

รายงานการประชุมสภามหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๒

วันเสาร์ที่ ๒๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒

ณ ห้องเจ้าเสวย ชั้น ๔ อาคารราชนครินทร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ผู้มาประชุม

๑. นางสาวเพ็ญฟ้า	เทียนประภาสิทธิ์	อุปนายกสภามหาวิทยาลัย	ประธาน
๒. ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.มรกต ตันติเจริญ		กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๓. ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.ยุวัฒน์ วุฒิเมธี		กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๔. รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงพร ภู่มะกา		อธิการบดี	กรรมการ
๕. อาจารย์นพพร	ขุนคำ	ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ	กรรมการ
๖. นางบุญมี	ศรีสุข	ประธานกรรมการส่งเสริมกิจการมหาวิทยาลัย	กรรมการ
๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ครรชิต	มาระโกชน์	กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้แทนผู้บริหาร	กรรมการ
๘. อาจารย์ ดร.ณัฐปัทม์	ญาณมโนวิศิษฐ์	กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้แทนผู้บริหาร	กรรมการ
๙. อาจารย์พิภัทรา	สิมะโรจนา	กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้แทนผู้บริหาร	กรรมการ
๑๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์วัชรกร	พาหะนิชย์	กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้แทนผู้บริหาร	กรรมการ
๑๑. รองศาสตราจารย์ ดร.วิภาภรณ์ บุญยงค์		กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้แทนคณาจารย์	กรรมการ
๑๒. อาจารย์มณฑิเร	มุสิกทอง	กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้แทนคณาจารย์	กรรมการ
๑๓. อาจารย์วาทิตา	เอื้อเจริญ	กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้แทนคณาจารย์	กรรมการ
๑๔. อาจารย์ ดร.สุพัฒน์	เศรษฐมกุล	กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้แทนคณาจารย์	กรรมการ
๑๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชญ์สินี อริยธนะกตวงศ์		รองอธิการบดี	เลขานุการฯ

ผู้ไม่มาประชุม

๑. ศาสตราจารย์วิโชค	มุกตามณี	กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ (ติดราชการ)
---------------------	----------	------------------------------------	---------------------

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นางนฤชล	เรือนงาม	ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี	ผู้ช่วยเลขานุการ
๒. นางสาวประนอม	เงินบุคคล	ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน	ผู้ช่วยเลขานุการ
๓. อาจารย์ ดร.สมศักดิ์	เยี่ยมคงสี	รองอธิการบดี	
๔. นายปิยะ	นุชพงษ์	หัวหน้าหน่วยงานนิติการ	

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๔๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ  
ไม่มี

## ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องการรับรองรายงานการประชุม

๒.๑ รายงานการประชุมสภามหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๒  
วันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๒

ที่ประชุมมีมติ รับรองรายงานการประชุมสภามหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์  
ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๒ โดยศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.มรกต ตันติเจริญ เสนอขอ  
แก้ไขระเบียบวาระที่ ๓.๒ รายงานการดำเนินงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC ดังนี้

๑. หน้า ๓ บรรทัดที่ ๓๔ จากคำว่า “Plat Form” เป็น “Platform”
๒. หน้า ๔ บรรทัดที่ ๕ จากคำว่า “Modirator” เป็น “Moderator”

๒.๒ รายงานการประชุมสภามหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ (ลับ) ครั้งที่  
๙/๒๕๖๒ วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๒

(สภามหาวิทยาลัยได้ประชุมวาระลับ ซึ่งมีการพิจารณาและมีรายงานการประชุม  
แยกต่างหากซึ่งรายละเอียดปรากฏอยู่ในเอกสารประทับตราลับ โดยฝ่ายเลขานุการได้เก็บรักษาไว้เรียบร้อยแล้ว)

## ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องเพื่อพิจารณา

๓.๑ รายงานการดำเนินงานโครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

เลขานุการสภามหาวิทยาลัย นำเสนอว่าอธิการบดีจะรายงานการดำเนินงาน  
โครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ต่อสภามหาวิทยาลัยทราบ

อธิการบดี รายงานแนวทางพัฒนาความร่วมมือการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย  
ราชภัฏ ๓๘ แห่ง สู่การเป็นมหาวิทยาลัยเชิงพื้นที่ว่า ที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ (ทปอ.) นำเสนอ  
concept paper เป็น Mega project ต่อทำนรัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและ  
นวัตกรรม เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๒ โดยมีผู้เข้าร่วมดังนี้

๑. ผศ.ดร.เรืองเดช วงศ์หล้า (ประธานที่ประชุมอธิการบดี มรภ.)
๒. รศ.ดร.ดวงพร ภู่มะกา (อธิการบดี มรภ.ราชนครินทร์)
๓. ผศ.ดร.เฉลย ภูมิพันธ์ (อธิการบดี มรภ.ร้อยเอ็ด)
๔. ผศ.ดร.ครวญ บัวคีรี (รองอธิการบดี มรภ.สงขลา)
๕. ผศ.ดร.พัชรศักดิ์ อาลัย (รองอธิการบดี มรภ.นครปฐม)
๖. อ.ดร.พัชรี กุลชานันท์ (คณบดีคณะครุศาสตร์ มรภ.บุรีรัมย์)
๗. อ.วิทเอก สว่างจิตร (ผู้จัดการความร่วมมือ มรภ.-สกว.)
๘. ผศ.ดร.พัชริน ดำรงกิตติกุล (ที่ปรึกษาโครงการความร่วมมือ มรภ.-สกว.)
๙. รศ.ดร.ฐานีย์ ธรรมเมธา (ผู้อำนวยการโครงการมหาวิทยาลัยไซเบอร์ไทย)
๑๐. ผศ.ดร. วีระยุทธ พิมพากรณ์ (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์)

โดยในการดำเนินการของ ทปอ. มีการแบ่งคณะทำงานออกเป็น ๔ กลุ่ม ดังนี้

๑. คณะทำงานขับเคลื่อนการผลิตและพัฒนาครู โดย รศ.มาลินี จุโทปะมา  
(อธิการบดี มรภ.บุรีรัมย์)
๒. คณะทำงานขับเคลื่อนการตอบสนองด้านการศึกษาสอดคล้องกับ  
ตลาดแรงงาน โดย รศ.ดร.ดวงพร ภู่มะกา (อธิการบดี มรภ. ราชนครินทร์)

๓. คณะทำงานขับเคลื่อนปัญหาที่ควรปลดล็อก ข้อจำกัดต่างๆ โดย ผศ.ดร.อดิศร เนาวนนท์ (อธิการบดี มรภ.นครราชสีมา)

๔. คณะทำงานขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน โดย ดร.วิรัตน์ ปิ่นแก้ว (อธิการบดี มรภ.นครปฐม)

คณะทำงานมีกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องจนได้ Mega project และ concept paper เสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ดังนี้คือ

ส่วนที่ ๑ มีการพัฒนาทางด้านการศึกษาสอดคล้องกับตลาดแรงงาน มีเป้าหมาย ๒ ส่วนด้วยกัน คือ พัฒนาคน/ยกระดับ/สร้างแกนนำทั่วประเทศ ซึ่งทำคลุมทั้ง ๓๘ ราชภัฏ โดยใช้ Digital Literacy สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ และ ICDL

ส่วนที่ ๒ สร้าง platform ในการถ่ายทอดความรู้สู่ชุมชนเพื่อทำหลักสูตรออนไลน์ ใน Top skills โดยการนำ Digital Literacy เข้ามาไว้ในกระบวนการพัฒนาคน โดยมี Competency ในแต่ละช่วงของกลุ่มคน ตั้งแต่กลุ่มชาวบ้าน เกษตรกร แม่บ้าน ผู้สูงอายุ และชุมชน รวมทั้ง Workforce และมี Career Path ในการพัฒนา Digital Literacy ซึ่งเป็นกระบวนการ แผนการพัฒนาร่วมทางด้านดิจิทัลอยู่แล้ว เน้นกลุ่มทักษะตั้งแต่กลุ่มคนที่ เป็น Citizen Workforce Professional และ Expert จะมีการพัฒนาตั้งแต่ UpSkill ReSkill และ Set Digital Profile ราชภัฏทั้ง ๓๘ แห่งต้องสำรวจว่าบุคลากร และนักศึกษามี Digital Profile อยู่ในระดับใดแล้วเสริมเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนและการพัฒนา

ต้นทุนเดิมในการพัฒนา คือ จัดตั้งศูนย์สอบ ๒ ศูนย์ โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์เป็นศูนย์หนึ่งในสองศูนย์นั้น และมีมหาวิทยาลัยราชภัฏสมุทรเป็นศูนย์อยู่ ๒ แห่ง และมีมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ด้วย เพื่อร่วมกับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพเพื่อให้ผู้สมัครทดสอบผ่านได้รับวุฒิปัตรด้านทักษะดิจิทัลมาตรฐานสากล ICDL โดยมีเป้าหมาย คือ

- ๕๐% ของบุคลากรสายวิชาการ มรภ. มีทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ตามมาตรฐานสากล

- ๑๐๐% ของนักศึกษา มรภ. มีการประเมิน Digital profile สู่การพัฒนา การใช้เทคโนโลยีตามมาตรฐานสากล

- ๑,๑๔๐ คน Master teacher ที่เป็นเครือข่ายการพัฒนาคนในพื้นที่ (๓๐ คน/ ๑ มรภ.)

- ๑๙,๐๐๐ คน นักศึกษา มรภ. วุฒิปัตรด้านทักษะดิจิทัลมาตรฐานสากล ICDL (มรภ. ๕๐๐ คน)

- ๓๘ ศูนย์ ศูนย์สอบวัดระดับมาตรฐานสากล ICDL ครอบคลุมทั้งประเทศ แผนการดำเนินงาน มีดังนี้

- ๓ เดือน จะมีการสำรวจ Digital Profile ของบุคลากรสายวิชาการ และ นักศึกษา สอบวัดระดับเพื่อทราบ man power baseline แต่ละ มรภ. คัดเลือกบุคลากรเพื่อสร้าง Master teacher ๓๐ คน/ มรภ. สำรวจความพร้อมเพื่อจัดตั้ง “ศูนย์อบรมและทดสอบทักษะดิจิทัลด้วยระบบออนไลน์ มาตรฐานสากล ICDL ประจำปี ๓๘ มรภ.”

- ๖ เดือน มีารอบรม Master teacher ๑,๑๔๐ คน (มรภ. ละ ๓๐ คน) อบรม บุคลากรเพื่อยกระดับศักยภาพและสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของ ๓๘ มรภ. ๗,๖๐๐ คน (มรภ. ละ ๒๐๐ คน) และสอบวัดระดับบุคลากรและประเมินผล

- ๑๒ เดือน มีการขยายผลสู่การอบรมนักศึกษา ๓๘ มรภ. (มรภ.ละ ๕๐๐ คน) รวมทั้งสิ้น ๑๙,๐๐๐ คน สอบวัดระดับบุคลากรและประเมินผล (เป้าหมาย ๕๐% ของบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด) และจัดตั้ง “ศูนย์อบรมและทดสอบทักษะดิจิทัลด้วยระบบออนไลน์มาตรฐานสากล ICDL ประจำ ๓๘ มรภ.”

การพัฒนาหลักสูตรออนไลน์ มหาวิทยาลัยแต่ละแห่งต้องปรับตัวในการที่นักศึกษาลดลง โจทย์ที่ท้าทาย คือ การลดความเหลื่อมล้ำ/การสร้างสังคมแห่งโอกาสการพัฒนาท้องถิ่นไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนอย่างไร คงต้องเน้น transformative learning ต้องมีรายวิชาที่สามารถเปิดโอกาสที่หลากหลาย สามารถเรียนได้ตลอดเวลา Platform ของราชภัฏจะแบ่งออกเป็นหมวดวิชาศึกษาทั่วไป (General Education) หมวดวิชาส่งเสริมอาชีพและสร้างรายได้ หมวดวิชา reskill /upskill ตลาดแรงงานในปัจจุบัน หมวดวิชาที่เป็นอัตลักษณ์ของพื้นที่ (เชิงประเด็นที่โดดเด่น/การบูรณาการร่วมกับพื้นที่) ซึ่งเป้าหมายนักศึกษาของมหาวิทยาลัยจะต้องเป็น start up ต่อไปตั้งแต่ช่วงเรียน คนสูงวัย อายุ ๖๐ ปี และ pre aging และ reskill /upskill ในตลาดแรงงานในปัจจุบัน ส่วนของหลักสูตรที่เน้นสมรรถนะจะเน้นที่ Thai MOOC ซึ่งเป็นความร่วมมือของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์กับมหาวิทยาลัยไทยไซเบอร์ที่จะร่วมทำ Platform

มี ๓ phase ในการขับเคลื่อน ได้แก่ Phase ๑ นำร่องโครงการ มีผลสำเร็จเริ่มต้นที่เห็นได้ก่อน (Quick win) Phase ๒ ขยายผลโครงการ Phase ๓ เต็มเต็มทั่วประเทศ

มีการทำ OKRs คณะทำงานขับเคลื่อนสร้าง platform ในการถ่ายทอดความรู้สู่ชุมชน มีการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ด้วยช่องทางการศึกษาที่หลากหลาย และเส้นทางการศึกษาที่ยืดหยุ่นรองรับผู้เรียนหลากหลายกลุ่มทั้งผู้เรียนในระบบปกติ รวมทั้งการศึกษานอกระบบในลักษณะการฝึกอบรมแก่ผู้ทำงาน และการเรียนรู้ตามอัธยาศัย ทำรายวิชาที่มีการบูรณาการการเรียน การสอน การวิจัย และบริการวิชาการ เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมของชุมชนในพื้นที่ มหาวิทยาลัยที่ติดอันดับมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นมุ่งสร้างนวัตกรรมชุมชน นวัตกรรมสังคม นวัตกรรมแก่นใจ ข้อจำกัดที่พบใน ๓๘ แห่ง คือ การรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ/ฐานข้อมูลกลางที่ใช้เป็นจุดตัดสินใจในการทำงานเชิงพื้นที่ หน่วยจัดการกลางของ มรภ. ต่างคนต่างทำงานไม่มีการนำข้อมูลมารวมกัน การสังเคราะห์จุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาในภาพรวมของ มรภ. การวางแผน Human center สู่การพัฒนาตาม career path การวางแผนประเด็นร่วมเพื่อให้เกิด impact ในพื้นที่แต่ละภูมิภาค คิดว่าน่าจะมีศูนย์กลางของ ๓๘ ราชภัฏที่จะนำโจทย์ของจังหวัดซึ่งตอนนี้โครงการพระราชโอบายได้ถูกเสนอและเชื่อมโยงกับจังหวัดอยู่แล้ว การของบประมาณได้งบประมาณจากสำนักงบประมาณเรียบร้อยแล้ว ซึ่งปีนี้ได้งบประมาณข้อมูลกลางของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และเดือนธันวาคม ๒๕๖๒ จะมี baseline ของ ๓๘ ราชภัฏเกิดขึ้น มีจัดทำแผนงานและงบประมาณ/แผนพัฒนาบุคลากร (ระบบพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่ของ มรภ./ระบบพัฒนานักวิจัยพี่เลี้ยง/ระบบ coaching) Strategic roadmap ช่วงมกราคม ๒๕๖๒ จัดทำแผนขับเคลื่อน มรภ. ด้านการวิจัย (แผนบูรณาการ ประเด็นผู้สูงอายุ การท่องเที่ยว และเกษตรอาหาร) ช่วงกุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ จัดทำแผนติดตามประเมินผลทุกมิติเพื่อขับเคลื่อนการทำงานในภาพรวมทั้ง ๓๘ มรภ. และรายงานในที่ประชุม ทปอ. มรภ. เดือนมีนาคม ๒๕๖๒ และรายงานความก้าวหน้าภาพรวม มรภ. ต่อ รมว.อว. เพื่อพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะในเดือนเมษายน ๒๕๖๒ Mage Project มรภ. ชุมชนนำอยู่ มี มรภ. กาญจนบุรีเป็น Moderator SME Park มี มรภ. นครปฐม และ มรภ. ราชชนครินทร์ Aging มี สปง. มรภ.-สกว. โดยให้ความสำคัญของราชภัฏว่าทำอย่างไรให้ชุมชนยืนบนขาตนเองได้บนฐานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยเน้น ๔W คือ Human wisdom, Economic wealth, Social well-being, Environmental wellness นำมาสู่การแก้ปัญหาเรื่องครอบครัวแห่งกลาง และการพัฒนา Ecosystem

เป้าหมายที่ฝากไว้ คือ การพัฒนาให้ชุมชนเข้มแข็ง ควรมีแนวทางหรือแนวปฏิบัติเป็น Area base life long Education and Learning โดยดำเนินการในวงจร Learning, Working, Living โดยจะต้องพิจารณาว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏจะผลิตบัณฑิตอย่างไร มหาวิทยาลัยราชภัฏจะดูแลคนที่อยู่ในชุมชนอย่างไร (คนหลังบัณฑิตหรือวัยทำงาน) ในการ up Skills Reskill เพื่อเป็น area based academy โดยคำนึงถึง career for the future. Aging education หรือการศึกษาผู้สูงอายุ จะมีวิธีการอย่างไร โดยมองว่าผู้สูงอายุไม่ใช่เป็นภาระ แต่เป็นธนาคารสมองของชุมชน (Brand Bank) บทบาทราชภัฏ ได้มอบหมายให้ดูแลรับผิดชอบ Man power ๓ กลุ่มคน (ระหว่างเรียน/หลังบัณฑิต/Aging) จะเชื่อมร้อยถึงทอ ๔W อย่างไร จะคงความเป็นรากเหง้าของ มหาวิทยาลัยราชภัฏในการผลิตครูอย่างไร การวิจัยเชิงระบบของท้องถิ่น โดยศึกษาศักยภาพ ข้อจำกัด ข้อควรพัฒนาหรือความเป็นผู้นำของท้องถิ่น (Local leadership) รวมทั้งการถอดรหัสสปรายัญชาวบ้าน บทบาทของ มหาวิทยาลัยราชภัฏ การเป็น value chain เพื่อขับเคลื่อน Thailand ๔.๐ ในการเชื่อมโยงเกษตร อาหารและการท่องเที่ยว เป็น Creative Economy ตามแนวทาง BCG Model เริ่มจากการไป story telling ของ OTOP เชื่อมโยงสู่การท่องเที่ยว หรือการพัฒนาเกษตรกรเป็น smart farmer หรือผู้ประกอบการเกษตร เป็นต้น จุดแข็งของราชภัฏก็คือการสร้างเครือข่ายทั่วประเทศ ต้องมีการออกแบบการบริหารจัดการเครือข่าย มหาวิทยาลัยทั้ง ๓๘ แห่ง มีข้อมูลที่เป็น Big data ๒ เรื่อง (people และ place พัฒนา product) มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็น “ศูนย์กลางของท้องถิ่น” โดยการสร้าง area based academy ใช้ design thinking มาสร้าง system design ในพื้นที่ โดยคนในท้องถิ่นมีส่วนร่วม การนัดหมายครั้งต่อไป วันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๒ นัดนำเสนอ Model การพัฒนา มรภ. เพื่อสร้างรายได้แก่ชุมชน ต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวง การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ณ กระทรวงการอุดมศึกษา วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ นัดหมายประชุมกับอธิการบดี ๓๘ มรภ. ร่วมกับคณะทำงานรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา และ วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๒ นัดหมายประชุมกับอธิการบดี มศว. และรองอธิการบดีวิชาการ มศว.หารือเรื่อง การกำหนด competency ของครูในศตวรรษที่ ๒๑

