

การพิจารณาจัดสรรอัตรา พนักงานมหาวิทยาลัย

การได้รับจัดสรรงบประมาณ (งบบุคลากร หมวดเงินอุดหนุน)

กองแผนงาน

สำนักงบประมาณ

มหาวิทยาลัย



จัดทำคำขอตั้ง
งบประมาณเสนอ
สำนักงบประมาณ



พิจารณาจัดสรร
งบประมาณ
ให้มหาวิทยาลัย



เก็บอัตรา
เพื่อรอจัดสรร
ให้ส่วนงาน

ขั้นตอนการพิจารณาจัดสรรอัตรา



คณะฯ/ส่วนงาน

เสนอขอรับ
การจัดสรรอัตรา

DOWNLOAD แบบฟอร์ม



[สายวิชาการ](#)



[สายสนับสนุน](#)

กองทรัพยากรบุคคล

วิเคราะห์และ
กลั่นกรองเบื้องต้น



หลักเกณฑ์การพิจารณา



[สายวิชาการ](#)



[สายสนับสนุน](#)



**คณะกรรมการพิจารณาจัดสรร
อัตราพนักงานมหาวิทยาลัย**

พิจารณาจัดสรรอัตราให้ส่วนงาน

* ประชุมปีละ 2 ครั้ง (วันพฤหัสบดีที่ 4 ของเดือน ก.พ. และ ส.ค.) โดยส่วนงานเสนอล่วงหน้าก่อนรอบการพิจารณา 1 เดือน

กองทรัพยากรบุคคล

แจ้งมติคณะกรรมการฯ
ให้คณะฯ/ส่วนงานทราบ

* ภายใน 2 สัปดาห์หลังการประชุม



คณะฯ/ส่วนงาน

ดำเนินการรับสมัคร
ตามประกาศมหาวิทยาลัย

มาตรการที่เกี่ยวข้อง



[แนวปฏิบัติในการบริหารอัตรากำลัง](#)



[ประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง
การสรรหาและคัดเลือกฯ ปี 2556](#)

ส่วนงานดำเนินการ
สรรหาและคัดเลือก
ให้แล้วเสร็จภายใน
ระยะเวลา 6 เดือน
นับแต่วันที่มาวิทยาลัย
มีหนังสือแจ้งผล

หากไม่สามารถดำเนินการได้
ภายในระยะเวลาที่กำหนด
ส่วนงานสามารถขอย้ายระยะ
เวลาออกไปได้อีก 3 เดือน
โดยแนบหลักฐานการ
ประกาศรับสมัคร/ประกาศ
รายชื่อ พร้อมแจ้งเหตุผล
ความจำเป็น

มหาวิทยาลัยจะติดตามกรอบ
อัตราทุกสิ้นไตรมาส
หากอัตราว่างครบ 12 เดือน
มหาวิทยาลัยจะนำอัตราดัง
กล่าวกลับคืนมาที่ส่วนกลาง
เพื่อใช้จัดสรรให้ส่วนงานที่มี
ความจำเป็นต่อไป

หลักเกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาจัดสรร อัตราพนักงานมหาวิทยาลัย (อัตราใหม่)



ข้อมูลเบื้องต้น

1. ความสำคัญของอัตราที่เสนอขอต่อพันธกิจของส่วนงานและเป้าหมายมหาวิทยาลัย
2. ผลิตภาพหรือประสิทธิภาพในการทำงาน (PRODUCTIVITY) ที่คุ้มค่า จากบุคลากรที่เพิ่มขึ้นของส่วนงาน ทั้งในเชิงความซับซ้อนและปริมาณงาน เช่น การคำนวณ PRODUCTIVITY / HEAD หรือ REVENUE / HEAD ที่เพิ่มขึ้น
3. ภาระงาน (ภาระงานเดิมหรืองานใหม่)
4. จำนวนบุคลากรในตำแหน่งที่เสนอขอ
5. จำนวนกรอบอัตราว่างที่จัดสรรไปแล้วแต่ยังมีได้บรรจุ
6. จำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุฯ ใน 3 ปีข้างหน้า
7. การได้รับจัดสรรอัตราใหม่ย้อนหลัง 3 ปี
8. ความสามารถในการพึ่งพาตนเอง เช่น เงินรายได้สะสมคงเหลือของส่วนงาน โอกาสในการสร้างรายได้ของส่วนงาน ตำแหน่งที่ก่อให้เกิดรายได้



สายวิชาการ

1. การวิเคราะห์สัดส่วนจำนวนอาจารย์ : จำนวนนักศึกษาที่ลงทะเบียน (ค่า FTES)
2. การเทียบเกณฑ์มาตรฐานค่า FTES ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.)
3. จำนวนอาจารย์ที่ลาศึกษาในภาพรวมของส่วนงาน
4. ข้อมูลเทียบเคียงกับส่วนงานหรือหน่วยงานที่มีพันธกิจหรือลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น จำนวนอาจารย์ต่อหลักสูตร



สายสนับสนุน

1. จำนวนสัดส่วนบุคลากรสายวิชาการ : บุคลากรสายสนับสนุน
2. ข้อมูลเทียบเคียงกับส่วนงานหรือหน่วยงานที่มีพันธกิจหรือลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น จำนวนบุคลากรตำแหน่งที่เสนอขอเทียบเคียงกับหน่วยงานอื่นที่มีภารกิจคล้ายคลึงกัน