

ประมวลความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในคณะอุตสาหกรรมเกษตร

เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาและการบริหารงานของคณะอุตสาหกรรมเกษตร ในอีก ๔ ปี ข้างหน้า

(ได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในคราวประชุมครั้งที่ ๒๐/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๒)

มหาวิทยาลัยขอเสนอประมวลความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานของคณะอุตสาหกรรมเกษตร เพื่อให้ทราบถึงทิศทางที่ควรจะเป็นสำหรับการบริหารงานของคณะในสี่ปีข้างหน้า ซึ่งเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม ๖๑ ชุด จากจำนวนบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในคณะอุตสาหกรรมเกษตร ทั้งหมด ๑๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๖๙ เสนอต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาให้คำแนะนำ แล้วแจ้งให้คณะกรรมการ สรรหาไปประกอบการพิจารณาในการสรรหาผู้สมควรดำรงตำแหน่งคณบดี ดังนี้

๑. ด้านวิชาการและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

๑.๑ ควรมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพของนักศึกษาและบัณฑิตศึกษาอย่างเข้มแข็งและเป็นรูปธรรมมากกว่าการทำข้อตกลงร่วมกับมหาวิทยาลัยหรือสถาบันต่างประเทศ

๑.๒ มุ่งพัฒนาบริหารจัดการทรัพยากรด้านการเรียนการสอน เช่น อุปกรณ์ และเครื่องมือในห้องปฏิบัติการชำรุดเสียหาย ควรแก้ไขให้กลับมาอยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ให้เร็วขึ้น

๑.๓ ควรพัฒนาคณะให้เป็นผู้นำชุมชนและชี้นำด้านอุตสาหกรรมเกษตรให้กับประเทศ สร้างความตระหนักด้านความปลอดภัยของอาหารให้แก่ประชาชน และปลูกฝังจิตสำนึกให้กับนักศึกษา

๒. ด้านการวิจัยและบริการวิชาการ

๒.๑ ควรสนับสนุนการทำวิจัยให้ชัดเจน รวมถึงหาแหล่งทุนทั้งภายในและภายนอก เพื่อผลักดันงานวิจัยจัดทำอุปกรณ์เครื่องมือให้สามารถใช้งานได้มีประสิทธิภาพ และจัดทำแผนการบริหารงานวิจัยในเชิงรุก

๒.๒ ควรมีแนวทางในการสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญและปราชญ์ด้านต่าง ๆ

๒.๓ ควรมุ่งเน้นการบริการวิชาการโดยศูนย์บริการธุรกิจฯ เพื่อสร้างรายได้ให้คณะให้มากขึ้นและยั่งยืนต่อไปในอนาคต

๓. ด้านการบริหารจัดการ

๓.๑ ควรพัฒนาระบบการสื่อสารภายในคณะ เพื่อแจ้งข่าวสารหรือประชาสัมพันธ์ทุนการศึกษา หรือสื่อสารเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค และความต้องการการช่วยเหลือในการแก้ปัญหาของบุคลากร รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ

๓.๒ ควรจัดให้มีเวทีในการรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างบุคลากร คณาจารย์ และฝ่ายบริหาร เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนทัศนคติซึ่งกันและกัน

๓.๓ ควรสร้างสัมพันธ์ภาพกับศิษย์เก่า เพื่อจะเกิดความผูกพันและก่อเป็นเครือข่ายที่เข้มแข็ง

๓.๔ ควรให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่ส่งเสริมความก้าวหน้าของคณะในมิติของสังคม

๓.๕ ควรมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับ และให้ความสำคัญกับงาน/กิจกรรมทุกระดับ อย่างเสมอภาค เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

๓.๖ ควรพิจารณาปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน เพื่อให้การทำงานของคนที่เกี่ยวข้องสามารถดำเนินงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

๓.๗ ควรปรับปรุงรูปแบบการบริหารองค์กร โดยลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เช่น การรับรองผลการศึกษาในระดับสาขาวิชาไปยังสำนักวิชา การจัดการทรัพยากรด้านอุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ การจัดการทางการเงิน

๓.๘ ควรมีระบบการติดตามผลการดำเนินงาน ให้สามารถติดต่อกับฝ่ายงานต่าง ๆ ได้โดยตรง แทนการผ่านเรื่องไปยังสำนักวิชา ทั้งนี้เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว สะดวกมากขึ้น และสามารถติดตามงานได้อย่างต่อเนื่อง

๓.๙ ควรเป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณของคณะอย่างคุ้มค่า

๓.๑๐ ควรสร้างความเข้มแข็งหรือสร้างสมดุลด้านต่าง ๆ ให้เท่าเทียมหรือใกล้เคียงกัน เพื่อลดช่องว่างความต่าง เช่น หากด้านวิชาการเด่น จำนวนนักศึกษาที่เข้ามาก็ต้องสอดคล้องกันด้วย แต่กลับพบว่าบางสาขายังขาดแคลนผู้เรียน

๓.๑๑ ควรมีการกระจายงานตามภาระหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจนตามโครงสร้างของหน่วยงาน เช่น ด้านการจัดการเรียนการสอนก็ควรมอบหมายให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียน การสอน ได้แก่ งานบริการการศึกษา และสำนักวิชาฯ เป็นผู้ดำเนินการทั้งกระบวนการ

๓.๑๒ ควรกระจายผู้ประสานงานสาขาวิชาให้อยู่ประจำการตามอาคารของสาขาวิชา เพื่อกำกับ บริหารดูแลพื้นที่ ซึ่งมีความเข้าใจนักศึกษาและอาจารย์ในสาขาวิชาเป็นอย่างดี

๓.๑๓ ควรทำงานเชิงรุกให้มากขึ้นและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

