



นโยบายการบริหารอัตรากำลัง มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570

(มติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ก.บ.ม. ครั้งที่ 6/2566 เมื่อวันที่ 5 เมษายน 2566
มติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 29 มีนาคม 2566
มติที่ประชุมคณะทำงานพิจารณาหลักเกณฑ์การวิเคราะห์อัตรากำลังมหาวิทยาลัยแม่โจ้
ครั้งที่ 1/2565 เมื่อวันที่ 24 มกราคม 2566 และครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2566)

เพื่อให้มหาวิทยาลัยแม่โจ้มีนโยบายการบริหารอัตรากำลังสำหรับเป็นกรอบทิศทางในการบริหารอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 ในการวางแผนอัตรากำลังเพื่อดำเนินการกิจตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย ตลอดจนเพื่อขับเคลื่อนแผนพัฒนาการศึกษาของมหาวิทยาลัย อ้างถึงมติที่ประชุมคณะทำงานพิจารณาหลักเกณฑ์การวิเคราะห์อัตรากำลัง มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 24 มกราคม 2566 และครั้งที่ 2/2566 เมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2566 ได้ร่วมกันพิจารณาและเสนอร่างนโยบายหรือแนวทางการบริหารอัตรากำลังปีงบประมาณ 2566-2570 ต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 29 มีนาคม 2566 ซึ่งได้มติเห็นชอบ และได้นำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) ครั้งที่ 6/2566 เมื่อวันที่ 5 เมษายน 2566 ซึ่งมีมติเห็นชอบ ใน 5 ประเด็นดังนี้

1.1 บริหารอัตรากำลังภายใต้กรอบอัตรากำลังที่มีอยู่

มหาวิทยาลัยกำหนดให้ยึดกรอบอัตรากำลังเพื่อการบริหารในภาพรวมของมหาวิทยาลัยจำนวน 1,787 อัตรา โดยเป็นกรอบที่รวมทั้งงบประมาณแผ่นดิน และงบประมาณเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย จำแนก ดังนี้

ประเภทอัตรากำลัง	รวม (กรอบอัตรากำลัง)	งบประมาณแผ่นดิน	งบประมาณเงินรายได้
รวมทั้งสิ้น	1,787	1,472	315
สายวิชาการ	750	739	11
สายสนับสนุน	1,037	733	304

1.2 การจัดประเภทของอัตรากำลังสายสนับสนุนเพื่อการวิเคราะห์และบริหารอัตรากำลัง

การกำหนดประเภทของสายสนับสนุนนั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อจำแนกประเภทย่อยสำหรับการวิเคราะห์อัตรากำลัง และเป็นแนวทางการบริหารคนในอนาคต ตลอดจนเป็นองค์ประกอบเพื่อกำหนดสัดส่วนเป้าหมายของสายสนับสนุน ซึ่งจะเป็นข้อมูลพื้นฐานให้กับที่ปรึกษาในการวิเคราะห์อัตรากำลังมหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยได้มีการกำหนดประเภทของสายสนับสนุน เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. สนับสนุนวิชาการ (10 ตำแหน่ง)	2. สนับสนุนบริหาร (22 ตำแหน่ง)	3. สนับสนุนงานฟาร์ม ห้องปฏิบัติการและกายภาพ	
		3.1 ฟาร์มและห้องปฏิบัติการ (7 ตำแหน่ง)	3.2 กายภาพ (12 ตำแหน่ง)
1. นักวิชาการเกษตร 2. นักวิชาการคอมพิวเตอร์ 3. นักวิชาการช่างศิลป์ 4. นักวิชาการประมง 5. นักวิชาการโขนนาการ 6. นักวิชาการศึกษา (คณะ ส่วนบริการวิชาการ ,บริการการศึกษา) 7. นักวิชาการสัตวบาล 8. นักวิชาการโสตทัศนศึกษา 9. นักวิทยาศาสตร์ 10. พยาบาล	1. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 2. เจ้าหน้าที่วิจัย 3. นักตรวจสอบภายใน 4. นักทรัพยากรบุคคล 5. นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ 6. นักวิชาการศึกษา (คณะส่วนนโยบายฯ สนม./สำนัก) 7. นักประชาสัมพันธ์ 8. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน 9. นักวิจัย 10. นักวิชาการเงินและบัญชี 11. นักวิชาการพัสดุ 12. นักวิเทศสัมพันธ์ 13. นักเอกสารสนเทศ 14. นิติกร 15. บรรณารักษ์ 16. ผู้เชี่ยวชาญ 17. ผู้เชี่ยวชาญชาวต่างประเทศ 18. ผู้ปฏิบัติการงานบริหาร 19. ผู้ปฏิบัติงานห้องสมุด 20. พนักงานการเงินและบัญชี 21. พนักงานธุรการ 22. พนักงานพิมพ์	1. ช่างฝีมือโรงงาน 2. ผู้ปฏิบัติงานการเกษตร 3. ผู้ปฏิบัติงานประมง 4. ผู้ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์ 5. พนักงานประจำห้องทดลอง 6. พนักงานห้องปฏิบัติการ 7. ผู้ปฏิบัติงานสัตวบาล	1. ช่างเทคนิค 2. ช่างไฟฟ้า 3. นักบริหารงานอาคารสถานที่ 4. นักภูมิสารสนเทศ 5. วิศวกร 6. วิศวกรไฟฟ้า 7. วิศวกรโยธา 8. วิศวกรสิ่งแวดล้อม 9. วิศวกรโลหการ 10. พนักงานขับรถ 11. พนักงานขับรถยนต์ 12. พนักงานขับรถจักรกลขนาดเบา

