



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานมหาวิทยาลัย กองกลาง งานประชุม โทร. ๓๐๓๖ - ๓๐๓๗

ที่ อว ๖๙.๒.๑.๒/๔๗

วันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย

เรียน รองอธิการบดี (รองศาสตราจารย์จักรพงษ์ พิมพ์พิมล)/ผู้อำนวยการกองแผนงาน/
เลขานุการคณะทำงานวิเคราะห์โครงสร้างสำนักงานมหาวิทยาลัยและสำนักงานสภามหาวิทยาลัย

ตามที่มหาวิทยาลัยได้ดำเนินโครงการจ้างที่ปรึกษาวิเคราะห์โครงสร้างการแบ่งส่วนงาน
หน่วยงาน และหน่วยงานย่อยภายใน และการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง โดยสถาบันวิจัยและให้คำปรึกษา
แห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย ในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่
๑ มิถุนายน ๒๕๖๗ มีมติรับหลักการของร่างรายงานสรุปผลการวิเคราะห์โครงสร้างการแบ่งส่วนงาน หน่วยงาน
และหน่วยงานย่อยภายในและการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้

มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการในประเด็นที่เกี่ยวข้อง โดยกองแผนงานได้สรุปข้อเสนอแนะ
จากผลการวิเคราะห์โครงสร้างการแบ่งส่วนงาน หน่วยงานและหน่วยงานย่อยภายในและการวิเคราะห์
กรอบอัตรากำลังบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ดังนี้

๑. นำเสนอผลการวิเคราะห์และสรุปข้อเสนอแนะต่อที่ประชุมรองอธิการบดีและ
ผู้ช่วยอธิการบดี เพื่อหารือแนวทางขับเคลื่อนผลการวิเคราะห์โครงสร้างองค์กรและอัตรากำลัง เมื่อวันที่ ๑๔
สิงหาคม ๒๕๖๗ โดยที่ประชุมมีความเห็น ดังนี้

๑) ควรเชิญที่ปรึกษามานำเสนอผลการวิเคราะห์โครงสร้างฯ และอธิบายรายละเอียด
เพิ่มเติม โดยเฉพาะประเด็น ดังนี้

๑.๑) กรณีส่วนงาน/หน่วยงานที่บริบทคล้ายคลึงกันแต่มีการใช้หลักเกณฑ์ในการปรับ
โครงสร้างที่แตกต่างกัน

๑.๒) การขาดข้อมูลการวิเคราะห์โครงสร้างของศูนย์บริการและบริการฝึกอบรม
นานาชาติ (วิทยาลัยนานาชาติ)

๒) การปรับโครงสร้างองค์กร ในระยะแรกควรเริ่มต้นที่การปรับโครงสร้างองค์กรภายใน
สำนักงานมหาวิทยาลัย เนื่องจากมีขนาดใหญ่และมีอัตรากำลังค่อนข้างมาก โดยควรใช้ข้อเสนอแนะของ
ที่ปรึกษาฯ เกี่ยวกับการปรับโครงสร้างองค์กรภายในสำนักงานมหาวิทยาลัย รวมถึงหลักเกณฑ์ของหน่วยงาน
ภายในส่วนงานว่า ๑ งานควรมีบุคลากรกี่คน ๑ กองควรมีกี่งาน ๑ สำนักงาน ควรมีกี่กอง เป็นแนวทาง
พิจารณาเริ่มต้นปรับโครงสร้างองค์กร ทั้งนี้ ควรพิจารณาผลกระทบด้านงบประมาณ ในส่วนของเงินประจำ
ตำแหน่งและสิทธิที่พึงมีของผู้ที่ได้ผลกระทบจากการควบรวบ/โยกย้าย ประกอบด้วย โดยควรเสนอให้
คณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณา

๓) ควรกำหนดระยะของการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรให้ชัดเจนว่ากี่ระยะ และ
ในแต่ละระยะจะมีการปรับเปลี่ยนอย่างไรบ้าง โดยควรมีการวิเคราะห์ข้อเสนอมติที่ละประเด็น และกำหนด
ระยะเวลาและแนวทางการปรับเปลี่ยนในแต่ละเรื่อง เช่น

๓.๑) ยังไม่เหมาะสมในบริบทของแม่โจ้ - ยังไม่ดำเนินการ หรือกำหนดเป็นเป้าหมายในระยะยาว

๓.๒) สามารถปรับเปลี่ยนได้ทันที - แจ้งหน่วยงานและคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องพิจารณา หากเห็นชอบปรับเปลี่ยนได้ทันที

๓.๓) เปลี่ยนในระยะกลาง - มอบหมายผู้ที่เกี่ยวข้องของศึกษาความเหมาะสมและผลกระทบเสนอคณะกรรมการโครงสร้าง

๓.๔) เปลี่ยนในระยะยาว - กำหนดเป็นหลักเกณฑ์เพื่อใช้ในการทบทวนโครงสร้างเพื่อนำไปสู่เป้าหมายในอนาคต (กำหนดหลักเกณฑ์การจัดตั้งหน่วยงานที่ชัดเจน)

๔) การปรับโครงสร้างองค์กร ควรศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องประกอบการพิจารณา โดยเฉพาะกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรงบประมาณต่าง ๆ ของสำนักงบประมาณ (เช่น เงินประจำตำแหน่ง) เนื่องจากที่ผ่านมาสำนักงบประมาณมีเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณให้ผู้อำนวยการกองทุกตำแหน่งในสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย ส่วนผู้อำนวยการกอง สังกัด สำนัก จะได้รับการจัดสรรงบประมาณ ๑ อัตรา

๕) การควบรวบ/โยกย้ายหน่วยงานภายใน ควรคำนึงถึงการรักษาสีห์ของหัวหน้างานของหน่วยงานที่ถูกควบรวบเพื่อให้บุคคลเหล่านั้นได้รับสิทธิตามเดิมแม้ว่าจะไม่ได้เป็นหัวหน้างาน

๖) การจัดกลุ่มขนาด (Size) ของส่วนงาน ควรเชื่อมโยงกับการกำหนดหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับขนาดของส่วนงานด้วย ทั้งนี้ ควรมีการพิจารณาจำนวนนักศึกษาและหลักสูตรที่ไม่มีผู้เรียนประกอบด้วย และควรพิจารณาในการปรับเปลี่ยนระยะถัดไป

๗) ควรกำหนดให้มีการประชุมร่วมกันของที่ปรึกษาฯ ผู้บริหาร และผู้อำนวยการกอง สังกัด สำนักงานมหาวิทยาลัย ภายในเดือน กันยายน ๒๕๖๗ เพื่อหารือร่วมกันเพื่อรับฟังการนำเสนอรายละเอียดและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันในการปรับโครงสร้างองค์กรภายในสำนักงานมหาวิทยาลัยที่จะดำเนินการในระยะแรก

๘) ควรมีการสรุปภาพอนาคตโครงสร้างองค์กรของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว ให้ชัดเจน เพื่อให้สามารถวางแผนในการทบทวนโครงสร้างองค์กรได้สอดคล้องกับภาพอนาคตที่กำหนดไว้ต่อไป

๒. มหาวิทยาลัยได้เชิญที่ปรึกษาวิเคราะห์ของสถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์โครงสร้างฯ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกับผู้บริหารและผู้อำนวยการกอง สังกัด สำนักงานมหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๗

๓. ที่ประชุมคณะกรรมการออกแบบโครงสร้างองค์กร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ ได้พิจารณาแล้วมีมติ ดังนี้

๑) เห็นชอบให้เริ่มต้นดำเนินการทบทวนโครงสร้างของสำนักงานมหาวิทยาลัย ในส่วนของข้อเสนอแนะในการปรับโครงสร้างหน่วยงานภายในที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการและไม่ส่งผลกระทบมาก ส่วนข้อเสนอแนะของที่ปรึกษาที่อาจส่งผลกระทบด้านต่าง ๆ ให้แต่งตั้งคณะทำงานวิเคราะห์โครงสร้างสำนักงานมหาวิทยาลัย หรือมอบหมายให้คณะกรรมการสำนักงานมหาวิทยาลัยนำข้อเสนอแนะของที่ปรึกษาไปพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการขับเคลื่อนการดำเนินการ

๒) เห็นชอบให้นำข้อเสนอแนะบางประเด็นกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการวิเคราะห์โครงสร้างองค์กรต่อไปในอนาคต

๓) เห็นชอบให้ยังไม่ดำเนินการทบทวนโครงสร้างองค์กรของส่วนงานวิชาการในระยะเวลานี้

๔) เห็นชอบให้แต่งตั้งคณะทำงานศึกษาความเป็นไปได้และความเหมาะสมในการยกฐานะของมหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ เฉลิมพระเกียรติ และมหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร เป็นวิทยาเขต

๕) ให้เสนอต่อคณะกรรมการวิเคราะห์และทบทวนโครงสร้างมหาวิทยาลัยแม่โจ้และคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยพิจารณาต่อไป

๖) คณะกรรมการฯ ได้พิจารณาเกี่ยวกับข้อเสนอแนะของที่ปรึกษาฯ รายประเด็น และมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการขับเคลื่อนการทบทวนโครงสร้างองค์กร

๔. ที่ประชุมคณะกรรมการวิเคราะห์และทบทวนโครงสร้างมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๗ พิจารณาแล้วมีมติ ดังนี้

๑) เห็นชอบแนวทางขับเคลื่อนการทบทวนโครงสร้างองค์กรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ตามข้อเสนอแนะของที่ปรึกษา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑.๑) ให้ดำเนินการตามแนวทางการขับเคลื่อนการทบทวนโครงสร้างองค์กรในภาพรวม

๑.๒) แนวทางการทบทวนโครงสร้างในระยะสั้นที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานและหน่วยงานย่อยภายในทั้งหมดของสำนักงานมหาวิทยาลัย และให้คณะทำงานวิเคราะห์โครงสร้างสำนักงานมหาวิทยาลัยดำเนินการและเสนอให้คณะกรรมการสำนักงานมหาวิทยาลัยและคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องพิจารณาต่อไป

๒) เห็นชอบให้แต่งตั้งคณะทำงาน ดังนี้

๒.๑) แต่งตั้งคณะทำงานวิเคราะห์โครงสร้างสำนักงานมหาวิทยาลัย และมอบหมายให้กองแผนงานเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

๒.๒) แต่งตั้งคณะทำงานศึกษาความเป็นไปได้ในการยกฐานะมหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ เฉลิมพระเกียรติ เป็นวิทยาเขต และมอบหมายให้มหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ เฉลิมพระเกียรติ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

๒.๓) แต่งตั้งคณะทำงานศึกษาความเป็นไปได้ในการยกฐานะมหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร เป็นวิทยาเขต และมอบหมายให้มหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

๓) มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

๓.๑) การแต่งตั้งแต่งตั้งคณะทำงานวิเคราะห์โครงสร้างสำนักงานมหาวิทยาลัย

๓.๑.๑) ควรเพิ่มเติมรองอธิการบดีที่กำกับดูแลกอง สังกัด สำนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อแต่งตั้งเป็นคณะทำงานด้วย

๓.๒.๒) ควรเพิ่มเติมหน้าที่ ดังนี้

(๑) การวิเคราะห์โครงสร้างองค์กรของสำนักงานสภามหาวิทยาลัย

(๒) การศึกษาและวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการทบทวน

โครงสร้างองค์กรให้ครอบคลุมทั้งด้านกฎหมาย แนวทางบริหารจัดการบุคลากรและการรักษาสีเดิมของบุคลากรที่ได้รับผลกระทบ โดยควรกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางการบริหารจัดการให้ชัดเจน

(๓) การกำหนด Timeline ในการขับเคลื่อนการทบทวนโครงสร้างองค์กรชัดเจน

๓.๒) มอบหมายให้ฝ่ายกฎหมายจัดทำข้อมูลกรอบกฎหมายและภาระงานของสำนักงานมหาวิทยาลัยและสำนักงานสภามหาวิทยาลัย เพื่อประกอบการวิเคราะห์โครงสร้างองค์กรของคณะทำงานฯ ต่อไป

๓.๓) ควรเชิญผู้ทรงคุณวุฒิของสภามหาวิทยาลัยมาให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อแนวทางการทบทวนโครงสร้างองค์กรของสำนักงานมหาวิทยาลัยและสำนักงานสภามหาวิทยาลัย

๔) เห็นควรเสนอให้คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยพิจารณาต่อไป

**แนวทางการขับเคลื่อนการทบทวนโครงสร้างองค์กรในภาพรวม ตามมติที่ประชุม
คณะกรรมการวิเคราะห์และทบทวนโครงสร้างมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม
๒๕๖๗**

๑. ควรมีการกำหนดแนวทางทบทวนโครงสร้างองค์กรให้ชัดเจนก่อน แล้วจึงมีการสื่อสารและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการทบทวนโครงสร้างองค์กรให้แก่บุคลากรและนักศึกษาได้เกิดความเข้าใจตรงกัน

๒. ควรพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการขับเคลื่อนการทบทวนโครงสร้างภายใต้บริบทของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ทั้งระยะสั้นและระยะยาว และควรมีแนวทางขับเคลื่อนการดำเนินงาน ดังนี้

๑) ควรเริ่มต้นดำเนินการทบทวนโครงสร้างองค์กรของสำนักงานมหาวิทยาลัยให้เห็นภาพชัดเจนก่อน โดยควรแต่งตั้งคณะทำงานวิเคราะห์โครงสร้างสำนักงานมหาวิทยาลัยและร่วมกันวิเคราะห์โครงสร้างองค์กรให้ชัดเจน ทั้งระยะสั้นที่สามารถดำเนินการได้ทันที และระยะยาวซึ่งอาจต้องอาศัยนโยบายของผู้บริหาร (Top-Down) และการพิจารณาของคณะกรรมการสำนักงานมหาวิทยาลัย รวมถึง การพิจารณานำหลักเกณฑ์ตามข้อเสนอแนะของที่ปรึกษาฯ มาใช้ประกอบการทบทวนโครงสร้างองค์กรต่อไป

๒) การทบทวนโครงสร้างองค์กรของส่วนงานวิชาการและส่วนงานสนับสนุนวิชาการ (สำนัก) ควรมีการศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้และผลกระทบเพื่อนำไปใช้ประกอบการพิจารณาทบทวนโครงสร้างองค์กรตามลำดับความสำคัญ/ความจำเป็นต่อไป

๓) การวิเคราะห์การจัดตั้งและยุบรวมส่วนงาน หน่วยงาน และหน่วยงานย่อยในอนาคตให้นำหลักการช่วงการควบคุม (Span of Control) ตามข้อเสนอแนะของที่ปรึกษาฯ รวมถึงทิศทางและเป้าหมายของสภามหาวิทยาลัยกำหนด (IWA) มาใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการวิเคราะห์และทบทวนโครงสร้างองค์กรต่อไป

๔) ควรมีการแต่งตั้งคณะทำงาน ดังนี้

๔.๑) คณะทำงานวิเคราะห์โครงสร้างสำนักงานมหาวิทยาลัยและสำนักงานสภามหาวิทยาลัย นำข้อเสนอแนะของที่ปรึกษาฯ ไปพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการขับเคลื่อนการดำเนินการ

