



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานมหาวิทยาลัย กองกลาง งานประชุม โทร. ๓๐๓๖ โทรสาร ๓๐๓๗

ที่ อว ๒๙.๒.๑.๒/ ๔๕๖

วันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย

เรียน ประธานสภาพนักงาน

ตามที่มหาวิทยาลัยได้ประกาศใช้ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการกำหนดคุณสมบัติหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งและการพ้นจากตำแหน่งคณบดี พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๐ ไปแล้วนั้น

สภาพนักงานพิจารณาแล้วเห็นว่า มหาวิทยาลัยได้ใช้ข้อบังคับฯ ว่าด้วยการกำหนดคุณสมบัติหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง และการพ้นจากตำแหน่งของคณบดี พ.ศ. ๒๕๖๐ ในการดำเนินการสรรหาหัวหน้าส่วนงานมาครบรอบ ๔ ปี และใช้ในการสรรหาหัวหน้าส่วนงานครบทุกส่วนงานแล้ว อีกทั้งตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๘ (๖) ให้มหาวิทยาลัยคำนึงถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย โดยที่ผ่านมาบุคลากรมีส่วนร่วมในการสรรหาหัวหน้าส่วนงานได้เพียงการเสนอข้อคิดเห็นแก่คณะกรรมการสรรหาหัวหน้าส่วนงานแต่เพียงอย่างเดียว

ต่อมาสภาพนักงานได้เสนอผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการสรรหา และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน รวมถึงได้มีการรวบรวมผลการวิเคราะห์ การสรรหาอธิการบดีและหัวหน้าส่วนงานจากที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปอมท.) ต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ในการประชุม ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ โดยที่ประชุมได้รับทราบ และให้เสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงข้อบังคับฯ ว่าด้วยการกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งและการพ้นจากตำแหน่งคณบดี พ.ศ. ๒๕๖๐ นั้น

สภามหาวิทยาลัย ในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ รับทราบ ทั้งนี้ มีข้อคิดเห็น ดังนี้

๑. ข้อบังคับฯ ว่าด้วยการกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งและการพ้นจากตำแหน่งคณบดี พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้ใช้ในการสรรหาคณบดีมาระยะหนึ่งแล้ว แต่ยังไม่ครบวาระของคณบดีที่ได้รับการสรรหาตามข้อบังคับนี้ และคณบดีที่ได้รับการสรรหาตามข้อบังคับนี้ยังไม่ได้มีการประเมินว่าสรรหาวิธีการนี้เป็นอย่างไร จึงอาจจะต้องมีการเปรียบเทียบวิธีการสรรหาระหว่างข้อบังคับเดิมและข้อบังคับใหม่ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการทบทวนปรับปรุงข้อบังคับฯ

๒. ในแต่ละคณะมีความแตกต่างกัน ควรพิจารณาวิธีการการสรรหาให้มีความเหมาะสมกับแต่ละคณะ

ทั้งนี้ สภาพนักงานได้หารือร่วมกับฝ่ายกฎหมาย โดยฝ่ายกฎหมายได้เสนอแนะให้จัดทำ การประเมินกระบวนการการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน หลังจากมีการสรรหาหัวหน้าส่วนงานรอบใหม่ ซึ่งมหาวิทยาลัยดำเนินการสรรหาหัวหน้าส่วนงานรอบใหม่ไปแล้ว ๔ คณะ และจะมีการสรรหาหัวหน้าส่วนงานรอบใหม่ตามลำดับ

คณะกรรมการสภาพนํักงานสมัยสามัญ ครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ พิจารณาแล้วจึงมีมติเห็นชอบให้แต่งตั้งคณะทำงานจากคณะกรรมการสภาพนํักงาน เพื่อดำเนินงานจัดทำ การประเมินกระบวนการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน จำนวน ๔ คณะ ซึ่งได้ผ่านกระบวนการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน จำนวน ๒ ครั้ง ได้แก่ คณะวิทยาศาสตร์ คณะเทคโนโลยีการประมงและทรัพยากรทางนํ้า คณะเศรษฐศาสตร์ และคณะศิลปศาสตร์

ในการนี้ คณะทำงานชุดดังกล่าวข้างต้นได้ดำเนินการแจกแบบประเมินผลตามจำนวนบุคลากร ในสังกัด ทั้ง ๔ คณะ รวมทั้งสิ้น ๓๗๗ คน ได้สำรวจข้อมูลผ่านกลุ่มตัวอย่าง Focus Group จำนวน ๑๓๒ คน โดยมีระดับความเชื่อมั่น ๙๓% และสรุปผลการประเมิน เสนอคณะกรรมการสภาพนํักงาน สมัยสามัญ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕ โดยที่ประชุมพิจารณาแล้วมีมติเห็นชอบให้เสนอคณะกรรมการ บริหารมหาวิทยาลัย และสภามหาวิทยาลัยพิจารณา ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้ นั้น

คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ในการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕ รับทราบ และมีข้อเสนอแนะพอสรุปได้ ดังนี้

๑. ควรจําแนกรายละเอียดผลการประเมินของแต่ละคณะออกมาให้ชัดเจน
๒. ควรศึกษาข้อมูลจากมหาวิทยาลัยในกำกับอื่น ๆ ว่ามีแนวทางการได้มาซึ่งหัวหน้า ส่วนงานอย่างไร เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา
๓. ตามมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้กำหนดให้ มหาวิทยาลัยคํานึงถึง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย” ดังนั้น ควรพิจารณา ติความคํ่าว่า “มีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน” ให้ชัดเจนว่า มีส่วนร่วมอย่างไร ในด้านใด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง



(รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ศรีเงินยวง)

รองอธิการบดี

กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการบริหารฯ



บันทึกข้อความ

งานประชุม กองกลาง
รับที่ ๒๐๙
วันที่ - 2 พ.ค. 2565
เวลา 10:00 น.

ส่วนงาน สำนักงานมหาวิทยาลัย กองกลาง งานสภาพนักงาน โทร. ๓๐๒๐

ที่ อว ๖๙.๒.๑.๓/๕๕

วันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานสรุปผลการประเมินกระบวนการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน

เรียน อธิการบดี

ตามที่คณะกรรมการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน มหาวิทยาลัยแม่โจ้อยังไม่มีการประเมินกระบวนการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์วิธีการแต่งตั้งและการพ้นจากตำแหน่งของคณบดี พ.ศ. ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๐ และตามมติที่ประชุมคณะกรรมการสภาพนักงานสมัยสามัญ ครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ได้มีมติแต่งตั้งคณะทำงานจากคณะกรรมการสภาพนักงาน เพื่อดำเนินงานจัดทำการประเมินกระบวนการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน จำนวน ๔ คณะ ซึ่งได้ผ่านกระบวนการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน จำนวน ๒ ครั้งแล้วนั้น ได้แก่ คณะวิทยาศาสตร์ คณะเทคโนโลยีการประมงและทรัพยากรทางน้ำ คณะเศรษฐศาสตร์ และคณะศิลปศาสตร์ โดยทั้งนี้ได้สรุปผลการประเมินดังกล่าวเสร็จสิ้นแล้ว

ในการประชุมคณะกรรมการสภาพนักงาน สมัยสามัญ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ ในวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕ ได้พิจารณาและมีมติให้นำเสนอสรุปผลการประเมินกระบวนการสรรหาหัวหน้าส่วนงานต่ออธิการบดี เพื่อเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยผ่านคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และนำเสนอเข้าที่ประชุมคณะกรรมการบริหารพิจารณา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์ชนก สังข์แก้ว)

ประธานสภาพนักงาน

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการบริหาร
มหาวิทยาลัยแม่โจ้
คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย
๒ พ.ค. ๖๕

(นางพัชร คำรินทร์)
หัวหน้างานประชุม
- 2 พ.ค. 2565

(นางประนอม จันทร์ชัย)
ผู้อำนวยการกองกลาง
- 2 พ.ค. 2565

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ศรีเงินยาว)
รองอธิการบดี

การประเมินผลกระบวนการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน

ตามที่ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ได้มีการสรรหาหัวหน้าส่วนงานตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง และการพ้นจากตำแหน่งของคณบดี พ.ศ. ๒๕๖๐ และข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง และการพ้นจากตำแหน่งของผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการ พ.ศ. ๒๕๖๐ จนถึงปัจจุบัน ประกอบกับบันทึกข้อความที่ อว ๖๙.๒.๑.๓/๘๐ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง ข้อเสนอแนะสภาพพนักงาน เรื่อง การสรรหาหัวหน้าส่วนงานจากการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากร และข้อมูลจากการวิเคราะห์การสรรหาอธิการบดีและหัวหน้าส่วนงานของที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย โดยได้เข้าพิจารณาในที่ประชุมคณะกรรมการบริหารฯ แล้ว ซึ่งมีมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ ได้มีมติมอบหมายให้ รองอธิการบดี (อาจารย์ชัชพรธรรมกุล) และฝ่ายกฎหมาย ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์วิธีการสรรหาผู้บริหารระดับอธิการบดี คณบดีและผู้อำนวยการ เพื่อนำมาเทียบเคียงให้เหมาะสมกับบริบทของมหาวิทยาลัย และสรุปผลเสนอต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยพิจารณา นั้น

ในการนี้ สภาพพนักงานเห็นว่าข้อบังคับดังกล่าว ได้ใช้ดำเนินการสรรหาหัวหน้าส่วนงานมาแล้วครบรอบ ๔ ปีและมีการใช้มาแล้วทุกส่วนงาน อีกทั้งตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๘ (๖) ให้มหาวิทยาลัยคำนึงถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย โดยที่ผ่านมามูลนิธิมีส่วนร่วมในการสรรหาหัวหน้าส่วนงานได้เพียงการเสนอข้อคิดเห็นแก่คณะกรรมการสรรหาตามรูปแบบที่คณะกรรมการสรรหาแต่ละชุดกำหนดขึ้นเอง แต่เพียงอย่างเดียว ซึ่งคณะกรรมการสรรหาอาจนำข้อคิดเห็นดังกล่าวมาพิจารณาคัดเลือกหัวหน้าส่วนงานด้วยหรือไม่ก็ได้

ที่ประชุมสภาพพนักงานในการประชุม สมัยสามัญ ครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ ได้มีมติให้จัดแบบสำรวจความคิดเห็นต่อกระบวนการสรรหาหัวหน้าส่วนงานตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งและการพ้นตำแหน่งคณบดี พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินกระบวนการสรรหาหัวหน้าส่วนงานและการมีส่วนร่วมของบุคลากร โดยสอบถามความคิดเห็นบุคลากรสังกัด ๔ คณะที่ผ่านกระบวนการสรรหาหัวหน้าส่วนงานล่าสุด ซึ่งผ่านกระบวนการสรรหาโดยใช้ข้อบังคับนี้มาแล้ว ๒ ครั้ง ได้แก่ คณะวิทยาศาสตร์ คณะเทคโนโลยีการประมงและทรัพยากรทางน้ำ คณะศิลปศาสตร์ และคณะเศรษฐศาสตร์

สภาพพนักงานได้สำรวจข้อมูลผ่านกลุ่มตัวอย่าง Focus Group จำนวน ๑๓๒ คน โดยมีระดับความเชื่อมั่นที่ ๙๓ จากประชากรทั้งหมด ๓๗๗ คน แบ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการ ๖๓ คน และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ๖๙ คน โดยมีประเด็นที่สำคัญเช่น หัวข้อรูปแบบกระบวนการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน (คณบดี) ครั้งที่ผ่านมา มีความเหมาะสม มีระดับความเห็นที่ ๓.๒๕ อยู่ในระดับปานกลาง หัวข้อกระบวนการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรในคณะที่ผ่านมา เป็นกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสังกัดที่เพียงพอแล้ว มีระดับความเห็นที่ ๓.๐๘ อยู่ในระดับปานกลาง และหัวข้อรูปแบบกระบวนการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน (คณบดี) ที่ บุคลากรในคณะมีส่วนร่วมในกระบวนการสรรหา จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในคณะ มีระดับความเห็นที่ ๔.๑๑ อยู่ในระดับมาก

๒. ความคิดเห็นอื่นเพิ่มเติมเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน(คณบดี) พอสรุปได้ประเด็นดังนี้

