



รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก  
ครั้งที่ ๓/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๐๐ น.  
ณ ห้องประชุมวันวิสาข์ ชั้น ๘ อาคารสรรพวิชัยบริการ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก  
และผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก  
ครั้งที่ ๓/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๐๐ น.  
ณ ห้องประชุมวันวิสาข์ ชั้น ๘ อาคารสรรพวิชัยบริการ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก  
และผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

**ผู้มาประชุม**

- |   |                      |
|---|----------------------|
| ๑. รองศาสตราจารย์ฤกษ์ชัย พุประทีปศิริ<br>อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก | ประธานกรรมการ        |
| ๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดลฤทัย ศรีทะ<br>รองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย                  | เป็นกรรมการ          |
| ๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมศักดิ์ ผลภักดี<br>ผู้ดำรงตำแหน่งบริหาร                         | เป็นกรรมการ          |
| ๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์เทอดศักดิ์ ประมวงค<br>ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร                    | เป็นกรรมการ          |
| ๕. นางสาวชลชญา คงสมมาตย์<br>ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร                                   | เป็นกรรมการ          |
| ๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์วุฒิไกร จันทร์ขามเรียน<br>พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายวิชาการ    | เป็นกรรมการ          |
| ๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์รัตน์กร กฤษณชาญดี<br>พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายวิชาการ         | เป็นกรรมการ          |
| ๘. นางสาวงามจิต อินทวงศ์<br>พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน                      | เป็นกรรมการ          |
| ๙. นางสาวสมัญญา พิมพาลัย<br>ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล                              | เป็นเลขานุการ        |
| ๑๐. นางชิตชวีญ บำรุงวงศ์<br>บุคลากร ระดับปฏิบัติการ                                   | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๑. นางสาวดวงใจ นพวรรณ<br>นิติกร ระดับปฏิบัติการ                                      | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

**ผู้มาประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์**

- |  |             |
|--|-------------|
| ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ยิ่งยศ ทิพย์ศรีราช<br>ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๒. นายอัศนีย์ ฐานสันโตษ<br>ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก                           | เป็นกรรมการ |
| ๓. นายปรีชา นิสารัตน์<br>ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก                             | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์เกรียงศักดิ์ พรหมมณพันธุ์<br>ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก    | เป็นกรรมการ |

**ผู้ไม่มาประชุม**

**เริ่มประชุม เวลา ๐๙.๐๐ น.**

ก่อนเริ่มการประชุมตามระเบียบวาระ ฝ่ายเลขานุการฯ ได้แจ้งต่อที่ประชุมว่า การประชุมในครั้งนี้เป็นการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งดำเนินการตามพระราชกำหนด ว่าด้วยการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๓ และข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ ว่าด้วยการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยกรรมการได้แสดงตนเพื่อเข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์รวม จำนวน ๔ คน ตามลำดับทุกคนเป็นที่เรียบร้อยแล้ว และรองศาสตราจารย์ฤกษ์ชัย พุประทีปศิริ อธิการบดี ประธานกรรมการ ได้กล่าวเปิดการประชุมตามระเบียบวาระ ดังต่อไปนี้

**ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ทราบ**

-ไม่มี-

**ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุม**

-ไม่มี-

**ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง สืบเนื่อง**

-ไม่มี-

**ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง เพื่อทราบ**

**วาระที่ ๔.๑ เรื่อง รายงานผลความก้าวหน้าในการบริหารงานบุคคล**

ด้วยในการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) ที่ประชุมคณะกรรมการ ก.บ.ม. ขอให้ฝ่ายเลขานุการ ก.บ.ม. จัดทำรายงานความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

๑. ข้อมูลการขอกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (สายวิชาการ) มีจำนวนทั้งสิ้น ๘๐ ราย อยู่ระหว่างการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอน	ผศ.	รศ.	ศ.
๑. นำเรื่องการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเข้าที่ประชุมครั้งนี้	๗	๓	-
๒. อยู่ระหว่างประเมินผลการสอน	-	-	-
๓. อยู่ระหว่างทบทวนคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ	๒๑	๔	๑
๔. อยู่ระหว่างรอผลการประเมินจากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ	๙	๒	-
๕. อยู่ระหว่างผู้ขอผลงานทางวิชาการปรับปรุงผลงานทางวิชาการ	-	-	-
๖. อยู่ระหว่างรอผลการพิจารณาผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงใหม่	-	-	-
๗. อยู่ระหว่างรอประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ	๒๗	๔	-
๘. สรุปผลการประเมินของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเข้าประชุมครั้งนี้	๒	-	-
	๖๖	๑๓	๑

๒. ข้อมูลผู้ยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่ผ่านการพิจารณาจาก คณะกรรมการปฏิบัติหน้าที่แทนสภามหาวิทยาลัยฯ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ และปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ดังนี้

ประชุมครั้งที่/ เมื่อวันที่	ผู้ช่วยศาสตราจารย์		รองศาสตราจารย์		ศาสตราจารย์	
	ผ่าน	ไม่ผ่าน	ผ่าน	ไม่ผ่าน	ผ่าน	ไม่ผ่าน
<b>ปีงบประมาณ ๒๕๖๖</b>						
๑๔/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๕ ต.ค. ๖๕	๑๑	๘	-	-	-	-
๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๖ ก.พ. ๖๖	๕	๕	-	-	-	-
๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๐ พ.ค. ๖๖	๑๕	๖	-	๑	-	-
๑๔/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ ก.ย. ๖๖	๑๘	๗	-	-	-	-
<b>ปีงบประมาณ ๒๕๖๗</b>						
๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๐ ก.พ. ๖๗	๖	๑	๑	-	-	๑
๘/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒ พ.ค. ๖๗	๔	-	-	-	-	-
๑๓/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๗ ส.ค. ๖๗	๔	๓	-	๑	-	-
<b>ปีงบประมาณ ๒๕๖๘</b>						
๑๖/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๘ พ.ย. ๖๗	๒	๒	-	-	-	-
๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๐ ม.ค. ๖๘	๑๒	๖	-	-	-	-
๕/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๔ มี.ค. ๖๘	๕		๑			
๖/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๐ เม.ย. ๖๘	๑๗		๑			
๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๗ พ.ย. ๖๘	๒	๒	๑			
๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๕ ก.ค. ๖๘ (ชุดใหม่)	๓		๑			
<b>ปีงบประมาณ ๒๕๖๙</b>						
๑/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๙ ม.ค. ๖๙	๑๐	-	๒	-	-	-
<b>รวม</b>	<b>๑๑๔</b>	<b>๔๐</b>	<b>๗</b>	<b>๒</b>	<b>-</b>	<b>๑</b>

๓. ข้อมูลผู้ยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ที่ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการปฏิบัติหน้าที่แทนสภามหาวิทยาลัยฯ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ และปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ดังนี้

ประชุมครั้งที่/ เมื่อวันที่	ผู้ช่วยศาสตราจารย์		รองศาสตราจารย์		ศาสตราจารย์	
	ผ่าน	ไม่ผ่าน	ผ่าน	ไม่ผ่าน	ผ่าน	ไม่ผ่าน
<b>ปีงบประมาณ ๒๕๖๖</b>						
๑๔/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๕ ต.ค. ๖๕	๑	-	-	-	-	-
๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๖ ก.พ. ๖๖	๑	-	-	-	-	-
๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๐ พ.ค. ๖๖	๑	๑	-	-	-	-
๑๔/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ ก.ย. ๖๖	๓	-	-	-	-	-
<b>ปีงบประมาณ ๒๕๖๗</b>						
๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๐ ก.พ. ๖๗	๑	-	-	-	-	-

ประชุมครั้งที่/ เมื่อวันที่	ผู้ช่วยศาสตราจารย์		รองศาสตราจารย์		ศาสตราจารย์	
	ผ่าน	ไม่ผ่าน	ผ่าน	ไม่ผ่าน	ผ่าน	ไม่ผ่าน
๑๓/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๔ ก.ย. ๖๗	๓	-	-	-	-	-
<b>ปีงบประมาณ ๒๕๖๘</b>						
๑๖/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๘ พ.ย. ๖๗	๑	-	-	-	-	-
๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๗ ม.ค. ๖๘	๑	-	-	-	-	-
๖/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๐ เม.ย. ๖๘	๑	-	-	-	-	-
<b>ปีงบประมาณ ๒๕๖๙</b>						
๓/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๓ มี.ค. ๖๙	๒	-	-	-	-	-

๔. ข้อมูลผู้ยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการพนักงานตามภารกิจ ที่ผ่านการพิจารณาจาก คณะกรรมการปฏิบัติหน้าที่แทนสภามหาวิทยาลัยฯ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ และปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ดังนี้

ประชุมครั้งที่/ เมื่อวันที่	ผู้ช่วยศาสตราจารย์		รองศาสตราจารย์		ศาสตราจารย์	
	ผ่าน	ไม่ผ่าน	ผ่าน	ไม่ผ่าน	ผ่าน	ไม่ผ่าน
<b>ปีงบประมาณ ๒๕๖๗</b>						
๑๓/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๔ ก.ย. ๖๗	๑	-	-	-	-	-
<b>ปีงบประมาณ ๒๕๖๘</b>						
๑๖/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๘ พ.ย. ๖๗	๑	-	-	-	-	-
๖/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๐ เม.ย. ๖๘	๑	-	-	-	-	-
<b>รวม</b>	<b>๓</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

๕. ข้อมูลการขอกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรง ตำแหน่งสูงขึ้น (สายสนับสนุน)

ขั้นตอน	ระดับตำแหน่ง			
	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	เชี่ยวชาญพิเศษ
๑. รับเรื่องการขอกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (อยู่ระหว่างการเสนอชื่อแต่งตั้ง คณะอนุกรรมการฯ)	๒	-	-	-
๒. ประเมินผลงาน	๒	-	-	-
๓. ทาบตามคณะอนุกรรมการประเมินผลงาน	-	-	-	-
๔. รวบรวมผลการประเมินจากคณะอนุกรรมการ	-	-	-	-
๕. ผู้ขอผลงานปรับปรุงผลงาน	-	-	-	-
๖. รวบรวมผลการพิจารณาผลงานที่ปรับปรุงใหม่	-	-	-	-

ขั้นตอน	ระดับตำแหน่ง			
	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	เชี่ยวชาญพิเศษ
๗. รวบรวมข้อมูลคณะกรรมการ	-	-	-	-
๘. สรุปผลการประเมินของคณะกรรมการเข้าประชุมครั้งนี้	-	-	-	-
๙. คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) อนุมัติ	-	-	-	-
<b>รวม</b>	<b>๔</b>	-	-	-

จึงเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยเพื่อโปรดทราบ

**มติที่ประชุม ก.บ.ม.**

ที่ประชุม รับทราบรายงานผลความก้าวหน้าในการบริหารงานบุคคล

**วาระที่ ๔.๒** เรื่อง รับทราบการแต่งตั้งประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ  
ราย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ยิ่งยศ ทิพย์ศรีราช

ตามที่ได้มีประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เรื่อง คณะกรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการ ลงวันที่ ๙ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เนื่องจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อภิวิชญ์ พูลสง กรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการ ได้ลาออกจากตำแหน่งประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ นั้น

มหาวิทยาลัยฯ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการชุดใหม่ ประกอบกับคำสั่งสภามหาวิทยาลัยฯ ที่ ๒๖/๒๕๖๘ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย ได้แต่งตั้งคณะกรรมการ ก.บ.ม. ลำดับที่ ๓ ในตำแหน่งประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ เป็นกรรมการ จึงมีผลให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นคณะกรรมการ ก.บ.ม. ด้วย

รายละเอียดตามประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เรื่อง คณะกรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการ ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

จึงเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยเพื่อโปรดทราบ

**มติที่ประชุม ก.บ.ม.**

ที่ประชุม รับทราบการแต่งตั้งประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ ราย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ยิ่งยศ ทิพย์ศรีราช ตามประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เรื่อง คณะกรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการ ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

**ระเบียบวาระที่ ๕** เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

**วาระที่ ๕.๑** เรื่อง พิจารณาอนุมัติกรอบอัตราพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน  
สังกัด คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (งบประมาณเงินรายได้)

## สรุปเรื่อง

ตามหนังสือ ที่ อว ๐๖๕๑.๒๐๒(๑)/๖๖๘ ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๘ คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ ขออนุมัติกรอบอัตราพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (เงินรายได้) สายสนับสนุน โดยมีหน้าที่ในการประสานงานและดำเนินการเกี่ยวกับงานการเงินและแผน งานพัสดุ งานยานพาหนะ และศูนย์บริการวิชาการ รวมถึงการสนับสนุนด้านการเรียนการสอน การดำเนินงานให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและมีความต่อเนื่อง นั้น

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จึงมีความประสงค์ขออนุมัติกรอบอัตราพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน โดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณเงินรายได้ รวมจำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

๑. ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป วุฒิปริญญาตรี จำนวน ๑ อัตรา

## ข้อมูลประกอบการพิจารณา

สืบเนื่องจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๒๐ ได้กำหนดให้สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนดกรอบอัตรากำลังในสถาบัน โดยให้กำหนดกรอบของตำแหน่ง อันดับเงินเดือนของตำแหน่งและจำนวนของบุคลากรที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษา รวมทั้งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ทั้งนี้ ให้กำหนดคราวละสี่ปี โดยต้องคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน ความประหยัด และต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด

ในการนี้ มหาวิทยาลัยฯ ได้ดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานภายในเพื่อนำมาวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังบุคลากร สายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๑ และบัญชีกำหนดระดับตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังฯ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด และตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้กรอบอัตรากำลังเป็นเครื่องมือในการวางแผน การใช้อัตรากำลังคน และการพัฒนากำลังคนในมหาวิทยาลัยให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของมหาวิทยาลัยได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑. จากการตรวจสอบข้อมูลประกอบการพิจารณา ดังนี้

(๑) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จัดตั้งเป็นกฎกระทรวงส่วนราชการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ภาควิชาศึกษาศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๔๙ ณ วันที่ ๑๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๙

ที่	หน่วยงาน	ประเภทบุคลากร สายสนับสนุน (คน)					รวม (นับเฉพาะ ๑ และ ๒)	อัตรากำลังที่พึงมี (อัตรา)
		(๑) ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	(๒) พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	(๓) พนักงานราชการ	(๔) ลูกจ้างประจำ	(๕) พนักงานตามภารกิจ		
๑	คณะมนุษยศาสตร์ฯ	-	๕	๑	-	๘	๕	๒๑
	รวม	-	๕	๑	-	๘	๕	๒๑

(๒) จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน ณ เดือน ธันวาคม ๒๕๖๘

\* หมายเหตุ อัตราที่ฟังมีจำนวน ๒๑ มาจากข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลังที่เหมาะสมของบุคลากรสายสนับสนุน ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๑)

(๓) งบประมาณที่หน่วยงานได้รับจัดสรร (เงินรายได้)

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร และงบประมาณที่ใช้ไป (บาท)

ที่	หน่วยงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร พ.ศ. ๒๕๖๙ (บาท)	งบประมาณที่ใช้ไป (บาท)	คงเหลือ (บาท)	หมายเหตุ
๑	คณะมนุษยศาสตร์ฯ	๒,๕๐๐,๑๑๗.๒๙	๑,๕๔๔,๖๖๙.๖๑	๙๕๕,๔๔๗.๖๘	

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๙

**เอกสารที่เกี่ยวข้อง**

๑. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๓

๒. กฎกระทรวงส่วนราชการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๙ ณ วันที่ ๑๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๙

**ข้อเสนอเพื่อพิจารณา**

เพื่อให้การดำเนินงานของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ดำเนินการให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพ จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา ดังนี้

๑. เห็นชอบกรอบอัตราพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน สังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โดยได้รับคำตอบแทนจากงบประมาณเงินรายได้ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป คุณวุฒิปริญญาตรี จำนวน ๑ อัตรา

๒. เห็นชอบให้ใช้มาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามที่ ก.พ.อ. กำหนด สำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยอนุโลม ดังนี้

๒.๒ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

ตำแหน่งประเภท	เชี่ยวชาญเฉพาะ
ชื่อสายงาน	บริหารงานทั่วไป
ชื่อตำแหน่งในสายงาน	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
ระดับ	เชี่ยวชาญ ชำนาญการพิเศษ ชำนาญการ ปฏิบัติการ

จึงเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยเพื่อโปรดพิจารณา

การพิจารณาของคณะกรรมการ

เพื่อเป็นการบริหารจัดการอัตรากำลังที่มีอยู่เดิม และบริหารงบประมาณให้มีความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุดต่อมหาวิทยาลัย

เนื่องจากสถาบันเทคโนโลยีการบินและอวกาศได้มีประกาศยุบเลิกหน่วยงาน และการบริหาร หน่วยงานภายใต้คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยฯ บริหารจัดการอัตรากำลังสายวิชาการให้ ปฏิบัติหน้าที่ ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สำหรับอัตรากำลังสายสนับสนุน ตำแหน่งพนักงาน ในสถาบันอุดมศึกษา ให้ปฏิบัติหน้าที่ ณ สำนักงานอธิการบดี

### **มติที่ประชุม ก.บ.ม.**

ที่ประชุมมีมติ เห็นควรบริหารจัดการอัตราที่มีอยู่เดิม ตำแหน่งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน (งบประมาณแผ่นดิน) จากสำนักงานอธิการบดี ไปปฏิบัติหน้าที่ ณ คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ และมอบฝ่ายเลขานุการฯ เสนอมหาวิทยาลัยฯ พิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

**วาระที่ ๕.๒** เรื่อง พิจารณาอนุมัติกรอบอัตราพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายวิชาการ สังกัด สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์และนวัตกรรม (งบประมาณเงินรายได้)

### **สรุปเรื่อง**

ตามหนังสือ ที่ อว ๐๖๕๑.๑๐๑.๕(๑)/๒๖๙ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙ สำนักวิชา วิศวกรรมศาสตร์และนวัตกรรม ขออนุมัติกรอบอัตราพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (เงินรายได้) สายวิชาการ จำนวน ๒ อัตรา เพื่อบรรจุให้แก่อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรของสำนักวิชา ซึ่งเป็นคุณวุฒิที่ขาดแคลน และมีความสำคัญอย่างมากต่อการบริหารหลักสูตร เพื่อให้การจัดการเรียนการสอน และการดำเนินงาน เป็นไปอย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพอย่างสูงสุด โดยปัจจุบันมีจัดการเรียนการสอนทั้งภาคปกติและภาค นอกเวลา จำนวน ๕ หลักสูตร และได้เสนอขอเปิดหลักสูตรใหม่เพื่อเพิ่มจำนวนนักศึกษาให้แก่มหาวิทยาลัย อีก จำนวน ๑ หลักสูตร นั้น

สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์และนวัตกรรม จึงมีความประสงค์ขออนุมัติกรอบอัตราพนักงานใน สถาบันอุดมศึกษา สายวิชาการ โดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณเงินรายได้ รวมจำนวน ๒ อัตรา ดังนี้

๑. ตำแหน่งอาจารย์ วุฒิปริญญาโท จำนวน ๒ อัตรา

### **ข้อมูลประกอบการพิจารณา**

สืบเนื่องจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๒๐ ได้กำหนดให้สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนดกรอบ อัตรากำลังในสถาบัน โดยให้กำหนดกรอบของตำแหน่ง อันดับเงินเดือนของตำแหน่งและจำนวนของบุคลากร ที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษา รวมทั้งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ทั้งนี้ ให้กำหนดคราวละสี่ปี โดยต้องคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน ความประหยัด และต้อง สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด

ในการนี้ มหาวิทยาลัยฯ ได้ดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานภายในเพื่อนำมา วิเคราะห์กรอบอัตรากำลังบุคลากร สายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๑ และบัญชี กำหนดระดับตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังฯ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ.กำหนด และ ตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้กรอบอัตรากำลังเป็นเครื่องมือในการวางแผน การใช้อัตรา กำลังคน และการพัฒนากำลังคนในมหาวิทยาลัยให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของมหาวิทยาลัยได้สำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑. จากการตรวจสอบข้อมูลประกอบการพิจารณา ดังนี้

(๑) สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์และนวัตกรรม จัดตั้งตามระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ว่าด้วย การบริหารและการดำเนินงานของสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์และนวัตกรรม พ.ศ. ๒๕๖๓

(๒) จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน ณ เดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

ที่	หน่วยงาน	ประเภทบุคลากร สายวิชาการ (คน)					รวม (นับเฉพาะ ๑ และ ๒)	อัตรากำลังที่พึงมี (อัตรา)
		(๑) ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	(๒) พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	(๓) พนักงานราชการ	(๔) ลูกจ้างประจำ	(๕) พนักงานตามภารกิจ		
๑	สำนักวิชาวิศวกรรมฯ	๖	๑๙	-	-	๔	๒๕	๔๗
	รวม	๖	๑๙	-	-	๔	๒๕	๔๗

(๓) งบประมาณที่หน่วยงานได้รับจัดสรร (เงินรายได้)

**งบประมาณที่ได้รับจัดสรร และงบประมาณที่ใช้ไป (บาท)**

ที่	หน่วยงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร พ.ศ. ๒๕๖๙ (บาท)	งบประมาณที่ใช้ไป (บาท)	คงเหลือ (บาท)	หมายเหตุ
๑	สำนักวิชาวิศวกรรมฯ	๒,๗๓๒,๙๓๔.๕๕	๑,๑๕๒,๔๒๔.๗๐	๑,๕๘๐,๕๐๙.๘๕	

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๙

**เอกสารที่เกี่ยวข้อง**

๑. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล สำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๓

๒. ระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ว่าด้วย การบริหารและการดำเนินงานของสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์และนวัตกรรม พ.ศ.๒๕๖๓

**ข้อเสนอเพื่อพิจารณา**

เพื่อให้การดำเนินงานของสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์และนวัตกรรม ดำเนินการให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพ จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา ดังนี้

๑. เห็นชอบกรอบอัตราพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายวิชาการ สังกัด สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์และนวัตกรรม โดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณเงินรายได้ ตำแหน่ง อาจารย์คุณวุฒิปริญญาโท จำนวน ๒ อัตรา

๒. เห็นชอบให้ใช้มาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามที่ ก.พ.อ. กำหนด สำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยอนุโลม ดังนี้

๒.๒ ตำแหน่งอาจารย์

ตำแหน่งประเภท	วิชาการ
สายงาน	สอนและวิจัย
ชื่อของตำแหน่ง	อาจารย์
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์
	รองศาสตราจารย์
	ศาสตราจารย์

จึงเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยเพื่อโปรดพิจารณา

### มติที่ประชุม ก.บ.ม.

ที่ประชุมมีมติ เห็นชอบในหลักการ ในการกำหนดกรอบอัตราพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายวิชาการ สังกัด สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์และนวัตกรรม (งบประมาณเงินรายได้) ในตำแหน่งอาจารย์ คณวุฒิปริญญาโท จำนวน ๒ อัตรา และมอบฝ่ายเลขานุการฯ ประสานข้อมูลกับหน่วยงานเพื่อเสนอเรื่อง ดังกล่าว เพื่อพิจารณาในการประชุมครั้งถัดไป

และคณะกรรมการ ก.บ.ม. มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. เห็นควรกำหนดคุณวุฒิระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก เพื่อเป็นส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายวิชาการ และขอให้หน่วยงานเสนอแผนระยะยาวการจัดหารายได้ ประกอบการพิจารณา รวมถึงการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขผลงานต่างๆ ให้เป็นไปตามมาตรฐานการ กำหนดตำแหน่งตามที่ ก.พ.อ กำหนด และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ด้วย

วาระที่ ๕.๓ เรื่อง พิจารณาร่างประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เรื่อง หลักเกณฑ์ และอัตราค่าตอบแทนพิเศษสำหรับบุคลากรสายวิชาการจากเงินรายได้ พ.ศ. ....

### สรุปเรื่อง

จากการประชุมคณะกรรมการบริหารการเงินและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๒/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๙ วาระที่ ๓.๑ ได้พิจารณาร่างประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราค่าตอบแทนพิเศษสำหรับบุคลากรสายวิชาการจากเงินรายได้ พ.ศ. .... ที่ประชุมมีมติ เห็นชอบร่างประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เรื่อง หลักเกณฑ์ และอัตราค่าตอบแทนพิเศษสำหรับบุคลากรสายวิชาการจากเงินรายได้ พ.ศ. .... และมอบฝ่ายเลขานุการฯ ปรับแก้ตามข้อสังเกตของคณะกรรมการ และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

โดยคณะกรรมการพิจารณามีข้อสังเกต ดังนี้

๑. ตามร่างประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราค่าตอบแทนพิเศษสำหรับบุคลากรสายวิชาการจาก เงินรายได้ พ.ศ. .... และการเทียบค่าในเอกสารแนบท้ายฯ ให้คิดตามสัดส่วนของผู้ที่มีผลงานร่วม คณะกรรมการขอให้กองบริหารงานบุคคล แนบประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เรื่อง เงินประจำตำแหน่งหรือค่าตอบแทนของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ประเภทวิชาซีพีเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และประกาศฯ อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพิ่มเติม และตรวจสอบค่านิยามศัพท์ “ผู้ประพันธ์อันดับแรก (first author)” และค่านิยามศัพท์ “ผู้ประพันธ์บรรณกิจ (corresponding author)” ก่อนนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก (ก.บ.ม.) ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก (ก.บ.ม.) แจ้งผลการพิจารณาให้คณะกรรมการบริหารการเงินและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยทราบ

๒. เห็นควร ปรับแก้เอกสารแนบท้ายประกาศฯ จากเดิม ประกาศแนบท้าย ปรับแก้เป็น เอกสารแนบท้ายประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราการจ่าย ค่าตอบแทนพิเศษสำหรับบุคลากรสายวิชาการจาก เงินรายได้ พ.ศ. ....

๓. คณะกรรมการเห็นว่า ตามมติที่ประชุมคณบดี ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙ วาระที่ ๓.๑ เรื่อง (ร่าง) ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษสำหรับบุคลากรสายวิชาการจากเงินรายได้ พ.ศ. .... มติที่ประชุมข้อ ๑ ที่ประชุมมีความเห็นตรงกันว่า การจ่ายค่าตอบแทนในไตรมาส ที่ ๒ ถึง ๔ ในปี ๒๕๖๙ จะสามารถจ่ายได้หรือไม่ให้พิจารณาจากรายรับจริงที่มี หากมีงบประมาณเงินรายได้เพียงพอในปี ๒๕๖๙ ให้หน่วยงานเสนอขออนุมัติการจ่ายต่อมหาวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย หรือคณะกรรมการบริหารการเงินและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย ตามอำนาจที่พึงกระทำได้โดยให้จ่ายในลักษณะตกเบิก ทั้งนี้ไม่เกินวงเงินรายรับจริงของหน่วยงานที่มีเหลือจะจ่ายได้ โดยจะยุติการจ่ายค่าตอบแทนดังกล่าวจนกว่าประกาศฉบับใหม่จะมีผลบังคับใช้ และยกเลิกประกาศเดิมของปี พ.ศ. ๒๕๕๗ เพื่อมิให้เกิดความซ้ำซ้อน

ทั้งนี้ คณะกรรมการบริหารการเงินและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย มีหน้าที่ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ว่าด้วยคณะกรรมการบริหารการเงินและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๑๔ ซึ่งไม่มีอำนาจในการเบิกจ่าย

๔. ขอให้แนบข้อสรุปประชาพิจารณ์เพิ่มเติมก่อนเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก (ก.บ.ม.)

๕. ขอให้มหาวิทยาลัยฯ นำร่างประกาศฯ ดังกล่าว ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก (ก.บ.ม.) ก่อนเสนออธิการบดีลงนาม

๖. มอบฝ่ายเลขานุการฯ นำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก (ก.บ.ม.) ต่อไป

โดยที่ประชุมมีมติ เห็นชอบ ร่างประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษสำหรับบุคลากรสายวิชาการจากเงินรายได้ พ.ศ. .... และมอบฝ่ายเลขานุการฯ กองบริหารงานบุคคล และสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ดำเนินการตามข้อสั่งเกตของคณะกรรมการ และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ทั้งนี้ ร่างประกาศฉบับดังกล่าวได้ผ่านการพิจารณาจากที่ประชุมของมหาวิทยาลัยฯ ดังนี้

๑. ที่ประชุมคณบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙ วาระที่ ๓.๑ พิจารณาร่างประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษสำหรับบุคลากรสายวิชาการจากเงินรายได้ พ.ศ. ....