1.3 การกำหนดสัดส่วนค่าเป้าหมายที่เหมาะสม ของ สายวิชาการ : สายสนับสนุน กับการดำเนินพันธกิจ เนื่องจากที่ผ่านมามหาวิทยาลัยยังไม่มีกำหนดนโยบายด้านการการเพิ่ม/ลดจำนวนอัตรากำลังที่ชัดเจน ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบข้อมูลปัจจุบันพบว่าสัดส่วนอัตรากำลังสายวิชาการต่อสายสนับสนุนในภาพรวมที่ได้รับจัดสรรจากทั้งงบประมาณแผ่นดินรวมงบประมาณเงินรายได้ มีสัดส่วนเท่ากับ 1 : 1.34 โดยมีมติที่ประชุมให้มีการกำหนดสัดส่วนเป้าหมายในอนาคตของกรอบอัตรากำลังสายวิชาการต่อสายสนับสนุนจากงบประมาณแผ่นดินรวมงบประมาณเงินรายได้ ในสัดส่วน 1 : 1

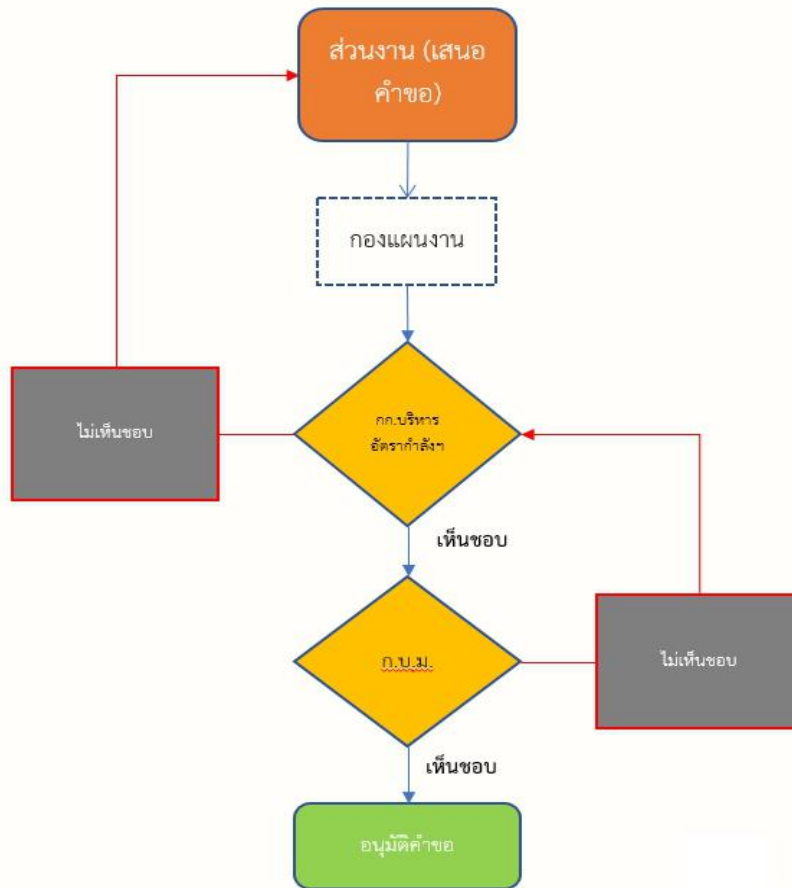
1.4 การกำหนดสัดส่วนการพิจารณาจัดสรรอัตราเพิ่มใหม่ของสายวิชาการ และสายสนับสนุน ต้องงบประมาณภาพรวม