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

#### ๔.๑ พิจารณาการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ (วาระลับ)

เลขาธิการสภามหาวิทยาลัย นำเสนอว่าพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ สังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และคณะวิทยาการจัดการ ขอกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดังนี้

- นายณรินทร์ สุรพานิช พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ สังกัดคณะ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ขอกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาเคมีอินทรีย์ ซึ่งผ่านการพิจารณา จากคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ แล้ว

- นายธนเดช กังสวัสดิ์ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ สังกัดคณะวิทยาการ จัดการ ขอกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ ซึ่งผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการ พิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ แล้ว

จึงนำเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อโปรดพิจารณา

#### ๔.๑.๑ พิจารณาการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ : อาจารย์ ดร.นคินทร์

##### สุรพานิช

เลขานุการสภามหาวิทยาลัย นำเสนอว่าอาจารย์ ดร.นคินทร์ สุรพานิช พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ สังกัดสาขาวิชาเคมี คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อัตรารับบรรจุและแต่งตั้ง พนักงานมหาวิทยาลัย เลขที่อัตรา ๑๑๓๔ ขอกำหนดตำแหน่งระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาเคมีอินทรีย์ โดยเสนอผลงานทางวิชาการ เพื่อรับการประเมินผลงานทางวิชาการและจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการ ประกอบการขอกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ คือ บทความจากงานวิจัย จำนวน ๒ เรื่อง ดังนี้

๑. บทความวิจัย เรื่อง Organopromoted direct synthesis of ๑,๑ - diphenyl-๓-arylidanes via formal [๓+๒] cycloadditions of triphenylcarbenium tetrafluoroborate with styrenes.

๒. บทความวิจัย เรื่อง ความก้าวหน้าของปฏิกิริยาไตรฟลูออโรเมทิลเลชัน โดยใช้โลหะเงินเป็นตัวกลางหรือตัวเร่งปฏิกิริยา

สรุปผลการประเมินผลงานทางวิชาการ ของอาจารย์ ดร.นคินทร์ สุรพานิช เสนอเพื่อขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาเคมีอินทรีย์ โดยวิธีปกติ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ มีมติ คือ

๑. ผลการประเมินจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ คือ “ผ่าน”

๒. ผลการประเมินผลงานทางวิชาการ ระดับคุณภาพ “อยู่ในระดับดีมาก และดี” ตามลำดับ

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ จึงเห็นสมควร ให้อาจารย์ ดร.นคินทร์ สุรพานิช ได้รับการแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาเคมีอินทรีย์ คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๒ มีมติว่าผลงานทางวิชาการของ อาจารย์ ดร.นคินทร์ สุรพานิช คุณภาพอยู่ในเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด เห็นชอบให้ได้รับแต่งตั้งในตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาเคมีอินทรีย์ ตั้งแต่วันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๑ คือ วันที่งานเลขานุการ คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ รับเรื่องและได้รับเอกสารผลงานทางวิชาการฉบับสมบูรณ์

มติที่ประชุม อนุมัติให้อาจารย์ ดร.นคินทร์ สุรพานิช พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ อัตรารับบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย เลขที่ ๑๑๓๔ ให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาเคมีอินทรีย์ ตั้งแต่วันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๑

#### ๔.๑.๒ พิจารณาการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ : อาจารย์ ดร.ธนเดช

##### กังสวัสดิ์

เลขานุการสภามหาวิทยาลัย นำเสนอว่าอาจารย์ ดร.ธนเดช กังสวัสดิ์ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ สังกัดสาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ อัตรารับบรรจุและแต่งตั้ง พนักงานมหาวิทยาลัย เลขที่อัตรา ๑๐๙๗ ขอ กำหนดตำแหน่งระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ โดยเสนอผลงานทางวิชาการ เพื่อรับการประเมินผลงานทางวิชาการและจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการ ประกอบการขอ กำหนดตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ คือ ตำรา เรื่อง การวิเคราะห์ปัญหาและการตัดสินใจ

สรุปผลการประเมินผลงานทางวิชาการ ของอาจารย์ ดร.ธนเดช กังส์สวัสดิ์ เสนอเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ โดยวิธีปกติ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ มีมติ คือ

๑. ผลการประเมินจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ คือ “ผ่าน”

๒. ผลการประเมินผลงานทางวิชาการ ระดับคุณภาพ “ไม่ผ่านเกณฑ์”

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ มีมติว่า ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ ดร.ธนเดช กังส์สวัสดิ์ คุณภาพไม่ผ่านเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๒ มีมติเห็นชอบตามคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ ว่าผลงานทางวิชาการของอาจารย์ ดร.ธนเดช กังส์สวัสดิ์ คุณภาพไม่อยู่ในเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด

มติที่ประชุม รับทราบผลงานทางวิชาการที่อาจารย์ ดร.ธนเดช กังส์สวัสดิ์ เสนอเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คุณภาพไม่อยู่ในเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด

#### ๔.๒ รายงานการประเมินตนเอง ปีการศึกษา ๒๕๖๑ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

##### ราชชนรินทร์

เลขานุการสภามหาวิทยาลัย นำเสนอว่ามหาวิทยาลัยดำเนินการประกันคุณภาพตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพ พ.ศ. ๒๕๖๑ ที่กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยข้อกำหนดในระบบฐานข้อมูลด้านการประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา (CHE QA Online System) ระบุว่ารายงานการประเมินตนเอง ต้องผ่านการพิจารณาจากสภามหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจึงเสนอรายงานการประเมินตนเอง ปีการศึกษา ๒๕๖๑

จึงนำเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบรายงานการประเมินตนเอง ปีการศึกษา ๒๕๖๑ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์

อธิการบดี นำเสนอรายงานการประเมินตนเอง ปีการศึกษา ๒๕๖๑ ดังนี้

##### มาตรฐานที่ ๑ ด้านผลลัพธ์ผู้เรียน

ตัวบ่งชี้	ผลการดำเนินงาน	คะแนน
๑.๑ คุณภาพบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ	ค่าเฉลี่ย ๔.๒๓	๔.๒๓
๑.๒ การดำเนินงานทำหรือผลงานวิจัยของผู้สำเร็จการศึกษา	๔.๓๕	
๑.๒.๑ (ปริญญาตรี) ร้อยละของบัณฑิตปริญญาตรีที่ได้งานทำหรือประกอบอาชีพอิสระภายใน ๑ ปี	ค่าเฉลี่ย ๔.๒๙	๔.๒๙
๑.๒.๒ (ระดับปริญญาโท) ผลงานของนักศึกษาและผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่	ค่าเฉลี่ย ๓.๗๕	๓.๗๕
๑.๒.๓ (ระดับปริญญาเอก) ผลงานของนักศึกษาและผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอกที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่	ค่าเฉลี่ย ๕.๐๐	๕.๐๐

ตัวบ่งชี้	ผลการดำเนินงาน	คะแนน
๑.๓ นักศึกษารุ่นปีสุดท้ายระดับปริญญาตรีที่มีความสามารถด้านดิจิทัล และสร้างหรือมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์นวัตกรรม	๒.๖๕	
๑.๓.๑ ร้อยละของนักศึกษารุ่นปีสุดท้ายระดับปริญญาตรีที่สอบผ่านการทดสอบความสามารถด้านดิจิทัลที่มหาวิทยาลัยกำหนด	ร้อยละ ๕.๗๑	๐.๒๙
๑.๓.๒ ร้อยละของนักศึกษารุ่นปีสุดท้ายระดับปริญญาตรีที่สร้างหรือมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์นวัตกรรม	ร้อยละ ๓๕.๑๙	๕.๐๐
<b>คะแนนเฉลี่ยรวมมาตรฐานที่ ๑</b>	<b>๓.๗๔</b>	

