



แบบประวัติส่วนตัวและผลงานของ
ผู้สมัครเข้ารับการสรรหาเพื่อคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งคณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา

๑. ชื่อ-นามสกุล (นาย/นาง/นางสาว) สิทธิภัทร์ เอื้ออภิวัชร
๒. ตำแหน่งทางวิชาการ (โปรดระบุ) รองศาสตราจารย์
๓. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง หัวหน้าภาควิชาวิศวกรรมโยธา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ที่อยู่ของสถาบัน/หน่วยงาน ๑๖๙ ถนนลงหาดบางแสน ตำบลแสนสุข อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ๒๐๑๓๑
๔. วัน/เดือน/ปี ที่เกิด อายุนับจนถึงวันสมัคร ๔๕ ปี ๑๐ เดือน
๕. ที่อยู่สำหรับการติดต่อในระหว่างการสรรหา

โทรศัพท์ , โทรสาร - E-mail

๖. สถานภาพการสมรส โสด สมรส หม้าย หย่า อื่นๆ.....

๗. คุณวุฒิการศึกษา

คุณวุฒิ/สาขา	ปี พ.ศ. ที่จบ	สถาบัน
Ph.D. (Civil Engineering)	๒๕๕๖	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
วศ.บ. (วิศวกรรมโยธา)	๒๕๔๖	มหาวิทยาลัยบูรพา

๘. ประสบการณ์ด้านการสอน ในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา

- ๑) คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ระยะเวลา ๑๓ ปี

๙. ประสบการณ์ด้านการบริหารในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา/หรือหน่วยงานอื่น ๆ

- ๑) ตำแหน่ง ผู้ช่วยคณบดี คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ประเทศไทย ระยะเวลา ๒ ปี
(๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ ถึง ๒๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๑)
- ๒) ตำแหน่ง หัวหน้าภาควิชาวิศวกรรมโยธา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ระยะเวลา ๑๑ เดือน
(๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖)
- ๓) ตำแหน่ง หัวหน้าภาควิชาวิศวกรรมโยธา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
(๑๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๙ ถึง ปัจจุบัน)

๑๐. ผลงานเด่น

๑) ด้านวิชาการ

- ๑.๑) การเรียนการสอนด้านวิศวกรรมปฐพีและวิศวกรรมฐานราก

มีประสบการณ์การสอนระดับอุดมศึกษาในสาขาวิศวกรรมโยธา รวม ๑๓ ปี ทั้งระดับปริญญาตรี และบัณฑิตศึกษา รับผิดชอบรายวิชาในกลุ่มวิศวกรรมปฐพีและฐานรากเป็นหลัก อาทิ วิศวกรรมฐานราก ปฏิบัติการปฐพีกลศาสตร์ สถิตยศาสตร์สำหรับวิศวกรรมโยธา การสำรวจภาคสนาม วิศวกรรมปฐพี สิ่งแวดล้อมเบื้องต้น การออกแบบพื้นฐาน โครงงานวิศวกรรมโยธา และสัมมนาวิศวกรรมโยธาในระดับ บัณฑิตศึกษา รวมถึงเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา

๑.๒) ตำราและเอกสารคำสอน

เป็นผู้แต่งตำรา "ฐานรากเสาเข็ม (Pile Foundation)" จัดพิมพ์โดยบุ๊กเอนด์กราฟิกดีไซน์ (ISBN ๙๗๘-๖๑๖-๖๑๙-๕๘๒-๘) พ.ศ. ๒๕๖๘ และจัดทำเอกสารคำสอนรายวิชา ๕๐๕๓๖๔๖๔ วิศวกรรมฐานราก ที่ผ่านการประเมินผลการสอนตามเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย

๑.๓) การจดทะเบียนวิชาชีพและการเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ

- สามัญวิศวกร สาขาวิศวกรรมโยธา เลขทะเบียน สย.๑๔๖๑๔
- สมาชิกสภาวิศวกร ประเภทสามัญสมาชิก เลขที่ ๑๕๖๖๐๖
- ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีควบคุม สาขาธรณีวิทยา ประเภทงาน ธรณีวิทยาวิศวกรรม เลขทะเบียน ๖๔๕๐๐๓๑๐๔
- สมาชิกสามัญตลอดชีพ สภาวิชาชีพวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เลขที่ ๖๔๔๓๐๑๐๔๐

๒) ด้านวิจัย/บริการวิชาการ

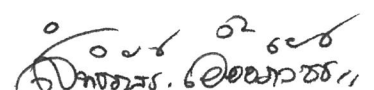
๒.๑) งานวิจัยด้านวิศวกรรมปฐพีและธรณีวิศวกรรม

ดำเนินงานวิจัยด้านวิศวกรรมปฐพี ธรณีวิศวกรรม และเทคโนโลยีการสำรวจชั้นดิน ในฐานะหัวหน้าโครงการวิจัย ได้รับทุนสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (กองทุน ววน.) ประเภท Fundamental Fund ได้แก่

- โครงการ "การพัฒนาวัดชุดปรับปรุงคุณสมบัติการต้านทานไฟฟ้าของดินในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษ ภาคตะวันออก" (พ.ศ. ๒๕๖๘ - ปัจจุบัน)
- โครงการ "การประเมินความเสียหายของอิมมัลกร์ไฟในประเทศไทย" (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๒)
- โครงการ "การหาความสัมพันธ์ระหว่างค่าความหนาแน่นเชิงแสงเฉลี่ยและระดับการอิ่มตัวของของเหลวในดินทรายด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ภาพถ่ายเชิงซ้อน" (พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๐)
- โครงการ "การปรับปรุงคุณภาพดินลูกรังด้วยเถ้าลอยเพื่อใช้เป็นวัสดุในงานก่อสร้างผิวทาง" (พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๕๘) สนับสนุนโดยเงินรายได้คณะวิศวกรรมศาสตร์

และในฐานะผู้ร่วมวิจัย ในโครงการที่ได้รับทุนจากแหล่งทุนระดับชาติ อาทิ

- โครงการ "นวัตกรรมแผ่นยางธรรมชาติสำหรับใช้รองชั้นหินโรยทางรถไฟที่ช่วยลดแรงสั่นสะเทือนและกระจายแรงกระทำในทางรถไฟเนื่องจากการเดินรถ ที่เป็นไปตามมาตรฐาน และผลิตในประเทศไทยเพื่อยกระดับผลิตภัณฑ์ในอุตสาหกรรมระบบรางของประเทศอย่าง


อ.ดร. อดิศักดิ์ อดิศักดิ์

ยั่งยืน" สนับสนุนโดยหน่วยบริหารและจัดการทุนด้านการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (บพข.)

- โครงการ "การศึกษาระณีวิทยาแผ่นดินไหวโบราณแบบบูรณาการของกลุ่มแนวรอยเลื่อนท่าแขก" สนับสนุนโดยสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.)
- โครงการ "ผลกระทบของตาข่ายเสริมกำลังต่อพฤติกรรมระยะยาวของทางรถไฟ"
- โครงการ "การศึกษาคุณสมบัติของหินชนิดต่างๆ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมที่จะใช้เป็นหินโรยทางรถไฟ"
- โครงการ "กลไกการเสื่อมสภาพของโครงสร้างฐานรากของทางรถไฟ: กรณีศึกษาของทางรถไฟสายตะวันออก"

๒.๒) การเผยแพร่ผลงานวิจัยในวารสารระดับนานาชาติ

มีผลงานตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติในฐานข้อมูล Scopus อย่างสม่ำเสมอ ครอบคลุมวารสารระดับ Tier 1 ถึง Q4 อาทิ

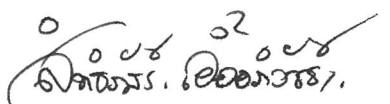
- ระดับ Tier 1: Engineered Science, Buildings
- ระดับ Q1: Geoheritage, Bulletin of Engineering Geology and the Environment, IET Smart Cities และ Earth
- ระดับ Q2: International Journal of Geotechnical Engineering, Engineering and Applied Science Research, European Journal of Environmental and Civil Engineering และ Engineering Journal
- ระดับ Q3: GEOMATE Journal
- ระดับ Q4: Geotechnical Engineering Journal of the SEAGS & AGSSEA

ผลงานล่าสุดในปี พ.ศ. 2569 ได้แก่บทความเรื่อง " Mitigation of Explosive Spalling in High-Strength Concrete Exposed to Fire using Recycled Polyethylene Terephthalate Fibers " ตีพิมพ์ในวารสาร Engineered Science (Tier 1-96th Percentile, General Engineering)

๒.๓) การบริการวิชาการแก่หน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน

เป็นหัวหน้าโครงการบริการวิชาการในฐานะผู้เชี่ยวชาญด้านวิศวกรรมปฐพีให้แก่หน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน อาทิ

- โครงการศึกษาความเหมาะสมในการนำท่อรวบรวมน้ำเสียเพื่อใช้ในการระบายน้ำในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ระยะที่ ๑
- โครงการตรวจสอบคุณสมบัติทางวิศวกรรมของชั้นดิน โรงไฟฟ้า บี.กริม เพาเวอร์ จ.ระยอง
- ผู้เชี่ยวชาญด้านวิศวกรรมปฐพี โครงการตรวจสอบหาสาเหตุการวิบัติของอาคารเทพอาทร โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา สภากาชาดไทย


อ.ดร. อธิวัฒน์ อธิวัฒน์

๓.๓) การกำกับดูแลงานก่อสร้างของหน่วยงานภายนอก

ได้รับการแต่งตั้งให้กำกับดูแลและพิจารณาคัดเลือกผู้รับจ้างในโครงการก่อสร้างของหน่วยงานภายนอก ได้แก่

- ประธานกรรมการคัดเลือกผู้รับจ้างเพื่อขึ้นทะเบียนผู้มีคุณสมบัติเบื้องต้นในการรับจ้างงานก่อสร้างปรับปรุงระบบประปา องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
- กรรมการตรวจการจ้างก่อสร้างอาคารของโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา สภากาชาดไทย ได้แก่ อาคารศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิก และอาคารศูนย์รักษาพยาบาล รวมเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีสวรินทิรา บรมราชเทวี พระพันวัสสาอัยยิกาเจ้า ระยะที่ ๒

๔) ด้านอื่นๆ

มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งวิศวกรในระดับนานาชาติก่อนเข้าสู่อาชีพอาจารย์ ได้แก่

- นักวิจัย มหาวิทยาลัยเกียวโต ประเทศญี่ปุ่น (พ.ศ. ๒๕๕๔)
- วิศวกร บริษัท ชัชวาล-เดอร์ เวเกอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (พ.ศ. ๒๕๔๘ - ๒๕๕๐)
- วิศวกร บริษัท GeoDATA Consultants จำกัด เมืองมานามา ประเทศบาห์เรน (พ.ศ. ๒๕๔๗ - ๒๕๔๘)
- วิศวกร บริษัท พูโกร-ไอจีเอ็น (ประเทศไทย) จำกัด และ บริษัท เวคินา อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (พ.ศ. ๒๕๔๖ - ๒๕๔๗)

๑๑. รางวัลหรือประกาศเกียรติคุณที่เคยได้รับ

- พ.ศ. ๒๕๕๓ - Best Presenter Award, The ๒๓rd KKCNN Symposium on Civil Engineering, Taiwan
- พ.ศ. ๒๕๕๔ - Best Presentation Award, The ๑๐th Geo-Environmental Engineering ๒๐๑๑, Japan
- พ.ศ. ๒๕๖๐ - Best Paper Award, The ๑๐th Regional Conference on Energy Engineering, Myanmar
- พ.ศ. ๒๕๖๔ - รางวัลบุคลากรดีเด่นด้านการบริการวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ประจำปีพุทธศักราช ๒๕๖๔
- พ.ศ. ๒๕๖๖ - รางวัลบุคลากรดีเด่นด้านการบริการวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ประจำปีพุทธศักราช ๒๕๖๖
- พ.ศ. ๒๕๖๘ - รางวัลศิษย์เก่าผู้มีผลงานโดดเด่น ประจำปี ๒๕๖๘ ด้านวิชาการ/งานวิจัย คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- พ.ศ. ๒๕๖๙ - ประกาศเกียรติคุณบุคลากรผู้สร้างชื่อเสียงให้แก่มหาวิทยาลัยบูรพา ในฐานะผู้จัดการทีมกีฬาคิกบ็อกซิ่งและกีฬามวยไทยสมัครเล่น จากการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ครั้งที่ ๕๑ "อินทนิลเกมส์"

๒๐๒๒ ๒๐๒๒
อ.ดร. เอ็ดดาร์

๑๒. คุณสมบัติทั่วไปและลักษณะต้องห้าม (กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ หน้าช่องที่ตรงกับคุณสมบัติของท่าน)

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่ง คุณสมบัติ วิธีการสรรหา อำนาจและหน้าที่ และการพ้นจากตำแหน่งของหัวหน้าส่วนงาน พ.ศ. ๒๕๖๑ ข้อ ๗ กำหนดว่า ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนงาน ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังนี้

๑๒.๑ คุณสมบัติทั่วไป

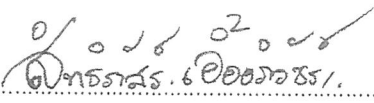
ทำเครื่องหมาย ✓	คุณสมบัติทั่วไป
	๑. เป็นผู้สำเร็จการศึกษาและมีประสบการณ์ด้านการสอน หรือด้านการบริหาร อย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนี้
✓	(ก) ได้ปริญญาเอกหรือเทียบเท่าจากสถาบันอุดมศึกษาหรือสถาบันที่สภามหาวิทยาลัย รับรอง และได้ทำการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปี หรือมีประสบการณ์ด้านการบริหารในมหาวิทยาลัย หรือสถาบันอุดมศึกษาอื่นที่สภามหาวิทยาลัยรับรองมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปี หรือเป็นผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองอธิบดี หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าในหน่วยงานหรือองค์การภาครัฐ หรือหน่วยงานเอกชนที่มีสถานะเป็นนิติบุคคล ซึ่งมีภารกิจสอดคล้องหรือเกี่ยวกับส่วนงานที่จะสรรหาหัวหน้าส่วนงาน
	(ข) ได้ปริญญาโทหรือเทียบเท่าจากสถาบันอุดมศึกษาหรือสถาบันที่สภามหาวิทยาลัยรับรอง และได้ทำการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี หรือมีประสบการณ์ด้านการบริหาร ในมหาวิทยาลัย หรือในสถาบันอุดมศึกษาอื่นที่สภามหาวิทยาลัยรับรองมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี หรือเป็นผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองอธิบดี หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าในหน่วยงานหรือองค์การภาครัฐ หรือหน่วยงานเอกชนที่มีสถานะเป็นนิติบุคคล ซึ่งมีภารกิจสอดคล้องหรือเกี่ยวกับส่วนงานที่จะสรรหาหัวหน้าส่วนงาน
✓	๒. เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย หรือพร้อมที่จะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเมื่อได้รับการเลือก

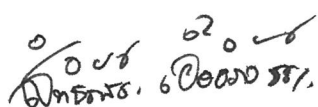
๐๖/๐๒/๒๕๖๕
อธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

๑๒.๒ ลักษณะต้องห้าม

ทำเครื่องหมาย ✓	ไม่มีลักษณะต้องห้าม
✓	๑. ไม่เป็นบุคคลล้มละลายหรือเคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต
✓	๒. ไม่เป็นคนไร้ความสามารถ เป็นคนเสมือนไร้ความสามารถ เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคที่กำหนดในกฎ ก.พ.อ. โดยอนุโลม
✓	๓. ไม่เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ไม่ว่าจะถูกจำคุกจริงหรือไม่ เว้นแต่เป็นโทษสำหรับ ความผิด ที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือพ้นโทษหรือพ้นระยะเวลาการลงโทษหรือรอ การกำหนดโทษ แล้วแต่กรณี เกินห้าปี
✓	๔. ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น รวมทั้งเป็น กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งอื่นในพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ของพรรคการเมือง
✓	๕. ไม่เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน หน่วยงานอื่น ของรัฐ หรือเอกชน รวมทั้งเป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักงานหรือถูกสั่งพักราชการ หรือถูกสั่งให้ออก จากงานไว้ก่อนหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ไม่ว่าจะจากหน่วยงานใด
✓	๖. ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี มีมลทิน หรือกระทำการอันเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือ จรรยาบรรณ อย่างร้ายแรง

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความดังกล่าวข้างต้น และเอกสารประกอบการสมัคร ถูกต้อง และ เป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ..... .....ผู้สมัคร
(รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิภัสร์ เอื้ออภิวังษ์)
วันที่



แนวคิด วิสัยทัศน์ และแนวทางการบริหาร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

พ.ศ. 2569 – 2573

โดย

รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิภัทร์ เอื้ออภิวัชร

หัวหน้าภาควิชาวิศวกรรมโยธา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

บทสรุปผู้บริหาร

เอกสารฉบับนี้นำเสนอแนวคิด วิสัยทัศน์ และแนวทางการบริหารคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในช่วงสี่ปีของการดำรงตำแหน่งคณบดี (พ.ศ. 2569–2573) โดยจัดทำขึ้นตามประกาศคณะกรรมการสรรหาผู้สมควรดำรงตำแหน่งคณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์ ฉบับที่ 1/2569 เนื้อหาครอบคลุมทั้งการวิเคราะห์บริบทและความท้าทาย วิสัยทัศน์และพันธกิจ กลยุทธ์สามระยะ เป้าหมายเชิงตัวเลขที่วัดได้ และแผนดำเนินการใน 100 วันแรก

คณะวิศวกรรมศาสตร์ในช่วงสี่ปีต่อจากนี้ เผชิญบริบทที่เปลี่ยนแปลงพร้อมกันหลายมิติ อันได้แก่ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การแข่งขันที่เพิ่มขึ้นในพื้นที่ EEC จากสถาบันทั้งในและต่างประเทศ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และความคาดหวังของภาครัฐต่อบทบาทของมหาวิทยาลัยในการพัฒนาเศรษฐกิจฐานความรู้ ภายใต้บริบทดังกล่าว เอกสารฉบับนี้กำหนดวิสัยทัศน์ ไว้ว่า

"คณะวิศวกรรมศาสตร์ที่บัณฑิตได้งาน อุตสาหกรรมได้นวัตกรรม บุคลากรได้คุณภาพชีวิต"

"Graduates Get Jobs. Industry Gets Innovation. People Get Quality of Life"

วิสัยทัศน์ดังกล่าวสะท้อนความเชื่อว่าคณะที่ประสบความสำเร็จในยุคนี้ ต้องเดินไปพร้อมกันทั้งสามด้าน คือ บัณฑิตที่มีคุณภาพและตอบโจทย์อุตสาหกรรมเป้าหมายในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก งานวิจัยและนวัตกรรมที่ส่งผลกระทบเชิงประจักษ์ และบุคลากรที่เติบโตได้อย่างมีศักดิ์ศรีและมีสุขภาวะที่ดี

เพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ คณะกำหนดพันธกิจ 4 ด้าน ได้แก่ การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและทักษะตรงกับความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมายใน EEC ครอบคลุมหลักสูตรปริญญา หลักสูตรระยะสั้น และการเรียนรู้ตลอดชีวิต, การสร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่สร้างผลกระทบเชิงเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs), การให้บริการวิชาการแบบครบวงจร สร้างเครือข่ายกับ EEC และสร้างรายได้ที่ยั่งยืน, และการบริหารคณะด้วยหลักธรรมาภิบาล Data-Driven Management และมุ่งสู่ความเป็นเลิศตามเกณฑ์ EdPEX

การดำเนินงานตามพันธกิจดังกล่าวตั้งอยู่บนหลักการบริหาร 4 ข้อ ได้แก่ ธรรมาภิบาลและความโปร่งใส การตัดสินใจด้วยข้อมูล การมีส่วนร่วมและการสื่อสาร และความเป็นเลิศตามมาตรฐาน EdPEX โดยใช้กลยุทธ์เชิงลำดับ "ซ่อมบ้าน สร้างทีม ก่อนลุยเรื่องใหม่" ในการขับเคลื่อนตลอดสี่ปี ในด้านการยกระดับคุณภาพการดำเนินงาน คณะตั้งเป้าหมายยกระดับคะแนน EdPEX จาก 213 คะแนนในปีการศึกษา 2567 สู่ระดับไม่น้อยกว่า 260 คะแนน (Band 3)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จึงได้เห็นพัฒนาการของคณะมาอย่างต่อเนื่อง ทั้งในฐานะนินิต อาจารย์ และผู้บริหาร แนวคิดในการบริหารคณะในช่วงสี่ปีต่อจากนี้ ตั้งอยู่บนความเข้าใจในบริบทของคณะอย่างลึกซึ้ง พร้อมทั้งความกล้าที่จะปรับตัวตามบริบทที่เปลี่ยนแปลง โดยตั้งอยู่บนความเชื่อมั่นพื้นฐานทำประการ