#### **การชี้แจงและข้อเสนอของคณะกรรมการผู้เข้าร่วมประชุม**

ผู้อำนวยการกองคลังให้ข้อมูลชี้แจงรายรับจริงของหน่วยงาน ในปัจจุบัน ณ วันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๘ ไม่เพียงพอที่จะจ่ายค่าตอบแทนดังกล่าวได้ และทุกหน่วยงานมียอดค้างชำระของนักศึกษาที่ยังไม่สามารถเรียกเก็บได้อีกจำนวนมาก โดยปีที่ผ่านมา รายรับจริงจากค่าธรรมเนียมการศึกษาซึ่งเป็นรายได้หลักจะเก็บได้ตามเป้าในช่วงเกือบสิ้นปีงบประมาณและกองคลังจะสามารถรายงานข้อมูลรายได้สุทธิและยอดงบประมาณได้ประมาณเดือนตุลาคม กรณีที่สิ้นปีงบประมาณแล้วหน่วยงานมีงบประมาณคงเหลือเมื่อกองคลังสรุปรายงานเสนอต่ออธิการบดีแล้ว สามารถขออนุมัติมหาวิทยาลัยเพื่อสำรองเงินจำนวนดังกล่าวไว้จ่ายค่าตอบแทนเป็นลักษณะเงินรางวัลได้ ทั้งนี้กองคลังจะสรุปงบประมาณในเดือนตุลาคม และเงินจะถูกเบิกจ่ายต่อเมื่อกองคลังเสนอต่อมหาวิทยาลัยในที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ว่า

คณะหรือหน่วยงานใดมีเงินเหลือเท่าใด คณะใดมีงบประมาณติดลบเท่าใด โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จะมีบางคณะที่งบประมาณติดลบ ซึ่งหน่วยงานจะต้องจัดทำแผนการชำระเงินคืนด้วย นอกจากนี้ หากแผนงบบุคลากรติดลบ แต่งบดำเนินงานมีงบประมาณคงเหลือ เมื่อสิ้นปีงบประมาณจะต้องนำตัวเลข ทั้งงบดำเนินงานและงบบุคลากรมาหักลบกัน

ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคลให้ข้อมูลชี้แจงว่า หากยกเลิกประกาศค่าตอบแทน ตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ จากการหารือร่วมกับรองอธิการบดีกำกับ ดูแลด้านการบริหารงานบุคคล ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกองคลัง และผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน จะมีการออกหนังสือแจ้งบุคลากรสายวิชาการ ในส่วนของคณาจารย์ที่เคยได้รับเงินค่าตอบแทนประจำตำแหน่ง ว่ามหาวิทยาลัยจะไม่มีการจ่ายค่าตอบแทน ประจำตำแหน่งในส่วนดังกล่าว และในกรณีที่ระหว่างทางหากมีผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ก่อนที่ประกาศปี ๒๕๕๗ จะถูกยกเลิก มหาวิทยาลัยจะจ่ายค่าตอบแทนที่ตกเบิกให้กับพนักงานรายนั้น

นิติกรของสำนักงานกฎหมายให้ข้อมูลชี้แจงว่า ในกรณีที่ระงับยกเลิกประกาศฉบับเก่า ประกาศฉบับใหม่สามารถออกก่อนได้ แต่ควรมีข้อความท้ายประกาศว่า หากประกาศฉบับใหม่ยังไม่ได้ ประกาศใช้บังคับ ให้ใช้ประกาศฉบับเดิมไปก่อน โดยเพิ่มบทเฉพาะกาลลงในประกาศ และมีการจ่ายตาม ประกาศ พ.ศ. ๒๕๕๗ จนกว่าประกาศฉบับใหม่จะมีผลบังคับใช้

### มติที่ประชุม

๑. ที่ประชุมมีความเห็นตรงกันว่า การจ่ายค่าตอบแทนในไตรมาส ที่ ๒ ถึง ๔ ในปี ๒๕๖๙ จะสามารถจ่ายได้หรือไม่ให้พิจารณาจากรายรับจริงที่มี หากมีงบประมาณเงินรายได้เพียงพอในปี ๒๕๖๙ ให้หน่วยงานเสนอขออนุมัติการจ่ายต่อมหาวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหาร มหาวิทยาลัย หรือคณะกรรมการบริหารการเงินและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย ตามอำนาจที่พึงกระทำได้ โดยให้จ่ายในลักษณะตกเบิก ทั้งนี้ไม่เกินวงเงินรายรับจริงของหน่วยงานที่มีเหลือจะจ่ายได้ โดยจะยุติการจ่าย ค่าตอบแทนดังกล่าวจนกว่าประกาศฉบับใหม่จะมีผลบังคับใช้ และยกเลิกประกาศเดิมของปี พ.ศ. ๒๕๕๗ เพื่อมิให้เกิดความซ้ำซ้อน

๒. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการวงเงิน ที่ประชุมขอเสนอให้คณะกรรมการ บริหารมหาวิทยาลัยพิจารณาทบทวนเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณรายได้ประจำปี ๒๕๗๐ ให้สอดคล้องกับ บริบทและ/หรือนโยบาย สถานการณ์การเงินของมหาวิทยาลัยและหน่วยงาน

๓. ขอเสนอให้มหาวิทยาลัยพิจารณาทบทวนการหักร้อยละขั้นต่ำของส่วนกลาง และร้อยละ ขั้นต่ำของหน่วยงาน ประจำปี ๒๕๖๙ เพื่อให้การบริหารและการเบิกจ่ายค่าตอบแทนตำแหน่งทางวิชาการจาก เงินรายได้ ประจำปี ๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

๔. ที่ประชุมขอเสนอให้คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยพิจารณาทบทวนแนวทางการ ดำเนินการการจัดการการเรียกเก็บหรือชำระค่าธรรมเนียมการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๕. ที่ประชุมยืนยันร่างประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษสำหรับบุคลากรสายวิชาการจากเงินรายได้ พ.ศ. .... อัตราข้อ ๖ (๔) ระดับอาจารย์ ไม่เกินครั้งละ ๓,๕๐๐ บาท และ (๕) อื่นๆ ตามที่คณะกรรมการประจำคณะกำหนด แต่ ไม่เกินครั้งละ ๙,๙๐๐ บาท โดยไม่แยกประกาศเป็นคนละฉบับ

ทั้งนี้ที่ประชุมได้รับรองมติดังกล่าวแล้ว

๒. ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ในการ ประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙ วาระที่ ๔.๕ พิจารณาให้ความเห็นชอบร่าง ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ สำหรับบุคลากรสายวิชาการจากเงินรายได้ พ.ศ. .... ที่ประชุมมีมติ เห็นชอบ (ร่าง) ประกาศมหาวิทยาลัย

เทคโนโลยีราชชมงคลตะวันออก เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษสำหรับบุคลากรสายวิชาการจากเงินรายได้ พ.ศ. .... โดยให้เบิกจ่ายในส่วนกลาง ได้ไม่เกินเดือนมีนาคม ๒๕๖๙ กรณีที่ประกาศมีผลบังคับใช้ ให้ยกเลิกประกาศเดิมทันที เพื่อมิให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการดำเนินงาน ให้ กองคลัง เสนอเรื่องต่อคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง เมื่อการดำเนินการดังกล่าวเสร็จสิ้น ให้ กองบริหารงานบุคคล จัดทำหนังสือชี้แจงแนวทางการจ่ายรูปแบบใหม่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าใจตรงกัน เพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งมหาวิทยาลัยและมอรับรองอธิการบดี (รศ.ดร.ฉนการ ภัณฑิพงษ์) สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน และกองคลังดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

๓. ผ่านการประชาพิจารณ์ (ร่าง) ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชชมงคลตะวันออก เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษสำหรับบุคลากรสายวิชาการจากเงินรายได้ พ.ศ. .... เรียบร้อยแล้ว

### เอกสารที่เกี่ยวข้อง

๑. มติคณะกรรมการบริหารการเงินและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๒/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๙

๒. มติที่ประชุมคณบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชชมงคลตะวันออก ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

๓. มติประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชชมงคลตะวันออก ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

### ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำร่างประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชชมงคลตะวันออก เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษสำหรับบุคลากรสายวิชาการจากเงินรายได้ พ.ศ. .... เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามข้อ ๗ (๔) ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ ว่าด้วยคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๘ จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาร่างประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชชมงคลตะวันออก เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษสำหรับบุคลากรสายวิชาการจากเงินรายได้ พ.ศ. ....

(ร่าง)

### ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชชมงคลตะวันออก

เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษสำหรับบุคลากรสายวิชาการจากเงินรายได้

พ.ศ. ....

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษสำหรับบุคลากรสายวิชาการจากเงินรายได้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชชมงคลตะวันออก

อาศัยอำนาจตามความในอำนาจมาตรา ๒๗ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ และข้อ ๑๔ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชชมงคลตะวันออกว่าด้วยการบริหารการเงินและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๒ มติคณะกรรมการบริหารการเงินและทรัพย์สิน ในคราวประชุมครั้งที่ ..... เมื่อวันที่ ..... ประกอบกับมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย ในคราวประชุมครั้งที่ ..... เมื่อวันที่ ..... จึงออกประกาศไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชชมงคลตะวันออก เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษสำหรับบุคลากรสายวิชาการจากเงินรายได้ พ.ศ. ....”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ บรรดาประกาศ หรือคำสั่งอื่นใด ซึ่งขัดแย้งกับประกาศนี้ ให้ใช้ประกาศนี้แทน

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

“คณะ” หมายความว่า คณะหรือส่วนงานหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะและมีหน้าที่จัดการเรียนการสอน

“คณะกรรมการประจำคณะ” หมายความว่า คณะกรรมการประจำคณะหรือคณะกรรมการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่ทำหน้าที่แทนคณะกรรมการประจำคณะ

“ตำแหน่งทางวิชาการ” หมายความว่า บุคคลที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ ศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์พิเศษ ศาสตราจารย์เกียรติคุณ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ อาจารย์ และอาจารย์พิเศษ และหมายความรวมถึงตำแหน่งทางวิชาการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่น (ถ้ามี)

“บุคลากรสายวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ได้แก่ อาจารย์ นักวิจัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ รวมถึงบุคลากรที่ปรึกษาภายนอก ผู้เชี่ยวชาญ หรือบุคคลจากหน่วยงานภายนอกที่ได้รับการว่าจ้างหรือเชิญมาให้คำปรึกษา ให้ความเห็น หรือปฏิบัติงานเฉพาะด้านให้กับมหาวิทยาลัย

“อาจารย์” หมายความว่า บุคคลที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ และตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่าในมหาวิทยาลัยตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด หรือบุคคลในองค์กรภายนอกที่มีการตกลงร่วมผลิตซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย และมีความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา

“อาจารย์ประจำ” หมายความว่า บุคคลที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ มีหน้าที่รับผิดชอบตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยและปฏิบัติหน้าที่เต็มเวลา

“อาจารย์พิเศษ” หมายความว่า ผู้สอนที่ไม่ใช่อาจารย์ประจำ

“ผลงานทางวิชาการ” หมายความว่า ผลงานทางวิชาการตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) กำหนด

“ผู้ประพันธ์อันดับแรก (first author)” หมายความว่า ผู้ที่มีชื่อในผลงานวิชาการเป็นชื่อแรก รับผิดชอบการทำผลงานวิชาการ

“ผู้ประพันธ์บรรณกิจ (corresponding author)” หมายความว่า บุคคลที่มีบทบาทและความรับผิดชอบในการเผยแพร่ผลงานวิจัย หรือผลงานทางวิชาการ ให้เกิดการถ่ายทอดเป็นเรื่องราวแสดงให้เห็นถึงคุณค่าทางวิชาการที่ประกอบด้วย การแสดงข้อมูล หลักฐาน ข้อคิดเห็น และประสบการณ์ รวมทั้งทำหน้าที่รับผิดชอบติดต่อกับบรรณาธิการ

“ผู้มีส่วนสำคัญทางปัญญา (essentially intellectual contributor)” หมายความว่า บุคคลที่มีบทบาทมีส่วนสำคัญทางปัญญาด้วยความเชี่ยวชาญเฉพาะในสาขาวิชาของตนเอง และมีความรับผิดชอบสำคัญในการออกแบบการวิจัย (research design) หรือการออกแบบงานวิชาการนั้นๆ รวมทั้งวิเคราะห์ข้อมูล (data analysis) สรุปผลและให้ข้อเสนอแนะ

“ผู้ประพันธ์ร่วม (co-author)” หมายความว่า “ บุคคลซึ่งมีบทบาทและร่วมรับผิดชอบในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการทำผลงานวิชาการ โดยใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะในสาขาวิชาการของตนเอง

“งานสร้างสรรค์” หมายความว่า ผลงานศิลปะ การประดิษฐ์ และการแสดงออกเชิงสร้างสรรค์ในรูปแบบต่าง ๆ ที่มีความเป็นนวัตกรรม โดยมีการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบและเหมาะสมตาม

ประเภทของงานศิลปะ ผ่านแนวทางการทดลอง การสังเกต การตีความหรือการพัฒนาแนวคิด เพื่อก่อให้เกิดความรู้หรือแนวคิดใหม่ ทั้งในเชิงสุนทรียภาพและการประยุกต์

“ผลงานรับใช้ท้องถิ่นและสังคม” หมายความว่า ผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือท้องถิ่นที่เกิดขึ้นโดยใช้ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาอย่างน้อยหนึ่งสาขาวิชา และปรากฏผลที่สามารถประเมินได้เป็นรูปธรรมโดยประจักษ์ต่อสาธารณะ ผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นและสังคมนี้ต้องเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นด้านใดด้านหนึ่ง หรือหลายด้าน เกี่ยวกับชุมชน วิถีชีวิต การศึกษา ศิลปวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม อาชีพเศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง คุณภาพชีวิตหรือสุขภาพ หรือเป็นผลงานที่นำไปสู่การจดทะเบียนสิทธิบัตรหรือทรัพย์สินทางปัญญาในรูปแบบอื่นที่สามารถแสดงได้เป็นที่ประจักษ์ว่าสามารถใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนาสังคมและก่อให้เกิดประโยชน์อย่างชัดเจน หรือเป็นการเปลี่ยนแปลงในความตระหนักและการรับรู้ในปัญหาและแนวทางแก้ไขของชุมชน ทั้งนี้ไม่นับรวมงานที่แสวงหากำไรและได้รับผลตอบแทนส่วนบุคคลในเชิงธุรกิจ

“ค่าตอบแทน” หมายความว่า ค่าตอบแทนเป็นลักษณะเงินรางวัลให้แก่บุคลากรสายวิชาการจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

“เงินรายได้” หมายความว่า เงินรายได้ของคณะหรือรายได้ของกองทุนคณะ และหมายความรวมถึงเงินที่มหาวิทยาลัยจัดสรรให้

ข้อ ๕ ค่าตอบแทน ให้เบิกจ่ายเป็นลักษณะเงินรางวัลให้แก่บุคลากรสายวิชาการ โดยให้เบิกจ่ายจากเงินรายได้ของคณะ โดยจ่ายเป็นรายครั้ง ไม่เกิน ๑๒ ครั้งต่อปี

ข้อ ๖ ให้กำหนดอัตราค่าตอบแทน ดังนี้

(๑) ระดับศาสตราจารย์ ไม่เกินครั้งละ ๑๕,๖๐๐ บาท

(๒) ระดับรองศาสตราจารย์ ไม่เกินครั้งละ ๙,๙๐๐ บาท

(๓) ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ ไม่เกินครั้งละ ๕,๖๐๐ บาท

(๔) ระดับอาจารย์ ไม่เกินครั้งละ ๓,๕๐๐ บาท

(๕) อื่นๆ ตามที่คณะกรรมการประจำคณะกำหนด แต่ไม่เกินครั้งละ ๙,๙๐๐ บาท

คณะอาจกำหนดอัตราค่าตอบแทนที่แตกต่างจากรรคหนึ่งก็ได้ ทั้งนี้ต้องไม่เกินสองเท่า โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำคณะ โดยไม่เกินรายรับจริงของคณะในแต่ละปี

ข้อ ๗ หลักเกณฑ์การเบิกจ่ายค่าตอบแทน อาจให้เบิกจ่ายเฉพาะสำหรับอาจารย์ที่มีผลงานทางวิชาการตามที่ ก.พ.อ. กำหนด และโดยเฉพาะลักษณะ ดังนี้

(๑) งานวิจัยหรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในฐานข้อมูลตามเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการโดยได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติ ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด อย่างน้อยปีละ ๑ เรื่อง หรือได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับชาติ ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด อย่างน้อยปีละ ๒ เรื่อง โดยพิจารณาผลงานตามค่าถ่วงน้ำหนักตารางแนบท้ายประกาศ

โดยกำหนดคะแนนการเผยแพร่ผลงานในวารสารทางวิชาการ การมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการ การคำนวณคะแนน และการจ่ายค่าตอบแทนผลงานทางวิชาการ เป็นไปตามเกณฑ์แนบท้ายประกาศ หรือ

(๒) ตำรา หรือ หนังสือ อย่างน้อย ๑ เล่มต่อปี โดยพิจารณาค่าถ่วงน้ำหนักตามเกณฑ์แนบท้ายประกาศ หรือ

(๓) มีงานวิจัยสะสมอย่างน้อย ๑๐ เรื่อง ที่ได้รับการเผยแพร่ในวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูลของ Scopus หรือมีงานวิจัยที่ได้รับการอ้างอิงจาก Scopus โดยรวม (Life-time citation) อย่างน้อย ๕๐๐

รายการ โดยไม่นับงานวิจัยที่อ้างอิงตนเอง ภายในระยะเวลาไม่เกิน ๕ ปี หรือ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามคณะกรรมการประจำคณะพิจารณา

(๔) มีค่า Life-time h-index (Scopus) ไม่น้อยกว่า ๕ หรือ

(๕) ได้รับทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอกมหาวิทยาลัย

(๕.๑) มูลค่ารวมไม่น้อยกว่า ๓ ล้านบาทต่อปี กรณีได้รับทุนจากแหล่งทุนภายนอกมหาวิทยาลัย ที่ไม่มีการหักค่าธรรมเนียมส่วนกลางให้กับคณะหรือมหาวิทยาลัย โดยคิดตามร้อยละการมีส่วนร่วมในโครงการวิจัย ทั้งนี้ การจ่ายค่าตอบแทนเป็นไปตามเกณฑ์แนบท้ายประกาศ หรือ

(๕.๒) มูลค่ารวมไม่น้อยกว่า ๒ ล้านบาทต่อปี กรณีได้รับทุนจากแหล่งทุนภายนอกมหาวิทยาลัย ที่มีการหักค่าธรรมเนียมส่วนกลางให้กับคณะหรือมหาวิทยาลัย โดยคิดตามร้อยละการมีส่วนร่วมในโครงการวิจัย ทั้งนี้ การจ่ายค่าตอบแทนเป็นไปตามเกณฑ์แนบท้ายประกาศ หรือ

(๖) ได้รับการจัดทรัพย์สินทางปัญญา อย่างน้อย ๑ ผลงานต่อปี โดยทรัพย์สินทางปัญญาที่ยื่นจดแล้วสามารถนำไปต่อยอดเชิงพาณิชย์ หรือสามารถนำไปสร้างรายได้ รวมทั้งกรณีทรัพย์สินทางปัญญาที่เกิดจากงานวิจัยและนำไปสู่การสร้างรายได้ ทั้งนี้ การจ่ายค่าตอบแทนเป็นไปตามเกณฑ์แนบท้ายประกาศนี้ หรือ

(๖.๑) เป็นโครงการหารายได้ และสามารถหักค่าธรรมเนียมส่วนกลางให้กับคณะหรือมหาวิทยาลัยได้ นับรวมมูลค่าการหักค่าธรรมเนียม ให้พิจารณาตามเกณฑ์แนบท้าย

(๗) ดำเนินโครงการหรือกิจกรรมที่ก่อให้เกิดรายได้ และสามารถหักค่าธรรมเนียมให้กับมหาวิทยาลัยและคณะได้ นับรวมมูลค่าการหักค่าธรรมเนียม โดยพิจารณาตามร้อยละของการมีส่วนร่วมในโครงการหรือกิจกรรมนั้น ทั้งนี้ การจ่ายค่าตอบแทนเป็นไปตามเกณฑ์แนบท้ายประกาศ หรือ

(๘) การบริการวิชาการที่ได้รับงบประมาณจากแหล่งทุนภายนอก นับรวมมูลค่าโครงการทั้งหมดไม่น้อยกว่า ๒ ล้านบาท โดยพิจารณาตามสัดส่วนการมีส่วนร่วมในโครงการ ทั้งนี้ การจ่ายค่าตอบแทนเป็นไปตามเกณฑ์แนบท้ายประกาศนี้ หรือ

(๙) อื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการประจำคณะกำหนด

อาจเบิกจ่ายตอบแทนตามอัตราของข้อ ๖ เป็นรายครั้ง หรือ รายเดือน หรือ รายภาคการศึกษาหรือรายงวด หรือ รายปีก็ได้ ให้เป็นการบริหารจัดการภายใน ทั้งนี้ ให้ความเห็นชอบโดยคณะกรรมการประจำคณะ

ข้อ ๘ คณะอาจกำหนดหลักเกณฑ์การเบิกจ่ายค่าตอบแทนที่แตกต่างได้แต่ต้องไม่ลดทอนมาตรฐานที่กำหนดใน ข้อ ๗ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำคณะ

ข้อ ๙ ให้บุคลากรสายวิชาการยื่นขอรับเงินค่าตอบแทนต่อคณะ โดยให้คณบดีเป็นผู้ให้ความเห็นชอบและเสนออธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเป็นผู้อนุมัติการจ่าย ตามแบบหรือรูปแบบที่กองคลังของมหาวิทยาลัยกำหนดพร้อมหลักฐานประกอบ (ถ้ามี) แนบท้ายประกาศ ทั้งนี้ ให้เบิกจ่ายได้ตามเขตพื้นที่หรือวิทยาเขตหรือตามที่กองคลังของมหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๑๐ ในกรณีที่มีเหตุผลหรือความจำเป็น คณบดีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำคณะหรือที่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่น อาจปรับลดรายการหรืออัตราจ่ายได้ตามความเหมาะสม หรืออาจงดเว้นการจ่ายค่าตอบแทนก็ได้ โดยให้คำนึงถึงสถานการณ์ของเงินรายได้ของหน่วยงาน

ข้อ ๑๑ ให้อธิการบดีรักษาการตามประกาศนี้ และให้มีอำนาจวินิจฉัยและตีความกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้ คำวินิจฉัยของอธิการบดีให้ถือเป็นที่สุด

#### บทเฉพาะกาล

ข้อ ๑๒ ให้นำประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เรื่อง การจ่ายเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการและค่าตอบแทนประจำตำแหน่งของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่มีตำแหน่งทาง

วิชาการ พ.ศ. ๒๕๕๗ ยังคงใช้บังคับต่อไปได้เท่าที่ไม่ขัดแย้งต่อประกาศนี้ จงกว่าประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษสำหรับบุคลากรสายวิชาการจากเงินรายได้นี้ใช้บังคับ

ประกาศ ณ วันที่ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(รองศาสตราจารย์ฤกษ์ชัย พุประทีปศิริ)  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

หมายเหตุ :- โดยที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกเห็นสมควรกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษสำหรับบุคลากรสายวิชาการจากเงินรายได้ของคณะ และมหาวิทยาลัยในลักษณะเงินรางวัลซึ่งมิใช่เงินค่าตอบแทนประจำตำแหน่ง เพื่อเป็นการส่งเสริม สนับสนุน และสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรสายวิชาการในการผลิตผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนเพื่อรักษามาตรฐานในการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้มีคุณภาพตามหลักวิชาการ อันเป็นการยกระดับคุณภาพทางวิชาการของมหาวิทยาลัย ประกอบกับ การจัดสรรเงินรายได้ของคณะ และของมหาวิทยาลัยให้มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน อันจะเอื้อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างเหมาะสมและยั่งยืน จึงจำเป็นต้องออกประกาศฉบับนี้

#### เอกสารแนบท้ายประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษสำหรับบุคลากรสายวิชาการจากเงินรายได้ พ.ศ. ....

คะแนนการเผยแพร่ผลงานในวารสารทางวิชาการ

ฐานข้อมูล	ค่าน้ำหนัก
วารสารวิชาการระดับนานาชาติ ตามประกาศ กพอ.กำหนด	๑.๐๐
รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับนานาชาติ (proceedings) ตามประกาศ กพอ.	๐.๗๕
ระดับชาติ TCI กลุ่มที่ ๑	๐.๕๐
ระดับชาติ TCI กลุ่ม ๒	๐.๒๕
รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ (proceedings) ตามประกาศ กพอ.	๐.๑๐

คะแนนการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการ

การมีส่วนร่วมในผลงาน	ค่าน้ำหนัก
ประพันธ์อันดับแรก (first author) หรือ ผู้ประพันธ์บรรณกิจ (corresponding author)	๑.๐๐
ผู้มีส่วนสำคัญทางปัญญา (essentially intellectual contributor) หรือ ผู้ประพันธ์ร่วม (co-author)	๐.๕๐

การคำนวณคะแนน ให้คำนวณคะแนนการเผยแพร่ร่วมกับคะแนนการมีส่วนร่วมของผลงานทั้งหมด

การจ่ายค่าตอบแทนผลงานทางวิชาการตามระดับคะแนน (คณะพิจารณา)

ระดับ คะแนน	อาจารย์	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	รอง ศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์	ร้อยละของ ค่าตอบแทนตาม เกณฑ์ ข้อ ๖
๔	๒.๕๐ ขึ้นไป	๓.๐๐ ขึ้นไป	๓.๕๐ ขึ้นไป	๔.๐๐ ขึ้นไป	๑๐๐
๓	๒.๐๐ - ๒.๔๙	๒.๕๐ - ๒.๙๙	๓.๐๐ - ๓.๔๙	๓.๕๐ - ๓.๙๙	๗๕
๒	๑.๕๐ - ๑.๙๙	๒.๐๐ - ๒.๔๙	๒.๐๐ - ๒.๙๙	๓.๐๐ - ๓.๔๙	๕๐
๑	๑.๐๐ - ๑.๔๙	๑.๕๐ - ๑.๙๙	๒.๐๐ - ๒.๔๙	๒.๕๐ - ๒.๙๙	๒๕

รายการ	ค่าน้ำหนัก
หนังสือหรือตำรา	๑.๐๐
Book Chapter ๑ บท	๐.๒๐

ทุนวิจัยจากหน่วยงานภายนอก (ไม่มีการหักค่าธรรมเนียมส่วนกลาง)	ร้อยละของค่าตอบแทน ตามเกณฑ์ ข้อ ๖
๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท ขึ้นไป	๑๐๐
๒,๐๐๐,๐๐๐ - ๒,๙๙๙,๙๙๙ บาท	๗๕
๑,๐๐๐,๐๐๐ - ๑,๙๙๙,๙๙๙ บาท	๕๐

ทุนวิจัยจากหน่วยงานภายนอก (มีการหักค่าธรรมเนียมส่วนกลาง)	ร้อยละของค่าตอบแทน ตามเกณฑ์ ข้อ ๖
๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท ขึ้นไป	๑๐๐
๑,๕๐๐,๐๐๐ - ๑,๙๙๙,๙๙๙ บาท	๗๕
๑,๐๐๐,๐๐๐ - ๑,๔๙๙,๙๙๙ บาท	๕๐
๕๐๐,๐๐๐ - ๙๙๙,๙๙๙ บาท	๒๕

ค่าธรรมเนียมที่หักให้มหาวิทยาลัยและคณะ จากการทำนินโครงการ หรือกิจกรรมที่ก่อให้เกิดรายได้	ร้อยละของค่าตอบแทน ตามเกณฑ์ ข้อ ๖
๑๐๐,๐๐๐ บาท ขึ้นไป	๑๐๐
๗๕,๐๐๐ - ๙๙,๙๙๙ บาท	๗๕
๕๐,๐๐๐ - ๗๔,๙๙๙ บาท	๕๐

ค่าบริการวิชาการที่ได้รับงบประมาณจากหน่วยงานภายนอก	ร้อยละของค่าตอบแทน ตามเกณฑ์ ข้อ ๘
๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท ขึ้นไป	๑๐๐
๑,๕๐๐,๐๐๐ - ๑,๙๙๙,๙๙๙ บาท	๗๕
๑,๐๐๐,๐๐๐ - ๑,๔๙๙,๙๙๙ บาท	๕๐
๕๐๐,๐๐๐ - ๙๙๙,๙๙๙ บาท	๒๕

จึงเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยเพื่อโปรดพิจารณา

#### การพิจารณา

คณะกรรมการ ก.บ.ม. พิจารณาร่างประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษสำหรับบุคลากรสายวิชาการจากเงินรายได้ พ.ศ. .... แล้ว ดังนี้

(ร่าง)

#### ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษสำหรับบุคลากรสายวิชาการจากเงินรายได้ พ.ศ. ....

-----

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษสำหรับบุคลากรสายวิชาการจากเงินรายได้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

อาศัยอำนาจตามความใน **อำนาจ** มาตรา ๒๗ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ และข้อ ๑๔ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

ว่าด้วยการบริหารการเงินและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการบริหารการเงินและทรัพย์สิน ในคราวประชุมครั้งที่ ..... เมื่อวันที่ ..... ประกอบกับมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย ในคราวประชุมครั้งที่ ..... เมื่อวันที่ ..... จึงออกประกาศไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษสำหรับบุคลากรสายวิชาการจากเงินรายได้ พ.ศ. ....”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ บรรดาประกาศ หรือคำสั่งอื่นใด ซึ่งขัดแย้งกับประกาศนี้ ให้ใช้ประกาศนี้แทน

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

“คณะ” หมายความว่า คณะหรือส่วนงานหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะและมีหน้าที่จัดการเรียนการสอน

“คณะกรรมการประจำคณะ” หมายความว่า คณะกรรมการประจำคณะหรือคณะกรรมการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่ทำหน้าที่แทนคณะกรรมการประจำคณะ

“ตำแหน่งทางวิชาการ” หมายความว่า บุคคลที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ ศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์พิเศษ ศาสตราจารย์เกียรติคุณ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ อาจารย์ และอาจารย์พิเศษ และหมายความรวมถึงตำแหน่งทางวิชาการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่น (ถ้ามี)

“บุคลากรสายวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ได้แก่ อาจารย์ นักวิจัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ รวมถึงบุคลากรที่ปรึกษาภายนอก ผู้เชี่ยวชาญ หรือบุคคลจากหน่วยงานภายนอกที่ได้รับการว่าจ้างหรือเชิญมาให้คำปรึกษา ให้ความเห็น หรือปฏิบัติงานเฉพาะด้านให้กับมหาวิทยาลัย

“อาจารย์” หมายความว่า หมายความว่า บุคคลที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ มีหน้าที่รับผิดชอบตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยและปฏิบัติหน้าที่เต็มเวลา

“อาจารย์ประจำ” หมายความว่า บุคคลที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ และตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่าในมหาวิทยาลัยแห่งนั้น ตามที่สภามหาวิทยาลัย กำหนดหรือบุคคลในองค์กรภายนอกที่มีการตกลงร่วมผลิตซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย และมีความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา

(นियามตามประกาศมาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. ๒๕๖๕)

“อาจารย์พิเศษ” หมายความว่า ผู้สอนที่ไม่ใช่อาจารย์ประจำ

“ผลงานทางวิชาการ” หมายความว่า ผลงานทางวิชาการตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) กำหนด

“ผู้ประพันธ์อันดับแรก (first author)” หมายความว่า บุคคลซึ่งมีชื่อในผลงานทางวิชาการ เป็นชื่อแรก มีความรับผิดชอบการทำผลงานวิชาการ และเขียนต้นฉบับ (manuscript) ขึ้นนั้นด้วยตนเอง

“ผู้ประพันธ์บรรณกิจ (corresponding author)” หมายความว่า บุคคลซึ่งมีบทบาทและความรับผิดชอบสำคัญในการวิจัยและเผยแพร่งานวิจัยหรือผลงานทางวิชาการให้เกิดการถ่ายทอดเป็นเรื่องราวแสดงให้เห็นถึงคุณค่าทางวิชาการที่ประกอบด้วย การแสดงข้อมูล หลักฐาน ข้อคิดเห็น และประสบการณ์ รวมทั้งเป็นผู้ประสานงานหลักในการสื่อสารกับบรรณาธิการวารสาร (journal editor) รวมถึง

เป็นผู้สื่อสารหลักกับนักวิจัยทั่วไป (viewers or users) ที่มีความสนใจหรือประสงค์จะใช้ประโยชน์จากผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่

“ผู้มีส่วนสำคัญทางปัญญา (essentially intellectual contributor)” หมายความว่า บุคคลที่มีบทบาทมีส่วนสำคัญทางปัญญาด้วยความเชี่ยวชาญเฉพาะในสาขาวิชาของตนเอง และยอมรับผิดชอบสำคัญในการออกแบบการวิจัย (research design) หรือการออกแบบงานวิชาการนั้นๆ รวมทั้งวิเคราะห์ข้อมูล (data analysis) สรุปผลและให้ข้อเสนอแนะ

“ผู้ประพันธ์ร่วม (co-author) หมายความว่า “ บุคคลซึ่งมีบทบาทและร่วมรับผิดชอบในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการทำผลงานวิชาการ โดยใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะในสาขาวิชาการของตนเอง

“งานสร้างสรรค์” หมายความว่า ผลงานศิลปะ การประดิษฐ์และการแสดงออกเชิงสร้างสรรค์ในรูปแบบต่าง ๆ ที่มีความเป็นนวัตกรรม โดยมีการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบและเหมาะสมตามประเภทของงานศิลปะ ผ่านแนวทางการทดลอง การสังเกต การตีความหรือการพัฒนาแนวคิด เพื่อก่อให้เกิดความรู้หรือแนวคิดใหม่ ทั้งในเชิงสุนทรียภาพและการประยุกต์

“ผลงานรับใช้ท้องถิ่นและสังคม” หมายความว่า ผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือท้องถิ่นที่เกิดขึ้นโดยใช้ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาอย่างน้อยหนึ่งสาขาวิชา และปรากฏผลที่สามารถประเมินได้เป็นรูปธรรมโดยประจักษ์ต่อสาธารณะ ผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นและสังคมนี้ต้องเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นด้านใดด้านหนึ่ง หรือหลายด้าน เกี่ยวกับชุมชน วิถีชีวิต การศึกษา ศิลปวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม อาชีพเศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง คุณภาพชีวิตหรือสุขภาพ หรือเป็นผลงานที่นำไปสู่การจดทะเบียนสิทธิบัตรหรือทรัพย์สินทางปัญญาในรูปแบบอื่นที่สามารถแสดงได้เป็นที่ประจักษ์ว่าสามารถใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนาสังคมและก่อให้เกิดประโยชน์อย่างชัดเจน หรือเป็นการเปลี่ยนแปลงในความตระหนักและการรับรู้ในปัญหาและแนวทางแก้ไขของชุมชน ทั้งนี้ไม่นับรวมงานที่แสวงหากำไรและได้รับผลตอบแทนส่วนบุคคลในเชิงธุรกิจ

“ค่าตอบแทน” หมายความว่า ค่าตอบแทนเป็นลักษณะเงินรางวัลให้แก่บุคลากรสายวิชาการจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

“เงินรายได้” หมายความว่า เงินรายได้ของคณะหรือรายได้ของกองทุนคณะ และหมายความรวมถึงเงินที่มหาวิทยาลัยจัดสรรให้

ข้อ ๕ ค่าตอบแทน ให้เบิกจ่ายเป็นลักษณะเงินรางวัลให้แก่บุคลากรสายวิชาการ **หรือ ผู้ปฏิบัติงาน** โดยให้เบิกจ่ายจากเงินรายได้ของคณะ โดยจ่ายเป็นรายครั้ง ไม่เกิน ๑๒ ครั้งต่อปี

ข้อ ๖ ให้กำหนดอัตราค่าตอบแทน ดังนี้

(๑) ระดับศาสตราจารย์ ไม่เกินครั้งละ ๑๕,๖๐๐ บาท

(๒) ระดับรองศาสตราจารย์ ไม่เกินครั้งละ ๙,๙๐๐ บาท

(๓) ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ ไม่เกินครั้งละ ๕,๖๐๐ บาท

(๔) ระดับอาจารย์ ไม่เกินครั้งละ ๓,๕๐๐ บาท

(๕) อื่นๆ ตามที่คณะกรรมการประจำคณะกำหนด แต่ไม่เกินครั้งละ ๙,๙๐๐ บาท

คณะอาจกำหนดอัตราค่าตอบแทนที่แตกต่างจากรรคหนึ่งก็ได้ ทั้งนี้ต้องไม่เกินสองเท่า โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำคณะ โดยไม่เกินรายรับจริงของคณะในแต่ละปี

ข้อ ๗ หลักเกณฑ์การเบิกจ่ายค่าตอบแทน อาจให้เบิกจ่ายเฉพาะสำหรับอาจารย์ **ประจำ** ที่มีผลงานทางวิชาการตามที่ ก.พ.อ. กำหนด และโดยเฉพาะลักษณะ ดังนี้

(๑) งานวิจัยหรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในฐานข้อมูลตามเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการโดยได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติ ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด อย่างน้อยปีละ ๑ เรื่อง หรือได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับชาติ

ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด อย่างน้อยปีละ ๒ เรื่อง โดยพิจารณาผลงานตามค่าถ่วงน้ำหนักตารางแนบท้ายประกาศ

โดยกำหนดคะแนนการเผยแพร่ผลงานในวารสารทางวิชาการ การมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการ การคำนวณคะแนน และการจ่ายค่าตอบแทนผลงานทางวิชาการ เป็นไปตามเกณฑ์แนบท้ายประกาศ หรือ

(๒) ตำรา หรือ หนังสือ อย่างน้อย ๑ เล่มต่อปี โดยพิจารณาค่าถ่วงน้ำหนักตามเกณฑ์แนบท้ายประกาศ หรือ

(๓) มีงานวิจัยสะสมอย่างน้อย ๑๐ เรื่อง ที่ได้รับการเผยแพร่ในวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูลของ Scopus หรือมีงานวิจัยที่ได้รับการอ้างอิงจาก Scopus โดยรวม (Life-time citation) อย่างน้อย ๕๐๐ รายการ โดยไม่นับงานวิจัยที่อ้างอิงตนเอง ภายในระยะเวลาไม่เกิน ๕ ปี หรือ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามคณะกรรมการประจำคณะพิจารณา

(๔) มีค่า Life-time h-index (Scopus) ไม่น้อยกว่า ๕ หรือ

(๕) ได้รับทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอกมหาวิทยาลัย

(๕.๑) มูลค่ารวมไม่น้อยกว่า ๓ ล้านบาทต่อปี กรณีได้รับทุนจากแหล่งทุนภายนอกมหาวิทยาลัย ที่ไม่มีการหักค่าธรรมเนียมส่วนกลางให้กับคณะหรือมหาวิทยาลัย โดยคิดตามร้อยละการมีส่วนร่วมในโครงการวิจัย ทั้งนี้ การจ่ายค่าตอบแทนเป็นไปตามเกณฑ์แนบท้ายประกาศนี้ หรือ

(๕.๒) มูลค่ารวมไม่น้อยกว่า ๒ ล้านบาทต่อปี กรณีได้รับทุนจากแหล่งทุนภายนอกมหาวิทยาลัย ที่มีการหักค่าธรรมเนียมส่วนกลางให้กับคณะหรือมหาวิทยาลัย โดยคิดตามร้อยละการมีส่วนร่วมในโครงการวิจัย ทั้งนี้ การจ่ายค่าตอบแทนเป็นไปตามเกณฑ์แนบท้ายประกาศนี้ หรือ

(๖) ได้รับการจัดทรัพย์สินทางปัญญา อย่างน้อย ๑ ผลงานต่อปี โดยทรัพย์สินทางปัญญาที่ยื่นจดแล้วสามารถนำไปต่อยอดเชิงพาณิชย์ หรือสามารถนำไปสร้างรายได้ รวมทั้งกรณีทรัพย์สินทางปัญญาที่เกิดจากงานวิจัยและนำไปสู่การสร้างรายได้ ทั้งนี้ การจ่ายค่าตอบแทนเป็นไปตามเกณฑ์แนบท้ายประกาศนี้ หรือ

(๖.๑) เป็นโครงการหารายได้ และสามารถหักค่าธรรมเนียมส่วนกลางให้กับคณะหรือมหาวิทยาลัยได้ นับรวมมูลค่าการหักค่าธรรมเนียม ให้พิจารณาตามเกณฑ์แนบท้ายประกาศนี้

(๗) ดำเนินโครงการหรือกิจกรรมที่ก่อให้เกิดรายได้ และสามารถหักค่าธรรมเนียมให้กับมหาวิทยาลัยและคณะได้ นับรวมมูลค่าการหักค่าธรรมเนียม โดยพิจารณาตามร้อยละของการมีส่วนร่วมในโครงการหรือกิจกรรมนั้น ทั้งนี้ การจ่ายค่าตอบแทนเป็นไปตามเกณฑ์แนบท้ายประกาศนี้ หรือ

(๘) การบริการวิชาการที่ได้รับงบประมาณจากแหล่งทุนภายนอก นับรวมมูลค่าโครงการทั้งหมดไม่น้อยกว่า ๒ ล้านบาท โดยพิจารณาตามสัดส่วนการมีส่วนร่วมในโครงการ ทั้งนี้ การจ่ายค่าตอบแทนเป็นไปตามเกณฑ์แนบท้ายประกาศนี้ หรือ

(๙) อื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการประจำคณะกำหนด

อาจเบิกจ่ายค่าตอบแทนตามอัตราของข้อ ๖ เป็นรายครั้ง หรือรายเดือน หรือรายภาคการศึกษา หรือรายงวด หรือรายปีก็ได้ ให้เป็นการบริหารจัดการของคณะภายใน ทั้งนี้ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำคณะ

ข้อ ๘ คณะอาจกำหนดหลักเกณฑ์การเบิกจ่ายค่าตอบแทนที่แตกต่างได้แต่ต้องไม่ลดทอนมาตรฐานที่กำหนดในข้อ ๗ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำคณะ และรายงานต่อคณะกรรมการบริหารการเงินและทรัพย์สินประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ง.) และคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) เพื่อทราบต่อไป

ข้อ ๙ ให้บุคลากรสายวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานยื่นขอรับเงินค่าตอบแทนต่อคณะ โดยให้คณะดี เป็นผู้ให้ความเห็นชอบและเสนออธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเป็นผู้อนุมัติการจ่าย ตามแบบหรือรูปแบบที่กองคลังของมหาวิทยาลัยกำหนดพร้อมหลักฐานประกอบ (ถ้ามี) แนบท้ายประกาศ ทั้งนี้ ให้เบิกจ่ายได้ตามเขตพื้นที่หรือวิทยาเขตหรือตามที่กองคลังของมหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๑๐ ในกรณีที่มีเหตุผลหรือความจำเป็น คณะดีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำคณะหรือที่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่น อาจปรับลดรายการหรืออัตราจ่ายได้ตามความเหมาะสม หรืออาจงดเว้นการจ่ายค่าตอบแทนก็ได้ โดยให้คำนึงถึงสถานการณ์ของเงินรายได้ของหน่วยงาน

ข้อ ๑๑ การจ่ายเงินค่าตอบแทนประจำตำแหน่งของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ตามประกาศมหาวิทยาลัย เรื่อง การจ่ายเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการและค่าตอบแทนประจำตำแหน่งของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่มีตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. ๒๕๕๗ ยังคงใช้บังคับต่อไปได้เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งต่อประกาศนี้

ทั้งนี้ เมื่อประกาศมหาวิทยาลัย เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษสำหรับบุคลากรสายวิชาการจากเงินรายได้นี้ใช้บังคับ ให้ยกเลิกเฉพาะการจ่ายค่าตอบแทนประจำตำแหน่งตามประกาศมหาวิทยาลัย เรื่อง การจ่ายเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการและค่าตอบแทนประจำตำแหน่งของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่มีตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. ๒๕๕๗ ทั้งนี้

ข้อ ๑๒ ให้อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกรักษาการตามประกาศนี้ และให้มีอำนาจวินิจฉัยและตีความกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้ คำวินิจฉัยของอธิการบดีให้ถือเป็นที่สุด

#### บทเฉพาะกาล

ข้อ ๑๓ ให้นำประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เรื่อง การจ่ายเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการและค่าตอบแทนประจำตำแหน่งของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่มีตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. ๒๕๕๗ ยังคงใช้บังคับต่อไปได้เท่าที่ไม่ขัดแย้งต่อประกาศนี้ จนกว่าประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกเรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษสำหรับบุคลากรสายวิชาการจากเงินรายได้นี้ใช้บังคับ

ประกาศ ณ วันที่ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(รองศาสตราจารย์ฤกษ์ชัย พุประทีปศิริ)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

#### มติที่ประชุม ก.บ.ม.

ที่ประชุมมีมติ

๑. เห็นชอบร่างประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษสำหรับบุคลากรสายวิชาการจากเงินรายได้ พ.ศ. ....

๒. มอบฝ่ายเลขานุการฯ ประสานกองบริหารงานบุคคล ดำเนินการปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ ก.บ.ม. ต่อไป และเสนอพิจารณาลงนามต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่อง อื่นๆ

**วาระที่ ๖.๑** เรื่อง การประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.)

ประธานกรรมการ ก.บ.ม. แจ้งประชุมตามกำหนดการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) ครั้งที่ ๔/๒๕๖๙ ในวันอังคารที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๓๐ น. ห้องประชุมวันวิสาข์ ชั้น ๘ อาคารสรรพวิชัยบริการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก หรือผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

จึงเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยเพื่อโปรดทราบ

**มติที่ประชุม ก.บ.ม.**

ที่ประชุม รับทราบ

**วาระที่ ๖.๒** เรื่อง รับทราบผลการปฏิบัติตามมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๒/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

ด้วยในการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) ที่ประชุมคณะกรรมการ ก.บ.ม. ขอให้ฝ่ายเลขานุการ ก.บ.ม. จัดทำรายงานผลการปฏิบัติในส่วนที่คณะกรรมการ ก.บ.ม. ได้ให้ความเห็นชอบ/อนุมัติแล้ว เสนอต่อคณะกรรมการ ก.บ.ม. ในการประชุมครั้งถัดไป เพื่อรายงานความคืบหน้าการดำเนินงานในเรื่องที่คณะกรรมการ ก.บ.ม. ได้มีมติไปแล้ว

เพื่อให้เป็นไปตามความเห็นของที่ประชุมคณะกรรมการ ก.บ.ม. จึงนำผลสรุปการปฏิบัติงานเสนอคณะกรรมการ ก.บ.ม.

จึงเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยเพื่อโปรดทราบ

**มติที่ประชุม ก.บ.ม.**

ที่ประชุม รับทราบผลการปฏิบัติตามมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๒/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

**วาระที่ ๖.๓** เรื่อง พิจารณานุมัติกรอบอัตราพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน สังกัด สำนักงานตรวจสอบภายใน (งบประมาณเงินรายได้)

**สรุปเรื่อง**

ตามหนังสือ ที่ อว ๐๖๕๑.๑๐๗(๑)/๐๗๑ ลงวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๙ สำนักงานตรวจสอบภายใน ขออนุมัติกรอบอัตราพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (เงินรายได้) สายสนับสนุน เนื่องด้วยสำนักงานตรวจสอบภายใน มีภาระหน้าที่รับผิดชอบในการตรวจสอบการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ การบริหารการเงิน การบริหารพัสดุและทรัพย์สิน และเสนอแนะวิธีการหรือมาตรการในการปรับปรุง แก้ไข เพื่อให้การบริหารและดำเนินงานนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมถึงการดูแลทรัพย์สิน การป้องกัน ลดความผิดพลาด การทุจริต การประเมินผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในภาครัฐจากภายนอกองค์กรว่ามีการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินการประกันและการปรับปรุงคุณภาพงานตรวจสอบภายในภาครัฐ จากภายนอกองค์กรที่กรมบัญชีกลางกำหนดไว้

สำนักงานตรวจสอบภายใน จึงมีความประสงค์ขออนุมัติกรอบอัตราพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน โดยได้รับคำตอบแทนจากงบประมาณเงินรายได้ รวมจำนวน ๓ อัตรา ดังนี้

๑. ตำแหน่ง นักตรวจสอบภายใน คุณวุฒิปริญญาตรี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ สาขาบัญชี จำนวน ๒ อัตรา

๒. ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป คุณวุฒิปริญญาตรี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ทุกสาขาวิชา จำนวน ๑ อัตรา

ที่	หน่วยงาน	ประเภทบุคลากร สายสนับสนุน (คน)					รวม (นับ เฉพาะ ๑ และ ๒)	อัตรา กำลังที่ พึงมี (อัตรา)
		(๑) ข้าราชการ พลเรือนใน สถาบันอุดมศึกษา	(๒) พนักงาน ในสถาบัน อุดมศึกษา	(๓) พนักงาน ราชการ	(๔) ลูกจ้าง ประจำ	(๕) พนักงาน ตาม ภารกิจ		
๑	สำนักงานตรวจสอบ ภายใน	-	๔	-	-	-	๔	๘
รวม		-	๔	-	-	-	๔	๘

(๒) จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน ณ เดือน มกราคม ๒๕๖๙

\* **หมายเหตุ** : อัตราที่พึงมีจำนวน ๘ คน มาจากข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลังที่เหมาะสมของบุคลากรสายสนับสนุน ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๑)

#### ข้อมูลประกอบการพิจารณา

สืบเนื่องจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๒๐ ได้กำหนดให้สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนดกรอบอัตรากำลังในสถาบัน โดยให้กำหนดกรอบของตำแหน่ง อันดับเงินเดือนของตำแหน่งและจำนวนของบุคลากรที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษา รวมทั้งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ทั้งนี้ ให้กำหนดคราวละสี่ปี โดยต้องคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน ความประหยัด และต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด

ในการนี้ มหาวิทยาลัยฯ ได้ดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานภายในเพื่อนำมาวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังบุคลากร สายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๑ และบัญชีกำหนดระดับตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังฯ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ.กำหนด และตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้กรอบอัตรากำลังเป็นเครื่องมือในการวางแผน การใช้อัตรากำลังคน และการพัฒนากำลังคนในมหาวิทยาลัยให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของมหาวิทยาลัยได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑. จากการตรวจสอบข้อมูลประกอบการพิจารณา ดังนี้

(๑) สำนักงานตรวจสอบภายใน จัดตั้งเป็นส่วนงานภายในของมหาวิทยาลัย ตามประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เรื่อง จัดตั้งสำนักงานตรวจสอบภายใน (ฉบับที่ ๒) ประกาศ ณ วันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๗

(๒) งบประมาณที่หน่วยงานได้รับจัดสรร (เงินรายได้)

#### งบประมาณที่ได้รับจัดสรร และงบประมาณที่ใช้ไป (บาท)

ที่	หน่วยงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร พ.ศ. ๒๕๖๙ (บาท)	งบประมาณที่ใช้ไป (บาท)	คงเหลือ (บาท)	หมายเหตุ
๑	สำนักงานตรวจสอบ ภายใน	๒๑๓,๘๐๐	๑๘๐,๑๗๐	๓๓,๖๓๐	

ข้อมูล ณ เดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

## เอกสารที่เกี่ยวข้อง

๑. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล สำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๓

๒. ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เรื่อง จัดตั้งสำนักงานตรวจสอบภายใน (ฉบับที่ ๒)

## ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินงานของสำนักงานตรวจสอบภายใน ดำเนินการให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพ จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา ดังนี้

๑. เห็นชอบกรอบอัตราพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน สังกัด สำนักงานตรวจสอบภายใน โดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณเงินรายได้ ดังนี้

(๑) ตำแหน่ง นักตรวจสอบภายใน คุณวุฒิปริญญาตรี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ สาขาบัญชี จำนวน ๒ อัตรา

(๒) ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป คุณวุฒิปริญญาตรี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ทุกสาขาวิชา จำนวน ๑ อัตรา

๒. เห็นชอบให้ใช้มาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามที่ ก.พ.อ. กำหนด สำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยอนุโลม ดังนี้

### ๒.๑ ตำแหน่งนักตรวจสอบภายใน

ตำแหน่งประเภท	เชี่ยวชาญเฉพาะ
ชื่อสายงาน	ตรวจสอบภายใน
ชื่อตำแหน่งในสายงาน	นักตรวจสอบภายใน
ระดับ	เชี่ยวชาญ ชำนาญการพิเศษ ชำนาญการ ปฏิบัติการ

### ๒.๒ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

ตำแหน่งประเภท	เชี่ยวชาญเฉพาะ
ชื่อสายงาน	บริหารงานทั่วไป
ชื่อตำแหน่งในสายงาน	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
ระดับ	เชี่ยวชาญ ชำนาญการพิเศษ ชำนาญการ ปฏิบัติการ

จึงเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยเพื่อโปรดพิจารณา

## มติที่ประชุม ก.บ.ม.

ที่ประชุมมีมติ ๑. อนุมัติกรอบอัตราพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน สังกัดสำนักงาน ตรวจสอบภายใน (งบประมาณเงินรายได้) โดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณเงินรายได้ ดังนี้

(๑) ตำแหน่งนักตรวจสอบภายใน คุณวุฒิปริญญาตรี จำนวน ๒ อัตรา

(๒) ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป คุณวุฒิปริญญาตรี จำนวน ๑ อัตรา

๒. อนุมัติให้ใช้มาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามที่ ก.พ.อ. กำหนด สำหรับ  
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยอนุโลม

ทั้งนี้ มอบกองบริหารงานบุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนด  
หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขผลงานต่างๆ ให้เป็นไปตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งตามที่ ก.พ.อ กำหนด  
และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

และคณะกรรมการ ก.บ.ม. มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. หน่วยงานที่ได้รับการอนุมัติกรอบอัตราพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน แล้ว  
ให้ดำเนินการคืนกรอบอัตราพนักงานตามภารกิจมายังส่วนกลางของมหาวิทยาลัยฯ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในงาน  
ด้านยุทธศาสตร์ต่างๆ ต่อไป ทั้งนี้ หากมีเหตุผลความจำเป็นเสนอมหาวิทยาลัยฯ เพื่อคงกรอบ อัตรากำลังไว้ที่  
หน่วยงานได้

๒. หน่วยงานจะสามารถเปิดรับสมัครได้ก็ต่อเมื่อสถานะทางการเงินของมหาวิทยาลัย  
สามารถดำเนินการได้เท่านั้น เนื่องจากเป็นขั้นต่ำภาระผูกพันที่ต้องจัดสรรระยะยาว

**วาระที่ ๖.๔** เรื่อง พิจารณาร่างข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ว่าด้วย  
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ระดับผู้อำนวยการ  
สำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า และระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า พ.ศ. ....

### สรุปเรื่อง

จากการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) ครั้งที่  
๖/๒๕๖๗ วันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๗ วาระที่ ๔.๑ ได้พิจารณาการรับสมัครเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของ  
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ระดับผู้อำนวยการสำนักงาน  
อธิการบดีหรือเทียบเท่า ระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า ที่ประชุมมีมติ เห็นชอบในหลักการ และมอบ  
กองบริหารงานบุคคลดำเนินการจัดทำแนวทางปฏิบัติ/ระเบียบ/หลักเกณฑ์/ประกาศมหาวิทยาลัยฯ ก่อนการ  
เปิดรับสมัครเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาหรือพนักงานใน  
สถาบันอุดมศึกษา ระดับผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า ระดับผู้อำนวยการกองหรือ  
เทียบเท่า และนำเสนอต่อคณะกรรมการ ก.บ.ม. พิจารณาต่อไป และคณะกรรมการ ก.บ.ม. มีข้อสังเกต ดังนี้ ๑.  
เนื่องด้วยปัจจุบันผู้ที่ดำรงตำแหน่งส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานยังไม่มาก ประกอบกับหลักเกณฑ์การ  
พิจารณาเดิมที่ยังไม่ชัดเจน เพื่อให้เกิด ความชัดเจน และเป็นประโยชน์แก่ทางราชการในการเข้าสู่ตำแหน่งที่  
สูงขึ้นฯ เห็นควรให้มีการประเมินประสิทธิภาพการทำงาน และการกำหนดตัวชี้วัด (KPI) ด้วย ๒. ในตำแหน่ง  
ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี/ตำแหน่งผู้อำนวยการกอง (พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา/ข้าราชการพลเรือนใน  
สถาบันอุดมศึกษา) เป็นตำแหน่งที่ไม่มีวาระในการดำรงตำแหน่ง และ ๓. เห็นควรกำหนดวาระในการดำรง  
ตำแหน่ง และมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เช่น การประเมินผลตนเอง ทุก ๒ ปี ๓ ปี หรือ ๔ ปี กรณีผ่าน  
การประเมินก็ดำรงตำแหน่งต่อไป โดยมีแนวทางที่กำหนดหลักเกณฑ์ เช่น ผลงานเชิงพัฒนา ๑ ชิ้น

และจากการประชุมคณะกรรมการ ก.บ.ม. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๔  
กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ระเบียบวาระที่ ๔ เสนอเพื่อพิจารณา วาระที่ ๔.๓ เรื่อง พิจารณาร่างข้อบังคับ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ  
ผู้บริหาร ระดับผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่าและระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าพ.ศ..