### มาตรฐานที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ งานวิจัย งานสร้างสรรค์ และนวัตกรรม

ตัวบ่งชี้	ผลการดำเนินงาน	คะแนน
๒.๑ ผลงานวิชาการของอาจารย์ประจำ	ค่าเฉลี่ย ๔.๕๔	๔.๕๔
๒.๒ ผลงานวิจัย ผลงานสร้างสรรค์หรือนวัตกรรมของอาจารย์ประจำ	๔.๗๘	
๒.๒.๑ ร้อยละของผลงาน วิจัย ผลงานสร้างสรรค์ หรือนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาท้องถิ่น (๘ จังหวัด)	ร้อยละ ๕๕.๔๗	๕.๐๐
๒.๒.๒ ร้อยละผลงานวิจัย ผลงานสร้างสรรค์ หรือนวัตกรรมที่เกิดจากการดำเนินการร่วมกันกับเครือข่ายภายนอกมหาวิทยาลัย	ร้อยละ ๑๘.๒๕	๔.๕๖
<b>คะแนนเฉลี่ยรวมมาตรฐานที่ ๒</b>	<b>๔.๖๖</b>	

### มาตรฐานที่ ๓ ด้านผลลัพธ์การบริการวิชาการแก่ชุมชน และเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัยตามพระราโชบาย

ตัวบ่งชี้	ผลการดำเนินงาน	คะแนน
๓.๑ จำนวนชุมชนที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นตามพระราโชบาย	๒๙ ชุมชน	๕.๐๐
๓.๒ จำนวนชุมชนเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามพระราโชบาย	๒๑ ชุมชน	๕.๐๐
๓.๓ บุคลากรในท้องถิ่นที่ได้รับการเสริมสร้างความเข้มแข็ง	๕.๐๐	
๓.๓.๑ จำนวนผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนา และนักการเมืองท้องถิ่นที่ได้รับการเสริมสร้างความเข้มแข็ง	๔๐๕ คน	๕.๐๐
๓.๓.๒ จำนวนบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการเสริมสร้างความเข้มแข็ง	๒,๔๑๐ คน	๕.๐๐
<b>คะแนนเฉลี่ยรวมมาตรฐานที่ ๓</b>	<b>๕.๐๐</b>	



มาตรฐานที่ ๔ ด้านผลลัพธ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย

ตัวบ่งชี้	ผลการดำเนินงาน	คะแนน
๔.๑ จำนวนองค์ความรู้หรือฐานข้อมูลทางด้านศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ดำเนินการหรือมีส่วนร่วมเพื่อประโยชน์ในการเสริมสร้างคุณค่าและสำนึก รักท้องถิ่นตามพระราชโบาย	๒๓ เรื่อง	๕.๐๐
<b>คะแนนเฉลี่ยรวมมาตรฐานที่ ๔</b>		<b>๕.๐๐</b>

มาตรฐานที่ ๕ ด้านระบบกลไกการบริหารจัดการ

ตัวบ่งชี้	ผลการดำเนินงาน	คะแนน
<b>การบริหารงานด้านการเรียนการสอน</b>		
๕.๒.๑ การบริการนักศึกษาระดับปริญญาตรี	๖ ข้อ	๕.๐๐
๕.๒.๒ กิจกรรมนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่สร้างความเป็นพลเมือง ที่รู้คุณค่าและรักความเป็นไทย	๕ ข้อ	๕.๐๐
<b>การบริหารงานด้านการวิจัย</b>		
๕.๒.๓ ระบบกลไกด้านการสร้างงานวิจัย งานสร้างสรรค์ หรือ นวัตกรรม	๗ ข้อ	๕.๐๐
๕.๒.๔ เงินสนับสนุนงานวิจัย งานสร้างสรรค์ หรือ นวัตกรรม	คะแนนเฉลี่ย ๔.๔๔	๔.๔๔
<b>การบริหารงานด้านบริการวิชาการ</b>		
๕.๒.๕ ระบบกลไกด้านการให้บริการวิชาการแก่ชุมชน	๖ ข้อ	๕.๐๐
<b>การบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย</b>		
๕.๒.๖ ระบบกลไกด้านศิลปะ วัฒนธรรมและความเป็นไทย	๗ ข้อ	๕.๐๐
<b>การบริหารงานบุคลากร</b>		
๕.๒.๗ ระบบกลไกการบริหารและการพัฒนาบุคลากร สายวิชาการและสายสนับสนุน	๖ ข้อ	๔.๐๐
๕.๒.๘ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	ร้อยละ ๓๑.๘๒	๓.๙๘
๕.๒.๙ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ ๒๕.๙๗	๒.๑๖
<b>การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล</b>		
๕.๒.๑๐ การกำกับติดตามผลลัพธ์ตามพันธกิจ และเอกลักษณ์ มหาวิทยาลัย	๖ ข้อ	๕.๐๐
๕.๒.๑๑ การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของสภามหาวิทยาลัย และผู้บริหารของมหาวิทยาลัย	๗ ข้อ	๕.๐๐
๕.๒.๑๒ ผลการบริหารจัดการหลักสูตรโดยรวม	คะแนนเฉลี่ย ๓.๐๘	๓.๐๘
๕.๒.๑๓ ผลการบริหารทุกคณะ	คะแนนเฉลี่ย ๔.๐๕	๔.๐๕
๕.๓ การบริหารงานด้านประกันคุณภาพ	๗ ข้อ	๕.๐๐
<b>คะแนนเฉลี่ยรวมมาตรฐานที่ ๕</b>		<b>๔.๖๕</b>

มาตรฐานที่ ๖ อัตลักษณ์ของบัณฑิต

ตัวบ่งชี้	ผลการดำเนินงาน	คะแนน
๖.๑ จำนวนบัณฑิตที่มีอัตลักษณ์ “จิตอาสา ใฝ่รู้ สู้งาน” ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด	ร้อยละ ๙๘.๔๖	๔.๙๒
๖.๒ ระบบกลไกการส่งเสริมผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ตามอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์	๗ ข้อ	๕.๐๐
<b>คะแนนเฉลี่ยรวมมาตรฐานที่ ๖</b>		<b>๔.๙๖</b>

ผลการวิเคราะห์จุดเด่นโอกาสในการพัฒนา จุดที่ควรพัฒนา และข้อเสนอแนะในการพัฒนา

จุดที่ควรพัฒนา	ข้อเสนอแนะในการพัฒนา
<b>มาตรฐานที่ ๑ ด้านผลลัพธ์ผู้เรียน</b>	
มีนักศึกษา รุ่นปีสุดท้ายที่ผ่านการทดสอบความสามารถด้านดิจิทัลน้อย (สอบผ่าน ๘๕ คน จาก ๑,๔๘๙ คน)	มหาวิทยาลัยควรวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้ นักศึกษารุ่นปีสุดท้ายสอบผ่านความสามารถด้านดิจิทัลได้น้อย โดยอาจวางแผนร่วมกับหลักสูตรและคณะ เพื่อส่งเสริม สนับสนุน รวมถึงกำกับติดตามผลการทดสอบความสามารถด้านดิจิทัลของนักศึกษาให้ เป็นไปตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัยคือร้อยละ ๖๐
<b>มาตรฐานที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ งานวิจัย งานสร้างสรรค์ และนวัตกรรม</b>	
ผลงานการเผยแพร่บทความวิจัยหรือบทความวิชาการส่วนใหญ่ปรากฏในรายงานการสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ (มีจำนวน ๑๓๓ เรื่อง จากทั้งหมด ๒๑๒ เรื่อง คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๗๔)	ผู้บริหารคณะควรส่งเสริมการยกระดับคุณภาพ ผลงานการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยหรือบทความ วิชาการให้อยู่ในฐานข้อมูล TCI หรือ Scopus ให้มี จำนวนเพิ่มมากขึ้นต่อเนื่องทุกปี โดยการสร้าง แรงจูงใจ หรือการสร้างองค์ความรู้ในการตีพิมพ์ เผยแพร่ผลงานวิจัยในวารสารระดับนานาชาติ
<b>มาตรฐานที่ ๕ ด้านระบบกลไกการบริหารจัดการ</b>	
มหาวิทยาลัยมีหลักสูตรที่ไม่ผ่านผลการประเมิน ตามองค์ประกอบที่ ๑ การกำกับมาตรฐาน ๓ หลักสูตร คือ หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาญี่ปุ่น หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ และ หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์ และบรรณารักษศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ ๕.๗๗ ของ หลักสูตรที่เปิดสอนทั้งหมด	มาตรการร่วมกันทุกระดับตั้งแต่ระดับหลักสูตร ระดับคณะ และระดับมหาวิทยาลัยเพื่อแก้ไขปัญหา รวมทั้งกำหนดระบบและกลไกในการควบคุม กำกับ ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพหลักสูตรในทุกภาค การศึกษา และนำเสนอคณะกรรมการประจำคณะ เพื่อพิจารณา กำกับ ติดตาม ให้ทุกหลักสูตรที่เปิด ดำเนินการมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรที่ สกอก. กำหนด

จุดเด่น	โอกาสในการพัฒนา
มาตรฐานที่ ๓ ด้านผลลัพธ์การบริการวิชาการแก่ชุมชน และเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัยตามพระราโชบาย	
มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาชุมชนที่เด่นชัด และได้รับการยอมรับมากขึ้นจากสังคม	ควรมีการต่อยอดการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อขยายพื้นที่ให้ครอบคลุมเพิ่มขึ้น และอาจมีการสร้างแหล่งสาธิตเพื่อให้ชุมชนอื่นสามารถมาเรียนรู้หรือต่อยอดการพัฒนาชุมชนให้เกิดความยั่งยืน
มาตรฐานที่ ๔ ด้านผลลัพธ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	
มหาวิทยาลัยมีศูนย์ศิลปะ วัฒนธรรม และท้องถิ่นที่มีศักยภาพ และเป็นที่ยอมรับแก่หน่วยงานภายนอก	ควรมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ศูนย์ศิลปะ วัฒนธรรม และท้องถิ่น นำองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมไปสู่การจดลิขสิทธิ์

อาจารย์นพพร ขุนคำ ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ ให้ข้อเสนอแนะว่า มหาวิทยาลัยควรปรับปรุงห้องเรียนให้เป็นห้องเรียนมาตรฐาน และปรับปรุงการให้บริการให้มีความเป็นมืออาชีพ

มติที่ประชุม เห็นชอบรายงานการประเมินตนเอง ปีการศึกษา ๒๕๖๑ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์

#### ๔.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนระดับหลักสูตร มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

เลขาธิการสภามหาวิทยาลัย นำเสนอว่า ตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย ตัวบ่งชี้ที่ ๕.๒.๑๐ การกำกับติดตามผลลัพธ์ตามพันธกิจ และเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย เกณฑ์มาตรฐานที่ ๒ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงินที่ประกอบไปด้วยต้นทุนต่อหน่วยในแต่ละหลักสูตร สัดส่วนค่าใช้จ่ายเพื่อพัฒนานักศึกษา อาจารย์ บุคลากร การจัดการเรียนการสอนทุกปี ซึ่งได้นำเสนอคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๑๗/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๒ เพื่อพิจารณาต้นทุนระดับหลักสูตร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อวิเคราะห์ความคุ้มค่าของการบริหารหลักสูตร ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการผลิตบัณฑิต และโอกาสในการแข่งขัน ที่ประชุมเห็นชอบให้เสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อให้ข้อเสนอแนะ

โดยการวิเคราะห์ต้นทุนระดับหลักสูตรมีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

ตามตารางแนบวาระ มหาวิทยาลัยได้ทำการวิเคราะห์ต้นทุนของแต่ละหลักสูตร แยกเป็นรายคณะ ทั้งระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา โดยนำจำนวนนักศึกษาที่จริง จำนวนนักศึกษาตาม FTES และค่าลงทะเบียนต่อปีการศึกษาของนักศึกษาเพื่อคำนวณด้านรายรับ โดยรวมเข้ากับเงินงบประมาณแผ่นดินด้วย ส่วนรายจ่ายมีการนำค่าใช้จ่ายทั้งทางตรง (ค่าใช้จ่ายในการพัฒนานักศึกษา การพัฒนาอาจารย์ การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน การจัดการเรียนการสอน เงินเดือน ค่าจ้าง) และทางอ้อม (ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน เงินเดือนอาจารย์ที่ไม่ได้เป็นอาจารย์ประจำหลักสูตร เงินประจำตำแหน่ง ค่าเสื่อมราคา) จึงปรากฏต้นทุนต่อหน่วยเป็นรายหลักสูตร

จึงนำเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อโปรดพิจารณาการวิเคราะห์ต้นทุนระดับหลักสูตร มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ และให้ข้อเสนอแนะ

ที่ประชุมมีข้ออภิปราย ข้อสังเกต และข้อเสนอแนะ สรุปได้ดังนี้

๑. มหาวิทยาลัยยังไม่ควรขึ้นค่าธรรมเนียมการศึกษา ภายใต้เศรษฐกิจปัจจุบัน จุดแข็งของมหาวิทยาลัยคือเก็บค่าธรรมเนียมการศึกษาไม่สูงมาก หากเรียกเก็บสูงขึ้นผู้ปกครองอาจส่งบุตรหลานไปเรียนที่มหาวิทยาลัยอื่น มหาวิทยาลัยควรทำงานในเชิงรุกเพื่อหาแนวทางในการเพิ่มจำนวนนักศึกษา

๒. มหาวิทยาลัยควรปิดหลักสูตรที่ไม่มีนักศึกษาและไม่น่าสนใจ โดยศึกษาข้อมูลเพื่อจัดทำหลักสูตรในลักษณะ Non-Degree เพื่อจัด course อบรม เช่น ภาษาญี่ปุ่นเพื่อการสื่อสาร เพื่อรองรับสถานประกอบการในเขตพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ รวมทั้งหลักสูตรในการพัฒนากลุ่มที่เป็นแรงงานหรือกลุ่มเกษตรกร ผู้ประกอบการ

๓. มหาวิทยาลัยต้องมี data management เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตร เช่น หลักสูตรอาหารท้องถิ่น ที่มีทั้งความปลอดภัย รูปลักษณ์อร่อย ส่งเสริมด้านการท่องเที่ยว รวมทั้งการรวบรวมข้อมูลประชาชนชาวบ้านเพื่อให้ข้อมูลกับคนที่มาเรียนได้ ซึ่งถือเป็นนวัตกรรม สามารถต่อยอดต่อไปได้

๔. มหาวิทยาลัยควรเปิดหลักสูตรระยะสั้น ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด เช่น การดูแลผู้สูงอายุ การศึกษาพยาบาลเบื้องต้น การพัฒนาท้องถิ่น เพื่อหารายได้ ซึ่งมหาวิทยาลัยมีพื้นที่ มีอาคารเรียนที่สามารถรองรับได้

๕. มหาวิทยาลัยต้องขับเคลื่อนการดำเนินงานตามที่ตั้งนามความร่วมมือกับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพื่อจัดอบรมระยะสั้น เชิญบุคลากรที่อยู่ในสถานประกอบการเข้ารับการอบรม โดยการประชาสัมพันธ์

๖. ควรมีการบริหารเกี่ยวกับการหารายได้ทุกด้านของมหาวิทยาลัยให้ครบวงจร

๗. มหาวิทยาลัยมีอาคารเรียน อาคารประกอบ ซึ่งควรใช้ให้เกิดประโยชน์เต็มศักยภาพ โดยการจัดอบรมระยะสั้นเพื่ออบรมให้หน่วยงานที่มีความต้องการให้มหาวิทยาลัยช่วยจัดอบรมให้ เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับมหาวิทยาลัยชดเชยการลดลงของจำนวนนักศึกษา รวมทั้งใช้ประโยชน์จากทรัพย์สินอื่นที่มหาวิทยาลัยครอบครอง รวมถึงที่ดินราชพัสดุ

๘. มหาวิทยาลัยต้องพิจารณาหลักสูตรของมหาวิทยาลัยว่าหลักสูตรใดควรคงไว้ อะไรที่ควรเพิ่ม อะไรที่ควรลด หากมีความจำเป็นต้องปรับขึ้นค่าธรรมเนียมการศึกษาก็อาจจะปรับขึ้นได้

๙. ควรพัฒนาสัมมนาคารบางปะกง ปาร์ค เพื่อให้บริการห้องพัก ห้องอาหาร การตกแต่งสถานที่ การให้บริการด้านโสตทัศนูปกรณ์ และเพิ่มเรื่องคุณภาพและบริการ รวมทั้งการประชาสัมพันธ์

๑๐. มหาวิทยาลัยควรร่วมมือกับกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และจังหวัด ในการจัดหลักสูตรระยะสั้น มีการลงทะเบียนโดยรัฐบาลเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย รวมทั้งยุทธศาสตร์ชาติเรื่องสังคมผู้สูงอายุให้มหาวิทยาลัยดำเนินการโดยร่วมมือกับเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อดำเนินการเรื่องนี้ ซึ่งไม่ควรมองข้าม

**มติที่ประชุม** รับทราบการวิเคราะห์ต้นทุนระดับหลักสูตร มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ และมอบมหาวิทยาลัยดำเนินการตามข้อเสนอแนะ

๔.๔ รายงานการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการปรับฐานเงินเดือนในการเปลี่ยน  
สถานภาพจากพนักงานราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย  
(นำไปไว้ระเบียบวาระที่ ๕.๓)

๔.๕ พิจารณาอนุมัติ (ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วย  
การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๙) พ.ศ. ....

เลขานุการสภามหาวิทยาลัย นำเสนอว่าตามที่สภามหาวิทยาลัย ในการประชุม  
ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๒ ออกข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วย  
การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งได้แนบบัญชีแนบท้ายประเภทตำแหน่ง  
วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ปริญญาโท (๑๗,๕๐๐) ขั้นต่ำ ๒๐,๑๓๐ บาท ขั้นสูง ๒๖,๙๐๐ บาท นั้น  
ซึ่งบัญชีแนบท้ายข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย  
พ.ศ. ๒๕๕๖ ระบุขั้นสูงไว้ ๒๗,๕๐๐ บาท นั้น คณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ในการประชุม  
ครั้งที่ ๘/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๒ พิจารณาแล้วมีมติมอบหน่วยงานนิติการยกร่างข้อบังคับ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย โดยเพิ่มเติมบทเฉพาะกาล  
ให้ผู้ที่ได้รับผลกระทบจากข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล  
ของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๖๒ สามารถใช้บัญชีแนบท้ายข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์  
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖ โดยอนุโลม มหาวิทยาลัยจึงยก (ร่าง) ข้อบังคับ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๙) พ.ศ. ....  
ซึ่งคณะกรรมการพิจารณาข้อบังคับ ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๒ พิจารณา  
แล้วมีมติให้เสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณา

จึงนำเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อโปรดพิจารณา อนุมัติ (ร่าง) ข้อบังคับ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๙) พ.ศ. ....

นางนฤชล เรือนงาม ผู้ช่วยเลขานุการสภามหาวิทยาลัย ให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า  
สภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๒ อนุมัติข้อบังคับมหาวิทยาลัย  
ราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยมีการแก้ไข  
บัญชีแนบท้ายข้อบังคับด้วย แต่เนื่องจากตำแหน่งผู้ปฏิบัติการ คือ พนักงานมหาวิทยาลัยที่สำเร็จการศึกษา  
ระดับปริญญาโทมีการปรับลดอัตราขั้นสูงให้เป็นไปตามที่ ก.พ.อ. กำหนดไว้ จาก ๒๗,๕๐๐ บาท เป็น  
๒๖,๙๐๐ บาท ซึ่งเมื่อมหาวิทยาลัยปรับเงินเดือนแล้วทำให้เงินเดือนของพนักงานบางคนไม่สามารถปรับขึ้น  
เกินจาก ๒๖,๙๐๐ ได้ จึงนำเสนอให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ คือ ถ้าในการปรับเพิ่มเงินเดือนแล้วมีเงินเกิน  
ให้ไปใช้บัญชีแนบท้ายข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของ  
มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖ เมื่อปรับแล้วเกิน ๒๗,๕๐๐ บาท ให้จ่ายเงินค่าตอบแทนเป็นการพิเศษเหมือน  
ในการดำเนินการของข้าราชการ ซึ่งคณะกรรมการพิจารณาข้อบังคับ ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๒ เมื่อวันที่  
๒๑ กันยายน ๒๕๖๒ มอบมหาวิทยาลัยไปดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องบัญชีขั้นสูงของพนักงานงานมหาวิทยาลัย  
ซึ่งมหาวิทยาลัยจะต้องนำเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) เพื่อพิจารณาต่อไป

มติที่ประชุม อนุมัติ (ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วย  
การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๙) พ.ศ. ....

## ๔.๖ พิจารณาให้ความเห็นชอบการแก้ไขรายละเอียดหลักสูตร สมอ.๐๘ จำนวน

### ๓ หลักสูตร

เลขานุการสภามหาวิทยาลัย นำเสนอว่าสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน เสนอพิจารณาให้ความเห็นชอบการปรับแก้ไขรายละเอียดของหลักสูตร (สมอ.๐๘) จำนวน ๓ หลักสูตร ได้แก่

๑. หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการสอนภาษาจีน (ฉบับปี พ.ศ. ๒๕๖๒) เปลี่ยนแปลงอาจารย์ประจำหลักสูตร จาก “อาจารย์ชนิกานต์ รัตนชัยไพศาลกุล” เนื่องจากลาศึกษาต่อ เป็น “ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดร.ธีรภัท เพ็ชรจัด”

๒. หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า (ฉบับปี พ.ศ. ๒๕๕๙) เปลี่ยนแปลงอาจารย์ประจำหลักสูตร จาก “อาจารย์ก่อเกียรติ กาญจนรัตน์” เนื่องจากลาออกจากราชการ เป็น “อาจารย์ ดร.ธีระศักดิ์ พัฒนาเจริญ”

๓. หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม (ฉบับปี พ.ศ. ๒๕๕๙)

๓.๑ เปลี่ยนแปลงอาจารย์ประจำหลักสูตร จาก “อาจารย์ธีระพงษ์ ทศวัฒน์” เนื่องจากลาศึกษาต่อ เป็น “อาจารย์วรภัทร เมฆขจร”

๓.๒ แก้ไขคำผิดในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

๑) แก้ไขการพิมพ์ชื่อรายวิชาภาษาอังกฤษและภาษาไทยไม่ตรงกัน

๒) แก้ไขการสะกดคำชื่อรายวิชาและคำอธิบายรายวิชา

ภาษาอังกฤษ

๓) แก้ไขการพิมพ์รายวิชาเกินในกลุ่มวิชาเลือกการจัดการทรัพยากรมนุษย์

๔) แก้ไขการพิมพ์รหัสวิชาไม่ถูกต้อง

สภาวิชาการ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๒ พิจารณาแล้วมีมติเห็นชอบการแก้ไขรายละเอียดของหลักสูตร จำนวน ๓ หลักสูตร

ผ่านการเขียนพิจารณาจากคณะกรรมการกลั่นกรองหลักสูตร เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๒ แล้วมีมติเห็นชอบการแก้ไขรายละเอียดของหลักสูตร จำนวน ๓ หลักสูตร โดยไม่มีข้อเสนอนะ

ทั้งนี้ ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการกลั่นกรองหลักสูตร ได้ดำเนินการตรวจสอบการแก้ไขตามข้อเสนอนะของคณะกรรมการแต่ละชุดเรียบร้อยแล้ว

จึงนำเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบการแก้ไขรายละเอียดของหลักสูตร (สมอ. ๐๘) จำนวน ๓ หลักสูตร

### มติที่ประชุม

๑. ให้ความเห็นชอบการแก้ไขรายละเอียดของหลักสูตร (สมอ. ๐๘) จำนวน

๓ หลักสูตร ดังนี้

๑.๑ หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการสอนภาษาจีน (ฉบับปี พ.ศ. ๒๕๖๒) เปลี่ยนแปลงอาจารย์ประจำหลักสูตร จาก “อาจารย์ชนิกานต์ รัตนชัยไพศาลกุล” เนื่องจากลาศึกษาต่อ เป็น “ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดร.ธีรภัท เพ็ชรจัด”

๑.๒ หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า (ฉบับปี พ.ศ. ๒๕๕๙) เปลี่ยนแปลงอาจารย์ประจำหลักสูตร จาก “อาจารย์ก่อเกียรติ กาญจนรัตน์” เนื่องจากลาออกจากราชการ เป็น “อาจารย์ ดร.ธีระศักดิ์ พัฒนาเจริญ”

๑.๓ หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม (ฉบับปี พ.ศ. ๒๕๕๙)

๑.๓.๑ เปลี่ยนแปลงอาจารย์ประจำหลักสูตร จาก “อาจารย์ธีระพงษ์ ทศวัฒน์” เนื่องจากลาศึกษาต่อ เป็น “อาจารย์วรภัทร เมฆขจร”

๑.๓.๒ แก้ไขคำผิดในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

- แก้ไขการพิมพ์ชื่อรายวิชาภาษาอังกฤษและภาษาไทยไม่ตรงกัน
- แก้ไขการสะกดคำชื่อรายวิชาและคำอธิบายรายวิชาภาษาอังกฤษ
- แก้ไขการพิมพ์รายวิชาเกินในกลุ่มวิชาเลือกการจัดการทรัพยากรมนุษย์
- แก้ไขการพิมพ์รหัสวิชาไม่ถูกต้อง

๒. มอบมหาวิทยาลัยนำเสนอสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่อรับทราบต่อไป

#### ๔.๗ รายงานผลการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์วินัยไม่ร้ายแรง จำนวน ๘ ราย (วาระลับ)

(สภามหาวิทยาลัยได้ประชุมวาระลับ ซึ่งมีการพิจารณาและมีรายงานการประชุมแยกต่างหากซึ่งรายละเอียดปรากฏอยู่ในเอกสารประทับตราลับ โดยฝ่ายเลขานุการได้เก็บรักษาไว้เรียบร้อยแล้ว)

เลขานุการสภามหาวิทยาลัย กล่าวว่าอธิการบดีเสนอขอเพิ่มระเบียบวาระเรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา จำนวน ๑ เรื่อง ได้แก่ ระเบียบวาระที่ ๔.๘ รายงานโครงการความร่วมมือระหว่างจังหวัดฉะเชิงเทรากับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

#### ๔.๘ รายงานโครงการความร่วมมือระหว่างจังหวัดฉะเชิงเทรากับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

อธิการบดี นำเสนอรายงานโครงการความร่วมมือระหว่างจังหวัดฉะเชิงเทรากับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ซึ่งโครงการนี้ได้ประสานความร่วมมือทำหลักสูตรคล้ายๆ non-degree ของการดูแลผู้สูงอายุ ซึ่งได้มีการเตรียมการมาระยะหนึ่งแล้ว โครงการความร่วมมือนี้เป็นความร่วมมือที่ดำเนินการจากโครงการตามพระราชโอบาย คือ โครงการบูรณาการพันธกิจสัมพันธ์กับ ๓๓ อบต. โครงการนี้เกิดขึ้นระหว่างจังหวัดฉะเชิงเทราโดยผู้ว่าราชการจังหวัด มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ โรงเรียนอินเตอร์แคร์บริรักษ์ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นของจังหวัดฉะเชิงเทรา และองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา รองรับการพัฒนาบุคลากรด้านการดูแลผู้สูงอายุ ผู้ว่าราชการจังหวัดได้รับทราบและผลักดันในการประชุมแต่ละครั้ง การดำเนินการนี้เริ่มจากการที่มหาวิทยาลัยต้องปรับตัวเข้ากับยุคสมัยในปัจจุบันสัดส่วนจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วในปี ๒๕๕๙ จนถึงปี ๒๕๘๓ ซึ่งในปี ๒๕๘๓ จะเพิ่มขึ้นมากกว่า ๓๐ เปอร์เซ็นต์ จำนวนประชากรผู้สูงอายุในประเทศไทยตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไป ในปี ๒๕๗๙ ประมาณ ๒๒.๑ ล้านคน เพราะฉะนั้นสถานการณ์ผู้สูงอายุ ณ ตอนนี้จะแบ่งออกเป็นหลายส่วน ตั้งแต่กลุ่มของผู้สูงอายุที่อยู่สูงวัย ผู้สูงอายุสมบูรณ์ตอนปี ๒๕๖๔ และผู้สูงวัยที่ระดับสุดยอด ประมาณปี ๒๕๗๔ เพราะฉะนั้นสัดส่วนตามภูมิภาคจะเห็นได้ว่าภาคกลางอยู่ในอันดับ ๒ จังหวัดฉะเชิงเทรามีจำนวนผู้สูงอายุ เป็นชาย ๕๒,๒๖๖ คน เป็นหญิง ๖๗,๓๐๕ คน รวมเป็น ๑๑๙,๕๗๑ คน สูงเป็นอันดับที่ ๙ ของระดับประเทศ เป็นอันดับที่ ๓ ของ

