

การประชุมคณะกรรมการสำนักงานมหาวิทยาลัย
ครั้งที่ ๘/๒๕๖๘
วันศุกร์ที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๘ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมสารภี ชั้น ๑ อาคารสำนักงานมหาวิทยาลัย

ผู้มาประชุม

๑. รองศาสตราจารย์ ดร.วีระพล ทองมา
๒. รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ศรีเงินยวง
๓. รองศาสตราจารย์จักรพงษ์ พิมพ์พิมล
๔. นางสาวสิริลักษณ์ ศรีสวัสดิ์
๕. นางสาวนীর เรียนกุนา
๖. นางประทุมทิพย์ ดวงดีทวีรัตน์
๗. นางพัชรี คำรินทร์
๘. นางกณณิกา ขำสี
๙. นางสาวจรงรักษ์ บัวลอย
๑๐. นางสาวอาภาพร ขุนคง
๑๑. นายวุฒิพล คล้ายทิพย์
๑๒. นางจุฑารัตน์ ชิตทอง

๑๓. นายพงษ์พิพัฒน์ ราชจันทร์

๑๔. นางโสภา สุทธิยุทธ์
๑๕. นางสาวบงกชชนก เมธีวุฒิวงศ์
๑๖. นางสาวประทีปชล ชัยเลิศ

๑๗. นางลัดดาวรรณ บำรุงกาญจน์

ผู้ไม่มาประชุม

๑. นายธนภัทร ปัญญาวงศ์
๒. นางอรทัย เป็นวนล
๓. นายเสริมศักดิ์ ไชยทา

เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการประชุม

๑. นางสาวกิริยา ทิพย์ไธสง
๒. นางธัญทิพา เผ่าตะใจ

ตำแหน่ง

- อธิการบดี
รองอธิการบดี
รองอธิการบดี
ผู้อำนวยการกองแผนงาน
ผู้อำนวยการกองคลัง
ผู้อำนวยการกองวิเทศสัมพันธ์
ผู้อำนวยการกองกลาง
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม
ผู้อำนวยการกองบริหารงานทรัพย์สินและกิจการพิเศษ
ผู้อำนวยการกองตรวจสอบภายใน
ผู้อำนวยการกองเทคโนโลยีดิจิทัล
หัวหน้างานประกันคุณภาพการศึกษา
รักษาการแทนผู้อำนวยการกองพัฒนาคุณภาพ
หัวหน้าพัฒนานักศึกษาและศิษย์เก่าสัมพันธ์
รักษาการแทนผู้อำนวยการกองพัฒนานักศึกษา
หัวหน้าฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
หัวหน้าฝ่ายสื่อสารองค์กร
นักวิชาการศึกษา
แทน หัวหน้าฝ่ายขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และโครงการพิเศษ
หัวหน้างานประชุม เลขานุการ

- ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล
หัวหน้างานอำนวยการ
รักษาการแทนผู้อำนวยการกองกายภาพและสิ่งแวดล้อม
นิติกรชำนาญการพิเศษ
รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายกฎหมาย

- เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

เมื่อกรรมการมาครบองค์ประชุมแล้ว ประธานได้กล่าวเปิดประชุม และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระดังต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องแจ้งเพื่อทราบ

๑.๑ เรื่องที่ประธานแจ้งเพื่อทราบ

ประธานคณะกรรมการได้แจ้งให้ที่ประชุมทราบความก้าวหน้าการจัดการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ครั้งที่ ๕๑ “อินทนิลเกมส์” ได้ดำเนินการประชุมหารือและมอบหมายผู้รับผิดชอบแต่ละชนิดกีฬาเรียบร้อยแล้ว ในการนี้ ได้กำหนดให้มีการจัดงานแถลงข่าว ในวันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๖๘ ซึ่งได้มอบหมายให้กองพัฒนานักศึกษาและกองส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมพิจารณาดำเนินการเรื่องการจัดงานเปิดป้ายศูนย์กีฬาและนันทนาการในวันดังกล่าวด้วย และขอให้ทุกหน่วยงานร่วมแรงร่วมใจกันดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จ

ที่ประชุมรับทราบ

๑.๒ เรื่องที่เลขานุการแจ้งเพื่อทราบ

๑.๒.๑ รับทราบมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) กรณีผลการพิจารณาของคณะกรรมการสำนักงานมหาวิทยาลัย ในการจ่ายค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากค่าจ้างของพนักงานส่วนงาน สังกัดกองบริหารงานทรัพยากรและกิจการพิเศษ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙

สืบเนื่องจากคณะกรรมการสำนักงานมหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๘ ได้พิจารณาเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากค่าจ้างของพนักงานส่วนงาน สังกัดกองบริหารงานทรัพยากรและกิจการพิเศษ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ และได้มีข้อเสนอแนะว่า เนื่องจากสำนักงานบริหารทรัพยากรและกิจการพิเศษ ไม่สามารถดำเนินการตามมติที่ประชุมคณะกรรมการสำนักงานมหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๗ ได้ จึงเห็นควรนำเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) พิจารณาข้อเสนอแนะจากที่ประชุม เพื่อประกอบการพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์การให้ค่าตอบแทนนอกเหนือจากค่าจ้างพนักงานส่วนงานของกองบริหารงานทรัพยากรและกิจการพิเศษ ในอัตรา ๔,๒๕๐ บาท ทั้งนี้ เมื่อรวมกับค่าจ้างที่ปรับใหม่แล้ว ต้องไม่เกินค่าจ้างรวมค่าตอบแทนเดิมที่เคยได้รับ (๒๒,๔๐๐ บาท) นั้น

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๔/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบให้กองบริหารงานทรัพยากรและกิจการพิเศษจ่ายค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากค่าจ้างให้แก่พนักงานส่วนงาน สังกัดกองบริหารงานทรัพยากรและกิจการพิเศษ ในอัตราค่าตอบแทนรายเดือน เดือนละ ๔,๒๕๐ บาท แต่เมื่อรวมกับค่าจ้างแล้วต้องไม่เกิน ๒๒,๔๐๐ บาท ตามรายละเอียดที่เสนอต่อที่ประชุมด้วยแล้ว

ที่ประชุมมีข้อสังเกตว่า ตามมติคณะกรรมการสำนักงานมหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๗/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๗ ยังมีประเด็นเรื่องการเปลี่ยนสถานะกองบริหารทรัพยากรและกิจการพิเศษเป็นหน่วยงานวิสาหกิจภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ทั้งนี้ หากกองบริหารงานทรัพยากรฯ ยังไม่สามารถเปลี่ยนสถานะเป็นหน่วยงานวิสาหกิจได้ และยืนยันขอกำหนดค่าตอบแทนนอกเหนือจากค่าจ้างให้พนักงานส่วนงานของกองฯ ให้กองแผนงานพิจารณาจัดสรร

งบประมาณ เพื่อเป็นค่าตอบแทนให้กับพนักงานส่วนงานของสำนักงานมหาวิทยาลัย ทุกคนภายใต้หลักเกณฑ์เดียวกัน เพื่อไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำและเกิดความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย นั้น

ปัจจุบันกองบริหารงานทรัพยากรฯ ยังไม่สามารถเปลี่ยนสถานะเป็นหน่วยงานวิสาหกิจได้ และเป็นหน่วยงานเดียวที่เสนอขอกำหนดค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากค่าจ้างให้แก่พนักงานส่วนงาน อีกทั้งยังไม่มีมีการพิจารณาประเด็นการกำหนดค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากค่าจ้างให้แก่พนักงานส่วนงาน ของกองและฝ่ายภายใต้สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย ดังนั้น จะมีแนวทางพิจารณาอย่างไรเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม เป็นขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานส่วนงาน ของกองและฝ่าย สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย

ที่ประชุมรับทราบและมีข้อเสนอแนะว่า ทุกหน่วยงานสามารถขอกำหนดอัตราค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากค่าจ้างให้แก่พนักงานส่วนงานภายในหน่วยงานได้ โดยกำหนดทดสอบความสามารถ หรือภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากงานประจำ บันทึกไว้ในข้อตกลงภาระงาน พร้อมทั้งกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินให้ชัดเจน เสนอผ่านการพิจารณาตามลำดับ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการสำนักงานมหาวิทยาลัย
ครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๘

ที่ประชุมพิจารณาแล้ว มีมติรับรองรายงานการประชุมโดยไม่มีการแก้ไข

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่อง / รายงานผลการดำเนินงานหน่วยงาน

๓.๑ ติดตามการดำเนินงานตามมติที่ประชุม

-ไม่มี-

๓.๒ การดำเนินงานสำนักงานสีเขียว สำนักงานมหาวิทยาลัย

-ไม่มี-

๓.๓ ด้านแผนปฏิบัติงานสำนักงานมหาวิทยาลัย ประจำปี ๒๕๖๘

๑) รายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการสำนักงานมหาวิทยาลัย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ตามที่คณะกรรมการสำนักงานมหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๗ ได้ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการสำนักงานมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และคณะกรรมการสำนักงานมหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๘ ได้รับทราบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนรอบ ๖ เดือน และมีการรายงานความก้าวหน้าต่อที่ประชุมอย่างต่อเนื่องนั้น ดังนั้น เพื่อให้การติดตามการดำเนินงานตามเป็นให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงรายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการสำนักงานมหาวิทยาลัย ณ วันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๘ ประเด็นสำคัญคือมีผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายเพิ่มขึ้น ๑ ตัวชี้วัด คือ ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) โดยมีผลการดำเนินงาน ร้อยละ ๘๙.๑๗ ตามรายละเอียดที่เสนอต่อที่ประชุมด้วยแล้ว

ที่ประชุมรับทราบรายงานความก้าวหน้าผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการสำนักงานมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ สนับสนุนระบบการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ ร้อยละของบุคลากรประจำที่ได้รับการพัฒนาตามหน้าที่ความรับผิดชอบและนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ (เป้า ๙๗ : ผล ๘๒.๐๙) สามารถผลักดันให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ โดยผู้อำนวยการกอง/หัวหน้าฝ่าย ขอความร่วมมือให้บุคลากรกรอกข้อมูลในระบบพัฒนาบุคลากร ด้านการนำความรู้จากการอบรมไปใช้ประโยชน์ ให้ครบถ้วน

๒. ตามที่สำนักงานมหาวิทยาลัยได้เข้ารับการประเมินคุณภาพภายใน ประจำปี ๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๖-๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๘ ได้มีข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรบูรณาการแผนงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร โดยการจัดกลุ่มคัลส์เตอร์ทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย กองบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายพัฒนาทรัพยากร กองแผนงาน และฝ่ายกฎหมาย เพื่อพิจารณาการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งนี้ให้นำข้อเสนอแนะจากการประเมินไปพิจารณาประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้

Criteria	Area for Improvement
C.6.1 มีการใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการวางแผน อัตรากำลังของบุคลากร	มหาวิทยาลัยพึงเร่งพิจารณาทบทวนและเพิ่มเติมข้อมูลที่ใช้ประกอบการวางแผน อัตรากำลัง ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนให้ครบถ้วนทุกด้านอย่างเป็นรูปธรรม เช่น ต้นทุนการดำเนินงานของหลักสูตร ความเชี่ยวชาญทางสาขาวิชา เฉพาะทาง ข้อมูล ภาระงานด้านอื่นที่นอกเหนือจากภาระงานสอน (FTES) เป็นต้น โดยคำนึงถึงความต้องการ และความจำเป็นในการบริหารจัดการหลักสูตร การเป็นมหาวิทยาลัยกลุ่มที่ ๒ และความยั่งยืนของหลักสูตรด้วย
C.6.2 มีการกำกับ ติดตาม ดำเนินการ และประเมิน แผนอัตรากำลังของบุคลากร และใช้ผลการประเมิน ในการทบทวนและปรับปรุงอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับความต้องการ และความจำเป็นของ คณะ/สถาบัน	มหาวิทยาลัยพึงเร่งพิจารณาทบทวนและปรับแผนอัตรากำลังในสายวิชาการ เพื่อรองรับจำนวนนักศึกษาของมหาวิทยาลัยที่เพิ่มขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยใช้ข้อมูลป้อนกลับจากอาจารย์ผู้สอนและนักศึกษาประกอบการพิจารณา อย่างเป็นรูปธรรมด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้มั่นใจว่ายังคงมาตรฐานในการจัดการเรียน การสอน การวิจัยและการบริการวิชาการ ตลอดจนคงคุณภาพของบัณฑิตไว้ได้ (นำข้อมูลจาก AUN-QA PA Criterion 5 ประกอบ)
C.6.3 มีการกำหนดสมรรถนะของบุคลากรที่จำเป็นใน การขับเคลื่อนพันธกิจต่าง ๆ ของคณะ/สถาบัน มีการ ติดตามประเมินสมรรถนะของบุคลากร และใช้ผลการ ประเมินเพื่อการปรับปรุงพัฒนาบุคลากร	ตามที่มหาวิทยาลัยได้ทดลองใช้สมรรถนะที่ปรับใหม่ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยใช้ไฟล์ Excel และมีแผนจะพัฒนาเป็นระบบที่เชื่อมโยงกับ PMS ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ นั้น มหาวิทยาลัยจึงควรมีกลไกในการติดตาม เป็นระยะ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้
C.6.4 มีการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการ ได้รับการพัฒนาของบุคลากร และใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร	๑. มหาวิทยาลัยพึงเร่งพิจารณาทบทวนและเพิ่มเติมข้อมูลที่น่ามาใช้ในการ วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการได้รับการพัฒนาบุคลากรและการวางแผน พัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะข้อมูลป้อนกลับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม (ใช้ข้อมูลจาก AUN-QA Criteria 5, 6 และ 7 ประกอบ) ๒. มหาวิทยาลัยพึงเร่งพิจารณาทบทวนความสอดคล้องของโครงการและกิจกรรม ที่จัดขึ้น เพื่อมั่นใจว่าครบถ้วนตามความต้องการและความจำเป็น ในการพัฒนา บุคลากรตามข้อมูลทั้งหมดที่วิเคราะห์ได้
C.6.5 มีระบบการประเมินความดีความชอบ ให้รางวัล ยกย่อง และเพิ่มขวัญและกำลังใจของบุคลากรด้วย ความ โปร่งใส ยุติธรรม สอดคล้องเหมาะสมกับทิศ ทางการพัฒนาของคณะ/สถาบัน และส่งเสริมให้เกิด ความมุ่งมั่น ร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรในการดำเนิน พันธกิจต่าง ๆ (Merit System)	มหาวิทยาลัยพึงพิจารณาติดตามและ ประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งสาย วิชาการและสายสนับสนุนเป็นรายบุคคล ตามแผนที่ได้จัดทำในข้อ C.6.4

Criteria	Area for Improvement
C.6.6 มีระบบการประเมินความดีความชอบให้รางวัล ยกย่อง เพิ่มขวัญและกำลังใจของบุคลากรด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม สอดคล้องเหมาะสมกับทิศทางการพัฒนาของคณะ/สถาบัน และส่งเสริมให้เกิดความมุ่งมั่น ร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรในการดำเนินพันธกิจต่าง ๆ (Merit System)	เนื่องจากมีการปรับเปลี่ยนสมรรถนะที่ใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานใหม่ มหาวิทยาลัยควรพิจารณา ทบทวนและปรับระบบการประเมินความดีความชอบ และอาจพิจารณาปรับการให้รางวัลหรือการยกย่องให้ สอดคล้องกันด้วย

๓. ครรหาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรที่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท และอัตราเงินเดือนถึงระดับสูงสุดของเพดานเงินเดือนแล้ว ให้ได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าแรงขั้นต่ำ (วันละ ๓๐๐ บาท) เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานส่วนงาน โดยพิจารณากำหนดวิธีการในการจ่ายค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากค่าจ้าง เช่น กำหนดบทบาททดสอบความสามารถ หรือภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากงานประจำ และบันทึกไว้ในข้อตกลงภาระงาน พร้อมทั้งกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินให้ชัดเจน หรือการพัฒนาตนเองโดยการจัดทำผลงาน เป็นต้น

๔. มหาวิทยาลัยแม่โจ้ควรศึกษาวิธีการบริหารจัดการงบประมาณ สำหรับงานวิจัย การบริการวิชาการ จากมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการงบประมาณ การพัฒนาบุคลากร การสร้างรายได้จากงานวิจัยและบริการวิชาการ เช่น มหาวิทยาลัยสวนดุสิต มีการบริหารจัดการพื้นที่ของมหาวิทยาลัย ในนาม “หอมจอร์โมเดล” ซึ่งเป็นต้นแบบในการสร้างรายได้ ๕ มิติ โดยการเชื่อมโยงเครือข่ายที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อลดต้นทุนและกระจายรายได้ให้ชุมชน รวมถึงการแสดงผลสัมฤทธิ์ของมหาวิทยาลัยในงานต่าง ๆ เพื่อการประชาสัมพันธ์ และขยายช่องทางในการต่อยอดเชิงธุรกิจ เช่น งานประชุมวิชาการและนิทรรศการ ครั้งที่ ๑๒ ทรัพยากรไทย หวนดูทรัพยากรสิ่งสินตน และงานกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ฯลฯ

๓.๔ ด้านการประกันคุณภาพ

-ไม่มี-

๓.๕ รายงานผลการดำเนินงานของหน่วยงาน

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องพิจารณา

๔.๑ พิจารณาผลการทบทวนโครงสร้างของสำนักงานมหาวิทยาลัยและสำนักงานสภามหาวิทยาลัย

ตามที่คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบแนวทางการขับเคลื่อนการทบทวนโครงสร้างองค์กรในส่วนของหน่วยงานและหน่วยงานย่อย ทั้งหมดภายในสำนักงานมหาวิทยาลัยและสำนักงานสภามหาวิทยาลัย และเห็นชอบให้คณะทำงานวิเคราะห์โครงสร้างสำนักงานมหาวิทยาลัยและสำนักงานสภามหาวิทยาลัย ประกอบกับคณะทำงานวิเคราะห์โครงสร้างสำนักงานมหาวิทยาลัยและสำนักงานสภามหาวิทยาลัยได้ขับเคลื่อนการทบทวนโครงสร้างฯ โดยได้มีการประชุมหารือเรียบร้อยแล้ว ในการนี้ กองแผนงานได้รายงานผลการทบทวนโครงสร้างสำนักงานมหาวิทยาลัยและสำนักงานสภามหาวิทยาลัย โดยสรุปได้ดังนี้

