



ประกาศ สถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล มหาวิทยาลัยมหิดล
เรื่อง แนวทางการบริหารอัตรากำลังของสถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล

.....

เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังของสถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล มีความสอดคล้องกับความเป็นไปตามยุทธศาสตร์และการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีระบบและกลไกในการควบคุมอัตรากำลังและค่าใช้จ่ายด้านบุคคลให้เหมาะสม เน้นการใช้กำลังคนที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่ากับพันธกิจที่กำหนดไว้ สถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล โดยความเห็นชอบของที่ประชุมคณะกรรมการประจำสถาบันฯ ครั้งที่ 10-9/2560 วันที่ 14 กันยายน 2560 จึงกำหนดแนวทางการบริหารอัตรากำลังของสถาบันฯ ไว้ดังนี้

ประเภทบุคลากร

- 1.1 ข้าราชการ เกษียณ/ลาออก ฯลฯ มหาวิทยาลัยจะทดแทนคืนด้วยตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยเท่านั้น (หากมีกรอบอัตร) ทั้งนี้ต้องเป็นตำแหน่งคุณวุฒิระดับปริญญาตรีขึ้นไป
- 1.2 ลูกจ้างเงินงบประมาณแผ่นดิน เกษียณ/ลาออก ฯลฯ มหาวิทยาลัยมีนโยบายให้ยุบ ไม่มีการทดแทน
- 1.3 พนักงานมหาวิทยาลัย เกษียณ/ไม่ต่อสัญญา ฯลฯ สถาบันฯ สามารถดำเนินการคัดเลือกสรรหาบุคลากรได้ตามความเหมาะสม ตามสายงานและตำแหน่งนั้น ๆ

การบริหารกรอบอัตรว่าง

- 1) สถาบันฯ จะจัดสรรอัตรว่างมาไว้เป็นกรอบอัตรของส่วนกลางที่สถาบันฯ โดยจะไม่ทำการจัดสรรอัตรคืนให้หน่วยงานเดิมในทันที เนื่องจากสถาบันฯ ต้องมีการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถาบันฯ และต้องมีการส่งมอบงานตามที่ได้ทำข้อตกลง (performance agreement) กับทางมหาวิทยาลัย
- 2) หน่วยงานยื่นความประสงค์ขอรับจัดสรรอัตรกำลัง โดยจัดทำโครงการและแผนการดำเนินงานระบุเหตุผลและความจำเป็น ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ พันธกิจของสถาบันฯ รวมถึงภาระหน้าที่รับผิดชอบและแผนการดำเนินงานของตำแหน่งที่ต้องการ พร้อมทั้งจัดทำข้อตกลง (performance agreement) เพิ่มเติม โดยเน้นให้สอดคล้องกับข้อตกลงที่สถาบันฯ ทำไว้กับทางมหาวิทยาลัย

- 3) สถาบันฯ จะจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้ตามความเหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการนั้นครบถ้วนและตรงตามพันธกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงตามพันธกิจในอนาคต ก็จะต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจจัดสรรอัตรากำลังให้กับหน่วยงานอื่นตามความจำเป็น อนึ่ง กรณีที่หน่วยงานนั้น ๆ มีบุคลากรในสังกัดหรือบุคลากรที่ได้รับจัดสรรให้ไปปฏิบัติหน้าที่ มีภาระงานหรือมีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าที่ควร อาทิ มีการทำงานที่ไม่ตรง job description หรือมีวันลา สาย เกินกว่าที่กำหนด หรือมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ "พอใช้" อาจมีผลต่อการพิจารณากรอบอัตรากำลังไปยังหน่วยงานนั้น นอกจากนี้ หน่วยงานต่าง ๆ ควรต้องมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานประจำอย่างเหมาะสม เช่น มีการส่งบุคลากรไปเข้าอบรม สัมมนา หรือประชุมวิชาการ เป็นต้น โดยสถาบันฯ จะสนับสนุนงบประมาณตามความจำเป็น ซึ่งเมื่อบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะกลับมาปฏิบัติงานแล้ว จะต้องมีการประเมินผลลัพธ์ที่เพิ่มขึ้นด้วย

การบริหารอัตรากำลังคนที่ใช้งบประมาณจากส่วนกลาง

เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังที่จ้างโดยงบประมาณจากมหาวิทยาลัย (งบประมาณแผ่นดิน) เป็นไปอย่างคุ้มค่า และสอดคล้องกับพันธกิจของสถาบันฯ จึงได้ทำการบริหารอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุนทั่วไป และสายสนับสนุนวิชาการ ทั้งหมด มาอยู่ภายใต้สำนักงานผู้อำนวยการ โดยสถาบันฯ จะมอบหมายให้ไปปฏิบัติงานจริงตามศูนย์วิจัย กลุ่มวิจัย หรือหน่วยงานต่าง ๆ ตามความเหมาะสม โดยจะไม่มีการเปลี่ยนแปลงสายงาน และระดับตำแหน่ง แต่ให้เป็นไปตามโครงสร้างตำแหน่งตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด ซึ่งต้องสอดคล้อง กับบทบาทภารกิจ โดยคำนึงถึงภาระงาน ความจำเป็น และประโยชน์ของสถาบันฯ เป็นหลัก

ซึ่งประโยชน์ของการบริหารอัตรากำลังของบุคลากรสายสนับสนุนมาอยู่ภายใต้สำนักงานผู้อำนวยการ มีดังนี้

1) เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาวางแผนการบริหารจัดการต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร โดยมีการจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและปรับระดับชั้นงาน เป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด (โดยภาวะความรับผิดชอบค่าใช้จ่ายต่อหัว เป็นภาระของสำนักงานผู้อำนวยการ)

2) เพื่อช่วยให้สถาบันฯ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับ ทักษะของอัตรากำลังใหม่ที่เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้มีอัตรากำลังที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในภาพรวม

3) เพื่อทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของสถาบันฯ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบันฯ ไม่ตรงความต้องการ

ทั้งนี้ หากศูนย์วิจัยฯ หรือกลุ่มสาขาวิชา มีความเห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุนควรสังกัด ณ ศูนย์วิจัย หรือกลุ่มสาขาวิชา นั่นคือ ศูนย์วิจัยฯ หรือกลุ่มสาขาวิชา นั้น ๆ จะต้องเป็นผู้รับผิดชอบการจัดการ ต้นทุนค่าใช้จ่ายของบุคลากรนั้น ๆ โดยมีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน (performance agreement) ระหว่างศูนย์วิจัยฯ หรือกลุ่มสาขาวิชา กับสถาบันฯ ซึ่งระบุผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน รวมถึงการหารายได้เพื่อให้มีความคุ้มค่าในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอีกทางหนึ่งด้วย

จึงประกาศมาให้ทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 19 กันยายน พ.ศ. 2560



(ศาสตราจารย์ ดร. นพ.นรัตตพล เจริญพันธุ์)

ผู้อำนวยการสถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล