



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โทร. ๕๓/๔๕

ที่ อว ๐๖๑๒.๒๓/ว๑๓๔ วันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานผลการสอบถามความคิดเห็น

เรียน อธิการบดี

รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี ผู้อำนวยการ และคณบดี ทุกคณะ/วิทยาลัย

ตามที่สภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ในคราวประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ นั้น ที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้มีแบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรต่อการสรรหาอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของคณาจารย์และบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เกี่ยวกับอธิการบดีในฝันของชาวมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดยมุ่งหวังต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างสร้างสรรค์ เน้นการมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย ซึ่งได้เก็บข้อมูลความคิดเห็นระหว่างวันที่ ๑๓ - ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๓ และได้้นำผลการสอบถามความคิดเห็นเข้าประชุมสภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ในคราวประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๓ ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่อง วาระที่ ๓.๒ การสำรวจความคิดเห็นเรื่อง “อธิการบดีในฝันของชาวราชภัฏเชียงใหม่” โดยได้ร่วมกันพิจารณารายงานผลการสำรวจเรียบร้อยแล้วนั้น

ในการนี้ สภาคณาจารย์และข้าราชการจึงขอส่งรายงานผลการสอบถามความคิดเห็นดังกล่าวมายังท่านเพื่อทราบ และเพื่อโปรดประชาสัมพันธ์ต่อประชาคมชาวราชภัฏเชียงใหม่ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

สารุง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สารุง ตันตระกูล)

ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การสำรวจนี้มีผู้ตอบแบบสอบถาม 185 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 1,119 คน (ข้อมูลจากสารสนเทศ กองบริหารงานบุคคล ณ วันที่ 10 สิงหาคม 2563) คิดเป็นร้อยละ 16.53 โดยผู้สำรวจนำเสนอข้อมูลรูปแบบเชิงพรรณนา ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งอธิการบดีของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 51.35 อายุอยู่ในช่วง 31 ปี - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.07 เป็นสายสนับสนุน คิดเป็นร้อยละ 61.08 อายุการปฏิบัติหน้าที่ 15-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.49 ดังแสดงตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

N = 185

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	90	48.65
หญิง	95	51.35
ช่วงอายุ		
21 ปี - 30 ปี	11	5.95
31 ปี - 40 ปี	79	42.70
41 ปี - 50 ปี	71	38.38
มากกว่า 50 ปี	24	12.97
สายงานปัจจุบัน		
สายวิชาการ	72	38.92
สายสนับสนุน	113	61.08
อายุการปฏิบัติหน้าที่		
น้อยกว่า 1 ปี	4	2.16
3 - 5 ปี	33	17.84
6 - 10 ปี	30	16.22
10 - 15 ปี	48	25.95
15 - 25 ปี	49	26.49
มากกว่า 25 ปี	21	11.34

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งอธิการบดีของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ที่เข้ารับการสรรหาอธิการบดีของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่าอธิการบดีจำเป็นต้องเป็นบุคคลที่สังกัดในมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 51.35 และอธิการบดีจำเป็นต้องเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในด้านวิชาการอยู่ในระดับประเทศ คิดเป็นร้อยละ 78.92 ดังแสดงตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนร้อยละของข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ที่เข้ารับการสรรหาอธิการบดีของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

N = 185		
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เป็นบุคคลที่สังกัดในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่		
จำเป็น	95	51.35
ไม่จำเป็น	90	48.65
มีความเชี่ยวชาญในด้านวิชาการอยู่ในระดับประเทศ		
จำเป็น	146	78.92
ไม่จำเป็น	39	21.08

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์สำหรับผู้สมัครในตำแหน่งอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

จากข้อมูลคุณลักษณะที่พึงประสงค์สำหรับผู้สมัครในตำแหน่งอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์สำหรับผู้สมัครในตำแหน่งอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.89, S.D. = 0.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับการเป็นผู้ที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ในการปฏิบัติหน้าที่สูงที่สุดอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด (Mean = 4.96, S.D. = 0.25) รองลงมาคือ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีภาวะผู้นำ มีศักยภาพที่จะนำความเจริญและชื่อเสียงมาสู่มหาวิทยาลัย ให้ความสำคัญอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด (Mean = 4.95, S.D. = 0.28) ยอมรับ รับฟังข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น ให้ความสำคัญอยู่ในเกณฑ์ มากที่สุด (Mean = 4.95, S.D. = 0.25) มีธรรมาภิบาล เป็นกลาง ไม่ใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบ เป็นที่ยอมรับนับถือของบุคลากร ให้ความสำคัญอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด (Mean = 4.95, S.D. = 0.29) เสียสละ อดทน ขยัน มุ่งมั่นตั้งใจ ในการบริหารงาน ให้ความสำคัญอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด (Mean = 4.93, S.D. = 0.28) มีบุคลิกภาพที่ดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม โดยให้ความสำคัญอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด (Mean = 4.91, S.D. = 0.37) มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ สังคม และประเทศชาติ โดยให้ความสำคัญอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด (Mean = 4.89, S.D. = 0.40) และมีประสบการณ์การบริหารงานองค์กร การศึกษา หรือเคยเป็นผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษามาก่อน โดยให้ความสำคัญอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด (Mean = 4.62, S.D. = 0.70) รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของข้อมูลคุณลักษณะที่พึงประสงค์สำหรับผู้สมัครในตำแหน่งอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

คุณลักษณะที่พึงประสงค์สำหรับผู้สมัครในตำแหน่ง อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่		Mean	S.D.	ความหมาย
1	เป็นผู้ที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ในการปฏิบัติหน้าที่	4.96	0.25	มากที่สุด
2	มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีภาวะผู้นำ มีศักยภาพที่จะนำความเจริญและชื่อเสียงมาสู่มหาวิทยาลัย	4.95	0.28	มากที่สุด
3	ยอมรับ รับฟังข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น	4.95	0.25	มากที่สุด
4	มีธรรมาภิบาล เป็นกลาง ไม่ใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบ เป็นที่ยอมรับนับถือของบุคลากร	4.95	0.29	มากที่สุด
5	เสียสละ อดทน ขยัน มุ่งมั่นตั้งใจ ในการบริหารงาน	4.93	0.28	มากที่สุด
6	มีบุคลิกภาพที่ดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม	4.91	0.37	มากที่สุด
7	มีความรับผิดชอบต่อนักที่ สังคม และประเทศชาติ	4.89	0.40	มากที่สุด
8	มีประสบการณ์การบริหารงานองค์กรการศึกษา หรือเคยเป็นผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษามาก่อน	4.62	0.70	มากที่สุด
รวม		4.89	0.24	มากที่สุด

2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นเรื่องที่ต้องการให้อธิการบดีมาพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

จากข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นเรื่องที่ต้องการให้อธิการบดีมาพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อประเด็นเรื่องที่ต้องการให้อธิการบดีมาพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.68, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับการสนับสนุนสวัสดิการ และส่งเสริมการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนักศึกษา (Mean = 4.88, S.D. = 0.39) รองลงมาคือ พัฒนาส่งเสริมด้านการเรียนการสอน หลักสูตรที่ทันสมัย ตอบสนองตลาดแรงงาน ให้ความสำคัญอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด (Mean = 4.87, S.D. = 0.42) ต่อมาคือ สนับสนุน จัดสรรงบประมาณ เครื่องมือ และอุปกรณ์ให้หลากหลายตามเหมาะสม และความจำเป็น ให้ความสำคัญอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด (Mean = 4.86, S.D. = 0.40) จัดหารายได้งบประมาณเงินรายได้ให้มหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ให้ความสำคัญอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด (Mean = 4.84, S.D. = 0.43) จัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัย และปฏิบัติตามนโยบายและแผนงาน รวมทั้งติดตามประเมินผลการทำงานด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามเป้าหมายอย่างแท้จริง ให้ความสำคัญอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด (Mean = 4.76, S.D. = 0.55) การบริหารจัดการกิจการของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบและข้อบังคับของทางราชการและของมหาวิทยาลัย โดยให้ความสำคัญอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด (Mean = 4.72, S.D. = 0.56) ส่งเสริมพัฒนางานกิจการนักศึกษาให้พร้อมสู่การเป็นบัณฑิตในทศวรรษที่ 21 โดยให้ความสำคัญอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด (Mean = 4.64, S.D. = 0.64) พัฒนาส่งเสริมด้านงานบริการวิชาการ บริการรับใช้สังคม โดยให้ความสำคัญอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด (Mean = 4.56, S.D. = 0.66) พัฒนาส่งเสริมด้านงานวิจัย

โดยให้ความสำคัญอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด (Mean = 4.43, S.D. = 0.73) และพัฒนาส่งเสริมด้านการทำนุบำรุง และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม โดยให้ความสำคัญอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด (Mean = 4.29, S.D. = 0.85) รายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของข้อมูลประเด็นเรื่องที่ต้องการให้อธิการบดีมาพัฒนา

	ประเด็นเรื่องที่ต้องการให้อธิการบดีมาพัฒนา	Mean	S.D.	ความหมาย
1	สนับสนุนสวัสดิการ และส่งเสริมการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนักศึกษา	4.88	0.39	มากที่สุด
2	พัฒนาส่งเสริมด้านการเรียน การสอน หลักสูตรที่ทันสมัย ตอบสนองตลาดแรงงาน	4.87	0.42	มากที่สุด
3	สนับสนุน จัดสรรงบประมาณ เครื่องมือ และอุปกรณ์ให้หลากหลายตามเหมาะสมและความจำเป็น	4.86	0.40	มากที่สุด
4	จัดหารายได้งบประมาณเงินรายได้ให้มหาวิทยาลัย เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง	4.84	0.43	มากที่สุด
5	จัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัย และปฏิบัติตามนโยบายและแผนงาน รวมทั้งติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามเป้าหมายอย่างแท้จริง	4.76	0.55	มากที่สุด
6	การบริหารจัดการกิจการของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบและข้อบังคับของ ทางราชการและของมหาวิทยาลัย	4.72	0.56	มากที่สุด
7	ส่งเสริมพัฒนางานกิจการนักศึกษาให้พร้อมสู่การเป็นบัณฑิตในทศวรรษที่ 21	4.64	0.64	มากที่สุด
8	พัฒนาส่งเสริมด้านงานบริการวิชาการ บริการรับใช้สังคม	4.56	0.66	มากที่สุด
9	พัฒนาส่งเสริมด้านงานวิจัย	4.43	0.73	มาก
10	พัฒนาส่งเสริมด้านการทำนุบำรุงและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม	4.29	0.85	มาก
	รวม	4.68	0.39	มากที่สุด

2.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคาดหวังต่อผู้ที่มาดำรงตำแหน่งอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงใหม่คนต่อไป

จากข้อมูลเกี่ยวกับความคาดหวังต่อผู้ที่มาดำรงตำแหน่งอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่คนต่อไป สามารถแยกตามประเด็นความคาดหวังได้ 4 ด้าน คือ (1) ความคาดหวังด้านพันธกิจมหาวิทยาลัย ได้แก่ การเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และดูแลนักศึกษา (2) ความคาดหวังด้านนโยบายและการพัฒนามหาวิทยาลัยในอนาคต (3) ด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ การบริหารองค์กร การบริหารงบประมาณ และบริหารงานบุคคล และ (4) ความคาดหวังต่อตัวตนของอธิการบดี ได้แก่ ความน่าเชื่อถือ การวางตัว อุปนิสัย บุคลิกภาพ และการได้รับการไว้วางใจ ดังนี้

2.4.1 ความคาดหวังด้านพันธกิจมหาวิทยาลัย ได้แก่ การเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และดูแลนักศึกษา

- 1) เน้นการเรียนการสอน ห้องปฏิบัติการที่ทันสมัย
- 2) เป็นตัวตนของราชภัฏเชียงใหม่ให้เป็นที่ประจักษ์ต่อประชาชน เช่น มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ชูจุดเด่นด้านการเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการค้นคว้าวิจัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้เน้นการสร้างนวัตกรรมทางการเกษตรเพื่อช่วยเหลือชุมชนอย่างเป็นที่ประจักษ์ทั่วไป และ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เติบโตและสร้างชื่อมาจาก การผลิตบัณฑิตให้เป็นแม่พิมพ์ที่มีคุณภาพและการทำงานร่วมและช่วยเหลือชุมชนอย่างเข้มข้น จึงคาดหวังอยากให้อธิการบดีคนต่อไป สร้างเอกลักษณ์ความเก่งความเป็นตัวตนให้ชัดเจนและนำมาเป็นจุดเด่นจุดขายให้มากยิ่งขึ้นของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
- 3) นำพามหาวิทยาลัยก้าวไปข้างหน้าในทางวิชาการ
- 4) บริหารวิชาการให้เข้มแข็ง
- 5) เน้นคุณภาพนักศึกษามากกว่าปริมาณ
- 6) สามารถพัฒนามหาวิทยาลัย ไปเป็นมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพทางด้านวิชาการมากกว่านี้
- 7) มองเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนานักศึกษาให้มากขึ้น ให้ความสำคัญกับการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของมหาวิทยาลัย ทั้งต่อบุคคลภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เพื่อความภาคภูมิใจในสถาบัน ทั้งของบุคลากรและนักศึกษา
- 8) เป็นเลิศในการผลิตบัณฑิตวิชาชีพครู และโดดเด่นในการวิจัยและบริการวิชาการต่อท้องถิ่น รวมถึงทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น
- 9) ด้านวิชาการ เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีภาพลักษณ์ที่ดีต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อเป็นอันดับต้นๆ ของจังหวัดและของประเทศ ซึ่งจะส่งผลต่อรายได้ของมหาวิทยาลัยในอนาคตอีกด้วย

2.4.2 ความคาดหวังด้านนโยบายและการพัฒนามหาวิทยาลัยในอนาคต

- 1) ลดค่าใช้จ่าย โดยเฉพาะงบก่อสร้าง และบุคลากร พร้อมหารายได้อื่นเพิ่มขึ้น
- 2) มีวิสัยทัศน์ ชัดเคลื่อนรวดเร็ว
- 3) มาบริหารมหาวิทยาลัยให้เป็นไปในทิศทางที่ดี
- 4) บริหารพื้นที่ให้เกิดประโยชน์และทั่วถึง ไม่เน้นแค่บางวิทยาเขต
- 5) นำพามหาวิทยาลัยให้เจริญก้าวหน้าทุกด้าน
- 6) พัฒนามหาวิทยาลัยให้เข้ากับเหตุการณ์ปัจจุบัน และการจัดสวัสดิการที่สร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในมหาวิทยาลัย เช่น ผลักดันให้มีการขยายฐานเงินเดือน นอกเหนือจากวิธีเดิม
- 7) ทำให้มหาวิทยาลัยมีรายได้เพิ่มขึ้น
- 8) เป็นมหาวิทยาลัยที่ดึงดูดใจให้นักศึกษาเข้ามาเรียน
- 9) ที่จอดรถเพียงพอ

