

รายงานการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่คณบดีคณะเกษตร กำแพงแสน

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

รอบที่ ๒ (๓๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ ถึง ๓๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ : ระยะเวลา ๓ ปี)

ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของหัวหน้าส่วนงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงผลการดำเนินงานและการปฏิบัติหน้าที่ของหัวหน้าส่วนงาน โดยการติดตามและประเมินผลจะครอบคลุม ๓ มิติได้แก่ (๑) ความคิดริเริ่มและความท้าทาย (Initiative and Challenge) (๒) ทักษะด้านการบริหารจัดการ (Managerial skills) (๓) ธรรมาภิบาล (Governance) และสภามหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ อนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่คณบดีคณะเกษตร กำแพงแสน ประกอบด้วย

- | | |
|--|-----------|
| ๑. รองศาสตราจารย์พีรเดช ทองอำไพ
กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ | ประธาน |
| ๒. ศาสตราจารย์เกียรติคุณ สายชล เกตุษา
ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก | กรรมการ |
| ๓. นายดำรงศรี ศรีพระราม
รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร | กรรมการ |
| ๔. นางสาวพัชราวดี แพร์ตกุล
รักษาการแทนผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัย | เลขานุการ |

โดยมีหน้าที่ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่คณบดีคณะเกษตร กำแพงแสน ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของหัวหน้าส่วนงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์พิจารณาต่อไปนั้น

ในการประชุมคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่คณบดีคณะเกษตร กำแพงแสน เมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่คณบดีคณะเกษตร กำแพงแสน รอบที่ ๒ โดยเชิญรองศาสตราจารย์ปภพ สินชยกุล คณบดีคณะเกษตร กำแพงแสน มานำเสนอชี้แจงรายงานประเมินตนเอง พร้อมเอกสารประกอบการพิจารณาได้แก่

๑. แผนปฏิบัติการ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
๒. แนวทางการบริหารงานของคณบดีคณะเกษตร กำแพงแสน และข้อเสนอแนะจากสภามหาวิทยาลัย
๓. การนำเสนอความก้าวหน้า (รอบ ๙ เดือน) และข้อเสนอแนะจากสภามหาวิทยาลัย
๔. ข้อมูลพื้นฐานคณะเกษตร กำแพงแสน

ประกอบกับรายงานประเมินตนเองโดยหัวหน้าส่วนงานเป็นผู้จัดทำ ได้แก่ มิติที่ ๑ ความคิดริเริ่มและความท้าทาย (Initiative and Challenge) มิติที่ ๒ ทักษะด้านการบริหารจัดการ (Managerial skills) และสรุปการประเมินหัวหน้าส่วนงานโดยผู้ปฏิบัติงานในส่วนงาน ได้แก่ มิติที่ ๒ ทักษะด้านการบริหารจัดการ (Managerial skills) และมิติที่ ๓ ธรรมาภิบาล (Governance)

อนึ่ง เนื่องจากข้อบังคับฯ ได้ประกาศใช้หลังจากแต่งตั้งคณบดีคณะเกษตร กำแพงแสน และสภามหาวิทยาลัยได้เชิญคณบดี มาเสนอแผนการบริหารงานคณะเกษตร กำแพงแสน ในการประชุมสภามหาวิทยาลัย ประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ วันจันทร์ที่ ๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งสภามหาวิทยาลัยได้มีข้อเสนอแนะ เพื่อให้พิจารณาปรับปรุงและพัฒนาการวางแผนการบริหาร ดังนี้

๑. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีความเข้มแข็งและมีความเชี่ยวชาญวิชาการด้านการเกษตรแต่ยังมีบทบาทและโอกาสในการแสดงความรู้ความสามารถต่อสังคมค่อนข้างน้อย แล้วจะมีแนวทางที่จะสร้างความเชื่อมั่นให้นักเรียนที่จะเข้ามาศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยได้อย่างไร

๒. จากการทำวิจัยสถาบันเกี่ยวกับบัณฑิตที่พึงประสงค์ปรากฏว่า บัณฑิตของมหาวิทยาลัยยังขาดในเรื่องภาวะผู้นำ ทักษะภาษาอังกฤษ และไม่ได้เป็นผู้ปฏิบัติที่แท้จริงที่จะสามารถเผยแพร่งานทางวิชาการได้

๓. มหาวิทยาลัยควรพิจารณากำหนดแนวทางการให้บริการวิชาการของแต่ละคณะ เช่น การฝึกอบรม ควรพิจารณาเลือกกลุ่มเป้าหมายที่สามารถสร้างผลกระทบในวงกว้างได้ และควรมีการติดตามผลว่าเกษตรกรหรือผู้รับ การอบรมได้นำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์มากน้อยเพียงใด เพื่อให้การบริหารจัดการงบประมาณด้านบริการวิชาการมีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

๔. มหาวิทยาลัยควรมีแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียนและ ความต้องการของประเทศ รวมถึงการพัฒนาคุณภาพของนิสิตโดยอาจพิจารณาสอนเสริมก่อนเปิดภาคเรียน ตลอดจน การนำงานวิจัยเข้าไปช่วยเหลือในเรื่องการทำเกษตรกรรมของผู้สูงอายุที่มีอาชีพเกษตรกร

๕. การพิจารณาให้โควตาบุตรเกษตรกรได้เรียนในคณะเกษตร กำแพงแสน เพื่อจะได้สร้างเกษตรกร รุ่นใหม่ทดแทนเกษตรกรรุ่นเก่าที่สามารถต่อยอดและพัฒนาธุรกิจด้านการเกษตร เพื่อให้การทำเกษตรมีความ ยั่งยืน

คณบดีคณะเกษตร กำแพงแสนได้นำเสนอรายงานความก้าวหน้าการบริหารงานคณะเกษตร กำแพงแสน (รอบ ๙ เดือน) ในการประชุมสภามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ครั้งที่ ๗/๒๕๖๑ วันอังคารที่ ๓๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งสภามหาวิทยาลัยได้มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. เนื่องจากที่ตั้งของคณะเกษตร กำแพงแสน อยู่ในเขตภาคกลาง คณะจึงควรจะเน้นการพัฒนาพื้นที่และ ยกระดับชุมชนในภาคกลาง โดยการนำปัญหาในชุมชนมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งจะทำให้เกิดการสร้าง ผลงานวิจัยของคณะและจะเป็นประโยชน์ที่กลับเข้ามาสู่คณะเป็นอย่างมาก

๒. การเปลี่ยนชื่อของคณะเป็นคณะเกษตรและอาหาร มีความเห็นว่า เศรษฐกิจชีวภาพ (Bio Economy) เป็นวิชาการที่กำลังได้รับความสนใจในปัจจุบัน หากชื่อของคณะจะมีเรื่องของเศรษฐกิจชีวภาพเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยก็ น่าจะเป็นการดีอาจจะทำให้เห็นภาพที่ฉีกแนวไปจากการเกษตรในปัจจุบัน รวมถึงการตั้งเป้าหมายของคณะที่จะเป็น Public Engagement Faculty แต่ในแผนปฏิบัติการยังไม่เห็นภาพที่ชัดเจนที่จะสื่อถึงความเป็นสิ่งนี้ คณะควรทำ ความเข้าใจและสร้างกลไกในการเป็น Engagement Faculty อย่างแท้จริง และควรให้การสนับสนุนเรื่องสิ่งแวดล้อม ทางการเกษตรด้วย

ทั้งนี้ คณะกรรมการฯ ได้นำข้อเสนอแนะดังกล่าวมาพิจารณาประกอบการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ คณบดีคณะเกษตร กำแพงแสน รอบที่ ๒ โดยสรุปค่าเฉลี่ยการประเมินของกรรมการทั้ง ๓ ท่าน พร้อมทั้งได้ให้ ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะไว้ ดังนี้

มิติ	องค์ประกอบ	ค่าน้ำหนัก	ค่าเฉลี่ยผลการประเมิน กรรมการทั้ง ๓ ท่าน
๑.ความคิดริเริ่มและความท้าทาย (Initiative and Challenge)	แผน/ผลการดำเนินงาน	๕๐	๓๘
๒.ทักษะด้านการบริหารจัดการ (Managerial skills)	ทักษะด้านการบริหารจัดการ โดยการประเมินตนเอง	๓๐	๒๐.๖๗
	ทักษะด้านการบริหารจัดการ โดยผู้ปฏิบัติงานในสำนักงาน		
๓.ธรรมาภิบาล (Governance)	แบบประเมินโดยผู้ปฏิบัติงานในสำนักงาน	๒๐	๑๑.๓๓
รวม		๑๐๐	๗๐

ข้อสังเกตการนำเสนอชี้แจงรายงานประเมินตนเองจากคณะกรรมการประเมินฯ

๑. คะแนนการประเมินตนเองกับคะแนนการประเมินจากผู้ปฏิบัติงานในคณะมีลักษณะที่ขัดแย้งกันอย่างชัดเจน
๒. ความคิดเห็นของผู้ร่วมงานในคณะหลายส่วนออกมาในเชิงลบค่อนข้างมาก การดำเนินงานของคณบดี ควรต้องรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องมากกว่านี้
๓. คณบดีและผู้ปฏิบัติงานอาจจะมีความขัดแย้งกันหรือมีความเข้าใจที่ไม่ตรงกัน
๔. สิ่งที่คณบดีได้แสดงวิสัยทัศน์ไว้เมื่อช่วงการสรรหา และนำเสนอสภามหาวิทยาลัยนั้น ควรต้องให้ความสำคัญและดำเนินงานตามนั้นด้วย

ข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการประเมินฯ

๑. คณบดีควรเป็นศูนย์กลางที่สามารถระดมบุคลากรให้ทำงานร่วมกันมากที่สุด เพื่อขับเคลื่อนนโยบายและพันธกิจให้สำเร็จตามเป้าหมายและภารกิจที่วางไว้
๒. คณบดีควรมีช่องทางการสื่อสารกับบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในคณะ เพื่อร่วมกันพัฒนาคณะไปในทิศทางเดียวกันด้วยความเข้าใจที่ตรงกัน

การประเมินการปฏิบัติหน้าที่คณบดีของผู้ปฏิบัติงานในคณะเกษตร กำแพงแสน ในมิติที่ ๒ และ มิติที่ ๓

สำหรับประเมินการปฏิบัติหน้าที่คณบดีของผู้ปฏิบัติงานในคณะเกษตร กำแพงแสน สำนักงานสภามหาวิทยาลัยได้กำหนดแบบประเมินให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความคิดเห็นและรวบรวมสรุปผลการประเมิน โดยมีผู้ปฏิบัติงานในคณะเกษตร กำแพงแสน ตอบแบบประเมินจำนวน ๗๘ คน จากผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด ๓๙๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๖๕ และเมื่อเปรียบเทียบกับผลการประเมินตนเองของคณบดีคณะเกษตร กำแพงแสน พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ ดังนี้

มิติที่ ๒ ทักษะการบริหารจัดการ (คะแนนเต็ม ๕)

ด้าน	ผลการประเมิน		ด้าน	ผลการประเมิน	
	ประเมินตนเอง	ผู้ปฏิบัติงานใน ส่วนงาน		ประเมินตนเอง	ผู้ปฏิบัติงานใน ส่วนงาน
สมรรถนะหลัก	๔.๗๓	๓.๐๙	สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ	๕.๐๐	๓.๐๔
๑. I : Innovation	๔.๓๐	๓.๓๖	๑. L : Leadership	๕.๐๐	๓.๑๘
๒. AM : Achievement Motivation	๔.๓๓	๓.๑๗	๒. SS : Strategic Thinking and Strategic HR Direction	๕.๐๐	๓.๐๕
๓. Ka : Kasetsart Engagement	๔.๗๕	๓.๑๐	๓. EC : Empowering and Coaching	๕.๐๐	๒.๙๑
๔. S : Self Development	๕.๐๐	๓.๑๐	๔. CM : Change Management	๕.๐๐	๓.๑๒
๕. E : Ethics	๕.๐๐	๒.๙๖	๕. N : Networking	๕.๐๐	๓.๐๙
๖. T :Teamwork	๕.๐๐	๒.๘๓	๖. RM : Resource Management	๕.๐๐	๒.๙๐

สำหรับมิติที่เกี่ยวข้องกับธรรมาภิบาลของคณบดีคณะเกษตร กำแพงแสน ผู้ปฏิบัติงานได้ตอบแบบประเมินและสรุปคะแนนเฉลี่ยได้ ดังนี้

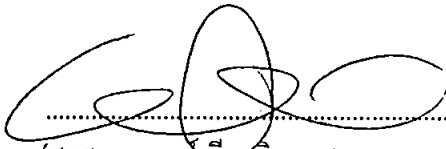
มิติที่ ๓ ธรรมาภิบาล (คะแนนเต็ม ๕)

ประเด็นธรรมาภิบาล	คะแนนเฉลี่ย
๑. หลักการตอบสนอง (Responsiveness)	๓.๐๘
๑.๑ สามารถดำเนินการด้านการให้บริการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้	๓.๑๙
๑.๒ สามารถสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจให้แก่ผู้รับบริการ	๓.๐๔
๑.๓ สามารถตอบสนองความคาดหวัง/ความต้องการของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่มีความหลากหลาย และมีความแตกต่างได้	๓.๐๑
๒. หลักการความรับผิดชอบ (Accountability)	๓.๐๒
๒.๑ แสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้	๓.๑๔
๒.๒ มีความรับผิดชอบต่อความคาดหวังของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	๒.๙๖
๒.๓ มีสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ	๒.๙๕
๓. หลักความโปร่งใส (Transparency)	๒.๗๐
๓.๑ มีกระบวนการทำงานที่เปิดเผยมุ่งตรงไปตรงมา สามารถติดตามและตรวจสอบการดำเนินงาน/แผนงานขององค์กรได้	๒.๖๗
๓.๒ บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารขององค์กรได้อย่างทั่วถึง ข้อมูลมีความถูกต้อง และมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารสำคัญที่บุคลากรควรรู้	๒.๗๓

ทั้งนี้ คณะกรรมการฯ ลงมติเห็นควรนำเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาต่อไป



.....
(รองศาสตราจารย์พิรเดช ทองอำไพ)
กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ
ประธานกรรมการ



.....
(ศาสตราจารย์เกียรติคุณ สายชล เกตุษา)
ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
กรรมการ



.....
(นายดำรง ศรีพระราม)
รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร
กรรมการ