



สรุปผลการสำรวจความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากร

ในการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน

ด้วย สภาพนักงานได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นต่อการสรรหาหัวหน้าส่วนงานในประเด็นการมีส่วนร่วมของบุคลากร ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง และการพ้นจากตำแหน่งของคณบดี พ.ศ. 2560 และข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง และการพ้นจากตำแหน่งของผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการ พ.ศ. 2560 ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นอธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ครั้งที่ 3/2561 เมื่อวันที่ 9 ตุลาคม 2561 ได้มีมติมอบหมายให้ประธานสภาพนักงาน ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์วิธีการสรรหาผู้บริหารระดับอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ ในประเด็นสำคัญ ๆ โดยให้ศึกษาและนำเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยต่อไป นั้น

ในการนี้ สภาพนักงานเห็นว่าข้อบังคับว่าด้วยการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน ได้ใช้ดำเนินการสรรหามาแล้วประมาณ 3 ปี จึงได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการสรรหา และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน โดยใช้วิธีการตอบแบบสำรวจออนไลน์ ในระหว่างวันที่ 3 มีนาคม – 31 พฤษภาคม 2563 มีกลุ่มเป้าหมาย คือ กลุ่มอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรทุกส่วนงานที่มีการเรียนการสอน กรรมการประจำส่วนงาน ผู้อำนวยการสำนักงานคณบดี ผู้อำนวยการกอง หัวหน้างาน โดยมีผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด จำนวน 364 คน (ส่วนของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรคิดเป็นร้อยละ 81.59) สรุปผลการสำรวจได้ดังนี้

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน

วิธีการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน (คณบดี/ ผู้อำนวยการสำนักฯ) ในปัจจุบันควรเปลี่ยนแปลงหรือไม่

ก. ไม่ควรปรับเปลี่ยน	มีจำนวน	83 คน	คิดเป็นร้อยละ	22.80
ข. ควรปรับเปลี่ยน	มีจำนวน	281 คน	คิดเป็นร้อยละ	<u>77.20</u>





ISSN 1513-2862 ข่าวสภาพนักงาน ปีที่ 31 ฉบับที่ 2 วันที่ 9 มิถุนายน 2563 หน้า 2

กรณีควรมีการปรับเปลี่ยนวิธีการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

1. การเสนอชื่อหัวหน้าส่วนงานควรเป็นอย่างไร

ผลการสำรวจมากที่สุด คือ ร้อยละ 37.37

เห็นว่าควรมีทั้งเปิดโอกาสให้ 1.ผู้ประสงค์เข้ารับตำแหน่งสมัครเข้ารับการสรรหา 2.บุคลากรในส่วนงานเสนอชื่อ และ 3.กรรมการในส่วนงานเสนอชื่อ รองลงไปเป็น 1.การสมัครเข้ารับการสรรหาและ 2.ให้บุคลากรเสนอชื่อร้อยละ 36.30 ส่วนการให้มีการสมัครเข้ารับการสรรหาเพียงอย่างเดียว (ปัจจุบัน) มีร้อยละ 7.83

2. การกลั่นกรองรายชื่อเบื้องต้นก่อนเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณา ควรเป็นลักษณะใด

ผลการสำรวจมากที่สุด คือ ร้อยละ 37.72 มีวิธีการ ดังนี้

- 1.) ให้เสนอรายชื่อตามวิธีการ ข้อที่ 1 (เห็นว่าควร ผู้ประสงค์เข้ารับตำแหน่งสมัคร, บุคลากรในส่วนงานเสนอชื่อ และกรรมการประจำส่วนงานเป็นผู้เสนอชื่อ)
- 2.) บุคลากรในส่วนงานลงคะแนนครั้งที่ 1 เพื่อคัดให้เหลือสูงสุดไม่เกิน 5 ลำดับ เสนอต่อคณะกรรมการสรรหา
- 3.) คณะกรรมการสรรหา ตรวจสอบคุณสมบัติและกำหนดแนวทางการแสดงวิสัยทัศน์ของผู้ผ่านการเสนอชื่อต่อบุคลากร
- 4.) บุคลากรในส่วนงานลงคะแนน ครั้งที่ 2 เพื่อคัดให้เหลือสูงสุด 2 อันดับแรก เสนอต่อสภามหาวิทยาลัย

รองลงไปเป็นการลงคะแนนเสียงของบุคลากรจากการคัดเลือกของคณะกรรมการสรรหา จำนวน 3 รายชื่อ ให้เหลือเพียง 2 รายชื่อ (ร้อยละ 23.13) และอันดับถัดไปเป็นวิธีการเสนอรายชื่อจากบุคลากร โดยคัดเลือกจำนวนร้อยละ 30 และ 20 ของผู้มาใช้สิทธิตามลำดับ แล้วให้คณะกรรมการสรรหาคัดเลือกเหลือ 2 รายชื่อ (รวมร้อยละ 31.67) สำหรับผู้ที่เห็นชอบให้ใช้วิธีการกลั่นกรองรายชื่อเช่นในปัจจุบันมีเพียงร้อยละ 3.56





ISSN 1513-2862 ข่าวสภาพนักงาน ปีที่ 31 ฉบับที่ 2 วันที่ 9 มิถุนายน 2563 หน้า 3

3. คณะกรรมการสรรหาหัวหน้าส่วนงานควรมีองค์ประกอบในส่วนของบุคลากรอย่างไร
(เดิมมีประธานสภาพนักงานเพียงคนเดียว)

ผลการสำรวจมากที่สุด คือ ร้อยละ 55.87 เห็นว่าควรประกอบไปด้วย

- 1.) ประธานสภาพนักงาน
- 2.) ตัวแทนจากกรรมการประจำส่วนงาน
- 3.) ตัวแทนจากบุคลากรประจำส่วนงาน (สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการอย่างละ ๑ คน)

สภาพนักงานในการประชุมสมัยสามัญ ครั้งที่ 3/2563 เมื่อวันที่ 5 มิถุนายน 2563 ได้มีมติให้ทำ
ข้อเสนอแนะต่อสภามหาวิทยาลัยมีรายละเอียด ดังนี้

ข้อเสนอแนะ การสรรหาหัวหน้าส่วนงาน
ตามมติคณะกรรมการสภาพนักงาน ครั้งที่ 3/2563 เมื่อวันที่ 5 มิถุนายน 2563
โดยสรุปจากผลการสำรวจความคิดเห็นการมีส่วนร่วมของบุคลากร
ต่อการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน
ระหว่างวันที่ 3 มีนาคม – 31 พฤษภาคม 2563

1. เห็นควรให้มีการปรับเปลี่ยนข้อบังคับฯ ในการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน
2. องค์ประกอบของคณะกรรมการสรรหา เฉพาะในส่วนของบุคลากร (ไม่นับในส่วนอื่น ๆ เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้บริหาร) ให้เพิ่มตัวแทนบุคลากรจากสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการจากส่วนงานนั้นอย่างละ 1 คน หากเป็นส่วนงานที่ไม่มีการเรียน การสอน อาจเป็นตัวแทนจากคณะกรรมการประจำส่วนงานที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิได้

“เสริมสร้างธรรมาภิบาล ต่อต้านการทุจริต”





3. วิธีการสรรหาที่ควรปรับเปลี่ยน

3.1 การเสนอชื่อผู้เข้ารับการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน ให้เพิ่มจากการสมัครของผู้ประสงค์เข้ารับ การสรรหาเพียงอย่างเดียว เป็น **การให้บุคลากรในส่วนงาน และกรรมการประจำส่วนงานเสนอชื่อได้ด้วย**

เหตุผล เป็นการเปิดโอกาสให้ตัวเลือกร่างขึ้นทั้งบุคลากรภายในส่วนงาน หรือนอกสถาบันการศึกษา ประกอบกับการสรรหาหัวหน้าส่วนงานในสถาบันการศึกษาส่วนใหญ่ (ผลวิเคราะห์จาก ปอมท.) ก็เปิดโอกาส เช่นเดียวกัน

3.2 วิธีการกลั่นกรองรายชื่อเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยพิจารณา

เห็นควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอ และเลือกบุคคลที่คิดว่าเหมาะสมมากที่สุด ทั้งนี้เพราะ หากเป็นบุคลากรในส่วนงานเป็นผู้เข้ารับการสรรหา จะเป็นที่ยอมรับ รู้ลึก และสามารถประเมินศักยภาพในการเป็น ผู้บริหารได้อย่างถ่องแท้ เพราะอยู่ในส่วนงานมานาน มากกว่าคณะกรรมการสรรหา ส่วนข้อกังวลเรื่อง การใช้พวก มากลากไป ยากที่จะเกิดขึ้นเพราะ ปัจจุบันบุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ประสบการณ์มากขึ้น (ยกเว้นส่วนงานตั้ง ใหม่) ต่างทราบดีว่า หากไม่ได้ผู้นำที่มีความสามารถ ส่วนงาน และมหาวิทยาลัยจะไปไม่รอด **จึงเสนอผลการเลือก วิธีการกลั่นกรองรายชื่อเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยตามลำดับมากที่สุดลดหลั่นลงไป ดังต่อไปนี้**

- (1) บุคลากรเลือก 2 รอบ โดยรอบแรกลงคะแนนให้เหลือไม่เกิน 5 คน พังการนำเสนอวิสัยทัศน์ จากนั้นจึงเลือกรอบที่ 2 ให้เหลือเพียง 2 คน โดยคณะกรรมการสรรหากำหนดวิธีการแสดง วิสัยทัศน์ของผู้สมัครก่อนมีการเลือกรอบที่ 2
- (2) คณะกรรมการสรรหาคัดเลือกให้เหลือ 3 รายชื่อ แล้วกำหนดให้แสดงวิสัยทัศน์เพื่อให้บุคลากร เลือก 2 รายชื่อ
- (3) ให้บุคลากรเสนอชื่อโดยต้องมีจำนวนบุคลากรไม่น้อยกว่า ร้อยละที่กำหนดของผู้มาใช้สิทธิ ก่อนที่คณะกรรมการสรรหาจะคัดเลือกไม่เกิน 2 รายชื่อ ทั้งนี้ เห็นว่าควรที่จะกำหนดร้อยละ 30 และ 20 ตามลำดับ

