



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน กองแผนงาน สำนักงานมหาวิทยาลัย โทร. ๔๓๑๕๖ , ๔๓๑๕๔
ที่ อว ๘๓๙๒(๕) / ว ๕๕๐ วันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๔
เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ ๒๕๖๕-๒๕๖๘

เรียน (คณบดีคณะ/วิทยาลัย/บัณฑิต ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก หัวหน้าสำนัก)

ตามที่คณะอนุกรรมการวางแผนอัตรากำลังคน (Manpower Planning) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้พิจารณาแนวทางและหลักเกณฑ์แผนอัตรากำลังคนในภาพรวมของมหาวิทยาลัย มีการเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญ เช่น ปรับเกณฑ์สัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาจากเกณฑ์สำนักงบประมาณเป็นเกณฑ์ใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย เป็นไปตามยุทธศาสตร์และนโยบายในการพัฒนามหาวิทยาลัย พร้อมเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ก.บ.) ในคราวประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๔ ซึ่งได้ให้ความเห็นชอบแนวทางและหลักเกณฑ์การจัดสรรอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕-๒๕๖๘ ดังสรุปตามเอกสารหมายเลข ๑ นั้น

มหาวิทยาลัยจึงขอแจ้งให้ส่วนงานที่ประสงค์จะขอรับการจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย จัดทำคำขอพร้อมเหตุผลความจำเป็นตามแบบฟอร์ม เพื่อจะได้นำไปวิเคราะห์และจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของมหาวิทยาลัย นำเสนอ ก.บ. พิจารณอนุมัติต่อไป โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย

๑. อัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ (อาจารย์) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕-๒๕๖๘
๒. อัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ (นักวิจัย) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕-๒๕๖๘
๓. อัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕-๒๕๖๘

ทั้งนี้สามารถดาวน์โหลดแบบฟอร์มคำขอได้ที่ <https://cmu.to/CMU-Manpower-๒๕๖๕-๒๕๖๘> เพื่อนำไปจัดทำคำขอ โดยผ่านโปรแกรม Microsoft Excel Office๓๖๕ ซึ่งส่วนงานสามารถติดตั้งผ่าน CMU Account ได้ และโปรดจัดส่งคำขอในรูปแบบไฟล์ Microsoft Excel ให้กองแผนงานทางอีเมล planning.oop@cmu.ac.th โดยกำหนดชื่อเรื่องในอีเมลว่า “คำขออัตรากำลัง ๒๕๖๕-๒๕๖๘ (...ระบุชื่อส่วนงาน...)” ทั้งนี้ ขอเรียนเชิญผู้รับผิดชอบงานแผนอัตรากำลังของส่วนงานเข้าร่วมรับฟังการชี้แจงการกรอกแบบฟอร์มคำขอรับการจัดสรรอัตรากำลังฯ ผ่านโปรแกรม Zoom ในวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๐๐ น. โดยมี Meeting ID คือ ๗๗๗ ๗๖๕ ๕๔๓๒ อนึ่ง ขอเรียนเชิญผู้รับผิดชอบงานแผนอัตรากำลังของส่วนงานท่านนั้น เข้าร่วมกลุ่ม Line ตาม QR Code ด้านล่างนี้ เพื่อเป็นช่องทางในการติดต่อสื่อสารต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดดำเนินการและจัดทำเป็นหนังสือส่งมายังมหาวิทยาลัยโดยไม่ต้องแนบเอกสารคำขอ ภายในวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๔ เพื่อมหาวิทยาลัยจะได้ดำเนินการต่อไป

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชรินทร์ เตชะพันธุ์)

รองอธิการบดี

ปฏิบัติการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่



เข้าร่วมกลุ่ม Line
สำหรับผู้รับผิดชอบงานแผนอัตรากำลัง
ของส่วนงานท่านนั้น



Download แบบฟอร์ม และเอกสารที่เกี่ยวข้อง
การขอรับการจัดสรรอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕-๒๕๖๘
(<https://cmu.to/CMU-Manpower-๒๕๖๕-๒๕๖๘>)



