



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานมหาวิทยาลัย กองกลาง งานประชุม โทร. ๓๐๓๖ - ๓๐๓๗

ที่ อว ๖๙.๒.๑.๒/๕๐๔

วันที่ ๖๓ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย

เรียน รักษาการแทนรองอธิการบดี (รองศาสตราจารย์จักรพงษ์ พิมพ์พิมล)/ผู้อำนวยการกองแผนงาน

ตามที่มหาวิทยาลัยได้ตกลงว่าจ้างที่ปรึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์โดยสถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เพื่อวิเคราะห์โครงสร้างการแบ่งส่วนงาน หน่วยงาน และหน่วยงานย่อยภายใน และการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ตามหนังสือสัญญา เลขที่ มจ. (กค.) ๒๘/๒๕๖๖ (รต.) ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ นั้น

เนื่องจากตามข้อเสนอโครงการในสัญญาฯ ดังกล่าวข้างต้น ได้กำหนดให้ที่ปรึกษาฯ ต้องนำเสนอรายงานงวดที่ ๗ ต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย และสภามหาวิทยาลัยเพื่อรับทราบผลการดำเนินงาน ดังนั้น คณะกรรมการตรวจรับพัสดุในงานจ้างที่ปรึกษาวิเคราะห์โครงสร้างการแบ่งส่วนงานภายใน และการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๗ จึงมีมติให้ที่ปรึกษาฯ ส่งงานงวดที่ ๗ โดยจัดทำเป็น “ร่าง” รายงานสรุปผลการวิเคราะห์โครงสร้างการแบ่งส่วนงาน หน่วยงาน และหน่วยงานย่อยภายในและการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ก่อนวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๗ และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย และสภามหาวิทยาลัยเพื่อทราบและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ ก่อนปรับแก้ไขส่งงานงวดที่ ๘ (งวดสุดท้าย) ต่อไป ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้ นั้น

คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๗ มีข้อเสนอแนะพอสรุปได้ ดังนี้

๑. เนื่องจากบริบทของมหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ เฉลิมพระเกียรติ และมหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร แตกต่างจากหน่วยงานระดับคณะ สำนัก เนื่องจากมีโครงสร้างและการบริหารงานที่มีขนาดใหญ่กว่าคณะ ดังนั้น หากจัดไว้ในกลุ่มของหน่วยงานระดับคณะ จะทำให้มีข้อจำกัดในการพัฒนาและเติบโตของหน่วยงาน รวมถึงมีความคล่องตัวในการบริหารงาน เงิน คน ค่อนข้างน้อย

๒. ตามที่ได้ออกแบบโครงสร้างองค์กรเป็น ๔ รูปแบบ นั้น ควรวิเคราะห์ข้อมูลว่าหน่วยงานใดเหมาะสมกับรูปแบบโครงสร้างใด เพื่อให้เห็นภาพที่ชัดเจนมากขึ้น

๓. การรวบรวมงานบริการวิชาการเข้ากับงานนโยบาย แผน และประกันคุณภาพ เนื่องจากลักษณะของแต่ละงานมีความแตกต่างกัน ดังนั้น ควรพิจารณาทบทวนว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ และเมื่อรวบรวมแล้วจะมีผลกระทบในด้านใดบ้าง

๔. เนื่องจากในปัจจุบัน งานสภาพนักงาน สังกัดอยู่ในกองกลาง แต่หากพิจารณาจากบริบทและรูปแบบการดำเนินงาน ประกอบกับข้อมูลจากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ งานสภาพนักงานอาจจัดตั้งเป็น ๒ รูปแบบ คือ ๑) เป็นหน่วยงานอิสระและอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของอธิการบดี หรือ ๒) สังกัดอยู่ในสำนักงานสภามหาวิทยาลัย และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของประธานสภาพนักงาน เป็นต้น

ที่ประชุมรับทราบ “ร่าง” รายงานสรุปผลการวิเคราะห์โครงสร้างการแบ่งส่วนงาน
หน่วยงาน และหน่วยงานย่อยภายในและการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้
ตามที่เสนอ และให้กองแผนงานนำข้อเสนอแนะจากที่ประชุมเสนอต่อที่ปรึกษาสถาบันวิจัยและ
ให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เพื่อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาดำเนินการ



(รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ศรีเงินยวง)

รักษาการแทนรองอธิการบดี

กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการบริหารฯ

เอกสารประกอบการนำเสนอ

โครงการจ้างที่ปรึกษาวิเคราะห์โครงสร้างการแบ่งส่วนงาน
หน่วยงานและหน่วยงานย่อยภายใน และการวิเคราะห์รอบอัตรา
กำลัง มหาวิทยาลัยแม่โจ้

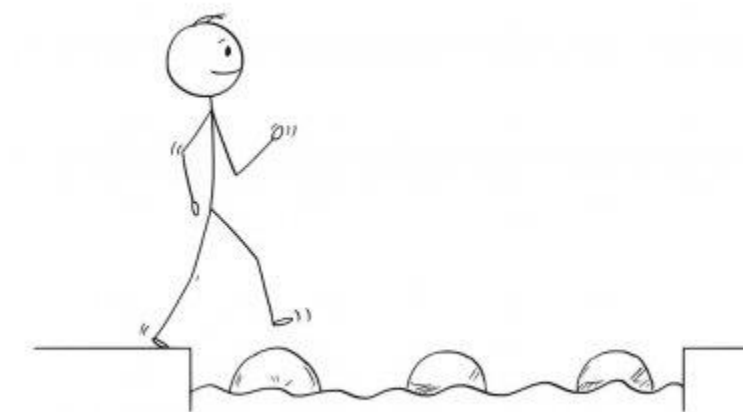
คณะที่ปรึกษาสถาบันวิจัยและให้คำปรึกษา
แห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

10 เมษายน 2567



ลำดับการนำเสนอ

- แนวทางในการออกแบบโครงสร้างและวิเคราะห์อัตรากำลัง
- ผลการออกแบบโครงสร้างองค์กร
- ผลการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง 2566-2569
- รับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ



หลักการที่ใช้ในการพิจารณาโครงสร้างมหาวิทยาลัยแม่โจ้



ปรัชญาที่ใช้สำหรับการออกแบบ
โครงสร้างองค์กร



ความสอดคล้องต่อกิตติทางการเติบโตของ
มหาวิทยาลัยแม่โจ้



ความเชื่อมโยงของงานต่างๆ ใน
มหาวิทยาลัย



การสอดคล้องกับเกณฑ์ต่าง ๆ ที่
มหาวิทยาลัยเข้าร่วม/ขอการรับรอง



ปรัชญาการออกแบบโครงสร้างองค์กร (แม่โจ้)

การออกแบบโครงสร้างองค์กรของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์มีปรัชญา/กรอบที่ใช้สำหรับการพิจารณา ดังนี้

ปรัชญาการออกแบบโครงสร้างองค์กร	หลักการทั่วไป
	▪ มีหน่วยงานที่จะนำพาองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์และแผนที่กำหนด ครบถ้วน ▪ มีการแบ่งขอบเขตหน้าที่ที่ชัดเจน ไม่มีการทำงานทับซ้อนกัน ▪ ระบุอำนาจการบังคับบัญชาชัดเจน และมี Span of Control ที่เหมาะสม ▪ มีหลักเกณฑ์การตั้งหน่วยงานใหม่และการตั้งชื่อตำแหน่ง รวมถึงการยุบ/ควบรวมหน่วยงานเดิม ▪ สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรและเส้นทางสายอาชีพที่ชัดเจน
	สิ่งที่ “แม่โจ้” ให้ความสำคัญ
	▪ โครงสร้างองค์กรควรมีความยืดหยุ่น คล่องตัว ▪ มีการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ▪ มีการจัดกลุ่มคลัสเตอร์ สายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ▪ ระบบการสื่อสาร ประสานงาน การรายงาน และให้มีความร่วมมือที่ดี โดยการนำเอาเทคโนโลยีมาช่วย ▪ การพัฒนาให้เป็นมหาวิทยาลัยที่มีความเป็นเลิศในกลุ่มที่ 2 การพัฒนาเทคโนโลยีและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม ▪ การมีหน่วยงานที่ช่วยให้เกิดรายได้แหล่งใหม่ที่เพียงพอต่อการบริหารในอนาคต ▪ การปฏิบัติงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ 100 ปีที่กำหนด



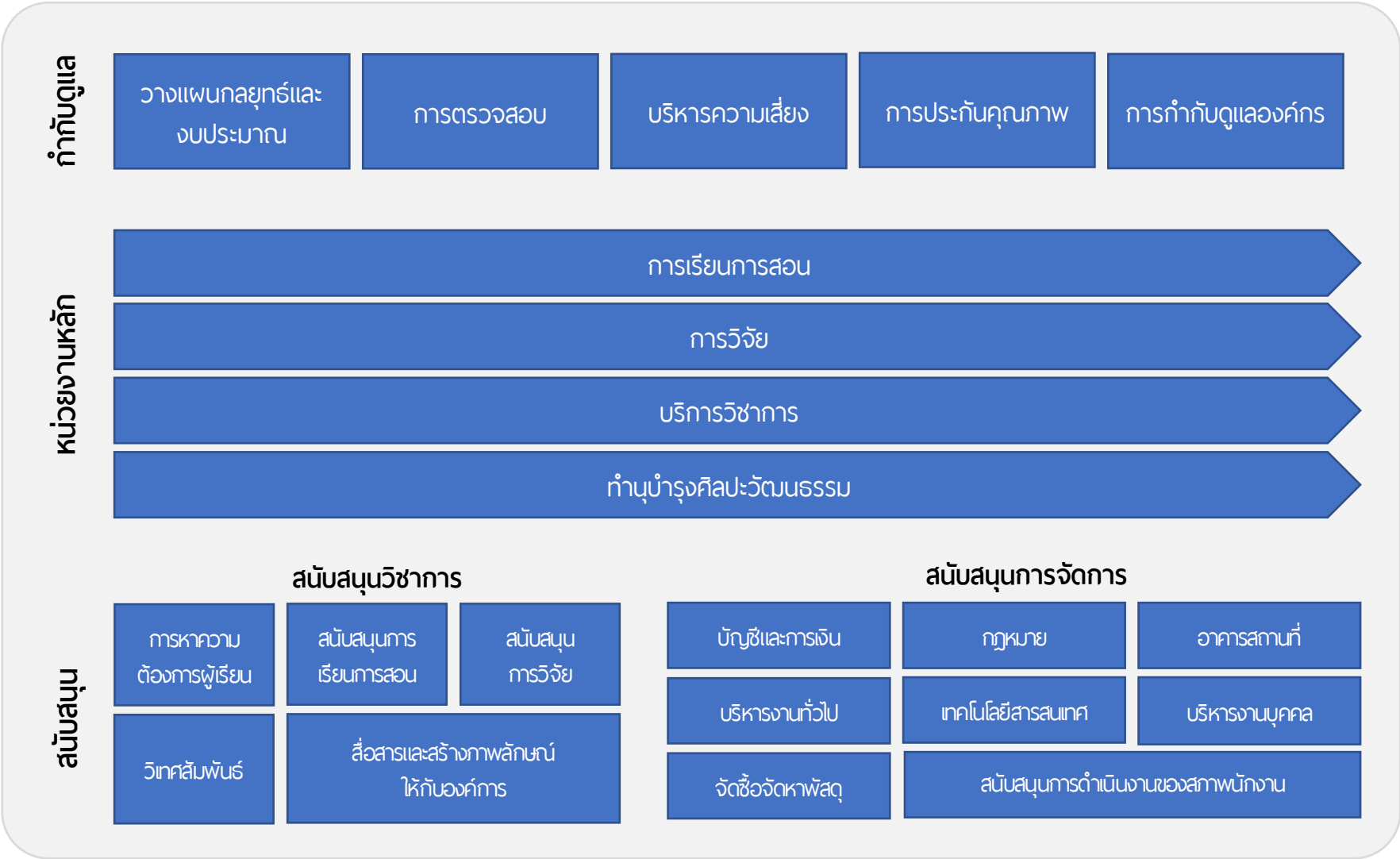
ปรัชญาการออกแบบ
Transformation ปฏิรูปและสร้าง Model ธุรกิจใหม่
Effectiveness & Efficiency เน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงานให้ได้ตามเป้าหมาย
Stakeholder Orientation ยึดถือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นศูนย์กลางในการปฏิบัติงาน
Check and Balance มีกลไกป้องกันข้อผิดพลาด และส่งเสริมให้ทำงานอย่างเป็นระบบ
Digital Enablement สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้จริง
Collaboration ทำให้ทุกหน่วยงานทำงานร่วมกันเพื่อประโยชน์ขององค์กร

รายละเอียดปรัชญาการออกแบบโครงสร้างองค์กร

เพื่อให้โครงสร้างองค์กรตอบโจทย์ปรัชญา/กรอบที่ใช้สำหรับการพิจารณาแต่ละเรื่อง จึงขอขยายความในรายละเอียดของปรัชญาแต่ละด้าน ดังนี้

ปรัชญาการออกแบบ	รายละเอียด
Transformation ปฏิรูปและสร้าง Model ธุรกิจใหม่	• โครงสร้างองค์กรช่วยให้เกิดแนวทางการหารายได้ในเชิงรุกและสามารถปรับเปลี่ยนให้ทันสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็ว • โครงสร้างองค์กรเอื้อให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงเห็นภาพรวม (Holistic view) และทำงานข้ามสายงานมากขึ้น (Cross Function)
Efficiency & Effectiveness เน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงานให้ได้ตามเป้าหมาย	• โครงสร้างองค์กรเน้นให้มีหน่วยงานสนับสนุนขนาดเล็ก และเพิ่มความสามารถในการทำงานด้วยการคัดคนที่มีความสามารถทำงานได้หลากหลาย หน้าที่ การนำเทคโนโลยีเข้ามาเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และการทำงานแบบโครงการหรือการทำงานในรูปของคณะทำงานแบบไม่เป็นทางการ • โครงสร้างองค์กรมีการพิจารณา Span of control การกระจายอำนาจการตัดสินใจอย่างเหมาะสม เพื่อให้การทำงานรวดเร็วและถูกต้อง • โครงสร้างองค์กรไม่เน้นกำหนดบทบาทหน้าที่แบบตายตัว แต่เน้นการกำหนดผลลัพธ์ของงานให้กับแต่ละหน่วยงานอย่างชัดเจน เพื่อให้แต่ละหน่วยงานสามารถปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ของตนเองได้อย่างคล่องตัว และรวดเร็ว • โครงสร้างองค์กรมีหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจน ลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน • โครงสร้างองค์กรเชื่อมโยงและส่งเสริมให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมชัดเจน และทำให้มีการใช้ทรัพยากรมนุษย์ (คน) อย่างมีประสิทธิภาพ
Learner & Stakeholder Orientation ยึดถือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นศูนย์กลางในการปฏิบัติงาน	• โครงสร้างองค์กรทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่มุ่งตอบโจทย์ให้กับผู้เรียนเกิดความประทับใจในการให้บริการ และเกิดสัมฤทธิ์ผลในการเรียน • โครงสร้างองค์กรช่วยให้การทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่าง ๆ เช่น ผู้ประกอบการ เครือข่ายภาครัฐ เอกชน และรัฐวิสาหกิจคล่องตัว • โครงสร้างองค์กรมีความยืดหยุ่นเพียงพอที่จะปรับปรุงการทำงานได้รวดเร็ว เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งมีความต้องการแตกต่างกันได้รับการบริการตามมาตรฐานการทำงานที่กำหนด
Check and Balance มีกลไกป้องกันข้อผิดพลาด และส่งเสริมให้ทำงานอย่างเป็นระบบ	• โครงสร้างองค์กรมีการจัดแบ่งแยกหน้าที่ความรับผิดชอบงานที่สำคัญออกจากกันอย่างชัดเจน เพื่อให้สามารถสอบทานรายการซึ่งกันและกันได้ ไม่เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of interest)
Digital Enablement นำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง	• โครงสร้างองค์กรสามารถนำมาปรับใช้เพื่อรับยุทธศาสตร์ใหม่ได้ทันที • โครงสร้างองค์กรทำให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
Collaboration ทำให้ทุกหน่วยงานทำงานร่วมกันเพื่อประโยชน์ขององค์กร	• โครงสร้างองค์กรช่วยให้การทำงานทั้งในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานทำงานร่วมกันได้ราบรื่น ไม่มีการแบ่งฝักแบ่งฝ่าย ด้วยเหตุที่มีทักษะความสามารถที่แตกต่าง ทำให้ก้าวทำงานหรือให้ข้อคิดเห็นข้ามหน่วยงานกันไม่ได้

ความเชื่อมโยงของงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย



ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และ
ทิศทางการองค์กร

- การเป็นมหาวิทยาลัยกลุ่ม 2
- การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งชีวิต (สังคมสีเขียว)
-

การสอดคล้องกับเกณฑ์ต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยเข้าร่วม/ขอการรับรอง

Ranking	2021	2022	Now
<u>Green University</u> 	Global #110 Thailand #6 (7,400)	Global #121 Thailand #9 (7,650)	Global #157 Thailand #11 (7,825)
<u>SDG Impact Ranking</u> 	Global #301-400 Thailand #5 (66.3-70.9)	Global #401-500 Thailand #8 (65.0-71.9)	Global #401-600 Thailand #8 (66.9-72.6)
<u>Webometric</u> 	Global #3,790 Thailand #22	Global #2,842 Thailand #23	Global #2,550 Thailand #20
<u>SCD Ranking</u> 	N/A	Thailand #2	N/A
<u>UPM</u>  (University Performance Metric)	N/A	ASEAN 16 Thailand 5  (658)	ASEAN 16 Thailand 5  (658)
<u>U-Multirank</u> 	N/A	เข้าสู่อันดับ	N/A
<u>SCIMAGO</u> 	Global #6,894 Thailand #24 (85%)	Global #6,806 Thailand #23 (85%)	Global #5,115 Thailand #9 (61%)
<u>Nature Index</u> (Thailand) 	N/A	All Sector #25 Earth & Envi. #8	All Sector #24 Earth & Envi. #7
<u>URAP</u>  University Ranking by Academic Performance	N/A	Global #2,882 Thailand #21 (105.63)	Global #2,742 Thailand #21 (134.41)
<u>UniRank</u> 	N/A	Global #3,374 Thailand #25	Global #3,291 Thailand #22

หลักการในการออกแบบโครงสร้างองค์กร

การปรับปรุงโครงสร้างองค์กร (Organizational Redesign: OR) เป็นวิธีการที่ช่วยให้การบริหารงานและการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อีกทั้งมีประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น ทั้งในเรื่องของการสั่งการ การสื่อสาร การมอบหมายงาน การถ่ายทอดเป้าหมาย การบริหารเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ และการผูกใจพนักงาน ฯลฯ สำหรับมิติในการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรจะพิจารณาใน 4 ด้าน : การแบ่งงานกันทำ การแบ่งหน่วยงาน ช่วงการควบคุม และการมอบอำนาจ โดยในแต่ละมิตียังประกอบด้วยมุมมองย่อยๆ อยู่ภายใน ดังภาพด้านล่าง

