



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานมหาวิทยาลัย กองกลาง งานประชุม โทร. ๓๐๓๖ โทรสาร ๓๐๓๗
ที่ อว ๖๙.๒.๑.๒/๑๖๖ วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๖
เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย

เรียน ผู้อำนวยการกองเลขานุการสภามหาวิทยาลัย/หัวหน้าฝ่ายกฎหมาย

สืบเนื่องจากสภาพพนักงานได้สรุปผลการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อบังคับมหาวิทยาลัย
แม่โจ้ ว่าด้วยการกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง และการพ้นจากตำแหน่งของคณบดี พ.ศ. ๒๕๖๐
และเสนอคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ในการประชุม ครั้งที่ ๒๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๕
โดยที่ประชุมพิจารณาแล้วมีมติมอบให้ฝ่ายกฎหมายนำผลการสำรวจความคิดเห็นดังกล่าวไปประกอบการ
พิจารณาการปรับแก้ไขข้อบังคับฯ ดังกล่าว และสรุปผลเสนอคณะกรรมการบริหารฯ พิจารณาอีกครั้งหนึ่ง นั้น

ฝ่ายกฎหมายรายงานความก้าวหน้าว่า อยู่ระหว่างการหารือกับผู้เกี่ยวข้อง และจะสรุปผล
เสนอคณะกรรมการบริหารฯ เพื่อทราบและพิจารณาต่อไป ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้ นั้น

คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม
๒๕๖๖ รับทราบ และมอบให้ฝ่ายกฎหมาย ประสานหารือกับกองเลขานุการสภามหาวิทยาลัย
และสรุปผลเสนอคณะกรรมการบริหารฯ เพื่อพิจารณาในการประชุมครั้งต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ศรีเงินยวง)

รองอธิการบดี

กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการบริหารฯ



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานมหาวิทยาลัย กองกลาง งานประชุม โทร. ๓๐๓๖ โทรสาร ๓๐๓๗

ที่ อว ๖๙.๒.๑.๒/ ๑๔๖๔

วันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย

เรียน ประธานสภาพนักงาน/หัวหน้าฝ่ายกฎหมาย

สืบเนื่องจากคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ในการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๕ ได้มีมติเห็นชอบให้แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาแนวทางการเสนอขอปรับแก้ไข ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งและการพ้นจากตำแหน่งของ คณบดี พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งประกอบด้วยประธานสภาพนักงาน คณบดีจากที่ประชุม Dean Forum และ ฝ่ายกฎหมาย โดยมีหน้าที่หารือร่วมกันในหลักการและเหตุผลที่จะเสนอปรับแก้ไขข้อบังคับฯ

ต่อมา คณะกรรมการชุดดังกล่าวได้มอบหมายให้งานสภาพนักงาน กองกลาง ประชาสัมพันธ์ ให้ความรู้กับบุคลากรเกี่ยวกับข้อบังคับฯ โดยวิธีการจัดส่งข้อบังคับฯ ให้ทุกส่วนงาน และประชาสัมพันธ์ บนเว็บไซต์สภาพนักงาน ตั้งแต่วันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๕ รวมถึงได้จัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นของบุคลากร ต่อข้อบังคับฯ ในรูปแบบออนไลน์ และแจ้งเวียนต่อบุคลากรในสังกัดที่มีการเรียนการสอน ในระหว่างวันที่ ๒๖ กันยายน - วันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๕ โดยได้รับการสนับสนุนการประชาสัมพันธ์การตอบแบบสำรวจ จากคณะกรรมการ Dean Forum ซึ่งมีจำนวนผู้ตอบแบบสำรวจเพียงร้อยละ ๑๐ จึงได้ขยายเวลาตอบแบบสำรวจจนถึงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ โดยมีสรุปผลการสำรวจความคิดเห็นเสนอคณะกรรมการบริหาร มหาวิทยาลัยพิจารณา ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้ นั้น

คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ในการประชุม ครั้งที่ ๒๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๕ พิจารณาแล้วมีมติมอบให้ฝ่ายกฎหมายนำผลการสำรวจความคิดเห็นดังกล่าว ไปประกอบการพิจารณาการปรับแก้ไขข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งและการพ้นจากตำแหน่งของคณบดี พ.ศ. ๒๕๖๐ และสรุปผลเสนอคณะกรรมการ บริหารฯ พิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ศรีเงินยวง)

รองอธิการบดี

กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการบริหารฯ



บันทึกข้อความ

งานประชุม กองกลาง
รับที่ 620
วันที่ - 6 ธ.ค. 2565
เวลา 15:00 น.

ส่วนงาน สำนักงานมหาวิทยาลัย กองกลาง งานสภาพนักงาน โทร. ๓๐๒๐

ที่ อว ๖๙.๒.๑.๓/๒๒๗

วันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบรรจุวาระการประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย

ตามคำสั่งมหาวิทยาลัยแม่โจ้ที่ ๘๐๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ มหาวิทยาลัยได้แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาแนวทางแก้ไขข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการกำหนดคุณสมบัติหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งและการพ้นจากตำแหน่งของคณบดี พ.ศ. ๒๕๖๐ เพื่อหารือร่วมกันในหลักการและเหตุผลที่จะเสนอขอปรับแก้ไขข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งและการพ้นจากตำแหน่งของคณบดี พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยให้รวบรวมข้อมูล ทำแบบสำรวจความคิดเห็นจากบุคลากรทุกคณะเพื่อให้ได้มุมมองจากบุคลากร แล้วสรุปรายงานผลการดำเนินงานให้คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ก่อนเสนอคณะกรรมการพิจารณาด้านกฎหมายของสภามหาวิทยาลัย และสภามหาวิทยาลัยพิจารณา ตามลำดับ นั้น

ในการนี้คณะกรรมการเพื่อพิจารณาแนวทางแก้ไขข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งและการพ้นจากตำแหน่งของคณบดี พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้สรุปรายงานผลการดำเนินงานดังกล่าว ตามที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยได้ให้ข้อเสนอแนะเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์ชนก สังข์แก้ว)

ประธานสภาพนักงาน

ประธานคณะกรรมการเพื่อพิจารณาแนวทางแก้ไขข้อบังคับฯ

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย
เห็นควรเสนออธิการบดีเพื่อบรรจุวาระประชุม
คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยในวาระ.....
พินิจ

พินิจ

6 ธ.ค. 65

(นางลัดดาวรรณ ป่ารุ่งกาญจน์)
ร.ก.หัวหน้างานประชุม

- 6 ธ.ค. 2565

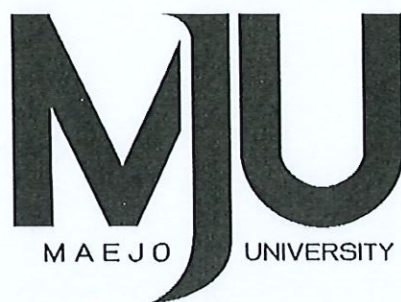
(นางพัชรี คำรินทร์)
ผู้อำนวยการกองกลาง

- 6 ธ.ค. 2565

ดำเนินการตั้งเสนอ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ศรีเงินวง)
รองอธิการบดี

- 7 ธ.ค. 2565



รายงานผลการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้
ว่าด้วยการกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง
และการพ้นจากตำแหน่งของคณบดี พ.ศ. ๒๕๖๐

