



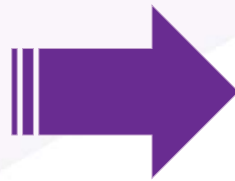
แนวทางและหลักเกณฑ์แผนอัตรากำลังพนักงาน
มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ปีงบประมาณ 2565-2568 เสนอต่อที่ประชุม
คณะกรรมการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่



วิสัยทัศน์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

(วิสัยทัศน์เดิม)

มหาวิทยาลัยชั้นนำ
รับผิดชอบต่อสังคม
และสร้างการพัฒนา
สู่ความเป็นเลิศที่ยั่งยืน



(วิสัยทัศน์ปรับใหม่)

มหาวิทยาลัยชั้นนำ
ที่รับผิดชอบต่อสังคม
และการพัฒนาที่ยั่งยืน

(A leading university committed to social responsibility
and sustainable development)

พันธกิจมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

- 1) ส่งสอนและอบรมบัณฑิต
- 2) ส่งสมและประยุกต์ปัญญาความรู้ (วิจัยและนวัตกรรม)
- 3) บริการทางวิชาการเพื่อตอบสนองชุมชนแผ่นดิน
- 4) สืบสานวัฒนธรรมล้านนา-ไทย และบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อม
(พันธกิจรอง โดยบูรณาการร่วมกับการดำเนินการในพันธกิจด้านอื่น ๆ)

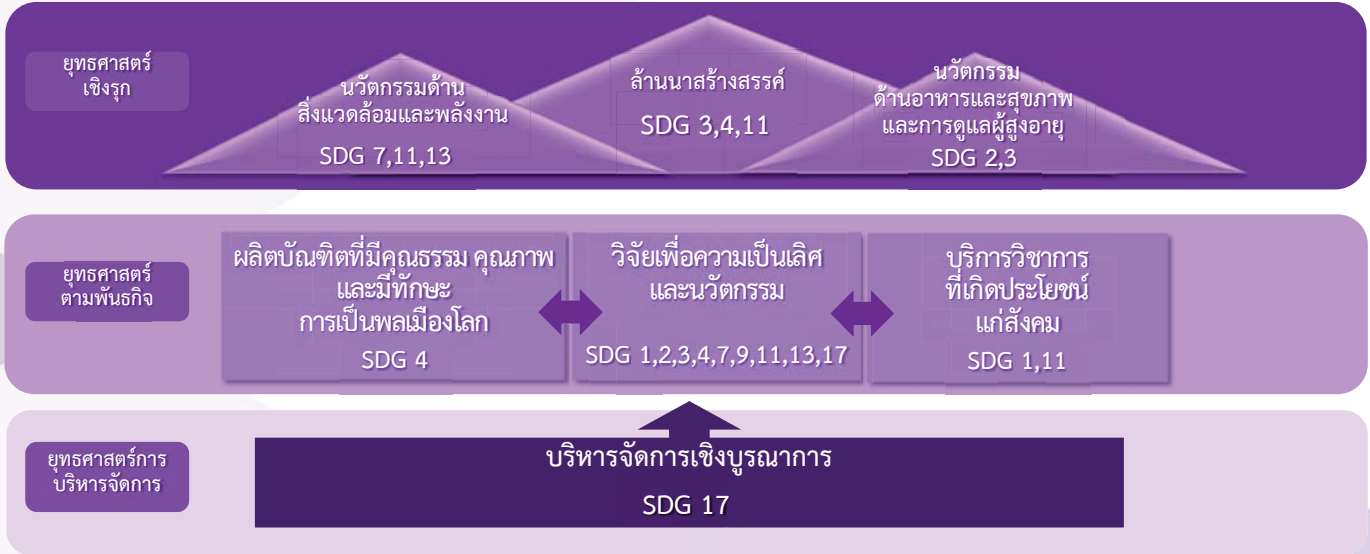




EdPEX 350 (TQC)

THE UIR Top 100

มหาวิทยาลัยชั้นนำ ที่รับผิดชอบต่อสังคมและการพัฒนาที่ยั่งยืน



เป้าหมายวิสัยทัศน์ ปี พ.ศ.2565

(เป้าหมายวิสัยทัศน์เดิม)

QS WORLD UNIVERSITY RANKINGS Top 500
QS World University Ranking



Economic Impact



EdPEX350 (TQC)

(เป้าหมายวิสัยทัศน์ปรับใหม่)

THE IMPACT RANKINGS Top 100
THE University Impact Ranking



16,500 ล้านบาท

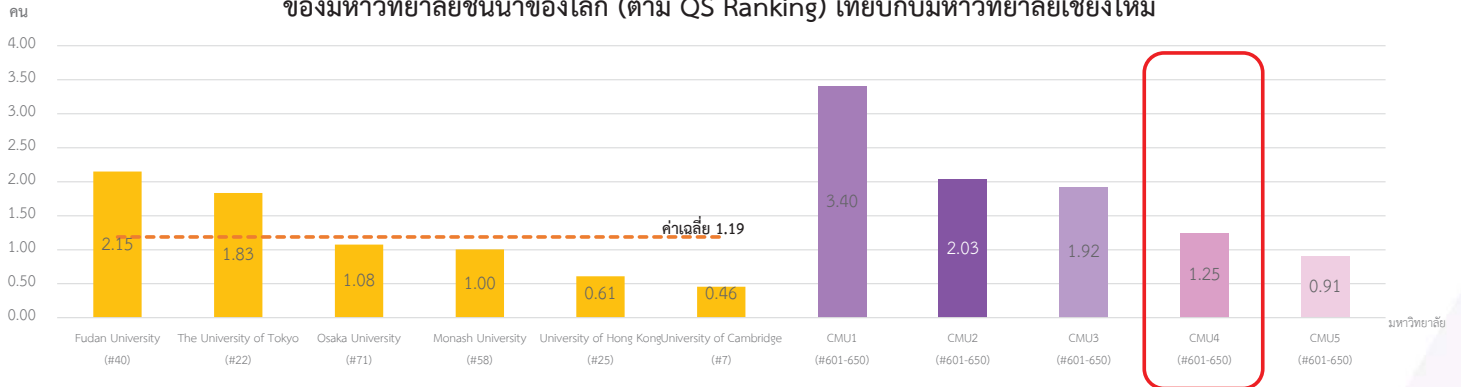
Socio-economic Impact



EdPEX350 (TQC)



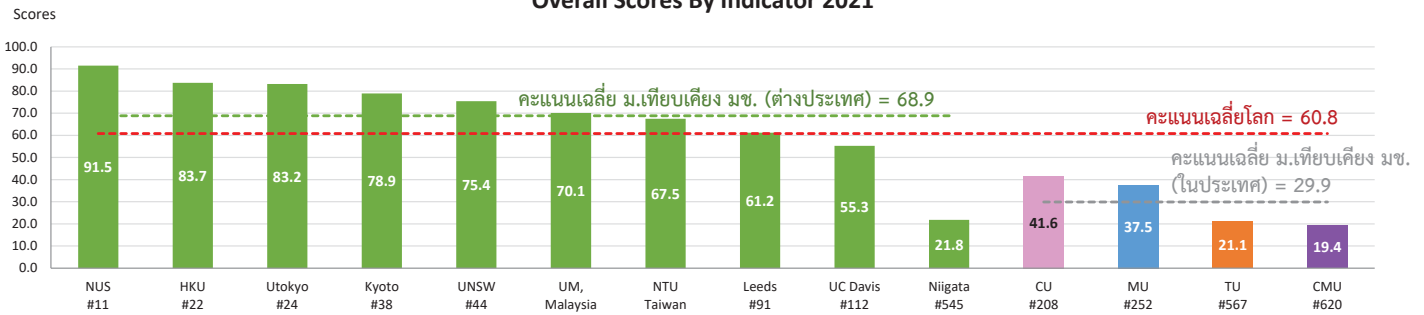
สัดส่วนบุคลากรสายวิชาการ 1 คนต่อสายปฏิบัติการ ของมหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก (ตาม QS Ranking) เทียบกับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่



- หมายเหตุ 1) พิจารณามหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก อันดับ ≤ 100 ตาม QS University Ranking 2020
- ข้อมูลของ มช. จากระบบ CMU-MIS (ไม่รวมศูนย์ศรีพัฒน์ และศูนย์ความเป็นเลิศทางการแพทย์) ณ วันที่ 8 ธันวาคม พ.ศ. 2563
 - CMU1 คือ ข้อมูลสัดส่วนทั้งหมด
 - CMU2 คือ ข้อมูลสัดส่วนที่ไม่รวม รพ.
 - CMU3 คือ ข้อมูลสัดส่วนที่รวม รพ. และไม่รวมลูกจ้างชั่วคราว
 - CMU4 คือ ข้อมูลสัดส่วนที่ไม่รวม รพ. และไม่รวมลูกจ้างชั่วคราว
 - CMU5 คือ ข้อมูลสัดส่วนที่ไม่รวม รพ. ไม่รวมลูกจ้างชั่วคราว และไม่รวมสำนักต่าง ๆ (ยกเว้น สำนักงานสภามหาวิทยาลัยและสำนักงานการตรวจสอบภายใน)

QS Ranking

Overall Scores By Indicator 2021

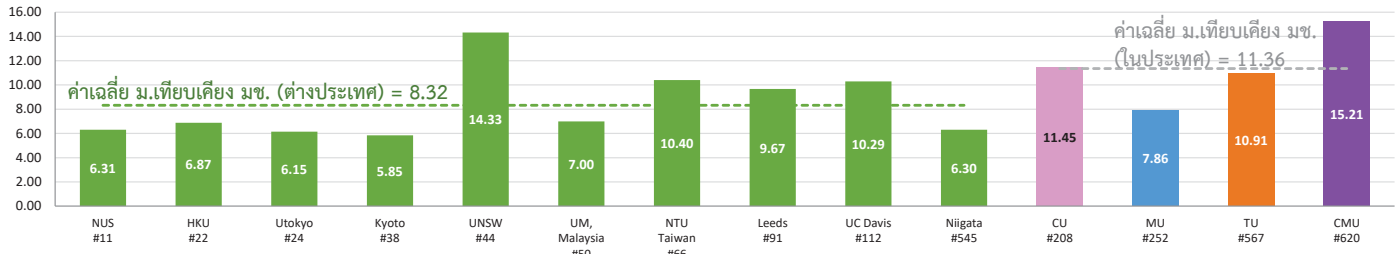


#World Rank	11	22	24	38	44	59	66	91	112	545	208	252	567	620	Weightings	Averages for the world 2021
SCORES BY INDICATOR 2021	NUS	HKU	Utokyo	Kyoto	UNSW	UM, Malaysia	NTU Taiwan	Leeds	UC Davis	Niigata	CU	MU	TU	CMU		
Overall	91.5	83.7	83.2	78.9	75.4	70.1	67.5	61.2	55.3	21.8	41.6	37.5	21.1	19.4	100%	60.8
Academic Reputation	99.7	98.1	100.0	98.6	91.1	74.1	91.8	70.6	68.7	4.8	67.1	41.7	22.4	30.0	40%	71.3
Citations per Faculty	72.9	48.0	62.5	42.6	78.4	47.7	54.8	36.7	56.1	8.0	9.0	7.8	2.8	6.1	20%	41.1
Employer Reputation	98.4	76.3	99.6	96.9	94.9	84.6	87.5	78.1	33.9	2.6	60.7	44.4	38.4	25.9	10%	66.7
Faculty Student	90.7	83.8	92.3	95.0	16.7	82.1	38.7	46.0	28.7	87.1	29.1	69.6	33.7	14.3	20%	61.3
International Faculty	100.0	100.0	10.7	16.0	100.0	68.7	19.1	84.7	75.1	5.4	14.6	8.6	16.2	8.4	5%	49.2
International Student	71.4	98.9	26.1	19.8	99.2	44.5	38.7	81.3	68.4	3.5	2.6	5.6	1.9	3.7	5%	47.0



QS Ranking

สัดส่วนนักศึกษาต่อบุคลากรสายวิชาการ 1 คน



DATA 2021	NUS #11	HKU #22	Utokyo #24	Kyoto #38	UNSW #44	UM, Malaysia #50	NTU Taiwan #66	Leeds #91	UC Davis #112	Niigata #545	CU #208	MU #252	TU #567	CMU #620
Student	29,080	20,113	27,559	22,687	45,222	17,390	29,915	32,738	35,195	12,400	34,512	29,165	28,359	35,628
International Students	7,273	8,301	3,725	2,628	19,578	3,179	5,058	9,207	8,254	406	770	1,466	381	1,206
International Faculty	3,123	2,025	295	349	1,766	637	294	1,080	1,032	70	253	205	236	127
Citations (Normalized)	524,670	226,093	436,185	271,338	391,394	191,147	248,800	209,674	301,879	32,341	55,595	59,969	12,614	29,270
Citations (Excluding Self-Citations)	568,230	288,665	531,641	294,002	459,255	207,125	350,353	212,784	441,196	47,780	71,427	97,029	16,133	32,550
Citations (Including Self-Citations)	646,182	295,475	614,316	334,844	520,430	222,274	356,652	254,663	480,283	53,121	72,258	106,243	17,160	41,074
Papers	43,902	24,724	59,143	33,479	41,430	21,080	34,562	20,947	35,908	6,452	11,023	12,600	3,810	7,348
Faculty Staff	4,611	2,927	4,479	3,878	3,156	2,485	2,876	3,385	3,420	1,967	3,014	3,710	2,600	2,343

นักศึกษาต่อบุคลากรสายวิชาการ	ค่าเฉลี่ยสัดส่วน	ส่วนต่างสัดส่วนเฉลี่ยกับสัดส่วนของ มช.	จำนวนบุคลากรสายวิชาการ มช. ที่ต้องมีเพิ่มขึ้น (คน)	รวมจำนวนบุคลากรสายวิชาการ (คน)	สัดส่วนเมื่อเพิ่มบุคลากรสายวิชาการ มช.
ต่างประเทศ	8.32	6.89	1,940	4,283	8.32
ในประเทศ	11.36	3.85	794	3,137	11.36

มช. ควรมีบุคลากรสายวิชาการรวม 4,283 คน (เพื่อให้ใกล้เคียงกับม. เทียบเคียงต่างประเทศ) หรือ
มช. ควรมีบุคลากรสายวิชาการรวม 3,137 คน (เพื่อให้ใกล้เคียงกับม. เทียบเคียงในประเทศ)



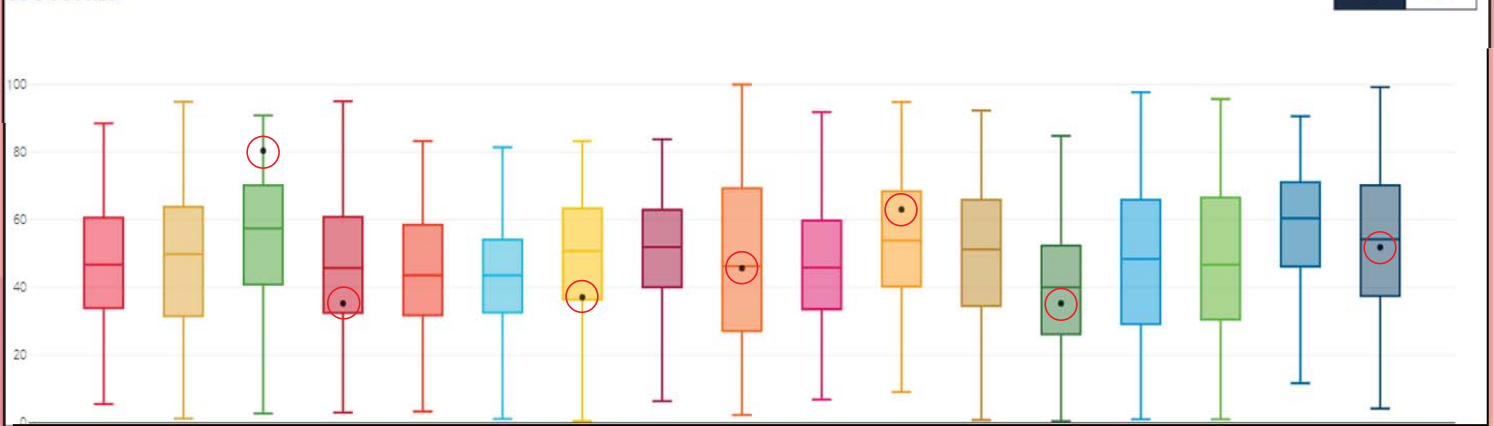
ผล SDGs Score ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เทียบกับผลประเมินทั้งหมดในปี 2020

