



การบริหารอัตรากำลัง

(Workforce Planning)

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ 1 บทนำ ความสำคัญเชิงนโยบายและยุทธศาสตร์	1
- วัตถุประสงค์	1
- ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ.2563-2566	1
- ข้อมูลบุคลากร	5
ส่วนที่ 2 นโยบายการกำหนดอัตรากำลัง	6
ส่วนที่ 3 เกณฑ์การจัดสรรอัตรากำลัง 4 ปี (พ.ศ.2563 - 2566)	8
- แนวปฏิบัติการจัดสรรอัตราเพื่อทดแทนอัตราข้าราชการ	8
- การปรับแนวทางการบริหารอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณ	10
ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์อัตรากำลัง	12
- ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังผู้เกษียณอายุงานในปี 2563-2573	12
- ผลการวิเคราะห์การกระจายอายุของบุคลากร	15
- ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังผู้ที่มีศักยภาพทางวิชาการสูง (ตำแหน่งศาสตราจารย์)	16
- ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย	17
ส่วนที่ 5 แนวทางการบริหารอัตรากำลัง	22
- การขออนุมัติจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย	22
- การบริหารอัตรากำลังเพื่อลดการใช้เงินรายได้งบบุคลากรของส่วนงาน	24
- การต่อเวลาการปฏิบัติงานเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง	25
ภาคผนวก	30
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย	31
- แบบฟอร์มการเสนอขอจัดสรรอัตรา	32
- แบบเสนอขอจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย(กรณีอัตราใหม่) สายวิชาการ	33
- แบบเสนอขอจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย(กรณีอัตราใหม่) สายสนับสนุน	36

ส่วนที่ 1

บทนำ

ความสำคัญเชิงนโยบายและยุทธศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหิดล กำหนดแผนอัตรากำลังโดยพิจารณาความจำเป็นตามภารกิจ และโครงสร้างของ ส่วนงานที่ตอบสนองยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย โดยการวิเคราะห์อัตรากำลังของบุคลากรสายวิชาการ ใช้ เกณฑ์ภาระงาน (FTES) และข้อมูลด้านการอนุมัติและจัดสรรงบประมาณให้โครงการต่างๆ เป็นข้อมูลหลักใน การวิเคราะห์ สำหรับการวิเคราะห์อัตรากำลังของบุคลากรสายสนับสนุน ใช้การประเมินค่างาน และการ วิเคราะห์ภาระงาน อีกทั้งเปิดโอกาสให้ส่วนงานต่างๆ สามารถจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย (ชื่อส่วนงาน) โดยใช้ เงินรายได้ส่วนงาน โดยคณะกรรมการ ก.บ.ค. จะควบคุมกำกับดูแลในภาพรวม เพื่อไม่ให้เป็นการค่าใช้จ่ายใน อนาคต

เมื่อมหาวิทยาลัยมหิดลเปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ คณะกรรมการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (ก.บ.ค.) ได้นำกรอบอัตรากำลังเดิมมากำหนดขีดความสามารถและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับ การปฏิบัติงานตามพันธกิจใหม่ โดยการวิเคราะห์ภาระงาน ค่างาน คุณภาพงาน และสมรรถนะที่จำเป็นของ ตำแหน่งตามลักษณะงานของแต่ละหน่วยงาน กำหนดเป็นกรอบระดับของตำแหน่งงานโดยต้องสอดคล้องกับ โครงสร้างประเภทตำแหน่งของมหาวิทยาลัยตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) กำหนด นำเสนอในรูปแบบแผนกำลังคน จัดสรรให้ส่วนงานต่างๆ โดยเน้นการใช้ตำแหน่งที่มีเงิน สนับสนุนอย่างมีประสิทธิภาพ

1. วัตถุประสงค์

- 1.1 เพื่อกำหนดกรอบของตำแหน่งที่พึงมีให้มีความสอดคล้องตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย
- 1.2 เพื่อกำหนดจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสมของมหาวิทยาลัย
- 1.3 เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สูงสุด

2. ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ.2563-2566

- 2.1 คำขวัญ ปรัชญา ปณิธาน และค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล

คำขวัญ (Motto)

อตตานุ อุปมํ กิส

พึงปฏิบัติต่อผู้อื่น เหมือนดังปฏิบัติต่อตนเอง

Do unto others as you would have others do unto you.

ปณิธาน (Determination)

ปัญญาของแผ่นดิน

Wisdom of the Land

ปรัชญา (Philosophy)

ความสำเร็จที่แท้จริงอยู่ที่การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้
เพื่อประโยชน์สุขแก่มวลมนุษยชาติ

True success is not in the learning,
but in its application to the benefit of mankind.

ค่านิยมหลัก (Mahidol Core Values)

- M** Mastery รู้แจ้ง รู้จริง สมเหตุ สมผล
- A** Altruism มุ่งผลเพื่อผู้อื่น
- H** Harmonyกลมกลืนกับสรรพสิ่ง
- I** Integrity มั่นคงยิ่งในคุณธรรม
- D** Determination แน่วแน่ทำกล้าตัดสินใจ
- O** Originality สร้างสรรค์สิ่งใหม่
- L** Leadership ใฝ่ใจเป็นผู้นำ

2.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ

วิสัยทัศน์ (Vision)

มหาวิทยาลัยมหิดลมุ่งมั่นจะเป็นมหาวิทยาลัยอยู่ในอันดับ 1 ใน 100

มหาวิทยาลัยที่ดีที่สุดในโลก ในปี พ.ศ. 2573

To be 1 in 100 World Class University

พันธกิจ (Mission)

สร้างความเป็นเลิศทางด้านสุขภาพ ศาสตร์ ศิลป์ และนวัตกรรม บนพื้นฐาน
ของคุณธรรม เพื่อสังคมไทย และประโยชน์สุขแก่มวลมนุษยชาติ

To excel in health, sciences, arts and innovation with integrity for the
betterment of Thai society and the benefit of mankind.

2.3 ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ.2563-2566

ตามที่ที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ 531 วันที่ 18 เมษายน พ.ศ.2561 มีมติอนุมัติแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2561 - 2580) สำหรับใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนามหาวิทยาลัยในระยะยาว ดังนั้น เพื่อสร้างกระบวนการถ่ายทอดและขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ระยะ 20 ปี มหาวิทยาลัยจึงจัดทำแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย ระยะ 4 ปี (พ.ศ.2563 - 2566) ขึ้น เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงการพัฒนาจากมหาวิทยาลัยสู่ส่วนงานผ่านกลไกและโครงการขับเคลื่อนระดับมหาวิทยาลัย ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1

GLOBAL RESEARCH AND INNOVATION

เป้าประสงค์ (Goal)
World Class Research & Creative Innovation

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Goals)

1. เพื่อสร้างงานวิจัยคุณภาพสูงให้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว (SG1)
2. เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่สนับสนุนงานวิจัยให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (SG2)
3. เพื่อสร้างแหล่งรวมการผลิตผลงานวิจัยเชิงนวัตกรรม (SG3)

กลยุทธ์ (Strategic Initiatives)

1. สร้างกลุ่มวิจัยหลายรุ่นและสหสาขา (Multi-generation Researcher and Multidisciplinary) ด้วยการปรับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและการตั้งกองทุนสนับสนุน (SI1)
2. สนับสนุน Global Connectivity ด้วยการสร้างความร่วมมือวิจัยกับสถาบัน/โครงการวิจัยระดับนานาชาติแบบสหสถาบันที่มี Global Impact (SI2)
3. สร้างระบบสนับสนุนการวิจัยที่ครอบคลุมจากต้นน้ำถึงปลายน้ำ (Research Value Chain) ด้วยการวิจัยแบบ demand-driven และผลักดันให้เกิดการวิจัยที่ผลลัพธ์ทั้งงานวิจัยที่มี global and social impact สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในสังคมและเชิงพาณิชย์ (SI3)
4. สร้างระบบนิเวศการวิจัยและนวัตกรรม โดยจัดหาพื้นที่รวม Research & Innovation Complex ที่ประกอบด้วย Open (multidisciplinary) lab, Technology transfer office, Co-working Space, Business, Co-Product Design, Design Thinking เพื่อเป็นที่จัดกิจกรรม สร้างบรรยากาศการสร้างความร่วมมือกับภาครัฐและเอกชน (SI4)
5. เพิ่มจำนวนนักวิจัยสำเร็จรูปอย่างรวดเร็ว (SI5)

ยุทธศาสตร์ที่ 2

ACADEMIC AND ENTREPRENEURIAL EDUCATION

เป้าประสงค์ (Goal)
Graduates with Desired Characteristics of Mahidol University and the World Class Talents

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Goals)

1. เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและหลักสูตรที่มีความหลากหลาย ตรงตามความต้องการของผู้เรียน (SG1)
2. เพื่อสร้างบัณฑิตให้มี Global Talents (SG2)

กลยุทธ์ (Strategic Initiatives)

1. พัฒนาอาจารย์และบุคลากรให้มีศักยภาพด้านการศึกษาและกิจการนักศึกษา ที่ตอบสนองต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ (SI1)
2. ผลักดันให้หลักสูตรได้รับการรับรองตามเกณฑ์มาตรฐานระดับสากล และพัฒนาหลักสูตรบูรณาการที่มีความยืดหยุ่นหลากหลาย ระหว่างสาขาวิชาต่างๆ (SI2)
3. พัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์สำหรับบุคคลทั่วไป โดยเฉพาะในกลุ่มวัยทำงานหรือกลุ่มผู้สูงอายุ (SI3)
4. สร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีบรรยากาศความเป็นนานาชาติ ให้เป็น Digital Convergence University (SI4)
5. พัฒนาศักยภาพนักศึกษาและกระบวนการจัดกิจกรรมนักศึกษาให้ตอบสนองต่อการเป็น Global Citizen และ Global Talents (SI5)
6. ส่งเสริมเชิงรุกและสนับสนุนเครือข่ายศิษย์เก่า เพื่อร่วมพัฒนานักศึกษาและมหาวิทยาลัย (SI6)
7. พัฒนา Platform ด้านการศึกษาสำหรับนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเพื่อเพิ่มจำนวนและคุณภาพ (SI7)

ยุทธศาสตร์ที่ 3

POLICY ADVOCACY AND LEADERS IN PROFESSIONAL / ACADEMIC SERVICES

เป้าหมาย (Goal)

Excellent / Trendsetter Professional and Academic Services for Better Quality of Life

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Goals)

1. เพื่อเป็นผู้นำด้านสุขภาพ-เชิงนโยบายระดับชาติและนานาชาติที่สามารถขึ้นนำสังคมได้ (SG1)
2. เพื่อให้นักวิทยาศาสตร์เป็นเลิศระดับภูมิภาคในด้าน (SG2)
 - ศูนย์บริการวิชาการ (Academic Services Hub)
 - ศูนย์บริการสุขภาพ (Medical Services Hub)
 - ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ (Wellness Hub)
 - ศูนย์ด้านยา ผลิตภัณฑ์สุขภาพ และ เครื่องมือแพทย์ (Medical Product and Device Hub)

กลยุทธ์ (Strategic Initiatives)

1. สร้างระบบขับเคลื่อนและสนับสนุน Policy Advocacy (SI1)
2. เน้นผู้ทรงคุณวุฒิระดับสากลในระบบบริการทุกประเภท (SI2)
3. สร้างระบบบริหารจัดการเพื่อความเป็นเลิศด้านการบริการวิชาการ (SI3)
4. ขยายศักยภาพและการนำถึงบริการที่ครอบคลุมไปสู่กลุ่มเป้าหมายระดับนานาชาติ (SI4)
5. ร่วมกับพันธมิตรในการขับเคลื่อนการพัฒนาบริการ วิจัย นวัตกรรม และผลิตภัณฑ์ใหม่ ตามความต้องการของสังคมที่สามารถถ่ายทอดไปสู่การใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ (SI5)
6. พัฒนาการ-นวัตกรรมที่นำวัฒนธรรม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี มาบูรณาการเพื่อก่อให้เกิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (Creative Economy) (SI6)
7. ส่งเสริมความเป็นผู้นำในการสร้างมาตรฐานคุณภาพระดับสากล (Accreditation/Certified Body) (SI7)