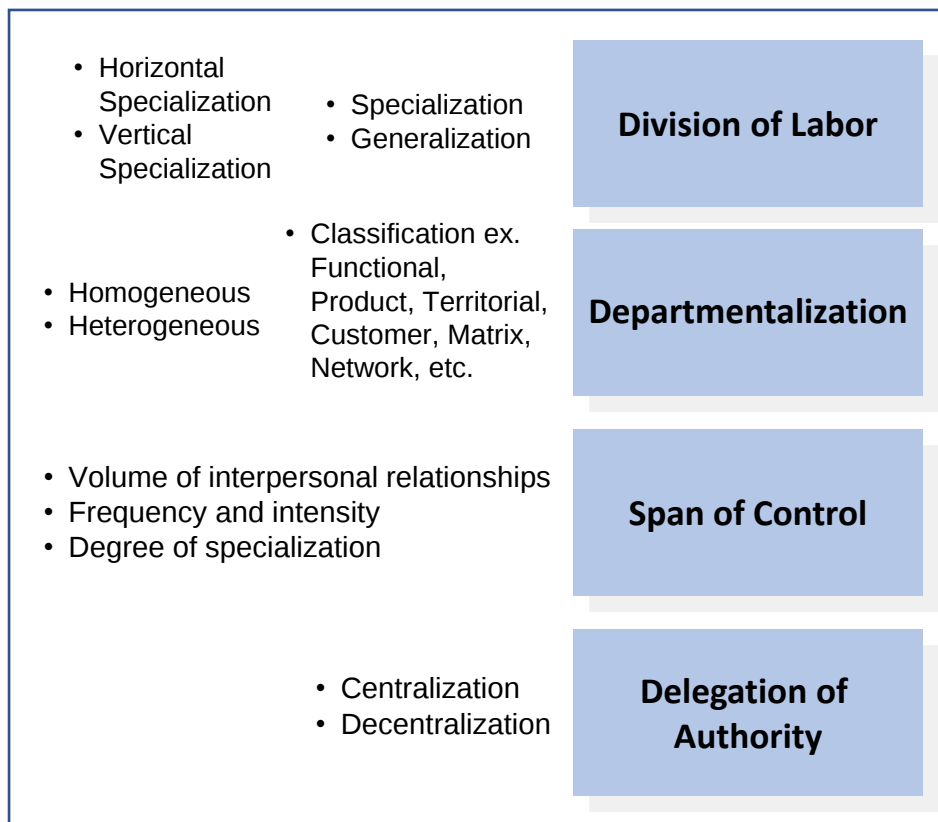
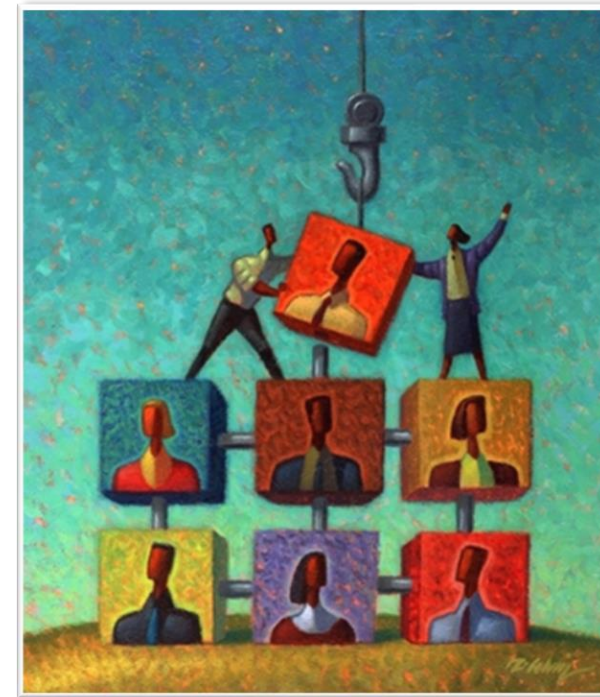
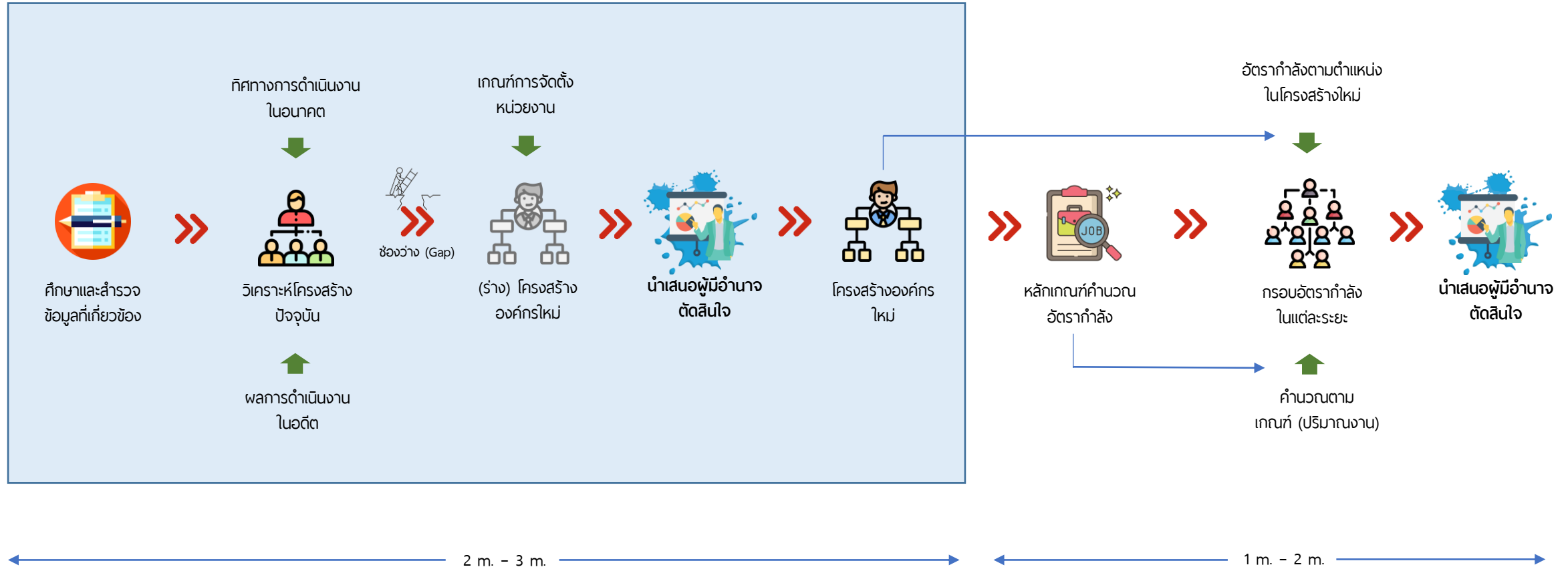


Diagram IV



กระบวนการจัดทำโครงสร้างองค์กร โครงสร้างหน่วยงาน และกำหนดกรอบอัตรากำลัง



หมายเหตุ: เสนอให้มีคณะกรรมการทำงานชุดเล็ก เพื่อทำหน้าที่ให้ความเห็นต่อแนวทางการดำเนินงาน เครื่องมือ รวมถึงเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ทีมที่ปรึกษาเลือกใช้ว่ามีความเหมาะสมกับมหาวิทยาลัยแม่โจ้หรือไม่

แนวคิด แนวทาง ที่ใช้ในการออกแบบโครงสร้างองค์กร มหาวิทยาลัยแม่โจ้

แนวทางการศึกษา และออกแบบโครงสร้างองค์กร

1

ข้อมูลที่น่าสนใจ

ผลการดำเนินงานในอดีตที่ผ่านมา

ทิศทางการดำเนินงานขององค์กร

ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก

ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน

เกณฑ์คุณภาพมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง

โครงสร้างองค์กรและบทบาทหน้าที่ในปัจจุบัน

โครงสร้างองค์กรขององค์กรคู่เทียบ

2

เกณฑ์ที่ใช้เพื่อการตัดสินใจ



2.1 ปรัชญาการออกแบบโครงสร้างองค์กร



2.2 การวิเคราะห์ตัวแบบธุรกิจ (Operation Model)



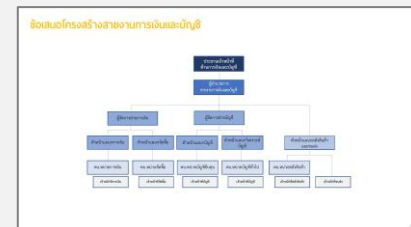
2.3 การวิเคราะห์ทางเลือกเพื่อตัดสินใจ

3

โครงสร้างองค์กร



3.1 นำเสนอโครงสร้างองค์กรในภาพรวม



3.2 นำเสนอโครงสร้างองค์กรแต่ละสายงาน



3.2 คำบรรยายลักษณะงานของหน่วยงาน

ผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยแม่โจ้



ที่มารายได้ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

ที่มาของรายได้	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	เฉลี่ย (๒๕๖๑-๒๕๖๕)
รายได้จากเงินงบประมาณ	๑,๕๓๒,๐๔๗,๔๓๒	๑,๗๓๐,๒๗๑,๖๒๑	๑,๖๒๐,๘๘๖,๒๗๙	๑,๗๑๔,๐๗๗,๑๑๒	๑,๕๘๔,๗๕๘,๕๗๘	๑,๔๙๖,๐๗๔,๗๔๓	๑,๖๒๙,๒๑๓,๖๖๗
รายได้จากงบบุคลากร	๖๙,๗๓๑,๔๘๑	๖๖,๓๗๘,๖๐๑	๖๔,๘๒๐,๘๕๑	๖๔,๕๙๐,๑๔๑	๕๓,๓๓๙,๙๓๖	๖๑,๗๗๒,๒๐๒	๖๑,๗๗๒,๒๐๒
รายได้จากงบอุดหนุน	๑,๔๘๗,๑๔๕,๕๗๐	๑,๔๑๐,๗๗๘,๖๐๐	๑,๔๘๙,๔๘๗,๔๕๑	๑,๓๗๓,๕๓๘,๒๘๐	๑,๓๖๗,๐๙๔,๖๖๓	๑,๔๒๕,๖๐๘,๙๑๓	๑,๔๒๕,๖๐๘,๙๑๓
รายได้จากงบกลาง	๑๗๓,๓๙๔,๕๗๑	๑๔๓,๗๒๙,๐๗๗	๑๕๙,๗๖๘,๘๑๐	๑๔๖,๖๓๐,๑๕๗	๘๕,๖๔๐,๑๔๔	๑๔๑,๘๓๒,๕๕๒	๑๔๑,๘๓๒,๕๕๒
รายได้จากการขายสินค้าและบริการ	๔๖๗,๙๑๒,๑๗๒	๖๙๓,๗๙๐,๐๓๘	๔๐๙,๔๙๘,๔๘๒	๓๗๓,๓๐๔,๓๓๐	๔๔๓,๒๕๖,๓๐๙	๓๗๔,๘๓๖,๑๙๓	๔๕๘,๙๓๗,๐๗๐
รายได้ค่าธรรมเนียมการศึกษา	๕๔๗,๗๖๐,๐๕๕	๒๙๗,๓๑๕,๓๒๓	๒๓๙,๑๓๖,๑๙๙	๒๕๗,๙๖๗,๐๐๕	๓๔๑,๓๘๔,๘๒๙	๓๓๖,๗๑๒,๖๘๒	๓๓๖,๗๑๒,๖๘๒
รายได้เงินผลประโยชน์	๑๔๒,๒๐๖,๐๘๕	๑๓๑,๖๖๒,๑๙๗	๑๒๔,๔๑๑,๙๐๕	๑๐๕,๐๐๓,๖๒๓	๙๑,๙๓๗,๗๗๕	๑๑๙,๐๔๔,๓๑๗	๑๑๙,๐๔๔,๓๑๗
รายได้เงินจากฟาร์ม	๓,๘๒๓,๘๙๘	๓,๘๕๕,๔๗๖	๔,๒๘๗,๘๑๔	๗,๔๘๙,๙๓๔	๗,๓๘๑,๓๑๙	๕,๓๖๗,๖๘๘	๕,๓๖๗,๖๘๘
รายได้จากการฝึกอบรม	๔,๗๑๓,๒๐๔	๖,๖๖๕,๔๘๖	๕,๔๖๘,๔๑๓	๔,๓๗๕,๖๓๑	๒,๕๕๒,๓๘๖	๔,๗๕๕,๐๒๔	๔,๗๕๕,๐๒๔
รายได้จากการอุดหนุนและบริจาค	๙๓,๓๙๒,๙๐๓	๖๙,๓๑๕,๕๕๕	๑๑๕,๖๗๖,๐๐๙	๑๘๒,๑๒๒,๙๖๘	๔๒๓,๒๔๔,๘๔๒	๓๔๔,๑๖๔,๐๕๔	๒๒๖,๙๐๔,๖๘๖
รายได้เงินอุดหนุนจากแหล่งเงินทุนภายนอก	๖๘,๐๙๔,๐๘๔	๑๑๕,๑๐๔,๘๒๖	๑๕๑,๙๕๓,๔๑๖	๑๖๕,๑๖๖,๑๒๒	๑๗๖,๔๑๗,๒๘๘	๑๓๕,๓๔๗,๑๔๗	๑๓๕,๓๔๗,๑๔๗
รายได้จากการรับบริจาค	๑,๒๒๑,๔๗๑	๕๗๑,๑๘๒	๓๐,๑๖๙,๕๕๒	๗,๕๖๐,๙๐๐	๑๖,๐๔๔,๖๓๖	๑๑,๑๑๓,๕๔๘	๑๑,๑๑๓,๕๔๘
รายได้เงินอุดหนุน				๒๕๐,๕๑๗,๘๒๐	๑๕๑,๗๐๒,๑๓๐	๒๐๑,๑๐๙,๙๗๕	๒๐๑,๑๐๙,๙๗๕
รายได้อื่น	๔,๖๘๔,๗๖๙	๑,๔๑๘,๔๘๘	๑๔๓,๙๑๑,๒๕๘	๑๑๔,๐๐๗,๒๒๘	๘๒,๒๐๐,๖๙๕	๘๒,๑๓๕,๒๙๐	๘๔,๗๓๔,๕๙๒
รวม	๔,๑๙๒,๓๑๓,๓๘๓	๔,๙๙๗,๕๙๙,๓๒๔	๔,๔๙๖,๐๓๒,๗๙๘	๔,๖๕๓,๐๑๖,๐๔๘	๔,๘๔๗,๘๗๙,๙๒๒	๔,๖๔๙,๑๒๕,๕๐๑	๔,๗๒๘,๗๓๐,๗๑๙
อัตราการเติบโต (%)		๑๙%	-๑๐%	๓%	๔%	-๔%	๓%

ที่มา: รายงานการเงินของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

ที่มาค่าใช้จ่ายของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

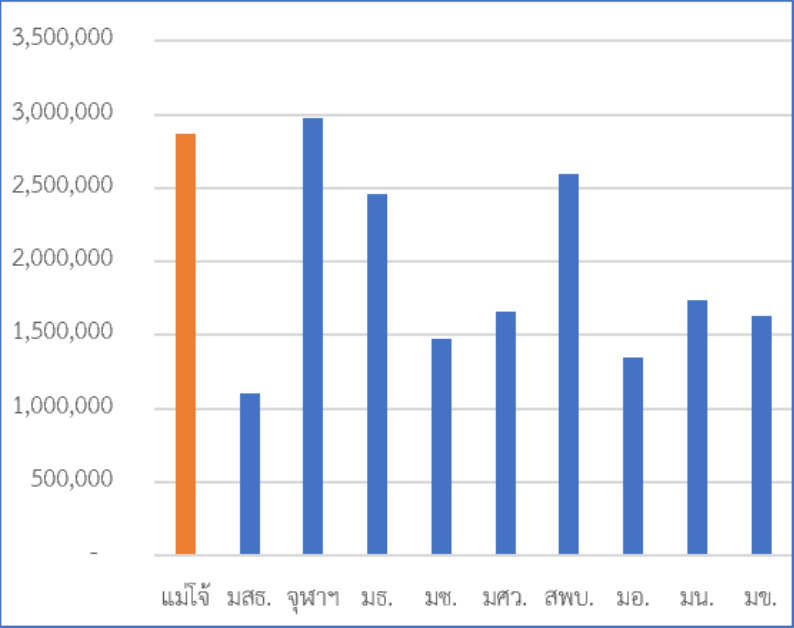
ประเภทของค่าใช้จ่าย	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	เฉลี่ย (๒๕๖๑-๒๕๖๕)
ค่าใช้จ่ายบุคลากร	๘๒๐,๖๐๘,๑๙๑	๘๖๔,๙๕๗,๐๗๘	๙๕๗,๔๘๙,๔๘๒	๑,๐๒๔,๓๖๓,๒๔๓	๙๗๖,๓๕๑,๒๕๒	๙๗๑,๕๒๖,๔๓๙	๙๕๘,๙๓๗,๔๘๙
ค่าบำเหน็จบำนาญ	๙๘,๙๒๖,๖๖๔	๑๖๑,๕๑๓,๙๕๒	๑๓๔,๖๓๘,๑๗๑	๑๔๑,๖๖๒,๑๒๐	๑๔๐,๘๕๔,๔๐๑	๘๒,๕๘๑,๙๔๔	๑๓๒,๒๕๐,๑๑๘
ค่าตอบแทน	๓๒,๐๐๕,๘๒๑	๒๕,๘๔๔,๕๖๕	๒๗,๗๒๖,๕๐๐	๓๑,๐๓๗,๒๓๗	๒๔,๔๑๘,๙๗๐	๒๕,๒๐๗,๓๐๔	๒๖,๘๔๖,๙๑๕
ค่าใช้สอย	๒๕๘,๔๔๒,๘๔๕	๓๗๐,๑๒๗,๘๙๖	๓๔๖,๔๒๐,๗๕๔	๒๘๑,๕๕๙,๒๘๔	๓๐๖,๓๙๙,๕๕๗	๓๐๒,๔๔๘,๔๓๘	๓๒๑,๓๙๑,๑๘๔
ค่าสาธารณูปโภค	๕๑,๘๘๕,๒๙๖	๕๒,๒๐๖,๖๘๖	๕๖,๘๒๘,๘๐๓	๕๕,๓๕๘,๕๘๕	๔๘,๘๖๗,๒๙๙	๕๓,๐๙๒,๒๑๙	๕๓,๒๗๐,๗๑๘
ต้นทุนขายสินค้าและบริการ					๒,๒๑๔,๗๒๓	๔,๘๗๖,๕๑๑	๓,๕๔๕,๖๑๗
ค่าใช้จ่ายอื่น	๖๘๗,๘๐๓,๙๗๙	๖๐๙,๑๕๓,๔๕๙	๖๙๘,๕๓๖,๓๖๖	๖๖๗,๒๔๒,๙๓๒	๕๕๕,๖๗๕,๒๑๖	๖๐๘,๔๖๑,๘๙๒	๖๒๕,๘๑๓,๙๗๓
รวม	๑,๙๔๙,๖๗๒,๗๙๗	๒,๐๘๓,๘๐๓,๖๓๖	๒,๒๒๑,๖๔๐,๐๗๕	๒,๒๐๑,๒๒๓,๔๐๒	๒,๐๔๔,๗๘๑,๔๐๗	๒,๐๔๘,๑๙๔,๗๔๖	๒,๑๑๙,๙๒๘,๖๕๓
อัตราการเติบโต (%)		๑๙%	-๑๐%	๓%	๔%	-๔%	๓%
กำไร (รายได้สูง/ต่ำกว่าค่าใช้จ่ายสุทธิ)	๑๗๔,๘๒๐,๒๕๐	๔๓๓,๕๐๒,๐๕๔	๙๘,๓๓๑,๙๕๓	๑๘๒,๒๘๘,๒๓๖	๔๒๐,๒๕๘,๙๐๒	๓๑๗,๔๓๕,๖๔๙	๒๙๐,๓๖๓,๓๕๙