- 10) การนำมหาวิทยาลัยปรับตัวเข้ากับยุค digital disruption
- 11) การพัฒนามหาวิทยาลัยให้ก้าวหน้า
- 12) มีวิสัยทัศน์การตลาดทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ
- 13) มีวิสัยทัศน์ มองสถานการณ์ปัจจุบันอย่างเข้าใจ การพัฒนามหาวิทยาลัยที่เน้นผลผลิตคือตัวบัณฑิต เน้นคุณภาพบัณฑิตในยุคที่จำนวนนักศึกษาลดลง ควรใช้วิกฤติเป็นโอกาสในการพัฒนาคุณภาพ และมองหาโอกาสในการสร้างรายได้จากส่วนอื่นทดแทนค่าบำรุงการศึกษาที่นับวันมีแต่จะลดลง
- 14) เน้นการพัฒนาท้องถิ่น มีหลักสูตรที่ผลิตบุคลากรเป็นที่ต้องการของประเทศ
- 15) พัฒนามหาวิทยาลัยให้มีความก้าวหน้า นักศึกษาสำเร็จการศึกษามีงานรองรับ
- 16) มีรายได้เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอนของอาจารย์และนักศึกษา
- 17) มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย
- 18) ปรับเกณฑ์ผู้ช่วยศาสตราจารย์ให้ไม่จำเป็นต้องเลิกจ้างหากไม่สามารถทำได้ตามกำหนดเวลาแต่อาจไม่ขึ้นเงินเดือนให้ ก็ถือเป็นบทลงโทษที่เพียงพอแล้ว
- 19) ปรับภาระงานอาจารย์ให้สอดคล้องกับจำนวนนักศึกษาที่ลดลง โดยให้อาจารย์หาภาระงานอื่นเสริมตามตัวชี้วัดตามประกาศภาระงานของมหาวิทยาลัย
- 20) นำพามหาวิทยาลัยไปสู่อันดับ 1 ใน 5 ของประเทศ
- 21) มีการพัฒนาไปข้างหน้าสอดคล้องตลาดแรงงานปัจจุบัน มีกลยุทธ์ดึงดูดนักศึกษาเข้ามาเรียน
- 22) พัฒนามหาวิทยาลัยให้ก้าวสู่ผู้นำด้านการพัฒนาและสร้างบัณฑิตทางด้านครูระดับประเทศ
- 23) พัฒนามหาวิทยาลัยให้ก้าวไกลทันสมัยต่อโลกยุคปัจจุบันให้มากขึ้นโดยเอื้อสิ่งสนับสนุนการทำงานเพื่อให้งานสามารถบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จให้มากขึ้น
- 24) ความฉับไวในการออกนโยบายวางแผนรับมือกับปัญหาเฉพาะหน้า เช่น covid19
- 25) อยากให้มียุทธศาสตร์ในการสื่อสารองค์กร การสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กรทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพิ่มจากนโยบายด้านอื่นๆ เพื่อให้สิ่งที่ทำด้านอื่นๆเป็นผลมากขึ้นจากการสื่อสารองค์กรที่มีประสิทธิภาพ
- 26) พยายามจูงใจให้คนมาเรียนที่นี้เยอะๆ รวมถึงดูการมูฟไปวิทยาเขตสะลงอย่าง เป็นรูปธรรมมีโรดแมปที่ชัดเจน
- 27) มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และสร้างเครือข่ายระดับนานาชาติได้
- 28) มุ่งเน้นพัฒนานักศึกษาของสถาบันให้เป็นที่ยอมรับของตลาดแรงงาน
- 29) สนับสนุนด้านกีฬาให้มากขึ้น
- 30) ทำมหาวิทยาลัยให้หารายได้เพื่อเลี้ยงตัวเองให้ได้ ไม่ใช่รอเงินจากรัฐอย่างเดียว
- 31) สร้างรายได้ มหาวิทยาลัยให้มากขึ้น ซึ่งมีความเป็นไปได้ในหลายช่องทาง
- 32) ส่งเสริมให้อาจารย์สร้างรายได้ช่องทางใหม่ๆ ให้กับมหาวิทยาลัยโดยเฉพาะช่องทาง Online ซึ่งสามารถทำได้ควบคู่การเก็บ Credit Bank ขยายฐานผู้เรียนไม่จำเป็นต้องรอเฉพาะให้เด็กที่จบมัธยมศึกษาปีที่ 6 มาเรียน
- 33) ควรพัฒนาทุกรอบด้าน ไม่เน้นทางใดทางหนึ่ง

2.4.3 ด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ การบริหารองค์กร การบริหารงบประมาณ และบริหารงานบุคคล

- 1) ในเรื่องค่าครองชีพ
 - 2) สร้างความรักสามัคคีในองค์กร ความขัดแย้งในอดีต และอนาคต หดไป
 - 3) ไม่เล่นพรรคเล่นพวก สนับสนุนคนดี คนเก่งมีความสามารถ ได้ทำงาน
 - 4) กระจายอำนาจสู่คณะ และสนับสนุนบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่ม
 - 5) ผมเชื่ออย่างหนึ่งว่า หากคนมีความสุขแล้ว งานก็จะออกมาดีตามไปด้วยทุกวันนี้
- พนักงานมหาวิทยาลัยอยู่ด้วยความรู้สึกไม่มั่นคงต่างๆ ที่ได้รับสัญญา 60 ปีส่วนตัวผมอยากให้ความรู้สึกมั่นคงเป็นลำดับแรกครับ
- 6) เอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา นึกถึงนักศึกษาเป็นหลัก และเป็นที่ยอมรับของสังคม
 - 7) จริ่งใจบริหารงาน ดูแลพนักงาน ดุจญาติมิตร ไม่แบ่งฝักแบ่งฝ่าย ร่วมกันพัฒนา
- มหาวิทยาลัย
- 8) เห็นคุณค่าของสายสนับสนุนมากกว่านี้ อยากให้แก้ไขค่าตอบแทนต่างๆ ให้เป็นธรรมมากขึ้น
- 9) เป็นผู้บริหารที่สามารถแก้ไขปัญหาภายในได้
 - 10) ลดความขัดแย้ง คนที่ใช่ เพื่อมหาวิทยาลัยของเรา
 - 11) มีความยุติธรรม ใส่ใจสวัสดิการบุคลากร
 - 12) ช่วยพัฒนาด้านการศึกษาและความเป็นอยู่ของบุคลากร ให้ดีกว่านี้
 - 13) มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้
 - 14) บริหารให้มีประสิทธิภาพ
 - 15) ปรับฐานเงินเดือนของบุคลากร
 - 16) ปรับฐานเงินเดือนพื้นฐานของบุคลากรทั้ง 2 สาย
 - 17) ช่วย ดูแล เรื่องสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน
 - 18) ขยายเขตแดนเงินเดือน
 - 19) มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ก้าวหน้า รุ่นใหม่ไฟแรง มีศักยภาพ ผลักดันให้ทุกฝ่าย
- กระตือรือร้น มีแรงจูงใจในการทำงาน
- 20) สวัสดิการ ค่าตอบแทน ความก้าวหน้า บุคลากรสายสนับสนุน
 - 21) ลดความเหลื่อมล้ำภายในองค์กร ความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ และความเหลื่อมล้ำใดๆ ที่จะก่อให้เกิดช่องว่างระหว่างผู้บริหาร และบุคลากรทุกระดับ
 - 22) รักษาผลประโยชน์ให้กับบุคลากรในองค์กร
 - 23) พนักงานมีความมั่นคงในชีวิตช่วงการทำงานและหลังเกษียณอายุราชการ
 - 24) เรื่องสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุน การลาศึกษาต่อในภาคปกติ จันทร-ศุกร์ (สามารถเข้ามาปฏิบัติงานบางเวลา/บางวันได้) การสนับสนุนให้เข้าร่วมอบรมหลักสูตรระยะยาวต่างๆ ที่ใช้ระยะอบรมมากกว่า 1 อาทิตย์ ที่เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ โดยได้รับค่าจ้างตามปกติ
 - 25) อยากให้พัฒนามหาวิทยาลัยให้ก้าวหน้าและดูแลบุคลากรดุษฎีนิมิตร
 - 26) ลดขั้นตอนการทำงาน
 - 27) อยากให้ดูแลเรื่องสวัสดิการมากกว่านี้
 - 28) การสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างบุคลากรในองค์กร และเรื่องของความก้าวหน้าทางวิชาชีพของพนักงานราชการ

29) สามารถบูรณาการการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ งบประมาณไม่ซ้ำซ้อนกัน

2.4.4 ความคาดหวังต่อตัวตนของอธิการบดี

- 1) มีธรรมาภิบาล พัฒนามหาวิทยาลัย
 - 2) ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าแต่งตั้งได้
 - 3) เป็นผู้มีคุณธรรมวิสัยทัศน์กว้างไกลมีธรรมาภิบาลและนำพามหาวิทยาลัยเดินหน้าอย่างสง่างาม
 - 4) ขอให้เป็นคนที่ดี น่าเชื่อถือเป็นบุคคลที่มีการยอมรับ
 - 5) เป็นคนรุ่นใหม่ ใจกว้าง
 - 6) ปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล
 - 7) ไม่มีมลทินเช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินชี้มูลความผิด
 - 8) ฉลาด รอบรู้ มีภาวะผู้นำ
 - 9) มีความจริงใจในการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่อย่างเต็มศักยภาพ
 - 10) เห็นแก่ประโยชน์องค์กรเป็นสำคัญ ไม่เห็นแก่กลุ่มพวกพ้อง
 - 11) เป็นคนดี คนเก่ง และก้าวหน้าเทคโนโลยี
 - 12) จริงใจ รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา
 - 13) ไม่ใช่ผู้ที่มีข้อกล่าวหาในการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีความรู้ความสามารถทางวิชาการ มีธรรมาภิบาล มีความโปร่งใสในการบริหารจัดการ ไม่เล่นพรรคเล่นพวก และเน้นการมีส่วนร่วมของประชาคม
 - 14) เป็นผู้ที่เข้าใจความเป็นตัวตนของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่อย่างถ่องแท้และสามารถผลักดันจุดเด่น
 - 15) ไม่อยากได้คนหัวโบราณมาบริหารมหาวิทยาลัย ทุกวันนี้ไปมือโล่รัฐบาลเผด็จการก็พอแล้ว
 - 16) มีธรรมาภิบาลในการบริหาร
 - 17) ไม่หุเบาเล่นพรรคเล่นพวก
 - 18) ซื่อสัตย์ ไม่คดโกง เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน
 - 19) เป็นคนดี มีคุณธรรม อภัยเสียไมตรีดี ไม่บ้าอำนาจจนเกินไป
 - 20) เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ที่ดี ที่กว้างไกล เป็นบุคคลที่ประพฤติปฏิบัติตัวที่เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากร มีความยุติธรรม ไม่เอนเอียง ไม่เห็นแก่ญาติพี่น้องของตนเอง
 - 21) เป็นคนดีและให้ความสำคัญกับสายงานสนับสนุน
 - 22) เป็นคนดี คนเก่ง และใจดี
 - 23) มีภาวะผู้นำและสุขภาพ, ต้องมีธรรมาภิบาล, ต้องมีเมตตากรุณา
 - 24) เป็นคนดีจริงๆ
 - 25) อยากได้อธิการบดีที่ทำให้รู้สึกว่าการทำงานที่นี่มีความอบอุ่นใจ
 - 26) บริหารดีก้าวทันกับโลกยุคใหม่ ไม่บ้าอำนาจ ไม่เลือกพวกพ้อง ทำงานให้มหาวิทยาลัยมีความก้าวหน้า
 - 27) เป็นคนที่ไม่มีความดีความในศาล ไม่ทุจริต
 - 28) คิดพัฒนาให้มหาวิทยาลัยก้าวหน้า ไม่เอื้อผลประโยชน์ให้ลูกน้องฝ่ายตน
- จัดสวัสดิการที่เข้าถึงง่ายไม่ยุ่งยากทุกคนเข้าถึงได้ รับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย

29) มีคุณธรรมจริยธรรม ทำงานแบบโปร่งใส เปิดใจรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย เห็นอกเห็นใจ มีเมตตา เข้าถึงง่ายและเป็นกันเอง

30) ความเป็น Agile leadership ที่ใจกว้าง มองโลกในแง่ดี มีความสามารถในการเข้าอกเข้าใจสูง บูรณาการทีมให้มีความเป็นหนึ่งเดียว มีทักษะทางเทคโนโลยี สามารถเจรจาต่อรองและบริหารความขัดแย้ง

31) คิดไกล นำนวัตกรรมใหม่ สร้างสรรค์อย่างมีคุณธรรม

32) ความเป็นกลาง ทันสมัย ก้าวทันเทคโนโลยี มุ่งมั่นพัฒนามหาวิทยาลัยทุกด้านอย่างจริงจัง

33) เป็นผู้ที่รับฟังผู้อื่นอย่างบริสุทธิ์ใจ จริงใจกับทุกคน มีคุณธรรมและจริยธรรม บริหารงานแบบโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ไม่ลำเอียงเล่นพรรคเล่นพวก มีบุคลิกภาพที่แจ่มใสเบิกบานเป็นกันเอง และเป็นที่ยอมรับของคนส่วนใหญ่

34) รับฟังความคิดเห็นลูกน้องวางตัวเข้าถึงง่าย ตัดสินใจเร็วและรอบคอบ กล้าคิดกล้าตัดสินใจยุติธรรม โปร่งใส มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

35) ซื่อสัตย์ เป็นที่ยอมรับของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่เอาคนเก่งมีประสบการณ์มาทำงาน

36) พัฒนามหาวิทยาลัยด้วยความจริงใจ ไม่เล่นพรรคเล่นพวก ไม่เล่นการเมือง มีธรรมาภิบาล เป็นคนดี

37) เก่ง ดี ไม่ลำเอียง ไม่เห็นแก่พวกพ้อง มีวิสัยทัศน์ที่ดี ยุติธรรม มีเหตุผล

38) เป็นผู้นำ ผู้ประสาน นำพามหาวิทยาลัยไปข้างหน้าร่วมกัน

39) ขอให้เป็นคนที่ไม่เล่นพรรคเล่นพวก เป็นคนดีและซื่อสัตย์ สุจริต ทำงานเพื่อความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย ไม่ใช่เพื่อประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง

40) เป็นคนที่คนส่วนใหญ่ยอมรับ โปร่งใส มีมนุษยสัมพันธ์ดี รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น มีความเป็นสมัยใหม่ ในโลกปัจจุบันในทุกด้าน

41) ซื่อสัตย์ มีวินัย

42) มีจิตใจเมตตาต่อบุคลากร

43) มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เปิดรับและพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ

44) มองการไกล แก้ไขปัญหาทันเหตุการณ์ปัจจุบัน

45) เห็นคุณค่าของทุกตำแหน่งสายงาน

46) มีความสามารถนำพามหาวิทยาลัยให้เจริญก้าวหน้า และดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง มีความจริงใจและซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ มีธรรมาภิบาลเป็นที่รักและเคารพของมวลชนชาวราชภัฏเชียงใหม่

47) ซื่อสัตย์

48) มีความยอมรับจากทุกภาคส่วน

49) ต้องคนดี แก้ปัญหาเป็น เน้นมีคุณธรรมจรรยาบรรณ ดำรงซึ่งธรรมาภิบาล

50) คาดหวังให้ท่านอธิการมีความเมตตาต่ออาจารย์ และนำพาองค์กรไปสู่ความผาสุกในทุกภาคส่วน

51) บุคคลที่สามารถนำพาราชภัฏเชียงใหม่ให้มีคุณภาพทั้งด้านวิชาการ บริหาร และบำรุงขวัญกำลังใจ บุคลากรอย่างเท่าเทียมกันทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน

52) เป็นใครก็ได้แค่อยากให้พัฒนามหาวิทยาลัยให้เจริญมากขึ้นไปเรื่อยๆ

53) จะคิดทำสิ่งใดขอให้คำนึงถึงประโยชน์ของลูกค้า นั่นคือนักศึกษา เข้าใจได้ว่าอาจจะไม่สามารถทำให้ทุกคนพอใจในการดำเนินงานต่างๆได้แต่อย่างไรก็ตามไม่ว่าจะเป็นเสียงส่วนน้อยหรือเสียงส่วนมากที่คิดต่างกัน ผู้นำย่อมต้องเอาใจใส่ทั้งสิ้น ซึ่งการตัดสินใจระดับสูงไม่ใช่คุณสมบัติที่ใครก็ได้โดยง่าย หากใครทำได้ก็สมควรจะเป็นอธิการบดี

54) อยากให้อธิการบดีมีความสามารถที่แท้จริง เข้ามาบริหารจัดการและพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างแท้จริง

55) ยุค 4.0 cmru ต้องการผู้นำที่เข้มแข็ง

56) เวลานี้ราชภัฏเชียงใหม่ต้องการอธิการบดีที่มีความสามารถนำพาสถาบันสู่การแข่งขันระดับประเทศ และสากล

57) ขอให้ได้คนดีมีคุณธรรม และเก่งพอจะนำพาราชภัฏเชียงใหม่ ไปในทิศทางที่ดีขึ้น

58) เป็นผู้มีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม

59) ขอให้ได้คนที่มาบริหารมหาวิทยาลัยจริงจัง

60) ขอให้เลือกท่านอธิการบดีที่มีภาวะความเป็นผู้นำสูง มีประสบการณ์การบริหารงานที่ดี มีความสง่าผ่าเผยเป็นหน้าเป็นตาในเวทีระดับประเทศได้อย่างภาคภูมิใจของพวกเราชาวราชภัฏเชียงใหม่

61) อยากให้อธิการบดีที่มีคุณธรรม ให้บุคลากรมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี

62) มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย

63) บริหารให้ได้ใจคน

64) ควรเลือกคนที่บริหารงานเป็น มองตลาดการศึกษาได้ และเป็นคนเข้าถึงง่ายไม่ติดในพิธีการ ไม่ติดในตำแหน่งวิชาการ และต้องกล้าคิดกล้าตัดสินใจ รอบครอบและรวดเร็ว

65) อยากได้อธิการบดีที่เป็นนักคิดนักพัฒนาเพื่อพัฒนามหาวิทยาลัย

66) เลือกคนดี มีคุณธรรม เป็นผู้นำที่ดี

67) บริหารคนและงานเก่ง มีภาวะผู้นำ และนึกถึงประโยชน์ของนักศึกษาเก่าก่อนเป็นอันดับแรก

68) เป็นบุคคลที่ไม่ยึดอยู่ในกรอบเดิมๆ สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป มีแนวคิดใหม่ๆในการบริหารมหาวิทยาลัย (เช่น อธิการบดีของลาดกระบัง) รับฟังความคิดเห็นของทุกคนในมหาวิทยาลัยอย่างมีเหตุผล และพร้อมนำไปปรับปรุง

69) มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ทันสมัย มีความเป็นนานาชาติ

70) เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ก้าวไกล ทันต่อยุคเทคโนโลยี

71) มีวิสัยทัศน์ที่ดี ก้าวไกล เป็นคนดีมีคุณธรรม บริหารงานได้จริง

72) คนรุ่น 40-55 ที่ยังมีไฟในการทำงาน เปิดโลกทัศน์ใหม่ๆ เข้าใจบริบทแวดล้อมใหม่ ไม่ติดกรอบราชภัฏ way แต่ก็ไม่มีลัทธิอัตลักษณ์ที่ดี ทำงานเชิงรุกมีความคิดสร้างสรรค์ ถ้าเป็นคนนอกแต่เข้าใจบริบทก็น่าจะดี

73) ขอให้เป็นผู้บริหารจริงๆ (ไม่ใช่อาจารย์) ที่มีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกลทั้งในและต่างประเทศ

74) รับฟังความคิดเห็นของประชาคม

75) ธรรมชาติจริงใจ ไม่เล่นพวกพ้อง ไม่กินงบประมาณ (ไม่ใช่โกงหรือฉ้อราษฎร์บังหลวง แต่เอางบไปใช้ส่วนกลุ่มบุคคล ตนเอง)

76) รับฟังความคิดเห็นพนักงาน

77) มีคุณธรรม มองการณ์ไกล ไร้เส้นสาย

78) มีวิสัยทัศน์ เข้าใจและเป็นที่พึ่งให้กับลูกน้อง

79) ฟังเสียงประชาคม

80) เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นส่งเสริมให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้า

81) มีความเป็นสากลกล้าตัดสินใจ มีแนวคิดบริหารจัดการแบบก้าวหน้า เสมอภาคให้ความสำคัญของอาจารย์เป็นอันดับแรก ฟังความเห็นของระดับปฏิบัติการ ไม่แต่งตั้งสถาแบบเกาหลีพรรคพวก

82) มีคุณธรรม ไม่มีอคติ พัฒนามหาวิทยาลัยให้ทันสมัย มีวิสัยทัศน์ที่กว้าง (ไม่ใจแคบ) พัฒนาให้ทันสมัย ไม่ใช่ล้าหลัง

83) หวังว่าจะเป็นคนเก่งและดี นำมหาวิทยาลัยก้าวต่อไป

84) ไม่ได้มาจากการสืบทอดอำนาจไม่ว่าจะทางตรงหรืออ้อม

2.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ต่อการสรรหาอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

จากข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ต่อการสรรหาอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ สามารถแยกตามประเด็นได้ 2 ด้าน คือ (1) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านวิธีการและขั้นตอนกระบวนการสรรหา และ (2) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านความโปร่งใส ดังนี้

2.5.1 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านวิธีการและขั้นตอนกระบวนการสรรหา

1) อยากให้ทุกคนในมหาวิทยาลัยสามารถเลือกอธิการบดีของตัวเองได้
2) ควรให้มีการลงคะแนนเลือก เพื่อแสดงถึงการยอมรับว่าที่อธิการบดี
3) อยากให้ทุกคนในมหาวิทยาลัยมีส่วนร่วมเลือกผู้นำที่จะมาเป็นอธิการบดี
4) ควรเป็นการคัดเลือกจากการลงคะแนนเสียงของอาจารย์ บุคลากรและนักศึกษา เพื่อให้ทุกคนทราบทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยร่วมกัน และมีเป้าหมายเดียวกันในการบรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

5) ควรมาจากการเลือกตั้งจากบุคลากรในองค์กร มากกว่าการเลือกกันเองในกลุ่มผู้บริหาร

6) ดีมาก

7) บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยพึงมีสิทธิ์ในการเลือกอธิการ

8) เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีศักยภาพที่แท้จริงเข้ามา เพื่อมหาวิทยาลัยจะได้ก้าวหน้ามากกว่านี้

9) อยากให้คนในเลือกตั้งแทนการสรรหา

10) ต้องสรรหาบุคคลที่มีความสามารถทางด้านวิชาการไม่น้อยไปกว่าด้านอื่นๆ

11) เห็นด้วย และหวังว่าจะเป็นดังหวัง

12) ให้บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนมีสิทธิลงคะแนนเลือกอธิการบดี

13) บุคลากรมหาวิทยาลัยทั้ง 2 สาย มีสิทธิลงคะแนนเลือกสรรอธิการบดี

14) ไม่อยากให้ติดกับความอาวุโส และวัฒนธรรมองค์กรแบบเดิม ควรคัดจากความสามารถ และโลกที่มันเปลี่ยนไปแล้ว

15) ให้สรรหาอย่างยุติธรรม เป็นกลาง เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีคุณสมบัติมีโอกาสทุกคน

16) การบริหารโปรดรับฟังความคิดเห็นคนทำงานในมหาวิทยาลัยบ้าง อย่างน้อยๆก็ทำงานให้กับมหาวิทยาลัยมานาน มีส่วนร่วมคัดเลือกเจ้านายเราแต่เราไม่สิทธิ์

- 17) ควรให้พนักงานมหาวิทยาลัยทุกคนมีสิทธิ์เลือกอธิการบดี
- 18) การสรรหาอธิการบดี ควรให้บุคลากรทุกหน่วยงาน มีส่วนร่วมในการสรรหา หรือคัดเลือก เพื่อให้ได้อธิการที่มาจากเสียงส่วนมากโดยแท้จริง ช่วยให้เข้าใจสภาพ และความต้องการของบุคลากรที่อยู่ในระดับปฏิบัติการ ที่พบเจอกับปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจริง
- 19) มีกระบวนการสรรหา อย่างเป็นธรรม และเหมาะสม
- 20) เปิดโอกาสในการสรรหาให้กว้าง
- 21) บุคลากรทุกภาคส่วนควรมีสิทธิ์มีส่วนร่วมในการสรรหา
- 22) มีการเลือกตั้งของบุคลากรภายในอย่างเป็นประชาธิปไตย ให้ทุกคนในมหาวิทยาลัยมีสิทธิลงคะแนนเลือกบุคคลที่เขาเห็นว่าเหมาะสมด้วยตนเอง เพราะถือว่าเป็นเสียงส่วนใหญ่ของคนในองค์กร วิธีการนี้จะทำให้เป็นที่ยอมรับได้มากกว่า ซึ่งวิธีการคัดสรรจากบุคคลบางกลุ่มที่อาจมีความเห็นไม่ตรงกับคนส่วนใหญ่ในมหาวิทยาลัย ซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหามานปลายขึ้นได้ในอนาคต
- 23) อยากให้บุคลากรมีสิทธิ์มีเสียงในการเลือก
- 24) บุคลากรทุกระดับในมหาวิทยาลัยควรมีสิทธิ์ในการออกเสียงเลือกตั้งอธิการบดี
- 25) อยากให้ทุกคนมีส่วนร่วมลงคะแนน ทั้งมหาวิทยาลัย ได้แก่ บุคลากร นักศึกษา

