

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
มหาวิทยาลัยบูรพา ประจำปีงบประมาณ 2565

ส่วนที่ 1 ข้อมูลผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

1. จำนวนผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย จำแนกตามประเภท

ประเภท	จำนวน (คน)
(1) วิชาการ	1,432
(2) สนับสนุนวิชาการ	1,948
(3) บริหาร (ทุกระดับและทุกประเภท)	371 <sup>(2)</sup>
<b>รวม</b>	<b>3,380</b>

หมายเหตุ: (1) ข้อมูล ณ วันที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ. 2565

(2) จำนวนผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ประเภทบริหาร เป็นการดึงข้อมูลจากจำนวนผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการและประเภทสนับสนุนวิชาการด้วย

2. ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ

(1) จำแนกตามตำแหน่งวิชาการ วุฒิการศึกษา และช่วงอายุ

ตำแหน่ง/วุฒิการศึกษา	ช่วงอายุ										รวม
	น้อยกว่า 25 ปี	25 - 30 ปี	31 - 35 ปี	36 - 40 ปี	41 - 45 ปี	46 - 50 ปี	51 - 55 ปี	56 - 60 ปี	61 - 65 ปี	65 ปีขึ้นไป	
<b>1. ศาสตราจารย์</b>											<b>1</b>
ปริญญาเอก	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
<b>2. รองศาสตราจารย์</b>											<b>93</b>
ปริญญาเอก	-	-	-	9	12	28	23	15	2	-	89
ปริญญาโท	-	-	-	-	-	1	2	1	-	-	4

ตำแหน่ง/วุฒิ การศึกษา	ช่วงอายุ										รวม
	น้อยกว่า 25 ปี	25 - 30 ปี	31 - 35 ปี	36 - 40 ปี	41 - 45 ปี	46 - 50 ปี	51 - 55 ปี	56 - 60 ปี	61 - 65 ปี	65 ปี ขึ้นไป	
<b>3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์</b>											<b>457</b>
ปริญญาเอก	-	-	9	76	102	95	50	30	-	-	362
ปริญญาโท	-	-	7	24	22	17	15	8	-	-	93
ปริญญาตรี	-	-	1	0	0	1	0	0	-	-	2
<b>4. อาจารย์</b>											<b>881</b>
ปริญญาเอก	-	13	58	96	100	62	30	17	7	5	388
ปริญญาโท	-	18	69	85	83	61	25	11	1	3	356
ปริญญาตรี	1	21	42	28	19	13	6	6	1	0	137
<b>รวม</b>	<b>1</b>	<b>52</b>	<b>186</b>	<b>318</b>	<b>338</b>	<b>278</b>	<b>152</b>	<b>88</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>1,432</b>

หมายเหตุ: (1) ข้อมูล ณ วันที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ. 2565

(2) จำนวนผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ จะนับรวมทุกประเภทการจ้าง ทั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย

(2) จำแนกตามอายุงานที่เหลือ (น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี)

ระดับตำแหน่ง	อายุงานที่เหลือ									
	1 ปี	2 ปี	3 ปี	4 ปี	5 ปี	6 ปี	7 ปี	8 ปี	9 ปี	10 ปี
1. ศาสตราจารย์	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
2. รองศาสตราจารย์	3	2	3	6	5	4	3	6	7	4
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์	8	7	8	9	11	15	15	11	11	16
4. อาจารย์	6	9	8	2	6	11	6	13	10	14
<b>รวม</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>17</b>	<b>22</b>	<b>30</b>	<b>24</b>	<b>30</b>	<b>29</b>	<b>34</b>

หมายเหตุ: (1) ข้อมูล ณ วันที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ. 2565

### 3. ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ประเภทสนับสนุนวิชาการ

(1) จำแนกตามวุฒิการศึกษาและช่วงอายุ

วุฒิการศึกษา	ช่วงอายุ										รวม
	น้อยกว่า 25 ปี	25 - 30 ปี	31 - 35 ปี	36 - 40 ปี	41 - 45 ปี	46 - 50 ปี	51 - 55 ปี	56 - 60 ปี	61 - 65 ปี	65 ปี ขึ้นไป	
1.ปริญญาเอก	0	0	3	4	10	3	6	9	5	3	43
2.ปริญญาโท	0	4	38	96	80	54	49	48	2	3	374
3.ปริญญาตรี	64	195	224	209	137	89	48	37	0	1	1004
4.ต่ำกว่าปริญญาตรี	21	51	71	76	86	74	62	73	0	0	514
5. อื่น ๆ	0	0	1	1	3	2	4	2	0	0	13
<b>รวม</b>	<b>85</b>	<b>250</b>	<b>337</b>	<b>386</b>	<b>316</b>	<b>222</b>	<b>169</b>	<b>169</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>1,948</b>

หมายเหตุ: (1) ข้อมูล ณ วันที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ. 2565

(2) จำนวนผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ประเภทสนับสนุนวิชาการ จะนับรวมทุกประเภทการจ้าง

(2) จำแนกตามอายุงานที่เหลือ (น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี)

ระดับตำแหน่ง	อายุงานที่เหลือ									
	1 ปี	2 ปี	3 ปี	4 ปี	5 ปี	6 ปี	7 ปี	8 ปี	9 ปี	10 ปี
1. ทรงคุณวุฒิ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2. เชี่ยวชาญ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3. ชำนาญการพิเศษ	8	8	6	2	10	9	3	7	5	5
4. ชำนาญการ	12	10	8	6	7	9	5	8	11	11
5. ปฏิบัติการ	2	3	-	4	3	3	4	2	6	8
<b>รวม</b>	<b>22</b>	<b>21</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>12</b>	<b>17</b>	<b>22</b>	<b>24</b>

หมายเหตุ: (1) ข้อมูล ณ วันที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ. 2565

#### 4. ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ประเภทบริหาร

จำแนกตามระดับตำแหน่งบริหาร

ระดับตำแหน่งบริหาร	จำนวน (คน)
(1) รองอธิการบดี และหัวหน้าส่วนงาน	39
(2) ผู้ช่วยอธิการบดี และรองหัวหน้าส่วนงาน	115
(3) ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนงาน หัวหน้าภาค และประธานสาขา	159
(4) ผู้อำนวยการ หัวหน้าสำนักงาน และตำแหน่งที่เทียบเท่า	58
<b>รวม</b>	<b>371</b>

หมายเหตุ: (1) ข้อมูล ณ วันที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ. 2565

## ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการพัฒนา

### 1. ประเด็นทั่วไป

จากการสำรวจข้อมูลผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย พบประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

1.1 อายุเฉลี่ยของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย โดยรวมจะอยู่ในช่วงประมาณ 30 ปี - 50 ปี หากพิจารณาเป็นรายกลุ่ม ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ โดยส่วนใหญ่จะมีอายุอยู่ในช่วงประมาณ 36 ปี - 50 ปี ขณะที่ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ประเภทสนับสนุนวิชาการ โดยส่วนใหญ่จะมีอายุอยู่ในช่วงประมาณ 31 ปี - 45 ปี

1.2 ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ มีจำนวนน้อยกว่า ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ประเภทสนับสนุนวิชาการ คิดเป็นสัดส่วนประมาณ 1 : 1.36 ซึ่งจำนวนที่เหมาะสม ควรเป็น 1 : 1 หรือ 2 : 1 หรือมากกว่า ดังนั้น มหาวิทยาลัยฯ โดยส่วนงานต่าง ๆ ควรพิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังที่มีอยู่ให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด เช่น การเกลี่ยภาระงานระหว่าง overload และ underload หรือการแสวงหาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อช่วยในการบริหาร หรือการลดภาระงานหรือขั้นตอนการทำงานที่มีความซ้ำซ้อนกัน เป็นต้น

1.3 การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงานเริ่มมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ซึ่งควรได้รับการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง และดำเนินการให้เป็นระบบและสามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างกันได้

1.4 แนวทางหรือวิธีการในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย อาจใช้ข้อมูลเกี่ยวกับช่วงวัยของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยประกอบการพิจารณาด้วย เพื่อให้การพัฒนา มีประสิทธิภาพมากขึ้น

### 2. ประเด็นเฉพาะกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

#### 2.1 ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ

(1) ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ โดยส่วนใหญ่จะมีอายุอยู่ในช่วง 36 ปี - 50 ปี ซึ่งอยู่ในช่วง Gen X และช่วงต้น Gen Y ซึ่งเป็นกลุ่มที่ให้ความสำคัญกับอิสระในการตัดสินใจและมีความคิดสร้างสรรค์ ดังนั้น การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยกลุ่มนี้ ทำงานเชิงรุกหรือส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหาร จึงมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ทั้งนี้ อาจต้องมีการสร้างแรงจูงใจตามบริบทความต้องการ รวมทั้งการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานควบคู่ไปด้วย

(2) จำนวนผู้ที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการในระดับรองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ มีจำนวนน้อยมาก เมื่อเทียบกับจำนวนคณาจารย์ทั้งหมด มหาวิทยาลัยจึงอาจพิจารณาแนวทางพิเศษ เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีช่วงอายุในกลุ่มปลาย Gen X และต้น Gen Y เข้าสู่กระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการ นอกเหนือจากการปฏิบัติตามข้อกำหนดตามประกาศที่เกี่ยวข้องของมหาวิทยาลัย

(3) จำนวนผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ ซึ่งมีอายุประมาณ 40 ปีขึ้นไป ที่ยังไม่ได้ขอตำแหน่งทางวิชาการ มีจำนวนมากกว่าครึ่งหนึ่งของจำนวนคณาจารย์ทั้งหมด ซึ่งถ้าหากพิจารณาช่วงระยะเวลาของการผลิตผลงานทางวิชาการ ซึ่งมีระยะเวลาเฉลี่ยประมาณ 3 ปี สำหรับตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ และ 5 ปีสำหรับตำแหน่งรองศาสตราจารย์ แล้ว จะเหลือระยะเวลาสำหรับการใช้ประโยชน์จากตำแหน่งทางวิชาการอีกเพียงแค่ 10 ปี โดยประมาณ

(4) จำนวนผู้ช่วยศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์ที่จะเกษียณอายุในอีก 10 ปีข้างหน้า มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ซึ่งควรต้องพัฒนาคณาจารย์รุ่นใหม่ให้เข้าสู่การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการโดยเร็ว เพื่อการทดแทน

## 2.2 ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ประเภทสนับสนุนวิชาการ

(1) อายุเฉลี่ยของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ประเภทสนับสนุนวิชาการ โดยส่วนใหญ่จะมีอายุอยู่ในช่วงประมาณ 31 ปี - 45 ปี ซึ่งเป็นช่วง Gen X และ Gen Y และเป็นช่วงอายุที่สามารถพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมได้ หรือสามารถกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านได้

(2) การพัฒนาตนเองเพื่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาชีพ ยังมีจำนวนน้อย โดยเฉพาะในระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยควรต้องพิจารณาถึงความจำเป็นของการมีตำแหน่งทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ประเภทสนับสนุนวิชาการ และแนวทางการใช้ประโยชน์จากการมีตำแหน่งทางวิชาชีพด้วย

(3) การสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญในการปฏิบัติงานผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปแบบเครือข่ายกลุ่มงาน ระหว่างสำนักงานอธิการบดีและส่วนงานต่าง ๆ เริ่มลดน้อยลง ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการเสริมสร้างขึ้นมาใหม่และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

(4) มหาวิทยาลัย ควรมีการวิเคราะห์สมรรถนะองค์กรและวิเคราะห์อัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อรองรับการพัฒนามหาวิทยาลัยในอนาคต รวมทั้งเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ประเภทสนับสนุนวิชาการด้วย

## 2.3 ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ประเภทบริหาร

จากการสำรวจข้อมูลความต้องการในการฝึกอบรม ตามหนังสือสำนักงานอธิการบดี กองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่ อว 8100/ว05280 ลงวันที่ 24 พฤษภาคม พ.ศ. 2565 เรื่อง ขอสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย พบประเด็นสำคัญ ดังนี้

(1) ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ จำนวนหนึ่ง ยังขาดความรู้และทักษะทางการบริหาร เช่น การบริหารการเปลี่ยนแปลง การบริหารงบประมาณและการเงิน รวมทั้งการตัดสินใจแบบอ้างอิงหลักฐาน (Evidence-based decision making) และความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยอย่างถูกต้อง เป็นต้น รวมทั้งอาจมีประสบการณ์ทางการบริหารที่แตกต่างกัน หรือมีทักษะไม่เท่ากัน

(2) การสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธา มุมมองทางการบริหารที่ทันสมัย ความสามารถในการเข้าถึงผู้ปฏิบัติงานในสังกัด หรือการให้ผู้ปฏิบัติงานในสังกัดสามารถเข้าถึงผู้บริหารได้ รวมทั้งการเป็นแบบอย่างในแบบแผนการปฏิบัติ ยังเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องได้รับการพัฒนา โดยอาจมีการสำรวจความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสังกัดนั้น ๆ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารต่อไป

## 3. ประเด็นสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย โดยใช้หลักการสำคัญ 4 ประการ คือ

(1) ส่งเสริมการทำงานเป็นหมู่คณะ ท่ามกลางความแตกต่างระหว่างความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างนวัตกรรมทางความคิดที่เป็นประโยชน์กับส่วนงานและมหาวิทยาลัย

(2) การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการปฏิบัติงานขั้นพื้นฐานตามประเภทตำแหน่ง รวมทั้งการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยแต่ละประเภท

(3) การใช้สมรรถนะหลักในการพัฒนา เนื่องด้วยสมรรถนะหลัก คือ การแสดงออกในเชิงความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมโดยรวมของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นสิ่งที่พึงประสงค์สำหรับมหาวิทยาลัยตามผลการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และค่านิยมองค์กร

(4) ความฉลาดในด้านที่สำคัญสำหรับการขับเคลื่อนการพัฒนามหาวิทยาลัย 4 ด้าน คือ 1) ความฉลาดทางสติปัญญา (Intelligence Quotient: IQ) 2) ความฉลาดทางด้านอารมณ์ (Emotional Quotient: EQ) 3) ความฉลาดในการริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity Quotient: CQ) และ 4) ความฉลาดทางสังคม (Social Quotient: SQ) โดยความฉลาดทั้ง 4 ด้านนี้ จะมีความเชื่อมโยงกับสมรรถนะหลัก และเป็นพื้นฐานที่ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยพึงมี เพื่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยตามวัตถุประสงค์

#### 4. โอกาสในการพัฒนาตนเอง ตามช่องทางที่มหาวิทยาลัยมีอยู่ ณ ปัจจุบัน

4.1 นโยบายของสภามหาวิทยาลัย ตามประกาศมหาวิทยาลัยบูรพา ที่ สภม. 0011/2564 เรื่อง นโยบายและทิศทางการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2565 ถึง พ.ศ. 2569

4.2 ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการสำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ

4.3 ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาชีพโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ”

4.4 ประกาศที่เกี่ยวข้องกับการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาชีพสำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ประเภทสนับสนุนวิชาการ

4.5 ประกาศที่เกี่ยวข้องกับการให้ทุนอุดหนุนการศึกษาสำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ทั้งประเภทวิชาการและประเภทสนับสนุนวิชาการ รวมทั้งประกาศที่เกี่ยวข้องกับการลาไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย และดูงาน

4.6 ประกาศที่เกี่ยวข้องกับการให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ ลาไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ

4.7 ประกาศที่เกี่ยวข้องกับการให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

4.8 ประกาศการให้ทุนส่งเสริมการวิจัยแบบ R2R สำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ประเภทสนับสนุนวิชาการ

ส่วนที่ 3 การดำเนินงานตามแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์และตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์	หน่วยวัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่เบิกจ่าย	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<b>๑. การปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือแนวปฏิบัติให้รัดกุมและทันสมัย</b>						
๑.๑ แนวทางการประเมินผล การปฏิบัติงานแบบออนไลน์	ฉบับ	๑	มหาวิทยาลัยฯ โดยสำนักคอมพิวเตอร์ ร่วมกับกองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้พัฒนาระบบ KPI Online เสร็จเรียบร้อยแล้วตั้งแต่ปี ๖๔ และมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีความสมบูรณ์	ไม่มี	แนวทางการกำหนด KPIs เพื่อประกอบผลการปฏิบัติงานของแต่ละส่วนงานมีความแตกต่างกัน ซึ่งต้องพยายามวิเคราะห์หาแนวทางการประเมินที่สามารถใช้ร่วมกันได้ และสามารถใช้ระบบที่พัฒนาขึ้นในการประเมินผลได้	อาจมีการจัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นของผู้ใช้งานระบบทุกสิ้นรอบการประเมิน เพื่อนำผลไปปรับปรุงระบบให้ดีขึ้น
๑.๒ การกำหนดแนวปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร	ฉบับ	๑	มหาวิทยาลัยฯ ได้มีการจัดทำข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยและการปฏิบัติงานของอธิการบดี พ.ศ. ๒๕๖๕	ไม่มี	ไม่มี	อยู่ระหว่างประกาศใช้ ซึ่งควรให้มีการใช้งานในระยะเวลาหนึ่ง แล้วจึงทำการสำรวจผล
๑.๓ การพัฒนาระเบียบ/แนวปฏิบัติการเข้าสู่สัญญาจ้างฉบับที่ ๓ สำหรับสายวิชาการ	ฉบับ	๑	มหาวิทยาลัยฯ ได้มีการจัดทำประกาศมหาวิทยาลัยบูรพา ที่ ๐๕๒๗/๒๕๖๕ เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการบรรจุและแต่งตั้ง สัญญาจ้าง เจ็อนไขการเข้าสู่สัญญาจ้าง และการค้าประกัน ซึ่งครอบคลุมเรื่องการเข้าสู่สัญญาระยะ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี



กลยุทธ์และตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์	หน่วยวัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่เบิกจ่าย	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
			ถัดไปของพนักงานประเภทวิชาการด้วยแล้ว			
๑.๔ การปรับปรุงระเบียบหรือรูปแบบสวัสดิการ	เรื่อง	๑	อยู่ระหว่างดำเนินการเสนอคณะกรรมการสวัสดิการ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อพิจารณา	ไม่มี	ผลจากการประชุมคณะกรรมการสวัสดิการมหาวิทยาลัยบูรพา ครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้มีมติให้ชะลอการพิจารณาออกไปก่อน เพื่อทบทวนกรอบงบประมาณที่จำเป็นสำหรับการจัดสวัสดิการ โดยให้คำนึงถึงผลกระทบทางด้านการบริหารงบประมาณด้วย	
๑.๕ การปรับปรุงระบบและแนวปฏิบัติในการทดลองงาน	ฉบับ	๑	มหาวิทยาลัยฯ ได้จัดทำประกาศมหาวิทยาลัยบูรพา ที่ ๐๕๖๘/๒๕๖๕ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน เสร็จเรียบร้อย	ไม่มี	ไม่มี	อยู่ระหว่างประกาศใช้ ซึ่งควรให้มีการใช้งานในระยะเวลาหนึ่ง แล้วจึงทำการสำรวจผล
๑.๖ การปรับปรุงสัญญาจ้าง	ฉบับ	๑	มหาวิทยาลัยฯ ได้มีการจัดทำประกาศมหาวิทยาลัยบูรพา ที่ ๐๕๒๗/๒๕๖๕ เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการบรรจุและแต่งตั้ง สัญญาจ้าง เงื่อนไขการเข้าสู่สัญญาจ้าง และการค้าประกัน ซึ่งครอบคลุมเรื่องสัญญาจ้างด้วย	ไม่มี	ไม่มี	อยู่ระหว่างประกาศใช้ ซึ่งควรให้มีการใช้งานในระยะเวลาหนึ่ง แล้วจึงทำการสำรวจผล
๑.๗ การปรับปรุงระเบียบและแนวทางการเปลี่ยนสายงาน	ฉบับ	๑	มหาวิทยาลัยฯ ได้มีการจัดทำประกาศมหาวิทยาลัยบูรพา ที่ ๑๑๗๒/๒๕๖๕ เรื่อง การเปลี่ยนเงื่อนไขการบรรจุ การเปลี่ยนตำแหน่ง การย้าย การปรับวุฒิ	ไม่มี	ไม่มี	อยู่ระหว่างประกาศใช้ ซึ่งควรให้มีการใช้งานในระยะเวลาหนึ่ง แล้วจึงทำการสำรวจผล

กลยุทธ์และตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์	หน่วยวัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่เบิกจ่าย	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
			และการเพิ่มวุฒิ ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมเรื่องการเปลี่ยนสายงานด้วยแล้ว			
<b>๒. การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>						
๒.๑ การวิเคราะห์และจัดทำกรอบอัตรากำลังเพื่อการพัฒนาในอนาคต	ฉบับ	๑	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
๒.๒ การปรับปรุงและพัฒนามาตรฐานภาระงาน	ฉบับ	๑	มหาวิทยาลัยฯ ได้ดำเนินการจัดทำเกณฑ์มาตรฐานภาระงานขั้นต่ำของคณาจารย์และของผู้ดำรงตำแหน่งบริหารเสร็จแล้ว ขณะนี้ อยู่ระหว่างการผ่านร่างให้คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องพิจารณาต่อไป	ไม่มี	ไม่มี	อยู่ระหว่างประกาศใช้ ซึ่งควรให้มีการใช้งานในระยะเวลาหนึ่ง แล้วจึงทำการสำรวจผล ทั้งนี้ อาจปรับปรุงมาตรฐานภาระงานให้มีความเข้มข้นมากขึ้น
๒.๓ การวิเคราะห์โครงสร้างเงินเดือนและค่าตอบแทน	ฉบับ	๑	ยังไม่ได้ดำเนินการ	ไม่มี	มหาวิทยาลัยฯ มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารและระบบการบริหารภายใน ซึ่งต้องอาศัยเวลาในการดำเนินการ หลังจากนั้น จึงจะสามารถทำการวิเคราะห์โครงสร้างเงินเดือนและค่าตอบแทน ให้มีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยฯ ได้	ไม่มี

กลยุทธ์และตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์	หน่วยวัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่เบิกจ่าย	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๒.๔ การสร้างเครือข่ายเจ้าหน้าที่บุคลากรส่วนงาน	กิจกรรม	๔	ในรอบปีงบประมาณ ๖๕ กองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้มีการจัดประชุมเครือข่ายบุคลากร จำนวน ..... ครั้ง ดังนี้ ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑๘ ต.ค. ๖๔ เป็นการจัดประชุมแบบออนไลน์ ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑๒ พ.ย. ๖๔ เป็นการจัดประชุมแบบ Onsite ครั้งที่ ๓ วันที่ ๒๕ ก.ค. ๖๕ เป็นการจัดประชุมแบบออนไลน์	ใช้งบประมาณเฉพาะครั้งที่ ๒ จำนวน ๓,๒๒๐ บาท	การจัดงานในครั้งที่ ๒ เป็นแบบ Onsite จึงต้องมีการทำ ATK เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด ๑๙ ทั้งนี้ การจัดกิจกรรมมีการควรวรวมเป็น ๓ ครั้ง โดยเป็นการรวมระหว่างครั้งที่ ๓ และครั้งที่ ๔ เข้าด้วยกัน	ไม่มี
๒.๕ วิเคราะห์และกำหนดแนวทางและหลักเกณฑ์การสรรหาคัดเลือกและลักษณะการจ้างบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent) เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	ฉบับ	๑	มหาวิทยาลัยฯ ได้มีการจัดทำประกาศมหาวิทยาลัยบูรพา ที่ ๐๘๐๙/๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการจ้างพนักงานตามภารกิจ ซึ่งเป็นประกาศที่กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจ้างบุคคลที่มีศักยภาพสูงเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ

กลยุทธ์และตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์	หน่วยวัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่เบิกจ่าย	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<b>๑. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>						
๑.๑ การวิเคราะห์และบูรณาการฐานข้อมูลกลางเพื่อการบริหาร	ระบบ	๑	มหาวิทยาลัยฯ ได้มีการจัดประชุมคณะผู้บริหารและผู้อำนวยการหน่วยงานภายในสำนักงานอธิการบดี เพื่อปรับปรุงระบบ IT ของมหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยจะดำเนินการจัดทำเป็นแผน Digitalization สำหรับภาพรวมของมหาวิทยาลัย	ไม่มี	ระบบสารสนเทศที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน มีจำนวนมากและหลากหลาย และมีหลายส่วนที่ยังไม่ได้เชื่อมต่อกันเป็นระบบ ดังนั้น การเชื่อมต่อบางส่วนจึงต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้ใช้งาน เพื่อระบุ Input และ Output ที่ต้องการ รวมทั้งการวิเคราะห์ความซับซ้อนของระบบด้วย ซึ่งอาจต้องใช้ระยะเวลา	มหาวิทยาลัยฯ ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อทำหน้าที่วิเคราะห์ระบบทั้งหมดของมหาวิทยาลัยฯ แล้ว ซึ่งขณะนี้ อยู่ระหว่างดำเนินการ
๑.๒ การพัฒนาระบบบุคลากรอิเล็กทรอนิกส์ให้มีความสมบูรณ์	ระบบ	๑	อยู่ระหว่างดำเนินการ ซึ่งจะดำเนินการคู่ขนานกับระบบตามข้อ ๑.๑ ข้างต้น	อยู่ระหว่างดำเนินการตามข้อ ๑.๑ ข้างต้น		
<b>๒. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาบุคลากร</b>						
๒.๑ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบออนไลน์	ระบบ	๑	มหาวิทยาลัยฯ โดยสำนักคอมพิวเตอร์ ร่วมกับกองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้พัฒนาระบบ KPI Online เสร็จเรียบร้อยแล้วตั้งแต่ปี ๖๔	ไม่มี	แนวทางการกำหนด KPIs เพื่อประกอบผลการปฏิบัติงานของแต่ละส่วนงานมีความแตกต่างกัน ซึ่งต้องพยายามวิเคราะห์หาแนวทางการประเมินที่สามารถใช้ร่วมกันได้ และสามารถใช้ระบบที่พัฒนาขึ้นในการประเมินผลได้	อาจมีการจัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นของผู้ใช้งานระบบทุกสิ้นรอบการประเมิน เพื่อนำผลไปปรับปรุงระบบให้ดีขึ้น

กลยุทธ์และ ตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์	หน่วยวัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ เบิกจ่าย	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๒.๒ การพัฒนาต่อยอดระบบ การประเมินตาม ๒.๑						
- การประมวลผลและ เปรียบเทียบผลการประเมิน	ระบบ	๑	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
- การเลื่อนเงินเดือน	ระบบ	๑	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
- การพัฒนารายบุคคล	ระบบ	๑	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
- การต่อสัญญาจ้าง	ระบบ	๑	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

กลยุทธ์และตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์	หน่วยวัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่เบิกจ่าย	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<b>๑. การเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร</b>						
๑.๑ การอบรม/สัมมนาเพื่อการพัฒนาความรู้ความเข้าใจ/เตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน						
- กลุ่มผู้บริหารระดับสูง (รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี หัวหน้าส่วนงาน รองหัวหน้าส่วนงาน)	ครั้ง	๑	ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ที่ผ่านมา มหาวิทยาลัย ได้จัดสัมมนาสำหรับผู้บริหาร จำนวน ๒ รอบ คือ รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๒๘ ม.ค. ๖๕ - ๑๒ มี.ค. ๖๕ (รวมดูงาน สถาบันการศึกษาอื่น ๒ แห่ง) โดยมีผู้บริหารระดับรองอธิการบดีและหัวหน้าส่วนงานเข้าร่วม จำนวน ๔๒ คน รอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๒-๕ มิ.ย. ๖๕ เพิ่มเติมเพื่อเป็นเวทีให้ผู้บริหารได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการพัฒนา มหาวิทยาลัย	ใช้งบประมาณ 2,898,000 บาท ถ้วน (งบประมาณต่อคน คือ 69,000 บาท ตามที่กำหนด)	กิจกรรมโดยภาพรวมไม่มีปัญหาใด ทั้งนี้ ในกรณีของการจัดทำแผนการพัฒนามหาวิทยาลัย ยังมีความคิดเห็นที่หลากหลาย ซึ่งต้องอาศัยกระบวนการพัฒนาอีกระยะหนึ่ง เพื่อให้เกิดความชัดเจน	ไม่มี
- กลุ่มผู้บริหารระดับกลาง (ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนงาน หัวหน้าภาควิชา ประธานสาขา หัวหน้าหน่วยงานภายในส่วนงาน)	ครั้ง	๒	ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ที่ผ่านมา มหาวิทยาลัย ได้จัดสัมมนาสำหรับผู้บริหารระดับกลาง จำนวน ๑ รอบ คือ ตั้งแต่วันที่ ๒ ก.ย. - ๕ พ.ย. ๖๕	ใช้งบประมาณรวม ๑,๔๙๔,๐๐๐ บาท	ไม่มี	ไม่มี

กลยุทธ์และตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์	หน่วยวัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่เบิกจ่าย	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑.๒ การพัฒนาผลงานเพื่อการขอกำหนดตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น สำหรับสายสนับสนุนวิชาการ	ครั้ง	๓	รุ่นที่ ๑ จำนวน ๖๗ คน ในวันที่ ๑๕ ต.ค. ๖๔ รุ่นที่ ๒ จำนวน ๑๓๑ คน ในวันที่ ๑๕ ธ.ค. ๖๔ รุ่นที่ ๓ จำนวน ๑๐๐ คน ในวันที่ ๕ เม.ย. ๖๕	ใช้งบประมาณรวม ๗,๒๐๐ บาท ใช้งบประมาณรวม ๗,๒๐๐ บาท ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่มี	ไม่มี
๑.๓ คลินิกการให้คำปรึกษาการขอกำหนดตำแหน่งในระดับชำนาญการ	ครั้ง	๑๒	กองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี มีโครงการคลินิกให้คำปรึกษาสำหรับผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนที่ต้องการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาชีพ โดยจะให้บริการทุกวันพฤหัสบดีของทุกสัปดาห์ ณ ชั้น ๔ อาคารสำนักงานอธิการบดี	ไม่มี	ไม่มี	การให้บริการเป็นการปรับช่วงเวลา จากเดิมคือ ทุกเดือน ปรับเป็นทุกสัปดาห์ (วันพฤหัสบดี) เนื่องจากมีผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนวิชาการที่ต้องการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาชีพเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง
๑.๔ ศึกษาวิเคราะห์และกำหนดสมรรถนะหลักสำหรับบุคลากรในมหาวิทยาลัย	ฉบับ	๑	มหาวิทยาลัยฯ โดยคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ได้ดำเนินการวิเคราะห์และพัฒนารายงานสมรรถนะ วิธีการกำหนดสมรรถนะ และการประเมินสมรรถนะใหม่ ซึ่งขณะนี้ อยู่ระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง	ไม่มี	ไม่มี	เมื่อมีการประกาศใช้ ควรจัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้ปฏิบัติ และทำการติดตามผลการใช้สมรรถนะใหม่อย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นไปตามวัตถุประสงค์

กลยุทธ์และตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์	หน่วยวัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่เบิกจ่าย	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<b>๒. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและบรรยากาศในการปฏิบัติงาน</b>						
๒.๑ การปฐมนิเทศพนักงานมหาวิทยาลัยบูรพา	ครั้ง	๑	ในรอบปีที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยฯ ได้จัดปฐมนิเทศให้กับคณาจารย์และบุคลากรใหม่ ดังนี้ - กรณีคณาจารย์ใหม่ มีการปฐมนิเทศระหว่างวันที่ ๒๙ เม.ย. - ๕ พ.ค. ๖๕ โดยมีผู้เข้าร่วมจำนวน ๘๐ คน - กรณีบุคลากรสนับสนุนวิชาการใหม่ มีการปฐมนิเทศระหว่างวันที่ ๑๘ - ๒๐ ส.ค. ๖๕ โดยมีผู้เข้าร่วมจำนวน ๔๐ คน	ใช้งบประมาณรวม ๓,๒๓๐,๐๐๐ บาท ใช้งบประมาณรวม ๒๖๙,๔๗๔.๖๐ บาท	ไม่มี	การจัดปฐมนิเทศควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องและอาจใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้าช่วยในการปฐมนิเทศ เพื่อลดความแออัดของจำนวนบุคลากร
๒.๒ โครงการเสริมสร้างจิตบริการและจิตสาธารณะ	ครั้ง	๒	โครงการที่ดำเนินการโดยส่วนใหญ่ จะเกี่ยวข้องกับการเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก ดังนั้น จึงยังไม่มีกิจกรรมที่เป็นการริเริ่มจากภายในมหาวิทยาลัยฯ	ไม่มี	ไม่มี	อาจมีการปรับแผนการดำเนินงานในด้านนี้ โดยใช้วิธีการส่งเสริมให้เข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานภายนอกแทนหรือดำเนินการในลักษณะของเครือข่ายความร่วมมือ
๒.๓ โครงการวางแผนทางการเงินสำหรับผู้ปฏิบัติงาน	ครั้ง	๑	มหาวิทยาลัยฯ ได้ดำเนินการร่วมกับธนาคารกรุงไทยในการจัดอบรมให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ในการบริหารจัดการเงินและการออมเงิน เป็นประจำทุกปี โดยในปี ๖๕ ได้ดำเนินการ ดังนี้	ธนาคารกรุงไทยเป็นผู้สนับสนุนงบประมาณในการจัดอบรมทั้งหมด	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมยังมีปริมาณน้อย ส่วนหนึ่งอาจเป็นผลมาจากการประชาสัมพันธ์ที่ไม่ทั่วถึง หรือใช้ระยะเวลา	มหาวิทยาลัยฯ ควรมีการเก็บข้อมูลความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมอบรม เพื่อนำไปปรับปรุงการดำเนินการในครั้งถัดไป



กลยุทธ์และ ตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์	หน่วยวัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ เบิกจ่าย	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
			ครั้งที่ ๑ จัดอบรมการบริหารเงิน เมื่อ วันที่ ๑๙ ต.ค. ๖๔ ครั้งที่ ๒ จัดอบรมด้านการออมเงิน เมื่อ วันที่ ๒๗ ม.ค. ๖๕		ประชาสัมพันธ์ที่สั้น เกินไป หรือบุคลากรอาจ ให้ความสนใจน้อย	
๒.๔ โครงการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณสำหรับ ผู้ปฏิบัติงาน	ครั้ง	๑	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
๒.๕ การพัฒนาแนวทาง/ ระบบการให้รางวัลและเชิดชู เกียรติ	แนวทาง/ ระบบ	๑	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี