

ข้อเสนอแนะของที่ปรึกษาจากโครงการจ้างที่ปรึกษาวิเคราะห์โครงสร้างการแบ่งส่วนงาน หน่วยงาน และหน่วยงานย่อยภายใน และการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง
โดยสถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

โครงสร้างเดิม	โครงสร้างใหม่	สิ่งที่เปลี่ยนแปลงไป	เหตุผลการปรับเปลี่ยน	วิเคราะห์/ผลกระทบ	ข้อเสนอแนะของ คณะกรรมการออกแบบ โครงสร้างองค์กร	คณะทำงานวิเคราะห์ โครงสร้าง สนม. และ สำนักงานสภา
๑. สำนักงานสภามหาวิทยาลัย						
๑.๑ กองเลขานุการสภา มหาวิทยาลัย (๑) ๑) งานอำนวยการ (๓) ๒) งานจัดการประชุม (๒) ๓) งานสรรหา ติดตาม และประเมินผล (๓)	๑.๑ กองเลขานุการสภา มหาวิทยาลัย (๑) ๑) งานสภา มหาวิทยาลัย (๔) ๒) งานสรรหา ติดตาม และประเมินผล (๔) ๓) งานสภาพพนักงาน (๓)	- ปรับยุบเหลือ ๒ งาน	เนื่องจากจำนวนผู้ปฏิบัติงานในแต่ละ งานมีเพียง ๒ และ ๓ อัตราในแต่ละกลุ่ม งาน และอัตรากำลังรวมมีเพียง ๘ อัตรา จึงไม่ควรแยกเป็น ๓ กลุ่มงาน เพราะจะ ทำให้ขอบเขตความรับผิดชอบของกลุ่ม งานน้อยเกินไป ทั้งนี้ที่ปรึกษาเสนอให้ใช้ วิธีการเกลี่ยอัตรากำลังจากงาน อำนวยการไปในงานสภามหาวิทยาลัย และงานสรรหา ติดตาม และประเมินผล สำหรับการย้ายงานสภาพพนักงานมา สังกัดสำนักงานสภามหาวิทยาลัยนั้น เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ สนับสนุนการปฏิบัติงานของสภา พนักงาน การกิจจึงต้องมีความคล่องตัว และเป็นอิสระ อย่างไรก็ตามอำนาจการ บังคับบัญชาบุคลากรในหน่วยงานนั้น เป็นของประธานสภาพพนักงาน การมา สังกัดก็เพื่อให้สอดคล้องกับพ.ร.บ. มหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐ เท่านั้น	-	ควรโยกย้ายงานสภา พนักงานไปสังกัดกอง เลขานุการสภามหาวิทยาลัย	มอบหมายรองอธิการบดีที่ กำกับดูแล กองเลขานุการสภา มหาวิทยาลัย และงานสภา พนักงานพิจารณาร่วมกัน ๑. ศึกษาข้อมูลความ เหมาะสม ๒. สรุปผลการพิจารณา ทบทวนโครงสร้างองค์กร พร้อมเหตุผลประกอบ ๓. นำเสนอต่อที่ประชุมครั้ง ต่อไป
๒. สำนักงานมหาวิทยาลัย						
๒.๑ กองกลาง (๑) ๑) งานอำนวยการ (๑๙) ๒) งานประชุม (๕) ๓) งานสภาพพนักงาน (๓) ๔) งานประสานงาน (๒)	๒.๑ กองกลาง (๑) ๑) งานอำนวยการ (๑๗) ๒) งานประชุม (๗)	- โอนย้ายเจ้าหน้าที่จัด รายการวิทยุเพื่อ สื่อสารข้อมูลไปสังกัด ฝ่ายสื่อสารองค์กร - เจ้าหน้าที่บัญชีที่ทำ หน้าที่เบิกค่าใช้จ่าย	เพื่อประโยชน์ต่อการเติบโตตามเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และเกลี่ย อัตรากำลังไปยังงานที่มีลักษณะ คล้ายกัน ซึ่งจะทำให้เกิดการใช้ประโยชน์ จากทรัพยากรบุคคลที่มีได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	● การโยกย้ายงานสภา พนักงาน หากเห็นชอบควร พิจารณาความเหมาะสม ของหน่วยงานย่อยใน รูปแบบ “ฝ่าย” ขึ้นตรงกับ	การโยกย้ายงานสภา พนักงาน ๑. ควรมีการหารือกับ กองเลขานุการสภา มหาวิทยาลัยและงานสภา พนักงานก่อน เพื่อวิเคราะห์ ความเหมาะสมและความ	มอบหมายรองอธิการบดีที่ กำกับดูแล ประธานสภา พนักงาน กองกลาง และกอง เลขานุการสภามหาวิทยาลัย พิจารณาร่วมกัน ๑. ศึกษาข้อมูลความ เหมาะสม

โครงสร้างเดิม	โครงสร้างใหม่	สิ่งที่เปลี่ยนแปลงไป	เหตุผลการปรับเปลี่ยน	วิเคราะห์/ผลกระทบ	ข้อเสนอแนะของ คณะกรรมการออกแบบ โครงสร้างองค์กร	คณะทำงานวิเคราะห์ โครงสร้าง สนม. และ สำนักงานสภา
		ต่าง ๆ เสนอให้ย้ายไปสังกัดกองคลัง - งานประสานงานมีหัวหน้างาน ๑ คน และพนักงานขับรถ ๑ คน เสนอให้รวมกับงานประชุม - ย้ายงานสภาพนักงานไปสังกัดสำนักงานสภามหาวิทยาลัย	สำหรับการย้ายงานสภาพนักงานไปสังกัดสำนักงานสภามหาวิทยาลัยนั้น เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของสภาพนักงาน การกิจจึงต้องมีความคล่องตัวและเป็นอิสระ	รองฯ หรือเป็น “งาน” อยู่ภายใต้กองเลขานุการสภา ● การควรวางงานประสานงานกับงานประชุม - Career Path และเพดานเงินเดือนของบุคลากร - ภาระงานของ หน.งานประชุมเพิ่มขึ้น - ความเหมาะสมของงานที่จะควรวาง	เป็นไปได้ในการบูรณาการภารกิจและการทำงานร่วมกัน เพื่อให้การโยกย้ายงานดังกล่าวเกิดประโยชน์ต่อการทำงานและการเพิ่มศักยภาพของทีมงานให้มากขึ้น ทั้งนี้ ควรพิจารณาบทบาทหน้าที่ของงานสภาพนักงานตามพระราชบัญญัติประกอบด้วย ๒. การพิจารณาควรให้ความสำคัญกับการเพิ่มขนาดของกองเลขานุการสภามหาวิทยาลัย การมีทีมงานจำนวนมากขึ้น และการมีจำนวน “งาน” ในสังกัด กองเลขานุการสภามหาวิทยาลัยให้มากขึ้น รวมถึง ควรมีการปรับหลักเกณฑ์และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกันด้วย ๓. ควรทำร่างโครงสร้างสำนักงานสภามหาวิทยาลัย ประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องด้วย	๒. สรุปผลการพิจารณา ทบทวนโครงสร้างองค์กร พร้อมเหตุผลประกอบ ๓. นำเสนอต่อที่ประชุมครั้งต่อไป

โครงสร้างเดิม	โครงสร้างใหม่	สิ่งที่เปลี่ยนแปลงไป	เหตุผลการปรับเปลี่ยน	วิเคราะห์/ผลกระทบ	ข้อเสนอแนะของ คณะกรรมการออกแบบ โครงสร้างองค์กร	คณะทำงานวิเคราะห์ โครงสร้าง สนม. และ สำนักงานสภาฯ
					การรวบรวมงาน ประสานงานกับงานประชุม ๑. ควรพิจารณาความ สอดคล้องของภารกิจหลัก ของงานประชุมกับงาน ประสานงาน ซึ่งหาก พิจารณาภารกิจแล้วเห็นควร ให้รวบรวม ควรรวบรวมกับ งานอำนวยความสะดวกมากกว่า ๒.ควรพิจารณา ผลกระทบจากการได้รับสิทธิ์ ของหัวหน้างานเดิม ประกอบด้วย ๓. มอบหมายให้กอง บริหารทรัพยากรบุคคล ร่วมกับฝ่ายกฎหมาย พิจารณาแนวทางการรักษา สิทธิ์ฐานเงินเดือนของหัวหน้า งานในกรณีที่ถูกลบหรือควบ รวมงาน	
๒.๒ กองกายภาพและ สิ่งแวดล้อม ๑) งานอำนวยความสะดวก ๒) งานจัดการก่อสร้างและ ผังแม่บท (๖) ๓) งานอาคารสถานที่และ ภูมิทัศน์ (๑๐) ๔) งานจัดการพลังงาน (๔)	๒.๒ กองกายภาพและ สิ่งแวดล้อม ๑) งานอำนวยความสะดวก ๒) งานจัดการก่อสร้าง และผังแม่บท (๖) ๓) งานอาคารสถานที่และ ภูมิทัศน์ (๑๐)	- งานระบบ สาธารณูปโภค เสนอ ให้เพิ่มเรื่องการดูแล ความปลอดภัยของ สถานที่ เช่น ระบบ กล้องวงจรปิด ระบบ เตือนภัยในเหตุ ฉุกเฉิน การอพยพเมื่อ	ลักษณะงานบางประเภท เช่น งานซ่อม บำรุง มีเหตุเป็นครั้งคราว งาน ยานพาหนะ งานตกแต่งภูมิทัศน์ งาน บริหารระบบสาธารณูปโภค และจัด การพลังงาน ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกจะ ทำให้เกิดความประหยัดมากกว่า	-	-	มอบหมายรองอธิการบดีและ ผู้ช่วยอธิการบดีที่กำกับดูแล และกองกายภาพและ สิ่งแวดล้อมพิจารณาร่วมกัน ๑. ศึกษาข้อมูลความ เหมาะสม

โครงสร้างเดิม	โครงสร้างใหม่	สิ่งที่เปลี่ยนแปลงไป	เหตุผลการปรับเปลี่ยน	วิเคราะห์/ผลกระทบ	ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการออกแบบโครงสร้างองค์กร	คณะทำงานวิเคราะห์โครงสร้าง สนม. และสำนักงานสภาฯ
๕) งานระบบสารสนเทศ (๑๓) ๖) งานยานพาหนะและบรรเทาสาธารณภัย (๗) ๗) งานจัดการสิ่งแวดล้อมและภัยพิบัติใหม่ (๔)	๔) งานจัดการพลังงาน (๔) ๕) งานระบบสารสนเทศ (๑๓) ๖) งานยานพาหนะและบรรเทาสาธารณภัย (๗) ๗) งานจัดการสิ่งแวดล้อมและภัยพิบัติใหม่ (๔)	เกิดเหตุฉุกเฉิน เป็นต้น - งานจัดการพลังงาน ให้เพิ่มการจัดการสิ่งแวดล้อมในด้านต่างๆ เพื่อความยั่งยืน - มีการแต่งงานจำนวนมาก และงานหลายประเภทสามารถจ้างผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกดำเนินการได้เหมาะสมมากกว่า เช่น การจัดแต่งภูมิทัศน์ การดูแลการก่อสร้างซ่อมแซม เป็นต้น				๒. สรุปผลการพิจารณา ทบทวนโครงสร้างองค์กร พร้อมเหตุผลประกอบ ๓. นำเสนอต่อที่ประชุมครั้งต่อไป
๒.๓ กองบริหารทรัพยากรบุคคล (๑) ๑) งานอำนวยการ (๓) ๒) งานทะเบียนประวัติ (๔) ๓) งานตำแหน่งและอัตราจ้าง (๖) ๔) งานสวัสดิการ (๓)	๒.๓ กองบริหารทรัพยากรบุคคล (๑) ๑) งานอำนวยการ (๓) ๒) งานทะเบียนประวัติ (๔) ๓) งานตำแหน่งและอัตราจ้าง (๗) ๔) งานสวัสดิการ (๓) ๕) งานระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (๒) ๖) งานพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้า (๕) (ฝ่ายพัฒนาศักยภาพมนุษย์ เดิม)	- เพิ่มงานของศูนย์รับข้อร้องเรียน (จากกองกลาง) ไปในงานสวัสดิการ เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกัน - โอนย้ายงานด้านการวิเคราะห์โครงสร้างและอัตราจ้างจากกองแผนงานมาไว้ที่นี่ - เพิ่มงานวางแผนกลยุทธ์ และพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล และงานพัฒนาระบบ	ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคล เกิดการบูรณาการการให้บริการตั้งแต่ต้นจนจบ (แรกเข้า จนออกจากองค์กร) อีกทั้งสามารถเชื่อมโยงข้อมูลของงานด้าน HRM และ HRD เข้าด้วยกัน ซึ่งจะช่วยให้การบริหารมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มหาวิทยาลัยจะทราบว่ามีพนักงานกี่คนที่ทำงานได้ดี หรือมีจุดแข็งในเรื่องใด และทราบว่าเป็นคนๆ เดียวกันนี้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเพื่อลดช่องว่างที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานไปแล้วหรือไม่ และเมื่อได้รับการพัฒนาไปแล้ว ผลของการพัฒนาได้ทำให้พวกเขามีผลงานที่ดีขึ้นหรือไม่ ข้อมูลและกระบวนการจัดการที่เป็นระบบ จะทำให้การเพิ่มทุน	- เพิ่มจำนวนหน่วยงานย่อย - เพิ่มบทบาทและภาระงาน ผอ.กบค. - ฝ่ายเป็นหน่วยงานย่อยที่มีฐานะเท่ากับงานแล้ว เพียงแค่เปลี่ยนสังกัดและสถานะ	๑. เห็นควรย้ายงานวิเคราะห์อัตราจ้างมาไว้ที่ กบค. และตัดโอนอัตราจ้างจากกองแผนงาน ๑ อัตรา ๒. งานโครงสร้างองค์กร มอบหมายให้กองแผนงาน	มอบหมายรองอธิการบดีที่กำกับดูแล กองบริหารทรัพยากรบุคคล กองแผนงาน และฝ่ายพัฒนาศักยภาพมนุษย์พิจารณาร่วมกัน ๑. ศึกษาข้อมูลความเหมาะสม ๒. สรุปผลการพิจารณา ทบทวนโครงสร้างองค์กร พร้อมเหตุผลประกอบ ๓. นำเสนอที่ประชุมครั้งต่อไป

โครงสร้างเดิม	โครงสร้างใหม่	สิ่งที่เปลี่ยนแปลงไป	เหตุผลการปรับเปลี่ยน	วิเคราะห์/ผลกระทบ	ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการออกแบบโครงสร้างองค์กร	คณะทำงานวิเคราะห์โครงสร้าง สนม. และสำนักงานสภาฯ
		สารสนเทศด้าน ทรัพยากรบุคคล - ย้ายฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์มา รวมกับกองบริหาร ทรัพยากรบุคคล เช่นเดิม	ทักษะความสามารถ และใช้ประโยชน์ ทรัพยากรบุคคลที่มีทำได้รวดเร็วและมี ประสิทธิภาพ			
๒.๔ กองคลัง (๑) ๑) งานอำนวยการ (๔) ๒) งานบริหารการเงิน ๑ (๑๑) ๓) งานบริหารการเงิน ๒ (๗) ๔) งานบริหารพัสดุ (๕) ๕) งานบริหารข้อมูลการ บัญชี (๕)	๒.๔ กองคลัง (๑) ๑) งานอำนวยการ (๔) ๒) งานบริหารการเงิน ๑ (๑๑) ๓) งานบริหารการเงิน ๒ (๗) ๔) งานบริหารพัสดุ (๕) ๕) งานบริหารข้อมูลการ บัญชี (๗)	- เพิ่มงานพัฒนาระบบ บัญชี เพื่อจัดทำ ข้อมูลทั้งหมดให้เป็น ดิจิทัล โดยไม่เพิ่ม หน่วยงาน แต่เป็นการ ให้อัตรากำลังเพิ่ม ๒ อัตรา ในงานบริหาร ข้อมูลการบัญชี	เพื่อประโยชน์ต่อการวิเคราะห์การลงทุน และวางแผนการใช้ประโยชน์ทางการเงิน	-	-	มอบหมายรองอธิการบดีที่ กำกับดูแล และกองคลัง พิจารณาร่วมกัน ๑. ศึกษาข้อมูลความ เหมาะสม ๒. สรุปผลการพิจารณา ทบทวนโครงสร้างองค์กร พร้อมเหตุผลประกอบ ๓. นำเสนอต่อที่ประชุมครั้ง ต่อไป
๒.๕ กองตรวจสอบภายใน (๑) ๑) งานอำนวยการ (๒) ๒) งานตรวจสอบสายที่ ๑ (๑) ๓) งานตรวจสอบสายที่ ๒ (๒) ๔) งานตรวจสอบสายที่ ๓ (๒)	๒.๕ กลุ่มงานตรวจสอบ ภายใน (๑) ๑) งานอำนวยการ (๒) ๒) นักตรวจสอบภายใน (๕)	- เสนอให้มีการจัด โครงสร้างแบบไม่มี หน่วยงาน (ยกเว้นงาน อำนวยการ) และย้าย ไปสังกัดสำนักงาน เลขานุการสภา มหาวิทยาลัย - เพิ่มงานตรวจสอบ ภายในด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ โดย เริ่มต้นด้วยการจ้าง เหมาบริการภายนอก	ต้องการให้การดำเนินงานมีความ คล่องตัว ผอ.กองตรวจสอบภายใน (เดิม) สามารถกำกับดูแลการปฏิบัติงานของนัก ตรวจสอบภายในได้โดยไม่ต้องมีสายการ บังคับบัญชา สำหรับปัญหาเรื่องเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพนั้น มหาวิทยาลัย ควรแก้ไขด้วยการเพิ่มช่องทางการเติบโต ในสายวิชาการ (Specialist Track) อีก ช่องทางหนึ่ง	-	-	มอบหมายรองอธิการบดีที่ กำกับดูแล และกองตรวจสอบ ภายในพิจารณาร่วมกัน ๑. ศึกษาข้อมูลความ เหมาะสม ๒. สรุปผลการพิจารณา ทบทวนโครงสร้างองค์กร พร้อมเหตุผลประกอบ ๓. นำเสนอต่อที่ประชุมครั้ง ต่อไป

โครงสร้างเดิม	โครงสร้างใหม่	สิ่งที่เปลี่ยนแปลงไป	เหตุผลการปรับเปลี่ยน	วิเคราะห์/ผลกระทบ	ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการออกแบบโครงสร้างองค์กร	คณะทำงานวิเคราะห์โครงสร้าง สนม. และสำนักงานสภาฯ
๒.๖ กองเทคโนโลยีดิจิทัล (๑) ๑) งานอำนวยการ (๖) ๒) งานวิจัยและพัฒนา (๙) ๓) งานฝึกอบรมและพัฒนาสื่อสารสนเทศ (๙) ๔) งานระบบเครือข่ายและบริการอินเทอร์เน็ต (๔)	๒.๖ กองเทคโนโลยีดิจิทัล (๑) ๑) งานอำนวยการ (๖) ๒) งานพัฒนาและบริหารระบบสารสนเทศ (๙) ๓) งานบริการและแก้ไขปัญหาสารสนเทศ (๙) ๔) งานความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ (๔)	- เปลี่ยนชื่อหน่วยงานเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงาน โดย “งานพัฒนาและบริหารระบบสารสนเทศ” ทำหน้าที่วางแผนการขยายเครือข่าย สร้างความเสถียรของระบบ การดูแลคุณภาพการเชื่อมต่อของระบบให้ทั่วถึง และมีความเร็วของการเชื่อมต่อเพียงพอต่อการใช้งานในรูปแบบต่างๆ ที่บุคลากรต้องการ - งานบริการแก้ไขปัญหาสารสนเทศ ให้บริการแก้ไขปัญหาในเบื้องต้นด้านการใช้งานโปรแกรม การเชื่อมต่อสัญญาณความบกพร่องของอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อให้การทำงานกลับมาใช้ปกติโดยเร็วที่สุด - งานด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์	เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานที่ทำในปัจจุบัน และแนวโน้มที่จะมีการนำเทคโนโลยีด้านดิจิทัลมาใช้ในมหาวิทยาลัยมากยิ่งขึ้น	- ไม่กระทบโครงสร้างองค์กร เนื่องจากสถานะเท่าเดิม จำนวนหน่วยงานย่อยเท่าเดิม - เป็นการปรับบทบาทหน้าที่ของกองดิจิทัล ปรับโครงสร้างภายในกองใหม่ทั้งหมด - งานด้านสื่อไม่ถูกระบุในโครงสร้างใหม่ตามข้อเสนอแนะของที่ปรึกษา	ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาข้อเสนอแนะที่ปรึกษา รวมถึง ควรกำหนดขอบเขตภาระงานด้านการผลิตสื่อให้เน้นเฉพาะการผลิตสื่อการเรียนการสอน และควรพิจารณาความเหมาะสมในการปรับชื่อให้สอดคล้องกับภารกิจหลักและเพื่อให้เกิดความชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อนกับฝ่ายสื่อสารองค์กร	มอบหมายให้รองอธิการบดี (รศ.จักรพงษ์ฯ) ผู้ช่วยอธิการบดี (รศ. ว่าที่ ร.ต. ดร. นิโรจน์ฯ) และกองเทคโนโลยีดิจิทัลพิจารณาร่วมกัน ๑. ศึกษาข้อมูลความเหมาะสม ๒. สรุปผลการพิจารณา ทบทวนโครงสร้างองค์กร พร้อมเหตุผลประกอบ ๓. นำเสนอในการประชุมครั้งต่อไป

โครงสร้างเดิม	โครงสร้างใหม่	สิ่งที่เปลี่ยนแปลงไป	เหตุผลการปรับเปลี่ยน	วิเคราะห์/ผลกระทบ	ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการออกแบบโครงสร้างองค์กร	คณะทำงานวิเคราะห์โครงสร้าง สนม. และสำนักงานสภาฯ
		สร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับภัยทางไซเบอร์ การติดตั้งโปรแกรมเพื่อป้องกันการโจรกรรมข้อมูล การถูกโจมตีจากไวรัสคอมพิวเตอร์ ฯลฯ				
๒.๗ กองบริหารงานทรัพย์สินและกิจการพิเศษ (๖)	๒.๗ กองบริหารงานทรัพย์สินและกิจการพิเศษ (๖)	- คงเดิม	-	-	-	มอบหมายรองอธิการบดีที่กำกับดูแล และกองบริหารงานทรัพย์สินและกิจการพิเศษ พิจารณาร่วมกัน ๑. ศึกษาข้อมูลความเหมาะสม ๒. สรุปผลการพิจารณา ทบทวนโครงสร้างองค์กร พร้อมเหตุผลประกอบ ๓. นำเสนอต่อที่ประชุมครั้งต่อไป
๒.๘ กองแผนงาน (๑) ๑) งานอำนวยการ (๓) ๒) งานวิเคราะห์งบประมาณและอัตราค่าจ้าง (๖) ๓) งานยุทธศาสตร์และติดตามประเมินผล (๔) ๔) งานวิจัยสถาบัน (๔)	๒.๘ กองแผนงาน (๑) ๑) งานอำนวยการ (๓) ๒) งานวิเคราะห์งบประมาณ (๔) ๓) งานยุทธศาสตร์และติดตามประเมินผล (๔) ๔) งานวิจัยสถาบัน (๕)	- โอนย้ายงานด้านการวิเคราะห์โครงสร้างและอัตราค่าจ้างไปไว้ที่กองบริหารทรัพยากรบุคคล ๒ อัตรา - เพิ่มงานด้าน Business Intelligent และ Data Analytic ไว้ที่งานวิจัยสถาบัน และเพิ่มอัตราให้ ๑ อัตรา	เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีการทำงานอย่างเป็นระบบ มีทิศทางที่ชัดเจน และสนับสนุนการเป็นพันธมิตรธุรกิจให้กับมหาวิทยาลัย (Business Partner) การเพิ่มงานด้านข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์ และการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งภายในและภายนอกไว้ที่งานวิจัยสถาบัน จะช่วยให้การวิเคราะห์ข้อมูลใช้แหล่งข้อมูลจาก ๒ ฐาน คือ ภายใน และภายนอกมหาวิทยาลัย ซึ่งจะช่วยให้การวางแผนและติดตามยุทธศาสตร์การดำเนินงานมีความคมชัด และสร้างความสามารถในการแข่งขันได้มากขึ้น	- ปัจจุบันกองแผนงานไม่มีบุคลากรที่ทำงานเฉพาะด้านโครงสร้างองค์กรและงานวิเคราะห์อัตราค่าจ้างบุคลากร ๑ คน มีภาระงานหลายงาน ทำให้การตัดโอนอัตราค่าจ้างอาจกระทบงานด้านอื่นด้วย - เพิ่มบทบาท ภาระงาน และอัตราค่าจ้างของงานวิจัยสถาบัน	เห็นควรเพิ่มภาระงานด้าน Business Intelligent และ Data Analytic ให้งานวิจัยสถาบัน	มอบหมายรองอธิการบดีที่กำกับดูแล กองบริหารทรัพยากรบุคคล กองแผนงาน และฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พิจารณาร่วมกัน ๑. ศึกษาข้อมูลความเหมาะสม ๒. สรุปผลการพิจารณา ทบทวนโครงสร้างองค์กร พร้อมเหตุผลประกอบ ๓. นำเสนอที่ประชุมครั้งต่อไป

โครงสร้างเดิม	โครงสร้างใหม่	สิ่งที่เปลี่ยนแปลงไป	เหตุผลการปรับเปลี่ยน	วิเคราะห์/ผลกระทบ	ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการออกแบบโครงสร้างองค์กร	คณะทำงานวิเคราะห์โครงสร้าง สนม. และสำนักงานสภาฯ
๒.๙ กองพัฒนาคุณภาพ ๑) งานอำนวยการ (๑) ๒) งานประกันคุณภาพการศึกษา (๒) ๓) งานติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงาน (๑) ๔) งานมาตรฐานการควบคุมภายใน (๑)	๒.๙ กองพัฒนาคุณภาพ บุคลากรตำแหน่งต่าง ๆ (๖)	- เพิ่มงานด้านพัฒนาคุณภาพองค์กร (Organization Development) เช่น การปรับกระบวนการทำงาน การนำระบบคุณภาพหรือมาตรฐานการทำงานต่าง ๆ เข้ามาใช้ในมหาวิทยาลัย - เพิ่มอัตรากำลังในงานด้านข้อมูลคุณภาพ - เสนอให้มีการจัดโครงสร้างแบบไม่มีหน่วยงาน	เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงาน เพราะเป็นองค์กรที่มีขนาดเล็ก และเนื่องจากงานด้านเดียว ซึ่งจะทำให้เกิดการเกลี่ยงาน ช่วยเหลือกัน และทำให้ผลงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ	● การจัดโครงสร้างแบบไม่มีการแบ่งหน่วยงานย่อยภายใน - ผลกระทบตามข้อเสนอเชิงหลักการของการทบทวนโครงสร้างองค์กรในภาพรวม ข้อ ๓ - กรณีไม่มีการแบ่งงานอาจมอบหมายภาระงานใน TOR ของบุคลากร หรือจัดกลุ่มภาระงานภายในกองอย่างไม่เป็นทางการ โดยอาจเรียกว่า “หน่วย” หรือ “กลุ่มภารกิจ” ● การเพิ่มภาระงานด้านพัฒนาคุณภาพองค์กร - ปรับเพิ่มบทบาทและภาระงานของกองพัฒนาคุณภาพ - สามารถปรับเปลี่ยนงานติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงาน ซึ่งปัจจุบันไม่มีบุคลากรสังกัด เป็นงานพัฒนาคุณภาพองค์กรได้ ซึ่งจะสอดคล้องกับชื่อกอง และปัจจุบันหลายมหาวิทยาลัยมีงานด้านนี้	มีความขัดแย้งกับหลักเกณฑ์ Span of Control มหาวิทยาลัยจึงควรพิจารณา ๒ แนวทาง ดังนี้ ๑. เป็นกองตามเดิม ควรเพิ่มภาระงาน และเพิ่มอัตรากำลังให้ ๑ อัตรา ตามภาระงานที่เพิ่มขึ้น โดยมอบหมายให้คณะกรรมการวิเคราะห์อัตรากำลังพิจารณา หรือ ๒. ควรโอนย้ายงานประกันคุณภาพหลักสูตร ไปสังกัดสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ เนื่องจากเป็นส่วนงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับหลักสูตร ส่วนงานประกันคุณภาพ ให้สังกัดกองพัฒนาคุณภาพตามเดิม ๓. เห็นควรกำหนดเป็นประเด็นหารือในการประชุมคณะทำงานวิเคราะห์โครงสร้างสำนักงานมหาวิทยาลัย	มอบหมายรองอธิการบดีและผู้ช่วยอธิการบดีที่กำกับดูแลกองพัฒนาคุณภาพ กองบริหารทรัพยากรบุคคล และฝ่ายกฎหมายพิจารณาร่วมกัน ๑. ศึกษาข้อมูลความเหมาะสมและแนวทางรักษาสีห์ของผู้ที่ได้รับผลกระทบ ๒. สรุปผลการพิจารณา ทบทวนโครงสร้างองค์กร พร้อมเหตุผลประกอบ ๓. นำเสนอในการประชุมครั้งต่อไป

โครงสร้างเดิม	โครงสร้างใหม่	สิ่งที่เปลี่ยนแปลงไป	เหตุผลการปรับเปลี่ยน	วิเคราะห์/ผลกระทบ	ข้อเสนอแนะของ คณะกรรมการออกแบบ โครงสร้างองค์กร	คณะทำงานวิเคราะห์ โครงสร้าง สนม. และ สำนักงานสภาฯ
๒.๑๐ กองพัฒนานักศึกษา (๑) ๑) งานอำนวยการ (๖) ๒) งานบริการและ สวัสดิการนักศึกษา (๑๐) ๓) งานการกีฬา (๑๒) ๔) งานอนามัยและ พยาบาล (๓) ๕) งานหอพัก (๑๔) ๖) งานทุนการศึกษาและ ให้คำปรึกษา (๖) ๗) งานพัฒนานักศึกษา และศิษย์เก่าสัมพันธ์ (๖) ๘) งานพัฒนาวินัย นักศึกษา (๓)	๒.๑๐ กองพัฒนานักศึกษา (๑) ๑) งานอำนวยการ (๖) ๒) งานบริการและ สวัสดิการนักศึกษา (๑๓) ๓) งานการกีฬา (๑๒) ๔) งานหอพัก (๑๔) ๕) งานทุนการศึกษาและ ให้คำปรึกษา (๖) ๖) งานพัฒนานักศึกษา และศิษย์เก่าสัมพันธ์ (๖) ๗) งานพัฒนาวินัย นักศึกษา (๓)	- ย้ายไปสังกัดกับสำนัก บริหารและพัฒนา วิชาการ - ควบรวมงานใหม่ และ มีการจ้างบุคลากร ภายนอกเป็นผู้ทำงาน บางประเภทที่ใช้ ผู้เชี่ยวชาญภายนอก จะประหยัดและมี ประสิทธิภาพมากกว่า เช่น งานซ่อมบำรุง และแก้ไขปัญห สาธารณูปโภคใน หอพัก - รวมงานอนามัยและ พยาบาลเข้ากับงาน บริการและสวัสดิการ นักศึกษา - อนาคตควรเหลือ ๓ งาน คือ งาน สวัสดิการนักศึกษา (งานบริการและ สวัสดิการ งานการ กีฬา งานอนามัยและ พยาบาล งานหอพัก) งานพัฒนานักศึกษา (งานทุนการศึกษา และให้คำปรึกษา งาน วินัยนักศึกษา) และ งานศิษย์เก่าสัมพันธ์	เพื่อให้งานบริการนักศึกษาเชื่อมโยงเป็น ระบบ และมาตรฐานเดียวกัน (Student Journey)	● การย้ายไปสังกัดสำนัก บริหารและพัฒนาวิชาการ - ผลกระทบตาม ข้อเสนอแนะการทบทวน โครงสร้างหน่วยงาน สนับสนุนวิชาการ ข้อ ๑ ● การควบรวมงานบริการ และสวัสดิการนักศึกษา กับ งานอนามัย และในอนาคต ให้รวมงานหอพักด้วย เป็น งานสวัสดิการนักศึกษา - Career Path และเพดาน เงินเดือนของบุคลากร - เพิ่มภาระงานหัวหน้างาน ● ในอนาคตให้ควบรวมงาน พัฒนานักศึกษา งาน ทุนการศึกษาและให้ คำปรึกษา และงานวินัย นักศึกษา เป็น “งานพัฒนา นักศึกษา” และให้แยกงาน ศิษย์เก่าสัมพันธ์ออกมาเป็น อีก ๑ งาน - Career Path และเพดาน เงินเดือนของบุคลากร - เพิ่มภาระงานหัวหน้างาน - เพิ่มบทบาทและความ ชัดเจนของงานด้านศิษย์เก่า สัมพันธ์	๑. เห็นควรกำหนดเป็น ประเด็นหารือในการประชุม คณะทำงานวิเคราะห์ โครงสร้างสำนักงาน มหาวิทยาลัย ๒. แจ้งให้บุคลากร รับทราบถึงความเป็นไปได้ ในการรักษาสิทธิฐาน เงินเดือนเดิมของหัวหน้างาน กรณีที่ถูกยุบหรือควบรวม งาน	มอบหมายรองอธิการบดีและผู้ช่วยอธิการบดีที่กำกับดูแล กองพัฒนานักศึกษา กอง บริหารทรัพยากรบุคคล และ ฝ่ายกฎหมายพิจารณาร่วมกัน ๑. ศึกษาข้อมูลความ เหมาะสมและแนวทางรักษา สิทธิของผู้ที่ได้รับผลกระทบ ๒. สรุปผลการพิจารณา ทบทวนโครงสร้างองค์กร พร้อมเหตุผลประกอบ ๓. นำเสนอในการประชุมครั้ง ต่อไป

โครงสร้างเดิม	โครงสร้างใหม่	สิ่งที่เปลี่ยนแปลงไป	เหตุผลการปรับเปลี่ยน	วิเคราะห์/ผลกระทบ	ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการออกแบบโครงสร้างองค์กร	คณะทำงานวิเคราะห์โครงสร้าง สนม. และสำนักงานสภา
๒.๑๑ กองส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม (๑) ๑) งานอำนวยการ (๔) ๒) งานอนุรักษ์สืบสานศิลปวัฒนธรรม (๓) ๓) งานพิพิธภัณฑ์ การเกษตรและวัฒนธรรมไทย (๒) ๔) งานดนตรีและนันทนาการ (๕)	๒.๑๑ กองส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม (๑) ๑) งานอำนวยการ (๔) ๒) งานอนุรักษ์สืบสานศิลปวัฒนธรรม (๓) ๓) งานพิพิธภัณฑ์ การเกษตรและวัฒนธรรมไทย (๒) ๔) งานดนตรีและนันทนาการ (๕)	- คงเดิม	-	-	-	มอบหมายรองอธิการบดีที่กำกับดูแล และกองส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม พิจารณาร่วมกัน ๑. ศึกษาข้อมูลความเหมาะสมและแนวทางการรักษาสีที่ของผู้ที่ได้รับผลกระทบ ๒. สรุปผลการพิจารณา ทบทวนโครงสร้างองค์กร พร้อมเหตุผลประกอบ ๓. นำเสนอในการประชุมครั้งต่อไป
๒.๑๒ ฝ่ายกฎหมาย (๖)	๒.๑๒ ฝ่ายกฎหมาย (๗)	- เพิ่ม ๑ อัตรา เนื่องจากมีภาระงานเพิ่มมากขึ้นหลังจากมหาวิทยาลัยออกนอกระบบ ทำให้มหาวิทยาลัยต้องรับออกข้อบังคับ และระเบียบอย่างรวดเร็ว - ทั้งนี้ในอนาคต หลังจากภาระงานและอัตรากำลังเพิ่มขึ้นถึง ๘ คน สามารถแบ่งโครงสร้างออกเป็น ๒ งานและผลักดันไปเป็นกองในอนาคต	-	● การให้เพิ่มอัตรากำลัง ๑ อัตรา ภาระงานเพิ่มขึ้น และเพื่อความเร็วในการทบทวนและออกระเบียบข้อบังคับ ● ในอนาคตเมื่อมีอัตรากำลังเพิ่มขึ้นถึง ๘ คน สามารถแบ่งเป็น ๒ งาน ให้ยกฐานะเป็นกอง - ปัจจุบันมีอัตรากำลัง ๗ คนแล้ว หากเพิ่มอีก ๑ คน ตามข้อ ๑๔ ก็สามารถดำเนินการตามข้อเสนอนี้ได้ - เพิ่มจำนวนหน่วยงานหน่วยงานย่อย	๑. เห็นควรพิจารณาความเหมาะสมในการย้ายไปสังกัดสำนักงานสภามหาวิทยาลัย เนื่องจาก การดำเนินงานส่วนใหญ่ของสำนักงานสภามหาวิทยาลัยเกี่ยวข้องกับกฎหมาย ๒. เห็นควรมอบหมายให้คณะกรรมการวิเคราะห์อัตรากำลังพิจารณาเพิ่มอัตรากำลังให้ฝ่ายกฎหมาย ๑ อัตรา ๓. หากฝ่ายกฎหมายมีอัตรากำลังครบ ๘ คน ควรพิจารณาความเหมาะสมในการปรับเปลี่ยนเป็น “กอง”	มอบหมายรองอธิการบดีที่กำกับดูแล ฝ่ายกฎหมาย และกองเลขานุการสภามหาวิทยาลัยพิจารณาร่วมกัน ๑. ศึกษาข้อมูลความเหมาะสม ๒. สรุปผลการพิจารณา ทบทวนโครงสร้างองค์กร พร้อมเหตุผลประกอบ ๓. นำเสนอในการประชุมครั้งต่อไป

