



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะมนุษยศาสตร์ สำนักงานเลขาธิการคณะมนุษยศาสตร์ งานนโยบายและแผน โทร. 2079  
ที่ อว 0603.03.01 (3) / ว 019 วันที่ 3 มีนาคม 2563  
เรื่อง ขอแจ้งมติการประชุมคณะกรรมการประจำคณะมนุษยศาสตร์ ครั้งที่ 2/2563

เรียน รองคณบดี หัวหน้าภาควิชา รองหัวหน้าภาควิชา และหัวหน้างาน

ตามที่ งานนโยบายและแผน ได้ส่งข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลังคณะมนุษยศาสตร์ ปีงบประมาณ พ.ศ.2563 (ณ เดือนมกราคม 2563) และนำเข้าพิจารณาในที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะมนุษยศาสตร์ ในคราวประชุมครั้งที่ 2/2563 เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ 20 กุมภาพันธ์ 2563 วาระที่ 4.3 เรื่อง รายงานการวิเคราะห์อัตรากำลังคณะมนุษยศาสตร์ ปีงบประมาณ พ.ศ.2563 (ณ เดือนมกราคม 2563) นั้น

เนื่องจากที่ประชุมมีมติรับทราบฯ และขอให้ภาควิชา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามแนวทางตามมติที่ประชุม ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการด้านการวางแผนอัตรากำลังของแต่ละหน่วยงานภายในคณะเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ งานนโยบายและแผน จึงขอแจ้งมติการประชุมคณะกรรมการประจำคณะมนุษยศาสตร์ ครั้งที่ 2/2563 เรื่อง รายงานการวิเคราะห์อัตรากำลังคณะมนุษยศาสตร์ ปีงบประมาณ พ.ศ.2563 (ณ เดือนมกราคม 2563) โดยมีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และแจ้งเวียนบุคลากรในสังกัดทราบ และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไปด้วย

(ดร.อรอุษา สุวรรณประเทศ)

รองคณบดีฝ่ายแผนและประกันคุณภาพ



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะมนุษยศาสตร์ สำนักงานเลขาธิการคณะมนุษยศาสตร์ งานนโยบายและแผน โทร.2079

ที่ อว 0603.03.01 (3) / -

วันที่ 22 มกราคม 2563

เรื่อง ขอส่งข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลังคณะมนุษยศาสตร์ ปีงบประมาณ พ.ศ.2563

เรียน คณบดีคณะมนุษยศาสตร์

ตามที่ คณะมนุษยศาสตร์ ได้ส่งข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลัง 5 ปี (พ.ศ.2562-2566) ของคณะมนุษยศาสตร์ไปยังมหาวิทยาลัยเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังในภาพรวม ตั้งแต่เมื่อวันที่ 7 สิงหาคม 2563 ประกอบกับได้นำแจ้งในที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะมนุษยศาสตร์ ในคราวการประชุมครั้งที่ 9/2562 เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2562 ความทราบแล้ว

เนื่องจากผลการวิเคราะห์อัตรากำลังที่เหมาะสมในภาพรวมของคณะฯ พบว่า อัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันเกินกว่าอัตรากำลังที่ควรจะมี ประกอบกับมหาวิทยาลัยได้กำหนดแนวปฏิบัติในการขอกรอบอัตราสายวิชาการตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยนเรศวร (ก.บ.ม.) ในคราวการประชุมครั้งที่ 1/2562 เมื่อวันที่ 22 มกราคม 2562 เรื่อง การพิจารณาแนวทางการขออนุมัติใช้กรอบอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย (เงินแผ่นดิน) ตำแหน่งประเภทวิชาการ และในคราวการประชุมครั้งที่ 10/2562 เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2562 เรื่อง รายงานข้อมูลหน่วยงานที่ประสงค์ขออนุมัติใช้กรอบอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย (เงินแผ่นดิน) ดังนั้น เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังของคณะมนุษยศาสตร์เหมาะสมกับภาระงานที่ต้องปฏิบัติ และเป็นไปตามแนวปฏิบัติของมหาวิทยาลัย งานนโยบายและแผน จึงขอส่งสรุปการวิเคราะห์อัตรากำลังของคณะมนุษยศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563 โดยมีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ดร.เชว แก้วพฤษย์

(นางสาวรจเรช แก้วพฤษย์)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน


เรียน คณบดีคณะมนุษยศาสตร์

- เพื่อโปรดพิจารณา

- ด้วย งานนโยบายและแผน ขอส่งสรุปผลการ

วิเคราะห์อัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการ ประจำปี

งบประมาณ พ.ศ.2563

  
23 ม.ก. 63

จัดเข้าที่ประชุมคณะกรรมการ

ประจำคณะฯ เพื่อ.....





ร่วมเฉลิมฉลอง 30 ปี มหาวิทยาลัยนเรศวร

- Internationalization
- Innovative Products
- Integrative Team & Networking



วาระที่ ๔.๓ เรื่องรายงานการวิเคราะห์อัตรากำลังคนมนุษยศาสตร์ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓  
(ณ เดือนมกราคม ๒๕๖๓)

นำเสนอที่ประชุม คณะกรรมการประจำคณะมนุษยศาสตร์

ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

- มติ ที่ประชุมรับทราบรายงานการวิเคราะห์อัตรากำลังคนมนุษยศาสตร์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ภาคเรียนที่ ๒/๒๕๖๒ โดยขอให้ภาควิชา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามแนวทางดังนี้
๑. ให้ภาควิชาและสาขาวิชานำข้อมูลอัตรากำลังมาใช้เพื่อวางแผนการจัดการเรียนการสอนที่ต้องปฏิบัติจริง ให้สอดคล้องกับคุณวุฒิ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ของบุคลากรในสาขาวิชา และจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับประกาศมหาวิทยาลัยนเรศวร เรื่องการกำหนดภาระงานทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยนเรศวร พ.ศ. ๒๕๕๙ มิฉะนั้น จะมีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน
  ๒. ทบทวนแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ระดับคณะ ระดับภาควิชา และมีการติดตามประเมินแผนฯ มีการกำกับติดตาม สถานะปัจจุบัน ความก้าวหน้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อ เพื่อสาขาวิชาจะได้มีข้อมูลวางแผนอัตรากำลังได้
  ๓. ควรทบทวนแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ให้เป็นปัจจุบัน โดยนำเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรมาเป็นแนวทาง กรณีการศึกษาต่อจะต้องเป็นสาขาวิชาที่ตรงและสอดคล้องกับสาขาวิชาที่สังกัดและหลักสูตรที่เปิดสอน ส่วนอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรจะต้องมีแผนในการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรด้วย
  ๔. ทบทวนสัดส่วนจำนวนกรอบอัตราชาวต่างประเทศและชาวไทย แต่ละสาขาวิชา ซึ่งอัตราชาวต่างประเทศบางสาขาวิชาสัดส่วนไม่เหมาะสม คณะอาจพิจารณาเกลี้ยไปยังสาขาวิชาที่ยังขาดแคลน ด้วยมีข้อจำกัดการคงกรอบอัตราต้องไม่เกินที่ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัย หากมีการขออัตราเพิ่มจะมีผลกระทบต่อการใช้งบประมาณเงินรายได้ของคณะ
  ๕. ในส่วนการจัดหาอาจารย์ใหม่ หรือทดแทนในทุกกรณี ทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ จะต้องพิจารณาคณวุฒิให้ตรงตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร กรณีชาวต่างประเทศจะต้องมีคุณสมบัติตรงตามหลักเกณฑ์การจ้างตามระเบียบฯ ที่กำหนดไว้

จากข้อมูลอัตรากำลัง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ จะมีอัตราเกษียณอายุราชการ จึงขอให้ภาควิชาที่มีอัตราเกษียณอายุ ให้เตรียมจัดหาบุคลากรมาทดแทน ซึ่งต้องใช้เวลา หากเป็นอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร จะต้องเร่งดำเนินการโดยเร็ว ส่วนอัตรากำลังในสาขาวิชาที่มีอัตราเกิน คณะฯ จะบริหารอัตรากำลังไว้ส่วนกลาง เพื่อเกลี้ยไปยังสาขาวิชาที่ยังขาดอยู่ ทั้งนี้ รายละเอียดข้อมูลเชิงสถิติให้สอบถามที่ งานนโยบายและแผน

(นางสาวพิชญานันท์ กริมสูงเนิน)

กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการประจำคณะ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ธัญญา สังขพันธานนท์)

ประธานกรรมการคณะกรรมการประจำคณะมนุษยศาสตร์



**บทสรุปสำหรับผู้บริหาร**  
**ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังสายวิชาการของคณะมนุษยศาสตร์ ปีงบประมาณ พ.ศ.2563**  
(ข้อมูล ณ เดือนมกราคม พ.ศ.2563)

มหาวิทยาลัยนเรศวร กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำแผนบริหารกรอบอัตรากำลัง พ.ศ.2560-2564 โดยมหาวิทยาลัยมีเป้าหมายหลักที่จะเป็นสถาบันวิชาการระดับอุดมศึกษาที่เป็นหลักของภาคเหนือตอนล่าง สนองต่อนโยบายด้านการศึกษา วิจัย บริการวิชาการ เพื่อให้มหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ และเพื่อการพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพอย่างยั่งยืนและมั่นคง มหาวิทยาลัยได้กำหนดหลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนที่เหมาะสมในการวิเคราะห์กรอบอัตราสายวิชาการที่ต้องมีภาระงาน 4 ด้าน คือ การสอน การวิจัย ผลิตผลงานวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยการกำหนดจำนวนที่เหมาะสมนั้นต้องสอดคล้องกับจำนวนนิสิตเป็นพื้นฐาน ซึ่งเกณฑ์การคำนวณบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยมีดังนี้

1. เกณฑ์สัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา (Full Time Equivalent Student : FTES)
  2. เกณฑ์ TQF
  3. เกณฑ์ บัณฑิตศึกษา 1 : 5
  4. เกณฑ์อื่นๆ เช่น เกณฑ์สาขาวิชาซีพของสาขาทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ
- (รายละเอียดดูคำอธิบายเพิ่มเติม)”<sup>1</sup>

**ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการในสังกัดคณะมนุษยศาสตร์**

1. คณะมนุษยศาสตร์ ได้จัดส่งข้อมูลผลการคำนวณอัตรากำลังที่ควรจะมีโดยคำนวณจากค่า FTES เพื่อเป็นข้อมูลให้มหาวิทยาลัยจัดทำแผนบริหารกรอบอัตรากำลัง 5 ปี (พ.ศ.2562-2566) มหาวิทยาลัยนเรศวร (ตามหนังสือที่ อว 0603.03.01 (3) / 177 เมื่อวันที่ 7 สิงหาคม 2562 เรื่องขอส่งข้อมูลเพื่อจัดทำแผนบริหารกรอบอัตรากำลัง 5 ปี (พ.ศ.2562-2566) ) และจากการติดตามด้วยวาจาทราบว่า อยู่ระหว่างดำเนินการของกองแผนงาน ซึ่งผลการวิเคราะห์อัตรากำลังดังกล่าวของคณะมนุษยศาสตร์ อัตราที่ควรจะมีเท่ากับ 136.56 อัตรา (รวมการคำนวณรายวิชาศึกษาทั่วไปและรายวิชาบริการแล้ว) อัตรากำลังที่มีอยู่จริงเท่ากับ 147 ดังนั้น อัตรากำลังสายวิชาการในภาพรวมของคณะจึงเกินอยู่ จำนวน 10 อัตรา

2. เนื่องจาก ในปีการศึกษา 2563 มหาวิทยาลัยมีนโยบายให้คณะรับนิสิตเพิ่ม จึงมีผลกระทบต่อการบริหารอัตรากำลังบางสาขาวิชา คณะฯ จึงได้มอบหมายให้งานนโยบายและแผน ทำการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวมที่ควรจะมีของคณะมนุษยศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดโดยคำนวณจากข้อมูลปีการศึกษา 2562 ณ เดือนมกราคม 2563 พบว่า อัตรากำลังที่ควรจะมีคำนวณจากค่า FTES เท่ากับ 87.07 อัตรา (ไม่นำรายวิชาศึกษาทั่วไป ภาษาไทยและภาษาอังกฤษมาคำนวณรวมด้วย เนื่องจากไม่ได้เป็นรายวิชาสังกัดของคณะมนุษยศาสตร์) อัตรากำลังที่มีอยู่จริงเท่ากับ 147 อัตรา (รวมลาศึกษาต่อและรวมอาจารย์ชาวต่างประเทศ) ดังนั้น อัตรากำลังสายวิชาการในภาพรวมของคณะจึงมีจำนวนที่เกินอยู่ จำนวน 60 อัตรา

<sup>1</sup> ที่มา : เว็บไซต์กองแผนงาน มหาวิทยาลัยนเรศวร <http://www.plan.nu.ac.th/2012/index.php?i8>  
<https://drive.google.com/drive/folders/1LOCfbrMWGFncZOzSG03qnMa0dmbMSh6Q>



ทั้งนี้ ข้อมูลดังกล่าวรวมถึงจำนวนอาจารย์ที่สอนรายวิชาโทที่มีได้สังกัดวิชาเอก จำนวน 7 อัตรา และรายวิชาเลือกเสรี 1 รายวิชา ซึ่งปฏิบัติงานหน่วยงานอื่น จำนวน 1 อัตรา

3. เมื่อพิจารณาแยกรายสาขาวิชาพบว่า สาขาวิชาที่มีอัตรากำลังเกินกว่าที่ควรจะมี มากที่สุด คือ สาขาวิชาภาษาอังกฤษ อัตรากำลังที่มีอยู่จริงจำนวน 47 อัตรา (ชาวไทย 40 คน ชาวต่างประเทศ 7 คน) หากแยกคำนวณตามหลักสูตร ระดับปริญญาตรี คำนวณจากค่า FTES พบว่า อัตรากำลังที่ควรจะมีเท่ากับ 16.54 (FTES วิชาเอกเท่ากับ 12.13 และรายวิชาบริการ 1 หน่วยกิต เท่ากับ 4.41 ) ส่วนหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาเมื่อคำนวณจากค่า FTES เท่ากับ 0.25 จึงใช้เกณฑ์ TQF อัตรากำลังที่ควรจะมีเท่ากับ 5 คน ดังนั้น เมื่อรวมอัตรากำลังที่ควรจะมีทั้งระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษา จึงเท่ากับ 22 อัตรา สาขาวิชาภาษาอังกฤษ จึงมีจำนวนอัตราที่เกินอยู่ จำนวน 25 อัตรา

หมายเหตุ การคำนวณตามเกณฑ์สัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา (Full Time Equivalent Student : FTES) เป็นการคำนวณจากจำนวนนิสิตที่ลงทะเบียนเรียนจริงในทุกๆ รายวิชาที่สังกัดสาขาวิชา มีได้คำนวณตามจำนวนกลุ่มที่เปิดสอน ปัจจุบันสาขาวิชาภาษาอังกฤษรับนิสิตระดับปริญญาตรี จำนวน 2 กลุ่ม เป็นอย่างน้อย (เข้ารับนิสิตจำนวน 60 คน/ปี) จำนวนนิสิตที่เข้าจริงตั้งแต่ปีการศึกษา 2559 เกินกว่าที่รับที่ตั้งไว้ รหัส 59 = 65 คน, รหัส 60 = 85 คน, รหัส 61 = 75 คน และ รหัส 62 = 97 คน ส่วนภาระงานที่ต้องสอนรายวิชา 1 หน่วยกิต จำนวน 3 รายวิชาให้แก่บัณฑิตคณะต่างๆ และรายวิชาศึกษาทั่วไป จำนวน 3 รายวิชา ไม่ได้ถูกนำมาคิดคำนวณค่า FTES เนื่องจากไม่ใช่รายวิชาในสังกัดคณะ

4. การคำนวณอัตรากำลังที่ควรจะมีของแต่ละหน่วยงาน มหาวิทยาลัยยึดหยุ่นให้คณะฯ สามารถเลือกแนวทางใดแนวทางหนึ่งจาก 4 แนวทางตามหลักเกณฑ์ในการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ในภาพรวมของคณะมนุษยศาสตร์ พบว่า การเลือกใช้แนวทางที่ 1 คือ คำนวณจากค่า FTES คณะฯ จะได้ประโยชน์มากที่สุด ซึ่งมหาวิทยาลัยจะใช้ข้อมูลในภาพรวมระดับคณะเท่านั้น เมื่อทำการคำนวณวิเคราะห์ แยกรายสาขาวิชา พบว่า

4.1 สาขาที่ต้องใช้ผลการวิเคราะห์ตามแนวทางที่ 1 คำนวณตามเกณฑ์สัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา (Full Time Equivalent Student : FTES) สาขาวิชาที่เปิดสอนระดับปริญญาตรี จำนวน 7 สาขาวิชา คือ ภาษาอังกฤษ ภาษาไทย ภาษาฝรั่งเศส ภาษาญี่ปุ่น ภาษาจีน ภาษาเกาหลี และภาษาพม่า

4.2 สาขาที่ต้องใช้ผลการวิเคราะห์ตามแนวทางที่ 2 จากเกณฑ์ TQF (หลักสูตรละ 5 คน) จำนวน 3 สาขาวิชา คือ นาฏศิลป์ไทย ดุริยางคศาสตร์สากล และดุริยางคศาสตร์ไทย และระดับบัณฑิตศึกษา จำนวน 4 สาขาวิชา คือ ภาษาไทย (โท-เอก) ภาษาอังกฤษ (โท) คติชนวิทยา (โท-เอก) และภาษาศาสตร์ (โท-เอก)

ทั้งนี้ การวิเคราะห์ในระดับสาขาวิชาเป็นการบริหารจัดการภายในคณะฯ แต่มหาวิทยาลัยจะใช้ข้อมูลอัตรากำลังในภาพรวมระดับคณะวิชาในการจัดทำแผนของมหาวิทยาลัยเท่านั้น



## ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารกรอบอัตรากำลัง

1. มหาวิทยาลัยไม่มีแผนพัฒนาบุคลากรในภาพรวม จึงทำให้มีการรับอัตรากำลังเพิ่มในช่วงที่อัตรากำลังลาศึกษาต่อ และบางรายไม่สามารถสำเร็จการศึกษาได้ตามเวลาที่กำหนด บางรายไม่สำเร็จการศึกษา บางรายไปศึกษาต่อไม่ตรงกับสาขาวิชา การรับอัตรากำลังบางรายไม่ตรงกับความต้องการของคณะ ทำให้การวางแผนอัตรากำลังระดับสาขาวิชาประสบปัญหาเรื้อรัง อีกทั้งมหาวิทยาลัยก็ไม่ได้ดำเนินการตามมาตรการอย่างจริงจังสำหรับรายที่ไม่ทำผลงานทางวิชาการ

2. คณะฯ ไม่สามารถขอรับการจัดสรรจากมหาวิทยาลัยได้ ในบางสาขาที่ขาดแคลนอัตราจริง เนื่องจากอัตรากำลังในภาพรวมของคณะฯ เกินกว่าอัตรากำลังที่ควรจะมี ประกอบกับนโยบายของมหาวิทยาลัยโดยคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยนเรศวร (ก.บ.ม.) ในคราวการประชุมครั้งที่ 1/2562 เมื่อวันที่ 22 มกราคม 2562 เรื่อง การพิจารณาแนวทางการขออนุมัติใช้กรอบอัตรากำลังงานมหาวิทยาลัย (เงินแผ่นดิน) ตำแหน่งประเภทวิชาการ และในคราวการประชุมครั้งที่ 10/2562 เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2562 ระเบียบวาระที่ 4.12 เรื่อง รายงานข้อมูลหน่วยงานที่ประสงค์ขออนุมัติใช้กรอบอัตรากำลังงานมหาวิทยาลัย (เงินแผ่นดิน) ได้กำหนดแนวทางการขออนุมัติใช้กรอบอัตรากำลังงานมหาวิทยาลัย (เงินแผ่นดิน) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ดังนี้

2.1 การขอใช้กรอบอัตราใหม่จะจัดสรรให้เฉพาะสำหรับหลักสูตร Multi-disciplinary ที่ร่วมมือกันจัดทำหลักสูตรอย่างน้อย 2 คณะ

2.2 การขอใช้กรอบอัตราเพื่อทดแทนบุคลากร กรณีกรอบอัตราเดิม เพื่อทดแทนพนักงานมหาวิทยาลัย (เงินแผ่นดิน) จากการเกษียณอายุราชการ ลาออก เสียชีวิต จะต้องมีคุณสมบัติไม่ต่ำกว่าอัตราเดิมที่ขอทดแทน จะอนุมัติให้ทดแทนตามกรอบอัตราเดิมได้

2.3 กรณีกรอบอัตราใหม่ เพื่อทดแทนข้าราชการเกษียณอายุราชการ ลาออก เสียชีวิต มอบให้กองแผนงาน ดำเนินการขอรับการจัดสรรกรอบอัตราใหม่พนักงานมหาวิทยาลัย (เงินแผ่นดิน) เป็นไปตาม รอบปีปฏิทินงบประมาณรายจ่าย

2.4 กรณีหน่วยงานใดที่มีบุคลากรเกษียณอายุราชการ และมหาวิทยาลัยมีกรอบอัตรารว่างในปีงบประมาณอยู่แล้ว ให้หน่วยงานดำเนินการสรรหาบุคคลทดแทนบุคลากรที่เกษียณอายุในปีงบประมาณโดยอัตราเงินเดือนที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลให้พิจารณาจากงบประมาณที่จ่ายจากเงินเดือนในกรอบอัตรารว่างที่มีอยู่เท่านั้น และเมื่อบุคลากรนั้นเกษียณอายุราชการแล้วให้กรอบอัตรารว่างกลับคืนมหาวิทยาลัยตามเดิม และให้ใช้หลักการนี้ในปีงบประมาณต่อไปด้วย ทั้งนี้การพิจารณาจัดสรรอัตราทดแทนการเกษียณอายุราชการ ต้องเป็นสาขาวิชาที่มีความต้องการและจำเป็นตามหลักสูตรที่มีการจัดการเรียนการสอน

ในปีงบประมาณ 2563 คณะฯ ได้แก้ปัญหาการไม่ได้รับจัดสรรอัตราใหม่ในสาขาที่ขาดแคลนเพื่อมาบรรจุอาจารย์สาขาวิชาภาษาเกาหลี ซึ่งมีจำนวนอาจารย์ชาวไทย ไม่ครบตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร โดยการเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน เป็นพนักงานสายวิชาการ ทำให้คณะสูญเสียอัตรากำลังสายสนับสนุน ไป 1 อัตรา ทั้งนี้ในภาพรวมของสาขายังมีอัตราเกิน 2 อัตรา เนื่องจากรวมอัตราชาวต่างประเทศจำนวน 4 อัตรา

3. กรณีกรอบอัตราอาจารย์ชาวต่างประเทศนับเป็นอัตรากำลังในภาพรวมด้วย ทำให้มีจำนวนชาวต่างประเทศมากกว่าคณะอื่น เนื่องจากคณะมนุษยศาสตร์ เปิดการเรียนการสอนด้านภาษาต่างประเทศ

มหาวิทยาลัยจะยังคงกรอบเดิมในการจ้างโดยงบประมาณแผ่นดิน ซึ่งปัจจุบันมีจำนวน 25 กรอบอัตรา มหาวิทยาลัยจะขออนุมัติกรอบอัตราเป็นรายปีงบประมาณ การจัดสรรให้คณะนั้น มหาวิทยาลัยยังคงอนุมัติจำนวน กรอบเท่าเดิม ซึ่งหากคณะฯ มีความจำเป็นต้องจ้างอาจารย์ชาวต่างประเทศเพิ่ม อาจใช้กรอบอัตราจาก งบประมาณเงินรายได้ หรืออาจบริหารจัดการ การจ้างทดแทนอัตราเดิมที่มีการลาออกได้โดยการเกลี้ยอัตราไปใน สาขาวิชาที่ยังมีอาจารย์ชาวต่างประเทศในสัดส่วนที่ยังไม่เหมาะสม ทั้งนี้จำนวนกรอบอัตราในภาพรวมจะต้องไม่ เกินอัตราที่คณะได้รับอนุมัติ (ดูรายละเอียดข้อมูลอัตรากำลังปัจจุบันเพิ่มเติม)

### ประเด็นการพิจารณา

แนวทางการบริหารจัดการอัตรากำลังสายวิชาการของคณะมนุษยศาสตร์ ที่เหมาะสมสอดคล้องกับภาระ งานจริง และสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำแผนบริหารกรอบอัตรากำลัง พ.ศ.2560-2564 ของ มหาวิทยาลัยนเรศวร ที่กำหนดไว้

1. กำหนดมาตรการอย่างจริงจังในทางปฏิบัติ ในการจัดการงานให้สอดคล้องกับประกาศมหาวิทยาลัย นเรศวร เรื่องการกำหนดภาระงานทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยนเรศวร พ.ศ. 2559
2. จัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ระดับคณะ ระดับภาควิชา และมีการติดตามประเมินแผนฯ
3. สาขาวิชาควรนำข้อมูลอัตรากำลังมาใช้เพื่อวางแผนการจัดการงานที่ต้องปฏิบัติจริง ให้สอดคล้องกับ คุณวุฒิ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญของบุคลากรในสาขาวิชา
4. กำหนดมาตรการติดตาม ตรวจสอบ สถานะปัจจุบัน ความก้าวหน้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อ เพื่อ สาขาวิชาจะได้มีข้อมูลวางแผนอัตรากำลังได้
5. กำหนดมาตรการอย่างจริงจังในทางปฏิบัติตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ทั้งนี้การศึกษาต่อจะต้องเป็น สาขาวิชาที่ตรงและสอดคล้องกับสาขาวิชาที่สังกัด ซึ่งจะต้องมีคุณวุฒิตรงตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร
6. การทบทวนสัดส่วนจำนวนกรอบอัตราชาวต่างประเทศและชาวไทยในแต่ละสาขาวิชา โดยภาพรวมต้องไม่ เกินกรอบอัตราที่อนุมัติ หากมีความต้องการเพิ่ม จะมีผลต่อการใช้งบประมาณเงินรายได้
7. การจัดหาอาจารย์ใหม่ หรือทดแทนในทุกกรณี ทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ ควรพิจารณาคูณวุฒิให้ ตรงตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร กรณีชาวต่างประเทศ จะต้องพิจารณาให้ตรงตามหลักเกณฑ์การจ้าง ตามระเบียบที่กำหนดไว้