๑. อยากให้บุคลากรในคณะมีสิทธิออกคะแนนเสียงเลือกตั้งหัวหน้าส่วนงาน เพื่อความมีส่วนร่วม เนื่องจากการบริหารงานคณะที่มีประสิทธิภาพต้องมาจากความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่าย ดังนั้น หัวหน้าส่วนงานต้องได้มาจากการยอมรับของคนในองค์กร
๒. การสรรหาคณบดีควรให้บุคลากรในคณะมีส่วนร่วมในการคัดเลือก เพราะบุคลากรในคณะจะรู้ศักยภาพ ความสามารถของบุคคลที่สมัครมากที่สุด และจะทำให้คณะพัฒนาได้ดีที่สุด
๓. การสรรหาคณบดีโดยไม่ได้รับฟังหรือให้บุคลากรมีสิทธิในการลงคะแนนเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของคะแนนในการพิจารณาจะทำให้เกิดการต่อต้าน หรือการไม่ยอมในตัวบุคคลที่ได้มาจากการสรรหาโดยลำพังของสภามหาวิทยาลัยและคณะกรรมการสรรหาที่ได้เลือกขึ้นมาเองจากสภามหาวิทยาลัยซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและขาดความร่วมมือในอนาคต
๔. ควรให้พนักงานมหาวิทยาลัย บุคลากร มีส่วนร่วมการเสนอชื่อและสรรหาหัวหน้าส่วนงานมากกว่านี้
๕. ผู้รับการสรรหา(ผู้สมัคร) ต้องมีอย่างน้อย ๒ คน
๖. ควรนำผลการประเมินหัวหน้าส่วนงานไปประกอบการพิจารณาคัดเลือก โดยให้สัดส่วนอย่างน้อย กึ่งหนึ่ง
๗. ขั้นตอนการสมัครให้ผู้สมัครเสนอทีมผู้บริหารและนโยบายต่อบุคลากรภายในคณะ เพื่อให้มีส่วนร่วมในการคัดเลือกทีม
๘. คนในคณะควรมีคะแนนเสียงในการเลือกคณบดี
๙. กรรมการควรได้รับการแต่งตั้งและเป็นบุคลากรของคณะ/สำนักที่กำลังสรรหา อย่างน้อย ๒ คน สายวิชาการ ๑ คนและสายสนับสนุน ๑ คน
๑๐. การสรรหาคณบดี หรือหัวหน้าสำนักงานของแต่ละคณะ/สำนัก ควรได้มาจากการลงคะแนนเสียงจากหน่วยงานนั้นๆ เนื่องจากบริบท วัฒนธรรมองค์กร อัตลักษณ์ของแต่ละหน่วยงานแตกต่างกัน กรรมการที่เป็นบุคคลภายนอกอาจมีความเข้าใจบริบทนั้นไม่เพียงพอ
๑๑. แม้คณะกรรมการสรรหาหัวหน้าส่วนงานในส่วนของผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกจะมีความรู้ประสบการณ์มากเพียงใด แต่หากผู้สมัครเป็นบุคลากรภายในส่วนงานนั้น บุคลากรย่อมรู้ถึงศักยภาพการทำงาน วัฒนธรรมเป็นอย่างไร มากกว่าผู้ทรงคุณวุฒิที่มีระยะเวลาสั้นๆ เท่านั้น

รายงานการประชุมคณะกรรมการสภาพนักงาน สมัยสามัญ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๕

เมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕

โดยระบบออนไลน์ Microsoft Teams

กรรมการผู้เข้าร่วมประชุม (ในระบบออนไลน์)

	ตำแหน่ง
๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์ชนก สังข์แก้ว	ประธานสภาพนักงาน
๒. นางศรีกุล นันทะขมภู	รองประธานฯ คนที่ ๑
๓. รองศาสตราจารย์ ดร.พูนพัฒน์ พูนน้อย	กรรมการ
๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รจพรพรณ นิธิยุศิลป์	กรรมการ
๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.อานุภาพ วรรณคนาพล	กรรมการ
๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนวัฒน์ นิทัศน์วิจิตร	กรรมการ
๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาณุวัฒน์ เมฆะ	กรรมการ
๘. อาจารย์ ดร.ภาณุภูมิ เสาวภาคย์	กรรมการ
๙. อาจารย์ ว่าที่ร้อยเอก ดร.จิระชัย ยมเกิด	กรรมการ
๑๐. อาจารย์ ดร.วัชรวิวัฒน์ ขาดิพันธ์	กรรมการ
๑๑. อาจารย์ ปิณณวัฒน์ วังอนุสรณ์	กรรมการ
๑๒. นางสาวอาชิรญา อินทนนท์	กรรมการ
๑๓. นางสาวลัญญ์พิชา พิมนา	กรรมการ
๑๔. นายปริญญา อินทรเทพ	กรรมการ
๑๕. นางสาวพรินทร์ บุญเรือง	กรรมการ
๑๖. นางสาวภัคศุณีย์ ดวงงา	กรรมการ
๑๗. นายสมยศ มีสุข	กรรมการ
๑๘. นางวรารณณ์ พุกกุล	กรรมการ
๑๙. นายอภิสิทธิ์ รัตนปภานันท์	กรรมการ
๒๐. นายวิหชัย สุขเพราะนา	กรรมการ
๒๑. นายณภัทร แก่นสาร	กรรมการ
๒๒. นางอรทัย ใจป้อ	กรรมการ
๒๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เมธี เมธาสิทธิ สุขสำเร็จ	กรรมการและเลขานุการ
๒๔. นายวรภาส ปุระณะพงษ์	ผู้ช่วยเลขานุการ

รายชื่อผู้ไม่มาประชุม (ลาประชุม)

๑. อาจารย์ ดร.วีรภรณ์ โตศิริ	รองประธานฯ คนที่ ๒
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วุฒิกานต์ ประพรม	กรรมการ
๓. อาจารย์ ดร.จักรพงษ์ ไชยวงศ์	กรรมการ
๔. อาจารย์ ว่าที่ร้อยตรีหญิง ดร.นัยนา โพธิวงศ์	กรรมการ
๕. นายศุภชัย ชัยอุดมวิทย์	กรรมการ
๖. นายภิญโญ ผลงาม	กรรมการ
๗. นางศิริพรรณ ขยัน	กรรมการ
๘. นางสาวสุนัดดา สัตตวัตรกุล	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

เมื่อคณะกรรมการมาครบองค์ประชุมแล้ว ประธานสภาพนักงานกล่าวเปิดการประชุม และดำเนินการประชุมในระบบออนไลน์ Microsoft Teams ตามระเบียบวาระ ดังนี้

ฯลฯ

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๓.๓ สรุปผลการประเมินกระบวนการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน

ตามที่สภาพนักงานมีมติให้จัดทำการประเมินกระบวนการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน จำนวน ๔ ส่วนงาน(คณะ) ซึ่งได้ผ่านกระบวนการสรรหาหัวหน้าส่วนงานในครึ่งปีหลังของปี ๒๕๖๔ ที่ผ่านมาได้แก่ คณะวิทยาศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ และคณะเทคโนโลยีการประมงและทรัพยากรทางน้ำ โดยได้ขยายเวลารับแบบประเมิน ในระหว่างวันที่ ๗ มกราคม - ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ซึ่งได้แจกแบบประเมินผล ตามจำนวนบุคลากรในสังกัด ๔ ส่วนงาน รวมจำนวนทั้งสิ้น ๓๗๗ คน ได้รับแบบประเมินผลกลับมา ๑๓๒ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๐๑ โดยมีรายละเอียดแยกตามส่วนงาน ดังนี้

๑. คณะเศรษฐศาสตร์ มีผู้ตอบแบบประเมิน ๒๙ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๐๔ ของบุคลากรในคณะ

๒. คณะเทคโนโลยีการประมงและทรัพยากรทางน้ำ มีผู้ตอบแบบประเมิน ๒๓ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๔๙ ของบุคลากรในคณะ

๓. คณะวิทยาศาสตร์ มีผู้ตอบแบบประเมิน ๔๔ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๐๔ ของบุคลากรในคณะ

๔. คณะศิลปศาสตร์ ผู้ตอบแบบประเมิน ๓๖ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๑๑ ของบุคลากรในคณะ

จากแบบประเมินหัวข้อที่ได้ระดับความเห็นมากที่สุด คือ รูปแบบกระบวนการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน(คนบดี) ที่ บุคลากรในคณะมีส่วนร่วมในกระบวนการสรรหา จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในคณะ ได้คะแนนเฉลี่ย ๔.๑๑ คะแนน

หัวข้อที่ได้ระดับความเห็นน้อยที่สุด คือ กระบวนการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรในคณะ ที่ผ่านมา เป็นกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสังกัดที่เพียงพอแล้ว ได้คะแนนเฉลี่ย ๓.๐๘ คะแนน

งานสภาพนักงานได้จัดทำสรุปผลการประเมินกระบวนการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน รายละเอียดดังเอกสารแนบท้ายนี้

ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารสภาพนักงาน มีความเห็นให้นำสรุปผลการประเมินกระบวนการสรรหาหัวหน้าส่วนงานนี้ นำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยเพื่อเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยต่อไป

ที่ประชุมพิจารณาแล้ว มีมติให้นำเสนอสรุปผลการประเมินกระบวนการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน ต่ออธิการบดี เพื่อเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยผ่านคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย โดยให้เขียนรายงานสรุปผล ข้อมูลผ่านกลุ่มตัวอย่าง Focus Group จำนวน ๑๓๒ คน ที่ระดับความเชื่อมั่น ๙๓

ฯลฯ

เลิกประชุม เวลา ๑๒.๑๐ น.



(นายวราภาส ปูระณะพงษ์)

ผู้จัดรายงานการประชุม

สรุปแบบประเมินผลกระบวนการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน
ระหว่างวันที่ ๗-๓๑ มกราคม ๒๕๖๕

ในการประเมินผลโครงการในครั้งนี้ได้แจกแบบประเมินผลตามจำนวนบุคลากรในสังกัด จำนวน ๔ ส่วนงาน(คณะ) ซึ่งได้ผ่านกระบวนการสรรหาหัวหน้าส่วนงานในครึ่งปีหลังของปี ๒๕๖๔ ที่ผ่านมาได้แก่คณะวิทยาศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ และคณะเทคโนโลยีการประมงและทรัพยากรทางน้ำ รวมจำนวนทั้งสิ้น ๓๗๗ คน สภานักงานได้สำรวจข้อมูลผ่านกลุ่มตัวอย่าง Focus Group จำนวน ๑๓๒ คน โดยมีระดับความเชื่อมั่น ๙๓% ซึ่งแยกประเภทของผู้ตอบแบบสอบถามได้ดังนี้

ประเภทผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	คิดเป็น %
๑. บุคลากรสายวิชาการ	๖๓	๔๗.๗๓%
๒. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	๖๙	๕๒.๒๗%

ผู้ตอบแบบประเมินมีอายุการทำงานในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ตามข้อมูลดังนี้

ประสบการณ์ทำงานในมหาวิทยาลัยแม่โจ้	จำนวน	คิดเป็น %
๑. อายุงาน ๑-๓ ปี	๗	๕.๓๐%
๒. อายุงาน ๔-๖ ปี	๒๑	๑๕.๙๑%
๓. อายุงาน ๗-๙ ปี	๒๖	๑๙.๗๐%
๔. อายุงาน ๑๐ ปีขึ้นไป	๗๘	๕๘.๐๙%

แบบประเมินผลได้แบ่งหัวข้อในส่วนระดับความเห็นของผู้ตอบแบบประเมินออกเป็น ๘ หัวข้อใหญ่ ๕ หัวข้อย่อย เพื่อประเมินกระบวนการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน ดังนี้

ประเด็น	ระดับความเห็น					ค่าเฉลี่ย
	มากที่สุด (%)	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	น้อยที่สุด (%)	
๑. ท่านมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการสรรหาคนบดี ในระดับใด	๖ (๔.๕๕)	๕๔ (๔๐.๙๑)	๖๖ (๕๐.๐๐)	๖ (๔.๕๕)	-	๓.๔๕ มาก
๒. รูปแบบกระบวนการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน(คนบดี) ครั้งที่ผ่าน มา มีความเหมาะสม	๖ (๔.๕๕)	๕๔ (๔๐.๙๑)	๔๘ (๓๖.๓๖)	๑๕ (๑๑.๓๖)	๙ (๖.๘๒)	๓.๒๕ ปานกลาง