ซึ่งจากการพิจารณาของคณะกรรมการมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

(๑) ปรับเพิ่มเติมในส่วนของวาระการดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร

ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ระดับผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า และ  
ตำแหน่งผู้อำนวยการกองและเทียบเท่า เป็นตำแหน่งที่ไม่มีวาระการดำรงตำแหน่ง

(๑.๑) กรณีข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตามมาตรา ๑๘(ข) แห่งพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(๑.๒) กรณีพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตามข้อ ๗(ข)(๗) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๓

(๒) ระยะเวลาการประเมิน เช่น ปีละ ๑ ครั้ง  
ปรับเพิ่ม อยู่ในข้อ ๖ ของร่างฉบับดังกล่าว แล้ว

(๓) การสลับหมุนเวียนในการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกอง ทั้งนี้ เพื่อการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ อยู่ระหว่างจัดทำร่างระเบียบที่เกี่ยวข้อง  
ทั้งนี้ ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ปรับแก้ไขเรียบร้อยแล้ว นั้น

#### เอกสารที่เกี่ยวข้อง

๑. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๓

๒. มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๖/๒๕๖๗ วันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๗

๓. มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

#### ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เพื่อเป็นการวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ระดับผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า และระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า พ.ศ. .... อาศัยอำนาจตามข้อ ๗ (๔) ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ ว่าด้วยคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาร่างข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ระดับผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี หรือเทียบเท่า และระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า พ.ศ. ....

#### ร่าง

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก  
ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร  
ระดับผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า และระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า  
พ.ศ. ....

โดยที่สมควรกำหนด หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า และระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๗(๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ มติคณะกรรมการปฏิบัติหน้าที่แทนสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ในการประชุมครั้งที่ ..../... เมื่อวันที่ ... และมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) ในการประชุมครั้งที่ ..... เมื่อวันที่ ..... จึงออกข้อบังคับไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ว่าด้วยหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า และระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า พ.ศ. ....

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล  
ตะวันออก

“ผู้บริหาร” หมายความว่า ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี หรือ  
ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าสำนักงานคณบดี และหัวหน้าสำนักงาน  
ผู้อำนวยการ และให้หมายความรวมถึงผู้อำนวยการที่มหาวิทยาลัยจัดตั้งขึ้นโดยมติสภามหาวิทยาลัย ตาม  
กฎหมายว่าด้วยการบริหารหน่วยงานภายในของสถาบันอุดมศึกษา

“คณะกรรมการประเมิน” หมายความว่า คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของ  
ผู้บริหาร

## หมวด ๑

### บททั่วไป

ข้อ ๔ การประเมินผู้บริหาร การติดตามและการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ให้  
เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนด โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ข้อ ๕ ให้มีการจัดทำและลงนามคำรับรองการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างอธิการบดี กับผู้บริหาร  
ตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด ภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่ ก.บ.ม. มีมติแต่งตั้ง

ในระหว่างการดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร อธิการบดีอาจปรับเปลี่ยนสาระและค่าเป้าหมาย  
ของคำรับรองการปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่งก็ได้

ข้อ ๖ การติดตามและการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารให้ดำเนินการอย่างน้อย  
ปีละหนึ่งครั้งตามรอบปีงบประมาณ

## หมวด ๒

### การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร

ข้อ ๗ การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

(๑) เพื่อประเมินระดับความสำเร็จของผลการดำเนินงานของหน่วยงานตามข้อ ๖

(๒) เพื่อประเมินการบรรลุตามคำรับรองการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหาร

(๓) เพื่อประเมิน คุณลักษณะส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ สมรรถนะ และพฤติกรรม ที่จำเป็นต่อ  
การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร

(๔) เพื่อให้สภามหาวิทยาลัยได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สภาพปัญหา และ  
อุปสรรคในการบริหารงานเพื่อให้ข้อมูลในการสนับสนุนให้ข้อเสนอแนะ และส่งเสริมแก่ผู้บริหาร และเพื่อ  
ก่อให้เกิดการพัฒนาด้านการบริหารงาน และเสริมสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานของผู้บริหารให้ มี  
ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อ ๘ การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ให้ดำเนินการดังนี้

(๑) ในแต่ละปีงบประมาณ ให้ผู้บริหารนำเสนอแผนกลยุทธ์การบริหารหน่วยงาน ตัวชี้วัด  
ค่าเป้าหมาย และคำรับรองการปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละปีงบประมาณที่ได้ปรับปรุงแล้ว ต่อคณะกรรมการ  
ภายในเก้าสิบวันก่อนสิ้นปีงบประมาณ

(๒) ให้คณะกรรมการเสนอแผนกลยุทธ์การบริหารหน่วยงานตาม (๑) ที่คณะกรรมการพิจารณา แล้วต่อสภามหาวิทยาลัย พร้อมทั้งตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายและระดับของผลการประเมิน เพื่อขอความเห็นชอบ ทั้งนี้แผนกลยุทธ์การบริหารหน่วยงานที่ได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัยแล้ว ให้นำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารต่อไป

(๓) ให้กำหนดระดับของผลการประเมิน เป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ผ่านการประเมินในระดับดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง และไม่ผ่านการประเมิน ทั้งนี้ การกำหนดหลักเกณฑ์ของระดับของผลการประเมินดังกล่าว ให้คณะกรรมการเป็นผู้กำหนด

(๔) องค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร อย่างน้อยต้องมีดังนี้

(ก) ระดับความสำเร็จของผลการดำเนินงานของหน่วยงานตามข้อ ๖

(ข) ระดับความสำเร็จของการบรรลุตามคำรับรองการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหาร

(ค) คุณลักษณะส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ สมรรถนะ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร อาทิ วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ การวางแผน การสื่อสารในองค์กร ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ประสิทธิภาพในการบริหาร ธรรมภิบาล การทำงานเป็นทีม กระบวนการในการขับเคลื่อน การทำงานเชิงรุก การริเริ่มในการสร้างงานใหม่ การผลักดันนโยบายสู่การปฏิบัติให้เกิดผล การทำงานให้ทันต่อสถานการณ์ การให้ความร่วมมือและสนองนโยบายของมหาวิทยาลัย การให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลประโยชน์ทับซ้อน จรรยาบรรณ เป็นต้น

(ง) องค์ประกอบอื่นที่คณะกรรมการกำหนดเพิ่มเติม โดยอาจคำนึงถึงสภาพปัญหาเฉพาะของหน่วยงานนั้น ๆ ก็ได้

(๕) ให้ผู้บริหารจัดทำรายงานการประเมินตนเองตามแบบ และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดเสนอคณะกรรมการภายในหกสิบวันนับแต่วันสิ้นปีงบประมาณ

(๖) ให้คณะกรรมการรวบรวม ตรวจสอบ วิเคราะห์ สอบทาน รวมทั้งแสวงหาข้อมูลเพิ่มเติม โดยแสวงหาข้อมูลจากผู้บริหาร คณาจารย์ ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน รวมทั้งผู้เกี่ยวข้องอื่น เพื่อประกอบการพิจารณารายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ทั้งนี้ คณะกรรมการอาจกำหนดวิธีการอื่นใดเพิ่มเติมตามที่เห็นสมควรก็ได้

(๗) ให้คณะกรรมการจัดทำรายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร เสนอสภามหาวิทยาลัยภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ผู้บริหารเสนอรายงานการประเมินตนเองให้คณะกรรมการแล้ว

ข้อ ๙ ให้คณะกรรมการจัดทำรายงานการติดตาม และการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารต่ออธิการบดี เพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัยภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันสิ้นสุดปีงบประมาณ

ในกรณีที่ผู้บริหารและคณะกรรมการไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลาในวรรคหนึ่ง ให้เสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อขอขยายระยะเวลาดำเนินการครั้งละไม่เกินสามสิบวัน แต่ไม่เกินสองครั้ง

ข้อ ๑๐ ในกรณีที่ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ในรอบปีงบประมาณนั้นมากกว่าหนึ่งร้อยยี่สิบวัน แต่ไม่เกินสองร้อยยี่สิบวัน ให้การประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบนั้น เพื่อการให้ข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ

ในกรณีที่ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ในรอบปีงบประมาณนั้นมาไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวันหรือเป็นผู้รักษาการผู้บริหาร ให้คณะกรรมการพิจารณายกเว้นการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารในรอบนั้นต่อสภามหาวิทยาลัยได้

ข้อ ๑๑ ให้อธิการบดีนำผลการประเมินของผู้บริหารตามข้อบังคับนี้ ในแต่ละปีมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน หรือเลื่อนค่าตอบแทนของผู้บริหาร (ถ้ามี)

สภามหาวิทยาลัยอาจนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ไปใช้ประกอบการพิจารณาการให้เงินรางวัล หรือค่าตอบแทนอื่นที่เกี่ยวข้อง ตามคำแนะนำของอธิการบดี ทั้งนี้ โดยให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณากำหนดเป็นคราวๆ ไป

ข้อ ๑๒ อธิการบดี หรือคณะกรรมการอาจเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณา มีมติสั่งให้ผู้บริหารปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ เมื่อผลการประเมินอยู่ในระดับพอใช้หรือต่ำกว่า

### หมวด ๓

#### คณะกรรมการ

ข้อ ๑๓ ในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ให้มีคณะกรรมการติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร ซึ่งอธิการบดีแต่งตั้ง โดยความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

(๑) อธิการบดี เป็นประธานกรรมการ

(๒) รองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย จำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ

(๓) หัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ จำนวนสองคน เป็นกรรมการ

(๔) ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ เป็นกรรมการ

ให้รองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย จำนวนหนึ่งคน เป็นเลขานุการ และผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคลเป็นผู้ช่วยเลขานุการ และอาจมีผู้ช่วยเลขานุการได้อีกไม่เกินหนึ่งคน

ทั้งนี้ กรณีผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคลเข้ารับการประเมิน ให้เจ้าหน้าที่กองบริหารงานบุคคลหน้าที่เป็นผู้ช่วยเลขานุการแทน

การได้มาซึ่งกรรมการตาม (๒) ให้เลือกในที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย

การได้มาซึ่งกรรมการตาม (๓) ให้อธิการบดีเป็นผู้พิจารณาเสนอรายชื่อต่อสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๔ ในกรณีที่กรรมการ เสียชีวิต ลาออก หรือขาดคุณสมบัติในการเป็นกรรมการประเภทนั้น ๆ ให้อธิการบดีดำเนินการเพื่อให้มีการเลือกกรรมการประเภทนั้นดำรงตำแหน่งแทนให้ผู้เข้ามาแทนนั้นดำรงตำแหน่งตามวาระของผู้ซึ่งตนแทน

ในระหว่างที่ยังมิได้เลือกกรรมการขึ้นแทนกรรมการที่เสียชีวิตหรือลาออกให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการเท่าที่เหลืออยู่แต่ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด

ข้อ ๑๕ คณะกรรมการมีหน้าที่และอำนาจติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร หน้าที่และอำนาจเช่นว่านี้ ให้รวมถึง

(๑) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการ คณะทำงาน หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง และมอบหมายให้กระทำการใด อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ได้ตามที่เห็นสมควร

(๒) เชิญผู้บริหาร คณาจารย์ ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย นักศึกษา ผู้ใช้บัณฑิต รวมทั้งผู้เกี่ยวข้องอื่น มาชี้แจง หรือขอข้อมูลจากบุคคลดังกล่าว รวมถึงการเข้าถึงข้อมูลของมหาวิทยาลัยและหน่วยงาน เพื่อประโยชน์ต่อการติดตามและประเมินผล

(๓) ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานของหน่วยงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ของหัวหน้าหน่วยงาน ต่ออธิการบดีและสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๖ ให้นายกสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกรักษาการให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ให้สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยและให้ถือเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่

พ.ศ. ....

(นายวิชัย ทองแดง)  
นายกสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

จึงเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยเพื่อโปรดพิจารณา

**มติที่ประชุม ก.บ.ม.**

ที่ประชุมมีมติ เห็นชอบในหลักการ ของร่างข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล  
ตะวันออก ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการสำนักงาน  
อธิการบดีหรือเทียบเท่า และระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า มอบกองบริหารงานบุคคล ดำเนินการ  
จัดทำประชาพิจารณ์ เพื่อนำเข้าคณะกรรมการบริหารงานมหาวิทยาลัยฯ และคณะกรรมการกฎหมายและ  
ร่างข้อบังคับ และที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยฯ เพื่อพิจารณาต่อไป

ร่าง

**ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก  
ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร  
ระดับผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า และระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า  
พ.ศ. ....**

โดยที่สมควรกำหนด หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับ  
ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า และระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๗(๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ.  
๒๕๔๘ มติคณะกรรมการปฏิบัติหน้าที่แทนสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ในการประชุม  
ครั้งที่ ..../.... เมื่อวันที่ ... และมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) ในการประชุม  
ครั้งที่ ..... เมื่อวันที่ ..... จึงออกข้อบังคับไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ว่าด้วย  
หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า  
และระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า พ.ศ. ....

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล  
ตะวันออก

“ผู้บริหาร” หมายความว่า ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี หรือ  
ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าสำนักงานคณบดี และหัวหน้าสำนักงาน  
ผู้อำนวยการ และให้หมายความรวมถึงผู้อำนวยการที่มหาวิทยาลัยจัดตั้งขึ้นโดยมติสภามหาวิทยาลัย  
ตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารหน่วยงานภายในของสถาบันอุดมศึกษา

“คณะกรรมการประเมิน” หมายความว่า คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของ  
ผู้บริหาร

## หมวด ๑

### บททั่วไป

ข้อ ๔ การประเมินผู้บริหาร การติดตามและการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนด โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ข้อ ๕ ให้มีการจัดทำและลงนามคำรับรองการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างอธิการบดี กับผู้บริหาร ตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด ภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่ ก.บ.ม. มีมติแต่งตั้ง

ในระหว่างการดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร อธิการบดีอาจปรับเปลี่ยนสาระและค่าเป้าหมาย ของคำรับรองการปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่งก็ได้

ข้อ ๖ การติดตามและการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารให้ดำเนินการอย่างน้อย ปีละหนึ่งครั้งตามรอบปีงบประมาณ

## หมวด ๒

### การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร

ข้อ ๗ การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

(๑) เพื่อประเมินระดับความสำเร็จของผลการดำเนินงานของหน่วยงานตามข้อ ๖

(๒) เพื่อประเมินการบรรลุตามคำรับรองการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหาร

(๓) เพื่อประเมิน คุณลักษณะส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ สมรรถนะ และพฤติกรรม ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร

(๔) เพื่อให้สภามหาวิทยาลัยได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สภาพปัญหา และอุปสรรคในการบริหารงานเพื่อให้ข้อมูลในการสนับสนุนให้ข้อเสนอแนะ และส่งเสริมแก่ผู้บริหาร และเพื่อ ก่อให้เกิดการพัฒนาด้านการบริหารงาน และเสริมสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานของผู้บริหารให้ มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อ ๘ การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ให้ดำเนินการดังนี้

(๑) ในแต่ละปีงบประมาณ ให้ผู้บริหารนำเสนอแผนกลยุทธ์การบริหารหน่วยงาน ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และคำรับรองการปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละปีงบประมาณที่ได้ปรับปรุงแล้ว ต่อคณะกรรมการ ภายในเก้าสิบวันก่อนสิ้นปีงบประมาณ

(๒) ให้คณะกรรมการเสนอแผนกลยุทธ์การบริหารหน่วยงานตาม (๑) ที่คณะกรรมการ พิจารณา แล้วต่อสภามหาวิทยาลัย พร้อมทั้งตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายและระดับของผลการประเมิน เพื่อขอความเห็นชอบ ทั้งนี้แผนกลยุทธ์การบริหารหน่วยงานที่ได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัยแล้ว ให้นำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารต่อไป

(๓) ให้กำหนดระดับของผลการประเมิน เป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ผ่านการประเมินในระดับ ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง และไม่ผ่านการประเมิน ทั้งนี้ การกำหนดหลักเกณฑ์ของระดับของผลการ ประเมินดังกล่าว ให้คณะกรรมการเป็นผู้กำหนด

(๔) องค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร อย่างน้อยต้องมีดังนี้

(ก) ระดับความสำเร็จของผลการดำเนินงานของหน่วยงานตามข้อ ๖

(ข) ระดับความสำเร็จของการบรรลุตามคำรับรองการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหาร

(ค) คุณลักษณะส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ สมรรถนะ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร อาทิ วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ การวางแผน การสื่อสารในองค์กร ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ประสิทธิภาพในการบริหาร ธรรมาภิบาล การทำงานเป็นทีม กระบวนการในการขับเคลื่อน การทำงานเชิงรุก การริเริ่มในการสร้างงานใหม่ การผลักดันนโยบายสู่การปฏิบัติให้เกิดผล การทำงานให้ทันต่อสถานการณ์ การให้ความร่วมมือและสนองนโยบายของมหาวิทยาลัย การให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลประโยชน์ทับซ้อน จรรยาบรรณ เป็นต้น

(ง) องค์กรประกอบอื่นที่คณะกรรมการกำหนดเพิ่มเติม โดยอาจคำนึงถึงสภาพปัญหาเฉพาะของหน่วยงานนั้น ๆ ก็ได้

(๕) ให้ผู้บริหารจัดทำรายงานการประเมินตนเองตามแบบ และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดเสนอคณะกรรมการภายในหกสิบวันนับแต่วันสิ้นปีงบประมาณ

(๖) ให้คณะกรรมการรวบรวม ตรวจสอบ วิเคราะห์ สอบทวน รวมทั้งแสวงหาข้อมูลเพิ่มเติม โดยแสวงหาข้อมูลจากผู้บริหาร คณาจารย์ ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน รวมทั้งผู้เกี่ยวข้องอื่น เพื่อประกอบการพิจารณารายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ทั้งนี้ คณะกรรมการอาจกำหนดวิธีการอื่นใดเพิ่มเติมตามที่เห็นสมควรก็ได้

(๗) ให้คณะกรรมการจัดทำรายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร เสนอสภามหาวิทยาลัยภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ผู้บริหารเสนอรายงานการประเมินตนเองให้คณะกรรมการแล้ว

ข้อ ๙ ให้คณะกรรมการจัดทำรายงานการติดตาม และการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารต่ออธิการบดี เพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัยภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันสิ้นสุดปีงบประมาณ

ในกรณีที่ผู้บริหารและคณะกรรมการไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลาในวรรคหนึ่ง ให้เสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อขอขยายระยะเวลาดำเนินการครั้งละไม่เกินสามสิบวัน แต่ไม่เกินสองครั้ง

ข้อ ๑๐ ในกรณีที่ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ในรอบปีงบประมาณนั้นมากกว่าหนึ่งร้อยยี่สิบวัน แต่ไม่เกินสองร้อยยี่สิบวัน ให้การประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบนั้น เพื่อการให้ข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ

ในกรณีที่ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ในรอบปีงบประมาณนั้นมาไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวันหรือเป็นผู้รักษาการผู้บริหาร ให้คณะกรรมการพิจารณายกเว้นการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารในรอบนั้นต่อสภามหาวิทยาลัยได้

ข้อ ๑๑ ให้อธิการบดีนำผลการประเมินของผู้บริหารตามข้อบังคับนี้ ในแต่ละปีมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน หรือเลื่อนค่าตอบแทนของผู้บริหาร (ถ้ามี)

สภามหาวิทยาลัยอาจนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ไปใช้ประกอบการพิจารณาการให้เงินรางวัล หรือค่าตอบแทนอื่นที่เกี่ยวข้อง ตามคำแนะนำของอธิการบดี ทั้งนี้ โดยให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณากำหนดเป็นคราวๆ ไป

ข้อ ๑๒ อธิการบดี หรือคณะกรรมการอาจเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณา มีมติสั่งให้ผู้บริหารปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ เมื่อผลการประเมินอยู่ในระดับพอใช้หรือต่ำกว่า

### หมวด ๓

#### คณะกรรมการ

ข้อ ๑๓ ในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ให้มีคณะกรรมการติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร ซึ่งอธิการบดีแต่งตั้ง โดยความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

(๑) อธิการบดี เป็นประธานกรรมการ

(๒) รองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย จำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ

(๓) หัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ จำนวนสองคน เป็นกรรมการ

(๔) ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ เป็นกรรมการ

ให้รองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย จำนวนหนึ่งคน เป็นเลขานุการ และผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคลเป็นผู้ช่วยเลขานุการ และอาจมีผู้ช่วยเลขานุการได้อีกไม่เกินหนึ่งคน

ทั้งนี้ กรณีผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคลเข้ารับการประเมิน ให้เจ้าหน้าที่กองบริหารงานบุคคลหน้าที่เป็นผู้ช่วยเลขานุการแทน

การได้มาซึ่งกรรมการตาม (๒) ให้เลือกในที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย

การได้มาซึ่งกรรมการตาม (๓) ให้อธิการบดีเป็นผู้พิจารณาเสนอรายชื่อต่อสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๔ ในกรณีที่กรรมการ เสียชีวิต ลาออก หรือขาดคุณสมบัติในการเป็นกรรมการประเภทนั้น ๆ ให้อธิการบดีดำเนินการเพื่อให้มีการเลือกกรรมการประเภทนั้นดำรงตำแหน่งแทนให้ผู้เข้ามาแทนนั้นดำรงตำแหน่งตามวาระของผู้ซึ่งตนแทน

ในระหว่างที่ยังมิได้เลือกกรรมการขึ้นแทนกรรมการที่เสียชีวิตหรือลาออกให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการเท่าที่เหลืออยู่แต่ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด

ข้อ ๑๕ คณะกรรมการมีหน้าที่และอำนาจติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร หน้าที่และอำนาจเช่นว่านี้ ให้รวมถึง

(๑) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการ คณะทำงาน หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง และมอบหมายให้กระทำการใด อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ได้ตามที่เห็นสมควร

(๒) เชิญผู้บริหาร คณาจารย์ ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย นักศึกษา ผู้ใช้บัณฑิต รวมทั้งผู้เกี่ยวข้องอื่น มาชี้แจง หรือขอข้อมูลจากบุคคลดังกล่าว รวมถึงการเข้าถึงข้อมูลของมหาวิทยาลัยและหน่วยงาน เพื่อประโยชน์ต่อการติดตามและประเมินผล

(๓) ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานของหน่วยงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ของหัวหน้าหน่วยงาน ต่ออธิการบดีและสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๖ ให้นายกสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกรักษาการให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ให้สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยและให้ถือเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่

พ.ศ. ....

## วาระที่ ๖.๕

เรื่อง พิจารณาการรับสมัครเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ระดับผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า ระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า

## สรุปเรื่อง

ตามประกาศมหาวิทยาลัยฯ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารระดับผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า ระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกาศ ณ วันที่ ๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศมหาวิทยาลัยฯ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารระดับผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า ระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อให้การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ระดับผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า และระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ระดับตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า (ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขตจันทบุรี)

๒. ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ระดับตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า (ตำแหน่งผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน)

๓. ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ระดับตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า (ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา)

๔. ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ระดับตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า (ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานคณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี)

๕. ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ระดับตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า (ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)

๖. ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ระดับตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า (ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานคณบดีคณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ)

๗. ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ระดับตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า (ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานคณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์)

### เอกสารที่เกี่ยวข้อง

๑. ประกาศมหาวิทยาลัยฯ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ระดับผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า ระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกาศ ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๓

๒. ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ระดับผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า ระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖

### ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เพื่อให้การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาระดับผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า ระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า อาศัยอำนาจตามข้อ ๗ (๒) ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ ว่าด้วยคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบการรับสมัครเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาระดับผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า ระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า

จึงเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยเพื่อโปรดพิจารณา

### มติที่ประชุม ก.บ.ม.

ที่ประชุมมีมติ เห็นชอบการรับสมัครเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาระดับผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า ระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า และมอบฝ่ายเลขานุการฯ เสนอมหาวิทยาลัยฯ ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

## วาระที่ ๖.๖

เรื่อง พิจารณาการรับสมัครเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการพลเรือน  
ในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ระดับตำแหน่ง  
ผู้อำนวยการศูนย์หรือหัวหน้าหน่วยงานภายใน

### สรุปเรื่อง

ตามประกาศมหาวิทยาลัยฯ เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์วิธีการได้มา และวาระการดำรง  
ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามภารกิจเฉพาะหรือตามยุทธศาสตร์ของสำนักงานอธิการบดี  
ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ เพื่อให้การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการพลเรือนใน  
สถาบันอุดมศึกษาและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ระดับตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์หรือหัวหน้าหน่วยงาน  
ภายในที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ ดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ผู้อำนวยการศูนย์หรือหัวหน้าหน่วยงานภายในที่เรียกชื่อ  
อย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า (ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานตรวจสอบภายใน)

๒. ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ผู้อำนวยการศูนย์หรือหัวหน้าหน่วยงานภายในที่เรียกชื่อ  
อย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า (ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ)

๓. ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ผู้อำนวยการศูนย์หรือหัวหน้าหน่วยงานภายในที่เรียกชื่อ  
อย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า (ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจ)

๔. ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ผู้อำนวยการศูนย์หรือหัวหน้าหน่วยงานภายในที่เรียกชื่อ  
อย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า (ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานสภามหาวิทยาลัย)

๕. ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ผู้อำนวยการศูนย์หรือหัวหน้าหน่วยงานภายในที่เรียกชื่อ  
อย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า (ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานกฎหมาย)

๖. ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ผู้อำนวยการศูนย์หรือหัวหน้าหน่วยงานภายในที่เรียกชื่อ  
อย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า (ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์สนับสนุนการวิจัยและทดสอบวัสดุวิศวกรรม)

๗. ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ผู้อำนวยการศูนย์หรือหัวหน้าหน่วยงานภายในที่เรียกชื่อ  
อย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า (ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานบัณฑิตศึกษา)

๘. ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ผู้อำนวยการศูนย์หรือหัวหน้าหน่วยงานภายในที่เรียกชื่อ  
อย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า (ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานยุทธศาสตร์)

๙. ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ผู้อำนวยการศูนย์หรือหัวหน้าหน่วยงานภายในที่เรียกชื่อ  
อย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า (ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การพจนานุกรม)

๑๐. ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ผู้อำนวยการศูนย์หรือหัวหน้าหน่วยงานภายในที่เรียกชื่อ  
อย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า (ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่อเทวนาย)

๑๑. ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ผู้อำนวยการศูนย์หรือหัวหน้าหน่วยงานภายในที่เรียกชื่อ  
อย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า (ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์นวัตกรรมสมุนไพรทางเลือก)

๑๒. ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ผู้อำนวยการศูนย์หรือหัวหน้าหน่วยงานภายในที่เรียกชื่อ  
อย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า (ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์บูรณาการข้อมูลเพื่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ เขต  
พื้นที่กรุงเทพ)

๑๓. ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ผู้อำนวยการศูนย์หรือหัวหน้าหน่วยงานภายในที่เรียกชื่อ  
อย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า (ตำแหน่งผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพลังงานบริสุทธิ์เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน)

๑๔. ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ผู้อำนวยการศูนย์หรือหัวหน้าหน่วยงานภายในที่เรียกชื่อ  
อย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า (ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและพัฒนานวัตกรรมเพื่อการเป็นผู้ประกอบการ  
อย่างยั่งยืน)

๑๕. ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ผู้อำนวยการศูนย์หรือหัวหน้าหน่วยงานภายในที่เรียกชื่อ  
อย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า (ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานประกันคุณภาพ)

### **เอกสารที่เกี่ยวข้อง**

๑. ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์วิธีการ  
ได้มา และวาระการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์ ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามภารกิจเฉพาะหรือตามยุทธศาสตร์ของ  
สำนักงานอธิการบดี

๒. ระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ว่าด้วยการบริหารงานศูนย์หรือ  
หน่วยงานภายในที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามภารกิจเฉพาะหรือตามยุทธศาสตร์ของสำนักงาน  
อธิการบดี พ.ศ. ๒๕๖๓

### **ข้อเสนอเพื่อพิจารณา**

เพื่อให้การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงาน  
ในสถาบันอุดมศึกษาระดับตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์หรือหัวหน้าหน่วยงานภายในเป็นไปด้วยความเรียบร้อย  
มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก จึงเรียนมาเพื่อโปรด  
พิจารณาให้ความเห็นชอบการรับสมัครเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา  
และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ระดับตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์หรือหัวหน้าหน่วยงานภายใน

จึงเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยเพื่อโปรดพิจารณา

### **มติที่ประชุม ก.บ.ม.**

ที่ประชุมมีมติ เห็นชอบการรับสมัครเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของ ข้าราชการพลเรือน  
ในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ระดับตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์หรือหัวหน้า  
หน่วยงานภายใน และมอบฝ่ายเลขานุการฯ เสนอมหาวิทยาลัยฯ ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

**เลิกประชุม** เวลา ๑๒.๐๐ น.



ลงชื่อ .....

(นางสาวสมัญญา พิมพาลัย)

ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล

เลขานุการคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย

ผู้จัดรายงานการประชุม