OVERALL SCORE
61.8 out of 100

OVERALL RANK
301-400 out of 767 institutions

SDG PARTICIPATED
7 out of 17 Sustainable Development Goals

SDG SCORES



- SDG 1: No Poverty
- SDG 2: Zero Hunger
- SDG 3: Health
- SDG 4: Education
- SDG 5: Gender equality
- SDG 6: Clean Water
- SDG 7: Clean Energy
- SDG 8: Economic Growth
- SDG 9: Innovation
- SDG 10: Reduced Inequalities
- SDG 11: Sustainability
- SDG 12: Consumption
- SDG 13: Climate Action
- SDG 14: Life Below Water
- SDG 15: Life on Land
- SDG 16: Peace and Justice
- SDG 17: Working Together



SDG	คะแนนที่ CMU ได้รับปี 2020	คะแนน Percentile 50 (Q3) 2020	Gap Q3	คะแนน Percentile 75 (Q4) 2020	Gap Q4	วิจัย	สภาพแวดล้อมภายใน	ชุมชนภายนอก/ภาคธุรกิจ	การผลิตบัณฑิต
SDG 1 : No Poverty	-	57	-	60.5	-	27%: Research	-	23% : Community anti-poverty programs	27% : Proportion of students receiving financial aid 23% : University anti-poverty programs (23%)
SDG 2 : Zero Hunger	-	50	-	64	-	27%: Research related to hunger	23%: Student hunger	27% : National hunger	23% : Proportion of graduates in food sustainability
SDG 3 : Good Health and Well-being	80.4	59	+21.4	70.2	+10.2	27%: Research on health and well-being	38.4%: Collaborations and health services		34.6% : Proportion of health graduates
SDG 4: Quality Education	35.2	45.5	-10.3	60.8	-25.3	27%: Research on early years and lifelong learning education	-	26.8%: Lifelong learning measures	15.4% : Proportion of graduates with teaching qualification 30.8% : Proportion of first-generation students
SDG 7: affordable and clean energy	37	50.3	-13.3	63.3	-26.3	27%: Research on affordable and clean energy	23%: Clean energy measures 27%: Energy use	23% : Energy and the community	-
SDG 9: Industry Innovation and Infrastructure	45.6	45.8	-0.2	69.3	-23.7	11.6% : Research on industry, innovation and infrastructure 15.4% : Patents 38.4% : Research income from industry		34.6% : University spin-offs	-
SDG 11: Sustainable Cities and Communities	63	54.1	+8.9	68.4	-5.4	27%: Research on sustainable cities and communities	15.3% : Expenditure on arts and heritage	22.6% : Support of arts and heritage 35.1% : Sustainable practices	-
SDG 13 : Climate Action	35.2	40	-4.8	52.3	-17.1	27%: Research on climate action	27% : Low-carbon energy use 23% : Carbon neutrality	23% : Environmental education measures	-
SDG 17 : Partnerships for the Goals	51.8	54.1	-2.3	70.3	-18.5	27.1%: Research	-	18.5% : Relationships to support the goals 27.2% : Publication of SDG reports	27.2% : Education on the SDGs

แถบสีเหลือง หมายความว่ากำหนดค่าเป้าหมาย Q3 และ แถบสีฟ้า หมายความว่ากำหนดค่าเป้าหมาย Q4 ในปี 2565



เป้าหมายการจัดสรรอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ 2565-2568

- เป้าหมายวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย
- เป้าหมายการขับเคลื่อนแผนพัฒนามหาวิทยาลัยด้วยผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติงานของส่วนงาน
- เป้าหมายอันดับมหาวิทยาลัย
 - ในปี 2568 มข. ควรมีบุคลากรสายวิชาการรวม 4,283 คน เพื่อให้ใกล้เคียงกับ ม.เทียบเคียงต่างประเทศ หรือ
 - ในปี 2568 มข. ควรมีบุคลากรสายวิชาการรวม 3,137 คน เพื่อให้ใกล้เคียงกับ ม. เทียบเคียงในประเทศ

ตามข้อจำกัดทางด้านงบประมาณ

- กรอบการจัดสรรอัตรากำลังทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนที่คาดว่าจะจัดสรรได้ทั้งหมดภายใน 4 ปี (ปี 2565-2568) มีจำนวนรวม 1,255 อัตรา ประกอบด้วย
- อัตราที่สามารถจัดสรรได้ในปี 2565 ประมาณ 400 อัตรา
 - จำนวนผู้เกษียณในปี 2564-2567 อีก 855 อัตรา

มข. ควรจัดสรรอัตรากำลังสายวิชาการจำนวนมากกว่า 3,137 อัตรา และควรจัดสรรอัตรากำลังสายวิชาการและสายสนับสนุนรวมจำนวนไม่เกิน 1,262 อัตรา

หมายเหตุ : ปัจจุบัน มข. มีอาจารย์ จำนวน 2,389 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 2,977 คน

ทั้งนี้ กองแผนงานได้ทำการวิเคราะห์สัดส่วนสายวิชาการต่อสายสนับสนุนเพื่อหาสัดส่วนที่เหมาะสม โดยทำการวิเคราะห์ 4 ตัวแบบ ได้แก่
(1) สัดส่วน 100 ต่อ 0 (2) สัดส่วน 70 ต่อ 30 (3) สัดส่วน 60 ต่อ 40 และ (4) สัดส่วน 50 ต่อ 50



1. กรอบแนวคิดการจัดสรรอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ 2565-2568

1.1 การจัดสรรงบประมาณประจำปี รายจ่ายบุคลากรภาครัฐ ของสำนักงานงบประมาณ ให้กับ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

1

- มหาวิทยาลัยได้รับจัดสรรงบประมาณ ภายใต้กรอบอัตรากำลังข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ตาม พ.ร.บ. งบประมาณ จำนวน 7,598 อัตรากำลัง (ทั้งข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย)

2

- มหาวิทยาลัยได้รับจัดสรรงบประมาณตามบัญชีถือจ่าย และอัตรากำลังใหม่ทดแทนตามเกณฑ์ที่สำนักงานงบประมาณกำหนด ประกอบด้วย
 1. มีคนพร้อมบรรจุ (12 เดือน)
 2. ประกาศสรรหา รับสมัคร (6 เดือน) และ
 3. ไม่ได้ดำเนินการใด ๆ (4 เดือน จำนวนร้อยละ 10 ของอัตรากำลัง)

3

- งบประมาณรายจ่ายบุคลากรของรัฐและสวัสดิการของบุคลากรของรัฐ ถูกจัดสรรเท่าที่จำเป็นตามสิทธิตามกฎหมาย และเป็นไปตามแผนการปฏิรูปประเทศที่ต้องการลดขนาดกำลังคน
- แนวโน้มของงบประมาณเงินแผ่นดินที่ใช้สำหรับบุคลากรของมหาวิทยาลัยคงที่ เนื่องจากหลักเกณฑ์ที่สำนักงานงบประมาณกำหนดจัดสรรงบประมาณ และไม่ได้รับจัดสรรคืนประเภทลูกจ้างประจำ

4

- การจัดสรรอัตรากำลังของมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ 2565-2568 แบบ Rolling Plan โดยให้มีการทบทวนแผนตามความเหมาะสม



1. กรอบแนวคิดการจัดสรรอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ 2565-2568

1.2 กรอบการจัดสรรอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ 2565-2568 : มหาวิทยาลัย

มีนโยบายจัดสรรอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการต่อสายสนับสนุน เป็นสัดส่วน 70 : 30 เพื่อบริหารอัตรากำลังสายวิชาการต่อสายสนับสนุนให้มีสัดส่วนเป็น 1 ต่อ 1 ตามแผนอัตรากำลังของมหาวิทยาลัย ปี 2561-2564 โดยเน้นที่ประสิทธิภาพและศักยภาพ อาทิ ส่งเสริมสมรรถนะของบุคลากร การบูรณาการการทำงาน ปรับกระบวนการทำงาน ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทดแทน ฯลฯ

1.3 กรอบแนวคิดการคิดภาระงานตาม FTES Plus : พิจารณาจากภาระงาน ดังนี้

- ภาระงานสอนตาม FTES : Full Time Equivalent Student
- Plus : ภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากภาระงานขั้นต่ำ เพื่อให้เกิดผลงานตามคำรับรองการปฏิบัติงานของส่วนงาน



2. แนวทางและหลักเกณฑ์การจัดสรรอัตราค่าจ้างสายวิชาการ (อาจารย์) และสายสนับสนุน

แผนอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย มช.
ปีงบประมาณ 2561-2564

มหาวิทยาลัยได้กำหนดกรอบ
อัตรากำลังสายวิชาการ (อาจารย์)
โดยวิเคราะห์ FTES Plus ซึ่ง
คำนวณจากภาระงานสอนตาม FTES
บวกเพิ่มผลงานวิจัย ผลงานบริการ
วิชาการ/ผลงานบริการ
รักษาพยาบาล (Plus)

แผนอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย มช.
ปี 2565-2568

มหาวิทยาลัยได้ศึกษาวิเคราะห์แนวทางการกำหนดกรอบอัตรากำลังสายวิชาการ (อาจารย์) เพื่อหาแนวทางที่
เหมาะสมดังนี้

1. ภาระงานสอนตาม FTES โดยใช้อัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐาน สกอ. ช่วงปี 2540-2544
2. ภาระงานสอนตาม FTES โดยใช้อัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐาน สกอ. ช่วงปี 2540-2544 **บวกเพิ่มภาระงาน Plus**
3. ภาระงานสอนตาม FTES โดยปรับลดอัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา 50% จากเกณฑ์มาตรฐาน สกป.
4. ภาระงานสอนตาม FTES โดยปรับลดอัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา 50% จากเกณฑ์มาตรฐาน สกป. **บวกเพิ่มภาระงาน Plus**
5. ภาระงานสอนตาม FTES โดยปรับเพิ่มอัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา 15% จากเกณฑ์มาตรฐาน สกอ. ช่วงปี 2540-2544
6. ภาระงานสอนตาม FTES โดยปรับเพิ่มอัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา 15% จากเกณฑ์มาตรฐาน สกอ. ช่วงปี 2540-2544 **บวกเพิ่มภาระงาน Plus**

ทั้งนี้ ในแต่ละแนวทางข้างต้น ได้แบ่งการวิเคราะห์สัดส่วนสายวิชาการต่อสายสนับสนุนออกเป็น 4 ตัวแบบ คือ
(1) สัดส่วน 100 ต่อ 0 (2) สัดส่วน 70 ต่อ 30 (3) สัดส่วน 60 ต่อ 40 และ (4) สัดส่วน 50 ต่อ 50



2. แนวทางและหลักเกณฑ์การจัดสรรอัตราค่าจ้างสายวิชาการ (อาจารย์) และสายสนับสนุน

2.1 การกำหนดกรอบอัตรากำลังสายวิชาการ (อาจารย์)

การวิเคราะห์ภาระงานสอนตาม FTES (Full Time Equivalent Student) วิเคราะห์เปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังตามเกณฑ์อัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาดังนี้

กลุ่มสาขาวิชา	คณะ/วิทยาลัย	เกณฑ์เดิม (เกณฑ์ สกป.)	เกณฑ์ใหม่		
			เกณฑ์ สกอ. ช่วงปี 2540-2544	ปรับลด 50% ของค่าสัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาจากเกณฑ์ของ สกป.	ปรับเพิ่ม 15% ของค่าสัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาจากเกณฑ์ สกอ. ช่วงปี 2540-2544
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	เทคนิคการแพทย์	6.00	4.00	3.00	4.60
	เภสัชศาสตร์	6.00	4.00	3.00	4.60
	แพทยศาสตร์	6.00	4.00	3.00	4.60
	ทันตแพทยศาสตร์	6.00	4.00	3.00	4.60
	พยาบาลศาสตร์	6.00	4.00	3.00	4.60
	สัตวแพทยศาสตร์	6.00	4.00	3.00	4.60
	สาธารณสุขศาสตร์	6.00	4.00	3.00	4.60
	เภสัชศาสตร์	6.00	4.00	3.00	4.60
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	เศรษฐศาสตร์	25.00	18.00	12.50	20.70
	การสื่อสารมวลชน	25.00	18.00	12.50	20.70
	นิติศาสตร์	25.00	18.00	12.50	20.70
	บริหารธุรกิจ	25.00	18.00	12.50	20.70
	มนุษยศาสตร์	25.00	18.00	12.50	20.70
	รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์	25.00	18.00	12.50	20.70
	วิจิตรศิลป์	12.00	8.00	6.00	9.20
	ศึกษาศาสตร์	25.00	15.00	12.50	17.25
	สถาบันนโยบายสาธารณะ	25.00	18.00	12.50	20.70
	สังคมศาสตร์	25.00	18.00	12.50	20.70
	เกษตรศาสตร์	15.00	10.00	7.50	11.50
	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	วิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล	15.00	10.00	7.50
วิทยาลัยนานาชาตินวัตกรรมดิจิทัล		15.00	10.00	12.50	11.50
วิทยาลัยศิลปะ สื่อและเทคโนโลยี		15.00	10.00	12.50	11.50
วิทยาศาสตร์		15.00	10.00	7.50	11.50
วิศวกรรมศาสตร์		15.00	10.00	7.50	11.50
สถาปัตยกรรมศาสตร์		6.00	4.00	3.00	4.60
อุตสาหกรรมเกษตร		15.00	10.00	12.50	11.50
สถาบันวิศวกรรมชีวการแพทย์		15.00	10.00	7.50	11.50

หมายเหตุ : ได้ปรับค่าน้ำหนักของ FTES จากระดับบัณฑิตศึกษาเป็นระดับปริญญาตรี ของคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ และคณะวิจิตรศิลป์ จาก 0.8 เป็น 1.0



2. แนวทางและหลักเกณฑ์การจัดสรรอัตราค่าจ้างสายวิชาการ (อาจารย์) และสายสนับสนุน

2.1 การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างสายวิชาการ (อาจารย์)

- การบวกเพิ่มภาระงาน Plus โดยทำการวิเคราะห์ภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากภาระงานขั้นต่ำ เพื่อให้เกิดผลงานตามคำรับรองการปฏิบัติงานของส่วนงาน (OKRs) ซึ่งในขณะนี้ส่วนงานมีกำหนดไว้ตั้งแต่ปี 2563-2565 ดังนั้น ในการวิเคราะห์ภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากภาระงานขั้นต่ำของปี 2565-2568 จะคิดจากเป้าหมายผลงานที่ส่วนงานกำหนดในปี 2565 ทั้งหมด

วิธีการกำหนดภาระงานขั้นต่ำ

ภาระงานขั้นต่ำพิจารณาจากค่าเฉลี่ยชั่วโมงทำงานซึ่งคำนวณตามที่กำหนดในข้อบังคับ 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



2. แนวทางและหลักเกณฑ์การจัดสรรอัตราค่าจ้างสายวิชาการ (อาจารย์) และสายสนับสนุน

2.1 การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างสายวิชาการ (อาจารย์) โดยบวกเพิ่มภาระงาน Plus

วิธีการคิดภาระงานที่เพิ่มขึ้นตามคำรับรองการปฏิบัติงานของส่วนงาน (OKRs)

ภาระงานที่เพิ่มขึ้นเพื่อให้เกิดผลงานตาม OKR ของส่วนงาน พิจารณาจากเป้าหมายผลงานตาม OKRs ของส่วนงาน แล้วคิดเป็นชั่วโมงการทำงาน โดยคูณด้วยจำนวนชั่วโมงการทำงานตามแต่ละ 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)
เกณฑ์ตามเอกสารแนบประกาศมช. เรื่อง การคิดภาระงานของคณาจารย์ประจำ สังกัด มช. พ.ศ. 2559)	เกณฑ์ข้อ 1.1 การตีพิมพ์ผลงานวิชาการระดับนานาชาติในฐานข้อมูลที่เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ เช่น scopus	เกณฑ์ข้อ 2.1 การตีพิมพ์วารสารในฐานข้อมูล Thai Journal Citation Index (TCI)	-	-	เกณฑ์ข้อ 3 การนำเสนอผลงานวิจัยในการประชุมระดับนานาชาติและระดับชาติ	-	เกณฑ์ข้อ 4.2 ผลงานสร้างสรรค์ที่เป็นนวัตกรรม	-	-
กลุ่มมนุษยศาสตร์ฯ	21	7	28	7	14	21	21	28	35
กลุ่มวิทยาศาสตร์ฯ	14	7	21	7	7	21	21	28	35



2. แนวทางและหลักเกณฑ์การจัดสรรอัตรากำลังสายวิชาการ (อาจารย์) และสายสนับสนุน

เงื่อนไข/ข้อจำกัด

มช. ควบคุมจัดสรรอัตรากำลังสายวิชาการจำนวนมากกว่า 3,137 อัตรา

และควบคุมจัดสรรอัตรากำลังสายวิชาการและสายสนับสนุนรวมจำนวนไม่เกิน 1,262 อัตรา

จากการวิเคราะห์ทั้ง 6 แนวทาง และ 4 ตัวแบบ แนวทางที่เหมาะสมคือ

ภาระงานสอนตาม FTES โดยใช้อัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐาน สกอ. ช่วงปี 2540-2544 **บวกเพิ่ม**

ภาระงาน Plus โดยจัดสรรอัตรากำลังสายวิชาการต่อสายสนับสนุน 70 : 30 (1,016 คน : 435 คน)

ตัวแบบ 2 สายวิชาการ : สายสนับสนุน 70 : 30 1,016 คน : 435 คน	ปี 2565			ปี 2566			ปี 2567			ปี 2568			ปี 65-68		
	วิชาการ	สนับสนุน	รวม	วิชาการ	สนับสนุน	รวม	วิชาการ	สนับสนุน	รวม	วิชาการ	สนับสนุน	รวม	วิชาการ	สนับสนุน	รวม
จำนวนก่อนจัดสรร (คน)	2,344	2,767	5,111	3,272	2,668	5,940	3,220	2,562	5,782	3,166	2,475	5,641			
จำนวนเกษียณ (คน)	52	208	260	55	215	270	60	196	256	51	181	232			
จำนวนจัดสรร (คน)	980	109	1,089	3	109	112	6	109	115	27	108	135	1,016	435	1,451
จำนวนหลังจัดสรร (คน)	3,324	2,876	6,200	3,275	2,777	6,052	3,226	2,671	5,897	3,193	2,583	5,776			
สัดส่วน (ร้อยละ)	54	46	100	54	46	100	55	45	100	55	45	100			
สัดส่วน	1.00	0.87		1.00	0.85		1.00	0.83		1.00	0.81				

17



2. แนวทางและหลักเกณฑ์การจัดสรรอัตรากำลังสายวิชาการ (อาจารย์) และสายสนับสนุน

เปรียบเทียบการกำหนดกรอบอัตรากำลังสายวิชาการ (อาจารย์) ตามแนวทางปี 2561-2564 และแนวทางปี 2565-2568 จำแนกตามรายคณะ/วิทยาลัย

แนวทางปี 2561-2564

- ได้รับจัดสรรฯ จำนวน 22 ส่วนงาน
- ไม่ได้รับจัดสรรฯ จำนวน 4 ส่วนงาน

แนวทางปี 2565-2568

- ได้รับจัดสรรฯ จำนวน 22 ส่วนงาน
- ไม่ได้รับจัดสรรฯ จำนวน 4 ส่วนงาน

คณะ/วิทยาลัย	แนวทางเดิม					แนวทางใหม่				
	แนวทางเดิมปี 2561-2564 ภาระงานสอนตาม FTES บวกเพิ่ม Plus					ด้วยภาระงานสอนตาม FTES โดยใช้อัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาตาม เกณฑ์มาตรฐาน สกอ. ช่วงปี 2540-2544 บวกเพิ่มภาระงาน Plus				
	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	รวมปี 65-68	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	รวมปี 65-68
เกษตรศาสตร์	6	6	5	5	22	44	0	0	1	45
เทคโนโลยีการแพทย์	4	4	4	4	16	47	0	0	0	47
เภสัชศาสตร์	9	9	9	9	36	98	0	0	0	98
เศรษฐศาสตร์	2	2	1	1	6	74	0	0	0	74
แพทยศาสตร์	7	7	6	6	26	178	0	0	0	178
การสื่อสารมวลชน	2	2	1	1	6	24	0	0	0	24
ทันตแพทยศาสตร์	2	2	2	1	7	0	0	0	7	7
นิติศาสตร์	1	0	0	0	1	1	0	0	1	2
บริหารธุรกิจ	1	1	1	1	4	18	0	0	0	18
พยาบาลศาสตร์	2	2	2	2	8	0	0	0	7	7
มนุษยศาสตร์	14	13	13	13	53	0	0	0	0	0
รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์	1	0	0	0	1	4	0	0	0	4
วิศวกรรมศิลป์	2	2	2	1	7	4	0	0	1	5
วิทยาศาสตร์	15	14	14	14	57	199	0	0	0	199
วิศวกรรมศาสตร์	4	3	3	3	13	101	0	0	0	101
ศึกษาศาสตร์	4	4	3	2	13	12	3	6	6	27
สถาปัตยกรรมศาสตร์	9	8	8	8	33	28	0	0	0	28
สังคมศาสตร์	2	1	1	1	5	0	0	0	4	4
สัตวแพทยศาสตร์	0	0	0	0	0	36	0	0	0	36
สาธารณสุขศาสตร์	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
อุตสาหกรรมเกษตร	1	1	1	1	4	36	0	0	0	36
วิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
วิทยาลัยนานาชาตินวัตกรรมดิจิทัล	1	0	0	0	1	34	0	0	0	34
วิทยาลัยศิลปะ สื่อและเทคโนโลยี	1	1	1	0	3	36	0	0	0	36
สถาบันนโยบายสาธารณะ	0	0	0	0	0	6	0	0	0	6
สถาบันวิศวกรรมชีวการแพทย์	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
รวม	91	82	77	73	323	980	3	6	27	1016

18



2. แนวทางและหลักเกณฑ์การจัดสรรอัตรากำลังสายวิชาการ (อาจารย์) และสายสนับสนุน

การแบ่งสรรกรอบอัตรากำลังไว้ที่ส่วนกลางมหาวิทยาลัย 10%

- จากการคำนวณภาระงานสอนตาม FTES โดยใช้อัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐาน สกอ. ช่วงปี 2540-2544 บวกเพิ่มภาระงาน Plus และจัดสรรอัตรากำลังในสัดส่วนสายวิชาการต่อสายสนับสนุน 70 : 30 (1,016 คน : 435 คน)

สายวิชาการ : สายสนับสนุน 70 : 30 914 คน : 391 คน	ปี 2565			ปี 2566			ปี 2567			ปี 2568			ปี 65-68		
	วิชาการ	สนับสนุน	รวม	วิชาการ	สนับสนุน	รวม	วิชาการ	สนับสนุน	รวม	วิชาการ	สนับสนุน	รวม	วิชาการ	สนับสนุน	รวม
จำนวนก่อนจัดสรร (คน)	2,344	2,767	5,111	3,174	2,657	5,831	3,122	2,540	5,662	3,067	2,442	5,509			
จำนวนเกษียณ (คน)	52	208	260	55	215	270	60	196	256	51	181	232			
จำนวนจัดสรร (คน)	882	98	980	3	98	101	5	98	103	24	97	121	914	391	1,305
จำนวนหลังจัดสรร (คน)	3,226	2,865	6,091	3,177	2,755	5,932	3,127	2,638	5,765	3,091	2,539	5,630			
สัดส่วน (ร้อยละ)	53	47	100	54	46	100	54	46	100	55	45	100			
สัดส่วน	1	0.89		1	0.87		1	0.84		1	0.82				



สายวิชาการ จำนวน 1,016 คน

แบ่งสรรไว้ที่ส่วนกลางมหาวิทยาลัย 10% คิดเป็น 102 คน
ดังนั้น เหลืออัตราที่จัดสรรจริง 914 คน



สายสนับสนุน จำนวน 435 คน

แบ่งสรรไว้ที่ส่วนกลางมหาวิทยาลัย 10% คิดเป็น 44 คน
ดังนั้น เหลืออัตราที่จัดสรรจริง 391 คน

รวมแบ่งสรรไว้ที่ส่วนกลางมหาวิทยาลัยจำนวน 146 คน



2. แนวทางและหลักเกณฑ์การจัดสรรอัตรากำลังสายวิชาการ (อาจารย์) และสายสนับสนุน

คณะ/วิทยาลัย	อัตราที่จัดสรรอัตราสายวิชาการ (อาจารย์) ด้วยภาระงานสอนตาม FTES โดยใช้อัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษามาตรฐาน สกอ. ช่วงปี 2540-2544 บวกเพิ่มภาระงาน Plus เมื่อแบ่งสรรไว้ที่ส่วนกลาง 10% แล้ว				
	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	รวมปี 65-68
เกษตรศาสตร์	40	0	0	1	41
เทคนิคการแพทย์	42	0	0	0	42
เภสัชศาสตร์	88	0	0	0	88
เศรษฐศาสตร์	67	0	0	0	67
แพทยศาสตร์	160	0	0	0	160
การสื่อสารมวลชน	22	0	0	0	22
ทันตแพทยศาสตร์	0	0	0	6	6
นิติศาสตร์	1	0	0	1	2
บริหารธุรกิจ	16	0	0	0	16
พยาบาลศาสตร์	0	0	0	6	6
มนุษยศาสตร์	0	0	0	0	0
รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์	4	0	0	0	4
วิจิตรศิลป์	4	0	0	1	5
วิทยาศาสตร์	179	0	0	0	179
วิศวกรรมศาสตร์	91	0	0	0	91
ศึกษาศาสตร์	11	3	5	5	24
สถาปัตยกรรมศาสตร์	25	0	0	0	25
สังคมศาสตร์	0	0	0	4	4
สัตวแพทยศาสตร์	32	0	0	0	32
สาธารณสุขศาสตร์	0	0	0	0	0
อุตสาหกรรมเกษตร	32	0	0	0	32
วิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล	0	0	0	0	0
วิทยาลัยนานาชาติวัฒนธรรมดิจิทัล	31	0	0	0	31
วิทยาลัยศิลปะ สื่อและเทคโนโลยี	32	0	0	0	32
สถาบันนโยบายสาธารณะ	5	0	0	0	5
สถาบันวิศวกรรมชีวการแพทย์	0	0	0	0	0
รวม	882	3	5	24	914

แนวทางปี 2565-2568

- ได้รับจัดสรรฯ จำนวน 22 ส่วนงาน
- ไม่ได้รับจัดสรรฯ จำนวน 4 ส่วนงาน



2. แนวทางและหลักเกณฑ์การจัดสรรอัตรากำลังสายวิชาการ (อาจารย์) และสายสนับสนุน

การให้กรอบอัตรากำลังไม่เกิน 25% ของอัตรากำลังสายวิชาการ (อาจารย์) ที่จัดสรรในปี 2565

- โดยพิจารณาจากผลงานตามคำรับรองการปฏิบัติงานของส่วนงาน (OKR) ณ ไตรมาสที่ 2 ของปีงบประมาณ 2564 กรณีมีผลงานมากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 50 เมื่อเทียบกับเป้าหมายผลงานของปี 2564 จะได้รับกรอบอัตรากำลังร้อยละ 25 ของอัตรากำลังสายวิชาการ (อาจารย์) ที่จัดสรรในปี 2565 และกรณีที่มีผลงานน้อยกว่าร้อยละ 50 เมื่อเทียบกับเป้าหมายฯ จะได้รับกรอบอัตรากำลังตามสัดส่วนผลงานที่ได้

สายวิชาการ : สายสนับสนุน 70 : 30 914 คน : 391 คน	ปี 2565 คิดเป็น 25% ของอัตราที่จัดสรร			ปี 2566-2568			ปี 2565-2568		
	วิชาการ	สนับสนุน	รวม	วิชาการ	สนับสนุน	รวม	วิชาการ	สนับสนุน	รวม
จำนวนก่อนจัดสรร (คน)	2,344	2,767	5,111						
จำนวนเกษียณ (คน)	52	208	260	166	592	758			
จำนวนจัดสรร (คน)	ไม่เกิน 221	98	ไม่เกิน 319	ไม่เกิน 693	293	ไม่เกิน 986	914	391	1,305
จำนวนหลังจัดสรร (คน)	ไม่เกิน 2,565	ไม่เกิน 2,865	ไม่เกิน 5,430						
สัดส่วน (ร้อยละ)	47	53	100						
สัดส่วน	1	1.12							



สายวิชาการ อัตราปี 2565 ที่จัดสรรได้หลังจากแบ่งสรรไว้ที่ส่วนกลางมหาวิทยาลัย 10% คือ 882 อัตรา ปี 2565 จัดกรอบอัตราไม่เกิน 25% ของอัตราหลังจากแบ่งสรรไว้ที่ส่วนกลางมหาวิทยาลัย คิดเป็นไม่เกิน 221 อัตรา ดังนั้น เหลืออัตราที่จัดสรรปี 2566-2568 จำนวน 693 อัตรา



สายสนับสนุน อัตราปี 2565 ที่จัดสรรได้หลังจากแบ่งสรรไว้ที่ส่วนกลางมหาวิทยาลัย 10% คือ 98 อัตรา ปี 2565 จัดกรอบอัตรา 100% ของอัตราหลังจากแบ่งสรรไว้ที่ส่วนกลางมหาวิทยาลัย คิดเป็น 98 อัตรา ดังนั้น เหลืออัตราที่จัดสรรปี 2566-2568 จำนวน 293 อัตรา



2. แนวทางและหลักเกณฑ์การจัดสรรอัตรากำลังสายวิชาการ (อาจารย์) และสายสนับสนุน

พิจารณาจากผลงานตามคำรับรองการปฏิบัติงานของส่วนงาน (OKR) ณ ไตรมาสที่ 2 ของปีงบประมาณ 2564 โดยร้อยละความสำเร็จของผลงานเมื่อเทียบกับเป้าหมายเมื่อสิ้นปีงบประมาณ

คณะ/วิทยาลัย	อัตราที่จัดสรรอัตรากำลังปี 2565	
	สายวิชาการ (อาจารย์) จัดสรรไม่เกิน 25% (อัตรา)	สายสนับสนุน จัดสรร 100% (อัตรา)
เกษตรศาสตร์	ไม่เกิน 10	98
เทคนิคการแพทย์	ไม่เกิน 11	
เภสัชศาสตร์	ไม่เกิน 22	
เศรษฐศาสตร์	ไม่เกิน 17	
แพทยศาสตร์	ไม่เกิน 40	
การสื่อสารมวลชน	ไม่เกิน 6	
ทันตแพทยศาสตร์	0	
นิติศาสตร์	0	
บริหารธุรกิจ	ไม่เกิน 4	
พยาบาลศาสตร์	0	
มนุษยศาสตร์	0	
รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์	ไม่เกิน 1	
วิจิตรศิลป์	ไม่เกิน 1	
วิทยาศาสตร์	ไม่เกิน 45	
วิศวกรรมศาสตร์	ไม่เกิน 23	
ศึกษาศาสตร์	ไม่เกิน 3	
สถาปัตยกรรมศาสตร์	ไม่เกิน 6	
สังคมศาสตร์	0	
สัตวแพทยศาสตร์	ไม่เกิน 8	
สาธารณสุขศาสตร์	0	
อุตสาหกรรมเกษตร	ไม่เกิน 8	
วิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล	0	
วิทยาลัยนานาชาตินวัตกรรมดิจิทัล	ไม่เกิน 8	
วิทยาลัยศิลปะ สื่อและเทคโนโลยี	ไม่เกิน 8	
สถาบันนโยบายสาธารณะ	ไม่เกิน 1	
สถาบันวิศวกรรมชีวการแพทย์	0	
รวม	ไม่เกิน 221	



QS World Overall Score

ปี	บุคลากร	จำนวนบุคลากรหลังจัดสรร (คน)	สัดส่วน	สัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา	Faculty Student Score	Faculty Student Score (Weight20%)	กรณีจัดสรรสายวิชาการ 100%		กรณีจัดสรรสายวิชาการ 25% ในปี 2565	
							QS World Overall Score	Diff QS World เทียบกับปี 2564	QS World Overall Score	Diff QS World เทียบกับปี 2564
ปี 2564	วิชาการ	2,389	1	15.21	14.3	2.86	19.40	-	19.40	
	สนับสนุน	2,977	1.25							
	รวม	5,366								
ปี 2565	วิชาการ	3,324	1	13.89	35.89	7.18	23.72	↑ +4.32	20.15	↑ +0.75
	สนับสนุน	2,876	0.87							
	รวม	6,200								
ปี 2566	วิชาการ	3,275	1	10.88	34.73	6.95	23.49	↑ +4.09	-	
	สนับสนุน	2,777	0.85							
	รวม	6,052								
ปี 2567	วิชาการ	3,226	1	11.04	33.58	6.72	23.26	↑ +3.86	-	
	สนับสนุน	2,671	0.83							
	รวม	5,897								
ปี 2568	วิชาการ	3,193	1	11.16	32.81	6.56	23.10	↑ +3.70	-	
	สนับสนุน	2,583	0.81							
	รวม	5,776								

- หมายเหตุ : 1. คะแนนที่จะได้รับของตัวชี้วัด Faculty Student (weight20%) คัดจากจำนวนบุคลากรสายวิชาการในปีนั้นๆ (ไม่นับรวมนักวิจัย) และแสดงให้เห็นคะแนนรวมของ QS World ที่จะได้รับ
2. กรณีกำหนดให้อาจารย์ 1 คน จะต้องมามีผลงานอย่างน้อย 1 papersต่อปีนั้น เนื่องด้วยตัวชี้วัดของ QS World ไม่ได้เกี่ยวข้องกับจำนวน papers โดยตรง ดังนั้นข้อมูลในส่วน papers จะส่งผลทางอ้อมต่อตัวชี้วัด Citation per faculty ซึ่งหมายความว่า อาจารย์ควรจะมามีผลงานตีพิมพ์ในฐาน Scopus ที่มี impact สูง เพื่อให้บทความที่ตีพิมพ์ได้รับการอ้างอิงมากขึ้น และจะทำให้มหาวิทยาลัยมี Score เพิ่มขึ้นได้



2. แนวทางและหลักเกณฑ์การจัดสรรอัตรากำลังสายวิชาการ (อาจารย์) และสายสนับสนุน

2.1 การกำหนดกรอบอัตรากำลัง สายวิชาการ (อาจารย์)

โดยสรุป การกำหนดกรอบอัตรากำลัง สายวิชาการ (อาจารย์) ดำเนินการดังนี้

- 1) กำหนดกรอบอัตรากำลัง สายวิชาการ (อาจารย์) โดยวิเคราะห์จาก FTES Plus : Full Time Equivalent Student FTES โดยใช้อัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐาน สกอ. ช่วงปี 2540-2544 บวกเพิ่ม Plus
- 2) อัตรา Plus พิจารณาจากภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากภาระงานขั้นต่ำ เพื่อให้เกิดผลงานตามคำรับรองการปฏิบัติงานของส่วนงาน (OKRs)
- 3) จัดสรรอัตรากำลังในสัดส่วนสายวิชาการต่อสายสนับสนุน 70 : 30
- 4) แบ่งสรรกรอบอัตรากำลังไว้ที่ส่วนกลางมหาวิทยาลัย 10% เพื่อจัดสรรให้ตามความจำเป็น เช่น การเปิดหลักสูตรใหม่ และยังมีจำนวนอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรไม่ครบตามเกณฑ์การเปิดหลักสูตร
- 5) สำหรับปี 2565 ให้กรอบอัตรากำลังไม่เกินร้อยละ 25 ของอัตราคงเหลือหลังจากแบ่งสรรอัตราไว้ที่ส่วนกลางมหาวิทยาลัยแล้ว โดยพิจารณาจากผลงานตามคำรับรองการปฏิบัติงานของส่วนงาน (OKRs) ณ ไตรมาสที่ 2 ของปีงบประมาณ 2564

2.2 อัตรากำลัง สายวิชาการ (นักวิจัย)

- วิเคราะห์จัดสรรให้กรณีที่เป็นสถาบันวิจัย ซึ่งมีพันธกิจหลักในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย



2. แนวทางและหลักเกณฑ์การจัดสรรอัตรากำลังสายวิชาการ (อาจารย์) และสายสนับสนุน

2.3 อัตรากำลัง สายสนับสนุน

2.3.1 กรณีอัตรารว่างจากการเกษียณอายุ

- จัดสรรคืนอัตร่าให้เฉพาะกรณีเป็นตำแหน่งหัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย ผู้อำนวยการกอง เลขานุการ ส่วนงาน ในกรณีตำแหน่งดังกล่าวเป็นข้าราชการให้ส่วนงานจัดทำคำขอรอรับอัตร่าคืนตามแผน อัตร่ากำลังฯ ปีงบประมาณ 2565-2568 เสนอมาที่มหาวิทยาลัย
- สำหรับตำแหน่งอื่นพิจารณาจากภาระงาน และจัดสรรคืนให้เท่าที่จำเป็นโดยความเห็นชอบของ มหาวิทยาลัย

2.3.2 กรณีขอรับจัดสรรใหม่

จัดสรรให้กรณีที่มีภาระงานใหม่/ภาระงานเพิ่มขึ้นจากเดิมที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย/มีจำนวน ผู้ปฏิบัติงานน้อยกว่าภาระงานที่รับผิดชอบ ส่วนงานสามารถเสนอขอรับจัดสรรอัตร่ากำลังเพิ่มได้

2.3.3 กรณีโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ใช้นโยบายการตรึงกรอบอัตร่ากำลังพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ งบประมาณแผ่นดิน (ตามข้อตกลงกับแพทยสภา ซึ่งกำหนดให้มีตำแหน่งแพทย์ 180 อัตร่า และพยาบาล 1,100 อัตร่า) เพื่อให้สามารถจัดสรรกรอบอัตร่าได้ครอบคลุมทุกส่วนงานของมหาวิทยาลัย

รพ.มหาวิทยาลัยฯ มีแพทย์ 285 คน (ประเภท EF 40 คน) พยาบาล 1,152 คน (ประเภท EF 67 คน)
(ข้อมูล ณ ธันวาคม 2563)



ข้อควรคำนึงก่อนขอรับจัดสรรอัตร่ากำลังสายสนับสนุน มีดังนี้

1

เกี่ยงานบุคลากรที่ทำงาน Overload ไปยัง บุคลากร Underload ในตำแหน่งเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน รวมถึงบูรณาการการทำงานระหว่างสายงาน/ฝ่าย Overload และ Underload

2

ปรับกระบวนการทำงานใหม่ เช่น การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ หรือการพัฒนาาระบบโปรแกรมต่าง ๆ เพื่อลดระยะเวลาการทำงาน/ลดขั้นตอน

3

พิจารณายกเลิกภาระงานที่มีความซ้ำซ้อนหรือไม่จำเป็นตามบริบทของงานที่เปลี่ยนแปลง

4

มหาวิทยาลัยพิจารณาจัดสรรอัตร่ากำลังสายสนับสนุนโดยให้ลำดับความสำคัญกับตำแหน่งที่ปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการเป็นลำดับแรก

5

หากมหาวิทยาลัยวิเคราะห์อัตร่ากำลังแล้วพบว่าส่วนงานมีบุคลากรไม่เพียงพอส่วนงานสามารถเลือกขอรับบุคลากรเพิ่มเติมหรือ ขอรับเครื่องมือเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้

6

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

หากปฏิบัติตามข้อ 1-3 แล้ว ยังมีอัตร่ากำลังไม่เพียงพอจึงจะเสนอขออัตร่ากำลังเพิ่มได้

สรุปแผนอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีงบประมาณ 2565-2568

เมื่อจัดสรรเต็มจำนวน

สายวิชาการ (70) : สายสนับสนุน (30)
1,016 อัตรา : 435 อัตรา รวม 1,451 อัตรา

ปี	ปี 2565			ปี 2566			ปี 2567			ปี 2568		
	วิชาการ	สนับสนุน	รวม	วิชาการ	สนับสนุน	รวม	วิชาการ	สนับสนุน	รวม	วิชาการ	สนับสนุน	รวม
อัตรา	980	109	1,089	3	109	112	6	109	115	27	108	135
รวมส่งจัดสรร	3,324	2,876	6,200	3,275	2,777	6,052	3,226	2,671	5,897	3,193	2,583	5,776
สัดส่วน	1 : 0.87			1 : 0.85			1 : 0.83			1 : 0.81		



QS World Overall Score

ปี	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
คะแนน	19.40	23.72	23.49	23.26	23.10
การเปลี่ยนแปลง		↑+4.32	↑+4.09	↑+3.86	↑+3.70

*ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยแบ่งสรรกรอบอัตรากำลังใช้ที่ส่วนกลางมหาวิทยาลัย 10% ของอัตราจัดสรรเต็มจำนวน

ปี 2565 จัดสรร 25% (สายวิชาการ)

รอพิจารณาจากผลงานตามคำรับรองการปฏิบัติ
งานของส่วนงาน (OKRs) ณ ไตรมาสที่ 2
ของปีงบประมาณ 2564

ปี	ปี 2565			ปี 2566-2568			ปี 2565-2568		
	วิชาการ	สนับสนุน	รวม	วิชาการ	สนับสนุน	รวม	วิชาการ	สนับสนุน	รวม
อัตรา	ไม่เกิน 221	98	ไม่เกิน 319	ไม่เกิน 693	293	ไม่เกิน 986	914	391	1,305
รวมส่งจัดสรร	ไม่เกิน 2,565	ไม่เกิน 2,865	ไม่เกิน 5,430						
สัดส่วน	1 : 1.12								



QS World Overall Score

ปี	ปี 2564	ปี 2565
คะแนน	19.40	20.15
การเปลี่ยนแปลง		↑+0.75

Top 100
THE University Impact Ranking

16,500 ล้านบาท

Socio-economic Impact



EdPEX350 (TQC)

วิสัยทัศน์ ปี 2565

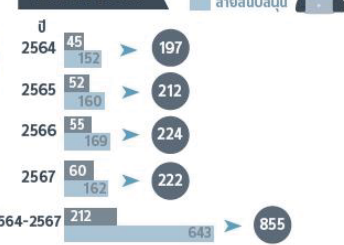
ขับเคลื่อนตามแผนยุทธศาสตร์ และ PA

อันดับ QS Ranking / THE IIR

อัตราที่สามารถใช้จัดสรรได้ตามกรอบงบประมาณ

สายวิชาการและสายสนับสนุนใน 4 ปี (ปี 2565-2568)
มีจำนวนรวม 1,255 อัตรา
- จากวงเงินงบประมาณปี 2565 ประมาณ 400 อัตรา
- จากผู้เกษียณในปี 2564-2567 จำนวน 855 อัตรา

การเกษียณ



สัดส่วนสายวิชาการต่อสายสนับสนุนปัจจุบัน



ขอบคุณครับ



บันทึกข้อความ

กองแผนงาน สำนักงานมหาวิทยาลัย
เลขรับ..... 1258
วันที่..... 19 เม.ย. 2564
เวลา..... 11.22 น.

ส่วนงาน _____ กองบริหารงานบุคคล งานอัตรากำลังและค่าตอบแทน โทร. ๔๓๑๑๑
ที่ อว ๘๓๙๒(๔)/ธ ๗๕๔ _____ วันที่ _____ ๙ เมษายน ๒๕๖๔
เรื่อง แจ้งมติที่ประชุม ก.บ. ในคราวประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๔

เรียน ผู้อำนวยการกองแผนงาน

- () เพื่อพิจารณา
- (✓) เพื่อทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป
- () เพื่อทราบและปฏิบัติ
- ()

(นายชัชพล กุลโพธิ์สุวรรณ)

รักษาการแทนผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล

รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ก.บ.)

ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔

วันจันทร์ที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๔

ณ ห้องประชุม ตะวัน กังวานพงศ์ ชั้น ๔ อาคารยุทธศาสตร์ สำนักงานมหาวิทยาลัย

เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

**๔.๕ การพิจารณาแนวทางและหลักเกณฑ์แผนอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ปีงบประมาณ ๒๕๖๕-๒๕๖๘**

รองอธิการบดี (กรรมการและเลขานุการ ก.บ.) แถลงว่า มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการจัดทำแนวทางและหลักเกณฑ์แผนอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕-๒๕๖๘ โดยมีเป้าหมาย เพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมายวิสัยทัศน์ตามยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย โดยมีแนวทางในการจัดสรรอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการต่อสายสนับสนุน เป็นสัดส่วน ๗๐ : ๓๐ และกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ (อาจารย์) โดยพิจารณาจากภาระงานสอนตาม FTES : Full Time Equivalent Student ซึ่งใช้เกณฑ์อัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาตามเกณฑ์ของ สกอ. ช่วงปี ๒๕๕๐-๒๕๕๔ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์และนโยบายของมหาวิทยาลัย และบวกเพิ่ม Plus จากภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากภาระงานขั้นต่ำ เพื่อให้เกิดผลงานตามตัวชี้วัด (OKRs) ตามคำรับรองการปฏิบัติงานของส่วนงานซึ่งส่วนงานได้จัดทำไว้กับมหาวิทยาลัย สำหรับกรอบอัตรากำลังสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพิจารณาจัดสรรให้เท่าที่จำเป็น โดยให้ลำดับความสำคัญกับตำแหน่งที่ปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการเป็นลำดับแรก รวมถึงการใช้ทรัพยากรและความชำนาญการร่วมกัน (share service) เพื่อลดขั้นตอนและต้นทุน อีกทั้งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ/ประสิทธิผลในการทำงาน

ทั้งนี้ คณะอนุกรรมการวางแผนอัตรากำลังคน (Manpower Planning) ในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๔ ได้เห็นชอบเบื้องต้นแนวทางและหลักเกณฑ์แผนอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕-๒๕๖๘ ตามที่มหาวิทยาลัยเสนอ โดยมีข้อสังเกตซึ่งมหาวิทยาลัยได้ไปปรับเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องเรียบร้อยแล้ว ในการนี้มหาวิทยาลัยจึงขอเสนอแนวทางและหลักเกณฑ์แผนอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ปีงบประมาณ ๒๕๖๕-๒๕๖๘ โดยรายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบ ดังนี้

๑. สรุปแนวทางและหลักเกณฑ์แผนอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕-๒๕๖๘ (เอกสารแนบท้ายระเบียบวาระการประชุมแล้ว)

๒. Power Point เพื่อใช้ประกอบการนำเสนอ (เอกสารแนบท้ายระเบียบวาระการประชุมแล้ว)

จึงเสนอที่ประชุมพิจารณา

ที่ประชุมพิจารณาแล้ว มีมติเห็นชอบแนวทางและหลักเกณฑ์แผนอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕-๒๕๖๘ ตามที่เสนอ