



ผลงานเชิงวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น
ที่จัดส่งระบบฐานข้อมูลกลางอุดมศึกษา
ปีการศึกษา 2566-2567



จัดทำโดย

นายคณินท์ อุษชิน

นักเทคโนโลยีสารสนเทศ

งานกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล

กองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ผลงานเชิงวิเคราะห์

เรื่อง

การวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น
ที่จัดส่งระบบฐานข้อมูลกลางอุดมศึกษา
ปีการศึกษา 2566-2567

จัดทำโดย

คณินท์ อุชชิน

นักเทคโนโลยีสารสนเทศ ระดับปฏิบัติการ

กองทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

คำนำ

รายงานการวิเคราะห์ เรื่อง การวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่นที่จัดส่งระบบฐานข้อมูลกลางอุดมศึกษา ปีการศึกษา 2566-2567 จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรที่จัดส่งว่ามีลักษณะข้อมูลอย่างไร มีข้อมูลอะไรที่ยังไม่ถูกต้องหรือขาดหายไปและจัดทำ Dashboard เพื่อนำเสนอข้อมูลที่วิเคราะห์เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์หรือนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลต่อไป ผู้เขียนหวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานการวิเคราะห์ฉบับนี้จะให้ประโยชน์และเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรที่มีบริบทใกล้เคียงกันต่อไป หากมีข้อบกพร่องหรือไม่สมบูรณ์ประการใด ผู้เขียนขอน้อมรับข้อเสนอแนะเพื่อนำไปแก้ไขให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นต่อไป

นายคณินท์ อูชชิน

นักเทคโนโลยีสารสนเทศ

สารบัญ

คำนำ.....	ก
สารบัญภาพ.....	ง
สารบัญตาราง	จ
บทที่ 1	จ
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์.....	2
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	2
1.4 ขอบเขตการวิเคราะห์	2
1.5 คำจำกัดความเบื้องต้น.....	3
บทที่ 2	4
2.1 ทฤษฎีการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (STRATEGIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT THEORY)	4
2.2 ทฤษฎีระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEMS THEORY)	5
2.3 แนวคิดการวิเคราะห์ข้อมูลบุคคล (PEOPLE ANALYTICS)	6
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
บทที่ 3	9
3.1 กรอบแนวคิดการวิเคราะห์	9
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	9
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	12
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	12
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	12
บทที่ 4	14
4.1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะข้อมูล DS2001	14
4.2 ผลการวิเคราะห์ลักษณะข้อมูล DS2003	24
4.3 การจัดทำ DASHBOARD จากข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์	28
บทที่ 5	33

1.6	สรุปผลการวิเคราะห์และอภิปรายข้อมูล DS2001	33
1.7	สรุปผลการวิเคราะห์และอภิปรายข้อมูล DS2003	36
1.8	สรุปผลและอภิปรายการจัดทำ DASHBOARD จากข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์.....	36
1.9	ข้อเสนอแนะ	37
บรรณานุกรม		38
ภาคผนวก		42

สารบัญภาพ

รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิเคราะห์	9
รูปที่ 2 ข้อมูลจำนวนบุคลากรที่จัดส่งระบบฐานข้อมูลกลางอุดมศึกษาจำแนกตามปีการศึกษาและภาคการศึกษา.....	14
รูปที่ 3 แผนภูมิแสดงจำนวนบุคลากรจำแนกตามเพศและแบ่งข้อมูลด้วยปีการศึกษา.....	15
รูปที่ 4 แผนภูมิแสดงจำนวนชาวต่างประเทศในแต่ละปีการศึกษาและภาคการศึกษา.....	16
รูปที่ 5 แผนภูมิสรุปรูปจำนวนบุคลากรจำแนกตามกลุ่มอายุ.....	17
รูปที่ 6 แผนภูมิเส้นแสดงแนวโน้มข้อมูลบุคลากรจำแนกตามกลุ่มอายุ	18
รูปที่ 7 สรุปรูปจำนวนบุคลากรจำแนกตามประเภทบุคลากรแยกตามปีการศึกษา.....	19
รูปที่ 8 สรุปรูปจำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ.....	20
รูปที่ 9 สรุปรูปจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามวิทยฐานะ	22
รูปที่ 10 แผนภูมิสรุปรูปจำนวนข้อมูล DS2003 จำแนกตามปีการศึกษาและภาคการศึกษา.....	24
รูปที่ 11 แผนผังแสดงจำนวนรายการข้อมูล DS2003 จำแนกด้วยระดับการศึกษา.....	26
รูปที่ 12 แผนภูมิแนวโน้มจำนวนข้อมูลวุฒิการศึกษา	26
รูปที่ 13 แผนภาพแสดงจำนวนข้อมูลที่จัดเก็บประเทศที่สำเร็จการศึกษา.....	27
รูปที่ 14 Dashboard แสดงภาพรวมของข้อมูลบุคลากร.....	28
รูปที่ 15 Dashboard แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล DS2001 หน้าที่ 1	29
รูปที่ 16 Dashboard แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล DS2001 หน้าที่ 2	30
รูปที่ 17 Dashboard แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล DS2001 หน้าที่ 3	31
รูปที่ 18 Dashboard แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล DS2003	32
รูปที่ 19 แนวโน้มของจำนวนบุคลากรเพศชายและเพศหญิง	34
รูปที่ 20 แผนภาพแสดงแนวโน้มจำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ.....	35
รูปที่ 21 แผนภาพแสดงแนวโน้มจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามวิทยฐานะ	35

สารบัญตาราง

ตารางที่ 1 แสดงคุณสมบัติของข้อมูล DS2001	11
ตารางที่ 2 แสดงคุณสมบัติของข้อมูล DS2003	12
ตารางที่ 3 สรุปจำนวนข้อมูล DS2001 และแสดงจำนวนข้อมูลที่เปลี่ยนแปลง.....	15
ตารางที่ 4 สรุปจำนวนบุคลากรจำแนกตามเพศโดยเปรียบเทียบความเปลี่ยนแปลงเทียบระหว่างภาคการศึกษา. 16	
ตารางที่ 5 เปรียบเทียบจำนวนบุคลากรชาวต่างประเทศที่เปลี่ยนแปลงไปโดยเทียบข้อมูลระหว่างภาคการศึกษา 17	
ตารางที่ 6 เปรียบเทียบจำนวนบุคลากรจำแนกตามกลุ่มอายุเทียบระหว่างภาคการศึกษา.....	18
ตารางที่ 7 รหัสที่ใช้แทนประเภทบุคลากร	19
ตารางที่ 8 รหัสที่ใช้แทนตำแหน่งทางวิชาการ	20
ตารางที่ 9 เปรียบเทียบจำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการโดยเทียบข้อมูลระหว่างภาคการศึกษา.....	21
ตารางที่ 10 รหัสที่ใช้แทนวิทยฐานะสายสนับสนุน	22
ตารางที่ 11 เปรียบเทียบจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามวิทยฐานะโดยเทียบข้อมูลระหว่างภาคการศึกษา.....	23
ตารางที่ 12 เปรียบเทียบข้อมูล DS2003 ที่จัดส่งโดยเทียบระหว่างภาคการศึกษา	24
ตารางที่ 13 รหัสระดับการศึกษา.....	25
ตารางที่ 14 เปรียบเทียบสัดส่วนจำนวนบุคลากรเพศหญิงต่อเพศชาย	33
ตารางที่ 15 การเทียบสัดส่วนจำนวนข้อมูลที่จัดส่งระหว่างข้อมูล DS2001 และ DS2003.....	36

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะของหน่วยงานรัฐในประเทศไทยได้ยกระดับเป็นวาระแห่งชาติภายใต้พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 (ราชกิจจานุเบกษา, 2540) กำหนดให้หน่วยงานราชการมีหน้าที่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน การจัดทำนโยบาย และผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงและตรวจสอบได้ ต่อมาจึงเกิดการบูรณาการข้อมูลของสถาบันอุดมศึกษาภายใต้การดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สป. อว.) ตามพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2562) ได้มีการกำหนดกรอบการทำงานในการส่งเสริมการพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลกลางอุดมศึกษาให้มีมาตรฐานสากลและสามารถตอบสนองความต้องการของการพัฒนาประเทศ โดยกรอบการทำงานดังกล่าวนั้นถูกกำหนดตามแนวปฏิบัติเรื่องการจัดส่งข้อมูลอุดมศึกษาผ่านกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาการเปิดเผยและการส่งข้อมูลการอุดมศึกษา พ.ศ. 2566 (อว. , 2566) เป็นกฎกระทรวงที่กำหนดแนวทางการทำงานของสถาบันอุดมศึกษาให้ปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน จากนั้นมีประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เรื่อง การจัดส่งข้อมูลการอุดมศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามข้อ 9 ของกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาการเปิดเผยและการส่งข้อมูลการอุดมศึกษา พ.ศ. 2566 (อว. ส' , 2567) โดยประกาศฉบับนี้กล่าวถึงแนวทางการนำเข้าข้อมูลอุดมศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาตามแพลตฟอร์ม รูปแบบรายการ และมาตรฐานเทคนิค ตามที่ สป. อว. กำหนดให้เพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

จากการวางกรอบการทำงานดังกล่าว มหาวิทยาลัยขอนแก่นในฐานะสถาบันอุดมศึกษามีภาระหน้าที่ตามกฎหมายในการจัดส่งข้อมูลสถาบันอุดมศึกษาไปยัง สป. อว. ซึ่งภาระการจัดส่งข้อมูลดำเนินการโดยกองทรัพยากรบุคคลทำการจัดส่งข้อมูลรายบุคคลบุคลากร (DS2001) และประวัติการศึกษาของบุคลากร (DS2004) เป็นส่วนหนึ่งของระบบฐานข้อมูลกลางอุดมศึกษา จากการดำเนินงานที่ผ่านมา มีการจัดส่งข้อมูลไปยังระบบฐานข้อมูลกลางอุดมศึกษาแต่ไม่ได้นำข้อมูลบุคลากรที่จัดส่งมาใช้งานต่อทำให้ไม่ได้ใช้ประโยชน์จากข้อมูลส่วนนี้ ในขณะที่กองทรัพยากรบุคคลมีภารกิจในการนำเสนอข้อมูลสารสนเทศของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการตัดสินใจทางด้านนโยบายทรัพยากรบุคคล

จากความเป็นมาและปัญหาที่กล่าวข้างต้นจึงทำให้ผู้วิเคราะห์สนใจวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรที่จัดส่งระบบฐานข้อมูลกลางอุดมศึกษาและนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์จัดทำ Dashboard เพื่อเผยแพร่ผู้บริหารนำไปประกอบการกำหนดกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์

- 1) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรที่จัดส่งระบบฐานข้อมูลกลางอุดมศึกษา
- 2) เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์จัดทำ Dashboard นำเสนอผู้บริหารเพื่อประกอบการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) ได้ข้อมูลบุคลากรจากการวิเคราะห์นี้ไปสนับสนุนให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถระบุแนวโน้ม ปัญหา หรือจุดแข็งในโครงสร้างกำลังคน รวมถึงเข้าใจลักษณะและศักยภาพของบุคลากรในแต่ละกลุ่ม บนพื้นฐานข้อมูลจริง ภายใต้บริบทของมหาวิทยาลัยขอนแก่น
- 2) ได้ข้อมูลจากการวิเคราะห์มาจัดทำ Dashboard ช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพรวมของข้อมูลและภาพย่อยอย่างรวดเร็ว เข้าใจสถิติ ตัวชี้วัด และแนวโน้มสำคัญได้อย่างชัดเจนแบบเรียลไทม์ ส่งผลให้การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์และการจัดทำนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลมีความแม่นยำ รอบคอบ และยึดข้อมูลเป็นหลัก ลดอคติ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารบุคลากร และทำให้ตอบสนองต่อสถานการณ์หรือความเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันเวลา

1.4 ขอบเขตการวิเคราะห์

การวิเคราะห์นี้มีมุ่งศึกษาข้อมูลรายบุคคลบุคลากร (DS2001) และข้อมูลประวัติการศึกษาของบุคลากร (DS2003) ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ระหว่างปีการศึกษา 2566 – 2567 รวมทั้งหมด 4 ภาคการศึกษา โดยมีขอบเขตที่จะวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ข้อมูลรายบุคคลบุคลากร (DS2001)

- 1) ภาพรวมจำนวนข้อมูลบุคลากร
- 2) ภาพรวมจำนวนบุคลากรจำแนกตามเพศ
- 3) ภาพรวมจำนวนบุคลากรชาวต่างประเทศ
- 4) ภาพรวมจำนวนบุคลากรจำแนกตามกลุ่มอายุ
- 5) ภาพรวมจำนวนบุคลากรจำแนกตามประเภทบุคลากร
- 6) ภาพรวมจำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ
- 7) ภาพรวมจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามวิทยฐานะ

ข้อมูลรายบุคคลบุคลากร (DS2003)

- 1) ภาพรวมข้อมูล DS2003
- 2) ภาพรวมระดับการศึกษา
- 3) ภาพรวมประเทศที่สำเร็จการศึกษา

1.5 คำจำกัดความเบื้องต้น

- 1) มหาวิทยาลัย หมายถึง มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- 2) กองทรัพยากรบุคคล หมายถึง กองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- 3) ส่วนงาน หมายถึง ส่วนงานตามมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2558
- 4) สป. อว. หมายถึง สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม
- 5) ข้อมูล DS2001 หมายถึง ข้อมูลรายบุคคลบุคลากรซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย โดยกองทรัพยากรบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบจัดทำข้อมูล เป็นหนึ่งในชุดข้อมูลที่ต้องจัดส่ง สป. อว.
- 6) ข้อมูล DS2003 หมายถึง ข้อมูลรายบุคคลบุคลากรซึ่งเป็นประวัติการศึกษาของบุคลากร โดยกองทรัพยากรบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบจัดทำข้อมูล เป็นหนึ่งในชุดข้อมูลที่ต้องจัดส่ง สป. อว.
- 7) ระบบฐานข้อมูลกลางอุดมศึกษา หมายถึง ระบบจัดเก็บชุดข้อมูลของสถาบันอุดมศึกษาทั่วประเทศ ซึ่งบริหารจัดการโดย สป. อว.
- 8) DataGrip คือ เครื่องมือช่วยในการจัดการฐานข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถรองรับฐานข้อมูลได้หลากหลาย
- 9) Google Sheets คือ โปรแกรมสเปรดชีตออนไลน์บนคลาวด์ที่ใช้งานฟรี ทำหน้าที่คล้ายคลึงกับ Microsoft Excel คือใช้สำหรับสร้าง ตารางคำนวณ จัดรูปแบบข้อมูล ใส่สูตรคำนวณ และสร้างกราฟได้ จุดเด่นคือสามารถเข้าถึงและแก้ไขไฟล์ได้ทุกที่ผ่านเว็บเบราว์เซอร์หรือแอปบนมือถือ และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้แบบเรียลไทม์ ไฟล์จะถูกบันทึกโดยอัตโนมัติบน Google Drive และสามารถแชร์หรือส่งออกเป็นไฟล์ Excel ได้
- 10) Looker Studio คือ เครื่องมือ Business Intelligence (BI) ฟรีของ Google ที่ช่วยแปลงข้อมูลให้เป็นรายงาน (dashboard) ที่เข้าใจง่ายผ่านการแสดงผลด้วยภาพ (Data Visualization) โดยมีเครื่องมือแบบลากและวางที่ใช้งานง่าย รองรับการเชื่อมต่อกับแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย เช่น Google Analytics, Google Sheets, Facebook Ads และฐานข้อมูลต่างๆ ทำให้องค์กรสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกและตัดสินใจได้ดีขึ้น

บทที่ 2

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเชิงวิเคราะห์ เรื่อง การวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรที่จัดส่งระบบฐานข้อมูลกลางอุดมศึกษา ผู้วิเคราะห์ได้นำแนวคิดที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการศึกษา ดังนี้

- 1) ทฤษฎีการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Management Theory)
- 2) ทฤษฎีระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Information Systems Theory)
- 3) แนวคิดการวิเคราะห์ข้อมูลบุคคล (People Analytics)
- 4) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎีการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Management Theory)

2.1.1 ความหมายของทรัพยากรมนุษย์

ทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ ทักษะ เจตคติ และศักยภาพในด้านต่าง ๆ ซึ่งสามารถนำมาใช้งานเพื่อสร้างประโยชน์และขับเคลื่อนความเจริญก้าวหน้าขององค์กร สังคม หรือประเทศชาติ โดยความแตกต่างด้านคุณสมบัติแต่ละบุคคลจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ของการทำงาน (กรรณิการ์, 2568)

พะยอม วงศ์สารศรี (อ้างถึงใน กรรณิการ์, 2568) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์คือ กระบวนการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคลากรที่เหมาะสม รวมทั้งการพัฒนาความรู้และทักษะ การธำรงรักษาบุคลากร และการส่งเสริมสุขภาพกายใจ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพและบรรลุเป้าหมายองค์กร

2.1.2 แนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์

ทฤษฎีการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ได้รับการพัฒนาและยอมรับอย่างกว้างขวางในช่วงสามทศวรรษที่ผ่านมา เป็นแนวคิดที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับกลยุทธ์ขององค์กร ทฤษฎีนี้มีรากฐานมาจากแนวคิดที่ว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพย์สินเชิงกลยุทธ์ที่สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและผลการดำเนินงานที่เหนือกว่าให้แก่องค์กรได้ (Wright, 1992) ขณะเดียวกัน Barney นำเสนอทฤษฎีมุมมองฐานทรัพยากร (Resource-Based View Theory) ซึ่งอธิบายว่าทรัพยากรที่มีคุณค่า หายาก ยากต่อการเลียนแบบ และไม่สามารถทดแทนได้ จะสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันที่ยั่งยืน ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณลักษณะดังกล่าวและเป็นที่มาของความได้เปรียบทางการแข่งขันที่แท้จริงขององค์กร (Barney, 1991)

ทฤษฎีดังกล่าวได้นำมาประยุกต์ใช้งานจริงในองค์กร มีงานวิจัยที่บ่งชี้ว่าระบบบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและมีประสิทธิภาพจะส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กรที่ดีขึ้น ช่วยลดอัตราการลาออกของ

พนักงาน เพิ่มผลิตภาพการทำงาน งานวิจัยนี้ใช้ข้อมูลสำรวจจากบริษัทมากกว่า 900 แห่งในสหรัฐอเมริกา (Huselid, 1995) นอกจากนี้ Becker และ Gerhart ได้ศึกษาต่อยอดซึ่งบ่งชี้ว่าการออกแบบระบบทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสอดคล้องกันภายในองค์กรและสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กรส่งผลดีกว่าการออกแบบที่ไม่มีความสอดคล้องกัน ผู้วิจัยเรียกว่า “การสอดคล้องภายใน” และ “การสอดคล้องภายนอก” ซึ่งเป็นแนวคิดสำคัญในการออกแบบระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Becker, 1996) ในประเทศไทยได้มีการนำทฤษฎีมาศึกษาและวิจัย สมใจ ลักษณะียนาวิน และคณะพบว่าองค์กรในประเทศไทยที่มีการบูรณาการระหว่างกลยุทธ์ทรัพยากรมนุษย์และกลยุทธ์ทางธุรกิจร่วมกันจะมีผลการดำเนินงานขององค์กรดีขึ้น (สมใจ ลักษณะียนาวิน, 2558)

ในบริบทของสถาบันอุดมศึกษามีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ Teixeira และคณะได้ศึกษาและวิจัยมหาวิทยาลัยในยุโรปพบว่าสถาบันอุดมศึกษาที่ประสบความสำเร็จจะมีการวางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของสถาบัน มีระบบการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนและมีการใช้ข้อมูลบุคลากรในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ (Teixeira, 2019) ในขณะที่สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยจะพบความท้าทายเมื่อนำทฤษฎีการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์มาใช้ ได้แก่ ข้อจำกัดด้านกฎระเบียบราชการ ขาดระบบข้อมูลบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และวัฒนธรรมองค์กรที่ยังมุ่งเน้นการบริหารงานแบบเดิม อย่างไรก็ตามมหาวิทยาลัยที่สามารถปรับเปลี่ยนและนำระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ทันสมัยมาใช้มีแนวโน้มที่จะบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ได้ดีกว่า (วรกิจพูนผล, 2558)

2.2 ทฤษฎีระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Information Systems Theory)

2.2.1 ความหมายของระบบสารสนเทศ

ระบบสารสนเทศ หมายถึง ชุดขององค์ประกอบหรือกระบวนการที่ทำงานร่วมกันเพื่อรวบรวม ประมวลผล จัดเก็บ และแจกจ่ายข้อมูลหรือสารสนเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ การบริหารจัดการ และการดำเนินงานในองค์กร ซึ่งระบบสารสนเทศอาจประกอบด้วยบุคคล เทคโนโลยี ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ และกระบวนการต่าง ๆ (gotoknow, 2555)

2.2.2 แนวคิดระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์

ทฤษฎีระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์เป็นรากฐานสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของยุคดิจิทัลที่องค์กรต่างๆ ต้องอาศัยข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์หรือเรียกกันทั่วไปว่า HRIS ได้พัฒนาจากระบบจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานไปสู่ระบบที่ซับซ้อนและมีบทบาทเชิงกลยุทธ์ในการสนับสนุนการตัดสินใจด้านทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีงานวิจัยและบทความทางวิชาการที่เกี่ยวกับทฤษฎี แนวคิด และการพัฒนาของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์มากมาย

แนวคิดพื้นฐานของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์เป็นระบบที่ใช้ในการได้มา จัดเก็บ จัดการ วิเคราะห์ ค้นคืน และเผยแพร่ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ซึ่งไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือทางเทคนิค แต่เป็นระบบที่ผสมผสานระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกิจกรรมและ

กระบวนการทางธุรกิจขององค์กร (Kavanagh, 1990) เวลาต่อมาเมื่อเทคโนโลยีพัฒนาขึ้น Hendrickson กล่าวว่าระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ได้พัฒนาผ่านสามยุคสำคัญ ยุคแรกเป็นการใช้เทคโนโลยีเพื่อการประมวลผลธุรกรรม ยุคที่สองเน้นการจัดทำรายงานและการวิเคราะห์ข้อมูล และยุคที่สามที่เริ่มในช่วงปลายทศวรรษ 1990 เป็นยุคของการบูรณาการและการสนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ วิวัฒนาการนี้ทำให้เห็นการเปลี่ยนแปลงบทบาทของแผนกทรัพยากรมนุษย์จากหน่วยงานที่ทำหน้าที่แค่สนับสนุนองค์กรไปสู่หน่วยงานที่ช่วยตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ขององค์กร (Hendrickson, 2003)

การศึกษาเกี่ยวกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์มักอาศัยกรอบทฤษฎีจากสาขาระบบสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ DeLone และ McLean กล่าวว่าโมเดลความสำเร็จของระบบสารสนเทศประกอบไปด้วย 6 มิติ ได้แก่ คุณภาพของระบบ คุณภาพของข้อมูล คุณภาพของบริการ ความตั้งใจใช้งาน ความพึงพอใจของผู้ใช้ และประโยชน์ที่ได้รับ กรอบแนวคิดนี้ได้ถูกนำมาประยุกต์ใช้ในการวิจัยเกี่ยวกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์อย่างแพร่หลาย (DeLone, 2003) ในขณะที่ Venkatesh และคณะได้พัฒนาทฤษฎีการยอมรับและการใช้เทคโนโลยีแบบรวม (Unified Theory of Acceptance and Use of Technology หรือ UTAUT) ทฤษฎีนี้รวมเอาทฤษฎีต่าง ๆ เกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยีเข้าด้วยกันและพบว่าปัจจัยหลัก 4 ประการที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับเทคโนโลยี ได้แก่ ความคาดหวังด้านประสิทธิภาพ ความคาดหวังด้านความพยายาม อิทธิพลทางสังคม และสภาพที่เอื้ออำนวย ทฤษฎีนี้ได้รับการนำมาใช้ในการศึกษาการยอมรับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ในหลายองค์กร (Venkatesh, 2003)

การนำระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์มาใช้ในสถาบันอุดมศึกษามีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากองค์กรภาคธุรกิจ Altarawneh และ Al-Shqairat ได้ศึกษามหาวิทยาลัยในประเทศจอร์แดนและพบว่าระดับการใช้งานระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ยังอยู่ในระดับกลาง โดยมักใช้สำหรับงานด้านบริหารงานบุคคลพื้นฐาน เช่น การจัดเก็บข้อมูลพนักงาน การคำนวณเงินเดือน และการจัดทำรายงาน แต่ยังไม่ค่อยได้นำมาใช้ในการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์หรือการวางแผนกำลังคน ความท้าทายหลักที่พบ ได้แก่ ข้อจำกัดด้านงบประมาณ การขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ และความต้านทานการเปลี่ยนแปลงจากบุคลากร (Altarawneh, 2010)

2.3 แนวคิดการวิเคราะห์ข้อมูลบุคคล (People Analytics)

2.3.1 ความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลบุคคล

(Group, 2024) การวิเคราะห์ข้อมูลบุคคล (People Analytics) คือ การใช้เทคโนโลยีและข้อมูลพนักงานเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในด้านทรัพยากรบุคคล (HR) ทำให้องค์กรบริหารงานบุคคลอย่างมีหลักการ (Evidence-based) และตอบสนองต่อเป้าหมายทางธุรกิจได้ดียิ่งขึ้น โดยเป็นการนำข้อมูลต่างๆ เช่น ผลการปฏิบัติงาน การลาออก หรือความพึงพอใจ มาวิเคราะห์เพื่อทำความเข้าใจพฤติกรรมของพนักงาน, คาดการณ์แนวโน้ม, และปรับปรุงกระบวนการ HR ให้มีประสิทธิภาพ

2.3.2 แนวคิดหลักของการวิเคราะห์ข้อมูลบุคคล

- 1) การตัดสินใจเชิงข้อมูล เปลี่ยนจากการใช้เพียงประสบการณ์หรือความรู้สึก มาเป็นการใช้ข้อมูลจริงและข้อเท็จจริงในการตัดสินใจเรื่องคน
- 2) การยกระดับ HR สู่กลยุทธ์ทางธุรกิจ ทำให้ฝ่าย HR เป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนกลยุทธ์องค์กร โดยการวิเคราะห์ข้อมูลที่เชื่อมโยงกับผลลัพธ์ทางธุรกิจ
- 3) การบริหารพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้เข้าใจจุดแข็งจุดอ่อนของพนักงานและกระบวนการ HR เพื่อนำไปสู่การพัฒนา การวางแผนกำลังคน การสรรหา และการรักษาพนักงานที่มีคุณภาพ
- 4) การเพิ่มผลตอบแทนจากการลงทุนด้านบุคคล ประเมินว่าค่าใช้จ่ายด้านบุคคล เช่น การฝึกอบรม หรือค่าจ้าง ให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่าหรือไม่

2.3.3 ประโยชน์ของการวิเคราะห์ข้อมูลบุคคล

- 1) เพิ่มประสิทธิภาพการตัดสินใจ ลดความเสี่ยงจากการตัดสินใจที่ผิดพลาด
- 2) ปรับปรุงกระบวนการ HR ทำให้การสรรหา การฝึกอบรม และการบริหารผลการปฏิบัติงานดีขึ้น
- 3) เพิ่มการมีส่วนร่วมและความผูกพันของพนักงาน ช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีขึ้น
- 4) ลดอัตราการลาออก วิเคราะห์สาเหตุของการลาออกและหาแนวทางแก้ไข
- 5) สนับสนุนเป้าหมายทางธุรกิจ ทำให้ HR สามารถปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (skooldio, 2567)

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรวิทย์ รัตนวิภาณนท์ (รัตนวิภาณนท์, 2563) ทำการศึกษาระดับทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน พร้อมวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะดังกล่าวกับประสิทธิภาพงานด้านสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ผลการศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง 418 คน พบว่าทักษะการวิเคราะห์ในด้านความเข้าใจธุรกิจ การใช้เทคโนโลยี และด้านวิเคราะห์ข้อมูล มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งในแง่คุณภาพ ปริมาณ เวลา และต้นทุน

อัมพร สงคศิริ และคณะ (สงคศิริ, โปณะทอง, & ยงศร, 2562) ศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยเน้นการใช้ข้อมูลและระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการจัดการบุคลากร งานวิจัยนี้ใช้ทั้งการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและการสำรวจกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ 429 คน สรุปว่าการนำสารสนเทศทรัพยากรบุคคลมาวิเคราะห์และปรับใช้ จะช่วยให้การบริหารสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรมหาวิทยาลัย

ภรณ์ชุตา โสมเขียว (โสมเขียว, 2564) ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของประเทศไทยโดยมุ่งเน้นการประยุกต์ใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาขีดความสามารถ

ในหน่วยงานราชการ ผลวิจัยพบว่าการนำเครื่องมือดิจิทัล เช่น ฐานข้อมูลและสารสนเทศด้านบุคลากรมาวิเคราะห์ ช่วยให้การวางแผนพัฒนาความรู้ ทักษะ และการบริหารกำลังคนมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ตอบโจทย์การเปลี่ยนผ่านสู่ระบบราชการยุคใหม่

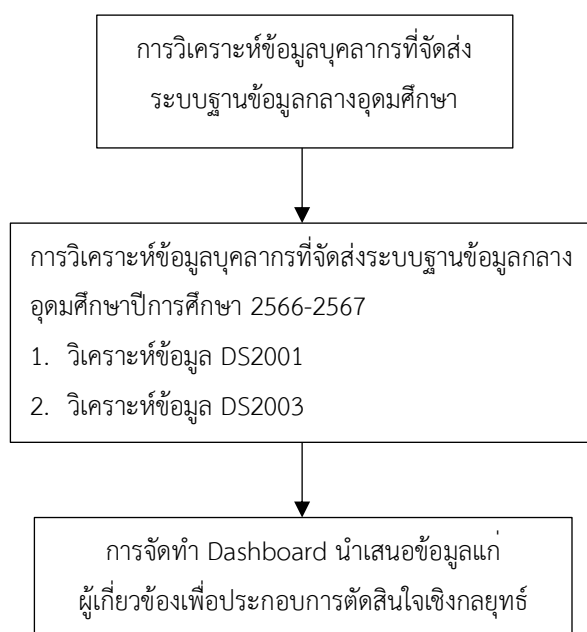
บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิเคราะห์

ในการบทนี้จะนำเสนอรายละเอียดวิธีดำเนินการวิเคราะห์เพื่อให้เห็นภาพรวมของการวิเคราะห์ข้อมูล บุคลากร ประกอบไปด้วยหัวข้อดังนี้ 1) กรอบแนวคิดการวิเคราะห์ 2) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 3) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 4) การเก็บรวบรวมข้อมูล 5) การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 กรอบแนวคิดการวิเคราะห์

รายงานเชิงวิเคราะห์นี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรที่จัดส่งระบบฐานข้อมูลกลางอุดมศึกษาในช่วงปีการศึกษา 2566-2567 รวมภาคการศึกษาทั้ง 4 ภาคการศึกษา จากนั้นนำผลการวิเคราะห์ไปจัดทำ Dashboard เพื่อนำเสนอผู้เกี่ยวข้องต่อไป



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิเคราะห์

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ข้อมูล DS2001 และข้อมูล DS2003 ระหว่างปีการศึกษา 2566-2567 ครอบคลุมทั้งภาคการศึกษาที่ 1 และภาคการศึกษาที่ 2 ของแต่ละปีการศึกษา โดยข้อมูลของภาคการศึกษาที่ 1 จะจัดส่งภายในวันที่ 22 กันยายน ของทุกปี ข้อมูลของภาคการศึกษาที่ 2 จะจัดส่งภายในวันที่ 24 กุมภาพันธ์ ของทุกปี

ข้อมูล DS2001 เป็นข้อมูลรายบุคคลบุคลากรมีคอลัมน์เพื่อเก็บข้อมูลดังนี้

ชื่อคอลัมน์	คำอธิบายคอลัมน์
ACADEMIC_YEAR	ปีการศึกษา
SEMESTER	ภาคการศึกษา
UNIV_ID	รหัสสถานศึกษา
CITIZEN_ID	รหัสประจำตัวประชาชน/เลขที่หนังสือเดินทาง
PREFIX_NAME_ID	รหัสคำนำหน้าชื่อ
STF_FNAME	ชื่อของบุคลากร
STF_MNAME	ชื่อย่อกลางของบุคลากร
STF_LNAME	ชื่อสกุลของบุคลากร
STF_FNAME_EN	ชื่อภาษาอังกฤษของบุคลากร
STF_MNAME_EN	ชื่อย่อกลางภาษาอังกฤษของบุคลากร
STF_LNAME_EN	ชื่อสกุลภาษาอังกฤษของบุคลากร
GENDER_ID	รหัสเพศ
BIRTHDAY	วันเกิด
HOMEADD	เลขที่บ้าน
MOO	หมู่ที่
STREET	ถนน
SUB_DISTRICT_ID	รหัสจังหวัดอำเภอตำบล
TELEPHONE	หมายเลขโทรศัพท์
E-MAIL	อีเมล
ZIPCODE	รหัสไปรษณีย์
NATIONALITY_ID	รหัสสัญชาติ
STAFFTYPE_ID	รหัสประเภทบุคลากร
TIME_CONTACT_ID	รหัสระยะเวลาการจ้างงาน
BUDGET_ID	รหัสเงินจ้างงาน
SUBSTAFFTYPE_ID	รหัสประเภทบุคลากรย่อย
ADMIN_POSITION_ID	รหัสตำแหน่งทางบริหาร
ACADEMICSTANDING_ID	รหัสตำแหน่งทางวิชาการ

ชื่อคอลัมน์	คำอธิบายคอลัมน์
POSITIONLEVEL_ID	รหัสวิทยฐานะสายสนับสนุน
POSITION_WORK	ชื่อตำแหน่งบรรจุแต่งตั้ง
DEPARTMENT_ID	รหัสคณะหรือหน่วยงาน
DATE_INWORK	วันเดือนปี ที่ทำงานครั้งแรก
DATE_START_THIS_U	วันเดือนปี ที่เข้าทำงานในสถาบันปัจจุบัน
SPECIAL_NAME_ID_1	รหัสสาขางานที่เชี่ยวชาญ ด้านที่ 1
SPECIAL_NAME_ID_2	รหัสสาขางานที่เชี่ยวชาญ ด้านที่ 2
TEACH_LEVEL_ID	รหัสระดับที่สอนของบุคลากร
DEFORM_ID	รหัสความพิการ
INCOME_ID	รหัสช่วงรายได้
MOVEMENT_TYPE_ID	รหัสประเภทการเคลื่อนไหวของการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน
MOVEMENT_DATE	วันที่คำสั่งมีผลบังคับใช้
DECORATION_ID	รหัสเครื่องราชอิสริยาภรณ์สูงสุดที่ได้รับ
DECORATION_DATE	วันที่ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์สูงสุด
PASSPORT_STARTDATE	วันที่ออกหนังสือเดินทาง
PASSPORT_ENDDATE	วันหมดอายุของหนังสือเดินทาง
APPOINTMENT_ORDER	เลขที่คำสั่งแต่งตั้งอาจารย์ประจำ
APPOINTMENT_ORDER_START_DATE	วันที่ออกคำสั่งแต่งตั้งอาจารย์ประจำ
APPOINTMENT_DISMISSAL	เลขที่คำสั่งพ้นสภาพอาจารย์ประจำ
APPOINTMENT_DISMISSAL_DATE	วันที่ออกคำสั่งพ้นสภาพอาจารย์ประจำ
SCHOLAR_ORDER_ID	รหัสประเภทคำสั่งบุคลากรที่ได้รับทุน
SCHOLAR_ORDER_DATE	วันที่ออกคำสั่งบุคลากรที่ได้รับทุน
ACADEMICSTANDING_SUBJECT_ID	รหัสสาขาวิชาที่ขอเสนอตำแหน่งทางวิชาการ
ACADEMICSTANDING_SUBJECT_OTHER	สาขาวิชาที่ขอเสนอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
RESEARCHER_STATUS_ID	รหัสสถานะการเป็นนักวิจัย

ข้อมูล DS2003 เป็นข้อมูลประวัติการศึกษาของบุคลากรมีคอลัมน์สำหรับเก็บข้อมูลดังนี้

ชื่อคอลัมน์	คำอธิบายคอลัมน์
ACADEMIC_YEAR	ปีการศึกษา
SEMESTER	ภาคการศึกษา
UNIV_ID	รหัสสถานศึกษา
CITIZEN_ID	รหัสประจำตัวประชาชน
GRAD_YEAR	ปีที่จบการศึกษา
GRAD_LEV_ID	รหัสระดับการศึกษาที่จบ
GRAD_CURR	ชื่อปริญญาที่จบการศึกษา
GRAD_ISCED_ID	รหัสกลุ่มสาขาวิชาที่จบ
GRAD_PROG	สาขาวิชาที่จบการศึกษา
GRAD_UNIV	ชื่อสถาบันที่จบการศึกษา
GRAD_COUNTRY_ID	รหัสประเทศที่จบการศึกษา

ตารางที่ 2 แสดงคุณสมบัติของข้อมูล DS2003

กลุ่มตัวอย่าง ในงานเชิงวิเคราะห์นี้ใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรที่จัดส่งระบบฐานข้อมูลกลางอุดมศึกษาคือ Google Sheets (9experttraining, Google Sheets คืออะไร เริ่มต้นอย่างไร, 2568) ซึ่งช่วยในการรวบรวมข้อมูล คำนวณข้อมูล ทางสถิติพื้นฐานและเป็นเครื่องมือที่ใช้งานแพร่หลาย

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ทำการดึงข้อมูลจากฐานข้อมูลด้วยโปรแกรม DataGrip (jetbrains, 2568) จากนั้นจัดเก็บข้อมูลเป็นรูปแบบตารางข้อมูลใน Google Sheets เพื่อความสะดวกในการประมวลผลข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ต่อมาทำการสรุปรายงานออกมาเป็นรูปแบบตาราง กราฟ หรือแผนภูมิลักษณะต่าง ๆ ตามลักษณะของข้อมูลด้วย Looker Studio (9experttraining, Looker Studio คืออะไร, 2567)

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

งานเชิงวิเคราะห์นี้ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) และใช้ตาราง แผนภูมิหรือกราฟในการวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลรายบุคคลบุคลากร ซึ่งเป็นวิธีการที่ช่วยให้เราเห็นลักษณะข้อมูลได้ชัดเจนมากขึ้น สามารถ

ตีความและสรุปข้อมูลได้ชัดเจน โดยมีการใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) เช่น หาค่าเฉลี่ยอายุของบุคลากร เป็นต้น มีการเปรียบเทียบความเปลี่ยนแปลงข้อมูลในแต่ละช่วงเวลา เช่น เปรียบเทียบข้อมูลบุคลากรในภาคการศึกษาเดียวกัน แต่คนละภาคการศึกษา เป็นต้น นอกจากนี้มีการใช้การหาค่ากระจายเพื่อวัดความแตกต่างของข้อมูล เช่น ค่าร้อยละของจำนวนบุคลากรในแต่ละคณะเมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากรทั้งหมด เป็นต้น

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์

ในบทนี้เป็นการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรที่จัดส่งระบบฐานข้อมูลกลางอุดมศึกษา ผู้วิเคราะห์ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาด้วยโปรแกรม Looker Studio ในการคำนวณหาผลรวม ค่าเฉลี่ย และค่าร้อยละ โดยแบ่งการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

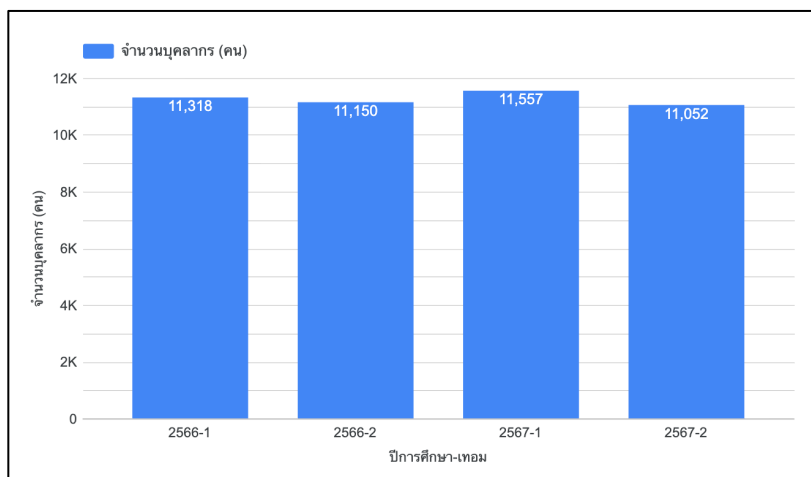
- 1) ผลการวิเคราะห์ลักษณะข้อมูล DS2001
- 2) ผลการวิเคราะห์ลักษณะข้อมูล DS2003
- 3) การจัดทำ Dashboard จากข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์

4.1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะข้อมูล DS2001

ข้อมูล DS2001 เป็นข้อมูลที่จัดเก็บประวัติรายบุคคลของบุคลากร ซึ่งเป็นตัวต้นทางสำหรับการอ้างอิงข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร เช่น ข้อมูล DS2003 ซึ่งเป็นข้อมูลที่จัดเก็บประวัติการศึกษาของบุคลากร ข้อมูลหลักสูตรการสอนของบุคลากรสายวิชาการ เป็นต้น

4.1.1 ภาพรวมจำนวนข้อมูลบุคลากร

จากข้อมูล DS2001 ที่รวบรวมจากปีการศึกษา 2566 ถึง 2567 จะสามารถสรุปจำนวนรายการบุคลากรที่จัดส่งจำแนกตามปีการศึกษาและภาคการศึกษาเป็นแผนภูมิแท่งตามรูปที่ 2 โดยแนวนอนแสดงปีการศึกษา แนวตั้งแสดงจำนวนบุคลากร พบว่าปีการศึกษา 2566 มีการจัดส่งข้อมูลบุคลากรภาคการศึกษาที่ 1 จำนวน 11,318 รายการ ภาคการศึกษาที่ 2 จำนวน 11,150 รายการ ในขณะที่ปีการศึกษา 2567 มีการจัดส่งข้อมูลบุคลากรในภาคการศึกษาที่ 1 จำนวน 11,557 รายการ ภาคการศึกษาที่ 2 จำนวน 11,052 รายการ คำนวณโดยภาพรวมพบว่าในปีการศึกษา 2566 มีการจัดส่งข้อมูลบุคลากรทั้งสิ้น 22,468 รายการ ปีการศึกษา 2567 จัดส่งข้อมูลบุคลากรทั้งสิ้น 22,609 รายการ



รูปที่ 2 ข้อมูลจำนวนบุคลากรที่จัดส่งระบบฐานข้อมูลกลางอุดมศึกษาจำแนกตามปีการศึกษาและภาคการศึกษา

จากข้อมูลที่ได้แจกแจงรายละเอียดจากข้างต้นสามารถสรุปเป็นรายการเปลี่ยนแปลงข้อมูลเมื่อเปรียบเทียบภาคการศึกษาได้ดังตารางที่ 3

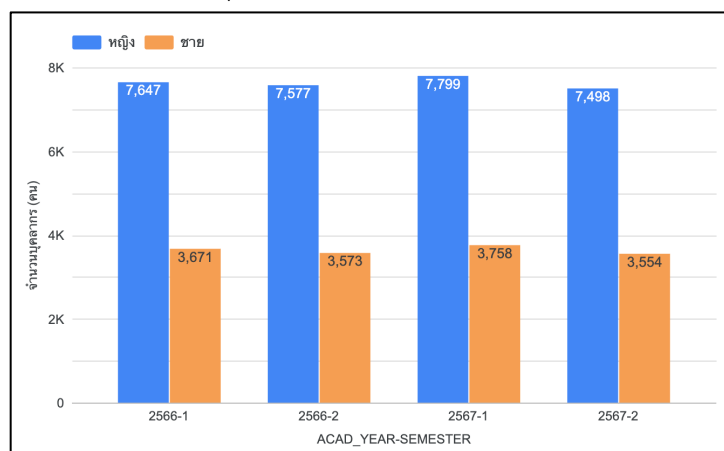
ภาคการศึกษา	ปีการศึกษา		จำนวนข้อมูลที่เปลี่ยนแปลง	คิดเป็นเปอร์เซ็นต์ที่เปลี่ยนแปลง
	2566	2567		
1	11,318	11,557	239	2.11%
2	11,150	11,052	-98	-0.88%
รวมทั้งสิ้น	22,468	22,609	141	0.63%

ตารางที่ 3 สรุปจำนวนข้อมูล DS2001 และแสดงจำนวนข้อมูลที่เปลี่ยนแปลง

จากข้อมูลที่แสดงในตารางที่ 3 พบว่าจำนวนข้อมูลที่จัดส่งในปีการศึกษา 2567 ภาคการศึกษาที่ 1 มีจำนวนรายการเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับปีการศึกษา 2566 ภาคการศึกษาที่ 1 จำนวน 239 รายการ คิดเป็น 2.11% ในขณะที่ข้อมูลที่จัดส่งในปีการศึกษา 2567 ภาคการศึกษาที่ 2 มีจำนวนรายการลดลงเมื่อเทียบกับปีการศึกษา 2566 ภาคการศึกษาที่ 2 เป็นจำนวน 98 รายการ คิดเป็น 0.88% เมื่อแสดงในภาพรวมพบว่าปีการศึกษา 2567 มีการจัดส่งข้อมูลบุคลากรเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับปีการศึกษา 2566 เป็นจำนวน 141 รายการ คิดเป็น 0.63%

4.1.2 ภาพรวมจำนวนบุคลากรจำแนกตามเพศ

ภาพรวมจำนวนบุคลากรจำแนกตามเพศและแบ่งด้วยปีการศึกษาแสดงผลตามรูปที่ 3 แนวนอนแสดงปีการศึกษา แนวตั้งแสดงจำนวนรายการ โดยที่สีน้ำเงินคือจำนวนเพศหญิง สีส้มคือจำนวนเพศชาย พบว่าในปีการศึกษา 2566 ภาคการศึกษาที่ 1 มีจำนวนบุคลากรเพศชาย 3,671 คน บุคลากรเพศหญิงจำนวน 7,647 คน ในภาคการศึกษาที่ 2 มีจำนวนบุคลากรเพศชาย 3,573 คน จำนวนบุคลากรเพศหญิง 7,577 คน ส่วนปีการศึกษา 2567 ภาคการศึกษาที่ 1 มีจำนวนบุคลากรเพศชาย 3,758 คน บุคลากรเพศหญิงจำนวน 7,799 คน ภาคการศึกษาที่ 2 มีจำนวนบุคลากรเพศชาย 3,554 คน บุคลากรเพศหญิงจำนวน 7,498 คน



รูปที่ 3 แผนภูมิแสดงจำนวนบุคลากรจำแนกตามเพศและแบ่งข้อมูลด้วยปีการศึกษา

จากภาพรวมที่แสดงในรูปที่ 3 สามารถแจกแจงจำนวนบุคลากรตามเพศและแบ่งตามภาคการศึกษาในแต่ละปีการศึกษาได้ดังนี้