ศิษย์เก่า

- 26) อยากให้อาจารย์ บุคลากร นักศึกษา มีส่วนร่วมในการเลือก อะไรก็สักกัโหวตแต่พวกเดียวกัน คณบดีเช่นกันให้คณะเลือกเองแบบเดิมดีแล้ว หยิบมาเป็นพวกหมดเลย รับฟังความคิดเห็นบ้าง
- 27) กรรมการสรรหาควรเป็นอิสระและไม่มีสายสัมพันธ์กับผู้บริหารมหาวิทยาลัย เพื่อความโปร่งใสและไม่ใช่วาระบรรพตพวกเส้นสาย ไม่ถูกครอบงำด้วยอำนาจเก่า
- 28) ต้องมีระบบกลไกการสรรหาที่มาจากกรอบความถูกต้องและต้องสรรหาผู้มีคุณสมบัติที่เหมาะสมอย่างครบถ้วน
- 29) เป็นกลางไม่เป็นพวกฝ่ายใดๆ
- 30) อยากให้ผู้ที่สรรหาธิการ เห็นแก่ประโยชน์ของส่วนรวมอย่างแท้จริง เพื่อนำมหาวิทยาลัยให้ก้าวไปข้างหน้าไปเรื่อยๆ
- 31) อยากได้อธิการที่มาจาก การเลือกตั้ง
- 32) แสดงวิสัยทัศน์และให้เป็นรุ่นใหม่
- 33) น่าจะมีระบบประชาธิปไตยการเลือกตั้ง ส่วนร่วมในการเลือกตั้ง
- 34) อยากให้นึกถึงมหาวิทยาลัยเป็นหลัก
- 35) อยากให้ทุกคนในมหาวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการสรรหาอธิการบดี
- 36) การสรรหาเป็นไปด้วยความชอบธรรม
- 37) ควรเปิดกว้าง ส่งเสริมให้คนมีส่วนร่วมและมีส่วนในการตัดสินใจ อีกทั้งไม่ควรทำให้เกิดการผูกขาดทางอำนาจและทางการบริหาร

2.5.2 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านความโปร่งใส

- 1) ขอให้มีการเลือกอย่างเป็นธรรม เพื่อเข้ามาจัดการกับคณบดีที่กดขี่อาจารย์ในคณะ
- 2) ยึดผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยเป็นหลัก
- 3) สภาอย่าเกาหลัง

4) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิควรสรรหาและเลือกอธิการบดีจากความรู้ความสามารถในการบริหารวิชาการ มีความซื่อสัตย์สุจริต เน้นการมีส่วนร่วมของประชาคม การลงคะแนนเลือกอธิการบดีควรพิจารณาจากความสามารถมากกว่าการเอื้อบุญคุณ

5) มีใจเป็นกลาง

6) เอาให้โปร่งใส

7) ไม่เอาหุ่นเชิด ทำให้โปร่งใสมากที่สุด

8) โปร่งใส เหมือนเกาเหลาไม่มีเส้น

9) สรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ไม่แบ่งพวก

10) กลางๆ

11) เลือกคนดี ไม่โกง

12) ไม่มี ให้เป็นไปตามระเบียบ

13) คณะกรรมการสรรหาไม่เหมาะสม

14) อยากให้สรรหาจากความเหมาะสมและความสามารถ ไม่ใช่เลือกแต่พวกเดียวกัน
เอื้อประโยชน์แต่พวกตัวเอง

15) เลือกคนที่ความสามารถเป็นประเด็นสำคัญ

16) เป็นไปด้วยความสมเหตุสมผล โปร่งใส

17) โปร่งใส และการมีส่วนร่วม

18) ขอให้ทำทุกกระบวนการสรรหาอย่างโปร่งใส ไม่การเมือง จึงจะได้คนดี คนทำงาน
มีความสามารถ มีธรรมาภิบาล รักองค์กร เข้ามาช่วยพัฒนามหาวิทยาลัยให้มั่นคง ยั่งยืน อย่างแท้จริง
ควรดำเนินการด้วยความโปร่งใส

19) เลือกคนที่มีคุณธรรม จริยธรรม และนำความเจริญก้าวหน้ามาสู่มหาวิทยาลัย
ราชภัฏเชียงใหม่

20) ต้องการให้มีความจริงใจ โปร่งใส ให้ถูกต้องตามกฎหมายและธรรมาภิบาล

21) ขอให้โปร่งใส

22) อยากให้สรรหาแบบมีความโปร่งใสและไม่สืบทอดอำนาจ

สรุปผลการสำรวจ

1. ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร

บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุอยู่ในช่วง 31 ปี - 40 ปี เป็นสายสนับสนุน อายุการปฏิบัติงานที่ 15-25 ปี

2. ความคิดเห็นของบุคลากรต่อผู้ที่มาดำรงตำแหน่งอธิการบดีของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของสำหรับผู้สมัครในตำแหน่งอธิการบดีของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บุคลากร ร้อยละ 51.35 มีความเห็นว่าอธิการบดีจำเป็นต้องบุคคลที่สังกัดภายในมหาวิทยาลัยในขณะที่ร้อยละ 48.65 เห็นว่าไม่จำเป็น และอธิการบดีจำเป็นต้องเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในด้านวิชาการอยู่ในระดับประเทศ

2.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์สำหรับผู้สมัครในตำแหน่งอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

จากการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์สำหรับผู้สมัครในตำแหน่งอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่พบว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับ (1) การเป็นผู้ที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ในการปฏิบัติงานที่ สูงที่สุด รองลงมาคือ (2) มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีภาวะผู้นำ มีศักยภาพที่จะนำความเจริญและชื่อเสียงมาสู่มหาวิทยาลัย (3) ยอมรับ รับฟังข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา และผู้อื่น (4) มีธรรมาภิบาล เป็นกลาง ไม่ใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบ เป็นที่ยอมรับนับถือของบุคลากร (5) เสียสละ อดทน ขยัน มุ่งมั่นตั้งใจ ในการบริหารงาน (6) มีบุคลิกภาพที่ดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม (7) มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ สังคม และประเทศชาติ (8) และมีประสบการณ์การบริหารงาน องค์กรการศึกษา หรือเคยเป็นผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษามาก่อน

2.3 ประเด็นเรื่องที่ต้องการให้อธิการบดีมาพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประเด็นเรื่องที่ต้องการให้อธิการบดีมาพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดยบุคลากรให้ความสำคัญกับ (1) การสนับสนุนสวัสดิการ และส่งเสริม การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนักศึกษา (2) รองลงมาคือ พัฒนาส่งเสริมด้านการเรียน การสอน หลักสูตรที่ทันสมัย ตอบสนองตลาดแรงงาน (3) สนับสนุน จัดสรรงบประมาณ เครื่องมือ และอุปกรณ์ให้หลากหลายตามเหมาะสมและความจำเป็น (4) มีจัดหารายได้งบประมาณเงินรายได้ให้มหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง (5) จัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัย และปฏิบัติตามนโยบายและแผนงาน รวมทั้งติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามเป้าหมายอย่างแท้จริง (6) การบริหารจัดการกิจการของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบและข้อบังคับของทางราชการและของมหาวิทยาลัย (7) ส่งเสริมพัฒนางานกิจการนักศึกษาให้พร้อมสู่การเป็นบัณฑิตในทศวรรษที่ 21 (8) พัฒนาส่งเสริมด้านงานบริการวิชาการ บริการรับใช้สังคม (9) พัฒนาส่งเสริมด้านงานวิจัย (10) และพัฒนาส่งเสริมด้านการทำนุบำรุง และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม

2.4 ความคาดหวังต่อผู้ที่มาดำรงตำแหน่งอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่คนต่อไป

บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่มีความคาดหวังต่อผู้ที่มาดำรงตำแหน่งอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่คนต่อไป แยกตามประเด็น 4 ด้าน ดังนี้

2.4.1 ความคาดหวังด้านพันธกิจมหาวิทยาลัย โดยบุคลากรมีความคาดหวังให้อธิการบดี

(1) นำพามหาวิทยาลัยก้าวไปข้างหน้าในทางวิชาการอย่างเข้มแข็งสามารถพัฒนามหาวิทยาลัยให้มีคุณภาพทางด้านวิชาการ มากที่สุด รองลงมาคือ (2) ให้ความสำคัญของการพัฒนานักศึกษาให้มากขึ้น และเน้นพัฒนา

คุณภาพนักศึกษามากกว่าปริมาณ (3) สร้างเอกลักษณ์ให้ชัดเจนและเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อเป็นอันดับต้นๆ ของจังหวัดและของประเทศ (4) ส่งเสริมตัวตนของราชภัฏเชียงใหม่ให้เป็นที่ประจักษ์ต่อประชาชน โดยชูจุดเด่นด้านการผลิตบัณฑิตให้เป็นแม่พิมพ์ที่ดีมีคุณภาพและการทำงานร่วมและช่วยเหลือชุมชนอย่างเข้มข้น (5) ส่งเสริมความเป็นเลิศในการผลิตบัณฑิตวิชาชีพครู โดดเด่นในการวิจัย บริการวิชาการต่อท้องถิ่น และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น และ (6) เน้นพัฒนาการเรียนการสอน ห้องปฏิบัติการที่ทันสมัย

2.4.2 ความคาดหวังด้านนโยบายและการพัฒนามหาวิทยาลัยในอนาคต โดยบุคลากรมีความคาดหวังด้านนโยบายในเรื่อง (1) มุ่งสร้างรายได้ให้มหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้น โดยมองหาโอกาสในการสร้างรายได้จากส่วนอื่นทดแทนค่าบำรุงการศึกษา มากที่สุด รองลงมาคือ (2) บริหารพื้นที่ให้เกิดประโยชน์และทั่วถึง ไม่เน้นแค่บางวิทยาเขต และควรพัฒนารอบด้านโดยไม่เน้นทางใดทางหนึ่ง (3) มีกลยุทธ์ดึงดูดนักศึกษาเข้ามาเรียน (4) พัฒนามหาวิทยาลัยที่เน้นผลผลิตคือตัวบัณฑิต เน้นคุณภาพบัณฑิตในยุคที่จำนวนนักศึกษาลดลง (5) เน้นการพัฒนาท้องถิ่น มีหลักสูตรที่ผลิตบุคลากรเป็นที่ต้องการของประเทศ (6) มุ่งเน้นพัฒนานักศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของตลาดแรงงาน และนักศึกษาสำเร็จการศึกษามีงานรองรับ (7) บริหารมหาวิทยาลัยให้ปรับเข้ากับเหตุการณ์ปัจจุบันและสร้างเครือข่ายระดับนานาชาติ (8) พัฒนามหาวิทยาลัยให้ก้าวสู่ผู้นำด้านการพัฒนาและสร้างบัณฑิตทางด้านครุระดับประเทศ (9) มีนโยบายในการสื่อสารองค์กร การสร้างความสัมพันธ์อันดีทั้งภายในและภายนอกองค์กร (10) ลดค่าใช้จ่าย โดยเฉพาะงบก่อสร้าง (11) แก้ไขที่จอดรถในวิทยาเขตเวียงบัว (12) ปรับเกณฑ์ตำแหน่งวิชาการให้ไม่จำเป็นต้องเลิกจ้างหากไม่สามารถทำได้ตามกำหนดเวลาแต่อาจไม่ขึ้นเงินเดือนให้ก็ถือเป็นบทลงโทษที่เพียงพอแล้ว (13) ปรับภาระงานอาจารย์ให้สอดคล้องกับจำนวนนักศึกษาที่ลดลง โดยให้อาจารย์หาภาระงานอื่นเสริมตามตัวชี้วัดตามประกาศภาระงานของมหาวิทยาลัย และ (14) สนับสนุนด้านกีฬาให้มากขึ้น

2.4.3 ด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ การบริหารองค์กร การบริหารงบประมาณ และบริหารงานบุคคล โดยบุคลากรมีความคาดหวังด้านการบริหารจัดการในเรื่อง (1) ปรับปรุงแก้ไขเรื่องค่าตอบแทนต่างๆ ให้เป็นธรรมมากขึ้น ส่งเสริมสวัสดิการ และปรับฐาน/ขยายเพดานเงินเดือน มากที่สุด รองลงมา คือ (2) ส่งเสริมความรักสามัคคีในองค์กร และสลายความขัดแย้งในอดีตและอนาคต (3) บริหารอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ (4) ลดความเหลื่อมล้ำภายในองค์กร (5) กระจายอำนาจสู่คณะ (6) พัฒนาด้านการศึกษาและความเป็นอยู่ของบุคลากรให้ดีขึ้น (7) สร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงานและหลังเกษียณอายุราชการ และ (8) บูรณาการการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดขั้นตอนการทำงาน และจัดสรรงบประมาณไม่ซ้ำซ้อนกัน

2.4.4 ความคาดหวังต่อตัวตนของอธิการบดี โดยบุคลากรมีความคาดหวังต่อตัวตนของอธิการบดีในด้าน (1) เป็นคนดี มีคุณธรรม ซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย มากที่สุด รองลงมาคือ (2) เห็นแก่ประโยชน์องค์กรเป็นสำคัญไม่เอื้อประโยชน์แก่กลุ่มพวกพ้อง (3) มีธรรมาภิบาลในการบริหารงาน (4) มีความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ทันสมัย มองการไกลเปิดรับและพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ (5) รับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา และเน้นการมีส่วนร่วมของประชาคม (6) มีเมตตากรุณาและให้ความเสมอภาคต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียม (7) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้าถึงง่ายเป็นกันเอง (8) บริหารงานด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้และน่าเชื่อถือ (9) ทรงมีพระกรุณาโปรดเกล้าแต่งตั้งได้ (10) ไม่มีมลทิน เช่น ไม่เป็นผู้ถูกกล่าวหาในการทุจริตประพฤติมิชอบ และไม่มีคดีความในชั้นศาล (11) ได้รับการยอมรับจากทุกภาคส่วน (12) เข้าใจความเป็นตัวตนของมหาวิทยาลัยอย่างถ่องแท้และสามารถผลักดันชูจุดเด่นได้ จริใจในการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างเต็มศักยภาพ (13) ไม่ยึดติดในอำนาจ (14) ทำงานเชิงรุกและมีความคิดสร้างสรรค์ และ (15) ไม่ได้มาจากการสืบทอดอำนาจทั้งทางตรงหรือทางอ้อม

2.5 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ต่อการสรรหาอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่มีความความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อการสรรหาอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ แยกตามประเด็นได้ 2 ด้าน ดังนี้

2.5.1 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านวิธีการและขั้นตอนกระบวนการสรรหา โดยบุคลากรให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านวิธีการและขั้นตอนกระบวนการสรรหา ในเรื่อง (1) เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการสรรหา โดยเปิดโอกาสให้ลงคะแนนเพื่อแสดงถึงการยอมรับว่าที่อธิการบดีจากบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน มากที่สุด รองลงมาคือ (2) ต้องการให้เป็นการเลือกตั้งจากบุคลากรในองค์กรแทนที่การสรรหา (3) เปิดโอกาสให้กว้างและยุติธรรมเพื่อให้ได้ผู้ที่มีศักยภาพที่แท้จริงเข้ามา โดยไม่ยึดติดกับความอาวุโสและวัฒนธรรมองค์กรแบบเดิม (4) การสรรหาควรเป็นอิสระและไม่มีสายสัมพันธ์กับผู้บริหาร เพื่อความโปร่งใสและไม่ใช้ระบบพรรคพวกเส้นสาย (5) ไม่ถูกครอบงำด้วยอำนาจเก่า (6) เห็นด้วยกับกระบวนการสรรหา และ (7) ต้องมีระบบกลไกการสรรหาที่มาจากกรอบความถูกต้องและต้องสรรหาผู้มีคุณสมบัติที่เหมาะสมอย่างครบถ้วน

