



แผนกลยุทธ์การบริหารและ
พัฒนาทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยบูรพา
2568 - 2571

มหาวิทยาลัยบูรพา ชุมปัญญาตะวันออก
W.E. (Wisdom of the East) BURAPHA

กองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยบูรพา

พันธกิจ

- ด้านการจัดการศึกษา ดำเนินการจัดการศึกษาอย่างเสมอภาคเท่าเทียม ควบคู่กับการเสริมสร้างเสรีภาพทางวิชาการและการใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิตบนพื้นฐานของหลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ
- ด้านการวิจัยและบริการวิชาการ สร้างและพัฒนาองค์ความรู้ในศาสตร์แขนงต่างๆ และดำเนินการให้บริการทางวิชาการและการถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาศักยภาพของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ตลอดจนสังคมชุมชน ให้สามารถรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมที่มีความเป็นพลวัตสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ด้านการพัฒนาชุมชน ดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมสาธารณะในรูปแบบต่างๆ โดยครอบคลุมการทำนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรม ศาสนา และการกีฬา รวมทั้งแสดงบทบาทนำในการพัฒนาสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง
- ด้านบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพเพื่อมุ่งสู่ความยั่งยืน

วิสัยทัศน์

“มหาวิทยาลัยบูรพา ชุมปัญญาตะวันออก”
“W.E. (Wisdom of the East) BURAPHA”

ค่านิยม

“B-U-R-A-P-H-A”

B	benevolence	สำนึกดี
U	Unity	มีใจเป็นหนึ่ง
R	Responsibility	คิดถึงสังคม
A	Active	ทำตนใฝ่เรียนรู้
P	Participation	อยู่อย่างมีส่วนร่วม
H	Happiness	ครบถ้วนความสุข
A	Agility	พร้อมปรับทุกสถานการณ์

วัฒนธรรมองค์กร

“ONE”

