



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานมหาวิทยาลัย กองกลาง งานประชุม โทร. ๓๐๓๖ โทรสาร ๓๐๓๗

ที่ อว ๖๙.๒.๑.๒/ ๖๔๓

วันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย

เรียน ประธานสภาพนักงาน/ประธานคณะกรรมการ Dean Forum (คณบดีคณะวิศวกรรมและอุตสาหกรรม
เกษตร)/เลขาธิการคณะกรรมการ Dean Forum (คณบดีคณะศิลปศาสตร์)/หัวหน้าฝ่ายกฎหมาย

สืบเนื่องจากคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๑ พฤษภาคม
๒๕๖๕ ได้รับทราบสรุปผลการประเมินกระบวนการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน และมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. ควรจำแนกรายละเอียดผลการประเมินของแต่ละคณะออกมาให้ชัดเจน

๒. ควรศึกษาข้อมูลจากมหาวิทยาลัยในกำกับอื่นๆ ว่ามีแนวทางการได้มาซึ่งหัวหน้าส่วนงาน
อย่างไร เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา

๓. ตามมาตรา ๘ แห่ง พรบ.แม่โจ้ ได้กำหนดให้มหาวิทยาลัยคำนึงถึง “การบริหารแบบมีส่วน
ร่วมของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย” ดังนั้น ควรพิจารณาตีความคำว่า “มีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน” ให้ชัดเจน
มีส่วนร่วมอย่างไร ในด้านใด

สภาพนักงาน ได้จัดทำรายละเอียดตามข้อเสนอแนะ ข้อ ๑ และ ๒ เพิ่มเติม เสนอที่ประชุม
เพื่อทราบและพิจารณา

และสำหรับข้อเสนอแนะ ๓. ตามมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้
พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้กำหนดให้ มหาวิทยาลัยคำนึงถึง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย”
ดังนั้น การตีความคำว่า “มีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน” ควรเป็นอำนาจของผู้บริหารที่จะกำหนดให้บุคลากรมี
สิทธิและบทบาทอย่างไรในกระบวนการสรรหา ซึ่งจะปรากฏอยู่ในข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาหัวหน้า
ส่วนงาน และจากการศึกษาข้อมูลพบว่ามหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐอื่น ๆ กำหนดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ
สรรหาหัวหน้าส่วนงาน ดังนี้

๑. มีสิทธิเสนอชื่อ

๒. ตัวแทนจากบุคลากรในสังกัด ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการสรรหา

ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้ นั้น

คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ในการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒
มิถุนายน ๒๕๖๕ มีข้อเสนอแนะพอสรุปได้ว่า การเสนอขอปรับแก้ไขข้อบังคับฯ ว่าด้วยการกำหนด
คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งและการพ้นจากตำแหน่งคณบดี พ.ศ. ๒๕๖๐ ต่อสภามหาวิทยาลัย
ควรมีข้อมูลประกอบการพิจารณาที่ครอบคลุมทุกด้าน รวมถึงการทำแบบสำรวจความคิดเห็นควร
ดำเนินการสำรวจข้อมูลจากทุกคณะ หรือการจัดเวทีให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นเพื่อให้ได้มุมมองจาก
บุคลากรอย่างน้อยร้อยละ ๕๐

ที่ประชุมพิจารณาแล้วมีมติเห็นชอบให้แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาแนวทางการเสนอขอปรับแก้ไขข้อบังคับฯ ว่าด้วยการกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งและการพ้นจากตำแหน่งคณบดี พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกอบด้วย

- | | |
|-----------------------------------|-------------------|
| ๑. ประธานสภาพนักงาน | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ตัวแทนจากคณะกรรมการ Dean Forum | กรรมการ |
| ๓. ฝ่ายกฎหมาย | กรรมการ |

โดยให้กรรมการชุดดังกล่าวหารือร่วมกันในหลักการและเหตุผลที่จะเสนอขอปรับแก้ไขข้อบังคับฯ และสรุปผลเสนอคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณา ก่อนเสนอคณะกรรมการพิจารณาด้านกฎหมายของสภามหาวิทยาลัย และสภามหาวิทยาลัยพิจารณาตามลำดับ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง



(รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ศรีเงินยวง)

รองอธิการบดี

กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการบริหารฯ



บันทึกข้อความ

งานประชุม กองกลาง

รับที่ 296

วันที่ 6 มิ.ย. 2565

เวลา 10:00 น.

ส่วนงาน สำนักงานมหาวิทยาลัย กองกลาง งานสภาพนักงาน โทร. ๓๐๒๐ -๑๑๒๗

ที่ อว ๖๙.๒.๑.๓/๑๐๓

วันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอส่งข้อมูลเพิ่มเติมตามข้อเสนอแนะของมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย

ตามที่สภาพนักงาน ได้จัดทำการประชุมกระบวนกรการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน หลังจากมีการสรรหาหัวหน้าส่วนงานรอบใหม่ไปแล้วจำนวน ๔ คณะ และได้นำเสนอผลการประชุม กระบวนกรการสรรหาหัวหน้าส่วนงานดังกล่าวต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย แล้วนั้น

ทั้งนี้ ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ได้พิจารณาสรุปผลการประชุมกระบวนกรการสรรหาหัวหน้าส่วนงานแล้ว และมี ข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. ควรจำแนกรายละเอียดผลการประเมินของแต่ละคณะออกมาให้ชัดเจน

๒. ควรศึกษาข้อมูลจากมหาวิทยาลัยในกำกับอื่นๆ ว่ามีแนวทางการได้มาซึ่งหัวหน้าส่วนงานอย่างไร เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา

๓. ตามมาตรา ๘ แห่ง พรบ.แม่โจ้ ได้กำหนดให้มหาวิทยาลัยคำนึงถึง "การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย" ดังนั้น ควรพิจารณาตีความคำว่า "มีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน" ให้ชัดเจน มีส่วนร่วมอย่างไร ในด้านใด

ในการนี้ สภาพนักงาน ได้จัดทำรายละเอียดเพิ่มเติมตามข้อเสนอแนะ ข้อ ๑ และ ๒ ตามที่แนบมาพร้อมนี้

และข้อเสนอแนะ ๓. ตามมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้กำหนดให้ มหาวิทยาลัยคำนึงถึง "การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย" ดังนั้น การตีความคำว่า "มีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน" ควรเป็นอำนาจของผู้บริหารที่จะกำหนดให้บุคลากรมีสิทธิและบทบาทอย่างไรในกระบวนการสรรหา ซึ่งจะปรากฏอยู่ในข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน จากการศึกษาข้อมูลพบว่ามหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐอื่นๆ กำหนดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน ดังนี้

๑. มีสิทธิเสนอชื่อ

๒. ตัวแทนจากบุคลากรในสังกัด ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการสรรหา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา นำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณาต่อไป

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย

อธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

ให้แล้ว

16 มิ.ย. 65

(นางพัชรี คำรินทร์)

หัวหน้างานประชุม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์ชนก คุ้มแก้ว)

ดำเนินการดังเสนอ

ประธานสภาพนักงาน

(นางประนอม จันทร์ยี่)

ผู้อำนวยการกองกลาง

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ศรีเงินยวง)

รองอธิการบดี

17 มิ.ย. 65

สรุปแบบประเมินผลกระบวนการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน

คณะศิลปศาสตร์

ระหว่างวันที่ ๗-๓๑ มกราคม ๒๕๖๕ และ ๒๓ กุมภาพันธ์ - ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๕

ในการประเมินผลโครงการในครั้งนี้ได้แจกแบบประเมินผลตามจำนวนบุคลากรในสังกัดคณะศิลปศาสตร์ ซึ่งได้ผ่านกระบวนการสรรหาหัวหน้าส่วนงานในครึ่งปีหลังของปี ๒๕๖๔ ที่ผ่านมา โดยได้แจกแบบประเมินผลรวมจำนวนทั้งสิ้น ๙๗ คน ได้รับแบบประเมินผลกลับมา ๓๖ ชุด คิดเป็น ๓๗.๑๑% โดยมีข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

ประเภทผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	คิดเป็น %
๑. บุคลากรสายวิชาการ	๒๕	๖๙.๔๔%
๒. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	๑๑	๓๐.๕๖%

ผู้ตอบแบบประเมินมีอายุการทำงานในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ตามข้อมูลดังนี้

ประสบการณ์ทำงานในมหาวิทยาลัยแม่โจ้	จำนวน	คิดเป็น %
๑. อายุงาน ๑-๓ ปี	๓	๘.๓๓%
๒. อายุงาน ๔-๖ ปี	๙	๒๕.๐๐%
๓. อายุงาน ๗-๙ ปี	๙	๒๕.๐๐%
๔. อายุงาน ๑๐ ปีขึ้นไป	๑๕	๔๑.๖๗%

แบบประเมินผลได้แบ่งหัวข้อในส่วนระดับความเห็นของผู้ตอบแบบประเมินออกเป็น ๘ หัวข้อใหญ่ ๕ หัวข้อย่อย เพื่อประเมินกระบวนการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน ดังนี้

ประเด็น	ระดับความเห็น					ค่าเฉลี่ย
	มากที่สุด (%)	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	น้อยที่สุด (%)	
๑. ท่านมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการสรรหาคณบดี ในระดับใด	๑ (๒.๗๘)	๑๘ (๕๐.๐๐)	๑๕ (๔๑.๖๗)	๒ (๕.๕๖)	๑ (๒.๗๘)	๓.๕๐ มาก
๒. รูปแบบกระบวนการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน(คณบดี) ครั้งที่ผ่าน มา มีความเหมาะสม	๒ (๕.๕๖)	๑๕ (๔๑.๖๗)	๑๕ (๔๑.๖๗)	๒ (๕.๕๖)	๒ (๕.๕๖)	๓.๓๖ ปานกลาง

ประเด็น	ระดับความเห็น					
	มากที่สุด (%)	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	น้อยที่สุด (%)	ค่าเฉลี่ย
๓. รูปแบบกระบวนการสรรหา หัวหน้าส่วนงาน(คณบดี) ครั้งที่ผ่าน มา อยู่ในหลักธรรมาภิบาล	๔ (๑๑.๑๑)	๑๔ (๓๘.๘๙)	๑๓ (๓๖.๑๑)	๔ (๑๑.๑๑)	๑ (๒.๗๘)	๓.๔๔ มาก
๔. บุคลากรภายในส่วนงาน ควรมี ส่วนร่วมในกระบวนการสรรหา หัวหน้าส่วนงาน ๔.๑ บุคลากรภายในส่วนงาน เสนอชื่อผู้สมควรดำรงตำแหน่ง หัวหน้าส่วนงาน(คณบดี)	๑๕ (๔๑.๖๗)	๑๓ (๓๖.๑๑)	๖ (๑๖.๖๗)	๒ (๕.๕๖)	-	๔.๑๔ มาก
๔.๒ บุคลากรภายในส่วนงาน รับรองรายชื่อผู้สมควรดำรงตำแหน่ง หัวหน้าส่วนงาน(คณบดี)	๑๐ (๒๗.๗๘)	๑๗ (๔๗.๒๒)	๘ (๒๒.๒๒)	๑ (๒.๗๘)	-	๔.๐๐ มาก
๔.๓ ตัวแทนส่วนงานร่วมเป็น กรรมการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน (คณบดี)	๑๐ (๒๗.๗๘)	๑๓ (๓๖.๑๑)	๑๑ (๓๐.๕๖)	๒ (๕.๕๖)	-	๓.๘๖ มาก
๔.๔ บุคลากรภายในส่วนงานให้ ความเห็นต่อคณะกรรมการสรรหา หัวหน้าส่วนงาน(คณบดี)	๑๐ (๒๗.๗๘)	๑๗ (๔๗.๒๒)	๗ (๑๙.๔๔)	๒ (๕.๕๖)	-	๓.๙๗ มาก
๔.๕ บุคลากรภายในส่วนงานให้ ความเห็นต่อสภามหาวิทยาลัย	๑๐ (๒๗.๗๘)	๑๗ (๔๗.๒๒)	๗ (๑๙.๔๔)	๒ (๕.๕๖)	-	๓.๙๗ มาก
๕. กระบวนการรับฟังความคิดเห็น จากบุคลากรในคณะที่ผ่านมา <u>เป็นกระบวนการมีส่วนร่วมของ บุคลากรในสังกัดที่เพียงพอแล้ว</u>	๓ (๘.๓๓)	๑๓ (๓๖.๑๑)	๑๓ (๓๖.๑๑)	๕ (๑๓.๘๙)	๒ (๕.๕๖)	๓.๒๘ ปานกลาง
๖. ท่านคาดหวังว่าคณะกรรมการ สรรหาหัวหน้าส่วนงาน(คณบดี) ได้ นำความเห็นของท่าน ไปพิจารณาใช้ ในการสรรหา มากน้อยเพียงใด	๙ (๒๕.๐๐)	๑๓ (๓๖.๑๑)	๘ (๒๒.๒๒)	๕ (๑๓.๘๙)	๑ (๒.๗๘)	๓.๖๗ มาก

ประเด็น	ระดับความเห็น					
	มากที่สุด (%)	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	น้อยที่สุด (%)	ค่าเฉลี่ย
๗. คณะกรรมการสรรหาหัวหน้า ส่วนงาน(คณบดี) ควรมีความเข้าใจ ในอัตลักษณ์ บทบาทหน้าที่ของคณะ และวัฒนธรรมองค์กร	๑๕ (๔๑.๖๗)	๑๗ (๔๗.๒๒)	๓ (๘.๓๓)	-	๑ (๒.๗๘)	๔.๒๕ มากที่สุด
๘. รูปแบบกระบวนการสรรหา หัวหน้าส่วนงาน(คณบดี) ที่ <u>บุคลากร</u> <u>ในคณะมีส่วนร่วมในกระบวนการ</u> <u>สรรหา</u> จะส่งผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากรในคณะ	๑๕ (๔๑.๖๗)	๑๖ (๔๔.๔๔)	๔ (๑๑.๑๑)	๑ (๒.๗๘)	-	๔.๒๕ มากที่สุด

๒. ความคิดเห็นอื่นเพิ่มเติมเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน(คณบดี)

๑. บุคลากรสมควรมีสิทธิได้ลงคะแนนเสียง
๒. ต้องการเสนอให้บุคลากรในคณะมีส่วนร่วมในการสรรหา
๓. บุคลากรภายในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมในการคัดเลือก(หยั่งเสียง) และเสนอชื่อบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกเพียงชื่อเดียวไปยังสภามหาวิทยาลัย
๔. จัดให้มีกระบวนการภายในคณะ/หน่วยงาน เช่นการแสดงวิสัยทัศน์ นโยบาย ทีมบริหาร การนำองค์กรไปข้างหน้า เป็นต้น
๕. หน่วยงานยินดีน้อมรับตามชื่อบุคลากรที่เสนอไปในตำแหน่งบริหาร และมีการประเมินจากบุคลากรในหน่วยงานนั้นๆ ต่อการทำงานเป็นระยะๆ
๖. คณบดีควรมาจากการคัดเลือก/การมีส่วนร่วมจากบุคลากรภายในคณะเท่านั้น

สรุปแบบประเมินผลกระบวนการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน
คณะเทคโนโลยีการประมงและทรัพยากรทางน้ำ
ระหว่างวันที่ ๗-๓๑ มกราคม ๒๕๖๕

ในการประเมินผลโครงการในครั้งนี้ได้แจกแบบประเมินผลตามจำนวนบุคลากรในสังกัดคณะเทคโนโลยีการประมงและทรัพยากรทางน้ำ ซึ่งได้ผ่านกระบวนการสรรหาหัวหน้าส่วนงานในครึ่งปีหลังของปี ๒๕๖๔ ที่ผ่านมา โดยได้แจกแบบประเมินผลรวมจำนวนทั้งสิ้น ๔๓ คน ได้รับแบบประเมินผลกลับมา ๒๓ ชุด คิดเป็น ๕๓.๔๙% โดยมีข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

ประเภทผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	คิดเป็น %
๑. บุคลากรสายวิชาการ	๑๑	๔๗.๘๓%
๒. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	๑๒	๕๓.๔๙%

ผู้ตอบแบบประเมินมีอายุการทำงานในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ตามข้อมูลดังนี้

ประสบการณ์ทำงานในมหาวิทยาลัยแม่โจ้	จำนวน	คิดเป็น %
๑. อายุงาน ๑-๓ ปี	๑	๔.๓๕%
๒. อายุงาน ๔-๖ ปี	๒	๘.๗๐%
๓. อายุงาน ๗-๙ ปี	๓	๑๓.๐๔%
๔. อายุงาน ๑๐ ปีขึ้นไป	๑๗	๗๓.๙๑%

แบบประเมินผลได้แบ่งหัวข้อในส่วนระดับความเห็นของผู้ตอบแบบประเมินออกเป็น ๘ หัวข้อใหญ่ ๕ หัวข้อย่อย เพื่อประเมินกระบวนการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน ดังนี้

ประเด็น	ระดับความเห็น					ค่าเฉลี่ย
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)	
๑. ท่านมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการสรรหาคณบดี ในระดับใด	๑ ๔.๓๕%	๕ ๒๑.๗๔%	๑๕ ๖๕.๒๒%	๒ ๘.๗๐%	-	๓.๒๒ ปานกลาง
๒. รูปแบบกระบวนการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน(คณบดี) ครั้งที่ผ่าน มา มีความเหมาะสม	๑ ๔.๓๕%	๙ ๓๙.๑๓%	๕ ๒๑.๗๔%	๘ ๓๔.๗๘%	-	๓.๑๓ ปานกลาง

