

การวิเคราะห์การใช้จ่ายงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร คณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ปีงบประมาณ 2557 - 2559

วันที่ได้รับต้นฉบับบทความ : 20 พฤษภาคม 2562
วันที่แก้ไขปรับปรุงบทความ : 19 กรกฎาคม 2562
วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ : 28 ตุลาคม 2562

หนึ่งฤทัย ล้อมผล*
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์การใช้จ่ายงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ปีงบประมาณ 2557-2559 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการใช้จ่ายงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เพื่อเป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาของบุคลากร ซึ่งจะสามารถนำไปสู่การปรับปรุง แก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับการไปราชการและรายงานการเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของปีงบประมาณ 2557 - 2559 และข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัยพบว่า การใช้จ่ายงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ในปีงบประมาณ 2557-2559 จำแนกตามกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนและสายวิชาการ และบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามสาขาวิชา ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมีการใช้จ่ายงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด และจากการจำแนกตามกลุ่มบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามสาขาวิชา สาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรมมีการใช้จ่ายงบประมาณพัฒนาบุคลากรมากที่สุด โดยมีโครงการที่ใช้งบพัฒนาบุคลากรมากที่สุด คือ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาภายในมหาวิทยาลัย เนื่องจากการอบรมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาภายในมหาวิทยาลัยเป็นการสะดวกต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม รองลงมาคือ การพัฒนาบุคลากร/ศึกษาดูงานภายนอกมหาวิทยาลัย ตามความสนใจและค่าใช้จ่ายที่คณะจัดสรรให้

คำสำคัญ: การพัฒนาบุคลากร, งบประมาณการพัฒนาบุคลากร

* ผู้ประสานงานหลัก: onebyheart@hotmail.com

Analysis of budget expenditures in personnel development In Faculty of Management Science , Pibulsongkram Rajabhat University. Fiscal Year 2014 - 2016

Received: May 20, 2019

Revised: July 19, 2019

Accepted: October 28, 2019

Nungruthai Lompol^{*}

General Administrative Officer

Faculty of Management Science Pibulsongkram Rajabhat University

Abstract

This research is an analysis of budget spending on personnel development in the Faculty of Management Science. Faculty of Management Science Pibulsongkram Rajabhat University Academic Year 2014 – 2016, to compare the budget spending on personnel development of the Faculty of Management Science. Pibulsongkram Rajabhat University to provide information to the executives on the allocation of personnel development budget, which can lead to improvement. Solve the problems and obstacles in the development of the potential of the work to the maximum. The tools used to collect data are the records of the official and the report of the expenses for travel to the government of the fiscal year 2557 - 2016 and information from the relevant documents.

The research found that, Spending budget on personnel development, Faculty of Management Science Pibulsongkram Rajabhat University in fiscal year 2014 – 2016. Classified by staff, support and technical groups. And academic personnel classified by subject, The academic staffing of the university has been the most budgeted expenditure for personnel development. And by the classification of academic staff classified by subject. Tourism and hotel expenditures are spent most on human resources development. The most used project is personnel training / seminars.

The workshop/seminar is convenient for the trainees. Second, the development of personnel / study outside the university. The interest and expenses allocated by the Board.

Keywords: Human resources development Human Resources Development Budget

^{*} Corresponding Author: onebyheart@hotmail.com

บทนำ

องค์กรหรือหน่วยงานใด ๆ ก็ตาม จะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ ย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพและศักยภาพของบุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ บุคลากรจัดเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน ซึ่งหมายถึงบุคลากรต้องมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในงาน และทัศนคติที่เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละบุคคล การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของคณะ ฯ ตลอดจนต้องมีคุณลักษณะที่ดี มีทัศนคติที่ดี และมีพฤติกรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อคณะ ฯ ซึ่งจะทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและเกิดการพัฒนายอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้สามารถรองรับ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคตด้วย เนื่องจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ รวมทั้งมีการค้นพบวิทยาการเทคโนโลยีใหม่ ๆ ด้านการบริหารจัดการและด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ทำให้บุคลากรในหน่วยงานไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดีเท่าที่ควร เพื่อให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน จึงเป็นหน้าที่ของหน่วยงานที่จะต้องพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและมีศักยภาพเพิ่มขึ้น เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ และเพื่อให้หน่วยงานสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

คณะวิทยาการจัดการมีการสนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจของมหาวิทยาลัย ด้านการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นในการจัดการศึกษาและบริหารงานวิชาการ มีการดำเนินตามนโยบายที่ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับคณะ ส่งเสริมด้านความพร้อมและความสามารถในการเรียนรู้ของนักศึกษา และพัฒนาประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ รวมถึงการพัฒนาตนเองของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ซึ่งได้แก่ส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น ส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ สนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย (รายงานการประเมินตนเอง ปีการศึกษา 2557 - 2559, คณะวิทยาการจัดการ, บทสรุปผู้บริหาร) คณะวิทยาการจัดการมีงบประมาณพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นงบประมาณในการสนับสนุนให้บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนได้พัฒนาตนเอง ในด้านการประชุม อบรม สัมมนา และการศึกษาดูงาน เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองในแต่ละปีอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญทั้งต่อตัวเองและต่อหน่วยงาน ความสำคัญต่อตนเอง ได้แก่ การได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ ที่ทันต่อความ

เจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี สามารถเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพสูงขึ้น อีกทั้งเป็นการสนองความต้องการในการที่จะก้าวหน้าของตนเอง ส่วนความสำคัญต่อหน่วยงาน ได้แก่ การเพิ่มผลผลิตของหน่วยงานที่สังกัดอยู่และสามารถทำให้หน่วยงานได้ผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ จึงนับได้ว่าการพัฒนาบุคลากรก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อบุคลากรและต่อหน่วยงานด้วย ผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานบุคลากรของคณะวิทยาการจัดการ เล็งเห็นว่าควรทำการวิเคราะห์การใช้จ่ายงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรคณะวิทยาการจัดการ เพื่อให้มองเห็นถึงความจำเป็นในการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนที่เพียงพอและเหมาะสม อีกทั้งยังสามารถเป็นข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหารต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์การใช้จ่ายงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามในปีงบประมาณ 2557 – 2559 จำแนกตามกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนและสายวิชาการ และบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามสาขาวิชา

ขอบเขตของการวิจัย

1. แหล่งข้อมูลที่น่ามาศึกษา ได้แก่ เอกสารหนังสือการขออนุมัติไปราชการและรายการสรุปการไปราชการของบุคลากร คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามในปีงบประมาณ 2557 – 2559

2. ศึกษาค่าใช้จ่ายงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายงบประมาณ

1.1 ความหมายของงบประมาณ

คำว่า “งบประมาณ” ตามพจนานุกรมหมายความว่า บัญชีหรือจำนวนเงินที่รวมกำหนดรายรับ-รายจ่ายเงิน ในปัจจุบันนี้งบประมาณมิได้มีความหมายแต่เพียงเอกสารประมาณการ รายได้-รายจ่ายของรัฐบาลเท่านั้น งบประมาณหมายความว่าแผนการปฏิบัติการในรอบระยะเวลาหนึ่งของรัฐบาลโดยปกติเป็นหนึ่งปีซึ่งแสดงออกเป็นจำนวนเงินที่ประมาณว่า จะต้องใช้จ่ายในการปฏิบัติงานนั้น พร้อมทั้งแสดงแหล่งที่มาและวิธีการหาเงินมาเพื่อใช้จ่ายตามแผนงานนั้น

สายชล เพชรตระหง่าน (อ้างถึงใน Frank P. Sherwood) ให้คำจำกัดความไว้ว่า งบประมาณ คือแผนเบ็ดเสร็จซึ่งแสดงออกมาในรูปของตัวเงิน แสดงโครงการดำเนินงานทั้งหมด ในระยะเวลาหนึ่งแผนนี้จะรวมถึงการกะประมาณ บริหาร กิจกรรม โครงการ และการใช้จ่าย ตลอดจนทรัพยากรที่จำเป็นในการสนับสนุนการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามแผนย่อประกอบด้วยกระบวนการ 3 ขั้นตอน คือ 1) การจัดเตรียม 2) การอนุมัติและ 3) การบริหารงบประมาณ

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2550 : 22) ได้ให้ความหมายของงบประมาณ โดยสรุปไว้ว่า งบประมาณแผ่นดิน หมายถึงแผนทางการเงินเกี่ยวกับประมาณการรายได้และรายจ่ายของรัฐบาล ในระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งจะต้องขออนุมัติจากรัฐสภา

จากคำนิยามต่าง ๆ จึงพอสรุปได้ว่า งบประมาณ หมายถึง เครื่องมือที่สำคัญอย่างหนึ่ง หรือแผนเบ็ดเสร็จ ซึ่งแสดงออกมาในรูปตัวเงินแสดงโครงการดำเนินงานทั้งหมดในระยะหนึ่งรวมถึงการกะประมาณการบริหาร กิจกรรม โครงการ และค่าใช้จ่าย ตลอดจนทรัพยากรที่จำเป็นในการสนับสนุนการดำเนินงาน และให้ภารกิจต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ตามแผนงาน โครงการ กิจกรรม และ แผนการใช้จ่ายเงิน สำหรับปีงบประมาณนั้น ๆ ให้สามารถดำเนินการไปได้อย่างต่อเนื่องและบรรลุ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.2 ความสำคัญและประโยชน์ของงบประมาณ

งบประมาณ มีความสำคัญ และเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติอยู่หลายประการ รัฐบาลสามารถนำเอางบประมาณแผ่นดินมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารประเทศให้เจริญก้าวหน้า และเป็นประโยชน์ต่อประชาชน ดังต่อไปนี้ (นงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธ์: 2554)

1) ใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารประเทศ รัฐบาลสามารถจัดงานต่าง ๆ ทุกงานที่ รัฐบาลประสงค์จะดำเนินการไว้ในงบประมาณตามที่รัฐบาลเห็นว่าจำเป็นและเป็นประโยชน์ต่อประชาชนและตามกำลังเงินที่มีอยู่และให้ทุกส่วนราชการดำเนินงานตามที่กำหนดไว้ในงบประมาณนั้น ๆ โดยให้มีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกันตามแผนงานที่วางไว้เพื่อป้องกัน การรั่วไหลและการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็นของหน่วยงานลดลง

2) ใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ งบประมาณเป็นรายจ่ายจำนวนมาก การใช้จ่ายของรัฐบาลหากใช้จ่ายให้ดีและถูกต้องจะสามารถพัฒนา

สภาพ ความเป็นอยู่ของประชาชน และเศรษฐกิจของประเทศได้อย่างมหาศาล โดยรัฐบาลต้องพยายาม ใช้จ่ายและจัดสรรงบประมาณให้เกิดประสิทธิผลและไปสู่โครงการที่จำเป็น และเป็นโครงการในด้านการลงทุน เพื่อก่อให้เกิดความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจอย่างแท้จริง

3) เป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้มีประสิทธิภาพ เนื่องจากทรัพยากรหรืองบประมาณของประเทศมีจำกัด ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องใช้งบประมาณให้เป็นเครื่องมือในการจัดสรรหรือใช้จ่ายทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพสูงสุดโดยมีการวางแผนในการจะใช้จ่ายจัดสรรทรัพยากรเงินงบประมาณไปในแต่ละด้านว่าจะจัดสรรไปด้านใดเท่าไรและนานเท่าไรและ มีการวางแผนการปฏิบัติงานในการใช้จ่ายทรัพยากรนั้นด้วย เพื่อจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในเวลาที่เร็วที่สุดและใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด

4) เป็นเครื่องมือในการกระจายรายได้ที่เป็นธรรม งบประมาณสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการก่อให้เกิดความเป็นธรรมในการกระจายรายได้ของประชาชน โดยรัฐบาลจะจัดสรรเงินงบประมาณไปสู่จุดที่ช่วยยกฐานะของประชาชนที่ยากจนให้มีรายได้สูงขึ้น

5) เป็นเครื่องมือในการรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ และการเงินการคลังของประเทศ รัฐบาลสามารถใช้งบประมาณเป็นเครื่องมือรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจของการเงินและการคลังของประเทศได้โดยรัฐบาลจัดสรรเงินงบประมาณให้สอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจ ซึ่งจะ เป็นวิธีการขจัดปัญหาภาวะเงินฝืดลงได้ทางหนึ่ง

6) เป็นเครื่องประชาสัมพันธ์งานและผลงานที่รัฐบาลจะดำเนินการให้แก่ประชาชนและ ประเทศชาติ

1.3 แนวทางและขอบเขตการพิจารณางบประมาณ (www.bb.go.th)

1) หลักสูตร/โครงการฝึกอบรม ฯ จะต้องตอบสนองต่อผลผลิต วัตถุประสงค์ การกิจ วิสัยทัศน์ ของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอิสระตามรัฐธรรมนูญ หน่วยงานในกำกับของรัฐ องค์การมหาชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น นิติบุคคล เอกชน หรือกิจการอันเป็นสาธารณประโยชน์ และเป็นไปตามแผนปฏิบัติราชการ และแผนการบริหารราชการแผ่นดิน

2) กำหนดให้ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอิสระตามรัฐธรรมนูญ หน่วยงานในกำกับของรัฐ องค์การมหาชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น นิติบุคคล เอกชน หรือกิจการอันเป็นสาธารณประโยชน์จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 4 ปี และแผนปฏิบัติงานประจำปี

3) กำหนดให้ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม สัมมนา เป็นกิจกรรมหลักของผลผลิต โดยให้ชื่อว่า “กิจกรรมพัฒนาบุคลากร” หรือกิจกรรมสนับสนุนของผลผลิตโดยให้ชื่อว่า “กิจกรรมพัฒนาบุคลากร” เช่นเดียวกัน หรือรายการโดยให้ชื่อว่า “รายการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม สัมมนา”

1.4 ระบุว่าด้วยการบริหารงบประมาณ พ.ศ. 2548 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2555

สำนักกฎหมายและระเบียบ สำนักงบประมาณ (2555) ได้กล่าวไว้ว่าการปรับปรุงการบริหารงบประมาณ ให้สอดคล้องกับระบบและวิธีการจัดการงบประมาณที่มุ่งเน้นผลงาน ตามยุทธศาสตร์ด้วยการจัดสรรงบประมาณให้กับส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และคุ้มค่ารวมทั้งมอบอำนาจและความรับผิดชอบให้หน่วยปฏิบัติสามารถบริหารงบประมาณได้อย่างยืดหยุ่นคล่องตัวสูงให้บรรลุเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของงาน ตามแผนงานและแผนงานในเชิงบูรณาการที่กำหนดไว้โดยมีการจัดทำค่าใช้จ่ายต่อหน่วย แผนการปฏิบัติงาน แผนการใช้จ่ายงบประมาณ การรายงานผล และสอดคล้องกับระบบอิเล็กทรอนิกส์ภาครัฐ เพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณรายจ่าย มีความรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ คุ้มค่าโปร่งใส สามารถตรวจสอบและเปิดเผยต่อสาธารณะได้

1.5 คู่มือ หลักเกณฑ์ แนวทางและขอบเขตการพิจารณางบประมาณด้านการฝึกอบรม สัมมนา (สำนักมาตรฐานต้นทุนงบประมาณ)

ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม สัมมนา หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่ส่วนราชการเสนอขอตั้งงบประมาณเป็นรายจ่ายที่จ่ายในลักษณะค่าใช้สอย ในงานดำเนินงาน หรือที่รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอิสระตามรัฐธรรมนูญ หน่วยงาน ในกำกับของรัฐ องค์การมหาชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น นิติบุคคล เอกชน หรือกิจการอันเป็นสาธารณประโยชน์เสนอขอตั้งงบประมาณเป็นรายจ่ายที่จ่าย ในงบเงินอุดหนุน ตามหลักการจำแนกประเภทรายจ่ายของสำนักงบประมาณ เพื่อการจัดให้มีองค์ความรู้แก่บุคคล หรือกลุ่มบุคคล หรือกิจกรรมที่มีลักษณะเดียวกันทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ซึ่งดำเนินงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

1.6 การวิเคราะห์โครงการในการจัดทำวิจัยชุดนี้

โดยมีหลักเกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน 8 ประเด็น ดังนี้

ลักษณะของการใช้จ่ายงบประมาณ (งบบุคลากร) จำแนกเป็นประเภทใด (ระบุเพียงข้อเดียวที่ใกล้เคียงที่สุด) ได้แก่ 1) ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา ภายในมหาวิทยาลัย 2) ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา ภายนอกมหาวิทยาลัย 3) พัฒนาบุคลากร/ศึกษาดูงาน ภายนอกมหาวิทยาลัย 4) พัฒนาหลักสูตร / พัฒนาการเรียนการสอน 5) พัฒนานักศึกษา/ กิจกรรมนักศึกษา 6) วิจัย 7) บริการวิชาการ/โครงการพระราชดำริ 8) ทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม

2. แนวปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรคณะวิทยาการจัดการ (แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม)

2.1 แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม (พ.ศ. 2558 - 2561 : P. 15 – 17 ข้อ 2.2.3 การพัฒนาอาจารย์)

3. การพัฒนาอาจารย์ มหาวิทยาลัยจัดแบ่งกลุ่มอาจารย์เพื่อพัฒนาตามสภาพ เป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

1) กลุ่มอาจารย์ ที่มีอายุระหว่าง 22-34 ปี ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี สาขาขาดแคลน หรือระดับปริญญาโทและอยู่ในภาวะที่สามารถเตรียมตัวไปศึกษาต่อทั้งในประเทศและ ต่างประเทศจะได้รับการพัฒนาโดยการสนับสนุนให้ได้รับทุนการศึกษาต่อในสาขาที่เป็นความต้องการของ มหาวิทยาลัยและอยู่ในแผนการพัฒนาจนสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก

2) กลุ่มอาจารย์ ที่มีอายุระหว่าง 35-45 ปี และมีศักยภาพในการศึกษาต่อ ระดับปริญญาโทและปริญญาเอกจะได้รับการพัฒนาให้มีความทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศเพิ่มขึ้น เพื่อให้มีความสามารถพอในการศึกษา ต่อจนสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกจากมหาวิทยาลัย ภายในประเทศหรือต่างประเทศ

3) กลุ่มอาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 46-60 ปี เป็นกลุ่มที่สนใจในเรื่องการสอนจะได้รับการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง มีทักษะทางด้านภาษา และการใช้เทคโนโลยีเพื่อ การเรียนการสอนและการสืบค้นทั้งในและต่างประเทศ และหรือให้ศึกษาต่อในระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต ขั้นสูงหรือหลังปริญญาโทและเพิ่มตำแหน่งทางวิชาการ

4) กลุ่มอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก จะส่งเสริมสนับสนุนให้ไป แลกเปลี่ยนการทำวิจัย/ฝึกอบรมเฉพาะทางระยะสั้นในต่างประเทศ เพื่อการสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ และมีผลงานเป็นที่ยอมรับ ในระดับสากล

มหาวิทยาลัยได้กำหนดแนวทางการพัฒนาอาจารย์ ไว้ดังนี้

ก. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ให้มีวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น

เป้าหมาย จำนวนอาจารย์ที่ต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิ การศึกษา ให้สูงขึ้นในแต่ละปีการศึกษา เพื่อนำไปสู่เป้าหมายยุทธศาสตร์ในแผนระยะกลางที่กำหนดไว้ให้มีสัดส่วน ปริญญาโท : ปริญญาเอก เป็น 60 : 40

ข. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ โดยการสร้างผลงานวิชาการเพื่อขอ ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ การมีอาจารย์ได้ตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้นเป็นการบ่งบอกถึงความ พร้อมในการจัดการ เรียนการสอนของมหาวิทยาลัย เพราะผลงานวิชาการของอาจารย์แสดงถึง ความเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง

เป้าหมาย มีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์/รองศาสตราจารย์/ศาสตราจารย์ไม่ น้อยกว่า ร้อยละ 20 และมีตำแหน่งรองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 5

4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรและการพัฒนา บุคลากร

ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นประการหนึ่งในกระบวนการบริหารงานบุคคล เพราะการดำเนินงานขององค์กรจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กร เนื่องจากสภาพแวดล้อมขององค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา บุคลากรจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ทั้งจากสภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ นโยบาย ระเบียบปฏิบัติ การขยายงาน การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง ฯลฯ และสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ ด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง หากไม่มีการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวแล้ว ย่อมส่งผลกระทบต่อองค์กรได้

วิธีหรือแนวทางการพัฒนาบุคลากร

วิธีการพัฒนาบุคลากรมีหลายรูปแบบ แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. วิธีการพัฒนาบุคลากรที่องค์กรเป็นผู้ดำเนินการ เป็นการพัฒนาบุคลากรที่องค์กรเป็นผู้ดำเนินการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น อาจทำโดยเชิญบุคลากรจากภายนอกมาให้ความรู้ หรือจัดส่งบุคลากรไปรวมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรยังหน่วยงานอื่นๆ สามารถจำแนกย่อยได้ดังนี้

- 1.1 การฝึกอบรม (Training) กระบวนการที่จัดให้มีขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้ และมีความชำนาญ หรือเพื่อมุ่งถ่ายทอดวิธีการและเทคนิคต่างๆ ของการปฏิบัติงานเฉพาะด้านใดด้านหนึ่ง โดยมุ่งให้บุคลากรนั้นได้เรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ และเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรนั้นไปในแนวทางที่ต้องการ (กุลธนะ ธนาพงศธร 2540 : 168-169)

- 1.2 การประชุมสัมมนา (Seminars) เป็นการประชุมเพื่อพิจารณาถกเถียงถึงประเด็นหรือหัวข้อ อย่างใดอย่างหนึ่งที่กำหนดไว้ การสัมมนาจะเน้นในด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ชักถามปัญหาข้อข้องใจและเพิ่มเติมทฤษฎีต่างๆ เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของประเด็นที่พิจารณา (กุลธนะ ธนาพงศธร 2540 : 193)

- 1.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เป็นวิธีการที่ประกอบด้วยบุคลากรหลายฝ่ายที่มีปัญหาและความสนใจตรงกัน มาพบกับผู้ชำนาญการหรือผู้เชี่ยวชาญในด้านที่เหมาะสม เพื่อที่จะหาความรู้และหนทางที่จะแก้ปัญหานั้นที่ประสบอยู่โดยการศึกษาเป็นกลุ่มและใช้เวลาหลายวัน

- 1.4 การศึกษาดูงาน (Study Visit) เป็นการให้ผู้ปฏิบัติงานได้เห็นการปฏิบัติและเรียนรู้งานที่มีการปฏิบัติคล้ายคลึงกับงานของตนเอง ได้เห็นรูปแบบหรือวิธีการหรือแนวคิดของหน่วยงานอื่นๆ ที่อาจนำสิ่งที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้กับหน่วยงานของตน และเป็นการผ่อนคลาย การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย (เชษฐา กฤษณสุวรรณ 2545 : 31-32)

1.5 การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เพื่อให้แต่ละคนได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ต่างๆ ที่มีในองค์กร เพื่อจะได้มีความรู้และเห็นความสัมพันธ์และความสำคัญของงาน และมีความรอบรู้งานในแต่ละแผนก ทำให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน (พนัส หันนาคินทร์ 2542 : 100)

1.6 การศึกษาต่อ (Study Program) ในกรณีที่ต้องการต้องการปรับปรุง หรือ ขยายงาน โดยเฉพาะงานประเภทที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือการบริหารงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น (พนัส หันนาคินทร์ 2542 : 103)

2. รูปแบบที่บุคลากรปฏิบัติเอง เป็นรูปแบบที่บุคลากรสามารถดำเนินการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถได้ด้วยตนเอง ไม่จำเป็นต้องให้องค์กรเป็นผู้ดำเนินการจัดให้ สามารถจำแนกย่อยได้ดังนี้

2.1 การศึกษาจากตำรา เอกสารและข่าวสารทางวิชาการ (พนัส หันนาคินทร์ 2542 : 85)

2.2 การศึกษาจากคู่มือปฏิบัติงาน มีเป้าหมายเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีวิธีการปฏิบัติที่ถูกต้อง และเป็นไปตามขั้นตอนที่ควรจะเป็น ซึ่งบุคลากรอาจร่วมมือหรือเสนอแนะให้หน่วยงานได้จัดทำคู่มือปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานไว้ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้ถือปฏิบัติ

2.3 ระบบพี่เลี้ยง หมายถึง การที่หน่วยงานกำหนดอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ ให้บุคลากรอาวุโสที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความเข้าใจในกฎระเบียบและวัฒนธรรมของหน่วยงานทำหน้าที่ให้คำแนะนำและถ่ายทอดความรู้แก่บุคลากรใหม่ เพื่อให้บุคลากรใหม่สามารถปรับตัวและปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พนัส หันนาคินทร์, 2542 : 119)

2.4 การพบปะสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้มีความรู้และประสบการณ์ เป็นรูปแบบการพัฒนาที่บุคลากรสามารถปฏิบัติเอง ซึ่งผู้มีความรู้และประสบการณ์อาจจะเป็นบุคลากรระดับหัวหน้าหรือผู้มีความรู้และประสบการณ์จากภายนอก

โดยสรุปการพัฒนาบุคลากรมีหลายวิธี ซึ่งแต่ละวิธีมีความสำคัญและวัตถุประสงค์หลักที่แตกต่างกัน กล่าวคือ การฝึกอบรม มีวัตถุประสงค์หลักให้บุคลากรมีสมรรถนะ ความรู้ ความชำนาญที่จำเป็นต่อ ความต้องการขององค์กร โดยมีเป้าหมาย ได้แก่ การเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจนโยบาย แผนงาน วัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กร และการฝึกฝนบุคลากรให้คุ้นเคยกับเทคโนโลยี เทคนิควิทยาการสมัยใหม่ ที่จะประยุกต์ใช้ให้เกิดความก้าวหน้าขององค์กร (ศุภชัย ยาวะประภาส, 2548 : 183) เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์หรือเพื่อทำการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ จากการที่ได้ศึกษาข้อมูลจากแนวคิดและทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิธีดำเนินการวิจัย

1. แหล่งข้อมูลในการวิจัย

- เอกสารหนังสือการขออนุมัติไปราชการและรายการสรุปการไปราชการของบุคลากรคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ในปีงบประมาณ 2557-2559
- รายงานการเบิกจ่ายงบประมาณของคณะวิทยาการจัดการปีงบประมาณ 2557-2559

2. การสร้างและพัฒนาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ ประกอบด้วย แบบบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับการไปราชการ และรายงานการเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของปีงบประมาณ 2557 - 2559 และข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หนังสืออนุมัติโครงการ (กณพ.11,) รายละเอียดโครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปี (กณพ.01) รายงานผลการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปี (กณพ.02)

3. การเก็บและรวบรวมข้อมูล

3.1 ขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการเก็บรวบรวมจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการเบิกจ่ายในการเดินทางไปราชการที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณการพัฒนาคณะ โดยเริ่มตั้งแต่การขออนุมัติโครงการ การขออนุมัติไปราชการ และการรายงานการเบิกจ่ายในการเดินทางไปราชการ ประจำปีงบประมาณ 2557 - 2559

3.2 แบ่งกลุ่มบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

3.3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และสถิติเชิงบรรยาย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน โดยวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์การใช้จ่ายงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรคณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ในปีงบประมาณ 2557 – 2559 จำแนกตามกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนและบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามสาขาวิชา ซึ่งผู้วิจัยขอนำเสนอข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ประเภทของบุคลากรคณะวิทยาการจัดการ (ข้อมูล ปี 2559)

ตารางที่ 1 ประเภทของบุคลากรคณะวิทยาการจัดการ

หมายเหตุ : จำนวนร้อยละของบุคลากรคณะวิทยาการจัดการ จำแนกตามประเภท

ประเภทของบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ	33	41.77
ข้าราชการ	20	25.32
อาจารย์ประจำตามสัญญา	12	15.19
พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน	7	8.86
พนักงานราชการ	1	1.27
เจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา	6	17.72
รวม	79	100

จากตารางที่ 1 พบว่า มีบุคลากรของคณะวิทยาการจัดการส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 41.77 รองลงมาเป็นข้าราชการจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 25.32

ตอนที่ 2 จำแนกตามประเภทของการใช้จ่ายงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร

ตารางที่ 2 จำแนกตามลักษณะของโครงการที่ใช้งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2557-2559

ลักษณะของโครงการ	ปีงบประมาณ2557		ปีงบประมาณ2558		ปีงบประมาณ2559		รวม 3 ปีงบประมาณ	
	จำนวนโครงการ	ร้อยละ	จำนวนโครงการ	ร้อยละ	จำนวนโครงการ	ร้อยละ	จำนวนโครงการ	ร้อยละ
ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาภายในมหาวิทยาลัย	15	17.44	19	17.27	16	14.28	50	18.32
พัฒนาบุคลากร/ศึกษาดูงานภายนอกมหาวิทยาลัย	10	11.63	20	18.18	19	16.96	49	17.95
บริการวิชาการ/โครงการตามพระราชดำริ	18	20.93	7	6.36	15	13.39	40	14.65

ลักษณะของโครงการ	ปีงบประมาณ2557		ปีงบประมาณ2558		ปีงบประมาณ2559		รวม 3 ปีงบประมาณ	
	จำนวนโครงการ	ร้อยละ	จำนวนโครงการ	ร้อยละ	จำนวนโครงการ	ร้อยละ	จำนวนโครงการ	ร้อยละ
พัฒนาหลักสูตร/พัฒนาการเรียนการสอน	9	10.47	10	9.10	17	15.18	36	13.19
พัฒนานักศึกษา/กิจกรรมนักศึกษา	11	12.79	11	10	13	11.61	35	12.82
ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา ภายนอกมหาวิทยาลัย	7	8.64	6	5.45	18	16.07	31	11.36
วิจัย	6	6.98	4	3.64	7	6.25	17	6.23
ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	5	5.81	3	2.72	7	6.25	15	5.49
รวม	81	100	110	100	112	100	273	100

จากตารางที่ 2 พบว่า ลักษณะของโครงการที่ใช้งบประมาณบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2557 - 2559 จำแนกตามประเภทของการใช้จ่ายงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร มีลักษณะ ดังนี้

- จำนวนโครงการที่ใช้งบประมาณบุคลากรตามปีงบประมาณ 2557 มีจำนวน 81 โครงการ มีการใช้จ่ายงบประมาณด้านบริการวิชาการ/โครงการตามพระราชดำริ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 20.93
- จำนวนโครงการที่ใช้งบประมาณบุคลากรตามปีงบประมาณ 2558 มีจำนวน 110 โครงการ มีการใช้จ่ายงบประมาณด้านพัฒนาบุคลากร/ศึกษาดูงานนอกมหาวิทยาลัย มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 18.18
- จำนวนโครงการที่ใช้งบประมาณบุคลากรตามปีงบประมาณ 2559 มีจำนวน 112 โครงการ มีการใช้จ่ายงบประมาณด้านพัฒนาบุคลากร/ศึกษาดูงานนอกมหาวิทยาลัย มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 16.96
- รวมงบประมาณบุคลากรตามปีงบประมาณรวม 3 ปี มีจำนวนทั้งสิ้น 273 โครงการ มีการใช้จ่ายงบประมาณด้านฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา ภายในมหาวิทยาลัย มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 18.32

ในระยะเวลา 2 ปีหลัง คือ ปี 2558 และ 2559 มีการใช้จ่ายงบประมาณในด้านพัฒนาบุคลากร/ศึกษาดูงานนอกมหาวิทยาลัย มากที่สุด

ตอนที่ 3 จำแนกตามกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนและบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสาย วิชาการจำแนกตามสาขาวิชา

ตารางที่ 3 : การใช้จ่ายงบประมาณบุคลากร จำแนกตามกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ

ประเภทของบุคลากร	การใช้จ่ายงบประมาณบุคลากร							
	ปี 2557 (บาท)	ร้อยละ	ปี 2558 (บาท)	ร้อยละ	ปี 2559 (บาท)	ร้อยละ	รวม 3 ปี (บาท)	ร้อยละ
ข้าราชการ	92,409	38.42	137,516	34.21	118,590	31.63	348,515	34.28
พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ	130,119	54.10	228,861	56.94	200,814	53.57	559,794	55.60
อาจารย์ประจำตาม สัญญา	18,000	7.48	34,916	8.69	55,476	14.80	108,392	10.66
รวม	240,528	100	401,293	100	374,880	100	1,016,701	100

จากตารางที่ 3 พบว่า การใช้จ่ายงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร จำแนกตาม
กลุ่มบุคลากรสายวิชาการของคณะวิทยาการจัดการ ปีงบประมาณ 2557 – 2559 มีดังนี้

- ปีงบประมาณ 2557 ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมีการใช้จ่าย
งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.10
- ปีงบประมาณ 2558 ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมีการใช้จ่าย
งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56.94
- ปีงบประมาณ 2559 ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมีการใช้จ่าย
งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.57

ตารางที่ 4 : การใช้จ่ายงบประมาณบุคลากร จำแนกตามกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน

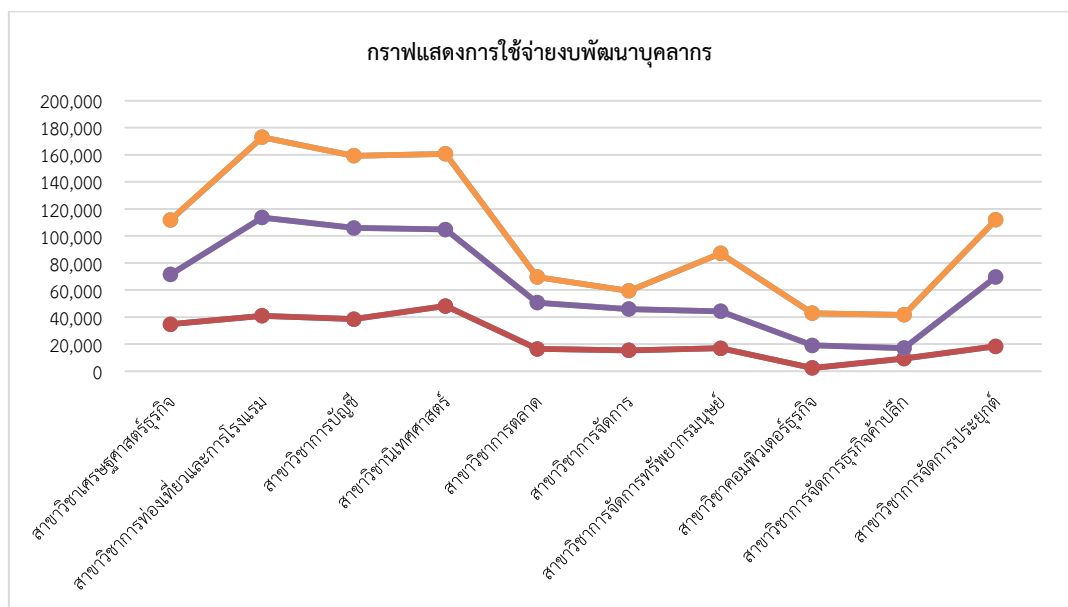
ประเภทของบุคลากร	การใช้จ่ายงบประมาณบุคลากร							
	ปี 2557 (บาท)	ร้อยละ	ปี 2558 (บาท)	ร้อยละ	ปี 2559 (บาท)	ร้อยละ	รวม 3 ปี (บาท)	ร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน	35,675	96.35	48,290	71.83	57,281	64.37	141,246	73.10
พนักงานราชการ	1,350	3.65	620	0.92	7,500	8.43	9,470	4.90
เจ้าหน้าที่ประจำตาม สัญญา	0	0	18,320	27.25	24,200	27.20	42,520	22.00
รวม	37,025	100	67,230	100	88,981	100	193,236	100

จากตารางที่ 4 พบว่า การใช้จ่ายงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร จำแนกตาม
กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน ของคณะวิทยาการจัดการ ปีงบประมาณ 2557 – 2559 มีดังนี้

- ปีงบประมาณ 2557 ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มีการใช้จ่ายงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 96.35 ส่วนเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา ไม่มีการใช้จ่ายงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรเลย

- ปีงบประมาณ 2558 ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มีการใช้จ่ายงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 71.83 และพนักงานราชการ มีการใช้จ่ายงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.92

- ปีงบประมาณ 2559 ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มีการใช้จ่ายงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 64.37 และพนักงานราชการ มีการใช้จ่ายงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 8.43



จากกราฟแสดงการใช้จ่ายงบประมาณพัฒนาบุคลากรแยกตามสาขาวิชา พบว่า การใช้จ่ายงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามสาขาวิชาของกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ ของคณะวิทยาการจัดการ ปีงบประมาณ 2557 – 2559 มีดังนี้

- ปีงบประมาณ 2557 พบว่า สาขาวิชานิเทศศาสตร์ มีการใช้จ่ายงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 20.00 รองลงมาเป็นสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม คิดเป็นร้อยละ 17.01 และสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ มีการใช้จ่ายงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.95

- ปีงบประมาณ 2558 พบว่า สาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม มีการใช้จ่ายงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 18.10 รองลงมาเป็นสาขาวิชาการบัญชี คิดเป็นร้อยละ 16.81 และสาขาวิทยาการจัดการธุรกิจค้าปลีก มีการใช้จ่ายงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.93

- ปีงบประมาณ 2559 พบว่า สาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม มีการใช้จ่ายงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 15.86 และสาขาวิทยาการจัดการ มีการใช้จ่ายงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.58

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

การใช้จ่ายงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ในปี 2557 – 2559 จากเอกสารหนังสือการขออนุมัติไปราชการและรายการสรุปการไปราชการของบุคลากรคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ในปีงบประมาณ 2557 – 2559 และรายงานการเบิกจ่ายงบประมาณของคณะวิทยาการจัดการ ในปีงบประมาณ 2557 – 2559 ผู้วิจัย สรุป วิเคราะห์ ด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ประเภทของบุคลากรคณะวิทยาการจัดการ

แสดงการแบ่งกลุ่มประเภทของบุคลากร พบว่า มีบุคลากรของคณะวิทยาการจัดการ ส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 41.77 รองลงมาเป็นข้าราชการจำนวน 20 คน และอาจารย์ประจำตามสัญญาจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 25.32 และ ร้อยละ 15.19 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 จำแนกตามประเภทของการใช้จ่ายงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร แสดงจำนวนการใช้งบประมาณพัฒนาตนเองด้านการเข้าร่วมประชุม อบรม และสัมมนาวิชาการ จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า บุคลากรของคณะวิทยาการจัดการประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการพัฒนาตนเองด้วยการเข้าร่วมประชุม อบรม และสัมมนาวิชาการมากที่สุด รองลงมาเป็นประเภทข้าราชการ อาจารย์ประจำตามสัญญา และพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน เจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา และพนักงานราชการตามลำดับ

แสดงจำนวนการใช้งบประมาณพัฒนาตนเองด้านการนำเสนอผลงานวิจัย จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า บุคลากรของคณะวิทยาการจัดการประเภทข้าราชการ

พัฒนาตนเองด้วยการนำเสนอผลงานวิจัยมากที่สุด รองลงมาพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ และพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ตามลำดับ

แสดงจำนวนการใช้งบประมาณพัฒนาตนเองด้านบริการวิชาการ เป็นวิทยากร และนำนักศึกษาเข้าร่วมแข่งขันตอบปัญหาทางวิชาการ จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า บุคลากรของคณะวิทยาการจัดการประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการพัฒนาตนเองด้วย บริการวิชาการ เป็นวิทยากร และนำนักศึกษาเข้าร่วมแข่งขันตอบปัญหาทางวิชาการมากที่สุด รองลงมาเป็นข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนตามลำดับ

ตอนที่ 2 จำแนกตามประเภทของการใช้จ่ายงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร

แสดงลักษณะของโครงการที่ใช้งบพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2557 - 2559 พบว่า การใช้จ่ายงบพัฒนาบุคลากรของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนในคณะ วิทยาการจัดการ ซึ่งจำแนกตามลักษณะของโครงการที่ใช้งบพัฒนาบุคลากรมากที่สุด คือ การ ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาภายในมหาวิทยาลัย และลักษณะของโครงการที่ใช้งบพัฒนา บุคลากรรองลงมาคือ การพัฒนาบุคลากร/ศึกษาดูงานภายนอกมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ยังพบว่า การใช้จ่ายงบพัฒนาบุคลากรของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนในคณะวิทยาการ จัดการ ยังมีลักษณะของโครงการที่ได้รับความสนใจและมีการใช้จ่ายงบพัฒนาบุคลากรอย่าง ต่อเนื่อง อาทิเช่น บริการวิชาการ/โครงการตามพระราชดำริ พัฒนาหลักสูตร/พัฒนาการเรียน การสอน พัฒนานักศึกษา/กิจกรรมนักศึกษา ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาภายนอก มหาวิทยาลัย การวิจัย และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ตามลำดับ

ตอนที่ 3 จำแนกตามกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนและบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากร สายวิชาการจำแนกตามสาขาวิชา

แสดงการใช้จ่ายงบพัฒนาบุคลากร โดยจำแนกตามกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ ปีงบประมาณ 2557 - 2559 พบว่า ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมีการใช้จ่าย งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด รองลงมาเป็นข้าราชการ ส่วนอาจารย์ประจำตาม สัญญา มีการใช้จ่ายงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรน้อยที่สุด

แสดงการใช้จ่ายงบพัฒนาบุคลากร โดยจำแนกตามกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน ปีงบประมาณ 2557 - 2559 พบว่า ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมีการใช้จ่าย งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด รองลงมาเป็นเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา ส่วน พนักงานราชการ มีการใช้จ่ายงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรน้อยที่สุด

แสดงการใช้จ่ายงบพัฒนาบุคลากร โดยจำแนกตามสาขาวิชาของกลุ่มบุคลากร สายวิชาการ ปีงบประมาณ 2557 - 2559 พบว่า สาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรมมีการ ใช้จ่ายงบพัฒนาบุคลากรมากที่สุด รองลงมาเป็นสาขาวิชานิเทศศาสตร์ และสาขาวิชาการบัญชี

ส่วนสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจและสาขาการจัดการธุรกิจค้าปลีก มีการใช้จ่ายงบประมาณบุคลากรน้อยที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

วิเคราะห์การใช้จ่ายงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรคณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ในปีงบประมาณ 2557 - 2559 จำแนกตามกลุ่มบุคลากร สายสนับสนุนและสายวิชาการ และบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามสาขาวิชา จากเอกสารหนังสือการขออนุมัติไปราชการและรายการสรุปการไปราชการของบุคลากรคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ในปีงบประมาณ 2557 - 2559 และรายงานการเบิกจ่ายงบประมาณของคณะวิทยาการจัดการ ในปีงบประมาณ 2557 - 2559 สามารถนำผลการการศึกษามาอภิปรายได้ดังนี้

จำแนกตามประเภทของบุคลากร จากการสรุปข้อมูลจะเห็นได้ว่าคณะวิทยาการจัดการ มีการรับบุคลากรเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งบุคลากรที่ได้รับการบรรจุแล้วยังมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทุกปี เช่น มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง และทำการเพิ่มความรู้ให้กับตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังมีทำผลงานทางวิชาการการวิจัย และการบริการวิชาการเพิ่มมากขึ้น

จำแนกตามประเภทของการใช้จ่ายงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรของคณะวิทยาการจัดการ จากการสรุปข้อมูลจะเห็นได้ว่าคณะวิทยาการจัดการมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองทั้งในรูปแบบของคณะ สาขาวิชา และเป็นรายบุคคล ซึ่งในทุกๆ ปี คณะวิทยาการจัดการและสาขาวิชาการมีใช้จ่ายงบประมาณพัฒนาบุคลากรของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนในคณะวิทยาการจัดการ ซึ่งจำแนกตามลักษณะของโครงการที่ใช้งบประมาณบุคลากรมากที่สุด คือ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาภายในมหาวิทยาลัย เนื่องจากการอบรมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาภายในมหาวิทยาลัยเป็นการสะดวกต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม และลักษณะของโครงการที่ใช้งบประมาณบุคลากรรองลงมาคือ การพัฒนาบุคลากร/ศึกษาดูงานภายนอกมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นโครงการและงานพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการ สายสนับสนุน รวมถึงนักศึกษา เพื่อเป็นการส่งเสริมความรู้ภายนอกองค์กรและนำกลับมาประยุกต์ใช้แก่ตัวบุคลากรสายวิชาการในเรื่องการสอน และบุคลากรสายสนับสนุนในเรื่องของการทำงาน และนักศึกษาในเรื่องของการเรียนและการทำงานในอนาคต นอกจากนี้ยังพบว่า การใช้จ่ายงบประมาณบุคลากรของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนในคณะวิทยาการจัดการ ยังมีลักษณะของโครงการที่ได้รับความสนใจและมีการใช้จ่ายงบประมาณบุคลากรอย่างต่อเนื่อง อาทิเช่น บริการวิชาการ/โครงการตามพระราชดำริ พัฒนาหลักสูตร/พัฒนาการเรียนการสอน พัฒนานักศึกษา/กิจกรรมนักศึกษา ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาภายนอกมหาวิทยาลัย การวิจัย และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ตามลำดับ

จำแนกตามกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนและบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามสาขาวิชา จากการสรุปข้อมูลจะเห็นได้ว่าการใช้จ่ายงบประมาณบุคลากรโดยจำแนกตามกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ ในปีงบประมาณ 2557 – 2559 ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมีการใช้จ่ายงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด เนื่องจากมีการเข้าอบรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง และมีจำนวนอาจารย์ประเภทนี้มากที่สุด จึงทำให้มีการใช้จ่ายงบประมาณในงบพัฒนาบุคลากรมากที่สุด รองลงมาเป็นอาจารย์ข้าราชการที่จะมีการใช้จ่ายงบประมาณในงบพัฒนาบุคลากร เน้นหนักไปทางด้านการประชุม การวิจัยและบริการวิชาการ ส่วนอาจารย์ประจำตามสัญญาที่มีการใช้จ่ายงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรน้อยที่สุด เนื่องจากมีจำนวนอาจารย์ในกลุ่มนี้น้อย ทำให้มีการใช้จ่ายงบประมาณในงบพัฒนาบุคลากรน้อยตามปริมาณอาจารย์ และจากการสรุปข้อมูลจะเห็นได้ว่ายังมีการใช้จ่ายงบประมาณพัฒนาบุคลากร จากกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมีการใช้จ่ายงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด รองลงมาเป็นเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา ส่วนพนักงานราชการมีการใช้จ่ายงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรน้อยที่สุดเนื่องจากมีพนักงานราชการเพียงคนเดียว จึงทำให้มีการใช้จ่ายงบประมาณด้านนี้น้อย

จำแนกตามกลุ่มบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามสาขาวิชา จากการสรุปข้อมูลจะเห็นว่าสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรมมีการใช้จ่ายงบประมาณพัฒนาบุคลากรมากที่สุด เนื่องจากสาขาวิชานี้มีหน่วยการศึกษาด้านการปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่จึงจำเป็นต้องเข้าร่วมอบรมและพัฒนาเพื่อนำมาพัฒนาสื่อการสอนมาก รองลงมาเป็นสาขาวิชานิติศาสตร์ และสาขาวิชาการบัญชี ส่วนสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจและสาขาการจัดการธุรกิจค้าปลีก มีการใช้จ่ายงบประมาณพัฒนาบุคลากรน้อยที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ในส่วนของงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรของคณะวิทยาการจัดการ ผู้วิจัยขอเสนอแนะให้หัวหน้าหน่วยงานในสังกัดทำความเข้าใจกับบุคลากรในสังกัดในการใช้จ่ายงบประมาณโดยคำนึงถึงการใช้จ่ายในส่วนที่จำเป็นอย่างแท้จริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งค่าใช้จ่ายพื้นฐานที่จำเป็นในการดำเนินงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน อีกทั้งยังต้องมีการทำความเข้าใจกับบุคลากรในสังกัดในการเตรียมความพร้อมและการควบคุม กำกับดูแล ติดตาม และบุคลากรควรมีวินัยในการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามแผนการเบิกจ่าย

งบประมาณที่ตั้งไว้ในแต่ละปีงบประมาณ ที่สำคัญควรมีการจัดทำแผนความต้องการงบรายจ่าย
อื่นระยะยาว โดยมีการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของแต่ละรายการเพื่อให้บรรลุ
วัตถุประสงค์ตามภารกิจของคณะและต้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับตามแผนการพัฒน
มหาวิทยาลัย ทั้งนี้ควรมีการ ปรับแผนเป็นระยะเพื่อสามารถตอบสนองให้ทันต่อความต้องการ
ของสังคม

เอกสารอ้างอิง

- กมลทิพย์ คงสวัสดิ์พร. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ
ประจำปีงบประมาณ 2556 ของกรมที่ดิน*.
- กุลธน ธนาพงศธร. 2540. *การบริหารงานบุคคล*. ใน กุลธน ธนาพงศธร (บรรณาธิการ), เอกสาร
การสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เชษฐา กฤษณสุวรรณ. 2545. *ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ใน
กองบังคับการปกครองโรงเรียนนายร้อยตำรวจ*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาพัฒนศึกษาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พนัส หันนาคินทร์. 2542. *ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ศุภชัย ยาวะประภาช. 2548. *การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย*.
กรุงเทพฯ : จุดทอง.
- คณะวิทยาการจัดการ. 2557 – 2558. *รายงานการประเมินตนเอง ประจำปีการศึกษา 2557 –
2559*. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- สายชล เพชรตระหง่าน. *ภาคนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการสาธารณะ
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2554*.
- พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. 2550. *การคลังรัฐบาลและการคลังท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- นงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธ์. 2554. *การงบประมาณ : หลักทฤษฎีและแนววิเคราะห์เชิงปฏิบัติ*.
กรุงเทพฯ : สุขภาพใจ.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. 2558. *การพัฒนาอาจารย์*. หน้า 15-17. ใน : *แผนพัฒนา
บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม 2558-2561*.