



รายงานการวิเคราะห์งบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ของฝ่ายทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2562

นางสาวเยาวลักษณ์ โพธิ์หล้า
ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป
งานสนับสนุนนโยบายผู้บริหาร กองบริหารงานกลาง
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น



บทสรุปผู้บริหาร

การวิเคราะห์งบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ของฝ่ายทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2562 นี้ ผู้จัดทำมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษางบประมาณโครงการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ของฝ่ายทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2562 โดยจำแนกตามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่นและเพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นสารสนเทศในการบริหารจัดการงบประมาณสำหรับดำเนินโครงการเพื่อพัฒนาบุคลากร ตามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยรวบรวมข้อมูลจากรายงานผลการดำเนินโครงการของฝ่ายทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2562 ฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ และแฟ้มงบประมาณโครงการของฝ่ายทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2562 โดยการใช้ Comparative Techniques และใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Microsoft Excel ในการวิเคราะห์ข้อมูล คำนวณค่าร้อยละนำเสนอในรูปแบบตาราง แผนภูมิ ประกอบการอธิบายความเรียง และผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์โดยตรงในการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นผู้วิเคราะห์โครงการที่สอดคล้องกับสมรรถนะแต่ละด้านของสมรรถนะหลักแล้วนำเสนอในรูปแบบตารางและแผนภูมิประกอบคำบรรยาย ซึ่งผู้วิเคราะห์จะนำเสนอสรุปผลวิเคราะห์ และข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารตลอดจนผู้เกี่ยวข้อง นำไปใช้ประกอบการตัดสินใจในการบริหารจัดการงบประมาณสำหรับดำเนินโครงการเพื่อพัฒนาบุคลากร ตามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ตามลำดับ ดังนี้

1. โครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2562 โดยจำแนกรายละเอียด ดังนี้

1.1 โครงการในปีงบประมาณ 2560 มีจำนวน 20 โครงการ เป็นเงิน 8,067,540 บาท โครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ โครงการนันทนาการผู้เกษียณอายุราชการ จำนวน 2,500,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.99 และ โครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ โครงการจัดทำ Work SIPOC model ตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและกองบริหารทรัพยากรบุคคล ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 0.12

1.2 โครงการในปีงบประมาณ 2561 มีจำนวน 32 โครงการ เป็นเงินจำนวน 9,953,249 บาท โครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ โครงการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้เกษียณอายุราชการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2561 จำนวนเงิน 2,320,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.31 และโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้โปรแกรม Power BI ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคล ด้าน HR จำนวนเงิน 8,730 บาท คิดเป็นร้อยละ 0.09

1.3 โครงการในปีงบประมาณ 2562 มีจำนวน 40 โครงการ เป็นเงินจำนวน 12,902,539 บาท โครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ โครงการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตของ

ข้าราชการ พนักงานอาวุโส จำนวนเงิน 2,300,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 17.83 และโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ โครงการอบรมผู้สูงวัยแจ่มใสทางไกลโรคมะเร็งสำหรับชมรมบุคลากรอาวุโส มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวนเงิน 10,200 บาท คิดเป็นร้อยละ 0.08

2. โครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรร เพื่อพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2562 โดยจำแนกรายละเอียด ดังนี้

2.1 โครงการในปีงบประมาณ 2560 มีจำนวน 11 โครงการ เป็นเงินจำนวน 2,730,940 บาท โดยโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มข.-มอ.-มช. “3 พลังเพื่อแผ่นดิน” จำนวนเงิน 1,498,500 บาท คิดเป็นร้อยละ 54.87 และโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ โครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการสื่อสารและประสานงานหน่วยงาน สังกัดสำนักงานอธิการบดี (ในกิจกรรมส่วนที่ 1) จำนวนเงิน 18,400 บาท คิดเป็นร้อยละ 0.67

2.2 โครงการในปีงบประมาณ 2561 มีจำนวน 21 โครงการ เป็นเงินจำนวน 4,710,649 บาท โครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ โครงการเพิ่มสัดส่วนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยขอนแก่นให้ได้ 65% จำนวนเงิน 1,450,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.78 และโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้โปรแกรม Power BI ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคล ด้าน HR จำนวนเงิน 8,730 บาท คิดเป็นร้อยละ 0.19

2.3 โครงการในปีงบประมาณ 2562 มีจำนวน 15 โครงการ เป็นเงินจำนวน 5,307,300 บาท โครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือว่าด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประเพณี มข.-มอ.-มช. “3 พลังเพื่อแผ่นดิน” ครั้งที่ 4 จำนวนเงิน 1,335,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 25.15 และโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ โครงการสะท้อนผลการดำเนินงานด้านจรรยาบรรณ “ส่งเสริม พัฒนา และป้องกัน” จำนวนเงิน 26,100 บาท คิดเป็นร้อยละ 0.49

3. โครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2562 จำแนกตามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยจำแนกรายละเอียด ดังนี้

3.1 โครงการที่จัดเพื่อพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่นในปีงบประมาณ 2560 มีจำนวน 11 โครงการ เป็นเงินจำนวน 2,730,940 บาท เมื่อจำแนกโครงการตามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น 5 สมรรถนะหลัก อธิบายได้ดังนี้ สมรรถนะหลักที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ สมรรถนะหลักด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวนเงิน 1,450,336 บาท คิดเป็นร้อยละ 53% สมรรถนะหลักที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ สมรรถนะหลักด้านบริการที่ดี จำนวนเงิน 20,996 บาท คิดเป็นร้อยละ 1%

3.2 โครงการในปีงบประมาณ 2561 มีจำนวน 21 โครงการ เป็นเงินจำนวน 4,710,649 บาท เมื่อจำแนกโครงการตามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น 5 สมรรถนะหลัก

อธิบายได้ดังนี้ สมรรถนะหลักที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ สมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ จำนวนเงิน 1,871,973 บาท คิดเป็นร้อยละ 40% สมรรถนะหลักที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ สมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม จำนวนเงิน 126,700 บาท คิดเป็นร้อยละ 3% ทั้งนี้สมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดีได้รับงบประมาณในการจัดโครงการเพียง 225,694 บาท คิดเป็นร้อยละ 5%

3.3 โครงการในปีงบประมาณ 2562 มีจำนวน 15 โครงการ เป็นเงินจำนวน 5,307,300 บาท เมื่อจำแนกโครงการตามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น 5 สมรรถนะหลัก อธิบายได้ดังนี้ สมรรถนะหลักที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ สมรรถนะหลักด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวนเงิน 2,404,190 บาท คิดเป็นร้อยละ 46 สมรรถนะหลักที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ สมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดีที่ไม่ได้รับงบประมาณเลย

3.4 โครงการที่จัดเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ เปรียบเทียบระหว่างปีงบประมาณ 2560-2562 จำแนกตามสมรรถนะหลัก 5 ด้านในการปฏิบัติงานของบุคลากรฯ เป็นเงินจำนวน 12,631,884 บาท โดยปีงบประมาณ 2562 ได้รับจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ มากที่สุด จำนวนเงิน 5,307,299.00 บาท รองลงมาคือ ปีงบประมาณ 2561 จำนวน 4,710,645 บาท และปีงบประมาณ 2560 ได้รับจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ น้อยที่สุด จำนวนเงิน 2,613,940 บาท

3.8 ปีงบประมาณ 2560 – 2562 โครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านบริการที่ดี มีจำนวน 8 โครงการ เป็นเงินจำนวน 246,690 บาท โดยโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรประเภทประเภทสนับสนุน (Gen Y) จำนวนเงิน 139,139 บาท โครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการกองบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นจำนวนเงิน 3,636 บาท

3.12 โครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2562 จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มีจำนวน 37 โครงการ เป็นเงินจำนวน 5,223,104.00 บาท โดยโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มข.-มอ.-มช. “3 พลังเพื่อแผ่นดิน” ในปีงบประมาณ 2560 จำนวนเงิน 899,100 บาท โครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้โปรแกรม Power BI ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคล ด้าน HR ปีงบประมาณ 2561 จำนวนเงิน 3,492 บาท

3.16 โครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2562 จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีจำนวน 30 โครงการ เป็นเงินจำนวน 3,812,943 บาท โดยโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ โครงการเพิ่มสัดส่วนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยขอนแก่นให้ได้ 65% ปีงบประมาณ 2561 จำนวนเงิน 1,450,000 บาท โครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้โปรแกรม Power BI

ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคล ด้าน HR ปีงบประมาณ 2561 จำนวนเงิน 5,238 บาท

3.20 โครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2562 จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม มีจำนวน 25 โครงการ เป็นเงินจำนวน 2,984,987 บาท โดยโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มข.-มอ.-มช.“3 พลังเพื่อแผ่นดิน” ปีงบประมาณ 2561 จำนวนเงิน 599,400 บาท โครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการกองบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2560 จำนวนเงิน 5,455 บาท

3.24 โครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2562 จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม มีจำนวน 9 โครงการเป็นเงินจำนวน 481,160 บาท โดยโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุดคือโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ทักษะบุคลากรก้าวแรกสู่อาจารย์อุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยขอนแก่น” ปีงบประมาณ 2562 จำนวนเงิน 141,860 บาท และโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือโครงการสัมมนาคณะกรรมการจรรยาบรรณ ประจำปี มข. พบปะคณะหน่วยงาน เรื่อง การถ่ายทอดนโยบายและแผนการดำเนินงานด้านจรรยาบรรณของ มข. ปีงบประมาณ 2561 จำนวนเงิน 20,600 บาท

เมื่อเปรียบเทียบด้านการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินโครงการจำแนกตามสมรรถนะหลักของแต่ละปี จะเห็นได้ว่า

สมรรถนะหลักด้านบริการที่ดี ปีงบประมาณ 2561 ได้รับจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ 2560 ร้อยละ 975 ปีงบประมาณ 2562 ได้รับจัดสรรงบประมาณลดลงจากปีงบประมาณ 2561 ร้อยละ 100

สมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ปีงบประมาณ 2561 ได้รับจัดสรรงบประมาณลดลงจากปีงบประมาณ 2560 ร้อยละ 6 ปีงบประมาณ 2562 ได้รับจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ 2561 ร้อยละ 76

สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ปีงบประมาณ 2561 ได้รับจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ 2560 ร้อยละ 440 ปีงบประมาณ 2562 ได้รับจัดสรรงบประมาณลดลงจากปีงบประมาณ 2561 ร้อยละ 15

สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม ปีงบประมาณ 2561 ได้รับจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ 2560 ร้อยละ 43 ปีงบประมาณ 2562 ได้รับจัดสรรงบประมาณลดลงจากปีงบประมาณ 2561 ร้อยละ 3

สมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ปีงบประมาณ 2561 ได้รับจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ 2560 ร้อยละ 875 ปีงบประมาณ 2562 ได้รับจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ 2561 ร้อยละ 77

ส่วนงบประมาณในภาพรวมของปีงบประมาณ 2561 เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ 2560 ร้อยละ 80 งบประมาณในภาพรวมของปีงบประมาณ 2562 เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ 2561 ร้อยละ 13 ทั้งนี้ ผู้วิเคราะห์ มิได้กล่าวถึงการเพิ่มขึ้น/ลดลงของปีงบประมาณ 2560 เนื่องจากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไม่ได้วิเคราะห์ข้อมูลของ ปีงบประมาณ 2559

จากข้อมูลโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2562 จำแนกตามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของ บุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่าฝ่ายทรัพยากรบุคคลจัดสรรงบประมาณในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม มากที่สุดคือสนับสนุนสมรรถนะหลักด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ เป็นจำนวนเงิน 5,223,104 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.35 โครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มข.- มอ.-มช.“3 พลังเพื่อแผ่นดิน” ในปีงบประมาณ 2560 จำนวนเงิน 899,100 บาท โครงการที่ได้รับจัดสรร งบประมาณน้อยที่สุดคือ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้โปรแกรม Power BI ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคล ด้าน HR ปีงบประมาณ 2561 จำนวนเงิน 3,492 บาท

มากที่สุดเป็นอันดับ 2 คือ สนับสนุนสมรรถนะหลักด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์มากที่สุดเป็น เป็นจำนวนเงิน 3,812,943 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.19 โครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ โครงการเพิ่มสัดส่วน ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยขอนแก่นให้ได้65% ปีงบประมาณ 2561 จำนวนเงิน 1,450,000 บาท และโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้โปรแกรม Power BI ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคล ด้าน HR ปีงบประมาณ 2561 จำนวนเงิน 5,238 บาท

และมากที่สุดเป็นอันดับ 3 คือ สนับสนุนสมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม เป็นจำนวนเงิน 2,984,987 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.63 โครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ โครงการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ มข.-มอ.-มช.“3 พลังเพื่อแผ่นดิน” ปีงบประมาณ 2561 จำนวนเงิน 599,400 บาท โครงการที่ได้รับ จัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการกองบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2560 จำนวนเงิน 5,455 บาท

คำนำ

การวิเคราะห์งบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ของฝ่ายทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2562 นี้ ผู้จัดทำมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษางบประมาณโครงการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ของฝ่ายทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2562 โดยจำแนกตามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่นและเพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นสารสนเทศในการบริหารจัดการงบประมาณสำหรับดำเนินโครงการเพื่อพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ในฐานะผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ ที่รับผิดชอบและทำหน้าที่เลขานุการผู้บริหาร ฝ่ายทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่นโดยตรง จึงมีความสนใจที่จะวิเคราะห์งบประมาณโครงการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ของฝ่ายทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2562 เพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นสารสนเทศในการบริหารจัดการงบประมาณสำหรับดำเนินโครงการเพื่อพัฒนาบุคลากร ตามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่นตลอดจนเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารจัดการบุคลากรที่ดีของมหาวิทยาลัยขอนแก่นต่อไป

ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การวิเคราะห์งบประมาณโครงการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ของฝ่ายทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2562 นี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานเลขานุการผู้บริหาร ผู้บริหาร ผู้เกี่ยวข้อง ตลอดจนบุคคลทั่วไปที่มีความสนใจการวิเคราะห์งบประมาณฯ นี้ ขอขอบพระคุณผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคล ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกองบริหารงานกลาง ผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคล ผศ.ดร.จรงักษ์ หงษ์งาม อดีตผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคล นางกิตติมา จันทรม อดีตรองผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น และนายเรืองชัย จรุงศิริวัฒน์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนเชี่ยวชาญ ที่ช่วยเป็นที่ปรึกษาในการจัดทำวิเคราะห์งบประมาณโครงการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ของฝ่ายทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2562 นี้เป็นอย่างดี

นางสาวเยาวลักษณ์ โพธิ์หล้า

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

มิถุนายน 2563

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	ก
คำนำ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญแผนภูมิ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1. ความเป็นมาและความสำคัญ	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	2
4. ขอบเขตของการวิเคราะห์	2
5. คำจำกัดความเบื้องต้น	3
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิเคราะห์/วิจัยที่เกี่ยวข้อง	4
แนวคิด ทฤษฎี	4
1. ความหมายและความสำคัญของงบประมาณ	4
2. ความหมายและความสำคัญของโครงการ	8
3. ความหมายและความสำคัญของสมรรถนะ	9
งานวิเคราะห์/วิจัยที่เกี่ยวข้อง	20
บทที่ 3 วิธีการวิเคราะห์	20
1. ขั้นตอนการดำเนินงาน	21
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	21
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	21
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล	21
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	21
6. การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอ	22
7. เทคนิคที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์	22
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์	23
1. โครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2562	23
2. โครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรร เพื่อพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2562	33

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์	23
3. โครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2562 จำแนกตามสมรรถนะหลัก ในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น	40
บทที่ 5 สรุป และ ข้อเสนอแนะ	107
1. สรุปผลการวิเคราะห์	107
2. ข้อเสนอแนะ	117
บรรณานุกรม	119
ภาคผนวก	120
ภาคผนวกที่ 1 ข้อมูลการวิเคราะห์โครงการจำแนกตามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร ม.ขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2560 - 2562 จาก ผศ.ดร.จรงค์ หงษ์งาม อดีตผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคล มข.	121
ภาคผนวกที่ 2 ข้อมูลการวิเคราะห์โครงการจำแนกตามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร ม.ขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2560 - 2562 จาก นายสถิตย์ แก้วบุตตา ผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคล มข.	128
ภาคผนวกที่ 3 ข้อมูลการวิเคราะห์โครงการจำแนกตามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร ม.ขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2560 - 2562 จาก นางกิตติมา จันทรม อดีตผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี มข.	135
ภาคผนวกที่ 4 รายงานผลการดำเนินโครงการของฝ่ายทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2560	143
ภาคผนวกที่ 5 รายงานผลการดำเนินโครงการของฝ่ายทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2561	145
ภาคผนวกที่ 6 รายงานผลการดำเนินโครงการของฝ่ายทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2562	147
ประวัติผู้เขียนวิเคราะห์	149

สารบัญตาราง

[illegible]

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

[illegible]

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.27	แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2560 จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม	92
ตารางที่ 4.28	แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2561 จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม	94
ตารางที่ 4.29	แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2562 จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม	96
ตารางที่ 4.30	แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2560-2562 จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม	98
ตารางที่ 4.31	แสดงจำนวนโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2560 จำแนกตามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรฯ	100
ตารางที่ 4.32	แสดงจำนวนโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2561 จำแนกตามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรฯ	101
ตารางที่ 4.33	แสดงจำนวนโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2562 จำแนกตามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรฯ	102
ตารางที่ 4.34	แสดงจำนวนโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2560-2562 จำแนกตามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรฯ	103

สารบัญแผนภูมิ

หน้า

[illegible]

สารบัญแผนภูมิ (ต่อ)

หน้า

[illegible]

สารบัญแผนภูมิ (ต่อ)

หน้า

แผนภูมิที่ 4.27 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2561 จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม	95
แผนภูมิที่ 4.28 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2562 จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม	97
แผนภูมิที่ 4.29 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2560-2562 จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม	99
แผนภูมิที่ 4.30 แสดงจำนวนโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2560 จำแนกตามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรฯ	100
แผนภูมิที่ 4.31 แสดงจำนวนโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2561 จำแนกตามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรฯ	101
แผนภูมิที่ 4.32 แสดงจำนวนโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2562 จำแนกตามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรฯ	102
แผนภูมิที่ 4.33 แสดงจำนวนโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2560-2562 จำแนกตามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรฯ	104

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

มหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา จัดการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก มีโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น จัดการศึกษาในระดับอนุบาล ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา นับเป็นสถาบันการศึกษาที่จัดการเรียนการสอนครบครันตั้งแต่อนุบาลไปจนถึงปริญญาเอก อีกทั้งยังมีโรงพยาบาลศรีนครินทร์ ที่ดำเนินการโดยคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จึงนับได้ว่าเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำที่ให้บริการด้านการเรียนการสอน และการบริการทางการแพทย์ที่ได้รับการยอมรับจากทั่วประเทศ อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม โดยมีวิสัยทัศน์เป็นมหาวิทยาลัยวิจัย และพัฒนาชั้นนำระดับโลก การก้าวไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย และพัฒนาชั้นนำระดับโลกได้นั้น ต้องอาศัยองค์ประกอบในหลายๆ ด้าน เช่น ด้านการผลิตบัณฑิตด้านการวิจัย และบริการวิชาการ ด้านการให้การรักษายาบาล ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ด้านการบริหารจัดการงบประมาณ ด้านการบริการสังคม และที่ขาดไม่ได้เลย คือ ด้านทรัพยากรบุคคล และการบริหารองค์กร

มหาวิทยาลัยขอนแก่น เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ 1 : สร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่เอื้อต่อการสร้างผลงาน

กลยุทธ์ที่ 2 : ยกระดับขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากร

กลยุทธ์ที่ 3 : สร้างระบบการจ้างงานที่หลากหลายและยืดหยุ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 : สร้างมหาวิทยาลัยขอนแก่นให้เป็นที่น่าทำงาน

กลยุทธ์ที่ 1 : การสร้างสภาพแวดล้อมที่พร้อมสำหรับการทำงานของบุคลากรทุกกลุ่ม

กลยุทธ์ที่ 2 : การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการจัดการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

กลยุทธ์ที่ 3 : การสร้างความผูกพันกับบุคลากรอย่างเป็นระบบ

กลยุทธ์ที่ 4 : การจัดการความรู้และการเรียนรู้ขององค์กร

จากประเด็นยุทธศาสตร์ดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า มหาวิทยาลัยขอนแก่น เล็งเห็นความสำคัญด้านบุคลากรเป็นอย่างมาก ดังนั้น ฝ่ายทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น จึงได้รับจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินโครงการต่างๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ให้มีสมรรถนะหลักที่เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคลากรทุกตำแหน่ง ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันในองค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ปรัชญา และพันธกิจของมหาวิทยาลัย สมรรถนะหลักที่มหาวิทยาลัยขอนแก่น กำหนดตามประกาศกรรมการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ 4/2554) เรื่อง การกำหนดสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

สำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น ลงวันที่ 21 กรกฎาคม 2554 ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่ 1) บริการที่ดี 2) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4) การทำงานเป็นทีม 5) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ฝ่ายทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้รับจัดสรรงบประมาณ ในการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ในปีงบประมาณ 2560 จำนวน 8,067,540 บาท ประจำปีงบประมาณ 2561 จำนวน 9,953,249 บาท และประจำปีงบประมาณ 2562 จำนวน 12,902,539 บาท เพื่อบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานเพื่อนำพาองค์กรไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยและพัฒนาชั้นนำระดับโลก

จากความเป็นมาและความสำคัญ ดังกล่าว จึงเป็นเหตุให้ผู้วิเคราะห์มีความสนใจที่จะศึกษาการวิเคราะห์ เรื่อง วิเคราะห์งบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ของฝ่ายทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2562

1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อวิเคราะห์งบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ของฝ่ายทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2562 จำแนกตามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น

1.2.2 เพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นสารสนเทศในการบริหารจัดการงบประมาณสำหรับดำเนินโครงการเพื่อพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ของฝ่ายทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.3.1 ได้ผลการวิเคราะห์งบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ของฝ่ายทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2562 จำแนกตามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น

1.3.2 ผู้บริหารใช้เป็นสารสนเทศในการบริหารจัดการงบประมาณสำหรับดำเนินโครงการเพื่อพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น ของฝ่ายทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น

1.4 ขอบเขตของการวิเคราะห์

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณโครงการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ของฝ่ายทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2562 จำแนกตามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น

1.5 คำจำกัดความเบื้องต้น

ปีงบประมาณ 2560 หมายถึง ระยะตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2559 ถึง 30 กันยายน 2560

ปีงบประมาณ 2561 หมายถึง ระยะตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2560 ถึง 30 กันยายน 2561

ปีงบประมาณ 2562 หมายถึง ระยะตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2561 ถึง 30 กันยายน 2562

งบประมาณ หมายถึง งบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรจากมหาวิทยาลัยขอนแก่น ให้ดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น

โครงการ หมายถึง โครงการที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจัดทำขึ้นเพื่อบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น

บุคลากร หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยขอนแก่น

สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคลากรทุกตำแหน่ง ซึ่งมหาวิทยาลัยกำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันในองค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ปรัชญาและพันธกิจของมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่

- (1) บริการที่ดี
- (2) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- (3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- (4) การทำงานเป็นทีม
- (5) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

(อ้างอิงข้อมูลจาก หนังสือ มาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น หน้า 63)

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิเคราะห์/วิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิเคราะห์ได้นำเสนอแนวคิด ทฤษฎี และงานวิเคราะห์/วิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์งบประมาณ เพื่อการพัฒนาศูนย์กลาง มหาวิทยาลัยขอนแก่น ของฝ่ายทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2562 ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานและแนวคิดในการกำหนดแนวทางการวิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้

แนวคิด ทฤษฎี

- 2.1 ความหมายและความสำคัญของงบประมาณ
- 2.2 ความหมายและความสำคัญของโครงการ
- 2.3 ความหมายและความสำคัญของสมรรถนะ

2.1 ความหมายและความสำคัญของงบประมาณ

2.1.1 ความหมายของงบประมาณ

งบประมาณมีความจำเป็นอย่างมากต่อการดำเนินการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นงบประมาณด้านบุคลากร งบประมาณด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ งบประมาณด้านโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งแวดล้อม งบประมาณสนับสนุนการดำเนินการด้านเทคโนโลยีต่างๆ และการดำเนินการด้านอื่นๆ ล้วนแต่ต้องอาศัยงบประมาณในการดำเนินการทั้งสิ้น ผู้วิเคราะห์ จึงได้นำความหมายของงบประมาณมากล่าว มีดังต่อไปนี้

สมนิต บุญญาสัย (2561, หน้า 14) คำว่า “งบประมาณ” ซึ่งในภาษาอังกฤษใช้คำว่า “budget” มาจากภาษาฝรั่งเศสโบราณว่า “bougette” รากศัพท์เดิม หมายถึง กระเป๋า หรือถุงของรัฐบาล ซึ่งเสนาบติคลัง (รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง) ของกษัตริย์ใช้บรรจุเอกสารต่างๆ ที่แสดงถึงความต้องการของประเทศและทรัพยากรที่มีอยู่ และในปัจจุบันคำว่า “งบประมาณ” มีความหมายแตกต่างกันออกไปตามเวลาสถานการณ์ และลักษณะงบประมาณโดยทั่วไปจะมองในรูปของตัวเลขเป็นส่วนใหญ่ รัฐบาลถือว่างบประมาณเป็นส่วนสำคัญของการดำเนินงานตามเป้าหมายอย่างเห็นได้ชัดกว่าองค์การธุรกิจภาคเอกชนอื่นๆ ด้วยความจำเป็นที่กล่าวมา งบประมาณจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยประกอบการตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยบรรจุเป้าหมายของแผนงานที่วางไว้ ดังนั้นนักวิชาการซึ่งมีมุมมองต่างกันออกไปได้ให้ความหมายของงบประมาณ ดังนี้

ศศิวิมล มีอำนาจ (2543 อ้างถึงใน สมนิต บุญญาสัย, 2561, หน้า 14) งบประมาณ หมายถึง แผนการดำเนินงานที่แสดงการใช้ทรัพยากรต่างๆ ในรูปตัวเลขอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรขององค์การใดองค์การหนึ่ง สำหรับระยะเวลาหนึ่งเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางดำเนินงานในอนาคตและควบคุมการดำเนินงานในปัจจุบัน

อาจจะมีลักษณะเป็นแผนระยะยาว เช่น งบประมาณที่มีระยะเวลา 3 ปี 5 ปี หรืออาจเป็นแผนระยะสั้น เช่น รายเดือน 3 เดือน 6 เดือน โดยจะต้องระบุระยะเวลาที่เริ่มต้นและสิ้นสุดไว้ในงบประมาณ

ราชบัณฑิตสถาน (2530 หน้า 202 อ้างถึงใน สมนิติ บุญญาสัย, 2561, หน้า 14) ให้ความหมายไว้ว่า งบประมาณ หมายถึง บัญชีหรือจำนวนเงินที่กำหนดไว้เป็นรายรับและรายจ่าย

อินสอน บัวเขียว (2537 หน้า 164-167 อ้างถึงใน สมนิติ บุญญาสัย, 2561, หน้า 14) กล่าวว่า งบประมาณ หมายถึง แผนการดำเนินงานของกิจการใดกิจการหนึ่งที่เขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษรสำหรับระยะใดเวลาหนึ่งในอนาคต

งบประมาณเป็นการวางแผน การจัดหา และการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัด แต่เกิดผลประโยชน์อย่างสูงสุด ซึ่งตามปกติกำหนดแผนดังกล่าวออกเป็นตัวเลข เพื่อให้หน่วยงานสามารถดำเนินงานได้ผลสำเร็จตามเป้าหมาย งบประมาณอาจจะเป็นตัวกำหนดงบการเงินของกิจการไว้ล่วงหน้า เพื่อควบคุมการดำเนินงาน โดยมีการวางแผนในระยะเวลาใด ช่วงใดช่วงหนึ่ง ส่วนใหญ่อาจเป็น 6 เดือน 1 ปี 3 ปี 5 ปี 10 ปี หรือ 15 ปี

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2540 หน้า 6 อ้างถึงใน สมนิติ บุญญาสัย, 2561, หน้า 15) ให้ความหมายของคำว่า งบประมาณเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารที่จะนำมาใช้ในการวางแผนและควบคุมการจัดหาทรัพยากรและการนำเอาทรัพยากรไปใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

Sherwood (1964 อ้างถึงใน สมนิติ บุญญาสัย, 2561, หน้า 15) ให้ทัศนะว่า งบประมาณ คือ แผนเบ็ดเสร็จซึ่งแสดงออกในรูปของตัวเงิน แสดงโครงการการดำเนินงานทั้งหมดในระยะเวลาหนึ่ง แผนนี้จะรวมถึงการกะประมาณ บริการ กิจกรรม โครงการ และการใช้จ่าย ตลอดจนทรัพยากรที่จำเป็นในการสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนนี้ ซึ่งประกอบด้วยการกระทำ 3 ขั้นตอน คือ การจัดเตรียม การอนุมัติ และการบริหารงบประมาณ

อารีลักษณ์ พงษ์โสภา (2545 หน้า 12 อ้างถึงใน สมนิติ บุญญาสัย, 2561, หน้า 15) กล่าวว่า งบประมาณ หมายถึง แผนที่จัดทำขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือที่แสดงถึงนโยบายของผู้บริหารในการดำเนินงานและควบคุมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

Schiavo-Campo และ Tommasi (1999 อ้างถึงใน สมนิติ บุญญาสัย, 2561, หน้า 15) กล่าวถึง งบประมาณว่า รวมถึงรายได้และรายจ่ายทั้งหมดของรัฐบาล ซึ่งไม่ว่าจะนำไปใช้ในโครงการอะไรหรือนำมาจากแหล่งใดก็ตาม

กชกร เฉลิมกาญจนา (2548 หน้า 3 อ้างถึงใน สมนิติ บุญญาสัย, 2561, หน้า 15) ได้ให้ความหมายว่า งบประมาณคือรายงานที่เป็นตัวเลขซึ่งคาดการณ์ระดับกิจกรรมที่เกิดขึ้นหรือระดับกิจกรรมที่ต้องการ ซึ่งงบประมาณมีความเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคตเป้าหมายของงบประมาณคือการคาดคะเนถึงกิจกรรมที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

อริญ ธรรมโน (2548 หน้า 48 อ้างถึงใน สมนิติ บุญญาสัย, 2561, หน้า 15) ได้ให้ความหมาย งบประมาณว่า หมายถึง แผนการด้านรายจ่าย การหารายได้โดยกำหนดเป็นแผนประจำปี

ทองใบ ธีรานันท์ทางกูร (2552 หน้า 105 อ้างถึงในสมมติ บุญญาสัย, 2561, หน้า 16) ได้ให้ความหมาย “งบประมาณ” หมายถึง การประมาณรายรับและรายจ่าย ในแง่ของบัญชีงบประมาณเป็นการแสดงรายรับรายจ่ายในแง่ของแผนงาน เป็นแผนการใช้จ่ายทรัพยากรของรัฐในการดำเนินการใดๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

พินดา พานิชกุล (2554 อ้างถึงในสมมติ บุญญาสัย, 2561, หน้า 16) ให้ความหมายของงบประมาณว่า หมายถึง แผนการเกี่ยวกับการดำเนินงานที่กำหนดไว้ล่วงหน้าในรูปแบบที่เป็นตัวเลข สำหรับระยะเวลาใดเวลาหนึ่งในอนาคต กล่าวคือ เป็นกระบวนการเกี่ยวกับการวางแผน การจัดหา และใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานในอนาคต

สรุปได้ว่า งบประมาณหมายถึงการกำหนดแผนการใช้จ่ายเงินหรือประมาณการรายรับรายจ่ายล่วงหน้า การจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งแสดงในรูปตัวเงินมีระยะเวลากำหนดที่แน่นอน โดยแสดงกิจกรรมหรือโครงการที่จะปฏิบัติ ซึ่งแผนนี้จะรวมถึงการกะประมาณ บริการ กิจกรรม/โครงการและค่าใช้จ่ายตลอดจนทรัพยากรที่จำเป็นในการสนับสนุน การดำเนินงานให้บรรลุตามแผนที่กำหนดไว้

2.1.2 ความสำคัญของงบประมาณ

จากความหมายของงบประมาณ จะเห็นได้ว่างานงบประมาณเป็นเรื่องที่สำคัญที่ผู้บริหารต้องเอาใจใส่และดูแลเป็นพิเศษเนื่องจากงบประมาณเป็นเครื่องมือสำคัญในการสนับสนุนให้การดำเนินงานหรือภารกิจอื่นๆ ในองค์การสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ด้วยดี ผู้วิเคราะห์ จึงได้นำความสำคัญและประโยชน์ของงบประมาณมากล่าว มีดังต่อไปนี้

อินสอน บัวเขียว (2537 หน้า 167-169 อ้างถึงใน สมมติ บุญญาสัย, 2561, หน้า 16) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของงบประมาณไว้ ดังนี้

- 1) งบประมาณเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารองค์การ หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ สร้างขึ้นมาโดยการมองเห็นอนาคตอย่างคร่าวๆ โดยอาจจะได้จากการพยากรณ์สิ่งต่างๆ ควบคู่กันกับภาวะเศรษฐกิจต่างๆไปในตัว
- 2) เพื่อควบคุมการปฏิบัติงานของตนเอง หรือของหน่วยงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ซึ่งทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้ถึงจุดหมาย
- 3) ในแง่ของการบริหารงาน จะเห็นว่าประสิทธิภาพของการบริหารงานนั้นจะต้องใช้ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ หรือความชำนาญพิเศษของแต่ละคนให้เห็นประโยชน์ของหน่วยงานเป็นที่ตั้ง
- 4) เพื่อให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่เข้าใจลักษณะงานและปฏิบัติงานต่อเนื่องกัน มีความชำนาญเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนหาความรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นเมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ ตลอดจนผู้บริหารได้เข้าใจในเรื่องงบประมาณอย่างดีแล้ว ก็ ควรกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ไว้อย่างชัดเจน จะช่วยให้การดำเนินงานสัมฤทธิ์ผลได้เร็วยิ่งขึ้น

ณรงค์ สัจพันโรจน์ (2543 อ้างถึงใน สมมติ บุญญาสัย, 2561, หน้า 17) และ อาริลักษณ์ พงษ์โสภา (2545 อ้างถึงใน สมมติ บุญญาสัย, 2561, หน้า 17) กล่าวสอดคล้องกันว่า งบประมาณมีความสำคัญและเป็น

ประโยชน์ต่อประเทศชาติอยู่หลายประการ รัฐบาลสามารถนำเอางบประมาณแผ่นดินมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารประเทศให้เจริญก้าวหน้าและเป็นประโยชน์ต่อประชาชน พอสรุปได้ดังนี้

1) ใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารประเทศ งานต่างๆ ที่งานที่รัฐบาลประสงค์จะดำเนินการไว้ในงบประมาณ และให้ทุกส่วนราชการดำเนินงานตามที่ได้กำหนดไว้ในงบประมาณนั้นๆ โดยมีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกันตามแผนงานที่วางไว้ เพื่อป้องกันการรั่วไหลและการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็นของหน่วยงานลดลง

2) ใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศการใช้จ่ายของรัฐบาลหากใช้จ่ายให้ถูกต้องจะสามารถพัฒนาความเป็นอยู่ของประชาชนและเศรษฐกิจของประเทศอย่างมหาศาล และก่อให้เกิดความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจอย่างแท้จริง

3) เป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีการวางแผนการใช้ทรัพยากรเงินงบประมาณในแต่ละด้านเพื่อที่จะให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในเวลาที่เร็วที่สุดและใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด

4) เป็นเครื่องมือในการกระจายรายได้ประชาชาติที่เป็นธรรม โดยรัฐบาลจะจัดสรรเงินงบประมาณไปสู่จุดที่ช่วยยกฐานะของประชาชนที่ยากจนให้มีรายได้สูงขึ้น

5) เป็นเครื่องมือในการรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ การเงิน และการคลังของประเทศ โดยรัฐบาลจัดสรรเงินงบประมาณให้สอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจ

6) เป็นเครื่องมือประชาสัมพันธ์งานและผลงานที่รัฐบาลจะดำเนินการให้แก่ประชาชนและประเทศชาติ เนื่องจากงบประมาณเป็นทั้งหมัดงานและแผนงานที่รัฐบาลจะดำเนินการในแต่ละปี

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และจรินทร์ เทศวานิช (อ้างถึงในเดช ดอนจันทร์โคตร, 2550) กล่าวถึงความสำคัญของงบประมาณไว้ว่าเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน เพราะเป็นแผนงานการเงินที่มีการกำหนดรายรับและรายจ่ายของงาน/โครงการต่างๆ ไว้ล่วงหน้าจึงทำให้ผู้บริหารใช้งบประมาณเป็นเครื่องมือในการควบคุมนโยบายของหน่วยงานในการดำเนินงานตามแผนงานและโครงการต่างๆ ของหน่วยเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการปฏิบัติงานว่าได้ดำเนินการตามแผนที่ตั้งไว้หรือไม่ ซึ่งเป็นการวัดความสามารถของผู้บริหารไปพร้อมกันด้วย

สรุปได้ว่า งบประมาณเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการบริหารที่สามารถบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารทุกระดับ เพราะงบประมาณเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการวางแผน การควบคุม การตัดสินใจในการวางแผนนโยบายและจัดสรรงบประมาณของผู้บริหารว่าจะสอดคล้องกับแนวทางในการพัฒนาองค์กรหรือไม่เพียงใดและระบบงบประมาณที่ได้รับการพัฒนาให้เหมาะสมกับการบริหารองค์กรย่อมจะส่งผลให้การดำเนินงานในด้านต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพและบรรลุจุดมุ่งหมายที่แท้จริง

2.2 ความหมายและความสำคัญของโครงการ

2.2.1 ความหมายของโครงการ

Thaicommunication83 (2560) โครงการ มาจากภาษาอังกฤษคำว่า "Project" หมายถึงการดำเนินกิจกรรมที่ประกอบด้วยแผนงานย่อยที่ระบุรายละเอียดได้ชัดเจน เช่น วัตถุประสงค์ ขอบเขตการดำเนินงาน กรอบระยะเวลาต้องมีการเริ่มต้นและจุดจบ งบประมาณที่ใช้ และผลลัพธ์ที่วัดหรือประเมินผลได้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2525 ได้ให้ความหมายของคำว่า “โครงการ” หมายถึง แผนหรือเค้าโครงตามที่กำหนดไว้

นักการศึกษา นักการตลาด และนักกฎหมายมีการให้คำจำกัดความของความหมายของโครงการไว้มากมายทั้งซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกันพอสรุปได้ว่า

โครงการคือ กิจกรรมหรือแผนงานที่เป็นหน่วยอิสระหนึ่งที่สามารถทำการวิเคราะห์วางแผนและนำไปปฏิบัติพร้อมทั้งมีลักษณะแจ้งชัดถึงจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุด โดยแผนสำหรับกิจการต่างๆ ต้องระบุวัตถุประสงค์ตามระยะเวลาที่กำหนด

โครงการคือ การวางแผนล่วงหน้าซึ่งจัดทำขึ้นอย่างมีระบบประกอบด้วยกิจกรรมย่อยหลายกิจกรรมที่ต้องใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานและคาดหวังที่จะได้ผลตอบแทนอย่างคุ้มค่าแต่ละโครงการมีเป้าหมายเพื่อการผลิตหรือการให้บริการเพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพของแผนงาน

โครงการ หมายถึง แผนงานย่อย แผนการดำเนินงานหรือกิจกรรมที่จะนำไปปฏิบัติได้โดยมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานอย่างชัดเจน มีระยะเวลาเริ่มต้น มีระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า โครงการ หมายถึง การดำเนินงานหรือกิจกรรมที่มีความสลับซับซ้อนที่ไม่เป็นงานประจำวัน มีการดำเนินงานในเวลาใดเวลาหนึ่งหรือมีการกำหนดระยะเวลา งบประมาณ ทรัพยากรการบริหาร และมีการออกแบบแนวทางการดำเนินงานที่เฉพาะเจาะจงที่มุ่งตอบสนองความต้องการของลูกค้า หรือผู้บริโภคเป็นสำคัญ ซึ่งองค์การโดยทั่วไปจะมีการกำหนดเป้าหมายที่มุ่งให้โครงการสามารถตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้าในขณะที่โครงการจะมีการดำเนินงานควบคู่ไปกับงานประจำขององค์การด้วย แต่โครงการจะมีความแตกต่างออกไปจากหน้าที่ปฏิบัติปกติ สำหรับลักษณะของโครงการ ได้แก่ มีการกำหนดวัตถุประสงค์ มีการระบุช่วงเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญพิเศษจากฝ่ายต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติมีการดำเนินกิจกรรมที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อนรวมทั้งมีการใช้เงินทุน เวลา และการปฏิบัติการ เป็นต้น

โครงการจึงเป็นกิจกรรมที่ได้รับการจัดทำขึ้นแล้วนำไปดำเนินการเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายของแผนงานที่ได้กำหนดไว้ โครงการทุกโครงการที่กำหนดขึ้นจะต้องสอดคล้องและสนับสนุนแผนงาน มีรูปแบบการดำเนินงานที่ได้จัดเตรียมได้อย่างมีระบบ การดำเนินงานของโครงการจะต้องเป็นที่ตกลงยอมรับและรับรู้กันทุกฝ่าย โครงการทุกโครงการจะต้องมีผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ รวมทั้งจะต้องได้รับการสนับสนุนเอาใจใส่ดูแลจากผู้เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ และที่สำคัญโครงการจะต้องได้รับการตรวจสอบและการประเมินอย่างจริงจัง ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานของโครงการบรรลุถึงเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

2.2.2 ความสำคัญของโครงการ

โครงการมีความสำคัญต่อการวางแผนและการดำเนินงาน

- (1) ช่วยให้การดำเนินการสอดคล้องกับนโยบายหรือความต้องการของหน่วยงาน
- (2) ทำให้การดำเนินงานนั้นมีทิศทางที่ชัดเจน และมีประสิทธิภาพ
- (3) เป็นหลักฐานและใช้ในการประเมินค่างานที่ผ่านมาและเป็นแนวทางในการดำเนินการครั้งต่อไปได้

(4) ช่วยอำนวยความสะดวกแก่ผู้อ่านให้มีความเข้าใจในเนื้อหาสาระได้อย่างถูกต้องชัดเจน และตรงตามเจตนาของผู้เขียนโครงการ

- (5) ช่วยประหยัดเวลาแก่ผู้อ่านมิตด้วยการใช้เวลาอ่านเพียงเล็กน้อยก็สามารถตัดสินใจได้
- (6) ช่วยให้การปฏิบัติงานตามโครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้
- (7) เป็นการแสดงถึงประสิทธิภาพการทำงานของผู้อ่านโครงการ

2.3 ความหมายและความสำคัญของสมรรถนะ

2.3.1 ความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะ (Competency) เป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่กำลังได้รับความนิยมและทวีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมากขึ้นเรื่อยๆ ในวงการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การชั้นนำต่างๆ ได้นำเอาระบบสมรรถนะมาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบต่อเนื่องสามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างถูกทิศทางและคุ้มค่ากับการลงทุน นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่บุคลากรในองค์การอีกแนวทางหนึ่งด้วย ซึ่งมีผู้กล่าวถึงความหมายของสมรรถนะไว้มากมาย ผู้วิเคราะห์จึงได้รวบรวมมาดังต่อไปนี้

David C. McClelland (1970 อ้างถึงใน การยางแห่งประเทศไทย, 2560) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า “สมรรถนะ หมายถึงคุณลักษณะ ที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคลซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานในงานที่ตนรับผิดชอบให้สูงกว่าหรือเหนือกว่าเกณฑ์/เป้าหมายที่กำหนดไว้

Boyatzis (1982 อ้างถึงใน การยางแห่งประเทศไทย, 2560) กล่าวว่า “สมรรถนะ หมายถึงคุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic) ของบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) ทักษะ (Skill) จินตภาพส่วนตน (Self-Image) หรือบทบาททางสังคม (Social Role) หรือองค์ความรู้ (Body of Knowledge) ซึ่งบุคคลจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานสูงกว่า/เหนือกว่าเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดไว้

Boam and Sparrow (1992 อ้างถึงใน การยางแห่งประเทศไทย, 2560) กล่าวว่า “สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหนึ่งๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบประสบความสำเร็จ

Spencer and Spencer (1993 อ้างถึงใน การยางแห่งประเทศไทย, 2560) กล่าวว่า “สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic) ที่มีอยู่ภายในตัวบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive)

อุปนิสัย (Trait) อัตตมโนทัศน์ (Self-Concept) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันหรือมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal Relationship) ให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหรือสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ/หรือสูงกว่าเกณฑ์อ้างอิง (Criterion – Reference) หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

Arnauld de Nadaillac (2003 อ้างถึงใน การยางแห่งประเทศไทย, 2560) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า สมรรถะนั้นเป็นสิ่งที่ต้องลงมือปฏิบัติและทำให้เกิดขึ้น กล่าวคือความสามารถที่ใช้เพื่อให้เกิดการบรรลุผลและวัตถุประสงค์ต่างๆ ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนที่ทำให้เกิดความรู้ (Knowledge) การเรียนรู้ทักษะ (Know-how) และเจตคติ/ลักษณะนิสัยหรือบุคลิกภาพต่างๆ (Attitude) ที่ช่วยให้สามารถเผชิญและแก้ไขสถานการณ์หรือปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้จริง

David D. Dubois, William J. Rothwell (2004 อ้างถึงใน การยางแห่งประเทศไทย, 2560) กล่าวว่าสมรรถนะหมายถึง “คุณลักษณะที่ทุกคนมีและใช้ได้อย่างเหมาะสมเพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ได้แก่ ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ แรงจูงใจทางสังคมลักษณะนิสัยส่วนบุคคล ตลอดจนรูปแบบความคิดและวิธีการคิด ความรู้สึกและการกระทำ”