คณะกรรมการเพื่อพิจารณาแนวทางการเสนอขอปรับแก้ไขข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้
ว่าด้วยการกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง
และการพ้นจากตำแหน่งของคณบดี พ.ศ. ๒๕๖๐

พฤศจิกายน ๒๕๖๕

คณะกรรมการเพื่อพิจารณาแนวทางการเสนอขอปรับแก้ไขข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการกำหนด
คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งและการพ้นจากตำแหน่งของคณบดี พ.ศ. ๒๕๖๐



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์ชนก สังข์แก้ว)

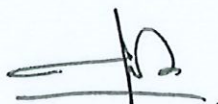
ประธานสภาพนักงาน

ประธานกรรมการ



(รองศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.จกกล พรหมยะ)
คณบดีคณะเทคโนโลยีการประมงและทรัพยากรทางน้ำ

กรรมการ



(รองศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.สุรัชย์ กังวล)

คณบดีคณะเศรษฐศาสตร์

กรรมการ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รूपน ชื่นบาล)

คณบดีคณะวิทยาศาสตร์

กรรมการ



(นายเสริมศักดิ์ ไชยหา)

หัวหน้าฝ่ายกฎหมาย

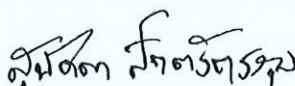
กรรมการ



(นายอดิศร สุวรรณ)

นิติกร

เลขานุการ



(นางสาวสุนัดดา สัตตวัตรกุล)

หัวหน้างานสภาพนักงาน

ผู้ช่วยเลขานุการ



(นายวรภาส ปุระณะพงษ์)

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

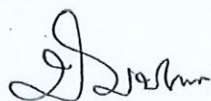
ผู้ช่วยเลขานุการ

คำนำ

ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๕ ได้มีมติเห็นชอบให้แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาแนวทางการเสนอขอปรับแก้ไข ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งและการพ้นจากตำแหน่ง ของคณบดี พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งประกอบด้วยประธานสภาพนักงาน คณบดีจากที่ประชุม Dean Forum และฝ่าย กฎหมาย โดยมีหน้าที่หารือร่วมกันในหลักการและเหตุผลที่จะเสนอปรับแก้ไขข้อบังคับฯ

ในนามของประธานคณะกรรมการเพื่อพิจารณาแนวทางการเสนอขอปรับแก้ไขข้อบังคับ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งและการพ้นจากตำแหน่งของคณบดี พ.ศ. ๒๕๖๐ ขอขอบคุณบุคลากร คณะกรรมการสภาพนักงาน Dean forum และคณบดีทุกคณะที่ให้การ สนับสนุนความร่วมมือในการสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ จนสามารถจัดทำรายงานสรุปผลแบบสำรวจ ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งและ การพ้นจากตำแหน่งของคณบดี พ.ศ. ๒๕๖๐ ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี แม้อาจมีอุปสรรคที่บุคลากรเกิดความเบื่อ หน่ายในการตอบแบบสำรวจในประเด็นนี้มาแล้วหลายครั้ง

คณะกรรมการเพื่อพิจารณาแนวทางการเสนอขอปรับแก้ไขข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่า ด้วยการกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งและการพ้นจากตำแหน่งของคณบดี พ.ศ. ๒๕๖๐ หวังเป็น อย่างยิ่งว่ารายงานฉบับนี้จะเป็นแนวทางและประโยชน์ที่บุคลากร ส่วนงานต่างๆ และมหาวิทยาลัย ในการ เสนอข้อมูลต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยเพื่อแก้ไขข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการกำหนด คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งและการพ้นจากตำแหน่งของคณบดี พ.ศ. ๒๕๖๐ ต่อไป ตามที่ คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยได้มอบหมายหน้าที่จนสำเร็จตามวัตถุประสงค์



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์ชนก สังข์แก้ว

ประธานสภาพนักงาน

ประธานคณะกรรมการเพื่อพิจารณาแนวทางการเสนอขอปรับแก้ไขข้อบังคับฯ

บทสรุปผู้บริหาร

ตามที่คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๕ มีข้อเสนอแนะดังนี้ การเสนอแก้ไขข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งและการพ้นจากตำแหน่งคณบดี พ.ศ. ๒๕๖๐ ต่อสภามหาวิทยาลัยควรมีข้อมูล ประกอบการพิจารณาที่ครอบคลุมทุกด้าน รวมถึงการทำแบบสำรวจความคิดเห็นควรดำเนินการสำรวจข้อมูล จากทุกคณะ หรือการจัดเวทีให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นเพื่อให้ได้มุมมองจากบุคลากร

ที่ประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาแนวทางแก้ไขข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการ กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งและการพ้นจากตำแหน่งของคณบดี พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้มอบหมายให้ งานสภาพนักงานประชาสัมพันธ์ให้ความรู้กับบุคลากรเกี่ยวกับข้อบังคับฯ โดยให้ส่งให้กับทุกส่วนงาน และ ประชาสัมพันธ์บนเว็บไซต์สภาพนักงาน ซึ่งได้ดำเนินการ ในวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๕ ต่อมาคณะกรรมการได้ จัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรต่อข้อบังคับฯ แบบออนไลน์และแจ้งเวียนต่อบุคลากรที่สังกัดส่วน งานที่มีการเรียนการสอน ในระหว่างวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๕ โดยได้รับการ สนับสนุนการประชาสัมพันธ์การตอบแบบสำรวจจาก Dean Forum ซึ่งมีจำนวนผู้ตอบแบบสำรวจเพียง ๑๐% คณะกรรมการจึงได้ขยายเวลาตอบแบบสำรวจได้จนถึงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ มีจำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ ทั้งหมด ๒๘๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๒๐

จากข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ พอสรุปได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสำรวจแบ่งเป็นประเภทบุคลากร สายวิชาการ ๑๘๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๙๘ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ๑๐๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๐๒ โดยอายุงานเฉลี่ย ๑๔.๑๙ ปี จำนวนผู้ที่ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีอายุงาน ๑๐ ปี ขึ้นไป จำนวน ๒๐๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๒๔

จากข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรต่อข้อบังคับฯ พอสรุปดังนี้

๑. บุคลากรมีความและเข้าใจในข้อบังคับฯ ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย ๓.๒๔)
๒. อยากให้มหาวิทยาลัยปรับปรุงข้อบังคับฯ จำนวน ๒๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๗๘
๓. บุคลากรเห็นว่าสิ่งที่ควรปรับปรุงในข้อบังคับฯ มากที่สุดคือ ขั้นตอนการสรรหา จำนวน ๑๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๙๐ รองลงมาคือ คุณสมบัติของคณบดี จำนวน ๙๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๙๑ และ องค์ประกอบการของกรรมการสรรหา จำนวน ๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๕๓ และน้อยที่สุดคือ ระยะเวลาการดำเนินการสรรหา ๒๒ คนคิดเป็นร้อยละ ๗.๖๑
๔. บุคลากรเห็นว่าสิ่งที่ควรปรับปรุงในขั้นตอนการสรรหามากที่สุดคือ ควรให้บุคลากรของ ส่วนงานมีสิทธิลงคะแนนเลือกผู้สมัคร จำนวน ๕๘ คน รองลงมาคือ ใช้วิธีการเลือกตั้งแทนการสรรหา จำนวน ๒๘ คน ให้บุคลากรของส่วนงานมีส่วนร่วมในการสรรหามากขึ้น จำนวน ๒๐ คน ขั้นตอนการสรรหาควรจะมี ทั้งแบบให้บุคลากรในคณะเสนอชื่อ และจากการรับสมัคร จำนวน ๒๐ คน และคะแนนการออกเสียงของ ส่วนงาน ควรนำมาพิจารณา จำนวน ๑๙ คน
๕. บุคลากรเห็นว่าสิ่งที่ควรปรับปรุงในองค์ประกอบของกรรมการสรรหามากที่สุดคือ บุคลากรในคณะเป็นคณะกรรมการสรรหา จำนวน ๓๐ คน รองลงมาคือ กรรมการสรรหาควรเป็นผู้ทรงวุฒิที่มีความรู้ศาสตร์ของคณะนั้นๆ จำนวน ๖ คน และ ควรให้มีตัวแทนทุกภาคส่วน เช่น บุคลากร ศิษย์เก่า นักศึกษา นักรูรจในสายงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๖ คน

๖. บุคลากรเห็นสิ่งที่ควรปรับปรุงในคุณสมบัติของคณบดีมากที่สุดคือ ควรได้รับวุฒิการศึกษาปริญญาเอก มีประสบการณ์ทำงาน การวิจัย และเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับศาสตร์ภายในขณะนั้น จำนวน ๑๖ คน รองลงมาคือ มีตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน ๑๒ คน คุณสมบัติของคณบดีควรมีหลักธรรมาภิบาล และผ่านการอบรมในการเป็นผู้บริหาร จำนวน ๑๐ คน

๗. บุคลากรเห็นสิ่งที่ควรปรับปรุงในระยะเวลาดำเนินการสรรหามากที่สุดคือ เพิ่มเวลาให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากร จำนวน ๖ คน รองลงมาคือ ควรมีระยะเวลาที่ไม่นาน จำนวน ๕ คน

๘. ข้อเสนอแนะอื่นๆ เช่น

๘.๑ เห็นควรปรับปรุงโดยเร็ว เพื่อความเป็นประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมของบุคลากร นำความเจริญก้าวหน้ามายังหน่วยงาน และส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับบุคลากร จำนวน ๗ คน

๘.๒ ข้อบังคับฯ และกระบวนการสรรหา ขอพิจารณาตามหลักธรรมาภิบาลในทุกข้อ โดยเฉพาะข้อของคุณธรรม จริยธรรม เป็นสิ่งสำคัญและควรทดสอบสมรรถนะทางด้านอารมณ์ คนจิตใจดีไม่อวดอ้าง ไม่สร้างภาพ และที่สำคัญต้องไม่ทุจริต (ขอให้มีการสัมภาษณ์ก่อนพิจารณาคุณสมบัติด้านอื่น ๆ ด้วย) จำนวน ๖ คน

๘.๓ ต้องการคณบดีมาจากวิธีการคัดเลือกเอง ไม่มาจากการเมืองสภามหาวิทยาลัย เลือกลงมาให้ ไม่อคติ เลือกคณบดีด้วยคะแนนเสียงของคนในคณะ จำนวน ๕ คน

สารบัญ

	หน้า
แบบลงลายมือชื่อของคณะกรรมการฯ	๑
คำนำ	๒
บทสรุปผู้บริหาร	๓
สารบัญ	๕
หลักการและเหตุผล	๖
วัตถุประสงค์	๗
ขอบเขตการสำรวจ	๗
ประโยชน์ที่ได้รับ	๗
วิธีการดำเนินการ	๗
ประชากร	๗
สรุปแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งและการพ้นจาก ตำแหน่งของคณบดี พ.ศ. ๒๕๖๐	๘
ภาคผนวก	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาแนวทางการเสนอขอปรับแก้ไข ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งและการพ้นจากตำแหน่งของคณบดี พ.ศ. ๒๕๖๐	๑๖
- แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วย การกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งและการพ้นจาก ตำแหน่งของคณบดี พ.ศ. ๒๕๖๐	๑๗

หลักการและเหตุผล

การดำเนินการจัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งและการพ้นจากตำแหน่งของคณบดี พ.ศ. ๒๕๖๐ ในครั้งนี้ มาจากการดำเนินงานมาอย่างต่อเนื่องและยาวนานของสภาพนักงาน ซึ่งที่ประชุมสภาพนักงานก็ติดตามมาผลการดำเนินงานมาตลอด โดยเริ่มจากมติที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาอธิการบดี ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๑ ได้มอบหมายให้ประธานสภาพนักงานดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ วิธีการสรรหาผู้บริหารระดับอธิการบดี คณบดีและผู้อำนวยการ ในประเด็นสำคัญๆ โดยให้ศึกษาและนำเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย ซึ่งสภาพนักงานได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการสรรหาและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน ระหว่างวันที่ ๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓ และ ระหว่างวันที่ ๖ - ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ พร้อมทั้งแนบข้อมูลบทสรุปการศึกษาแนวทางเพิ่มการมีส่วนร่วมและรับฟังความต้องการของบุคลากรในการสรรหาอธิการบดีและคณบดีที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย(ปอมท.) สรุปผลและนำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยและสภามหาวิทยาลัยตามลำดับ โดยที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ รับทราบ และมีข้อคิดเห็นไว้คือ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งและการพ้นจากตำแหน่งของคณบดี พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้ใช้ในการสรรหาคณบดีมาระยะหนึ่งแล้ว แต่ยังไม่ครบวาระของคณบดีที่ได้รับการสรรหาตามข้อบังคับนี้ และคณบดีที่ได้รับการสรรหาตามข้อบังคับนี้ยังไม่ได้มีการประเมินว่าสรรหาวิธีนี้เป็นอย่างไร จึงอาจจะต้องมีการเปรียบเทียบวิธีการสรรหาระหว่างข้อบังคับเดิมและข้อบังคับใหม่ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการทบทวนปรับปรุงข้อบังคับ โดยมอบหมายให้รักษาการแทนรองอธิการบดี(อาจารย์ชัช พชรธรรมกุล) และฝ่ายกฎหมายเป็นผู้รับผิดชอบศึกษาข้อมูล และสรุปผลเสนอต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยพิจารณา ทั้งนี้สภามหาวิทยาลัยมีมติให้มหาวิทยาลัยดำเนินการหาข้อมูลวิธีการสรรหาคณบดีจากสถาบันศึกษาอื่นๆ มาเปรียบเทียบแล้วรายงานให้สภามหาวิทยาลัยทราบในการประชุมครั้งต่อไป

