

# รายงานสำรวจความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่มีต่อการสรรหาอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะอนุกรรมการรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย  
ต่อการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการบริหารและพัฒนา  
มหาวิทยาลัยบูรพาในช่วง 4 ปี ของการดำรงตำแหน่งอธิการบดี

เสนอต่อ : คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการบริหารและพัฒนา  
มหาวิทยาลัยในช่วง 4 ปี  
ของการดำรงตำแหน่งอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา  
พ.ศ. 2566



## บทสรุปผู้บริหาร

### รายงานสำรวจความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่มีต่อการสรรหาอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะอนุกรรมการรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ต่อการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัยในช่วง 4 ปีของการดำรงตำแหน่งอธิการบดี ได้ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ผู้ใช้บริการภายนอก และผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่มีต่อการสรรหาอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ระหว่างวันที่ 9-25 กันยายน พ.ศ. 2566 โดยแบบสำรวจนี้ไม่มีการเก็บข้อมูลส่วนบุคคลที่สามารถระบุตัวตนของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามได้

ว่าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา ควรมีวิสัยทัศน์ในการขับเคลื่อนและการพัฒนามหาวิทยาลัย โดยเรียงตามลำดับในประเด็นต่างๆ ดังนี้

#### 1. สวัสดิการของบุคลากร (24.7%)

- เนื่องจากสวัสดิการ คือแรงจูงใจให้บุคลากรมีแรงขับเคลื่อน รักองค์กร และอยากทำหน้าที่ที่ดีที่สุดเหมือนเป็นครอบครัวของตัวเอง ปัจจุบันเศรษฐกิจในยุคของการเปลี่ยนแปลง ทำให้ค่าตอบแทนการใช้ชีวิตหรือความเป็นอยู่อาจจะไม่เพียงพอ การบำรุงขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยใจบวกกับสวัสดิการที่ดี เพราะเมื่อมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญ ก็เป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในการเอื้อให้การทำงานก็จะออกมาดี เทียบเท่ากับข้าราชการได้ มหาวิทยาลัยยังขาดการสร้างขวัญและกำลังใจหรือขาดขวัญการบำรุงจากมหาวิทยาลัยที่ดีพอ

- การพิจารณาเรื่องเพิ่มฐานเงินเดือนบุคลากร เนื่องจากมีการปรับขึ้นในหลายมหาวิทยาลัยแล้ว
- การเพิ่มสวัสดิการของบุคลากรด้านเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- ค่ารักษาพยาบาลเบิกส่วนเกินได้ หลังจากใช้สิทธิประกันสังคมด้วย
- การมีสวัสดิการให้กู้ยืมฉุกเฉิน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ที่มีส่วนต่างจากวงเงินเบิกจ่าย ที่บุคลากรต้องออกเอง และผ่อนจ่ายหักจากเงินเดือน โดยให้มีการผ่อนในระยะยาว
- การมีสวัสดิการทางเลือก เช่น คนโสดให้สิทธิบุพการีแทน สถานที่การตรวจสุขภาพประจำปี
- การมีค่าตอบแทนให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาชีพ

#### 2. การหารายได้และการบริหารเงิน (18.6%)

- การหารายได้/การบริหารการเงิน เป็นการนำไปสู่การวางแผน/บริหารจัดการ/การพัฒนางานทุก ๆ ด้าน เมื่องานทุกด้านมีประสิทธิภาพก็จะส่งผลต่อรายได้และเสถียรภาพด้านการเงิน จากความเสี่ยงที่จำนวนนิสิตน้อยลง และงบประมาณจากรัฐบาลถูกปรับลดลงต่อเนื่อง ทำให้ต้องมีการดำเนินการหารายได้ทางอื่น

- การแสดงถึงแนวทางและวิธีการในการเพิ่มรายได้ และบริหารสวัสดิการกับบุคลากรให้ดีขึ้น
- การแต่งตั้งคณะกรรมการกลางเพื่อทำการวิเคราะห์ทางการเงิน วิเคราะห์ต้นทุนการผลิตและจัดคຸ້ມทุนของแต่ละหลักสูตร โดยใช้สูตรและกฎเกณฑ์เดียวกัน วิเคราะห์การบริหารการเงินของแต่ละคณะ หน่วยงานให้เห็นได้ชัดเจนว่าหน่วยไหนขาดทุน และต้องมีแนวทางแก้ไขอย่างไร เขียนแผนการปรับปรุง/แก้ไขที่นำไปสู่

การเห็นรายได้ที่ชัดเจน ประเมินความเป็นไปได้ที่จะได้กำไร/ขาดทุน วิเคราะห์ให้ได้ว่าโครงการต่างๆ ที่ทำเพื่อหารายได้ และได้สร้างรายได้จริงหรือไม่

### 3. การเรียนการสอน (17.4%)

- มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันทางการศึกษา จึงควรมุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนการสอนเป็นประเด็นหลักที่สำคัญที่สุดเพื่อให้เป็นจุดแข็งของมหาวิทยาลัยของภาคตะวันออก นอกจากนี้ โลกเปลี่ยนไปเร็วมาก และพันธกิจหลักในการหารายได้ใช้จ่ายของมหาวิทยาลัย คือ การจัดการเรียนการสอน แต่หลักสูตรในปัจจุบันล้าสมัยและยังตามยุคตามสมัยไม่ทัน

- การเพิ่มหลักสูตรฯ ที่ผู้เรียนสามารถเรียนได้สะดวก เพื่อเป็นปัจจัยในการเพิ่มจำนวนนิสิต การบริการวิชาการ ที่มีหลักสูตรที่น่าสนใจ ไม่ซ้ำหรือมีความโดดเด่นแตกต่างจากสถาบันการศึกษาหรือองค์กรที่ให้บริการวิชาการ โดยเน้นให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยเป็นวิทยากร ถ้าหากไม่มีสาขาที่เกี่ยวข้อง อาจจะเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญจากสถาบันอื่นทดแทน

- การทำลายกำแพงระหว่างศาสตร์ของแต่ละคณะ ปรับเป็นการศึกษาแนวใหม่ที่มี platform ที่มี Boundary ของคณะน้อยลง การมีหลักสูตรใหม่ๆ ทำให้เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว (และยุบได้อย่างรวดเร็วเช่นกัน) เพื่อตอบสนองการพัฒนากำลังคนแห่งอนาคต โดยเฉพาะระดับบัณฑิตศึกษา โดยสนับสนุนให้หลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาสร้างหลักสูตรใหม่ๆ ทำลาย Boundary ของคณะต่างๆ โดยมีหลักสูตรสมัยใหม่ให้หน่วยงานที่เป็นหน่วยงานกลางกำกับดูแล และสร้าง structure ที่สามารถทำเรื่องนี้ได้อย่างรวดเร็ว

- การเน้นการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีทักษะวิชาการและวิชาชีพที่ได้มาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ
- การมีกระบวนการสนับสนุนที่จริงจัง ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย การบริหารจัดการหลักสูตรที่ไม่เทอะทะ เน้นนวัตกรรมในอนาคต เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทันผู้เรียน

### 4. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (15%)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ คนที่มีศักยภาพรับภาระมากแต่ไม่มีระบบการบริหารผลตอบแทนที่เหมาะสม ในขณะที่คนไม่มีศักยภาพก็ไม่มีระบบการประเมินผลที่เหมาะสม ส่งผลให้มีทรัพยากรมนุษย์จำนวนมากแต่ไม่สัมพันธ์ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติการหรือผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย หากแก้ไขเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ เรื่องอื่นๆ จะสามารถดำเนินการได้โดยบุคลากรคุณภาพ ให้มีประสิทธิภาพได้ดียิ่งขึ้น และองค์กรสามารถพัฒนาไปได้อย่างมั่นคงวางแผนการจัดการและพัฒนาบุคลากร สื่อสารเป้าหมาย นโยบาย และข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้กับบุคลากร ได้ทราบทุกระดับ และมีการติดตาม วัดผล เพื่อให้แน่ใจว่าระบบทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ควร share resources ได้ และมีข้อมูลในเชิงแสดงการวิเคราะห์ให้บุคลากรมองเห็นเป็นภาพเดียวกัน

## 5. การวิจัย (5.7%)

- งานวิจัยจะช่วยให้พัฒนาองค์ประกอบของมหาวิทยาลัยโดยรวม อย่างไรก็ตาม การก้าวไปเป็นมหาวิทยาลัยกลุ่ม Global Frontiers ตามแผนที่มหาวิทยาลัยวางไว้ จำเป็นต้องใช้คนที่มีวิสัยทัศน์ด้านการวิจัยอย่างมาก รวมถึงมีประสบการณ์ในการบริหารงานวิจัยระดับมหาวิทยาลัยหรือใหญ่กว่ามหาวิทยาลัย เพื่อที่จะสามารถวิเคราะห์และชี้ทิศทางที่มหาวิทยาลัยควรพัฒนาได้

- ควรลดขั้นตอนกระบวนการบางส่วน เช่น งานเอกสาร เพื่อให้กระบวนการทำวิจัยและผลงานวิจัยเกิดขึ้นได้มีประสิทธิภาพและทันเวลามากขึ้น เช่น งานจริยธรรมมนุษย์ งาน Biosafety เป็นต้น

## 6. การบริการวิชาการ (5.3%)

จำนวนนิสิตน้อยลง ปรับบทบาทให้บริการวิชาการเพิ่มขึ้น ลดขั้นตอนในการทำโครงการบริการวิชาการ การบริการวิชาการในปัจจุบัน สามารถบริการได้ในหลากหลายรูปแบบ หลายช่องทาง และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้กว้างขวาง ซึ่งถ้ามหาวิทยาลัยมีจุดเด่นเรื่องการบริการวิชาการ จะส่งผลให้มีชื่อเสียงและเป็นมหาวิทยาลัยที่มีคนเข้ามาใช้บริการมากยิ่งขึ้น เมื่อมีคนมาใช้บริการมาก เรื่องรายได้ สวัสดิการของคณาจารย์ และบุคลากร การพัฒนาในด้านอื่น ๆ ก็จะพัฒนายิ่งขึ้นไปด้วย

## 7. การพัฒนานิสิต (5.3%)

นิสิตเป็นกลไกที่สำคัญที่สุดของการดำเนินงานมหาวิทยาลัย เป็นตัวชี้วัดความก้าวหน้าและการคงอยู่ของมหาวิทยาลัย นิสิตควรได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้านทั้งการเรียน กิจกรรม และทักษะด้านอื่น ๆ มหาวิทยาลัยดำเนินงานด้านพันธกิจหลัก (วิจัย การจัดการศึกษา บริการวิชาการ) มาได้ด้วยดีและเต็มกำลังอยู่แล้ว สิ่งที่มีโอกาสพัฒนาได้มาก คือ การมุ่งเน้นนิสิต แต่สร้างให้บัณฑิตมีคุณภาพ มีความผูกพันกับมหาวิทยาลัย ผลตอบแทนต่อสังคมและมหาวิทยาลัยในระยะยาวจะสูงมาก

## 8. บทบาทการชั้นนำสังคม (3.6%)

การสร้างจุดเด่นของมหาวิทยาลัยบูรพาในการชั้นนำสังคม เช่น การมีบทบาท (ในสาขาที่ม. เชี่ยวชาญ) ในประเด็นที่กำลังเป็นที่สนใจของสังคม

## 9. การทำนุบำรุงและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม (0.4%)

การทำนุบำรุงและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ชัดเจนและเป็นเอกลักษณ์

## 10. อื่น ๆ (4%)

- การสร้างความมีส่วนร่วมของแต่ละองค์กรภายในมหาวิทยาลัย
- ระบบการทำงานเอกสารในรูปแบบออนไลน์ 100%

## สรุปความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ผู้ใช้บริการภายนอก และผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่มีต่อการสรรหาอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

คณะอนุกรรมการรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ต่อการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัยในช่วง 4 ปีของการดำรงตำแหน่งอธิการบดี ได้ดำเนินการจัดทำแบบสำรวจเพื่อสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ผู้ใช้บริการภายนอก และผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่มีต่อการสรรหาอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ระหว่างวันที่ 9-25 กันยายน พ.ศ. 2566 โดยแบบสำรวจนี้ไม่มีการเก็บข้อมูลส่วนบุคคล ที่สามารถระบุตัวตนของบุคลากรที่ตอบแบบสำรวจได้

แบบสำรวจ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

- บุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา
- ผู้ใช้บริการภายนอก
- ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อว่าที่อธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

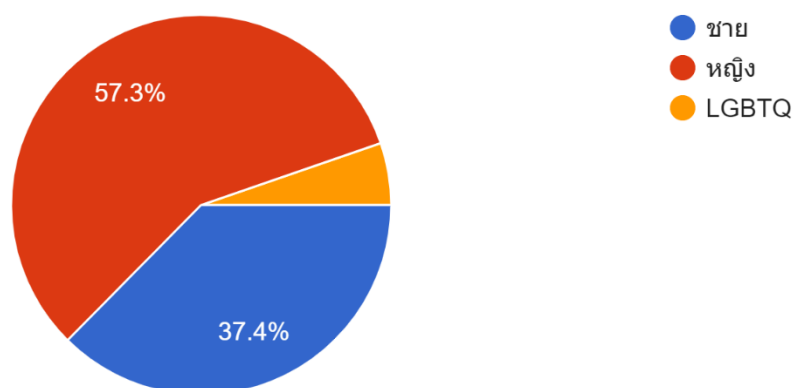
ตอนที่ 3 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อการสรรหาอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาเพิ่มเติม

### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

#### 1. บุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา

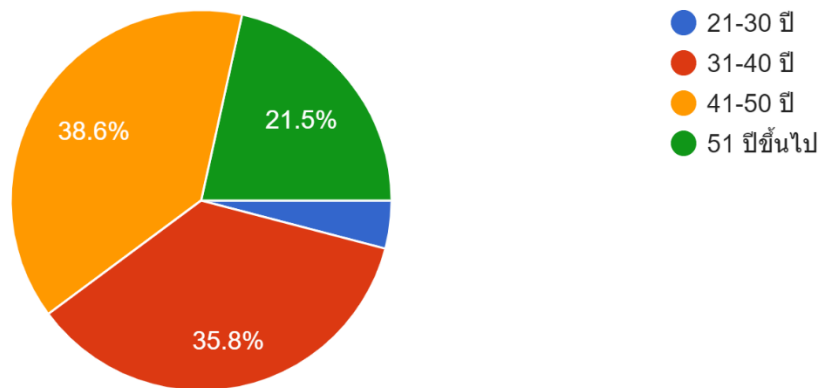
การสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา มีผู้ตอบแบบสำรวจทั้งสิ้น 246 คน โดยมีรายละเอียดดังนี้

##### 1.1 เพศ



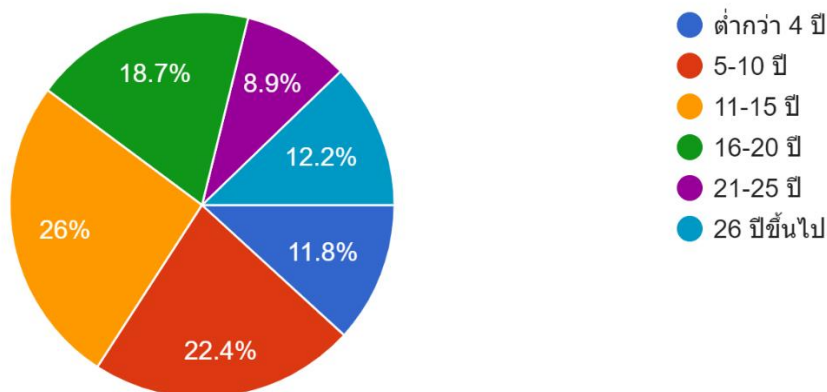
บุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ตอบแบบสำรวจทั้งหมดจำนวน 246 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 57.3 รองลงมาคือ เพศชาย จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 37.4 และ LGBTQ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 ตามลำดับ

## 1.2 อายุ



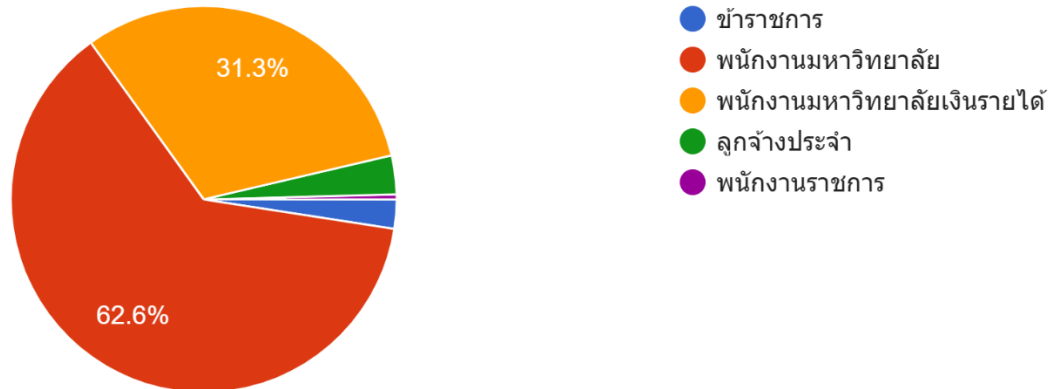
บุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ตอบแบบสำรวจทั้งหมดจำนวน 246 คน ส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6 รองลงมามีอายุ 31-40 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8 และมีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 ตามลำดับ

## 1.3 อายุงาน



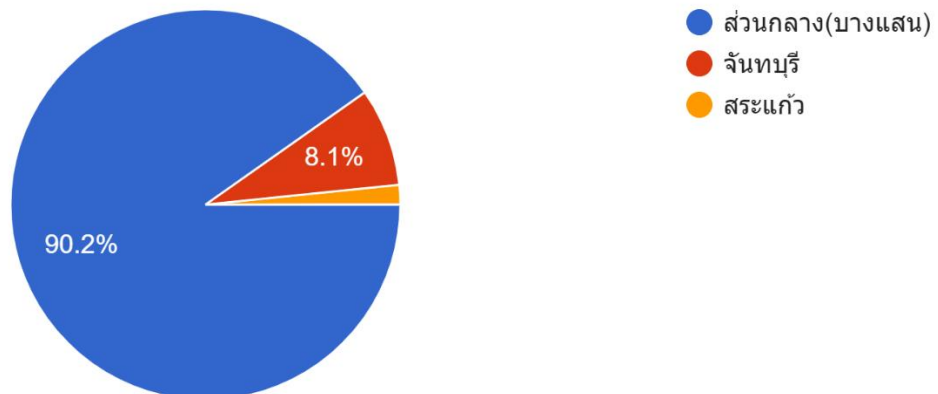
บุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ตอบแบบสำรวจทั้งหมดจำนวน 246 คน ส่วนใหญ่มีอายุงาน 11-15 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 รองลงมามีอายุงาน 5-10 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 และมีอายุงาน 16-20 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7 คน ตามลำดับ

#### 1.4 สถานภาพ



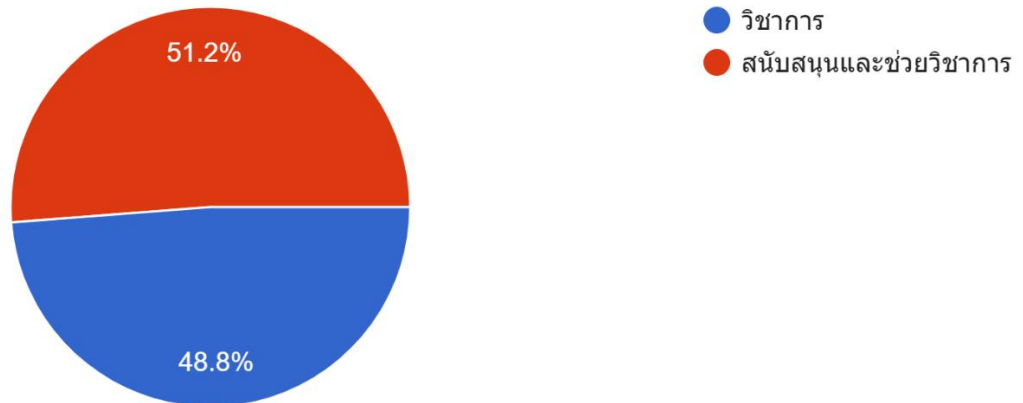
บุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ตอบแบบสำรวจทั้งหมดจำนวน 246 คน ส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 62.6 รองลงมามีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 และมีสถานภาพเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 ตามลำดับ

#### 1.5 วิทยาเขต



บุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ตอบแบบสำรวจทั้งหมดจำนวน 246 คน ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสังกัดส่วนกลาง (วิทยาเขตบางแสน) จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 90.2 รองลงมาเป็นบุคลากรสังกัดวิทยาเขตจันทบุรี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 และเป็นบุคลากรสังกัดวิทยาเขตสระแก้ว จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 ตามลำดับ

## 1.6 สายงาน

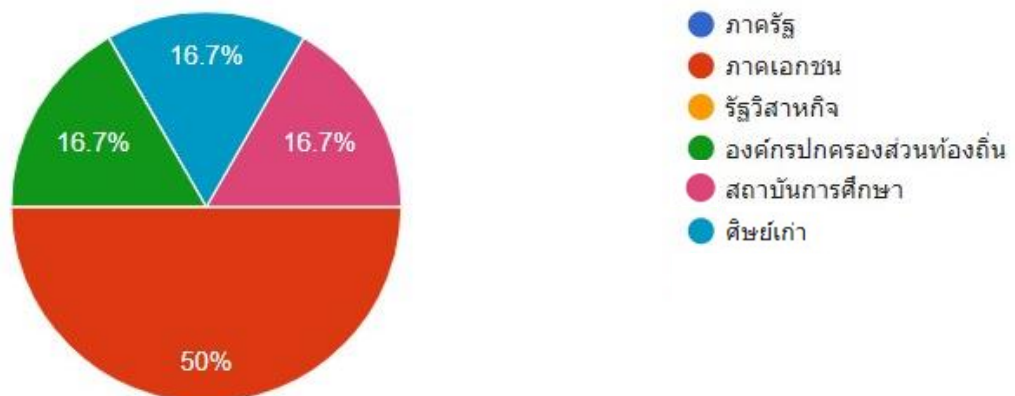


บุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ตอบแบบสำรวจทั้งหมดจำนวน 246 คน ส่วนใหญ่อยู่ในสายงานสนับสนุนและช่วยวิชาการ จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 51.2 รองลงมาอยู่ในสายงานวิชาการ 120 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8 ตามลำดับ

## 2. ผู้ใช้บริการภายนอก

การสำรวจความคิดเห็นผู้ให้บริการภายนอกมีผู้ตอบแบบสำรวจทั้งสิ้น 6 คน โดยมีรายละเอียดดังนี้

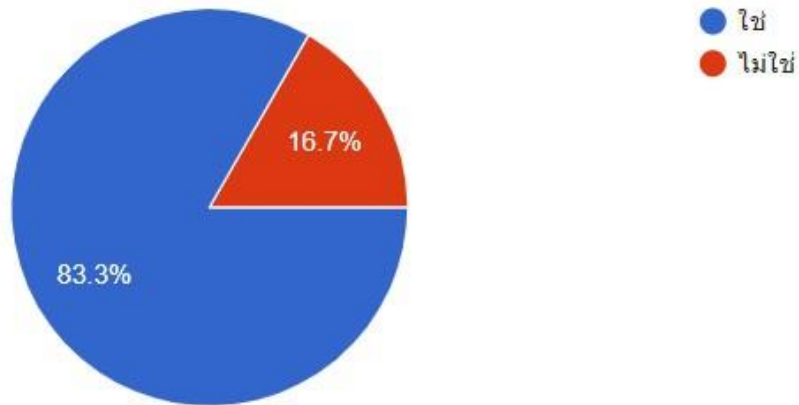
### 2.1 หน่วยงานผู้ให้บริการภายนอก



ผู้ให้บริการภายนอก ตอบแบบสำรวจทั้งหมดจำนวน 6 คน สังกัดหน่วยงานเอกชน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 และสถาบันการศึกษา จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 ตามลำดับ



## 2.1 หน่วยงานผู้ให้บริการภายนอก เป็นศิษย์เก่ามหาวิทยาลัยบูรพา



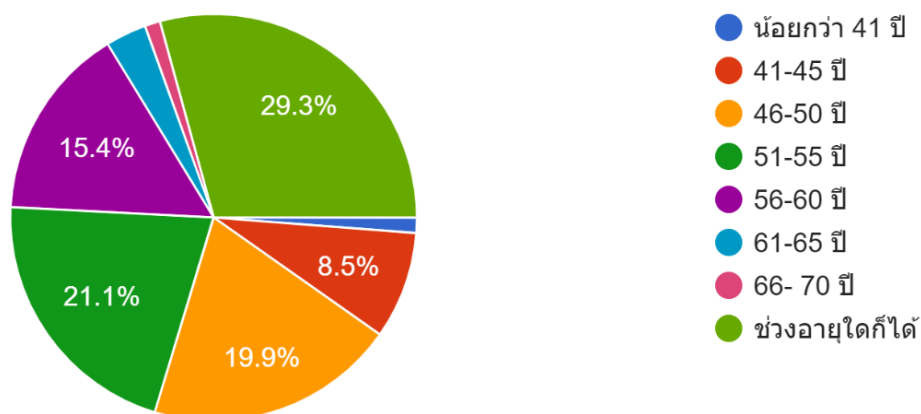
ผู้ให้บริการภายนอก ตอบแบบสำรวจทั้งหมดจำนวน 6 คน เป็นศิษย์เก่ามหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 83.3 ไม่ใช่ศิษย์เก่ามหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 ตามลำดับ

## 3. ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

การสำรวจความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก มีผู้ตอบแบบสำรวจทั้งสิ้น 5 คน ซึ่งไม่มีการเก็บข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

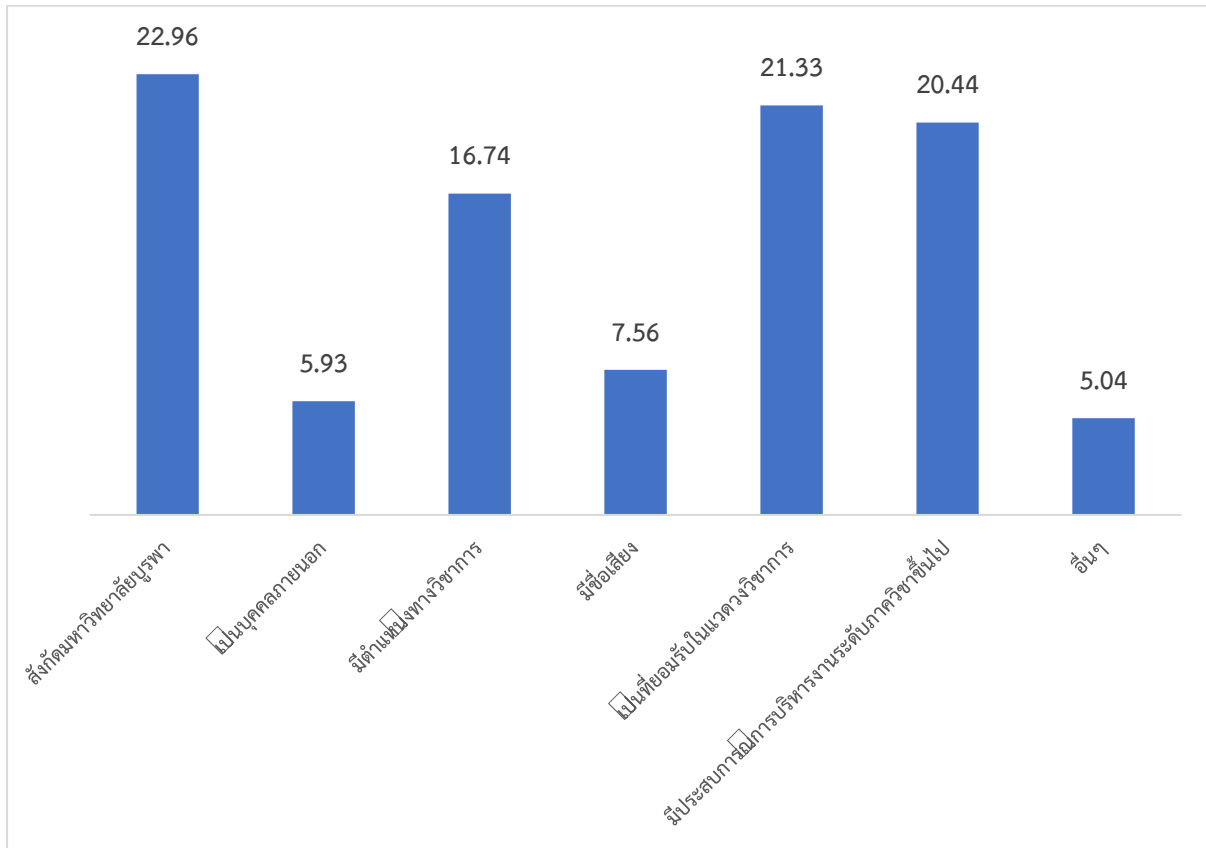
## ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อ "ว่าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา"

### 1. ช่วงอายุของ "ว่าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา"



จากการสำรวจพบว่า ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าอายุของว่าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพาอยู่ในช่วงอายุใดก็ได้ จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3 รองลงมาคือ อยู่ในช่วงอายุ 51-55 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1 และอยู่ในช่วงอายุ 46-50 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 19.9 ตามลำดับ

## 2. คุณสมบัติทั่วไปและประสบการณ์ทำงานของ "ว่าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา"



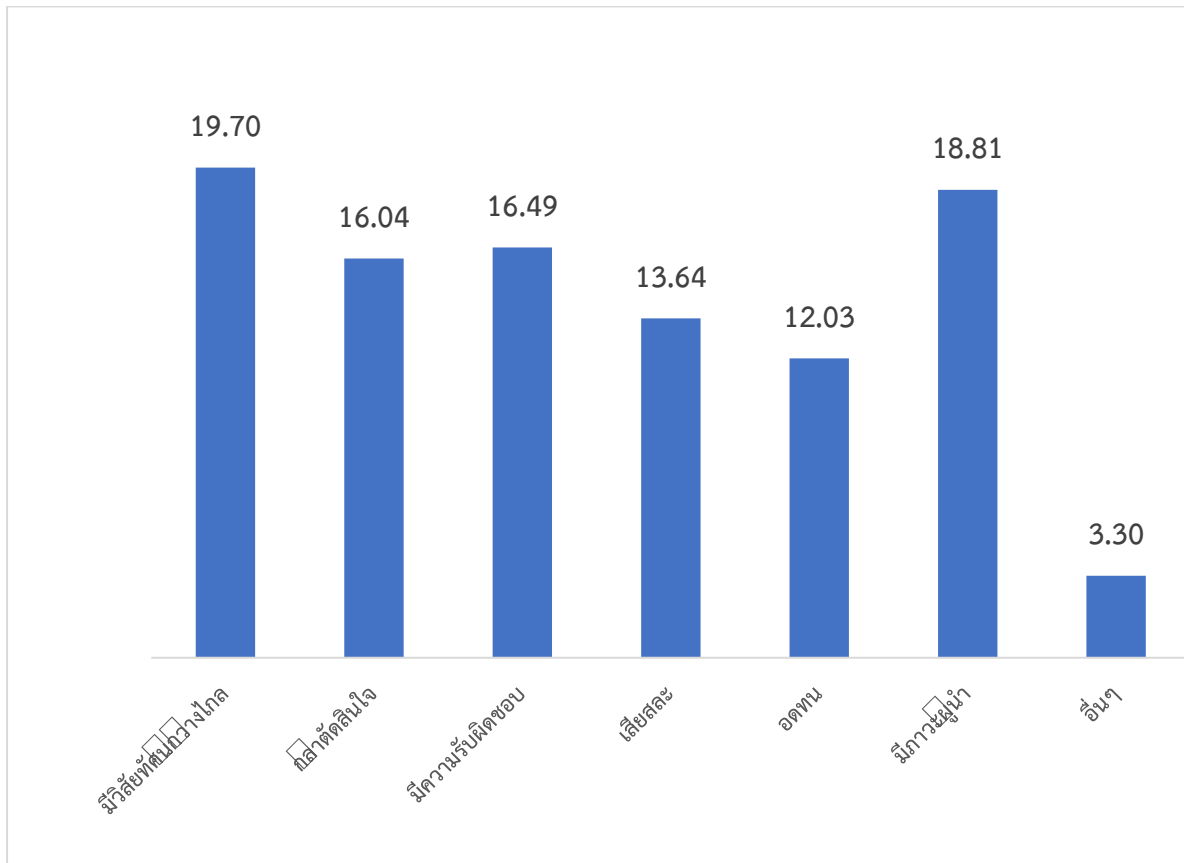
จากการสำรวจพบว่า ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าคุณสมบัติทั่วไปและประสบการณ์ทำงานของ “ว่าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา” คือ สังกัดมหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 22.96 รองลงมา คือ เป็นผู้ที่เป็นที่ยอมรับในแวดวงวิชาการ จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 21.33 และมีประสบการณ์บริหารงานระดับภาคีฯขึ้นไป จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 20.44 ตามลำดับ

ทั้งนี้ มีข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในส่วนคุณสมบัติทั่วไปและประสบการณ์ทำงานเพิ่มเติม ดังนี้

- มีวิสัยทัศน์ในการบริหารองค์กร รักการแก้ปัญหาและมีสภาวะผู้นำในการพัฒนาองค์กร
- เป็นที่ยอมรับของในมหาวิทยาลัยบูรพา และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัยรวมถึงคุณประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยเป็นที่ประจักษ์
- มีความรู้ในด้านการประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX
- มีทักษะและความรู้ในการบริหารมหาวิทยาลัย
- มีความรู้ในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
- has morals and ethics
- เป็นนักบริหารที่เก่งและเป็นที่ยอมรับ

- เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการบริหารมหาวิทยาลัย/องค์กร หรือส่วนงาน ที่มีผลงานเชิงประจักษ์ และ ประสบความสำเร็จ
- เป็นนักธุรกิจ มีความสามารถด้านการบริหาร
- รู้จักวิธีการบริหารงาน ซึ่งไม่ใช่ระบบราชการแบบเดิมๆ
- ควรเป็นคนโสด และดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ เท่านั้น
- มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง มีภาวะผู้นำที่ดี
- มีทักษะการบริหารแบบประชาธิปไตยและเข้าใจธุรกิจการศึกษาสมัยใหม่
- เป็นใครก็ได้ ที่มีความสามารถในการบริหารจริง ๆ ไม่ใช่มาเพื่อให้พวกพ้อง
- มีประสบการณ์บริหารระดับคณะ
- เข้าใจบริบทการพัฒนา นวัตกรรม งานบริการวิชาการ และงานประกันคุณภาพ
- มีประสบการณ์บริหารมหาวิทยาลัยชั้นนำของประเทศ และไม่ควรเป็นผู้ที่เคยบริหาร ม.บูรพา มา ในระยะเวลา 8 ปี
- ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่ง อธิการ ม.บูรพา เกิน 2 สมัย (ไม่เป็นการผูกขาด และเปิดโอกาสให้ผู้อื่นมา บริหารงานบ้าง)
- ประสบการณ์การบริหารระดับส่วนงานขึ้นไป
- มีประสบการณ์ระดับคณบดีขึ้นไป
- มีประสบการณ์บริหารและมีผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์
- มีศักยภาพแก้ปัญหาได้อย่างหลากหลายเหมาะสมกับบริบท
- รับฟังความคิดเห็นและมีวุฒิภาวะในการตัดสินใจอย่างเป็นกลาง
- รักษาคำพูด
- มีแนวคิดหรือวิสัยทัศน์มุ่งมั่นในการแก้ปัญหาและพัฒนากระบวนการต่าง ๆ ด้านเอกสารให้ รวดเร็ว ติดตามได้
- เป็นคนดี มีจิตใจอ่อนโยน
- ควรเป็นบุคคลภายในองค์กร มิใช่คนอื่นหรือจากมหาวิทยาลัยอื่นๆ ที่มาด้วยการดำเนินการ พิเศษ/เข้าใจบริบทขององค์กรอย่างเข้าใจ
- มีประสบการณ์ในการบริหารองค์กรอื่นๆ ที่ไม่ใช่มหาวิทยาลัย

### 3. คุณสมบัติด้านลักษณะผู้นำและภาวะผู้นำของ "ว่าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา"



จากการสำรวจพบว่า ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าคุณสมบัติด้านลักษณะผู้นำและภาวะผู้นำของว่าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา คือ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 19.70 รองลงมาคือ มีภาวะผู้นำ จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 18.81 และมีความรับผิดชอบ จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 16.49 ตามลำดับ

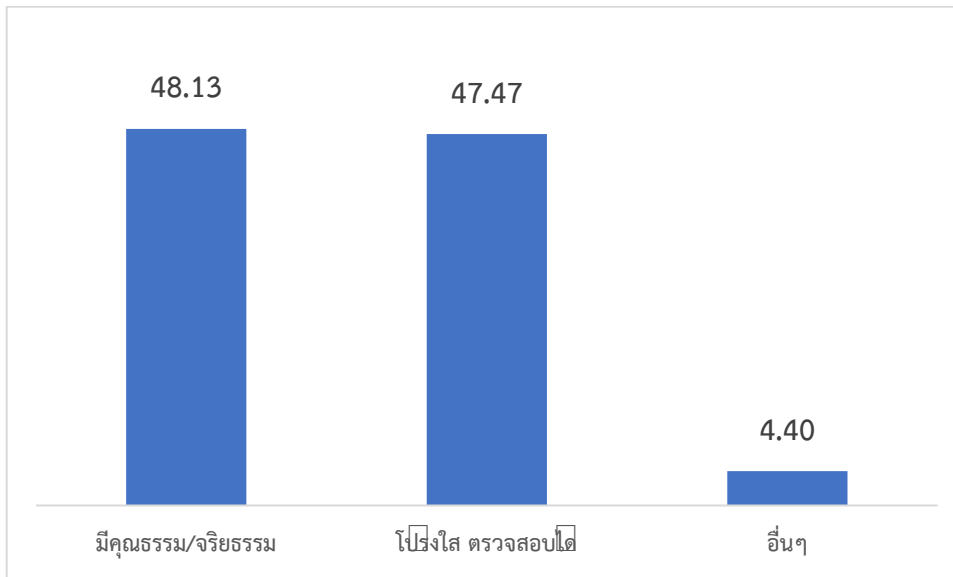
ทั้งนี้ มีข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในส่วนคุณสมบัติด้านลักษณะผู้นำและภาวะผู้นำเพิ่มเติม ดังนี้

- มีธรรมาภิบาล และจรรยาบรรณ
- ตรงไปตรงมา มีความเห็นอกเห็นใจเพื่อนมนุษย์
- รับฟังความเห็นรอบด้าน
- รับฟังความคิดเห็นต่างได้ ไม่ถือทิฐิ
- ให้ความเคารพต่อผู้อื่น
- มองการณ์ไกล มีใจในการพัฒนา เห็นประโยชน์ของมหาวิทยาลัยเป็นหลัก
- รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร
- ไม่เลือกแต่พวกตนเอง

- ไม่ถือตัวและให้เกียรติ
- รักการแก้ปัญหา
- มีความรอบรู้ เข้าใจเทคโนโลยี
- มีทักษะในการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร
- มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา
- มีการทำงานเชิงรุก และทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน และความเปลี่ยนแปลง
- มีความคิดริเริ่มในการสร้างงานใหม่
- มีความโปร่งใสไม่ทุจริต
- Listening and being open-minded
- ไม่เล่นพรรคพวก เน้นความสามารถมากกว่าพวกพ้อง
- เป็นคนดีมีจรรยาบรรณและธรรมาภิบาล เป็นกลางไม่มีผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่ตั้ง
- เป็นผู้นำที่มีความพร้อมที่จะเข้ามาพัฒนามหาวิทยาลัย
- ซื่อสัตย์ สุจริต
- มีทักษะด้านการบริหารงาน บริหารคน และพัฒนารายได้เข้ามาวิทยาลัย
- จริงใจ
- ไม่เอื้อประโยชน์ต่อพวกพ้องตนเอง
- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
- ไม่มีปัญหาส่วนตัว ยอมรับการถูกวิพากษ์วิจารณ์
- คุณธรรมจริยธรรม ไม่เห็นแก่พวกพ้อง
- รับฟังเสียงสะท้อนของบุคลากรได้ทุกระดับ
- มองส่วนรวมมากกว่าส่วนตน
- มีเป้าหมายในการปรับปรุงระบบงานต่างๆให้มี high productivity มากขึ้นอย่างต่อเนื่อง
- เป็นผู้รักในความถูกต้อง
- ซื่อสัตย์ / เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม
- กล้ารื้อระบบราชการและการเงินแบบเก่าให้สามารถทำงานได้คล่องตัวเหมือนเอกชนมากขึ้น
- ให้ความสำคัญด้านสวัสดิการกับบุคลากรทุกคนเท่าเทียม
- มีความซื่อสัตย์
- ซื่อสัตย์

- คิดเชิงบวก
- มุ่งพัฒนาองค์กรให้เป็นรูปธรรม/ไม่สร้างความแตกแยกหรือสร้างพรรคพวกของตนเอง
- มีคุณธรรมในการบริหารงาน และรับฟังความเห็นต่างได้

#### 4. คุณสมบัติด้านหลักธรรมาภิบาลของ "ว่าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา"



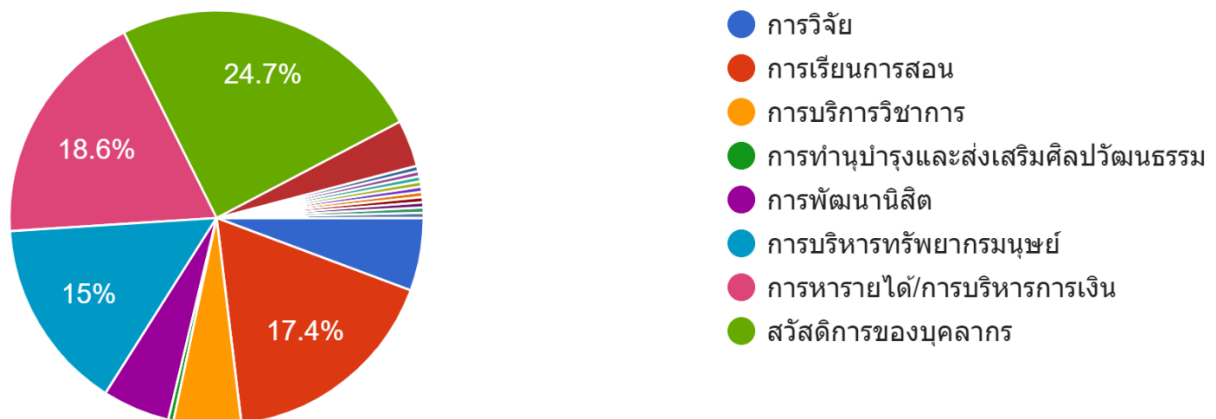
จากการสำรวจพบว่า ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าคุณสมบัติด้านหลักธรรมาภิบาลของว่าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา คือ มีคุณธรรม/จริยธรรม จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 48.13 รองลงมาคือ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 47.47 และมีความรับผิดชอบ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 4.40 ตามลำดับ

ทั้งนี้ มีข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในส่วนคุณสมบัติด้านหลักธรรมาภิบาลเพิ่มเติม ดังนี้

- เป็นคนดี ไม่เห็นต่อประโยชน์ตัวเอง
- มีธรรมาภิบาล สามารถตรวจสอบได้ทุกมิติของการบริหารจัดการ รวมถึงมีการประเมินคณะผู้บริหารระดับสูงทุกคน รวมทั้งคณะผู้บริหาร คกก.บริหาร คกก.ประจำ ระดับส่วนงาน ของมหาวิทยาลัยทุกคน
- มีปียวาจา ให้กำลังใจบุคลากร เห็นอกเห็นใจผู้ปฏิบัติงาน ไม่มีอคติ หรือมองคนในแง่ร้าย
- มีความยุติธรรม เสมอภาค มุ่งเน้นฉันทามติ ไม่เลือกปฏิบัติ
- เน้นผลงาน ไม่เห็นกับพวกพ้อง
- Accountability
- เป็นคนดี ไม่เห็นแก่พวกพ้อง

- ธรรมเนียมปฏิบัติทุกข้อต้องมี
- เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
- รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อนำไปประกอบการตัดสินใจ
- หลักธรรมเนียมปฏิบัติ 10 ควรปฏิบัติได้
- ไม่มีประวัติที่เสื่อมเสีย และต่างพร้อม ไม่ว่าในกรณีใด ๆ ทั้งสิ้น
- ไม่เป็นการสืบทอดอำนาจ
- รับฟังความคิดเห็นของประชาคมแล้วนำไปพิจารณาปฏิบัติ โดยแสดงผลลัพธ์อย่างชัดเจน
- มี สปิริต หากบริหารไม่ได้ตามเป้าหมาย ควรเปิดโอกาสให้ผู้อื่นเข้ามาทำหน้าที่แทน โดยไม่สืบทอดอำนาจ
- เข้าใจผู้อื่น
- มีความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ
- มองบุคลากรในมหาวิทยาลัย เป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี
- มีความเป็นกลาง

#### 5. ความคาดหวังในการพัฒนามหาวิทยาลัย ของ "ว่าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา"



จากการสำรวจพบว่า ความคาดหวังในการพัฒนามหาวิทยาลัย ของ "ว่าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา" คือ สวัสดิการของบุคลากร จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 รองลงมาคือ การหารายได้และการบริหารการเงิน จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6 และการเรียนการสอน จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 17.4 ตามลำดับ (ภาคผนวก ก ความคิดเห็นการพัฒนามหาวิทยาลัยในแต่ละด้าน)

### ตอนที่ 3 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อการสรรหาอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

- ท่านที่มีวิสัยทัศน์เปิดกว้าง
- อยากให้อธิการบดีมีวิสัยทัศน์ที่เหมาะสม พร้อมสำหรับการพัฒนาของมหาวิทยาลัย
- มาจากการเลือกตั้งอย่างแท้จริง ไม่เลือกพวกพ้องตนเองทำงาน
- ต้องการเห็นความโปร่งใส และความสมานฉันท์
- อยากได้อธิการบดีคนใหม่ให้ความสำคัญทางการเรียนการสอน การวิจัยหรือเรื่องอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยมากกว่ารายได้
- ข้อเสนอแนะต่อการสรรหาอธิการบดี ต้องเป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำสูง และบริหารคนเก่ง รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้น่าอยู่
- คนในหรือคนนอกได้ บริหารแบบระบบสมัยใหม่
- อยากได้อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพาที่มาจากเลือกตั้งจากบุคลากรทุกๆ ฝ่าย
- อยากได้ผู้นำนักบริหารองค์กร
- ผู้นำที่ดีจะนำพาให้องค์กรเป็นเลิศ จึงขอให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาให้ถี่ถ้วน รอบด้าน เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีผู้นำที่สามารถเปลี่ยนแปลง มหาวิทยาลัยแห่งนี้ ก่อนที่จะไม่สามารถแข่งขันกับคู่แข่งอื่นๆ ได้
- เป็นคนเก่งและเป็นคนดี บริหารงานด้วยความเป็นธรรม เท่าเทียม ทัวถึง
- อยากเห็นอธิการบดี เป็นผู้หญิง
- ควรจัดให้มีการแสดงนโยบายไปตามส่วนงานต่างๆ แผนการพัฒนามหาวิทยาลัยด้านต่างๆ รวมถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นเมื่อได้รับตำแหน่ง การบริหารจัดการองค์กรภายในส่วนงานต่างๆ
- ต้องมีการแสดงวิสัยทัศน์ในด้านการบริหารงานด้านความโปร่งใส ITA ให้แนวโน้มที่สูงขึ้น ซึ่งในวาระของอธิการบดีคนปัจจุบัน คะแนนที่ได้ลดลงทุกปี จนถึงขั้นต้องปรับปรุง
- ควรให้เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนมีบทบาท ในการเลือกสรรหาอธิการ
- อธิการบดี ควรมาจากบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยจะได้ทราบถึงปัญหาในการบริหาร
- อธิการบดีใหม่ ไม่ควรมีการแต่งตั้ง ผช. จนเกินความจำเป็น เกือบเทียบเท่า มหาวิทยาลัยชั้นนำของประเทศไทย แต่ประสิทธิภาพในการทำงานเท่าเดิม ไม่มั่นใจว่าได้ประเมินภาระงานของ รองและ ผช แต่ละท่านหรือไม่
- อธิการและผู้บริหารทุกท่าน ควรแสดงบัญชีทรัพย์สิน ก่อนและหลังการได้รับตำแหน่ง เพื่อแสดงความโปร่งใส
- อธิการบดีที่ดีควรมีวิสัยทัศน์ที่รอบด้าน ครอบคลุมทุกมิติและสามารถสร้างความน่าเชื่อถือให้กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอก ได้ดี



- อยากให้อธิการบดีคนใหม่รับฟังบุคลากรทุกคน ไม่เชื่อหรือทำตามกลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ในการตอบคำถามใด ๆ ควรถนอมน้ำใจคนฟัง หรือคนถามให้รู้สึกว่าการบดมีวุฒิภาวะ น่าเคารพ ใส่ใจในทุกปัญหา ไม่เอาตนเองหรือกลุ่มบุคคลเป็นที่ตั้ง ไม่ตอบปิดปฏิเสธในทันทีโดยไม่ศึกษาข้อมูลเพิ่มเติม หรือคำนึงถึงสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป
- การสรรหาอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา ควรได้จากคนที่มีคะแนนสูงสุด
- มีคุณภาพมีความพร้อมที่จะเป็นผู้นำแก้ปัญหาในทุกสถานการณ์ได้อย่างดี
- ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบในการจัดการกับการบริหารงานและการบริหารคนเป็นส่วนสำคัญต่อการเป็นผู้นำของมหาวิทยาลัย
- อยากได้ผู้ที่ยากมาพัฒนามหาวิทยาลัยบูรพาอย่างจริงจัง มีความรักมหาวิทยาลัย ไม่แสวงหาผลประโยชน์
- อยากให้กระบวนการสรรหาโปร่งใส ได้คนดีมีความสามารถมาบริหารอย่างแท้จริง เพื่อให้มหาวิทยาลัยก้าวทันที่อื่น
- อยากให้มีการกำหนดคะแนนจากเสียงโหวตของบุคลากร (ฟังเสียงคนส่วนใหญ่) ไม่ได้มีเพียงเสียงจากคณะกรรมการสรรหา
- อยากให้คะแนนการเสนอชื่อของบุคลากรมีผลต่อการสรรหา ที่เป็นรูปธรรมกว่าปัจจุบัน เช่น มีเกณฑ์ชัดเจนว่า คะแนนจากผู้เสนอชื่อ : คะแนนความคิดเห็นของกรรมการสรรหา เป็นอัตราส่วนเท่าใดที่เหมาะสมที่สุด แล้วแจ้งให้ทราบทั่วกัน เพื่อความโปร่งใสและมีส่วนร่วมของประชาคมบุคลากรของมหาวิทยาลัย
- อธิการบดีควรมีการเข้าถึงบุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกระดับ และควรมีที่จอดรถที่สะดวกไม่ใช่มีแต่ไม้กั้นแม้กระทั่งหน้าหอประชุมก็มี กฎระเบียบการจราจรควรมีการติดประกาศให้บุคคลภายนอกได้รับทราบด้วย ถ้าจอดผิดจะโดนปรับแบบโหดมาก
- การสรรหาอธิการบดีควรเป็นธรรมและโปร่งใส
- ขอให้เคารพสิทธิของคณะกรรมการสรรหาอย่างจริงจัง
- มีหลักธรรมในการใช้ชีวิต
- ขอให้ช่วยทำเพื่อบุคลากรและนิสิตเป็นที่ตั้ง เราจะช่วยทำงานให้อย่างดี
- ทิศทางการบริหารหรือวางนโยบายให้ชัดเจน
- ทีมงานก็มีความสำคัญในการบริหารงานของอธิการบดี
- ประชาคมควรมีส่วนเลือกอธิการบดี เปิดรับสมัครแล้วเลือกตั้งเป็นเสียงส่วนใหญ่ของคนบูรพา
- ควรได้ผู้ที่มีตำแหน่งวิชาการระดับ "ศาสตราจารย์" มีชื่อเสียง มีวิสัยทัศน์ และเครือข่ายในหลากหลายแวดวง ไม่มีปัญหาเรื่องจริยธรรม หรือเป็นคนที่เอาผลประโยชน์เข้าตัวเองหรือครอบครัว

- ให้มองการพัฒนากำลังคนมากกว่าการจัดลำดับของมหาวิทยาลัย ผลงานของอาจารย์มีผลต่อการจัดลำดับของมหาวิทยาลัย โดยคำนึงถึงความเป็นอยู่ของบุคลากร เป็นเรื่องจำเป็นและสำคัญ
- ขอให้อธิการบดีเป็นผู้ที่รู้จักและเข้าใจธรรมชาติของบูรพา ทั้งนิสิต คณาจารย์ บุคลากร
- Listening and being open-minded
- ต้องเป็นนักบริหารที่มองภาพรวมขององค์กรออก และมีธรรมาภิบาล มุ่งมั่นในงาน ไม่เล่นพรรคเล่นพวก
- อธิการบดีควรมีวิธีการสรรหาคนเป็นอย่างดีอย่างเป็นธรรม จากความรู้ความสามารถ
- มีภาวะผู้นำสูง มีจรรยาบรรณ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล
- อธิการบดี ต้องมีความรู้และเข้าใจเรื่องระบบการศึกษาของประเทศ
- ให้ได้มาตามกระบวนการที่โปร่งใสและยุติธรรม
- ควรมาจากการเลือกตั้งโดยเสียงส่วนใหญ่
- ต้องมีจริยธรรม ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก
- ความชัดเจนของการจัดการมหาวิทยาลัย ภาระการจัดการการเงินของมหาวิทยาลัย การจัดการภาระการเงินที่ขาดทุนของการจัดการคณะ/การเรียนการสอน
- การขับเคลื่อนองค์กรต้องมีการบริหารจัดการที่ดี ทุกคนต้องช่วยกันพัฒนามหาวิทยาลัย
- ต้องการคนดี มีความสามารถ มีเมตตาธรรม เน้นการทำงานรูปแบบ Work Life Balance แบบมีประสิทธิภาพ
- งานวิชาการถือเป็นเรื่องที่เหมาะสมและจำเป็นต้องทำเพื่อขับเคลื่อนงานในมหาวิทยาลัย แต่ก็อยากให้ความสำคัญแก่ด้านสวัสดิการ การนันทนาการด้านกีฬา และการรับฟังข้อคิดเห็นจากบุคลากรสายสนับสนุนบ้างว่าต้องการอะไร ในการทำงานเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุดแก่มหาวิทยาลัยบูรพา
- ไม่เลือกปฏิบัติพวกพ้อง
- ขออธิการบดีที่เน้นความเข้มแข็งด้านวิชาการและวิจัยของมหาวิทยาลัย
- ขออธิการบดีที่มีบุคลิกที่น่าเชื่อถือ
- เสนอให้ท่านจัดให้มีห้องเรียนแบบ smart classroom ให้เพียงพอต่อนิสิตที่เพิ่มขึ้น
- ช่วยดูแลสนับสนุนอาจารย์เรื่องเงินเดือน สวัสดิการงานวิจัย เพื่อเป็นกำลังใจในการทำงานหนักของอาจารย์ รวมถึงส่งเสริมการขอตำแหน่งวิชาการของอาจารย์ใหม่ให้มากกว่านี้ อาจจะมีค่ายเตรียมตัวขอตำแหน่งจากอาจารย์ผู้มีประสบการณ์
- มหาวิทยาลัยบูรพา สามารถพัฒนาพื้นที่ภายในให้เกิดประโยชน์ ได้มากกว่านี้ สามารถสร้างมูลค่าเชิงพาณิชย์ได้
- ขอให้ท่านเป็นคนดี โปร่งใส ที่ฟังความเห็นของบุคลากร
- กำหนดคุณสมบัติของสมัคร/ผู้ได้รับการเสนอชื่อดำรงตำแหน่งให้ชัดเจนเป็นรูปธรรมตรวจสอบได้

- มีคณะกรรมการกำหนดและตรวจสอบคุณสมบัติผู้สมัคร
- ควรใช้วิธีการเลือกตั้งจากประชาคมทั้งหมดของมหาวิทยาลัยแทนวิธีการโดยกรรมการสรรหาทั้งนี้จะ เป็นไปตามหลักประชาธิปไตย 1 สิทธิ 1 เสียงซึ่งมหาวิทยาลัยต้องกระทำเป็นแบบอย่างและอธิการต้อง มาจากเสียงส่วนใหญ่
- สรรหาด้วยความโปร่งใส หยัดเล่นพรรคเล่นพวก หยัดหาผลประโยชน์เข้าตนเองหรือพวกพ้องของ ตนเอง เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้งให้มาก ๆ
- สรรหาอธิการบดีอย่างเป็นธรรม
- ต้องการอธิการบดี ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองไปข้างหน้า เท่าทันสังคมนิยม แต่ก็เห็นความสำคัญของ จุดเล็ก ๆ ก่อนจะพัฒนาไปสู่จุดใหญ่ ๆ เพื่อที่จะได้พัฒนาไปข้างหน้าอย่างมั่นคง
- อธิการบดีควรเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยบูรพา ที่รู้อัตลักษณ์ความเป็นบูรพา
- ควรเป็นผู้ที่มีความเป็นผู้นำ และเข้าใจบริบทของกระทรวง มหาวิทยาลัย และธรรมชาติของคณะต่างๆ เพื่อการบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม
- การศึกษาเป็นการลงทุนระยะยาว แม้ขาดทุนก็ต้องทำ ดังนั้นสถาบันการศึกษาก็ไม่ควรที่จะเอาตัวเงิน หรือรายได้เป็นตัวชี้วัดเป็นหลัก
- ควรรับฟังเสียงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพา
- อธิการบดี เข้าใจในระบบการบริหารและกล้าตัดสินใจเปลี่ยนแปลงในทางที่คิดว่าดีกับนิสิต บุคลากร และชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย
- บุคลากรและนิสิต ควรมีสิทธิที่จะเลือกตั้งอธิการบดี ไม่ใช่แค่กลุ่มคนใด กลุ่มคนหนึ่งพิจารณาตนเอง
- การนำเทคโนโลยี มาใช้กับระบบงาน โดยมาจากส่วนกลาง เพื่อเป็นรูปแบบเดียวกัน
- ให้บุคลากรทุกคนลงคะแนนเสียงเลือกอธิการบดีด้วย
- ต้องการอธิการที่สามารนำพามหาวิทยาลัยและบุคลากรไปในทิศทางที่ดี ไม่มีความขัดแย้ง
- มีความโปร่งใส และรับฟังเสียงของประชาคมหลังจากประกาศรายชื่อผู้สมัครแล้ว
- ควรมีความเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย
- อยากให้ผู้ที่เข้ามาเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนามหาวิทยาลัยให้มีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับ ทุ่มเท และ ตั้งใจ ตลอดจนใส่ใจ ดูแลด้านสวัสดิการของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น
- มองทุกมิติ เข้าถึงทุกระดับ
- ต้องการคนที่วิสัยทัศน์ในการปรับปรุงระบบงานที่ล้ำสมัย และ non-productive, ลด waste time, ผู้นำดี สรรหาทีมงานบริหารที่ดี ก็คาดว่า ม.บูรพา จะเติบโตก้าวไปได้ไกล
- เป็นผู้เห็นประโยชน์ของมหาวิทยาลัยเป็นหลัก มีความเข้าใจบุคลากรทุกสายงาน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ ส่วนตน

- ให้มีความโปร่งใส ในการคัดเลือก
- ต้องการให้อธิการบดีให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน เนื่องจากเงินเดือนยังน้อย และสวัสดิการน้อยด้วย
- ต้องการให้มีความโปร่งใสในการสรรหา
- ทุกขั้นตอนของการสรรหาอธิการบดี ควรโปร่งใส และตรวจสอบได้
- วิทยาเขตสระแก้ว ควรมีแผนในการพัฒนาเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถดำเนินการได้
- ควรมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้
- คนที่จะเป็นอธิการบดีควรมีประสบการณ์บริหารฯ เช่น เคยเป็นคณบดีมาก่อน และควรมีใจกว้าง ไม่เลือกพรรคพวก ไม่ใจแคบ ไม่เลือกปฏิบัติที่สำคัญควรจริงจังในการช่วยเหลือบูรพาจริงๆ ไม่ใช่หวังเพียงตำแหน่ง
- เปิดให้มีการรับสมัครทั้งคนภายในและภายนอก
- ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบถึงประวัติผู้สมัครอย่างทั่วถึง
- ขอให้บุคลากรทุกคนมีสิทธิ์ในการสรรหาอธิการบดี
- เป็นแบบอย่างในการบริหารงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ
- อธิการบดี ควรมีวิสัยทัศน์ในการบริหารบุคคล และวิชาการอย่างเป็นรูปธรรม
- อธิการบดีควรเป็นคนที่มาจากข้างใน มีความรู้ด้านการบริหาร รู้ปัญหาและสามารถแก้ปัญหาได้ มีวุฒิภาวะ และจัดการกับปัญหาที่ขัดขวางต่อการพัฒนานวัตกรรม เช่น จริยธรรมวิจัย และการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสม สร้างความเป็นธรรมให้กับคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน
- อธิการบดีต้องมีธรรมาภิบาล และเป็นผู้เสียสละ มีความรักให้กับมหาวิทยาลัย
- อยากได้คนมีธรรมาภิบาลมาบริหาร
- กรรมการสรรหาอธิการบดีควรมีความโปร่งใส
- กระบวนการสรรหา ควรคัดกรองคุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัคร แล้วให้บุคลากรในองค์กรเลือก โดยให้น้ำหนัก กับคะแนนเลือกตั้งของบุคลากร เพื่อสะท้อนความต้องการของบุคลากรและให้ความร่วมมืออย่างเต็มความสามารถกับผู้ที่ได้รับคะแนนสูงสุด
- อยากได้คนรุ่นใหม่ มีวิสัยทัศน์การพัฒนา
- ต้องการให้มหาวิทยาลัยมีอัตลักษณ์ดังปรัชญาของมหาวิทยาลัย
- การดำเนินงานด้านเอกสารประกันคุณภาพระดับหลักสูตร ส่งผลกระทบต่อเวลาในการทำงานวิจัยของคณาจารย์ที่มีศักยภาพ และส่งผลต่อคุณภาพงานด้านวิชาการของมหาวิทยาลัย
- โปร่งใสตรวจสอบได้
- ขอให้โปร่งใส ไม่มีระบบอุปถัมภ์

- ขอให้โปร่งใส
- อยากให้มีการส่งเสริมการหารายได้ทางอื่น นอกเหนือจากค่าลงทะเบียนนิสิต สำหรับวิทยาเขต
- อยากให้ได้คนที่มีใจอยากพัฒนามหาวิทยาลัย เน้นการ work smart
- ประชาคมบูรพาควรมีสื่อที่เสนอข้อ
- อธิการบดีต้องไม่มีอคติต่อกลุ่มสาขาใดสาขาหนึ่ง มองเห็นภาพรวมในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยทุกมิติ ที่มาจากหลากหลายสาขาวิชา
- อยากให้มีความโปร่งใส และใช้หลักประชาธิปไตยในการสรรหาอธิการบดี
- วางตัวเป็นกลาง มีใจเป็นธรรม นำพา ม.บูรพา ด้วยความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กร
- อยากให้ช่วยดูด้านกฎระเบียบว่าอันไหนออกมาแล้วมันช่วยส่งเสริมหรือสร้างภาระให้กับผู้ใช้งานมากกว่ากัน เพราะผู้ออกระเบียบไม่ใช่ผู้ใช้ระเบียบทำให้อาจไม่เข้าเวลาปฏิบัติหน้างานว่าเป็นการเพิ่มภาระงานเพิ่มเวลาหรือไม่
- ขอให้คำนึงถึงความรู้ ความสามารถของผู้สมัครอย่างแท้จริง
- อยากให้ผู้บริหารเข้าใจถึงความต้องการของนิสิตปัจจุบันที่ความคิดแตกต่างออกไป ยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่าง รับฟังด้วยใจที่ไม่อคติหรือตั้งเป้าไว้แล้ว จะช่วยทำให้การทำงานและการจัดการเรียนการสอนเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ส่วนกลางควรมีระบบติดตามและรวบรวมปัญหาภายในต่างๆ เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาวางแผนการแก้ไขหรือพัฒนาเรื่องต่างๆ
- ยุติธรรม ส่งเสริมสนับสนุนทุกฝ่ายทุกส่วนงานอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ลำเอียงสนับสนุนแต่พรรคพวกของตนเอง
- ดำเนินการทุกขั้นตอน และกระบวนการ มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้
- ขอให้การคัดเลือกอธิการบดีเป็นไปด้วยความเป็นธรรม และมุ่งมั่นที่จะพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างแท้จริง
- มีระบบที่ดี เป็นกลางเป็นธรรม และมีความสามารถในการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างแท้จริง ปราศจากพวกพ้อง กลุ่มสนับสนุนโดยส่วนตัว
- การคัดสรรอธิการบดีที่มีความเหมาะสม ควรเริ่มจากการวิเคราะห์สถานะปัจจุบันของมหาวิทยาลัย ว่ามีเรื่องเร่งด่วนอะไรบ้างที่ต้องการการแก้ไข (ควรมีการลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของปัญหา) จากนั้น ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัคร ว่าสามารถใช้ความสามารถหรือเครือข่ายที่มีอยู่ในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้หรือไม่ในวาระ 4 ปี (ควรมีแผนการอย่างเป็นรูปธรรม)
- ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคัดเลือก
- อยากให้ปรับปรุงภูมิทัศน์ สภาพแวดล้อม ภายในมหาวิทยาลัย ให้ปลอดภัยน่าอยู่ เช่น สุนัขจรจัดควรจับไปไว้ที่อื่น, ลูกกระนาคที่สูงเกินไปควรปรับให้เหมาะสมลดการเกิดอุบัติเหตุ เพิ่มไฟส่องสว่างบริเวณทางเดิน อยากให้จัดการตึกร้างที่อยู่มาหลายปี เพื่อให้ใช้ประโยชน์จากพื้นที่เหล่านั้นได้ กวดขันการจอด

รถยนต์ รถมอเตอร์ไซด์ ไม่ให้เกิดขวางการเดินรถสวนกัน และอยากให้ใช้ระบบสายตรงอธิการบดีอย่างจริงจัง มีช่องทางให้นิสิตบุคลากรแจ้งปัญหาถึงผู้บริหารมหาวิทยาลัย

- ขอให้กระบวนการโปร่งใส มีคุณธรรม
- หาบุคคลที่เป็นที่ยอมรับจากทุกภาคส่วนของมหาวิทยาลัย
- เป็นไปด้วยความโปร่งใส เลือกผู้ที่ได้รับการยอมรับในแวดวงวิชาการมาทำหน้าที่

## ภาคผนวก ก

ความคิดเห็นการพัฒนามหาวิทยาลัยในแต่ละด้าน

## 1. สวัสดิการของบุคลากร (24.7%) ผู้ตอบแบบสำรวจได้ให้เหตุผลดังต่อไปนี้

- เงินเดือน
- ทำประโยชน์เพื่อประชาคม ไม่คำนึงถึงพวกพ้อง
- ความเป็นธรรมต่อพนักงานมหาวิทยาลัย / ช่องว่างของกฎหมายแรงงาน / การไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน / การเอาัดเอาเปรียบหรือการไม่มีระเบียบคุ้มครองพนักงานมหาวิทยาลัย ที่เทียบเท่ากฎหมายแรงงาน
- สังคมเปลี่ยน โลกเปลี่ยน เงินเพื่อ ความเสี่ยงสูง ความมั่นคงต่ำ ต้องเร่งสร้างความมั่นใจ และแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน
- อยากให้พิจารณาเรื่องเพิ่มฐานเงินเดือนบุคลากร เนื่องจากมีการปรับขึ้นในหลายมหาวิทยาลัยแล้ว
- พิจารณาเรื่องการปรับฐานเงินเดือนของอาจารย์มหาวิทยาลัยให้เพิ่มขึ้น
- ความมั่นคงในหน้าที่การงานที่เท่าเทียมกัน
- เพิ่มค่าตอบแทน
- เพิ่มสวัสดิการการรักษาพยาบาลให้มากขึ้น
- ที่จอดรถของบุคลากรมีไม่เพียงพอ นิสิตขับซี/จอร์จไม่เป็นระเบียบ
- เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน
- สวัสดิการและค่าตอบแทนยังด้อยกว่าหลายๆ มหาวิทยาลัย ซึ่งอาจจะมาสามารถดึงดูดคนที่มีความสามารถสูงให้มาทำงานและอยู่ที่มหาวิทยาลัยบูรพาในระยะยาวได้
- ค่ารักษาพยาบาลเบิกส่วนเกินได้ หลังจากใช้สิทธิประกันสังคมด้วย
- ควรมีการปรับฐานเงินเดือนของพนักงาน เนื่องจากไม่ได้ปรับมาเป็นเวลานาน และบางคนก็เงินเดือนตันแล้ว
- เพิ่มเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้บุคลากร ในอัตราร้อยละ 12 - 15 ซึ่งใกล้เคียงกับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ
- สวัสดิการของ พนง. มหาลัยปัจจุบันมีน้อยมากเมื่อเทียบกับองค์กรอื่น
- ควรมีนโยบายและลงมือทำในการดูแลสวัสดิการบุคลากรที่ดีขึ้น
- ควรให้สวัสดิการบุคลากรเท่าเทียมกันทุกวิทยาเขต โดยไม่ให้วิทยาเขตใดวิทยาเขตหนึ่งแบกรับเรื่องงบประมาณเอง ควรจัดสรรจากส่วนกลาง เช่น เรื่องค่าตอบแทนการปฏิบัติงาน หรือสนับสนุนตำแหน่งวิชาการ
- ควรเปลี่ยนจากการให้เพิ่มการปฏิบัติเป็นการให้สิ่งของที่มีประโยชน์อย่างอื่นแทน เช่น เงินตอบแทน



- เป็นมหาวิทยาลัยที่สวัสดิการแย่กว่าทุกที่
- คนดีไปรุ่งใสไม่มีผลประโยชน์ตัวเองเป็นที่ตั้ง
- ไม่ควรแบ่งแยกการจ่ายสวัสดิการควรได้เท่าเทียมกันทุก ๆ ตำแหน่งงาน
- พนักงานเกษียณไม่มีบำนาญ เพราะปัจจุบันแทบไม่มี
- สวัสดิการของ ม.บูรพา ควรเพิ่มขึ้น เอาเฉพาะอาจารย์ กับเจ้าหน้าที่ควรแตกต่างกัน อาจารย์ควรมีสวัสดิการที่ดีกว่านี้
- เงินเดือนอาจารย์ค่อนข้างน้อยไม่เทียบเท่ากับมหาวิทยาลัยอื่น อย่างน้อยควรพอๆ กันเพื่อเป็นกำลังใจในการสอนและทำวิจัย และส่งเสริมให้เข้าสู่ตำแหน่งวิชาการเร็วขึ้น
- ทบทวนสวัสดิการเพื่อดึงคนเก่งให้อยู่ในองค์กร
- เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีและขวัญกำลังใจของคนทำงาน
- เมื่อนำเงินสวัสดิการไปบริหารจัดการแล้ว ก็ควรจะรับฟังความคิดเห็นและความต้องการของบุคลากรบ้าง
- เพิ่มวงเงินสวัสดิการสงเคราะห์ช่วยเหลือครอบครัวบุคลากรเสียชีวิต
- เพิ่มวงเงินสวัสดิการช่วยเหลือการศึกษาบุตร
- เพิ่มสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลครอบครัวบุคลากร
- เนื่องจากสวัสดิการคือแรงจูงใจให้บุคลากรมีแรงขับเคลื่อน รักองค์กร และอยากทำหน้าที่ที่ดีที่สุดเหมือนเป็นครอบครัวของตัวเอง
- ค่ารักษาบุคคลในครอบครัวของพนักงาน
- เพิ่มเงินช่วยเหลือด้านสาธารณสุขโรคภัยกับบุคลากร
- ควรมีความโปร่งใสเหมาะสมและยุติธรรมทั้งฝ่ายอาจารย์รวมถึงฝ่ายสนับสนุนวิชาการ
- ควรมีสวัสดิการ การสนับสนุน การเพิ่มวุฒิ สำหรับบุคลากรให้มีความเท่าเทียมกัน
- ให้บุคลากรมีความสุขกับการมาปฏิบัติงาน
- เงินเดือนบุคลากรยังคงต่ำกว่าข้าราชการในปัจจุบัน และสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ยังน้อย และคนโสดไม่มีสวัสดิการใดๆ เพิ่มเติม
- เพิ่มอัตราค่าประกันชีวิตกลุ่มของบุคลากร
- สวัสดิการของมหาวิทยาลัยควรครอบคลุมไปถึงพ่อแม่ด้วย
- สวัสดิการที่ดี ส่งผลให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน โดยไม่ต้องกังวลใดๆ
- สนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาชีพ แต่ไม่มีปัจจัยจูงใจ เช่น ค่าตอบแทนต่างๆ
- อยากให้มีสวัสดิการให้กับพนักงาน

- สวัสดิการทางเลือก เช่น คนโสด สถานที่การตรวจสุขภาพประจำปี
- ทบทวนวิธีการคิดภาระงานที่เป็นธรรม
- มีสวัสดิการให้กู้ยืมฉุกเฉิน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ที่มีส่วนต่างจากวงเงินเบิกจ่าย ที่บุคลากรต้องออกเอง และผ่อนจ่ายหักจากเงินเดือน โดยให้มีการผ่อนในระยะยาว
- ช่วยสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน
- สวัสดิการของบุคลากร
- พนักงานไม่มีเงินบำเหน็จ บำนาญหลังเกษียณ บางส่วนงานทำมากแต่ได้น้อยควรให้สิทธิ์ แต่ละส่วนงานจัดสวัสดิการเพิ่มเติมกันเองได้
- เป็นเรื่องที่ถูกกล่ลยมายาวนาน และส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน
- เพิ่มสวัสดิการของบุคลากรด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- ความยากลำบาก บวกกับเศรษฐกิจในยุคของการเปลี่ยนแปลง ทำให้การใช้ชีวิตหรือความเป็นอยู่อาจจะไม่ดีพอ การบำรุงขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยใจบวกกับสวัสดิการที่ดีก็เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง การทำงานก็จะออกมาดี เพราะมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญ เทียบเท่ากับข้าราชการได้ ทุกวันนี้สวัสดิการไม่เพียงพอ ขาดขวัญกำลังใจจากมหาวิทยาลัยที่ดีพอ จึงขอฝากไปยังอธิการบดีคนใหม่เร่งรัดในข้อนี้ด้วย

## 2. การหารายได้และการบริหารเงิน (18.6%)

- แนวโน้มงบประมาณแผ่นดินสนับสนุนน้อยลงไปทุกปี มหาวิทยาลัยควรเลี้ยงตัวเองได้ เพื่อความยั่งยืน
- แต่งตั้งคณะกรรมการกลาง ทำการวิเคราะห์ทางการเงิน วิเคราะห์ต้นทุนการผลิตและจุดคุ้มทุนของแต่ละหลักสูตร โดยใช้สูตรและกฎเกณฑ์เดียวกัน วิเคราะห์การบริหารการเงินของแต่ละคณะ หน่วยงาน ให้เห็นได้ชัดเจนว่าหน่วยไหนขาดทุน และต้องมีแนวทางแก้ไขอย่างไร เขียนแผนการปรับปรุง/แก้ไขที่นำไปสู่การเห็นรายได้ที่ชัดเจน ประเมินความเป็นไปได้ที่จะได้กำไรขาดทุน วิเคราะห์ให้ได้ว่าโครงการต่างๆ ที่ทำเพื่อหารายได้ ได้สร้างรายได้จริงหรือไม่ โดยต้องหักต้นทุนทุกอย่างจริงๆ
- งานจะสำเร็จและบรรลุเป้าหมายถ้าสถานะทางการเงินของมหาวิทยาลัยแข็งแกร่งมั่นคง
- ให้ความสำคัญกับหน่วยงานหารายได้ ส่วนกลางควรพร้อม ซัพพอร์ตด้านการดำเนินงานของส่วนงานที่หารายได้
- จำนวนนิสิตลดลง กระทบรายได้ระยะยาว

- การหารายได้เป็นเรื่องสำคัญ ผู้บริหารควรมีความสามารถในการบริหารเงินอย่างมีประสิทธิภาพ
- รายได้จากนิสิตไม่เพียงพอต่อการพัฒนา เนื่องจากปริมาณนิสิตน้อยลง ต้องหาแหล่งรายได้อื่นๆ
- หาช่องทางเพื่อเพิ่มรายได้มากยิ่งขึ้น
- จากความเสี่ยงที่จำนวนนิสิตน้อยลง และงบประมาณจากรัฐอาจถูกปรับลดลงทำให้ต้องมีการดำเนินการหารายได้ทางอื่น จึงเห็นว่าควรให้ทางว่าที่อธิการบดีแสดงถึงแนวทางและวิธีการในการเพิ่มรายได้ และบริหารสวัสดิการกับบุคลากรให้ดีขึ้น
- ถ้าสามารถบริหาร การหารายได้/การบริหารการเงิน ได้ดี จะเป็นแรงกระเพื่อมในการขับเคลื่อนบุคลากร
- การหารายได้/การบริหารการเงิน เป็นการนำไปสู่การวางแผน/บริหารจัดการ/การพัฒนางานทุก ๆ ด้าน เมื่องานทุกด้านมีประสิทธิภาพ ก็จะส่งผลต่อรายได้และเสถียรภาพด้านการเงิน
- รายได้เป็นปัจจัยสำคัญอันดับแรก
- รู้จักตระหนักในการใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่า และประหยัดงบประมาณของมหาวิทยาลัย
- เนื่องจากปัจจุบันจำนวนนิสิตลดลง การหารายได้ของมหาวิทยาลัยควรมาจากแหล่งอื่น ๆ นอกจากค่าลงทะเบียนนิสิต
- อธิการควรเป็นคน ม.บูรพา ไม่ต้องแก่งแย่งขอให้ประสานกับทุกส่วนงานให้ร่วมมือกันพัฒนามหาวิทยาลัยให้ได้
- พัฒนาการหารายได้เข้ามาวิทยาลัยเพื่อนำไปพัฒนาต่อยอด
- ต้องหารายได้ จากรายจ่ายที่เพิ่มมากขึ้น
- เนื่องจากอัตราการเกิดน้อยลงมีผู้เรียนน้อยลง จำเป็นต้องเน้นในเรื่องการหารายได้เพิ่มมากกว่างานเอกสารที่ไม่เกิดประโยชน์
- หารายได้ ให้มากกว่ารายจ่าย
- มหาวิทยาลัยควรหารายได้เอง โดยไม่ต้องพึ่งพาคณะต่างๆ
- เพิ่มเป้าหมายลูกค้า ไม่ใช่แค่นักเรียน แต่เป็นชุมชน รอบข้างภาคตะวันออก
- หารายได้เข้า ใช้จ่ายประหยัด
- ควรมีวิธีที่ทำให้มั่นใจได้ว่าผู้ที่ทำงานในมหาวิทยาลัยมีความมั่นคง เพื่อให้ผู้ทำงานมีสมาธิในการทำงานได้เต็มที่
- เป็นเรื่องสำคัญในการคงอยู่ของมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน
- การมีเงินสามารถบริหารจัดการได้ทุกอย่าง

- เนื่องจากจำนวนนิสิตมีแนวโน้มลดลงผู้บริหารจำเป็นต้องมีแนวทางในการหารายได้เพื่อให้มหาวิทยาลัยไม่ขาดสภาพคล่อง
- พื้นที่วิทยาเขตมีพื้นที่บางส่วนได้รับการพัฒนาตัวอาคารที่พัก พื้นที่การเรียนการสอน พื้นที่อื่นๆ ที่ยังไม่ได้รับการพัฒนา แต่ติดปัญหาหลายๆด้าน ทำให้ไม่สามารถสร้างรายได้ เพื่อนำเงินมาพัฒนาหน่วยงานได้เต็มประสิทธิภาพ และการหารายได้/การเงินมีความจำเป็นในปัจจุบันหลักในการวางแผนกลยุทธ์ กิจกรรมต่างๆ ด้านการวิจัย การเรียนการสอน บริการวิชาการ ทำนุบำรุงและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในพื้นที่จังหวัดสระแก้ว
- ควรให้หน่วยงานมีเงินสะสม เพื่อจะได้มีเงินคงในทุกลมติ
- การบริหารการเงินที่มีความซับซ้อนและยุ่งยาก เป็นอุปสรรคในการทำงานวิจัยและบริการวิชาการเป็นอย่างมาก ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรมีหน่วยงานกลางในการสนับสนุนการทำงานดังกล่าวเพื่อความยั่งยืน
- การมีรายได้ สร้างความมั่นคงในชีวิตของพนักงาน เพื่อความมั่นคงของมหาวิทยาลัย
- เป็นกังวลเรื่องการคงอยู่ขององค์กร จึงคิดว่าควรมีการพัฒนาและสนับสนุนเรื่องการหารายได้
- ด้วยยุคและสถานการณ์บ้านเมืองที่แปรเปลี่ยนไปไม่ว่าจะเศรษฐกิจและการศึกษา ถ้ารายได้ไม่มากพอก็จะส่งผลต่อคณะ ต่อองค์กร ต่อบุคลากร ซึ่งส่งผลในวงกว้าง
- แรงจูงใจในการทำงาน
- เนื่องจากจำนวนนิสิตน้อยลงในหลายๆ คณะ ทำให้รายได้ส่วนใหญ่ลดลง ทางมหาวิทยาลัยควรเป็นผู้นำในการส่งเสริมด้านการประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้น ยกตัวอย่างเช่น ภาคใต้เด็กนักเรียนส่วนใหญ่ไม่รู้จักมหาวิทยาลัยบูรพาว่าอยู่ตรงไหน หรือจัดกิจกรรมดึงดูดนักเรียนจากโรงเรียนต่างๆ ให้มาเข้าร่วมบ่อยครั้ง และควรสนับสนุนด้านการจัดกิจกรรมแข่งขันกีฬาของนิสิตให้มากขึ้น เพื่อให้ภาพลักษณ์ของเราโดดเด่นขึ้นมา เช่นจัดงาน OPEN HOUSE ใหญ่ของมหาวิทยาลัยที่ทุกคนสามารถมาเข้าร่วมได้ หรือจัดงานแข่งขันกีฬาแบบใหญ่ที่งดการเรียนการสอนไป 1 สัปดาห์ แล้วให้นิสิตที่ไม่ได้มีส่วนร่วมมาเข้าร่วมเป็นกองเชียร์ในการแข่งต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรยากาศการแข่งขันเป็นไปด้วยความสนุกยิ่งขึ้น
- การดำเนินงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัยจะโดนจำกัดด้วยเรื่องของงบประมาณทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ในบางครั้งถ้าได้รับการสนับสนุนงบประมาณที่มาจากส่วนกลางมากกว่านี้ น่าจะพัฒนาได้มากขึ้น
- จัดสรรเงินด้านการปรับปรุง/สร้างตึกในมหาวิทยาลัย ณ ปัจจุบันภายใน ม. มีอาคารจำนวนมากแต่เมื่อเทียบกับการใช้งาน อาจจะมีพื้นที่สาธารณะ เช่น สถานที่ออกกำลังกาย สวนต้นไม้ สถานที่จอดรถ

- เนื่องจากในปัจจุบัน สถาบันการศึกษามีจำนวนนักศึกษาลดลง จึงเห็นว่ามหาวิทยาลัยควรมีการจัดหารายได้ในช่องทางอื่นๆ ที่สามารถนำมาสนับสนุนกิจการของมหาวิทยาลัยให้ยั่งยืนในอนาคตต่อไป

### 3. การเรียนการสอน (17.4%)

- เนื่องจากปัจจุบันเป็นสังคมยุคดิจิทัล ควรปรับแนวทางการเรียนการสอนแบบส่งออกเด็กนิสิตนักศึกษาให้ออกไปทำงานให้เร็ว แล้วทำอะไรก็ได้ที่เขาเหล่านั้นกลับมาเรียน หากความรู้เพิ่มเติมในสายงาน
- เพื่อให้นิสิตมีงานทำ
- โลกเปลี่ยนไปเร็วมาก และพันธกิจหลักในการหารายได้ของมหาวิทยาลัยคือการสอน แต่หลักสูตรในปัจจุบันล้าสมัยมาก ตามยุคตามสมัยไม่ทัน ควรทำลายกำแพงระหว่างศาสตร์ของแต่ละคณะ ปรับเป็นการศึกษาแนวใหม่ที่มี platform ที่มี Boundary ของคณะน้อยลง
- การมีหลักสูตรใหม่ ๆ เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว (และยุบได้อย่างรวดเร็วเช่นกัน) เพื่อตอบสนองการพัฒนากำลังคนแห่งอนาคต โดยเฉพาะระดับบัณฑิตศึกษา โดยสนับสนุนให้หลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาร่างหลักสูตรใหม่ๆ ทำลาย Boundary ของคณะต่างๆ โดยมีหลักสูตรสมัยใหม่ให้หน่วยงานที่เป็นหน่วยงานกลางกำกับดูแล และสร้าง structure ที่สามารถทำเรื่องนี้ได้อย่างรวดเร็ว
- มุ่งเน้นนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนานิสิตให้ก้าวไป
- ภารกิจหลักคือการเรียนการสอน
- อยากให้การเรียนการสอนเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อโลก
- มุ่งเน้นการผลิตบัณฑิต บุคลากรที่มีศักยภาพทัดเทียมสากล
- มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันทางการศึกษา จึงควรมุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนการสอนเป็นประเด็นหลักที่สำคัญที่สุดเพื่อให้เป็นจุดแข็งของมหาวิทยาลัยแห่งภาคตะวันออก
- พัฒนาสนับสนุนนิสิตในทุกๆ ด้าน
- ผลักดันหลักสูตรระยะสั้น เช่น short course ดึงวัยทำงานให้เข้าสู่ระบบการศึกษาเพิ่มขึ้น เพิ่มช่องทางการตลาดใหม่ๆ
- มหาวิทยาลัยบูรพาควรทำตามพันธกิจทั้ง 3 ข้อ
- อยากให้การเรียนการสอนมีมาตรฐาน โดยแต่ละคณะอย่าเอารายได้เป็นที่ตั้ง ต้องผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ
- หน้าที่หลักของมหาวิทยาลัยคือให้ความรู้ ถ้าจะเน้นวิจัยควรเปลี่ยนสภาพเป็นสถาบันวิจัย

- พัฒนาเรื่องคุณภาพของหลักสูตรเพื่อให้สามารถแข่งขันกับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ทั้งในและต่างประเทศ
- Outcome ที่ได้จากการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนจะช่วยส่งเสริมให้ผลงานของมหาวิทยาลัยและนำพาชื่อเสียงกลับมาสู่มหาวิทยาลัย
- มีหลักสูตรหลากหลายสำหรับผู้เรียน ภายใต้ศักยภาพที่เชี่ยวชาญของผู้สอน
- นิสิตคือผลผลิตของมหาวิทยาลัย ดังนั้นควรผ่านกระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพตอบสนองความต้องการของสังคม
- มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียน เช่น ห้องเรียนที่ทันสมัยและเพียงพอต่อนิสิต
- มหาวิทยาลัยคือแหล่งพัฒนานิสิตให้ไปเป็นบุคลากรที่สำคัญของสังคมและประเทศชาติ ควรเน้นการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีทักษะวิชาการและวิชาชีพที่ได้มาตรฐานคุณวุฒิจាชีพ
- ณ ปัจจุบันชื่อเสียงทางด้านวิชาการของมหาวิทยาลัยไม่ทันสมัย ทั้ง ๆ ที่ควรจะเป็นเรื่องหลักที่มหาวิทยาลัยควรจะมีกลยุทธ์ใหม่ ๆ มาใช้ยกระดับการจัดการศึกษาให้มีความทันสมัยให้มากขึ้นกว่านี้ แต่ที่เป็นอยู่ ณ ปัจจุบัน กลับตรงกันข้าม วิ่งตามสถาบันอื่นอยู่ตลอดเวลา ซ้ำยังตามไม่ทันอีกต่างหาก ทำให้มหาวิทยาลัยเสียโอกาสในการเติบโต เสียอำนาจการต่อรองในวงการวิชาการเป็นอย่างมาก เนื่องจากไม่มีสิ่งใดที่จะเป็นจุดขายให้ผู้เรียนที่มีคุณภาพรู้สึกอยากที่จะเข้ามาศึกษาในสถาบันแห่งนี้ ทำให้ ม.บูรพา กลายเป็นสถาบันที่อ่อนแอทางด้านวิชาการอย่างมาก ไม่สามารถคัดเลือกผู้เรียนที่มีคุณภาพสูงๆ เข้ามาได้ แต่กลายเป็นสถาบันที่เหลื่อๆ เวลาผู้เรียนพลาดหวังจากสถาบันอื่นๆ มา ทำให้ได้แต่ผู้เรียนคุณภาพต่ำเข้ามาตลอดเวลา
- พัฒนาหลักสูตรที่สามารถรองรับนิสิตต่างชาติได้ ถ้าหากอยากจะเป็นมหาวิทยาลัยที่มีนิสิตต่างชาติมากกว่านี้
- อยากให้มหาวิทยาลัยเป็นที่ยอมรับด้านวิชาการ มีคนสนใจเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัย และเมื่อนิสิตสำเร็จการศึกษาแล้วมีงานทำ
- เพื่อสร้างความเชื่อมั่น มีคุณภาพทางการศึกษาเพื่อดึงดูดผู้เรียนให้เลือกที่จะเรียน ม.บูรพา
- สามารถบริหารทางด้านวิชาการให้มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- การเรียนการสอนควรทันสมัย เข้าใจสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง สร้างโอกาสทางอาชีพใหม่ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ
- ควรพัฒนาการเรียนการสอน โดยมีการวิจัยเป็นฐาน
- เพราะเป็นรายได้หลักของมหาวิทยาลัยที่กำลังถูกท้าทายมากขึ้น
- พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับบริบท

- การเรียนการสอนเป็นสิ่งสำคัญในภาคการศึกษา
- รายได้ลดลงเรื่อย ๆ ขณะที่มีโอกาสรับนิสิตมากขึ้นจากความต้องการเข้าเรียนที่มากขึ้น
- มหาวิทยาลัย คือ สถานศึกษา ต้องให้ การศึกษาเรียนรู้ จาก การเรียนการสอน
- อยากให้พัฒนาด้านการเรียนการสอน เพื่อเป็นจุดเด่นของมหาวิทยาลัย สร้างแรงจูงใจให้เด็ก ๆ อยากเข้ามาเรียนที่ ม.บูรพา มากขึ้น

#### 4. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (15%)

- เงินเดือน สวัสดิการ
- บริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้าน HRM และ HRD
- บุคลากรที่มีคุณภาพจะช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ท้าทายได้
- บุคลากรเป็นหัวใจหลักในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย
- ควรมีการอบรมและสร้าง mildest การทำงานที่ดีของบุคลากรภายในก่อน ให้มีใจรักและเป็นหนึ่งเดียวกันในทุกหน่วยงานสามารถ support กันได้อย่างไม่มีข้ออคติหรือความไม่เท่าเทียมกัน
- เพราะบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญขององค์กร หากมีการมอบหมายงานให้เหมาะสมและตรงกับความสามารถ ก็จะเป็นประโยชน์สูงสุดทั้งแก่ผู้จ้างและผู้ถูกจ้างเอง
- บุคลากรทางการศึกษา เท่ากับผลิต นิสิต ให้ได้คุณภาพ
- สร้าง connection จากภายนอกอย่างต่อเนื่อง ทำให้ได้งานและงบประมาณเข้ามาสู่องค์กร เพื่อการขับเคลื่อนแบบยั่งยืน
- ให้ความสำคัญกับคนซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของมหาวิทยาลัย หากได้อาจารย์ที่มีศักยภาพสูง นิสิตจะดี เก่ง งานวิจัยจะมีคุณภาพ
- รับฟังปัญหาจากบุคลากร เร่งสรุปปัญหา เปรียบเทียบกับสถาบันการศึกษาอื่น ๆ เพื่อนำไปปรับแก้ไขระเอียด สร้างแรงจูงใจ หรือมีการปรับฐานเงินเดือนเพิ่มให้บุคลากร เพื่อให้บุคลากรอยากทำงานต่อกับองค์กร ช่วยขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ไม่ย้ายไปองค์กรอื่น
- การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพให้ดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องและมีความสุขในการดำเนินงาน
- วางแผนการจัดการและพัฒนาบุคลากร สื่อสารเป้าหมาย นโยบาย และข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้กับบุคลากร ได้ทราบทุกระดับและมีการติดตาม วัตถุประสงค์ เพื่อให้แน่ใจว่าระบบทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- ใช้กลยุทธ์เชิงรุกในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในองค์กร