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"> ■ กรณีมีผลงานมากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 50 เมื่อเทียบกับเป้าหมายผลงานของปี 2564 จะได้รับกรอบอัตรากำลังร้อยละ 25 ของอัตรากำลังสายวิชาการ (อาจารย์) ที่พึงจัดสรรในปี 2565 ■ กรณีที่มีผลงานน้อยกว่าร้อยละ 50 เมื่อเทียบกับเป้าหมายฯ จะได้รับกรอบอัตรากำลังตามสัดส่วนผลงานที่ได้ (พิเศษทั้ง) ■ สำหรับอัตรากำลังเหลือนั้น เมื่อสิ้นสุดไตรมาสที่ 4 ของปีงบประมาณ 2564 จะพิจารณาจัดสรรเพิ่มให้ในปีงบประมาณถัดไป ตามสัดส่วนผลงานเมื่อเทียบกับเป้าหมายของส่วนงานตามตัวชี้วัด (OKRs) ของปีงบประมาณ 2564



เกณฑ์อัตราส่วนอาจารย์ : นักศึกษา

กลุ่มสาขาวิชา	คณะ/วิทยาลัย	ระดับปริญญาตรี ยกเลิกเกณฑ์เดิม (อัตราส่วนอาจารย์ : นักศึกษา)	ระดับปริญญาตรี ใช้เกณฑ์ใหม่ (อัตราส่วนอาจารย์ : นักศึกษา) (A)	เกณฑ์การปรับค่าน้ำหนัก ใช้เกณฑ์เดิม ยกเว้น สถาปัตย์ฯ และวิจิตรศิลป์ (B)	ระดับบัณฑิตศึกษา (อัตราส่วนอาจารย์ : นักศึกษา) อัตราส่วนนักศึกษาจำนวนใหม่ (A) X (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 : 11
	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

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

ชั่วโมงภาระงานอื่นที่ไม่ใช่ภาระงานสอนชั้นต่ำ = (จำนวนอาจารย์ปัจจุบัน - จำนวนอาจารย์ที่เกษียณในปีนั้น) \times 19 ชั่วโมง

ชั่วโมงภาระงานที่เพิ่มขึ้นจาก OKRs = (จำนวนผลงานของ OKRs1 \times ชั่วโมงทำงานของOKRs1 ตามกลุ่มสาขาวิชา) + ... +
(จำนวนผลงานของ OKRs9 \times 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) (OKRs1) (จำนวนผลงาน x ชั่วโมง) (5)	ภาระงานนวัตกรรม / จำนวนผลงานวิจัยที่ อยู่ใน TRL 4-7 (ชั่วโมงต่อปี) (OKRs6) (จำนวนผลงาน x ชั่วโมง) (6)	ภาระการให้บริการ IP (สิทธิบัตร) หรือ จำนวน Spin off/ Start up (ธุรกิจ) หรือ ผลงานที่เทียบเท่า TRL 8-9 (ชั่วโมงต่อปี) (OKRs9) (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

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

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. แนวทางและหลักเกณฑ์การจัดสรรอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย

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 ตำแหน่งอื่นนอกเหนือจากข้อ 3)	ส่วนงานสามารถเสนอขออัตรากำลังมาที่มหาวิทยาลัยได้ ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยจะพิจารณาจากภาระงาน และจัดสรรคืนให้เท่าที่จำเป็น เพื่อคงไว้สำหรับการสนับสนุนภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยเป็นสำคัญ
5) ขอรับจัดสรรอัตราใหม่	มหาวิทยาลัยจัดสรรให้กรณีที่มีภาระงานใหม่ มีภาระงานเพิ่มขึ้นจากเดิมที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย มีจำนวนผู้ปฏิบัติงานน้อยกว่าภาระงานที่รับผิดชอบ ซึ่งส่วนงานสามารถเสนอขอรับจัดสรรอัตรากำลังเพิ่มได้
6) โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่	มหาวิทยาลัยใช้นโยบายการตรึงกรอบอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ งบประมาณแผ่นดิน เพื่อให้สามารถจัดสรรกรอบอัตราได้ครอบคลุมทุกส่วนงานของมหาวิทยาลัย

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 ส่วนงานสามารถเลือกขอรับบุคลากรเพิ่มเติมหรือ ขอรับเครื่องมือเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้

6

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

หากปฏิบัติตามข้อ 1-3 แล้ว ยังมีอัตรากำลังไม่เพียงพอจึงจะเสนอขออัตรากำลังเพิ่มได้



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานนโยบายและแผนและประกันคุณภาพการศึกษา คณะเศรษฐศาสตร์ โทร. ๔๒๒๑๐

ที่ อว ๘๓๙๓(๑๖)๓.๑.๑/๐๐๙ วันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ ๒๕๖๕-๒๕๖๘

เรียน อธิการบดี

ตามที่หนังสือของ กองแผนงาน สำนักงานมหาวิทยาลัย ที่ ศธ ๘๓๙๒(๕)/ว ๕๕๐ ลงวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๔ แจ้งให้ส่วนงานที่ประสงค์จะขอรับการจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ ๒๕๖๕-๒๕๖๘ ดังรายละเอียดทราบแล้วนั้น

ในการนี้ คณะเศรษฐศาสตร์ ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๘ สรุปดังตาราง และจัดส่งรายละเอียดข้อมูลทางอีเมลเรียบร้อยแล้ว

อัตรากำลัง พนักงานมหาวิทยาลัย	ปีงบประมาณ				รวม
	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
สายวิชาการ	๒	๔๒	-	-	๔๔
สายสนับสนุน	๑๒	๖	๒	-	๒๐
รวม	๑๔	๔๘	๒	-	๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป จะเป็นพระคุณยิ่ง

ไพรัช

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพรัช กาญจนการุณ)

คณบดีคณะเศรษฐศาสตร์

แบบสรุปจำนวนอัตรากำลังบุคลากรที่ขอรับจัดสรรใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565-2568

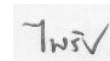
ชื่อส่วนงาน คณะเศรษฐศาสตร์

ชื่อตำแหน่ง	สังกัด*	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	รวม
		จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน
สายวิชาการ (อาจารย์)		2	42			44
อาจารย์	คณะเศรษฐศาสตร์	2	42	0	0	44
สายวิชาการ (นักวิจัย)		0	0			0
นักวิจัย	ศูนย์/ฝ่าย					
สายสนับสนุน		12	6	2	0	20
พนักงานปฏิบัติงาน	งานบริหารทั่วไป	1		1		2
พนักงานปฏิบัติงาน (OKRs)	งานบริหารงานวิจัย บริการวิชาการและวิเทศสัมพันธ์	4				4
พนักงานปฏิบัติงาน (OKRs)	งานบริการการศึกษาและพัฒนาคุณภาพการศึกษา	1				1
พนักงานบริการทั่วไป	งานบริหารทั่วไป	1	1	1		3
พนักงานปฏิบัติงาน	งานบริการการศึกษาและพัฒนาคุณภาพการศึกษา	1	3			4
พนักงานปฏิบัติงาน (OKRs)	งานบริหารงานวิจัย บริการวิชาการและวิเทศสัมพันธ์	3				3
พนักงานบริการฝีมือ	งานบริหารทั่วไป	1	1			2
พนักงานปฏิบัติงาน	งานการเงิน การคลัง และพัสดุ		1			1
รวมทั้งหมด		14	48	2	0	64

หมายเหตุ * สังกัด : ให้ระบุสังกัดลงถึงระดับ งาน/ฝ่าย/ภาควิชา/สำนักวิชา/ศูนย์ ฯลฯ

ผู้รับรองการขอรับการจัดสรรอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย

ชื่อผู้ประสานงาน วรวรรณ ถิ่นนคร
เบอร์โทรผู้ประสานงาน 053-942210



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพรัช กาญจนการุณ)

(คณบดีคณะเศรษฐศาสตร์)

โปรดส่งไฟล์แบบฟอร์ม (Excel) ให้กองแผนงานทางอีเมล planning.oop@cmu.ac.th



ด่วนที่สุด บันทึกข้อความ

ส่วนงาน กองแผนงาน สำนักงานมหาวิทยาลัย โทร. ๔๓๑๕๖
ที่ อว ๘๓๙๒(๕) / ว ๑๑๓๖ วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๔
เรื่อง แจ้งผลการจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย

เรียน คณบดีคณะเศรษฐศาสตร์

ตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ก.บ.) ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๔ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๘ ตามแนวทางและหลักเกณฑ์แผนอัตรากำลังพนักงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕-๒๕๖๘ ที่คณะกรรมการวางแผนอัตรากำลังคน (Manpower Planning) เสนอนั้น มหาวิทยาลัยจึงขอแจ้งผลการอนุมัติกรอบอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัยมายังส่วนงาน ดังนี้

๑. ผลการอนุมัติกรอบอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยส่วนงานสามารถดำเนินการบรรจุแต่งตั้งต่อไป ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

๒. การจัดสรรกรอบอัตราสายวิชาการเป็นไปตามนโยบายของสภามหาวิทยาลัยที่กำหนดให้จัดสรรไว้ที่ส่วนกลางของส่วนงาน

๓. อัตรากำลังที่ได้รับจัดสรรทุกอัตราเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ แบบมีสัญญาจ้าง ๓-๕ ปี ทั้งนี้ หากพนักงานดังกล่าวมีผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ เมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้าง ส่วนงานสามารถพิจารณาต่อสัญญาจ้างได้ต่อไป

๔. สำหรับกรอบอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๖๘ เนื่องจากเป็นการจัดสรรกรอบอัตราระบบ Rolling Plan โดยมหาวิทยาลัยจะพิจารณาการจัดสรรแผนอัตรากำลังเป็นรายปีตามความเหมาะสมกับผลการดำเนินงานของส่วนงาน มหาวิทยาลัยจึงยังไม่แจ้งแผนกรอบอัตรากำลังประจำปีดังกล่าวให้กับส่วนงาน

ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารกรอบอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย ไม่กระทบต่อการขอรับจัดสรรงบประมาณ ซึ่งสำนักงบประมาณจะจัดสรรงบประมาณให้ตามอัตราที่มีคนครอง และเพื่อเป็นข้อมูลรายงานต่อสำนักงบประมาณในการจัดสรรงบประมาณ มหาวิทยาลัยจึงขอให้ส่วนงานดำเนินการดังนี้

๑. เร่งดำเนินการบรรจุอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับจัดสรรปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๔

๒. บันทึกข้อมูลสถานะอัตราในระบบจัดการอัตราตำแหน่ง (CMU HR) ให้เป็นปัจจุบัน จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

(ศาสตราจารย์คลินิก นายแพทย์นิเวศน์ นันทจิต)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

บัญชีอนุมัติกรอบอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จำแนกตามส่วนงาน

ส่วนงาน	ชื่อตำแหน่ง	จัดสรรให้		หมายเหตุ
		ปี 2565		
		จำนวน	ตำแหน่งเลขที่	
คณะเศรษฐศาสตร์		5		
1) สายวิชาการ		4		
	อาจารย์	4	EP270001-EP270004	
2) สายสนับสนุน		1		
	พนักงานปฏิบัติงาน	1	EP270005	เพื่อปฏิบัติงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของส่วนงานและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