๔.๒) คณะทำงานศึกษาความเป็นไปได้และความเหมาะสมในการยกฐานะมหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ เฉลิมพระเกียรติ เป็นวิทยาเขต

๔.๓) คณะทำงานศึกษาความเป็นไปได้และความเหมาะสมในการยกฐานะมหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร เป็นวิทยาเขต

“ร่าง” คณะทำงานที่เกี่ยวข้อง

๑. “ร่าง” คณะทำงานวิเคราะห์โครงสร้างสำนักงานมหาวิทยาลัยและสำนักงานสภามหาวิทยาลัย
 ๒. “ร่าง” คณะทำงานศึกษาความเป็นไปได้ในการยกฐานะมหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ เฉลิมพระเกียรติ เป็นวิทยาเขต
 ๓. “ร่าง” คณะทำงานศึกษาความเป็นไปได้ในการยกฐานะมหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร เป็นวิทยาเขต
- ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้ นั้น

คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๘ พิจารณาแล้วมีมติ ดังนี้

๑. เห็นชอบแนวทางขับเคลื่อนการทบทวนโครงสร้างองค์กรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในภาพรวมตามข้อเสนอแนะของที่ปรึกษา โดยการทบทวนโครงสร้างองค์กรในส่วนของหน่วยงานและหน่วยงานย่อยทั้งหมดภายในสำนักงานมหาวิทยาลัยและสำนักงานสภามหาวิทยาลัย และมอบหมายให้ คณะทำงานวิเคราะห์โครงสร้างสำนักงานมหาวิทยาลัยและสำนักงานสภามหาวิทยาลัย ดำเนินการและเสนอให้คณะกรรมการสำนักงานมหาวิทยาลัย และคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องพิจารณาต่อไป

๒. เห็นชอบให้แต่งตั้งคณะทำงาน ดังนี้

๑) คณะทำงานวิเคราะห์โครงสร้างสำนักงานมหาวิทยาลัยและสำนักงานสภามหาวิทยาลัย และมอบหมายให้กองแผนงานเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

๒) คณะทำงานศึกษาความเป็นไปได้ในการยกฐานะมหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ เฉลิมพระเกียรติ เป็นวิทยาเขต และมอบหมายให้มหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ เฉลิมพระเกียรติ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

๓) คณะทำงานศึกษาความเป็นไปได้ในการยกฐานะมหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร เป็นวิทยาเขต และมอบหมายให้มหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

(นางพัชรี คำรินทร์)

ผู้อำนวยการกองกลาง

ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการบริหารฯ

ระเบียบวาระที่ พิจารณาแนวทางการขับเคลื่อนการทบทวนโครงสร้างองค์กร

1. ที่มาและเหตุผล

1. มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการโครงการจ้างที่ปรึกษาวิเคราะห์โครงสร้างการแบ่งส่วนงาน หน่วยงาน และหน่วยงานย่อยภายใน และการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง โดยสถาบันวิจัยและให้คำปรึกษา แห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ 4/2567 เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2567 มีมติรับหลักการของร่างรายงานสรุปผลการวิเคราะห์โครงสร้างการแบ่งส่วนงาน หน่วยงานและหน่วยงานย่อย ภายในและการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้

2. มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการในประเด็นที่เกี่ยวข้อง โดยกองแผนงานได้สรุปข้อเสนอแนะจากผลการ วิเคราะห์โครงสร้างการแบ่งส่วนงาน หน่วยงานและหน่วยงานย่อยภายในและการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง บุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ดังนี้

2.1 นำเสนอผลการวิเคราะห์และสรุปข้อเสนอแนะต่อที่ประชุมของอธิการบดี รองอธิการบดี และ ผู้ช่วยอธิการบดี เพื่อหารือแนวทางขับเคลื่อนผลการวิเคราะห์โครงสร้างองค์กรและอัตรากำลัง เมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2567 โดยที่ประชุมมีความคิดเห็น ดังนี้

1) ควรเชิญที่ปรึกษามานำเสนอผลการวิเคราะห์โครงสร้างฯ และอธิบายรายละเอียดเพิ่มเติม โดยเฉพาะประเด็น ดังนี้

1.1) กรณีส่วนงาน/หน่วยงานที่บริบทคล้ายคลึงกันแต่มีการใช้หลักเกณฑ์ในการปรับ โครงสร้างที่แตกต่างกัน

1.2) การขาดข้อมูลการวิเคราะห์โครงสร้างของศูนย์บริการและบริการฝึกอบรมนานาชาติ (วิทยาลัยนานาชาติ)

2) การปรับโครงสร้างองค์กร ในระยะแรกควรเริ่มต้นที่การปรับโครงสร้างองค์กรภายใน สำนักงานมหาวิทยาลัย เนื่องจาก มีขนาดใหญ่และมีอัตรากำลังค่อนข้างมาก โดยควรใช้ข้อเสนอแนะของที่ปรึกษา เกี่ยวกับการปรับโครงสร้างองค์กรภายในสำนักงานมหาวิทยาลัย รวมถึง หลักเกณฑ์ของหน่วยงานภายในส่วนงาน ว่า 1 งานควรมีบุคลากรกี่คน 1 กองควรมีกี่งาน 1 สำนักงาน ควรมีกี่กอง เป็นแนวทางพิจารณาเริ่มต้น ปรับโครงสร้างองค์กร ทั้งนี้ ควรพิจารณาผลกระทบทางด้านงบประมาณ ในส่วนของเงินประจำตำแหน่งและ สิทธิที่พึงมีของผู้ที่ได้ผลกระทบจากการควบรวม/โยกย้ายประกอบด้วย โดยควรเสนอให้คณะกรรมการ บริหารงานบุคคลพิจารณา

3) ควรกำหนดระยะของการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรให้ชัดเจนว่ากี่ระยะ และในแต่ละระยะ จะมีการปรับเปลี่ยนอย่างไรบ้าง โดยควรมีการวิเคราะห์ข้อเสนอที่ละประเด็น และกำหนดระยะเวลาและแนวทาง การปรับเปลี่ยนในแต่ละเรื่อง เช่น

- ยังไม่เหมาะสมในบริบทของแม่โจ้ - ยังไม่ดำเนินการ หรือกำหนดเป็นเป้าหมายในระยะยาว
- สามารถปรับเปลี่ยนได้ทันที - แจ้งหน่วยงานและคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องพิจารณา หากเห็นชอบปรับเปลี่ยนได้ทันที

- ปรับเปลี่ยนในระยะกลาง - มอบหมายผู้ที่เกี่ยวข้องของศึกษาความเหมาะสมและผลกระทบเสนอคณะกรรมการโครงสร้าง
- ปรับเปลี่ยนในระยะยาว - กำหนดเป็นหลักเกณฑ์เพื่อใช้ในการทบทวนโครงสร้าง เพื่อนำไปสู่เป้าหมายในอนาคต (กำหนดหลักเกณฑ์การจัดตั้งหน่วยงานที่ชัดเจน)

4) การปรับโครงสร้างองค์กร ควรศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องประกอบการพิจารณา โดยเฉพาะกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรงบประมาณต่าง ๆ ของสำนักงบประมาณ (เช่น เงินประจำตำแหน่ง) เนื่องจาก ที่ผ่านมาสำนักงบประมาณมีเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณให้ผู้อำนวยการกองทุกตำแหน่งในสังกัด สำนักมหาวิทยาลัย ส่วนผู้อำนวยการกอง สังกัด สำนัก จะได้รับการจัดสรรงบประมาณ 1 อัตรา

5) การควบรวม/โยกย้ายหน่วยงานภายใน ควรคำนึงถึงการรักษาสีของหัวหน้างานของหน่วยงานที่ถูกควบรวมเพื่อให้บุคคลเหล่านั้นได้รับสิทธิตามเดิมแม้ว่าจะไม่ได้เป็นหัวหน้างาน

6) การจัดกลุ่มขนาด (Size) ของส่วนงาน ควรเชื่อมโยงกับการกำหนดหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับขนาดของส่วนงานด้วย ทั้งนี้ ควรมีการพิจารณาจำนวนนักศึกษาและหลักสูตรที่ไม่มีผู้เรียนประกอบด้วย และควรพิจารณาในการปรับเปลี่ยนระยะถัดไป

7) ควรกำหนดให้มีการประชุมร่วมกันของที่ปรึกษา ผู้บริหาร และผู้อำนวยการกอง สังกัด สำนักงานมหาวิทยาลัย ภายในเดือน กันยายน 2567 เพื่อหารือร่วมกันเพื่อรับฟังการนำเสนอรายละเอียดและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันในการปรับโครงสร้างองค์กรภายในสำนักงานมหาวิทยาลัยที่จะดำเนินการในระยะแรก

8) ควรมีการสรุปภาพอนาคตโครงสร้างองค์กรของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว ให้ชัดเจน เพื่อให้สามารถวางแผนในการทบทวนโครงสร้างองค์กรได้สอดคล้องกับภาพอนาคตที่กำหนดไว้ต่อไป

2.2 มหาวิทยาลัยได้เชิญที่ปรึกษาวิเคราะห์ของสถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์โครงสร้างฯ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกับผู้บริหารและผู้อำนวยการกอง สังกัด สำนักงานมหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 18 กันยายน 2567

2.3 ที่ประชุมคณะกรรมการออกแบบโครงสร้างองค์กร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ครั้งที่ 4/2567 เมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2567 ได้พิจารณาแล้ว มีมติดังนี้

1) เห็นชอบให้เริ่มต้นดำเนินการทบทวนโครงสร้างของสำนักงานมหาวิทยาลัย ในส่วนของข้อเสนอแนะในการปรับโครงสร้างหน่วยงานภายในที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการและไม่ส่งผลกระทบมาก ส่วนข้อเสนอแนะของที่ปรึกษาที่อาจส่งผลกระทบด้านต่าง ๆ ให้แต่งตั้งคณะทำงานวิเคราะห์โครงสร้างสำนักงานมหาวิทยาลัย หรือมอบหมายให้คณะกรรมการสำนักงานมหาวิทยาลัยนำข้อเสนอแนะของที่ปรึกษาไปพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการขับเคลื่อนการดำเนินการ

2) เห็นชอบให้นำข้อเสนอแนะบางประเด็นกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการวิเคราะห์โครงสร้างองค์กรต่อไปในอนาคต

3) เห็นชอบให้ยังไม่ดำเนินการทบทวนโครงสร้างองค์กรของส่วนงานวิชาการในระยะเวลาอันใกล้นี้

4) เห็นชอบให้แต่งตั้งคณะทำงานศึกษาความเป็นไปได้และความเหมาะสมในการยกฐานะของมหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ เฉลิมพระเกียรติ และมหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร เป็นวิทยาเขต

5) ให้เสนอต่อคณะกรรมการวิเคราะห์และทบทวนโครงสร้างมหาวิทยาลัยแม่โจ้และคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยพิจารณาต่อไป

6) คณะกรรมการฯ ได้พิจารณาเกี่ยวกับข้อเสนอแนะของที่ปรึกษาฯ รายประเด็น และมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการขับเคลื่อนการทบทวนโครงสร้างองค์กร

2.4 ที่ประชุมคณะกรรมการวิเคราะห์และทบทวนโครงสร้างมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ครั้งที่ 4/2567 เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2567 พิจารณาแล้ว มีมติดังนี้

1) เห็นชอบแนวทางขับเคลื่อนการทบทวนโครงสร้างองค์กรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ตามข้อเสนอแนะของที่ปรึกษา โดย

1.1) ให้ดำเนินการตามแนวทางการขับเคลื่อนการทบทวนโครงสร้างองค์กรในภาพรวม

1.2) แนวทางการทบทวนโครงสร้างในระยะสั้นที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานและหน่วยงานย่อยภายในทั้งหมดของสำนักงานมหาวิทยาลัย และให้คณะทำงานวิเคราะห์โครงสร้างสำนักงานมหาวิทยาลัยดำเนินการและเสนอให้คณะกรรมการสำนักงานมหาวิทยาลัยและคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องพิจารณาต่อไป

2) เห็นชอบให้แต่งตั้งคณะทำงาน ดังนี้

2.1) แต่งตั้งคณะทำงานวิเคราะห์โครงสร้างสำนักงานมหาวิทยาลัย และมอบหมายให้กองแผนงานเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

2.2) แต่งตั้งคณะทำงานศึกษาความเป็นไปได้ในการยกฐานะมหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ เฉลิมพระเกียรติ เป็นวิทยาเขต และมอบหมายให้มหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ เฉลิมพระเกียรติ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

2.3) แต่งตั้งคณะทำงานศึกษาความเป็นไปได้ในการยกฐานะมหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร เป็นวิทยาเขต และมอบหมายให้มหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

3) มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

3.1) การแต่งตั้งแต่งตั้งคณะทำงานวิเคราะห์โครงสร้างสำนักงานมหาวิทยาลัย

3.1.1) ควรเพิ่มเติมรองอธิการบดีที่กำกับดูแลกอง สังกัด สำนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อแต่งตั้งเป็นคณะทำงานด้วย

3.2.2) ควรเพิ่มเติมหน้าที่ ดังนี้

(1) การวิเคราะห์โครงสร้างองค์กรของสำนักงานสภามหาวิทยาลัย

(2) การศึกษาและวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการทบทวนโครงสร้างองค์กรให้ครอบคลุมทั้งด้านกฎหมาย แนวทางบริหารจัดการบุคลากรและการรักษาสิทธิเดิมของบุคลากรที่ได้รับผลกระทบ โดยควรกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางบริหารจัดการให้ชัดเจน

(3) การกำหนด Timeline ในการขับเคลื่อนการทบทวนโครงสร้างองค์กรชัดเจน

3.2) มอบหมายให้ฝ่ายกฎหมายจัดทำข้อมูลกรอบกฎหมายและภาระงานของสำนักงานมหาวิทยาลัยและสำนักงานสภามหาวิทยาลัย เพื่อประกอบการวิเคราะห์โครงสร้างองค์กรของคณะทำงานฯ ต่อไป

3.3) ควรเชิญผู้ทรงคุณวุฒิของสภามหาวิทยาลัยมาให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อแนวทางการทบทวนโครงสร้างองค์กรของสำนักงานมหาวิทยาลัยและสำนักงานสภามหาวิทยาลัย

4) เห็นควรเสนอให้คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยพิจารณาต่อไป

2. ประเด็นเสนอพิจารณา

2.1 แนวทางการขับเคลื่อนการทบทวนโครงสร้างองค์กรในภาพรวม ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการวิเคราะห์และทบทวนโครงสร้างมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ครั้งที่ 4/2567 เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2567

2.1.1 ควรมีการกำหนดแนวทางทบทวนโครงสร้างองค์กรให้ชัดเจนก่อน แล้วจึงมีการสื่อสารและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการทบทวนโครงสร้างองค์กรให้แก่บุคลากรและนักศึกษาได้เกิดความเข้าใจตรงกัน

2.1.2 ควรพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการขับเคลื่อนการทบทวนโครงสร้างภายใต้บริบทของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ทั้งระยะสั้นและระยะยาว และควรมีแนวทางขับเคลื่อนการดำเนินงาน ดังนี้

1) ควรเริ่มต้นดำเนินการทบทวนโครงสร้างองค์กรของสำนักงานมหาวิทยาลัยให้เห็นภาพชัดเจนก่อน โดยควรแต่งตั้งคณะทำงานวิเคราะห์โครงสร้างสำนักงานมหาวิทยาลัยและร่วมกันวิเคราะห์โครงสร้างองค์กรให้ชัดเจน ทั้งระยะสั้นที่สามารถดำเนินการได้ทันที และระยะยาวซึ่งอาจต้องอาศัยนโยบายของผู้บริหาร (Top-Down) และการพิจารณาของคณะกรรมการสำนักงานมหาวิทยาลัย รวมถึง การพิจารณานำหลักเกณฑ์ตามข้อเสนอแนะของที่ปรึกษาฯ มาใช้ประกอบการทบทวนโครงสร้างองค์กรต่อไป

2) การทบทวนโครงสร้างองค์กรของส่วนงานวิชาการและส่วนงานสนับสนุนวิชาการ (สำนัก) ควรมีการศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้และผลกระทบเพื่อนำไปใช้ประกอบการพิจารณาทบทวนโครงสร้างองค์กรตามลำดับความสำคัญ/ความจำเป็นต่อไป

3) การวิเคราะห์การจัดตั้งและยุบรวมส่วนงาน หน่วยงาน และหน่วยงานย่อยในอนาคตให้นำหลักการช่วงการควบคุม (Span of Control) ตามข้อเสนอแนะของที่ปรึกษาฯ รวมถึงทิศทางและเป้าหมายของสภามหาวิทยาลัยกำหนด (IWA) มาใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการวิเคราะห์และทบทวนโครงสร้างองค์กรต่อไป

4) ควรมีการแต่งตั้งคณะทำงาน ดังนี้

4.1) คณะทำงานวิเคราะห์โครงสร้างสำนักงานมหาวิทยาลัยและสำนักงานสภามหาวิทยาลัย นำข้อเสนอแนะของที่ปรึกษาฯ ไปพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการขับเคลื่อนการดำเนินการ

4.2) คณะทำงานศึกษาความเป็นไปได้และความเหมาะสมในการยกฐานะมหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ เฉลิมพระเกียรติ เป็นวิทยาเขต

4.3) คณะทำงานศึกษาความเป็นไปได้และความเหมาะสมในการยกฐานะมหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร เป็นวิทยาเขต

2.2 (ร่าง) คณะทำงานที่เกี่ยวข้อง

2.2.1 (ร่าง) คณะทำงานวิเคราะห์โครงสร้างสำนักงานมหาวิทยาลัยและสำนักงานสภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

1) รองอธิการบดี (รศ.จักรพงษ์ พิมพ์พิมล)	ประธานคณะทำงาน
2) รักษาการแทนรองอธิการบดี (ผศ.ดร.สุริยจรัส เตชะตันมินสกุล)	รองประธานคณะทำงาน
3) รองอธิการบดี (รศ.ดร.เกรียงศักดิ์ ศรีเงินยวง)	คณะทำงาน
4) รองอธิการบดี (รศ.ดร.ชัยยศ สัมฤทธิ์สกุล)	คณะทำงาน
5) รักษาการแทนรองอธิการบดี (ผศ.ดร.ประภากร ธาราฉาย)	คณะทำงาน
6) ประธานสภาพนักงาน	คณะทำงาน
7) ผู้อำนวยการกอง	คณะทำงาน
8) ผู้อำนวยการกองเลขานุการ สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	คณะทำงาน
9) หัวหน้าฝ่าย	คณะทำงาน
10) ผู้อำนวยการกองแผนงาน	เลขานุการ

หน้าที่

1) ศึกษาและวิเคราะห์ความเป็นไปได้และความเหมาะสมในการทบทวนโครงสร้างองค์กรของสำนักงานมหาวิทยาลัยและสำนักงานสภามหาวิทยาลัยที่ครอบคลุมทั้งด้านกฎหมาย แนวทางการบริหารจัดการบุคลากรและการรักษาสีห์เดิมของบุคลากรที่ได้รับผลกระทบ และการกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางการบริหารจัดการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการทบทวนโครงสร้างองค์กร ภายใต้ข้อเสนอแนะของที่ปรึกษา (สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์) จากสรุปผลวิเคราะห์โครงสร้างการแบ่งส่วนงานหน่วยงาน และหน่วยงานย่อยภายใน และการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง

2) กำหนด Timeline ในการขับเคลื่อนการทบทวนโครงสร้างองค์กรให้ชัดเจน

3) ให้ข้อเสนอแนะแนวทางการทบทวนโครงสร้างหน่วยงานภายในสำนักงานมหาวิทยาลัยและสำนักงานสภามหาวิทยาลัย

4) เสนอผลการวิเคราะห์ความเป็นไปได้และข้อเสนอแนะในการทบทวนโครงสร้างองค์กรของสำนักงานมหาวิทยาลัยและสำนักงานสภามหาวิทยาลัยต่อคณะกรรมการสำนักงานมหาวิทยาลัยและคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง

2.2.2 (ร่าง) คณะทำงานศึกษาความเป็นไปได้ในการยกฐานะมหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ เฉลิมพระเกียรติ เป็นวิทยาเขต ประกอบด้วย

1) รักษาการแทนรองอธิการบดี (ผศ.ดร.ประภากร ธาราฉาย)	ประธานคณะทำงาน
2) คณบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ เฉลิมพระเกียรติ	รองประธานคณะทำงาน
3) ผู้อำนวยการโครงการจัดตั้งวิทยาลัยการป่าไม้	คณะทำงาน

4) คณาจารย์และบุคลากร ที่มหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่พิจารณาเห็นว่าเหมาะสม	คณะกรรมการ
5) ผู้อำนวยการกองแผนงาน	คณะกรรมการ
6) ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
7) ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล	คณะกรรมการ
8) หัวหน้าฝ่ายกฎหมาย	คณะกรรมการ
9) ผู้อำนวยการสำนักงานคณบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ หน้า	เลขานุการ

ศึกษาความเป็นไปได้และความเหมาะสมในการยกฐานะของมหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่
เฉลิมพระเกียรติ เป็นวิทยาเขต ให้สอดคล้องกับกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

2.2.3 (ร่าง) คณะทำงานศึกษาความเป็นไปได้ในการยกฐานะมหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร
เป็นวิทยาเขต ประกอบด้วย

1) รักษาการแทนรองอธิการบดี (ผศ.ดร.ประภากร ธาราฉาย)	ประธานคณะกรรมการ
2) คณบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร	รองประธานคณะกรรมการ
3) คณาจารย์และบุคลากร ที่มหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพรพิจารณาเห็นว่าเหมาะสม	คณะกรรมการ
4) ผู้อำนวยการกองแผนงาน	คณะกรรมการ
5) ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
6) ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล	คณะกรรมการ
7) หัวหน้าฝ่ายกฎหมาย	คณะกรรมการ
8) ผู้อำนวยการสำนักงานคณบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร หน้า	เลขานุการ

ศึกษาความเป็นไปได้และความเหมาะสมในการยกฐานะของมหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร
เป็นวิทยาเขต ให้สอดคล้องกับกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

3. ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

- เห็นชอบแนวทางขับเคลื่อนการทบทวนโครงสร้างองค์กรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ในภาพรวมตามข้อเสนอแนะ
ของที่ปรึกษา โดยการทบทวนโครงสร้างองค์กรในส่วนของหน่วยงานและหน่วยงานย่อยทั้งหมดภายใน
สำนักงานมหาวิทยาลัยและสำนักงานสภามหาวิทยาลัย มอบหมายให้คณะทำงานวิเคราะห์โครงสร้าง
สำนักงานมหาวิทยาลัยและสำนักงานสภามหาวิทยาลัยดำเนินการและเสนอให้คณะกรรมการสำนักงาน
มหาวิทยาลัยและคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องพิจารณาต่อไป

- เห็นชอบให้แต่งตั้งคณะทำงาน ดังนี้
 1. แต่งตั้งคณะทำงานวิเคราะห์โครงสร้างสำนักงานมหาวิทยาลัยและสำนักงานสภามหาวิทยาลัย และมอบหมายให้กองแผนงานเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง
 2. แต่งตั้งคณะทำงานศึกษาความเป็นไปได้ในการยกฐานะมหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ เฉลิมพระเกียรติ เป็นวิทยาเขต และมอบหมายให้มหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ เฉลิมพระเกียรติ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง
 3. แต่งตั้งคณะทำงานศึกษาความเป็นไปได้ในการยกฐานะมหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร เป็นวิทยาเขต และมอบหมายให้มหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

สรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิเคราะห์โครงสร้างการแบ่งส่วนงาน หน่วยงาน และหน่วยงานย่อยภายใน
และการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังบุคลากร มหาวิทยาลัยแม่โจ้

❖ ระดับมหาวิทยาลัย

• การทบทวนโครงสร้างองค์กร

1. การทำให้มหาวิทยาลัยมีระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น เรียบง่าย คล่องตัว พร้อมต่อการเติบโตไปสู่ระยะถัดไปได้อย่างสมบูรณ์
 2. การออกแบบโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงมหาวิทยาลัย ใน 3 ระยะ ได้แก่
 - ระยะใกล้ (พ.ศ. 2567-2568) มหาวิทยาลัยแห่งการปรับตัว มุ่งเน้นการลงทุนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และปรับโครงสร้างองค์กร ควบรวมหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้การปรับกระบวนการทำงานทำได้ง่ายขึ้น และยังช่วยให้การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
 - ระยะกลาง (พ.ศ. 2569-2570) มหาวิทยาลัยวิจัยและนวัตกรรม มุ่งเน้นการลงทุนของ Holding Company ในธุรกิจที่เกี่ยวกับภาคการเกษตร และเกิดศูนย์วิจัยและพัฒนา นวัตกรรมต่างๆ เพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยและนวัตกรรม
 - ระยะไกล (พ.ศ. 2571-2575) มหาวิทยาลัยผู้นำนวัตกรรมด้านการเกษตร มุ่งเน้นการให้ Holding Company เข้าไปลงทุนในธุรกิจที่มีนวัตกรรม
 3. มหาวิทยาลัยต้องขับเคลื่อนการทำงาน 2 เรื่องควบคู่กันคือ การหารายได้แหล่งใหม่เพิ่มขึ้น ทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และวิสาหกิจที่ใช้องค์ความรู้จากศักยภาพ ควบคู่กับการควบคุมค่าใช้จ่ายให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม
 4. การกำหนดจุดหมาย (Strategic Position) ในแต่ละปีที่แสดงให้เห็นอย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนว่าจะเกิดผลผลิต/ผลลัพธ์แห่งความสำเร็จขั้นใหญ่ จะเกิดขึ้นเมื่อใด ใช้รูปแบบการบริหารอย่างไร (Business Model) ซึ่งจุดหมายที่ชัดเจนจะช่วยการวางโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างการบริหารมีความชัดเจนตามไปด้วย
 5. การปรับโครงสร้างองค์กรในบางงาน จากเดิมที่เป็นการแบ่งงานตามหน้าที่ (Functional) เป็นส่วนใหญ่ มาเป็นโครงสร้างองค์กรที่เน้นการแบ่งงานตามกระบวนการ (Process) หรือผลิตภัณฑ์ (Product) หรือที่เรียกว่า Divisional Structure เพื่อให้การทำงานสอดคล้องกัน ไม่ซ้ำซ้อนกัน คล่องตัว และมีการประสานงานที่ดี
 6. การพิจารณาการจัดตั้งส่วนงาน/หน่วยงานใหม่ เพื่อรองรับเทรนด์และการหารายได้มากขึ้น ได้แก่
 - ส่วนงาน (คณะ/วิทยาลัย) ที่สนับสนุนกลุ่มยุทธศาสตร์สำคัญ (Strategic Group) เช่น วิทยาลัยวิทยาศาสตร์เครื่องสำอาง คณะการแพทย์แผนไทย
 - หน่วยงานวิสาหกิจ (กลุ่มงานจัดหารายได้) ที่สนับสนุนการดำเนินการตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย (Corporate Support) ได้แก่ ศูนย์บริการวิชาการและพัฒนาทุนมนุษย์
 7. มหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ เฉลิมพระเกียรติ และมหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร
- จากการศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง และการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างการเป็นศูนย์การศึกษาหรือศูนย์การเรียนรู้ คณะ และวิทยาเขต เพื่อให้ทั้ง 2 แห่ง มีความคล่องตัวในการบริหารงาน สามารถปรับตัวให้เข้ากับการแข่งขันในพื้นที่ได้ จึงควรพิจารณาให้มหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ เฉลิมพระเกียรติ และมหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร เป็นวิทยาเขต โดยควรเริ่มต้นจากการเป็นโครงการจัดตั้งวิทยาเขตก่อน และดำเนินการให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการจัดตั้ง การรวม การยุบเลิกส่วนงาน และการแบ่งหน่วยงานภายในของส่วนงาน และหน่วยงานย่อย พ.ศ. 2564

8. การแบ่งงานหลักของมหาวิทยาลัยออกเป็น 4 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มงานด้านการเรียนการสอน (คณะและวิทยาลัย) 2) กลุ่มงานสนับสนุนการเรียนการสอน (สำนัก) 3) กลุ่มงานสนับสนุนองค์กร (สำนักงานมหาวิทยาลัย) และ 4) กลุ่มงานวิสาหกิจเพื่อการหารายได้ (หน่วยงานวิสาหกิจ)

9. การสื่อสารจากระดับผู้บริหารสู่ระดับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้เห็นสถานการณ์ของมหาวิทยาลัยและกระตุ้นให้ทุกคนทุ่มเทการทำงาน และควรมีการตรวจสอบผลการสื่อสารด้วยว่าทุกคนได้รับทราบสถานการณ์ วิธีดำเนินงาน และค่านิยมร่วม ระบบติดตามผลความคืบหน้าในการแก้ไขปัญหาที่ชัดเจน เพื่อให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพสูงสุด

10. การกระจายตัวชีวิตความสำเร็จบางตัวให้หน่วยงานภายในได้ร่วมกันรับผิดชอบ เช่น ตัวชี้วัดเกี่ยวกับกำไร รายได้ ต้นทุนที่ลดลง และอาจต้องมีการผูกโยงผลสัมฤทธิ์ไว้กับการจ่ายค่าตอบแทนหรือโบนัสประจำปี

11. การสร้างวัฒนธรรมการสื่อสารที่ดี การกล่อมเกลာ ด้วยระบบพี่เลี้ยงและกระบวนการทางสังคมภายในที่มีหัวหน้าเป็นผู้ผลักดัน โดยมหาวิทยาลัยอาจจำเป็นต้องเน้นสมรรถนะหลักบางตัวที่สำคัญ เช่น การมุ่งเน้นความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และการทำงานเป็นทีม เป็นตัวนำในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรในระยะแรก

12. ฝ่ายบริหารควรให้ความสำคัญกับการผลักดันและแก้ไขปัญหาในการปรับปรุงการบริหารงานที่ยังคงยึดติดกับการทำงานตามกฎระเบียบและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของราชการ การทำงานแบบ Silo การดำเนินงานและการตัดสินใจที่เป็นไปอย่างล่าช้า (Red Tape) เหมือนระบบราชการทั่วไป และความซ้ำซ้อนของการแบ่งงานและบทบาทหน้าที่ของหลายหน่วยงานภายใน

• การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง

1. มหาวิทยาลัยต้องขับเคลื่อนการทำงาน 2 เรื่องควบคู่กันคือ การหารายได้แหล่งใหม่เพิ่มขึ้น ทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และวิสาหกิจที่ใช้องค์ความรู้จากศักยภาพ ควบคู่กับการควบคุมค่าใช้จ่ายให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม

2. มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องวางแผนการจัดการระหว่างอัตรากำลังและค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรอย่างสมดุล โดยการเพิ่มศักยภาพของบุคลากร และการเกลี่ยอัตรากำลังอย่างเหมาะสม

3. มหาวิทยาลัยควรมีการคำนวณอัตรากำลังสายวิชาการและอัตรากำลังสายสนับสนุนวิชาการที่เหมาะสมของแต่ละส่วนงาน โดยใช้ผลการคำนวณอัตรากำลังสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการของที่ปรึกษา ประกอบการดำเนินการ เพื่อการควบคุมค่าใช้จ่ายบุคลากร และประสิทธิภาพบุคลากร

4. การเพิ่มขึ้นหรือลดลงของอัตรากำลังสายวิชาการควรยึดหยุ่นตามการเพิ่มขึ้นของรายได้และงานที่เป็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และควรปรับสัดส่วนให้มากขึ้นให้เป็นสัดส่วน 50:50 เช่นเดียวกับหลายมหาวิทยาลัย และการคำนวณอัตรากำลังระยะถัดไป ควรพิจารณาจากภาพรวมกรอบอัตรากำลังและสัดส่วนของอัตรากำลังสายวิชาการต่อสายสนับสนุนวิชาการเป็นฐาน

5. ค่าใช้จ่ายบุคลากรควรอยู่ในค่าที่ดีที่สุด คือ 40% โดยการปรับลดสัดส่วนสายสนับสนุนวิชาการให้ลดลง โดยเฉพาะส่วนกลาง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานมากขึ้น ซึ่งสามารถทยอยปรับลดปีละ 2.5 % ด้วยวิธีการเกลี่ยอัตรากำลัง ไม่รับเพิ่มในบางตำแหน่งและทดแทนตำแหน่งที่ยังมีความสำคัญแต่ไม่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้วยการจ้างเหมา/ลูกจ้างชั่วคราว หากเป็นตำแหน่งที่ขาดแคลนและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ควรจ้างเป็นพนักงานประจำ

6. หากมหาวิทยาลัยต้องการควบคุมค่าใช้จ่ายบุคลากร ควรใช้ข้อมูลการเปรียบเทียบผลการคำนวณอัตรากำลังสายวิชาการที่คำนวณได้กับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน (เฉพาะหลักสูตรที่เปิดในปี 2566) (ตาราง 7.9 หน้า 201) เป็นฐานในการคำนวณไปข้างหน้า แต่หากต้องการต่อยอดไปสู่การสร้างการเติบโตของ

มหาวิทยาลัยและการลดอัตรากำลังในระยะเวลานั้น ให้ใช้ข้อมูลการเปรียบเทียบผลการคำนวณอัตรากำลังสายวิชาการที่คำนวณได้กับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน (ทุกหลักสูตรที่เปิดในปี 2565) (ตาราง 7.10 หน้า 202) เป็นฐานในการดำเนินการ โดยควรใช้ข้อมูลด้วยความระมัดระวังและพิจารณาแนวทางที่เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางบริหารอัตรากำลังสายวิชาการของที่ปรึกษาฯ ประกอบด้วย

❖ การทบทวนโครงสร้างองค์กร ระดับส่วนงาน หน่วยงาน และหน่วยงานย่อย

1. กลุ่มงานด้านการเรียนการสอน (คณะ/วิทยาลัย)

การพิจารณาจัดตั้งส่วนงานใหม่ ที่เหมาะสมกับบริบท เช่น คณะ/วิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร คณะ/วิทยาลัยวิศวกรรมชีวภาพและสิ่งแวดล้อม คณะ/วิทยาลัยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเกษตร และคณะ/วิทยาลัยการพัฒนารัฐบาลและสังคมเกษตร

2. กลุ่มงานสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน (สำนัก)

2.1 สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ : ควรรวบรวมกองพัฒนานักศึกษาไว้กับสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ เนื่องจากเป็นงานใน Cluster ด้านการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดการคิดค้นพัฒนาการให้บริการแบบไร้รอยต่อ และเพิ่มงานดูแลและให้บริการระบบ Credit Bank

2.2 สำนักหอสมุด : การเพิ่มเติมภารกิจเกี่ยวกับการจัดทำสื่อเพื่อรองรับการจัดการหลักสูตรแบบ Lifelong Learning

2.3 สำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร : ควรเพิ่มเติมการทำงานการตลาดเชิงรุกเพื่อให้มีงานบริการวิชาการเข้าสู่มหาวิทยาลัยมากยิ่งขึ้น

3. กลุ่มงานสนับสนุนพันธกิจองค์กร (สำนักงานมหาวิทยาลัย)

3.1 การปรับโครงสร้างภายในองค์กร ควรคำนึงถึงความสอดคล้องกับทิศทางองค์กร จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาที่หัวหน้างานสามารถดูแลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Span of Control) และการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

3.2 สำนักงานมหาวิทยาลัย : แบ่งกลุ่มหน่วยงานใน เพื่อแยกให้เห็นความแตกต่างในการทำงาน และรูปแบบการบริหารจัดการที่เหมาะสม

3.3 การรวบรวมงานบางประเภทเข้าด้วยกัน

3.2.1 งานสื่อสารองค์กรและงานวิเทศสัมพันธ์ เนื่องจากจากมองว่าเป็นงานด้านตลาดและงานด้านส่งเสริมภาพลักษณ์

3.2.2 งานวิเคราะห์อัตรากำลังและโครงสร้างองค์กร งานบริหารงานบุคคล และงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นระบบที่ครบวงจร

3.4 การเพิ่มงาน

3.3.1 กองคลัง : ควรเพิ่มงานพัฒนาระบบบัญชี เพื่อจัดทำข้อมูลทั้งหมดให้เป็นดิจิทัล

3.5 การโยกย้ายงาน

3.3.1 สภาพนักงาน : ควรย้ายไปสังกัดสำนักงานสภามหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

4. การกำหนดประเภทของส่วนงาน/หน่วยงานให้ชัดเจน ดังนี้

4.1 หน่วยงานที่เน้นความอิสระคล่องตัว ควรมีสายบังคับบัญชาน้อยชั้น และบุคลากรทำงานแบบ Multi task

4.2 หน่วยงานที่เน้นการดำเนินงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ควรมีสายบังคับบัญชาตามความจำเป็นที่กำหนดไว้ และบุคลากรเน้นการทำงานในฐานะผู้เชี่ยวชาญ (Specialization)

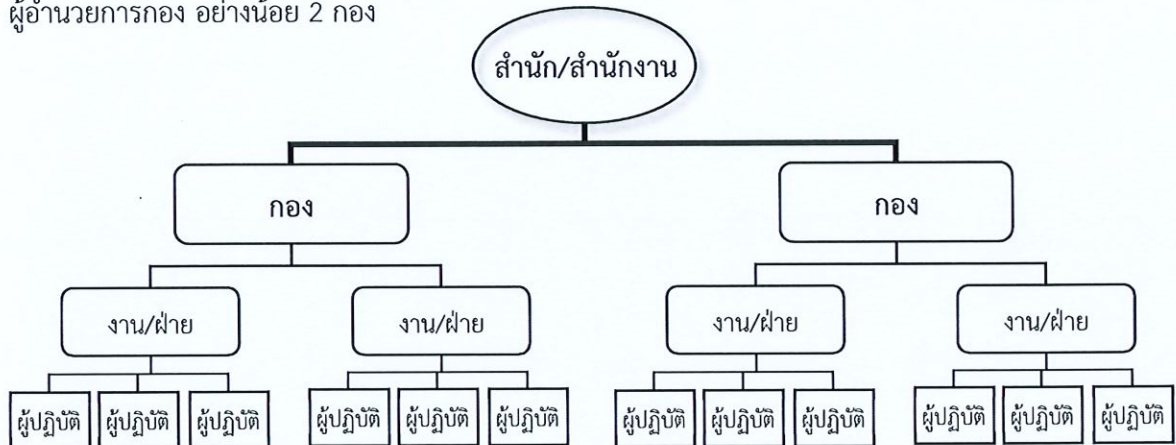
5. การนำหลักการตามข้อเสนอแนะไปใช้ในการปรับโครงสร้างองค์กร เพื่อสร้างผู้นำที่เข้มแข็ง และรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ดังนี้

5.1 โครงสร้างภายในสำนัก/สำนักงาน

5.1.1 “งาน/ฝ่าย” ที่มีจำนวนบุคลากรน้อยเกินไป ควรควบรวมกับงาน/ฝ่ายอื่นที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน และควรมีจำนวนบุคลากรในอัตรา 1:3 คือ หัวหน้างาน 1 คน ดูแลผู้บังคับบัญชา อย่างน้อย 3 คน

5.1.2 กอง ควรอยู่ในอัตรา 1:2 คือ ผู้อำนวยการกอง 1 คน ดูแลหัวหน้างาน/ฝ่าย อย่างน้อย 2 งาน

5.1.3 สำนัก/สำนักงาน ควรอยู่ในอัตรา 1:2 คือ ผู้อำนวยการสำนัก/สำนักงาน 1 คน ดูแลผู้อำนวยการกอง อย่างน้อย 2 กอง



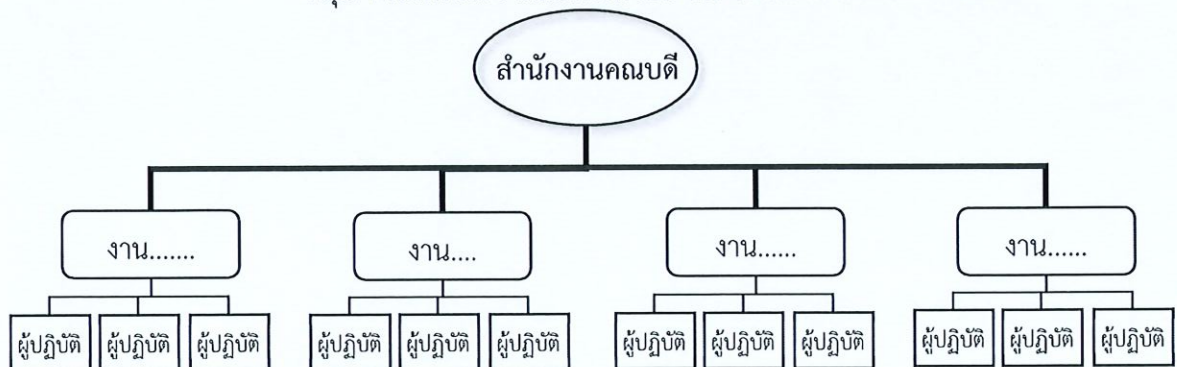
5.2 โครงสร้างภายในสำนักงานคณบดีคณะ/วิทยาลัย/ส่วนงานเทียบเท่าคณะ

5.2.1 การควบรวมหน่วยงานให้พิจารณาจากกำลังคนและภาระงานในการกิจหลักเป็นหลัก

5.2.2 แต่ละงานควรมีบุคลากรขั้นต่ำ 3 คนต่อ 1 งาน หากคณะ/วิทยาลัยต้องการอัตรากำลังเพิ่ม อาจดำเนินการจ้างคนเพิ่มได้โดยใช้เงินรายได้ส่วนงาน

5.2.3 การพิจารณาจัดโครงสร้างภายในคณะ/วิทยาลัย/ส่วนงานเทียบเท่าคณะ ดังนี้

- กลุ่ม 1 ไม่ต้องมีหน่วยงานย่อย คณบดี 1 คน สามารถกำกับดูแลการปฏิบัติงานได้ครอบคลุมทั้งหมด หรือส่วนงานที่จัดตั้งใหม่
- กลุ่ม 2 เน้นการเรียนการสอน มี 4 งาน (งานบริหารและธุรการ, งานคลังและพัสดุ, งานบริการการศึกษาและกิจการนักศึกษา, งานบริการวิชาการและวิจัย+นโยบายและแผน)
- กลุ่ม 3 เน้นการเรียนการสอน และการวิจัยและบริการวิชาการในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน มี 5 งานเท่าเดิม
- กลุ่ม 4 เป็นหน่วยงานที่มีการกิจอื่น และเป็นทิศทางของมหาวิทยาลัย





มติที่ประชุมคณะกรรมการออกแบบโครงสร้างองค์กร มหาวิทยาลัยแม่โจ้
ครั้งที่ 4/2567 เมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2567

1. เห็นชอบให้เริ่มต้นดำเนินการทบทวนโครงสร้างองค์กรของสำนักงานมหาวิทยาลัยให้เห็นภาพชัดเจนก่อน โดยควรแต่งตั้งคณะทำงานวิเคราะห์โครงสร้างสำนักงานมหาวิทยาลัยและร่วมกันวิเคราะห์โครงสร้างองค์กรให้ชัดเจน ทั้งระยะสั้นที่สามารถดำเนินการได้ทันที และระยะยาวซึ่งอาจต้องอาศัยนโยบายของผู้บริหาร (Top-Down) และการพิจารณาของคณะกรรมการประจำสำนักงานมหาวิทยาลัย รวมถึง การพิจารณานำหลักเกณฑ์ตามข้อเสนอแนะของที่ปรึกษาฯ มาใช้ประกอบการทบทวนโครงสร้างองค์กรต่อไป
2. เห็นชอบให้นำข้อเสนอแนะบางประเด็นกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการวิเคราะห์โครงสร้างองค์กรต่อไปในอนาคต
3. เห็นชอบให้ยังไม่ดำเนินการทบทวนโครงสร้างองค์กรของส่วนงานวิชาการในระยะเวลาอันใกล้
4. เห็นชอบให้แต่งตั้งคณะทำงานศึกษาความเป็นไปได้และความเหมาะสมในการยกฐานะของมหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ เฉลิมพระเกียรติ และมหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร เป็นวิทยาเขต
5. ให้เสนอต่อคณะกรรมการวิเคราะห์และทบทวนโครงสร้างมหาวิทยาลัยแม่โจ้และคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยพิจารณาต่อไป
6. มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้
 - 6.1 แนวทางขับเคลื่อนการทบทวนโครงสร้างองค์กรในภาพรวม
 - 6.1.1 ควรมีการกำหนดแนวทางทบทวนโครงสร้างองค์กรให้ชัดเจนก่อน แล้วจึงมีการสื่อสารและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการทบทวนโครงสร้างองค์กรให้แก่บุคลากรและนักศึกษาได้เกิดความเข้าใจตรงกัน
 - 6.1.2 ควรพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการขับเคลื่อนการทบทวนโครงสร้างภายใต้บริบทของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยมีข้อเสนอแนะแนวทางขับเคลื่อนการทบทวนโครงสร้างองค์กร ดังนี้
 - 1) ควรเริ่มต้นดำเนินการทบทวนโครงสร้างองค์กรของสำนักงานมหาวิทยาลัยให้เห็นภาพชัดเจนก่อนการทบทวนโครงสร้างองค์กรของส่วนงานวิชาการและส่วนงานสนับสนุนวิชาการ โดยควรแต่งตั้ง คณะทำงานวิเคราะห์โครงสร้างสำนักงานมหาวิทยาลัย หรือมอบหมายให้คณะกรรมการประจำสำนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณาการทบทวนโครงสร้างองค์กรให้ชัดเจน ทั้งระยะสั้นที่สามารถดำเนินการได้ทันที และระยะยาวซึ่งอาจต้องอาศัยนโยบายของผู้บริหาร (Top-Down) การพิจารณาของคณะกรรมการประจำสำนักงานมหาวิทยาลัย และการนำหลักเกณฑ์ Span of Control และหลักเกณฑ์อื่นตามข้อเสนอแนะของที่ปรึกษาฯ มาใช้ประกอบการทบทวนโครงสร้างองค์กร
 - 2) การทบทวนโครงสร้างองค์กรของส่วนงานวิชาการและส่วนงานสนับสนุนวิชาการ (สำนัก) ควรมีการศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้และผลกระทบเพื่อนำไปใช้ประกอบการพิจารณาทบทวนโครงสร้างองค์กรตามลำดับความสำคัญ/ความจำเป็นต่อไป
 - 3) การวิเคราะห์การจัดตั้งและยุบรวมส่วนงาน หน่วยงาน และหน่วยงานย่อยในอนาคตให้นำหลักการช่วงการควบคุม (Span of Control) ตามข้อเสนอแนะของที่ปรึกษาฯ รวมถึงทิศทางและ

เป้าหมายของสภามหาวิทยาลัยกำหนด (IWA) มาใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการวิเคราะห์และทบทวนโครงสร้างองค์กรต่อไป

4) ควรมีการแต่งตั้งคณะทำงาน ดังนี้

4.1) คณะทำงานวิเคราะห์และทบทวนโครงสร้างองค์กรของสำนักงานมหาวิทยาลัยหรือมอบหมายให้คณะกรรมการประจำสำนักงานมหาวิทยาลัยนำข้อเสนอแนะของที่ปรึกษาฯ ไปพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการขับเคลื่อนการดำเนินการ

4.2) คณะทำงานศึกษาความเป็นไปได้และความเหมาะสมในการยกฐานะมหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ เฉลิมพระเกียรติ เป็นวิทยาเขต

4.3) คณะทำงานศึกษาความเป็นไปได้และความเหมาะสมในการยกฐานะมหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร เป็นวิทยาเขต

6.1.3 เห็นควรรายงานแนวทางดำเนินการในการทบทวนโครงสร้างองค์กรให้สภาพนักงานรับทราบต่อไป



มติที่ประชุมคณะกรรมการวิเคราะห์และทบทวนโครงสร้างมหาวิทยาลัยแม่โจ้
ครั้งที่ 4/2567 เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2567

1. เห็นชอบแนวทางขับเคลื่อนการทบทวนโครงสร้างองค์กรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ตามข้อเสนอแนะ
ของที่ปรึกษา โดย

1.1 ให้ดำเนินการตามแนวทางการขับเคลื่อนการทบทวนโครงสร้างองค์กรในภาพรวม

1.2 แนวทางการทบทวนโครงสร้างในระยะสั้นที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานและหน่วยงานย่อย
ภายในทั้งหมดของสำนักงานมหาวิทยาลัย และให้คณะทำงานวิเคราะห์โครงสร้างสำนักงานมหาวิทยาลัย
ดำเนินการและเสนอให้คณะกรรมการสำนักงานมหาวิทยาลัยและคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องพิจารณาต่อไป

2. เห็นชอบให้แต่งตั้งคณะทำงาน ดังนี้

2.1 แต่งตั้งคณะทำงานวิเคราะห์โครงสร้างสำนักงานมหาวิทยาลัย และมอบหมายให้กอง
แผนงานเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

2.2 แต่งตั้งคณะทำงานศึกษาความเป็นไปได้ในการยกฐานะมหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ เฉลิม
พระเกียรติ เป็นวิทยาเขต และมอบหมายให้มหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ เฉลิมพระเกียรติ เป็นผู้รับผิดชอบ
ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

2.3 แต่งตั้งคณะทำงานศึกษาความเป็นไปได้ในการยกฐานะมหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร เป็น
วิทยาเขต และมอบหมายให้มหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

3. มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

3.1 การแต่งตั้งแต่งตั้งคณะทำงานวิเคราะห์โครงสร้างสำนักงานมหาวิทยาลัย

3.1.1 ควรเพิ่มเติมรองอธิการบดีที่กำกับดูแลกอง สังกัด สำนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อ
แต่งตั้งเป็นคณะทำงานด้วย

3.2.2 ควรเพิ่มเติมหน้าที่ ดังนี้

1) การวิเคราะห์โครงสร้างองค์กรของสำนักงานสภามหาวิทยาลัย

2) การศึกษาและวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการทบทวนโครงสร้างองค์กรให้
ครอบคลุมทั้งด้านกฎหมาย แนวทางบริหารจัดการบุคลากรและการรักษาสีเดิมของบุคลากรที่ได้รับผลกระทบ
โดยควรกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางบริหารจัดการให้ชัดเจน

3) การกำหนด Timeline ในการขับเคลื่อนการทบทวนโครงสร้างองค์กรชัดเจน

3.2 มอบหมายให้ฝ่ายกฎหมายจัดทำข้อมูลรอบกฎหมายและภาระงานของสำนักงาน
มหาวิทยาลัยและสำนักงานสภามหาวิทยาลัย เพื่อประกอบการวิเคราะห์โครงสร้างองค์กรของคณะทำงานฯ ต่อไป

3.3 ควรเชิญผู้ทรงคุณวุฒิของสภามหาวิทยาลัยมาให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อ
แนวทางการทบทวนโครงสร้างองค์กรของสำนักงานมหาวิทยาลัยและสำนักงานสภามหาวิทยาลัย

4. เห็นควรเสนอให้คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยพิจารณาต่อไป

สรุปผลการนำเสนอและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับสรุปผลวิเคราะห์โครงสร้างองค์กรและอัตรากำลัง
เมื่อวันที่ 18 กันยายน 2567
ณ ห้องประชุมรวงผึ้ง ชั้น 5 สำนักงานมหาวิทยาลัย

การนำเสนอสรุปผลการวิเคราะห์โครงสร้างองค์กรและอัตรากำลัง โดยคณะที่ปรึกษา สถาบันวิจัยและให้
คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

• ผลการวิเคราะห์โครงสร้างองค์กร

- การปรับโครงสร้างจะขึ้นอยู่กับบริบทและการตอบโจทย์ขององค์กรในช่วงระยะเวลาหนึ่ง แต่ไม่ใช่การตอบ
โจทย์ตลอดไป จะขึ้นอยู่กับผู้นำของผู้บริหาร และการแก้ไขปัญหาภายในองค์กรประกอบด้วย
- การมีโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน มีบทบาทหน้าที่และการกำกับดูแลที่ชัดเจน ก็จะทำให้การขับเคลื่อน
องค์กรเป็นไปได้อย่างดีมากยิ่งขึ้น และการจัดโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสมจะสามารถสร้างการพัฒนา
และสร้างความเติบโตให้แก่บุคลากรได้
- การปรับโครงสร้างองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถเติบโตได้ เพื่อรองรับรูปแบบการทำงานของความเป็น
มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ การสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานมากขึ้น การตอบสนอง
ความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การตรวจสอบและสร้างความสมดุลในการทำงาน
อย่างเป็นระบบ การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการทำงานมากยิ่งขึ้น
- โครงสร้างปัจจุบันของมหาวิทยาลัยในภาพรวมส่วนใหญ่ยังมีรูปแบบการทำงานแบบ Silo มี Hierarchy
น้อยขึ้น และ Span of Control ที่ค่อนข้างแคบ ซึ่งการปรับโครงสร้างองค์กรจึงมีฐานคิดหลักในการปรับ
โครงสร้างองค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางในการเติบโตของมหาวิทยาลัย ทั้งการเป็นมหาวิทยาลัยกลุ่ม
ที่ 2 และการเป็นมหาวิทยาลัยที่ขับเคลื่อนไปตามทิศทาง การพัฒนาของมหาวิทยาลัย (การหารายได้เพื่อ
ความมั่นคงและยั่งยืน ความเป็นนานาชาติ ฯลฯ)
- กองแผนงานในมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ จะดูแลแผนงาน แผนเงิน และแผนคน แต่ถ้าเป็นองค์กรธุรกิจ แผน
คนจะอยู่ที่กองบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้แผนคนซึ่งจะสอดคล้องกับโครงสร้างองค์กร และซึ่งจะทำให้
กองบริหารทรัพยากรบุคคลจะได้เข้าใจภาพรวมและนำไปสู่การปฏิบัติได้ดีขึ้น มหาวิทยาลัยจึงควร
พิจารณาความเหมาะสม
- ฝ่ายกฎหมาย มีภาระงานค่อนข้างมาก จึงควรพิจารณาการจัดตั้งเป็นกองกฎหมาย ที่มีการกำหนด
หน่วยงานภายในที่ครอบคลุมทั้งงานกฎหมายที่ครบวงจรของส่วนงานภายใน งานกฎหมายเกี่ยวกับการ
จัดการเรียนการสอน งานกฎหมายเกี่ยวกับการหารายได้
- ฝ่ายขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และโครงการพิเศษ ควรส่งต่อการทำงานขับเคลื่อนการทำงานตามทิศทางและ
เป้าหมายของมหาวิทยาลัยให้ขับเคลื่อนไปอย่างต่อเนื่อง และควรเพิ่มภาระงานในการนำผลงานนำร่อง
นำไปสู่การทดลองปฏิบัติจริง หากประสบความสำเร็จ
- กองพัฒนาคุณภาพ ควรเพิ่มเติมงาน Organization Development การปรับกระบวนการทำงานของแต่ละ
หน่วยงานมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น
- การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน ควรจะมีการแก้ไขในกระบวนการทำงานที่เชื่อมต่อภายในส่วนงาน
และระหว่างส่วนงานให้สามารถสอดคล้องกันได้อย่างราบรื่นก่อนที่จะนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน
- กองบริหารทรัพยากรบุคคล ควรรับถ่ายโอนงานอัตรากำลังและโครงสร้างองค์กร
- กองวิเทศสัมพันธ์ ควรรวบรวมฝ่ายสื่อสารองค์กรเข้ามาด้วย เนื่องจาก เป็นงานที่ไปด้วยกัน ใช้ทักษะ
ความสามารถใกล้เคียงกัน และเป็นงานส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรเช่นเดียวกัน
- กองกายภาพและสิ่งแวดล้อม ควรให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนการทำงานตามทิศทางของมหาวิทยาลัย
มากยิ่งขึ้น

- กลุ่มงานจัดหารายได้ มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนการทำงานมากยิ่งขึ้น การแก้ไข ปัญหาการบริหารจัดการหน่วยงานหารายได้เป็นประการแรก การหักส่วนแบ่งให้มหาวิทยาลัย 10% ของ รายรับรวมก่อนที่หน่วยงานจะนำไปใช้บริหารจัดการ และหน่วยงานกลุ่มนี้ควรมีวัตถุประสงค์หลักและ เป้าหมายมุ่งเน้นการหารายได้เป็นหลัก การสร้างความกระตือรือร้นในการหารายได้ ภายใต้ความคาดหวัง ของมหาวิทยาลัยในการเป็นแหล่งรายได้ที่เติบโตในอนาคต
- ผลการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง
 - อัตราค่าจ้างสายสนับสนุนที่มีจำนวนค่อนข้างมาก (1:1.22) ควรพิจารณาเป็นงานที่จำเป็นต้องใช้พนักงาน ประจำหรือใช้เทคโนโลยีทดแทนได้ หากมหาวิทยาลัยมีนโยบายในการลดอัตราค่าจ้าง ก็สามารถนำ เทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานได้ หรือบางงานอาจใช้วิธีการจ้างเหมาบริการ การพัฒนาคนที่มีอยู่ให้เก่งมากขึ้น
- การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน
 - ข้อมูลการเปรียบเทียบสัดส่วนของงบประมาณและบุคลากรของมหาวิทยาลัยแม่โจ้และมหาวิทยาลัยอื่น อาจจะเป็นการเปรียบเทียบยังไม่สอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัย ทั้งด้านขนาดและงบประมาณ ซึ่ง จะมีผลต่อการวิเคราะห์โครงสร้างองค์กรหรือไม่ จึงควรมีการเทียบเคียงกับมหาวิทยาลัยที่มีขนาด จำนวน บุคลากร และบริบทที่ใกล้เคียงกัน
 - ควรการวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap) และแนวทางการปิดช่องว่างที่เกิดขึ้นด้วย

คำถาม: กองตรวจสอบภายในควรสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย หรือสำนักงานสภามหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐหลายมหาวิทยาลัย ทุกหน่วยงานจะต้องสังกัดส่วนงาน กองตรวจสอบ ภายในจึงเป็นหน่วยงานที่ต้องอยู่ภายใต้สังกัดส่วนงาน ซึ่งแต่ละมหาวิทยาลัยก็จะต้องพิจารณาความเหมาะสม ของต้นสังกัดของกองตรวจสอบภายใน โดยหลายมหาวิทยาลัยก็กำหนดให้กองตรวจสอบภายในอยู่ในสังกัด สำนักงานสภามหาวิทยาลัย หลายมหาวิทยาลัยก็กำหนดให้อยู่ภายใต้สังกัดสำนักงานอธิการบดี แต่การทำงาน จะอยู่ในรูปแบบอิสระ ไม่ขึ้นตรงกับหัวหน้าส่วนงานใด และมีอธิการบดีกำกับควบคุมการปฏิบัติงานโดยตรง ทั้งนี้ ประเด็นปัญหาของสำนักงานสภามหาวิทยาลัย มีจำนวนบุคลากรและภาระงานที่แตกต่างจากสำนักงาน มหาวิทยาลัยอย่างมาก หากให้กองตรวจสอบภายในไปอยู่สังกัดสำนักงานสภามหาวิทยาลัยก็จะทำให้เป็นการ เพิ่มขนาดและภาระงานให้สำนักงานสภามหาวิทยาลัยให้มีขนาดใหญ่มากขึ้น อีกทั้งยังแสดงให้เห็นว่ากอง ตรวจสอบภายในมีการทำงานที่ขึ้นตรงกับสภามหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบส่วนใหญ่จะมีการจัดตั้งสำนักงานสภามหาวิทยาลัย ซึ่งมีข้อจำกัดเรื่อง ขนาดและจำนวนบุคลากรที่ค่อนข้างน้อย ไม่สามารถรองรับการทำงานของสภามหาวิทยาลัยได้ทันต่อเวลา จึงมี การย้ายกองเลขานุการผู้บริหาร และกองตรวจสอบภายในไปอยู่ภายใต้สังกัดสำนักงานสภามหาวิทยาลัย เพื่อให้สำนักงานสภามหาวิทยาลัยมีขนาดใหญ่ขึ้น และเพื่อสร้างความเติบโตในสายงานของบุคลากรได้

คำถาม: สำนักงานมหาวิทยาลัยและสำนักงานสภามหาวิทยาลัย ควรมีหัวหน้าส่วนงานหรือไม่ เพื่อเป็น Career Path ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

หลายมหาวิทยาลัยมี ซึ่งจะเป็นผู้กลั่นกรองลำดับสุดท้ายก่อนเสนอผู้บริหาร แต่กรณีมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เนื่องจากมีกองจำนวนมาก หากต้องการจัดตั้งหัวหน้า ควรมีรองผู้อำนวยการในการช่วยงาน ส่วนสำนักงาน สภามหาวิทยาลัย เป็นเพียงกลไกที่ให้ครบถ้วนตาม พรบ. ซึ่งการหัวหน้าส่วนงานมีทั้งข้อดีและข้อเสีย ข้อดีคือ การมี Career Path แต่ข้อเสียคือ งานที่หลากหลายของแต่ละกอง อาจทำให้มีปริมาณงานที่ต้องกลั่นกรอง จำนวนมาก อาจทำให้ล่าช้า หรือกลั่นกรองงานได้ไม่ดีเท่าที่ควร

ในส่วนของสำนักงานของมหาวิทยาลัย เมื่อพิจารณาตามขนาดของหน่วยงานภายใน เหมาะสมที่จะต้องมีหัวหน้าสำนักงานมหาวิทยาลัย เนื่องจาก จำนวนหน่วยงานที่สะท้อนถึงภาระงานที่ใหญ่และหลากหลายมาก การเติบโตเป็นหัวหน้าสำนักงานจะเป็นเรื่องที่ยากมากที่จะต้องเป็นผู้ที่รอบรู้งานในทุกด้าน

ในส่วนของสำนักงานสภามหาวิทยาลัย เมื่อพิจารณาตามขนาดของหน่วยงานภายใน เหมาะสมที่จะต้องมีหัวหน้าสำนักงานสภามหาวิทยาลัย เนื่องจาก จำนวนหน่วยงานภายในที่สะท้อนถึงภาระงานค่อนข้างน้อย

คำถาม: ส่วนงานควรมีกี่กอง และควรมี Span of Control เท่าใด

โดยปกติ 1 ส่วนงาน ควรมี 3-4 กอง ซึ่งจำนวนกองจะต้องสะท้อนถึงภาระงานที่มากพอที่จะจัดตั้งเป็นกองได้ การให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรเพื่อเติบโตเป็นผู้บริหารได้ ดังนั้น ต้องมีภาระงานที่มากพอที่จะจัดตั้งเป็นส่วนงานได้ และจากการศึกษาของ Harvard Business School พบว่า ชั้นงานที่เล็กที่สุดจะต้องมีหัวหน้า 1 คน ควบคุมดูแลคน 6-8 คน แต่เมื่อมาใช้กับมหาวิทยาลัยที่มีจำนวนหน่วยงานค่อนข้างมาก จึงควรให้หัวหน้า 1 คน ควบคุมดูแลคน 2-3 คน เพื่อให้หัวหน้าได้มีการทำงานเป็นผู้นำ และมีการคัดเลือกคนที่เก่งมาเป็นหัวหน้า นอกจากนี้ ส่วนงาน ควรมีการดูแลหน่วยงาน 3-4 หน่วยงาน เพื่อการทำหน้าที่ของการเป็นผู้นำได้อย่างเต็มที่ และจำนวนหน่วยงานจะสะท้อนถึงภาระงานของส่วนงาน

คำถาม: กองพัฒนานักศึกษาเป็นภาระงานที่มุ่งเน้นดูแลและพัฒนานักศึกษาซึ่งมีภาระงานค่อนข้างมาก ส่วนสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการมุ่งเน้นการบริการนักศึกษา หากมีการควบรวมกับสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ จะทำให้ขนาดขององค์กรใหญ่มากเกินไป และมีแนวทางการดำเนินงานค่อนข้างแตกต่างกัน เพราะเหตุใดจึงมีข้อเสนอแนะให้มีการควบรวมกับสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ

ข้อเสนอแนะของที่ปรึกษาที่ให้ควบรวมกัน เนื่องจาก มองว่าเป็นการสนับสนุนการเรียนการสอนและการบริการวิชาการ การควบรวมกันน่าจะช่วยให้การดูแลนักศึกษาตั้งแต่เข้าเรียนจนถึงจบการศึกษาอยู่ในห่วงโซ่ (Chain) โดยพี่เลี้ยงหรือคนที่เข้าใจได้ อีกทั้ง การพัฒนานักศึกษาควรจะเป็นหนึ่งในการสนับสนุนการเรียนการสอนเพื่อให้ได้ทักษะต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับหลักสูตร และควรร้อยเรียงไปด้วยกัน

หากมีการควบรวมกัน อาจจะทำให้ขนาดองค์กรใหญ่มากขึ้น จึงมีแนวทางการดำเนินการเพื่อให้การทำงานสอดคล้องร้อยเรียงกัน

1. การแยกหน่วยงานบางหน่วยงานเพื่อให้ไปอยู่ในสังกัดที่เหมาะสม เช่น หน่วยงานที่สามารถหารายได้ก็สังกัดส่วนงานหารายได้ หน่วยงานด้านโครงสร้างก็ควรย้ายไปสังกัดส่วนงานด้านโครงสร้าง ซึ่งเป็นการแต่งงานเพื่อหาผู้รับผิดชอบได้ชัดเจน และเมื่อกองพัฒนานักศึกษามีขนาดองค์กรที่เล็กลงแล้ว จึงค่อยพิจารณาการควบรวมกับสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการได้

2. หากมหาวิทยาลัยต้องการให้นักศึกษามีทักษะเหมาะสมและหลากหลายมากขึ้น การพัฒนาระบบการเรียนการสอนในห้องเรียนและนอกห้องเรียนสอดคล้องไปด้วยกัน มหาวิทยาลัยก็ควรที่จะพิจารณาความเหมาะสมในการดำเนินการต่อไป

คำถาม: การจัดขนาดของส่วนงานสายสนับสนุนเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของส่วนงานได้หรือไม่

ควรมีการจัดโครงสร้างงานให้เป็นระบบ และการขับเคลื่อนการทำงานภายใต้ทิศทาง เป้าหมาย และแนวทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัยในแต่ละประเด็น มีส่วนงาน/หน่วยงานรองรับหรือไม่ หากไม่มีจะดำเนินการอย่างไร ส่วนการขับเคลื่อนองค์กรในระยะยาว ควรให้ความสำคัญกับการหารายได้เพื่อความมั่นคงและยั่งยืน สิ่งที่มหาวิทยาลัยจะต้องเตรียมความพร้อม คือ

1. การหารายได้จากแหล่งรายได้เดิม (เช่น การหารายได้จากนักศึกษา การพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ การพัฒนาหลักสูตรใหม่ ฯลฯ)

2. การหารายได้จากแหล่งรายได้ใหม่ (ระยะกลางและระยะยาว) โดยการใช้ Holding Company กลุ่มงานจัดการรายได้โดยใช้ทรัพย์สินและองค์ความรู้นวัตกรรมที่มีอยู่ การคิดผลิตภัณฑ์ใหม่เพื่อหารายได้ในอนาคตภายใต้จุดแข็งและอัตรากำลังที่มีอยู่ การบริหารจัดการอัตรากำลังภายในเพื่อสร้างจุดเด่นใหม่สำหรับการหารายได้ที่แตกต่างจากการหารายได้เดิม
3. การสร้างความเป็นนานาชาติ ในอนาคตการหานักศึกษาต่างชาติมาเรียนเป็นเรื่องค่อนข้างยาก มหาวิทยาลัยอาจจะต้องใช้ Agent ในการหานักศึกษาต่างชาติเข้ามาเรียน การขอการรับรองหลักสูตรและคณะเพื่อให้ได้มาตรฐานสากลและรองรับนักศึกษาต่างชาติ

คำถาม: ฐานการคิดกรอบอัตรากำลังของสายวิชาการของแต่ละคณะเป็นอย่างไร

การใช้จำนวนอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร FTEs หน่วยงานกำกับด้านมาตรฐานวิชาชีพ (เช่น สภาการพยาบาล ฯลฯ) และใช้ขั้นต่ำในการคำนวณหลักสูตรในระดับ Maximum

คำถาม: มหาวิทยาลัยอื่นมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดอันดับต่าง ๆ หรือไม่

มสธ.จะให้กลุ่มงานด้านวิเทศสัมพันธ์ดูแลในภาพรวมทั้งหมดของมหาวิทยาลัย และมีการกระจายงานไปยังส่วนงานที่เกี่ยวข้อง หรือการมอบหมายให้ฝ่ายสื่อสารองค์กรเป็นผู้ดูแลในภาพรวม และมีการกำหนด KPI ในการขับเคลื่อนการทำงานให้ชัดเจน ซึ่งมหาวิทยาลัยแม่โจ้ อาจจะมอบหมายให้ฝ่ายขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และโครงการพิเศษ เป็นผู้รับผิดชอบภาพรวม

คำถาม: ข้อเสนอแนะของกองพัฒนาคุณภาพมีวิธีการพิจารณาให้ข้อเสนอแนะอย่างไร

หลายมหาวิทยาลัยงานพัฒนาคุณภาพจะอยู่ในสังกัดกองแผนงาน บางมหาวิทยาลัยจะกำหนดให้เป็นกองซึ่งมีการทำงานเฉพาะเรื่อง รวมถึง การจัดตั้งหน่วยงานใหม่ ซึ่งยังไม่ทราบว่าแบ่งงานภายในอย่างไร และ Span of Control ยังไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้ ก็ควรที่จะมีการจัดโครงสร้างองค์กรแบบไม่มีหน่วยงานไปก่อน หากมีภาระงาน และ Span of Control ไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ก็จึงพิจารณาจัดโครงสร้างภายใน

การจัดโครงสร้างแบบไม่มีหน่วยงาน มหาวิทยาลัยจะต้องมีนโยบายในการให้บุคลากรสามารถเติบโตไปสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นตามสายงานของตนเอง โดยไม่ต้องรอรอบอัตรากำลังของมหาวิทยาลัย

คำถาม: การจัดโครงสร้างองค์กรภายในส่วนงาน หน่วยงาน มีการอ้างอิงจากแหล่งใดหรือไม่ หรือขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละมหาวิทยาลัย

หัวหน้าต่อลูกน้อง 1: 6-8 (บางกรณีสามารถยืดหยุ่นได้) อ้างอิงจาก Harvard Business School

การแบ่งหน่วยงาน อ้างอิงมาจากสำนักงาน ก.พ. การจัดตั้งส่วนงาน ควรมีหน่วยงานไม่น้อยกว่า 3 แห่ง (1 ส่วนงาน มี 3 หน่วยงาน) การสะท้อนถึงภาระของหน่วยงาน และหน่วยงานจะสะท้อนถึงจำนวนบุคลากรอย่างน้อยจะต้องมี 3-4 คน จึงจะสามารถตั้งเป็น 1 งานได้ เพื่อให้หัวหน้างานได้ใช้ศักยภาพและความสามารถในการทำงานและบริหารงานได้อย่างแท้จริง (ขนาดของงานเปรียบเทียบกับภาระงานที่มี)

สรุปมติที่ประชุมหารือแนวทางขับเคลื่อนผลการวิเคราะห์โครงสร้างองค์กรและอัตรากำลัง

เมื่อวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๗

ณ ห้องประชุมสารภี ชั้น ๑ สำนักงานมหาวิทยาลัย

๑. ควรเชิญที่ปรึกษามานำเสนอผลการวิเคราะห์โครงสร้างฯ และอธิบายรายละเอียดเพิ่มเติม โดยเฉพาะประเด็น ดังนี้

๑.๑ กรณีส่วนงาน/หน่วยงานที่บริบทคล้ายคลึงกันแต่มีการใช้หลักเกณฑ์ในการปรับโครงสร้างที่แตกต่างกัน

๑.๒ การขาดข้อมูลการวิเคราะห์โครงสร้างของศูนย์บริการและบริการฝึกอบรมนานาชาติ (วิทยาลัยนานาชาติ)

๒. การปรับโครงสร้างองค์กร ในระยะแรกควรเริ่มต้นที่การปรับโครงสร้างองค์กรภายในสำนักงานมหาวิทยาลัย เนื่องจาก มีขนาดใหญ่และมีอัตรากำลังค่อนข้างมาก โดยควรใช้ข้อเสนอแนะของที่ปรึกษาฯ เกี่ยวกับการปรับโครงสร้างองค์กรภายในสำนักงานมหาวิทยาลัย รวมถึง หลักเกณฑ์ของหน่วยงานภายในส่วนงานว่า ๑ งานควรมีบุคลากรกี่คน ๑ กองควรมีกี่งาน ๑ สำนักงาน ควรมีกี่กอง เป็นแนวทางพิจารณาเริ่มต้นปรับโครงสร้างองค์กร ทั้งนี้ ควรพิจารณาผลกระทบทางด้านงบประมาณ ในส่วนของเงินประจำตำแหน่งและสิทธิที่พึงมีของผู้ที่ได้ผลกระทบจากการควมรวม/โยกย้ายประกอบด้วย โดยควรเสนอให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณา

๓. ควรกำหนดระยะเวลาของการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรให้ชัดเจนว่ากี่ระยะ และในแต่ละระยะจะมีการปรับเปลี่ยนอย่างไรบ้าง โดยควรมีการวิเคราะห์ข้อเสนอที่ละประเด็น และกำหนดระยะเวลาและแนวทางการปรับเปลี่ยนในแต่ละเรื่อง เช่น

- ยังไม่เหมาะสมในบริบทของแม่โจ้ – ยังไม่ดำเนินการ หรือกำหนดเป็นเป้าหมายในระยะยาว
- สามารถปรับเปลี่ยนได้ทันที – แจ้งหน่วยงานและคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องพิจารณา หากเห็นชอบปรับเปลี่ยนได้ทันที
- ปรับเปลี่ยนในระยะกลาง – มอบหมายผู้ที่เกี่ยวข้องศึกษาความเหมาะสมและผลกระทบเสนอคณะกรรมการโครงสร้าง
- ปรับเปลี่ยนในระยะยาว – กำหนดเป็นหลักเกณฑ์เพื่อใช้ในการทบทวนโครงสร้าง เพื่อนำไปสู่เป้าหมายในอนาคต (กำหนดหลักเกณฑ์การจัดตั้งหน่วยงานที่ชัดเจน)

๔. การปรับโครงสร้างองค์กร ควรศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องประกอบการพิจารณา โดยเฉพาะกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรงบประมาณต่าง ๆ ของสำนักงานงบประมาณ (เช่น เงินประจำตำแหน่ง) เนื่องจาก ที่ผ่านมาสำนักรงบประมาณมีเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณให้ผู้อำนวยการกองทุกตำแหน่งในสังกัดสำนักมหาวิทยาลัย ส่วนผู้อำนวยการกอง สังกัด สำนัก จะได้รับการจัดสรรงบประมาณ ๑ อัตรา

๕. การควมรวม/โยกย้ายหน่วยงานภายใน ควรคำนึงถึงการรักษาสีของหัวหน้างานของหน่วยงานที่ถูกควมรวมเพื่อให้บุคคลเหล่านั้นได้รับสิทธิตามเดิมแม้ว่าจะไม่ได้เป็นหัวหน้างาน

๖. การจัดกลุ่มขนาด (Size) ของส่วนงาน ควรเชื่อมโยงกับการกำหนดหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับขนาดของส่วนงานด้วย ทั้งนี้ ควรมีการพิจารณาจำนวนนักศึกษาและหลักสูตรที่ไม่มีผู้เรียนประกอบด้วย และควรพิจารณาในการปรับเปลี่ยนระยะถัดไป

๗. ควรกำหนดให้มีการประชุมร่วมกันของที่ปรึกษาฯ ผู้บริหาร และผู้อำนวยการกอง สังกัด สำนักงานมหาวิทยาลัย ภายในเดือน กันยายน ๒๕๖๗ เพื่อหารือร่วมกันเพื่อรับฟังการนำเสนอรายละเอียดและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันในการปรับโครงสร้างองค์กรภายในสำนักงานมหาวิทยาลัยที่จะดำเนินการในระยะแรก

๘. ควรมีการสรุปภาพอนาคตโครงสร้างองค์กรของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว ให้ชัดเจน เพื่อให้สามารถวางแผนในการทบทวนโครงสร้างองค์กรได้สอดคล้องกับภาพอนาคตที่กำหนดไว้ต่อไป



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานสภามหาวิทยาลัย กองเลขานุการสภามหาวิทยาลัย งานจัดการประชุม โทร ๓๐๔๓

ที่ อว ๖๙.๑.๑.๒/ ๑๑๖

วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้

เรียน เลขานุการคณะกรรมการเพื่อติดตามและประเมินผลการจัดตั้ง การรวม การยุบเลิกส่วนงาน หน่วยงานภายในและหน่วยงานย่อย

ตามมาตรา ๑๐ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐ ความว่า “มหาวิทยาลัยจักต้องคำนึงถึงคุณภาพทางวิชาการ ความคุ้มค่าของการใช้งบประมาณ ลดความซ้ำซ้อน และการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารเป็นสำคัญ” เพื่อความชัดเจนด้านโครงสร้างองค์กรมหาวิทยาลัยแม่โจ้” สภามหาวิทยาลัยจึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อติดตามและประเมินผลการจัดตั้ง การรวม การยุบเลิกส่วนงาน หน่วยงานภายในและหน่วยงานย่อย ตามคำสั่งสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ที่ ๑๐/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อดำเนินการติดตามและประเมินผลการจัดตั้งการรวม การยุบเลิกส่วนงาน หน่วยงานภายในและหน่วยงานย่อย ให้เป็นไปตามข้อ ๑๖ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการจัดตั้ง การรวม การยุบเลิกส่วนงาน และการแบ่งหน่วยงานภายในของส่วนงานและหน่วยงานย่อย พ.ศ. ๒๕๖๔ ในการนี้ คณะกรรมการฯ ได้ดำเนินการติดตามและประเมินผลการจัดตั้ง การรวม การยุบเลิกส่วนงาน หน่วยงานภายในและหน่วยงานย่อย เรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานผลการประเมินส่วนงาน หน่วยงาน และหน่วยงานย่อย จำนวน ๓๐ หน่วยงาน รายละเอียดตามหนังสือที่ อว ๖๙.๒.๒/๐๐๑ ลงวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๗ และรายงานผลการติดตามและประเมินผลฯ ที่แนบมาพร้อมนี้ นั้น

ที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๗ รับทราบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พาวิน มะโนชัย)

รักษาการแทนรองอธิการบดี

เลขานุการสภามหาวิทยาลัย



รองอธิการบดี	วันที่ 528 เวลา	ที่
วันที่ 5 มิ.ย. 2567	กองเลขานุการสภามหาวิทยาลัย	
	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	
รับที่ 038	เวลา	
วันที่ 5 มิ.ย. 2567		

ที่ อว ๖๙.๒.๒/๐๐๑

คณะกรรมการเพื่อติดตามและ
ประเมินผลการจัดตั้ง
มหาวิทยาลัยแม่โจ้
๖๓ หมู่ ๔ ตำบลหนองหาร
อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่
๕๐๒๙๐

๒ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานผลการติดตามและประเมินผลการจัดตั้ง การรวม การยุบเลิกส่วนงาน หน่วยงานภายในและ
หน่วยงานย่อย

เรียน นายกสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อติดตามและประเมินผลการจัดตั้ง การรวม การยุบเลิกส่วนงาน หน่วยงานภายในและหน่วยงานย่อย จำนวน ๑ ชุด
๒. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการจัดตั้ง การรวม การยุบเลิก ส่วนงาน และการแบ่งหน่วยงานภายในของส่วนงานและหน่วยงานย่อย พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๑ ชุด
๓. รายงานประเมินผลการจัดตั้ง การรวม การยุบเลิกส่วนงาน หน่วยงาน ภายในและหน่วยงานย่อย จำนวน ๑ ชุด

ตามที่สภามหาวิทยาลัยได้แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อติดตามและประเมินผลการจัดตั้ง การรวม การยุบเลิกส่วนงาน หน่วยงานภายในและหน่วยงานย่อย ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เพื่อดำเนินการติดตาม และประเมินผลประเมินการจัดตั้งการรวม การยุบเลิกส่วนงาน หน่วยงานภายในและหน่วยงานย่อยให้เป็นไป ตามข้อ ๑๖ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการจัดตั้ง การรวม การยุบเลิกส่วนงาน และการแบ่ง หน่วยงานภายในของส่วนงานและหน่วยงานย่อย พ.ศ. ๒๕๖๔ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑-๒) นั้น

คณะกรรมการดังกล่าวได้ดำเนินการติดตามและประเมินผลการจัดตั้ง การรวม การยุบเลิก ส่วนงาน หน่วยงานภายในและหน่วยงานย่อยเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๓ ดังนั้น จึงขอความความอนุเคราะห์ท่านพิจารณารายงานผลฯ เพื่อเสนอบรรจุวาระการประชุมของที่ประชุม สภามหาวิทยาลัยเพื่อทราบต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

③ เรียน เลขานุการสภามหาวิทยาลัย
ทศ. ๖๖๓๖๖/๑๙ ๖๖๓๖๖/๑๗
๐๓/๖๖๖ ๖๖๖/๖๖๖.๖๖๖
ทราบ/ดำเนินการดังเสนอ

① เรียน นายกสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้
ทศ. ๖๖๓๖๖/๑๙
๖๖๖/๖๖๖.๖๖๖

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทองเกียรติ เกียรติศิริโรจน์) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์หาวัน มะโนชัย)
ศาสตราจารย์ ดร.ทองเกียรติ เกียรติศิริโรจน์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์หาวัน มะโนชัย) ประธานคณะกรรมการเพื่อติดตามและประเมินผลฯ เลขานุการสภามหาวิทยาลัย
ว.รองอธิการบดี

สำนักงานมหาวิทยาลัย
กองแผนงาน งานยุทธศาสตร์และติดตามประเมินผล
โทรศัพท์ ๐ ๕๓๘๗ ๓๑๑๖-๗
โทรสาร ๐ ๕๓๘๗ ๓๑๒๑

②
๖๖๖/๖๖๖.๖๖๖
๖๖๖/๖๖๖.๖๖๖



คำสั่งสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้

ที่ ๑๐ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อติดตามและประเมินผลการจัดตั้ง การรวม
การยุบเลิกส่วนงาน หน่วยงานภายในของส่วนงานและหน่วยงานย่อย

อนึ่งสืบเนื่องจากคำสั่งสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ที่ ๖/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕
ได้แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อติดตามและประเมินผลการจัดตั้ง การรวม การยุบเลิกส่วนงาน หน่วยงานภายใน
ของส่วนงานและหน่วยงานย่อย ไปแล้วนั้น

เพื่อให้การติดตามและประเมินผลการจัดตั้ง การรวม การยุบเลิกส่วนงาน หน่วยงานภายใน
ของส่วนงานและหน่วยงานย่อย เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๒ (๒๑)
แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๑ และข้อ ๑๖ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วย
การจัดตั้ง การรวม การยุบเลิกส่วนงาน และการแบ่งหน่วยงานภายในของส่วนงานและหน่วยงานย่อย
พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบกับมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ (สามัญ) เมื่อวันที่
๒๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงให้ยกเลิกคำสั่งสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ที่ ๖/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม
พ.ศ. ๒๕๖๕ และแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อติดตามและประเมินผลการจัดตั้ง การรวม การยุบเลิกส่วนงาน
หน่วยงานภายในของส่วนงานและหน่วยงานย่อย ดังนี้

- | | |
|--|------------------|
| ๑. ศาสตราจารย์ ดร.ทองเกียรติ เกียรติศิริโรจน์ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ร้อยตรี ดร.วิจิตร อยู่สุภาพ | รองประธานกรรมการ |
| ๓. อธิการบดี | กรรมการ |
| ๔. รองอธิการบดี (ผู้ช่วยศาสตราจารย์พาวัน มณีโนชย์) | กรรมการ |
| ๕. รองอธิการบดี (รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ศรีเงินยวง) | กรรมการ |
| ๖. รองอธิการบดี (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวดี ดุษฎี) | กรรมการ |
| ๗. รองอธิการบดี (รองศาสตราจารย์จักรพงษ์ พิมพ์พิมล) | กรรมการ |
| ๘. ผู้ช่วยอธิการบดี (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีดา ศรีนาควรรณ) | กรรมการ |
| ๙. ประธานคณะกรรมการ Dean Forum | กรรมการ |
| ๑๐. ประธานสหภาพนิสิต | กรรมการ |
| ๑๑. ผู้อำนวยการสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ | กรรมการ |
| ๑๒. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๑๓. ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล | กรรมการ |
| ๑๔. หัวหน้าฝ่ายกฎหมาย สำนักงานมหาวิทยาลัย | กรรมการ |
| ๑๕. ผู้อำนวยการกองแผนงาน | เลขาฯ |

๑๖. หัวหน้างาน...

๑๖. หัวหน้างานยุทธศาสตร์และติดตามประเมินผล กองแผนงาน	ผู้ช่วยเลขาธิการ
๑๗. หัวหน้างานวิจัยสถาบัน กองแผนงาน	ผู้ช่วยเลขาธิการ
๑๘. นางสาวภักศรี ยุทธวรราชัย	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการดังกล่าว มีอำนาจหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลให้เป็นไปตามข้อ ๑๖ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการจัดตั้ง การรวม การยุบเลิกส่วนงาน และการแบ่งหน่วยงานภายในของส่วนงานและหน่วยงานย่อย พ.ศ. ๒๕๖๔

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายอำนาจ ยุทธสุข)

นายกสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้
ว่าด้วยการจัดตั้ง ค่ายรวม การยุบเลิกส่วนงาน
และการแบ่งหน่วยงานภายในของส่วนงานและหน่วยงานย่อย
พ.ศ. ๒๕๖๔

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์การจัดตั้ง ค่ายรวม การยุบเลิกส่วนงาน และการแบ่ง
หน่วยงานภายในของส่วนงานและหน่วยงานย่อย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๒ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐
ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔
จึงออกข้อบังคับนี้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการจัดตั้ง ค่ายรวม การยุบ
เลิกส่วนงาน และการแบ่งหน่วยงานภายในของส่วนงานและหน่วยงานย่อย พ.ศ. ๒๕๖๔”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยแม่โจ้

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยแม่โจ้

“ส่วนงาน” หมายความว่า ส่วนงานตามมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้

พ.ศ. ๒๕๖๐

“หน่วยงานภายในของส่วนงาน” หมายความว่า กองสภามหาวิทยาลัย กอง
กองบริหารสำนัก และสำนักงานคณบดี

“หน่วยงานย่อย” หมายความว่า หน่วยงานย่อยภายใต้ส่วนงานและหน่วยงานย่อยภายใต้
หน่วยงาน

“หน่วยงานย่อยภายใต้ส่วนงาน” หมายความว่า หน่วยงานย่อยภายใต้ส่วนงาน ได้แก่ ฝ่าย
ศูนย์ หน่วยงานวิสาหกิจ

“หน่วยงานย่อยภายใต้หน่วยงาน” หมายความว่า หน่วยงานย่อยภายใต้หน่วยงาน ได้แก่ งาน

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้

“คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย

แม่โจ้

ข้อ ๔ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามข้อบังคับนี้ และมีอำนาจออกประกาศหรือคำสั่ง
เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้หรือจำเป็นต้องทำตามข้อบังคับนี้ให้อธิการบดีเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด และคำวินิจฉัยของอธิการบดีให้เป็นที่สุด

หมวด ๑

หมวดทั่วไป

ข้อ ๕ ในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามพันธกิจที่กำหนดไว้ในมาตรา ๗ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๒๐ สภามหาวิทยาลัยอาจอนุมัติการจัดตั้งส่วนงานโดยมีชื่อและภาระหน้าที่ของส่วนงานต่าง ๆ ได้ดังนี้

(๑) สำนักงานสภามหาวิทยาลัย มีภาระหน้าที่สนับสนุนการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัย กับมหาวิทยาลัย ตลอดจนงานเลขานุการของสภามหาวิทยาลัยและดำเนินการเกี่ยวกับการกิจซึ่งอยู่ในอำนาจหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด และภาระงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

(๒) สำนักงานมหาวิทยาลัย มีภาระหน้าที่ในการสนับสนุนการดำเนินการของมหาวิทยาลัย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และพันธกิจของมหาวิทยาลัย รวมทั้งภาระหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

(๓) สำนักงานวิทยาเขต มีภาระหน้าที่สนับสนุนการบริหารของมหาวิทยาลัยและคณะที่วิทยาเขต รวมทั้งภาระหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

(๔) คณะ มีภาระหน้าที่ ผลิตบัณฑิต วิจัย บริการวิชาการ และทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม รวมทั้งภาระหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

(๕) วิทยาลัย มีภาระหน้าที่ผลิตบัณฑิตเฉพาะด้าน หรือเน้นด้านบัณฑิตศึกษา ศึกษาศาสตร์ บริการวิชาการ และทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม รวมทั้งภาระหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

(๖) สถาบัน มีภาระหน้าที่สนับสนุนนโยบายหรือพันธกิจเฉพาะด้านของมหาวิทยาลัย รวมทั้งภาระหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

(๗) สำนัก มีภาระหน้าที่ให้บริการด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการเรียนการสอน หรือสนับสนุน ด้านการบริหารจัดการด้านใดด้านหนึ่งเป็นหลัก รวมทั้งภาระหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

(๘) ส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ วิทยาลัย สถาบัน หรือสำนัก โดยมีภาระหน้าที่ในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรา ๗ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๒๐ รวมทั้งภาระหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๖ ในการดำเนินงานของส่วนงานตามข้อ ๕ เพื่อปฏิบัติภารกิจของส่วนงานให้บรรลุเป้าหมายนั้น มหาวิทยาลัยอาจแบ่งหน้งงานภายในของส่วนงานได้ ดังนี้

(๑) กองเลขานุการสภามหาวิทยาลัย มีหน้าที่สนับสนุนการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัย และคณะกรรมการต่าง ๆ ของสภามหาวิทยาลัย

(๒) กองมีหน้าที่ปฏิบัติการหลักของมหาวิทยาลัย หรือสนับสนุนประสานการบริหารจัดการกลางของมหาวิทยาลัย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และพันธกิจของมหาวิทยาลัยและส่วนงาน

(๓) กองบริหารสำนัก มีหน้าที่สนับสนุนการบริหารจัดการของสำนัก หรือส่วนงานที่มีชื่อเรียกอื่นซึ่งมีหน้าที่เฉพาะด้าน และไม่มีภารกิจในการผลิตบัณฑิต

(๔) สำนักงานคณบดี มีหน้าที่สนับสนุนการบริหารจัดการและเป็นหน่วยงานภายในของส่วนงานในการประสานงานกิจการ หรือมีหน้าที่ปฏิบัติการเฉพาะที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอน

หรือการวิจัย หรือการบริการวิชาการ หรือทุนบำรุงศิลปวัฒนธรรมของคณะหรือวิทยาลัย หรือส่วนงานอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะหรือวิทยาลัย ที่มีภารกิจในการผลิตบัณฑิต

ข้อ ๗ ในกรณีที่ส่วนงานตามข้อ ๕ มีความจำเป็นจะต้องปฏิบัติภารกิจที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ การสร้างความเป็นเลิศ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ หรือแสวงหารายได้เพื่อความมั่นคง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น มหาวิทยาลัยโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย อาจแบ่งหน่วยงานย่อยภายใต้ส่วนงาน ดังนี้

(๑) ฝ่าย มีหน้าที่ปฏิบัติภารกิจสนับสนุนเฉพาะด้านของมหาวิทยาลัยที่ต้องใช้ความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีการดำเนินงานภายในหน่วยงานย่อยภายใต้ ส่วนงานให้บรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ฝ่ายอาจใช้ทรัพยากรร่วมกันกับหน่วยงานภายในของ ส่วนงานในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีสถานะเทียบเท่างาน

(๒) ศูนย์ มีหน้าที่ในการปฏิบัติภารกิจส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อสร้างความเป็นเลิศตาม พันธกิจและยุทธศาสตร์เฉพาะด้านของมหาวิทยาลัยหรือส่วนงาน โดยอาจมุ่งเน้นด้านวิชาการ วิจัย บริการ วิชาการ หรือทุนบำรุงศิลปวัฒนธรรมหรือบริหารจัดการด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านก็ได้ โดยไม่มี วัตถุประสงค์หลักเพื่อหารายได้ ทั้งนี้ ศูนย์ต้องใช้ทรัพยากรร่วมกันกับหน่วยงานภายในของส่วนงาน หรือส่วนงานในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยไม่มีสถานะเทียบเท่ากอง ฝ่าย หรืองาน

(๓) หน่วยงานวิสาหกิจ มีหน้าที่ปฏิบัติภารกิจเพื่อตอบสนองต่อพันธกิจของมหาวิทยาลัยและ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการใช้ประโยชน์ การสร้างรายได้จากองค์ความรู้ นวัตกรรม และทรัพย์สิน และสนับสนุนยุทธศาสตร์การพึ่งพาตนเองของมหาวิทยาลัยได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้ หน่วยงานวิสาหกิจอาจใช้ ทรัพยากรร่วมกันกับหน่วยงานภายในของส่วนงาน หรือส่วนงานในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยไม่มี สถานะเทียบเท่ากอง ฝ่าย หรืองาน

ห้ามมิให้ส่วนงานตามข้อ ๕ (๑) (๒) และ (๓) แบ่งหน่วยงานย่อยภายใต้ส่วนงานประเภท หน่วยงานวิสาหกิจ

ข้อ ๘ ในการดำเนินงานของหน่วยงานภายในของส่วนงานตามข้อ ๖ มหาวิทยาลัยโดย ความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยอาจแบ่งหน่วยงานย่อย โดยจัดตั้งเป็นงานได้ โดยมีหน้าที่ เฉพาะด้านตามความเชี่ยวชาญในการสนับสนุนการบริหารมหาวิทยาลัย ส่วนงาน และหน่วยงานภายในของ ส่วนงาน โดยแต่ละงานต้องมีขอบเขต ภาระงานที่ชัดเจน มีระบบงานย่อยที่สัมพันธ์กันหลายระบบ

หมวด ๒

การจัดตั้ง การรวม การยุบเลิกส่วนงาน

ข้อ ๙ การจัดตั้งส่วนงานให้คำนึงถึงความคุ้มค่าของการใช้งบประมาณ การบริหารบุคคล การลดความซ้ำซ้อน และการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารเป็นสำคัญ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

(๑) ดำเนินงานเพื่อตอบสนองพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย ในด้านใดด้านหนึ่ง หรือหลายด้าน

(๒) มีระบบการบริหารที่มีความคล่องตัว สามารถวางระบบบริหารจัดการได้อย่างมี ประสิทธิภาพภายใต้หลักธรรมาภิบาล

(๓) ส่วนงานที่มีพันธกิจผลิตบัณฑิต และงานวิจัย ต้องมีศักยภาพและความพร้อมในการจัดการศึกษาและวิจัย ตามสาขาวิชา หลักสูตรที่จัดการเรียนการสอน โดยต้องคำนึงถึงคุณภาพทางวิชาการเป็นหลัก

(๔) สามารถพึ่งตนเองได้จากรายได้ที่เกิดจากศักยภาพ หรืออาจดำเนินการเพื่อสังคมเป็นหลักก็ได้

ข้อ ๑๐ กรณีการจัดตั้งส่วนงาน หากยังไม่มีความพร้อม อาจตั้งเป็นโครงการจัดตั้งส่วนงานไปก่อนเพื่อเตรียมความพร้อมและสร้างศักยภาพ ทั้งนี้ โครงการจัดตั้งส่วนงาน ให้มีผู้อำนวยการโครงการเป็นผู้บริหารและกำกับการดำเนินงานระยะเวลากำหนดงานของโครงการจัดตั้งส่วนงานให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยและสภามหาวิทยาลัยเห็นชอบ

ข้อ ๑๑ การรวมส่วนงาน ให้ดำเนินการได้ในกรณีที่สภามหาวิทยาลัยเห็นว่าภารกิจของส่วนงานมีความซ้ำซ้อนกับส่วนงานอื่น หรือมีเหตุผลอันควรซึ่งหากดำเนินการต่อไป อาจทำให้การผลิตบัณฑิต สถานการณ์ทางการเงิน หรือสถานการณ์การดำเนินงานของส่วนงานนั้นไม่มีประสิทธิภาพหรือไม่คุ้มค่า หรืออาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัย หรือเห็นว่าหากรวมกับส่วนงานอื่นแล้ว จะทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ มีการใช้ทรัพยากรที่คุ้มค่า ประหยัดค่าใช้จ่าย ทำให้เกิดความมั่นคงทางการเงินในระยะยาว และทำให้ส่วนงานใหม่มีศักยภาพสูงขึ้น ตลอดจนมีความสามารถในการพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน

ข้อ ๑๒ การยุบเลิกส่วนงาน ให้ดำเนินการในกรณีใดกรณีหนึ่งหรือหลายกรณีดังต่อไปนี้

(๑) ภารกิจการดำเนินงานได้บรรลุผลเสร็จสิ้นตามเป้าหมายหรือพันธกิจที่กำหนดไว้ในประกาศจัดตั้งแล้ว

(๒) ดำเนินงานครบระยะเวลากำหนดไว้ในประกาศจัดตั้ง

(๓) ขอยุบเลิกเนื่องจากไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์การจัดตั้ง หรือปฏิบัติภารกิจไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์การจัดตั้ง

(๔) มีความซ้ำซ้อนในขอบเขตภารกิจกับส่วนงานที่จัดตั้งขึ้นใหม่

(๕) ผลการดำเนินงานขาดความคุ้มค่า หรือขาดประสิทธิภาพ หรือการบริหารงานต่อไปอาจเกิดผลเสียหายอย่างร้ายแรงต่อภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๓ การจัดตั้ง การรวม และการยุบเลิกส่วนงาน เป็นอำนาจของสภามหาวิทยาลัย โดยคำแนะนำของสภาวิชาการ

ในการเสนอแนะตามวรรคหนึ่ง คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยอาจตั้งคณะอนุกรรมการขึ้นเพื่อการศึกษาและเสนอความเห็นเป็นรายการกรณีใด ทั้งนี้ ในกรณีการยุบเลิกส่วนงานให้มีการรายงานและตรวจสอบสถานภาพทางการเงินมาประกอบการพิจารณาด้วย

หลักเกณฑ์การจัดตั้ง การรวม และการยุบเลิกส่วนงาน ให้จัดทำเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย โดยใช้หลักการตามข้อ ๙ ข้อ ๑๐ ข้อ ๑๑ และข้อ ๑๒

การจัดตั้ง การรวม และการยุบเลิกส่วนงาน ให้ทำเป็นประกาศของมหาวิทยาลัยและประกาศในราชกิจจานุเบกษา

หมวด ๓

การแบ่ง การรวม และการยุบเลิกหน่วยงานภายในของส่วนงานและหน่วยงานย่อย

ข้อ ๑๔ การแบ่ง การรวม และการยุบเลิกหน่วยงานภายในของส่วนงานและหน่วยงานย่อย ให้พิจารณาจากปริมาณงาน ระดับความรับผิดชอบ คุณภาพและภาระงาน

จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานภายในของส่วนงานและหน่วยงานย่อย ให้คำนึงถึงความยืดหยุ่น คล่องตัว เพื่อให้สามารถใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีความเชื่อมโยงในการทำงาน ร่วมกันได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัย โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหาร มหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๕ การแบ่ง การรวม และการยุบเลิกหน่วยงานภายในของส่วนงานเป็นอำนาจของ สภามหาวิทยาลัย โดยคำแนะนำของคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยและสภาวิชาการ

การแบ่ง การรวม และการยุบเลิกหน่วยงานย่อย เป็นอำนาจของมหาวิทยาลัย โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย

หลักเกณฑ์การจัดตั้ง การรวม และการยุบเลิกหน่วยงานภายในของส่วนงาน และหน่วยงานย่อย ให้จัดทำเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย โดยใช้หลักการตามข้อ ๙ ข้อ ๑๐ ข้อ ๑๑ และข้อ ๑๒

การแบ่ง การรวม และการยุบเลิกหน่วยงานภายในของส่วนงานและหน่วยงานย่อย ให้จัดทำเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย

หมวด ๔

การบริหารและการกำกับดูแล

ข้อ ๑๖ ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อติดตามและประเมินผลการจัดตั้ง การรวม การยุบเลิกส่วนงาน หน่วยงานภายในของส่วนงานและหน่วยงานย่อย อย่างน้อยในด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการบริหารจัดการ การบรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมาย สถานการณ์ทางการเงิน ตลอดจน ยุทธศาสตร์ของการจัดตั้งและความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ภายในสามปีนับแต่วันที่จัดตั้ง รงม หรือยุบเลิกส่วนงาน หน่วยงานภายในของส่วนงาน และหน่วยงานย่อย และรายงานสภามหาวิทยาลัย ส่วนการประเมินครั้งต่อไปให้อยู่ในดุลพินิจของคณะกรรมการที่ติดตามประเมินผลและสภามหาวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔


(นายอานวย ยศสุข)
นายกสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้



บันทึกข้อความ

งานประชุม กองกลาง
รับที่
วันที่ 20 ธ.ค. 2567
เวลา

14.57 น. (20/12/67)

ส่วนงาน สำนักงานมหาวิทยาลัย กองแผนงาน งานยุทธศาสตร์และติดตามประเมินผล โทร. ๓๓๑๗

ที่ อว ๖๙.๒.๒/๑๐๒๘

วันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบรรจุวาระการประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย

ตามที่มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการโครงการจ้างที่ปรึกษาวิเคราะห์โครงสร้างการแบ่งส่วนงานหน่วยงาน และหน่วยงานย่อยภายใน และการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง โดยสถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๗ ได้มีมติรับหลักการของร่างรายงานสรุปผลการวิเคราะห์โครงสร้างการแบ่งส่วนงาน หน่วยงานและหน่วยงานย่อยภายในและการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ รวมถึง การทบทวนโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ นั้น

ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการสรุปข้อเสนอแนะจากรายงานสรุปผลวิเคราะห์โครงสร้างองค์กรดังกล่าวและการพิจารณาขอเปลี่ยนชื่อหน่วยงานย่อยภายในกองแผนงาน สังกัด สำนักงานมหาวิทยาลัย และนำเสนอต่อคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องเรียบร้อยแล้วนั้น ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการตามข้อเสนอแนะดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามขั้นตอน กองแผนงานจึงขอบรรจุวาระการประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ ในวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๘ จำนวน ๒ วาระ ดังต่อไปนี้

ระเบียบวาระเพื่อพิจารณา

๑. พิจารณาแนวทางการขับเคลื่อนการทบทวนโครงสร้างองค์กร

๒. พิจารณาการขอเปลี่ยนชื่อหน่วยงานย่อย

- งานวิจัยสถาบัน สังกัด กองแผนงาน สำนักงานมหาวิทยาลัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไปด้วย จะขอบคุณยิ่ง

(นางสิริลักษณ์ ศรีสวัสดิ์)

ผู้อำนวยการกองแผนงาน

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย
เห็นควรเสนออธิการบดีเพื่อบรรจุวาระการประชุม
คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยในวาระ พิจารณา

ข้าพเจ้า

20 ธ.ค. 2567

(รองศาสตราจารย์จักรพงษ์ พิมพ์พิมล)

รองอธิการบดี

ดำเนินการดังเสนอ

(นางลัดดาพรรณ ป่ารุ่งกาญจน์)

หัวหน้างานประชุม

20 ธ.ค. 2567

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ศรีเงินยาง)

รองอธิการบดี 20 ธ.ค. 2567