



# ผลงานเชิงวิเคราะห์ เรื่อง การวิเคราะห์ข้อมูล บุคลากรประเภทวิชาการ

คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



**นายกฤษฎา ศิลปบูรณะ**  
นักวิชาการแผนและสารสนเทศปฏิบัติการ  
คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น



ผลงานเชิงวิเคราะห์

เรื่อง การวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรประเภทวิชาการ

คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

นายกฤษฎา ศิลปบูรณะ

นักวิชาการแผนและสารสนเทศปฏิบัติการ

คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

## คำนำ

รายงานการวิเคราะห์ฉบับนี้ ผู้วิเคราะห์ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรประเภทวิชาการ คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เพื่อวิเคราะห์สภาพการณ์ของข้อมูลบุคลากรประเภทวิชาการว่าปัจจุบันคณะเกษตรศาสตร์ มีจำนวนบุคลากรประเภทวิชาการ มีการผ่านอบรมอะไร มีอายุการทำงาน มีการจบการศึกษาในระดับใด มากน้อยเพียงใด ในภาพรวม

ทั้งนี้ ผู้วิเคราะห์หวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานการวิเคราะห์ฉบับนี้ จะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อคณะเกษตรศาสตร์ สำหรับประกอบการวางแผน กำหนดนโยบาย ทิศทางการพัฒนาบุคลากรประเภทวิชาการได้อย่างชัดเจน ตลอดจนผู้บริหารระดับคณะสามารถวางแผนพัฒนาส่งเสริมความเข้มแข็ง ให้แก่คณาจารย์ในด้านต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและมีแบบแผน มีจำนวนร้อยละของผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ และการฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพการศึกษาที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปีและสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

กฤษฎา ศิลปบูรณะ

มีนาคม 2567

# สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
สารบัญตาราง	ง
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ	1
1.2 วัตถุประสงค์	1
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	2
1.4 ขอบเขตงานวิเคราะห์	2
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	2
<b>บทที่ 2 แนวคิดและทฤษฎี งานวิเคราะห์/งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	3
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	3
2.2 งานวิเคราะห์/งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
<b>บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิเคราะห์</b>	8
3.1 ขั้นตอนการวิเคราะห์	8
3.2 ประชากร	8
3.3 แหล่งข้อมูลและการเก็บรวบรวมข้อมูล	9
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	9
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	9
<b>บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</b>	10
4.1 จำนวนบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์	10
4.2 ประเภทวิชาการจำแนกตามประเภทบุคลากร	10
4.3 ประเภทวิชาการจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ	11
4.4 ประเภทวิชาการจำแนกตามระดับการศึกษา	12
4.5 ประเภทวิชาการจำแนกตามอายุงาน	13
4.6 การฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องด้านการเรียนการสอนการบริหารหลักสูตร	14
4.7 การฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องด้านบริหารหลักสูตร	15
4.8 การฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องด้านการวิจัย	16
4.9 การฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องด้านอื่น ๆ	16
<b>บทที่ 5 อภิปรายผลการวิเคราะห์และข้อเสนอแนะ</b>	17
5.1 อภิปรายผลการวิเคราะห์	17
5.2 ข้อเสนอแนะ	18

## สารบัญ (ต่อ)

เอกสารอ้างอิง		19
<b>ภาคผนวก</b>		
ภาคผนวก ก	รายงานการประเมินตนเองตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษา เพื่อการ ดำเนินการที่เป็นเลิศ หมวด 5 บุคลากร	21
ภาคผนวก ข	ข้อมูลการอบรมของบุคลากรประเภทวิชาการ	29
ประวัติผู้เขียน		34

## สารบัญตาราง

	หน้า	
ตารางที่ 4.1	จำนวนบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์	10
ตารางที่ 4.2	ประเภทวิชาการจำแนกตามประเภทบุคลากร	10
ตารางที่ 4.3	ประเภทวิชาการจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ	11
ตารางที่ 4.4	ประเภทวิชาการจำแนกตามระดับการศึกษา	12
ตารางที่ 4.5	ประเภทวิชาการจำแนกตามอายุงาน	13
ตารางที่ 4.6	การฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องด้านการเรียนการสอนการบริหารหลักสูตร	14
ตารางที่ 4.7	การฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องด้านบริหารหลักสูตร	15
ตารางที่ 4.8	การฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องด้านการวิจัย	16
ตารางที่ 4.9	การฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องด้านอื่น ๆ	16

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีระบบบริหารจัดการที่ให้ความสำคัญในการสร้างคุณภาพชีวิตและความผาสุกในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร (healthy organization) ควบคู่กับการสร้างธรรมาภิบาลและมาตรฐานการดำเนินงานที่มีผลสัมฤทธิ์สูง (high performance organization) อีกทั้ง ยังมุ่งพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศทั้งด้านวิชาการ วิจัย พัฒนาและบริการสังคม สร้างเครือข่ายกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน ประชาชน กับหน่วยงานในประเทศและต่างประเทศอย่างต่อเนื่องเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ ดังนั้น การที่จะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้นั้น สิ่งที่เป็นหัวใจสำคัญอย่างยิ่งของการขับเคลื่อนองค์กร คือ การพัฒนาบุคลากรในองค์กร ทุกส่วนงาน ทั้งประเภทวิชาการ และประเภทสนับสนุน คณะเกษตรศาสตร์เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร เพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงานและขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดอย่างเป็นระบบในการพัฒนาต่อไปอย่างต่อเนื่อง และทันต่อสถานการณ์ประเทศรวมถึงสถานการณ์โลก และเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการบริหารความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและการขับเคลื่อนงานองค์กร ในส่วนของการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร คณะเกษตรศาสตร์กำหนดรูปแบบการดำเนินงานในหลายลักษณะ ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การประชุม สัมมนา ฝึกอบรม การดูงาน การสอนงาน (ระบบพี่เลี้ยง) และการหมุนเวียนงาน ฯลฯ

โดยบุคลากรประเภทวิชาการถือเป็นทรัพยากรบุคคลหลักที่มีส่วนสำคัญเป็นอย่างมาก ในการพัฒนาและขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจต่าง ๆ ของคณะให้บรรลุวัตถุประสงค์ทั้งในเชิงคุณภาพและในแวดวงของด้านวิชาการ สร้างชื่อเสียงจนเป็นที่ยอมรับทั้งในระดับชาติและนานาชาติ ดังนั้นการที่คณะเกษตรศาสตร์จะขับเคลื่อน OKR ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาข้อมูลของบุคลากรประเภทวิชาการ ด้านการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน การบริหารหลักสูตร การวิจัย และการบริการวิชาการ ข้อมูลที่ได้น่าจะสามารุณใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผน กำหนดนโยบาย ทิศทางการพัฒนาบุคลากรประเภทวิชาการได้อย่างชัดเจน ตลอดจนผู้บริหารระดับคณะสามารถวางแผนพัฒนาส่งเสริมความเข้มแข็ง ให้แก่คณาจารย์ในด้านต่าง ๆ ได้เหมาะสมและมีแบบแผน

### 1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อศึกษาข้อมูลการพัฒนาตนเองของบุคลากรประเภทวิชาการ คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

### 1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.3.1 ได้ข้อมูลการวางแผนด้านการส่งเสริมการฝึกอบรมบุคลากรประเภทวิชาการ สำหรับผู้บริหารของคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

### 1.4 ขอบเขตงานวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรประเภทวิชาการ คณะเกษตรศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ครอบคลุมเฉพาะในส่วนของบุคลากรประเภทสายวิชาการ สังกัดคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2565 ถึงวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2566 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากฐานข้อมูลระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ ของกองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ระบบ HR Network) โดยกองทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ดูแล รับผิดชอบและตรวจสอบข้อมูล

### 1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

มหาวิทยาลัย หมายถึง มหาวิทยาลัยขอนแก่น  
คณะ หมายถึง คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น  
ข้อมูลบุคลากร หมายถึง ข้อมูลบุคลากรในสังกัดคณะเกษตรศาสตร์  
ปีงบประมาณ หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคมของปีหนึ่งถึงวันที่ 30 กันยายนของปีถัดไปตามวัตถุประสงค์และระยะเวลาที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่าย  
ข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการพลเรือนที่อยู่ภายในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่น

พนักงานมหาวิทยาลัย หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.2558 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะชั่วคราว และมีกำหนดระยะเวลาจ้างไม่เกินปีงบประมาณ โดยได้รับค่าจ้างจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย ตามคำสั่งมหาวิทยาลัย

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว สังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่น ทั้งนี้ ไม่รวมถึงบุคลากรในสังกัดหน่วยงานในกำกับของมหาวิทยาลัย

ประเภทวิชาการ หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัยที่ทางหน้าที่สอนและวิจัยระดับอุดมศึกษา ได้แก่ ตำแหน่งศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ และที่ทำหน้าที่การสอนและการวิจัย



## บทที่ 2

### แนวคิดและทฤษฎี งานวิเคราะห์/งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรประเภทวิชาการ คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ผู้วิเคราะห์ได้รวบรวมดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
2. งานวิเคราะห์/งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

สุภาพร พิศาลบุตร และนารินทร์ หวังสุนทรภาพร (2544) ได้กล่าวถึงความเป็นมาของระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ว่า ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Information System, HRIS) มีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรตั้งแต่ทศวรรษที่ 1970 เมื่อองค์กรส่วนมากพบว่าองค์กรจะอยู่รอดไม่ได้ ถ้าไม่มีการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีการใช้คอมพิวเตอร์ในการรวบรวม เก็บรักษา ดูแลค้นหา และบริการข้อมูล และสารสนเทศที่องค์กรต้องการใช้ความหมายของระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีค่าจำกัดความได้กว้างขวางแตกต่างกันในแต่ละองค์กร สำหรับองค์กรส่วนใหญ่ใช้สารสนเทศในการสรรหาบุคลากรและบันทึกประวัติการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร ปัจจุบันมีความต้องการใช้สารสนเทศในการจ่ายเงินเดือนบุคลากร การจ่ายบำเหน็จบำนาญ และทุกกระบวนการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร อาทิ การพัฒนาและฝึกอบรม ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ การโยกย้าย และการวางแผนกำลังคน เป็นต้น ซึ่งสามารถดำเนินการได้ในระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ระบบสารสนเทศมีความถูกต้องสมบูรณ์ สามารถนำข้อมูลไปใช้งานด้านต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช การบริหารงานบุคคลภาครัฐ (2546) สำหรับการพัฒนาภาครัฐ ข้าราชการเป็นตัวจักรสำคัญที่สุดของรัฐบาลในการบริหารราชการและการพัฒนาประเทศ ซึ่งภารกิจสำคัญดังกล่าวจะไม่ประสบความสำเร็จ ถ้าปราศจากข้าราชการที่ดีมีความสามารถเหมาะสมแก่ตำแหน่งหน้าที่ ด้วยเหตุนี้รัฐบาลทุกรัฐบาลจึงถือเป็นนโยบายสำคัญในอันที่จะต้องหาทางส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ รวมทั้งการพัฒนาทัศนคติที่ถูกต้องในการทำงานของข้าราชการด้วย

การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ หมายถึง กระบวนการวางแผนและดำเนินการให้ข้าราชการหรือพนักงานอื่นของรัฐ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยทัศนคติและสำนึกที่ถูกต้อง เพื่อช่วยทำงานของทางราชการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยในขณะเดียวกันตัวข้าราชการก็จะประสบความสำเร็จในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถและความพร้อมที่จะก้าวหน้าขึ้นไป ด้วย ความสำคัญการพัฒนาบุคคลในภาครัฐถือเป็นเรื่องสำคัญที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้นอกจากเหตุผล

ดังกล่าวเบื้องต้นแล้ว สภาพปัญหาในการปฏิบัติงานและการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ทำให้มีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาบุคคลในภาครัฐอีกหลายด้าน ได้แก่