ภูมิภาคตะวันออก เพราะฉะนั้นสถิติผู้สูงอายุ ณ วันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๒ แยกตามตำบล อันนี้เป็นข้อมูลที่ได้จาก พม. และสาธารณสุขจังหวัด ข้อมูลแยกตามอำเภอ ซึ่งพบว่าในแต่ละอำเภอต่าง ๆ จำนวนใน ๓ อบต. ส่วนใหญ่จะเป็นอันดับต้น ๓๓ อบต. ที่มี contact การทำงานอยู่

แหล่งรายได้ผู้สูงอายุ ส่วนใหญ่เป็นแหล่งรายได้ที่เกิดขึ้นจากบุตร และเป็นรายได้ที่ผู้สูงอายุทำงานเองมีรายได้เลี้ยงชีพด้วยตนเอง แหล่งรายได้หลักถ้าเปรียบเทียบได้รับจากบุตร ๓๖.๗% รายได้จากการทำงานของผู้สูงอายุเอง ๓๓.๙% รายได้จากเบี้ยยังชีพของทางราชการ ๑๔.๘% รายได้จากดอกเบี้ยเงินออม ๓.๙%

สถิติการจ้างงานผู้สูงอายุ มีสถิติสูงขึ้นในแต่ละประเทศ ตรงนี้ก็จะเป็นข้อมูลที่มีอยู่เป็นฐานข้อมูลไว้เพื่อที่จะไปผูกโยงกับการผลิตรายวิชา non-degree ก็จะเป็นระดับการศึกษาของผู้สูงอายุได้จากสำนักงานสถิติจังหวัดและสำนักงานสถิติแห่งชาติ background ของธุรกิจ Nursing Home ตอนนี้อย่างรวดเร็ว รับผู้สูงอายุโดยเฉพาะในภูมิภาคตะวันออก กลุ่ม อบต. มีกฎหมายในการประกาศกระจายอำนาจขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นที่ต้องกำหนดกิจการในเรื่องผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ในการให้อำนาจหน้าที่ของ อบต. มีกิจกรรมด้านการดูแลผู้สูงอายุ ออกประกาศ ณ วันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ เพราะฉะนั้นเมื่อออกประกาศนี้ จังหวัดต่าง ๆ หรือ อบต. ต่าง ๆ ต้องมีการขับเคลื่อนในการสร้างศูนย์ดูแลผู้สูงอายุในแต่ละตำบล background ในข้อ ๒ คือ สนับสนุนให้มีการฝึกอบรมการพัฒนาบุคลากรเพื่อทำหน้าที่ดูแลระยะยาวสำหรับผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงในเขตจังหวัดต่าง ๆ ซึ่งออกเป็นกฎหมายมา อบต. รับทราบจะต้องดำเนินการและมีการอุดหนุนค่าใช้จ่ายสำหรับการดูแลระยะยาวสำหรับผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงในเขตเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ อบต. อบจ. เพราะฉะนั้นในส่วนนี้ มองทิศทางกลุ่มใหญ่ คือ การอยู่ร่วมกันในสังคมไม่ใช่แค่ผู้สูงวัยอย่างเดียว ต้องดูการอยู่ร่วมกันในทุกช่วงวัย และให้เห็นกำลังแรงงานลดลง แต่มีภาพบวก คือ เกิดธุรกิจใหม่ ๆ ในเรื่องการดูแลผู้สูงอายุ ความสามารถการพึ่งพาตนเองในด้านการเงิน ทั้งตนเองและครอบครัว ไม่เป็นภาระของรัฐ มีการออมมากขึ้น การสร้างสังคมที่ไม่ใช่แค่ดูแลผู้สูงอายุแต่ต้องสร้างสังคมให้ผู้สูงอายุเห็นคุณค่าของตนเองว่าผู้สูงอายุยังมีศักยภาพในพื้นที่

สำนักงาน สปสว. ได้ขับเคลื่อนแผนรองรับการสร้างสังคมผู้สูงอายุหลายจังหวัด โจทย์มิติที่สำคัญอยู่ ๔ ประการ ซึ่งคิดว่าควรที่จะเป็นทิศทางของการทำงานก็คือ

๑. ดูแลเรื่องสุขภาพ

๒. การดูแลการเตรียมการ pre-aging

๓. การสร้างสังคมที่เป็นสุข ชุมชนมีส่วนร่วมรองรับสังคมผู้สูงวัย

๔. เศรษฐกิจ ระบบการจ้างงาน การออมแรงงาน อายุการทำงานในการจ้างงาน

เพราะฉะนั้น ปัญหา ณ ตอนนี้อยู่ คือ หลักสูตรที่ร่วมพัฒนาต้องนำมาจาก กรมอนามัย สำนวนแล้ว ๗๐ ชั่วโมง กับ ๔๒๐ ชั่วโมง ซึ่งจะสามารถมา Park in ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยมีโรงเรียนเอกชนหรือกรมอนามัยเป็นผู้รับรองก็จับกับอินเตอร์แคร์บริรักษ์ คิดว่าจะดำเนินการได้รวดเร็วที่สุด สถานบริการยังไม่ได้มาตรฐานในภาคตะวันออกทั้งหมดมี ๑๘๗ สถานประกอบการที่อยู่ในภาคตะวันออก

ทุนเดิมในการพัฒนา คือ ศูนย์ดูแลผู้สูงอายุในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีแค่ ๑๗ ศูนย์ กำลังสมัครอีก ๓ ศูนย์ และยังไม่ดำเนินการอีก ๘๙ ศูนย์ เพราะฉะนั้นคิดว่ามหาวิทยาลัยน่าจะไปเป็นที่เลี้ยงได้ การดำเนินการก็อาศัยความร่วมมือ ผู้ว่าราชการจังหวัดแนะนำว่าคิดว่าเริ่มจากสาธารณสุขจังหวัดร่วมผนึกกำลังกัน โรงพยาบาลประจำจังหวัด มหาวิทยาลัย และ อบจ. ได้มีการนัดหมายคุยกับท่านนายก อบจ. โดยมีทางมหิตลโดยคุณหมอกำพล พยายามเข้ามาช่วยพัฒนาซึ่งตอนนี้จะมีการเปิดการสัมมนาในเรื่องของเทคโนโลยีการดูแลผู้สูงอายุ ณ ปัจจุบันในยุคใหม่ จะมีการอบรมในเร็ว ๆ นี้ สำนักงานอธิการบดีกำลังติดต่อประสานงานอยู่



ในส่วนของกลุ่มผู้ขับเคลื่อน จังหวัดฉะเชิงเทราเน้น ๓ กลุ่ม คือ ๑. บุคลากรใน อบต. ที่จะเข้ามาเรียน ๒. ประชากรทุกช่วงวัยที่สนใจในการดูแลผู้สูงอายุ ๓. เด็กนักศึกษาที่ต้องการต่อยอด คุณวุฒิที่สูงขึ้น

วัตถุประสงค์คือการฝึกอบรมบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ในการ จัดบริการ การบริหารจัดการดูแลผู้สูงอายุ ซึ่งท่านผู้ว่าราชการจังหวัดแนะนำให้เลือกจาก อบต. ที่มีศูนย์ เด็กเล็กเพื่อง่ายต่อการขยายผลเนื่องจากมีระบบบริหารจัดการอยู่แล้ว เพราะฉะนั้นการดูแลผู้สูงอายุนี้นี้คือการ รับ Nursery ผู้สูงอายุเข้ามาใน อบต. เพราะฉะนั้นก็จะเป็นฝ่ายบริการร่วมผลิต บริการวิชาการด้านสุขภาพ ตามความต้องการของชุมชน พัฒนาหลักสูตรเป็นโมดูล ที่เป็น non-degree

เป้าหมาย คือ กลุ่มที่ ๑ บุคลากร อบต. ทั้งหมด ๑๐๙ แห่ง คุณสองเป็น ๒๑๘ คน กลุ่มที่ ๒ ก็มีคอร์สฝึกอบรมแล้ว จะมีการทำร่างและทำวิพากษ์ซึ่งตรงกับกรมอนามัย บุคลากรองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในการยกระดับหลักสูตรดูแลผู้สูงอายุ มี Competency จากกรมอนามัยและสถาบัน คุณวุฒิวิชาชีพ จะมี Competency ในแต่ละระดับ ก็จะมีระดับ ๑ ระดับ ๒ ระดับ ๓ ระดับ ๔ ก็ประเมินตาม ระดับนั้น พอประเมินแต่ละระดับ อบรมแค่นั้นก็สามารถที่จะนำมาเก็บเครดิตได้ หลักสูตรออนไลน์จะพัฒนา สองหลักสูตรเทียบโอนประสบการณ์แล้วทำเป็นเครดิตแบงค์ ฐานข้อมูลผู้อบรม เพื่อว่าเป็น Center กลาง รับในการดูแลสำหรับคนที่เข้ามาอบรมและกระจายในแต่ละ อบต. เป้าหมาย คือ บุคลากร อบต. ทั้งหมด ๑๐๙ แห่ง ๒๑๘ คน ๒ หลักสูตร เราทำ non-degree ฐานข้อมูล ๑ ออนไลน์ ทั้ง ๓๓ อบต. ที่อยู่ในพื้นที่ ๓๓ อบต. ก็คิดว่าในกลุ่มแรกอาจแค่ ๑๒ อบต. ก่อนเป็นโครงการนำร่อง ก็เป็นแผนดำเนินการ เพราะฉะนั้น คาดว่าจะนำเสนอหลักสูตร ตอนนี้มีร่างหลักสูตรแล้ว มีการประชุมผู้บริหาร อบจ. คาดว่าในเดือนกันยายน และจะสำรวจ Digital Profile ซึ่งตอนนี้ ทม. เป็นคนสำรวจให้ แล้วก็มีการตั้งคณะทำงาน มีการอบรม คิดว่า เดือนพฤศจิกายนหลังจากที่ทำหลักสูตรเสร็จแล้วซึ่งหลักสูตรกรมอนามัยรองรับอยู่แล้ว มีอาจารย์ จากมหาวิทยาลัยมหิดลมาร่วมด้วย และคณาจารย์ของสาขาสาธารณสุข อบรมบุคลากรยกระดับ ๓๐ คนต่อรุ่น ในเดือนธันวาคม เดือนมกราคมคงมีการขยายผล นี่ก็เป็นทิศทางการดำเนินงานในภาพรวมที่เชื่อมกับจังหวัด จึงเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่ออนุมัติในการดำเนินงาน

ที่ประชุมมีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ สรุปได้ดังนี้

๑. มหาวิทยาลัยต้องคำนวณว่าในการฝึกอบรมมีงบประมาณเท่าไร ค่าใช้จ่าย ด้านกำลังคน ค่าสถานที่ เป็นจำนวนเงินเท่าไร เพื่อที่จะของบประมาณ จะขาดทุนหรือเท่าทุน ต้องใช้ งบประมาณเท่าไร เพื่อเสนอของบประมาณจาก อบต. ต้องคิดรายรับและรายจ่ายเพื่อนำมาคำนวณต้นทุน เช่นเดียวกับการเปิด course non-degree มหาวิทยาลัยจะเรียกเก็บค่าลงทะเบียนเท่าไร

๒. มหาวิทยาลัยมีบุคลากร อาคารเรียน ควรจัดตั้งศูนย์นำร่องในการเป็น ศูนย์ฝึกอบรมเพื่อเติมเต็ม และเข้าไปมีส่วนร่วมกับท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น

๓. ถ้ามหาวิทยาลัยจัดทำหลักสูตรในลักษณะของการจัดทำความร่วมมือ ทางวิชาการ (MOU) มหาวิทยาลัยจะได้อะไร และเสียอะไรบ้าง

๔. โครงการนี้อยู่ในยุทธศาสตร์ชาติ แต่เนื่องจากกฎหมายที่รองรับยังไม่มี ออกมา เพราะฉะนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องทำเรื่องเสนอผ่านกระทรวงต้นสังกัด เพื่อเสนอรัฐบาลในการออก กฎหมาย เมื่อมีกฎหมายก็จะมีการมีงบประมาณตามมา

๕. มหาวิทยาลัยต้องกำหนดหลักเกณฑ์ในการจ่ายค่าตอบแทนวิทยากร ทั้งภายในและภายนอกให้ชัดเจน และการเบิกจ่ายตามระเบียบราชการ

๖. มหาวิทยาลัยควรเขียนข้อเสนอโครงการขึ้นมา และไปนำเสนอต่อ คณะกรรมการวิสามัญของสภากรุงเทพมหานคร เนื่องจากขณะนี้เชิญหลายหน่วยงานมาระดมความคิดเห็น

### มติที่ประชุม

๑. รับทราบรายงานโครงการความร่วมมือระหว่างจังหวัดฉะเชิงเทรา กับ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์

๒. เห็นชอบในหลักการ โครงการอบรมบริหารจัดการศูนย์ดูแลผู้สูงอายุ โดยความร่วมมือระหว่างจังหวัดฉะเชิงเทรา องค์การบริหารส่วนจังหวัด กับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์

### ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องสืบเนื่องเพื่อทราบและเสนอเพื่อทราบ

#### ๕.๑ รายงานการเงิน ประจำเดือนมิถุนายน-เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

เลขานุการสภามหาวิทยาลัย นำเสนอว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ โดยหน่วยงานคลังได้จัดทำรายงานการเงิน ประจำเดือนมิถุนายน-เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๒ เรียบร้อยแล้ว ซึ่งคณะกรรมการกำกับและเสนอแนะการลงทุนของมหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๒ มีมติรับทราบและให้นำเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อทราบ รายละเอียดดั่งเอกสารประกอบ ระเบียบวาระ

### มติที่ประชุม รับทราบ

#### ๕.๒ รายงานการเงินประจำไตรมาสที่ ๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

เลขานุการสภามหาวิทยาลัย นำเสนอว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ โดยหน่วยงานคลังได้จัดทำรายงานการเงินไตรมาสที่ ๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และเปรียบเทียบข้อมูล ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้ ผ่านการตรวจสอบจากหน่วยตรวจสอบภายในของ มหาวิทยาลัย และคณะกรรมการกำกับและเสนอแนะการลงทุนของมหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๒ มีมติรับทราบรายงานการเงินประจำไตรมาสที่ ๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ แล้วให้นำเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อทราบ รายละเอียดดั่งเอกสารประกอบ ระเบียบวาระ

### มติที่ประชุม รับทราบ

#### ๕.๓ รายงานการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการปรับฐานเงินเดือนในการเปลี่ยน สถานภาพจากพนักงานราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

เลขานุการสภามหาวิทยาลัย นำเสนอว่าตามที่สภามหาวิทยาลัย ในการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๒ มอบมหาวิทยาลัยโดยหน่วยงานนิติการศึกษาข้อกฎหมาย และแนวทางในการเยียวยาพนักงานราชการที่ปรับเปลี่ยนมาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยก่อนที่คณะกรรมการ บริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยจะกำหนดประกาศหลักเกณฑ์ แล้วนำเสนอผลการศึกษาต่อสภามหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณา นั้น

หน่วยงานนิติการ พิจารณาแล้วมีข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง คือ

๑. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อ ๒๓ อัตราเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามบัญชีเงินเดือน ท้ายข้อบังคับนี้ ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้ได้รับเงินเดือนในอัตราขั้นต้นของอัตราเงินเดือนสำหรับ ตำแหน่งนั้น การบรรจุและแต่งตั้งให้ผู้ดำรงตำแหน่งใดได้รับเงินเดือนสูงกว่าอัตราขั้นต้นตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย พนักงาน มหาวิทยาลัยและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยอาจได้รับสวัสดิการ เงินเพิ่มการครองชีพ เงินเพิ่ม หรือค่าตอบแทน อื่นตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย”

๒. ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย เรื่อง หลักเกณฑ์ เงื่อนไขและวิธีการคัดเลือกพนักงานราชการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๒ เป็นต้นไป และไม่มีหลักเกณฑ์อื่นที่จะบังคับใช้กับพนักงานมหาวิทยาลัยที่บรรจุก่อนประกาศบังคับใช้

คณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๒ พิจารณารายงานการศึกษาข้อมูลการปรับฐานเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัย ของนิติกรแล้ว มีมติเห็นควรนำเรียนสภามหาวิทยาลัยว่าไม่มีหลักเกณฑ์อื่นใดที่ใช้บังคับกับพนักงานมหาวิทยาลัย ที่บรรจุก่อนประกาศบังคับใช้

มติที่ประชุม รับทราบรายงานการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการปรับฐานเงินเดือน ในการเปลี่ยนสถานภาพจากพนักงานราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องอื่น ๆ

๖.๑ เรื่องเสนอจากคณะกรรมการ

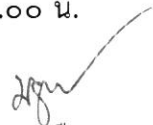
๖.๑.๑ กำหนดการประชุมครั้งต่อไป


อนุนายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ แจ้งกำหนดประชุม สภามหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๒ ในวันเสาร์ที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องเจ้าเสวย ชั้น ๔ อาคารราชนครินทร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

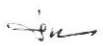
ที่ประชุม รับทราบ

เมื่อไม่มีกรรมการสภามหาวิทยาลัยเสนอเรื่องอื่นใด ประธานขอขอบคุณกรรมการ สภามหาวิทยาลัยทุกท่านแล้วปิดประชุม

เลิกประชุมเวลา ๑๖.๐๐ น.

  
(นางนฤชล เรือนงาม)

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชญ์สินี อริยณะกตวงศ์)  
ผู้ตรวจรายงานการประชุม

  
(นางสาวประนอม เงินบุคคล)  
ผู้จัดบันทึกการประชุม

  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงพร ภูเฒ่ากา)  
อธิการบดี