ประการที่หนึ่ง ความสำเร็จของคณะวิศวกรรมศาสตร์ในยุคนี้ ต้องวัดจากผลกระทบที่จับต้องได้ในสามมิติ พร้อมกัน คือ บัณฑิตที่ไ้งานและสร้างคุณค่าในภาคอุตสาหกรรม งานวิจัยและนวัตกรรมที่สร้างผลกระทบเชิงเศรษฐกิจและสังคมต่ออุตสาหกรรมในพื้นที่ EEC และบุคลากรในคณะที่สามารถเติบโตได้อย่างมีศักดิ์ศรีและมีสุขภาพที่ดี โดยทั้งสามมิตินี้ผูกพันกันและไม่อาจแยกได้

ประการที่สอง การบริหารคณะในยุคนี้ต้องเปลี่ยนจากการบริหารด้วยประสบการณ์ส่วนตัวมาสู่การบริหารด้วยข้อมูลและสารสนเทศ (Data-Driven Management) โดยใช้ระบบข้อมูลและตัวชี้วัดที่ชัดเจนเป็นฐานในการตัดสินใจ พร้อมทั้งใช้กรอบ EdPEx เป็นเครื่องมือบริหารคณะอย่างแท้จริง ไม่ใช่เพียงเครื่องมือสำหรับกรรายงาน

ประการที่สาม การบริหารต้องเปิดให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของคณะ และต้องดำเนินบนหลักธรรมาภิบาล ความโปร่งใส และการสื่อสารที่ทั่วถึง เพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการขับเคลื่อนคณะร่วมกัน

ประการที่สี่ คณะในฐานะ Solution Provider ของ EEC คณะต้องรับโจทย์จริงจากภาคอุตสาหกรรมในพื้นที่ EEC มาขับเคลื่อนพันธกิจทั้งสาม ได้แก่ การผลิตกำลังคน (Man Power Development) การวิจัยแบบพหุวิทยาการ (Research in Multidiscipline) และการบริการวิชาการแบบ Solution-Based เพื่อตอบโจทย์อุตสาหกรรม โดยนำแนวคิดทวิภาคีอาชีวะมาประยุกต์ใช้ในระดับอุดมศึกษา

ประการที่ห้า ความยั่งยืนและความรับผิดชอบต่อสังคม คณะต้องดำเนินงานโดยคำนึงถึงความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) สนับสนุนเป้าหมาย SDGs ของมหาวิทยาลัย และสนับสนุน KPI C30 ด้านความยั่งยืนของมหาวิทยาลัย

1.3 วิสัยทัศน์

"คณะวิศวกรรมศาสตร์ที่บัณฑิตไ้งาน อุตสาหกรรมไ้นวัตกรรม บุคลากรไ้คุณภาพชีวิต"

"Graduates Get Jobs. Industry Gets Innovation. People Get Quality of Life"

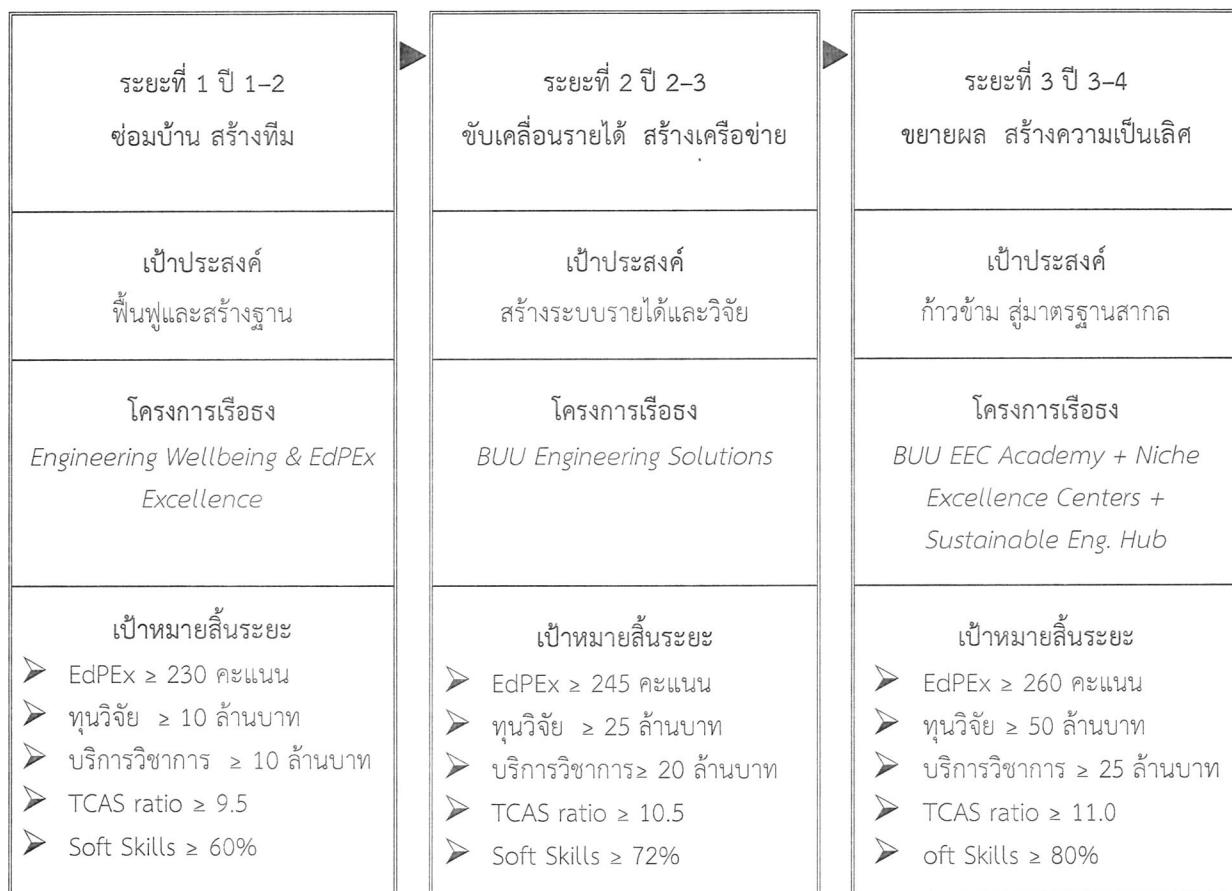
บัณฑิตไ้งาน คณะต้องผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและทักษะตรงกับความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมายในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ทั้งในรูปของบัณฑิตจากหลักสูตรปริญญา และผู้เรียนจากหลักสูตรระยะสั้น Modular และ Reskill/Upskill สำหรับคนวัยทำงาน

อุตสาหกรรมไ้นวัตกรรม งานวิจัยและบริการวิชาการของคณะต้องสร้างผลกระทบที่จับต้องไ้ต่ออุตสาหกรรมในพื้นที่ EEC โดยคณะทำหน้าที่เป็น Solution Provider ที่รับโจทย์จริงจากอุตสาหกรรมมาเป็นต้นทางของทั้งงานวิจัยพหุวิทยาการและบริการวิชาการ

บุคลากรไ้คุณภาพชีวิต คณะต้องเป็นที่ทำงานที่บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนสามารถเติบโตไ้อย่างมีศักดิ์ศรี มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการทำงาน ได้รับการดูแลด้านสุขภาพ และสามารถพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการและความก้าวหน้าในวิชาชีพไ้ตามศักยภาพ

1.4 กลยุทธ์สามระยะ

คณะเผชิญกับความไม่สมดุลที่ชัดเจน ความสามารถดึงดูดนิสิตยังแข็งแกร่ง แต่ขีดความสามารถสร้างรายได้วิจัยและบริการวิชาการลดต่ำลงอย่างรุนแรง กลยุทธ์สามระยะออกแบบให้ตอบสนองต่อลำดับความจำเป็นนี้ โดยตรง ระยะที่ 1 ซ่อมโครงสร้าง วางฐาน สร้างความเชื่อถือ ระยะที่ 2 แปลงฐานนั้นให้เป็นรายได้และเครือข่ายที่วัดผลได้ ระยะที่ 3 ก้าวข้ามสมรรถนะเดิมสู่มาตรฐานใหม่ แต่ละระยะเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นของระยะถัดไป ไม่ใช่ตัวเลือกที่สลับหรือข้ามได้



สิ้นวาระปีที่ 4 ตัวชี้วัดสำคัญสี่ด้านจะเป็นเครื่องพิสูจน์ว่ากลยุทธ์นี้ได้ผล ได้แก่ ทุนวิจัยภายนอกปีตัวจาก 1.31 ล้านบาท สู่ไม่ต่ำกว่า 50 ล้านบาท บริการวิชาการเติบโตจาก 2.02 ล้านบาท สู่ไม่ต่ำกว่า 25 ล้านบาท คะแนน EdPEX ก้าวสู่ Band 3 ไม่ต่ำกว่า 260 คะแนน และ TCAS ratio รักษาระดับไม่ต่ำกว่า 11.0 เป้าหมายทุกตัวอ้างอิงสมรรถนะจริงที่คณะเคยทำได้ หรือเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่ตรวจสอบได้ ไม่มีตัวเลขที่มาจากการประมาณการ

1.5 การเชื่อมโยง KPI คณะกับ KPI มหาวิทยาลัยบูรพา

ตัวชี้วัดทุกตัวออกแบบโดยใช้ระดับสูงสุดย้อนหลัง 3 ปีเป็น Baseline และเชื่อมโยงกับตัวชี้วัดระดับมหาวิทยาลัยทั้ง 4 Platform ครอบคลุมทั้งด้านการพัฒนาคุณภาพ (Platform 1) การวิจัยและนวัตกรรม (Platform 2) การพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน (Platform 3) และการเพิ่มขีดความสามารถองค์กร (Platform 4)

นอกจากนี้ยังครอบคลุม KPI C24 (ผลงานสนับสนุนอุตสาหกรรมไม่ต่ำกว่า 16 ผลงาน) ใน Platform 2 และ KPI C37 (อาจารย์ที่ได้รับการรับรองสมรรถนะตามมาตรฐานคุณวุฒิ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 5) และ KPI C40 (Employee Engagement Score ไม่ต่ำกว่า 3.7 คะแนน) ใน Platform 4 เพื่อให้การกำกับดูแลมีประสิทธิภาพ คณะจะรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริหารคณะรายไตรมาส และเปิดเผยรายงานประจำปีต่อบุคลากรทุกกลุ่มอย่างโปร่งใส

KPI คณะ (Peak-based)	Peak / เป้าหมาย 4 ปี	KPI มหาวิทยาลัยบูรพา
อัตราการแข่งขัน TCAS	9.7 → ≥ 11.0	KPI: จำนวนนิสิตรับเข้าใหม่
บัณฑิตได้งานภาคตะวันออก	85% → ≥ 85%	KPI B1: Graduate Employment
ทุนวิจัยภายนอก	1.31 → ≥ 50 ล้านบาท	KPI C16: External Research
รายได้บริการวิชาการ	2.02 → ≥ 25 ล้านบาท/ปี	KPI A2: Industrial Income
หลักสูตร Non-degree ตาม EEC Model	เปิดใหม่ ≥ 10 หลักสูตร	KPI C6, C7: EEC Model
ผู้เรียนหลักสูตรระยะสั้น	4,088 → ≥ 7,000 คน/ปี	KPI C5: Non-degree Learners
จำนวนนิสิตรวม (Degree)	1,859 → ≥ 2,516 คน (Peak)	KPI C4: International + Degree
คะแนน EdPEX	213 → ≥ 260	KPI C29: EdPEX ≥ 250
Soft Skills นิสิต	42.2% → ≥ 80%	KPI C14: Soft Skill Development
BUU MOOCs ที่คณะพัฒนา	ใหม่ ≥ 3 รายวิชา	KPI C9/C10: BUU MOOCs
SDG Research Mapping	≥ 60% ของโครงการ	สนับสนุน KPI C30
ผลงานวิจัยนานาชาติ	30 → ≥ 60 บทความ/ปี	KPI C21: Q1/Q2 Journal
ดัชนีความผูกพันบุคลากร	ระดับดี → ≥ 4.0/5.0	KPI C40: Employee Engagement

1.6 การดำเนินการสำคัญใน 100 วันแรก

เพื่อให้บุคลากรในคณะและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเห็นความเปลี่ยนแปลงที่จับต้องได้ การบริหารใน 100 วันแรกของการดำรงตำแหน่ง จะมุ่งดำเนินการ 6 เรื่องสำคัญที่สร้างผลลัพธ์ได้เร็วและเป็นพื้นฐานของการขับเคลื่อนระยะยาว ได้แก่

(1) เปิดเวที EdPEX Awareness Session สำหรับบุคลากรทุกคน ภายใน 30 วันแรก เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมเกี่ยวกับกรอบ EdPEX สถานะปัจจุบัน ช่องว่างที่ต้องพัฒนา และบทบาทของแต่ละคนในการยกระดับคะแนน

(2) เปิดเวทีรับฟังบุคลากรทุกระดับใน 6 ภาควิชาและสายสนับสนุน ภายใน 60 วันแรก เพื่อนำข้อมูลและความคาดหวังมาจัดทำแผนปฏิบัติการปีที่ 1

(3) จัดตั้งคณะทำงานด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ตรวจสอบระบบความปลอดภัยและจัดทำแผนรับมือภาวะฉุกเฉินเบื้องต้น (Business Continuity Plan)

(4) นัดพบผู้นำภาคอุตสาหกรรมใน EEC ครอบคลุมกลุ่ม EV, Semiconductor, Automation และ Health Technology เพื่อรับโจทย์และฟื้นฟูความสัมพันธ์ในฐานะ Solution Provider ภายใน 90 วันแรก

(5) สำรอง Carbon Footprint เบื้องต้น และตรวจสอบสถานะการดำเนินการด้าน Green Office ของคณะ เพื่อวางแผนสนับสนุน KPI C30 ด้านความยั่งยืนของมหาวิทยาลัย ภายใน 60 วันแรก

(6) จัดทำแผนปฏิบัติการปีที่ 1 แผนอัตรากำลัง 4 ปี และแผนการเงินระยะ 4 ปี ภายใน 90 วันแรก

1.7 การบริหารความเสี่ยงและแผนสำรอง

การดำเนินกลยุทธ์ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงเร็วต้องมีการประเมินความเสี่ยงที่ชัดเจน ควบคู่กับแผนสำรองที่พร้อมเปิดใช้งานได้ทันที คณะระบุความเสี่ยงหลัก 4 ด้านพร้อมมาตรการรองรับดังนี้

ความเสี่ยง	โอกาสเกิด	ผลกระทบ	แผนสำรอง
ทุนวิจัยภายนอกเกินตัวซ้ำกว่าแผน	สูงมาก	สูง	<ul style="list-style-type: none"> ลดเป้าทุนวิจัยระยะที่ 2 จาก 25M เหลือ 15M และ pivot สู่ Contract Research กับภาคเอกชน จัดตั้ง Research Matching Unit ภายใน 60 วัน เพื่อเชื่อมนักวิจัย กับโจทย์อุตสาหกรรม EEC เร่ง MOU กับบริษัท EV/Automation ในนิคมอุตสาหกรรม EEC เพื่อสัญญาบริการวิจัยทดแทนทุนภาครัฐ
EEC ขะลोटัวหรือผิดทิศทาง	ปานกลาง	สูง	<ul style="list-style-type: none"> กระจายพันธมิตรสู่ Healthcare, Digital Economy, Renewable Energy เปิดใช้เครือข่ายศิษย์เก่าและอุตสาหกรรมต่างภูมิภาค
ความต้านทานการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม	ปานกลาง-สูง	ปานกลาง	<ul style="list-style-type: none"> Listening sessions ระยะ 60 วันแรก สร้าง early wins ที่มองเห็นได้ ใช้ EdPEX เป็น shared language ร่วมกัน
ระบบรวมศูนย์การเงิน เร็วกว่าแผน	ปานกลาง	สูง	<ul style="list-style-type: none"> เร่งพัฒนาระบบบัญชีต้นทุนตั้งแต่ระยะ 1 สร้างความเข้าใจร่วมกับกองคลังล่วงหน้า

ความเสี่ยงทั้ง 4 ด้านจะถูกทบทวนในการประชุมคณะกรรมการบริหารคณะรายไตรมาส และปรับแผนสำรองตามสถานการณ์จริงอย่างต่อเนื่อง

1.8 การพัฒนาศักยภาพคณาจารย์

คณาจารย์คือทรัพยากรเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญที่สุดของคณะ ปัจจุบันคณะมีคณาจารย์ประจำ 98 คน ประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ 24 คน (ร้อยละ 24.5) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 45 คน (ร้อยละ 45.9) อาจารย์ระดับ

ปริญญาเอกที่ยังไม่มีตำแหน่งวิชาการ 25 คน (ร้อยละ 25.5) และอาจารย์ที่ยังไม่มีวุฒิปริญญาเอก 4 คน (ร้อยละ 4.1) ทั้งนี้คณะยังไม่มีศาสตราจารย์แม้แต่คนเดียว ซึ่งสะท้อนโอกาสพัฒนาที่สำคัญ

ในช่วง พ.ศ. 2569–2573 คณะกำหนดเป้าหมายการพัฒนาตำแหน่งวิชาการที่ชัดเจนและวัดได้ อาจารย์ 25 คนที่ยังไม่มีตำแหน่งวิชาการ จะได้รับการสนับสนุนด้านผลงานวิจัยและการเขียนวารสาร โดยตั้งเป้าให้ไม่น้อยกว่า 15 คน ขึ้นสู่ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ภายใน พ.ศ. 2573 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 45 คน ตั้งเป้าให้ไม่น้อยกว่า 8 คน ขึ้นสู่ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ 24 คน ตั้งเป้าให้อย่างน้อย 2 คน ขึ้นสู่ตำแหน่งศาสตราจารย์ ซึ่งจะเป็นศาสตราจารย์คนแรกของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และอาจารย์ 4 คนที่ยังไม่มีวุฒิปริญญาเอก จะเข้าโครงการสนับสนุนการศึกษาต่อภายใน 2 ปีแรก

เป้าหมายตำแหน่งวิชาการจะขับเคลื่อนผ่านกลไกเชิงระบบ ได้แก่ การจัดสรรเวลาวิจัยไม่น้อยกว่าร้อยละ 30 ให้คณาจารย์ทุกคน การจัดทำ Individual Development Plan (IDP) รายบุคคล ระบบ Mentoring โดย รศ. คู่กับ อ.ดร. ที่เตรียมยื่นขอ ผศ. และการสนับสนุนค่าใช้จ่ายตีพิมพ์ผลงานวิชาการระดับนานาชาติ ตัวชี้วัดจำนวนตำแหน่งวิชาการจะรายงานในรายงานประจำปีของคณะ

นอกจากการพัฒนาตำแหน่งวิชาการแล้ว คณะจะใช้ "เงินสาขาวิชาขาดแคลน" เป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ในการกระตุ้นผลการดำเนินงาน โดยคณะกำหนดเพดานภายในที่ 4,000 บาทต่อเดือน ปัจจุบันคณาจารย์ได้รับอัตราค่าที่ 2,000 บาทต่อเดือน ซึ่งเป็นอัตราที่ยังต่ำกว่าเพดานที่อนุญาต คณะจะออกแบบระบบ 3 ระดับที่ผูกกับผลการประเมิน KPI ประจำปี ดังนี้ คณาจารย์ที่ดำเนินงานบรรลุ KPI ครบทุกตัวจะได้รับ 4,000 บาทต่อเดือน คณาจารย์ที่บรรลุ KPI เป็นส่วนใหญ่จะได้รับ 3,000 บาทต่อเดือน และคณาจารย์ทุกคนมีอัตราเงินพื้นฐานประกัน 2,000 บาทต่อเดือนไม่ว่ากรณีใด การประเมินรอบแรกจะใช้ผลงานของปีที่ 1 (พ.ศ. 2569–2570) และจ่ายในอัตราใหม่ตั้งแต่ปีที่ 2 (พ.ศ. 2570) เป็นต้นไป โดยเกณฑ์ KPI ที่ใช้ประเมินจะถูกกำหนดร่วมกับคณาจารย์อย่างโปร่งใสและประกาศล่วงหน้าก่อนเริ่มปีการศึกษา

2. เป้าหมายเฉพาะด้านการดำเนินงาน

ส่วนที่ 2 ขยายรายละเอียดการดำเนินงานของแต่ละระยะ โดยชี้ให้เห็นว่าคณะจะบรรลุเป้าหมายในตารางกลยุทธ์ข้างต้นได้อย่างไร ผ่านโครงการเรื่อง แผนปฏิบัติการเฉพาะ และกลไกติดตามผลที่วัดได้จริง

2.1 ระยะที่ 1 (ปีที่ 1–2) ซ่อมบ้าน สร้างทีม

โครงการเรื่อง ได้แก่ Engineering Wellbeing and EdPEX Excellence เป้าหมายสิ้นปีที่ 2 EdPEX ไม่ต่ำกว่า 230 คะแนน ทุนวิจัยไม่ต่ำกว่า 10 ล้านบาท บริการวิชาการไม่ต่ำกว่า 10 ล้านบาท TCAS ratio ไม่ต่ำกว่า 10.0 Soft Skills ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

2.1.1 ด้านการบริหาร การพัฒนาคุณภาพ EdPEX และการสร้างความรู้ความเข้าใจ EdPEX

รายงาน Feedback ปีการศึกษา 2567 ระบุโอกาสพัฒนา (OFI) หลักที่ต้องแก้ไข ได้แก่ กระบวนการจัดหลักสูตรและบริการที่ยังไม่เป็นระบบ (3.1ข(2)) กระบวนการวัดผลและติดตาม (4.1ก(1)) การสร้างและจัดการความรู้ (4.2ข(1)) และกระบวนการออกแบบและปรับปรุงกระบวนการ (6.1) นอกจากนี้ ผลการประเมินยังระบุชัดเจนว่าบุคลากรส่วนใหญ่ยังไม่คุ้นเคยกับกรอบ EdPEX และคณะยังขาดการนำ EdPEX มาใช้เป็นเครื่องมือบริหารจริงในชีวิตประจำวัน ซึ่งเป็นเงื่อนไขพื้นฐานของการยกระดับคะแนนอย่างยั่งยืน

คณะจะยกระดับ EdPEX ใน 2 มิติควบคู่กัน ในมิติระบบสารสนเทศ คณะจะพัฒนาระบบติดตามตัวชี้วัดแบบเรียลไทม์รายเดือน เชื่อมโยงกับตัวชี้วัดระดับมหาวิทยาลัย และติดตั้ง EdPEX Dashboard กลางที่มองเห็นได้

จากทุกจุดสื่อสาร เพื่อให้บุคลากรทุกคนรับรู้สถานะของตัวชี้วัดทุกหมวดอย่างต่อเนื่อง ในมิติการพัฒนาศักยภาพ คณะจะต่อยอดจาก Awareness Session ด้วยการอบรมเชิงลึกรายหมวดสำหรับผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด มุ่งเน้นหมวด 3 หมวด 4 และหมวด 6 ที่ต้องการพัฒนาเร่งด่วนที่สุด พร้อมจัดทำระบบ KM เพื่อรวบรวม Best Practices จากหมวดที่ขึ้น Band 3 แล้ว และจัดทำแผนปฏิบัติการรายหมวดจาก Feedback 2567 มุ่งยกระดับหมวดที่อ่อนแอทุกหมวดขึ้นสู่ Band 3 ภายในปีที่ 2

นอกจากนี้ คณะจะดูแลสุขภาพบุคลากรและนิสิตด้วยการประเมินภาวะ Burnout ภายใน 30 วันแรก พร้อมเปิดช่องทางรับฟังปัญหาอย่างเป็นทางการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 4 ปีเพื่อรองรับการเกษียณอายุที่จะมาถึง พร้อมระบบถ่ายทอดความรู้ขององค์กร และเร่งดำเนินงานโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น ตั้งแต่ลิฟต์ ระบบไฟฟ้า ห้องน้ำ ทางหนีไฟ ถึงระบบความปลอดภัยและภูมิทัศน์หน้าอาคาร โดยจัดลำดับตามระดับความเสี่ยงและกำหนดให้แล้วเสร็จภายในปีที่ 1

เป้าหมายด้าน EdPEx สิ้นปีที่ 2 คะแนนรวมไม่ต่ำกว่า 230 คะแนน

2.1.2 ด้านการวิจัยและนวัตกรรม

ทุนวิจัยภายนอกลดลงจากระดับสูงสุด 40.8 ล้านบาท (ปีงบประมาณ 2563) เหลือเพียง 1.31 ล้านบาท (ปีงบประมาณ 2568) คิดเป็นการลดลงร้อยละ 97 ภายในห้าปี ถือเป็นประเด็นเร่งด่วนที่ต้องเริ่มแก้ไขตั้งแต่ระยะที่ 1 บ่งชี้ถึงความเปราะบางเชิงโครงสร้างที่สะสมมา ไม่ใช่เพียงความผันผวนตามวัฏจักร การพลิกฟื้นจึงต้องแก้ไขตั้งแต่ฐานราก ได้แก่ สร้างระบบสนับสนุนการเขียนข้อเสนอโครงการเชิงรุก พัฒนานักวิจัยรุ่นกลางให้เป็นหัวหน้าโครงการ และกระจายแหล่งทุนสู่ทั้ง วช./สกว. และภาคเอกชน เพื่อให้คณะไม่พึ่งพิงบุคคลหรือแหล่งทุนใดแหล่งเดียวมากเกินไป

เพื่อพลิกฟื้นสถานการณ์ คณะจะจัดตั้งหน่วยสนับสนุนการวิจัยเพื่อช่วยนักวิจัยในการเขียนข้อเสนอโครงการ ติดตามแหล่งทุน และวิเคราะห์โจทย์วิจัยที่สอดคล้องกับ EEC ควบคู่กับการสร้างกลไกเชื่อมโยงโจทย์ภาคอุตสาหกรรมสู่นักวิจัยในคณะโดยตรง โดยผู้บริหารทำหน้าที่นำเชิงรุกในการนำโจทย์จริงมาเป็นต้นทางของงานวิจัยแบบพหุวิทยาการ และจัดระบบพี่เลี้ยงจับคู่กับนักวิจัยอาวุโสกับนักวิจัยรุ่นใหม่ เพื่อเพิ่มจำนวนโครงการวิจัยจาก 4 โครงการเป็นอย่างน้อย 10 โครงการต่อปี

เป้าหมายสิ้นปีที่ 2 ทุนวิจัยภายนอกไม่ต่ำกว่า 10 ล้านบาท และผลงานตีพิมพ์ Q1/Q2 Scopus ไม่ต่ำกว่า 30 บทความในปีที่ 1 และ 40 บทความในปีที่ 2

2.1.3 ด้านการบริการวิชาการ

รายได้บริการวิชาการลดลงร้อยละ 78 ภายในหนึ่งปี จาก 20.09 ล้านบาทเหลือ 4.50 ล้านบาท คณะกรรมการ EdPEx ระบุประเด็นนี้ไว้เป็นโอกาสพัฒนาอย่างชัดเจนใน Feedback Report 2567 การฟื้นฟูจึงเป็นสิ่งที่ไม่อาจเลื่อนออกไปได้

สำหรับการฟื้นฟูรายได้บริการวิชาการ คณะจะวิเคราะห์สาเหตุที่รายได้ของศูนย์สอบเทียบเครื่องมือวัด (CIB) ยังต่ำกว่าศักยภาพ และดำเนินการแก้ไขภายใน 60 วันแรก พัฒนาระบบคิดต้นทุนเต็มรูปแบบพร้อมการจัดสรรรายได้อย่างโปร่งใส เพื่อลดความลังเลของคณาจารย์ในการรับงาน และผู้บริหารคณะจะเป็นผู้นำพบปะหารือกับภาคอุตสาหกรรม EEC ภายใน 90 วันแรก เพื่อนำโจทย์และสัญญาใหม่กลับมาสู่คณะ

เป้าหมายสิ้นปีที่ 2 รายได้บริการวิชาการไม่ต่ำกว่า 10 ล้านบาท

2.1.4 ด้านการผลิตบัณฑิตและการพัฒนาทักษะ

ในระยะเวลาที่ 1 มุ่งวางรากฐานสำคัญด้วยการวิเคราะห์ความต้องการตลาดและกลุ่มผู้เรียนของอุตสาหกรรมเป้าหมายใน EEC โดยอาศัยข้อมูลจากการพบปะกับภาคอุตสาหกรรมใน 90 วันแรก เพื่อออกแบบหลักสูตรที่ตอบโจทย์อย่างแท้จริง ทั้งในระดับ Hard Skills ด้านเทคโนโลยีเฉพาะทาง และ Soft Skills ที่ภาคอุตสาหกรรมต้องการมากกว่าความรู้เชิงทฤษฎี

คณะจะบูรณาการการพัฒนา Soft Skills เข้าในทุกรายวิชาและกระบวนการเรียนการสอน ผ่านโครงการ CWIE EEC Model Type A และ Project-Based Learning ที่รับโจทย์จากอุตสาหกรรมจริง จัดทำ Career Readiness Program ที่ประเมิน Soft Skills และ Hard Skills ตลอด 4 ปีการศึกษา ครอบคลุมการสื่อสารการทำงานเป็นทีม การแก้ปัญหาเชิงวิศวกรรม และทักษะผู้ประกอบการ พร้อมออกแบบหลักสูตรระยะสั้น Modular จำนวน 3-5 หลักสูตร ให้พร้อมเปิดสอนในระยะเวลาที่ 2 ทั้งรูปแบบ In-class และ Online

เป้าหมายสิ้นปีที่ 2 TCAS ratio ไม่ต่ำกว่า 10.0 (จาก 9.7) จำนวนนิสิตไม่ต่ำกว่า 2,100 คน บัณฑิตได้รับการจ้างงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85 และร้อยละของนิสิตที่ผ่านการพัฒนา Soft Skills ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

2.1.5 ด้านความยั่งยืนและการดูแลสิ่งแวดล้อม

มหาวิทยาลัยบูรพาประสบความสำเร็จในการรักษาคะแนน Green University ที่ 7,335 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 100.48 ของเป้าหมาย KPI C30 และมีเป้าหมาย THE Impact Rankings (SDG) ที่ระดับ 801-1,000 ตาม KPI B4 คณะวิศวกรรมศาสตร์ในฐานะคณะที่มีองค์ความรู้ด้านวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม พลังงาน และโครงสร้างพื้นฐาน มีบทบาทสำคัญในการรักษาและต่อยอดผลลัพธ์เหล่านี้

ในระยะเวลาที่ 1 คณะจะจัดทำรายงาน Carbon Footprint ที่เป็นระบบ เพื่อใช้เป็น Baseline สำหรับวางแผนลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในระยะถัดไป ควบคู่กับการดำเนินมาตรฐาน Green Office อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งการลดพลังงาน การจัดการขยะ การลดพลาสติกครั้งเดียวใช้ และการพัฒนาภูมิทัศน์สีเขียว นอกจากนี้ คณะจะจัดทำ SDG Mapping ของงานวิจัยและบริการวิชาการที่มีอยู่ และกำหนดให้โครงการใหม่ทุกโครงการระบุการเชื่อมโยงกับ SDGs ในข้อเสนอโครงการ เพื่อสนับสนุน THE Impact Rankings ของมหาวิทยาลัยบูรพา

เป้าหมายสิ้นปีที่ 2 รายงาน Carbon Footprint Baseline ครบถ้วน และโครงการวิจัยที่มี SDG Mapping ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ของโครงการทั้งหมด

2.2 ระยะเวลาที่ 2 (ปีที่ 2-3) ขับเคลื่อนรายได้ สร้างเครือข่าย

โครงการเรือธง ได้แก่ BUU Engineering Solutions เป้าหมายสิ้นระยะ EdPEX ไม่ต่ำกว่า 245 คะแนน ทุนวิจัยไม่ต่ำกว่า 25 ล้านบาท บริการวิชาการไม่ต่ำกว่า 20 ล้านบาท (Peak 2566) TCAS ratio ไม่ต่ำกว่า 10.5 Soft Skills ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 72

เมื่อระบบพื้นฐานมั่นคงในระยะเวลาที่ 1 ระยะเวลาที่ 2 มุ่งสร้างระบบรายได้ที่ยั่งยืน ขยายเครือข่ายอุตสาหกรรม พัฒนาเนื้อหาดิจิทัลสำหรับผู้เรียนวงกว้าง และเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการเงินของมหาวิทยาลัย

2.2.1 BUU Engineering Solutions ระบบบริการวิชาการแบบครบวงจร

คณะจะจัดตั้งระบบบริการวิชาการแบบครบวงจรภายใต้ชื่อ BUU Engineering Solutions โดยมีทีมสนับสนุนส่วนกลางรับผิดชอบงานประสานงาน สัญญา การเงิน และการบริหารโครงการ เพื่อลดภาระของคณาจารย์ที่ต้องแบกรับงานธุรการ

ระบบ BUU Engineering Solutions จะดำเนินงานภายใต้โมเดลที่ชัดเจนและโปร่งใส โดยใช้ระบบคิดต้นทุนเต็มรูปแบบ (Full Cost Accounting) กำหนดสัดส่วนการจัดสรรรายได้ระหว่างคณะ ภาควิชา และผู้ดำเนินงาน เปิดหลักสูตรฝึกอบรมภายในสถานประกอบการ (In-house Training) ไม่ต่ำกว่า 10 หลักสูตรต่อปี ครอบคลุม Hard Skills และ Soft Skills สำหรับบุคลากรภาคอุตสาหกรรม และลงนาม MOU กับภาคอุตสาหกรรม EEC ไม่ต่ำกว่า 10 แห่งภายในสิ้นระยะที่ 2 เพื่อสร้างฐานลูกค้าที่ยั่งยืน

เป้าหมายสิ้นระยะที่ 2 รายได้บริการวิชาการไม่ต่ำกว่า 20 ล้านบาทต่อปี

2.2.2 การขยายผลงานวิจัยสู่เป้าหมาย 25 ล้านบาทและ Multidisciplinary Research

จากการวิเคราะห์ Core Competency ที่คณะสะสมมาและความต้องการของอุตสาหกรรม EEC คณะระบุ 3 สาขาวิจัยเฉพาะทาง (Niche Research Area) ที่มีจุดยืนแข่งขันได้จริง ดังนี้ สาขาแรก Smart Manufacturing & EEC Industries ครอบคลุมหุ่นยนต์ ระบบอัตโนมัติ ยานยนต์ไฟฟ้า และเซมิคอนดักเตอร์ ซึ่งรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย EEC โดยตรง สาขาที่สอง Sustainable Engineering & Carbon Management ครอบคลุมวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม การจัดการคาร์บอนฟุตพริ้นท์ และโครงสร้างพื้นฐานสีเขียว โดยคณะมีหน่วยรับรองก๊าซเรือนกระจก (BUU-GVU) และผู้เชี่ยวชาญตามมาตรฐาน TGO สาขาที่สาม Civil Infrastructure & Advanced Materials ครอบคลุมวิศวกรรมโยธาและวัสดุขั้นสูง ซึ่งคณะมีความเชี่ยวชาญสะสมในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก คณะจะสนับสนุนการจัดตั้งกลุ่มวิจัยจากล่างขึ้นบน (Bottom-up) ใน 3 สาขานี้ โดยมีเป้าหมายทุนวิจัยและเครือข่ายอุตสาหกรรมที่ชัดเจน

จากฐานกลุ่มวิจัยเฉพาะทางที่บ่มเพาะไว้ คณะจะส่งนักวิจัยเข้าทำงานร่วมกับภาคอุตสาหกรรมผ่านโครงการ Talent Mobility เพื่อสร้างทั้งรายได้และชื่อเสียง

เป้าหมายสิ้นระยะที่ 2 ให้มีทุนวิจัยภายนอกไม่ต่ำกว่า 25 ล้านบาท และผลงานตีพิมพ์ระดับนานาชาติไม่ต่ำกว่า 50 บทความต่อปี (เฉพาะ Q1/Q2 Scopus)

2.2.3 ด้านการผลิตบัณฑิต เปิดหลักสูตรใหม่และ BUU MOOCs

คณะจะเปิดหลักสูตร Modular และ Short Course ไม่ต่ำกว่า 3 หลักสูตร ที่ออกแบบจากโจทย์จริงของอุตสาหกรรม EEC และยื่นขอรับรองมาตรฐาน ABET หรือ TABEE อย่างน้อย 1 หลักสูตร พัฒนา BUU MOOCs ไม่ต่ำกว่า 2 รายวิชาจากสาขาวิศวกรรมที่เป็นจุดแข็ง เพื่อสนับสนุน KPI C9/C10 ของมหาวิทยาลัยและขยายการเข้าถึงผู้เรียนทั่วประเทศ ควบคู่กับการขยายฐานผู้เรียนหลักสูตรระยะสั้นให้ถึงไม่ต่ำกว่า 5,500 คนต่อปี

เป้าหมายสิ้นระยะที่ 2 TCAS ratio ไม่ต่ำกว่า 10.5 จำนวนนิสิตไม่ต่ำกว่า 2,300 คน ผู้เรียนระยะสั้นไม่ต่ำกว่า 5,500 คน และ Soft Skills ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 72

2.2.4 ด้านการพัฒนาคุณภาพ EdPEx

หมวดที่ยังอยู่ต่ำกว่า Band 3 ที่ต้องพัฒนาในระยะที่ 2 ได้แก่ หมวด 3 (ลูกค้า) หมวด 4 (การวัดวิเคราะห์) หมวด 6 (การปฏิบัติการ) และหมวด 7 (ผลลัพธ์)

สำหรับหมวดที่ยังต้องพัฒนา คณะจะดำเนินการในหมวด 3 ด้วยการพัฒนาระบบรับฟังเสียงผู้เรียน ระบบจัดการความไม่พึงพอใจ และระบบติดตามผู้เรียนตลอดวงจรชีวิต ในหมวด 4 จะจัดทำระบบข้อมูลเปรียบเทียบกับคู่แข่งในระดับภูมิภาคและระดับประเทศ และในหมวด 6 จะนำระบบ Project-Based Budgeting มาใช้และยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยในการปฏิบัติการอย่างครบถ้วน

เป้าหมายสิ้นระยะที่ 2 คะแนน EdPEX ไม่ต่ำกว่า 245 คะแนน

2.2.5 การเตรียมความพร้อมรับมือระบบบริหารการเงินแบบรวมศูนย์

มหาวิทยาลัยบูรพากำลังเตรียมเปลี่ยนผ่านสู่ระบบบริหารการเงินแบบรวมศูนย์ (Centralized Management) ในอนาคตอันใกล้ คณะจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมเชิงระบบเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

คณะจะพัฒนาระบบบัญชีต้นทุนเต็มรูปแบบให้ครอบคลุมทุกหน่วยงาน เพื่อให้ผู้บริหารทราบต้นทุนที่แท้จริงของทุกกิจกรรมและสามารถจัดสรรทรัพยากรได้อย่างแม่นยำ โดยตั้งเป้าให้คณะบริหารตัวเองได้ภายใน 2-3 ปีโดยไม่พึ่งพาเงินอุดหนุนส่วนกลางเป็นหลัก ด้วยการเพิ่มสัดส่วนรายได้ที่สร้างเองให้ถึงไม่ต่ำกว่าร้อยละ 30 ของรายได้รวม นอกจากนี้ จะวางแผนสำรองทางการเงิน (Financial Reserve) อย่างน้อยร้อยละ 10 ของงบประมาณประจำปี และจัดทำแผนรับมือ (Contingency Plan) สำหรับกรณีที่มีการเปลี่ยนผ่านสู่ระบบรวมศูนย์เกิดขึ้นก่อนกำหนด

2.3 ระยะที่ 3 (ปีที่ 3-4) ขยายผล สร้างความเป็นเลิศ

โครงการเรือธง ได้แก่ BUU Engineering EEC Academy + Niche Excellence Centers + Sustainable Engineering Hub เป้าหมายสิ้นระยะ EdPEX ไม่ต่ำกว่า 260 คะแนน (Band 3) ทุนวิจัยไม่ต่ำกว่า 50 ล้านบาท บริการวิชาการไม่ต่ำกว่า 25 ล้านบาท TCAS ratio ไม่ต่ำกว่า 11.0 Soft Skills ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

2.3.1 BUU Engineering EEC Academy แพลตฟอร์มการเรียนรู้ตลอดชีวิต

เมื่อเครือข่ายอุตสาหกรรมและทีมงานพร้อมในระยะเวลาที่ 2 คณะจะพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ตลอดชีวิต ที่บูรณาการหลักสูตรปริญญา หลักสูตรระยะสั้น Modular และ BUU MOOCs เข้าด้วยกัน ภายใต้ชื่อ BUU Engineering EEC Academy

แพลตฟอร์ม BUU Engineering EEC Academy จะรองรับผู้เรียนทุกกลุ่มด้วยระบบสะสมหน่วยกิต (Credit Bank) ที่เชื่อมหลักสูตรระยะสั้นสู่ระดับปริญญา เปิดเส้นทางการศึกษาที่ยืดหยุ่นสำหรับคนวัยทำงานที่ต้องการ Reskill/Upskill และผู้สูงอายุที่ต้องการเรียนรู้ตลอดชีวิต คณะจะพัฒนา BUU MOOCs เพิ่มอีกไม่ต่ำกว่า 1 รายวิชา รวมเป็นไม่ต่ำกว่า 3 รายวิชาตลอด 4 ปี ตาม KPI C9 ของมหาวิทยาลัย

