

## บทที่ 2

### การกำหนดอัตรากำลังของมหาวิทยาลัย

#### 1. ความเป็นมา

การกำหนดตำแหน่ง เป็นการกำหนดชื่อตำแหน่ง จำนวน อัตราค่าจ้าง และคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งนั้น ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานของส่วนราชการบรรลุตามเป้าหมาย และเป็นไปตามนโยบายและแผนงานของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลและประหยัด

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย

(ก) ตำแหน่งวิชาการ ทำหน้าที่สอนและวิจัย หรือทำหน้าที่วิจัยโดยเฉพาะ ได้แก่ ตำแหน่ง ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจารย์ หรือตำแหน่งอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

(ข) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดีหรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากองตามที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือตำแหน่งอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

(ค) ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

ซึ่งเดิมการกำหนดตำแหน่ง ก.ม. (เดิม) หรือ ก.พ.อ. (ปัจจุบัน) จะพิจารณาอนุมัติกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ให้กับมหาวิทยาลัย/สถาบัน โดยจะพิจารณาจากลักษณะของหน่วยงาน เช่น เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งใหม่ไม่เกิน 5 ปี เป็นหน่วยงานที่มีการขยายงานอย่างชัดเจน และพิจารณาจากคำชี้แจงเหตุผลความจำเป็น หน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และสถานภาพอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ดังกล่าว จะต้องสอดคล้องกับแนวทางการกำหนดตำแหน่งของ ก.ม. (เดิม) หรือ ก.พ.อ. (ปัจจุบัน) ด้วย (รายละเอียดแนวทางการกำหนดตำแหน่งของ ก.ม. อยู่ในภาคผนวก ข.)

การมีจำนวนข้าราชการหรือกำลังคนภาครัฐเพิ่มขึ้นทุกปี ได้นำไปสู่ปัญหาด้านงบประมาณรายจ่ายของประเทศ โดยจะเห็นได้ว่าในแต่ละปีงบประมาณ จำนวนเงินงบประมาณของประเทศส่วนใหญ่จะเป็นงบรายจ่ายหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง รัฐบาลจึงจำเป็นต้องมีนโยบายในการควบคุมจำนวนอัตราข้าราชการและลูกจ้างประจำในส่วนราชการไม่ให้เพิ่มขึ้น พร้อมทั้งได้มีนโยบายในการปรับปรุงระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งที่ผ่านมาคณะรัฐมนตรีได้มีมติให้ควบคุมการขยายตัวของกำลังคนภาครัฐหลาย ๆ ครั้ง เช่น

♦ ปี พ.ศ. 2523 ได้กำหนดให้มีการเพิ่มอัตรากำลังได้ไม่เกินร้อยละ 2 ต่อปี โดยมอบหมายให้คณะกรรมการพัฒนากำลังคนของหน่วยงานต้นสังกัด พิจารณาอัตราใหม่ได้ไม่เกินร้อยละ 2 ต่อปี และจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการและระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน

♦ ปี พ.ศ. 2534 ให้ดำเนินการตามมาตรการชะลอการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ โดยให้ส่วนราชการระงับการขอตำแหน่งเพิ่มใหม่ สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2534 – 2535

♦ ปี พ.ศ. 2535 ให้ดำเนินการตามมาตรการปรับปรุงระบบราชการและข้าราชการ โดยให้ส่วนราชการระงับการเพิ่มอัตราตำแหน่งข้าราชการและลูกจ้างตลอดช่วงแผนฯ 7 ให้ใช้กำลังคนที่มีอยู่เดิมให้เกิดประโยชน์สูงสุด และให้ปรับปรุงมาตรการพัฒนากำลังคนที่มีอยู่เดิมให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

♦ ปี พ.ศ. 2537 ให้ดำเนินการตามมาตรการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ โดยให้ชะลอการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ให้ใช้อัตรากำลังที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ให้ยุบเลิกตำแหน่งข้าราชการและลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุ ให้สามารถเกลี้ยอัตรากำลังภายในได้อย่างคล่องตัว พร้อมทั้งให้ทบวงภาวภาระงานและการดำเนินงาน เพื่อถ่ายโอนให้ภาคเอกชนดำเนินการ

♦ ปี พ.ศ. 2541 คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบมาตรการต่าง ๆ ที่ควบคุมการขยายตัวของกำลังคนภาครัฐ ดังนี้

- เมื่อวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2541 ได้มีมติเห็นชอบกับมาตรการควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐ โดยให้ส่วนราชการควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. 2542 ให้อยู่ในกรอบของงบประมาณปี 2541 และให้ระงับการจัดตั้งหน่วยงานใหม่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2541 - 2542

- เมื่อวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2541 ได้รับทราบมติของ คปร. เรื่อง การปรับปรุงแนวทางการกำหนดอัตราเงินเดือน/ค่าจ้างประจำเพิ่มใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2542 – 2544 และแนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับอัตราข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ ที่ต้องยุบเลิกจากผลการเกษียณอายุ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2541 – 2544 ตามมาตรการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ โดยให้ระงับ

การกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าจ้างประจำเพิ่มเติม ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2542 - 2544 (จนสิ้นแผนฯ 8 ) และให้ยุบเลิกอัตราจากผลการเกษียณอายุ สำหรับตำแหน่งข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2541 - 2544 ยกเว้น ตำแหน่งที่ คปร. ได้มีมติอนุมัติในหลักการให้ ยกเว้นการยุบเลิกไว้แล้ว

- เมื่อวันที่ 28 เมษายน 2541 ได้มีมติเห็นชอบกับมาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ : ข้าราชการ โดยไม่ให้เพิ่มอัตราใหม่ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2541 และให้ยุบเลิกตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุลงไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 20 ให้นำมารวมกันแล้วมอบให้ คปร. พิจารณาจัดสรร

- เมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2541 ได้มีมติเห็นชอบมาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ : ลูกจ้างประจำ โดยให้ยุบเลิกตำแหน่งลูกจ้างประจำหมวดแรงงานที่ว่างลง และให้จ้างเหมาบริการแทน

◆ ปี พ.ศ. 2545 ให้ทุกส่วนราชการยุบเลิกอัตราลูกจ้างประจำที่ว่างลงจากผลการเกษียณอายุและอัตราว่างระหว่างปีทุกตำแหน่ง ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2545 เป็นต้นไป

◆ ปี พ.ศ. 2546 ให้ดำเนินการตามยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ โดยมาตรการระยะสั้น ไม่ให้เพิ่มอัตราตั้งใหม่ ยกเว้นกรณีจำเป็นอันมิอาจหลีกเลี่ยงได้ และให้คงกรอบอัตรากำลังรวม จำนวน 394,385 ตำแหน่ง และมาตรการระยะยาว ให้คปร. สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานประมาณ และกระทรวง ร่วมกันจัดทำแผนกำลังคนภาครัฐในระยะยาวให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ประเภทขององค์กร และประเภทของกำลังคน

จากมาตรการต่าง ๆ โดยเฉพาะมาตรการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2537 ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ และให้ส่วนราชการรวมทั้งองค์กรกลางบริหารงานบุคคลทุกแห่งถือปฏิบัติ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อชะลออัตราการเพิ่มของค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรโดยรวมให้ส่วนราชการใช้ประโยชน์กำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและปรับขนาดภาครัฐให้กระทัดรัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด มาตรการดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อการทำงานของมหาวิทยาลัยในส่วนของคณะ/หน่วยงานที่จัดตั้งใหม่ คณะ/หน่วยงานที่ขยายงานเพิ่มการรับนักศึกษาตามนโยบายของรัฐ หรือหน่วยงานกลางของมหาวิทยาลัยที่ทำหน้าที่สนับสนุนงานด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยจึงได้แก้ปัญหาโดยการดำเนินการเกลี่ยอัตราว่างมีเงินที่มีอยู่ในคณะ/หน่วยงานต่าง ๆ ให้กับคณะ/หน่วยงานที่มีความจำเป็นเร่งด่วน พร้อมกับได้

กำหนดมาตรการปรับโครงสร้างกำลังคนของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปี พ.ศ. 2542 – 2544, 2545 – 2547 และปีงบประมาณ พ.ศ. 2548 – 2550 เป็นนโยบายในการกำหนดตำแหน่งของมหาวิทยาลัย (ดูรายละเอียดของมาตรการปรับโครงสร้างกำลังคนของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2548 – 2550 ในภาคผนวก ข.)

สืบเนื่องจากมาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ : ข้าราชการ ที่มีให้ส่วนราชการเพิ่มอัตรากำลังใหม่ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2541 และให้ยุบเลิกตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุลงไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 20 ให้นำมารวมกันแล้วมอบให้ คปร.พิจารณาจัดสรร ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2541 เมื่อมหาวิทยาลัย/สถาบันต่าง ๆ ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย (เดิม) ได้แจ้งยุบเลิกอัตราข้าราชการจากผลการเกษียณอายุให้คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) แล้ว แต่ละมหาวิทยาลัย/สถาบันได้ขอจัดสรรอัตราที่ยุบเลิกจากผลการเกษียณอายุดังกล่าว คปร.ได้พิจารณาเรื่องดังกล่าวแล้ว จึงได้มีมติ ดังนี้

1. อนุมัติให้ทบวงมหาวิทยาลัยได้รับจัดสรรเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนเท่ากับจำนวนรวมของอัตราเงินเดือนของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยที่เกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2541 เพื่อกำหนดเป็นอัตราค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ตามข้อ 2 ดังนี้

1.1 ให้จัดสรรเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยสาย ก. เท่ากับจำนวนอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่เกษียณอายุราชการ

1.2 ให้จัดสรรเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยสาย ข และ ค ในอัตราเงินเดือนระดับแรกบรรจุเท่ากับจำนวนตำแหน่งที่เกษียณอายุราชการหรือตำแหน่งที่จ้างทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุราชการ

2. ให้ทบวงมหาวิทยาลัยใช้วิธีการจ้างบุคคลเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในระบบใหม่ทดแทนการบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ในตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยและสถาบันต่าง ๆ กำหนดจากเงินที่ได้รับจัดสรรทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุราชการ ตามข้อ 1 รวมทั้งตำแหน่งว่างที่มีอยู่ในปัจจุบันและที่จะว่างต่อไป

ต่อมามาคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2542 อนุมัติในหลักการให้มหาวิทยาลัยจ้างลูกจ้างในลักษณะการจ้างพิเศษที่มีวาระการจ้างที่กำหนดเวลาชัดเจนแทนการบรรจุข้าราชการใหม่ และมีมติเมื่อวันที่ 31 สิงหาคม 2542 เห็นชอบในหลักการให้สำนักงบประมาณจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับการจ้างในหมวดเงินเดือน เงินอุดหนุนทั่วไป สำหรับบุคลากรสาย ก จ้างในอัตราแรกบรรจุซึ่งเป็นอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนตามท้าย

พระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2538 บวกด้วยอัตราเพิ่มร้อยละ 70 ของอัตราแรกบรรจุ และบุคลากรสาย ข,ค จ้างในอัตราแรกบรรจุซึ่งเป็นอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนตามท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2538 บวกด้วยอัตราเพิ่มร้อยละ 50 ของอัตราแรกบรรจุ ไปจนกว่ามหาวิทยาลัยจะปรับเปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ โดยให้มหาวิทยาลัยกำหนดจำนวนบุคคลที่จะจ้างและอัตราค่าจ้างได้ภายในวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร โดยได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2543 จึงเป็นปีแรกที่มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้เริ่มดำเนินการกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยให้กับคณะ/หน่วยงาน (จำนวน 127 อัตรา) เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลัง และตามความจำเป็นเร่งด่วนของหน่วยงานที่ต้องจ้างบุคคลทดแทนอัตราข้าราชการ (โดยเฉพาะข้าราชการสาย ก) ที่ลาออก โอนย้าย หรือเกษียณอายุราชการ ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย นั้น มหาวิทยาลัยโดย อ.ก.ม. มหาวิทยาลัย (เดิม) หรือ ค.บ.ม. (ปัจจุบัน) ซึ่งทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย ได้แต่งตั้งคณะกรรมการเกี่ยวกับอัตรากำลังและอัตราค่าจ้างพนักงาน ซึ่งประกอบด้วยรองอธิการบดีวิทยาเขตและเขตการศึกษาต่าง ๆ อาจารย์ที่เป็นตัวแทนจากกลุ่มสาขาวิชาต่าง ๆ ผู้แทนบุคลากรสายสนับสนุน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ และผู้อำนวยการกองแผนงานเป็นเลขานุการ โดยมีรองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา เป็นประธาน ทำหน้าที่ศึกษาวางหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารอัตราพนักงาน พิจารณากำหนดตำแหน่ง จำนวนอัตราที่จะจ้าง อัตราค่าจ้าง และเงื่อนไขการจ้างพนักงาน ก่อนนำเสนอ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย และสภามหาวิทยาลัย ตามลำดับ

ดังนั้น ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยทุกตำแหน่งที่คณะ/หน่วยงานได้รับจัดสรรจะต้องผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการเกี่ยวกับอัตรากำลังและอัตราค่าจ้างพนักงาน และคณะกรรมการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย ก่อนนำเสนอสภามหาวิทยาลัยอนุมัติการจ้าง

โดยปกติในแต่ละปีงบประมาณ มหาวิทยาลัยจะแจ้งให้คณะ/หน่วยงานดำเนินการจัดทำคำขอกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย ปีละ 2 ครั้ง คือ

**ครั้งที่ 1** ประมาณเดือนมิถุนายน เพื่อให้คณะ/หน่วยงานสามารถดำเนินการจ้างบุคคลได้ตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ (วันที่ 1 ตุลาคม ของปีงบประมาณ)

**ครั้งที่ 2** ประมาณเดือนพฤศจิกายน เพื่อให้คณะ/หน่วยงานสามารถดำเนินการจ้างบุคคลได้ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน ของปีงบประมาณ

ยกเว้น การกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย ทดแทนอัตราข้าราชการที่ว่างลง จากสาเหตุการลาออก โอนย้าย เกษียณอายุราชการ หรือว่างลงโดยสาเหตุอื่น ๆ ซึ่งคณะ/หน่วยงาน สามารถเสนอขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยทดแทนมายังมหาวิทยาลัย และ มหาวิทยาลัยจะพิจารณาโดยไม่รอรอบการพิจารณาจัดสรรตามปกติ (ปีละ 2 ครั้ง) ซึ่งข้อยกเว้น ดังกล่าว คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัย ได้มีมติเห็นชอบในคราวประชุมครั้งที่ 1/2548 เมื่อวันที่ 14 มกราคม 2548

## 2. แนวทางการพิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย

เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยของคณะ/หน่วยงานสอดคล้อง กับนโยบายด้านอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยและตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยที่กำหนด มหาวิทยาลัยจึงได้กำหนดแนวทางการพิจารณา ไว้ดังนี้

### 1) พนักงานตำแหน่งวิชาการ พิจารณานุมัติให้จ้างได้เฉพาะกรณีต่อไปนี้

- 1.1) เพื่อรองรับการจ้างนักเรียนทุนรัฐบาลหรือทุนอื่น ๆ ตามภาวะผูกพันในสัญญา
- 1.2) คณะ/หน่วยงานที่ยังขาดแคลนอาจารย์ผู้สอน ซึ่งมีอัตราส่วนอาจารย์ ต่อนักศึกษาเต็มเวลา สูงกว่าเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด
- 1.3) คณะ/หน่วยงานที่มีอัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาเต็มเวลาสูงกว่า เกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด อันเนื่องมาจากอาจารย์ประจำลาศึกษาต่อ จะพิจารณาให้จ้างเป็น การชั่วคราวจนกว่าอาจารย์ประจำจะกลับมาปฏิบัติราชการ
- 1.4) เขตการศึกษาภูเก็ต สุราษฎร์ธานี และตรัง จะพิจารณาให้จ้างได้ เฉพาะกรณีที่จำเป็นอันมีอาจหลีกเลี่ยงได้ หรือไม่สามารรถแก้ปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังได้ โดยมาตรการปรับโครงสร้างกำลังคนของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ทั้งนี้ ในกรณีที่คณะ/หน่วยงานมีอัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาเต็มเวลา ต่ำกว่าเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด แต่ขาดแคลนอาจารย์ผู้สอนเฉพาะในบางสาขาวิชาจะพิจารณา ถึงความจำเป็นอีกครั้งหนึ่ง

### 2) พนักงานตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพ พิจารณานุมัติให้จ้างได้เฉพาะใน กรณีต่อไปนี้

- 2.1) เพื่อรองรับการจ้างนักเรียนทุนรัฐบาล ตามภาวะผูกพันในสัญญา
- 2.2) ตำแหน่งในกลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และกลุ่มวิทยาศาสตร์-สุขภาพ จะพิจารณาให้จ้างได้เฉพาะตำแหน่งที่ปฏิบัติงานช่วยสนับสนุนการเรียนการสอนในห้อง

ปฏิบัติการโดยตรง และตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการให้บริการทางการแพทย์ ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล เกษัตริกร และนักวิทยาศาสตร์สุขภาพ ด้านกายภาพบำบัด อาชีวบำบัด เทคนิคการแพทย์ และรังสีการแพทย์ ซึ่งจะพิจารณากำหนดให้ตามความจำเป็น แต่ทั้งนี้จะต้องไม่เกินจำนวนอัตราเดิมที่มีอยู่

2.3) เขตการศึกษาภูเก็ต สุราษฎร์ธานี และตรัง จะพิจารณาให้จ้างได้ เฉพาะกรณีที่มีความจำเป็นเร่งด่วน เพื่อให้งานดำเนินการไปได้

2.4) ตำแหน่งอื่น ๆ ที่ขาดแคลน อันเนื่องมาจากการโอนย้ายบุคลากรตามนโยบายมหาวิทยาลัย ซึ่งทำให้หน่วยงานเดิมประสบปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน ให้คณะกรรมการเกี่ยวกับอัตรากำลังและอัตราค่าจ้างพนักงานพิจารณาเสนอ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัย อนุมัติเป็นรายกรณี

2.5) ตำแหน่งในกลุ่มผู้ช่วยปฏิบัติการทางวิชาชีพ เป็นตำแหน่งที่รับผิดชอบงานในฐานะผู้ช่วยปฏิบัติการทางวิชาชีพ วุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ถ้ามีความจำเป็น ให้คณะ/หน่วยงานจ้างด้วยเงินรายได้หรือจ้างเหมาแล้วแต่ลักษณะงาน

3) เกณฑ์อัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาเต็มเวลา กำหนดเกณฑ์อัตราส่วน อาจารย์ต่อนักศึกษาเต็มเวลา ในการพิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งวิชาการ ตามเกณฑ์มาตรฐานที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด (หนังสือ สำนักส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหาร ส่วนที่ ๓๓ ที่ ทม 0202.4/ว 742 ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2543) ซึ่งสำนักงานประมาณใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการคำนวณค่าใช้จ่ายบุคลากร ดังนี้

สาขาวิชา	อัตราส่วน
<b>ระดับปริญญาตรี</b>	
1) ศึกษาศาสตร์และการฝึกหัดครู	1 : 22.5
2) มนุษยศาสตร์ ศาสนาและเทววิทยา	1 : 27
3) วิศวกรรมศิลป์และประยุกต์ศิลป์	1 : 12
4) นิติศาสตร์	1 : 27
5) สังคมและพฤติกรรมศาสตร์	1 : 27
6) การบริหารพาณิชยกรรมและธุรกิจ	1 : 27
7) การสื่อสารมวลชนและการเอกสาร	1 : 27
8) คณิตศาสตร์	1 : 27

การวิเคราะห์อัตรากำลังของมหาวิทยาลัย : กรณีศึกษาเฉพาะคณะ/สาขาวิชาใหม่

ที่เปิดสอนระดับปริญญาตรี ปีการศึกษา 2544 - 2546

สาขาวิชา	อัตราส่วน
9) ธุรกิจบริการ	1 : 27
10) วิทยาศาสตร์ธรรมชาติ	1 : 15
11) คณิตศาสตร์และวิทยาการคอมพิวเตอร์	1 : 15
12) แพทยศาสตร์และวิชาที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ	1 : 6
13) เภสัชศาสตร์	1 : 6
14) สัตวแพทยศาสตร์	1 : 5.25
15) วิศวกรรมศาสตร์	1 : 15
16) สถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง	1 : 6
17) การอาชีวะ ทัศนกรรม และอุตสาหกรรม	1 : 15
18) การขนส่งและการคมนาคม	1 : 15
19) เกษตรศาสตร์ วนศาสตร์และประมง	1 : 15
20) อื่น ๆ	1 : 27
	หรือ 1 : 15 แล้วแต่กรณี
<b>ระดับบัณฑิตศึกษา</b>	
1) สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์	1 : 15
2) วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	1 : 7.5
3) แพทยศาสตร์และวิชาที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ	1 : 6

นอกจากมหาวิทยาลัยจะพิจารณาการขอกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยตามแนวทางการพิจารณาดังกล่าวแล้ว การพิจารณาหรือกำหนดตำแหน่งจะต้องสอดคล้องกับนโยบายการบริหารอัตรากำลังของมหาวิทยาลัย ตามมาตรการปรับโครงสร้างกำลังคนของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2548 - 2550 ด้วย โดยมีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

#### 1) พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

1.1) การจัดสรรอัตราใหม่จะกำหนดเงื่อนไขการจ้างเป็น "วุฒิปริญญาเอก หรือปริญญาโท หรือปริญญาตรี เกียรตินิยม อันดับ 1" ยกเว้น สาขาวิชาทางภาษา ศิลปกรรมศาสตร์ และนิติศาสตร์ จะกำหนดเงื่อนไขการจ้างเป็น "วุฒิปริญญาเอก หรือปริญญาโท หรือปริญญาตรี เกียรตินิยม"



1.2) จัดสรรอัตราใหม่พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ (เน้นวิจัย) ให้กับ ศูนย์วิจัยเฉพาะทางที่พร้อมทำข้อตกลงกับมหาวิทยาลัย

1.3) จัดสรรอัตราใหม่เพื่อรองรับนักเรียนทุนรัฐบาลหรือทุนอื่น ๆ ตามภาระผูกพันตามสัญญา โดยจะกำหนดเงื่อนไขตามชื่อทุน และชื่อผู้รับทุน

1.4) พิจารณาจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยให้กับคณะ/หน่วยงาน โดยพิจารณาจากเกณฑ์ใดเกณฑ์หนึ่ง และ/หรือทั้งสองเกณฑ์ประกอบกัน ดังนี้

(1) เกณฑ์อัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาเต็มเวลา ตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กำหนด

(2) เกณฑ์ภาระงานสอนของอาจารย์ (Teaching Load)

1.5) หากอัตราข้าราชการเดิมลาออก โอนย้าย เกษียณอายุราชการ หรือว่างลงโดยสาเหตุอื่น ๆ มหาวิทยาลัยจะพิจารณาจัดสรรอัตราทดแทนตามจำนวนอัตราเดิมที่มีคนครอง ณ วันที่ 31 มีนาคม 2547

1.6) การจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย สำหรับสาขาวิชาที่สร้างความเป็นเลิศในการผลิตบัณฑิตระดับปริญญาตรี ให้คิดภาระงานสอนเพียงร้อยละ 80 เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีขนาดของ Class size เล็กกลง

1.7) การจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย สำหรับสาขาวิชาที่สร้างการแข่งขันสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ให้คิดภาระงานสอนเพียงร้อยละ 80 เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการทำงานวิจัยได้มากขึ้น

1.8) การจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย ทดแทนอัตราข้าราชการที่เกษียณอายุราชการ จะพิจารณาจัดสรรให้ล่วงหน้า 1 ปี

## 2) พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการวิชาชีพ

2.1) จะพิจารณาจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการวิชาชีพในตำแหน่งที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ยกเว้น การจัดสรรอัตราทดแทนตำแหน่งผู้ช่วยทันตแพทย์ และช่างทันตกรรม ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการให้บริการรักษาพยาบาลทางทันตกรรม

2.2) พิจารณาจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการวิชาชีพ ทดแทนอัตราข้าราชการสาย ข, ค ที่ลาออก โอนย้าย เกษียณอายุราชการ หรือว่างลงโดยสาเหตุอื่น ๆ ตามจำนวนอัตราเดิมที่มีคนครอง ณ วันที่ 31 มีนาคม 2547

2.3) กำหนดจำนวนอัตราข้าราชการสาย ข, ค และพนักงานมหาวิทยาลัย ที่ปฏิบัติงานช่วยอำนวยการ (เฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน เช่น คณะแพทยศาสตร์ ไม่รวมโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ คณะทรัพยากรธรรมชาติ ไม่รวมสถานวิจัย) ให้มีอัตราส่วนต่ออาจารย์ เท่ากับ 1 : 2.85 สำหรับคณะ/หน่วยงานที่ได้รับการกระจายงานจากวิทยาเขต

2.4) พิจารณาจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย ที่ปฏิบัติงานช่วยอำนวยการ เพิ่มให้กับคณะ/หน่วยงาน ที่มีอัตราส่วนอัตราข้าราชการสาย ข, ค และพนักงานมหาวิทยาลัย ที่ปฏิบัติงานช่วยอำนวยการต่ออาจารย์ มากกว่า 1 : 2.85 ตามความเหมาะสม

2.5) พิจารณาจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการวิชาชีพ ให้กับคณะ/หน่วยงานที่จัดตั้งใหม่ ในจำนวนมาตรฐานขั้นต่ำของจำนวนที่พึงมี เพื่อให้งานดำเนินการได้

2.6) พิจารณาจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการวิชาชีพ และ/หรือ เกลี่ยอัตราข้าราชการสาย ข, ค ให้กับโครงการจัดตั้งวิทยาเขตภูเก็ต สุราษฎร์ธานี และตรัง ตามโครงสร้างการบริหารจัดการงานช่วยอำนวยการ แบบรวมศูนย์ ในจำนวนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับภาระงาน

2.7) พิจารณาจัดสรรอัตราเพิ่มให้กับศูนย์ หรือสำนัก ที่เป็นหน่วยงานสนับสนุนกลางของมหาวิทยาลัย เช่น ศูนย์คอมพิวเตอร์ ศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์ ตามความจำเป็นของภาระงาน

### 3. ชื่อตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยและอัตราค่าจ้าง

#### 3.1 ชื่อตำแหน่ง

อัตราพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งต่าง ๆ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยซึ่งทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย ในคราวประชุม ครั้งที่ 12/2545 เมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน 2545 ได้มีมติอนุมัติการกำหนดชื่อตำแหน่ง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อใช้กับพนักงานมหาวิทยาลัย โดยได้กำหนดชื่อตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ออกเป็น 2 ประเภท คือ

#### 1) ตำแหน่งวิชาการ ประกอบด้วย

1.1) ตำแหน่งอาจารย์

1.2) ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์

1.3) ตำแหน่งรองศาสตราจารย์

1.4) ตำแหน่งศาสตราจารย์

1.5) ตำแหน่งอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัยกำหนด

2) ตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพ แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

2.1) กลุ่มวิชาชีพทั่วไป ประกอบด้วย

- 2.1.1) ตำแหน่งนักวิชาการอุดมศึกษา
- 2.1.2) ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี
- 2.1.3) ตำแหน่งบรรณารักษ์
- 2.1.4) ตำแหน่งนิติกร
- 2.1.5) ตำแหน่งอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคล  
พนักงานมหาวิทยาลัยกำหนด

2.2) กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ ประกอบด้วย

- 2.2.1) ตำแหน่งทันตแพทย์
- 2.2.2) ตำแหน่งแพทย์
- 2.2.3) ตำแหน่งพยาบาล
- 2.2.4) ตำแหน่งเภสัชกร
- 2.2.5) ตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์สุขภาพ
- 2.2.6) ตำแหน่งอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคล  
พนักงานมหาวิทยาลัยกำหนด

2.3) กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประกอบด้วย

- 2.3.1) ตำแหน่งวิศวกร
- 2.3.2) ตำแหน่งสถาปนิก
- 2.3.3) ตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์
- 2.3.4) ตำแหน่งอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคล  
พนักงานมหาวิทยาลัยกำหนด

2.4) กลุ่มผู้ช่วยปฏิบัติการทางวิชาชีพ ประกอบด้วย

- 2.4.1) ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ
- 2.4.2) ตำแหน่งพนักงานทางการแพทย์
- 2.4.3) ตำแหน่งช่างเทคนิค
- 2.4.4) ตำแหน่งพนักงานฝีมือและแรงงาน
- 2.4.5) ตำแหน่งอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคล  
พนักงานมหาวิทยาลัยกำหนด