ตัววัดด้านประสิทธิภาพทรัพยากรบุคคล	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	เฉลี่ย (๒๕๖๑-๒๕๖๕)
ค่าใช้จ่ายบุคลากรต่อค่าใช้จ่ายรวม	๔๒%	๔๒%	๔๓%	๔๗%	๔๘%	๔๗%	๔๕%
ค่าใช้จ่ายบุคลากรต่อรายได้รวม	๒๐%	๑๗%	๒๑%	๒๒%	๒๐%	๒๑%	๒๐%
ค่าใช้จ่ายบุคลากรต่อบุคลากร ๑ คน	๔๕๘,๔๔๐	๔๙๔,๒๖๑	๕๕๖,๐๓๓	๖๐๒,๙๒๑	๕๘๒,๕๔๘	๕๙๘,๕๙๙	๕๖๖,๘๗๒
รายได้รวมต่อบุคลากร ๑ คน	๒,๓๔๒,๐๗๕	๒,๘๕๕,๗๗๑	๒,๖๑๐,๙๓๗	๒,๗๓๘,๖๗๙	๒,๘๙๒,๕๓๐	๒,๘๖๔,๕๒๖	๒,๗๙๒,๔๘๙

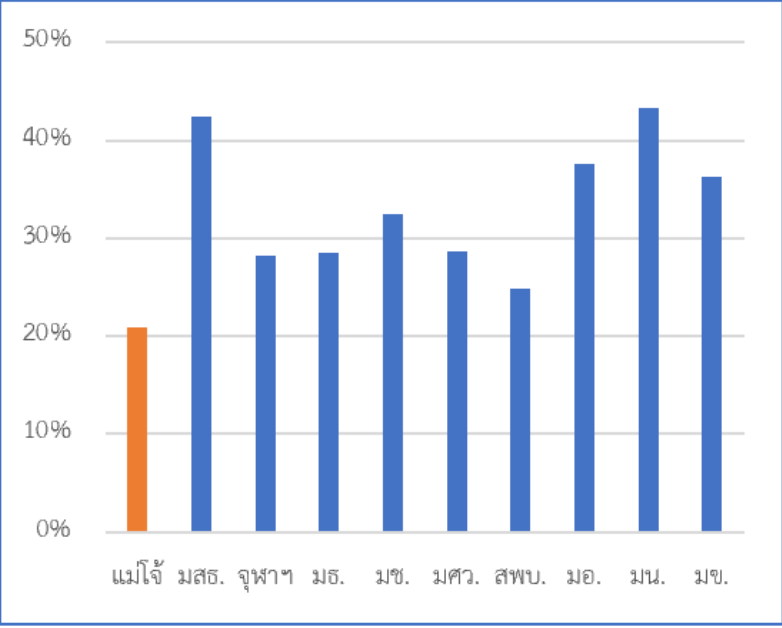
ที่มา: รายงานการเงินของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

ผลการเปรียบเทียบกับสถาบันการศึกษาอื่น

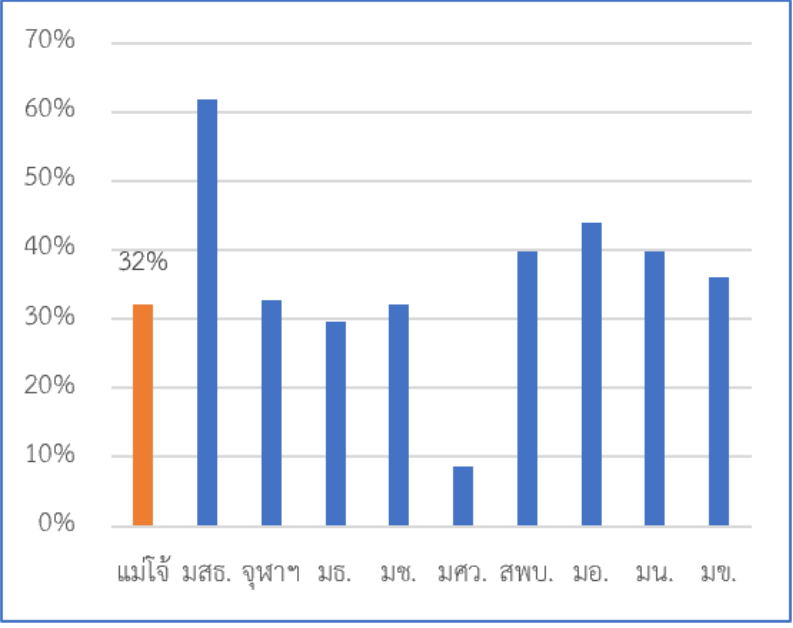
สัดส่วนรายได้รวมต่อพนักงาน



สัดส่วนค่าใช้จ่ายบุคลากรต่อรายได้รวม



สัดส่วนงบประมาณแผ่นดินต่อรายได้รวม



ที่มา: รายงานการเงินของสถาบันการศึกษาต่าง ๆ

ผลการเปรียบเทียบกับสถาบันการศึกษาอื่น

ประเด็น	แม่โจ้	จุฬาฯ	มธ.	มจร.	นิด้า	NCU	สจล.
วิสัยทัศน์องค์กร	“เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำที่มี ความเป็นเลิศทางการเกษตร ในระดับนานาชาติ”	“ผู้นำการสร้างสรรค์องค์ ความรู้และนวัตกรรมเพื่อ สร้างเสริมสังคมสู่การพัฒนา อย่างยั่งยืน”	“มหาวิทยาลัยระดับโลกเพื่อ ประชาชน”	“มหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีที่มุ่งพัฒนา นวัตกรรมทางการศึกษา การวิจัย ความคิดสร้างสรรค์ และความเป็นผู้ประกอบการ ทำให้เกิดคุณค่านำไปสู่การ เปลี่ยนแปลงให้สังคมโลก เข้มแข็งและยั่งยืน”	“เป็นสถาบันสรรค์สร้าง ปัญญาของสังคม และสร้าง ผู้นำ เพื่อไปสู่การพัฒนาที่ ยั่งยืนในระดับสากล”	“The ultimate goal of the University is to attain truth, goodness, and beauty through excellence in research, professional training, cultural and social service.”	“สจล. มุ่งพัฒนาประเทศ ไทยด้วยวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี การสร้างสรรค์ งานวิจัยและนวัตกรรมสู่ สังคมโลก”
จำนวนนักศึกษา ปัจจุบัน	ปีการศึกษา ๒๕๖๖ ปริญญาตรี ๑๗,๓๖๔ คน ปริญญาโท ๕๙๐ คน ปริญญาเอก ๓๐๐ คน	ปีการศึกษา ๒๕๖๖ ปริญญาตรี ๒๙,๕๙๒ คน ปริญญาโท ๙,๐๐๑ คน ปริญญาเอก ๓,๐๐๖ คน	ปีการศึกษา ๒๕๖๖ ปริญญาตรี ๔๐,๙๕๖ คน ปริญญาโท ๖,๓๖๐ คน ปริญญาเอก ๑,๐๘๓ คน	ปีการศึกษา ๒๕๖๖ ปริญญาตรี ๑๑,๗๓๑ คน ปริญญาโท ๒,๑๕๒ คน ปริญญาเอก ๕๙๙ คน	ปีการศึกษา ๒๕๖๕ ปริญญาโท ๒,๓๖๘ คน ปริญญาเอก ๑๙๖ คน	ปีการศึกษา ๒๕๖๖ จำนวนนักศึกษา = ๑2,094 คน	ปีการศึกษา ๒๕๖๖ ปริญญาตรี ๒๔,๗๒๔ คน ปริญญาโท ๒,๑๒๕ คน ปริญญาเอก ๗๙๙ คน
จำนวนบุคลากร	๑,๕๖๒ คน	๗,๙๘๘ คน	๗,๕๖๓ คน	๒,๕๘๓ คน	๗๒๐ คน	๕๐๐ คน	๒,๕๐๐ คน
สัดส่วนบุคลากรต่อ จำนวนนักศึกษา	๑ : ๑๑.๖๙	๑ : ๕.๒๑	๑ : ๖.๔๐	๑ : ๕.๖๑	๑ : ๓.๕๖	๑ : 24.19	๑ : ๑๑.๐๖

ผลการเปรียบเทียบกับสถาบันการศึกษาอื่น

ประเด็น	แม่โจ้	จุฬาฯ	มธ.	มจร.	นิด้า	NCU	สจล.
กลุ่มงานด้านการเรียนการสอน	13 คณะ 3 วิทยาลัย 2 ส่วนงาน	19 คณะ 4 วิทยาลัย 12 สถาบัน	19 คณะ 6 วิทยาลัย 5 สถาบัน	8 คณะ 3 วิทยาลัย 1 ศูนย์บริการ (ราชบุรี)	11 คณะ 1 วิทยาลัย	- Military Education Office - Continuing and Extension Education Department	11 คณะ 6 วิทยาลัย 1 สถาบัน (โคเซ็น)
กลุ่มงานสนับสนุนการเรียนการสอน	สำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการเกษตร	สำนักวิจัย	ฝ่ายวิจัย	- สำนักวิจัย นวัตกรรมและพันธมิตร - สำนักวิจัยและบริการวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	สำนักวิจัย	Office of Research & Development	- สำนักบริหารงานวิจัยและนวัตกรรมฯ - สำนักวิจัยนวัตกรรมเมืองอัจฉริยะ
	สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ	- สำนักวิชาการ - สำนักกิจการครูอาจารย์	สำนักงานทะเบียนนักศึกษา	- สำนักงานทะเบียนนักศึกษา - สำนักงานคัดเลือกและสรรหานักศึกษา	กองบริการการศึกษา	- Office of Academic Affairs - Administration Center	สำนักทะเบียนและประมวลผล
	สำนักหอสมุด	สำนักงานวิทยทรัพยากร	หอสมุดแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	สำนักหอสมุด	สำนักบรรณสารการพัฒนา	Libraries	สำนักหอสมุดกลาง
	กองพัฒนานักศึกษา	สำนักกิจการนิสิต	สำนักงานบริหารวิชาการและพัฒนานักศึกษา	สำนักงานกิจการนักศึกษา	(อยู่ใน) สังกัดกองบริการการศึกษา	Office of Student Affairs	สำนักวิชาศึกษาทั่วไป
	กองส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม	- สำนักศิลปวัฒนธรรม - ศูนย์การศึกษาทั่วไป - ศูนย์จุฬา-ชนบท - ศูนย์นวัตกรรมการเรียนรู้	-	- สถาบันการเรียนรู้ - โรงเรียนดรณสิกขาลัย	-	Experimental Elementary School	- โรงเรียนสาธิตนานาชาติ สจล. - สำนักงานบริหารวารสารวิชาการ

ผลการเปรียบเทียบกับสถาบันการศึกษาอื่น

ประเด็น	แม่โจ้	จุฬาฯ	มธ.	มจร.	นิด้า	NCU	สจล.
กลุ่มงานสนับสนุนองค์กร	● กองตรวจสอบภายใน	● สำนักตรวจสอบ	● สำนักงานตรวจสอบภายใน	● หน่วยตรวจสอบภายใน	● กองตรวจสอบภายใน	● Audit Committee	● งานตรวจสอบ
	● สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	● สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	● สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	●	● สำนักงานสภาสถาบัน	● Administrative Council	● สำนักงานสภาสถาบัน
	● กองกลาง	● ศูนย์บริหารกลาง	● สำนักงานบริหารกายภาพและบริการกลาง	● -	● กองบริหารงานกลาง	● Office of General Affairs	● สำนักงานบริหารงานทั่วไปและประชาสัมพันธ์
	● กองกายภาพและสิ่งแวดล้อม	● ศูนย์รักษาความปลอดภัยและจัดการจราจรแห่งจุฬาฯ		● สำนักบริหารอาคารและสถานที่	●	● Physical Education Office ● Center of Environment Safety	● สำนักงานบริหารทรัพยากรกายภาพและสิ่งแวดล้อม
		● สำนักระบบกายภาพ					
	● กองแผนงาน	● สำนักบริหารแผนและการงบประมาณ	● สำนักงานยุทธศาสตร์และการคลัง	● สำนักงานยุทธศาสตร์	● กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	● -	● สำนักงานบริหารยุทธศาสตร์
	● ฝ่ายสื่อสารองค์กร	● ศูนย์สื่อสารองค์กร	● งานสื่อสารองค์กร	● -	● กองวิเทศสัมพันธ์และสื่อสารองค์กร	● -	● สำนักงานบริหารงานทั่วไปและประชาสัมพันธ์
		● ศูนย์พัฒนากิจและนิสิตเก่าสัมพันธ์	● สำนักงานธรรมศาสตร์สัมพันธ์	● สำนักงานมหาวิทยาลัยสัมพันธ์		● Secretariat	● สำนักงานกิจการนักศึกษาและศิษย์เก่าสัมพันธ์
	● กองบริหารงานทรัพย์สินและกิจกรรมพิเศษ	● ศูนย์การจัดการทรัพยากรของมหาวิทยาลัย ● ศูนย์วิเคราะห์รายได้และปฏิบัติการลงทุน	●	● สำนักงานจัดหาและจัดการสินทรัพย์	● ศูนย์พัฒนาทุนและสินทรัพย์	●	● สำนักงานบริหารทรัพย์สิน
	● ฝ่ายขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และโครงการพิเศษ	●	●	●	● ศูนย์นวัตกรรมเปลี่ยนแปลง ● ศูนย์คลังปัญญาและสารสนเทศ	●	●

ทิศทางการดำเนินงานขององค์กร



ภาพอนาคตของระบบการศึกษาในระดับอุดมศึกษา



01



Learner Center

การศึกษาจะกลับมาอยู่ในมือของผู้เรียน เนื่องจากหลักสูตรปรับตัวไม่ทัน ผู้เรียนต้องการสิ่งที่เหมาะสม (Fit) และมีเป้าหมายในการเรียนมากขึ้น (Purpose) เนื้อหาวิชาจะถูกควบรวบให้ลดลง และเป็นของคล้ายตลาดสดให้ผู้เรียนเลือกซื้อตามต้องการ

02



Open Loop U.

มหาวิทยาลัยจึงจำเป็นต้องออกแบบให้เป็นศูนย์รวมของผู้เชี่ยวชาญชั้นสูงที่ทุกคน มีเนื้อหาตอบโจทย์ความสนใจ ขยายกลุ่มผู้เรียนข้ามประเทศ ล้มเลิกการเรียนแบบ 4 ปีจบ เปลี่ยนเป็นเรียนช่วงไหนเวลาใดของชีวิตก็ได้ เอาประสบการณ์มาแลกเปลี่ยนวิชาเรียน ทำให้การเรียนไม่จำกัดวัย

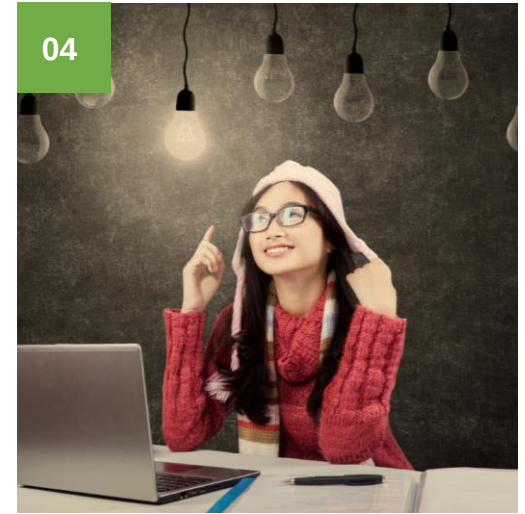
03



Axis Flip

จากเดิมที่ใช้ “ความรู้” เป็นแกน เปลี่ยนมาเป็นใช้ “ทักษะ” เป็นแกน เปลี่ยนจากการมีคุณสมบัติตามสาขาวิชา มาเป็นมีคุณสมบัติตามทักษะ เพราะเทคโนโลยีทำให้ความรู้หาได้ไม่ยาก ผลการเรียนจะเปลี่ยนมาประเมินตามทักษะ

04



Insight

มหาวิทยาลัยที่อยู่ได้ คือ มหาวิทยาลัยที่เข้าใจผู้เรียน ข้อมูลต่าง ๆ จะถูกจัดเก็บเป็น Portfolio ของผู้เรียน มี AI ประมวลผลเพื่อนำเสนอ ให้ข้อเสนอแนะ เนื้อหาความรู้ที่ช่วยให้พวกเขาประสบความสำเร็จในวิชาชีพ การใช้ชีวิต หรือการช่วยเหลือสังคม

ทิศทางการดำเนินงานของแม่โจ้อยู่ที่ใด



ทิศทางของมหาวิทยาลัยแม่โจ้



มุมมองในเชิงวิชาการ*

- มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่แตกต่างให้กับผู้เรียน เช่น ปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนเป็นการเรียนรู้แบบแอคทีฟ (active learning) ปรับโครงสร้างหลักสูตรและเกณฑ์การจบการศึกษาให้มีการบูรณาการข้ามศาสตร์ และเร่งจัดทำระบบคลังหน่วยกิต (credit bank)
- มหาวิทยาลัยและผู้ประกอบการต้องทำงานร่วมกัน เพื่อเก็บข้อมูลความต้องการแรงงานและภาวะการมีงานทำหลังเรียนจบของบัณฑิตแต่ละสาขา
- กระทรวงอววน. ควรสนับสนุนให้เกิดการควมรวมมหาวิทยาลัยที่สมัครใจ เพื่อช่วยลดต้นทุนในการบริหารและใช้ทรัพยากรร่วมกันได้มากยิ่งขึ้น

ที่มา: *มูลนิธิสถาบันเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2564). ประเทศไทยในอนาคต Future Thailand: มิติที่ 3 การศึกษาไทย. ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ. บทคัดย่อ..

ทิศทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ในปี 2570

แม่โจ้หลังพลิกโฉมในปี พ.ศ.2570



Hi Performance Management

แม่โจ้จะมีระบบบริหารจัดการงาน เงิน คนที่มีสมรรถนะสูงรองรับการพลิกโฉมมหาวิทยาลัย



Tech & Innovation Experts

บุคลากรแม่โจ้ ร้อยละ 70-80 จะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยีนวัตกรรม การเกษตรสมัยใหม่และการเป็นผู้ประกอบการ



Tech-innpreneur Students

บัณฑิตแม่โจ้จะเป็นนักปฏิบัติ มีความเป็นผู้ประกอบการ และมีทักษะด้านการเกษตรสมัยใหม่และเศรษฐกิจมูลค่าสูงที่ยั่งยืน (BCG)

“เป็นเลิศด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเกษตรสมัยใหม่”



Smart Agri. Infrastructures

แม่โจ้จะมีโครงสร้างพื้นฐานแหล่งเรียนรู้ ฟาร์มอัจฉริยะ ห้องปฏิบัติการผลิตภัณฑ์มูลค่าสูงด้านพืช สัตว์ และประมง



MJU BCG Products

จะเกิดผลิตภัณฑ์เกษตรมูลค่าสูงที่ยั่งยืน ต้นแบบ และผลิตภัณฑ์ที่จำหน่ายในตราแม่โจ้ (MJU Brands)



MJU BCG Alliances

แม่โจ้จะมีพันธมิตรความร่วมมือพัฒนาทั้งภาคการเกษตร อุตสาหกรรม และบริการ ส่วนเกษตรสมัยใหม่และเศรษฐกิจมูลค่าสูงที่ยั่งยืน (BCG)

ต้นทาง

- ✓ ปฏิรูประบบบริหารจัดการ
- ✓ สร้างนิเวศนวัตกรรม
- ✓ ฟาร์มเกษตรอัจฉริยะ
- ✓ ห้องปฏิบัติการต้นแบบ
- ✓ พัฒนาหลักสูตร
- ✓ พัฒนาบุคลากร สร้างผู้เชี่ยวชาญ
- ✓ สร้างองค์ความรู้เทคโนโลยีนวัตกรรมต้นแบบ

- ฟาร์มอัจฉริยะ 3 แห่ง
- ห้องปฏิบัติการต้นแบบ 3 แห่ง
- 100 หลักสูตร T&I
- ผู้เชี่ยวชาญ 240 คน
- งบประมาณเทคโนโลยี 500 ล้านบาท

กลางทาง

- ✓ ผลิตกำลังคนชั้นสูงรองรับอุตสาหกรรมใหม่
- ✓ การแปรรูปและสร้างมูลค่าผลิตภัณฑ์เกษตรมูลค่าสูง
- ✓ สร้างผู้ประกอบการเกษตรมูลค่าสูง
- ✓ พัฒนาวิสาหกิจ BCG

- บัณฑิต Agri Tech 1,600 คน
- วิสาหกิจและผู้ประกอบการ 400 คน
- 20 เครือข่ายความร่วมมือ

ปลายทาง

- ✓ ผลิตภัณฑ์มูลค่าสูงที่ยั่งยืน (BCG)
- ✓ ตลาดที่ได้มาตรฐาน
- ✓ ตลาดเกษตรดิจิทัล
- ✓ เครือข่ายต่างประเทศ
- ✓ ผู้เชี่ยวชาญชาวต่างชาติ
- ✓ โครงการฝึกอบรมนานาชาติ

- ตลาดเกษตรดิจิทัล 1 แห่ง
- ผู้เชี่ยวชาญต่างชาติ 20 คน
- บศ.และบุคลากรต่างชาติ 350 คน

มหาวิทยาลัยกลุ่มที่ 2 ด้านการพัฒนาเทคโนโลยีและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเกษตรสมัยใหม่

- ✓ Student and Graduate Entrepreneur
- ✓ Startup Awards
- ✓ Startup Co-Investment Funding
- ✓ Talent/ Academic Mobility Consultation
- ✓ Technological/ Innovation-Driven Entrepreneurial Ecosystem
- ✓ Technological/ Innovation-Driven Entrepreneurial Education
- ✓ Technological/ Innovative Development Funding
- ✓ University - Industry Linkage

45

ทิศทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยแม่โจ้สู่ปีที่ 100

จาก Flagships แผนฯ 12 ต่อเนื่องสู่แผนฯ 13
ตามยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยสู่ปีที่ 100

ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาลู่สู่ปีที่ 100 ➡ GO. Eco. U. ➡ พลิกโฉมสู่มหาวิทยาลัยกลุ่ม 2

Organic Farm & Fruit

- ✓ ยุทธศาสตร์เกษตรอินทรีย์
- ✓ กล้วยชา กล้วยชง กระท่อม พืชทางเลือก ฯลฯ
- ✓ Product Champions
- ✓ Smart Farming

Green University

- ✓ Green University Ranking
- ✓ Green Office
- ✓ Waste & Energy
- ✓ พัฒนากายภาพให้สวยงาม เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

Reinventing University

- ✓ หลักสูตรฟาร์มอัจฉริยะและนวัตกรรมเกษตร
- ✓ โครงการ SMATI
- ✓ แผนพัฒนาความเป็นเลิศมหาวิทยาลัยแม่โจ้
- ✓ หลักสูตร Upskill / Reskill / Newskill

Organic Food & Outlet

- ✓ กาดแม่โจ้ 2477
- ✓ Online Market

Digital University

- ✓ Digital Services
- ✓ Digital Learning
- ✓ Data Center

International

- ✓ ผู้นำเครือข่ายมหาวิทยาลัยเกษตรนานาชาติ
- ✓ กิจกรรมความร่วมมือกับต่างชาติ
- ✓ การจัดอันดับมหาวิทยาลัยในระดับนานาชาติ (Webometric / SDG / SCD / U-multirank / Green U. / UPM etc.)

Eco Community & Tourism

- ✓ MJU Centennial Botanical Park
- ✓ Green Valey @ Maejo-Phrae
- ✓ Well-being @ Maejo Chumporn

New Learning

- ✓ ดกอะสัตวแพทย์
- ✓ ดกอะพยาบาล
- ✓ หลักสูตรแพทย์แผนไทยและแพทย์ทางเลือก
- ✓ หลักสูตร Lifelong Learning

00

เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำ

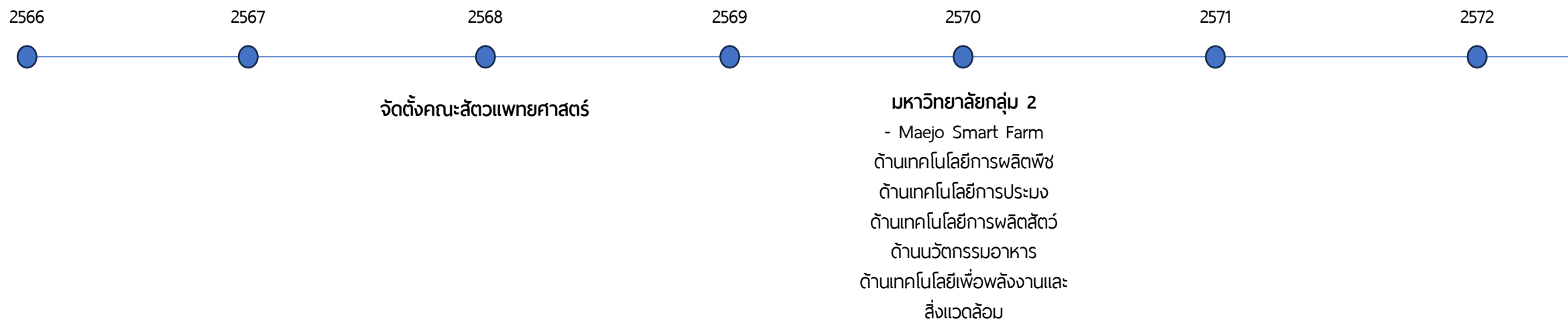
ที่มีความเป็นเลิศทางการเกษตร ในระดับนานาชาติ

Proactive Plan	มหาวิทยาลัยเชิงนิเวศ (ECO. UNIVERSITY)			มหาวิทยาลัยแห่งชีวิต
	มหาวิทยาลัยสีเขียว (GREEN UNIVERSITY)			
	มหาวิทยาลัยเกษตรอินทรีย์ (ORGANIC UNIVERSITY)			
	Academic & Research excellence	Social engagement & Partnership	Accountability	Sustainability
Mission Plan	1. การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ 100 ปี (SPO)			
	2. การขับเคลื่อนผลการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย (MOC)			
	3. พัฒนามหาวิทยาลัยสู่ความเป็นนานาชาติ			
	4. การพลิกโฉมมหาวิทยาลัยสู่การเป็นมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาเทคโนโลยีและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม (Reinventing University)			5. ความมั่นคงทางการเงินและเติบโตอย่างยั่งยืน (Financial Sustainability)

สรุปผลการวิเคราะห์สภาพสิ่งแวดล้อม และทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยแม่โจ้



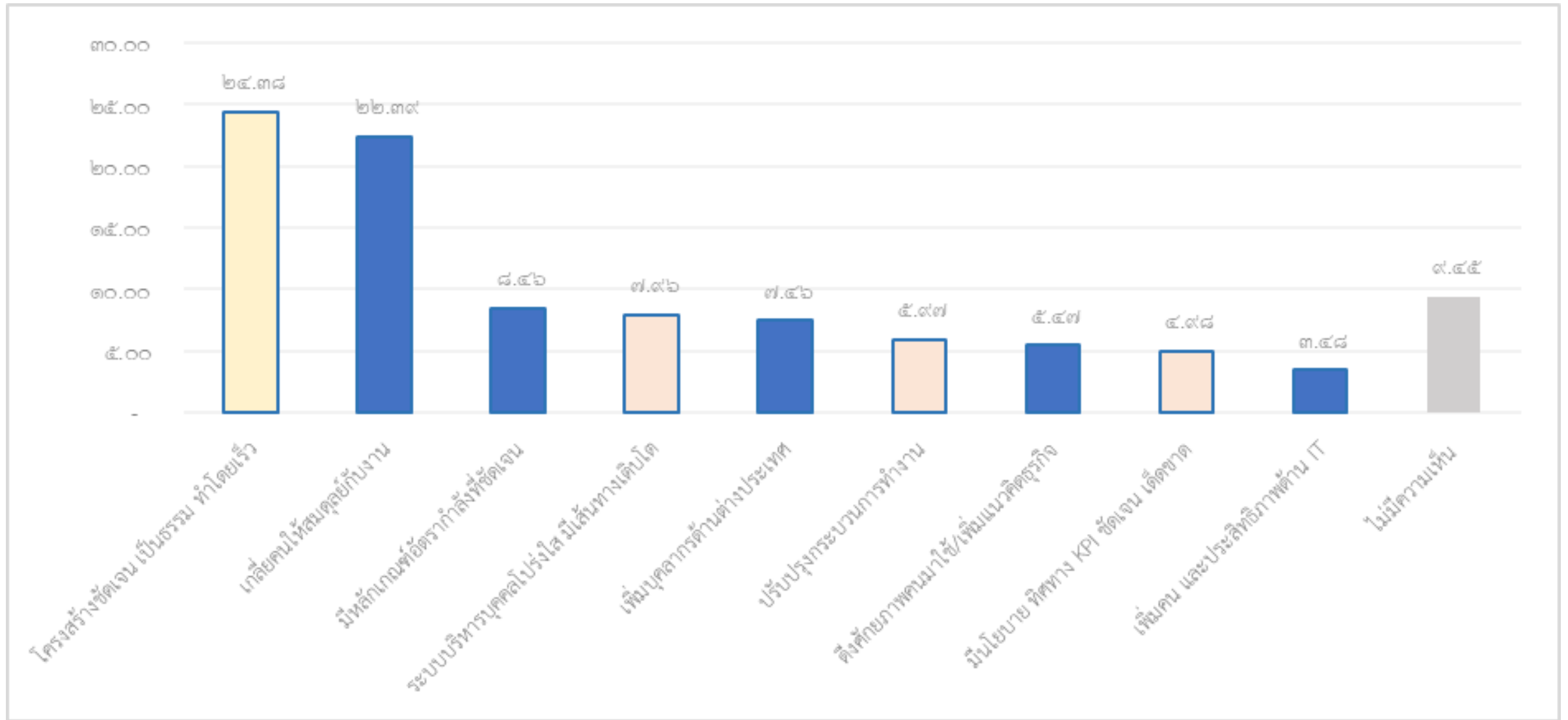
ทิศทางการดำเนินงานของแม่โจ้อยู่ที่ใด



- โครงการ MJU Digital Services and Innovation)
- โครงการ Well-being @ Chumporn
- โครงการ MJU Smart Farming

- โครงการอุตสาหกรรมเกษตรอินทรีย์อัจฉริยะแห่งอาเซียน (ASEAN Smart Organic Hub)
- การท่องเที่ยวเกษตรเชิงนิเวศ (Hub of Agroecology Destination)
- การขับเคลื่อนการจัดอันดับมหาวิทยาลัยสีเขียว (MJU Green University Ranking)

ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในต่อโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง



ภาพรวมความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ข้อมูลจากผลสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในนั้นค่อนข้างให้มุมมองหลายส่วนที่คล้ายคลึงกัน เช่น ความคาดหวังให้มหาวิทยาลัยมีทิศทางที่ชัดเจน มีรูปแบบการให้บริการที่ทันสมัย มีกระบวนการทำงานที่สั้นลง ในขณะที่เดียวกันก็มีการเอาใจใส่ต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มากขึ้น มุมมองของบุคคลในกลุ่มนี้กล่าวถึงปัญหาของมหาวิทยาลัยว่า ไม่ได้มีปัญหามาในเชิงโครงสร้าง การจัดการมากนัก แต่เป็นปัญหาในเรื่องการบริหารอัตรากำลังที่ยังไม่สมดุล เพราะไม่มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและเป็นธรรมเพียงพอเสียมากกว่า

อย่างไรก็ตามภายใต้ทรัพยากรที่มี ผู้ให้ข้อมูลเข้าใจถึงข้อจำกัดทั้งเรื่องงบประมาณ และการเพิ่มอัตรากำลัง ทำให้มีข้อเสนอหลายส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานในหลากหลายประเภท การเกลี่ยอัตรากำลัง และการเพิ่มศักยภาพบุคลากรให้สามารถทำงานได้หลากหลายหน้าที่มากยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นทางออกสำคัญที่ทำให้การบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ภาพรวมอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน

	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
แบ่งตามลักษณะงาน	๑,๗๙๐	๑,๗๕๐	๑,๗๒๒	๑,๖๙๙	๑,๖๗๖	๑,๖๒๓
สายวิชาการ	๖๙๕	๖๘๕	๖๘๔	๖๘๔	๖๙๒	๖๘๕
สายสนับสนุน	๑,๐๙๕	๑,๐๖๕	๑,๐๓๘	๑,๐๑๕	๙๘๔	๙๓๘
อัตราส่วน	๑.๕๘	๑.๕๕	๑.๕๒	๑.๔๘	๑.๔๒	๑.๓๗
แบ่งตามประเภทการจ้าง	๑,๗๘๘	๑,๗๕๐	๑,๗๒๒	๑,๖๙๙	๑,๖๗๖	๑,๖๒๓
ข้าราชการ	๘๕	๕๗	๕๔	๕๓	๕๑	๔๖
ลูกจ้างประจำ	๔๓	๓๖	๓๓	๒๕	๒๑	๑๗
พนักงานมหาวิทยาลัย	๑,๓๓๑	๑,๓๔๒	๑,๓๓๒	๑,๓๒๙	๑,๓๒๐	๑,๓๐๕
พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้	๑๐	๘	๒	๒	๔	๔
พนักงานราชการ	๙๗	๙๖	๙๑	๑๐๑	๑๐๐	๐
พนักงานส่วนงาน/ลูกจ้างชั่วคราว	๒๒๒	๒๑๑	๒๑๐	๑๘๙	๑๘๐	๒๕๑
เงินงบประมาณ						

	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	เฉลี่ย
สัดส่วนรายได้รวมต่อค่าใช้จ่ายบุคลากร	๕.๑๑	๕.๗๘	๔.๗๐	๔.๕๔	๔.๙๗	๔.๗๙	๔.๙๘
สัดส่วนรายได้จากงบประมาณเงินรายได้ต่อค่าใช้จ่ายบุคลากร	๐.๖๘	๑.๑๕	๐.๙๘	๐.๕๗	๐.๗๗	๐.๖๗	๐.๘๐
รายได้รวมต่อบุคลากร	๒.๓๔	๒.๘๖	๒.๖๑	๒.๗๔	๒.๘๙	๒.๘๖	๒.๗๒
รายได้จากงบประมาณเงินรายได้ต่อบุคลากร	๐.๓๑	๐.๕๗	๐.๕๕	๐.๓๕	๐.๔๕	๐.๔๐	๐.๔๔
ค่าใช้จ่ายบุคลากรต่อบุคลากร ๑ คน	๐.๔๖	๐.๔๙	๐.๕๖	๐.๖๐	๐.๕๘	๐.๖๐	๐.๕๕