ต่อมาสภาพนักงานได้ติดตามและเห็นว่าข้อบังคับดังกล่าว ได้ใช้ดำเนินการสรรหาหัวหน้าส่วนงานมาแล้วครบรอบ ๔ ปี และมีการใช้มาแล้วทุกส่วนงาน อีกทั้งตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๘ (๖) ให้มหาวิทยาลัยคำนึงถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย โดยที่ผ่านมากุลากรมีส่วนร่วมในการสรรหาหัวหน้าส่วนงานได้เพียงการเสนอข้อคิดเห็นแก่คณะกรรมการสรรหาตามรูปแบบที่คณะกรรมการสรรหาแต่ละชุดกำหนดขึ้นเอง แต่เพียงอย่างเดียว ซึ่งคณะกรรมการสรรหาอาจนำข้อคิดเห็นดังกล่าวมาพิจารณาคัดเลือกหัวหน้าส่วนงานด้วยหรือไม่ก็ได้ ที่ประชุมสภาพนักงาน ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ได้มีมติให้ดำเนินการจัดทำการประเมินกระบวนการสรรหาหัวหน้าส่วนงานที่ได้ผ่านกระบวนการสรรหาซึ่งใช้ข้อบังคับการสรรหามาครบรอบ ๒ ครั้ง ได้แก่ คณะวิทยาศาสตร์ คณะเทคโนโลยีการประมงและทรัพยากรทางน้ำ คณะเศรษฐศาสตร์ และคณะศิลปศาสตร์ โดยสภาพนักงานได้เสนอผลการสำรวจดังกล่าวต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕ โดยที่ประชุมคณะกรรมการบริหาร ได้มีข้อเสนอแนะให้สภาพนักงานแยกรายละเอียดผลการสำรวจของแต่ละคณะให้ชัดเจน ศึกษาข้อมูลแนวทางการได้มาซึ่งหัวหน้าส่วนงานจากมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐอื่นๆ และควรพิจารณาตีความคำว่า “มีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน” ให้ชัดเจนว่ามีส่วนร่วมอย่างไร ด้านใด ซึ่งสภาพนักงานได้ดำเนินการจัดทำตามข้อเสนอแนะดังกล่าว แล้วนำเสนอข้อมูลต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๕

โดยคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยมีข้อเสนอแนะพอสรุปได้ว่า การเสนอขอปรับแก้ไขข้อบังคับดังกล่าวต่อสภามหาวิทยาลัยควรมีข้อมูลประกอบการพิจารณาครบทุกด้าน รวมถึงการจัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นควรดำเนินการสำรวจข้อมูลจากทุกคณะ หรือการจัดเวทีให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นเพื่อให้ได้มุมมองจากบุคลากร โดยที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยมีมติเห็นชอบให้แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาแนวทางการเสนอขอปรับแก้ไขข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งและการพ้นจากตำแหน่งของคณบดี พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยให้คณะกรรมการดังกล่าวหารือร่วมกันในหลักการและเหตุผลที่จะเสนอขอปรับแก้ไขข้อบังคับฯ และสรุปผลเสนอคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณา ก่อนเสนอคณะกรรมการพิจารณาด้านกฎหมายของสภามหาวิทยาลัย และสภามหาวิทยาลัยพิจารณาลำดับต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรต่อข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งและการพ้นจากตำแหน่งของคณบดี พ.ศ. ๒๕๖๐
๒. เพื่อให้ได้มาซึ่งหลักการและเหตุผลที่จะเสนอขอปรับแก้ไขข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งและการพ้นจากตำแหน่งของคณบดี พ.ศ. ๒๕๖๐ เสนอต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย

ขอบเขตการสำรวจ

การสำรวจครั้งนี้ สำรวจจากบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้สังกัดส่วนงานที่มีการเรียนการสอนครอบคลุมตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสังกัดส่วนงานที่มีการเรียนการสอน จำนวน ๑๓ คณะ ๓ วิทยาลัย และ ๒ ส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ๒ ส่วนงาน รวมจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น ๑,๑๐๓ คน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

มีผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรต่อข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งและการพ้นจากตำแหน่งของคณบดี พ.ศ. ๒๕๖๐ เพื่อนำไปสรุปเป็นหลักการและเหตุผลที่จะเสนอขอปรับแก้ไขข้อบังคับฯ ต่อไป

วิธีการดำเนินการ

การสำรวจครั้งนี้กำหนดวิธีการประเมินตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

๑. กลุ่มตัวอย่าง
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจแบบสอบถาม
๓. การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำรวจครั้งนี้เป็นกลุ่มเดียวกัน คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการซึ่งสังกัดส่วนงานที่มีการเรียนการสอน ซึ่งมีผู้ประเมินทั้งสิ้นจำนวน ๒๘๘ คน

เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจแบบสอบถาม

ในการสำรวจครั้งนี้ใช้แบบสอบถามแบบออนไลน์โดยใช้ระบบของ Google Form เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

ในการสำรวจครั้งนี้ใช้แบบสอบถามแบบออนไลน์โดยใช้ระบบของ Google Form เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล

แบบสำรวจความพึงพอใจ มีเกณฑ์ ๕ ระดับของลิเคิร์ต (Likert Scales) ดังนี้

๕	หมายถึง	มากที่สุด
๔	หมายถึง	มาก
๓	หมายถึง	ปานกลาง
๒	หมายถึง	น้อย
๑	หมายถึง	น้อยที่สุด

ข้อมูลที่ได้จากคำถามแบบประมาณค่า จะนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย \bar{X} โดยแปลผลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐ ถึง ๕.๐๐ หมายความว่า มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย ๓.๕๐ ถึง ๔.๔๙ หมายความว่า มีความพึงพอใจในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย ๒.๕๐ ถึง ๓.๔๙ หมายความว่า มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย ๑.๕๐ ถึง ๒.๔๙ หมายความว่า มีความพึงพอใจในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ ถึง ๑.๔๙ หมายความว่า มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

สรุปแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการกำหนดคุณสมบัติ
หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งและการพ้นจากตำแหน่งของคณบดี พ.ศ. ๒๕๖๐
ระหว่างวันที่ ๒๖ กันยายน ถึง ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

ในการสำรวจความคิดเห็นในครั้งนี้ได้จัดทำแบบสำรวจแบบออนไลน์ โดยได้ประชาสัมพันธ์
แบบสำรวจให้กับทุกส่วนงาน โดยมีผู้ตอบแบบสำรวจรวมจำนวนทั้งสิ้น ๒๘๙ คน คิดเป็น ๒๖.๒๐% โดยมี
ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

ประเภทผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	คิดเป็น %
๑. บุคลากรสายวิชาการ	๑๘๒	๖๒.๙๘%
๒. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	๑๐๗	๓๗.๐๒%

ผู้ตอบแบบประเมินมีอายุการทำงานในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เฉลี่ย ๑๔.๑๙ ปี

ประสบการณ์ทำงานในมหาวิทยาลัยแม่โจ้	จำนวน	คิดเป็น %
๑. อายุงาน ๑-๓ ปี	๒๕	๘.๖๕%
๒. อายุงาน ๔-๖ ปี	๒๑	๗.๒๗%
๓. อายุงาน ๗-๙ ปี	๔๐	๑๓.๘๔%
๔. อายุงาน ๑๐ ปีขึ้นไป	๒๐๓	๗๐.๒๔%

แบบประเมินผลได้แบ่งหัวข้อในส่วนระดับความเห็นของผู้ตอบแบบประเมินออกเป็น ๘
หัวข้อ เพื่อประเมินกระบวนการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน ดังนี้