### 3.2 อัตราค่าจ้าง

อัตราค่าจ้างที่มหาวิทยาลัยใช้กำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งทำให้ทราบวงเงินค่าจ้างโดยประมาณ จะใช้อัตราค่าจ้างตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 31 สิงหาคม 2542 คือ

◆ บุคลากร สาย ก จ้างในอัตราข้าราชการแรกบรรจุตามอัตราเงินเดือนท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2538 บวกด้วยอัตราเพิ่มอีกร้อยละ 70 ของอัตราข้าราชการแรกบรรจุ

◆ บุคลากร สาย ข และ ค จ้างในอัตราข้าราชการแรกบรรจุตามอัตราเงินเดือนท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2538 บวกด้วยอัตราเพิ่มอีกร้อยละ 50 ของอัตราข้าราชการแรกบรรจุ

ดังนั้น เมื่อนำมาเทียบตามประเภทตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย และวุฒิการศึกษา ตามที่สำนักงานประมาณจัดสรรเงินค่าจ้างให้กับมหาวิทยาลัย จะเป็นดังนี้

● ตำแหน่งวิชาการ

- วุฒิปริญญาเอก	=	10,600 x 1.7 = 18,020 บาท
- วุฒิปริญญาโท	=	7,780 x 1.7 = 13,226 บาท

● ตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพ

- วุฒิปริญญาโท	=	7,780 x 1.5 = 11,670 บาท
- วุฒิปริญญาตรี	=	6,360 x 1.5 = 9,540 บาท

ส่วนอัตราค่าจ้างจริงที่คณะ/หน่วยงานใช้ประกาศในการรับสมัครและพนักงานมหาวิทยาลัยจะได้รับ นั้น ให้เป็นไปตามมติ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัย ในคราวประชุมครั้งที่ 3/2547 เมื่อวันที่ 4 มีนาคม 2547 ซึ่งได้กำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยไว้ดังนี้

1) พนักงานตำแหน่งวิชาการ

กำหนดอัตราค่าจ้างเป็น 1.615 เท่า ของอัตราเงินเดือนข้าราชการแรกบรรจุตามคุณวุฒิ ดังนี้

- วุฒิปริญญาเอก	=	10,600 x 1.615 = 17,119 บาท
- วุฒิปริญญาโท	=	7,780 x 1.615 = 12,564 บาท
- วุฒิปริญญาตรี	=	6,360 x 1.615 = 10,271 บาท

## 2) พนักงานตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพ

กำหนดอัตราค่าจ้างเป็น 1.425 เท่า ของอัตราเงินเดือนข้าราชการแรกบรรจุ ตามคุณวุฒิ ดังนี้

- วุฒิปริญญาเอก	=	10,600 x 1.425 = 15,105 บาท
- วุฒิปริญญาโท	=	7,780 x 1.425 = 11,086 บาท
- วุฒิปริญญาตรี	=	6,360 x 1.425 = 9,063 บาท

## 4. แนวทางการกำหนดตำแหน่งสายวิชาการ

การพิจารณากำหนดตำแหน่งสายวิชาการ ให้กับคณะ/หน่วยงานที่ผลิตบัณฑิตในสาขาวิชาต่าง ๆ ทั้งระดับปริญญาตรี โท และเอก ของมหาวิทยาลัย นั้น จะจำแนกการพิจารณาตามลักษณะสาขาวิชาเดิม และสาขาวิชาใหม่ ดังนี้

### 4.1 สาขาวิชาเดิม

การวิเคราะห์อัตรากำลังสายวิชาการให้กับคณะ/หน่วยงานเพื่อรองรับภาระงานสอนในแต่ละสาขาวิชา จะใช้อัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาเต็มเวลา และภาระงานสอน (Teaching Load) คิดเป็นหน่วยชั่วโมง/สัปดาห์ เป็นข้อมูลหลักในการพิจารณาจัดสรร โดยในการพิจารณาจะดูครอบคลุมถึงลักษณะของรายวิชาด้วย เช่น วิชาพื้นฐาน วิชาเลือก หรือวิชาบังคับเอก เนื่องจากจำนวนของนักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนในแต่ละลักษณะรายวิชาจะมีจำนวนแตกต่างกัน โดยเฉพาะในรายวิชาพื้นฐานบังคับ จะมีจำนวนนักศึกษาลงทะเบียนเป็นจำนวนมาก มีการแบ่งกลุ่มออกเป็นหลายกลุ่ม ดังนั้น การพิจารณาจำเป็นต้องใช้ทั้งข้อมูลนักศึกษาเต็มเวลาและภาระงานสอนคิดเป็นหน่วยชั่วโมง/สัปดาห์ประกอบกัน หรือในกรณีของรายวิชาบังคับเอก จะมีนักศึกษาลงทะเบียนเฉพาะกลุ่ม การพิจารณาสามารถวิเคราะห์ได้จากข้อมูลอัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาเต็มเวลา หรือภาระงานสอนคิดเป็นหน่วยชั่วโมง/สัปดาห์ อย่างใดอย่างหนึ่ง แล้วแต่ความเห็นของคณะอนุกรรมการเกี่ยวกับอัตรากำลังและอัตราค่าจ้างพนักงาน ที่พิจารณาในแต่ละครั้ง

ทั้งนี้ นอกจากจะพิจารณาจากจำนวนนักศึกษาเต็มเวลาและ/หรือภาระงานสอนคิดเป็นหน่วยชั่วโมง/สัปดาห์แล้ว ในบางครั้งอัตราส่วนอาจารย์ต่อรายวิชาที่เปิดสอน ก็จะเป็นข้อมูลเพิ่มที่คณะอนุกรรมการเกี่ยวกับอัตรากำลังและอัตราค่าจ้างพนักงานใช้เป็นข้อมูลประกอบ การคำนวณอัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาเต็มเวลา และการคำนวณภาระงานสอน (Teaching Load) เป็นหน่วย ชั่วโมง/สัปดาห์ มีหลักเกณฑ์และรายละเอียดการคำนวณ ดังนี้

1) อาจารย์ต่อนักศึกษาเต็มเวลา

เกณฑ์อัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาเต็มเวลา ที่ใช้ในการวิเคราะห์อัตรากำลังสายวิชาการ ให้เป็นไปตามแนวทางการพิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย ของมหาวิทยาลัย ซึ่งใช้ตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ดังนี้

สาขาวิชา	อัตราส่วน
<b>ระดับปริญญาตรี</b>	
1) ศึกษาศาสตร์และการฝึกหัดครู	1 : 22.5
2) มนุษยศาสตร์ ศาสนาและเทววิทยา	1 : 27
3) วิจารณ์ศิลป์และประยุกต์ศิลป์	1 : 12
4) นิติศาสตร์	1 : 27
5) สังคมและพฤติกรรมศาสตร์	1 : 27
6) การบริหารพาณิชยกรรมและธุรกิจ	1 : 27
7) การสื่อสารมวลชนและการเอกสาร	1 : 27
8) คหกรรมศาสตร์	1 : 27
9) ธุรกิจบริการ	1 : 27
10) วิทยาศาสตร์ธรรมชาติ	1 : 15
11) คณิตศาสตร์และวิทยาการคอมพิวเตอร์	1 : 15
12) แพทยศาสตร์และวิชาที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ	1 : 6
13) เภสัชศาสตร์	1 : 6
14) สัตวแพทยศาสตร์	1 : 5.25
15) วิศวกรรมศาสตร์	1 : 15
16) สถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง	1 : 6
17) การอาชีวะ ทัศนกรรม และอุตสาหกรรม	1 : 15
18) การขนส่งและการคมนาคม	1 : 15
19) เกษตรศาสตร์ วนศาสตร์และประมง	1 : 15
20) อื่น ๆ	1 : 27
	หรือ 1 : 15 แล้วแต่กรณี

สาขาวิชา	อัตราส่วน
<b>ระดับบัณฑิตศึกษา</b>	
1) สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์	1 : 15
2) วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	1 : 7.5
3) แพทยศาสตร์และวิชาที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ	1 : 6

อนึ่ง สาขาวิชาที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาใช้เพื่อกำหนดเกณฑ์มาตรฐานอัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาเต็มเวลา นั้น เป็นสาขาวิชาที่จำแนกตาม ISCED (International Standard Classification of Education) ซึ่งได้จำแนกไว้เป็น 10 สาขาวิชา คือ

1) ศึกษาศาสตร์และการฝึกหัดครู ได้แก่ วิชาประถมศึกษา การมัธยมศึกษา สุขศึกษา การศึกษาผู้ใหญ่ บริหารการศึกษา เทคโนโลยีการศึกษา จิตวิทยาการศึกษา ศิลปศึกษา พยาบาลศึกษา ฯลฯ

2) มนุษยศาสตร์ ศาสนา และเทววิทยา ได้แก่ วิชาโบราณคดี อักษรศาสตร์ วรรณคดีเปรียบเทียบ ศาสนาและเทววิทยา ประวัติศาสตร์ ภาษาศาสตร์ ภาษาและวรรณคดี ปรัชญา ฯลฯ

3) วิจิตรศิลป์และประยุกต์ศิลป์ ได้แก่ วิชาทัศนศิลป์ จิตรกรรม ประติมากรรม ภาพพิมพ์ ศิลปกรรม ศิลปการละคร ประวัติศาสตร์ศิลปะ ฯลฯ

4) นิติศาสตร์ ได้แก่ วิชาที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายต่าง ๆ

5) สังคมศาสตร์

5.1) สังคมและพฤติกรรมศาสตร์ ได้แก่ วิชาเศรษฐศาสตร์ รัฐศาสตร์ จิตวิทยา ภูมิศาสตร์ สังคมวิทยา และมานุษยวิทยา สังคมสงเคราะห์ศาสตร์

5.2) การบริหารพาณิชยกรรมและธุรกิจ ได้แก่ วิชาพาณิชยศาสตร์ การบัญชี การธนาคารและการเงิน การบริหารธุรกิจ การจัดการ การตลาด การประกันภัย ฯลฯ

5.3) การสื่อสารมวลชนและการเอกสาร ได้แก่ วิชาวารสารศาสตร์ การสื่อสารมวลชน นิเทศศาสตร์ การประชาสัมพันธ์ บรรณารักษศาสตร์ ฯลฯ

5.4) คหกรรมศาสตร์ ได้แก่ วิชาโภชนศาสตร์ คหกรรมศาสตร์ ฯลฯ

6) วิทยาศาสตร์ธรรมชาติ

6.1) วิทยาศาสตร์ธรรมชาติ ได้แก่ วิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป เคมี ชีววิทยา จุลชีววิทยา ธรณีวิทยา ฟิสิกส์ สมุทรศาสตร์ ฯลฯ

6.2) คณิตศาสตร์และวิทยาการคอมพิวเตอร์ ได้แก่ วิชาคณิตศาสตร์ สถิติ สถิติประยุกต์ วิทยาการคอมพิวเตอร์ ฯลฯ

7) แพทยศาสตร์และวิชาที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ ได้แก่ วิชาทันตแพทย-ศาสตร์ นาสิกศาสตร์ เทคนิคการแพทย์ แพทยศาสตร์ กายภาพบำบัด พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข-ศาสตร์ อาชีวอนามัย ฯลฯ

8) วิศวกรรมศาสตร์

8.1) วิศวกรรมศาสตร์ ได้แก่ วิชาวิศวกรรมโยธา วิศวกรรมไฟฟ้า วิศวกรรมเคมี วิศวกรรมเกษตร วิศวกรรมอุตสาหการ วิศวกรรมเหมืองแร่ วิศวกรรมเครื่องกล นิวเคลียร์เทคโนโลยี ฯลฯ

8.2) สถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง ได้แก่ วิชาสถาปัตยกรรม การผังเมือง การออกแบบชุมชนเทคโนโลยีทางอาคาร เคหะการ สถาปัตยกรรมภายใน ฯลฯ

9) เกษตรศาสตร์ วนศาสตร์ และการประมง ได้แก่ วิชาภูมิวิทยา เกษตร กลวิธาน พืชศาสตร์ พืชสวน พืชไร่ วนศาสตร์ การจัดการทรัพยากรป่าไม้ ปศุศาสตร์ อารักขาพืช สัตวบาล สัตวแพทยศาสตร์ การประมง ฯลฯ

10) วิชาอื่น ๆ ได้แก่ วิชาเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม สิ่งแวดล้อมศึกษา การจัดการสิ่งแวดล้อม ฯลฯ

### การคำนวณนักศึกษาเต็มเวลา

1) นักศึกษาเต็มเวลา (Full Time Equivalent Student : FTES) หมายถึง นักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนตามเกณฑ์จำนวนหน่วยกิตมาตรฐานของการลงทะเบียน กล่าวคือ 36 หน่วยกิตต่อปีการศึกษา หรือ 18 หน่วยกิตต่อภาคการศึกษาปกติ สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี และ 24 หน่วยกิตต่อปีการศึกษา หรือ 12 หน่วยกิตต่อภาคการศึกษาปกติ สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาโท

2) หน่วยกิตนักศึกษา (Student Credit Hour : SCH) แต่ละรายวิชา หมายถึง ผลคูณของจำนวนหน่วยกิตกับจำนวนนักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนในรายวิชานั้น ๆ

❖ จำนวนนักศึกษาเต็มเวลา (FTES) ในแต่ละภาคการศึกษาของระดับปริญญาตรี

$$= \frac{\text{ผลรวมของ (จำนวนหน่วยกิต} \times \text{จำนวนนักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนในแต่ละรายวิชา)}}{18}$$

หรือ

$$= \frac{\text{ผลรวมของ (จำนวนหน่วยกิตนักศึกษา (SCH) ในภาคการศึกษา)}}{18}$$



❖ จำนวนนักศึกษาเต็มเวลา (FTES) ในแต่ละปีการศึกษาของระดับปริญญาตรี

$$= \frac{\text{ผลรวมของ (จำนวนหน่วยกิต} \times \text{จำนวนนักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนในแต่ละรายวิชา)}}{36}$$

หรือ

$$= \frac{\text{ผลรวมของ (จำนวนหน่วยกิตนักศึกษา (SCH) ในปีการศึกษา)}}{36}$$

**ตัวอย่าง** การคำนวณจำนวนอาจารย์โดยใช้เกณฑ์อัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาเต็มเวลาของแผนกวิชาภาษาญี่ปุ่น ภาควิชาภาษาตะวันออก คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ภาควิชาการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2546

1. จากข้อมูลการลงทะเบียนเรียนแต่ละรายวิชาของแผนกวิชาภาษาญี่ปุ่น ภาควิชาภาษาตะวันออก ในภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2546 สามารถคำนวณหานักศึกษาเต็มเวลาได้ดังนี้

รหัสวิชา	หน่วยกิต	นักศึกษาลงทะเบียนเรียน	หน่วยกิตนักศึกษา
415 - 101	3	378	3x378 = 1,134
415 - 201	3	84	3x84 = 252
415 - 203	2	112	2x112 = 224
415 - 205	2	112	2x112 = 224
415 - 206	2	62	2x62 = 124
415 - 207	2	82	2x82 = 164
415 - 221	2	90	2x90 = 180
415 - 301	3	147	3x147 = 441
415 - 303	2	84	2x84 = 168
415 - 305	3	66	3x66 = 198
415 - 307	3	81	3x81 = 243
<b>รวม</b>	<b>27</b>	<b>1,298</b>	<b>3,352</b>

นักศึกษาเต็มเวลาของแผนกวิชาภาษาญี่ปุ่น ภาควิชาภาษาตะวันออก คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ในภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2546

$$= \frac{\text{ผลรวมของจำนวนหน่วยกิตนักศึกษาในแต่ละรายวิชา}}$$

18

$$= \frac{3,352}{18} = 186.22$$

2. จากเกณฑ์อัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาเต็มเวลา สาขาวิชามนุษยศาสตร์ ศาสนา และเทววิทยา ตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด = 1 : 27

ดังนั้น แผนกวิชาภาษาญี่ปุ่น ควรมีอาจารย์รับผิดชอบภาระงานสอนตาม อัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาเต็มเวลา ในภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2546

$$= \frac{186.22}{27}$$

= 6.90 อัตรา หรือประมาณ 7 อัตรา โดยเฉลี่ย

## 2) ภาระงานสอน (Teaching Load)

ในการคำนวณหาอัตรากำลังสายวิชาการ โดยพิจารณาจากภาระงานสอน (Teaching Load) นั้น จะต้องคำนึงถึงเวลาการปฏิบัติงานของอาจารย์เป็นสำคัญ ซึ่งเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการในแต่ละวัน ได้กำหนดไว้ว่าจะต้องทำงานวันละ 7 ชั่วโมง คือ ตั้งแต่เวลา 8.30 – 12.00 น. และตั้งแต่เวลา 13.00 – 16.30 น. แต่การจัดการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย โดยปกติจะจัดไว้ในช่วงเวลา 08.00 – 12.00 น. และ 13.00 – 16.00 น. รวมวันละ 7 ชั่วโมง หรือ สัปดาห์ละ 35 ชั่วโมง

ดังนั้น อาจารย์ผู้สอนจะต้องใช้เวลาในการปฏิบัติงานเต็มเวลาสัปดาห์ละ 35 ชั่วโมง แต่ในบางทัศนะถือว่า เวลาที่ใช้ในการทำงาน (work hour) ควรจะเป็นวันละ 6 ชั่วโมง หรือ สัปดาห์ละ 30 ชั่วโมง เวลาที่เหลือวันละ 1 ชั่วโมง ถือว่าเป็นเวลาที่ใช้ในการทำกิจส่วนตัว แต่อย่างไรก็ตามในประเด็นนี้ยังไม่มีข้อยุติ ซึ่งในทางปฏิบัติบางมหาวิทยาลัย/สถาบันก็กำหนดให้อาจารย์ทำงาน 35 ชั่วโมง/สัปดาห์ หรือ 40 ชั่วโมง/สัปดาห์ แต่ในการกำหนดชั่วโมงการทำงานของอาจารย์เพื่อนำมาใช้ประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลังของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ นั้น จะกำหนดให้สอดคล้องกับเกณฑ์การคำนวณอัตรากำลังตำแหน่งอาจารย์ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จึงใช้เวลาทำงานของอาจารย์เป็นวันละ 6 ชั่วโมง หรือ 30 ชั่วโมง/สัปดาห์ นั่นคือ ภาระงานเต็มเวลาของอาจารย์เท่ากับ 30 ชั่วโมง/สัปดาห์

## เกณฑ์การคำนวณภาระงานสอน (Teaching Load)

1) สอนระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่าใช้เกณฑ์ 10 หน่วยชั่วโมง/สัปดาห์ หรือ 30 ชั่วโมงทำการ(contact hour)/สัปดาห์

2) สอนระดับบัณฑิตศึกษา ใช้เกณฑ์ 6 หน่วยชั่วโมง/สัปดาห์

### การคิดภาระงานสอน

1) การสอนภาคบรรยาย

1 ชั่วโมงสอนบรรยาย = 1 หน่วยชั่วโมง = 3 ชั่วโมงทำการ

2) การสอนภาคปฏิบัติการ

2 ชั่วโมงสอนปฏิบัติการ = 1 หน่วยชั่วโมง

โดยในแต่ละรายวิชา สามารถคำนวณหาจำนวนชั่วโมงสอนบรรยาย/สัปดาห์

และจำนวนชั่วโมงสอนปฏิบัติการ/สัปดาห์ ได้ดังนี้

◆ จำนวนชั่วโมงสอนบรรยาย/สัปดาห์ (แต่ละรายวิชา)

= ชั่วโมงบรรยาย/สัปดาห์ของวิชานั้น  $\times$  จำนวนกลุ่ม

◆ จำนวนชั่วโมงสอนปฏิบัติการ/สัปดาห์ (แต่ละรายวิชา)

= ชั่วโมงปฏิบัติการ/สัปดาห์ของวิชานั้น  $\times$  จำนวนกลุ่ม  $\times$  จำนวน  
อาจารย์ผู้สอน

**ตัวอย่าง** การคำนวณจำนวนอาจารย์โดยใช้ภาระงานสอน (Teaching Load) คิดเป็นหน่วย ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ของแผนกวิชาภาษาญี่ปุ่น ภาควิชาภาษาตะวันออก คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ภาควิชาการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2546

1. จากข้อมูลการลงทะเบียนเรียนแต่ละรายวิชาของแผนกวิชาภาษาญี่ปุ่น ภาควิชาภาษาตะวันออก ในภาควิชาการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2546 สามารถคำนวณหาภาระงานสอน (Teaching Load) คิดเป็นหน่วยชั่วโมงต่อสัปดาห์ ได้ดังนี้

รายวิชา	ชั่วโมงสอน/สัปดาห์		จำนวนกลุ่ม		อาจารย์ผู้สอน	รวมชั่วโมง/สัปดาห์	
	บรรยาย	ปฏิบัติ	บรรยาย	ปฏิบัติ		บรรยาย	ปฏิบัติ
415 - 101	2	1	4	4	1	8	4
415 - 201	3	-	2	-	1	6	-
415 - 203	1	1	4	4	1	4	4
415 - 205	2	-	2	-	1	4	-
415 - 206	2	-	1	-	1	2	-
415 - 207	1	1	2	2	1	2	2
415 - 221	2	-	1	-	1	2	-

รายวิชา	ชั่วโมงสอน/สัปดาห์		จำนวนกลุ่ม		อาจารย์ ผู้สอน	รวมชั่วโมง/สัปดาห์	
	บรรยาย	ปฏิบัติ	บรรยาย	ปฏิบัติ		บรรยาย	ปฏิบัติ
415 – 301	3	-	2	-	1	6	-
415 – 303	1	1	2	2	1	2	2
415 – 305	3	-	2	-	1	6	-
415 – 307	3	-	1	-	1	3	-
รวม						45	12

จำนวนหน่วยชั่วโมง/สัปดาห์ของแผนกวิชาภาษาญี่ปุ่น ในภาคการศึกษาที่ 1  
ปีการศึกษา 2546

$$= \frac{\text{จำนวนชั่วโมงบรรยาย/สัปดาห์ทั้งหมด} + (\text{จำนวนชั่วโมงปฏิบัติการ/สัปดาห์ทั้งหมด})}{2}$$

$$= 45 + \frac{12}{2}$$

$$= 51 \text{ หน่วยชั่วโมง/สัปดาห์}$$

2. ตามเกณฑ์การคำนวณอาจารย์สอนระดับปริญญาตรี ใช้เกณฑ์ 10 หน่วย  
ชั่วโมง/สัปดาห์

ดังนั้น แผนกวิชาภาษาญี่ปุ่น ภาควิชาภาษาตะวันออก ควรมีอาจารย์รองรับ  
ภาระงานสอน (Teaching Load) ในภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2546

$$= \frac{51}{10}$$

$$= 5.1 \text{ หรือประมาณ 6 อัตราโดยเฉลี่ย}$$

#### 4.2 สาขาวิชาใหม่

การพิจารณากำหนดอัตรากำลังสายวิชาการให้กับสาขาวิชาใหม่ นั้น สามารถ  
พิจารณาได้จากเกณฑ์อัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาเต็มเวลาเพียงอย่างเดียว ทั้งนี้ เนื่องจากแต่ละ  
สาขาวิชาเพิ่งเปิดรับนักศึกษาเพียง 1-2 ชั้นปี หรือบางสาขาวิชายังไม่มี การรับนักศึกษาแต่ได้รับ  
อนุมัติให้บรรจุในแผนฯ แล้ว ดังนั้น ในการพิจารณากำหนดอัตราจะแยกการพิจารณาออกเป็น 2  
กรณี คือ

### 1) กรณีของหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติให้เปิดรับนักศึกษาแล้ว

ในกรณีนี้มีการรับนักศึกษาแล้วแต่ยังไม่ครบหลักสูตร (4 ชั้นปี) จำนวนนักศึกษาเต็มเวลาที่นำมาใช้เพื่อกำหนดอัตรากำลังสายวิชาการ นั้น จะคำนวณได้จากรายวิชาที่เปิดสอนในแต่ละปีการศึกษาซึ่งได้จากแผนกำหนดการศึกษาของแต่ละหลักสูตร ตามคู่มือการศึกษา ส่วนข้อมูลนักศึกษาใช้จำนวนนักศึกษาหัวจริง และจำนวนนักศึกษาที่คณะ/หน่วยงานยืนยันที่จะรับต่อมหาวิทยาลัย หรือจำนวนที่จะรับตามแผนในแต่ละปีการศึกษา ซึ่งสาขาวิชาใหม่ที่ได้ดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ในลักษณะนี้ ได้แก่

- สาขาวิชานิติศาสตร์
- สาขาวิชานิติศาสตร์
- สาขาวิชาทัศนศิลป์
- สาขาวิชาศิลปะการแสดง
- สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการอุตสาหกรรม
- สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- สาขาวิชาการประกันภัย
- สาขาวิชาการระบบสารสนเทศทางการบัญชี

ทั้งนี้ ในการคำนวณนักศึกษาเต็มเวลา จะพิจารณาเฉพาะรหัสวิชาประจำสาขาวิชานั้น ๆ เพียงอย่างเดียว ซึ่งในการรับนักศึกษาก็จริงอาจจะรับได้มากหรือน้อยกว่าแผนที่กำหนด ดังนั้น จำนวนอาจารย์ที่คำนวณได้จึงเป็นจำนวนอาจารย์ที่เหมาะสม และสอดคล้องกับแผนการรับนักศึกษาเท่านั้น

### 2) กรณีของสาขาวิชาใหม่ที่ยังไม่ได้รับอนุมัติให้เปิดสอน

ในกรณีนี้ส่วนใหญ่จะเป็นสาขาวิชาที่มหาวิทยาลัยมีนโยบายจะเปิดรับนักศึกษา แต่การจัดทำหลักสูตรยังไม่เสร็จเรียบร้อย หรือหลักสูตรเสร็จเรียบร้อยแล้วแต่ยังไม่เปิดรับนักศึกษา ส่วนใหญ่สาขาวิชาใหม่เหล่านี้จะเป็นสาขาวิชาที่ขอบรรจุไว้ในแผน และคณะ/หน่วยงานมีแผนการรับนักศึกษาแล้ว

การคำนวณเพื่อพิจารณากำหนดตำแหน่งสายวิชาการให้สาขาวิชาใหม่กรณีนี้ ให้ใช้ข้อมูลนักศึกษาที่จะรับตามแผน เป็นจำนวนนักศึกษาเต็มเวลา แต่เนื่องจากการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกำหนดจำนวนหน่วยกิตตลอดหลักสูตร ประมาณ 135 – 144 หน่วยกิต นักศึกษาจะต้องเรียนรายวิชาในหมวดวิชาศึกษาทั่วไป ซึ่งเป็นรายวิชาพื้นฐานบังคับ ประมาณร้อยละ 25 หรือประมาณ 30 – 35 หน่วยกิต

ดังนั้น ภาระงาน(นักศึกษาเต็มเวลา) ที่นำมาใช้คำนวณหาจำนวนอาจารย์ที่เหมาะสมจึงคิดเพียงร้อยละ 75 หรือ ประมาณ 105 – 109 หน่วยกิต

**ตัวอย่าง** ในปีการศึกษา 2547 คณะเทคโนโลยีและการจัดการ เขตการศึกษาสุราษฎร์ธานี จะเปิดสอนสาขาวิชาใหม่ คือ สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมยาง ตามแผนจะรับนักศึกษาปีละ 60 คน จำนวนอาจารย์ที่เหมาะสมสำหรับสาขาวิชาใหม่ดังกล่าว คำนวณได้ดังนี้

1) นักศึกษาตามแผน 240 คน (นักศึกษาปีละ 60 คน  
ครบหลักสูตรมีนักศึกษา 4 ชั้นปี = 240 คน)

2) นักศึกษาเต็มเวลา 240 หน่วย (ใช้ข้อมูลนักศึกษาตาม  
แผนที่จะรับเป็นนักศึกษาเต็มเวลา)

3) เนื่องจากนักศึกษาจะเรียนรายวิชาในหมวดวิชาศึกษาทั่วไป ประมาณ  
ร้อยละ 25 ของหลักสูตร ดังนั้น นักศึกษาเต็มเวลาสำหรับรายวิชาในหมวดวิชาเฉพาะและหมวด  
วิชาเลือกเสรี = 180 หน่วย (75% ของ 240 )

3) อัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาเต็มเวลา สาขาวิชาวิทยาศาสตร์-  
ธรรมชาติ ตามเกณฑ์มหาวิทยาลัยกำหนด = 1 : 15

4) จำนวนอาจารย์ที่เหมาะสม = 12 คน (180หาร 15)

ดังนั้น การจัดการเรียนการสอนของสาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมยาง  
เฉพาะรายวิชาในหมวดวิชาเฉพาะและหมวดวิชาเลือกเสรี ควรมีจำนวนอาจารย์ที่เหมาะสม  
เพื่อรองรับภาระงานสอน ประมาณ 12 คน

## 5. แนวทางการกำหนดตำแหน่งสายสนับสนุน

แนวทางการกำหนดตำแหน่งสายสนับสนุนให้กับคณะ/หน่วยงานต่าง ๆ ที่มีภารกิจ  
หลักในการผลิตบัณฑิต นั้น จะจำแนกลักษณะของหน่วยงานออกเป็น 2 ประเภท คือ

### 5.1 คณะ/หน่วยงานเดิม

การพิจารณากำหนดตำแหน่งสายสนับสนุน ให้กับคณะ/หน่วยงานเดิมที่มี  
ภารกิจหลักในการผลิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยจะกำหนดตำแหน่งสายสนับสนุนที่มี**วุฒิการศึกษา**  
**ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป** สำหรับตำแหน่งที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี  
ซึ่งเป็นตำแหน่งที่รับผิดชอบงานในฐานะผู้ช่วยปฏิบัติการทางวิชาชีพ ถ้ามีความจำเป็นให้คณะ/  
หน่วยงานจ้างด้วยเงินรายได้หรือจ้างเหมาแล้วแต่ลักษณะงาน ซึ่งการกำหนดตำแหน่งจะ  
พิจารณาตามลักษณะงานที่มอบหมายให้ปฏิบัติ ได้แก่

1) **ลักษณะงานช่วยอำนวยความสะดวก** เช่น บริหารและธุรการ การประชุม ประชาสัมพันธ์ อาคารสถานที่ บริหารงานบุคคล การเงินและบัญชี พัสดุ บริการการศึกษา กิจกรรมนักศึกษา นโยบายและแผน เป็นต้น มหาวิทยาลัยจะกำหนดจำนวนอัตราที่ปฏิบัติงานช่วยอำนวยความสะดวก(เฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน เช่น คณะแพทยศาสตร์ ไม่รวมโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ คณะทรัพยากรธรรมชาติ ไม่รวมสถานีวิจัย) ให้มีอัตราส่วนต่ออาจารย์ เท่ากับ 1 : 2.85 และจะกำหนดตำแหน่งให้ตามจำนวนอัตราเดิมที่มีคนครอง ณ วันที่ 31 มีนาคม 2547 ส่วนคณะ/หน่วยงานที่มีอัตราส่วนต่ออาจารย์ มากกว่า 1 : 2.85 จะพิจารณากำหนดตำแหน่ง เพิ่มให้ตามความเหมาะสม (ตามมาตรการปรับโครงสร้างกำลังคนของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2548 – 2550)

2) **ลักษณะงานช่วยสนับสนุนการเรียนการสอนในห้องปฏิบัติการ** มหาวิทยาลัยจะกำหนดตำแหน่งให้ ตามจำนวนอัตราเดิมที่มีคนครอง ณ วันที่ 31 มีนาคม 2547 หรืออาจจะจัดสรรเพิ่มให้ตามความเหมาะสมของภาระงานสอน

## 5.2 คณะ/หน่วยงานที่จัดตั้งใหม่

ปัจจุบันคณะ/หน่วยงานที่จัดตั้งใหม่และมีภารกิจหลักด้านการผลิตบัณฑิตส่วนใหญ่ยังขาดแคลนอัตรากำลังที่จะปฏิบัติงานช่วยอำนวยความสะดวกในสำนักงานของคณะหรือปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียนการสอนในห้องปฏิบัติการ ซึ่งหากมหาวิทยาลัยไม่สนับสนุนอัตรากำลังเพิ่มก็จะส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน และคุณภาพของบัณฑิต ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่มหาวิทยาลัยจะต้องพิจารณาสับสุนนอัตรากำลังให้กับคณะใหม่เหล่านี้ แต่อย่างไรก็ตามการกำหนดตำแหน่งสายสนับสนุนก็ต้องสอดคล้องกับ

- ◆ แนวทางการพิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย
- ◆ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย
- ◆ มาตรการปรับโครงสร้างกำลังคนของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- ◆ การกำหนดโครงสร้างการบริหารภายในคณะ/หน่วยงาน

เนื่องจากลักษณะการบริหารจัดการงานด้านสนับสนุนของคณะ/หน่วยงานในวิทยาเขตเดิม (วิทยาเขตหาดใหญ่และวิทยาเขตปัตตานี) กับเขตการศึกษาใหม่ (เขตการศึกษาภูเก็ต สุราษฎร์ธานี และตรัง) จะมีลักษณะแตกต่างกัน กล่าวคือ คณะ/หน่วยงานในวิทยาเขตเดิม จะได้รับการกระจายงานไปจากวิทยาเขต การบริหารจัดการส่วนใหญ่จะเบ็ดเสร็จที่คณะ/หน่วยงาน แต่คณะ/หน่วยงานในเขตการศึกษาใหม่ จะมีลักษณะการบริหารแบบรวมศูนย์ ดังนั้น การกำหนดอัตรากำลังสายสนับสนุน จะแบ่งประเภทของคณะ/หน่วยงานใหม่ ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1) **กลุ่มคณะ/หน่วยงานใหม่ที่อยู่ในวิทยาเขตภาคใหญ่และวิทยาเขตปัตตานี**

ในกลุ่มนี้ลักษณะการบริหารจัดการจะเบ็ดเสร็จที่คณะ/หน่วยงาน บุคลากรสายสนับสนุนจะรับผิดชอบงานช่วยอำนวยความสะดวกทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นงานบริหารงานทั่วไป หรืองานช่วยสนับสนุนวิชาการ

ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงกำหนดอัตรากำลังสายสนับสนุน (สำเร็จการศึกษาขั้นต่ำระดับปริญญาตรี ที่ดำรงตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัย) ให้กับคณะ/หน่วยงานในกลุ่มนี้ ประมาณ 9 - 11 อัตรา ตามลักษณะงาน/กิจกรรม และปริมาณงาน ดังนี้

1.1) **กลุ่มงาน/ฝ่ายบริหารทั่วไป** จำนวน 5 – 6 อัตรา ดังนี้

1.1.1) รับผิดชอบงานด้านธุรการและสารบรรณ ประชาสัมพันธ์ การประชุม และอาคารสถานที่ จำนวน 2 อัตรา

1.1.2) รับผิดชอบงานด้านบริหารงานบุคคล นโยบายและแผน และการประกันคุณภาพ จำนวน 1 – 2 อัตรา

1.1.3) รับผิดชอบงานด้านคลังและพัสดุ จำนวน 2 อัตรา

1.2) **กลุ่มงาน/ฝ่ายสนับสนุนวิชาการ** จำนวน 4 – 5 อัตรา ดังนี้

1.2.1) รับผิดชอบงานด้านบริการการศึกษา ประสานการวิจัย วิเทศสัมพันธ์ การพัฒนาการเรียนการสอน บริการวิชาการ จำนวน 2 – 3 อัตรา

1.2.2) รับผิดชอบงานด้านกิจการนักศึกษา จำนวน 1 อัตรา

1.2.3) รับผิดชอบงานด้านคอมพิวเตอร์ ไลตติ้งอุปกรณ์ จำนวน 1 อัตรา

ส่วนคณะ/หน่วยงานที่มีการเรียนการสอนในห้องปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยจะกำหนดอัตรากำลังสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานช่วยสนับสนุนการเรียนการสอนในห้องปฏิบัติการไว้ที่ส่วนกลางของคณะ และจะพิจารณาจัดสรรอัตรากำลังให้ตามจำนวนสาขาวิชาที่ผลิตบัณฑิต รายวิชาที่เปิดสอนในแต่ละภาคการศึกษา จำนวนห้องปฏิบัติการ ชั่วโมงการปฏิบัติงาน ลักษณะการใช้ห้องปฏิบัติการ ตลอดจนเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ โดยในเบื้องต้นจะจัดสรรให้ในขั้นต่ำ จำนวน 1-2 อัตราก่อน

อนึ่ง สำหรับคณะ/หน่วยงานใหม่ที่อยู่ในวิทยาเขตภาคใหญ่และวิทยาเขตปัตตานี การพิจารณาจัดสรรอัตรากำลังสายสนับสนุนให้ในระยะแรกของการดำเนินงาน นั้น จะคำนึงถึงลักษณะของคณะ/หน่วยงานประกอบการพิจารณาด้วย ดังนี้



(1) คณะ/หน่วยงานใหม่ที่ไม่มีการจัดการเรียนการสอนมาก่อน ดังเช่น คณะนิติศาสตร์ ในวิทยาเขตหาดใหญ่ ในคณะ/หน่วยงานใหม่ประเภทนี้จะไม่ใช้อัตรากำลังสายสนับสนุนปฏิบัติมาก่อน ดังนั้น ในช่วงระยะแรกของการดำเนินงาน เมื่อเริ่มมีการรับนักศึกษา มหาวิทยาลัยจำเป็นจะจัดสรรอัตรากำลังสายสนับสนุนให้กับคณะ/หน่วยงานใหม่เหล่านี้ทันที จำนวน 2-4 อัตรากำลัง โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง ดังนี้

◆ วิธีการเกลี่ยอัตรากำลังตามนโยบายของมหาวิทยาลัย การเกลี่ยอัตรากำลังคณะ/หน่วยงานใหม่จะได้อัตราข้าราชการไปปฏิบัติงาน ตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยจะพิจารณาจัดสรร ได้แก่

- ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป จำนวน 1 – 2 อัตรากำลัง เพื่อรับผิดชอบงานในกลุ่มงาน/ฝ่ายบริหารทั่วไป หรืออาจจะกำหนดเป็นตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป จำนวน 1 อัตรากำลัง หรือ นักวิชาการเงินและบัญชี 1 อัตรากำลัง ขึ้นอยู่กับความต้องการของหน่วยงาน

- ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา จำนวน 1 อัตรากำลัง เพื่อรับผิดชอบงานในกลุ่มงาน/ฝ่ายสนับสนุนวิชาการ

- ตำแหน่ง นักวิทยาศาสตร์ จำนวน 1 อัตรากำลัง (ในกรณีที่คณะ/หน่วยงานใหม่มีการจัดการเรียนการสอนในห้องปฏิบัติการ) เพื่อรับผิดชอบงานสนับสนุนการเรียนการสอนในห้องปฏิบัติการ

◆ วิธีการกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย วิธีการนี้มหาวิทยาลัยจะพิจารณาจัดสรรอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัยให้กับคณะ/หน่วยงานใหม่ ดังนี้

- ตำแหน่ง นักวิชาการอุดมศึกษา จำนวน 3 อัตรากำลัง เพื่อรับผิดชอบงานทุกด้านในสำนักงานคณะ ส่วนอัตรากำลังจะรับผิดชอบงานด้านไหนให้อยู่ในดุลยพินิจของหน่วยงานหรืออาจจะกำหนดเป็นตำแหน่ง นักวิชาการอุดมศึกษา 2 อัตรากำลัง หรือ นักวิชาการเงินและบัญชี 1 อัตรากำลัง ขึ้นอยู่กับความต้องการของหน่วยงาน

- ตำแหน่ง นักวิทยาศาสตร์ จำนวน 1 อัตรากำลัง (ในกรณีที่คณะ/หน่วยงานใหม่มีการจัดการเรียนการสอนในห้องปฏิบัติการ) เพื่อรับผิดชอบงานสนับสนุนการเรียนการสอนในห้องปฏิบัติการ

ซึ่งโดยวิธีการกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยนี้ นอกจากคณะ/หน่วยงานจะได้พนักงานมหาวิทยาลัยไปปฏิบัติงานประจำแล้ว ในบางหน่วยงานอาจจะได้ข้าราชการไปปฏิบัติก็เป็นไปได้ หากในการประกาศรับสมัครมีข้าราชการจากคณะ/หน่วยงานใด

หน่วยงานหนึ่งของมหาวิทยาลัยสนใจไปสมัคร และผ่านการคัดเลือก ซึ่งในกรณีนี้ข้าราชการที่ผ่านการคัดเลือกจะยังคงมีสถานภาพเป็นข้าราชการเหมือนเดิม

(2) คณะ/หน่วยงานใหม่ที่มีการจัดการเรียนการสอนอยู่ก่อนแล้ว อาจจะทำดำเนินการอยู่ในลักษณะของภาควิชา หรือโครงการจัดตั้งคณะ/หน่วยงาน ดังเช่น คณะเศรษฐศาสตร์ ในวิทยาเขตหาดใหญ่ หรือคณะวิทยาการสื่อสาร ในวิทยาเขตปัตตานี ในคณะ/หน่วยงานใหม่ที่มีลักษณะดังกล่าวจะมีอัตรากำลังสายสนับสนุนปฏิบัติงานอยู่จำนวนหนึ่งแล้ว ดังนั้น ในช่วงระยะแรกของการดำเนินงาน การจัดสรรอัตรากำลังสายสนับสนุนให้กับคณะ/หน่วยงานใหม่เหล่านี้ จำนวนอัตราที่จัดสรรให้อาจจะมีจำนวนมากกว่าหรือน้อยกว่าคณะ/หน่วยงานใหม่ที่ไม่มีการจัดการเรียนการสอนมาก่อน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับจำนวนอัตราเดิมที่มีอยู่และภาระงานที่มีอยู่ก่อนแล้ว สำหรับการได้มาซึ่งอัตรากำลังสายสนับสนุนของคณะ/หน่วยงานใหม่ประเภทนี้ จะมีวิธีการได้มาทำนองเดียวกับคณะ/หน่วยงานใหม่ประเภทแรก

2. **กลุ่มคณะ/หน่วยงานที่ตั้งอยู่ในเขตการศึกษา** ซึ่งได้แก่ คณะอุตสาหกรรมบริการ ในเขตการศึกษาภูเก็ต คณะเทคโนโลยีและการจัดการ ในเขตการศึกษาสุราษฎร์ธานี และคณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ ในเขตการศึกษาตรัง คณะในกลุ่มนี้จะมีลักษณะการบริหารจัดการในเขตการศึกษาเป็น **แบบรวมศูนย์** ในแต่ละเขตการศึกษาจะมีสำนักงานวิทยาเขตเป็นหน่วยงานกลางรับผิดชอบงานช่วยอำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ คณะ/หน่วยงานจะมีสำนักงานเป็นเพียงหน่วยประสานงานเพื่อช่วยอำนวยความสะดวกและประสานงานกับสำนักงานวิทยาเขต

ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงกำหนดอัตรากำลังสายสนับสนุน (สำเร็จการศึกษาขั้นต่ำระดับปริญญาตรี ที่ดำรงตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัย) **ให้ปฏิบัติงานประจำสำนักงานคณะ/หน่วยงาน** (หน่วยประสานงาน) ประมาณหน่วยงานละ 3 - 4 อัตรา ตามปริมาณงานการผลิตบัณฑิต

สำหรับคณะ/หน่วยงานที่มีการเรียนการสอนในห้องปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยจะกำหนดอัตรากำลังสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานช่วยสนับสนุนการเรียนการสอนในห้องปฏิบัติการไว้ที่ส่วนกลางของวิทยาเขต โดยพิจารณาจากจำนวนสาขาวิชาที่ผลิตบัณฑิต รายวิชาที่เปิดสอนในแต่ละภาคการศึกษา จำนวนห้องปฏิบัติการ ชั่วโมงการปฏิบัติงาน ลักษณะการใช้ห้องปฏิบัติการ ตลอดจนเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์

อนึ่ง คณะ/หน่วยงานใหม่ที่ตั้งอยู่ในเขตการศึกษาภูเก็ต สุราษฎร์ธานี และตรัง จะมีลักษณะการจัดตั้งแตกต่างกับหน่วยงานที่จัดตั้งใหม่ในวิทยาเขตขนาดใหญ่และวิทยาเขตปัตตานี นั่นคือ ในระยะแรกของการจัดการเรียนการสอนจะดำเนินการในลักษณะของโครงการจัดตั้งวิทยาเขตหรือโครงการจัดตั้งคณะ/หน่วยงาน และโดยรูปแบบและโครงสร้างของการบริหารจัดการในเขตการศึกษาเป็น **แบบรวมศูนย์** จึงทำให้ภาระงานช่วยอำนวยความสะดวกทุกด้านรวมอยู่ในสำนักงานเขตการศึกษา คณะ/หน่วยงานที่จะมีการจัดตั้งใหม่จึงเป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การดูแลของเขตการศึกษา และเมื่อสภามหาวิทยาลัยมีมติเห็นชอบให้จัดตั้งเป็นคณะ จึงมีการสนับสนุนอัตรากำลังสายสนับสนุน โดยในช่วงระยะแรกของการดำเนินงานหรือมีการรับนักศึกษาแล้ว มหาวิทยาลัยจะพิจารณาจัดสรรอัตรากำลังสายสนับสนุนให้กับคณะ/หน่วยงานใหม่เหล่านี้ จำนวน 2 อัตรา โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง ดังนี้

◆ วิธีการเกลี้ยอัตรากำลังตามนโยบายของมหาวิทยาลัย การเกลี้ยอัตรากำลังคณะ/หน่วยงานใหม่จะได้อัตราข้าราชการไปปฏิบัติงาน ตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยจะพิจารณาจัดสรร ได้แก่

- ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป จำนวน 1 อัตรา
- ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา จำนวน 1 อัตรา

◆ วิธีการกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจะพิจารณาจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยให้กับคณะ/หน่วยงานใหม่ ดังนี้

- ตำแหน่ง นักวิชาการอุดมศึกษา จำนวน 2 อัตรา

ซึ่งโดยวิธีการกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยนี้ นอกจากคณะ/หน่วยงานจะได้พนักงานมหาวิทยาลัยไปปฏิบัติงานประจำแล้ว ในบางหน่วยงานอาจจะได้ข้าราชการไปปฏิบัติก็เป็นไปได้ หากในการประกาศรับสมัครมีข้าราชการจากคณะ/หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งของมหาวิทยาลัยสนใจไปสมัครและผ่านการคัดเลือก ซึ่งในกรณีนี้ข้าราชการที่ผ่านการคัดเลือกจะยังมีสถานภาพเป็นข้าราชการเหมือนเดิม

⊙ ทั้งนี้ ในกรณีที่คณะ/หน่วยงานใหม่มีอัตราข้าราชการปฏิบัติงานอยู่แล้วบางส่วน การพิจารณาจัดสรรอัตราสายสนับสนุนให้กับหน่วยงานจะปรับลดลงตามจำนวนอัตราข้าราชการที่มีอยู่ และนอกจากจำนวนอัตราที่มหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนแล้ว คณะ/หน่วยงานสามารถจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้ ปฏิบัติงานเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็นของแต่ละคณะ/หน่วยงาน นั้น ๆ