ยุทธศาสตร์ที่ 4

MANAGEMENT FOR SELF-SUFFICIENCY AND SUSTAINABLE ORGANIZATION

เป้าหมาย (Goal)

Management for Sustainability

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Goals)

1. เพื่อพัฒนาส่วนงานให้มีความเป็นระบบ (SG1)
2. เพื่อให้นักวิทยาศาสตร์มีโครงสร้างและระบบงานที่ตอบสนองต่อพันธกิจหลัก และการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ (SG2)
3. เพื่อให้บริการของมหาวิทยาลัยมีศักยภาพตอบสนองต่อภารกิจวิจัยที่มุ่งมหาวิทยาลัย (SG3)
4. เพื่อให้ส่วนงานเกิดความเข้าใจและตระหนักถึงการเป็น Self-Sufficiency Organization (SG4)
5. เพื่อให้นักวิทยาศาสตร์เป็น Digital University (SG5)
6. เพื่อให้นักวิทยาศาสตร์เป็น Eco University (SG6)
7. เพื่อสร้าง Brand MAHIDOL ในระดับสากล (SG7)

กลยุทธ์ (Strategic Initiatives)

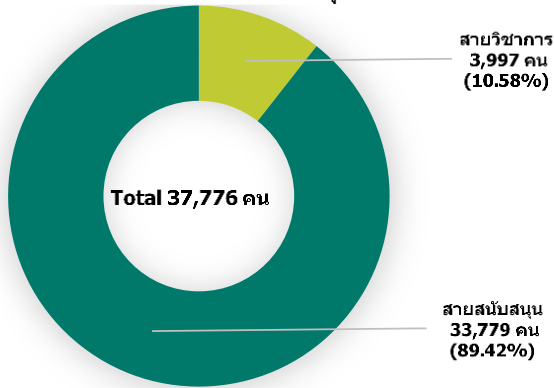
1. วางระบบ สื่อสาร และผลิตภัณฑ์ที่มีการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลอย่างทั่วถึงทั้งมหาวิทยาลัย (SI1)
2. สร้างความเข้มแข็งในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยตามกระบวนการแผนยุทธศาสตร์ (SI2)
3. ปรับโครงสร้างมหาวิทยาลัยและ/หรือส่วนงาน โดยใช้แนวคิดทางธุรกิจ (business-oriented) ที่สามารถพึ่งพาตนเองได้ (SI3)
4. พัฒนาระบบ Central Operating System และถ่ายทอดสู่ทุกส่วนงาน เพื่อให้เกิดกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง (SI4)
5. พัฒนาขีดความสามารถของวิทยาเขตต่างๆ อย่างมียุทธศาสตร์และเป็นไปตามนโยบายของมหาวิทยาลัย (SI5)
6. จัดทำและถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปยังทุกส่วนงานของมหาวิทยาลัย และสร้างระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและเอื้อต่อการผลักดันยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย (SI6)
7. พัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการทางการเงินของทุกส่วนงานให้มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน (SI7)
8. เพิ่มขีดความสามารถและสร้างโอกาสในการสร้างรายได้ และการบริหารสินทรัพย์ให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด (SI8)
9. พัฒนาและปรับปรุงเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนพันธกิจหลักและพันธกิจสนับสนุนอื่นๆ รวมถึงการสร้างฐานข้อมูลกลาง (Big Data) เพื่อการตัดสินใจ (SI9)
10. เพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรและ-บนสารบัญญากาศ carbon footprint และ-ส่งเสริมความปลอดภัยด้านข้อมูล (SI10)
11. ใช้ระบบคุณภาพระดับชาติและนานาชาติ เพื่อสร้างการบริหารจัดการอย่างยั่งยืน (SI11)
12. สร้างคู่พันธมิตรทางยุทธศาสตร์กับมหาวิทยาลัย/หน่วยงานระดับโลก (Strategic Partner) (SI12)
13. ประชาสัมพันธ์ Brand MAHIDOL อย่างมียุทธศาสตร์ (SI13)

มหาวิทยาลัยมหิดลให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ จึงได้มีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่ ปี 2553-2559 และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี 2559-2562 และปี 2563-2566 อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเข้มแข็งสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และสามารถขับเคลื่อนไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจของมหาวิทยาลัย

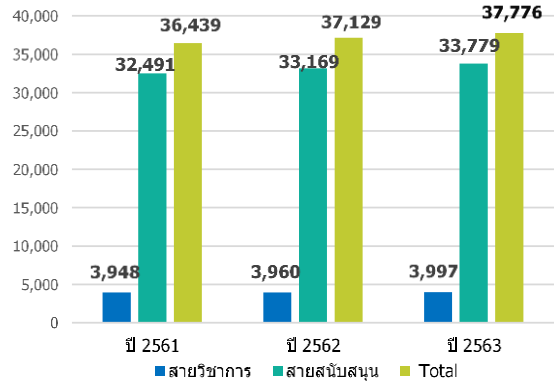
ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร (Workforce Capability and Capacity) มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสามารถ ศักยภาพ และขีดความสามารถของมหาวิทยาลัยในการดำเนินงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยทั้งในปัจจุบันและอนาคต ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงได้วางแผนอัตรากำลังทั้งในระยะสั้น (ในแต่ละปี) และระยะยาว (4 ปี) ตามข้อมูลที่ได้นำเสนอตั้งต่อไปนี้

3. ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล

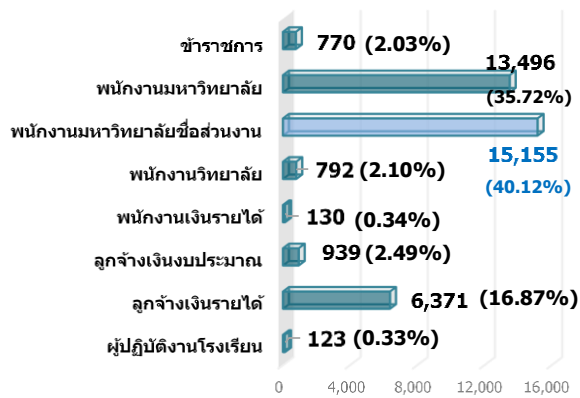
จำแนกตามประเภทบุคลากร



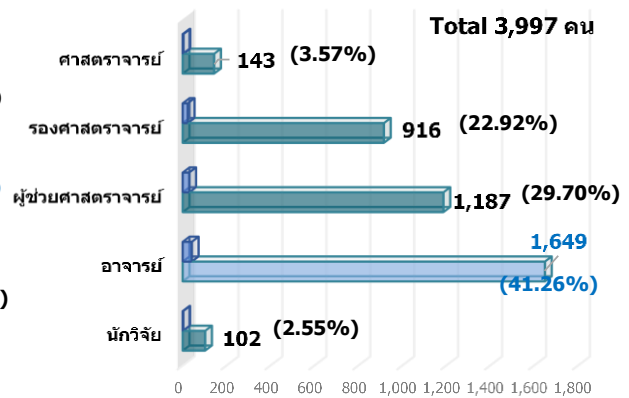
เปรียบเทียบจำนวนบุคลากรย้อนหลัง 3 ปี ตามประเภทบุคลากร (คน)



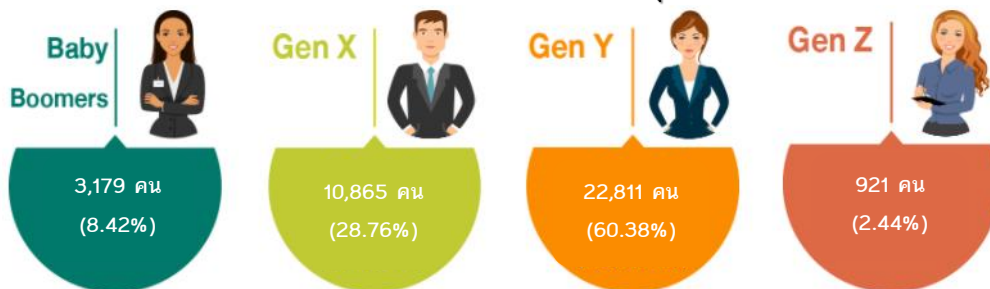
จำแนกตามประเภทการจ้าง



จำแนกตามตำแหน่งวิชาการ



จำแนกตาม Generation ของบุคลากร



ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2563

ส่วนที่ 2

นโยบายการกำหนดอัตรากำลัง

การกำหนดอัตรากำลังในระยะ 4 ปี (พ.ศ.2563-2566) ของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นแผนอัตรากำลังระยะยาว ควรมีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เน้นความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานเป็นสำคัญ และต้องส่งเสริมให้สามารถจ้าง หรือดึงดูดผู้มีความสามารถเข้ามาทำงานในมหาวิทยาลัยได้มากขึ้น ซึ่งเป็นที่มาของการปรับแนวทางการจัดสรรกรอบอัตรากำลังระยะ 4 ปี และในแต่ละปีได้กำหนดแผนดำเนินงานด้านอัตรากำลังระยะสั้นของในแต่ละปีไว้ด้วย โดยข้อมูลที่น่ามาประกอบการพิจารณาได้คำนึงถึงบริบทดังต่อไปนี้

1. มหาวิทยาลัยมีพันธกิจที่หลากหลาย กว้างขวาง มีทั้งภารกิจด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการบริการด้านสุขภาพ โดยมีโรงพยาบาลในสังกัด 4 โรงพยาบาล อัตรากำลังที่ได้รับการสนับสนุนเงินงบประมาณจากรัฐบาลไม่เพียงพอในการดำเนินการด้านบุคลากร มหาวิทยาลัยจึงจำเป็นต้องใช้เงินรายได้มหาวิทยาลัยและส่วนงานมาสนับสนุนอัตรากำลังและค่าใช้จ่ายบุคลากรเสริมจากเงินงบประมาณที่มหาวิทยาลัยได้รับ

2. มหาวิทยาลัยวางแนวทางในการจ้างงานที่หลากหลายรูปแบบโดยคำนึงถึงความต้องการของส่วนงาน ความสามารถของบุคลากร และความขาดแคลนของแต่ละประเภทตำแหน่งที่แตกต่างกัน ซึ่งมีรูปแบบการจ้างหลากหลายประเภท/ รูปแบบ ทั้งการจ้างประจำ ชั่วคราว และโครงการ แต่ละประเภทการจ้างสามารถกำหนดระยะเวลาการจ้างได้โดยขึ้นกับความขาดแคลนบุคลากร ความเปลี่ยนแปลงของงานนั้น ๆ จากสภาพแวดล้อมภายนอก รวมถึงความสามารถของบุคลากรประกอบกัน เช่น รูปแบบการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยแบบกำหนดระยะเวลาการจ้าง การจ้างผู้เกษียณ การจ้างผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ การจ้างเป็นรายโครงการ เป็นต้น

3. มหาวิทยาลัยจะใช้ปัจจัยด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นส่วนสำคัญในการพิจารณาจัดสรรกรอบอัตรากำลัง โดย

3.1 การพิจารณาจากกรอบวงเงินงบประมาณและเงินรายได้ในการบริหารอัตรากำลังที่เหมาะสม โดยงบประมาณด้านบุคลากรของมหาวิทยาลัย ไม่ควรเกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายทั้งหมด

3.2 มุ่งเน้นการให้เกิดความสมดุลของการใช้ทรัพยากรร่วมกัน และประสิทธิภาพของการทำงาน

4. มหาวิทยาลัยมุ่งเน้นการจัดสรรอัตรากำลังที่ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยให้สัมฤทธิ์ผล

5. มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหาบุคลากรที่มีความขาดแคลน ทั้งประเภทวิชาการและประเภทสนับสนุน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และพันธกิจของมหาวิทยาลัยได้อย่างต่อเนื่อง โดยพิจารณาจากอัตราขาดแคลนตามกรอบอัตรากำลัง หรือตามภาระงานจริง

6. การจัดสรรกรอบอัตรากำลังรวมถึงการกำหนดสังกัดของบุคลากรมุ่งเน้นให้เกิดประสิทธิภาพการทำงาน การบริหารจัดการที่ดี และการกระจายอำนาจเพื่อให้เกิดการทำงานแบบบูรณาการและเบ็ดเสร็จ