เป้าหมายสิ้นระยะที่ 3 ผู้เรียนระยะสั้นไม่ต่ำกว่า 7,000 คนต่อปี หลักสูตร Non-degree ตาม EEC Model สะสมไม่ต่ำกว่า 10 หลักสูตร และ Soft Skills ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

2.3.2 Niche Excellence Centers จากสาขาวิจัยเฉพาะทางสู่ศูนย์ความเป็นเลิศ

กลุ่มวิจัยเฉพาะทางที่เข้มแข็งในระยะเวลาที่ 2 จะได้รับการพัฒนาสู่ศูนย์ความเป็นเลิศ 3 ศูนย์ ได้แก่ (1) ศูนย์ความเป็นเลิศด้าน Smart Manufacturing & EEC Industries (2) ศูนย์ความเป็นเลิศด้าน Sustainable Engineering & Carbon Management และ (3) ศูนย์ความเป็นเลิศด้าน Civil Infrastructure & Advanced

Materials แต่ละศูนย์มีโจทย์วิจัยเชื่อมโยงกับ EEC มีเส้นทาง Commercialization ที่ชัดเจน และมีเครือข่ายอุตสาหกรรมที่แข็งแกร่ง โดยตั้งเป้าให้แต่ละศูนย์มีทุนวิจัยภายนอก ไม่ต่ำกว่า 15 ล้านบาทต่อปีภายใน พ.ศ. 2573

คณะตั้งเป้าให้ทุนวิจัยภายนอกพื้นคินสู่ระดับสูงสุดที่เคยทำได้ 40.80 ล้านบาท หรืออย่างน้อย 12 โครงการ พร้อมสะสมสิทธิบัตรและอนุสิทธิบัตรไม่ต่ำกว่า 8 รายการที่นำไปใช้เชิงพาณิชย์ได้จริง และขยายความร่วมมือระหว่างประเทศในรูปแบบหลักสูตรร่วม 2+2 หรือ 3+1 กับมหาวิทยาลัยในญี่ปุ่น ไต้หวัน หรือยุโรป เพื่อเสริมความเป็นนานาชาติและยกระดับคุณภาพงานวิจัย และผลงานตีพิมพ์ Q1/Q2 Scopus ไม่ต่ำกว่า 60 บทความต่อปี

2.3.3 EdPEx สู่ Band 3

เป้าหมายคะแนน EdPEx ไม่ต่ำกว่า 260 คะแนน (Band 3) สูงกว่าเป้าหมายของมหาวิทยาลัยที่ 250 คะแนน (KPI C29) ปัจจุบันคะแนนรวมอยู่ที่ 213 คะแนน (ปีการศึกษา 2567) แบ่งเป็น Process หมวด 1-6 จำนวน 126.5 คะแนน และผลลัพธ์ หมวด 7 จำนวน 86.5 คะแนน หมวดที่ก้าวสู่ Band 3 แล้ว ได้แก่ หมวด 2 (กลยุทธ์) และหมวด 5 (บุคลากร) จะได้รับการรักษาและขยายผล ส่วนหมวดที่ยังมีช่องว่างมากที่สุด ได้แก่ หมวด 3 (ลูกค้า) หมวด 4 (การวิเคราะห์) และหมวด 6 (การปฏิบัติการ) จะเป็นพื้นที่ลงทุนหลักในระยะที่ 1-2 โดยคณะตั้งเป้าคะแนนรวม 230 คะแนน สิ้นระยะที่ 2 และยกระดับต่อเนื่องสู่ 260 คะแนน (Band 3) สิ้นวาระ ผ่านการพัฒนาาระบบสารสนเทศ กระบวนการรับฟังลูกค้า และการบูรณาการข้อมูลเพื่อการตัดสินใจให้ครบถ้วนตามเกณฑ์

2.3.4 Sustainable Engineering Hub ศูนย์กลางวิศวกรรมเพื่อความยั่งยืน

ในระยะที่ 3 คณะจะพัฒนาบทบาทสู่ Sustainable Engineering Hub ที่สนับสนุนเป้าหมาย SDGs และ THE Impact Rankings ของมหาวิทยาลัยบูรพาอย่างเป็นรูปธรรม โดยใช้ความเชี่ยวชาญด้านวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม พลังงาน และโครงสร้างพื้นฐาน

คณะสนับสนุน KPI C30 ด้านความยั่งยืนของมหาวิทยาลัย ผ่านโครงการ Green Campus ที่จับต้องได้ เช่น ระบบ Solar Rooftop การจัดการน้ำเสีย และการลดขยะสู่ Zero Waste ควบคู่กับโครงการ Carbon Neutrality Roadmap ที่ใช้ข้อมูล Baseline จากระยะที่ 1 มุ่งลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกไม่ต่ำกว่าร้อยละ 20 ภายในปีที่ 4 นอกจากนี้ คณะจะเชื่อมโยงงานวิจัยของศูนย์ความเป็นเลิศกับ SDG 9 SDG 11 และ SDG 13 เพื่อสนับสนุน THE Impact Rankings และจัดทำ Sustainability Report ประจำปีเพื่อแสดงผลกระทบเชิงสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างโปร่งใส

2.3.5 ความยั่งยืนทางการเงินและความพร้อมรับมือระบบรวมศูนย์เต็มรูปแบบ

ในระยะที่ 3 คณะมุ่งสร้างโครงสร้างรายได้ที่ยั่งยืนโดยลดการพึ่งพาค่าธรรมเนียมการศึกษาเป็นรายได้หลัก และสร้างความพร้อมเต็มรูปแบบสำหรับระบบบริหารการเงินแบบรวมศูนย์ของมหาวิทยาลัย

คณะมุ่งเพิ่มสัดส่วนรายได้จากภายนอกให้ถึงไม่ต่ำกว่าร้อยละ 30 ของรายได้รวม ประกอบด้วยรายได้จากบริการวิชาการไม่ต่ำกว่า 25 ล้านบาทต่อปีและทุนวิจัยภายนอกไม่ต่ำกว่า 50 ล้านบาท เพื่อให้คณะสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพแม้ในระบบบริหารการเงินแบบรวมศูนย์ โดยมีระบบบัญชีต้นทุนระบบสำรองทางการเงิน และแผนรับมือที่พร้อมใช้งาน พร้อมดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาล Straight Direction Communication สื่อสารทิศทาง ผลการดำเนินงาน และการใช้งบประมาณอย่างโปร่งใสแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มตลอด 4 ปี

3. ปัญหาที่ต้องการให้แก้ไข

3.1 การยกระดับ EdPEX จาก 213 สู่มิต่ำกว่า 260 คะแนน

จากรายงาน Feedback ปีการศึกษา 2567 โอกาสพัฒนาสำคัญ 5 ประการที่คาดว่าจะส่งผลให้คะแนนเพิ่มขึ้นมากที่สุด มีดังนี้ ประการแรกคือ หมวด 3 และหมวด 4 (ลูกค้าและการวัดวิเคราะห์) ซึ่งคาดว่าจะเพิ่มได้ 12-15 คะแนน ในระยะที่ 1-2 ผ่านการพัฒนากระบวนการรับฟังเสียงผู้เรียน ระบบเปรียบเทียบกับคู่แข่ง และระบบติดตามผลแบบเรียลไทม์ ประการที่สองคือหมวด 7 (ผลลัพธ์) คาดว่าเพิ่มได้ 10-15 คะแนนในระยะที่ 1-3 จาก การเพิ่มข้อมูลที่ยังขาดหาย เช่น ROI ต้นทุนต่อนิสิต ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความพึงพอใจต่อคุณภาพการสอน ประการที่สามคือหมวด 6 (การปฏิบัติการ) คาดเพิ่ม 8-10 คะแนนในระยะที่ 1-2 จากกระบวนการ กระบวนการ ระบบความปลอดภัย และระบบจัดสรรงบประมาณตามโครงการ ประการที่สี่คือหมวด 1 (การนำองค์กร) คาดเพิ่ม 5-8 คะแนนในระยะที่ 2 จากการเชื่อมค่านิยมองค์กรกับวัฒนธรรม แผนบุคลากร และระบบการวัดผลกับการทบทวน และประการสุดท้ายคือหมวด 7.5 (ผลลัพธ์ด้านการเงิน) คาดเพิ่ม 5-7 คะแนนในระยะที่ 2-3 จากการแสดงรายได้วิจัยและบริการวิชาการเปรียบเทียบกับคู่แข่ง และแนวโน้มประสิทธิภาพด้านต้นทุน โอกาสพัฒนาทั้ง 5 ประการรวมกันคาดว่าจะเพิ่มคะแนนได้ 40-55 คะแนน เพียงพอที่จะพาคณะจาก 213 สู่ 260 คะแนน Band 3 ตามเป้าหมาย

3.2 การสร้างความรู้ความเข้าใจ EdPEX ในองค์กร

ผลการประเมินระบุว่าคณะมีการใช้เครื่องมือในเรื่องของ EdPEX น้อยมาก และบุคลากรส่วนใหญ่ยังไม่คุ้นเคยกับกรอบการประเมิน EdPEX อย่างเพียงพอ ปัญหานี้เป็นรากฐานที่ขัดขวางการยกระดับคะแนนอย่างยั่งยืน เพราะไม่ว่าจะมีแผนปฏิบัติการที่ดีเพียงใด หากบุคลากรไม่เข้าใจกรอบการประเมินและไม่มีส่วนร่วมในการพัฒนา คะแนนก็ไม่อาจเพิ่มขึ้นได้จริง แนวทางการแก้ไขจึงต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบในสามระยะ ดังนี้

แนวทางการแก้ไขดำเนินการเป็น 3 ระยะ ในระยะสั้น (30 วันแรก) คณะจะจัดอบรม EdPEX Awareness Workshop สำหรับบุคลากรทุกคน ติดตั้ง EdPEX Dashboard กลาง และแต่งตั้ง EdPEX Champion ประจำแต่ละภาควิชา ในระยะกลาง (ปีที่ 1-2) จะอบรมเชิงลึกรายหมวดสำหรับบุคลากรที่รับผิดชอบ จัดทำระบบ KM EdPEX รวบรวม Best Practices และ Lessons Learned และเผยแพร่อย่างต่อเนื่องผ่านช่องทางภายใน และในระยะยาว (ปีที่ 2-4) จะบูรณาการ EdPEX เข้าในกระบวนการบริหารประจำวัน ให้ตัวชี้วัดทุกหมวดเป็นส่วนหนึ่งของการประชุมผู้บริหารและการทบทวนกลยุทธ์รายไตรมาส จนกระทั่ง EdPEX กลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรโดยสมบูรณ์

3.3 ประเด็นเร่งด่วนตามประกาศมหาวิทยาลัยบูรพา สกม. ๐๐๖/๒๕๖๙

ประกาศมหาวิทยาลัยบูรพา สกม. ๐๐๖/๒๕๖๙ กำหนดให้คณะดำเนินการใน 5 ประเด็นเร่งด่วน ซึ่งคณะได้วางแผนรับมือไว้ดังนี้

ประเด็นที่ 1 สุขภาวะบุคลากรและนิสิต (เร่งด่วนมาก)

ภาวะ Burnout ของอาจารย์และภาวะซึมเศร้าของนิสิตเป็นประเด็นสำคัญที่ประกาศมหาวิทยาลัยบูรพา สภม. ๐๐๖/๒๕๖๙ ข้อ ๖ ระบุไว้อย่างชัดเจน การประเมินและจัดระบบดูแลจะดำเนินการภายใน 30 วันแรก

ประเด็นที่ 2 การเตรียมความพร้อมรับมือการเกษียณอายุ

บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนจำนวนหนึ่งจะเกษียณอายุในช่วงสี่ปีของการดำรงตำแหน่ง หากไม่มีการวางแผนเชิงรุก ความเสี่ยงที่ตามมาคือการสูญเสียองค์ความรู้เฉพาะทางที่สั่งสมมาอย่างยาวนาน ทั้งในด้าน งานวิจัย งานบริการวิชาการ และกระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นจุดแข็งของคณะ แนวทางดำเนินการจัดเป็น 3 มิติ ควบคู่กัน ได้แก่ (1) ระบบถ่ายทอดองค์ความรู้ (Knowledge Transfer System) ที่จับคู่บุคลากรอาวุโสกับผู้รับ มอบงาน จัดทำคู่มือกระบวนการปฏิบัติงานมาตรฐาน และบันทึกองค์ความรู้เชิงลึกผ่านระบบ KM กลางของคณะ (2) แผนอัตรากำลัง 4 ปี ที่ระบุตำแหน่งและช่วงเวลาที่จะว่างลงอย่างชัดเจน พร้อมแผนสรรหาและพัฒนาผู้สืบทอดล่วงหน้าเพื่อให้ไม่มีช่องว่างในการดำเนินงาน และ (3) ระบบพัฒนาความก้าวหน้าในสายงาน (Career Development) ที่ให้บุคลากรรุ่นกลางมีเส้นทางที่ชัดเจนเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพและสร้างแรงจูงใจในการ รับมอบภาระกิจ ทั้งสามมิตินี้จะแล้วเสร็จภายใน 90 วันแรก

ประเด็นที่ 3 โครงสร้างพื้นฐาน ความปลอดภัย และภูมิทัศน์

งานปรับปรุงลิฟต์ ระบบไฟฟ้า ห้องน้ำ ทางหนีไฟ ระบบความปลอดภัย และภูมิทัศน์หน้าอาคารจะได้รับการจัดลำดับความสำคัญตามระดับความเสี่ยงและจัดสรรงบประมาณดำเนินการ ทั้งนี้งบประมาณคณะในปี 2569 อยู่ที่ 68.46 ล้านบาท โดยมีอัตราการเบิกจ่ายร้อยละ 41.71 แสดงให้เห็นว่ายังมีช่องว่างในการเร่งรัดการใช้จ่าย

ประเด็นที่ 4 การสื่อสารและการมีส่วนร่วมของบุคลากร

ปัญหาการสื่อสารและการมีส่วนร่วมส่งผลโดยตรงต่อความไว้วางใจและประสิทธิภาพในการขับเคลื่อน คณะ แนวทางแก้ไขจึงออกแบบให้ครอบคลุมทั้งโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กรพร้อมกัน ในด้านโครงสร้าง คณะ จะจัดให้มีกลไก 3 ระดับ ได้แก่ (1) Town Hall Meeting รายไตรมาส ที่คณบดีรายงานผลการดำเนินงานตัวชี้วัด ทุกหมวดต่อบุคลากรทั้งคณะ พร้อมเปิดรับคำถามอย่างเป็นทางการ (2) EdPEX Dashboard กลางที่แสดงสถานะ ตัวชี้วัดสำคัญแบบเรียลไทม์ เพื่อให้บุคลากรทุกคนรับรู้ทิศทางร่วมกันตลอดเวลา และ (3) ช่องทางรับข้อเสนอแนะ ที่เปิดรับตลอดปี พร้อมระบบแจ้งผลการดำเนินการตามข้อเสนอแนะกลับสู่ผู้เสนอ ในด้านวัฒนธรรม คณะจะ กำหนดให้การรับฟังและรายงานผลเป็นส่วนหนึ่งของวาระการประชุมผู้บริหารทุกเดือน จนกระทั่งการมีส่วนร่วม กลายเป็นพฤติกรรมปกติขององค์กร และบุคลากรทุกคนมั่นใจว่าเสียงของตนมีผลต่อการตัดสินใจจริง

ประเด็นที่ 5 การพัฒนา Soft Skills ของนิสิต

ตัวชี้วัด KPI C14 ของมหาวิทยาลัย (ร้อยละของนิสิตที่ได้รับการพัฒนา Soft Skills) อยู่ที่ 42.20 จาก เป้าหมาย 95 คณะจะบูรณาการการพัฒนา Soft Skills เข้าในทุกกิจกรรมการเรียนการสอน ผ่าน CWIE EEC Model Career Readiness Program และ Project-Based Learning เพื่อปิดช่องว่างนี้อย่างเป็นระบบ

บทสรุป

การบริหารคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในช่วงสี่ปีต่อจากนี้ ตั้งอยู่บนข้อเท็จจริงที่ข้อมูล ยืนยันชัดเจนในสองด้านพร้อมกัน ด้านหนึ่ง อัตราการแข่งขัน TCAS69 รอบ 3 ที่ 9.7 ต่อ 1 ยืนยันว่าคณะยังเป็นที่ ต้องการอย่างเข้มข้น อีกด้านหนึ่ง ข้อมูลด้านทุนวิจัยและรายได้บริการวิชาการที่ลดลงอย่างรวดเร็ว บ่งชี้ว่าคณะ เคยทำได้ดีกว่านี้ และต้องกลับมาทำให้ได้อีกครั้ง ข้อมูลย้อนหลัง 3 ปีและผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์

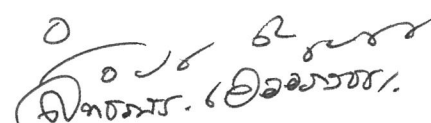
มหาวิทยาลัยบูรพาไตรมาส 2 ปี 2569 ซึ่งชี้ความมีทั้งภาวะถดถอยที่ต้องเร่งฟื้นฟู และโอกาสสำคัญที่ยังไม่ถูกใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ ได้แก่ การพัฒนา Soft Skills ของนิสิต การสนับสนุน KPI C30 ด้านความยั่งยืน และการสนับสนุน SDGs ผ่านงานวิจัยและบริการวิชาการ

กลยุทธ์สามระยะที่นำเสนอ ได้แก่ ซ่อมบ้าน สร้างทีม (ปีที่ 1-2) ขับเคลื่อนรายได้ สร้างเครือข่าย (ปีที่ 2-3) และขยายผล สร้างความเป็นเลิศ (ปีที่ 3-4) ไม่ใช่เป้าหมายในอุดมคติ แต่คือการฟื้นฟูสู่ระดับสูงสุดที่คณะเคยทำได้จริง ควบคู่กับการพัฒนานวัตกรรมด้านความยั่งยืนที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย การบรรลุวิสัยทัศน์ไม่อาจสำเร็จด้วยผู้บริหารคนเดียว แต่ต้องการความร่วมมือจาก หัวหน้าภาควิชาทั้ง 6 ท่าน สำนักงานคณะ คณาจารย์ บุคลากรสายสนับสนุน นิสิต และเครือข่ายภาคอุตสาหกรรมใน EEC

ด้าน	จากเดิม 2569	เป้าหมาย 4 ปี	อิง KPI
EdPEX	213 คะแนน (Band 2)	≥ 260 (Band 3)	KPI C29: ≥250
TCAS ratio	9.7	≥ 11.0	TCAS69 (2568)
ทนายจ้างภายนอก	1.31 ล้าน (4 โครงการ)	≥ 50 ล้าน (≥ 12 โครงการ)	KPI C16
บริการวิชาการ	2.02 ล้าน/ปี	≥ 25 ล้าน/ปี	KPI A2
จำนวนนิสิต	1,859 คน	≥ 2,516 คน	Peak 2566
Short Course	4,088 คน/ปี	≥ 7,000 คน/ปี	KPI C5
Soft Skills นิสิต	42.20%	≥ 80%	KPI C14: เป้า 95%
SDG Research Mapping	(Baseline)	≥ 60% ของโครงการ	สนับสนุน KPI C30
บัณฑิตได้งาน (ตะวันออก)	85%	≥ 85% (รักษาระดับ)	KPI B1
บทความนานาชาติ	30 บทความ/ปี	≥ 60 บทความ/ปี	KPI C21: +100%
BUU MOOCs ใหม่	0 รายวิชา	≥ 3 รายวิชา	KPI C9/C10
รายได้นอกค่าเทอม	< 10%	≥ 30% ของรายได้รวม	EdPEX 7.5
ความผูกพันบุคลากร	ดี (จาก Feedback 67)	≥ 4.0/5.0 (วัดอย่างเป็นระบบ)	KPI C40

เจตนารมณ์

ในฐานะนิสิตรุ่นที่ 7 ที่ก้าวเข้าสู่คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ตั้งแต่ พ.ศ. 2542 และดำรงบทบาทสืบเนื่องในฐานะอาจารย์ นักวิจัย และผู้บริหารจนถึงปัจจุบัน กว่าสองทศวรรษของประสบการณ์ตรงในสถาบันแห่งนี้คือรากฐานของแผนงานทุกข้อที่นำเสนอ ไม่ใช่ทฤษฎี เจตนารมณ์ในการดำรงตำแหน่งคณบดี วาระ พ.ศ. 2569-2573 จึงไม่ใช่วิสัยทัศน์ แต่คือพันธะสัญญาต่อผลลัพธ์สามประการ ได้แก่ บัณฑิตมีอาชีพที่สอดคล้องกับทักษะจริง งานวิจัยส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมและชุมชนภาคตะวันออก และบุคลากรได้รับการดูแลอย่างเป็นธรรมเพื่อปฏิบัติการกิจได้เต็มศักยภาพ โดยมีความมุ่งมั่นว่าเมื่อสิ้นสุกวาระ ผลลัพธ์ทั้งสามจะต้องปรากฏให้เห็นได้จริงในเชิงประจักษ์


คณบดี. เออวระ.