โครงสร้างเดิม	โครงสร้างใหม่	สิ่งที่เปลี่ยนแปลงไป	เหตุผลการปรับเปลี่ยน	วิเคราะห์/ผลกระทบ	ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการออกแบบโครงสร้างองค์กร	คณะทำงานวิเคราะห์โครงสร้าง สนม. และสำนักงานสภาฯ
				- เพิ่มเงินประจำตำแหน่ง ผอ.กอง - เพิ่ม Career Path และฐานเงินเดือนหัวหน้างาน	ภายใต้สังกัด สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	
๒.๑๓ ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (๕)	๒.๑๓ ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (๕)	- โอนย้ายไปสังกัดกองบริหารทรัพยากรบุคคล	เพื่อให้งานด้านทรัพยากรบุคคลต่อเนื่องกัน	- เพิ่มบทบาทและภาระงานให้กับ ผอ.กบค. - สถานะโครงสร้างองค์กรเท่าเดิม ปรับวิธีการทำงานจากเดิมขึ้นตรงกับรองฯ มาขึ้นตรงกับ ผอ.กบค.	เห็นควรย้ายฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาเป็น “งาน” ในสังกัด กองบริหารทรัพยากรบุคคล	มอบหมายรองอธิการบดีที่กำกับดูแล กองบริหารทรัพยากร และฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พิจารณาร่วมกัน ๑. ศึกษาข้อมูลความเหมาะสม ๒. สรุปผลการพิจารณา ทบทวนโครงสร้างองค์กร พร้อมเหตุผลประกอบ ๓. นำเสนอในการประชุมครั้งต่อไป
๒.๑๔ ฝ่ายสื่อสารองค์กร (๖)	๒.๑๔ ฝ่ายสื่อสารองค์กร (๖)	- โอนย้ายไปสังกัดกองวิเทศสัมพันธ์	ลดจำนวนหน่วยงาน และเนื่องจากมีลักษณะใกล้เคียงกัน คือ เป็นงานด้านการสื่อสารเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์และประชาสัมพันธ์ให้กับภายนอกได้รับทราบ	- สถานะโครงสร้างองค์กรเท่าเดิม ปรับวิธีการทำงานจากเดิมขึ้นตรงกับรองฯ มาขึ้นตรงกับ ผอ.กองวิเทศสัมพันธ์ - ภาระงาน ผอ.กองวิเทศสัมพันธ์เพิ่มขึ้น - ความเหมาะสมของหน่วยงานที่จะควบรวมกัน	๑. เห็นควรกำหนดเป็นประเด็นหารือในการประชุมคณะทำงานวิเคราะห์โครงสร้างสำนักงานมหาวิทยาลัย ๒. ควรพิจารณาความเป็นไปได้ในการควบรวมระหว่างฝ่ายสื่อสารองค์กรและภาระงานวิทยุ เพื่อสร้างศักยภาพในการสื่อสารสร้างภาพลักษณ์ให้มหาวิทยาลัย	มอบหมายรองอธิการบดีที่กำกับดูแล กองวิเทศสัมพันธ์ และฝ่ายสื่อสารองค์กรพิจารณาร่วมกัน ๑. ศึกษาข้อมูลความเหมาะสม ๒. สรุปผลการพิจารณา ทบทวนโครงสร้างองค์กร พร้อมเหตุผลประกอบ ๓. นำเสนอในการประชุมครั้งต่อไป

โครงสร้างเดิม	โครงสร้างใหม่	สิ่งที่เปลี่ยนแปลงไป	เหตุผลการปรับเปลี่ยน	วิเคราะห์/ผลกระทบ	ข้อเสนอแนะของ คณะกรรมการออกแบบ โครงสร้างองค์กร	คณะทำงานวิเคราะห์ โครงสร้าง สนม. และ สำนักงานสภาฯ
๒.๑๕ ฝ่ายขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์และโครงการพิเศษ (๕)	๒.๑๕ ฝ่ายขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์และโครงการพิเศษ (๒)	- ลดอัตรากำลัง ๓ อัตรา	ปริมาณงานลดลงไปมาก หากให้คงอยู่ ต้องเพิ่มภารกิจที่ไม่ทับซ้อนกับ หน่วยงานอื่น เช่น งานพัฒนาธุรกิจ งาน พัฒนาและทดลองหลักสูตร	- ปัจจุบันมีบุคลากร ๕ อัตรา หากลดลง ๓ อัตรา จะเหลือเพียง ๒ อัตรา - ควรพิจารณาให้เหมาะสม กับภาระงานที่แท้จริงใน ปัจจุบัน	มอบหมายให้รองอธิการบดี (รศ.จักรพงษ์ พิมพ์พิมล) พิจารณาภาระงานที่แท้จริง ของฝ่ายฯ และภาระงานใน อนาคต เพื่อประกอบการ พิจารณา โดยอาจพิจารณา ให้มีฝ่ายฯ ตามเดิม แต่ไม่มี บุคลากรประจำ แต่จะมี หน้าที่/ภาระงานเกี่ยวกับ โครงการพิเศษ	๑. มอบหมายให้รอง อธิการบดี (รศ.จักรพงษ์ พิมพ์พิมล) หารือร่วมกับฝ่ายขับเคลื่อนฯ เพื่อสรุปผลการพิจารณา ทบทวนโครงสร้างองค์กร พร้อมเหตุผลประกอบ ๒. นำเสนอในการประชุมครั้ง ต่อไป