



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานมหาวิทยาลัย กองพัฒนานักศึกษา งานอำนวยการ โทร. 3064

ที่ อว 69.2.5.1/213

วันที่ 15 พฤษภาคม 2568

เรื่อง จัดส่งแบบฟอร์มรายงานผลการพิจารณาทบทวนโครงสร้างองค์กร

เรียน ประธานคณะทำงานวิเคราะห์โครงสร้างสำนักงานมหาวิทยาลัยฯ

ตามบันทึกข้อความที่ อว 69.2.2/ว 96 ลงวันที่ 9 เมษายน 2568 กองแผนงานได้แจ้งมติที่ประชุมคณะทำงานวิเคราะห์โครงสร้างสำนักงานมหาวิทยาลัยและสำนักงานสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2568 และให้หน่วยงานพิจารณาตามข้อเสนอแนะฯ นั้น

กองพัฒนานักศึกษา ได้ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว จึงขอจัดส่งแบบฟอร์มรายงานผลการพิจารณาทบทวนโครงสร้างองค์กร ดังรายละเอียดที่แนบมาท้ายนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางอรนุตรา จำภูษร)

ผู้อำนวยการกองพัฒนานักศึกษา

(รศ. วาที่ร้อยตรี ดร.นิโรจน์ สิ้นณรงค์)

ผู้ช่วยอธิการบดี

16 พ.ค. 2568

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประภากร ธาราฉาย)

รองอธิการบดี

16 พ.ค. 2568



แบบฟอร์มรายงานผลการพิจารณาทบทวนโครงสร้างองค์กร
ของสำนักงานมหาวิทยาลัยและสำนักงานสภามหาวิทยาลัย

1. กอง/ฝ่าย กองพัฒนานักศึกษา สังกัด สำนักงานมหาวิทยาลัย

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพนักศึกษาอย่างรอบด้าน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา สังคม และ อารมณ์
- 2.2 สนับสนุนกิจกรรมนักศึกษา ให้คำปรึกษาและสนับสนุนกิจกรรมชมรม องค์กรนักศึกษา กีฬา จิตอาสา ฯลฯ เพื่อปลูกฝังภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ
- 2.3 พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจิตสาธารณะสร้างจิตสำนึกที่ดีในการอยู่ร่วมกับสังคม ส่งเสริม จริยธรรมในการใช้ชีวิต
- 2.4 ดูแลและส่งเสริมสวัสดิการนักศึกษา เช่น ทุนการศึกษา หอพัก สุขภาพ ประกันอุบัติเหตุ การแนะแนวและให้คำปรึกษา
- 2.5 ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างมหาวิทยาลัยกับนักศึกษา ศิษย์เก่า และชุมชนสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาาร่วมกัน
- 2.6 เตรียมความพร้อมนักศึกษาสู่การเป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์ของสังคมทั้งในด้านอาชีพ ทักษะชีวิต และการอยู่ร่วมกับผู้อื่น

3. ภารกิจหลัก

- 1) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนานักศึกษาผ่านกิจกรรมเสริมหลักสูตรสู่การเป็นบัณฑิตในศตวรรษที่ 21
- 2) สนับสนุนการให้คำปรึกษา ทุนการศึกษา และการกู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา แก่นักศึกษาที่ขาดแคลน
- 3) สนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการแก่นักศึกษา
- 4) ส่งเสริมประเพณีอันดีงามและสานสัมพันธ์กับเครือข่ายศิษย์เก่ามหาวิทยาลัยแม่โจ้
- 5) สนับสนุนด้านการกีฬาและการให้บริการด้านสุขภาพอนามัยแก่นักศึกษาและบุคลากร

4. วิสัยทัศน์

เป็นหน่วยงานสนับสนุนด้านการพัฒนานักศึกษาที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

5. โครงสร้างองค์กร

5.1 โครงสร้างองค์กรเดิม

หน่วยงานย่อย (งาน)	ภาระงาน	บุคลากรในสังกัด
งานอำนวยการ (4 อัตรา)	งานสารบรรณ งานประชุม การเงิน พัสดุ ประกันคุณภาพ ควบคุมภายใน ประชาสัมพันธ์	ประภาพรพรรณ เทียมฉวีล(หัวหน้างาน) จิรพรรณ มั่งมี ฐิติรัตน์ มนต์รี สุธีร์ภัทร รุณผาบ
งานบริการและสวัสดิการ (10 อัตรา)	อาคารสถานที่ นักศึกษาวิชา ทหาร บริการยานพาหนะ โรง อาหาร	สกุณา เขาว์พ้อง(หัวหน้างาน) พงษ์สันต์ สมบัติ ศิริพงษ์ ไชยคำร้อง ยุทธภูมิ จันทร์แก้ว จิรเดช ดวงศีลธรรม ธงเทพ แร่เพชร วินัย อุปนันท์ ราเชนทร์ สุขทั่วญาติ สมชาย วงษ์ศิริ สมเจตน์ จันทาพูน
งานพัฒนาวิทยุนักศึกษา (3 อัตรา)	ดูแล ส่งเสริมและสนับสนุน พัฒนาด้านวิทยุนักศึกษา	รัศมี อภิรมย์(หัวหน้างาน) ธัญณภัสส์ ใจมุก สุทธิพงษ์ เรือนมัน
งานพัฒนานักศึกษาและศิษย์เก่า สัมพันธ์ (6 อัตรา)	งานด้านการพัฒนานักศึกษา กิจกรรมเสริมหลักสูตร ศิษย์เก่า สัมพันธ์ องค์กรนักศึกษา	พงษ์พิพัฒน์ ราชจันทร์(หัวหน้างาน) ณภัทร แก่นสาร พิชิตพงษ์ ไชโยชน กรรณิการ์ เลิศพฤกษ์พนา ศิรินภา เทียบแก้ว นพกิจ แผ่นพร (ปฏิบัติงานหอพัก)
งานอนามัยและพยาบาล (3 อัตรา)	บำบัดรักษา ป้องกัน และ ส่งเสริมสุขภาพ ประกันอุบัติเหตุ บัตรทอง	นิธิวดี จรรยาสุภาพ(หัวหน้างาน) ลักขมี ดันธนสิน กึ่งกาญจน์ มะโนชัย
งานการศึกษา (9 อัตรา)	ส่งเสริม สนับสนุน กีฬาเพื่อ สุขภาพและเพื่อการแข่งขัน การ ให้บริการด้านอาคารสถานที่	อนงค์ ธรรมคุณากร (รก.หัวหน้างาน) พจนเรศ สุขเพราะนา

หน่วยงานย่อย (งาน)	ภาระงาน	บุคลากรในสังกัด
		เกรียงศักดิ์ วันกุล จุฬาลักษณ์ มณีวรรณ นิตยา ดวงบาล ปณิต ดีมานพ ณรงค์ โลลาด วิชิตนันท์ กรวยทอง สุทัศน์ จันทรแก้ว
งานทุนการศึกษาและให้คำปรึกษา (6 อัตรา)	ทุนการศึกษา กยศ. จิตวิทยา การให้คำปรึกษา พัฒนา คุณภาพชีวิต	รุ่งนภา รินคำ(รก.หัวหน้างาน) ศิริกาญจน์ ต้นมาละ กชสร จินดารัตน์ เฉลิมศักดิ์ ใจสุตา โกสินทร์ หลวงละ ชลลดา ปัญญา
งานหอพัก (14 อัตรา)	ดูแลด้านที่พักอาศัย สภาพแวดล้อมทางกายภาพ คุณภาพชีวิตขณะพักอยู่ใน หอพักมหาวิทยาลัย	ปัญญวัญ ชลวิจิต (หัวหน้างาน) พรรณเกียรติ ธนัชชัย นิติกรณ์ อนุวัฒนวงศ์ วัชรระ จันทรเรือง วิไลพร ไชยคำร้อง ณภัทร อธิการ จิรนนท์ วรรณวิจิต จันทรเพ็ญ สะดา ชนิดดา อีรวราบุตร จิราภรณ์ ทรายศำ เยาวมาลย์ จันทรชอดแก้ว จักรธรา โชคธงทองทวี ชนิดา ทาแก้ว สุพัตรา งามตา

5.2 ผลการพิจารณาทบทวนโครงสร้างองค์กร

5.2.1 โครงสร้างองค์กรใหม่

หน่วยงานย่อย (งาน)	ภาระงาน	บุคลากรในสังกัด	ผลกระทบ
งานอำนวยการ (4 อัตรา)	1 งานสารบรรณ 2 งานประชุม	ประภาพรรณ เทียมถวิล (หัวหน้างาน)	

หน่วยงานย่อย (งาน)	ภาระงาน	บุคลากรในสังกัด	ผลกระทบ
	3 การเงิน พัสดุ 4 งานนโยบายและแผน 5. ประชาสัมพันธ์ 6 การหารายได้ของ หน่วยงาน(แยกเป็นงาน หรือหารือร่วมกับกอง บริหารทรัพย์สิน)	จิรพรรณ มั่งมี ฐิติรัตน์ มนต์รี สุธีร์ภัทร รุณผาบ	
งานส่งเสริมคุณภาพชีวิต และโอกาสทางการศึกษา (9 อัตรา)	1 การส่งเสริม ป้องกัน ดูแล รักษาสุขภาพ งานประกัน อุบัติเหตุ 2 การป้องกัน ดูแลรักษา สุขภาพจิต เน้นแนว 3 งานทุนการศึกษา 4 งานกองทุนเงินกู้ยืมเพื่อ การศึกษา	นิธิวิทย์ จรรยาสุภาพ (หัวหน้างาน) ลักขมี ดันธนสิน กิงกาญจน์ มะโนชัย รุ่งนภา รินคำ(รท.หัวหน้า งาน) ศิริกาญจน์ ตันมาละ กชสร จินดารัตน์ เฉลิมศักดิ์ ใจสุตา โกสินทร์ หลวงละ ชลลดา ปัญญา	หัวหน้างาน 2 อัตรา (เกษียณ 70 และ 71)
งานบริการและสวัสดิการ นักศึกษา (24 อัตรา)	1 โรงอาหาร 2 นักศึกษาวิชาทหาร 3 การให้บริการยานพาหนะ 4 การให้บริการหอพัก นักศึกษา 5 การให้บริการด้านอาคาร สถานที่ (รวมกับการหา รายได้หากแยกเป็นงาน)	สกุณา เขาว์พ้อง(หัวหน้า งาน) พงษ์สันต์ สมบัติ ศิริพงษ์ ไชยคำร้อง ยุทธภูมิ จันทรแก้ว จิรเดช ดวงศีลธรรม ธงเทพ แร่เพชร วินัย อุปนันท์ ราเชนทร์ สุขท้าวญาติ สมชาย วงษ์ศิริ สมเจตน์ จันทาพูน ปัญญาวัจน์ ขลวิจิต (หัวหน้างาน) พรรณเกียรติ ธนันชัย นิติกรณ์ อนุวัฒนวงศ์	หัวหน้างาน 2 อัตรา (เกษียณ 72 1 อัตรา) บุคลากร เกษียณ 68 1 อัตรา)

หน่วยงานย่อย (งาน)	ภาระงาน	บุคลากรในสังกัด	ผลกระทบ
		วัชร จันทรเรือง วิไลพร ไชยคำร้อง ณภัทร อธิการ จิรนนท์ วรรณวิจิต จันทรเพ็ญ สะถา ชนัตตา อีรวราบุตร จิราภรณ์ ทรายคำ เยาวมาลย์ จันทรชอดแก้ว จักรธาร ไชยทองทวิ ชนิตา ทาแก้ว สุพัตรร งามตา	
งานพัฒนานักศึกษาและ ศิษย์เก่าสัมพันธ์ (18 อัตรา)	1 งานด้านพัฒนานักศึกษา 2 งานด้านพัฒนาวินัย นักศึกษา 3 งานด้านศิษย์เก่าสัมพันธ์ 4 งานด้านการส่งเสริมกีฬา เพื่อการแข่งขัน และส่งเสริม กีฬาเพื่อสุขภาพ	พงษ์พิพัฒน์ ราชจันทร์ (หัวหน้างาน) ณภัทร แก่นสาร พิชิตพงษ์ ไชโยชน์ กรรณิการ์ เลิศพฤกษ์พนา ศิริรณภา เทียบแก้ว นพกิจ แม่พร (ปฏิบัติงาน หอพัก) รัศมี อภิรมย์(หัวหน้า งาน) อัญณภัสส์ ใจมุก สุทธิพงษ์ เรือนม้น อนงค์ ธรรมคุณากร (รก. หัวหน้างาน) พงนเรศ สุขเพราะนา เกรียงศักดิ์ วันกุล จุฬาลักษณ์ มณีวรรณ นิตยา ดวงบาล ปณิต ติมานพ ณรงค์ โลลาด วิชิตนันท์ กรวยทอง สุทัศน์ จันทรแก้ว	หัวหน้างาน 3 อัตรา (เกษียณ 68 1 อัตรา)

5.2.2 สรุปผลการทบทวนโครงสร้างองค์กร

จากการพิจารณาโครงสร้างและบริบทของกองพัฒนานักศึกษา ยังมีความจำเป็นต่อการขับเคลื่อนในลักษณะกองต่อไป และมองว่าแนวโน้มควรได้รับการพัฒนาไปเป็นระดับสำนัก หากยังมีนโยบายให้หน่วยงานต้องมีการหารายได้หรือสร้างรายได้เพื่อการขับเคลื่อนองค์กรต่อไป รวมถึงความสำคัญด้านการพัฒนานักศึกษาดังนี้

- 1) การกำกับดูแลนักศึกษาของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เน้นการให้ความสำคัญกับนักศึกษาในฐานะลูกหลาน ซึ่งต้องใช้เวลาและการดูแลเป็นพิเศษ เมื่อพิจารณาจากการปฏิบัติหน้าที่ของมหาวิทยาลัยต่างๆ ทั้งในและนอกเวลาราชการ เช่น กิจกรรมการพัฒนานักศึกษาใหม่ที่มีรูปแบบกิจกรรมที่ต้องอาศัยการดูแลทั้งกระบวนการก่อน หลัง การดำเนินกิจกรรม เพื่อให้มีอัตลักษณ์ความเป็นลูกแม่โจ้ ดังที่ผู้บริหารหลายๆ รุ่นได้ให้นโยบายไว้ว่า “เราต้องดูแลเขาดุจดังลูกหลานของเรา”
- 2) การพัฒนาทักษะ soft skill ของนักศึกษา ต้องอาศัยผู้ที่มีประสบการณ์ในการบริหาร การควบคุม กำกับดูแล และการวางนโยบาย อย่างเหมาะสมและใส่ใจ ดังนั้น หากมีการปรับย้ายไปขึ้นตรงกับหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งที่มีพันธกิจอื่นอยู่แล้ว อาจทำให้การพัฒนาด้านนี้หยุดชะงักหรือถูกละเลยไป

การแยกกองพัฒนานักศึกษาจากสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการจะช่วยให้การพัฒนาและการบริหารงานมีความชัดเจนและตอบสนองต่อความต้องการของนักศึกษาได้ดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านวิชาการและด้านพัฒนาทักษะชีวิต ซึ่งจะส่งผลให้พัฒนานักศึกษามีคุณภาพและมีประสิทธิภาพสูงสุด.

6. ข้อมูลเพิ่มเติมประกอบการพิจารณาของคณะทำงานฯ (ถ้ามี) (เช่น ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง, ข้อมูลเทียบกับมหาวิทยาลัยอื่น ฯลฯ)

6.1 ข้อมูลเทียบกับมหาวิทยาลัยอื่น

มหาวิทยาลัย	การแบ่งส่วนงาน
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กองกิจการนักศึกษา	งานยุทธศาสตร์กิจการนักศึกษา
	งานทุน วินัย และสวัสดิการนักศึกษา
	งานกิจกรรมนักศึกษาและกีฬา
	งานบริการและสร้างเสริมสุขภาพนักศึกษา
มหาวิทยาลัยมหิดล กองกิจการนักศึกษา	งานพัฒนานักศึกษา
	งานบริการและสวัสดิการนักศึกษา
	งานหอพักนักศึกษา
	งานศิษย์เก่าสัมพันธ์และบริการด้านอาชีพ
	หน่วยบริหารและพัฒนาระบบ
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กองพัฒนานักศึกษา	กลุ่มภารกิจพัฒนานักศึกษา
	กลุ่มภารกิจกิจการและสร้างเสริมสุขภาวะ
	กลุ่มภารกิจบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ
มหาวิทยาลัยขอนแก่น กองพัฒนานักศึกษาและศิษย์เก่าสัมพันธ์	หน่วยอำนวยการ
	งานสร้างเสริมสุขภาวะและสวัสดิการ
	งานทุนการศึกษาและศิษย์เก่า
	หัวหน้างานพัฒนานักศึกษา
มหาวิทยาลัยศิลปากร กองกิจการนักศึกษา	งานส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพนักศึกษา
	งานบริการและสวัสดิการนักศึกษา
	งานศิษย์เก่าและชุมชน
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กองกิจการนิสิต	งานธุรการ
	งานกิจกรรมนิสิต
	งานวินัยและพัฒนาศักยภาพนิสิต
	งานแนะแนวและจัดหางาน
	งานบริการและสวัสดิการ
	งานหอพัก
มหาวิทยาลัยรามคำแหง กองกิจการนักศึกษา	งานธุรการ
	งานกิจกรรมนักศึกษา
	งานนักศึกษาวิชาทหาร

	งานบริการและสวัสดิการนักศึกษา
	งานวินัยนักศึกษา
	งานการกีฬา
	งานแนะแนวจัดหางานและทุนการศึกษา
	งานแพทย์และอนามัย
	ศูนย์สหกิจและพัฒนาอาชีพ
มหาวิทยาลัยพะเยา กองกิจการนิสิต	งานธุรการ
	งานกิจกรรมนิสิต
	งานวินัยและพัฒนานิสิตสู่ความเป็นเลิศ
	ศูนย์ปฏิบัติการมหาวิทยาลัยพะเยาจิตอาสา
มหาวิทยาลัยพะเยา กองพัฒนาคุณภาพนิสิตและนิสิตพิการ	งานธุรการ
	งานส่งเสริมคุณภาพชีวิตนิสิต
	งานพัฒนาคุณภาพนิสิตพิการ
	งานทุนการศึกษา
	ศูนย์ให้คำปรึกษา
มหาวิทยาลัยนเรศวร กองกิจการนิสิต	งานอำนวยการ
	งานพัฒนานิสิต
	งานบริการสวัสดิการนิสิต
	งานกิจการหอพักนิสิต
	งานศิษย์เก่าสัมพันธ์และบริการอาชีพ
มหาวิทยาลัยบูรพา กองกิจการนิสิต	งานบริหารทั่วไป
	งานกิจกรรมและพัฒนานิสิต
	งานบริการและสวัสดิการนิสิต
	สำนักงานหอพักนิสิต

ลงชื่อ 

(.....นางอรนุตรา จำภูธร.....)

ผู้อำนวยการกอง/หัวหน้าฝ่าย



บันทึกข้อความ

สำนักงาน สำนักงานมหาวิทยาลัย กองแผนงาน งานยุทธศาสตร์และติดตามประเมินผล โทร. ๓๑๑๗

ที่ อว ๖๙.๒.๒/ว ๙๖

วันที่ ๙ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการวิเคราะห์โครงสร้างสำนักงานมหาวิทยาลัยและสำนักงานสภามหาวิทยาลัย
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

เรียน คณะทำงานวิเคราะห์โครงสร้างสำนักงานมหาวิทยาลัยและสำนักงานสภามหาวิทยาลัย

ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๘ ได้มีเห็นชอบแนวทางขับเคลื่อนการทบทวนโครงสร้างองค์กรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ในภาพรวมตามข้อเสนอแนะของที่ปรึกษาจากโครงการจ้างที่ปรึกษาวิเคราะห์โครงสร้างการแบ่งส่วนงาน หน่วยงาน และหน่วยงานย่อยภายในและการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง โดยการทบทวนโครงสร้างองค์กรในส่วนของหน่วยงานและหน่วยงานย่อยทั้งหมดภายในสำนักงานมหาวิทยาลัยและสำนักงานสภามหาวิทยาลัย และมอบหมายให้คณะทำงานวิเคราะห์โครงสร้างสำนักงานมหาวิทยาลัยและสำนักงานสภามหาวิทยาลัยดำเนินการเพื่อเสนอคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องพิจารณาต่อไป นั้น

ที่ประชุมคณะทำงานวิเคราะห์โครงสร้างสำนักงานมหาวิทยาลัยและสำนักงานสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๘ ได้พิจารณาแล้ว มีมติมอบหมายให้ทุกกองและฝ่ายพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการทบทวนโครงสร้างองค์กรตามข้อเสนอแนะของที่ปรึกษา (เอกสารแนบ ๑) และเห็นชอบให้ใช้หลักของช่วงการควบคุม (Span of Control) เพื่อประกอบการทบทวนโครงสร้างองค์กร (เอกสารแนบ ๒) โดยขอความกรุณาจัดทำแบบฟอร์มรายงานผลการพิจารณาทบทวนโครงสร้างองค์กร (เอกสารแนบ ๓) ส่งให้กองแผนงาน (ทั้งไฟล์ Word และ Pdf) ทาง E-document ภายในวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๘ เพื่อนำเสนอต่อคณะทำงานวิเคราะห์โครงสร้างสำนักงานมหาวิทยาลัยและสำนักงานสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ ในวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๘ พิจารณาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไปด้วย จะขอบคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์จักรพงษ์ พิมพ์พิมล)

รองอธิการบดี

ประธานคณะทำงานวิเคราะห์โครงสร้างสำนักงานมหาวิทยาลัยฯ

ข้อเสนอแนะของที่ปรึกษาจากโครงการจ้างที่ปรึกษาวิเคราะห์โครงสร้างการแบ่งส่วนงาน หน่วยงาน และหน่วยงานย่อยภายใน และการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง โดยสถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

โครงสร้างเดิม	โครงสร้างใหม่	สิ่งที่เปลี่ยนแปลงไป	เหตุผลการปรับเปลี่ยน	วิเคราะห์/ผลกระทบ	ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการออกแบบโครงสร้างองค์กร	คณะทำงานวิเคราะห์โครงสร้าง สนม. และสำนักงานสภาฯ
๑. สำนักงานสภามหาวิทยาลัย						
๑.๑ กองเลขานุการสภามหาวิทยาลัย (๑) ๑) งานอำนวยความสะดวก (๓) ๒) งานจัดการประชุม (๒) ๓) งานสรรหา ติดตาม และประเมินผล (๓)	๑.๑ กองเลขานุการสภามหาวิทยาลัย (๑) ๑) งานสภา มหาวิทยาลัย (๔) ๒) งานสรรหา ติดตาม และประเมินผล (๔) ๓) งานสภาพพนักงาน (๓)	- ปรับรูปแบบเหลือ ๒ งาน	เนื่องจากจำนวนผู้ปฏิบัติงานในแต่ละงานมีเพียง ๒ และ ๓ อัตราในแต่ละกลุ่มงาน และอัตรากำลังมีเพียง ๔ อัตรา จึงไม่ควรแยกเป็น ๓ กลุ่มงาน เพราะจะทำให้ขอบเขตความรับผิดชอบของกลุ่มงานน้อยเกินไป ทั้งนี้ที่ปรึกษาเสนอให้ใช้วิธีการเกลี่ย อัตรากำลังจากงานอำนวยความสะดวกไปเป็นงานสภามหาวิทยาลัย และงานสรรหา ติดตาม และประเมินผล สำหรับการย้ายงานสภาพพนักงานมาสังกัดสำนักงานสภามหาวิทยาลัยนั้น เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของสภา และพนักงาน ภารกิจจึงต้องมีความคล่องตัว และเป็นอิสระ อย่างไรก็ตามอำนาจการบังคับบัญชาบุคลากรในหน่วยงานนั้น เป็นของประธานสภาพนักงาน การมาสังกัดก็เพื่อให้สอดคล้องกับพ.ร.บ. มหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐ เท่านั้น	-	ควรมีย้ายงานสภาพนักงานไปสังกัดกองเลขานุการสภามหาวิทยาลัย	มอบหมายรองอธิการบดีที่กำกับดูแล กองเลขานุการสภา มหาวิทยาลัย และงานสภาพนักงานพิจารณาร่วมกัน ๑. ศึกษาข้อมูลความเหมาะสม ๒. สรุปผลการพิจารณา พบทวนโครงสร้างองค์กร พร้อมเหตุผลประกอบ ๓. นำเสนอต่อที่ประชุมครั้งต่อไป
๒. สำนักงานมหาวิทยาลัย						
๒.๑ กองกลาง (๑) ๑) งานอำนวยความสะดวก (๔) ๒) งานประชุม (๔) ๓) งานสภาพพนักงาน (๓) ๔) งานประสานงาน (๒)	๒.๑ กองกลาง (๑) ๑) งานอำนวยความสะดวก (๑๗) ๒) งานประชุม (๓)	- โอนย้ายเจ้าหน้าที่จัดรายการวิทยุเพื่อสื่อสารข้อมูลไปสังกัดฝ่ายสื่อสารองค์กร - เจ้าหน้าที่บัญชีที่ทำหน้าที่เบิกค่าใช้จ่าย	เพื่อประโยชน์ต่อการติดตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และเกลี่ยอัตรากำลังไปยังงานที่มีลักษณะคล้ายกัน ซึ่งจะทำให้เกิดการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคลที่มีได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	● การโยกย้ายงานสภาพนักงาน หากเห็นชอบควรพิจารณาความเหมาะสมของหน่วยงานย่อยใน รูปแบบ “ฝ่าย” ขึ้นตรงกับ	การโยกย้ายงานสภาพนักงาน ๑. ควรมีการหารือกับกองเลขานุการสภา มหาวิทยาลัยและงานสภาพนักงานก่อน เพื่อวิเคราะห์ความเหมาะสมและความ	มอบหมายรองอธิการบดีที่กำกับดูแล ประธานสภา พนักงาน กองกลาง และกองเลขานุการสภามหาวิทยาลัยพิจารณาร่วมกัน ๑. ศึกษาข้อมูลความเหมาะสม