ประสิทธิภาพของการบริหารอัตรากำลังในปัจจุบัน

มุมมองของที่ปรึกษาต่อทิศทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย



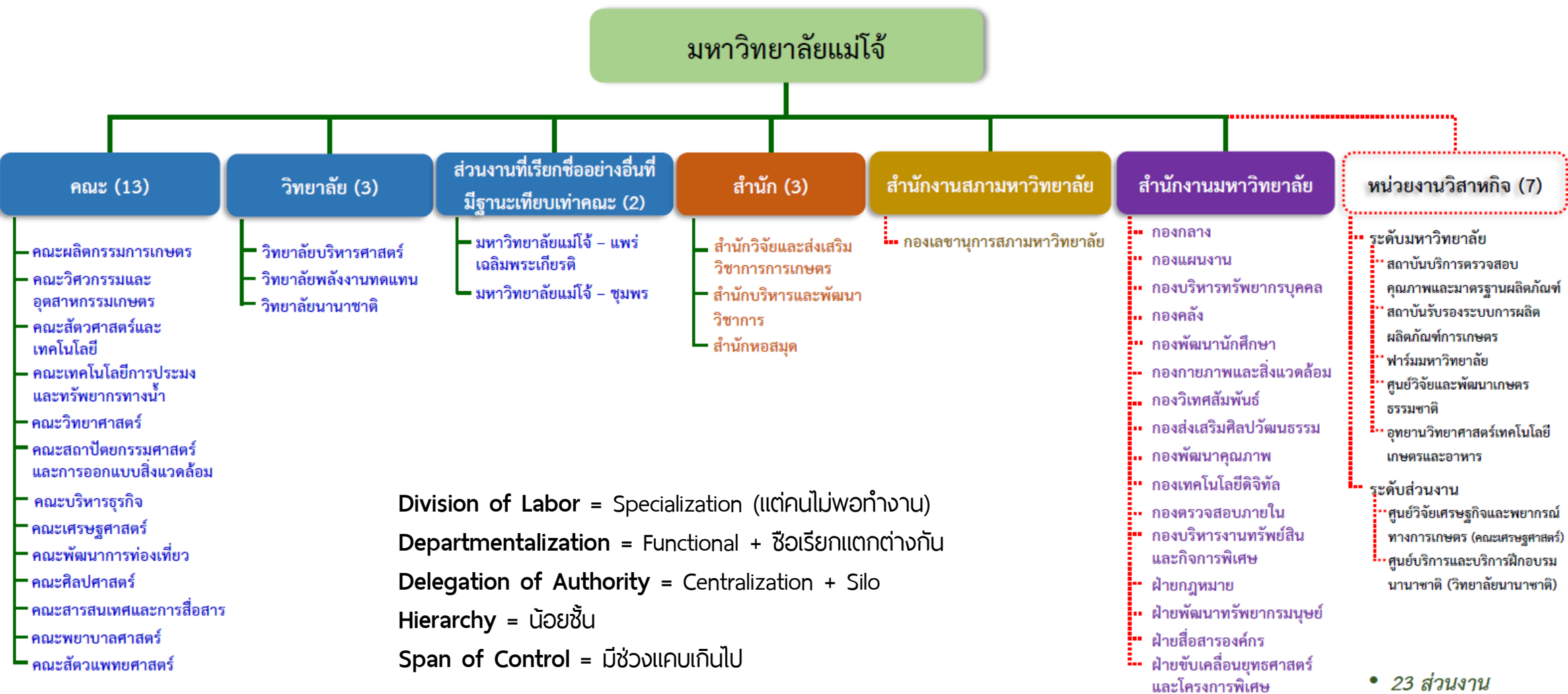
มุมมองต่อทิศทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

ช่วงเวลา	มหาวิทยาลัยแห่งการปรับตัว ระยะใกล้ (2567-2568)	มหาวิทยาลัยวิจัยและนวัตกรรม ระยะกลาง (2569-2570)	มหาวิทยาลัยผู้นำนวัตกรรมด้านการเกษตร ระยะไกล (2571-2575)
นิยาม	เป็นมหาวิทยาลัยที่ปรับระบบการทำงานให้ยืดหยุ่นเรียบง่าย คล่องตัว เพื่อสนับสนุนให้เกิดการวิจัยและสร้างนวัตกรรม เน้นการลงทุนด้านสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็น เช่น สถานีทดลอง อุทยานการเรียนรู้ ทั้งที่อยู่ในสถานที่จริง และสถานที่ทดลอง (Virtual)	เป็นมหาวิทยาลัยที่เชื่อมโยงงานวิจัยและนวัตกรรมเข้าสู่การเรียนการสอน และการบริการวิชาการ เน้นการฝึกปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากสิ่งที่มีผลและถูก เกิดรายได้ที่ชัดเจนจากผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่มีจุดมุ่งเน้นอย่างชัดเจน และเชื่อมโยงกับจุดแข็งของการเป็นมหาวิทยาลัยด้านการเกษตร	เป็นมหาวิทยาลัยที่มีดอกผลอย่างชัดเจนจากการนำนวัตกรรมไปสู่การสร้างรายได้ของผู้ประกอบการ เพื่อให้เศรษฐกิจของประเทศเจริญรุดหน้า มีการบูรณาการข้ามศาสตร์ ซึ่งทำให้เกิดหลักสูตรใหม่ๆ ทั้งแบบ degree และ non-degree และการเรียนรู้แบบในชั้นเรียน และนอกชั้นเรียน เพื่อให้การเรียนรู้ของผู้สนใจด้านการเกษตร และที่เกี่ยวข้องสามารถศึกษาเรียนรู้ได้ตลอดช่วงชีวิต (Life long learning)
การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ	- ลงทุนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยและนวัตกรรม - ปรับโครงสร้างองค์กร ควบรวมหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้การปรับกระบวนการทำงานทำได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้ยังช่วยให้การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	- มีการลงทุนของ Holding Company ในธุรกิจที่ส่งเสริมและพัฒนาภาคการเกษตรให้มีความแข็งแกร่ง เช่น การใช้เทคโนโลยีการเกษตรที่ทันสมัย การควบคุมและจัดการผลผลิตให้ได้ตามมาตรฐานโดยใช้เวลา/คนทำงานน้อยลง - เกิดศูนย์วิจัยและพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ เพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยและนวัตกรรม	- Holding Company เข้าไปลงทุนในธุรกิจที่มีนวัตกรรม เช่น การใช้ IOT ในการควบคุมเครื่องจักรทางการเกษตรในยุคเทคโนโลยี 5G/6G การใช้ Big Data และ Data Analytics ในการคาดการณ์การเพาะปลูก และวางแผนการผลิต เพื่อให้สอดคล้องกับราคา และความต้องการของผู้บริโภค การใช้เทคโนโลยีพลังงานทดแทนเพื่อลดต้นทุนและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การใช้เทคโนโลยีโครงสร้างภายนอกกาย (Exoskeleton) เพื่อทำให้เกษตรกรมีกำลังมาก รวมถึงการมีตลาดสินค้าเกษตรออนไลน์ที่ช่วยกระจายสินค้า และสามารถให้เกษตรกรคำนวณต้นทุนและผลกำไรของตนเองได้โดยง่าย - การใช้เทคโนโลยี AR/VR/XR เพื่อจำลองเหตุการณ์ และฝึกปฏิบัติในหลักสูตรต่างๆ ทั้งที่เป็น degree และ non-degree - การต่อยอดสินค้าเกษตรด้วยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ เช่น ชีววิทยาการสังเคราะห์นำมาใช้ในการนำเซลล์ลูโลสที่ได้จากจุลินทรีย์ มาใช้เป็นสารตั้งต้นการทำอาหาร (วันมะพร้าว เต้าหู้ ฯลฯ) หรือการนำมาทำเป็นไบโอฟิล์มสำหรับปิดแผลหรือทำผิวหนังเทียม รวมถึงการต่อยอดเป็น - หลักสูตรมีการบูรณาการข้ามศาสตร์ เช่น หลักสูตรเกษตรกรอัจฉริยะ ที่เป็นการบูรณาการความรู้ด้านการเกษตร + วิศวกรรม + พลังงานทดแทน + บริหารเพื่อให้เป็นเกษตรกรยุคใหม่ที่ทำเกษตรอย่างยั่งยืนและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม - การมีหลักสูตรสำหรับการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ตอบโจทย์ให้กับคนทุกช่วงวัย ทั้งที่อยู่ในเมือง และนอกเมือง สามารถปลูกพืช เลี้ยงสัตว์ในพื้นที่กว้างและแคบได้เหมาะสมกับรูปแบบการใช้ชีวิต (Life style) เช่น การปลูกพืชและเลี้ยงสัตว์เล็กในคอนโดมิเนียม หรือการทำเกษตรแปลงใหญ่สำหรับผู้ที่ไม่มีพื้นที่เกษตรจำนวนมาก

โครงสร้างองค์กรและบทบาทหน้าที่ในปัจจุบัน



โครงสร้างองค์กรในปัจจุบัน



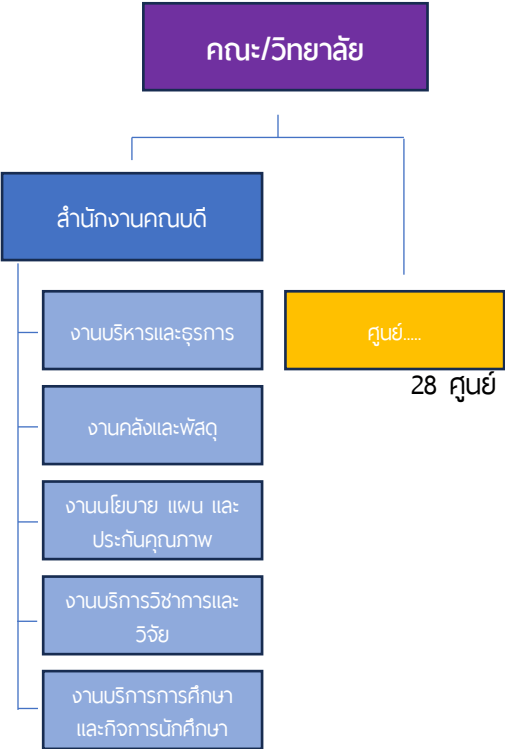
Division of Labor = Specialization (แต่คนไม่พองาน)
 Departmentalization = Functional + ชื่อเรียกแตกต่างกัน
 Delegation of Authority = Centralization + Silo
 Hierarchy = น้อยขึ้น
 Span of Control = มีช่วงแคบเกินไป

- 23 ส่วนงาน
- 36 หน่วยงาน
- 164 หน่วยงานย่อย
- 7 หน่วยงานวิสาหกิจ

———— ส่วนงานจัดตั้งตามกฎหมาย
 หน่วยงานจัดตั้งภายในมหาวิทยาลัย

งานกับชื่อนที่หลายๆ คนก็ทำ

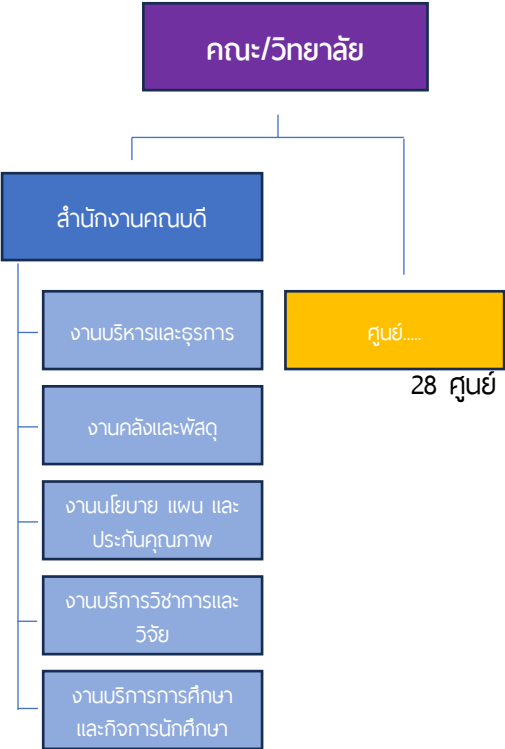
กลุ่มสาขาวิชาเกษตรศาสตร์



ชื่อส่วนงาน	สำนักงานคณบดี						อื่น ๆ
		งานบริหารและ ธุรการ	งานคลังและ พัสดุ	งานนโยบาย แผน และประกัน คุณภาพ	งานบริการ วิชาการและ วิจัย	งานบริการ การศึกษาและ กิจการนักศึกษา	
คณะผลิตกรรมการเกษตร	63	20	6	2	1	23+17	- ศูนย์บริการวิชาด้านกล้วยไม้ไทยเพื่อการอนุรักษ์ - ศูนย์ผลิตและจำหน่ายกล้วยไม้และเมล็ดพันธุ์พืช - ศูนย์บริการวิชาการคณะผลิตกรรมการเกษตร - ศูนย์เรียนรู้เทคโนโลยีการเพาะเลี้ยงแมลงเศรษฐกิจ - ศูนย์พืชกระถางมหาวิทยาลัยแม่โจ้ - ศูนย์สมุนไพรและแพทย์แผนไทยแม่โจ้ - ศูนย์ปฏิบัติการธนาคารเมล็ดพันธุ์ - ศูนย์วิจัยและพัฒนาวนวัฒนกรรมเห็ดป่าแม่โจ้ - ศูนย์พัฒนาเห็ดหลินจือและเห็ดสมุนไพรอินทรีย์ - ศูนย์วิจัยเทคโนโลยีเมล็ดพันธุ์สมัยใหม่ มหาวิทยาลัยแม่โจ้
คณะเทคโนโลยีการประมงและทรัพยากรทางน้ำ	20	5	2	2	4	6	-
คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี	21	1+5	4	2	2	3+11	- ฝ่ายงานฟาร์ม - ฝ่ายห้องปฏิบัติการ
มหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่เฉลิมพระเกียรติ	91	1+24	4	3	3	31	- โครงการจัดตั้งวิทยาการป่าไม้ - ศูนย์เกษตรอินทรีย์ - ศูนย์พัฒนาด้านปศุสัตว์ - ศูนย์พัฒนาพันธุ์พืชอนุรักษ์ตามแนวพระราชดำริ - ศูนย์สมุนไพร - ศูนย์นวัตกรรมทางวิทยาศาสตร์และการตรวจวิเคราะห์
มหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร	32	1+7	3	2	7	9	ศูนย์เกษตรสุขภาวะ
วิทยาลัยนานาชาติ	10	1+1	3	-	2	4	- ศูนย์วิจัยนวัตกรรมเพื่ออุตสาหกรรมและการเกษตรนานาชาติ (IAR) - ศูนย์ประชุมและบริการฝึกอบรมนานาชาติ*

งานกับชื่อนที่หลายๆ คนก็ทำ

กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี



ชื่อส่วนงาน	สำนักงานคณบดี						อื่น ๆ
	อ.	งานบริหารและธุรการ	งานคลังและพัสดุ	งานนโยบาย แผน และประกันคุณภาพ	งานบริการวิชาการและวิจัย	งานบริการการศึกษาและกิจการนักศึกษา	
คณะวิศวกรรมและอุตสาหกรรมเกษตร	37	1+8	3	2	1	13	• ศูนย์บริการวิชาการ
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบสิ่งแวดล้อม	35	2+5 (ผชช.)	3	2	-	3	• ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมเพื่อความยั่งยืนทางสถาปัตยกรรมและสิ่งแวดล้อม (RIS-AE)
คณะวิทยาศาสตร์	120	1+17	5	2	6	31	• ศูนย์บริการวิชาการด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
วิทยาลัยพลังงานทดแทน	22	งานบริหารและธุรการ (1+4)			1	งานวิชาการและพัฒนานักศึกษา (3)	• -
คณะพยาบาลศาสตร์	13	4					• -
คณะสัตวแพทยศาสตร์	3	3					• -

กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ชื่อส่วนงาน	สำนักงานคณบดี						อื่น ๆ
	อ.	งานบริหารและธุรการ	งานคลังและพัสดุ	งานนโยบาย แผน และประกันคุณภาพ	งานบริการวิชาการและวิจัย	งานบริการการศึกษาและกิจการนักศึกษา	
คณะสารสนเทศและการสื่อสาร	10	1+1	3	2	1	3	
คณะพัฒนาการท่องเที่ยว	16	2	3	2	1	3	• ศูนย์วิจัยเพื่อการพัฒนาและจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน
คณะเศรษฐศาสตร์	26	1+3	3	2	4	4	• ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจและพยากรณ์ทางการเกษตร
คณะบริหารธุรกิจ	46	6	2	2	1	5	• ศูนย์นวัตกรรมจัดการธุรกิจการเกษตร เพื่อความยั่งยืน (iCAMS)
คณะศิลปศาสตร์	80	1+5	3	2	2	4	• ศูนย์ภูมิภาคศึกษา • ศูนย์ศึกษานวัตกรรมสังคมและสันติภาพ (SIPS)
วิทยาลัยบริหารศาสตร์	24	1+8	4	2	1	4	• ศูนย์ส่งเสริมพัฒนาประชาธิปไตย มหาวิทยาลัยแม่โจ้ • ศูนย์นวัตกรรมการบริหารการพัฒนา

ฐานคิดจากเป้าหมายการเปลี่ยนแปลง

- แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสถาบันการศึกษา ที่มุ่งไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยกลุ่มที่ 2 การพัฒนาเทคโนโลยีและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม ตามนโยบายของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม
- ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงระบบดิจิทัลเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด (Digital Technology Disruption) ส่งผลต่อการปรับตัวขององค์กร (Business Transformation) ที่บุคลากรต้องเปลี่ยนทั้งความรู้ ทักษะ และทัศนคติต่อวิธีการปฏิบัติงาน ตัวอย่างเช่น ระบบ ERP (Enterprise Resource Planning) ระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ (e-Office/ Office Automation) ChatGPT แอปพลิเคชันที่ช่วยจำลองโมเดลภาษา GPT (Chat Generative Pre-trained Transformer) นอกจากนี้ดิจิทัลเทคโนโลยีจะมีบทบาทในการพัฒนาองค์กรแล้ว ในส่วนของเทคโนโลยีการศึกษา (Educational Technology: EdTech)
- จัดกลุ่มภารกิจการดำเนินงาน ให้หน่วยงานมีจุดมุ่งเน้น (Focus) และเป้าหมายการทำงานให้ชัดเจน ทำในสิ่งที่เป็นการกิจหลักและเชี่ยวชาญ และปรับบทบาทงานปฏิบัติการเป็นงานเชิงวิเคราะห์มากขึ้น และ/หรืองานบริหารจัดการโครงการ (การวางแผน กำกับ ติดตาม และประเมินผลตามแผนงานและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้) หรือบางงานสามารถจ้างผู้เชี่ยวชาญ/หน่วยงานภายนอกมาดำเนินงานแทน (Outsource) รวมถึงการรวมกลุ่มยังช่วยให้การจัดการข้อมูลสารสนเทศระหว่างระบบงานต่างๆ มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การมีโอกาสเป็นหน่วยงานที่สร้างรายได้ (Revenue Generator) ที่ปรึกษาได้วิเคราะห์เห็นโอกาสความเป็นไปของมหาวิทยาลัยที่จะใช้ประโยชน์จากการบริหารจัดการทรัพย์สิน (Asset) องค์ความรู้ (Knowledge) และสินทรัพย์ทางปัญญา (Intellectual Property) ให้เกิดมูลค่า เพื่อเป็นรายได้เพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินรายได้จากการจัดการเรียนการสอน และงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐเป็นหลัก เนื่องจากปัจจุบันมหาวิทยาลัยแม่โจ้กำลังเข้าใกล้กับความไม่สมดุลระหว่างต้นทุนการดำเนินงานที่เพิ่มขึ้นกับยอดเงินรายได้ที่ยังมีอยู่อย่างจำกัด ดังนั้นที่ปรึกษาจึงนำเสนอให้มหาวิทยาลัยฯ พิจารณารูปแบบการหารายได้ใหม่ในส่วนของบริการแก่สังคมจากต้นทุนเดิมที่มีอยู่ และจากการพัฒนาสิ่งประดิษฐ์ และองค์ความรู้ ที่ยังไม่ได้ถูกนำมาใช้ในเชิงสร้างมูลค่าเพิ่ม ให้ออกมาในรูปแบบของสินค้าและบริการใหม่ๆ ที่เป็นที่ต้องการของตลาด



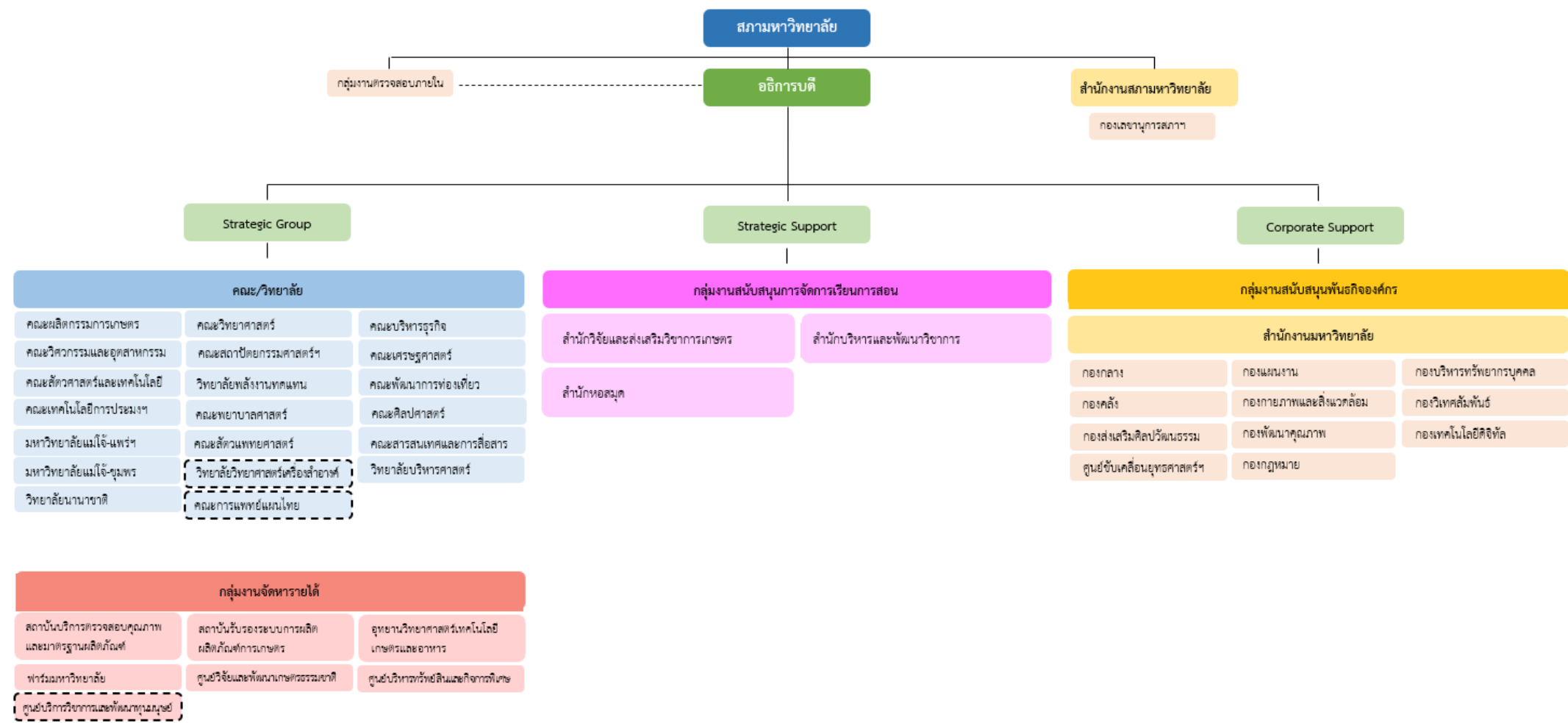
แนวโน้มการเรียนรู้แห่งอนาคต
Bite-sized Learning: บทเรียนพอดีคำ
Asynchronous Learning: เรียนตามสะดวก ต่างที่ ต่างเวลาก็เรียนได้
AI-Personalized Learning: บทเรียนปรับแต่งเฉพาะบุคคลด้วย AI
Gamification: เปลี่ยนเรื่องเรียนให้เป็นเรื่องเล่น
Blockchain: บล็อกเชนเพื่อระบบนิเวศน์ทางการศึกษา
VR, AR, XR: เสริมประสบการณ์การเรียนรู้ด้วยโลกเสมือน

ที่มา: <https://www.adpt.news/2022/01/24/six-edtech-trends-2022>

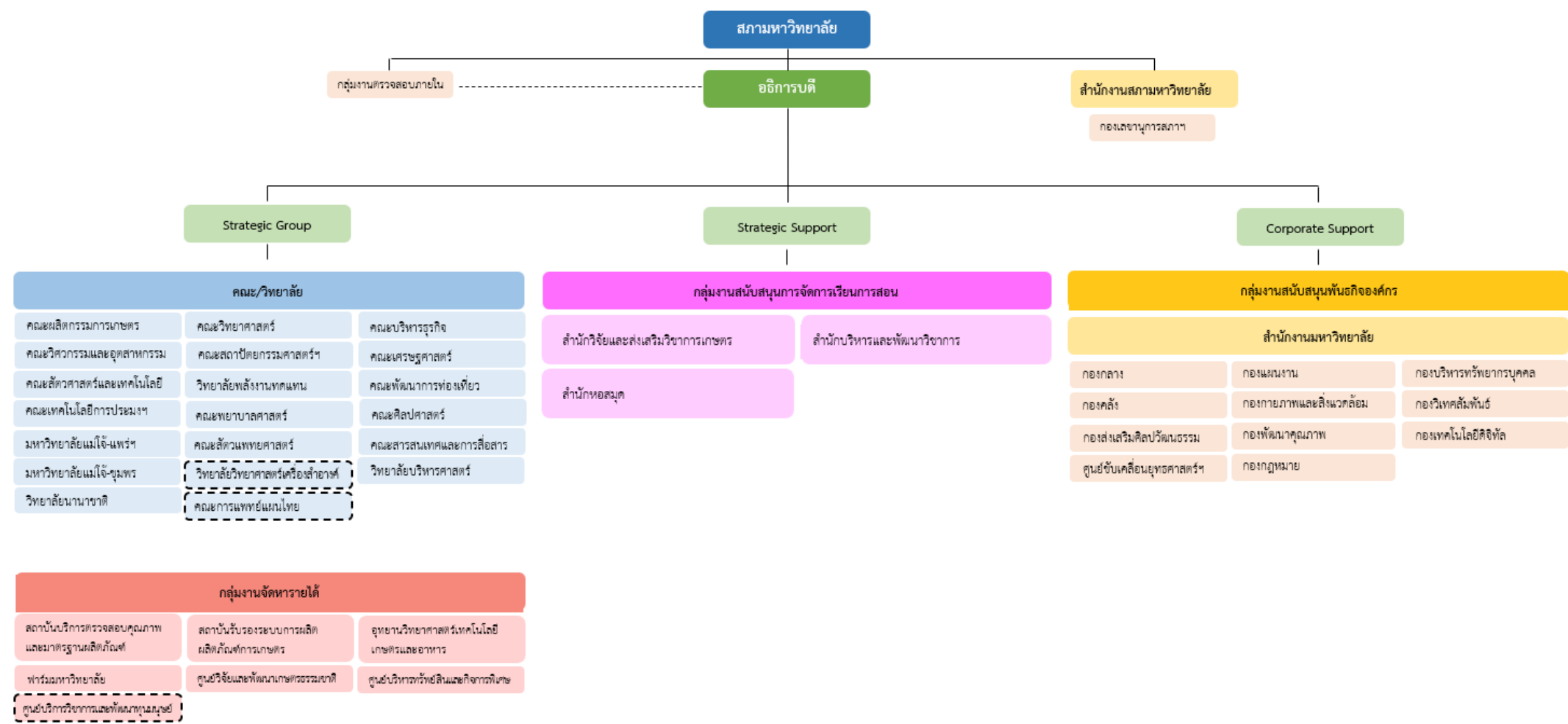
ร่างโครงสร้างองค์กร และโครงสร้างหน่วยงานย่อย



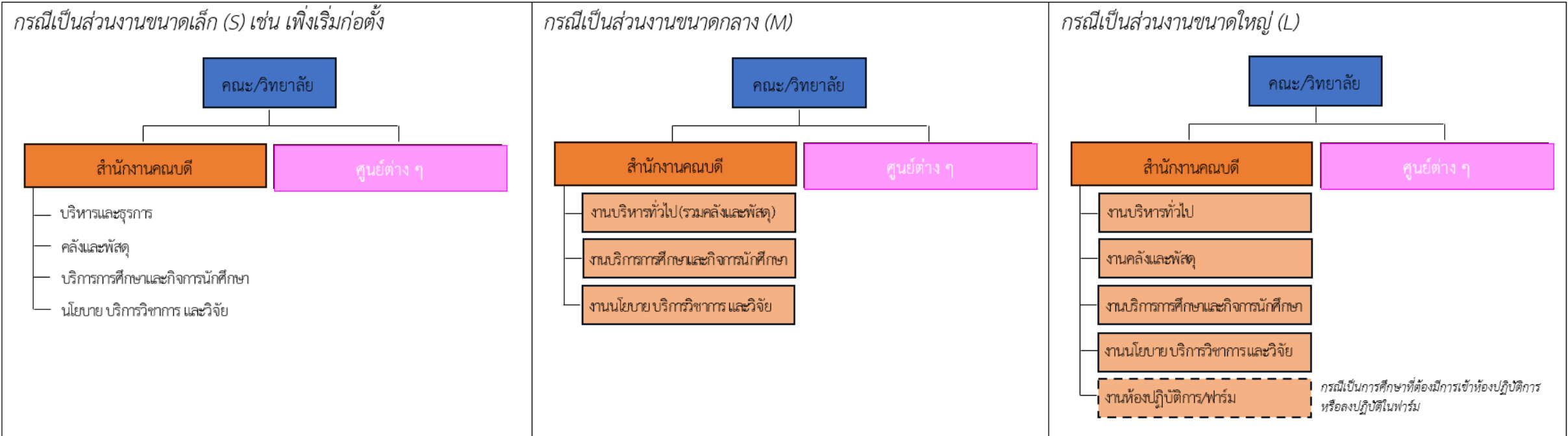
(ร่าง) โครงสร้างองค์การ



(ร่าง) โครงสร้างองค์การ



ข้อเสนอแนะโครงสร้างสำนักงานคณบดี



ข้อเสนอแนะโครงสร้างสำนักงานคณบดี

คณะ	ผอ.	งานบริหารและธุรการ		งานคลังและพัสดุ		งานนโยบาย แผน และประกันคุณภาพ		งานบริการวิชาการ และวิจัย		งานบริการการศึกษา และกิจการนักศึกษา		ฝ่ายงานอื่น ๆ		รวม	จน. หน่วยงาน		กลุ่ม	จำนวน หน่วยงาน ย่อยที่คณะที่ปรึกษาเสนอ	หมายเหตุ
		หน.	พนง.	หน.	พนง.	หน.	พนง.	หน.	พนง.	หน.	พนง.	หน.	พนง.						
คณะเทคโนโลยีการ ประมงและทรัพยากร ทางน้ำ	๑	๑	๔	๐	๒	๑	๑	๐	๔	๑	๕			๒๐	๕		๓	๕	คงไว้เท่าเดิม ๕ หน่วยงาน เพราะมี งานบริการวิชาการและวิจัยเป็น จำนวนมาก
คณะบริหารธุรกิจ	๑	๑	๕	๑	๑	๑	๑		๑	๑	๔			๑๗	๕		๒	๔	เน้นการเรียนการสอนเป็นหลัก เสนอ ให้ควรรวมงานบริการวิชาการและวิจัย กับงานนโยบาย แผน และประกัน คุณภาพ เป็น "งานแผน พัฒนา องค์กร และสนับสนุนวิชาการ" หรือ คงชื่อเดิม แต่มีงานบริการวิชาการไป รวมอยู่ด้วย
คณะผลิตกรรมการ เกษตร	๑	๑	๑๘	๑	๔	๐	๑	๑	๐	๑	๑๗	๐	๑๖	๖๑	๖		๔	๔	เน้นการเรียนการสอนเป็นหลัก เสนอ ให้ควรรวมงานบริการวิชาการและวิจัย กับงานนโยบาย แผน และประกัน คุณภาพ เป็น "งานแผน พัฒนา องค์กร และสนับสนุนวิชาการ" หรือ คงชื่อเดิม แต่มีงานบริการวิชาการไป รวมอยู่ด้วย
คณะพัฒนาการ ท่องเที่ยว*	๐	๑	๑	๑	๒	๑	๑	๑	๐	๑	๒			๑๑	๕		๒	๔	เน้นการเรียนการสอนเป็นหลัก เสนอ ให้ควรรวมงานบริการวิชาการและวิจัย กับงานนโยบาย แผน และประกัน คุณภาพ เป็น "งานแผน พัฒนา องค์กร และสนับสนุนวิชาการ" หรือ คงชื่อเดิม แต่มีงานบริการวิชาการไป รวมอยู่ด้วย

หมายเหตุ; เอกสารฉบับนี้เป็นเอกสารที่ยังไม่เผยแพร่และประกาศใช้อย่างเป็นทางการ

ข้อเสนอแนะโครงสร้างสำนักงานคณบดี

คณะ	ผอ.	งานบริหารและธุรการ		งานคลังและพัสดุ		งานนโยบาย แผน และประกันคุณภาพ		งานบริการวิชาการ และวิจัย		งานบริการการศึกษา และกิจการนักศึกษา		ฝ่ายงานอื่น ๆ		รวม	จน. หน่วยงาน		กลุ่ม	จำนวน หน่วยงานย่อยที่คณะที่ปรึกษาเสนอ	หมายเหตุ
		หน.	พจน.	หน.	พจน.	หน.	พจน.	หน.	พจน.	หน.	พจน.	หน.	พจน.						
คณะวิทยาศาสตร์	๑	๑	๑๖	๑	๔	๑	๑	๑	๕	๐	๒๘			๕๙	๕		๒	๔	เน้นการเรียนการสอนเป็นหลัก เสนอให้ควมรวมงานบริการวิชาการและวิจัยกับงานนโยบาย แผน และประกันคุณภาพ เป็น "งานแผน พัฒนาการ และสนับสนุนวิชาการ" หรือคงชื่อเดิม แต่มีงานบริการวิชาการไปรวมอยู่ด้วย
คณะวิศวกรรมและอุตสาหกรรมเกษตร	๐	๐	๗	๑	๒	๑	๑	๑	๐	๑	๑๒			๒๖	๕		๒	๔	เน้นการเรียนการสอนเป็นหลัก เสนอให้ควมรวมงานบริการวิชาการและวิจัยกับงานนโยบาย แผน และประกันคุณภาพ เป็น "งานแผน พัฒนาการ และสนับสนุนวิชาการ" หรือคงชื่อเดิม แต่มีงานบริการวิชาการไปรวมอยู่ด้วย
คณะศิลปศาสตร์	๑	๑	๔	๑	๒	๑	๑	๑	๑	๑	๓			๑๗	๕		๒	๔	เน้นการเรียนการสอนเป็นหลัก เสนอให้ควมรวมงานบริการวิชาการและวิจัยกับงานนโยบาย แผน และประกันคุณภาพ เป็น "งานแผน พัฒนาการ และสนับสนุนวิชาการ" หรือคงชื่อเดิม แต่มีงานบริการวิชาการไปรวมอยู่ด้วย
คณะวิทยาศาสตร์	๑	๑	๑๖	๑	๔	๑	๑	๑	๕	๐	๒๘			๕๙	๕		๒	๔	เน้นการเรียนการสอนเป็นหลัก เสนอให้ควมรวมงานบริการวิชาการและวิจัยกับงานนโยบาย แผน และประกันคุณภาพ เป็น "งานแผน พัฒนาการ และสนับสนุนวิชาการ" หรือคงชื่อเดิม แต่มีงานบริการวิชาการไปรวมอยู่ด้วย

ข้อเสนอแนะโครงสร้างสำนักงานคณบดี

คณะ	ผอ.	งานบริหารและธุรการ		งานคลังและพัสดุ		งานนโยบาย แผน และประกันคุณภาพ		งานบริการวิชาการ และวิจัย		งานบริการการศึกษา และกิจการนักศึกษา		ฝ่ายงานอื่น ๆ		รวม	จน. หน่วยงาน		กลุ่ม	จำนวน หน่วยงานย่อยที่คณะที่ปรึกษาเสนอ	หมายเหตุ
		หน.	พนง.	หน.	พนง.	หน.	พนง.	หน.	พนง.	หน.	พนง.	หน.	พนง.						
คณะเศรษฐศาสตร์	๑	๑	๓	๑	๒	๑	๑	๐	๓	๑	๓			๑๗	๕		๒	๔	เน้นการเรียนการสอนเป็นหลัก เสนอให้ควมรวมงานบริการวิชาการและวิจัยกับงานนโยบาย แผน และประกันคุณภาพ เป็น "งานแผน พัฒนองค์กร และสนับสนุนวิชาการ" หรือคงชื่อเดิม แต่มีงานบริการวิชาการไปรวมอยู่ด้วย
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบสิ่งแวดล้อม	๑	๐	๖	๑	๒	๑	๑			๐	๓			๑๕	๔		๒	๔	เน้นการเรียนการสอนเป็นหลัก เสนอให้ควมรวมงานบริการวิชาการและวิจัยกับงานนโยบาย แผน และประกันคุณภาพ เป็น "งานแผน พัฒนองค์กร และสนับสนุนวิชาการ" หรือคงชื่อเดิม แต่มีงานบริการวิชาการไปรวมอยู่ด้วย
คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี	๑	๐	๔	๐	๔	๐	๒	๐	๒	๑	๓	๐	๑๐	๒๗	๗		๔	๖	เสนอให้ฝ่ายห้องปฏิบัติการขึ้นตรงกับงานบริการการศึกษาและกิจการนักศึกษา
คณะสารสนเทศและการสื่อสาร*	๑	๑	๐	๑	๒	๑	๑	๑	๐	๑	๒			๑๑	๕		๒	๔	เน้นการเรียนการสอนเป็นหลัก เสนอให้ควมรวมงานบริการวิชาการและวิจัยกับงานนโยบาย แผน และประกันคุณภาพ เป็น "งานแผน พัฒนองค์กร และสนับสนุนวิชาการ" หรือคงชื่อเดิม แต่มีงานบริการวิชาการไปรวมอยู่ด้วย