ประเด็น	ระดับความเห็น					
	มากที่สุด (%)	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	น้อยที่สุด (%)	ค่าเฉลี่ย
๓. รูปแบบกระบวนการสรรหา หัวหน้าส่วนงาน(คณบดี) ครั้งที่ผ่าน มา อยู่ในหลักธรรมาภิบาล	๙ (๖.๘๒)	๕๓ (๔๐.๑๕)	๔๗ (๓๕.๖๑)	๑๓ (๙.๘๕)	๑๐ (๗.๕๘)	๓.๒๙ ปานกลาง
๔. บุคลากรภายในส่วนงาน ควรมี ส่วนร่วมในกระบวนการสรรหา หัวหน้าส่วนงาน ๔.๑ บุคลากรภายในส่วนงาน เสนอชื่อผู้สมควรดำรงตำแหน่ง หัวหน้าส่วนงาน(คณบดี)	๕๓ (๔๐.๑๕)	๓๙ (๒๙.๕๕)	๓๐ (๒๒.๗๓)	๖ (๔.๕๕)	๔ (๓.๐๓)	๓.๙๙ มาก
๔.๒ บุคลากรภายในส่วนงาน รับรองรายชื่อผู้สมควรดำรงตำแหน่ง หัวหน้าส่วนงาน(คณบดี)	๔๑ (๓๑.๐๖)	๔๔ (๓๓.๓๓)	๓๗ (๒๘.๐๓)	๖ (๔.๕๕)	๔ (๓.๐๓)	๓.๘๕ มาก
๔.๓ ตัวแทนส่วนงานร่วมเป็น กรรมการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน (คณบดี)	๔๑ (๓๑.๐๖)	๔๑ (๓๑.๐๖)	๓๙ (๒๙.๕๕)	๘ (๖.๐๖)	๓ (๓.๔๙)	๓.๘๓ มาก
๔.๔ บุคลากรภายในส่วนงานให้ ความเห็นต่อคณะกรรมการสรรหา หัวหน้าส่วนงาน(คณบดี)	๓๘ (๒๘.๗๙)	๔๘ (๓๖.๓๖)	๔๐ (๓๐.๓๐)	๕ (๓.๗๙)	๑ (๐.๗๖)	๓.๘๙ มาก
๔.๕ บุคลากรภายในส่วนงานให้ ความเห็นต่อสภามหาวิทยาลัย	๓๒ (๒๔.๒๔)	๕๓ (๔๐.๑๕)	๓๗ (๒๘.๐๓)	๖ (๔.๕๕)	๔ (๓.๐๓)	๓.๗๘ มาก
๕. กระบวนการรับฟังความคิดเห็น จากบุคลากรในคณะที่ผ่านมา <u>เป็นกระบวนการมีส่วนร่วมของ บุคลากรในสังกัดที่เพียงพอแล้ว</u>	๑๐ (๗.๕๘)	๔๒ (๓๑.๘๒)	๔๓ (๓๒.๕๘)	๒๓ (๑๗.๔๒)	๑๔ (๑๐.๖๑)	๓.๐๘ ปานกลาง
๖. ท่านคาดหวังว่าคณะกรรมการ สรรหาหัวหน้าส่วนงาน(คณบดี) ได้ นำความเห็นของท่าน ไปพิจารณาใช้ ในการสรรหา มากน้อยเพียงใด	๒๙ (๒๑.๙๗)	๓๗ (๒๘.๐๓)	๓๘ (๒๘.๗๙)	๑๗ (๑๒.๘๘)	๑๑ (๘.๓๓)	๓.๔๒ มาก

ประเด็น	ระดับความเห็น					
	มากที่สุด (%)	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	น้อยที่สุด (%)	ค่าเฉลี่ย
๗. คณะกรรมการสรรหาหัวหน้า ส่วนงาน(คณบดี) ควรมีความเข้าใจ ในอัตลักษณ์ บทบาทหน้าที่ของคณะ และวัฒนธรรมองค์กร	๔๙ (๓๗.๑๒)	๔๘ (๓๖.๓๖)	๒๗ (๒๐.๔๕)	๕ (๓.๗๙)	๓ (๒.๒๗)	๔.๐๒ มาก
๘. รูปแบบกระบวนการสรรหา หัวหน้าส่วนงาน(คณบดี) ที่ <u>บุคลากร</u> <u>ในคณะมีส่วนร่วมในกระบวนการ</u> <u>สรรหา</u> จะส่งผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากรในคณะ	๕๓ (๔๐.๑๕)	๔๗ (๓๕.๖๑)	๒๗ (๒๐.๔๕)	๔ (๓.๐๓)	๑ (๐.๗๖)	๔.๑๑ มาก

๒. ความคิดเห็นอื่นเพิ่มเติมเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน(คณบดี)

๑. ขั้นตอนการสมัครให้ผู้สมัครเสนอทีมผู้บริหารและนโยบายต่อบุคลากรภายในคณะ เพื่อให้มีส่วนร่วมในการคัดเลือกทีม
๒. ๑. ควรให้พนักงานมหาวิทยาลัย บุคลากร มีส่วนร่วมเสนอข้อคิดเห็นเพิ่มมากกว่านี้ ๒. ชี้แจงกระบวนการให้ชัดเจนมากขึ้น
๓. ควรมีขั้นตอนและแจ้งกระบวนการในการสรรหาให้บุคลากรทราบ และควรให้บุคลากรมีส่วนร่วม
๔. อยากให้หน่วยงานมีส่วนร่วมในการเสนอชื่อและคัดเลือกหัวหน้าส่วนงานมากกว่านี้
๕. ๑. มีใจเป็นกลาง ๒. มีความคิดที่ดี ๓. ควรทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ตอนสรรหา มีเป้าหมายที่ดี
๖. การสรรหาคณบดี หรือหัวหน้าสำนักงานของแต่ละคณะ/สำนัก ควรได้มาจากการลงคะแนนเสียงจากหน่วยงานนั้นๆ เนื่องจากบริบท วัฒนธรรมองค์กร อัตลักษณ์ของแต่ละหน่วยงานแตกต่างกัน กรรมการที่เป็นบุคคลภายนอกอาจมีความเข้าใจบริบทนั้นไม่เพียงพอ กรรมการควรได้รับการแต่งตั้งและเป็นบุคลากรของคณะ/สำนักที่กำลังสรรหา อย่างน้อย ๒ คน สายวิชาการ ๑ คนและสายสนับสนุน ๑ คน
๗. อยากให้บุคลากรในคณะมีสิทธิออกคะแนนเสียงเลือกตั้งหัวหน้าส่วนงาน เพื่อความมีส่วนร่วมเนื่องจากการบริหารงานคณะที่มีประสิทธิภาพต้องมาจากความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่าย ดังนั้นหัวหน้าส่วนงานต้องได้มาจากการยอมรับของคณาจารย์ในองค์กร
๘. ๑. อยากเห็นหลักธรรมาภิบาลที่แท้จริง ๒.ผู้รับการสรรหา(ผู้สมัคร) ต้องมีอย่างน้อย ๒ คน
๙. Not good man for right job
- ๑๐.ให้บุคลากรในคณะมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ไม่เพียงอยู่ในกระบวนการ
- ๑๑.การสรรหาคณบดีควรให้บุคลากรในคณะมีส่วนร่วมในการคัดเลือก เพราะผู้บริหารต้องทำงานร่วมกับบุคลากรทั้งคณะ