เดชา เดชะวัฒนไพศาล (2543 อ้างถึงใน การยางแห่งประเทศไทย, 2560) กล่าวว่า “สมรรถนะหมายถึง ทักษะ ความรู้และความสามารถ หรือพฤติกรรมของบุคลากร ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง กล่าวคือ ใน การทำงานหนึ่งๆ เราต้องรู้อะไร เมื่อมีความรู้หรือข้อมูลแล้วเราต้องรู้อะไรจะทำงานนั้นๆ อย่างไร และเราควรมีพฤติกรรมหรือคุณลักษณะเฉพาะอย่างไรจึงจะทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรทราบว่าคุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่ดีในการทำงานของบุคลากร ในองค์กร (Superior Performer) นั้นเป็นอย่างไร

อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ (2543 อ้างถึงใน การยางแห่งประเทศไทย, 2560) กล่าวว่า “สมรรถนะหมายถึง ความสามารถความชำนาญด้านต่างๆ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้บุคคลสามารถกระทำการหรือดเว้นการกระทำในกิจการใดๆ ให้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวซึ่งความสามารถเหล่านี้ได้มาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ การฝึกฝน และการปฏิบัติงานเป็นนิสัย

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2545 อ้างถึงใน การยางแห่งประเทศไทย, 2560) กล่าวว่า “สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของเป้าหมายของงานในตำแหน่งนั้นๆ สมรรถนะแต่ละตัวจะมีความสำคัญต่องานแต่ละงานแตกต่างกันไป

HAY Group (2547 อ้างถึงใน การยางแห่งประเทศไทย, 2560) ซึ่งเป็นบริษัทที่ปรึกษาด้านการวางระบบการบริหารงานบุคคลระดับโลกได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า “สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานโดดเด่นกว่าคนอื่นๆ โดยบุคลากรเหล่านี้จะแสดงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมดังกล่าวได้มากกว่าเพื่อนร่วมงานในสถานการณ์ที่หลากหลายกว่าและได้ผลงานดีกว่าผู้อื่น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (อ้างถึงใน การยางแห่งประเทศไทย, 2560) กล่าวว่า “สมรรถนะคือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ

ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กร” กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ทักษะ/ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ตัวอย่างเช่น สมรรถนะการบริการที่ดีซึ่งอธิบายว่า “สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้” นั้น หากขาดองค์ประกอบต่างๆ ได้แก่ ความรู้ในงานหรือทักษะที่เกี่ยวข้อง เช่น อาจต้องหาข้อมูลจากคอมพิวเตอร์และคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นคนใจเย็น อุตุน ขอบช่วยเหลือผู้อื่น แล้วบุคคลก็ไม่อาจจะแสดงสมรรถนะของการบริการที่ดีด้วยการให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้

2.3.2 ความสำคัญของสมรรถนะ

สุรพงษ์ มาลี (2549, หน้า 19 -20, อ้างถึงใน รัชนิดา รักกาญจน์, 2560, หน้า 29) กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ 4 ประการ ดังนี้

(1) ช่วยให้องค์กรให้ความสนใจต่อพฤติกรรมและทักษะที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญของงานอย่างแท้จริง สามารถชี้จุดแข็งของบุคคลที่จะนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและระบุจุดอ่อนหรือจุดที่ต้องได้รับการพัฒนาและปรับปรุง

(2) สร้างความมั่นใจว่าการพัฒนานั้นมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ขององค์กรที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ

(3) ช่วยให้การใช้ทรัพยากรสำหรับการพัฒนามีประสิทธิภาพมากขึ้นทั้งเรื่องงบประมาณและเวลาที่เกิดประโยชน์สูงสุดเพราะนำไปพัฒนาทักษะและพฤติกรรมที่ช่วยสนับสนุนยุทธศาสตร์และสอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร

(4) ใช้เป็นกรอบในการพัฒนาสำหรับผู้บังคับบัญชาและผู้ทำหน้าที่สอนงานในการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยกรอบสมรรถนะจะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความเข้าใจตรงกันว่าสมรรถนะใดที่จะนำไปสู่การทำงานให้ประสบความสำเร็จ

นิสาร์ตน์ รวมนงษ์ (2549, หน้า 17-18, อ้างถึงใน รัชนิดา รักกาญจน์, 2560, หน้า 30) กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะทั้งต่อผู้บริหารองค์กรและพนักงาน ดังนี้

(1) ความสำคัญต่อผู้บริหารองค์กร

(1.1) ทำให้ทราบถึงทักษะคุณลักษณะที่ต้องการของบุคลากรในองค์กร

(1.2) ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพิจารณาสรรหาคัดเลือกบุคลากรให้ตรงกับคุณสมบัติและตำแหน่งงานนั้น ๆ

(1.3) ช่วยให้องค์กรสามารถประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนของศักยภาพของทรัพยากรในองค์กรเพื่อใช้ในการกำหนดแผนกลยุทธ์ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวได้

(1.4) ใช้เชื่อมโยงกลยุทธ์กับรูปแบบการพัฒนางานองค์กร

(1.5) สามารถวัดผลงานได้ชัดเจน

(2) ความสำคัญต่อพนักงาน

(2.1) ช่วยกำหนดบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่งงานตามความคาดหวังขององค์กร

(2.2) มีมาตรฐานในการวัดทักษะความสามารถของแต่ละตำแหน่งงานได้ชัดเจน

(2.3) ระบุจุดแข็งจุดอ่อนของพนักงานจากการประเมินและสามารถระบุแผนการพัฒนาตนเองได้

(2.4) ช่วยให้พนักงานเข้าใจถึงเส้นทางความก้าวหน้าของสายงานของตน

(2.5) ช่วยกระตุ้นพนักงานในด้านการพัฒนาตนเอง

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547, หน้า 78, อ้างถึงใน รัชนิดา รักกาญจน์, 2560, หน้า 30) กล่าวถึงประโยชน์ของสมรรถนะไว้ดังนี้

(1) ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ภารกิจและกลยุทธ์ขององค์กร สมรรถนะหลักจะช่วยในการสร้างกรอบแนวคิด พฤติกรรม ความเชื่อ ทักษะคิของคณในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับวิสัยทัศน์ภารกิจและกลยุทธ์ขององค์กรเปรียบเสมือนตัวเร่งปฏิกิริยาให้เป้าหมายต่างๆ บรรลุเป้าหมายได้ดีและเร็วยิ่งขึ้น

(2) การสร้างวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) ถ้าองค์กรใดไม่ได้ออกแบบวัฒนธรรมโดยรวมขององค์กรไว้ก่อนไปนานๆ พนักงานจะสร้างวัฒนธรรมองค์กรขึ้นมาเองโดยธรรมชาติซึ่งวัฒนธรรมองค์กรที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาตินี้อาจจะมีบางอย่างสนับสนุนต่อการดำเนินธุรกิจขององค์กรแต่บางอย่างอาจจะเป็นปัญหาอุปสรรคต่อการเติบโตขององค์กร ดังนั้นสมรรถนะจึงมีประโยชน์ต่อการกำหนดวัฒนธรรมองค์กรโดยช่วยสร้างกรอบการแสดงออกทางพฤติกรรมของคณในองค์กรโดยรวมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทำให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ช่วยให้เห็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมขององค์กรได้และป้องกันไม่ให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรตามธรรมชาติที่ไม่พึงประสงค์ได้

(3) เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์

(3.1) การคัดเลือกบุคลากร (Recruitment) สมรรถนะมีประโยชน์ในการคัดเลือกบุคลากรนำไปใช้ในการออกแบบคำถามหรือแบบทดสอบในการช่วยให้การคัดเลือกคนเข้าทำงานถูกต้องมากขึ้นเพราะคณบางคนมีความรู้ความสามารถสูงและประสบการณ์ดีแต่อาจจะไม่เหมาะสมกับลักษณะการทำงานในตำแหน่งนั้นๆ หรือไม่เหมาะสมกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร เป็นการลดการสูญเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการทดลองงานและในการพัฒนาฝึกอบรมพนักงานใหม่ที่มีความสามารถไม่สอดคล้องกับความต้องการของตำแหน่งงานและช่วยป้องกันความผิดพลาดในการคัดเลือกของผู้ทำหน้าที่คัดเลือกที่มีประสบการณ์น้อย

(3.2) การพัฒนาและฝึกอบรม (Training and Development) สมรรถนะมีประโยชน์ในการพัฒนาและฝึกอบรมในการนำมาใช้ในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในการพัฒนาและฝึกอบรม (Training Road Map) ช่วยให้ทราบว่าผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ จะต้องมีความสามารถเรื่องใดบ้างและช่องว่าง (Training Gap) ระหว่างความสามารถที่ตำแหน่งต้องการกับความสามารถที่เขามีจริงห่างกันมากน้อยเพียงใด เพื่อนำไปใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล (Individual Development Plan) ต่อไป

(3.3) การวางแผนการพัฒนาผู้ดำรงตำแหน่งให้สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพด้วยการนำเอาสมรรถนะของตำแหน่งงานที่สูงขึ้นไปมาพัฒนาบุคลากรในขณะที่เขายังดำรงตำแหน่งงานที่ต่ำกว่า

(3.4) การเลื่อนระดับปรับตำแหน่ง (Promotion) สมรรถนะมีประโยชน์ในการเลื่อนระดับและปรับตำแหน่งในการพิจารณาความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้นไป โดยพิจารณาทั้งเรื่อง

ของความสามารถในงาน (Technical Competencies) และความสามารถทั่วไป (General Competencies) เช่น ด้านการบริหารจัดการ ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้านระบบการคิดและยังเพื่อป้องกันความผิดพลาดในการเลื่อนระดับปรับตำแหน่งให้กับคนที่ไม่เหมาะสม

(3.5) การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ (Rotation) สมรรถนะมีประโยชน์ในการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ โดยช่วยให้ทราบว่าตำแหน่งที่จะย้ายไปนั้นจำเป็นต้องมีสมรรถนะใดบ้างแล้วผู้ที่จะย้ายไปมีหรือไม่มีสมรรถนะใดบ้าง เพื่อช่วยลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงานถ้าผู้ที่ย้ายไปมีสมรรถนะไม่เหมาะสมอาจจะทำให้เสียทั้งงานและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน

(4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) สมรรถนะมีประโยชน์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

(4.1) ช่วยให้ทราบว่าสมรรถนะเรื่องใดที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้สูงกว่าผลงานมาตรฐานทั่วไป

(4.2) ช่วยในการกำหนดแผนพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล

(5) การบริหารผลตอบแทน (Compensation) สมรรถนะมีประโยชน์ในการบริหารผลตอบแทน ดังนี้

(5.1) ช่วยในการกำหนดอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสมในการจ้างพนักงานใหม่โดยเป็นความเหมาะสมกับระดับความสามารถไม่ใช่กำหนดอัตราจ้างเริ่มต้นด้วยวุฒิการศึกษาเหมือนอดีตที่ผ่านมา

(5.2) ช่วยในการจ่ายผลตอบแทนตามระดับความสามารถที่เพิ่มขึ้นไม่ใช่จ่ายผลตอบแทนตามอายุงานที่เพิ่มขึ้นเหมือนสมัยก่อนเป็นการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการขององค์กร

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะมีประโยชน์และความสำคัญต่อระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทุกกระบวนการ เมื่อนำสมรรถนะมาใช้ในองค์การจะก่อให้เกิดประโยชน์กับทั้งองค์การในกระบวนการคัดสรรบุคลากร การประเมินศักยภาพของบุคลากร การปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาบุคลากรจะเกี่ยวข้องกับความสามารถ ทักษะ และ พฤติกรรมที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง และช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์การให้แข็งแกร่ง หล่อหลอมให้บุคลากรทุกระดับมีกรอบพฤติกรรมในทิศทางเดียวกัน และมองเห็นเป้าหมายขององค์การร่วมกันส่งผลให้องค์การดำเนินงานไปอย่างถูกแนวทางสอดคล้องกับเป้าหมายที่แท้จริง นอกจากนั้นยังประโยชน์ต่อตัวพนักงานในการพัฒนาทักษะความสามารถของตัวเองให้เหมาะสมกับงานเหมาะสมกับความต้องการของตลาดเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้กับตนเอง

งานวิเคราะห์/วิจัยที่เกี่ยวข้อง

อรุณศรี กางเพ็ง (2551, หน้า 42 – 44) ได้วิเคราะห์งบประมาณรายจ่ายเงินรายได้ ปีงบประมาณ 2550 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์งบประมาณรายจ่ายเงินรายได้ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2550 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากตารางสำรวจข้อมูลที่ผู้วิเคราะห์สร้างขึ้น ได้แก่ ตารางสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณรายจ่ายเงินรายได้

ปีงบประมาณ 2550 จำแนกตามประเภทรายจ่าย ได้แก่ งบบุคลากร งบดำเนินงาน งบลงทุน งบอุดหนุน และงบรายจ่ายอื่น และหมวดรายจ่าย ได้แก่ ค่าจ้างชั่วคราว ค่าประกันสังคม ค่าตอบแทน ค่าใช้สอย ค่าวัสดุ ค่าสาธารณูปโภค ค่าครุภัณฑ์ เงินบริจาค-ทุนการศึกษาและเงินรับฝาก มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม Microsoft Excel เพื่อดำเนินการหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอเป็นตารางและแผนภาพ ประกอบความเรียง จากผลการศึกษาพบว่า

1. รายจ่ายทุกกิจกรรมในปีงบประมาณ 2550 รวมทั้งสิ้น 27,903,749.81 บาท โดยจ่ายเป็นงบดำเนินงานมากที่สุด (ร้อยละ 37.22) รองลงมาได้แก่ งบอุดหนุน (ร้อยละ 33.61) งบรายจ่ายอื่น (ร้อยละ 13.50) งบบุคลากร (ร้อยละ 10.59) และงบลงทุน (ร้อยละ 5.08) ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามหมวดรายจ่าย พบว่า รายจ่ายค่าใช้สอยมากที่สุด (ร้อยละ 31.39) รองลงมา ได้แก่ ค่าตอบแทน (ร้อยละ 25.91) เงินรับฝาก (ร้อยละ 13.50) ค่าจ้างชั่วคราว (ร้อยละ 10.14) ค่าวัสดุ (ร้อยละ 9.14) ค่าครุภัณฑ์ (ร้อยละ 7.63) เงินบริจาค-ทุนการศึกษา (ร้อยละ 1.10) ค่าสาธารณูปโภค (ร้อยละ 0.74) และค่าประกันสังคม (ร้อยละ 0.45) ตามลำดับ

2. รายจ่ายกิจกรรมสนับสนุน : งานบริหารทั่วไป 12,332,096.54 บาท จ่ายเป็นงบอุดหนุนมากที่สุด (ร้อยละ 31.84) รองลงมา ได้แก่ งบรายจ่ายอื่น (ร้อยละ 30.55) งบดำเนินงาน (ร้อยละ 21.61) งบบุคลากร (ร้อยละ 14.44) และงบลงทุน (ร้อยละ 1.55) ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามหมวดรายจ่าย พบว่า ค่าใช้สอยมากที่สุด (ร้อยละ 36.55) รองลงมา ได้แก่ เงินรับฝาก (ร้อยละ 30.55) ค่าจ้างชั่วคราว (ร้อยละ 13.75) ค่าวัสดุ (ร้อยละ 6.66) ค่าตอบแทน (ร้อยละ 4.89) ค่าครุภัณฑ์ (ร้อยละ 2.74) เงินบริจาค-ทุนการศึกษา (ร้อยละ 2.48) ค่าสาธารณูปโภค (ร้อยละ 1.67) และค่าประกันสังคม (ร้อยละ 0.69) ตามลำดับ

3. รายจ่ายกิจกรรมการเรียนการสอนด้านสังคมศาสตร์ สาขาศึกษาศาสตร์ระดับปริญญาตรี 5,644,903.49 บาท จ่ายเป็นงบอุดหนุนมากที่สุด (ร้อยละ 57.82) รองลงมา ได้แก่ งบดำเนินงาน (ร้อยละ 23.04) และงบบุคลากร (ร้อยละ 19.14) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาจำแนกตามหมวดรายจ่าย พบว่า จ่ายเป็นค่าใช้สอยมากที่สุด (ร้อยละ 41.94) รองลงมา ได้แก่ ค่าวัสดุ (ร้อยละ 20.12) ค่าจ้างชั่วคราว (ร้อยละ 18.51) ค่าตอบแทน (ร้อยละ 17.27) ค่าครุภัณฑ์ (ร้อยละ 1.53) และค่าประกันสังคม (ร้อยละ 0.63) ตามลำดับ

4. รายจ่ายกิจกรรมการเรียนการสอนด้านสังคมศาสตร์ สาขาศึกษาศาสตร์ระดับบัณฑิตศึกษา 9,926,658.78 บาท จ่ายเป็นงบดำเนินงานมากที่สุด (ร้อยละ 64.68) รองลงมาได้แก่ งบอุดหนุน (ร้อยละ 22.04) งบลงทุน (ร้อยละ 12.35) และงบบุคลากร (ร้อยละ 0.93) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจำแนกตามหมวดรายจ่าย พบว่า จ่ายเป็นค่าตอบแทน มากที่สุด (ร้อยละ 56.93) รองลงมา ได้แก่ ค่าใช้สอย (ร้อยละ 18.99) ค่าครุภัณฑ์ (ร้อยละ 17.18) ค่าวัสดุ (ร้อยละ 5.97) ค่าจ้างชั่วคราว (ร้อยละ 0.89) และค่าประกันสังคม (ร้อยละ 0.04) ตามลำดับ

ฝ่ายงานแผน มหาวิทยาลัยทักษิณ (2556, หน้า 1) ได้วิเคราะห์งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 มหาวิทยาลัยทักษิณโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลของมหาวิทยาลัย รวมทั้งใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหารในการพิจารณาเสนอของบประมาณให้เหมาะสมและสัมฤทธิ์ผลตามแบบการเสนอของบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์และสามารถใช้เป็นข้อมูลในการปฏิบัติงานด้านการวิเคราะห์งบประมาณในอนาคตวิธีการศึกษาโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม Microsoft Excel ผลการศึกษาพบว่า

1. งบประมาณจัดสรร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 มหาวิทยาลัยทักษิณ ได้จัดสรรงบประมาณในภาพรวมทั้งหมด จำนวน 1,498,196,224 บาท โดยจำแนกรายละเอียด ได้ดังนี้

1.1 จำแนกตามแหล่งงบประมาณ สามารถจำแนกได้ดังนี้ งบประมาณเงินแผ่นดิน จำนวน 39,587,700 บาท (ร้อยละ 2.64) งบประมาณเงินอุดหนุนจากรัฐบาล จำนวน 887,297,300 บาท (ร้อยละ 59.22) และงบประมาณเงินรายได้ จำนวน 571,311,224 บาท (ร้อยละ 38.14)

1.2 จำแนกตามงบรายจ่าย สามารถจำแนกได้ดังนี้ งบบุคลากร จำนวน 105,795,478 บาท (ร้อยละ 7.06) งบดำเนินการ จำนวน 303,049,304.46 บาท (ร้อยละ 20.23) งบลงทุน จำนวน 405,726,009 บาท (ร้อยละ 27.08) งบเงินอุดหนุน จำนวน 622,494,549.23 บาท (ร้อยละ 41.55) และงบรายจ่ายอื่น จำนวน 61,130,883.31 บาท (ร้อยละ 4.08)

1.3 จำแนกตามผลผลิต สามารถจำแนกได้ดังนี้ ผู้สำเร็จการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 725,732,852.47 บาท (ร้อยละ 48.44) ผู้สำเร็จการศึกษาด้านสังคมศาสตร์ จำนวน 672,052,802.30 บาท (ร้อยละ 44.86) ผู้สำเร็จการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพและการกีฬา จำนวน 39,675,801 บาท (ร้อยละ 2.65) ผลงานการให้บริการวิชาการ จำนวน 15,136,400 บาท (ร้อยละ 1.01) ผลงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จำนวน 20,807,868.23 บาท (ร้อยละ 1.39) ผลงานวิจัยเพื่อถ่ายทอดเทคโนโลยี จำนวน 18,615,500 บาท (ร้อยละ 1.24) และฟื้นฟูความสัมพันธ์และพัฒนาความร่วมมือกับประเทศในภูมิภาค จำนวน 6,175,000 บาท (ร้อยละ 0.41)

2. เปรียบเทียบงบประมาณที่จัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 สรุปผลการจัดสรร ดังนี้ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 มหาวิทยาลัยทักษิณ ได้จัดสรรงบประมาณทั้งหมดเพิ่มขึ้นจาก ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 โดยเพิ่มขึ้น จำนวน 385,136,214 บาท (ร้อยละ 34.60) ทั้งนี้เพิ่มจากงบประมาณเงินอุดหนุนจากรัฐบาล จำนวน 295,519,673 บาท (ร้อยละ 49.94) งบประมาณเงินรายได้ จำนวน 93,221,424 บาท (ร้อยละ 19.50) และลดลงจากงบประมาณเงินแผ่นดิน จำนวน 3,604,883 บาท (ร้อยละ 8.35)

3. สรุปเปรียบเทียบ แผน-ผล การใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 ในภาพรวมมหาวิทยาลัยทักษิณมีผลการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่าย คิดเป็นร้อยละ 62.44

4. เมื่อเปรียบเทียบงบประมาณรายจ่าย ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 และปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 พบว่า ประสิทธิภาพการเบิกจ่ายลดลง ร้อยละ 5.95 โดยปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 มีผลการเบิกจ่ายเงิน

งบประมาณ คิดเป็นร้อยละ 68.39 และปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 มีผลการเบิกจ่ายงบประมาณคิดเป็นร้อยละ 62.44

ขวัญฤดี คล้ายแก้ว (2551) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์การบริหารงบประมาณของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.2547 – 2549 ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบและวิเคราะห์รายจ่ายงบประมาณ ทั้งจากงบประมาณแผ่นดิน และรายจ่ายจากงบประมาณเงินรายได้ ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2547-2549 ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ทำให้เข้าใจระบบการบริหารการใช้จ่ายงบประมาณได้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจและได้แนวคิดสำหรับการบริหารงบประมาณในอนาคตโดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงบประมาณแผ่นดินและงบประมาณเงินรายได้โดยรวบรวมจากกลุ่มงานการเงินและพัสดุ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณจากหน่วยงานต่างๆ ตลอดจนจากแบบสอบถามการใช้ครุภัณฑ์ที่ได้รับจัดสรรจากงบประมาณแผ่นดิน คณะวิศวกรรมศาสตร์ ม.สงขลานครินทร์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2547-2549 โดยนำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม Microsoft Excel เพื่อคำนวณหาค่าร้อยละ นำเสนอในรูปตารางและแผนภูมิประกอบคำบรรยาย ผลการศึกษาพบว่า คณะวิศวกรรมศาสตร์ ม.สงขลานครินทร์ มีรายจ่ายทั้งหมดจากงบประมาณแผ่นดินและงบประมาณเงินรายได้ ดังนี้ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2547-2549 เท่ากับ 137.39, 159.30 และ 178.20 ล้านบาท ตามลำดับ มีสัดส่วนโดยเฉลี่ยของเงินงบประมาณแผ่นดิน ร้อยละ 59.75 รายจ่ายทั้งหมดจะเป็นรายจ่ายหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ ร้อยละ 45.56 หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ร้อยละ 24.35 หมวดค่าครุภัณฑ์ ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง ร้อยละ 12.02 หมวดเงินอุดหนุนร้อยละ 9.19 หมวดค่าจ้างชั่วคราวร้อยละ 3.52 อื่นๆ (เงินสมทบมหาวิทยาลัย) ร้อยละ 2.32 หมวดรายจ่ายอื่น ร้อยละ 1.79 และหมวดค่าสาธารณูปโภค ร้อยละ 1.25 เมื่อตัดรายจ่ายเงินเดือนและค่าจ้างประจำออก พบว่า ค่าใช้จ่ายในหมวดที่เหลือมาจากงบประมาณเงินรายได้ที่มีสัดส่วนที่สูงกว่างบประมาณแผ่นดินประมาณ 3 เท่า

เมื่อจำแนกรายจ่ายในภาควิชา/หน่วยงานทั้งหมด 8 หน่วยงาน พบว่า ส่วนกลางเป็นหน่วยงานที่มีรายจ่ายมากที่สุด ร้อยละ 42.98 อันดับสอง คือ ภาควิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ ร้อยละ 10.62 และภาควิชาวิศวกรรมเหมืองแร่และวัสดุน้อยที่สุด ร้อยละ 5.09 เมื่อคิดค่าใช้จ่ายต่อนักศึกษาเต็มเวลา มีค่าเฉลี่ยในระดับคณะเท่ากับ 83,312 บาท/คน/ปี โดยภาควิชาวิศวกรรมโยธามีค่าใช้จ่ายสูงสุด 97,844 บาท/คน/ปี โดยภาควิชาวิศวกรรมโยธามีค่าใช้จ่ายสูงสุด 97,844 บาท/คน/ปี และภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรมมีค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด 71,831 บาท/คน/ปี

จากการเปรียบเทียบแผนการใช้จ่ายและรายจ่ายจริงงบประมาณเงินรายได้ พบว่า รายจ่ายจริงในแต่ละปีจะน้อยกว่าแผนการใช้จ่าย โดยงานสนับสนุนการวิจัยใช้จ่ายจริงน้อยกว่าแผน ร้อยละ 79.86 โครงการผลิตบัณฑิตสาขาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ (วิทยาเขตภูเก็ต) ใช้จ่ายจริงน้อยกว่าแผน ร้อยละ 70.14 เมื่อเปรียบเทียบรายจ่ายตามภารกิจ พบว่า จะเน้นไปทางด้านการศึกษาการสอนมากที่สุด ร้อยละ 81.23 และด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมน้อยที่สุด ร้อยละ 0.28 นอกจากนี้การศึกษาการใช้งานครุภัณฑ์ที่ได้รับจัดสรรจากงบประมาณ

แผ่นดิน พบว่า ครุภัณฑ์ส่วนใหญ่มีสภาพการใช้งานได้ดีถึงดีมาก ความคุ้มค่าในการใช้งาน ร้อยละ 94.23 และประโยชน์ในการใช้งานครุภัณฑ์จะเป็นด้านการเรียนการสอนมากที่สุด ร้อยละ 69.67

สุภารัตน์ จงจิตรม้น (2550) ได้ศึกษาการวิเคราะห์การใช้จ่ายงบประมาณองค์การบริหารส่วนตำบลปลวกแดง อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ปีงบประมาณ 2544-2550 เพื่อวิเคราะห์การใช้จ่ายงบประมาณองค์การบริหารส่วนตำบลปลวกแดงตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการจัดทำและการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบลปลวกแดง ให้สนองต่อความต้องการของประชาชนให้มากยิ่งขึ้นไป โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร จากแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายงบแสดงฐานะการเงิน หนังสือสั่งการ ระเบียบกฎหมาย และแผนพัฒนาข้อมูลประกอบเป็นการสัมภาษณ์ เป็นการบันทึกเสียงและจดข้อมูลด้วยตนเอง โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการพรรณาคำจากผู้ให้สัมภาษณ์ และสรุปโดยการสังเคราะห์ข้อมูลด้วยตัวผู้วิจัยเอง ซึ่งผู้วิเคราะห์นำเสนอ สรุปผลการวิเคราะห์พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลปลวกแดงมีรายได้เพิ่มขึ้นทุกปีการใช้จ่ายงบประมาณจำแนกตามลักษณะแผนงาน จะพัฒนาไปด้านเศรษฐกิจมากที่สุดทุกปี ยกเว้นปี 2544 จะใช้จ่ายงบประมาณในด้านบริหารงานทั่วไปมากที่สุด สำหรับการใช้จ่ายงบประมาณจำแนกตามหมวดรายจ่ายจะเห็นว่าทุกปีจะพัฒนาในหมวดค่าครุภัณฑ์ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง รองลงมาได้แก่ หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ และน้อยที่สุดคือ หมวดรายจ่ายอื่น ยกเว้นปี 2549 จะใช้จ่ายในหมวดค่าสาธารณูปโภคน้อยที่สุด และการวิเคราะห์การใช้จ่ายงบประมาณจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากประชากรตัวอย่าง พบว่า อิทธิพลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดทำและใช้จ่ายงบประมาณการปฏิบัติหน้าที่ของฝ่ายนิติบัญญัติ ไม่ถูกต้องตามบทบาทและอำนาจหน้าที่และขาดการตรวจสอบจากภาคประชาชน แนวทางการพัฒนาเน้นหนักเฉพาะด้านโครงสร้างพื้นฐาน ไม่ครอบคลุมแนวทางการพัฒนาด้านอื่น สำหรับข้อเสนอแนะ ผู้ศึกษาได้เสนอแนะให้กระจายงบประมาณให้ครอบคลุมทุกด้าน สร้างระบบตรวจสอบให้มากขึ้น ทั้งจากภาคประชาชนและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งเสริมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดทำและใช้จ่ายงบประมาณให้ตระหนักถึงวินัยทางด้านการเงินการคลัง

นงนุช ฤทธิศร (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์งบประมาณเงินรายได้ คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ระหว่างปีงบประมาณ 2551-2553 ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์และเปรียบเทียบประมาณการรายรับ-รายรับจริง ระหว่างปีงบประมาณ 2551-2553 และวิเคราะห์แนวโน้มของรายรับจริง-รายจ่ายจริง งบประมาณเงินรายได้ คณะเกษตรศาสตร์ ปีงบประมาณ 2554-2556 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร และฐานข้อมูลจากรายละเอียดงบประมาณเงินรายได้ รายละเอียดรายรับ-รายจ่ายจริง ประจำปีงบประมาณ 2551-2553 คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น รวมถึงฐานข้อมูลบัญชี 3 มิติ (KKUFMIS) มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยนำข้อมูลเงินรายได้ คณะเกษตรศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ 2551-2553 มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม Microsoft Excel เพื่อคำนวณหาผลรวม ผลต่าง และค่าร้อยละและฟังก์ชัน FORECAST เพื่อช่วยในการพยากรณ์แนวโน้มเชิงเส้นตรง จากค่าที่มีอยู่แล้วนำเสนอในรูปตารางและแผนภูมิประกอบคำบรรยาย ซึ่งผู้วิเคราะห์นำเสนอ สรุปผลการวิเคราะห์ และข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นข้อมูลให้

ผู้เกี่ยวข้องนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจในการวางแผนการบริหารงบประมาณ ของคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ตามลำดับดังนี้

1. การวิเคราะห์เปรียบเทียบ ประมาณการรายรับ-รายรับจริง งบประมาณเงินรายได้ คณะเกษตรศาสตร์ ระหว่างปีงบประมาณ 2551-2553 ระยะเวลาย้อนหลัง 3 ปี พบว่า มีรายรับจริงต่ำกว่าประมาณการรายรับทุกปี โดยรายรับจริงต่ำกว่าประมาณการรายรับสูงสุดในปี 2551, 2553 และ 2552 คิดเป็นร้อยละ 15.24, 11.59 และ 0.39 ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบ ประมาณการรายรับ-รายรับจริง งบประมาณเงินรายได้ คณะเกษตรศาสตร์ ระหว่างปีงบประมาณ 2551-2553 ระยะเวลาย้อนหลัง 3 ปี พบว่า มีรายจ่ายจริงสูงกว่าประมาณการรายจ่าย ในปีงบประมาณ 2552 คิดเป็นร้อยละ 1 ส่วนปีงบประมาณ 2553 และ 2551 มีรายจ่ายจริงต่ำกว่าประมาณการรายจ่าย คิดเป็นร้อยละ 17.21 และ ร้อยละ 12.63 ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบ รายรับจริง-รายจ่ายจริง งบประมาณเงินรายได้ คณะเกษตรศาสตร์ ระหว่างปีงบประมาณ 2551-2553 ระยะย้อนหลัง 3 ปี พบว่า หน่วยงานมีรายจ่ายจริงสูงกว่ารายรับจริง สูงสุด คือ ภาควิชาพืชศาสตร์และทรัพยากรการเกษตร คิดเป็นร้อยละ 5.77 รองลงมา คือ ภาควิชาสัตวศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 3.77 และภาควิชาประมง คิดเป็นร้อยละ 1.5 ตามลำดับ ส่วนหน่วยงานที่มีรายจ่ายจริง ต่ำกว่า รายรับจริงสูงสุด คือ ภาควิชาเศรษฐศาสตร์การเกษตร คิดเป็นร้อยละ 22.94 รองลงมาคือภาควิชาส่งเสริม การเกษตร คิดเป็นร้อยละ 20.30 และสำนักงานคณบดี คิดเป็นร้อยละ 0.15 ตามลำดับ

สำหรับการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงต่อปี รายรับจริง-รายจ่ายจริง งบประมาณเงินรายได้ คณะเกษตรศาสตร์ ระหว่างปีงบประมาณ 2551-2553 ระยะเวลาย้อนหลัง 3 ปี ข้อมูลรายรับจริงและรายจ่ายจริงมีทิศทางเพิ่มขึ้น และในขณะเดียวกันลักษณะแบบแผนรายจ่ายจริงมีทิศทางเพิ่มขึ้นเช่นกัน เมื่อพิจารณาในแง่ค่าเฉลี่ยอัตรา เปลี่ยนแปลงของรายรับจริง รายจ่ายจริง ในรอบ 3 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2551 ถึง 2553 จะเห็นได้ว่าค่าเฉลี่ย อัตราเปลี่ยนแปลงของรายรับจริงในรอบ 3 ปี เท่ากับร้อยละ 21.47 สูงสุดปีงบประมาณ 2552 ร้อยละ 56.50 ต่ำสุดปีงบประมาณ 2551 ร้อยละ -1.50 ในด้านค่าเฉลี่ยอัตราเปลี่ยนแปลงของรายจ่ายในรอบ 3 ปี เท่ากับร้อยละ 25.43 สูงสุดปีงบประมาณ 2552 ร้อยละ 55.32 ต่ำสุดคือปีงบประมาณ 2553 ร้อยละ 20

4. การวิเคราะห์แนวโน้มรายรับจริง-รายจ่ายจริง ปีงบประมาณ 2554 - 2556 โดยใช้ข้อมูลฐาน งบประมาณย้อนหลังจากปีงบประมาณ 2551-2553 แนวโน้มอีก 3 ปีข้างหน้า พบว่ารายรับจริง-รายจ่ายจริง เป็นไปในทิศทางเพิ่มขึ้น โดยคาดว่าจะมีรายรับจริงสูงกว่า 4 ล้านบาท ในขณะที่รายจ่ายจริงสูงกว่า 76 ล้านบาท

5. ข้อเสนอแนะ จากการวิเคราะห์งบประมาณเงินรายได้ ระหว่างปีงบประมาณ 2551-2553 มี ข้อเสนอแนะจากข้อเสนอแนะจากข้อค้นพบในการนำผลวิเคราะห์ไปใช้ดังนี้

5.1 จากผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบ ประมาณการรายรับ-รายรับจริง งบประมาณเงินรายได้ คณะเกษตรศาสตร์ ระหว่างปีงบประมาณ 2551-2553 พบว่า คณะฯ มีรายรับจริงต่ำกว่าประมาณการรายรับ ทุกปี ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพด้านการจัดทำงานงบประมาณเงินรายได้ว่า คณะฯจะต้องนำข้อมูลรายรับจริงใน รอบปีที่ผ่านมาพร้อมพิจารณาเพื่อประกอบการตัดสินใจในการวางแผนประมาณการรายรับ โดยต้องคำนึงถึง

ความเป็นไปได้ของรายรับ เพราะรายได้หลักของคณะฯ มาจากค่าธรรมเนียมการศึกษา และหากในปีใดการรับนักศึกษาไม่ได้ตามเป้าหมาย คณะฯ ควรมีการปรับแผนเพื่อหารายได้จากแหล่งอื่นเพิ่มขึ้น เช่น รายได้จากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร จากการบริการวิชาการต่างๆ และจากการจัดงานวันเกษตรภาคอีสาน ฯลฯ โดยใช้ศักยภาพของคณะฯ ที่มีอยู่ มาวางแผนหารายได้เชิงพาณิชย์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

5.2 จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ประเมินการรายจ่าย-รายจ่ายจริงงบประมาณเงินรายได้ คณะเกษตรศาสตร์ ระหว่างปีงบประมาณ 2551-2553 พบว่า รายจ่ายจริงต่ำกว่าประมาณการรายจ่ายในปีงบประมาณ 2551 และ 2553 ซึ่งในทางบริหารจัดการอาจมองว่าเป็นเรื่องที่ดี แต่มองในอีกมุมหนึ่งอาจเป็นปัญหา เช่นในปีงบประมาณ 2552 มีรายจ่ายจริงสูงกว่าประมาณการรายจ่าย ทำให้คณะฯ ต้องไปใช้เงินทุนสำรองเพื่อนำมาทดแทนรายจ่าย ดังนั้น คณะฯ ต้องวางแผนกลยุทธ์ในการใช้จ่ายเงินให้เหมาะสมกับประมาณการรายจ่ายที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงาน

5.3 จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายรับจริง-รายจ่ายจริง งบประมาณเงินรายได้คณะเกษตรศาสตร์ ระหว่างปีงบประมาณ 2551-2553 แยกตามหน่วยงาน รวม 3 ปี พบว่าส่วนใหญ่มีรายจ่ายจริงต่ำกว่าประมาณการรายจ่าย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการใช้จ่ายเงินของแต่ละหน่วยงานว่ายังมีความระมัดระวัง และมองถึงรายรับที่จะเกิดขึ้นจริงด้วย ในทางตรงกันข้ามมีอีก 3 หน่วยงานที่ยังมีรายจ่ายจริงสูงกว่ารายรับ ซึ่งสาเหตุอาจมาจากการประมาณการรายรับที่เกิดขึ้นจริงคลาดเคลื่อน และมีการนำเงินมาใช้จ่ายในงบลงทุน หมวดค่าครุภัณฑ์ ซึ่งไม่ได้รับจัดสรรจากเงินงบประมาณแผ่นดิน แต่มีความจำเป็นต้องใช้เพื่อการเรียนการสอน เช่น ภาควิชาพืชศาสตร์และทรัพยากรการเกษตร ภาควิชาสัตวศาสตร์ และภาควิชาประมง ซึ่งทำให้มีผลกระทบต่อภาพรวมของรายรับทั้งหน่วยงาน ดังนั้น คณะฯ จึงควรมีนโยบายในการให้แต่ละหน่วยงานวางแผนกลยุทธ์ในการใช้จ่ายเงิน โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของรายรับจริงที่จะเกิดขึ้นด้วย เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างรายรับและรายจ่าย

5.4 จากผลการวิเคราะห์แนวโน้มของรายรับจริง-รายจ่ายจริง มีแนวโน้มไปในทิศทางเพิ่มขึ้นทั้ง 2 ด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าคณะฯ มีนโยบายรับนักศึกษาเพิ่มขึ้น จึงทำให้มีรายได้หลักจากค่าธรรมเนียมการศึกษาสูงขึ้น อีกทั้งคณะเกษตรศาสตร์ มีวิสัยทัศน์และพันธกิจ ที่จะผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ ต้องการที่จะพัฒนาท้องถิ่นไปสู่ความเป็นสากล โดยได้กำหนดแผนกลยุทธ์ 4 ด้านคือ ด้านการเรียนการสอน ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการ และด้านการบริหารจัดการ อีกทั้งคณะเกษตรศาสตร์ มีการปรับปรุงและพัฒนาสื่อการเรียนการสอนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเฉพาะสื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง นั้นแสดงให้เห็นว่า คณะเกษตรศาสตร์จะมีทั้งรายรับและรายจ่ายสูงขึ้นตามลำดับ แต่ต้องให้สูงขึ้นในทิศทางที่สอดคล้องกัน

บทที่ 3

วิธีการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์งบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ของฝ่ายทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2562 ผู้วิเคราะห์ดำเนินการตามลำดับต่อไปนี้

- 3.1 ขั้นตอนการดำเนินงาน
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอ
- 3.7 เทคนิคที่นำมาใช้การวิเคราะห์

3.1 ขั้นตอนการดำเนินงาน

ผู้วิเคราะห์ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.1.1 ขั้นการเตรียมการ

- (1) กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์
- (2) การเตรียมความพร้อมด้านข้อมูล และเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1.2 ขั้นดำเนินการ

- (1) เก็บรวบรวมข้อมูล
- (2) จัดทำข้อมูลให้อยู่ในหมวดเดียวกันเพื่อความสะดวกต่อการวิเคราะห์
- (3) เลือกเครื่องมือวิเคราะห์/วิธีการวิเคราะห์
- (4) ดำเนินการวิเคราะห์
- (5) แปลความหมาย และ สรุปผลการวิเคราะห์

3.1.3 ขั้นการรายงานผล

- (1) จัดทำรายงานการวิเคราะห์ฉบับสมบูรณ์
- (2) เสนอรายงานการวิเคราะห์ต่อผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาหน่วยงานที่สังกัด

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากร : ได้แก่ โครงการของฝ่ายทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2562 จำนวน 92 โครงการ เป็นเงิน 30,923,328 บาท

3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง : ใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.3 เครื่องมือที่ใช้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นตารางสำรวจข้อมูลที่ผู้วิเคราะห์สร้างขึ้น ได้แก่ ตารางสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณที่ใช้ในการจัดโครงการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่นของฝ่ายทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2562 จำแนกตามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ดังนี้

สมรรถนะหลักที่ 1 บริการที่ดี

สมรรถนะหลักที่ 2 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

สมรรถนะหลักที่ 3 การมุ่งผลสัมฤทธิ์

สมรรถนะหลักที่ 4 การทำงานเป็นทีม

สมรรถนะหลักที่ 5 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์งบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ของฝ่ายทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2562 ในครั้งนี้ ผู้วิเคราะห์ได้เก็บรวบรวมข้อมูลโครงการจากผู้จัดโครงการทั้งหมดที่ใช้งบประมาณของฝ่ายทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2562 โดยศึกษาจากเอกสาร และฐานข้อมูลต่างๆ ดังนี้

3.4.1 รายงานผลการดำเนินโครงการของฝ่ายทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2562

3.4.2 ฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ แฟ้มงบประมาณโครงการของฝ่ายทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2562

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ผู้วิเคราะห์ใช้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ $\frac{X1}{X2} \times 100$

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอ

ผู้วิเคราะห์ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้ โดยใช้ Comparative Techniques และใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Microsoft Excel ในการวิเคราะห์ข้อมูล คำนวณค่าร้อยละนำเสนอในรูปแบบตาราง แผนภูมิ ประกอบการอธิบายความเรียง และผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์โดยตรงในการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นผู้วิเคราะห์โครงการที่สอดคล้องกับสมรรถนะแต่ละด้านของสมรรถนะหลัก

3.7 เทคนิคที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิเคราะห์ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้เทคนิคการเปรียบเทียบข้อมูล Comparative Techniques

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์

การวิเคราะห์งบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ของฝ่ายทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2562 ผู้วิเคราะห์ขอกล่าวถึงโครงการและงบประมาณทั้งหมดที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรประจำปีงบประมาณ 2560 จำนวน 8,067,540 บาท ประจำปีงบประมาณ 2561 จำนวน 9,953,249 บาท ประจำปีงบประมาณ 2562 จำนวน 12,902,539 บาท และงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2560 จำนวน 2,730,940 บาท ประจำปีงบประมาณ 2561 จำนวน 4,710,649 บาท และประจำปีงบประมาณ 2562 จำนวน 5,307,300 บาท

โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 โครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2562

ตอนที่ 2 โครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรร เพื่อพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2562

ตอนที่ 3 โครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2562 จำแนกตามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ตอนที่ 1 โครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2562

ตารางที่ 4.1 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ 2560

จำแนกตามโครงการ ดังนี้

หน่วย : บาท

โครงการ	จำนวน	ร้อยละ
1. โครงการจัดทำ Work SIPOC model ตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและกองบริหารทรัพยากรบุคคล ในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น	10,000	0.12

ตารางที่ 4.1 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ 2560

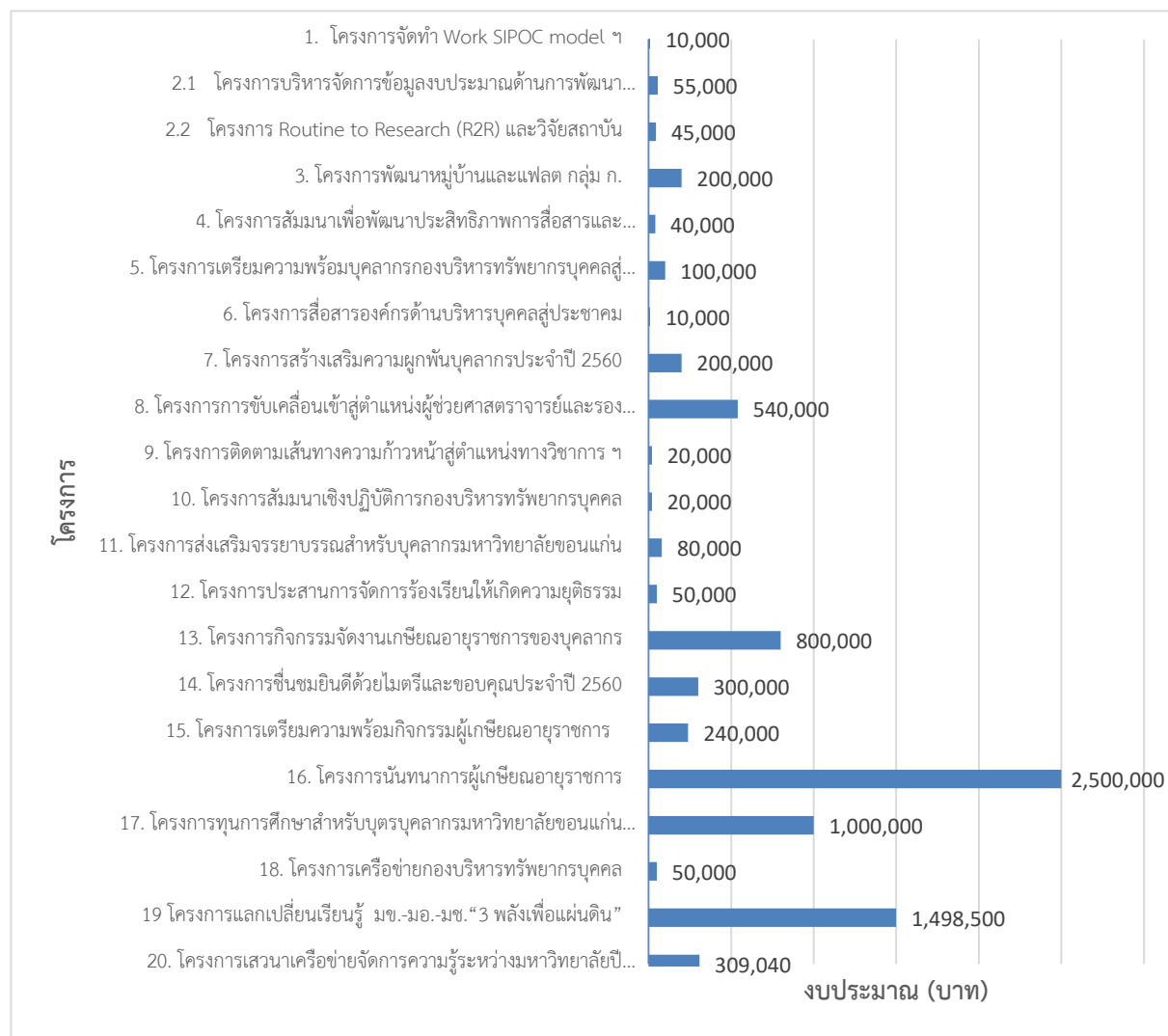
จำแนกตามโครงการ (ต่อ)

หน่วย : บาท

โครงการ	จำนวน	ร้อยละ
2. โครงการพัฒนาระบบการทำงานใหม่แบบบูรณาการโดยใช้เครื่องมือ Business Process Redesign(BPR) Routine to Research(R2R) และวิจัยสถาบัน(โครงการย่อย a)		
2.1 โครงการบริหารจัดการข้อมูลงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น	55,000	0.68
2.2 โครงการRoutine to Research (R2R) และวิจัยสถาบัน	45,000	0.56
3. โครงการพัฒนาหมู่บ้านและแฟลต กลุ่ม ก.	200,000	2.48
4. โครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการสื่อสารและประสานงานหน่วยงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี (ในกิจกรรมส่วนที่ 1 และ 2)	40,000	0.50
5. โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นมืออาชีพด้าน HR	100,000	1.24
6. โครงการสื่อสารองค์กรด้านบริหารบุคคลสู่ประชาคม	10,000	0.12
7. โครงการสร้างเสริมความผูกพันบุคลากรประจำปี 2560	200,000	2.48
8. โครงการการขับเคลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์	540,000	6.69
9. โครงการติดตามเส้นทางความก้าวหน้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ บุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น	20,000	0.25
10. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการกองบริหารทรัพยากรบุคคล	20,000	0.25
11. โครงการส่งเสริมจรรยาบรรณสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น	80,000	0.99
12. โครงการประสานการจัดการร้องเรียนให้เกิดความยุติธรรม	50,000	0.62
13. โครงการกิจกรรมจัดงานเกษียณอายุราชการของบุคลากร	800,000	9.92
14. โครงการชื่นชมยินดีด้วยไมตรีและขอบคุณประจำปี 2560	300,000	3.72
15. โครงการเตรียมความพร้อมกิจกรรมผู้เกษียณอายุราชการ	240,000	2.97
16. โครงการนันทนาการผู้เกษียณอายุราชการ	2,500,000	30.99
17. โครงการทุนการศึกษาสำหรับบุตรบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2560	1,000,000	12.40
18. โครงการเครือข่ายกองบริหารทรัพยากรบุคคล	50,000	0.62
19 โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มข.-มอ.-มช. “3 พลังเพื่อแผ่นดิน”	1,498,500	18.57
20. โครงการเสวนาเครือข่ายจัดการความรู้ระหว่างมหาวิทยาลัยปี 2560 (UKM)”	309,040	3.83
รวม	8,067,540	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า โครงการในปีงบประมาณ 2560 มีจำนวน 20 โครงการ เป็นเงิน 8,067,540 บาท โครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ โครงการนันทนาการผู้เกษียณอายุราชการโครงการนันทนาการผู้เกษียณอายุราชการ จำนวน 2,500,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.99 รองลงมาคือ โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มข.-มอ.-มช.“3 พลังเพื่อแผ่นดิน” จำนวน 1,498,500 บาท คิดเป็นร้อยละ 18.57 และโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ โครงการจัดทำ Work SIPOC model ตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและกองบริหารทรัพยากรบุคคล ในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 0.12

แผนภูมิที่ 4.1 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ 2560 จำแนกตามโครงการ



ตารางที่ 4.2 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ 2561

จำแนกตามโครงการ ดังนี้

หน่วย : บาท

โครงการ	จำนวน	ร้อยละ
1. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเตรียมความพร้อมผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารระดับกลางของ มข.	300,000	3.01
2. โครงการเพิ่มสัดส่วนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยขอนแก่นให้ได้ 65% (ผศ. รศ. ศ.)	1,450,000	14.57
3. โครงการพัฒนากระบวนการทำงานใหม่แบบบูรณาการโดยใช้เครื่องมือ Business Process Redesign (BPR) Routine to Research (R2R) และวิจัยสถาบัน		
3.1 โครงการพัฒนากระบวนการทำงานโดยใช้เครื่องมือ Routine to Research(R2R)และวิจัยสถาบัน (ติดตาม)	60,000	0.60
3.2 โครงการศึกษาดูงานโรงงานน้ำตาลมิตรผล อ.ภูเขียว จ.ชัยภูมิ	12,300	0.12
4. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้โปรแกรม Power BI ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคล ด้าน HR	8,730	0.09
5. โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นมืออาชีพด้าน HR ฉบับต่อยอด รุ่นที่ 1 และ รุ่นที่ 2	60,000	0.60
6. โครงการติดตามความก้าวหน้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการบุคลากร มข.	15,000	0.15
7. โครงการขับเคลื่อนระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน เพื่อการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ระย่นำร่อง)	148,290	1.49
8. โครงการสัมมนาเพื่อซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ(หลักเกณฑ์ใหม่) ตามหลักเกณฑ์ใหม่ ผศ. รศ. ศ. ของ กพอ. 2560	19,040	0.19
9. โครงการแผนการดำเนินงาน หมุนเวียน และจัดสรรทรัพยากรบุคคลให้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน คณะต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ	100,000	1.00
10. กิจกรรมภาวะผู้นำการบริหาร (ชื่อเดิม โครงการประสานและจัดการเรื่องร้องเรียนให้เกิดความยุติธรรม)	50,000	0.50
11. โครงการส่งเสริมจรรยาบรรณ	100,000	1.00
12. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามข้อตกลงความร่วมมือว่าด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มข. - ม.อ. - มข. ครั้งที่ 3	1,125,850	11.31
13. โครงการเสวนาเครือข่ายการจัดการความรู้ระหว่างมหาวิทยาลัย UKM	39,000	0.39

ตารางที่ 4.2 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ 2561

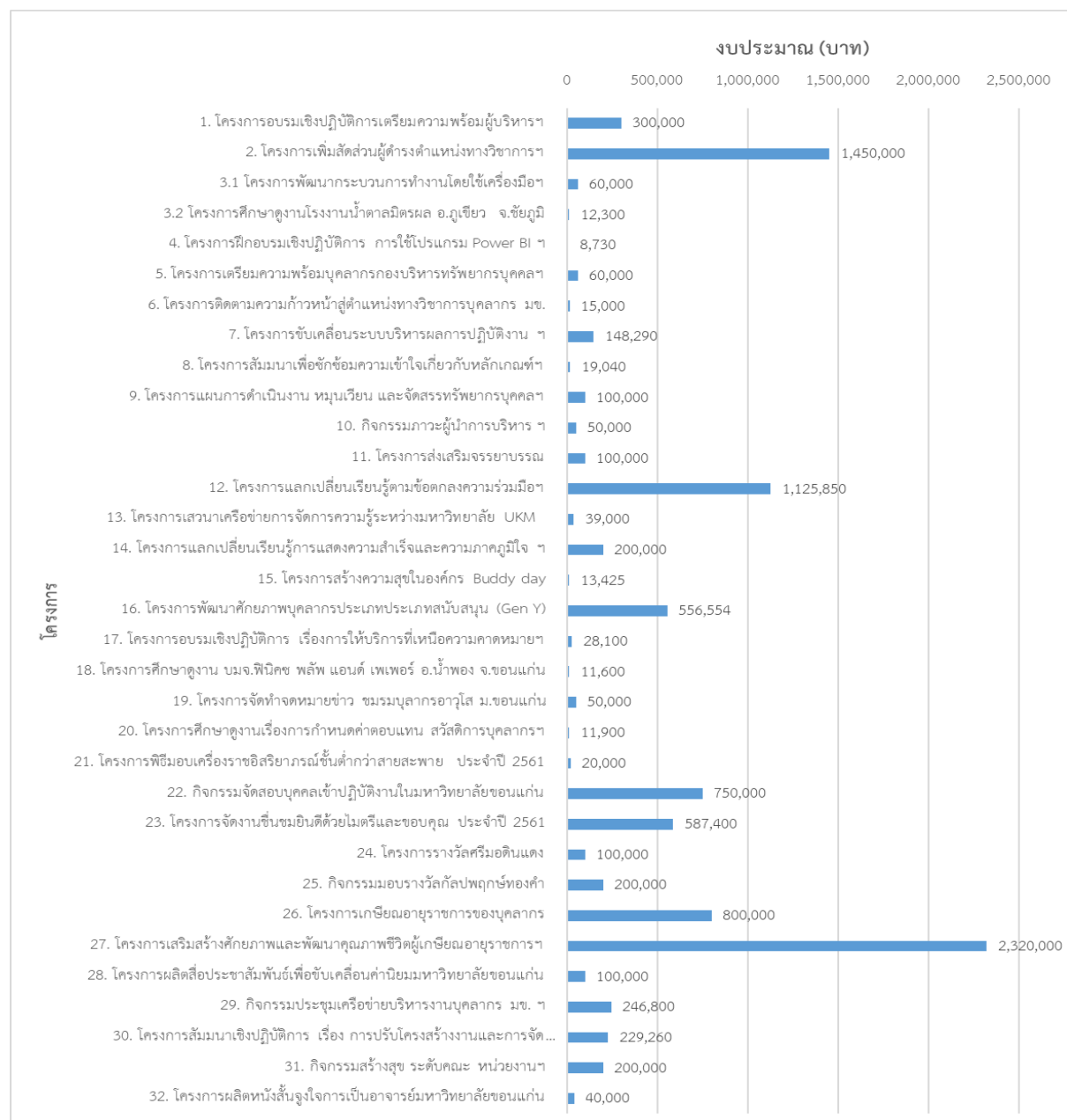
จำแนกตามโครงการ (ต่อ)

หน่วย : บาท

โครงการ	จำนวน	ร้อยละ
14. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การแสดงความสำเร็จและความภาคภูมิใจ ครั้งที่ 8 “2018 KKU WOW (The 8 th KKU SHOW and SHARE)”	200,000	2.01
15. โครงการสร้างความสุขในองค์กร Buddy day	13,425	0.13
16. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรประเภทประเภทสนับสนุน (Gen Y)	556,554	5.59
17. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการให้บริการที่เหนือความคาดหมายของบุคลากรประเภทสนับสนุน WOW 2018	28,100	0.28
18. โครงการศึกษาดูงาน บมจ.ฟินิคซ พลัส แอนด์ เพเพอร์ อ.น้ำพอง จ.ขอนแก่น	11,600	0.12
19. โครงการจัดทำจดหมายข่าว ชมรมบุคลากรอาวุโส ม.ขอนแก่น	50,000	0.50
20. โครงการศึกษาดูงานเรื่องการกำหนดค่าตอบแทน สวัสดิการบุคลากร และระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี	11,900	0.12
21. โครงการพิธีมอบเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นต่ำกว่าสายสะพาย ประจำปี 2561	20,000	0.20
22. กิจกรรมจัดสอบบุคคลเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยขอนแก่น	750,000	7.54
23. โครงการจัดงานขึ้นขมยินดีด้วยไมตรีและขอบคุณ ประจำปี 2561	587,400	5.90
24. โครงการรางวัลศรีมอดินแดง	100,000	1.00
25. กิจกรรมมอบรางวัลกัลปพฤกษ์ทองคำ	200,000	2.01
26. โครงการเกษียณอายุราชการของบุคลากร	800,000	8.04
27. โครงการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้เกษียณอายุราชการ มหาวิทยาลัยขอนแก่นประจำปีงบประมาณ 2561	2,320,000	23.31
28. โครงการผลิตสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อขับเคลื่อนค่านิยมมหาวิทยาลัยขอนแก่น	100,000	1.00
29. กิจกรรมประชุมเครือข่ายบริหารงานบุคลากร มข. ภายใต้ชื่อโครงการ โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาศักยภาพและกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น	246,800	2.48
30. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การปรับโครงสร้างงานและการจัดการงานตามโครงสร้างใหม่ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ณ มข. และจ.จันทบุรี	229,260	2.30
31. กิจกรรมสร้างสุข ระดับคณะ หน่วยงานภายใต้โครงการ “พัฒนาระบบงานและรูปแบบการสร้างสุขระดับองค์กร สู่องค์กรสุขภาวะ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และเครือข่ายภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน”	200,000	2.01
32. โครงการผลิตหนังสือคู่มือการเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น	40,000	0.40
รวม	9,953,249	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า โครงการในปีงบประมาณ 2561 มีจำนวน 32 โครงการ เป็นเงินจำนวน 9,953,249 บาท โครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ โครงการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้เกษียณอายุราชการ มหาวิทยาลัยขอนแก่นประจำปีงบประมาณ 2561 จำนวนเงิน 2,320,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.31 รองลงมาคือ โครงการเพิ่มสัดส่วนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการของ ม.ขอนแก่น ให้ได้ 65% (ผศ. รศ. ศ.) จำนวนเงิน 1,450,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 14.57 และโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้โปรแกรม Power BI ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคล ด้าน HR จำนวนเงิน 8,730 บาท คิดเป็นร้อยละ 0.09

แผนภูมิที่ 4.2 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ 2561
จำแนกตามโครงการ



ตารางที่ 4.3 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ 2562

จำแนกตามโครงการ ดังนี้

หน่วย : บาท

โครงการ	จำนวน	ร้อยละ
1. โครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการขับเคลื่อนความสุข บุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ขยายผล (KKU Happy Work Place Active Research)	200,000	1.55
2. โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น	200,000	1.55
3. โครงการการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาทักษะด้านการศึกษา, Show&Share, UKM		
3.1 โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือว่าด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประเพณี มข.-ม.อ.มข."3 พลังเพื่อแผ่นดิน" ครั้งที่ 4	1,335,000	10.35
3.2 โครงการเสวนาเครือข่ายจัดการความรู้ระหว่างมหาวิทยาลัย (UKM) ครั้งที่ 36 (1/2562)	153,800	1.19
4. โครงการเพิ่มทักษะบุคลากรสายผู้สอนให้พร้อมกับการทำงานในอนาคตสู่การเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ	150,000	1.16
5. โครงการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเครือข่ายบริหารงานบุคคลให้พร้อมต่อการทำงานในอนาคต	300,000	2.33
6. โครงการประชุมเครือข่ายกองบริหารทรัพยากรบุคคล	50,000	0.39
7. โครงการจัดสอบคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยขอนแก่น ปี2562	383,599	2.97
8. โครงการสัมมนาจัดการความรู้และการเรียนรู้ของเครือข่ายบ้านพักมหาวิทยาลัยขอนแก่น	200,000	1.55
9. โครงการจัดงานพิธีบายศรีสู่ขวัญผู้เกษียณอายุราชการ ประจำปี 2562	1,000,000	7.75
10. โครงการจัดงานชื่นชมยินดีด้วยไมตรีและขอบคุณ ประจำปี 2562	800,000	6.20
11. โครงการอบรมศาสตร์ของหมากล่อม สำหรับชมรมบุคลากรอาวุโส มหาวิทยาลัยขอนแก่น	24,440	0.19
12. โครงการอบรมผู้สูงวัยแจ่มใสทางไกลโรคซึมเศร้า สำหรับชมรมบุคลากรอาวุโส มหาวิทยาลัยขอนแก่น	10,200	0.08
13. โครงการอบรมศาสตร์มณีเวช สำหรับชมรมบุคลากรอาวุโส มหาวิทยาลัยขอนแก่น	34,500	0.27

ตารางที่ 4.3 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ 2562

จำแนกตามโครงการ (ต่อ)

หน่วย : บาท

โครงการ	จำนวน	ร้อยละ
14. โครงการส่งเสริมจรรยาบรรณ	190,100	1.47
14.1. โครงการประชุมสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านจรรยาบรรณในสถาบันอุดมศึกษา		
14.2 โครงการสะท้อนผลการดำเนินงานด้านจรรยาบรรณ “ส่งเสริม พัฒนา และป้องกัน”		
14.3 โครงการอบรมจรรยาบรรณ เรื่อง จรรยาบรรณและกฎหมายควรรู้ผู้บริหาร		
15. โครงการส่งเสริมสุขภาพการออกกำลังกายบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น	200,000	1.55
16. โครงการการขับเคลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์	550,000	4.26
17. โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่สายสนับสนุน	250,000	1.94
18. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนางานแบบ Routine to Research (R2R)	60,000	0.47
19. โครงการส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการที่ทำหน้าที่ สอนและวิจัย(ระดับต่ำกว่าอุดมศึกษา)	550,000	4.26
20. โครงการพัฒนาทักษะการเขียนผลงาน สำหรับสายสนับสนุน	50,000	0.39
21. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรประเภทสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยขอนแก่น (Future skill Development)	556,600	4.31
22. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ทักษะบุคลากรก้าวแรกสู่อาจารย์อุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยขอนแก่น”	709,300	5.50
23. โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรกองทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นมืออาชีพด้าน HR ฉบับต่อยอด (HR Assessor and Assessment Center) (OKR)	60,000	0.47
24. โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการระยะยาว (HR)	250,000	1.94
25. โครงการรายงานผลการดำเนินงานโครงการของฝ่ายทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2561	25,000	0.19
26. โครงการจัดพิธีมอบเครื่องราชอิสริยาภรณ์	30,000	0.23
27. กิจกรรมการประชุมสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น	50,000	0.39

ตารางที่ 4.3 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ 2562

จำแนกตามโครงการ (ต่อ)

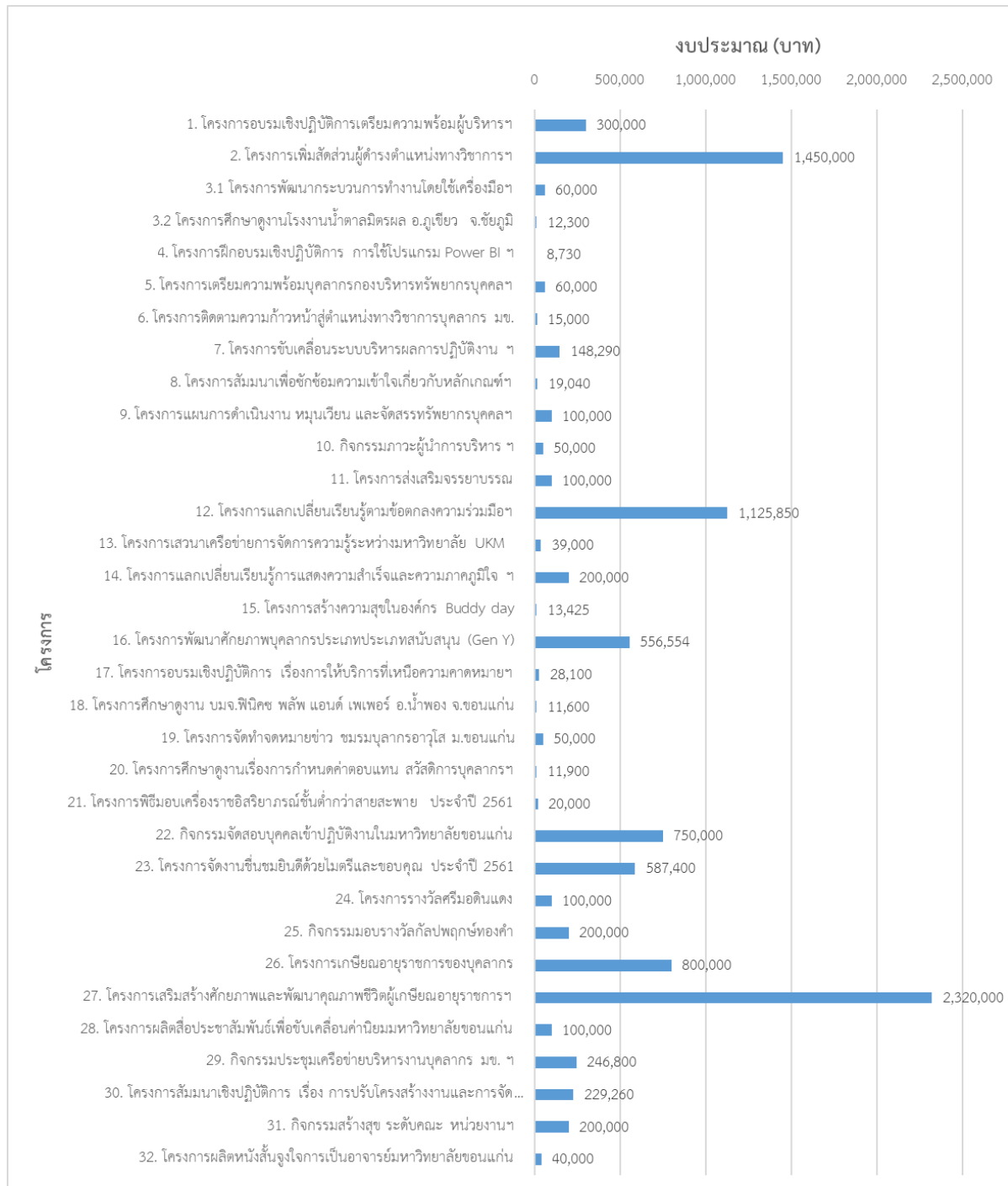
หน่วย : บาท

โครงการ	จำนวน	ร้อยละ
28. โครงการสัมมนาติดตามจัดการความรู้ของเครือข่ายบ้านพักมหาวิทยาลัยขอนแก่น	100,000	0.78
29. โครงการจิตอาสาตามรอยพระราชดำริ	150,000	1.16
30. โครงการติดตามผลความก้าวหน้าบุคลากรสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น	15,000	0.12
31. โครงการขยายผลเพื่อขับเคลื่อนระบบการประเมินผลปฏิบัติงานและสมรรถนะระบบใหม่ (Future skill Development)	150,000	1.16
32. โครงการจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลและพัฒนาทักษะผู้ประเมินสมรรถนะ (HR Management transformation)	100,000	0.78
33. โครงการติดตามผลการดำเนินงานการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น (สายสนับสนุน)	20,000	0.16
34. โครงการพัฒนาทักษะภาวะการเป็นผู้นำและการบริหารจัดการสำหรับผู้บริหาร	145,000	1.12
35. โครงการพัฒนาทักษะการคิดเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ	220,000	1.71
36. โครงการพัฒนาทักษะการสอนในรูปแบบใหม่แก่คณาจารย์	250,000	1.94
37. โครงการบูรณาการข้อมูลแผน คน คลัง ด้วยสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ	60,000	0.47
38. โครงการปรับปรุงระบบติดตามผลการดำเนินงานการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น (สายสนับสนุน)	20,000	0.16
39. กองทุนพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการสำหรับสายสนับสนุน	1,000,000	7.75
40. โครงการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ พนักงานอาวุโส	2,300,000	17.83
รวม	12,902,539	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า โครงการในปีงบประมาณ 2562 มีจำนวน 40 โครงการ เป็นเงินจำนวน 12,902,539 บาท โครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ โครงการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ พนักงานอาวุโส จำนวนเงิน 2,300,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 17.83 รองลงมา คือ โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือว่าด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประเพณี มข.-ม.อ.มช. "3 พลังเพื่อแผ่นดิน" ครั้งที่ 4 จำนวนเงิน 1,335,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 10.35 และโครงการที่ได้รับจัดสรร

งบประมาณน้อยที่สุดคือ โครงการอบรมผู้สูงวัยแจ่มใสทางไกลโรคซึมเศร้าสำหรับชมรมบุคลากรอาวุโส มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวนเงิน 10,200 บาท คิดเป็นร้อยละ 0.08

แผนภูมิที่ 4.3 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ 2562 จำแนกตามโครงการ



ตอนที่ 2 โครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรร เพื่อพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2562

ตารางที่ 4.4 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรร เพื่อพัฒนาบุคลากรฯ

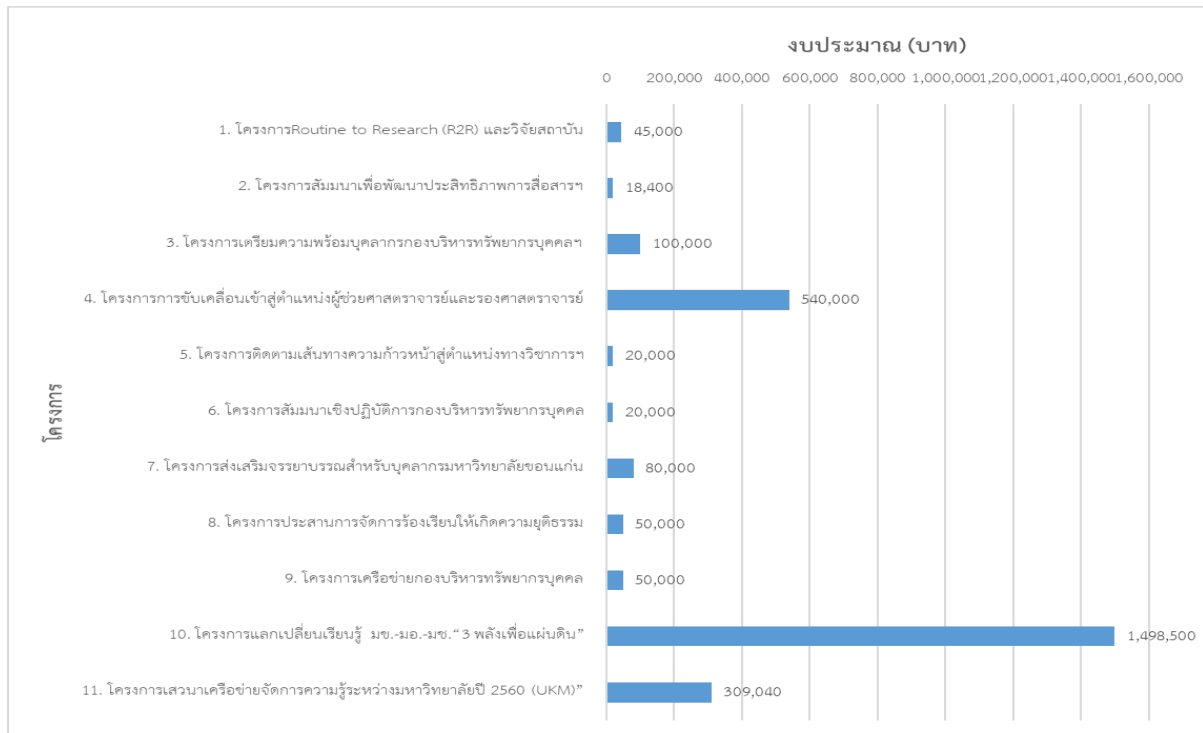
ประจำปีงบประมาณ 2560 จำแนกตามโครงการ ดังนี้

หน่วย : บาท

โครงการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ร้อยละ
1. โครงการRoutine to Research (R2R) และวิจัยสถาบัน	45,000	1.65
2. โครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการสื่อสารและประสานงาน หน่วยงาน สังกัดสำนักงานอธิการบดี (ในกิจกรรมส่วนที่ 1)	18,400	0.67
3. โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นมืออาชีพด้าน HR	100,000	3.66
4. โครงการการขับเคลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์	540,000	19.77
5. โครงการติดตามเส้นทางความก้าวหน้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ บุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น	20,000	0.73
6. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการกองบริหารทรัพยากรบุคคล	20,000	0.73
7. โครงการส่งเสริมจรรยาบรรณสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น	80,000	2.93
8. โครงการประสานการจัดการร้องเรียนให้เกิดความยุติธรรม	50,000	1.83
9. โครงการเครือข่ายกองบริหารทรัพยากรบุคคล	50,000	1.83
10. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มข.-มอ.-มช. “3 พลังเพื่อแผ่นดิน”	1,498,500	54.87
11. โครงการเสวนาเครือข่ายจัดการความรู้ระหว่างมหาวิทยาลัยปี 2560 (UKM)”	309,040	11.32
รวม	2,730,940	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า โครงการในปีงบประมาณ 2560 มีจำนวน 11 โครงการ เป็นเงินจำนวน 2,730,940 บาท โดย โครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มข.-มอ.-มช. “3 พลังเพื่อแผ่นดิน” จำนวนเงิน 1,498,500 บาท คิดเป็นร้อยละ 54.87 รองลงมาคือ โครงการการขับเคลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์ จำนวนเงิน 540,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 19.77 และโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ โครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการสื่อสารและประสานงานหน่วยงาน สังกัดสำนักงานอธิการบดี (ในกิจกรรมส่วนที่ 1) จำนวนเงิน 18,400 บาท คิดเป็นร้อยละ 0.67

แผนภูมิที่ 4.4 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรร เพื่อพัฒนาบุคลากรฯ
ประจำปีงบประมาณ 2560 จำแนกตามโครงการ



ตารางที่ 4.5 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรร เพื่อพัฒนาบุคลากรฯ
ประจำปีงบประมาณ 2561 จำแนกตามโครงการ ดังนี้

หน่วย : บาท

โครงการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ร้อยละ
1. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเตรียมความพร้อมผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารระดับกลางของ มข.	300,000	6.37
2. โครงการพัฒนากระบวนการทำงานโดยใช้เครื่องมือ Routine to Research(R2R)และวิจัยสถาบัน (ติดตาม)	60,000	1.27
3. โครงการศึกษาดูงานโรงงานน้ำตาลมิตรผล อ.ภูเขียว จ.ชัยภูมิ	12,300	0.26
4. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้โปรแกรม Power BI ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคล ด้าน HR	8,730	0.19
5. โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นมืออาชีพด้าน HR ฉบับต่อยอด รุ่นที่ 1	60,000	1.27
6. โครงการติดตามความก้าวหน้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการบุคลากร มข.	15,000	0.32

ตารางที่ 4.5 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรร เพื่อพัฒนาบุคลากรฯ

ประจำปีงบประมาณ 2561 จำแนกตามโครงการ (ต่อ)

หน่วย : บาท

โครงการ	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร	ร้อยละ
7. โครงการขับเคลื่อนระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน เพื่อการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ระย่นำร่อง)	148,290	3.15
8. โครงการสัมมนาเพื่อซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ(หลักเกณฑ์ใหม่) ตามหลักเกณฑ์ใหม่ ผศ. รศ. ศ. ของ กพอ. 2560	19,040	0.40
9. กิจกรรมภาวะผู้นำการบริหาร (ชื่อเดิม โครงการประสานและจัดการเรื่องร้องเรียนให้เกิดความยุติธรรม)	50,000	1.06
10. โครงการด้านส่งเสริมจรรยาบรรณ		
10.1 โครงการสัมมนาคณะกรรมการจรรยาบรรณ ประจำปี มข. พบปะคณะหน่วยงาน เรื่อง การถ่ายทอดนโยบายและแผนการดำเนินงานด้านจรรยาบรรณของ มข.	41,200	0.87
10.2 โครงการสัมมนาธรรมาภิบาลและความโปร่งใสในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เรื่อง การป้องกันการทุจริตกับบทเรียนด้านโกงในหน่วยงานภาครัฐ	28,000	0.59
10.3 โครงการอบรมจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุน มข. เรื่อง หลักปฏิบัติตามจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงาน มข.	28,100	0.60
10.4 โครงการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านจรรยาบรรณ 5 ปี	27,500	0.58
11. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามข้อตกลงความร่วมมือว่าด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มข.-มอ.-มช. ครั้งที่ 3	1,125,850	23.90
12. โครงการเสวนาเครือข่ายการจัดการความรู้ระหว่างมหาวิทยาลัย UKM	39,000	0.83
13. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การแสดงความสำเร็จและความภาคภูมิใจ ครั้งที่ 8 “2018 KKU WOW (The 8 th KKU SHOW and SHARE)”	200,000	4.25
14. โครงการสร้างความสุขในองค์กร Buddy day	13,425	0.28
15. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรประเภทประเภทสนับสนุน (Gen Y)	556,554	11.81
16. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการให้บริการที่เหนือความคาดหมายของบุคลากรประเภทสนับสนุน WOW 2018	28,100	0.60
17. โครงการศึกษาดูงาน บมจ.ฟินิคซ พลัส แอนด์ เพเพอร์ อ.น้ำพอง จ.ชก.	11,600	0.25

ตารางที่ 4.5 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรร เพื่อพัฒนาบุคลากรฯ

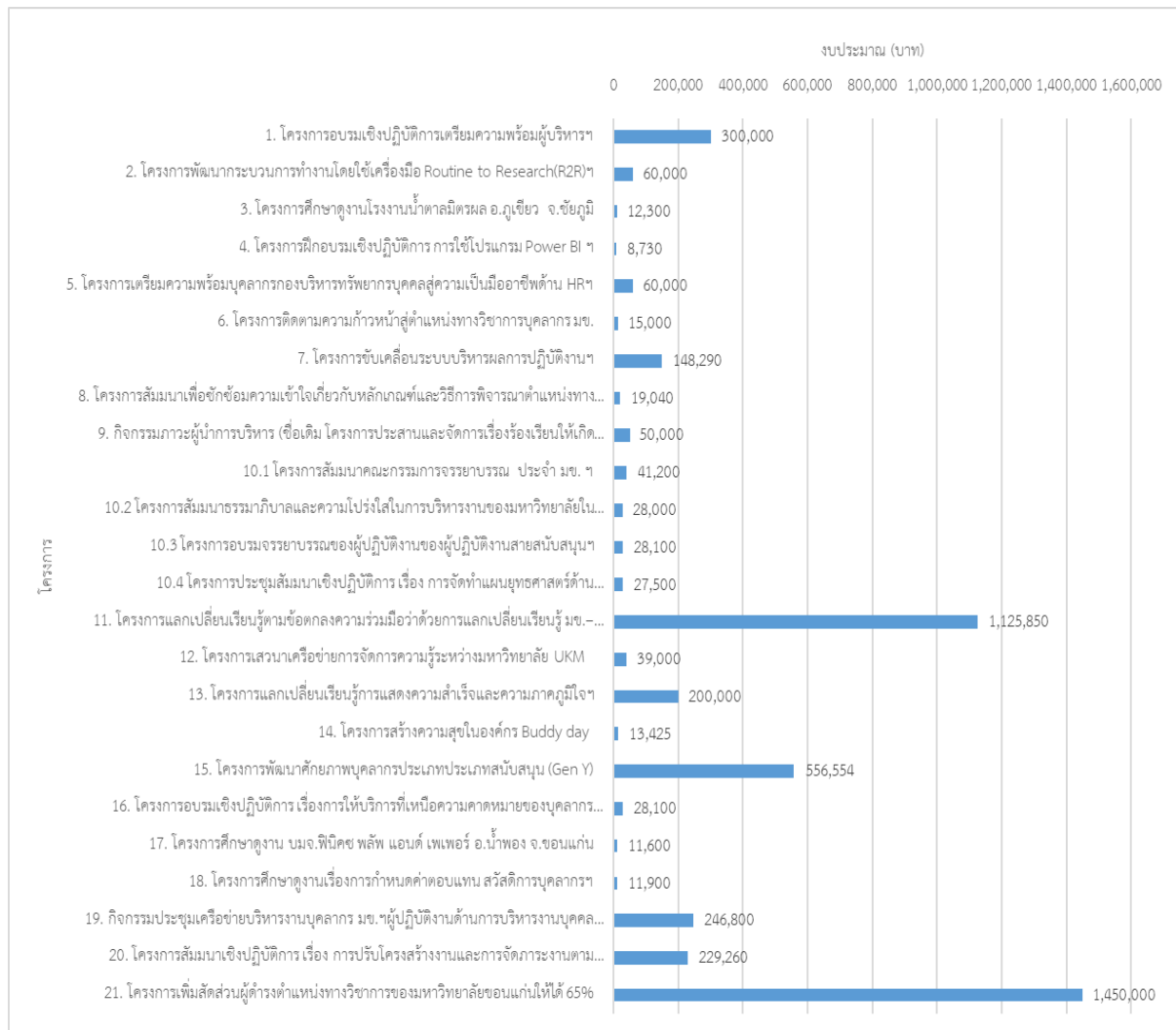
ประจำปีงบประมาณ 2561 จำแนกตามโครงการ (ต่อ)

หน่วย : บาท

โครงการ	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร	ร้อยละ
18. โครงการศึกษาดูงานเรื่องการกำหนดค่าตอบแทน สวัสดิการบุคลากร และระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี	11,900	0.25
19. กิจกรรมประชุมเครือข่ายบริหารงานบุคลากร มข. ภายใต้ชื่อโครงการ โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาศักยภาพและกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น	246,800	5.24
20. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การปรับโครงสร้างงานและการจัดภาระงานตามโครงสร้างใหม่ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ณ มข. และ จังหวัดจันทบุรี	229,260	4.87
21. โครงการเพิ่มสัดส่วนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการของ มหาวิทยาลัยขอนแก่นให้ได้ 65%	1,450,000	30.78
รวม	4,710,649	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่า โครงการในปีงบประมาณ 2561 มีจำนวน 21 โครงการ เป็นเงินจำนวน 4,710,649 บาท โครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ โครงการเพิ่มสัดส่วนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยขอนแก่นให้ได้ 65% จำนวนเงิน 1,450,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.78 รองลงมาคือ โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามข้อตกลงความร่วมมือว่าด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มข.-มอ.-มข. ครั้งที่ 3 จำนวนเงิน 1,125,850 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.90 และโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้โปรแกรม Power BI ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคล ด้าน HR จำนวนเงิน 8,730 บาท คิดเป็นร้อยละ 0.19

แผนภูมิที่ 4.5 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรร เพื่อพัฒนาบุคลากรฯ
ประจำปีงบประมาณ 2561 จำแนกตามโครงการ ดังนี้



ตารางที่ 4.6 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรร เพื่อพัฒนาบุคลากรฯ
ประจำปีงบประมาณ 2562 จำแนกตามโครงการ ดังนี้

หน่วย : บาท

โครงการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ร้อยละ
1. โครงการการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาทักษะด้านการศึกษา, Show&Share, UKM		
1.1 โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือว่าด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประเพณี มข.-ม.อ.มข. "3 พลังเพื่อแผ่นดิน" ครั้งที่ 4	1,335,000	25.15
1.2 โครงการเสวนาเครือข่ายจัดการความรู้ระหว่างมหาวิทยาลัย (UKM) ครั้งที่ 36 (1/2562)	153,800	2.90

ตารางที่ 4.6 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรร เพื่อพัฒนาบุคลากรฯ

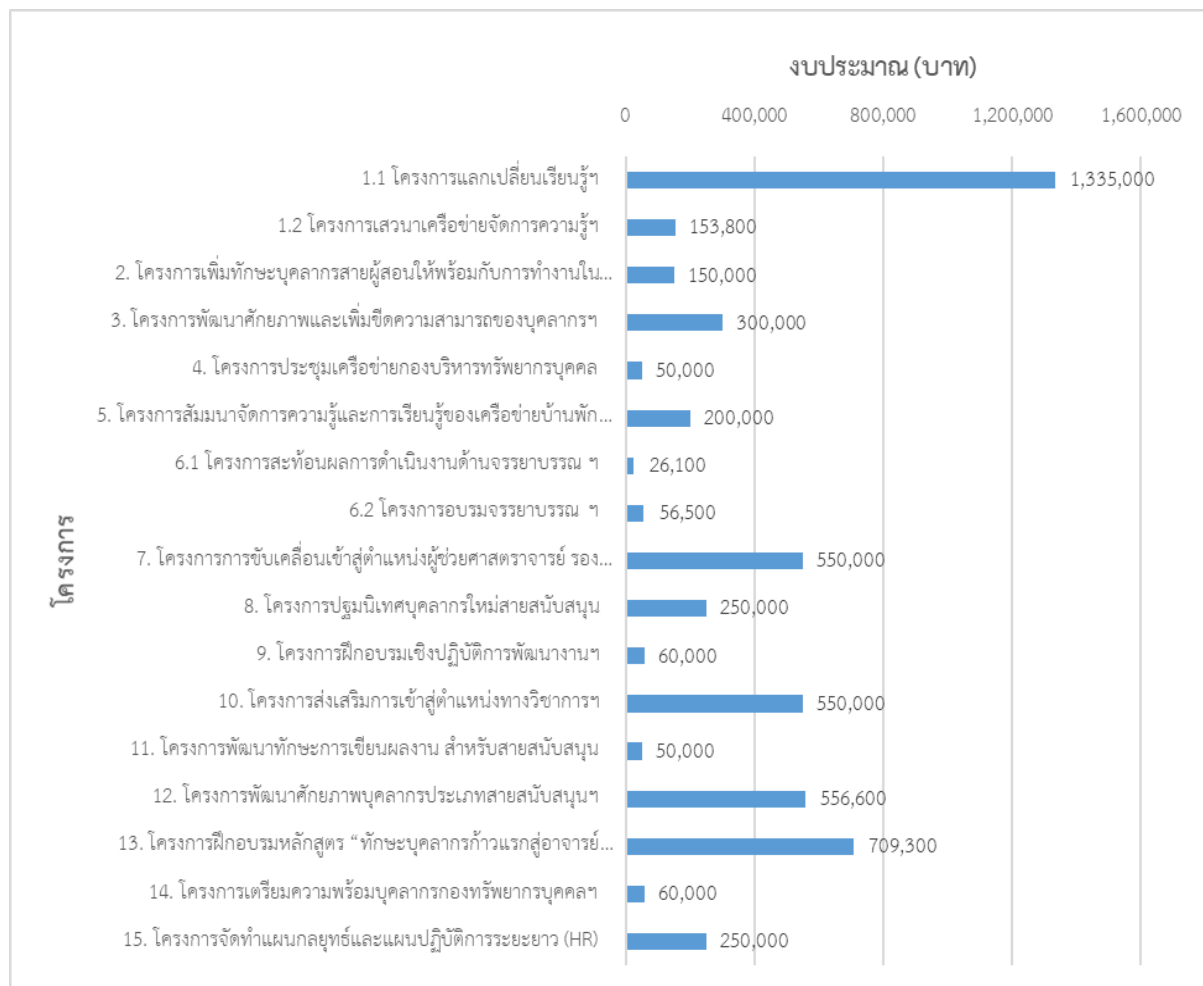
ประจำปีงบประมาณ 2562 จำแนกตามโครงการ (ต่อ)

หน่วย : บาท

โครงการ	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร	ร้อยละ
2. โครงการเพิ่มทักษะบุคลากรสายผู้สอนให้พร้อมกับการทำงานในอนาคตสู่ การเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ	150,000	2.83
3. โครงการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเครือข่าย บริหารงานบุคคลให้พร้อมต่อการทำงานในอนาคต	300,000	5.65
4. โครงการประชุมเครือข่ายกองบริหารทรัพยากรบุคคล	50,000	0.94
5. โครงการสัมมนาจัดการความรู้และการเรียนรู้ของเครือข่ายบ้านพัก มข.	200,000	3.77
6. โครงการด้านส่งเสริมจรรยาบรรณ		
6.1 โครงการสะท้อนผลการดำเนินงานด้านจรรยาบรรณ “ส่งเสริม พัฒนา และป้องกัน”	26,100	0.49
6.2 โครงการอบรมจรรยาบรรณ เรื่อง จรรยาบรรณและกฎหมายควรรู้ ผู้บริหาร	56,500	1.06
7. โครงการการขับเคลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รอง ศาสตราจารย์และศาสตราจารย์	550,000	10.36
8. โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่สายสนับสนุน	250,000	4.71
9. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนางานแบบ Routine to Research(R2R)	60,000	1.13
10. โครงการส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของพนักงาน มหาวิทยาลัยประเภทวิชาการที่ทำหน้าที่ สอนและวิจัย(ระดับต่ำกว่า อุดมศึกษา)	550,000	10.36
11. โครงการพัฒนาทักษะการเขียนผลงาน สำหรับสายสนับสนุน	50,000	0.94
12. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรประเภทสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยขอนแก่น (Future skill Development)	556,600	10.49
13. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ทักษะบุคลากรก้าวแรกสู่อาจารย์ อุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยขอนแก่น”	709,300	13.36
14. โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรกองทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นมือ อาชีพด้าน HR ฉบับต่อยอด (HR Assessor and Assessment Center)	60,000	1.13
15. โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการระยะยาว (HR)	250,000	4.71
รวม	5,307,300	100.00

จากตารางที่ 4.6 พบว่า โครงการในปีงบประมาณ 2562 มีจำนวน 15 โครงการ เป็นเงินจำนวน 5,307,300 บาท โครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือว่าด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประเพณี มข.-ม.อ.มช. "3 พลังเพื่อแผ่นดิน" ครั้งที่ 4 จำนวนเงิน 1,335,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 25.15 รองลงมาคือ โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ทักษะบุคลากรก้าวแรกสู่อาจารย์อุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยขอนแก่น” จำนวนเงิน 709,300 บาท คิดเป็นร้อยละ 13.36 และโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ โครงการสะท้อนผลการดำเนินงานด้านจรรยาบรรณ “ส่งเสริมพัฒนา และป้องกัน” จำนวนเงิน 26,100 บาท คิดเป็นร้อยละ 0.49

แผนภูมิที่ 4.6 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรร เพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2562 จำแนกตามโครงการ



ตอนที่ 3 โครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2562 จำแนกตามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น

สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร ม.ขอนแก่น ได้กำหนดตามมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร ม.ขอนแก่น เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคลากรทุกตำแหน่ง มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันในองค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ปรัชญา และพันธกิจของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่ 1) บริการที่ดี 2) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4) การทำงานเป็นทีม 5) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม สำหรับการวิเคราะห์โครงการแต่ละโครงการที่ได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากร ใช้หลักการผู้เชี่ยวชาญ ที่มีความรู้ และประสบการณ์ในการบริหารพิจารณาวิเคราะห์ ได้ผลการวิเคราะห์แต่ละปีงบประมาณ ดังนี้

ตารางที่ 4.7 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2560

จำแนกตามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรฯ ดังนี้

หน่วย : บาท

โครงการ	งปม.	สมรรถนะหลัก				
		การบริการที่ดี	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	การทำงานเป็นทีม	การยึดมั่นในความถูกต้อง
1. โครงการRoutine to Research (R2R) และวิจัยสถาบัน	45,000		22,500	22,500		
2. โครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการสื่อสารและประสานงานหน่วยงาน สังกัดสำนักงานอธิการบดี (ในกิจกรรมส่วนที่ 1)	18,400	7,360			11,040	
3. โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นมืออาชีพด้าน HR	100,000		42,858	28,571	28,571	

ตารางที่ 4.7 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2560

จำแนกตามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรฯ (ต่อ)

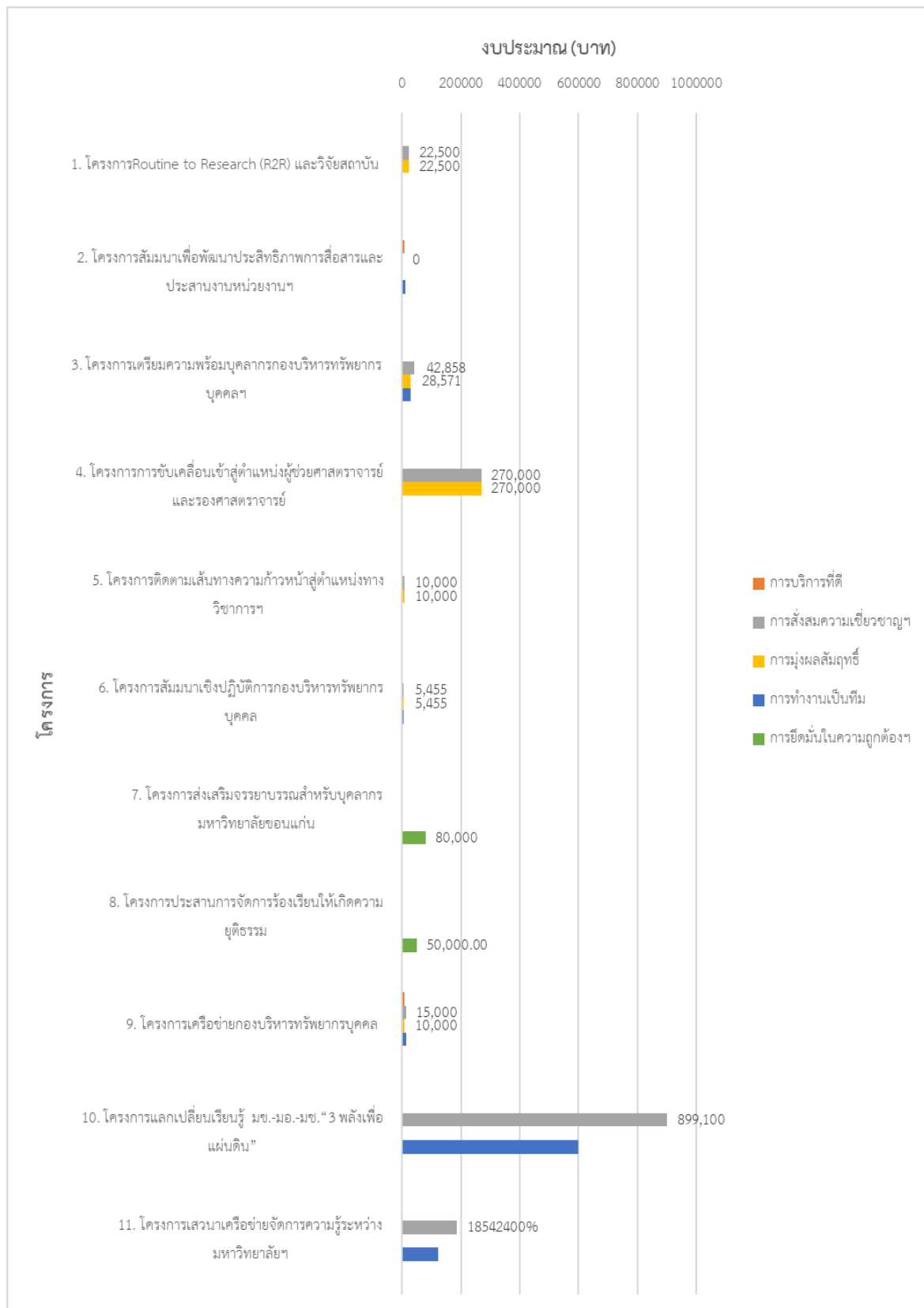
หน่วย : บาท

โครงการ	งปม.	สมรรถนะหลัก				
		การบริการที่ดี	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	การทำงานเป็นทีม	การยึดมั่นในความถูกต้อง
4. โครงการการขับเคลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์	540,000		270,000	270,000		
5. โครงการติดตามเส้นทางความก้าวหน้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ บุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น	20,000		10,000	10,000		
6. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการกองบริหารทรัพยากรบุคคล	20,000	3,635	5,455	5,455	5,455	
7. โครงการส่งเสริมจรรยาบรรณสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น	80,000					80,000
8. โครงการประสานการจัดการร้องเรียนให้เกิดความยุติธรรม	50,000					50,000.00
9. โครงการเครือข่ายกองบริหารทรัพยากรบุคคล	50,000	10,000	15,000	10,000	15,000	
10. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มข.-มอ.-มช.“3 พลังเพื่อแผ่นดิน”	1,498,500		899,100		599,400	
11. โครงการเสวนาเครือข่ายจัดการความรู้ระหว่างมหาวิทยาลัยปี 2560 (UKM)”	309,040		185,424		123,616	
รวม	2,730,940 (100%)	20,995 (1%)	1,450,337 (53%)	346,526 (13%)	783,082 (29%)	130,000 (5%)
		2,730,940 (100%)				

จากตารางที่ 4.7 พบว่า โครงการที่จัดเพื่อพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น ในปีงบประมาณ 2560 มีจำนวน 11 โครงการ เป็นเงินจำนวน 2,730,940 บาท เมื่อจำแนกโครงการตามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น 5 สมรรถนะหลัก อธิบายได้ดังนี้ สมรรถนะหลักที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ สมรรถนะหลักด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวนเงิน 1,450,336 บาท คิดเป็นร้อยละ 53% รองลงมาคือ สมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม จำนวนเงิน 783,082 บาท คิดเป็นร้อยละ 29% และสมรรถนะหลักที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ สมรรถนะหลักด้านบริการที่ดี จำนวนเงิน 20,996 บาท คิดเป็นร้อยละ 1%

หมายเหตุ : การจำแนกโครงการที่ตอบสนองสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ของผู้เชี่ยวชาญ ดังภาคผนวก 1 – 3

แผนภูมิที่ 4.7 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ
ประจำปีงบประมาณ 2560 จำแนกตามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรฯ



ตารางที่ 4.8 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2561
จำแนกตามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรฯ ดังนี้

หน่วย : บาท

โครงการ	งปม.	สมรรถนะหลัก				
		การบริการที่ดี	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	การทำงานเป็นทีม	การยึดมั่นในความถูกต้อง
1. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเตรียมความพร้อมผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารระดับกลางของ มข.	300,000		120,000		180,000	
2. โครงการพัฒนากระบวนการทำงานโดยใช้เครื่องมือ Routine to Research(R2R)และวิจัยสถาบัน (ติดตาม)	60,000		60,000			
3. โครงการศึกษาดูงานโรงงานน้ำตาลมิตรผล อ.ภูเขียว จ.ชัยภูมิ	12,300		12,300			
4. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้โปรแกรม Power BI ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคล ด้าน HR	8,730		3,492	5,238		
5. โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นมืออาชีพด้าน HR ฉบับต่อยอด รุ่นที่ 1	60,000	13,333	20,001	13,333	13,333	
6. โครงการติดตามความก้าวหน้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการบุคลากร มข.	15,000		7,500	7,500		
7. โครงการขับเคลื่อนระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน เพื่อการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ระยชนะนำร่อง)	148,290		55,608	55,608	37,072	
8. โครงการสัมมนาเพื่อซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการตามหลักเกณฑ์ใหม่ ผศ. รศ. ศ. ของ กพอ. 2560	19,040			19,040		

ตารางที่ 4.8 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2561

จำแนกตามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรฯ (ต่อ)

หน่วย : บาท

โครงการ	งปม.	สมรรถนะหลัก				
		การบริการที่ดี	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	การทำงานเป็นทีม	การยึดมั่นในความถูกต้อง
9. กิจกรรมภาวะผู้นำการบริหาร (ชื่อเดิม โครงการประสานและจัดการเรื่องร้องเรียนให้เกิดความยุติธรรม)	50,000					50,000
10. โครงการด้านส่งเสริมจรรยาบรรณ						
10.1 โครงการสัมมนาคณะกรรมการจรรยาบรรณ ประจำปี มข. พบปะคณะหน่วยงานเรื่อง การถ่ายทอดนโยบายและแผนการดำเนินงานด้านจรรยาบรรณของ มข.	41,200				20,600	20,600
10.2 โครงการสัมมนาธรรมาภิบาลและความโปร่งใสในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เรื่อง การป้องกันการทุจริตกับบทเรียนด้านโกงในหน่วยงานภาครัฐ	28,000					28,000
10.3 โครงการอบรมจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุน มข. เรื่อง หลักปฏิบัติตามจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงาน มข.	28,100					28,100
10.4 โครงการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านจรรยาบรรณ 5 ปี	27,500			16,500	11,000	
11. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามข้อตกลงความร่วมมือว่าด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มข.-มอ.-มช. ครั้งที่ 3	1,125,850		675,510		450,340	

ตารางที่ 4.8 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2561

จำแนกตามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรฯ (ต่อ)

หน่วย : บาท

โครงการ	งปม.	สมรรถนะหลัก				
		การบริการที่ดี	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	การทำงานเป็นทีม	การยึดมั่นในความถูกต้อง
12. โครงการเสวนาเครือข่ายการจัดการความรู้ระหว่างมหาวิทยาลัย UKM	39,000		23,400		15,600	
13. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การแสดงความสำเร็จและความภาคภูมิใจ ครั้งที่ 8 “2018 KKU WOW (The 8 th KKU SHOW and SHARE)”	200,000	57,143	85,714		57,143	
14. โครงการสร้างความสุขในองค์กร Buddy day	13,425	6,713			6,712	
15. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรประเภทประเภทสนับสนุน (Gen Y)	556,554	139,139	139,139	139,138	139,138	
16. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการให้บริการที่เหนือความคาดหมายของบุคลากรประเภทสนับสนุน WOW 2018	28,100	9,367	6,244	6,244	6,244	
17. โครงการศึกษาดูงาน บมจ.ฟินิคซ์ พลัส แอนด์ เพเพอร์ อ.น้ำพอง จ.ขอนแก่น	11,600			11,600		
18. โครงการศึกษาดูงานเรื่องกำหนดค่าตอบแทน สวัสดิการบุคลากร และระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี	11,900		11,900			
19. กิจกรรมประชุมเครือข่ายบริหารงานบุคลากร มข. ภายใต้ชื่อโครงการ โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาศักยภาพและกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น	246,800		82,267	82,267	82,266	

ตารางที่ 4.8 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2561

จำแนกตามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรฯ (ต่อ)

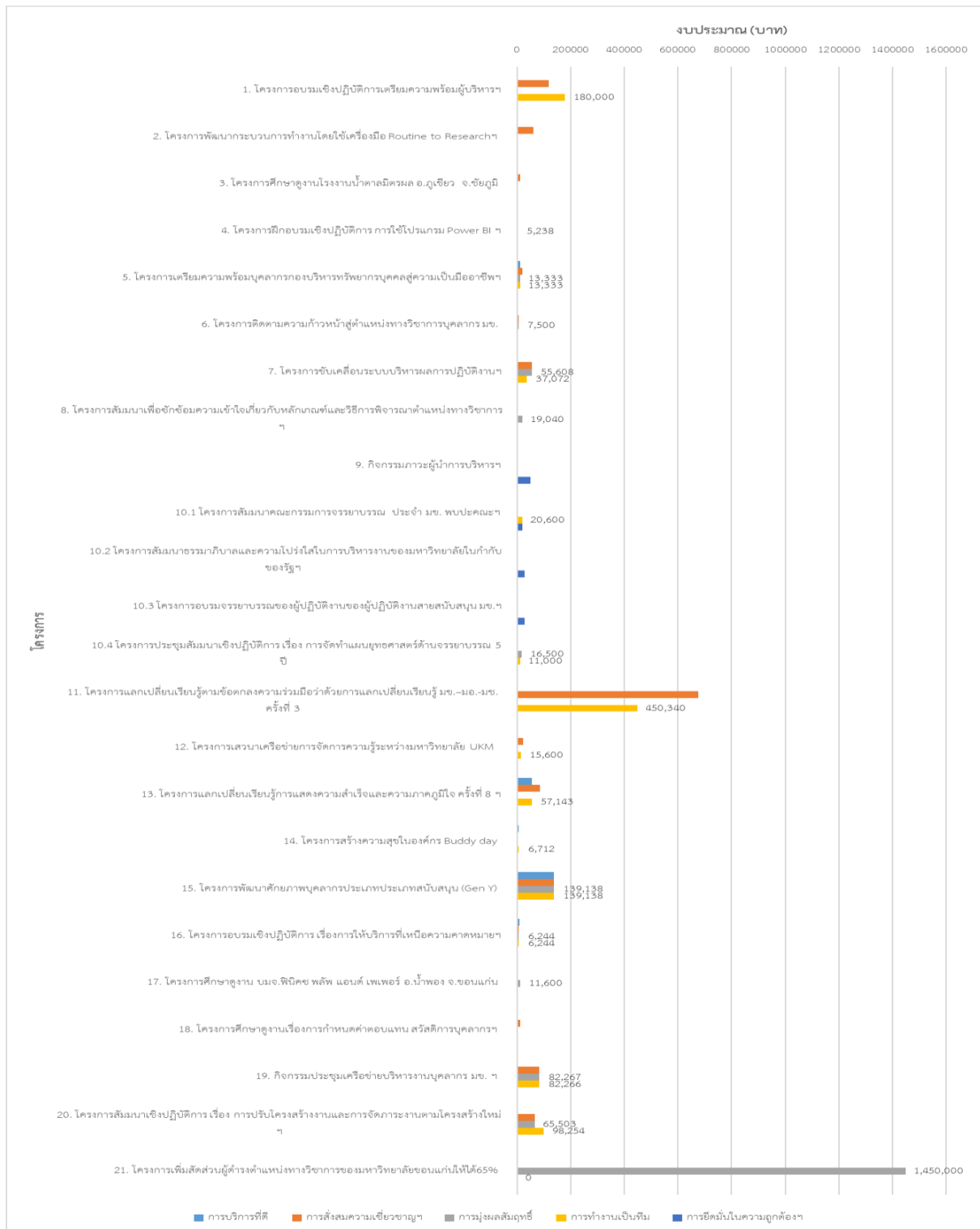
หน่วย : บาท

โครงการ	งปม.	สมรรถนะหลัก				
		การบริการที่ดี	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	การทำงานเป็นทีม	การยึดมั่นในความถูกต้อง
20. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การปรับโครงสร้างงานและการจัดการะงานตามโครงสร้างใหม่ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ณ มข. และจังหวัดจันทบุรี	229,260		65,503	65,503	98,254	
21. โครงการเพิ่มสัดส่วนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยขอนแก่นให้ได้65%	1,450,000			1,450,000		
รวม	4,710,649 (100%)	225,694 (5%)	1,368,578 (29%)	1,871,973 (40%)	1,117,705 (24%)	126,700.00 (3%)
		4,710,649 (100%)				

จากตารางที่ 4.8 พบว่า โครงการในปีงบประมาณ 2561 มีจำนวน 21 โครงการ เป็นเงินจำนวน 4,710,649 บาท เมื่อจำแนกโครงการตามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น 5 สมรรถนะหลัก อธิบายได้ดังนี้ สมรรถนะหลักที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ สมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ จำนวนเงิน 1,871,973 บาท คิดเป็นร้อยละ 40% รองลงมาคือ สมรรถนะหลักด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวนเงิน 1,368,578 บาท คิดเป็นร้อยละ 29% และสมรรถนะหลักที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ สมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม จำนวนเงิน 126,700 บาท คิดเป็นร้อยละ 3% ทั้งนี้สมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดีได้รับงบประมาณในการจัดโครงการเพียง 225,694 บาท คิดเป็นร้อยละ 5%

หมายเหตุ : การจำแนกโครงการที่ตอบสนองสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร ม.ขอนแก่น ของผู้เชี่ยวชาญ ดังภาคผนวก 1 – 3

แผนภูมิที่ 4.8 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ
ประจำปีงบประมาณ 2561 จำแนกตามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรฯ



ตารางที่ 4.9 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2562

จำแนกตามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น

หน่วย : บาท

โครงการ	งปม.	สมรรถนะหลัก				
		การบริการที่ดี	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	การทำงานเป็นทีม	การยึดมั่นในความถูกต้อง
1. โครงการการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาทักษะด้านการศึกษา, Show&Share, UKM						
1.1 โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือว่าด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประเพณี มข.-มอ.-มช. "3 พลัสเพื่อแผ่นดิน" ครั้งที่ 4	1,335,000		801,000		534,000	
1.2 โครงการเสวนาเครือข่ายจัดการความรู้ระหว่างมหาวิทยาลัย (UKM) ครั้งที่ 36 (1/62)	153,800		92,280		61,520	
2. โครงการเพิ่มทักษะบุคลากรสายผู้สอนให้พร้อมกับการทำงานในอนาคตสู่การเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ	150,000		75,000	75,000		
3. โครงการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเครือข่ายบริหารงานบุคคลให้พร้อมต่อการทำงานในอนาคต	300,000		128,572	85,714	85,714	
4. โครงการประชุมเครือข่ายกองบริหารทรัพยากรบุคคล	50,000		18,750	12,500	18,750	
5. โครงการสัมมนาจัดการความรู้และการเรียนรู้ของเครือข่ายบ้านพัก มหาวิทยาลัยขอนแก่น	200,000			100,000	100,000	
6. โครงการด้านส่งเสริมจรรยาบรรณ						
6.1 โครงการสะท้อนผลการดำเนินงานด้านจรรยาบรรณ “ส่งเสริม พัฒนา และป้องกัน”	26,100					26,100
6.2 โครงการอบรมจรรยาบรรณ เรื่อง จรรยาบรรณและกฎหมายควรรู้ผู้บริหาร	56,500					56,500

ตารางที่ 4.9 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2562

จำแนกตามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ต่อ)

หน่วย : บาท

โครงการ	งปม.	สมรรถนะหลัก				
		การบริการที่ดี	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	การทำงานเป็นทีม	การยึดมั่นในความถูกต้อง
7. โครงการการขับเคลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์	550,000		275,000	275,000		
8. โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่สายสนับสนุน	250,000		125,000	125,000		
9. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนางานแบบ Routine to Research(R2R)	60,000		36,000	24,000		
10. โครงการส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการที่ทำหน้าที่ สอนและวิจัย(ระดับต่ำกว่าอุดมศึกษา)	550,000		275,000	275,000		
11. โครงการพัฒนาทักษะการเขียนผลงาน สำหรับสายสนับสนุน	50,000		50,000			
12. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรประเภทสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยขอนแก่น (Future skill Development)	556,600		278,300	278,300		
13. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ทักษะบุคลากรก้าวแรกสู่อาจารย์อุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยขอนแก่น”	709,300		141,860	212,790	212,790	141,860
14. โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรกองทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นมืออาชีพด้าน HR ฉบับต่อยอด (HR Assessor and Assessment Center) (OKR)	60,000		36,000	24,000		

ตารางที่ 4.9 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2562

จำแนกตามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ต่อ)

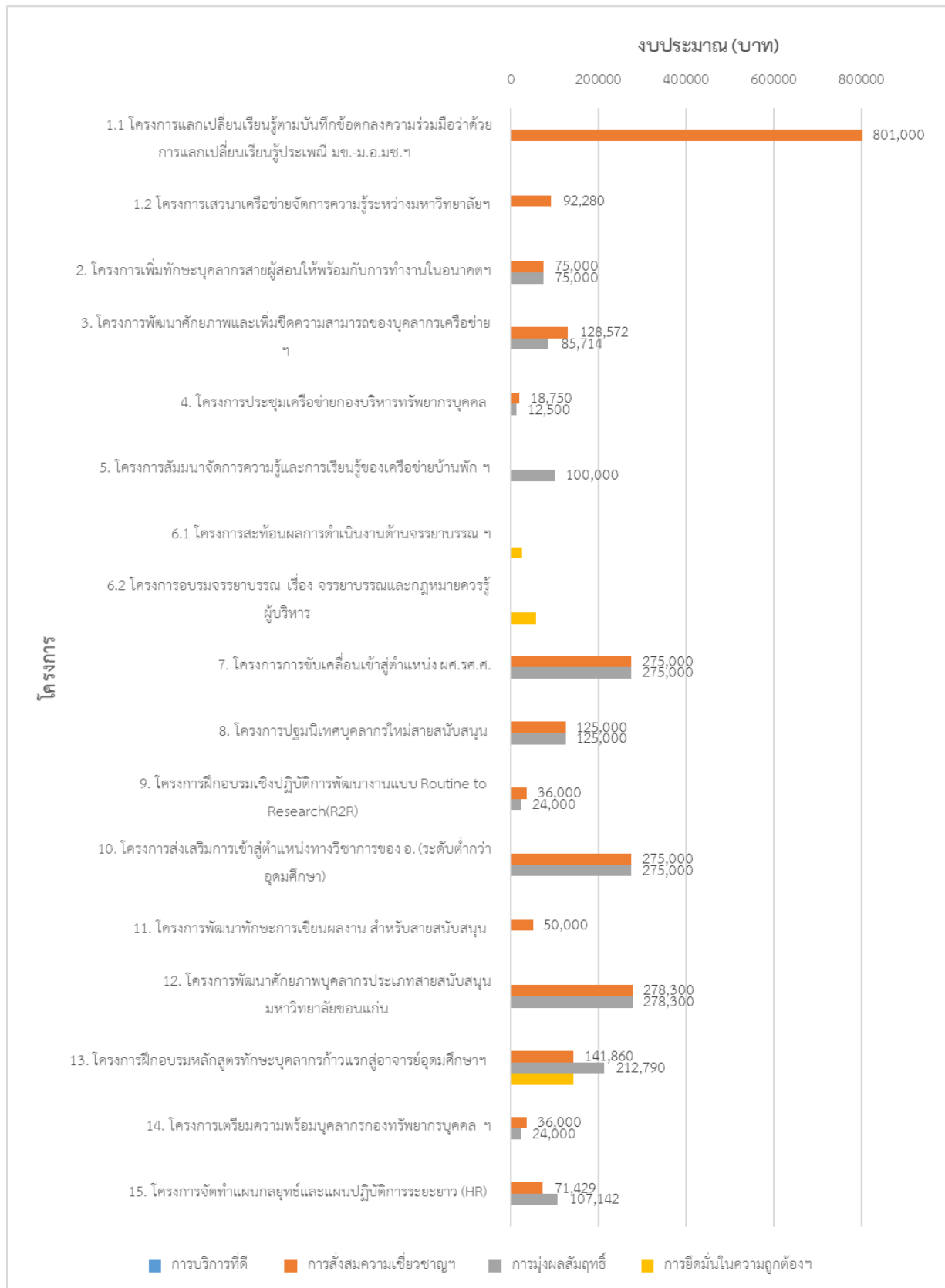
หน่วย : บาท

โครงการ	งปม.	สมรรถนะหลัก				
		การบริการที่ดี	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	การทำงานเป็นทีม	การยึดมั่นในความถูกต้อง
15. โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการระยะยาว (HR)	250,000		71,429	107,142	71,429	
รวม	5,307,300 (100%)	-	2,404,190 (46%)	1,594,447 (30%)	1,084,203 (20%)	224,460 (4%)
		5,307,300 (100%)				

จากตารางที่ 4.9 พบว่า โครงการในปีงบประมาณ 2562 มีจำนวน 15 โครงการ เป็นเงินจำนวน 5,307,300 บาท เมื่อจำแนกโครงการตามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น 5 สมรรถนะหลัก อธิบายได้ดังนี้ สมรรถนะหลักที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ สมรรถนะหลักด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวนเงิน 2,404,190 บาท คิดเป็นร้อยละ 46 รองลงมาคือ สมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ จำนวนเงิน 1,594,447 บาท คิดเป็นร้อยละ 30 และสมรรถนะหลักที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ สมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดีที่ไม่ได้รับงบประมาณเลย ทั้งนี้สมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นความถูกต้อง ขอบธรรมและจริยธรรมได้รับจัดสรรงบประมาณในการจัดโครงการเพียง 224,460 บาท คิดเป็นร้อยละ 4%

หมายเหตุ : การจำแนกโครงการที่ตอบสนองสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ของผู้เชี่ยวชาญ ดังภาคผนวก 1 – 3

แผนภูมิที่ 4.9 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ
ประจำปีงบประมาณ 2562 จำแนกตามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรฯ



ตารางที่ 4.10 แสดงงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2560-2562 ที่เพิ่มขึ้นหรือลดลงจำแนกตามสมรรถนะหลัก
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรฯ ดังนี้

หน่วย : บาท

สมรรถนะหลัก	ปี งบประมาณ 2560	ร้อยละที่เพิ่มขึ้น หรือลดลง	ปี งบประมาณ 2561	ร้อยละที่เพิ่มขึ้น หรือลดลง	ปี งบประมาณ 2562	ร้อยละที่เพิ่มขึ้น หรือลดลง
1. บริการที่ดี	20,996	N/A	225,694	975	0	-100
2. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	1,450,336	N/A	1,368,578	-6	2,404,190.00	76
3. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	346,526	N/A	1,871,971	440	1,594,446	-15
4. การทำงานเป็นทีม	783,082	N/A	1,117,702	43	1,084,203	-3
5. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	13,000	N/A	126,700	875	224,460	77
รวม	2,613,940	N/A	4,710,645	80	5,307,299.00	13
	12,631,884					

หมายเหตุ : N/A หมายถึง ไม่มีข้อมูลของปีงบประมาณ 2559 จึงไม่สามารถวิเคราะห์ร้อยละของงบประมาณที่เพิ่มขึ้น/ลดลง ของปีงบประมาณ 2560

จากตารางที่ 4.10 พบว่าโครงการที่จัดเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ เปรียบเทียบระหว่างปีงบประมาณ 2560-2562 จำแนกตามสมรรถนะหลัก 5 ด้านในการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นเงินจำนวน 12,631,884 บาท โดยปีงบประมาณ 2562 ได้รับจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ มากที่สุด จำนวนเงิน 5,307,299.00 บาท รองลงมาคือ ปีงบประมาณ 2561 จำนวน 4,710,645 บาท และปีงบประมาณ 2560 ได้รับจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ น้อยที่สุด จำนวนเงิน 2,613,940 บาท

สมรรถนะหลักด้านบริการที่ดี ปีงบประมาณ 2561 ได้รับจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ 2560 ร้อยละ 975 ปีงบประมาณ 2562 ได้รับจัดสรรงบประมาณลดลงจากปีงบประมาณ 2561 ร้อยละ 100

สมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ปีงบประมาณ 2561 ได้รับจัดสรรงบประมาณลดลงจากปีงบประมาณ 2560 ร้อยละ 6 ปีงบประมาณ 2562 ได้รับจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ 2561 ร้อยละ 76

สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ปีงบประมาณ 2561 ได้รับจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ 2560 ร้อยละ 440 ปีงบประมาณ 2562 ได้รับจัดสรรงบประมาณลดลงจากปีงบประมาณ 2561 ร้อยละ 15

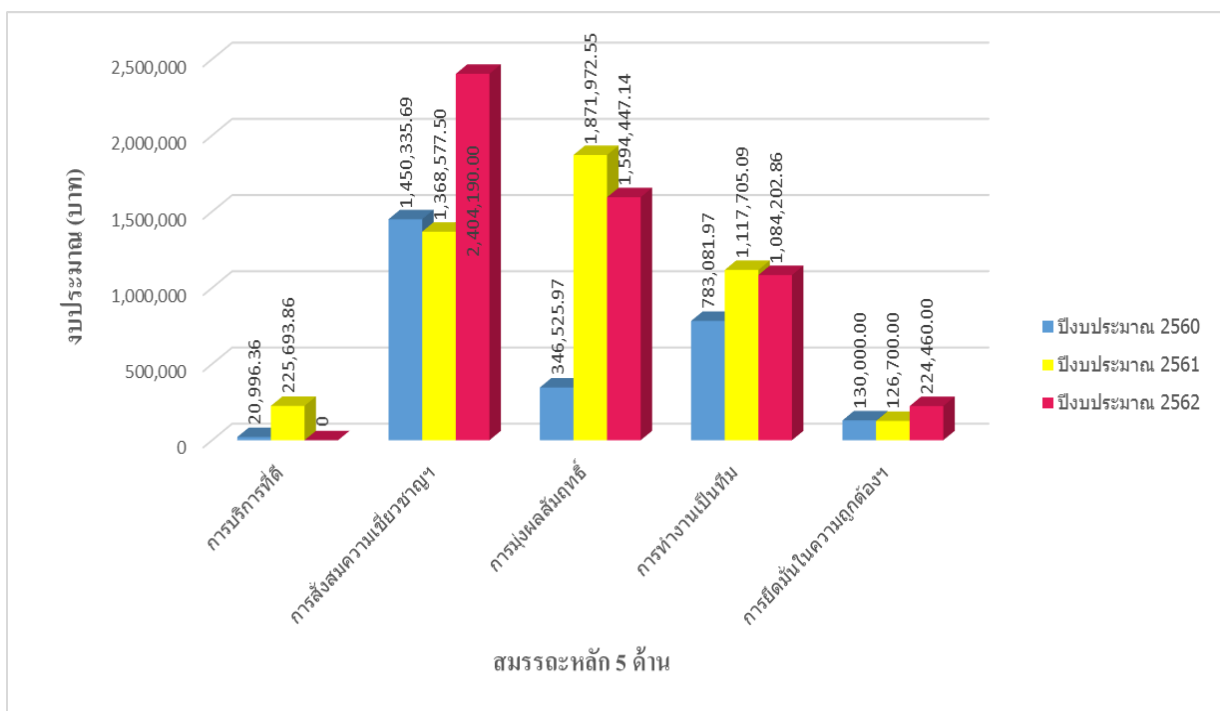
สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม ปีงบประมาณ 2561 ได้รับจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ 2560 ร้อยละ 43 ปีงบประมาณ 2562 ได้รับจัดสรรงบประมาณลดลงจากปีงบประมาณ 2561 ร้อยละ 3

สมรรถนะการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ปีงบประมาณ 2561 ได้รับจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ 2560 ร้อยละ 875 ปีงบประมาณ 2562 ได้รับจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ 2561 ร้อยละ 77

ส่วนงบประมาณในภาพรวมของปีงบประมาณ 2561 เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ 2560 ร้อยละ 80 งบประมาณในภาพรวมของปีงบประมาณ 2562 เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ 2561 ร้อยละ 13

แผนภูมิที่ 4.10 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ

ประจำปีงบประมาณ 2560-2562 จำแนกตามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรฯ



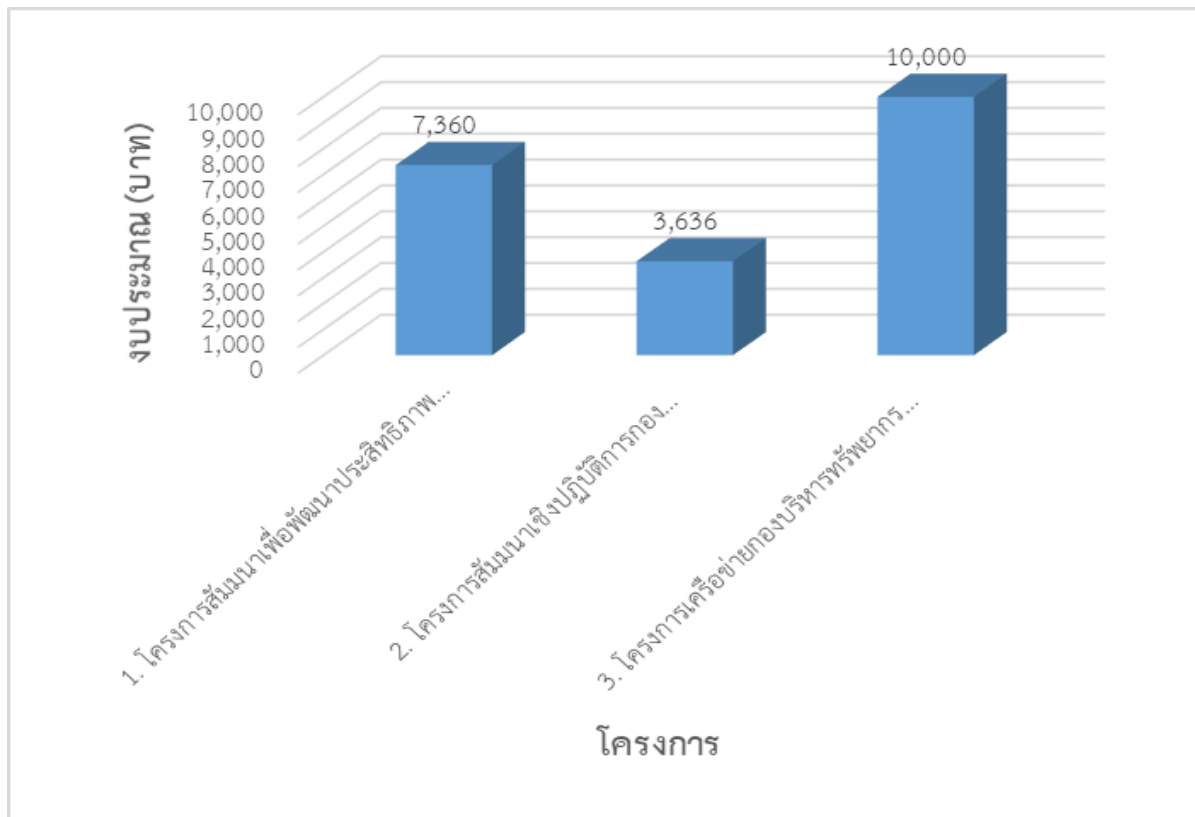
ตารางที่ 4.11 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2560 จำแนกตาม
สมรรถนะหลักด้านบริการที่ดี ดังนี้

หน่วย : บาท

โครงการ	งบประมาณ
1. โครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการสื่อสารและประสานงานหน่วยงาน สังกัดสำนักงานอธิการบดี (ในกิจกรรมส่วนที่ 1)	7,360
2. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการกองบริหารทรัพยากรบุคคล	3,636
3. โครงการเครือข่ายกองบริหารทรัพยากรบุคคล	10,000
รวม	20,996

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ในปีงบประมาณ 2560 โครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านบริการที่ดี มีจำนวน 3 โครงการ เป็นเงินจำนวน 20,996 บาท โดยโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ โครงการเครือข่ายกองบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวนเงิน 10,000 บาท รองลงมาคือโครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการสื่อสารและประสานงานหน่วยงาน สังกัดสำนักงานอธิการบดี (ในกิจกรรมส่วนที่ 1) จำนวนเงิน 7,360 บาท และโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการกองบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นจำนวนเงิน 3,636 บาท ตามลำดับ

แผนภูมิที่ 4.11 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ
ประจำปีงบประมาณ 2560 จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านบริการที่ดี



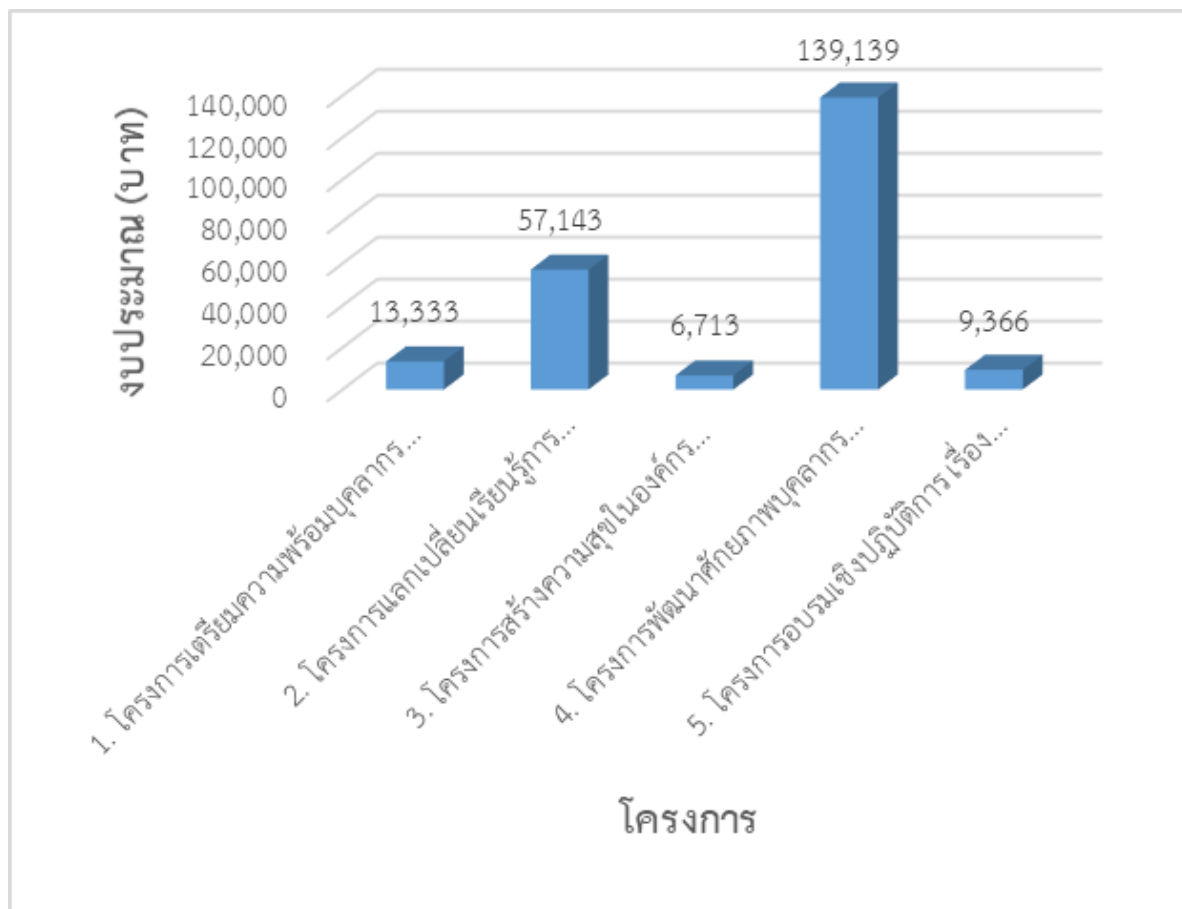
ตารางที่ 4.12 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2561 จำแนกตาม
สมรรถนะหลักด้านบริการที่ดี ดังนี้

หน่วย : บาท

โครงการ	งบประมาณ
1. โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นมืออาชีพด้าน HR ฉบับต่อยอด รุ่นที่ 1	13,333
2. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การแสดงความสำเร็จและความภาคภูมิใจ ครั้งที่ 8 “2018 KKU WOW (The 8 th KKU SHOW and SHARE)”	57,143
3. โครงการสร้างความสุขในองค์กร Buddy day	6,713
4. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรประเภทประเภทสนับสนุน (Gen Y)	139,139
5. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการให้บริการที่เหนือความคาดหมายของบุคลากรประเภทสนับสนุน WOW 2018	9,366
รวม	225,694

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ในปีงบประมาณ 2561 โครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านบริการที่ดี มีจำนวน 5 โครงการ เป็นเงินจำนวน 225,694 บาท โดยโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรประเภทประเภทสนับสนุน (Gen Y) จำนวนเงิน 139,139 บาท รองลงมา คือ โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การแสดงความสำเร็จและความภาคภูมิใจ ครั้งที่ 8 “2018 KKU WOW (The 8 th KKU SHOW and SHARE)” จำนวนเงิน 57,143 บาท และโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ โครงการสร้างความสุขในองค์กร Buddy day จำนวนเงิน 6,713 บาท

แผนภูมิที่ 4.12 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ
ประจำปีงบประมาณ 2561 จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านบริการที่ดี



ตารางที่ 4.13 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2562 จำแนกตาม
สมรรถนะหลักด้านบริการที่ดี ดังนี้

หน่วย : บาท

โครงการ	งบประมาณ
- ไม่มีโครงการ -	0
รวม	0

จากตารางที่ 4.13 พบว่าในปีงบประมาณ 2561 ฝ่ายทรัพยากรบุคคลไม่ได้รับจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดโครงการพัฒนาบุคลากรฯ จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านบริการที่ดีเลย

ตารางที่ 4.14 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2560-2562

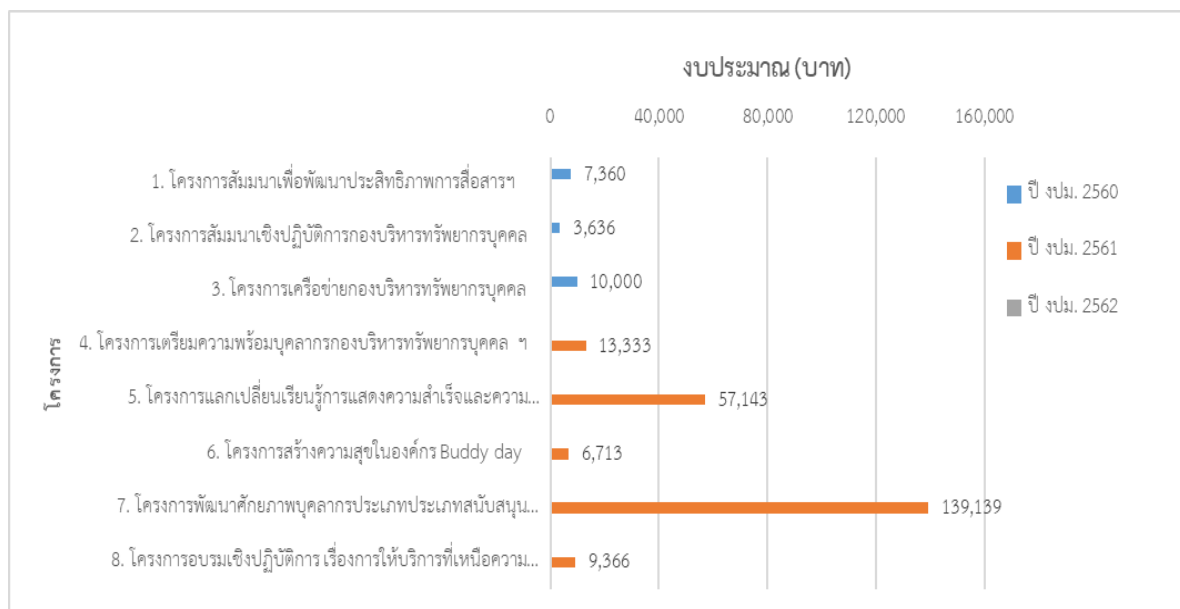
จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านบริการที่ดี ดังนี้

หน่วย : บาท

โครงการ	ปี งบประมาณ 2560	ปี งบประมาณ 2561	ปี งบประมาณ 2562
1. โครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการสื่อสารและประสานงานหน่วยงาน สังกัดสำนักงานอธิการบดี (ในกิจกรรมส่วนที่ 1)	7,360		
2. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการกองบริหารทรัพยากรบุคคล	3,636		
3. โครงการเครือข่ายกองบริหารทรัพยากรบุคคล	10,000		
4. โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นมืออาชีพด้าน HR ฉบับต่อยอด รุ่นที่ 1		13,333	
5. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การแสดงความสำเร็จและความภาคภูมิใจครั้งที่8 “2018 KKU WOW (The 8 th KKU SHOW&SHARE)”		57,143	
6. โครงการสร้างความสุขในองค์กร Buddy day		6,713	
7. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรประเภทประเภทสนับสนุน (Gen Y)		139,139	
8. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการให้บริการที่เหนือความคาดหมายของบุคลากรประเภทสนับสนุน WOW 2018		9,366	
รวม	20,996	225,694	0
	246,690		

จากตารางที่ 4.14 พบว่าในปีงบประมาณ 2560 – 2562 โครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านบริการที่ดี มีจำนวน 8 โครงการ เป็นเงินจำนวน 246,690 บาท โดยโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรประเภทประเภทสนับสนุน (Gen Y) จำนวนเงิน 139,139 บาท รองลงมา คือ โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การแสดงความสำเร็จและความภาคภูมิใจ ครั้งที่ 8 “2018 KCU WOW (The 8 th KCU SHOW and SHARE)” จำนวนเงิน 57,143 บาท และโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการกองบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นจำนวนเงิน 3,636 บาท

แผนภูมิที่ 4.13 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2562 จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านบริการที่ดี ดังนี้



หมายเหตุ : ปีงบประมาณ 2562 ไม่มีโครงการด้านบริการที่ดี จึงไม่มีข้อมูลโครงการแสดงในแผนภูมิ

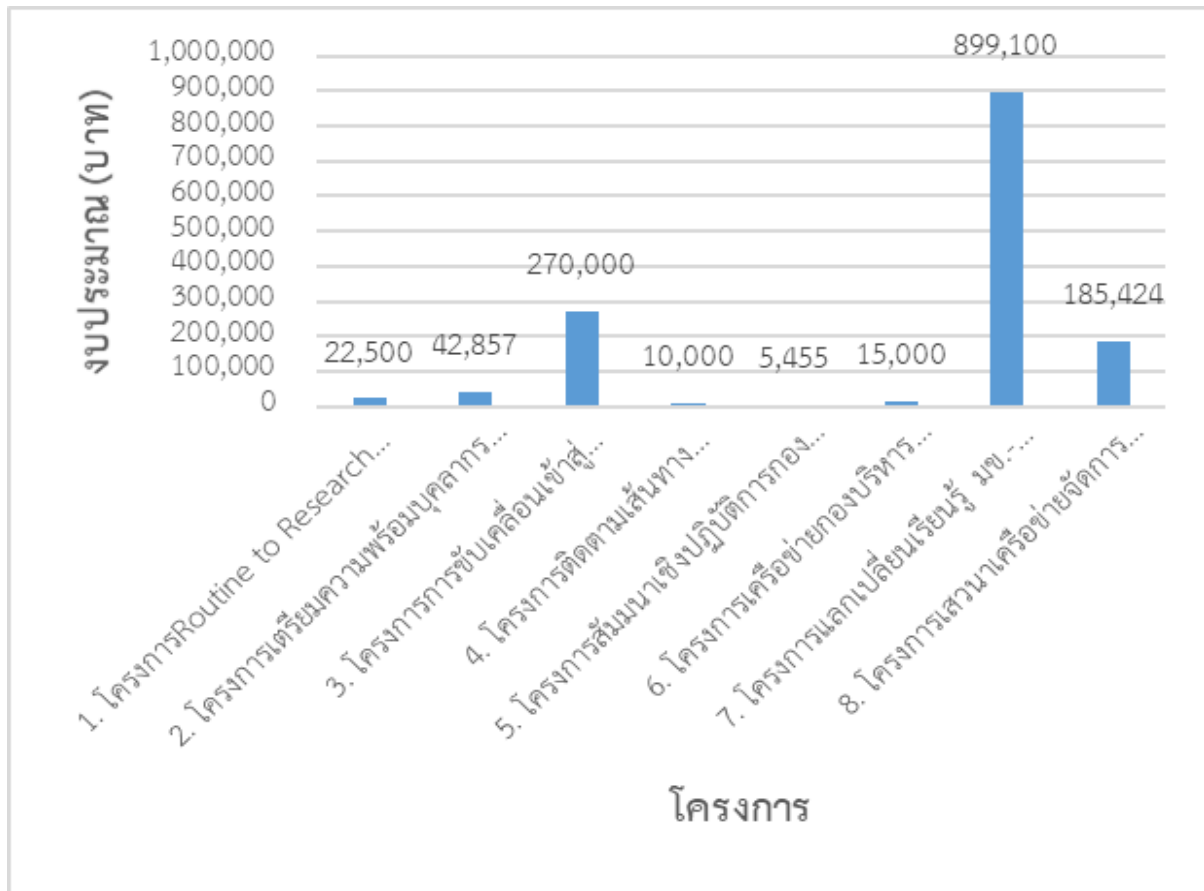
ตารางที่ 4.15 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2560 จำแนกตาม
สมรรถนะหลักด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ดังนี้

หน่วย : บาท

โครงการ	งบประมาณ
1. โครงการRoutine to Research (R2R) และวิจัยสถาบัน	22,500
2. โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นมืออาชีพด้าน HR	42,857
3. โครงการการขับเคลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์	270,000
4. โครงการติดตามเส้นทางความก้าวหน้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ บุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น	10,000
5. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการกองบริหารทรัพยากรบุคคล	5,455
6. โครงการเครือข่ายกองบริหารทรัพยากรบุคคล	15,000
7. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มข.-มอ.-มช.“3 พลังเพื่อแผ่นดิน”	899,100
8. โครงการเสวนาเครือข่ายจัดการความรู้ระหว่างมหาวิทยาลัยปี 2560 (UKM)”	185,424
รวม	1,450,336

จากตารางที่ 4.15 พบว่า โครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2560 จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มีจำนวน 8 โครงการ เป็นเงินจำนวน 1,450,336 บาท โดยโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มข.-มอ.-มช.“3 พลังเพื่อแผ่นดิน” จำนวนเงิน 899,100 บาท รองลงมา คือ โครงการการขับเคลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์ จำนวนเงิน 270,000 บาท และโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการกองบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวนเงิน 5,455 บาท

แผนภูมิที่ 4.14 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2560 จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ดังนี้



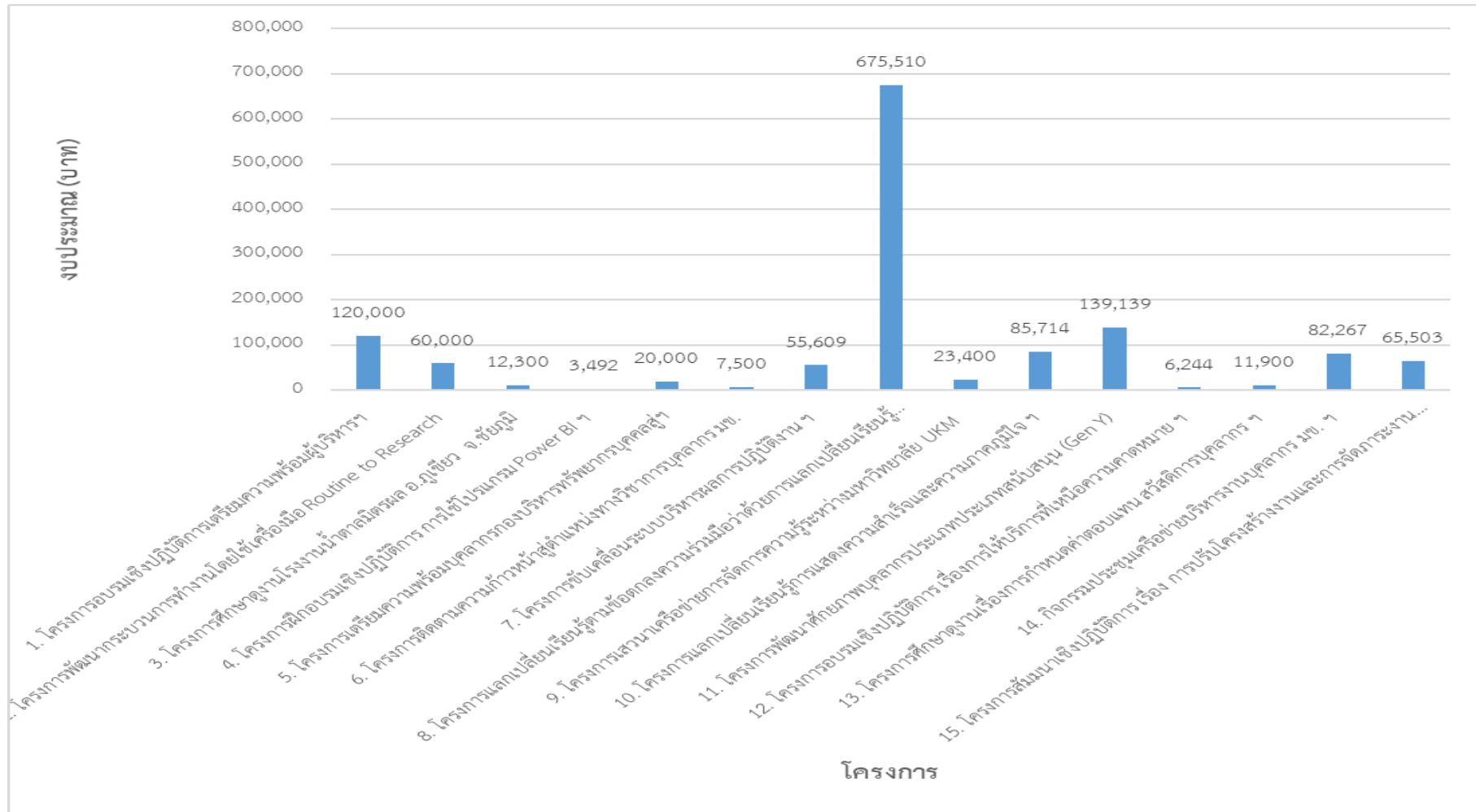
ตารางที่ 4.16 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2561 จำแนกตาม
สมรรถนะหลักด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ดังนี้

หน่วย : บาท

โครงการ	งบประมาณ
1. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเตรียมความพร้อมผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารระดับกลางของ มข.	120,000
2. โครงการพัฒนากระบวนการทำงานโดยใช้เครื่องมือ Routine to Research(R2R)และวิจัยสถาบัน (ติดตาม)	60,000
3. โครงการศึกษาดูงานโรงงานน้ำตาลมิตรผล อ.ภูเขียว จ.ชัยภูมิ	12,300
4. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้โปรแกรม Power BI ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคลด้าน HR	3,492
5. โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นมืออาชีพด้าน HR ฉบับต่อยอด รุ่นที่ 1	20,000
6. โครงการติดตามความก้าวหน้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการบุคลากร มข.	7,500
7. โครงการขับเคลื่อนระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน เพื่อการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ระยะนำร่อง)	55,609
8. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามข้อตกลงความร่วมมือว่าด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มข.-มอ.-มช. ครั้งที่ 3	675,510
9. โครงการเสวนาเครือข่ายการจัดการความรู้ระหว่างมหาวิทยาลัย UKM	23,400
10. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การแสดงความสำเร็จและความภาคภูมิใจ ครั้งที่ 8 “2018 KKU WOW (The 8 th KKU SHOW and SHARE)”	85,714
11. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรประเภทประเภทสนับสนุน (Gen Y)	139,139
12. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการให้บริการที่เหนือความคาดหมายของบุคลากรประเภทสนับสนุน WOW 2018	6,244
13. โครงการศึกษาดูงานเรื่องกำหนดค่าตอบแทน สวัสดิการบุคลากร และระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี	11,900
14. กิจกรรมประชุมเครือข่ายบริหารงานบุคลากร มข. ภายใต้ชื่อโครงการ โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาศักยภาพและกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น	82,267
15. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ“การปรับโครงสร้างงานและการจัดภาระงานตามโครงสร้างใหม่ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ณ มข.และจ.จันทบุรี	65,503
รวม	1,368,578

จากตารางที่ 4.16 พบว่าโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2561 จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มีจำนวน 15 โครงการ เป็นเงินจำนวน 1,368,578 บาท โดยโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามข้อตกลงความร่วมมือว่าด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มข.-มอ.-มช. ครั้งที่ 3 จำนวนเงิน 675,510 บาท รองลงมา คือ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรประเภทสนับสนุน (Gen Y) จำนวนเงิน 139,139 บาท และโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุด คือ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการใช้โปรแกรม Power BI ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคล ด้าน HR จำนวนเงิน 3,492 บาท

แผนภูมิที่ 4.15 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2561 จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ดังนี้



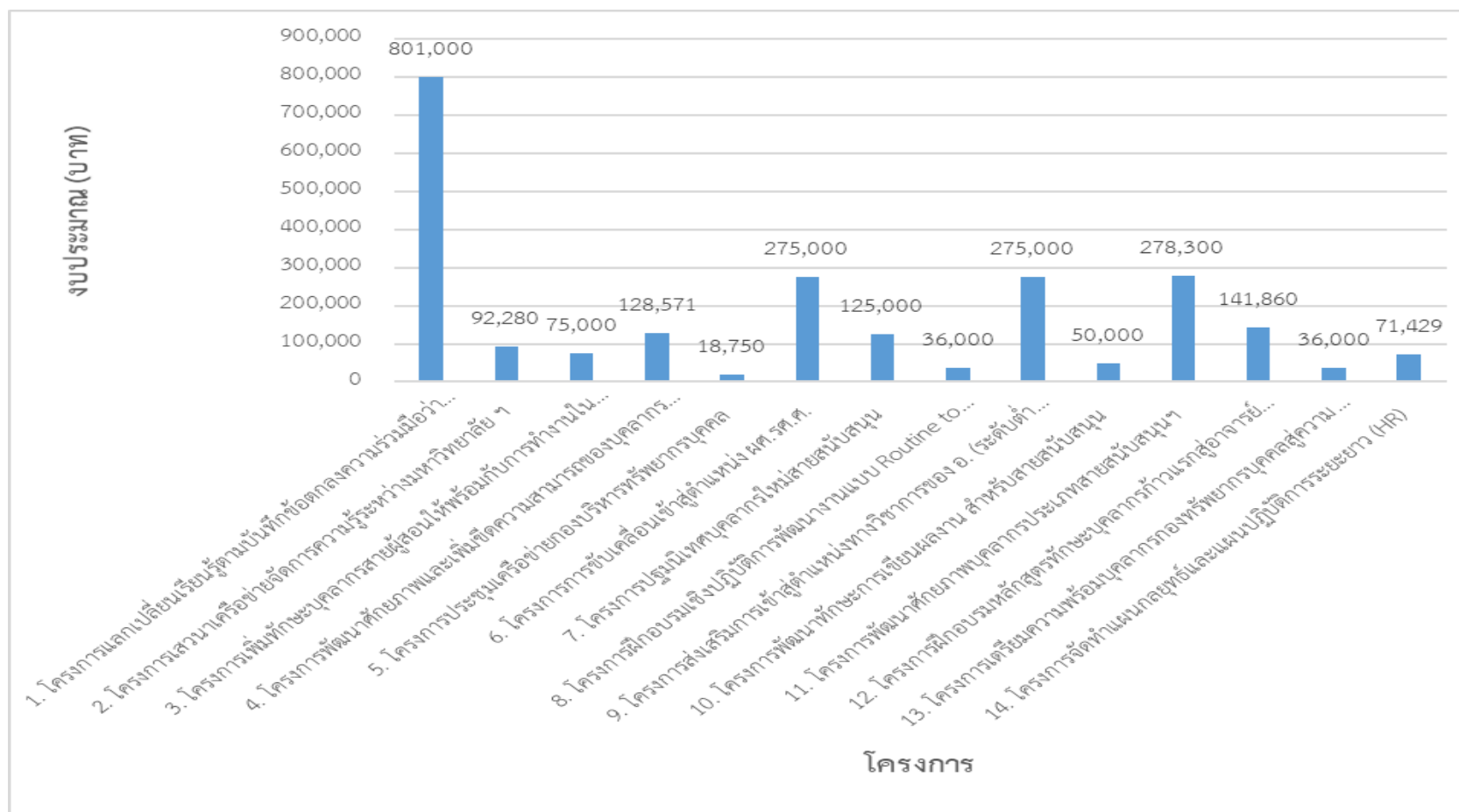
ตารางที่ 4.17 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2562 จำแนกตาม
สมรรถนะหลักด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ดังนี้

หน่วย : บาท

โครงการ	งบประมาณ
1. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือว่าด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประเพณี มข.-ม.อ.มข. "3 พลังเพื่อแผ่นดิน" ครั้งที่ 4	801,000
2. โครงการเสวนาเครือข่ายจัดการความรู้ระหว่างมหาวิทยาลัย (UKM) ครั้งที่36 (1/2562)	92,280
3. โครงการเพิ่มทักษะบุคลากรสายผู้สอนให้พร้อมกับการทำงานในอนาคตสู่การเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ	75,000
4. โครงการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเครือข่ายบริหารงานบุคคลให้พร้อมต่อการทำงานในอนาคต	128,571
5. โครงการประชุมเครือข่ายกองบริหารทรัพยากรบุคคล	18,750
6. โครงการการขับเคลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์	275,000
7. โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่สายสนับสนุน	125,000
8. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนางานแบบ Routine to Research (R2R)	36,000
9. โครงการส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการที่ทำหน้าที่ สอนและวิจัย(ระดับต่ำกว่าอุดมศึกษา)	275,000
10. โครงการพัฒนาทักษะการเขียนผลงาน สำหรับสายสนับสนุน	50,000
11. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรประเภทสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยขอนแก่น (Future skill Development)	278,300
12. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ทักษะบุคลากรก้าวแรกสู่อาจารย์อุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยขอนแก่น”	141,860
13. โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรกองทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นมืออาชีพด้าน HR ฉบับต่อยอด (HR Assessor and Assessment Center) (OKR)	36,000
14. โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการระยะยาว (HR)	71,429
รวม	2,404,190.00

จากตารางที่ 4.17 พบว่าโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2562 จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มีจำนวน 14 โครงการ เป็นเงินจำนวน 2,404,190.00 บาท โดยโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุดคือโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือว่าด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประเพณี มข.-มอ.-มช. "3 พลังเพื่อแผ่นดิน" ครั้งที่ 4 จำนวนเงิน 801,000 บาท รองลงมาคือ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรประเภทสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยขอนแก่น (Future skill Development) จำนวนเงิน 278,300 บาท และโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ โครงการประชุมเครือข่ายกองบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวนเงิน 18,750 บาท

แผนภูมิที่ 4.16 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2562 จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ



ตารางที่ 4.18 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2560-2562

จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ดังนี้

หน่วย : บาท

โครงการ	ปี งบประมาณ 2560	ปี งบประมาณ 2561	ปี งบประมาณ 2562
1. โครงการRoutine to Research (R2R) และวิจัยสถาบัน	22,500		
2. โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นมืออาชีพด้าน HR	42,857		
3. โครงการการขับเคลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์	270,000		
4. โครงการติดตามเส้นทางความก้าวหน้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ บุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น	10,000		
5. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการกองบริหารทรัพยากรบุคคล	5,455		
6. โครงการเครือข่ายกองบริหารทรัพยากรบุคคล	15,000		
7. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มข.-มอ.-มช.“3 พลังเพื่อแผ่นดิน”	899,100		
8. โครงการเสวนาเครือข่ายจัดการความรู้ระหว่างมหาวิทยาลัยปี 2560 (UKM)”	185,424		
9. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเตรียมความพร้อมผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารระดับกลางของ มข.		120,000	
10. โครงการพัฒนาระบบการทำงานโดยใช้เครื่องมือ Routine to Research(R2R)และวิจัยสถาบัน (ติดตาม)		60,000	
11. โครงการศึกษาดูงานโรงงานน้ำตาลมิตรผล อ.ภูเขียว จ.ชัยภูมิ		12,300	
12. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้โปรแกรม Power BI ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคล ด้าน HR		3,492	
13. โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นมืออาชีพด้าน HR ฉบับต่อยอด รุ่นที่ 1		20,000	
14. โครงการติดตามความก้าวหน้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการบุคลากร มข.		7,500	
15. โครงการขับเคลื่อนระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน เพื่อการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ระยะนำร่อง)		55,609	
16. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามข้อตกลงความร่วมมือว่าด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มข.-มอ.-มช. ครั้งที่ 3		675,510	
17. โครงการเสวนาเครือข่ายการจัดการความรู้ระหว่างมหาวิทยาลัย UKM		23,400	
18. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การแสดงความสำเร็จและความภาคภูมิใจครั้งที่8“2018 KKKU WOW(The 8th KKKU SHOW&SHARE)”		85,714	
19. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรประเภทประเภทสนับสนุน (Gen Y)		139,139	

ตารางที่ 4.18 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2560-2562
 จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (ต่อ) หน่วย : บาท

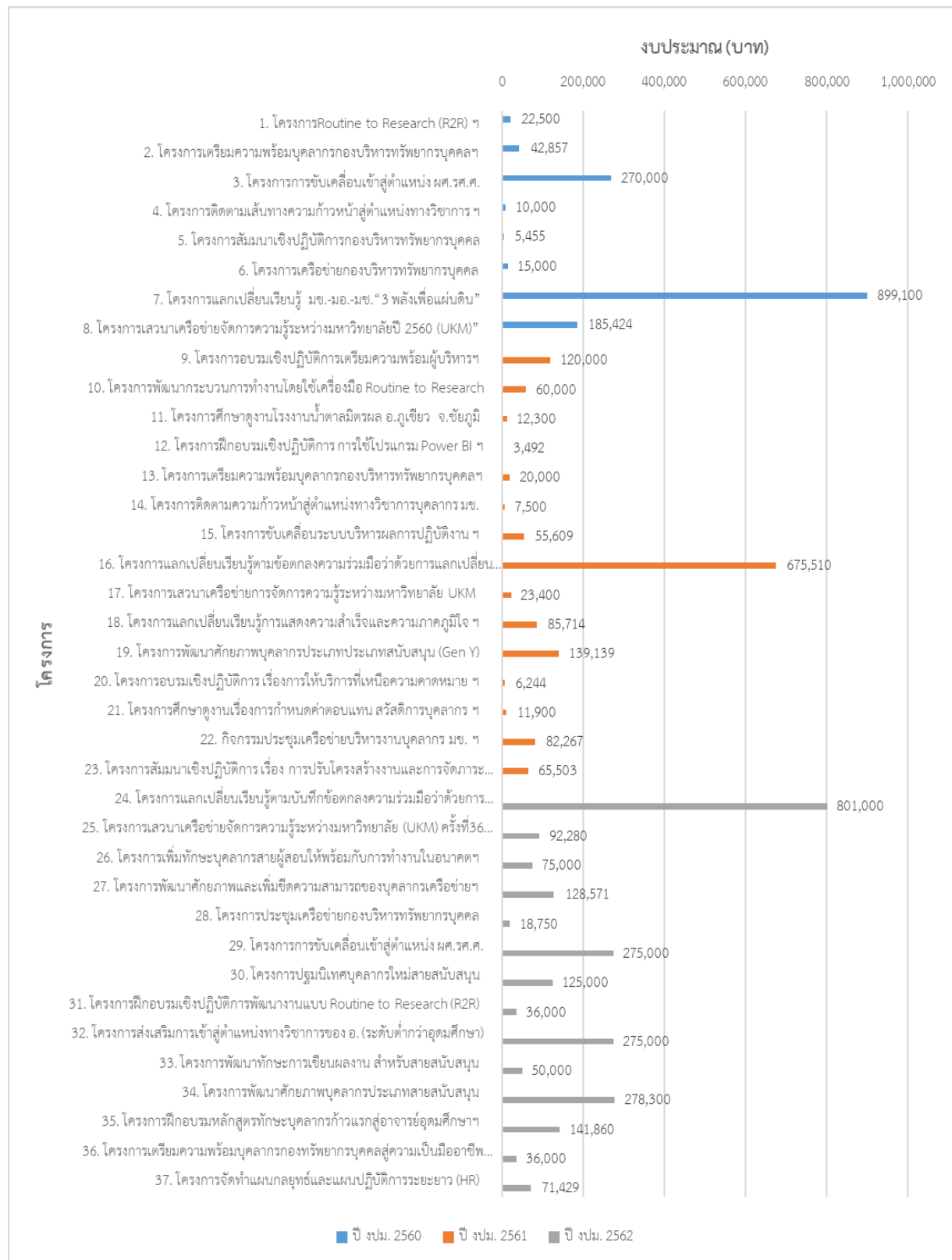
โครงการ	ปี งบประมาณ 2560	ปี งบประมาณ 2561	ปี งบประมาณ 2562
20. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการให้บริการที่เหนือความคาดหมายของบุคลากรประเภทสนับสนุน WOW 2018		6,244	
21. โครงการศึกษาดูงานเรื่องการกำหนดค่าตอบแทน สวัสดิการบุคลากร และระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี		11,900	
22. กิจกรรมประชุมเครือข่ายบริหารงานบุคลากร มข. ภายใต้ชื่อโครงการ โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาศักยภาพและกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น		82,267	
23. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การปรับโครงสร้างงานและการจัดภาระงานตามโครงสร้างใหม่ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ณ มข. และจังหวัดจันทบุรี		65,503	
24. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือว่าด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประเพณี มข.-ม.อ.มข."3 พล้งเพื่อแผ่นดิน" ครั้งที่ 4			801,000
25. โครงการเสวนาเครือข่ายจัดการความรู้ระหว่างมหาวิทยาลัย (UKM) ครั้งที่36 (1/2562)			92,280
26. โครงการเพิ่มทักษะบุคลากรสายผู้สอนให้พร้อมกับการทำงานในอนาคตสู่การเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ			75,000
27. โครงการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเครือข่ายบริหารงานบุคคลให้พร้อมต่อการทำงานในอนาคต			128,571
28. โครงการประชุมเครือข่ายกองบริหารทรัพยากรบุคคล			18,750
29. โครงการการขับเคลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์			275,000
30. โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่สายสนับสนุน			125,000
31. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนางานแบบ Routine to Research (R2R)			36,000
32. โครงการส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการที่ทำหน้าที่ สอนและวิจัย (ระดับต่ำกว่าอุดมศึกษา)			275,000
33. โครงการพัฒนาทักษะการเขียนผลงาน สำหรับสายสนับสนุน			50,000

ตารางที่ 4.18 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2560-2562
 จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (ต่อ) หน่วย : บาท

โครงการ	ปี งบประมาณ 2560	ปี งบประมาณ 2561	ปี งบประมาณ 2562
34. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรประเภทสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยขอนแก่น (Future skill Development)			278,300
35. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ทักษะบุคลากรก้าวแรกสู่อาจารย์อุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยขอนแก่น”			141,860
36. โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรกองทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นมืออาชีพด้าน HR ฉบับต่อยอด (HR Assessor and Assessment Center) (OKR)			36,000
37. โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการระยะยาว (HR)			71,429
รวม	1,450,336	1,368,578	2,404,190.00
	5,223,104.00		

จากตารางที่ 4.18 พบว่า โครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2562 จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มีจำนวน 37 โครงการ เป็นเงินจำนวน 5,223,104.00 บาท โดยโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุดคือโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มข.-มอ.-มช. “3 พลังเพื่อแผ่นดิน” ในปีงบประมาณ 2560 จำนวนเงิน 899,100 บาท รองลงมา คือ โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือว่าด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประเพณี มข.-มอ.-มช. "3 พลังเพื่อแผ่นดิน" ครั้งที่ 4 ปีงบประมาณ 2562 จำนวนเงิน 801,000 บาท และโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้โปรแกรม Power BI ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคล ด้าน HR ปีงบประมาณ 2561 จำนวนเงิน 3,492 บาท

แผนภูมิที่ 4.17 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2560-2562 จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ดังนี้



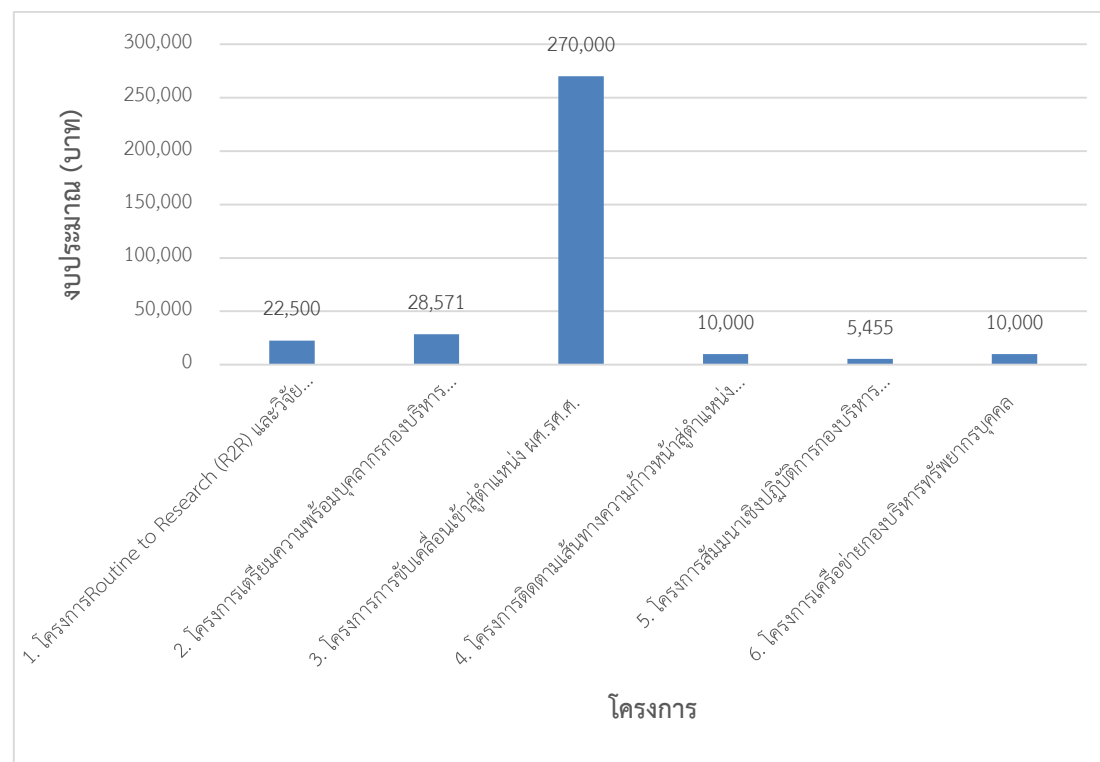
ตารางที่ 4.19 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2560 จำแนกตาม
สมรรถนะหลักด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ดังนี้

หน่วย : บาท

โครงการ	งบประมาณ
1. โครงการRoutine to Research (R2R) และวิจัยสถาบัน	22,500
2. โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นมืออาชีพด้าน HR	28,571
3. โครงการการขับเคลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์	270,000
4. โครงการติดตามเส้นทางความก้าวหน้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ บุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น	10,000
5. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการกองบริหารทรัพยากรบุคคล	5,455
6. โครงการเครือข่ายกองบริหารทรัพยากรบุคคล	10,000
รวม	346,526

จากตารางที่ 4.19 พบว่า โครงการที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2560 จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีจำนวน 6 โครงการ เป็นจำนวนเงิน 346,526 บาท โดยโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ โครงการการขับเคลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์ จำนวนเงิน 270,000 บาท รองลงมา คือ โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นมืออาชีพด้าน HR จำนวนเงิน 28,571 บาท และโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการกองบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวนเงิน 5,455 บาท

แผนภูมิที่ 4.18 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2560 จำแนกตาม
สมรรถนะหลักด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์



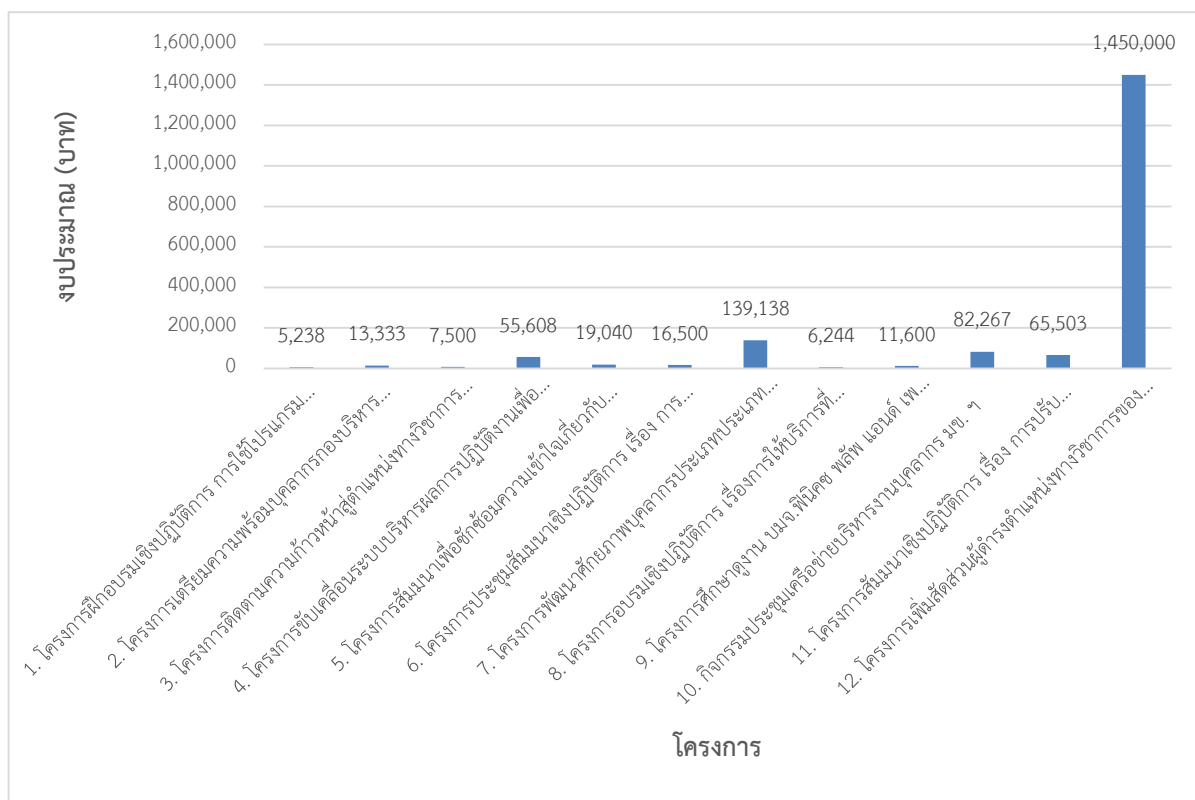
ตารางที่ 4.20 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2561 จำแนกตาม
สมรรถนะหลักด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ดังนี้

หน่วย : บาท

โครงการ	งบประมาณ
1. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้โปรแกรม Power BI ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคล ด้าน HR	5,238
2. โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นมืออาชีพด้าน HR ฉบับต่อยอด รุ่นที่ 1	13,333
3. โครงการติดตามความก้าวหน้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการบุคลากร มข.	7,500
4. โครงการขับเคลื่อนระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน เพื่อการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ระยะนำร่อง)	55,608
5. โครงการสัมมนาเพื่อซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ(หลักเกณฑ์ใหม่) ตามหลักเกณฑ์ใหม่ ผศ. รศ. ศ. ของ กพอ. 2560	19,040
6. โครงการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านจรรยาบรรณ 5 ปี	16,500
7. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรประเภทประเภทสนับสนุน (Gen Y)	139,138
8. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการให้บริการที่เหนือความคาดหมายของบุคลากรประเภทสนับสนุน WOW 2018	6,244
9. โครงการศึกษาดูงาน บมจ.ฟิनिคซ์ พลัส แอนด์ เพเพอร์ อ.น้ำพอง จ.ขอนแก่น	11,600
10. กิจกรรมประชุมเครือข่ายบริหารงานบุคลากร มข. ภายใต้ชื่อโครงการ โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาศักยภาพและกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น	82,267
11. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การปรับโครงสร้างงานและการจัดการะงานตามโครงสร้างใหม่ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ณ มข. และจังหวัดจันทบุรี	65,503
12. โครงการเพิ่มสัดส่วนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยขอนแก่นให้ได้65%	1,450,000
รวม	1,871,971

จากตารางที่ 4.20 พบว่า โครงการที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2561 จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีจำนวน 12 โครงการ เป็นจำนวนเงิน 1,871,971 บาท โดยโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ โครงการเพิ่มสัดส่วนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยขอนแก่นให้ได้ 65% จำนวนเงิน 1,450,000 บาท รองลงมาคือ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรประเภทประเภทสนับสนุน (Gen Y) จำนวนเงิน 139,138 บาท และโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้โปรแกรม Power BI ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคล ด้าน HR จำนวนเงิน 5,238 บาท

แผนภูมิที่ 4.19 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2561 จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์



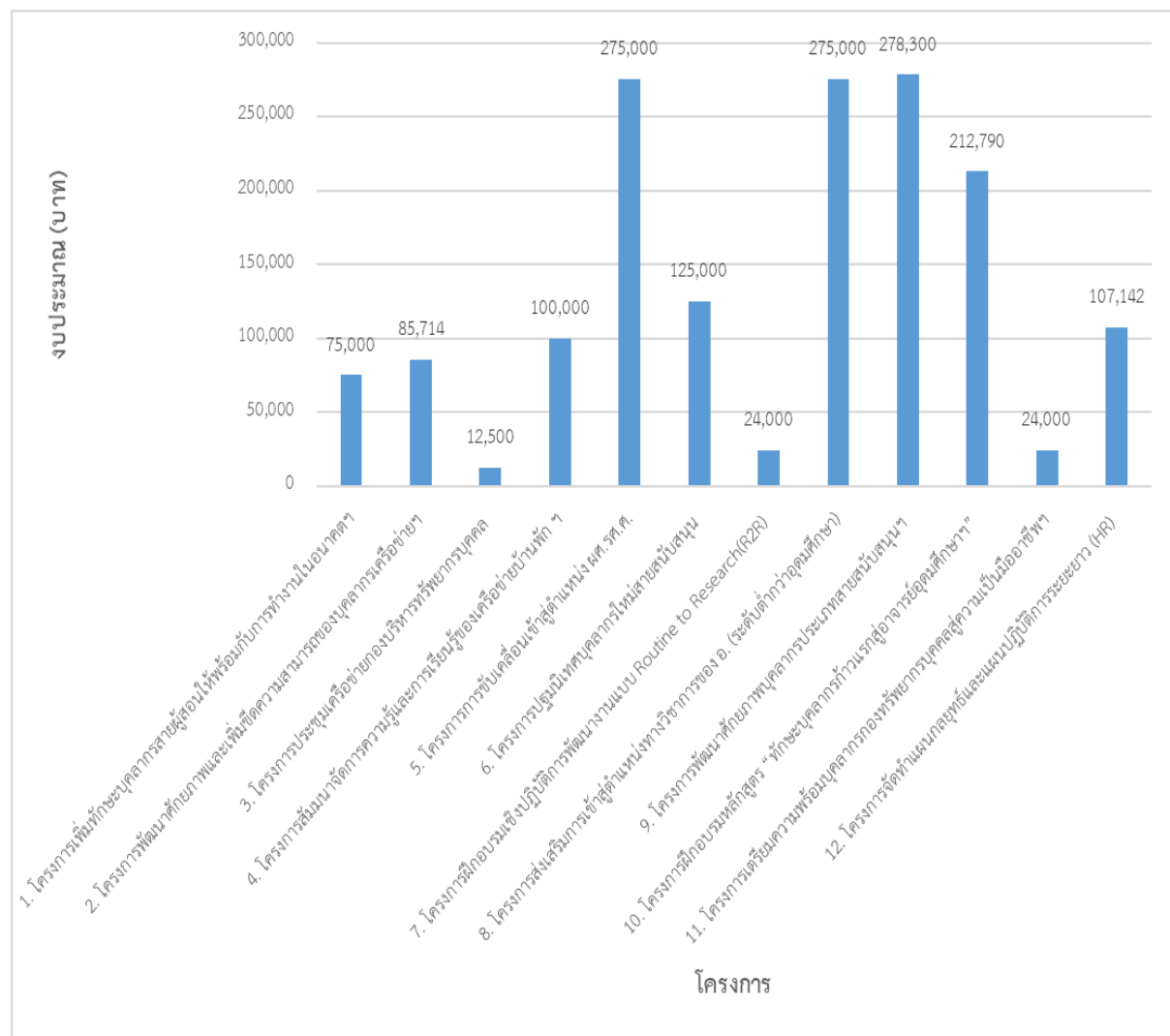
ตารางที่ 4.21 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2562 จำแนกตาม
สมรรถนะหลักด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์

หน่วย : บาท

โครงการ	งบประมาณ
1. โครงการเพิ่มทักษะบุคลากรสายผู้สอนให้พร้อมกับการทำงานในอนาคตสู่การเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ	75,000
2. โครงการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเครือข่ายบริหารงานบุคคลให้พร้อมต่อการทำงานในอนาคต	85,714
3. โครงการประชุมเครือข่ายกองบริหารทรัพยากรบุคคล	12,500
4. โครงการสัมมนาจัดการความรู้และการเรียนรู้ของเครือข่ายบ้านพัก มหาวิทยาลัยขอนแก่น	100,000
5. โครงการการขับเคลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์	275,000
6. โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่สายสนับสนุน	125,000
7. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนางานแบบ Routine to Research(R2R)	24,000
8. โครงการส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการที่ทำหน้าที่ สอนและวิจัย(ระดับต่ำกว่าอุดมศึกษา)	275,000
9. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรประเภทสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยขอนแก่น (Future skill Development)	278,300
10. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ทักษะบุคลากรก้าวแรกสู่อาจารย์อุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยขอนแก่น”	212,790
11. โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรกองทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นมืออาชีพด้าน HR ฉบับต่อยอด (HR Assessor and Assessment Center) (OKR)	24,000
12. โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการระยะยาว (HR)	107,142
รวม	1,594,446

จากตารางที่ 4.21 พบว่า โครงการที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2562 จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีจำนวน 12 โครงการ เป็นจำนวนเงิน 1,594,446 บาท โดยโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรประเภทสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยขอนแก่น (Future skill Development) จำนวนเงิน 278,300 บาท รองลงมาคือ โครงการส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการที่ทำหน้าที่ สอนและวิจัย(ระดับต่ำกว่าอุดมศึกษา) จำนวนเงิน 275,000 บาท และโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ โครงการประชุมเครือข่ายกองบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวนเงิน 12,500 บาท

แผนภูมิที่ 4.20 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2562 จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์



ตารางที่ 4.22 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2560-2562

จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ดังนี้

หน่วย : บาท

โครงการ	ปี งบประมาณ 2560	ปี งบประมาณ 2561	ปี งบประมาณ 2562
1. โครงการRoutine to Research (R2R) และวิจัยสถาบัน	22,500		
2. โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นมืออาชีพด้าน HR	28,571		
3. โครงการการขับเคลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์	270,000		
4. โครงการติดตามเส้นทางความก้าวหน้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ บุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น	10,000		
5. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการกองบริหารทรัพยากรบุคคล	5,455		
6. โครงการเครือข่ายกองบริหารทรัพยากรบุคคล	10,000		
7. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้โปรแกรม Power BI ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคล ด้าน HR		5,238	
8. โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นมืออาชีพด้าน HR ฉบับต่อยอดรุ่นที่ 1		13,333	
9. โครงการติดตามความก้าวหน้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการบุคลากร มข.		7,500	
10. โครงการขับเคลื่อนระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน เพื่อการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ระยะนำร่อง)		55,608	
11. โครงการสัมมนาเพื่อซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการตามหลักเกณฑ์ใหม่ ผศ. รศ. ศ. ของ กพอ. 2560		19,040	
12. โครงการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านจรรยาบรรณ 5 ปี		16,500	
13. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรประเภทประเภทสนับสนุน (Gen Y)		139,138	
14. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ“การให้บริการที่เหนือความคาดหมายของบุคลากรประเภทสนับสนุนWOW 2018”			

ตารางที่ 4.22 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2560-2562

จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ (ต่อ)

หน่วย : บาท

โครงการ	ปี งบประมาณ 2560	ปี งบประมาณ 2561	ปี งบประมาณ 2562
15. โครงการศึกษาดูงาน บมจ.ฟินิคซ์ พลัส แอนด์ เพเพอร์ อ.น้ำพอง จ.ขอนแก่น		11,600	
16. กิจกรรมประชุมเครือข่ายบริหารงานบุคลากร มข. ภายใต้ชื่อโครงการ โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาศักยภาพและกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น		82,267	
17. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การปรับโครงสร้างงานและการจัดภาระงานตามโครงสร้างใหม่ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ณ มข. และจังหวัดจันทบุรี		65,503	
18. โครงการเพิ่มสัดส่วนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยขอนแก่นให้ได้65%		1,450,000	
19. โครงการเพิ่มทักษะบุคลากรสายผู้สอนให้พร้อมกับการทำงานในอนาคตสู่การเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ			75,000
20. โครงการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเครือข่ายบริหารงานบุคคลให้พร้อมต่อการทำงานในอนาคต			85,714
21. โครงการประชุมเครือข่ายกองบริหารทรัพยากรบุคคล			12,500
22. โครงการสัมมนาจัดการความรู้และการเรียนรู้ของเครือข่ายบ้านพัก มหาวิทยาลัยขอนแก่น			100,000
23. โครงการการขับเคลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์			275,000
24. โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่สายสนับสนุน			125,000
25. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนางานแบบ Routine to Research(R2R)			24,000
26. โครงการส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการที่ทำหน้าที่ สอนและวิจัย(ระดับต่ำกว่าอุดมศึกษา)			275,000

ตารางที่ 4.22 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2560-2562

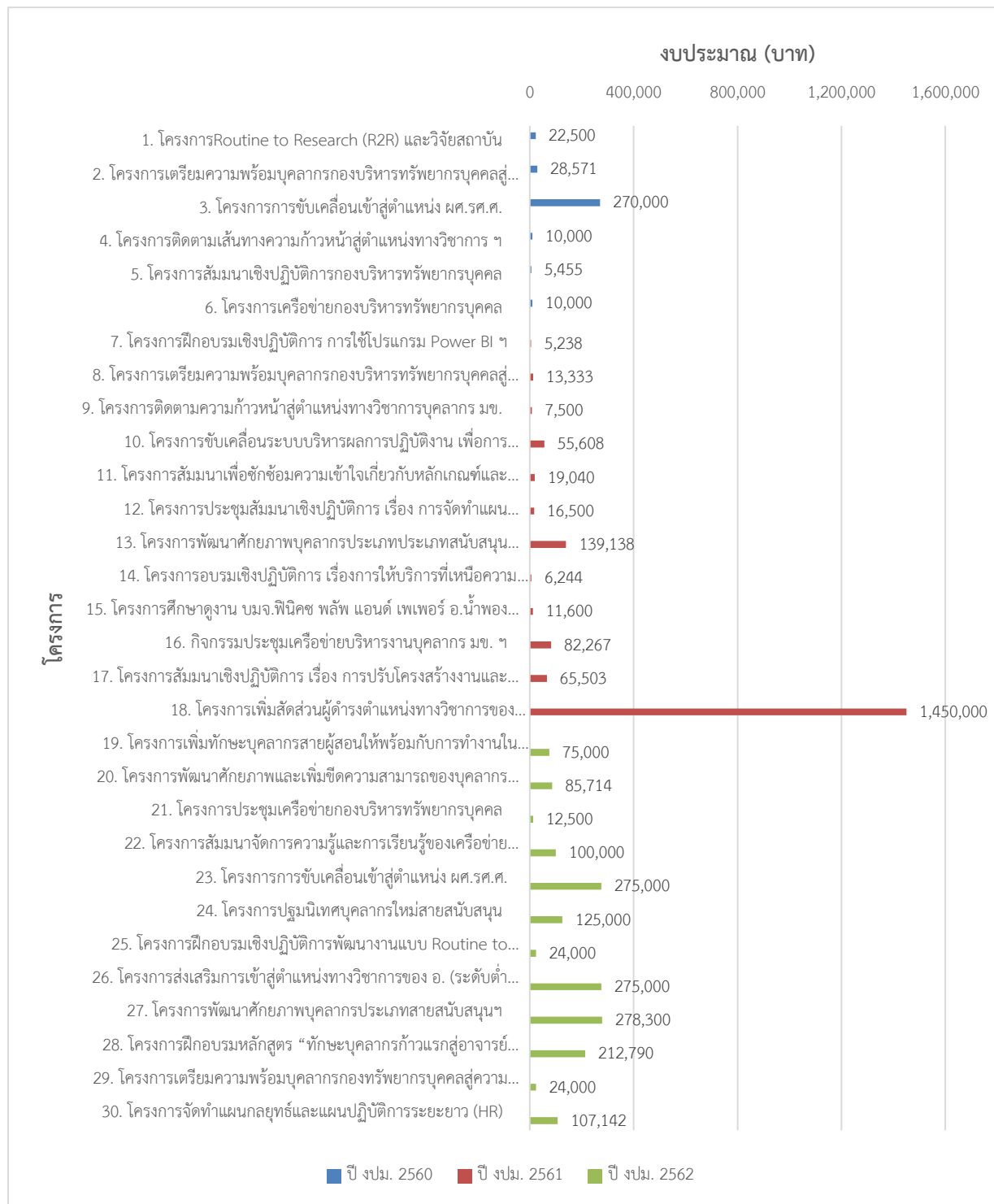
จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ (ต่อ)

หน่วย : บาท

โครงการ	ปี งบประมาณ 2560	ปี งบประมาณ 2561	ปี งบประมาณ 2562
27. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรประเภทสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยขอนแก่น (Future skill Development)			278,300
28. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ทักษะบุคลากรก้าวแรกสู่อาจารย์อุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยขอนแก่น”			212,790
29. โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรกองทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นมืออาชีพด้าน HR ฉบับต่อยอด (HR Assessor and Assessment Center) (OKR)			24,000
30. โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการระยะยาว (HR)			107,142
รวม	346,526	1,871,971	1,594,446
	3,812,943		

จากตารางที่ 4.22 พบว่า โครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2562 จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีจำนวน 30 โครงการ เป็นเงินจำนวน 3,812,943 บาท โดยโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ โครงการเพิ่มสัดส่วนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยขอนแก่นให้ได้ 65% ปีงบประมาณ 2561 จำนวนเงิน 1,450,000 บาท รองลงมา คือ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรประเภทสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยขอนแก่น (Future skill Development) ปีงบประมาณ 2562 จำนวนเงิน 278,300 บาท และโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้โปรแกรม Power BI ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคล ด้าน HR ปีงบประมาณ 2561 จำนวนเงิน 5,238 บาท

แผนภูมิที่ 4.21 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ
ประจำปีงบประมาณ 2560-2562 จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์



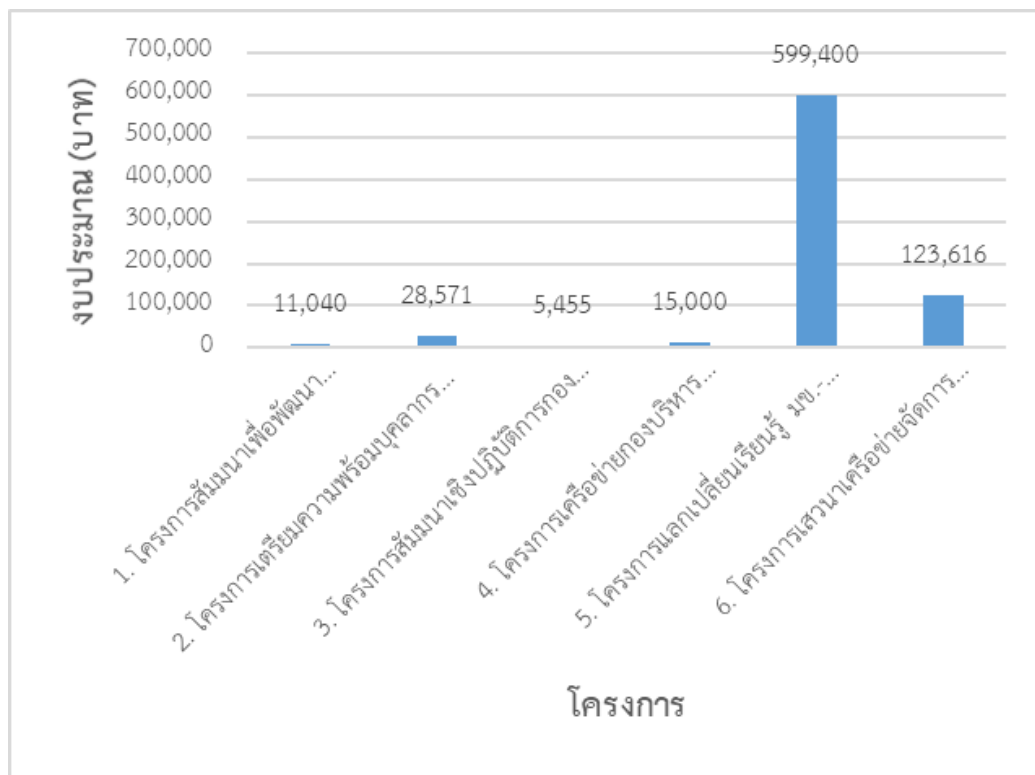
ตารางที่ 4.23 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2560 จำแนกตาม
สมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม ดังนี้

หน่วย : บาท

โครงการ	งบประมาณ
1. โครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการสื่อสารและประสานงานหน่วยงาน สังกัดสำนักงานอธิการบดี (ในกิจกรรมส่วนที่ 1)	11,040
2. โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นมืออาชีพด้าน HR	28,571
3. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการกองบริหารทรัพยากรบุคคล	5,455
4. โครงการเครือข่ายกองบริหารทรัพยากรบุคคล	15,000
5. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มข.-มอ.-มช. “3 พลังเพื่อแผ่นดิน”	599,400
6. โครงการเสวนาเครือข่ายจัดการความรู้ระหว่างมหาวิทยาลัยปี 2560 (UKM)”	123,616
รวม	783,082

จากตารางที่ 4.23 พบว่า โครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2560 จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม มีจำนวน 6 โครงการ เป็นเงินจำนวน 783,082 บาท โดยโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มข.-มอ.-มช. “3 พลังเพื่อแผ่นดิน” จำนวนเงิน 599,400 บาท รองลงมา คือ โครงการเสวนาเครือข่ายจัดการความรู้ระหว่างมหาวิทยาลัยปี 2560 (UKM)” จำนวนเงิน 123,616 บาท และโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการกองบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวนเงิน 5,455 บาท

แผนภูมิที่ 4.22 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2560 จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม ดังนี้



ตารางที่ 4.24 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2561

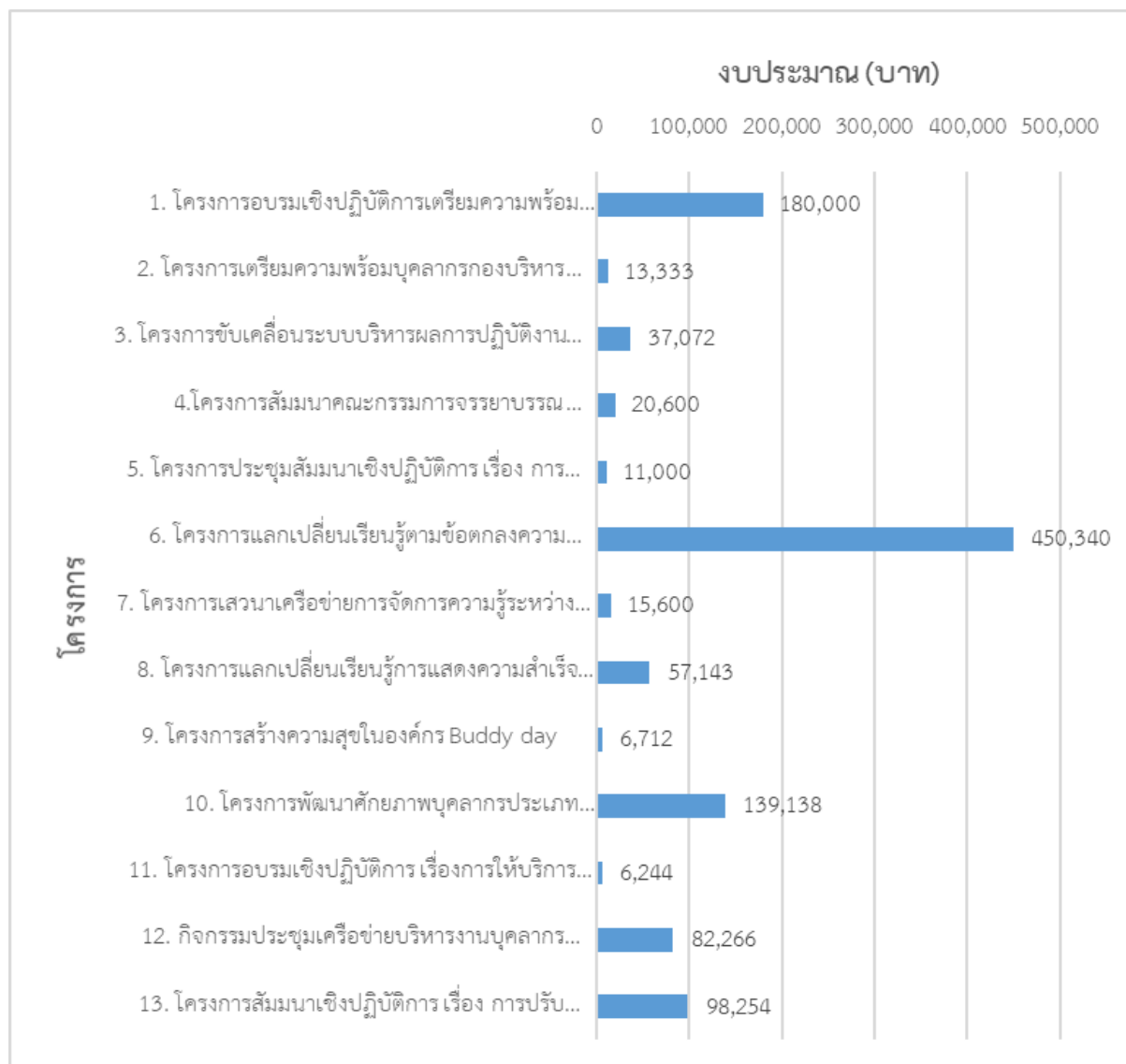
จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม ดังนี้

หน่วย : บาท

โครงการ	งบประมาณ
1. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเตรียมความพร้อมผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารระดับกลางของ มข.	180,000
2. โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นมืออาชีพด้าน HR ฉบับต่อยอด รุ่นที่ 1	13,333
3. โครงการขับเคลื่อนระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน เพื่อการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ระยะนำร่อง)	37,072
4.โครงการสัมมนาคณะกรรมการจรรยาบรรณ ประจำปี มข. พบปะคณะหน่วยงาน เรื่อง การถ่ายทอดนโยบายและแผนการดำเนินงานด้านจรรยาบรรณของ มข.	20,600
5. โครงการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านจรรยาบรรณ 5 ปี	11,000
6. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามข้อตกลงความร่วมมือว่าด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มข.-มอ.-มช. ครั้งที่ 3	450,340
7. โครงการเสวนาเครือข่ายการจัดการความรู้ระหว่างมหาวิทยาลัย UKM	15,600
8. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การแสดงความสำเร็จและความภาคภูมิใจ ครั้งที่ 8 “2018 KKU WOW (The 8 th KKU SHOW and SHARE)”	57,143
9. โครงการสร้างความสุขในองค์กร Buddy day	6,712
10. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรประเภทประเภทสนับสนุน (Gen Y)	139,138
11. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการให้บริการที่เหนือความคาดหมายของบุคลากรประเภทสนับสนุน WOW 2018	6,244
12. กิจกรรมประชุมเครือข่ายบริหารงานบุคลากร มข. ภายใต้ชื่อโครงการ โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาศักยภาพและกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น	82,266
13. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การปรับโครงสร้างงานและการจัดการะงานตามโครงสร้างใหม่ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ณ มข. และจังหวัดจันทบุรี	98,254
รวม	1,117,702

จากตารางที่ 4.24 พบว่า โครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2561 จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม มีจำนวน 13 โครงการ เป็นเงินจำนวน 1,117,702 บาท โดยโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามข้อตกลงความร่วมมือว่าด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มข.-มอ.-มช. ครั้งที่ 3 จำนวนเงิน 450,340 บาท รองลงมาคือ โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเตรียมความพร้อมผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารระดับกลางของ มช. จำนวนเงิน 180,000 บาท และโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ โครงการสร้างความสุขในองค์กร Buddy day จำนวนเงิน 6,712 บาท

แผนภูมิที่ 4.23 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2561 จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม



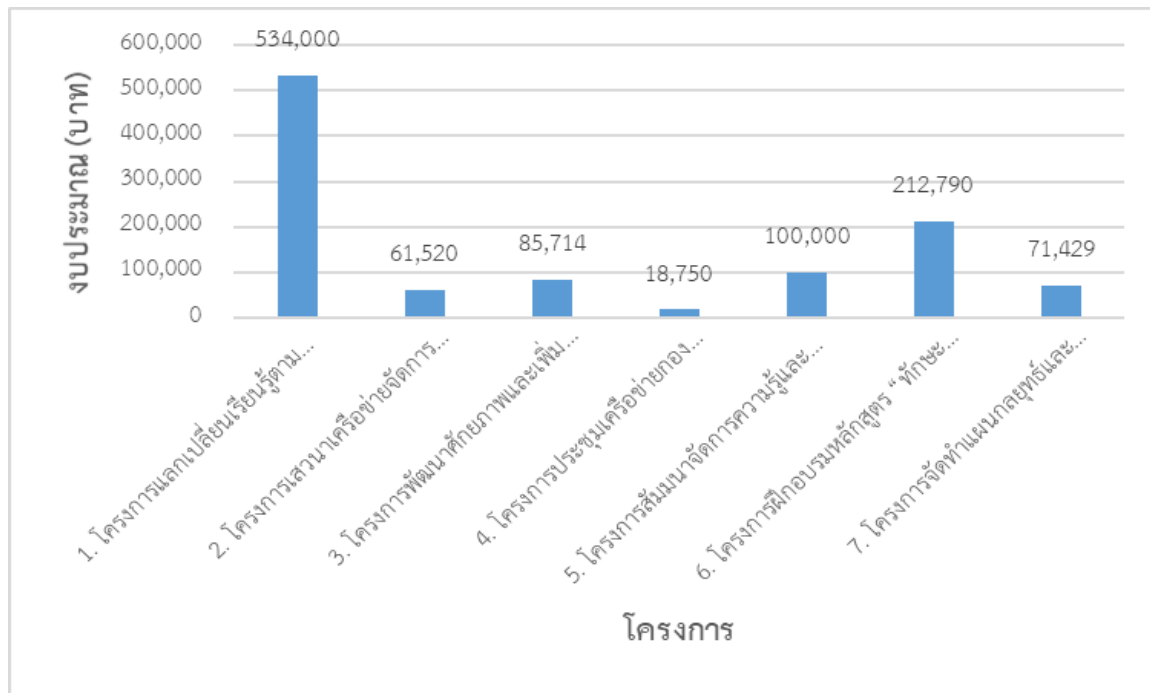
ตารางที่ 4.25 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2562 จำแนกตาม
สมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม ดังนี้

หน่วย : บาท

โครงการ	งบประมาณ
1. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือว่าด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประเพณี มข.-มอ.-มช."3 พลังเพื่อแผ่นดิน" ครั้งที่ 4	534,000
2. โครงการเสวนาเครือข่ายจัดการความรู้ระหว่างมหาวิทยาลัย (UKM) ครั้งที่36 (1/2562)	61,520
3. โครงการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเครือข่ายบริหารงานบุคคลให้พร้อมต่อการทำงานในอนาคต	85,714
4. โครงการประชุมเครือข่ายกองบริหารทรัพยากรบุคคล	18,750
5. โครงการสัมมนาจัดการความรู้และการเรียนรู้ของเครือข่ายบ้านพัก มหาวิทยาลัยขอนแก่น	100,000
6. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ทักษะบุคลากรก้าวแรกสู่อาจารย์อุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยขอนแก่น”	212,790
7. โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการระยะยาว (HR)	71,429
รวม	1,084,203

จากตารางที่ 4.25 พบว่า โครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2562 จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม มีจำนวน 7 โครงการเป็นเงินจำนวน 1,084,203 บาท โดยโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือว่าด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประเพณี มข.-มอ.-มช."3 พลังเพื่อแผ่นดิน" ครั้งที่ 4 จำนวนเงิน 534,000 บาท รองลงมาคือ โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ทักษะบุคลากรก้าวแรกสู่อาจารย์อุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยขอนแก่น” จำนวนเงิน 212,790 บาท และโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ โครงการประชุมเครือข่ายกองบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวนเงิน 18,750 บาท

แผนภูมิที่ 4.24 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ
ประจำปีงบประมาณ 2562 จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม



ตารางที่ 4.26 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2560-2562 จำแนกตาม
สมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม ดังนี้

หน่วย : บาท

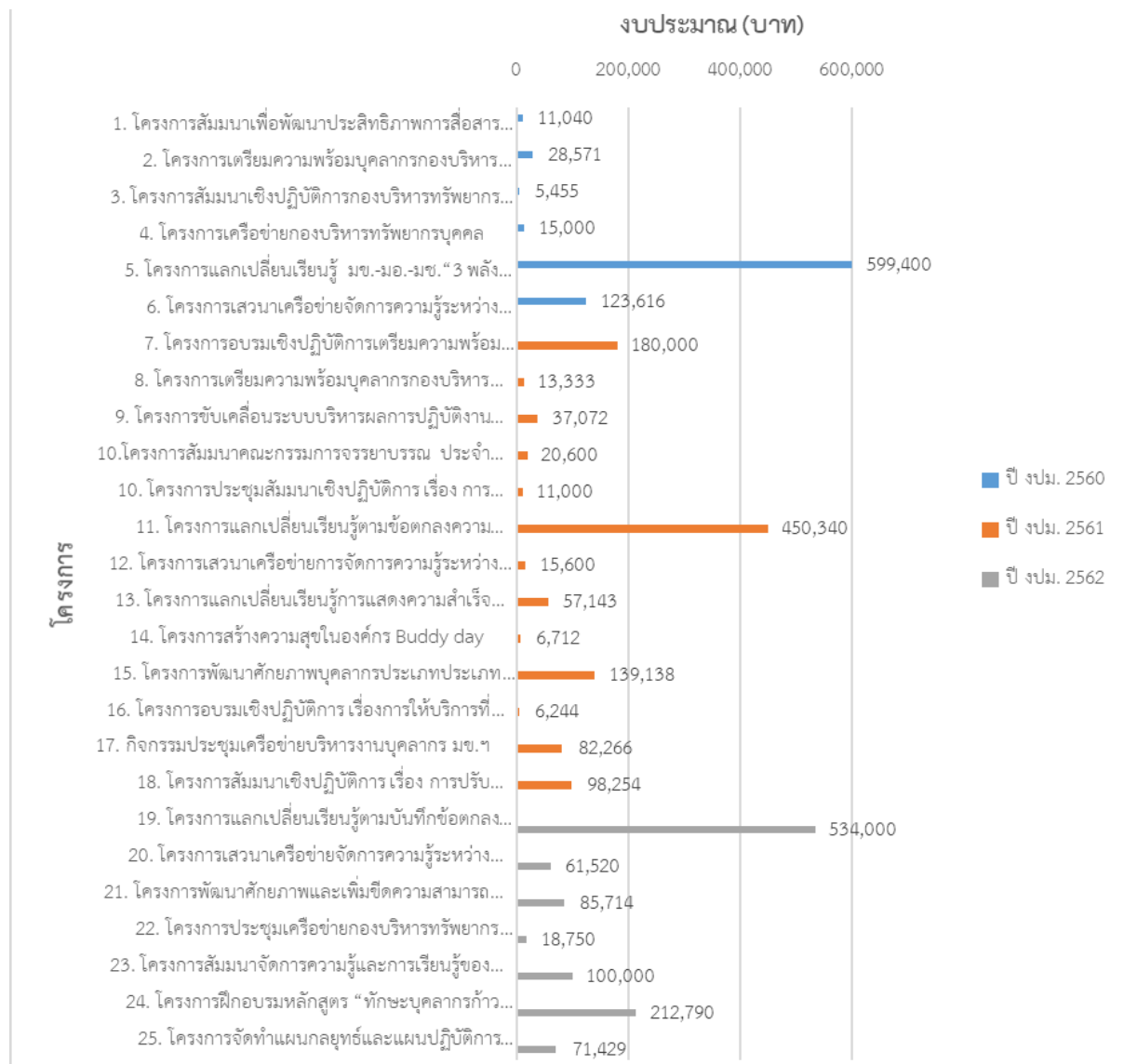
โครงการ	ปี งบประมาณ 2560	ปี งบประมาณ 2561	ปี งบประมาณ 2562
1. โครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการสื่อสารและประสานงานหน่วยงาน สังกัดสำนักงานอธิการบดี	11,040		
2. โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นมืออาชีพด้าน HR	28,571		
3. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการกองบริหารทรัพยากรบุคคล	5,455		
4. โครงการเครือข่ายกองบริหารทรัพยากรบุคคล	15,000		
5. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มข.-มอ.-มช.“3 พลังเพื่อแผ่นดิน”	599,400		
6. โครงการเสวนาเครือข่ายจัดการความรู้ระหว่างมหาวิทยาลัยปี 2560 (UKM)”	123,616		
7. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเตรียมความพร้อมผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารระดับกลางของ มข.		180,000	
8. โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นมืออาชีพด้าน HR ฉบับต่อยอดรุ่นที่ 1		13,333	
9. โครงการขับเคลื่อนระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน เพื่อการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ		37,072	
10.โครงการสัมมนาคณะกรรมการจรรยาบรรณ ประจำปี มข. พบปะคณะหน่วยงาน เรื่อง การถ่ายทอดนโยบายและแผนการดำเนินงานด้านจรรยาบรรณของ มข.		20,600	
10. โครงการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านจรรยาบรรณ 5 ปี		11,000	
11. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามข้อตกลงความร่วมมือว่าด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มข.-มอ.-มช. ครั้งที่ 3		450,340	
12. โครงการเสวนาเครือข่ายการจัดการความรู้ระหว่างมหาวิทยาลัย UKM		15,600	
13. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การแสดงความสำเร็จและความภาคภูมิใจ ครั้งที่ 8 “2018 KKU WOW (The 8 th KKU SHOW and SHARE)”		57,143	
14. โครงการสร้างความสุขในองค์กร Buddy day		6,712	

ตารางที่ 4.26 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2560-2562 จำแนกตาม
สมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม (ต่อ) หน่วย : บาท

โครงการ	ปี งบประมาณ 2560	ปี งบประมาณ 2561	ปี งบประมาณ 2562
15. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรประเภทประเภทสนับสนุน (Gen Y)		139,138	
16. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การให้บริการที่เหนือความคาดหมายของบุคลากรประเภทสนับสนุน WOW 2018		6,244	
17. กิจกรรมประชุมเครือข่ายบริหารงานบุคลากร มข. ภายใต้ชื่อโครงการ โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาศักยภาพและกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล ม.ขอนแก่น		82,266	
18. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การปรับโครงสร้างงานและการจัดการงานตามโครงสร้างใหม่ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ณ มข. และจังหวัดจันทบุรี		98,254	
19. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือว่าด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประเพณี มข.-มอ.-มช. "3 พลังเพื่อแผ่นดิน" ครั้งที่ 4			534,000
20. โครงการเสวนาเครือข่ายจัดการความรู้ระหว่างมหาวิทยาลัย (UKM) ครั้งที่ 36 (1/2562)			61,520
21. โครงการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเครือข่ายบริหารงานบุคคลให้พร้อมต่อการทำงานในอนาคต			85,714
22. โครงการประชุมเครือข่ายกองบริหารทรัพยากรบุคคล			18,750
23. โครงการสัมมนาจัดการความรู้และการเรียนรู้ของเครือข่ายบ้านพัก มหาวิทยาลัยขอนแก่น			100,000
24. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ทักษะบุคลากรก้าวแรกสู่อาจารย์อุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยขอนแก่น”			212,790
25. โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการระยะยาว (HR)			71,429
รวม	783,082	1,117,702	1,084,203
	2,984,987		

จากตารางที่ 4.26 พบว่า โครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2562 จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม มีจำนวน 25 โครงการเป็นเงินจำนวน 2,984,987 บาท โดยโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มข.-มอ.-มช. “3 พลังเพื่อแผ่นดิน” ปีงบประมาณ 2561 จำนวนเงิน 599,400 บาท รองลงมาคือ โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือว่าด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประเพณี มข.-มอ.-มช. “3 พลังเพื่อแผ่นดิน” ครั้งที่ 4 ปีงบประมาณ 2562 จำนวนเงิน 534,000 บาท และโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการกองบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2560 จำนวนเงิน 5,455 บาท

แผนภูมิที่ 4.25 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2560-2562 จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม



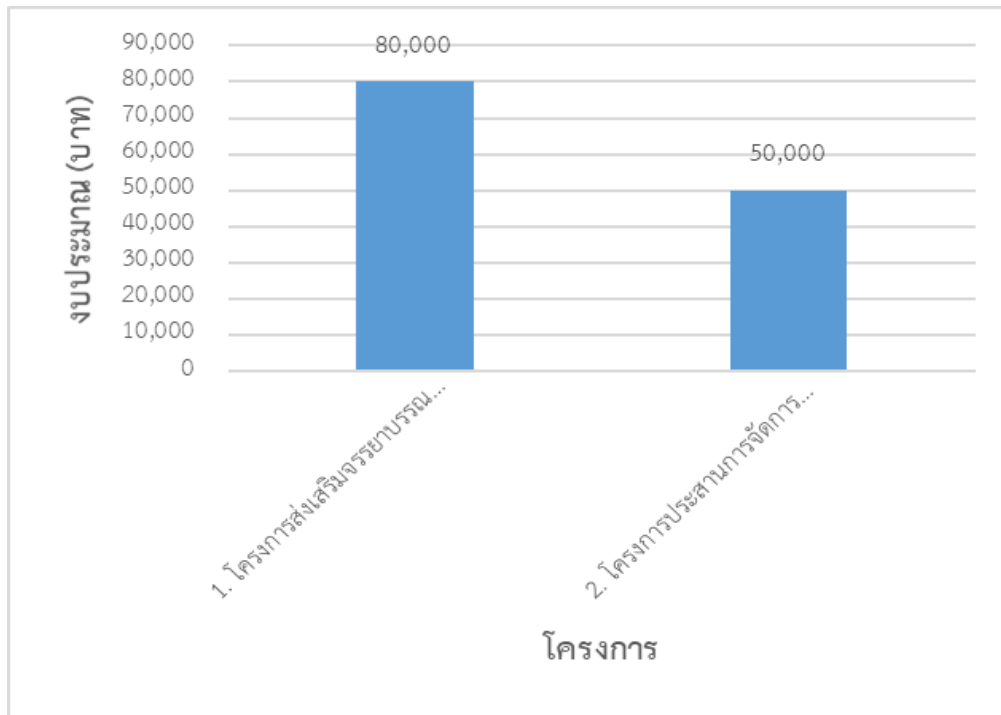
ตารางที่ 4.27 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2560 จำแนกตาม
สมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ดังนี้

หน่วย : บาท

โครงการ	งบประมาณ
1. โครงการส่งเสริมจรรยาบรรณสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น	80,000
2. โครงการประสานการจัดการร้องเรียนให้เกิดความยุติธรรม	50,000
รวม	130,000

จากตารางที่ 4.27 พบว่า โครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2560 จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม มีจำนวน 2 โครงการเป็นเงินจำนวน 13,0000 บาท โดยโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ โครงการส่งเสริมจรรยาบรรณสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวนเงิน 80,000 บาท รองลงมาคือ โครงการประสานการจัดการร้องเรียนให้เกิดความยุติธรรม จำนวนเงิน 50,000 บาท

แผนภูมิที่ 4.26 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2560 จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม



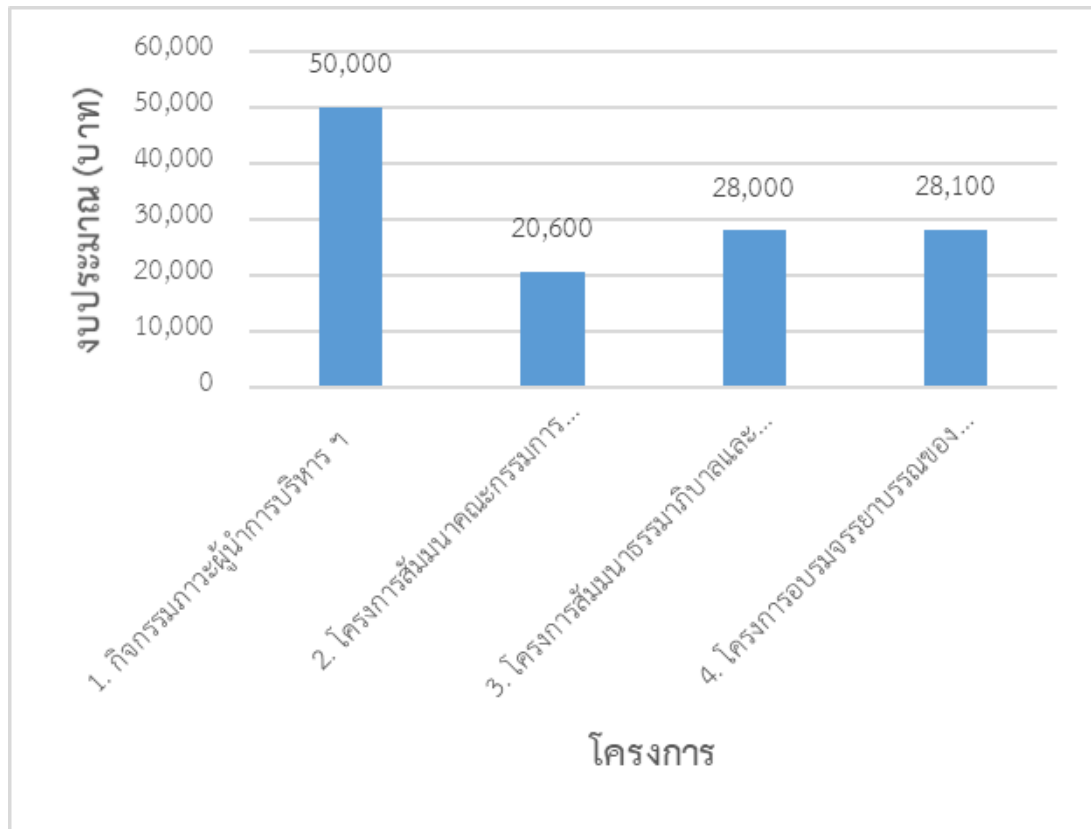
ตารางที่ 4.28 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2561 จำแนกตาม
สมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ดังนี้

หน่วย : บาท

โครงการ	งบประมาณ
1. กิจกรรมภาวะผู้นำการบริหาร (ชื่อเดิม โครงการประสานและจัดการเรื่องร้องเรียนให้เกิดความยุติธรรม)	50,000
2. โครงการสัมมนาคณะกรรมการจรรยาบรรณ ประจำ มข. พบปะคณะหน่วยงาน เรื่อง การถ่ายทอดนโยบายและแผนการดำเนินงานด้านจรรยาบรรณของ มข.	20,600
3. โครงการสัมมนาธรรมาภิบาลและความโปร่งใสในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เรื่อง การป้องกันการทุจริตกับบทเรียนด้านโกงในหน่วยงานภาครัฐ	28,000
4. โครงการอบรมจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุน มข. เรื่อง หลักปฏิบัติตามจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงาน มข.	28,100
รวม	126,700

จากตารางที่ 4.28 พบว่า โครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2561 จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม มีจำนวน 4 โครงการเป็นเงินจำนวน 126,700 บาท โดยโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ กิจกรรมภาวะผู้นำการบริหาร (ชื่อเดิม โครงการประสานและจัดการเรื่องร้องเรียนให้เกิดความยุติธรรม) จำนวนเงิน 50,000 บาท รองลงมาคือ โครงการอบรมจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุน มข. เรื่อง หลักปฏิบัติตามจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงาน มข. จำนวนเงิน 28,100 บาท และโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ โครงการสัมมนาคณะกรรมการจรรยาบรรณ ประจำ มข. พบปะคณะหน่วยงาน เรื่อง การถ่ายทอดนโยบายและแผนการดำเนินงานด้านจรรยาบรรณของ มข. จำนวนเงิน 20,600 บาท

แผนภูมิที่ 4.27 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2561 จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ซื่อสัตย์และจริยธรรม



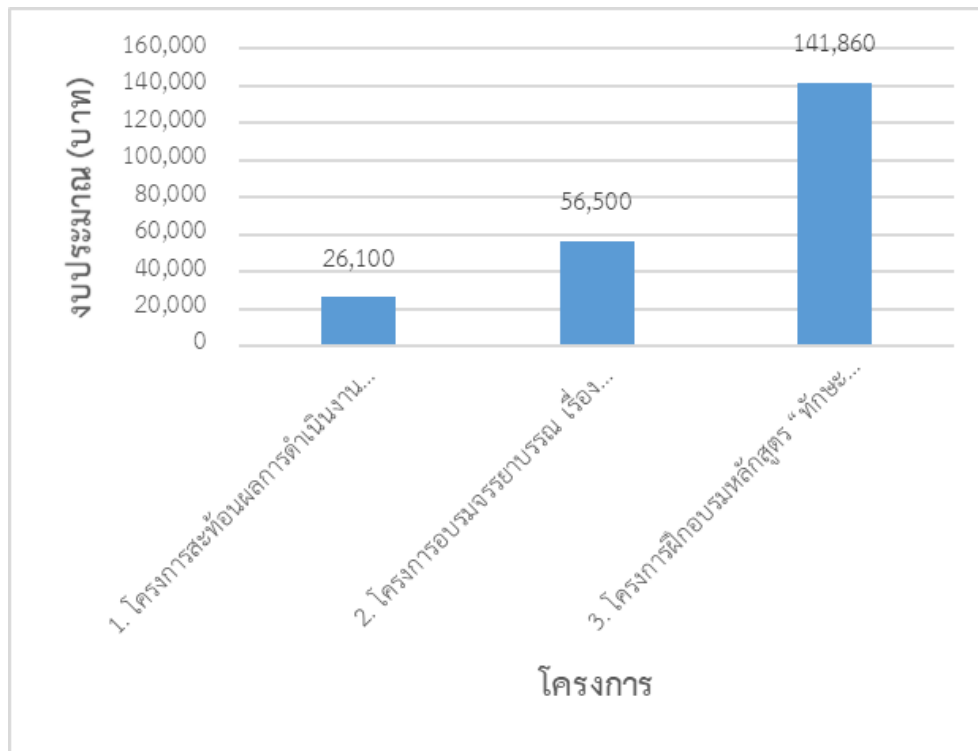
ตารางที่ 4.29 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2562 จำแนกตาม
สมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ดังนี้

หน่วย : บาท

โครงการ	งบประมาณ
1. โครงการสะท้อนผลการดำเนินงานด้านจรรยาบรรณ “ส่งเสริม พัฒนา และป้องกัน”	26,100
2. โครงการอบรมจรรยาบรรณ เรื่อง จรรยาบรรณและกฎหมายควรรู้ผู้บริหาร	56,500
3. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ทักษะบุคลากรก้าวแรกสู่อาจารย์อุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยขอนแก่น”	141,860
รวม	224,460

จากตารางที่ 4.29 พบว่า โครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2562 จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม มีจำนวน 3 โครงการเป็นเงินจำนวน 224,460 บาท โดยโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ทักษะบุคลากรก้าวแรกสู่อาจารย์อุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยขอนแก่น” จำนวนเงิน 141,860 บาท รองลงมาคือ โครงการอบรมจรรยาบรรณ เรื่อง จรรยาบรรณและกฎหมายควรรู้ผู้บริหาร จำนวนเงิน 56,500 บาท และโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ โครงการสะท้อนผลการดำเนินงานด้านจรรยาบรรณ “ส่งเสริม พัฒนา และป้องกัน” จำนวนเงิน 26,100 บาท

แผนภูมิที่ 4.28 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2562 จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ซื่อสัตย์และจริยธรรม



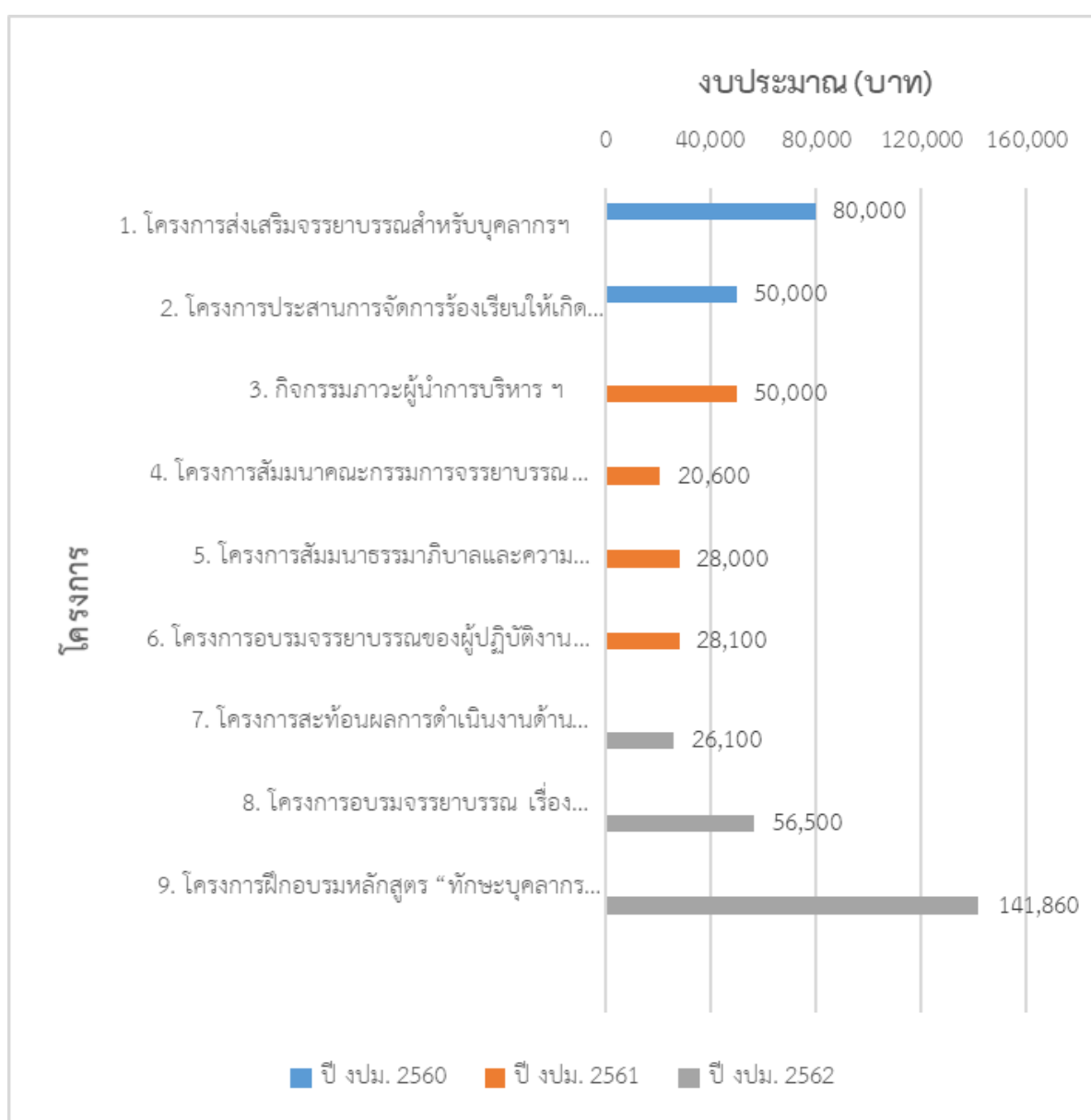
ตารางที่ 4.30 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2560-2562 จำแนกตาม
สมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ดังนี้ หน่วย : บาท

โครงการ	ปี งบประมาณ 2560	ปี งบประมาณ 2561	ปี งบประมาณ 2562
1. โครงการส่งเสริมจรรยาบรรณสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น	80,000		
2. โครงการประสานการจัดการร้องเรียนให้เกิดความยุติธรรม	50,000		
3. กิจกรรมภาวะผู้นำการบริหาร (ชื่อเดิม โครงการประสานและจัดการเรื่องร้องเรียนให้เกิดความยุติธรรม)		50,000	
4. โครงการสัมมนาคณะกรรมการจรรยาบรรณ ประจำปี มข. พบปะคณะหน่วยงาน เรื่อง การถ่ายทอดนโยบายและแผนการดำเนินงานด้านจรรยาบรรณของ มข.		20,600	
5. โครงการสัมมนาธรรมาภิบาลและความโปร่งใสในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เรื่อง การป้องกันการทุจริตกับบทเรียนด้านโกงในหน่วยงานภาครัฐ		28,000	
6. โครงการอบรมจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุน มข. เรื่อง หลักปฏิบัติตามจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงาน มข.		28,100	
7. โครงการสะท้อนผลการดำเนินงานด้านจรรยาบรรณ “ส่งเสริม พัฒนา และป้องกัน”			26,100
8. โครงการอบรมจรรยาบรรณ เรื่อง จรรยาบรรณและกฎหมายควรรู้ผู้บริหาร			56,500
9. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ทักษะบุคลากรก้าวแรกสู่อาจารย์อุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยขอนแก่น”			141,860
รวม	130,000	126,700	224,460
	481,160		

จากตารางที่ 4.30 พบว่า โครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2562 จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม มีจำนวน 9 โครงการเป็นเงินจำนวน 481,160 บาท โดยโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุดคือโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ทักษะบุคลากรก้าวแรกสู่อาจารย์อุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยขอนแก่น” ปีงบประมาณ 2562 จำนวนเงิน 141,860 บาท รองลงมาคือ

โครงการส่งเสริมจรรยาบรรณสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น ปีงบประมาณ 2560 จำนวนเงิน 80,000 บาท และโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือโครงการสัมมนาคณะกรรมการจรรยาบรรณ ประจำปี มข. พบปะคณะหน่วยงาน เรื่อง การถ่ายทอดนโยบายและแผนการดำเนินงานด้านจรรยาบรรณของ มข. ปีงบประมาณ 2561 จำนวนเงิน 20,600 บาท

แผนภูมิที่ 4.29 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2560-2562 จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม

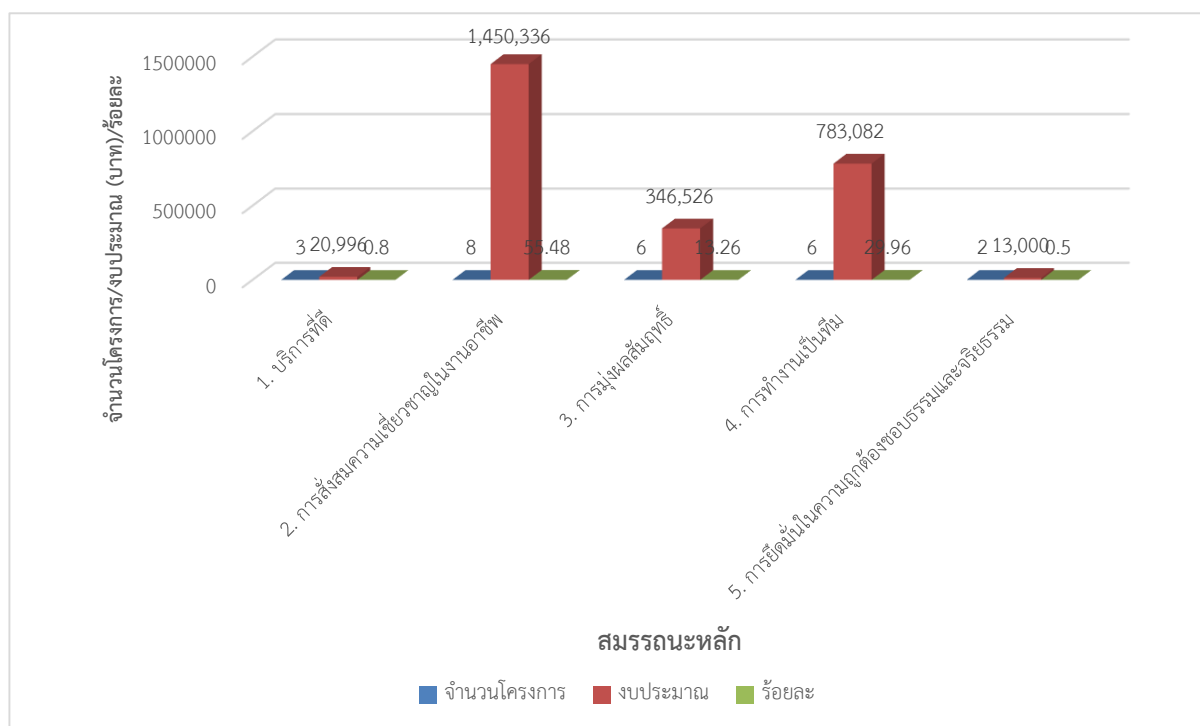


ตารางที่ 4.31 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2560 จำแนกตามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรดังนี้ หน่วย : บาท

สมรรถนะหลัก	จำนวนโครงการ	งบประมาณ	ร้อยละ
1. บริการที่ดี	3	20,996	0.80
2. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	8	1,450,336	55.48
3. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	6	346,526	13.26
4. การทำงานเป็นทีม	6	783,082	29.96
5. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	13,000	0.50
รวม	25	2,613,940	100.00

จากตารางที่ 4.31 พบว่า โครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2560 จำแนกตามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีจำนวน 25 โครงการ เป็นเงินจำนวน 2,613,940 บาท โดยสมรรถนะที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ สมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวนเงิน 1,450,336 บาท คิดเป็นร้อยละ 55.48 รองลงมาคือ สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม จำนวนเงิน 783,082 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.96 และสมรรถนะที่ได้รับการจัดสรรงบประมานน้อยที่สุดคือ สมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม จำนวนเงิน 13,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 0.50

แผนภูมิที่ 4.30 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2560 จำแนกตามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร

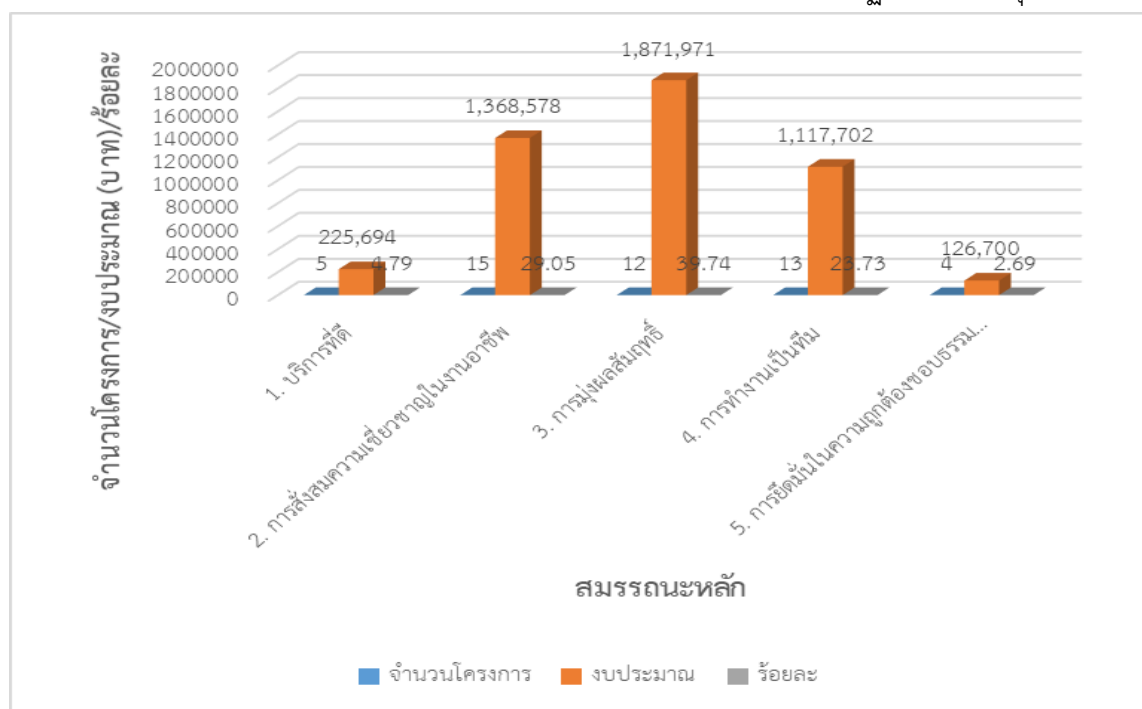


ตารางที่ 4.32 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2561 จำแนกตามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรดังนี้ หน่วย : บาท

สมรรถนะหลัก	จำนวนโครงการ	งบประมาณ	ร้อยละ
1. บริการที่ดี	5	225,694	4.79
2. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	15	1,368,578	29.05
3. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	12	1,871,971	39.74
4. การทำงานเป็นทีม	13	1,117,702	23.73
5. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	4	126,700	2.69
รวม	49	4,710,645	100.00

จากตารางที่ 4.32 พบว่า โครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2561 จำแนกตามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีจำนวน 49 โครงการ เป็นเงินจำนวน 4,710,645 บาท โดยสมรรถนะที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ จำนวนเงิน 1,871,971 บาท คิดเป็นร้อยละ 39.74 รองลงมาคือ สมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวนเงิน 1,368,578 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.05 และสมรรถนะที่ได้รับการจัดสรรงบประมานน้อยที่สุดคือ สมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม จำนวนเงิน 126,700 บาท คิดเป็นร้อยละ 2.69

แผนภูมิที่ 4.31 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2561 จำแนกตามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร

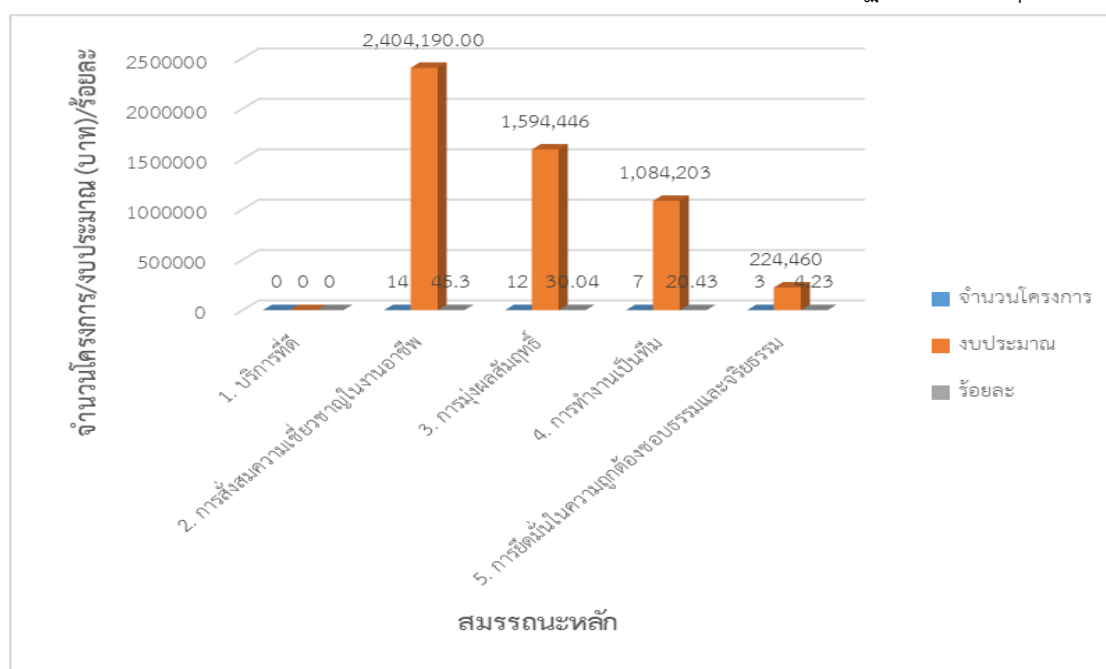


ตารางที่ 4.33 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2562 จำแนกตามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรดังนี้ หน่วย : บาท

สมรรถนะหลัก	จำนวนโครงการ	งบประมาณ	ร้อยละ
1. บริการที่ดี	0	0	0
2. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	14	2,404,190	45.30
3. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	12	1,594,446	30.04
4. การทำงานเป็นทีม	7	1,084,203	20.43
5. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	3	224,460	4.23
รวม	36	5,307,299	100.00

จากตารางที่ 4.33 พบว่า โครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2562 จำแนกตามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรฯ มีจำนวน 36 โครงการ เป็นเงินจำนวน 5,307,299 บาท โดยสมรรถนะที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ สมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวนเงิน 2,404,190 บาท คิดเป็นร้อยละ 45.30 รองลงมาคือ สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ จำนวนเงิน 1,594,446 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.04 และสมรรถนะที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ สมรรถนะด้านบริการที่ดี จำนวนเงิน 0 บาท คิดเป็นร้อยละ 0

แผนภูมิที่ 4.32 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2562 จำแนกตามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรฯ

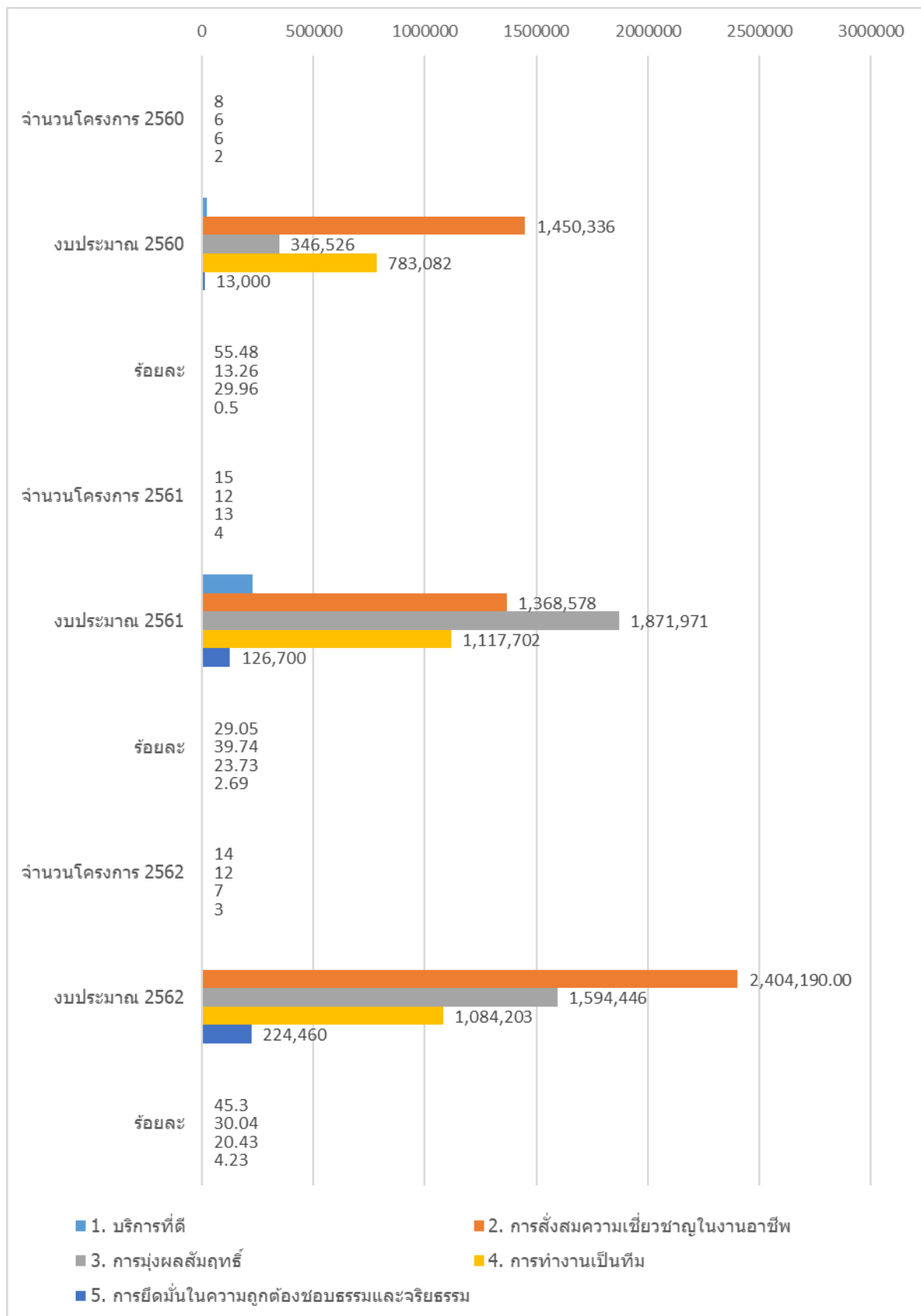


ตารางที่ 4.34 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2560-2562 จำแนกตาม
สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ดังนี้ หน่วย : บาท

สมรรถนะหลัก	ปีงบประมาณ 2560			ปีงบประมาณ 2561			ปีงบประมาณ 2562		
	จำนวนโครงการ	งบประมาณ	ร้อยละ	จำนวนโครงการ	งบประมาณ	ร้อยละ	จำนวนโครงการ	งบประมาณ	ร้อยละ
1. บริการที่ดี	3	20,996	0.80	5	225,694	4.79	0	0	0
2. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	8	1,450,336	55.48	15	1,368,578	29.05	14	2,404,190	45.30
3. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	6	346,526	13.26	12	1,871,971	39.74	12	1,594,446	30.04
4. การทำงานเป็นทีม	6	783,082	29.96	13	1,117,702	23.73	7	1,084,203	20.43
5. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจรรยาบรรณ	2	13,000	0.50	4	126,700	2.69	3	224,460	4.23
รวม	25	2,613,940	100.00	49	4,710,645	100.00	36	5,307,299	100.00

จากตารางที่ 4.34 พบว่า โครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2562 จำแนกตามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรฯ พบว่าปีงบประมาณ 2562 ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด จำนวนเงิน 5,307,299 บาท รองลงมาคือ ปีงบประมาณ 2561 จำนวนเงิน 4,710,645 บาท และปีงบประมาณ 2560 ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุด จำนวนเงิน 2,613,940 บาท

แผนภูมิที่ 4.33 แสดงโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ
ประจำปีงบประมาณ 2560-2562 จำแนกตามสมรรถนะหลัก ในการปฏิบัติงานของบุคลากรฯ



จะเห็นได้ว่า ในปีงบประมาณ 2560 ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจัดโครงการที่พัฒนาสมรรถนะหลักด้านบริการที่ดีน้อยกว่าสมรรถนะด้านอื่น เป็นเงินจำนวน 20,996 บาท คิดเป็นร้อยละ 1 โดยจัดโครงการที่พัฒนาสมรรถนะหลักด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพมากกว่าสมรรถนะด้านอื่น เป็นเงินจำนวน 1,450,336 บาท คิดเป็นร้อยละ 53 จากงบประมาณทั้งหมด 2,730,940 บาท

ในปีงบประมาณ 2561 ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจัดโครงการที่พัฒนาสมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม เป็นเงินจำนวน 126,700 บาท คิดเป็นร้อยละ 3 และสมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดีน้อยกว่าสมรรถนะด้านอื่น เป็นเงินจำนวน 225,694 บาท คิดเป็นร้อยละ 5 โดยจัดโครงการที่พัฒนาสมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มากกว่าสมรรถนะด้านอื่น เป็นเงินจำนวน 1,871,973 บาท คิดเป็นร้อยละ 40 จากงบประมาณทั้งหมด 4,710,649 บาท

ในปีงบประมาณ 2562 ฝ่ายทรัพยากรบุคคลไม่จัดโครงการที่พัฒนาสมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดีเลย คิดเป็นร้อยละ 0 และด้านการยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม เป็นเงินจำนวน 224,460 บาท คิดเป็นร้อยละ 4 โดยจัดโครงการที่พัฒนาสมรรถนะหลักด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพมากกว่าสมรรถนะด้านอื่น เป็นเงินจำนวน 2,404,190 บาท คิดเป็นร้อยละ 46 จากงบประมาณทั้งหมด 5,307,300 บาท

เมื่อเปรียบเทียบด้านการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินโครงการจำแนกตามสมรรถนะหลักของแต่ละปี จะเห็นได้ว่า

สมรรถนะหลักด้านบริการที่ดี ปีงบประมาณ 2561 ได้รับจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ 2560 ร้อยละ 975 ปีงบประมาณ 2562 ได้รับจัดสรรงบประมาณลดลงจากปีงบประมาณ 2561 ร้อยละ 100

สมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ปีงบประมาณ 2561 ได้รับจัดสรรงบประมาณลดลงจากปีงบประมาณ 2560 ร้อยละ 6 ปีงบประมาณ 2562 ได้รับจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ 2561 ร้อยละ 76

สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ปีงบประมาณ 2561 ได้รับจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ 2560 ร้อยละ 440 ปีงบประมาณ 2562 ได้รับจัดสรรงบประมาณลดลงจากปีงบประมาณ 2561 ร้อยละ 15

สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม ปีงบประมาณ 2561 ได้รับจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ 2560 ร้อยละ 43 ปีงบประมาณ 2562 ได้รับจัดสรรงบประมาณลดลงจากปีงบประมาณ 2561 ร้อยละ 3

สมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ปีงบประมาณ 2561 ได้รับจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ 2560 ร้อยละ 875 ปีงบประมาณ 2562 ได้รับจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ 2561 ร้อยละ 77

ส่วนงบประมาณในภาพรวมของปีงบประมาณ 2561 เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ 2560 ร้อยละ 80 งบประมาณในภาพรวมของปีงบประมาณ 2562 เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ 2561 ร้อยละ 13 ทั้งนี้ ผู้วิเคราะห์

จะไม่กล่าวถึงการเพิ่มขึ้น/ลดลงของปีงบประมาณ 2560 เนื่องจากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไม่ได้วิเคราะห์ข้อมูลของปีงบประมาณ 2559

จากข้อมูลโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากร ม.ขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2562 จำแนกตามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร ม.ขอนแก่น พบว่าฝ่ายทรัพยากรบุคคลจัดสรรงบประมาณในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมมากที่สุดเป็นอันดับ 1 คือ สนับสนุนสมรรถนะหลักด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ เป็นจำนวนเงิน 5,223,104 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.35 โครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มข.-มอ.-มช. “3 พลังเพื่อแผ่นดิน” ในปีงบประมาณ 2560 จำนวนเงิน 899,100 บาท รองลงมาคือ โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือว่าด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประเพณี มข.-มอ.-มช. “3 พลังเพื่อแผ่นดิน” ครั้งที่ 4 ปีงบประมาณ 2562 จำนวนเงิน 801,000 บาท และโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้โปรแกรม Power BI ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคล ด้าน HR ปีงบประมาณ 2561 จำนวนเงิน 3,492 บาท

มากที่สุดเป็นอันดับ 2 คือ สนับสนุนสมรรถนะหลักด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์มากที่สุดเป็น เป็นจำนวนเงิน 3,812,943 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.19 โครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ โครงการเพิ่มสัดส่วนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยขอนแก่นให้ได้ 65% ปีงบประมาณ 2561 จำนวนเงิน 1,450,000 บาท รองลงมาคือ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรประเภทสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยขอนแก่น (Future skill Development) ปีงบประมาณ 2562 จำนวนเงิน 278,300 บาท และโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้โปรแกรม Power BI ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคล ด้าน HR ปีงบประมาณ 2561 จำนวนเงิน 5,238 บาท

และมากที่สุดเป็นอันดับ 3 คือ สนับสนุนสมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม เป็นจำนวนเงิน 2,984,987 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.63 โครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มข.-มอ.-มช. “3 พลังเพื่อแผ่นดิน” ปีงบประมาณ 2561 จำนวนเงิน 599,400 บาท รองลงมาคือ โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือว่าด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประเพณี มข.-มอ.-มช. “3 พลังเพื่อแผ่นดิน” ครั้งที่ 4 ปีงบประมาณ 2562 จำนวนเงิน 534,000 บาท และโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการกองบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2560 จำนวนเงิน 5,455 บาท

บทที่ 5

สรุป และ ข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์งบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ของฝ่ายทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2562 เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและฐานข้อมูลต่างๆ ได้แก่ รายงานผลการดำเนินโครงการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2560, 2561 และ 2562 จากฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์งบประมาณของฝ่ายทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2560, 2561 และ 2562 ตลอดจนฐานข้อมูลงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ได้รับจัดสรรจากกองยุทธศาสตร์ นำมาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรม Microsoft Excel เพื่อคำนวณหาค่าร้อยละแล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยายและแผนภูมิ และการวิเคราะห์โครงการพัฒนาสมรรถนะ โดยผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งผู้วิเคราะห์จะนำเสนอสรุปผลการวิเคราะห์และข้อเสนอแนะตามลำดับต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิเคราะห์

การวิเคราะห์งบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ของฝ่ายทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2562 สรุปได้ดังนี้

5.1.1 โครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2562 โดยจำแนกรายละเอียด ดังนี้

(1) โครงการในปีงบประมาณ 2560 มีจำนวน 20 โครงการ เป็นเงิน 8,067,540 บาท โครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ โครงการนันทนาการผู้เกษียณอายุราชการ จำนวน 2,500,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.99 รองลงมา คือ โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มข.-มอ.-มช.“3 พลังเพื่อแผ่นดิน” จำนวน 1,498,500 บาท คิดเป็นร้อยละ 18.57 และ โครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุด คือ โครงการจัดทำ Work SIPOC model ตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและกองบริหารทรัพยากรบุคคล ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 0.12

(2) โครงการในปีงบประมาณ 2561 มีจำนวน 32 โครงการ เป็นเงินจำนวน 9,953,249 บาท โครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ โครงการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้เกษียณอายุราชการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2561 จำนวนเงิน 2,320,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.31 รองลงมา คือ โครงการเพิ่มสัดส่วนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยขอนแก่นให้ได้

65% (ผศ. รศ. ศ.) จำนวนเงิน 1,450,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 14.57 และโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้โปรแกรม Power BI ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคล ด้าน HR จำนวนเงิน 8,730 บาท คิดเป็นร้อยละ 0.09

(3) โครงการในปีงบประมาณ 2562 มีจำนวน 40 โครงการ เป็นเงินจำนวน 12,902,539 บาท โครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ โครงการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ พนักงานอาวุโส จำนวนเงิน 2,300,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 17.83 รองลงมา คือ โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือว่าด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประเพณี มข.-มอ. "3 พลังเพื่อแผ่นดิน" ครั้งที่ 4 จำนวนเงิน 1,335,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 10.35 และโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ โครงการอบรมผู้สูงวัยแจ่มใสทางไกลโรคซึมเศร้าสำหรับชมรมบุคลากรอาวุโส มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวนเงิน 10,200 บาท คิดเป็นร้อยละ 0.08

5.1.2 โครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรร เพื่อพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2562 โดยจำแนกรายละเอียด ดังนี้

(1) โครงการในปีงบประมาณ 2560 มีจำนวน 11 โครงการ เป็นเงินจำนวน 2,730,940 บาท โดย โครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มข.-มอ.-มช. “3 พลังเพื่อแผ่นดิน” จำนวนเงิน 1,498,500 บาท คิดเป็นร้อยละ 54.87 รองลงมาคือ โครงการการขับเคลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์ จำนวนเงิน 540,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 19.77 และโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ โครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการสื่อสารและประสานงานหน่วยงาน สังกัดสำนักงานอธิการบดี (ในกิจกรรมส่วนที่ 1) จำนวนเงิน 18,400 บาท คิดเป็นร้อยละ 0.67

(2) โครงการในปีงบประมาณ 2561 มีจำนวน 21 โครงการ เป็นเงินจำนวน 4,710,649 บาท โครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ โครงการเพิ่มสัดส่วนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยขอนแก่นให้ได้ 65% จำนวนเงิน 1,450,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.78 รองลงมาคือ โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามข้อตกลงความร่วมมือว่าด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มข.-มอ.-มช. ครั้งที่ 3 จำนวนเงิน 1,125,850 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.90 และโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้โปรแกรม Power BI ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคล ด้าน HR จำนวนเงิน 8,730 บาท คิดเป็นร้อยละ 0.19

(3) โครงการในปีงบประมาณ 2562 มีจำนวน 15 โครงการ เป็นเงินจำนวน 5,307,300 บาท โครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือว่าด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประเพณี มข.-มอ.-มช. "3 พลังเพื่อแผ่นดิน" ครั้งที่ 4 จำนวนเงิน 1,335,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 25.15 รองลงมา คือ โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ทักษะบุคลากรก้าวแรกสู่อาจารย์อุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยขอนแก่น” จำนวนเงิน 709,300 บาท คิดเป็นร้อยละ 13.36 และโครงการที่ได้รับจัดสรร

งบประมาณน้อยที่สุดคือ โครงการสะท้อนผลการดำเนินงานด้านจรรยาบรรณ “ส่งเสริม พัฒนา และป้องกัน”
จำนวนเงิน 26,100 บาท คิดเป็นร้อยละ 0.49

5.1.3 โครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2562 จำแนกตามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยจำแนกรายละเอียด ดังนี้

(1) โครงการที่จัดเพื่อพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่นในปีงบประมาณ 2560 มีจำนวน 11 โครงการ เป็นเงินจำนวน 2,730,940 บาท เมื่อจำแนกโครงการตามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น 5 สมรรถนะหลัก อธิบายได้ดังนี้ สมรรถนะหลักที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ สมรรถนะหลักด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวนเงิน 1,450,336 บาท คิดเป็นร้อยละ 53% รองลงมาคือ สมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม จำนวนเงิน 783,082 บาท คิดเป็นร้อยละ 29% และสมรรถนะหลักที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ สมรรถนะหลักด้านบริการที่ดี จำนวนเงิน 20,996 บาท คิดเป็นร้อยละ 1%

(2) โครงการในปีงบประมาณ 2561 มีจำนวน 21 โครงการ เป็นเงินจำนวน 4,710,649 บาท เมื่อจำแนกโครงการตามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น 5 สมรรถนะหลัก อธิบายได้ดังนี้ สมรรถนะหลักที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ สมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ จำนวนเงิน 1,871,973 บาท คิดเป็นร้อยละ 40% รองลงมาคือ สมรรถนะหลักด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวนเงิน 1,368,578 บาท คิดเป็นร้อยละ 29% และสมรรถนะหลักที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ สมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม จำนวนเงิน 126,700 บาท คิดเป็นร้อยละ 3% ทั้งนี้สมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดีได้รับงบประมาณในการจัดโครงการเพียง 225,694 บาท คิดเป็นร้อยละ 5%

(3) โครงการในปีงบประมาณ 2562 มีจำนวน 15 โครงการ เป็นเงินจำนวน 5,307,300 บาท เมื่อจำแนกโครงการตามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น 5 สมรรถนะหลัก อธิบายได้ดังนี้ สมรรถนะหลักที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ สมรรถนะหลักด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวนเงิน 2,404,190 บาท คิดเป็นร้อยละ 46 รองลงมาคือ สมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ จำนวนเงิน 1,594,447 บาท คิดเป็นร้อยละ 30 และสมรรถนะหลักที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ สมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดีที่ไม่ได้รับงบประมาณเลย ทั้งนี้สมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมได้รับงบประมาณในการจัดโครงการ จำนวนเงิน 224,460 บาท คิดเป็นร้อยละ 4%

(4) โครงการที่จัดเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ เปรียบเทียบระหว่างปีงบประมาณ 2560-2562 จำแนกตามสมรรถนะหลัก 5 ด้านในการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นเงินจำนวน 12,631,884 บาท โดยปีงบประมาณ 2562 ได้รับจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ มากที่สุด จำนวนเงิน 5,307,299.00 บาท

รองลงมาคือ ปีงบประมาณ 2561 จำนวน 4,710,645 บาท และปีงบประมาณ 2560 ได้รับความจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ น้อยที่สุด จำนวนเงิน 2,613,940 บาท

สมรรถนะหลักด้านบริการที่ดี ปีงบประมาณ 2561 ได้รับความจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ 2560 ร้อยละ 975 ปีงบประมาณ 2562 ได้รับความจัดสรรงบประมาณลดลงจากปีงบประมาณ 2561 ร้อยละ 100

สมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ปีงบประมาณ 2561 ได้รับความจัดสรรงบประมาณลดลงจากปีงบประมาณ 2560 ร้อยละ 6 ปีงบประมาณ 2562 ได้รับความจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ 2561 ร้อยละ 76

สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ปีงบประมาณ 2561 ได้รับความจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ 2560 ร้อยละ 440 ปีงบประมาณ 2562 ได้รับความจัดสรรงบประมาณลดลงจากปีงบประมาณ 2561 ร้อยละ 15

สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม ปีงบประมาณ 2561 ได้รับความจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ 2560 ร้อยละ 43 ปีงบประมาณ 2562 ได้รับความจัดสรรงบประมาณลดลงจากปีงบประมาณ 2561 ร้อยละ 3

สมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ปีงบประมาณ 2561 ได้รับความจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ 2560 ร้อยละ 875 ปีงบประมาณ 2562 ได้รับความจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ 2561 ร้อยละ 77

ส่วนงบประมาณในภาพรวมของปีงบประมาณ 2561 เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ 2560 ร้อยละ 80 งบประมาณในภาพรวมของปีงบประมาณ 2562 เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ 2561 ร้อยละ 13

(5) ปีงบประมาณ 2560 โครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับความจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านบริการที่ดี มีจำนวน 3 โครงการ เป็นเงินจำนวน 20,996 บาท โดยโครงการที่ได้รับความจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ โครงการเครือข่ายกองบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวนเงิน 10,000 บาท รองลงมาคือโครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการสื่อสารและประสานงานหน่วยงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี (ในกิจกรรมส่วนที่ 1) จำนวนเงิน 7,360 บาท และโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการกองบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นจำนวนเงิน 3,636 บาท ตามลำดับ

(6) ปีงบประมาณ 2561 โครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับความจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านบริการที่ดี มีจำนวน 5 โครงการ เป็นเงินจำนวน 225,694 บาท โดยโครงการที่ได้รับความจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรประเภทประเภทสนับสนุน (Gen Y) จำนวนเงิน 139,139 บาท รองลงมา คือ โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การแสดงความสำนึกและภาคภูมิใจ ครั้งที่ 8 “2018 KKU WOW (The 8 th KKU SHOW and SHARE)” จำนวนเงิน 57,143 บาท และโครงการที่ได้รับความจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ โครงการสร้างความสุขในองค์กร Buddy day จำนวนเงิน 6,713 บาท

(7) ปีงบประมาณ 2562 ฝ่ายทรัพยากรบุคคลไม่ได้รับจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดโครงการพัฒนาบุคลากรฯ จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านบริการที่ดี

(8) ปีงบประมาณ 2560 – 2562 โครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านบริการที่ดี มีจำนวน 8 โครงการ เป็นเงินจำนวน 246,690 บาท โดยโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรประเภทประเภทสนับสนุน (Gen Y) จำนวนเงิน 139,139 บาท รองลงมา คือ โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การแสดงความสำเร็จและความภาคภูมิใจ ครั้งที่ 8 “2018 KKU WOW (The 8 th KKU SHOW and SHARE)” จำนวนเงิน 57,143 บาท และโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการกองบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นจำนวนเงิน 3,636 บาท

(9) โครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2560 จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มีจำนวน 8 โครงการ เป็นเงินจำนวน 1,450,336 บาท โดยโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มข.-มอ.-มช. “3 พลังเพื่อแผ่นดิน” จำนวนเงิน 899,100 บาท รองลงมา คือ โครงการการขับเคลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์ จำนวนเงิน 270,000 บาท และโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการกองบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวนเงิน 5,455 บาท

(10) โครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2561 จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มีจำนวน 15 โครงการ เป็นเงินจำนวน 1,368,578 บาท โดยโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามข้อตกลงความร่วมมือว่าด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มข.-มอ.-มช. ครั้งที่ 3 จำนวนเงิน 675,510 บาท รองลงมา คือ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรประเภทประเภทสนับสนุน (Gen Y) จำนวนเงิน 139,139 บาท และโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุด คือ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้โปรแกรม Power BI ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคลด้าน HR จำนวนเงิน 3,492 บาท

(11) โครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2562 จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มีจำนวน 14 โครงการ เป็นเงินจำนวน 2,404,190.00 บาท โดยโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือว่าด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประเพณี มข.-มอ.-มช. "3 พลังเพื่อแผ่นดิน" ครั้งที่ 4 จำนวนเงิน 801,000 บาท รองลงมาคือ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรประเภทสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยขอนแก่น (Future skill Development) จำนวนเงิน 278,300 บาท และโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ โครงการประชุมเครือข่ายกองบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวนเงิน 18,750 บาท

(12) โครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2562 จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มีจำนวน 37 โครงการ เป็นเงินจำนวน 5,223,104.00 บาท โดยโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มข.-มอ.-มช. “3 พลังเพื่อแผ่นดิน” ในปีงบประมาณ 2560 จำนวนเงิน 899,100 บาท รองลงมา คือ โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือว่าด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประเพณี มข.-มอ. “3 พลังเพื่อแผ่นดิน” ครั้งที่ 4 ปีงบประมาณ 2562 จำนวนเงิน 801,000 บาท และโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้โปรแกรม Power BI ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคล ด้าน HR ปีงบประมาณ 2561 จำนวนเงิน 3,492 บาท

(13) โครงการที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2560 จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีจำนวน 6 โครงการ เป็นจำนวนเงิน 346,526 บาท โดยโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ โครงการการขับเคลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์ จำนวนเงิน 270,000 บาท รองลงมา คือ โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นมืออาชีพด้าน HR จำนวนเงิน 28,571 บาท และโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการกองบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวนเงิน 5,455 บาท

(14) โครงการที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2561 จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีจำนวน 12 โครงการ เป็นจำนวนเงิน 1,871,971 บาท โดยโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ โครงการเพิ่มสัดส่วนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยขอนแก่นให้ได้ 65% จำนวนเงิน 1,450,000 บาท รองลงมาคือ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรประเภทประเภทสนับสนุน (Gen Y) จำนวนเงิน 139,138 บาท และโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้โปรแกรม Power BI ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคล ด้าน HR จำนวนเงิน 5,238 บาท

(15) โครงการที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2562 จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีจำนวน 12 โครงการ เป็นจำนวนเงิน 1,594,446 บาท โดยโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรประเภทสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยขอนแก่น (Future skill Development) จำนวนเงิน 278,300 บาท รองลงมาคือ โครงการส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการที่ทำหน้าที่ สอนและวิจัย (ระดับต่ำกว่าอุดมศึกษา) จำนวนเงิน 275,000 บาท และโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ โครงการประชุมเครือข่ายกองบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวนเงิน 12,500 บาท

(16) โครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2562 จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีจำนวน 30 โครงการ เป็นเงินจำนวน 3,812,943 บาท โดยโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ โครงการเพิ่มสัดส่วนผู้ดำรง

ตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยขอนแก่นให้ได้ 65% ปีงบประมาณ 2561 จำนวนเงิน 1,450,000 บาท รองลงมา คือ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรประเภทสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยขอนแก่น (Future skill Development) ปีงบประมาณ 2562 จำนวนเงิน 278,300 บาท และโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้โปรแกรม Power BI ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคล ด้าน HR ปีงบประมาณ 2561 จำนวนเงิน 5,238 บาท

(17) โครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2560 จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม มีจำนวน 6 โครงการ เป็นเงินจำนวน 783,082 บาท โดยโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มข.-มอ.-มช. “3 พลังเพื่อแผ่นดิน” จำนวนเงิน 599,400 บาท รองลงมา คือ โครงการเสวนาเครือข่ายจัดการความรู้ระหว่างมหาวิทยาลัยปี 2560 (UKM)” จำนวนเงิน 123,616 บาท และโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการกองบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวนเงิน 5,455 บาท

(18) โครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2561 จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม มีจำนวน 13 โครงการ เป็นเงินจำนวน 1,117,702 บาท โดยโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามข้อตกลงความร่วมมือว่าด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มข.-มอ.-มช. ครั้งที่ 3 จำนวนเงิน 450,340 บาท รองลงมา คือ โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเตรียมความพร้อมผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารระดับกลางของ มข. จำนวนเงิน 180,000 บาท และโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ โครงการสร้างความสุขในองค์กร Buddy day จำนวนเงิน 6,712 บาท

(19) โครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2562 จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม มีจำนวน 7 โครงการ เป็นเงินจำนวน 1,084,203 บาท โดยโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือว่าด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประเพณี มข.-มอ.-มช. “3 พลังเพื่อแผ่นดิน” ครั้งที่ 4 จำนวนเงิน 534,000 บาท รองลงมาคือ โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ทักษะบุคลากรก้าวแรกสู่อาจารย์อุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยขอนแก่น” จำนวนเงิน 212,790 บาท และโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ โครงการประชุมเครือข่ายกองบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวนเงิน 18,750 บาท

(20) โครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2562 จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม มีจำนวน 25 โครงการ เป็นเงินจำนวน 2,984,987 บาท โดยโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มข.-มอ.-มช. “3 พลังเพื่อแผ่นดิน” ปีงบประมาณ 2561 จำนวนเงิน 599,400 บาท รองลงมาคือ โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือว่าด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประเพณี มข.-มอ.-มช. “3 พลังเพื่อแผ่นดิน” ครั้งที่ 4 ปีงบประมาณ 2562 จำนวนเงิน 534,000 บาท และโครงการที่ได้รับจัดสรร

งบประมาณน้อยที่สุดคือ โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการกองบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2560 จำนวนเงิน 5,455 บาท

(21) โครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2560 จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม มีจำนวน 2 โครงการเป็นเงินจำนวน 13,000 บาท โดยโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ โครงการส่งเสริมจรรยาบรรณสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวนเงิน 80,000 บาท รองลงมาคือ โครงการประสานการจัดการร้องเรียนให้เกิดความยุติธรรม จำนวนเงิน 50,000 บาท

(22) โครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2561 จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม มีจำนวน 4 โครงการเป็นเงินจำนวน 126,700 บาท โดยโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ กิจกรรมภาวะผู้นำการบริหาร (ชื่อเดิม โครงการประสานและจัดการเรื่องร้องเรียนให้เกิดความยุติธรรม) จำนวนเงิน 50,000 บาท รองลงมาคือ โครงการอบรมจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุน มข. เรื่อง หลักปฏิบัติตามจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงาน มข. จำนวนเงิน 28,100 บาท และโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ โครงการสัมมนาคณะกรรมการจรรยาบรรณ ประจำปี มข. พบปะคณะหน่วยงาน เรื่อง การถ่ายทอดนโยบายและแผนการดำเนินงานด้านจรรยาบรรณของ มข. จำนวนเงิน 20,600 บาท

(23) โครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2562 จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม มีจำนวน 3 โครงการเป็นเงินจำนวน 224,460 บาท โดยโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ทักษะบุคลากรก้าวแรกสู่อาจารย์อุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยขอนแก่น” จำนวนเงิน 141,860 บาท รองลงมาคือ โครงการอบรมจรรยาบรรณ เรื่อง จรรยาบรรณและกฎหมายควรรู้ผู้บริหาร จำนวนเงิน 56,500 บาท และโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ โครงการสะท้อนผลการดำเนินงานด้านจรรยาบรรณ “ส่งเสริม พัฒนา และป้องกัน” จำนวนเงิน 26,100 บาท

(24) โครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2562 จำแนกตามสมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม มีจำนวน 9 โครงการเป็นเงินจำนวน 481,160 บาท โดยโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุดคือโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ทักษะบุคลากรก้าวแรกสู่อาจารย์อุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยขอนแก่น” ปีงบประมาณ 2562 จำนวนเงิน 141,860 บาท รองลงมาคือ โครงการส่งเสริมจรรยาบรรณสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น ปีงบประมาณ 2560 จำนวนเงิน 80,000 บาท และโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือโครงการสัมมนาคณะกรรมการจรรยาบรรณ ประจำปี มข. พบปะคณะหน่วยงาน เรื่อง การถ่ายทอดนโยบายและแผนการดำเนินงานด้านจรรยาบรรณของ มข. ปีงบประมาณ 2561 จำนวนเงิน 20,600 บาท

(25) โครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2560 จำแนกตามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรฯ มีจำนวน 25 โครงการ เป็นเงินจำนวน 2,613,940 บาท โดยสมรรถนะที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ สมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวนเงิน 1,450,336 บาท คิดเป็นร้อยละ 55.48 รองลงมาคือ สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม จำนวนเงิน 783,082 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.96 และสมรรถนะที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ สมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม จำนวนเงิน 13,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 0.50

(26) โครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2561 จำแนกตามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรฯ มีจำนวน 49 โครงการ เป็นเงินจำนวน 4,710,645 บาท โดยสมรรถนะที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ จำนวนเงิน 1,871,971 บาท คิดเป็นร้อยละ 39.74 รองลงมาคือ สมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวนเงิน 1,368,578 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.05 และสมรรถนะที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ สมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม จำนวนเงิน 126,700 บาท คิดเป็นร้อยละ 2.69

(27) โครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2562 จำแนกตามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรฯ มีจำนวน 36 โครงการ เป็นเงินจำนวน 5,307,299 บาท โดยสมรรถนะที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ สมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวนเงิน 2,404,190 บาท คิดเป็นร้อยละ 45.30 รองลงมาคือ สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ จำนวนเงิน 1,594,446 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.04 และสมรรถนะที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ สมรรถนะด้านบริการที่ดี จำนวนเงิน 0 บาท คิดเป็นร้อยละ 0

(28) โครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2562 จำแนกตามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรฯ พบว่า ปีงบประมาณ 2562 ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด จำนวนเงิน 5,307,299 บาท รองลงมาคือ ปีงบประมาณ 2561 จำนวนเงิน 4,710,645 บาท และปีงบประมาณ 2560 ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุด จำนวนเงิน 2,613,940 บาท

จะเห็นได้ว่า ในปีงบประมาณ 2560 ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจัดโครงการที่พัฒนาสมรรถนะหลักด้านบริการที่ดีน้อยกว่าสมรรถนะด้านอื่น เป็นเงินจำนวน 20,996 บาท คิดเป็นร้อยละ 1 โดยจัดโครงการที่พัฒนาสมรรถนะหลักด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพมากกว่าสมรรถนะด้านอื่น เป็นเงินจำนวน 1,450,336 บาท คิดเป็นร้อยละ 53 จากงบประมาณทั้งหมด 2,730,940 บาท

ในปีงบประมาณ 2561 ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจัดโครงการที่พัฒนาสมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม เป็นเงินจำนวน 126,700 บาท คิดเป็นร้อยละ 3 และสมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดีน้อยกว่าสมรรถนะด้านอื่น เป็นเงินจำนวน 225,694 บาท คิดเป็นร้อยละ 5 โดยจัดโครงการที่

พัฒนาสมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มากกว่าสมรรถนะด้านอื่น เป็นเงินจำนวน 1,871,973 บาท คิดเป็นร้อยละ 40 จากงบประมาณทั้งหมด 4,710,649 บาท

ในปีงบประมาณ 2562 ฝ่ายทรัพยากรบุคคลไม่จัดโครงการที่พัฒนาสมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดีเลย คิดเป็นร้อยละ 0 และด้านการยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม เป็นเงินจำนวน 224,460 บาท คิดเป็นร้อยละ 4 โดยจัดโครงการที่พัฒนาสมรรถนะหลักด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพมากกว่าสมรรถนะด้านอื่น เป็นเงินจำนวน 2,404,190 บาท คิดเป็นร้อยละ 46 จากงบประมาณทั้งหมด 5,307,300 บาท

เมื่อเปรียบเทียบด้านการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินโครงการจำแนกตามสมรรถนะหลักของแต่ละปี จะเห็นได้ว่า

สมรรถนะหลักด้านบริการที่ดี ปีงบประมาณ 2561 ได้รับจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ 2560 ร้อยละ 975 ปีงบประมาณ 2562 ได้รับจัดสรรงบประมาณลดลงจากปีงบประมาณ 2561 ร้อยละ 100

สมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ปีงบประมาณ 2561 ได้รับจัดสรรงบประมาณลดลงจากปีงบประมาณ 2560 ร้อยละ 6 ปีงบประมาณ 2562 ได้รับจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ 2561 ร้อยละ 76

สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ปีงบประมาณ 2561 ได้รับจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ 2560 ร้อยละ 440 ปีงบประมาณ 2562 ได้รับจัดสรรงบประมาณลดลงจากปีงบประมาณ 2561 ร้อยละ 15

สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม ปีงบประมาณ 2561 ได้รับจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ 2560 ร้อยละ 43 ปีงบประมาณ 2562 ได้รับจัดสรรงบประมาณลดลงจากปีงบประมาณ 2561 ร้อยละ 3

สมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ปีงบประมาณ 2561 ได้รับจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ 2560 ร้อยละ 875 ปีงบประมาณ 2562 ได้รับจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ 2561 ร้อยละ 77

ส่วนงบประมาณในภาพรวมของปีงบประมาณ 2561 เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ 2560 ร้อยละ 80 งบประมาณในภาพรวมของปีงบประมาณ 2562 เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ 2561 ร้อยละ 13 ทั้งนี้ ผู้วิเคราะห์มิได้กล่าวถึงการเพิ่มขึ้น/ลดลงของปีงบประมาณ 2560 เนื่องจากประวัติการวิเคราะห์ข้อมูลของปีงบประมาณ 2559

จากข้อมูลโครงการและงบประมาณที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2562 จำแนกตามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่าฝ่ายทรัพยากรบุคคลจัดสรรงบประมาณในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมมากที่สุดเป็นอันดับ 1 คือสนับสนุนสมรรถนะหลักด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ เป็นจำนวนเงิน 5,223,104 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.35 โครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือโครงการแลกเปลี่ยน

เรียนรู้ มข.-มอ.-มช. “3 พลังเพื่อแผ่นดิน” ในปีงบประมาณ 2560 จำนวนเงิน 899,100 บาท รองลงมาคือ โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือว่าด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประเพณี มข.-มอ.-มช. “3 พลังเพื่อแผ่นดิน” ครั้งที่ 4 ปีงบประมาณ 2562 จำนวนเงิน 801,000 บาท และโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้โปรแกรม Power BI ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคล ด้าน HR ปีงบประมาณ 2561 จำนวนเงิน 3,492 บาท

มากที่สุดเป็นอันดับ 2 คือ สนับสนุนสมรรถนะหลักด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์มากที่สุดเป็น เป็นจำนวนเงิน 3,812,943 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.19 โครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ โครงการเพิ่มสัดส่วนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยขอนแก่นให้ได้ 65% ปีงบประมาณ 2561 จำนวนเงิน 1,450,000 บาท รองลงมาคือ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรประเภทสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยขอนแก่น (Future skill Development) ปีงบประมาณ 2562 จำนวนเงิน 278,300 บาท และโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้โปรแกรม Power BI ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคล ด้าน HR ปีงบประมาณ 2561 จำนวนเงิน 5,238 บาท

และมากที่สุดเป็นอันดับ 3 คือ สนับสนุนสมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม เป็นจำนวนเงิน 2,984,987 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.63 โครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มข.-มอ.-มช. “3 พลังเพื่อแผ่นดิน” ปีงบประมาณ 2561 จำนวนเงิน 599,400 บาท รองลงมาคือ โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือว่าด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประเพณี มข.-มอ.-มช. “3 พลังเพื่อแผ่นดิน” ครั้งที่ 4 ปีงบประมาณ 2562 จำนวนเงิน 534,000 บาท และโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยที่สุดคือ โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการกองบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2560 จำนวนเงิน 5,455 บาท

ผลการวิเคราะห์ข้างต้น นับว่าเป็นสารสนเทศให้ผู้บริหารด้านงบประมาณย้อนหลังของการดำเนินโครงการ/กิจกรรม เพื่อประกอบการพิจารณาจัดสรรงบประมาณสำหรับดำเนินโครงการในที่พัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในปีต่อไป ให้เกิดความเหมาะสมและสอดคล้องกับแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่นทั้ง 5 สมรรถนะหลัก โดยสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์นี้ไปประกอบการพิจารณาจัดสรรงบประมาณให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ครอบคลุมการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอย่างครบถ้วนทั้ง 5 ด้าน ทั้งนี้ การพิจารณาจัดสรรหากนำผลการประเมินผลการดำเนินโครงการในภาพรวม เพื่อให้ทราบถึงการเพิ่ม ศักยภาพ และสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่นหลังจากที่บุคลากรเข้าร่วมโครงการ ตลอดทั้งการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร มาประกอบการจัดสรรงบประมาณการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

5.2 ข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์งบประมาณโครงการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ของฝ่ายทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2562 มีข้อเสนอแนะสำหรับการวิเคราะห์ในครั้งต่อไป ดังนี้

5.2.1 ควรวิเคราะห์งบประมาณโครงการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ของฝ่ายทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่นอย่างต่อเนื่อง

5.2.2 เพื่อให้การใช้งบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดโครงการของฝ่ายทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น จะต้องมีการวางแผนการดำเนินโครงการให้ครบถ้วนครอบคลุมทุกสมรรถนะหลักเพื่อเป็นการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอย่างรอบด้าน และสอดคล้องกับการเพิ่มสมรรถนะให้แก่บุคลากร

5.2.3 การกำหนดโครงการและงบประมาณในแต่ละปีงบประมาณควรมีผู้บริหารและบุคลากรเข้าร่วมระดมสมองเพื่อให้ได้โครงการที่ควรจัดเพื่อพัฒนาบุคลากร ตลอดจนได้กำหนดงบประมาณในการจัดโครงการที่เหมาะสม

5.2.4 ในการกำหนดจัดโครงการเพื่อพัฒนาบุคลากรควรมีการสำรวจความต้องการบุคลากรทั้งมหาวิทยาลัยอย่างน้อย 3 เดือน และข้อมูลประกอบในการเพิ่มสมรรถนะที่เหมาะสมแก่บุคลากร ก่อนเสนอโครงการเพื่อขออนุมัติงบประมาณเพื่อให้ได้โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ที่ตรงตามความต้องการของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่นมากที่สุด

บรรณานุกรม

- การยางแห่งประเทศไทย. (2560). การจัดการองค์ความรู้ ชื่อเรื่อง : แนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล. สืบค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2563, จาก <https://km.raot.co.th/km-knowledge/detail/448>
- ขวัญฤดี คล้ายแก้ว. (2551). การวิเคราะห์การบริหารงบประมาณของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ระหว่างปีงบประมาณ 2547-2549. สงขลา: คณะวิศวกรรมศาสตร์.
- นงนุช ฤทธิศร. (2554). การวิเคราะห์งบประมาณเงินรายได้ คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ระหว่างปีงบประมาณ 2551-2553. ขอนแก่น:คณะเกษตรศาสตร์. มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ฝ่ายทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น (2560). รายงานผลการดำเนินโครงการของฝ่ายทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2560. ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ม.ขอนแก่น. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ฝ่ายทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น (2561). รายงานผลการดำเนินโครงการของฝ่ายทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2561. ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ม.ขอนแก่น. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ฝ่ายทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น (2562). รายงานผลการดำเนินโครงการของฝ่ายทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2562. ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ม.ขอนแก่น. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ฝ่ายแผนงาน มหาวิทยาลัยทักษิณ.(2556). รายงานการวิเคราะห์ข้อมูลงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 มหาวิทยาลัยทักษิณ. สืบค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2563, จาก <https://bit.ly/3iyjrxs>
- รัชนิดา รักกาญจน์. (2560). การพัฒนาบุคลากรตามกรอบสมรรถนะของข้าราชการสายงานวิชาการ ศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารรัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สมนิต บุญญาสัย.(2561). รายงานการวิเคราะห์เรื่องการวิเคราะห์งบประมาณเงินหน่วยบริการรูปแบบพิเศษ ฝ่ายเผยแพร่และจัดจำหน่ายสำนักพิมพ์ ระหว่างปีงบประมาณ 2557-2559. สืบค้นเมื่อ 26 มกราคม 2563, จาก <https://bit.ly/3f1Eia8>
- สุรรัตน์ จอจจิตรมัน. (2550). การวิเคราะห์การใช้จ่ายงบประมาณองค์การบริหารส่วนตำบลปลวกแดง อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ปีงบประมาณ 2544-2550. (การศึกษาอิสระปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น).ขอนแก่น:วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อรุณศรี กางเพ็ง. (2561). รายงานการวิเคราะห์งบประมาณรายจ่ายเงินรายได้ปีงบประมาณ 2550

คณะศึกษาศาสตร์ ม.ขอนแก่น. งานคลังและพัสดุ สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ม.ขอนแก่น.
Thaicomcommunication83. (2560). บทที่ 2 การทำโครงการ. สืบค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2563, จาก
<https://bit.ly/3gAYOXD>

ภาคผนวก

ภาคผนวกที่ 1

ข้อมูลการวิเคราะห์โครงการจำแนกตามสมรรถหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร ม.ขอนแก่น

ประจำปีงบประมาณ 2560 - 2562

จาก ผศ.ดร.จรรักษ์ หงษ์งาม อดีตผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคล ม.ขอนแก่น

โครงการที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการเพื่อพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในปีงบประมาณ 2560

โครงการ	สมรรถนะหลัก (ใส่ ✓ ลงสมรรถนะหลักที่โครงการมี)				
	การบริหารที่ดี	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	การทำงานเป็นทีม	การยึดมั่นในความถูกต้อง
1. โครงการRoutine to Research (R2R) และวิจัยสถาบัน (หน้า 17)		1	1	1	
2. โครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการสื่อสารและประสานงานหน่วยงาน สังกัดสำนักงานอธิการบดี (ในกิจกรรมส่วนที่ 1) (หน้า 55)				1	
3. โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นมืออาชีพด้านHR (หน้า 71)		1	1	1	
4. โครงการการขับเคลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์(หน้า 111)	1	1	1		
5. โครงการติดตามเส้นทางความก้าวหน้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ บุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น(หน้า 123)	1	1	1		
6. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการกองบริหารทรัพยากรบุคคล(หน้า 138)	1	1	1	1	
7. โครงการส่งเสริมจรรยาบรรณสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น(หน้า 146)					1
8. โครงการประสานการจัดการร้องเรียนให้เกิดความยุติธรรม (หน้า 158)					1
9. โครงการเครือข่ายกองบริหารทรัพยากรบุคคล (หน้า 218)	1	1	1	1	
10. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มข.-มอ.-มช.“3 พลังเพื่อแผ่นดิน” (หน้า 241)	1	1	1	1	
11. โครงการเสวนาเครือข่ายจัดการความรู้ระหว่างมหาวิทยาลัยปี 2560 (UKM)” (หน้า 251)	1	1	1	1	

หมายเหตุ : ผู้เชี่ยวชาญสามารถดูรายละเอียดโครงการเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาสมรรถนะหลักของโครงการ จากไฟล์ รายงานผลการดำเนินโครงการของฝ่ายทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ2560 ที่แนบไฟล์ส่งในอีเมลของท่านค่ะ

โครงการที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการเพื่อพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในปีงบประมาณ 2561

โครงการ	สมรรถะหลัก (ใส่ ✓ ลงสมรรถะหลักที่โครงการมี)				
	การบริการที่ดี	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	การทำงานเป็นทีม	การยึดมั่นในความถูกต้อง
1. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเตรียมความพร้อมผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารระดับกลางของ มข. (หน้า 1)		1		1	
2. โครงการพัฒนากระบวนการทำงานโดยใช้เครื่องมือ Routine to Research(R2R)และวิจัยสถาบัน (ติดตาม) (หน้า 29)	1	1		1	
3. โครงการศึกษาดูงานโรงงานน้ำตาลมิตรผล อ.ภูเขียว จ.ชัยภูมิ (หน้า 42)			1		
4. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้โปรแกรม Power BI ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคล ด้าน HR (หน้า 49)	1	1	1		
5. โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นมืออาชีพด้าน HR ฉบับต่อยอด รุ่นที่ 1 (หน้า 56)	1	1	1	1	
6. โครงการติดตามความก้าวหน้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการบุคลากร มข. (หน้า 66)	1	1	1		
7. โครงการขับเคลื่อนระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน เพื่อการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ระย่นำร่อง) (หน้า 72)	1	1	1	1	

8. โครงการสัมมนาเพื่อซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคำแห่งทางวิชาการ(หลักเกณฑ์ใหม่) ตามหลักเกณฑ์ใหม่ ผศ. รศ. ศ. ของ กพอ. 2560 (หน้า 79)			1		
9. กิจกรรมภาวะผู้นำการบริหาร (ชื่อเดิม โครงการประสานและจัดการเรื่องร้องเรียนให้เกิดความยุติธรรม) (หน้า 93)					1
10. โครงการด้านส่งเสริมจรรยาบรรณ (หน้า 108)					1
10.1 โครงการสัมมนาคณะกรรมการจรรยาบรรณ ประจำ มข. พบปะคณะหน่วยงาน เรื่อง การถ่ายทอดนโยบายและแผนการดำเนินงานด้านจรรยาบรรณของ มข.				1	
10.2 โครงการสัมมนาธรรมาภิบาลและความโปร่งใสในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เรื่อง การป้องกันการทุจริตกับบทเรียนด้านโกงในหน่วยงานภาครัฐ					1
10.3 โครงการอบรมจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุน มข. เรื่อง หลักปฏิบัติตามจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงาน มข.					1
10.4 โครงการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านจรรยาบรรณ 5 ปี			1	1	
11. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามข้อตกลงความร่วมมือว่าด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มข.-มอ.-มข. ครั้งที่ 3 (หน้า 127)	1	1	1	1	
12. โครงการเสวนาเครือข่ายการจัดการความรู้ระหว่างมหาวิทยาลัย UKM (หน้า 140)	1	1	1	1	
13. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การแสดงความสำเร็จและความภาคภูมิใจ ครั้งที่ 8 “2018 KKU WOW (The 8 th KKU SHOW and SHARE)” (หน้า 143)	1	1	1	1	
14. โครงการสร้างความสุขในองค์กร Buddy day (หน้า 156)	1			1	

15. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรประเภทประเภทสนับสนุน (Gen Y) (หน้า 171)	1	1	1	1	
16. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการให้บริการที่เหนือความคาดหมายของบุคลากรประเภทสนับสนุน WOW 2018 (หน้า 184)	1	1	1	1	
17. โครงการศึกษาดูงาน บมจ.ฟินิคซ์ พลัส แอนด์ เพเพอร์ อ.น้ำพอง จ.ขอนแก่น (หน้า 197)			1		
18. โครงการศึกษาดูงานเรื่องการทำหัตถ์ค้ำตอบแทน สวัสดิการบุคลากร และระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี (หน้า 219)			1		
19. กิจกรรมประชุมเครือข่ายบริหารงานบุคลากร มข. ภายใต้ชื่อโครงการ โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาศักยภาพและกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น (หน้า 298)	1	1	1	1	
20. กิจกรรมประชุมเครือข่ายบริหารงานบุคลากร มข. ภายใต้ชื่อโครงการ โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาศักยภาพและกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น (หน้า 310)				1	
21. โครงการเพิ่มสัดส่วนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยขอนแก่นให้ได้ 65% (หน้า 12)	1	1			

หมายเหตุ : ผู้เชี่ยวชาญสามารถดูรายละเอียดโครงการเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาสมรรถนะหลักของโครงการ จากไฟล์ รายงานผลการดำเนินโครงการของฝ่ายทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2561 ที่แนบไฟล์ส่งในอีเมลของท่านค่ะ

โครงการที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการเพื่อพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในปีงบประมาณ 2562

โครงการ	สมรรถะหลัก (ใส่ ✓ ลงสมรรถะหลักที่โครงการมี)				
	การบริหารที่ดี	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	การทำงานเป็นทีม	การยึดมั่นในความถูกต้อง
1. โครงการการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาทักษะด้านการศึกษา, Show&Share, UKM					
1.1 โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือว่าด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประเพณี มข.-ม.อ. "3 พลังเพื่อแผ่นดิน" ครั้งที่ 4 (หน้า 26)	1	1	1	1	
1.2 โครงการเสวนาเครือข่ายจัดการความรู้ระหว่างมหาวิทยาลัย (UKM) ครั้งที่36 (1/2562)(หน้า33)	1	1	1	1	
2. โครงการเพิ่มทักษะบุคลากรสายผู้สอนให้พร้อมกับการทำงานในอนาคตสู่การเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ (หน้า 288)		1			
3. โครงการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเครือข่ายบริหารงานบุคคลให้พร้อมต่อการทำงานในอนาคต (หน้า 44)		1		1	
4. โครงการประชุมเครือข่ายกองบริหารทรัพยากรบุคคล (หน้า 50)		1		1	
5. โครงการสัมมนาจัดการความรู้และการเรียนรู้ของเครือข่ายบ้านพัก มหาวิทยาลัยขอนแก่น (หน้า 92)		1	1	1	
6. โครงการด้านส่งเสริมจรรยาบรรณ					

6.1 โครงการสะท้อนผลการดำเนินงานด้านจรรยาบรรณ “ส่งเสริม พัฒนา และป้องกัน”(หน้า 172)					1
6.2 โครงการอบรมจรรยาบรรณ เรื่อง จรรยาบรรณและกฎหมายควรรู้ผู้บริหาร (หน้า 180)					1
7. โครงการการขับเคลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์(หน้า 198)	1	1	1	1	
8. โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่สายสนับสนุน (หน้า 215)		1	1	1	
9. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนางานแบบ Routine to Research(R2R) (หน้า 223)	1	1	1	1	
10. โครงการส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการที่ทำหน้าที่ สอนและวิจัย(ระดับต่ำกว่าอุดมศึกษา) (หน้า 231)	1	1	1	1	
11. โครงการพัฒนาทักษะการเขียนผลงาน สำหรับสายสนับสนุน (หน้า 245)	1	1	1	1	
12. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรประเภทสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยขอนแก่น (Future skill Development) (หน้า 254)	1	1	1	1	
13. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ทักษะบุคลากรก้าวแรกสู่อาจารย์อุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยขอนแก่น” (หน้า 264)	1	1	1	1	1
14. โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรกองทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นมืออาชีพด้าน HR ฉบับต่อยอด (HR Assessor and Assessment Center) (OKR) (หน้า 276)		1	1		
15. โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการระยะยาว (HR) (หน้า 282)	1	1	1	1	

หมายเหตุ : ผู้เชี่ยวชาญสามารถดูรายละเอียดโครงการเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาสมรรถนะหลักของโครงการ จากไฟล์ รายงานผลการดำเนินโครงการของฝ่ายทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2562 ที่แนบไฟล์ส่งในอีเมลของท่านค่ะ

ภาคผนวกที่ 2

ข้อมูลการวิเคราะห์โครงการจำแนกตามสมรรถหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร ม.ขอนแก่น
ประจำปีงบประมาณ 2560 - 2562
จาก นายสฤติย์ แก้วบุตตา ผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคล ม.ขอนแก่น

โครงการที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการเพื่อพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในปีงบประมาณ 2560

โครงการ	สมรรถนะหลัก (ใส่ ✓ ลงสมรรถนะหลักที่โครงการมี)				
	การบริหารที่ดี	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	การทำงานเป็นทีม	การยึดมั่นในความถูกต้อง
1. โครงการRoutine to Research (R2R) และวิจัยสถาบัน (หน้า 17)		/	/		
2. โครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการสื่อสารและประสานงานหน่วยงาน สังกัดสำนักงานอธิการบดี (ในกิจกรรมส่วนที่ 1) (หน้า 55)	/	/	/	/	
3. โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นมืออาชีพด้าน HR (หน้า 71)	/	/	/	/	
4. โครงการการขับเคลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์ (หน้า 111)		/	/		
5. โครงการติดตามเส้นทางความก้าวหน้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ บุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น (หน้า 123)			/		
6. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการกองบริหารทรัพยากรบุคคล (หน้า 138)	/	/	/	/	
7. โครงการส่งเสริมจรรยาบรรณสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น (หน้า 146)		/			/
8. โครงการประสานการจัดการร้องเรียนให้เกิดความยุติธรรม (หน้า 158)	/	/			/
9. โครงการเครือข่ายกองบริหารทรัพยากรบุคคล (หน้า 218)	/	/		/	
10. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มข.-มอ.-มข. “3 พลังเพื่อแผ่นดิน” (หน้า 241)		/		/	
11. โครงการเสวนาเครือข่ายจัดการความรู้ระหว่างมหาวิทยาลัยปี 2560 (UKM)” (หน้า 251)		/		/	

หมายเหตุ : ผู้เชี่ยวชาญสามารถดูรายละเอียดโครงการเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาสมรรถนะหลักของโครงการจากไฟล์ รายงานผลการดำเนินโครงการของฝ่ายทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2560 ที่แนบไฟล์ส่งในอีเมลของท่านค่ะ

โครงการที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการเพื่อพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในปีงบประมาณ 2561

โครงการ	สมรรถะหลัก (ใส่ ✓ ลงสมรรถะหลักที่โครงการมี)				
	การบริหารที่ดี	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	การทำงานเป็นทีม	การยึดมั่นในความถูกต้อง
1. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเตรียมความพร้อมผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารระดับกลางของ มข. (หน้า 1)		/	/	/	
2. โครงการพัฒนากระบวนการทำงานโดยใช้เครื่องมือ Routine to Research(R2R)และวิจัยสถาบัน (ติดตาม) (หน้า 29)		/	/		
3. โครงการศึกษาดูงานโรงงานน้ำตาลมิตรผล อ.ภูเขียว จ.ชัยภูมิ (หน้า 42)		/			
4. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้โปรแกรม Power BI ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคล ด้าน HR (หน้า 49)		/	/		
5. โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นมืออาชีพด้าน HR ฉบับต่อยอด รุ่นที่ 1 (หน้า 56)	/	/	/	/	
6. โครงการติดตามความก้าวหน้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการบุคลากร มข. (หน้า 66)			/		
7. โครงการขับเคลื่อนระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน เพื่อการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ระย่นำร่อง) (หน้า 72)		/	/	/	

8. โครงการสัมมนาเพื่อซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ(หลักเกณฑ์ใหม่) ตามหลักเกณฑ์ใหม่ ผศ. รศ. ศ. ของ กพอ. 2560 (หน้า 79)		/	/		
9. กิจกรรมภาวะผู้นำการบริหาร (ชื่อเดิม โครงการประสานและจัดการเรื่องร้องเรียนให้เกิดความยุติธรรม) (หน้า 93)	/	/	/		/
10. โครงการด้านส่งเสริมจรรยาบรรณ (หน้า 108)					
10.1 โครงการสัมมนาคณะกรรมการจรรยาบรรณ ประจำ มข. พบปะคณะหน่วยงาน เรื่อง การถ่ายทอดนโยบายและแผนการดำเนินงานด้านจรรยาบรรณของ มข.	/			/	/
10.2 โครงการสัมมนาธรรมาภิบาลและความโปร่งใสในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เรื่อง การป้องกันการทุจริตกับบทเรียนด้านโกงในหน่วยงานภาครัฐ		/			/
10.3 โครงการอบรมจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุน มข. เรื่อง หลักปฏิบัติตามจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงาน มข.		/	/		/
10.4 โครงการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านจรรยาบรรณ 5 ปี		/	/	/	
11. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามข้อตกลงความร่วมมือว่าด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มข.-มอ.-มข. ครั้งที่ 3 (หน้า 127)		/		/	
12. โครงการเสวนาเครือข่ายการจัดการความรู้ระหว่างมหาวิทยาลัย UKM (หน้า 140)		/		/	
13. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การแสดงความสำเร็จและความภาคภูมิใจ ครั้งที่ 8 “2018 KKU WOW (The 8 th KKU SHOW and SHARE)” (หน้า 143)		/		/	
14. โครงการสร้างความสุขในองค์กร Buddy day (หน้า 156)	/	/	/	/	
15. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรประเภทประเภทสนับสนุน (Gen Y) (หน้า 171)	/		/	/	

16. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการให้บริการที่เหนือความคาดหมายของบุคลากรประเภทสนับสนุน WOW 2018 (หน้า 184)	/	/	/	/	
17. โครงการศึกษาดูงาน บมจ.ฟินิคซ พลัส แอนด์ เพเพอร์ อ.น้ำพอง จ.ขอนแก่น (หน้า 197)		/			
18. โครงการศึกษาดูงานเรื่องการกำหนดค่าตอบแทน สวัสดิการบุคลากร และระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี (หน้า 219)		/			
19. กิจกรรมประชุมเครือข่ายบริหารงานบุคลากร มข. ภายใต้ชื่อโครงการ โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาศักยภาพและกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น (หน้า 298)		/	/	/	
20. กิจกรรมประชุมเครือข่ายบริหารงานบุคลากร มข. ภายใต้ชื่อโครงการ โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาศักยภาพและกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น (หน้า 310)		/	/	/	
21. โครงการเพิ่มสัดส่วนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยขอนแก่นให้ได้ 65% (หน้า 12)			/		

หมายเหตุ : ผู้เชี่ยวชาญสามารถดูรายละเอียด โครงการเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาสมรรถนะหลักของโครงการ จากไฟล์ รายงานผลการดำเนิน โครงการของฝ่ายทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2561 ที่แนบไฟล์ส่งในอีเมลของท่านค่ะ

โครงการที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการเพื่อพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในปีงบประมาณ 2562

โครงการ	สมรรถะหลัก (ใส่ ✓ ลงสมรรถะหลักที่โครงการมี)				
	การบริหารที่ดี	การสร้างความเชี่ยวชาญ	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	การทำงานเป็นทีม	การยึดมั่นในความถูกต้อง
1. โครงการการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาทักษะด้านการศึกษา, Show&Share, UKM		/		/	
1.1 โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือว่าด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประเพณี มข.-ม.อ. "3 พลังเพื่อแผ่นดิน" ครั้งที่ 4 (หน้า 26)		/		/	
1.2 โครงการเสวนาเครือข่ายจัดการความรู้ระหว่างมหาวิทยาลัย (UKM) ครั้งที่36 (1/2562)(หน้า33)		/		/	
2. โครงการเพิ่มทักษะบุคลากรสายผู้สอนให้พร้อมกับการทำงานในอนาคตสู่การเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ (หน้า 288)		/	/	/	
3. โครงการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเครือข่ายบริหารงานบุคคลให้พร้อมต่อการทำงานในอนาคต (หน้า 44)		/	/	/	
4. โครงการประชุมเครือข่ายกองบริหารทรัพยากรบุคคล (หน้า 50)	/	/	/	/	
5. โครงการสัมมนาจัดการความรู้และการเรียนรู้ของเครือข่ายบ้านพัก มหาวิทยาลัยขอนแก่น (หน้า 92)	/	/	/	/	
6. โครงการด้านส่งเสริมจรรยาบรรณ					
6.1 โครงการสะท้อนผลการดำเนินงานด้านจรรยาบรรณ “ส่งเสริม พัฒนา และป้องกัน”(หน้า 172)		/			/

6.2 โครงการอบรมจรรยาบรรณ เรื่อง จรรยาบรรณและกฎหมายควรรู้ผู้บริหาร (หน้า 180)		/	/		/
7. โครงการการขับเคลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์(หน้า 198)		/	/		
8. โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่สายสนับสนุน (หน้า 215)		/	/		
9. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนางานแบบ Routine to Research(R2R) (หน้า 223)		/			
10. โครงการส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการที่ทำหน้าที่ สอนและวิจัย(ระดับต่ำกว่าอุดมศึกษา) (หน้า 231)		/	/		
11. โครงการพัฒนาทักษะการเขียนผลงาน สำหรับสายสนับสนุน (หน้า 245)		/			
12. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรประเภทสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยขอนแก่น (Future skill Development) (หน้า 254)		/	/		
13. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ทักษะบุคลากรก้าวแรกสู่อาจารย์อุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยขอนแก่น” (หน้า 264)		/	/		
14. โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรกองทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นมืออาชีพด้าน HR ฉบับต่อยอด (HR Assessor and Assessment Center) (OKR) (หน้า 276)	/	/	/	/	
15. โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการระยะยาว (HR) (หน้า 282)		/	/	/	

หมายเหตุ : ผู้เชี่ยวชาญสามารถดูรายละเอียดโครงการเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาสมรรถนะหลักของโครงการจากไฟล์ รายงานผลการดำเนิน โครงการของฝ่ายทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ2562 ที่แนบไฟล์ส่งในอีเมลของท่านค่ะ

ภาคผนวกที่ 3

ข้อมูลการวิเคราะห์โครงการจำแนกตามสมรรถหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร ม.ขอนแก่น

ประจำปีงบประมาณ 2560 - 2562

จาก นางกิตติมา จันทรม อดีตรู้ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ม.ขอนแก่น

โครงการที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการเพื่อพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในปีงบประมาณ 2560

โครงการ	สมรรถนะหลัก (ได้ ✓ ลงสมรรถนะหลักที่โครงการมี)				
	การบริการที่ดี	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	การทำงานเป็นทีม	การยึดมั่นในความถูกต้อง
1. โครงการ Routine to Research (R2R) และวิจัยสถาบัน (หน้า 17)		/	/		
2. โครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการสื่อสารและประสานงานหน่วยงาน สังกัดสำนักงานอธิการบดี (ในกิจกรรมส่วนที่ 1) (หน้า 55)	/			/	
3. โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นมืออาชีพด้าน HR (หน้า 71)		/			
4. โครงการการขับเคลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์ (หน้า 111)		/	/		
5. โครงการติดตามเส้นทางความก้าวหน้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ บุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น (หน้า 123)		/	/		
6. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการกองบริหารทรัพยากรบุคคล (หน้า 138)		/	/	/	
7. โครงการส่งเสริมจรรยาบรรณสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น (หน้า 146)					/
8. โครงการประสานการจัดการร้องเรียนให้เกิดความยุติธรรม (หน้า 158)					/
9. โครงการเครือข่ายกองบริหารทรัพยากรบุคคล (หน้า 218)		/	/	/	
10. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มข.-มอ.-มช. "3 พลังเพื่อแผ่นดิน" (หน้า 241)		/			
11. โครงการเสวนาเครือข่ายจัดการความรู้ระหว่างมหาวิทยาลัยปี 2560 (UKM)" (หน้า 251)		/			

หมายเหตุ : ผู้เชี่ยวชาญสามารถดูรายละเอียดโครงการเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาสมรรถนะหลักของโครงการ

จากไฟล์ รายงานผลการดำเนินโครงการของฝ่ายทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2560 ที่แนบไฟล์ส่งในอีเมลของท่านค่ะ

ผศ. นพ.
(นพ.กมล อินทพร)
16 เม.ย. 63

โครงการที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการเพื่อพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในปีงบประมาณ 2561

โครงการ	สมรรถนะหลัก (ได้ ✓ ลงสมรรถนะหลักที่โครงการมี)				
	การบริหารที่ดี	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	การทำงานเป็นทีม	การยึดมั่นในความถูกต้อง
1. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเตรียมความพร้อมผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารระดับกลางของ มข. (หน้า 11)		/		/	
2. โครงการพัฒนาระบบการทำงานโดยใช้เครื่องมือ Routine to Research(R2R)และวิจัยสถาบัน (ติดตาม) (หน้า 29)		/			
3. โครงการศึกษาดูงานโรงงานน้ำตาลมิตรผล อ.ภูเขียว จ.ชัยภูมิ (หน้า 42)				/	
4. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้โปรแกรม Power BI ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคล ด้าน HR (หน้า 49)			/		
5. โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นมืออาชีพด้าน HR ฉบับย่อชุด รุ่นที่ 1 (หน้า 56)		/			
6. โครงการติดตามความก้าวหน้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการบุคลากร มข. (หน้า 66)		/			
7. โครงการขับเคลื่อนระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน เพื่อการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ระยชนะนำร่อง) (หน้า 72)		/	/		

โครงการที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการเพื่อพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในปีงบประมาณ 2561

น.ส.ณัฐพร
(นางณัฐพร)
16 เม.ย. 63

โครงการ	สมรรถะหลัก (ใส่ ✓ ลงสมรรถะหลักที่โครงการมี)				
	การบริหารที่ดี	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	การทำงานเป็นทีม	การยึดมั่นในความถูกต้อง
8. โครงการสัมมนาเพื่อชักจูงความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ(หลักเกณฑ์ใหม่) ตามหลักเกณฑ์ใหม่ ผศ. รศ. ศ. ของ กพอ. 2560 (หน้า 79)	/		/		
9. กิจกรรมภาวะผู้นำการบริหาร (ชื่อเดิม โครงการประสานและจัดการเรื่องร้องเรียนให้เกิดความยุติธรรม) (หน้า 93)					/
10. โครงการด้านส่งเสริมจรรยาบรรณ (หน้า 108)					
10.1 โครงการสัมมนาคณะกรรมการจรรยาบรรณ ประจำ มข. พบปะคณะหน่วยงาน เรื่อง การถ่ายทอดนโยบายและแผนการดำเนินงานด้านจรรยาบรรณของ มข.					/
10.2 โครงการสัมมนาธรรมาภิบาลและความโปร่งใสในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เรื่อง การป้องกันการทุจริตกับบทเรียนด้านโกงในหน่วยงานภาครัฐ					/
10.3 โครงการอบรมจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุน มข. เรื่อง หลักปฏิบัติตามจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงาน มข.					/
10.4 โครงการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านจรรยาบรรณ 5 ปี			/		
11. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามข้อตกลงความร่วมมือว่าด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มข.-มอ.-มช. ครั้งที่ 3 (หน้า 127)		/			

ผศ. นพ
(ทอ. นพ. อธิพน)
16 เม.ย. 63

โครงการที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการเพื่อพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในปีงบประมาณ 2561

โครงการ	สมรรถนะหลัก (ได้ ✓ ลงสมรรถนะหลักที่โครงการมี)				
	การบริการที่ดี	การส่งมอบงานที่รวดเร็ว	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	การทำงานเป็นทีม	การยึดมั่นในความถูกต้อง
12. โครงการเสวนาเครือข่ายการจัดการความรู้ระหว่างมหาวิทยาลัย UKM (หน้า 140)		✓			
13. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การแสดงความสำเร็จและความภาคภูมิใจ ครั้งที่ 8 "2018 KKU WOW (The 8 th KKU SHOW and SHARE)" (หน้า 143)	✓	✓			
14. โครงการสร้างความสุขในองค์กร Buddy day (หน้า 156)					✓
15. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรประเภทประเภทสนับสนุน (Gen Y) (หน้า 171)		✓			
16. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการให้บริการที่เหนือความคาดหมายของบุคลากรประเภทสนับสนุน WOW 2018 (หน้า 184)	✓				
17. โครงการศึกษาดูงาน บมจ.ฟินิซ พลัส แอนด์ เทเพอร์ อ.น้ำพอง จ.ขอนแก่น (หน้า 197)				✓	
18. โครงการศึกษาดูงานเรื่องการทำหนดค่าตอบแทน สวัสดิการบุคลากร และระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี (หน้า 219)		✓		✓	

นางสาว อัญชลี
16 เม 63

โครงการที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการเพื่อพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในปีงบประมาณ 2561

โครงการ	สมรรถนะหลัก (ใส่ ✓ ลงสมรรถนะหลักที่โครงการมี)				
	การบริการที่ดี	การสร้างความเชี่ยวชาญ	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	การทำงานเป็นทีม	การยึดมั่นในความถูกต้อง
19. กิจกรรมประชุมเครือข่ายบริหารงานบุคลากร มข. ภายใต้ชื่อโครงการ โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาศักยภาพและกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น (หน้า 298)		/	/	/	
20. กิจกรรมประชุมเครือข่ายบริหารงานบุคลากร มข. ภายใต้ชื่อโครงการ โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาศักยภาพและกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น (หน้า 310)		/	/	/	
21. โครงการเพิ่มสัดส่วนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยขอนแก่นให้ได้ 65% (หน้า 12)			/		

หมายเหตุ : ผู้เชี่ยวชาญสามารถดูรายละเอียด โครงการเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาสมรรถนะหลักของโครงการ จากไฟล์ รายงานผลการดำเนิน โครงการของฝ่ายทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2561 ที่แนบไฟล์ส่งในอีเมลของท่านค่ะ

ส.ค. ม.ค.
(นายอ. อ.ค.ค.)
16 เม.ย. 63

โครงการที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการเพื่อพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในปีงบประมาณ 2562

โครงการ	สมรรถนะหลัก (ใช้ ✓ ลงสมรรถนะหลักที่โครงการมี)				
	การบริการที่ดี	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	การทำงานเป็นทีม	การยึดมั่นในความถูกต้อง
1. โครงการการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาทักษะด้านการศึกษา, Show&Share, UKM		/			
1.1 โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือว่าด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประเพณี มข.-ม.อ. "3 พลังเพื่อแผ่นดิน" ครั้งที่ 4 (หน้า 26)		/			
1.2 โครงการเสวนาเครือข่ายจัดการความรู้ระหว่างมหาวิทยาลัย (UKM) ครั้งที่36 (1/2562)(หน้า33)		/			
2. โครงการเพิ่มทักษะบุคลากรสายผู้สอนให้พร้อมกับการทำงานในอนาคตสู่การเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ (หน้า 288)			/		
3. โครงการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเครือข่ายบริหารงานบุคคลให้พร้อมต่อการทำงานในอนาคต (หน้า 44)		/	/		
4. โครงการประชุมเครือข่ายกองบริหารทรัพยากรบุคคล (หน้า 50)		/	/	/	
5. โครงการสัมมนาจัดการความรู้และการเรียนรู้ของเครือข่ายบ้านพัก มหาวิทยาลัยขอนแก่น (หน้า 92)			/	/	
6. โครงการด้านส่งเสริมจรรยาบรรณ					
6.1 โครงการสะท้อนผลการดำเนินงานด้านจรรยาบรรณ "ส่งเสริม พัฒนา และป้องกัน"(หน้า 172)					/

สม.พ
(ภาวดี อินท)
16 ธ.ค. '63

โครงการ	สมรรถนะหลัก (ใช้ ✓ ลงสมรรถนะหลักที่โครงการมี)				
	การบริหารที่ดี	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	การทำงานเป็นทีม	การยึดมั่นในความถูกต้อง
6.2 โครงการอบรมจรรยาบรรณ เรื่อง จรรยาบรรณและกฎหมายควรรู้ผู้บริหาร (หน้า 180)					✓
7. โครงการการขับเคลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์(หน้า 198)		✓	✓		
8. โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่สายสนับสนุน (หน้า 215)					✓
9. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนางานแบบ Routine to Research(R2R) (หน้า 223)		✓	✓		
10. โครงการส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการที่ทำหน้าที่ สอนและวิจัย(ระดับต่ำกว่าอุดมศึกษา) (หน้า 231)		✓	✓		
11. โครงการพัฒนาทักษะการเขียนผลงาน สำหรับสายสนับสนุน (หน้า 245)		✓			
12. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรประเภทสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยขอนแก่น (Future skill Development) (หน้า 254)		✓	✓		
13. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ทักษะบุคลากรก้าวแรกสู่อาจารย์อุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยขอนแก่น” (หน้า 264)			✓	✓	✓
14. โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรกองทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นมืออาชีพด้าน HR ฉบับต่อยอด (HR Assessor and Assessment Center) (OKR) (หน้า 276)		✓			
15. โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการระยะยาว (HR) (หน้า 282)			✓		

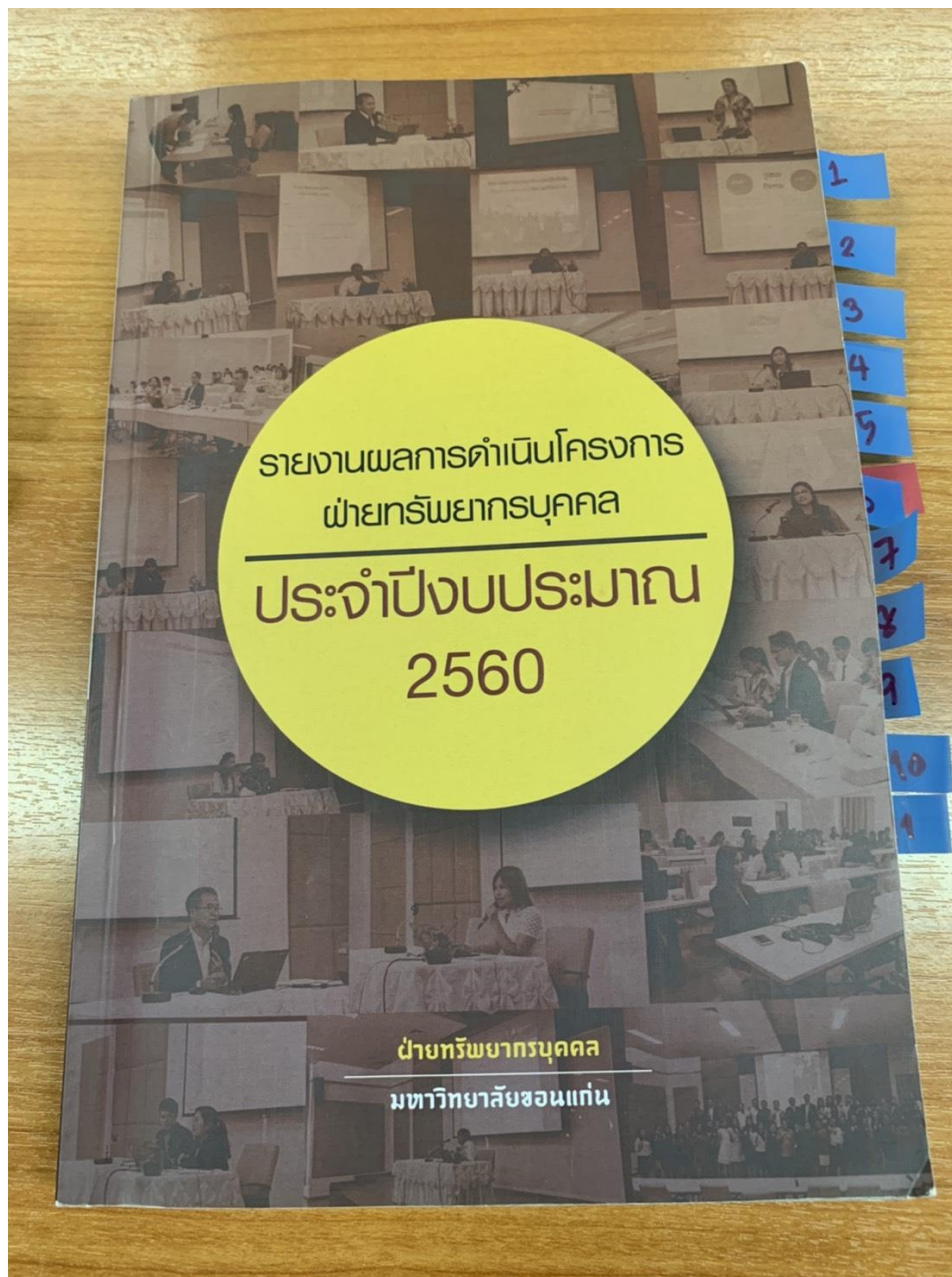
หมายเหตุ : ผู้เชี่ยวชาญสามารถดูรายละเอียดโครงการเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาสมรรถนะหลักของโครงการ

จากไฟล์ รายงานผลการดำเนินโครงการของฝ่ายทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2562 ที่แนบไฟล์ส่งในอีเมลของท่านค่ะ

เขียน (ทวนจิณ) 16 เม '63

ภาคผนวกที่ 4

รายงานผลการดำเนินโครงการของฝ่ายทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2560



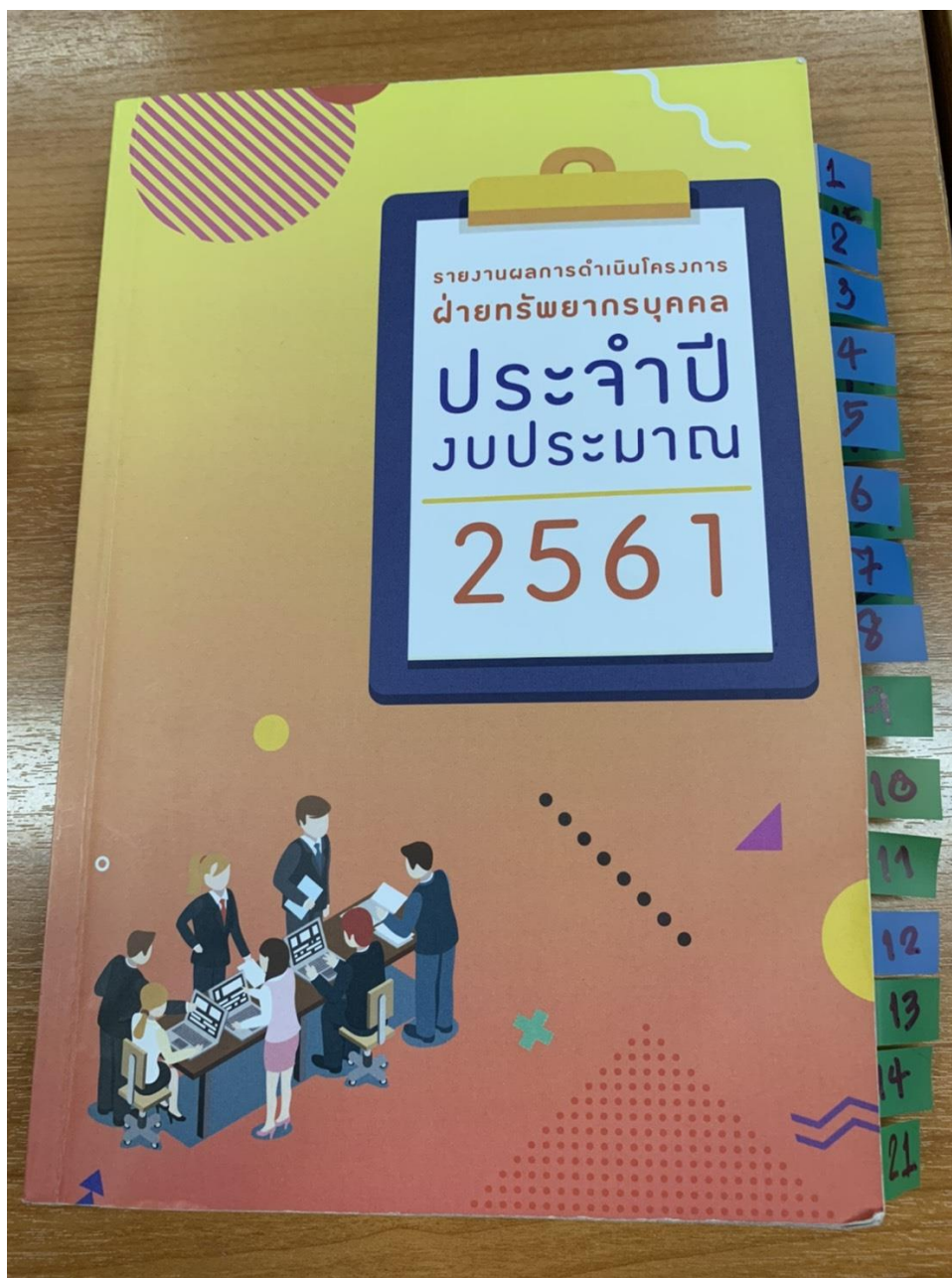
ภาพรูปเล่มรายงานผลการดำเนินโครงการของฝ่ายทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2560

เนื่องจากรายงานฯ มีจำนวน 266 หน้า ผู้วิเคราะห์จึงไม่สามารถนำเนื้อหาทั้งหมดมาประกอบได้
ทั้งนี้สามารถดาวน์โหลดรูปเล่มฉบับเต็มได้ตามที่ได้ประชาสัมพันธ์บนเว็บไซต์ รายละเอียดดั่งลิงค์นี้

<https://hr.kku.ac.th/wphrdkku/?p=8992>

ภาคผนวกที่ 5

รายงานผลการดำเนินโครงการของฝ่ายทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2561



ภาพรูปเล่มรายงานผลการดำเนินโครงการของฝ่ายทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2561

เนื่องจากรายงานฯ มีจำนวน 355 หน้า ผู้วิเคราะห์จึงไม่สามารถนำเนื้อหาทั้งหมดมาประกอบได้
ทั้งนี้สามารถดาวน์โหลดรูปเล่มฉบับเต็มได้ตามที่ได้ประชาสัมพันธ์บนเว็บไซต์ รายละเอียดดังลิงค์นี้

<https://hr.kku.ac.th/wphrdkku/?p=8994>

ภาคผนวกที่ 6

รายงานผลการดำเนินโครงการของฝ่ายทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2562



ภาพรูปเล่มรายงานผลการดำเนินโครงการของฝ่ายทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2562

เนื่องจากรายงานฯ มีจำนวน 322 หน้า ผู้วิเคราะห์จึงไม่สามารถนำเนื้อหาทั้งหมดมาประกอบได้
ทั้งนี้สามารถดาวน์โหลดรูปเล่มฉบับเต็มได้ตามที่ได้ประชาสัมพันธ์บนเว็บไซต์ รายละเอียดดังลิงค์นี้

<https://hr.kku.ac.th/wphrdkku/?p=8996>

ประวัติผู้เขียนวิเคราะห์

ชื่อ – สกุล นางสาวเยาวลักษณ์ โพธิ์หล้า
ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป
สังกัด งานสนับสนุนนโยบายผู้บริหาร กองบริหารงานกลาง
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น