2.5.2 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านความโปร่งใส โดยบุคลากรให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านความโปร่งใส ในเรื่อง (1) ต้องการให้ดำเนินการสรรหาเป็นไปด้วยความโปร่งใสมากที่สุด รองลงมาคือ (2) กรรมการสรรหาและกรรมการสภามหาวิทยาลัยมีใจเป็นกลางโดยเลือกผู้สมควรดำรงตำแหน่งอธิการบดีจากความเหมาะสมและความสามารถ (3) ต้องการให้การสรรหาดำเนินการให้ถูกต้องเป็นไปตามกฎหมาย ไม่เอื้อประโยชน์แก่พวกพ้อง และ (4) บุคลากรบางส่วนเห็นว่าคณะกรรมการสรรหาไม่คุณสมบัติไม่เหมาะสม

แบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรต่อการ สรรหาอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

คำชี้แจง : 1. แบบสอบถามนี้มีจำนวน 11 ข้อ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อสอบถามความคิดเห็นและ
ข้อเสนอแนะของคณาจารย์ และบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เกี่ยวกับอธิการบดีในฝันของ
ชาวมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เพื่อนำข้อมูลเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยต่อไป

2. แบบสอบถามนี้คณะผู้จัดทำได้จัดทำขึ้นโดยมุ่งหวังต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่าง
สร้างสรรค์ เน้นการมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัยผู้ตอบสามารถตอบแบบสอบถามได้โดยอิสระ
และข้อมูลที่ท่านตอบจะไม่มีผลกระทบใดต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ถัดไป

ห้ามส่งรหัสผ่านใน Google ฟอรัม

แบบฟอร์มนี้ถูกสร้างขึ้นภายใน Chiang Mai Rajabhat University รายงานการละเมิด

Google ฟอรัม

แบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรต่อการ สรรหาอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

*จำเป็น

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย X ลงในช่อง หน้าข้อความ

1. เพศ *

☐ ชาย

☐ หญิง

2. ช่วงอายุ *

☐ 21 ปี - 30 ปี

☐ 31 ปี - 40 ปี

☐ 41 ปี - 50 ปี

☐ มากกว่า 50 ปี

3. สายงานปัจจุบัน *

☐ สายสนับสนุน

☐ สายวิชาการ

4. อายุการปฏิบัติงานที่ *

- ☐ น้อยกว่า 1 ปี
- ☐ 3-5 ปี
- ☐ 6-10 ปี
- ☐ 10-15 ปี
- ☐ 15-25 ปี
- ☐ มากกว่า 25 ปี

[กลับ](#)

[ถัดไป](#)

ข้ามส่งรหัสผ่านใน Google ฟอรัม

แบบฟอร์มนี้ถูกสร้างขึ้นภายใน Chiang Mai Rajabhat University [รายงานการละเมิด](#)

Google ฟอรัม

แบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรต่อการ สรรหาอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

*จำเป็น

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อผู้ที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งอธิการบดีในความคิดของท่าน

5. เป็นบุคคลที่สังกัดในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ *

คำชี้แจง : โปรดเลือก หนึ่งข้อความที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่าน

☐ จำเป็น

☐ ไม่จำเป็น

6. มีความเชี่ยวชาญในด้านวิชาการอยู่ในระดับประเทศ *

คำชี้แจง : โปรดเลือก หนึ่งข้อความที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่าน

☐ จำเป็น

☐ ไม่จำเป็น

กลับ

ถัดไป

ห้ามส่งรหัสผ่านใน Google ฟอรัม

แบบฟอร์มนี้ถูกสร้างขึ้นภายใน Chiang Mai Rajabhat University รายงานการละเมิด

Google ฟอรัม

แบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรต่อการ สรรหาอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นที่มีต่อผู้ที่เข้ามาดำรงตำแหน่งอธิการบดีในความคิดของท่าน

- โดยได้กำหนดคะแนนแสดงระดับความต้องการ
- 5 หมายถึง มีระดับความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด
 - 4 หมายถึง มีระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก
 - 3 หมายถึง มีระดับความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง
 - 2 หมายถึง มีระดับความต้องการอยู่ในระดับน้อย
 - 1 หมายถึง มีระดับความต้องการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

7. คุณลักษณะที่พึงประสงค์สำหรับผู้สมัครในตำแหน่งอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงใหม่

คำชี้แจง : โปรดเลือกระดับความต้องการ หน้าที่ความที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่าน

	5	4	3	2	1
7.1 มีประสบการณ์การบริหารงานองค์กรการศึกษาหรือเคยเป็นผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษามาก่อน	☐	☐	☐	☐	☐
7.2 มีบุคลิกภาพที่ดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม	☐	☐	☐	☐	☐
7.3 มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่สังคม และประเทศชาติ	☐	☐	☐	☐	☐
7.4 เสียสละอดทน ขยัน มุ่งมั่นตั้งใจ ในการทำงาน	☐	☐	☐	☐	☐
7.5 ยอมรับ รับฟังข้อเสนอแนะความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น	☐	☐	☐	☐	☐
7.6 มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีภาวะผู้นำ มีศักยภาพที่จะนำความเจริญและชื่อเสียงมาสู่มหาวิทยาลัย	☐	☐	☐	☐	☐
7.7 เป็นผู้ที่มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ในการปฏิบัติหน้าที่	☐	☐	☐	☐	☐
	☐	☐	☐	☐	☐

7.8 มีธรรมชาติ
บาล เป็นกลาง
ไม่ใช่อำนาจ
หน้าที่โดยมิชอบ
เป็นที่ยอมรับ
นับถือของ
บุคลากร

8. ท่านต้องการให้อธิการบดี มาพัฒนามหาวิทยาลัยในเรื่องใด

คำชี้แจง : โปรดเลือกระดับความต้องการ หน้าที่ความสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่าน

	5	4	3	2	1
8.1 พัฒนาส่งเสริมด้านงานวิจัย	☐	☐	☐	☐	☐
8.2 พัฒนาส่งเสริมด้านการเรียน การสอน หลักสูตรที่ทันสมัย ตอบสนองตลาดงาน	☐	☐	☐	☐	☐
8.3 พัฒนาส่งเสริมด้านงานบริการวิชาการ บริการรับใช้สังคม	☐	☐	☐	☐	☐
8.4 พัฒนาส่งเสริมด้านการทำนุบำรุงและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม	☐	☐	☐	☐	☐
8.5 ส่งเสริมพัฒนางานกิจการนักศึกษา ให้พร้อมสู่การเป็นบัณฑิตในทศวรรษที่ 21	☐	☐	☐	☐	☐
8.6 การบริหารจัดการกิจการของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบและข้อบังคับของ ทางการและของมหาวิทยาลัย	☐	☐	☐	☐	☐
8.7 จัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัย และปฏิบัติตาม	☐	☐	☐	☐	☐

นโยบายและแผน
งาน รวมทั้ง
ติดตามประเมิน
ผลการดำเนิน
งานด้านต่าง ๆ
ของ
มหาวิทยาลัยให้
เป็นไปตามเป้า
หมายอย่าง
แท้จริง

8.8 สนับสนุน
สวัสดิการ และส่งเสริมการพัฒนา
ความก้าวหน้าใน
อาชีพให้แก่
คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ และ
นักศึกษา

☐	☐	☐	☐	☐
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

8.9 จัดหารายได้
งบประมาณเงิน
รายได้ให้
มหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

☐	☐	☐	☐	☐
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

8.10 สนับสนุน
จัดสรรงบประมาณ เครื่อง
มือ และอุปกรณ์
ให้หลากหลาย
ตามเหมาะสม
และความจำเป็น

☐	☐	☐	☐	☐
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

9. ท่านคาดหวังอะไรจาก อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ คนต่อไป

คำตอบของคุณ

10. ท่านมีความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อการสรรหาอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ในครั้งที่จะถึงนี้อย่างไร

คำตอบของคุณ