โครงสร้างเดิม	โครงสร้างใหม่	สิ่งที่เปลี่ยนแปลงไป	เหตุผลการปรับเปลี่ยน	วิเคราะห์/ผลกระทบ	ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการการออกแบบโครงสร้างองค์กร	คณะทำงานวิเคราะห์โครงสร้าง สนม. และสำนักงานสภา
		ต่าง ๆ เสนอให้ย้ายไปสังกัดกองคลัง - งานประสานงานมีหัวหน้างาน ๑ คน และพนักงานขับรถ ๑ คน เสนอให้รวมกับงานประชุม - ย้ายงานสภาพพนักงาน "ไปสังกัดสำนักงาน สภามหาวิทยาลัย	สำหรับการย้ายงานสภาพพนักงานไปสังกัดสำนักงานสภามหาวิทยาลัยนั้น เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของสภาพพนักงาน การปฏิบัติงานจึงต้องมีความคล่องตัวและเป็นอิสระ	รองฯ หรือเป็น "งาน" อยู่ภายใต้กองเลขานุการสภา ● การควบรวมงานประสานงานกับงานประชุม - Career Path และเพดานเงินเดือนของบุคลากร - ภาระงานของ หน่วยงานประชุมเพิ่มขึ้น - ความเหมาะสมของงานที่จะควบรวม	เป็นไปได้ในการบูรณาการภารกิจและการทำงานร่วมกัน เพื่อให้การโยกย้ายงานดังกล่าวเกิดประโยชน์ต่อการทำงานและการเพิ่มศักยภาพของทีมงานให้มากขึ้น ทั้งนี้ ควรพิจารณาบทบาทหน้าที่ของงานสภาพพนักงานตามพระราชบัญญัติว่าประกอบด้วย ๒. การพิจารณาควรให้ความสำคัญกับการเพิ่มขนาดของกองเลขานุการ สภามหาวิทยาลัย การมีทีมงานจำนวนมากขึ้น และการมีจำนวน "งาน" ในสังกัด กองเลขานุการ สภามหาวิทยาลัยได้มากขึ้น รวมถึง ควรมีการปรับหลักเกณฑ์และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกันด้วย ๓. ควรทำร่างโครงสร้างสำนักงานสภามหาวิทยาลัย ประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องด้วย	๒. สรุปผลการพิจารณา พบว่าโครงสร้างองค์กร พร้อมเหตุผลประกอบ ๓. นำเสนอต่อที่ประชุมครั้งต่อไป

โครงสร้างเดิม	โครงสร้างใหม่	สิ่งที่เปลี่ยนแปลงไป	เหตุผลการปรับเปลี่ยน	วิเคราะห์/ผลกระทบ	ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการออกแบบโครงสร้างองค์กร	คณะทำงานวิเคราะห์โครงสร้าง สนม. และสำนักงานสภา	
					การควบรวมงาน ประสานงานกับงานประชุม ๑. ควรพิจารณาความสอดคล้องของภารกิจหลักของงานประชุมกับงานประสานงาน ซึ่งหากพิจารณาภารกิจแล้วเห็นควรให้ควบรวม ควรควบรวมกับงานอำนวยความสะดวกมากกว่า ๒. ควรพิจารณาผลกระทบจากการได้รับสิทธิ์ของหัวหน้างานเดิมประกอบด้วย ๓. มอบหมายให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลร่วมกับฝ่ายกฎหมายพิจารณาแนวทางการรักษาสิทธิ์ฐานเงินเดือนของหัวหน้างานในกรณีที่ถูกยุบหรือควมรวมงาน		มอบหมายรองอธิการบดีและผู้ช่วยอธิการบดีที่กำกับดูแลและกองกายภาพและสิ่งแวดล้อมพิจารณาร่วมกัน ๑. ศึกษาข้อมูลความเหมาะสม
๒๒ กองกายภาพและสิ่งแวดล้อม ๑) งานอำนวยความสะดวก ๒) งานจัดการก่อสร้างและผังแม่บท (๒) ๓) งานอาคารสถานที่และภูมิทัศน์ (๑๐) ๔) งานจัดการพลังงาน (๔)	๒๒ กองกายภาพและสิ่งแวดล้อม ๑) งานอำนวยความสะดวก ๒) งานจัดการก่อสร้างและผังแม่บท (๒) ๓) งานอาคารสถานที่และภูมิทัศน์ (๑๐)	- งานระบบสารสนเทศยุคโลก เสนอให้เพิ่มเรื่องการดูแลความปลอดภัยของสถานที่ เช่น ระบบกล้องวงจรปิด ระบบเตือนภัยในเหตุฉุกเฉิน การอพยพเมื่อ	ลักษณะงานบางประเภท เช่น งานซ่อมบำรุง มี เหตุเป็นครั้งคราว งานยานพาหนะ งานตกแต่งภูมิทัศน์ งานบริหารระบบสารสนเทศยุคโลก และการจ้างงาน ผู้เชี่ยวชาญภายนอกจะทำให้เกิดความประหยัดมากกว่า	-	-	มอบหมายรองอธิการบดีและผู้ช่วยอธิการบดีที่กำกับดูแลและกองกายภาพและสิ่งแวดล้อมพิจารณาร่วมกัน ๑. ศึกษาข้อมูลความเหมาะสม	

โครงสร้างเดิม	โครงสร้างใหม่	สิ่งที่เปลี่ยนแปลงไป	เหตุผลการปรับเปลี่ยน	วิเคราะห์/ผลกระทบ	ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการออกแบบโครงสร้างองค์กร	คณะทำงานวิเคราะห์โครงสร้าง สนม. และสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจ
๕) งานระบบสารสนเทศ (๑๓) ๖) งานยานพาหนะและบรรพตสารสนเทศ (๑๓) ๗) งานจัดการสิ่งแวดล้อมและภัยพิบัติใหม่ (๔)	๔) งานจัดการพลังงาน (๔) ๕) งานระบบสารสนเทศ (๑๓) ๖) งานยานพาหนะและบรรพตสารสนเทศ (๑๓) ๗) งานจัดการสิ่งแวดล้อมและภัยพิบัติใหม่ (๔)	เกิดเหตุฉุกเฉิน เป็นต้น - งานจัดการพลังงาน ให้เพิ่มการจัดการสิ่งแวดล้อมในด้านต่างๆ เพื่อความยั่งยืน - มีการดำเนินงานจำนวนมาก และงานหลายประเภทสามารถจ้างผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกดำเนินการได้เหมาะสมมากกว่า เช่น การจัดแต่งภูมิทัศน์ การดูแลการก่อสร้างซ่อมแซม เป็นต้น	ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคล เกิดการบูรณาการการให้บริการตั้งแต่ต้นจนจบ (แรกเข้า จนออกจากราชการ) อีกทั้งสามารถเชื่อมโยงข้อมูลของงานด้าน HRM และ HRD เข้าด้วยกัน ซึ่งจะช่วยให้การบริหารมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มหาวิทยาลัยจะทราบว่ามีพนักงานกี่คน ที่กำลังจะเกษียณอายุ หรือมีจุดเสี่ยงเรื่องใด และทราบแนวโน้มคนๆ เดียวกันนี้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเพื่อลดช่องว่างที่จะเป็นต่อการปฏิบัติงานไปแล้วหรือไม่ และเมื่อได้รับการพัฒนาไปแล้ว ผลของการพัฒนาได้ทำให้พวกเขามีผลงานที่ดีขึ้นหรือไม่ ข้อมูลและกระบวนการจัดการที่เป็นระบบ จะทำให้การเพิ่มทุน	- เพิ่มจำนวนหน่วยงานย่อย - เพิ่มบทบาทและภาระงาน ผอ.กบค. - ฝ้ายเป็นหน่วยงานย่อยที่มีฐานะเท่ากับงานแล้ว เพียงแค่เปลี่ยนสังกัดและสถานะ	1. เห็นคว้าย่างงานวิเคราะห์อัตรากำลังมาไว้ที่ กบค. และตัดโอนอัตรากำลังจากกองแผนงาน ๑ อัตรา 2. งานโครงสร้างองค์กร มอบหมายให้กองแผนงาน	2. สรุปผลการพิจารณา ทบทวนโครงสร้างองค์กร พร้อมเหตุผลประกอบ 3. นำเสนอต่อที่ประชุมครั้งต่อไป
๒.๓ กองบริหารทรัพยากรบุคคล (๑) ๑) งานอำนวยความสะดวก (๓) ๒) งานทะเบียนประวัติ (๔) ๓) งานตำแหน่งและอัตราจ้าง (๖) ๔) งานสวัสดิการ (๓)	๒.๓ กองบริหารทรัพยากรบุคคล (๑) ๑) งานอำนวยความสะดวก (๓) ๒) งานทะเบียนประวัติ (๔) ๓) งานตำแหน่งและอัตราจ้าง (๖) ๔) งานสวัสดิการ (๓) ๕) งานระบบสารสนเทศ (๒) ๖) งานพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้า (๕) (ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เดิม)	- เพิ่มงานของศูนย์รับข้อร้องเรียน (จากกองกลาง) ไปในงานสวัสดิการ เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกัน - โอนย้ายงานด้านการวิเคราะห์โครงสร้างและอัตราจ้างจากกองแผนงานมาไว้ที่นี่ - เพิ่มงานวางแผนกลยุทธ์ และพัฒนา	ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคล เกิดการบูรณาการการให้บริการตั้งแต่ต้นจนจบ (แรกเข้า จนออกจากราชการ) อีกทั้งสามารถเชื่อมโยงข้อมูลของงานด้าน HRM และ HRD เข้าด้วยกัน ซึ่งจะช่วยให้การบริหารมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มหาวิทยาลัยจะทราบว่ามีพนักงานกี่คน ที่กำลังจะเกษียณอายุ หรือมีจุดเสี่ยงเรื่องใด และทราบแนวโน้มคนๆ เดียวกันนี้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเพื่อลดช่องว่างที่จะเป็นต่อการปฏิบัติงานไปแล้วหรือไม่ และเมื่อได้รับการพัฒนาไปแล้ว ผลของการพัฒนาได้ทำให้พวกเขามีผลงานที่ดีขึ้นหรือไม่ ข้อมูลและกระบวนการจัดการที่เป็นระบบ จะทำให้การเพิ่มทุน	- เพิ่มจำนวนหน่วยงานย่อย - เพิ่มบทบาทและภาระงาน ผอ.กบค. - ฝ้ายเป็นหน่วยงานย่อยที่มีฐานะเท่ากับงานแล้ว เพียงแค่เปลี่ยนสังกัดและสถานะ	1. เห็นคว้าย่างงานวิเคราะห์อัตรากำลังมาไว้ที่ กบค. และตัดโอนอัตรากำลังจากกองแผนงาน ๑ อัตรา 2. งานโครงสร้างองค์กร มอบหมายให้กองแผนงาน	2. สรุปผลการพิจารณา ทบทวนโครงสร้างองค์กร พร้อมเหตุผลประกอบ 3. นำเสนอต่อที่ประชุมครั้งต่อไป

โครงสร้างเดิม	โครงสร้างใหม่	สิ่งที่เปลี่ยนแปลงไป	เหตุผลการปรับเปลี่ยน	วิเคราะห์/ผลกระทบ	ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการการออกแบบโครงสร้างองค์กร	คณะกรรมการวิเคราะห โครงสร้าง ฐาน. และ สำนักงานสภาพ
๒๔ กองคลัง (๑) ๑) งานอำนวยความสะดวก ๒) งานบริหารการเงิน (๑๑) ๓) งานบริหารการเงิน (๓) ๔) งานบริหารพัสดุ (๕) ๕) งานบริหารข้อมูลการบัญชี (๕)	๒๔ กองคลัง (๑) ๑) งานอำนวยความสะดวก (๕) ๒) งานบริหารการเงิน (๑๑) ๓) งานบริหารการเงิน (๓) ๔) งานบริหารพัสดุ (๕) ๕) งานบริหารข้อมูลการบัญชี (๕)	- เพิ่มงานพัฒนาระบบบัญชี เพื่อจัดทำข้อมูลทั้งหมดให้เป็นดิจิทัล โดยไม่เพิ่มหน่วยงาน แต่เป็นการให้อัตรากำลังเพิ่ม ๒ อัตรา ในงานบริหารข้อมูลการบัญชี	ทักษะความสามารถ และใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลที่มีได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	-	-	มอบหมายรองอธิการบดีที่กำกับดูแล และกองคลังพิจารณาร่วมกัน ๑. ศึกษาข้อมูลความเหมาะสม ๒. สรุปผลการพิจารณาพบทวนโครงการองค์กรพร้อมเหตุผลประกอบ ๓. นำเสนอต่อที่ประชุมครั้งต่อไป
๒๕ กองตรวจสอบภายใน (๑) ๑) งานอำนวยความสะดวก (๒) ๒) งานตรวจสอบสายที่ ๑ (๑) ๓) งานตรวจสอบสายที่ ๒ (๒) ๔) งานตรวจสอบสายที่ ๓ (๒)	๒๕ กลุ่มงานตรวจสอบภายใน (๑) ๑) งานอำนวยความสะดวก (๒) ๒) นักตรวจสอบภายใน (๕)	- เสนอให้มีการจัดโครงสร้างแบบไม่มีหน่วยงาน (ยกเว้นงานอำนวยความสะดวก) และย้ายไปสังกัดสำนักงานเลขานุการสภามหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัย - เพิ่มงานตรวจสอบภายในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเริ่มต้นด้วยการจ้างเหมาบริการภายนอก	ต้องการให้การดำเนินงานมีความคล่องตัว ครอบคลุมตรวจสอบภายใน (เดิม) สามารถกำกับดูแลการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภายในได้โดยไม่ต้องมีสายการบังคับบัญชา สำหรับปัญหาเรื่องเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพนั้น มหาวิทยาลัยควรแก้ไขด้วยการเพิ่มช่องทางการเติบโตในสายวิชาชีพการ (Specialist Track) อีกช่องทางหนึ่ง	-	-	มอบหมายรองอธิการบดีที่กำกับดูแล และกองตรวจสอบภายในพิจารณาร่วมกัน ๑. ศึกษาข้อมูลความเหมาะสม ๒. สรุปผลการพิจารณาพบทวนโครงการองค์กรพร้อมเหตุผลประกอบ ๓. นำเสนอต่อที่ประชุมครั้งต่อไป

โครงสร้างเดิม	โครงสร้างใหม่	สิ่งที่เปลี่ยนแปลงไป	เหตุผลการปรับเปลี่ยน	วิเคราะห์/ผลกระทบ	ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการออกแบบโครงสร้างองค์กร	คณะทำงานวิเคราะห์โครงสร้าง สนม. และสำนักงานสภาฯ
๒.๖ กองเทคโนโลยีดิจิทัล (๑) ๑) งานอำนวยความสะดวก ๒) งานวิจัยและพัฒนา (๙) ๓) งานฝึกอบรมและพัฒนาระบบสารสนเทศ (๙) ๔) งานระบบเครือข่ายและพัฒนาระบบสารสนเทศ (๙) ๕) งานระบบเครือข่ายและพัฒนาระบบสารสนเทศ (๙) ๖) งานระบบเครือข่ายและพัฒนาระบบสารสนเทศ (๙)	๒.๖ กองเทคโนโลยีดิจิทัล (๑) ๑) งานอำนวยความสะดวก ๒) งานพัฒนาระบบสารสนเทศ (๙) ๓) งานพัฒนาระบบสารสนเทศ (๙) ๔) งานพัฒนาระบบสารสนเทศ (๙) ๕) งานพัฒนาระบบสารสนเทศ (๙) ๖) งานพัฒนาระบบสารสนเทศ (๙)	- เปลี่ยนชื่อหน่วยงานเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงาน โดย “งานพัฒนาระบบสารสนเทศ” ทำหน้าที่วางแผนการขยายเครือข่าย สร้างความเสถียรของระบบ การดูแลคุณภาพการเชื่อมต่อของระบบให้ทั่วถึง และมีความเร็วของการเชื่อมต่อเพียงพอต่อการใช้งานในรูปแบบต่างๆ ที่บุคลากรต้องการ - งานบริการแก้ไขปัญหาสารสนเทศ ให้บริการแก้ไขปัญหามุ่งเน้นการให้บริการแก่ผู้ใช้บริการในด้านการใช้งานโปรแกรม การเชื่อมต่อสัญญาณ ความบกพร่องของอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อให้การทำงานกลับมาใช้เป็นปกติโดยเร็วที่สุด - งานด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์	เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานที่ทั้งในปัจจุบัน และแนวโน้มที่จะมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในมหาวิทยาลัยมากยิ่งขึ้น	- ไม่กระทบโครงสร้างองค์กร เนื่องจากสถานะเท่าเดิม จำนวนหน่วยงานย่อยเท่าเดิม - เป็นการปรับบทบาทหน้าที่ของกองดิจิทัล ปรับโครงสร้างภายในกองใหม่ทั้งหมด - งานด้านสื่อไม่ถูกระบุในโครงสร้างใหม่ตามข้อเสนอแนะของที่ปรึกษา	ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาข้อเสนอนี้ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับแผนการพัฒนาระบบสารสนเทศ การผลิตสื่อให้เรียนการสอน และควรพิจารณาความเหมาะสมในการรับซื้อสื่อคัลเลอร์และการจัดทำสื่อเพื่อให้เกิดความชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อนกับฝ่ายสื่อสารองค์กร	มอบหมายให้รองอธิการบดี (รศ.จักรพงษ์) ผู้ช่วยอธิการบดี (รศ. วาที่ ร.ด. ดร. นิโรจน์) และกองเทคโนโลยีดิจิทัลพิจารณาร่วมกัน ๑. ศึกษาข้อมูลความเหมาะสม ๒. สรุปผลการพิจารณา ๓. นำเสนอในการประชุมครั้งต่อไป

โครงสร้างเดิม	โครงสร้างใหม่	สิ่งที่เปลี่ยนแปลงไป	เหตุผลการปรับเปลี่ยน	วิเคราะห์/ผลกระทบ	ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการการออกแบบโครงสร้างองค์กร	คณะทำงานวิเคราะห์โครงสร้าง สนม. และสำนักงานสภาฯ
		สร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับภัยทางไซเบอร์ การติดตั้งโปรแกรมเพื่อป้องกันการโจรกรรมข้อมูล การถูกโจมตีจากไวรัสคอมพิวเตอร์ ฯลฯ				
๒๗ กองบริหารงานทรัพยากรพิเศษ (๒) และกิจการพิเศษ (๒)	๒๗ กองบริหารงานทรัพยากรพิเศษ (๒) และกิจการพิเศษ (๒)	- คงเดิม	-	-	-	มอบหมายรองอธิการบดีที่กำกับดูแล และกองบริหารงานทรัพยากรพิเศษและกิจการพิเศษ พิจารณาร่วมกัน ๑. ศึกษาข้อมูลความเหมาะสม ๒. สรุปผลการพิจารณา ทบวงวินโดวส์สร้างองค์กร พร้อมเหตุผลประกอบ ๓. นำเสนอต่อที่ประชุมครั้งต่อไป
๒๘ กองแผนงาน (๑) ๑) งานอำนวยความสะดวก ๒) งานวิเคราะห์งบประมาณและอัตราค่าจ้าง (๒) ๓) งานยุทธศาสตร์และติดตามประเมินผล (๔) ๔) งานวิจัยสถาบัน (๔)	๒๘ กองแผนงาน (๑) ๑) งานอำนวยความสะดวก (๓) ๒) งานวิเคราะห์งบประมาณ (๔) ๓) งานยุทธศาสตร์และติดตามประเมินผล (๔) ๔) งานวิจัยสถาบัน (๔)	- โอนย้ายงานด้านการวิเคราะห์โครงสร้างและอัตราค่าจ้างไปไว้ที่กองบริหารทรัพยากรบุคคล ๒ อัตรา - เพิ่มงานด้าน Business Intelligent และ Data Analytic ไว้ที่งานวิจัยสถาบัน และเพิ่มอัตราให้ ๑ อัตรา	เพื่อให้งานบริหารทรัพยากรบุคคลมีการทำงานอย่างเป็นระบบ มีทิศทางที่ชัดเจน และสนับสนุนการเป็นพันธมิตรธุรกิจให้กับมหาวิทยาลัย (Business Partner) การเพิ่มงานด้านข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์ และการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งภายในและภายนอกไว้ที่งานวิจัยสถาบัน จะช่วยให้การวิเคราะห์ข้อมูลได้แหล่งข้อมูลจาก ๒ ฐาน คือ ภายใน และภายนอก มหาวิทยาลัย ซึ่งจะช่วยให้การวางแผนและติดตามยุทธศาสตร์การดำเนินงานมีความคมชัด และสร้างความสามารถในการแข่งขันได้มากขึ้น	- ปัจจุบันกองแผนงานไม่มีบุคลากรที่ทำงานเฉพาะด้านโครงสร้างองค์กรและงานวิเคราะห์อัตราค่าจ้างบุคลากร ๑ คน มีการระดมหลายงาน ทำให้การตัดสินใจอัตราค่าจ้างจากกระทบงานด้านอื่นด้วย - เพิ่มบทบาท การระดมและอัตราค่าจ้างของงานวิจัยสถาบัน	เห็นควรเพิ่มภาระงานด้าน Business Intelligent และ Data Analytic ให้งานวิจัยสถาบัน	มอบหมายรองอธิการบดีที่กำกับดูแล กองบริหารทรัพยากรบุคคล กองแผนงาน และฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พิจารณาร่วมกัน ๑. ศึกษาข้อมูลความเหมาะสม ๒. สรุปผลการพิจารณา ทบวงวินโดวส์สร้างองค์กร พร้อมเหตุผลประกอบ ๓. นำเสนอต่อที่ประชุมครั้งต่อไป

โครงสร้างเดิม	โครงสร้างใหม่	สิ่งที่เปลี่ยนแปลงไป	เหตุผลการปรับเปลี่ยน	วิเคราะห์ผลกระทบ	ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการออกแบบโครงสร้างองค์กร	คณะทำงานวิเคราะห์โครงสร้าง สนม. และสำนักงานสภา
๒.๙ กองพัฒนาคุณภาพ ๑) งานอำนวยการ (๑) ๒) งานประกันคุณภาพ การศึกษา (๒) ๓) งานติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงาน (๑) ๔) งานมาตรฐานการ ควบคุมภายใน (๑)	๒.๙ กองพัฒนาคุณภาพ บุคลากรด้านแห่งต่าง ๆ (๒)	- เพิ่มงานด้านพัฒนา คุณภาพองค์กร (Organization Development) เช่น การปรับกระบวนการ ทำงาน การนำระบบ คุณภาพหรือ มาตรฐานการทำงาน ต่าง ๆ เข้ามาใน มหาวิทยาลัย - เพิ่มอัตรากำลังในงาน ด้านข้อมูลคุณภาพ - เสนอให้มีการจัด โครงสร้างแบบไม่มี หน่วยงาน	เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงาน เพราะเป็นองค์กรที่มีขนาดเล็ก และเมื่อ งานด้านเดียว ซึ่งจะทำให้เกิดการเกลี่ย งาน ช่วยเหลือกัน และทำให้ผลงาน ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ	● การจัดโครงสร้างแบบไม่มี มีการแบ่งหน่วยงานย่อย ภายใน - ผลกระทบตามข้อเสนอ เชิงหลักการของการทบทวน โครงสร้างองค์กรใน ภาพรวม ข้อ ๓ - กรณีไม่มีการแบ่งงานอาจ มอบหมายภาระงานใน TOR ของบุคลากร หรือจัด กลุ่มภาระงานภายในกอง อย่างไม่เป็นทางการ โดย อาจเรียกว่า “หน่วย” หรือ “กลุ่มภารกิจ” ● การเพิ่มภาระงานด้าน พัฒนาคุณภาพองค์กร - ปรับเพิ่มบทบาทและภาระ งานของกองพัฒนาคุณภาพ - สามารถปรับเปลี่ยนงาน ได้ตาม ตรวจสอบ และ ประเมินผลการดำเนินงาน ซึ่งปัจจุบันไม่มีบุคลากร สังกัด เป็นงานพัฒนา คุณภาพองค์กรได้ ซึ่งจะ สอดคล้องกับข้อกอง และ ปัจจุบันหลายมหาวิทยาลัย มีงานด้านนี้	มีความขัดแย้งกับหลักเกณฑ์ Span of Control มหาวิทยาลัยจึงควร พิจารณา ๒ แนวทาง ดังนี้ ๑. เป็นกองตามเดิม ควร เพิ่มภาระงาน และเพิ่ม อัตรากำลังให้ ๑ อัตรา ตาม ภาระงานที่เพิ่มขึ้น โดย มอบหมายให้คณะกรรมการ วิเคราะห์อัตรากำลัง พิจารณา หรือ ๒. ครบถ้วนย้ายงาน ประกันคุณภาพหลักสูตร ไป สังกัดสำนักบริหารและ พัฒนาวิชาการ เนื่องจาก เป็นส่วนงานที่รับผิดชอบ เกี่ยวกับหลักสูตร ส่วนงาน ประกันคุณภาพ ให้สังกัด กองพัฒนาคุณภาพตามเดิม ๓. เห็นควรกำหนดเป็น ประเด็นหารือในการประชุม คณะทำงานวิเคราะห์ โครงสร้างสำนักงาน มหาวิทยาลัย	มอบหมายรองอธิการบดีและ ผู้ช่วยอธิการบดีที่กำกับดูแล กองพัฒนาคุณภาพ กอง บริหารทรัพยากรบุคคล และ ฝ่ายกฎหมายพิจารณาร่วมกัน ๑. ศึกษาข้อมูลความ เหมาะสมและแนวทางการ สิทธิของผู้ที่ได้รับผลกระทบ ๒. สรุปผลการพิจารณา ทบทวนโครงสร้างองค์กร พร้อมเหตุผลประกอบ ๓. นำเสนอในการประชุมครั้ง ต่อไป

โครงสร้างเดิม	โครงสร้างใหม่	สิ่งที่เปลี่ยนแปลงไป	เหตุผลการปรับเปลี่ยน	วิเคราะห์/ผลกระทบ	ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการออกแบบโครงสร้างองค์กร	คณะทำงานวิเคราะห์โครงสร้าง สสม. และสำนักงานสภา
๒.๑๐ กองพัฒนานักศึกษา (๑) ๑) งานอำนวยการ (๖) ๒) งานบริการและสวัสดิการนักศึกษา (๑๐) ๓) งานการกีฬา (๑๒) ๔) งานอนามัยและพยาบาล (๓) ๕) งานหอพัก (๑๔) ๖) งานทุนการศึกษาและให้คำปรึกษา (๖) ๗) งานพัฒนานักศึกษาและศิษย์เก่าสัมพันธ์ (๖) ๘) งานพัฒนาวินัยนักศึกษา (๓)	๒.๑๐ กองพัฒนานักศึกษา (๑) ๑) งานอำนวยการ (๖) ๒) งานบริการและสวัสดิการนักศึกษา (๑๓) ๓) งานการกีฬา (๑๒) ๔) งานหอพัก (๑๔) ๕) งานทุนการศึกษาและให้คำปรึกษา (๖) ๖) งานพัฒนานักศึกษาและศิษย์เก่าสัมพันธ์ (๖) ๗) งานพัฒนาวินัยนักศึกษา (๓)	- ย้ายไปสังกัดกับสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ - ควบรวมงานใหม่ และมีการจ้างบุคลากรภายนอกเป็นผู้ทำงานบางประเภทที่ใช้ผู้เชี่ยวชาญภายนอกจะประหยัดและมีประสิทธิภาพมากกว่า เช่น งานซ่อมบำรุงและแก้ไขปัญหาสาธารณูปโภคในหอพัก - รวมงานอนามัยและพยาบาลเข้ากับงานบริการและสวัสดิการนักศึกษา - อนาคตควรเหลือ ๓ งาน คือ งานสวัสดิการนักศึกษา (งานบริการและสวัสดิการ งานการกีฬา งานอนามัยและพยาบาล งานหอพัก) งานพัฒนานักศึกษา (งานทุนการศึกษา และให้คำปรึกษา งานวินัยนักศึกษา) และงานศิษย์เก่าสัมพันธ์	เพื่อให้งานบริการนักศึกษามีความเชื่อมโยงเป็นระบบ และมาตรฐานเดียวกัน (Student Journey)	● การย้ายไปสังกัดสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ - ผลกระทบตามข้อเสนอแนะของการทบทวนโครงสร้างหน่วยงาน สนับสนุนวิชาการ ข้อ ๑ ● การควบรวมงานบริการและสวัสดิการนักศึกษากับงานอนามัย และในอนาคตให้รวมงานหอพักด้วย เป็นงานสวัสดิการนักศึกษาคareer Path และผลตอบแทนเดือนของบุคลากร - เพิ่มภาระงานหัวหน้างาน ● ในอนาคตให้ควบรวมงานพัฒนานักศึกษา งานทุนการศึกษาและให้คำปรึกษา และงานวินัยนักศึกษา เป็น “งานพัฒนานักศึกษา” และให้แยกงานศิษย์เก่าสัมพันธ์ออกมาเป็นอีก ๑ งาน - Career Path และผลตอบแทนเดือนของบุคลากร - เพิ่มภาระงานหัวหน้างาน - เพิ่มบทบาทและความชัดเจนของงานด้านศิษย์เก่าสัมพันธ์	๑. เห็นควรกำหนดเป็นประเด็นหรือในการประชุมคณะทำงานวิเคราะห์โครงสร้างสำนักงานสภา ๒. แจ้งให้บุคลากรรับทราบถึงความจำเป็นไปในการรักษาสีฐานเงินเดือนเดิมของหัวหน้างานกรณีที่ถูกยุบหรือคว่ำงาน	มอบหมายรองอธิการบดีและผู้ช่วยอธิการบดีกำกับดูแล กองพัฒนานักศึกษา กองบริหารทรัพยากรบุคคล และฝ่ายกฎหมายพิจารณาร่วมกัน ๑. ศึกษาข้อมูลความเหมาะสมและแนวทางการศึกษาสิทธิของผู้ที่ได้รับผลกระทบ ๒. สรุปผลการพิจารณา ทบทวนโครงสร้างองค์กร พร้อมเหตุผลประกอบ ๓. นำเสนอในการประชุมครั้งต่อไป

