



แผนอัตรากำลังคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ
ระยะ 4 ปี (ประจำปี พ.ศ. 2567 - 2570)



คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

บทสรุป

คณะเทคโนโลยีสารสนเทศได้วางแผนอัตรากำลัง ระยะ 4 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570) โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน ความประหยัด เพื่อรองรับการเปิดรับนักศึกษาใหม่ตามความต้องการของตลาดแรงงาน สอดคล้องกับจำนวนคณาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ตามที่หลักเกณฑ์กำหนด และมุ่งเน้นในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ด้วยเหตุผลสำคัญ คือ ข้อจำกัดของงบประมาณ ทิศทางและนโยบายด้านการบริหารบุคคลของมหาวิทยาลัย และคณะ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพตามมาตรฐาน และตามสมรรถนะที่กำหนด

ซึ่งคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้วิเคราะห์แผนอัตรากำลัง ระยะ 4 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570) ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

1. จำนวนบุคลากรของคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วย

1.1 บุคลากรปัจจุบันจำแนกตามประเภทของบุคลากร จำนวน 40 อัตรา ดังนี้

- 1) ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 2 อัตรา
- 2) พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 38 อัตรา แบ่งเป็น
 - 2.1) พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา(งบแผ่นดิน) จำนวน 11 อัตรา
 - 2.2) พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา(งบรายได้ของมหาวิทยาลัย) จำนวน

17 อัตรา

2.3) พนักงานประจำตามสัญญา จำนวน 10 อัตรา

1.2 บุคลากรจำแนกตามสาขาวิชา

1) บุคลากรสายวิชาการ

1.1) หลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเทคโนโลยี
จำนวน 3 อัตรา

1.2) หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยี
สารสนเทศ จำนวน 9 อัตรา

1.3) หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีมัลติมีเดีย
และแอนิเมชัน จำนวน 7 อัตรา

1.4) หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยี
คอมพิวเตอร์และดิจิทัล จำนวน 5 อัตรา

1.5) หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการนวัตกรรม
ดิจิทัล จำนวน 5 อัตรา

2) บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 11 อัตรา

2.1) สำนักงานคณบดี จำนวน 9 อัตรา

2.2) ศูนย์การเรียนรู้ไอซีทีชุมชน จำนวน 2 อัตรา

2. แผนอัตรากำลัง 4 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2570 คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วย

2.1 อัตรากำลังเพื่อทดแทนอัตรากำลังเกษียณอายุราชการของบุคลากร (ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา,พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา) จำนวน 2 อัตรา ประกอบด้วย

1) สายวิชาการ (ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา)

จำนวน 2 อัตรา

2.2 อัตรากำลังเพิ่มเติมใหม่ตามการวิเคราะห์อัตรากำลังตามหลักเกณฑ์ที่สำนักปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม(สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเดิม) กำหนด (ตามแบบแสดงภาระงานสอน/แบบคิดภาระงานสายสนับสนุน) จำนวน ...-.... อัตรา

1) สายวิชาการ จำนวน-.... อัตรา

2) สายสนับสนุน จำนวน-.... อัตรา

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทสรุป	ก
สารบัญ	ค
ส่วนที่ 1 บทนำ	1
หลักการและเหตุผล	1
ประเด็นทิศทางและนโยบายด้านบุคลากรของคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ.....	2
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง	7
กรอบแนวคิดและเนื้อหา	7
กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลังทรัพยากรบุคคลอุดมศึกษา	10
แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง	13
การวิเคราะห์สัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา	17
การติดตามประเมินผลการวางแผนอัตรากำลัง	21
ส่วนที่ 3 แผนอัตรากำลัง ระยะ 4 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570	22
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	
การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง	22
สรุปผลการวิเคราะห์แผนอัตรากำลัง 4 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2570 คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	22
สรุปแผนอัตรากำลัง ระยะ 4 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570) คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	24
กรอบอัตรากำลังบุคลากร(ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570) คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	25
แผนความต้องการต่อเวลาราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570) คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	27
บรรณานุกรม	28
ภาคผนวก	29
ภาคผนวก ก ประกาศจัดตั้งคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	30
ภาคผนวก ข บุคลากรสังกัดคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.	32
ภาคผนวก ค ประกาศคณะกรรมการอุดมศึกษา เรื่อง หลักเกณฑ์การจัดตั้งส่วนราชการภายในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2564	40
ภาคผนวก ง รายชื่อผู้เกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570 คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	45

ส่วนที่ 1

บทนำ

หลักการและเหตุผล

ตามมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ได้กำหนดให้สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนดกรอบของตำแหน่ง อันดับเงินเดือนของตำแหน่ง และจำนวนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่พึงมี ในสถาบันอุดมศึกษา โดยกำหนดคราวละสี่ปี โดยต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน ความประหยัด และต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด และประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการต่อเวลาราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบัน อุดมศึกษา พ.ศ. 2557 กำหนดให้สถาบันอุดมศึกษา โดยความเห็นชอบของสภาสถาบันอุดมศึกษาจัดทำแผนระยะสี่ปี โดยกำหนด เกณฑ์และวิธีการในการวิเคราะห์ความต้องการคณาจารย์เป็นรายสาขาวิชาที่ชัดเจน และนำมากำหนดจำนวน และคุณสมบัติของคณาจารย์ที่ต้องการเป็นรายสาขาวิชาเป็นรายปี ประกอบกับมาตรา 4 มาตรา 7 และ มาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 กำหนดให้มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นสถาบันอุดมศึกษา เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อสร้าง ความเป็นเลิศทางวิชาการ เชิดชูภูมิปัญญาของท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยาเพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่าง มั่นคงและยั่งยืนของปวงชนให้มีส่วนในการจัดการ การบำรุง ดูแลรักษาและการใช้ประโยชน์จาก ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาเป็นเลิศ ส่งเสริม วิชาการและวิชาชีพชั้นสูงควบคู่ไปกับคุณธรรม ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู มหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม นอกจากจะต้องปฏิบัติภารกิจ ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเจตนารมณ์ ของกฎหมายแล้ว ยังต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ให้บรรลุตาม เจตนารมณ์ของกฎหมายให้สำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดอีกด้วย การที่มหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคามจะปฏิบัติภารกิจให้สัมฤทธิ์ผลตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติทั้งสองฉบับได้อย่าง สมบูรณ์นั้น

คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นหน่วยงานจัดตั้งตามตติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำเป็นต้องมีอัตรากำลังที่เพียงพอจะรองรับภารกิจที่ต้องปฏิบัติตามภารกิจที่คณะได้จัดตั้งขึ้น ซึ่งคณะ เทคโนโลยีสารสนเทศได้ดำเนินการวิเคราะห์อัตรากำลังจากกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงาน รวมทั้งได้ดำเนินการวิเคราะห์ภายใต้ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง ดังนั้น เพื่อเป็นการกำหนด กรอบและทิศทางในการจัดสรรอัตรากำลัง การแก้ปัญหา เรื่อง การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับ ตำแหน่ง รวมถึงการเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอัตรากำลังของบุคลากรคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วย การสืบทอดตำแหน่ง การเลื่อนขั้น การโยกย้ายกำลังคน การเลิกจ้าง และแผนเกษียณอายุ ซึ่งต้องดำเนินการให้ภาพรวมทั้งหน่วยงานที่แน่น ถึงโครงสร้างวัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของคณะ เทคโนโลยีสารสนเทศที่เปลี่ยนไป ตลอดจนเพื่อให้มีการทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ การกำหนด หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง การเปลี่ยนงานและเปลี่ยนคน เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน ให้คณะ สำนัก สถาบัน และหน่วยงานของมหาวิทยาลัยในระยะสี่ปี ให้ สามารถวางแผนการจัดหาบุคลากรทั้งสายสนับสนุน ที่สนับสนุนงานด้านบริหารและสนับสนุนการปฏิบัติงาน

ตามภารกิจของหน่วยงาน และสายวิชาการในสาขาวิชาต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการผลิตบัณฑิตในจำนวนที่เพียงพอสำหรับการดำเนินการจัดการเรียนการสอนทั้งในสาขาวิชาที่เปิดสอนอยู่และสาขาวิชาที่เตรียมการเปิดสอนในอนาคต และดำเนินการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุงถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี ทุนบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลังจึงได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังดังกล่าวสำหรับเป็นข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและพัฒนาคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ และมหาวิทยาลัยต่อไป

ประเด็นทิศทางและนโยบายด้านบุคลากรของคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ

ตามมาตรา 7 ของพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ได้กำหนดให้มหาวิทยาลัยราชภัฏ จะต้องดำเนินการ คือ ให้มหาวิทยาลัยเป็นเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่เสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน ฟื้นฟูพลังการเรียนรู้ เชิดชูภูมิปัญญาของท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยา เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนของปวงชน มีส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี ทุนบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยะฐานะ

ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 ที่กำหนดวิสัยทัศน์ประเทศคือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมีเป้าหมาย การพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม ทั้งนี้ ในส่วนของยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกายใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้าน และมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคม และผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็น ในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอด ชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีฟตามความถนัดของตนเอง ตัวชี้วัด ประกอบด้วย (1) การพัฒนาคุณภาพชีวิต สุขภาวะ และความเป็นอยู่ ที่ดีของคนไทย (2) ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต และ (3) การพัฒนา สังคมและครอบครัวไทย โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 7 ประเด็น ได้แก่

2.1 การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม มุ่งเน้นให้สถาบันทางสังคมร่วม ปลุกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมที่พึงประสงค์

2.2 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต มุ่งเน้นการพัฒนาคนเชิงคุณภาพ ในทุกช่วงวัย

2.3 ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงใน ศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา

2.4 การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย

2.5 การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี ครอบคลุมทั้งด้านกาย ใจ สติปัญญา และสังคม

2.6 การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์

2.7 การเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศ

การดำเนินการตามแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2569) ซึ่งเป็นแผนที่จะต้องดำเนินการต่อจากฉบับที่ 1 ที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัย ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2551 ก : 38-40) ได้กำหนดประเด็นทิศทางและนโยบายตามกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565) เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ ในส่วนปัจจัยภายในระบบอุดมศึกษาได้พิจารณาประเด็นการพัฒนาและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรอุดมศึกษา ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรในอุดมศึกษา การพัฒนาบุคลากรในอุดมศึกษามีจุดอ่อนที่สำคัญประการหนึ่งคือ อาจารย์และระบบการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ จะต้องแก้ปัญหาตั้งแต่ระดับต้นน้ำถึงปลายน้ำ ในส่วนของต้นน้ำนั้นเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแหล่งทุนเพื่อพัฒนาอาจารย์ ส่วนกลางน้ำเกี่ยวข้องกับการเพิ่มสมรรถนะให้กับอาจารย์ประจำการ ทั้งทางด้านความเป็นครู การบ่มเพาะความสามารถในการบริหารจัดการ และการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพและสังคม จนถึงปลายน้ำที่เป็นบุคลากรที่มีประสบการณ์ สามารถถ่ายทอดประสบการณ์ยาวนานสู่อาจารย์ระดับอื่น รวมทั้งการเชื่อมโยงกับภายนอกทั้งภาคเอกชน สมาคมวิชาชีพ วิชาการและภาคประชาสังคม ทั้งหมดนี้จะชัดเจนหากพิจารณาวิวัฒนาการของอาจารย์ในลักษณะวงจรชีวิตของบุคลากรอาจารย์ การพัฒนาอาจารย์เป็นความอยู่รอดของอุดมศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถาบันใหม่หรือสถาบันที่มีความขาดแคลนอาจารย์ที่มีคุณภาพ การวางแผนกำลังคนจึงต้องมีกรอบที่ชัดเจนทั้งในเชิงปริมาณและโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเชิงคุณภาพที่เป็นความต้องการที่แท้จริง คาดว่าในระยะยาว 15 ปี จะมีความขาดแคลนอาจารย์ในระดับต่าง ๆ ประมาณ 30,000 คน ทั้งภาครัฐและเอกชน ความขาดแคลนดังกล่าวอาจเป็นโอกาสสำคัญในการพัฒนามหาวิทยาลัยไทย

2. แนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย

1) การพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ต้องคำนึงการพัฒนาหลายมิติ เช่น ด้านวิชาการ ความเป็นครู ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ความสามารถด้านวิจัย สมรรถนะทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่ตนรับผิดชอบ การบริหารจัดการ การขัดเกลาทางสังคม ช่างวิทย์ต่างๆ ของการทำงานและพัฒนา ตั้งแต่การบ่มเพาะในช่วงต้นการทำงาน ช่วงการทำงานจริง ช่วงเป็นผู้สูงความรู้และประสบการณ์และการเป็นคลังสมองหลังเกษียณ โดยจัดให้มีกระบวนการ Mentoring โดยผู้มีความรู้และประสบการณ์ และเน้นการพัฒนาจากการทำงานจริง

2) ข้อเสนอเกี่ยวกับเกณฑ์การจัดสรรทุนสำหรับมหาวิทยาลัยรัฐและเอกชน

- สาขาที่ประเทศไทยมีความเข้มแข็งแล้ว ให้ศึกษาภายในประเทศหรือแบบผสมผสานควบคู่กับเป้าหมายการสร้างโปรแกรมชั้นนำระดับโลกในประเทศไทยสำหรับสาขาที่ประเทศ ทั้งนี้ถ้าเรียนต่างประเทศให้เข้ามหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก

- สาขาขาดแคลนที่มีการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในประเทศ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดควรให้เรียนในมหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก

- เพิ่มจำนวนทุนทางสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

3) สร้างแรงจูงใจให้มหาวิทยาลัยและผู้เรียน ร่วมลงทุนพัฒนาอาจารย์ด้วยมาตรการ ด้านการเงิน เช่น ทุนจากรัฐบาลทั้งหมด ทุนรัฐบาลร่วมกับมหาวิทยาลัย ทุนรัฐบาลร่วมกับมหาวิทยาลัยและผู้เรียน เพื่อเพิ่มจำนวนอาจารย์ที่รับการพัฒนาได้มากขึ้น กระตุ้นให้มหาวิทยาลัยและผู้เรียนจริงจัง กับการ

เรียนในสาขาวิชาและในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ อีกทั้งคำนึงถึงผลตอบแทนจากการได้ทุนรัฐ การลงทุนของมหาวิทยาลัยและผู้เรียนเอง

4) การพัฒนามหาวิทยาลัยรัฐกลุ่มใหม่ ที่ได้กรอบอัตรากำลังจำนวนมากในช่วงต้นแผนพัฒนาระยะยาวฉบับที่สอง ต้องใช้เป็นโอกาสของการพัฒนามหาวิทยาลัยใหม่อย่างก้าวกระโดดเข้าสู่ระบบการจัดกลุ่มมหาวิทยาลัยและการวางตำแหน่งในสาขาต่าง ๆ ทั้งนี้สภามหาวิทยาลัยควรกำหนดยุทธศาสตร์การใช้อัตราใหม่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ใช้เป็นเครื่องมือในการปรับทิศทางมหาวิทยาลัย อาจารย์ที่บรรจุในอัตราใหม่ควรอยู่ในโครงการของยุทธศาสตร์การพัฒนาที่กำหนดโดยมหาวิทยาลัยให้ความสูงสุดต่อศักยภาพและคุณภาพของอาจารย์ที่จะรับเข้า

5) มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาอาจารย์เป็นทีม เช่น กลุ่มวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏตามพื้นที่หรือสหวิทยาลัยเดิม ใช้กระบวนการคัดเลือกและสรรหาที่ยุติธรรม โปร่งใสและมีส่วนร่วมโดยผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภายในและภายนอกสถาบัน

6) กำหนดให้รัฐมีพันธกิจสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชน สร้างแรงจูงใจให้มหาวิทยาลัยเอกชนลงทุนพัฒนาอาจารย์และบุคลากรด้วยมาตรการด้านภาษีหรือการเงิน (เช่น ช่วยสนับสนุนค่าใช้จ่ายบางส่วน) ทั้งนี้ควรขยายบทบาทและให้โควตาพิเศษสำหรับมหาวิทยาลัยเอกชนในโครงการที่ไม่ผูกมัดเงื่อนไขการทำงานของผู้รับทุนว่าต้องทำงานในภาครัฐ เช่น โครงการพัฒนาบัณฑิตศึกษาและวิจัย ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา โครงการกาญจนาภิเษกของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย โครงการ Thailand Graduate Institute of Science and Technology-TGIST ของสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

การดำเนินการตามแผนพัฒนาจังหวัดมหาสารคาม พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับทบทวน พ.ศ. 2568) ซึ่งได้กำหนดการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา และมหาวิทยาลัยฯ มีส่วนที่เกี่ยวข้องและดำเนินการตามประเด็นการพัฒนาที่ 2 : ส่งเสริมการนำองค์ความรู้ทางภูมิปัญญาเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าบริการการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ ศิลปะ และวัฒนธรรม และการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ โครงการส่งเสริมการถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าบริการและการท่องเที่ยวสู่ชุมชน แผนงานส่งเสริมการถ่ายทอดองค์ความรู้จากสถาบันการศึกษาในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้า บริการและการท่องเที่ยวสู่ชุมชน

การดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) และแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ฉบับทบทวน พ.ศ. 2561 เน้นการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ระยะ 20 ปี ที่มีวิสัยทัศน์ในการเป็น “มหาวิทยาลัย ที่มีคุณภาพ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน” พัฒนานักศึกษาให้มีอัตลักษณ์ “พร้อมทำงาน จิตบริการ สมานสามัคคีมีความรับผิดชอบ” ที่มุ่งเน้นให้มหาวิทยาลัยมีเอกลักษณ์ “เป็นแหล่ง เสริมสร้างภูมิปัญญาแผ่นดิน” โดยการสร้างค่านิยมในการพัฒนา คือ สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ เชิดชู คุณธรรม นำอย่างมีวิสัยทัศน์ เน้นผลลัพธ์ที่มีคุณค่า เพื่อให้เป้าหมายในการเป็นมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน มหาวิทยาลัยได้กำหนดนโยบายเพื่อการพัฒนา การกิจ ระยะ 20 ปี ในด้านการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อผลิตบัณฑิต วิจัย บริการทางวิชาการ ทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรม และบริหารจัดการมหาวิทยาลัย ที่บ่งบอกผลการดำเนินงานทั้งเชิงปริมาณและ เชิงคุณภาพ ด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ 4 ประเด็น ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 พันธกิจสัมพันธ์เพื่อการพัฒนา ท้องถิ่น อย่างสร้างสรรค์ ยุทธศาสตร์ที่ 2 ผลิตและพัฒนาครูมืออาชีพ ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพ การศึกษาสู่ ความเป็นเลิศ และยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบบริหารจัดการบนพื้นฐาน ธรรมภิบาล เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ให้เป็นมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งและ

ยั่งยืนสืบไป ทั้งนี้ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาในระยะ 20 ปี ในการเป็น “มหาวิทยาลัยราชภัฏเน้น การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพเป็นเลิศ โดยกระบวนการจัดการเรียนการสอน เพื่อการพัฒนาชุมชนและ ท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน” และ กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนา 4 ประเด็น ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาท้องถิ่น กำหนดเป้าหมาย ได้แก่ พัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนาครู กำหนดเป้าหมาย ได้แก่ ผลิตครูระบบปิด/ เปิดพัฒนา ศักยภาพครู และพัฒนานวัตกรรมการผลิตและพัฒนาครู

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษา กำหนดเป้าหมาย ได้แก่ ยกระดับ ความเป็นเลิศ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ พัฒนาอาจารย์และคุณภาพบัณฑิต

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ กำหนดเป้าหมาย ได้แก่ แบ่งพื้นที่รับผิดชอบ ในการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อลดความซ้ำซ้อน พัฒนาระบบฐานข้อมูลและใช้ทรัพยากรร่วมกัน พัฒนาเครือข่าย และจัดระบบงานสู่ความเป็นเลิศและเสริมสร้างธรรมาภิบาล

คณะเทคโนโลยีสารสนเทศได้กำหนดเป้าหมายของคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ จะเป็น “**คณะวิชา เชิงพื้นที่ (Area-Based Faculty)**” โดยมีแนวทางในการขับเคลื่อนการเข้าสู่การเป็น “คณะวิชาเชิงพื้นที่ (Area-Based Faculty)” ดังนี้

1. ด้านบุคลากร กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้

1.1 บุคลากรจะต้องได้รับการ Up Skill/Re-Skill/New Skill เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1.2 บุคลากรจะต้องเป็นคนของพระราชา ข้าของแผ่นดิน ตามข้อกำหนดของมหาวิทยาลัยราชภัฏอย่างเป็นรูปธรรม

1.3 บุคลากรจะต้องมีการกำหนดระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการที่ร่วมพัฒนาชุมชน และท้องถิ่นอย่างเป็นรูปธรรม และสามารถวัดผลผลิตอย่างชัดเจน

1.4 บุคลากรจะต้องมีการพัฒนางานประจำเพื่อก่อให้เกิดนวัตกรรมสู่การพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น

1.5 บุคลากรจะต้องได้รับการส่งเสริมและเข้าร่วมเป็นบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและ นวัตกรรม (Talent Mobility)

2. ด้านนักศึกษา นักศึกษาจะต้องได้รับการพัฒนาทักษะทั้งด้านวิชาการ วิชาชีพ และการผลักดัน ให้เกิดการเป็น “วิศวกรสังคม” มีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมสู่การพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น อย่างยั่งยืน

3. ด้านการบริหารจัดการหน่วยงาน คณะเน้นการบริหารจัดการหน่วยงานตามหลัก ธรรมาภิบาล เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้เป็น คนของพระราชา ข้าของแผ่นดิน ตามข้อกำหนดของมหาวิทยาลัย ราชภัฏอย่างเป็นรูปธรรม และได้รับการยกย่องให้เป็นบุคคลตัวอย่าง “คนของพระราชา ข้าของแผ่นดิน ”

4. ด้านหลักสูตรการเรียนการสอน คณะได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรของคณะให้เป็น หลักสูตรบูรณาการกับการทำงาน เสริมสร้างทักษะและจิตสำนึกในการพัฒนาท้องถิ่น (WIL/ CWIE) รวมถึง การพัฒนาบุคลากรด้าน Talent Mobility เพื่อนำความรู้ ประสบการณ์จากสถานประกอบการมาบูรณา การในการจัดการหลักสูตรรูปแบบด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรม (Talent Mobility) เพื่อพัฒนา นักศึกษาอย่างต่อเนื่อง และการพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นที่เกิดจากความต้องการของชุมชน อีกทั้งกำหนด แนวทางในการจัดการเรียนการสอนรูปแบบการสะสมหน่วยกิต หรือ Credit Bank

ทั้งนี้คณะได้ทบทวนและปรับปรุง วิสัยทัศน์ ปณิธาน ปรัชญา ค่านิยม อัตลักษณ์ เอกลักษณ์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าหมาย กลยุทธ์ และตัวชี้วัด ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

1. วิสัยทัศน์ : บัณฑิตนักปฏิบัติที่มีความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งนี้ได้กำหนดคำอธิบายวิสัยทัศน์ ไว้ดังนี้

1.1 บัณฑิตนักปฏิบัติที่มีความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง เป็นหน่วยงานที่ผลิตบัณฑิตที่ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ และทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างรอบด้าน สามารถใช้ความรู้ทางวิชาการและความเชี่ยวชาญในศาสตร์ของสาขาสู่การปฏิบัติ สร้างสรรค์ ผลงาน มีความรับผิดชอบ มีความพยายามในการแก้ปัญหา

1.2 เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต หมายถึง เป็นหน่วยงานที่พัฒนาหลักสูตรด้านเทคโนโลยีดิจิทัลทั้งหลักสูตรระยะสั้น หลักสูตรฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ประชาชน และผู้สนใจในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2. ปณิธาน : พัฒนาคณะ ส่งเสริมการวิจัย นำวิชาการสู่สังคมด้วยนวัตกรรมดิจิทัล
3. ปรัชญา: ถ่ายทอดนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อพัฒนาชุมชน
4. ค่านิยม : SMART D-IT

ความหมาย SMART D-IT

S (Service Mind) หมายถึง การมีจิตใจที่พร้อมให้บริการ

M (Master) หมายถึง การทำงานอย่างมืออาชีพ

A (Accountability/Transparency) หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตโปร่งใส และรับผิดชอบ

R (Relationship) หมายถึง การมีน้ำใจ เปิดกว้าง เป็นพี่เป็นน้อง

T (Teamwork) หมายถึง การทำงานเป็นทีม

D-IT (Digital literacy Information Technology) หมายถึง มีความเข้าใจ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

5. อัตลักษณ์ : บัณฑิตมีสมรรถนะมาตรฐานวิชาชีพ และมาตรฐานวิศวกรสังคมที่พร้อมทำงานในทุกสถานการณ์ (Ready to Work)

6. เอกลักษณ์ : องค์กรที่เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนด้วยนวัตกรรมดิจิทัล บนฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น

7. พันธกิจ

7.1 ผลิตบัณฑิตด้านเทคโนโลยีสารสนเทศตามมาตรฐานวิชาชีพ และกรอบคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ที่พร้อมทำงานในทุกสถานการณ์

7.2 พัฒนางานวิจัยด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม

7.3 เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและท้องถิ่นด้านนวัตกรรมดิจิทัล

7.4 ใช้นวัตกรรมดิจิทัลเพื่อส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรมและความเป็นไทย

7.5 ส่งเสริมการใช้นวัตกรรมเพื่อการบริหารจัดการและประสานความร่วมมือกับองค์กรภาครัฐและเอกชนทั้งในและต่างประเทศ

ส่วนที่ 2

การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง

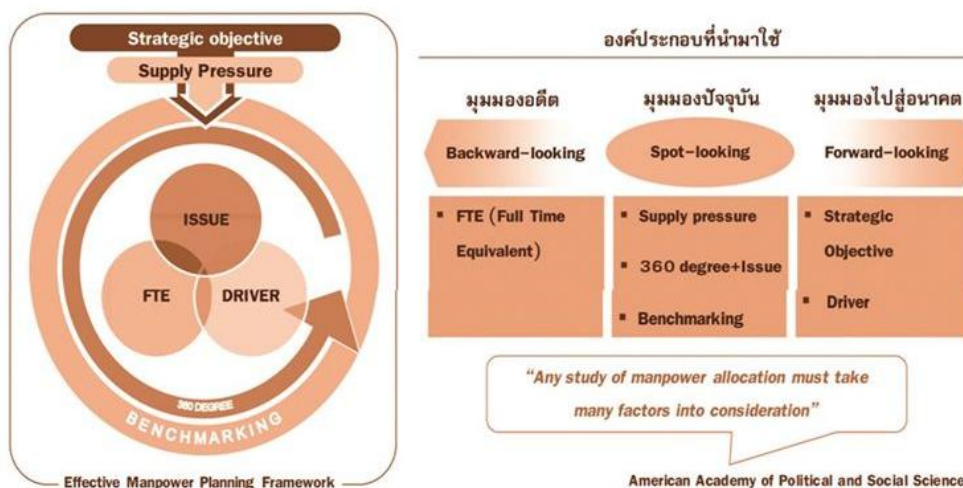
กรอบแนวคิดและเนื้อหา

จากสภาพแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โลกก้าวเข้าสู่ยุคการบริหารที่เน้นองค์ความรู้ (Knowledge Economy) เป็นหลัก องค์กรต่าง ๆ ต่างเผชิญกับสถานะการแข่งขันที่รุนแรงและท้าทายกันมากยิ่งขึ้น เป็นเหตุให้องค์กรต้องเริ่มหันมาสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) ในแง่มุมต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้านการบริหารจัดการ “คน” เพราะเนื่องจากว่า การสร้างหรือพัฒนา “คน” ขององค์กร เปรียบเสมือนการพัฒนาทุนสำคัญขององค์กร อาจเรียกได้ว่า “**ทุนมนุษย์(Human capital)**” ซึ่งทุนมนุษย์นี้ สามารถที่จะสร้างคุณค่า (Value Creation) อันมหาศาลและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์กรนั้น ๆ ได้

ทรัพยากรมนุษย์ (Human resource) เป็นผู้สร้างสรรพสิ่งทุกอย่างจนกระทั่งกลายเป็นผลผลิตหรือการบริการตามแต่ละประเภทขององค์กร ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จและการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร โดยทั่วไปมนุษย์แต่ละคนมีลักษณะหลากหลายแตกต่างกันในด้าน ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ซึ่งจะเป็นองค์ประกอบที่ทำหน้าที่ในการปฏิบัติการกิจต่างๆ ให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย การดำเนินการให้มนุษย์สามารถสร้างสรรค์งาน อย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยคุณภาพทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร (พะยอม วงศ์สารศรี. 2538 : 2) ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรทุกคนสมควรต้องมีความรู้และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงหลักการบริหารทรัพยากร มนุษย์ เพื่อให้สามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผลแก่ องค์กร

จากความสำคัญดังกล่าวจึงเป็นที่มาของแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลังคนและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรอย่างเป็นระบบ ชัดเจนและระมัดระวังเพราะเรื่องของทรัพยากรมนุษย์มีความละเอียดอ่อนและเกี่ยวข้องกับทุกระบบ ทุกโครงสร้างที่ยึดโยงกันเป็นองค์กรและความสัมพันธ์กับผลิตภาพผลิตผลขององค์กร

ดังนั้น กรอบแนวคิดและเนื้อหาของการทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรนี้จึงมุ่งดำเนินการตามกระบวนการของสำนักงาน ก.พ. ตามกรอบความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง เริ่มจากการทบทวนข้อมูลวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็ง ปัญหา อุปสรรค และโอกาสของคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้วยเทคนิค SWOT ที่เคยดำเนินการไว้แล้วและนำไปสู่ การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue) เป้าประสงค์ (Goals) ยุทธศาสตร์ (Strategies) แผนงาน (Action Plan) โครงสร้างองค์กร (Organization) ระบบทรัพยากรบุคคล (Human Resources) และตำแหน่ง (Position) ภายใต้แนวคิดหลัก : “**สรรหา พัฒนา รักษาไว้ ใช้ประโยชน์**” ตามลำดับ และจากนั้นจึงนำไปสู่กระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) ตามรูปที่ 1.1



รูปที่ 1.1 กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง
ที่มา : สำนักงาน ก.พ. 2553. หน้า 3

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียวอาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณา ผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น ดังนี้

1. การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และภารกิจองค์กร : Strategic objective เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการ ดำเนินการ โดยมุมมองนี้จะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ หรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ใน ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ ปรับเปลี่ยนไปตาม ทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

2. การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากร บุคคลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

2.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.2 การจัดสรรประเภทของข้าราชการ (ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว) โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควร เปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โครงการศึกษาข้อมูลและพัฒนานองค์ความรู้เพื่อรองรับ การกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ คู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ

3. การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ : Full Time Equivalent (FTE) เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่าโดยเปรียบเทียบ อย่างไรก็ตามในภาคราชการพลเรือนนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนด

นโยบายมาตรฐาน กลไก หรืองานบริการ บางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณ FTE ในกรณีของภาครัฐราชการ พลเรือนนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช่ ในการกำหนดคำนวณอัตราากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในโรงงานอุตสาหกรรม หรือในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณ FTE ส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่าความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความ จำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

4. การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราากำลัง : Driver เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละหน่วยงาน (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และ พันธกิจขององค์กร) มายึดโยงกับ จำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่ พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานใน ปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญอาจ ต้องมีการพิจารณาแนวทางในการ กำหนด/เกลี่ยกำลังคนใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและ สนับสนุนการทำงานตาม ภารกิจของหน่วยงานสูงสุด

5. การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศาและประเด็นต่างๆ (360 Degree + Issue) เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ เรื่องการบริหาร คน/องค์กรมา พิจารณา อย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้

5.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่ง งานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้าง ที่มากมาย จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้างาน งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปใน สำนักงานซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนด โครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

5.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการ สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการ เกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้การปรับตำแหน่ง ที่เหมาะสมขึ้นทดแทน ตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

5.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในองค์กร และ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมอง ต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

6. การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราากำลังขององค์กรอื่นๆ : Benchmark

กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงาน ใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราากำลังของฝ่ายการเจ้าหน้าที่ใน กรม ก. และ ฝ่ายการ เจ้าหน้าที่ในกรม ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้ อัตราากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการทั้ง 6 วิธีนั้นจะทำให้การพิจารณากำหนดกรอบอัตราากำลัง เป็นไปอย่างเหมาะสมและมีเหตุมีผลมากยิ่งขึ้น เช่น หากวิเคราะห์จากยุทธศาสตร์และภารกิจของ องค์กรแล้ว พบว่างานในหน่วยงานหนึ่งมีความสำคัญมาก และการเก็บข้อมูลจากกระบวนการทำงาน และเวลา (FTE) ก็ พบว่างานนี้เป็นงานที่ใช้เวลามาก นอกจากนั้นการเก็บผลงานที่ผ่านมา (Driver) ก็พบว่ามียุทธศาสตร์จำนวนมาก เกิดขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับอดีตที่ผ่านมา ถ้ากรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่ต้องการอัตราากำลังเพิ่ม เป็นต้น

อย่างไรก็ดีการวิเคราะห์กรอบอัตราากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ยหรือลดจำนวน กรอบอัตราากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กรอบอัตราากำลังที่เป็นระบบและมีความคงเส้นคงวามากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวน ตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่าย (Supply Pressure) แล้วพบว่าการกำหนด กรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน (FTE) ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และ ส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ (Benchmarking) ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตราากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอ ในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจ งานของแต่ละหน่วยงานนอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น โครงการศึกษาข้อมูลและพัฒนาศักยภาพเพื่อรองรับการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการที่มีวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐาน ที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการ สามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุง กระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมี ประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน (Driver) จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับแต่ง 1) ยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจนั้นที่จะเพิ่ม/ลดลง 2) แนวทางหรือวิธีการทำงานเพื่อรองรับภารกิจนั้นๆ

จากความสำคัญดังกล่าวจึงเป็นที่มาของแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลังคนและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรอย่างเป็นระบบ ชัดเจนและระมัดระวังเพราะเรื่องของทรัพยากรมนุษย์มีความละเอียดอ่อนและเกี่ยวข้องกับทุกระบบ ทุกโครงสร้างที่ยึดโยงกันเป็นองค์กรและความสัมพันธ์กับผลิตภาพผลิตผลขององค์กร

กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลังทรัพยากรบุคคลอุดมศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ได้กำหนดกระบวนการการวางแผนอัตรากำลัง ซึ่งเป็นกระบวนการพิจารณาความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต และการกำหนดขั้นตอนที่จำเป็นให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้นๆ กระบวนการในการวางแผนอัตรากำลัง ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน โดยมีรายละเอียด ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา 2551 : 9-29)

1. การวิเคราะห์สถานการณ์และการกลั่นกรองสภาพแวดล้อม (Situation analysis and environmental scanning) การวางแผนอัตรากำลัง ต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้ผู้ที่ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังจะต้องนำมาพิจารณาประกอบ

ในการกำหนดจำนวนบุคลากร การจัดหาคนเข้ามาทำงาน การกำหนดงานให้ทำและการหาวิธีการที่เหมาะสม ที่จะเพิ่มหรือลดจำนวนคนในหารทำงาน สภาพแวดล้อมที่กล่าวถึงมี 2 ประเภท ดังนี้

1.1 อิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอก (External environment) ประกอบด้วย

- 1) นโยบาย ความต้องการ ข้อบังคับ กฎหมายของรัฐบาล (Politics)
- 2) สภาวะเศรษฐกิจภายในประเทศและระหว่างประเทศ (Economic)
- 3) เทคโนโลยี (Technology)
- 4) การเมือง (Politics)
- 5) ความต้องการของตลาดแรงงาน (Labor Force)

1.2 อิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายใน (Internal environment) ประกอบด้วย

- 1) เป้าหมายองค์กร (Goal)
- 2) กลยุทธ์ (Strategy)
- 3) วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)
- 4) ลักษณะงาน (Nature of the task)
- 5) กลุ่มงาน (Workgroup)
- 6) รูปแบบผู้นำ (Leadership style)
- 7) ทรัพยากรของหน่วยงาน (Resource)

2. การพยากรณ์ความต้องการของบุคลากร (Forecasting Demand for Employees)

เป็นการประมาณการจำแนกลักษณะของพนักงานที่ต้องการ เป็นการทำให้รู้ล่วงหน้าได้ด้วยการประมาณหรือคำนวณความต้องการของบุคลากรขององค์กร ซึ่งเทคนิคในการพยากรณ์หรือคาดคะเนกำลังคนมีหลายวิธี ได้แก่

2.1 วิธีการคาดคะเนโดยผู้เชี่ยวชาญ (The Expert Estimate) เป็นวิธีการ

รวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญทางด้านแรงงาน โดยขอความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญเหล่านี้ ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจะขึ้นอยู่กับพื้นฐานด้านประสบการณ์ของตนเอง เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นโดยสัญชาตญาณและการเดา เทคนิคในการประมาณการของผู้เชี่ยวชาญจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยนัยใช้เทคนิคเดลไฟ (Delphi Technique) วิธีการสำคัญของเทคนิคเดลไฟ ก็คือจะส่งคำถามที่สร้างขึ้นอย่างละเอียดไปยังผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนให้คาดคะเนด้านแรงงาน คำตอบที่ได้กลับคืนมาเป็นความคิดเห็นของแต่ละคน โดยมีพื้นฐานและสถานการณ์ของตนเอง แล้วนำคำตอบที่ได้มาสรุปหาค่าเฉลี่ย หาค่าที่แตกต่างกัน และค่าสูงสุด ต่ำสุด จุดมุ่งหมายที่ใช้เทคนิคเดลไฟคือการได้ความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ โดยการใช้การเห็นพ้องต้องกันที่เชื่อถือได้ที่สุด

2.2 วิธีการคาดคะเนโดยการใช้มาตรฐานของงาน (Work Standard) วิธีนี้อาศัย

หลักการทางด้านวิศวกรรมโยธา โดยการกำหนดมาตรฐานเวลาในการทำงาน ว่างานแต่ละงานใช้เวลาทำงานนานเพียงใด หน่วยที่ใช้วัดคือชั่วโมงคนทำงานของแต่ละงานจนงานนั้นเสร็จเรียบร้อยลง แต่ละงานว่าจะมีมาตรฐานของชั่วโมงคนทำงาน องค์กรจะต้องรวบรวมกระบวนการทำงานทั้งหมดขององค์กรว่ามีจำนวนของชั่วโมงคนทำงานอยู่เท่าไร หากจะทำงานเสร็จตามเป้าหมายที่กำหนด จะต้องใช้ชั่วโมงคนทำงานเท่าไร จำนวนที่ยังขาดอยู่คือบุคคลที่ต้องการใช้ในเวลาทำงาน อย่างไรก็ตามการกำหนดมาตรฐานงานโดยใช้ชั่วโมงทำงานนั้นเหมาะกับงานผลิต หรืองานที่มีกระบวนการแน่นอน หากเป็นงานวิชาชีพ งานบริหารงานธุรกิจ ไม่อาจใช้มาตรฐานมาวัดได้ เพราะงานเหล่านี้ย่ำแย่ที่ดุลยพินิจของฝ่ายบริหาร ซึ่งวัดเป็นหน่วยแน่นอนไม่ได้

2.3 วิธีการคาดคะเนโดยงบประมาณ (Budgetary Planning) องค์กรทุกองค์กรจะต้องมีการจัดทำงบประมาณการรับจ่ายเงินประจำปี ซึ่งรายละเอียดของงบประมาณจะเป็นตัวกำหนดเงินค่าใช้จ่ายของแผนงาน โครงการและกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรไว้อย่างแน่นอน รวมทั้งการวางแผนกำลังคนจะถูกกำหนดไว้ในงบประมาณประจำปีขององค์กร ทำให้ทราบว่าสามารถรับคนเข้าทำงานได้เท่าไร อยู่ในสายงานใด ตำแหน่งใด อัตราเงินเดือนเท่าไร

2.4 วิธีการคาดคะเนทางสถิติ (Statistical Projection) วิธีการทางสถิติที่นิยมใช้กันมากคือ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์กับสมการถดถอย สาเหตุสำคัญของสองวิธีดังกล่าวนี้ ก็คือ การเปลี่ยนแปลงของการคาดคะเน เป็นความต้องการทางด้านทรัพยากรมนุษย์ เช่น ความสัมพันธ์ของยอดขายกับจำนวนพนักงานขาย จำนวนสินค้าผลิตได้กับจำนวนพนักงาน จำนวนรายการลงในบัญชีกับพนักงานลงในบัญชี จำนวนผู้เบิกเงินจากธนาคารกับสมัยรับจ่ายเงิน ปริมาณการใช้โทรศัพท์กับพนักงานรับโทรศัพท์ จำนวนพนักงานขายและเลขานุการช่วยบริการงานขายที่เพิ่มขึ้น ตามปกติการคาดคะเนทางสถิตินี้จะอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลที่ผ่านมาในอดีตกับการคาดคะเนในอนาคต หรือเป็นการใช้แนวโน้มของข้อมูลที่เกิดขึ้นแล้วในอดีตเพื่อคาดคะเนความต้องการปริมาณแรงงานในอนาคต

2.5 วิธีการคาดคะเนบุคลากรจากสมการพื้นฐาน (พยอม วงศ์สารศรี, ม.ป.ป. : 62) เมื่อต้องการหาจำนวนพนักงานที่ต้องการเพิ่มขึ้นว่าเป็นเท่าไร จะใช้สูตร ดังนี้

จำนวนพนักงานที่ต้องการเพิ่มขึ้น = จำนวนพนักงานที่ต้องการ - จำนวนพนักงานที่มีอยู่ และถ้าต้องการจะคำนวณให้ละเอียดไปกว่านี้อีก ก็จะต้องคาดคะเนการสูญเสียพนักงานด้วยสาเหตุต่างๆ เช่น เกษียณ ลาออก โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ซึ่งในการประมาณการจำนวนพนักงานที่ต้องการทั้งหมดนี้อาจใช้สูตร ดังนี้

จำนวนพนักงานที่ต้องการทั้งหมด = จำนวนงานทั้งหมด/อัตราส่วนงานต่อพนักงาน

3. การวิเคราะห์ภาวะการขาดแรงงานในปัจจุบัน (Analyzing the Current Supply of employees)

3.1 คลังข้อมูลบุคลากร หรือ คลังทักษะ เป็นการสำรวจหรือหาข้อมูลปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับจำนวนพนักงานที่มีอยู่ ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ อายุ เพศ การศึกษา การเกษียณอายุ การลาออก เพื่อประกอบการตัดสินใจในการกำหนดกรอบอัตรากำลัง หน่วยงานจะมีข้อมูลเกี่ยวกับการใช้บุคลากรทำงานเต็มเวลามีจำนวนเท่าใดและบุคลากรเหล่านั้นจะต้องทำงานที่ใด

3.2 แผนภูมิการแทนที่บุคลากร เป็นการแสดงให้เห็นถึงแนวทางในการเข้าสู่ตำแหน่งการเลื่อนตำแหน่ง และการโยกย้าย มีการจัดทำทะเบียนสำหรับแสดงตำแหน่งทดแทนตำแหน่งงานที่มีการเปลี่ยนแปลง

4. การตัดสินใจดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง (Action Decisions in Human Resource) เป็นการเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่ต้องการทั้งหมดกับจำนวนที่มีอยู่หรือปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นจริงๆ ซึ่งจะทำให้สามารถคาดคะเนจำนวนบุคลากรที่ต้องการรับเพิ่มขึ้นอีกเท่าไร และในช่วงเวลาใด ประกอบด้วย

4.1 การตัดสินใจเพิ่มอัตรากำลังในสภาวะการที่มีการขาดแคลนบุคลากร เมื่อมีการเปรียบเทียบความต้องการที่แท้จริงขององค์กรซึ่งมากกว่าบุคลากรที่มีอยู่ในองค์กรก็จำเป็นต้องเพิ่มบุคลากร

4.2 การตัดสินใจไม่เพิ่มอัตรากำลังในสภาวะการที่มีบุคลากรส่วนเกินเมื่อเปรียบเทียบความต้องการบุคลากรกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่แล้วปรากฏว่ามากเกินไป ก็จำเป็นที่จะตัดสินใจไม่เพิ่มบุคลากรและหาวิธีการดำเนินการกับบุคลากรส่วนเกินเหล่านั้น

แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2551) การวางแผนอัตรากำลังเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการสำรวจความต้องการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้จำนวนบุคลากรที่มีทักษะที่ต้องการและสามารถจัดหาได้เมื่อจำเป็นต้องใช้ ดังนั้น การวางแผนอัตรากำลังจะเป็นการวางแผนบุคลากรโดยใช้ข้อมูลที่มีอยู่เพื่อกำหนดจำนวน ประเภทของบุคลากรที่ต้องการเพื่อให้องค์การสามารถวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม และดำเนินการในส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้อง ทั้งนี้ การวางแผนอัตรากำลังจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การนั้นๆ ที่ต้องการ คือ ต้องมีการพิจารณากำลังคนที่ต้องการว่ามีมากน้อยเพียงใด และมีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานนั้นๆ นอกจากการพิจารณาถึงจำนวนกำลังคนที่ต้องการ เพื่อมาปฏิบัติงานในองค์การแล้ว ยังจะต้องคำนึงถึง การทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อลดการลาออกซึ่งจะส่งผลให้ไม่เกิดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรการปฏิบัติงาน โดยมีแนวทางการวิเคราะห์เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

1. แนวทางในการวิเคราะห์เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังของสายผู้สอน ประกอบด้วย

1.1 ควรมีการพิจารณาแผนการผลิตบัณฑิตว่ามีเป้าหมายการผลิตบัณฑิตในสาขาใด ซึ่งจะทำให้ทิศทางที่มุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตมีภาระงานเพิ่มขึ้น

1.2 การนำหลักสูตรมาคิดภาระงานควรคิดเฉพาะสาขาที่คณะรับผิดชอบในฐานะเจ้าของหลักสูตร จะไม่นำสาขาวิชาอื่นๆ ที่คณะไม่ได้เป็นผู้รับผิดชอบในการสอนมาคิดคำนวณภาระงานด้วย

1.3 หลักสูตรใหม่ที่ได้รับการอนุมัติแล้วและยังมีความขาดแคลนอัตรากำลัง จำเป็นต้องจัดอัตรากำลังให้ หากไม่จัดเพิ่มให้จะไม่สามารถดำเนินการตามภารกิจได้

1.4 การกำหนดกรอบอัตรากำลังจะต้องพิจารณาถึงเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรดังต่อไปนี้

1) ระดับปริญญาตรี จะต้องมียาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ตลอดระยะเวลาที่จัดการศึกษา จำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน ซึ่งมีคุณวุฒิตรงหรือสัมพันธ์กับสาขาวิชาที่เปิดสอนไม่น้อยกว่า 5 คน และจำนวนนั้นต้องมีผู้คุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาโทหรือเทียบเท่า หรือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์อย่างน้อย 2 คน

2) ระดับปริญญาโท จะต้องมียาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ตลอดระยะเวลาที่จัดการศึกษา จำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน และในจำนวนนั้นต้องมีผู้คุณวุฒิระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือขั้นต่ำปริญญาโทที่มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ขึ้นไป

3) ระดับปริญญาเอก จะต้องมียาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ตลอดระยะเวลาที่จัดการศึกษา จำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน และในจำนวนนั้นต้องมีผู้คุณวุฒิระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือขั้นต่ำปริญญาโทที่มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าศาสตราจารย์ขึ้นไป

1.5 การรับนักศึกษาเพิ่มขึ้นจะทำให้ภาระงานในสาขาวิชาพื้นฐานเพิ่มขึ้น ทำให้จำนวนของอาจารย์ที่มีอยู่เดิมเพียงพอ ควรมีการนำมาพิจารณาในกรณีนี้ด้วย

1.6 งานวิจัย คิดปริมาณภาระงานวิจัยโดยกำหนดให้คิดร้อยละ 10 ของงานบรรยายรวมกับงานปฏิบัติ (เฉพาะที่ได้รับมอบหมายจากสถาบันอุดมศึกษา)

1.7 งานบริการวิชาการ คิดภาระงานบริการวิชาการที่ปฏิบัติจริงโดยคิดเฉพาะงานบริการวิชาการที่ไม่ได้รับค่าตอบแทน ดังนั้น จึงต้องมีการทอนชั่วโมงปฏิบัติงานจริงมาเป็นหน่วยชั่วโมงโดยกำหนดให้ 3 ชั่วโมงทำการเท่ากับ 1 หน่วยชั่วโมง (เฉพาะที่ได้รับมอบหมายจากสถาบันอุดมศึกษา)

1.8 พิจารณาสัดส่วนคุณวุฒิอาจารย์ กำหนดให้ปริญญาเอก : ปริญญาโท = 50:50 และอยู่ภายใต้เงื่อนไขการได้รับสนับสนุนงบประมาณด้านต่างๆ คือ

- 1) งบประมาณเพื่อการพัฒนาเทคโนโลยี
- 2) งบประมาณเพื่อการจ้างผู้ช่วยสอน
- 3) งบประมาณเพื่อการจ้างผู้ช่วยวิจัย

ดังนั้นอาจารย์ในปัจจุบันหากยังมีคุณวุฒิไม่ถึงตามเกณฑ์ควรมีการพัฒนาคุณวุฒิต่อไปและที่จะรับเพิ่มควรพิจารณาตามเกณฑ์คุณวุฒิเหล่านี้ด้วย

1.9 ในบางกรณีที่ภาระงานสอนมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อการนำมาคิดกรอบอัตราค่าจ้างแต่มีภาระงานในภาคปฏิบัติอยู่ การคิดกรอบอัตราค่าจ้างดำเนินการโดยขอรายละเอียดเพิ่มเติมไปยังสถาบันอุดมศึกษา เกี่ยวกับสัดส่วนอาจารย์ : นักศึกษาในสาขาวิชาที่มีภาคปฏัตินั้นๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลในสถานะที่เป็นจริงและนำสัดส่วนอาจารย์ : นักศึกษามาคำนวณกรอบอัตราค่าจ้าง โดยคำนวณอาจารย์จากจำนวนนักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียน

มหาวิทยาลัยจะพิจารณาจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณแผ่นดินสายวิชาการให้กับคณะ/หน่วยงาน โดยพิจารณาจาก 3 เกณฑ์ประกอบกัน ดังนี้

1) เกณฑ์อัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาเต็มเวลาตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด

2) เกณฑ์อาจารย์ต่อภาระงานสอนของอาจารย์ (Teaching Load) ดังนี้

2.1 สอนระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า ใช้เกณฑ์ 15 หน่วยชั่วโมง/สัปดาห์ หรือ 30 ชั่วโมงทำการ/สัปดาห์

2.2 สอนระดับบัณฑิตศึกษา ใช้เกณฑ์ 6 หน่วยชั่วโมง/สัปดาห์ หรือ 12 ชั่วโมงทำการ/สัปดาห์

การคิดภาระงานสอน

- การสอนภาคบรรยาย 1 ชั่วโมงบรรยาย = 1 หน่วยชั่วโมง = 3 ชั่วโมงทำการ
- การสอนภาคปฏิบัติการ 2 ชั่วโมงสอนปฏิบัติการ = 1 หน่วยชั่วโมง

แบบแสดงภาระงานสอนประกอบการขอตำแหน่งเพิ่มเติม(ระดับปริญญาตรี) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

หลักสูตรสาขาวิชา/สาขาวิชา

คณะ มหาวิทยาลัย/สถาบัน

ชื่อกระบวนวิชา	จำนวน หน่วย กิต (1)	จำนวนนักศึกษา ที่ลงทะเบียน เรียน (2)		ระดับ การศึกษา (3)	ภาคบรรยาย				ภาคปฏิบัติ				งานวิจัย (10)	งาน บริการ (11)	จำนวนอาจารย์ที่พึงมี (12)
		ใน คณะ	นอก คณะ		จำนวน กลุ่ม (4)	จำนวน ชั่วโมง (5)	รวม ชั่วโมง บรรยาย ต่อ สัปดาห์ (6)	จำนวน อาจารย์ที่ รับผิดชอบ	จำนวน กลุ่ม (7)	จำนวน ชั่วโมง (8)	รวม ชั่วโมง ปฏิบัติ ต่อ สัปดาห์ (9)	จำนวน อาจารย์ที่ รับผิดชอบ			
<u>ปริญญาตรี</u>															
<u>ภาคต้น</u>															
รวม															
<u>ภาคปลาย</u>															
รวม															
รวมทั้ง 2 ภาค															

จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ของโปรแกรมวิชา/
ภาควิชา

อาจารย์ (ข้าราชการ) คน

อาจารย์ (พนักงาน) คน

หมายเหตุ

1. กรณีของภาคปฏิบัติของรวมชั่วโมงปฏิบัติต่อสัปดาห์ต้องแปลงเป็นชั่วโมงบรรยายต่อสัปดาห์ โดยนำ 1.5 ไปหารชั่วโมงปฏิบัติ

2. จำนวนอาจารย์ที่พึงมีต่อภาคการศึกษาระดับปริญญาตรี = $\frac{\text{รวมชั่วโมงบรรยายทั้งปีการศึกษา} + \text{รวมชั่วโมงปฏิบัติทั้งปีการศึกษา}}{\text{หรือต่ำกว่า}}$

แบบแสดงภาระงานสอนประกอบการขอตำแหน่งเพิ่มเติม(ระดับบัณฑิตศึกษา) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

หลักสูตรสาขาวิชา/สาขาวิชา

คณะ มหาวิทยาลัย/สถาบัน

ชื่อกระบวนวิชา	จำนวน หน่วย กิต (1)	จำนวนนักศึกษา ที่ลงทะเบียน เรียน (2)		ระดับ การศึกษา (3)	ภาคบรรยาย				ภาคปฏิบัติ				งานวิจัย (10)	งาน บริการ (11)	จำนวนอาจารย์ที่พึงมี (12)
		ใน คณะ	นอก คณะ		จำนวน กลุ่ม (4)	จำนวน ชั่วโมง (5)	รวม ชั่วโมง บรรยาย ต่อ สัปดาห์ (6)	จำนวน อาจารย์ที่ รับผิดชอบ	จำนวน กลุ่ม (7)	จำนวน ชั่วโมง (8)	รวม ชั่วโมง ปฏิบัติ ต่อ สัปดาห์ (9)	จำนวน อาจารย์ที่ รับผิดชอบ			
<u>ปริญญาตรี</u>															
<u>ภาคต้น</u>															
รวม															
<u>ภาคปลาย</u>															
รวม															
รวมทั้ง 2 ภาค															

จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ของโปรแกรมวิชา/
ภาควิชา

อาจารย์ (ข้าราชการ) คน

อาจารย์ (พนักงาน) คน

หมายเหตุ

1. กรณีของภาคปฏิบัติของรวมชั่วโมงปฏิบัติต่อสัปดาห์ต้องแปลงเป็นชั่วโมงบรรยายต่อสัปดาห์ โดยนำ 1.5 ไปหารชั่วโมงปฏิบัติ

2. จำนวนอาจารย์ที่พึงมีต่อภาคการศึกษาระดับปริญญาตรี = $\frac{\text{รวมชั่วโมงบรรยายทั้งปีการศึกษา} + \text{รวมชั่วโมงปฏิบัติทั้งปีการศึกษา}}{\text{หรือต่ำกว่า}}$

จากตัวอย่างของการชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับการะงานของอาจารย์ระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษา มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- ช่องที่ (1) หมายถึง จำนวนหน่วยกิตที่ระบุไว้ในหลักสูตร
- ช่องที่ (2) หมายถึง จำนวนนักศึกษาที่ภาควิชา/คณะ ต้องสอน
- ช่องที่ (3) หมายถึง ระดับการศึกษาตามหลักสูตร
- ช่องที่ (4) หมายถึง จำนวนกลุ่มของนักศึกษาที่แบ่งเพื่อจัดการเรียนการสอน
- ช่องที่ (5) หมายถึง จำนวนชั่วโมงบรรยายต่อสัปดาห์ต่อภาคการศึกษาตามตารางสอน
- ช่องที่ (6) หมายถึง ช่องที่ (4) x (5)
- ช่องที่ (7) หมายถึง จำนวนกลุ่มที่แบ่งเพื่อศึกษาภาคปฏิบัติ
- ช่องที่ (8) หมายถึง จำนวนชั่วโมงที่ศึกษาภาคปฏิบัติ
- ช่องที่ (9) หมายถึง ช่องที่ (7) x (8) (การสอนภาคปฏิบัติ 1.5 ชั่วโมง = 1 ชั่วโมงภาคบรรยาย)

1.5

- ช่องที่ (10) หมายถึง ปริมาณงานวิจัยที่กำหนดให้ร้อยละ 10 ของช่องที่ (6)+(9)
(เฉพาะที่ได้รับมอบหมายจากสถาบันอุดมศึกษา)
- ช่องที่ (11) หมายถึง ภาระงานบริการวิชาการที่ปฏิบัติจริงต่อสัปดาห์ต่อภาคการศึกษา หารด้วย 3
(กำหนดให้ 3 ชั่วโมงทำการเท่ากับ 1 หน่วยชั่วโมง)
(เฉพาะที่ได้รับมอบหมายจากสถาบันอุดมศึกษา)
- ช่องที่ (12) หมายถึง จำนวนอาจารย์ที่พึงมี/ภาคการศึกษา

ซึ่งกำหนดสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$\text{กรณีระดับปริญญาตรี} = \frac{\text{ผลรวมทั้งปีการศึกษา (ช่อง (6)+(9)+(10)+(11))}}{30}$$

$$\text{กรณีระดับบัณฑิตศึกษา} = \frac{\text{ผลรวมทั้งปีการศึกษา (ช่อง (6)+(9)+(10)+(11))}}{12}$$

การวิเคราะห์สัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2558 : 100 – 101) ได้กำหนดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตร และ ระดับคณะไว้ในองค์ประกอบที่ 1 การผลิตบัณฑิต ตัวบ่งชี้ที่ 4.1 จำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่าต่อจำนวนอาจารย์ประจำ และมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้กำหนดสัดส่วนของนักศึกษาต่ออาจารย์ที่จะต้องสอดคล้องกับศาสตร์ในแต่ละสาขาวิชาและลักษณะการเรียนการสอน รวมทั้งมีความเชื่อมโยงไปสู่การวางแผนต่างๆ เช่น การวางแผนอัตรากำลัง ภาระงานสอน เป้าหมายการผลิตบัณฑิต และเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เรื่อง ระบบกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ลงวันที่ 26 เดือนธันวาคม พ.ศ. 2565 ซึ่งมีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับแนวทางในการนำข้อมูลมาวิเคราะห์สัดส่วนอาจารย์ คือ **“ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตร ให้เลือกใช้เกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาภายในดังต่อไปนี้ ”**

1) กรณีหลักสูตรใหม่หรือหลักสูตรปรับปรุงก่อนวันที่ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษาระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2565 หรือประกาศคณะกรรมการ

มาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2565 แล้วแต่กรณี ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 27 กันยายน 2565 ให้เลือกใช้เกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาภายในอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้ (ก) เกณฑ์เครือข่ายการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ (คปภ.) (ข) เกณฑ์เครือข่ายการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยอาเซียน (ASEAN University Network Quality Assurance : AUN-QA) สำหรับหลักสูตรใหม่หรือหลักสูตรปรับปรุงที่เป็นไปตามรูปแบบการศึกษาที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ (Outcome-based education : OBE) ทั้งนี้ หลักสูตรดังกล่าวต้องมีการจัดการเรียนการสอนมาแล้วอย่างน้อย 1 ปีการศึกษา

2) กรณีหลักสูตรใหม่หรือหลักสูตรปรับปรุงให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษาระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2565 หรือประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2565 แล้วแต่กรณี ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 27 กันยายน 2565 ให้ใช้เกณฑ์เครือข่ายการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยอาเซียน (ASEAN University Network Quality Assurance : AUN-QA)

3) ระบบการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับคณะและสถาบัน ให้เลือกใช้เกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาภายในอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้ (1) เกณฑ์เครือข่ายการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ (คปภ.) (2) เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX)

4) ระบบการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับหน่วยงานสนับสนุน ให้เลือกใช้เกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาภายในอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้ (1) เกณฑ์เครือข่ายการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ (คปภ.) (2) เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX)

ซึ่งคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยทุกหลักสูตรสังกัดคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้ใช้ใช้เกณฑ์เครือข่ายการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยอาเซียน (ASEAN University Network Quality Assurance : AUN-QA) มาเป็นกลไกการขับเคลื่อนการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตร และได้นำแนวทางการวิเคราะห์ภาระงานของอาจารย์จากเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยอาเซียน (ASEAN University Network Quality Assurance : AUN-QA) ด้วยการนับภาระงาน (Full-Time Equivalent : FTE) ซึ่งการคำนวณค่า FTE ของบุคลากรสายวิชาการนั้นมหาวิทยาลัยควรกำหนดองค์ประกอบของภาระนักศึกษาแบบเต็มเวลาและภาระการสอนของบุคลากรสายวิชาการรวมถึงศึกษานอกเวลาและคณะอัตราภาระงานเต็มเวลา โดยมีวิธีการนับภาระงาน ดังนี้

กรณีที่ 1 หาก 1.0 FTE เท่ากับ 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (การจ้างงานเต็มเวลา) FTE ของบุคลากรสายวิชาการที่มีภาระงานสอน 8 ชั่วโมงต่อสัปดาห์จะเป็น 0.2 (เช่น 8/40) วิธีการคำนวณระยะเวลายังสามารถใช้คำนวณ FTE กับนักศึกษา ตัวอย่างเช่น หากนักศึกษา 1.0 FTE เข้าเรียน 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ FTE ของนักศึกษานอกเวลาที่เข้าเรียน 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์จะเป็น 0.5 (เช่น 10/20)

กรณีที่ 2 FTE จะขึ้นอยู่กับภาระการสอน ตัวอย่างเช่น หากภาระการสอนเต็มเวลาอย่างเป็นทางการของบุคลากรสายวิชาการ คือ 4 รายวิชาต่อภาคการศึกษา แต่ละรายวิชาจะมีค่า FTE 0.25 หากบุคลากรสายวิชาการได้รับมอบหมาย 2 รายวิชาต่อภาคการศึกษา FTE จะเป็น 0.5 (เช่น 2×0.5)

กรณีที่ 3 ภาระการเรียนของนักศึกษาสามารถใช้ในการคำนวณ FTE ของนักศึกษา ตัวอย่างเช่น หากนักศึกษาลงทะเบียน 24 หน่วยกิตต่อภาคการศึกษา ค่า FTE ของนักศึกษาที่ลงทะเบียน 18 หน่วยกิตต่อภาคการศึกษา จำนวน 1 จะเป็น 0.75 (เช่น $18/24$) (คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ระดับหลักสูตร ปีการศึกษา 2566, 2566 : 144-145) ประกอบคณะได้นำ

แนวทางการคำนวณภาระงานตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา โดยการใช้สัดส่วนจำนวนนักศึกษาเต็มเวลาต่ออาจารย์ประจำ (FTES) มาใช้ในการวิเคราะห์ภาระงานของอาจารย์ประกอบการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง ซึ่งได้กำหนดแนวทางในการปรับจำนวนนักศึกษาในระหว่างปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา ให้มีการปรับค่าจำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่าในระดับบัณฑิตศึกษาให้เป็นระดับปริญญาตรี เพื่อนำมารวมคำนวณหาสัดส่วนจำนวนนักศึกษาเต็มเวลาต่ออาจารย์ประจำ

นักศึกษาเต็มเวลาในหน่วยนับปริญญาตรี	
1. กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	= FTES ระดับปริญญาตรี + FTES ระดับบัณฑิตศึกษา
2. กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์กายภาพ	= FTES ระดับปริญญาตรี + (2 x FTES ระดับบัณฑิตศึกษา)
3. กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	= FTES ระดับปริญญาตรี + (1.8 x FTES ระดับบัณฑิตศึกษา)

สัดส่วนจำนวนนักศึกษาเต็มเวลาต่ออาจารย์ประจำแยกตามสาขาวิชา

กลุ่มสาขา	สัดส่วนจำนวนนักศึกษาเต็มเวลาต่ออาจารย์ประจำ
1. วิทยาศาสตร์สุขภาพ	8 : 1
- แพทย์ศาสตร์	4 : 1
- พยาบาล	6 : 1
2. วิทยาศาสตร์กายภาพ	20 : 1
3. วิศวกรรมศาสตร์	20 : 1
4. สถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง	8 : 1
5. เกษตร ป่าไม้ และประมง	20 : 1
6. บริหารธุรกิจ พาณิชยศาสตร์ บัญชี การจัดการ การท่องเที่ยว เศรษฐศาสตร์	25 : 1
7. นิติศาสตร์	50 : 1
8. ครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์	30 : 1
9. ศิลปกรรมศาสตร์ ทัศนศิลป์ และประยุกต์ศิลป์	8 : 1
10. สังคมศาสตร์/มนุษยศาสตร์	25 : 1

2. แนวทางการวิเคราะห์เพื่อกำหนดอัตรากำลังของสายสนับสนุน

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2551 : 26 -28) ได้กำหนดหลักเกณฑ์การกำหนดกรอบอัตรากำลังให้แก่บุคลากรสายสนับสนุนการสอนทั้งสายสนับสนุนวิชาการและสายบริหารและธุรการทั่วไปนั้นจำเป็นต้องคำนึงถึงภารกิจหลักของหน่วยงาน ภาระงานที่ไม่อาจชะลอได้ โดยสถาบันอุดมศึกษาจะต้องปรับลดขั้นตอนการดำเนินงานมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ มีการจ้างเหมาเอกชนมาดำเนินการแทน ยุบเลิกงานที่ไม่จำเป็น ยุบรวมหน่วยงานเพื่อลดกำลังคนเพื่อพัฒนาบุคคล รวมทั้งเกลี้ยกล่อมคนเสียก่อน หากดำเนินการดังกล่าวแล้วยังมีอัตรากำลังไม่เพียงพอ จึงดำเนินการขออัตราใหม่ โดยมีแนวทาง ดังนี้

1. การกำหนดอัตรากำลังสำหรับสถาบันอุดมศึกษาที่จัดตั้งใหม่ที่มีอัตรากำลังน้อยกว่าขั้นต่ำที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ควรมีการจัดอัตราใหม่ให้เพียงพอมีฉะนั้นจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่กำหนดไว้มีผลกระทบได้

2. กรณีมีการขยายงานเพิ่มขึ้น ต้องเป็นภารกิจที่ไม่อาจจะล่อหรือจ้างเหมาเอกชนดำเนินการแทนได้ หรือใช้เทคโนโลยีแทนได้

3. การกำหนดจำนวนตำแหน่งให้พิจารณาหน้าที่ความรับผิดชอบ ภาระงาน ปริมาณงานและอัตรากำลังที่มีอยู่เดิมของแต่ละหน่วยงาน ทั้งนี้ในแต่ละหน่วยงานการกำหนดจำนวนตำแหน่ง จะต้องสอดคล้องกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ โดยกำหนดให้ 1 ตำแหน่งต้องมีการงานไม่น้อยกว่า 35 ชั่วโมงทำการ/สัปดาห์ หรือ 230 วัน/ปี ดังนี้

$$\text{อัตรากำลังที่พึงมี} = \frac{\text{ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานรวมทั้งหมด (วัน)}}{230}$$

ตามตัวอย่างแบบฟอร์มการคิดภาระงานสายบริหารและธุรการทั่วไป (สายสนับสนุน)

(สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา 2551 : 25)

การคิดภาระงานของ (งาน/ฝ่าย)

ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง

งาน (ก)	รายละเอียดการปฏิบัติงาน (1)	ปริมาณงาน/ปี (2)		ระยะเวลาที่ใช้ ปฏิบัติงาน/หน่วย (3)			ระยะเวลาที่ใช้ ปฏิบัติงานรวม (4)		
		หน่วย นับ	จำนวน	นาที	ชั่วโมง	วัน	นาที	ชั่วโมง	วัน
รวม									
** ให้ระบุข้อมูลเพื่อคำนวณภาระงานในช่อง (ก) (ข) (ค) และ (ง) เท่านั้น							แปลงนาทีเป็นชั่วโมง		
โปรแกรมจะแสดงผลการคำนวณช่อง (จ) โดยอัตโนมัติ							แปลงชั่วโมงเป็นวัน		
							จำนวนอัตรากำลังที่พึงมี		

หมายเหตุ

1. การคิดปริมาณงาน คิดปริมาณงานรวมใน 1 ปี
2. กำหนดให้ 1 วัน = 7 ชั่วโมงทำการ
3. กำหนดให้ 1 คน ทำงาน 230 วัน/ปี
4. อัตรากำลังที่พึงมี = $\frac{\text{ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานรวมทั้งหมด (วัน)}}{230}$

จากตัวอย่างของการคิดภาระงานสายบริหารและสายธุรการ (สายสนับสนุน) ขางต้น มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

- ช่อง (1) หมายถึง รายละเอียด/ขั้นตอนการปฏิบัติงาน
- ช่อง (2) หมายถึง ปริมาณงานรวมใน 1 ปี
- ช่อง (3) หมายถึง ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน/ 1 หน่วยงาน
- ช่อง (4) หมายถึง ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานรวมใน 1 ปี
 - การคิดปริมาณงานรวมที่ได้จะคิดปริมาณงานรวมใน 1 ปี
 - ปริมาณงานรวมที่ได้จะต้องทอนมาเป็นจำนวนวัน
 - กำหนดให้ 1 วัน = 7 ชั่วโมงทำการ และ 1 คน ต้องทำงาน 230 วัน/ปี
 - อัตรากำลังพึงมี = ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานรวมทั้งหมด (วัน)

230

การติดตามประเมินผลการวางแผนอัตรากำลัง

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2551 : 28-29) ได้กำหนดระบบการติดตามประเมินผลการวางแผนกรอบอัตรากำลังทรัพยากรอุดมศึกษา สถาบันอุดมศึกษาควรมีการติดตามและประเมินผลการวางแผนอัตรากำลังทรัพยากรอุดมศึกษา หลังจากที่ได้มีการปฏิบัติตามแผนแล้ว ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ดังนี้

1. การติดตามแผนอัตรากำลังทรัพยากรอุดมศึกษา เป็นการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนที่หน่วยงานที่ปฏิบัติต่างๆ มีการดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้หรือไม่ อย่างไร ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาควรดำเนินการติดตามผลการดำเนินงานโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผลปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามแนวทางที่ใกล้เคียงกับที่กำหนดไว้ตามแผนหรือไม่ มากน้อยเพียงใด ทั้งนี้อาจมีการติดตามทุกๆ 3 เดือน หรือ 6 เดือน เพื่อนำไปเป็นข้อมูลว่าการดำเนินงานเป็นไปตามแผน หรือห่างไกลจากแผน เพื่อจะได้รับทราบและหาทางแก้ปัญหาเกิดขึ้น

2. การประเมินผลแผนอัตรากำลังทรัพยากรอุดมศึกษา สถาบันอุดมศึกษาควรมีการประเมินผลแผนอัตรากำลังที่วางไว้หลังจากที่ได้นำแผนไปปฏิบัติแล้ว เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถสร้างผลงานให้ได้ใกล้เคียงกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หลักให้มากที่สุด เพื่อเป็นข้อมูลป้อนกลับในการวางแผนอัตรากำลังในคราวต่อไป ดังนั้น การประเมินผลแผนอัตรากำลังควรคำนึงถึงองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

- 2.1 วัตถุประสงค์และภารกิจที่กำหนดตามแผนมีความชัดเจนเพียงใด
- 2.2 มีการมอบหมายงานและกำหนดมาตรฐานการทำงานให้แก่หน่วยงานปฏิบัติต่างๆ อย่างไร หรือไม่ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถควบคุม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของแต่ละส่วนงานได้ตลอดเวลา
- 2.3 มีระบบการวัดผลการปฏิบัติงาน
- 2.4 มีระบบการให้ข้อมูล
- 2.5 ได้รับงบประมาณและสามารถสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุลงตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด หรือไม่เพียงใด
- 2.6 กรณีไม่ได้รับงบประมาณเพื่อบรรจุคนลงตามแผน จะมีผลกระทบแผนผลิตบัณฑิตอย่างไร
- 2.7 ควรมีการประเมินผลแผนอัตรากำลังทุกปี เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการปรับแผนในปีต่อไป

ส่วนที่ 3

แผนอัตรากำลัง ระยะ 4 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570

คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ

แผนอัตรากำลัง ระยะ 4 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570 คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้ดำเนินการวิเคราะห์อัตรากำลังจากกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกหลักสูตร ได้ร่วมกันพิจารณาตามหลักเกณฑ์ โดยพิจารณาและคำนึงถึงประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน ความประหยัด และดำเนินการวิเคราะห์ภายใต้ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งและคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล รวมถึงพิจารณาถึงการพัฒนาคณาจารย์ให้มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนและการวิจัย เช่น การส่งเสริมการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ การส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เป็นต้น โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง ใช้รูปแบบวิธีการวิเคราะห์อัตรากำลัง ดังนี้

1.1 สายวิชาการ ใช้วิธีการวิเคราะห์อัตรากำลังตามแนวทางการวิเคราะห์เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังสายผู้สอน แบ่งเป็น 3 แนวทาง ประกอบด้วย (1) อัตราทดแทนข้าราชการ และพนักงานที่เกษียณอายุราชการ และ (2) อัตราใหม่ ซึ่งคำนวณโดยใช้เกณฑ์อาจารย์ต่อภาระงานสอนของอาจารย์ (Teaching Load) ตามแบบแสดงภาระงานสอนประกอบการขอตำแหน่งเพิ่มใหม่และใช้เกณฑ์อัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาเต็มเวลาที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด ประกอบกับใช้เกณฑ์ด้วยการนับภาระงาน (Full-Time Equivalent : FTE) ของอาจารย์ต่อภาระการสอนเต็มเวลาอย่างเป็นทางการของบุคลากรสายวิชาการ เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมและใกล้เคียงเกณฑ์มาตรฐานของส่วนกลาง เพื่อปรับลดสัดส่วนให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน

1.2 สายสนับสนุน ใช้วิธีการวิเคราะห์อัตรากำลัง แบ่งเป็น 2 แนวทาง ประกอบด้วย (1) อัตราทดแทนข้าราชการ และพนักงานที่เกษียณอายุราชการ (2) อัตราใหม่ ที่วิเคราะห์และคำนวณตามแนวทางการวิเคราะห์ตามแบบฟอร์มการคิดภาระงานสายบริหารและธุรการ (สายสนับสนุน) ที่ระบุรายละเอียด/ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย (1) ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานรวมใน 1 ปี (2) ปริมาณงานรวมใน 1 ปี และ (3) ระยะเวลาที่ใช้ปฏิบัติงาน/ 1 หน่วยงาน โดยพิจารณาตามเหตุผลความจำเป็นและภาระงานหลัก

2. สรุปผลการวิเคราะห์แผนอัตรากำลัง 4 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2570 คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังรายละเอียด ดังนี้

2.1 จำนวนบุคลากรของคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วย

2.1.1 บุคลากรปัจจุบันจำแนกตามประเภทของบุคลากร จำนวน 40 อัตรา ดังนี้

1) ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 2 อัตรา

2) พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 38 อัตรา แบ่งเป็น

2.1) พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา(งบแผ่นดิน) จำนวน 11 อัตรา

2.2) พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา(งบรายได้ของมหาวิทยาลัย) จำนวน 17 อัตรา

2.3) พนักงานประจำตามสัญญา จำนวน 10 อัตรา

2.1.2 บุคลากรจำแนกตามสาขาวิชา

1) บุคลากรสายวิชาการ

- 1.1) หลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเทคโนโลยี
จำนวน 3 อัตรา
- 1.2) หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยี
สารสนเทศ จำนวน 9 อัตรา
- 1.3) หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีมัลติมีเดีย
และแอนิเมชัน จำนวน 7 อัตรา
- 1.4) หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยี
คอมพิวเตอร์และดิจิทัล จำนวน 5 อัตรา
- 1.5) หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการนวัตกรรม
ดิจิทัล จำนวน 5 อัตรา

2) บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 11 อัตรา

- 2.1) สำนักงานคณบดี จำนวน 9 อัตรา
- 2.2) ศูนย์การเรียนรู้ไอซีทีชุมชน จำนวน 2 อัตรา

2.2 แผนอัตรากำลัง 4 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2570 คณะเทคโนโลยี สารสนเทศ ประกอบด้วย

2.2.1 อัตรากำลังเพื่อทดแทนอัตราการเกษียณอายุราชการของบุคลากร
(ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา, พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา) จำนวน 2 อัตรา ประกอบด้วย

1) สายวิชาการ (ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา)
จำนวน 2 อัตรา

2.2.2 อัตรากำลังเพิ่มใหม่ตามการวิเคราะห์อัตรากำลังตามหลักเกณฑ์ที่
สำนักปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม(สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
เดิม) กำหนด (ตามแบบแสดงภาระงานสอน/แบบคิดภาระงานสายสนับสนุน) จำนวน ...-.... อัตรา

- 1) สายวิชาการ จำนวน-.... อัตรา
- 2) สายสนับสนุน จำนวน-.... อัตรา

โดยมีรายละเอียดตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 1 สรุปแผนอัตรากำลัง ระยะ 4 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570) คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ที่	หน่วยงาน/หลักสูตร	อัตรากำลัง ณ ปัจจุบัน	อัตรากำลังที่ควรมี				อัตรากำลังที่ต้องการเพิ่ม				อัตราทดแทนเกษียณ อายุราชการ			
			2567	2568	2569	2570	2567	2568	2569	2570	2567	2568	2569	2570
1	หลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา สาขาการจัดการเทคโนโลยี	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-
2	หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ	9	9	9	9	9	-	-	-	-	-	-	-	-
3	หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีมัลติมีเดียและแอนิเมชัน	8	8	8	8	8	-	-	-	-	-	-	1	-
4	หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และดิจิทัล	6	6	6	6	6	-	-	-	-	-	-	-	1
5	หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการนวัตกรรมดิจิทัล	5	5	5	5	5	-	-	-	-	-	-	-	-
6	สำนักงานคณบดี	11	11	11	11	11	-	-	-	-	-	-	-	-
รวมทั้งสิ้น		40	40	40	40	40	-	-	-	-	-	-	1	1

ตารางที่ 2 กรอบอัตรากำลังบุคลากร(ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570) คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ที่	หน่วยงาน/หลักสูตร	ข้าราชการ	พนักงาน			อัตรากำลัง ณ ปัจจุบัน	อัตรากำลังบุคลากร											
			แผ่นดิน	รายได้ (เดิม)	ประจำ ตาม สัญญา		อัตรากำลังที่ควรมี				อัตรากำลังที่ต้องการเพิ่ม				อัตราทดแทนเกษียณอายุ ราชการ			
							2567	2568	2569	2570	2567	2568	2569	2570	2567	2568	2569	2570
1	หลักสูตรระดับ บัณฑิตศึกษา สาขาการ จัดการเทคโนโลยี*	-	-	1	-	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-
2	หลักสูตรวิทยาศาสตร บัณฑิต สาขาวิชา เทคโนโลยีสารสนเทศ	-	3	4	2	9	9	9	9	9	-	-	-	-	-	-	-	-
3	หลักสูตรวิทยาศาสตร บัณฑิต สาขาวิชา เทคโนโลยีมัลติมีเดียและ แอนิเมชัน	1	3	3	1	8	8	8	8	8	-	-	-	-	-	-	1	-
4	หลักสูตรวิทยาศาสตร บัณฑิต สาขาวิชา เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และดิจิทัล*	1	2	2	1	6	6	6	6	6	-	-	-	-	-	-	-	1

ที่	หน่วยงาน/หลักสูตร	ข้าราชการ	พนักงาน			อัตรากำลัง ณ ปัจจุบัน	อัตรากำลังบุคลากร											
			แผ่นดิน	รายได้ (เดิม)	ประจำ ตาม สัญญา		อัตรากำลังที่ควรมี				อัตรากำลังที่ต้องการเพิ่ม				อัตราทดแทนเกษียณอายุ ราชการ			
							2567	2568	2569	2570	2567	2568	2569	2570	2567	2568	2569	2570
5	หลักสูตรวิทยาศาสตร บัณฑิต สาขาวิชาการ จัดการนวัตกรรมการดิจิทัล	-	2	3	-	5	5	5	5	5	-	-	-	-	-	-	-	-
6	สำนักงานคณบดี	-	1	3	7	11	11	11	11	11	-	-	-	-	-	-	-	-
รวมทั้งสิ้น		2	11	16	11	40	40	40	40	40	-	-	-	-	-	-	1	1

ตารางที่ 3 แผนความต้องการต่อเวลาราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570) คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ที่	หน่วยงาน/หลักสูตร	จำนวน ข้าราชการ ปัจจุบัน	ผู้มีคุณสมบัติต่อเวลาราชการ ครบกำหนดเกษียณอายุ ราชการ 60 ปี ณ 30 กันยายน				ความต้องการต่อเวลาราชการ ประจำปีงบประมาณ			
			2567	2568	2569	2570	2567	2568	2569	2570
1	หลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา สาขาการจัดการเทคโนโลยี	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีมัลติมีเดียและแอนิเมชัน	1	-	1	-	-	-	-	1	-
4	หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และดิจิทัล	1	-	-	1	-	-	-	-	1
5	หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการนวัตกรรมดิจิทัล	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6	สำนักงานคณบดี	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวมทั้งสิ้น		2	-	1	1	-	-	-	1	1

หมายเหตุ :

ความต้องการต่อเวลาราชการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ประจำปี 2567-2570 จำนวน 2 ราย ประกอบด้วย

1. ประจำปี 2569 (ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2568)

1.1 คุณสมบัติที่ต้องการ : ตำแหน่งรองศาสตราจารย์/วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก

1.2 คณาจารย์ผู้มีคุณสมบัติที่ต้องการ : รองศาสตราจารย์ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก สังกัดสาขาวิชาเทคโนโลยีมัลติมีเดียและแอนิเมชัน

2. ประจำปี 2570 (ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2569)

2.1 คุณสมบัติที่ต้องการ : ตำแหน่งรองศาสตราจารย์/วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก

2.2 คณาจารย์ผู้มีคุณสมบัติที่ต้องการ : รองศาสตราจารย์ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก สังกัดสาขาวิชาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และดิจิทัล

บรรณานุกรม

- มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. (2566). คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ระดับหลักสูตร ปีการศึกษา 2566. สำนักมาตรฐานและประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.(2551). คู่มือการปฏิบัติงาน เรื่อง การวางแผนอัตรากำลัง ทรัพยากรบุคคลอุดมศึกษา. กลุ่มมาตรฐานการบริหารงานบุคคล สำนักส่งเสริมและพัฒนา สมรรถนะบุคลากร.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2551). กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2561-2565). พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
ประกาศจัดตั้งคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ



ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
เรื่อง การจัดตั้งคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ

โดยที่เป็นการสมควรให้จัดตั้งคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๒) (๕) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ และ
มติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๒๑ เดือนธันวาคม ๒๕๕๑
อนุมัติให้จัดตั้งคณะเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่าคณะเรียกชื่อเป็น
ภาษาอังกฤษว่า "The Faculty of Information Technology" โดยไม่เป็นส่วนราชการตามความในมาตรา
๑๐ และมาตรา ๑๑ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ สำหรับรายละเอียด
เกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ จะได้มีการออกระเบียบของ
มหาวิทยาลัยในโอกาสต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ เดือนธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๑

(นายนิสสัย เวชชาชีวะ)

นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ภาคผนวก ข
บุคลากรสังกัดคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

บุคลากรสายวิชาการ

ที่	ชื่อ - สกุล	ประเภท	ตำแหน่งทางวิชาการ	วุฒิการศึกษาสูงสุด	วันบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ	ปีงบประมาณที่ครบเกษียณอายุราชการ
บุคลากรหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเทคโนโลยี						
1	นายธรัช อารีราษฎร์	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปร.ด.คอมพิวเตอร์ศึกษา ปร.ด. การจัดการเทคโนโลยี	13 มิถุนายน 2531	2569
2	นางวรปภา อารีราษฎร์	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปร.ด.คอมพิวเตอร์ศึกษา ปร.ด. การจัดการเทคโนโลยี	1 กันยายน 2530	2568
3	นายอภิชาติ เหล็กดี	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบรายได้)	อาจารย์	ปร.ด.คอมพิวเตอร์ศึกษา ปร.ด. การจัดการเทคโนโลยี	7 มิถุนายน 2554	2581
บุคลากรหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ						
4	นายวีระพน ภาณุรักษ์	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบแผ่นดิน)	อาจารย์	ปร.ด.คอมพิวเตอร์ศึกษา	11 พฤศจิกายน 2539	2576
5	นางเดือนเพ็ญ ภาณุรักษ์	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบแผ่นดิน)	อาจารย์	ปร.ด. เทคโนโลยีสารสนเทศ	7 มิถุนายน 2554	2578

ที่	ชื่อ - สกุล	ประเภท	ตำแหน่งทางวิชาการ	วุฒิการศึกษาสูงสุด	วันบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ	ปีงบประมาณที่ครบเกษียณอายุราชการ
6	นายบัณฑิต สุวรรณโท	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบแผ่นดิน)	อาจารย์	วท.ม. สื่อมิต	1 กรกฎาคม 2545	2582
7	นางสาวมณีนรัตน์ ผลประเสริฐ	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบรายได้)	อาจารย์	วท.ม. วิทยาการคอมพิวเตอร์	1 มิถุนายน 2553	2583
8	นายภาสกร ธนศิริธรรม	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบรายได้)	อาจารย์	วท.ม. การจัดการเทคโนโลยี	12 กรกฎาคม 2549	2586
9	นางชนตติ อินทสิทธิ์	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบรายได้)	อาจารย์	กศ.ม. เทคโนโลยีการศึกษา	6 มิถุนายน 2553	2580
10	นายวินัย โกหล้า	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบรายได้)	อาจารย์	วท.ม. เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษา	1 สิงหาคม 2554	2580
11	นายอิสรา ชื่นตา	พนักงานประจำตามสัญญา	อาจารย์	วท.ม. เทคโนโลยีสารสนเทศ	1 มีนาคม 2566	2591
12	นายสมร เหล็กกล้า	พนักงานประจำตามสัญญา	อาจารย์	วท.ม. เทคโนโลยีสารสนเทศ	3 เมษายน 2566	2587

ที่	ชื่อ - สกุล	ประเภท	ตำแหน่งทางวิชาการ	วุฒิการศึกษาสูงสุด	วันบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ	ปีงบประมาณที่ครบเกษียณอายุราชการ
บุคลากรหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีมีเดียและแอนิเมชัน						
13	นายธวัชชัย สหพงษ์	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบแผ่นดิน)	อาจารย์	ปร.ด.คอมพิวเตอร์ศึกษา	2 กุมภาพันธ์ 2552	2582
14	นางสาวอภิดา รุณวทย์	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบแผ่นดิน)	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปร.ด. เทคโนโลยีการศึกษา	1 ตุลาคม 2551	2581
15	นายณัฐพงษ์ พระลักษ์รักษา	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบแผ่นดิน)	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปร.ด.คอมพิวเตอร์ศึกษา	10 ตุลาคม 2552	2580
16	นายปิยศักดิ์ ถีอาสนา	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบรายได้)	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปร.ด. การบริหารการจัดการศึกษา	6 มิถุนายน 2555	2584
17	นางสาวพจน์ศิริรินทร์ ลิ้มปิ่นนันทน์	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบรายได้)	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วท.ม. สื่อมิต	7 มิถุนายน 2554	2584
18	นางสาวนฤมล สธนเสาวภาคย์	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบรายได้)	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ค.ม. คอมพิวเตอร์ศึกษา	20 สิงหาคม 2555	2591

ที่	ชื่อ - สกุล	ประเภท	ตำแหน่งทางวิชาการ	วุฒิการศึกษาสูงสุด	วันบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ	ปีงบประมาณที่ครบเกษียณอายุราชการ
19	นางสาวกาญจนา ดงสงคราม	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบรายได้)	อาจารย์	ปร.ด. การจัดการเทคโนโลยี	8 กันยายน 2563	2584
บุคลากรหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และดิจิทัล						
20	นางทิพวิมล ชมภูคำ	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบรายได้)	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปร.ด. เทคโนโลยีสารสนเทศ	25 มิถุนายน 2555	2584
21	นายชนะชัย อวนวัง	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบแผ่นดิน)	อาจารย์	ปร.ด. คอมพิวเตอร์ศึกษา	12 มิถุนายน 2542	2578
22	นายณพพรธนนท์ ทองปาน	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบแผ่นดิน)	อาจารย์	ปร.ด. เทคโนโลยีสารสนเทศ	4 กรกฎาคม 2554	2586
23	นายณัฐพงศ์ พลสยาม	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบรายได้)	อาจารย์	ปร.ด. การจัดการเทคโนโลยี	1 มีนาคม 2555	2587
24	นางสาวพัชรี ศรีพุทธา	พนักงานประจำตามสัญญา	อาจารย์	ปร.ด.วิทยาการคอมพิวเตอร์	29 พฤษภาคม 2566	2592

ที่	ชื่อ - สกุล	ประเภท	ตำแหน่งทางวิชาการ	วุฒิการศึกษาสูงสุด	วันบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ	ปีงบประมาณที่ครบเกษียณอายุราชการ
บุคลากรหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการนวัตกรรมการดิจิทัล						
25	นายอุดมศักดิ์ พิมพ์พาศรี	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบแผ่นดิน)	อาจารย์	ปร.ด. การจัดการเทคโนโลยี	1 กุมภาพันธ์ 2545	2581
26	นายธเนศ ยืนสุข	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบรายได้)	อาจารย์	ค.ม. คอมพิวเตอร์ศึกษา	6 มิถุนายน 2555	2584
27	นางสาววรรณพร สารภักดิ์	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบแผ่นดิน)	อาจารย์	Master of Business (Enterprise Resource Planning and Information System)	11 มิถุนายน 2555	2584
28	นายเกียรติ ทองเนตร	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบรายได้)	อาจารย์	บธ.ม บริหารธุรกิจ	3 มกราคม 2554	2585
29	นายกฤษดา หินเฑาะว์	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบรายได้)	อาจารย์	ปร.ด.การจัดการเทคโนโลยี	29 กันยายน 2557	2583

บุคลากรสายสนับสนุน

ที่	ชื่อ - สกุล	ประเภท	ตำแหน่งทาง	วุฒิการศึกษาสูงสุด	วันบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ	ปีงบประมาณที่ครบเกษียณอายุราชการ
1	นายธนกฤต วิชัยวงศ์	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบแผ่นดิน)	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ	ร.ม. รัฐศาสตร์ (การบริหารและกฎหมาย)	1 กันยายน 2552	2586
2	นางสาวสุภาพร หาชัยภูมิ	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบรายได้)	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ	ร.บ. การบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ	25 เมษายน 2554	2592
3	นางสาวพัชรินทร์ เชื้อภักดี	พนักงานประจำตามสัญญา	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ	บธ.บ. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	8 กรกฎาคม 2563	2592
4	นางสาวศิริพร จำปาศรี	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบรายได้)	ผู้ปฏิบัติการงานบริหารปฏิบัติงาน	ปว.ส.บัญชี	27 เมษายน 2558	2584
5	นางชนิดา พุทธิติลก	พนักงานประจำตามสัญญา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	วศ.บ. การจัดการโลจิสติกส์	1 เมษายน 2563	2593
6	นางสาวประภาพรณ จอมคำสิงห์	พนักงานประจำตามสัญญา	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ	บธ.บ. สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ	13 มกราคม 2564	2593
7	นางสาวนภธร เลไธสง	พนักงานประจำตามสัญญา	นักวิชาการโสตทัศนศึกษาปฏิบัติการ	วท.บ. เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์	6 กันยายน 2565	2591
8	นายสิทธิศักดิ์ มณีรักษ์	พนักงานประจำตามสัญญา	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ	บธ.บ. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	1 กุมภาพันธ์ 2566	2595

ที่	ชื่อ - สกุล	ประเภท	ตำแหน่งทาง	วุฒิการศึกษาสูงสุด	วันบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ	ปีงบประมาณที่ครบเกษียณอายุราชการ
9	นายเล็ก โสเก	พนักงานประจำตามสัญญา	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ	วท.บ. วิทยาการคอมพิวเตอร์	1 กุมภาพันธ์ 2566	2592
10	นายเหมันต์ มงคลยะ	พนักงานประจำตามสัญญา	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ	วท.บ. การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ	7 มีนาคม 2566	2593
11	นายสฤติย์ ทันบาล	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบรายได้)	เจ้าหน้าที่ประจำอาคาร	มัธยมศึกษาตอนปลาย	4 กรกฎาคม 2559	2572

ภาคผนวก ค
ประกาศคณะกรรมการอุดมศึกษา เรื่อง หลักเกณฑ์การจัดตั้งส่วนราชการภายใน
สถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2564



ประกาศคณะกรรมการการอุดมศึกษา
เรื่อง หลักเกณฑ์การจัดตั้งส่วนงานภายในของสถาบันอุดมศึกษา
พ.ศ. ๒๕๖๕

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงประกาศคณะกรรมการการอุดมศึกษาเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การจัดตั้งส่วนงานภายในของสถาบันอุดมศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านการอุดมศึกษาในปัจจุบัน ปรารถนาให้มีการอุดมศึกษาไทยและระบบอุดมศึกษาใหม่ด้านการสร้างบัณฑิตและพัฒนากำลังคน ตลอดจนการดำเนินงานตามภารกิจและการจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการบริหารส่วนงานภายในของสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม คณะกรรมการการอุดมศึกษา ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๓๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ จึงมีมติกำหนดหลักเกณฑ์การจัดตั้งส่วนงานภายในของสถาบันอุดมศึกษาไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการการอุดมศึกษา เรื่อง หลักเกณฑ์การจัดตั้งส่วนงานภายในของสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๕”

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการการอุดมศึกษา เรื่อง หลักเกณฑ์การจัดตั้งส่วนงานภายในของสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๔

ส่วนที่ ๑
การจัดตั้งส่วนงานภายใน

ข้อ ๓ ในการพิจารณาจัดตั้งส่วนงานภายในของสถาบันอุดมศึกษาให้สภาสถาบันอุดมศึกษา พิจารณาการจัดตั้งและดำเนินงานจากรายได้ของสถาบันอุดมศึกษา โดยให้พิจารณาความพร้อมความเหมาะสมของส่วนงานภายในที่จะจัดตั้งให้ครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

(๑) เหตุผลและความจำเป็นของการจัดตั้ง ควรสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศ หรือความต้องการของพื้นที่ รวมถึงศักยภาพและความพร้อมของสถาบันอุดมศึกษา

(๒) วัตถุประสงค์ ต้องสอดคล้องกับเหตุผลและความจำเป็น

(๓) ภารกิจของส่วนงานภายใน ต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษานั้น และเชื่อมโยง สนับสนุน หรือก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษา ในพันธกิจหลักและยุทธศาสตร์ของกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดตามกฎหมายว่าด้วยการจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา รวมถึงหน้าที่และอำนาจของสถาบันอุดมศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการอุดมศึกษา

(๔) การจัดโครงสร้างองค์กรและการบริหาร ต้องคำนึงถึงหลักการทั่วไปในการจัดการอุดมศึกษากฎหมายว่าด้วยการอุดมศึกษา และประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

(๕) ระบบการบริหารงานบุคคล ต้องสอดคล้องกับมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ และไม่มีผลเป็นการเพิ่มอัตราค่าจ้างบุคลากรที่ใช้งบประมาณแผ่นดิน รวมทั้งต้องไม่กระทบต่อการบริหารจัดการอัตราค่าจ้างในภาพรวมของสถาบันอุดมศึกษา ทั้งนี้ สถาบันอุดมศึกษาอาจให้บุคลากรเดิมที่มีอยู่แล้วไปปฏิบัติงานในส่วนงานภายในที่จัดตั้งขึ้นได้

(๖) เป้าหมายผลผลิต ต้องมีวิธีการดำเนินงานและการผลิตกำลังคนให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐหรือปรัชญาการอุดมศึกษาที่กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กำหนด โดยมีกลไกของสภาสถาบันอุดมศึกษาเข้ามากำกับเพื่อให้เป็นไปตามหลักการทั่วไปในการจัดการอุดมศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการอุดมศึกษา ทั้งนี้ สาขาวิชาใดที่มีอุปทานแรงงานเพียงพออยู่แล้ว ไม่ควรจัดการเรียนการสอนหรือจัดตั้งหน่วยงานเพิ่มอีก

(๗) การควบคุมมาตรฐานและคุณภาพในการดำเนินงาน

(๗.๑) การตั้งชื่อส่วนงานภายในควรสอดคล้องกับสาขาวิชาที่จัดการศึกษา หรือภารกิจ

(๗.๒) การจัดตั้งส่วนงานภายในที่มีการจัดการเรียนการสอนจะต้องแสดงข้อมูลหลักสูตรที่ผ่านการพิจารณาความสอดคล้องของหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา รวมถึงเกณฑ์มาตรฐานอื่นที่เกี่ยวข้องจากสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ทั้งนี้ หากจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรที่มีองค์กรวิชาชีพกำกับให้ดำเนินการตามที่องค์กรวิชาชีพนั้นกำหนดด้วย

(๗.๓) การจัดตั้งส่วนงานภายใน ต้องคำนึงถึงการยกระดับมาตรฐานและคุณภาพ เช่น การพัฒนาองค์ความรู้ การสร้างนวัตกรรม การส่งเสริมให้คณาจารย์เผยแพร่งานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ เป็นต้น

(๗.๔) ต้องมีระบบหรือกลไกกำกับกับการขยายตัวของสถาบันอุดมศึกษาในภาพรวม เพื่อให้มีจำนวนนักศึกษาที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพสูงสุดในการดำเนินงาน

(๘) แหล่งที่มาของรายได้ ต้องระบุแหล่งที่มาของรายได้ให้ชัดเจน ซึ่งจะต้องไม่ใช่งบประมาณแผ่นดิน

(๙) ระบบการบริหารจัดการงบประมาณและทรัพย์สิน ต้องมีความชัดเจนว่า สถาบันอุดมศึกษา ไม่สามารถนำงบประมาณแผ่นดินมาใช้กับส่วนงานภายในได้

(๑๐) การกำกับตรวจสอบ สถาบันอุดมศึกษาจะต้องมีระบบหรือแนวทางในการกำกับดูแล และตรวจสอบการดำเนินการของส่วนงานภายในตามข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษาและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้ง มีการติดตามและประเมินคุณภาพส่วนงานภายในที่จัดตั้ง

(๑๑) แผนการดำเนินงาน จะต้องมียุทธศาสตร์ เป้าหมาย ผลผลิต และผลลัพธ์ที่ชัดเจน

(๑๒) แผนการประเมินความคุ้มค่าของการจัดตั้งส่วนงานภายใน

ข้อ ๔ คณะกรรมการการอุดมศึกษาและสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมจะมีระบบการกำกับดูแลการจัดตั้งส่วนงานภายใน ในการควบคุมคุณภาพ การใช้งบประมาณในเรื่องของงบดำเนินการและงบลงทุนและมีกลไกในการดูแลการจัดตั้งส่วนงานภายในของสถาบันอุดมศึกษาในภาพรวมที่เป็นภาพใหญ่ของประเทศที่เป็นระบบเพื่อกำกับให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศ ทั้งนี้ อาจเชื่อมโยงกับการประกันคุณภาพการศึกษาตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๓

ข้อ ๕ เพื่อประโยชน์ในการรักษามาตรฐานและคุณภาพของส่วนงานภายในที่ได้จัดตั้งขึ้นแล้ว ก่อนประกาศนี้ใช้บังคับ ให้สถาบันอุดมศึกษาพิจารณาการจัดตั้งส่วนงานภายในที่ได้จัดตั้งไปแล้วดังกล่าวให้ครอบคลุม ประเด็นตามข้อ ๓ ทุกประเด็น ให้เสร็จสิ้นภายในเก้าสิบวัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศนี้ใช้บังคับ

ข้อ ๖ ให้สถาบันอุดมศึกษาจัดทำประกาศการจัดตั้งส่วนงานภายในของสถาบันอุดมศึกษาภายใต้ กรอบประเด็นในข้อ ๓

ข้อ ๗ ให้สถาบันอุดมศึกษาจัดเตรียมข้อมูลของส่วนงานภายในที่ได้จัดตั้งตามประเด็นที่กำหนด ในข้อ ๓ เพื่อให้สามารถให้ข้อมูลได้เมื่อได้รับการร้องขอ

ข้อ ๘ เมื่อสถาบันอุดมศึกษาได้จัดตั้งส่วนงานภายในแล้ว สถาบันอุดมศึกษาต้องรายงานข้อมูล ตามข้อ ๓ ให้คณะกรรมการการอุดมศึกษาทราบ ภายในหกสิบวันนับตั้งแต่วันที่สภาสถาบันอุดมศึกษาอนุมัติ ให้จัดตั้งส่วนงานภายในนั้น

กรณีที่สถาบันอุดมศึกษาได้จัดตั้งส่วนงานภายในไปแล้วก่อนประกาศนี้ใช้บังคับ เมื่อสถาบัน อุดมศึกษาได้ดำเนินการตามข้อ ๕ แล้ว ให้รายงานข้อมูลต่อคณะกรรมการการอุดมศึกษาทราบ ภายใน หกสิบวัน นับตั้งแต่ได้จัดทำข้อมูลตามข้อ ๕ เสร็จสิ้น

ส่วนที่ ๒ การเปลี่ยนชื่อส่วนงานภายใน

ข้อ ๙ ให้สภาสถาบันอุดมศึกษาเปลี่ยนชื่อส่วนงานภายในได้ภายใต้หลักเกณฑ์ ดังนี้

(๑) หน้าที่และภารกิจของส่วนงานภายในที่ประสงค์จะเปลี่ยนชื่อ ควรสอดคล้องกับ แนวทางการพิจารณาหน่วยงานและการแบ่งส่วนราชการระดับคณะของสถาบันอุดมศึกษาที่คณะกรรมการ การอุดมศึกษาประกาศหรือให้ความเห็นชอบ

(๒) การเปลี่ยนชื่อส่วนงานภายใน ต้องไม่กระทบต่อสาระสำคัญในประเด็นการพิจารณา การจัดตั้งส่วนงานภายในตามข้อ ๓ (๑) (๒) (๓) (๔) (๕) (๖) และ (๗) ซึ่งคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้มีมติ รับทราบในคราวเสนอจัดตั้งส่วนงานภายในดังกล่าว

(๓) การเปลี่ยนชื่อส่วนงานภายใน ต้องไม่ก่อให้เกิดภาระต่อนักศึกษาหรือบัณฑิตที่สำเร็จ การศึกษาจากส่วนงานภายในดังกล่าวเกินสมควร

ข้อ ๑๐ เมื่อสถาบันอุดมศึกษาได้เปลี่ยนชื่อส่วนงานภายในแล้ว ให้รายงานผลการดำเนินงาน ย้อนหลัง ๓ ปี และข้อมูลตามข้อ ๙ ต่อคณะกรรมการการอุดมศึกษาทราบภายในหกสิบวันนับตั้งแต่วันที่ สภาสถาบันอุดมศึกษาอนุมัติให้เปลี่ยนชื่อส่วนงานภายในนั้น

ส่วนที่ ๓ การยุบเลิกส่วนงานภายใน

ข้อ ๑๑ ให้สภาสถาบันอุดมศึกษายุบเลิกส่วนงานภายในได้ หากส่วนงานภายในนั้นไม่สามารถ ดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามข้อ ๓ ได้ โดยต้องคำนึงถึงผลกระทบต่อนักศึกษา ผู้รับบริการ บุคลากร และ ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนงานภายในที่จะยุบเลิก ให้ครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- (๑) การบริหารจัดการหลักสูตรและนักศึกษาungskangค้ำในหลักสูตร
- (๒) การนโยบัตราทำล้งหรือการโอนย้ายบุคลากร
- (๓) การบริหารจัดการอาคารและสถานที่ รวมถึงทรัพยากรอื่น ๆ

๔

ข้อ ๓๒ เมื่อสถาบันอุดมศึกษาได้ยุบเลิกส่วนงานภายในแล้ว ให้รายงานผลการดำเนินงานย้อนหลัง ๓ ปี และข้อมูลตามข้อ ๓๓ ต่อคณะกรรมการการอุดมศึกษาทราบภายในหกสิบวันนับตั้งแต่วันที่สภาสถาบันอุดมศึกษาอนุมัติให้ยุบเลิกส่วนงานภายในนั้น

ข้อ ๓๓ นอกจากหลักเกณฑ์การจัดตั้ง การยุบเลิก และการเปลี่ยนชื่อส่วนงานภายในของสถาบันอุดมศึกษาตามประกาศฉบับนี้ สภาสถาบันอุดมศึกษาจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขการพิจารณาจัดตั้งและยุบเลิกส่วนงานภายในของสถาบันอุดมศึกษาตามมติคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่เกี่ยวข้องด้วย

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(ศาสตราจารย์สมคิด เลิศไพฑูรย์)
ประธานกรรมการการอุดมศึกษา

ภาคผนวก ง

รายชื่อผู้เกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ

ที่	ชื่อ - สกุล	ประเภทบุคลากร	ตำแหน่ง
ปีงบประมาณ 2567			
- ไม่มี -			
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568			
1	นางวรปภา อารีราษฎร์	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569			
1	นายธีรช อารีราษฎร์	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570			
- ไม่มี -			