1. พัฒนาด้านความรู้ความเข้าใจด้าน กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด รวมทั้งวิธีการและแนวทางปฏิบัติมาทลายประกอบการทำงาน เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้ความเข้าใจ จึงจะสามารถปฏิบัติงานได้

2. การพัฒนาบุคลากรหรือข้าราชการผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ความเข้าใจในโครงสร้างและระบบงานของทางราชการ และวิธีการทำงานอย่างแท้จริง เพื่อสนองความจำเป็นในการให้บริการที่เหมาะสมแก่ประชาชนและปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคมของประเทศ

3. พัฒนาความรู้ความชำนาญของข้าราชการผู้ปฏิบัติงานให้ทันกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องมือสื่อสาร หรืออุปกรณ์ทางการแพทย์สมัยใหม่ เป็นต้น

4. ชีวิตการทำงานของข้าราชการย่อมต้องมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่การงานหรือมีการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในกรณีนี้ ได้แก่ หากมีการนำเอาวิธีการฝึกอบรมหรือการพัฒนาบุคคลวิธีใดวิธีหนึ่งที่เหมาะสมนำมาช่วยก็จะทำให้บุคลากรเหล่านั้น สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเร็วกว่าการให้เรียนรู้งานในหน้าที่ใหม่เอง

5. สภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับรายได้ของข้าราชการซึ่งได้แก่ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ข้าราชการได้รับอยู่ในอัตราค่อนข้างต่ำไม่สัมพันธ์กับสถานะการครองชีพในปัจจุบัน ก็ทำให้เกิดพฤติกรรมไม่พึงประสงค์หลายประการได้แก่ การทุจริตและประพฤติมิชอบของข้าราชการ การไม่เสียสละ อุทิศเวลาให้กับราชการ เป็นต้น จึงมีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาจิตใจของข้าราชการให้มีคุณธรรม จริยธรรม ทศนคติและจิตสำนึกที่ถูกต้อง ในการปฏิบัติราชการ

สุนันทา เลานันท์ (2556) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการตัดสินใจและการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกระดับ ในหน่วยงานเพื่อให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงสุดที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กรกระบวนการต่าง ๆ ที่สัมพันธ์เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนบุคคล การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์ สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานและงานสัมพันธ์ การพัฒนาองค์กร ตลอดจนการวิจัยด้านบุคคล

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2564) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง รูปแบบแนวทาง และกระบวนการในการบริหารคน ภายในสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรสนับสนุนทางการศึกษา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายทางการศึกษา

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2556) ได้กล่าวว่า การอบรมพัฒนาบุคลากร คือ การฝึกอบรม และพัฒนาพนักงาน ซึ่งถือเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพราะเป็นการจัดคนให้เหมาะสมกับงาน และเพิ่มคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ทั้งยังช่วยลดปัญหาต่างๆ ในองค์กร ความขัดแย้งระหว่างบุคคล การทำงานที่บกพร่อง รวมถึงการช่วยเสริมความสามารถใน

การทำงานกับอุปกรณ์และเครื่องมือใหม่ ๆ ด้วย การฝึกอบรมจึงใช้กับพนักงานใหม่ที่เรียกว่า การปฐมนิเทศ และใช้กับพนักงานเก่าที่เรียกว่าการพัฒนาพนักงาน การจัดการฝึกอบรมที่ได้ผล ควรหาความจำเป็นในการฝึกอบรม วางโครงการฝึกอบรมเพื่อขอความเห็นชอบ เมื่อได้รับอนุมัติแล้ว จึงมีการจัดฝึกอบรม แล้วประเมินผลและติดตามผลว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ ซึ่ง ถ้าผลการจัดฝึกอบรมได้ดำเนินการอย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์ แล้วย่อมส่งเสริมการพัฒนาพนักงาน และพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า ด้วยการนำเอาศักยภาพของมนุษย์แต่ละคนมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

## 2.2 งานวิเคราะห์/งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อำนวยการ ทงบ้านทุ่ม (2551) ได้รายงานวิจัย เรื่อง แนวโน้มอัตรากำลังบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 - 2561 วัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์แนวโน้มอัตรากำลังของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 - 2561 โดยประชากร ได้แก่ บุคลากรสาย ก สาย ข และ สาย ค และลูกจ้างประจำ ของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 จำนวน 134 คน และกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้เกษียณอายุราชการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 - 2561 จำนวน 61 คน โดยคณะผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้ารวบรวมและเรียบเรียงเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเสนอเป็นลำดับดังนี้ 1) การวิเคราะห์อัตรากำลัง (Workforce Analysis) 2) หลักการวิเคราะห์กำลังคน 3) ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย 4) แนวทางการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ 5) แนวทางการกำหนดตำแหน่งประเภทสนับสนุน 6) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น 7) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิธีการศึกษาโดยใช้หน่วยในการวิเคราะห์ ข้อมูลเป็นหน่วยระดับหน่วยงาน ทั้ง 5 หน่วยงาน ได้แก่ กลุ่มวิชามนุษยศาสตร์ กลุ่มวิชาสังคมศาสตร์ กลุ่มวิชาภาษา กลุ่มวิชาการจัดการสารสนเทศและการสื่อสาร และสำนักงานคณบดี รวมทั้งในภาพรวมของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ผู้เกษียณอายุราชการ ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 - 2561 รวมทั้งสิ้น จำนวน 61 คน ซึ่งสาย ก. มีผู้เกษียณอายุราชการมากที่สุด คือ จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 73.77 คณะผู้วิจัยจึงเห็นว่าทางคณะฯ ควรจะต้องจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับการเกษียณอายุราชการรวมทั้งการลาออกด้วย โดยคณะฯ ควรกำหนดและจัดทำแผนรองรับอัตรากำลังแต่ละปี ทั้งแผนระยะสั้น 1 ปี และแผนระยะยาว 10 ปี

สำเร็จ ยิ่งสุขถาวร (2553) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลว่า ประกอบด้วยระบบงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1. ระบบงานวางแผนกำลังคน (Man Power Planning) แสดงให้เห็นถึงความเคลื่อนไหวของอัตรากำลัง อัตราการเข้า – ออกของบุคลากร

2. ระบบงานทะเบียนประวัติ (Central Database) ช่วยในการเก็บข้อมูลด้านประวัติส่วนตัวของบุคลากร ประวัติการทำงาน ฯลฯ ซึ่งระบบอื่นๆ สามารถใช้ข้อมูลร่วมกันได้

3. ระบบการตรวจสอบเวลา (Time Attendance) ระบบจะดึงเวลาจากเครื่องบันทึกเวลามาเปรียบเทียบกับตารางเวลาทำงานปกติของพนักงาน แล้วรายงานความผิดพลาดที่เกิดขึ้นออกมาได้แก่ การขาดงาน การมาสาย การลา หรือการทำงานล่วงเวลา เป็นต้น

4. ระบบงานด้านการคำนวณเงินเดือน (Payroll) ช่วยในการบริหารเงินเดือน ค่าตอบแทน และภาษี โดยที่ระบบจะทำการคำนวณอัตโนมัติ

5. ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Evaluation) ช่วยในการกำหนดมาตรฐานในการประเมินผล ช่วยในการบันทึก จำนวนผลลัพธ์ และสรุปการประเมินผลของบุคลากรเพื่อนำไปพิจารณาประกอบการขึ้นเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่ง

6. ระบบงานพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร (Training and Development) เป็นระบบที่ช่วยในการวางแผนการพัฒนาบุคลากร

7. ระบบงานสวัสดิการต่างๆ (Welfare) ช่วยในการเก็บบันทึกและบริหารข้อมูลเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล เงินกู้ การเบิกวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เป็นต้น

8. ระบบการสรรหาบุคลากร (Recruitment) เป็นระบบที่บันทึกข้อมูลการสมัครงานสามารถสร้างแบบฟอร์มการทดสอบ แบบฟอร์มสำหรับการสัมภาษณ์งานได้ และเมื่อบุคลากรผ่านการคัดเลือกแล้ว ก็สามารถโอนข้อมูลเข้าสู่ระบบงานทะเบียนประวัติและระบบงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้โดยอัตโนมัติ

นางนุช บุญยังและศศิธร พุ่มดวง (2554) ได้รายงานวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การบริหารอัตรากำลังในปัจจุบันและกลยุทธ์การบริหารอัตรากำลังในอุดมคติของผู้อำนวยการโรงพยาบาลและผู้บริหารทางการแพทย์ ในโรงพยาบาลทั่วไปในภาคใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข วัตถุประสงค์เพื่อศึกษากลยุทธ์การบริหารอัตรากำลังคนในปัจจุบันของผู้อำนวยการโรงพยาบาล หัวหน้าหน่วยพยาบาล รองหัวหน้าหน่วยพยาบาล ทีมแผนอัตรากำลัง และหัวหน้าหอผู้ป่วย วิธีการศึกษาโดยการสัมภาษณ์รายบุคคลสำหรับผู้ให้ข้อมูลที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาล (9 คน) และหัวหน้าพยาบาล (10 คน) ใช้เวลา เฉลี่ย 30 - 45 นาที และสัมภาษณ์แบบสนทนากลุ่ม (focus group) สำหรับรองหัวหน้าพยาบาล (15 คน) ทีมแผนอัตรากำลัง (26 คน) และหัวหน้าหอผู้ป่วย (50 คน) ใช้เวลาเฉลี่ย 45 - 60 นาที ผลการศึกษาพบว่า กลยุทธ์การบริหารอัตรากำลังของโรงพยาบาลเป็นกลยุทธ์ระดับจุลภาค คือ การบริหารจัดการเพื่อให้มีพยาบาลเพียงพอใจการปฏิบัติหน้าที่เชิงรุก ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ การสร้างความภาคภูมิใจและกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนร่วมใจกันทำงาน และการจัดลำดับเชิงกลยุทธ์ที่จะส่งผลเอื้อให้ผลการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์องค์กรยังมีน้อย และการจัดลำดับกลยุทธ์ยังมีผู้ที่ศึกษาน้อยมาก และยังไม่พบการศึกษาที่พยายามค้นหาความเชื่อมโยงและระหว่างกลยุทธ์การบริหารอัตรากำลังระดับจุลภาค และการบริหารอัตรากำลังในภาพรวมระดับมหภาค ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารอัตรากำลังคนในปัจจุบัน การจัดลำดับกลยุทธ์การบริหาร

อัตรากำลังในปัจจุบันและศึกษา เพิ่มเติมเรื่องกลยุทธ์การบริหารอัตรากำลังในอนาคตและการ  
จัดลำดับความสำคัญ โดยมุ่งเน้นค้นหากลยุทธ์ที่ต้องการความช่วยเหลือเพื่อให้การบริหารอัตรากำลังมี  
ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรประเภทวิชาการ คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ผู้วิเคราะห์ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

- 1) ขั้นตอนการวิเคราะห์
- 2) ประชากร
- 3) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล
- 4) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 5) แหล่งข้อมูลและการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 6) การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ขั้นตอนการวิเคราะห์

ผู้วิเคราะห์ได้ดำเนินการกำหนดวัตถุประสงค์ ของการศึกษาเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรประเภทวิชาการ คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยได้ดำเนินการภายหลังจากที่ได้กำหนดชื่อหัวเรื่องที่จะทำการวิเคราะห์แล้ว

#### 3.2 ประชากร

ประชากร : บุคลากรประเภทวิชาการ คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 83 คน จากสาขาวิชาดังต่อไปนี้

- 1) สาขาวิชาภูมิวิทยา
- 2) สาขาวิชาโรคพืชวิทยา
- 3) สาขาวิชาปฐพีศาสตร์และสิ่งแวดล้อม
- 4) สาขาวิชาพืชไร่
- 5) สาขาวิชาพืชสวน
- 6) สาขาวิชาประมง
- 7) สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเกษตร
- 8) สาขาวิชาการส่งเสริมและพัฒนากการเกษตร
- 9) สาขาวิชาสัตวศาสตร์

### 3.3 แหล่งข้อมูลและการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิเคราะห์ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลบุคลากรประเภทวิชาการ คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จากฐานข้อมูลระบบสารสนเทศ ทรัพยากรมนุษย์ กองการทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น (HR network) และฐานข้อมูลจากระบบสารสนเทศ E workload ของคณะเกษตรศาสตร์ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (ข้อมูลจากระบบสารสนเทศกองทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 30 กันยายน 2566)

### 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นตารางในการเก็บรวบรวมข้อมูล ที่ผู้วิเคราะห์ได้สร้างขึ้นโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Microsoft Excel เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง อาทิ ประเภทตำแหน่ง ระดับการศึกษา ตำแหน่งในหลักสูตร หลักสูตรการฝึกอบรม เป็นต้น

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิเคราะห์ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้โดยการใช้เทคนิคการเปรียบเทียบข้อมูล (Comparison Techniques) และใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Microsoft Excel ในการวิเคราะห์คำนวณค่าต่างๆ สถิติที่ใช้เป็นร้อยละ

## บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 208 คน (ตารางที่ 4.1) บุคลากรประเภทสนับสนุน มีสัดส่วนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60 (125 คน) รองลงมาได้แก่ บุคลากรประเภทวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 40 (83 คน)

**ตารางที่ 4.1** จำนวนบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
สนับสนุน	125	60
วิชาการ	83	40
รวม	208	100

ข้าราชการของสาขาวิชาปฐพีศาสตร์และสิ่งแวดล้อม มีสัดส่วนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40 (2 คน) (ตารางที่ 4.2) รองลงมาได้แก่ สาขาวิชาภูมิวิทยา สาขาวิชาประมง และสาขาวิชาพืชสวน คิดเป็นร้อยละ 20 (1 คน) สำหรับ พนักงานมหาวิทยาลัย สาขาวิชาสัตวศาสตร์ มีสัดส่วนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 19 (14 คน) รองลงมาได้แก่ สาขาวิชาพืชไร่ คิดเป็นร้อยละ 15 (11 คน) และสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเกษตร คิดเป็นร้อยละ 13 (9 คน) สำหรับ ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย (การจ้างต่อผู้เกษียณเพื่อการสอน วิจัย และเมธีวิจัยอาวุโส มข.) มีสัดส่วนที่เท่ากัน ได้แก่ สาขาวิชาการส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร สาขาวิชาภูมิวิทยา สาขาวิชาประมง สาขาวิชาพืชไร่ สาขาวิชาโรคพืชวิทยา และสาขาวิชาสัตวศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 17 (1 คน)

**ตารางที่ 4.2** จำนวนบุคลากรประเภทวิชาการ (ร้อยละ) จำแนกตามประเภทบุคลากร

สาขาวิชา	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	จ้างต่อผู้เกษียณ	รวม
การส่งเสริมฯ	-	7 (10)	1 (17)	8
ภูมิวิทยา	1 (20)	6 (8)	1 (17)	8
ปฐพีศาสตร์ฯ	2 (40)	6 (8)	-	8
ประมง	1 (20)	8 (11)	1 (17)	10
พืชไร่	-	11 (15)	1 (17)	12
พืชสวน	1 (20)	7 (10)	-	8
โรคพืชวิทยา	-	4 (6)	1 (17)	5
เศรษฐศาสตร์ฯ	-	9 (13)	-	9
สัตวศาสตร์	-	14 (19)	1 (17)	15
รวม	5 (100)	72 (100)	6 (100)	83



อาจารย์ของสาขาวิชาพืชสวน มีสัดส่วนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 20 (3 คน) (ตารางที่ 4.3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ของสาขาวิชาปฐพีศาสตร์และสิ่งแวดล้อม สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเกษตร และสาขาวิชาสัตวศาสตร์ มีสัดส่วนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 15 (5 คน) รองลงมาได้แก่ สาขาวิชาการส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร สาขาวิชาภูมิวิทยา และสาขาวิชาประมง คิดเป็นร้อยละ 12 (4 คน) รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาพืชไร่ มีสัดส่วนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 28 (8 คน) รองลงมาได้แก่ สาขาวิชาสัตวศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 21 (6 คน) สำหรับ ศาสตราจารย์ สาขาวิชาสัตวศาสตร์ มีสัดส่วนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60 (3 คน)

**ตารางที่ 4.3** จำนวนบุคลากรประเภทวิชาการ (ร้อยละ) จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

สาขาวิชา	อาจารย์	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม
การส่งเสริมฯ	2 (13)	4 (12)	2 (7)	-	8
ภูมิวิทยา	1 (7)	4 (12)	2 (7)	1 (20)	8
ปฐพีศาสตร์ฯ	1 (7)	5 (15)	2 (7)	-	8
ประมง	2 (13)	4 (12)	3 (10)	1 (20)	10
พืชไร่	2 (13)	2 (6)	8 (28)	-	12
พืชสวน	3 (20)	3 (9)	2 (7)	-	8
โรคพืชวิทยา	2 (13)	2 (6)	1 (3)	-	5
เศรษฐศาสตร์ฯ	1 (7)	5 (15)	3 (10)	-	9
สัตวศาสตร์	1 (7)	5 (15)	6 (21)	3 (60)	15
รวม	15 (100)	34 (100)	29 (100)	5 (100)	83

ประเภทวิชาการที่จบปริญญาโทของสาขาวิชาการส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร มีสัดส่วนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33 (2 คน) (ตารางที่ 4.4) รองลงมาได้แก่ สาขาวิชาปฐพีศาสตร์และสิ่งแวดล้อม สาขาวิชาพืชสวน สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเกษตร และสาขาวิชาสัตวศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 17 (1 คน) สำหรับปริญญาเอกของสาขาวิชาสัตวศาสตร์ มีสัดส่วนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 18 (14 คน) รองลงมาได้แก่ สาขาวิชาพืชไร่ คิดเป็นร้อยละ 16 (12 คน)

**ตารางที่ 4.4** จำนวนบุคลากรประเภทวิชาการ (ร้อยละ) จำแนกตามระดับการศึกษา

สาขาวิชา	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม
การส่งเสริมฯ	2 (33)	6 (8)	8
กีฏวิทยา	-	8 (10)	8
ปฐพีศาสตร์ฯ	1 (17)	7 (9)	8
ประมง	-	10 (13)	10
พืชไร่	-	12 (16)	12
พืชสวน	1 (17)	7 (9)	8
โรคพืชวิทยา	-	5 (6)	5
เศรษฐศาสตร์ฯ	1 (17)	8 (10)	9
สัตวศาสตร์	1 (17)	14 (18)	15
รวม	6 (100)	77 (100)	83

ช่วงอายุงาน 1 - 3 ปี หรืออาจารย์ใหม่มาก มีสัดส่วนที่เท่ากัน ได้แก่ สาขาวิชาการส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร สาขาวิชาภูมิวิทยา สาขาวิชาปฐพีศาสตร์และสิ่งแวดล้อม สาขาวิชาประมง สาขาวิชาพืชไร่ สาขาวิชาพืชสวน สาขาวิชาสัตวศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 14 (1 คน) (ตารางที่ 4.5) อายุงาน 4 - 10 ปี มีสัดส่วนมากที่สุด ได้แก่ สาขาวิชาปฐพีศาสตร์และสิ่งแวดล้อม สาขาวิชาพืชสวน สาขาวิชาโรคพืชวิทยา คิดเป็นร้อยละ 16 (3 คน) รองลงมาได้แก่ สาขาวิชาการส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร สาขาวิชาภูมิวิทยา สาขาวิชาพืชไร่ สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเกษตร คิดเป็นร้อยละ 11 (2 คน) อายุงาน 11 - 20 ปี สาขาวิชาพืชไร่ มีสัดส่วนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 22 (7 คน) รองลงมาได้แก่ สาขาวิชาสัตวศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 16 (5 คน) สำหรับอายุงาน 21 ปีขึ้นไป หรืออาจารย์ที่อาวุโสมาก สาขาวิชาสัตวศาสตร์ มีสัดส่วนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32 (8 คน) รองลงมา ได้แก่ สาขาวิชาประมง คิดเป็นร้อยละ 16 (4 คน)

**ตารางที่ 4.5** จำนวนบุคลากรประเภทวิชาการ (ร้อยละ) จำแนกตามอายุงาน

สาขาวิชา	1-3 ปี	4-10 ปี	11-20 ปี	21 ปีขึ้นไป	รวม
การส่งเสริมฯ	1 (14)	2 (11)	4 (13)	1 (4)	8
ภูมิวิทยา	1 (14)	2 (11)	3 (9)	2 (8)	8
ปฐพีศาสตร์ฯ	1 (14)	3 (16)	2 (6)	2 (8)	8
ประมง	1 (14)	1 (5)	4 (13)	4 (16)	10
พืชไร่	1 (14)	2 (11)	7 (22)	2 (8)	12
พืชสวน	1 (14)	3 (16)	2 (6)	2 (8)	8
โรคพืชวิทยา	-	3 (16)	1 (3)	1 (4)	5
เศรษฐศาสตร์ฯ	-	2 (11)	4 (13)	3 (12)	9
สัตวศาสตร์	1 (14)	1 (5)	5 (16)	8 (32)	15
<b>รวม</b>	<b>7 (100)</b>	<b>19 (100)</b>	<b>32 (100)</b>	<b>25 (100)</b>	<b>83</b>

อาจารย์ที่มีอายุงาน 1 – 3 ปี การอบรม AUN QA มีสัดส่วนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100 (7 คน) (ตารางที่ 4.6) รองลงมาได้แก่ สหกิจ CWIE คิดเป็นร้อยละ 86 (6 คน) อย่างไรก็ตาม สำหรับการอบรม OBE และ Active learning ยังมีสัดส่วนที่น้อย เท่ากับ ร้อยละ 29 และร้อยละ 43 ตามลำดับ และควรที่จะต้องได้รับการพัฒนา

อาจารย์ที่มีอายุงาน 4 – 10 ปี AUN QA มีสัดส่วนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 79 (15 คน) (ตารางที่ 4.6) รองลงมาได้แก่ กระบวนทัศน์ใหม่ สหกิจ คิดเป็นร้อยละ 63 (12 คน) อย่างไรก็ตาม ควรมีการเพิ่มเติมการอบรม กระบวนทัศน์ใหม่ OBE และ Active learning เนื่องจาก มีร้อยละที่ไม่สูงมากนัก อยู่ระหว่าง ร้อยละ 58 ถึง ร้อยละ 63

อาจารย์ที่มีอายุงาน 11 – 20 ปี กระบวนทัศน์ใหม่ AUN QA มีสัดส่วนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 72 (23 คน) (ตารางที่ 4.6) รองลงมาได้แก่ สหกิจ คิดเป็นร้อยละ 66 (21 คน) อย่างไรก็ตาม ควรมีการเพิ่มเติมการอบรมแบบ OBE และ Active learning เนื่องจาก มีร้อยละไม่มากนัก อยู่ระหว่าง ร้อยละ 47 ถึง ร้อยละ 63

อาจารย์ที่มีอายุงาน 21 ปีขึ้นไป กระบวนทัศน์ใหม่ มีสัดส่วนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40 (10 คน) (ตารางที่ 4.6) รองลงมา ได้แก่ OBE คิดเป็นร้อยละ 32 (8 คน) ถัดมา ได้แก่ AUN QA คิดเป็นร้อยละ 28 (7 คน)

**ตารางที่ 4.6** จำนวนบุคลากรประเภทวิชาการ (ร้อยละ) ที่ผ่านการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องด้านการเรียน การสอนการบริหารหลักสูตร

อายุงาน	คน	กระบวนทัศน์ใหม่	OBE	Active learning	AUN QA	UKPSF	Thai PSF	สหกิจ	CWIE
1-3 ปี	7	5 (71%)	2 (29%)	3 (43%)	7 (100%)	5 (71%)	1 (14%)	6 (86%)	6 (86%)
4-10 ปี	19	12 (63%)	11 (58%)	11 (58%)	15 (79%)	9 (47%)	1 (5%)	12 (63%)	7 (37%)
11-20 ปี	32	23 (72%)	20 (63%)	15 (47%)	23 (72%)	11 (34%)	4 (13%)	21 (66%)	4 (13%)
21 ปีขึ้นไป	25	10 (40%)	8 (32%)	5 (20%)	7 (28%)	3 (12%)	3 (12%)	6 (24%)	1 (4%)
รวม	83	50 (60%)	41 (49%)	34 (41%)	52 (63%)	28 (34%)	9 (11%)	45 (54%)	18 (22%)

อาจารย์ที่เป็นประธานหลักสูตร มีการอบรม AUN QA มีสัดส่วนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 74 (14 คน) (ตารางที่ 4.7) รองลงมาได้แก่ กระบวนทัศน์ใหม่ สหกิจ คิดเป็นร้อยละ 63 (12 คน) อย่างไรก็ตาม ควรมีการเน้นการฝึกอบรมแบบ UKPSF และ Thai PSF เพิ่มเติม เนื่องจาก มีร้อยละที่ยังไม่มากนัก เท่ากับ ร้อยละ 21 และร้อยละ 26 ตามลำดับ

อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร AUN QA มีสัดส่วนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 70 (56 คน) (ตารางที่ 4.7) รองลงมาได้แก่ กระบวนทัศน์ใหม่ คิดเป็นร้อยละ 61 (49 คน) โดยอาจจะต้องมีการเพิ่มเติมการฝึกอบรมแบบ OBE (ร้อยละ 56) และ Active learning (ร้อยละ 45) เนื่องจาก ยังมีสัดส่วนที่ได้อบรมที่ไม่มากนัก

อาจารย์ประจำหลักสูตร AUN QA มีสัดส่วนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66 (90 คน) (ตารางที่ 4.7) รองลงมาได้แก่ กระบวนทัศน์ใหม่ คิดเป็นร้อยละ 60 (82 คน) ควรมีการเพิ่มเติมการฝึกอบรมแบบ OBE (ร้อยละ 53) และ Active learning (ร้อยละ 44) เนื่องจากยังมีสัดส่วนที่น้อยอยู่

**ตารางที่ 4.7** จำนวนบุคลากรประเภทวิชาการ (ร้อยละ) ที่ผ่านการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องด้านบริหารหลักสูตร

หน้าที่	คน	กระบวนทัศน์ใหม่	OBE	Active learning	AUN QA	UKPSF	Thai PSF	สหกิจ	CWIE
ประธาน	19	12 (63%)	11 (58%)	10 (53%)	14 (74%)	4 (21%)	5 (26%)	12 (63%)	2 (11%)
อ.ผู้รับผิดชอบ	80	49 (61%)	45 (56%)	36 (45%)	56 (70%)	30 (38%)	9 (11%)	47 (59%)	13 (16%)
อ.ประจำ	137	82 (60%)	72 (53%)	60 (44%)	90 (66%)	46 (34%)	16 (12%)	78 (57%)	28 (20%)

อาจารย์ที่มีอายุงาน 1 – 3 ปี การอบรมนักวิจัยหน้าใหม่ มีสัดส่วนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 86 (6 คน) (ตารางที่ 4.8)

อาจารย์ที่มีอายุงาน 4 – 10 ปี นักวิจัยหน้าใหม่ มีสัดส่วนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53 (10 คน) (ตารางที่ 4.8) อย่างไรก็ตาม ควรมีการอบรมในส่วนของวิจัยในมนุษย์และสัตว์ทดลองเพิ่มเติม โดยเฉพาะสาขาที่เกี่ยวข้อง เช่น สัตวศาสตร์ ประมง และกีฏวิทยา เป็นต้น

อาจารย์ที่มีอายุงาน 11 – 20 ปี นักวิจัยหน้าใหม่ มีสัดส่วนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47 (15 คน) (ตารางที่ 4.8) อย่างไรก็ตาม ควรมีการอบรมในส่วนของวิจัยในมนุษย์และสัตว์ทดลองเพิ่มเติม โดยเฉพาะสาขาที่เกี่ยวข้อง

อาจารย์ที่มีอายุงาน 21 ปีขึ้นไป การวิจัยในสัตว์ทดลอง มีสัดส่วนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40 (10 คน) (ตารางที่ 4.8) อย่างไรก็ตาม ควรมีการอบรมในส่วนของวิจัยในมนุษย์และสัตว์ทดลองเพิ่มเติม โดยเฉพาะสาขาที่เกี่ยวข้อง

**ตารางที่ 4.8** จำนวนบุคลากรประเภทวิชาการ (ร้อยละ) ที่ผ่านการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องด้านการวิจัย

อายุงาน	คน	นักวิจัยหน้าใหม่	การวิจัยในมนุษย์	การวิจัยในสัตว์ทดลอง
1-3 ปี	7	6 (86%)	2 (29%)	2 (29%)
4-10 ปี	19	10 (53%)	3 (16%)	7 (37%)
11-20 ปี	32	15 (47%)	5 (16%)	13 (41%)
21 ปีขึ้นไป	25	2 (8%)	4 (16%)	10 (40%)
รวม	83	33 (40%)	14 (17%)	32 (39%)

อาจารย์ที่มีอายุงาน 1 – 3 ปี การอบรมดิจิทัล มีสัดส่วนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57 (4 คน) (ตารางที่ 4.9) อาจารย์ที่มีอายุงาน 4 – 10 ปี ดิจิทัล คิดเป็นร้อยละ 63 (12 คน) อาจารย์ที่มีอายุงาน 11 – 20 ปี ดิจิทัล มีสัดส่วนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56 (18 คน) สำหรับอาจารย์ที่มีอายุงาน 21 ปีขึ้นไป ดิจิทัล มีสัดส่วนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44 (11 คน) เห็นได้ว่า ยังมีการอบรมน้อยในด้านต่าง ๆ นี้ จึงควรมีการอบรมเพิ่มเติมในด้านที่สำคัญเพิ่มเติม

**ตารางที่ 4.9** จำนวนบุคลากรประเภทวิชาการ (ร้อยละ) ที่ผ่านการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องด้านอื่น ๆ

อายุงาน	คน	ดิจิทัล	ภาษาอังกฤษ	โปรแกรมอื่น ๆ
1-3 ปี	7	4 (57%)	-	-
4-10 ปี	19	12 (63%)	1 (5%)	3 (16%)
11-20 ปี	32	18 (56%)	5 (16%)	1 (3%)
21 ปีขึ้นไป	25	11 (44%)	-	2 (8%)
รวม	83	45 (54%)	6 (7%)	6 (7%)

## บทที่ 5

### อภิปรายผลการวิเคราะห์และข้อเสนอแนะ

#### 5.1 อภิปรายผลการวิเคราะห์

##### 1) การฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องด้านการเรียนการสอน

อาจารย์ที่มีอายุงาน 1 – 3 ปี ทางคณะเกษตรศาสตร์ ควรมีการจัดอบรม OBE และ Active learning เนื่องจากยังมีสัดส่วนที่น้อย เพื่อพัฒนาและส่งเสริมทักษะด้านนี้ สำหรับการอบรม UKPSF อาจารย์ที่มีอายุงาน ตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป ยังมีสัดส่วนในการผ่านการอบรมที่ค่อนข้างน้อย โดย UKPSF เป็นระบบการเรียนการสอนตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพเพื่อการสอน และการสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของประเทศอังกฤษ และได้รับการยอมรับทั่วโลก ถ้าคณะส่งเสริมให้อาจารย์เข้ารับการฝึกอบรม น่าจะส่งผลให้ระบบการเรียนการสอนได้รับการยอมรับมากยิ่งขึ้น ในระดับนานาชาติ สอดคล้องกับ สุริพร เป็งเงิน (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมีการให้คุณค่าต่อภาระงานทั้ง 6 งาน คือ ให้คุณค่าต่อภาระงานอันดับแรก คือ งานสอน รองลงมา คือ งานวิจัย งานบริการทางวิชาการ ตามลำดับ และสอดคล้องกับแนวคิดของ พิเชิต เทพวรรณ (2554) ที่กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการพัฒนา ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และศักยภาพ โดยเชื่อมโยงกับกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ สำหรับการอบรม CWIE (อาจารย์ที่สามารถไปวิเทศนศึกษาที่ต่างประเทศได้) ในปัจจุบันยังมีสัดส่วนที่น้อย จึงเห็นว่าควรที่จะสนับสนุนส่งเสริมให้อาจารย์ผ่านการอบรมหลักสูตรนี้ สำหรับ AUN QA มีสัดส่วนอาจารย์ที่ผ่านการอบรมค่อนข้างสูง แต่คณะก็ควรที่จะส่งเสริมให้มีการอบรมอย่างต่อเนื่องและให้ครบทุกคน หรือ ร้อยละ 100 เนื่องจากในอนาคตคณะเกษตรศาสตร์ ต้องขอเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPeEx300)

##### 2) การฝึกอบรมที่เกี่ยวข้อง การบริหารหลักสูตร

ประธานหลักสูตร ที่ผ่านการอบรม UKPSF ยังมีสัดส่วนน้อย ทางคณะเกษตรศาสตร์ จึงควรเน้นการอบรมให้แก่ประธานหลักสูตร หรือหลักสูตร Thai PSF เพื่ออาจารย์ผู้สอนมีทักษะความสามารถ มีความเป็นมืออาชีพ ในการสอนมากขึ้น

##### 3) การฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องด้านการวิจัย

ควรส่งเสริมและสนับสนุนการอบรมวิจัยในมนุษย์ (สาขาวิชาการส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเกษตร) และการวิจัยในสัตว์ทดลอง (สาขาวิชากีฏวิทยา สาขาวิชาประมง สาขาวิชาสัตวศาสตร์) เนื่องจาก ยังมีสัดส่วนค่อนข้างน้อย เนื่องจากการขอโครงการวิจัยภายในหรือภายนอก สองส่วนนี้ มีความจำเป็นมากในการทำวิจัย และหากทำวิจัยแล้วหรือตีพิมพ์ โดยไม่ผ่านเงื่อนไขของจรรยาบรรณการวิจัยแล้ว งานวิจัยนั้น ไม่สามารถขอตำแหน่งวิชาการได้ หรืออาจจะถูกลงโทษทางวินัยจากต้นสังกัดได้

### 3) การฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องด้านอื่น ๆ

ทางคณะเกษตรศาสตร์ควรจัดการอบรม หรือมีแนวทางประชาสัมพันธ์ในเรื่องภาษาอังกฤษ และโปรแกรมอื่น ๆ ที่สำคัญและมีความเกี่ยวข้องกับสายวิชาชีพ เนื่องจากยังมีสัดส่วนในการอบรมน้อยในทุกกลุ่ม โดยเฉพาะ ทักษะทางด้านดิจิทัล

## 5.2 ข้อเสนอแนะ

### 1) ด้านการขอตำแหน่งทางวิชาการ

หน่วยการเจ้าหน้าที่ของคณะเกษตรศาสตร์ วางแผนกำหนดระยะเวลาวันที่ให้อาจารย์ที่จะขอตำแหน่งทางวิชาการ ให้กับผู้บริหาร ในการกำกับติดตาม และหน่วยการเจ้าหน้าที่ต้องรายงานข้อมูลผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการให้ผู้บริหารได้ทราบเป็นประจำทุกเดือน เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมการขอตำแหน่งทางวิชาการ

