา Plus**
3. **กรณีที่ 3 ถ้าค่าที่คำนวณได้เท่ากับศูนย์** หมายถึง จำนวนอาจารย์ที่ควรมีตามเกณฑ์ FTES ในปัจจุบัน (1) เท่ากับภาระงานที่มีอยู่และครอบคลุมไปถึงภาระงานเพิ่มตาม OKRs (2) ที่ส่วนงานได้จัดทำคำรับรองฯ กับมหาวิทยาลัยไว้ ดังนั้น ในกรณีดังกล่าวส่วนงานจะ**ไม่ได้รับจัดสรรอัตรา Plus**

## 2. แนวทางและหลักเกณฑ์การจัดสรรอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย

โดยสรุป การกำหนดกรอบอัตรากำลัง สายวิชาการ (อาจารย์) ดำเนินการดังนี้

- 1) กำหนดกรอบอัตรากำลัง สายวิชาการ (อาจารย์) โดยวิเคราะห์จาก **FTES Plus** : Full Time Equivalent Student FTES โดยใช้อัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา**ตามเกณฑ์ใหม่บวกเพิ่มอัตรา Plus**
- 2) อัตรา Plus พิจารณาจากภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากภาระงานขั้นต่ำ เพื่อให้เกิดผลงานตามคำรับรองการปฏิบัติงานของส่วนงาน (OKRs)
- 3) จัดสรรอัตรากำลังในสัดส่วน**สายวิชาการต่อสายสนับสนุน 70 : 30**
- 4) แบ่งสรรกรอบอัตรากำลังไว้ที่ส่วนกลางมหาวิทยาลัย 10% เพื่อจัดสรรให้ตามความจำเป็น เช่น การเปิดหลักสูตรใหม่ และยังมีจำนวนอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรไม่ครบตามเกณฑ์การเปิดหลักสูตร
- 5) สำหรับปี 2565 ให้กรอบอัตรากำลัง**ไม่เกินร้อยละ 25** ของอัตราคงเหลือหลังจากแบ่งสรรอัตราไว้ที่ส่วนกลางมหาวิทยาลัยแล้ว โดยพิจารณาจากผลงานตามคำรับรองการปฏิบัติงานของส่วนงาน (OKRs) ณ ไตรมาสที่ 2 ของปีงบประมาณ 2564

### 2.2 อัตรากำลังสายวิชาการ (นักวิจัย)

- วิเคราะห์จัดสรรให้กรณีที่เป็นสถาบันวิจัย ซึ่งมีพันธกิจหลักในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ซึ่งขับเคลื่อน Action Plan เพื่อให้เกิดผลงานตามตัวชี้วัด (OKRs) ตามคำรับรองการปฏิบัติงานของส่วนงาน



### 2.3 อัตรากำลังสายสนับสนุน

กรณี	หลักเกณฑ์การพิจารณา
1) อัตรารว่างจากการเกษียณอายุที่เป็นประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งบริหาร (หัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย ผู้อำนวยการกอง เลขานุการส่วนงาน)	จัดสรรคืนให้ โดยไม่ต้องจัดทำคำขอ
2) อัตรารว่างจากการเกษียณอายุที่เป็นประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอื่นนอกเหนือจากข้อ 1)	ส่วนงานสามารถเสนอขออัตรากำลังมาที่มหาวิทยาลัยได้ ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยจะพิจารณาจากภาระงาน และจัดสรรคืนให้เท่าที่จำเป็น เพื่อคงไว้สำหรับการสนับสนุนภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยเป็นสำคัญ
3) อัตรารว่างจากการเกษียณอายุที่เป็นประเภทข้าราชการ ตำแหน่งบริหาร (หัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย ผู้อำนวยการกอง เลขานุการส่วนงาน)	ให้ส่วนงานจัดทำคำขอรอบอัตราคืน เพื่อบรรจุในแผนอัตรากำลังฯ ปีงบประมาณ 2565-2568
4) อัตรารว่างจากการเกษียณอายุที่เป็นประเภทข้าราชการ ตำแหน่งอื่น นอกเหนือจากข้อ 3)	ส่วนงานสามารถเสนอขออัตรากำลังมาที่มหาวิทยาลัยได้ ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยจะพิจารณาจากภาระงาน และจัดสรรคืนให้เท่าที่จำเป็น เพื่อคงไว้สำหรับการสนับสนุนภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยเป็นสำคัญ
5) ขอรับจัดสรรอัตราใหม่	มหาวิทยาลัยจัดสรรให้กรณีที่มีภาระงานใหม่ มีภาระงานเพิ่มขึ้นจากเดิมที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย มีจำนวนผู้ปฏิบัติงานน้อยกว่าภาระงานที่รับผิดชอบ ซึ่งส่วนงานสามารถเสนอขอรับจัดสรรอัตรากำลังเพิ่มได้
6) โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่	มหาวิทยาลัยใช้นโยบายการตรึงกรอบอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ งบประมาณแผ่นดิน เพื่อให้สามารถจัดสรรกรอบอัตรากำลังได้ครอบคลุมทุกส่วนงานของมหาวิทยาลัย

# ข้อควรคำนึงก่อนขอรับจัดสรรอัตรากำลังสายสนับสนุน มีดังนี้

1

เกลี่ยงานบุคลากรที่ทำงาน Overload ไปยังบุคลากร Underload ในตำแหน่งเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน รวมถึง**บูรณาการการทำงาน**ระหว่างสายงาน/ฝ่าย Overload และ Underload

2

**ปรับกระบวนการทำงานใหม่** เช่น การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ หรือการพัฒนาระบบโปรแกรมต่าง ๆ เพื่อลดระยะเวลาการทำงาน/ลดขั้นตอน

3

พิจารณายกเลิกภาระงานที่มีความซ้ำซ้อนหรือไม่จำเป็นตามบริบทของงานที่เปลี่ยนแปลง

4

มหาวิทยาลัยพิจารณาจัดสรรอัตรากำลังสายสนับสนุนโดยให้ความสำคัญกับตำแหน่งที่ปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการเป็นลำดับแรก

5

หากมหาวิทยาลัยวิเคราะห์อัตรากำลังแล้วพบว่าส่วนงานมีบุคลากรไม่เพียงพอ ส่วนงานสามารถเลือกขอรับบุคลากรเพิ่มเติม หรือ ขอรับเครื่องมือเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้

6

- สำหรับงานที่บุคลากรไม่เพียงพอและเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะความเชี่ยวชาญโดยเฉพาะ มหาวิทยาลัยพิจารณาจัดจ้างบุคลากรภายนอกในรูปแบบ outsource
- สำหรับงานที่มีภารกิจซ้ำซ้อน มหาวิทยาลัยพิจารณาให้มีหน่วยปฏิบัติงานเพียงหน่วยเดียว โดยใช้ทรัพยากรและความชำนาญการร่วมกัน (share service) เพื่อลดขั้นตอนและเพิ่มประสิทธิภาพ/ประสิทธิผลในการทำงาน

หากปฏิบัติตามข้อ 1-3 แล้ว ยังมีอัตรากำลังไม่เพียงพอจึงจะเสนอขออัตรากำลังเพิ่มได้



# Thank you