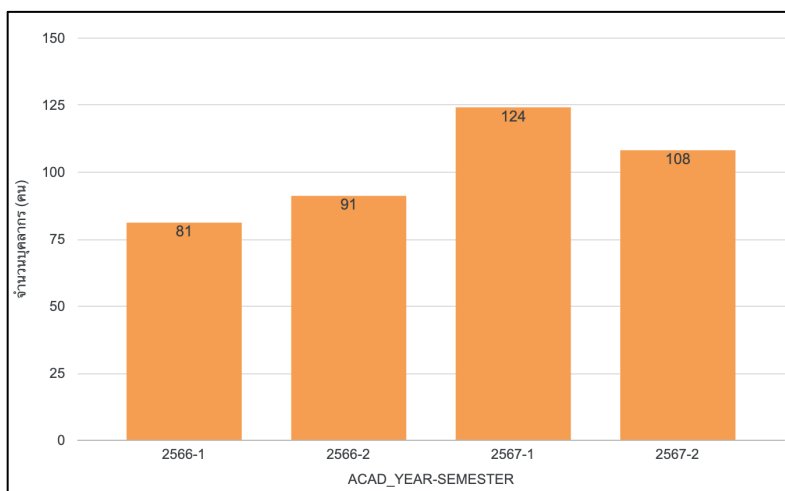
เพศ	ภาคการศึกษาที่ 1				ภาคการศึกษาที่ 2			
	ปีการศึกษา		จำนวนที่เปลี่ยนแปลง	คิดเป็นเปอร์เซ็นต์	ปีการศึกษา		จำนวนที่เปลี่ยนแปลง	คิดเป็นเปอร์เซ็นต์
	2566	2567			2566	2567		
ชาย	3,671	3,758	87	2.37%	3,573	3,554	-19	-0.53%
หญิง	7,647	7,799	152	1.99%	7,577	7,498	-79	-1.04%
รวมทั้งสิ้น	11,318	11,557	239	2.11%	11,150	11,052	-98	-0.88%

ตารางที่ 4 สรุปจำนวนบุคลากรจำแนกตามเพศโดยเปรียบเทียบความเปลี่ยนแปลงเทียบระหว่างภาคการศึกษา

จากตารางที่ 4 เป็นการเปรียบเทียบจำนวนที่เปลี่ยนแปลงข้อมูลบุคลากรโดยจำแนกตามเพศพบว่าปีการศึกษา 2567 ภาคการศึกษาที่ 1 มีจำนวนบุคลากรเพศชายเพิ่มขึ้นเป็นจำนวน 87 คน คิดเป็น 2.37% และจำนวนบุคลากรเพศหญิงเพิ่มขึ้นเป็นจำนวน 152 คน คิดเป็น 1.99% เมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากรของปีการศึกษา 2566 ภาคการศึกษาที่ 1 ในทางตรงกันข้ามปีการศึกษา 2567 ภาคการศึกษาที่ 2 มีจำนวนบุคลากรเพศชายลดลงเป็นจำนวน 19 คน คิดเป็น 0.53% จำนวนบุคลากรเพศหญิงลดลงเป็นจำนวน 79 คน คิดเป็น 1.04% เมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากรของปีการศึกษา 2566 ภาคการศึกษาที่ 2

4.1.3 ภาพรวมจำนวนบุคลากรชาวต่างประเทศ

จำนวนบุคลากรชาวต่างประเทศในข้อมูล DS2001 พบว่าปีการศึกษา 2567 ภาคการศึกษาที่ 1 มีจำนวนบุคลากรชาวต่างประเทศมากที่สุดจำนวน 124 คน ในขณะที่ปีการศึกษา 2566 ภาคการศึกษาที่ 1 มีจำนวนบุคลากรชาวต่างประเทศน้อยที่สุดจำนวน 81 คน ดังที่แสดงเป็นแผนภูมิแท่งรูปที่ 4



รูปที่ 4 แผนภูมิแสดงจำนวนชาวต่างประเทศในแต่ละปีการศึกษาและภาคการศึกษา

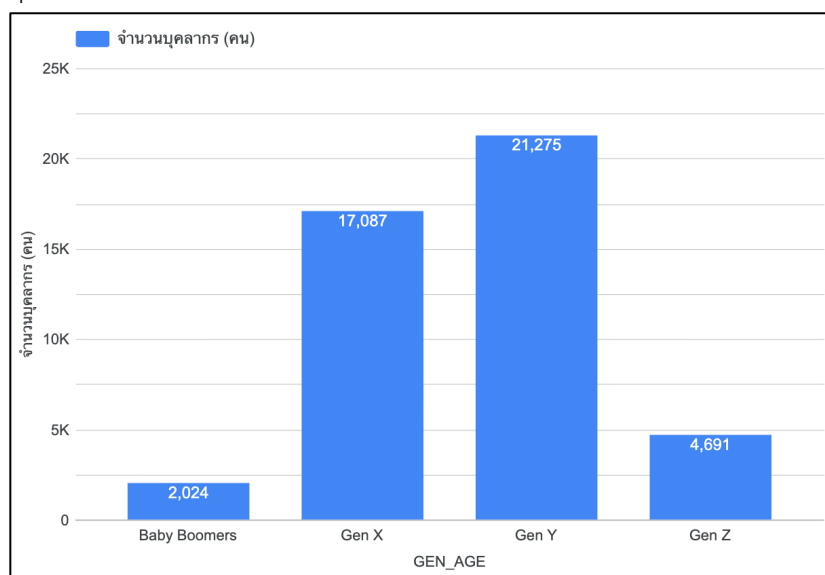
เมื่อเทียบข้อมูลระหว่างภาคการศึกษาพบว่าปีการศึกษา 2567 ภาคการศึกษาที่ 1 มีจำนวนบุคลากรชาวต่างประเทศเพิ่มขึ้นจำนวน 43 คน คิดเป็น 53.09% เมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากรชาวต่างประเทศในปีการศึกษา 2566 ภาคการศึกษาที่ 1 ในทำนองเดียวกันมีบุคลากรชาวต่างประเทศในปีการศึกษา 2567 ภาคการศึกษาที่ 2 เพิ่มขึ้นจำนวน 17 คน คิดเป็น 18.68% เมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากรชาวต่างประเทศในปีการศึกษา 2566 ภาคการศึกษาที่ 2 ดังข้อมูลที่แสดงในตารางที่ 5

	ภาคการศึกษาที่ 1				ภาคการศึกษาที่ 2			
	ปีการศึกษา		จำนวนที่เปลี่ยนแปลง	คิดเป็นเปอร์เซ็นต์	ปีการศึกษา		จำนวนที่เปลี่ยนแปลง	คิดเป็นเปอร์เซ็นต์
	2566	2567			2566	2567		
จำนวนบุคลากรชาวต่างประเทศ	81	124	43	53.09%	91	108	17	18.68%

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบจำนวนบุคลากรชาวต่างประเทศที่เปลี่ยนแปลงไปโดยเทียบข้อมูลระหว่างภาคการศึกษา

4.1.4 ภาพรวมจำนวนบุคลากรจำแนกตามกลุ่มอายุ

ในงานวิเคราะห์นี้จัดกลุ่มอายุตามช่วงปีเกิดดังนี้ บุคลากรที่เกิดก่อนปี ค.ศ. 1964 เป็นกลุ่ม Baby Boomers บุคลากรที่เกิดระหว่างปี ค.ศ. 1965-1980 เป็นกลุ่ม Gen X บุคลากรที่เกิดระหว่างปี ค.ศ. 1981-1996 เป็น Gen Y และบุคลากรที่เกิดปี ค.ศ. 1997 เป็นต้นไปเป็นกลุ่ม Gen Z จากข้อมูล DS2001 สรุปจำนวนบุคลากรจำแนกตามกลุ่มอายุได้ดังนี้



รูปที่ 5 แผนภูมิสรุปจำนวนบุคลากรจำแนกตามกลุ่มอายุ

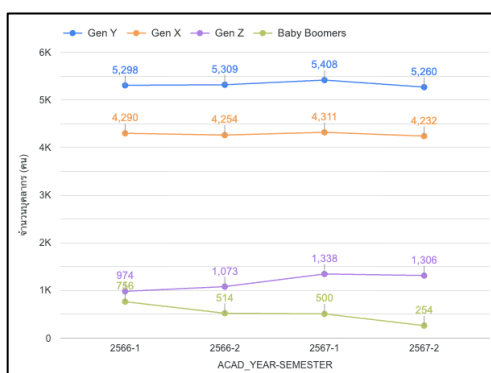
จากรูปที่ 5 พบว่ากลุ่มอายุ Gen Y มีจำนวนบุคลากรมากที่สุด 21,275 คน คิดเป็น 47.20% ส่วนกลุ่ม Baby Boomers เป็นกลุ่มที่มีจำนวนบุคลากรน้อยที่สุด จำนวน 2,024 คน คิดเป็น 4.49% เมื่อทำการเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรจำแนกตามกลุ่มอายุระหว่างภาคการศึกษาจะได้ผลดังนี้

กลุ่มอายุ	ภาคการศึกษาที่ 1				ภาคการศึกษาที่ 2			
	ปีการศึกษา		จำนวนที่เปลี่ยนแปลง	คิดเป็นเปอร์เซ็นต์	ปีการศึกษา		จำนวนที่เปลี่ยนแปลง	คิดเป็นเปอร์เซ็นต์
	2566	2567			2566	2567		
Baby Boomers	756	500	-256	-33.86%	514	254	-260	-50.58%
Gen X	4,290	4,311	21	0.49%	4,254	4,232	-22	-0.52%
Gen Y	5,298	5,408	110	2.08%	5,309	5,260	-49	-0.92%
Gen Z	974	1,338	364	37.37%	1,073	1,306	233	21.71%
รวมทั้งสิ้น	11,318	11,557	239	6%	11,150	11,052	-98	-30.31%

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบจำนวนบุคลากรจำแนกตามกลุ่มอายุเทียบระหว่างภาคการศึกษา

จากตารางที่ 6 พบว่าปีการศึกษา 2567 ภาคการศึกษาที่ 1 มีบุคลากรกลุ่มอายุ Baby Boomers ลดลงจำนวน 256 คน คิดเป็น 33.86% กลุ่มอายุ Gen X มีจำนวนบุคลากรเพิ่มขึ้น 21 คน คิดเป็น 0.49% กลุ่มอายุ Gen Y มีบุคลากรเพิ่มขึ้น 110 คน คิดเป็น 2.08% กลุ่มอายุ Gen Z มีจำนวนบุคลากรเพิ่ม 364 คน คิดเป็น 37.37% เมื่อเทียบข้อมูลปีการศึกษา 2566 ภาคการศึกษาที่ 1 ในขณะที่ปีการศึกษา 2567 ภาคการศึกษาที่ 2 พบว่ามีบุคลากรกลุ่มอายุ Baby Boomers จำนวนบุคลากรลดลงจำนวน 260 คน คิดเป็น 50.58% กลุ่มอายุ Gen X จำนวนบุคลากรลดลง 22 คน คิดเป็น 0.52% กลุ่มอายุ Gen Y จำนวนบุคลากรลดลง 49 คน คิดเป็น 0.92% ในขณะที่กลุ่มอายุ Gen Z มีจำนวนบุคลากรเพิ่มขึ้น 233 คน คิดเป็น 21.71% เมื่อเทียบกับปีการศึกษา 2566 ภาคการศึกษาที่ 2 เมื่อดูจำนวนบุคลากรตามกลุ่มอายุในภาพรวมพบว่า ปีการศึกษา 2567 ภาคการศึกษาที่ 1 มีจำนวนบุคลากรเพิ่มขึ้น 239 คน คิดเป็น 6% เมื่อเทียบกับปีการศึกษา 2566 ภาคการศึกษาที่ 1 ในขณะที่ปีการศึกษา 2567 ภาคการศึกษาที่ 2 มีจำนวนบุคลากรลดลง 98 คน คิดเป็น 30.31%

เพื่อให้เห็นภาพแนวโน้มจำนวนบุคลากรจำแนกตามกลุ่มอายุได้ชัดเจนขึ้นจะนำเสนอเป็นแผนภูมิเส้น ดังนี้



รูปที่ 6 แผนภูมิเส้นแสดงแนวโน้มข้อมูลบุคลากรจำแนกตามกลุ่มอายุ

จากรูปที่ 6 พบว่าบุคลากรกลุ่มอายุ Baby Boomers มีแนวโน้มลดลงต่อเนื่อง ในขณะที่บุคลากรกลุ่มอายุ Gen Z มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ส่วนบุคลากรกลุ่มอายุ Gen X และ Gen Y มีจำนวนบุคลากรค่อนข้างนิ่ง

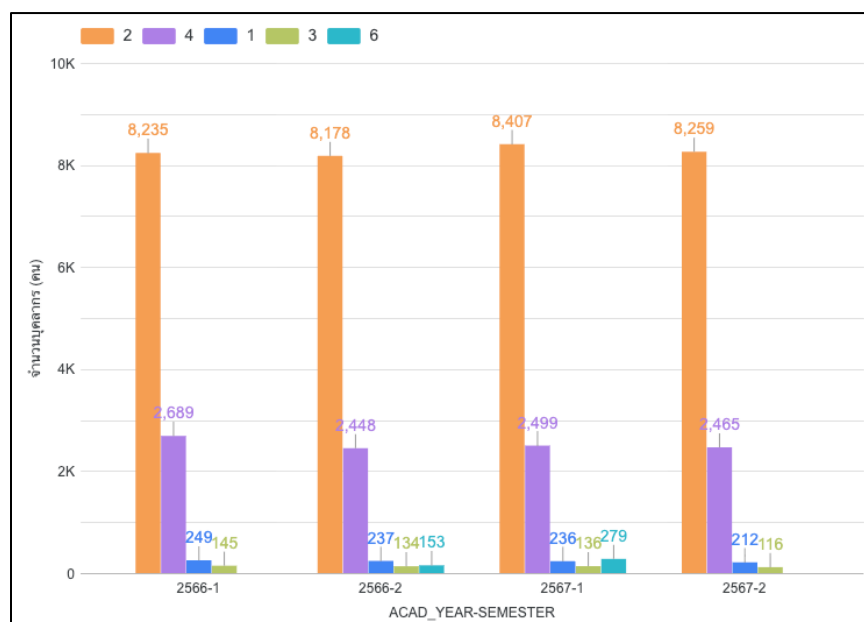
4.1.5 ภาพรวมจำนวนบุคลากรจำแนกตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากรที่จัดเก็บในข้อมูล DS2001 จะเก็บเป็นรหัสดังนี้

รหัส	ประเภทบุคลากร ที่นิยามในข้อมูล DS2001
1	ข้าราชการ
2	พนักงานมหาวิทยาลัย
3	จ้างประจำ
4	จ้างชั่วคราว
5	พนักงานราชการ
6	พนักงานรัฐวิสาหกิจ

ตารางที่ 7 รหัสที่ใช้แทนประเภทบุคลากร

จำนวนบุคลากรจำแนกตามประเภทบุคลากรสามารถแสดงภาพรวมเป็นแผนภูมิแท่งได้ดังนี้



รูปที่ 7 สรุปจำนวนบุคลากรจำแนกตามประเภทบุคลากรแยกตามปีการศึกษา

จากรูปที่ 7 พบว่าประเภทบุคลากรพนักงานมหาวิทยาลัยมีจำนวนมากที่สุดโดยภาคการศึกษา 2566 ภาคการศึกษาที่ 1 มีจำนวนบุคลากร 8,235 คน ภาคการศึกษาที่ 2 มีจำนวนบุคลากร 8,178 คน ภาคการศึกษา 2567 ภาคการศึกษาที่ 1 มีจำนวนบุคลากร 8,407 ภาคการศึกษาที่ 2 มีจำนวนบุคลากร 8,259 ในขณะที่ประเภท

บุคลากรจ้างประจำมีจำนวนน้อยที่สุด ปีการศึกษา 2566 ภาคการศึกษาที่ 1 มีจำนวนบุคลากร 145 คน ภาคการศึกษาที่ 2 มีจำนวนบุคลากร 134 คน ปีการศึกษา 2567 ภาคการศึกษาที่ 1 มีจำนวนบุคลากร 136 คน ภาคการศึกษาที่ 2 มีจำนวนบุคลากร 116 คน

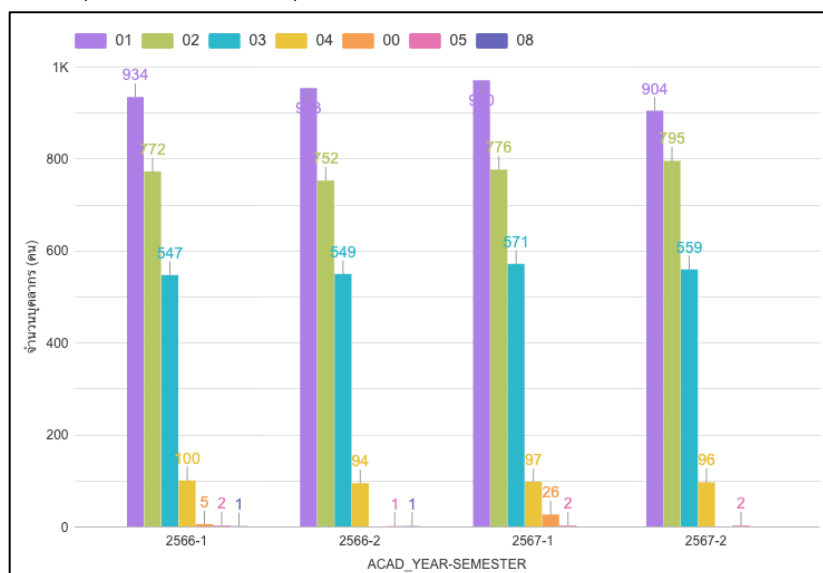
4.1.6 ภาพรวมจำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

รหัสตำแหน่งทางวิชาการที่จัดเก็บในข้อมูล DS2001 จะเก็บเป็นรหัสดังนี้

รหัส	ตำแหน่งทางวิชาการ
00	ไม่มีรหัสตำแหน่งทางวิชาการ
01	อาจารย์
02	ผู้ช่วยศาสตราจารย์
03	รองศาสตราจารย์
04	ศาสตราจารย์
05	ศาสตราจารย์ได้รับเงินประจำตำแหน่งสูงขึ้น
06	ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ
07	รองศาสตราจารย์พิเศษ
08	ศาสตราจารย์พิเศษ
09	ศาสตราจารย์คลินิก
10	ศาสตราจารย์กิตติคุณ หรือ ศาสตราจารย์เกียรติคุณ

ตารางที่ 8 รหัสที่ใช้แทนตำแหน่งทางวิชาการ

ภาพรวมจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการสามารถแสดงเป็นแผนภาพได้ดังนี้



รูปที่ 8 สรุปจำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

จากรูปที่ 8 จะเห็นว่าจำนวนบุคลากรวิชาการรวมในแต่ละปีการศึกษาที่มีจำนวนบุคลากรมากที่สุดคือปีการศึกษา 2567 ภาคการศึกษาที่ 1 จำนวน 2,442 คน ปีการศึกษาที่มีจำนวนบุคลากรน้อยที่สุดคือ ปีการศึกษา 2566 ภาคการศึกษาที่ 2 มีจำนวนบุคลากร 2,350 คน จากนั้นจะสรุปการเปลี่ยนแปลงข้อมูลบุคลากรสายวิชาการเปรียบเทียบระหว่างภาคการศึกษาได้ดังนี้

ตำแหน่งทางวิชาการ	ภาคการศึกษาที่ 1				ภาคการศึกษาที่ 2			
	ปีการศึกษา		จำนวนที่เปลี่ยนแปลง	คิดเป็นเปอร์เซ็นต์	ปีการศึกษา		จำนวนที่เปลี่ยนแปลง	คิดเป็นเปอร์เซ็นต์
	2566	2567			2566	2567		
ไม่มีรหัสตำแหน่งวิชาการ	5	26	21	420.00%	0	0	0	0.00%
อาจารย์	934	970	36	3.85%	953	904	-49	-5.14%
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	772	776	4	0.52%	752	795	43	5.72%
รองศาสตราจารย์	547	571	24	4.39%	549	559	10	1.82%
ศาสตราจารย์	100	97	-3	-3.00%	94	96	2	2.13%
ศาสตราจารย์ได้รับเงินประจำตำแหน่งสูงขึ้น	2	2	0	0.00%	1	2	1	100.00%
ศาสตราจารย์พิเศษ	1	0	-1	-100.00%	1	0	-1	-100.00%
รวมทั้งสิ้น	2,361	2,442	81	3.43%	2,350	2,356	6	0.26%

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบจำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการโดยเทียบข้อมูลระหว่างภาคการศึกษา

จากตารางที่ 9 พบว่าในปีการศึกษา 2567 ภาคการศึกษาที่ 1 ตำแหน่งอาจารย์มีจำนวนเพิ่มขึ้นจำนวน 36 คน คิดเป็น 3.85% ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์มีจำนวนเพิ่มขึ้น 4 คน คิดเป็น 0.52% ตำแหน่งรองศาสตราจารย์มีจำนวนเพิ่มขึ้น 24 คน คิดเป็น 4.39% ในขณะที่ตำแหน่งศาสตราจารย์มีจำนวนบุคลากรลดลง 3 คน คิดเป็น 3.00% เมื่อเทียบกับปีการศึกษา 2566 ภาคการศึกษาที่ 1 ต่อมาปีการศึกษา 2567 ภาคการศึกษาที่ 2 ตำแหน่งอาจารย์มีจำนวนลดลง 49 คน คิดเป็น 5.14% ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์มีจำนวนเพิ่มขึ้น 43 คน คิดเป็น 5.72% ตำแหน่งรองศาสตราจารย์มีจำนวนเพิ่มขึ้น 10 คน คิดเป็น 1.82% ตำแหน่งศาสตราจารย์มีจำนวนเพิ่มขึ้น 2 คน คิดเป็น 2.13% เมื่อเปรียบเทียบกับปีการศึกษา 2566 ภาคการศึกษาที่ 2

4.1.7 ภาพรวมจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามวิทยฐานะ

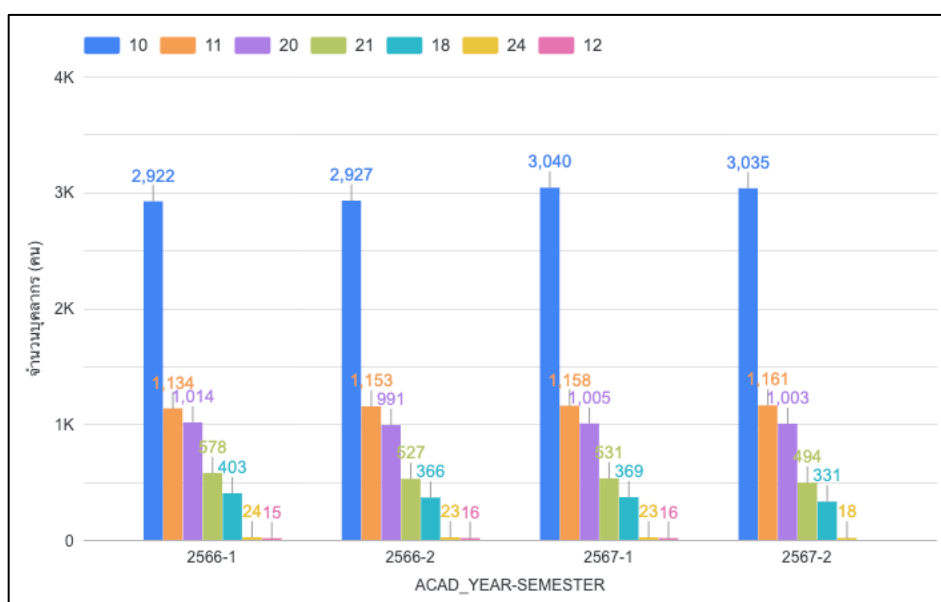
รหัสวิทยฐานะสายสนับสนุนมีการจัดเก็บรหัสในข้อมูล DS2001 ดังนี้

รหัส	วิทยฐานะ
10	ปฏิบัติการ

รหัส	วิทยฐานะ
11	ชำนาญการ
12	เชี่ยวชาญ
18	ชำนาญการพิเศษ
20	ปฏิบัติงาน
21	ชำนาญงาน
24	ชำนาญงานพิเศษ

ตารางที่ 10 รหัสที่ใช้แทนวิทยฐานะสายสนับสนุน

ภาพรวมจำนวนสายสนับสนุนจำแนกตามวิทยฐานะสามารถแสดงเป็นแผนภาพได้ดังนี้



รูปที่ 9 สรุปจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามวิทยฐานะ

จากรูปที่ 9 พบว่าปีการศึกษา 2567 ภาคการศึกษาที่ 1 มีจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่มีวิทยฐานะมากที่สุดเป็นจำนวน 6,142 คน ในขณะที่ปีการศึกษา 2566 ภาคการศึกษาที่ 2 มีจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่มีวิทยฐานะน้อยที่สุดเป็นจำนวน 6,003 คน ต่อมาทำการเปรียบเทียบข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนที่มีวิทยฐานะโดยเทียบระหว่างภาคการศึกษาได้ผลลัพธ์ดังนี้

วิทยฐานะ	ภาคการศึกษาที่ 1				ภาคการศึกษาที่ 2			
	ปีการศึกษา		จำนวนที่ เปลี่ยนแปลง	คิดเป็น เปอร์เซ็นต์	ปีการศึกษา		จำนวนที่ เปลี่ยนแปลง	คิดเป็น เปอร์เซ็นต์
	2566	2567			2566	2567		
ปฏิบัติการ	2,922	3,040	118	4.04%	2,927	3,035	108	3.69%
ชำนาญการ	1,134	1,158	24	2.12%	1,153	1,161	8	0.69%
ชำนาญการ พิเศษ	403	369	-34	-8.44%	366	331	-35	-9.56%
เชี่ยวชาญ	15	16	1	6.67%	16	15	-1	-6.25%
ปฏิบัติงาน	1,014	1,005	-9	-0.89%	991	1,003	12	1.21%
ชำนาญงาน	578	531	-47	-8.13%	527	494	-33	-6.26%
ชำนาญงาน พิเศษ	24	23	-1	-4.17%	23	18	-5	-21.74%
รวมทั้งสิ้น	6,090	6,142	52	0.85%	6,003	6,057	54	0.90%

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามวิทยฐานะโดยเทียบข้อมูลระหว่างภาคการศึกษา

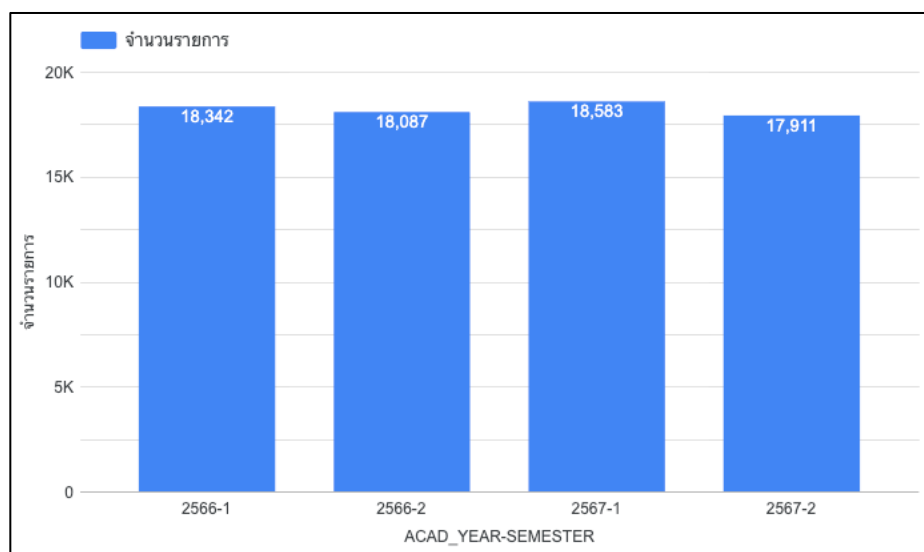
จากตารางที่ 11 พบว่า ปีการศึกษา 2567 ภาคการศึกษาที่ 1 ระดับปฏิบัติการมีจำนวนบุคลากรเพิ่มขึ้น 118 คน คิดเป็น 4.04% ระดับชำนาญการมีจำนวนบุคลากรเพิ่มขึ้น 24 คน คิดเป็น 2.12% ระดับชำนาญการพิเศษมีจำนวนบุคลากรลดลง 34 คน คิดเป็น 8.44% ระดับเชี่ยวชาญมีบุคลากรเพิ่มขึ้น 1 คน คิดเป็น 6.67% ระดับปฏิบัติงานมีบุคลากรลดลง 9 คน คิดเป็น 0.89% ระดับชำนาญงานมีจำนวนบุคลากรลดลง 47 คน คิดเป็น 8.13% ระดับชำนาญงานพิเศษมีจำนวนบุคลากรลดลง 1 คน คิดเป็น 4.17% เทียบกับปีการศึกษา 2566 ภาคการศึกษาที่ 1 ในขณะที่ปีการศึกษา 2567 ภาคการศึกษาที่ 2 ระดับปฏิบัติการมีจำนวนบุคลากรเพิ่มขึ้น 108 คน คิดเป็น 3.69% ระดับชำนาญการมีจำนวนบุคลากรเพิ่มขึ้น 8 คน คิดเป็น 0.69% ระดับชำนาญการพิเศษมีจำนวนบุคลากรลดลง 35 คน คิดเป็น 9.56% ระดับเชี่ยวชาญมีจำนวนบุคลากรลดลง 1 คน คิดเป็น 6.25% ระดับปฏิบัติงานมีจำนวนบุคลากรเพิ่มขึ้น 12 คน คิดเป็น 1.21% ระดับชำนาญงานมีจำนวนบุคลากรลดลง 33 คน คิดเป็น 6.26% ระดับชำนาญงานพิเศษมีจำนวนบุคลากรลดลง 5 คน คิดเป็น 21.74%

4.2 ผลการวิเคราะห์ลักษณะข้อมูล DS2003

ข้อมูล DS2003 เป็นข้อมูลที่จัดเก็บประวัติการศึกษาของบุคลากร จำนวนรายละเอียดข้อมูลที่จัดเก็บไม่เยอะเท่าข้อมูล DS2003 แต่ลักษณะของข้อมูลก็มีสิ่งที่นำมาวิเคราะห์ได้ดังนี้

4.2.1. ภาพรวมข้อมูล DS2003

จำนวนข้อมูล DS2003 ที่จำแนกด้วยปีการศึกษาและภาคการศึกษาซึ่งมีการจัดส่งไปยังระบบฐานข้อมูลกลางอุดมศึกษาสามารถแสดงผลแผนภูมิดังรูปที่ 10 พบว่าในปีการศึกษา 2566 ภาคการศึกษาที่ 1 มีการจัดส่งข้อมูลจำนวน 18,342 รายการ ภาคการศึกษาที่ 2 จัดส่งข้อมูลจำนวน 18,087 รายการ ในขณะที่ปีการศึกษา 2567 ภาคการศึกษาที่ 1 จำนวน 18,583 รายการ ภาคการศึกษาที่ 2 จำนวน 17,911 รายการ



รูปที่ 10 แผนภูมิสรุปจำนวนข้อมูล DS2003 จำแนกตามปีการศึกษาและภาคการศึกษา

ต่อมาจะเปรียบเทียบจำนวนข้อมูล DS2003 ที่ทำการจัดส่งโดยเทียบเป็นภาคการศึกษาจะได้ข้อมูลดังนี้

ภาคการศึกษา	ปีการศึกษา		จำนวนที่เปลี่ยนแปลง	คิดเป็นเปอร์เซ็นต์
	2566	2567		
1	18,324	18,583	241	1.31%
2	18,087	17,911	-176	-0.97%
รวมทั้งสิ้น	36,429	36,494	65	0.18%

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบข้อมูล DS2003 ที่จัดส่งโดยเทียบระหว่างภาคการศึกษา

จากตารางที่ 12 พบว่าในปีการศึกษา 2567 ภาคการศึกษาที่ 1 มีการจัดส่งข้อมูลเพิ่มขึ้นจำนวน 241 รายการ คิดเป็น 1.31% เมื่อเทียบกับปีการศึกษา 2566 ภาคการศึกษาที่ 1 ในขณะที่ปีการศึกษา 2567 ภาคการศึกษาที่ 2 มีการจัดส่งข้อมูลลดลงจำนวน 176 รายการ คิดเป็น 0.97% เมื่อเทียบกับปีการศึกษา 2566 ภาคการศึกษาที่ 2

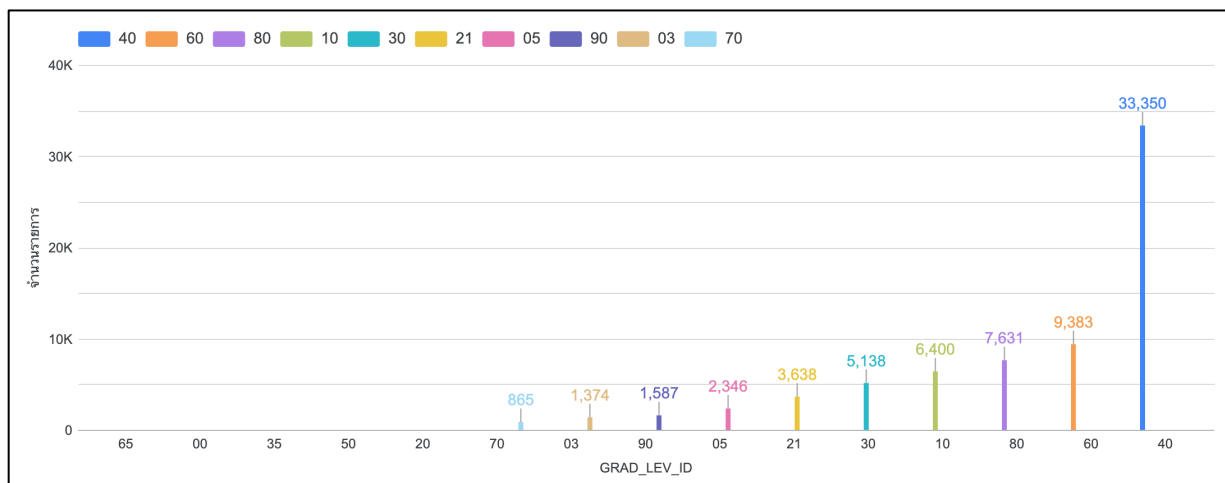
4.2.2. ภาพรวมระดับการศึกษา

ข้อมูลระดับการศึกษาภายในข้อมูลจะจัดเก็บเป็นลักษณะดังนี้

รหัส	ระดับการศึกษา
00	วุฒิกลุ่มอื่นที่หน่วยงานผลิตมาเพื่อใช้เฉพาะตำแหน่ง
03	ประถมศึกษา
05	มัธยมศึกษาตอนต้น/วุฒิที่ต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพ(ปวช.)
10	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ประกาศนียบัตรวิชาชีพ(ปวช.)
21	ประกาศนียบัตร
30	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
35	อนุปริญญา
40	ปริญญาตรี
50	ประกาศนียบัตรบัณฑิต
60	ปริญญาโท
65	ปริญญาโท-เอก
70	ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง
80	ปริญญาเอก
90	ประกาศนียบัตรหรือหลักสูตรเฉพาะ(ที่บรรจุในอัตราเงินเดือนสูงกว่าปริญญาเอก)

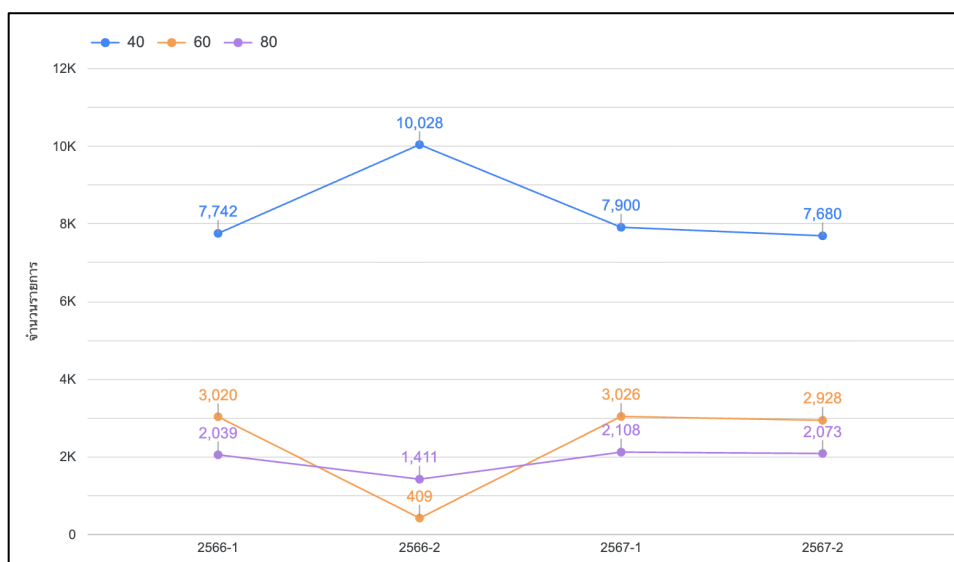
ตารางที่ 13 รหัสระดับการศึกษา

ภาพรวมระดับการศึกษาที่จัดเก็บสามารถแสดงเป็นแผนภาพได้ดังนี้



รูปที่ 11 แผนผังแสดงจำนวนรายการข้อมูล DS2003 จำแนกด้วยระดับการศึกษา

จากรูปที่ 11 พบว่าประวัติการศึกษาส่วนใหญ่ที่มีการจัดเก็บมากที่สุด 3 ลำดับแรกได้แก่ วุฒิมัธยมศึกษา ระดับปริญญาตรีมีจำนวน 33,350 รายการ คิดเป็น 45.73% ของจำนวนรายการข้อมูลทั้งหมด วุฒิมัธยมศึกษา ระดับปริญญาโทมีจำนวน 9,383 รายการ คิดเป็น 12.87% ของจำนวนรายการข้อมูลทั้งหมด และวุฒิมัธยมศึกษาปริญญาเอกมีจำนวน 7,631 รายการ คิดเป็น 10.46% ของจำนวนรายการข้อมูลทั้งหมด รายการข้อมูลที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือวุฒิปริญญาโท-เอกมีจำนวน 6 รายการ คิดเป็น 0.01% ของรายการข้อมูลทั้งหมด ต่อมาทำการศึกษา แนวโน้มข้อมูลโดยเลือกเฉพาะวุฒิมัธยมศึกษาที่มีการจัดเก็บมากที่สุด 3 ลำดับแรกมานำเสนอเป็นแผนภูมิเส้นได้ผลลัพธ์ดังนี้

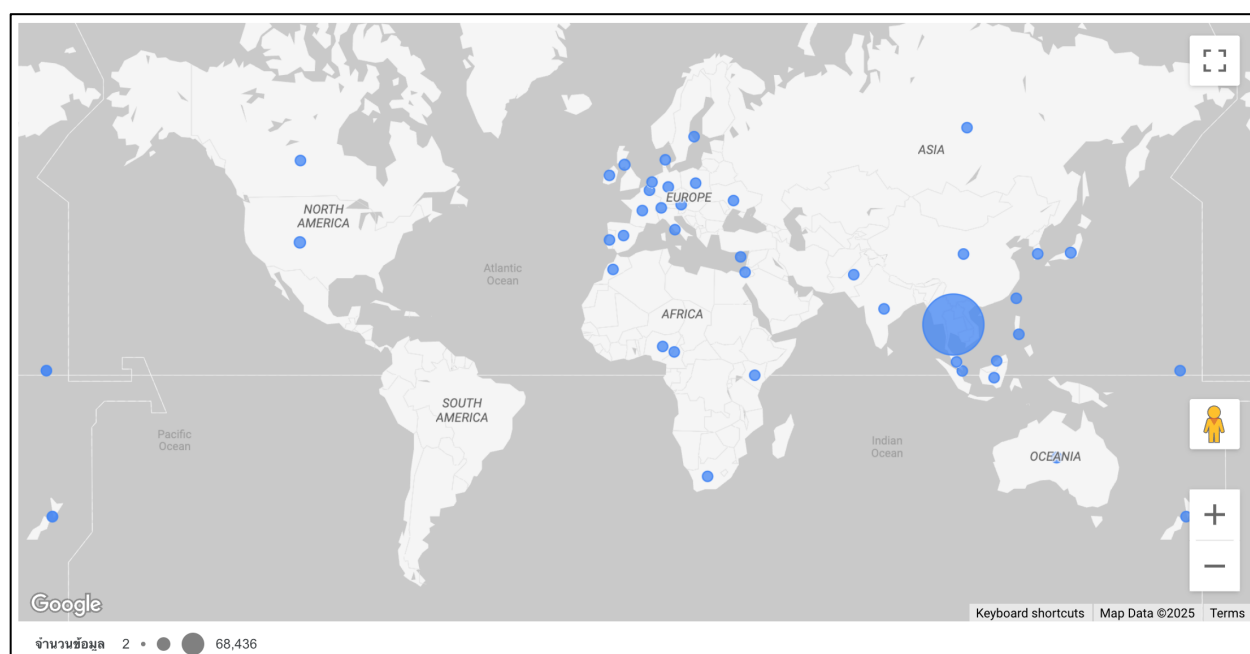


รูปที่ 12 แผนภูมิแนวโน้มจำนวนข้อมูลวุฒิมัธยมศึกษา

จากรูปที่ 12 พบว่าวุฒิปริญญาตรีมีการจัดเก็บข้อมูลมากที่สุดที่ปีการศึกษา 2566 ภาคการศึกษาที่ 2 ในขณะที่วุฒิปริญญาโทและปริญญาเอกมีการจัดเก็บข้อมูลน้อยที่สุดที่ปีการศึกษา 2566 ภาคการศึกษาที่ 2 เช่นเดียวกัน

4.2.3. ภาพรวมประเทศที่สำเร็จการศึกษา

สำหรับภาพรวมประเทศที่สำเร็จการศึกษาจะนำเสนอเป็นแผนภาพ Bubble map เพื่อให้มองเห็นในเชิงพิกัดแผนที่และจำนวนข้อมูลโดยที่ขนาด Bubble จะมีขนาดตามจำนวนข้อมูลดังนี้

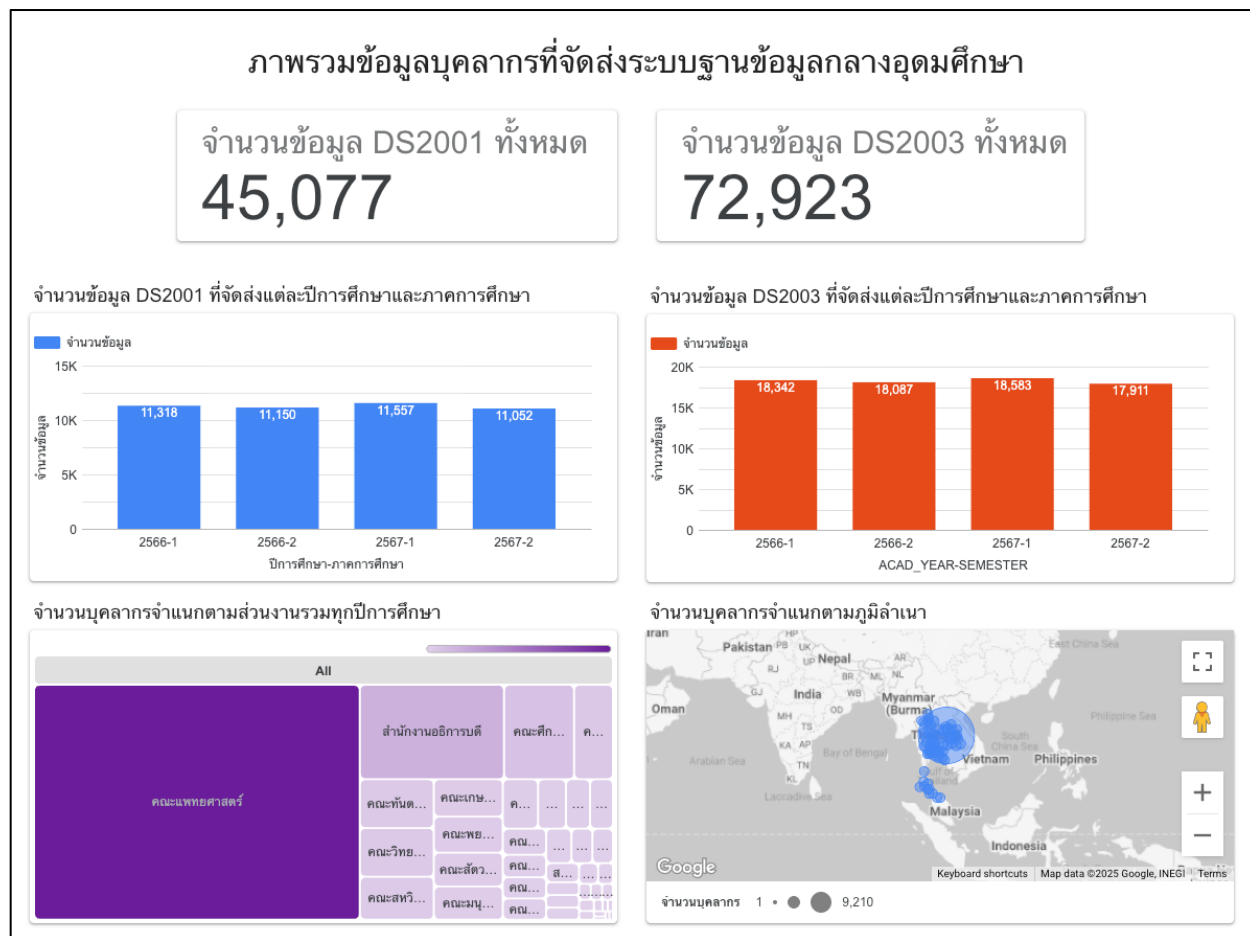


รูปที่ 13 แผนภาพแสดงจำนวนข้อมูลที่จัดเก็บประเทศที่สำเร็จการศึกษา

จากรูปที่ 13 พบว่าส่วนบุคลากรสำเร็จการศึกษาจากประเทศไทย ถ้าดูเฉพาะสถาบันที่สำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศพบว่าจะสถาบันที่สำเร็จการศึกษามีการกระจุกตัวอยู่ที่ทวีปยุโรป นอกจากนี้ไม่พบบุคลากรที่สำเร็จการศึกษาจากทวีปอเมริกาได้เลย

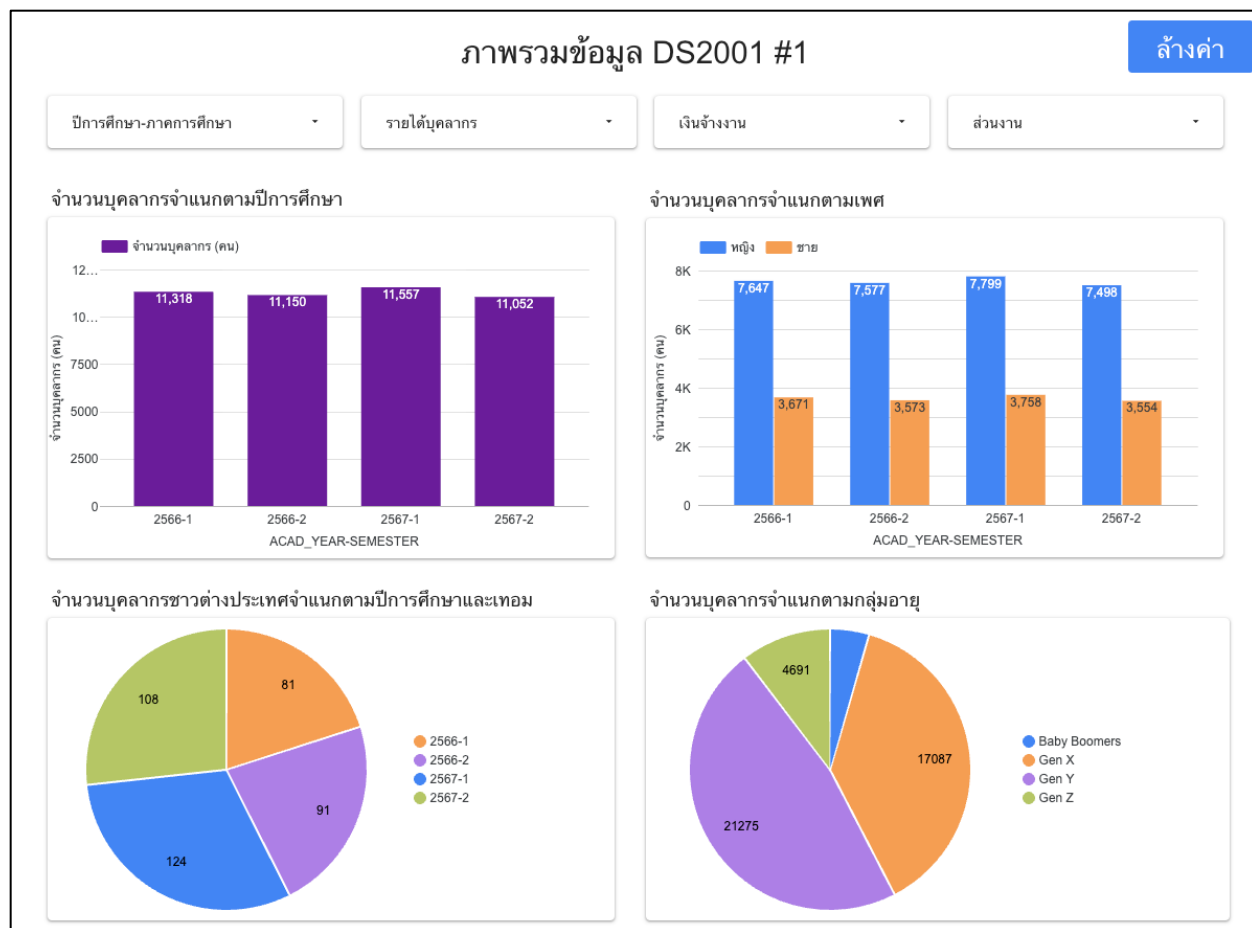
4.3 การจัดทำ Dashboard จากข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์

เมื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากข้อ 4.2 จากนั้นจัดทำ Dashboard ด้วย Looker Studio จะได้ผลลัพธ์ดังนี้ต่อไป



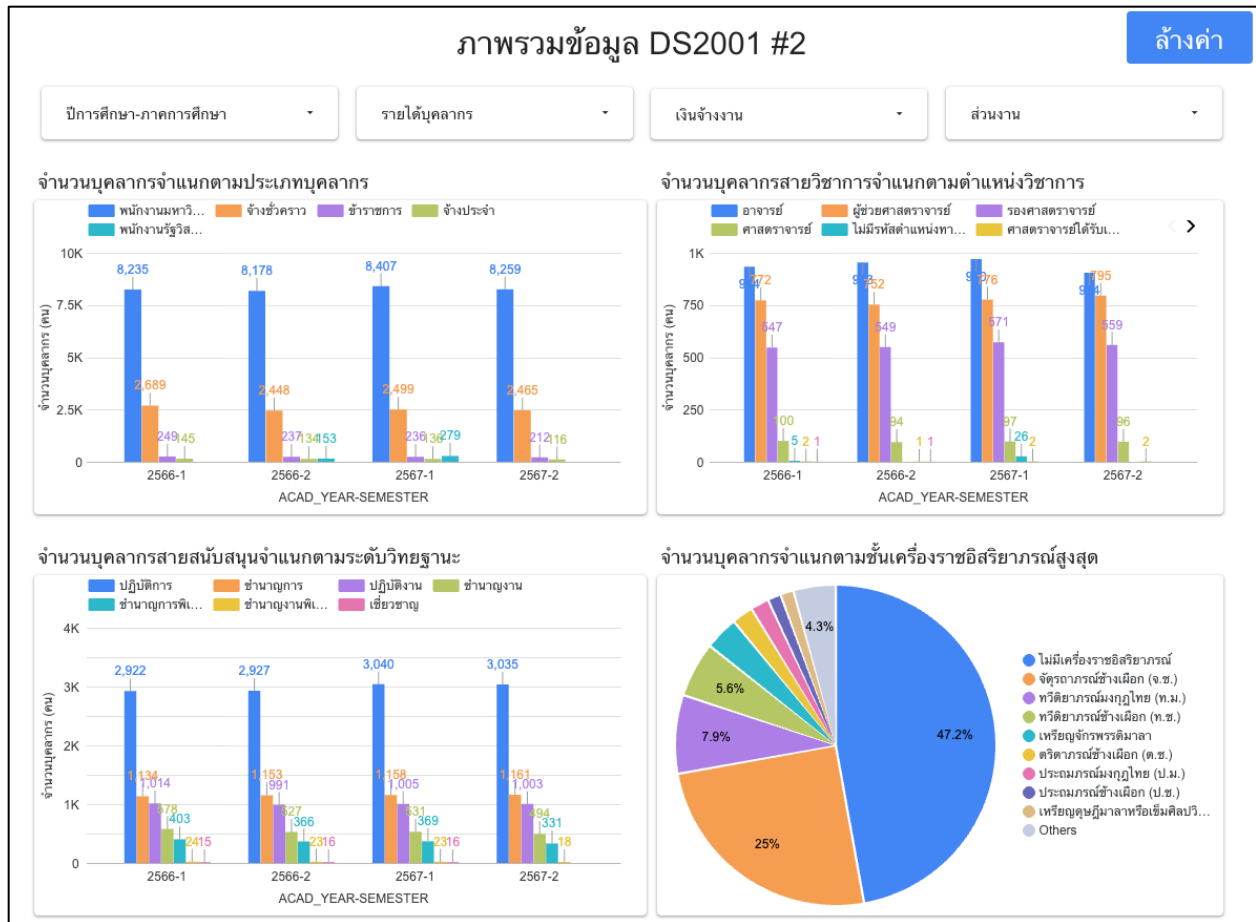
รูปที่ 14 Dashboard แสดงภาพรวมของข้อมูลบุคลากร

จากรูปที่ 14 เป็นหน้าแรกของ Dashboard จะนำเสนอภาพรวมของข้อมูลประกอบไปด้วยจำนวนข้อมูล DS2001 ทั้งหมด จำนวนข้อมูล DS2003 ทั้งหมด ทั้ง 2 แผนภูมินี้เป็นลักษณะ Scorecard ซึ่งแสดงเฉพาะตัวเลขเท่านั้นเพื่อให้เห็นจำนวนข้อมูลอย่างรวดเร็ว ต่อมาเป็นแผนภูมิแท่งแสดงจำนวนข้อมูล DS2001 และข้อมูล DS2003 ทั้ง 2 แผนภูมิจำแนกข้อมูลเป็นการจัดส่งแต่ละปีการศึกษาและภาคการศึกษาเหมือนกัน ต่อมาเป็นแผนภูมิประเภท Treemap แสดงจำนวนบุคลากรจำแนกด้วยส่วนงาน แผนภูมินี้รวมข้อมูลทุกปีการศึกษา ถ้าตรวจดูเบื้องต้นพบว่าจำนวนบุคลากรคณะแพทยศาสตร์เป็นข้อมูลที่มีจำนวนมากที่สุดและเกินครึ่งหนึ่งของข้อมูลที่จัดส่งทั้งหมด สุดท้ายเป็นแผนภูมิลักษณะ Bubble map เป็นแผนภูมิแสดงจำนวนบุคลากรจำแนกตามภูมิภาค โดยที่ขนาด Bubble จะสัมพันธ์กับจำนวนข้อมูลบุคลากร ถ้า Bubble มีขนาดใหญ่จะมีบุคลากรจำนวนมาก



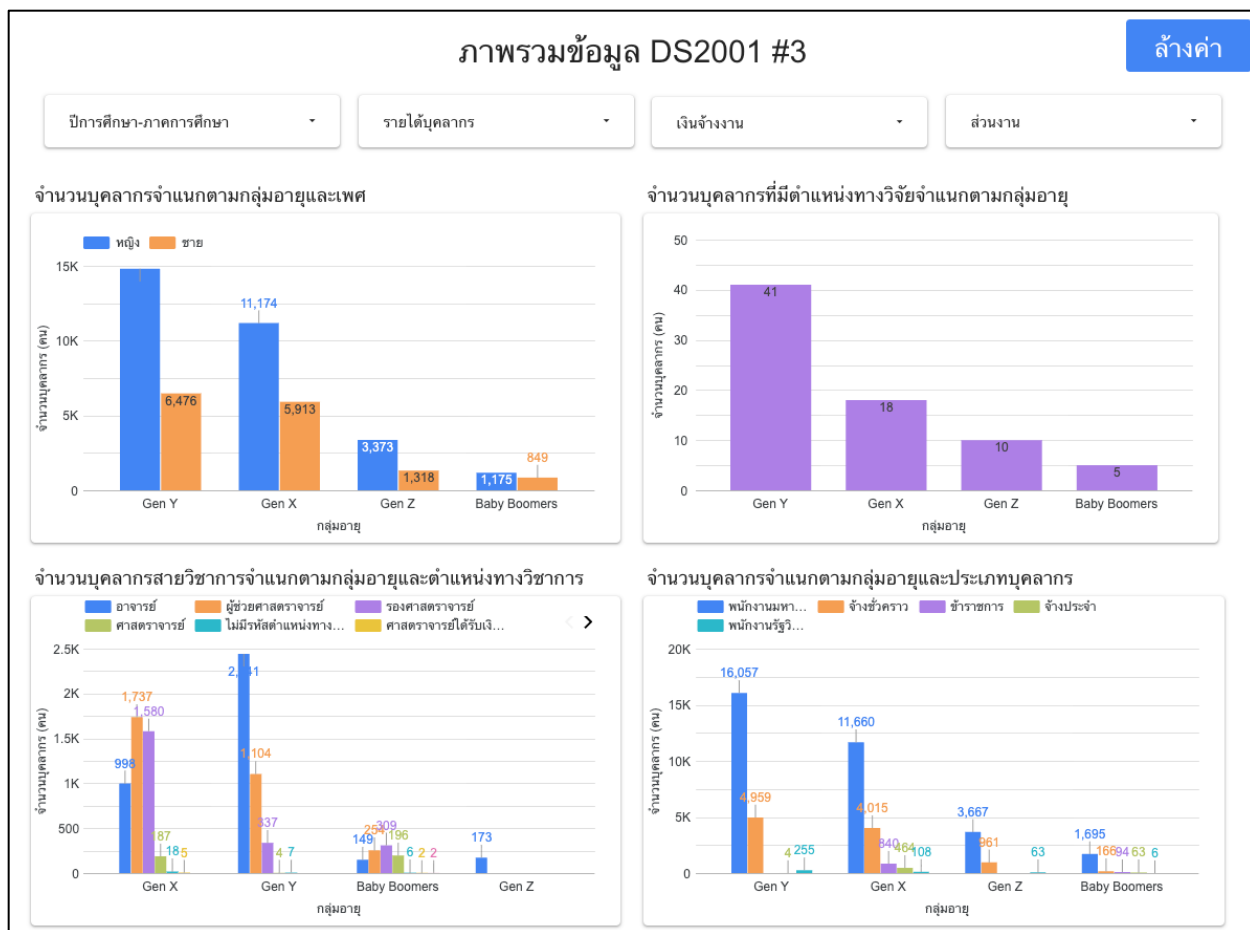
รูปที่ 15 Dashboard แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล DS2001 หน้า 1

Dashboard จากรูปที่ 15 จะเป็น Dashboard ที่นำเสนอเฉพาะข้อมูล DS2001 โดยเฉพาะ โดยปุ่มล้างค่าที่อยู่มุมขวาบน เป็นปุ่มสำหรับล้างค่าที่ทำการกรองข้อมูลทั้งหมดให้กลับเป็นค่าเริ่มต้นใหม่ ต่อมาเป็นตัวกรองที่มีลักษณะเป็น Drop-down list เป็นลักษณะตัวเลือกกรองค่าที่ต้องการ โดยมีตัวกรองชื่อ ปีการศึกษา-ภาคการศึกษา รายได้บุคลากรแสดงเป็นช่วงเงินเดือนของบุคลากร เงินจ้างงานแสดงเป็นแหล่งเงินของบุคลากร และส่วนงานที่บุคลากรสังกัด ถัดมาเป็นแผนภูมิแท่งแสดงจำนวนบุคลากรจำแนกตามปีการศึกษาและภาคการศึกษา ลำดับต่อไปเป็นแผนภูมิแท่งแสดงจำนวนบุคลากรจำแนกตามเพศ โดยที่สีน้ำเงินแทนจำนวนบุคลากรที่เป็นเพศหญิง สีส้มแทนจำนวนบุคลากรที่เป็นเพศชาย ต่อมาเป็นแผนภูมิแบบพายแสดงจำนวนบุคลากรชาวต่างประเทศ จำแนกด้วยปีการศึกษาและภาคการศึกษา สุดท้ายเป็นแผนภูมิพายแสดงจำนวนบุคลากรจำแนกตามกลุ่มอายุ



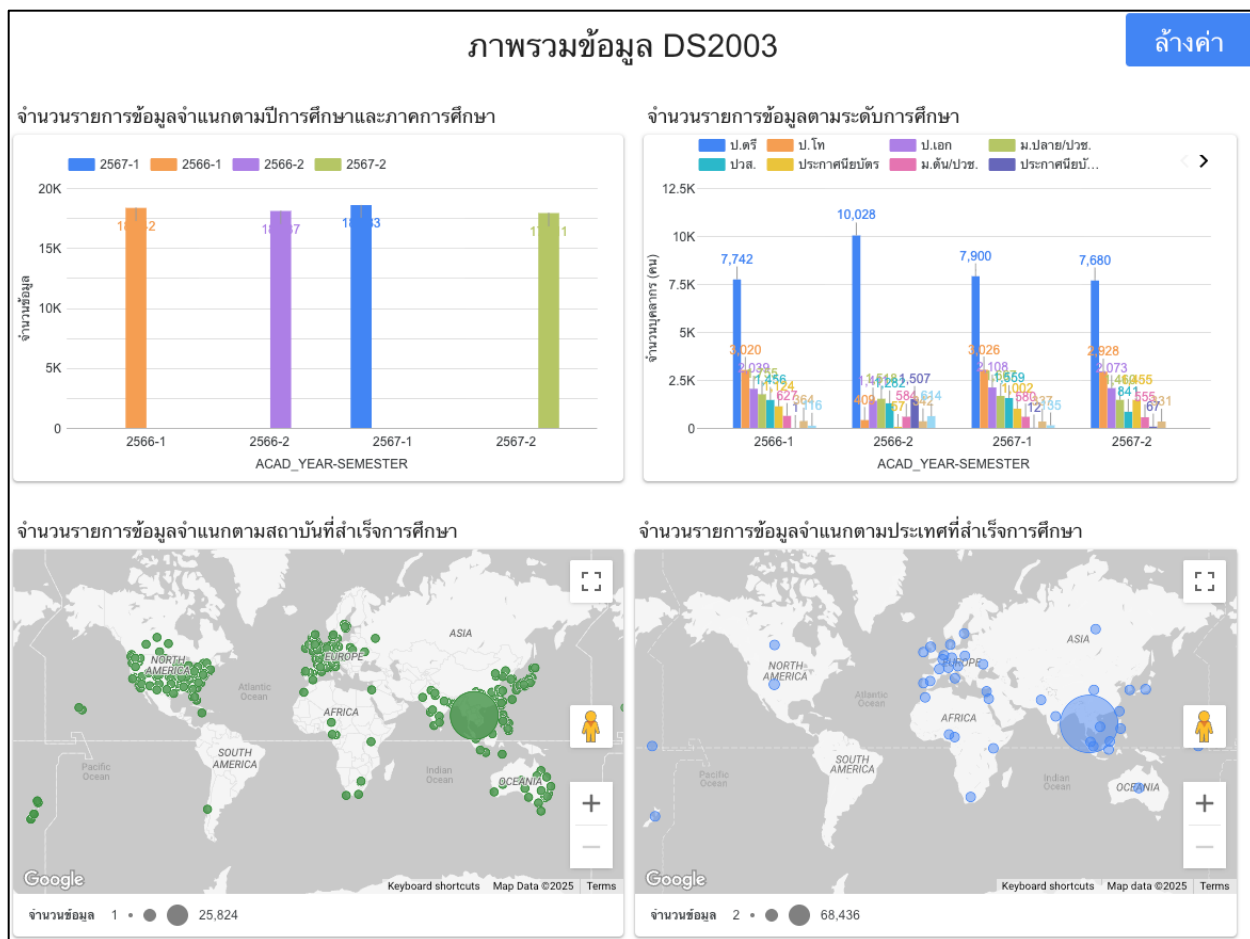
รูปที่ 16 Dashboard แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล DS2001 หน้า ที่ 2

จากรูปที่ 16 เป็นการนำเสนอภาพรวมข้อมูล DS2001 หน้า ที่ 2 โดยมีปุ่มล้างค่าและตัวกรองข้อมูลลักษณะ Drop-down list เช่นเดียวกับรูปที่ 15 หน้านี้เป็นการนำเสนอแผนภูมิแท่งที่แสดงจำนวนบุคลากรจำแนกตามประเภทบุคลากร ลำดับถัดมาเป็นแผนภูมิแท่งแสดงจำนวนบุคลากรเฉพาะสายวิชาการจำแนกตามตำแหน่งวิชาการ ต่อมาเป็นแผนภูมิแท่งแสดงจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามระดับวิทยฐานะ ลำดับสุดท้ายเป็นแผนภูมิแบบพายแสดงจำนวนบุคลากรจำแนกตามชั้นเครื่องราชอิสริยาภรณ์สูงสุดที่บุคลากรจะได้รับ



รูปที่ 17 Dashboard แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล DS2001 หน้า 3

ต่อมาเป็น Dashboard แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล DS2001 หน้า 3 ดังที่แสดงในรูปที่ 17 โดยมีปุ่มล้างค่าและตัวกรอง Drop-down list เช่นเดียวกันกับรูปที่ 15 และ 16 ที่ผ่านมา รูปนี้มีการนำเสนอแผนภูมิแท่งแสดงจำนวนบุคลากรที่จำแนกตามกลุ่มอายุและเพศ ถัดมาเป็นแผนภูมิแท่งนำเสนอจำนวนบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิจัยจำแนกตามกลุ่มอายุ ลำดับต่อมาเป็นแผนภูมิแท่งแสดงจำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามกลุ่มอายุและตำแหน่งทางวิชาการ สุดท้ายเป็นแผนภูมิแท่งแสดงจำนวนบุคลากรจำแนกตามกลุ่มอายุและประเภทบุคลากร



รูปที่ 18 Dashboard แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล DS2003

ในส่วน Dashboard ที่นำเสนอข้อมูล DS2003 จะแสดงในรูปที่ 18 ประกอบไปด้วยปุ่มล้างค่าสำหรับยกเลิกการกรองข้อมูล ถัดมาเป็นแผนภูมิแท่งแสดงจำนวนรายการข้อมูลจำแนกตามปีการศึกษาและภาคการศึกษา ต่อมาเป็นแผนภูมิแท่งแสดงจำนวนรายการข้อมูลจำแนกตามระดับการศึกษา ถัดมาเป็นแผนภูมิ Bubble map ที่แสดงจำนวนรายการข้อมูลจำแนกตามสถาบันที่สำเร็จการศึกษา สุดท้ายเป็นแผนภูมิ Bubble map ที่แสดงจำนวนรายการข้อมูลจำแนกตามประเทศที่สำเร็จการศึกษา

Dashboard นี้ทำงานแบบ interactive เช่น เมื่อเลือกข้อมูลใด ๆ ที่อยู่บนแผนภูมิจะทำให้ข้อมูลที่อยู่ในแผนภูมิอื่น ๆ จะปรับเปลี่ยนข้อมูลไปตามสิ่งที่เลือก สามารถเลือกข้อมูลเจาะลึก (Drill down) ลงไปในแต่ละแผนภูมิได้ สามารถเข้าไปศึกษา Dashboard เพิ่มเติมได้ที่ <https://kku.world/a7j2od>

บทที่ 5

สรุปผลการวิเคราะห์ อภิปรายและข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานเชิงวิเคราะห์นี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรที่จัดส่งระบบฐานข้อมูลกลาง อุดมศึกษาย้อนหลังระหว่างปีการศึกษา 2566-2567 โดยแต่ละปีการศึกษาประกอบด้วยภาคการศึกษาที่ 1 และ ภาคการศึกษาที่ 2 โดยใช้ Google Sheets ในการวิเคราะห์ข้อมูลและคำนวณค่าต่าง ๆ สถิติที่ใช้เป็นการวัด ความถี่ของข้อมูลเป็นร้อยละ การวัดสัดส่วนข้อมูลโดยเปรียบเทียบข้อมูลตามช่วงเวลา จากนั้นนำผลการวิเคราะห์ มานำเสนอในรูปแบบ Dashboard ด้วย Looker Studio จากการดำเนินการทั้งหมดนี้สรุปผลการวิเคราะห์และ ข้อเสนอแนะได้ดังนี้

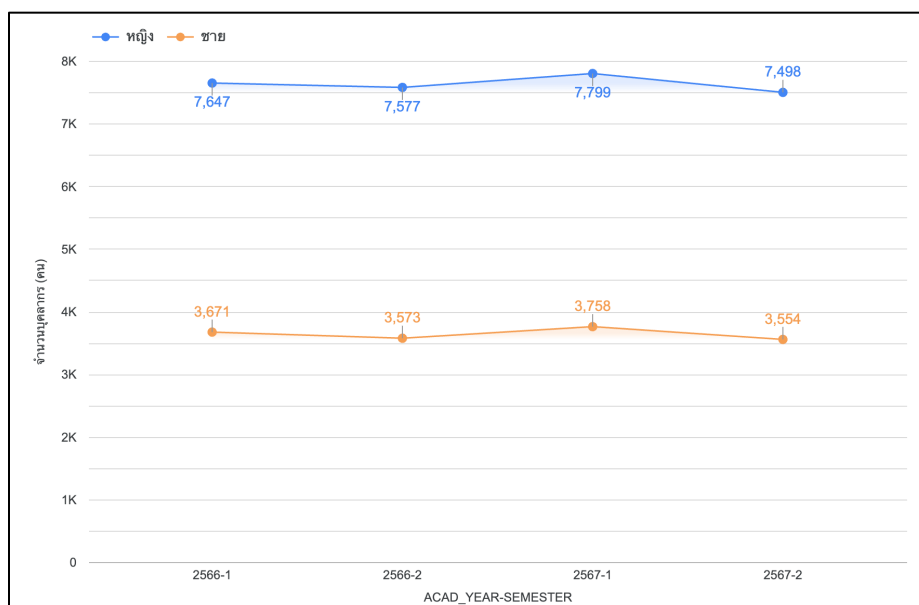
1.6 สรุปผลการวิเคราะห์และอภิปรายข้อมูล DS2001

ข้อมูล DS2001 เป็นข้อมูลบุคลากรเป็นรายบุคคลมีคอลัมน์เพื่อเก็บข้อมูลจำนวน 52 คอลัมน์มีทั้งข้อมูลที่ จัดเก็บเป็นข้อความ รหัส วันที่ โดยสรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

จากการวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลแล้วพบข้อสังเกตว่าข้อมูลของภาคการศึกษาที่ 2 มีจำนวนบุคลากรน้อยกว่าข้อมูลของภาคการศึกษาที่ 1 ของทั้งสองปีการศึกษา เนื่องจากว่าช่วงเวลาของการจัดส่งข้อมูลของภาค การศึกษาที่ 2 จะเป็นช่วงเดือนกุมภาพันธ์ซึ่งเป็นช่วงพ้นปีงบประมาณซึ่งหลังปิดปีงบประมาณจะเป็นบุคลากร บางส่วนหมดสัญญาจ้างการปฏิบัติงานและมีบุคลากรที่เกษียณอายุงาน นอกจากนี้พบว่าแนวโน้มจำนวนบุคลากร ค่อนข้างคงที่ไม่พบข้อมูลจำนวนที่เพิ่มขึ้นหรือลดลงอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนข้อมูลบุคลากรจำแนกตามเพศของ มหาวิทยาลัยพบว่าจำนวนบุคลากรเพศหญิงมากกว่าบุคลากรเพศชายประมาณ 2 เท่าโดยประมาณ และบุคลากร จะมีแนวโน้มลดจำนวนลงทั้งเพศชายและเพศหญิงในสัดส่วนใกล้เคียงกันดังที่แสดงในรูปที่ 17 จำนวนบุคลากรที่ ลดลงอาจจะต้องมีการวางแผนได้อัตรากำลังไว้ในอนาคต

เพศ	ปีการศึกษา 2566		ปีการศึกษา 2567	
	ภาคการศึกษาที่ 1	ภาคการศึกษาที่ 2	ภาคการศึกษาที่ 1	ภาคการศึกษาที่ 2
ชาย	3,671	3,573	3,758	3,554
หญิง	7,647	7,577	7,799	7,498
สัดส่วน	2.08	2.12	2.08	2.11

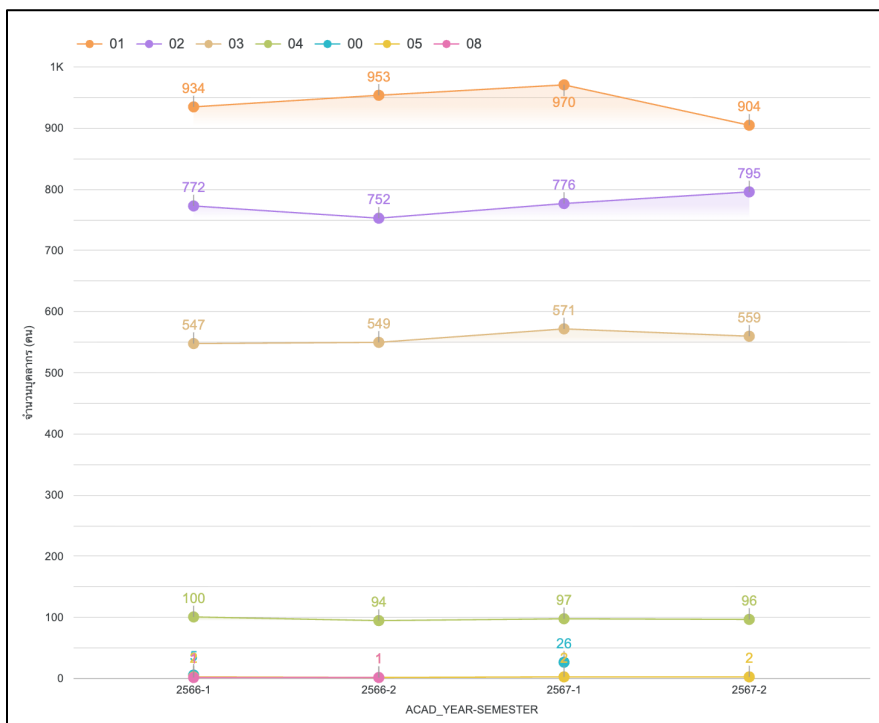
ตารางที่ 14 เปรียบเทียบสัดส่วนจำนวนบุคลากรเพศหญิงต่อเพศชาย



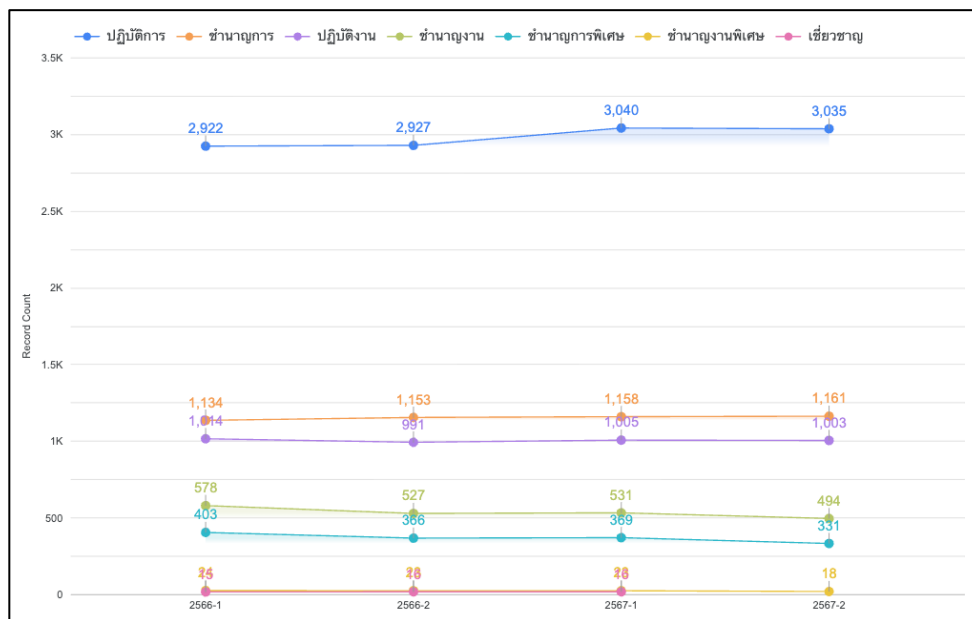
รูปที่ 19 แนวโน้มของจำนวนบุคลากรเพศชายและเพศหญิง

นอกจากนี้พบว่าข้อมูลบุคลากรชาวต่างประเทศเข้ามาปฏิบัติงานมากขึ้นทุกภาคการศึกษา ซึ่งเป็นการแก้ไขจุดอ่อนในด้านภาษาอังกฤษของบัณฑิตปริญาตรีจากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม (SWOT Analysis) (แผนยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2568) ที่ต้องการบุคลากรชาวต่างประเทศเข้ามาปฏิบัติงานมากขึ้น สำหรับข้อมูลบุคลากรแยกตามกลุ่มอายุพบว่าบุคลากรกลุ่มอายุ Gen X และ Gen Y เป็นคนส่วนใหญ่ของมหาวิทยาลัย ในขณะที่กลุ่มอายุ Baby Boomers มีแนวโน้มลดลงอย่างชัดเจนเนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไปถือว่าใกล้เกษียณอายุงาน ส่วนกลุ่ม Gen Z มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วเนื่องจากเป็นวัยที่เพ็งสำเร็จการศึกษาและกำลังเข้าตลาดแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวโน้มจำนวนบุคลากรตามกลุ่มอายุขององค์กรภาครัฐและภาคเอกชนส่วนใหญ่ในประเทศไทย ดังนั้นควรจะต้องบริหารจัดการอัตรากำลังทดแทนบุคลากรกลุ่มอายุ Baby Boomers ที่ลดลงอย่างรวดเร็ว พนักงานมหาวิทยาลัยเป็นกลุ่มบุคลากรที่มีจำนวนมากที่สุดและมีแนวโน้มเพิ่มจำนวนมากขึ้น ในขณะที่กลุ่มจ้างชั่วคราวมีแนวโน้มลดลงแต่ยังลดลงไม่มากอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้พบความผิดพลาดในการจัดกลุ่มข้อมูลพบว่าในปีการศึกษา 2566 ภาคการศึกษาที่ 1 และปีการศึกษา 2567 ภาคการศึกษาที่ 2 ไม่มีการจัดประเภทบุคลากรพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในขณะที่ปีการศึกษา 2566 ภาคการศึกษาที่ 2 และปีการศึกษา 2567 ภาคการศึกษาที่ 1 มีการจัดประเภทบุคลากรพนักงานรัฐวิสาหกิจดังรูปที่ 7 โดยจะเสนอวิธีแก้ปัญหาในส่วนข้อเสนอแนะต่อไป เมื่อจำแนกข้อมูลบุคลากรเฉพาะสายวิชาการจัดกลุ่มตามตำแหน่งทางวิชาการพบแนวโน้มของจำนวนบุคลากรจากรูปที่ 18 รหัส 01 คือตำแหน่งอาจารย์พบว่าข้อมูลที่ลดลงผิดปกติระหว่างปีการศึกษา 2567 ภาคการศึกษาที่ 1 และภาคการศึกษาที่ 2 จะต้องวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป เนื่องจากในข้อมูลตำแหน่งอาจารย์มีการรวมข้อมูลของอาจารย์ที่สอนต่ำกว่าระดับอุดมศึกษา ในขณะที่จำนวน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (รหัส 02) และรองศาสตราจารย์ (รหัส 03) มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นถือสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยที่ต้องการผลิตอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น (กองยุทธศาสตร์, 2568)



รูปที่ 20 แผนภาพแสดงแนวโน้มจำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ



รูปที่ 21 แผนภาพแสดงแนวโน้มจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามวิทยฐานะ

ในขณะที่จากการวิเคราะห์บุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามวิทยฐานะตามรูปที่ 19 มีบุคลากรระดับปฏิบัติการจำนวนมากที่สุดและมีแนวโน้มเพิ่มจำนวนมากขึ้นสอดคล้องกับจำนวนบุคลากรในภาพรวมที่มีจำนวน

มากขึ้น ในขณะที่จำนวนบุคลากรระดับชำนาญงานมีจำนวนไม่มากแสดงว่ามหาวิทยาลัยจะเน้นการรับเข้าบุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยระดับปริญญาตรี

1.7 สรุปผลการวิเคราะห์และอภิปรายข้อมูล DS2003

ลักษณะข้อมูลของ DS2003 จัดเก็บข้อมูลประวัติการศึกษาของบุคลากร มีจำนวนคอลัมน์ที่จัดเก็บข้อมูล 11 คอลัมน์ มีลักษณะการจัดเก็บข้อมูลเป็นข้อความ รหัส และวันที่

จากการสังเกตจำนวนข้อมูลที่จัดส่งพบว่าสัดส่วนข้อมูล DS2003 กับข้อมูล DS2001 มีสัดส่วนข้อมูลใกล้เคียงกันเมื่อเปรียบเทียบข้อมูลกันทั้ง 4 ภาคการศึกษา ดังตารางที่ 15 แสดงว่าจำนวนข้อมูลทั้ง 2 ชุดมีความสอดคล้องกันมีทิศทางจำนวนข้อมูลที่สัมพันธ์กัน

ชุดข้อมูล	ปีการศึกษา			
	2566		2567	
	ภาคการศึกษาที่ 1	ภาคการศึกษาที่ 2	ภาคการศึกษาที่ 1	ภาคการศึกษาที่ 2
DS2001	11,318	11,150	11,557	11,052
DS2003	18,342	18,087	18,583	17,911
สัดส่วนข้อมูล	1.62	1.62	1.61	1.62

ตารางที่ 15 การเทียบสัดส่วนจำนวนข้อมูลที่จัดส่งระหว่างข้อมูล DS2001 และ DS2003

เมื่อตรวจสอบข้อมูลระดับการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่จบปริญญาตรีซึ่งสอดคล้องกับข้อมูล DS2001 ที่มีบุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยจำนวนมากที่สุดซึ่งเป็นการรับเข้าบุคลากรด้วยวุฒิปริญญาตรีเป็นขั้นต่ำ ในขณะที่ประเทศของสถาบันที่สำเร็จการศึกษาส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาจากประเทศไทยซึ่งสอดคล้องกับข้อมูล DS2001 ที่มีบุคลากรส่วนใหญ่เป็นชาวไทย พบข้อสังเกตว่าบุคลากรสายวิชาการส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันที่อยู่ในทวีปยุโรป

1.8 สรุปผลและอภิปรายการจัดทำ Dashboard จากข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์

จากการจัดทำ Dashboard จะเลือกข้อมูลที่มีความคงที่ เช่น เพศ ช่วงเงินเดือน เป็นต้น เพราะเป็นข้อมูลที่สามารถจัดกลุ่มได้ง่าย Dashboard ที่จัดทำขึ้นต้องนำเสนอผู้บริหารต่อไปเพื่อรับฟังข้อเสนอแนะหรือความต้องการข้อมูล จากนั้นจะนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงการนำเสนอข้อมูล Dashboard เพื่อให้ตอบโจทย์การใช้งานมากที่สุด

1.9 ข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์ข้อมูล DS2001 และข้อมูล DS2003 ต่อมาจัดทำ Dashboard เพื่อแสดงผลข้อมูลจากการวิเคราะห์นั้นควรมีการพัฒนาหรือปรับปรุงกลยุทธ์การสรรหาบุคลากรเพื่อทดแทนบุคลากรที่เกษียณออกไป และปรับปรุงสวัสดิการให้เหมาะสมกับเพศ กลุ่มอายุ ประเภทบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน นอกจากนี้จะต้องจัดระเบียบข้อมูล (Cleansing Data) เพื่อให้ข้อมูลเป็นหมวดหมู่มากขึ้น ลบข้อมูลที่ไม่ถูกต้องออกไป การจัดทำ Dashboard ควรจะแสดงผลลักษณะข้อมูล 2 มิติให้มากขึ้น เช่น แผนภูมิแสดงจำนวนบุคลากรจำแนกด้วยประเภทบุคลากรและกลุ่มอายุ เป็นต้น อาจทำให้เห็นความสัมพันธ์ของข้อมูลใหม่ ๆ ส่วนกรณีที่ข้อมูลที่ยังไม่มีจัดเก็บในฐานข้อมูลบุคลากรต้องหากิจกรรมที่เสริมสร้างความร่วมมือกับส่วนงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยจัดส่งข้อมูลที่ยังขาดไป

บรรณานุกรม

- Barney. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
- McMahan Wright. (1992). Theoretical perspectives for strategic human resource management. *Journal of Management*, 18(2), 295-320.
- M. A. Huselid. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of Management Journal*, 38(3), 635-672.
- B., & Gerhart, B. Becker. (1996). The impact of human resource management on organizational performance: Progress and prospects. *Academy of Management Journal*, 39(4), 779-801.
- วิภาดา คุณาวิกตกุล, สุวิมล ตีรกานันท์ สมใจ ลักษณะียนาวิน. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์และผลการดำเนินงานขององค์กรในประเทศไทย. *วารสารบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*, 38(145), 78-95.
- P. N., Rocha, V., Biscaia, R., & Cardoso, M. F. Teixeira. (2019). Strategic human resource management in higher education institutions: A case study. *International Journal of Educational Management*, 33(5), 1008-1023.
- พรทิพย์ วรกิจพูนผล. (2558). การพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ในสถาบันอุดมศึกษาไทย: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยของรัฐ. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 9(1), 45-62.
- M. J., Gueutal, H. G., & Tannenbaum, S. I. Kavanagh. (1990). Human resource information systems: Development and application. Boston: PWS-Kent Publishing.
- A. R Hendrickson. (2003). Human resource information systems: Backbone technology of contemporary human resources. *Journal of Labor Research*, 24(3), 381-394.
- W. H., & McLean, E. R DeLone. (2003). The DeLone and McLean model of information systems success: A ten-year update. *Journal of Management Information Systems*, 19(4), 9-30.
- V., Morris, M. G., Davis, G. B., & Davis, F. D Venkatesh. (2003). User acceptance of information technology: Toward a unified view. *MIS Quarterly*, 27(3), 425-478.
- I., & Al-Shqairat, Z Altarawneh. (2010). Human resource information systems in Jordanian universities. *International Journal of Business and Management*, 5(10), 113-127.

Pragma & Will Group. (2024). People Analytics คืออะไร? พลังของการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานในองค์กร. เข้าถึงได้จาก [https://pwg.co.th/articles/people-analytics-](https://pwg.co.th/articles/people-analytics-%E0%B8%84%E0%B8%B7%E0%B8%AD%E0%B8%AD%E0%B8%B0%E0%B9%84%E0%B8%A3-%E0%B8%9E%E0%B8%A5%E0%B8%B1%E0%B8%87%E0%B8%82%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B9%80/)

แผนยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2568). จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม (SWOT Analysis). ใน แผนยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2569-2572 (หน้า 53).

กองยุทธศาสตร์. (2568). แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2562). พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562. เข้าถึงได้จาก ราชกิจจานุเบกษา: https://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2562/A/057/T_0054.PDF

ราชกิจจานุเบกษา. (2540). พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540. เข้าถึงได้จาก <https://ratchakitcha.soc.go.th/>: <https://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2540/A/046/1.PDF>

อว. (2566). กฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาการเปิดเผยและการส่งข้อมูลการอุดมศึกษา. เข้าถึงได้จาก กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม: <https://www.mhesi.go.th/index.php/all-legal/76-ministerial-regulation/9313-2023-07-27-02-57-50.html>

สป. อว. (2567). ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เรื่อง การจัดส่งข้อมูลการอุดมศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามข้อ 9 ของกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาการเปิดเผยและการส่งข้อมูลการอุดมศึกษา พ.ศ. 2566. เข้าถึงได้จาก สารสนเทศของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม: <https://info.mhesi.go.th/Publish/%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A8%20%E0%B8%AA%E0%B8%9B.%E0%B8%AD%E0%B8%A7.%E0%B9%80%E0%B8%A3%E0%B8%B7%E0%B9%88%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%88%E0%B8%B1%E0%B8%94%E0%B8%AA%E0%B9%88%E0%B8%84%E0%B8%B7%E0%B8%AD%E0%B8%AD%E0%B8%B0%E0%B9%84%E0%B8%A3-9experttraining.> (2568). Google Sheets คืออะไร เริ่มต้นอย่างไร. เข้าถึงได้จาก 9expert: [https://www.9experttraining.com/articles/google-sheets-](https://www.9experttraining.com/articles/google-sheets-%E0%B8%84%E0%B8%B7%E0%B8%AD%E0%B8%AD%E0%B8%B0%E0%B9%84%E0%B8%A3-9experttraining.)

%E0%B9%80%E0%B8%A3%E0%B8%B4%E0%B9%88%E0%B8%A1%E0%B8%95%E0%B9%89%E0%B8%99%E0%B8%AD%E0%B8%A2%E0%B9%88%E0%B8%B2%E0%B8%87%E0%B9%84%E0%B8%A3

jetbrains. (2568). DataGrip Feel the difference with one tool for many databases. เข้าถึงได้จาก

jetbrains: <https://www.jetbrains.com/datagrip/>

9experttraining. (2567). Looker Studio คืออะไร. เข้าถึงได้จาก 9experttraining:

<https://www.9experttraining.com/articles/looker-studio->

%E0%B8%84%E0%B8%B7%E0%B8%AD%E0%B8%AD%E0%B8%B0%E0%B9%84%E0%B8%A3

กรรณิการ์. (2568). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. เข้าถึงได้จาก โปรแกรมวิชาการรัฐประศาสนศาสตร์:

<https://pws.npru.ac.th/kannika/data/files/%E0%B9%80%E0%B8%99%E0%B8%B7%E0%B9%89%E0%B8%AD%E0%B8%AB%E0%B8%B2%E0%B8%9A%E0%B8%97%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%88%201->

12%20%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%9A%E0%B8%A3%E0%B8%B4%E0%B8%AB%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%97%E0%B

gotoknow. (2555). ความหมายของระบบสารสนเทศ. เข้าถึงได้จาก gotoknow:

<https://www.gotoknow.org/posts/30174>

skoolidio. (2567). People Analytics คืออะไร ? เปลี่ยนมนุษย์ HR ให้ใช้ Data บริหารคนได้แบบแม่นยำ วัดผลได้จริง. เข้าถึงได้จาก skooldio: [https://blog.skooldio.com/what-is-people-](https://blog.skooldio.com/what-is-people-analytics/#:~:text=People%20Analytics%20%E0%B8%84%E0%B8%B7%E0%B8%AD%20%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%9A%E0%B8%A3%E0%B8%B4%E0%B8%AB%E0%B8%B2%E0%B8%A3,%E0%B9%86%20%E0%B8%AB%E0%B8%A3%E0%B8%B7%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B)

analytics/#:~:text=People%20Analytics%20%E0%B8%84%E0%B8%B7%E0%B8%AD%20%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%9A%E0%B8%A3%E0%B8%B4%E0%B8%AB%E0%B8%B2%E0%B8%A3,%E0%B9%86%20%E0%B8%AB%E0%B8%A3%E0%B8%B7%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B

อัมพร สงคติ, จักรกฤษณ์ โปณะทอง, และ จตุพล ยงศรี. (2562). การพัฒนารูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผันของสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ. วารสารวิจัยและพัฒนา มจร., 45(2), 193-214.

ภรณ์ชฎา โสมเขียว. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของ เทศบาลตำบลกกโก อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

วรวิทย์ รัตนวิภาณนท์. (2563). ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลทางทรัพยากรมนุษย์ (HR Analytics) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านสรรหา และคัดเลือกบุคลากรในองค์กรภาคเอกชน. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภาคผนวก

พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562

หน้า ๕๔

เล่ม ๑๓๖ ตอนที่ ๕๗ ก

ราชกิจจานุเบกษา

๑ พฤษภาคม ๒๕๖๒



พระราชบัญญัติ

การอุดมศึกษา

พ.ศ. ๒๕๖๒

สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒

เป็นปีที่ ๔ ในรัชกาลปัจจุบัน

สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร มีพระราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่าด้วยการอุดมศึกษา

พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๖ ประกอบกับมาตรา ๓๒ มาตรา ๓๓ มาตรา ๓๗ และมาตรา ๔๐ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

เหตุผลและความจำเป็นในการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลตามพระราชบัญญัตินี้ เพื่อให้การจัดการอุดมศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเป็นไปเพื่อประโยชน์แก่ประชาชน ลดความเหลื่อมล้ำ และเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาได้อย่างทั่วถึง ซึ่งการตราพระราชบัญญัตินี้สอดคล้องกับเงื่อนไขที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๒๖ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยแล้ว

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของ สภานิติบัญญัติแห่งชาติทำหน้าที่รัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

หมวด ๕
ข้อมูลการอุดมศึกษา

มาตรา ๔๒ สถาบันอุดมศึกษาต้องเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษานั้น แก่สาธารณะ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาที่กำหนดในกฎกระทรวง

เพื่อประโยชน์ในการจัดทำแผนด้านการอุดมศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการอุดมศึกษา การวิจัยและนวัตกรรม ตลอดจนการมีส่วนร่วมของสาธารณชน ในการตรวจสอบสถาบันอุดมศึกษา ให้สถาบันอุดมศึกษามีหน้าที่ส่งข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและมาตรฐานการศึกษา การวิจัยและนวัตกรรม การให้บริการทางวิชาการ และข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้องให้แก่กระทรวง ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาที่กำหนดในกฎกระทรวง

กฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาการเปิดเผยและการส่งข้อมูลการอุดมศึกษา พ.ศ. 2566

หน้า ๑

เล่ม ๑๔๐ ตอนที่ ๔๒ ก

ราชกิจจานุเบกษา

๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖



กฎกระทรวง

กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลา
การเปิดเผยและการส่งข้อมูลการอุดมศึกษา
พ.ศ. ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๔๒ แห่งพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ในกฎกระทรวงนี้

“ข้อมูลการอุดมศึกษา” หมายความว่า ข้อมูลเกี่ยวกับสถาบันอุดมศึกษาและการดำเนินงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของสถาบันอุดมศึกษา ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและมาตรฐานการศึกษา การวิจัยและนวัตกรรม การให้บริการทางวิชาการ รวมทั้งข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้อง

“ฐานข้อมูลการอุดมศึกษา” หมายความว่า ฐานข้อมูลที่รวบรวม วิเคราะห์ สังเคราะห์ และเผยแพร่ข้อมูลการอุดมศึกษา เพื่อประโยชน์ในการจัดทำแผนด้านการอุดมศึกษา การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การวิจัยและนวัตกรรม ตลอดจนการมีส่วนร่วมของสาธารณชนในการตรวจสอบสถาบันอุดมศึกษา และการพัฒนาประเทศบนฐานความรู้ รวมทั้งเป็นแหล่งอ้างอิงข้อมูลด้านการอุดมศึกษาของประเทศ และให้หมายความรวมถึงฐานข้อมูลมาตรฐานการอุดมศึกษาด้วย

“การจัดส่งข้อมูล” หมายความว่า การนำเข้าข้อมูลสู่ฐานข้อมูลการอุดมศึกษา เพื่อให้สามารถเข้าถึงและนำข้อมูลมาใช้ได้อย่างถูกต้อง

“สถาบันอุดมศึกษา” หมายความว่า สถาบันที่จัดการอุดมศึกษาระดับปริญญาและระดับต่ำกว่าปริญญาทั้งที่เป็นของรัฐและของเอกชน

“สภานโยบาย” หมายความว่า สภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติตามกฎหมายว่าด้วยสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ

“ปลัดกระทรวง” หมายความว่า ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

หมวด ๓

หลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาการจัดส่งข้อมูลการอุดมศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา
ให้แก่กระทรวง

ข้อ ๘ เพื่อประโยชน์ในการจัดทำแผนด้านการอุดมศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการอุดมศึกษา การวิจัยและนวัตกรรม ตลอดจนการมีส่วนร่วมของสาธารณชนในการตรวจสอบสถาบันอุดมศึกษา ให้สถาบันอุดมศึกษาจัดส่งข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและมาตรฐานการศึกษา การวิจัยและนวัตกรรม และการให้บริการทางวิชาการดังต่อไปนี้ ให้แก่สำนักงานปลัดกระทรวง

หน้า ๔

เล่ม ๑๔๐ ตอนที่ ๔๒ ก

ราชกิจจานุเบกษา

๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖

- (๑) ข้อมูลสถานศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา
 - (๒) ข้อมูลบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา
 - (๓) ข้อมูลผู้เรียนของสถาบันอุดมศึกษา
 - (๔) ข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษา
 - (๕) ข้อมูลการมีงานทำของผู้สำเร็จการศึกษา
 - (๖) ข้อมูลหลักสูตรที่ให้ปริญญา
 - (๗) ข้อมูลหลักสูตรที่ไม่ได้ให้ปริญญา
 - (๘) ข้อมูลการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพการศึกษา
 - (๙) ข้อมูลการสะสมหน่วยกิตและการเทียบโอนหน่วยกิต
 - (๑๐) ข้อมูลวิทยานิพนธ์ รายงานการค้นคว้าอิสระ และผลงานอื่นที่นำเสนอเพื่อให้สำเร็จการศึกษา
 - (๑๑) ข้อมูลวารสารวิชาการซึ่งสถาบันอุดมศึกษาเป็นผู้ออกและเผยแพร่ตามเกณฑ์มาตรฐานที่ได้รับการยอมรับระดับนานาชาติหรือระดับชาติ เช่น ฐานข้อมูลศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย ฐานข้อมูล International Statistical Institute ฐานข้อมูล Scopus
 - (๑๒) ข้อมูลงานวิจัยและนวัตกรรม
 - (๑๓) ข้อมูลนักวิจัย
 - (๑๔) ข้อมูลเครื่องมืออุปกรณ์ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ห้องปฏิบัติการ หรือโรงงานต้นแบบตามที่ปลัดกระทรวงประกาศกำหนด
 - (๑๕) ข้อมูลการให้บริการทางวิชาการ
 - (๑๖) ข้อมูลทุนการศึกษาของผู้เรียนและบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา
 - (๑๗) ข้อมูลความร่วมมือทางด้านวิชาการและการจัดการศึกษากับเครือข่ายทั้งในประเทศและต่างประเทศ
 - (๑๘) ข้อมูลแผนการรับผู้เรียนประจำปีการศึกษา
- ข้อ ๙ ในการจัดส่งข้อมูล ให้สถาบันอุดมศึกษานำเข้าข้อมูลผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศตามแพลตฟอร์ม รูปแบบ รายการ และมาตรฐานทางเทคนิคที่ปลัดกระทรวงกำหนด โดยคำนึงถึงความเข้ากันได้และการใช้งานร่วมกับเครื่องมือและอุปกรณ์ที่สถาบันอุดมศึกษามีอยู่

ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เรื่อง การจัดส่งข้อมูลการ
 อุดมศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามข้อ 9 ของกฎกระทรวงกำหนด
 หลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาการเปิดเผยและการส่งข้อมูลการอุดมศึกษา พ.ศ. 2566



ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
 เรื่อง การจัดส่งข้อมูลการอุดมศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามข้อ ๙
 ของกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาการเปิดเผยและการส่งข้อมูลการอุดมศึกษา
 พ.ศ. ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๙ ของกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลา
 การเปิดเผยและการส่งข้อมูลการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๖ ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์
 วิจัยและนวัตกรรม จึงกำหนดให้สถาบันอุดมศึกษานำเข้าข้อมูลการอุดมศึกษาผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนี้

ข้อมูลการอุดมศึกษาที่ต้องจัดส่งให้แก่สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์
 วิจัยและนวัตกรรม ตามข้อ ๘ ของกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาการเปิดเผยและการส่ง
 ข้อมูลการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้สถาบันอุดมศึกษานำเข้าข้อมูลผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
 ตามแพลตฟอร์ม รูปแบบ รายการ และมาตรฐานทางเทคนิค ตามที่กำหนดในคู่มือการจัดส่งข้อมูลการอุดมศึกษา
 ของสถาบันอุดมศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาการเปิดเผยและการส่งข้อมูล
 การอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๖ ที่เผยแพร่บนเว็บไซต์สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์
 วิจัยและนวัตกรรม <https://www.ops.go.th> และเว็บไซต์ <https://info.mhesi.go.th>

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายเพิ่มสุข สัจจาภิวัฒน์)

ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

คำอธิบายข้อมูล คำนิยาม คำจำกัดความ ข้อมูลรายบุคคลบุคลากร (DS2001)

หน้า | 1

คำอธิบายข้อมูล คำนิยาม คำจำกัดความ ข้อมูลรายบุคคลบุคลากร (DS2001)

1. ข้อมูลรายบุคคลบุคลากร (DS2001) เป็นข้อมูลรายบุคคลของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา โดยหมายถึง บุคลากรทั้งหมด
2. กำหนดการจัดส่งข้อมูล 2 ครั้ง คือ
 - ข้อมูลของภาคการศึกษา ที่ 1 ข้อมูล ส่งภายในวันที่ 22 กันยายน 2568
 - ข้อมูลของภาคการศึกษา ที่ 2 ข้อมูล ส่งภายในวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2569
3. วิธีและรูปแบบไฟล์ในการจัดส่ง
 - 3.1 จัดส่งผ่านเว็บไซต์ uniconsubmission.mhesi.go.th สามารถจัดส่งได้ 2 รูปแบบ
 - 3.1.1 รูปแบบ .CSV (Comma-Separated Value) โดยกำหนดให้ใช้เครื่องหมายอัฒประกาศ (“ ”) กรอกรายการข้อมูลแต่ละรายการ ใช้เครื่องหมาย comma (,) เป็นตัวแบ่ง fields/columns และใช้การขึ้นบรรทัดใหม่เป็นการแบ่ง record/rows และทำการ Encoding ให้เป็น UTF-8
 - ตัวอย่าง “2568”, “1”, “00100”
 - 3.1.2 รูปแบบ .xlsx เป็นการส่งโดยใช้โปรแกรม Excel ตามแบบฟอร์มที่ สป.อว. กำหนด
 - 3.2 จัดส่งทางระบบ UniCon ด้วยวิธี System to System

รายการข้อมูลรายบุคคลบุคลากร

1. ACADEMIC_YEAR: ปีการศึกษา หมายถึง ปีการศึกษาตามการจัดการเรียนการสอนในสถาบันอุดมศึกษาโดยทั่วไป เช่น ปีการศึกษา 2568 ในรายการข้อมูล YEAR ให้ลงเป็น 2568
2. SEMESTER: ภาคการศึกษา หมายถึง ภาคการศึกษา ตามการจัดการเรียนการสอนของสถาบันอุดมศึกษาที่ข้อมูลชุดนั้น ดำเนินการจัดรวบรวม
 - ภาคการศึกษาที่ 1 SEMESTER มีค่าเป็น 1
 - ภาคการศึกษาที่ 2 SEMESTER มีค่าเป็น 2
3. UNIV_ID: รหัสสถานศึกษา หมายถึง รหัสที่ให้แก่ความหมายสถานศึกษาดั้งเดิมของบุคลากร โดยใช้รหัสที่สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมกำหนด สำหรับทุกสถาบันอุดมศึกษาในการลงรหัสข้อมูลโดยใช้ตารางข้อมูลสถานศึกษา (REF_UNIV) โดยหากสถาบันต้นสังกัดมีวิทยาเขต ให้ลงรหัสตามวิทยาเขตที่รายข้อมูลบุคลากรสังกัดอยู่
 - เช่น 00601 มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตกาญจนบุรี
 - 02201 มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง
4. CITIZEN_ID: รหัสประจำตัวประชาชน / เลขที่หนังสือเดินทางล่าสุด หมายถึง รหัสที่ให้แก่ความหมายของเลขประจำตัวประชาชน สำหรับคนไทยใช้เลข 13 หลัก ตามเลขประจำตัวประชาชน

คำนิยาม คำจำกัดความ รายการข้อมูลและข้อมูลอ้างอิง ข้อมูลรายบุคคลด้านบุคลากร

และสำหรับชาวต่างชาติให้ใช้เลขที่หนังสือเดินทาง (Passport) ล่าสุดตามที่กระทรวงการต่างประเทศของแต่ละประเทศออกให้

5. **PREFIX_NAME_ID**: รหัสคำนำหน้าชื่อ หมายถึงรหัสที่ให้แทนคำนำหน้าชื่อตามที่ปรากฏในบัตรประจำตัวประชาชนสำหรับคนไทย และสำหรับชาวต่างชาติตามที่ปรากฏในหนังสือเดินทาง (Passport) กำหนดไว้ในตารางอ้างอิงข้อมูลคำนำหน้าชื่อ (REF_PREFIX_NAME)

6. **STF_FNAME**: ชื่อของบุคลากร ในกรณีที่บุคลากร มีสัญชาติเป็นไทย ให้บันทึกเป็นภาษาไทย ในกรณีที่ไม่ใช่สัญชาติไทย สามารถบันทึกเป็นภาษาอังกฤษได้ ตามที่ปรากฏในบัตรประจำตัวประชาชนสำหรับคนไทย และสำหรับชาวต่างชาติตามที่ปรากฏในหนังสือเดินทาง (Passport)

7. **STF_MNAME**: ชื่อกลางของบุคลากร หรือฉายาของพระสงฆ์ (ถ้ามี)
กรณีไม่มีชื่อกลางให้กรอกเป็น -

8. **STF_LNAME**: ชื่อสกุลของบุคลากร ในกรณีที่บุคลากร มีสัญชาติเป็นไทย ให้บันทึกเป็นภาษาไทย ในกรณีที่ไม่ใช่สัญชาติไทย สามารถบันทึกเป็นภาษาอังกฤษได้ ตามที่ปรากฏในบัตรประจำตัวประชาชนสำหรับคนไทย และสำหรับชาวต่างชาติตามที่ปรากฏในหนังสือเดินทาง (Passport)

9. **STF_FNAME_EN**: ชื่อภาษาอังกฤษของบุคลากร โดยกรอกข้อมูลทั้งคนไทยและชาวต่างชาติ

10. **STF_MNAME_EN**: ชื่อกลางภาษาอังกฤษของบุคลากร โดยกรอกข้อมูลทั้งคนไทยและชาวต่างชาติ (ถ้ามี)
กรณีไม่มีชื่อกลางให้กรอกเป็น -

11. **STF_LNAME_EN**: ชื่อสกุลภาษาอังกฤษของบุคลากร โดยกรอกข้อมูลทั้งคนไทยและชาวต่างชาติ

12. **GENDER_ID**: รหัสเพศ หมายถึง รหัสที่ให้แทนความหมายของเพศตามที่ปรากฏในบัตรประจำตัวประชาชนสำหรับคนไทย และสำหรับชาวต่างชาติตามที่ปรากฏในหนังสือเดินทาง (Passport) ที่สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กำหนดไว้ในตารางอ้างอิงข้อมูลเพศ (REF_GENDER) ได้แก่ รหัส 1 คือ ชาย และ รหัส 2 คือ หญิง

13. **BIRTHDAY**: วันเกิด หมายถึง วัน เดือน ปี เกิด ของบุคลากร

1) ส่งข้อมูลแบบ **System-to-System** ให้ส่งมาเป็น **Date** ในรูปแบบ ค.ศ

เพื่อให้การส่งแบบ system จะได้ส่งข้อมูลได้ถูกต้อง ตามหลักการเก็บ format date ใน database

2) ส่งข้อมูลแบบ **CSV, Excel** ให้ส่งมาเป็น **text** ในรูปแบบ พ.ศ (ตัวอย่าง 2529-11-29)

14. **HOMEADD**: เลขที่บ้าน หมายถึง เลขที่บ้านที่บุคลากรมีชื่ออยู่ตามทะเบียนบ้าน ในกรณีที่ไม่มีเลขที่บ้านสามารถกรอกเป็นชื่อสถานที่แทน

15. **MOO**: หมู่ที่ หมายถึง เลขที่ของหมู่ที่บุคลากรมีชื่ออยู่ตามทะเบียนบ้าน

16. **STREET**: ถนน หมายถึง ชื่อของถนนที่บุคลากรมีชื่ออยู่ตามทะเบียนบ้าน

17. SUB_DISTRICT_ID: รหัสจังหวัดอำเภอตำบล หมายถึง รหัสจังหวัดอำเภอตำบลตามที่
กรมการปกครองกำหนด ในตารางอ้างอิงข้อมูลจังหวัดอำเภอตำบล (REF_SUB_DISTRICT)

ตัวอย่างเช่น รหัส 103701 คือ พังงา

ประกอบไปด้วย

หลักที่ 1 และ 2 คือรหัสจังหวัด เช่น 10 คือ กรุงเทพมหานคร อ้างอิงข้อมูลจากตารางจังหวัด
(REF_PROVINCE)

หลักที่ 3 และ 4 คือรหัสอำเภอ/เขต เช่น 37 คือ เขตราชเทวี อ้างอิงข้อมูลจากตารางจังหวัดอำเภอ
(REF_DISTRICT)

หลักที่ 5 และ 6 คือรหัสตำบล/แขวง เช่น 01 คือ พังงา

18. TELEPHONE: หมายเลขโทรศัพท์ หมายถึง หมายเลขโทรศัพท์ที่สามารถติดต่อได้สะดวก
เช่น 02-3545500 ต่อ 738

19. E-MAIL: อีเมล หมายถึง อีเมลที่สามารถติดต่อบุคลากรได้ (หากไม่มีข้อมูลให้กรอกเป็น -)

20. ZIPCODE: รหัสไปรษณีย์ หมายถึง รหัสไปรษณีย์ตามบุคลากรมีชื่ออยู่ตามทะเบียนบ้าน

21. NATIONALITY_ID: รหัสสัญชาติ รหัสที่แทนความหมายสัญชาติของบุคลากร โดยกำหนดใน
ตารางอ้างอิงสัญชาติ (REF_NATIONALITY) เช่น THAI = TH , MACAO = MO , HONG KONGER= HK
บุคลากรต่างชาติให้ใช้ข้อมูลตามหนังสือเดินทาง กรณีบุคลากรไม่มีสัญชาติให้ใช้รหัส XX

22. STAFFTYPE_ID: รหัสประเภทของบุคลากร หมายถึง รหัสที่แทนความหมายของการจำแนก
ประเภทของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาที่ได้พิจารณาตามระเบียบการบริหารจัดการบุคลากร
ของสถาบันอุดมศึกษาที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและ
นวัตกรรม ได้กำหนดเป็นรหัสประเภทบุคลากรตามตารางอ้างอิงข้อมูลประเภทบุคลากร (REF_STAFFTYPE)
ได้แก่

รหัส 1 ข้าราชการ

รหัส 4 จ้างชั่วคราว

รหัส 2 พนักงานมหาวิทยาลัย

รหัส 5 พนักงานราชการ

รหัส 3 จ้างประจำ

รหัส 6 พนักงานรัฐวิสาหกิจ

เช่น ถ้าบุคลากรได้รับการจ้างให้ทำงานโดยไม่ระบุระยะเวลาในสัญญาจ้าง รายการ STAFFTYPE_ID
มีรหัสเป็น 3 เป็นต้น

23. TIME_CONTACT_ID: รหัสระยะเวลาการจ้างงาน หมายถึง รหัสที่แทนความหมายของ
ระยะเวลาที่สถาบันอุดมศึกษามีสัญญาจ้างบุคลากรให้ปฏิบัติงาน โดยสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา
วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้กำหนดรหัสในตารางอ้างอิงข้อมูลระยะเวลาการจ้างงาน
(REF_TIME_CONTACT) ได้แก่

รหัส 0 สำหรับข้าราชการหรือไม่ระบุเวลาในสัญญาจ้าง

รหัส 6 สัญญาจ้าง 6 ปี

รหัส 1 สัญญาจ้าง 1 ปี

รหัส 7 สัญญาจ้าง 7 ปี

คำนิยาม คำจำกัดความ รายการข้อมูลและข้อมูลอ้างอิง ข้อมูลรายบุคคลด้านบุคลากร

รหัส 2 สัญญาจ้าง 2 ปี

รหัส 8 สัญญาจ้าง 8 ปี

รหัส 3 สัญญาจ้าง 3 ปี

รหัส 9 สัญญาจ้าง 9 ปี

รหัส 4 สัญญาจ้าง 4 ปี

รหัส 10 สัญญาจ้างมากกว่า 10 ปี

รหัส 5 สัญญาจ้าง 5 ปี

รหัส 11 สัญญาจ้างเฉพาะเทอม / 6 เดือน

24. BUDGET_ID: รหัสเงินจ้างงาน หมายถึง รหัสที่ให้แทนความหมายของประเภท ของงบประมาณที่ใช้เพื่อการจ้างบุคลากรปฏิบัติงาน โดยสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้กำหนดรหัสในตารางอ้างอิงข้อมูลเงินที่จ้างงาน (REF_BUDGET) ได้แก่

รหัส 1 งบประมาณแผ่นดิน

รหัส 2 เงินรายได้

รหัส 3 เงินกู้

รหัส 4 เงินสนับสนุนจากแหล่งอื่น

25. SUBSTAFFTYPE_ID: รหัสประเภทบุคลากรย่อย หมายถึง รหัสที่ให้แทนความหมายการทำหน้าที่ในการสอน โดยสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้กำหนดเป็นรหัสประเภทบุคลากรย่อยในตารางอ้างอิงข้อมูลประเภทบุคลากรย่อย (REF_SUBSTAFFTYPE) ได้แก่

รหัส 1 สายวิชาการ (อาจารย์ประจำ)

รหัส 2 สายสนับสนุน

รหัส 3 สายสนับสนุนมีชั่วโมงช่วยสอน

รหัส 4 สายวิชาการ (อาจารย์พิเศษ)

รหัส 5 สายสนับสนุนที่เคยเป็นสายวิชาการ

รหัส 6 สายวิชาการ (อาจารย์ประจำโดยมี MOU กับมหาวิทยาลัยต่างประเทศ)

รหัส 7 สายวิชาการ (อาจารย์ประจำโดยมี MOU กับสถานประกอบการ)

กรณีมีตำแหน่งทางวิชาการเดิมเคยมีหน้าที่สอนแต่ปัจจุบันไม่ได้สอนแล้ว แต่ยังคงมีตำแหน่งทางวิชาการอยู่ให้เลือก 5 สายสนับสนุนที่เคยเป็นสายวิชาการ

26. ADMIN_POSITION_ID: รหัสตำแหน่งทางบริหาร หมายถึง รหัสที่ให้แทนความหมายของการจำแนกประเภทของตำแหน่งของบุคลากรตามภารกิจที่ปฏิบัติ โดยสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้กำหนดรหัสตำแหน่งทางบริหาร ในตารางอ้างอิงข้อมูลตำแหน่งทางบริหาร (REF_ADMIN) ได้แก่

รหัส 00 ไม่มีตำแหน่งทางบริหาร

รหัส 01 อธิการบดี

รหัส 02 รองอธิการบดี

รหัส 03 คณบดี

รหัส 04 หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

รหัส 05 ผู้ช่วยอธิการบดี

รหัส 06 รองคณบดีหรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

รหัส 07 ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง

รหัส 08 ตำแหน่งอื่น ๆ

ถ้าบุคลากรไม่มีตำแหน่งทางบริหาร รายการ ADMIN_POSITION_ID มีรหัสเป็น 00

27. ACADEMICSTANDING_ID: รหัสตำแหน่งทางวิชาการ หมายถึง รหัสที่ใช้แสดงตำแหน่งทางวิชาการ ตามรหัสมาตรฐานตาราง REF_ACADEMICSTANDING ได้แก่

รหัส	สายวิชาการ
00	ไม่มีรหัสตำแหน่งทางวิชาการ
01	อาจารย์
02	ผู้ช่วยศาสตราจารย์
03	รองศาสตราจารย์
04	ศาสตราจารย์
05	ศาสตราจารย์ได้รับเงินประจำตำแหน่งสูงขึ้น
06	ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ
07	รองศาสตราจารย์พิเศษ
08	ศาสตราจารย์พิเศษ
09	ศาสตราจารย์คลินิก
10	ศาสตราจารย์กิตติคุณ หรือ ศาสตราจารย์เกียรติคุณ

กรณีบุคลากรสายสนับสนุน ให้กรอกเป็น -

28. POSITIONLEVEL_ID: รหัสวิทยฐานะสายสนับสนุน หมายถึง รหัสที่ใช้แสดงวิทยฐานะสายสนับสนุน ตามรหัสมาตรฐานตาราง REF_POSITIONLEVEL ได้แก่

รหัส	สายสนับสนุน
00	ไม่มีรหัสวิทยฐานะ
10	ปฏิบัติการ
11	ชำนาญการ
12	เชี่ยวชาญ
13	เชี่ยวชาญพิเศษ
14	บริหารระดับต้น
รหัส	สายสนับสนุน
15	บริหารระดับสูง

คำนิยาม คำจำกัดความ รายการข้อมูลและข้อมูลอ้างอิง ข้อมูลรายบุคคลด้านบุคลากร

16	อำนาจการระดับต้น
17	อำนาจการระดับสูง
18	ชำนาญการพิเศษ
19	ทรงคุณวุฒิ
20	ปฏิบัติงาน
21	ชำนาญงาน
22	อาวุโส
23	ทักษะพิเศษ
24	ชำนาญงานพิเศษ

กรณีบุคลากรสายวิชาการ ให้กรอกเป็น -

29. POSITION_WORK: ชื่อตำแหน่งบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง ชื่อของตำแหน่งที่บุคลากรนั้นได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามสายงานที่บรรจุ เช่น นักวิชาการคอมพิวเตอร์

กรณีสถาบันอุดมศึกษามีบุคลากรตำแหน่ง นักวิทยาศาสตร์, นักเทคนิค, นวัตกรรม ให้ระบุข้อมูลดังกล่าวด้วย

30. DEPARTMENT_ID: รหัสคณะหรือหน่วยงานเทียบเท่าที่บุคลากรสังกัดอยู่ หมายถึง รหัสที่ให้แทนความหมายของการจำแนกคณะหรือหน่วยงานที่เทียบเท่าคณะ โดยสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้กำหนดรหัสคณะในตารางอ้างอิงข้อมูลคณะ (REF_FAC) เช่น คณะเกษตรและเทคโนโลยีการเกษตร DEPARTMENT_ID มีรหัสเป็น 00005 เป็นต้น

กรณีที่สถาบันอุดมศึกษาใด ได้จัดตั้งคณะหรือหน่วยงานที่เทียบเท่าคณะเพิ่มเติม สามารถแจ้งเพิ่มชื่อคณะหรือหน่วยงานเทียบเท่าคณะในตารางอ้างอิงข้อมูลคณะ (REF_FAC) ได้โดยจัดส่งเอกสารประกอบการจัดตั้งใหม่ของคณะนั้นส่งให้กับสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

31. DATE_INWORK: วันเดือนปี ที่ทำงานครั้งแรก

1) ส่งข้อมูลแบบ System-to-System ให้ส่งมาเป็น Date ในรูปแบบ ค.ศ

เพื่อให้การส่งแบบ system จะได้ส่งข้อมูลได้ถูกต้อง ตามหลักการเก็บ format date ใน database

2) ส่งข้อมูลแบบ CSV, Excel ให้ส่งมาเป็น text ในรูปแบบ พ.ศ (ตัวอย่าง 2568-01-02)

กรณีข้าราชการ วันเดือนปี ที่เข้าทำงานครั้งแรก หมายถึง วันที่บุคลากรได้รับการบรรจุเข้าปฏิบัติงานครั้งแรก โดยไม่จำเป็นต้องเป็นสถาบันการศึกษาที่กำลังทำงานอยู่

กรณีพนักงานราชการ/พนักงานมหาวิทยาลัย วันเดือนปี ที่เริ่มสัญญาครั้งแรก หมายถึง ระบุวันที่บุคลากรเริ่มทำสัญญาครั้งแรก

กรณีจ้างประจำ วันเดือนปี ที่บรรจุเข้ารับราชการ/เข้าทำงานครั้งแรก หมายถึง ระบุวันที่บุคลากรได้รับการบรรจุเข้าทำงานในหน่วยงานครั้งแรก (นับเฉพาะจ้างประจำที่เป็นอาจารย์ตำแหน่งประจำในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่นับรวมจ้างประจำในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ)

32. DATE_START_THIS_U: วันเดือนปี ที่เข้าทำงานในสถาบันปัจจุบัน

1) ส่งข้อมูลแบบ System-to-System ให้ส่งมาเป็น Date ในรูปแบบ ค.ศ

เพื่อให้การส่งแบบ system จะได้ส่งข้อมูลได้ถูกต้อง ตามหลักการเก็บ format date ใน database

2) ส่งข้อมูลแบบ CSV, Excel ให้ส่งมาเป็น text ในรูปแบบ พ.ศ (ตัวอย่าง 2568-01-02)

กรณีข้าราชการ วันเดือนปี ที่เริ่มเข้าทำงาน ณ สถาบันปัจจุบัน หมายถึง วันที่บุคลากรเริ่มเข้าทำงาน ณ สถาบันอุดมศึกษาแห่งนี้

กรณีพนักงานราชการ วันเดือนปี ที่เริ่มสัญญาปัจจุบัน หมายถึง ระบุวันที่เริ่มสัญญาปัจจุบัน

กรณีจ้างประจำ วันเดือนปี ที่เริ่มสัญญาปัจจุบัน หมายถึง ระบุวันที่เริ่มสัญญาปัจจุบัน

33. SPECIAL_NAME_ID_1: รหัสสาขางานที่เกี่ยวข้องฯ ด้านที่ 1 หมายถึง รหัสสาขางานที่เกี่ยวข้องฯ ด้านที่ 1 ของบุคลากร โดยสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้กำหนดเป็นรหัสในตารางอ้างอิง (REF_ACADEMICSTANDING_SUBJECT) เช่น รหัส 110201 วิศวกรรมเคมีและชีวภาพ (Chemical and Biological Engineering)

กรณีบุคลากรสายสนับสนุน ให้เลือก -

34. SPECIAL_NAME_ID_2: รหัสสาขางานที่เกี่ยวข้องฯ ด้านที่ 2 หมายถึง รหัสสาขางานที่เกี่ยวข้องฯ ด้านที่ 2 ของบุคลากร โดยสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้กำหนดเป็นรหัสในตารางอ้างอิง (REF_ACADEMICSTANDING_SUBJECT) เช่น รหัส 011201 คณิตศาสตร์การเงิน (Financial Mathematics)

กรณีบุคลากรสายสนับสนุน ให้เลือก -

35. TEACH_LEVEL_ID: รหัสระดับที่สอนของบุคลากร หมายถึง รหัสระดับที่สอนของบุคลากร โดยหากบุคลากรสอนหลายระดับ ให้ใช้เครื่องหมาย | คั่น แต่ละรหัสระดับที่สอน โดยสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้กำหนดเป็นรหัสในตารางอ้างอิง (REF_LEV) เช่น 40|60

กรณีบุคลากรสายสนับสนุน ถ้าไม่มีข้อมูลให้กรอกเป็น -

36. DEFORM_ID: รหัสความพิการ หมายถึง รหัสที่ให้แทนความหมายของความบกพร่องทางร่างกายและจิตใจของบุคลากร ข้อมูลความพิการให้ใช้ข้อมูลที่ปรากฏอยู่บนบัตรประจำตัวคนพิการ โดยสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้กำหนดรหัสความพิการในตารางอ้างอิงข้อมูลความบกพร่องทางร่างกายและจิตใจ (REF_DEFORM) ได้แก่

รหัส 00 ไม่พิการ

รหัส 01 ความบกพร่องทางการเห็น

รหัส 02 ความบกพร่องทางการได้ยิน

คำนิยาม คำจำกัดความ รายการข้อมูลและข้อมูลอ้างอิง ข้อมูลรายบุคคลด้านบุคลากร

รหัส 03 ความพิการทางสติปัญญา

รหัส 04 ความพิการทางร่างกายหรือสุขภาพ

รหัส 05 มีปัญหาทางการเรียนรู้ เป็นความบกพร่องในการรับรู้ข้อมูลและนำข้อมูลไปใช้ในการฟัง พูด อ่าน เขียน และคำนวณ

รหัส 06 ความบกพร่องทางการพูดและภาษา

รหัส 07 มีปัญหาทางพฤติกรรมหรืออารมณ์

รหัส 08 ออทิสติก

รหัส 09 ความพิการซ้อน (หมายถึง มีประเภทความพิการ มากกว่า 1 ประเภท)

ถ้าบุคลากรไม่มีความพิการ DEFORM_ID มีรหัสเป็น 00

37. INCOME_ID: รหัสช่วงรายได้ หมายถึง รหัสแทนช่วงรายได้ของบุคลากรรวมเงินประจำตำแหน่ง และเงินตอบแทนพิเศษที่ได้รับ โดยสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมได้ กำหนดรหัสช่วงรายได้ตามตารางอ้างอิง (REF_INCOME) ได้แก่

รหัส 01 ≤ 15,000 บาทต่อเดือน

รหัส 02 15,001 - 30,000 บาทต่อเดือน

รหัส 03 30,001 - 45,000 บาทต่อเดือน

รหัส 04 45,001 - 60,000 บาทต่อเดือน

รหัส 05 > 60,000 บาทต่อเดือน

38. MOVEMENT_TYPE_ID: รหัสประเภทการเคลื่อนไหวของการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ตามตารางอ้างอิง (REF_MOVEMENT_TYPE)

กรณีข้าราชการ หมายถึง รหัสที่ใช้แทนความหมายประเภทการเคลื่อนไหวของการดำรงตำแหน่ง ปัจจุบันของบุคลากรที่เป็นข้าราชการ เช่น เลื่อนตำแหน่ง บรรจุใหม่ บรรจุกลับ รับโอน เกษียณ เป็นต้น

กรณีพนักงานราชการ/พนักงานมหาวิทยาลัย หมายถึง รหัสที่ใช้แทนความหมายประเภทการเคลื่อนไหวล่าสุดของบุคลากรที่เป็นพนักงานราชการ/พนักงานมหาวิทยาลัย เช่น ทำสัญญาครั้งแรก เป็นต้น

กรณีจ้างประจำ/จ้างชั่วคราว เช่น บรรจุใหม่ ต่อสัญญา ลาออก เป็นต้น

39. MOVEMENT_DATE: วันที่คำสั่งมีผลบังคับใช้ หมายถึง วันที่คำสั่งมีผลบังคับใช้ตามข้อมูล ประเภทการเคลื่อนไหวของการเข้าสู่ตำแหน่งปัจจุบันของบุคลากร

1) ส่งข้อมูลแบบ System-to-System ให้ส่งมาเป็น Date ในรูปแบบ ค.ศ

เพื่อให้การส่งแบบ system จะได้ส่งข้อมูลได้ถูกต้อง ตามหลักการเก็บ format date ใน database

2) ส่งข้อมูลแบบ CSV, Excel ให้ส่งมาเป็น text ในรูปแบบ พ.ศ (ตัวอย่าง 2568-01-02)

40. DECORATION_ID: รหัสเครื่องราชอิสริยาภรณ์สูงสุดที่ได้รับ หมายถึง การระบุชื่อเครื่องราชอิสริยาภรณ์สูงสุดที่บุคลากรได้รับ โดยสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้กำหนดรหัสเครื่องราชอิสริยาภรณ์สูงสุดที่ได้รับตามตารางอ้างอิง (REF_DECORATION) ได้แก่

รหัส 251 เหรียญเงินช้างเผือก (ร.ง.ช.)	รหัส 266 ทวีติยาภรณ์มงกุฎไทย (ท.ม.)
รหัส 252 เหรียญทองช้างเผือก (ร.ท.ช.)	รหัส 267 ประถมภรณ์มงกุฎไทย (ป.ม.)
รหัส 253 เบญจมาภรณ์ช้างเผือก (บ.ช.)	รหัส 268 มหาวชิรมงกุฎ (ม.ว.ม.)
รหัส 254 จัตุรถาภรณ์ช้างเผือก (จ.ช.)	รหัส 271 เหรียญเงินดิเรกคุณาภรณ์ (ร.ง.ภ.)
รหัส 255 ตริตาภรณ์ช้างเผือก (ต.ช.)	รหัส 272 เหรียญทองดิเรกคุณาภรณ์ (ร.ท.ภ.)
รหัส 256 ทวีติยาภรณ์ช้างเผือก (ท.ช.)	รหัส 273 เบญจดิเรกคุณาภรณ์ (บ.ภ.)
รหัส 257 ประถมภรณ์ช้างเผือก (ป.ช.)	รหัส 274 จตุตถดิเรกคุณาภรณ์ (จ.ภ.)
รหัส 258 มหาปรมาภรณ์ช้างเผือก (ม.ป.ช.)	รหัส 275 ตติยดิเรกคุณาภรณ์ (ต.ภ.)
รหัส 261 เหรียญเงินมงกุฎไทย (ร.ง.ม.)	รหัส 276 ทุตติยดิเรกคุณาภรณ์ (ท.ภ.)
รหัส 262 เหรียญทองมงกุฎไทย (ร.ท.ม.)	รหัส 277 ปฐมดิเรกคุณาภรณ์ (ป.ภ.)
รหัส 263 เบญจมาภรณ์มงกุฎไทย (บ.ม.)	รหัส 421 เหรียญดุษฎีมาลาหรือเข็มศิลปวิทยา
รหัส 264 จัตุรถาภรณ์มงกุฎไทย (จ.ม.)	รหัส 424 เหรียญจักรมาลา
รหัส 265 ตริตาภรณ์มงกุฎไทย (ต.ม.)	รหัส 425 เหรียญจักรพรรดิมาลา

กรณีไม่มีเครื่องราชอิสริยาภรณ์สูงสุดที่ได้รับให้กรอกเป็น -

41. DECORATION_DATE: วันที่รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์สูงสุด หมายถึง วันที่ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์สูงสุดที่บุคลากรได้รับ

1) ส่งข้อมูลแบบ System-to-System ให้ส่งมาเป็น Date ในรูปแบบ ค.ศ

เพื่อให้การส่งแบบ system จะได้ส่งข้อมูลได้ถูกต้อง ตามหลักการเก็บ format date ใน database

2) ส่งข้อมูลแบบ CSV, Excel ให้ส่งมาเป็น text ในรูปแบบ พ.ศ (ตัวอย่าง 2568-01-02)

42. PASSPORT_STARTDATE: วันที่ออกหนังสือเดินทาง หมายถึง วันที่ออกหนังสือเดินทางเก็บในรูปแบบ ปี เดือน วัน (ค.ศ.) YYYY-MM-DD เช่น 2025-04-09 (ถ้า NATION_ID = TH เป็นสัญชาติไทย PASSPORT_STARTDATE ให้เป็นค่าว่าง)

43. PASSPORT_ENDDATE: วันหมดอายุของหนังสือเดินทาง หมายถึง วันหมดอายุของหนังสือเดินทาง เก็บในรูปแบบ ปี เดือน วัน (ค.ศ.) YYYY-MM-DD เช่น 2025-04-25-(ถ้า NATION_ID = TH เป็นสัญชาติไทย PASSPORT_ENDDATE ให้เป็นค่าว่าง)

44. APPOINTMENT_ORDER: เลขที่คำสั่งแต่งตั้งอาจารย์ประจำ หมายถึง เลขที่คำสั่งแต่งตั้งอาจารย์ประจำตั้งแต่ทำงานครั้งแรก สำหรับบุคลากรสายวิชาการ (อาจารย์ประจำ) ที่รายการข้อมูล SUBSTAFFTYPE_ID มีรหัส เป็น 1 เช่น คำสั่งที่ 1/2568

กรณีไม่มีเลขที่คำสั่งแต่งตั้งอาจารย์ประจำ ให้กรอกเป็น -

45. APPOINTMENT_ORDER_START_DATE : วันที่ออกคำสั่งแต่งตั้งอาจารย์ประจำ หมายถึง วันที่ออกคำสั่งแต่งตั้งอาจารย์ประจำ สำหรับบุคลากรสายวิชาการ (อาจารย์ประจำ) ที่รายการข้อมูล SUBSTAFFTYPE_ID มีรหัสเป็น 1 ตามที่อธิการบดีอนุมัติ (หากไม่มีข้อมูลให้เป็นค่าว่าง)

1) ส่งข้อมูลแบบ System-to-System ให้ส่งมาเป็น Date ในรูปแบบ ค.ศ

เพื่อให้การส่งแบบ system จะได้ส่งข้อมูลได้ถูกต้อง ตามหลักการเก็บ format date ใน database

2) ส่งข้อมูลแบบ CSV, Excel ให้ส่งมาเป็น text ในรูปแบบ พ.ศ (ตัวอย่าง 2568-01-02)

46. APPOINTMENT_DISMISSAL: เลขที่คำสั่งพ้นสภาพอาจารย์ประจำ หมายถึง เลขที่คำสั่งพ้นสภาพอาจารย์ประจำ สำหรับบุคลากรสายวิชาการ (อาจารย์ประจำ) ที่รายการข้อมูล SUBSTAFFTYPE_ID มีรหัสเป็น 1 เช่น คำสั่งที่ 99/2568

กรณีไม่มีเลขที่คำสั่งพ้นสภาพอาจารย์ประจำ ให้กรอกเป็น -

47. APPOINTMENT_DISMISSAL_DATE: วันที่ออกคำสั่งพ้นสภาพอาจารย์ประจำ หมายถึง วันที่ออกคำสั่งพ้นสภาพอาจารย์ประจำ สำหรับบุคลากรสายวิชาการ (อาจารย์ประจำ) ที่รายการข้อมูล SUBSTAFFTYPE_ID มีรหัสเป็น 1 ตามที่อธิการบดีอนุมัติ (หากไม่มีข้อมูลให้เป็นค่าว่าง)

1) ส่งข้อมูลแบบ System-to-System ให้ส่งมาเป็น Date ในรูปแบบ ค.ศ

เพื่อให้การส่งแบบ system จะได้ส่งข้อมูลได้ถูกต้อง ตามหลักการเก็บ format date ใน database

2) ส่งข้อมูลแบบ CSV, Excel ให้ส่งมาเป็น text ในรูปแบบ พ.ศ (ตัวอย่าง 2568-01-02)

48. SCHOLAR_ORDER_ID: รหัสประเภทคำสั่งบุคลากรที่ได้รับทุน หมายถึง ประเภทคำสั่งบุคลากรที่ได้รับทุน (ที่มีความเคลื่อนไหวในปัจจุบัน) โดยสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้กำหนดเป็นรหัสในตารางอ้างอิง (REF_ SCHOLAR_ORDER) ได้แก่

รหัส 1 คำสั่งลาศึกษาต่อ

รหัส 2 คำสั่งกลับเข้าปฏิบัติงาน

กรณีไม่มีประเภทคำสั่งบุคลากรที่ได้รับทุน ให้กรอกเป็น -

49. SCHOLAR_ORDER_DATE: วันที่ออกคำสั่งบุคลากรที่ได้รับทุน หมายถึง วันที่ออกคำสั่งบุคลากรที่ได้รับทุน (หากไม่มีข้อมูลให้เป็นค่าว่าง)

1) ส่งข้อมูลแบบ System-to-System ให้ส่งมาเป็น Date ในรูปแบบ ค.ศ

เพื่อให้การส่งแบบ system จะได้ส่งข้อมูลได้ถูกต้อง ตามหลักการเก็บ format date ใน database

2) ส่งข้อมูลแบบ CSV, Excel ให้ส่งมาเป็น text ในรูปแบบ พ.ศ (ตัวอย่าง 2568-01-02)

50. ACADEMICSTANDING_SUBJECT_ID: รหัสสาขาวิชาที่ขอเสนอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ หมายถึง รหัสสาขาวิชาที่ขอเสนอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ โดยสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้กำหนดเป็นรหัสในตารางอ้างอิง

(REF_ACADEMICSTANDING_SUBJECT) เช่น รหัส 0101 คณิตศาสตร์ทั่วไป (General Mathematics)

สถาบันอุดมศึกษาสามารถดาวน์โหลดเอกสารประกอบการกรอกข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

สถาบันอุดมศึกษาสังกัด (รัฐบาล) เข้าไปที่ www.basd.mhesi.go.th → ระเบียบต่างๆ

เลือกหัวข้อ ระเบียบ กกอ. เรื่องการกำหนดชื่อสาขาวิชาสำหรับการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ

คำนิยาม คำจำกัดความ รายการข้อมูลและข้อมูลอ้างอิง ข้อมูลรายบุคคลด้านบุคลากร

และการเทียบเคียงสาขาวิชาที่เคยกำหนดไปแล้ว พ.ศ. 2562

สถาบันอุดมศึกษาสังกัด (เอกชน) เข้าไปที่ www.basd.mhesi.go.th → ประกาศต่างๆ
เลือกหัวข้อ ประกาศ ก.พ.อ. เรื่องการกำหนดชื่อสาขาวิชาสำหรับการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
และการเทียบเคียงสาขาวิชาที่เคยกำหนดไปแล้ว พ.ศ. 2562

กรณีไม่มีในตัวเลือกรหัสสาขาวิชาที่ขอเสนอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ หรือสายวิชาการที่ไม่ได้ ขอเสนอ
กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ให้กรอกเป็น 0000 และกรอกสาขาวิชาที่ขอเสนอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มเติมใน
ฟิลด์ ACADEMICSTANDING_SUBJECT_OTHER (สาขาวิชาที่ขอเสนอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการอื่นๆ)

กรณีบุคลากรสายสนับสนุน ให้กรอกเป็น -

51. ACADEMICSTANDING_SUBJECT_OTHER: สาขาวิชาที่ขอเสนอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
อื่นๆ หมายถึงสาขาวิชาที่ขอเสนอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการอื่นๆที่ไม่มีตัวเลือกในตารางอ้างอิง
(REF_ ACADEMICSTANDING_SUBJECT) ให้กรอกรายละเอียดข้อมูลที่ฟิลด์นี้แทน เช่น วิศวกรรมระบบราง

กรณีบุคลากรสายวิชาการที่ไม่ได้ขอเสนอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ให้กรอกเป็น -

52. RESEARCHER_STATUS_ID: รหัสสถานะการเป็นนักวิจัย หมายถึง รหัสที่ใช้แทนความหมาย
ของสถานะการเป็นนักวิจัย โดยสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
ได้กำหนดรหัสสถานะการเป็นนักวิจัยตามตารางอ้างอิง (REF_ RESEARCHER_STATUS) ได้แก่

รหัส 1 ใช้

รหัส 2 ไม่ใช้

นักวิจัย หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญหรือบุคลากรที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาหรือเทียบเท่าปริญญา
ที่มีส่วนในการปฏิบัติงานวิจัยเกี่ยวกับแนวคิดหรือการสร้างสรรองค์ความรู้ใหม่ ผลิตภัณฑ์ กระบวนการและ
ระบบใหม่ๆ รวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการโครงการวิจัย และต้องมีผลงานตีพิมพ์อย่างน้อย 1
รายการ ในระยะเวลา 5 ปี

คำอธิบายข้อมูล คำนิยาม คำจำกัดความ ข้อมูลรายบุคคลบุคลากร (DS2003)

หน้า | 12

คำอธิบายข้อมูล คำนิยาม คำจำกัดความ ข้อมูลรายบุคคลบุคลากร (DS2003)

ตารางข้อมูลรายบุคคลบุคลากร (DS2003) คือตารางที่จัดเก็บข้อมูลด้านการศึกษาของบุคลากร โดยสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กำหนดให้จัดส่งข้อมูลทุกระดับการศึกษาและทุกปริญญาของบุคลากร

1. ACADEMIC_YEAR: ปีการศึกษา หมายถึง ปีการศึกษาตามการจัดการเรียนการสอนในสถาบันอุดมศึกษาโดยทั่วไป เช่น ปีการศึกษาที่จัดส่งข้อมูล 2568 ในรายการข้อมูล YEAR ให้ลงเป็น 2568

2. SEMESTER: ภาคการศึกษา หมายถึง ภาคการศึกษา ตามการจัดการเรียนการสอนของสถาบันอุดมศึกษาที่ข้อมูลชุดนั้น ดำเนินการจัดรวบรวม

ภาคการศึกษาที่ 1 SEMESTER มีค่าเป็น 1

ภาคการศึกษาที่ 2 SEMESTER มีค่าเป็น 2

3. UNIV_ID: รหัสสถานศึกษา หมายถึง รหัสที่ให้แก่สถานศึกษาดั้งเดิมของบุคลากร โดยใช้รหัสที่สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมกำหนด สำหรับทุกสถาบันอุดมศึกษาในการลงรหัสข้อมูลโดยใช้ตารางข้อมูลสถานศึกษา (REF_UNIV) โดยหากสถาบันต้นสังกัดมีวิทยาเขต ให้ลงรหัสตามวิทยาเขตที่รายชื่อบุคลากรสายวิชาการสังกัดอยู่

เช่น 00601 มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตกาญจนบุรี

02201 มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง

4. CITIZEN_ID: รหัสประจำตัวประชาชน / เลขที่หนังสือเดินทางล่าสุด หมายถึง รหัสที่ให้แก่ความหมายของเลขประจำตัวประชาชน สำหรับคนไทยใช้เลข 13 หลัก ตามเลขประจำตัวประชาชน และสำหรับชาวต่างชาติให้ใช้เลขที่หนังสือเดินทาง (Passport) ล่าสุดตามที่กระทรวงการต่างประเทศของแต่ละประเทศออกให้

5. GRAD_YEAR: ปีที่จบการศึกษาแต่ละระดับของบุคลากร หมายถึง ปีที่จบการศึกษาแต่ละระดับของบุคลากร (พ.ศ.) รูปแบบ YYYY เช่น 2568

6. GRAD_LEV_ID: รหัสระดับการศึกษาที่จบ หมายถึง รหัสที่ให้แก่ความหมายของการจำแนกระดับการศึกษาสำหรับบุคลากรโดยกำหนดให้ลงข้อมูลเฉพาะระดับการศึกษาของบุคลากรนั้นๆ โดยสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้กำหนดรหัสระดับการศึกษาในตารางอ้างอิงข้อมูลระดับการศึกษา (REF_LEV) เช่น ปริญญาตรี จะมีรหัส GRAD_LEV_ID เป็น 40

7. GRAD_CURR: ชื่อปริญญาที่จบการศึกษา หมายถึงการระบุชื่อปริญญาที่บุคลากรจบการศึกษา โดยกำหนดให้บันทึกได้ 150 ตัวอักษร เช่น ศิลปศาสตรบัณฑิต เป็นต้น

8. GRAD_ISCED_ID: รหัสกลุ่มสาขาวิชาที่จบ หมายถึง รหัสที่ให้แก่ความหมายของการจำแนกกลุ่มสาขาวิชาของหลักสูตรการศึกษาที่บุคลากรจบ โดยสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

คำนิยาม คำจำกัดความ รายการข้อมูลและข้อมูลอ้างอิง ข้อมูลรายบุคคลด้านบุคลากร