ประเด็น	ระดับความเห็น					ค่าเฉลี่ย (SD=๐.๘๙) ปานกลาง
	มากที่สุด (%)	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	น้อย ที่สุด (%)	
๑. ท่านมีความและเข้าใจใน ข้อบังคับฯ กำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง และการพ้นจากตำแหน่งของ คณบดี พ.ศ. ๒๕๖๐	๑๖ ๕.๕๔%	๙๖ ๓๓.๒๒%	๑๓๐ ๔๔.๙๘%	๓๕ ๑๒.๑๑%	๑๒ ๔.๑๕%	๓.๒๔

๒. ท่านอยากให้มหาวิทยาลัยปรับปรุงข้อบังคับฯ หรือไม่

	จำนวน	คิดเป็น %
๑. ควรปรับปรุง	๒๑๙	๗๕.๗๘%
๒. ไม่ควรปรับปรุง	๗๐	๒๔.๒๒%

๓. ควรปรับปรุงข้อบังคับฯ ประเด็นไหน

	จำนวน	คิดเป็น % จากผู้ตอบแบบสำรวจ
๑. ขั้นตอนการสรรหา	๑๕๐	๕๑.๙๐%
๒. คุณสมบัติของคณบดี	๙๘	๓๓.๙๑%
๓. องค์ประกอบกรรมการสรรหา	๙๔	๓๒.๕๓%
๔. ระยะเวลาการดำเนินการสรรหา	๒๒	๗.๖๑%

๔. ขั้นตอนการสรรหา ควรปรับปรุงอย่างไร

ประเด็น	ความถี่
๑. ควรให้บุคลากรของส่วนงานมีสิทธิลงคะแนนเลือกผู้สมัคร	๕๘
๒. ใช้วิธีการเลือกตั้งแทนการสรรหา	๒๘
๓. ให้บุคลากรของส่วนงานมีส่วนร่วมในการสรรหามากขึ้น	๒๐
๔. ขั้นตอนการสรรหาควรมีทั้งแบบให้บุคลากรในคณะเสนอชื่อ และจากการรับสมัคร	๒๐
๕. คณะกรรมการออกเสียงของส่วนงาน ควรนำมาพิจารณา	๑๙
๖. ควรให้คนในคณะมีส่วนร่วมในสิทธิการเลือกคณบดีของตนเองในสัดส่วนที่มาก ไม่ให้สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้เลือก	๑๖
๗. ดำเนินการอย่างโปร่งใส ประชาสัมพันธ์ให้คนในหน่วยงานได้ทราบและมีส่วนร่วม	๘
๘. ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในประเด็นที่เหมาะสม	๘
๙. การแสดงวิสัยทัศน์ของผู้ลงสมัครต่อบุคลากรในคณะ ควรเป็นไปโดยเปิดเผยและให้บุคลากรมีส่วนร่วมฟังอย่างเพียงพอ	๖
๑๐. นำความคิดเห็นของบุคลากรในส่วนงาน เข้าเป็นส่วนหนึ่งของคณะกรรมการพิจารณา	๓
๑๑. ควรให้เกิดการมีส่วนร่วมของนักศึกษา หรือผู้ใช้บริการ เพราะเป็นกลุ่มที่ได้รับประโยชน์โดยตรง	๒
๑๒. กรณีที่มีผู้สมัครเพียงคนเดียว ไม่ควรตัดสินใจให้ได้รับการคัดเลือกเป็นคณบดีเลย	๑
๑๓. ขั้นตอนการขอข้อคิดเห็นจาก คณาจารย์และบุคลากรควรสุ่มหรือคัดเลือกผู้ให้ข้อมูล เพราะเรื่องภายในบ้างอย่างคณะกรรมการคงเข้าใจว่าพูดโดยรวมไม่ได้	๑
๑๔. ขั้นตอนที่ ๑ เสนอนโยบายผ่านสภามหาวิทยาลัย ขั้นตอนที่ ๒ ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินจากสภามหาวิทยาลัย ขั้นตอนที่ ๓ ใช้ระบบประชาธิปไตย ให้บุคลากรเลือกลงมติคณะ ขั้นตอนที่ ๔ ผู้ที่ได้รับคะแนนสูงสุดได้รับเลือกเป็นคณบดี	๑
๑๕. ให้ดำเนินการบุคลากรสรรหาเองจนแล้วเสร็จ จึงส่งรายชื่อให้สภามหาวิทยาลัยเห็นชอบ	๑
๑๖. เพิ่มช่องทางให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นได้หลากหลายช่องทาง	๑
๑๗. สภามหาวิทยาลัย ไม่ควรมีเอกสิทธิ์มากกว่าผู้มีส่วนได้เสียอื่น	๑

๕. องค์ประกอบกรรมการสรรหา ควรปรับปรุงอย่างไร

ประเด็น	ความถี่
๑. บุคลากรในคณะเป็นคณะกรรมการสรรหา	๓๐
๒. กรรมการสรรหาควรเป็นผู้ทรงวุฒิที่มีความรู้ศาสตร์ของคณะนั้นๆ	๖
๓. ควรให้มีตัวแทนทุกภาคส่วน เช่น บุคลากร ศิษย์เก่า นักศึกษา นักรูรกิจในสายงานที่เกี่ยวข้อง	๖
๔. กรรมการสรรหาบางส่วนควรมาจากการเลือกของบุคลากร	๔
๕. อธิการบดีไม่ควรเป็นกรรมการสรรหา	๒
๖. กรรมการภายนอกซึ่งเป็นกลาง ไม่เป็นบุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสีย	๒
๗. ควรมีความยุติธรรม ไม่เห็นแก่พวกพ้อง พี่น้องกัน	๑
๘. ควรกำหนดคุณสมบัติที่เหมาะสมของคณะกรรมการสรรหา	๑
๙. ควรให้มีกรรมการสรรหาจากประธาน dean forum	๑
๑๐. บุคลากรสรรหาด้วยตนเอง	๑
๑๑. ควรมีเฉพาะบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย	๑
๑๒. กรรมการสรรหาต้องปรับเปลี่ยนโดยมีองค์ประกอบจากฝั่งสายวิชาการ ๔๐% และมาจากฝั่งสายธุรกิจอีก ๖๐%	๑
๑๓. ควรเป็นผู้ที่เคยมีส่วนเกี่ยวข้องกับคณะนั้นๆ	๑
๑๔. องค์ประกอบจากฝั่งสายวิชาการ ๔๐% และมาจากฝั่งสายธุรกิจอีก ๖๐%	๑

๖. คุณสมบัติของคณบดี ควรปรับปรุงอย่างไร

ประเด็น	ความถี่
๑. ควรได้รับวุฒิการศึกษาปริญญาเอก มีประสบการณ์ทำงาน การวิจัย และเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับศาสตร์ภายในคณะนั้น	๑๖
๒. มีตำแหน่งทางวิชาการ	๑๒
๓. คุณสมบัติของคณบดีควรมีหลักธรรมาภิบาล และผ่านการอบรมในการเป็นผู้บริหาร	๑๐
๔. ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารที่ได้รับการรับรอง	๗
๕. มีประสบการณ์ด้านบริหาร	๖
๖. เป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านวิชาการ เทคโนโลยี งานบริหาร ฯลฯ	๖
๗. ความสามารถในการหารายได้ การบริหารงาน การบริหารคน	๕
๘. ควรเป็นบุคลากรภายในองค์กร นั้นๆ	๔
๙. ควรมีการทดสอบสุขภาพจิตของผู้สมัครคณบดีโดยจิตแพทย์ (EQ)	๔
๑๐. ต้องเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมภายในคณะ	๓
๑๑. มีวิสัยทัศน์ไกล ตัดสินใจเร็วและถูกต้อง	๓
๑๒. ควรเปิดโอกาสให้บุคคลสายสนับสนุนด้วย	๓

ประเด็น	ความถี่
๑๓. เป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากบุคลากรในและบุคลากรภายนอกส่วนงาน โดยเฉพาะ มิติทางการบริหาร	๒
๑๔. บุคลากรในมหาวิทยาลัยเท่านั้น	๒
๑๕. ทำตามนโยบายที่วางไว้	๒
๑๖. ควรมีการสัมภาษณ์บุคลากรในคณะ ถึงคุณสมบัติของผู้สมัครคนบตี	๒
๑๗. คณบดีควรมาจากคนนอกที่มีประสบการณ์ในการบริหารงาน	๑
๑๘. ต้องเหลือเวลาการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๔ ปี	๑
๑๙. คณบดีควรสามารถดำรงตำแหน่งเกินสองวาระติดต่อกันได้ หากเป็นบุคคลที่มีความสามารถและพร้อมทำงานเพื่อส่วนงาน	๑
๒๐. เป็นผู้ที่ตั้งใจสอนให้ความรู้แก่นักศึกษาและเข้าใจวิธีการทำงานของหน่วยงานต่างๆในสำนักงานคณบดี	๑
๒๑. ในข้อ ๘ วงเล็บ ๖ ห้ามผู้ดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการในบริษัทที่เป็นคู่สัญญาจะเป็นอุปสรรคต่อการจัดตั้ง Holding Company ของมหาวิทยาลัย กรณีที่ต้องมีบริษัทลูกซึ่งอยู่ในกำกับดูแลของคณะฯ เช่น คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ฯ เปิดบริษัทลูกเพื่อบริการด้านวิชาชีพ คณบดีในฐานะหัวหน้าหน่วยงานควรร่วมถือหุ้นในบริษัทลูกนั้นเพื่อการกำกับดูแล หรือเพื่อประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน ดังนั้นระเบียบควรยกเว้น กรณีที่เป็นบริษัทที่มหาวิทยาลัยถือหุ้น	๑
๒๒. ไม่ควรกำหนดมีคุณสมบัติมากเกินไป ควรเน้นที่แนวคิดและวิสัยทัศน์ของผู้สมัครที่เปิดกว้างให้โอกาสที่หลากหลายมากขึ้น ส่วนอื่นๆควรให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียมาตัดสินด้วยหลักประชาธิปไตยเอง	๑
๒๓. ไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์ด้านการบริหาร เนื่องจาก บางคนมีความรู้ความสามารถแต่ไม่มีโอกาส	๑
๒๔. ทักษะการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ดี	๑
๒๕. ข้อ ๑ มีภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลง กล่าวตัดสินใจบนพื้นฐานการบริหารจัดการที่ทันสมัยและเป็นสากล นำคณะหรือวิทยาลัยไปสู่การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า ข้อ ๓ มีศักยภาพในการระดมทรัพยากรและบุคคลในการแสวงหารายได้และทรัพยากรที่มีคุณภาพเข้าสู่คณะหรือวิทยาลัย โดยเข้าใจและยึดมั่นในหลักการและอุดมการณ์ของมหาวิทยาลัย ข้อ ๕ มีมนุษยสัมพันธ์ดี เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ ความสามัคคี กระตุ้นทางปัญญา ความเป็นปัจเจกบุคคล ในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ข้อ ๖ มีความสามารถในการติดต่อประสานงานและความร่วมมือเชิงวิชาการและวิชาชีพกับหน่วยงานหรือ องค์กรทั้งภายในและภายนอกได้อย่างเป็นระบบและมีประโยชน์สูงสุด ข้อ ๗ มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ ความยุติธรรม โปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต และบริหารงานโดยใช้หลักทศพิธราชธรรม	๑

ประเด็น	ความถี่
๒๖. ข้อ ๔ ศักดิ์ศรีทางวิชาการ ไม่ใช่เป็นข้อกำหนดว่า จะสามารถบริหาร หรือหารายได้ หรือ มีวิสัยทัศน์ ควรพิจารณานำออก เป็นส่วนประกอบเสริม	๑
๒๗. บุคลากรทุกคนควรมีสิทธิลงสมัคร ทุกคนต้องมีความเท่าเทียมกัน	๑
๒๘. ต้องการให้มีการกำหนดคุณสมบัติ(พิเศษ) ของคณบดีแต่ละคณะแยกกัน เพื่อให้ สอดคล้องกับสถานการณ์และความต้องการของแต่ละคณะ และคุณสมบัติพิเศษนี้ควร เปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ที่เป็นปัจจุบันของรอบการสรรหานั้นๆ	๑
๒๙. ตำแหน่งอาจารย์ สามารถสมัครเป็น คณบดีได้	๑

๗. ระยะเวลาการดำเนินการสรรหา ควรปรับปรุงอย่างไร

ประเด็น	ความถี่
๑. เหมาะสมแล้ว	๘
๒. เพิ่มเวลาให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากร	๖
๓. ควรมีระยะเวลาที่ไม่นาน	๕
๔. เริ่มกระบวนการสรรหา ๑๘๐ ก่อนวาระของคณบดีสิ้นสุดลง	๓
๕. แล้วเสร็จภายใน ๖๐ วัน	๒
๖. แจ้งล่วงหน้าให้บุคลากรทราบ อย่างน้อย ๖๐ วัน	๑

๘. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ประเด็น	ความถี่
๑. เห็นควรปรับปรุงโดยเร็ว เพื่อความเป็นประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมของบุคลากร นำความเจริญก้าวหน้ามายังหน่วยงาน และส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับบุคลากร	๗
๒. ข้อบังคับฯ และกระบวนการสรรหา ขอพิจารณาตามหลักธรรมาภิบาลในทุกข้อ โดยเฉพาะข้อของคุณธรรม จริยธรรม เป็นสิ่งสำคัญและควรทดสอบสมรรถนะทางด้าน อารมณ์ คนจิตใจดีไม่वाद้าง ไม่สร้างภาพ และที่สำคัญต้องไม่ทุจริต (ขอให้มีการสัมภาษณ์ ก่อนพิจารณาคุณสมบัติด้านอื่น ๆ ด้วย)	๖
๓. ต้องการคณบดีมาจากวิธีการคัดเลือกเอง ไม่มาจากการเมืองสภามหาวิทยาลัยเลือกมาให้ ไม่อคติ เลือกคณบดีด้วยคะแนนเสียงของคนในคณะ	๕
๔. คณบดีคนปัจจุบันที่ไม่ได้เลือก ไม่เคยทำงานร่วมกันมาก่อน เอาพรรคพวกตนเองเป็น สำคัญ ส่วนกลางไม่ควรเลือกมาให้	๔
๕. ข้อบังคับฯการสรรหาคณบดี ควรให้มีการมีส่วนร่วมของของบุคลากรภายในหน่วยงาน คณะเล็กระบุไว้ด้วยเป็นผู้แทน ในการสรรหา เนื่องจากบุคลากรภายในหน่วยงานทราบดี ที่สุดถึงคุณสมบัติ/คุณลักษณะ/ความรู้ความสามารถของคนภายในหน่วยงาน	๔
๖. กระบวนการสรรหา ไม่สร้างความขัดแย้ง ได้คนมาบริหารงานอย่างแท้จริง	๔

ประเด็น	ความถี่
๗. การต่อวาระการทำงานของคุณบดี (สมัยที่ ๒) ไม่ควรใช้เหตุผลเพื่อการทำงานต่อเนื่อง ถ้าเห็นว่าในอดีตที่ผ่านมาทำงานไม่ดี ทำงานแล้วเกิดความแตกแยก ก็ควรจะยุติแค่สมัยเดียว ไม่เช่นนั้นจะทำให้คณะหยุดพัฒนาไปนาน ถึง ๘ ปี อาจทำให้เกิดความเสียหายเกินขึ้นได้	๓
๘. การสรรหาได้คนบดีดำรงตำแหน่ง ๒ วาระควรปรับแก้ข้อบังคับฯ กรณีดำรง ๒ วาระ ควรคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความเป็นผู้นำ คุณผลงานย้อนหลัง	๓
๙. คณะกรรมการควรจะมีผู้อำนวยการสำนักคนบดี คนปัจจุบันหรือในอดีตเพื่อเป็นผู้แทนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เพราะทราบจุดอ่อนจุดแข็งและต้องทำงานร่วมกับคนบดี ซึ่งจะต้องบริหารงานในคณะร่วมกัน	๒
๑๐. ขอพิจารณาศึกษาวิธีการเสนอชื่อ ของมหาวิทยาลัย มข.หรือมหาวิทยาลัยอื่น ๆ และกระบวนการสรรหาที่เร็วขึ้น	๒
๑๑. อยากให้มีคณะกรรมการสรรหาคณบดี มีการคัดเลือกผู้แทนมาจากคณะ ควรให้ความสำคัญกับบุคลากรในคณะในการคัดเลือกคนบดีของตัวเอง เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ	๒
๑๒. บุคลากรในคณะต้องมีต้องมีน้ำหนักในการสรรหามากกว่ากรรมการสภามหาวิทยาลัย	๒
๑๓. ไม่เคยได้เสนอชื่อคนบดี ไม่เคยได้คัดเลือกคนบดีเอง ไม่เคยทราบในเรื่องนี้มาก่อน	๒
๑๔. การนำเสนอแสดงวิสัยทัศน์ของ ว่าที่ผู้สมัคร คณบดี ไม่ใช่ทางออกว่าจะทำงานได้จริง เห็นควรปรับเปลี่ยนวิธีการ	๒
๑๕. กระบวนการสรรหาตามข้อบังคับฯ นี้ เป็นวิธีการที่ได้มาซึ่งคนบดีที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรที่ควรจะได้ผู้นำที่มาพัฒนาองค์กรอย่างแท้จริง เพราะคนบดีที่จะได้รับการสรรหาจะเป็นผู้ที่ถูกใจกรรมการแต่อาจไม่ถูกใจและตรงตามความต้องการของบุคลากร	๒
๑๖. ควรออกแบบผู้นำที่สอดคล้องกับความเป็นผู้นำในแต่ละคณะ	๒
๑๗. อยากให้ศึกษามองการเลือกผู้นำในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว โปรดพิจารณาแนวความคิดและวิธีการบริหารจัดการแบบใหม่ ขอลดคดีเดิม ๆ ที่ต้องยึดติดกับกฎระเบียบและธรรมเนียมปฏิบัติที่ล้าสมัย ลองสิ่งใหม่ๆ ที่อาจจะเป็นทางออกของสถานการณ์ของมหาวิทยาลัยไทยในปัจจุบัน อาจจะมีกระบวนการประเมินผลที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ อย่างทันสถานการณ์ ถ้าทำแล้วไม่ประสบผลสำเร็จหรือผลดีก็หยุดได้หลักการคล้ายๆ การทำ sandbox ซึ่งมหาวิทยาลัยของเราอาจจะค้นพบวิธีปฏิบัติที่เหมาะสมในอนาคตต่อไปได้	๑
๑๘. กรรมการสรรหาคณบดีมีความหลากหลายมากกว่านี้ ทั้งภายนอกมหาวิทยาลัย และมาจากคณะที่มีการสรรหา และควรเปิดเผยผลคะแนนให้กับบุคลากรได้ทราบ	๑
๑๙. การให้ความสำคัญในการออกสิทธิ์และเสียงของพนักงานฝ่ายวิชาการและฝ่ายสนับสนุนวิชาการ จะทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานภายในคณะได้ดีขึ้น รวมถึงการกำหนดคุณสมบัติของคุณบดีตามยุคตามสมัยมีความสำคัญมากในการกำหนดทิศทางการพัฒนาคณะไปด้วยกัน	๑
๒๐. บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องข้อบังคับการสรรหาคณบดี ของหน่วยงานที่จะเลือกตั้งมีน้อยมาก ควรมีวิธีการสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลที่ดีกว่าปัจจุบัน เช่น ทำเป็น info graphic ให้เข้าใจง่าย ก่อนเผยแพร่ให้ความเข้าใจก่อน	๑

ภาคผนวก



คำสั่งมหาวิทยาลัยแม่โจ้
ที่ ๗๐๔/๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาแนวทางแก้ไขข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการกำหนดคุณสมบัติ
หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งและการพ้นจากตำแหน่งของคณบดี พ.ศ. ๒๕๖๐

ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๕ เห็นชอบให้แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาแนวทางแก้ไขข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งและการพ้นจากตำแหน่งของคณบดี พ.ศ. ๒๕๖๐ นั้น

เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๒ และมาตรา ๓๘ (๑) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาแนวทางแก้ไขข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งและการพ้นจากตำแหน่งของคณบดี พ.ศ. ๒๕๖๐ ดังนี้

๑. ประธานสภาพนักงาน	ประธานกรรมการ
๒. รองศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.จกมล ทรมยะ	กรรมการ
๓. รองศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.สุรัชย์ กังวล	กรรมการ
๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธูปน ชื่นบาล	กรรมการ
๕. หัวหน้าฝ่ายกฎหมาย	กรรมการ
๖. นายอดิศร สุวรรณ	เลขานุการ
๗. หัวหน้างานสภาพนักงาน	ผู้ช่วยเลขานุการ
๘. นายวรภาส ปุระณะพงษ์	ผู้ช่วยเลขานุการ

- หน้าที่
- ๑.หารือร่วมกันในหลักการเหตุผลที่จะเสนอขอปรับแก้ไขข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งและการพ้นจากตำแหน่งของคณบดี พ.ศ. ๒๕๖๐
 ๒. รวบรวมข้อมูล ทำแบบสำรวจความคิดเห็นจากการสำรวจข้อมูลทุกคณะ หรือจัดเวทีให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นเพื่อให้ได้มุมมองจากบุคลากร
 ๓. สรุปรายงานผลการดำเนินงานให้คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ก่อนเสนอคณะกรรมการพิจารณาด้านกฎหมายของสภามหาวิทยาลัย และสภามหาวิทยาลัยพิจารณาตามลำดับ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป จนกว่างานจะแล้วเสร็จ

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(รองศาสตราจารย์ ดร.วีระพล ทองมา)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้

แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อบังคับ
มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วย การกำหนด
คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง และการ
พ้นจากตำแหน่งของคณบดี พ.ศ. 2560

 nutty0pu@gmail.com (ยังไมแนว) สลับบัญชี 

*จำเป็น

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อใช้นับและติดตามการตอบแบบสำรวจของคุณเท่านั้น

1.1 สังกัดส่วนงาน/คณะ *

- คณะเทคโนโลยีการประมงและทรัพยากรทางน้ำ
- คณะบริหารธุรกิจ
- คณะศึกษาศาสตร์
- คณะพยาบาลศาสตร์
- คณะพัฒนาการท่องเที่ยว
- คณะวิทยาศาสตร์
- คณะวิศวกรรมและอุตสาหกรรมเกษตร
- คณะศิลปศาสตร์
- คณะเศรษฐศาสตร์
- คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ และการออกแบบสิ่งแวดล้อม
- คณะสัตวแพทยศาสตร์
- คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี
- คณะสารสนเทศและการสื่อสาร
- มหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร
- มหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ เฉลิมพระเกียรติ
- วิทยาลัยนานาชาติ
- วิทยาลัยบริหารศาสตร์
- วิทยาลัยพลังงานทดแทน

1.2 ประเภทของบุคลากร *

บุคลากรสายวิชาการ

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ระยะเวลาการปฏิบัติในมหาวิทยาลัย (ปี) *

ค่าคอมมของคุณ

สคโบ

ต่างแบบฟอร์ม

ห้ามส่งรหัสผ่านใน Google ฟอรัม

เนื้อหาที่มิได้ถูกสร้างขึ้นเพื่อรับรองโดย Google รวมถึงการละเมิด - วัตถุประสงค์ในการให้บริการ - นโยบายความเป็นส่วนตัว

Google ฟอรัม



แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อบังคับ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วย การกำหนด คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง และการ พ้นจากตำแหน่งของคณบดี พ.ศ. 2560

 nutty0pu@gmail.com (ยังไม่แชร์) ๗ ฉบับถูกใช้



*จำเป็น

ตอนที่ 2 ความเห็นของท่านที่มีต่อข้อบังคับฯ กำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง และการพ้นจาก ตำแหน่งของคณบดี พ.ศ. 2560

ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความคิดเห็นให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

1. ท่านมีความและเข้าใจในข้อบังคับฯ กำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง และการพ้นจากตำแหน่งของคณบดี พ.ศ. 2560 (ข้อบังคับฯ <https://maejo.link?L=gn29>) *

- 5-มีความรู้ความเข้าใจดีมาก
- 4-มีความรู้ความเข้าใจดี
- 3-มีความรู้ความเข้าใจปานกลาง
- 2-มีความรู้ความเข้าใจน้อย
- 1-มีความรู้ความเข้าใจน้อยที่สุด

2. ท่านอยากให้มหาวิทยาลัยปรับปรุงข้อบังคับฯ หรือไม่ *

- ควรปรับปรุง
- ไม่ควรปรับปรุง

กลับ

ถัดไป

ล้างแบบฟอร์ม

หาชมส่งรหัสผ่านใน Google ฟอร์ม

เนื้อหาที่มีได้ถูกสร้างขึ้นเพื่อรับรองโดย Google ฐานงานการละเมิด - [ข้อจำกัดในการให้บริการ](#) - นโยบายความเป็นส่วนตัว



Google ฟอร์ม

**แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อบังคับ
มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วย การกำหนด
คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง และการ
พ้นจากตำแหน่งของคณบดี พ.ศ. 2560**

 nutty0pu@gmail.com (ยังไม่ว่าง) สสว.แม่โจ้



*จำเป็น

3. ถ้าไม่ปรับปรุงข้อบังคับฯ ควรปรับปรุงประเด็นไหน/อย่างไร

ควรปรับปรุงข้อบังคับฯ ประเด็นไหน *

- องค์ประกอบกรรมการสรรหา
- ขั้นตอนการสรรหา
- คุณสมบัติของคณบดี
- ระยะเวลาการดำเนินการสรรหา
- อื่นๆ:

องค์ประกอบกรรมการสรรหา ควรปรับปรุงอย่างไร

คำตอบของคุณ

ขั้นตอนการสรรหา ควรปรับปรุงอย่างไร

คำตอบของคุณ

คุณสมบัติของคณบดี ควรปรับปรุงอย่างไร

คำตอบของคุณ

ระยะเวลาการดำเนินการสรรหา ควรปรับปรุงอย่างไร

คำตอบของคุณ



กลับ

ถัดไป

ทางแนบไฟล์

แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อบังคับ
มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วย การกำหนด
คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง และการ
พ้นจากตำแหน่งของคณบดี พ.ศ. 2560

 nutty0pu@gmail.com (ยังไม่แนบ) สลับบัญชี



4. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

คำตอบของคุณ

กลับ

ส่ง

ล้างแบบฟอร์ม

ห้ามสงวนลิขสิทธิ์ใน Google ฟอรัม

เนื้อหาที่นี่ได้ถูกสร้างขึ้นเพื่อรับรองโดย Google รายงานการละเมิด - ข้อจำกัดในการให้บริการ - นโยบายความเป็นส่วนตัว

Google ฟอรัม





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) ประธานสภาพนักงานหรือผู้แทนที่เลือกกันเอง 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

กรณีตำแหน่งประธานว่างลงหรือจำนวนกรรมการเหลือไม่ถึงสองในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมด 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) ให้คณะกรรมการสรรหากลับกรອງผู้เข้ารับการสรรหาให้เหลือจำนวนผู้เข้ารับการสรรหาไม่เกินห้าราย โดยพิจารณาจากข้อมูล ประวัติ ผลงาน แนวทางการบริหารจัดการคณะหรือวิทยาลัยตามวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยที่สภามหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้

(๕) ให้คณะกรรมการสรรหาจัดให้ผู้เข้ารับการสรรหาทุกคนตาม (๔) นำเสนอแนวทางการบริหารจัดการต่อคณะกรรมการสรรหาและผู้ปฏิบัติงานของคณะหรือวิทยาลัย พร้อมทั้งตอบคำถามตามรูปแบบและวิธีการที่คณะกรรมการสรรหากำหนด

ข้อ ๑๑ ให้คณะกรรมการสรรหาพิจารณากันกรองผู้ที่เหมาะสมดำรงตำแหน่งคณบดีจำนวนไม่เกินสองคน พร้อมทั้งข้อมูลการนำเสนอแนวทางการบริหารจัดการ ประวัติ ผลงาน และแนวทางการบริหารจัดการคณะหรือวิทยาลัยตามวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย ข้อมูลอื่นที่คณะกรรมการสรรหาแสวงหาเพิ่มเติม และจัดทำสรุปเสนอความเห็นความเหมาะสมและเหตุผลประกอบการพิจารณา เพื่อเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยพิจารณาแต่งตั้งต่อไป

ทั้งนี้ เว้นแต่คณะกรรมการสรรหาพิจารณาแล้วเห็นว่าไม่มีผู้เหมาะสมดำรงตำแหน่งคณบดี อาจไม่เสนอชื่อก็ได้ แล้วให้เสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาต่อไป

ข้อมูลประกอบการพิจารณากันกรองของคณะกรรมการสรรหา 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



(นายอำนาจ ยศสุข)

นายกสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้