

**รายงานผลการหารือแนวทางการจัดโครงสร้างองค์กร**  
**การแบ่งขนาดและการจัดกลุ่มส่วนงานและหน่วยงานของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่**

**ช่วงเวลาดำเนินการ :** วันจันทร์ที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๔.๐๐-๑๖.๐๐ น.

**สถานที่ :** กองแผนงาน อาคารสำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

**ผู้เข้าร่วมหารือ :** ผู้แทนจากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

- |                            |  |
|----------------------------|--|
| ๑. นายอนันต์ เดชพรม        | ผู้อำนวยการกองแผนงาน                               |
| ๒. นายบุญรัตน์ อินต๊ะพิงค์ | หัวหน้างานแผนยุทธศาสตร์                            |
| ๓. นางสาวพิชญากร ต๊ะสิงห์  | บุคลากรกองแผนงาน                                   |
| ๔. นายอุดมศักดิ์ กำไลเพชร  | บุคลากรกองแผนงาน                                   |
| ๕. นายวิบูลย์ พุทธวงศ์     | หัวหน้างานอัตรากำลังและค่าตอบแทน กองบริหารงานบุคคล |
| ๕. นายแสวง ครุบา           | บุคลากรกองบริหารงานบุคคล                           |
- ผู้แทนจากมหาวิทยาลัยแม่โจ้
- |                             |                              |
|-----------------------------|------------------------------|
| ๑. นายธนภัทร ปัญญาวงศ์      | ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ |
| ๒. นายเสริมศักดิ์ ไชยทา     | หัวหน้าฝ่ายกฎหมาย            |
| ๓. นางสาวมยุรี แก้วประภา    | บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่     |
| ๔. นางสาวพรรณนุท พูลสวัสดิ์ | บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่     |

**ข้อสรุปจากการหารือ :**

**ก) ด้านการออกแบบโครงสร้าง และการจัดกลุ่มส่วนงาน**

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้มีการออกแบบโครงสร้างองค์กรตั้งแต่เริ่มต้นในการเข้าสู่เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (ช่วงปี พ.ศ. ๒๕๕๑) โดยสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิของสภามหาวิทยาลัย ๑ ราย (ดร.กฤษณพงศ์ กีรติกร) เป็นประธานในการดำเนินการ

โดยระยะเริ่มแรก กองแผนงาน สำนักงานมหาวิทยาลัย ได้นิยามความหมายของการจัดตั้งส่วนงานซึ่งปรากฏในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๑ พร้อมทั้ง ออกแบบโครงสร้างและการบริหารงานให้ชัดเจน เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้คล่องตัว ภายใต้นโยบายของสภามหาวิทยาลัย และแผนผังโครงสร้างองค์กรของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในปัจจุบัน แบ่งออกเป็น

๑. สำนักงานสภามหาวิทยาลัย
๒. สำนักงานมหาวิทยาลัย (๘ กอง ๓ ศูนย์ ๒ สำนัก)
๓. ส่วนงานวิชาการ ประกอบด้วย
  - ๓.๑ คณะ (๒๑ คณะ)
  - ๓.๒ วิทยาลัย (๓ วิทยาลัย)
  - ๓.๓ บัณฑิตวิทยาลัย

๓.๔ สถาบันวิจัย (๓ สถาบัน)

๓.๕ ส่วนงานวิชาการภายใน (๙ ส่วนงาน)

๔. ส่วนงานอื่น (๖ สำนัก)

จากโครงสร้างดังกล่าวข้างต้น มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้กำหนดการบริหารงานให้มีความยืดหยุ่น แตกต่างกันไปวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งส่วนงาน/หน่วยงาน ดังนี้

**๑. สำนักงานมหาวิทยาลัย :** บริหารงานภายใต้ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานภายในสำนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๒ ซึ่งสาระสำคัญของข้อบังคับ โดยสรุปดังนี้

หน่วยงาน	ผู้บังคับบัญชา	การรับผิดชอบงาน	คุณสมบัติผู้บังคับบัญชา/วาระ
๑. สำนักงานมหาวิทยาลัย	ผู้อำนวยการสำนักงานมหาวิทยาลัย	รับผิดชอบงานตามที่อธิการบดีมอบหมาย	- คุณสมบัติ/เกณฑ์ ให้เป็นไปตามที่ ก.บ. กำหนด
๒. กอง	ผู้อำนวยการกอง	รับผิดชอบงานของกอง	- มีวาระคราวละไม่เกิน ๔ ปี
๓. สำนักงานสภาพนักงาน	ประธานสภาพนักงาน	รับผิดชอบงานของสำนักงานสภาพนักงาน	
๔. ศูนย์นักศึกษาเก่าสัมพันธ์ และศูนย์บริหารงานวิจัย	ผู้อำนวยการศูนย์	ผอ. รับผิดชอบภาระงานของศูนย์ และให้มีเลขานุการศูนย์ เป็นผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานของศูนย์	<b>ผู้อำนวยการศูนย์/สำนัก</b> - ให้อธิการบดีเป็นผู้พิจารณาจาก ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย หรือ บุคคลภายนอกที่เหมาะสมเป็นผู้ดำเนินการ โดยนำเสนอ ก.บ. พิจารณาเห็นชอบ ก่อนมีคำสั่งแต่งตั้ง - มีวาระการดำรงตำแหน่งเท่ากับวาระการดำรงตำแหน่งของอธิการบดี
๕. สำนักงานบริหารและจัดการทรัพย์สิน และสำนักงานหอพักนักศึกษา	ผู้อำนวยการสำนักงาน	ผอ. รับผิดชอบภาระงานของสำนัก และให้มีเลขานุการสำนัก เป็นผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานของสำนัก	<b>เลขาธิการศูนย์/สำนัก</b> - คุณสมบัติ/เกณฑ์ ให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่ ก.บ. กำหนด - มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละไม่เกิน ๔ ปี
๖. งานในสังกัดกอง ศูนย์ และสำนักงาน (ข้อ ๒-๕)	หัวหน้างาน	รับผิดชอบงานของงาน	- คุณสมบัติ/เกณฑ์ ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

และจากการให้ข้อมูลเพิ่มเติม ทราบว่าในสำนักงานมหาวิทยาลัย จะมีหน่วยงานย่อยที่มีการบริหารจัดการในรูปแบบ Sandbox ที่มีลักษณะการทำงานแบบกลุ่มภารกิจ (Project-Based) ซึ่งได้แก่ ศูนย์บริหารจัดการเมืองอัจฉริยะ (SCMC), สำนักงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ (OSM) , ศูนย์สื่อสารองค์กรและนักศึกษาเก่าสัมพันธ์ , สำนักงานบริหารงานวิจัย (สบว.) , สำนักงานบริหารและจัดการทรัพย์สิน ซึ่งสามารถแบ่งหน่วยงานย่อยภายในกลุ่มภารกิจ ได้อีกโดยไม่ขึ้นกับโครงสร้างหลักของมหาวิทยาลัย และอาจจะมีการแต่งตั้งหัวหน้ากลุ่มภารกิจได้ (มีวาระการดำรงตำแหน่งที่ชัดเจน และได้รับค่าตอบแทนตามผลงานที่ต่อตรงกับมหาวิทยาลัย)

**๒. ส่วนงานวิชาการและส่วนงานอื่น** : บริหารงานภายใต้ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ว่าด้วยการบริหารงานในส่วนงานวิชาการและส่วนงานอื่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ซึ่งสาระสำคัญของข้อบังคับโดยสรุป ดังนี้

ส่วนงาน	ผู้บังคับบัญชา	หมายเหตุ
๑. คณะ	คณบดี	- จะให้มีจำนวนรองคณบดี และหรือผู้ช่วยคณบดี ได้ตามหลักเกณฑ์ ม.
๒. วิทยาลัย	คณบดี	- ส่วนงานที่มีการแบ่งส่วนงานภายในเป็นภาควิชา สำนักวิชา กลุ่มสาขาวิชา หรือเทียบเท่า ให้มีหัวหน้าภาควิชา หัวหน้ากลุ่มสาขาวิชาการ หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เทียบเท่า ได้
๓. บัณฑิตวิทยาลัย	คณบดี	- มีวาระคราวละ ๔ ปี แต่งตั้งใหม่ได้อีก แต่ดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกิน ๒ วาระไม่ได้
๔. สถาบัน หรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น	ผู้อำนวยการสำนัก	- มีฐานะเทียบเท่าคณะ - จะให้มีรองผู้อำนวยการสำนักได้ตามหลักเกณฑ์ ม.
๕. ส่วนงานวิชาการและส่วนงานอื่น	เลขานุการสำนักงานส่วนงาน	- ให้มีสำนักงานส่วนงาน เป็นหน่วยงานด้านบริหาร - ให้มีเลขานุการสำนักงานส่วนงาน ซึ่งแต่งตั้งจากผู้ปฏิบัติงานที่มีใช้คณาจารย์ประจำเป็นผู้บังคับบัญชา และรับผิดชอบการบริหารงานของสำนัก หรือส่วนงาน (มีวาระไม่เกิน ๔ ปี และอาจได้รับการแต่งตั้งใหม่ได้อีก) - ในสำนักงานส่วนงาน อาจแบ่งหน่วยงานภายในเป็นงานหรือกลุ่มงาน และให้มีหัวหน้างานหรือหัวหน้ากลุ่มงาน ซึ่งแต่งตั้งจากผู้ปฏิบัติงานที่มีใช้คณาจารย์ประจำเป็นผู้บังคับบัญชา และรับผิดชอบการบริหารงานของงานหรือกลุ่มงาน
๖. ส่วนงานวิชาการการและส่วนงานอื่นที่มีการแบ่งหน่วยงานเป็นฝ่าย	หัวหน้าฝ่าย	- ให้มีหัวหน้าฝ่าย ซึ่งแต่งตั้งจากผู้ปฏิบัติงานที่มีใช้คณาจารย์ประจำเป็นผู้บังคับบัญชา และรับผิดชอบการบริหารงานของฝ่าย

และมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ยังได้กำหนดขนาดส่วนงานวิชาการ จำนวนตำแหน่งรองคณบดี รองผู้อำนวยการ และผู้ช่วยคณบดี อีกด้วย ปรากฏตามประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง กำหนดขนาดของส่วนงาน จำนวนตำแหน่งรองคณบดี รองผู้อำนวยการ และผู้ช่วยคณบดี พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนี้

ขนาดคณะ	จำนวนรองคณบดี	จำนวนผู้ช่วยคณบดี
<b>๑) ส่วนงานวิชาการ ที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน</b>		
ก) ส่วนงานขนาดเล็ก กำหนดเป็นระดับ ๑	ไม่เกิน ๔ ตำแหน่ง	ไม่เกิน ๔ ตำแหน่ง
ข) ส่วนงานขนาดกลาง กำหนดเป็นระดับ ๒	ไม่เกิน ๕ ตำแหน่ง	ไม่เกิน ๖ ตำแหน่ง
ค) ส่วนงานขนาดใหญ่ กำหนดเป็นระดับ ๓	ไม่เกิน ๖ ตำแหน่ง	ไม่เกิน ๘ ตำแหน่ง
<b>๒) ส่วนงานวิชาการ ที่เป็นสถาบันวิจัย</b>		
ก) ส่วนงานขนาดกลาง กำหนดเป็นระดับ ๒	ไม่เกิน ๒ ตำแหน่ง	-
ข) ส่วนงานขนาดใหญ่ กำหนดเป็นระดับ ๓	ไม่เกิน ๓ ตำแหน่ง	-
<b>๓) ส่วนงานอื่น</b>		
ก) ส่วนงานขนาดเล็ก กำหนดเป็นระดับ ๑	ไม่เกิน ๑ ตำแหน่ง	-
ข) ส่วนงานขนาดกลาง กำหนดเป็นระดับ ๒	ไม่เกิน ๒ ตำแหน่ง	-
ค) ส่วนงานขนาดใหญ่ กำหนดเป็นระดับ ๓	ไม่เกิน ๓ ตำแหน่ง	-

๓. ส่วนงานวิชาการภายใน : บริหารงานภายใต้ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารหน่วยงานของส่วนงานวิชาการและส่วนงานวิชาการภายในของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งสาระสำคัญของข้อบังคับ โดยสรุปดังนี้

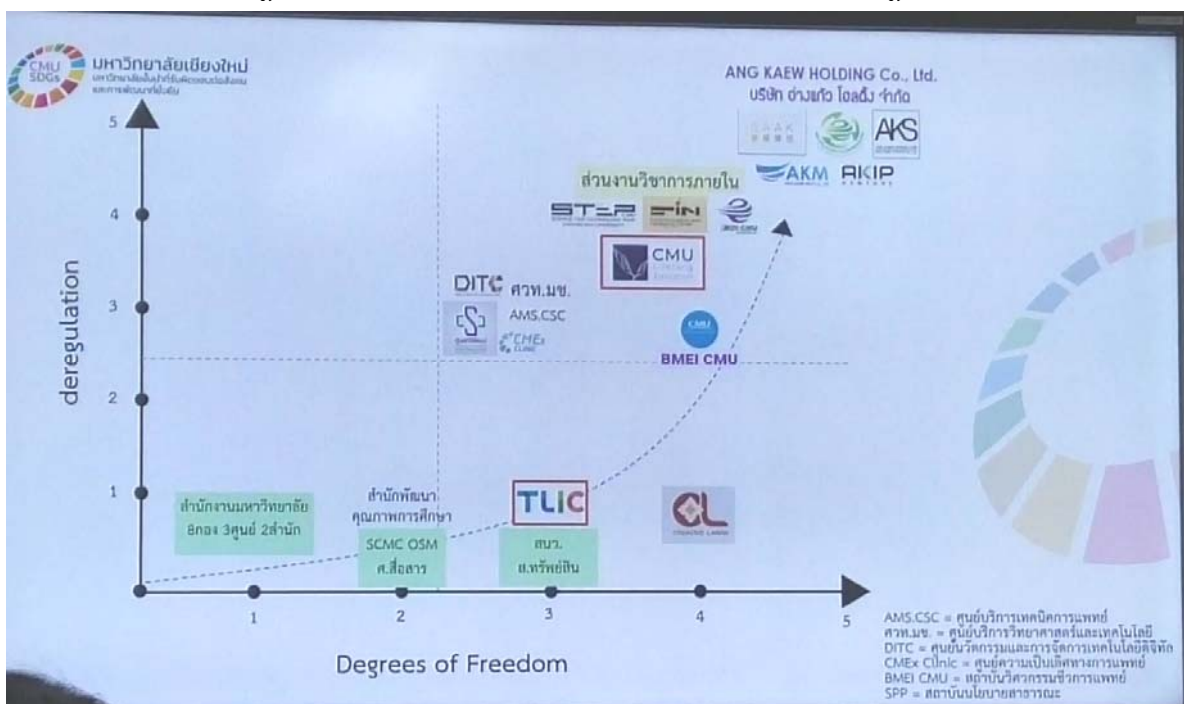
- กำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งหน่วยงานและส่วนงานภายใน (ข้อ ๓)
- กำหนดการบริหารหน่วยงาน (ข้อ ๑๐) ซึ่งกำหนดให้มีคณะกรรมการ ๒ ชุด คือ ๑) คณะกรรมการอำนวยการประจำส่วนงาน ๒) คณะกรรมการบริหารของหน่วยงาน
- กำหนดให้การบริหารงานบุคคลของส่วนงานวิชาการ เป็นไปตามที่คณะกรรมการอำนวยการ กำหนด
- กำหนดให้มีการประเมินหน่วยงานและส่วนงานวิชาการภายในตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยให้ประเมินครั้งที่หนึ่งเมื่อดำรงตำแหน่งครบหนึ่งปีหกเดือน และครั้งที่สองเมื่อดำรงตำแหน่งครบสามปี และให้รายงานผลการประเมินต่อคณะกรรมการอำนวยการ อธิการบดี และสภามหาวิทยาลัย

และจากการให้ข้อมูลเพิ่มเติม ทราบว่าการบริหารส่วนงานวิชาการภายในของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ก็คือ หน่วยงานวิสาหกิจในกำกับ (เดิม) นั้นเอง

และปัจจุบันได้มีการจัดตั้งส่วนงานวิชาการภายในของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปรากฏตามประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง การจัดตั้งส่วนงานวิชาการภายในของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๐

**ข) ด้านการออกแบบลักษณะการบริหารงาน**

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้ออกแบบลักษณะการบริหารงานของส่วนงานภายใน โดยพิจารณาจากมิติด้านกฎระเบียบ และความอิสระในการบริหารจัดการ ปรากฏดังภาพ



### ค) ด้านการวิเคราะห์เพื่อกำหนดขนาดส่วนงาน

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้มีวัตถุประสงค์ในการกำหนดขนาดส่วนงานเพื่อกำหนดค่าตอบแทนแก่คณบดี และกำหนดจำนวนรองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดี คือ

๑. คณบดี : จะได้รับค่าตอบแทนแตกต่างกันไปตามขนาดส่วนงาน
๒. รองคณบดีและผู้ช่วยคณบดี : จะได้รับค่าตอบแทนเท่ากัน แต่จะมีจำนวนที่แตกต่างกันไปตามขนาดของส่วนงาน

โดยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้กำหนดกระบวนการขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

**ขั้นตอนที่ ๑** : กำหนดปัจจัยการวิเคราะห์ในด้านค่าน้ำหนักเพื่อกำหนดขนาดส่วนงาน ดังนี้

ส่วนงานวิชาการ

๑. ปัจจัยด้านบุคลากร คิดเป็น ๒๐%
๒. ปัจจัยด้านงบประมาณ คิดเป็น ๒๕%
๓. ปัจจัยด้านภาระงาน คิดเป็น ๕๕% โดยแบ่งสัดส่วนดังนี้
 

- หลักสูตรปริญญาตรี คิดเป็น ๑๐%	- จำนวนโครงการวิจัย คิดเป็น ๕%
- หลักสูตรบัณฑิต คิดเป็น ๑๐%	- จำนวนงบประมาณวิจัยคิดเป็น ๑๐%
- จำนวนนักศึกษา คิดเป็น ๒๐%	

ส่วนงานสนับสนุน

๑. ปัจจัยวิเคราะห์เชิงปริมาณ คิดเป็น ๕๐%
๒. ภาระงานที่ปฏิบัติ คิดเป็น ๕๐%

**ขั้นตอนที่ ๒** : กำหนดจำนวนขนาดส่วนงานที่ต้องการจะแบ่งกลุ่ม เช่น ๓ กลุ่ม (เล็ก กลาง ใหญ่)

**ขั้นตอนที่ ๓** : กำหนดอันดับภาคชั้นของปัจจัยการวิเคราะห์ในด้านค่าน้ำหนัก โดยอาจตัดค่าสูงสุดและต่ำสุดออก และกำหนดเป็นค่าคะแนน

**ขั้นตอนที่ ๔** : นำข้อมูลดิบ (ข้อมูลในแต่ละปัจจัยการวิเคราะห์) มาทดลองคำนวณ

**ขั้นตอนที่ ๕** : สรุปข้อมูลเพื่อนำเสนอต่อกรรมการที่เกี่ยวข้อง

### ง) ด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง

ในด้านการวิเคราะห์อัตรากำลังของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ขณะนี้ สัดส่วนสายวิชาการต่อสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เป็นสัดส่วน ๑:๑.๒๕ (ไม่รวมบุคลากรในโรงพยาบาลและลูกจ้างส่วนงาน) ซึ่งขณะนี้มหาวิทยาลัยจะปรับสัดส่วนให้เป็น ๑:๑ เพื่อสนับสนุนการปรับระดับ Ranking ของ Qs World University ทั้งนี้ การกำหนดสัดส่วนนั้นเป็นภาพรวมมหาวิทยาลัย ไม่ได้กำหนดเป็นสัดส่วนย่อยของหน่วยงาน

และแนวทางการวิเคราะห์อัตรากำลังของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นดังนี้

สายวิชาการ

ใช้หลักเกณฑ์ในการกำหนดอัตราเพิ่มใหม่ที่เรียกว่า “FTES Plus” ซึ่งเป็นการปรับใช้เกณฑ์ของ สกอ. ให้เข้ากับบริบทของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เนื่องจากหากใช้แค่เกณฑ์ FTES จะเป็นผลให้ไม่ได้รับอัตรากำลังเพิ่มใหม่ทุกแห่ง ซึ่งไม่สะท้อนความเป็นจริงเท่าที่ควร ฉะนั้น จึงกำหนดเกณฑ์โดยมีหลายสูตรคำนวณ ซึ่งจะใช้กับส่วนงานที่แตกต่างกัน ดังนี้

๑. แบบ FTES + ผลงานวิจัย คิดให้ ๒๐% ของ FTES
๒. แบบ FTES + ผลงานวิชาการ คิดให้ ๕% ของ FTES ยกเว้นคณะสัตวแพทย์  
คณะแพทยศาสตร์ และคณะทันตแพทยศาสตร์
๓. แบบ FTES + การรักษาพยาบาล คิดให้ ๑๐% ของ FTES คิดให้เฉพาะส่วนงานที่มีการรักษาพยาบาล

หมายเหตุ : ส่วน plus ที่กำหนด คือภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากภาระงานขั้นต่ำปฏิบัติ โดยต้องเป็นภาระงานที่เกิดการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติงานของส่วนงาน

สายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ไม่ได้วิเคราะห์อัตรากำลังให้ส่วนงานโดยพิจารณาจากขนาดของส่วนงาน แต่จะพิจารณาให้จากภาระงานเป็นหลัก ซึ่งปัจจุบัน หากมีกรอบว่างจะดำเนินการยุบกรอบทันที และเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์เพื่อจัดสรรอัตรากำลังทดแทน ดังนี้

๑. ทดแทนเกษียณเฉพาะตำแหน่งที่มีความสำคัญ/จำเป็น โดยจะให้ล่วงหน้า ๑-๒ ปี เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน

๒. ทดแทนอัตราว่างจากเกษียณ เฉพาะตำแหน่งหัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย ผู้อำนวยการกอง เลขานุการคณะ จะคืนอัตราให้อัตโนมัติ

และขณะนี้ อยู่ระหว่างการปรับแบบกรอกภาระงานของบุคลากร เพื่อใช้ประกอบการขออัตรากำลังทดแทน โดยใช้เกณฑ์การของ สกอ. คือ การใช้ค่า FTE ซึ่งกำหนดว่าบุคลากร ๑ คน จะต้องใช้เวลาปฏิบัติงาน ๑,๖๑๐ ชั่วโมงทำการต่อปี (๒๓๐ วัน \* ๗ ชม.)

การจัดสรรกรอบอัตรากำลัง

ภายหลังจากการทำข้อมูลวิเคราะห์อัตรากำลังแล้ว จะจัดสรรให้เพียงร้อยละ ๒๕ ของจำนวนที่วิเคราะห์ในภาพรวมของมหาวิทยาลัยเท่านั้น

จ) ด้านการบริหารอัตรากำลังสายวิชาการ

กำหนดบัญชีเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นบัญชีเดียว ไม่แยกตามกลุ่มตำแหน่ง คือ เริ่มต้น ๔๑,๐๐๐ บ. ไปถึง ๑๘๐,๐๐๐ บ. แต่จะใช้วิธีการควบคุมด้วยหลักเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการ คือ

- ตำแหน่งอาจารย์ ต้องเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภายใน ๕ ปี และขยายให้ อีก ๒ ปี โดยไม่ได้เลื่อนค่าจ้าง เมื่อครบ ๓ ปีแล้วยังไม่ได้ตำแหน่ง มหาวิทยาลัยดำเนินการเลิกจ้าง
- ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ต้องเข้าสู่ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ภายใน ๓ ปี และ เมื่อครบกำหนด จะไม่ได้เลื่อนค่าจ้างไปเรื่อยๆ จนกว่าจะเข้าสู่ตำแหน่งฯ แต่ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยจะไม่เลิกจ้าง

#### สายสนับสนุน

ใช้วิธีการเกลี่ยอัตรากำลังเป็นหลัก โดยมีการกำหนดตำแหน่งส่วนกลางไว้ ซึ่งหากส่วนงานใดมีความจำเป็น ก็จะมีการโอนตำแหน่งส่วนกลางไปให้ปฏิบัติงาน แต่เมื่อภารกิจสิ้นสุด ก็โอนตำแหน่งคืนมายังมหาวิทยาลัย

#### การจ้าง

มหาวิทยาลัยใช้วิธีการปรับการจ้าง สำหรับอัตราใหม่ คือ จ้างคราวละ ๓-๕ ปี เพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาตนเอง

-----