โครงสร้างเดิม	โครงสร้างใหม่	สิ่งที่เปลี่ยนแปลงไป	เหตุผลการปรับเปลี่ยน	วิเคราะห์ผลกระทบ	ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการการออกแบบโครงสร้างองค์กร	คณะทำงานวิเคราะห์โครงสร้าง สนม. และสำนักงานสภา
๒.๑๑ กองส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม (๑) ๑) งานอำนวยความสะดวก ๒) งานอนุรักษ์สืบสานศิลปวัฒนธรรม (๓) ๓) งานพิพิธภัณฑ์ การมาตรฐานและวัฒนธรรมไทย (๒) ๔) งานดนตรีและนันทนาการ (๕)	๒.๑๑ กองส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม (๑) ๑) งานอำนวยความสะดวก ๒) งานอนุรักษ์สืบสานศิลปวัฒนธรรม (๓) ๓) งานพิพิธภัณฑ์ การมาตรฐานและวัฒนธรรมไทย (๒) ๔) งานดนตรีและนันทนาการ (๕)	- คงเดิม	-	-	-	มอบหมายรองอธิการบดีที่กำกับดูแล และกองส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม พิจารณาร่วมกัน ๑. ศึกษาข้อมูลความต้องการเหมาะสมและแนวทางการรักษาสีตึกของผู้ที่ได้รับผลกระทบ ๒. สรุปผลการพิจารณา ๓. นำเสนอโครงการองค์การพร้อมเหตุผลประกอบ ๓. นำเสนอในการประชุมครั้งต่อไป
๒.๑๒ ฝ่ายกฎหมาย (๖)	๒.๑๒ ฝ่ายกฎหมาย (๗)	- เพิ่ม ๑ อัตรา เนื่องจากมีภาระงานเพิ่มมากขึ้นหลังจากมหาวิทยาลัยออกนอกระบบ ทำให้มหาวิทยาลัยต้องรับออกข้อบังคับ และระเบียบอย่างรวดเร็ว - ทั้งนี้ในอนาคตหลังจากภาระงานและอัตรากำลังเพิ่มขึ้นถึง ๘ คน สามารถแบ่งโครงสร้างออกเป็น ๒ งานและผลักดันไปเป็นกองในอนาคต	-	● การให้เพิ่มอัตรากำลัง ๑ อัตรา ภาระงานเพิ่มขึ้น และเพื่อความรวดเร็วในการทบทวนและออกระเบียบข้อบังคับ ● ในอนาคตเมื่อมีอัตรากำลังเพิ่มขึ้นถึง ๘ คน สามารถแบ่งเป็น ๒ งาน ให้ยกฐานะเป็นกอง - ปัจจุบันมีอัตรากำลัง ๗ คนแล้ว หากเพิ่มอีก ๑ คน ตามข้อ ๑๔ ก็สามารถดำเนินการตามข้อเสนอนี้ได้ทันที - เพิ่มจำนวนหน่วยงานหน่วยงานย่อย	๑. เห็นควรพิจารณาความเหมาะสมในการย้ายไปสังกัดสำนักงานสภามหาวิทยาลัยเนื่องจาก การดำเนินงานส่วนใหญ่ของสำนักงานสภามหาวิทยาลัยเกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัย ๒. เห็นควรมอบหมายให้คณะกรรมการวิเคราะห์อัตรากำลังพิจารณาเพิ่มอัตรากำลังให้ฝ่ายกฎหมาย ๑ อัตรา ๓. หากฝ่ายกฎหมายมีอัตรากำลังครบ ๘ คน ควรพิจารณาความเหมาะสมในการปรับเปลี่ยนเป็น “กอง”	มอบหมายรองอธิการบดีที่กำกับดูแล ฝ่ายกฎหมาย และกองเลขานุการสภามหาวิทยาลัยพิจารณาร่วมกัน ๑. ศึกษาข้อมูลความต้องการเหมาะสม ๒. สรุปผลการพิจารณา ๓. นำเสนอโครงการองค์การพร้อมเหตุผลประกอบ ๓. นำเสนอในการประชุมครั้งต่อไป

โครงสร้างเดิม	โครงสร้างใหม่	สิ่งที่เปลี่ยนแปลงไป	เหตุผลการปรับเปลี่ยน	วิเคราะห์/ผลกระทบ	ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการออกแบบโครงสร้างองค์กร	คณะทำงานวิเคราะห์โครงสร้าง สนับสนุน และสำนักงานสภา
๒.๑๓ ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (๕)	๒.๑๓ ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (๕)	- โอนย้ายไปสังกัดกองบริหารทรัพยากรบุคคล	เพื่อให้งานด้านทรัพยากรบุคคลต่อเนื่องกัน	- เพิ่มเงินประจำตำแหน่ง ผอ.กอง - เพิ่ม Career Path และฐานเงินเดือนหัวหน้างาน - เพิ่มบทบาทและภาระงานให้กับ ผอ.กบค. - สถานะโครงสร้างองค์กรเท่าเดิม ปรับวิธีการทำงานจากเดิมขึ้นตรงกับรองฯ มาขึ้นตรงกับ ผอ.กบค.	ภายใต้สังกัด สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	มอบหมายรองอธิการบดีที่กำกับดูแล กองบริหารทรัพยากร และฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พิจารณา รวมกัน ๑. ศึกษาข้อมูลความเหมาะสม ๒. สรุปผลการพิจารณา ทบทวนโครงสร้างองค์กร พร้อมเหตุผลประกอบ ๓. นำเสนอในการประชุมครั้งต่อไป
๒.๑๔ ฝ่ายสื่อสารองค์กร (๖)	๒.๑๔ ฝ่ายสื่อสารองค์กร (๖)	- โอนย้ายไปสังกัดกองวิเทศสัมพันธ์	ลดจำนวนหน่วยงาน และเนื่องจากลักษณะใกล้เคียงกัน คือ เป็นงานด้านการสื่อสารเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์และประชาสัมพันธ์ให้กับภายนอกได้ครบถ้วน	- สถานะโครงสร้างองค์กรเท่าเดิม ปรับวิธีการทำงานจากเดิมขึ้นตรงกับรองฯ มาขึ้นตรงกับ ผอ.กองวิเทศสัมพันธ์ - ภาระงาน ผอ.กองวิเทศสัมพันธ์เพิ่มขึ้น - ความเหมาะสมของหน่วยงานที่จะควบรวมกัน	๑. เห็นควรกำหนดเป็นประเด็นหารือในการประชุมคณะทำงานวิเคราะห์โครงสร้างสำนักงานมหาวิทยาลัย ๒. ควรพิจารณาความเป็นไปได้ในการควบรวมระหว่างฝ่ายสื่อสารองค์กรและภาชนะงานวิจัย เพื่อสร้างศักยภาพในการสื่อสารสร้างภาพลักษณ์ให้มหาวิทยาลัย	มอบหมายรองอธิการบดีที่กำกับดูแล กองวิเทศสัมพันธ์ และฝ่ายสื่อสารองค์กรพิจารณา ๑. ศึกษาข้อมูลความเหมาะสม ๒. สรุปผลการพิจารณา ทบทวนโครงสร้างองค์กร พร้อมเหตุผลประกอบ ๓. นำเสนอในการประชุมครั้งต่อไป

โครงสร้างเดิม	โครงสร้างใหม่	สิ่งที่เปลี่ยนแปลงไป	เหตุผลการปรับเปลี่ยน	วิเคราะห์/ผลกระทบ	ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการออกแบบโครงสร้างองค์กร	คณะทำงานวิเคราะห์โครงสร้าง สนม. และสำนักงานสภาฯ
๒.๑๕ ฝ่ายขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และโครงการพิเศษ (๕)	๒.๑๕ ฝ่ายขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และโครงการพิเศษ (๒)	- ลดอัตรากำลัง ๓ อัตรา	ปริมาณงานลดลงไปมาก หากให้อยู่ต้องเพิ่มภารกิจที่ไม่ทับซ้อนกับหน่วยงานอื่น เช่น งานพัฒนารัฐกิจ งานพัฒนาและทดลองหลักสูตร	- ปัจจุบันมีบุคลากร ๕ อัตรา หากลดลง ๓ อัตรา จะเหลือเพียง ๒ อัตรา - ควรพิจารณาให้เหมาะสมกับภาระงานที่แท้จริงในปัจจุบัน	มอบหมายให้รองอธิการบดี (รศ.จักรพงษ์ พิมพ์พิมล) พิจารณาภาระงานที่แท้จริงของฝ่ายฯ และภาระงานในอนาคต เพื่อประกอบการพิจารณา โดยอาจพิจารณาใหม่ฝ่ายฯ ตามเดิม แต่จะมีบุคลากรประจำ แต่จะมีหน้าที่/ภาระงานเกี่ยวกับโครงการพิเศษ	๑. มอบหมายให้รองอธิการบดี (รศ.จักรพงษ์ พิมพ์พิมล)หารือร่วมกับฝ่ายขับเคลื่อนฯ เพื่อสรุปผลการพิจารณา ทบทวนโครงสร้างองค์กร พร้อมเหตุผลประกอบ ๒. นำเสนอในการประชุมครั้งต่อไป