

ประมวลความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในคณะเภสัชศาสตร์

เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาและการบริหารงานของคณะเภสัชศาสตร์ ในอีก ๔ ปี ข้างหน้า

(ได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในคราวประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๓)

มหาวิทยาลัยขอเสนอประมวลความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานของคณะเภสัชศาสตร์ เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาและการบริหารงานของคณะในอีก ๔ ปี ข้างหน้า ซึ่งเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม ๑๐๔ ชุด จากจำนวนบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในคณะเภสัชศาสตร์ ทั้งหมด ๑๘๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๑๔ เพื่อให้คณะกรรมการสรรหานำไปประกอบการพิจารณาในการสรรหาผู้สมควรดำรงตำแหน่งคณบดีคณะเภสัชศาสตร์ ดังนี้

๑. ด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและนักศึกษา

๑.๑ ควรพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้เข้าสู่ยุคดิจิทัล ควรพัฒนาระบบการจัดสอบแบบคอมพิวเตอร์เบส เพื่อรองรับระบบการสอบขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพเภสัชกรรมของสภาเภสัชกรรม การพัฒนาสิ่งสนับสนุนการเรียนการสอน แบบ Smart Classroom พัฒนาระบบ ควบคู่กับโครงสร้างพื้นฐานในการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน เพื่อสร้างบัณฑิตที่มีคุณภาพเพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่มีมาตรฐานวิชาชีพ ความต้องการของตลาดแรงงานในยุคปัจจุบัน ควบคู่เสริมสร้างความเข้าใจและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทุกระดับ เห็นความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริง

๑.๒ ควรมุ่งพัฒนาคณะฯ ให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ ควรดำเนินการเชิงรุกด้านการสนับสนุน การศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา เช่น การให้ความสำคัญกับการสนับสนุนการคัดเลือกนักศึกษาเข้าหลักสูตร เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยและภาครัฐ ในการเป็นผู้นำทางด้านการศึกษา ที่สามารถช่วยแก้ไขปัญหาทางการศึกษาของประเทศได้ นอกจากนี้ควรสร้างความร่วมมือระหว่างสาขาวิชาในการสอน เชิงบูรณาการ เพื่อให้สามารถเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนสังคมจากการบริการวิชาการที่มั่นคง และเป็นการพัฒนา มาตรฐานของบัณฑิตให้มีมาตรฐาน สามารถใช้มาตรฐานคุณวุฒิที่ได้รับการพัฒนาแล้วเพื่อยกระดับมาตรฐานของ หลักสูตรให้สูงขึ้นตามศักยภาพของมหาวิทยาลัย และตอบสนองต่อระบบบริการด้านสุขภาพของสังคมได้

๑.๓ การสร้างความเป็นนานาชาติ ควรสนับสนุนโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของนักศึกษาและอาจารย์ ด้วยการสร้างนโยบายที่ชัดเจน สนับสนุนโครงการแลกเปลี่ยน professor ต่างประเทศ การจัดทำหลักสูตรนานาชาติ ทุณาการศึกษานักศึกษาระดับบัณฑิตจากต่างประเทศ และส่งเสริมการบูรณาการงานวิจัยระหว่างสาขาต่าง ๆ รวมถึงพัฒนา ความรู้ทางด้านภาษาอังกฤษให้กับนักศึกษาและบุคลากร สนับสนุนให้นักศึกษาได้แสดงผลงานในเวทีระดับชาติและ นานาชาติ เพื่อเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ เป็นการสร้างชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับใน แวดวงเภสัชศาสตร์

๒. ด้านวิจัยและบริการวิชาการ

๒.๑ พัฒนาระบบการบริหารงานวิจัยให้มีประสิทธิภาพ ควรมีเป้าประสงค์ในการพัฒนาระบบบริหาร การวิจัยให้มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และแข่งขันได้ โดยไม่มุ่งเน้นกระบวนการตามระเบียบมากเกินไป แต่ควรมุ่ง ผลลัพธ์มากกว่า การพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่จำเป็นในการวิจัย รวมถึงการแบ่งสัดส่วนผลงานวิจัยอย่างเหมาะสม มีกำหนดนโยบายในการจัดสรรงบประมาณด้านการวิจัย หรืองบประมาณจำเป็นสำหรับการวิจัย เช่น การเก็บข้อมูล การทดลอง วิเคราะห์ และควรมีเวทีวิชาการวิจัย (Research Forum) เพื่อเปิดโอกาสให้นักวิจัยจากสถาบันต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศได้นำผลงานวิจัยมาเสนอและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานซึ่งกันและกัน ซึ่งจะนำไปสู่การ สร้างความร่วมมือทางวิชาการในระยะยาวได้มากขึ้น

๒.๒ มุ่งเน้นพัฒนาองค์ความรู้และสร้างขีดความสามารถในด้านการวิจัย ควรพัฒนา ส่งเสริมการ ทำวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ทางด้านเภสัชศาสตร์ โดยเป็นการวิจัยแบบประยุกต์องค์ความรู้และศาสตร์ทางด้าน เภสัชกรรม เพื่อยกระดับการพัฒนาศักยภาพของคณะให้สูงขึ้นและมีความสามารถในการแข่งขันได้ ควรสร้างกลยุทธ์ จูงใจให้บุคลากรตีพิมพ์ผลงานเพิ่มขึ้น พร้อมกับกำหนดแนวทางวิจัยและพัฒนาระบบงานวิจัยแบบบูรณาการ

ผ่านศูนย์ภายในคณะเภสัชศาสตร์ เพื่อสร้างนักวิจัยมืออาชีพและสร้างความเข้มแข็งให้แก่คณะเภสัชศาสตร์

๓. ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๑ ควรพัฒนาระบบการทำงานโดยใช้เทคโนโลยี โดยเริ่มจากการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรรุ่นกลาง และรุ่นอาวุโสให้สามารถทำงานร่วมกับบุคลากรรุ่นใหม่ได้ในโลกปัจจุบันและในอนาคต โดยสามารถเชื่อมโยงการทำงานแบบบูรณาการในทุกส่วนงาน ส่งเสริม สนับสนุนให้คณาจารย์ บุคลากร เจ้าหน้าที่ ใช้งานในระบบ e-document ในการทำงาน สื่อสาร ประสานงาน ให้ครอบคลุมทั้งองค์กรและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามนโยบายของมหาวิทยาลัย

๓.๒ มุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับ โดยเฉพาะความก้าวหน้า (Career Path) ของบุคลากร มีแผนการจัดสรรสวัสดิการของพนักงานส่วนงานให้เท่าเทียมกับพนักงานประจำ สร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร โดยมีกลยุทธ์ในการเปลี่ยนบรรยากาศการทำงานเป็นแบบมีส่วนร่วม สร้างความผูกพัน และทำงานอย่างมีความสุข การพัฒนาทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และการอยู่ร่วมกันในสังคมมหาวิทยาลัยอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และจริงจัง ตลอดจนมีการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ภายในส่วนงานอย่างเป็นระบบ

๓.๓ การส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวกภายในคณะ ควรส่งเสริม สนับสนุนคณาจารย์และบุคลากรให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา เพื่อให้มีจิตสำนึกต่อส่วนรวม เช่น การประหยัดพลังงาน ลดงบประมาณด้านค่าอาหารกลางวันและอาหารว่าง ลดการใช้กระดาษที่ใช้ในการจัดสอบต่าง ๆ ประหยัดไฟฟ้าและน้ำอย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนสร้างค่านิยมในการทำงานที่จะสามารถสร้างความร่วมมือระหว่างคณาจารย์และบุคลากร

๓.๔ การพัฒนาการสื่อสารภายในคณะเพื่อและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ควรพัฒนาระบบการสื่อสารในทุกระดับอย่างทั่วถึง ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารระหว่างผู้บริหาร คณาจารย์ บุคลากร และนักศึกษา โดยจัดให้มีการพบปะบุคลากรอย่างน้อย ๓-๔ เดือน/ครั้ง เพื่อรับทราบปัญหาโดยละเอียดและนำไปแก้ไขได้ตรงตามความต้องการ ส่งผลให้เกิดความราบรื่น และเป็นขวัญกำลังใจที่ดีของบุคลากรในการทำงาน รวมถึงสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเอง พัฒนารูปแบบการจัดสัมมนาบุคลากรประจำปีโดยเน้นการสื่อสาร การพูดคุย เล่นเกมส์ หรือสื่อสารแบบสนุกสนานโดยสอดแทรกสาระไปในกิจกรรมนั้น ๆ มากกว่าการแบ่งกลุ่มเพื่อหาผลงานหรือข้อมูล สอบถามรายบุคคล นอกจากนี้ ควรปรับระบบการสื่อสารแบบ Top-down มาเป็น Bottom-up เพื่อให้บุคลากรคนอื่นๆ ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจให้มากขึ้น

๓.๕ พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้มีความยุติธรรม เป็นกลาง และตรวจสอบได้ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำระหว่างบุคลากร โดยให้ความสำคัญของแต่ละหน่วยงานอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มุ่งให้ความสำคัญหรือความก้าวหน้าเฉพาะบางหน่วยงาน รวมถึงสร้างมาตรฐานเกณฑ์การประเมินของกรรมการแต่ละชุดให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยให้คำนึงถึงผลการปฏิบัติงานในภาพรวมอย่างแท้จริง ซึ่งส่งผลให้การขึ้นเงินเดือนไม่เกิดความเหลื่อมล้ำ ตลอดจนมอบหมายงานให้ตรงกับตำแหน่งและติดตามให้มีการปฏิบัติงานตามความสามารถของแต่ละคนให้เต็มกำลังความสามารถ

๓.๖ แนวทางการบริหารเงินรายได้ภายในคณะ ควรมีแผนการทำงานในการหารายได้เชิงรุก เพื่อสามารถนำรายได้มาพัฒนาคณะในด้านต่าง ๆ ได้ มีศักยภาพในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอก ตลอดจนสนับสนุนให้ภาควิชามีการจัดประชุมและวิจัยร่วมกับหน่วยงานภายนอก เพื่อเป็นการเพิ่มช่องทางในการหารายได้ให้กับคณะมากขึ้น ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ควรตั้งเป้าหมายด้านการแสวงรายได้ โดยวิเคราะห์ ข้อมูล ศักยภาพ ความเป็นไปได้ในการดำเนินการของคณะ การประเมินผล และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

๔. ด้านกายภาพและสิ่งแวดล้อม

ควรเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การบริหารจัดการพื้นที่อย่างเหมาะสม เช่น ปรับปรุงสถานที่จอดรถให้มีหลังคา การจัดสรรที่จอดรถให้เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรและผู้ใช้บริการ รวมถึงพัฒนา

โครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีคุณภาพเพื่อความปลอดภัยของนักศึกษาและบุคลากรทุกระดับ เช่น ปรับปรุงอาคารสถานที่ที่ผู้ก่อมลพิษ เพิ่มจุดเติมน้ำสะอาด ถังขยะ ปรับปรุงห้องน้ำ ปรับปรุงสภาพห้องเรียนให้เข้ากับ ศตวรรษที่ ๒๑ ให้เข้ากับผู้เรียนในยุคปัจจุบัน

๕. คุณลักษณะของผู้ดำรงตำแหน่งคณบดีคณะเภสัชศาสตร์ที่คาดหวัง

๑. เป็นผู้ที่มีทักษะในการสื่อสารอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ และเป็นรูปธรรม
 ๒. เป็นผู้ที่มีมุมมองเน้นการพัฒนาวิชาการและวิชาชีพให้กว้างขวางเพื่อยกระดับคณะฯ ให้มีระดับคุณภาพ และมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับทั้งในประเทศและต่างประเทศ
 ๓. เป็นผู้ที่มีความสามารถในด้านการบริหารจัดการองค์กรและทรัพยากร
 ๔. เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำ การตัดสินใจที่รวดเร็ว กล้าหาญ บริหารจัดการอย่างเด็ดขาด แก้ไขปัญหาและ ผลักดันคณะให้มีความสำเร็จอย่างยั่งยืน มีความเด็ดขาด กล้าคิด กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าตัดสินใจ ใจเย็น รอบคอบ เข้าใจปัญหาและมีศิลปะในการปฏิบัติงาน
 ๕. เป็นผู้ที่มีธรรมาภิบาล โปร่งใส มีความยุติธรรม ดูแลทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการอย่างเท่าเทียม มีความเสมอภาค และทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวม
 ๖. เป็นผู้ที่มีเครือข่ายด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ อย่างกว้างขวาง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
-