O	Oneness	ความเป็นหนึ่งเดียว
N	Network	สร้างเครือข่าย
E	Excellence	ความเป็นเลิศ

สมรรถนะหลัก

ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

ความใส่ใจพัฒนามหาวิทยาลัย

การพัฒนาอย่างยั่งยืน

ความรับผิดชอบต่อสังคม

การรักษาจรรยาบรรณวิชาชีพและวินัย

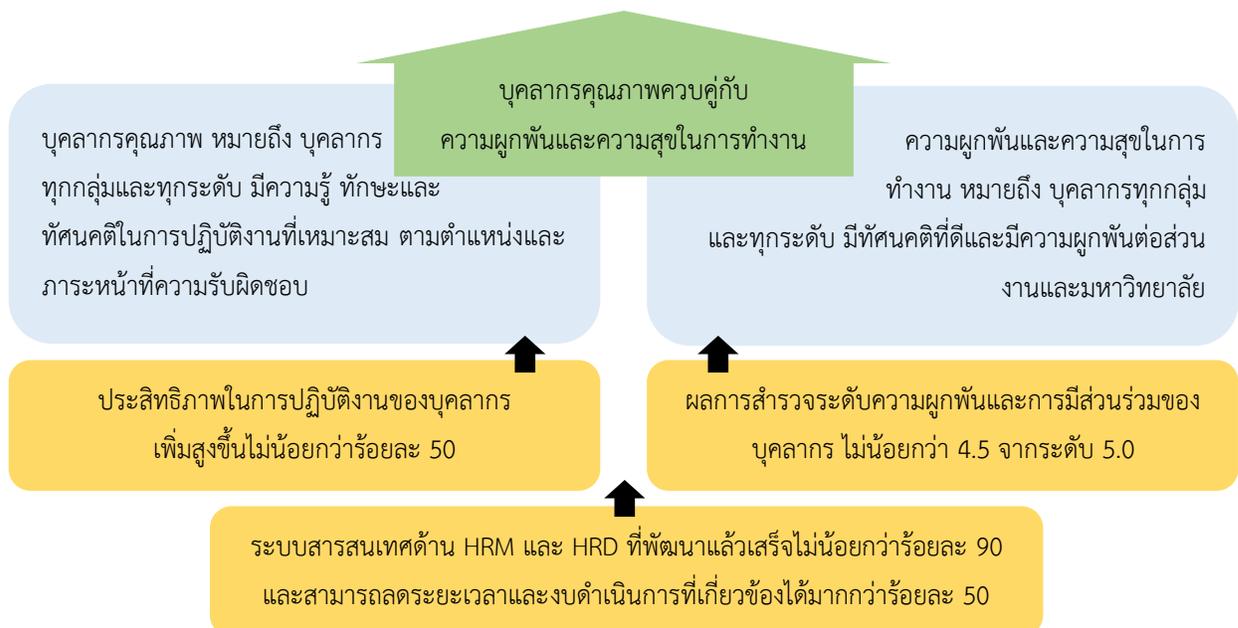
1 หลักการสำคัญ

แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2568 – พ.ศ. 2571 ฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยบูรพา ในการตอบสนองต่อการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

การจัดทำแผนกลยุทธ์ฉบับนี้ อาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงนโยบายในด้านต่างๆ ตั้งแต่ระดับกระทรวงต้นสังกัด นโยบายของผู้บริหารมหาวิทยาลัย เป้าประสงค์ตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย เกณฑ์การบริหารจัดการและการประเมินผลตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพที่มหาวิทยาลัยใช้อยู่ในปัจจุบัน ตลอดจนข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรของมหาวิทยาลัย เช่น อัตรากำลังและแนวโน้มในอนาคต ชีตความสามารถของบุคลากร จำแนกตามส่วนงาน ตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพ ช่วงอายุของบุคลากร แนวโน้มการเกษียณอายุงาน รวมทั้งช่วงวัย (Generation) ของบุคลากรโดยรวม ^[1] โดยผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้บริหารในการเสวนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสะท้อนปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานที่ผ่านมา ควบคู่กับการเสนอแนะแนวโน้มและทิศทางการพัฒนาที่ควรจะเป็นในอนาคต จากนั้น จึงทำการสรุปประเด็นสำคัญเป็นเป้าหมายการพัฒนาและกลยุทธ์การดำเนินงานตามกรอบแนวคิด ดังนี้

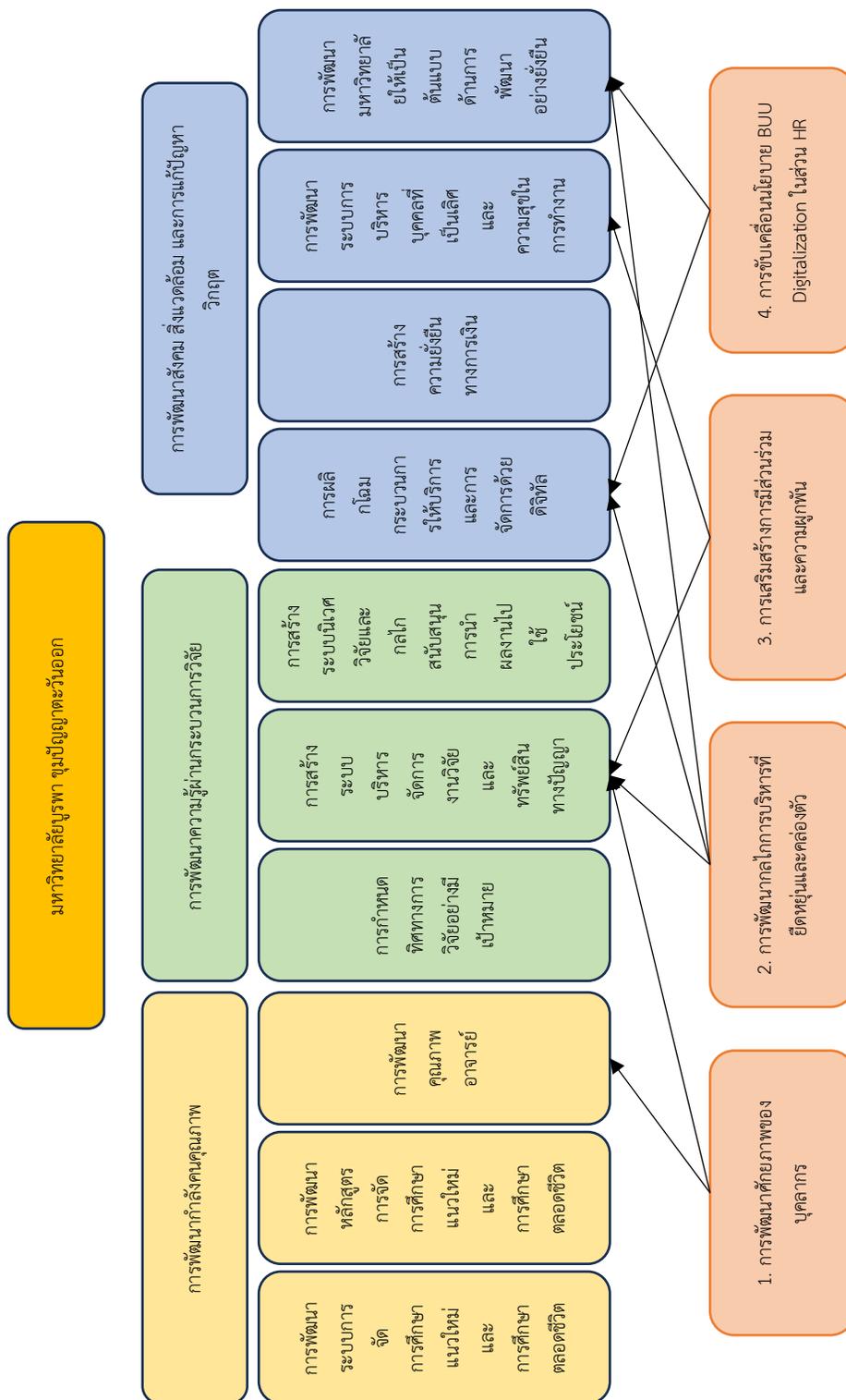
1 เป้าหมายตามแผนกลยุทธ์

ตามที่มหาวิทยาลัยได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ในการเป็น “ขุมปัญญาตะวันออก” ผนวกกับสาระสำคัญของแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา ฉบับปี พ.ศ. 2568 - พ.ศ. 2571 คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยบูรพา จึงกำหนดเป้าหมายตามแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย ดังนี้



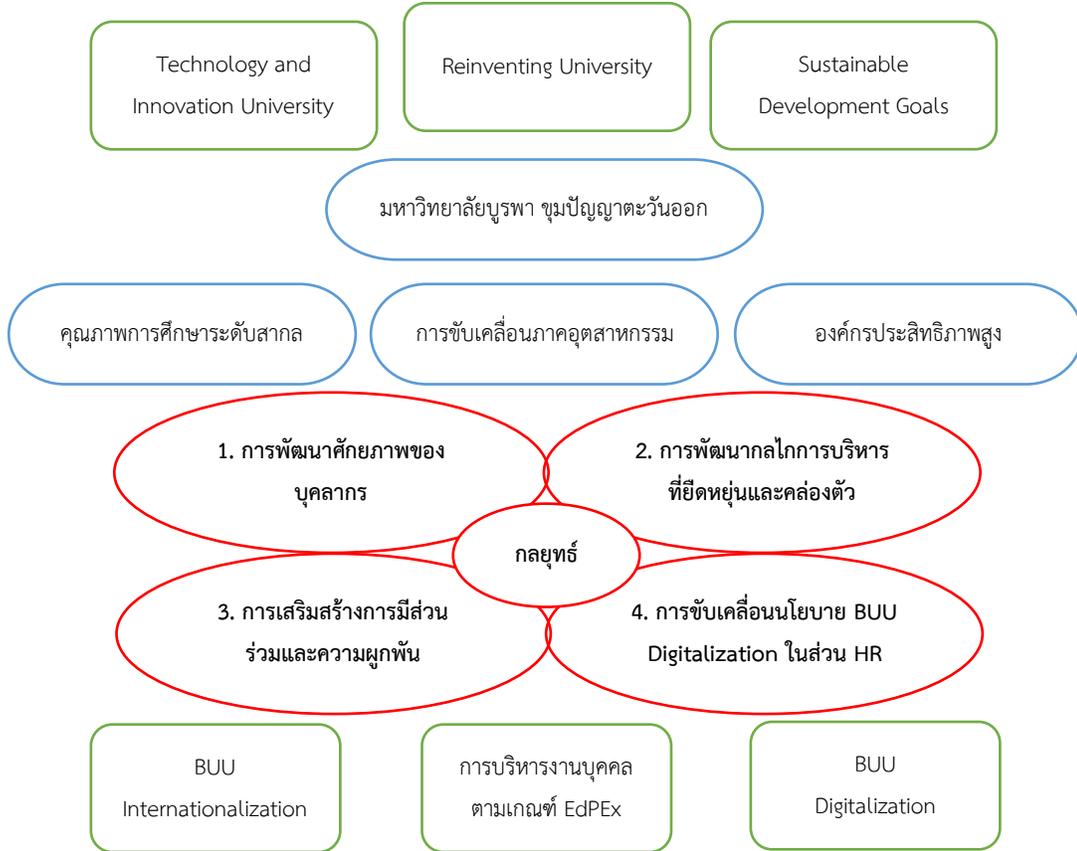
2 ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยและกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แผนกลยุทธ์ฉบับนี้ สามารถแสดงความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยได้ ดังนี้



3 กรอบกลยุทธ์การดำเนินการ

จากเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่กำหนดข้างต้น ได้มีการกำหนดกรอบกลยุทธ์การดำเนินงานโดยมีรายละเอียด ดังนี้



2 กลยุทธ์ แนวทาง และเป้าหมาย

1 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

ภายใต้ขอบเขตกลยุทธ์นี้ มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยจำแนกตามสายงาน ประกอบด้วย กลุ่มวิชาการ กลุ่มสนับสนุนวิชาการ และกลุ่มบริหาร รวมทั้งการกำหนดเส้นทางการพัฒนาตามช่วงอายุการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง โดยสาระสำคัญของการพัฒนาในแต่ละกลุ่มจะพิจารณาถึงความเชื่อมโยงระหว่างเนื้อหาสาระและทักษะในการปฏิบัติงานที่จำเป็นตามบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบในตำแหน่งนั้นๆ กับการตอบสนองต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของมหาวิทยาลัย

ตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์	Baseline 66	ปีงบประมาณ			
		68	69	70	71
(1) ร้อยละการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละกลุ่ม (Position Development Plan: PDP) *	0	30	50	70	90
(2) ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการรับรองสมรรถนะตามมาตรฐานคุณวุฒิอาจารย์ระดับอุดมศึกษา (นับสะสม)	23.75 **	5	10	20	30
(3) ร้อยละของบุคลากรสนับสนุนวิชาการ ที่มีผลผลิตในการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น	0 ***	10	20	30	40
หมายเหตุ: * ค่าเป้าหมายและการนับร้อยละ กำหนดแยกตามกลุ่มวิชาการและกลุ่มสนับสนุนวิชาการ ** จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาในหลักสูตรทั่วไป ณ ปีงบประมาณ 2566 *** ใช้ผลการสำรวจความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชา					

แนวทางดำเนินการ

1. การขับเคลื่อนการดำเนินงานของ BUU Academy ตามขอบเขตภารกิจสำคัญที่เกี่ยวข้อง เช่น
 - 1.1 การพัฒนากลไกการบริหารอัตรากำลัง ในกลุ่มวิชาการและกลุ่มสนับสนุนวิชาการ โดยครอบคลุมการวิเคราะห์ขีดความสามารถ อัตรากำลัง และ skills gap เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนา
 - 1.2 การพัฒนาศักยภาพผู้บริหารโดยจำแนกตามกลุ่มและระดับตำแหน่ง รวมทั้งการเตรียมผู้บริหารในอนาคต
 - 1.3 การกำหนดแผนและดำเนินการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์และนักวิจัย เพื่อตอบโจทย์ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนากำลังคนคุณภาพ เช่น แนวทางการจัดการศึกษาแนวใหม่ การบริหารหลักสูตรและการบูรณาการหลักสูตร รวมทั้งการพัฒนาทักษะสำหรับอาจารย์ตามมาตรฐานคุณวุฒิอาจารย์ระดับอุดมศึกษา (Professional Standard Framework: PSF) เป็นต้น
 - 1.4 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรกลุ่มสนับสนุนวิชาการ โดยมุ่งเน้นการเชื่อมโยงกับงานที่ปฏิบัติ
 - 1.5 การพัฒนากลไกการติดตามผลลัพธ์ของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการสะท้อนผล
2. การพัฒนากลไกการส่งเสริมผู้มีศักยภาพสูง ด้วยรูปแบบการบริหารจัดการและสัญญาลักษณะพิเศษ รวมทั้งแสวงหาแนวทางการดึงดูดผู้มีศักยภาพสูงจากภายนอกเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย

2 การพัฒนากลไกการบริหารที่ยืดหยุ่นและคล่องตัว

การพัฒนากลไกการบริหารงานบุคคลให้มีความคล่องตัวและยืดหยุ่น ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรที่มีความซับซ้อน ภายใต้สภาพแวดล้อมการดำเนินงานที่มีความเป็นพลวัต ด้วยเป้าหมายการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาของมหาวิทยาลัย ในกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบการบริหารบุคคลที่มุ่งเน้น

ตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์	Baseline 66	ปีงบประมาณ			
		68	69	70	71
(1) ระดับคะแนนผลการประเมินความสำเร็จในการบริหารจัดการ ตามเกณฑ์ EdPEX ในหมวดที่ 5 (ด้านบุคลากร)	12.75	25	35	45	55
(2) ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาระบบ HRM ตามแผน	0	50	70	90	-
(3) ร้อยละความคิดเห็นจากผู้บริหารและปฏิบัติงานด้านบุคคลเกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคล *	0	-	60	-	80
หมายเหตุ: * ใช้แบบสำรวจความคิดเห็นในการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล					

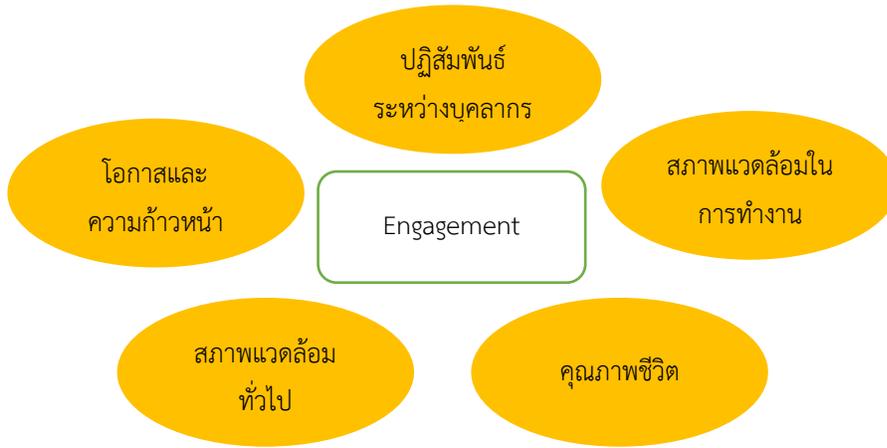
ความเป็นเลิศและความสุขในการทำงาน กลยุทธ์นี้ จึงกำหนดขอบเขตครอบคลุมในเรื่องการปรับปรุงและพัฒนา ระบบการบริหารงานบุคคล โดยอ้างอิงแนวทางตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX) รวมทั้งการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนากระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่การวิเคราะห์คาดการณ์อัตรากำลังที่พึงมีล่วงหน้า การทดแทนอัตรากำลังที่พ้นสภาพ การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง การเปลี่ยนตำแหน่ง โยกย้าย หรือถ่ายโอน การกำหนดภาระงาน การบริหารผลการปฏิบัติงาน และการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ทั้งตำแหน่งวิชาการ ตำแหน่งวิชาชีพ และตำแหน่งบริหาร

แนวทางดำเนินการ

การปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล ใช้วิธีการอ้างอิงแนวทางที่กำหนดตามเกณฑ์ EdPEX โดยมีแนวทางการดำเนินการในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. การปรับปรุงกลไกการแสวงหาและการให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพสูง เพื่อทดแทนอัตรากำลังที่พ้นสภาพการปฏิบัติงานในทุกกรณี รวมทั้งการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนบุคลากร โดยเฉพาะสาขาขาดแคลนและสาขาหายาก
2. การพัฒนามาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับบุคลากรกลุ่มสนับสนุนวิชาการ ให้มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรกลุ่มดังกล่าว
3. การปรับปรุงกลไกการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน และพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System)
4. การปรับลดขั้นตอนการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ที่ไม่จำเป็น และไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ทางการบริหาร
5. การสำรวจและสะท้อนผลการบริหารงานบุคคล ควบคู่กับการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3 การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมและความผูกพัน



การพัฒนามหาวิทยาลัย และการพร้อมรับมือกับการแข่งขันในอนาคต จำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วม ความพร้อม และความผูกพันของบุคลากร เพื่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย ในกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบการ

บริหารบุคคลที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศและความสุขในการทำงาน และกลยุทธ์ด้านการพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นต้นแบบองค์กรที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน ดังนั้น กลยุทธ์นี้จึงมุ่งเน้นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรอย่างสร้างสรรค์ เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันและความผูกพันต่อมหาวิทยาลัย ตลอดจนมุ่งเน้นการปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่จำเป็นและเหมาะสม รวมทั้งสนับสนุนความมั่นคงและความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ บนพื้นฐานของการแสดงออกซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่พึงประสงค์ ตามมาตรฐานที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์	Baseline 66	ปีงบประมาณ			
		68	69	70	71
(1) ระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความผูกพันที่มีต่อมหาวิทยาลัย *	3.13/4	3.3	3.4	3.5	3.5
(2) ระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน *	3.17/4	3.3	3.4	3.5	3.5
หมายเหตุ: * ใช้แบบสำรวจความคิดเห็นในการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล					

แนวทางดำเนินการ

1. การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร และดำเนินการสะท้อนผลลัพธ์อย่างต่อเนื่อง
2. การส่งเสริมกิจกรรมเสริมสร้างความมีวินัย จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากรทุกกลุ่มและทุกระดับร่วมกับเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย
3. การพัฒนาระบบการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้มีความยืดหยุ่น ทันสมัย และตอบโจทย์ความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็น ควบคู่กับการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System)
4. การพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าสำหรับบุคลากรแต่ละกลุ่มอย่างชัดเจน
5. การพัฒนาช่องทางการดูแลและให้คำปรึกษาด้านการบริหารงานบุคคล
6. การสนับสนุนกิจกรรมการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปให้เหมาะสมและถูกสุขลักษณะ

4 การขับเคลื่อนนโยบาย BUU Digitalization ในส่วน HR

กลยุทธ์ในด้านนี้ มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย ในกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการพลิกโฉมกระบวนการให้บริการและการจัดการด้วยดิจิทัล (Digital Transformation on Service and Management Process) โดยมุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะการนำ

ตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์	Baseline 66	ปีงบประมาณ			
		68	69	70	71
(1) ร้อยละของระบบงาน HRD ที่สามารถดำเนินการและบริหารจัดการข้อมูลได้แบบอัตโนมัติ	0	50	70	90	-
(2) ร้อยละของระบบงาน HRM ที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินการได้	10	30	50	70	90
(3) ร้อยละการลดลงของทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินการด้าน HR (เช่น ค่าวัสดุ และกระดาษ เป็นต้น)	0	30	50	70	90

เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ประโยชน์ เช่น การพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อการบริหารและการตัดสินใจ และการพัฒนา Platform สำหรับงานในด้านการบริหารงานบุคคล เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความถูกต้องและช่วยในการเก็บรักษาข้อมูล ประมวลผลข้อมูล และใช้งานข้อมูลได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และประหยัดทรัพยากรทางการบริหาร นอกจากนี้ กลยุทธ์นี้ ยังมุ่งเน้นการปรับปรุงและพัฒนาฐานข้อมูลในด้านต่างๆ ให้เป็น 2 ภาษา เพื่อประโยชน์สำหรับบุคลากรชาวต่างชาติในการเข้าถึงและสื่อสารข้อมูลต่างๆ ได้อย่างทั่วถึง

แนวทางดำเนินการ

1. การพัฒนา Platform เพื่อรองรับการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD) ที่เชื่อมโยงกับระบบ KPI-Online และระบบ E-person โดยครอบคลุม Module ที่สำคัญ เช่น
 - ระบบ IDP จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งและระดับตำแหน่ง
 - ระบบ E-learning
 - ระบบ In-house training
 - ระบบการติดตามและรายงานผลลัพธ์ของการฝึกอบรม
2. การพัฒนา Platform เพื่อรองรับการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล (HRM) พร้อมระบบประมวลผลและการแจ้งเตือนในรูปแบบต่างๆ สำหรับงานที่สำคัญ เช่น ระบบการรับสมัครบุคลากรและการสอบคัดเลือก ระบบการจัดทำสัญญาต่างๆ การจัดทำคำสั่งแต่งตั้งทุกประเภท พร้อมการแจ้งเตือนเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องและระบบอื่นๆ ที่จำเป็นเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล
3. การพัฒนาระบบสารสนเทศและเอกสารในด้านต่างๆ ให้เป็น 2 ภาษา เพื่ออำนวยความสะดวกสำหรับบุคลากรชาวต่างชาติ

3 การบริหารความเสี่ยงระดับกลยุทธ์

เพื่อให้การขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และสามารถคาดหวังผลลัพธ์ในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม จึงจำเป็นต้องคำนึงถึงการบริหารแผนกลยุทธ์ รวมทั้งการบริหารความเสี่ยงของแผนกลยุทธ์ โดยมีประเด็นสำคัญที่ต้องพิจารณาทบทวนอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

ประเด็นความเสี่ยง	แนวทางการบริหารจัดการ
1. การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางการบริหาร	กรณีเกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางการบริหาร ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ผู้ที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องมีการทบทวนสภาพแวดล้อมการดำเนินงานในทุกรอบปีงบประมาณ โดยเฉพาะในช่วงก่อนการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี และการจัดทำงบประมาณประจำปี ถัดไป
2. ความต่อเนื่องของการขับเคลื่อนแผนไปสู่เป้าหมายระดับกลยุทธ์	กรณีหากผลการดำเนินงานยังไม่สามารถส่งผลลัพธ์ได้ตามเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่กำหนด หรือยังไม่สามารถทำให้สภาพแวดล้อมทางการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นไปในทิศทางที่คาดหวัง ผู้ที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้ (1) ตรวจสอบ วิเคราะห์ และทบทวนแผนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง อาจครอบคลุมทุกรอบ 6 เดือน หรือ 1 ปี และ/หรือ (2) ปรับให้กิจกรรมการพัฒนาบางอย่างอยู่ในรูปของกฎระเบียบ หรือออกกฎระเบียบเพื่อบังคับให้กิจกรรมบางอย่างเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ
3. การดำเนินกิจกรรมตามแผน ไม่ส่งผลตามผลลัพธ์ที่คาดหวัง	กรณีที่มีการวิเคราะห์และจัดทำแผนโครงการ/กิจกรรม และดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้แล้ว แต่ผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง ผู้ที่เกี่ยวข้องควรต้องมีการติดตามและประเมินผลโครงการ/กิจกรรม ทั้งในระดับผลผลิตและผลลัพธ์อย่างใกล้ชิด และควรมีการทบทวนเนื้อหา รูปแบบการจัด หรืออาจปรับเปลี่ยนโครงการ/กิจกรรมให้เหมาะสม
4. ทรัพยากรในการดำเนินการไม่เพียงพอ หรือไม่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะที่จะดำเนินการในเรื่องนั้นๆ	กรณีหากเกิดปัญหาในเชิงทรัพยากรที่ต้องใช้ดำเนินการ หรือการขาดความเชี่ยวชาญเฉพาะในเรื่องที่จะดำเนินการ ผู้ที่เกี่ยวข้องอาจดำเนินการ ดังนี้ (1) การควมรวมกิจกรรมหรือโครงการเข้าด้วยกัน โดยมีการปรับเนื้อหาสาระที่จำเป็นให้อยู่ในกิจกรรมหรือโครงการเดียวกัน (2) แสวงหาพันธมิตรร่วมดำเนินการ และอาจมีการจัดสรรทรัพยากรบางส่วนเพื่อสนับสนุนการดำเนินการ
5. การสนับสนุนและส่งเสริมจากผู้บริหารในระดับต่างๆ	(1) ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อชี้แจงแผนการดำเนินงานประจำปี ให้ผู้บริหารระดับส่วนงานทราบและรับฟังความคิดเห็น (2) ควรกำหนดมาตรการในการกำกับ ติดตาม และประเมินผล ร่วมกับส่วนงาน รวมทั้งแนวทางการรับผิดชอบต่อผลการดำเนินการหรือผลลัพธ์

ข้อมูลอ้างอิง

[1] สถานะบุคลากรของมหาวิทยาลัย ณ เดือนมกราคม พ.ศ. 2567

1. จำนวนบุคลากรจำแนกตามประเภท (รวมพนักงานชาวไทยและชาวต่างประเทศ)

ประเภท	สายวิชาการ	สายสนับสนุน วิชาการ	สายสนับสนุนวิชาการ (กลุ่มปฏิบัติงาน)	รวม
ข้าราชการ	68	36	8	112
พนักงานเงินแผ่นดิน	867	346	14	1,227
พนักงานเงินรายได้	394	856	525	1,775
พนักงานชาวต่างประเทศ	69	0	0	69
รวม	1,398	1,238	547	3,183

2. จำนวนบุคลากรสายวิชาการ

2.1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและตำแหน่งวิชาการ (ไม่นับรวมอาจารย์โรงเรียนสาธิต)

ประเภท	อ	ผศ	รศ	ศ	รวม
ปริญญาเอก	321	395	115	4	835
ปริญญาโท	231	102	4	-	337
ปริญญาตรี	26	2	-	-	28
รวม	578	499	119	4	1,200

2.2 จำแนกตามตำแหน่งวิชาการและช่วงอายุ

ประเภท	<= 30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	>60
ศ	0	0	0	0	1	1	2	0
รศ	0	1	6	18	36	31	23	4
ผศ	0	18	108	148	114	67	44	0
อ	45	118	115	113	117	46	20	4
รวม	45	137	229	279	268	145	89	8

3. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

3.1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและตำแหน่งวิชาชีพ

ประเภท	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ทรงคุณวุฒิ
ปริญญาเอก	11	11	11	0	0
ปริญญาโท	168	120	36	0	0
ปริญญาตรี	730	143	8	0	0
รวม	909	274	55	0	0

3.2 จำแนกตามตำแหน่งวิชาชีพและช่วงอายุ

ประเภท	<= 30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60
ทรงคุณวุฒิ	0	0	0	0	0	0	0
เชี่ยวชาญ	0	0	0	0	0	0	0
ชำนาญการพิเศษ	0	0	0	0	5	22	28
ชำนาญการ	2	28	59	66	43	44	32
ปฏิบัติการ	202	195	196	174	103	28	11
รวม	204	223	255	240	151	94	71