จากการกำหนดเป้าหมายสัดส่วนกรอบอัตรากำลังสายวิชาการต่อสายสนับสนุนจากงบประมาณแผ่นดินรวมงบประมาณเงินรายได้มีสัดส่วน 1 : 1 นั้น จึงได้มีการกำหนดขั้นตอนและกระบวนการในการเสนอขอรับการจัดสรรอัตรากำลังใหม่ 4 กรณี เพื่อเป็นแนวทางให้ส่วนงาน/หน่วยงานใช้เป็นกรอบแนวทางและขั้นตอนในการเสนอขอกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

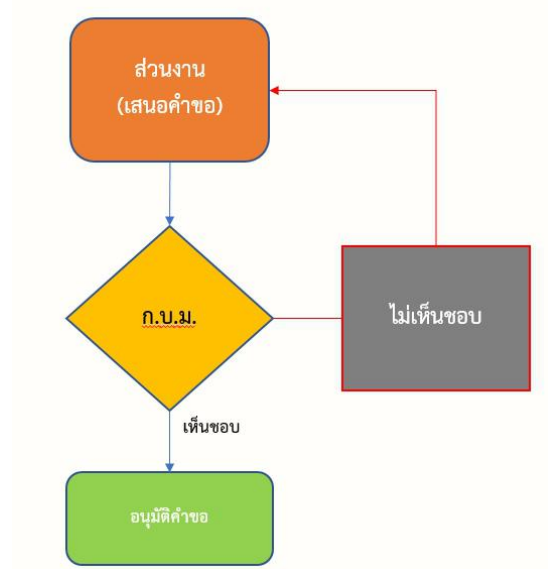
กรณีที่ 1 การพิจารณาจัดสรรอัตราเพิ่มใหม่ของสายวิชาการ

1) พนักงานมหาวิทยาลัย กรณีกรอบตำแหน่งว่างลงทุกกรณี (เสียชีวิต หรือลาออก) ให้ดำเนินการตัดโอนกรอบว่างดังกล่าวคืนมายังส่วนกลางมหาวิทยาลัย เพื่อบริหารจัดการในภาพรวมก่อน ทั้งนี้ หากส่วนงาน/หน่วยงานมีเหตุผลและความจำเป็นที่ต้องใช้กรอบนั้นๆ อยู่ ให้เสนอต่อคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังในมหาวิทยาลัยแม่โจ้เพื่อพิจารณาเป็นกรณีๆ ไป แล้วเสนอต่อ ก.บ.ม. เพื่อพิจารณาจัดสรรกรอบอัตราต่อไป (มติ ก.บ.ม. ครั้งที่ 8/2565 วันที่ 25 พฤษภาคม 2565) โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณากรอบอัตราสายวิชาการ เรียงตามลำดับ ดังนี้

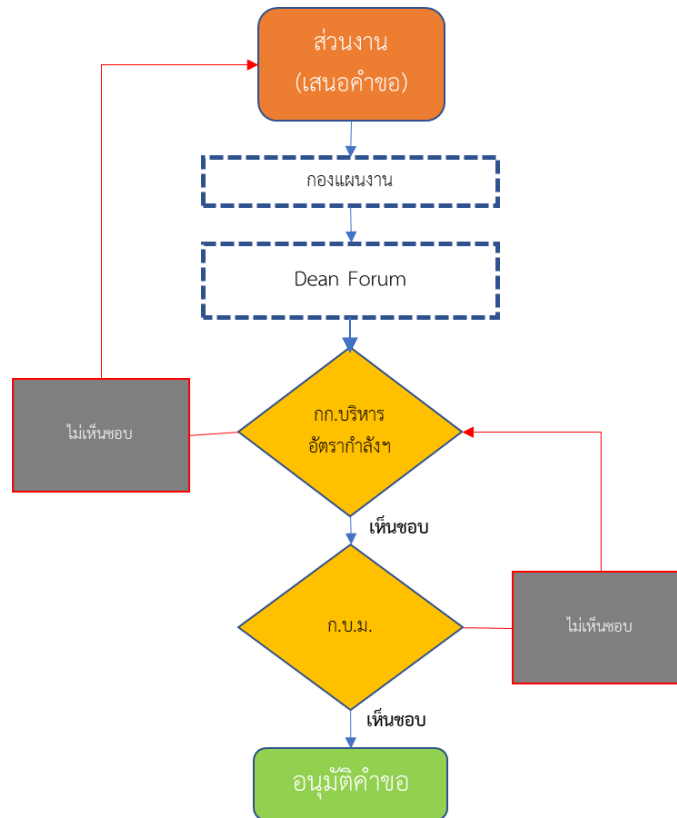
- 1) เป็นอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร
- 2) ค่า FTES
- 3) หลักสูตรตามนโยบายสภามหาวิทยาลัย
- 4) อัตราเกษียณ



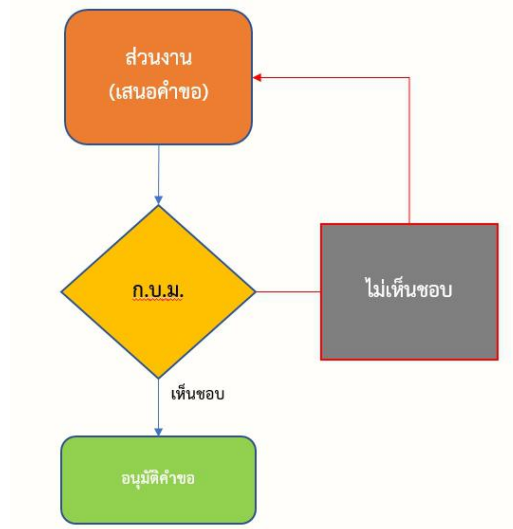
ยกเว้นกรณีที่ส่วนงานมีเหตุผลความจำเป็นว่ากรอบตำแหน่งจากการเหตุการณ์ลาออก หรือเสียชีวิตดังกล่าวมีผลกระทบต่อการเป็นอาจารย์รับผิดชอบหลักสูตรสามารถยื่นขอคืนกรอบตำแหน่งดังกล่าว ทั้งกรอบพนักงานมหาวิทยาลัย และกรอบพนักงานส่วนงาน ให้ส่วนงาน/หน่วยงานเสนอต่อ ก.บ.ม. เพื่อพิจารณาจัดสรรกรอบอัตราดังกล่าวทดแทนได้ โดยไม่ต้องคืนกรอบของตำแหน่งที่ว่างลงนั้นมายังส่วนกลางมหาวิทยาลัย



2) กรณีการเสนอกรอบพนักงานมหาวิทยาลัยอัตราใหม่ เพื่อทดแทนเกษียณอายุ ให้ส่วนงานส่งเรื่องดังกล่าวมายังกองแผนงานแล้ว จัดส่งไปยัง Dean Forum พร้อมเอกสารประกอบการวิเคราะห์เพื่อพิจารณาจัดลำดับความสำคัญ ก่อนนำเสนอ คณะกรรมการบริหารอัตรากำลังฯ พิจารณา แล้วเสนอต่อ ก.บ.ม. เพื่อพิจารณาจัดสรรกรอบอัตราต่อไป

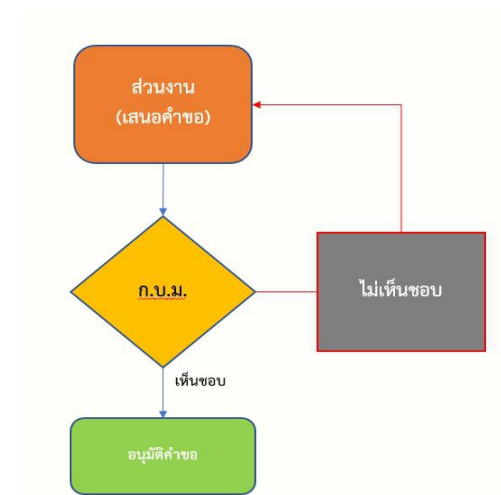


3) กรณีพนักงานส่วนงานว่างลงทุกกรณี (เสียชีวิต หรือลาออก) ให้ส่วนงาน/หน่วยงาน ขออนุมัติต่อ ก.บ.ม. เพื่อพิจารณาดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลได้ทันที ทั้งนี้ต้องไม่กระทบต่อการบริหารงานในภาพรวม ทั้งในมิติงาน เงิน และคน (มติ ก.บ.ม. ครั้งที่ 8/2565 วันที่ 25 พฤษภาคม 2565)

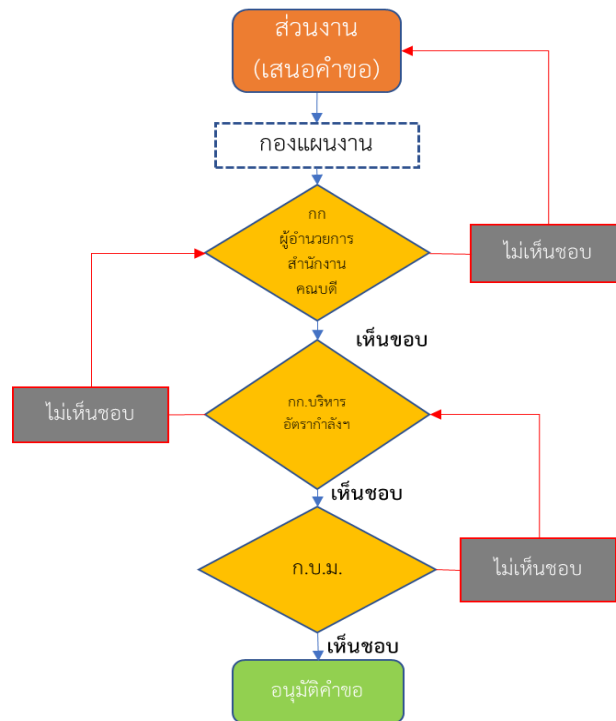


กรณีที่ 2 การพิจารณาจัดสรรอัตราเพิ่มใหม่ของสายสนับสนุน (การเรียนการสอน)

1) กรณีเสียชีวิต หรือลาออกระหว่างปี ทั้งกรอบพนักงานมหาวิทยาลัย และกรอบพนักงาน ส่วนงาน ให้ส่วนงาน/หน่วยงานเสนอต่อ ก.บ.ม. เพื่อพิจารณาจัดสรรกรอบอัตราดังกล่าวทดแทนได้ทันที (มติ ก.บ.ม. ครั้งที่ 18/2565 วันที่ 26 ตุลาคม 2565)

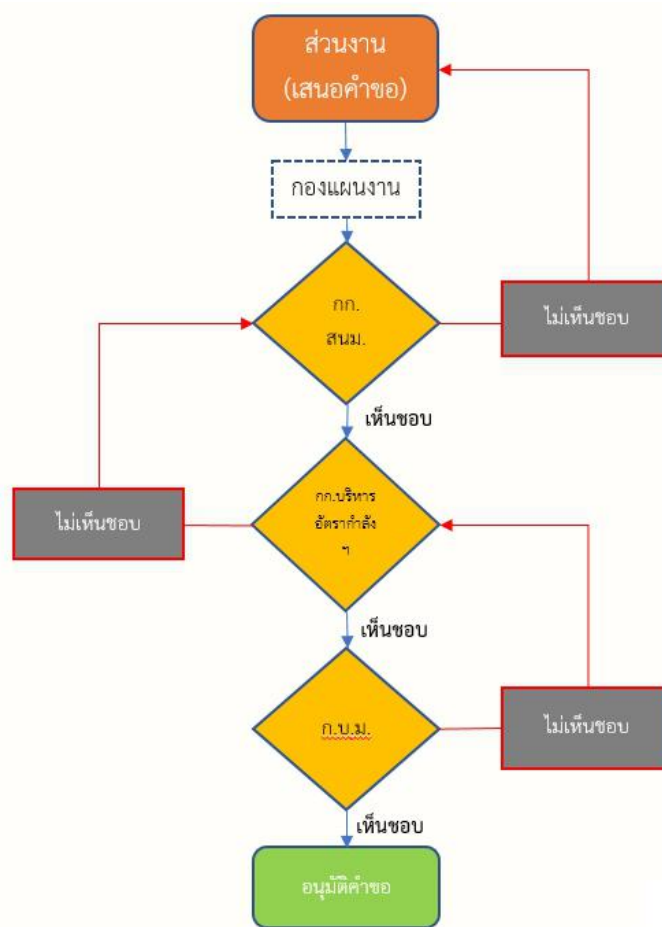


2) กรณีเสนอขอกรอบอัตราใหม่ เพื่อทดแทนเกษียณอายุ หรืออัตราเพิ่มใหม่ ทั้งกรอบพนักงานมหาวิทยาลัย และกรอบพนักงานส่วนงาน ให้ส่วนงานเสนอคำขอมายังกองแผนงาน แล้วจัดส่งไปยังคณะกรรมการกลุ่มผู้อำนวยการสำนักงานคนบดี พร้อมเอกสารประกอบการวิเคราะห์ เพื่อพิจารณาจัดลำดับความสำคัญ ก่อนนำเสนอ คณะกรรมการบริหารอัตรากำลังฯ พิจารณา แล้วเสนอต่อ ก.บ.ม. เพื่อพิจารณาจัดสรรกรอบอัตราต่อไป

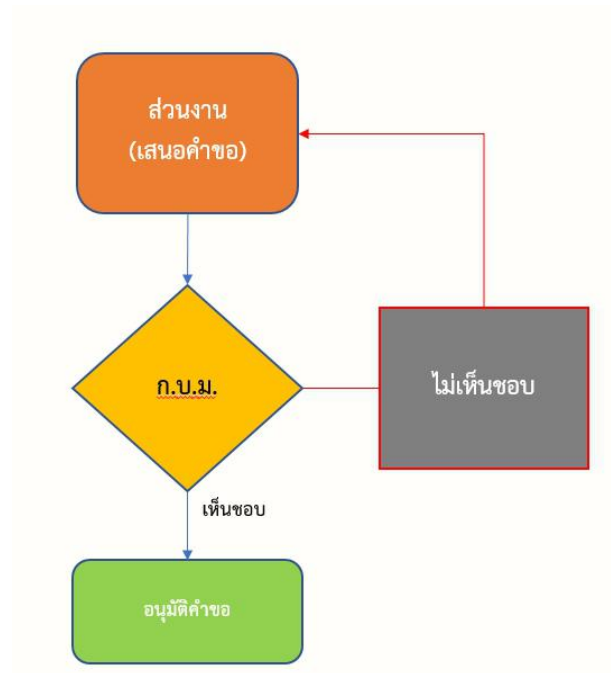


กรณีที่ 3 การพิจารณาจัดสรรอัตราเพิ่มใหม่ของสายสนับสนุน (สำนักงานมหาวิทยาลัย)

1) กรณีเสียชีวิต หรือลาออกระหว่างปี รวมถึงการเสนอขอกรอบอัตราใหม่เพื่อทดแทนเกษียณอายุ หรืออัตราเพิ่มใหม่ ทั้งกรอบพนักงานมหาวิทยาลัย และกรอบพนักงานส่วนงาน เห็นควรให้ชะลอการจัดสรรอัตรากำลัง โดยให้คืนตำแหน่งดังกล่าวเข้าสู่ส่วนกลางมหาวิทยาลัย ทั้งนี้หากมีความจำเป็นเร่งด่วนให้ใช้แนวทางการจ้างในลักษณะพนักงานส่วนงาน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนพันธกิจของหน่วยงาน โดยให้เสนอเหตุผลความจำเป็นในการจ้างต่อคณะกรรมการสำนักงานมหาวิทยาลัย (กก.สนม.) แล้วเสนอต่อคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ และ ก.บ.ม. พิจารณาจัดสรรกรอบอัตราตามลำดับต่อไป (มติ ก.บ.ม. ครั้งที่ 18/2565 วันที่ 26 ตุลาคม 2565)



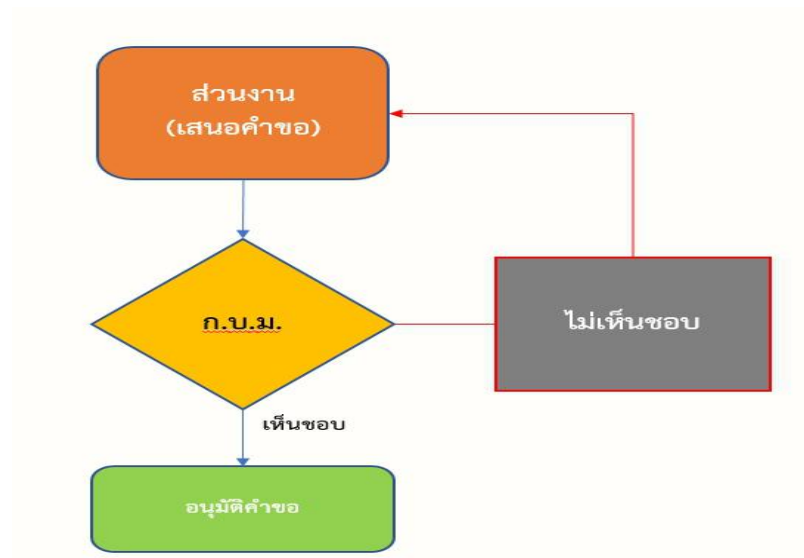
ยกเว้นกรณีที่ตำแหน่งที่ว่างลงดังกล่าวทั้งกรอบพนักงานมหาวิทยาลัย และกรอบพนักงานส่วนงานเป็นตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะของหน่วยงาน เช่น ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี วิศวกร สถาปนิก ฯลฯ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อภารกิจหลักของหน่วยงานและส่งผลกระทบต่อมหาวิทยาลัย ให้หน่วยงานภายในสำนักงานมหาวิทยาลัยเสนอต่อ ก.บ.ม. เพื่อพิจารณาจัดสรรกรอบอัตราดังกล่าวทดแทนได้ โดยไม่ต้องคืนกรอบของตำแหน่งที่ว่างลงนั้นมายังส่วนกลางมหาวิทยาลัย



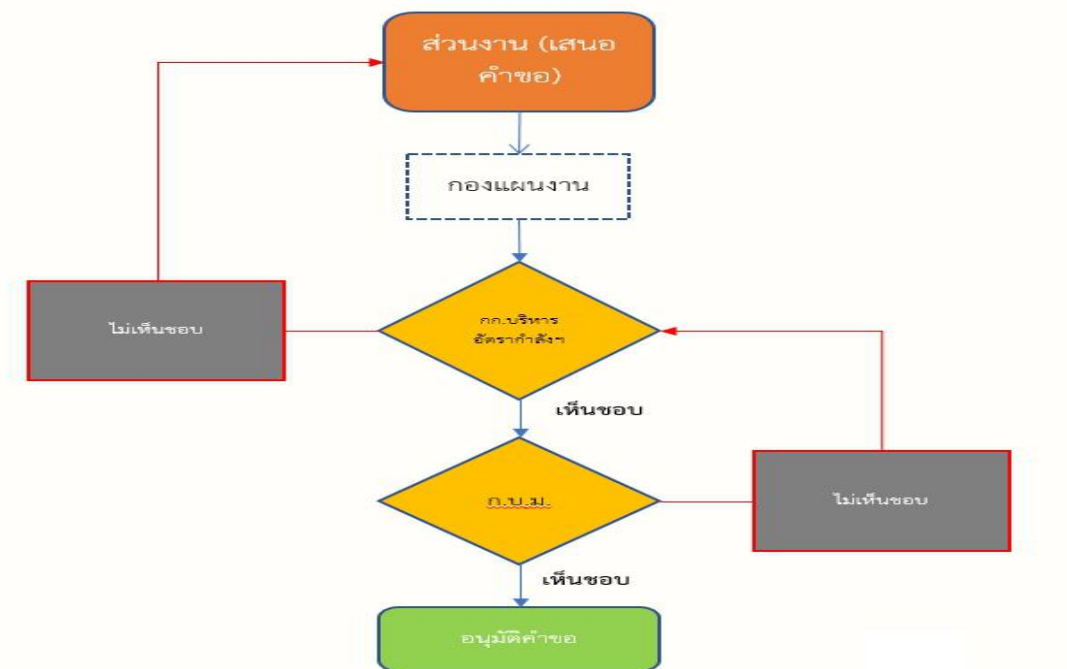
กรณีที่ 4 การพิจารณาจัดสรรอัตราเพิ่มใหม่ของสายสนับสนุน (หน่วยงานที่ไม่ใช่สำนักงานมหาวิทยาลัย)

ประกอบด้วย สำนักหอสมุด, สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ, สำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร
สำนักงานสภามหาวิทยาลัย

1) กรณีเสียชีวิต หรือลาออกระหว่างปี ทั้งกรอบพนักงานมหาวิทยาลัย และกรอบ
พนักงานส่วนงาน ให้หน่วยงาน/ส่วนงานเสนอต่อ ก.บ.ม. เพื่อพิจารณาจัดสรรกรอบอัตราดังกล่าวทดแทนได้
โดยไม่ต้องคืนกรอบของตำแหน่งที่ว่างลงนั้นมายังส่วนกลางมหาวิทยาลัย



2) กรณีเสนอขอกรอบอัตราใหม่เพื่อทดแทนเกษียณอายุ หรืออัตราเพิ่มใหม่ ทั้งกรอบพนักงานมหาวิทยาลัย และกรอบพนักงานส่วนงาน ให้เสนอเหตุผลความจำเป็นในการขอกรอบอัตรามายังกองแผนงานก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังฯ พิจารณา แล้วเสนอต่อ ก.บ.ม. เพื่อพิจารณาจัดสรรกรอบอัตราต่อไป



ส่วนหน่วยงานวิสาหกิจ * (ศูนย์วิจัยและพัฒนาเกษตรธรรมชาติ, อุทยานวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและอาหาร, สถาบันตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานผลิตภัณฑ์, สถาบันรับรองการผลิตผลิตภัณฑ์การเกษตร, ฟาร์มมหาวิทยาลัย) ไม่สามารถขอกำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่มใหม่ได้ และหากมีกรอบอัตรากำลังทั้งกรอบพนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานส่วนงานว่างลงทุกกรณี ให้คืนกรอบตำแหน่งที่ว่างลงมายังส่วนกลางของมหาวิทยาลัย
 หมายเหตุ * : [อ้างอิงมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ \(ก.บ.ม.\) ครั้งที่ 6/2566 เมื่อวันที่ 5 เมษายน 2566](#)

1.5 แนวทางการกำหนดอัตรากำลังเพิ่มใหม่ด้วยงบประมาณเงินรายได้

มหาวิทยาลัยจะพิจารณาจัดสรรอัตรากำลังเพิ่มใหม่ด้วยงบประมาณเงินรายได้ภายใต้กรอบการบริหาร จำนวน 315 อัตรา โดยให้ส่วนงานเสนอเหตุผลความจำเป็น ภาระงาน (พิจารณาสัดส่วนค่าเป้าหมายที่เหมาะสมของสายวิชาการ : สายสนับสนุน) พร้อมทั้งระบุแหล่งงบประมาณในการจ้าง แล้วเสนอต่อคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังฯ และ ก.บ.ม. พิจารณาจัดสรรกรอบอัตรากำลังดังกล่าวตามขั้นตอนดังนี้