### 2) ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม

ควรมีการจัดโครงการ/กิจกรรม ส่งเสริมการฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับเกณฑ์คุณภาพการศึกษา ในระหว่างปี พ.ศ. 2567 – 2570 เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และเปิดโอกาสให้บุคลากรประเภทวิชาการ ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านเกณฑ์คุณภาพการศึกษา และวิธีการเตรียมความพร้อมสำหรับรูปแบบการเรียนการสอนสมัยใหม่ ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน โดยในอนาคตการประเมินประเภทวิชาการ มีการเพิ่มทักษะภาษาอังกฤษ และทักษะทางดิจิทัล เข้าไปด้วยทางคณะเกษตรศาสตร์อาจจัดอบรมให้แก่อาจารย์ เมื่อผ่านการอบรมสามารถ นำข้อมูลไปบันทึกในระบบการประเมินของคณะได้ หรืออาจจะจัดอบรมในรูปแบบออนไลน์ และอนไซต์ ให้แก่อาจารย์ด้านเกณฑ์คุณภาพการศึกษา ทางคณะอาจเชิญผู้ทรงคุณมาอบรมให้ความรู้ ในการประยุกต์ใช้มาตรฐานวิชาชีพ UKPSF และ Thai PSF ร่วมกับ AUN QA

### 3) ด้านฐานข้อมูล

ควรมีระบบรายงานผลและการจัดเก็บข้อมูลบุคลากรประเภทวิชาการและประเภทสนับสนุนในรูปแบบข้อมูลออนไลน์ โดยปัจจุบันระบบรายงานผลและการจัดเก็บข้อมูลยังไม่สามารถดูข้อมูลแบบออนไลน์ได้ ดังนั้น ผู้วิเคราะห์ได้นำข้อมูลแต่ละส่วนมาประกอบการวิเคราะห์เพื่อให้ได้จำนวนบุคลากรตามปีงบประมาณนั้น ๆ ได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งทางวิชาการ ข้อมูลผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ หรือข้อมูลการอบรม เป็นต้น หากคณะเกษตรศาสตร์ มีระบบจัดเก็บข้อมูลบุคลากรออนไลน์ สามารถลดขั้นตอนการรวบรวมข้อมูล การตรวจสอบข้อมูล การวิเคราะห์ และอำนวยความสะดวกให้กับผู้บริหารเป็นอย่างมาก



## เอกสารอ้างอิง

- นงนุช บุญยัง และ ศศิธร พุ่มดวง. (2554). รายงานวิจัยเรื่องกลยุทธ์การบริหารอัตรากำลังในปัจจุบันและกลยุทธ์การบริหารอัตรากำลังในอนาคตของผู้อำนวยการโรงพยาบาลและผู้บริหารทางการแพทย์. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2546). การบริหารงานบุคคลภาครัฐ. พิมพ์ครั้งที่ 10. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2556). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ก้าวใหม่.
- สีบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา. (2564). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาแนวใหม่. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนันทา เลานันท์. (2556). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ธนการพิมพ์.
- สุภาพร พิศาลบุตร และนาเรรัตน์ หวังสุนทรภาพร. (2544). ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด วีเจ.พรินติ้ง.
- สำเร็จ ยิ่งสุขถาวร. (2553). ระบบสารสนเทศในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. [Online]. ค้นเมื่อ 26 กุมภาพันธ์ 2567, จาก <http://cmuir.cmu.ac.th/bitstream/6653943832/39779/4/CHAPTER%202.pdf>

## ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายงานการประเมินตนเองตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษา

เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ หมวด 5 บุคลากร

## 5. บุคลากร

### 5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร

#### ก. ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร

(1) ความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง ฝ่ายบริหารฯ และฝ่ายแผนฯ รับผิดชอบประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลัง โดยมุ่งเน้นความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ ในขั้นตอนที่ 5 ในกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์และการนำสู่การปฏิบัติตามแผนภาพ 2.1-1 ซึ่งทำให้คณะฯ ได้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ประกอบทั้งแผนอัตรากำลังและแผนพัฒนาขีดความสามารถ (ฉบับปี 2564) ทั้งนี้ ในการวิเคราะห์ขีดความสามารถและอัตรากำลังดำเนินการโดย

การวิเคราะห์ขีดความสามารถ พิจารณาขีดความสามารถที่รองรับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ตามตาราง 2.2-1 โดยเฉพาะการพัฒนาหลักสูตร/ บริการใหม่ การจัดตั้งศูนย์มาตรฐานสินค้าเกษตรที่ต้องการบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในแต่ละด้าน รวมทั้งกระบวนการทำงานที่ต้องพัฒนาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เช่น การทำงานผ่าน Digital Platform ทั้งระบบ ร่วมกับการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล ประสพการณ์การทำงาน ประวัติการฝึกอบรมและใบรับรองคุณวุฒิ โดยในปี 2564 ฝ่ายบริหารได้กำหนดสมรรถนะที่พึงมีของบุคลากร ตามตาราง 5.1-1 เพื่อใช้ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

การวิเคราะห์อัตรากำลัง โดยพิจารณาจาก 1) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาหลักสูตรและบริการใหม่ 2) รายได้ งบประมาณ และความคุ้มค่าในการจ้างงาน 3) เกณฑ์มาตรฐาน โดยสายผู้สอนคำนวณตามเกณฑ์ FTES ซึ่งคำนึงถึงภาระงานสอน งานวิจัย รวมทั้งเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2558 สายสนับสนุนคำนวณตามเกณฑ์ภาระงาน เพื่อให้ได้กรอบอัตรากำลังที่พึงมีของแผนปฏิบัติการและการดำเนินการในทุกพันธกิจ โดยมีการวางแผนอัตรากำลังระยะสั้น 1 ปี และแผนอัตรากำลังระยะยาว 4 ปี

#### ตาราง 5.1-1 สมรรถนะที่พึงมีของบุคลากรแต่ละกลุ่ม

สายผู้สอน 1) การจัดการเรียนการสอนตามกระบวนทัศน์ใหม่ 2) การพัฒนาหลักสูตรตามแนวทาง OBE และเกณฑ์ AUN-QA 3) การเป็นผู้สอนมืออาชีพตามมาตรฐาน UK PSF 4) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลด้านการจัดการเรียนการสอน 5) ทักษะด้านภาษาอังกฤษ สายสนับสนุน 1) การใช้เทคโนโลยีที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน เช่น การจัดการข้อมูลด้วยโปรแกรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง/ Power BI 2) การปรับกระบวนการทำงานให้เป็น Digital Platform 3) Data Analysis

#### (2) บุคลากรใหม่ คณะฯ สรรหา ว่าจ้าง และดูแลบุคลากรใหม่ โดยดำเนินการดังนี้

การสรรหา ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้ใช้แนวปฏิบัติในการรับบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามประกาศ ก.บ.ม. ฉบับที่ 1/2561 เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา และคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานใน มข. การสรรหาบุคลากรแบ่งแนวทางการสรรหาที่แตกต่างกัน ❶ สายผู้สอนจะต้องมีวุฒิปริญญาเอก หรือเทียบเท่า และมีคะแนนทดสอบภาษาอังกฤษ เช่น TOEFL > 500 คะแนน หรือ IELTS > 5.5 ❷ สายผู้สอนประเภทผู้เกษียณอายุราชการ โดยการจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราวเพื่อทำการสอน วิจัย และบริการวิชาการตามประกาศ ก.บ.ม. ฉบับที่ 2/2557 เนื่องจากได้รับจัดสรรอัตรากำลังเพื่อทดแทนอาจารย์ผู้เกษียณอายุราชการยกขึ้น และเพื่อการคงคุณสมบัติของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร โดยเฉพาะสาขาที่ขาดแคลน หรือต้องการผู้มีความเชี่ยวชาญ ❸ ผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศที่มีสมรรถนะสูงตามประกาศ ก.บ.ม. ฉบับที่ 2/2564 เพื่อทำการสอน/ วิจัย รวมทั้งพัฒนาทักษะการเขียนบทความภาษาอังกฤษให้กับนักศึกษา ❹ บุคลากรสายวิจัยประเภทผู้เกษียณอายุราชการจะต้องเป็นนักวิจัยที่มีสมรรถนะสูงตามประกาศ ก.บ.ม. ฉบับที่ 3/2559 ในตำแหน่งเมธีวิจัยอาวุโส และนักวิจัยอาวุโส เพื่อพัฒนางานวิจัยและงานวิชาการ รวมทั้งเป็นที่เล็งในการทำวิจัยให้กับอาจารย์ในคณะฯ ❺ สายสนับสนุน

กำหนดคุณสมบัติที่สอดคล้องตามตำแหน่งงานและภารกิจของหน่วยงาน โดยเปิดกว้างทั้งรับสมัครจากบุคคลภายนอกเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีศักยภาพที่หลากหลาย และสนับสนุนบุคลากรภายในที่เป็นลูกจ้างที่มีศักยภาพและมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรสมัครเพื่อเกิดความผูกพันกับองค์กรและความมั่นคงในอาชีพ การดำเนินการคัดเลือกสายผู้สอนคณะฯ จะเป็นผู้ดำเนินการ ส่วนสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยจะเป็นผู้ดำเนินการในภาพรวม ยกเว้น ในกรณีเร่งด่วน คณะฯ จะเป็นผู้ดำเนินการ ซึ่งการคัดเลือกจะประเมินจากศักยภาพตามตำแหน่ง และผลการสัมภาษณ์ที่ประเมินทัศนคติและแนวคิด เพื่อให้มั่นใจว่าสามารถปรับตัวให้เข้ากับค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร
การจ้าง ดำเนินการตามประกาศ ก.บ.ม. ฉบับที่ 1/2561 ลงวันที่ 5 ก.พ. 2561 โดยสายผู้สอนจะทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลา 1 ปี และสายสนับสนุนทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลา 6 เดือน
การดูแลบุคลากรใหม่ มีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่เพื่อให้ทราบเกี่ยวกับสิทธิสวัสดิการ จรรยาบรรณของบุคลากรความก้าวหน้าทางวิชาชีพ แนวทางการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีระบบที่เลี้ยงให้คำแนะนำ

(3) การจัดการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร ฝ่ายบริหารร่วมกับฝ่ายแผนฯ ได้เตรียมบุคลากรปัจจุบันให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง โดยมีตัวอย่างการดำเนินการตาม [ตาราง 5.1-2](#)

**ตาราง 5.1-2** การเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านอัตรากำลังและขีดความสามารถ

ตัวอย่างการเตรียมความพร้อมด้านอัตรากำลัง
ปี 2564 จัดสรรอัตรากำลังสายสนับสนุน 2 อัตรา เพื่อรองรับกระบวนการสื่อสารองค์กรและการตลาด ซึ่งเป็นกระบวนการที่เพิ่มขึ้นในปี 2564 ของระบบงาน Work System ( <a href="#">แผนภาพ 2.1-2</a> ) รวมทั้งภาระงานด้าน Technology Digital ด้วย
ปี 2565 จัดสรรอัตรากำลังสายผู้สอน 7 อัตรา เพื่อรองรับเป้าประสงค์การผลิตผลงานวิจัย/ นวัตกรรมที่มีคุณภาพ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ และผลิตบัณฑิตคุณภาพสูง/ มีทักษะตรงกับความต้องการของตลาด เช่น สาขา Plant Factory, Ruminant Nutrition, Soil Physics, Seed Biology, Innovative Aquaculture, Plant Pathology
ตัวอย่างการเตรียมความพร้อมด้านขีดความสามารถ
ปี 2563 แผนพัฒนาสายผู้สอน 1) ให้ความรู้ ความเข้าใจ และใช้ OBE ในการจัดการเรียนการสอน 2) ด้านการจัดการเรียนการสอนตามกระบวนการที่ทันสมัย 3) ด้านการตีพิมพ์ในระดับนานาชาติผ่านระบบนักวิจัยที่เลี้ยง 4) เพื่อพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอทุน (Re-Inventing Integrated Research)
ปี 2564-2565 แผนพัฒนาสายผู้สอน 1) เพื่อรองรับการตรวจประเมินคุณภาพหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA 2) ด้านการเป็นผู้สอนมีอาชีพตามมาตรฐาน UK PSF แผนพัฒนาสายสนับสนุนเพื่อเพิ่มทักษะด้านการวิเคราะห์และจัดการข้อมูล
ปี 2565 แผนพัฒนาสายผู้สอน/ สายสนับสนุน ในด้านการตลาด ด้านการเงิน ด้านการบริหารจัดการ ด้านดิจิทัล

(4) การทำงานให้บรรลุ ฝ่ายบริหารจัดระบบการทำงาน และการบริหารบุคลากร โดยใช้ประโยชน์จาก CC1, CC2 วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (SC7) ตาม [ตาราง 5.1-3](#)

### ตาราง 5.1-3 วิธีการจัดรูปแบบการทำงาน และการบริหารบุคลากร

ปรับโครงสร้างหน่วยงานเพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ปี 2561 มีการควมรวมจาก 9 สาขาวิชา เป็น 8 สาขาวิชา และปรับโครงสร้างการบริหารสายสนับสนุนจากเดิมสังกัดสาขาวิชาให้สังกัดภายใต้กองบริหารงานคณะ ปี 2565 ได้มีการควมรวมหลักสูตรปริญญาเอก 6 หลักสูตร ให้เป็นหลักสูตรเดียวโดยปรับให้เป็นหลักสูตรนานาชาติ รวมกลุ่มนักวิจัยตามความเชี่ยวชาญเฉพาะ จัดตั้งเป็น 7 ศูนย์วิจัย 6 กลุ่มวิจัย ตามตาราง OP1-2 เพื่อทำการวิจัยและบริการวิชาการตามความเชี่ยวชาญส่งผลให้มีผลการดำเนินงานที่โดดเด่น (7.1-12, 7.1-13) บูรณาการความเชี่ยวชาญของอาจารย์/สายสนับสนุนหลากหลายสาขาเพื่อบริการวิชาการสู่ชุมชน เช่น โครงการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมฐานรากหลัง Covid ด้วยเศรษฐกิจ BCG ส่งผลให้มีผลลัพธ์ด้านการสนับสนุนชุมชนดีขึ้น (7.4-13 ถึง 15) จัดให้มีการทำงานในลักษณะ Cross Functional Team ในรูปแบบ คกก. ที่มีบุคลากรที่เกี่ยวข้องจากหลายหน่วยงาน/สาขาวิชา เช่น คกก. วิชาการ คกก. วิจัย คกก. แผนยุทธศาสตร์ และ คกก. บริหารหน่วยธุรกิจเกษตร

### ข. บรรยากาศการทำงานของบุคลากร

(1) **สภาวะแวดล้อมของการทำงาน** ฝ่ายบริหาร ร่วมกับ คกก. รับผิดชอบวางแผนและกำหนดนโยบายด้านสุขภาพ ความมั่นคง และความสะดวกในการเข้าทำงานของบุคลากร โดยมีแนวทางการดำเนินงานและกำหนดตัวชี้วัดตามตาราง 5.1-4 มีการกำกับติดตามและรายงานผลใน คกก. บริหารความเสี่ยง และ คกก. ประจำคณะฯ ทุกไตรมาส เพื่อพิจารณาและหาแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงการดำเนินงาน

#### ตาราง 5.1-4 การจัดการสภาวะแวดล้อมของการทำงาน

<b>ด้านสุขภาพ</b> เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดีไม่มีความเสี่ยงในการปฏิบัติงานโดย 1) การตรวจสุขภาพประจำปี 2) โครงการส่งเสริมสุขภาพบุคลากรจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย 3) แผนการกำจัดขยะเพื่อป้องกันโรคใช้เสื่อออก โดยการพ่นหมอกควันกำจัดขยะในช่วง พ.ค.-ก.ค. ทุกปี ในสถานการณ์ระบาด Covid-19 ได้เพิ่ม 1) จุดคัดกรองบริเวณทางเข้า-ออกของทุกอาคาร 2) จัดหาอุปกรณ์ป้องกันเชื้อโรค 3) จัดทำโปรแกรมเฝ้าระวังโรคติดเชื้อ Covid-19 Online เพื่อประเมินความเสี่ยง และคำแนะนำในการปฏิบัติตัวสำหรับบุคลากร 4) จัดให้บุคลากร/ นศ.ได้รับวัคซีน Covid-19 <b>ตัวชี้วัด</b> 1) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี (7.3-20) 2) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการฉีดวัคซีน Covid-19 (7.3-21)
<b>ด้านความมั่นคง</b> ดำเนินการโดย 1) การเฝ้าระวังความปลอดภัยโดยเพิ่มไฟส่องสว่าง 2) มีระบบศัลยกรรมเปิด-ปิดประตูทางเข้า-ออก อาคาร 3) ติดตั้งกล้องวงจรปิดให้ครอบคลุมพื้นที่ของคณะฯ ในปี 2564 ได้ติดตั้งเพิ่มเติมในพื้นที่อุทยานเทคโนโลยีการเกษตร 4) มี รปภ. ทั้งบริเวณคณะฯ และพื้นที่อุทยานเทคโนโลยีการเกษตร 5) มีการจำกัดสิทธิ์บุคคลเข้าออกฟาร์มโดยต้องได้รับอนุมัติจากคกก.บริหารจัดการฟาร์ม และใช้ระบบศัลยกรรมในการเข้าออก 6) มีเบอร์โทรศัพท์ที่สามารถแจ้งเหตุ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาและระงับเหตุได้ทันท่วงที 7) มีแผนป้องกันอัคคีภัยและฝึกอบรมป้องกันอัคคีภัยทุกปี <b>ตัวชี้วัด</b> 1) สถิติการลักทรัพย์ (7.1-56) 2) จำนวนครั้งการซ้อมแผนอัคคีภัย (7.1-57)
<b>ด้านความสะดวก</b> เพื่อให้อำนวยความสะดวกในการเข้าถึงที่ทำงานของบุคลากรมีการดำเนินการโดย 1) จัดให้มีสถานที่จอดรถยนต์ที่เพียงพอเฉพาะบุคลากรคณะฯ 2) จัดให้มีที่จอดรถสำหรับผู้พิการ 3) จัดลิฟท์สำหรับผู้พิการ 4) จัดให้มีทางลาดเอียงสำหรับรถเข็น <b>ตัวชี้วัด</b> 1) ร้อยละความพึงพอใจต่อการจัดสภาพแวดล้อม (7.3-22)

(2) **นโยบาย และสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร** ฝ่ายบริหารกำหนดนโยบายสิทธิประโยชน์ให้กับบุคลากรเพื่อให้ตรงกับความต้องการ โดยใช้สารสนเทศที่ได้จากการสำรวจความต้องการ/ ผล

การประเมินความพึงพอใจในเรื่องดังกล่าว รวมทั้งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบกับคณะต่างๆ ในมข. ทั้งการให้เปล่าและมีส่วนร่วมการจ่ายสมทบ โดยสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่สำคัญของบุคลากรทั้ง 2 กลุ่มเหมือนกันดัง**ตาราง 5.1-5**

**ตาราง 5.1-5** สวัสดิการสิทธิประโยชน์

1) เงินช่วยเหลือกรณีเสียชีวิต/สูญเสียอวัยวะ/ทุพพลภาพ	5) เงินสนับสนุนช่วยเหลือในโอกาสต่าง ๆ
2) เงินสนับสนุนการศึกษาบุตร	6) เงินชดเชยกรณีพ้นสภาพการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานและลูกจ้างมหาวิทยาลัย
3) เงินช่วยเหลือกรณีประสบภัยพิบัติ	7) สวัสดิการบ้านพักอาศัย
4) สวัสดิการรักษาพยาบาล	

ในปี 2564 มีการทบทวน/ปรับปรุงกระบวนการ โดยเพิ่มการจัดตั้ง “กองทุนสำรองเพื่อผลประโยชน์และสวัสดิการผู้ปฏิบัติงานคณะเกษตรศาสตร์” โดยจัดสรรเงินรายได้สำหรับการช่วยเหลือบุคลากรทุกกลุ่ม และสร้างขวัญกำลังใจให้มากขึ้น เช่น ค่าใช้จ่ายที่เกินสิทธิที่พึงได้จากระเบียบปกติ นอกจากนั้นลูกจ้างชั่วคราวซึ่งเดิมไม่มีสิทธิใดๆ สามารถใช้สิทธิจากกองทุนนี้ได้ นอกจากนั้น ยังมีสวัสดิการด้านอื่นๆ เช่น ของเยี่ยมไข้ เงินช่วยเหลืองานศพ ของขวัญวันเกิดบุคลากร เพื่อเพิ่มความผูกพันของบุคลากร

## 5.2 ความผูกพันของบุคลากร

### ก. การประเมินความผูกพันของบุคลากร

(1) **ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน** ฝ่ายบริหารรับผิดชอบในการค้นหาปัจจัยที่สำคัญต่อความผูกพันของบุคลากรที่มุ่งมั่นต่อการดำเนินงานตามพันธกิจโดยในปี 2560-2563 โดยใช้แบบสอบถาม และได้สรุปเป็น 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 2) การได้รับการพัฒนา 3) การได้รับการยอมรับในความสามารถ 4) ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม 5) สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน 6) เครื่องมือ/ อุปกรณ์ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในปี 2564 ได้สำรวจซ้ำโดยยึดตามความต้องการพื้นฐานของบุคลากร ตามทฤษฎีของ Maslow's Hierarchy of Needs ผ่านแบบสำรวจ รวมทั้งยืนยันความถูกต้องด้วย Focus group อีกครั้งจากตัวแทนบุคลากรแต่ละกลุ่ม และนำมาวิเคราะห์เพื่อสรุปให้ได้ปัจจัยตามกลุ่มบุคลากร ซึ่งมีการปรับเปลี่ยนในบางปัจจัยดังแสดงใน**ตาราง OP1-5** จากนั้นนำปัจจัยที่ได้มาจัดทำแบบประเมินความผูกพันบุคลากรตาม**ข้อ 5.2 ก (2)**

(2) **การประเมินความผูกพัน** ฝ่ายบริหารประเมินความผูกพันของบุคลากร 2 รูปแบบ โดย

**แบบทางการ** ใช้แบบประเมินความผูกพันตามปัจจัยที่กำหนดตาม**ตาราง OP1-5** ปี 2563 ได้ปรับการประเมินโดยใช้ Google form เพื่อสะดวกในการดำเนินการและการประมวลผล แสดงผลลัพธ์ใน **7.3-24** นอกจากนั้นยังได้นำปัจจัยที่มีผลการประเมินที่ต่ำกว่า 4.00 มาพัฒนา เช่น สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ มาปรับปรุงโดยเพิ่ม “กองทุนสำรองฯ” ตาม**ข้อ 5.1 ข (2)**

**แบบไม่เป็นทางการ** โดยใช้ตัวบ่งชี้อื่น ๆ เช่น ร้อยละของบุคลากรที่ลาออก/ โอนย้าย (**7.3-25**)

## ข. วัฒนธรรมองค์กร

ฝ่ายบริหารร่วมกับฝ่ายแผนฯ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะการสื่อสารที่เปิดกว้าง โดยผ่านช่องทางที่หลากหลายตาม **ตาราง 1.1-3** โดยเน้นการสื่อสารแบบสองทิศทาง เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินการ แสดงความคิดเห็น สร้างความเข้าใจถึงเป้าหมายที่ต้องการขององค์กรรวมทั้งมีการปรึกษาหารือร่วมกับบุคลากร โดยคำนึงถึงแผนปฏิบัติการ/ ตัววัด ตาม **ตาราง 2.2-1** ตลอดจนใช้ในการจัดทำข้อตกลงปฏิบัติงานในทุกๆระดับ เพื่อผลักดันให้มีการทำงานที่มีผลการดำเนินงานที่ดี นอกจากนี้ยังมีการปรับปรุงกระบวนการทำงานที่ส่งเสริมให้หน่วยงาน หรือบุคลากรให้ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เช่น การเพิ่มเงินสนับสนุนการตีพิมพ์ผลงานวิจัยระดับนานาชาติ รวมทั้งการวางระบบสนับสนุนการทำงานของบุคลากรเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ การพัฒนา และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในโครงการ Show and Share เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพัน รวมทั้งยกย่องชมเชย บุคลากรที่มีผลการดำเนินงานที่ดีและได้รับรางวัลจากหน่วยงานภายนอกเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และยังมีการมอบอำนาจตามลำดับชั้นของการบริหาร เพื่อดำเนินการและตัดสินใจให้เกิดความคล่องตัว เช่น ให้รองคณบดีมีอำนาจอนุมัติด้านการเงินและการใช้จ่ายต่าง ๆ รวมทั้งตัดสินใจที่ได้รับมอบหมายอื่น ๆ

## ค. การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา

(1) **การจัดการผลการปฏิบัติงาน** เพื่อสนับสนุนให้เกิดผลการดำเนินงานที่ดี ฝ่ายบริหารใช้ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานโดยถ่ายทอดแผนปฏิบัติการ และตัวชี้วัด ตามลำดับชั้นตั้งแต่ระดับฝ่ายจนถึงระดับรายบุคคล ซึ่งเป็นการตกลงร่วมกันระหว่างหัวหน้างานและผู้รับการประเมิน โดยข้าราชการและลูกจ้างประจำจะประเมินปีละ 2 ครั้ง และพนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ปีละ 1 ครั้ง ซึ่งสัดส่วนการประเมิน ประกอบด้วยผลสัมฤทธิ์ของงาน : สมรรถนะ = 70 : 30 ในปี 2564 เนื่องจากคณะฯ ได้ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ แผนกลยุทธ์ และตัววัดในแต่ละระดับ รวมทั้งค่านิยม ฝ่ายบริหารโดย “คกก. ปรับปรุงเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์” จึงได้ทบทวน/ ปรับปรุงเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อผลักดันให้คณะฯ ประสบความสำเร็จ ดังนั้น การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานในสายสนับสนุน 1) เพิ่มการประเมินในงานเชิงพัฒนาและงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย/ ตามตัวชี้วัด 2) ปรับสัดส่วนคะแนนการประเมินในแต่ละกลุ่มภาระงาน 3) ปรับการประเมินตามระดับตำแหน่งจากเดิมประเมินตามชื่อตำแหน่ง การประเมินสมรรถนะในสายผู้สอนและสายสนับสนุน โดยสายผู้สอนเพิ่มทักษะดิจิทัล และทักษะภาษาต่างประเทศ สายสนับสนุนเพิ่มทักษะดิจิทัล ทักษะการจัดการข้อมูล นอกจากนี้ ได้ทบทวนพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติของบุคลากรตามค่านิยม “SMART-AG” เป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์การประเมิน

ในการปฏิบัติงานหัวหน้าสาขาวิชา/ หัวหน้างาน จะกำกับติดตามงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน และเป็นพี่เลี้ยง เพื่อให้ปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย รวมทั้งทบทวนผลการดำเนินงานทุก 6 เดือน หากไม่สามารถปฏิบัติตามข้อตกลง จะมีการพัฒนาขีดความสามารถ/ ปรับภาระงานให้เหมาะสม ผลการประเมินการปฏิบัติงานจะใช้ในการเลื่อนเงินเดือน และการเลื่อนระดับตำแหน่ง (สำหรับสายสนับสนุน) ในลำดับต่อไป



(2) **การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน** ฝ่ายบริหารรับผิดชอบการจัดระบบการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อสนับสนุนความจำเป็นของหน่วยงาน ที่ได้จากการวิเคราะห์ขีดความสามารถจาก **ข้อ 5.1 ก (1)** รวมทั้งสมรรถนะที่พึงมีของบุคลากรแต่ละกลุ่ม ตาม**ตาราง 5.1-1** ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์/ แผนปฏิบัติการ รวมทั้งนำผลการสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในแต่ละกลุ่มมาใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลในแต่ละปี โดยร่วมกับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของข้อตกลงการปฏิบัติงานประจำปี ทั้งนี้กระบวนการเรียนรู้และพัฒนาของคณะฯ ดำเนินการใน 2 รูปแบบ 1) เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน เช่น On the Job Training การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากงานที่รับผิดชอบโดยมีพี่เลี้ยง การหมุนเวียนการปฏิบัติงาน 2) การเรียนรู้จากการฝึกอบรม เช่น การฝึกอบรมตามแผนพัฒนาประจำปี ที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ โดยมีตัวอย่างหลักสูตรตาม**ตาราง 5.2-1**

**ตาราง 5.2-1** ตัวอย่างหลักสูตรในการพัฒนาบุคลากร

ตัวอย่างหลักสูตรพัฒนาบุคลากร (วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้อง)
1) การพัฒนาสายผู้สอนด้านการจัดการเรียนการสอนตามกระบวนการที่คนใหม่ (SO1) 2) การพัฒนาสายผู้สอนด้านการเป็นผู้สอนมืออาชีพตามมาตรฐาน UK PSF (SO1) 3) การพัฒนาทักษะสายผู้สอนด้าน coaching/ mentoring (SO1) 4) การพัฒนาสายผู้สอนเพื่อรองรับการตรวจประเมินคุณภาพหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA (SO1) 5) การพัฒนาสายผู้สอนเพื่อการตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ ผ่านระบบนักวิจัยพี่เลี้ยง (SO2) 6) การพัฒนาสายผู้สอนเพื่อพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอทุน (Reinventing integrated research) (SO2) 7) การพัฒนาสนับสนุน ในด้านการตลาด ด้านการเงิน ด้านการบริหารจัดการ ด้านดิจิทัล (SO3) 8) การเพิ่มทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานของสายสนับสนุน (SO4)

(3) **ประสิทธิผลของการเรียนรู้และการพัฒนา** ฝ่ายบริหารประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และพัฒนา แบ่งเป็น 3 ระดับดังนี้

1) ประเมินความรู้จากการฝึกอบรมโดยจัดทำการประเมินผลการเรียนรู้หลังการอบรม เช่น โครงการเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานด้วย Power BI 2) ประเมินจากพฤติกรรมและทักษะที่เปลี่ยนแปลงไปโดยสามารถนำความรู้และทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงานจริง ซึ่งมีหัวหน้าสาขาวิชา/ หัวหน้างานเป็นผู้ติดตามประเมินผล เช่น <u>การฝึกอบรมแนวทางการพัฒนาการศึกษาตามเกณฑ์ AUN-QA</u> ส่งผลให้ในปีการศึกษา 2565 สามารถปรับปรุงหลักสูตรให้เป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นผลลัพธ์(OBE) ทุกหลักสูตร และสามารถพัฒนาผู้ตรวจประเมินภายในตามเกณฑ์ AUN-QA จำนวน 7 คน <u>การฝึกอบรมการจัดการเรียนการสอนด้วยกระบวนการที่คนใหม่</u> เพื่อให้สายผู้สอนสามารถจัดการศึกษาแบบ Active Learning ได้ ส่งผลให้ระดับความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนระดับรายวิชา ดีขึ้นในปี 2564 อย่างมีนัยสำคัญ (7.2-2) <u>การพัฒนาทักษะการเขียนบทความเพื่อตีพิมพ์ในระดับนานาชาติให้มีคุณภาพมากขึ้น</u> ส่งผลให้ร้อยละงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ระดับนานาชาติ ในฐาน SCOPUS/ISI ที่เป็น Q1 เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง (7.1-11) 3) ประเมินจากผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานต่าง ๆ ของคณะฯ เช่น <u>การฝึกอบรมความปลอดภัยในห้องปฏิบัติการวิจัย</u> ซึ่งสามารถสนับสนุนให้ห้องปฏิบัติการวิจัยผ่านการประเมินห้องปฏิบัติการตาม ESPReL checklist จำนวน 2 ห้อง และกำลังดำเนินการเพื่อขยายตามแนวทางการดำเนินงานไปยังห้องปฏิบัติการอื่น ๆ ของคณะฯ <u>โครงการพัฒนาบุคลากรให้สามารถเป็นผู้ตรวจประเมินเพื่อรับรองมาตรฐานสินค้าเกษตร</u> ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการจัดตั้งศูนย์รับรองมาตรฐานสินค้าเกษตร มีบุคลากรที่ได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ตรวจประเมิน จำนวน 5 คน อยู่ระหว่างการประเมินสมรรถนะเพื่อเลื่อนเป็นผู้ตรวจประเมิน 1 คน และอยู่ระหว่างการเก็บประสบการณ์ตรวจ 1 คน
--

**(4) ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน** ฝ่ายบริหาร ร่วมกับฝ่ายการศึกษาดำเนินการจัดการความก้าวหน้าบุคลากรแต่ละกลุ่ม โดยจัดทำแผนและสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังนี้

**สายผู้สอน** การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการดำเนินการตามเกณฑ์ กพอ. และประกาศ มข. ฉบับที่ 1955/2564 และ 1956/2564 ซึ่งต้องประเมินการสอนใน 4 ด้าน คือ 1) ปริมาณและคุณภาพเอกสาร/หลักฐาน การประเมินการสอน 2) ความสามารถด้านการวางแผนการสอน และการประเมินผลการเรียนการสอน 3) ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน 4) ความเป็นผู้มีคุณธรรมวิญญานความเป็นครู (ผลการประเมิน ผศ. > 56%, รศ. > 71%)

จัดทำแผนกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเพื่อกำกับติดตามการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการให้ได้ตามระยะเวลาที่กำหนด เนื่องจากหากไม่สามารถเข้าสู่ตำแหน่งตามเวลาที่กำหนดจะส่งผลกระทบต่อเงินเดือนและสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รวมทั้ง ฝ่ายการศึกษาจัดโครงการเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งสายวิชาการ และสนับสนุนให้เข้าร่วมโครงการลักษณะดังกล่าวของมหาวิทยาลัย จากการจัดดำเนินงานดังกล่าวส่งผลให้ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น มีผลลัพธ์ที่ดีขึ้น (7.3-4)

**สายสนับสนุน** ดำเนินการตามประกาศ กบม. ฉบับที่ 7/2560 โดยมีระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นดังนี้ 1) ระดับชำนาญงาน 2) ชำนาญการ 3) ชำนาญงานพิเศษ 4) ชำนาญการพิเศษ 5) เชี่ยวชาญ 6) เชี่ยวชาญพิเศษ โดยระดับชำนาญงานและชำนาญการ สามารถมีได้ในทุกตำแหน่งงาน ส่วนตำแหน่งอื่นที่สูงขึ้นต้องมีการกำหนดตำแหน่งโดยมหาวิทยาลัย ให้สอดคล้องกับกรอบตำแหน่ง/ แผนอัตรากำลังที่ ก.บ.ม. กำหนด

สนับสนุนการเตรียมผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นผ่านกระบวนการพัฒนาบุคลากรใน **ข้อ 5.2 ค (2)** โดยมีหัวหน้างานเป็นที่เล็งในการจัดทำผลงานเชิงวิเคราะห์ คู่มือการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับตำแหน่ง เช่น การพัฒนาระบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ การใช้ลดค่าใช้จ่ายการใช้กระดาษ และสนับสนุนการขอทุนวิจัย R2R เพื่อพัฒนาผลการดำเนินงาน ฝ่ายบริหารจะมีการประเมินค่างานและขออนุมัติกรอบจากมหาวิทยาลัย รวมทั้งจัดทำโครงการเพื่อเตรียมความพร้อมการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ส่งผลให้ร้อยละสายสนับสนุนตำแหน่งที่สูงขึ้น (7.3-5)

ภาคผนวก ข

ข้อมูลการอบรมของบุคลากรประเภทวิชาการ

ลำดับ	กลุ่มอายุงาน	กระบวน ทัศน์ใหม่	OBE	Active learning	AUN QA	UKPSF	ThaiPSF	ศวกิจ	CWIE	ดิจิทัล คลัง	ภาษาอังกฤษ อื่นๆ	โปรแกรมอื่น	นักวิจัย หน้าใหม่	วิจัยใน มนุษย์	วิจัยใน สัตว์ทดลอง	อาจารย์ ประจำ หลักสูตร	ผู้รับผิดชอบ หลักสูตร	ประธาน หลักสูตร	ประเภทบุคลากร	ระดับการศึกษา
1	1 - 3 ปี	1		1				1	1	1			1	1		เงิน			งบประมาณแผ่นดิน	ปริญญาเอก
2	1 - 3 ปี		1		1	1		1	1				1		1	เงิน	เงิน		งบประมาณแผ่นดิน	ปริญญาเอก
3	1 - 3 ปี	1	1		1	1		1		1				1		เงิน	เงิน		งบประมาณแผ่นดิน	ปริญญาเอก
4	1 - 3 ปี				1	1		1	1	1			1		1	เงิน			งบประมาณแผ่นดิน	ปริญญาเอก
5	1 - 3 ปี	1		1					1				1			เงิน			งบประมาณแผ่นดิน	ปริญญาเอก
6	1 - 3 ปี	1			1	1		1	1	1			1			เงิน			งบประมาณแผ่นดิน	ปริญญาเอก
7	1 - 3 ปี	1		1				1	1				1			เงิน			งบประมาณแผ่นดิน	ปริญญาเอก
8	4 - 10 ปี									1		1				เงิน			งบประมาณแผ่นดิน	ปริญญาเอก
9	4 - 10 ปี	1			1			1	1					1		เงิน			งบประมาณแผ่นดิน	ปริญญาเอก
10	4 - 10 ปี	1	1		1	1		1	1	1			1		1	เงิน			งบประมาณแผ่นดิน	ปริญญาเอก
11	4 - 10 ปี	1			1									1		เงิน			งบประมาณแผ่นดิน	ปริญญาเอก
12	4 - 10 ปี	1	1		1	1				1				1		เงิน			งบประมาณแผ่นดิน	ปริญญาเอก
13	4 - 10 ปี	1	1		1	1					1					เงิน			งบประมาณแผ่นดิน	ปริญญาเอก
14	4 - 10 ปี	1	1		1			1		1			1			เงิน			งบประมาณแผ่นดิน	ปริญญาเอก
15	4 - 10 ปี		1		1	1		1		1						เงิน			งบประมาณแผ่นดิน	ปริญญาเอก
16	4 - 10 ปี							1	1							เงิน			งบประมาณแผ่นดิน	ปริญญาเอก
17	4 - 10 ปี		1						1							เงิน			งบประมาณแผ่นดิน	ปริญญาเอก
18	4 - 10 ปี		1					1		1			1			เงิน			งบประมาณแผ่นดิน	ปริญญาเอก
19	4 - 10 ปี	1		1					1							เงิน			งบประมาณแผ่นดิน	ปริญญาเอก
20	4 - 10 ปี		1		1				1	1			1			เงิน			งบประมาณแผ่นดิน	ปริญญาเอก
21	4 - 10 ปี	1	1		1	1		1		1			1		1	เงิน	เงิน		งบประมาณแผ่นดิน	ปริญญาเอก
22	4 - 10 ปี	1	1		1	1		1		1			1		1	เงิน			งบประมาณแผ่นดิน	ปริญญาเอก

ลำดับ	กลุ่มอายุงาน	การอบรม											ประเภทบุคลากร	ระดับการศึกษา				
		กระบวนทัศน์ใหม่	OBE	Active learning	AUN-QA	UKPSF	ThaiPSF	สหกิจ	CWIE	ดิจิทัล	ภาษาอังกฤษไปรษณีย์	นักวิจัยหน้าใหม่			วิจัยในมนุษย์	วิจัยในสัตว์ทดลอง	อาจารย์ประจำหลักสูตร	ผู้รับผิดชอบหลักสูตร
23	4 - 10 ปี	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	ปริญญาเอก
24	4 - 10 ปี	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	ปริญญาเอก
25	4 - 10 ปี	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	ปริญญาเอก
26	4 - 10 ปี	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	ปริญญาเอก
27	11 - 20 ปี																	ปริญญาเอก
28	11 - 20 ปี		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	ปริญญาโท
29	11 - 20 ปี		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	ปริญญาโท
30	11 - 20 ปี	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	ปริญญาเอก
31	11 - 20 ปี	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	ปริญญาเอก
32	11 - 20 ปี	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	ปริญญาเอก
33	11 - 20 ปี	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	ปริญญาเอก
34	11 - 20 ปี	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	ปริญญาเอก
35	11 - 20 ปี	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	ปริญญาโท
36	11 - 20 ปี	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	ปริญญาเอก
37	11 - 20 ปี	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	ปริญญาเอก
38	11 - 20 ปี	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	ปริญญาเอก
39	11 - 20 ปี	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	ปริญญาเอก
40	11 - 20 ปี	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	ปริญญาเอก
41	11 - 20 ปี	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	ปริญญาเอก
42	11 - 20 ปี				1													ปริญญาเอก
43	11 - 20 ปี																	ปริญญาเอก
44	11 - 20 ปี																	ปริญญาเอก

ลำดับ	กลุ่มอายุงาน	การอบรม										ระดับการศึกษา									
		กระบวน ทัศน์ใหม่	OBE	Active learning	AUN QA	UKPSF	ThaiPSF	สททิจ	CWIE	ดิจิทัล	ภาษาอังกฤษ ไปรษณีย์		นักวิจัย หน้าใหม่	วิจัยใน ชุมชน	วิจัยใน สัปดาห์ทดลอง	อาจารย์ ประจำ หลักสูตร	ผู้รับผิดชอบ หลักสูตร	ประธาน หลักสูตร	ประเภทบุคลากร		
45	11 - 20 ปี	1	1	1	1		1									เงิน	เงิน	งบประมาณแผ่นดิน	ปริญญาเอก		
46	11 - 20 ปี										1								งบประมาณแผ่นดิน	ปริญญาเอก	
47	11 - 20 ปี			1	1		1				1		1						งบประมาณแผ่นดิน	ปริญญาเอก	
48	11 - 20 ปี	1	1	1	1		1				1							เงิน	งบประมาณแผ่นดิน	ปริญญาเอก	
49	11 - 20 ปี	1	1	1			1				1								งบประมาณแผ่นดิน	ปริญญาเอก	
50	11 - 20 ปี				1				1										งบประมาณแผ่นดิน	ปริญญาเอก	
51	11 - 20 ปี	1	1		1		1		1		1								งบประมาณแผ่นดิน	ปริญญาเอก	
52	11 - 20 ปี	1												1					งบประมาณแผ่นดิน	ปริญญาเอก	
53	11 - 20 ปี	1					1							1					งบประมาณแผ่นดิน	ปริญญาเอก	
54	11 - 20 ปี	1												1					งบประมาณแผ่นดิน	ปริญญาเอก	
55	11 - 20 ปี	1	1		1				1		1								งบประมาณแผ่นดิน	ปริญญาเอก	
56	11 - 20 ปี	1			1		1		1		1								งบประมาณแผ่นดิน	ปริญญาโท	
57	11 - 20 ปี	1	1	1	1		1		1		1		1						งบประมาณแผ่นดิน	ปริญญาเอก	
58	11 - 20 ปี	1	1	1	1		1		1		1		1				เงิน		งบประมาณแผ่นดิน	ปริญญาเอก	
59	21 ปีขึ้นไป																		โดยใช้เงินรายได้	ปริญญาเอก	
60	21 ปีขึ้นไป																	1		งบประมาณแผ่นดิน	ปริญญาเอก
61	21 ปีขึ้นไป																		โดยใช้เงินรายได้	ปริญญาเอก	
62	21 ปีขึ้นไป																		ข้าราชการ	ปริญญาโท	
63	21 ปีขึ้นไป																		โดยใช้เงินรายได้	ปริญญาเอก	
64	21 ปีขึ้นไป		1		1						1								ข้าราชการ	ปริญญาเอก	
65	21 ปีขึ้นไป	1																	ข้าราชการ	ปริญญาเอก	
66	21 ปีขึ้นไป			1															ข้าราชการ	ปริญญาเอก	

ลำดับ	กลุ่มอายุงาน	การอบรม											ระดับการศึกษา										
		ระบบนวัตน์ใหม่	OBE	Active learning	AUN QA	UKPSF	ThaiPSF	สหกิจ	CVIE	ดิจิทัล	ภาษาอังกฤษ	โปรแกรมอื่น		นวัตน์ใหม่	วิจัยในมนุษย์	วิจัยในสัตว์ทดลอง	อาจารย์ประจำหลักสูตร	ผู้รับผิดชอบหลักสูตร	ประธานหลักสูตร	ประเภทบุคลากร			
67	21 ปี ขึ้นไป															1			1	เงิน	เงิน	ข้าราชการ	ปริญญาเอก
68	21 ปี ขึ้นไป	1	1	1	1	1	1	1											1	เงิน	เงิน	งบประมาณแผ่นดิน	ปริญญาเอก
69	21 ปี ขึ้นไป																			เงิน	เงิน	โดยใช้เงินรายได้	ปริญญาเอก
70	21 ปี ขึ้นไป																			เงิน	เงิน	งบประมาณแผ่นดิน	ปริญญาเอก
71	21 ปี ขึ้นไป																			เงิน	เงิน	งบประมาณแผ่นดิน	ปริญญาเอก
72	21 ปี ขึ้นไป	1	1																	เงิน	เงิน	โดยใช้เงินรายได้	ปริญญาเอก
73	21 ปี ขึ้นไป	1	1																	เงิน	เงิน	งบประมาณแผ่นดิน	ปริญญาเอก
74	21 ปี ขึ้นไป																			เงิน	เงิน	งบประมาณแผ่นดิน	ปริญญาเอก
75	21 ปี ขึ้นไป	1	1																	เงิน	เงิน	งบประมาณแผ่นดิน	ปริญญาเอก
76	21 ปี ขึ้นไป	1																		เงิน	เงิน	งบประมาณแผ่นดิน	ปริญญาเอก
77	21 ปี ขึ้นไป	1	1	1	1	1	1	1												เงิน	เงิน	งบประมาณแผ่นดิน	ปริญญาเอก
78	21 ปี ขึ้นไป																			เงิน	เงิน	งบประมาณแผ่นดิน	ปริญญาเอก
79	21 ปี ขึ้นไป																			เงิน	เงิน	งบประมาณแผ่นดิน	ปริญญาเอก
80	21 ปี ขึ้นไป	1		1																เงิน	เงิน	งบประมาณแผ่นดิน	ปริญญาเอก
81	21 ปี ขึ้นไป	1																		เงิน	เงิน	งบประมาณแผ่นดิน	ปริญญาโท
82	21 ปี ขึ้นไป	1	1	1	1	1	1	1												เงิน	เงิน	งบประมาณแผ่นดิน	ปริญญาเอก
83	21 ปี ขึ้นไป																			เงิน	เงิน	โดยใช้เงินรายได้	ปริญญาเอก

## ประวัติผู้วิเคราะห์

### 1) ประวัติส่วนตัว

ชื่อ - นามสกุล	นายกฤษฎา ศิลปบุรณะ	
ตำแหน่งปัจจุบัน	นักวิชาการแผนและสารสนเทศ ปฏิบัติการ	เลขตำแหน่ง 1562
ประเภทบุคลากร	พนักงานมหาวิทยาลัย	
วัน/เดือน/ปีเกิด	11 มกราคม 2521	
ที่อยู่	เลขที่ 51/1 ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000	
E-mail	krisasi@kku.ac.th	

### 2) วุฒิการศึกษา

คุณวุฒิ	สาขา	ปีที่สำเร็จ	สถานศึกษา
ปริญญาโท (บธ.ม)	บริหารธุรกิจ	2548	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ปริญญาตรี (บธ.บ)	บริหารธุรกิจ	2554	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ปริญญาตรี (วศ.บ)	วิศวกรรมไฟฟ้า	2542	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

### 3) ประวัติการทำงาน

7 มกราคม 2556 – ปัจจุบัน	นักวิชาการแผนและ สารสนเทศ (พนักงานมหาวิทยาลัย)	คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
--------------------------	--	--------------------------------------