ข้อเสนอแนะโครงสร้างสำนักงานคณบดี

คณะ	ผอ.	งานบริหารและธุรการ		งานคลังและพัสดุ		งานนโยบาย แผน และประกันคุณภาพ		งานบริการวิชาการ และวิจัย		งานบริการการศึกษา และกิจการนักศึกษา		ฝ่ายงานอื่น ๆ		รวม	จน. หน่วยงาน		กลุ่ม	จำนวน หน่วยงาน ย่อยที่คณะที่ปรึกษาเสนอ	หมายเหตุ
		หน.	พนง.	หน.	พนง.	หน.	พนง.	หน.	พนง.	หน.	พนง.	หน.	พนง.						
คณะพยาบาลศาสตร์					๒		๑				๑			๔	๐		๑	๐	เป็นหน่วยงานตั้งใหม่ จำนวนบุคลากรยังไม่มาก ใช้วิธีการเพิ่มอัตรากำลังดีกว่าเพิ่มหน่วยงาน เพื่อเพิ่มสายการบังคับบัญชา
คณะสัตวแพทยศาสตร์			๑		๑						๑			๓	๐		๑	๐	เป็นหน่วยงานตั้งใหม่ จำนวนบุคลากรยังไม่มาก ใช้วิธีการเพิ่มอัตรากำลังดีกว่าเพิ่มหน่วยงาน เพื่อเพิ่มสายการบังคับบัญชา
วิทยาลัยบริหารศาสตร์	๑	๑	๖	๑	๓	๑	๑			๑	๓			๑๘	๔		๒	๔	เน้นการเรียนการสอนเป็นหลัก เสนอให้ควมรวมงานบริการวิชาการ และวิจัย กับงานนโยบาย แผน และประกันคุณภาพ เป็น "งานแผนพัฒนาองค์กร และสนับสนุนวิชาการ" หรือคงชื่อเดิม แต่มีงานบริการวิชาการไปรวมอยู่ด้วย
วิทยาลัยพลังงานทดแทน	๑	๑	๔						๑		๔			๑๑	๓		๒	๓	คงไว้ ๓ หน่วยงานเช่นเดิม เนื่องจาก การแบ่งงานในปัจจุบันมีความครอบคลุมเนื้องานและมีความคล่องตัวเป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะโครงสร้างสำนักงานคณบดี

คณะ	ผอ.	งานบริหารและธุรการ		งานคลังและพัสดุ		งานนโยบาย แผน และประกันคุณภาพ		งานบริการวิชาการ และวิจัย		งานบริการการศึกษา และกิจการนักศึกษา		ฝ่ายงานอื่น ๆ		รวม	จน. หน่วยงาน		กลุ่ม	จำนวน หน่วยงานย่อยที่คณะที่ปรึกษาเสนอ	หมายเหตุ
		หน.	พนง.	หน.	พนง.	หน.	พนง.	หน.	พนง.	หน.	พนง.	หน.	พนง.						
วิทยาลัยพลังงานทดแทน	๑	๑	๔						๑		๔			๑๑	๓		๒	๓	คงไว้ ๓ หน่วยงานเช่นเดิม เนื่องจากการแบ่งงานในปัจจุบันมีความครอบคลุมงานและมีความคล่องตัวเป็นอย่างดี
วิทยาลัยนานาชาติ	๑		๑		๓				๒		๓			๑๐	๔		๑	๐	เสนอให้บริหารเช่นเดียวกับคณะตั้งใหม่ เนื่องจากยังมีคนไม่มาก และยังไม่มีความชำนาญ
มหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ เฉลิมพระเกียรติ	๑	๐	๒๕	๐	๓	๑	๒	๐	๓	๑	๓๐			๖๖	๕		๔	๕	เป็นคณะที่มีขนาดใหญ่ มีบุคลากรจำนวนมาก เสมือนเป็น ๑ วิทยาเขต และต้องทำงานหลายส่วนเอง
มหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร	๑	๐	๗	๐	๓	๐	๒	๐	๗	๑	๘			๒๙	๕		๔	๕	เป็นคณะที่มีขนาดใหญ่ มีบุคลากรจำนวนมาก เสมือนเป็น ๑ วิทยาเขต และต้องทำงานหลายส่วนเอง

ข้อเสนอแนะโครงสร้างการจัดการของหน่วยงานอื่นๆ

โครงสร้างเดิม	โครงสร้างใหม่	สิ่งที่เปลี่ยนแปลงไป	เหตุผลการปรับเปลี่ยน
๑. สำนักงานสภามหาวิทยาลัย			
๑.๑ กองเลขานุการสภามหาวิทยาลัย (๑) ๑) งานอำนวยการ (๓) ๒) งานจัดการประชุม (๒) ๓) งานสรรหา ติดตาม และประเมินผล (๓)	๑.๑ กองเลขานุการสภามหาวิทยาลัย (๑) ๑) งานสภามหาวิทยาลัย (๔) ๒) งานสรรหา ติดตาม และประเมินผล (๔)	- ปรับยุบเหลือ ๒ งาน	เนื่องจากจำนวนผู้ปฏิบัติงานในแต่ละงานมีแค่ ๒ และ ๓ อัตราในแต่ละกลุ่มงาน และอัตราทั้งหมดมีเพียง ๘ อัตรา จึงไม่ควรแยกเป็น ๓ กลุ่มงาน เพราะจะทำให้ขอบเขตความรับผิดชอบกลุ่มงานน้อยเกินไป ทั้งนี้ ที่ปรึกษาเสนอให้ใช้วิธีการเกลี่ยอัตรากำลังจากงานอำนวยการไปงานสภามหาวิทยาลัย และงานสรรหา ติดตาม และประเมินผล

ข้อเสนอแนะโครงสร้างการจัดการของหน่วยงานอื่นๆ

๒๑. สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ			
๒๑.๑ กองบริหารงานสำนัก (๑) ๑) งานบริหารและธุรการ (๑) ๒) งานการเงินและพัสดุ (๔) ๓) งานนโยบาย แผน และงบประมาณ (๑) ๔) งานพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสิ่งพิมพ์ (๖) ๒๑.๒ ฝ่ายพัฒนาการศึกษาและหลักสูตร (๕) ๒๑.๓ ฝ่ายทะเบียนและบริการการศึกษา (๖) ๒๑.๔ ฝ่ายบัณฑิตศึกษา (๗) ๒๑.๕ ฝ่ายสหกิจศึกษาและพัฒนาอาชีพ (๔) ๒๑.๖ ฝ่ายรับนักศึกษาและประชาสัมพันธ์หลักสูตร (๔)	๒๑.๑ กองบริหารงานสำนัก (๑) ๑) งานบริหารและธุรการ (๑) ๒) งานการเงินและพัสดุ (๔) ๓) งานนโยบาย แผน และงบประมาณ (๑) ๔) งานพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสิ่งพิมพ์ (๖) ๒๑.๒ ฝ่ายพัฒนาการศึกษาและหลักสูตร (๕) ๒๑.๓ ฝ่ายทะเบียนและบริการการศึกษา (๖) ๒๑.๔ ฝ่ายบัณฑิตศึกษา (๗) ๒๑.๕ ฝ่ายสหกิจศึกษาและพัฒนาอาชีพ (๔) ๒๑.๖ ฝ่ายรับนักศึกษาและประชาสัมพันธ์หลักสูตร (๔) ๒๑.๗ กองพัฒนานักศึกษา	- เสนอให้มีการนำกองพัฒนานักศึกษามารวมไว้ที่สำนักนี้	การให้บริการนักศึกษาจะเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ โดยมีเป้าหมายการให้บริการ ณ จุดเดียว คือ ทำอย่างไรให้นักศึกษาได้รับการที่สะดวก รวดเร็ว และเป็นบัณฑิตที่มีศักยภาพ นอกจากนี้ด้วยตัวชี้วัดของการเป็นมหาวิทยาลัยกลุ่ม ๒ ที่เน้นการสร้างผู้ประกอบการ การออกแบบหลักสูตรเพื่อพัฒนานักศึกษาในชั้นเรียน และการออกแบบกิจกรรมเพื่อพัฒนานักศึกษานอกชั้นเรียนควรเป็นงานที่ต่อเนื่องและส่งต่อแบบไร้รอยต่อ (Seamless) ซึ่งในท้ายที่สุด นักศึกษาจะได้รับบริการที่รวดเร็วคล่องตัว และนำไปสู่การสร้างผู้ประกอบการรุ่นใหม่ได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้โครงสร้างของกองพัฒนานักศึกษาที่ใหญ่มากควรถูกลดขนาดลงด้วยการจ้างเหมาบริการ และการควบรวมหน่วยงาน (อ่านเพิ่มเติมในหัวข้อ ๒๔.๑๐)

ข้อเสนอแนะโครงสร้างการจัดการของหน่วยงานอื่นๆ

๒๒. สำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการเกษตร			
๒๒.๑ กองบริหารงานสำนัก ๑) งานบริหารและธุรการ (๗) ๒) งานคลังและพัสดุ (๓) ๓) งานนโยบาย แผน และประกันคุณภาพ (๒) ๒๒.๒ กองบริหารงานวิจัย ๑) งานบริหารและส่งเสริมการวิจัย (๔) ๒) งานบริหารเงินทุนวิจัย (๔) ๓) งานสารสนเทศและเผยแพร่งานวิจัย (๑) ๒๒.๓ กองบริหารงานบริการวิชาการ ๑) งานบริหารและประสานงานบริการวิชาการ (๒) ๒) งานปรับปรุงและขยายพันธุ์พืชและสัตว์ (๔) ๓) งานสารสนเทศและเผยแพร่งานบริการวิชาการ (๓) ๔) งานสนับสนุนโครงการตามพระราชดำริและพัฒนาเชิงพื้นที่ (๓)	๒๒.๑ กองบริหารงานสำนัก ๑) งานบริหารและธุรการ (๗) ๒) งานคลังและพัสดุ (๓) ๓) งานนโยบาย แผน และประกันคุณภาพ (๒) ๒๒.๒ กองบริหารงานวิจัย ๑) งานบริหารและส่งเสริมการวิจัย (๔) ๒) งานบริหารเงินทุนวิจัย (๔) ๓) งานสารสนเทศและเผยแพร่งานวิจัย (๑) ๒๒.๓ กองบริหารงานบริการวิชาการ ๑) งานบริหารและประสานงานบริการวิชาการ (๒) ๒) งานปรับปรุงและขยายพันธุ์พืชและสัตว์ (๔) ๓) งานสารสนเทศและเผยแพร่งานบริการวิชาการ (๓) ๔) งานสนับสนุนโครงการตามพระราชดำริและพัฒนาเชิงพื้นที่ (๓)	แยกงานบริหารทุนวิจัยและบริการวิชาการ ออกจากงานทำวิจัย โดยงานทำวิจัยควรอยู่ในศูนย์ภายใต้สำนักฯ	เพื่อแยกภารกิจให้ชัดเจน อีกทั้งช่วยในเรื่องการกำกับและตรวจสอบการทำวิจัยได้อย่างไม่มีอคติ

ข้อเสนอแนะโครงสร้างการจัดการของหน่วยงานอื่นๆ

๒๓. สำนักทอสมุด			
๒๓.๑ กองบริหารงานสำนัก ๑) งานบริหารและธุรการ (๔) ๒) งานการเงินและพัสดุ (๓) ๓) งานนโยบาย และแผน (๑) ๒๓.๒ ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ (๘) ๒๓.๓ ฝ่ายบริการสารสนเทศ (๑๒) ๒๓.๔ ฝ่ายจดหมายเหตุและคอลเล็กชันพิเศษ (๖)	๒๓.๑ กองบริหารงานสำนัก ๑) งานบริหารและธุรการ (๔) ๒) งานการเงินและพัสดุ (๓) ๓) งานนโยบาย และแผน (๑) ๒๓.๒ ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ (๘) ๒๓.๓ ฝ่ายบริการสารสนเทศ (๑๒) ๒๓.๔ ฝ่ายจดหมายเหตุและคอลเล็กชันพิเศษ (๖)	เพิ่มบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต (life long learning) ไว้ในฝ่ายบริการสารสนเทศ	เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวง อว. เป็นแหล่งรายได้อีก ๑ แหล่ง ช่วยเพิ่มจำนวนผู้เรียน (นอกเหนือจากวัยเรียนทั่วไป) ให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น อีกทั้งสามารถรับช่วงต่อหรือเสริมการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะโครงสร้างการจัดการของหน่วยงานอื่นๆ

๒๔. สำนักงานมหาวิทยาลัย			
๒๔.๑ กองกลาง (๑) ๑) งานอำนวยการ (๑๙) ๒) งานประชุม (๕) ๓) งานสภาพนักงาน (๓) ๔) งานประสานงาน (๒)	๒๔.๑ กองกลาง (๑) ๑) งานอำนวยการ (๑๗) ๒) งานประชุม (๗) ๓) งานสภาพนักงาน (๓)	- โอนย้ายเจ้าหน้าที่จัดรายการวิทยุเพื่อสื่อสารข้อมูลไปสังกัดฝ่ายสื่อสารองค์กร - เจ้าหน้าที่บัญชีที่ทำหน้าที่เบิกค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เสนอให้ย้ายไปสังกัดกองคลัง - งานประสานงานมีหัวหน้างาน ๑ คน และพนักงานขับรถ ๑ คน เสนอให้รวมกับงานประชุม	เพื่อประโยชน์ต่อการเติบโตตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และเกลี่ยอัตราค่าลงไปยังงานที่มีลักษณะคล้ายกัน ซึ่งจะทำให้เกิดการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคลที่มีได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
๒๔.๒ กองกายภาพและสิ่งแวดล้อม ๑) งานอำนวยการ (๕) ๒) งานจัดการก่อสร้างและผังแม่บท (๖) ๓) งานอาคารสถานที่และภูมิทัศน์ (๑๐) ๔) งานจัดการพลังงาน (๔) ๕) งานระบบสาธารณูปโภค (๑๓) ๖) งานยานพาหนะและบรรเทาสาธารณภัย (๗) ๗) งานจัดการสิ่งแวดล้อมและภัยพิบัติใหม่ (๔)	๒๔.๒ กองกายภาพและสิ่งแวดล้อม ๑) งานอำนวยการ (๕) ๒) งานจัดการก่อสร้างและผังแม่บท (๖) ๓) งานอาคารสถานที่และภูมิทัศน์ (๑๐) ๔) งานจัดการพลังงาน (๔) ๕) งานระบบสาธารณูปโภค (๑๓) ๖) งานยานพาหนะและบรรเทาสาธารณภัย (๗) ๗) งานจัดการสิ่งแวดล้อมและภัยพิบัติใหม่ (๔)	- งานระบบสาธารณูปโภค เสนอให้เพิ่มเรื่องการดูแลความปลอดภัยของสถานที่ เช่น ระบบกล้องวงจรปิด ระบบเตือนภัยในเหตุฉุกเฉิน การอพยพเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน เป็นต้น - งานจัดการพลังงาน ให้เพิ่มการจัดการสิ่งแวดล้อมในด้านต่างๆ เพื่อความยั่งยืน - มีการแต่งงานจำนวนมาก และงานหลายประเภทสามารถจ้างผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกดำเนินการได้เหมาะสมมากกว่า เช่น การจัดแต่งภูมิทัศน์ การดูแลการก่อสร้างซ่อมแซม เป็นต้น	ลักษณะงานบางประเภท เช่น งานซ่อมบำรุง มีเหตุเป็นครั้งคราว งานยานพาหนะ งานตกแต่งภูมิทัศน์ งานบริหารระบบสาธารณูปโภค และจัดการพลังงาน ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกจะทำให้เกิดความประหยัดมากกว่า

ข้อเสนอแนะโครงสร้างการจัดการของหน่วยงานอื่นๆ

๒๔. สำนักงานมหาวิทยาลัย			
๒๔.๓ กองบริหารทรัพยากรบุคคล (๑) ๑) งานอำนวยการ (๓) ๒) งานทะเบียนประวัติ (๔) ๓) งานตำแหน่งและอัตราค่าจ้าง (๖) ๔) งานสวัสดิการ (๓)	๒๔.๓ กองบริหารทรัพยากรบุคคล (๑) ๑) งานอำนวยการ (๓) ๒) งานทะเบียนประวัติ (๔) ๓) งานตำแหน่งและอัตราค่าจ้าง (๖) ๔) งานสวัสดิการ (๓) ๕) งานวิเคราะห์โครงสร้างและอัตราค่าจ้าง (๒) ๖) งานระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (๒) ๕) งานพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้า (๕) (ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ เดิม)	- เพิ่มงานของศูนย์รับข้อร้องเรียน(จากกองกลาง) ไปในงานสวัสดิการ เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกัน - โอนย้ายงานด้านการวิเคราะห์โครงสร้างและอัตราค่าจ้างจากกองแผนงานมาไว้ที่นี่ - เพิ่มงานวางแผนกลยุทธ์ และพัฒนาทรัพยากรบุคคล และงานพัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล - ย้ายฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มารวมกับกองบริหารทรัพยากรบุคคลเช่นเดิม	ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคล เกิดการบูรณาการการให้บริการตั้งแต่ต้นจนจบ (แรกเข้า จนออกจากองค์กร) อีกทั้งสามารถเชื่อมโยงข้อมูลของงานด้าน HRM และ HRD เข้าด้วยกัน ซึ่งจะช่วยให้การบริการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มหาวิทยาลัยจะทราบว่า มีพนักงานกี่คนที่ทำผลงานได้ดี หรือมีจุดแข็งในเรื่องใด และทราบว่าในคนๆ เดียวกันนี้ ได้รับโอกาสในการพัฒนาเพื่อลดช่องว่างที่จำเป็นต้องการปฏิบัติงานไปแล้วหรือไม่ และเมื่อได้รับการพัฒนาไปแล้ว ผลของการพัฒนาได้ทำให้พวกเขามีผลงานที่ดีขึ้นหรือไม่ ข้อมูลและกระบวนการจัดการที่เป็นระบบ จะทำให้การเพิ่มพูนทักษะความสามารถ และใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลที่มีทำได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
๒๔.๔ กองคลัง (๑) ๑) งานอำนวยการ (๔) ๒) งานบริหารการเงิน ๑ (๑๑) ๓) งานบริหารการเงิน ๒ (๗) ๔) งานบริหารพัสดุ (๕) ๕) งานบริหารข้อมูลการบัญชี (๕)	๒๔.๔ กองคลัง (๑) ๑) งานอำนวยการ (๔) ๒) งานบริหารการเงิน ๑ (๑๑) ๓) งานบริหารการเงิน ๒ (๗) ๔) งานบริหารพัสดุ (๕) ๕) งานบริหารข้อมูลการบัญชี (๗)	- เพิ่มงานพัฒนาระบบบัญชี เพื่อจัดทำข้อมูลทั้งหมดให้เป็นดิจิทัล โดยไม่เพิ่มหน่วยงาน แต่เป็นการให้อัตรากำลังเพิ่ม ๒ อัตรา ในงานบริหารข้อมูลการบัญชี	เพื่อประโยชน์ต่อการวิเคราะห์การลงทุน และวางแผนการใช้ประโยชน์ทางการเงิน
๒๔.๕ กองตรวจสอบภายใน (๑) ๑) งานอำนวยการ (2) ๒) งานตรวจสอบสายที่ ๑ (๑) ๓) งานตรวจสอบสายที่ ๒ (๒) ๔) งานตรวจสอบสายที่ ๓ (๒)	๒๔.๕ กลุ่มงานตรวจสอบภายใน (๑) ๑) งานอำนวยการ (2) ๒) นักตรวจสอบภายใน (๕)	- เสนอให้มีการจัดโครงสร้างแบบไม่มีหน่วยงาน (ยกเว้นงานอำนวยการ) และย้ายไปสังกัดสำนักงานเลขานุการสภามหาวิทยาลัย - เพิ่มงานตรวจสอบภายในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเริ่มต้นด้วยการจ้างเหมาบริการภายนอก	ต้องการให้การดำเนินงานมีความคล่องตัว ผอ.กองตรวจสอบภายใน (เดิม) สามารถกำกับดูแลการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภายในได้โดยไม่ต้องมีสายการบังคับบัญชาสำหรับปัญหาเรื่องเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพนั้น มหาวิทยาลัยควรแก้ไขด้วยการเพิ่มช่องทางการเติบโตในสายวิชาการ (Specialist Track) อีกช่องทางหนึ่ง

