

นโยบายและแนวปฏิบัติ
การขออนุมัติอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2562

เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังมีความสอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติภารกิจในปัจจุบันและเตรียมพร้อมสำหรับอนาคต (Workforce Alignment) เน้นความมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าให้ความสำคัญต่อการบริหารและพัฒนากำลังคนในเชิงปริมาณ (จำนวนและความพอเพียง) และเชิงคุณภาพ (ขีดสมรรถนะและศักยภาพ) เพื่อให้กำลังคนมีขนาดที่เหมาะสมกับภารกิจ (Rightsizing) เตรียมกำลังคนให้มีความพร้อมเพื่อรองรับภารกิจและสิ่งท้าทายในอนาคต ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการสอดคล้องตามหลักการดังกล่าวจึงกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

หลักเกณฑ์และวิธีการวิเคราะห์

1. สายวิชาการ

การวิเคราะห์ตำแหน่งวิชาการ ซึ่งทำหน้าที่หลักด้านการสอนและวิจัยระดับอุดมศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์อัตรากำลังที่เหมาะสมของอาจารย์กับภาระงานสอนและภาระงานวิจัยหรือบริการวิชาการของคณะ โดยมีหลักวิเคราะห์ดังนี้

1.1 เกณฑ์วิเคราะห์เป้าหมายการผลิตบัณฑิต

ใช้แนวทางการวิเคราะห์นิสิตตามแผนการรับนิสิต จำแนกตามสาขาวิชา เพื่อใช้ประมาณค่าภาระงานที่เหมาะสมของอาจารย์ในอนาคต

1.2 เกณฑ์วิเคราะห์สัดส่วนอาจารย์ต่อนิสิต (FTES : Full Time Equivalent Student)

ใช้แนวทางการวิเคราะห์จำนวนนิสิตเต็มเวลา ซึ่งสัดส่วนจำนวนนิสิตเต็มเวลาต่ออาจารย์ประจำ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ คือ 8 : 1 (เกณฑ์วิชาชีพ 4 : 1) ได้จากการวิเคราะห์ดังนี้

1. จำนวนหน่วยกิตนิสิต (SCH : Student Credit Hours) คือ ผลรวมของผลคูณระหว่างจำนวนนิสิตที่ลงทะเบียนเรียนกับจำนวนหน่วยกิตแต่ละรายวิชาที่เปิดสอนทุกรายวิชาตลอดปีการศึกษา รวบรวมหลักจากนิสิตลงทะเบียนแล้วเสร็จ (หมดกำหนดเวลาการเพิ่ม-ถอน) โดยมีสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$SCH = \sum ni ci$$

เมื่อ ni = จำนวนนิสิตที่ลงทะเบียนในวิชาที่ i

Ci = จำนวนหน่วยกิตของวิชาที่ i

2. คำนวณค่า FTES โดยใช้สูตรคำนวณ ดังนี้

$$\text{จำนวนนิสิตเต็มเวลาเทียบเท่าต่อปี (FTES)} = \frac{\text{Student Credit Hours (SCH) ทั่วประเทศ}}{\text{จำนวนหน่วยกิตต่อปีการศึกษา}}$$

ตามเกณฑ์มาตรฐานการลงทะเบียนในระดับปริญญาชั้น

กำหนด ระดับปริญญาตรี ทั้งปีการศึกษา มีค่าเท่ากับ 36
 ระดับบัณฑิตศึกษา ทั้งปีการศึกษา มีค่าเท่ากับ 24

1.3 เกณฑ์วิเคราะห์ภาระงานอาจารย์

1. ควรมีการพิจารณาแผนการผลิตบัณฑิต ว่ามีเป้าหมาย การผลิตบัณฑิตในสาขาใด ซึ่งจะทำให้ทิศทางที่มุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตมีภาระงานที่เพิ่มขึ้น
2. การนำหลักสูตรมาคิดภาระงาน ควรคิดเฉพาะสาขาวิชาที่คณะรับผิดชอบในฐานะเจ้าของหลักสูตร จะไม่นำสาขาวิชาอื่นๆ ที่คณะไม่ได้เป็นผู้รับผิดชอบในการสอนคิดภาระงานด้วย
3. หลักสูตรใหม่ที่ได้รับการอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัยแล้ว และยังมีคุณภาพขาดแคลน อัตรากำลังจำเป็นต้องจัดอัตรากำลังให้ หากไม่จัดเพิ่มให้จะไม่สามารถดำเนินการตามภารกิจได้
4. การกำหนดกรอบอัตรากำลังจะต้องพิจารณาถึงเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร ดังต่อไปนี้
 - 4.1 ระดับปริญญาตรี จะต้องมียุทธศาสตร์ประจำตลอดหลักสูตร ตลอดระยะเวลาที่จัดการศึกษา ซึ่งมีคุณวุฒิตรงหรือสัมพันธ์กับสาขาวิชาที่เปิดสอนไม่น้อยกว่า 5 คน และในจำนวนนั้นต้องมีผู้มีความรู้ไม่ต่ำกว่าปริญญาโทหรือเทียบเท่าหรือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ อย่างน้อย 2 คน
 - 4.2 ระดับปริญญาโท จะต้องมียุทธศาสตร์ประจำตลอดหลักสูตร ตลอดระยะเวลาที่จัดการศึกษา จำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน โดยมีคุณวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ อย่างน้อย 3 คน
5. การรับนิสิตเพิ่มขึ้นจะทำให้ภาระงานในสาขาวิชาพื้นฐานเพิ่มขึ้นทำให้จำนวนของอาจารย์ที่มีอยู่เดิม ไม่เพียงพอ ควรมีการนำมาพิจารณาในกรณีนี้ด้วย
6. ภาระงานสอนผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ควรมีภาระงานทั้งหมดไม่น้อยกว่า 35 หน่วย/ชั่วโมง/สัปดาห์/ภาคการศึกษาปกติ โดยมีภาระงานสอนขั้นต่ำไม่น้อยกว่าร้อยละ 45 ของภาระงานทั้งหมด
7. นอกจากการกำหนดภาระงานสอน ควรมีภาระงานที่เป็นผลงานทางวิชาการ มีงานวิจัยหรือตำรา/หนังสือ หรือบทความทางวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ หรือผลงานวิชาการในลักษณะอื่นๆ
8. พิจารณาสัดส่วนคุณวุฒิอาจารย์ หากในปัจจุบันยังมีคุณวุฒิไม่ถึงเกณฑ์ควรมีการพัฒนาคุณวุฒิต่อไป และที่จะรับเพิ่มควรพิจารณาตามเกณฑ์คุณวุฒิเหล่านี้ด้วย
9. ในบางกรณีที่ภาระงานสอนมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อการนำมาคิดกรอบอัตรากำลัง แต่มีภาระงานในภาคปฏิบัติอยู่ การคิดกรอบอัตรากำลังดำเนินการโดยแสดงรายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับสัดส่วน : อาจารย์ : นิสิต ในสาขาวิชาที่มีภาคปฏิบัติอื่นๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลในสภาวะที่เป็นจริงและนำสัดส่วนอาจารย์ : นิสิต มาคำนวณกรอบอัตรากำลัง โดยคำนวณจำนวนอาจารย์จากจำนวนนิสิตที่ลงทะเบียนเรียน

2. สายสนับสนุน

การกำหนดกรอบอัตราให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน จำเป็นต้องคำนึงถึงภารกิจหลักของหน่วยงาน ภาระงานที่ไม่อาจชะลอได้ โดยอาจจะต้องพิจารณาปรับลดขั้นตอนการดำเนินงาน มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ มีการจ้างเหมาเอกชนมาดำเนินการแทน ยุบเลิกงานที่ไม่จำเป็น ยุบรวมหน่วยงานเพื่อลดกำลังคน พัฒนาบุคลากรรวมทั้งเกี่ยกำลังคนเสียก่อน หากดำเนินการดังกล่าวมาแล้ว ยังมีอัตรากำลังไม่เพียงพอและมีความต้องการจำเป็นในการดำเนินการขออัตราเพิ่มใหม่ ให้พิจารณาแนวทางการวิเคราะห์เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

1. การกำหนดอัตรากำลังสำหรับหน่วยงานที่จัดตั้งใหม่ ที่มีอัตรากำลังน้อยกว่าขั้นต่ำที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ควรมีการจัดอัตรากำลังใหม่ให้เพียงพอ มิฉะนั้นจะทำให้การปฏิบัติตามภารกิจที่กำหนดไว้มีผลกระทบได้
2. กรณีการขยายงานเพิ่มขึ้น ต้องเป็นภารกิจที่ไม่อาจชะลอ หรือใช้เทคโนโลยีแทนได้ หรือจ้างเหมาเอกชนดำเนินการแทนได้