๓.๑๔ ควรมีแนวนโยบายในการสร้างรายได้ที่คุ้มค่าต่อการดำเนินงาน และการบริหารงานเพื่อลดรายจ่ายที่ฟุ่มเฟือยขององค์กร หรือกิจกรรมที่ไม่คุ้มค่าต่อการดำเนินงาน

๓.๑๕ ควรรับรองครุภัณฑ์ที่มีการกระจายงานอย่างเป็นธรรม โดยไม่เป็นภาระกับหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งมากเกินไป เพื่อจะได้สามารถพัฒนาหรือต่อยอดจากความสามารถของคนในองค์กรได้

๔. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑ ควรมีระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อให้มีทักษะที่สามารถตอบสนองหรือพร้อมรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔.๒ ควรวิเคราะห์ และสนับสนุนอัตรากำลังในคณะให้เพียงพอกับภาระงาน

๔.๓ ควรสร้างแรงจูงใจ สร้างจิตสำนึกรักองค์กรให้กับบุคลากรทุกระดับ

๔.๔ เพิ่มการพัฒนา ส่งเสริมความรู้ความสามารถของบุคลากรให้มากขึ้น เน้นการพัฒนาให้ตรงกับสายงาน เช่น การส่งไปอบรม ฝึกฝนในเรื่องที่เกี่ยวข้อง หรือส่งเสริมให้ปฏิบัติงาน ทั้งหน่วยงานในประเทศและต่างประเทศ

๔.๕ ควรมีแผนการสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพให้กับบุคลากรของคณะ

๔.๖ ควรเพิ่มสวัสดิการด้านอื่น ๆ ให้กับบุคลากร เช่น การทำประกันชีวิต การสนับสนุนทุนการศึกษาต่อสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน เป็นต้น

๔.๗ ควรมุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานรวมถึงผู้ประสานงานสาขาวิชาอย่างทั่วถึง

๔.๘ ควรมีกิจกรรมเพื่อลดความเหลื่อมล้ำระหว่างผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากร ทั้งในแง่ของสิทธิผลประโยชน์ และการเลือกปฏิบัติ

๔.๙ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมและตรวจสอบข้อมูลได้

๔.๑๐ ควรมีการจัดสรรสถานที่สำหรับคณาจารย์ นักวิจัย นักศึกษา เพื่อใช้ในการทำงานได้อย่างเต็มที่

๕. คุณลักษณะของผู้ดำรงตำแหน่งคณบดีคณะอุตสาหกรรมเกษตร ที่คาดหวัง

๕.๑ คณบดีควรเป็นผู้ที่มีความสามารถเชื่อมโยงบุคลากรภายในคณะ และส่งเสริมให้แต่ละงานสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น (๕)

๕.๒ เป็นผู้ที่มีธรรมาภิบาล (๕)

๕.๓ เป็นผู้ที่สามารถสร้างความสุขและสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานของบุคลากร (๒)

๕.๔ คณบดีควรเป็นตัวแทนในการสร้างภาพลักษณ์ของคณะได้ (๑)

๕.๕ เป็นผู้ที่ความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการทำงานเพื่อพัฒนาคณะให้ดีขึ้นในทุก ๆ ด้าน (๓)

๕.๖ เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เข้าถึงบุคลากรทุกระดับชั้น (๒)

๕.๗ ต้องเป็นผู้ที่มีความเด็ดขาดในการมอบหมายงาน สั่งการ และการตัดสินใจ (๑)

๕.๘ เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการทำงานแก่บุคลากร (๑)

ทั้งนี้ สภามหาวิทยาลัยมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ โดยให้คณะกรรมการสรรหาคณบดีคณะ
อุตสาหกรรมเกษตรนำไปประกอบการพิจารณาในการสรรหาคณบดี ดังนี้

๑) คณะอุตสาหกรรมเกษตรเป็นคณะที่มีความเข้มแข็งคณะหนึ่งของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งจาก
การประเมินผลการบริหารงานของคณบดีคณะอุตสาหกรรม พบข้อมูลโดยสรุปได้ว่า คณะอุตสาหกรรมเกษตรเป็นคณะที่มี
ผลการประเมิน EdPEX ในระดับที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง อาจารย์ในคณะมีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถสูง มีการบริการ
วิชาการที่เข้มแข็ง แต่มีจุดที่น่ากังวลคือ ความเห็นของบุคคลภายนอกที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับคณะเห็นว่า คุณภาพของบัณฑิต
ยังไม่เป็นที่พึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตเท่าที่ควร นอกจากนี้ยังมีเสียงสะท้อนจากผลการตอบแบบสอบถามของนักศึกษาภายใน
คณะคือ เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอนไม่ทันสมัย ดังนั้น การที่จะพัฒนาคุณภาพของบัณฑิตจึงต้องอาศัย
สิ่งสนับสนุนและอำนวยความสะดวกที่ตอบสนองต่อการเรียนการสอนในโลกยุคปัจจุบัน แต่การที่คณะจะจัดหาเครื่องมือที่
ทันสมัยนั้นอาจจะไม่ทันการณ์ แต่หากจะใช้วิธีสร้างความสัมพันธ์กับภาคอุตสาหกรรมหรือผู้ประกอบการ เพื่อให้นักศึกษา
ไปเรียนรู้ในสถานประกอบการจะได้ผลดีกว่า

๒) ความพึงพอใจของบุคลากรสายสนับสนุนมีสัดส่วนที่ลดลงเมื่อเทียบกับการประเมินผลการบริหารงาน
ในรอบก่อนหน้า ซึ่งอาจจะเป็นผลสะท้อนมาจากการที่ผู้บริหารทุ่มเทกับการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างเต็ม
กำลังความสามารถ จนอาจทำให้การให้ความสำคัญต่อการสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรมีสัดส่วนที่น้อยลงไป