ข้อเสนอแนะโครงสร้างการจัดการของหน่วยงานอื่นๆ

๒๔. สำนักงานมหาวิทยาลัย			
๒๔.๖ กองเทคโนโลยีดิจิทัล (๑) ๑) งานอำนวยการ (๖) ๒) งานวิจัยและพัฒนา (๙) ๓) งานฝึกอบรมและพัฒนาสื่อสารสนเทศ (๙) ๔) งานระบบเครือข่ายและบริการอินเทอร์เน็ต (๔)	๒๔.๖ กองเทคโนโลยีดิจิทัล (๑) ๑) งานอำนวยการ (๖) ๒) งานพัฒนาและบริหารระบบสารสนเทศ (๙) ๓) งานบริการและแก้ไขปัญหาสารสนเทศ (๙) ๔) งานความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ (๔)	- เปลี่ยนชื่อหน่วยงาน เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงาน โดย “งานพัฒนาและบริหารระบบสารสนเทศ” ทำหน้าที่วางแผนการขยายเครือข่ายสร้างความเสถียรของระบบ การดูแลคุณภาพการเชื่อมต่อของระบบให้ทั่วถึง และมีความเร็วของการเชื่อมต่อเพียงพอต่อการใช้งานในรูปแบบต่างๆ ที่บุคลากรต้องการ - งานบริการแก้ไขปัญหาสารสนเทศ ให้บริการแก้ไขปัญหาในเบื้องต้นด้านการใช้งานโปรแกรม การเชื่อมต่อสัญญาณ ความบกพร่องของอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อให้การทำงานกลับมาใช้เป็นปกติโดยเร็วที่สุด - งานด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ สร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับภัยทางไซเบอร์ การติดตั้งโปรแกรมเพื่อป้องกันการโจรกรรมข้อมูล การถูกโจมตีจากไวรัสคอมพิวเตอร์ ฯลฯ	เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานที่ทำในปัจจุบัน และแนวโน้มที่จะมีการนำเทคโนโลยีด้านดิจิทัลมาใช้ในมหาวิทยาลัยมากยิ่งขึ้น
๒๔.๗ กองบริหารงานทรัพย์สินและกิจการพิเศษ (๖)	๒๔.๗ กองบริหารงานทรัพย์สินและกิจการพิเศษ (๖)	- คงเดิม	-
๒๔.๘ กองแผนงาน (๑) ๑) งานอำนวยการ (๓) ๒) งานวิเคราะห์งบประมาณและอัตราค่าจ้าง (๖) ๓) งานยุทธศาสตร์และติดตามประเมินผล (๔) ๔) งานวิจัยสถาบัน (๔)	๒๔.๘ กองแผนงาน (๑) ๑) งานอำนวยการ (๓) ๒) งานวิเคราะห์งบประมาณ (๔) ๓) งานยุทธศาสตร์และติดตามประเมินผล (๔) ๔) งานวิจัยสถาบัน (๔)	- โอนย้ายงานด้านการวิเคราะห์โครงสร้างและอัตราค่าจ้างไปไว้ที่กองบริหารทรัพยากรบุคคล ๒ อัตรา - เพิ่มงานด้าน Business Intelligent และ Data Analytic ไว้ที่งานวิจัยสถาบัน และเพิ่มอัตราให้ 1 อัตรา	เพื่อให้งานบริหารทรัพยากรบุคคลมีทำงานอย่างเป็นระบบ มีทิศทางที่ชัดเจน และสนับสนุนการเป็นพันธมิตรธุรกิจให้กับมหาวิทยาลัย (Business Partner) การเพิ่มงานด้านข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์ และการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งภายในและภายนอกไว้ที่งานวิจัยสถาบัน จะช่วยให้การวิเคราะห์ข้อมูลใช้แหล่งข้อมูลจาก ๒ ฐาน คือ ภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ซึ่งจะช่วยให้การวางแผน และติดตามยุทธศาสตร์การดำเนินงานมีความคมชัด และสร้างความสามารถในการแข่งขันได้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะโครงสร้างการจัดการของหน่วยงานอื่นๆ

๒๔. สำนักงานมหาวิทยาลัย			
๒๔.๙ กองพัฒนาคุณภาพ ๑) งานอำนวยการ (๑) ๒) งานประกันคุณภาพการศึกษา (๒) ๓) งานติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงาน (๑) ๔) งานมาตรฐานการควบคุมภายใน (๑)	๒๔.๙ กองพัฒนาคุณภาพ บุคลากรตำแหน่งต่าง ๆ (๖)	- เพิ่มงานด้านพัฒนาคุณภาพองค์กร (Organization Development) เช่น การปรับกระบวนการทำงาน การนำระบบคุณภาพหรือมาตรฐานการทำงานต่าง ๆ เข้ามาในมหาวิทยาลัย - เพิ่มอัตรากำลังในงานด้านข้อมูลคุณภาพ - เสนอให้มีการจัดโครงสร้างแบบไม่มีหน่วยงาน	เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงาน เพราะเป็นองค์กรที่มีขนาดเล็ก และเนื้องานด้านเดียว ซึ่งจะทำให้เกิดการเกลี่ยงาน ช่วยเหลือกัน และทำให้ผลงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ
๒๔.๑๐ กองพัฒนานักศึกษา (๑) ๑) งานอำนวยการ (๖) ๒) งานบริการและสวัสดิการนักศึกษา (๑๐) ๓) งานการกีฬา (๑๒) ๔) งานอนามัยและพยาบาล (๓) ๕) งานหอพัก (๑๔) ๖) งานทุนการศึกษาและให้คำปรึกษา (๖) ๗) งานพัฒนานักศึกษาและศิษย์เก่าสัมพันธ์ (๖) ๘) งานพัฒนานิเทศนักศึกษา (๓)	๒๔.๑๐ กองพัฒนานักศึกษา (๑) ๑) งานอำนวยการ (๖) ๒) งานบริการและสวัสดิการนักศึกษา (๑๓) ๓) งานการกีฬา (๑๒) ๔) งานหอพัก (๑๔) ๕) งานทุนการศึกษาและให้คำปรึกษา (๖) ๖) งานพัฒนานักศึกษาและศิษย์เก่าสัมพันธ์ (๖) ๗) งานพัฒนานิเทศนักศึกษา (๓)	- ย้ายไปสังกัดกับสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ - ควบรวมงานใหม่ และมีการจ้างบุคลากรภายนอกเป็นผู้ทำงานบางประเภทที่ใช้ผู้เชี่ยวชาญภายนอกจะประหยัดและมีประสิทธิภาพมากกว่า เช่น งานซ่อมบำรุง และแก้ไขปัญหาสาธารณูปโภคในหอพัก - รวมงานอนามัยและพยาบาลเข้ากับงานบริการและสวัสดิการนักศึกษา - อนาคตควรเหลือ ๓ งาน คือ งานสวัสดิการนักศึกษา (งานบริการและสวัสดิการ งานการกีฬา งานอนามัยและพยาบาล งานหอพัก) งานพัฒนานักศึกษา (งานทุนการศึกษาและให้คำปรึกษา งานนิเทศนักศึกษา) และงานศิษย์เก่าสัมพันธ์	เพื่อให้งานบริการนักศึกษาเชื่อมโยงเป็นระบบ และมาตรฐานเดียวกัน (Student Journey)
๒๔.๙ กองพัฒนาคุณภาพ ๑) งานอำนวยการ (๑) ๒) งานประกันคุณภาพการศึกษา (๒) ๓) งานติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงาน (๑) ๔) งานมาตรฐานการควบคุมภายใน (๑)	๒๔.๙ กองพัฒนาคุณภาพ บุคลากรตำแหน่งต่าง ๆ (๖)	- เพิ่มงานด้านพัฒนาคุณภาพองค์กร (Organization Development) เช่น การปรับกระบวนการทำงาน การนำระบบคุณภาพหรือมาตรฐานการทำงานต่าง ๆ เข้ามาในมหาวิทยาลัย - เพิ่มอัตรากำลังในงานด้านข้อมูลคุณภาพ - เสนอให้มีการจัดโครงสร้างแบบไม่มีหน่วยงาน	เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงาน เพราะเป็นองค์กรที่มีขนาดเล็ก และเนื้องานด้านเดียว ซึ่งจะทำให้เกิดการเกลี่ยงาน ช่วยเหลือกัน และทำให้ผลงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะโครงสร้างการจัดการของหน่วยงานอื่นๆ

๒๔. สำนักงานมหาวิทยาลัย			
๒๔.๑๑ กองส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม (๑) ๑) งานอำนวยการ (๔) ๒) งานอนุรักษ์สืบสานศิลปวัฒนธรรม (๓) ๓) งานพิพิธภัณฑ์การเกษตรและวัฒนธรรมไทย (๒) ๔) งานดนตรีและนันทนาการ (๕)	๒๔.๑๑ กองส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม (๑) ๑) งานอำนวยการ (๔) ๒) งานอนุรักษ์สืบสานศิลปวัฒนธรรม (๓) ๓) งานพิพิธภัณฑ์การเกษตรและวัฒนธรรมไทย (๒) ๔) งานดนตรีและนันทนาการ (๕)	- คงเดิม	-
๒๔.๑๒ ฝ่ายกฎหมาย (๖)	๒๔.๑๒ ฝ่ายกฎหมาย (๗)	- เพิ่ม ๑ อัตรา เนื่องจากมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น หลังจากมหาวิทยาลัยออกนอกระบบ ทำให้ มหาวิทยาลัยต้องรับมือข้อบังคับ และระเบียบ อย่างรวดเร็ว - ทั้งนี้ในอนาคตหลังจากภาระงาน และอัตรากำลัง เพิ่มขึ้นถึง ๘ คน สามารถแบ่งโครงสร้างออกเป็น ๒ งานและผลักดันไปเป็นกองในอนาคต	-
๒๔.๑๓ ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (๕)	๒๔.๑๓ ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (๕)	- โอนย้ายไปสังกัดกองบริหารทรัพยากรบุคคล	เพื่อให้งานด้านทรัพยากรบุคคลต่อเนื่องกัน
๒๔.๑๔ ฝ่ายสื่อสารองค์กร (๖)	๒๔.๑๔ ฝ่ายสื่อสารองค์กร (๖)	- โอนย้ายไปสังกัดกองวิเทศสัมพันธ์	ลดจำนวนหน่วยงาน และเนื้องานมีลักษณะใกล้เคียงกัน คือ เป็นงานด้านการสื่อสารเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์และ ประชาสัมพันธ์ให้กับภายนอกได้รับทราบ
๒๔.๑๕ ฝ่ายขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และโครงการพิเศษ (๕)	๒๔.๑๕ ฝ่ายขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และโครงการพิเศษ (๒)	- ลดอัตรากำลัง ๓ อัตรา	ปริมาณงานลดลงไปมาก หากให้คงอยู่ต้องเพิ่มภารกิจที่ไม่ ทับซ้อนกับหน่วยงานอื่น เช่น งานพัฒนาธุรกิจ งานพัฒนา และทดลองหลักสูตร

ข้อเสนอแนะโครงสร้างการจัดการของหน่วยงานอื่นๆ

๒๕. หน่วยงานวิสาหกิจ			
๒๕.๑ ศูนย์วิจัยและพัฒนาเกษตรธรรมชาติ	๒๕.๑ ศูนย์วิจัยและพัฒนาเกษตรธรรมชาติ	- คงเดิม	-
๒๕.๒ อุทยานวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีเกษตรและอาหาร (๒) ๑) ฝ่ายสนับสนุนการบริหารงาน ๒) ฝ่ายบ่มเพาะธุรกิจเทคโนโลยีและพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรม ๓) ฝ่ายพัฒนาความร่วมมือภาคอุตสาหกรรมและนวัตกรรมเชิงพาณิชย์	๒๕.๒ อุทยานวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีเกษตรและอาหาร (๒) ๑) ฝ่ายสนับสนุนการบริหารงาน ๒) ฝ่ายบ่มเพาะธุรกิจเทคโนโลยีและพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรม ๓) ฝ่ายพัฒนาความร่วมมือภาคอุตสาหกรรมและนวัตกรรมเชิงพาณิชย์	- คงเดิม	-
๒๕.๓ สถาบันบริการตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานผลิตภัณฑ์ ๑) ฝ่ายสำนักงานเลขานุการ ๒) ฝ่ายห้องปฏิบัติการ ๓) ฝ่ายพัฒนาและส่งเสริมปัจจัยการผลิต ๔) ฝ่ายที่ปรึกษาและโครงการพิเศษ	๒๕.๓ สถาบันบริการตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานผลิตภัณฑ์ ๑) ฝ่ายสำนักงานเลขานุการ ๒) ฝ่ายห้องปฏิบัติการ ๓) ฝ่ายพัฒนาและส่งเสริมปัจจัยการผลิต ๔) ฝ่ายที่ปรึกษาและโครงการพิเศษ	- คงเดิม และเน้นการทำงานตลาดเชิงรุกมากยิ่งขึ้น	-
๒๕.๔ สถาบันรับรองระบบการผลิตผลิตภัณฑ์การเกษตร (๗) ๑) ฝ่ายบริหาร ๒) ฝ่ายวิชาการ	๒๕.๔ สถาบันรับรองระบบการผลิตผลิตภัณฑ์การเกษตร (๗) ๑) ฝ่ายบริหาร ๒) ฝ่ายวิชาการ	- คงเดิม และเน้นการทำงานตลาดเชิงรุกมากยิ่งขึ้น	-
๒๕.๕ ฟาร์มมหาวิทยาลัย (๑๓) ๑) ฝ่ายสำนักงาน ๒) ฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ ๓) ฝ่ายผลิตภัณฑ์และบริการ	๒๕.๕ ฟาร์มมหาวิทยาลัย (๑๓) ๑) ฝ่ายสำนักงาน ๒) ฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ ๓) ฝ่ายผลิตภัณฑ์และบริการ	- คงเดิม และเน้นการทำงานตลาดเชิงรุกมากยิ่งขึ้น	-



บันทึกข้อความ

งานประชุม กองกลาง
รับที่ ๑๖
วันที่ - 5 เม.ย. 2567
เวลา ๑๕:๐๐ น.

ส่วนงาน กองแผนงาน งานวิเคราะห์งบประมาณและอัตราค่าจ้าง โทร. 3112

ที่ อว 69.2.2/272

วันที่ 4 เมษายน 2567

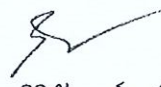
เรื่อง ขอบรรจุวาระการประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย

อ้างถึงหนังสือสัญญา เลขที่ มจ. (กค.) 28/2566 (รต.) ลงวันที่ 19 มิถุนายน 2566 มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ได้ตกลงว่าจ้างมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์โดยสถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เป็นที่ปรึกษาเพื่อวิเคราะห์โครงสร้างการแบ่งส่วนงาน หน่วยงาน และหน่วยงานย่อยภายใน และการวิเคราะห์กรอบอัตราค่าจ้างบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ นั้น

เนื่องจากตามข้อเสนอโครงการในสัญญาดังกล่าว กำหนดให้ที่ปรึกษา ต้องนำเสนองานงวดที่ 7 รายงานต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยและสภามหาวิทยาลัยเพื่อรับทราบผลการดำเนินงาน ในการนี้ ที่ปรึกษา จึงขอบรรจุวาระการประชุมต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณา จำนวน 1 วาระ คือ การนำเสนอเอกสาร (ร่าง) รายงานสรุปผลการวิเคราะห์โครงสร้างการแบ่งส่วนงาน หน่วยงาน และหน่วยงานย่อยภายในและการวิเคราะห์กรอบอัตราค่าจ้างบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยที่ปรึกษาสถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาบรรจุวาระการประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยด้วย
จะขอบคุณยิ่ง


(นางสิริลักษณ์ ศรีสวัสดิ์)
ผู้อำนวยการกองแผนงาน

(รองศาสตราจารย์จักรพงษ์ พิมพ์พิมล)

รักษาการแทนรองอธิการบดี

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย
เห็นควรเสนออธิการบดีเพื่อบรรจุวาระการประชุม
คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยในวาระ...**พิจารณา**


- 5 เม.ย. 2567


(นางลัดดาวรรณ บำรุงกาญจน์)
สอ หัวหน้างานประชุม
- 5 เม.ย. 2567


(นางพัชรี คำจันทร์)
ผู้อำนวยการกองกลาง
- 5 เม.ย. 2567

ดำเนินการดังเสนอ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ศรีเงินยาง)
รอ. รองอธิการบดี
- 5 เม.ย. 2567

ระเบียบวาระที่

การนำเสนอเอกสาร (ร่าง) รายงานสรุปผลการวิเคราะห์โครงสร้างการแบ่งส่วนงาน หน่วยงาน และหน่วยงานย่อยภายในและการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยที่ปรึกษา สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ตามที่มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ได้ตกลงว่าจ้างที่ปรึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์โดยสถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เพื่อวิเคราะห์โครงสร้างการแบ่งส่วนงาน หน่วยงาน และหน่วยงานย่อยภายใน และการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ตามหนังสือสัญญา เลขที่ มจ. (กค.) ๒๘/๒๕๖๖ (รต.) ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ นั้น

ต่อมาคณะกรรมการตรวจรับพัสดุในงานจ้างที่ปรึกษาวิเคราะห์โครงสร้างการแบ่งส่วนงานภายใน และการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๗ มีมติให้ที่ปรึกษาฯ ส่งงานงวดที่ ๗ เอกสาร (ร่าง) สรุปผลการวิเคราะห์โครงสร้างการแบ่งส่วนงาน หน่วยงาน และหน่วยงานย่อยภายในและการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ก่อนวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๗ และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๗ และนำเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย เพื่อปรับแก้ไขส่งงานงวดที่ ๘ (งวดสุดท้าย) ต่อไป

ที่ประชุมมีมติมอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการเสนอบรรจุวาระการประชุมต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยเพื่อรับทราบและให้ข้อเสนอแนะต่อไป

นำเสนอที่ประชุม

๑. รับทราบผลการดำเนินงานและให้ข้อเสนอแนะ

มติที่ประชุม

☐

รับทราบผลการดำเนินงาน

☐

มีข้อเสนอแนะ

.....
.....
.....