



ประกาศมหาวิทยาลัยบูรพา

ที่ สกม. ๐๑๙/๒๕๖๖

เรื่อง เป้าหมายและทิศทางการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัยในช่วง ๔ ปี ของการดำรงตำแหน่ง
อธิการบดี

และปัญหาของมหาวิทยาลัยที่ต้องการให้อธิการบดีดำเนินการแก้ไข
เพื่อใช้ประกอบการสรรหาผู้สมควรดำรงตำแหน่งอธิการบดี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑)

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดเป้าหมายและทิศทางการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัยในช่วง ๔ ปี
ของการดำรงตำแหน่งอธิการบดี และปัญหาของมหาวิทยาลัยที่ต้องการให้อธิการบดีดำเนินการแก้ไข เพื่อใช้
ประกอบการสรรหาผู้สมควรดำรงตำแหน่งอธิการบดี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. ๒๕๕๐
ประกอบกับข้อ ๕ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วย ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาอธิการบดี พ.ศ.
๒๕๖๕ สภามหาวิทยาลัยบูรพา ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงออก
ประกาศไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้ เรียกว่า “ประกาศสภามหาวิทยาลัยบูรพา ที่ สกม. ๐๑๙/๒๕๖๖ เรื่อง
เป้าหมายและทิศทางการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัยในช่วง ๔ ปี ของการดำรงตำแหน่งอธิการบดี และปัญหา
ของมหาวิทยาลัยที่ต้องการให้อธิการบดีดำเนินการแก้ไข เพื่อใช้ประกอบการสรรหาผู้สมควรดำรงตำแหน่ง
อธิการบดี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑)”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันนี้เป็นต้นไป

ข้อ ๓ หลักการและวัตถุประสงค์ของการออกประกาศนี้

๓.๑ มุ่งเน้นการกำหนดกรอบเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาวิทยาลัยบูรพาใน ๔
ปีข้างหน้า (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑) เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการสรรหาผู้สมควรดำรงตำแหน่งอธิการบดี โดย
เสนอเฉพาะเรื่องที่มีความสำคัญที่พึงดำเนินการเพื่อการพัฒนาวิทยาลัย ไม่รวมรายละเอียดเนื้อหาที่เป็น
ภารกิจประจำ

๓.๒ ข้อมูลที่นำมาจัดทำรายละเอียดในประกาศฉบับนี้ ได้มาจากการวิเคราะห์
สถานภาพปัจจุบันของมหาวิทยาลัย นโยบาย เป้าหมายและทิศทางการพัฒนาที่ส่งผลต่อการบริหารและพัฒนา
อุดมศึกษาของประเทศไทยและระดับสากล และความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากประชาคมและผู้มีส่วนได้
ส่วนเสียของมหาวิทยาลัยที่ต้องการให้มีการแก้ไขและพัฒนาในอนาคต (ดูรายละเอียดได้ในภาคผนวก แนบ
ท้ายประกาศ)

ข้อ ๔ เป้าหมายและทิศทางการพัฒนาวิทยาลัยบูรพาใน ๔ ปีข้างหน้า (พ.ศ. ๒๕๖๗ -
๒๕๗๑) เพื่อใช้ประกอบการสรรหาผู้สมควรดำรงตำแหน่งอธิการบดี มีดังนี้

๔.๑ กรอบนโยบายและทิศทางการพัฒนา (Policy Mandate and Direction)

“พัฒนามหาวิทยาลัยบูรพา ให้เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำ (อันดับ ๑ ใน ๓) ของมหาวิทยาลัยในกลุ่ม ๒ (การพัฒนาเทคโนโลยีและสร้างนวัตกรรม) และมีความพร้อมเข้าสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกลุ่ม ๑ (การพัฒนาการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก)”

๔.๒ การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจนโดยให้ประชาคมมีส่วนร่วม (Clear Vision, and Strategic Goals with Community Participation)

๔.๒.๑ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัย ทบทวนวิสัยทัศน์และเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย โดยให้ประชาคมทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม

๔.๒.๒ ทบทวนและกำหนดแผนยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดความสำเร็จให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายเชิงกลยุทธ์

๔.๒.๓ พัฒนามหาวิทยาลัยบูรพาให้เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำอันดับ ๑ ใน ๓ ในมหาวิทยาลัยกลุ่ม ๒ (การพัฒนาเทคโนโลยีและสร้างนวัตกรรม) และพร้อมก้าวไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกลุ่ม ๑ (การพัฒนาการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก) ตามแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา รวมถึงการจัดอันดับมหาวิทยาลัยที่จัดโดยองค์กรภายนอกในระดับสากล

๔.๓ การจัดการศึกษาแนวใหม่ และการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ที่มุ่งผลิตทรัพยากรบุคคลที่มีสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการของตลาดงาน และตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสังคมและประเทศในสภาพแวดล้อมดิจิทัลได้อย่างทันทั่วทั้ง (Smart and Life-Long Education)

๔.๓.๑ ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงระบบและกลไกการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยเพื่อรองรับหลักสูตรการศึกษาแนวใหม่ และการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ที่มีความสอดคล้องกับทิศทางการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของสังคม

๔.๓.๒ ส่งเสริมและผลักดันให้เกิดหลักสูตรใหม่ในสาขาวิชาต่าง ๆ ในหลายรูปแบบที่มีศักยภาพสูงในการพัฒนาสมรรถนะและผลิตกำลังคนที่ตรงกับความต้องการของตลาดงานทั้งในระดับภูมิภาคตะวันออก ระดับชาติ และระดับสากล

๔.๓.๓ วิเคราะห์เพื่อปรับปรุง ควบรวม และยุบเลิกหลักสูตรที่ซ้ำซ้อน หลักสูตรที่ซ้ำซ้อน หลักสูตรที่ไม่สนองตอบผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งในด้านความต้องการ และด้านการสร้างคุณค่า เพื่อลดความเสี่ยงในการดำเนินการ และเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการหลักสูตร

๔.๓.๔ เป็นผู้นำในการเปิดหลักสูตรระยะสั้น ที่มุ่งพัฒนาทักษะแห่งอนาคตครอบคลุมทั้งทักษะทางวิชาชีพ ทักษะเฉพาะทางสำหรับการทำงาน โดยร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมและบริการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

๔.๓.๕ จัดการศึกษาในหมวดวิชาศึกษาทั่วไปในรูปแบบที่ยืดหยุ่นและหลากหลาย โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะข้างเคียง (Soft Skills) ที่ครอบคลุมทักษะสังคมและทักษะการทำงานในอนาคต ตามคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ มีระบบและกลไกที่เอื้อให้การจัดการศึกษาวิชาศึกษาทั่วไปของทุกหลักสูตรสามารถจัดให้เรียนได้ทั้งแบบชั้นเรียน แบบออนไลน์ หรือแบบผสมผสาน ผ่านระบบการจัดการศึกษาแบบคลังหน่วยกิต รวมทั้งสามารถเรียนได้ตามอัธยาศัยสำหรับผู้เรียนทุกกลุ่มทุกช่วงวัย

๔.๓.๖ มุ่งเน้นการป้อนนิสิตให้มีคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด และพัฒนาสมรรถนะตลอดจนทักษะข้างเคียง (Soft Skills) เพิ่มเติม ที่ครอบคลุมทั้งด้าน

วิชาการ การทำกิจกรรมและการใช้ชีวิตเพื่อเสริมสร้างโอกาสในการได้รับใบประกอบวิชาชีพและการมีงานทำที่สอดคล้องกับสาขาวิชา

๔.๓.๗ พัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ให้มีสมรรถนะหลักตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๖ และความรู้เฉพาะทางใหม่ ๆ ที่ทันสมัยในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง โดยจัดการเรียนการสอนแนวใหม่ที่สอดคล้องกับทิศทางการศึกษาในอนาคต สามารถนำงานวิจัยมาใช้ประโยชน์ รวมทั้งใช้ผลงานวิจัยมาบูรณาการในการบริการวิชาการ และการเรียนการสอนได้

๔.๓.๘ พัฒนาความสัมพันธ์กับภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคอุตสาหกรรม ภาคการศึกษา และภาคประชาสังคม ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อสร้างความร่วมมือในการจัดการศึกษาแนวใหม่และการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๔.๓.๙ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัล และกระบวนการบริหารจัดการ ที่สามารถสนับสนุนการจัดการศึกษาแนวใหม่และการศึกษาตลอดชีวิตให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมดิจิทัล

๔.๓.๑๐ พัฒนาความสัมพันธ์กับศิษย์เก่า โดยจัดทำข้อมูลศิษย์เก่าที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์ และให้ศิษย์เก่ามีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัยในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์แก่นิสิต สนับสนุนการทำงานของนิสิตและบัณฑิตจากสถาบันเดียวกัน รวมถึงการสร้างเครือข่ายศิษย์เก่าเพื่อทำประโยชน์ให้กับสถาบันและสังคม

๔.๔ การวิจัยและบริการวิชาการที่มีคุณภาพและผลกระทบสูง สามารถตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับนานาชาติ ก่อให้เกิดการพัฒนาผลงานวิจัย นวัตกรรม ผลงานสร้างสรรค์ ทรัพย์สินทางปัญญาเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในทางธุรกิจและการพัฒนาสังคม (Innovative Research and Services for Business and Social Development)

๔.๔.๑ วิเคราะห์ภูมิทัศน์การวิจัย (Research landscape) และกำหนดทิศทางหรือ Core theme ด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัย ที่สะท้อนศักยภาพและความโดดเด่นด้านการวิจัย และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนากการวิจัยทั้งในระดับภูมิภาคตะวันออกเฉียง ระดับชาติ และระดับสากล

๔.๔.๒ สร้างระบบนิเวศการวิจัย (Research Ecosystem) สนับสนุนให้เกิดการวิจัยแบบบูรณาการ และความร่วมมือในการวิจัยข้ามสาขาวิชา เช่น การจัดตั้งศูนย์หรือกลุ่มวิจัย การจัดระบบศูนย์เครื่องมือกลาง และอื่น ๆ

๔.๔.๓ ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการงานวิจัยและระบบสนับสนุนการทำวิจัยของมหาวิทยาลัยให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว เอื้อต่อการพัฒนางานวิจัยในทุกขั้นตอนและทุกระดับ

๔.๔.๔ ส่งเสริมให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างการวิจัย การพัฒนานวัตกรรมและการสร้างสรรค์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และพลังศรัทธา (Soft power) เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับท้องถิ่น

๔.๔.๕ พัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากร ให้สามารถผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ สามารถตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับนานาชาติ ก่อให้เกิดการพัฒนานวัตกรรม ผลงานสร้างสรรค์ ทรัพย์สินทางปัญญา เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในทางธุรกิจและการพัฒนาสังคม

๔.๔.๖ พัฒนาระบบและกลไกในการประสาน ให้คำปรึกษา และช่วยเหลือ นักวิจัยในการพัฒนาความร่วมมือในการทำวิจัยกับหน่วยงานภายนอก ทั้งภาครัฐกิจ ภาคสังคม ภาคประชาชน และหน่วยงานระดับนานาชาติ

๔.๕ การบริหารองค์กรที่มุ่งเน้นประสิทธิผล ยึดหลักธรรมาภิบาล และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Management for Effective Performances Allied With Good Governance and SDGs)

๔.๕.๑ พัฒนาระบบการบริหารมหาวิทยาลัย ตามแนวความคิดการแปลงเป็นดิจิทัล (Digital transformation) ให้เกิดระบบนิเวศดิจิทัล (Digital Ecosystem) ที่สะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนในระบบหลักที่สำคัญ ได้แก่ ระบบการเงิน ระบบการบริหารบุคคล ระบบการจัดการศึกษา และระบบบริการต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสามารถนำไปใช้ได้จริง

๔.๕.๒ ปรับปรุงข้อบังคับและระเบียบต่าง ๆ ให้มีความยืดหยุ่น ลดขั้นตอน คล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ เชื่อมต่อการบริหารและการดำเนินงานภายใต้กรอบการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

๔.๕.๓ ปรับปรุงระบบและกลไกการบริหารและดำเนินงานที่เชื่อมโยงหน่วยงานกลางของมหาวิทยาลัย และส่วนงาน/หน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย รวมถึงการถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติที่มีความชัดเจน เกิดความเข้าใจอย่างทั่วถึงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๔.๕.๔ พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกกลุ่ม ทุกประเภท และทุกระดับอย่างต่อเนื่อง สามารถนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนางาน และปรับตัวทำงานในบริบทของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๕.๕ สอบทานความเหมาะสมและเพียงพอของระบบการจัดสวัสดิการที่สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยทั้งหมด ให้มีความยืดหยุ่น คุ่มค่า และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาพที่ดี ทั้งนี้ พึงต้องคำนึงถึงศักยภาพทางการเงินของมหาวิทยาลัยด้วย

๔.๕.๖ สอบทานความเหมาะสมและเพียงพอของระบบการจัดสวัสดิการที่สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของนิสิตทุกระดับ ทุกประเภท ทุกวิทยาเขต ให้มีความเหมาะสมต่อการใช้ชีวิต (Campus Life) ในมหาวิทยาลัยเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตและสุขภาพที่ดี

๔.๕.๗ สอบทานความเหมาะสมของอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ตลอดจนเงินผลประโยชน์จูงใจ มีกลไกการรับบุคลากรที่คล่องตัว ให้สามารถดึงดูดบุคคลที่มีสมรรถนะสูงมาเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยด้วยระบบบริหารจัดการด้านบุคลากรของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่โปร่งใส และเป็นธรรม

๔.๕.๘ แสวงหาแหล่งรายได้นอกเหนือจากการผลิตบัณฑิต รวมทั้งสร้างระบบและกลไกการส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนงานและหน่วยงานหารายได้ด้วยตนเอง โดยมีแผนกลยุทธ์ที่นำไปสู่การบริหารทรัพย์สินและการคลังอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีหลักประกันความมั่นคงที่จะนำไปสู่เสถียรภาพทางการเงินของมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน

๔.๕.๙ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพให้ครอบคลุมทั้งมหาวิทยาลัย รวมถึงวิทยาเขต โดยคำนึงถึงความปลอดภัยและลดความเสี่ยง การรักษาสีงแวดล้อม การประหยัดพลังงาน และมีบรรยากาศความเป็นมหาวิทยาลัย (University Atmosphere)

๔.๕.๑๐ ส่งเสริมการดำเนินการในทุกภารกิจของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับ
เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(รองศาสตราจารย์สุมนต์ สกลไชย)

นายกสภามหาวิทยาลัยบูรพา

รายงานสถานภาพปัจจุบันของมหาวิทยาลัยบูรพา

ประวัติความเป็นมา

ประวัติมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยบูรพา ตั้งอยู่เลขที่ 169 ถนนลงหาดบางแสน ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี มีพื้นที่ทั้งสิ้น 647 ไร่ และมีวิทยาเขต 2 แห่ง ได้แก่ วิทยาเขตจันทบุรี ตั้งอยู่ที่อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีเนื้อที่ 450 ไร่ นอกจากนี้ยังมีพื้นที่ที่อำเภอนายายอาม จังหวัดจันทบุรี 776 ไร่ อำเภอชลุง จังหวัดจันทบุรี 179 ไร่ และอำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด 897 ไร่ และวิทยาเขตสระแก้ว ตั้งอยู่ที่อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว มีเนื้อที่ 1,369 ไร่

ความเป็นมาก่อนที่จะมาเป็นมหาวิทยาลัยบูรพา เริ่มในปี พ.ศ. 2492 กระทรวงศึกษาธิการได้จัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูงขึ้นที่ซอยประสานมิตร อำเภอพระโขนง จังหวัดพระนคร จนถึงปี พ.ศ. 2497 จึงได้รับการยกฐานะขึ้นเป็น “วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร” ต่อมาในปี พ.ศ. 2498 ได้ขยายวิทยาเขตออกไปอีก 2 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยวิชาการศึกษาปทุมวัน และวิทยาลัยวิชาการศึกษาบางแสน ในส่วนของวิทยาลัยวิชาการศึกษาบางแสนได้มีการวางศิลาฤกษ์ ในวันที่ 8 กรกฎาคม 2498 ที่ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี นับแต่นั้นมาวันที่ 8 กรกฎาคม ของทุกปีจึงเป็นวันคล้ายวันสถาปนามหาวิทยาลัย เรียกว่าวัน “แปดกรกฎ” วิทยาลัยวิชาการศึกษาบางแสน จึงเป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งแรกของประเทศไทยที่ได้จัดตั้งขึ้นในส่วนภูมิภาค สังกัดกรมการฝึกหัดครู กระทรวง ศึกษาธิการ โดยเปิดสอนหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.) หลักสูตร 4 ปี

ต่อมาเมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2499 วิทยาลัยวิชาการศึกษาบางแสนได้รับโอน “โรงเรียนพิบูลบำเพ็ญ” สังกัดกรมสามัญศึกษา ซึ่งตั้งอยู่ที่ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี เพื่อปรับปรุงให้เป็นโรงเรียนสาธิตของมหาวิทยาลัย โดยตั้งชื่อใหม่ว่า โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” วิทยาลัยวิชาการศึกษาบางแสน พ.ศ. 2501 มีผู้สำเร็จการศึกษาเป็นรุ่นแรก จำนวน 35 คน หลังจากนั้นในปี พ.ศ. 2505 ได้เปิดรับบุคคลที่มีวุฒิป.ม. หรือ พ.ม. หรือ อ.กศ.หรือ ป.กศ.สูง หรือเทียบเท่า เข้าศึกษาเป็นนิสิตภาคสมทบหลักสูตร การศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.) และในปี พ.ศ. 2514 ได้รับโอนอาคารเรียน ที่ดินและสิ่งก่อสร้างของวิทยาลัยบางแสน สังกัดกรมสามัญศึกษาให้มาเป็นของวิทยาลัยวิชาการศึกษาบางแสน สังกัดกรมการฝึกหัดครู

ในปี พ.ศ. 2517 วิทยาลัยวิชาการศึกษาได้เปลี่ยนฐานะเป็นมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ย้ายมาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 27 มิถุนายน 2517 ดังนั้นวิทยาลัยวิชาการศึกษาบางแสน จึงเป็นมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตบางแสน และได้เพิ่มสาขาวิชาในการผลิตบัณฑิตมากขึ้น มีการพัฒนากิจกรรมตามภารกิจเจริญรุดหน้าตามลำดับ

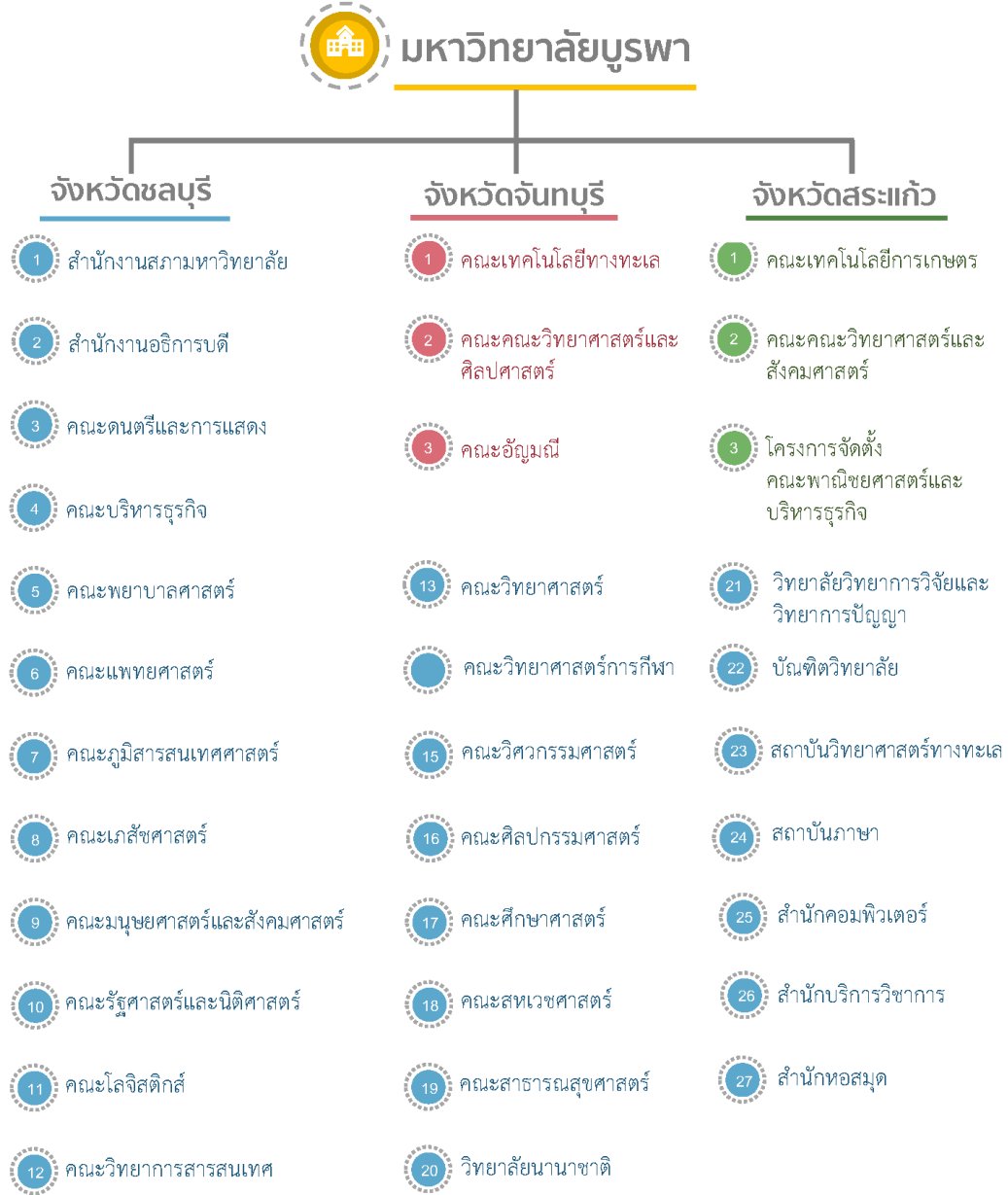
ในปี พ.ศ. 2533 วันที่ 29 กรกฎาคม พ.ศ. 2533 จึงได้ยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยบูรพา ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2533 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 107 ตอนที่ 131 ตลอดเวลาที่ผ่านมามหาวิทยาลัยบูรพา ได้ตอบสนองหลักการที่ว่าการศึกษาที่ประชาชนทุกคนต้องเข้าถึงอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง จึงขยายวิทยาเขต 2 แห่ง คือ เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน พ.ศ. 2538 ตั้งวิทยาเขตสารสนเทศจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ตามมติคณะรัฐมนตรีขึ้นเป็นแห่งแรก เปิดการเรียนการสอน ในปีการศึกษา 2539 และในปีต่อมาวันที่ 9 กันยายน พ.ศ. 2540 จัดตั้งวิทยาเขตสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ขึ้นเป็นแห่งที่ 2 เริ่มเปิดการเรียนการสอนในปีการศึกษา 2541 ภายหลังได้มีการประกาศของมหาวิทยาลัยใช้ชื่อว่า วิทยาเขตจันทบุรี และวิทยาเขตสระแก้ว

มหาวิทยาลัยได้มีการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญ ในวันที่ 10 มกราคม พ.ศ. 2551 โดยการเปลี่ยนสถานภาพจากมหาวิทยาลัยส่วนราชการ เป็นมหาวิทยาลัยในการกำกับของรัฐตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2550 ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเล่มที่ 125 ตอนที่ 5 ก ในวันที่ 9 มกราคม พ.ศ. 2551

โครงสร้างมหาวิทยาลัย

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยบูรพามี 32 ส่วนงาน 1 โครงการจัดตั้ง แสดงรายละเอียด ดังนี้

โครงสร้างการแบ่งส่วนงานมหาวิทยาลัยบูรพา



หมายเหตุ : ประกาศมหาวิทยาลัยบูรพา เรื่อง การจัดตั้ง การรวม การยุบเลิก ส่วนงาน และภาระหน้าที่ของส่วนงาน ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 139 ตอนพิเศษ 166 ง วันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ. 2565 กำหนดให้ เปลี่ยนชื่อคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว เป็น คณะบริหารธุรกิจ รวมคณะกรรมการแพทย์แผนไทยอภัยุเบศรกับคณะสหเวชศาสตร์ และยุบเลิกวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 11 สิงหาคม พ.ศ. 2565

ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย

ปรัชญา

สร้างเสริมปัญญา ใฝ่หาความรู้ คู่คุณธรรม ชี้นำสังคม

วิสัยทัศน์ (Vision)

“มหาวิทยาลัยบูรพา ขุมปัญญาตะวันออก”

W.E. (Wisdom of the East) BURAPHA

โดย “ขุมปัญญาตะวันออก” หรือ W.E. (Wisdom of the East) หมายถึง การเป็นมหาวิทยาลัยหลักในภาคตะวันออกของประเทศไทย ที่เป็นที่ยึดเพื่อการพัฒนาประเทศแบบมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วนด้วยองค์ความรู้ วิทยาการ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมเป้าหมายในภาคตะวันออก และมีส่วนร่วมในการยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนอย่างยั่งยืน

พันธกิจ (Mission)

มหาวิทยาลัยบูรพากำหนดพันธกิจไว้ 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการจัดการศึกษา ดำเนินการจัดการศึกษาอย่างเสมอภาคเท่าเทียม ควบคู่กับการเสริมสร้างเสรีภาพทางวิชาการและการใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิตบนพื้นฐานของหลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 2) ด้านการวิจัยและบริการวิชาการ สร้างและพัฒนาองค์ความรู้ในศาสตร์แขนงต่าง ๆ และดำเนินการให้บริการทางวิชาการและการถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาศักยภาพของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ตลอดจนส่งเสริมชุมชน ให้สามารถรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมที่มีความเป็นพลวัตสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) ด้านการพัฒนาชุมชน ดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมสาธารณะในรูปแบบต่าง ๆ โดยครอบคลุมการทำนุบำรุงศิลป วัฒนธรรม ศาสนา และการกีฬา รวมทั้งแสดงบทบาทนำในการพัฒนาสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง
- 4) ด้านบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพเพื่อมุ่งสู่ความยั่งยืน

แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2567

(ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2566-2567)

มหาวิทยาลัยได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2567 โดยกำหนดแพลตฟอร์มเพื่อใช้สำหรับการดำเนินงาน 3 แพลตฟอร์ม ต่อมามหาวิทยาลัยได้ทบทวนและปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกมิติ และพิจารณาปรับปรุงตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย โปรแกรม วัตถุประสงค์ของโปรแกรม ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของโปรแกรม เป็นแผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2567 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2566-2567) โดยกำหนดแพลตฟอร์มการดำเนินงาน 3 แพลตฟอร์ม 11 โปรแกรม โดยแผนยุทธศาสตร์ฉบับปรับปรุงได้มี

การนำเครื่องมือตัวชี้วัดประสิทธิภาพการทำงาน Key Performance Indicator (KPI) มาใช้แทนการใช้ Objectives and Key Results : OKR เพื่อให้ได้ข้อมูลผลการดำเนินงานที่สามารถสะท้อนความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แสดงให้เห็นผลการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม และเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรได้อย่างชัดเจน ประกอบด้วยแพลตฟอร์ม และโปรแกรม ดังนี้

Platform 1 การยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานสากลและการสร้างบุคลากรคุณภาพ สมองต่อความต้องการของพื้นที่ภาคตะวันออก

- Program 1 ระบบพัฒนาสมรรถนะกำลังคนระดับสากล
- Program 2 การนำมหาวิทยาลัยสู่การเป็นที่ยอมรับในระดับสากล
- Program 3 พัฒนากำลังคนระดับสูงรองรับระบบเศรษฐกิจในพื้นที่ภาคตะวันออก
- Program 4 ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและทักษะอนาคต
- Program 5 พัฒนาผู้ประกอบการหรือนวัตกรรม

Platform 2 การเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมเป้าหมายและเป็นที่พึ่งในการพัฒนาพื้นที่ภาคตะวันออกอย่างยั่งยืน

- Program 6 พัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการภาคตะวันออกด้วยวิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม
- Program 7 ยกระดับคุณภาพและความเป็นสากลของงานวิจัยผ่านความร่วมมือการทำวิจัยกับสถาบันการศึกษาจากต่างประเทศ
- Program 8 พัฒนาเศรษฐกิจฐานรากภาคตะวันออกด้วยงานวิจัยและนวัตกรรม

Platform 3 การพัฒนาสู่องค์กรประสิทธิภาพสูงเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน

- Program 9 มุ่งสู่องค์กรที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ
- Program 10 พัฒนาระบบบริหารประสิทธิภาพรายรับ – รายจ่าย
- Program 11 การบริหารจัดการมหาวิทยาลัยสีเขียว

การกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของวิสัยทัศน์

จากการระดมความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะของผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย ผู้บริหารระดับ ส่วนงานและผู้เกี่ยวข้องจึงได้มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของวิสัยทัศน์ไว้ ดังนี้

BUU Strategic Objectives ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2567 (ปรับปรุง พ.ศ. 2566 - 2567)
1. แสดงบทบาทการเป็นมหาวิทยาลัยหลักใน EEC และภาคตะวันออก
2. ยกระดับคุณภาพการศึกษาและงานวิจัยสู่มาตรฐานระดับสากล
3. ผลิตบุคลากรคุณภาพสูงและผู้ประกอบการ Startup สมองต่อความต้องการพื้นที่ภาคตะวันออก
4. เป็นศูนย์กลางขับเคลื่อนอุตสาหกรรมเป้าหมายด้วยงานวิจัยและนวัตกรรม
5. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารเพื่อมุ่งสู่ความเป็นองค์กรยั่งยืน

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายตามเกณฑ์การประเมินตนเองและระดับความสำเร็จ (Rubrics of success) ของการประเมินตนเอง							
Rubrics	แผนปีงบประมาณ		Rubrics (ปรับปรุง)	แผนปีงบประมาณ			
	2564	2565		2566	2567	ความสอดคล้องกับ Strategic Obj.	
1. Times Higher Education (THE) Asia Rankings	401-500	350-400	KPI A1	คะแนนรวมของ Times Higher Education (THE) World Rankings (คะแนนเต็ม 500 คะแนน รวมทั้ง 5 pillars)	110	170	1,2,3,4
2. จำนวนงานวิจัยที่สร้าง TRL / SRL ระดับ 3 ขึ้นไป	10 เรื่อง	10 เรื่อง	KPI A2	คะแนนการประเมินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับสถาบัน (EdPEX)	250	300	2,3,5
3. คะแนนการประเมินการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับสถาบันตามเกณฑ์ (EdPEX) (เทียบเคียงกับปีที่ผ่านมา)	150 คะแนน	200 คะแนน	KPI A3	ร้อยละของรายได้สุทธิ (Net income) ของมหาวิทยาลัย	12	12	5
4. ความยั่งยืนทางการเงิน			KPI A4	อัตราการดำเนินงานของบัณฑิตที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่าอัตราเงินเดือนขั้นต่ำร้อยละ 20 (เทียบจากอัตราเงินเดือนข้าราชการ) ภายใน 1 ปี	63	69	1,3
4.1 การเติบโตของรายได้	ร้อยละ 4	ร้อยละ 6					
4.2 Net Income	ร้อยละ 10	ร้อยละ 20	KPI A5	จำนวนเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่มี TRL ระดับ 7 ขึ้นไป ที่สามารถถ่ายทอดและสร้างมูลค่าให้กับอุตสาหกรรม	30	50	4

หมายเหตุ : มหาวิทยาลัยได้จัดประชุมหัวหน้าส่วนงานเมื่อวันที่ 4 มิถุนายน พ.ศ. 2565 เพื่อปรับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2567 และนำเสนอผลของการปรับแผนฯ ต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ในคราวประชุม ครั้งที่ 7/2565 วันอังคารที่ 5 กรกฎาคม พ.ศ. 2565

สถานภาพของมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน

1. การเป็นที่ยอมรับในระดับชาติ และนานาชาติ จากการประเมิน จัดอันดับ หรือได้รับการรับรอง ตามหลักเกณฑ์ที่หน่วยงานภายนอกกำหนด

1.1 การจัดอันดับของ Times Higher Education

Times Higher Education (THE) World University Rankings

สำนักจัดอันดับ Times Higher Education (THE) ได้ประกาศการจัดอันดับมหาวิทยาลัย ในปี ค.ศ. 2023 โดยมหาวิทยาลัยบูรพามีอันดับใน Times Higher Education (THE) World University Rankings ในช่วงที่ 1501+ จาก 1,799 มหาวิทยาลัยในโลกที่ได้รับการจัดอันดับ ได้รับคะแนนภาพรวมอยู่ในช่วง 10.4 – 18.3 คะแนน โดยมหาวิทยาลัยบูรพามีตัวชี้วัดมีผลการดำเนินงานดีที่สุดใน 2 ด้าน คือ ด้าน Industry Income 38.0 คะแนน และด้าน International Outlook 25.2 คะแนน

ตารางที่ 1 ผลการจัดอันดับของมหาวิทยาลัยบูรพา และค่าคะแนนโดย THE World University Rankings ปี 2021 - 2023

รายการ	2021	2022	2023
อันดับ	1001+	1201+	1501+
จำนวนสถาบัน	1,500+	1,662	1,799
No. of FTE students	34,785	33,104	30,800
Student : Staff Ratio	23.7	23.1	21.8
International Students	1%	1%	1%
Female : Male Ratio	64 : 36	63 : 37	70 : 30
Teaching (30%)	21.2	16.3	15
Research (30%)	7.9	8.2	9.3
Citations (30%)	8.9	9.8	11.1
Industry Income (2.5%)	33.4	34.9	38.0
International Outlook (7.5%)	27.5	25.1	25.2
overall	10.3-25.0	10.6-22.3	10.4-18.3

Times Higher Education (THE) Asia Rankings

ในการจัดอันดับ Times Higher Education Asia University Rankings มหาวิทยาลัยได้รับการจัดอันดับอยู่ในช่วง 601+ จาก 669 มหาวิทยาลัยในเอเชียที่ได้รับการจัดอันดับ และเป็นอันดับที่ 6 สถาบันของไทย โดยมีมหาวิทยาลัยไทยที่ได้รับการจัดอันดับรวม 6 แห่ง จากทั้งหมด 18 มหาวิทยาลัยไทยที่ส่งข้อมูลได้รับคะแนนภาพรวมอยู่ในช่วง 13.0 - 19.2 คะแนน โดยมหาวิทยาลัยบูรพามีตัวชี้วัดมีผลการดำเนินงานดีที่สุดใน 2 ด้านคือ ด้าน Industry Income 38.0 คะแนน และด้าน International Outlook 25.2 คะแนน

ตารางที่ 2 ผลการจัดอันดับของมหาวิทยาลัยบูรพาในระดับเอเชีย และค่าคะแนนโดย THE Asia Rankings ปี 2021 - 2023

รายการ	2021	2022	2023
อันดับ	401+	501+	601+
จำนวนสถาบัน	551	616	669
อันดับในไทย	อันดับ 6 ร่วม 9 สถาบัน	อันดับ 6 ร่วม 8 สถาบัน	อันดับ 6 ร่วม 6 สถาบัน
จำนวนสถาบันในไทย	17	17	18
No. of FTE students	34,785	33,104	30,800
Student : Staff Ratio	23.7	23.1	21.8
International Students	1%	1%	1%
Female : Male Ratio	64 : 36	63 : 37	70 : 30
Teaching (25%)	25.4	19.4	17.8
Research (30%)	9.9	10.3	11.5
Citations (30%)	8.9	9.8	11.1
Industry Income (7.5%)	33.4	34.9	38.0
International Outlook (7.5%)	27.5	25.1	25.2
overall	12.9 - 21.6	13.4 - 20.8	13.0 - 19.2

จากตารางที่ 1 และตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาจากผลคะแนนแยกตาม pillars ตั้งแต่ปี 2021 - 2023 พบว่าผลคะแนนแต่ละ pillars ของ World ranking และ Asia ranking มีความสอดคล้องกัน กล่าวคือ pillars ที่ทำคะแนนได้ดีที่สุดและมีแนวโน้มสูงขึ้นคือ รายได้จากภาคอุตสาหกรรม (Industry Income) ซึ่งหมายถึงมหาวิทยาลัยมีความเข้มแข็งในการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านวิชาการและวิจัยและนวัตกรรม สามารถนำองค์ความรู้ไปช่วยภาคอุตสาหกรรมการประดิษฐ์และการเป็นที่ปรึกษา ซึ่งถือเป็นภารกิจหลักของสถาบันการศึกษาระดับโลกร่วมสมัย ส่วนด้านอื่นรองลงมาคือ ด้านการวิจัย (Research) ที่แสดงถึงความสามารถของมหาวิทยาลัยทางด้านการวิจัยการสนับสนุนงบประมาณเพื่อการวิจัยและการสนับสนุนเครื่องมือทางการวิจัยต่างๆ และจำนวนการอ้างอิงผลงานวิจัย (Citations) อันเป็นการแสดงถึงบทบาทของมหาวิทยาลัยในการถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ภายนอก และความเชื่อมั่นทางวิชาการ บ่งบอกถึงการที่มหาวิทยาลัยมีการพัฒนางานวิจัยที่มีคุณภาพ และเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติเพิ่มมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม มหาวิทยาลัยควรจะต้องทบทวนเกี่ยวกับเรื่องการเรียนการสอน เนื่องจากมีคะแนนลดลงอย่างต่อเนื่อง

1.2 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (THE Impact Ranking)

มหาวิทยาลัยบูรพามีนโยบายในการกำหนดกลยุทธ์และกำหนดนโยบายในการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) โดยมีผู้บริหารมหาวิทยาลัยและหัวหน้าส่วนงาน เป็นผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) นี้ประกอบด้วย 17 Goals 169 Targets 247 Indicators สามารถเชื่อมโยงการดำเนินงานของส่วนงานเพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน รวมถึงการแสดงผลบทบาทในการมีส่วนร่วมในการสร้างความยั่งยืนแก่ชุมชนและสังคม โดยใช้เกณฑ์การเข้าร่วมเพื่อจัด

อันดับตามที่ Times Higher Education (THE) กำหนด ซึ่งแต่ละเป้าหมายหรือ SDG มีคะแนนและการจัดอันดับของตัวเอง หากมหาวิทยาลัยมีผลงานหรือข้อมูลสามารถส่งข้อมูลตาม SDGs นั้นได้ สำหรับการจัดอันดับ Overall มหาวิทยาลัยต้องส่งข้อมูลหรือผลงานที่สอดคล้องกับ SDGs อย่างน้อย 4 SDGs และ 1 ในนั้นต้องเป็น SDG 17 Partnerships for the Goals (ความร่วมมือเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน) โดยมีเป้าหมายเพื่อเสริมความเข้มแข็งให้แก่กลไกการดำเนินงานและฟื้นฟูหุ้นส่วนความร่วมมือระดับโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Partnerships for the Goals) หากมหาวิทยาลัยส่งข้อมูลหรือผลงานมากกว่า 3 SDGs (ไม่รวม SDG 17) THE จะคัดเลือก SDGs ที่สะท้อนศักยภาพของสถาบันมากที่สุด 3 SDGs และรวมกับ SDG 17 มาจัดอันดับ ซึ่งมหาวิทยาลัยบูรพามีเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDG) ที่สามารถดำเนินการประเมินผลเพื่อจัดอันดับได้จำนวน 5 SDGs และได้รับการจัดอันดับมหาวิทยาลัย (University Ranking) THE Impact Ranking ในปี 2022-2023 ดังนี้

ตารางที่ 3 ผลการจัดอันดับของมหาวิทยาลัยบูรพา และค่าคะแนนโดย THE Impact Ranking ปี 2022 - 2023

SDG	2022					2023				
	อันดับ	จำนวนสถาบัน	อันดับไทย	จำนวนสถาบันไทย	คะแนน	อันดับ	จำนวนสถาบัน	อันดับไทย	จำนวนสถาบันไทย	คะแนน
SDG 3 Good Health and Well-Being - Research on health and well-being - Number of students graduating in health professions - Collaborations and health services	601-800	1,101	6 ร่วม (5 สถาบัน) จากทั้งหมด 8 อันดับ	30	48.5 39.2 28.4 73.1	601-800	1,218	8 ร่วม (11 สถาบัน) จากทั้งหมด 10 อันดับ	45	48.3 45.1 64.6 32.4
SDG 4 Quality Education - Research on early years and lifelong learning education - Proportion of graduates with teaching qualification - Lifelong learning measures	801-1,000	1,180	8 ร่วม (10 สถาบัน) จากทั้งหมด 9 อันดับ	40	37.8 28.5 43.2 87.5	601-800	1,304	9 ร่วม (11 สถาบัน) จากทั้งหมด 10 อันดับ	52	46.8 27.8 99.8 77.9
SDG 9 Industry Innovation and Infrastructure - Research on industry, innovation and infrastructure - Patents citing university research - University spin offs - Research income from industry and commerce	601+	786	6 ร่วม (5 สถาบัน) จากทั้งหมด 6 อันดับ	18	23.4 20.8 6.7 25.0 29.4	601-801	873	7 ร่วม (7 สถาบัน) จากทั้งหมด 8 อันดับ	24	31.0 22.6 8.4 25.7 47.4
SDG 14 Life Below Water - Research on life below water - Supporting aquatic ecosystems through education - Supporting aquatic ecosystems through action - Water sensitive waste disposal - Maintaining a local ecosystem	101-200	452	5 ร่วม (5 สถาบัน) จากทั้งหมด 7 อันดับ	14	57.9 49.4 94.4 58.3 44.5 53.3	201-300	504	9 ร่วม (3 สถาบัน) จากทั้งหมด 11 อันดับ	19	50.8 49.2 55.5 58.3 39.0 53.3
SDG 17 Partnerships for the Goals - Research into partnership for the goals - Relationships to support the goals - Publication of SDG reports - Education for the SDGs	601-800	1,411	8 ร่วม (6 สถาบัน) จากทั้งหมด 10 อันดับ	52	56.0 41.2 64.4 96.1 25.0	601-800	1,625	12 ร่วม (11 สถาบัน) จากทั้งหมด 14 อันดับ	66	55.8 38.4 41.1 100.0 38.9

หมวดและหัวข้อ (Criteria Items)	ปีการศึกษา								
	2562			2563			2564		
	PerenTage Score	Score	Band	PerenTage Score	Score	Band	PerenTage Score	Score	Band
2.1 การจัดทำกลยุทธ์	30	13.50	3	20	9.00	2	-	-	2
2.2 การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ	20	8.00	2	20	8.00	2	-	-	2
3 ลูกค้ำ									
3.1 ความคาดหวังของลูกค้ำ	20	8.00	2	25	10.00	2	-	-	2
3.2 ความผูกพันของลูกค้ำ	20	9.00	2	20	9.00	2	-	-	2
4 การวัด การวิเคราะห์ และ การจัดการความรู้									
4.1 การวัด การวิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการ ของสถาบัน	20	9.00	2	20	9.00	2	-	-	2
4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้	20	9.00	2	20	9.00	2	-	-	2
5 บุคลากร									
5.1 สภาพแวดล้อมด้าน บุคลากร	20	8.00	2	20	8.00	2	-	-	2
5.2 ความผูกพันของบุคลากร	15	6.75	2	15	6.75	2	-	-	2
6 ระบบปฏิบัติการ									
6.1 กระบวนการทำงาน	20	9.00	2	20	9.00	2	-	-	2
6.2 ประสิทธิภาพของการ ปฏิบัติการ	20	8.00	2	20	8.00	2	-	-	2
คะแนนรวมหมวดกระบวนการ (หมวด 1-6)		115.75	1		115.75	1	-	-	1
7 ผลลัพธ์									
7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ ของผู้เรียนและบริการที่ ตอบสนองต่อลูกค้ำกลุ่มอื่นและ ด้านกระบวนการ	20	24.00	2	25	30.00	2	-	-	2
7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้ำ	20	16.00	2	25	20.00	2	-	-	2
7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร	15	12.00	2	20	16.00	2	-	-	2
7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร และการกำกับดูแลองค์กร	20	16.00	2	20	16.00	2	-	-	2
7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์	20	18.00	2	20	18.00	2	-	-	2
คะแนนรวมหมวดผลลัพธ์ (หมวด 7)		86.00	1		100.00	1	-	-	1
คะแนนที่ได้		201.75	1		216.00	1	-	-	1

จากตารางที่ 5 ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ EdPEX ระดับมหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2562 – 2564 ในปีการศึกษา 2562-2563 ประเมินโดยคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกทั้งหมด ซึ่งแต่งตั้งโดยมหาวิทยาลัย และปีการศึกษา 2564 มหาวิทยาลัยได้เข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ: EdPEX200 รุ่นที่ 9 พ.ศ. 2564 ของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สอ.อว.) โดยผ่านการ Screening แต่คณะผู้ตรวจประเมินพิจารณาไม่ลงพื้นที่ตรวจเยี่ยมมหาวิทยาลัย และได้ส่ง Feedback Report ให้มหาวิทยาลัย โดยไม่ระบุคะแนนระบุเพียงระดับ Band

ทั้งนี้ แนวทางการให้คะแนนรายหมวด สำหรับหมวด 1-6 (Item Band) และหมวด 7 (Item Band) คะแนน 10%, 15%, 20% หรือ 25% จะอยู่ที่ระดับ Band 2 และคำอธิบายระดับการประเมินในภาพรวมของกระบวนการ (Overall Band) Band Score 0-150 Early Development จะอยู่ที่ Band 1 และคำอธิบายระดับการประเมินในภาพรวมของผลลัพธ์ (Overall Band) Band Score 0-125 Early Development จะอยู่ที่ Band 1

ตารางที่ 6 แนวทางการให้คะแนนรายหมวด สำหรับหมวด 1-6 (Item Band)

คะแนน	คำอธิบาย
0% หรือ 5% (Band 1)	A : ไม่มีแนวทางอย่างเป็นระบบให้เห็น มีสารสนเทศเพียงผิวเผิน D : ไม่มีการนำแนวทางที่เป็นระบบไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ หรือมีเพียงเล็กน้อย L : ไม่แสดงให้เห็นว่ามีแนวคิดในการปรับปรุง มีการปรับปรุงเมื่อเกิดปัญหา I : ไม่แสดงให้เห็นว่ามีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันในระดับสถาบัน แต่ละส่วนหรือหน่วยงานดำเนินการอย่างเอกเทศ
10%, 15%, 20% หรือ 25% (Band 2)	A : แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อ D : การนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเพียงอยู่ในขั้นเริ่มต้นในเกือบทุกส่วนหรือหน่วยงานซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อนั้น L : แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงจากการตั้งรับปัญหาเป็นแนวคิดในการปรับปรุงแบบพื้น ๆ I : มีแนวทางที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับส่วนหรือหน่วยงานอื่น โดยส่วนใหญ่เกิดจากการร่วมกันแก้ปัญหา

หมายเหตุ : A = Approach, D = Deployment, L = Learning, I = Integration

ตารางที่ 7 แนวทางการให้คะแนนรายหมวด สำหรับหมวด 7 (Item Band)

คะแนน	คำอธิบาย
0% หรือ 5% (Band 1)	Le : ไม่มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบัน และ/ หรือมีผลลัพธ์ที่ไม่ดีในเรื่องที่รายงานไว้ T : ไม่มีการรายงานข้อมูลที่แสดงแนวโน้ม หรือมีข้อมูลที่แสดงแนวโน้มในทางลบ C : ไม่มีการรายงานสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ I : ไม่มีการรายงานผลลัพธ์ในเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน
10%, 15%, 20% หรือ 25% (Band 2)	Le : มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันเพียงบางเรื่องที่สำคัญต่อสถาบัน ตามที่ระบุไว้ในข้อกำหนดของหัวข้อ และเริ่มมีระดับผลการดำเนินการที่ดีในบางเรื่อง T : มีการรายงานแนวโน้มของข้อมูลบางเรื่อง บางเรื่องแสดงแนวโน้มในทางลบ C : แทบไม่มี หรือไม่มีการรายงานสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ I : มีการรายงานผลลัพธ์เพียงบางเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน

หมายเหตุ : Le = Level, T = Trends, C = Comparisons, I = Integration

ตารางที่ 8 คำอธิบายระดับการประเมินในภาพรวมของกระบวนการ (Overall Band)

Band Score	Band Number	Process Descriptors
0-150 Early Development	1	สถาบันแสดงให้เห็นว่ามีการพัฒนาและการดำเนินการตามแนวทางของข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEX ในระดับเริ่มต้น โดยยังมีอุปสรรคในการนำแนวทางต่าง ๆ ไปถ่ายทอดเพื่อนำไปสู่ปฏิบัติและยังไม่มีแนวทางที่ชัดเจน การพยายามปรับปรุงกระบวนการต่าง ๆ เป็นเพียงการแก้ไขปัญหา และการปรับปรุงแบบพื้น ๆ ในระดับเริ่มต้น
151-200 Early Result	2	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEX แต่ยังมีบางเรื่อง (บางกระบวนการ) หรือบางหน่วยงานที่เริ่มมีการนำแนวทางต่าง ๆ ไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ สถาบันได้พัฒนาแนวทางการปรับปรุงเป็นเชิงรุก

ตารางที่ 9 คำอธิบายระดับการประเมินในภาพรวมของผลลัพธ์ (Overall Band)

Band Score	Band Number	Process Descriptors
0-150 Early Development	1	สถาบันมีการรายงานผลการดำเนินงานเพียงบางตัวที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEX แต่ส่วนใหญ่ยังขาดการแสดงผลแนวโน้มและข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ
151-200 Early Result	2	สถาบันมีการรายงานผลการดำเนินงานในหลายเรื่อง (หลายกระบวนการ) ที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจขององค์กรและข้อกำหนดของเกณฑ์ EdPEX ซึ่งผลการดำเนินการบางเรื่องอยู่ในระดับที่ดี เริ่มมีการใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบและรายงานแนวโน้มของข้อมูล

1.4.2 ระดับคณะ

ตารางที่ 10 จำนวนส่วนงานที่ผ่านการประเมินคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX 200

รายการ	ปีการศึกษา		
	2562	2563	2564
จำนวนส่วนงาน	35	35	32 (ไม่รวมคณะแพทย์)
จำนวนส่วนงานที่ผ่านเกณฑ์ EdPEX200	5	10	15
ร้อยละของส่วนงานที่ผ่านเกณฑ์ EdPEX200	14.29	28.57	46.87

จากตารางที่ 10 จำนวนส่วนงานที่ผ่านการประเมินคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX 200 พบว่ามีส่วนงานผ่านเกณฑ์ EdPEX200 เพิ่มขึ้นทุกปี เนื่องจากมหาวิทยาลัยส่งเสริมและสนับสนุนส่วนงานผ่านโครงการ/ กิจกรรม ให้ความรู้ และ Coaching

ปีการศึกษา 2564 จำนวนส่วนงานลดลง 3 ส่วนงาน เนื่องจากคณะแพทยศาสตร์ของดเว้นการตรวจประเมินเพื่อเตรียมความพร้อมยื่น EdPEX300 ในปีการศึกษา 2565 และมีการยุบส่วนงาน จำนวน 2 ส่วนงาน ได้แก่ 1) โครงการจัดตั้งคณะพาณิชยศาสตร์และบริหารธุรกิจ 2) วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์

1.5 หลักสูตรที่ผ่านการรับรองระดับสากล (AUN-QA และ WFME (หลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต))

ตารางที่ 11 จำนวนหลักสูตรที่ผ่านการรับรองระดับสากล

รายการ	ปีการศึกษา			
	2562	2563	2564	2565
จำนวนหลักสูตรทั้งหมด	229	222	208	198
จำนวนหลักสูตรที่ยื่นขอรับรองระดับสากล	1	1	1	4
จำนวนหลักสูตรที่ผ่านเกณฑ์ระดับสากล	1	1	1	4
ร้อยละของหลักสูตรที่ผ่านเกณฑ์ระดับสากล เทียบกับจำนวนหลักสูตรที่ยื่น	100	100	100	100

จากตารางที่ 11 จำนวนหลักสูตรที่ผ่านการรับรองระดับสากล พบว่า ปีการศึกษา 2562 - 2564 หลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิตได้รับการรับรองมาตรฐานการศึกษาแพทยศาสตรระดับสากล (World Federation of Medical Education: WFME) และปีการศึกษา 2565 มีหลักสูตร 4 หลักสูตรที่ได้รับการรับรองหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA โดยเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน (ASEAN University Network Quality Assurance: AUN-QA) ได้แก่ 1) หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคนิคการแพทย์ 2) หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร 3) หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ การบริการ การท่องเที่ยว และไมซ์ (หลักสูตรนานาชาติ) 4) หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอน ภาษาอังกฤษเป็นภาษาโลก (หลักสูตรนานาชาติ)

1.6 การจัดอันดับมหาวิทยาลัยสีเขียว

ผลการสำรวจของ UI Green Metric World University Ranking 2022 โดย University of Indonesia (UI) ปี 2022 มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับการจัดอันดับเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียวอันดับที่ 669 ของโลก (จาก 1,050 มหาวิทยาลัยทั่วโลกที่ส่งข้อมูล) อันดับที่ 37 ของประเทศไทย (จาก 47 มหาวิทยาลัยในไทยที่ส่งข้อมูล) ได้รับคะแนนจากการประเมินทั้ง 6 ด้านที่ 5,090 คะแนน โดยในปี 2021 มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ที่อันดับ 637 ของโลก อันดับที่ 31 ของประเทศไทยได้ 4,800 คะแนน (คะแนนเต็ม 10,000 คะแนน)

ตารางที่ 12 ผลการจัดอันดับมหาวิทยาลัยสีเขียว ปี 2021 - 2022

รายการ	2021	2022
อันดับ	637	669
จำนวนสถาบัน	956	1,050
อันดับในไทย	31	37
จำนวนสถาบันในไทย	39	47
Total Score (10,000 คะแนน)	4,800	5,090
Setting & Infrastructure (1,500 คะแนน)	800	800
Energy & Climate Change (2,100 คะแนน)	700	865
Waste (1,800 คะแนน)	675	750
Water (1,000 คะแนน)	700	600

รายการ	2021	2022
Transportation (1,800 คะแนน)	1,100	925
Education & Research (1,800 คะแนน)	825	1,150

จากตารางผลการจัดอันดับมหาวิทยาลัยสีเขียว ปี 2021 – 2022 พบว่ามหาวิทยาลัยบูรพามีคะแนนรวม Total Score เพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้า เมื่อพิจารณาหมวดหมู่ที่ได้รับคะแนนสูงขึ้น ได้แก่ ด้าน Energy & Climate Change เกิดจากการที่มหาวิทยาลัยเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน สนับสนุนการใช้อุปกรณ์ชนิดประหยัดพลังงานไฟฟ้า เพื่อช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายด้านพลังงาน เช่น การติดตั้งระบบผลิตพลังงานไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ (Solar Rooftop) สำหรับผลิตกระแสไฟฟ้าทั้งสิ้น 8 อาคาร การเปลี่ยนหลอดไฟทางภายในมหาวิทยาลัยบูรพาเป็นชนิด LED การติดตั้งก๊อกน้ำ Sensor ภายในอาคารสำนักงานอธิการบดี เป็นต้น ด้าน Waste มหาวิทยาลัยมีนโยบายลดการใช้กระดาษและพลาสติก และสนับสนุนการจัดการของเสียให้เกิดประโยชน์ เช่น การใช้ระบบประชุมอิเล็กทรอนิกส์ (e-meeting) เป็นระบบสารสนเทศที่ช่วยลดปริมาณกระดาษในการจัดทำเอกสารการประชุม โครงการผลิตปุ๋ยจากกิ่งไม้ เป็นต้น ด้าน Education & Research มหาวิทยาลัยมีกิจกรรมด้านความยั่งยืนอย่างต่อเนื่อง เช่น จัดทำเว็บไซต์เกี่ยวกับความยั่งยืน มีรายวิชาเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและความยั่งยืนที่เปิดสอน มีกิจกรรมขององค์กรนักศึกษาที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและความยั่งยืน เป็นต้น

1.7 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA)

มหาวิทยาลัยบูรพาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาระบบเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานให้เป็นไปตามคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยมหาวิทยาลัยบูรพาเข้าสู่การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 มีผลการประเมินอยู่ในระดับสูงในทุกปี แต่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง คะแนน ITA = 78.31 อันดับที่ 82 จาก 87 สถาบันอุดมศึกษา แสดงรายละเอียดได้ ดังนี้

ตารางที่ 13 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ปี 2564 - 2566

แบบประเมิน	ด้าน	คะแนนการประเมินตามปีงบประมาณ (ร้อยละ)		
		2564	2565	2566
1. แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT)	(1) ด้านการปฏิบัติหน้าที่	90.80	92.89	88.87
	(2) ด้านการใช้งบประมาณ	81.48	86.30	76.40
	(3) ด้านการใช้อำนาจ	88.14	89.91	82.36
	(4) ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ	81.78	84.87	74.52
	(5) ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต	76.13	84.08	70.95
2. แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT)	(6) ด้านคุณภาพการดำเนินงาน	89.84	95.92	78.89
	(7) ด้านประสิทธิภาพการสื่อสาร	89.77	96.38	68.72
	(8) ด้านการปรับปรุงการทำงาน	84.25	95.14	69.64
3. แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ	(9) ด้านการเปิดเผยข้อมูล	89.78	79.93	95.00

แบบประเมิน	ด้าน	คะแนนการประเมินตามปีงบประมาณ (ร้อยละ)		
		2564	2565	2566
(Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT)	(10) ด้านการป้องกันการทุจริต	93.75	75.00	70.00
คะแนนรวม		91.22	88.19	78.31
ระดับผลคะแนนรวม		A	A	ต้องปรับปรุง

หมายเหตุ : ปีงบประมาณ 2566 คณะกรรมการ ป.ป.ช. ปรับระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ดังนี้

คะแนน	เงื่อนไข	ระดับ
95.00 - 100	เครื่องมือการประเมิน คือ IIT, EIT ส่วนที่ 1, EIT ส่วนที่ 2, OIT จะต้องมีผลคะแนนทุกเครื่องมือ 95 คะแนนขึ้นไป	ผ่านดีเยี่ยม
85.00 ขึ้นไป	เครื่องมือการประเมิน คือ IIT, EIT ส่วนที่ 1, EIT ส่วนที่ 2, OIT จะต้องมีผลคะแนนทุกเครื่องมือ 85 คะแนนขึ้นไป	ผ่านดี
85.00 ขึ้นไป	เครื่องมือการประเมิน คือ IIT, EIT ส่วนที่ 1, EIT ส่วนที่ 2, OIT เครื่องมือใดเครื่องมือหนึ่ง มีผลคะแนนน้อยกว่า 85 คะแนน	ผ่าน
70.00 – 84.99	ไม่มี	ต้องปรับปรุง
0 – 69.99	ไม่มี	ต้องปรับปรุงโดยด่วน

2. ผลสัมฤทธิ์ตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

สถานภาพปัจจุบันของมหาวิทยาลัย จากการบริหารจัดการ และการดำเนินการของมหาวิทยาลัย (ภายใต้นโยบาย หลักเกณฑ์ และอื่นๆ ที่ สภามหาวิทยาลัย ได้ให้ความเห็นชอบ)

2.1 การดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ (ปี 2564 - 2565)

ตารางที่ 14 ผลดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ ปี 2564 - 2565

รายการ	2564	2565
จำนวนตัวชี้วัด	52	48
จำนวนตัวชี้วัดการบรรลุเป้าหมาย	47	36
ร้อยละความสำเร็จของตัวชี้วัด	90.38	75.00
คะแนนที่ได้ (คิดเป็นร้อยละ)	4.45 (ร้อยละ 89.00)	4.31 (ร้อยละ 86.20)
สรุปผล (อ้างอิงจากเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี)	ดีมาก	ดีมาก

2.1.1 การปรับโครงสร้างองค์กร

ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เป็นต้นมา เป็นช่วงวิกฤติอุดมศึกษาเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และอัตราผู้เข้าเรียนในสถาบันอุดมศึกษาลดลง มีผลทำให้ส่วนงานของมหาวิทยาลัยบางส่วนงานมีรายได้ลดลง และมีค่าใช้จ่ายสูงกว่ารายได้อย่างต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อวางแนวทางปรับระบบและพัฒนาองค์กร สร้างความยั่งยืนของมหาวิทยาลัยตามบริบทที่เปลี่ยนแปลง มหาวิทยาลัยได้มีการดำเนินการปรับโครงสร้างองค์กร ดังนี้

1. รวมคณะกรรมการแพทย์แผนไทยอภัยภูเบศรกับคณะสหเวชศาสตร์
2. ยกเลิกโครงการจัดตั้งคณะพาณิชยศาสตร์และบริหารธุรกิจ
3. ยุบเลิกวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์
4. การบริหารงานในลักษณะโครงการ

ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดตั้ง การรวม การยุบเลิกส่วนงาน และการแบ่งหน่วยงานภายในส่วนงาน พ.ศ. 2561 ข้อ 6 (2) กำหนดว่า “งานของมหาวิทยาลัยบางลักษณะอาจมีเฉพาะในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง หรืองานที่มีระยะเวลาสิ้นสุด หรืองานเฉพาะกิจ หรืองานเร่งด่วนฉุกเฉินที่ไม่อาจคาดหมายได้ล่วงหน้า หรืองานที่ต้องใช้การทำงานที่ต้องบูรณาการกันอย่างใกล้ชิด หรืองานพิเศษที่ต้องใช้ชุดเฉพาะกิจ มหาวิทยาลัยอาจดำเนินการในลักษณะองค์กรไม่ถาวร ทั้งนี้ ตามที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนด ซึ่งมหาวิทยาลัยได้ออกประกาศมหาวิทยาลัย ที่ 0871/2563 ลงวันที่ 24 สิงหาคม พ.ศ. 2563 เรื่องแนวทางการบริหารงานในลักษณะโครงการ ซึ่งมีโครงการที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการจัดตั้งตามประกาศดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว ในปีงบประมาณ 2564 - 2565 จำนวน 10 โครงการ ดังนี้

- 1) โครงการสำนักงานคณะทำงานประสานงานด้านการพัฒนาบุคลากรในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor Human Development Committee Office)
- 2) โครงการอุทยานวิทยาศาสตร์ภาคตะวันออก มหาวิทยาลัยบูรพา (Eastern Science and Technology Park)
- 3) โครงการศูนย์พัฒนานวัตกรรมและผลิตภัณฑ์ วิทยาเขตจันทบุรี มหาวิทยาลัยบูรพา (The Center of Innovation and Product Development (CIPD) Burapha University Chanthaburi Campus)
- 4) โครงการศูนย์พัฒนานวัตกรรมและผลิตภัณฑ์ วิทยาเขตสระแก้ว มหาวิทยาลัยบูรพา (The Center of Innovation and Product Development (CIPD) Burapha University, Sakaeo Campus)
- 5) โครงการศูนย์ทดสอบวัสดุด้านวิศวกรรมโยธา
- 6) โครงการศูนย์พัฒนาและที่ปรึกษาด้านวิศวกรรมโยธา
- 7) โครงการศูนย์ความยั่งยืนวิศวกรรมระบบเมืองและการขนส่ง (SUSSET)
- 8) โครงการศูนย์เทคโนโลยีการก่อสร้างและการจัดการจราจร (CONTRA)
- 9) โครงการศูนย์บริหารโครงการตามนโยบายรัฐ
- 10) โครงการศูนย์พัฒนาและส่งเสริมสมรรถนะองค์กร

2.1.2 การปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับ

ตารางที่ 15 จำนวนการปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัย จำแนกตามประเภท ปี 2563 - 2565

ประเภท	2563	2564	2565
ข้อบังคับ	10	10	15
ระเบียบ	50	31	30
ประกาศ	86	91	55
สัญญา	12	3	8
รวม	158	135	108

ตารางที่ 16 จำนวนการปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัย จำแนกตามด้าน ปี 2563 - 2565

ประเภท	2563	2564	2565
ด้านบริหารงานบุคคล	18	32	25
ด้านวิชาการ	18	10	8
ด้านวิจัย	7	10	3
ด้านบริหาร	19	21	26
ด้านการเงินและทรัพย์สิน	91	56	44
ด้านกิจการนิสิต	5	6	2
รวม	158	135	108

2.1.3 ข้อมูลบุคลากร

ตารางที่ 17 จำนวนบุคลากรจำแนกตามสายงาน ปี 2563 - 2565

สายวิชาการ/สนับสนุนวิชาการ	2563	2564	2565
สายวิชาการ	1,455	1,453	1,445
สนับสนุนวิชาการ	1,941	1,970	1,972
รวมทั้งหมด	3,396	3,423	3,417
สัดส่วนของสายวิชาการ : สนับสนุนวิชาการ	1 : 1.33	1 : 1.36	1 : 1.36

ตารางที่ 18 จำนวนบุคลากรจำแนกตามประเภท ปี 2563 - 2565

ประเภท	2563	2564	2565
ข้าราชการ	173	159	143
พนักงานมหาวิทยาลัย(เงินอุดหนุน)	1,174	1,189	1201
พนักงานมหาวิทยาลัย(เงินรายได้)	1,492	1,468	1810
พนักงานตามภารกิจ	0	8	3
พนักงานบางส่วนเวลา	11	9	8
พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทผู้บริหาร	6	6	9
ลูกจ้างประจำ	80	73	62

ประเภท	2563	2564	2565
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	331	364	0
ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ	14	15	13
ลูกจ้างชาวต่างประเทศ	65	79	74
ลูกจ้างโครงการฯ	50	53	94
รวม	3,396	3,423	3,417

ตารางที่ 19 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ปี 2563 - 2565

ตำแหน่ง	2563	2564	2565
สายวิชาการ	118	98	112
ศาสตราจารย์	2	3	2
รองศาสตราจารย์	20	15	22
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	96	80	88
สายสนับสนุนวิชาการ	39	33	25
เชี่ยวชาญ	-	-	-
ชำนาญการพิเศษ	-	-	-
ชำนาญการ	39	33	25

2.1.4 ข้อมูลเครือข่ายความร่วมมือ

ตารางที่ 20 จำนวนความร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ปี 2563 - 2565

ความร่วมมือ	2563	2564	2565
ในประเทศ	55	53	80
ต่างประเทศ	24	6	14

2.1.5 ระบบสวัสดิการ

มหาวิทยาลัยบูรพาดำเนินงานด้านสวัสดิการของบุคลากร ได้กำหนดสิทธิและสวัสดิการของมหาวิทยาลัยบูรพา ที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับ ดังนี้

1. กองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน เป็นสิทธิพื้นฐานที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนจะได้รับ เมื่อผู้ปฏิบัติงานเข้าในระบบผู้ประกันตน มาตรา 33 และจะได้รับสิทธิประโยชน์ ตามระเบียบของสำนักงานประกันสังคม ทั้งสิ้น 7 กรณี
2. กองทุนสวัสดิการมหาวิทยาลัยบูรพา ผู้ปฏิบัติการได้รับสิทธิ์ประกันชีวิตและประกันสุขภาพกลุ่ม ค่าธรรมเนียมการศึกษาบุตร ค่าตรวจสุขภาพประจำปี ค่าแสดงความยินดีกรณี สมรสและคลอดบุตร ค่าเยี่ยมไข้ ค่าทันตกรรม เป็นต้น
3. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ผู้ปฏิบัติงานที่ผ่านการประเมินและทดลองงานสามารถสมัครกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

4. สิทธิในการขอหนังสือผ่านสิทธิและรับรองเงินเดือน ให้สิทธิเพื่อขอกู้ยืมเงินตาม MOU จำนวน 3 ธนาคาร คือ ธนาคารกรุงไทย ธนาคารอาคารสงเคราะห์ และธนาคารออมสิน โดยผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีอายุการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป โดยจะได้รับอัตราดอกเบี้ยต่ำกว่าบุคคลทั่วไป
5. เข้มแข็งชูเกียรติมหาวิทยาลัยบูรพา ชั้นที่ 1-5
6. สิทธิการรับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ กรณีข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยบูรพา
7. เงินชดเชย เมื่อเกษียณอายุการปฏิบัติงาน และเมื่อถึงแก่กรรม
8. สิทธิการลา ทั้งสิ้น 11 ประเภท ได้แก่ ลาป่วย ลาพักผ่อน ลาคลอดบุตร ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร ลากิจส่วนตัว ลาอุปสมบทหรือประกอบพิธีฮัจญ์ ลาบวชชีพราหมณ์ ลาติดตามคู่สมรส ลาไปปฏิบัติงานในองค์กรระหว่างประเทศ ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ และลาไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย หรือดูงาน
9. สวัสดิการที่พักและที่อยู่อาศัยภายในมหาวิทยาลัย

2.1.6 ด้านงบประมาณ

ตารางที่ 21 งบประมาณของมหาวิทยาลัยจำแนกตามแหล่งเงิน ปีงบประมาณ 2563 - 2565

งบประมาณ	2563	2564	2565
เงินอุดหนุนรัฐบาล	1,801,069,400	1,847,108,800	1,752,730,800
เงินรายได้	2,950,932,000	2,921,808,300	2,920,743,100
รวม	4,752,001,400	4,768,917,100	4,673,473,900
สัดส่วนเงินอุดหนุนรัฐบาล : เงินรายได้	37.90 : 62.10	38.73 : 61.27	37.50 : 62.50

ตารางที่ 22 รายได้และค่าใช้จ่าย ปีงบประมาณ 2563 - 2565

รายการ	2563	2564	2565
1. รายได้	4,747,022,987.70	4,968,729,440.42	5,112,340,016.17
2. ค่าใช้จ่าย	4,168,948,694.89	4,466,426,505.04	4,576,529,852.40
3. รายได้ สูง/ต่ำกว่าค่าใช้จ่าย	578,074,292.81	502,302,935.38	535,810,163.77
ร้อยละ ((3)/(2)*100)	13.87	11.25	11.71

2.2 ภาวะผู้นำของอธิการบดี (นำคะแนนผลการประเมินภาวะผู้นำของอธิการบดีมาใช้)

ตารางที่ 23 คะแนนผลการประเมินภาวะผู้นำของอธิการบดี ปี 2564 - 2565

องค์ประกอบ	ค่าน้ำหนัก (คะแนน)	คะแนนผลการดำเนินงาน (คะแนนถ่วงน้ำหนัก)	
		2564	2565
ภาวะผู้นำ และคุณลักษณะส่วนบุคคลในการปฏิบัติงาน ครอบคลุมทั้งพฤติกรรมส่วนบุคคล และลักษณะของ การปฏิบัติงาน (ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 65)	30	21.42	20

2.3 ด้านการผลิตบัณฑิต

2.3.1 หลักสูตร

ตารางที่ 24 จำนวนหลักสูตร ปีการศึกษา 2566

ระดับการศึกษา/ กลุ่มสาขาวิชา	ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก		รวมแต่ละ กลุ่มสาขา
	ไทย	นานาชาติ	ไทย	นานาชาติ	ไทย	นานาชาติ	
มนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	44	5	28	1	15	1	94
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	17	1	12	1	5	1	37
วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี	39	-	18	1	9	-	67
รวม	100	6	58	3	29	2	198

หมายเหตุ : ข้อมูล ณ วันที่ 15 กรกฎาคม พ.ศ. 2566 (สภามหาวิทยาลัยบูรพา ครั้งที่ 7/2566)

ตารางที่ 25 การปรับปรุงหลักสูตร ปีการศึกษา 2563 - 2565

รายการ	2563	2564	2565
หลักสูตรใหม่	2	1	4
หลักสูตรปรับปรุง	7	133	21
การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร (สมอ. 08)	9	23	29
การเปลี่ยนแปลงอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตร	83	97	102
การขอปิดแบบสมบูรณ์ (ยกเลิก) หลักสูตร	13	6	5
การขอปิดแบบมีเงื่อนไข (ยกเลิก) หลักสูตร	3	12	8

2.3.2 นิสิต

ตารางที่ 26 ข้อมูลนิสิต ปีการศึกษา 2563 - 2565

รายการ	2563	2564	2565
นิสิตรับเข้า (คน)	7,395	7,104	7,408
นิสิตทั้งหมด (คน)	27,680	28,224	27,348
นิสิตสำเร็จการศึกษา (คน)	8,612	5,838	6,620
อัตราการได้งานทำของบัณฑิต ภายใน 1 ปี (ร้อยละ)	76.74	74.70	79.02
อัตราการได้งานทำของบัณฑิตในพื้นที่บริการของ มหาวิทยาลัย (ร้อยละ)	-	41.00	96.78
ร้อยละผู้สำเร็จการศึกษาที่ได้อุปสรรคตรงสาขา (ร้อยละ)	71.33	66.53	69.91
ผู้สำเร็จการศึกษาที่ได้รับใบประกอบวิชาชีพ (เฉพาะสาขา) (ร้อยละ)	-	92.00	82.37
ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต (ระดับ)	4.21	4.15	4.20
จำนวนผู้เข้าใช้งาน BUU-MOOCs (คน)	-	406	36,323
จำนวนนิสิตต่างชาติ (คน)	398	458	530
นิสิตจิตอาสา (คน)	1,257	2,444	2,797
จำนวนนิสิตแลกเปลี่ยน (คน) (ปีงบประมาณ)	0	15	57

2.3.3 คณาจารย์

ตารางที่ 27 จำนวนคณาจารย์แยกตามวุฒิการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการ (ยกเว้น โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ”) ปี 2563 - 2565

รายการ	2563	2564	2565
วุฒิการศึกษา			
ปริญญาเอก	839	832	847
ปริญญาโท	399	390	372
ปริญญาตรี	26	29	35
- ชาวไทย	14	21	27
- ชาวต่างประเทศ	12	8	8
ตำแหน่งทางวิชาการ			
ศาสตราจารย์	-	-	1
รองศาสตราจารย์	77	87	101
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	389	434	462
อาจารย์	790	730	681
อาจารย์ชาวต่างชาติ	29	30	26

ตารางที่ 28 จำนวนอาจารย์โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” แยกตามวุฒิการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการ ปี 2563 - 2565

รายการ	2563	2564	2565
วุฒิการศึกษา			
ปริญญาเอก	8	9	9
ปริญญาโท	88	85	82
ปริญญาตรี	95	108	109
ตำแหน่งทางวิชาการ			
ศาสตราจารย์	-	-	-
รองศาสตราจารย์	-	-	-
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	7	7	5
อาจารย์	184	195	195
อาจารย์ชาวต่างชาติ	34	48	48

2.4 ด้านการวิจัย

ตารางที่ 29 ข้อมูลด้านการวิจัย ปี 2563 - 2565

รายการ	2563	2564	2565
ผลงานวิจัยตีพิมพ์เผยแพร่			
Journal ระดับนานาชาติ	342	405	413
Journal ระดับชาติ	700	553	503
Proceedings ระดับนานาชาติ	109	73	72
Proceedings ระดับชาติ	187	178	140
ผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในแต่ละฐานข้อมูล			
SCOPUS	189	229	212
ISI	147	155	152
TCI	707	567	516
H-index			
ร้อยละของจำนวนนักวิจัยที่มีค่าเฉลี่ยดัชนีคุณภาพ (H-index) รวมเท่ากับ 10 ขึ้นไป	-	2.07	1.83
งบประมาณด้านการวิจัย			
แหล่งเงินอุดหนุนรัฐบาล	0	106,400,000.00	84,900,000.00
แหล่งเงินรายได้มหาวิทยาลัย	19,673,315.00	18,033,114.00	17,812,688.00
แหล่งทุนภายนอก	185,966,366.00	38,681,277.00	116,979,867.85

2.5 ด้านการบริการทางวิชาการ

ตารางที่ 30 จำนวนโครงการบริการวิชาการ จำแนกตามส่วนงาน ปี 2563 - 2565

ส่วนงาน	2563		2564		2565	
	จำนวน	งบประมาณ	จำนวน	งบประมาณ	จำนวน	งบประมาณ
คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว	4	10,360,100.00	11	83,572,400.00	14	7,455,722.00
คณะกรรมการแพทย์แผนไทยอภัยภูเบศร	3	114,400.00	-	-	2	50,000.00
คณะดนตรีและการแสดง	1	-	1	10,000.00	1	8,000.00
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	2	15,750.00	3	3,462,300.00	18	1,096,700.00
คณะเทคโนโลยีทางทะเล	-	-	2	2,895,000.00	20	7,146,195.00
คณะพยาบาลศาสตร์	4	7,287,400.00	4	8,427,956.00	17	17,183,638.45
คณะแพทยศาสตร์	12	2,676,773.00	5	6,592,750.00	15	4,971,400.00
คณะภูมิสารสนเทศศาสตร์	15	23,233,128.00	6	12,391,060.00	9	20,276,250.00
คณะเภสัชศาสตร์	2	352,624.28	3	4,872,125.00	6	2,418,000.00
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	15	622,910.00	38	1,102,635.00	24	1,956,850.00
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์	34	9,938,979.59	73	7,138,900.00	24	13,402,389.00
คณะโลจิสติกส์	13	34,478,088.26	38	90,181,606.44	3	12,000,000.00
คณะวิทยาการสารสนเทศ	8	4,810,400.00	10	3,511,800.00	12	2,088,568.00
คณะวิทยาศาสตร์	25	8,485,916.87	20	11,018,345.00	31	15,782,280.00

ส่วนงาน	2563		2564		2565	
	จำนวน	งบประมาณ	จำนวน	งบประมาณ	จำนวน	งบประมาณ
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา	1	100,000.00	3	3,284,500.00	7	2,025,220.00
คณะวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์	4	608,600.00	2	6,385,000.00	8	875,250.00
คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์	48	2,456,250.00	55	5,320,050.00	46	3,118,380.00
คณะวิศวกรรมศาสตร์	38	49,316,260.00	42	9,293,478.00	53	5,715,660.00
คณะศิลปกรรมศาสตร์	3	6,000.00	32	1,170,462.00	9	232,650.00
คณะศึกษาศาสตร์	7	6,155,500.00	10	3,132,680.00	33	4,898,975.00
คณะสหเวชศาสตร์	3	173,659.00	3	4,702,273.00	24	2,859,109.00
คณะสาธารณสุขศาสตร์	2	593,170.00	5	2,849,840.00	13	1,209,500.00
คณะอัญมณี	4	1,718,925.00	8	2,146,460.00	9	2,763,350.00
วิทยาลัยนานาชาติ	7	407,000.00	8	8,240,940.00	20	2,780,320.00
วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์	31	37,240,719.85	38	34,282,733.96	4	6,185,500.00
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ	8	1,022,232.00	-	-	-	-
วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา	3	161,000.00	7	1,971,252.00	18	936,800.00
โรงเรียนสาธิต "พิบูลบำเพ็ญ"	4	3,010,500.00	7	2,375,980.00	7	3,056,525.00
สถาบันภาษา	20	525,950.00	23	2,722,060.00	34	1,677,112.20
สถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล	8	744,080.00	4	6,905,200.00	15	6,683,025.63
สำนักคอมพิวเตอร์	10	3,519,300.00	17	3,279,869.00	14	2,588,220.00
สำนักงานอธิการบดี			4	1,856,500.00		
สำนักบริการวิชาการ	146	105,148,469.04	132	204,916,244.00	333	365,519,521.00
สำนักหอสมุด	-	-	1	800,000.00	7	426,050.00
กองบริหารวิทยาเขตสระแก้ว	-	-	1	4,800,000.00	-	-
ศูนย์เงินศึกษา	9	2,061,800.07	7	1,933,370.00	17	2,837,050.00
บัณฑิตวิทยาลัย	3	643,500.00	5	726,500.00	3	1,012,500.00
รวม	497	317,989,384.96	628	548,272,269.40	870	523,236,710.28

โครงการบริการวิชาการที่โดดเด่น ปีงบประมาณ 2563

โครงการ 1 ตำบล 1 มหาวิทยาลัย

โครงการพัฒนาทักษะผู้ต้องขัง

โครงการจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ สาขาวิชาชีพการจัดประชุมและนิทรรศการ (MICE)

ศูนย์การเรียนรู้ระบบอัตโนมัติ EEC Automation Park

โครงการบริการวิชาการที่โดดเด่น ปีงบประมาณ 2564

โครงการยกระดับเศรษฐกิจและสังคมรายตำบลแบบบูรณาการ

ระบบ weSAFE@Home by BUU

โครงการแก้ปัญหา COVID ได้แก่ จัดทำชุด Fan Filter Unit (FFU) และตู้ความดันลบ ให้กับโรงพยาบาลทั่วประเทศ และโครงการเทคนิคการแพทย์จิตอาสา

โครงการการอบรมหลักสูตร International Training Program for Palliative Home Care

โครงการบริการวิชาการที่โดดเด่น ปีงบประมาณ 2565

โครงการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมฐานรากหลังโควิดด้วยเศรษฐกิจ BCG (U2T for BCG)
ศูนย์การเรียนรู้ระบบอัตโนมัติ EEC Automation Park
โครงการตรวจประเมินและรับรองมาตรฐานการท่องเที่ยวอาเซียน
โครงการยกระดับเศรษฐกิจและสังคมรายตำบลแบบบูรณาการ (เฟส 2)

2.6 ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ตารางที่ 31 จำนวนโครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จำแนกตามส่วนงาน ปี 2563 - 2565

ส่วนงาน	2563		2564		2565	
	จำนวน	งบประมาณ	จำนวน	งบประมาณ	จำนวน	งบประมาณ
คณะดนตรีและการแสดง	3	790,000.00	1	10,000.00	5	944,000.00
คณะบริหารธุรกิจ	-	-	-	-	1	27,367.00
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	3	36,000.00	2	16,222.00	3	142,373.00
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์	1	-	1	20,000.00	2	20,000.00
คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์	-	-	-	-	1	1,000.00
คณะศิลปกรรมศาสตร์	6	131,100.00	3	164,400.00	6	446,300.00
คณะศึกษาศาสตร์	7	122,651.00	6	74,229.00	21	186,032.00
วิทยาลัยนานาชาติ	2	3,000.00	-	-	2	46,080.00
วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์	1	-	-	-	-	-
วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา	1	-	1	-	2	-
โครงการจัดตั้งคณะพาณิชยศาสตร์และบริหารธุรกิจ	1	15,100.00	-	-	-	-
โรงเรียนสาธิต "พิบูลบำเพ็ญ"	-	-	3	235,000.00	-	-
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	2	3,000.00	1	-	1	2,000.00
คณะเทคโนโลยีทางทะเล	1	-	1	10,645.00	-	-
คณะภูมิสารสนเทศศาสตร์	-	-	1	10,000.00	1	-
คณะโลจิสติกส์	-	-	2	22,550.00	1	28,985.00
คณะวิทยาการสารสนเทศ	1	30,000.00	1	39,415.00	1	28,490.00
คณะวิทยาศาสตร์	3	116,525.00	2	29,460.00	2	93,675.00
คณะวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์	1	9,600.00	1	1,000.00	1	15,000.00
คณะวิศวกรรมศาสตร์	1	120,000.00	1	134,000.00	1	72,500.00
คณะอัญมณี	-	-	-	-	1	25,000.00
คณะการแพทย์แผนไทยอภัยภูเบศร	-	-	1	2,500.00	-	-
คณะพยาบาลศาสตร์	3	172,680.00	2	127,399.00	3	259,600.00
คณะแพทยศาสตร์	1	94,500.00	1	-	2	274,250.00
คณะเภสัชศาสตร์	2	-	4	34,019.00	4	101,850.00
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา	-	-	-	-	1	11,700.00
คณะสหเวชศาสตร์	1	17,855.00	3	286,882.00	3	25,084.00
คณะสาธารณสุขศาสตร์	1	51,230.00	1	-	-	-

ส่วนงาน	2563		2564		2565	
	จำนวน	งบประมาณ	จำนวน	งบประมาณ	จำนวน	งบประมาณ
บัณฑิตวิทยาลัย	1	4,820.00	2	-	3	17,417.00
สถาบันภาษา	1	7,740.00	1	9,065.00	1	-
สถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล	2	30,520.00	2	8,419.00	4	165,485.00
สำนักบริการวิชาการ	1	19,000.00	2	66,335.00	2	76,500.00
สำนักหอสมุด	1	10,700.00	-	-	-	-
กองกิจการนิสิต	-	-	-	-	2	26,800.00
รวม	48	1,786,021.00	46	1,301,540.00	77	3,037,488.00

โครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่โดดเด่น ปีงบประมาณ 2563

โครงการประกวดขับร้องเพลงไทยลูกทุ่งระดับอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย ซึ่งถวายพระราชทาน สมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีฯ

โครงการศิลปินแห่งชาติสืบศาสตร์ สานศิลป์ เปิดประตู สู่มืองศิลปะ

โครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่โดดเด่น ปีงบประมาณ 2564

โครงการประชุมวิชาการระดับชาติและโครงการนิทรรศการแสดงผลงานสร้างสรรค์นานาชาติ ครั้งที่ 3 IADCA : 2021

โครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่โดดเด่น ปีงบประมาณ 2565

โครงการอนุรักษ์สืบสานการแสดงโขนตามพระราชปณิธานในสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง

ม.บูรพา คว่ำรางวัลชนะเลิศก่อพระทรายวันไหลบางแสน ปี 2565 ประเภทศิลปะร่วมสมัย

โครงการพัฒนาเส้นทางวัฒนธรรมเกาะสีชัง

โครงการ Galleries'night Bangsaen 2021

2.7 ด้านการพัฒนากำลังคนในพื้นที่

ตารางที่ 32 จำนวนหลักสูตร upskill/reskill และจำนวนบุคลากรได้รับการพัฒนา ปี 2563 – 2565

รายการ	2563	2564	2565
จำนวนหลักสูตร Nondegree upskill/reskill	-	81	444
จำนวนคนที่ได้รับการพัฒนา	-	5,281	12,827
ผู้สำเร็จการศึกษาที่ได้รับการรับรองสมรรถนะ (คน)	-	457	299
หลักสูตรที่สอดคล้องเชิงพื้นที่ (หลักสูตร)	-	106	104
หลักสูตรประกาศนียบัตร (Non-degree) ที่มีการดำเนินงานตามรูปแบบ EEC model (หลักสูตร)	-	55	64
หลักสูตรปริญญาตรีที่มีการจัดการเรียนการสอนตามแนวทางของ CWIE / EEC model (หลักสูตร)	-	98	58
หลักสูตรที่พัฒนาผู้ประกอบการหรือนวัตกรรม (หลักสูตร)	-	26	32
การดำเนินงานของบัณฑิตในพื้นที่บริการของมหาวิทยาลัย (คน)	-	244	749

รายการ	2563	2564	2565
สถานประกอบการที่รับนิสิตเข้าโครงการ CWIE / EEC model (สถานประกอบการ)	-	816	1,055
สถานประกอบการในพื้นที่ภาคตะวันออกที่รับนิสิตเข้าโครงการ CWIE / EEC model (สถานประกอบการ)	-	833	860

2.8 ด้านการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

2.8.1 อาคารและสถานที่

2.8.1.1 มหาวิทยาลัยบูรพาได้มีการดำเนินการปรับปรุงและก่อสร้างอาคาร ดังนี้

- ปรับปรุงห้องอาคาร ศ.ประยูร จินดาประดิษฐ์ เป็นสำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
 - ปรับปรุงอาคารโรงประลองวิศวกรรมเครื่องกลเป็นศูนย์การเรียนรู้ระบบอัตโนมัติ
 - ปรับปรุงอาคารหอประชุมอารัง บัวศรี
 - ตกแต่งภายในอาคารศูนย์การเรียนรู้การเงินและการลงทุนระหว่างประเทศ
- ปรับปรุงระบบท่อประปาภายในมหาวิทยาลัยบูรพา
- ปรับปรุงลู่วางวิ่งรอบสวนนันทนาการ
 - ปรับปรุงถนนภายในมหาวิทยาลัย (สาย D และสาย E)

2.8.1.2 วิทยาเขตจันทบุรี มหาวิทยาลัยบูรพาได้สนับสนุนงบประมาณเพื่อรองรับการพัฒนาวิทยาเขตจันทบุรีอย่างยั่งยืน โดยมีการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานด้านอาคารสถานที่และภูมิทัศน์ของวิทยาเขตให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน มีการพัฒนาพื้นที่ สถานที่เครื่องมือ อุปกรณ์ที่สนับสนุนการสร้างรายได้เพิ่มขึ้นอย่างยั่งยืนมีการดำเนินการปรับปรุงและก่อสร้างอาคาร เช่น ปรับปรุงภูมิทัศน์ ปรับปรุงอาคารหอพักนิสิต ปรับปรุงอาคารศูนย์กีฬาและนันทนาการ ปรับปรุงอาคารเรียนรวม ปรับปรุงอาคารศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ ปรับปรุงอาคาร 100 ปี สมเด็จพระศรีนครินทร์ ซ่อมแซมอาคารและบ่อเลี้ยงเพื่อใช้พัฒนาผลิตภัณฑ์ก่อสร้างอาคารเพื่อการวิจัยและพัฒนาพืชสมุนไพร ปรับปรุงระบบไฟฟ้าบ่อเพาะเลี้ยง ปรับปรุงห้องแปรรูปผลิตภัณฑ์อาคารโรงเรือนผลิตพ่อแม่พันธุ์กุ้งสมบุรณ์เพชร ถมดินปรับพื้นที่และขุดดินยกร่อง ขุดลอกคลองและวางท่อระบายน้ำภายในวิทยาเขตจันทบุรี รวมทั้งปรับปรุงผิวจราจร

2.8.1.3 วิทยาเขตสระแก้ว มหาวิทยาลัยบูรพาได้มีการดำเนินการปรับปรุงและก่อสร้างอาคาร ดังนี้ ก่อสร้างขยายเขตระบบจำหน่ายไฟฟ้า ก่อสร้างระบบประปาภายในวิทยาเขตสระแก้ว และก่อสร้างถนนภายในวิทยาเขตสระแก้ว

2.8.2 สิ่งแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัย

การตรวจสอบคุณภาพน้ำภายในมหาวิทยาลัยบูรพา

เพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินการตามเป้าหมายเพื่อความยั่งยืนข้อที่ 6 การจัดให้มีน้ำและสุขอนามัยสำหรับทุกคนและมีการบริหารจัดการที่ยั่งยืน โดยการเก็บตัวอย่างน้ำจาก 3 แหล่ง คือ น้ำดื่มจากตู้กดน้ำดื่มสาธารณะ น้ำประปา และน้ำจากแหล่งน้ำผิวดินภายในมหาวิทยาลัย ส่งวิเคราะห์คุณภาพน้ำตามชนิดของน้ำที่คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้ระดับค่าความเป็นกรดต่าง (pH) 6.54 ค่าความต้องการออกซิเจนทางชีวเคมี (Biological Oxygen Demand, BOD) 30.0 มิลลิกรัมต่อลิตร และค่าออกซิเจนละลาย (Dissolved Oxygen, DO) 4.06 มิลลิกรัมต่อลิตร นำค่าที่ได้จากการวัดเทียบกับมาตรฐานคุณภาพน้ำ

ในแหล่งน้ำผิวดิน พบว่าน้ำสวนนันทนาการจัดอยู่ในแหล่งน้ำประเภทที่ 5 ตามประกาศคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2537) โดยอยู่ในเกณฑ์ดี

การประหยัดพลังงาน

1. การใช้ระบบผลิตพลังงานไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ ติดตั้งบนหลังคาอาคารภายในมหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 8 อาคาร ได้แก่ อาคารสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา (คณะแพทยศาสตร์) อาคารวิจัยทางการแพทย์ อาคารเทพรัตนราชสุดา (หอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา) เฉลิมพระเกียรติฉลองราชสมบัติ 60 ปี อาคารเกษม จาติกวณิช อาคารศรีนครินทร์ อาคาร 60 พรรชามหาราชินี 1 และลานจอดรถอาคาร ภปร โดยในปีงบประมาณ 2565 ระบบผลิตพลังงานไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์สามารถผลิตพลังงานไฟฟ้ารวมทั้งหมด 1,117,574.69 กิโลวัตต์/ชั่วโมง คิดเป็นสัดส่วนปริมาณไฟฟ้าที่ผลิตได้จากระบบผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์เป็นร้อยละ 5 ของปริมาณการใช้พลังงานไฟฟ้าทั้งหมดของมหาวิทยาลัย

2. การเปลี่ยนหลอดไฟส่องสว่างภายในมหาวิทยาลัยบูรพาเป็นชนิด LED จำนวน 166 ดวง เพื่อสนับสนุนการใช้อุปกรณ์ชนิดประหยัดพลังงานไฟฟ้า และช่วยเพิ่มแสงสว่างบริเวณถนน ทางเท้า และบริเวณสวนนันทนาการ เพื่อความปลอดภัยของนิสิตและบุคลากรในมหาวิทยาลัย

3. การติดตั้งก๊อกน้ำ Sensor ภายในอาคารสำนักงานอธิการบดีเพื่อสนับสนุนนโยบายลดการใช้ปริมาณน้ำภายในมหาวิทยาลัยบูรพา เนื่องจากก๊อกน้ำแบบ Sensor มีอัตราการไหลของน้ำน้อยกว่าก๊อกน้ำแบบวาล์วเปิด-ปิด โดยก๊อกน้ำระบบ Sensor มีอัตราการไหล 1.5 ลิตรต่อนาที ในขณะที่ก๊อกน้ำแบบวาล์วเปิด-ปิด มีอัตราการไหล 6 ลิตรต่อนาที โดยทำการติดตั้งในห้องน้ำของอาคารสำนักงานอธิการบดีตั้งแต่ชั้น 1 ถึง ชั้น 9 รวมทั้งสิ้นจำนวน 60 อัน ติดตั้งแล้วเสร็จเมื่อ เดือน กันยายน 2565

3. มหาวิทยาลัยแห่ง EEC เพื่อตอบสนองนโยบายที่ได้รับการสนับสนุนให้เป็นมหาวิทยาลัยแห่ง EEC

มหาวิทยาลัยบูรพา ลงนามความร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เพื่อประกาศตัวเป็นมหาวิทยาลัยหลักใน EEC โดยมีภารกิจหลักในการขับเคลื่อน พัฒนา กำลังคนสู่ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย ผ่านคณะทำงานประสานงานด้านการพัฒนาบุคลากรในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC-HDC) ซึ่งมหาวิทยาลัยบูรพาได้ดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยมีภารกิจหลักในการขับเคลื่อน พัฒนากำลังคนสู่ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย ตามนโยบายโมเดลประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0) รวมทั้งการวิจัยและบริการวิชาการ ซึ่งมีการดำเนินการร่วมที่สำคัญ ดังนี้

1. ศูนย์ Genomic Centre ซึ่งเป็นศูนย์แห่งแรกของประเทศไทย โดยไม่ต้องส่ง DNA ของคนไทยไปส่งตรวจที่ต่างประเทศ ซึ่งคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก มีมติเห็นชอบการประกาศกำหนดพื้นที่เขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษ : การแพทย์จีโนมิกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา (บางแสน) พื้นที่ 3 ไร่ 2 งาน 76 ตารางวา บริเวณตำบลแสนสุข อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ภายใต้แนวเขตตามแผนที่และแผนผังการใช้ประโยชน์ที่ดินในเขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษแนบท้ายประกาศนี้ เป็น “เขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษ : การแพทย์ จีโนมิกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา (บางแสน)” เพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายพิเศษการแพทย์และสุขภาพครบวงจร และกิจการอื่นที่เกี่ยวข้องที่สอดคล้องกับอุตสาหกรรมเป้าหมายพิเศษการแพทย์และสุขภาพครบวงจร

2. ศูนย์การเรียนรู้ระบบอัตโนมัติ มหาวิทยาลัยบูรพา ร่วมกับบริษัทมิทซูบิชิ อิเล็กทริก แพคทอรี่ ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด และได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากรัฐบาล เพื่อสร้างศูนย์เรียนรู้ระบบอัตโนมัติ (EEC-MITSUBISHI-BUU Automation Park) เป็นศูนย์กลางการศึกษาทางด้านระบบอัตโนมัติแบบครบวงจร โดยแบ่งเป็นการจัดหลักสูตรอบรมระยะสั้นสำหรับแรงงานที่ต้องการเพิ่มและปรับเปลี่ยนทักษะ/เปลี่ยนสายอาชีพ (up-skilled/re-skilled workforces) สนับสนุนการเพิ่มความรู้และทักษะเฉพาะด้าน

สำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี โท และเอก เป็นแหล่งเรียนรู้เทคโนโลยีสำหรับนักเรียนและบุคคลทั่วไป บริการ และการออกแบบทางด้านระบบอัตโนมัติสำหรับปมเพาะบุคลากรด้านระบบอัตโนมัติ โดยแบ่งเป็นแหล่ง ปมเพาะ System Integrator ให้คำปรึกษา ฝึกอบรมและพัฒนาเทคโนโลยีต่อยอด

3. ศูนย์เครือข่ายการพัฒนากำลังคนสำหรับอุตสาหกรรมท่องเที่ยวในเขตพัฒนาพิเศษ ภาคตะวันออก มหาวิทยาลัยบูรพาในนามคณะทำงานประสานงานด้านการพัฒนาบุคลากรในเขตพัฒนาพิเศษ ภาคตะวันออก กลุ่มอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ จึงได้จัดตั้ง “ศูนย์ เครือข่ายการพัฒนากำลังคนสำหรับอุตสาหกรรมท่องเที่ยวในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ” (Tourism Innovation Lab : TIL) เพื่อเป็นแม่ข่ายในการพัฒนาบุคลากร รองรับขยายตัวของอุตสาหกรรม การท่องเที่ยวและบริการในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ไม่ว่าจะเป็นธุรกิจท่องเที่ยว ธุรกิจที่พัก ธุรกิจ อาหารและเครื่องดื่ม ธุรกิจสปาและเวลเนส ธุรกิจการบิน และธุรกิจไมซ์ โดยจะเป็นศูนย์กลางในการยกระดับ บุคลากร การศึกษา การวิจัย และนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง ผ่านการพัฒนาและการเสริมสร้างทักษะทางการ ท่องเที่ยว โรงแรม และบริการอย่างมีประสิทธิภาพ (Re-skill, Up-skill & New skill) มุ่งเน้นการฝึกปฏิบัติ เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะตรงตามความต้องการของอุตสาหกรรม และเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน ของพื้นที่ ตลอดจนเป็นแหล่งเรียนรู้ บริการวิชาการเชิงปฏิบัติการ และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับองค์ความรู้ด้าน การท่องเที่ยวและบริการ

ตารางสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการบริหารฯ เพื่อเชื่อมโยงกับภารกิจการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

แหล่งข้อมูล	ประเด็นที่ควรนำมากำหนดในเป้าหมายฯ	ผลิต บัณฑิต*	วิจัย นวัต.	บริการ วิชาการ	ทะนุ บำรุงฯ	บริหาร องค์กร	อื่นๆ
1. แนวโน้มและทิศทางการอุดมศึกษาของสากล Reference: 1.1) New year, new trends: Discover three insights and predictions for 2023) เข้าถึงจาก https://universityservices.wiley.com/higher-education-trends-2023/ 1.2) 11 Top Trends in Higher Education: 2023 Data, Insights & Predictions เข้าถึงจาก https://research.com/education/trends-in-higher-education 1.3) 2023: A look ahead to trends in higher education เข้าถึงจาก https://www.openaccessgovernment.org/trends-higher-education-students-teachers-careers/158744/ 1.4) Trends to Watch in Higher Education Technology for 2023 and Beyond เข้าถึงจาก	1.1 Decreasing value of university degrees. 1.2 Personalization for students. 1.3 Employers want qualifications & soft skills. 1.4 More Focus on internships are beneficial. 1.5 The growth of hybrid learning. 1.6 Research the market & respond. 1.7 More Focus on Closing the Skills Gap. 1.8 Evolving partnership models. 1.9 Online strategy as a university tool. 1.10 The Rise of Massive Open Online Course (MOOCs).	/				/	
		/				/	
		/				/	
		/				/	
		/	/	/		/	
		/		/		/	
		/	/	/		/	
		/	/	/		/	
		/	/	/		/	

แหล่งข้อมูล	ประเด็นที่ควรนำมากำหนดในเป้าหมายฯ	ผลิต บัณฑิต*	วิจัย นวัต.	บริการ วิชาการ	ทะนุ บำรุงฯ	บริหาร องค์กร	อื่นๆ
https://www.linkedin.com/pulse/trends-watch-higher-education-technology-2023-beyond-baz	1.11 Enrollment of International Students. 1.12 Increase in Non-Traditional Students. 1.13 Use data to improve student outcomes and measure the effectiveness of their programs with data analytics. 1.14 Use AI for ensuring that they are providing the best for their students 1.15 Engagement and Empower to community.	/				/	
2. การจัดอันดับมหาวิทยาลัยโลก QS University Rankings และ THE World University Rankings	2.1 ตัวชี้วัดด้านการสอน (Teaching) มีสัดส่วนอาจารย์ต่อนิสิตเหมาะสม จำนวน นิสิตปริญญาเอกต่อนิสิตปริญญาตรี จำนวน อาจารย์ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก รายได้ต่อจำนวนอาจารย์ ความมีชื่อเสียงด้านการสอน	/				/	

แหล่งข้อมูล	ประเด็นที่ควรนำมากำหนดในเป้าหมายฯ	ผลิต บัณฑิต*	วิจัย นวัตกรรม.	บริการ วิชาการ	ทะนุ บำรุงฯ	บริหาร องค์กร	อื่นๆ
	2.2 ตัวชี้วัดด้านการวิจัย (Research) จำนวน ทุนวิจัย จำนวนผลงานตีพิมพ์ ความมีชื่อเสียง ของงานวิจัย 2.3 ตัวชี้วัดการอ้างอิงผลงานวิจัย (Citation) 2.4 ตัวชี้วัดด้านความเป็นนานาชาติ (International Outlook) จำนวนนิสิต ต่างชาติ จำนวนอาจารย์ต่างชาติ การตีพิมพ์ ผลงานวิจัยร่วมกับต่างชาติ 2.5 ตัวชี้วัดด้านรายได้อุตสาหกรรม (Industry Income) สะท้อนเงินที่ได้จากการ นำองค์ความรู้ของมหาวิทยาลัยไปให้บริการ สังคม 2.6 ตัวชี้วัดด้านความมีชื่อเสียงของ มหาวิทยาลัยต่อผู้ใช้บัณฑิต (Employer Reputation)	/	/	/	/	/	
3. แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - พ.ศ. 2579 ที่มา เรียงตามข้อย่อที่นำเสนอ 3.1) ยุทธศาสตร์ด้านที่ 2	3.1 การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และการพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มขีด ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ	/	/	/		/	

แหล่งข้อมูล	ประเด็นที่ควรนำมากำหนดในเป้าหมายฯ	ผลิต บัณฑิต*	วิจัย นวัต.	บริการ วิชาการ	ทะนุ บำรุงฯ	บริหาร องค์กร	อื่นๆ
3.2) ยุทธศาสตร์ด้านที่ 3 3.3) ยุทธศาสตร์ด้านที่ 5 3.4) ยุทธศาสตร์ด้านที่ 6	3.2 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และ การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ 3.3 การจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพ ชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม 3.4 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบการ บริหารจัดการศึกษา	/		/		/	
4. นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563 - 2570	4.1 การพัฒนากำลังคนและองค์ความรู้ 4.1.1) พัฒนากำลังคนและสถาบันความรู้ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของ ประเทศไปสู่การเป็นประเทศรายได้สูง เช่น การเพิ่มจำนวนนักวิจัย การเตรียมกำลังคน ทุกช่วงวัยให้มีสมรรถนะพร้อมเข้าสู่อาชีพ และทันการเปลี่ยนแปลง พัฒนากำลังคน รองรับ EEC และเศรษฐกิจประเทศ ส่งเสริม การเรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนาทักษะเพื่อ อนาคต ค้นหาความโดดเด่นของมหาวิทยาลัย เพื่อสร้างกำลังคนและความเชี่ยวชาญใน ระดับชั้นนำ พัฒนาคุณภาพบัณฑิตให้มี ทักษะตรงความต้องการตลาด ส่งเสริม	/	/	/	/	/	

แหล่งข้อมูล	ประเด็นที่ควรนำมากำหนดในเป้าหมายฯ	ผลิต บัณฑิต*	วิจัย นวัต.	บริการ วิชาการ	ทะนุ บำรุงฯ	บริหาร องค์กร	อื่นๆ
	<p>ปัญญาประดิษฐ์เพื่อขับเคลื่อนประเทศในอนาคต เพิ่มจำนวนบัณฑิต STEM Degree 4.1.2) มุ่งองค์ความรู้อันเกิดจากการวิจัยและนวัตกรรม เพื่อจัดการกับปัญหาท้าทายเร่งด่วนที่สำคัญของ ประเทศ คนทุกช่วงวัย ได้รับการพัฒนาให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขและมีคุณค่า เช่น องค์ความรู้ วิจัย นวัตกรรมเพื่อจัดการปัญหาที่ท้าทายเร่งด่วน ยุทธศาสตร์ชาติและ SDGs คนทุกช่วงวัยมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดำรงชีวิตด้วยตนเองอย่างมีคุณค่า เอื้อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และพร้อมรับสังคมผู้สูงวัย เพิ่มศักยภาพความมั่นคงด้านการเกษตร</p> <p>4.2 การยกระดับความสามารถการแข่งขันของประเทศด้วยการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรม เช่น ยกระดับความสามารถของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมยุทธศาสตร์ ด้วยการวิจัยและนวัตกรรม ต่อยอดแนวคิด BCG เพื่อสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจให้ประเทศ</p>	/	/	/	/	/	

แหล่งข้อมูล	ประเด็นที่ควรนำมากำหนดในเป้าหมายฯ	ผลิต บัณฑิต*	วิจัย นวต.	บริการ วิชาการ	ทะนุ บำรุงฯ	บริหาร องค์กร	อื่นๆ
	<p>ยกระดับ Start up พัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรม พื้นที่เศรษฐกิจนวัตกรรม พัฒนาสินค้าและบริการทางเศรษฐกิจและนวัตกรรมให้มีคุณภาพ</p> <p>4.3 การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม กระจายความเจริญและสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจสังคมท้องถิ่น ด้วยความรู้และนวัตกรรม เช่น สร้าง ส่งเสริม สนับสนุนการเป็นเมืองน่าอยู่ Smart Community ทั้งด้านคุณภาพชีวิต สิ่งแวดล้อม และเศรษฐกิจ การจัดการบนพื้นฐานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาพื้นที่</p> <p>4.4 การพัฒนา อย่างยั่งยืนและ สิ่งแวดล้อมตามแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน SDGs และการพึ่งพาตนเองบนฐานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>4.5 การลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนา เช่น การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการวิจัย การพัฒนากำลังคนด้านการวิจัย การพัฒนา</p>	/	/	/	/	/	

แหล่งข้อมูล	ประเด็นที่ควรนำมากำหนดในเป้าหมายฯ	ผลิต บัณฑิต*	วิจัย นวัต.	บริการ วิชาการ	ทะนุ บำรุงฯ	บริหาร องค์กร	อื่นๆ
	เทคโนโลยีเครื่องมือ ห้องปฏิบัติการด้านการวิจัย						
5. ประกาศ อว. เรื่องปรัชญาการอุดมศึกษาไทยและระบบอุดมศึกษาใหม่ (ด้านการสร้างบัณฑิตและพัฒนากำลังคน) พ.ศ. 2564	<p>5.1 มุ่งสร้างบัณฑิตและพัฒนากำลังคนในทุกช่วงวัย (Lifelong Learning)</p> <p>5.2 บัณฑิตเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และมีสมรรถนะ ที่จำเป็น และรองรับสังคม และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน (Disruption)</p> <p>5.3 เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน (Competitiveness) ของประเทศในระดับสากล และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน</p> <p>5.4 การสร้างบัณฑิตและพัฒนากำลังคนต้องทำร่วมกับภาคส่วนต่าง ๆ เช่น ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และชุมชน อย่างใกล้ชิด</p>	/	/	/		/	
6. กฎกระทรวง มาตรฐานหลักสูตรการศึกษา ระดับอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๕	6.1 การจัดการ และมาตรฐานหลักสูตรระดับควบ 2 ปริญญา รวมถึงผลลัพธ์การเรียนรู้	/					

แหล่งข้อมูล	ประเด็นที่ควรนำมากำหนดในเป้าหมายฯ	ผลิต บัณฑิต*	วิจัย นวต.	บริการ วิชาการ	ทะนุ บำรุงฯ	บริหาร องค์กร	อื่นๆ
	<p>6.2 มีระบบประกันคุณภาพผลลัพธ์การเรียนรู้จริงของหลักสูตร</p> <p>6.3 มีการเทียบโอนหน่วยกิตระหว่างสถาบัน</p> <p>6.4 การสะสมผลการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ เพื่อพัฒนาตนเอง หรือการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อสำเร็จหลักสูตรการศึกษาหรือเพื่อขอรับปริญญา ให้กระทำได้โดยระบบคลังหน่วยกิต</p> <p>6.5 การเทียบหลักสูตรการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาในต่างประเทศ</p> <p>6.6 การเทียบหลักสูตรการศึกษาที่จัดโดยองค์กรวิชาชีพ หน่วยงานของรัฐ หรือหน่วยงานของเอกชน</p>	/				/	
7. ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2565	<p>7.1 นิยามเพิ่ม “การตกลงร่วมผลิต” หมายถึง ทำข้อตกลงร่วมมือกันอย่างเป็นทางการระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับองค์กรภายนอกในการพัฒนาและบริหารหลักสูตร</p> <p>7.2 นิยามเพิ่ม “องค์กรภายนอก” หมายถึง สถาบันอุดมศึกษาในหรือต่างประเทศที่ได้รับ</p>	/				/	

แหล่งข้อมูล	ประเด็นที่ควรนำมากำหนดในเป้าหมายฯ	ผลิต บัณฑิต*	วิจัย นวัต.	บริการ วิชาการ	ทะนุ บำรุงฯ	บริหาร องค์กร	อื่นๆ
	<p>การรับรองจากหน่วยงานที่รับผิดชอบ การศึกษาของประเทศนั้น หรือเป็นหน่วย ราชการระดับกรมหรือเทียบเท่า หรือ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรมหาชน หรือบริษัทเอกชนที่จดทะเบียนในตลาด หลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเท่านั้น</p> <p>7.3 เพิ่มลักษณะของการตกลงร่วมผลิตกับ องค์กรภายนอก</p> <p>7.4 โครงสร้างหลักสูตรระดับปริญญาโท มีทั้ง แบบวิชาการ และแบบวิชาชีพ ปริญญาเอก เน้นการวิจัยเพื่อพัฒนานักวิชาการและนัก วิชาชีพชั้นสูง</p>	/				/	
<p>8. แผนการดำเนินงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC</p> <p>เอกสารอ้างอิง</p> <p>8.1) การพัฒนาทักษะบุคลากรตามแนวทาง EEC Model เข้าถึงจาก https://www.eeco.or.th/th/eec-model</p>	<p>8.1 การจัดการศึกษาที่เน้นความแม่นยำสูง ตรงกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต</p> <p>8.2 การจัดการศึกษาร่วมมือ 3 กระทรวง (ศึกษาธิการ กระทรวง อว. และกระทรวง แรงงาน)</p> <p>8.3 ผนึกภาคเอกชน แบ่งงานกันทำ ใช้ หลักสูตรร่วมกัน</p>	/	/	/		/	

แหล่งข้อมูล	ประเด็นที่ควรนำมากำหนดในเป้าหมายฯ	ผลิต บัณฑิต*	วิจัย นวัตกรรม.	บริการ วิชาการ	ทะนุ บำรุงฯ	บริหาร องค์กร	อื่นๆ
8.2) การจัดการศึกษาที่สมดุล เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (กรุงเทพธุรกิจวันที่ 24 พค. 2565) เข้าถึงจาก https://www.bangkokbiznews.com/business/1004119	8.4 การพัฒนาทักษะบุคลากรปรับเข้าสู่ Demand Driven เอกชนร่วมจ่าย 8.5 การจัดการศึกษาที่สมดุล เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน 8.6 การพัฒนาพื้นที่การเรียนรู้และระบบ นิเวศการเรียนรู้เพื่อบ่มเพาะนวัตกรรม	/	/	/	/	/	
9. เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)	9.1 ระบบการนำองค์กรที่มีวิสัยทัศน์และ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่มีการสื่อสารที่ เปิดกว้าง มุ่งให้เกิดผลการดำเนินงานที่ดี และสร้างความรักความผูกพันในองค์กร 9.2 การส่งเสริมการปฏิบัติและกำกับดูแล องค์กรให้เป็นไปตามกฎหมายและอย่างมี จริยธรรม 9.3 การสร้างประโยชน์ให้แก่สังคมและชุมชน ทั้งด้านสังคม สิ่งแวดล้อม และเศรษฐกิจ 9.4 ผลการพัฒนาคุณภาพองค์กรสู่ความเป็น เลิศตามเกณฑ์มาตรฐานสากล TQA/EdPEX ที่มีระดับการพัฒนาสูงขึ้น	/	/	/	/	/	

แหล่งข้อมูล	ประเด็นที่ควรนำมากำหนดในเป้าหมายฯ	ผลิต บัณฑิต*	วิจัย นวต.	บริการ วิชาการ	ทะนุ บำรุงฯ	บริหาร องค์กร	อื่นๆ
	9.5 ผลการพัฒนาคุณภาพองค์กรสู่ความเป็นเลิศเหนือกว่าคู่แข่ง หรือเป็นผู้นำในวงการศึกษา	/	/	/	/	/	
<p>10. ตัวอย่าง TOR ของการสรรหาอธิการบดีจากมหาวิทยาลัยอื่น ๆ</p> <p>เอกสารอ้างอิง</p> <p>10.1) ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และความต้องการของคณะ ส่วนงานเพื่อใช้ประกอบในการสรรหาอธิการบดีมหาวิทยาลัยศิลปากร (พ.ศ. 2565)</p> <p>10.2) นโยบายและยุทธศาสตร์ ออวน. พ.ศ. 2563 - 2570</p> <p>10.3) แผนยุทธศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2564 - 2567</p>	<p>10.1 พัฒนามหาวิทยาลัย สู่ความเป็น “Digital Transformation University” การบริหารจัดการแบบ Smart Administration</p> <p>10.2 บุคลากรทุกระดับทุกตำแหน่งมีความเป็นมืออาชีพ มีคุณภาพ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง</p> <p>10.3 ผู้บริหารยึดหลักธรรมาภิบาล ก้าวทันความเปลี่ยนแปลง และมีความมั่นคงทางการเงิน</p> <p>10.4 พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลผู้บริหารในทุกระดับ รวมทั้งระบบกลไกการ พัฒนาผู้บริหารรุ่นใหม่ให้มีศักยภาพ ความรับผิดชอบให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและภาวะพลิกผัน</p>		/			/	/

แหล่งข้อมูล	ประเด็นที่ควรนำมากำหนดในเป้าหมายฯ	ผลิต บัณฑิต*	วิจัย นวต.	บริการ วิชาการ	ทะนุ บำรุงฯ	บริหาร องค์กร	อื่นๆ
	<p>10.5 ปฏิรูปโครงสร้างและการบริหารจัดการ เชิงรุกของหน่วยงานส่วนกลางในทุกมิติและ ทุกระบบโดยนำ เทคโนโลยีมาใช้ และ เชื่อมโยงบูรณาการให้ทันสมัยรวดเร็ว ลดความซ้ำซ้อน ทันสถานการณ์</p> <p>10.6 การพัฒนามหาวิทยาลัยที่ครอบคลุมใน 4 ด้าน 1) การพัฒนากำลังคนและสถาบัน ความรู้ 2) การวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อ ตอบโจทย์ท้าทายของสังคม 3) การวิจัยและ สร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการ แข่งขัน และ 4) การวิจัยและสร้างนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่และลดความเหลื่อม ล้ำ</p> <p>10.7 แผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยเพื่อความยั่งยืนในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว</p> <p>10.8 การวางยุทธศาสตร์เพื่อยกระดับสู่ Global University ในอนาคต</p>	/	/			/	

แหล่งข้อมูล	ประเด็นที่ควรนำมากำหนดในเป้าหมายฯ	ผลิตบัณฑิต*	วิจัย นวต.	บริการ วิชาการ	ทะนุ บำรุงฯ	บริหาร องค์กร	อื่นๆ
	10.9 การเทียบเคียง (Benchmark) เพื่อพัฒนาความเป็นเลิศกับมหาวิทยาลัยในกลุ่มที่ 1 (กลุ่มพัฒนาการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก) และกลุ่มที่ 2 (กลุ่มพัฒนาเทคโนโลยีและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม)	/	/			/	

* บัณฑิต หมายถึง ผู้เรียนในหลักสูตรระยะสั้น / หลักสูตร non-degree ของมหาวิทยาลัย

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 ระบบการบริหารทรัพยากรควร 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

คณะกรรมการรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 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

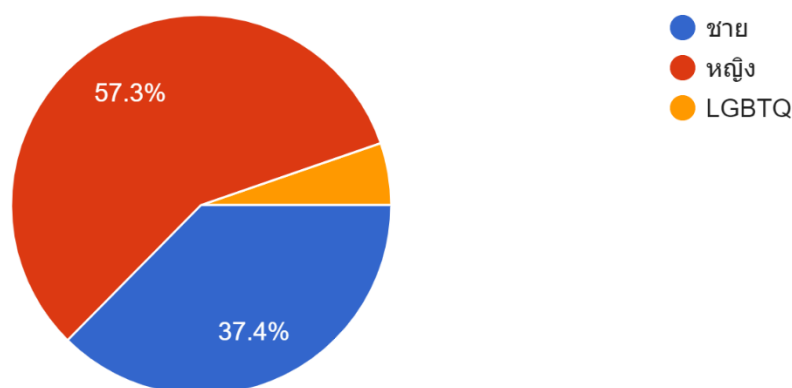
ตอนที่ 3 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อการสรรหาอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาเพิ่มเติม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

1. บุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา

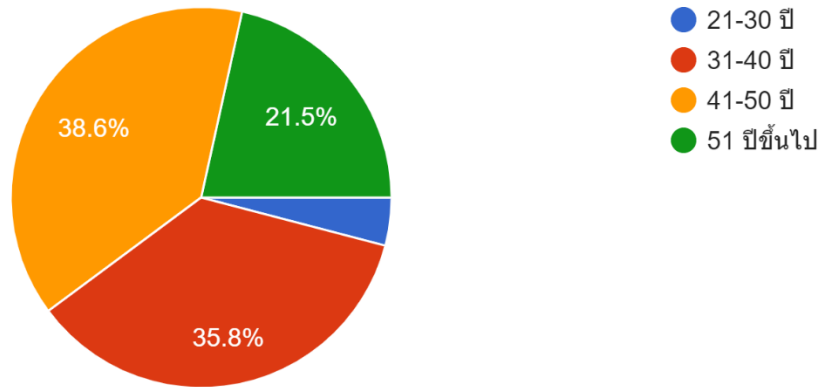
การสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา มีผู้ตอบแบบสำรวจทั้งสิ้น 246 คน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 เพศ



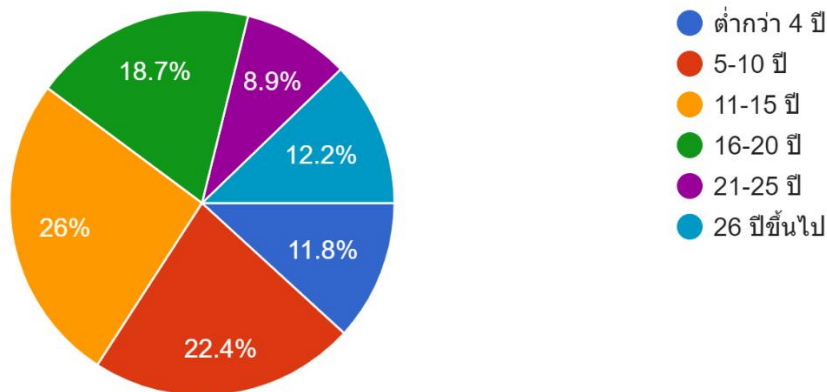
บุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ตอบแบบสำรวจทั้งหมดจำนวน 246 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 57.3 รองลงมาคือ เพศชาย จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 37.4 และ LGBTQ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 ตามลำดับ

1.2 อายุ



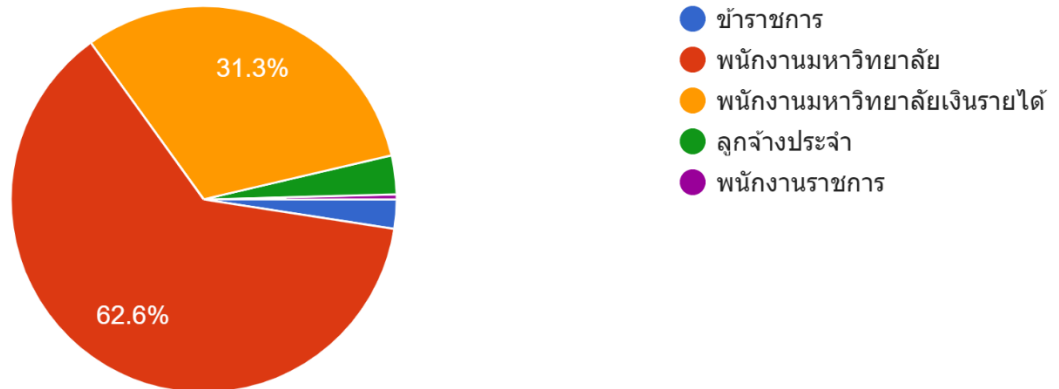
บุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ตอบแบบสำรวจทั้งหมดจำนวน 246 คน ส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6 รองลงมามีอายุ 31-40 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8 และมีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 ตามลำดับ

1.3 อายุงาน



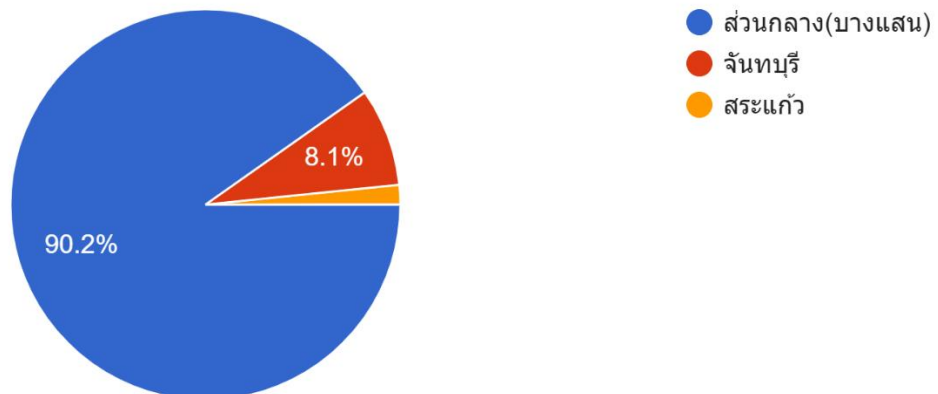
บุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ตอบแบบสำรวจทั้งหมดจำนวน 246 คน ส่วนใหญ่มีอายุงาน 11-15 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 รองลงมามีอายุงาน 5-10 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 และมีอายุงาน 16-20 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7 คน ตามลำดับ

1.4 สถานภาพ



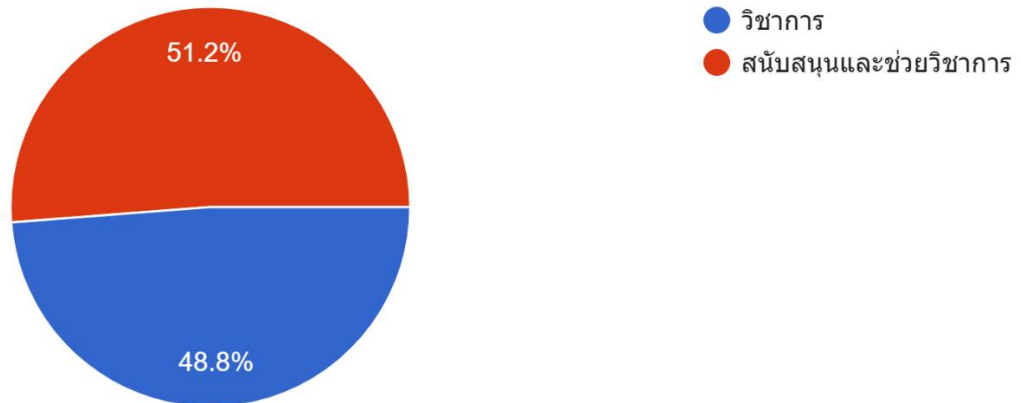
บุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ตอบแบบสำรวจทั้งหมดจำนวน 246 คน ส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 62.6 รองลงมามีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 และมีสถานภาพเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 ตามลำดับ

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

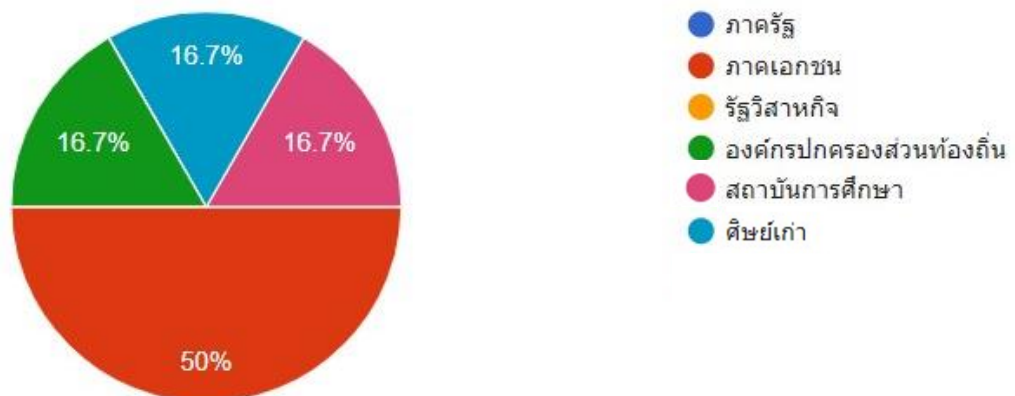


บุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ตอบแบบสำรวจทั้งหมดจำนวน 246 คน ส่วนใหญ่อยู่ในสายงานสนับสนุนและช่วยวิชาการ จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 51.2 รองลงมาอยู่ในสายงานวิชาการ 120 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8 ตามลำดับ

2. ผู้ใช้บริการภายนอก

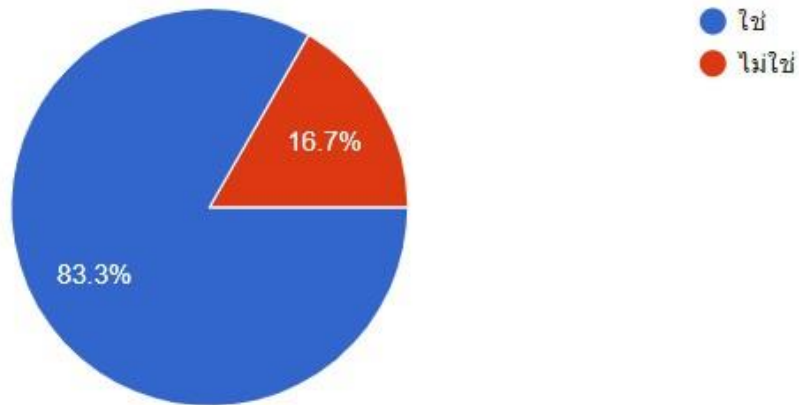
การสำรวจความคิดเห็นผู้ให้บริการภายนอกมีผู้ตอบแบบสำรวจทั้งสิ้น 6 คน โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 หน่วยงานผู้ให้บริการภายนอก



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

2.1 หน่วยงานผู้ให้บริการภายนอก เป็นศิษย์เก่ามหาวิทยาลัยบูรพา



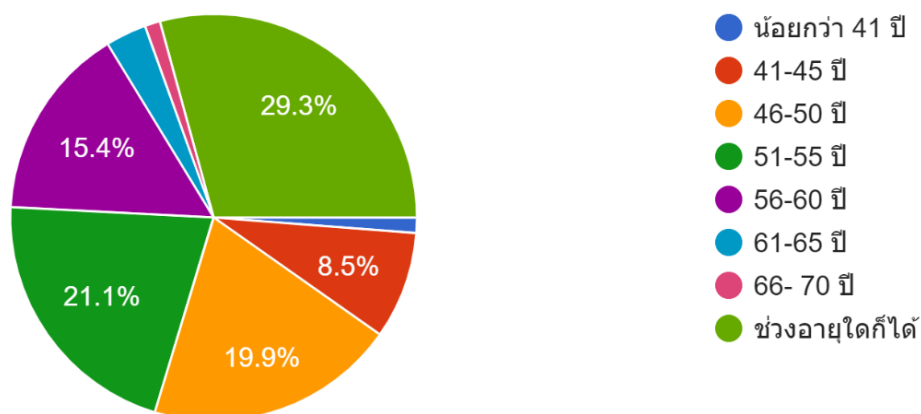
ผู้ให้บริการภายนอก ตอบแบบสำรวจทั้งหมดจำนวน 6 คน เป็นศิษย์เก่ามหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 83.3 ไม่ใช่ศิษย์เก่ามหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 ตามลำดับ

3. ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

การสำรวจความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก มีผู้ตอบแบบสำรวจทั้งสิ้น 5 คน ซึ่งไม่มีการเก็บข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

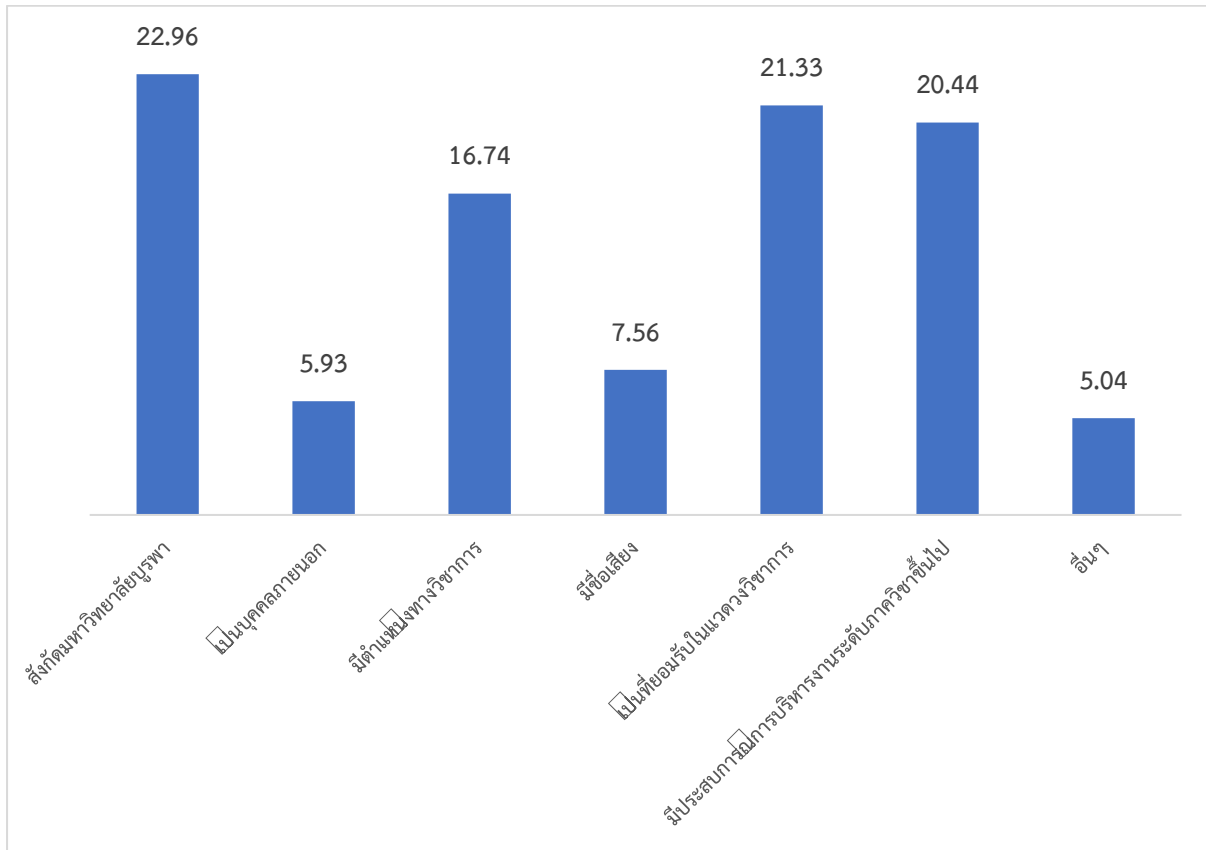
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อ "ว่าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา"

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"



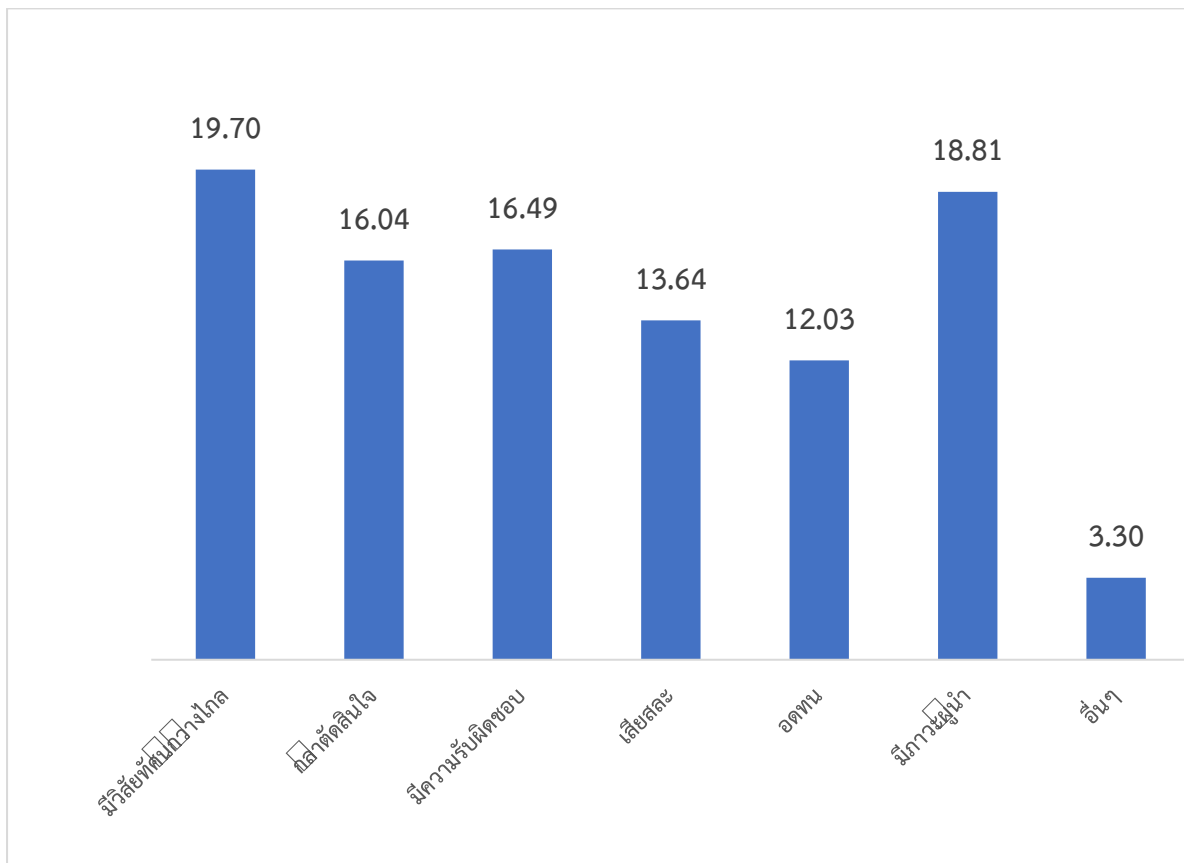
จากการสำรวจพบว่า ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าคุณสมบัติทั่วไปและประสบการณ์ทำงานของ “ว่าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา” คือ สังกัดมหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 22.96 รองลงมา คือ เป็นผู้ที่ไปที่ยอมรับในแวดวงวิชาการ จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 21.33 และมีประสบการณ์บริหารงานระดับภาคีฯขึ้นไป จำนวน 138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

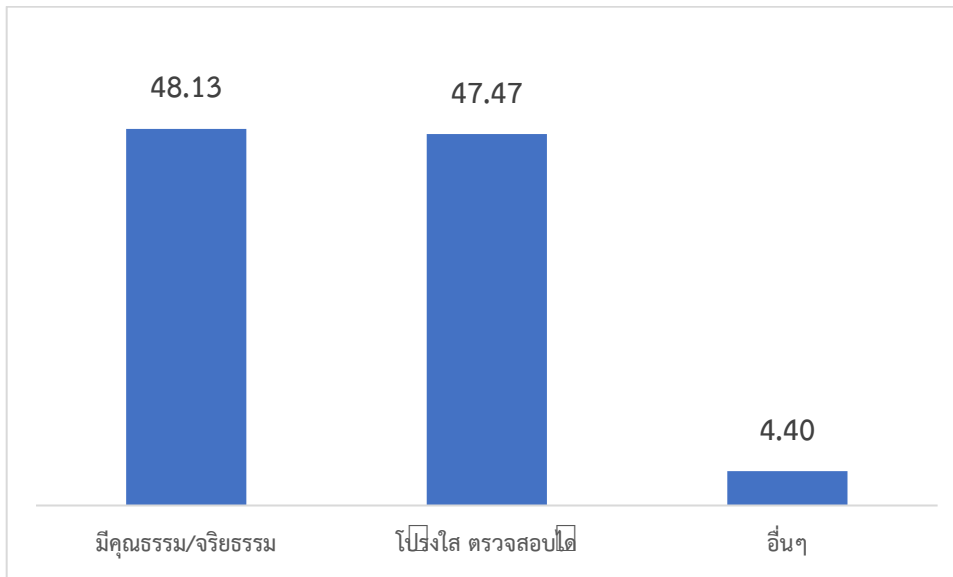
ทั้งนี้ มีข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในส่วนคุณสมบัติด้านลักษณะผู้นำและภาวะผู้นำเพิ่มเติม ดังนี้

- 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"



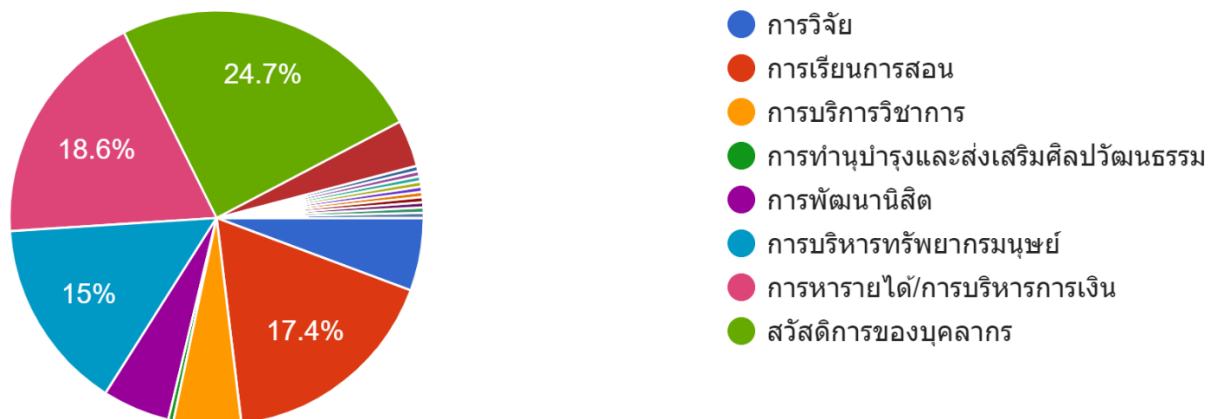
จากการสำรวจพบว่า ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าคุณสมบัติด้านหลักธรรมาภิบาลของว่าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา คือ มีคุณธรรม/จริยธรรม จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 48.13 รองลงมาคือ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 47.47 และมีความรับผิดชอบ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 4.40 ตามลำดับ

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
- อยากได้อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพาที่มาจากการเลือกตั้งจากบุคลากรทุกๆ 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 หรือคนถามให้รู้สึกว่าการบดีมีวุฒิภาวะ 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 / การเอา راحتเอาเปรียบหรือการไม่มีระเบียบคุ้มครองพนักงานมหาวิทยาลัย 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
- เป็นเรื่องที่ถูกกล่เลยมายาวนาน 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 ไม่ต้องเก่งแต่ขอให้ประสานกับทุกส่วนงานให้ร่วมมือกันพัฒนา มหาวิทยาลัยให้ได้
- 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 เพื่อจะได้มั่งคั่งในทุกมิติ
- 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%)

- เนื่องด้วยปัจจุบันเป็นสังคมยุคดิจิทัล ควรปรับแนวทางการเรียนการสอนแบบส่งออกเด็กนิสิตนักศึกษาให้ออกไปทำงานให้เร็ว แล้วทำอะไรก็ได้ที่เขาเหล่านั้นกลับมาเรียน หาความรู้เพิ่มเติมในสายงาน
- เพื่อให้ นิสิตมีงานทำ
- 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 แต่กลายเป็นสถาบันที่เหลือๆ 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 เพื่อนำไปปรับแก้ไขระียบ 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 ล้ำซ้ำ 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
- การทำให้นิสิตมีทักษะที่สำคัญสามารถออกไป 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

ไม่ใช้ร่วมกัน (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 "ว่าอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา"

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมายลงในช่องหน้าข้อความหรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริงของท่าน

2.1 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

2.2 คุณสมบัติทั่วไปและประสบการณ์ทำงานของ "ว่าอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา" *

- 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
- อดทน
- 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 กรุณาทำเครื่องหมายลงในช่องหน้าข้อความหรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริงของท่าน

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
- อุตสาห
- 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