ประเด็น	ระดับความเห็น					
	มากที่สุด (%)	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	น้อยที่สุด (%)	ค่าเฉลี่ย
๓. รูปแบบกระบวนการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน(คณบดี) ครั้งที่ผ่าน มา อยู่ในหลักธรรมาภิบาล	๒ (๘.๗๐)	๑๑ (๔๗.๘๓)	๔ (๑๗.๓๙)	๔ (๑๗.๓๙)	๒ (๘.๗๐)	๓.๓๐ ปานกลาง
๔. บุคลากรภายในส่วนงาน ควรมีส่วนร่วมในกระบวนการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน ๔.๑ บุคลากรภายในส่วนงานเสนอชื่อผู้สมควรดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนงาน(คณบดี)	๑๒ (๕๒.๑๗)	๔ (๑๗.๓๙)	๕ (๒๑.๗๔)	๑ (๔.๓๕)	๑ (๔.๓๕)	๔.๐๙ มาก
๔.๒ บุคลากรภายในส่วนงานรับรองรายชื่อผู้สมควรดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนงาน(คณบดี)	๙ (๓๙.๑๓)	๖ (๒๖.๐๙)	๖ (๒๖.๐๙)	๑ (๔.๓๕)	๑ (๔.๓๕)	๓.๙๑ มาก
๔.๓ ตัวแทนส่วนงานร่วมเป็นกรรมการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน(คณบดี)	๑๐ (๔๓.๔๘)	๖ (๒๖.๐๙)	๔ (๑๗.๓๙)	๒ (๘.๗๐)	๑ (๔.๓๕)	๓.๙๖ มาก
๔.๔ บุคลากรภายในส่วนงานให้ความเห็นต่อคณะกรรมการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน(คณบดี)	๙ (๓๙.๑๓)	๘ (๓๔.๗๘)	๕ (๒๑.๗๔)	-	๑ (๔.๓๕)	๔.๐๔ มาก
๔.๕ บุคลากรภายในส่วนงานให้ความเห็นต่อสภามหาวิทยาลัย	๘ (๓๔.๗๘)	๙ (๓๙.๑๓)	๔ (๑๗.๓๙)	๑ (๔.๓๕)	๑ (๔.๓๕)	๓.๙๖ มาก
๕. กระบวนการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรในคณะที่ผ่านมา <u>เป็นกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสังกัดที่เพียงพอแล้ว</u>	๑ (๔.๓๕)	๖ (๒๖.๐๙)	๗ (๓๐.๔๓)	๖ (๒๖.๐๙)	๓ (๑๓.๐๔)	๒.๘๓ ปานกลาง
๖. ท่านคาดหวังว่าคณะกรรมการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน(คณบดี) ได้นำความเห็นของท่าน ไปพิจารณาใช้ในการสรรหา มากน้อยเพียงใด	๗ (๓๐.๔๓)	๕ (๒๑.๗๔)	๓ (๑๓.๐๔)	๖ (๒๖.๐๙)	๒ (๘.๗๐)	๓.๓๙ ปานกลาง

ประเด็น	ระดับความเห็น					
	มากที่สุด (%)	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	น้อยที่สุด (%)	ค่าเฉลี่ย
๗. คณะกรรมการสรรหาหัวหน้า ส่วนงาน(คณบดี) ควรมีความเข้าใจ ในอัตลักษณ์ บทบาทหน้าที่ของคณะ และวัฒนธรรมองค์กร	๑๑ (๔๗.๘๓)	๖ (๒๖.๐๘)	๔ (๑๗.๓๙)	๒ (๘.๗๐)	-	๔.๑๓ มาก
๘. รูปแบบกระบวนการสรรหา หัวหน้าส่วนงาน(คณบดี) ที่ <u>บุคลากร</u> <u>ในคณะมีส่วนร่วมในกระบวนการ</u> <u>สรรหา</u> จะส่งผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากรในคณะ	๑๒ (๕๒.๑๗)	๖ (๒๖.๐๘)	๔ (๑๗.๓๙)	๑ (๔.๓๕)	-	๔.๒๖ มากที่สุด

๒. ความคิดเห็นอื่นเพิ่มเติมเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน(คณบดี)

๑. ขั้นตอนการสมัครให้ผู้สมัครเสนอทีมผู้บริหารและนโยบายต่อบุคลากรภายในคณะ เพื่อให้มีส่วนร่วมในการคัดเลือกทีม
๒. ควรให้พนักงานมหาวิทยาลัย บุคลากร มีส่วนร่วมเสนอข้อคิดเห็นเพิ่มมากกว่านี้
๓. ชี้แจงกระบวนการให้ชัดเจนมากขึ้น
๔. ควรมีขั้นตอนและแจ้งกระบวนการในการสรรหาให้บุคลากรทราบ และควรให้บุคลากรมีส่วนร่วม
๕. อยากให้หน่วยงานมีส่วนร่วมในการเสนอชื่อและคัดเลือกหัวหน้าส่วนงานมากกว่านี้
๖. การสรรหาหัวหน้าส่วนงานควรติดตามการทำงานของหัวหน้าส่วนงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ตอนสรรหาและมีเป้าหมายที่ดี
๗. การสรรหาคณบดี หรือหัวหน้าสำนักงานของแต่ละคณะ/สำนัก ควรได้มาจากการลงคะแนนเสียงจากหน่วยงานนั้นๆ เนื่องจากบริบท วัฒนธรรมองค์กร อัตลักษณ์ของแต่ละหน่วยงานแตกต่างกัน กรรมการที่เป็นบุคคลภายนอกอาจมีความเข้าใจบริบทนั้นไม่เพียงพอ กรรมการควรได้รับการแต่งตั้งและเป็นบุคลากรของคณะ/สำนักที่กำลังสรรหา อย่างน้อย ๒ คน สายวิชาการ ๑ คนและสายสนับสนุน ๑ คน
๘. อยากให้บุคลากรในคณะมีสิทธิออกคะแนนเสียงเลือกตั้งหัวหน้าส่วนงาน เพื่อความมีส่วนร่วมเนื่องจากการบริหารงานคณะที่มีประสิทธิภาพต้องมาจากความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่าย ดังนั้นหัวหน้าส่วนงานต้องได้มาจากการยอมรับของคนในองค์กร
๙. อยากเห็นหลักธรรมาภิบาลที่แท้จริง
๑๐. ผู้รับการสรรหา(ผู้สมัคร) ต้องมีอย่างน้อย ๒ คน

สรุปแบบประเมินผลกระบวนการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน

คณะเศรษฐศาสตร์

ระหว่างวันที่ ๗-๓๑ มกราคม ๒๕๖๕

ในการประเมินผลโครงการในครั้งนี้ได้แจกแบบประเมินผลตามจำนวนบุคลากรในสังกัดคณะเศรษฐศาสตร์ ซึ่งได้ผ่านกระบวนการสรรหาหัวหน้าส่วนงานในครึ่งปีหลังของปี ๒๕๖๔ ที่ผ่านมา โดยได้แจกแบบประเมินผลรวมจำนวนทั้งสิ้น ๔๖ คน ได้รับแบบประเมินผลกลับมา ๒๙ ชุด คิดเป็น ๖๓.๐๔% โดยมีข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

ประเภทผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	คิดเป็น %
๑. บุคลากรสายวิชาการ	๑๖	๕๕.๑๗%
๒. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	๑๓	๔๔.๘๓%

ผู้ตอบแบบประเมินมีอายุการทำงานในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ตามข้อมูลดังนี้

ประสบการณ์ทำงานในมหาวิทยาลัยแม่โจ้	จำนวน	คิดเป็น %
๑. อายุงาน ๑-๓ ปี	๑	๓.๔๕%
๒. อายุงาน ๔-๖ ปี	๓	๑๐.๓๔%
๓. อายุงาน ๗-๙ ปี	๗	๒๔.๑๔%
๔. อายุงาน ๑๐ ปีขึ้นไป	๑๘	๖๒.๐๗%

แบบประเมินผลได้แบ่งหัวข้อในส่วนระดับความเห็นของผู้ตอบแบบประเมินออกเป็น ๘ หัวข้อใหญ่ ๕ หัวข้อย่อย เพื่อประเมินกระบวนการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน ดังนี้

ประเด็น	ระดับความเห็น					ค่าเฉลี่ย
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)	
๑. ท่านมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการสรรหาคนดี ในระดับใด	๒ ๖.๙๐%	๑๓ ๔๔.๘๓%	๑๒ ๔๑.๓๘%	๒ ๖.๙๐%	-	๓.๕๒ มาก
๒. รูปแบบกระบวนการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน(คนดี) ครั้งที่ผ่าน มา มีความเหมาะสม	-	๖ ๒๐.๖๙%	๑๔ ๔๘.๒๘%	๔ ๑๓.๗๙%	๕ ๑๗.๒๔%	๒.๗๒ ปานกลาง

ประเด็น	ระดับความเห็น					
	มากที่สุด (%)	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	น้อยที่สุด (%)	ค่าเฉลี่ย
๓. รูปแบบกระบวนการสรรหา หัวหน้าส่วนงาน(คณบดี) ครั้งที่ผ่าน มา อยู่ในหลักธรรมาภิบาล	-	๕ (๑๗.๒๔)	๑๖ (๕๕.๑๗)	๒ (๖.๙๐)	๖ (๒๐.๖๙)	๒.๖๙ ปานกลาง
๔. บุคลากรภายในส่วนงาน ควรมี ส่วนร่วมในกระบวนการสรรหา หัวหน้าส่วนงาน ๔.๑ บุคลากรภายในส่วนงาน เสนอชื่อผู้สมควรดำรงตำแหน่ง หัวหน้าส่วนงาน(คณบดี)	๑๕ (๕๑.๗๒)	๖ (๒๐.๖๙)	๕ (๑๗.๒๔)	๑ (๓.๔๕)	๒ (๖.๙๐)	๔.๐๗ มาก
๔.๒ บุคลากรภายในส่วนงาน รับรองรายชื่อผู้สมควรดำรงตำแหน่ง หัวหน้าส่วนงาน(คณบดี)	๑๑ (๓๗.๙๓)	๕ (๑๗.๒๔)	๑๐ (๓๔.๔๘)	๑ (๓.๔๕)	๒ (๖.๙๐)	๓.๗๖ มาก
๔.๓ ตัวแทนส่วนงานร่วมเป็น กรรมการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน (คณบดี)	๑๑ (๓๗.๙๓)	๗ (๒๔.๑๔)	๘ (๒๗.๕๙)	๑ (๓.๔๕)	๒ (๖.๙๐)	๓.๘๓ มาก
๔.๔ บุคลากรภายในส่วนงานให้ ความเห็นต่อคณะกรรมการสรรหา หัวหน้าส่วนงาน(คณบดี)	๑๑ (๓๗.๙๓)	๘ (๒๗.๕๙)	๑๐ (๓๔.๔๘)	-	-	๔.๐๓ มาก
๔.๕ บุคลากรภายในส่วนงานให้ ความเห็นต่อสภามหาวิทยาลัย	๘ (๒๗.๕๙)	๑๐ (๓๔.๔๘)	๙ (๓๑.๐๓)	-	๒ (๖.๙๐)	๓.๗๖ มาก
๕. กระบวนการรับฟังความคิดเห็น จากบุคลากรในคณะที่ผ่านมา <u>เป็นกระบวนการมีส่วนร่วมของ บุคลากรในสังกัดที่เพียงพอแล้ว</u>	-	๔ (๑๓.๗๙)	๑๑ (๓๗.๙๓)	๘ (๒๗.๕๙)	๖ (๒๐.๖๙)	๒.๔๕ น้อย
๖. ท่านคาดหวังว่าคณะกรรมการ สรรหาหัวหน้าส่วนงาน(คณบดี) ได้ นำความเห็นของท่าน ไปพิจารณาใช้ ในการสรรหา มากน้อยเพียงใด	๓ (๑๐.๓๔)	๗ (๒๔.๑๔)	๑๐ (๓๔.๔๘)	๓ (๑๐.๓๔)	๖ (๒๐.๖๙)	๒.๙๓ ปานกลาง

ประเด็น	ระดับความเห็น					
	มากที่สุด (%)	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	น้อยที่สุด (%)	ค่าเฉลี่ย
๗. คณะกรรมการสรรหาหัวหน้า ส่วนงาน(คณบดี) ควรมีความเข้าใจ ในอัตลักษณ์ บทบาทหน้าที่ของคณะ และวัฒนธรรมองค์กร	๑๐ (๓๔.๔๘)	๘ (๒๗.๕๙)	๗ (๒๔.๑๔)	๒ (๖.๙๐)	๒ (๖.๙๐)	๓.๗๖ มาก
๘. รูปแบบกระบวนการสรรหา หัวหน้าส่วนงาน(คณบดี) ที่ <u>บุคลากร</u> <u>ในคณะมีส่วนร่วมในกระบวนการ</u> <u>สรรหา</u> จะส่งผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากรในคณะ	๑๒ (๔๑.๓๘)	๖ (๒๐.๖๙)	๑๑ (๓๗.๙๓)	-	-	๔.๒๖ มากที่สุด

๒. ความคิดเห็นอื่นเพิ่มเติมเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน(คณบดี)

๑. ให้บุคลากรในคณะมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ไม่เพียงอยู่ในกระบวนการ เพราะผู้บริหารต้องทำงานร่วมกับบุคลากรทั้งคณะ และบุคลากรในคณะจะรู้ศักยภาพ ความสามารถของบุคคลที่สมัครมากที่สุด และจะทำให้คณะพัฒนาได้ดีที่สุด
๒. กระบวนการสรรหาคณบดีขาดการมีส่วนร่วมของคนในคณะ แต่เป็นการเลือกแบบตามใจของผู้ที่ไม่เกี่ยวข้อง
๓. บุคลากรภายในคณะควรมีโอกาสในการคัดเลือกหัวหน้าส่วนงาน หรือนำความคิดเห็นของบุคลากรภายในคณะไปประกอบการพิจารณาคัดเลือก และควรนำผลการประเมินหัวหน้าส่วนงานไปประกอบการพิจารณาคัดเลือก โดยให้สัดส่วนอย่างน้อยกึ่งหนึ่ง
๔. ควรใช้คะแนนเสียงในการเสนอชื่อของบุคลากรในคณะด้วย (เหมือนของเดิมที่เคยทำมา)
๕. ไม่ควรให้อำนาจคณะกรรมการสรรหาฯ และสภามหาวิทยาลัย ๑๐๐%
๖. แม้คณะกรรมการสรรหาหัวหน้าส่วนงานในส่วนของผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกจะมีความรู้ประสบการณ์มากเพียงใด แต่หากผู้สมัครเป็นบุคลากรภายในส่วนงานนั้น บุคลากรย่อมรู้ถึงศักยภาพการทำงาน คุณธรรม เป็นอย่างดี มากกว่าผู้ทรงคุณวุฒิที่มีระยะเวลาสั้นๆ เท่านั้น
๗. กระบวนการทุกอย่างจัดทำขึ้นเพียงเพื่อให้เห็นว่ามีการกระบวนการ แต่ไม่ได้นำไปพิจารณาจริงๆ
๘. คณบดีที่ไม่ได้รับการยอมรับจากคนในคณะไม่สามารถนำพาคณะไปสู่การพัฒนา การเลือกตั้งคณบดีควรมาจากการเลือกตั้งที่เสียงของคนในคณะ มีส่วนในการตัดสินใจขาด
๙. Not good man for the right job.

สรุปแบบประเมินผลกระบวนการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน
คณะวิทยาศาสตร์
ระหว่างวันที่ ๗-๓๑ มกราคม ๒๕๖๕ และ ๒๓ กุมภาพันธ์ - ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๕

ในการประเมินผลโครงการในครั้งนี้ได้แจกแบบประเมินผลตามจำนวนบุคลากรในสังกัดคณะวิทยาศาสตร์ ซึ่งได้ผ่านกระบวนการสรรหาหัวหน้าส่วนงานในครึ่งปีหลังของปี ๒๕๖๔ ที่ผ่านมา โดยได้แจกแบบประเมินผลรวมจำนวนทั้งสิ้น ๑๙๑ คน ได้รับแบบประเมินผลกลับมา ๔๔ ชุด คิดเป็น ๒๓.๐๔% โดยมีข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

ประเภทผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	คิดเป็น %
๑. บุคลากรสายวิชาการ	๑๑	๒๕.๐๐%
๒. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	๓๓	๗๕.๐๐%

ผู้ตอบแบบประเมินมีอายุการทำงานในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ตามข้อมูลดังนี้

ประสบการณ์ทำงานในมหาวิทยาลัยแม่โจ้	จำนวน	คิดเป็น %
๑. อายุงาน ๑-๓ ปี	๒	๔.๕๕%
๒. อายุงาน ๔-๖ ปี	๗	๑๕.๙๑%
๓. อายุงาน ๗-๙ ปี	๗	๑๕.๙๑%
๔. อายุงาน ๑๐ ปีขึ้นไป	๒๘	๖๓.๖๔%

แบบประเมินผลได้แบ่งหัวข้อในส่วนระดับความเห็นของผู้ตอบแบบประเมินออกเป็น ๘ หัวข้อใหญ่ ๕ หัวข้อย่อย เพื่อประเมินกระบวนการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน ดังนี้

ประเด็น	ระดับความเห็น					ค่าเฉลี่ย
	มากที่สุด (%)	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	น้อยที่สุด (%)	
๑. ท่านมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการสรรหาคณบดี ในระดับใด	๒ (๔.๕๕)	๑๘ (๔๐.๙๑)	๒๔ (๕๔.๕๕)	-	-	๓.๕๐ มาก
๒. รูปแบบกระบวนการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน(คณบดี) ครั้งที่ผ่าน มา มีความเหมาะสม	๓ (๖.๘๒)	๒๔ (๕๔.๕๕)	๑๔ (๓๑.๘๒)	๑ (๒.๒๗)	๒ (๔.๕๕)	๓.๕๗ มาก

ประเด็น	ระดับความเห็น					
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)	ค่าเฉลี่ย
๓. รูปแบบกระบวนการสรรหา หัวหน้าส่วนงาน(คณบดี) ครั้งที่ผ่าน มา อยู่ในหลักธรรมาภิบาล	๓ (๖.๘๒)	๒๓ (๕๒.๒๗)	๑๔ (๓๑.๘๒)	๓ (๖.๘๒)	๑ (๒.๒๗)	๓.๕๕ มาก
๔. บุคลากรภายในส่วนงาน ควรมี ส่วนร่วมในกระบวนการสรรหา หัวหน้าส่วนงาน ๔.๑ บุคลากรภายในส่วนงาน เสนอชื่อผู้สมควรดำรงตำแหน่ง หัวหน้าส่วนงาน(คณบดี)	๑๐ (๒๒.๗๓)	๑๖ (๓๖.๓๖)	๑๔ (๓๑.๘๒)	๒ (๔.๕๕)	๒ (๔.๕๕)	๓.๖๘ มาก
๔.๒ บุคลากรภายในส่วนงาน รับรองรายชื่อผู้สมควรดำรงตำแหน่ง หัวหน้าส่วนงาน(คณบดี)	๑๐ (๒๒.๗๓)	๑๖ (๓๖.๓๖)	๑๓ (๒๙.๕๕)	๓ (๖.๘๒)	๒ (๔.๕๕)	๓.๖๖ มาก
๔.๓ ตัวแทนส่วนงานร่วมเป็น กรรมการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน (คณบดี)	๙ (๒๐.๔๕)	๑๕ (๓๔.๐๙)	๑๖ (๓๖.๓๖)	๓ (๖.๘๒)	๑ (๒.๒๗)	๓.๖๔ มาก
๔.๔ บุคลากรภายในส่วนงานให้ ความเห็นต่อคณะกรรมการสรรหา หัวหน้าส่วนงาน(คณบดี)	๗ (๑๕.๙๑)	๑๕ (๓๔.๐๙)	๑๘ (๔๐.๙๑)	๓ (๖.๘๒)	๑ (๒.๒๗)	๓.๕๕ มาก
๔.๕ บุคลากรภายในส่วนงานให้ ความเห็นต่อสภามหาวิทยาลัย	๕ (๑๑.๓๖)	๑๗ (๓๘.๖๔)	๑๗ (๓๘.๖๔)	๓ (๖.๘๒)	๒ (๔.๕๕)	๓.๔๕ มาก
๕. กระบวนการรับฟังความคิดเห็น จากบุคลากรในคณะที่ผ่านมา <u>เป็นกระบวนการมีส่วนร่วมของ บุคลากรในสังกัดที่เพียงพอแล้ว</u>	๖ (๑๓.๖๔)	๑๙ (๔๓.๑๘)	๑๒ (๒๗.๒๗)	๔ (๙.๐๙)	๓ (๖.๘๒)	๓.๔๘ มาก
๖. ท่านคาดหวังว่าคณะกรรมการ สรรหาหัวหน้าส่วนงาน(คณบดี) ได้ นำความเห็นของท่าน ไปพิจารณาใช้ ในการสรรหา มากน้อยเพียงใด	๑๐ (๒๒.๗๓)	๑๒ (๒๗.๒๗)	๑๗ (๓๘.๖๔)	๓ (๖.๘๒)	๒ (๔.๕๕)	๓.๕๗ มาก

ประเด็น	ระดับความเห็น					
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)	ค่าเฉลี่ย
๗. คณะกรรมการสรรหาหัวหน้า ส่วนงาน(คณบดี) ควรมีความเข้าใจ ในอัตลักษณ์ บทบาทหน้าที่ของคณะ และวัฒนธรรมองค์กร	๑๓ (๒๙.๕๕)	๑๗ (๓๘.๖๔)	๑๓ (๒๙.๕๕)	๑ (๒.๒๗)	-	๓.๙๕ มาก
๘. รูปแบบกระบวนการสรรหา หัวหน้าส่วนงาน(คณบดี) ที่ <u>บุคลากร</u> <u>ในคณะมีส่วนร่วมในกระบวนการ</u> <u>สรรหา</u> จะส่งผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากรในคณะ	๑๔ (๓๑.๘๒)	๑๙ (๔๓.๑๘)	๘ (๑๘.๑๘)	๓ (๖.๘๒)	๑ (๒.๒๗)	๓.๙๘ มาก

๒. ความคิดเห็นอื่นเพิ่มเติมเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน(คณบดี)

๑. การสรรหาคณบดีโดยไม่ได้รับฟังหรือให้บุคลากรมีสิทธิในการลงคะแนนเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของคะแนนในการพิจารณาจะทำให้เกิดการต่อต้าน หรือการไม่ยอมในตัวบุคคลที่ได้มาจากการสรรหาโดยลำพังของสภามหาวิทยาลัยและคณะกรรมการสรรหาที่ได้เลือกขึ้นมาเองจากสภามหาวิทยาลัยซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและขาดความร่วมมือในอนาคต
๒. ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเลือกหัวหน้าส่วนงาน
๓. กระบวนการสรรหาควรให้บุคลากรภายในคณะมีส่วนร่วมมากกว่านี้ เพราะต้องทำงานร่วมกันกับบุคลากรภายในคณะ

การมีส่วนร่วมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อการสรรหาผู้บริหารระดับสูง เฉพาะมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

การมีส่วนร่วมตามข้อบังคับ	การสรรหาอธิการบดี	การสรรหาคณบดี	การสรรหาผู้อำนวยการ
๑. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	ข้อ ๘ ให้คณะกรรมการสรรหาอธิการบดีเปิดโอกาสให้มีการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนามหาวิทยาลัยและคุณลักษณะที่เหมาะสม ชื่อพร้อมข้อมูลประวัติ ผลงาน หรือ คุณลักษณะในเชิงวิเคราะห์อันเป็นเหตุผลสนับสนุนความเหมาะสมของบุคคลในการดำรงตำแหน่ง อธิการบดี และนำมาประกอบการพิจารณา โดยให้ดำเนินการดังนี้ ๘.๒ ให้คณะ สำนักวิชา วิทยาลัย สถาบัน และส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มี คณะกรรมการบริหารส่วนงาน <u>เสนอความคิดเห็น</u> คุณลักษณะที่เหมาะสม และชื่อพร้อมข้อมูลของ ผู้สมควรดำรงตำแหน่ง อธิการบดีได้ไม่เกิน ๓ ชื่อ ทั้งนี้ การ <u>เสนอชื่อ</u> จะต้องกระทำโดยมติของ คณะกรรมการบริหารส่วนงาน ๘.๓ ให้สภาคณาจารย์ <u>เสนอความคิดเห็น</u> คุณลักษณะที่เหมาะสม และชื่อของผู้สมควรดำรงตำแหน่งอธิการบดี ได้ไม่เกิน ๓ ชื่อ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยระดับไม่ต่ำกว่า ป๗ หรือเทียบเท่า <u>เสนอความคิดเห็น</u> คุณลักษณะที่เหมาะสม และชื่อของผู้สมควรดำรงตำแหน่งอธิการบดี	ให้คณะกรรมการสรรหาคณบดีเปิดโอกาสให้บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายปฏิบัติการของคณะไม่ต่ำกว่าระดับ ป๗ หรือเทียบเท่า <u>เสนอความคิดเห็น</u> เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคณะและคุณลักษณะที่เหมาะสมของผู้สมควรดำรง ตำแหน่ง คณบดี <u>พร้อมกับชื่อ</u> ข้อมูลหรือคุณลักษณะอันเป็นเหตุผลสนับสนุนความเหมาะสมของบุคคลใน การดำรงตำแหน่งคณบดี และนำมาประกอบการพิจารณาด้วย	ให้คณะกรรมการสรรหาคณบดีเปิดโอกาสให้บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายปฏิบัติการของคณะไม่ต่ำกว่าระดับ ป๗ หรือเทียบเท่า <u>เสนอความคิดเห็น</u> เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคณะและคุณลักษณะที่เหมาะสมของผู้สมควรดำรง ตำแหน่งผู้อำนวยการ <u>พร้อมกับชื่อ</u> ข้อมูลหรือคุณลักษณะอันเป็นเหตุผลสนับสนุนความเหมาะสมของบุคคลใน การดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ และนำมาประกอบการพิจารณาด้วย
๒. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	๑. ผู้แทนศาสตราจารย์ประจำ จำนวนหนึ่งคนเป็นกรรมการสรรหา ๒. ให้คณะกรรมการสรรหาพบกับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาอธิการบดี และเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการเสนอแนะ หรือให้ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับผู้สมควรดำรงตำแหน่งอธิการบดีที่ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยพึงประสงค์	๑. กรรมการสรรหา <u>หนึ่งคนจาก ผู้ปฏิบัติงานสายวิชาการหรือสายสนับสนุนที่สังกัดคณะหรือวิทยาลัยที่มีการสรรหา</u> โดยผู้ที่ได้รับเลือกต้องไม่เป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัย	๑. กรรมการ <u>หนึ่งคนจาก ผู้ปฏิบัติงานสายวิชาการหรือสายสนับสนุนที่สังกัดคณะหรือวิทยาลัยที่มีการสรรหา</u> โดยผู้ที่ได้รับเลือกต้องไม่เป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัย

การมีส่วนร่วมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อการสรรหาผู้บริหารระดับสูง เฉพาะมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

การมีส่วนร่วมตามข้อบังคับ	การสรรหาอธิการบดี	การสรรหาคณบดี	การสรรหาผู้อำนวยการ
๓. มหาวิทยาลัยขอนแก่น	๑. ให้คณะกรรมการดำเนินการเพื่อให้มีการเสนอชื่อผู้สมควรดำรงตำแหน่งอธิการบดี โดยการกลั่นกรองและเฟ้นหาบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อผู้มีสิทธิเสนอชื่ออธิการบดี ได้แก่ ๑. คณะ วิทยาลัย สถาบัน สำนัก และส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ วิทยาลัย สถาบัน หรือ สำนัก โดยมติคณะกรรมการประจำส่วนงาน ๒. สำนักงานอธิการบดี สำนักงานสภามหาวิทยาลัย และสำนักงานวิทยาเขต ให้เสนอร่วมกันโดยผ่านมติที่ประชุมคณะกรรมการประจำสำนักงานอธิการบดี ๓. สภานักงาน ๔. คณะกรรมการส่งเสริมกิจการมหาวิทยาลัย ๕. สมาคมศิษย์เก่ามหาวิทยาลัยขอนแก่น ๖. องค์การนักศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยเสนอชื่อไม่เกิน ๒ ชื่อ	-	-
๔. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	๑. รายชื่อผู้สมควรดำรงตำแหน่งอธิการบดีให้ได้มาดังนี้ ๑.๑ การสมัครของผู้ที่มีความสนใจ ๑.๒ การเสนอชื่อ ๑.๒.๑ คณะกรรมการบริหารประจำส่วนงาน ๑.๒.๒ สภานักงานมหาวิทยาลัย ๑.๒.๓ สำนักงานมหาวิทยาลัย ๑.๒.๔ คณะกรรมการบริหารส่วนงานวิชาการ ภายใน โดยเสนอชื่อได้ไม่เกินข้อละ ๓ ชื่อ	๑. คณะกรรมการสรรหาประกอบด้วย ๑.๑ ผู้แทนคณาจารย์ประจำคณะที่มีการสรรหา ๑ คน เว้นแต่คณะที่มีขนาดใหญ่ (ระดับ ๓) และขนาดใหญ่พิเศษ (ระดับ ๔) ให้มีผู้แทน ๒ คน เป็นกรรมการ ๑.๒ ผู้แทนผู้ปฏิบัติงานที่มีใช้คณาจารย์ประจำ ๑ คน เป็นกรรมการ ๒. การเสนอชื่อคณบดี โดยผู้ปฏิบัติงานในคณะที่มีคุณวุฒิ ป.ตรี ขึ้นไปและทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี	-

การมีส่วนร่วมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อการสรรหาผู้บริหารระดับสูง เฉพาะมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

การมีส่วนร่วมตามข้อบังคับ	การสรรหาอธิการบดี	การสรรหาคณบดี	การสรรหาผู้อำนวยการ
๕. มหาวิทยาลัยทักษิณ	๑. วิธีการสรรหาอธิการบดี ให้คณะกรรมการสรรหาดำเนินการสรรหาผู้สมควรดำรงตำแหน่งอธิการบดี โดยประกาศรับสมัครทั่วไป และให้มีการเสนอชื่อ ดังนี้ ๑ ให้ส่วนงานวิชาการและส่วนงานอื่นประชุม คณะกรรมการส่วนงาน เพื่อเสนอชื่อได้ส่วนงานละไม่เกิน ๒ รายชื่อ ๒ ให้สภาคณาจารย์และพนักงาน <u>เสนอชื่อ</u>ได้ไม่เกิน ๒ รายชื่อ ๒. จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณลักษณะของบุคคลที่สมควรได้รับการแต่งตั้งเป็นอธิการบดี จากผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา	๑. วิธีการสรรหาหัวหน้าส่วนงานวิชาการและหัวหน้าส่วนงานอื่น ให้คณะกรรมการสรรหาดำเนินการสรรหา โดยประกาศรับสมัครทั่วไป และให้มีการเสนอชื่อ ดังนี้ ๑. ให้สำนักงานของส่วนงานวิชาการ ซึ่งอยู่ระหว่างการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนงานตามข้อบังคับนี้ <u>เสนอชื่อ</u>ผู้สมควรดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนงานวิชาการ ไม่เกิน ๑ ชื่อ ๒. ให้สาขาวิชาในส่วนงานวิชาการ ซึ่งอยู่ระหว่างการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนงานตามข้อบังคับนี้ <u>เสนอชื่อ</u>ผู้สมควรดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนงานวิชาการ ไม่เกิน ๑ ชื่อ กรณีของบัณฑิตวิทยาลัยให้ส่วนงานที่มีการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา <u>เสนอชื่อ</u>ผู้สมควรดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนงาน ส่วนงานละ ๑ ชื่อ ๓. ให้สำนักงานส่วนงานอื่น ซึ่งอยู่ระหว่างการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนงานตามข้อบังคับนี้ <u>เสนอชื่อ</u>ผู้สมควรดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนงานอื่น ไม่เกิน ๓ ชื่อ ๔. ให้ส่วนงานวิชาการ<u>เสนอชื่อ</u>ผู้สมควรดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนงานอื่นส่วนงานละไม่เกิน ๑ ชื่อ ๕. ให้สภาคณาจารย์และพนักงาน <u>เสนอชื่อ</u>ผู้สมควรดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนงานวิชาการหรือหัวหน้าส่วนงานอื่น ไม่เกิน ๑ ชื่อ	
๖. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	๑. กรรมการสองคน จากคณาจารย์ประจำซึ่งได้ทำการสอนในมหาวิทยาลัยมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปี และได้รับการเลือกตั้งโดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ และข้าราชการที่เป็นคณาจารย์ประจำ ๒. กรรมการหนึ่งคน ที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการผู้ซึ่งปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี และได้รับการเลือกตั้งโดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการและข้าราชการที่มีใช้คณาจารย์ประจำ ๓. การได้มาซึ่งผู้สมควรดำรงตำแหน่งอธิการบดี มีสองวิธี คือ ๑. จัดให้มีการรับสมัครบุคคลเข้ารับการสรรหา ๒. กำหนดให้ส่วนงานจัดให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยและนักศึกษาของส่วนงานเสนอชื่อผู้สมควรดำรงตำแหน่งอธิการบดี โดยคุณสมบัติของผู้มีสิทธิเสนอชื่อ หลักเกณฑ์และวิธีการเสนอชื่อ ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการสรรหา	๑. ผู้แทนคณาจารย์ประจำ จำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ ๒. ผู้แทนผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่มีใช้คณาจารย์ประจำ จำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ คณาจารย์ประจำที่จะได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการในคณะกรรมการสรรหาต้องปฏิบัติงานใน คณะหรือวิทยาลัยนั้นมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี และต้องได้รับการเสนอชื่อด้วยคะแนนสูงสุด ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่มีใช้คณาจารย์ประจำที่จะได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการในคณะกรรมการสรรหา ต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าชำนาญการ และต้องปฏิบัติงานในคณะหรือวิทยาลัยนั้น มาแล้วไม่น้อยกว่าสิบปี และต้องได้รับการเสนอชื่อด้วยคะแนนสูงสุด ๓. จัดให้มีการเปิดรับสมัคร การเสนอชื่อ การคัดสรร หรือการดำเนินการอื่นที่เหมาะสมเพื่อ แสวงหาผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับการได้รับการแต่งตั้งเป็นคณบดี ๔. จัดให้มีการระดมการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงานและนักศึกษาของคณะหรือวิทยาลัย ถึงแนวทางการบริหารงานคณะหรือวิทยาลัย และให้ผู้สมัครเข้ารับการสรรหา หรือผู้ที่ได้รับการทาบทามจาก คณะกรรมการสรรหาคณบดีได้แสดงวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการดำเนินงานของคณะหรือวิทยาลัยและนโยบายการบริหารงานต่อผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยและนักศึกษาของคณะหรือวิทยาลัยด้วย	

การมีส่วนร่วมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อการสรรหาผู้บริหารระดับสูง เฉพาะมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

การมีส่วนร่วมตามข้อบังคับ	การสรรหาอธิการบดี	การสรรหาคณบดี	การสรรหาผู้อำนวยการ
	๔. ให้คณะกรรมการสรรหาอธิการบดีคัดเลือกและกลั่นกรองตามวิธีการที่คณะกรรมการสรรหากำหนด ทั้งนี้ คณะกรรมการสรรหาอธิการบดีอาจจัดให้มีการหาข้อมูลจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาก็ได้ ๕. ให้ผู้ตอบรับการทาบทามเข้ารับการสรรหาหรือผู้สมัคร จัดทำแนวทางการดำเนินงานมหาวิทยาลัยเสนอต่อคณะกรรมการสรรหา และเผยแพร่ต่อผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย นักศึกษาและศิษย์เก่า ๖. ให้ผู้ตอบรับการทาบทามเข้ารับการสรรหาหรือผู้สมัครที่ผ่านการคัดเลือกแถลงแนวทางการบริหารมหาวิทยาลัยต่อคณะกรรมการสรรหา โดยเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย นักศึกษา ศิษย์เก่าเข้าฟังด้วย		
๗. มหาวิทยาลัยพะเยา	๑. การได้มาซึ่งผู้สมควรดำรงตำแหน่งอธิการบดี มีสองวิธี คือ ๑. การเสนอโดยผู้มีสิทธิเสนอชื่อ ได้แก่ ๑.๑. นายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ และประธานกรรมการส่งเสริมกิจการมหาวิทยาลัย ๑.๒ ส่วนงาน ๒. การรับสมัคร ๒. ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการรับฟังการแสดงผลสัมฤทธิ์ของงานของผู้เข้ารับการสรรหาต่อคณะกรรมการสรรหา	๑. ให้มีการเสนอชื่อโดยผู้มีสิทธิเสนอชื่อ ดังนี้ ก. บุคลากรของส่วนงาน ข. กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมิได้เป็นกรรมการ	
๘. มหาวิทยาลัยบูรพา	๑. ให้คณะกรรมการสรรหาประกาศหลักเกณฑ์การสรรหาและนำหลักเกณฑ์การสรรหา เพื่อรับสมัครบุคคลเข้ารับการสรรหาและเพื่อให้กรรมการสภามหาวิทยาลัย พนักงานมหาวิทยาลัย และข้าราชการ เสนอชื่อผู้สมควรแต่งตั้งเป็นอธิการบดี	๑. ก่อนดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา ให้สำนักงานสภามหาวิทยาลัย แจ้งให้ส่วนงานจัดการประชุมระดมความคิดเห็นร่วมกันของผู้ปฏิบัติงานในส่วนงาน เพื่อให้ได้ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพสถานการณ์ และความต้องการของส่วนงาน เพื่อใช้ประกอบการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน และนำเสนอสภามหาวิทยาลัย	

การมีส่วนร่วมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อการสรรหาผู้บริหารระดับสูง เฉพาะมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

การมีส่วนร่วมตามข้อบังคับ	การสรรหาอธิการบดี	การสรรหาคณบดี	
๙. มหาวิทยาลัยมหิดล	๑. ผู้มีสิทธิเสนอชื่ออธิการบดี ๑.๓ คณะกรรมการประจำส่วนงาน เสนอชื่อได้ไม่เกิน ๓ ชื่อ ๑.๔ ที่ประชุมหัวหน้าหน่วยงานในสำนักงานอธิการบดี เสนอชื่อได้ไม่เกิน ๓ ชื่อ	๑. ผู้มีสิทธิเสนอชื่อคณบดี ๑.๑ คณาจารย์ซึ่งปฏิบัติงานในคณะมารวมไม่น้อยกว่า ๑ ปี มีสิทธิเสนอชื่อ คนละ ๑ ชื่อ ๑.๒ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันการศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย ที่มีหน้าที่ให้บริการทางวิชาการ และงานบริหารและธุรการ ที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๖ ขึ้นไปหรือเทียบเท่าและทำงานในคณะมาไม่น้อยกว่า ๑ ปี มีสิทธิเสนอชื่อ คนละ ๑ ชื่อ	๑. รายชื่อผู้สมควรดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนงานให้ได้มาจากการเสนอชื่อโดยผู้ปฏิบัติงานในส่วนงานนั้น และคณะกรรมการสรรหาอาจประกาศรับสมัครทั่วไปจากบุคลากรในสังกัดหรือไม่ได้สังกัดมหาวิทยาลัย ๒. ผู้มีสิทธิเสนอชื่อคณบดี ๒.๑ บุคลากรสายวิชาการ ซึ่งปฏิบัติงานในส่วนงานมารวมไม่น้อยกว่า ๑ ปี มีสิทธิเสนอชื่อ คนละ ๑ ชื่อ ๒.๒ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ที่มีทำงานในส่วนงานมาไม่น้อยกว่า ๕ ปี มีสิทธิเสนอชื่อ คนละ ๑ ชื่อ
๑๐. มหาวิทยาลัยแม่โจ้	๑. ให้ผู้เข้ารับการสรรหาจัดทำแนวทางการดำเนินงานมหาวิทยาลัย เสนอต่อคณะกรรมการสรรหาและเผยแพร่ต่อผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย นักศึกษา ศิษย์เก่า ๒. ให้ผู้เข้ารับการสรรหาแถลงแนวทางการบริหารมหาวิทยาลัยด้วยตนเองต่อคณะกรรมการสรรหา และอาจเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย นักศึกษา ศิษย์เก่า เข้าฟังการแถลงได้	๑. ให้คณะกรรมการสรรหาชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับข้อบังคับและวิธีการสรรหา ต่อผู้ปฏิบัติงานในคณะหรือวิทยาลัย	๑. ให้คณะกรรมการสรรหาชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับข้อบังคับและวิธีการสรรหา ต่อผู้ปฏิบัติงานในส่วนงาน
๑๑. มหาวิทยาลัยศิลปากร	๑. ผู้มีสิทธิเสนอชื่ออธิการบดี ๑.๑ ส่วนงาน ๑.๒ กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ ๑.๓ สมาคมนักศึกษาเก่า	๑. กรรมการประจำคณะ ๑ คนเป็นกรรมการ ๒. หัวหน้าภาควิชา ๑ คน เป็นกรรมการ ๓. กระบวนการได้มาซึ่งรายชื่อ ๓.๑ เสนอชื่อโดยผู้มีสิทธิเสนอชื่อ ๑. บุคลากรของคณะ ๒. กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ ๓.๒ การรับสมัคร	๑. กระบวนการได้มาซึ่งรายชื่อ ๑.๑ เสนอชื่อโดยผู้มีสิทธิเสนอชื่อ ๑.๑.๑ สำนักงานสภามหาวิทยาลัย สำนักงานอธิการบดี คณะและส่วนงาน เสนอได้ไม่เกินส่วนงานละ ๓ รายชื่อ ๑.๑.๒ กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ ๑.๒ การรับสมัคร

การมีส่วนร่วมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อการสรรหาผู้บริหารระดับสูง เฉพาะมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

การมีส่วนร่วมตามข้อบังคับ	การสรรหาอธิการบดี	การสรรหาคณบดี	การสรรหาผู้อำนวยการ
๑๒. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	ผู้มีสิทธิเสนอชื่อผู้สมควรดำรงตำแหน่งอธิการบดี ได้แก่ ผู้ที่ปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยตาม พรบ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. ๒๕๕๙ ซึ่งปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือนนับถึงวันเสนอชื่อ แต่ไม่ให้นำความรวมถึงลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างรายวัน	๑. ผู้แทนผู้ปฏิบัติงานในคณะที่มีการสรรหาคณบดี ๓ คน เป็นกรรมการ ๒. การสรรหาผู้มีคุณสมบัติเหมาะสม ให้ดำเนินการอย่างกว้างขวาง และใช้หลักการให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการเสนอชื่อผู้ดำรงตำแหน่งคณบดีต่อประธานกรรมการสรรหา	๑. ผู้แทนผู้ปฏิบัติงานในส่วนงาน ที่มีการสรรหาผู้อำนวยการ ๓ คน เป็นกรรมการ ๒. ผู้มีสิทธิเสนอชื่อผู้สมควรดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ คือ ๒.๑ ผู้ปฏิบัติงานในสังกัดส่วนงานที่มีการสรรหา ๒.๒ ผู้ปฏิบัติงานในสังกัดสถาบัน สำนัก หรือส่วนงานในกรณีที่มีการสรรหาผู้อำนวยการ หอสมุด ผู้อำนวยการสำนักงานคอมพิวเตอร์ หรือส่วนงานที่ให้บริการแก่งานอื่นๆ
๑๓. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	๑. การเสนอชื่อ ๑.๑ ให้แต่ละส่วนงานจัดให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ที่ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี เสนอชื่อได้คนละ ๑ ชื่อ และให้ส่วนงานกลั่นกรองแล้วเสนอชื่อได้เพียง ๑ ชื่อ ๑.๒ สภาอาจารย์เสนอได้ ๑ ชื่อ ๑.๓ สภานักงานเสนอได้ ๑ ชื่อ ๑.๔ สมาคมศิษย์เก่า เสนอได้ ๑ ชื่อ ๑.๕ องค์การนักศึกษาแต่ละวิทยาเขต เสนอได้ ๑ ชื่อ	๑. การเสนอชื่อ ๑.๑ ให้แต่ละหน่วยงานจัดประชุมผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานในการเสนอชื่อผู้สมควรดำรงตำแหน่งคณบดี หน่วยงานละไม่เกิน ๓ ชื่อ และคัดเลือกผู้แทนหน่วยงานที่จะมาให้ข้อมูลกับคณะกรรมการสรรหาคณบดี ๑.๒ ผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยสังกัดคณะที่จะดำเนินการสรรหาคณบดี ที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี อาจจะเสนอชื่อผู้สมควรดำรงตำแหน่งคณบดีได้คนละ ๑ ชื่อ ๑.๓ กรรมการสภามหาวิทยาลัยเสนอชื่อได้คนละ ๑ ชื่อ ๒. วิธีการสรรหา ให้สัมภาษณ์และรับฟังความเห็นของผู้แทนหน่วยงาน	
๑๔. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี	๑. ผู้มีสิทธิเสนอชื่ออธิการบดี ได้แก่ ๑.๑ สำนักงานอธิการบดี คณะ สถาบัน สำนักและหน่วยงานระดับคณะของมหาวิทยาลัยตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา หรือที่จัดตั้งโดยสภามหาวิทยาลัย เสนอชื่อได้หน่วยงานละ ๓ ชื่อ เว้นแต่	๑. ผู้แทนสำนักงานคณบดี ภาควิชา สายวิชา ศูนย์ กอง หรือส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าภาควิชา ศูนย์ หรือกองในสังกัด คณะ ดังกล่าวซึ่งเป็น พนักงานประจำ ส่วนงานคน ๑ คน แต่จำนวนรวมทั้งสิ้นต้องไม่เกิน ๖ คน เป็นกรรมการ	๑. ผู้แทนส่วนงานที่มีการสรรหาผู้อำนวยการ ๑ คน เป็นกรรมการ ๒. การได้มาซึ่งรายชื่อผู้สมควรดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการมี ๒ วิธี คือ ๒.๑ การรับสมัครทั่วไป