๑๒. การสรรหาคนบดีควรให้บุคลากรในคณะมีส่วนร่วมในการคัดเลือก เพราะบุคลากรในคณะจะรู้ศักยภาพ
ความสามารถของบุคคลที่สมัครมากที่สุด และจะทำให้คณะพัฒนาได้ดีที่สุด

๑๓.๑. กระบวนการสรรหาคนบดีขาดการมีส่วนร่วมของคนในคณะ แต่เป็นการเลือกแบบตามใจของผู้ที่ไม่มี
ส่วนเกี่ยวข้อง ๒. คนในคณะควรมีคะแนนเสียงในการเลือกคนบดีอย่างน้อยร้อยละ ๔๐ ของคะแนนเสียง
ทั้งหมด ๓. คนบดีที่ไม่ได้รับการยอมรับจากคนในคณะไม่สามารถนำพาคณะไปสู่การพัฒนาใดๆได้ ฉะนั้น
การเลือกตั้งคนบดีควรมาจากการเลือกตั้งที่เสียงของคนในคณะ มีส่วนในการตัดสินใจ

๑๔. ควรให้บุคลากรภายในคณะมีโอกาสในการคัดเลือกหัวหน้าส่วนงาน หรือนำความคิดเห็นของบุคลากร
ภายในคณะไปประกอบการพิจารณาคัดเลือก และควรนำผลการประเมินหัวหน้าส่วนงานไปประกอบการ
พิจารณาคัดเลือก โดยให้สัดส่วนอย่างน้อยกึ่งหนึ่ง

๑๕.๑. ควรใช้เสียงของบุคลากรในคณะด้วย (เหมือนของเดิมที่เคยทำมา) ๒. ไม่ควรให้อำนาจคณะกรรมการ
สรรหา/ สภามหาวิทยาลัย ๑๐๐%

๑๖. กระบวนการทุกอย่างจัดทำขึ้นเพียงเพื่อให้เห็นว่ามีการกระบวนการ แต่ไม่ได้นำไปพิจารณาจริงๆ !! เสียเวลา!!

๑๗. แม้คณะกรรมการสรรหาหัวหน้าส่วนงานในส่วนของผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกจะมีความรู้ประสบการณ์มาก
เพียงใด แต่หากผู้สมัครเป็นบุคลากรภายในส่วนงานนั้น บุคลากรย่อมรู้ถึงศักยภาพการทำงาน คุณธรรม
เป็นอย่างดี มากกว่าผู้ทรงคุณวุฒิที่มีระยะเวลาสั้นๆ เท่านั้น

๑๘. การสรรหาคนบดีโดยไม่ได้รับฟังหรือให้บุคลากรมีสิทธิในการลงคะแนนเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของคะแนนใน
การพิจารณาจะทำให้เกิดการต่อต้าน หรือการไม่ยอมรับในตัวบุคคลที่ได้มาจากการสรรหาโดยลำพังของสภา
มหาวิทยาลัยและคณะกรรมการสรรหาที่ได้เลือกขึ้นมาเองจากสภามหาวิทยาลัยซึ่งจะส่งผลต่อการ
ปฏิบัติงานและขาดความร่วมมือในอนาคต

๑๙. ควรให้บุคลากรเลือก

๒๐. กระบวนการสรรหาควรให้บุคลากรภายในคณะมีส่วนร่วมมากกว่านี้ เพราะต้องทำงานร่วมกันกับบุคลากร
ภายในคณะ

๒๑. บุคลากรสมควรมีสิทธิได้ลงคะแนนเสียง

๒๒. คนบดีควรมาจากการคัดเลือก/การมีส่วนร่วมจากบุคลากรภายในคณะเท่านั้น



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานสภามหาวิทยาลัย กองเลขานุการสภามหาวิทยาลัย งานจัดการประชุม โทร ๓๐๔๓

ที่ อว ๖๙.๑.๑.๒/๒๕๘

วันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ส่งสำเนามติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้

เรียน ผู้อำนวยการกองกลาง

ตามที่งานสภาพนักงาน กองกลาง สำนักงานมหาวิทยาลัย ได้เขียนแบบคำร้องขอสำเนามติสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เกี่ยวกับเรื่องข้อเสนอแนะสภาพนักงาน เรื่อง การสรรหาหัวหน้าส่วนงานจากการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากร และข้อมูลจากการวิเคราะห์การสรรหาอธิการบดีและหัวหน้าส่วนงานของที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทยการทบทวนการกำหนดชื่อสาขาวิชาสำหรับการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และการเทียบเคียงสาขาวิชาที่เคยกำหนดไปแล้ว พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อนำไปแจ้งต่อที่ประชุมคณะกรรมการสภาพนักงาน นั้น

กองเลขานุการสภามหาวิทยาลัย สำนักงานสภามหาวิทยาลัย จึงขอส่งสำเนามติสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ตามที่แนบมาพร้อมนี้ จำนวน ๑ ฉบับ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาววนวลนิตย์ ปิ่นนิกร)

หัวหน้างานจัดการประชุม รักษาการแทน

ผู้อำนวยการกองเลขานุการสภามหาวิทยาลัย



สำเนา

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานสภามหาวิทยาลัย กองเลขานุการสภามหาวิทยาลัย งานจัดการประชุม โทร ๓๐๔๒
ที่ อว ๖๙.๑.๑.๒/ ว ๑๒๕ วันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓
เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้

เรียน รักษาการแทนรองอธิการบดี (อาจารย์ชัช พชรธรรมกุล)/หัวหน้าฝ่ายกฎหมาย

ตามที่สภานักงานได้เสนอผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการสรรหา และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน รวมถึงได้มีการรวบรวมผลการวิเคราะห์ การสรรหาอธิการบดีและหัวหน้าส่วนงานจากที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปอมท.) ต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขข้อบังคับ ทั้งนี้ คณะกรรมการบริหาร มหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ รับทราบ และให้เสนอ สภามหาวิทยาลัยเพื่อทราบและพิจารณา รายละเอียดตามหนังสือที่ อว ๖๙.๑.๑.๒/๘๔๘ ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ และสรุปการสำรวจแบบสอบถามความคิดเห็นการมีส่วนร่วมของบุคลากรต่อการสรรหา หัวหน้าส่วนงาน ที่แนบมาพร้อมนี้ นั้น

ที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ รับทราบ ทั้งนี้ ได้มีข้อคิดเห็นไว้ ดังนี้

๑. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง และการพ้นจากตำแหน่งคณบดี พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้ใช้ในการสรรหาคณบดีมาระยะหนึ่งแล้ว แต่ยังไม่ครบวาระ ของคณบดีที่ได้รับการสรรหาตามข้อบังคับนี้ และคณบดีที่ได้รับการสรรหาตามข้อบังคับนี้ยังไม่ได้ มีการประเมินว่าสรรหาวิธีการนี้เป็นอย่างไร จึงอาจจะต้องมีการเปรียบเทียบวิธีการสรรหาระหว่าง ข้อบังคับเดิมและข้อบังคับใหม่ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการทบทวนปรับปรุงข้อบังคับ

๒. ในแต่ละคณะมีความแตกต่างกัน ควรจะพิจารณาวิธีการการสรรหาให้มีความเหมาะสม กับแต่ละคณะ

หลังจากที่ประชุมได้ให้ข้อคิดเห็นแล้ว จึงมีมติมอบให้มหาวิทยาลัยดำเนินการหาข้อมูล วิธีการสรรหาคณบดีจากสถาบันการศึกษาอื่น ๆ มาเปรียบเทียบแล้วรายงานให้สภาฯ ทราบในการประชุม ครั้งต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

(รองศาสตราจารย์ ดร.ญาณิน โอภาสพัฒนกิจ)

รักษาการแทนรองอธิการบดี

เลขานุการสภามหาวิทยาลัย



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้
ว่าด้วยการกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง และการพ้นจากตำแหน่งของคณบดี
พ.ศ. ๒๕๖๐

เพื่ออนุวัติตามความในมาตรา ๔๒ วรรคห้า มาตรา ๔๓ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในส่วนที่เกี่ยวกับการกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง และการพ้นจากตำแหน่งของคณบดี

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๒ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ (สมัยวิสามัญ) ในการประชุมเมื่อวันที่ ๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ จึงให้ออกข้อบังคับไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง และการพ้นจากตำแหน่งของคณบดี พ.ศ. ๒๕๖๐”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นคณบดี พ.ศ. ๒๕๕๕

(๒) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นคณบดี บัณฑิตวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๕

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยแม่โจ้

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยแม่โจ้

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้

“คณะหรือวิทยาลัย” หมายความว่า คณะหรือวิทยาลัย ที่เป็นส่วนงานตามมาตรา ๙ (๔) (๕) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐ หรือส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะหรือวิทยาลัย

“คณบดี” หมายความว่า คณบดีของคณะหรือวิทยาลัยที่มีการสรรหาตามข้อบังคับนี้

“คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยแม่โจ้

“คณะกรรมการสรรหา” หมายความว่า คณะกรรมการสรรหาคณบดี

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน หรือพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งได้รับเงินเดือนจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

“ผู้ปฏิบัติงานของคณะหรือวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยข้าราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการซึ่งปฏิบัติงานในคณะหรือวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างของคณะหรือวิทยาลัยที่มีการสรรหา

ข้อ ๕ ให้มีคณบดีคนหนึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบการบริหารงานของคณะหรือวิทยาลัย

คณบดินั้น ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งจากผู้มีคุณสมบัติตามมาตรา ๔๓ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐

การถอดถอนคณบดีให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย

เหตุแห่งการถอดถอนตามความในวรรคสาม ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจหน้าที่ถอดถอน

คณบดีมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับแต่งตั้งใหม่อีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่งเกินสองวาระติดต่อกันไม่ได้

ข้อ ๖ วิธีการได้มาซึ่งผู้ดำรงตำแหน่งคณบดีให้เป็นไปตามคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งตามที่กำหนดในข้อบังคับนี้

ข้อ ๗ ผู้ที่สมควรดำรงตำแหน่งคณบดี ต้องมีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๕ ตามข้อบังคับนี้ และพึงมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

(๑) มีภาวะผู้นำที่กล้าเปลี่ยนแปลง สามารถระดมทรัพยากรและบุคคลเพื่อร่วมกันพัฒนาคณะหรือวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า

(๒) มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ทันสมัย ทันเหตุการณ์ ในการบริหารคณะหรือวิทยาลัย

(๓) เป็นผู้ที่สามารถแสวงหารายได้และทรัพยากรอื่นเข้าสู่คณะหรือวิทยาลัย

(๔) มีศักดิ์ศรีทางวิชาการ เป็นที่ยอมรับในระดับประเทศและสากล เป็นผู้แทนคณะหรือวิทยาลัยได้อย่างสมศักดิ์ศรี

(๕) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ส่งเสริมความสามัคคี มีศักยภาพในการจัดหาความร่วมมือในทางวิชาการ และการวิจัย สามารถติดต่อประสานงานกับภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ

(๖) มีคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต

ข้อ ๘ ผู้ที่สมควรดำรงตำแหน่งคณบดี ต้องไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) เป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย หรือข้าราชการในสังกัดส่วนราชการอื่น เว้นแต่ได้มีหนังสือแสดงเจตนาเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย หรือแสดงเจตนาที่จะบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยปฏิบัติงานเต็มเวลาให้ไว้ต่อคณะกรรมการสรรหา หากได้รับการพิจารณาแต่งตั้งดำรงตำแหน่งคณบดี

(๒) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กรรมการบริหารพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ของพรรคการเมือง

(๓) เป็นผู้ที่มีประโยชน์ขัดแย้งกับกิจการของมหาวิทยาลัยไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม

(๔) เป็นผู้ที่มีลักษณะการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของมหาวิทยาลัย

(๕) เป็นคู่สัญญาหรือมีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับมหาวิทยาลัย เว้นแต่เป็นสัญญาที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจการทางวิชาการ

(๖) เป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่เข้าเป็นคู่สัญญากับมหาวิทยาลัย เว้นแต่เป็นผู้ถือหุ้นเพื่อประโยชน์แห่งการลงทุนตามปกติ

(๗) รับสัมปทานหรือคงถือไว้ซึ่งสัมปทานจากมหาวิทยาลัย หรือเป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่รับสัมปทานจากมหาวิทยาลัย

(๘) เคยถูกลงโทษทางวินัยอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ ภายในห้าปีนับถึงวันที่สมัคร

(๙) เคยต้องโทษโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

(๑๐) เป็นหรือเคยเป็นบุคคลล้มละลาย

ข้อ ๙ ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาขึ้นเพื่อดำเนินการสรรหาคณบดีอย่างน้อยหนึ่งร้อยยี่สิบวันก่อนสิ้นสุดวาระของผู้ดำรงตำแหน่งคณบดีในคณะหรือวิทยาลัยนั้น โดยให้มืองค์ประกอบคณะกรรมการสรรหา ดังต่อไปนี้

(๑) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการพิจารณาของสภามหาวิทยาลัย หนึ่งคน เป็นประธานกรรมการ

(๒) อธิการบดี เป็นรองประธานกรรมการ

(๓) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ หนึ่งคน เป็นกรรมการ

(๔) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจากคณาจารย์ประจำ หนึ่งคน เป็นกรรมการ

(๕) ประธานสภานักงานหรือผู้แทนที่เลือกกันเอง หนึ่งคน เป็นกรรมการ

(๖) ผู้แทนคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ในตำแหน่งคณบดี หนึ่งคน เป็นกรรมการ

ให้เลขานุการสภามหาวิทยาลัยเป็นกรรมการและเลขานุการ และจะให้มีผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้

การได้มาซึ่งกรรมการสรรหาตาม (๔) ให้กรรมการสภามหาวิทยาลัยจากคณาจารย์ประจำ เลือกกันเอง โดยผู้ที่ได้รับเลือกจะต้องไม่เป็นคณาจารย์ประจำคณะหรือวิทยาลัยที่มีการสรรหา

การได้มาซึ่งกรรมการสรรหาตาม (๖) ให้คณบดีเลือกกันเอง โดยที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดวิธีการเลือก และผู้ที่ได้รับเลือกจะต้องไม่เป็นคณบดีของคณะหรือวิทยาลัยที่มีการสรรหา ทั้งนี้ ให้ดำเนินการเลือกล่วงหน้า แล้วเสนอชื่อให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาพร้อมกันกับวาระการแต่งตั้งประธานกรรมการสรรหา

เมื่อมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาแล้ว และภายหลังปรากฏว่าองค์ประกอบของกรรมการสรรหาขาดไป ให้กรรมการสรรหาที่เหลืออยู่ดำเนินการสรรหาต่อไปตามข้อบังคับนี้จนแล้วเสร็จ

กรณีที่ตำแหน่งประธานว่างลงหรือจำนวนกรรมการเหลือไม่ถึงสองในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมด ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งประธานหรือกรรมการแทนเพื่อดำเนินการสรรหาต่อไป

ข้อ ๑๐ วิธีการได้มาซึ่งรายชื่อผู้สมควรได้รับการเสนอชื่อเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งคณบดี ให้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) คณะกรรมการสรรหาอาจกำหนดคุณลักษณะเพิ่มเติมตามข้อ ๗ ตามความเหมาะสม ในการสรรหาคราวนั้น โดยไม่ขัดกับพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐ และข้อบังคับนี้

(๒) ให้คณะกรรมการสรรหาชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับข้อบังคับและวิธีการสรรหา ต่อผู้ปฏิบัติงานของคณะหรือวิทยาลัย

(๓) การได้มาซึ่งรายชื่อผู้สมควรดำรงตำแหน่งคณบดี ให้ใช้วิธีการสมัคร โดยผู้สมัครจะต้องเสนอข้อมูล ประวัติ และผลงาน ตามคุณสมบัติและคุณลักษณะ ตามแบบที่คณะกรรมการสรรหากำหนด และต้องเสนอภายในกำหนดเวลาที่ระบุโดยคณะกรรมการสรรหา

ผู้สมัครจะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยก็ได้ กรณีที่เป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย จะต้องแสดงเจตนาที่จะบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ปฏิบัติงานเต็มเวลาต่อคณะกรรมการสรรหา หากได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งคณบดี

(๔) ให้คณะกรรมการสรรหาลั่นกรองผู้เข้ารับการสรรหาให้เหลือจำนวนผู้เข้ารับการสรรหาไม่เกินห้าราย โดยพิจารณาจากข้อมูล ประวัติ ผลงาน แนวทางการบริหารจัดการคณะหรือวิทยาลัยตามวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยที่สภามหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้

(๕) ให้คณะกรรมการสรรหาจัดให้ผู้เข้ารับการสรรหาทุกคนตาม (๔) นำเสนอแนวทางการบริหารจัดการต่อคณะกรรมการสรรหาและผู้ปฏิบัติงานของคณะหรือวิทยาลัย พร้อมทั้งตอบคำถามตามรูปแบบและวิธีการที่คณะกรรมการสรรหากำหนด

ข้อ ๑๑ ให้คณะกรรมการสรรหาพิจารณากลั่นกรองผู้ที่เหมาะสมดำรงตำแหน่งคณบดีจำนวนไม่เกินสองคน พร้อมทั้งข้อมูลการนำเสนอแนวทางการบริหารจัดการ ประวัติ ผลงาน และแนวทางการบริหารจัดการคณะหรือวิทยาลัยตามวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย ข้อมูลอื่นที่คณะกรรมการสรรหาแสวงหาเพิ่มเติม และจัดทำสรุปเสนอความเห็นความเหมาะสมและเหตุผลประกอบการพิจารณา เพื่อเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยพิจารณาแต่งตั้งต่อไป

ทั้งนี้ เว้นแต่คณะกรรมการสรรหาพิจารณาแล้วเห็นว่าไม่มีผู้เหมาะสมดำรงตำแหน่งคณบดี อาจไม่เสนอชื่อก็ได้ แล้วให้เสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาต่อไป

ข้อมูลประกอบการพิจารณากลั่นกรองของคณะกรรมการสรรหา ให้นำไปใช้ประกอบการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานเมื่อได้รับการสรรหาแล้วด้วย

ข้อ ๑๒ ให้สภามหาวิทยาลัยประชุมพิจารณาเพื่อหาผู้เหมาะสมดำรงตำแหน่งคณบดี โดยให้ผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อแสดงวิสัยทัศน์ต่อสภามหาวิทยาลัยก่อนมีลงมติเลือกผู้เหมาะสมดำรงตำแหน่งคณบดี ผลการคัดเลือกของสภามหาวิทยาลัยถือเป็นยุติ

ข้อ ๑๓ ให้คณะกรรมการสรรหาดำเนินการสรรหาให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวัน นับแต่วันที่สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา

กำหนดระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง มิให้นำมาใช้บังคับกับกรณีการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งคณบดี ที่พ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ

ข้อ ๑๔ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้ และให้มีอำนาจวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๐



(นายอานวย ยศสุข)

นายกสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้