- ทรัพยากรเป็นต้นทุนของมหาวิทยาลัยที่สร้างมูลค่าได้อย่างยั่งยืน
- หากบริหารคนได้ดีจะได้งานที่มีคุณภาพทั้งด้านการสอน วิชาการและอื่นๆ รายได้ก็จะตามมาจากความสามารถของบุคลากรที่ส่งเสริมคนเก่งให้อยู่ถูกที่ถูกทาง ผลประโยชน์ก็จะเกิดต่อองค์กรในภาพรวม
- การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน ไม่เอื้อต่อการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ คนที่มีศักยภาพรับภาระมากแต่ไม่มีระบบการบริหารผลตอบแทนที่เหมาะสม ในขณะที่คนไม่มีศักยภาพก็ไม่มีระบบการประเมินผลที่เหมาะสม ส่งผลให้มีทรัพยากรมนุษย์จำนวนมาก แต่ไม่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติการหรือผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย หากแก้ไขเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ เรื่องอื่น ๆ จะสามารถดำเนินการได้โดยบุคลากรคุณภาพ ให้มีประสิทธิภาพได้ดียิ่งขึ้นและองค์กรสามารถพัฒนาไปได้อย่างมั่นคง
- บุคลากรมีความสามารถ และเป็นคนดี องค์กรจะเดินต่อไปได้ ในทุกสถานการณ์
- ปัจจุบันการนำสื่อออนไลน์ หรือเทคโนโลยีหลายๆ อย่างเข้ามาใช้ในการทำงาน เพื่อช่วยแบ่งเบางานของบุคลากร สามารถทำได้ค่อนข้างดีและค่อนข้างมาก ดังนั้น บุคลากรควรได้รับการพัฒนาหรือจัดสรรงานอื่น ๆ ให้เหมาะกับจำนวนคน และค่าตอบแทนที่มหาวิทยาลัยจ่าย และคาดว่าจะส่งผลให้เกิดผลงานใหม่ ๆ และวิธีการเพิ่มรายได้ใหม่ๆ ให้กับมหาวิทยาลัยด้วย
- พัฒนาคณะให้มีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ
- ทุกคนไม่ว่าอาจารย์ ผู้ปฏิบัติงาน นิสิต ควรได้รับสิทธิเท่าเทียมกัน
- ระบบปัจจุบันยังยึดตามรูปแบบเดิม ๆ ที่ทำมายาวนาน ระบบประเมินผลยึด one size fit all ซึ่งงานแต่ละคณะมีความแตกต่างกัน ผลตอบแทนด้านโครงสร้างเงินเดือน ไม่มีการปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนให้เหมาะสมกับสภาพเงินเพื่อที่เกิดขึ้น ผลตอบแทนที่มอบให้กับบุคลากรไม่สามารถแข่งขันได้ในปัจจุบัน
- ความสุขในการทำงานของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน เมื่อตัวบุคคลมีความสุข การทำงานจะมีประสิทธิภาพและผลงานทุกมิติจะมีคุณภาพ
- ปัญหาสมองไหลของบุคลากรศักยภาพสูงมีความสำคัญมาก ปัญหา career path ของสายสนับสนุนที่ไม่ชัดเจน ปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังของสายวิชาชีพเฉพาะ
- ความชัดเจนในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์โรงเรียนสาธิต
- บุคลากรมหาวิทยาลัยมีคุณภาพสูงมีคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาในด้านต่างๆ จะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
- เพราะอธิการ จำต้องบริหารคนให้เกิดคุณค่า แล้วอย่างอื่นจะตามมาเอง
- เป็นเรื่องสำนึกที่จะผลักดันให้มหาวิทยาลัยเดินหน้าหรือถอยหลัง



- เพื่อความสามัคคีพร้อมเดินทางไปด้วยกัน
- เพื่อให้องค์กรสามารถดึงประสิทธิภาพบุคลากรมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ทำงานซ้ำซ้อน ล้าซ้ำ สามารถติดตามการดำเนินการได้เป็นธรรมชาติ
- Share resources
- บุคลากรควรมีความเท่าเทียมในสวัสดิภาพ ความมั่นคงในการทำงาน การประเมินภาระงานที่ตรงไปตรงมา

## 5. การวิจัย (5.7%)

- สนับสนุนให้บุคลากรมีเวลาในการทำวิจัย
- ส่งเสริมและสนับสนุนการตีพิมพ์งานวิจัยในระดับนานาชาติอย่างต่อเนื่อง
- ควรลดขั้นตอนกระบวนการบางส่วน เช่น งานเอกสาร เพื่อให้กระบวนการทำวิจัยและผลงานวิจัยเกิดขึ้นได้มีประสิทธิภาพและทันเวลามากขึ้น เช่น งานจริยธรรมมนุษย์ งาน Biosafety เป็นต้น รวมถึงการขอกำหนดตำแหน่งวิชาการระดับ ผศ. ควรอนุญาตให้ใช้เอกสารประกอบการสอนในรูปแบบ slide แทนการเขียนเอกสารความเรียงจำนวนมากได้ เช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยชั้นนำอื่น ๆ ในประเทศ เพื่อความทันสมัยและช่วยให้กระบวนการกำหนดตำแหน่งเกิดขึ้นได้เร็วขึ้น เนื่องจากมีงานวิจัยพร้อมแล้ว
- จะสามารถสร้างความก้าวหน้าให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องได้
- ส่งเสริมทุนสนับสนุน
- การก้าวไปเป็นมหาวิทยาลัยกลุ่ม Global Frontiers ตามแผนที่มหาวิทยาลัยวางไว้ จำเป็นต้องใช้คนที่มีวิสัยทัศน์ด้านการวิจัยอย่างมาก รวมถึงมีประสบการณ์ในการบริหารงานวิจัยระดับมหาวิทยาลัยหรือใหญ่กว่ามหาวิทยาลัย เพื่อที่จะสามารถวิเคราะห์และชี้ทิศทางที่มหาวิทยาลัยควรพัฒนา
- การพัฒนาผลงานวิจัย
- เพราะงานวิจัยจะช่วยให้พัฒนาองค์ประกอบของมหาวิทยาลัยโดยรวม
- อยากให้สนับสนุนงบประมาณจัดซื้อเครื่องมืออุปกรณ์การทำวิจัยที่ทันสมัย เพื่อผลิตผลงานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- พัฒนาคุณภาพงานวิจัย เพื่อการจัดอันดับมหาวิทยาลัยในประเทศไทย
- ควรเร่งดำเนินงานวิจัยให้มีระดับทัดเทียมกับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่อื่น ๆ
- ลด bureaucracy paperwork เพื่อให้การทำวิจัยกระชับมากขึ้น ปรับภาระการสอนให้เหมาะสม

## 6. การบริการวิชาการ (5.3%)

- นักศึกษาน้อยลง ปรับบทบาทให้บริการวิชาการเพิ่มขึ้น
- การบริการวิชาการในปัจจุบัน สามารถบริการได้ในหลากหลายรูปแบบ หลายช่องทาง และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้กว้างขวาง ซึ่งถ้ามหาวิทยาลัยมีจุดเด่นเรื่องบริการวิชาการ จะส่งผลให้มีชื่อเสียงและเป็นมหาวิทยาลัยที่มีคนเข้ามาใช้บริการมากยิ่งขึ้น เมื่อมีคนมาใช้บริการมาก เรื่องรายได้สวัสดิการของคณาจารย์และบุคลากร การพัฒนาในด้านอื่น ๆ ก็จะพัฒนายิ่งขึ้นไปด้วย
- การบริหารการเงินบริการวิชาการให้ส่วนงานเป็นผู้กำกับดูแลเอง ไม่ต้องแบกภาระไว้กับส่วนกลาง ส่วนกลางควรมีหน้าที่กำกับตรวจ
- ลดขั้นตอนในการทำโครงการบริการวิชาการ
- การบริการวิชาการเป็นต้นทางในการหารายได้และการพัฒนาคน ซึ่งจะเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้มหาวิทยาลัยมีการคงอยู่และมีชื่อเสียงต่อไป
- สร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย
- อยากให้ร่วมกันทำงาน ทุกส่วนงานให้ collapse กันได้ง่ายกว่านี้ บางงานเกี่ยวพันกัน แต่กว่าจะทำงานร่วมกันได้ ต้องผ่านขั้นตอนที่มากมาย

## 7. การพัฒนานิสิต (5.3%)

- มหาวิทยาลัยดำเนินงานด้านพันธกิจหลัก (วิจัย การจัดการศึกษา บริการวิชาการ) มาได้ด้วยดี และเต็มกำลังอยู่แล้ว สิ่งที่มีโอกาสพัฒนาได้มากคือ การมุ่งเน้นนิสิต แต่สร้างให้เขามีคุณภาพ มีความผูกพันกับมหาวิทยาลัย ผลตอบแทนต่อสังคมและมหาวิทยาลัยในระยะยาวจะสูงมาก
- เพราะนิสิตเมื่อจบการศึกษาแล้ว ต้องออกไปสู่โลกกว้าง ต้องพัฒนาเขาให้เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน และเป็น start up ที่ดีในอนาคต
- วิสัยทัศน์คือพัฒนาคนในสังคมให้เป็นคนดีและมีประโยชน์ต่อสังคมเมื่อจบการศึกษา แต่การทำวิจัยก็มีความสำคัญเช่นเดียวกัน
- ในฐานะที่เป็นศิษย์เก่า และมีบทบาทในด้านการสอน นิสิตปัจจุบันยังไม่มีคุณภาพตามเกณฑ์ที่ควรจะเป็น ทั้ง ๆ ที่ ผู้ตอบแบบประเมินมีช่วงอายุห่างจากนิสิตปัจจุบันเพียง 10 ปี
- การทำให้นิสิตมีทักษะที่สำคัญสามารถจบไป เป็นพลเมืองโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นสิ่งสำคัญ
- นิสิตต้องมีความรู้ คู่คุณธรรม เพื่อความสุขของครอบครัว สังคม ประเทศชาติ

- ควรจะให้ทั้งในเรื่องเรียนและเรื่องการทำกิจกรรมควบคู่กันไป นิสิตบางคนต่อยอดในเรื่องของวิชาการได้ตามสายวิชาการ แต่สำหรับนิสิตบางคนจะต่อยอดในเรื่องของกิจกรรมและกีฬาเป็นหลัก นิสิตหลาย ๆ คนยังไม่ได้รับการสนับสนุนในระหว่างเป็นนิสิตมากพอ ทำให้ไม่สามารถต่อยอดไปจุดสูงสุดได้
- นิสิตเป็นกลไกที่สำคัญที่สุดของการดำเนินงานมหาวิทยาลัย เป็นตัวชี้วัดความก้าวหน้าและการคงอยู่ของมหาวิทยาลัย นิสิตควรได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้านทั้งการเรียน กิจกรรม และทักษะด้านอื่น ๆ
- นิสิต คือ ผลชี้วัดความสำเร็จ มหาวิทยาลัยขับเคลื่อนด้วยนิสิต การพัฒนาและให้ความสำคัญกับนิสิต ผลตอบรับของมหาวิทยาลัยจะดีขึ้นมาเอง
- อยากให้นิสิตมีจิตใจดี ช่วยเหลือสังคม ก่อนจบไปเป็นบัณฑิต และบุคลากรของชาติ
- คุณภาพของนิสิตเป็นสิ่งสำคัญที่สุดและควรส่งเสริมในทุกด้านทั้งวิชาการและกิจกรรมต่างๆ
- คุณภาพ วินัย วิชาการ การมีส่วนร่วมกับสังคมของนิสิตยังไม่ดีพอ
- เนื่องจากเป็นผู้เข้าเรียน ต้องได้รับการแนะนำที่ถูกต้อง

#### 8. บทบาทการขึ้นนำสังคม (3.6%)

- การบริหารจัดการที่พร้อมรองรับกับการเปลี่ยนแปลงตามสภาพเศรษฐกิจ สังคมในยุคปัจจุบัน
- สร้างจุดเด่นของมหาวิทยาลัยบูรพาในการนำสังคม
- มีบทบาท (ในสาขาที่มหาวิทยาลัยเชี่ยวชาญ ) ในประเด็นที่กำลังเป็นที่สนใจในสังคม
- เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของสังคม
- เป็นผู้นำการสร้างสังคมและระบบให้อยู่ในความถูกต้อง มีความเท่าเทียม และเหมาะสม

#### 9. การทำนุบำรุงและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม (0.4%)

- มหาวิทยาลัยยังขาดการใช้มิติทางวัฒนธรรมที่เชื่อมโยงกับแหล่งท่องเที่ยวระดับโลก

#### 10. อื่น ๆ (4%)

- University's trustworthiness and integrity
- การทำงานอย่างเป็นระบบและการรู้หน้าที่ของตนเองในการทำงาน
- การบริหารงานอย่างมีธรรมาภิบาลตั้งแต่ระดับภาควิชาเป็นต้นไป
- การเรียนการสอน เพิ่มหลักสูตรฯ ที่ผู้เรียนสามารถเรียนได้สะดวก เพื่อเป็นปัจจัยในการเพิ่มจำนวนนิสิต

- การบริการวิชาการ ที่มีหลักสูตรที่น่าสนใจ
- มีความโดดเด่นแตกต่างจากสถาบันการศึกษาหรือองค์กรที่ให้บริการวิชาการ โดยเน้นให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยเป็นวิทยากร ถ้าหากไม่มีสาขาที่เกี่ยวข้อง วิทยากรอาจจะเชิญผู้เชี่ยวชาญจากสถาบันอื่นทดแทน
- ความมีส่วนร่วมของแต่ละองค์กรภายในมหาวิทยาลัย
- ภาพลักษณ์และการเป็นที่ยอมรับของบุคคล
- ระบบการทำงานเอกสารในรูปแบบออนไลน์ 100%
- วัดความสำเร็จของมหาวิทยาลัย โดยดูจาก social mobility factor
- สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการเรียนการสอน
- องค์กรที่เป็นเลิศตามแนวทาง EdPEx หรือ TQA

## ภาคผนวก ข

แบบสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ผู้ใช้บริการภายนอก และผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก  
ที่มีต่อการสรรหาอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

## แบบสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการสรรหาอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

**\*\* คำชี้แจง \*\***

การตอบแบบสำรวจจะเป็นความลับ และไม่มีผลกระทบต่อตัวท่าน คณะกรรมการฯ จะเก็บข้อมูลเป็นความลับ การเผยแพร่โดยคณะกรรมการฯ จะไม่นำข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามออกเปิดเผย ไม่ว่าในทางใดทั้งสิ้น

ส่วนที่ 1 จาก 4

## แบบสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการ สรรหาอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

คณะอนุกรรมการรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการบริหารและพัฒนา มหาวิทยาลัยบูรพาในช่วง 4 ปีของการดำรงตำแหน่งอธิการบดี ได้ดำเนินการจัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการสรรหาอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา โดยแบบสำรวจได้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อ "ว่าที่" อธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อการสรรหาอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

**\*\*คำชี้แจง\*\*** การตอบแบบสำรวจจะเป็นความลับ และไม่มีผลกระทบต่อตัวท่าน คณะกรรมการฯ จะเก็บข้อมูลเป็นความลับ การเผยแพร่โดยคณะกรรมการฯ จะไม่นำข้อมูลของผู้ตอบแบบสำรวจออกเปิดเผย ไม่ว่าในทางใดทั้งสิ้น

**ไม่ใช่ร่วมกัน (Not shared)** หมายถึง ระบบเก็บข้อมูลครั้งนี้ไม่เก็บข้อมูลอีเมลของผู้ตอบแบบสำรวจ

จัดทำโดย



### แบบสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อ การสรรหาอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

คณะอนุกรรมการรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการกำหนดเป้าหมาย และทิศทางการบริหารและพัฒนา มหาวิทยาลัยบูรพาในช่วง 4 ปีของการดำรงตำแหน่งอธิการบดี

## ส่วนที่ 2 จาก 4

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมายลงในช่องหน้าข้อความหรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริงของท่าน

1.1 เพศ \*

- ชาย
- หญิง
- LGBTQ

1.2 อายุ \*

- 21-30 ปี
- 31-40 ปี
- 41-50 ปี
- 51 ปีขึ้นไป

1.3 อาชีพงาน \*

- ต่ำกว่า 4 ปี
- 5-10 ปี
- 11-15 ปี
- 16-20 ปี
- 21-25 ปี
- 26 ปีขึ้นไป

1.4 สถานภาพ \*

คำอธิบายเพิ่มเติม: ข้าราชการที่เปลี่ยนสถานภาพ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยแล้ว ให้เลือกตอบ พนักงานมหาวิทยาลัย

- ข้าราชการ
- พนักงานมหาวิทยาลัย
- พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้
- ลูกจ้างประจำ
- พนักงานราชการ

## 1.5 วิทยาเขต \*

- ส่วนกลาง(บางแสน)
- จันทบุรี
- สระแก้ว

## 1.6 สายงาน \*

- วิชาการ
- สนับสนุนและช่วยวิชาการ

## ส่วนที่ 3 จาก 4

## ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อ "ว่าต่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา"

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมายลงในช่องหน้าข้อความหรือเดิมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริงของท่าน

## 2.1 ท่านคิดว่า "ว่าต่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา" ควรจะมีช่วงอายุเท่าใด \*

- น้อยกว่า 41 ปี
- 41-45 ปี
- 46-50 ปี
- 51-55 ปี
- 56-60 ปี
- 61-65 ปี
- 66- 70 ปี
- ช่วงอายุใดก็ได้

## 2.2 คุณสมบัติทั่วไปและประสบการณ์ทำงานของ "ว่าต่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา" \*

- สังกัดมหาวิทยาลัยบูรพา
- เป็นบุคคลภายนอก
- มีตำแหน่งทางวิชาการ
- มีชื่อเสียง
- เป็นที่ยอมรับในแวดวงวิชาการ
- มีประสบการณ์การบริหารงานระดับภาควิชาขึ้นไป
- อื่นๆ...



## 2.3 คุณสมบัติด้านลักษณะผู้นำและภาวะผู้นำของ "ว่าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา" \*

- มีวิสัยทัศน์กว้างไกล
- กล้าตัดสินใจ
- มีความรับผิดชอบ
- เสียสละ
- อุดหนุน
- มีภาวะผู้นำ
- อื่นๆ...

## 2.4 คุณสมบัติด้านหลักธรรมาภิบาลของ "ว่าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา" \*

- มีคุณธรรม/จริยธรรม
- โปร่งใส ตรวจสอบได้
- อื่นๆ...

:::

2.5 ท่านประสงค์ให้ "ว่าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา" พัฒนามหาวิทยาลัยในเรื่องใด อย่างไร \*  
(เลือกเพียงเรื่องเดียวที่ท่านคิดว่าสำคัญหรือเร่งด่วนที่สุด)

- การวิจัย
- การเรียนการสอน
- การบริการวิชาการ
- การทำนุบำรุงและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม
- การพัฒนานวัตกรรม
- การบริหารทรัพยากรมนุษย์
- การหารายได้/การบริหารการเงิน
- สวัสดิการของบุคลากร
- บทบาทการชนาสังคม
- อื่นๆ...

## โปรดให้ความคิดเห็น จากเรื่องที่ท่านเลือกในข้อ 2.5 \*

ข้อความคำตอบสั้นๆ

## ส่วนที่ 4 จาก 4

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ต่อการสรรหาอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา



คำอธิบาย (ระบุหรือไม่ก็ได้)

ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ \*

ข้อความสำคัญ

.....

## แบบสำรวจความคิดเห็นของผู้ใช้บริการภายนอก ที่มีต่อการสรรหาอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

**\*\* คำชี้แจง \*\***

การตอบแบบสำรวจจะเป็นความลับ และไม่มีผลกระทบต่อตัวท่าน  
 คณะกรรมการฯ จะเก็บข้อมูลเป็นความลับ การเผยแพร่โดยคณะกรรมการฯ  
 จะไม่นำข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามออกเปิดเผย ไม่ว่าในทางใดทั้งสิ้น

ส่วนที่ 1 จาก 4

### แบบสำรวจความคิดเห็นของผู้ใช้บริการ ภายนอก ที่มีต่อการสรรหาอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการบริหารและพัฒนา  
มหาวิทยาลัยบูรพาในช่วง 4 ปีของการดำรงตำแหน่งอธิการบดี ได้ดำเนินการจัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นของผู้ใช้บริการ  
ภายนอก ที่มีต่อการสรรหาอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา โดยแบบสำรวจได้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ  
 ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อ "ว่าที่" อธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา  
 ตอนที่ 3 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อการสรรหาอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

**\*\*คำชี้แจง\*\*** การตอบแบบสำรวจจะเป็นความลับ และไม่มีผลกระทบต่อตัวท่าน คณะกรรมการฯ จะเก็บข้อมูลเป็นความลับ  
 การเผยแพร่โดยคณะกรรมการฯ จะไม่นำข้อมูลของผู้ตอบแบบสำรวจออกเปิดเผย ไม่ว่าในทางใดทั้งสิ้น

ไม่ใช้ร่วมกัน (Not shared) หมายถึง ระบบเก็บข้อมูลครั้งนี้ไม่เก็บข้อมูลอีเมลล์ของผู้ตอบแบบสำรวจ

ชื่อภาพ



**แบบสำรวจความคิดเห็นของผู้ใช้บริการ  
ภายนอก ที่มีต่อการสรรหาอธิการบดี  
มหาวิทยาลัยบูรพา**

คณะกรรมการรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการกำหนดเป้าหมาย  
และทิศทางการบริหารและพัฒนา มหาวิทยาลัยบูรพาในช่วง 4 ปีของการดำรงตำแหน่งอธิการบดี

ส่วนที่ 2 จาก 4

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมายลงในช่องหน้าข้อความหรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริงของท่าน

1. ท่านสังกัดส่วนงานใด \*

- ภาครัฐ
- ภาคเอกชน
- รัฐวิสาหกิจ
- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- สถาบันการศึกษา
- อื่นๆ...

2. ท่านเป็นศิษย์เก่ามหาวิทยาลัยบูรพาหรือไม่ \*

- ใช่
- ไม่ใช่

3. ท่านใช้บริการมหาวิทยาลัยบูรพา ในด้านใดบ้าง \*

ข้อความคำตอบสั้นๆ .....

## ส่วนที่ 3 จาก 4

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อ "ว่าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา"



คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมายลงในช่องหน้าข้อความหรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริงของท่าน

2.1 ท่านคิดว่า "ว่าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา" ควรจะมีช่วงอายุเท่าใด \*

- น้อยกว่า 41 ปี
- 41-45 ปี
- 46-50 ปี
- 51-55 ปี
- 56-60 ปี
- 61-65 ปี
- 66- 70 ปี
- ช่วงอายุใดก็ได้

2.2 คุณสมบัติทั่วไปและประสบการณ์ทำงานของ "ว่าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา" \*

- สังกัดมหาวิทยาลัยบูรพา
- เป็นบุคคลภายนอก
- มีตำแหน่งทางวิชาการ
- มีชื่อเสียง
- เป็นที่ยอมรับในแวดวงวิชาการ
- มีประสบการณ์การบริหารงานระดับศาสตราจารย์ขึ้นไป
- อื่นๆ...

2.3 คุณสมบัติด้านลักษณะผู้นำและภาวะผู้นำของ "ว่าที่อธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา" \*

- มีวิสัยทัศน์กว้างไกล
- กล้าตัดสินใจ
- มีความรับผิดชอบ
- เสียสละ
- อุดหนุน
- มีภาวะผู้นำ
- อื่นๆ...

2.4 คุณสมบัติด้านหลักธรรมาภิบาลของ "ว่าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา" \*

- มีคุณธรรม/จริยธรรม
- โปร่งใส ตรวจสอบได้
- อื่นๆ...

2.5 ท่านคิดว่า "ว่าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา" ควรมีความวิสัยทัศน์ในการขับเคลื่อนและการพัฒนา มหาวิทยาลัย ในด้านใด \*

(เลือกเพียงเรื่องเดียวที่ท่านคิดว่าสำคัญหรือเร่งด่วนที่สุด)

- การวิจัย
- การเรียนการสอน
- การบริการวิชาการ
- การทำนุบำรุงและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม
- การพัฒนานวัตกรรม
- การบริหารทรัพยากรมนุษย์
- การหารายได้/การบริหารการเงิน
- สวัสดิการของบุคลากร
- บทบาทการชี้นำสังคม
- อื่นๆ...

โปรดให้ความคิดเห็น จากเรื่องที่ท่านเลือกในข้อ 2.5 \*

ข้อความคำตอบสั้นๆ

ต่อจากส่วนที่ 3 ไปยังส่วนถัดไป

ส่วนที่ 4 จาก 4

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ต่อการสรรหาอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

คำอธิบาย (ระบุหรือไม่ก็ได้)

ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

ข้อความคำตอบสั้นๆ

## แบบสำรวจความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่มีต่อการสรรหาอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

**\*\* คำชี้แจง \*\***

การตอบแบบสำรวจจะเป็นความลับ และไม่มีผลกระทบต่อตัวท่าน คณะกรรมการฯ จะเก็บข้อมูลเป็นความลับ การเผยแพร่โดยคณะกรรมการฯ จะไม่นำข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามออกเปิดเผย ไม่ว่าในทางใดทั้งสิ้น

ส่วนที่ 1 จาก 3

### แบบสำรวจความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ภายนอก ที่มีต่อการสรรหาอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

คณะอนุกรรมการรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการบริหารและพัฒนา มหาวิทยาลัยบูรพาในช่วง 4 ปีของการดำรงตำแหน่งอธิการบดี ได้ดำเนินการจัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ภายนอก ที่มีต่อการสรรหาอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา โดยแบบสำรวจได้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นต่อ "ว่าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา"  
 ตอนที่ 2 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อการสรรหาอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

**\*\*คำชี้แจง\*\*** การตอบแบบสำรวจจะเป็นความลับ และไม่มีผลกระทบต่อตัวท่าน คณะกรรมการฯ จะเก็บข้อมูลเป็นความลับ การเผยแพร่โดยคณะกรรมการฯ จะไม่นำข้อมูลของผู้ตอบแบบสำรวจออกเปิดเผย ไม่ว่าในทางใดทั้งสิ้น

ไม่ใช่ร่วมกัน (Not shared) หมายถึง ระบบเก็บข้อมูลครั้งนี้ไม่เก็บข้อมูลอีเมลของผู้ตอบแบบสำรวจ

จัดทำโดย



**แบบสำรวจความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ  
ภายนอก ที่มีต่อการสรรหาอธิการบดี  
มหาวิทยาลัยบูรพา**

คณะอนุกรรมการรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการกำหนดเป้าหมาย และทิศทางการบริหารและพัฒนา มหาวิทยาลัยบูรพาในช่วง 4 ปีของการดำรงตำแหน่งอธิการบดี

## ส่วนที่ 2 จาก 3

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นต่อ "ว่าอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา"



คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมายลงในช่องหน้าข้อความหรือเดิมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริงของท่าน

1.1 ท่านคิดว่า "ว่าอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา" ควรจะมีช่วงอายุเท่าใด \*

- น้อยกว่า 41 ปี
- 41-45 ปี
- 46-50 ปี
- 51-55 ปี
- 56-60 ปี
- 61-65 ปี
- 66-70 ปี
- ช่วงอายุใดก็ได้

1.2 คุณสมบัติทั่วไปและประสบการณ์ทำงานของ "ว่าอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา" \*

- สังกัดมหาวิทยาลัยบูรพา
- เป็นบุคคลภายนอก
- มีตำแหน่งทางวิชาการ
- มีชื่อเสียง
- เป็นที่ยอมรับในแวดวงวิชาการ
- มีประสบการณ์การบริหารงานระดับภาคีวิชาชีพขึ้นไป
- อื่นๆ...

1.3 คุณสมบัติด้านลักษณะผู้นำและภาวะผู้นำของ "ว่าอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา" \*

- มีวิสัยทัศน์กว้างไกล
- กล้าตัดสินใจ
- มีความรับผิดชอบ
- เสียสละ
- อุดหนุน
- มีภาวะผู้นำ
- อื่นๆ...



1.4 คุณสมบัติด้านหลักธรรมาภิบาลของ "ว่าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา" \*

- มีคุณธรรม/จริยธรรม
- โปร่งใส ตรวจสอบได้
- อื่นๆ...

1.5 ท่านคิดว่า "ว่าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา" ควรมีวิสัยทัศน์ในการขับเคลื่อนและการพัฒนา มหาวิทยาลัย ในด้านใด \*

(เลือกเพียงเรื่องเดียวที่ท่านคิดว่าสำคัญหรือเร่งด่วนที่สุด)

- การวิจัย
- การเรียนการสอน
- การบริการวิชาการ
- การทำนุบำรุงและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม
- การพัฒนานิสิต
- การบริหารทรัพยากรมนุษย์
- การหารายได้/การบริหารการเงิน
- สวัสดิการของบุคลากร
- บทบาทการชนาสังคม
- อื่นๆ...

โปรดให้ความคิดเห็น จากเรื่องที่ท่านเลือกในข้อ 1.5 \*

ข้อความคำตอบสั้นๆ

ต่อจากส่วนที่ 2 ไปยังส่วนถัดไป

ส่วนที่ 3 จาก 3

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ต่อการสรรหาอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

คำอธิบาย (ระบุหรือไม่ก็ได้)

ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

ข้อความคำตอบสั้นๆ



## ภาระหน้าที่ของอธิการบดี ซึ่งเป็นภารกิจประจำที่พึงดำเนินการ

ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๓๒ อธิการบดีเป็นผู้แทนของมหาวิทยาลัย ในกิจการทั้งปวง และโดยเฉพาะให้มีอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ ดังนี้

- (๑) เสนอแนะการกำหนดนโยบายต่อสภามหาวิทยาลัย
- (๒) จัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัยเพื่อเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย
- (๓) บริหารกิจการของมหาวิทยาลัยตามวัตถุประสงค์และนโยบายของมหาวิทยาลัย
- (๔) บริหารการเงิน การพัสดุ และทรัพย์สินอื่นของมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของมหาวิทยาลัย
- (๕) บริหารงานบุคคล ให้เป็นตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย
- (๖) แต่งตั้งและถอดถอนผู้ช่วยอธิการบดี
- (๗) ปฏิบัติตามนโยบายและแผนงานรวมทั้งดำเนินการให้ มีการประเมินผลการดำเนินงาน ของหน่วยงาน และผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย
- (๘) จัดหารายได้ และทรัพยากรอื่นจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการดำเนินการของ มหาวิทยาลัย
- (๙) จัดทำงบประมาณรายรับและงบประมาณรายจ่ายเพื่อเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย
- (๑๐) เสนอรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยต่อสภามหาวิทยาลัย
- (๑๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามกฎหมายข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของมหาวิทยาลัยหรือ ตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย