

รายงานการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์ ศรีราชา  
วิทยาเขตศรีราชา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รอบที่ ๒ (๒๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๒ ถึง ๒๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕ : 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) และสภามหาวิทยาลัยอนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์ ศรีราชา ประกอบด้วย

๑. รองศาสตราจารย์ยืน ภู่วรรณ กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ	ประธาน
๒. ศาสตราจารย์ผดุงศักดิ์ รัตนเดโช ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก	กรรมการ
๓. รองศาสตราจารย์ชัชพล ชังชู รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพ	กรรมการ
๔. นางสาวพัชราวดี แพร่ตกุล รักษาการแทนผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัย	เลขานุการ

โดยมีหน้าที่ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์ ศรีราชาตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของหัวหน้าส่วนงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์พิจารณาต่อไปนั้น

ในการประชุมคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์ ศรีราชา เมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕ มีการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์ ศรีราชา รอบที่ ๒ โดยเชิญรองศาสตราจารย์สถาพร เชื้อเพ็ง คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์ ศรีราชา มานำเสนอชี้แจงรายงานประเมินตนเอง พร้อมเอกสารประกอบการพิจารณาได้แก่

๑. คำรับรองและค่าเป้าหมายตัวชี้วัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ ศรีราชา ตามแผนปฏิบัติการ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๗) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
๒. รายงานการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์ ศรีราชา รอบที่ ๑ (๑ ปี ๖ เดือน)
๓. ข้อมูลพื้นฐานของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ศรีราชา

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 ในการประชุมคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์ ศรีราชา รอบที่ ๑ (๑ ปี ๖ เดือน) เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ คณะกรรมการฯ ได้มีข้อเสนอแนะ เพื่อให้พิจารณาปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงาน ดังนี้

๑. คณบดีควรจะต้องทำงานแบบที่ใช้ความรู้ความสามารถในการสร้างงานใหม่ (Creative) มากกว่างานประจำ (Routine) เช่น สร้างหลักสูตร /โครงการใหม่
๒. ควรมีการดำเนินงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง เช่น การพัฒนาหลักสูตร Non-degree, Life Long Learning
๓. การรายงานในครั้งถัดไปในเชิงวิชาการ ควรเพิ่มการรายงานแหล่งทุนภายนอก จำนวนบัณฑิตศึกษา จำนวนสิทธิบัตร/การจดสิทธิทางปัญญา และการสร้างเครือข่ายด้วย
๔. ควรเพิ่มการมีส่วนร่วมกับโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ให้มากขึ้น เช่น สร้างโครงการ/งานวิจัย
๕. ควรมีการพัฒนาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการให้มากขึ้น
๖. ควรเพิ่มการ Balance ระหว่างงานวิจัยเชิง Academics กับทิศทางของ EEC ให้มีความโดดเด่นมากยิ่งขึ้น โดยอาจจะมีการเพิ่มกลไกหรือกระตุ้นเพื่อให้คณาจารย์เสนอทุนวิจัยเข้าสู่ระบบมากขึ้น รวมถึงการเพิ่มจำนวนและพัฒนาบัณฑิตศึกษา เพื่อส่งผลกระทบต่อเนื่องในการสร้างผลงานทางวิชาการ
๗. ควรมีการส่งเสริมให้ภาควิชามีการบูรณาการร่วมกับคณะอื่น เช่น คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์

ทั้งนี้ คณะกรรมการฯ ได้นำข้อเสนอแนะดังกล่าวมาพิจารณาประกอบการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์ ศรีราชา รอบที่ ๒ (๓ ปี) โดยสรุปค่าเฉลี่ยการประเมินของกรรมการทั้ง ๓ ท่าน พร้อมทั้งได้ให้ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะไว้ ดังนี้

มิติ	องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	ค่าเฉลี่ยผลการประเมินกรรมการทั้ง ๓ ท่าน	
			รอบที่ ๑ (๑ปี ๖ เดือน)	รอบที่ ๒ (๓ ปี)
๑.ความคิดริเริ่มและความท้าทาย (Initiative and Challenge)	แผน/ผลการดำเนินงาน	๕๐	๔๕	๔๕
๒.ทักษะด้านการบริหารจัดการ (Managerial skills)	ทักษะด้านการบริหารจัดการ โดยการประเมินตนเอง	๓๐	๒๔	๒๖
	ทักษะด้านการบริหารจัดการ โดยผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน			
๓.ธรรมาภิบาล (Governance)	แบบประเมินโดยผู้ปฏิบัติงาน ในหน่วยงาน	๒๐	๒๐	๒๐
<b>รวม</b>		<b>๑๐๐</b>	<b>๘๙</b>	<b>๙๑</b>

## ข้อสังเกตการนำเสนอชี้แจงรายงานประเมินตนเองจากคณะกรรมการประเมินฯ

๑. คณะบดีมีพัฒนาการดำเนินงานที่ดีขึ้นกว่าการประเมินในรอบที่ ๑ ในหลายด้าน โดยเฉพาะความร่วมมือกับองค์กรภายนอก งานบริการสังคม และการเรียนการสอน รวมถึงงานวิจัยที่มีแนวโน้มที่จะพัฒนามากขึ้น

๒. ในรายงานการประเมินตนเองพบว่า ร้อยละของความสำเร็จสูงกว่าเป้าหมายมาก ซึ่งคณะบดีควรพิจารณาว่าอาจเป็นเพราะมีการตั้งเป้าหมายที่ไม่ท้าทายเท่าที่ควร แม้คณะบดีจะทำผลงานได้ดีกว่าในรอบที่ผ่านมา แต่เมื่อเทียบกับผลการประเมินคุณภาพของมหาวิทยาลัยแล้วพบว่า ผลการดำเนินงานของคณะยังไม่ได้สะท้อนความโดดเด่นของคณะเท่าที่ควร โดยรวมทำได้ดีต่ำกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ หากแต่ยังไม่โดดเด่นมากพอ ในอนาคตมหาวิทยาลัยอาจจะต้องมีการทบทวน การตั้งเป้าหมายในแต่ละส่วนงานว่าต่ำไปหรือไม่ หรือถึงแม้จะไม่ต่ำ หากแต่เพียงพอต่อการที่มหาวิทยาลัย/ สภามหาวิทยาลัยคาดหวังให้ส่วนงานนั้นดำเนินการหรือไม่

## ข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการประเมินฯ

### ด้านวิชาการและการเรียนการสอน

๑. สำหรับการกำหนดจุดยืนของคณะ (Position) ไม่ว่าจะเป็น หลักสูตร องค์กรความรู้ หรือความเชี่ยวชาญ ที่มีอยู่ควรต้องคำนึงถึงความเหมาะสม (Matching) และการเข้าร่วมสนับสนุนโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ด้วย เช่น ในด้านงานวิจัยอาจจะให้อาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านที่เป็นความต้องการของ EEC ร่วมทำงานกับอาจารย์รุ่นใหม่ เพื่อสร้างทีมให้เป็น Excellent Center เพื่อให้คณะมีความเข้มแข็ง มีจุดเด่นที่ชัดเจน และสามารถสร้างงานวิจัย และรายได้

๒. ในอนาคตจำนวนนิสิตจะเริ่มลดลง คณะควรเน้นคุณภาพการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น แล้วกำหนดอัตราค่าธรรมเนียมการศึกษาให้สูงขึ้น ส่วนเด็กที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ แต่เรียนดี ให้จัดสรรสนับสนุนทุนการศึกษา รวมถึงการดึงกลุ่มนิสิตที่จบการศึกษาไปแล้ว หรือบุคคลทั่วไปที่สนใจเข้ามา Upskill/ Reskill

๓. ถึงแม้คณะจะมีผลงานทางวิชาการตีพิมพ์เพิ่มมากขึ้น แต่เมื่อเปรียบเทียบกับอัตราส่วนจำนวนบทความวิจัยที่ตีพิมพ์ในฐานข้อมูล Scopus ต่อจำนวนอาจารย์ของคณะยังอยู่ที่ ๐.๓ จึงควรเพิ่มแนวทางหรือวิธีการเพื่อสนับสนุนและทำให้คณะมีศักยภาพในเชิงวิชาการมากยิ่งขึ้น

### ด้านการบริหารจัดการ

๑. คณะบดีควรมีแนวทางหรือแผนบริหารจัดการเพื่อรองรับโดยเฉพาะเรื่องของเงินรายได้ อันเนื่องมาจากจำนวนนิสิตที่อาจจะมีจำนวนลดลงในปีการศึกษานี้

๒. เนื่องจากผลการประเมินจากบุคลากรในคณะ สำหรับสายสนับสนุนและช่วยวิชาการมีคะแนนที่ต่ำกว่าสายวิชาการ คณะบดีจึงควรเพิ่มวิธีการหรือกิจกรรม เพื่อให้สามารถเข้าถึงและสื่อสารกับบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการให้มากยิ่งขึ้น

## สิ่งที่คณะบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์ ศรีราชา ต้องการให้มหาวิทยาลัย/สภามหาวิทยาลัยให้การสนับสนุน

เนื่องด้วยในปัจจุบันคณะรับอาจารย์วุฒิปริญญาเอกโดยใช้เงินรายได้ส่วนงาน เพื่อรองรับทั้งหลักสูตร Degree และ Non-degree ที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม 10+2 S-Curve ที่รัฐบาลมุ่งเน้น จึงต้องการขอรับการสนับสนุนอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณ วุฒิปริญญาเอก เพื่อบรรจุเป็นอาจารย์ในคณะ

การประเมินการปฏิบัติหน้าที่คณบดีของผู้ปฏิบัติงานในคณะวิศวกรรมศาสตร์ ศรีราชา ในมิติที่ ๒ และ มิติที่ ๓

สำหรับประเมินการปฏิบัติหน้าที่คณบดีของผู้ปฏิบัติงานในคณะวิศวกรรมศาสตร์ ศรีราชา สำนักงานสภามหาวิทยาลัยได้กำหนดแบบประเมินให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความคิดเห็นและรวบรวมสรุปผลการประเมิน โดยมีผู้ปฏิบัติงานในคณะวิศวกรรมศาสตร์ ศรีราชา ตอบแบบประเมินจำนวน ๘๑ คน จากผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด ๑๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๓ และเมื่อเปรียบเทียบกับผลการประเมินตนเองของคณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์ ศรีราชา พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ ดังนี้

มิติที่ ๒ ทักษะการบริหารจัดการ (คะแนนเต็ม ๕)

ด้าน	ผลการประเมิน		ด้าน	ผลการประเมิน	
	ประเมินตนเอง	ผู้ปฏิบัติงานใน ส่วนงาน		ประเมินตนเอง	ผู้ปฏิบัติงานใน ส่วนงาน
<b>สมรรถนะหลัก</b>	<b>๔.๘๓</b>	<b>๔.๑๕</b>	<b>สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ</b>	<b>๔.๖๗</b>	<b>๔.๑๒</b>
๑. I : Innovation	๔.๐๐	๔.๐๙	๑. L : Leadership	๕.๐๐	๔.๑๕
๒. AM : Achievement Motivation	๕.๐๐	๔.๑๕	๒. SS : Strategic Thinking and Strategic HR Direction	๕.๐๐	๔.๐๖
๓. Ka : Kasetsart Engagement	๕.๐๐	๔.๒๕	๓. EC : Empowering and Coaching	๕.๐๐	๔.๐๖
๔. S : Self Development	๕.๐๐	๔.๒๒	๔. CM : Change Management	๔.๐๐	๔.๑๕
๕. E : Ethics	๕.๐๐	๔.๐๙	๕. N : Networking	๕.๐๐	๔.๒๕
๖. T : Teamwork	๕.๐๐	๔.๑๑	๖. RM : Resource Management	๔.๐๐	๔.๐๗

สำหรับมิติที่เกี่ยวข้องกับธรรมาภิบาลของคณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์ ศรีราชาผู้ปฏิบัติงานได้ตอบแบบประเมินและสรุปคะแนนเฉลี่ยได้ ดังนี้

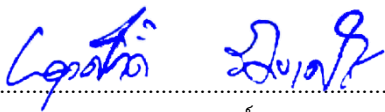
มิติที่ ๓ ธรรมาภิบาล (คะแนนเต็ม ๕)

ประเด็นธรรมาภิบาล	คะแนนเฉลี่ย
<b>๑. หลักการตอบสนอง (Responsiveness)</b>	<b>๔.๑๔</b>
๑.๑ สามารถดำเนินการด้านการให้บริการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้	๔.๒๒
๑.๒ สามารถสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจให้แก่ผู้รับบริการ	๔.๑๑
๑.๓ สามารถตอบสนองความคาดหวัง/ความต้องการของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่มีความหลากหลาย และมีความแตกต่างได้	๔.๑๐
<b>๒. หลักการความรับผิดชอบ (Accountability)</b>	<b>๔.๑๔</b>
๒.๑ แสดงความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติหน้าที่ และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้	๔.๑๖
๒.๒ มีความรับผิดชอบต่อความคาดหวังของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	๔.๑๔
๒.๓ มีสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ	๔.๑๔
<b>๓. หลักความโปร่งใส (Transparency)</b>	<b>๔.๑๒</b>
๓.๑ มีกระบวนการทำงานที่เปิดเผยตรงไปตรงมา สามารถติดตามและตรวจสอบการดำเนินงาน/แผนงานขององค์กรได้	๔.๑๐
๓.๒ บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารขององค์กรได้อย่างทั่วถึง ข้อมูลมีความถูกต้อง และมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารสำคัญที่บุคลากรควรรู้	๔.๑๔

คณะกรรมการฯ ลงมติเห็นควรนำเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาต่อไป



(รองศาสตราจารย์ยืน ภู่วรรณ)  
กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ  
ประธานกรรมการ



(ศาสตราจารย์ผดุงศักดิ์ รัตนเดโช)  
ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก  
กรรมการ



(รองศาสตราจารย์ชังพล ชังชู)  
รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพ  
กรรมการ