๑) นโยบายสภามหาวิทยาลัยด้านโครงสร้างองค์กรระบุว่า มหาวิทยาลัยต้องมีการทบทวนและปรับภารกิจและโครงสร้างให้กระชับ มีความคล่องตัว ยืดหยุ่น และใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดกลุ่มคลัสเตอร์ของงานสายบังคับบัญชาชัดเจน ระบบการสื่อสาร การรายงาน การประสานงาน และให้มีความร่วมมือที่ดี โดยนำเอาดิจิทัลเทคโนโลยีมาช่วย

๒) มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการโครงการจ้างที่ปรึกษาวิเคราะห์โครงสร้างการแบ่งส่วนงาน หน่วยงาน และหน่วยงานย่อยภายใน และการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง โดยสถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย ในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๗ มีมติรับหลักการของร่างรายงานสรุปผลการวิเคราะห์โครงสร้างการแบ่งส่วนงาน หน่วยงาน และหน่วยงานย่อยภายในและการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังบุคลากร มหาวิทยาลัยแม่โจ้

๓) คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๘ พิจารณาแล้ว มีมติ ดังนี้

๓.๑) เห็นชอบแนวทางการขับเคลื่อนการทบทวนโครงสร้างองค์กรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ในภาพรวมตามข้อเสนอแนะของที่ปรึกษา โดยการทบทวนโครงสร้างองค์กรในส่วนของหน่วยงานและหน่วยงานย่อยทั้งหมดภายในสำนักงานมหาวิทยาลัยและสำนักงานสภามหาวิทยาลัย และมอบหมายให้คณะทำงานวิเคราะห์โครงสร้างสำนักงานมหาวิทยาลัยและสำนักงานสภามหาวิทยาลัย ดำเนินการและเสนอให้คณะกรรมการสำนักงานมหาวิทยาลัยและคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องพิจารณาต่อไป

๓.๒) เห็นชอบให้แต่งตั้งคณะทำงานวิเคราะห์โครงสร้างสำนักงานมหาวิทยาลัยและสำนักงานสภามหาวิทยาลัย

๔) คณะทำงานวิเคราะห์โครงสร้างสำนักงานมหาวิทยาลัยและสำนักงานสภามหาวิทยาลัย ได้มีการประชุมจำนวน ๓ ครั้ง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๔.๑) การประชุมคณะทำงานฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๘

ที่ประชุมได้ร่วมกันพิจารณาหลักเกณฑ์และแนวทางการทบทวนโครงสร้างองค์กร

๔.๑.๑) เห็นชอบให้มีการทบทวนโครงสร้างองค์กร โดยขอให้ทุกกองและฝ่ายพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการทบทวนโครงสร้างองค์กรตามข้อเสนอแนะของที่ปรึกษา โดยโครงสร้างที่ทบทวนใหม่จะต้องครอบคลุมภารกิจของหน่วยงานอย่างครบถ้วน

๔.๑.๒) เห็นชอบให้ใช้หลักเกณฑ์ในการทบทวนโครงสร้างองค์กร ดังนี้

(๑) ขอให้ใช้หลักเกณฑ์ช่วงการควบคุม (Span of Control) เป็นหลักในการพิจารณาทบทวนโครงสร้าง โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อให้ LEAN & FAST และมีบุคลากรที่เหมาะสม ดังนี้

หน่วยงาน/หน่วยงานย่อย	บุคลากร
กอง	๑. ผู้อำนวยการ ๑ คน ๒. งานในสังกัด ๒.๑ มีงาน อย่างน้อย ๒ งาน ๒.๒ แต่ละงาน มีบุคลากร ไม่น้อยกว่า ๔ คน - หัวหน้างาน ๑ คน - ผู้ปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า ๓ คน
ฝ่าย	๑. หัวหน้าฝ่าย ๑ คน ๒. ผู้ปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า ๓ คน

กอง/ฝ่ายที่ไม่สามารถทบทวนโครงสร้างองค์กรตามหลักเกณฑ์ Span of Control ที่กำหนดได้ ให้ใช้หลักการ LEAN & FAST (การใช้คนน้อยและมีความคล่องตัวมากขึ้น) เป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ทบทวนโครงสร้างองค์กรและกลยุทธ์องค์กรให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภาระงาน และควรมีการวิเคราะห์ เหตุผลความจำเป็นประกอบด้วย

(๒) ควรมีการสร้างความรู้เข้าใจให้บุคลากรที่จะได้รับผลกระทบจากการทบทวนโครงสร้าง องค์กร เกี่ยวกับแนวทางการดูแลบุคลากรที่ได้รับผลกระทบจากการควบรวมหน่วยงานย่อยตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้

๔.๑.๓) มอบหมายให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลพิจารณาผลกระทบด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลและแนวทางรองรับผลกระทบดังกล่าวเพื่อรักษาสิทธิเดิมของบุคลากร จากการทบทวนโครงสร้างองค์กร ของหน่วยงานและหน่วยงานย่อย ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดการควบรวมหน่วยงานและหน่วยงานย่อยและส่งผลกระทบต่อสิทธิ ของหัวหน้างานเดิมที่ยังไม่ได้ดำรงตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการ รวมถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงาน ในหน่วยงานและหน่วยงานย่อยดังกล่าว และเสนอแนวทางเพื่อรองรับผลกระทบดังกล่าว และเสนอคณะกรรมการ ที่เกี่ยวข้องพิจารณาต่อไป

๔.๑.๔) ให้นำเสนอผลการทบทวนโครงสร้างองค์กรของทุกกองและฝ่ายในการประชุมครั้งต่อไป

๔.๑.๕) คณะทำงานฯ มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

(๑) งานอำนวยการของทุกกอง ไม่รวมกองกลาง ควรมีการวิเคราะห์ค่างานและปริมาณงาน รวมถึง ใช้ภาระงานของงานอำนวยการที่กองบริหารทรัพยากรบุคคลรวบรวมข้อมูลไว้ มาประกอบการวิเคราะห์ ความสอดคล้องและความเหมาะสมของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร และควรมีการพิจารณาความเหมาะสมในการ ทบทวนโครงสร้างองค์กรให้แต่ละกองไม่มีงานอำนวยการ แต่กำหนดให้เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปขึ้นตรงกับ ผู้อำนวยการกอง กรณีที่จำนวนบุคลากรมากกว่าภาระงาน อาจมีการโยกย้ายบุคลากรที่มีศักยภาพไปสังกัดงานอื่นที่ เหมาะสมได้ และควรนำเสนอในการประชุมครั้งต่อไป

(๒) กองพัฒนาคุณภาพ ควรพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการแบ่งงาน ให้สอดคล้องกับภารกิจหลัก คือ งานประกันคุณภาพการศึกษา และงานบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในส่วนงาน ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงาน ควรพิจารณาการกระจายงานไปให้ส่วนงาน/หน่วยงานที่เป็น ผู้รับผิดชอบหลัก

(๓) กองพัฒนานักศึกษา ควรศึกษาข้อมูลเทียบกับมหาวิทยาลัยอื่นเพื่อพิจารณา ความเหมาะสมในการควบรวมกับสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ และในส่วนของการทบทวนโครงสร้างองค์กร ควรพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการโอนย้ายบางงานไปยังสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ เพื่อลด ขนาดของกองและให้การทำงานด้านการพัฒนานักศึกษาและการให้บริการต่าง ๆ มีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น เช่น การพิจารณาความเหมาะสมในการโยกย้ายงานทุนการศึกษาไปสังกัดสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ ส่วนงานให้ คำปรึกษาควรพิจารณาความเหมาะสมในการควบรวมกับงานบริการและสวัสดิการนักศึกษา

๔.๒) การประชุมคณะทำงานฯ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔

ที่ประชุมพิจารณาผลการทบทวนโครงสร้างของกองและฝ่าย สังกัด สำนักงานมหาวิทยาลัยและสำนักงาน สภามหาวิทยาลัย และมีมติ ดังนี้

๔.๒.๑) เห็นชอบให้ใช้หลักของช่วงการควบคุม (Span of Control) เป็นหลักเกณฑ์สำคัญในการ ทบทวนโครงสร้างองค์กรของทุกกอง (ยกเว้นงานอำนวยการ) โดย ๑ งาน จะต้อง มี ๔ คน (หัวหน้างาน ๑ คน และ ผู้ปฏิบัติ ๓ คน) และควรมีการหารือร่วมกันของบุคลากรภายในกอง กรณีที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว ให้พิจารณาแนวทางบริหารจัดการที่เหมาะสมเพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้

๔.๒.๒) ในส่วนของงานอำนวยการ เห็นชอบให้ทุกกอง (ยกเว้นกองกลาง) พิจารณาออกแบบการบริหารจัดการภายในองค์กร โดยไม่มีงานอำนวยการ โดยขอให้พิจารณาแนวทางที่เหมาะสม และควรใช้ภาระงานหลักและปริมาณงานของงานอำนวยการเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณากำหนดจำนวนบุคลากรที่จะรับผิดชอบงานอำนวยการ

๔.๒.๓) เห็นชอบให้กองที่ไม่สามารถดำเนินการตามหลักของช่วงการควบคุม (Span of Control) ได้ คือ กองพัฒนาคุณภาพ กองวิเทศสัมพันธ์ และกองบริหารงานทรัพยากรบุคคลและกิจการพิเศษ พิจารณาแนวทางที่เหมาะสม ดังนี้

- แนวทางที่ ๑ ควบรวมงานหรือจัดแบ่งงานใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับหลักของช่วงการควบคุม (Span of Control)

- แนวทางที่ ๒ ไม่ให้มีโครงสร้างภายในกอง โดยให้บุคลากรขึ้นตรงกับผู้อำนวยการ

ทั้งนี้ ขอให้พิจารณาจากจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน ไม่รวมถึงตำแหน่งว่างหรือการเสนอขอรับจัดสรรอัตรากำลังใหม่

๔.๒.๔) มอบหมายให้ทุกกองเสนอผลการทบทวนโครงสร้างองค์กรต่อรองอธิการบดีที่กำลังดูแลพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนรายงานข้อมูลให้ฝ่ายเลขานุการ (กองแผนงาน) เพื่อสรุปข้อมูลนำเสนอต่อคณะทำงานวิเคราะห์โครงสร้างสำนักงานมหาวิทยาลัยและสำนักงานสภามหาวิทยาลัยพิจารณาในการประชุมครั้งต่อไป

๔.๓) การประชุมคณะทำงานฯ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๔

๔.๓.๑) เห็นชอบผลการทบทวนโครงสร้างองค์กรของกองและฝ่าย สังกัด สำนักงานมหาวิทยาลัยและสำนักงานสภามหาวิทยาลัย

๔.๓.๒) มอบหมายให้กอง ดำเนินการดังนี้

(๑) กองที่มีผลทบทวนโครงสร้างองค์กรเป็นไปตามมติที่ประชุมคณะทำงานฯ ขอให้ยืนยันข้อมูลผลการทบทวนโครงสร้างองค์กรอีกครั้ง

(๒) กองที่มีผลการทบทวนโครงสร้างองค์กรไม่เป็นไปตามมติที่ประชุมของคณะทำงานฯ ขอให้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็นในการทบทวนโครงสร้างองค์กรดังกล่าว เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง

๔.๓.๓) เห็นควรนำเสนอผลการทบทวนโครงสร้างของสำนักงานมหาวิทยาลัยและสำนักงานสภามหาวิทยาลัยให้คณะกรรมการสำนักงานมหาวิทยาลัยพิจารณาต่อไป

๒. ประเด็นเสนอพิจารณา

ผลการทบทวนโครงสร้างองค์กรของกองและฝ่าย สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัยและสำนักงานสภามหาวิทยาลัย แบ่งเป็น ๓ กลุ่ม โดยมีสรุปภาพรวมดังนี้

ผลการทบทวนโครงสร้างองค์กร		จำนวน
กลุ่ม	การทบทวนโครงสร้าง	
กลุ่มที่ ๑ การทบทวนโครงสร้างองค์กรใหม่ (๙ กอง)	๑.๑ การปรับลดจำนวนงานเดิมภายในกอง (๖ กอง)	- สำนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน ๕ กอง ๑.๑.๑ กองกลาง (ปรับลดจาก ๔ งาน เหลือ ๓ งาน) ๑.๑.๒ กองเทคโนโลยีดิจิทัล (ปรับลดจาก ๔ งาน เหลือ ๓ งาน และขอเปลี่ยนชื่องานใหม่) ๑.๑.๓ กองส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม (ปรับลดจาก ๔ งาน เหลือ ๓ งาน และขอเปลี่ยนชื่องานใหม่)

ผลการทบทวนโครงสร้างองค์กร		จำนวน
กลุ่ม	การทบทวนโครงสร้าง	
		๑.๑.๔ กองพัฒนานักศึกษา (ปรับลดจาก ๘ งาน เหลือ ๖ งาน และขอเปลี่ยนชื่องานใหม่) ๑.๑.๕ กองพัฒนาคุณภาพ (ปรับลดจาก ๔ งาน เหลือ ๓ งาน และขอเปลี่ยนชื่องานใหม่)
		• สำนักงานสภามหาวิทยาลัย จำนวน ๑ กอง ๑.๑.๖ กองเลขานุการสภามหาวิทยาลัย (ปรับลดจาก ๓ งาน เหลือ ๒ งาน และขอเปลี่ยนชื่องานใหม่)
	๑.๒ การปรับโครงสร้างภายใน โดยไม่มีหน่วยงานย่อย (๑ กอง)	๑.๒.๑ กองวิเทศสัมพันธ์
	๑.๓ การขอจัดตั้งงานใหม่ (เพิ่มเติม) โดยไม่มีงานอำนวยการ (๒ กอง)	๑.๓.๑ กองคลัง (ขอจัดตั้งงานใหม่เพิ่มเติม) ๑ งาน โดยยุบงานอำนวยการ ๑ งาน จึงมี ๕ งานตามเดิม) ๑.๓.๒ กองบริหารงานทรัพย์สินและกิจการพิเศษ (ขอจัดตั้งงานใหม่ (เพิ่มเติม)) จำนวน ๑ งาน และยุบงานอำนวยการ ๑ งาน จึงมี ๒ งานตามเดิม
กลุ่มที่ ๒ การยืนยันโครงสร้างองค์กรเดิม (๔ กอง ๔ ฝ่าย)	๑. กองตรวจสอบภายใน (๓ งาน) ๒. กองแผนงาน (๔ งาน) ๓. กองกายภาพและสิ่งแวดล้อม (๗ งาน) ๔. กองบริหารทรัพยากรบุคคล (๔ งาน) ๕. ฝ่ายสื่อสารองค์กร (ไม่มีหน่วยงานย่อยภายใน) ๖. ฝ่ายกฎหมาย (ไม่มีหน่วยงานย่อยภายใน) (หากมีอัตรากำลังตามหลัก Span of Control จะเสนอขอจัดตั้งเป็น “กองกฎหมาย” ต่อไป) ๗. ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ไม่มีหน่วยงานย่อยภายใน) ๘. ฝ่ายขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และโครงการพิเศษ (ไม่มีหน่วยงานย่อยภายใน)	

๓) ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

- เห็นชอบผลการทบทวนโครงสร้างของสำนักงานมหาวิทยาลัยและสำนักงานสภามหาวิทยาลัย
- มอบหมายให้กองเสนอขอทบทวนโครงสร้างภายในดำเนินการจัดทำแบบฟอร์มขอทบทวนโครงสร้างองค์กรที่กำหนดไว้ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องต่อไป
- เห็นควรเสนอคณะกรรมการออกแบบโครงสร้างองค์กร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ คณะกรรมการวิเคราะห์และทบทวนโครงสร้างมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย พิจารณาลำดับต่อไป

ที่ประชุมมีข้อเสนอแนะสรุปได้ว่า การปรับโครงสร้างองค์กรโดยการยุบรวมงานอำนวยการ เพื่อให้เป็นไปตามหลัก Span of Control แม้จะเห็นผลในด้านการกระชับองค์กรอย่างชัดเจน แต่ควรมีการวิเคราะห์ในเชิงลึกถึงภาระงานของงานอำนวยการด้วย เนื่องจากงานอำนวยการไม่ได้ดำเนินงานเฉพาะด้านเอกสาร แต่มีภาระงานที่หลากหลาย หากยุบรวมงานอำนวยการแล้ว จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพในการบริหารจัดการหรือภาระงานอื่นในหน่วยงานหรือไม่ หรือควรแก้ไขปัญหาในประเด็นอื่น เช่น จำนวนบุคลากรเหมาะสมหรือไม่ การจัดสรรอัตรากำลัง

ให้แก่หน่วยงานที่จำเป็น เป็นต้น โดยอาจมอบให้คณะกรรมการกลุ่มผู้นำชุมชนปฏิบัติ (คุณอำนวย) ด้านการพัฒนาบุคลากร กลุ่มงานบริหารทั่วไป นำข้อเสนอแนะไปพิจารณา

ที่ประชุมพิจารณาแล้ว มีมติดังนี้

๑. เห็นชอบในหลักการตามผลการทบทวนโครงสร้างของสำนักงานมหาวิทยาลัยและสำนักงานสภามหาวิทยาลัย ที่เสนอ และให้กองแผนงานดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

๒. เห็นควรเสนอคณะกรรมการออกแบบโครงสร้างองค์กร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ คณะกรรมการวิเคราะห์และทบทวน โครงสร้างมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย พิจารณาตามลำดับต่อไป

๓. ให้กองแผนงานดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

๕.๑ กำหนดวันประชุมครั้งต่อไป

ตามแผนกำหนดการประชุมครั้งต่อไป ครั้งที่ ๙/๒๕๖๘ เป็นวันศุกร์ที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๘ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมสารภี ชั้น ๑ อาคารสำนักงานมหาวิทยาลัย

ที่ประชุมรับทราบ

เลิกประชุมเวลา ๑๐.๓๐



(นางลัดดาวรรณ บำรุงกาญจน์)

หัวหน้างานประชุม

เลขานุการคณะกรรมการสำนักงานมหาวิทยาลัย

ผู้จัดรายงานการประชุม