

รายงานการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่คณบดีคณะสิ่งแวดล้อม

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน

รอบที่ ๑ (๒๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ ถึง ๒๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔ : ระยะเวลา ๑ ปี ๖ เดือน)

ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของหัวหน้าส่วนงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงผลการดำเนินงานและการปฏิบัติหน้าที่ของหัวหน้าส่วนงาน โดยการติดตามและประเมินผลจะครอบคลุม ๓ มิติ ได้แก่ (๑) ความคิดริเริ่มและความท้าทาย (Initiative and Challenge) (๒) ทักษะด้านการบริหารจัดการ (Managerial Skills) (๓) ธรรมาภิบาล (Governance) และสภามหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ อนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่คณบดีคณะสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย

- | | |
|--|-----------|
| ๑. รองศาสตราจารย์พีรเดช ทองอำไพ
กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ | ประธาน |
| ๒. ศาสตราจารย์เพทาย เย็นจิตโสมนัส
ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก | กรรมการ |
| ๓. นายดำรงค์ ศรีพระราม
รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร | กรรมการ |
| ๔. นางสาวพัชราวดี แพร่ตกุล
รักษาการแทนผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัย | เลขานุการ |

โดยมีหน้าที่ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่คณบดีคณะสิ่งแวดล้อม ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของหัวหน้าส่วนงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์พิจารณาต่อไปนั้น

ในการประชุมคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่คณบดีคณะสิ่งแวดล้อม เมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔ มีการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่คณบดีคณะสิ่งแวดล้อม รอบที่ ๑ (๒๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ ถึง ๒๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔ : ระยะเวลา ๑ ปี ๖ เดือน) โดยเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรัตน์ บัวเลิศ คณบดีคณะสิ่งแวดล้อม มานำเสนอชี้แจงรายงานประเมินตนเอง พร้อมเอกสารประกอบการพิจารณา ได้แก่

๑. แผนปฏิบัติการ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
๒. แนวทางการบริหารงานของคณบดีคณะสิ่งแวดล้อม และข้อเสนอแนะจากสภามหาวิทยาลัย
๓. ข้อมูลพื้นฐานของคณะสิ่งแวดล้อม

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 ได้ประกาศใช้หลังจากแต่งตั้งคณะกรรมการคณะสิ่งแวดล้อมแล้ว และสภามหาวิทยาลัยได้เชิญคณบดีมานำเสนอแผนการบริหารงานคณะสิ่งแวดล้อม ในการประชุมสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งสภามหาวิทยาลัยได้มีข้อเสนอแนะ เพื่อให้พิจารณาปรับปรุงและพัฒนาการวางแผนการบริหาร ดังนี้

การนำเสนอแนวทางการบริการและพัฒนาคณะเน้นด้านการบริหารงานเป็นส่วนใหญ่แต่ในด้านวิชาการ ที่เกี่ยวกับวิทยาศาสตร์แบบบูรณาการ (Integrated Science) คณะควรวางแผนเป้าหมายที่จะทำให้เกิดการบูรณาการ ให้มีความเกี่ยวข้องกับด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อจะได้ขับเคลื่อนคณะให้มีความเป็นเลิศด้านสิ่งแวดล้อมต่อไปในอนาคต

ทั้งนี้ คณะกรรมการฯ ได้นำข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัยดังกล่าวมาพิจารณาประกอบการ ประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่คณบดีคณะสิ่งแวดล้อมรอบที่ ๑ (๑ ปี ๖ เดือน) โดยสรุปค่าเฉลี่ยการประเมินของ กรรมการทั้ง ๓ ท่าน พร้อมทั้งได้ให้ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะไว้ ดังนี้

มิติ	องค์ประกอบ	ค่าน้ำหนัก	ค่าเฉลี่ยผลการประเมิน
๑. ความคิดริเริ่มและความท้าทาย (Initiative and Challenge)	แผน/ผลการดำเนินงาน	๕๐	๔๕
๒. ทักษะด้านการบริหารจัดการ (Managerial Skills)	ทักษะด้านการบริหารจัดการ โดยการประเมินตนเอง	๓๐	๒๖.๖๗
	ทักษะด้านการบริหารจัดการ โดยผู้ปฏิบัติงานในสำนักงาน		
๓. ธรรมาภิบาล (Governance)	แบบประเมินโดยผู้ปฏิบัติงานในสำนักงาน	๒๐	๑๘.๓๓
รวม		๑๐๐	๙๐

ข้อสังเกตจากการนำเสนอชี้แจงรายงานประเมินตนเอง

๑. ผลการดำเนินงานส่วนใหญ่สูงกว่าเป้าหมาย ซึ่งแสดงถึงประสิทธิภาพการบริหารงาน หรือ อีกประการหนึ่ง คือ อาจมีการกำหนดค่าเป้าหมายต่ำเกินไป

๒. คณบดีมีภาวะผู้นำค่อนข้างเด่นชัด มีทักษะและความสามารถในการบริหารจัดการและการทำงานแบบบูรณาการ โดยใช้การบริหารวิชาการด้านสิ่งแวดล้อมเป็นตัวนำ เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันของ อาจารย์และบุคลากร การวิจัย การเรียนการสอน การพัฒนานิสิต และการหารายได้เข้าคณะ

๓. มีผลการดำเนินงานของคณบดีในด้านความคิดริเริ่มและความท้าทายค่อนข้างดี เช่น การจัดประชุมวิชาการระดับนานาชาติ มีความร่วมมือกับมหาวิทยาลัย/หน่วยงานในต่างประเทศ การเชิญ ศาสตราจารย์อาคันตุกะจากต่างประเทศ การริเริ่มใช้ KU Tower ในการตรวจมลพิษทางอากาศ รวมทั้ง มีโครงการพัฒนานิสิตจำนวนมาก โดยใช้กิจกรรมและการปฏิบัติงาน ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย นอกจากการเรียนการสอนในห้องเรียน

๔. คณบดีใช้รูปแบบการประเมินผลขึ้นเงินเดือน โดยการมอบหมายงานและทำตัวชี้วัด (KPI) ตามความชำนาญส่วนบุคคล เช่น หากถนัดงานวิจัย ให้เน้นด้านวิจัยเป็นหลัก ซึ่งเป็นสิ่งที่ดีที่หลายคณะควรจะ เรียนรู้และนำไปเป็นแบบอย่าง

๕. คะแนนการประเมินในมิติที่ ๒ ทักษะด้านการบริหารจัดการ และมิติที่ ๓ ธรรมภิบาล โดยผู้ปฏิบัติงานภายในส่วนงาน มีความสอดคล้องกับการประเมินตนเองของคุณบดี ซึ่งเป็นไปในทางบวก (Positive)

ข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการประเมินฯ

๑. การบูรณาการของคณะสิ่งแวดล้อมกับหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัยถือว่าทำได้ดี แต่ควรเพิ่มการบูรณาการกับส่วนงานภายในมหาวิทยาลัยให้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งการบูรณาการในส่วนนี้ ควรต้องเริ่ม (Initiate) โดยระดับอธิการบดีหรือมหาวิทยาลัย

๒. ศูนย์เชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านกลยุทธ์ธุรกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (VGREEN) ของคณะสิ่งแวดล้อม รับงานบริการวิชาการเป็นจำนวนมาก มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ควรใช้โอกาสของการเป็น มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐให้เป็นประโยชน์ โดยการสนับสนุนและส่งเสริมให้ VGREEN ปรับรูปแบบการบริหารงานเป็นในรูปแบบธุรกิจกึ่งเอกชน หรือเอกชนเต็มรูปแบบ ซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของคณะสิ่งแวดล้อม และมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อให้มีการขยายงานและบริหารจัดการ ทั้งด้านทรัพยากรและกำลังคนได้ อย่างคล่องตัว มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถให้บริการวิชาการและหารายได้ให้แก่คณะและ มหาวิทยาลัยเพิ่มมากขึ้น โดยอาจมีการจัดสรรรายได้และผลประโยชน์ที่ลงตัวในทั้ง ๓ ส่วน คือ มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ คณะสิ่งแวดล้อม และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ควรมีการกำหนด นโยบายในเรื่องนี้ และมีการจัดทำแผนธุรกิจ (Business Plan) ก่อนจะมีการปรับการบริหารงานในรูปแบบใหม่

๓. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ควรมีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement: PA) ระหว่างอธิการบดีกับหัวหน้าส่วนงาน ซึ่งควรนำข้อตกลงการปฏิบัติงาน (PA) นี้ เป็นตัวอ้างอิง (Reference) ในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานที่ของหัวหน้าส่วนงาน โดยข้อตกลงการปฏิบัติงานควรมี องค์ประกอบอย่างน้อย ๒ ส่วน ได้แก่

(๑) ข้อตกลงการส่งมอบงานเพื่อตอบสนองตัวชี้วัด (KPI) ของมหาวิทยาลัย ควรมีการกระจาย ตัวชี้วัด (KPI) ตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ลงไปสู่การดำเนินงานเพื่อสร้างตัวชี้วัด (KPI) ของส่วนงาน

(๒) สิ่งที่หัวหน้าส่วนงานนำเสนอในการแสดงวิสัยทัศน์ต่อประชาคมในช่วงดำเนินการสรรหา รวมทั้งสิ่งที่เสนอต่อสภามหาวิทยาลัยและข้อเสนอแนะจากสภามหาวิทยาลัย

สิ่งที่คณบดีต้องการให้มหาวิทยาลัย/สภามหาวิทยาลัยให้การสนับสนุน

๑. ต้องการให้มหาวิทยาลัยสนับสนุนผลักดันให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการ ดำเนินงานของศูนย์เชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านกลยุทธ์ธุรกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (VGREEN) ซึ่งปัจจุบัน มีภาระงานล้นมือ แต่มีจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอ โดยต้องการให้มหาวิทยาลัยสนับสนุนการปรับรูปแบบ VGREEN ให้เป็นธุรกิจกึ่งเอกชนภายใต้มหาวิทยาลัย สามารถบริหารจัดการได้เอง มีความคล่องตัวในการ ดำเนินงาน

๒. รูปแบบการประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยควรเป็นแบบเชิงรุกที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สอดรับ และต่อเนื่องกันระหว่างคนทำงาน ส่วนงาน และมหาวิทยาลัย

การประเมินการปฏิบัติหน้าที่คณบดีของผู้ปฏิบัติงานในคณะสิ่งแวดล้อม ในมิติที่ ๒ และ มิติที่ ๓

สำหรับการประเมินการปฏิบัติหน้าที่คณบดีคณะสิ่งแวดล้อมของผู้ปฏิบัติงานในคณะสิ่งแวดล้อม สำนักงานสภามหาวิทยาลัยได้กำหนดแบบประเมินให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความคิดเห็นและรวบรวมสรุปผลการประเมิน โดยผู้ปฏิบัติงานในคณะสิ่งแวดล้อมตอบแบบประเมินจำนวน ๓๙ คน จากผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด ๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๒๑ และเมื่อเปรียบเทียบกับผลการประเมินตนเองของคณบดีคณะสิ่งแวดล้อม พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ ดังนี้

มิติที่ ๒ ทักษะการบริหารจัดการ (คะแนนเต็ม ๕)

ด้าน	ผลการประเมิน		ด้าน	ผลการประเมิน	
	ประเมินตนเอง	ผู้ปฏิบัติงานใน ส่วนงาน		ประเมินตนเอง	ผู้ปฏิบัติงานใน ส่วนงาน
สมรรถนะหลัก	๔.๓๓	๔.๔๗	สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ	๔.๑๗	๔.๔๕
๑. I : Innovation	๔.๐๐	๔.๓๘	๑. L : Leadership	๕.๐๐	๔.๕๑
๒. AM : Achievement Motivation	๔.๐๐	๔.๕๑	๒. SS : Strategic Thinking and Strategic HR Direction	๔.๐๐	๔.๓๑
๓. Ka : Kasetsart Engagement	๔.๐๐	๔.๖๒	๓. EC : Empowering and Coaching	๔.๐๐	๔.๕๑
๔. S : Self Development	๕.๐๐	๔.๔๑	๔. CM : Change Management	๔.๐๐	๔.๔๖
๕. E : Ethics	๕.๐๐	๔.๔๑	๕. N : Networking	๔.๐๐	๔.๔๙
๖. T :Teamwork	๔.๐๐	๔.๔๖	๖. RM : Resource Management	๔.๐๐	๔.๔๕

สำหรับมิติที่เกี่ยวข้องกับธรรมาภิบาลของคณบดีคณะสิ่งแวดล้อมผู้ปฏิบัติงานได้ตอบแบบประเมิน และสรุปคะแนนเฉลี่ยได้ ดังนี้

มิติที่ ๓ ธรรมาภิบาล (คะแนนเต็ม ๕)

ประเด็นธรรมาภิบาล	คะแนนเฉลี่ย
๑. หลักการตอบสนอง (Responsiveness)	๔.๔๑
๑.๑ สามารถดำเนินการด้านการให้บริการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้	๔.๔๑
๑.๒ สามารถสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจให้แก่ผู้รับบริการ	๔.๕๖
๑.๓ สามารถตอบสนองความคาดหวัง/ความต้องการของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่มีความหลากหลาย และมีความแตกต่างได้	๔.๓๖
๒. หลักการความรับผิดชอบ (Accountability)	๔.๕๖
๒.๑ แสดงความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติหน้าที่ และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้	๔.๖๒
๒.๒ มีความรับผิดชอบต่อความคาดหวังของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	๔.๔๙
๒.๓ มีสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ	๔.๕๙
๓. หลักความโปร่งใส (Transparency)	๔.๓๕
๓.๑ มีกระบวนการทำงานที่เปิดเผยมุ่งตรงไปตรงมา สามารถติดตามและตรวจสอบการดำเนินงาน/แผนงานขององค์กรได้	๔.๒๘
๓.๒ บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารขององค์กรได้อย่างทั่วถึง ข้อมูลมีความถูกต้อง และมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารสำคัญที่บุคลากรควรรู้	๔.๕๑

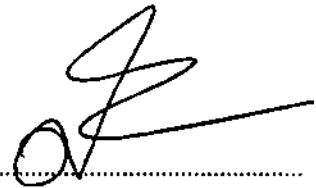
ทั้งนี้ คณะกรรมการฯ ลงมติเห็นควรนำเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาต่อไป



.....
(รองศาสตราจารย์พิรเดช ทองอำไพ)
กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ
ประธานกรรมการ



.....
(ศาสตราจารย์เพทาย เย็นจิตโสมนัส)
ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
กรรมการ



.....
(นายดำรงค์ ศรีพระราม)
รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร
กรรมการ