3. การกำหนดจำนวนตำแหน่งให้พิจารณาหน้าที่ความรับผิดชอบ ภาระงานปริมาณงานและ อัตรากำลังที่มีอยู่เดิมของแต่ละหน่วยงาน ทั้งนี้ ในแต่ละหน่วยงานการกำหนดจำนวนตำแหน่งจะต้องสอดคล้องกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ โดยกำหนดให้ 1 ตำแหน่งต้องมีภาระงานไม่น้อยกว่า 35 ชั่วโมง/สัปดาห์ หรือ 230 วัน/ปี ซึ่งมีหลักการคิดภาระงาน ดังนี้

- การคิดปริมาณงาน คิดปริมาณงานรวมในรอบ 1 ปี
- กำหนดให้ 1 วันทำการ = 7 ชั่วโมงทำการ
- กำหนดให้ 1 คน ทำงาน 230 วัน/ปี
- อัตรากำลังที่พึงมี (คน) =
$$\frac{\text{ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานรวมทั้งหมด (วัน)}}{230}$$

230

4. ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการ

4.1 กรณีที่มีการใช้ห้องอย่างสม่ำเสมอให้กำหนดตำแหน่งเป็นอัตราขั้นพื้นฐาน ดังนี้ คือ

- ตำแหน่งที่บรรจุจากวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป เช่น นักวิทยาศาสตร์ 1 ตำแหน่ง
- ตำแหน่งที่บรรจุจากวุฒินุปริญญา เช่น ผู้ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์ 1 ตำแหน่ง

4.2 กรณีที่ห้องปฏิบัติการหลายห้อง หากเป็นห้องที่ไม่ได้มีการใช้งานตลอดเวลา อาจไม่จำเป็นต้องมีนักวิทยาศาสตร์ประจำห้องก็ได้ เพราะ 1 คน อาจรับภาระงานได้มากกว่า 1 ห้อง ดังนั้น จึงควรพิจารณาจำนวนชั่วโมงที่ใช้งานในห้องปฏิบัติการต่อสัปดาห์ และจำนวนนักวิทยาศาสตร์และผู้ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์ 1 คน ต่อจำนวนห้องปฏิบัติการที่ควรรับผิดชอบ

4.3 กรณีห้องปฏิบัติการบางห้องต้องใช้ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ มิเช่นนั้นอาจเกิดความเสียหายหรืออันตรายต่อนักศึกษาได้ ก็จำเป็นต้องกำหนดให้มีนักวิทยาศาสตร์ หรือ พนักงานวิทยาศาสตร์ตลอดระยะเวลาที่มีการใช้ห้องปฏิบัติการ

5. ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานด้านวิจัย

ตำแหน่งนักวิจัย หรือเจ้าหน้าที่วิจัย ในหน่วยวิจัยต่างๆ ให้พิจารณาจากโครงการวิจัยหลักของแต่ละมหาวิทยาลัย โดยจะกำหนดให้เฉพาะกลุ่มสาขาวิจัยหลัก ในแต่ละกลุ่มสามารถวิจัยจะให้มีตำแหน่งที่รับผิดชอบเป็นทีม ทีมละ 3 อัตรา (ควรมีนักวิจัยไม่น้อยกว่า 2 อัตรา)

ข้อมูลประกอบการพิจารณา

ในการเสนอขออนุมัติอัตรากำลัง ให้แต่ละหน่วยงานพิจารณาในประเด็นสำคัญ ดังนี้

- 1) หน่วยงานมีการกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น
 - กำหนดนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและการจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ที่มีความสอดคล้องและสนับสนุนต่อการบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
 - การวางแผนและบริหารกำลังคน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็น
- 2) หน่วยงานที่ขอเพิ่มอัตรากำลัง จะต้องมีการพิจารณาศักยภาพของหน่วยงาน เช่น
 - มีแผนการประมาณการรายได้ – รายจ่าย หรือพิจารณาโอกาสในการแสวงหารายได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต
 - แผนการประมาณการรายได้ มีความชัดเจน และแน่นอน เนื่องจากค่าใช้จ่ายบุคลากรเป็นงบประมาณที่ต้องมีภาระผูกพันในอนาคต
 - สถิติที่เกี่ยวข้องในด้านการให้บริการ เช่น การให้บริการนิสิต ผู้มารับบริการ ต้องสอดคล้องกับภาระงานในปัจจุบันและอนาคต
 - เมื่อวิเคราะห์สัดส่วนงบประมาณเงินรายได้แล้ว ต้องมีงบประมาณเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการ และใช้เป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรในระยะยาว
- 3) หน่วยงานควรพิจารณาตามลำดับความจำเป็น ความสำคัญ และความเร่งด่วนของภารกิจหลักที่มีความสอดคล้องกับการพัฒนาคณะ

ข้อมูลรายละเอียดการเสนอขออัตรากำลัง

ก. สายวิชาการ

1. ข้อมูลทั่วไปเพื่อให้เห็นภาพรวมของแต่ละสาขาที่ขอรอบอัตรากำลัง ได้แก่
 - 1.1 แผนการผลิตบัณฑิตของคณะ
 - 1.2 ปี พ.ศ. ที่จัดตั้ง
 - 1.3 สภาพปัญหาและสภาพทางภูมิศาสตร์ ที่มีผลต่ออัตรากำลัง
 - 1.4 โครงการใหม่ที่ต้องดำเนินการในปีที่ขอรอบอัตรากำลัง
2. ข้อมูลรายละเอียดคำขอรอบอัตรากำลังของแต่ละสาขาวิชา
 - 2.1 หลักสูตรที่รับผิดชอบ โดยในแต่ละหลักสูตรจะประกอบด้วยวิชาพื้นฐาน, วิชาเฉพาะ และวิชาเลือกเสรี ในวิชาพื้นฐานอาจจะใช้ผู้สอนจากคณะอื่นมาสอน ดังนั้น ในการคิดขอรอบอัตรากำลังไม่ควรนำภาระงานที่ให้ผู้สอนจากคณะอื่นมาคิดรวมในสาขาวิชาของตน เพราะจะทำให้เกิดการนับภาระงานซ้ำซ้อน
 - 2.2 ตารางสอน 2 ภาคปкти หรือ 3 ภาคปкти ระบุรายละเอียดเกี่ยวกับหน่วยกิต ชั่วโมงการบรรยาย การปฏิบัติ ในแต่ละสัปดาห์ ในแต่ละภาคการศึกษารวมทั้งการแบ่งกลุ่มนิสิตเพื่อจัดแบ่งห้องเรียน
 - 2.3 ภาระงานวิจัย ระบุรายละเอียดเกี่ยวกับปริมาณงานวิจัยที่ปฏิบัติ
 - 2.4 ภาระงานบริการวิชาการ ระบุรายละเอียดเกี่ยวกับปริมาณงานที่ให้บริการวิชาการ และระยะเวลาที่ให้บริการวิชาการ ทั้งนี้ไม่นับรวมงานบริการวิชาการที่ได้รับค่าตอบแทน
 - 2.5 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ
 - จำนวนบุคลากรสายวิชาการ ทั้งที่เป็นข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และผู้ช่วยสอน จำเป็นเป็นระดับ ปริญญาเอก, โท, ตริ
 - ข้อมูลการลาศึกษา

2.6 ภาระงานสอน ประกอบด้วย ชั่วโมงบรรยายและปฏิบัติต่อสัปดาห์ ต่อภาคการศึกษา จำนวนนิสิตที่ลงทะเบียน การจัดกลุ่มการเรียนการสอน

ข. สายสนับสนุน

1. ข้อมูลทั่วไป เพื่อให้เห็นภาพรวมของหน่วยงาน ได้แก่ โครงสร้างของหน่วยงาน เป้าหมายของหน่วยงาน โครงการใหม่ที่ต้องดำเนินการ จำนวนนิสิต สถิติการดำเนินงานที่ผ่านมา อย่างน้อย 3 ปี

2. ข้อมูลรายละเอียดคำขอกรอบอัตรากำลัง ได้แก่

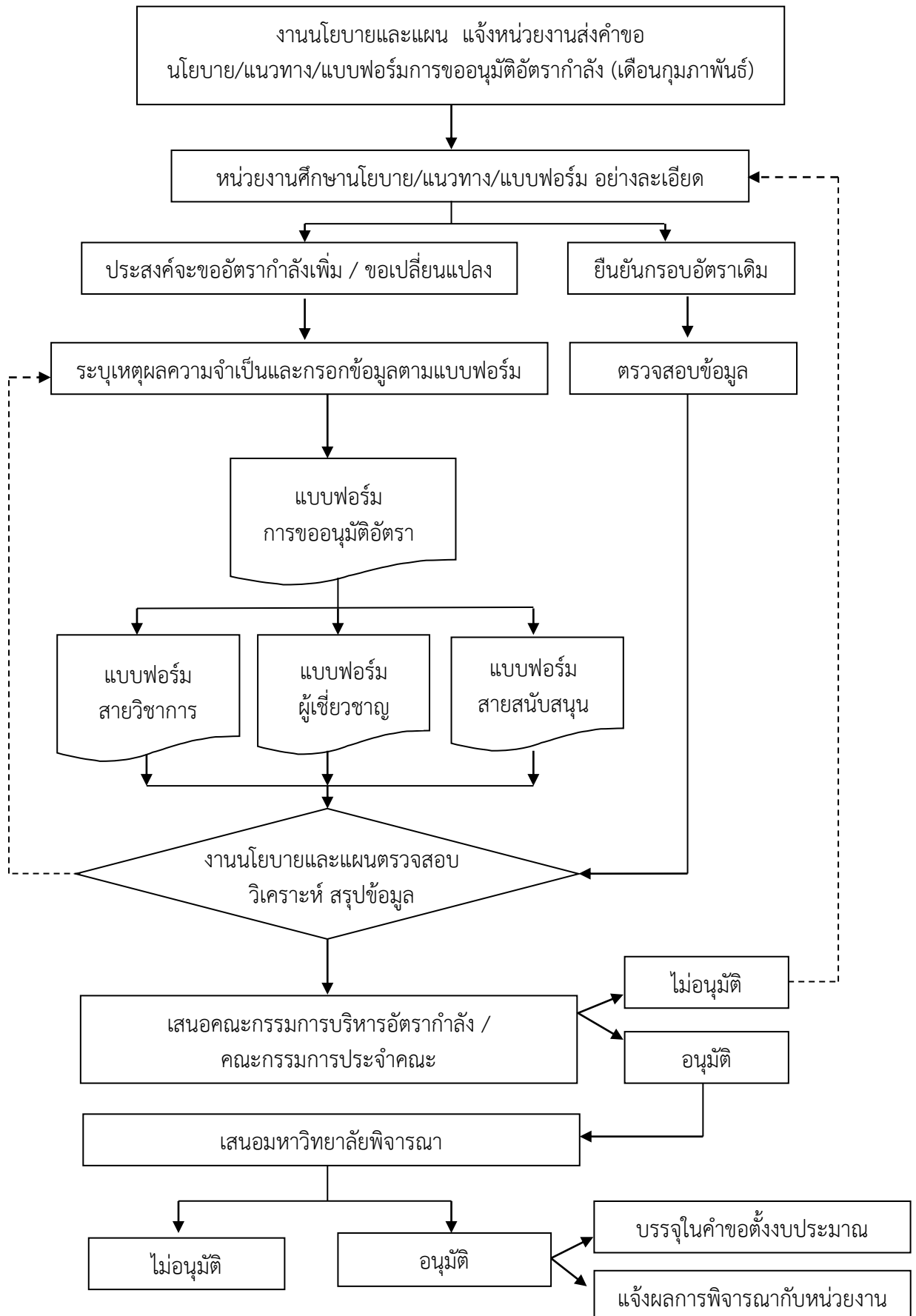
- ขอบเขตภาระงาน และปริมาณงานของแต่ละหน่วยงาน
- หน้าที่รับผิดชอบ ระบบการบริหาร และปริมาณของแต่ละหน่วยงาน
- จำนวนอัตรากำลังข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ที่มีอยู่เดิมในแต่ละหน่วยงาน
- งานที่ไม่ต้องดำเนินการเองและสามารถจ้างเหมาเอกชนมาดำเนินการแทนได้
- การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน
- ขั้นตอน วิธีการดำเนินงานและระยะเวลาที่ใช้ปฏิบัติงาน
- ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติ
 - จำนวนห้องปฏิบัติการ
 - ผังการใช้ห้องปฏิบัติการ
 - ลักษณะการใช้ห้องปฏิบัติการ (สาขาวิชา, ชั่วโมงเตรียมการ, จำนวนนิสิต) มีการใช้ห้องพร้อมกันหรือไม่
 - ประเภทและจำนวนอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ โดยระบุถึงความสำคัญ ลักษณะทางเทคนิคเฉพาะด้าน หรืออันตรายที่เกิดจากการใช้เครื่องมือต่างๆ

นอกจากนี้ ในกลุ่มวิชาชีพเฉพาะอาจพิจารณาใช้เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ เช่น ตำแหน่ง แพทย์ พยาบาล เภสัชกร เป็นต้น

แนวทางการบริหารจัดการสรรอัตรและกรอบอัตรากำลัง

- 1) พิจารณาความจำเป็นเพื่อให้บรรลุเกณฑ์ระบบคุณภาพที่เกี่ยวข้อง
- 2) อัตรากำลังประเภทตำแหน่งวิชาการ กำหนดอัตรที่ 1 ตำแหน่ง ต้องมีภาระงานประจำไม่น้อยกว่า 35 ชั่วโมงทำการ/สัปดาห์ หรือมีภาระงานสอนขั้นต่ำในระดับปริญญาตรี 10 หน่วยชั่วโมง/สัปดาห์/ภาคการศึกษา หรือระดับบัณฑิตศึกษา 6 หน่วยชั่วโมง/สัปดาห์/ภาคการศึกษา (รวมไม่น้อยกว่า 18 ชั่วโมงทำการ) และมีภาระงานวิจัยหรือภาระงานบริการหรือภาระงานอื่นอย่างน้อยร้อยละ 10 สำหรับชั่วโมงทำการส่วนที่เหลือ หรือตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ม กำหนด
- 3) พิจารณาบรรจุบุคคลผู้มีศักยภาพสูงตามยุทธศาสตร์ของคณะ
- 4) พิจารณาอัตรเพื่อรองรับการขยายงานเดิม หรือเพิ่มงานใหม่ ตามเป้าหมายหรือนโยบายของคณะ
- 5) พิจารณาอัตรเพื่อทดแทนภาระงานเดิม หรืออัตรเพิ่มเติมที่ลาออก
- 6) พิจารณาอัตรเพื่อรองรับภาระงานด้านบริการสุขภาพแก่ประชาชนให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานรับรองคุณภาพโรงพยาบาล
- 7) พิจารณาอัตรเพื่อบรรจุอัตรอาจารย์ให้มีสัดส่วนอาจารย์ต่อนิสิต (FTES) ตามเกณฑ์ของ สกอ.

ขั้นตอนการขออนุมัติอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ



รายละเอียดต่างๆ และแบบฟอร์มการขออนุมัติอัตรากำลัง พ.ศ. 2560 - 2563

การวิเคราะห์อัตรากำลังของคณะแพทยศาสตร์ ในรอบ 4 ปี (พ.ศ. 2560 - 2563) ดังนี้

1. ภารกิจสำคัญและเร่งด่วนที่ หน่วยงานของท่านจำเป็นต้องดำเนินการภายในระยะ 4 ปี ข้างหน้า

ที่	ภารกิจสำคัญและเร่งด่วน	เหตุผลความจำเป็นของภารกิจ (นำเสนอเชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ/ เกณฑ์มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง)	ผลกระทบหากไม่ได้รับ ภารกิจไม่สำเร็จตามแผนฯ
1			
2			
3			

2. ข้อมูลความต้องการอัตรากำลัง ปี 2560-2563 (กรอกเฉพาะกรณีความต้องการเพิ่ม/ลดอัตรากำลัง)

ที่	ส่วนงาน/ชื่อตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง ที่มีอยู่เดิม	ความ ต้องการ	ข้อมูลความต้องการอัตรากำลัง					
				ชื่อตำแหน่ง	2560	2561	2562	2563	ชื่อตำแหน่ง
1.	สาขาวิชา								
2.	สำนักงานเลขาคณะฯ								
3.	โรงพยาบาล								
รวม									

3. รายละเอียดเหตุผล/ความจำเป็นในการขอเพิ่มอัตรากำลัง (กรอกเฉพาะกรณีความต้องการเพิ่มอัตรากำลัง)

ที่	ชื่อตำแหน่ง	เหตุผลความจำเป็นในการขออัตรานี้ (นำเสนอเชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ/ เกณฑ์มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง)	ผลกระทบหากไม่ได้รับ การจัดสรรอัตรากำลังตามแผนฯ
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			