

**ข้อเสนอโครงการ**  
**การพัฒนาข้อบังคับและระบบการบริหารงานบุคคล**  
**มหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2564 - พ.ศ. 2567**  
 โดย  
 กองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

---

## 1. เหตุผลและความจำเป็น

การบังคับใช้ข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2556 พบปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญสรุปได้ ดังนี้

1.1 ข้อบังคับฯ ดังกล่าว ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมมาแล้ว จำนวน 12 ฉบับ และยังมีอีกหลายมาตราที่ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับการบังคับใช้ในบริบทปัจจุบันและอนาคต

1.2 ปัจจุบัน ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งระเบียบและประกาศที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามข้อบังคับดังกล่าว และระเบียบและประกาศที่เกี่ยวข้องกัน มีจำนวนรวมมากถึง 148 ฉบับ โดยแจกแจงได้ คือ

- ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง จำนวน 36 ฉบับ
- ระเบียบ จำนวน 11 ฉบับ
- ประกาศ จำนวน 101 ฉบับ

จำนวนข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศข้างต้น เป็นอุปสรรคในทางปฏิบัติเนื่องจากพบว่าระเบียบหรือประกาศในบางฉบับหรือบางเรื่อง มีข้อความหรือนัยสำคัญที่ขัดหรือแย้งกัน

1.3 จากการตรวจสอบระเบียบและประกาศที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามข้อบังคับดังกล่าว พบว่า มีจำนวนมากที่ไม่ทันสมัย และไม่สอดคล้องกับบริบทการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ณ ช่วงเวลาปัจจุบัน

1.4 สภาพแวดล้อมทางการบริหารในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งจำนวนงบประมาณแผ่นดินและงบประมาณเงินรายได้ที่มีแนวโน้มลดลง ความต้องการของผู้เรียนและรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เปลี่ยนแปลงไป และการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานได้ เป็นต้นรวมทั้งแนวโน้มการบริหารงานบุคคล ที่ควรต้องมีการปรับเปลี่ยนให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัว และสอดคล้องกับบริบทและการเปลี่ยนแปลง ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

1.5 โครงสร้างการบริหารที่เป็นลักษณะการกระจายอำนาจและให้อิสระแก่หัวหน้าส่วนงานมากเกินไปทั้งในด้านการจัดการศึกษาการจัดทำแผนและงบประมาณการบริหารอัตรากำลังและการบริหารทรัพยากรบุคคลทำให้การบริหารมหาวิทยาลัยขาดความเป็นเอกภาพไม่สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและไม่สามารถผลักดันโครงการยุทธศาสตร์เชิงบูรณาการที่สำคัญให้ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้

จากข้อมูลข้างต้น กองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงขอเสนอให้มีการพัฒนาข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ทั้งฉบับใหม่ รวมทั้งให้มีการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลทั้งระบบ เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาของมหาวิทยาลัยต่อไป

## 2. ข้อมูลบุคลากร ณ ปัจจุบัน

### 2.1 จำนวนบุคลากร จำแนกตามประเภท

ประเภท	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานมหาวิทยาลัย		ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	พนักงานประเภทผู้บริหาร	ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ		พนักงานบางส่วนเวลา	ลูกจ้างโครงการ
			เงินแผ่นดิน	เงินรายได้			ไทย	ต่างชาติ		
1. สายวิชาการ	105	0	820	441	0	0	13	65	11	4
2. สายสนับสนุนวิชาการ	70	80	350	1026	327	6	1	0	0	64
<b>รวม</b>	<b>175</b>	<b>80</b>	<b>1170</b>	<b>1467</b>	<b>327</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>65</b>	<b>11</b>	<b>68</b>

### 2.2 จำนวนบุคลากรที่จะครบกำหนดเกษียณอายุ

ประเภทบุคลากร	ปีงบประมาณ						
	2564	2565	2566	2567	2568	2569	2570
1. ข้าราชการ	15	17	12	11	10	10	17
2. ลูกจ้างประจำ	9	9	5	7	5	10	8
3. พนักงานเงินแผ่นดิน	21	21	27	21	16	32	28
4. พนักงานเงินรายได้	5	9	12	10	12	10	11
5. ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	2	2	4	2	2	4	2
<b>รวม</b>	<b>52</b>	<b>58</b>	<b>60</b>	<b>51</b>	<b>45</b>	<b>66</b>	<b>66</b>

### 2.3 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งและช่วงอายุการปฏิบัติงาน/อายุราชการที่เหลือ

ระดับตำแหน่ง	จำนวนรวม	อายุการปฏิบัติงาน/อายุราชการที่เหลืออยู่ (ปี)						
		3	6	9	12	15	18	21
1. อาจารย์	894	33	28	32	62	113	140	486
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์	380	38	33	43	52	68	57	89
3. รองศาสตราจารย์	68	8	10	12	8	17	6	7
4. ศาสตราจารย์	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>รวม</b>	<b>1342</b>	<b>79</b>	<b>71</b>	<b>87</b>	<b>122</b>	<b>198</b>	<b>203</b>	<b>582</b>

2.4 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งและอายุการปฏิบัติงาน/ราชการที่เหลือ

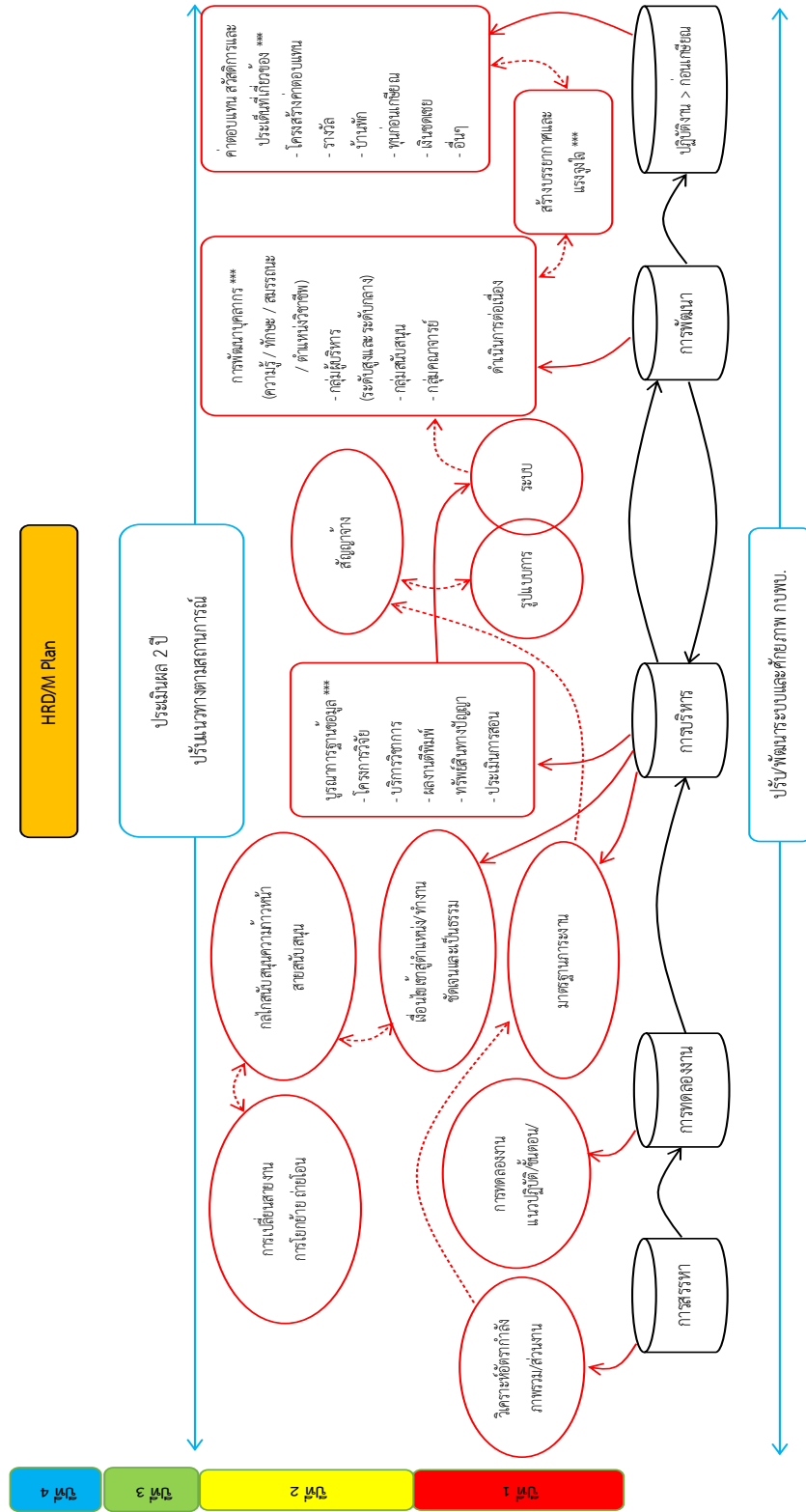
ระดับตำแหน่ง	จำนวนรวม	อายุการปฏิบัติงาน/อายุราชการที่เหลืออยู่ (ปี)						
		3	6	9	12	15	18	21
1. ปฏิบัติการ	964	8	11	12	32	74	112	715
2. ชำนาญการ	190	39	22	25	26	14	17	47
3. ชำนาญการพิเศษ	79	28	22	15	10	2	2	0
4. เชี่ยวชาญ	1	0	1	0	0	0	0	0
5. ทรงคุณวุฒิ	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>รวม</b>	<b>1234</b>	<b>75</b>	<b>56</b>	<b>52</b>	<b>68</b>	<b>90</b>	<b>131</b>	<b>762</b>

2.5 งบประมาณทางด้านบุคลากร จำแนกรายกลุ่ม

ประเภท	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานมหาวิทยาลัย		ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	พนักงานประเภทผู้บริหาร	ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ
			เงินแผ่นดิน	เงินรายได้			
1. เงินอุดหนุนรัฐบาล	81,266,924	19,500,487	568,406,039	N/A	166,600	9,752,665	2,052,500
2. เงินรายได้	N/A	N/A	N/A	360,947,645	27,928,811	N/A	3,389,200
<b>รวม</b>	<b>81,266,924</b>	<b>19,500,487</b>	<b>568,406,039</b>	<b>360,947,645</b>	<b>28,095,411</b>	<b>9,752,665</b>	<b>5,441,700</b>
<b>รวมทั้งสิ้น</b>							<b>1,073,410,871</b>

### 3. ข้อเสนอเพื่อการพัฒนา

#### 3.1 กรอบแนวคิดขอบเขตการดำเนินการและระยะเวลา



การดำเนินการตามโครงการนี้ จะครอบคลุมระยะเวลา 2 ปี โดยเริ่มดำเนินการจากการพัฒนาข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย จากนั้น จะเป็นการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลในด้านต่างๆ โดยจัดทำเป็นประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล หรือประกาศมหาวิทยาลัย ซึ่งสะดวกต่อการปรับแก้ไขเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาต่อไปในอนาคต

### 3.2 แผนงานที่เกี่ยวข้อง

กองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้กำหนดแผนงานสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยฯ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

แผนงาน	ขอบเขตการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องโดยสังเขป
1. การวิเคราะห์อัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่งของพนักงาน	<p>1.1 การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมในอีก 10 ปีข้างหน้า โดยครอบคลุมทั้งในสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อรองรับการดำเนินการข้อ 3</p> <p>1.2 การปรับโครงสร้างชื่อตำแหน่งให้มีจำนวนที่เหมาะสม</p>
2. การพัฒนามาตรฐานภาระงาน	<p>2.1 การพัฒนาการกำหนดตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยให้มีความชัดเจน โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ (1) ประเภทวิชาการ (2) ประเภทสนับสนุนวิชาการ และ (3) ประเภทบริหาร</p> <p>2.2 การพัฒนาคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานแต่ละตำแหน่งใหม่ให้มีความยืดหยุ่น</p> <p>2.3 การพัฒนามาตรฐานภาระงานขั้นต่ำใหม่ โดยครอบคลุมตามโครงสร้างชื่อตำแหน่งข้อ 1.2 และข้อ 2.1</p>
3. การพัฒนาระบบการสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง	<p>3.1 การพัฒนาแนวทางวิธีการ และเงื่อนไขในการสรรหาบุคลากร ให้เป็นไปตามกรอบอัตรากำลังข้อ 1.1</p> <p>3.2 การปรับคุณสมบัติทั่วไปของพนักงาน ให้ครอบคลุมชาวต่างชาติ</p> <p>3.3 การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการจ้าง “พนักงานตามภารกิจ” ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่จ้างเพื่อดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งเป็นการเฉพาะ และมีเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของสัญญาที่ชัดเจน เพื่อประโยชน์ในการบริหารอัตรากำลัง</p>

แผนงาน	ขอบเขตการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องโดยสังเขป
4. การพัฒนาการทดลองการปฏิบัติงาน	การพัฒนาแนวทางและวิธีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานให้ชัดเจนมากขึ้น โดยเน้นการแสดงผลงานเป็นส่วนประกอบ
5. การพัฒนาระบบการจ้างและสัญญาจ้าง	5.1 การพัฒนาระบบการจ้างและสัญญาจ้าง ซึ่งหมายรวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างให้ชัดเจน 5.2 การแยกสัญญาการทดลองการปฏิบัติงาน ออกจากสัญญาจ้างพนักงาน
6. การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเข้าสู่ตำแหน่ง	การทบทวนคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหา แต่งตั้ง วาระการดำรงตำแหน่ง และการถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งบริหารทุกระดับ
7. การพัฒนาระบบการสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ	7.1 การพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการที่เรียกชื่ออย่างอื่น เพื่อรองรับบุคลากรสายวิชาการที่เป็นชาวต่างชาติ หรือเป็นผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก 7.2 การปรับปรุงกลไกการพัฒนาศักยภาพ โดยแยกเป็น 2 ส่วน คือ (1) การพัฒนาทักษะเฉพาะตำแหน่งสำหรับการปฏิบัติงานในระดับส่วนงาน และ (2) การพัฒนาความรู้ทั่วไปในระดับมหาวิทยาลัย
8. การเปลี่ยนสายงาน การย้าย การโอน การเปลี่ยนตำแหน่ง	การพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job rotation) การเปลี่ยนตำแหน่ง การโอนย้าย การยุติสัญญาจ้าง เพื่อรองรับกรณีการยุบเลิก หรือควมรวมส่วนงานหรือหน่วยงาน
9. การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	9.1 การพัฒนาระบบและกลไกการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี รวมทั้งการปรับสัดส่วนการประเมินระหว่าง (1) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ (2) การประเมินสมรรถนะ 9.2 การพัฒนากลไกการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี จากหัวหน้าส่วนงานเป็นผู้ประเมินเพียงคนเดียว ปรับเป็นคณะกรรมการเป็นผู้ประเมิน 9.3 การปรับปรุงระดับการประเมิน จากเดิม 5 ระดับ เพิ่มเป็น 6 ระดับ (เพิ่มระดับ ไม่ผ่านการประเมิน) และพัฒนาหลักเกณฑ์การปรับปรุงและพัฒนาผลการปฏิบัติงาน และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการบอกเลิกสัญญาจ้าง

แผนงาน	ขอบเขตการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องโดยสังเขป
10. วัน เวลาการปฏิบัติงาน วันหยุด และการลา	10.1 การพัฒนาเพิ่มเติมหลักเกณฑ์และวิธีการในการปฏิบัติงานจากบ้าน (Work from Home) หรือปฏิบัติงานนอกสถานที่ 10.2 การพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการในการลาทุกประเภท
11. จรรยาบรรณ จริยธรรม และวินัย รวมทั้งการดำเนินการทางจรรยาบรรณและวินัย	11.1 การพัฒนาแนวทางการดำเนินการกรณีที่เป็นความผิดชัดแจ้ง 11.2 การพัฒนาแนวทางการดำเนินการทางจรรยาบรรณและวินัยใหม่ 11.3 การพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาการสั่งให้พ้นสภาพการเป็นพนักงาน สำหรับกรณีที่ไม่ใช่การกระทำผิดวินัย
12. ค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์อื่นๆ	การพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินชดเชย กรณีการพ้นสภาพ กรณีการยุบเลิกส่วนงานหรือหน่วยงาน และกรณีส่วนงานและหน่วยงานออกเล็กสัญญาจ้างเมื่อภารกิจของส่วนงานหรือหน่วยงานสิ้นสุดลง
13. การพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อการบริหาร	การพัฒนาระบบหรือกลไกการบริหารจัดการตามข้อ 1 - ข้อ 12 จะมีการพิจารณาดำเนินการพัฒนาให้อยู่ในรูปแบบระบบออนไลน์ (ถ้าเป็นไปได้)

#### 4. การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผล จะดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ทั้งในช่วงระหว่างการพัฒนา และช่วงหลังการพัฒนา ระบบการบริหารงานบุคคลเสร็จสิ้น โดยใช้ (1) กระบวนการรับฟังความคิดเห็นจากผู้บริหารผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง และผู้มีส่วนได้เสียภายในมหาวิทยาลัยฯ และ (2) การสังเกตปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการตามประกาศต่างๆ

#### 5. การปรับปรุงและพัฒนาหลังเสร็จสิ้นโครงการ

การปรับปรุงและพัฒนาจะดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นที่การปรับปรุงแก้ไขประกาศเป็นหลัก