

1 รายงานการประชุมคณะกรรมการสังเคราะห์และวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย
2 การประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ เวลา ๑๓.๐๐ น. เป็นต้นไป
3 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
4 และการประชุมออนไลน์ด้วยระบบ Zoom Cloud Meeting
5 -----

6 **ผู้เข้าประชุม**

7	๑. ดร.สีลาภรณ์ บัวสาย	ประธานผู้ทรงคุณวุฒิ
8	๒. ศาสตราจารย์ ดร.พทธี ศิริบรรณพิทักษ์ รองประธานผู้ทรงคุณวุฒิ	
9	๓. ศาสตราจารย์ ดร.ไชยวัฒน์ คำชู	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
10	๔. ศาสตราจารย์ ดร.มรกต ตันติเจริญ	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
11	๕. ศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นัยพัฒน์	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
12	๖. รองศาสตราจารย์ ดร.สิริ ชัยเสรี	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
13	๗. ดร.สมชัย ว่องอรุณ	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
14	๘. รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงพร ภูษะกา	กรรมการ
15	๙. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชญ์สินี อริยธนะกตวงศ์	กรรมการ
16	๑๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิภัทธา สิมะโรจนา	กรรมการ
17	๑๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พอเจตน์ ธรรมศิริขวัญ	กรรมการ
18	๑๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์วัชรกร พาหะนิษฐ์	กรรมการและเลขานุการ
19	๑๓. อาจารย์ธรรมรัตน์ สิมะโรจนา	ผู้ช่วยเลขานุการ
20	๑๔. นางสาวประนอม เงินบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ
21	๑๕. นางสาวรุ่งรัมย์ มั่นคง	ผู้ช่วยเลขานุการ
22	๑๖. นางสาวสุรีวรรณ เขตเจริญ	ผู้ช่วยเลขานุการ

23
24 **ผู้ไม่เข้าประชุม**

25	๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ครรชิต มาระโกชน	ติดภารกิจ
----	--------------------------------------	-----------

26
27 **ผู้เข้าร่วมประชุม**

28	๑. ดร.นฤชล เรือนงาม	รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร
29	๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นพพร ชุนคำ	ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการฯ
30	๓. รองศาสตราจารย์ ดร.นวัสนันท์ วงศ์ประสิทธิ์	อาจารย์สังกัดคณะวิทยาศาสตร์ฯ
31	๔. อาจารย์ธนะวัฒน์ รวมสุข	ผู้แทนนำเสนอข้อมูลวิทยาลัยพยาบาล
32	๕. อาจารย์จารุต ฐิติวร	ผู้ช่วยนักวิจัย
33	๖. นายโกเมศ กุลอุดมโกคากุล	นักวิชาการศึกษาสำนักส่งเสริมวิชาการฯ

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32

วาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานแจ้งที่ประชุมว่ามีการเสนอเปลี่ยนชื่อคณะกรรมการเป็นคณะกรรมการยุทธศาสตร์ เนื่องจากประเด็นต่างๆ ที่เสนอต่อที่ประชุมเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

วาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุม

ที่ประชุม รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ วันที่ ๑๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

วาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องเพื่อทราบ

๓.๑ พิจารณาข้อมูลการจัดตั้งวิทยาลัยการพยาบาลศาสตร์และสุขภาพ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ราชนครินทร์

ตามที่สภามหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๕ และคณะกรรมการสังเคราะห์ฯ ในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๕ ได้มีมติให้มหาวิทยาลัยทบทวนการจัดทำข้อมูลงบประมาณการจัดตั้งวิทยาลัยการพยาบาลศาสตร์และสุขภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ และเสนอต่อคณะกรรมการสังเคราะห์และวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยอีกครั้ง โดยที่ประชุมมีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. ประเด็นอัตลักษณ์ของนักศึกษาพยาบาลต้องมีคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วยตัวแทนจากสภาการพยาบาล ตัวแทนหลักสูตร อย่างน้อยสองคน และตัวแทนจากมหาวิทยาลัย เพื่อพัฒนานักศึกษาให้เป็นไปตามอัตลักษณ์ และพันธกิจของมหาวิทยาลัย

๒. ทบทวนงบประมาณรายรับ-รายจ่าย ที่คำนวณจากนักศึกษา อาจจะคลาดเคลื่อนไม่ตรงกัน สังเกตว่าจำนวนนักศึกษาไม่ตรงกัน และรายรับไม่สะท้อนความเชื่อมโยง รายรับและรายจ่ายทั้งหมด ทำให้วิเคราะห์ไม่ได้

๓. ประเด็นข้อมูลตัวเลขหากเป็นไปตามที่คาด 5 – 6 ปี เข้าสู่จุดคุ้มทุน ซึ่งจะเป็นจริงหรือไม่ที่จะสามารถเข้าสู่จุดคุ้มทุนได้ หรือจะกลายเป็น 12 ปี ควรพิจารณาตัวเลขใหม่อีกครั้ง ในเบื้องต้นเป็นหลักการที่ดี ถ้ามีัตรระกที่เพียงพอคณะกรรมการน่าจะผลักดันเต็มตัว หากจุดคุ้มทุนเป็น 10 – 12 ปี จะใช้เงินใส่เข้าไปเท่าไร? ถ้าใช้เงินมากขึ้นจะมีโอกาสคืนเงินกองทุนหรือไม่อย่างไร

๔. ประสานกับ รพ. พุทธโสธร ซึ่งมีศูนย์แพทยศาสตร มีอุปกรณ์ที่ใช้ยังไม่เต็มที่ อาจจะทำความร่วมมือขอใช้ร่วมกันได้ และข้อมูลจากที่ประชุม ทปอ.ราชภัฏทั้ง 38 แห่ง แจ้งว่ามหาวิทยาลัยที่จะเปิดคณะพยาบาลในปีที่ 2 จะได้รับเงินสนับสนุนจากสำนักงานฯ เป็นรายหัว

๕. ควรทำแผนการให้ทุนการศึกษา จากหน่วยงานที่มีความร่วมมือ อาทิ อบต. อบท. ที่ดูแล รพ.สต. หรือกองทุนอื่น กศศ. กยศ. โดยมีแผนว่าจะมีระบบทุนการศึกษา เพื่อให้ไม่เป็นภาระกับนักศึกษามากเกินไป

1 ๖. ประเด็นทุนการศึกษา ในการทำข้อตกลงกับทางวัด ควรเป็นมติของคณะกรรมการวัด
2 ให้เป็นภาระผูกพันที่ระยะเวลาการให้ทุนการศึกษาแบบเป็นรุ่น ไม่ใช่ปีเดียว หรือจะต่อเนื่องไปเรื่อย ๆ ถ้า
3 เขาจะสนับสนุนต่อ เพื่อให้เกิดความชัดเจนและมั่นใจยิ่งขึ้น

4 ๗. ทบทวนการทำตัวเลขรายรับรายจ่ายให้รอบคอบ และหารือ ดร.สมชัย ว่องอรุณ อีกครั้งก่อน
5 นำเสนอสภามหาวิทยาลัย และลองตัวเลขปรับค่าเล่าเรียนให้เป็นแบบมีตัวเลือก 1 แส่น หรือ 1.2 แส่นต่อปี
6 และจะคืนทุน หรือค้ำทุนในปี

7 ๘. การขึ้นเงินเดือนในฐานตามระเบียบของมหาวิทยาลัยใช้ฐานคิดเดียวกันหรือไม่ ส่วนการ
8 บริหารความเสี่ยง กรณีนักศึกษาไม่เพียงพอจะดำเนินการอย่างไร การรับอาจารย์ในอัตราส่วน 1 ต่อ 8 และ
9 การสรรหาอาจารย์ใหม่ 8 คน มีระบบในการดึงดูดอาจารย์ที่เพียงพอหรือไม่

10 ๙. พิจารณาข้อมูลจากที่อื่นประกอบหรือไม่ หากเกิดอุปสรรคไม่สามารถไปต่อได้
11 จะดำเนินการอย่างไร และหากไม่สามารถคืนเงินคคงคลังได้ใครจะเป็นผู้รับผิดชอบ

12 ๑๐. หน่วยงานภายในที่ตั้งใหม่จะต้องออกนอกระบบ ตามระเบียบของกระทรวง อว. ซึ่งต้องมี
13 รายได้เลี้ยงตัวเอง และจะมีระเบียบข้อบังคับแยกออกมา ประเด็นการบริหารสองระบบ ทั้งระบบราชการ และ
14 ระบบใหม่ (นอกระบบ) จ่ายเงินเดือนด้วยเงินรายได้ การบริหารความเสี่ยงอย่างไร และจะชี้แจงให้อาจารย์
15 ท่านในมหาวิทยาลัยอื่นเข้าใจได้อย่างไร

16 **มติที่ประชุม** มอบมหาวิทยาลัยและผู้แทนนำเสนอจัดตั้งวิทยาลัยพยาบาลศาสตร์และสุขภาพ
17 (รศ.ดร.นวัสนันท์ วงศ์ประสิทธิ์) ทบทวนการจัดทำข้อมูลงบประมาณรายรับ-รายจ่ายและจุดคุ้มทุน และนำ
18 ข้อมูลหารือกับท่านประธาน (ดร.สีลาภรณ์ บัวสาย) และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ (ดร.สมชัย ว่องอรุณ) ก่อน
19 นำเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณา

21 **วาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อทราบ**

22 ไม่มี

24 **วาระที่ ๕ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา**

25 ๕.๑ พิจารณาผลกระทบและมาตรการแก้ปัญหากรณีพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการไม่ได้รับการ
26 ต่อสัญญา ระยะที่ ๓

27 ตามที่คณะกรรมการสังเคราะห์และวิเคราะห์ข้อมูลของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ใน
28 คราวประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๔ มีมติที่ประชุมให้มหาวิทยาลัยจัดทำข้อมูลอาจารย์ที่
29 อยู่ในสัญญา ระยะที่ ๒ (ปกติ) และสัญญา ระยะที่ ๒ (ขยายเวลา) ซึ่งจะต้องได้ตำแหน่งทางวิชาการเพื่อต่อ
30 สัญญา ระยะที่ ๓ และเสนอคณะกรรมการในการประชุมครั้งต่อไป

31 มหาวิทยาลัยได้จัดทำข้อมูลอาจารย์ที่จะครบระยะเวลาตามสัญญา ระยะที่ ๒ (ขยายเวลา)
32 เพื่อเสนอคณะกรรมการพิจารณาแนวทางหรือมาตรการแก้ปัญหาสำหรับอาจารย์ในกรณีที่ไม่ได้รับการต่อ
33 สัญญา ในระยะที่ ๓ รวมทั้งแนวทางหรือมาตรการสำหรับอาจารย์ที่จะครบระยะเวลาในสัญญา ระยะที่ ๒

1 (ปกติ) ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ.
2 ๒๕๖๔ ซึ่งกำหนดระยะเวลาสัญญาของอาจารย์ ดังนี้

3 ระยะเวลาที่ ๑ มีอายุสัญญาจ้างหนึ่งปี เพื่อทดลองปฏิบัติงาน

4 ระยะเวลาที่ ๒ มีอายุสัญญาจ้างหกปีต่อจากระยะที่ ๑

5 ระยะเวลาที่ ๓ มีอายุสัญญาจ้างต่อจากระยะที่ ๒ จนถึงวันสิ้นปีงบประมาณที่พนักงาน
6 มหาวิทยาลัยผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

7 โดยการต่อสัญญาระยะเวลาที่ ๓ อาจารย์ต้องได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาในระดับ
8 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ก่อนสิ้นระยะเวลาสัญญาจ้างระยะเวลาที่ ๒ ข้อมูลในการพิจารณา ปี ๒๕๖๕ -๒๕๖๙ จะ
9 แบ่งเป็นสองกลุ่ม กลุ่มที่ ๑ จะอยู่ในระยะเวลาสัญญาระยะเวลาที่ ๒ ที่เป็นสัญญาปกติ ซึ่งมีจำนวนไม่มาก กลุ่มที่จะ
10 เป็นปัญหากรณีที่ไม่ได้ต่อสัญญา คือกลุ่มที่ ๒ อาจารย์อยู่ในระยะที่สอง ขยายเวลาพิเศษ จะสิ้นสุดสัญญาในปี
11 ๒๕๖๘ จำนวน ๘๗ คน และสิ้นสุดสัญญาในปี ๒๕๖๙ จำนวน ๓๘ คน จะมีผลกระทบกับหลักสูตร ในส่วนปีที่
12 จะหมดสัญญา ปี ๒๕๖๘ จะเป็นอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ๗๓ คน อาจารย์ผู้สอน ๑๓ คน อาจารย์ประจำ
13 หลักสูตร ๑ คน ปี ๒๕๖๙ จะมีอาจารย์หมดสัญญา เป็นอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ๒๗ คน อาจารย์ผู้สอน
14 ๑๑ คน ถ้าจำแนกตามคณะพบว่า

15 (๑) ปี ๒๕๖๘ จำนวน ๘๗ คน เป็นอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ๗๓ คน มีผลกระทบต่อ
16 หลักสูตรจำนวน ๔๑ หลักสูตร ได้แก่ คณะครุศาสตร์ ๑๐ หลักสูตร จากทั้งหมด ๑๒ หลักสูตร คณะวิทยาการ
17 จัดการ ๖ หลักสูตร จากทั้งหมด ๙ หลักสูตร คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ๖ หลักสูตร จากทั้งหมด ๗
18 หลักสูตร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ๘ หลักสูตร จาก ๑๑ หลักสูตร คณะวิทยาศาสตร์และ
19 เทคโนโลยี ๑๑ หลักสูตร จาก ๑๔ หลักสูตร

20 (๒) ปี ๒๕๖๙ จำนวน ๓๘ คน เป็นอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ๒๗ คน มีผลกระทบต่อ
21 หลักสูตรจำนวน ๒๑ หลักสูตร ได้แก่ คณะครุศาสตร์ ๒ หลักสูตร คณะวิทยาการจัดการ ๒ หลักสูตร คณะ
22 เทคโนโลยีอุตสาหกรรม ๔ หลักสูตร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ๖ หลักสูตร คณะวิทยาศาสตร์และ
23 เทคโนโลยี ๗ หลักสูตร ๔๑ หลักสูตร ๕๓ หลักสูตรคิดเป็นร้อยละ ๗๗.๔

24 โดยที่ประชุมมีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ ดังนี้

25 ๑. จากข้อมูลทำให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยต้องเร่งหาวิธีที่จะทำให้อาจารย์ ๘๗ คน ในปี ๒๕๖๘
26 และ ๓๖ คน ในปี ๒๕๖๙ ได้รับการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเนื่องมามีผลกระทบต่อหลักสูตรโดยเฉพาะในปี
27 ๒๕๖๘ มีผลกระทบ

28 ๒. ในกรณีที่จะปิดหลักสูตร ควรนำเอาหลักสูตรต่างๆ ที่เปิดมาวิเคราะห์กับแนวโน้มหรือทิศ
29 ทางการพัฒนาของประเทศ และพัฒนาหลักสูตรแบบบูรณาการศาสตร์ที่ตอบสนองต่อความต้องการของ
30 ประเทศโดยการทำงานร่วมกันของอาจารย์ที่หลักสูตรถูกปิด

31 ๓. ในกรณีผลงานทางวิชาการของอาจารย์ทั้งที่เตรียมขอตำแหน่งทางวิชาการ หรือ
32 ขอตำแหน่งทางวิชาการแล้วไม่ผ่านแต่สามารถที่จะปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอขอใหม่ได้ มหาวิทยาลัยควร
33 มีระบบพี่เลี้ยงหรือผู้เชี่ยวชาญช่วยให้คำแนะนำซึ่งอาจจะทำให้อาจารย์สามารถขอตำแหน่งทางวิชาการ

1 ได้เร็วขึ้น รวมทั้งการจัดแคมป์หรือ Workshop เพื่อช่วยให้คำแนะนำอาจารย์ในการผลิตผลงานทางวิชาการ
2 หรือการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้คุณภาพอยู่ในเกณฑ์การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

3 ๔. การสนับสนุนให้อาจารย์ทำงานวิจัยโดยใช้งบประมาณของกองทุน ฯ พัฒนางานวิจัยและ
4 งานวิชาการ ที่มีเงินทุนประมาณ ๒๐ ล้านบาท ที่สามารถให้ทุนวิจัยกับอาจารย์ทำงานวิจัยโดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ
5 ให้ข้อเสนอแนะ โดยอาจเป็นงานวิจัยที่ไม่ต้องใหญ่มากแต่เป็นการทำงานวิจัยในหัวข้อใหม่ๆ

6 ๕. ควรพัฒนาระบบการทำงานเป็นทีม และระบบการคิดภาระงานที่สร้างแรงจูงใจในการ
7 พัฒนาอาจารย์ เช่น รองศาสตราจารย์ช่วยพัฒนาอาจารย์ให้ขอกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ซึ่งให้คนที่
8 เป็นรองศาสตราจารย์ อาจจะสอนปริญญาตรีในบางส่วนลดลง แล้วมาคิดงานช่วยพัฒนาอาจารย์มาเป็นภาระ
9 งานทดแทน

10 ๖. ควรให้คำแนะนำหรือชี้แจงเพื่อให้อาจารย์เข้าใจหลักเกณฑ์ในการขอกำหนดตำแหน่งทาง
11 วิชาการที่ใช้พิจารณาแต่งตั้งในปัจจุบัน

12 ๗. ควรจัดเตรียมและเก็บข้อมูลสถิติการขอกำหนดตำแหน่ง ข้อมูลจากการที่คณะปรับปรุง
13 ระบบวิจัย จำนวนอาจารย์ที่ได้รับทุนทำงานวิจัยหรือกำลังทำงานวิจัย ที่มีแนวโน้มในการนำผลงานไปขอ
14 กำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้ อาจารย์ที่กำลังพัฒนาโจทย์วิจัย เพื่อให้ทราบสถานะของอาจารย์แต่ละคน
15 รวมถึงข้อมูลและแนวทางการพัฒนาจากทางสภาวิชาการเพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัยในเดือนมิถุนายน

16 **มติที่ประชุม** มอบฝ่ายเลขานุการ จัดเตรียมข้อมูลการทำผลงานวิชาการของอาจารย์เพื่อขอ
17 กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ โดยจำแนกตามสถานะในการทำผลงานวิชาการ และเสนอสภาวิชาการพิจารณา
18 แนวทางการพัฒนาหรือแก้ปัญหา และเสนอที่ประชุมพิจารณาเพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัยต่อไป

20 ๕.๒ พิจารณาการผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน

21 ภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

22 ตามที่สภามหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๘
23 มกราคม ๒๕๖๕ มีมติที่ประชุมให้มหาวิทยาลัยวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน
24 ของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ปี ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏราช
25 นครินทร์ ซึ่งมหาวิทยาลัยได้จัดทำสรุปผลการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของ โดยมีผล
26 คะแนน ๓ ปีย้อนหลัง ดังนี้ ๑)ปี ๒๕๖๒ คะแนน ๘๖.๙๒ ๒)ปี ๒๕๖๓ คะแนน ๗๒.๓๕ และ ๓) ปี ๒๕๖๔ คะแนน
27 ๗๓.๕๙

28 การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการประเมินทั้งหมด ๑๐ ตัวชี้วัด แบ่งเป็น ๓ ส่วน
29 ส่วนแรกคือเป็นการประเมินจากมุมมองภายในองค์กร เรียกโดยย่อว่า IIP ส่วนที่สองคือการประเมินจาก
30 มุมมองภายนอกองค์กร เรียกโดยย่อว่า EIT และส่วนที่สาม คือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการ
31 ดำเนินงานคือ OIT ซึ่งประเมินจาก ป.ป.ช. โดยตรง โดยส่วนที่ ๓ นี้จะประเมินโดยการเข้าไปดูในเว็บไซต์ของ
32 มหาวิทยาลัยทั้งหมด

- 1 ที่ประชุมมีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ ดังนี้
- 2 ๑. ผลการประเมินไม่ได้สะท้อนความจริง การได้คะแนนต่ำตามที่ชี้แจง เป็นเพราะเอกสารไม่
- 3 ครบถ้วน และการสื่อสารภายในมหาวิทยาลัย ซึ่งถ้าพิจารณาผลการประเมินอย่างเดี่ยว แต่ไม่ได้พิจารณาการ
- 4 ชี้แจงเหตุผล แสดงว่ามหาวิทยาลัยมีข้อบกพร่อง ถึงได้คะแนนต่ำสุดกลุ่มมหาวิทยาลัย
- 5 ๒. ควรดำเนินการปรับปรุงในสองเรื่อง โดยการจัดทำข้อมูลให้ถูกต้องและครบถ้วนตามเกณฑ์การ
- 6 ประเมิน และปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อให้ผลการประเมินดีขึ้น
- 7 ๓. ควรแจกแจงลักษณะของปัญหาจำแนกเป็น ๔ กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่ ๑ ข้อมูลและการเปิดเผย กลุ่ม
- 8 ที่ ๒ การสื่อสารภายในและภายนอก กลุ่มที่ ๓ การระดมการทำหน้าที่ และกลุ่มที่ ๔ ระบบและกลไก และ
- 9 พิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหาแต่ละกลุ่ม โดยกำหนดหน่วยงานหรือบุคลากรที่รับผิดชอบให้ชัดเจนในแต่ละ
- 10 ตัวชี้วัด โดยตั้งเป้าหมายคะแนน ๘๕ และมีการกำกับติดตามซึ่งให้ใช้ผลการดำเนินงานประกอบการประเมินผล
- 11 การปฏิบัติราชการ
- 12 ๔. ควรทบทวนเรื่องการทำแบบสอบถามของบุคลากร ทั้งในด้านจำนวนคนตอบแบบสอบถาม
- 13 การให้ข้อมูลบุคลากรโดยอาจทำเว็บไซต์หรือช่องทางการสื่อสารเพื่อนำเสนอข้อมูลที่ถูกต้อง
- 14 ๕. ควรพัฒนาระบบและกลไกการจัดเก็บข้อมูลการประเมิน ITA โดยพิจารณาการเชื่อมโยง
- 15 ข้อมูลจากการประเมินต่าง ๆ ที่มีอยู่ของมหาวิทยาลัย เช่น EdPEX
- 16 **มติที่ประชุม** เห็นชอบแนวทางการแก้ไขผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ
- 17 หน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ปี ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ และนำเสนอแนวทางการแก้ไข
- 18 ต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาต่อไป
- 19
- 20 **๕.๓ พิจารณาการตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ Performance Agreement :**
- 21 **PA) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ – ๒๕๖๘ ของรองศาสตราจารย์ ดร.ดวงพร ภูษะกา ตำแหน่งอธิการบดี**
- 22 ตามที่รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงพร ภูษะกา ได้ดำเนินการจัดทำตัวชี้วัดตามคำรับรองการ
- 23 ปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ (Performance Agreement : PA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕-๒๕๖๘
- 24 นำเสนอต่อที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๒
- 25 กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ โดยที่ประชุมมีมติให้จัดกลุ่มตัวชี้วัดที่สำคัญที่แสดงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการ
- 26 ทำงาน ใน ๕ มิติ ประกอบด้วย ๑) มิติคคุณภาพนักศึกษา ๒) มิติคคุณภาพอาจารย์ ๓) มิติคคุณภาพมหาวิทยาลัย
- 27 ๔) มิติด้านการเงิน: การหารายได้ การลดรายจ่าย ๕) มิติด้านผลกระทบที่มหาวิทยาลัยสร้างให้เกิดการ
- 28 เปลี่ยนแปลงที่เป็นรูปธรรม และนำเสนอต่อคณะกรรมการสังเคราะห์และวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของ
- 29 มหาวิทยาลัย โดยที่ประชุมมีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ ดังนี้
- 30 ๑. ตัวชี้วัด EdPEx ควรกำหนดค่าเป้าหมาย ๒๐๐ คะแนน และประเมินในระดับคณะ โดย
- 31 กำหนดเป้าหมายในแต่ละปี คือ จำนวนคณะที่มีผลการประเมิน EdPEX ผ่านค่าเป้าหมาย ๒๐๐ คะแนน

1 ๒. ควรถ่ายทอดตัวชี้วัดการกระจายตัวชี้วัดไปยังรองอธิการบดี คณบดี และส่งต่อไปยัง
2 หลักสูตรสาขาวิชา จนถึงอาจารย์แต่ละคน เพื่อให้วิสัยทัศน์ของคณบดีไปในแนวเดียวกันตามวิสัยทัศน์
3 อธิการบดี รวมทั้งปรับการประเมินที่สามารถจัดการประเมินให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดที่ได้ถ่ายทอดในแต่ละ
4 ระดับ

5 ๓. การกำหนดตัวชี้วัดมิติด้านคุณภาพอาจารย์ ตัวชี้วัดที่ 6 ร้อยละอาจารย์ที่ได้รับการกำหนด
6 ตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งในปี ๒๕๖๘ ที่มีความเสี่ยงต่อการปิดหลักสูตร ถ้าอาจารย์ไม่ได้รับการกำหนดทาง
7 วิชาการ ดังนั้นในปี ๒๕๖๘ - ๒๕๖๙ ควรกำหนดเป้าหมายให้อาจารย์ส่วนใหญ่ที่จะหมดสัญญาได้รับการ
8 กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

9 ๔. พิจารณากำหนดเป้าหมายการเป็นมหาวิทยาลัยของชุมชนท้องถิ่น และกำหนดภาพอนาคต
10 ใหญ่ว่าจะเกิดอะไรขึ้นกับชุมชนท้องถิ่นจากบทบาทของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เช่น มหาวิทยาลัยเน้นเรื่องการ
11 ผลิตและพัฒนาครู และพัฒนาโรงเรียนในฉะเชิงเทรา อาจกำหนดเป้าหมายในการยกระดับผลการเรียนของ
12 นักเรียน โดยมีคะแนน Onet หรือ PISA สูงขึ้น หรือกำหนดเป้าหมายพัฒนาโรงเรียนได้มาตรฐาน โดย
13 มหาวิทยาลัยจะเป็นพี่เลี้ยงให้กับโรงเรียน หรือคณะที่มีหลักสูตรรัฐศาสตร์อาจกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา
14 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีระบบไอที ที่ดีขึ้น ที่สามารถช่วยตรวจสอบความโปร่งใสได้ เป็นต้น

15 ๕. ควรกำหนดเป้าหมายในการยกระดับโรงเรียนสาธิต โดยเฉพาะการฝึกประสบการณ์ระหว่าง
16 เรียนของหลักสูตรความร่วมมือระหว่างคณะวิทยาศาสตร์และคณะครุศาสตร์ นักศึกษาจะไปฝึกสอนที่โรงเรียน
17 สาธิตโฉมใหม่

18 ๖. พิจารณาตัวชี้วัดในข้อ ๒๐- ๒๑ โดยนำวิสัยทัศน์ของคณบดีที่แสดงไว้มาเป็นทิศทางหรือ
19 ประเด็นการพัฒนาย่อยซึ่งจะทำให้เห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ตามที่คณบดีสัญญา โดยมีอธิการบดี
20 สนับสนุน หรืออธิการบดีอาจจะเพิ่มเข้าไปให้ท้าทายมากขึ้น

21 ๗. พิจารณาการพัฒนาบางคล้าให้เป็นศูนย์เรียนรู้ โดยใช้ปราชญ์ชาวบ้านที่มีอยู่เยอะ และคณะ
22 วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่พัฒนางานด้านการเกษตรสมัยใหม่ อาจได้รับการสนับสนุนจาก EEC หรือ
23 จังหวัดฉะเชิงเทราในการพัฒนางานด้านนี้

24 ๘. พิจารณาการนำมูลจากกองทุนฯ พัฒนางานวิจัยและงานวิชาการ เช่น อาจารย์ที่ทำวิจัย
25 ผลงานต่อคน สัดส่วนอาจารย์ต่อผลงาน การตีพิมพ์ เป็นต้น ที่เป็นปัจจุบัน เสนอคณะกรรมการสังเคราะห์ฯ
26 พิจารณา ซึ่งน่าจะเป็นประโยชน์ และเชื่อมกับสภาวิชาการ

27 **มติที่ประชุม** เห็นชอบตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ Performance
28 Agreement : PA) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ – ๒๕๖๘ ของอธิการบดี โดยให้พิจารณาปรับปรุงตัวชี้วัดตาม
29 ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ และเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาต่อไป

30
31 **ปิดประชุมเวลา ๑๗.๐๐ น.**

1

2 นัดประชุมครั้งต่อไป วันที่ ๒๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เวลา ๑๓.๓๐ น.

3

4

5



(อาจารย์ธรรมรัตน์ สิมะโรจนา)

ผู้ตรวจรายงานการประชุม



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วัชรกร พาหะนิชย์)

ผู้ตรวจรายงานการประชุม



(นายโกเมศ กุลอุดมโกศากุล)

ผู้บันทึกการประชุม

6