การวิเคราะห์การใช้จ่ายงบพัฒนาบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ระหว่างปีงบประมาณ 2564-2567

อัญญ์ญาริน พรหมเทพ

งานคลัง คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จังหวัดปัตตานี 94000

อีเมลผู้ประพันธ์บรรณกิจ: wannisa.k@psu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) วิเคราะห์รูปแบบและแนวโน้มการใช้จ่ายงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ในช่วงปีงบประมาณ 2564–2567 และ (2) วิเคราะห์สัดส่วนของงบพัฒนาบุคลากรเมื่อเทียบกับงบดำเนินงานและงบบุคลากรทั้งหมดของคณะ การวิจัยใช้ข้อมูลทุติยภูมิจากระบบ Management Accounting System (MAS) ของมหาวิทยาลัย ครอบคลุมข้อมูลการเบิกจ่ายงบประมาณ จำนวน 632 รายการ โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า การใช้จ่ายงบพัฒนาบุคลากรมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในปีงบประมาณ 2567 ที่มีการเบิกจ่ายเพิ่มขึ้นร้อยละ 102 เมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า อันเป็นผลจากการปรับเพิ่มงบประมาณรายบุคคลจาก 12,000 บาท เป็น 18,000 บาท กิจกรรมการพัฒนาความรู้และทักษะมีสัดส่วนการใช้จ่ายสูงสุด (ร้อยละ 86.31) รองลงมาคือกิจกรรมด้านการศึกษาและวิชาการ ขณะที่กิจกรรมด้านภาษาและเทคโนโลยีมีการใช้จ่ายน้อยที่สุดและมีความผันผวนสูง เมื่อวิเคราะห์ตามหน่วยงานพบความแตกต่าง โดยสำนักงานบริหารคณะมีการใช้จ่ายสูงสุด (663,248.05 บาท) ขณะที่บางหลักสูตรมีการใช้จ่ายเพียงเล็กน้อย ส่วนการวิเคราะห์สัดส่วนงบประมาณพบว่า งบพัฒนาบุคลากรมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับงบดำเนินงานและงบบุคลากร โดยในปี 2567 มีสัดส่วนสูงสุดที่ร้อยละ 18.78 และ 22.22 ตามลำดับ

คำสำคัญ: การพัฒนาบุคลากร; งบประมาณ; การวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย; แนวโน้มงบประมาณ; สัดส่วนงบประมาณ

Analysis of Personnel Development Budget Expenditure Faculty of Humanities and Social Sciences, Prince of Songkla University (Fiscal Years 2021–2024)

Anyarin Promtep

Faculty of Humanities and Social Sciences, Prince of Songkla University, Pattani 94000, Thailand

Corresponding author's e-mail: wannisa.k@psu.ac.th

Abstract

This research aimed to (1) analyze the patterns and trends in personnel development budget expenditure of the Faculty of Humanities and Social Sciences, Prince of Songkla University, during fiscal years 2021–2024, and (2) examine the proportion of the personnel development budget in comparison to the overall operational and staffing budgets of the faculty. The study employed secondary data from the Management Accounting System (MAS), covering 632 expenditure records, with descriptive statistics used for data analysis.

The findings revealed a consistent upward trend in personnel development budget expenditure, particularly in fiscal year 2024, with a 102% increase compared to the previous year, resulting from an increase in individual budget allocation from 12,000 to 18,000 baht. Knowledge and skills development activities accounted for the highest proportion of expenditure (86.31%), followed by academic-related activities, while language and technology development received the least allocation with high fluctuation. Analysis by the department showed significant variations, with the Faculty Administrative Office having the highest expenditure (663,248.05 baht) while some programs spent minimally. Budget proportion analysis indicated a growing share of personnel development spending relative to operational and staffing budgets, with the highest proportions recorded in 2024 at 18.78% and 22.22%, respectively.

Keywords: Personnel development; Budget allocation; Expenditure analysis; Budget trends; Budget proportion

บทนำ

ในปัจจุบัน การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรนับเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับขีดความสามารถและประสิทธิภาพขององค์กร โดยเฉพาะในสถาบันการศึกษา ซึ่งมีบทบาทในการสร้างองค์ความรู้ พัฒนาทักษะที่ทันสมัย และสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัล เพื่อการพัฒนาบุคลากร จึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ซึ่งหน่วยงานจัดสรรขึ้นโดยใช้งบประมาณเงินรายได้คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เพื่อใช้ในกิจกรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และยกระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยสามารถจัดกลุ่มประเภทของการใช้งบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรออกเป็น 3 กลุ่มหลัก ได้แก่

กลุ่มที่ 1: การพัฒนาความรู้และทักษะ ได้แก่ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มพูนความรู้และความสามารถเฉพาะด้านของบุคลากร เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การประชุมสัมมนาในสาขางานที่รับผิดชอบ ตลอดจนกิจกรรมที่มุ่งเน้นการ Upskill, Reskill หรือ New Skill เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มที่ 2: การพัฒนาด้านการศึกษาและวิชาการ ได้แก่ กิจกรรมที่ส่งเสริมศักยภาพทางวิชาการโดยตรง เช่น การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การเข้าร่วมนำเสนอผลงานวิจัย การเข้าร่วมงานมหกรรมหนังสือ หรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่สนับสนุนการสร้างองค์ความรู้

กลุ่มที่ 3: การพัฒนาด้านภาษาและเทคโนโลยี ได้แก่ การอบรมหรือทดสอบทักษะด้านภาษา การจัดซื้ออุปกรณ์เทคโนโลยี ซอฟต์แวร์เฉพาะทาง หรือบริการพื้นที่เก็บข้อมูลออนไลน์ ที่จำเป็นสำหรับการเรียนการสอนและงานวิจัยในยุคดิจิทัล

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยมีการปรับเพิ่มงบประมาณรายบุคคลจาก 12,000 บาท เป็น 18,000 บาท ในปีงบประมาณ 2567 (งานการเจ้าหน้าที่, 2567) ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นในการสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างรอบด้านให้แก่บุคลากรแม้งบพัฒนาบุคลากรจะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม แม้งบพัฒนาบุคลากรจะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น แต่ยังขาดการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบเกี่ยวกับรูปแบบการใช้จ่ายและแนวโน้มของงบประมาณดังกล่าว รวมถึงการเปรียบเทียบกับงบดำเนินงานและงบบุคลากรของคณะ เพื่อประเมินประสิทธิภาพในการจัดสรรและใช้จ่ายงบประมาณในเชิงกลยุทธ์ จากบริบทดังกล่าว จึงเกิดความจำเป็นในการศึกษาแนวทางการใช้จ่ายงบประมาณพัฒนาบุคลากรของคณะในเชิงลึก โดยเน้นการวิเคราะห์เชิงปริมาณและเปรียบเทียบ เพื่อให้เข้าใจถึงแนวโน้มและรูปแบบการใช้จ่ายตามประเภทกิจกรรม รวมถึงตรวจสอบสัดส่วนการใช้งบพัฒนาบุคลากรเทียบกับงบประเภทอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ งบดำเนินงาน และงบบุคลากร ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญในการกำหนดนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ และช่วยให้การพัฒนาบุคลากรสามารถตอบโจทย์ตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กรในระยะยาว

ด้วยเหตุนี้ การศึกษาครั้งนี้จึงมีความสำคัญในฐานะที่เป็น การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก เพื่อประเมินแนวโน้มและรูปแบบการใช้จ่ายงบพัฒนาบุคลากรของคณะในช่วงปีงบประมาณ 2564–2567 พร้อมกับจำแนกตามกลุ่มกิจกรรมทั้ง 3 ประเภทดังกล่าว และวิเคราะห์สัดส่วนการใช้งบประมาณเปรียบเทียบกับงบประมาณหลักอื่น ๆ ของคณะ เพื่อใช้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ ในการกำหนดนโยบายที่มีประสิทธิภาพ และสะท้อนความต้องการที่แท้จริงของบุคลากรในแต่ละสายงาน อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืนของคณะในระยะยาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์รูปแบบและแนวโน้มการใช้จ่ายงบพัฒนาบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปีงบประมาณ 2564-2567

2. เพื่อวิเคราะห์สัดส่วนของงบพัฒนาบุคลากรเทียบกับงบดำเนินงานและงบบุคลากรทั้งหมดของคณะ ในช่วงปีงบประมาณ 2564-2567

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรที่ศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้อมูลการเบิกจ่ายงบประมาณพัฒนาบุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ในช่วงปีงบประมาณ 2564–2567 จำนวน 632 รายการ โดยข้อมูลถูกดึงจากระบบ Management Accounting System (MAS) ซึ่งรวบรวมรายละเอียดการใช้จ่ายงบประมาณในหมวดพัฒนาบุคลากรที่ได้รับการจัดสรรให้แก่บุคลากรของคณะ

เครื่องมือวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยรวบรวมและจัดเก็บข้อมูลโดยงานคลังในรูปแบบไฟล์ Excel ข้อมูลการเบิกจ่ายงบพัฒนาบุคลากรจากระบบ Management Accounting System (MAS) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ในช่วงปีงบประมาณ 2564–2567 นับเฉพาะส่วนของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประกอบด้วยรายละเอียดสำคัญ ได้แก่ ประเภทบุคลากร จำนวนเงินที่เบิกจ่าย วันที่เบิกจ่าย และข้อมูลของหลักสูตร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) เพื่อวิเคราะห์และเปรียบเทียบข้อมูลการเบิกจ่ายงบพัฒนาบุคลากรในช่วงปีงบประมาณ 2564 - 2567 โดยอาศัยสถิติเบื้องต้น เช่น ค่าเฉลี่ย ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และความถี่ ในการอธิบายลักษณะของข้อมูล ซึ่งช่วยให้เห็นภาพรวมของการใช้จ่ายงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้ ผลลัพธ์ที่ได้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนหรือปรับปรุงกลยุทธ์การจัดสรรงบประมาณในอนาคตให้สอดคล้องกับความต้องการและเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

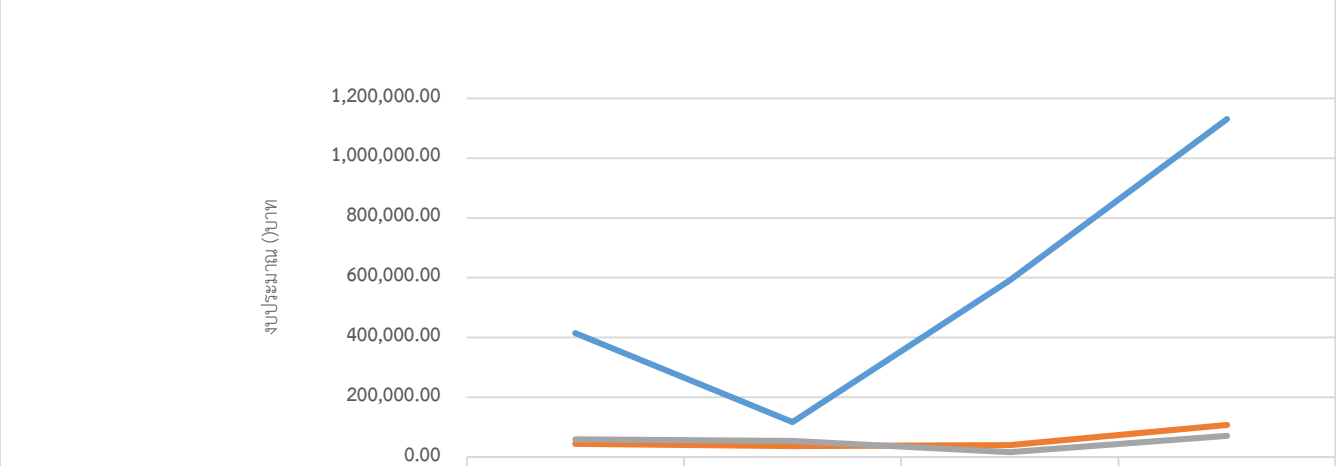
ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์การใช้จ่ายงบพัฒนาบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปีงบประมาณ 2564–2567 จำแนกตามกลุ่ม 3 กลุ่มหลัก มีดังนี้

ตารางที่ 1 ข้อมูลการใช้จ่ายงบพัฒนาบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำแนกตามกลุ่ม 3 กลุ่ม

กลุ่ม	ปีงบประมาณ 2564		ปีงบประมาณ 2565		ปีงบประมาณ 2566		ปีงบประมาณ 2567		รวม
	เบิกจ่ายจริง (บาท)	ร้อยละ	เบิกจ่ายจริง (บาท)	ร้อยละ	เบิกจ่ายจริง (บาท)	ร้อยละ	เบิกจ่ายจริง (บาท)	ร้อยละ	
กลุ่มที่ 1: การพัฒนาความรู้และทักษะ	414,628.72	79.81	117,432.49	56.35	591,161.00	91.19	1,130,587.00	86.31	2,253,809.21
กลุ่มที่ 2: การพัฒนาด้านการศึกษาและวิชาการ	45,052.00	8.67	37,000.00	17.75	40,389.00	6.23	107,970.00	8.24	230,411.00
กลุ่มที่ 3: การพัฒนาด้านภาษาและเทคโนโลยี	59,833.00	11.52	53,964.00	25.89	16,690.00	2.57	71,359.00	5.45	201,846.00
รวม	519,513.72	100.00	208,396.49	100.00	648,240.00	100.00	1,309,916.00	100.00	2,686,066.21

จากตารางที่ 1 แสดงข้อมูลการใช้จ่ายงบพัฒนาบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำแนกตามกลุ่ม 3 กลุ่มหลัก พบว่า ในกลุ่มที่ 1 การพัฒนาความรู้และทักษะ ปีงบประมาณ 2567 มีการเบิกจ่ายสูงที่สุดจำนวน 1,130,587 บาท ตามมาด้วยปีงบประมาณ 2566 เบิกจ่ายอยู่ที่จำนวน 591,161 บาท ปีงบประมาณ 2564 เบิกจ่ายอยู่ที่จำนวน 414,628.72 บาท และปีงบประมาณ 2565 เบิกจ่ายที่จำนวน 117,432.49 บาท ส่วนในกลุ่มที่ 2 การพัฒนาด้านการศึกษาและวิชาการ ปีงบประมาณ 2567 ก็มีการเบิกจ่ายสูงสุดที่ 107,970 บาท รองลงมาคือปีงบประมาณ 2564 เบิกจ่ายที่จำนวน 45,052 บาท ปีงบประมาณ 2566 เบิกจ่ายที่จำนวน 40,389 บาท และปีงบประมาณ 2565 จำนวน 37,000 บาท ส่วนในกลุ่มที่ 3 การพัฒนาด้านภาษาและเทคโนโลยี มีการเบิกจ่ายน้อยที่สุด โดยปีงบประมาณ 2567 มีการเบิกจ่ายที่จำนวน 71,359 บาท รองลงมาปีงบประมาณ 2564 มีการเบิกจ่ายจำนวน 59,833 บาท ปีงบประมาณ 2565 มีการเบิกจ่ายจำนวน 53,964 บาท และปีงบประมาณ 2566 มีการเบิกจ่ายน้อยสุด 16,690 บาท โดยรวมแล้ว พบว่าในกลุ่มที่ 1 การพัฒนาความรู้และทักษะ ปีงบประมาณ 2567 มีการเบิกจ่ายสูงที่สุดในทุกปี และการใช้งบจ่ายในกลุ่มที่ 3 การพัฒนาด้านภาษาและเทคโนโลยี มีการใช้จ่ายน้อยที่สุดในปีงบประมาณ 2566



	2564	2565	2566	2567
กลุ่มที่ 1 การพัฒนาความรู้และทักษะ	414,628.72	117,432.49	591,161.00	1,130,587.00
กลุ่มที่ 2 การพัฒนาด้านการศึกษาและวิชาการ	45,052.00	37,000.00	40,389.00	107,970.00
กลุ่มที่ 3 การพัฒนาด้านภาษาและเทคโนโลยี	59,833.00	53,964.00	16,690.00	71,359.00

ภาพที่ 1 แนวโน้มการใช้จ่ายงบพัฒนาบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ในแต่ละกลุ่ม ตลอด 4 ปีงบประมาณ

จากภาพที่ 1 แสดงแนวโน้มการใช้จ่ายงบพัฒนาบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ในแต่ละกลุ่ม ตลอด 4 ปีงบประมาณ เมื่อพิจารณาการใช้จ่ายงบพัฒนาบุคลากรในกลุ่มที่ 1 การพัฒนาความรู้และทักษะ พบว่ามีแนวโน้มที่ไม่สม่ำเสมอแต่โดยรวมเพิ่มขึ้น โดยในปีงบประมาณ 2564 มีการใช้จ่ายอยู่ที่ 414,628.72 บาท จากนั้นลดลงในปีงบประมาณ 2565 เหลือเพียง 117,432.49 บาท คิดเป็นการลดลงร้อยละ 71.66 อย่างไรก็ตาม การใช้จ่ายกลับเพิ่มขึ้นอย่างก้าวกระโดดในปีงบประมาณ 2566 เป็น 591,161.00 บาท คิดเป็นการเพิ่มขึ้นร้อยละ 403.40 และเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจนถึงจุดสูงสุดในปีงบประมาณ 2567 ที่ 1,130,587.00 บาท คิดเป็นการเพิ่มขึ้นร้อยละ 91.25 เมื่อเทียบกับปีงบประมาณ 2566 และเพิ่มขึ้นร้อยละ 172.67 เมื่อเทียบกับปีงบประมาณ 2564

สำหรับกลุ่มที่ 2 การพัฒนาด้านการศึกษาและวิชาการ มีแนวโน้มค่อนข้างคงที่ในช่วงปีงบประมาณ 2564-2566 โดยมีการใช้จ่ายอยู่ระหว่าง 37,000.00 - 45,052.00 บาท แต่มีการเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจนในปีงบประมาณ 2567 เป็น 107,970.00 บาท คิดเป็นการเพิ่มขึ้นร้อยละ 167.33 เมื่อเทียบกับปีงบประมาณ 2566

ส่วนกลุ่มที่ 3 การพัฒนาด้านภาษาและเทคโนโลยี มีแนวโน้มที่ผันผวน โดยเริ่มจาก 59,833.00 บาทในปีงบประมาณ 2564 และลดลงเล็กน้อยเป็น 53,964.00 บาทในปีงบประมาณ 2565 คิดเป็นการลดลงร้อยละ 9.81 ก่อนจะลดลงอย่างมากเหลือเพียง 16,690.00 บาทในปีงบประมาณ 2566 คิดเป็นการลดลงร้อยละ 69.07 และกลับมาเพิ่มขึ้นเป็น 71,359.00 บาทในปีงบประมาณ 2567 คิดเป็นการเพิ่มขึ้นร้อยละ 327.56

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม พบว่ากลุ่มที่ 1 การพัฒนาความรู้และทักษะ มีการใช้จ่ายสูงที่สุดในทุกปีงบประมาณ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปีงบประมาณ 2567 ที่มีการใช้จ่ายสูงถึง 1,130,587.00 บาท ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 86.31 ของงบประมาณทั้งหมดในปีนั้น และมีมูลค่าสูงกว่ากลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 3 รวมกัน (179,329.00 บาท) คิดเป็นร้อยละ 530.15 หรือประมาณ 6.30 เท่า

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์การใช้จ่ายงบพัฒนาบุคลากรจำแนกตามหน่วยงานภายในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปีงบประมาณ 2564-2567

หน่วยงาน	กลุ่มที่ 1 การพัฒนาความรู้และทักษะ	กลุ่มที่ 2 การพัฒนาด้านการศึกษาและวิชาการ	กลุ่มที่ 3 การพัฒนาด้านภาษาและเทคโนโลยี	รวม
	เบิกจ่ายจริง (บาท)	เบิกจ่ายจริง (บาท)	เบิกจ่ายจริง (บาท)	เบิกจ่ายจริง (บาท)
สำนักงานบริหารคณะ	611,467.05	27,900.00	23,881.00	663,248.05
หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษ	246,347.84	18,000.00	59,164.00	323,511.84
หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษามลายูและมลายูศึกษา	269,045.09	22,400.00	0.00	291,445.09
หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา	150,522.00	19,200.00	0.00	169,722.00
หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาเกาหลี	149,535.24	0.00	0.00	149,535.24
หลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตรบัณฑิต	59,490.00	0.00	74,601.00	134,091.00
หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาและวรรณคดีไทย	112,062.00	12,000.00	0.00	124,062.00
หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาญี่ปุ่น	93,519.00	14,220.00	0.00	107,739.00
หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม	64,666.00	30,000.00	12,000.00	106,666.00
หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสารสนเทศ	63,886.00	30,650.00	7,050.00	101,586.00
หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษายุโรปเพื่อการสื่อสารสากล	79,230.99	4,000.00	8,532.00	91,762.99
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต	48,944.00	26,052.00	0.00	74,996.00
หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาจีน	67,311.00	0.00	0.00	67,311.00
หลักสูตรเศรษฐศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การประกอบการ	38,090.00	12,000.00	5,328.00	55,418.00
หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาศิลปะการคิดเพื่อการพัฒนามนุษย์	48,100.00	1,500.00	1,400.00	51,000.00
หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอาหรับเพื่อธุรกิจ	48,550.00	0.00	0.00	48,550.00
หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสังคม	42,140.00	0.00	0.00	42,140.00
หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย	29,900.00	8,927.00	0.00	38,827.00
หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาประวัติศาสตร์	22,559.00	0.00	0.00	22,559.00
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย	6,584.00	0.00	9,890.00	16,474.00
หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาภูมิศาสตร์	1,860.00	3,562.00	0.00	5,422.00
รวม	2,253,809.21	230,411.00	201,846.00	2,686,066.21

จากตารางที่ 2 แสดงข้อมูลการวิเคราะห์การใช้จ่ายงบพัฒนาบุคลากรจำแนกตามหน่วยงานภายในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ พบว่าหน่วยงานที่มีการใช้จ่ายงบพัฒนาบุคลากรสูงสุด 5 อันดับแรก ได้แก่ อันดับที่ 1 สำนักงานบริหารคณะ มีการใช้จ่ายรวมสูงถึง 663,248.05 บาท โดยมีการใช้จ่ายในกลุ่มที่ 1 การพัฒนาความรู้และทักษะ มากที่สุดถึง 611,467.05 บาท คิดเป็นร้อยละ 92.19 ของค่าใช้จ่ายรวมของหน่วยงาน อันดับที่ 2 หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษ มีการใช้จ่ายรวม 323,511.84 บาท โดยมีค่าใช้จ่ายในกลุ่มที่ 1 จำนวน 246,347.84 บาท คิดเป็นร้อยละ 76.15 ของค่าใช้จ่ายทั้งหมดของหลักสูตร อันดับที่ 3 หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษามลายูและมลายูศึกษา มีการใช้จ่ายรวม 291,445.09 บาท โดยส่วนใหญ่เป็นค่าใช้จ่ายในกลุ่มที่ 1 จำนวน 269,045.09 บาท คิดเป็นร้อยละ 92.31 ซึ่งเป็นสัดส่วนที่สูงมาก อันดับที่ 4 หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มีการใช้จ่ายรวม 169,722 บาท ซึ่งส่วนใหญ่เป็นค่าใช้จ่าย ในกลุ่มที่ 1 จำนวน 150,522 บาท คิดเป็นร้อยละ 88.69 อันดับที่ 5 หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาเกาหลี มีการใช้จ่ายรวม 149,535.24 บาท ซึ่งทั้งหมดเป็นค่าใช้จ่ายในกลุ่มที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 100 โดยไม่มีการใช้จ่ายในกลุ่มที่ 2 และ 3

ในขณะที่มีหน่วยงานที่มีการใช้จ่ายงบพัฒนาบุคลากรน้อยที่สุด ได้แก่ หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภูมิศาสตร์ มีการใช้จ่ายรวมเพียง 5,422 บาท และไม่มีการเบิกจ่ายในกลุ่มที่ 3 รองลงมาคือหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย มีการใช้จ่ายรวม

16,474 บาท โดยค่าใช้จ่ายส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 3 และหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาประวัติศาสตร์ มีการใช้จ่ายรวม 22,559 บาท ซึ่งทั้งหมดเป็นการใช้จ่ายในกลุ่มที่ 1 เท่านั้น

นอกจากนี้ ยังพบว่ามีหน่วยงานที่ไม่มีการใช้จ่ายในกลุ่มที่ 2 การพัฒนาด้านการศึกษาและวิชาการ มีจำนวน 7 หน่วยงาน ได้แก่ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาประวัติศาสตร์ หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาเกาหลี หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาจีน หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอาหรับเพื่อธุรกิจ หลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตรบัณฑิต และหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสังคม และหน่วยงานที่ไม่มีการใช้จ่ายในกลุ่มที่ 3 การพัฒนาด้านภาษาและเทคโนโลยีเลย มีจำนวน 11 หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 52.38 ของทั้งหมด

2. ผลการวิเคราะห์สัดส่วนของงบพัฒนาบุคลากรเทียบกับงบดำเนินงานและงบบุคลากรทั้งหมดของคณะในช่วงปีงบประมาณ 2564-2567

การวิเคราะห์สัดส่วนของงบพัฒนาบุคลากรเมื่อเทียบกับงบประมาณประเภทอื่น ๆ ของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ แบ่งเป็น 3 ประเด็นหลัก ดังนี้

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์สัดส่วนของงบพัฒนาบุคลากรเทียบกับงบดำเนินงานและงบบุคลากรทั้งหมดของคณะในช่วงปีงบประมาณ 2564-2567

ประเภท	ปีงบประมาณ 2564		ปีงบประมาณ 2565		ปีงบประมาณ 2566		ปีงบประมาณ 2567	
	เบิกจ่ายจริง (บาท)	ร้อยละ	เบิกจ่ายจริง (บาท)	ร้อยละ	เบิกจ่ายจริง (บาท)	ร้อยละ	เบิกจ่ายจริง (บาท)	ร้อยละ
งบดำเนินงานทั้งหมด (Operating Budget)	4,477,292.60	11.60	4,897,863.00	4.25	5,696,706.88	11.38	6,974,079.04	18.78
งบบุคลากรทั้งหมด (HR Budget)	3,873,628.38	13.41	4,799,037.43	4.34	5,511,773.90	11.76	5,896,094.52	22.22
งบด้านการพัฒนาบุคลากร (ข้อมูลแผน)	831,596.26	62.47	932,032.92	22.36	1,690,561.26	38.34	2,059,739.36	63.60
งบพัฒนาบุคลากร (ข้อมูล Mas)	519,513.72	86.52	208,396.49	97.98	648,240.00	96.75	1,309,916.00	84.54

เพื่อวิเคราะห์สัดส่วนของงบพัฒนาบุคลากรเทียบกับงบดำเนินงานและงบบุคลากรทั้งหมดของคณะในช่วงปีงบประมาณ 2564-2567

2.1 สัดส่วนของงบพัฒนาบุคลากรเทียบกับงบดำเนินงานทั้งหมด จากข้อมูลในตารางที่ 4 พบว่าสัดส่วนของงบพัฒนาบุคลากรที่เบิกจ่ายจริงจากระบบ MAS เทียบกับงบดำเนินงานทั้งหมด มีดังนี้ ปีงบประมาณ 2564 การเบิกจ่ายจริงอยู่ที่ 519,513.72 บาท คิดเป็นร้อยละ 11.60 ของงบดำเนินงานทั้งหมด (4,477,292.60 บาท) ปีงบประมาณ 2565 การเบิกจ่ายจริงอยู่ที่ 208,396.49 บาท คิดเป็นร้อยละ 4.25 ของงบดำเนินงานทั้งหมด (4,897,863.00 บาท) แสดงถึงการลดลงเมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า ปีงบประมาณ 2566 การเบิกจ่ายจริงอยู่ที่ 648,240.00 บาท คิดเป็นร้อยละ 11.38 ของงบดำเนินงานทั้งหมด (5,696,706.88 บาท) แสดงถึงการฟื้นตัวกลับสู่ระดับใกล้เคียงกับปี 2564 และปีงบประมาณ 2567 การเบิกจ่ายจริงอยู่ที่ 1,309,916.00 บาท คิดเป็นร้อยละ 18.78 ของงบดำเนินงานทั้งหมด (6,974,079.04 บาท)

2.2 สัดส่วนของงบพัฒนาบุคลากร (ข้อมูล MAS) เทียบกับงบบุคลากรทั้งหมด (HR Budget) การวิเคราะห์สัดส่วนของงบพัฒนาบุคลากรเทียบกับงบบุคลากรทั้งหมด พบว่า ปีงบประมาณ 2564 การเบิกจ่ายจริงอยู่ที่ 519,513.72 บาท คิดเป็นร้อยละ 13.41 ของงบบุคลากรทั้งหมด (3,873,628.38 บาท) ปีงบประมาณ 2565 การเบิกจ่ายจริงอยู่ที่ 208,396.49 บาท คิดเป็นร้อยละ 4.34 ของงบบุคลากรทั้งหมด (4,799,037.43 บาท) แสดงถึงการลดลงอย่างมาก ปีงบประมาณ 2566 การเบิกจ่ายจริงอยู่ที่ 648,240.00 บาท คิดเป็น

ร้อยละ 11.76 ของงบบุคลากรทั้งหมด (5,511,773.90 บาท) แสดงถึงการฟื้นตัว ปีงบประมาณ 2567 การเบิกจ่ายจริงอยู่ที่ 1,309,916.00 บาท คิดเป็นร้อยละ 22.22 ของงบบุคลากรทั้งหมด (5,896,094.52 บาท) แสดงถึงการเพิ่มขึ้น

2.3 สัดส่วนของงบพัฒนาบุคลากร (ข้อมูล MAS) เทียบกับงบด้านการพัฒนาบุคลากร (ข้อมูลแผน) การวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างงบพัฒนาบุคลากรที่เบิกจ่ายจริง กับงบประมาณที่ตั้งไว้ตามแผน พบว่าปีงบประมาณ 2564 การเบิกจ่ายจริงอยู่ที่ 519,513.72 บาท คิดเป็นร้อยละ 62.47 ของงบที่ตั้งไว้ตามแผน (831,596.26 บาท) ปีงบประมาณ 2565 การเบิกจ่ายจริงอยู่ที่ 208,396.49 บาท คิดเป็นร้อยละ 22.36 ของงบที่ตั้งไว้ตามแผน (932,032.92 บาท) แสดงถึงการใช้จ่าย ที่ต่ำกว่าแผนอย่างมาก ปีงบประมาณ 2566 การเบิกจ่ายจริงอยู่ที่ 648,240.00 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.34 ของงบที่ตั้งไว้ตามแผน (1,690,561.26 บาท) แสดงถึงการเพิ่มขึ้นของอัตราการใช้งบประมาณแต่ยังต่ำกว่าแผนค่อนข้างมาก ปีงบประมาณ 2567 การเบิกจ่ายจริงอยู่ที่ 1,309,916.00 บาท คิดเป็นร้อยละ 63.60 ของงบที่ตั้งไว้ตามแผน (2,059,739.36 บาท) แสดงถึงการใช้งบประมาณใกล้เคียง กับที่วางแผนไว้มากขึ้น

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์การใช้จ่ายงบพัฒนาบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ระหว่างปีงบประมาณ 2564-2567 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. รูปแบบและแนวโน้มการใช้จ่ายงบพัฒนาบุคลากร ภาพรวมการใช้จ่ายงบพัฒนาบุคลากร พบว่ามีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปีงบประมาณ 2567 ที่มีการเบิกจ่ายสูงถึง 1,309,916 บาท เพิ่มขึ้นจากปี 2566 ร้อยละ 102 อันเป็นผลมาจากการปรับเพิ่มงบประมาณรายบุคคลจาก 12,000 บาท เป็น 18,000 บาท ในปีงบประมาณ 2567 โดยการใช้จ่ายจำแนกตามกลุ่มกิจกรรม แบ่งเป็น 3 กลุ่มหลัก ดังนี้

กลุ่มที่ 1 การพัฒนาความรู้และทักษะ เป็นกลุ่มที่มีการใช้จ่ายสูงสุดในทุกปีงบประมาณ คิดเป็นสัดส่วนมากกว่า ร้อยละ 80 ของการใช้จ่ายทั้งหมด โดยในปี 2567 มีการเบิกจ่ายสูงถึง 1,130,587 บาท เพิ่มขึ้นจากปี 2566 ร้อยละ 91.25

กลุ่มที่ 2 การพัฒนาด้านการศึกษาและวิชาการ มีการใช้จ่ายในระดับปานกลาง โดยมีแนวโน้มคงที่ในช่วงปี 2564-2566 (ประมาณ 37,000-45,000 บาท) และเพิ่มขึ้นในปี 2567 เป็น 107,970 บาท คิดเป็นการเพิ่มขึ้นร้อยละ 167.33

กลุ่มที่ 3 การพัฒนาด้านภาษาและเทคโนโลยี เป็นกลุ่มที่มีการใช้จ่ายน้อยที่สุดและมีความผันผวน โดยลดลงจาก 59,833 บาทในปี 2564 เหลือเพียง 16,690 บาทในปี 2566 ก่อนจะเพิ่มขึ้นเป็น 71,359 บาทในปี 2567

และการใช้จ่ายจำแนกตามหน่วยงาน พบว่าหน่วยงานที่มีการใช้จ่ายงบพัฒนาบุคลากรสูงสุด 5 อันดับแรก ได้แก่ 1. สำนักงานบริหารคณะ 663,248.05 บาท (โดยร้อยละ 92.19 เป็นค่าใช้จ่ายในกลุ่มที่ 1) 2. หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษ 323,511.84 บาท 3. หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษามลายูและมลายูศึกษา 291,445.09 บาท 4. หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา 169,722 บาท และ 5. หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาเกาหลี 149,535.24 บาท ในขณะที่หน่วยงานที่มีการใช้จ่ายน้อยที่สุด ได้แก่ หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภูมิศาสตร์ (5,422 บาท) และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย (16,474 บาท) นอกจากนี้ ยังพบว่ามีหน่วยงานที่ไม่มีการใช้จ่ายในกลุ่มที่ 2 จำนวน 7 หน่วยงาน และไม่มีการใช้จ่ายในกลุ่มที่ 3 จำนวน 11 หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 52.38 ของทั้งหมด

2. สัดส่วนของงบพัฒนาบุคลากรเทียบกับงบดำเนินงานและงบบุคลากร ผลการวิเคราะห์สัดส่วนของงบพัฒนาบุคลากรเมื่อเทียบกับงบประมาณประเภทอื่น ๆ ของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์พบว่า งบพัฒนาบุคลากรมีสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นในช่วงปีงบประมาณ 2564-2567 โดยเฉพาะในปีงบประมาณ 2567 การศึกษาแสดงให้เห็นว่าสัดส่วนของงบพัฒนาบุคลากรเมื่อเทียบกับงบดำเนินงานทั้งหมดเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 11.60 ในปี 2564 เป็นร้อยละ 18.78 ในปี 2567 แม้ว่าจะมีช่วงที่ลดลงอย่างมากในปี 2565 (ร้อยละ 4.25) และสัดส่วนของงบพัฒนาบุคลากรเมื่อเทียบกับงบบุคลากรทั้งหมดก็มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 13.41 ในปี 2564 เป็นร้อยละ 22.22 ในปี 2567 ซึ่งเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับปี 2566 (ร้อยละ 11.76) อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาประสิทธิภาพในการใช้จ่ายงบประมาณโดยเปรียบเทียบสัดส่วนของงบพัฒนาบุคลากรที่เบิกจ่ายจริงกับงบประมาณที่ตั้งไว้ตามแผน พบว่ายังมีช่องว่างที่น่าสนใจ โดยในปี 2564 และ 2567 อัตราการเบิกจ่าย

อยู่ในระดับที่ค่อนข้างดี (ร้อยละ 62.47 และ 63.60 ตามลำดับ) แต่ในปี 2565 มีการเบิกจ่ายเพียงร้อยละ 22.36 และในปี 2566 ร้อยละ 38.34

3.

อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การอภิปรายผลการวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์การใช้จ่ายงบพัฒนาบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ระหว่างปีงบประมาณ 2564-2567” สามารถอภิปรายตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

การอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1: รูปแบบและแนวโน้มการใช้จ่ายงบพัฒนาบุคลากร ผลการวิจัยพบว่าแนวโน้มการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดช่วงปีงบประมาณ 2564–2567 โดยเฉพาะในปี 2567 ซึ่งมีการปรับเพิ่มงบประมาณต่อบุคคลจาก 12,000 บาท เป็น 18,000 บาทอย่างมีนัยสำคัญ การเปลี่ยนแปลงนี้สะท้อนให้เห็นถึงความตระหนักของผู้บริหารต่อความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันเป็นกลไกหลัก ในการยกระดับคุณภาพองค์กรในระยะยาว

ทั้งนี้ การจัดสรรงบประมาณส่วนใหญ่ถูกใช้ไปกับกิจกรรมกลุ่มการพัฒนาความรู้และทักษะ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกสรา บุญครอบ และภัทรนันท์ สุรชาตรี (2565) เรื่อง การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบริษัท มิตซุย พรีซิสชั่นไทย จำกัด พบว่า การลงทุนในการเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ องค์กรที่ลงทุนในด้านนี้จึงมักมีสมรรถนะสูงในการบรรลุเป้าหมายเชิงพันธกิจ

อย่างไรก็ตาม กลุ่มกิจกรรมที่ได้รับงบประมาณน้อยที่สุดคือ การพัฒนาด้านภาษาและเทคโนโลยี ซึ่งถือเป็นจุดอ่อนสำคัญในบริบทของการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ยุคดิจิทัล ปรากฏการณ์ดังกล่าวสอดคล้องกับข้อค้นพบงานวิจัยของหนึ่งฤทัย ล้อมผล (2562) เรื่อง การวิเคราะห์การเบิกจ่ายงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ปีงบประมาณ 2557–2559 พบว่า ทักษะด้านภาษาและเทคโนโลยียังไม่ใช่จุดสนใจหลักของบุคลากรในหลายหน่วยงาน แม้จะเป็นทักษะที่จำเป็นต่อการปรับตัวและการแข่งขันในระยะยาวก็ตาม

นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ยังชี้ให้เห็นถึงความไม่สมดุลในการใช้จ่ายงบพัฒนาบุคลากรระหว่างหน่วยงานภายในคณะ ซึ่งอาจสะท้อนถึงข้อจำกัดด้านกลไกการจัดสรรที่ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการที่หลากหลายได้อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ความผันผวนของการใช้จ่ายในกิจกรรมบางประเภทยังบ่งชี้ถึงการขาดแผนยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากรระยะยาวที่ชัดเจน รวมถึงการขาดระบบติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการบริหารงบประมาณอย่างคุ้มค่าและยั่งยืน

การอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 : เพื่อวิเคราะห์สัดส่วนของงบพัฒนาบุคลากรเทียบกับงบดำเนินงานและงบบุคลากรทั้งหมด จากผลการวิจัย พบว่า สัดส่วนของงบประมาณที่จัดสรรเพื่อการพัฒนาบุคลากรมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในปีงบประมาณ 2567 ที่งบพัฒนาบุคลากรมีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 18.78 ของงบดำเนินงานทั้งหมดและร้อยละ 22.22 ของงบบุคลากรทั้งหมด การเพิ่มขึ้นในลักษณะนี้สะท้อนถึงทิศทางเชิงนโยบายของผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับการลงทุนระยะยาวในทรัพยากรมนุษย์ อันเป็นการเปลี่ยนผ่านจากแนวทางเดิมที่เน้นการดำเนินงานทั่วไป ไปสู่การลงทุนในคน ซึ่งถือเป็นการวางรากฐานที่สำคัญต่อความยั่งยืนขององค์กร แม้การตั้งงบประมาณจะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น แต่กลับพบว่าอัตราการเบิกจ่ายจริงในบางปี โดยเฉพาะในปีงบประมาณ 2565 และ 2566 นั้นอยู่ในระดับต่ำกว่าที่ควรจะเป็น ปรากฏการณ์นี้อาจเกิดจากผลกระทบของวิกฤตการณ์โควิด-19 ซึ่งจำกัดโอกาสในการจัดกิจกรรม อย่างไรก็ตาม ปัจจัยด้านสถานการณ์ภายนอกเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอในการอธิบายช่องว่างดังกล่าวจำเป็นต้องพิจารณาประเด็นเรื่อง “ความยืดหยุ่นของแผนงาน” รวมถึง “ระบบติดตามและประเมินผล” ว่ายังสามารถพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นได้หรือไม่ การจัดสรรงบประมาณที่เพิ่มขึ้นในด้านการพัฒนาบุคลากร ถือเป็นจุดแข็งที่สะท้อนถึงวิสัยทัศน์ขององค์กรซึ่งตระหนักว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนพันธกิจ แต่ในขณะเดียวกัน ความล้มเหลวในการเบิกจ่ายงบในบางปี อาจสะท้อนข้อจำกัดในระดับระบบ เช่น การขาดแผนกิจกรรมล่วงหน้าที่สอดคล้องกับงบประมาณที่ตั้งไว้ หรือขาดความสามารถในการปรับตัวอย่างทันท่วงทีเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ฉุกเฉิน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบพัฒนาบุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ในช่วงปีงบประมาณ 2564-2567 สามารถเสนอแนะแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังนี้

1. การปรับแนวทางการจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสมกับกลุ่มบุคลากร จากผลการวิจัยพบว่า มีความแตกต่างในการใช้จ่ายงบพัฒนาบุคลากรระหว่างหน่วยงาน โดยบางหน่วยงานมีอัตราการใช้จ่ายต่ำกว่าค่าเฉลี่ย ดังนั้นจึงเสนอแนะว่าคณะควร พิจารณาปรับแนวทางการจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละหน่วยงาน ดังนี้

1.1 จัดสรรงบประมาณเฉพาะสำหรับหน่วยงานที่มีการใช้จ่ายต่ำกว่าค่าเฉลี่ย พร้อมกำหนดเป้าหมายขั้นต่ำของการใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาบุคลากรในแต่ละหลักสูตร

1.2 ให้แต่ละหลักสูตรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่สะท้อนความต้องการและศักยภาพเฉพาะของตน พร้อมทั้งเสนอแผนการใช้งบประมาณให้สอดคล้องกับแผนดังกล่าว

1.3 สำรวจสาเหตุของการใช้จ่ายที่ต่ำกว่ามาตรฐาน เพื่อออกแบบแนวทางแก้ไขที่ตรงจุดและส่งเสริมการเข้าถึงงบประมาณอย่างทั่วถึง

2. การส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาในกลุ่มที่มีการใช้จ่ายน้อย จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มกิจกรรมด้านภาษาและเทคโนโลยีได้รับงบประมาณสนับสนุนต่ำที่สุด ดังนั้นจึงเสนอแนะว่า ควรส่งเสริมกิจกรรมในกลุ่มดังกล่าว ดังนี้

2.1 จัดอบรมเชิงปฏิบัติการที่เน้นการประยุกต์ใช้จริงในงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเข้าร่วม

2.2 จัดสรรงบประมาณเฉพาะ (Earmarked Budget) สำหรับกิจกรรมพัฒนาด้านภาษาและเทคโนโลยี เพื่อรับประกันการลงทุนอย่างต่อเนื่อง

2.3 สำรวจความต้องการเชิงลึกของบุคลากร และพัฒนาหลักสูตรหรือกิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการเหล่านั้นอย่างแท้จริง

3. การพัฒนากลไกการวางแผนและติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ ผลการวิจัยพบว่า มีความผันผวนของอัตราการเบิกจ่ายจริงเมื่อเทียบกับงบประมาณที่ตั้งไว้ จึงเสนอแนะให้พัฒนากลไกการบริหารจัดการงบประมาณให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนี้

3.1 ติดตามการใช้จ่ายในระดับรายไตรมาส พร้อมกำหนดกลไกการปรับแผนอย่างยืดหยุ่น หากพบว่าอัตราการเบิกจ่ายต่ำกว่าเป้าหมาย

3.2 พัฒนาระบบการวางแผนงบประมาณที่สามารถรองรับสถานการณ์ไม่คาดคิด เช่น การระบาดของโรคหรือวิกฤตการณ์ต่าง ๆ

3.3 เชื่อมโยงการใช้งบประมาณกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรใช้ทรัพยากรที่มีอย่างเต็มศักยภาพ

4. การเชื่อมโยงการพัฒนาบุคลากรกับกลยุทธ์องค์กร จากผลการวิจัยพบว่า การใช้จ่ายงบประมาณในกิจกรรมต่าง ๆ ยังไม่สะท้อนลำดับความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กรอย่างชัดเจน จึงเสนอแนะให้กำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับพันธกิจและยุทธศาสตร์ของคณะและมหาวิทยาลัย ดังนี้

4.1 จัดสรรงบประมาณตามลำดับความสำคัญเชิงกลยุทธ์ เช่น เพิ่มงบประมาณสำหรับกิจกรรมทางวิชาการ วิจัย หรือบริการวิชาการ

4.2 ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรที่สนับสนุนพันธกิจหลัก ได้แก่ การเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ

4.3 ประสานแผนพัฒนาบุคลากรให้เป็นส่วนหนึ่งของเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับสถาบัน

5. การประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าของการใช้จ่าย แม้งบพัฒนาบุคลากรจะเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญในปีงบประมาณล่าสุด แต่ยังขาดการประเมินผลลัพธ์เชิงคุณภาพอย่างเป็นระบบจึงเสนอแนะให้มีการติดตามและประเมินผลอย่างครอบคลุมดังนี้

5.1 พัฒนาระบบประเมินผลลัพธ์ของการใช้จ่ายในระยะสั้นและระยะยาว ทั้งในด้านพฤติกรรมการทำงานและผลสัมฤทธิ์เชิงวิชาการ

5.2 ติดตามการนำองค์ความรู้ที่ได้จากการพัฒนาไปปรับใช้จริงในงานประจำ

5.3 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้จ่ายกับผลลัพธ์ เช่น ผลงานวิชาการ คุณภาพการสอน หรือความพึงพอใจของผู้รับบริการ

6. การสร้างวัฒนธรรมการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จากผลการวิจัยพบว่าการใช้จ่ายงบพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันระหว่างหน่วยงาน ซึ่งอาจสะท้อนความแตกต่างด้านวัฒนธรรมองค์กร จึงเสนอแนะให้ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองภายในคณะ ดังนี้

6.1 นับสนุนกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองในลักษณะต่อเนื่อง

6.2 กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานที่มีความเข้มแข็งด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นต้นแบบ

6.3 ยกย่องและให้รางวัลแก่บุคลากรหรือหน่วยงานที่มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง และสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปรับปรุงการทำงานอย่างเห็นผล

เอกสารอ้างอิง

กมลทิพย์ คงสวัสดิ์พร. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายเงินงบประมาณประจำปีงบประมาณ 2556 ของกรมที่ดิน* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต] มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

เกสรา บุญครอบ และ ภัทรนันท สุรชาตรี. (2565). การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบริษัท มิตซุย พรีซิสชั่นไทย จำกัด. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*, *24*(2), 51-62.

งานการเจ้าหน้าที่, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2567). *คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. สืบค้นจาก https://huso.psu.ac.th

ชมพูเนกข์ อิศรางกูร ณ อยุธยา. (2560). *เปรียบเทียบข้อมูลทุนพัฒนาบุคลากรกับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมของบุคลากรคณะกายภาพบำบัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558-2560 จำแนกตามประเภทของบุคลากร*. เอกสารรายงาน. คณะกายภาพบำบัด มหาวิทยาลัยมหิดล.

สากล พรหมสถิตย์, สถาพร วิชัยรัมย์, และ ธนากร เพชรสินจร. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. *วารสารสหวิทยาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*, *3*(1), 51-64.

หนึ่งฤทัย ล้อมผล. (2562). การวิเคราะห์การเบิกจ่ายงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ปีงบประมาณ 2557-2559. *วารสารวิทยาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, *1*(1), 41-60.

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. (2558). การพัฒนาอาจารย์. *แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม 2558-2561*. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.