



รายงานการวิเคราะห์

ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหารเกี่ยวกับการะงานสอน
ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ปีการศึกษา **2564**

ธรรมบุญ จูทา
กลุ่มงานส่งเสริมวิชาการ
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์



รายงานการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหารเกี่ยวกับการะงานสอน
ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ปีการศึกษา 2564

ธรรมนุญ จูทา
กลุ่มงานส่งเสริมวิชาการ
สำนักส่งเสริมวิชาการและงาน
ทะเบียน
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

บทสรุป

รายงานการวิเคราะห์ เรื่อง การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหารเกี่ยวกับการะงานสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ระหว่างปีการศึกษา 2564 การวิเคราะห์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์แนวโน้มแผนการเรียนของนักศึกษาในการจัดทำภาระงานสอน/จัดจ้างบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ในช่วงปีการศึกษา 2564) วิเคราะห์แนวโน้มความต้องการอัตรากำลังสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ในช่วงปีการศึกษา 2564 ในการนำไปใช้ประกอบการพิจารณาอัตรากำลังและความต้องการบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยมีประชากรในการศึกษา คือ 1) จำนวนนักศึกษาภาคปกติที่เข้าปีการศึกษา 2564 ทุกชั้นปีของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ที่ลงทะเบียนเรียนในรายวิชาต่าง ๆ ที่เปิดสอนในภาคการศึกษาที่ 1 และ 2 ในช่วงปีการศึกษา 2564) จำนวนหน่วยกิตแต่ละรายวิชาที่เปิดสอนตามแผนการเรียนในภาคการศึกษาที่ 1 และ 2 ในช่วงปีการศึกษา 2564 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Microsoft Excel และโปรแกรมสำเร็จรูป Microsoft Access ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ พบว่า การวิเคราะห์อัตราพึงมีเฉลี่ยสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีจำนวน 313.95 คน จำแนกรายคณะ ดังนี้ คณะครุศาสตร์ มีจำนวน 82.91 คน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีจำนวน 67.60 คน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีจำนวน 54.75 คน คณะวิทยาการจัดการ มีจำนวน 55.76 คน และคณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มีจำนวน 52.93 คน ตามลำดับดังนี้

- 1) คณะอัตราพึงมีเฉลี่ยสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำแนกรายสาขาวิชาที่สังกัดคณะครุศาสตร์ มากที่สุด คือ สาขาวิชาพลศึกษา จำนวน 11.01 คน รองลงมา คือ สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย และสาขาวิชาสังคมศึกษา จำนวน 10.76 คน และสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป น้อยที่สุด จำนวน 9.33 คน
- 2) อัตราพึงมีเฉลี่ยสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำแนกรายสาขาวิชาที่สังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มากที่สุด คือ สาขาวิชาดนตรีศึกษา จำนวน 9.34 คน รองลงมา คือ สาขาวิชารัฐศาสตรบัณฑิต (การเมืองการปกครอง) จำนวน 8.88 คน และสาขาวิชาประวัติศาสตร์ น้อยที่สุด จำนวน 4.00 คน
- 3) อัตราพึงมีเฉลี่ยสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำแนกรายสาขาวิชาที่สังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มากที่สุด คือ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬาและส่งเสริมสุขภาพ จำนวน 11.31 คน รองลงมา คือ สาขาวิชาเทคโนโลยีมีเดีย จำนวน 7.69 คน และสาขาวิชาเทคโนโลยีมีเดีย (เทียบโอน) น้อยที่สุด จำนวน 3.20 คน
- 4) อัตราพึงมีเฉลี่ยสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำแนกรายสาขาวิชาที่สังกัดคณะวิทยาการจัดการ มากที่สุด คือ สาขาวิชานิติศาสตรบัณฑิต จำนวน 8.64 คน รองลงมา คือ สาขาวิชาบัญชีบัณฑิต จำนวน 8.21 คน และสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การจัดการธุรกิจการค้าสมัยใหม่ น้อยที่สุด จำนวน 3.14 คน

- 5) อัตราพึงมีเฉลี่ยสาขาวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำแนกรายสาขาวิชาที่สังกัด คณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มากที่สุด คือ สาขาวิชา วิศวกรรมเครื่องกลและหุ่นยนต์การเกษตร จำนวน 6.09 คน รองลงมา คือ สาขาวิชา เกษตรศาสตร์ (เทคโนโลยีการผลิตพืช) จำนวน 5.11 คน และสาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม (ต่อเนื่อง) (เทคโนโลยีการจัดการระบบราง) และสาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม (ต่อเนื่อง) (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม) น้อยที่สุด จำนวน 0.67 คน

คำนำ

รายงานการวิเคราะห์ เรื่อง การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหารเกี่ยวกับภาระงานสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ระหว่างปีการศึกษา 2564 สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ที่ได้อนุเคราะห์ให้ข้อมูลเพื่อใช้ประกอบงานวิเคราะห์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ในเชิงวิชาการ และข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้จะเป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารเพื่อเป็นการกำหนดแนวทางการจัดสรรอัตรากำลังของบุคลากรสายวิชาการให้สอดคล้องกับภาระงานสอนและสะท้อนถึงข้อมูลความเพียงพอของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการสอนและใช้ในการวางแผนอัตรากำลังของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ต่อไป

ธรรมบุญ จูทา
กลุ่มงานส่งเสริมวิชาการ
กรกฎาคม 2564

สารบัญ

บทสรุป.....	ค
บทสรุป.....	ผิดพลาด! ไม่ได้กำหนดบุ๊คมาร์ก
คำนำ.....	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
บทที่ 1 บทนำ	9
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ.....	9
1.2 วัตถุประสงค์.....	9
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
1.4 ขอบเขตการวิจัย.....	10
1.5 คำจำกัดความ.....	10
บทที่ 2 วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	12
2.1 แนวคิด ทฤษฎี	12
2.2 การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังสายวิชาการ	12
2.3 ภาระงานสอน	14
2.4 งานวิเคราะห์/วิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
บทที่ 3 เกณฑ์และวิธีการดำเนินการวิเคราะห์.....	19
3.1 ขั้นตอนการดำเนินงาน	19
3.2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิเคราะห์ครั้งนี้ คือ	20
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	20
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	20
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	20
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	23
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาพรวมของมหาวิทยาลัย.....	23
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกรายสาขาวิชาที่สังกัดแต่ละคณะ.....	24
บทที่ 5 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทำงานที่มีคุณภาพ วิพากษ์และข้อเสนอแนะ	33

5.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	33
.....	34
5.2 วิธีการทำงานที่มีคุณภาพ วิพากษ์และข้อเสนอแนะ	35
5.3 ข้อเสนอแนะ	35
บรรณานุกรม.....	36
ภาคผนวก	37
1. ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์	37
2. ตารางการคำนวณอัตราพึงมี	95
ประวัติผู้วิเคราะห์.....	96

สารบัญตาราง

ตารางที่ 4.1 จำนวนอัตราพึงมีสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำแนกรายคณะ	23
ภาพที่ 4.1 จำนวนอัตราพึงมีสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำแนกรายคณะ	24
ตารางที่ 4.2 จำนวนอัตราพึงมีสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำแนกรายสาขาวิชาที่สังกัดคณะครุศาสตร์	24
ตารางที่ 4.3 จำนวนอัตราพึงมีสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำแนกรายสาขาวิชาที่สังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	26
ภาพที่ 4.3 จำนวนอัตราพึงมีสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำแนกรายสาขาวิชาที่สังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	27
ตารางที่ 4.4 จำนวนอัตราพึงมีสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำแนกรายสาขาวิชาที่สังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	27
ภาพที่ 4.4 จำนวนอัตราพึงมีสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำแนกรายสาขาวิชาที่สังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	29
ตารางที่ 4.5 จำนวนอัตราพึงมีสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำแนกรายสาขาวิชาที่สังกัดคณะวิทยาการจัดการ	29
ตารางที่ 4.5 จำนวนอัตราพึงมีสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำแนกรายสาขาวิชาที่สังกัดคณะวิทยาการจัดการ	30
ตารางที่ 4.6 จำนวนอัตราพึงมีสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำแนกรายสาขาวิชาที่สังกัดคณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	31

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา ที่มีพันธกิจ 4 ด้าน คือ 1) ผลิตบัณฑิตและพัฒนากำลังคนให้มีศักยภาพในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ 2) วิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของชุมชนท้องถิ่น 3) ผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) บริหารจัดการมหาวิทยาลัยด้วยนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพันธกิจข้อที่ 1 การผลิตบัณฑิตให้มีศักยภาพนั้น จำเป็นจะต้องมีกระบวนการจัดการและองค์ประกอบที่เหมาะสม โดยผู้เรียน ผู้สอน การเรียน การสอน คือ องค์ประกอบส่วนหนึ่งที่จะทำให้เกิดการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและศักยภาพ แต่ในปัจจุบันผู้เรียนที่มีจำนวนลดน้อยลงทำให้เกิดภาวะการแข่งขันในการหาผู้เข้าศึกษา โดยสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งมีการปรับตัว มีการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรใหม่ๆ ขึ้นมามากมาย เพื่อให้มีความทันสมัยและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ตลาดแรงงาน หรือแนวทางในการจ้างงาน ด้วยปัญหาและเหตุดังกล่าวจึงส่งผลกระทบต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ไม่ว่าจะเป็นด้านจำนวนผู้ที่จะเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัย การจัดการเรียนการสอนในหลักสูตร/สาขาวิชา/แขนงวิชาต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย แม้กระทั่งตัวอาจารย์ผู้สอนเองก็ได้รับผลกระทบเช่นกัน ด้วยงานหลักของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย คือ ภาระงานสอน

ในการกำหนดอัตรากำลังสายวิชาการในระยะที่ผ่านมา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) และสำนักงบประมาณ ให้สถาบันการศึกษาสามารถขอกำหนดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภาระงานสอนได้ โดยหน่วยที่ใช้เทียบอัตราส่วนต่อจำนวนอาจารย์ที่ควรจะมี เรียกว่า จำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า (Full Time Equivalent Student) หรือ FTES ได้กำหนดอัตราสัดส่วนจำนวนนักศึกษาต่ออาจารย์ไว้ให้เทียบเคียงแล้ว ซึ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ และสถาบันการศึกษาอื่น ๆ สามารถนำเกณฑ์สัดส่วนนั้นไปใช้ในการขอกำหนดอัตรากำลังให้เพียงพอกับภาระงานที่มีอยู่

ดังนั้น ความต้องการอัตรากำลังสายวิชาการของมหาวิทยาลัย จำนวนอัตรากำลังของอาจารย์ที่พึงมีจึงมีความสำคัญและความจำเป็น จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงเป็นที่มาของการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหารเกี่ยวกับภาระงานสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ระหว่างปีการศึกษา 2564 เพื่อเป็นการกำหนดแนวทางการจัดสรรอัตรากำลังของบุคลากรสายวิชาการให้สอดคล้องกับภาระงานสอนและสะท้อนถึงข้อมูลความเพียงพอของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการสอน และใช้ในการวางแผนอัตรากำลังของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์

1) เพื่อวิเคราะห์แนวโน้มแผนการเรียนของนักศึกษาในการจัดทำภาระงานสอน/จัดจ้างบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ในช่วงปีการศึกษา 2564 ตามแผนการเรียนนักศึกษา

2) เพื่อวิเคราะห์แนวโน้มความต้องการอัตรากำลังสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ในช่วงปีการศึกษา 2564 ในการนำไปใช้ประกอบการพิจารณาอัตรากำลังและความต้องการบุคลากรสาย วิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1) เพื่อทราบแนวโน้มแผนการเรียนของนักศึกษาเพื่อการจัดทำภาระงานสอน/จัดจ้างบุคลากรสาย วิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ในช่วงปีการศึกษา 2564

2) เพื่อทราบแนวโน้มความต้องการอัตรากำลังสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ในช่วง ปีการศึกษา 2564 เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลังและความต้องการบุคลากรสายวิชาการ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1) ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลแผนการเรียนของนักศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ระดับ ปริญญาตรี ในช่วงปีการศึกษา 2564

2) ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนหน่วยกิตนักศึกษา (SCCH : Student Course Credit Hours) จำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า (FTES : Full Time Equivalent) เฉพาะภาคการศึกษาที่ 1 และ 2 ในช่วง ปีการศึกษา 2564 โดยคำนวณภาระงานที่เกิดขึ้นจริงจากการลงทะเบียนเรียนของนักศึกษา เพื่อใช้ประมาณ การแนวโน้มความต้องการอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการ ในช่วงปี 2564 วิเคราะห์ข้อมูลเฉพาะนักศึกษาใน หลักสูตรปกติ ทุกระดับการศึกษา

1.5 คำจำกัดความ

มหาวิทยาลัย หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ คณะ หมายถึง คณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ดังนี้

- 1) คณะครุศาสตร์
- 2) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
- 3) คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- 4) คณะวิทยาการจัดการ
- 5) คณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

นักศึกษาภาคปกติ หมายถึง ผู้ที่ได้ขึ้นทะเบียนเป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เรียบร้อยแล้ว และเข้าศึกษาใน วัน เวลา ทำการปกติตามประกาศมหาวิทยาลัย

แผนการเรียนนักศึกษา หมายถึง จำนวนรายวิชาที่จัดให้นักศึกษาเรียนในแต่ละปีการศึกษาของ หลักสูตร/สาขาวิชา/แขนงวิชา ต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ภาคการศึกษา หมายถึง ระยะเวลาในการจัดการเรียนการสอนสำหรับนักศึกษาที่ต่อเนื่องติดต่อกัน 1 ช่วงเวลา โดยปกติใน 1 รอบปีการศึกษาจะมีภาคการศึกษาปกติ 2 ภาคการศึกษา ๆ ละ 15 สัปดาห์ ทั้งนี้ใน

บางหลักสูตรอาจจัดให้มีการศึกษาภาคฤดูร้อนเมื่อสิ้นสุดภาคการศึกษาที่ 2 ของปีการศึกษา แต่ในการวิเคราะห์ข้อมูลนี้จะไม่นำข้อมูลที่เกิดขึ้นในช่วงภาคการศึกษาฤดูร้อนมาใช้

ปีการศึกษา หมายถึง ระยะเวลาในการจัดการเรียนการสอนให้นักศึกษาครบ 1 รอบปี ปกติจะใช้ระบบการจัดการศึกษาแบบทวิภาค โดยการจัดหลักสูตร 1 ปีการศึกษาจะมี 2 ภาคการศึกษา ซึ่งในการวิเคราะห์ข้อมูลนี้จะไม่นับรวมข้อมูลที่เกิดขึ้นในภาคการศึกษาฤดูร้อน

SCCH หรือ Student Course Credit Hours หรือ จำนวนหน่วยกิตนักศึกษา หมายถึง ผลคูณของหน่วยกิตของวิชากับจำนวนนักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนในวิชานั้น

FTEs หรือ Full Time Equivalent Students หรือ จำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า หมายถึง จำนวนนักศึกษาที่คำนวณได้จากข้อมูลการลงทะเบียนเรียนที่เกิดขึ้นจริงเทียบกับหน่วยกิตที่ลงทะเบียน ดังนั้น นักศึกษาในหลักสูตรระบบทวิภาค (2 ภาคการศึกษาต่อปี) ในระดับปริญญาตรีมีอัตราการลงทะเบียนเรียน 15 หน่วยกิต/ภาคการศึกษา หรือ 30 หน่วยกิต/ปีการศึกษา

บุคลากรสายวิชาการ หมายถึง อาจารย์หรือบุคลากรที่ทำหน้าที่สอนบรรยาย และ/หรือสอนปฏิบัติการ

บทที่ 2

วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา “การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหารเกี่ยวกับภาระงานสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ระหว่างปีการศึกษา 2563-2567” นั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบเป็นพื้นฐานของงานวิจัย ดังนี้

- 2.1 แผนการเรียน
- 2.2 การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังสายวิชาการ
- 2.3 ภาระงานสอน
- 2.4 งานวิเคราะห์/วิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด ทฤษฎี

ตามที่ชัยเดช ชัดติยะ (ม.ป.ป.) ได้ให้ความหมายของแผนการเรียนในคู่มือปฏิบัติงานการจัดทำแผนการเรียนออนไลน์ของสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชรว่า แผนการเรียน หมายถึง กลุ่มรายวิชาในแต่ละภาคการศึกษาที่อาจารย์ในสาขาวิชาจัดไว้ และนักศึกษาจะต้องเรียนตามแผน เพื่อเป็นแนวทางในการสำเร็จการศึกษา

แผนการเรียนของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ คือ รายวิชาตามโครงสร้างหลักสูตรที่จัดให้นักศึกษาได้ลงทะเบียนเรียนในแต่ละภาคการศึกษา โดยนักศึกษาภาคปกติสามารถลงทะเบียนรายวิชาในภาคการศึกษาปกติได้ไม่เกิน 22 หน่วยกิต ส่วนในภาคการศึกษาฤดูร้อนลงทะเบียนรายวิชาได้ไม่เกิน 9 หน่วยกิต หากเป็นนักศึกษาภาคพิเศษสามารถลงทะเบียนรายวิชาในแต่ละภาคการศึกษาได้ไม่เกิน 12 หน่วยกิต และแผนการเรียนยังจะเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ในแต่ละภาคการศึกษอีกด้วย ในการจัดรายวิชาเพื่อให้นักศึกษาลงทะเบียนเรียนในแต่ละภาคการศึกษานั้น จะถูกพิจารณาและจัดส่งจากคณะ/หลักสูตร/สาขาวิชาต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย ไปยังสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนเพื่อที่จะเสนอขออนุมัติเปิดสอนในภาคการศึกษานั้น ๆ จากมหาวิทยาลัย เมื่อแผนการเรียนถูกอนุมัติสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนจะดำเนินการประกาศเป็นตารางเรียนสำหรับนักศึกษา และตารางสอนสำหรับอาจารย์

2.2 การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังสายวิชาการ

ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีค่าและสำคัญในการขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในส่วนปฏิบัติการหรือส่วนบริหารของมหาวิทยาลัย แต่ทั้งนี้ทรัพยากรบุคคลก็เป็นทรัพยากรที่มีต้นทุน มีค่าใช้จ่ายที่แปรผันตามจำนวนคน ดังนั้นมหาวิทยาลัยจะมีจำนวนอัตรทรัพยากรบุคคลเท่าใดนั้นจึงจะถือว่าเหมาะสม จึงควรจะมีการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อเป็นการวางแผนจัดเตรียมบุคลากรให้เพียงพอตนเอง

ปัจจัยการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัย คือ สัดส่วนของนักศึกษาต่ออาจารย์ โดยตัวอาจารย์จะต้องมีความรู้ในศาสตร์ของสาขาวิชาที่ประจำอยู่ และความรู้ในการเรียนการสอน จากคู่มือการประกันคุณภาพ

การศึกษาภายใน ระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2557 (2560) ได้กำหนดสัดส่วนจำนวนนักศึกษาเต็มเวลาต่ออาจารย์ประจำแยกตามกลุ่มสาขา ดังต่อไปนี้

กลุ่มสาขา	สัดส่วนจำนวน นักศึกษาเต็มเวลาต่อ อาจารย์ประจำ
1. วิทยาศาสตร์สุขภาพ - แพทยศาสตร์ - พยาบาลศาสตร์	8 : 1 4 : 1 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 ทัศนศิลป์และประยุกต์ศิลป์	8 : 1
10. สังคมศาสตร์/มนุษยศาสตร์	25 : 1

นักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า (Full Time Equivalent Student : FTES) หมายถึง จำนวนนักศึกษาที่คำนวณได้จากข้อมูลการลงทะเบียนเรียนที่เกิดขึ้นจริงเทียบกับหน่วยกิตที่ลงทะเบียน โดยนักศึกษาในหลักสูตรระดับปริญญาตรี ระบบทวิภาค (2 ภาคการศึกษาต่อปี) มีอัตราการลงทะเบียนเรียน 18 หน่วยกิต/ภาคการศึกษา หรือ 36 หน่วยกิต/ปีการศึกษา

จากคู่มือการปฏิบัติงาน เรื่อง การวางแผนอัตรากำลังทรัพยากรบุคคลอุดมศึกษา (2551) ได้กำหนดการคำนวณจำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า หรือ FTES ดังนี้

1) คำนวณค่าหน่วยกิตนักศึกษา (Student Credit Hours : SCH) ซึ่งคือผลรวมของผลคูณระหว่างจำนวนนักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนกับจำนวนหน่วยกิตแต่ละรายวิชาที่เปิดสอนทุกรายวิชาตลอดปีการศึกษา รวบรวมหลังจากนักศึกษาลงทะเบียนแล้วเสร็จ (หมดกำหนดเวลาการเพิ่ม-ถอน) โดยมีสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$SCH = \sum n_i c_i$$

เมื่อ n_i = จำนวนนักศึกษาที่ลงทะเบียนในรายวิชา i

c_i = จำนวนหน่วยกิตของรายวิชา i

2) คำนวณค่านักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า (Full Time Equivalent Student : FTES) โดยมีสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$FTES = \frac{SCH \text{ ทั้งปี}}{\text{จำนวนหน่วยกิตต่อปีการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานการลงทะเบียนในระดับปริญญาตรีนั้น ๆ}}$$

โดยจำนวนหน่วยกิตต่อปีการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานการลงทะเบียนในระดับปริญญาตรี สำหรับนักศึกษาในหลักสูตรระดับปริญญาตรี ระบบทวิภาค (2 ภาคการศึกษาต่อปี) จะมีอัตราการลงทะเบียนเรียนอยู่ที่ 15 หน่วยกิต/ภาคการศึกษา หรือ 30 หน่วยกิต/ปีการศึกษา

ในการคำนวณกรอบอัตราค่าจ้างที่พึงมี จะคำนวณ ดังนี้

กรอบอัตราค่าจ้างที่พึงมี = จำนวนนักศึกษาเต็มเวลา (FTES) x อัตราส่วนอาจารย์ : นักศึกษา

โดยจะใช้เกณฑ์อัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาเต็มเวลาที่กำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

2.3 ภาระงานสอน

จากรายงานการวิเคราะห์จำนวนนักศึกษาเต็มเวลาของมหาวิทยาลัยศิลปากร, งานวิจัยสถาบันและสารสนเทศ กองแผนงาน (2554) ได้ให้ความหมายของภาระงานสอน (Teaching Load) ว่าหมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบของอาจารย์ที่สามารถแสดงออกมาในลักษณะที่เป็นรูปธรรม (หรือแสดงค่าเป็นตัวเลขได้) เพื่อสามารถนำมาเปรียบเทียบหน้าที่ความรับผิดชอบของอาจารย์ได้อย่างชัดเจน

หรือตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เรื่อง การกำหนดภาระงาน วิธีการคิดภาระงาน และการปฏิบัติตามเกณฑ์ภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2559 “ภาระงานสอน” หมายความว่า การถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ครอบคลุมการสอนทุกประเภทที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของมหาวิทยาลัย ได้แก่ การสอนแบบบรรยาย การสอนปฏิบัติการ การควบคุมวิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ของนักศึกษา การสอนวิชาสัมมนา ปัญหาพิเศษ การนิเทศสหกิจศึกษา การนิเทศฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และการปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสอน โดยการสอนวิชาบรรยายหรือปฏิบัติการในระดับปริญญาตรี 1 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ คิดเป็นภาระงานสอนสัปดาห์ละ 2 ชั่วโมง

ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ คือ ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย และพนักงานในมหาวิทยาลัยสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ซึ่งทำหน้าที่สอนและวิจัย และอาจจะมีภาระงานที่มหาวิทยาลัยมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ประจำนอกเหนือจากภาระงานสอน โดยการคิดภาระงานสอนสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เป็นดังนี้

1) สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ต้องมีภาระงานสอนไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 24 ชั่วโมงต่อภาคการศึกษาปกติ

2) ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ต้องมีภาระงานสอน ดังนี้

2.1) อธิการบดี ต้องมีภาระงานสอน ภาระงานวิจัย และงานวิชาการอื่น ภาระงานบริการวิชาการ ภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม หรือภาระงานอื่น ๆ หรือไม่ก็ได้ โดยให้มีภาระงานทางการบริหารเทียบเท่าภาระงานสัปดาห์ละ 35 ชั่วโมงต่อภาคการศึกษาปกติ

2.2) รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ต้องมีภาระงานสอนไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 6 ชั่วโมงต่อภาคการศึกษาปกติ

2.3) รองคณบดี หรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ต้องมีภาระงานสอนไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 12 ชั่วโมงต่อภาคการศึกษาปกติ

2.4) ประธานสภาคณาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสาขาวิชา ประธานหลักสูตร หัวหน้าศูนย์ หรือเทียบเท่าตามโครงสร้างการบริหารของมหาวิทยาลัย ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต ต้องมีภาระงานสอนไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 20 ชั่วโมงต่อภาคการศึกษาปกติ

โดยวิธีคิดค่าภาระงานสำหรับการสอนระดับปริญญาตรี โรงเรียนสาธิต หรือโครงการจัดการศึกษาอื่น ๆ ที่ไม่มีค่าตอบแทน ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีวิธีคิดค่าภาระงาน ดังนี้

ภาระงานในแต่ละภาคการศึกษา	ภาระงาน สัปดาห์ละ...ชั่วโมง
1. รายวิชาบรรยาย หรือปฏิบัติการ ในกรณีนักศึกษา 1 หมู่เรียน 1 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ทั้งนี้ในกรณีที่ผู้สอนหลายคนให้เฉลี่ยภาระงานตามส่วนที่รับผิดชอบสอน	2
2. รายวิชาสัมมนา 1 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ทั้งนี้ ในกรณีที่ผู้สอนหลายคนให้เฉลี่ยภาระงานตามส่วนที่รับผิดชอบสอน	2
3. รายวิชาปัญหาพิเศษ โครงการ การศึกษาเอกเทศ การค้นคว้าอิสระ 1 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ทั้งนี้ ในกรณีที่ผู้สอนหลายคนให้เฉลี่ยภาระงานตามส่วนที่รับผิดชอบสอน	2
4. อาจารย์ที่ปรึกษารายวิชาปัญหาพิเศษ โครงการ การศึกษาเอกเทศ การค้นคว้าอิสระ โดยคิดภาระงานสอน ให้คำนวณจากการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาต่อโครงการ 1 เรื่อง แต่ไม่เกิน 5 เรื่องต่อภาคการศึกษา (1 เรื่อง ได้ 1 ภาระงาน) ทั้งนี้ ในกรณีที่อาจารย์ที่ปรึกษาหลายคนให้เฉลี่ยภาระงานตามส่วนที่รับผิดชอบ	1
5. การนิเทศสหกิจศึกษา การนิเทศฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 5.1 เดินทางไปราชการไม่เกิน 1 วัน ทั้งนี้ ในกรณีที่ผู้นิเทศหลายคนให้เฉลี่ยภาระงานตามส่วนผู้นิเทศ	0.25
5.2 เดินทางไปราชการเกินกว่า 1 วัน ทั้งนี้ ในกรณีที่ผู้นิเทศหลายคนให้เฉลี่ยภาระงานตามส่วนผู้นิเทศ	0.5
6. การปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสอน 6.1 เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา 1 หมู่เรียน ทั้งนี้ ในกรณีที่อาจารย์ที่ปรึกษาหลายคนให้เฉลี่ยภาระงานตามส่วนจำนวนอาจารย์ที่ปรึกษา	2
6.2 เป็นผู้รับผิดชอบโครงการที่เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชาที่สอนโดยความเห็นชอบของคณะ หรือมหาวิทยาลัย ต่อ 1 โครงการ ทั้งนี้ ในกรณีที่ผู้รับผิดชอบโครงการหลายคนให้เฉลี่ยภาระงานตามส่วน	0.5

2.4 งานวิเคราะห์/วิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์นักศึกษาเต็มเวลาส่วนใหญ่จัดทำเพื่อใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศประกอบการพิจารณาตัดสินใจ หรือประกอบการวิเคราะห์เพื่อกำหนดนโยบายและวางแผนด้านการจัดการศึกษา การวิเคราะห์หลักสูตรและสาขาวิชาการศึกษา การวิเคราะห์ภาระงานสอนอาจารย์ การวิเคราะห์และจัดสรรอัตรากำลังทรัพยากรต่าง ๆ การวิเคราะห์และวางแผนจัดการงบประมาณด้านการศึกษาของมหาวิทยาลัย ตลอดจนการ

วิเคราะห์ประสิทธิภาพและศักยภาพการจัดการเรียนการสอน ดังจะเห็นจากรายงานการวิเคราะห์นักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่าของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, กองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี (2560) ที่มีผลการวิเคราะห์ภาระงานสอนนักศึกษาเต็มเวลาในภาพรวมทั้งมหาวิทยาลัย เพื่อนำไปคำนวณจำนวนกรอบอัตราสายผู้สอนประจำที่เหมาะสมตามเกณฑ์เปรียบเทียบกับจำนวนนักศึกษาเต็มเวลา ว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครควรมีจำนวนกรอบอัตราสายผู้สอนประจำทั้งหมด 404 อัตรา โดยจำแนกเป็นกรอบอัตราสายผู้สอนเทียบกับนักศึกษาเต็มเวลาภาคปกติ 343 อัตรา และกรอบอัตราสายผู้สอนประจำเทียบกับนักศึกษาเต็มเวลาภาคพิเศษ 61 อัตรา หรือจากรายงานการวิเคราะห์นักศึกษาเต็มเวลาของมหาวิทยาลัยขอนแก่น, กองยุทธศาสตร์ สำนักงานอธิการบดี (2564) ที่มีผลการวิเคราะห์ภาระงานสอนนักศึกษาเต็มเวลาในภาพรวมทั้งมหาวิทยาลัย เมื่อนำไปคำนวณจำนวนกรอบอัตรากำลังสายวิชาการประจำที่เหมาะสมตามเกณฑ์ คปร. คือ อัตราส่วนอาจารย์ต่อจำนวนนักศึกษาเต็มเวลา ว่า มหาวิทยาลัยขอนแก่นควรมีจำนวนกรอบอัตรากำลังสายวิชาการทั้งหมด 2,262 อัตรา โดยจำแนกเป็นกรอบอัตรากำลังสายวิชาการเทียบกับนักศึกษาเต็มเวลาเฉพาะภาคปกติ 1,841 อัตรา และกรอบอัตรากำลังสายวิชาการเทียบกับนักศึกษาเต็มเวลาโครงการพิเศษ 421 อัตรา

การวิเคราะห์ภาระงานสอนของอาจารย์เพื่อใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศประกอบการบริหารและวางแผน อัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการ และกำหนดปริมาณงานสอนของมหาวิทยาลัยให้เหมาะสม ดังเห็นได้จากมหาวิทยาลัยขอนแก่น, กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี (2558) ได้รายงานการวิเคราะห์ เรื่อง ภาระงานสอนของอาจารย์ ประจำปีการศึกษา 2557 มหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาระงานด้านการสอนของอาจารย์ประจำปีการศึกษา 2557 ทุกคณะ/ภาควิชา และเพื่อให้คณะ/ภาควิชา กำหนดภาระงานสอนให้เหมาะสม โดยผลการวิเคราะห์พบว่า

ก. ภาระงานสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยขอนแก่นที่เป็นจำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ เทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน (ระดับปริญญาตรี 10 ชั่วโมง/สัปดาห์ ระดับบัณฑิตศึกษา 6 ชั่วโมง/สัปดาห์) และในปีการศึกษา 2557 มหาวิทยาลัยขอนแก่นมีอัตราอาจารย์ (ที่มีคนครอง) ทั้งสิ้น 2,010 อัตรา (ไม่นับรวมบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยนานาชาติ สำนักวิชาศึกษาทั่วไป และสถาบันภาษา) มีภาระงานสอนที่เป็นชั่วโมงสอนในระดับปริญญาตรี ที่เป็นชั่วโมงบรรยาย มีค่าเท่ากับ 31,664.50 ชั่วโมง และชั่วโมงสอนปฏิบัติการ มีค่าเท่ากับ 16,809.33 ชั่วโมง รวมเป็นชั่วโมงสอนเท่ากับ 48,473.83 ชั่วโมง และมีภาระงานสอนที่เป็นชั่วโมงสอนในระดับบัณฑิตศึกษา ที่เป็นชั่วโมงบรรยาย มีค่าเท่ากับ 7,623.00 ชั่วโมง และชั่วโมงสอนปฏิบัติการ มีค่าเท่ากับ 4,818.00 ชั่วโมง โดยเมื่อปรับน้ำหนักเป็นระดับปริญญาตรีบรรยายจะมีค่าเท่ากับ 20,735.00 ชั่วโมง เมื่อรวมจำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ทั้งปีทั้งมหาวิทยาลัย จะเท่ากับ 69,159.17 ชั่วโมง คิดเป็นเฉลี่ยต่อภาคการศึกษาจะมีค่าเท่ากับ 34,579.58 และคิดเป็นสัดส่วนอาจารย์ต่อชั่วโมงสอน จะเท่ากับ 1: 17.20 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานมากถึง 7.20 หากพิจารณารายละเอียดจะสามารถแสดงผลได้ดังนี้

1. พิจารณาตามกลุ่มสาขาวิชา พบว่า ภาระงานสอนของอาจารย์ที่มีสัดส่วนของอาจารย์ต่อจำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ที่มากที่สุด ได้แก่ กลุ่มสาขาวิชาทางด้านสังคมศาสตร์ มีค่าเท่ากับ 1: 29.40 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 19.40 รองลงมา คือ กลุ่มสาขานิติศาสตร์ มีค่าเท่ากับ 1: 28.50 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 18.50 และกลุ่มศึกษาศาสตร์และการฝึกหัดครู มีค่าเท่ากับ 1: 26.74 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 16.74 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาภาระงานสอนของอาจารย์ที่มีสัดส่วนของอาจารย์สอนต่อจำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ที่น้อยที่สุด คือ วิทยาเขตหนองคาย มีค่าเท่ากับ 1: 4.27 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 5.73 และหากจะพิจารณาถึงภาระงานสอนของอาจารย์ที่มีสัดส่วนของอาจารย์ต่อจำนวนชั่วโมง

สอนต่อสัปดาห์ใกล้เคียงกับเกณฑ์มาตรฐาน (1:10) คือ กลุ่มแพทยศาสตร์และวิชาที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ มีค่าเท่ากับ 1:10.32 และ กลุ่มสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มีค่าเท่ากับ 1:11.54 ตามลำดับ

2. พิจารณาตามคณะที่เปิดสอน พบว่า ภาระงานสอนของอาจารย์ที่มีสัดส่วนของอาจารย์สอนต่อจำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ที่มากที่สุด ได้แก่ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ มีค่าเท่ากับ 1: 36.62 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 26.62 รองลงมา คือ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีค่าเท่ากับ 1: 33.77 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 23.77 และคณะวิทยาการจัดการ มีค่าเท่ากับ 1: 28.94 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 18.94 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาภาระงานสอนของอาจารย์ที่มีสัดส่วนของอาจารย์สอนต่อจำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ที่น้อยที่สุด คือ วิทยาเขตหนองคาย มีค่าเท่ากับ 1: 4.27 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 5.73 คณะทันตแพทยศาสตร์ มีค่าเท่ากับ 1: 5.76 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 4.24 รองลงมา คือ คณะเทคนิคการแพทย์ มีค่าเท่ากับ 1: 6.17 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 3.83 ตามลำดับ

ข. ภาระงานสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยขอนแก่นที่พิจารณาจากสัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาเต็มเวลาเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน ในปีการศึกษา 2557 หากพิจารณารายละเอียดตามกลุ่มสาขาวิชา จะสามารถแสดงผลได้ดังนี้

1. พิจารณาตามกลุ่มสาขาวิชา สามารถแยกประเด็นการศึกษา เป็นดังนี้

1.1. กลุ่มสาขาวิชาที่มีภาระงานสอนของอาจารย์ที่เป็นสัดส่วนของอาจารย์สอนต่อจำนวนนักศึกษาเต็ม สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานมากที่สุด คือ กลุ่มสาขาวิชาทางด้านนิติศาสตร์ มีค่าเท่ากับ 1: 42.00 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 15.00 รองลงมา คือ กลุ่มสาขาศึกษาศาสตร์และการฝึกหัดครู มีค่าเท่ากับ 1: 30.42 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 7.92 และวิทยาเขตหนองคาย (ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี) มีค่าเท่ากับ 1: 32.18 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 5.18 ตามลำดับ

1.2. กลุ่มสาขาวิชาที่มีภาระงานสอนของอาจารย์ที่เป็นสัดส่วนของอาจารย์สอนต่อจำนวนนักศึกษาเต็มเวลา ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานมากที่สุด คือ วิทยาเขตหนองคาย (ด้านสังคมศาสตร์) มีค่าเท่ากับ 1: 9.65 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 5.35

1.3. กลุ่มสาขาวิชาที่มีภาระงานสอนของอาจารย์ที่เป็นสัดส่วนของอาจารย์สอนต่อจำนวนนักศึกษาเต็มเวลา ที่ใกล้เคียงกับเกณฑ์มาตรฐานมากที่สุด คือ กลุ่มสาขาวิจิตรศิลป์และประยุกต์ศิลป์ มีค่าเท่ากับ 1: 12.14 ซึ่งใกล้เคียงกับเกณฑ์มาตรฐานมากที่สุด โดยต่างจากเกณฑ์มาตรฐานเพียง 0.14 รองลงมา กลุ่มสาขาสังคมศาสตร์ มีค่าเท่ากับ 1: 27.61 ซึ่งใกล้เคียงกับเกณฑ์มาตรฐาน โดยต่างจากเกณฑ์มาตรฐานเพียง 0.61 และกลุ่มสาขาแพทยศาสตร์และวิชาที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ มีค่าเท่ากับ 1: 6.81 ซึ่งใกล้เคียงกับเกณฑ์มาตรฐาน โดยต่างจากเกณฑ์มาตรฐานเพียง 0.81 ตามลำดับ

2. พิจารณาตามคณะ สามารถแยกประเด็นการศึกษา เป็นดังนี้

2.1. คณะที่มีภาระงานสอนของอาจารย์ที่เป็นสัดส่วนของอาจารย์สอนต่อจำนวนนักศึกษาเต็ม สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานมากที่สุด คือ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ มีค่าเท่ากับ 1: 97.89 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 70.89 รองลงมา คือ คณะนิติศาสตร์ มีค่าเท่ากับ 1: 42.00 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 15.00 และ คณะเกษตรศาสตร์ มีค่าเท่ากับ 1: 23.58 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 8.58 ตามลำดับ

2.2. คณะที่มีภาระงานสอนของอาจารย์ที่เป็นสัดส่วนของอาจารย์สอนต่อจำนวนนักศึกษาเต็มเวลา ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานมากที่สุด คือ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีค่าเท่ากับ 1: 20.22 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 6.78 รองลงมา คือ คณะเทคโนโลยี มีค่าเท่ากับ 1: 8.88 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์

มาตรฐาน 6.13 และ วิทยาเขตหนองคาย (ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี) มีค่าเท่ากับ 1: 9.65 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 5.35 ตามลำดับ

2.3. คณะที่มีภาระงานสอนของอาจารย์ที่เป็นสัดส่วนของอาจารย์สอนต่อจำนวนนักศึกษาเต็มเวลา ที่ใกล้เคียงกับเกณฑ์มาตรฐานมากที่สุด คือ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มีค่าเท่ากับ 1: 12.14 ซึ่งใกล้เคียงกับเกณฑ์มาตรฐานมากที่สุด โดยต่างจากเกณฑ์มาตรฐานเพียง 0.14 รองลงมา คณะวิทยาการจัดการ มีค่าเท่ากับ 1: 27.24 ซึ่งใกล้เคียงกับเกณฑ์มาตรฐาน โดยต่างจากเกณฑ์มาตรฐานเพียง 0.24 และคณะวิศวกรรมศาสตร์ มีค่าเท่ากับ 1: 15.61 ซึ่งใกล้เคียงกับเกณฑ์มาตรฐาน โดยต่างจากเกณฑ์มาตรฐานเพียง 0.61 ตามลำดับ

หรือจากการศึกษาการวิเคราะห์ภาระงานของอาจารย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยคริสเตียน ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเกณฑ์ภาระงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยให้ครอบคลุมกับทุกพันธกิจ และภาระงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากมหาวิทยาลัย ผลการวิเคราะห์พบว่า ภาระงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยคริสเตียน ปีการศึกษา 2561 ภาพรวม มีจำนวนชั่วโมงที่สูงสุด 15,058.75 ชั่วโมง ต่ำสุด 34 ชั่วโมง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2,426 ชั่วโมง และค่ามัธยฐาน 2,003.7 ชั่วโมง ซึ่งตัวเลขดังกล่าวเป็นจำนวนภาระงานไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานของการนับชั่วโมงการทำงาน ปีการศึกษา 2561 ที่ประมาณการไว้ที่ 1,912 ชั่วโมง และ 1,872 ชั่วโมง ดังนั้น จึงต้องมีการปรับปรุงเกณฑ์ในหลายรายการให้มีความเหมาะสม และเพิ่มเกณฑ์ภาระงานที่ยังไม่ครอบคลุมกับภาระงานของอาจารย์ รวมทั้งปรับแบบการบันทึกภาระงานให้มีความชัดเจนสอดคล้องกับเกณฑ์ที่กำหนด (มหาวิทยาลัยคริสเตียน, กลุ่มแผนงาน ฝ่ายบริหารทั่วไป สำนักงานอธิการบดี, 2563)

บทที่ 3

เกณฑ์และวิธีการดำเนินการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ แผนการเรียน “การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหารเกี่ยวกับภาระงานสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ระหว่างปีการศึกษา 2564” ผู้วิเคราะห์ได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิเคราะห์ไว้ ดังนี้

- 3.1 ขั้นตอนการดำเนินงาน
- 3.2 จำนวนแผนการเรียนที่ต้องการวิเคราะห์
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ และการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ขั้นตอนการดำเนินงาน

ในการดำเนินการวิเคราะห์การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหารเกี่ยวกับภาระงานสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ระหว่างปีการศึกษา 2564 ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ผู้วิเคราะห์ได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิเคราะห์/วิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการทำการวิเคราะห์ครั้งนี้ และผู้วิเคราะห์ได้วางขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

- 1) กำหนดเรื่องที่จะทำการวิเคราะห์
- 2) ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย/งานวิเคราะห์ที่เกี่ยวข้อง
- 3) กำหนดกรอบแนวคิดการวิเคราะห์
- 4) กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์
- 5) กำหนดขอบเขตของการวิเคราะห์
- 6) สร้างเครื่องมือในการเก็บข้อมูล
- 7) เก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่วิเคราะห์
- 8) ศึกษาวิเคราะห์ และสรุปผลการวิเคราะห์
- 9) เขียนรายงานการวิเคราะห์
- 10) จัดทำและตรวจสอบรูปแบบรายงานการวิเคราะห์ฉบับสมบูรณ์

3.2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิเคราะห์ครั้งนี้ คือ

- 1) จำนวนนักศึกษาภาคปกติที่เข้าปีการศึกษา 2564 ทุกชั้นปีของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ที่ลงทะเบียนเรียนในรายวิชาต่าง ๆ ที่เปิดสอนในภาคการศึกษาที่ 1 และ 2 ในช่วงปีการศึกษา 2564
- 2) จำนวนหน่วยกิตแต่ละรายวิชาที่เปิดสอนตามแผนการเรียนในภาคการศึกษาที่ 1 และ 2 ในช่วงปีการศึกษา 2564

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ คือ ตารางรวบรวมข้อมูลที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากโปรแกรมสำเร็จรูป Microsoft Excel และ โปรแกรมสำเร็จรูป Microsoft Access เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล แผนการเรียนของนักศึกษาทุกชั้นปี ในปีการศึกษา 2564 ในระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูลการลงทะเบียนเรียนของนักศึกษาภาคปกติที่เข้าปีการศึกษา 2564 ทุกชั้นปี ในรายวิชาต่าง ๆ ที่เปิดสอนในภาคการศึกษาที่ 1 และ 2 ในช่วงปีการศึกษา 2564 จากฐานข้อมูลของกลุ่มงานทะเบียนและประมวลผล สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ และเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวนหน่วยกิตแต่ละรายวิชาที่เปิดสอนตามแผนการเรียนในภาคการศึกษาที่ 1 และ 2 ในช่วงปีการศึกษา 4 จากฐานข้อมูลของกลุ่มงานส่งเสริมวิชาการ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้ข้อมูลเพื่อประกอบพิจารณา ดังนี้

ในกลุ่มจวิเคราะห์ที่ทำงานในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ เรามักจะได้ยินคำที่เรียกใช้เกี่ยวกับนักศึกษาที่สำคัญคำหนึ่ง คือ "นักศึกษาเต็มเวลา" หรือ FTES (Full time equivalence student) ทำไมต้องใช้ตัวเลขจำนวนนักศึกษา เป็น จำนวนนักศึกษาเต็มเวลา

ด้วยเหตุที่นักศึกษาแต่ละคนต้องมีการเรียนรายวิชาพื้นฐานจากคณะต่างๆที่เปิดสอน และรายวิชาเฉพาะสาขาจากคณะที่ตนสังกัด รวมทั้งวิชาเลือกจากคณะที่ตัวเองไม่ได้สังกัด

ภาระงานของแต่ละคณะจึงมีไข่มองเพียงจำนวนนักศึกษาที่สังกัดคณะนั้น แต่ต้องคำนึงถึงจำนวนนักศึกษาที่คณะนั้นรับผิดชอบสอน โดยเฉพาะในแง่การจัดสรรงบประมาณ การวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง และอื่นๆที่จำเป็นในการปฏิบัติการกิจของคณะ จึงเป็นที่มาที่ทำให้เกิดแนวคิดคำนวณในเรื่องภาระงานสอนเกี่ยวกับจำนวนนักศึกษา โดยกำหนดชื่อที่เข้าใจร่วมกันว่า "นักศึกษาเต็มเวลา" (Full time equivalent student)

จำนวนนักศึกษาเต็มเวลา เป็นการแสดงจำนวนภาระงานสอนนักศึกษาของคณะที่เทียบเป็นจำนวนคน ซึ่งรวมทั้งภาระงานที่สอนนักศึกษาในคณะ และให้บริการสอนนักศึกษาคณะอื่น โดยยึดหลักว่า นักศึกษา

ระดับปริญญาตรี 1 คน ตลอดหลักสูตรโดยปกติต้องเรียน 144 หน่วยกิต ใช้เวลาเรียน 4 ปี ฉะนั้นแต่ละปี การศึกษาควรจะเรียน 1 ใน 4 ของ 144 หน่วยกิต คือ 36 หน่วยกิต หรือในแต่ละภาคการศึกษาควรจะเรียน 1 ใน 8 ของ 144 หน่วยกิต คือ 18 หน่วยกิต สำหรับ นักศึกษาระดับปริญญาโท 1 คน ตลอดหลักสูตรโดย ปกติต้องเรียน 48 หน่วยกิต ใช้เวลาเรียน 2 ปี ฉะนั้นแต่ละปีการศึกษาควรจะเรียน 1 ใน 2 ของ 48 หน่วยกิต คือ 24 หน่วยกิต หรือในแต่ละภาคการศึกษาควรจะเรียน 1 ใน 4 ของ 48 หน่วยกิต คือ 12 หน่วยกิต ดังนั้น จึงกำหนดว่า ภาระงานสอนนักศึกษาระดับปริญญาตรี 18 SCH* (student credit hour; หน่วยกิตนักศึกษา) ใน 1 ภาคการศึกษา หรือ 36 SCH ใน 1 ปีการศึกษา เทียบเท่ากับนักศึกษาเต็มเวลา 1 คน และกำหนดการ สอนนักศึกษาระดับปริญญาโท 12 SCH ใน 1 ภาคการศึกษา หรือ 24 SCH ใน 1 ปีการศึกษา เทียบเท่ากับ นักศึกษาเต็มเวลา 1 คน

จำนวนนักศึกษาจริงหมายถึง จำนวนนักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนเป็นนักศึกษาในสังกัดแต่ละคณะ

1) ข้อมูลหน่วยกิตนักศึกษา (Student Credit Hours : SCH)

โดยคำนวณจากจำนวนนักศึกษาภาคปกติที่ลงทะเบียนเรียนในรายวิชาต่าง ๆ ที่เปิดสอนตาม แผนการเรียนในภาคการศึกษาที่ 1 และ 2 ในช่วงปีการศึกษา 2562-2568 โดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$SCH = \sum n_i c_i$$

เมื่อ n_i = จำนวนนักศึกษาที่ลงทะเบียนในรายวิชา i

c_i = จำนวนหน่วยกิตของรายวิชา i

ซึ่งจะนำจำนวนนักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนในแต่ละรายวิชาของภาคการศึกษาที่ 1 ปี การศึกษา 2562 คูณกับจำนวนหน่วยกิตของรายวิชาในภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2562 ที่นักศึกษา ลงทะเบียน จะได้ค่าหน่วยกิตนักศึกษาของภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2562

จากนั้นในภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2562 ภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2563 ภาค การศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2563 ภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2564 ภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2564 ภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2565 ภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2565 ภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2566 ภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2566 ภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2567 ภาคการศึกษาที่ 2 ปี การศึกษา 2567 ภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2568 และภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2568 ก็หาค่า หน่วยกิตนักศึกษาดังวิธีเช่นเดียวกันกับภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2562

เมื่อคำนวณได้ค่าหน่วยกิตนักศึกษารับตั้งแต่ปีการศึกษา 2562-2568 แล้ว นำผลค่าหน่วย กิตนักศึกษาของแต่ละปีการศึกษามารวมกัน จะได้ข้อมูลค่าหน่วยกิตนักศึกษา (Student Credit Hours : SCH) ของแต่ละปีการศึกษา

2) ข้อมูลค่าจำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า (Full Time Equivalent Student : FTES)

โดยคำนวณจากค่าหน่วยกิตนักศึกษาทั้งปีการศึกษา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2562-2568 โดยมี สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$FTES = \frac{SCH \text{ ทั้งปี}}{\text{จำนวนหน่วยกิตต่อปีการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานการลงทะเบียนในระดับปริญญาตรี นั้น ๆ}}$$

ซึ่งกำหนดให้จำนวนหน่วยกิตต่อปีการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานการลงทะเบียนในระดับปริญญาตรี นั้น ๆ เท่ากับ 30 หน่วยกิต/ปีการศึกษา (นักศึกษาในหลักสูตรระดับปริญญาตรี ระบบทวิภาค เรียน 2 ภาคการศึกษาต่อปี) (บัญญัติ ชำนาญกิจ, 2562)

ในการคำนวณจะนำค่าหน่วยกิตนักศึกษาจาก 1) ในแต่ละปีการศึกษา มาหารด้วย 30 จะได้ข้อมูลค่านักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า (Full Time Equivalent Student : FTES)

3) ข้อมูลการคำนวณอัตราอาจารย์ที่พึงมี

โดยใช้ข้อมูลเกี่ยวกับภาระงานของอาจารย์ระดับปริญญาตรี ดังนี้

- (1) จำนวนหน่วยกิตของรายวิชาที่ระบุไว้ในหลักสูตร
- (2) จำนวนนักศึกษาที่ลงทะเบียนของภาควิชา/คณะ นั้น
- (3) ระดับการศึกษาตามหลักสูตร
- (4) จำนวนกลุ่มของนักศึกษาที่แบ่งตามแผนการจัดการสอน
- (5) จำนวนชั่วโมงของรายวิชา
- (6) จำนวน (4) x (5)
- (7) จำนวนกลุ่มของนักศึกษาที่แบ่งเพื่อศึกษาภาคปฏิบัติ
- (8) จำนวนชั่วโมงที่ศึกษาภาคปฏิบัติ
- (9) จำนวนชั่วโมงปฏิบัติต่อสัปดาห์
- (10) จำนวน = $\frac{(7) \times (8)}{1.5}$ (การสอนภาคปฏิบัติ 1.5 ชั่วโมงปฏิบัติ = 1 ชั่วโมงบรรยาย)
- (10) จำนวนอาจารย์ที่พึงมี = $\frac{\text{ผลรวมทั้งปีการศึกษา (6)+(9)}}{30}$

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา “การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหารเกี่ยวกับภาระงานสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ระหว่างปีการศึกษา 2564 ” มีวัตถุประสงค์

1) เพื่อวิเคราะห์แนวโน้มแผนการเรียนของนักศึกษาในการจัดทำภาระงานสอน/จัดจ้างบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ในช่วงปีการศึกษา 2563-2567

2) เพื่อวิเคราะห์แนวโน้มความต้องการอัตรากำลังสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ในช่วงปีการศึกษา 2563-2567 ในการนำไปใช้ประกอบการพิจารณาอัตรากำลังและความต้องการบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาพรวมของมหาวิทยาลัย

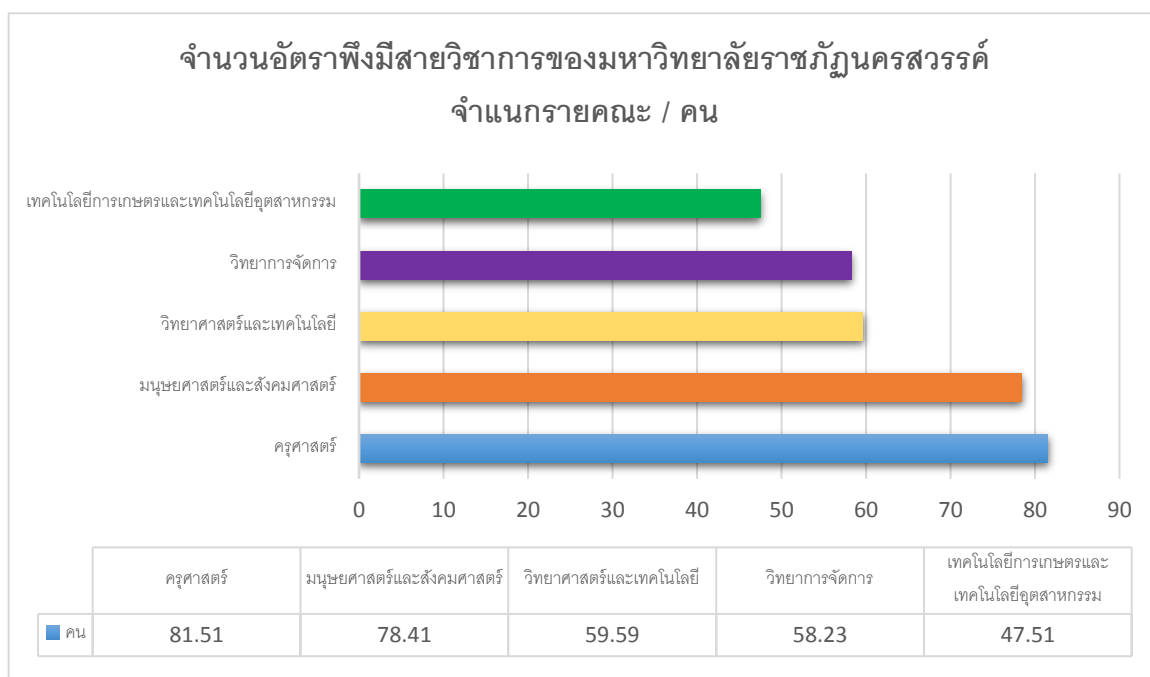
ในการศึกษาข้อมูลแผนการเรียนของนักศึกษาในการจัดทำภาระงานสอน/จัดจ้างบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ในช่วงปีการศึกษา 2563-2567 ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังสายวิชาการของมหาวิทยาลัย จำแนกรายคณะ ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนอัตราพึงมีสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำแนกรายคณะ

หน่วย: คน

ลำดับ	คณะ	จำนวนอัตราพึงมี ปีการศึกษา
		2564
1.	ครุศาสตร์	81.51
2.	มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	78.41
3.	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	59.59
4.	วิทยาการจัดการ	58.23
5.	เทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	47.51
รวม		325.25

จากตารางที่ 4.1 พบว่า อัตราพึงมีเฉลี่ยสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำแนกรายคณะ มากที่สุด คือ คณะครุศาสตร์ จำนวน 82.91 คน รองลงมา คือ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 67.6 คน และคณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม น้อยที่สุด จำนวน 52.93 คน รวม จำนวนอัตราพึงมีเฉลี่ยสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ รวม 325.25 คนดังภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.2 จำนวนอัตราพึงมีสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำแนกรายคณะ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกรายสาขาวิชาที่สังกัดแต่ละคณะ

ในการศึกษาข้อมูลแผนการเรียนของนักศึกษาในการจัดทำภาระงานสอน/จัดจ้างบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ในช่วงปีการศึกษา 2563-2567 ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังสายวิชาการของมหาวิทยาลัย จำแนกรายสาขาวิชาที่สังกัดแต่ละคณะ ดังนี้

ตารางที่ 4.3 จำนวนอัตราพึงมีสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำแนกรายสาขาวิชาที่สังกัดคณะครุศาสตร์

หน่วย: คน

ลำดับ	สาขาวิชา	จำนวนอัตราพึงมี ปีการศึกษา
		2564
1.	คณิตศาสตร์	8.84
2.	การศึกษาปฐมวัย	10.90
3.	เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา	9.37
4.	พลศึกษา	11.09

ลำดับ	สาขาวิชา	จำนวนอัตราพึงมี ปีการศึกษา
		2564
5.	ภาษาไทย	10.92
6.	ภาษาอังกฤษ	10.79
7.	สังคมศึกษา	10.90
8.	วิทยาศาสตร์ทั่วไป	8.70
รวม		81.51

จากตารางที่ 4.2 พบว่า อัตราพึงมีเฉลี่ยสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำแนกรายสาขาวิชาที่สังกัดคณะครุศาสตร์ มากที่สุด คือ สาขาวิชาพลศึกษา จำนวน 11.01 คน รองลงมา คือ สาขาวิชาการศึกษปฐมวัย และสาขาวิชาสังคมศึกษา จำนวน 10.76 คน และสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป น้อยที่สุด จำนวน 9.33 คน



ภาพที่ 4.2 อัตราพึงมีเฉลี่ยสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำแนกรายสาขาวิชาที่สังกัดคณะครุศาสตร์

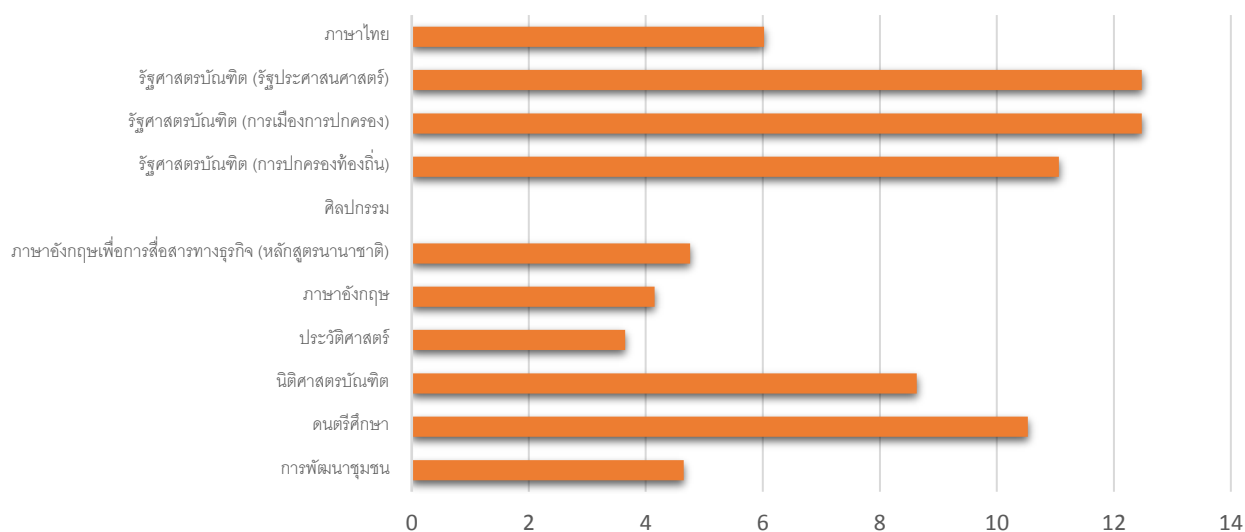
ตารางที่ 4.4 จำนวนอัตราพึงมีสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำแนกรายสาขาวิชาที่สังกัด คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

หน่วย: คน

ลำดับ	สาขาวิชา	จำนวนอัตราพึงมี ปีการศึกษา
		2564
1.	การพัฒนาชุมชน	4.65
2.	ดนตรีศึกษา	10.53
3.	นิติศาสตรบัณฑิต	8.63
4.	ประวัติศาสตร์	3.65
5.	ภาษาอังกฤษ	4.15
6.	ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารทางธุรกิจ (หลักสูตรนานาชาติ)	4.76
7.	ศิลปกรรม	0
8.	รัฐศาสตรบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	11.06
9.	รัฐศาสตรบัณฑิต (การเมืองการปกครอง)	12.48
10.	รัฐศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	12.48
11.	ภาษาไทย	6.02
รวม		78.41

จากตารางที่ 4.3 พบว่า อัตราพึงมีเฉลี่ยสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำแนกรายสาขาวิชาที่สังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มากที่สุด คือ สาขาวิชาดนตรีศึกษา จำนวน 9.34 คน รองลงมา คือ สาขาวิชารัฐศาสตรบัณฑิต (การเมืองการปกครอง) จำนวน 8.88 คน และสาขาวิชาประวัติศาสตร์ น้อยที่สุด จำนวน 4.00 คน

จำนวนอัตราพึงมีสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำแนกรายสาขาวิชา
ที่สังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์/ คน



	การพัฒนาชุมชน	ดนตรีศึกษา	นิติศาสตรบัณฑิต	ประวัติศาสตร์	ภาษาอังกฤษ	ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารทางธุรกิจ (หลักสูตรนานาชาติ)	ศิลปกรรม	รัฐศาสตรบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	รัฐศาสตรบัณฑิต (การเมืองการปกครอง)	รัฐศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	ภาษาไทย
■ คน	4.65	10.53	8.63	3.65	4.15	4.76	0	11.06	12.48	12.48	6.02

ภาพที่ 4.5 จำนวนอัตราพึงมีสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำแนกรายสาขาวิชาที่สังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

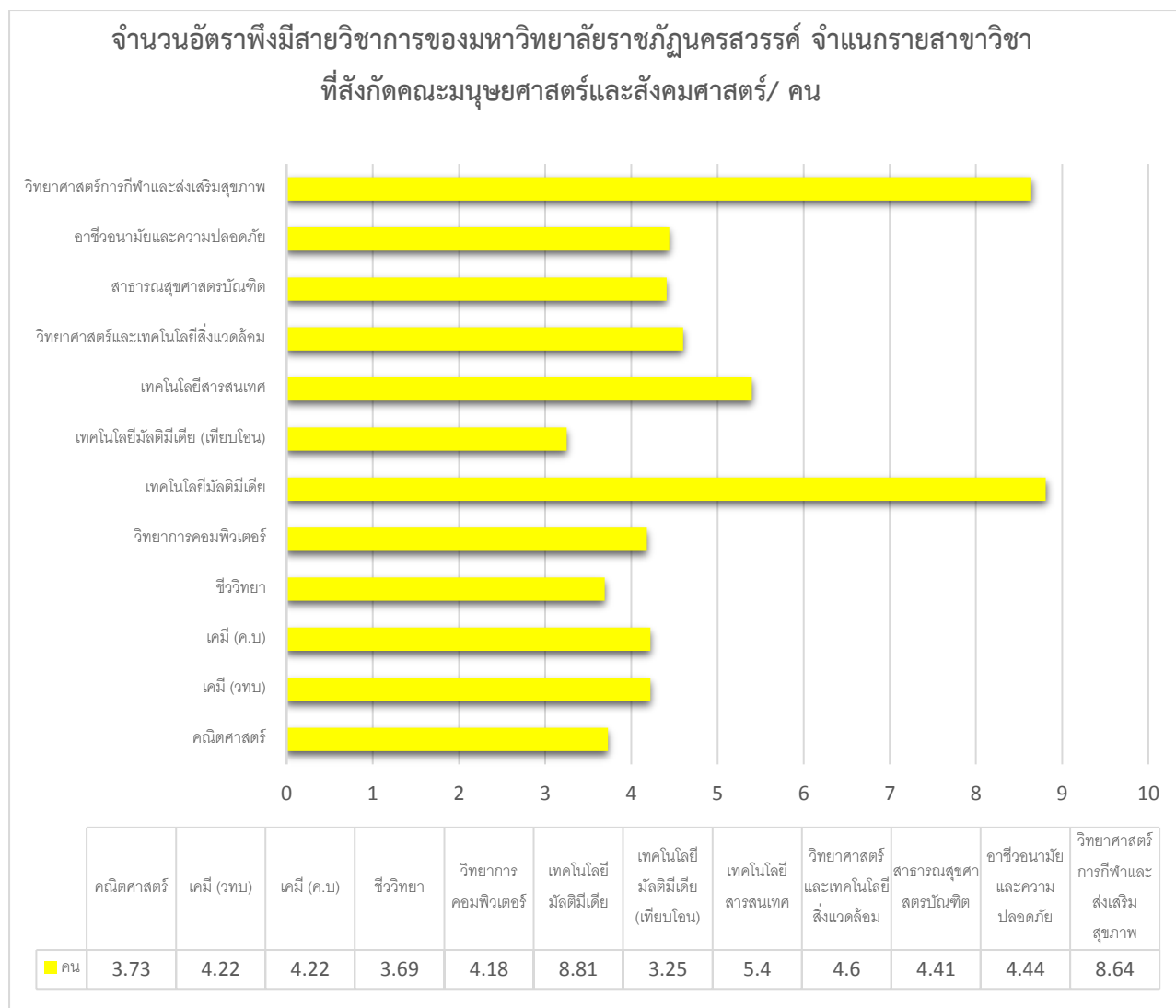
ตารางที่ 4.6 จำนวนอัตราพึงมีสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำแนกรายสาขาวิชาที่สังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

หน่วย: คน

ลำดับ	สาขาวิชา	จำนวนอัตราพึงมี ปีการศึกษา
		2564
1.	คณิตศาสตร์	3.73
2.	เคมี (วทบ)	4.22
3.	เคมี (ค.บ)	4.22
4.	ชีววิทยา	3.69
5.	วิทยาการคอมพิวเตอร์	4.18

ลำดับ	สาขาวิชา	จำนวนอัตราพึงมี ปีการศึกษา
		2564
6.	เทคโนโลยีมีัลติมีเดีย	8.81
7.	เทคโนโลยีมีัลติมีเดีย (เทียบโอน)	3.25
8.	เทคโนโลยีสารสนเทศ	5.40
9.	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม	4.60
10.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	4.41
11.	อาชีวอนามัยและความปลอดภัย	4.44
12.	วิทยาศาสตร์การกีฬาและส่งเสริมสุขภาพ	8.64
รวม		59.59

จากตารางที่ 4.4 พบว่า อัตราพึงมีเฉลี่ยสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำแนกรายสาขาวิชาที่สังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มากที่สุด คือ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬาและส่งเสริมสุขภาพ จำนวน 11.31 คน รองลงมา คือ สาขาวิชาเทคโนโลยีมีัลติมีเดีย จำนวน 7.69 คน และสาขาวิชาเทคโนโลยีมีัลติมีเดีย (เทียบโอน) น้อยที่สุด จำนวน 3.20 คน



ภาพที่ 4.7 จำนวนอัตราพึงมีสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำแนกรายสาขาวิชาที่สังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ตารางที่ 4.8 จำนวนอัตราพึงมีสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำแนกรายสาขาวิชาที่สังกัดคณะวิทยาการจัดการ

ลำดับ	สาขาวิชา	หน่วย: คน
		จำนวนอัตราพึงมี ปีการศึกษา 2564
1.	การจัดการทรัพยากรมนุษย์	6.37
2.	การตลาด	6.52
3.	การตลาด (เทียบโอน)	5.97

ลำดับ	สาขาวิชา	จำนวนอัตราพึงมี ปีการศึกษา
		2564
4.	การท่องเที่ยวและการโรงแรม	4.81
5.	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	6.08
6.	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ (เทียบโอน)	5.68
7.	นิเทศศาสตรบัณฑิต	7.79
8.	บัญชีบัณฑิต	8.18
9.	บัญชีบัณฑิต (เทียบโอน)	3.69
10.	เศรษฐศาสตรการจัดการธุรกิจการค้าสมัยใหม่	3.14
รวม		58.23

จากตารางที่ 4.5 พบว่า อัตราพึงมีเฉลี่ยสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำแนกรายสาขาวิชาที่สังกัดคณะวิทยาการจัดการ มากที่สุด คือ สาขาวิชานิเทศศาสตรบัณฑิต จำนวน 8.64 คน รองลงมา คือ สาขาวิชาบัญชีบัณฑิต จำนวน 8.21 คน และสาขาวิชาเศรษฐศาสตรการจัดการธุรกิจการค้าสมัยใหม่ น้อยที่สุด จำนวน 3.14 คน



ตารางที่ 4.9 จำนวนอัตราพึงมีสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำแนกรายสาขาวิชาที่สังกัดคณะวิทยาการจัดการ

ตารางที่ 4.10 จำนวนอัตราพึงมีสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำแนกรายสาขาวิชาที่สังกัด คณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

หน่วย: คน

ลำดับ	สาขาวิชา	จำนวนอัตราพึงมี ปีการศึกษา
		2564
1.	การออกแบบ (ออกแบบคอมพิวเตอร์กราฟิก)	0
2.	การออกแบบ (ออกแบบคอมพิวเตอร์กราฟิก) เทียบโอน	0
3.	เกษตรศาสตร์ (เทคโนโลยีการผลิตพืช)	5.11
4.	เกษตรศาสตร์ (เทคโนโลยีการผลิตสัตว์)	5.11
5.	เกษตรศาสตร์ (เทคโนโลยีการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ)	5.00
6.	เทคโนโลยีการจัดการอุตสาหกรรม	0
7.	เทคโนโลยีอุตสาหกรรม (ต่อเนื่อง) (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	3.00
8.	เทคโนโลยีอุตสาหกรรม (ต่อเนื่อง) (เทคโนโลยีการจัดการระบบราง)	0
9.	เทคโนโลยีอุตสาหกรรม (ต่อเนื่อง) (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	0
10.	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร	0
11.	อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร	0
12.	วิศวกรรมพลังงาน	3.80
13.	วิศวกรรมเครื่องกลและหุ่นยนต์การเกษตร	6.41
14.	วิศวกรรมการจัดการอุตสาหกรรมและสิ่งแวดล้อม	0
15.	การจัดการงานวิศวกรรม (วิศวกรรมการจัดการอุตสาหกรรมเพื่อสิ่งแวดล้อม)	2.53
16.	การจัดการงานวิศวกรรม (วิศวกรรมการจัดการโลจิสติกส์เพื่อสิ่งแวดล้อม)	2.23
17.	การออกแบบสร้างสรรค์เชิงธุรกิจ	4.93
18.	ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์อุตสาหกรรม (ไฟฟ้าอุตสาหกรรม)	4.22
19.	ไฟฟ้าอุตสาหกรรม (ไฟฟ้าอุตสาหกรรม)	0
20.	ออกแบบผลิตภัณฑ์และกราฟิกดีไซน์	5.17

บทที่ 5

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทำงานที่มีคุณภาพ วิพากษ์และข้อเสนอแนะ

การศึกษา “การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหารเกี่ยวกับภาระงานสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ระหว่างปีการศึกษา 2564” นั้น ผู้วิเคราะห์ได้สรุปผล อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

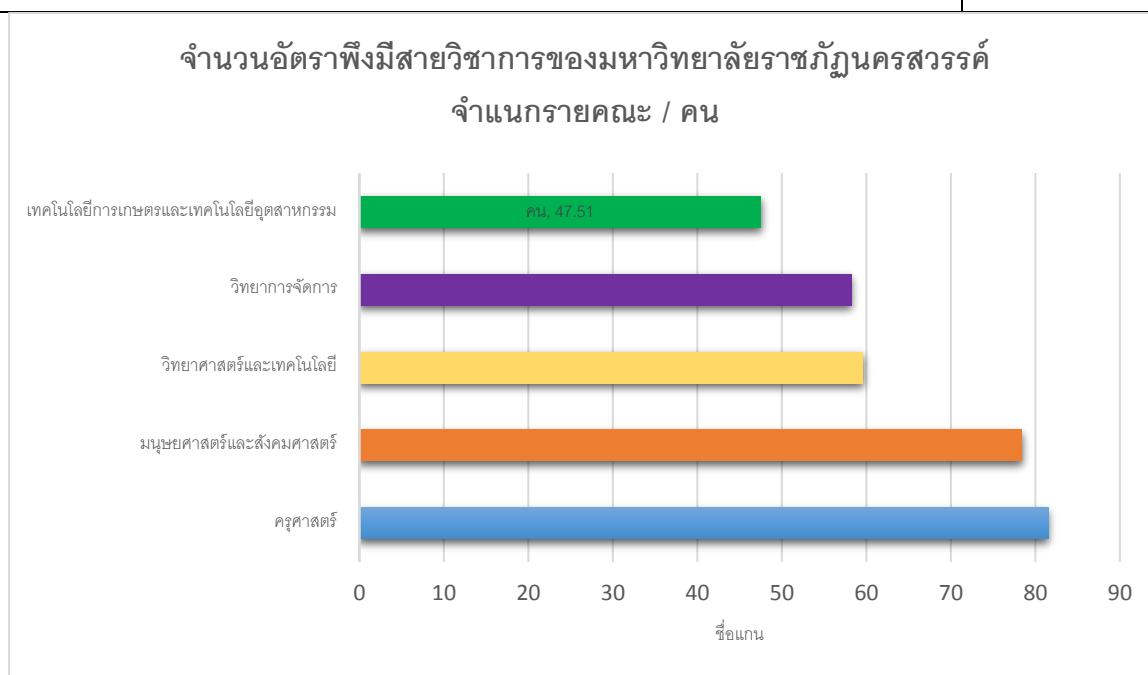
ในปีการศึกษา 2564 พบว่า อัตราพึงมีเฉลี่ยสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำแนกรายคณะ มากที่สุด คือ คณะครุศาสตร์ จำนวน 82.91 คน รองลงมา คือ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 67.6 คน และคณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม น้อยที่สุด จำนวน 52.93 คน รวม จำนวนอัตราพึงมีเฉลี่ยสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ รวม 325.25

- 6) คณะอัตราพึงมีเฉลี่ยสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำแนกรายสาขาวิชาที่สังกัดคณะครุศาสตร์ มากที่สุด คือ สาขาวิชาพลศึกษา จำนวน 11.01 คน รองลงมา คือ สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ และสาขาวิชาสังคมศึกษา จำนวน 10.76 คน และสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป น้อยที่สุด จำนวน 9.33 คน
- 7) อัตราพึงมีเฉลี่ยสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำแนกรายสาขาวิชาที่สังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มากที่สุด คือ สาขาวิชาดนตรีศึกษา จำนวน 9.34 คน รองลงมา คือ สาขาวิชารัฐศาสตรบัณฑิต (การเมืองการปกครอง) จำนวน 8.88 คน และสาขาวิชาประวัติศาสตร์ น้อยที่สุด จำนวน 4.00 คน
- 8) อัตราพึงมีเฉลี่ยสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำแนกรายสาขาวิชาที่สังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มากที่สุด คือ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬาและส่งเสริมสุขภาพ จำนวน 11.31 คน รองลงมา คือ สาขาวิชาเทคโนโลยีมีเดีย จำนวน 7.69 คน และสาขาวิชาเทคโนโลยีมีเดีย (เทียบโอน) น้อยที่สุด จำนวน 3.20 คน
- 9) อัตราพึงมีเฉลี่ยสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำแนกรายสาขาวิชาที่สังกัดคณะวิทยาการจัดการ มากที่สุด คือ สาขาวิชานิติศาสตรบัณฑิต จำนวน 8.64 คน รองลงมา คือ สาขาวิชาบัญชีบัณฑิต จำนวน 8.21 คน และสาขาวิชาเศรษฐศาสตรการจัดการธุรกิจการค้าสมัยใหม่ น้อยที่สุด จำนวน 3.14 คน
- 10) อัตราพึงมีเฉลี่ยสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำแนกรายสาขาวิชาที่สังกัดคณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มากที่สุด คือ สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกลและหุ่นยนต์การเกษตร จำนวน 6.09 คน รองลงมา คือ สาขาวิชาเกษตรศาสตร์ (เทคโนโลยีการผลิตพืช) จำนวน 5.11 คน และสาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม (ต่อเนื่อง) (เทคโนโลยีการจัดการระบบราง) และสาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม (ต่อเนื่อง) (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม) น้อยที่สุด จำนวน 0.67 คน

จากข้อมูลภาระงานจำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า (FTES) ในการศึกษาข้อมูลแผนการเรียนของนักศึกษาในการจัดทำภาระงานสอน/จัดจ้างบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ในช่วงปีการศึกษา 2564 ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังสายวิชาการของมหาวิทยาลัย จำแนกรายคณะ ดังนี้

หน่วย: คน

ลำดับ	คณะ	จำนวนอัตราพึงมี ปีการศึกษา
		2564
1.	ครุศาสตร์	81.51
2.	มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	78.41
3.	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	59.59
4.	วิทยาการจัดการ	58.23
5.	เทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	47.51
รวม		325.25



5.2 วิธีการทำงานที่มีคุณภาพ วิพากษ์และข้อเสนอแนะ

1) ในการศึกษาข้อมูลแผนความต้องการบุคลากรสายวิชาการ “การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหารเกี่ยวกับการะงานสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ปีการศึกษา 256” ข้างต้นเป็นการประเมินข้อมูลภาระงานจากการนำแผนการเรียนนักศึกษาที่เข้าศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา 2564 ที่ผ่านมากล่าวคือ เป็นแนวโน้มและทิศทางที่เกิดขึ้นจากการอัตรากำลังที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งข้อเท็จจริงในทางปฏิบัติและในสถานการณ์ใหม่ ๆ เฉพาะหน้าอาจจะมีปัจจัยอื่น ๆ อีกหลายประการที่ต้องนำมาใช้ ทบทวนและประเมิน และเทียบกับข้อมูลชุดดังกล่าวประกอบกันไปด้วย โดยเฉพาะผลการรับนักศึกษาตามแผนการรับนักศึกษาประจำปีในแต่ละปีการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ การขอปรับเปลี่ยนโครงสร้างหลักสูตร หรือการจัดทำหลักสูตรขึ้นใหม่เพิ่มเติม หรือแม้กระทั่งการยกเลิกหลักสูตรออกไป ซึ่งในการปฏิบัติงานจริงในรอบปีการศึกษาต่าง ๆ ก็ควรจะได้มีการติดตามข้อมูลภาระงานเหล่านั้นมาดำเนินการตรวจสอบเปรียบเทียบกับอย่างสม่ำเสมอ เพื่อจะให้มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์มีข้อมูลประกอบการตัดสินใจในประเด็นต่าง ๆ ที่สืบเนื่องจากภาระงานเหล่านี้ให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

2) การศึกษา “การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหารเกี่ยวกับการะงานสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ระหว่างปีการศึกษา 2563-2567” จากภาระงานเหล่านี้ให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป ในส่วนของสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ได้จัดทำระบบฐานข้อมูล ด้วยโปรแกรม Microsoft Access เพื่อสนับสนุนการประมวลผลข้อมูลภาระการลงทะเบียนเรียนของนักศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ในแต่ละภาคการศึกษา โดยการใช้ประมวลผลข้อมูลตั้งแต่ต้นในการประกอบการจัดทำข้อมูลภาระงาน SCCH/FTES และข้อมูลจำนวนการปฏิบัติงานของอาจารย์โดยรวมได้ และจัดทำตารางประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรม Microsoft Excel เพื่อใช้ประมวลผลและรายงานสรุปข้อมูลภาระงานสอนที่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบเป็นประจำ ซึ่งข้อมูลดังกล่าวที่นำมาใช้ในการประมวลผลได้มาจากฐานข้อมูลการลงทะเบียนของนักศึกษาตามแผนการเรียนของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ในแต่ละภาคการศึกษา ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่มีความสอดคล้องกับภาระงานสอนที่เกิดขึ้นจริงในแต่ละวิชา

5.3 ข้อเสนอแนะ

มหาวิทยาลัยควรจัดทำฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการประมวลผลข้อมูลภาระการลงทะเบียนเรียนของนักศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ในแต่ละภาคการศึกษา โดยการใช้ประมวลผลข้อมูลตั้งแต่ต้นในการประกอบการจัดทำข้อมูลภาระงาน SCCH/FTES และข้อมูลจำนวนการปฏิบัติงานเพื่อให้ทราบแนวโน้มความต้องการ/หรือข้อมูลอัตรากำลังสายวิชาการเป็นแบบเรียลไทม์ เพื่อให้ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องสามารถพิจารณาตัดสินใจในการดำเนินการจัดจ้าง หรือลดการจ้างตามความเหมาะสม

บรรณานุกรม

- กลุ่มมาตรฐานการบริหารงานบุคคล สำนักส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2556). *การวางแผนอัตรากำลังทรัพยากรบุคคลอุดมศึกษา*. สืบค้นจาก [http://personel.nsrุ.ac.th/in%20r8.html](http://personel.nsrु.ac.th/in%20r8.html)
- ชัยเดช ชัตติยะ. (ม.ป.ป.). *คู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual) การจัดทำแผนการเรียน ออนไลน์*. สืบค้นจาก https://reg.kpru.ac.th/th/dataoper/chaiyadech_oper01.pdf
- บัญญัติ ชำนาญกิจ. (2562). *แผนอัตรากำลังบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ระยะเวลา 4 ปี (2562-2565) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1*. สืบค้นจาก <http://personel.nsrุ.ac.th/in%20r8.html>
- มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2564). *รายงานการวิเคราะห์นักศึกษาเต็มเวลา (Full-time Equivalent Student : FTES) ประจำปีการศึกษา 2563* มหาวิทยาลัยขอนแก่น. สืบค้นจาก <https://strategy.kku.ac.th/>
- มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2558). *รายงานการวิเคราะห์ เรื่อง ภาระงานสอนของอาจารย์ ประจำปีการศึกษา 2557* มหาวิทยาลัยขอนแก่น. สืบค้นจาก <https://plan.kku.ac.th/pln2011/files/05-2558616091818-jureeporn-1.pdf>
- มหาวิทยาลัยคริสเตียน. (2563). *รายงานผลการศึกษา การวิเคราะห์ภาระงานของอาจารย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ*. สืบค้นจาก <https://emis.christian.ac.th/pns/>
- มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. (2564). *ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เรื่อง การกำหนดภาระงาน วิธีการคิดภาระงาน และการปฏิบัติตามเกณฑ์ภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2559*. สืบค้นจาก http://personel.nsrุ.ac.th/law/documents.php?data_id=7&sub_id=5
- มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. (2560). *รายงานการวิเคราะห์นักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า (Full-time Equivalent Student : FTES) ประจำปีการศึกษา 2559*. สืบค้นจาก <https://plan.snrุ.ac.th>
- มหาวิทยาลัยศิลปากร. (2554). *รายงานการวิเคราะห์จำนวนนักศึกษาเต็มเวลามหาวิทยาลัยศิลปากร ประจำปีการศึกษา 2553*. สืบค้นจาก <http://www.plan.su.ac.th/Document/otherReport/ftes53.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2560). *คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2557*. นนทบุรี: ภาพพิมพ์.

ภาคผนวก

1. ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์



ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

เรื่อง การกำหนดภาระงาน วิธีการคิดภาระงาน และการปฏิบัติตามเกณฑ์ภาระงานทางวิชาการ
ของผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ
พ.ศ. ๒๕๕๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกอบกับ ข้อ ๕ ข้อ ๗ ข้อ ๑๑ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ว่าด้วยมาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๕๙ เพื่อให้การปฏิบัติงานของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ เป็นไปตามพันธกิจและเป้าหมายของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัยในคราวประชุม ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์จึงกำหนดภาระงาน วิธีการคิดภาระงาน และการปฏิบัติตามเกณฑ์ภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เรื่อง การกำหนดภาระงาน วิธีการคิดภาระงาน และการปฏิบัติตามเกณฑ์ภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. ๒๕๕๙”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เรื่อง การกำหนดภาระงานขั้นต่ำ เกณฑ์การคำนวณภาระงาน และการปฏิบัติตามเกณฑ์ภาระงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พ.ศ. ๒๕๕๒ และประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เรื่อง การกำหนดภาระงานขั้นต่ำ เกณฑ์การคำนวณภาระงาน และการปฏิบัติตามเกณฑ์ภาระงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖

ข้อ ๔ บรรดา ประกาศ หรือคำสั่งอื่นใดที่ขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ให้ใช้ตามประกาศนี้

ข้อ ๕ ในประกาศนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

“ผู้บริหาร” หมายความว่า อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี รองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

“ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ซึ่งทำหน้าที่สอนและวิจัย

“ผู้รับผิดชอบงานในตำแหน่งอื่น ๆ ที่มหาวิทยาลัยมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ประจำ” หมายความว่า ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่มหาวิทยาลัยมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ประจำนอกเหนือจากภาระงานสอน

“ภาระงาน” หมายความว่า งานสอน งานวิจัยและงานวิชาการอื่น งานบริการวิชาการ งานทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม งานอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยมอบหมายให้ปฏิบัติและ สอดคล้องกับประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วย ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

“ภาระงานสอน” หมายความว่า การถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ครอบคลุมการสอนทุกประเภทที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของมหาวิทยาลัย ได้แก่ การสอนแบบบรรยาย การสอนปฏิบัติการ การควบคุมวิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ของนักศึกษา การสอนวิชาสัมมนา ปัญหาพิเศษ การนิเทศสหกิจศึกษา การนิเทศฝึกประสบการณ์ วิชาชีพ และการปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสอน

การสอนวิชาบรรยายหรือปฏิบัติการในระดับปริญญาตรี ๑ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ คิดเป็นภาระงานสอน สัปดาห์ละ ๒ ชั่วโมง ส่วนการสอนในระดับบัณฑิตศึกษา ๑ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ คิดเป็นภาระงานสอนสัปดาห์ละ ๓ ชั่วโมง

“ภาระงานวิจัยและงานวิชาการอื่น” หมายความว่า งานศึกษาค้นคว้าอย่างมีระบบตามกระบวนการ วิจัยวิจัย เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่หรือต่อยอดองค์ความรู้เดิมที่จะนำไปสู่การประยุกต์ในด้านต่างๆ ทั้งนี้ รวมถึงการวิจัยและพัฒนา ร่วมกับภาคอุตสาหกรรม ภาคธุรกิจบริการ และชุมชนท้องถิ่น เพื่อแก้ปัญหาเชิง เทคนิค และวิศวกรรม การจัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรม และการบริหารจัดการ รวมถึงงานวิชาการประเภท อื่นๆ ตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วย ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ นอกจากนี้งานวิชาการประเภทอื่น ๆ ยังหมายรวมถึง การผลิตเอกสารประกอบการสอน เอกสารคำสอน งานปรับปรุงเอกสารประกอบการสอน เอกสารคำสอน ตำรา หรือหนังสือที่มีการปรับปรุงเนื้อหามากกว่าหนึ่งในสาม การตีพิมพ์บทความทางวิชาการ สิ่งประดิษฐ์หรืองาน สร้างสรรค์ งานแปล ผลงานวิชาการรับใช้สังคม

“ภาระงานบริการวิชาการ” หมายความว่า งานที่มีลักษณะนำความรู้ที่มีอยู่แล้วไปช่วยทำความเข้าใจ กับปัญหา แก้ปัญหา หรือปรับปรุงพัฒนาตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย รวมถึงงานส่งเสริม เผยแพร่ ความรู้ ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพต่อกลุ่มบุคคล สังคม

“ภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม” หมายความว่า งานหรือกิจกรรมเพื่อทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อันเป็นการดำรงไว้ซึ่งคุณค่า อัตลักษณ์ของท้องถิ่น เอกลักษณ์ของชาติ รวมทั้งปลูกฝังความเป็นชาติในลักษณะ ต่างๆ

“ภาระงานอื่นๆ” หมายความว่า งานหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัยและ มหาวิทยาลัยมอบหมายให้ปฏิบัติ และสอดคล้องกับประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณา แต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

“ภาระงานทางการบริหาร” หมายความว่า งานที่ปฏิบัติอันเนื่องมาจากการดำรงตำแหน่งประเภท ผู้บริหาร

ข้อ ๖ ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ต้องมีภาระงานไม่น้อยกว่า สัปดาห์ละ ๓๕ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ต่อภาคการศึกษาปกติ

ข้อ ๗ ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ต้องมีภาระงาน ดังต่อไปนี้

(๑) ภาระงานสอนไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ ๒๔ ชั่วโมงต่อภาคการศึกษาปกติ

(๒) ภาระงานวิจัยและงานวิชาการอื่น

(๓) ภาระงานบริการวิชาการ

(๔) ภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

(๕) ภาระงานอื่น ๆ

ทั้งนี้ให้ปฏิบัติภาระงานที่เหลือตาม (๒) ถึง (๕) ให้ครบสัปดาห์ละ ๓๕ ชั่วโมงต่อภาคการศึกษาปกติ

ข้อ ๘ ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ต้องมีภาระงาน ดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี จะมีภาระงานสอน ภาระงานวิจัยและงานวิชาการอื่น ภาระงาน บริการวิชาการ ภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม หรือภาระงานอื่น หรือไม่ได้ ทั้งนี้ ให้มีค่าภาระงาน ทางการบริหารเทียบภาระงานสัปดาห์ละ ๓๕ ชั่วโมงต่อภาคการศึกษาปกติ

(๒) ผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี หรือหัวหน้าหน่วยงาน ที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ต้องมีภาระงานสอนไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ ๖ ชั่วโมงต่อภาคการศึกษาปกติ โดยจะมี ภาระงาน วิจัยและงานวิชาการอื่น ภาระงานบริการวิชาการ ภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม หรือภาระงาน อื่นๆ หรือไม่ได้ ทั้งนี้ ให้มีค่าภาระงานทางการบริหารเทียบภาระงานได้สัปดาห์ละ ๒๔ ชั่วโมงต่อภาค การศึกษาปกติ

(๓) ผู้ดำรงตำแหน่ง รองคณบดี หรือรองหัวหน้าหน่วยงาน ที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า คณะ ต้องมีภาระงานสอนไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ ๑๒ ชั่วโมงต่อภาคการศึกษาปกติ โดยจะมีภาระงาน วิจัยและ งานวิชาการอื่น ภาระงานบริการวิชาการ ภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม หรือภาระงานอื่นๆ หรือไม่ได้ ทั้งนี้ ให้มีค่าภาระงานทางการบริหารเทียบภาระงานได้สัปดาห์ละ ๒๓ ชั่วโมงต่อภาคการศึกษาปกติ

ข้อ ๙ ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่ดำรงตำแหน่งประธานสภา คณาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้า สาขาวิชา ประธานหลักสูตร หัวหน้าศูนย์ หรือที่เทียบเท่า ตามโครงสร้างการบริหารของมหาวิทยาลัย ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต ต้องมีภาระงานดังต่อไปนี้

(๑) ภาระงานสอนไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ ๒๐ ชั่วโมงต่อภาคการศึกษาปกติ

(๒) ภาระงานวิจัยและงานวิชาการอื่น

(๓) ภาระงานบริการวิชาการ

(๔) ภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

(๕) ภาระงานอื่น ๆ

ทั้งนี้ให้ปฏิบัติภาระงานที่เหลือตาม (๒) ถึง (๕) ให้ครบสัปดาห์ละ ๓๕ ชั่วโมงต่อภาคการศึกษาปกติ

ข้อ ๑๐ วิธีคิดภาระงาน ภาระงานสอน ภาระงานวิจัยและงานวิชาการอื่น ภาระงานบริการวิชาการ ภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และภาระงานอื่น ๆ ให้เป็นไปตามภาคผนวกแนบท้ายประกาศนี้

६

ข้อ ๑๑ ในการกำหนดภาระงานสอนตามข้อ ๖ ข้อ ๗ ข้อ ๘ และ ข้อ ๙ การเฉลี่ยภาระงานสอนอาจดำเนินได้โดยนำภาระงานสอนที่ขาดหรือเกินกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ในภาคการศึกษานั้น ๆ มาชดเชยหรือทดแทนในภาคการศึกษาถัดไป และต้องไม่นำมาเบิกค่าสอนเกิน

ข้อ ๑๒ วิธีปฏิบัติตามเกณฑ์ภาระงาน

(๑) ให้เป็นหน้าที่ของผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ที่ต้องพัฒนาตนเองและปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ภาระงานตามประกาศนี้ทุกภาคการศึกษา หากมีปัญหาให้อันเป็นข้อขัดข้องทำให้มีภาระงานไม่เป็นไปตามเกณฑ์ภาระงานตามประกาศนี้ ให้รายงานให้คณบดีทราบ และให้คณบดีดำเนินการมอบหมายภาระงานเพิ่มเติมให้ครบตามเกณฑ์ภาระงานตามประกาศนี้

(๒) ให้ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ รายงานภาระงานตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนดต่อคณบดี ภายในสัปดาห์วัน นับแต่วันเปิดภาคการศึกษาทุกภาคการศึกษา ทั้งนี้ ต้องมีหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สามารถตรวจสอบได้

(๓) ให้คณบดีรวบรวมภาระงานของผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ เสนอต่อบริการปกติภายในสามสิบ วันนับแต่วันเปิดภาคการศึกษาทภาคการศึกษา

ข้อ ๑๓ ในกรณีที่มีการะงานครบตามเกณฑ์แห่งประกาศนี้แล้ว ไม่ถือเป็นเงื่อนไขที่จะไม่ปฏิบัติงาน
อื่น ๆ ตามที่มหาวิทยาลัย คณะ ภาควิชาหรือสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๔ ให้มหาวิทยาลัยและคณบดีนำข้อมูลภาระงานมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบด้วย

ข้อ ๑๕ ในกรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการคนใดมีภาระงานต่ำกว่าเกณฑ์ตามประกาศนี้ ให้มหาวิทยาลัยพิจารณาความดีความชอบเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างในแต่ละรอบไม่เกินร้อยละ ๒ พิจารณาหรือไม่ขึ้นเงินเดือนหรือไม่ต่อสัญญาจ้างหรือยกเลิกสัญญาจ้างตามควรแก่กรณี

ข้อ ๑๖ ในกรณีที่การะงานใดที่ไม่ได้กำหนดค่าการะงานไว้ตามประกาศนี้ ให้อธิการบดีเป็นผู้พิจารณาเทียบเคียงกำหนดการะงานได้โดยจัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๗ ให้อธิการบดีรักษาการให้เป็นไปตามประกาศนี้ และเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดในกรณีเกิดปัญหาจากการใช้ประกาศนี้ และให้ถือเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๙

van n

(ผู้ศาสตราจารย์บัญญัติ ชำนาญกิจ)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ภาคผนวก

แนบท้ายประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เรื่อง การกำหนดภาระงาน วิธีการคิดภาระงาน
และการปฏิบัติตามเกณฑ์ภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ.

วิธีคิดภาระงานด้านภาระงานสอน ภาระงานวิจัยและงานวิชาการอื่น ภาระงานบริการวิชาการ ภาระงาน
ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม หรือภาระงานอื่น ๆ

๑. วิธีคิดภาระงานด้านภาระงานสอน

คำอธิบาย

“ภาระงานสอน” หมายความว่า การถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ครอบคลุมการสอนทุกประเภทที่กำหนดไว้ใน
ในหลักสูตรของมหาวิทยาลัย ได้แก่ การสอนแบบบรรยาย การสอนปฏิบัติการ การควบคุมวิทยานิพนธ์
สารนิพนธ์ของนักศึกษา การสอนวิชาสัมมนา ปัญหาพิเศษ การนิเทศสหกิจศึกษา การนิเทศฝึกประสบการณ์
วิชาชีพ และการปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสอน

(๑) การสอนระดับปริญญาตรี โรงเรียนสาธิต หรือโครงการจัดการศึกษาอื่น ๆ ที่ไม่มีค่าตอบแทน
มีวิธีคิดค่าภาระงาน ดังต่อไปนี้

ภาระงาน ในแต่ละภาคการศึกษา	ภาระงาน สัปดาห์ละ...ชั่วโมง
๑. รายวิชาบรรยาย หรือปฏิบัติการ ในกรณีนักศึกษา ๑ หมู่เรียน ๑ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ทั้งนี้ ในกรณีที่ผู้สอนหลายคนให้เฉลี่ยภาระงานตามส่วนที่รับผิดชอบสอน	๒
๒. รายวิชาสัมมนา ๑ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ทั้งนี้ ในกรณีที่ผู้สอนหลายคนให้เฉลี่ยภาระงาน ตามส่วนที่รับผิดชอบสอน	๒
๓. รายวิชาปัญหาพิเศษ โครงการงาน การศึกษาเอกเทศ การค้นคว้าอิสระ ๑ ชั่วโมงต่อ สัปดาห์ ทั้งนี้ ในกรณีที่ผู้สอนหลายคนให้เฉลี่ยภาระงานตามส่วนที่รับผิดชอบสอน	๒
๔. อาจารย์ที่ปรึกษารายวิชาปัญหาพิเศษ โครงการงาน การศึกษาเอกเทศ การค้นคว้าอิสระ โดยคิดภาระงานสอน ให้คำนวณจากการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาต่อโครงการงาน ๑ เรื่อง แต่ไม่ เกิน ๕ เรื่องต่อภาคการศึกษา (๑ เรื่อง ได้ ๑ ภาระงาน) ทั้งนี้ ในกรณีที่อาจารย์ที่ปรึกษา หลายคนให้เฉลี่ยภาระงานตามส่วนที่รับผิดชอบ	๑
๕. การนิเทศสหกิจศึกษา การนิเทศฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	
๕.๑ เดินทางไปราชการไม่เกิน ๑ วัน ทั้งนี้ ในกรณีที่ผู้สอนหลายคนให้เฉลี่ยภาระงาน ตามส่วนผู้นิเทศ	๐.๒๕
๕.๒ เดินทางไปราชการเกินกว่า ๑ วัน ทั้งนี้ ในกรณีที่ผู้สอนหลายคนให้เฉลี่ยภาระ งานตามส่วนผู้นิเทศ	๐.๕

- ๓ -

การปรับปรุงเนื้อหามากกว่าหนึ่งในสาม การตีพิมพ์บทความทางวิชาการ สิ่งประดิษฐ์หรืองานสร้างสรรค์ งานแปล ผลงานวิชาการรับใช้สังคม

การสอนนิพนธ์บรรยายหรือปฏิบัติการในระดับปริญญาตรี ๑ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ คิดเป็นภาระงานสอนสัปดาห์ละ ๒ ชั่วโมง ส่วนการสอนในระดับบัณฑิตศึกษา ๑ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ คิดเป็นภาระงานสอนสัปดาห์ละ ๓ ชั่วโมง

(๑) งานวิจัย

๑.๑ งานวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนจากแหล่งทุนภายในมหาวิทยาลัย มีวิธีคิดค่าภาระงานต่อ ๑ ทุน ดังต่อไปนี้

(ก) ประเภททำสัญญาปีต่อปีมีวิธีคิดค่าภาระงานต่อ ๑ ทุน ดังต่อไปนี้

๑) งานวิจัยที่มีระยะเวลาสัญญา ๑ ปี ที่ลงนามในสัญญา ๑ เรื่อง คิดภาระงานเท่ากับ ๓ ชั่วโมง/สัปดาห์/ภาคการศึกษาปกติ และหากมีผู้ร่วมวิจัยหลายคนให้เฉลี่ยภาระงานตามส่วนหน้าที่รับผิดชอบ

๒) งานวิจัยในชั้นเรียนหรืองานวิจัยเชิงปฏิบัติการ ที่มีระยะเวลาสัญญา ๑ ปี ที่ลงนามในสัญญา ๑ เรื่อง คิดภาระงานเท่ากับ ๑ ชั่วโมง/สัปดาห์/ภาคการศึกษาปกติ และหากมีผู้ร่วมวิจัยหลายคนให้เฉลี่ยภาระงานตามส่วนหน้าที่รับผิดชอบ

(ข) ประเภทได้รับทุนต่อเนื่องหลายปีโดยทำสัญญาครั้งเดียวมีวิธีคิดค่าภาระงานต่อ ๑ ทุน ดังต่อไปนี้

งานวิจัยที่ได้รับทุนต่อเนื่อง คิดภาระงานเท่ากับ ๓ ชั่วโมง/สัปดาห์/ภาคการศึกษาปกติ และหากมีผู้ร่วมวิจัยหลายคนให้เฉลี่ยภาระงานตามส่วนหน้าที่รับผิดชอบ

๑.๒ งานวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอกมหาวิทยาลัย (ทุนสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ทุน สกว. ทุน สวทช. ทุน คปก. สวก. ทุน สกอ. เป็นต้น นอกจากนี้ยังรวมทั้งทุนที่ได้รับจากเอกชนและได้รับจากองค์กรหรือสถาบันต่างประเทศ) ให้คิดค่าภาระงานต่อ ๑ ทุน ดังนี้

(ก) ประเภททำสัญญาปีต่อปีมีวิธีคิดค่าภาระงานต่อ ๑ ทุน ดังต่อไปนี้

งานวิจัยที่มีระยะเวลาสัญญา ๑ ปี ที่ลงนามในสัญญา ๑ เรื่อง คิดภาระงานเท่ากับ ๖ ชั่วโมง/สัปดาห์/ภาคการศึกษาปกติ และหากมีผู้ร่วมวิจัยหลายคนให้เฉลี่ยภาระงานตามส่วนหน้าที่รับผิดชอบ

(ข) ประเภทได้รับทุนต่อเนื่องหลายปีโดยทำสัญญาครั้งเดียวมีวิธีคิดค่าภาระงานต่อ ๑ ทุน ดังต่อไปนี้

งานวิจัยที่ได้รับทุนต่อเนื่อง คิดภาระงานเท่ากับ ๖ ชั่วโมง/สัปดาห์/ภาคการศึกษาปกติ และหากมีผู้ร่วมวิจัยหลายคนให้เฉลี่ยภาระงานตามส่วนหน้าที่รับผิดชอบ

- ๔ -

(๒) งานวิชาการอื่น

๒.๑ งานการผลิตเอกสารประกอบการสอน การผลิตเอกสารคำสอน การผลิตตำราหรือหนังสือ งานปรับปรุงเอกสารประกอบการสอน งานปรับปรุงเอกสารคำสอน และงานปรับปรุงตำราหรือหนังสือที่มีการปรับปรุงเนื้อหามากกว่า ๑ ใน ๓

วิธีการคิดภาระงานคำนวณงานการผลิตเอกสารประกอบการสอน การผลิตเอกสารคำสอน การผลิตตำราหรือหนังสือ หนังสือ งานปรับปรุงเอกสารประกอบการสอน งานปรับปรุงเอกสารคำสอน และงานปรับปรุงตำราหรือหนังสือที่มีการปรับปรุงเนื้อหามากกว่า ๑ ใน ๓ ต่อ ๑ เรื่องหรือเล่มมีดังต่อไปนี้

ภาระงาน ในแต่ละภาคการศึกษา	ภาระงาน สัปดาห์ละ...ชั่วโมง
๑. ปรับปรุงเอกสารประกอบการสอน เอกสารคำสอน ตำราหรือหนังสือ ที่มีการปรับปรุงเนื้อหามากกว่า ๑ ใน ๓	๒
๒. ผลิตเอกสารประกอบการสอน	๓
๓. ผลิตเอกสารคำสอน	๔
๔. ผลิตตำราหรือหนังสือ	๕

ทั้งนี้ มีการเผยแพร่เกิดขึ้นในภาคการศึกษาใดให้คิดเป็นภาระงานของภาคการศึกษานั้น และหากมีผู้ร่วมจัดทำหลายคนให้เฉลี่ยภาระงานตามส่วนหน้าที่รับผิดชอบ รวมทั้งต้องเป็นเอกสารประกอบการสอน เอกสารคำสอน ตำรา และหนังสือตามความหมายและมีรูปแบบ ตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ด้วย โดยให้นำมาคิดภาระงานได้ ๒ ภาคการศึกษาติดต่อกัน

๒.๒ งานบทความทางวิชาการ หรืองานวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่ให้คิดค่าภาระงาน ดังต่อไปนี้

ภาระงาน ในแต่ละภาคการศึกษา	ภาระงาน สัปดาห์ละ...ชั่วโมง
๑. ผลงานวิจัยที่ได้รับคัดเลือกนำเสนอในการประชุมวิชาการระดับชาติ	
๑.๑ แบบโปสเตอร์	๐.๕
๑.๒ แบบปากเปล่า	๑
๒. ผลงานวิจัยที่ได้รับคัดเลือกนำเสนอในการประชุมวิชาการระดับนานาชาติ	
๒.๑ แบบโปสเตอร์	๑.๕
๒.๒ แบบปากเปล่า	๒
๓. บทความวิจัยฉบับสมบูรณ์ที่ตีพิมพ์ในราชานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ	๓

- ๕ -

ภาระงาน ในแต่ละภาคการศึกษา	ภาระงาน สัปดาห์ละ...ชั่วโมง
๔. บทความวิจัยฉบับสมบูรณ์ที่ตีพิมพ์ในรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการ ระดับนานาชาติ	๔
๕. บทความวิจัยหรือบทความวิชาการฉบับสมบูรณ์ที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการในระดับชาติ	
๕.๑ บทความวิจัยหรือบทความวิชาการฉบับสมบูรณ์ที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการที่ไม่อยู่ในฐานข้อมูล ตามประกาศ ก.พ.อ. หรือ ระเบียบคณะกรรมการการอุดมศึกษา ว่าด้วยหลักเกณฑ์การพิจารณาวารสารวิชาการ สำหรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ พ.ศ. ๒๕๕๖ แต่สถาบันนำเสนอสถาบันอนุมัติและจัดทำเป็นประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไป	๔
๕.๒ บทความวิจัยหรือบทความวิชาการฉบับสมบูรณ์ที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่มที่ ๒	๔.๕
๕.๓ บทความวิจัยหรือบทความวิชาการฉบับสมบูรณ์ที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่มที่ ๑	๕
๖. บทความวิจัยหรือบทความวิชาการฉบับสมบูรณ์ที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการในระดับนานาชาติ	
๖.๑ บทความวิจัยหรือบทความวิชาการฉบับสมบูรณ์ที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการที่ไม่อยู่ในฐานข้อมูล ตามประกาศ ก.พ.อ. หรือ ระเบียบคณะกรรมการการอุดมศึกษา ว่าด้วยหลักเกณฑ์การพิจารณาวารสารวิชาการ สำหรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ พ.ศ. ๒๕๕๖ แต่สถาบันนำเสนอสถาบันอนุมัติและจัดทำเป็นประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไป ยกเว้นวารสารที่ปรากฏ อยู่ใน Beall's list	๕
๖.๒ บทความวิจัยหรือบทความวิชาการฉบับสมบูรณ์ที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูล ตามประกาศ ก.พ.อ. หรือ ระเบียบคณะกรรมการการอุดมศึกษา ว่าด้วยหลักเกณฑ์การพิจารณาวารสารวิชาการ สำหรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ พ.ศ. ๒๕๕๖	๖

ทั้งนี้ มีการเผยแพร่เกิดขึ้นในภาคการศึกษาใดให้คิดเป็นภาระงานของภาคการศึกษานั้น และหากมี ผู้ร่วมวิจัยหลายคนให้เฉลี่ยภาระงานตามส่วนหน้าที่รับผิดชอบ รวมทั้งผลงานที่เกิดจากการวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่ตาม ๑ - ๖ ต้องเป็นผลงานวิจัยที่มีเนื้อหาไม่ซ้ำซ้อนกัน หรือซ้ำซ้อนกันไม่เกิน ๑ ใน ๓ ของเนื้อหาทั้งหมด

- ๖ -

๒.๓ งานสิทธิบัตรและอนุสิทธิบัตร

วิธีคิดภาระงานด้านงานสิทธิบัตรและอนุสิทธิบัตรต่อ ๑ เรื่อง มีดังต่อไปนี้

งานสิทธิบัตร	ภาระงานสัปดาห์ละ...ชั่วโมง
๑. ผลงานที่ได้รับการจดทะเบียนสิทธิบัตร	๖
๒. การจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาในลักษณะอื่น	๖
๓. ผลงานที่ได้รับการจดสิทธิบัตร	๗

ทั้งนี้ การจดทะเบียนผลงานเกิดขึ้นในภาคการศึกษาใดให้คิดเป็นภาระงานของภาคการศึกษานั้น และหากมีผู้ร่วมสร้างสรรค์งานหลายคนให้เฉลี่ยภาระงานตามส่วนหน้าที่ได้รับผิดชอบ

๒.๔ งานลิขสิทธิ์

วิธีคิดภาระงานด้านงานลิขสิทธิ์ต่อ ๑ เรื่อง มีดังต่อไปนี้

งานลิขสิทธิ์	ภาระงานสัปดาห์ละ...ชั่วโมง
๑. ได้รับการจดทะเบียนลิขสิทธิ์ ตามพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์	๕

ทั้งนี้ งานลิขสิทธิ์ได้รับการจดทะเบียนลิขสิทธิ์ในภาคการศึกษาใดให้คิดเป็นภาระงานของภาคการศึกษานั้น และหากมีผู้ร่วมสร้างสรรค์งานหลายคนให้เฉลี่ยภาระงานตามส่วนหน้าที่ได้รับผิดชอบ รวมทั้งต้องเป็นงานที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและมหาวิทยาลัยด้วย

๒.๕ สิ่งประดิษฐ์ หรืองานสร้างสรรค์

วิธีการคิดภาระงานด้านสิ่งประดิษฐ์ หรืองานสร้างสรรค์ มีดังต่อไปนี้

ภาระงาน ในแต่ละภาคการศึกษา	ภาระงาน สัปดาห์ละ...ชั่วโมง
๑. แปลคำหรือหนังสือทางวิชาการในสาขาวิชาชีพ	๕
๒. จัดทำ e - Learning ฉบับสมบูรณ์ทั้งรายวิชา	๕
๓. งานอื่นๆ ที่เข้าลักษณะเป็นสิ่งประดิษฐ์ หรืองานสร้างสรรค์	
๓.๑ เผยแพร่ระดับชาติ	๕
๓.๒ เผยแพร่ระดับนานาชาติ	๖

ทั้งนี้ มีการเผยแพร่เกิดขึ้นในภาคการศึกษาใดให้คิดเป็นภาระงานของภาคการศึกษานั้น และหากมี ผู้ร่วมจัดทำหลายคนให้เฉลี่ยภาระงานตามส่วนหน้าที่ได้รับผิดชอบ รวมทั้งต้องเป็นงานแปลตามความหมายและมีรูปแบบ ตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ด้วย

- ๓ -

๒.๖ ผลงานวิชาการรับใช้สังคม

วิธีการคิดภาระงานด้านผลงานวิชาการรับใช้สังคมต่อ ๑ เรื่องมีดังต่อไปนี้

ภาระงาน ในแต่ละภาคการศึกษา	ภาระงานสัปดาห์ละ...ชั่วโมง
๑. ผลงานวิชาการรับใช้สังคม	๕

ทั้งนี้ มีการจัดทำขึ้นในภาคการศึกษาใดให้คิดเป็นภาระงานของภาคการศึกษานั้น และหากมีผู้ร่วมจัดทำหลายคนให้เฉลี่ยภาระงานตามส่วนหน้าที่รับผิดชอบ รวมทั้งต้องเป็นผลงานวิชาการรับใช้สังคมตามความหมายและมีรูปแบบ ตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ด้วย

๓. วิธีคิดภาระงานด้านงานบริการวิชาการ

คำอธิบาย

“ภาระงานบริการวิชาการ” หมายความว่า งานที่มีลักษณะนำความรู้ที่มีอยู่แล้วไปช่วยทำความเข้าใจกับปัญหา แก้ปัญหา หรือปรับปรุงพัฒนาตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย รวมถึงงานส่งเสริม เผยแพร่ความรู้ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพต่อกลุ่มบุคคล สังคม.

(๑) งานบริการวิชาการที่สร้างรายได้ให้กับมหาวิทยาลัย

ต้องเป็นงานบริการวิชาการซึ่งมหาวิทยาลัยมอบหมายให้ปฏิบัติ หรือได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัย และนำส่งรายได้หรือค่าตอบแทนให้แก่มหาวิทยาลัยไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๐ มีวิธีคิดค่าภาระงานต่อ ๑ โครงการ ดังต่อไปนี้

ภาระงาน ในแต่ละภาคการศึกษา	ภาระงานสัปดาห์ละ...ชั่วโมง
๑. โครงการระดับนานาชาติ	๖
๒. โครงการระดับชาติ	๕
๓. โครงการระดับจังหวัด	
๓.๑ โครงการขนาดเล็ก ไม่เกิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท	๓
๓.๒ โครงการขนาดกลาง เกิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท ไม่เกิน ๕๐๐,๐๐๐ บาท	๔
๓.๓ โครงการขนาดใหญ่ เกิน ๕๐๐,๐๐๐ บาท	๕

ทั้งนี้ งานบริการวิชาการมีการจัดทำขึ้นในภาคการศึกษาใดให้คิดเป็นภาระงานของภาคการศึกษานั้น และหากมีผู้รับผิดชอบดำเนินการหลายคนให้เฉลี่ยภาระงานตามส่วนหน้าที่รับผิดชอบ

- ๒ -

(๒) งานบริการวิชาการที่ไม่สร้างรายได้ให้กับมหาวิทยาลัย

ต้องเป็นงานบริการวิชาการซึ่งมหาวิทยาลัยมอบหมายให้ปฏิบัติ หรือ ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัย มีวิธี
คิดค่าภาระงานต่อ ๑ โครงการ ดังต่อไปนี้

ภาระงาน ในแต่ละภาคการศึกษา	ภาระงานสัปดาห์ละ...ชั่วโมง
๑. โครงการระดับนานาชาติ	๕
๒. โครงการระดับชาติ	๔
๓. โครงการระดับจังหวัด	๓

(๓) งานบริการวิชาการในลักษณะอื่นๆ

ต้องเป็นงานบริการวิชาการซึ่งมหาวิทยาลัยมอบหมายให้ปฏิบัติ หรือ ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัย มีวิธี
คิดค่าภาระงานดังต่อไปนี้

ภาระงาน ในแต่ละภาคการศึกษา	ภาระงานสัปดาห์ละ...ชั่วโมง
๑. เป็นวิทยากรบรรยายทางวิชาการหรือฝึกอบรมที่ไม่ใช่งานสอน	
๑.๑ ในมหาวิทยาลัย ต่อ ๑ ครั้ง	๐.๕
๑.๒ นอกมหาวิทยาลัย ต่อ ๑ ครั้ง	๑
๒. เป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์นอกมหาวิทยาลัย ต่อ ๑ ครั้ง	
๒.๑ ประธาน	๑
๒.๒ กรรมการ	๐.๕
๔. เป็นกรรมการหรือที่ปรึกษาของหน่วยงาน ในการพัฒนาระบบงาน ภายนอกมหาวิทยาลัย ต่อ ๑ หน่วยงาน	๑
๕. เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานวิจัยสมบูรณ์ ต่อ ๑ เรื่อง	
๕.๑ ภายในมหาวิทยาลัย	๐.๒๕
๕.๒ ภายนอกมหาวิทยาลัย	๐.๕
๖. เป็นผู้ประเมินผลงานเพื่อตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ ต่อ ๑ เรื่อง	๐.๕
๗. เป็นผู้ประเมินผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการในระดับอุดมศึกษา ต่อ ๑ เรื่อง	๑
๘. เป็นกรรมการสมาคมหรือสถาบันวิชาชีพระดับชาติ โดยได้รับอนุญาตจากอธิการบดี	๑
๙. เป็นผู้ดำเนินรายการในเชิงวิชาการ ที่ไม่ใช่พิธีกร ต่อ ๑ ครั้ง	๐.๒๕
๑๐. เป็นผู้แปลภาษาในการประชุมเชิงวิชาการ ต่อ ๑ ครั้ง	๐.๕

- ๕ -

ภาระงาน ในแต่ละภาคการศึกษา	ภาระงานสัปดาห์ละ...ชั่วโมง
๑๑. เป็นผู้ทรงคุณวุฒิหรือกรรมการในการประเมินหลักสูตร ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ต่อ ๑ หลักสูตร	๐.๒๕
๑๒. เป็นผู้จัดรายการวิทยุวิทยุ โทรทัศน์ ฯ เพื่อเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของมหาวิทยาลัยในเชิงวิชาการ	๐.๒๕
๑๓. เป็นผู้ร่วมรายการวิทยุ โทรทัศน์ ฯ เพื่อเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของมหาวิทยาลัยในเชิงวิชาการ ต่อ ๑ ครั้ง	๐.๑
๑๔. เป็นผู้ที่รับผิดชอบในงานที่มหาวิทยาลัยมอบหมายซึ่งต้องใช้ความรู้และความชำนาญในวิชาชีพเพื่อแก้ปัญหาเป็นกรณีพิเศษต่อ ๑ ครั้ง	๐.๒๕
๑๕. ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา	๐.๒๕
๑๖. เป็นผู้ตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของครู บุคลากรทางการศึกษา หรือหน่วยงานอื่น ๆ	๐.๒๕
๑๗. งานอื่น ๆ ที่มหาวิทยาลัย เห็นชอบ	๐.๒๕

ทั้งนี้ งานบริการวิชาการมีการจัดทำขึ้นในภาคการศึกษาใดให้คิดเป็นภาระงานของภาคการศึกษานั้น และหากมีผู้รับผิดชอบดำเนินการหลายคนให้เฉลี่ยภาระงานตามส่วนหน้าที่รับผิดชอบ

๔. วิธีคิดภาระงานด้านงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

คำอธิบาย

“ภาระงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม” หมายความว่า งานหรือกิจกรรมเพื่อทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอันเป็นการดำรงไว้ซึ่งคุณค่า อัตลักษณ์ของท้องถิ่น เอกลักษณ์ของชาติ รวมทั้งปลูกฝังความเป็นชาติในลักษณะต่าง ๆ

มีวิธีคิดค่าภาระงาน ดังต่อไปนี้

ภาระงาน ในแต่ละภาคการศึกษา	ภาระงาน สัปดาห์ละ...ชั่วโมง
๑. ผู้รับผิดชอบโครงการหรือกิจกรรม เผยแพร่ หรืออนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ศาสนา อัตลักษณ์ของท้องถิ่น เอกลักษณ์ของชาติ หรือจัดนิทรรศการผลงานทางศิลปวัฒนธรรม คนตรี นาฏศิลป์ หรือปลูกฝังความเป็นชาติในด้านศิลปวัฒนธรรม ต่อ	
๑ โครงการ	
๑.๑ ระดับนานาชาติ	๕
๑.๒ ระดับชาติ	๔
๑.๓ ระดับจังหวัด	๓

- ๑๐ -

ภาระงาน ในแต่ละภาคการศึกษา	ภาระงาน สัปดาห์ละ...ชั่วโมง
๒. ผู้ควบคุมหรือผู้แสดงกิจกรรมทางศิลปวัฒนธรรม ต่อ ๑ กิจกรรม	๐.๒๕
๓. ผู้จัดการหรือผู้แสดงผลงานทางศิลปวัฒนธรรม คนตรี นาฏศิลป์ หรือปฏักฝั่ง ความเป็นชาติในด้านศิลปวัฒนธรรมระดับท้องถิ่น หรือระดับจังหวัด หรือระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ ต่อ ๑ โครงการหรือกิจกรรม และต่อ ๑ คน	๐.๒๕
๔. ผู้เข้าร่วม โครงการหรือกิจกรรมแสดงทางศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ศาสนา อัตลักษณ์ของท้องถิ่น เอกลักษณ์ของชาติ ต่อ ๑ โครงการหรือกิจกรรม และต่อ ๑ คน	๐.๑

ทั้งนี้ งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเกิดขึ้นในภาคการศึกษาใดให้คิดเป็นภาระงานของภาคการศึกษานั้น
๕. วิธีคิดภาระงานด้านงานอื่นๆ

คำอธิบาย

“ภาระงานอื่นๆ” หมายความว่า งานหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยมอบหมายให้ปฏิบัติ และสอดคล้องกับประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ อาทิ การเป็นกรรมการ การเป็นผู้รับผิดชอบงานต่าง ๆ ตามคำสั่งของมหาวิทยาลัย เป็นต้น

ภาระงาน ในแต่ละภาคการศึกษา	ภาระงาน สัปดาห์ละ...ชั่วโมง
๑. กรรมการสภามหาวิทยาลัย	๒
๒. กรรมการสภามหาวิทยาลัย กรรมการคณะกรรมการอุทธรณ์ร้องทุกข์	๒
๓. อนุกรรมการหรือเลขานุการอนุกรรมการของสภามหาวิทยาลัย หรือสภามหาวิทยาลัย	๒
๔. ประธานสภาคณาจารย์ และข้าราชการ	๑๐
๕. กรรมการสภาคณาจารย์ และข้าราชการ	๒
๖. ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต	๑๐
๗. หัวหน้าภาควิชา/หัวหน้าสาขาวิชา	๑๐
๘. หัวหน้าศูนย์	๑๐
๙. นายกสโมสรอาจารย์และข้าราชการ	๑๐

- ๑๑ -

ภาระงาน ในแต่ละภาคการศึกษา	ภาระงาน สัปดาห์ละ...ชั่วโมง
๑๐. ประธานคณะกรรมการประจำหลักสูตร	๑๐
๑๑. กรรมการคณะกรรมการประจำหลักสูตร	๕
๑๒. อาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาหอพัก	๕
๑๓. กรรมการงานประกันคุณภาพการศึกษา ในระดับหลักสูตร ระดับคณะ และระดับมหาวิทยาลัย	๒
๑๔. ที่ปรึกษาชมรมนักศึกษาที่ดัดขึ้น โดยคำสั่งของมหาวิทยาลัยและมีการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง	๑
๑๕. กรรมการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมพัฒนานักศึกษา พัฒนาการเรียนการสอน โดยความเห็นชอบของคณะ ต่อ ๑ โครงการ	๑
๑๖. ผู้ตรวจสอบภายใน	๕
๑๗. ผู้สอบบัญชีที่ไม่มีค่าตอบแทน ต่อ ๑ ครั้ง	๑
๑๘. ประธานคณะกรรมการ หรืออนุกรรมการ ซึ่งมีข้อบังคับหรือระเบียบของมหาวิทยาลัยรองรับ และแต่งตั้งโดยมหาวิทยาลัย	๑
๑๙. กรรมการ หรืออนุกรรมการ ซึ่งมีข้อบังคับหรือระเบียบของมหาวิทยาลัยรองรับ และแต่งตั้งโดยมหาวิทยาลัย	๐.๕
๒๐. กรรมการเฉพาะกิจที่ไม่มีข้อบังคับหรือระเบียบของมหาวิทยาลัยรองรับ และแต่งตั้งโดยมหาวิทยาลัย ต่อ ๑ ครั้ง	๐.๒๕
๒๑. รองผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต	๘
๒๒. กรรมการเฉพาะกิจที่แต่งตั้งโดย คณะ สำนัก สถาบัน หรือหน่วยงานอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ เพื่อดำเนินงานตามพันธกิจของคณะ สำนัก สถาบัน หรือหน่วยงานอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ต่อ ๑ ครั้ง	๐.๒๕
๒๓. บรรณาธิการวารสารวิชาการของมหาวิทยาลัย และอยู่ในฐาน TCI, SCImago	๓
๒๔. กองบรรณาธิการวารสารวิชาการของมหาวิทยาลัย และอยู่ในฐาน TCI, SCImago	๑
๒๕. กรรมการดำเนินการโครงการสหกิจศึกษาที่มหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบ และยังมีนักศึกษาปฏิบัติงานสหกิจศึกษาอยู่	๑
๒๖. ผู้ฝึกสอนนักกีฬาของมหาวิทยาลัยอย่างน้อยวันละ ๑ ชั่วโมงต่อวันและไม่ต่ำกว่า ๕ วันต่อสัปดาห์ โดยไม่เกินประเภทกีฬาละ ๒ คน	๑

- ๑๒ -

ภาระงาน ในแต่ละภาคการศึกษา	ภาระงาน สัปดาห์ละ...ชั่วโมง
๒๗. ผู้ดูแลฟาร์ม หรือผู้ดูแลศูนย์ฝึกการเกษตร	๑
๒๘. ผู้เข้าร่วมโครงการอบรมหรืออบรมเชิงปฏิบัติการทางวิชาการทั้งในและนอกมหาวิทยาลัยต่อ ๑ ครั้ง	๐.๒๕
๒๙. ตำแหน่งอื่น ๆ ที่มหาวิทยาลัยเห็นชอบ	๐.๒๕

2. คู่มือการปฏิบัติงาน เรื่อง การวางแผนอัตรากำลังทรัพยากรบุคคลอุดมศึกษา

คู่มือ
การปฏิบัติงาน

เรื่อง

การวางแผนอัตรากำลัง
ทรัพยากรบุคคลอุดมศึกษา

กลุ่มมาตรฐานการบริหารงานบุคคล
สำนักส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร
สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
กันยายน 2556



ที่ ศธ ๐๕๐๙(๕).๖/ ๑๑๐๘/

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
๓๒๘ ถนนศรีอยุธยา เขตราชเทวี
กรุงเทพฯ ๑๐๕๑๐

๕ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอให้ทบทุนข้อมูลการขอกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเพิ่มใหม่ของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๑

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

ตามที่สถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ จำนวน ๕๒ แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน ๔๐ แห่ง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน ๙ แห่ง มหาวิทยาลัยราชภัฏวราชนครินทร์ มหาวิทยาลัยนครพนม และสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน ได้เสนอเรื่องขอกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเพิ่มใหม่ของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๗-๒๕๖๐ สำหรับสายวิชาการรวมจำนวน ๑๗,๗๐๗ อัตรา สายสนับสนุนรวมจำนวน ๑๑,๓๙๘ อัตรา รวมจำนวนทั้งสิ้น ๒๙,๑๐๕ อัตรา นั้น

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาพิจารณาแล้วเห็นว่า จำนวนอัตราตามที่สถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่เสนอขอกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเพิ่มใหม่สำหรับสายวิชาการจำนวน ๑๗,๗๐๗ อัตรา และสายสนับสนุนจำนวน ๑๑,๓๙๘ อัตรา นั้น ไม่สอดคล้องกับจำนวนบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในปัจจุบันที่มีบุคลากรสายวิชาการประมาณ ๑๙,๐๐๐ คน และบุคลากรสายสนับสนุนประมาณ ๑๐,๐๐๐ คน ประกอบกับคณะกรรมการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารงานบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๖ ได้กำหนดแนวทางการวิเคราะห์กรอบอัตราค่าจ้างเพิ่มใหม่ของสถาบันอุดมศึกษาโดยใช้ภาระงานสอน (teaching load) ของบุคลากรสายวิชาการเป็นฐานในการคำนวณกรอบอัตราค่าจ้างเพิ่มใหม่ของสถาบันอุดมศึกษา และได้กำหนดเกณฑ์กลางในการคำนวณใหม่ จากเดิม ๑๐ หน่วยชั่วโมง/สัปดาห์/ภาคการศึกษา/หรือ ๓๐ ชั่วโมงทำการ เป็น ๑๕ หน่วยชั่วโมง/สัปดาห์/ภาคการศึกษา/หรือ ๔๕ ชั่วโมงทำการ เนื่องจากเห็นว่าในปัจจุบันการกำหนดค่าตอบแทนของคณาจารย์มีแนวโน้มที่สูงขึ้น ประกอบกับแนวโน้มในการบรรจุคณาจารย์ สถาบันอุดมศึกษาจะบรรจุคณาจารย์ในวุฒิที่สูงขึ้น ซึ่งย่อมสามารถปฏิบัติงานด้านการสอนได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นด้วยเหตุผลดังกล่าวในข้างต้น สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จึงเห็นควรให้สถาบันอุดมศึกษาของท่านทบทวนข้อมูลการขอกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเพิ่มใหม่ให้มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน โดยพิจารณาถึงสถานภาพอัตราค่าจ้างในปัจจุบัน แนวโน้มการขึ้นนักศึกษา จำนวนอาจารย์ จำนวนหลักสูตร และตารางสอนที่ได้รับการรับรองจากศูนย์บริการการศึกษาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอนของสถาบันอุดมศึกษาโดยตรง เพื่อประกอบการวิเคราะห์ในการจัดทำแผนเพื่อขอรอบอัตราค่าจ้างเพิ่มใหม่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๑ ทั้งนี้ ขอให้สถาบันอุดมศึกษาของท่านจัดส่งข้อมูลตามรายการดังต่อไปนี้

๑. แบบสรุปสถานภาพอัตราค่าจ้างของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน
๒. แบบสรุปข้อมูลการเกษียณอายุและการลาศึกษาต่อของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

/๓. ข้อมูล ...

- ๒ -

๓. ข้อมูลจำนวนนักศึกษาและแผนการรับนักศึกษาใหม่
๔. ข้อมูลจำนวนอาจารย์และแผนการรับอาจารย์เพิ่ม
๕. ข้อมูลจำนวนหลักสูตร
๖. แบบแสดงภาระงานสอน (สายวิชาการ) เพื่อประกอบการขอตำแหน่งเพิ่มใหม่
๗. แบบแสดงภาระงาน (สายสนับสนุน) เพื่อประกอบการขอตำแหน่งเพิ่มใหม่ และแบบแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงาน (workflow) ที่ระบุระยะเวลาในแต่ละขั้นตอนที่ได้รับรองจากสภามหาวิทยาลัยหรือคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย
๘. แบบแสดงคำขอกรอบอัตรากำลังเพิ่มใหม่
๙. ตารางสอนที่ได้รับการรับรองจากศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนที่รับผิดชอบในสัปดาห์ตารางสอนของสถาบันอุดมศึกษาโดยตรง

ทั้งนี้ สามารถ Download แบบฟอร์มดังกล่าวได้ที่ <http://www.knu.ac.th> หรือขอแฉะดวงอุดมศึกษา เรื่องแบบฟอร์มการขอกำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่มใหม่ของสถาบันอุดมศึกษา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๑ พร้อมนำส่งข้อมูลดังกล่าวมาที่ E-Mail : hrplan.ohce@gmail.com และนำส่งข้อมูลในรูปแบบของซีดี จำนวน ๓ ชุด มายังสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ภายในวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๖ เพื่อที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาจะได้วิเคราะห์และกลั่นกรองการขอกรอบอัตรากำลังเพิ่มใหม่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๑ และนำเสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็นชอบเพื่อนำเสนอคณะรัฐมนตรีต่อไป ทั้งนี้ หากมีข้อสงสัยประการใดขอได้โปรดสอบถามโดยตรงมายังนายพันธุ์เพิ่มศักดิ์ อารุณี นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ นางสาววิชุดา ทองสุกมาก นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ และนายศิริศักดิ์ ศิริสวัสดิ์ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ กลุ่มนโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอุดมศึกษา หมายเลขโทรศัพท์ ๐ ๒๖๑๐ ๕๒๙๙ และ ๐ ๒๖๑๐ ๕๓๓๐

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไปด้วย

ขอแสดงความนับถือ



(นายอภิชาติ จีระวุฒิ)

เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา

สำนักส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร
กลุ่มนโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอุดมศึกษา
โทร ๐ ๒๖๑๐ ๕๒๙๙, ๐ ๒๖๑๐ ๕๓๓๐
โทรสาร ๐ ๒๖๑๐ ๕๕๔๑, ๐ ๒๖๑๐ ๕๕๔๘



มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
รับที่ ๒๕๕๒
วันที่ ๑๐-๑๑-๒๕๕๒
หน้า ๑

ที่ ศธ ๐๕๐๙(๒)/ ๒ ๒๖ ๖๗

ถึง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

พ. ๕๔๔

๑๐-๑๑-๒๕๕๒

๑๔.๐๐ น.

ด้วยมาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ กำหนดให้สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนดกรอบของตำแหน่ง อันดับเงินเดือนของตำแหน่ง และจำนวนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่มีในสถาบันอุดมศึกษา รวมทั้งภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่งและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง โดยให้กำหนดคราวละสี่ปี นั้น

ในการนี้ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เรื่อง การวางแผนอัตรากำลังทรัพยากรบุคคลอุดมศึกษา รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาด้วย ซึ่งสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษาพิจารณาแล้วเห็นว่าสาระสำคัญของเรื่องดังกล่าวเป็นประโยชน์โดยตรง ต่อการวางแผนอัตรากำลังทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการ ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการอื่นๆ ที่ ก.พ.อ. กำหนดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล จึงขอจัดส่งคู่มือ การปฏิบัติงานดังกล่าวมาเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

๒ กันยายน ๒๕๕๒

สำนักส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

กลุ่มมาตรฐานการบริหารงานบุคคล

โทร. ๐ ๒๖๑๐ ๕๓๒๑

โทรสาร ๐๒๓๕๕ ๕๕๕๑, ๐ ๒๓๕๕ ๕๕๕๘

คำนำ

ด้วยมาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ กำหนดให้สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนดกรอบของตำแหน่ง อันดับเงินเดือนของตำแหน่ง และจำนวนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่มีในสถาบันอุดมศึกษา รวมทั้งภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่งและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง โดยให้กำหนดคราวละสี่ปี และต้องคำนึงถึง ความมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน ความประหยัด และต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ที่ ก.พ.อ.กำหนด ประกอบกับคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) ซึ่งเป็น องค์การกลางบริหารงานบุคคลข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ได้ออกประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการต่อเวลาราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ โดยได้กำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาโดยความเห็นชอบของสภาสถาบันอุดมศึกษาวางแผนอัตรากำลังระยะ ๔ ปี (หรือกว่านั้น) ด้วย

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ได้จัดทำรายละเอียด ขั้นตอนในการดำเนินงาน วางแผนอัตรากำลังทรัพยากรบุคคลอุดมศึกษา การกำหนดกรอบอัตรากำลังและกระบวนการวิเคราะห์กรอบ อัตรากำลัง รวมทั้งเกณฑ์ที่ใช้ในการคำนวณกรอบอัตรากำลัง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นที่ต้อง กระทำเพื่อให้ทราบถึงจำนวนบุคลากรที่มีทักษะที่ต้องการ สามารถจัดหาได้เมื่อจำเป็นต้องใช้รวมทั้งจำนวน ที่จะต้องออกจากงาน โดยมีการประยุกต์ความรู้ ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเข้าด้วยกัน เพื่อเป็นแนวทางแก่ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันอุดมศึกษา นำมาประกอบการพิจารณา ดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง และนำไปใช้ประโยชน์ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.อ.กำหนดเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลต่อไป

กลุ่มมาตรฐานบริหารงานบุคคล
สำนักส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร
สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
กันยายน ๒๕๕๑

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1	บทนำ
-	วัตถุประสงค์ 1
-	ขอบเขตการดำเนินการ 2
-	การนำไปใช้ประโยชน์และอ้างอิง 2
บทที่ 2	การวางแผนอัตรากำลัง
-	เหตุผลของการวางแผนอัตรากำลัง 3
-	ประโยชน์ของการวางแผนอัตรากำลัง 3
-	กระบวนการวางแผนอัตรากำลัง 4
บทที่ 3	การวางแผนอัตรากำลังทรัพยากรบุคคลอุดมศึกษา
-	ขั้นตอนที่ 1 11
-	ขั้นตอนที่ 2 16
-	ขั้นตอนที่ 3 27
-	ขั้นตอนที่ 4 27
-	การติดตามประเมินผลการวางแผนอัตรากำลัง ทรัพยากรบุคคลอุดมศึกษา 28
บทที่ 4	สรุปและข้อเสนอแนะ 30

บทที่ 1

บทนำ

สถาบันอุดมศึกษาเป็นแหล่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จัดการศึกษาหลากหลายสาขาวิชาตามความต้องการของประเทศ การบริหารงานในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการผลิตทรัพยากรมนุษย์ระดับสูงที่มีบทบาทในการชี้นำ ร่วมพัฒนาชุมชน และสังคมไทยในโลกแห่งการแข่งขันให้เป็นสังคมแห่งภูมิปัญญา และการเรียนรู้ นั้น ทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จความก้าวหน้าหรือความล้มเหลวขององค์กร

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการและสถาบันอุดมศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว มีประสิทธิภาพ จึงต้องมีกลยุทธ์ในการดำเนินงานที่มีความคล่องตัว ยืดหยุ่น หลากหลาย มีระบบจูงใจคนรุ่นใหม่เข้าสู่ระบบ มีการจัดหาคนเข้าทำงานให้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของหน่วยงานมีกระบวนการสำรวจความต้องการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความสามารถและทักษะในเวลาที่ต้องการ ดังนั้นกระบวนการในการวางแผนอัตรากำลังทรัพยากรบุคคลอุดมศึกษา จึงเป็นหน้าที่สำคัญที่ผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาจะต้องทำการวางแผนว่าองค์กรจะมีความต้องการบุคลากรที่จะเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ เป็นจำนวนมากน้อยเพียงใด รวมทั้งปรับขนาดกำลังคนให้เหมาะสมเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลังทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาเป็นไปอย่างถูกต้อง เหมาะสม
2. เพื่อเป็นแนวทางแก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังในสถาบันอุดมศึกษา
3. เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดขนาดกำลังคนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษา
4. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการวางแผนอัตรากำลังในสถาบันอุดมศึกษา

-2-

ขอบเขตการดำเนินการ

การจัดทำคู่มือเกี่ยวกับการวางแผนอัตราค่าจ้างทรัพยากรบุคคลอุดมศึกษาจะกล่าวถึงรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการที่ปฏิบัติจริงตั้งแต่การศึกษานโยบายด้านอัตราค่าจ้างของรัฐบาล วิเคราะห์การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมจนกระทั่งสามารถตัดสินใจวางแผนอัตราค่าจ้าง

การนำไปใช้ประโยชน์

การจัดทำคู่มือดังกล่าวก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านการบริหารงานบุคคล ทราบรายละเอียด ขั้นตอนการวางแผนอัตราค่าจ้างที่จะนำไปใช้ประโยชน์ประกอบการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลในส่วนอื่นได้อย่างถูกต้องและเป็นมาตรฐานเดียวกัน
2. เจ้าหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษา ได้ทราบรายละเอียด ขั้นตอนในการวางแผนอัตราค่าจ้างอย่างถูกต้อง สมบูรณ์ ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานและการประสานงานระหว่างเจ้าหน้าที่ในสถาบันอุดมศึกษาและเจ้าหน้าที่ของ สกอ. มีความเข้าใจตรงกัน และจะส่งผลให้การปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลเป็นไปด้วยความรวดเร็ว
3. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำไปใช้ประโยชน์ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 หรือหลักเกณฑ์ และวิธีการ ที่ ก.พ.อ. กำหนด ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนอัตราค่าจ้าง

บทที่ 2

การวางแผนอัตรากำลัง

การวางแผนอัตรากำลัง

การวางแผนอัตรากำลัง (Human Resource Planning) มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการสำรวจความต้องการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้จำนวนบุคลากรที่มีทักษะที่ต้องการและสามารถจัดหาได้เมื่อจำเป็นต้องใช้ ดังนั้น การวางแผนอัตรากำลังจะเป็นการวางแผนบุคลากรโดยการใช้ข้อมูลที่มีอยู่เพื่อกำหนดจำนวน และประเภทของบุคลากรที่ต้องการเพื่อให้องค์กรสามารถวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม และดำเนินการในส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้อง

การวางแผนอัตรากำลังจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรนั้น ๆ คือ ต้องมีการพิจารณากำลังคนที่ต้องการว่ามีมากน้อยเพียงใด และมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงานนั้น ๆ นอกจากการพิจารณาถึงจำนวนกำลังคนที่ต้องการ เพื่อให้มาปฏิบัติงานในองค์กรแล้ว ยังจะต้องคำนึงถึงการทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อลดการลาออกซึ่งจะส่งผลให้ไม่เกิดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่ปฏิบัติงาน

เหตุผลการวางแผนอัตรากำลัง

1. การวางแผนอัตรากำลัง ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการวางแผนมีการกำหนดจำนวนของบุคลากรที่สอดคล้องกับงาน รวมทั้งทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานทำให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับงานมากที่สุด
2. การวางแผนอัตรากำลัง ทำให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ และมีการพัฒนา เนื่องจากบุคลากรสามารถวางแผนงานในอาชีพของตนเองว่าจะก้าวหน้าไปในทิศทางใด จะได้รับการพัฒนา ฝึกอบรมอย่างไร ทำให้เกิดความพึงพอใจ
3. การวางแผนอัตรากำลัง ทำให้การจัดสรรบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งงานได้อย่างเหมาะสม เพียงพอ ทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ประโยชน์ของการวางแผนอัตรากำลัง

ในการการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ที่มีประสิทธิผลจะทำให้องค์กรได้รับผลดีดังต่อไปนี้คือ (พูลสุข สังข์รุ่ง, 2544 หน้า 48)

-4-

1. ทำให้องค์กรสามารถวางแผนการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด จะทำให้สามารถมองเห็นภาพรวมเกี่ยวกับความจำเป็นในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งทำให้บุคลากรที่เข้ามาในองค์กรมีคุณค่าเกิดประโยชน์แก่องค์กรอย่างแท้จริง
2. ทำให้การจัดกำลังคนและเป้าหมายขององค์กรมีความสอดคล้องกัน
3. ทำให้เกิดความสะดวกในการจัดหน่วยงานต่าง ๆ ให้ทำงานประสานสัมพันธ์กันตามความเหมาะสมของปริมาณคน ปริมาณงาน ปริมาณเวลา ในการทำงานและคุณภาพของผลงานที่ต้องการ
4. เป็นการควบคุมบุคลากรให้ทำงานภายในขอบเขตอันเหมาะสมและอย่างเต็มความสามารถของแต่ละคน ไม่ก่อให้เกิดการสูญเสียของแรงงานและค่าใช้จ่าย
5. การกำหนดจำนวนบุคลากรไว้ล่วงหน้าทำให้สามารถตั้งเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ได้ถูกจังหวะ และถูกเวลาที่ต้องการ เพราะบุคลากรได้ถูกเตรียมพร้อมไว้แล้ว
6. การจัดกำลังคนและงานให้เกิดดุลยภาพ ทำให้บุคลากรมีงานทำอย่างทั่วถึง ไม่เกิดปัญหาบางคนมีงานมากบางคนมีงานน้อย
7. ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรจะไม่เกิดขึ้นถ้ามีการกำหนดกรอบอัตรากำลังไว้ล่วงหน้า

กระบวนการการวางแผนอัตรากำลัง

กระบวนการวางแผนอัตรากำลัง เป็นกระบวนการพิจารณาความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต และการกำหนดขั้นตอนที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น ๆ กระบวนการในการวางแผนอัตรากำลัง ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน โดยมีรายละเอียด ดังนี้ (Ivancevich, 1998:148 อ้างถึงใน สมชาย หิรัญภิตติ 2542, หน้า 73)

1. การวิเคราะห์สถานการณ์และการกลั่นกรองสภาพแวดล้อม (Situation analysis and environmental scanning)
2. การพยากรณ์ความต้องการบุคลากร (Forecasting Demand for Employees)
3. การวิเคราะห์ภาวะตลาดแรงงานในปัจจุบัน (Analyzing the Current Supply of employees)
 - 3.1 คลังข้อมูลบุคลากร หรือ คลังทักษะ
 - 3.2 แผนภูมิการแทนที่บุคลากร
4. การตัดสินใจดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง (Action Decisious in Human Resource)
 - 4.1 การตัดสินใจเพิ่มอัตรากำลังในสภาวะที่มีการขาดแคลนบุคลากร
 - 4.2 การตัดสินใจไม่เพิ่มอัตรากำลังในสภาวะที่มีบุคลากรส่วนเกิน

-5-

1. การวิเคราะห์สถานการณ์และการกลั่นกรองสภาพแวดล้อม (Situation Analysis and Environmental Scanning)

การวางแผนอัตรากำลัง ต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายนอกและภายในองค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้ผู้ที่ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังจะต้องนำมาพิจารณาประกอบในการกำหนดจำนวนบุคลากร การจัดหาคคนเข้ามาทำงาน การกำหนดงานให้ทำและการหาวิธีการที่เหมาะสมที่จะเพิ่มหรือลดจำนวนคนในการทำงาน

สภาพแวดล้อมที่กล่าวถึงมีอยู่ 2 ประเภท ดังนี้

1.1 สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environmental)

- นโยบาย ความต้องการ ข้อบังคับ กฎหมายของรัฐบาล (Policy)
- สภาพเศรษฐกิจภายในประเทศและระหว่างประเทศ (Economic)
- เทคโนโลยี (Technology)
- การเมือง (Politic)
- ความต้องการของตลาดแรงงาน (Labor Force)

1.2 สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environmental)

- เป้าหมายขององค์กร (Goals)
- กลยุทธ์ (Strategy)
- วัฒนธรรมองค์กร (Organizational culture)
- ลักษณะงาน (Nature of the task)
- กลุ่มงาน (Work group)
- รูปแบบผู้นำ (Leader's Style)
- ทรัพยากรของหน่วยงาน (Resource)

2. การพยากรณ์ความต้องการบุคลากร (Forecasting Demand for Employees)

เป็นการประมาณการจำนวนและลักษณะของพนักงานที่ต้องการ เป็นการทำให้รู้ล่วงหน้าได้ด้วยการประมาณการหรือการคำนวณความต้องการบุคลากรขององค์กร

เทคนิคที่ใช้ในการพยากรณ์หรือคาดคะเนกำลังคน มีหลายวิธี ได้แก่

1. วิธีการคาดคะเนโดยผู้เชี่ยวชาญ (The Expert Estimate) เป็นวิธีการรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญทางด้านแรงงาน โดยขอความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญเหล่านี้ ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจะขึ้นอยู่กับพื้นฐานด้านประสบการณ์ของตนเองเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นโดยสัญชาตญาณและการเดา เทคนิคในการประมาณการโดยผู้เชี่ยวชาญจะมีประสิทธิภาพ

-6-

ขึ้นโดยใช้เทคนิคเดลไฟ (Delphi Technique) วิธีการสำคัญของเทคนิคเดลไฟ ก็คือ จะส่งคำถามที่สร้างขึ้นอย่างละเอียดไปยัง ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนให้คาดคะเนทางด้านแรงงาน คำตอบ

ที่ได้รับกลับคืนมาเป็นความคิดเห็นของแต่ละคน โดยมีพื้นฐานและสถานการณ์ของตนเอง แล้วนำคำตอบที่ได้รับมาสรุปหาค่าเฉลี่ย หาค่าที่แตกต่างกัน และค่าสูงสุดต่ำสุด จุดมุ่งหมายที่ใช้เทคนิคเดลไฟคือการได้ความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้การเห็นพ้องต้องกันที่เชื่อถือได้ที่สุด

2. วิธีการคาดคะเนโดยอาศัยมาตรฐานของงาน (Work Standard) วิธีนี้อาศัยหลักการ ทางด้านวิศวกรรมโดยการกำหนดมาตรฐานเวลาในการทำงานว่างงานแต่ละงานใช้เวลาทำงานนานเพียงใด หน่วยที่ใช้วัดคือชั่วโมงคนทำงาน (Man-Hour) ของแต่ละงานจนงานนั้นเสร็จเรียบร้อยลงแต่ละงานจะมีมาตรฐานของชั่วโมงคนทำงาน องค์การจะต้องรวบรวมกระบวนการทำงานทั้งหมดขององค์การว่ามีจำนวนของชั่วโมงคนทำงานอยู่เท่าไร หากจะทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายที่กำหนด จะต้องใช้ชั่วโมงคนทำงานเท่าไร จำนวนที่ยังขาดอยู่คือบุคคลที่ต้องการใช้ในการทำงานอย่างไรก็ตามการกำหนดมาตรฐานงานโดยใช้ชั่วโมงคนทำงานนั้นเหมาะกับงานผลิต หรืองานที่มีกระบวนการแน่นอน หากเป็นงานวิชาชีพ งานบริหาร งานธุรกิจ ไม่อาจใช้มาตรฐานมาวัดได้ เพราะงานเหล่านี้อยู่ที่ดุลยพินิจของฝ่ายบริหาร ซึ่งวัดเป็นหน่วยแน่นอนไม่ได้

3. วิธีการคาดคะเนโดยงบประมาณ (Budgetary Planning) องค์การทุกองค์การต้องมีการจัดทำงบประมาณการรับจ่ายเงินประจำปี ซึ่งรายละเอียดของงบประมาณจะเป็นตัวกำหนดจำนวนเงินค่าใช้จ่ายของแผนงาน โครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การไว้อย่างแน่นอน รวมทั้งการวางแผนกำลังคนก็จะถูกกำหนดไว้ในงบประมาณประจำปีขององค์การ ทำให้ทราบว่าจะสามารถรับคนเข้าทำงานได้เท่าไร อยู่ในสายงานใด ตำแหน่งใด และอัตราเงินเดือนเท่าใด

4. วิธีการคาดคะเนทางสถิติ (Statistical Projection) วิธีการสถิติที่นิยมใช้กันมากคือ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์กับสมการถดถอย (Correlation and Regression Analysis) สารสำคัญของสองวิธีการดังกล่าวนี้ ก็คือ การเปลี่ยนผลของการคาดคะเน เป็นความต้องการทางด้านทรัพยากรมนุษย์ เช่น ความสัมพันธ์ของยอดขายกับจำนวนพนักงานขาย จำนวนสินค้าผลิตได้กับจำนวนพนักงาน จำนวนรายการในการลงบัญชีกับพนักงานลงบัญชี จำนวนผู้เบิกเงินจากธนาคารกับสมัยรับจ่ายเงิน ปริมาณการใช้โทรศัพท์กับพนักงานรับโทรศัพท์ จำนวนพนักงานขายและเลขานุการช่วยบริการงานขายที่เพิ่มขึ้น

ตามปกติการคาดคะเนทางสถิตินี้จะอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลที่ผ่านมาในอดีตกับการคาดคะเนในอนาคต หรือเป็นการใช้แนวโน้มของข้อมูลที่เกิดขึ้นแล้วในอดีตเพื่อคาดคะเนความต้องการปริมาณแรงงานในอนาคต

-7-

5. วิธีการคาดคะเนบุคลากรจากสมการพื้นฐาน (พยอม วงศ์สารศรี, มปป., หน้า 62) เมื่อต้องการหาจำนวนพนักงานที่ต้องการเพิ่มขึ้นว่าเป็นเท่าไร จะใช้สูตรดังนี้

จำนวนพนักงานที่ต้องการเพิ่มขึ้น = จำนวนพนักงานที่ต้องการ - จำนวนพนักงานที่มีเหลืออยู่
และถ้าต้องการจะคำนวณให้ละเอียดไปกว่านี้อีก ก็จะต้องคาดคะเนการสูญเสียพนักงานด้วยสาเหตุต่าง ๆ เช่น เกษียณ ลาออก โอนย้าย เลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ซึ่งในการประมาณการจำนวนพนักงานที่ต้องการทั้งหมด อาจใช้สูตรดังนี้

จำนวนพนักงานที่ต้องการทั้งหมด = จำนวนงานทั้งหมด/อัตราส่วนของงานต่อพนักงาน

การเลือกเทคนิคที่ใช้ในการพยากรณ์ทรัพยากรมนุษย์

เทคนิคในการพยากรณ์ทรัพยากรมนุษย์มีหลายวิธีด้วยกัน ซึ่งผู้บริหารทางด้านทรัพยากรมนุษย์สามารถเลือกใช้เทคนิคของการพยากรณ์ได้ตามความเหมาะสม ซึ่งการจะเลือกใช้เทคนิคใดควรพิจารณาจากสิ่งต่อไปนี้ (อัจฉรา จันทร์ฉาย อ้างจาก ญัฏฐพันธ์ เจริญพันธ์, 2541, หน้า 82-83).

1. ระยะเวลา (Time Horizon) ปัจจุบันเวลาเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินการ ดังนั้น ผู้ทำหน้าที่ด้านการพยากรณ์ความต้องการทรัพยากรบุคคลต้องเลือกวิธีการที่มีระยะเวลาเหมาะสมกับความต้องการของงาน โดยให้ผลลัพธ์ที่ได้มีระดับของความถูกต้องและเชื่อถือได้เหมาะสมกับการใช้งาน โดยไม่เสียเวลาในการประเมินมากเกินไป

2. ลักษณะของข้อมูล (Pattern of Data) นักพยากรณ์ที่สามารถต้องคำนึงถึงธรรมชาติหรือลักษณะของข้อมูลทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณเป็นสำคัญเพื่อให้สามารถคัดเลือกเครื่องมือในการพยากรณ์ได้อย่างเหมาะสมและสามารถคาดการณ์เหตุการณ์ที่จะเกิดได้อย่างใกล้เคียง

3. ค่าใช้จ่าย (Cost) ค่าใช้จ่ายเป็นปัจจัยสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์การเกือบทุกประเภท ดังนั้นนักพยากรณ์ต้องพิจารณาค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นทั้งทางตรงและทางอ้อมของการพยากรณ์แต่ละวิธีว่ามีความเหมาะสมโดยเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียของแต่ละวิธีการ และโดยเปรียบเทียบกับความต้องการของหน่วยงาน

4. ความแม่นยำ (Accuracy) ความถูกต้องและแม่นยำของเครื่องมือที่ใช้เป็นหัวใจสำคัญของการพยากรณ์ ดังนั้นนักพยากรณ์สมควรต้องเลือกใช้วิธีการที่มีความถูกต้องและแม่นยำในระดับที่ยอมรับได้สำหรับงานแต่ละชนิด

5. ความง่ายในการนำไปใช้ (Easy of Application) เนื่องจากสมาชิกแต่ละคนของหน่วยงานวางแผนทรัพยากรบุคคลมีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ดังนั้นนักพยากรณ์ต้องเลือกวิธีการที่มีความง่ายในการนำมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อที่สมาชิกทุกคนในทีมงานจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นและมีอุปสรรคน้อยที่สุด

-8-

นักบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องทำการวิเคราะห์แต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพยากรณ์และสถานการณ์ก่อนที่จะทำการตัดสินใจเลือกวิธีการพยากรณ์ เพื่อที่จะได้วิธีการที่เหมาะสมกับการประยุกต์ใช้ในการคาดการณ์ด้านบุคลากรสำหรับการทำแผนงานของแต่ละองค์การ โดยวิธีการที่ดีไม่จำเป็นต้องยุ่งยาก ซับซ้อน และมีค่าใช้จ่ายสูงแต่ต้องเป็นวิธีการที่

สามารถนำมาประยุกต์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายใต้ข้อจำกัดด้านบุคลากร ระยะเวลา และค่าใช้จ่ายทั้งทางตรงและทางอ้อมขององค์การ

3. การวิเคราะห์ภาวะตลาดแรงงานในปัจจุบัน (Analyzing the Current Supply of Employees)

3.1 คลังข้อมูลบุคลากรหรือคลังทักษะ

เป็นการสำรวจหรือหาข้อมูลปัจจุบันเกี่ยวกับจำนวนพนักงานที่มีอยู่ ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในงาน อายุ เพศ การศึกษา การเกษียณอายุ การลาออก เพื่อประกอบการตัดสินใจในการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างหน่วยงานจะมีข้อมูลเกี่ยวกับการใช้บุคลากรทำงานเต็มเวลามีจำนวนเท่าใดและบุคลากรเหล่านั้นต้องทำงานที่ใด

3.2 แผนภูมิการแทนที่บุคลากร

เป็นการแสดงให้เห็นถึงแนวทางในการเข้าสู่ตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่งและการโยกย้าย มีการจัดท้าวะเบียนสำหรับแสดงตำแหน่งเพื่อทดแทนตำแหน่งงานที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

4. การตัดสินใจดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง (Action Decisions in Human Resource)

เป็นการเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่ต้องการทั้งหมดกับจำนวนบุคลากรที่มีหรือที่อยู่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นจริง ๆ ซึ่งจะทำให้สามารถคาดคะเนจำนวนบุคลากรที่ต้องการรับเพิ่มขึ้นอีกเท่าไร และในช่วงเวลาใด

4.1 การตัดสินใจเพิ่มอัตรากำลังในสภาวะที่มีการขาดแคลนบุคลากรเมื่อมีการเปรียบเทียบความต้องการที่แท้จริงขององค์การซึ่งมากกว่าบุคลากรที่มีอยู่ขององค์การก็จำเป็นต้องเพิ่มบุคลากร

4.2 การตัดสินใจไม่เพิ่มอัตรากำลังในสภาวะที่มีบุคลากรส่วนเกินเมื่อเปรียบเทียบความต้องการบุคลากรกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่แล้วปรากฏว่ามีมากเกินไป ก็จำเป็นที่จะตัดสินใจไม่เพิ่มบุคลากร และหาวิธีการดำเนินการกับบุคลากรส่วนเกินเหล่านั้น

บทที่ 3

การวางแผนอัตรากำลังทรัพยากรบุคคลอุดมศึกษา

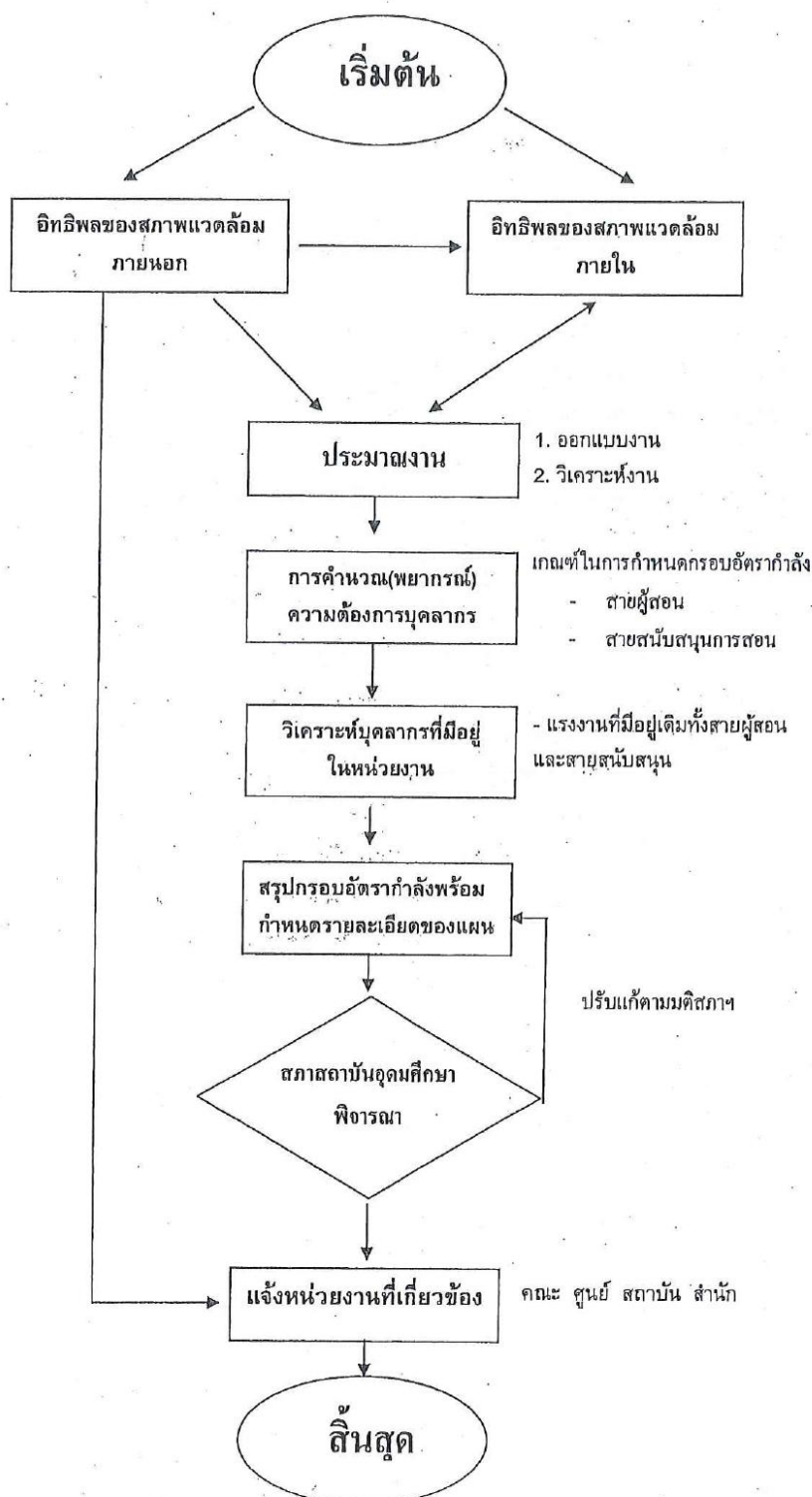
เนื่องจากการวางแผนอัตรากำลังทรัพยากรบุคคลอุดมศึกษา เป็นกระบวนการในการพิจารณากำหนดความต้องการบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติตามที่สถาบันอุดมศึกษาต้องการ รักษาคนให้อยู่ในองค์กรอย่างมีคุณค่ามีประสิทธิภาพให้ทุกคนมีงานทำตลอดเวลาไม่ขาดตอน บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพและหน่วยงานไม่ขาดแคลนคนทำงานในยามที่ต้องการและจำเป็น โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวางแผนอัตรากำลังดังต่อไปนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวางแผนอัตรากำลังทรัพยากรบุคคลอุดมศึกษา

ขั้นตอนการดำเนินการวางแผนอัตรากำลังประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ (Ivancevich, 1998 : 148 อ้างแล้วใน สมชาย หิรัญภิตติ 2542, หน้า 73)

1. การวิเคราะห์สถานการณ์และการกลั่นกรองสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสถาบันอุดมศึกษา
2. การพยากรณ์หรือคำนวณความต้องการบุคลากร
3. การวิเคราะห์บุคลากรที่มีอยู่เดิมในหน่วยงาน
4. การตัดสินใจดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง
 - 4.1 การตัดสินใจเพิ่มอัตรากำลังในสภาวะที่มีการขาดแคลนบุคลากร
 - 4.2 การตัดสินใจไม่เพิ่มอัตรากำลังในสภาวะที่มีบุคลากรส่วนเกิน

Flow Chart : ขั้นตอนการวางแผนอัตราค่าจ้างทรัพยากรบุคคลอุดมศึกษา



-11-

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานการณ์และการกลั่นกรองสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสถาบันอุดมศึกษา

การวางแผนอัตรากำลัง จะต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมโดยที่ขั้นตอนของการวิเคราะห์สถานการณ์และการกลั่นกรองสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสถาบันอุดมศึกษาของรัฐจะเป็นขั้นตอนที่ต้องดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ก่อนที่จะไปคำนวณกรอบอัตรากำลัง ทั้งนี้เพราะอิทธิพลของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสถาบันอุดมศึกษาจะส่งผลให้ปริมาณงานของสถาบันอุดมศึกษามีมากขึ้นหรือลดลงก็ได้ดังต่อไปนี้

1. อิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอกสถาบันอุดมศึกษา

สภาพแวดล้อมภายนอกสถาบันอุดมศึกษาที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานและมีผลต่อเนื่องไปยังจำนวนบุคลากร มีรายละเอียดที่ควรนำมาพิจารณา ดังต่อไปนี้

1) นโยบาย ข้อบังคับ กฎหมาย ของรัฐบาล

นโยบาย ข้อบังคับ กฎหมาย ของรัฐบาล เป็นปัจจัยที่มีบทบาทต่อสถาบันอุดมศึกษาซึ่งจะกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาว่าควรจะมีทิศทางไปในทางใด จะต้องเพิ่มหรือลดปริมาณงานด้านใดลงบ้างและเมื่อปริมาณของงานเปลี่ยนแปลงไปย่อมจะส่งผลกระทบต่อปริมาณของอัตรากำลังที่ปฏิบัติงานตามไปด้วย ดังนั้น ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ในสถาบันอุดมศึกษา จึงควรมีการศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับนโยบาย ข้อบังคับ กฎหมาย ของรัฐบาลว่าจะส่งผลกระทบต่อการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ประการใดบ้างทั้งในด้านปริมาณและคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานดังรายละเอียดตามตัวอย่างต่อไปนี้

-12-

ตาราง : ตัวอย่างปัจจัยของ นโยบาย ข้อบังคับ กฎหมายของรัฐบาล ที่มีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลัง

นโยบาย ข้อบังคับ กฎหมาย ของรัฐบาล	ผลกระทบที่มีต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลัง
1. ยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังภาครัฐ 1.1 ไม่ให้เพิ่มอัตราใหม่	1.1 จำนวนบุคลากรคงที่ไม่เพิ่มขึ้นทั้งสายผู้สอนและสายสนับสนุน
1.2 ยับเลิกอัตราข้าราชการเกษียณ	1.2 จำนวนบุคลากรลดลงทั้งสายผู้สอนและสายสนับสนุน
1.3 ขอเพิ่มอัตราใหม่ได้ตามความจำเป็น	1.3 จำนวนบุคลากรอาจเพิ่มได้ตามเหตุผลและความจำเป็นที่สถาบันอุดมศึกษามี
2. พ.ร.บ. จัดตั้งมหาวิทยาลัยใหม่	2. ได้รับการอัตรากำลังเพิ่มใหม่ทั้งสายผู้สอนและสายสนับสนุน
3. การถ่ายโอนงานให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วม	3. จำนวนบุคลากรในสายสนับสนุนการสอนจะมีจำนวนลดลง
4. การปฏิบัติงานแบบเบ็ดเสร็จ (One stop service)	4. จำนวนบุคลากรในสายสนับสนุนการสอนจะมีจำนวนลดลง เช่นการให้สำนักงานอธิการบดีมีการปฏิบัติงานที่เบ็ดเสร็จจะทำให้บุคลากรสายสนับสนุนในคณะมีน้อยกว่าในสำนักงานอธิการบดี
5. มาตรการจ้างบุคลากรสายผู้สอนแทนอัตราข้าราชการ	5. จำนวนบุคลากรสายผู้สอนที่เป็นข้าราชการมีจำนวนลดลง และบุคลากรสายผู้สอนที่มาทดแทนอัตราข้าราชการจะมีสถานภาพเปลี่ยนไป (อาจเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานราชการ)
6. มาตรการจ้างบุคลากรสายสนับสนุนแทนอัตราข้าราชการ	6. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นข้าราชการมีจำนวนลดลง และบุคลากรสายสนับสนุนที่มาทดแทนอัตราข้าราชการจะมีสถานภาพเปลี่ยนไป (อาจเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานราชการ)
7. ทิศทางในการพัฒนาประเทศที่รัฐบาลมุ่งเน้น	7. จำนวนบุคลากรทั้งสายผู้สอนและสายสนับสนุนจะเพิ่มขึ้นในสาขาวิชาที่รัฐบาลมุ่งเน้นเพื่อนำมาพื้นฐานในการพัฒนาประเทศ

-13-

2) สภาวะเศรษฐกิจภายในประเทศและระหว่างประเทศ

จำนวนของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จะได้รับผลกระทบ

จากสภาวะเศรษฐกิจทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ กล่าวคือ ในสภาวะที่เศรษฐกิจภายในประเทศดี รัฐบาลมีงบประมาณให้แก่สถาบันอุดมศึกษาได้มากประกอบกับประชาชนมีความสามารถในการชิงเศรษฐกิจดี มีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเพิ่มขึ้น ทำให้สถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีรายได้เพิ่มขึ้น ย่อมจะส่งผลให้ความต้องการที่จะมีบุคลากรทั้งสายผู้สอนและสายสนับสนุนเพิ่มขึ้นเพื่อรองรับการจัดการเรียนการสอนที่เพิ่มขึ้น

สภาวะเศรษฐกิจระหว่างประเทศ เป็นเรื่องการแข่งขันทางเศรษฐกิจและการค้า ซึ่งจะต้องดูสภาพเศรษฐกิจในแต่ละช่วงนั้น ๆ ว่า ตลาดการแข่งขันของโลกมีทิศทางเป็นอย่างไร เน้นสินค้าและบริการทางด้านใด เมื่อทราบข้อมูลเหล่านี้แล้ว เราจึงหันมาปรับทิศทางการจัดการเรียนการสอนเพื่อสนองตอบต่อความต้องการในการผลิตบัณฑิตในด้านนั้น ๆ ให้มากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ความต้องการของบุคลากรทั้งในสายผู้สอนและสายสนับสนุนเพิ่มขึ้นด้วย ในทางตรงกันข้าม สาขาที่มีไม่เป้าหมายในการส่งเสริมเพื่อตอบสนองการแข่งขันในตลาดโลก บุคลากรทั้งสายผู้สอนและสายสนับสนุนก็จะลดน้อยลงตามไปด้วย

3) เทคโนโลยี

เทคโนโลยีจะมีผลต่อจำนวนบุคลากรในสายผู้สอนและสายสนับสนุน เนื่องจากการแข่งขันในระดับโลกต้องการลดต้นทุนในการผลิตลงโดยในปัจจุบันซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วประกอบกับความกลัวที่เกิดจากต้นทุนด้านแรงงานปัจจุบันเพิ่มสูงขึ้น ทำให้สถาบันอุดมศึกษาที่นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้สามารถที่จะลดจำนวนบุคลากรได้เพิ่มขึ้นจากการนำเทคโนโลยีมาทดแทนกำลังคน และทำให้สถาบันอุดมศึกษาอาจหันมาใช้บุคลากรในลักษณะการทำงานบางเวลา (Part time) พนักงานที่ทำสัญญาเป็นช่วง (Subcontractors) และพนักงานมืออาชีพอิสระ (Independent professional) เพื่อสนองตอบต่อความต้องการในการเปลี่ยนแปลงซึ่งการใช้พนักงานเหล่านี้จะช่วยให้สถาบันอุดมศึกษามีการยืดหยุ่นมากกว่าแบบเดิม

4) ความต้องการของตลาดแรงงาน

ในการผลิตบัณฑิตของสถาบันอุดมศึกษา จำเป็นจะต้องดูทิศทางการพัฒนาประเทศด้วยว่าในขณะนั้นประเทศกำลังมีทิศทางการพัฒนาโดยมุ่งไปในทางใด โดยสถาบันอุดมศึกษาจะต้องผลิตบัณฑิตให้สอดคล้องกับที่ตลาดแรงงานมีความต้องการอยู่ ดังนั้นในสาขาวิชาที่ตลาดมีความต้องการสูง ภาระงานของสาขานั้น ก็จะสูงตามไปด้วย ทำให้มีความต้องการบุคลากรทั้งในสายผู้สอนและสายสนับสนุนเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

2. อิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายในสถาบันอุดมศึกษา

สภาพแวดล้อมภายในสถาบันอุดมศึกษาที่มีผลกระทบต่อปริมาณงานและจำนวนบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้

1) เป้าหมายการผลิตบัณฑิตขององค์กร

เป้าหมายของสถาบันอุดมศึกษาจะเป็นสิ่งที่กำหนดว่าสถาบันอุดมศึกษานั้น ๆ จะมุ่งเน้นไปในทิศทางใด ซึ่งเป้าหมายของสถาบันอุดมศึกษาจะต้องสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ดังนั้น เมื่อสถาบันอุดมศึกษาใดมีเป้าหมายในการผลิตบัณฑิตในสาขาใดมากกว่าสาขาอื่น ๆ ก็ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสาขานั้น ๆ และที่เกี่ยวข้องทั้งในสายผู้สอนและสายสนับสนุน ต้องมีปริมาณงานและจำนวนบุคลากรเพิ่มขึ้น ในทางตรงกันข้าม หากสาขาวิชาใดที่สถาบันอุดมศึกษามีนโยบายลดการผลิตบัณฑิตลง ก็ทำให้ปริมาณงานและจำนวนบุคลากรสายผู้สอนและสายสนับสนุนจำเป็นต้องลดลงไปด้วย

2) กลยุทธ์

กลยุทธ์เป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ ซึ่งในการบริหารงานของสถาบันอุดมศึกษา โครงสร้างการบริหารงานระหว่างสำนักงานอธิการบดีกับคณะ จะมีความเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงกันในส่วนของการสนับสนุนการสอน หากผู้บริหารกำหนดแนวทางการบริหารของแต่ละสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ กันออกไป ก็จะมีผลต่อปริมาณงานและจำนวนบุคลากรในส่วนของสำนักงานอธิการบดีและสำนักงานเลขานุการคณะแตกต่างกันดังนี้

การบริหารงานแบบกระจายอำนาจ (Decentralization) คือสำนักงานอธิการบดีมีการมอบหมายกิจกรรมของงาน และอำนาจหน้าที่ รวมทั้งการตัดสินใจให้แก่คณะมากขึ้นจะส่งผลให้จำนวนปริมาณงานและบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดีมีน้อยลงในขณะที่สำนักงานเลขานุการคณะได้รับมอบหมายและการตัดสินใจได้เบ็ดเสร็จในตัวเอง ทำให้ปริมาณงานและบุคลากรสายสนับสนุนมีเพิ่มมากขึ้น

การบริหารงานแบบรวมอำนาจ (Centralization) หมายถึง อำนาจหน้าที่และการตัดสินใจจะถูกมอบหมายไปยังสำนักงานเลขานุการคณะน้อยมาก ทำให้ปริมาณงานและจำนวนบุคลากรจะรวมอยู่ที่สำนักงานอธิการบดีมากกว่าสำนักงานเลขานุการคณะ

3) วัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร เป็นสภาพการปฏิบัติงาน ความเคยชินของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งการที่คาดหวังว่าจะมีการนำเทคโนโลยีหรือวิธีการพัฒนาการปฏิบัติงานใหม่ การออกกระเปียบแบบแผนเพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้มีการลดจำนวนบุคลากรลงจะเป็นไปได้ยากถ้าไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้ปฏิบัติที่พร้อมจะเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานที่ทำอยู่เดิม ดังนั้นการที่จะเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กรเพื่อยอมรับการเปลี่ยนแปลงอันนำไปสู่การพัฒนาที่ส่งผลต่อการลดปริมาณงานและจำนวนบุคลากรลง ผู้บริหารจะต้องเข้าใจสภาพความจริงที่ปรากฏอยู่และพฤติกรรมของบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานนั้น ๆ

-15-

4) ลักษณะงาน

การกำหนดกรอบอัตรากำลังให้แก่สถาบันอุดมศึกษาจะต้องพิจารณาที่ลักษณะงานด้วยว่ามีรายละเอียดอย่างไร ซึ่งลักษณะของงานนี้จะพิจารณาในประเด็นเกี่ยวกับที่ตั้งของงาน เครื่องจักร อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน สภาพแวดล้อมของงาน และภัยอันตรายที่เกี่ยวข้องกับงาน

การพิจารณาลักษณะของงานนี้ หากมีความแตกต่างในลักษณะของงานแตกต่างกันออกไปในแต่ละประเภทของงาน จำนวนบุคลากรที่รับผิดชอบงานก็จะมีผลแตกต่างกันไปด้วย

ภัยอันตรายที่เกี่ยวข้องกับงาน การปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งมีวัสดุอุปกรณ์ วัตถุติดไฟเป็นสารเคมี การกำหนดจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จะมีจำนวนมากกว่าห้องปฏิบัติการทางภาษาที่ไม่มีสารเคมีที่อันตรายแก่นักศึกษา

ที่ตั้งของงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่ห่างจากส่วนกลาง เช่น การจัดหาการเรียนการสอนที่วิทยาเขตต่าง ๆ จำเป็นจะต้องมีบุคลากรสายบริหารและธุรการเพิ่มขึ้นเพื่อไปปฏิบัติงานประจำวิทยาเขตนั้น ๆ

เครื่องจักร อุปกรณ์ และเครื่องมือที่ใช้ในงาน บางครั้งเครื่องจักร อุปกรณ์ และเครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน ก็จำเป็นต้องมีเจ้าหน้าที่ดูแลประจำ ทำให้ต้องมีบุคลากรเพิ่มขึ้นเพื่อมาดูแลเครื่องมือเหล่านั้นโดยเฉพาะ

5) กลุ่มงาน

การจัดกลุ่มงานให้งานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์และต้องทำต่อเนื่องกันอยู่ภายในกลุ่มงานเดียวกัน จะช่วยลดขั้นตอนของการรอคอย การทำงานในส่วนของผู้ที่จะต้องมารับช่วงงานต่อ ขจัดการสิ้นเปลืองวัตถุดิบ และลดการใช้แรงงานที่ซ้ำซ้อน ดังนั้นการจัดกลุ่มงานในสายสนับสนุนนี้จะช่วยลดจำนวนอัตรากำลังของสายสนับสนุนลงได้

สายผู้สอน การจัดการเรียนการสอนโดยแบ่งหลักสูตรออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

1. วิชาพื้นฐาน
2. วิชาเฉพาะ
3. วิชาเลือกเสรี

การกำหนดกรอบอัตรากำลังของสายผู้สอนในแต่ละโปรแกรมวิชาของคณะหนึ่ง ๆ วิชาพื้นฐานจะเป็นการสอนร่วมกันทุกโปรแกรมวิชา ดังนั้น บุคลากรสายผู้สอนวิชาพื้นฐานจึงเป็นชุดเดียวกันแต่ให้บริการการเรียนการสอนแก่ทุกโปรแกรมวิชาโดยจะต้องไม่มีการกำหนดอัตรากำลังซ้ำซ้อนกันในวิชาพื้นฐานของแต่ละโปรแกรมวิชา

-16-

6) ทรัพยากร

การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างย่อมขึ้นอยู่กับทรัพยากรที่สถาบันอุดมศึกษานั้นมีอยู่ด้วย ทรัพยากรที่สำคัญได้แก่ เงิน ซึ่งหมายรวมทั้งเงินงบประมาณและเงินรายได้ ความสามารถในการที่จะจัดหาบุคลากรทั้งสายผู้สอนและสายสนับสนุน ย่อมขึ้นอยู่กับงบประมาณที่สถาบันอุดมศึกษามีอยู่ว่าจะจัดหาได้มากน้อยแค่ไหนในรูปแบบใด ทรัพยากรที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ วัสดุอุปกรณ์จะเป็นตัวบ่งชี้ว่าจำเป็นต้องมีบุคลากรมากน้อยเพียงใด เพื่อมาปฏิบัติงานกับวัสดุอุปกรณ์เหล่านั้น

ขั้นตอนที่ 2 การพยากรณ์หรือคำนวณความต้องการบุคลากร

เมื่อได้ทำการวิเคราะห์และกลั่นกรองสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกแล้ว จะทำให้ทราบถึงปริมาณงานในภาพรวมว่าจะมีมากน้อยเพียงใดโดยต่อไปจะเป็นการประมาณการจำนวนและลักษณะของบุคลากรที่ต้องการ ซึ่งแนวทางที่ ก.พ.อ.กำหนดกรอบอัตราค่าจ้างบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ได้มีการแบ่งกลุ่มเพื่อกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับภารกิจ ออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. สายผู้สอน
2. สายสนับสนุนการสอน
 - 2.1 สายสนับสนุนวิชาการ
 - 2.2 สายบริหารและธุรการทั่วไป

การวิเคราะห์กรอบอัตราค่าจ้าง

1. สายผู้สอน

พิจารณาจากภาระงานสอนของอาจารย์ (Teaching Load) โดยมีเกณฑ์ในการคำนวณ ดังนี้

- 1.1 ระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า ใช้เกณฑ์ 15 หน่วยชั่วโมง/สัปดาห์/ภาคการศึกษา/อาจารย์ 1 ตำแหน่ง หรือ 30 ชั่วโมงทำการ (สำหรับการสอนภาคปฏิบัติคิดอัตราส่วน 1.5 ชั่วโมงปฏิบัติ = 1 ชั่วโมงบรรยาย)
- 1.2 ระดับบัณฑิตศึกษา ใช้เกณฑ์ 6 หน่วยชั่วโมง/สัปดาห์/ภาคการศึกษา/อาจารย์ 1 ตำแหน่ง

ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา

1. ข้อมูลทั่วไปของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้ผู้วิเคราะห์กรอบอัตรากำลังเข้าใจลักษณะทั่วไปของแต่ละสถาบันอุดมศึกษา และแต่ละหน่วยงานที่เสนอขอกรอบอัตรากำลัง ดังนี้คือ

1.1 แผนการผลิตบัณฑิตของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้ผู้วิเคราะห์ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของสถาบันอุดมศึกษาว่ามีเป้าหมายในการผลิตบัณฑิตในสาขาใด จำนวนเท่าใด ข้อมูลเหล่านี้จะช่วยทำให้ผู้วิเคราะห์กำหนดกรอบอัตรากำลังได้สอดคล้องกับแผนการผลิตบัณฑิตที่วางไว้

1.2 ปี พ.ศ. ที่จัดตั้งสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้ให้เห็นภาพรวมของสถาบันอุดมศึกษาว่ามีความพร้อมหรือขาดแคลนทรัพยากรบุคคลหรือไม่ โดยเฉพาะหน่วยงานที่ตั้งใหม่จะมีความจำเป็นที่ต้องได้รับการจัดสรรอัตรากำลัง

1.3 สภาพทางภูมิศาสตร์ รวมทั้งวิทยาเขต ที่มีผลกระทบต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลัง

1.4 การจัดโครงสร้างองค์การภายในสถาบันอุดมศึกษา

1.5 จำนวนบุคลากรสายผู้สอนทั้งหมดดังต่อไปนี้

1.5.1 จำนวนบุคลากรสายผู้สอนทั้งที่เป็นข้าราชการและอัตราจ้าง จำแนกเป็นระดับคุณวุฒิ ปริญญาเอก โท ตรี (ถ้ามี) (ตามแบบในเอกสารภาคผนวก 1 และ 2)

1.5.2 ข้อมูลการเกษียณอายุ การลาศึกษาต่อ (ตามแบบในเอกสารภาคผนวก 3)

1.6 จำนวนนักศึกษาและแผนการรับนักศึกษา ระบุนายละเอียดของจำนวนนักศึกษาในปีที่ผ่านมาย้อนหลัง 3 ปี จนถึงปัจจุบันหรือปีที่ขอกำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อให้ทราบว่าในปีที่กำหนดกรอบอัตรากำลังมีนักศึกษาเพิ่มขึ้นหรือไม่อย่างไร และหากมีการเพิ่มจำนวนนักศึกษาย่อมเป็นเหตุผลหนึ่งที่อาจเพิ่มกรอบอัตรากำลังให้ นอกจากนี้แผนการรับนักศึกษาในอนาคตก็เป็นตัวชี้ให้เห็นถึงแนวโน้มของงานที่จะเพิ่มขึ้นหรือลดลง (ตามแบบในเอกสารภาคผนวก 4 และ 5)

1.7 จำนวนหลักสูตรที่เปิดสอนในปัจจุบันและที่จะเปิดเพิ่มขึ้น จะทำให้ทราบว่าในปัจจุบันและอนาคตมีหลักสูตรที่ต้องรับผิดชอบงานมากน้อยเพียงใด

2. ข้อมูลคำขอกำหนดกรอบอัตรากำลังของคณะหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.1 ข้อมูลทั่วไปเพื่อให้เห็นภาพรวมของแต่ละคณะที่ขอกรอบอัตรากำลัง ได้แก่

2.1.1 แผนการผลิตบัณฑิตของคณะ

2.1.2 ปี พ. ศ. ที่จัดตั้ง

2.1.3 โครงสร้างหน่วยงานภายในคณะ เช่น ภาควิชาหรือหน่วยงานที่

เทียบเท่า

-18-

2.1.4 สภาพปัญหาและสภาพทางภูมิศาสตร์ ที่มีผลต่ออัตรากำลัง

2.1.5 โครงการใหม่ที่ต้องดำเนินการในปีที่ขอกรอบอัตรากำลัง

2.2 ข้อมูลรายละเอียดคำขอกรอบอัตรากำลังของแต่ละคณะ

2.2.1 หลักสูตรที่คณะรับผิดชอบ ในฐานะเจ้าของหลักสูตรโดยแต่ละหลักสูตรจะประกอบด้วย วิชาพื้นฐาน , วิชาเฉพาะและวิชาเลือกเสรี ในวิชาพื้นฐานอาจจะให้ผู้สอนจากคณะอื่นมาสอนดังนั้น ในการติดกรอบอัตรากำลังไม่ควรนำภาระงานที่ให้ผู้สอนจากคณะอื่นมาคิดรวมในคณะของตนเพราะจะทำให้เกิดการนับภาระงานซ้ำซ้อน

2.2.2 ตารางสอน 2 ภาคปкти หรือ 3 ภาคปкти ระบุรายละเอียดเกี่ยวกับหน่วยกิต ชั่วโมงการบรรยาย ปฏิบัติ ในแต่ละสัปดาห์ ในแต่ละภาคการศึกษารวมทั้งการแบ่งกลุ่มนักศึกษาเพื่อจัดแบ่งห้องเรียน

2.2.3 ภาระงานวิจัย ระบุรายละเอียดเกี่ยวกับปริมาณงานวิจัยที่ปฏิบัติเฉพาะที่ได้รับความเห็นชอบจากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

2.2.4 ภาระงานบริการวิชาการ ระบุรายละเอียดเกี่ยวกับปริมาณงานที่ให้บริการทางวิชาการ และระยะเวลาที่ให้บริการวิชาการ ทั้งนี้ไม่นับรวมงานบริการวิชาการที่ได้รับค่าตอบแทน

2.2.5 จำนวนบุคลากรสายผู้สอน

- จำนวนบุคลากรสายผู้สอน ทั้งที่เป็นข้าราชการและอัตราจ้าง
- จำแนกเป็นระดับปริญญาเอก, โท , ตรี (ถ้ามี)
- ข้อมูลการเกษียณอายุ , ลาศึกษาต่อ

2.2.6 ภาระงานสอน ประกอบด้วย ชั่วโมงบรรยายและปฏิบัติต่อ

- สัปดาห์ ต่อภาคการศึกษาจำนวนนักศึกษาที่ลงทะเบียน การจัดกลุ่มการเรียนการสอน (รายละเอียดปรากฏตามตัวอย่างในตารางต่อไปนี้)

โปรแกรมวิชา/ภาควิชา

แบบแสดงภาระงานสอนประกอบการขอตำแหน่งพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

คณะ.....มหาวิทยาลัยสุโขทัย

ชื่อกระบวนวิชา	จำนวน หน่วยกิต (1)	จำนวนนักศึกษา(2)			ภาคบรรยาย			ภาคปฏิบัติ				งานวิจัย	งานบริการ	จำนวน อาจารย์ ที่พึงมี (12)
		ที่ลงทะเบียนเรียน			จำนวน กลุ่ม	จำนวน ชั่วโมง (5)	รวมชั่วโมง บรรยายต่อ สัปดาห์(6)	จำนวน อาจารย์ที่ รับผิดชอบ (7)	จำนวน ชั่วโมง ปฏิบัติต่อ สัปดาห์(9)	จำนวน อาจารย์ที่ รับผิดชอบ				
		ใน	นอก	คณะ										
											การศึกษ			
ระดับปริญญาตรี														
ภาคต้น														
ภาษาไทยเพื่อการสื่อสารและการเขียน														
ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและการเขียน														
ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและการเขียน														
การคิดและการตัดสินใจ														
รวม														
ภาคปลาย														
เรขาคณิตเบื้องต้น														
ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกระบวนการประกอบธุรกิจ														
เคมีทั่วไป I														
การเขียนแบบเทคนิค														
รวม														
รวมทั้ง 2 ภาค														

จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ของโปรแกรมวิชา/ภาควิชา

อาจารย์ (ข้าราชการ).....คน

อาจารย์ (อัตรากำลัง).....คน

หมายเหตุ 1. กรณีของภาคปฏิบัติต้องรวมชั่วโมงปฏิบัติสอนตามตารางสอนเป็นชั่วโมงบรรยายคูณไปด้วย โดยมา 1.5

ไปหารชั่วโมงปฏิบัติ

2. จำนวนอาจารย์ที่ส่งสอนภาคการศึกษา = รวมชั่วโมงบรรยายทั้งหมดในการศึกษา + รวมชั่วโมงปฏิบัติทั้งหมดในการศึกษา

ระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า

แบบแสดงภาระงานสอนประกอบการขอตำแหน่งใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

โปรแกรมวิชา/ภาควิชา

คณะมหาวิทยาลัย/สถาบัน

ชื่อกระบวนวิชา	จำนวน หน่วยกิต (1)	จำนวนนักศึกษา(2)		ระดับ การศึกษา	ภาคบรรยาย			ภาคปฏิบัติ			งานวิจัย งานบริการ (10)	จำนวน อาจารย์ ที่พึงมี (12)
		ลงทะเบียนเรียน			จำนวน กลุ่ม (4)	จำนวน ชั่วโมง บรรยายต่อ สัปดาห์(5)	จำนวน อาจารย์ที่ รับผิดชอบ (6)	จำนวน ชั่วโมง กลุ่ม (7)	จำนวน ชั่วโมง ปฏิบัติต่อ สัปดาห์(9)	จำนวน อาจารย์ที่ รับผิดชอบ (8)		
		ใน คณะ	นอก คณะ									
ระดับบัณฑิตศึกษา												
ภาคต้น												
ภาษาไทยเพื่อการสื่อสารและการสืบค้น												
ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและการสืบค้น												
ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและทักษะการเรียนรู้												
รวม												
ภาคปลาย												
เรขาคณิตเบื้องต้น												
ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับแคลคูลัสประยุกต์												
เคมีทั่วไป 1												
รวม												
รวมทั้ง 2 ภาค												

จำนวนบุคลากรที่อยู่ที่สอน โปรแกรมวิชา/ภาควิชา

หมายเหตุ 1. กรณีของภาคปฏิบัติของรวมชั่วโมงปฏิบัติต่อสัปดาห์ต้องแปลงเป็นชั่วโมงบรรยายต่อสัปดาห์ โดยนำ 1.5

อาจารย์ (ข้าราชการ).....คน

ไปหารชั่วโมงปฏิบัติ

อาจารย์ (อัตราจ้าง).....คน

2. จำนวนอาจารย์ที่พึงมีต่อภาคการศึกษา = รวมชั่วโมงบรรยายทั้งหมดในการศึกษา + รวมชั่วโมงปฏิบัติทั้งหมดในการศึกษา

ระดับบัณฑิตศึกษา

12

-22-

4. การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างจะต้องพิจารณาถึงเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรดังต่อไปนี้

4.1 ระดับปริญญาตรี จะต้องมียาจารย์ประจำหลักสูตรตลอดระยะเวลาที่จัดการศึกษาซึ่งมีคุณวุฒิตรงหรือสัมพันธ์กับสาขาวิชาที่เปิดสอนไม่น้อยกว่า 5 คน และในจำนวนนั้นต้องมีผู้มีความรู้ไม่ต่ำกว่าปริญญาโทหรือเทียบเท่าหรือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์อย่างน้อย 2 คน

4.2 ระดับปริญญาโท จะต้องมียาจารย์ประจำหลักสูตรตลอดระยะเวลาที่จัดการศึกษา จำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน โดยมีคุณวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ อย่างน้อย 3 คน

4.3 ระดับปริญญาเอก จะต้องมียาจารย์ประจำหลักสูตรตลอดระยะเวลาที่จัดการศึกษาจำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน โดยมีคุณวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่าหรือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าศาสตราจารย์ อย่างน้อย 3 คน

5. การรับนักศึกษาเพิ่มขึ้นจะทำให้ภาระงานในสาขาวิชาพื้นฐานเพิ่มขึ้นทำให้จำนวนของอาจารย์ที่มีอยู่เดิม ไม่เพียงพอควรมีการนำมาพิจารณาในกรณีด้วย

6. งานวิจัย คิดปริมาณภาระงานวิจัย โดยกำหนดให้คิด 10% ของงานบรรยายรวมกับงานปฏิบัติ (เฉพาะที่ได้รับมอบหมายจากสถาบันอุดมศึกษา)

7. งานบริการวิชาการ คิดภาระงานบริการวิชาการที่ปฏิบัติจริงโดยคิดเฉพาะงานบริการวิชาการที่ไม่ได้รับค่าตอบแทน ดังนั้นจึงต้องมีการทอนชั่วโมงการปฏิบัติงานจริงมาเป็น หน่วยชั่วโมง โดยกำหนดให้ 3 ชั่วโมงทำการเท่ากับ 1 หน่วยชั่วโมง (เฉพาะที่ได้รับมอบหมายจากสถาบันอุดมศึกษา)

8. พิจารณาสัดส่วนคุณวุฒิอาจารย์ กำหนดให้ปริญญาเอก : ปริญญาโท = 50 : 50 และอยู่ภายใต้เงื่อนไขการได้รับการสนับสนุนงบประมาณด้านต่าง ๆ คือ

1) งบประมาณเพื่อการพัฒนาเทคโนโลยี

2) งบประมาณเพื่อการจ้างผู้ช่วยสอน

3) งบประมาณเพื่อการจ้างผู้ช่วยวิจัย

ดังนั้นอาจารย์ในปัจจุบันหากยังมิได้คุณวุฒิไม่ถึงตามเกณฑ์ควรมีการพัฒนาคุณวุฒิต่อไป และที่ควรเพิ่มเติมควรพิจารณาตามเกณฑ์คุณวุฒิเหล่านี้ด้วย

9. ในบางกรณีภาระงานสอนมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อการนำมาคิดกรอบอัตราค่าจ้าง แต่มีภาระงานในภาคปฏิบัติอยู่ การคิดกรอบอัตราค่าจ้างดำเนินการโดยขอรายละเอียดเพิ่มเติมไปยังสถาบันอุดมศึกษา เกี่ยวกับสัดส่วนอาจารย์ : นักศึกษา ในสาขาวิชาที่มีภาคปฏิบัตินั้น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลในสภาวะที่เป็นจริงและนำสัดส่วนอาจารย์ : นักศึกษา มาคำนวณกรอบอัตราค่าจ้าง โดยคำนวณจำนวนอาจารย์จากจำนวนนักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียน (สำหรับเกณฑ์มาตรฐานกลางปรากฏตามเอกสารภาคผนวก 6)

-23-

2. สายสนับสนุนการสอน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

2.1 สายสนับสนุนวิชาการ (ศูนย์, สถาบัน, สำนัก)

2.1.1 ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการ

2.1.2 ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานด้านวิจัย

2.2 สายบริหารและธุรการทั่วไป ในสำนักงานอธิการบดี / คณะ / สถาบัน /

สำนัก

ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา

1. ข้อมูลทั่วไปของสถาบันอุดมศึกษา จะใช้ข้อมูลร่วมกันกับส่วนของข้อมูลทั่วไปที่แจ้งมาในกรณีขอกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างสายผู้สอน

2. ข้อมูลคำขอกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างของแต่ละหน่วยงาน

2.1 สายสนับสนุนวิชาการ (ศูนย์, สถาบัน, สำนัก)

2.1.1 ข้อมูลทั่วไป เพื่อให้เห็นภาพรวมของหน่วยงานได้แก่ โครงสร้างของหน่วยงาน เป้าหมายของหน่วยงาน โครงการใหม่ที่ต้องดำเนินการ จำนวนนักศึกษา ปี พ.ศ. ที่จัดตั้ง

2.1.2 ข้อมูลรายละเอียดคำขอกรอบอัตราค่าจ้าง ได้แก่

2.1.2.1 ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการ

- จำนวนห้องปฏิบัติการ
- ผังการใช้ห้องปฏิบัติการ
- ลักษณะการใช้ห้องปฏิบัติการ (สาขาวิชา, ชั่วโมงเตรียมการ, จำนวนนักศึกษา) ว่ามีการใช้ห้องพร้อมกันหรือไม่
- ประเภทและจำนวนอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ โดยระบุถึงความสำคัญ ลักษณะทางเทคนิคเฉพาะด้าน หรืออันตรายที่จะเกิดจากการใช้เครื่องมือต่าง ๆ
- ขอบข่ายภาระงาน และปริมาณงานของแต่ละหน่วยงาน
- จำนวนอัตราค่าจ้างข้าราชการและลูกจ้าง (ประจำชั่วคราว ที่มีอยู่เดิมในแต่ละหน่วยงาน)

2.1.2.2 ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานด้านวิจัย

- สาขาวิจัยหลักที่ต้องดำเนินการโดยผ่านความ

เห็นชอบของสถาบันอุดมศึกษา

-24-

- ปริมาณงาน

- จำนวนอัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้าง (ประจำ,

ชั่วคราว) ที่มีอยู่เดิมในแต่ละหน่วยงาน

2.2 สายบริหารและธุรการทั่วไป (สำนักงานอธิการบดี / คณะ / สถาบัน / สำนัก)

2.2.1 ข้อมูลทั่วไป เพื่อให้เห็นภาพรวมของหน่วยงาน ได้แก่ โครงสร้างของหน่วยงาน เป้าหมายของหน่วยงาน โครงการใหม่ที่ต้องดำเนินการ จำนวนนักศึกษา ปี พ.ศ. ที่จัดตั้ง

2.2.2 ข้อมูลรายละเอียดคำขอกรอบอัตรากำลัง

- ขอบข่ายภาระงานของแต่ละหน่วยงาน
- หน้าที่ความรับผิดชอบ ระบบการบริหารงานและปริมาณงานของแต่ละหน่วยงาน
- จำนวนอัตรากำลัง ข้าราชการ และลูกจ้าง (ประจำ , ชั่วคราว) ที่มีอยู่เดิมในแต่ละหน่วยงาน
- งานที่ไม่ต้องดำเนินการเองและสามารถจ้างเหมาเอกชนมาดำเนินการแทนได้
- การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน
- ขั้นตอน วิธีการดำเนินงานและระยะเวลาที่ใช้ปฏิบัติงาน (รายละเอียดปรากฏตามตัวอย่างในตารางต่อไปนี้)

-26-

จากตัวอย่างของการคิดภาระงานของสายบริหารและธุรการทั่วไป ข้างต้นมีรายละเอียดดังต่อไปนี้คือ

- ช่อง (1) หมายถึง รายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงาน
- ช่อง (2) หมายถึง ปริมาณงานรวมใน 1 ปี
- ช่อง (3) หมายถึง ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน / 1 หน่วยของงาน
- ช่อง (4) หมายถึง ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานรวมใน 1 ปี
- การคิดปริมาณงานจะคิดปริมาณงานรวมใน 1 ปี
- ปริมาณงานรวมที่ได้จะต้องทอนมาเป็นจำนวนวัน
- กำหนดให้ 1 วัน = 7 ชั่วโมงทำการ และ 1 คน ทำงาน 230 วัน / ปี
- อัตรากำลังที่พึงมี = $\frac{\text{ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานรวมทั้งหมด (วัน)}}{230}$

230

แนวทางการวิเคราะห์เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังของสายสนับสนุน

การกำหนดกรอบอัตรากำลังให้แก่บุคลากรสายสนับสนุนการสอนทั้งสายสนับสนุนวิชาการและสายบริหารและธุรการทั่วไป นั้นจำเป็นจะต้องคำนึงถึง ภารกิจหลักของหน่วยงาน ภาระงานที่ไม่อาจชะลอได้ โดยสถาบันอุดมศึกษาจะต้องปรับลดขั้นตอนการดำเนินงานมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ มีการจ้างเหมาเอกชนมาดำเนินการแทน ยุบเลิกงานที่ไม่จำเป็น ยุบรวมหน่วยงานเพื่อลดกำลังคนพัฒนาบุคคล รวมทั้งเกลี้ยกล่อมคนเสียก่อน หากดำเนินการดังกล่าวแล้วยังมีอัตรากำลังไม่เพียงพอ จึงดำเนินการขออัตราเพิ่มใหม่

สายสนับสนุนวิชาการ (ศูนย์, สถาบัน, สำนัก)

1. ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการ

1.1 กรณีที่มีการใช้ห้องอย่างสม่ำเสมอให้กำหนดตำแหน่งเป็นอัตราขั้นพื้นฐาน

ดังนี้ คือ

- ตำแหน่งที่บรรจุจากวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป เช่น นักวิทยาศาสตร์ 1 ตำแหน่ง
- ตำแหน่งที่บรรจุจากวุฒิปริญญา เช่น ผู้ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์ 1

ตำแหน่ง

1.2 กรณีที่มีห้องปฏิบัติการหลายห้อง หากเป็นห้องที่ไม่ได้มีการใช้งานตลอดเวลาอาจไม่จำเป็นต้องมีนักวิทยาศาสตร์ประจำห้องก็ได้ เพราะ 1 คนอาจรับภาระงานได้มากกว่า 1 ห้อง ดังนั้นจึงควรพิจารณาข้อมูลจำนวนชั่วโมงที่ใช้งานในห้องปฏิบัติการต่อสัปดาห์ และจำนวนนักวิทยาศาสตร์ และผู้ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์ 1 คน ต่อจำนวนห้องปฏิบัติการที่ควรรับผิดชอบ

-27-

1.3 กรณีห้องปฏิบัติการบางห้องต้องใช้ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ มิเช่นนั้น อาจเกิดความเสียหายหรืออันตรายต่อนักศึกษาได้ก็จำเป็นต้องกำหนดให้มีนักวิทยาศาสตร์ หรือพนักงานวิทยาศาสตร์ ตลอดระยะเวลาที่มีการใช้ห้องปฏิบัติการ

2. ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานด้านวิจัย

ตำแหน่งนักวิจัย หรือเจ้าหน้าที่วิจัยในสถาบัน/สำนักวิจัยต่าง ๆ ให้พิจารณา จากโครงการวิจัยหลักของแต่ละสถาบัน โดยจะกำหนดให้เฉพาะกลุ่มสาขาวิจัยหลัก ที่ผ่านความเห็นชอบจากสถาบันอุดมศึกษา ในแต่ละกลุ่มสาขาวิจัยจะให้มีตำแหน่งที่รับผิดชอบเป็นทีม ทีมละ 3 อัตรา (ควรมีนักวิจัยไม่น้อยกว่า 2 อัตรา)

สายบริหารและธุรการทั่วไป (สำนักงานอธิการบดี / คณะ / สถาบัน / สำนัก)

1. การกำหนดอัตรากำลังสำหรับสถาบันอุดมศึกษาที่จัดตั้งใหม่ ที่มีอัตรากำลังน้อยกว่า ขั้นต่ำที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ควรมีการจัดอัตราเพิ่มเติมให้เพียงพอมิฉะนั้นจะทำให้การ ปฏิบัติตามภารกิจที่กำหนดไว้มีผลกระทบได้

2. กรณีมีการขยายงานเพิ่มขึ้น ต้องเป็นภารกิจที่ไม่อาจชะลอหรือจ้างเหมาเอกชน ดำเนินการแทนได้ หรือใช้เทคโนโลยีแทนได้

3. การกำหนดจำนวนตำแหน่งให้พิจารณาหน้าที่ความรับผิดชอบ ภาระงานปริมาณงาน และอัตรากำลังที่มีอยู่เดิมของแต่ละหน่วยงาน ทั้งนี้ในแต่ละหน่วยงานการกำหนดจำนวน ตำแหน่งจะต้องสอดคล้องกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ โดยกำหนดให้ 1 ตำแหน่งต้องมีการะงาน ไม่น้อยกว่า 35 ชั่วโมงทำการ / สัปดาห์ หรือ 230 วัน/ปี

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์บุคลากรที่มีอยู่เดิมในหน่วยงาน

เป็นการหาข้อมูลของบุคลากรที่มีอยู่ในหน่วยงาน โดยการสำรวจหรือหาข้อมูล ปัจจุบันเกี่ยวกับจำนวนพนักงานที่มีอยู่ ความรู้ ความสามารถ การเกษียณอายุ การโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง เพื่อใช้ในการตัดสินใจกำหนดอัตราเพิ่มเติม กล่าวคือ เมื่อได้มีการคำนวณ กรอบอัตรากำลังในขั้นตอนที่ 2 แล้วจะทำให้ทราบถึงจำนวนอัตรากำลังที่พึงมีใน สถาบันอุดมศึกษา หลังจากนั้นในขั้นตอนนี้จะเป็นการสำรวจสภาพปัจจุบันที่เป็นอยู่จริงว่ามี บุคลากรอยู่เท่าใด

ขั้นตอนที่ 4 การตัดสินใจดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง

หลังจากได้วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังและสภาพอัตรากำลังที่เป็นอยู่แล้ว ก็จะนำทั้ง 2 ส่วนมาเปรียบเทียบกันโดยสภาสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งจะเป็นผู้พิจารณาเพื่อ ตัดสินใจว่าควรจะทำอย่างไร ดังนี้

-28-

4.1 การตัดสินใจเพิ่มอัตรากำลังในสถานะที่มีการขาดแคลนบุคลากร

เมื่อเปรียบเทียบอัตรากำลังที่ควรจะมีแล้วมีมากกว่าอัตรากำลังที่มีอยู่เดิม สถาบันอุดมศึกษาของรัฐสามารถดำเนินการได้ ดังนี้คือ

1) ถ้าการขาดแคลนบุคลากรมีจำนวนน้อย อาจใช้บุคลากรปัจจุบันทดแทนได้ โดยการทำงานล่วงเวลา (Overtime)

2) ถ้าการขาดแคลนบุคลากรมีมาก ก็อาจต้องสรรหาบุคลากรเข้ามาเพิ่ม

4.2 การตัดสินใจไม่เพิ่มอัตรากำลังในสถานะที่มีบุคลากรส่วนเกิน

เมื่อเปรียบเทียบอัตรากำลังที่ควรจะมีแล้วมีน้อยกว่าอัตรากำลังที่มีอยู่เดิม สถาบันอุดมศึกษาของรัฐสามารถดำเนินการโดยไม่เพิ่มจำนวนบุคลากรและอาจดำเนินการกับบุคลากรส่วนเกิน ดังนี้

- 1) เกลี่ยอัตรากำลังไปยังหน่วยงานที่มีบุคลากรไม่เพียงพอ หรือ
- 2) ใช้วิธีจูงใจให้เกษียณอายุก่อนเวลา (Early Retirement)

การติดตามและประเมินผลการวางแผนอัตรากำลังทรัพยากรบุคคลอุดมศึกษา

สถาบันอุดมศึกษาควรมีการติดตามและประเมินผลการวางแผนอัตรากำลังทรัพยากรบุคคลอุดมศึกษา หลังจากที่ได้มีการปฏิบัติตามแผนแล้ว ทั้งอย่างเป็นทางการ และไม่เป็นการดัดแปลง ดังนี้

การติดตามแผนอัตรากำลังทรัพยากรบุคคลอุดมศึกษา

เป็นการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนที่ว่า หน่วยงานที่ปฏิบัติต่าง ๆ มีการดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้หรือไม่ อย่างไร ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาควรดำเนินการติดตามผลการดำเนินงานโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผลการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามแนวทางที่ใกล้เคียงกับที่กำหนดไว้ตามแผนหรือไม่ มากน้อยเพียงใด ทั้งนี้อาจมีการติดตามทุก ๆ 3 เดือน หรือ 6 เดือน เพื่อนำไปเป็นข้อมูลว่าการดำเนินงานเป็นไปตามแผน หรือห่างไกลจากแผน เพื่อที่จะได้รับทราบ และหาทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

การประเมินผลแผนอัตรากำลังทรัพยากรบุคคลอุดมศึกษา

สถาบันอุดมศึกษาควรมีการประเมินผลแผนอัตรากำลังที่วางไว้หลังจากที่ได้ดำเนินการไปปฏิบัติแล้ว เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถสร้างผลงานให้ได้ใกล้เคียงกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หลักให้มากที่สุด เพื่อเป็นข้อมูลป้อนกลับในการวางแผนอัตรากำลังในคราวต่อไป ดังนั้น การประเมินผลแผนอัตรากำลังควรคำนึงถึงองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์ และการกิจที่กำหนดตามแผนมีความชัดเจนเพียงใด
2. มีการมอบหมายงาน และกำหนดมาตรฐานการทำงานให้แก่หน่วยงานปฏิบัติต่าง ๆ อย่างไร หรือไม่ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถควบคุม ตรวจสอบ การปฏิบัติงานของแต่ละส่วนได้ตลอดเวลา

-29-

3. มีระบบวัดผลการปฏิบัติงาน
4. มีระบบการให้ค่าตอบแทน
5. ได้รับงบประมาณ และสามารถสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุคนลงตามกรอบอัตราค่าจ้างที่กำหนด หรือไม่เพียงใด
6. กรณีไม่ได้รับงบประมาณเพื่อบรรจุคนลงตามแผน จะมีผลกระทบต่อการผลิตบัณฑิต อย่างไร
7. ควรมีการประเมินผลแผนอัตราค่าจ้าง ทุกๆปี เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแผนในปีต่อไป

บทที่ 4

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวางแผนอัตรากำลังทรัพยากรบุคคลอุดมศึกษา เป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาในการจัดหางานคนเข้ามาทำงานให้เพียงพอกับปริมาณงานที่มีอยู่อย่างแท้จริง รักษาคนให้อยู่ในองค์กรอย่างมีคุณค่ามีประสิทธิภาพให้งานของสถาบันอุดมศึกษาดำเนินต่อไปได้ไม่ขาดตอน ซึ่งขั้นตอนการดำเนินการวางแผนอัตรากำลังของสถาบันอุดมศึกษา มีอยู่ 4 ขั้นตอน คือ

1. การวิเคราะห์สถานการณ์และการกลั่นกรองสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสถาบันอุดมศึกษา การวิเคราะห์สถานการณ์และกลั่นกรองสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสถาบันอุดมศึกษา เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญเพราะการวิเคราะห์ในส่วนนี้จะทำให้ทราบถึงข้อควรพิจารณาในประเด็นต่าง ๆ ที่จะส่งผลให้ปริมาณงานของหน่วยงานใดมีมากมีน้อยและสืบเนื่องไปถึงการที่จะกำหนดจำนวนบุคลากรให้แก่หน่วยงานตามปริมาณงานที่ได้ผ่านการวิเคราะห์หามาแล้ว ขั้นตอนนี้เป็นขั้นการวิเคราะห์เพื่อเตรียมข้อมูลไปใช้ประกอบการพยากรณ์หรือคำนวณกรอบอัตรากำลัง

2. การพยากรณ์หรือคำนวณความต้องการบุคลากรเป็นการคำนวณเพื่อให้ทราบจำนวนกรอบอัตรากำลังที่พึงมี

3. การวิเคราะห์บุคลากรที่มีอยู่เดิมในหน่วยงานเป็นการสำรวจอัตรากำลังที่หน่วยงานมีอยู่เดิมว่ามีอยู่มากน้อยเพียงใด

4. การตัดสินใจดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง มี 2 ลักษณะ ดังนี้

- 4.1 การตัดสินใจเพิ่มอัตรากำลังในสภาวะที่มีการขาดแคลนบุคลากร

- 4.2 การตัดสินใจไม่เพิ่มอัตรากำลังในสภาวะที่มีบุคลากรส่วนเกิน

ข้อเสนอแนะ

1. เกณฑ์ในการคำนวณกรอบอัตรากำลังของบุคลากรสายผู้สอน อาจมีการนำวิธีการทางสถิติเข้ามาช่วยในการคำนวณ ซึ่งวิธีการนี้จะอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลที่ผ่านมาในอดีตกับการคาดคะเนในอนาคต การใช้ข้อมูลที่เกิดขึ้นแล้วในอดีตเป็นการวิเคราะห์โดยถือหลักเกณฑ์ว่าสิ่งที่เกิดขึ้นแล้วในอดีตจะเกิดขึ้นอีกในอนาคต (Regression Analysis) และในภาคธุรกิจเอกชนมีการนำเทคนิคการคำนวณด้วยวิธีนี้มาใช้อย่างกว้างขวาง และได้ผลเป็นที่น่าพอใจ เช่น การกำหนดจำนวนพยาบาลที่พึงมีโดยพิจารณาจากจำนวนเตียงคนไข้ของโรงพยาบาลเอกชน เป็นต้น

-31-

วิธีการจะเป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างภาระงานสอนกับจำนวนอาจารย์โดย
ภาระงานสอนและจำนวนอาจารย์จะเป็นข้อมูลในอดีตที่ปรากฏตามจริงย้อนหลัง 5 ภาค
การศึกษา

ตัวอย่างการคำนวณ

ขนาดของภาระงานสอน (X) (ชั่วโมง/สัปดาห์/ภาคการศึกษา)	จำนวนอาจารย์ (Y) (ต่อภาคการศึกษา)
ภาคเรียนที่ 1 200	8
ภาคเรียนที่ 2 300	14
ภาคเรียนที่ 3 400	20
ภาคเรียนที่ 4 500	25
ภาคเรียนที่ 5 600	28

- ระดับปริญญาตรี กำหนดให้ภาระงานสอนคิดเป็น 10 หน่วยชั่วโมง/สัปดาห์/ภาคการศึกษา
- ระดับบัณฑิตศึกษา กำหนดให้ภาระงานสอนคิดเป็น 6 หน่วยชั่วโมง/สัปดาห์/ภาคการศึกษา
- การคิดภาระงานด้านวิจัยและบริการทางวิชาการควรมีการทอนเป็นภาระงานสอนดังนี้คือ
 - 1) ภาระงานด้านวิจัย คิดภาระงาน 10% ของภาระงานสอนรวมกับภาระงานด้านปฏิบัติ (คิดเฉพาะงานวิจัยที่ผ่านสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ)
 - 2) ภาระงานด้านบริการทางวิชาการ คิดตามชั่วโมงการทำงานที่ปฏิบัติซึ่งจะคิดเฉพาะงานบริการวิชาการที่ไม่ได้รับค่าตอบแทนโดยกำหนดให้ 3 ชั่วโมงทำการเท่ากับ 1 หน่วยชั่วโมง

สูตรการคำนวณหาจำนวนอาจารย์

1. (จำนวนอาจารย์) $y = a + bx$

2. ค่า Intercept คือ $a = \bar{y} - b\bar{x}$

3. ค่า $b = \frac{\sum (x_i \cdot y_i) - n(\bar{x})(\bar{y})}{\sum x_i^2 - n(\bar{x})^2}$

4. $\bar{y} = \frac{\sum y}{n}$

5. $\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$

-32-

6. ในการคำนวณหาตารางออกมาได้ดังนี้

x	y	(x).(y)	x
1. 200	8	1,600	40,000
2. 300	14	4,200	90,000
3. 400	20	8,000	160,000
4. 500	25	12,500	250,000
5. 600	28	16,800	360,000
2,000	95	43,100	900,000
$\sum x$	$\sum y$	$\sum (x).(y)$	$\sum x$

7. คำถาม ถ้าในภาคเรียนต่อมาในโปรแกรมวิชาที่เปิดสอนนี้มีการงานสอน 540 หน่วย ชั่วโมง/สัปดาห์/ภาคการศึกษา จะต้องมีความหมายอย่างไร

8. วิธีคำนวณ

$$x = 400$$

$$y = 19$$

$$b = \frac{43,100 - 5(400).(19)}{90,000 - 5(400)} = \frac{43,100 - 38,000}{90,000 - 800,000} = 0.051$$

$$90,000 - 5(400) = 900,000 - 800,000$$

$$a = 19 - (0.051 \times 400) = -1.4$$

$$\text{จำนวนอาจารย์} = a + bx$$

$$= -1.4 + (0.051 \times 540)$$

$$= 26.14$$

9. ดังนั้นอาจารย์ที่พึงมีเมื่อมีการงาน 540 หน่วย ชั่วโมง/สัปดาห์/ภาคการศึกษา คือ 26 คน

10. การคำนวณด้วยวิธีสมการถดถอยนี้มีข้อดีดังนี้คือ

10.1 เป็นการคำนวณจากข้อมูลจริงย้อนหลัง 5 ภาคการศึกษา

10.2 ผลลัพธ์ที่ต้องการจะเป็นกราฟเส้นตรงมีความต่อเนื่อง

10.3 ไม่มีการนับภาระงานที่ซ้ำซ้อนเพราะคิดจากข้อมูลที่เกิดขึ้นจริงในอดีตทำให้ผลลัพธ์ที่ได้มีความถูกต้อง แม่นยำกว่า

10.4 การคำนวณจะอิงข้อมูลเฉพาะภายในสาขาวิชาเดียวกัน

10.5 สาขาวิชาใดไม่เคยเปิดสอนมาก่อนให้เทียบเคียงข้อมูลย้อนหลังจากสาขาวิชาอื่นในคณะเดียวกัน

10.6 การคำนวณสามารถทำเป็นโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อประหยัดเวลาในการคำนวณได้

2. การคำนวณกรอบอัตรากำลังของงานบริหารและธุรการทั่วไป ควรมีการกำหนดมาตรฐานเวลาในการทำงานว่างานแต่ละงานใช้เวลาทำงานนานเพียงใดจนงานนั้นเสร็จเรียบร้อยโดยหน่วยงานหนึ่ง ๆ จะต้องรวบรวมกระบวนการทำงานทั้งหมดว่ามีชั่วโมงทำงานในแต่ละงานรวมเท่าใด หากจะทำงานให้เสร็จจะต้องใช้คนทำงานเท่าใด

วิธีการนี้คล้ายกับวิธีการคำนวณจำนวนบุคลากรด้านบริหารและธุรการทั่วไปเดิม แต่จะแตกต่างกันตรงที่แบบเดิมไม่มีการกำหนดมาตรฐานเวลาในการทำงานแต่ละงาน แต่แบบใหม่ได้มีการกำหนดมาตรฐานเวลาการทำงาน เพื่อป้องกันการใช้เวลาการทำงานเกินความเป็นจริง

3. ควรประชาสัมพันธ์ขั้นตอนในการดำเนินการวางแผนอัตรากำลังทรัพยากรบุคคลอุดมศึกษา ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลทั้งใน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และสถาบันอุดมศึกษาทราบเพื่อจะได้มีความเข้าใจตรงกัน

4. เมื่อมีการนำเกณฑ์การกำหนดกรอบอัตรากำลังมาใช้ในการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังทั้งสายผู้สอนและสายสนับสนุนระยะหนึ่งแล้วควรมีการทบทวนความเหมาะสมแม่นยำในการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังด้วยเกณฑ์เหล่านี้

5. ควรมีการติดตาม และประเมินผลแผนอัตรากำลังทรัพยากรบุคคลอุดมศึกษา

6. การตัดสินใจวางแผนอัตรากำลังทรัพยากรบุคคลอุดมศึกษาในภาวะที่มีบุคลากรเกินนั้น การใช้วิธีการสูงใจให้เกียยดก่อนกำหนดอาจมีข้อเสียถ้าไม่มีการวางแผนอย่างรอบคอบ อาจมีการสูญเสียบุคลากรที่ดีบางส่วนเพราะโดยส่วนใหญ่แล้วบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 50 ปี ยังมีสุขภาพดี มีโอกาสทำงานผิดพลาดหรือได้รับอันตรายจากงานน้อยเนื่องจากมีประสบการณ์สูง

เอกสารอ้างอิง

1. กวี วงศ์พัฒน์. แรงงานสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : พี.เอ.ลิฟวิ่ง, 2538.
2. ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. การจัดการทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.
3. ชงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิชย์, 2540.
4. ธัญญา ผลอนันต์. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : บริษัท เอส.เอเซียเพรส จำกัด, 2540.
5. ประทุม สุวดี. หลักสถิติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2540.
6. พยอม วงศ์สารศรี. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2538.
7. พูลสุข สังข์รุ่ง. ปัจจัยในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์การ. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2544.
8. "พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547."
ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 121 ตอนพิเศษ 70 ก (วันที่ 12 พฤศจิกายน 2547) : 33-35.
9. พาณี พันทนา. คู่มือการดำเนินการตามมาตรการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ.
สำนักส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย, 2540.
10. สมชาย หิรัญกิตติ. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : บริษัท วีระฟิล์ม จำกัด, 2542.
11. เสนาะ ดิยาวี. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543.

ภาคเรียน	ชื่อรายวิชา	หน่วยกิต	จำนวน หน่วยกิต (1)	จำนวนนักศึกษาที่			ระดับการศึกษา (3)	ภาคบรรยาย			ภาคปฏิบัติ			จำนวน อาจารย์ที่พึงมี (10)
				ใน สาขาวิชา	นอก สาขาวิชา			จำนวนกลุ่ม (4)	จำนวนชั่วโมง (5)	รวมชั่วโมง บรรยายต่อ สัปดาห์ (6)	จำนวนกลุ่ม (7)	จำนวนชั่วโมง (8)	รวมชั่วโมง ปฏิบัติต่อ สัปดาห์ (9)	
ภาคเรียนที่ 1														
1/2565	0040203 การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อสุขภาวะที่ดี	3(3-0-6)	3.00	74.00	0.00	ปริญญาตรี 4 ปี	2.00	3.00	6.00	0.00	0.00	0.00	0.20	
1/2565	0040409 เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้	3(3-0-6)	3.00	74.00	0.00	ปริญญาตรี 4 ปี	2.00	3.00	6.00	0.00	0.00	0.00	0.20	
1/2565	0080103 ทักษะการเรียนรู้ภาษาอังกฤษผ่านสื่อออนไลน์	3(3-0-6)	3.00	74.00	0.00	ปริญญาตรี 4 ปี	2.00	3.00	6.00	0.00	0.00	0.00	0.20	
1/2565	4221107 เคมีด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาและส่งเสริมสุขภาพ	3(2-2-5)	3.00	74.00	0.00	ปริญญาตรี 4 ปี	2.00	2.00	4.00	2.00	2.00	2.66	0.22	
1/2565	4231106 ชีววิทยาสำหรับวิทยาศาสตร์การกีฬาและส่งเสริมสุขภาพ ๒	3(2-2-5)	3.00	74.00	0.00	ปริญญาตรี 4 ปี	2.00	2.00	4.00	2.00	2.00	2.66	0.22	
1/2565	4561201 วิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและงการกีฬาเบื้องต้น	2(1-2-3)	2.00	74.00	0.00	ปริญญาตรี 4 ปี	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.66	0.15	
1/2565	4561301 พื้นฐานการส่งเสริมสุขภาพ	3(2-2-5)	3.00	74.00	0.00	ปริญญาตรี 4 ปี	2.00	2.00	4.00	2.00	2.00	2.66	0.22	
1/2565	4561501 ทักษะและวิทยาศาสตร์การกีฬาประเภทกีฬาทางน้ำ	2(0-4-2)	2.00	74.00	0.00	ปริญญาตรี 4 ปี	0.00	0.00	0.00	2.00	4.00	5.33	0.17	
1/2566	0030204 ชีวิตกับภาพถ่าย	3(3-0-6)	3.00	74.00	0.00	ปริญญาตรี 4 ปี	2.00	3.00	6.00	0.00	0.00	0.00	0.20	
1/2566	0030401 ศาสตร์พระราชาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน	3(3-0-6)	3.00	74.00	0.00	ปริญญาตรี 4 ปี	2.00	3.00	6.00	0.00	0.00	0.00	0.20	
1/2566	0040406 การสร้างเสริมสุขภาพและสุขภาวะทางเพศ	3(3-0-6)	3.00	74.00	0.00	ปริญญาตรี 4 ปี	2.00	3.00	6.00	0.00	0.00	0.00	0.20	
1/2566	2312711 ภาษาอังกฤษสำหรับวิทยาศาสตร์การกีฬาและส่งเสริมสุขภาพ	3(3-0-6)	3.00	74.00	0.00	ปริญญาตรี 4 ปี	2.00	3.00	6.00	0.00	0.00	0.00	0.20	
1/2566	4311731 โปรแกรมสำเร็จรูปทางวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ	3(2-2-5)	3.00	74.00	0.00	ปริญญาตรี 4 ปี	2.00	2.00	4.00	2.00	2.00	2.66	0.22	
1/2566	4562301 การสื่อสารสุขภาพ	2(1-2-3)	2.00	74.00	0.00	ปริญญาตรี 4 ปี	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.66	0.15	
1/2566	4562502 ทักษะและวิทยาศาสตร์การกีฬาประเภททีม	2(0-4-2)	2.00	74.00	0.00	ปริญญาตรี 4 ปี	0.00	0.00	0.00	2.00	4.00	5.33	0.17	
1/2567	4563201 การประเมินและการเสริมสร้างสมรรถภาพทางกาย	2(1-2-3)	2.00	74.00	0.00	ปริญญาตรี 4 ปี	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.66	0.15	
1/2567	4563301 การชะลอวัย	3(2-2-5)	3.00	74.00	0.00	ปริญญาตรี 4 ปี	2.00	2.00	4.00	2.00	2.00	2.66	0.22	
1/2567	4563401 โภชนาการเพื่อสุขภาพและการกีฬา	2(1-2-3)	2.00	74.00	0.00	ปริญญาตรี 4 ปี	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.66	0.15	
1/2567	4563402 การวัดเพื่อสุขภาพและการกีฬา	3(2-2-5)	3.00	74.00	0.00	ปริญญาตรี 4 ปี	2.00	2.00	4.00	2.00	2.00	2.66	0.22	
1/2567	4563501 ทักษะและวิทยาศาสตร์การกีฬาประเภทแบดมินตัน	2(0-4-2)	2.00	74.00	0.00	ปริญญาตรี 4 ปี	0.00	0.00	0.00	2.00	4.00	5.33	0.17	
1/2568	4564201 หลักการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาและผู้นำการออกกำลังกาย	3(2-2-5)	3.00	74.00	0.00	ปริญญาตรี 4 ปี	2.00	2.00	4.00	2.00	2.00	2.66	0.22	
1/2568	4564202 เวชศาสตร์การกีฬา	3(2-2-5)	3.00	74.00	0.00	ปริญญาตรี 4 ปี	2.00	2.00	4.00	2.00	2.00	2.66	0.22	
1/2568	4564801 การเตรียมฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ	1(0-2-1)	1.00	74.00	0.00	ปริญญาตรี 4 ปี	0.00	0.00	0.00	2.00	2.00	2.66	0.08	
1/2568	4564802 การเตรียมฝึกสหกิจศึกษาทางวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ	1(90)	1.00	74.00	0.00	ปริญญาตรี 4 ปี	0.00	0.00	0.00	2.00	90.00	120.00	4.00	
1/2568	4564901 สัมมนาทางวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ	3(2-2-5)	3.00	74.00	0.00	ปริญญาตรี 4 ปี	2.00	2.00	4.00	2.00	2.00	2.66	0.22	
1/2568	4564902 การวิจัยทางวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ	3(2-2-5)	3.00	74.00	0.00	ปริญญาตรี 4 ปี	2.00	2.00	4.00	2.00	2.00	2.66	0.22	
ภาคเรียนที่ 2														
2/2565	0080101 ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ	3(3-0-6)	3.00	74.00	0.00	ปริญญาตรี 4 ปี	2.00	3.00	6.00	0.00	0.00	0.00	0.20	
2/2565	0080104 ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร	3(3-0-6)	3.00	74.00	0.00	ปริญญาตรี 4 ปี	2.00	3.00	6.00	0.00	0.00	0.00	0.20	
2/2565	4211304 ฟิลิกส์พื้นฐานทางวิทยาศาสตร์การกีฬา	3(2-2-5)	3.00	74.00	0.00	ปริญญาตรี 4 ปี	2.00	2.00	4.00	2.00	2.00	2.66	0.22	
2/2565	4302120 สถิติสำหรับวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ	3(3-0-6)	3.00	74.00	0.00	ปริญญาตรี 4 ปี	2.00	3.00	6.00	0.00	0.00	0.00	0.20	
2/2565	4561202 กายวิภาคและสรีรวิทยาการออกกำลังกายและการกีฬา	3(2-2-5)	3.00	74.00	0.00	ปริญญาตรี 4 ปี	2.00	2.00	4.00	2.00	2.00	2.66	0.22	
2/2565	4561302 ปัญหาสุขภาพและการประเมินภาวะสุขภาพ	3(2-2-5)	3.00	74.00	0.00	ปริญญาตรี 4 ปี	2.00	2.00	4.00	2.00	2.00	2.66	0.22	
2/2565	4561502 ทักษะและวิทยาศาสตร์การกีฬาประเภทกรีฑา	2(0-4-2)	2.00	74.00	0.00	ปริญญาตรี 4 ปี	0.00	0.00	0.00	2.00	4.00	5.33	0.17	
2/2565	4561601 หลักปฏิบัติการค้าขายพักรวม	2(1-2-3)	2.00	74.00	0.00	ปริญญาตรี 4 ปี	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.66	0.15	
2/2566	0030301 มนุษย์กับสังคม	3(3-0-6)	3.00	74.00	0.00	ปริญญาตรี 4 ปี	2.00	3.00	6.00	0.00	0.00	0.00	0.20	
2/2566	0060302 ใยโกลีและโกลี	3(3-0-6)	3.00	74.00	0.00	ปริญญาตรี 4 ปี	2.00	3.00	6.00	0.00	0.00	0.00	0.20	
2/2566	2312716 ภาษาอังกฤษเพื่อการให้บริการทางสุขภาพ	3(3-0-6)	3.00	74.00	0.00	ปริญญาตรี 4 ปี	2.00	3.00	6.00	0.00	0.00	0.00	0.20	
2/2566	4562201 การสอนกีฬา	2(1-2-3)	2.00	74.00	0.00	ปริญญาตรี 4 ปี	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.66	0.15	
2/2566	4562202 การปฐมพยาบาลในการออกกำลังกายและการกีฬา	3(2-2-5)	3.00	74.00	0.00	ปริญญาตรี 4 ปี	2.00	2.00	4.00	2.00	2.00	2.66	0.22	
2/2566	4562501 ทักษะและวิทยาศาสตร์การกีฬาประเภทกีฬาบุคคล และกีฬาต่อสู้	2(0-4-2)	2.00	74.00	0.00	ปริญญาตรี 4 ปี	0.00	0.00	0.00	2.00	4.00	5.33	0.17	
2/2566	4563503 ทักษะและวิทยาศาสตร์การกีฬาประเภทกิจกรรมประกอบจังหวะ	2(0-4-2)	2.00	74.00	0.00	ปริญญาตรี 4 ปี	0.00	0.00	0.00	2.00	4.00	5.33	0.17	
2/2567	4563202 จิตวิทยาการออกกำลังกายและการกีฬา	3(3-0-6)	3.00	74.00	0.00	ปริญญาตรี 4 ปี	2.00	3.00	6.00	0.00	0.00	0.00	0.20	
2/2567	4563203 ชีวกลศาสตร์การกีฬา	3(2-2-5)	3.00	74.00	0.00	ปริญญาตรี 4 ปี	2.00	2.00	4.00	2.00	2.00	2.66	0.22	
2/2567	4563403 การจัดการทางการกีฬาและสุขภาพ	2(1-2-3)	2.00	74.00	0.00	ปริญญาตรี 4 ปี	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.66	0.15	
2/2567	4563502 ทักษะและวิทยาศาสตร์การกีฬาประเภทกีฬาพื้นบ้าน	2(0-4-2)	2.00	74.00	0.00	ปริญญาตรี 4 ปี	0.00	0.00	0.00	2.00	4.00	5.33	0.17	
2/2567	4563601 กิจกรรมสำหรับบุคคลพิเศษ	3(2-2-5)	3.00	74.00	0.00	ปริญญาตรี 4 ปี	2.00	2.00	4.00	2.00	2.00	2.66	0.22	
รวมภาคเรียนที่ 2			53.00	1,480.00	0.00		32.00	36.00	72.00	26.00	34.00	45.26	3.85	
รวมทั้งสิ้น			120.00	3,404.00	0.00		74.00	81.00	162.00	64.00	166.00	221.15	12.64	

3. ตารางการคำนวณอัตราพึงคณะครุศาสตร์

ประวัติผู้วิเคราะห์

นายธรรมบุญ จูทา

ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ

สังกัด กลุ่มงานส่งเสริมวิชาการ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

โทรศัพท์ 056-219100 ต่อ 1208

อีเมล thamanoon.j@nsru.ac.th

วุฒิการศึกษา ครุศาสตรบัณฑิต

ประสบการณ์การฝึกอบรมและการพัฒนา

- ทักษะการเขียนแบบประเมินค่างานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเพื่อใช้ข้อกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น (2560)
- การจัดทำแผนยุทธศาสตร์แบบบูรณาการ (ภาคปฏิบัติ) (2560)
- การพัฒนาศักยภาพการทำงานของตนเองและการทำงานเป็นทีม (2560)
- การทำวิจัยและผลงานทางวิชาการสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา ครั้งที่ 6 (2561)
- การใช้ระบบสารสนเทศด้านงานวิจัยเพื่อเสนอขอทุนวิจัยและบริหารจัดการฐานข้อมูลงานวิจัยของหน่วยงาน (2561)
- การพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานประจำสำนักงานวิจัย (2561)
- การพัฒนาพลังจิตเพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน (พัฒนาจิต พัฒนางาน)(2561)
- การพัฒนาบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยฯ เพื่อการใช้งานซอฟต์แวร์สำหรับการปฏิบัติงาน (2561)
- การวิเคราะห์ข้อมูลและการวิจัยด้วยโปรแกรม SPSS (2561)
- การสืบค้นข้อมูลสารสนเทศจากฐานข้อมูลออนไลน์ EBSCO (2561)
- การวิเคราะห์ข้อมูลและการวิจัยด้วยโปรแกรม SPSS (2561)
- การสืบค้นข้อมูลสารสนเทศจากฐานข้อมูลออนไลน์ EBSCO (2561)
- การพัฒนาข้าราชการและบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อเลื่อนตำแหน่งชำนาญการและระดับอื่นๆ (2562)
- การพัฒนาหัวหน้างาน (หลักสูตรผู้บริหารระดับต้น) (2562)
- สัมมนาเครือข่ายระบบทะเบียนและประมวลผลการศึกษาทั่วประเทศครั้งที่ 10 (2562)
- การเขียนหนังสือราชการ (2562)
- การจัดทำผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์จากงานประจำเพื่อประกอบการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ (2564)

- กลยุทธ์สร้างพลังสื่อสารภาครัฐในยุคดิจิทัล (2564)
- การทำวิจัยและผลงานทางวิชาการสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา ครั้งที่ 9 (2564)
- การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (2565)
- พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลกับผลกระทบต่อการบริหารจัดการและการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัย (2565)



กลุ่มงานส่งเสริมวิชาการ
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์