

ข้อสังเกตของคณะกรรมการสรรหาผู้สมควรดำรงตำแหน่งคณบดีคณะจิตรกรรม ประติมากรรมและภาพพิมพ์

ตามข้อสังเกต ข้อเสนอแนะต่อการสรรหาผู้สมควรดำรงตำแหน่งคณบดีคณะจิตรกรรม ประติมากรรม และภาพพิมพ์ ของสภามหาวิทยาลัยในข้อ 2 ระบุโดยสรุปคือ จากสถานภาพ สถานการณ์ และความต้องการของ คณะจิตรกรรมฯ สะท้อนถึงปัญหาภายในของคณะในด้านต่างๆ ทั้งหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มอาจารย์ บุคลากรสายสนับสนุน รวมถึงภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ฯลฯ จึงควรร่วมกันหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น.....

ด้วย คณะกรรมการสรรหาฯ ที่เป็นผู้แทนจากคณะจิตรกรรม ประติมากรรมและภาพพิมพ์ ทั้ง 2 ท่านได้ตั้งข้อสังเกต และให้ข้อมูลเพิ่มเติม โดยสรุปดังนี้

1. ศาสตราจารย์ถาวร โกอุดมวิทย์ กรรมการสรรหาฯ ได้ตั้งข้อสังเกตว่า จากข้อความข้างต้นที่ระบุถึงความขัดแย้งระหว่างกลุ่มอาจารย์ บุคลากรสายสนับสนุน นั้น ไม่ใช่ข้อเท็จจริง มองว่าอาจจะเป็นความขัดแย้งทางความคิดเพื่อหาผลสัมฤทธิ์มากกว่า เนื่องจาก จากประสบการณ์การเป็นอาจารย์ในคณะจิตรกรรม ประติมากรรม และภาพพิมพ์ ตลอดระยะเวลา 40 ปีที่ผ่านมา เห็นว่าในปัจจุบันความขัดแย้งในสายวิชาการไม่มีเลย อาจารย์รุ่นใหม่ได้ให้ความร่วมมือ สนับสนุนการดำเนินงานต่างๆ ของคณะ และมหาวิทยาลัยเป็นอย่างดี

2. รองศาสตราจารย์ธณัฐภรณ์ ทิพย์วารี กรรมการสรรหาฯ ได้ชี้แจงข้อมูลเพิ่มเติมว่า ปัจจุบันความขัดแย้งภายในคณะลดลงเป็นอย่างมาก แต่ที่มองว่าภายในคณะมีความขัดแย้งเนื่องจากผู้บริหารของคณะเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ในเรื่องต่างๆ อาทิ

1) การจัดการเรียนการสอน โดยมีบางภาควิชาที่อยากให้นักศึกษาของคณะชั้นปีที่ 1-3 มาเรียนในพื้นที่วังท่าพระ และบางภาควิชาอยากให้นักศึกษาเรียนที่วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จ.นครปฐม ทั้งหมดแต่นักศึกษาต้องมีวิชาที่เรียนร่วมกัน เช่น วิชาศึกษาทั่วไป องค์กรประกอบศิลป์ คณบดีจึงเปิดโอกาสให้แต่ละภาควิชาหาข้อยุติร่วมกัน แต่ยังไม่ได้ข้อยุติ

2) การบริหารจัดการ หลังจากที่มีการปรับปรุงพื้นที่วังท่าพระเรียบร้อยแล้ว บุคลากรของคณะจะต้องย้ายกลับมาปฏิบัติงานที่วังท่าพระ แต่มีบุคลากรบางส่วนที่อยากปฏิบัติงานที่วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จ.นครปฐม ผู้บริหารของคณะจึงเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนหารือร่วมกันเพื่อแสดงความคิดเห็น ความต้องการ และแนวทางการแก้ไขปัญหา แต่เมื่อเปิดโอกาสให้หารือร่วมกัน ทุกคนจึงแสดงความคิดเห็นโดยใช้เวลานาน หาข้อยุติไม่ได้ เนื่องจากบุคลากรมีความคิดเห็นไม่ตรงกัน

ดังนั้น จากตัวอย่างสถานการณ์ข้างต้น จะเห็นได้ว่าเมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน ทางผู้บริหารของคณะจะเปิดโอกาสให้บุคลากรแต่ละฝ่ายได้แสดงความคิดเห็น และหาข้อยุติร่วมกัน ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวไม่ได้สร้างความขัดแย้งภายในคณะแต่อย่างใด