7. การจัดสรรกรอบอัตราใหม่จะให้ความสำคัญกับโครงการ/แผนงานใหม่ ๆ ที่สามารถสร้างรายได้เพิ่มในสัดส่วนที่มากกว่าค่าเฉลี่ยของส่วนงานนั้น ๆ

8. มหาวิทยาลัยจะวางแนวทางการวิเคราะห์ กำหนด และคาดการณ์ประเภทตำแหน่งที่มีความจำเป็นเชิงยุทธศาสตร์ และพันธกิจ สำหรับอนาคตของมหาวิทยาลัย

แผนการดำเนินการวางแผนอัตรากำลังระยะสั้นและระยะยาว

ในรายงานแผนอัตรากำลังฉบับนี้ ในส่วนที่เป็นแผนอัตรากำลังระยะสั้น ซึ่งได้แจกแจงข้อมูลการวิเคราะห์และรายงานผลการดำเนินงาน จะเป็นแผนและผลการดำเนินงานของปี 2563 ในส่วนของแผนอัตรากำลังระยะยาว 4 ปี (พ.ศ.2563-2566) จะกำหนดอยู่ในส่วนที่ 3 และ 4 ที่ได้ศึกษาและวิเคราะห์การคงอยู่ของอัตรากำลังไปข้างหน้า 10 ปี รวมทั้ง โอกาสการสูญเสียอัตรากำลังของผู้มีศักยภาพทางวิชาการสูง (ตำแหน่งศาสตราจารย์) เพื่อสะท้อนไปยังส่วนงานต่าง ๆ ให้ตระหนักและเตรียมการสรรหาทดแทนอัตรากำลังผู้มีศักยภาพสูง พัฒนาคนที่มีอยู่ให้เพิ่มขีดความสามารถและศักยภาพของคนให้สูงขึ้น เพื่อรองรับและทดแทนอัตรากำลังได้ทันในแต่ละช่วงเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ 3

เกณฑ์การจัดสรรอัตรากำลัง 4 ปี (พ.ศ.2563 - 2566)

การบริหารอัตรากำลังของพนักงานมหาวิทยาลัย ดำเนินการในรูปแบบของคณะกรรมการพิจารณาจัดสรรอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- 1) กำหนดนโยบายการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดสรรอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย
- 2) วิเคราะห์และพิจารณาจัดสรรอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย
- 3) แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อช่วยปฏิบัติงานตามความเหมาะสม

1. แนวปฏิบัติการจัดสรรอัตราเพื่อทดแทนอัตราข้าราชการ

ด้วยคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล (ก.บ.ค.) ในการประชุมครั้งที่ 11/2559 เมื่อวันที่ 13 กรกฎาคม 2559 มีมติเห็นชอบให้ปรับเปลี่ยนแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดสรรอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณ และการดำเนินการเกี่ยวกับอัตรากำลังของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณ ตามความเห็นของคณะกรรมการพิจารณาจัดสรรอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อให้ส่วนงานบรรจุบุคคลทดแทนอัตราที่เกษียณอายุฯ ได้อย่างต่อเนื่อง และมหาวิทยาลัยสามารถบริหารจัดการอัตรากำลัง อีกทั้งได้ใช้ประโยชน์จากกรอบอัตรากำลังของพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นดังนี้

1) การจัดสรรอัตราเพื่อทดแทนอัตรากำลังของข้าราชการ

มหาวิทยาลัยจะจัดสรรอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัยคืนให้ส่วนงานที่มีอัตรากำลังของข้าราชการด้วยเหตุต่าง ๆ ได้แก่ อัตราเกษียณอายุราชการ อัตราเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด (ถ้ามี) อัตราเกษียณอายุงานของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ และอัตราที่ว่างลงด้วยสาเหตุอื่นในแต่ละปีงบประมาณตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2559 เป็นต้นไป (เดิมตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคมของปีงบประมาณถัดไป) เป็นการล่วงหน้าก่อนได้รับเงินจากสำนักงานงบประมาณในอัตราเงินเดือนแรกบรรจุตามคุณวุฒิ เพื่อให้มีผู้ปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง

กรณีที่ส่วนงานใดมีความจำเป็นสามารถเสนอขอรับการจัดสรรอัตรากำลังล่วงหน้าก่อนที่จะมีผู้เกษียณอายุฯ ได้ภายใน 6 เดือน - 1 ปี เฉพาะกรณีที่ตำแหน่งงานนั้นต้องใช้ทักษะพิเศษเฉพาะด้าน มีผู้ปฏิบัติงานเพียงคนเดียวหรือมีน้อยราย เพื่อให้มีการถ่ายทอดสอนงาน เรียนรู้งานได้ทันก่อนที่ผู้เกษียณอายุฯ จะพ้นจากงาน อนึ่ง ขอให้ส่วนงานที่ประสงค์จะขอรับการจัดสรรอัตราทดแทนคืน พิจารณาทบทวนภารกิจของงานในตำแหน่งนั้น ๆ ว่ายังคงมีความจำเป็นต่อไปหรือไม่ หรือประสงค์จะเปลี่ยนเป็นตำแหน่งอื่น โดยระบุภาระงานที่จะมอบหมายให้ปฏิบัติทุกตำแหน่ง (ทั้งกรณีตำแหน่งเดิมและตำแหน่งที่ขอเปลี่ยน)

ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยได้จัดทำแผนการขอจัดสรรอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งกำหนดให้เริ่มใช้ใน ปีงบประมาณ พ.ศ.2560 เป็นต้นไป (เอกสารแนบ 1)

2) ระยะเวลาการดำเนินการของอัตราร่างมีเงิน

เนื่องจากมหาวิทยาลัยได้ตรวจสอบพบว่า ปัจจุบันมหาวิทยาลัยมีอัตราร่าง ซึ่งมีวงเงินคงเหลือและส่วนงานไม่ได้ดำเนินการบรรจุเป็นระยะเวลาานาน ดังนั้น เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากอัตราร่างดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงขอให้ส่วนงานบริหารอัตรากำลังโดยเก็บอัตรารวไว้ที่ส่วนงาน (มีใช้หน่วยงาน) เพื่อเกลี่ยให้กับหน่วยงานที่มีความจำเป็นต้องใช้อัตรา และเร่งดำเนินการสรรหาคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยในกรอบอัตราร่างที่มีวงเงินคงเหลือเพียงพอในการบรรจุได้ทั้งกรณีอัตราที่ได้รับจัดสรรใหม่ และอัตรา

ที่เคยบรรจุแล้วว่างลงให้แล้วเสร็จภายใน 6 เดือน (เดิม ไม่เกิน 1 ปี 6 เดือน) โดยมีเงื่อนไขดังนี้

2.1) กรณีอัตราที่ได้รับจัดสรรใหม่ รวมทั้งอัตราที่เคยบรรจุแล้วแต่ว่างลงตั้งแต่วันที่ 13 กรกฎาคม 2559 ให้ถือปฏิบัติตามเกณฑ์ใหม่ตั้งแต่วันที่ 13 กรกฎาคม 2559 เป็นต้นไป (วันที่ ก.บ.ค. มีมติ)

2.2) กรณีอัตราร่างเดิม (ก่อน 13 กรกฎาคม 2559 ให้ถือปฏิบัติตามกำหนดเวลาเดิม (ไม่เกิน 1 ปี 6 เดือน) โดยขอให้ดำเนินการบรรจุภายในระยะเวลาที่กำหนดอย่างเคร่งครัด หากพ้นระยะเวลาดังกล่าว ยังไม่สามารถบรรจุบุคคลได้ มหาวิทยาลัยจะนำอัตราคืนมาที่ส่วนกลางเพื่อจัดสรรให้ส่วนงานที่มีความจำเป็นต่อไป

3) อัตราร่างที่ครบกำหนดตามเกณฑ์แล้วยังไม่ได้บรรจุ

มหาวิทยาลัยแจ้งข้อมูลอัตราร่างมีเงินและอัตราร่างไม่มีเงินคงเหลือ (ศูนย์บาท) ที่ครบระยะเวลาที่ ก.บ.ค. กำหนด (ไม่เกิน 1 ปี 6 เดือน) ให้แต่ละส่วนงานทราบ ซึ่งมหาวิทยาลัยจะดำเนินการนำอัตราดังกล่าวคืนมารวมไว้ที่ส่วนกลาง (มหาวิทยาลัย) โดยไม่ยุบเลิก และรวมถึงกรณีที่มหาวิทยาลัยเคยมีประกาศยุบเลิกอัตราร่างไม่มีเงินไปแล้ว (ตั้งแต่ 1 กรกฎาคม 2554) จำนวน 152 อัตราด้วย เพื่อนำไปใช้ในการจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยให้กับส่วนงานที่มีความจำเป็นเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ หรือนโยบายของมหาวิทยาลัย โดยมหาวิทยาลัยจะเติมเงินงบประมาณให้เต็มตามจำนวนเงินแรกบรรจุตามคุณวุฒิ

เอกสารแนบ ๑

แผนการเสนอขอรับการจัดสรรอัตรากำลังมหาวิทยาลัย

ขั้นตอนการดำเนินการ	ปีงบประมาณ (๑ ต.ค. - ๓๐ ก.ย. ของปีถัดไป)											หมายเหตุ	
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		ก.ย.
๑. ส่วนงานพิจารณาทบทวนภาระงานและอัตรากำลังที่มีอยู่จริง (ค่านึงถึงอัตราร่าง อัตราศึกษา อัตราระยะเกษียณอายุงานและอัตราที่ไม่จ้างต่อด้วย) เสนอขออัตรากำลังมหาวิทยาลัยทดแทนอัตราร่างข้าราชการทุกกรณี ดังนี้ - เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและเกษียณอายุงาน - เกษียณอายุราชการ - เกษียณอายุราชการก่อนกำหนด (ถ้ามี) - ว่างด้วยสาเหตุอื่น เช่น ลาออก โอน ว่างเกษียณ ได้รับโทษทางวินัย													- เสนอขอปีละ ๑ ครั้ง (ภายในเดือน มีนาคมของปีที่จะครบเกษียณอายุ) - กรณีตำแหน่งที่จะเกษียณอายุฯ เป็นตำแหน่งที่ต้องใช้ทักษะพิเศษเป็นการเฉพาะที่มีผู้ปฏิบัติงานน้อยรายสามารถเสนอขอล่วงหน้าก่อนรอบปกติได้
๒. ส่วนงานวางแผนอัตรากำลังล่วงหน้า และเสนอขอจัดสรรอัตรากำลังมหาวิทยาลัยใหม่ บรรจุนักเรียนทุน ภาระงานใหม่ ขยายงาน พร้อมแนบเอกสารประกอบการพิจารณาตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด													- เสนอขอปีละ ๑ ครั้ง ยกเว้นกรณีที่มีเหตุฉุกเฉินจำเป็นเร่งด่วน
๓. กองทรัพยากรบุคคลตรวจสอบ วิเคราะห์ สรุปผลการพิจารณาเสนอคณะกรรมการพิจารณาจัดสรรอัตรากำลังมหาวิทยาลัย													
๔. คณะกรรมการฯ ประชุมเพื่อพิจารณาจัดสรรอัตรา													
๕. กองทรัพยากรบุคคลแจ้งผลการจัดสรรไปยังส่วนงาน													
๖. ส่วนงานดำเนินการสรรหาคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งหรือเปลี่ยนประเภทการจ้าง													กรณีทดแทนอัตราร่างของข้าราชการสามารถบรรจุได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีงบประมาณถัดไป

หมายเหตุ เริ่มใช้ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

2. การปรับแนวทางการบริหารอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณ

ด้วย คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล (ก.บ.ค.) ในการประชุม ครั้งที่ 12/2563 เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2563 มีมติเห็นชอบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณ ในประเด็นดังนี้

1. การปรับเปลี่ยนแนวปฏิบัติการจัดสรรอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณเพื่อทดแทนอัตราราชการที่ว่างลงด้วยเหตุต่าง ๆ

เนื่องจากสำนักงบประมาณ ได้เปลี่ยนแนวทางการจัดสรรอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อทดแทนอัตราราชการที่ว่างลงด้วยเหตุต่าง ๆ โดยจะจัดสรรคืนให้เฉพาะกรณีข้าราชการเกษียณอายุราชการ และกรณีข้าราชการที่เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและเกษียณอายุงาน เท่านั้น ส่วนการว่างลงจากสาเหตุอื่น ๆ เช่น การลาออก การโอน การได้รับโทษทางวินัย หรือถึงแก่กรรม จะไม่ได้รับการจัดสรรอัตราคืน โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้

ประเด็น	แนวปฏิบัติเดิม	แนวปฏิบัติใหม่
การจัดสรรอัตรากำลังมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณเพื่อทดแทนอัตราราชการที่ว่างลงด้วยเหตุต่าง ๆ	<p>- กรณีที่ตำแหน่ง <u>ข้าราชการว่างลง</u> ด้วยเหตุดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ข้าราชการเกษียณอายุราชการ 2) ข้าราชการที่เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและเกษียณอายุงาน 3) ข้าราชการว่างจากสาเหตุอื่น ๆ เช่น ลาออก โอน ได้รับโทษทางวินัย ถึงแก่กรรม <p>- มหาวิทยาลัยจะเวียนแจ้งให้ส่วนงานที่มีอัตรารว่างตามกรณีดังกล่าว เสนอขอรับการ จัดสรรอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัยทดแทน</p> <p>- มหาวิทยาลัยจะจัดสรรอัตรากำลังมหาวิทยาลัยทดแทนอัตรารว่างของข้าราชการคืนให้ส่วนงาน <u>ทุกกรณี</u> ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ของทุกปี เพื่อให้มีผู้ปฏิบัติงานทดแทนกันได้ อย่างต่อเนื่อง</p>	<p>เนื่องจากสำนักงบประมาณเปลี่ยนแนวทางการจัดสรรอัตรากำลังมหาวิทยาลัยทดแทนอัตราราชการที่ว่างลง โดยจะจัดสรรอัตรากำลังมหาวิทยาลัยคืนให้ในกรณีที่ 1) และ 2) เท่านั้น ส่วนการว่างลงจากกรณีที่ 3) <u>สำนักงบประมาณจะไม่จัดสรรอัตรากำลังมหาวิทยาลัยคืนให้</u></p> <p>ดังนั้น หากส่วนงานมีอัตราราชการที่ว่างลงจากสาเหตุอื่น ๆ เช่น ลาออก โอน ได้รับโทษทางวินัย ถึงแก่กรรม มหาวิทยาลัยจะไม่สามารถจัดสรรอัตรากำลังมหาวิทยาลัยคืนให้</p> <p>ทั้งนี้ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (วันที่ 1 ตุลาคม 2563) เป็นต้นไป</p>

2. แนวทางการบริหารจัดการอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย และระยะเวลาการดำเนินการของอัตรารว่าง

ตามมติคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล (ก.บ.ค.) ครั้งที่ 11/2559 เมื่อวันที่ 13 กรกฎาคม 2559 ได้แจ้งแนวทางการบริหารจัดการอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย และระยะเวลาการดำเนินการของอัตรารว่าง (มีเงิน) ดังนี้

2.1 ให้ส่วนงานบริหารอัตรากำลังโดยให้เก็บอัตรารว่างไว้ที่ส่วนงาน (มีใช้ที่ภาควิชาหรือหน่วยงาน) เพื่อเกลี่ยให้กับหน่วยงานภายในส่วนงานที่มีความจำเป็นต้องใช้อัตรา และให้เร่งดำเนินการสรรหาคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลในกรอบอัตรารว่าง ทั้งกรณีอัตราที่ได้รับจัดสรรใหม่ และอัตราที่เคยบรรจุแล้วและว่างลง โดยให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จ โดยมีเงื่อนไขดังนี้

- กรณีอัตราที่ได้รับจัดสรรใหม่ รวมทั้งอัตราที่เคยบรรจุแล้วและว่างลง ตั้งแต่วันที่ 13 กรกฎาคม 2559 ให้ดำเนินการสรรหาคัดเลือกให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลา 6 เดือน

- กรณีอัตรารว่างเดิม (ก่อนวันที่ 13 กรกฎาคม 2559) ให้ดำเนินการสรรหาคัดเลือกให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี 6 เดือน

2.2 หากส่วนงานไม่สามารถดำเนินการสรรหาบุคคลได้ตามระยะเวลาที่กำหนดในข้อ 2.1 มหาวิทยาลัยจะนำอัตราดังกล่าวกลับคืนมาที่ส่วนกลางโดยไม่ยุบเลิก โดยถือว่าเป็นอัตราของมหาวิทยาลัยเพื่อใช้ในการจัดสรรให้กับส่วนงานที่มีความจำเป็น หรือเพื่อตอบสนองพันธกิจตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย หากส่วนงานยังมีความจำเป็นต้องดำเนินการกิจเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์หรือนโยบายของมหาวิทยาลัย สามารถขอรับการจัดสรรใหม่ได้

ส่วนที่ 4

ผลการวิเคราะห์อัตรากำลัง

1. ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังผู้เกษียณอายุงานในปี 2563-2573

ผลการวิเคราะห์นี้เป็นการจัดทำข้อมูลผู้เกษียณอายุงานจำแนกตามส่วนงาน และประเภทบุคลากร (สายวิชาการ และสายสนับสนุน) โดยได้สื่อสารข้อมูลไปยังส่วนงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยเพื่อเตรียมวางแผนสรรหาบุคลากร หรือบริหารอัตรากำลังทดแทนอัตราที่จะเกษียณอายุงานได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ

สายวิชาการ

ส่วนงาน	ปีที่เกษียณอายุ										
	2563	2564	2565	2566	2567	2568	2569	2570	2571	2572	2573
โครงการจัดตั้งวิทยาเขตนครสวรรค์	1	1	1	1	1		1				1
โครงการจัดตั้งวิทยาเขตอำนาจเจริญ			1							1	
โรงเรียนสาธิตนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล								1			
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร		1	2	2	1			3		1	
คณะเทคนิคการแพทย์	2	1	1		2	1		1	1	2	1
คณะเภสัชศาสตร์	2	2	4	3	2	3			1	4	1
คณะเวชศาสตร์เขตร้อน	5	2	5	4	8	3	3		2	2	1
คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี	24	18	30	37	21	12	14	17	20	18	18
คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล	14	22	34	32	23	31	28	26	23	27	32
คณะกายภาพบำบัด	1		1		2		1	1	2		1
คณะทันตแพทยศาสตร์	11	2	3	9	5	2	8	2		9	3
คณะพยาบาลศาสตร์	1	8	5	10	8	3	6	8	1	4	3
คณะวิทยาศาสตร์	5	5	7	9	7	5	5	2	7	9	10
คณะวิศวกรรมศาสตร์	3	2	2	2		1	3	1	2	1	2
คณะศิลปศาสตร์	1	1	1	2	2		2		2	1	1
คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์	2	2	4	6	4	2	3	6	5	2	2
คณะสัตวแพทยศาสตร์					1			1		1	1
คณะสาธารณสุขศาสตร์	3	8	15	9	5	10	7	4	5	3	3
คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์		2	3	5	3	2	2	3			6
บัณฑิตวิทยาลัย							1	2			
วิทยาเขตกาญจนบุรี			2							1	

ส่วนงาน	ปีที่เกษียณอายุ										
	2563	2564	2565	2566	2567	2568	2569	2570	2571	2572	2573
วิทยาลัยการจัดการ	1					1		1		2	2
วิทยาลัยดุริยางคศิลป์		1	2	2		3	1	3		1	4
วิทยาลัยนานาชาติ	4	1	2	1	1	3		5	4	2	3
วิทยาลัยราชสุดา			4	1	2		1			1	1
วิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา	2			1		2	3				2
วิทยาลัยศาสนศึกษา		1	1		1				1	1	
ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก		1									
สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว		1							1	2	2
สถาบันโภชนาการ	1		2	3	2	1			1	2	2
สถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล	3	1	1		1	2	5	1	3	2	
สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้						1					
สถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน		1	1	1	1	2				1	
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม			2	2	2	1	1	2	1	2	1
สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเซีย	1					2	2	2	2	3	
สำนักงานอธิการบดี						3	1	2	2	2	
รวมทั้งสิ้น	87	84	136	142	107	96	96	94	86	107	103

สายสนับสนุน

ส่วนงาน	ปีที่เกษียณ										
	2564	2565	2566	2567	2568	2569	2570	2571	2572	2573	
คณะกายภาพบำบัด		2			1			1	1	1	
คณะทันตแพทยศาสตร์	9	8	18	15	17	7	11	12	9	12	
คณะเทคนิคการแพทย์	3	7	5	1	2	6	6	1	4	2	
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	1			2	2		3	2	2	1	
คณะพยาบาลศาสตร์	9	2	3	4	7	3	2	3	3	4	
คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี	103	106	112	131	102	120	111	124	98	118	
คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล	184	224	218	214	193	149	158	182	174	189	
คณะเภสัชศาสตร์	7	9	1	1	4	5	3	3	4	1	
คณะวิทยาศาสตร์	8	8	12	12	12	4	8	10	11	5	

ส่วนงาน	ปีที่เกษียณ									
	2564	2565	2566	2567	2568	2569	2570	2571	2572	2573
คณะวิศวกรรมศาสตร์	1	2	10	3	3	2	5	5	5	1
คณะเวชศาสตร์เขตร้อน	11	18	8	13	15	11	11	17	23	19
คณะศิลปศาสตร์	1		1	1	1		1		2	2
คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์	1	4	4	2		2	1	1	1	
คณะสัตวแพทยศาสตร์					1		2	1	3	3
คณะสาธารณสุขศาสตร์	6	3	5	5	7	4	4	3	2	7
คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์	1	2	2	3	4	4	4			2
บัณฑิตวิทยาลัย	2	1	4	3	2	7	3		2	4
วิทยาเขตกาญจนบุรี		1				1	1			2
วิทยาลัยการจัดการ			1		1		1	1		1
วิทยาลัยดุริยางคศิลป์	1	2		2	1		4	4	5	4
วิทยาลัยนานาชาติ	5		2	5	3	7	6	7	8	6
วิทยาลัยราชสุดา	1		1	1	1	1	3	4	3	1
วิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา		1	2	1	1	1	1	3		1
วิทยาลัยศาสนศึกษา			1	1			1			3
ศูนย์สัตว์ทดลองแห่งชาติ	3	1	8	2	5	3	3	2	5	2
สถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล	4	6	3	2	6	10	5	3	3	8
สถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน	4	5	6	1	5	1		4	2	3
สถาบันโภชนาการ	5	4	4	8	6	5	3	7	4	2
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม	1	1	3	1	4	2		1	2	1
สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย		2	1	3	5	2	2	1		3
สถาบันวิทยาศาสตร์การวิเคราะห์และตรวจสอบสารในการกีฬา	1		1				2	1		3
สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว	5	3	2	3	4	2	3	1	4	2
สำนักงานสภามหาวิทยาลัยมหิดล							1			
สำนักงานอธิการบดี	17	13	23	18	27	9	13	18	19	24
หอสมุดและคลังความรู้มหาวิทยาลัยมหิดล	6	4	6	3	5	5	6	2	6	2
รวมทั้งสิ้น	400	439	467	461	447	373	388	424	405	439

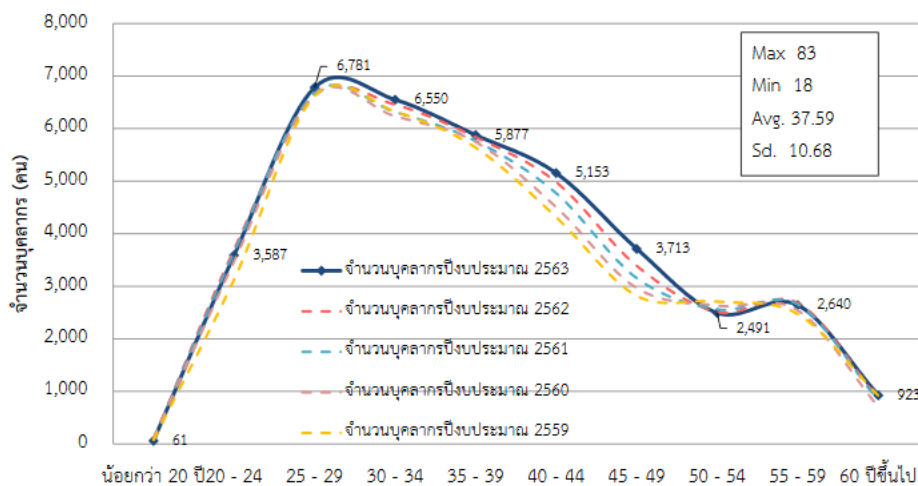
2. ผลการวิเคราะห์การกระจายอายุของบุคลากร

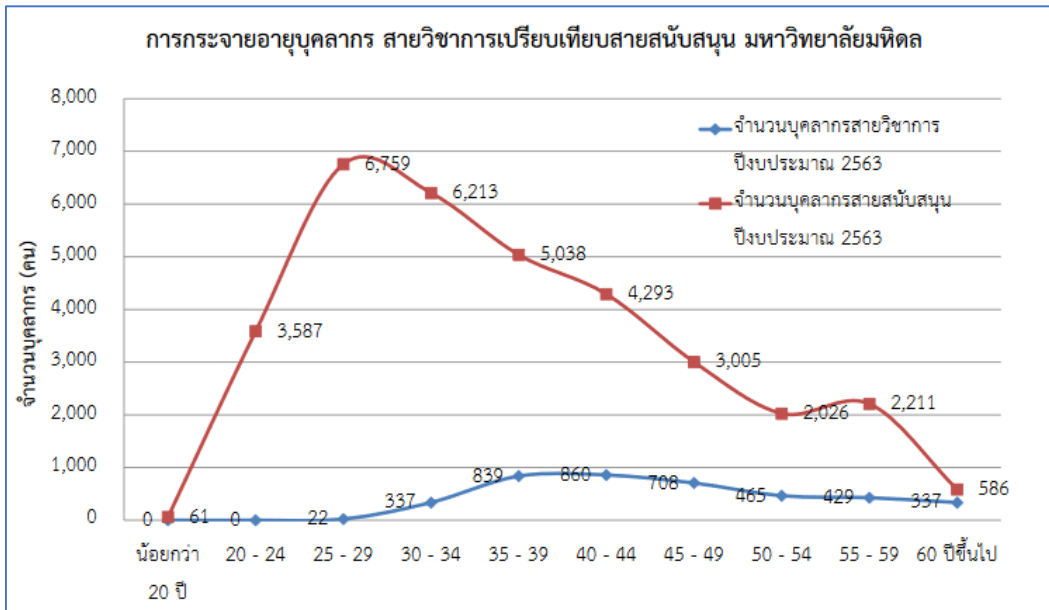
ผลการวิเคราะห์นี้เป็นการวิเคราะห์การกระจายอายุของบุคลากรจำแนกตามช่วงอายุ และประเภทบุคลากร (สายวิชาการ และสายสนับสนุน) โดยได้สื่อสารข้อมูลไปยังส่วนงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยเพื่อเตรียมวางแผนสรรหา พัฒนาบุคลากร ลดช่องว่างระหว่างช่วงอายุ และเตรียมบุคลากรทดแทนได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ

ภาพรวมโดยทั่วไป

- บุคลากรมีจำนวนทั้งสิ้น 37,776 คน บุคลากรสายวิชาการจำนวน 3,997 คนบุคลากรสายสนับสนุน 33,779 คน
- บุคลากรที่อายุมากที่สุด 83 ปีและน้อยที่สุด 18 ปี
- บุคลากรมีอายุเฉลี่ย 37.59 ปี (Average)
- บุคลากรที่มีจำนวนมากที่สุดอยู่ช่วงระหว่างอายุ 25 ปี (Mode)
- มัธยฐาน 36 ปี (Median)
- การกระจายอายุเป็นการแจกแจงแบบโค้งเบ้ขวา กล่าวคือ กลุ่มบุคลากรที่อายุน้อยมีจำนวนมากกว่ากลุ่มบุคลากรที่อายุมาก ลักษณะดังกล่าว มีโอกาสที่กลุ่มบุคลากรอายุน้อยสามารถทดแทนบุคลากรที่อายุมากได้เมื่อเวลาผ่านไป แต่หากในอนาคตไม่มีการเพิ่มจำนวนบุคลากรและการถ่ายทอดความรู้ที่เหมาะสมก็อาจเกิดปัญหาขาดอัตราการทดแทนกันได้

การกระจายอายุบุคลากร มหาวิทยาลัยมหิดล





3. ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังผู้ที่มีศักยภาพทางวิชาการสูง (ตำแหน่งศาสตราจารย์)

สำนักงานสภามหาวิทยาลัยได้ดำเนินการวิเคราะห์อัตรากำลังผู้ที่มีศักยภาพทางวิชาการสูง ซึ่งดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ โดยประมาณการณ์ไปล่วงหน้า ตั้งแต่ปี พ.ศ.2565 – 2568 เพื่อแจ้งส่วนงานให้เตรียมบุคลากรให้เข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะครบเกษียณอายุงาน โดยนายสภามหาวิทยาลัยได้แจ้งต่อส่วนงานต่าง ๆ ในการเยี่ยมชมส่วนงาน (Council Visit)

สรุปจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ ปีงบประมาณ 2564

ข้อมูลจาก กองทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 30 กรกฎาคม พ.ศ. 2564

ลำดับที่	ส่วนงานคณะ/วิทยาลัย/สถาบัน/ศูนย์	จำนวนผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ ข้อมูล ณ วันที่ 30 มิ.ย. 2564	(ประมาณการ)				คน. ศาสตราจารย์ ได้รับอนุมัติแต่งตั้ง และเสนอโปรดยกยติ	จำนวนผู้ขอ คน. ศาสตราจารย์ อยู่นระหว่างดำเนินการ (Pipeline) ข้อมูล backup
			2565	2566	2567	2568		
1	มหาวิทยาลัยมหิดล	139	104	85	66	50	88	67
2	คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี	53	48	36	30	23	39	13
3	คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี	48	33	29	19	14	17	5
4	คณะเวชศาสตร์เขตร้อน	8	7	6	5	3	4	3
5	คณะทันตแพทยศาสตร์	3	2	2	1	1	1	6
6	คณะเทคนิคการแพทย์	1	1	1	1	1		1
7	คณะเภสัชศาสตร์	3	3	2	1	1	2	1
8	คณะสาธารณสุขศาสตร์	3	3	2	2	1	4	4
9	สถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน	1	1	1	1	-		
10	โครงการจัดตั้งวิทยาเขตนครสวรรค์	-	-	-	-	-		1
11	โครงการจัดตั้งวิทยาเขตนางเจี๊ยะ	-	-	-	-	-		
12	คณะกายภาพบำบัด	-	-	-	-	-		
13	คณะพยาบาลศาสตร์	-	-	-	-	-	1	
14	คณะสัตวแพทยศาสตร์	-	-	-	-	-		
15	วิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา	-	-	-	-	-		
16	สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว	-	-	-	-	-		
17	สถาบันวิจัยประชากรและสังคม	1	-	-	-	-		
18	วิทยาลัยการจัดการ	2	1	1	1	1		2
19	คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์	-	-	-	-	-	2	6
20	สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย	-	-	-	-	-		1
21	สถาบันสิทธิมนุษยชนและสันติศึกษา	-	-	-	-	-		
22	คณะศิลปศาสตร์	-	-	-	-	-		1
23	วิทยาลัยดุริยางคศิลป์	-	-	-	-	-		1
24	วิทยาลัยนานาชาติ	-	-	-	-	-		2
25	วิทยาลัยราชสุดา	-	-	-	-	-	1	
26	วิทยาลัยศาสนศึกษา	-	-	-	-	-		
27	ศูนย์จัดตั้งปัญญาศึกษา	-	-	-	-	-		

ลำดับที่	ส่วนงานคณะ/วิทยาลัย/สถาบัน/ศูนย์	จำนวนผู้ดำรงตำแหน่ง ศาสตราจารย์ ข้อมูล ณ วันที่ 30 มิ.ย. 2564	(ประมาณการณ)				คน.ศาสตราจารย์ ได้รับอนุมัติแต่งตั้ง และเสนอโปรดเกล้าฯ	จำนวนผู้ขอ คน.ศาสตราจารย์ อยู่ ระหว่างดำเนินการ (Pipeline) ข้อมูล backup	
			จำนวนผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ 2565	2566	2567	2568			
SCIENCE & TECHNOLOGY	28 คณะวิทยาศาสตร์	10	3	3	3	3	11	10	
	29 สถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล	2	1	1	1	1	5	4	
	30 คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	1	-	-	-	-			
	31 สถาบันโภชนาการ	1	-	-	-	-		1	
	32 คณะวิศวกรรมศาสตร์	1	1	1	1	1		3	
	33 คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์	1	-	-	-	-	1	2	
	34 วิทยาเขตกาญจนบุรี	-	-	-	-	-			
	35 สถาบันนวัตกรรมการเรซินูรี	-	-	-	-	-			
	SUPPORT	36 สถาบันวิทยาศาสตร์การวิเคราะห์ ในการกีฬา	-	-	-	-	-		
		37 สถาบันบริหารจัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรม	-	-	-	-	-		
38 หอสมุดและคลังความรู้มหาวิทยาลัยมหิดล		-	-	-	-	-			
39 บัณฑิตวิทยาลัย		-	-	-	-	-			
40 ศูนย์สัตว์ทดลอง		-	-	-	-	-			
41 โรงเรียนสาธิตนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล		-	-	-	-	-			

- หมายเหตุ : 1. จำนวนผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ – ศาสตราจารย์+ศาสตราจารย์ ได้รับเงินเดือนขั้นสูง+ศาสตราจารย์วิจัย
2. ข้อมูลจากกองบริหารบุคคล : ตำแหน่งศาสตราจารย์ที่อยู่ระหว่างเสนอขอโปรดเกล้าฯ และเกษียณอายุงานแล้ว จำนวน 3 ราย
(คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล จำนวน 2 ราย และคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี จำนวน 1 ราย)
3. ข้อมูลจากกองบริหารบุคคล : ระยะเวลาตั้งแต่บุคคลได้รับอนุมัติแต่งตั้งดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์จากสภามหาวิทยาลัยไปจนถึงการโปรดเกล้าฯ แล้วเสร็จประเมินก่อนจ้างยกเว้นเนื่องจากต้องเข้าสู่กระบวนการของกระทรวงการอุดมศึกษา และ ก.พ.อ. ก่อน แล้วจึงเสนอไปยังสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี เพื่อเสนอโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

4. ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย

4.1 กรณีทดแทนอัตราเกษียณอายุงาน / เกษียณอายุราชการ / อัตราว่างจากสาเหตุอื่น

ส่วนงาน	ประเภทพนักงาน		รวม
	วิชาการ	สนับสนุน	
1. คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล	2	97	99
2. คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี	23	58	81
3. คณะทันตแพทยศาสตร์	12	5	17
4. คณะเวชศาสตร์เขตร้อน	4	10	14
5. สำนักงานอธิการบดี		11	11
- กองบริหารงานทั่วไป		2	2
- กองกิจการนักศึกษา		1	1
- กองคลัง		5	5
- กองแผนงาน		1	1
- กองบริหารการศึกษาศึกษา		1	1
- กองเทคโนโลยีสารสนเทศ		1	1
6. คณะวิทยาศาสตร์	5	3	8
7. คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์	2	3	5
8. คณะเภสัชศาสตร์	3	1	4
9. คณะพยาบาลศาสตร์	1	3	4
10. สถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล	3	1	4
11. คณะวิศวกรรมศาสตร์	2	1	3
12. คณะเทคนิคการแพทย์	2	1	3

ส่วนงาน	ประเภทพนักงาน		รวม
	วิชาการ	สนับสนุน	
13. คณะสาธารณสุขศาสตร์	2	1	3
14. สถาบันโภชนาการ	1	2	3
15. สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเซีย	1	2	3
16. คณะศิลปศาสตร์	1	1	2
17. วิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา	2		2
18. บัณฑิตวิทยาลัย		2	2
19. หอสมุดและคลังความรู้มหาวิทยาลัยมหิดล		1	1
20. คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร		1	1
21. สถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน		1	1
22. ศูนย์สัตว์ทดลองแห่งชาติ		1	1
23. วิทยาเขตกาญจนบุรี		1	1
24. คณะกายภาพบำบัด	1		1
รวม	67	207	274

4.2 กรณีอัตราใหม่เพื่อบรรจุและแต่งตั้ง

ข้อมูลการจัดสรรอัตราตามมติคณะกรรมการพิจารณาจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย
ครั้งที่ 1/2563 วันที่ 18 มิถุนายน 2563

กรณีบรรจุใหม่

ส่วนงาน	สาย วิชาการ	สาย สนับสนุน	รวม	หมายเหตุ
1. สำนักงานอธิการบดี	5	-	5	ตำแหน่ง อาจารย์
โครงการจัดตั้งวิทยาเขตนครสวรรค์				
กลุ่มวิชาการและหลักสูตร				
ปฏิบัติงานหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต				
- สาขาการพยาบาลชุมชน				
- สาขาการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต				
- สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่ หรือผู้สูงอายุ				
- สาขาการพยาบาลและทารก				
2. สำนักงานอธิการบดี				
โครงการจัดตั้งวิทยาเขตนครสวรรค์	4	-	4	ตำแหน่ง อาจารย์
ศูนย์ฟิสิกส์ทฤษฎีและปรัชญาธรรมชาตินครสวรรค์				

ส่วนงาน	สาย วิชาการ	สาย สนับสนุน	รวม	หมายเหตุ
3. สำนักงานอธิการบดี	1	2	3	ตำแหน่ง นักวิจัย ระดับ 1
โครงการจัดตั้งสถาบันอุทยานธรรมชาติวิทยาสิรินธร				ตำแหน่ง จ.บริหารสินทรัพย์ทาง ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม
				ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี
4. ศูนย์สัตว์ทดลองแห่งชาติ	-	2	2	ตำแหน่ง นักปฏิบัติการวิจัย
5. คณะวิศวกรรมศาสตร์	2	-	2	ตำแหน่ง อาจารย์
				- เพื่อบรรจุ ดร.ธนัญญา วสุศรี และดร.อิทธิพงษ์ สິงค์วัฒน์
6. คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์	-	1	1	ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่วิจัย
รวม	12	5	17	

หมายเหตุ 1. ศูนย์พิสิทธ์ทฤษฎีและปรัชญาธรรมชาตินครสวรรค์ โครงการจัดตั้งวิทยาเขตนครสวรรค์ ได้รับอนุมัติ จำนวน 5 อัตรา ปัจจุบันได้ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งแล้ว จำนวน 4 อัตรา

2. สถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน ได้รับอนุมัติ จำนวน 2 อัตรา โดยให้ติดโอนอัตราว่างจากกลุ่มภารกิจสุขภาพโลก สังกัด กองแผนงาน ไปสังกัดสถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน ซึ่งมีได้เป็นการจัดสรรอัตราใหม่ให้

**ข้อมูลการจัดสรรอัตราตามมติคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยมหิดล
(หน่วยงานต่าง ๆ ในสำนักงานอธิการบดี)**

ข้อมูล ณ วันที่ 30 มิ.ย. 2564

ลำดับ ที่	ส่วนงาน / หน่วยงาน	ตำแหน่ง	ประเภท พนักงาน	จำนวน	มติคณะกรรมการ บริหารฯ ครั้งที่/วันที่
1	<u>โครงการจัดตั้งวิทยาเขตอำนาจเจริญ</u> (1 อัตรา)	นักเทคนิค การแพทย์	สนับสนุน วิชาชีพ เฉพาะ	1	21/2563
	<u>ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์เทคโนโลยีเกษตรและนวัตกรรม</u>				เมื่อวันที่ 11 ส.ค. 2563
	-				
2	<u>โครงการจัดตั้งวิทยาเขตนครสวรรค์ (12</u> <u>อัตรา)</u>				
	<u>ศูนย์การแพทย์มหิดลบำรุงรักษ์ จังหวัด</u> <u>นครสวรรค์</u>	ทันตแพทย์	สนับสนุน วิชาชีพ เฉพาะ	2	27/2562

ลำดับ ที่	ส่วนงาน / หน่วยงาน	ตำแหน่ง	ประเภท พนักงาน	จำนวน	มติคณะกรรมการ บริหารฯ ครั้งที่/วันที่
-		แพทย์	สนับสนุน วิชาชีพ เฉพาะ	2	เมื่อวันที่ 12 พ.ย. 2562
		นักเทคนิค การแพทย์	สนับสนุน วิชาชีพ เฉพาะ	1	
-		พยาบาล	สนับสนุน วิชาชีพ เฉพาะ	5	9/2564
					เมื่อวันที่ 23 มี.ค. 2564
	กลุ่มวิชาการและหลักสูตร				
	- หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต	อาจารย์	วิชาการ	1	27/2562
	สาขาวิชานวัตกรรมเพื่อพัฒนาท้องถิ่น				เมื่อวันที่ 12 พ.ย. 2562
	- หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต	อาจารย์	วิชาการ	1	24/2563
	สาขาการประกอบการเชิงนิเวศวัฒนธรรม				เมื่อวันที่ 8 ก.ย. 2563
	เพื่อบรรจุ ดร.ชนกพร พัวพัฒนกุล				
3	กองบริหารงานทั่วไป (1 อัตรา)	เจ้าหน้าที่ บริหารงาน ทั่วไป	สนับสนุน ทั่วไป	1	7/2563
	งานบริหารเอกสาร				เมื่อวันที่ 9 มี.ค. 2564
	เป็นการจัดสรรให้ล่วงหน้า เพื่อทดแทน เลขที่อัตรา 9				
	อัตราข้าราชการเปลี่ยนสถานภาพ เกษียณอายุงาน 1 ต.ค. 2564				
	โดยมหาวิทยาลัยจะไม่จัดสรรอัตรา ทดแทนตำแหน่งดังกล่าว				
	ในปีงบประมาณ 2565				
4	กองบริหารงานวิจัย (6 อัตรา)				
	งานเครื่องมือกลาง	นักวิทยาศาสตร์	สนับสนุน วิชาการ	4	29/2563
-					เมื่อวันที่ 10 พ.ย. 2563

ลำดับ ที่	ส่วนงาน / หน่วยงาน	ตำแหน่ง	ประเภท พนักงาน	จำนวน	มติคณะกรรมการ บริหารฯ ครั้งที่/วันที่
	<u>งานบริหารและส่งเสริมการวิจัย</u>	นักวิชาการ ศึกษา	สนับสนุน วิชาการ	1	9/2564
	-				เมื่อวันที่ 23 มี.ค. 2564
	<u>งานบริหารเงินทุนวิจัย</u>	นักบริหาร งานวิจัย	สนับสนุน วิชาการ	1	14/2564
					เมื่อวันที่ 25 พ.ค. 2564
5	<u>กองกฎหมาย (5 อัตรา)</u>	นิติกร	สนับสนุน ทั่วไป	4	17/2564
	-	นักวิชาการ สารสนเทศ	สนับสนุน ทั่วไป	1	เมื่อวันที่ 22 มิ.ย. 2564
	-				
รวม 25 อัตรา : วิชาการ 2/สนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ 11 อัตรา/สนับสนุนวิชาการ 6 อัตรา / สนับสนุนทั่วไป 6 อัตรา					

ส่วนที่ 5

แนวทางการบริหารอัตรากำลัง

1. การขออนุมัติจัดสรรอัตรานักงานมหาวิทยาลัย

ส่วนงานที่มีความจำเป็นและต้องการขออนุมัติจัดสรรอัตรานักงานมหาวิทยาลัย ให้เสนอคำขอฯ ตามแบบฟอร์มที่กำหนดไปยังกองทรัพยากรบุคคลตามขั้นตอน ดังนี้

(1) ส่วนงานจัดทำคำขอฯ ตามแบบฟอร์มที่มหาวิทยาลัยกำหนด และส่งกองทรัพยากรบุคคล

(2) กองทรัพยากรบุคคลวิเคราะห์ กลั่นกรองให้ความเห็นในเบื้องต้น ตามหลักเกณฑ์/แนวทางที่มหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อเสนอคณะกรรมการพิจารณาจัดสรรอัตรานักงานมหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติ

(3) คณะกรรมการพิจารณาจัดสรรอัตรานักงานมหาวิทยาลัยพิจารณาตามเหตุผลความจำเป็น ประกอบกับหลักเกณฑ์/แนวทางที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(4) กองทรัพยากรบุคคลแจ้งผลการพิจารณาตามมติที่ประชุมคณะกรรมการพิจารณาจัดสรรอัตรานักงานมหาวิทยาลัยให้ส่วนงานทราบ

- กรณีคณะกรรมการจัดสรรฯ มีมติจัดสรรอัตรากำลังให้ส่วนงาน กองทรัพยากรบุคคลกำหนดเลขที่อัตรากำลัง พร้อมทำฐานข้อมูลอัตรากำลังในระบบบริหารอัตรากำลัง

- กรณีคณะกรรมการจัดสรรฯ มีมติไม่จัดสรรอัตรากำลังให้ส่วนงาน กองทรัพยากรบุคคลทำหนังสือแจ้งส่วนงานทราบ

(5) ส่วนงานดำเนินการสรรหาคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสม เพื่อบรรจุแต่งตั้งและเสนอเรื่องบรรจุฯ ไปยังมหาวิทยาลัยต่อไป

แนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาจัดสรรอัตรานักงานมหาวิทยาลัย กรณีบรรจุใหม่ ดังนี้

สายวิชาการ

1. การวิเคราะห์สัดส่วนจำนวนอาจารย์ : จำนวนนักศึกษาที่ลงทะเบียน (ค่า FTES)
2. การเทียบเกณฑ์มาตรฐานค่า FTES ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.)
3. จำนวนกรอบอัตรารว่างที่จัดสรรไปแล้วแต่ยังมิได้บรรจุ

4. จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่จะเกษียณอายุฯ ใน 3 ปีข้างหน้า
5. การได้รับจัดสรรอัตราใหม่ย้อนหลัง 3 ปี
6. จำนวนอาจารย์ที่ลาศึกษาในภาพรวมของส่วนงาน
7. ความสามารถในการพึ่งพาตนเอง เช่น เงินรายได้สะสมคงเหลือของส่วนงาน โอกาสในการสร้างรายได้ของส่วนงาน ตำแหน่งที่ก่อให้เกิดรายได้

สายสนับสนุน

1. จำนวนสัดส่วนบุคลากรสายวิชาการ : บุคลากรสายสนับสนุน
2. จำนวนกรอบอัตราว่างที่จัดสรรไปแล้วแต่ยังมิได้บรรจุ
3. ภาระงาน (ภาระงานเดิมหรืองานใหม่)
4. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่จะเกษียณอายุฯ ใน 3 ปีข้างหน้า
5. การได้รับจัดสรรอัตราใหม่ย้อนหลัง 3 ปี
6. ข้อมูลจำนวนบุคลากรในตำแหน่งที่เสนอขอ
7. ความสามารถในการพึ่งพาตนเอง เช่น เงินรายได้สะสมคงเหลือของส่วนงาน โอกาสในการสร้างรายได้ของส่วนงาน ตำแหน่งที่ก่อให้เกิดรายได้

แนวทางการบริหารอัตรากำลังเพื่อรองรับ HR New Normal after COVID-19

ตามที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีการประชุมคณะกรรมการประจำมหาวิทยาลัยมหิดล วาระพิเศษ เมื่อวันที่ 29 เมษายน 2563 เพื่อประชุมระดมสมองในหัวข้อ “MU New Normal after COVID-19” ซึ่งรักษาการแทนรองอธิการบดี ได้นำเสนอแนวทางการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับพฤติกรรมใหม่ ในหัวข้อ “HR New Normal after COVID-19” พร้อมทั้งเสนอ -ร่าง- แนวทางการปฏิบัติงาน HR New Normal after COVID-19 เพื่อแจ้งแนวปฏิบัติดังกล่าวต่อที่ประชุม ซึ่งมีทั้งหมด 9 ประเด็น โดยมีแนวทางการบริหารอัตรากำลัง (Workforce Planning) รวมอยู่ด้วย จากนั้นได้มีการนำเสนอแนวทางการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับ HR New Normal after COVID-19 ต่อที่ประชุมต่าง ๆ เพื่อรับทราบ รวมทั้งได้ดำเนินการขอความร่วมมือจากส่วนงานเพื่อให้ข้อคิดเห็น ดังนี้

1. นำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการนโยบายและกำกับดูแลด้านทรัพยากรบุคคล ในการประชุมครั้งที่ 1/2563 เมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2563 (ที่ประชุมรับทราบ และให้ดำเนินการตามเสนอ)

2. ขอความร่วมมือจากหัวหน้าส่วนงานต่าง ๆ เพื่อพิจารณาให้ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ (ส่วนงานส่วนใหญ่เห็นด้วยตามแนวทางปฏิบัติใหม่)

3. รวบรวมข้อคิดเห็นที่ได้รับจากหัวหน้าส่วนงาน เสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล (ก.บ.ค.) ในการประชุมครั้งที่ 10/2563 เมื่อวันที่ 27 พฤษภาคม 2563 (ที่ประชุมรับทราบ และให้ดำเนินการตามเสนอ)

ในการนี้ จึงขอแจ้งแนวทางการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับ HR New Normal after COVID-19 ในส่วนของการบริหารอัตรากำลัง (Workforce Planning) ต่อที่ประชุม ดังนี้

แนวทางการปฏิบัติงานด้านการบริหารอัตรากำลัง (Workforce Planning) (ปรับวิธีการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Workforce Analysis) ให้ตอบสนองการทำงานที่มีภาวะวิกฤต)

1. กำหนดนโยบายการไม่เพิ่มอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานมหาวิทยาลัย (ชื่อส่วนงาน) โดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน (ยกเว้นตำแหน่งงานที่ให้บริการทางการแพทย์ ที่ส่วนงานวิเคราะห์แล้วว่าไม่เพียงพอ)

2. การวางแผนอัตรากำลังโดยจำแนกภาระงานหลัก ภาระงานรอง รวมทั้งความสามารถในการหารายได้ของ ส่วนงาน รวมถึงการพิจารณาใช้รูปแบบการจ้างงานจากภายนอก (Outsource) อย่างจริงจัง เช่น งานจัดเก็บเอกสาร งานคนสวน แม่บ้าน เป็นต้น

3. การเกลี่ยอัตรากำลัง หรือใช้รูปแบบการรวมศูนย์การดำเนินการ (Sharing Service center) ในงานบางประเภทที่สามารถให้บริการทุกส่วนงานโดยไม่กระทบกับพันธกิจหลัก เช่น งานดูแลสถานที่ งานบำรุงรักษา การใช้บริการส่วนกลาง เพื่อเป็นการลดภาระและความซ้ำซ้อน

4. ปรับปรุงภาระงานใน Job description ของตำแหน่งต่าง ๆ ต้องมีการ Re-skill Up-skill เพื่อให้รองรับการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home)

5. การทบทวนระยะเวลาในสัญญาจ้างให้เหมาะสมกับตำแหน่งและสถานการณ์

2. การบริหารอัตรากำลังเพื่อลดการใช้เงินรายได้งบประมาณของส่วนงาน

เพื่อเป็นการบริหารอัตรากำลังให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดโดยไม่เพิ่มอัตรากำลัง และนำอัตรากำลังมหาวิทยาลัยที่ส่วนงานไม่สามารถนำมาบรรจุได้ มาบรรจุพนักงานมหาวิทยาลัย (ชื่อส่วนงาน) ที่ได้รับการคัดเลือกมาบรรจุในอัตรากำลังมหาวิทยาลัย เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายของส่วนงาน โดยเฉพาะส่วนงานที่มีขนาดเล็ก หรือส่วนงานที่ประสบปัญหาด้านการเงิน โดยไม่เพิ่มอัตรากำลังในภาพรวม มหาวิทยาลัยจึงจัดโครงการบริหารอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารอัตรกำลังด้วยการนำอัตรา

ว่างของพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งอยู่ที่ส่วนกลางมาเติมเงินและจัดสรรเป็นวงเงินให้ส่วนงานเพื่อนำไปใช้ในการเปลี่ยนประเภทการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย (ชื่อส่วนงาน) ที่มีศักยภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จึงได้กำหนดโครงการบริหารอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งมีแนวปฏิบัติ ดังภาพ



3. การต่อเวลาการปฏิบัติงานเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง

ในการดำเนินการที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยกำหนดเกณฑ์การวิเคราะห์ความต้องการคณาจารย์เพื่อต่อเวลาฯ ไว้ 4 แนวทางโดยส่วนงานสามารถพิจารณาใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ความต้องการบุคลากรสายวิชาการข้อใดข้อหนึ่งได้ ดังนี้

1. พิจารณาจากโครงสร้างอายุของคณาจารย์ในหน่วยงาน
2. พิจารณาการขาดแคลนในแง่จำนวน โดย

2.1 พิจารณาตามเกณฑ์มาตรฐานภาระงานขั้นต่ำของสายวิชาการ

ให้ใช้แนวทางการดำเนินการขอตำแหน่งทางวิชาการในปัจจุบันที่ได้กำหนดมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำไว้ 1,610 ชั่วโมง/ปี และกำหนดให้มีชั่วโมงสอนไม่น้อยกว่า 180 ชั่วโมง/ปีการศึกษา

2.2 พิจารณาตามเกณฑ์สัดส่วนอาจารย์ : นักศึกษาที่เรียนเต็มเวลา

สาขาวิชา	อัตราส่วนอาจารย์ : นักศึกษาที่เรียนเต็มเวลา	
	ข้าราชการ ¹	พนักงานมหาวิทยาลัย ²
1.1 ระดับอนุปริญญาและปริญญาตรี		
1) ศึกษาศาสตร์และการฝึกหัดครู	1 : 15	1 : 22.5
2) มนุษยศาสตร์ ศาสนา และเทววิทยา	1 : 18	1 : 27
3) วิจารณ์ศิลป์และประยุกต์ศิลป์	1 : 8	1 : 12
4) นิติศาสตร์	1 : 18	1 : 27
5) สังคมและพฤติกรรมศาสตร์	1 : 18	1 : 27
6) การบริหารพาณิชยกรรมและธุรกิจ	1 : 18	1 : 27
7) การสื่อสารมวลชนและการเอกสาร	1 : 18	1 : 27
8) คหกรรมศาสตร์	1 : 18	1 : 27
9) ธุรกิจบริการ	1 : 18	1 : 27
10) วิทยาศาสตร์ธรรมชาติ	1 : 10	1 : 15
11) คณิตศาสตร์และวิทยาการคอมพิวเตอร์	1 : 10	1 : 15
12) แพทยศาสตร์และวิชาที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ	1 : 4	1 : 6
13) วิศวกรรมศาสตร์	1 : 10	1 : 15
14) สถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง	1 : 4	1 : 6
15) การอาชีวะ ทัศนกรรม และอุตสาหกรรม	1 : 10	1 : 15
16) การขนส่งและการคมนาคม	1 : 10	1 : 15
17) เกษตรศาสตร์ วนศาสตร์และประมง	1 : 10	1 : 15
18) เภสัชศาสตร์	1 : 4	1 : 6
19) สัตวแพทยศาสตร์	1 : 3.5	1 : 5.25
20) อื่นๆ	1 : 18	1 : 27
หรือ	1 : 10	1 : 15
	แล้วแต่ กรณี	

สาขาวิชา	อัตราส่วนอาจารย์ : นักศึกษาที่เรียนเต็มเวลา	
	ข้าราชการ ¹	พนักงานมหาวิทยาลัย ²
1.2 ระดับบัณฑิตศึกษา		
1) สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์	1 : 10	1 : 15
2) วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	1 : 5	1 : 7.5
3) แพทยศาสตร์และวิชาที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ	1 : 4	1 : 6

¹ เกณฑ์มาตรฐานกลางสำหรับการจัดทำโครงการพัฒนาการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาในช่วง แผนพัฒนาฯ ระยะที่ 8

² เกณฑ์การพิจารณาอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยเพิ่มเติม

ผลรวมทั้งปีการศึกษาของจำนวนนักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนแต่ละวิชา X จำนวนหน่วยกิตของวิชานั้น

$$\text{จำนวนนักศึกษาที่เรียนเต็มเวลา} = \frac{\text{จำนวนหน่วยกิตตามหลักสูตรต่อปีการศึกษา (ปริญญาตรี=36 บัณฑิตศึกษา=24)}}{\text{จำนวนหน่วยกิตตามหลักสูตรต่อปีการศึกษา (ปริญญาตรี=36 บัณฑิตศึกษา=24)}}$$

(ที่มา หนังสือแนวทางการแบ่งงาน การกำหนดตำแหน่งและอัตรากำลัง โดย สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย มิถุนายน 2546)

2.3 พิจารณาโดยนำเกณฑ์การวิเคราะห์จำนวนอาจารย์ที่ต้องการตามสาขาวิชาซึ่งหน่วยงานกำหนดขึ้นเอง (หากมี)

ทั้งนี้ เกณฑ์ที่หน่วยงานกำหนดต้องไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ม. กำหนดไว้

3. การกำหนดสาขาวิชาขาดแคลน

3.1 เป็นสาขาวิชาขาดแคลนตามมติคณะรัฐมนตรี จำนวน 19 สาขาวิชา ได้แก่

กลุ่มสาขาวิชา	สาขาวิชา
1. กลุ่มวิชาทางด้านวิทยาศาสตร์-เทคโนโลยี	- สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์
	- สาขาวิชาปิโตรเคมี
	- สาขาวิชาวิทยาศาสตร์
	- สาขาวิชาคณิตศาสตร์
	- สาขาวิชาคอมพิวเตอร์

กลุ่มสาขาวิชา	สาขาวิชา
2. กลุ่มวิชาทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ	<ul style="list-style-type: none"> - สาขาวิชาอุตสาหกรรมเกษตร - สาขาวิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม - สาขาวิชาอัญมณีและเครื่องประดับ - สาขาวิชาสถาปัตยกรรมศาสตร์ - สาขาวิชาแพทยศาสตร์ - สาขาวิชาสัตวแพทยศาสตร์ - สาขาวิชาทันตแพทยศาสตร์ - สาขาวิชาเภสัชศาสตร์ - สาขาวิชากายภาพบำบัด - สาขาวิชาเทคนิคการแพทย์ - สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ - สาขาวิชารังสีเทคนิค - สาขาวิชากิจกรรมบำบัด - สาขาวิชาภาษา
3. กลุ่มสาขาวิชาอื่นๆ	

3.2 เป็นสาขาวิชาขาดแคลนที่หน่วยงานเห็นสมควรกำหนดให้เป็นสาขาวิชาขาดแคลนเพิ่มเติม โดยพิจารณาจากตัวชี้วัด

ภาระงานด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ

4. เหตุผลความจำเป็นเฉพาะกรณี

4.1 ผู้เกษียณอายุราชการ เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเฉพาะ อาทิ สอนเก่ง วิจัยเก่ง หรือมีคุณสมบัติพิเศษที่ยังไม่สามารถหาบุคลากรอื่นมาแทนได้

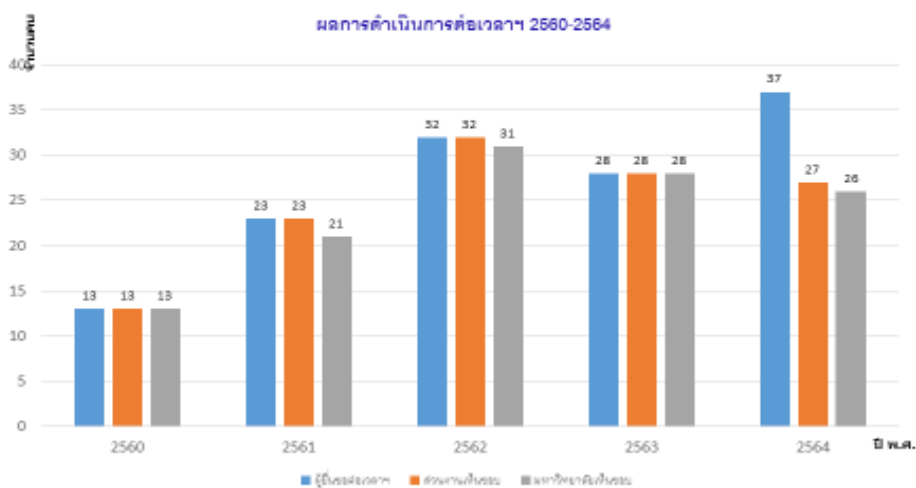
4.2 ความจำเป็นต้องมีบุคลากรประจำหลักสูตร ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2558

หมายเหตุ ส่วนงานสามารถอนุมัติโลมใช้เกณฑ์นี้กับพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งนักวิจัยและตำแหน่งประเภทสายสนับสนุนได้แล้วแต่กรณี

ผลดำเนินการต่อเวลาการปฏิบัติงานเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ปี 2560-2564

 ตารางสรุปผลการดำเนินการต่อเวลา ปี 2560-2564						
ปี พ.ศ.	จำนวนคน ผู้ยื่นคำขอ ต่อเวลา	ผ่านการ พิจารณา ระดับส่วนงาน	ร้อยละ ของผู้ผ่านการ พิจารณาระดับ ส่วนงาน	ผ่านการ พิจารณา ระดับ มหาวิทยาลัย	ร้อยละ ของผู้ผ่านการ พิจารณา ระดับ มหาวิทยาลัย	หมายเหตุ
2560	13	13	100	13	100	
2561	23	23	100	21	91	
2562	32	32	100	31	97	
2563	28	28	100	28	100	
2564	37	27	73	26	96	
รวม	133	123	92	119	97	


ผลการดำเนินการต่อเวลา 2560-2564



ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย
- แบบฟอร์มการเสนอขอจัดสรรอัตรา
- แบบเสนอขอจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย(กรณีอัตราใหม่) สายวิชาการ
- แบบเสนอขอจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย(กรณีอัตราใหม่) สายสนับสนุน



คำสั่งมหาวิทยาลัยมหิดล

ที่ ๒๔๒๓ /๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย

เพื่อให้การดำเนินการพิจารณาจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ.๒๕๕๐ จึงแต่งตั้งบุคคลต่อไปนี้ให้ดำรงตำแหน่งคณะกรรมการพิจารณาจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย

๑. อธิการบดี	ประธานกรรมการ
๒. รองอธิการบดี	กรรมการ
๓. รองอธิการบดีฝ่ายนโยบายและแผน	กรรมการ
๔. รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคล	กรรมการ
๕. รองอธิการบดีฝ่ายการคลัง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองแผนงาน	กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคล	กรรมการและเลขานุการ
๙. ผู้แทนกองทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการฯ ชุดนี้มีหน้าที่

๑. กำหนดนโยบายการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย
๒. วิเคราะห์ และพิจารณาจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย
๓. แต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อช่วยปฏิบัติงานตามความเหมาะสม

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป โดยให้คณะกรรมการมีวาระการดำรงตำแหน่งตามอธิการบดีที่แต่งตั้ง

สั่ง ณ วันที่ ๑๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(ศาสตราจารย์ นายแพทย์บรรจง มไหสวริยะ)

รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

แบบฟอร์มการเสนอขอจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ พ.ศ. ทดแทนอัตราว่างของข้าราชการ

ส่วนงาน.....

ลำดับที่	อัตราข้าราชการที่ว่างลง			อัตราที่เสนอขอรับจัดสรรทดแทน		
	ตำแหน่ง	เลขประจำตำแหน่ง	สาเหตุ * การว่าง	ตำแหน่ง	คุณวุฒิ	ภาระงานที่จะมอบหมายให้ปฏิบัติ (ทุกตำแหน่ง)

* หมายเหตุ ขอให้ระบุ (๑) (๒) หรือ (๓)

(๑) อัตราข้าราชการที่ว่างลงด้วยเหตุจากการเกษียณอายุราชการ (ว่างตั้งแต่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.)

(๒) อัตราข้าราชการที่ว่างลงจากสาเหตุอื่น (ว่างภายในปีงบประมาณ พ.ศ.)

(๓) อัตราข้าราชการเปลี่ยนสถานภาพและเกษียณอายุงาน (ว่างตั้งแต่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.)

แบบเสนอขอจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย (กรณีอัตราใหม่) สายวิชาการ

1. ข้อมูลทั่วไป

- (1) ส่วนงาน.....
- (2) ขอรับการจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน.....อัตรา ดังนี้ (โปรดเรียงลำดับตามความสำคัญ)

ลำดับที่	หน่วยงาน/ตำแหน่ง	คุณวุฒิ	จำนวน	เหตุผลความจำเป็น
1.				<input type="checkbox"/> ภาระงานตามยุทธศาสตร์/นโยบายของมหาวิทยาลัย <input type="checkbox"/> ภาระงานใหม่ <input type="checkbox"/> ภาระงานเดิมแต่ขยายงานเพิ่มเติม <input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....
2.				<input type="checkbox"/> ภาระงานตามยุทธศาสตร์/นโยบายของมหาวิทยาลัย <input type="checkbox"/> ภาระงานใหม่ <input type="checkbox"/> ภาระงานเดิมแต่ขยายงานเพิ่มเติม <input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....

2. ข้อมูลประกอบการพิจารณา (จำแนกเป็นรายอัตรา โดยจัดทำเป็นเอกสารแนบ)

- (1) เหตุผลและความจำเป็น
- (2) แบบบรรยายลักษณะงาน/ภาระงาน (Job Description) ของตำแหน่งที่เสนอขอ
- (3) แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งหน่วยงานภายในส่วนงานของตำแหน่งที่เสนอขอ
- (4) หากไม่ได้รับการจัดสรรอัตราเพิ่ม จะดำเนินการอย่างไร (โปรดระบุ)

3. ข้อมูลอัตรากำลังของส่วนงาน

- (1) อัตรากำลังในภาพรวมของส่วนงาน

ภาควิชา/หน่วยงาน	ประเภทบุคลากร	วิชาการ			สนับสนุน			รวม
		คนครอง (ปฏิบัติงาน)	คนครอง (ลาศึกษา)	อัตรารว่าง	คนครอง (ปฏิบัติงาน)	คนครอง (ลาศึกษา)	อัตรารว่าง	

(2) อัตรากำลังของหน่วยงานที่เสนอขอ (จำแนกเป็นรายตำแหน่ง เฉพาะสายวิชาการ)

ภาควิชา/หน่วยงาน ประเภทบุคลากร	ตำแหน่ง	อัตราที่มีคนครอง		รวม	อัตรารว่าง	หมายเหตุ*
		ปฏิบัติงานจริง	ลาศึกษา			
หน่วยงาน.....						
ข้าราชการ	อาจารย์					
					
					
พ.ม.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์					
					
					

*กรณีที่มีอัตรารว่างโปรดระบุ อยู่ระหว่างดำเนินการ ยังไม่ได้ดำเนินการ
 เคยบรรจุแล้วว่างลง ยังไม่เคยบรรจุ (ได้รับจัดสรรตั้งแต่.....)
ตั้งแต่.....

(3) อัตราที่จะเกษียณอายุงานในอีก 3 ปี (สายวิชาการ)

ปีงบประมาณ พ.ศ.	หน่วยงาน/ตำแหน่ง	เลขที่อัตรา	ประเภทบุคลากร					
			พ.ม.	พ.ส.	ข้าราชการ	ลจ.ปจ.	รวม	

(4) อัตราที่ได้รับจัดสรรย้อนหลัง 3 ปี (สายวิชาการ)

ปีงบประมาณ พ.ศ.	หน่วยงาน	ตำแหน่ง	จำนวน

4. ข้อมูลเกี่ยวกับอัตราที่เสนอขอ

ภารกิจด้านการสอน

- ปฏิบัติงานในหลักสูตร.....สาขา.....
ระดับ ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก อื่นๆ.....
- จำนวนอาจารย์ประจำในหลักสูตรที่เสนอขอ.....คน
- จำนวนนักศึกษาที่ลงทะเบียนในหลักสูตรที่เสนอขอ.....คน
- สัดส่วนอาจารย์ : นักศึกษา..... (ในภาพรวมของส่วนงาน).....

ภารกิจด้านการวิจัย

.....
.....
.....
.....

ภารกิจด้านบริการวิชาการ

.....
.....
.....
.....

แบบเสนอขอจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย (กรณีอัตราใหม่) สายสนับสนุน

1. ข้อมูลทั่วไป

- (1) ส่วนงาน.....
- (2) ขอรับการจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน.....อัตรา ดังนี้ (โปรดเรียงลำดับตามความสำคัญ)

ลำดับที่	หน่วยงาน/ตำแหน่ง	คุณวุฒิ	จำนวน	เหตุผลความจำเป็น
1.				<input type="checkbox"/> ภาระงานตามยุทธศาสตร์/นโยบายของมหาวิทยาลัย <input type="checkbox"/> ภาระงานใหม่ <input type="checkbox"/> ภาระงานเดิมแต่ขยายงานเพิ่มเติม <input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....
2.				<input type="checkbox"/> ภาระงานตามยุทธศาสตร์/นโยบายของมหาวิทยาลัย <input type="checkbox"/> ภาระงานใหม่ <input type="checkbox"/> ภาระงานเดิมแต่ขยายงานเพิ่มเติม <input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....

2. ข้อมูลประกอบการพิจารณา (จำแนกเป็นรายอัตรา โดยจัดทำเป็นเอกสารแนบ)

- (1) เหตุผลและความจำเป็น
- (2) แบบบรรยายลักษณะงาน/ภาระงาน (Job Description) ของตำแหน่งที่เสนอขอ
- (3) แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งหน่วยงานภายในส่วนงานของตำแหน่งที่เสนอขอ
- (4) หากไม่ได้รับการจัดสรรอัตราเพิ่ม จะดำเนินการอย่างไร (โปรดระบุ)

3. ข้อมูลอัตรากำลังของส่วนงาน

- (1) อัตรากำลังในภาพรวมของส่วนงาน

ภาควิชา/หน่วยงาน	ประเภทบุคลากร	วิชาการ			สนับสนุน			รวม
		คนครอง (ปฏิบัติงาน)	คนครอง (ลาศึกษา)	อัตรารว่าง	คนครอง (ปฏิบัติงาน)	คนครอง (ลาศึกษา)	อัตรารว่าง	

(2) อัตรากำลังของหน่วยงานที่เสนอขอ (จำแนกเป็นรายตำแหน่ง เฉพาะสายสนับสนุน)

ภาควิชา/หน่วยงาน ประเภทบุคลากร	ตำแหน่ง	อัตราที่มีคนครอง		รวม	อัตรารว่าง	หมายเหตุ*
		ปฏิบัติงานจริง	ลาศึกษา			
หน่วยงาน.....						
ข้าราชการ					
					
					
พ.ม.					
					
					

*กรณีที่มีอัตรารว่างโปรดระบุ อยู่ระหว่างดำเนินการ ยังไม่ได้ดำเนินการ
 เคยบรรจุแล้วว่างลง ยังไม่เคยบรรจุ (ได้รับจัดสรรตั้งแต่.....)
 ตั้งแต่.....

(3) อัตราที่จะเกษียณอายุงานในอีก 3 ปี (สายสนับสนุน)

ปีงบประมาณ พ.ศ.	หน่วยงาน/ตำแหน่ง	เลขที่อัตรา	ประเภทบุคลากร				
			พ.ม.	พ.ส.	ข้าราชการ	ลจ.ปจ.	รวม

(4) อัตราที่ได้รับจัดสรรย้อนหลัง 3 ปี (สายสนับสนุน)

ปีงบประมาณ พ.ศ.	หน่วยงาน	ตำแหน่ง	จำนวน