การมีส่วนร่วมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อการสรรหาผู้บริหารระดับสูง เฉพาะมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

การมีส่วนร่วมตามข้อบังคับ	การสรรหาอธิการบดี	การสรรหาคณบดี	การสรรหาผู้อำนวยการ
	ส่วนงานที่มีพนักงานประจำน้อยกว่า ๕๐ คน ให้เสนอชื่อได้ไม่เกิน ๒ ชื่อ และ ส่วนงานที่มีพนักงานประจำน้อยกว่า ๒๐ คน ให้เสนอชื่อได้ไม่เกิน ๑ ชื่อ ๑.๒ สภาคณาจารย์และพนักงานเสนอชื่อได้ไม่เกิน ๓ ชื่อ	๒. การได้มาซึ่งรายชื่อผู้สมควรดำรงตำแหน่งคณบดีมี ๒ วิธี คือ ๒.๑ การรับสมัครทั่วไป ๒.๒ การเสนอชื่อของพนักงานประจำภายในคณะ	๒.๒ การเสนอชื่อของคณะ สถาบัน สำนัก หรือส่วนงานอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ สถาบัน สำนักภายในมหาวิทยาลัย โดยพนักงานในคณะ สถาบัน สำนักหรือส่วนงานอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ สถาบัน สำนักภายในมหาวิทยาลัย อาจจะเสนอชื่อผู้มาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ โดยให้ทาบทามบุคคลที่ถูกเสนอชื่อและบุคคลนั้นได้ตอบรับการทาบทาม ได้ไม่เกิน ๑ ชื่อ ต่อคณะกรรมการสรรหา
๑๕. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ	๑. ผู้แทนบุคลากรสายวิชาการ ๑ คน เป็นกรรมการ ๒. ผู้แทนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ๑ คน เป็นกรรมการ ๓. ผู้มีสิทธิเสนอชื่ออธิการบดี คือ ๓.๑ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ซึ่งผ่านการทดลองงานมาแล้ว ๓.๒ ข้าราชการสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ โดยเสนอชื่อผ่านคณะกรรมการประจำส่วนงาน ส่วนงานละไม่เกิน ๓ รายชื่อ สภาคณาจารย์และพนักงาน เสนอชื่อได้ไม่เกิน ๓ รายชื่อ	๑. ผู้มีสิทธิเสนอชื่อคณบดี คือ ๑.๑ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการในคณะ ซึ่งผ่านการทดลองงานมาแล้ว ๑.๒ ข้าราชการสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการสังกัดคณะ โดยเสนอได้ไม่เกินคนละ ๑ ชื่อ ๒. ดำเนินการนับคะแนนเสียงนิยม และประกาศผลการเสนอชื่อให้บุคลากรทราบ โดยข้อมูลดังกล่าวเป็นข้อมูลหนึ่งในการประกอบการพิจารณา	
๑๖. มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง	๑. ผู้แทนพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน ๑ คน โดยต้องเป็นผู้ปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยมาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี และเป็นผู้ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าหัวหน้างานหรือเทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปีโดยให้ผู้ที่มีคุณสมบัติดังกล่าวประชุมคัดเลือกกันเอง เป็นกรรมการสรรหาอธิการบดี ๒. ให้หน่วยงานของมหาวิทยาลัยเสนอชื่อผู้สมควรดำรงตำแหน่งอธิการบดีได้หน่วยงานละ ๑ ชื่อ โดยจะเป็นบุคคลภายในหรือภายนอกก็ได้	-	-

การมีส่วนร่วมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อการสรรหาผู้บริหารระดับสูง เฉพาะมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

การมีส่วนร่วมตามข้อบังคับ	การสรรหาอธิการบดี	การสรรหาคณบดี	การสรรหาผู้อำนวยการ
๑๗. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	๑. ให้คณะกรรมการสรรหาอธิการบดี พิจารณากลับกรองผู้สมควรดำรงตำแหน่งอธิการบดีในลักษณะที่เข้มข้น และใช้วิธีการที่ละเอียด ทั้งนี้ อาจจัดให้ผู้สมัครได้แถลงวิสัยทัศน์ เสนอแนวนโยบาย และแผนงานการบริหารสถาบันต่อคณะกรรมการสรรหา โดยอาจเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานในสถาบัน นักศึกษา ศิษย์เก่าและผู้สนใจอื่นเข้าร่วมการรับฟัง และซักถามด้วยก็ได้ หรืออาจดำเนินการด้วยวิธีอื่นที่คณะกรรมการสรรหากำหนด	๑. การได้มาซึ่งรายชื่อผู้สมควรดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนงานวิชาการ คือ ๑.๑ ประกาศรับสมัครบุคคลเข้ารับการสรรหา ๑.๒ เสนอชื่อโดยภาควิชาหรือสาขาวิชาในส่วนงาน โดยเสนอได้ไม่เกิน ๒ ชื่อ ๒. ให้คณะกรรมการสรรหา พิจารณากลับกรองผู้สมควรดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนงานวิชาการในลักษณะที่เข้มข้น และใช้วิธีการที่ละเอียด ทั้งนี้ อาจจัดให้ผู้สมัครได้แถลงวิสัยทัศน์ เสนอแนวนโยบายและแผนงานการบริหารส่วนงานวิชาการต่อคณะกรรมการสรรหา โดยอาจเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานในสถาบัน นักศึกษา ศิษย์เก่าและผู้สนใจอื่นเข้าร่วมการรับฟังและซักถามด้วยก็ได้ หรืออาจดำเนินการด้วยวิธีอื่นที่คณะกรรมการสรรหากำหนด	-
๑๘. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์	๑. ตัวแทนอาจารย์ ๔ คน เป็นกรรมการ ๒. ตัวแทนบุคลากรสายสนับสนุน ๒ คน เป็นกรรมการ ๓. กรรมการสถาบัน อาจารย์และนักวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุน นักศึกษาปัจจุบันและศิษย์เก่า มีสิทธิเสนอชื่อ	๑. ใช้วิธีการเลือกตั้ง โดยผู้มีสิทธิเลือกตั้งคือ ๑.๑ อาจารย์ในคณะ ที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ เดือน ๑.๒ อาจารย์ในคณะ ที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ เดือน และอยู่ระหว่างการลาไปทำงานวิจัยหรือลาไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ซึ่งได้รับการขึ้นเงินเดือนประจำ ๑.๓ เลขาธิการคณะ ๒. การสมัครรับเลือกตั้ง ๒.๑ ผู้ประสงค์สมัครรับการเลือกตั้งสมัครด้วยตนเอง ๒.๒ ผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งเสนอชื่อผู้สมควรได้รับการเลือกตั้ง	



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานมหาวิทยาลัย กองกลาง งานประชุม โทร. ๓๐๓๖ โทรสาร ๓๐๓๗

ที่ อว ๖๙.๒.๒/ 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 รวมถึงได้มีการรวบรวมผลการวิเคราะห์การสรรหาอธิการบดีและหัวหน้าส่วนงานจากที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (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 ควรพิจารณาวิธีการสรรหาให้มีความเหมาะสมกับแต่ละคณะ

ทั้งนี้ สภาพนักงานได้หารือร่วมกับฝ่ายกฎหมาย โดยฝ่ายกฎหมายได้เสนอแนะให้จัดทำ การประเมินกระบวนการการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน หลังจากมีการสรรหาหัวหน้าส่วนงานรอบใหม่ ซึ่งมหาวิทยาลัยดำเนินการสรรหาหัวหน้าส่วนงานรอบใหม่ไปแล้ว ๔ คณะ และจะมีการสรรหาหัวหน้าส่วนงานรอบใหม่ตามลำดับ

คณะกรรมการสภาพนักงานสมัยสามัญ ครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ พิจารณาแล้วจึงมีมติเห็นชอบให้แต่งตั้งคณะทำงานจากคณะกรรมการสภาพนักงาน เพื่อดำเนินงานจัดทำ การประเมินกระบวนการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน จำนวน ๔ คณะ ซึ่งได้ผ่านกระบวนการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน จำนวน ๒ ครั้ง ได้แก่ คณะวิทยาศาสตร์ คณะเทคโนโลยีการประมงและทรัพยากรทางน้ำ คณะเศรษฐศาสตร์ และคณะศิลปศาสตร์

ในการนี้ คณะทำงานชุดดังกล่าวข้างต้นได้ดำเนินการแจกแบบประเมินผลตามจำนวนบุคลากร ในสังกัด ทั้ง ๔ คณะ รวมทั้งสิ้น ๓๗๗ คน ได้สำรวจข้อมูลผ่านกลุ่มตัวอย่าง Focus Group จำนวน ๑๓๒ คน โดยมีระดับความเชื่อมั่น ๙๓% และสรุปผลการประเมิน เสนอคณะกรรมการสภาพนักงาน 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 ติความคำว่า “มีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน” ให้ชัดเจนว่า มีส่วนร่วมอย่างไร ในด้านใด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง



(รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ศรีเงินยวง)

รองอธิการบดี

กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการบริหารฯ