

การวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากร
คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

นางสาวอารีย์วรรณ ละม้ายพันธ์
คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

คำนำ

ผู้เขียนได้ทำ “การวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562” นี้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 เพื่อวางแผน และบริหารอัตรากำลัง โดยการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากร ได้จำแนกเป็นประเภทบุคลากร ระดับ ตำแหน่ง เพศ คุณวุฒิการศึกษา เป็นต้น

ผู้เขียนหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 เล่มนี้จะเป็นประโยชน์ต่อส่วนงานและผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างยิ่ง

นางสาวอารีย์วรรณ ละม้ายพันธ์

ผู้จัดทำ

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของการวิเคราะห์	1
วัตถุประสงค์	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	2
ขอบเขตของการวิเคราะห์	3
คำจำกัดความเบื้องต้น	3
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิเคราะห์/วิจัยที่เกี่ยวข้อง	
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	5
ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการวางแผนอัตรากำลังคนในส่วนราชการ	5
งานวิเคราะห์/วิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิเคราะห์	
กำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษา	9
ประชากร	9
ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล	9
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	10
แหล่งข้อมูลและการเก็บรวบรวมข้อมูล	10
การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอ	10
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น	
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	
บุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์	11
ประเภทวิชาการ	11
- จำแนกตามเพศ	12
- จำแนกตามประเภทบุคลากร	14
- จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ	16
- จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ ประเภทข้าราชการ	17
- จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย	18
- จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ ประเภทลูกจ้างของมหาวิทยาลัย	19
- จำแนกตามคุณวุฒิ	20
- จำแนกตามผู้จะเกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	21

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

- จำแนกตามผู้จะเกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	22
- จำแนกตามผู้จะเกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	23
ประเภทสนับสนุน	
- จำแนกตามประเภทบุคลากร และจำแนกตามเพศ	24
- จำแนกตามตำแหน่งบุคลากร	26
- จำแนกตามคุณวุฒิ	28
- จำแนกตามกลุ่ม ปฏิบัติงานทั่วไป ประเภททั่วไป	30
- จำแนกตามกลุ่ม ปฏิบัติการเฉพาะ ประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ	31
- จำแนกตามผู้จะเกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2565	32
บทที่ 5 ผลการวิเคราะห์ และข้อเสนอแนะ	
ผลการวิเคราะห์	34
ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา	38
บรรณานุกรม	39
ประวัติผู้เขียน	40

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการวิเคราะห์

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาคณะวิศวกรรมศาสตร์ ให้เป็นหน่วยงานที่ผลิตบัณฑิตด้านวิศวกรรมศาสตร์ชั้นนำของอนุภูมิภาคกลุ่มน้ำโขงเป็นสติปัญญาให้สังคมในการแก้ปัญหาและพัฒนาได้อย่างสมดุลและยั่งยืน เป็นหน่วยงานที่มีการจัดการที่มีประสิทธิภาพบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขโดยมีกลยุทธ์และประเด็นยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น คือ “มหาวิทยาลัยวิจัยชั้นนำระดับโลก” เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำของประเทศ อันดับ 1 ใน 3 ของประเทศ อันดับ 1 ใน 80 ของเอเชีย และ อันดับ 1 ใน 400 ของโลก โดยปัจจุบัน คณะวิศวกรรมศาสตร์ ได้แบ่งหน่วยงานและหน่วยงานย่อยภายในคณะวิศวกรรมศาสตร์ ตามประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ 108/2561) ลงวันที่ 16 มกราคม พ.ศ. 2561 เรื่อง การแบ่งหน่วยงานและหน่วยงานย่อยภายในคณะวิศวกรรมศาสตร์ ไว้ดังนี้

1. กองบริหารงานคณะวิศวกรรมศาสตร์

- 1.1 งานคลังและพัสดุ
- 1.2 งานบริหารและสื่อสารองค์กร
- 1.3 งานบริหารโครงสร้างพื้นฐาน
- 1.4 งานพัฒนาวิชาการและพัฒนานักศึกษา
- 1.5 งานวิจัยและบริการวิชาการ
- 1.6 งานแผนยุทธศาสตร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ

2. การบริหารวิชาการให้แบ่งเป็นสาขาวิชา ดังนี้

- 2.1 สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา
- 2.2 สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า
- 2.3 สาขาวิชาวิศวกรรมเกษตร
- 2.4 สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหการ
- 2.5 สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล
- 2.6 สาขาวิชาวิศวกรรมเคมี
- 2.7 สาขาวิชาวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม
- 2.8 สาขาวิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์

3. หน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามภารกิจเฉพาะหรือตามยุทธศาสตร์หรือการพึ่งตนเองของ คณะวิศวกรรมศาสตร์ ประกอบด้วย

- 3.1 ศูนย์นวัตกรรมสำหรับการประยุกต์ใช้อินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง
- 3.2 ศูนย์วิจัยและบริหารจัดการระบบประปา
- 3.3 ศูนย์วิชาการจัดระบบการจราจรและขนส่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน
- 3.4 ศูนย์วิศวกรรมทรัพยากรน้ำและสิ่งแวดล้อม
- 3.5 สถานจัดการและอนุรักษ์พลังงาน

เพื่อรองรับและสนับสนุนภารกิจในด้านการผลิตบัณฑิตและการวิจัย ปัจจุบัน คณะวิศวกรรมศาสตร์มีบุคลากรทั้งสิ้น 316 คน มีบุคลากร ประเภทวิชาการ จำนวน 150 คน และประเภท สนับสนุน จำนวน 166 คน แบ่งเป็น 4 ประเภท ได้แก่ ข้าราชการ จำนวน 33 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 209 คน ลูกจ้างประจำ 13 คน ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย จำนวน 61 คน โดยแต่ละตำแหน่งมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและภาระงานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติม ทุกตำแหน่งมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนและการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างมาก ข้อมูลที่ผู้เขียนจะทำการ วิเคราะห์ ได้แก่ ข้อมูลอัตรากำลังคนในสาขาวิชาหรือหน่วยงาน จำแนกเป็นประเภท ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง เพศ วุฒิการศึกษา และข้อมูลผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ เป็นต้น ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลนี้จะทำให้ทราบข้อมูลบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อนำไป วางแผนและบริหารอัตรากำลังต่อไป

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวจึงเป็นเหตุให้ผู้เขียนมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562 (ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2561 ถึงวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2562)

1.2 วัตถุประสงค์

- 1.2.1 เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.2562
- 1.2.2 เพื่อวางแผน และบริหารอัตรากำลัง

1.3 ประโยชน์ที่จะได้รับ

- 1.3.1 ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2562
- 1.3.2 เป็นสารสนเทศเพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารด้านวางแผน และบริหารอัตรากำลัง

1.4 ขอบเขตของการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ครอบคลุมเฉพาะบุคลากร สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2561 ถึงวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2562 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากฐานข้อมูลระบบสารสนเทศ ทรัพยากรมนุษย์ กองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ระบบ HR Network) โดยกองทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ดูแล รับผิดชอบและตรวจสอบข้อมูล และฐานข้อมูลจากระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารคณะวิศวกรรมศาสตร์ (Engineering Management Information System: ENMIS) โดยผู้เขียนเป็นผู้ดูแล รับผิดชอบและตรวจสอบข้อมูล

1.5 คำจำกัดความเบื้องต้น

การวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 มีคำจำกัดความเบื้องต้น ดังนี้

5.1	“มหาวิทยาลัย”	หมายความว่า	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
5.2	“คณะ”	หมายความว่า	คณะวิศวกรรมศาสตร์
5.3	“หน่วยงาน”	หมายความว่า	กองบริหารงานคณะวิศวกรรมศาสตร์ ภายในฝ่ายงาน และหน่วยงานย่อยภายในคณะวิศวกรรมศาสตร์
5.4	ข้อมูลบุคลากร	หมายความว่า	ข้อมูลบุคลากรสังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
5.5	ปีงบประมาณ	หมายความว่า	ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคมของปีหนึ่งถึงวันที่ 30 กันยายนของปีถัดไปตามวัตถุประสงค์และระยะเวลาที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่าย
5.6	ข้าราชการ	หมายความว่า	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่น
5.7	พนักงานมหาวิทยาลัย	หมายความว่า	พนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.2558 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
5.8	ลูกจ้างประจำ	หมายความว่า	ลูกจ้างประจำตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วย ลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.2537และที่แก้ไขเพิ่มเติม สังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่น

- 5.9 ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะชั่วคราว และมีกำหนดระยะเวลาจ้างไม่เกินปีงบประมาณ โดยได้รับค่าจ้างจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย ตามคำสั่งมหาวิทยาลัย
- 5.10 บุคลากร หมายความว่า ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว สังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่น ทั้งนี้ ไม่รวมถึงบุคลากรในสังกัดหน่วยงานในกำกับของมหาวิทยาลัย
- 5.11 “ประเพณีวิชาการ” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่ทำหน้าที่สอนและวิจัยระดับอุดมศึกษา ได้แก่ ตำแหน่ง ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ และที่ทำหน้าที่สอนและวิจัย ระดับต่ำกว่าอุดมศึกษา ได้แก่ ตำแหน่งอาจารย์เชี่ยวชาญพิเศษ อาจารย์เชี่ยวชาญ อาจารย์ชำนาญการ อาจารย์
- 5.12 “ประเพณีสนับสนุน” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มปฏิบัติงานเฉพาะ และกลุ่มปฏิบัติงานทั่วไป

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิเคราะห์/วิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง¹

การวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Workforce Planning) เป็นสิ่งที่ช่วยสร้างความมั่นใจว่ากลยุทธ์ด้านคนจะมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร ดังนั้น จึงเป็นกรอบการดำเนินการแบบองค์รวมที่องค์กรใช้เป็นแนวทางในการประเมินและวิเคราะห์ผลกระทบของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ต่อกำลังคนของหน่วยงาน

“Strategic Workforce Planning ensures that people strategies align with the organization’s strategic plan”

2.2 ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการวางแผนกำลังคนในส่วนราชการ²

ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการวางแผนกำลังคนในส่วนราชการ ประกอบด้วย

1. **ผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการ** ได้แก่ ปลัดกระทรวง รองปลัดกระทรวง อธิบดี รองอธิบดี ผู้ว่าราชการจังหวัด รองผู้ว่าราชการจังหวัด (Top Leader)

ผู้บริหารระดับสูงของทุก ๆ ส่วนราชการมีหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรงในการวางแผนกำลังคนในส่วนราชการของตนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน เนื่องจากภารกิจของส่วนราชการตามแผนยุทธศาสตร์จะสำเร็จลุล่วงได้ดีเพียงใดขึ้นอยู่กับปริมาณและคุณภาพของกำลังคนที่ใช้เพื่อภารกิจนั้น ๆ กำลังคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดของหน่วยงานและมีจำกัด จึงจำเป็นต้องมีการบริหารที่ดีเพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดจากการใช้กำลังคนที่มีอยู่ หากผู้บริหารไม่เอาใจใส่สนใจเรื่องการวางแผนและบริหารกำลังคนรวมทั้งการควบคุมกำกับให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติและดำเนินการตามแผนเพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้านกำลังคนที่ได้วิเคราะห์และพยากรณ์ไว้ ส่วนราชการนั้น ๆ ก็อาจไม่สามารถใช้กำลังคนของตนได้อย่างเกิดประโยชน์เต็มศักยภาพที่มีอยู่ซึ่งจะนำไปสู่การสูญเสียเปล่าในประการอื่น ๆ ต่อไป

¹ นายธนกร กาญจนะจิตรา และคนอื่น ๆ. (2556). คู่มือแนวทางการวางแผนและบริหารกำลังคนสำหรับส่วนราชการ (พิมพ์ครั้งที่ 1). สำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. กรุงเทพมหานคร: บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด

² นางสาวเอมอร อร่ามกุล และคนอื่น ๆ. (2537). แนวทางการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ (พิมพ์ครั้งที่ 1). สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พี.เอ.สียิ่ง จำกัด

2. ผู้อำนวยการระดับสำนัก/ กองและหัวหน้าหน่วยราชการระดับจังหวัด (Line Manager)

ผู้อำนวยการระดับสำนัก/ กอง/ หัวหน้าส่วนราชการจัดหัดเป็นผู้มีบทบาทมากในการใช้และควบคุมให้กำลังคนในความรับผิดชอบมีทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำหน้าที่ตามบทบาทดังกล่าว หัวหน้าหน่วยงานเหล่านั้นจำเป็นต้องมีข้อมูลเกี่ยวกับกำลังคนเพียงพอเพื่อให้มั่นใจได้ว่ามีกำลังคนในจำนวนและคุณภาพที่ต้องการ นอกจากนี้ยังต้องการข้อมูลสำหรับการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนในอนาคต และข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการณ์ของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและความเคลื่อนไหวของกำลังคนในด้านต่าง ๆ เพื่อที่จะสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินการตามแผนกำลังคนด้านต่าง ๆ ตลอดจนการเสนอแนะนโยบายกำลังคนต่อฝ่ายบริหารระดับสูงของส่วนราชการนั้น ๆ ต่อไป

3. ฝ่ายทรัพยากรบุคคล/ หน่วยการเจ้าหน้าที่ (HR Professionals)

ฝ่ายทรัพยากรบุคคลหรือหน่วยการเจ้าหน้าที่ต้องมีบทบาทที่เป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์หรือ Strategic Partner คือ บทบาทของการเป็นผู้มีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงานหรือการกำหนดกลยุทธ์ทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของหน่วยงาน โดยในการวางแผนกำลังคนนั้นฝ่ายทรัพยากรบุคคลหรือหน่วยการเจ้าหน้าที่จะต้องเป็นผู้สนับสนุนและให้ข้อมูลเกี่ยวกับกำลังคนทั้งในด้านจำนวน และสมรรถนะและสถานการณ์เกี่ยวกับกำลังคนทั้งในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตโดยประสานและทำงานอย่างใกล้ชิดกับผู้อำนวยการสำนัก/ กอง (Line Manager) ในการพัฒนาและนำแผนกำลังคนที่ได้ไปใช้ทางปฏิบัติ

4. หน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเรื่องงานข้อมูลสารสนเทศของส่วนราชการ (IT Professionals)

เพื่อประโยชน์ในการวางแผนกำลังคน ส่วนราชการจะต้องมีหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเรื่องงานข้อมูลสารสนเทศของส่วนราชการเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานวางแผนกำลังคน เพื่อจัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านกำลังคนสำหรับใช้วิเคราะห์ในการวางแผนกำลังคน เช่น จำนวนกำลังคนที่มีอยู่ในหน่วยงานจำแนกตามตำแหน่ง หน่วยงาน เพศ อายุ และคุณวุฒิ ความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพการทำงาน สถิติจำนวนกำลังคนที่สูญเสีย และบรรจุใหม่ สถิติจำนวนกำลังคนที่ผ่านการพัฒนาและเลื่อนตำแหน่ง จำนวนกำลังคนที่หน่วยงานต้องการที่มีอยู่ในตลาดแรงงานหรือที่จบการศึกษาในแต่ละปี เป็นต้น

5. หน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเรื่องการวางแผนกลยุทธ์ของส่วนราชการ

ในการวางแผนกำลังคนของส่วนราชการต้องการผู้แทนของหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเรื่องการวางแผนกลยุทธ์ของส่วนราชการเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานหรือเป็นผู้สนับสนุนการดำเนินงานการวางแผนกำลังคนด้วย เพื่อให้มีการเชื่อมโยงกันระหว่างแผนงานทั้งสองด้าน ซึ่งจะดำเนินการสนับสนุนซึ่งกันและกัน

6. หน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเรื่องงานงบประมาณของส่วนราชการ

ในการวางแผนกำลังคนของส่วนราชการต้องการผู้แทนของหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเรื่องงานงบประมาณของส่วนราชการเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานหรือเป็นผู้สนับสนุนการดำเนินการวางแผนกำลังคนด้วย เพื่อให้มีการเชื่อมโยงกันระหว่างแผนกำลังคนของส่วนราชการกับการเสนอของงบประมาณและการจัดสรรงบประมาณของส่วนราชการ

7. เจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ. หรือที่ปรึกษาของส่วนราชการจากแหล่งอื่น ๆ

เจ้าหน้าที่ของสำนักงาน ก.พ. หรือที่ปรึกษาด้านการวางแผนกำลังคนของส่วนราชการจากแหล่งอื่น ๆ จะมีบทบาทในการเป็นที่ปรึกษาให้ความช่วยเหลือแนะนำเทคนิคการวางแผนกำลังคนแก่เจ้าหน้าที่ของส่วนราชการต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนกำลังคน

2.2 งานวิเคราะห์/วิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงนุช บุญยังและรองศาสตราจารย์ ดร.ศศิธร พุ่มดวง (2554) ได้รายงานวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การบริหารอัตรากำลังในปัจจุบันและกลยุทธ์การบริหารอัตรากำลังในอุดมคติของผู้อำนวยการโรงพยาบาลและผู้บริหารทางการแพทย์ โรงพยาบาลทั่วไปภาคใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข วัตถุประสงค์เพื่อศึกษากลยุทธ์การบริหารอัตรากำลังคนในปัจจุบันของผู้อำนวยการโรงพยาบาล หัวหน้าพยาบาล รองหัวหน้าพยาบาล ทีมแผนอัตรากำลัง และหัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลทั่วไปภาคใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อศึกษาการจัดลำดับกลยุทธ์การบริหารอัตรากำลังคนในปัจจุบันของผู้อำนวยการโรงพยาบาล หัวหน้าพยาบาล รองหัวหน้าพยาบาล ทีมแผนอัตรากำลัง และหัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลทั่วไปภาคใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อศึกษากลยุทธ์การบริหารอัตรากำลังคนในอุดมคติของผู้อำนวยการโรงพยาบาล หัวหน้าพยาบาล รองหัวหน้าพยาบาล ทีมแผนอัตรากำลัง และหัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลทั่วไปภาคใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และ เพื่อศึกษาการจัดลำดับกลยุทธ์การบริหารอัตรากำลังคนในอุดมคติของผู้อำนวยการโรงพยาบาล หัวหน้าพยาบาล รองหัวหน้าพยาบาล ทีมแผนอัตรากำลัง และหัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลทั่วไปภาคใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข วิธีการศึกษาโดยการสัมภาษณ์รายบุคคลสำหรับผู้ให้ข้อมูลที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาล (9 คน) และหัวหน้าพยาบาล (10 คน) ใช้เวลาเฉลี่ย 30-45 นาที และสัมภาษณ์แบบสนทนากลุ่ม (focus group) สำหรับรองหัวหน้าพยาบาล (15 คน) ทีมแผนอัตรากำลัง (26 คน) และหัวหน้าหอผู้ป่วย (50 คน) ใช้เวลาเฉลี่ย 45-60 นาที ผลการศึกษาพบว่า กลยุทธ์การบริหารอัตรากำลังของพยาบาลเป็นกลยุทธ์ระดับจุลภาค คือ การบริหารจัดการเพื่อให้มีพยาบาลเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่เชิงรุก เช่น การสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ การสร้างความภาคภูมิใจและกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนร่วมใจกันทำงานและการจัดลำดับเชิงกลยุทธ์ที่จะส่งผลเอื้อให้ผลการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายและ

วิสัยทัศน์องค์กรยังมีน้อยและการจัดลำดับกลยุทธ์ยังมีผู้ที่ศึกษาน้อยมาก และยังไม่พบการศึกษาที่พยายาม ค้นหาความเชื่อมโยงและระหว่างกลยุทธ์การบริหารอัตรากำลังระดับจุลภาค และการบริหารอัตรากำลังใน ภาพรวมระดับมหภาค ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารอัตรากำลังคนในปัจจุบัน การจัดลำดับกลยุทธ์การบริหารอัตรากำลังในปัจจุบันและศึกษา เพิ่มเติมเรื่องกลยุทธ์การบริหารอัตรากำลัง ในอนาคตและการจัดลำดับความสำคัญโดยมุ่งเน้นค้นหากลยุทธ์ที่ต้องการความช่วยเหลือเพื่อให้การบริหาร อัตรากำลังมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

อำนวยการ ท่องบ้านท่อม และคนอื่น ๆ (2551) ได้รายงานวิจัย เรื่อง แนวโน้มอัตรากำลังบุคลากรคณะ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ.2551-2561 วัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์แนวโน้มอัตรากำลังของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในช่วง ปีงบประมาณ 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) การวิเคราะห์ อัตรากำลัง (Workforce Analysis) (2) หลักการวิเคราะห์กำลังคน (3) ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย (4) แนวทางการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ (5) แนวทางการกำหนดตำแหน่งประเภทสนับสนุน (6) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น (7) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิธี การศึกษาโดยใช้หน่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นหน่วยระดับหน่วยงาน ทั้ง 5 หน่วยงาน ได้แก่ กลุ่มวิชา มนุษยศาสตร์ กลุ่มวิชาสังคมศาสตร์ กลุ่มวิชาภาษา กลุ่มวิชาการจัดการสารสนเทศและการสื่อสาร และ สำนักงานคณบดี รวมทั้งในภาพรวมของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผล การศึกษาพบว่า ผู้เกษียณอายุราชการ ในช่วงปีงบประมาณ 2551-2561 รวมทั้งสิ้น จำนวน 61 คน ซึ่งสาย ก. มีผู้เกษียณอายุราชการมากที่สุด คือ จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 73.77 คณะผู้วิจัยจึงเห็นว่าทาง คณะฯ ควรจะต้องจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับการเกษียณอายุราชการรวมทั้งการลาออกด้วย โดย คณะฯ ควรกำหนดและทำแผนรองรับอัตรากำลังแต่ละปี ทั้งแผนระยะสั้น 1 ปี และแผนระยะยาว 10 ปี

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ผู้เขียนได้ดำเนินการวิเคราะห์ ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

- กำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษา
- ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- จัดเก็บและรวบรวมข้อมูล
- เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล
- แหล่งข้อมูลและการเก็บรวบรวมข้อมูล
- การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอ

3.1 ขั้นตอนการกำหนดวัตถุประสงค์

ผู้เขียนได้ดำเนินการกำหนดวัตถุประสงค์ ของการศึกษาเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562 โดยได้ดำเนินการภายหลังจากที่ได้กำหนดชื่อหัวข้อที่จะทำการวิเคราะห์แล้ว

3.2 ประชากร

ประชากร : บุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 จำนวน 316 คน

3.3 ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้เขียนได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล บุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นจากฐานข้อมูลระบบสารสนเทศ ทรัพยากรมนุษย์ กองการทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น (Hr network) และฐานข้อมูลจากระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหารคณะวิศวกรรมศาสตร์ (Engineering Management Information System: ENMIS) ซึ่งผู้เขียนเป็นผู้ดูแล รับผิดชอบและตรวจสอบฐานข้อมูล

ของบุคลากร ระดับคณะ ตามภาระงานที่ได้รับมอบหมายในตำแหน่งบุคลากร และตำแหน่งหัวหน้างาน บริหารและสื่อสารองค์กร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นตารางในการเก็บรวบรวมข้อมูล ที่ผู้เขียนได้สร้างขึ้นมา โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Microsoft Excel เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง อาทิเช่น เพศ ตำแหน่ง ระดับ เป็นต้น ทั้งนี้ ตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ.2561 ถึงเดือนกันยายน พ.ศ.2562

3.5 แหล่งข้อมูลและการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้เขียนได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นจากฐานข้อมูลระบบสารสนเทศ ทรัพยากรมนุษย์ กองการทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น (Hr network) และฐานข้อมูลจากระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหารคณะวิศวกรรมศาสตร์ (Engineering Management Information System: ENMIS)

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอ

ผู้เขียนได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้โดยการใช้เทคนิคการเปรียบเทียบข้อมูล (Comparison Techniques) และใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Microsoft Excel ในการวิเคราะห์คำนวณค่าต่างๆ สถิติที่ใช้เป็นร้อยละ

บทที่ 4

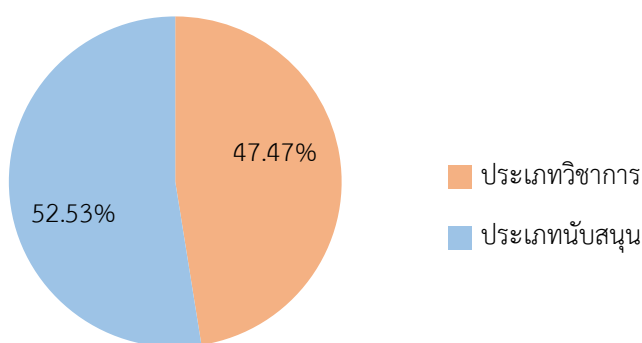
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

ผู้เขียนได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ โดยใช้ข้อมูลบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 จำนวน 316 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ บุคลากรประเภทวิชาการ และ บุคลากรประเภทสนับสนุน ซึ่งผู้เขียนได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรประเภทวิชาการ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรประเภทสนับสนุน ตามลำดับ รายละเอียดดังนี้

4. บุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ แบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

ลำดับ ที่	บุคลากร	จำนวนบุคลากร (คน)	คิดเป็น ร้อยละ
1	ประเภทวิชาการ	150	47.47
2	ประเภทสนับสนุน	166	52.53
รวม		316	100.00

บุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ



รูปที่ 1. บุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์

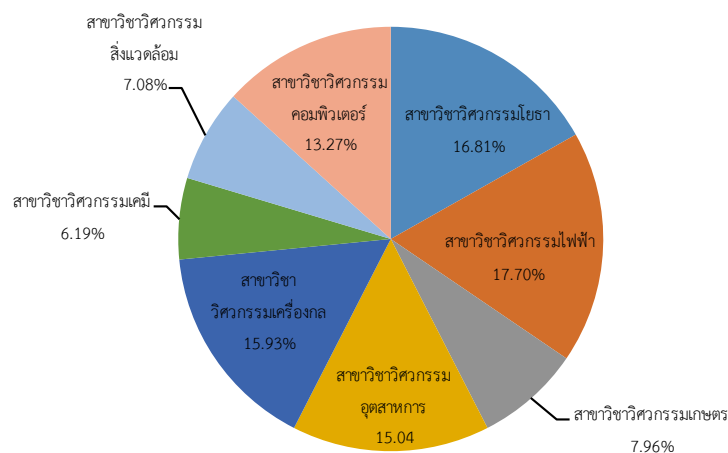
จากตารางที่ 4. จะเห็นว่าจำนวนบุคลากรประเภทวิชาการ มี 150 คน คิดเป็นร้อยละ 47.47 และจำนวนบุคลากรประเภทสนับสนุน มี 166 คน คิดเป็นร้อยละ 52.53

4.1 บุคลากรประเภทวิชาการ

4.1.1 จำแนกตามเพศ

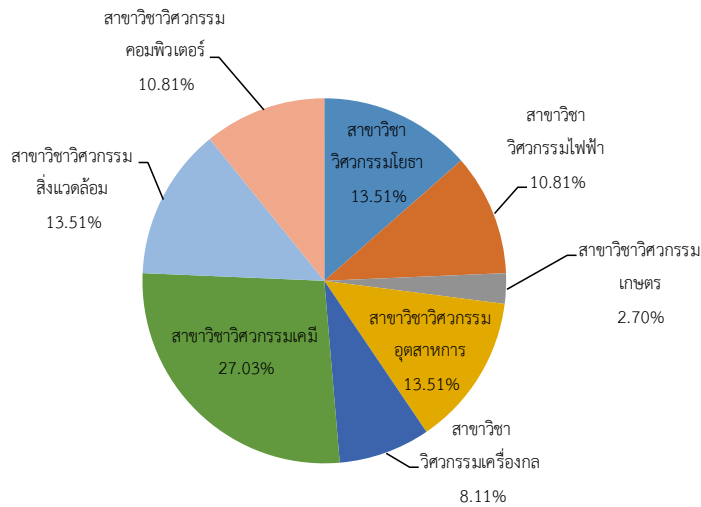
ลำดับที่	ปฏิบัติงานที่	จำนวนคน		รวม (คน)	คิดเป็นร้อยละ	
		เพศชาย	เพศหญิง		เพศชาย	เพศหญิง
1	สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา	19	5	24	16.81	13.51
2	สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า	20	4	24	17.70	10.81
3	สาขาวิชาวิศวกรรมเกษตร	9	1	10	7.96	2.70
4	สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหการ	17	5	22	15.04	13.51
5	สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล	18	3	21	15.93	8.11
6	สาขาวิชาวิศวกรรมเคมี	7	10	17	6.19	27.03
7	สาขาวิชาวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม	8	5	13	7.08	13.51
8	สาขาวิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์	15	4	19	13.27	10.81
รวม		113	37	150	100.00	100.00
รวมร้อยละ		75.33	24.66	-	-	-

เพศชาย คิดเป็นร้อยละ



รูปที่ 2. จำแนกตามเพศชาย

เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ



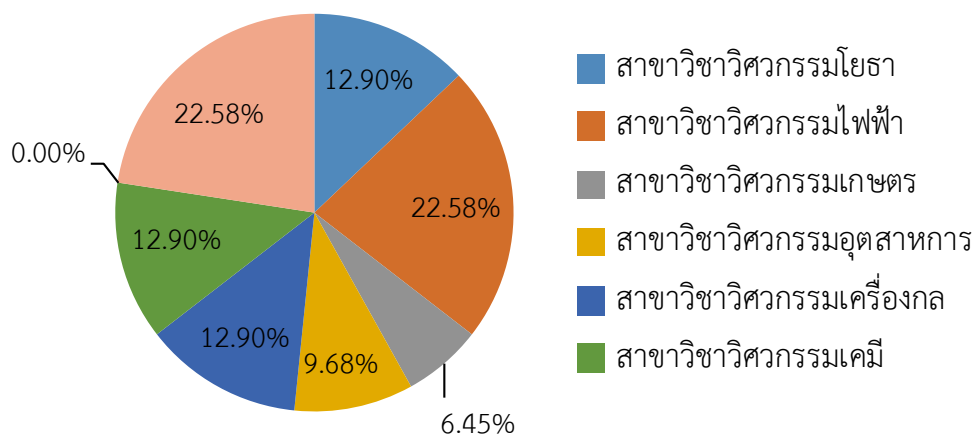
รูปที่ 3. จำแนกตามเพศหญิง

จากตารางที่ 4.1.1 จะเห็นว่าบุคลากรประเภทวิชาการ เพศชาย จำนวนมากที่สุดปฏิบัติงานที่ สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 17.70 รองลงมาปฏิบัติงานที่ สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 16.81 และบุคลากรประเภทวิชาการ เพศชาย จำนวนน้อยที่สุดปฏิบัติงานที่ สาขาวิชาวิศวกรรมเคมี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.19 และบุคลากรประเภทวิชาการ เพศหญิง จำนวนมากที่สุดปฏิบัติงานที่ สาขาวิชาวิศวกรรมเคมี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 27.03 รองลงมาปฏิบัติงานที่สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหการ และสาขาวิชาวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม จำนวนสาขาวิชาละ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 13.51 และบุคลากรประเภทวิชาการ เพศหญิง จำนวนน้อยที่สุดปฏิบัติงานที่ สาขาวิชาวิศวกรรมเกษตร จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70 รวมบุคลากรประเภทวิชาการ เพศชายจำนวนทั้งสิ้น 113 คน คิดเป็นร้อยละ 75.33 และรวมบุคลากรประเภทวิชาการ เพศหญิงจำนวนทั้งสิ้น 37 คน คิดเป็นร้อยละ 24.66 ของบุคลากรประเภทวิชาการ 150 คน

4.1.2 จำแนกตามประเภทบุคลากร

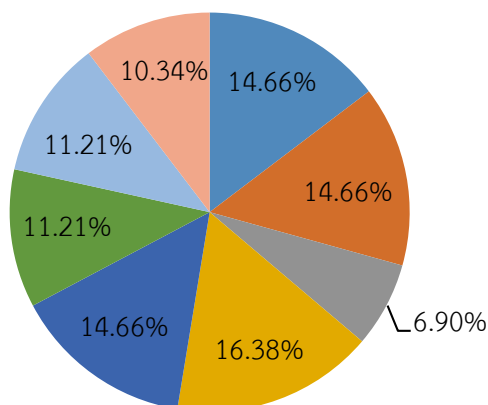
ลำดับ ที่	ปฏิบัติงานที่	จำนวนคน			รวม (คน)	คิดเป็นร้อยละ		
		ข.	พนง.	ลจ. มข.		ข.	พนง.	ลจ.มข.
1	สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา	4	17	3	24	12.90	14.66	100.00
2	สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า	7	17	0	24	22.58	14.66	0.00
3	สาขาวิชาวิศวกรรมเกษตร	2	8	0	10	6.45	6.90	0.00
4	สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหการ	3	19	0	22	9.68	16.38	0.00
5	สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล	4	17	0	21	12.90	14.66	0.00
6	สาขาวิชาวิศวกรรมเคมี	4	13	0	17	12.90	11.21	0.00
7	สาขาวิชาวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม	0	13	0	13	0.00	11.21	0.00
8	สาขาวิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์	7	12	0	19	22.58	10.34	0.00
รวม		31	116	3	150	100.00	100.00	100.00
รวมร้อยละ		20.67	77.33	2.00	-	-	-	-

ประเภทข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ



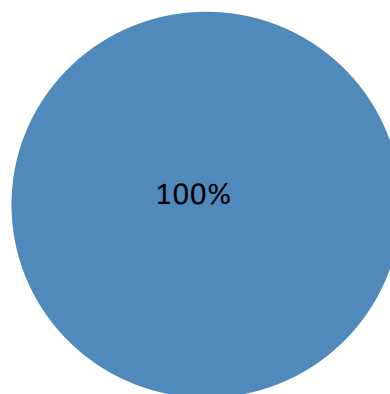
รูปที่ 4. จำแนกตามประเภทบุคลากรข้าราชการ

ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย
คิดเป็นร้อยละ



รูปที่ 5. จำแนกตามประเภทบุคลากร
พนักงานมหาวิทยาลัย

ประเภทลูกจ้างของมหาวิทยาลัย
คิดเป็นร้อยละ



รูปที่ 6. จำแนกตามประเภทลูกจ้าง
ของมหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 4.1.2 จะเห็นว่าประเภทข้าราชการจำนวนมากที่สุดปฏิบัติงานที่ สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า และสาขาวิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ จำนวนสาขาวิชาละ 7 คน คิดเป็นร้อยละ 22.58 รองลงมาปฏิบัติงานที่ สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล สาขาวิชาวิศวกรรมเคมี จำนวนสาขาวิชาละ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 12.90 และประเภทข้าราชการจำนวนน้อยที่สุดปฏิบัติงานที่ สาขาวิชาวิศวกรรมเกษตร จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.45 และสาขาวิชาวิศวกรรมสิ่งแวดล้อมไม่มีข้าราชการปฏิบัติงานในสาขาวิชา ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยจำนวนมากที่สุดปฏิบัติงานที่ สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหการ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 16.38 รองลงมาปฏิบัติงานที่ สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล จำนวนสาขาวิชาละ 17 คน คิดเป็นร้อยละ 14.66 และประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยจำนวนน้อยที่สุดปฏิบัติงานที่ สาขาวิชาวิศวกรรมเกษตร จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.90 และประเภทลูกจ้างของมหาวิทยาลัยจำนวนมากที่สุดปฏิบัติงานที่ สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 100 (การจ้างลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ประเภทแม่ธี วิจัยอาวุโส มข. และการจ้างลูกจ้างของมหาวิทยาลัย เพื่อการสอน วิจัย) รวมประเภทข้าราชการ จำนวนทั้งสิ้น 31 คน คิดเป็นร้อยละ 20.67 รวมประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวนทั้งสิ้น 116 คน คิดเป็นร้อยละ 77.33 และรวมประเภทลูกจ้างของมหาวิทยาลัย จำนวนทั้งสิ้น 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 ของบุคลากรประเภทวิชาการ 150 คน

4.1.3 จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ลำดับ ที่	ปฏิบัติงานที่	จำนวนคน				คิดเป็นร้อยละ			
		อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.
1	สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา	3	6	14	1	8.82	9.38	29.79	20.00
2	สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า	6	11	6	1	17.65	17.19	12.77	20.00
3	สาขาวิชาวิศวกรรมเกษตร	1	6	3	0	2.94	9.38	6.38	0.00
4	สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหการ	7	8	5	2	20.59	12.50	10.64	40.00
5	สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล	4	12	4	1	11.76	18.75	8.51	20.00
6	สาขาวิชาวิศวกรรมเคมี	4	6	7	0	11.76	9.38	14.89	0.00
7	สาขาวิชาวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม	4	6	3	0	11.76	9.38	6.38	0.00
8	สาขาวิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์	5	9	5	0	14.71	14.06	10.64	0.00
รวม		34	64	46	5	100.00	100.00	100.00	100.00
รวมร้อยละ		22.67	42.67	31.33	3.33	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.1.3 จะเห็นว่าตำแหน่งอาจารย์จำนวนมากที่สุดปฏิบัติงานที่ สาขาวิชา วิศวกรรมอุตสาหการ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 20.59 รองลงมาปฏิบัติงานที่ สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 17.65 และตำแหน่งอาจารย์จำนวนน้อยที่สุดปฏิบัติงานที่ สาขาวิชาวิศวกรรม เกษตร จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.94 ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์จำนวนมากที่สุดปฏิบัติงานที่ สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75 รองลงมาปฏิบัติงานที่ สาขาวิชา วิศวกรรมไฟฟ้า จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 17.19 และผู้ช่วยศาสตราจารย์จำนวนน้อยที่สุดปฏิบัติงานที่ สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สาขาวิชาวิศวกรรมเกษตร สาขาวิชาวิศวกรรมเคมี สาขาวิชาวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม จำนวนสาขาวิชาละ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 9.38 ตำแหน่งรองศาสตราจารย์จำนวนมากที่สุดปฏิบัติงานที่ สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 29.79 รองลงมาปฏิบัติงานที่ สาขาวิชาวิศวกรรม เคมี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 14.89 และ รองศาสตราจารย์จำนวนน้อยที่สุดปฏิบัติงานที่ สาขาวิชา วิศวกรรมเกษตร และสาขาวิชาวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.38 ศาสตราจารย์จำนวน มากที่สุดปฏิบัติงานที่ สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหการ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 40 รองลงมาปฏิบัติงานที่ สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล จำนวนสาขาวิชาละ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 20 รวมตำแหน่งอาจารย์ จำนวนทั้งสิ้น 34 คน คิดเป็นร้อยละ 22.67 รวมตำแหน่งผู้ช่วย ศาสตราจารย์ จำนวนทั้งสิ้น 64 คน คิดเป็นร้อยละ 42.67 รวมตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวนทั้งสิ้น 47 คน คิดเป็นร้อยละ 31.33 รวมตำแหน่งศาสตราจารย์ จำนวนทั้งสิ้น 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 ของบุคลากรประเภทวิชาการ 150 คน

4.1.4 จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ ประเภทข้าราชการ

ลำดับ ที่	ปฏิบัติงานที่	จำนวนคน				คิดเป็นร้อยละ			
		อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.
1	สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา	0	2	2	0	0.00	15.38	22.22	0.00
2	สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า	1	5	1	0	12.50	38.46	11.11	0.00
3	สาขาวิชาวิศวกรรมเกษตร	0	1	1	0	0.00	7.69	11.11	0.00
4	สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหการ	1	1	1	0	12.50	7.69	11.11	0.00
5	สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล	2	1	0	1	25.00	7.69	0.00	100.00
6	สาขาวิชาวิศวกรรมเคมี	1	1	2	0	12.50	7.69	22.22	0.00
7	สาขาวิชาวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม	0	0	0	0	0.00	0.00	0.00	0.00
8	สาขาวิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์	3	2	2	0	37.50	15.38	22.22	0.00
รวม		8	13	9	1	100.00	100.00	100.00	100.00
รวมร้อยละ		25.81	41.94	29.03	3.23	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.1.4 จะเห็นว่าตำแหน่งอาจารย์ ประเภทข้าราชการ จำนวนมากที่สุดปฏิบัติงานที่ สาขาวิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 รองลงมาปฏิบัติงานที่ สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และตำแหน่งอาจารย์ที่ไม่มีในสาขาวิชานั้น ๆ ได้แก่ สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สาขาวิชาวิศวกรรมเกษตร สาขาวิชาวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประเภทข้าราชการ จำนวนมากที่สุดปฏิบัติงานที่ สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า จำนวนสาขาวิชาละ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 38.46 รองลงมาปฏิบัติงานที่ สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สาขาวิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ จำนวนสาขาวิชาละ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 15.38 และ ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ที่ไม่มีในสาขาวิชานั้น ๆ ได้แก่ สาขาวิชาวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ประเภทข้าราชการ จำนวนมากที่สุดปฏิบัติงานที่ สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สาขาวิชาวิศวกรรมเคมี สาขาวิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ จำนวนสาขาวิชาละ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 22.22 รองลงมาปฏิบัติงานที่ สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า สาขาวิชาวิศวกรรมเกษตร สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหการ จำนวนสาขาวิชาละ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11 และตำแหน่งรองศาสตราจารย์ที่ไม่มีในสาขาวิชานั้น ๆ ได้แก่ สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล สาขาวิชาวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม ตำแหน่งศาสตราจารย์ ประเภทข้าราชการ จำนวนมากที่สุดปฏิบัติงานที่ สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ตำแหน่งศาสตราจารย์ที่ไม่มีในสาขาวิชานั้น ๆ ได้แก่ สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า สาขาวิชาวิศวกรรมเกษตร สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหการ สาขาวิชาวิศวกรรมเคมี สาขาวิชาวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม สาขาวิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ รวมตำแหน่งอาจารย์ จำนวนทั้งสิ้น 8 คน คิดเป็นร้อยละ 25.81 รวมตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวนทั้งสิ้น 13 คน คิดเป็นร้อยละ 41.94 รวมตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวนทั้งสิ้น 9 คน คิดเป็นร้อยละ 29.03 ของรวมตำแหน่งศาสตราจารย์ จำนวนทั้งสิ้น 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.23 ของบุคลากรประเภทวิชาการ ประเภทข้าราชการ 31 คน

4.1.5 จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย

ลำดับ ที่	ปฏิบัติงานที่	จำนวนคน				คิดเป็นร้อยละ			
		อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.
1	สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา	3	4	10	0	11.54	7.84	27.78	0.00
2	สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า	5	6	5	1	19.23	11.76	13.89	33.33
3	สาขาวิชาวิศวกรรมเกษตร	1	5	2	0	3.85	9.80	5.56	0.00
4	สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหการ	6	7	4	2	23.08	13.73	11.11	66.67
5	สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล	2	11	4	0	7.69	21.57	11.11	0.00
6	สาขาวิชาวิศวกรรมเคมี	3	5	5	0	11.54	9.80	13.89	0.00
7	สาขาวิชาวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม	4	6	3	0	15.38	11.76	8.33	0.00
8	สาขาวิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์	2	7	3	0	7.69	13.73	8.33	0.00
รวม		26	51	36	3	100.00	100.00	100.00	100.00
รวมร้อยละ		22.41	43.97	31.03	2.59	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.1.5 จะเห็นว่าตำแหน่งอาจารย์ ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวนมากที่สุดปฏิบัติงานที่ สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหการ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 23.08 รองลงมาปฏิบัติงานที่ สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 19.23 และตำแหน่งอาจารย์จำนวนน้อยที่สุดปฏิบัติงานที่ สาขาวิชาวิศวกรรมเกษตร จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.85 ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวนมากที่สุดปฏิบัติงานที่ สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 21.57 รองลงมาปฏิบัติงานที่ สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหการ สาขาวิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ จำนวนสาขาวิชาละ 7 คน คิดเป็นร้อยละ 13.73 และตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์จำนวนน้อยที่สุดปฏิบัติงานที่ สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 7.84 ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวนมากที่สุดปฏิบัติงานที่ สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 27.78 รองลงมาปฏิบัติงานที่ สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า สาขาวิชาวิศวกรรมเคมี จำนวนสาขาวิชาละ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 13.89 และตำแหน่ง รองศาสตราจารย์จำนวนน้อยที่สุดปฏิบัติงานที่ สาขาวิชาวิศวกรรมเกษตร จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.56 ตำแหน่งศาสตราจารย์ ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวนมากที่สุดปฏิบัติงานที่ สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหการ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมาปฏิบัติงานที่ สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และตำแหน่ง ศาสตราจารย์ที่ไม่มีในสาขานั้น ๆ ได้แก่ สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สาขาวิชาวิศวกรรมเกษตร สาขาวิชา วิศวกรรมเครื่องกล สาขาวิชาวิศวกรรมเคมี สาขาวิชาวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม สาขาวิชาวิศวกรรม คอมพิวเตอร์ รวมตำแหน่งอาจารย์ จำนวนทั้งสิ้น 26 คน คิดเป็นร้อยละ 22.41 รวมตำแหน่งผู้ช่วย ศาสตราจารย์ จำนวนทั้งสิ้น 51 คน คิดเป็นร้อยละ 43.97 รวมตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวนทั้งสิ้น

36 คน คิดเป็นร้อยละ 31.03 รวมตำแหน่งศาสตราจารย์ จำนวนทั้งสิ้น 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.59 ของบุคลากรประเภทวิชาการ ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย 116 คน

4.1.6 จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ ประเภทลูกจ้างของมหาวิทยาลัย

ลำดับ ที่	ปฏิบัติงานที่	จำนวนคน				คิดเป็นร้อยละ			
		อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.
1	สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา	0	0	2	1	0.00	0.00	100.00	100.00
2	สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า	0	0	0	0	0.00	0.00	0.00	0.00
3	สาขาวิชาวิศวกรรมเกษตร	0	0	0	0	0.00	0.00	0.00	0.00
4	สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหการ	0	0	0	0	0.00	0.00	0.00	0.00
5	สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล	0	0	0	0	0.00	0.00	0.00	0.00
6	สาขาวิชาวิศวกรรมเคมี	0	0	0	0	0.00	0.00	0.00	0.00
7	สาขาวิชาวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม	0	0	0	0	0.00	0.00	0.00	0.00
8	สาขาวิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์	0	0	0	0	0.00	0.00	0.00	0.00
รวม		0	0	2	1	0.00	0.00	100.00	100.00
รวมร้อยละ		0.00	0.00	66.67	33.33	-	-	-	-

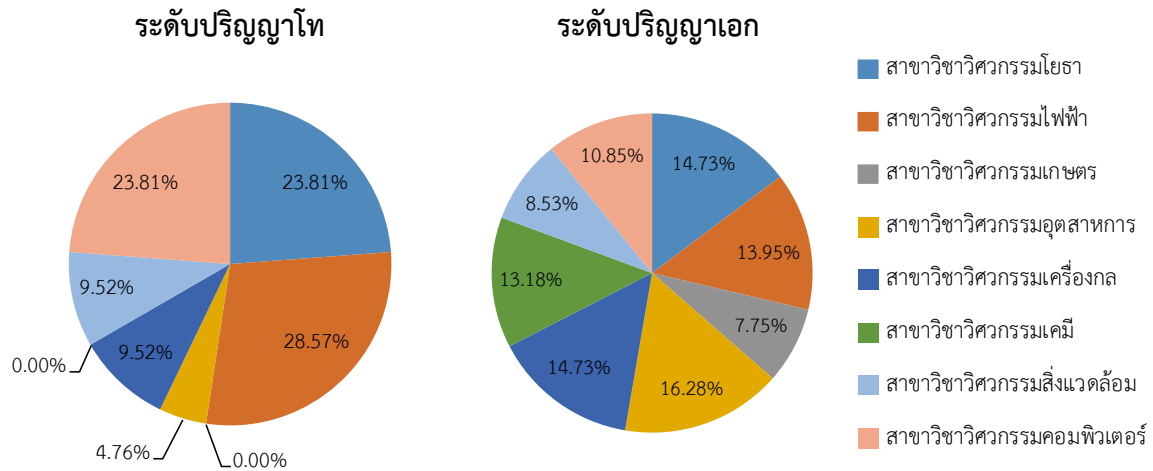
จากตารางที่ 4.1.6 จะเห็นว่าตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ประเภทลูกจ้างของมหาวิทยาลัย จำนวนมากที่สุดปฏิบัติงานที่ สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 และตำแหน่งศาสตราจารย์ ประเภทลูกจ้างของมหาวิทยาลัย จำนวนมากที่สุดปฏิบัติงานที่ สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 นอกเหนือจากตำแหน่งดังกล่าว ไม่มีตำแหน่งอาจารย์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประเภทลูกจ้างของมหาวิทยาลัยปฏิบัติงานในประเภทนี้

4.1.7 จำแนกตามคุณวุฒิ

ลำดับ ที่	ปฏิบัติงานที่	จำนวนคน		รวม (คน)	คิดเป็นร้อยละ	
		โท	เอก		โท	เอก
1	สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา	5	19	24	23.81	14.73
2	สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า	6	18	24	28.57	13.95
3	สาขาวิชาวิศวกรรมเกษตร	0	10	10	0.00	7.75
4	สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหการ	1	21	22	4.76	16.28
5	สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล	2	19	21	9.52	14.73
6	สาขาวิชาวิศวกรรมเคมี	0	17	17	0.00	13.18
7	สาขาวิชาวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม	2	11	13	9.52	8.53
8	สาขาวิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์	5	14	19	23.81	10.85
รวม		21	129	150	100.00	100.00
รวมร้อยละ		14.00	86.00	-	-	-

จากตารางที่ 4.1.7 จะเห็นว่าคุณวุฒิระดับปริญญาโท จำนวนมากที่สุดปฏิบัติงานที่ สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 28.57 รองลงมาปฏิบัติงานที่ สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สาขาวิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ จำนวนสาขาวิชาละ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 23.81 และคุณวุฒิระดับปริญญาโท ที่ไม่มีในสาขาวิชานั้น ๆ ได้แก่ สาขาวิชาวิศวกรรมเกษตร สาขาวิชาวิศวกรรมเคมี คุณวุฒิระดับปริญญาเอก จำนวนมากที่สุดปฏิบัติงานที่ สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหการ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 16.28 รองลงมาปฏิบัติงานที่ สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล จำนวนสาขาวิชาละ 19 คน คิดเป็นร้อยละ 14.73 และคุณวุฒิระดับปริญญาเอก จำนวนน้อยที่สุดปฏิบัติงานที่ สาขาวิชาวิศวกรรมเกษตร จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.75 รวมคุณวุฒิระดับปริญญาโท จำนวนทั้งสิ้น 21 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 รวมคุณวุฒิระดับปริญญาเอก จำนวนทั้งสิ้น 129 คน คิดเป็นร้อยละ 86.00 ของบุคลากรประเภทวิชาการ 150 คน

คิดเป็นร้อยละ



รูปที่ 7. จำแนกตามคุณวุฒิระดับปริญญาโท

รูปที่ 8. จำแนกตามคุณวุฒิระดับปริญญาเอก

4.1.8 จำแนกตามผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ

(1) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

ลำดับ ที่	ปฏิบัติงานที่	ข้าราชการ (คน)				พนักงานมหาวิทยาลัย (คน)				รวม (คน)	คิดเป็น ร้อยละ
		อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.		
1	สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00
2	สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00
3	สาขาวิชาวิศวกรรมเกษตร	0	0	0	0	0	1	0	0	1	20.00
4	สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหการ	1	0	0	0	0	0	0	0	1	20.00
5	สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล	0	0	1	0	0	0	0	0	1	20.00
6	สาขาวิชาวิศวกรรมเคมี	0	0	1	0	0	0	0	0	1	20.00
7	สาขาวิชาวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00
8	สาขาวิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์	0	0	0	0	0	1	0	0	1	20.00
รวม		1	0	2	0	0	2	0	0	5	100.00
รวมร้อยละ		20.00	0.00	40.00	0.00	0.00	40.00	0.00	0.00	-	-

จากตารางที่ 4.1.8 (1) จะเห็นว่าประเภทข้าราชการ ตำแหน่งอาจารย์ มีผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 จำนวนมากที่สุดปฏิบัติงานที่ สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหการ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และนอกเหนือจากประเภทข้าราชการ ตำแหน่งอาจารย์ที่กล่าวมาแล้วนั้น ไม่มีผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่ง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีผู้ที่จะเกษียณอายุราชการมากที่สุด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 คือ สาขาวิชาวิศวกรรมเกษตร และสาขาวิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ จำนวนสาขาวิชาละ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 นอกเหนือจากประเภทข้าราชการ และประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ที่กล่าวมาแล้วนั้น ไม่มีผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ประเภทข้าราชการ ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ มีผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 จำนวนมากที่สุดปฏิบัติงานที่ สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล สาขาวิชาวิศวกรรมเคมี จำนวนสาขาวิชาละ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 นอกเหนือจากประเภทข้าราชการ และประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งรองศาสตราจารย์ที่กล่าวมาแล้วนั้น ไม่มีผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 และประเภทข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งศาสตราจารย์ไม่มีผู้ปฏิบัติงานในสาขาวิชานั้น ๆ เกษียณอายุราชการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 รวมผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ประเภทข้าราชการ ตำแหน่งอาจารย์จำนวนทั้งสิ้น 1 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวนทั้งสิ้น 2 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 และรวมผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวนทั้งสิ้น 2 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ของบุคลากรประเภทวิชาการที่เกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 (ไม่นับรวมลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ที่ได้รับการจ้างรายปี จำนวน 3 คน ปฏิบัติงานที่สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา)

4.1.8 (2) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

ลำดับ ที่	ปฏิบัติงานที่	ข้าราชการ (คน)				พนักงานมหาวิทยาลัย (คน)				รวม (คน)	คิดเป็น ร้อยละ
		อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.		
1	สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00
2	สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00
3	สาขาวิชาวิศวกรรมเกษตร	0	0	1	0	0	0	0	0	0	50.00
4	สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00
5	สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล	0	0	0	0	0	1	0	0	0	50.00
6	สาขาวิชาวิศวกรรมเคมี	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00
7	สาขาวิชาวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00
8	สาขาวิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00
รวม		0	0	1	0	0	1	0	0	2	100.00
รวมร้อยละ		0.00	0.00	50.00	0.00	0.00	50.00	0.00	0.00	-	-

จากตารางที่ 4.1.8 (2) จะเห็นว่าประเภทข้าราชการ ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ มีผู้ที่เกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จำนวนมากที่สุดปฏิบัติงานที่ สาขาวิชา วิศวกรรมเกษตร จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 นอกเหนือจากประเภทข้าราชการ ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ที่กล่าวมาแล้วนั้น ไม่มีผู้ที่เกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีผู้ที่เกษียณอายุราชการมากที่สุด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 คือ สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 นอกเหนือจากประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ที่กล่าวมาแล้วนั้น ไม่มีผู้ที่เกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รวมผู้ที่เกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ประเภทข้าราชการ ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวนทั้งสิ้น 1 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 และรวมผู้ที่เกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวนทั้งสิ้น 1 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ของบุคลากรประเภทวิชาการที่เกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 (ไม่นับรวมลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ที่ได้รับการจ้างรายปี จำนวน 3 คน ปฏิบัติงานที่สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา)

4.1.8 (3) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ลำดับ ที่	ปฏิบัติงานที่	ข้าราชการ (คน)				พนักงานมหาวิทยาลัย (คน)				รวม (คน)	คิดเป็น ร้อยละ
		อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.		
1	สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0.00
2	สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00
3	สาขาวิชาวิศวกรรมเกษตร	0	0	0	0	0	0	0	0	0	50.00
4	สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหการ	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0.00
5	สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล	0	0	0	0	0	0	0	0	0	50.00
6	สาขาวิชาวิศวกรรมเคมี	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00
7	สาขาวิชาวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0.00
8	สาขาวิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00
รวม		0	0	0	0	1	1	1	0	3	100.00
รวมร้อยละ		0.00	0.00	0.00	0.00	33.33	33.33	33.33	0.00	-	-

จากตารางที่ 4.1.8 (3) จะเห็นว่าประเภทข้าราชการ ตำแหน่งอาจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ไม่มีผู้ที่เกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ มีผู้ที่เกษียณอายุราชการมากที่สุด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

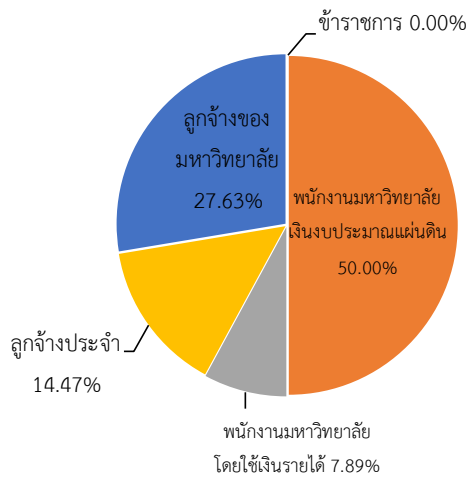
คือ สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีผู้ที่จะเกษียณอายุราชการมากที่สุด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 คือ สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหการ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ มีผู้ที่จะเกษียณอายุราชการมากที่สุด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 คือ สาขาวิชาวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 นอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้วนั้น ไม่มีพนักงานมหาวิทยาลัย ที่จะเกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 รวมผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ จำนวนทั้งสิ้น 1 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวนทั้งสิ้น 1 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และ ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวนทั้งสิ้น 1 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ของบุคลากร ประเภทวิชาการที่เกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (ไม่นับรวมลูกจ้างของมหาวิทยาลัยที่ได้รับการจ้างรายปี จำนวน 3 คน ปฏิบัติงานที่สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา)

4.2 บุคลากรประเภทสนับสนุน

4.2.1 จำแนกตามประเภทบุคลากร และจำแนกตามเพศ

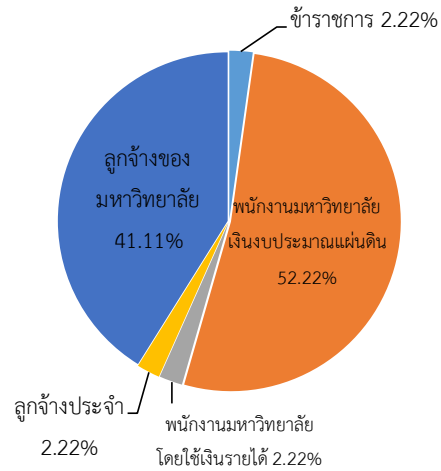
ลำดับ ที่	ประเภท	จำนวนคน		รวม (คน)	คิดเป็นร้อยละ	
		เพศชาย	เพศหญิง		เพศชาย	เพศหญิง
1	ข้าราชการ	0	2	2	0.00	2.22
2	พนักงานมหาวิทยาลัย เงินงบประมาณแผ่นดิน	38	47	85	50.00	52.22
3	พนักงานมหาวิทยาลัย โดยใช้อำนาจได้	6	2	8	7.89	2.22
4	ลูกจ้างประจำ	11	2	13	14.47	2.22
5	ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย	21	37	58	27.63	41.11
รวม		76	90	166	100.00	100.00
รวมร้อยละ		45.78	54.22	-	-	-

เพศชาย คิดเป็นร้อยละ



รูปที่ 9. จำแนกตามประเภทบุคลากร และจำแนกตามเพศชาย

เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ



รูปที่ 10. จำแนกตามประเภทบุคลากร และจำแนกตามเพศหญิง

จากตารางที่ 4.2.1 จะเห็นว่าบุคลากรประเภทสนับสนุน เพศชายที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย เงินงบประมาณแผ่นดิน จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมา ตำแหน่งลูกจ้างของมหาวิทยาลัย จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 27.63 และบุคลากรประเภทสนับสนุน เพศชาย ที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย โดยใช้เงินรายได้ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 7.89 และบุคลากรประเภทสนับสนุน เพศหญิงที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณแผ่นดิน จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 52.22 รองลงมาตำแหน่งลูกจ้างของมหาวิทยาลัย จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 41.11 และบุคลากรประเภทสนับสนุน เพศหญิงที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ข้าราชการและลูกจ้างประจำ จำนวนประเภทยละ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.22 รวมบุคลากรประเภทสนับสนุน เพศชาย จำนวนทั้งสิ้น 76 คน คิดเป็นร้อยละ 45.78 และรวมบุคลากรประเภทสนับสนุน เพศหญิง จำนวนทั้งสิ้น 90 คน คิดเป็นร้อยละ 54.22 ของบุคลากรประเภทสนับสนุน 166 คน

4.2.2 จำแนกตามตำแหน่งบุคลากร

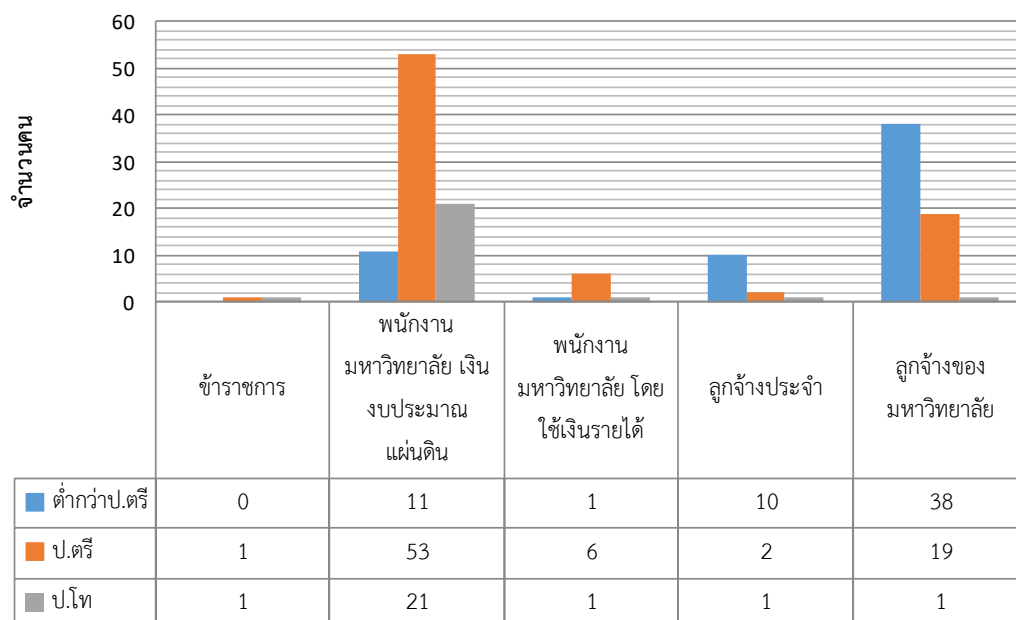
ลำดับ ที่	ชื่อตำแหน่ง	จำนวนคน				รวม (คน)	คิดเป็นร้อยละ				รวม ร้อยละ
		ข.	พนง.	ลป.	ลจ. มข.		ข.	พนง.	ลป.	ลจ. มข.	
1	คนงาน	0	0	0	36	36	0.00	0.00	0.00	21.69	21.69
2	คนสวน	0	0	1	0	1	0.00	0.00	0.60	0.00	0.60
3	ครู	0	5	0	0	5	0.00	3.01	0.00	0.00	3.01
4	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	1	14	0	9	24	0.60	8.43	0.00	5.42	14.46
5	เจ้าหน้าที่บุคคล	0	0	0	1	1	0.00	0.00	0.00	0.60	0.60
6	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	0	0	0	1	1	0.00	0.00	0.00	0.60	0.60
7	ช่างเชื่อม	0	1	0	0	1	0.00	0.60	0.00	0.00	0.60
8	ช่างเทคนิค	0	12	0	1	13	0.00	7.23	0.00	0.60	7.83
9	ช่างฝีมือทั่วไป	0	0	1	0	1	0.00	0.00	0.60	0.00	0.60
10	ช่างไฟฟ้า	0	0	2	0	2	0.00	0.00	1.20	0.00	1.20
11	ช่างอิเล็กทรอนิกส์	0	3	0	0	3	0.00	1.81	0.00	0.00	1.81
12	นักบัญชี	0	1	0	0	1	0.00	0.60	0.00	0.00	0.60
13	นักประชาสัมพันธ์	0	1	0	0	1	0.00	0.60	0.00	0.00	0.60
14	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	0	3	0	0	3	0.00	1.81	0.00	0.00	1.81
15	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	0	3	0	1	4	0.00	1.81	0.00	0.60	2.41
16	นักวิชาการเงินและบัญชี	0	3	0	0	3	0.00	1.81	0.00	0.00	1.81
17	นักวิชาการพัสดุ	0	4	0	0	4	0.00	2.41	0.00	0.00	2.41
18	นักวิชาการศึกษา	0	12	0	1	13	0.00	7.23	0.00	0.60	7.83
19	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	0	1	0	3	4	0.00	0.60	0.00	1.81	2.41
20	นักวิทยาศาสตร์	1	6	0	0	7	0.60	3.61	0.00	0.00	4.22
21	นักวิเทศสัมพันธ์	0	2	0	0	2	0.00	1.20	0.00	0.00	1.20
22	นักสารสนเทศ	0	1	0	0	1	0.00	0.60	0.00	0.00	0.60
23	นายช่างเทคนิค	0	2	0	1	3	0.00	1.20	0.00	0.60	1.81
24	บุคลากร	0	2	0	0	2	0.00	1.20	0.00	0.00	1.20
25	ผู้ช่วยช่างทั่วไป	0	0	1	0	1	0.00	0.00	0.60	0.00	0.60
26	ผู้ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์	0	4	0	0	4	0.00	2.41	0.00	0.00	2.41
27	พนักงานขับรถยนต์	0	1	1	0	2	0.00	0.60	0.60	0.00	1.20
28	พนักงานเข้าเล่ม	0	0	0	1	1	0.00	0.00	0.00	0.60	0.60

ลำดับ ที่	ชื่อตำแหน่ง	จำนวนคน				รวม (คน)	คิดเป็นร้อยละ				รวม ร้อยละ
		ข.	พนง.	ลป.	ลจ. มข.		ข.	พนง.	ลป.	ลจ. มข.	
29	พนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์	0	0	0	1	1	0.00	0.00	0.00	0.60	0.60
30	พนักงานธุรการ	0	4	3	2	9	0.00	2.41	1.81	1.20	5.42
31	พนักงานบริการเอกสารทั่วไป	0	1	0	0	1	0.00	0.60	0.00	0.00	0.60
32	พนักงานผลิตทดลอง	0	1	0	0	1	0.00	0.60	0.00	0.00	0.60
33	พนักงานพัสดุ	0	1	0	0	1	0.00	0.60	0.00	0.00	0.60
34	พนักงานพิมพ์	0	2	0	0	2	0.00	1.20	0.00	0.00	1.20
35	พนักงานวิทยาศาสตร์	0	1	0	0	1	0.00	0.60	0.00	0.00	0.60
36	พนักงานห้องปฏิบัติการ	0	1	4	0	5	0.00	0.60	2.41	0.00	3.01
37	ผู้อำนวยการกองบริหารงาน คณะวิศวกรรมศาสตร์	0	1	0	0	1	0.00	0.60	0.00	0.00	0.60
รวม		2	93	13	58	166	1.20	56.02	7.83	34.94	100.00
ร้อยละ		1.20	56.02	7.83	34.94	100.00	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.2.2 จะเห็นว่าตำแหน่งบุคลากร ประเภทข้าราชการ ที่มีจำนวนมากที่สุดมีเพียง 2 ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป และตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์ จำนวนตำแหน่งละ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.60 นอกเหนือจากตำแหน่งที่กล่าวมาแล้วนั้น ไม่มีตำแหน่งบุคลากร ประเภทข้าราชการ ตำแหน่งบุคลากร ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8.43 รองลงมาตำแหน่งช่างเทคนิค และ นักวิชาการศึกษา จำนวนตำแหน่งละ 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.23 และตำแหน่งบุคลากร ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีจำนวนน้อยที่สุด ได้แก่ ตำแหน่งช่างเชื่อม ตำแหน่งนักบัญชี ตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ ตำแหน่งนักวิชาการโสตทัศนศึกษา ตำแหน่งนักสารสนเทศ ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ ตำแหน่งพนักงานบริการเอกสารทั่วไป ตำแหน่งพนักงานผลิตทดลอง ตำแหน่งพนักงานพัสดุ ตำแหน่งพนักงานวิทยาศาสตร์ ตำแหน่งพนักงานห้องปฏิบัติการ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองบริหารงานคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวนตำแหน่งละ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.60 ตำแหน่งบุคลากร ประเภทลูกจ้างประจำ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ตำแหน่งพนักงานห้องปฏิบัติการ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.41 รองลงมาตำแหน่งพนักงานธุรการ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.81 และตำแหน่งบุคลากร ประเภทลูกจ้างประจำ ที่มีจำนวนน้อยที่สุด ได้แก่ ตำแหน่งคนสวน ตำแหน่งช่างฝีมือทั่วไป ตำแหน่งผู้ช่วยช่างทั่วไป ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ จำนวนตำแหน่งละ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.60 ตำแหน่งบุคลากร ประเภทลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ คนงาน จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 21.69 รองลงมาตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

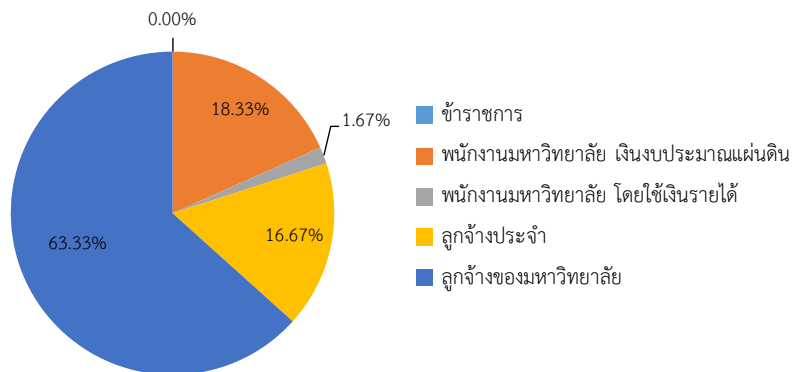
จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.42 และตำแหน่งบุคลากร ประเภทลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ที่มีจำนวนน้อยที่สุด ได้แก่ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บุคคล ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ ตำแหน่งช่างเทคนิค ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ตำแหน่งนายช่างเทคนิค ตำแหน่งพนักงานเข้าเล่ม ตำแหน่งพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์ จำนวนตำแหน่งละ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.60 รวมตำแหน่งบุคลากร ประเภทข้าราชการ จำนวนทั้งสิ้น 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.20 รวมตำแหน่งบุคลากร ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวนทั้งสิ้น 93 คน คิดเป็นร้อยละ 56 รวมตำแหน่งบุคลากร ประเภทลูกจ้างประจำ จำนวนทั้งสิ้น 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.83 รวมตำแหน่งบุคลากร ประเภทลูกจ้างของมหาวิทยาลัย จำนวนทั้งสิ้น 58 คน คิดเป็นร้อยละ 34.94 จากบุคลากร ประเภทสนับสนุน 166 คน

4.2.3 จำแนกตามคุณวุฒิ



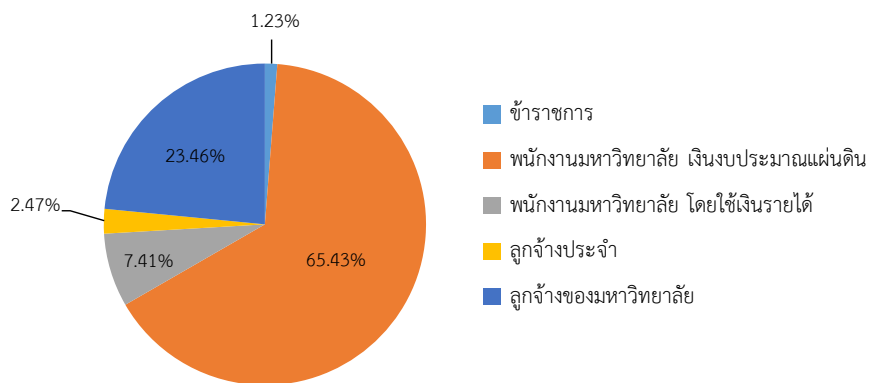
รูปที่ 11. จำแนกตามคุณวุฒิ

คุณวุฒิที่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ



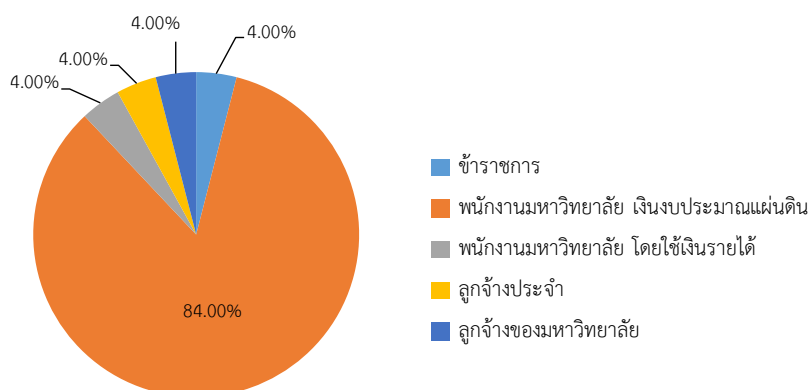
รูปที่ 12. จำแนกตามคุณวุฒิที่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

คุณวุฒิระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ



รูปที่ 13. จำแนกตามคุณวุฒิระดับปริญญาตรี

คุณวุฒิระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ



รูปที่ 14. จำแนกตามคุณวุฒิระดับปริญญาโท

จากตารางที่ 4.2.3 จะเห็นว่าคุณวุฒิระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ที่มีจำนวนสูงสุด คือ ประเภทลูกจ้างของมหาวิทยาลัย จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 63.33 รองลงมาประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย เงินงบประมาณแผ่นดิน จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 18.33 และประเภทที่ไม่มีคุณวุฒิต่ำกว่าระดับปริญญาตรี คือ ประเภทข้าราชการ คุณวุฒิระดับปริญญาตรี ที่มีจำนวนสูงสุด คือ ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย เงินงบประมาณแผ่นดิน จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 65.43 รองลงมาประเภทลูกจ้างของมหาวิทยาลัย จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 23.46 และคุณวุฒิระดับปริญญาโทที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ประเภทข้าราชการ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.23 คุณวุฒิระดับปริญญาโทที่มีจำนวนสูงสุด คือ พนักงานมหาวิทยาลัย เงินงบประมาณแผ่นดิน จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 84.00 รองลงมาประเภทข้าราชการ ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย โดยใช้เงินรายได้ ประเภทลูกจ้างประจำ ประเภทลูกจ้างของมหาวิทยาลัย จำนวนประเภทละ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 รวมคุณวุฒิต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวนทั้งสิ้น 60 คน คิดเป็นร้อยละ 36.14 รวมคุณวุฒิระดับปริญญาตรี จำนวนทั้งสิ้น 81 คน คิดเป็นร้อยละ 48.80 รวมคุณวุฒิระดับปริญญาโท จำนวนทั้งสิ้น 25 คน คิดเป็นร้อยละ 15.06 จากบุคลากรประเภทสนับสนุน จำนวน 166 คน

4.2.4 จำแนกตามกลุ่ม

(1) กลุ่มปฏิบัติงานทั่วไป ประเภททั่วไป

ลำดับ ที่	ประเภท	จำนวนคน			รวม (คน)	คิดเป็นร้อยละ		
		ปฏิบัติ งาน	ชำนาญ งาน	ชำนาญ งาน พิเศษ		ปฏิบัติ งาน	ชำนาญ งาน	ชำนาญ งาน พิเศษ
1	ข้าราชการ	0	0	0	0	0.00	0.00	0.00
2	พนักงานมหาวิทยาลัย เงินงบประมาณแผ่นดิน	4	22	3	29	44.44	100.00	100.00
3	พนักงานมหาวิทยาลัย โดยใช้เงินรายได้	5	0	0	0	55.56	0.00	0.00
รวม		9	22	3	34	100.00	100.00	100.00
รวมร้อยละ		26.47	64.71	8.82	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.2.4 (1) จะเห็นว่าบุคลากรประเภทสนับสนุน ระดับปฏิบัติงาน ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย โดยใช้เงินรายได้ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 55.56

รองลงมาประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย เงินงบประมาณแผ่นดิน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 44.44 และประเภทข้าราชการ ไม่มีบุคลากรประเภทสนับสนุน ระดับปฏิบัติงานอยู่ในระดับนี้ บุคลากรประเภทสนับสนุน ระดับชำนาญงาน ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ พนักงานมหาวิทยาลัย เงินงบประมาณแผ่นดิน จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และประเภทข้าราชการ ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย โดยใช้เงินรายได้ ไม่มีบุคลากรประเภทสนับสนุน ระดับชำนาญงานอยู่ในระดับนี้ บุคลากรประเภทสนับสนุน ระดับชำนาญงานพิเศษ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ พนักงานมหาวิทยาลัย เงินงบประมาณแผ่นดิน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และประเภทข้าราชการ ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย โดยใช้เงินรายได้ ไม่มีบุคลากรประเภทสนับสนุน ระดับชำนาญงานพิเศษอยู่ในระดับนี้ รวมบุคลากรประเภทสนับสนุน ระดับปฏิบัติงาน จำนวนทั้งสิ้น 9 คน คิดเป็นร้อยละ 26.47 รวมบุคลากรประเภทสนับสนุน ระดับชำนาญงาน จำนวนทั้งสิ้น 22 คน คิดเป็นร้อยละ 64.71 รวมบุคลากรประเภทสนับสนุน ระดับชำนาญงานพิเศษ จำนวนทั้งสิ้น 3 คน คิดเป็นร้อยละ 8.82 จากบุคลากรประเภทสนับสนุน กลุ่มปฏิบัติงานทั่วไป ประเภททั่วไป 34 คน

(2) กลุ่มปฏิบัติงานเฉพาะ ประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ลำดับที่	ปฏิบัติงานที่	จำนวนคน			รวม (คน)	คิดเป็นร้อยละ		
		ปฏิบัติ การ	ชำนาญ การ	ชำนาญ การ พิเศษ		ปฏิบัติ การ	ชำนาญ การ	ชำนาญ การ พิเศษ
1	ข้าราชการ	0	1	1	2	0.00	6.67	14.29
2	พนักงานมหาวิทยาลัย เงินงบประมาณแผ่นดิน	35	14	6	55	92.11	93.33	85.71
3	พนักงานมหาวิทยาลัย โดยเงินรายได้	3	0	0	3	7.89	0.00	0.00
รวม		38	15	7	60	100.00	100.00	100.00
รวมร้อยละ		63.33	25.00	11.67	100.00	-	-	-

จากตารางที่ 4.2.4 (2) จะเห็นว่าบุคลากรประเภทสนับสนุน ระดับปฏิบัติการ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย เงินงบประมาณแผ่นดิน จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 92.11 รองลงมาประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย โดยใช้เงินรายได้ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 7.89 และประเภทข้าราชการ ไม่มีบุคลากรประเภทสนับสนุน ระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับนี้ บุคลากรประเภทสนับสนุน ระดับชำนาญการ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ พนักงานมหาวิทยาลัย เงินงบประมาณแผ่นดิน จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 93.33 รองลงมาประเภทข้าราชการ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 และ ประเภท

พนักงานมหาวิทยาลัย โดยใช้เงินรายได้ ไม่มีบุคลากรประเภทสนับสนุน ระดับชำนาญการอยู่ในระดับนี้ บุคลากรประเภทสนับสนุน ระดับชำนาญการพิเศษ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ พนักงานมหาวิทยาลัย เงินงบประมาณแผ่นดิน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 85.71 รองลงมาประเภทข้าราชการ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 และ ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย โดยใช้เงินรายได้ ไม่มีบุคลากรประเภทสนับสนุน ระดับชำนาญการพิเศษ อยู่ในระดับนี้ รวมบุคลากรประเภทสนับสนุน ระดับปฏิบัติการ จำนวนทั้งสิ้น 38 คน คิดเป็นร้อยละ 63.33 รวมบุคลากรประเภทสนับสนุน ระดับชำนาญการ จำนวนทั้งสิ้น 15 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 รวมบุคลากรประเภทสนับสนุน ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวนทั้งสิ้น 7 คน คิดเป็นร้อยละ 11.67 จากบุคลากรประเภทสนับสนุน กลุ่มปฏิบัติงานเฉพาะ ประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ 60 คน

4.2.5 จำแนกตามผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2565

ลำดับ ที่	ประเภท	จำนวนคน/ ปี พ.ศ.				รวม (คน)	คิดเป็นร้อยละ			
		2562	2563	2564	2565		2562	2563	2564	2565
1	ข้าราชการ	1	0	0	0	1	4.76	0.00	0.00	0.00
2	พนักงานมหาวิทยาลัย เงินงบประมาณแผ่นดิน	5	3	4	7	19	23.81	14.29	19.05	33.33
3	พนักงานมหาวิทยาลัย โดยใช้เงินรายได้	0	0	0	0	0	0.00	0.00	0.00	0.00
4	ลูกจ้างประจำ	0	0	0	0	0	0.00	0.00	0.00	0.00
5	ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย	0	1	0	0	1	0.00	4.76	0.00	0.00
รวม		6	4	4	7	21	100.00	100.00	100.00	100.00
รวมร้อยละ		28.57	19.05	19.05	33.33	-	-	-	-	

จากตารางที่ 4.2.5 จะเห็นว่าผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย เงินงบประมาณแผ่นดิน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 23.81 รองลงมาประเภทข้าราชการ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.76 และประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย โดยใช้เงินรายได้ ประเภทลูกจ้างประจำ ประเภทลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ไม่มีผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ ในปีนี้ ผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย เงินงบประมาณแผ่นดิน จำนวน 3 คิดเป็นร้อยละ 14.29 รองลงมาประเภทลูกจ้างของมหาวิทยาลัย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.76 และประเภทข้าราชการ ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย โดยใช้เงินรายได้ ประเภทลูกจ้างประจำ ไม่มีผู้ที่จะเกษียณอายุราชการในปีนี้จะเห็นว่าผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย

เงินงบประมาณแผ่นดิน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 19.05 และประเภทข้าราชการ ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย โดยใช้เงินรายได้ ประเภทลูกจ้างประจำ ประเภทลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ไม่มีผู้ที่จะเกษียณอายุราชการในปีนี้จะเห็นว่าผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย เงินงบประมาณแผ่นดิน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และประเภทข้าราชการ ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย โดยใช้เงินรายได้ ประเภทลูกจ้างประจำ ประเภทลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ไม่มีผู้ที่จะเกษียณอายุราชการในปีนี้จะรวมผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 จำนวนทั้งสิ้น 6 คน คิดเป็นร้อยละ 28.57 รวมผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จำนวนทั้งสิ้น 4 คน คิดเป็นร้อยละ 19.05 รวมผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำนวนทั้งสิ้น 4 คน คิดเป็นร้อยละ 19.05 รวมผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จำนวนทั้งสิ้น 7 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 จากบุคลากรประเภทสนับสนุนที่จะเกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2565 จำนวน 21 คน

บทที่ 5

ผลการวิเคราะห์ และข้อเสนอแนะ

หลังจากที่ผู้เขียนได้วิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ในบทที่ 4 ไปแล้วนั้น ผู้เขียนจึงได้ผลการวิเคราะห์ และข้อเสนอแนะจากการวิเคราะห์ เรื่อง “การวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562” ไว้เป็นผลการวิเคราะห์และข้อเสนอแนะแก่ผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

ผลการวิเคราะห์

บุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ประเภทวิชาการ มี 150 คน คิดเป็นร้อยละ 47.47 และ จำนวนบุคลากร ประเภทสนับสนุน มี 166 คน คิดเป็นร้อยละ 52.53

5.1 บุคลากร ประเภทวิชาการ

5.1.1 จำแนกตามเพศ ของบุคลากรประเภทวิชาการ 150 คน

- | | |
|------------------------|---------------------|
| 1) เพศชาย จำนวน 113 คน | คิดเป็นร้อยละ 75.33 |
| 2) เพศหญิง จำนวน 37 คน | คิดเป็นร้อยละ 24.66 |

5.1.2 จำแนกตามประเภทบุคลากร ของบุคลากรประเภทวิชาการ 150 คน

- | | |
|--|---------------------|
| 1) ข้าราชการ จำนวน 31 คน | คิดเป็นร้อยละ 20.67 |
| 2) ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 116 คน | คิดเป็นร้อยละ 77.33 |
| 3) ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย จำนวน 3 คน | คิดเป็นร้อยละ 2.00 |

5.1.3 จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ ของบุคลากรประเภทวิชาการ 150 คน

- | | |
|--|---------------------|
| 1) ตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 36 คน | คิดเป็นร้อยละ 24.00 |
| 2) ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 63 คน | คิดเป็นร้อยละ 42.00 |
| 3) ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 46 คน | คิดเป็นร้อยละ 30.67 |
| 4) ตำแหน่งศาสตราจารย์ จำนวน 5 คน | คิดเป็นร้อยละ 3.33 |

5.1.4 จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ ของประเภทข้าราชการ 31 คน

- | | |
|--|---------------------|
| 1) ตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 8 คน | คิดเป็นร้อยละ 25.81 |
| 2) ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 13 คน | คิดเป็นร้อยละ 41.94 |
| 3) ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 9 คน | คิดเป็นร้อยละ 29.03 |
| 4) ตำแหน่งศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน | คิดเป็นร้อยละ 3.33 |

5.1.5 จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ ของประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย 116 คน

- | | |
|--|---------------------|
| 1) ตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 26 คน | คิดเป็นร้อยละ 22.41 |
| 2) ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 51 คน | คิดเป็นร้อยละ 43.97 |
| 3) ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 36 คน | คิดเป็นร้อยละ 31.03 |
| 4) ตำแหน่งศาสตราจารย์ จำนวน 3 คน | คิดเป็นร้อยละ 2.59 |

5.1.6 จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ ของประเภทลูกจ้างของมหาวิทยาลัย 3 คน

- | | |
|-------------------------------------|---------------------|
| 1) ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน | คิดเป็นร้อยละ 66.67 |
| 2) ตำแหน่งศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน | คิดเป็นร้อยละ 33.33 |

5.1.7 จำแนกตามคุณวุฒิ ของบุคลากรประเภทวิชาการ 150 คน

- | | |
|---------------------------------------|---------------------|
| 1) คุณวุฒิระดับปริญญาโท จำนวน 21 คน | คิดเป็นร้อยละ 14.00 |
| 2) คุณวุฒิระดับปริญญาเอก จำนวน 129 คน | คิดเป็นร้อยละ 86.00 |

5.1.8 จำแนกตามผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ

(ไม่นับรวมลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ที่ได้รับการจ้างรายปี จำนวน 3 คน ปฏิบัติงานที่สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา)

1) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ของผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ 5 คน

- | | |
|-------------------------------------|---------------------|
| 1.1) ประเภทข้าราชการ ตำแหน่งอาจารย์ | คิดเป็นร้อยละ 20.00 |
| จำนวน 1 คน | |

1.2) ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 40

2) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ของผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ 2 คน

- | | |
|--|---------------------|
| 2.1) ประเภทข้าราชการ ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ | คิดเป็นร้อยละ 50.00 |
| จำนวน 1 คน | |

- 2.2) ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ คิดเป็นร้อยละ 50
จำนวน 2 คน

3) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ของผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ 3 คน

ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33
ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวนทั้งสิ้น 1 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และตำแหน่งรองศาสตราจารย์
จำนวนทั้งสิ้น 1 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33

5.2 บุคลากรประเภทสนับสนุน

5.2.1 จำแนกตามประเภทบุคลากร และจำแนกตามเพศ

1) จำแนกตามประเภทบุคลากร ของบุคลากรประเภทสนับสนุน 166 คน

- | | | |
|---|-------------|---------------------|
| 1.1) ข้าราชการ | จำนวน 2 คน | คิดเป็นร้อยละ 1.20 |
| 1.2) พนักงานมหาวิทยาลัย เงินงบประมาณแผ่นดิน | จำนวน 85 คน | คิดเป็นร้อยละ 51.20 |
| 1.3) พนักงานมหาวิทยาลัย โดยใช้เงินรายได้ | จำนวน 8 คน | คิดเป็นร้อยละ 4.81 |
| 1.4) ลูกจ้างประจำ | จำนวน 13 คน | คิดเป็นร้อยละ 7.83 |
| 1.5) ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย | จำนวน 58 คน | คิดเป็นร้อยละ 34.94 |

2) เพศชาย จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 45.78

- | | | |
|---|-------------|---------------------|
| 2.1) ข้าราชการ (ไม่มี) | | |
| 2.2) พนักงานมหาวิทยาลัย เงินงบประมาณแผ่นดิน | จำนวน 38 คน | คิดเป็นร้อยละ 50.00 |
| 2.3) พนักงานมหาวิทยาลัย โดยใช้เงินรายได้ | จำนวน 6 คน | คิดเป็นร้อยละ 14.47 |
| 2.4) ลูกจ้างประจำ | จำนวน 11 คน | คิดเป็นร้อยละ 14.47 |
| 2.5) ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย | จำนวน 21 คน | คิดเป็นร้อยละ 27.63 |

3) เพศหญิง จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 54.22

- | | | |
|---|-------------|---------------------|
| 3.1) ข้าราชการ | จำนวน 2 คน | คิดเป็นร้อยละ 2.22 |
| 3.2) พนักงานมหาวิทยาลัย เงินงบประมาณแผ่นดิน | จำนวน 47 คน | คิดเป็นร้อยละ 52.2 |
| 3.3) พนักงานมหาวิทยาลัย โดยใช้เงินรายได้ | จำนวน 2 คน | คิดเป็นร้อยละ 2.22 |
| 3.4) ลูกจ้างประจำ | จำนวน 2 คน | คิดเป็นร้อยละ 2.22 |
| 3.5) ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย | จำนวน 37 คน | คิดเป็นร้อยละ 41.11 |

5.2.2 จำแนกตามตำแหน่งบุคลากร ของบุคลากรประเภทสนับสนุน 166 คน

- | | |
|--------------------------------------|---------------------|
| 1) ข้าราชการ จำนวน 2 คน | คิดเป็นร้อยละ 1.20 |
| 2) พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 93 คน | คิดเป็นร้อยละ 56.02 |
| 4) ลูกจ้างประจำ จำนวน 13 คน | คิดเป็นร้อยละ 7.83 |
| 5) ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย จำนวน 58 คน | คิดเป็นร้อยละ 34.94 |

5.2.3 จำแนกตามคุณวุฒิ ของบุคลากรประเภทสนับสนุน 166 คน

- | | |
|--|---------------------|
| 1) ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวนทั้งสิ้น 60 คน | คิดเป็นร้อยละ 37.35 |
| 2) ระดับปริญญาตรี จำนวนทั้งสิ้น 81 คน | คิดเป็นร้อยละ 48.79 |
| 3) ระดับปริญญาโท จำนวนทั้งสิ้น 25 คน | คิดเป็นร้อยละ 15.06 |

5.2.4 จำแนกตามกลุ่ม

- | | |
|--|---------------------|
| 1) กลุ่มปฏิบัติงานทั่วไป ประเภททั่วไป จำนวน 34 คน | |
| 1.1) ระดับปฏิบัติงาน จำนวนทั้งสิ้น 9 คน | คิดเป็นร้อยละ 26.47 |
| 1.2) ระดับชำนาญงาน จำนวนทั้งสิ้น 22 คน | คิดเป็นร้อยละ 64.71 |
| 1.3) ระดับชำนาญงานพิเศษ จำนวนทั้งสิ้น 3 คน | คิดเป็นร้อยละ 8.82 |
| 2) กลุ่มปฏิบัติงานเฉพาะ ประเภทวิชาชีพเฉพาะ จำนวน 60 คน | |
| หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ | |
| 2.1) ระดับปฏิบัติการ จำนวนทั้งสิ้น 38 คน | คิดเป็นร้อยละ 63.33 |
| 2.2) ระดับชำนาญงาน จำนวนทั้งสิ้น 15 คน | คิดเป็นร้อยละ 25.00 |
| 2.3) ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวนทั้งสิ้น 7 คน | คิดเป็นร้อยละ 11.67 |

5.2.5 จำแนกตามผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2565

- | | |
|--|---------------------|
| 1) ผู้ที่จะเกษียณอายุราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 | คิดเป็นร้อยละ 28.57 |
| จำนวน 6 คน | |
| 2) ผู้ที่จะเกษียณอายุราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 | คิดเป็นร้อยละ 19.05 |
| จำนวน 4 คน | |
| 3) ผู้ที่จะเกษียณอายุราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 | คิดเป็นร้อยละ 19.05 |
| จำนวน 4 คน | |
| 4) ผู้ที่จะเกษียณอายุราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 | คิดเป็นร้อยละ 33.33 |
| จำนวน 7 คน | |

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากร สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 จึงทำให้เห็นว่า คณะวิศวกรรมศาสตร์ ควรมีระบบการจัดเก็บข้อมูลบุคลากรในรูปแบบรายเดือน และรายปีในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารคณะวิศวกรรมศาสตร์ (Engineering Management Information System: ENMIS) ทั้งนี้ เนื่องจากระบบ MIS เป็นระบบที่เก็บข้อมูลและแสดงผลปัจจุบัน แต่ไม่ได้จัดเก็บข้อมูลย้อนหลังแบบรายเดือนและรายปี ดังนั้น ผู้เขียนจึงได้นำข้อมูลแต่ละส่วนมาประกอบการคำนวณเพื่อให้ได้จำนวนบุคลากรตามปีงบประมาณนั้น ๆ เช่น ข้อมูลผู้ที่เกษียณอายุราชการ หรือผู้ที่ลาออกจากราชการ หรือผู้ที่ได้รับการโอนย้ายระหว่างปีงบประมาณ หรือข้อมูลการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ หรือการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น หรือการเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นต้น หากคณะวิศวกรรมศาสตร์ มีระบบจัดเก็บข้อมูลบุคลากรรายเดือนหรือรายปี จะลดขั้นตอนการรวบรวมข้อมูล การตรวจสอบข้อมูล และอำนวยความสะดวกให้กับผู้บริหารหรือผู้รับบริการเป็นอย่างมาก โดยข้อมูลดังกล่าวสามารถนำไปประกอบการพิจารณา หรือวางแผนบริหารอัตรากำลัง งบประมาณหรือบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องได้

บรรณานุกรม

¹ นายนนทิกกร กาญจนะจิตรา และคนอื่น ๆ. (2556). คู่มือแนวทางการวางแผนและบริหารกำลังคนสำหรับส่วนราชการ (พิมพ์ครั้งที่ 1). สำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ.

กรุงเทพมหานคร: บริษัท 21 เซ็นจูรีจำกัด

² นางสาวเอมอร อร่ามกุล และคนอื่น ๆ. (2537). แนวทางการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ (พิมพ์ครั้งที่ 1). สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

กรุงเทพมหานคร: บริษัท พี.เอ.ลีฟวิ่ง จำกัด

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงนุช บุญยังและรองศาสตราจารย์ ดร.ศศิธร พุ่มดวง. (2554). รายงานวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การบริหารอัตราากำลังในปัจจุบันและกลยุทธ์การบริหารอัตรากำลังในอนาคตของผู้บริหารโรงพยาบาลและผู้บริหารทางการแพทย์

อำนวยการ ทอบบ้านท่ม และคนอื่น ๆ. (2551). รายงานวิจัย เรื่อง แนวโน้มอัตรากำลังบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ.2551-2561

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – ชื่อสกุล	นางสาวอารีย์วรรณ ละม้ายพันธ์
ตำแหน่ง	บุคลากร ระดับปฏิบัติการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	งานบริหารและสื่อสารองค์กร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ประวัติการศึกษา	ระดับปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (คบ.) สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย พ.ศ. 2547
ประวัติการรับราชการ	วันที่ 2 เมษายน 2552 บรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับคัดเลือกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ สังกัดงานบริหารและธุรการ สำนักงานคณบดี อัตราเงินเดือน 11,120 บาท วันที่ 29 ธันวาคม 2559 เปลี่ยนตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นตำแหน่งบุคลากร ระดับปฏิบัติการ สังกัดงานบริหารและธุรการ สำนักงานคณบดี คณะวิศวกรรมศาสตร์ อัตรา เงินเดือน 30,640 บาท
ตำแหน่งปัจจุบัน	ตำแหน่งบุคลากร ระดับปฏิบัติการ สังกัดงานบริหารและสื่อสารองค์กร กองบริหารงานคณะวิศวกรรมศาสตร์ อัตราเงินเดือน 34,970 บาท
ตำแหน่งประจำอื่น ๆ	หัวหน้างานบริหารและสื่อสารองค์กร กองบริหารงานคณะวิศวกรรมศาสตร์ ตั้งแต่วันที่ 12 พฤศจิกายน 2561 – ปัจจุบัน หัวหน้าหน่วยการเจ้าหน้าที่ งานบริหารและธุรการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ ตั้งแต่วันที่ 14 ตุลาคม 2554 – 26 พฤศจิกายน 2561 ผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยการเจ้าหน้าที่ งานบริหารและธุรการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ ตั้งแต่วันที่ 21 มีนาคม 2554 – 13 ตุลาคม 2554