

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณของกรุงเทพมหานคร
 ผู้วิจัย นางสุนันทา สุวรรณภักดี ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต อาจารย์ที่ปรึกษา
 (1) รองศาสตราจารย์ ดร.กัลยาณี ภาคธัต (2) รองศาสตราจารย์ศรีสุภา ชีระกาญจน์
 (3) อาจารย์วราภรณ์ วิไล พรหมลิขิต โปการศึกษาศาสตร์ 2545

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ระบุปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงบประมาณของกรุงเทพมหานคร (2) สำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณของสำนักงานงบประมาณ และเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงบประมาณของทุกหน่วยงานในกรุงเทพมหานคร (3) ค้นหาปัญหาและสาเหตุที่ทำให้การใช้งบประมาณไม่บรรลุเป้าหมาย ตามที่ได้ตั้งงบประมาณรายจ่ายไว้ในแต่ละปีงบประมาณ

ลักษณะของการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยสุ่มตัวอย่างจากประชากรที่เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้ใช้งบประมาณระดับผู้บริหาร และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานการใช้งบประมาณ จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งถูกนำมาวิเคราะห์และแปลผลในลักษณะของการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการบริหารงบประมาณ และคุณภาพการบริหารงบประมาณเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงบประมาณ ยิ่งไปกว่านั้น ขั้นตอนการปฏิบัติงาน กฎหมาย ระเบียบ และแนวทางปฏิบัติรวมทั้งปัจจัยทางด้านบุคลากร และวัสดุอุปกรณ์ ยังเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้การใช้งบประมาณไม่บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ในด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานการใช้งบประมาณมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารทุกระดับควรให้ความสนใจ และสนับสนุนด้านการบริหารงบประมาณให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

คำสำคัญ ปัจจัย ผู้ใช้งบประมาณระดับผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานการใช้งบประมาณ
 การบริหารงบประมาณ

Thesis title: FACTORS AFFECTING THE BUDGET MANAGEMENT OF
THE BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION

Researcher: Mrs.Sununta Suvanpugdee; **Degree:** Master of Business
Administration; **Thesis advisors:** (1) Dr.Gallayanee Parkatt, Associate Professor;
(2) Srisuda Theerakarn, Associate Professor; (3) Wanvilai Promlakano, Associate
Professor; **Academic year:** 2002

ABSTRACT

The purposes of this thesis are (1) to identify the important factors influencing the Bangkok Metropolitan Administration's budget administration (2) to survey study the opinions on budget administration of the budget analysts officials and other The Bangkok Metropolitan Administration's (BMA) officials from the remaining departments who responsible for budget administration (3) to investigate the problems and the causes of unachieved annual budget expenditure.

This survey research is conducted by taking random sample of the Bangkok Metropolitan Administration officials. The sample can be categorized into two groups, budget users at the management level and budget administrators at the entry level. The sample size is 300. The questionnaires is employed as a methodology to reach the research conclusions. Fusther the nonparametric statistic such as; frequency, percentage, average, standard deviation and an Analysis of Variance, is performed to analyses the primary data.

The research results reveal that the pattern and the quality of budget administration are the most importance factors that influence the budget management of BMA. Importantly, work process, law, regulations, and implementation guidelines as well as personnel and equipment are the main causes of unattained annual budget expenditure. By regarding to the opinions on budget administration, budget officials suggest that the management at all level should be more interested and supportive in budget administration than the present.

Keywords: Factors, Budget Users at the Management Level, Budget Administrators
at the Entry Level and Budget Administration

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.กัลยาณี ภาควัต รองศาสตราจารย์ศรีสุดา ชีระกาญจน์ ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผน กรุงเทพมหานคร (นางวรรณวิไล พรหมลักขโณ) และ ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ (นายไชยวัฒน์ ฉลองพันธุรัตน์) ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและติดตามการทำวิทยานิพนธ์นี้จนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้อำนวยการส่วนทรัพยากรมนุษย์ (นางสาวทัศนรินทร์ เหล่าไพโรจน์) ที่ได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับแบบสอบถาม และอาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้วิจัย ในระหว่างศึกษาจึงขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้

นอกจากนี้ยังขอขอบคุณผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการเขต หัวหน้าฝ่ายการคลัง เจ้าหน้าที่ในฝ่ายการคลังที่รับผิดชอบด้านการบริหารงบประมาณ และเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณของสำนักงานงบประมาณ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน จนผู้วิจัยได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้บิดา - มารดา ผู้ซึ่งเป็นแรงบันดาลใจในการทำวิจัยในครั้งนี้

สุนันทา สุวรรณภักดี

พฤษภาคม 2546

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	4
ระยะเวลาที่ทำการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับผลการบริหารงบประมาณของกรุงเทพมหานคร.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับงบประมาณ.....	12
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณ.....	17
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหาร.....	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	24
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	27
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	27
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	30
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	30
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	38
ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นเรื่องรูปแบบการบริหารงบประมาณ.....	46
ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นเรื่องคุณภาพการบริหารงบประมาณ.....	58
ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน.....	70
ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ ของผู้ใช้งบประมาณระดับผู้บริหาร.....	78
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	80
สรุปผลการวิจัย.....	80
อภิปรายผล.....	82
ข้อเสนอแนะ.....	86
ข้อจำกัดการวิจัย.....	87
บรรณานุกรม.....	88
ภาคผนวก.....	91
ก หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	92
ข แบบสอบถาม.....	94
ประวัติผู้วิจัย.....	104

สารบัญญัตินี้

	หน้า
ตารางที่ 2.1 รายงานสรุปรายจ่ายตามงบประมาณรายจ่ายจำแนกตาม งบกลางและหน่วยงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2541.....	8
ตารางที่ 2.2 สรุปรายจ่ายตามงบประมาณรายจ่ายเปรียบเทียบกับงบประมาณ รายจ่ายของกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2540 – 2545.....	11
ตารางที่ 2.3 สรุปรายจ่ายตามงบประมาณรายจ่ายคิดเป็นร้อยละของงบประมาณ รายจ่ายของกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2540 – 2545.....	12
ตารางที่ 3.1 แสดงประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	29
ตารางที่ 3.2 แสดงตัวแปร ความหมายตัวชี้วัด และแหล่งข้อมูล.....	33
ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลทั่วไปของข้าราชการ ผู้ใช้งบประมาณระดับผู้บริหาร.....	39
ตารางที่ 4.2 แสดงข้อมูลทั่วไปของข้าราชการ ผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณ.....	42
ตารางที่ 4.3 จำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยคะแนน การแสดงความคิดเห็นเรื่องรูปแบบ การบริหารงบประมาณของผู้ใช้งบประมาณในระดับผู้บริหาร (ด้านการปรับลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน).....	46
ตารางที่ 4.4 ผู้ใช้งบประมาณ (ด้านความชัดเจนของระเบียบ กฎเกณฑ์).....	47
ตารางที่ 4.5 ผู้ใช้งบประมาณ (ด้านการพัฒนาบุคลากร).....	48
ตารางที่ 4.6 ผู้ใช้งบประมาณ (ด้านการประสานงานภายในหน่วยงาน และระหว่าง หน่วยงาน).....	50
ตารางที่ 4.7 ผู้ใช้งบประมาณ (ด้านความเหมาะสมของปริมาณงานกับบุคลากร).....	51
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยคะแนนแสดงความคิดเห็นเรื่องรูปแบบการบริหารงบประมาณ ของผู้ใช้งบประมาณในระดับผู้บริหารเป็นรายด้าน.....	52
ตารางที่ 4.9 จำนวนร้อยละ และค่าเฉลี่ยคะแนนการแสดงความคิดเห็นเรื่องรูปแบบ การบริหารงบประมาณของผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณ (ด้านการปรับลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน).....	52
ตารางที่ 4.10 ผู้ปฏิบัติ (ด้านความชัดเจนของระเบียบ กฎเกณฑ์).....	53
ตารางที่ 4.11 ผู้ปฏิบัติ (ด้านการพัฒนาบุคลากร).....	54
ตารางที่ 4.12 ผู้ปฏิบัติ (ด้านการประสานงานภายในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงาน).....	55

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.13 ผู้ปฏิบัติ (ด้านความเหมาะสมของปริมาณงานกับบุคลากร).....	56
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยคะแนนการแสดงความคิดเห็นเรื่องรูปแบบการบริหาร งบประมาณของผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณเป็นรายด้าน.....	57
ตารางที่ 4.15 จำนวนร้อยละ และค่าเฉลี่ยคะแนน การแสดงความคิดเห็นเรื่องคุณภาพ การบริหารงบประมาณของผู้ใช้งบประมาณในระดับผู้บริหาร (ด้านทัศนคติในการปฏิบัติงาน).....	58
ตารางที่ 4.16 ผู้ใช้งบประมาณ (ด้านความสามารถของบุคลากร).....	59
ตารางที่ 4.17 ผู้ใช้งบประมาณ (ด้านพฤติกรรม/อุปนิสัยในการปฏิบัติงาน).....	60
ตารางที่ 4.18 ผู้ใช้งบประมาณ (ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี).....	60
ตารางที่ 4.19 ผู้ใช้งบประมาณ (ด้านประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร).....	61
ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยคะแนน การแสดงความคิดเห็นเรื่องคุณภาพการบริหาร งบประมาณของผู้ใช้งบประมาณในระดับผู้บริหารเป็นรายด้าน.....	64
ตารางที่ 4.21 จำนวนร้อยละ และค่าเฉลี่ยคะแนน การแสดงความคิดเห็นเรื่องคุณภาพ การบริหารงบประมาณของผู้ปฏิบัติงาน การบริหารงบประมาณ (ด้านทัศนคติในการปฏิบัติงาน).....	64
ตารางที่ 4.22 ผู้ปฏิบัติ (ด้านความสามารถของบุคลากร).....	65
ตารางที่ 4.23 ผู้ปฏิบัติ (ด้านพฤติกรรม/อุปนิสัยในการปฏิบัติงาน).....	66
ตารางที่ 4.24 ผู้ปฏิบัติ (ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี).....	67
ตารางที่ 4.25 ผู้ปฏิบัติ (ด้านประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร).....	68
ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ยคะแนน การแสดงความคิดเห็นเรื่องคุณภาพการบริหาร งบประมาณของผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณเป็นรายด้าน.....	69
ตารางที่ 4.27 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยรูปแบบการบริหารงบประมาณ จำแนกตามอายุของผู้ใช้งบประมาณระดับผู้บริหาร.....	70
ตารางที่ 4.28 จำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ใช้งบประมาณระดับผู้บริหาร.....	70
ตารางที่ 4.29 จำแนกตามระยะเวลาการทำงานของผู้ใช้งบประมาณระดับผู้บริหาร.....	71
ตารางที่ 4.30 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของผู้ใช้งบประมาณระดับผู้บริหาร.....	71
ตารางที่ 4.31 จำแนกตามอายุของผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณ.....	72

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.32	จำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณ..... 72
ตารางที่ 4.33	จำแนกตามระยะเวลาการทำงานของผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณ..... 73
ตารางที่ 4.34	จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานการบริหาร งบประมาณ..... 73
ตารางที่ 4.35	การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยคุณภาพการบริหารงบประมาณ จำแนกตามอายุของผู้ใช้งบประมาณระดับผู้บริหาร..... 74
ตารางที่ 4.36	จำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ใช้งบประมาณระดับผู้บริหาร..... 74
ตารางที่ 4.37	จำแนกตามระยะเวลาการทำงานของผู้ใช้งบประมาณระดับผู้บริหาร..... 75
ตารางที่ 4.38	จำแนกตามประสบการณ์ การทำงานของผู้ใช้งบประมาณระดับผู้บริหาร..... 75
ตารางที่ 4.39	การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยคุณภาพการบริหารงบประมาณ จำแนกตามอายุของผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณ..... 76
ตารางที่ 4.40	จำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณ..... 76
ตารางที่ 4.41	จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานการบริหาร งบประมาณ..... 77
ตารางที่ 4.42	จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานการบริหาร งบประมาณ..... 77
ตารางที่ 4.43	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณของกลุ่มผู้ใช้งบประมาณ ระดับผู้บริหาร..... 78

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

งบประมาณของกรุงเทพมหานคร เป็นเครื่องมือของฝ่ายบริหารกรุงเทพมหานคร ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ และเป็นเครื่องชี้แนวนโยบายการบริหารงานของคณะผู้บริหารกรุงเทพมหานคร รวมทั้งชี้ให้เห็นแผนการใช้จ่ายเงินในแต่ละปี และการใช้จ่ายเงินในระยะยาว ตามแผนงานและโครงการที่ตั้งงบประมาณไว้ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประชาชนในกรุงเทพมหานคร ให้ทราบถึงความก้าวหน้าในการดำเนินงานของกรุงเทพมหานคร

งบประมาณของกรุงเทพมหานคร ถูกประมาณในลักษณะรายรับกำหนดรายจ่าย โดยนำยอดประมาณการรายรับมาจัดสรรเป็นงบประมาณรายจ่ายซึ่งเป็นไปตามนัยข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง วิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2529 ข้อ 8 ที่กำหนดไว้ว่า “การจัดทำงบประมาณห้ามมิให้ตั้งรายจ่ายประจำสูงกว่ารายได้ประจำ เว้นแต่รายจ่ายพิเศษจากเงินสะสมจ่ายขาดที่สภากรุงเทพมหานครได้ให้ความเห็นชอบแล้ว หรือรายจ่ายพิเศษจากเงินกู้”

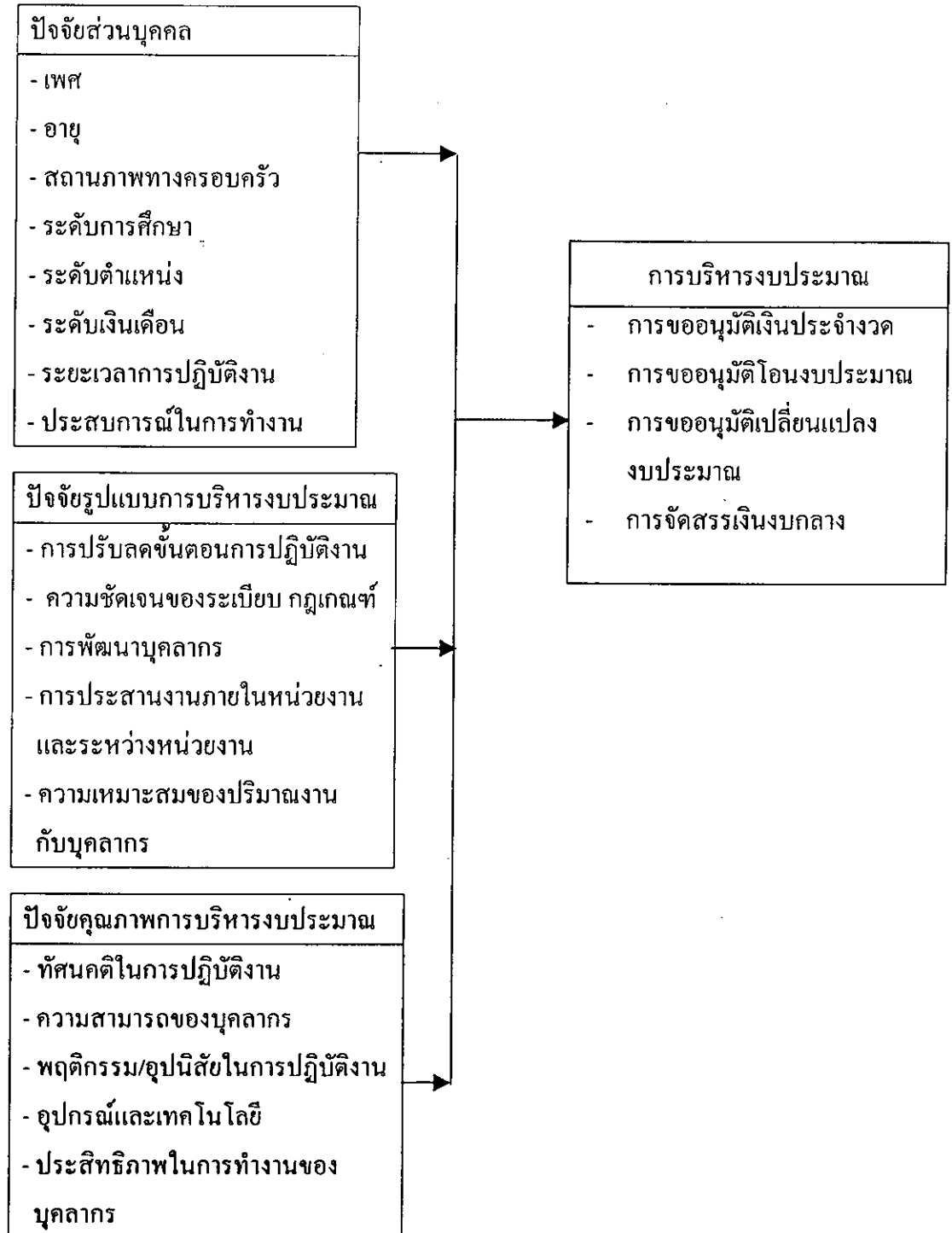
กระบวนการงบประมาณของกรุงเทพมหานคร (Budget Process) หรือวงจรงบประมาณ (Budget Cycle) ประกอบด้วย ขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การจัดทำงบประมาณ ขั้นตอนที่ 2 การอนุมัติงบประมาณ ขั้นตอนที่ 3 การบริหารงบประมาณ และขั้นตอนที่ 4 การติดตามและประเมินผล

สำหรับการวิจัยครั้งนี้จะศึกษาในขั้นตอนที่ 3 การบริหารงบประมาณ ซึ่งหมายถึง การนำงบประมาณรายจ่ายมาดำเนินการ เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ได้แก่ การขออนุมัติเงินประจำงวด การขออนุมัติโอนงบประมาณรายจ่าย การขออนุมัติเปลี่ยนแปลงงบประมาณรายจ่าย การจัดสรรเงินงบกลาง เป็นต้น ซึ่งจะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบัญญัติ ระเบียบ และวิธีการที่กำหนด โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง วิธีการงบประมาณ และระเบียบกรุงเทพมหานคร ว่าด้วยการกำหนดประเภทรายรับ - รายจ่าย และการปฏิบัติเกี่ยวกับงบประมาณ และหรือนโยบายผู้บริหารกรุงเทพมหานคร ที่อาจกำหนดขึ้นระหว่างปีงบประมาณ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจแต่ละปี

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



4. สมมติฐานของการวิจัย

- 4.1 ปัจจัยรูปแบบการบริหารงบประมาณ มีอิทธิพลต่อการบริหารงบประมาณ
- 4.2 ปัจจัยคุณภาพการบริหารงบประมาณ มีอิทธิพลต่อการบริหารงบประมาณ
- 4.3 ผู้ใช้งบประมาณระดับผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน การบริหารงบประมาณที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเรื่องรูปแบบการบริหารงบประมาณไม่แตกต่างกัน
- 4.4 ผู้ใช้งบประมาณระดับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเรื่องคุณภาพการบริหารงบประมาณไม่แตกต่างกัน

5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณของสำนักงานงบประมาณ หัวหน้าฝ่ายการคลังและเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี หรือนักวิชาการเงินและบัญชีของแต่ละหน่วยงาน ที่รับผิดชอบการบริหารงบประมาณของหน่วยงานนั้น รวมทั้งเจ้าหน้าที่ผู้ใช้งบประมาณของหน่วยงานในระดับผู้บริหารหน่วยงาน

5.2 ขอบเขตเชิงเนื้อหาสาระ

การศึกษาคั้งนี้จะศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงบประมาณของกรุงเทพมหานคร รวมทั้งเจ้าหน้าที่ผู้ใช้งบประมาณของหน่วยงาน

5.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

5.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบด้วย

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพของครอบครัว
- ระดับการศึกษา
- ระดับตำแหน่ง
- ระดับเงินเดือน
- ระยะเวลาการปฏิบัติงาน
- ประสบการณ์ในการทำงาน

- 2) ปัจจัยรูปแบบการบริหารงบประมาณ ได้แก่
- การปรับลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน
 - ความชัดเจนของระเบียบกฎเกณฑ์
 - การพัฒนาบุคลากร
 - การประสานงานภายในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงาน
 - ความเหมาะสมของปริมาณงานกับบุคลากร
- 3) ปัจจัยคุณภาพการบริหารงบประมาณ ได้แก่
- ทักษะคติในการปฏิบัติงาน
 - ความสามารถของบุคลากร
 - พฤติกรรม/อุปนิสัยในการปฏิบัติงาน
 - อุปกรณ์และเทคโนโลยี
 - ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

5.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงบประมาณของกรุงเทพมหานคร

- การขออนุมัติเงินประจำงวด
- การขออนุมัติโอนงบประมาณ
- การขออนุมัติเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
- การจัดสรรเงินงบกลาง

6. ระยะเวลาที่ทำการวิจัย ตั้งแต่วันที่ 25 มกราคม 2546 ถึงวันที่ 30 มีนาคม 2546

7. นิยามศัพท์เฉพาะ

7.1 งบประมาณรายจ่าย หมายความว่า จำนวนเงินสูงสุดที่อนุญาตให้จ่าย หรือก่อนนี้ผูกพันได้ตามวัตถุประสงค์ และภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย

7.2 ปีงบประมาณ หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ของปีหนึ่ง ถึงวันที่ 30 กันยายน ของปีถัดไป และให้ใช้ปี พ.ศ. ที่ถัดไปนั้นเป็นชื่อสำหรับปีงบประมาณนั้น

7.3 หน่วยงาน หมายความว่า หน่วยงานตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 และประกาศกรุงเทพมหานคร เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงาน และการกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการกรุงเทพมหานคร ที่ไม่ต่ำกว่าระดับกอง และรวมถึงสำนักงานการพาณิชย์ของกรุงเทพมหานครด้วย

7.4 งาน หมายความว่า งานตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี หรือข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

7.5 โครงการ หมายความว่า โครงการตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี หรือข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

7.6 หมวดรายจ่าย หมายความว่า วัตถุประสงค์ของรายจ่ายของแต่ละงาน หรือโครงการ

7.7 เงินประจำงวด หมายความว่า ส่วนหนึ่งของงบประมาณรายจ่าย ที่แบ่งสรรให้จ่ายหรือให้ก่อหนี้ผูกพันสำหรับระยะเวลาหนึ่ง

7.8 การโอน หมายความว่า การโอนงบประมาณ ดังต่อไปนี้

7.8.1 การโอนงบประมาณระหว่างหมวดรายจ่ายในงาน หรือโครงการหน่วยงานเดียวกัน หรือในงานหรือโครงการระหว่างหน่วยงาน

7.8.2 การโอนงบประมาณรายจ่ายระหว่างงบบกลางกับงาน หรือโครงการของหน่วยงาน

7.8.3 การโอนงบประมาณระหว่างรายการในงบบกลาง

7.9 การเปลี่ยนแปลงรายละเอียดงบประมาณรายจ่าย หมายความว่า การเปลี่ยนแปลงรายการ วัตถุประสงค์ รายละเอียดเนื้อหา และหรือจำนวนเงินของรายการในหมวดรายจ่ายเดียวกัน ของงานหรือโครงการเดียวกัน ในหน่วยงานเดียวกัน

7.10 การขอกันเงินไว้เบิกเหลือมปี หมายถึง หน่วยงานใดก่อหนี้ผูกพันไว้ก่อนสิ้นปีงบประมาณ โดยการซื้อ การจ้าง หรือการเช่าครั้งหนึ่ง รายหนึ่งเป็นเงินตั้งแต่ห้าหมื่นบาทขึ้นไป ถ้าเห็นว่า จะเบิกเงินไปชำระหนี้ผูกพันนั้นไม่ทันสิ้นปี ให้ขอกันเงินไว้เบิกเหลือมปีได้อีกหกเดือนปฏิทิน นับจากวันสิ้นปี

ในกรณีที่ไม่ได้ก่อหนี้ผูกพัน แต่มีความจำเป็นจะต้องใช้จ่ายเงินนั้นต่อไปอีก ให้หน่วยงานขออนุมัติเบิกเงินเหลือมปีจากผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และเมื่อได้รับอนุมัติจากผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครแล้วให้ขอกันเงินไว้เบิกเหลือมปีได้ และให้นำความในวรรคหนึ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลม

การเบิกจ่ายเงินตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ให้ขยายเวลาออกไปอีกไม่เกินปีงบประมาณถัดไปเว้นแต่มีความจำเป็นต้องขอเบิกจ่ายภายหลังเวลาดังกล่าว ให้เสนอขอความเห็นชอบจากสภากรุงเทพมหานครเป็นกรณี ๆ ไป

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

8.1 สำนักงานงบประมาณ กรุงเทพมหานคร ได้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณของกรุงเทพมหานคร และนำไปใช้ประกอบการพิจารณาวางแผน ปรับปรุงรูปแบบ และคุณภาพการบริหารงบประมาณของกรุงเทพมหานคร ให้เกิดประสิทธิภาพ และเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้ตั้งงบประมาณไว้

8.2 ผู้บริหารกรุงเทพมหานคร ทราบถึงปัญหา และอุปสรรคในการบริหารงบประมาณของกรุงเทพมหานคร เพื่อจะได้วางแนวทาง ปรับปรุง แก้ไข และให้การสนับสนุนต่อไป

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้จะกล่าวถึงแนวคิดของการบริหารงบประมาณของกรุงเทพมหานคร และผล
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแยกอธิบายเป็นหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้ (1) แนวคิดเกี่ยวกับผลการบริหารงบ
ประมาณของกรุงเทพ-มหานคร (2) แนวคิดเกี่ยวกับงบประมาณ (3) แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผล
ต่อการบริหารงบประมาณ (4) แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงบ
ประมาณ (5) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับผลการบริหารงบประมาณของกรุงเทพมหานคร

สำนักงานคลัง กรุงเทพมหานคร จะทำบัญชีสรุปลงรายจ่ายตามงบประมาณทุก
สิ้นปีงบประมาณ เพื่อแสดงการใช้จ่ายงบประมาณของกรุงเทพมหานครทั้งหมด และแสดงราย
ละเอียดการใช้จ่ายงบประมาณของแต่ละหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยจึงนำสรุปรายการใ้
จ่ายเงินดังกล่าวมาแสดงเฉพาะปีงบประมาณ พ.ศ. 2541 เพื่อให้เห็นผลการบริหารงบประมาณของ
กรุงเทพมหานคร ปรากฏตามตารางที่ 2.1 และสรุปลงรายจ่ายตามงบประมาณกรุงเทพมหานครปี
พ.ศ. 2540 – 2545 ปรากฏตามตารางที่ 2.2 และได้จัดเปรียบเทียบเป็นร้อยละตามตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.1 รายงานสรุปลงรายจ่ายตามงบประมาณรายจ่ายจำแนกตามงบกลางและหน่วยงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2541

หน่วยงาน	งบประมาณ รายจ่ายหลัง (ปรับโอน)	รวมรายจ่ายจริง ณ วันสิ้นปี งบประมาณ	เงินกัน ไว้เบิก เหลือในปี	งบประมาณ รายจ่ายที่ไม่ได้ ดำเนินการ
รายจ่ายประจำ				
งบกลาง	4,334,419,547	1,818,896,828	2,156,148,587	460,385,131
สำนักงานเลขานุการ				
ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร	34,392,922	31,446,516	-	2,946,405
สำนักงานเลขานุการ				
สภากรุงเทพมหานคร	66,806,890	40,398,061	-	26,308,828

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

หน่วยงาน	งบประมาณ รายจ่ายหลัง (ปรับโอน)	รวมรายจ่ายจริง ณ วันสิ้นปี งบประมาณ	เงินกัน ไว้เบิก เหลือในปี	งบประมาณ รายจ่ายที่ไม่ได้ ดำเนินการ
สำนักงานคณะกรรมการ				
ข้าราชการกรุงเทพมหานคร	32,904,696	32,332,542	-	582,153
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	508,236,765	329,723,562	64,702,879	113,810,322
สำนักนโยบายและแผน				
กรุงเทพมหานคร	182,748,355	76,102,594	83,432,511	13,213,249
สำนักการคลัง	1,283,970,514	901,283,764	310,136,600	72,550,137
สำนักผังเมือง	82,373,856	36,393,809	42,530,667	3,449,279
สำนักการจราจรและขนส่ง	200,110,000	88,205,138	95,407,786	16,497,279
สำนักการโยธา	2,850,588,820	1,645,710,108	1,157,902,210	46,976,502
สำนักการระบายน้ำ	2,954,600,944	1,309,671,972	1,592,768,003	43,160,968
สำนักรักษาความสะอาด	1,451,132,775	769,714,183	638,918,443	42,500,148
สำนักเทศกิจ	132,149,100	86,922,602	39,828,454	5,398,042
สำนักพัฒนาชุมชน	149,138,347	104,911,451	29,715,770	14,511,125
สำนักสวัสดิการสังคม	947,057,165	440,593,617	427,435,586	79,027,960
สำนักการศึกษา	1,210,992,467	420,401,167	685,078,132	105,513,167
สำนักการแพทย์	2,231,715,580	1,330,770,515	843,788,976	57,156,088
สำนักอนามัย	936,712,610	700,115,899	140,481,537	96,115,172
สำนักงานเขตบางซื่อ	149,405,739	92,408,485	39,741,098	17,256,154
สำนักงานเขตดุสิต	160,020,347	113,136,771	25,916,160	20,967,415
สำนักงานเขตพระนคร	134,099,951	109,281,554	13,580,130	11,248,266
สำนักงานเขตป้อมปราบฯ	96,982,190	77,354,040	8,216,248	12,411,901
สำนักงานเขตปทุมวัน	112,195,800	94,431,864	3,250,876	14,513,059
สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์	88,674,237	59,328,919	12,538,040	15,807,277
สำนักงานเขตบางรัก	89,412,126	65,371,163	11,390,332	12,650,630
สำนักงานเขตราชเทวี	112,013,430	88,567,522	11,329,570	12,116,338
สำนักงานเขตลาดพร้าว	141,767,836	105,551,711	24,338,140	11,877,984
สำนักงานเขตจตุจักร	220,178,321	146,690,508	58,024,132	15,463,681
สำนักงานเขตพญาไท	119,466,218	94,773,456	12,452,209	12,240,552

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

หน่วยงาน	งบประมาณ รายจ่ายหลัง (ปรับโอน)	รวมรายจ่ายจริง ณ วันสิ้นปี งบประมาณ	เงินกัน ไว้เบิก เหลือในปี	งบประมาณ รายจ่ายที่ไม่ได้ ดำเนินการ
สำนักงานเขตพระโขนง	177,238,774	101,943,524	56,192,770	19,102,479
สำนักงานเขตดินแดง	137,873,554	87,672,729	31,980,202	18,220,621
สำนักงานเขตห้วยขวาง	164,840,503	120,725,334	30,856,334	13,258,384
สำนักงานเขตสาทร	162,886,881	79,493,793	62,550,038	20,843,049
สำนักงานเขตบางคอแหลม	151,221,693	78,235,749	44,309,639	28,676,303
สำนักงานเขตยานนาวา	166,476,682	79,501,756	64,012,941	22,961,984
สำนักงานเขตประเวศ	182,227,711	120,995,908	45,744,150	15,487,654
สำนักงานเขตสวนหลวง	168,376,338	93,518,085	57,493,077	17,366,174
สำนักงานเขตคลองเตย	140,852,607	90,753,053	36,641,201	17,366,174
สำนักงานเขตวัฒนา	127,512,267	95,539,248	23,232,414	13,458,352
สำนักงานเขตบางเขน	160,139,705	101,866,557	31,054,805	8,740,603
สำนักงานเขตบึงกุ่ม	101,621,127	77,716,919	8,729,214	27,218,341
สำนักงานเขตบางกะปิ	160,826,906	106,261,810	35,212,632	15,174,993
สำนักงานเขตมีนบุรี	142,280,730	97,631,455	33,706,556	19,352,563
สำนักงานเขตหนองจอก	184,346,761	108,703,354	61,944,114	10,942,717
สำนักงานเขตลาดกระบัง	202,141,538	149,951,305	43,665,165	13,699,292
สำนักงานเขตดอนเมือง	137,166,551	78,323,424	40,991,041	8,525,066
สำนักงานเขตคลองสาน	155,767,061	92,352,586	39,700,034	17,852,084
สำนักงานเขตธนบุรี	205,309,918	113,878,214	69,639,063	21,792,639
สำนักงานเขตภาษีเจริญ	177,249,592	105,924,144	50,729,158	20,596,288
สำนักงานเขตบางแค	158,103,619	84,618,264	60,115,508	13,369,846
สำนักงานเขตบางขุนเทียน	179,351,345	122,207,057	46,095,817	11,048,469
สำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ	178,074,739	92,868,269	65,268,284	19,938,185
สำนักงานเขตคลองจั่น	126,058,732	93,771,498	18,135,630	14,151,603
สำนักงานเขตบางกอกน้อย	184,147,244	112,602,127	54,862,119	16,982,997
สำนักงานเขตบางกอกใหญ่	157,772,646	99,470,028	43,263,507	15,039,110
สำนักงานเขตบางพลัด	179,747,876	84,907,125	78,512,771	16,327,978
สำนักงานเขตหนองแขม	166,916,472	93,708,844	62,104,964	11,102,662
สำนักงานเขตจอมทอง	218,731,495	151,552,239	50,865,629	16,313,626

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
สำนักบรรณสารสนเทศ

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

หน่วยงาน	งบประมาณ รายจ่ายหลัง (ปรับโอน)	รวมรายจ่ายจริง ณ วันสิ้นปี งบประมาณ	เงินกัน ไว้เบิก เหลือในปี	งบประมาณ รายจ่ายที่ไม่ได้ ดำเนินการ
สำนักงานเขตหลักสี่	102,656,571	86,746,385	19,378,077	6,532,108
สำนักงานเขตสายไหม	83,123,920	57,454,855	15,468,699	10,200,364
สำนักงานเขตคันนายาว	98,674,553	23,985,771	61,869,156	12,819,625
สำนักงานเขตสะพานสูง	29,432,266	24,707,928	2,734,951	1,989,386
สำนักงานเขตวังทองหลาง	55,900,471	35,358,267	17,966,130	2,576,073
สำนักงานเขตคลองสามวา	87,868,133	53,135,281	31,173,536	3,559,315
สำนักงานเขตบางนา	41,437,114	28,191,144	10,873,115	2,382,853
สำนักงานเขตทวีวัฒนา	36,684,947	16,674,366	12,193,800	7,816,780
สำนักงานเขตทุ่งครุ	63,418,428	22,835,514	33,994,242	6,588,671
สำนักงานเขตบางบอน	51,375,082	21,502,899	28,797,529	1,074,653
รวมรายจ่ายประจำ (บาท)	26,400,000,000	14,386,776,156	10,110,100,567	1,903,123,276

ตารางที่ 2.2 สรุปเงินรายจ่ายตามงบประมาณรายจ่ายเปรียบเทียบกับงบประมาณรายจ่ายของ
กรุงเทพมหานครประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2540 – 2545

ปีงบประมาณ	ข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย	รวมจ่ายจริง ณ วันสิ้นปี งบประมาณ	เงินกันไว้เบิก เหลือในปี	งบประมาณ รายจ่ายที่ไม่ได้ ดำเนินการ
พ.ศ. 2540	24,200,000,000	13,812,554,911	8,972,067,671	1,415,377,417
พ.ศ. 2541	26,400,000,000	14,386,776,156	10,110,100,567	1,903,123,276
พ.ศ. 2542	24,000,000,000	16,541,871,333	5,704,348,298	1,753,780,368
พ.ศ. 2543	24,000,000,000	18,596,999,118	2,370,745,948	3,032,250,932
พ.ศ. 2544	23,000,000,000	18,867,617,912	3,732,206,650	400,175,436
พ.ศ. 2545	23,000,000,000	18,762,260,642	3,750,216,215	487,523,143

ที่มา: สำนักการคลัง รายงานการรับ - จ่าย เงินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2540 - 2545

กรุงเทพมหานคร สำนักการคลัง 2541

ตารางที่ 2.3 สรุปเงินรายจ่ายตามงบประมาณรายจ่ายคิดเป็นร้อยละของงบประมาณรายจ่ายของ กรุงเทพมหานครประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2540 - 2545

ปีงบประมาณ	งบประมาณ ทั้งสิ้น	รวมจ่ายจริง ณ วันสิ้นปี งบประมาณ	เงินกันไว้เบิก เหลือในปี	งบประมาณ รายจ่ายที่ไม่ได้ ดำเนินการ
พ.ศ. 2540	100	57.08	37.07	5.85
พ.ศ. 2541	100	54.50	38.30	7.20
พ.ศ. 2542	100	68.93	23.77	7.30
พ.ศ. 2543	100	77.49	9.88	12.63
พ.ศ. 2544	100	82.03	16.23	1.74
พ.ศ. 2545	100	81.58	16.30	2.12

2. แนวคิดเกี่ยวกับงบประมาณ

ปัญหาที่เกี่ยวกับงบประมาณมีนักทฤษฎีหลายท่าน ได้ทำการศึกษา และสรุปเป็นปัญหาด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ

ดร.ณรงค์ สักพันโรจน์ (2538: 187-188) ได้กล่าวถึงปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ ดังนี้

การบริหารงบประมาณในปัจจุบันนี้ มีอุปสรรคและปัญหาหลายประการ ทั้งทางด้านการขอและอนุมัติเงินประจำงวด การเปลี่ยนแปลงและการขอโอนงบประมาณรายจ่าย ซึ่งจะต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ อีกมากมาย ซึ่งพอจะสรุปได้ดังต่อไปนี้ คือ

1) การใช้เงินประจำงวด เป็นเครื่องมือในการปล่อยเงินงบประมาณแผ่นดิน เพื่อให้สอดคล้องและรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ ตามที่ได้มีวัตถุประสงค์ในครั้งแรกที่มีการตั้งเงินประจำงวดขึ้นมานั้น ในปัจจุบันนี้ไม่ได้ปฏิบัติให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการตั้งเงินงบประมาณประจำงวดแต่อย่างใดทั้งสิ้น ทั้งนี้เพราะส่วนราชการจะขอเงินประจำงวดมาตามความพอใจ บางครั้งเงินประจำงวดงวดที่หนึ่งทยอยขอมาถึงกว่าร้อยละครึ่ง และบางครั้งขอเงินประจำงวดเกือบทั้งหมด ในอาทิตย์สุดท้ายของปีงบประมาณนั้นๆ และจะให้สำนักงานงบประมาณรีบอนุมัติเงินประจำงวดที่ขอมานั้นให้รวดเร็ว ซึ่งสำนักงานงบประมาณก็มักจะผ่อนปรนดำเนินการให้

เพื่อไม่ให้มีการร้องอุทธรณ์ว่าอนุมัติเงินประจำงวดช้า จึงทำให้ไม่สามารถจะใช้จ่ายเงินประจำงวดเป็นเครื่องมือรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจได้ในคราวจำเป็น

กรณีมีปัญหาเงินเฟ้อมากขึ้น สำนักงบประมาณก็จะพยายามอนุมัติหรือปล่อยเงินประจำงวดออกช้าลง เพื่อไม่ให้ปริมาณเงินในประเทศมีมากขึ้นเป็นการเพิ่มความรุนแรงของเงินเฟ้อซึ่งจะไปทำลายเศรษฐกิจของประเทศโดยส่วนรวม ในทางตรงข้าม หากในขณะใดที่เศรษฐกิจในช่วงใดของปีงบประมาณนั้น ๆ มีปัญหาเรื่องเงินฝืด สำนักงบประมาณก็จะเร่งให้ขอเงินประจำงวดเข้ามา และรีบอนุมัติเพื่อปล่อยเงินประจำงวดออกไปให้รวดเร็ว เพื่อให้ปริมาณเงินในประเทศมีมากขึ้นให้ทันเหตุการณ์ที่จะแก้ปัญหาเงินฝืด เพื่อขจัดปัญหาเงินฝืดลงเพื่อรักษาให้เศรษฐกิจไม่หยุดชะงักหรือชะงักถ่วง เป็นต้น

2) การขอเงินประจำงวดของส่วนราชการนั้น มักจะขาดรายละเอียด และมักจะขอมาย่อยครั้งเกินความจำเป็น ทำให้ต้องเสียเวลาขอและเวลาอนุมัติโดยใช่เหตุ ทั้งนี้เนื่องจากไม่มีการประสานงานภายในของส่วนราชการที่ขอมานี้ ให้ขอมารวมอย่างเป็นระบบ และรวบรวมขอมารวมเป็นคราว ๆ ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้

3) มักจะมีส่วนราชการอุทธรณ์อยู่เสมอเกี่ยวกับการอนุมัติเงินประจำงวดช้า และเมื่อสำนักงบประมาณอนุมัติไปแล้วไม่สามารถจะจัดซื้อจัดหาในราคาที่ได้รับมา

4) ราคามาตรฐานและเอกสารที่จะใช้อ้างอิง เพื่อใช้ในการขอเงินประจำงวดของส่วนราชการนั้นมักจะมีจำกัดและไม่แพร่หลาย อาทิเช่น ราคามาตรฐานของวัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งก่อสร้าง ราคาต่อหน่วย ฯลฯ ทำให้มีการผิดพลาดในรายละเอียดเกี่ยวกับราคาที่จะสามารถอนุมัติเงินประจำงวดได้ ทำให้เสียเวลาในการตรวจสอบอยู่เป็นประจำ

5) ราคามาตรฐาน และราคาต่อหน่วยของสำนักงบประมาณที่กำหนด ส่วนราชการต้องปฏิบัติตามนั้น มีการเปลี่ยนแปลงช้ำมาก ทั้งนี้เพราะต้องอาศัยกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้กำหนดทำให้ราคาที่ตั้งไว้ไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงในราคาที่แท้จริงของตลาด ทำให้ส่วนราชการไม่สามารถจัดซื้อจัดจ้างได้ตามราคาที่สำนักงบประมาณอนุมัติไป ทำให้ต้องมีการอุทธรณ์ขอเพิ่มงบประมาณหรือตัดรายการที่จะซื้อให้สอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับอนุมัติอยู่เป็นประจำ

6) มีการขอโอนและเปลี่ยนแปลงรายการงบประมาณของส่วนราชการอยู่เสมอ บ่อยครั้งเกินความจำเป็น ทั้งทำให้ต้องเสียเวลาในการอนุมัติ และบริหารงบประมาณของทุกฝ่าย ทั้งนี้เนื่องมาจากการไม่มีการวางแผนที่แน่นอนในการของบประมาณไปในครั้งแรกของส่วนราชการต่าง ๆ ดังนั้นเมื่อได้รับงบประมาณแล้ว จึงไม่สามารถปฏิบัติได้ ต้องขอเปลี่ยนแปลงรายการงบประมาณและแผนงานอยู่เสมอ ประกอบทั้งสำนักงบประมาณก็ไม่อาศัยความเด็ดขาดในการไม่อนุมัติการเปลี่ยนแปลงรายการและแผนงานของส่วนราชการด้วย

2.2 ปัญหาด้านข้อจำกัดของงบประมาณ

อำพล ทิมามสาร (2538: 8-9) ได้กล่าวถึงข้อจำกัดของงบประมาณ ดังนี้

แม้ว่างบประมาณจะเป็นเครื่องมือในการบริหารงานที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหาร ซึ่งจะไม่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้เป็นอย่างมากก็ตาม แต่ก็ยังมีข้อจำกัดอยู่มากที่จะเป็นผลให้งบประมาณนั้นไม่สามารถบังเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดได้ กล่าวคือ

- 1) ผู้บริหารของหน่วยงานไม่เห็นความสำคัญของงบประมาณ หรือขาดความสนใจความใส่ใจ และไม่เข้าใจในการใช้งบประมาณให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรและการปฏิบัติงาน
- 2) ความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการดำเนินกิจกรรมเนื่องจากหลักพื้นฐานของการจัดทำงบประมาณคือการคาดคะเน หรือประมาณการในด้านการใช้จ่ายและผลงานที่จะเกิดขึ้น เมื่อเกิดการปฏิบัติการจริงแล้ว ความคลาดเคลื่อนอาจจะเกิดขึ้นได้ หากผู้ดำเนินการขาดความยืดหยุ่นหรือขาดความสามารถที่จะปรับแนวทางการใช้จ่ายให้สอดคล้องกับทิศทางที่กำหนดแล้ว ภาวะการใช้จ่ายงบประมาณอาจจะไม่ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้
- 3) การขาดการกำกับกับการปฏิบัติงาน และติดตามการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพจะเป็นผลให้ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการใช้จ่ายงบประมาณเกิดปัญหาได้ โดยอาจจะไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือล่าช้า และอาจจะมีผลกระทบถึงแผนงานและโครงการอื่นได้
- 4) การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ที่เป็นผลให้ส่งผลกระทบต่อนโยบาย วัตถุประสงค์ ตลอดจนวิธีการที่กำหนดไว้ในแผนการใช้จ่าย หากผู้บริหารขาดความสามารถในการปรับแผนการใช้จ่ายให้สอดคล้องกับสถานะที่เปลี่ยนไป ก็อาจจะเป็นผลให้การใช้จ่ายงบประมาณไม่บรรลุตามที่ต้องการได้เช่นกัน

2.3 ปัญหาด้านองค์กรงบประมาณ

ดร. ณรงค์ สัจบันโรจน์ (2538: 191) กล่าวว่า นอกเหนือจากปัญหาที่เกิดจากระบบงบประมาณแล้ว ปัญหางบประมาณอีกหลายประการยังเกิดขึ้นมาจากตัวองค์กรงบประมาณเองด้วย ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้ คือ

- 1) ศักยภาพขององค์กร องค์กรงบประมาณจะปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีความพร้อมในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้คือ

- ความพร้อมของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทั้งด้านปริมาณ บุคลากร และคุณภาพของบุคลากร

- ความพร้อมของเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยที่จะต้องนำมาติดตั้งใช้งานให้พอเพียงต่อการใช้งาน
- ความสามารถในการปรับตัวขององค์กรให้สอดคล้องกับเหตุการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้จัดสรรงบประมาณยังสามารถยึดหลักการที่ดีได้อยู่ตลอดเวลา

2) รูปแบบขององค์กร รูปแบบขององค์กรควรจะให้สอดคล้องกับระบบงบประมาณที่ใช้อยู่ เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ซึ่งสิ่งนี้ยังขาดอยู่ในองค์กรงบประมาณ โดยทั่วไปรูปองค์กรมักจะจัดในลักษณะเก่า ไม่จัดในลักษณะแผนงานจึงยากต่อการทำงานและยากต่อความเข้าใจของทุกฝ่าย และงานบางด้านขาดหายไป

3) ขาดการจัดองค์กรตามทฤษฎีองค์กรและการบริหารงานที่ดี ซึ่งการบริหารที่ดีนั้นจะต้องคำนึงถึงหลักการบริหารและหลักขององค์กร ดังนี้คือ การวางแผน การจัดองค์กร การจัดบุคลากร การกำกับดูแล การประสานงาน การรายงาน และการจัดงบประมาณ ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องซึ่งกันและกัน เพื่อให้การพิจารณางบประมาณเป็นไปด้วยความรวดเร็ว

2.4 ปัญหาด้านการเจ้าหน้าที่งบประมาณ

ไพศาล ชัยมงคล (2526: 328 – 336) ได้เสนอปัญหาเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของสำนักงานงบประมาณ ดังนี้

1) การขาดความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างเจ้าหน้าที่ของสำนักงานงบประมาณกับเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการต่าง ๆ ทั้งนี้ โดยที่ส่วนราชการต่าง ๆ เข้าใจว่าสำนักงานงบประมาณมุ่งแต่จะคอยจับผิดการดำเนินงานเพื่อจะได้ตัดงบประมาณลงอย่างเดี๋ยวนั้น เมื่อมีความเข้าใจเช่นนี้ก็เลยทำให้พยายามปกปิดการดำเนินงานหรือไม่บอกข้อเท็จจริงต่าง ๆ ตามความจริง ผลก็คือทางฝ่ายสำนักงานงบประมาณได้ข้อมูลสำหรับการพิจารณาไม่ครบหรือไม่ถูกต้อง ทำให้วินิจฉัยเรื่องได้ล่าช้าและก็เลยเข้าใจว่าเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานไม่ยอมให้ความร่วมมือ เมื่อเป็นเช่นนี้ต่างฝ่ายต่างก็จะมองกันอย่างศัตรู มิใช่เพื่อนข้าราชการที่มุ่งทำงานเองย่อมกระทบกระเทือนมาก เพราะไม่ได้รับงบประมาณไปดำเนินการ ทางแก้ไขก็คือต่างฝ่ายต่างจะต้องเปลี่ยนทัศนคติที่ไม่ถูกต้องที่มีต่อกันเสีย

2) ข้อกล่าวหาอีกประการหนึ่งที่สำนักงานงบประมาณได้รับอยู่เสมอ ก็คือการอนุมัติเงินประจำงวดล่าช้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวกับหมวดค่าครุภัณฑ์กับหมวดค่าที่ดิน และสิ่งก่อสร้าง ข้อกล่าวหาข้อนี้ก็เป็นความจริงอยู่มาก

นิรันดร์ เมืองพระ (2535: 47) ได้สรุปการปฏิบัติตามหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงบประมาณ ดังนี้

- การปฏิบัติงานของสำนักงบประมาณจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถและความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่สำนักงบประมาณ ตลอดจนความสัมพันธ์ที่ดีกับส่วนราชการต่าง ๆ เป็นสำคัญ

ดร.ณรงค์ สัจพันโรจน์ (2538: 191 - 192) ได้กล่าวถึงปัญหาด้านเจ้าหน้าที่งบประมาณซึ่งมีปัญหามากมาย และยากต่อการเข้าใจ ซึ่งได้แก่ปัญหาดังต่อไปนี้

1) ศักยภาพหรือคุณภาพของเจ้าหน้าที่งบประมาณนั้น จะต้องมีการพิจารณาที่ดีมีความรู้รอบตัวในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด ดังนั้นควรจะเป็นเจ้าหน้าที่ที่มีใจเปิดกว้างรับความคิดเห็นทุกฝ่ายเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการพิจารณางบประมาณ ให้ละเอียดรอบคอบและสอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี ไม่ว่าจะเป็นภาวะเศรษฐกิจฝืดเคือง รุ่งเรือง หรือด้านอุตสาหกรรม หรือเกษตรกรรม หรือภาคเอกชนกำลังอยู่ในสถานการณ์อย่างไร สิ่งเหล่านี้ยังขาดอยู่เป็นอย่างมากในเจ้าหน้าที่งบประมาณ โดยเฉพาะการรับเจ้าหน้าที่งบประมาณโดยไม่กำหนดคุณสมบัติหรือวุฒิการศึกษาให้แคลงกว่าที่เป็นอยู่ปัจจุบัน ซึ่งไม่ว่าจะจบทางด้านใดของสังคมศาสตร์ เช่น มนุษย์ศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ให้เป็นเจ้าหน้าที่งบประมาณซึ่งต้องอาศัยความรู้ทางการเงิน และทางการงบประมาณเป็นสำคัญ โดยไม่ได้รับการศึกษาทางด้านการเงิน การงบประมาณมาเลย ต้องมาใช้เวลาในการเรียนรู้อีกนานนับสิบปี

2) การจัดเจ้าหน้าที่งบประมาณให้มีความสามารถในการทำงานได้ตามคุณสมบัติความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่งบประมาณ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดยังคงขาดอยู่

3) ทักษะคติของเจ้าหน้าที่งบประมาณที่ดีนั้นควรจะมีทัศนคติที่เปิดกว้าง และยินดีรับฟังความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติของงบประมาณเข้ามาให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเนื่องจากการขาดงบประมาณ งบประมาณไม่สามารถสนองต่อจำนวนเงินงบประมาณที่ส่วนราชการขอเข้ามา จึงทำให้เจ้าหน้าที่งบประมาณต้องสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างเจ้าหน้าที่สำนักงบประมาณ และเจ้าหน้าที่ในส่วนราชการต่าง ๆ

4) เจ้าหน้าที่งบประมาณบางส่วนสนใจแต่เรื่องแคบไปในการพิจารณาอนุมัติงบประมาณ ซึ่งคงมีผลเนื่องมาจากคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่งบประมาณในด้านนั้น ๆ มีจำกัด ไม่สามารถมองในภาพกว้าง ๆ ในงบประมาณด้านนั้น ๆ ได้

5) การใช้ประโยชน์จากความสำคัญของวงเงิน เพื่อเป็นเครื่องมือในการรักษาเสถียรภาพ หรือสถานการณ์ทางเศรษฐกิจในช่วงต่าง ๆ ระหว่างปีนั้น ยังทำไม่ได้

- 6) การใช้เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีประสิทธิภาพทางการเงิน ของเจ้าหน้าที่ 7 สำนักงบประมาณยังอยู่ในวงจำกัด ทั้งนี้เนื่องมาจากคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่เองที่ไม่สามารถจะใช้ได้ และจากการขาดการจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยเข้ามา
- 7) การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่งบประมาณเพื่อให้มีศักยภาพสูง มีความสามารถสูง มีทัศนคติที่ดีและเปิดกว้าง และอื่น ๆ ยังมีปัญหาและอยู่ในวงจำกัดมาก

สรุปแนวคิดเกี่ยวกับงบประมาณ

- 1) การบริหารงบประมาณ ของสำนักงานงบประมาณกรุงเทพมหานคร จะ 7 ข้อคือ และปฏิบัติตามกฎ และคำสั่งต่าง ๆ ตามแบบของสำนักงบประมาณ จึงมีปัญหาด้านการบริหาร คล้าย ๆ กัน เช่น หน่วยงานมักขอเงินงวดใกล้สิ้นปีงบประมาณ บางครั้งได้เงินงวดไปก็ดำเนินการไม่ทันก่อนสิ้นปีงบประมาณ มีการขอโอนและเปลี่ยนแปลงรายการงบประมาณบ่อยเกินความจำเป็น เอกสารที่ขออนุมัติงวดและโอนไม่ครบถ้วน
- 2) ข้อจำกัดของงบประมาณ การประมาณการในด้านการใช้จ่าย และผลงานที่จะเกิดขึ้น เมื่อปฏิบัติงานจริงแล้วคลาดเคลื่อน ทำให้งบประมาณอาจจะไม่ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ การขาดการกำกับการปฏิบัติงาน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทาง เศรษฐกิจ
- 3) องค์กรงบประมาณ ต้องมีความพร้อม ด้านเจ้าหน้าที่ เครื่องมือที่ทันสมัย รูปแบบขององค์กรควรจะให้สอดคล้องกับระบบงบประมาณที่ใช้อยู่
- 4) เจ้าหน้าที่งบประมาณ ขาดความเข้าใจอันดีระหว่างสำนักงานงบประมาณ และเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน เจ้าหน้าที่งบประมาณจะต้องมีวิจารณญาณที่ดี มีความรู้รอบตัวในด้านต่าง ๆ เช่น เศรษฐกิจ สังคม การเมือง เพื่อใช้ประกอบการพิจารณางบประมาณ

3. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณ

สำหรับแนวคิด ในเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานมีนักทฤษฎีหลายท่านได้ทำการ ศึกษาและสรุปเป็นปัจจัยต่าง ๆ น่าสนใจ ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2521: 30) ได้กล่าวถึงแนวคิด Horromg Emerson ที่เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารงานในหนังสือ The Twelve Principles of Efficiency ซึ่งได้รับการยกย่อง และกล่าวขวัญกันมาก โดยมีหลัก 12 ประการ ดังนี้คือ

- 1) ความเข้าใจและกำหนดแนวความคิดในการทำงานให้กระจ่าง
- 2) ใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
- 3) คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
- 4) รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
- 5) ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
- 6) การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพและมีการลงทะเขียนไว้

เป็นหลักฐาน

- 7) งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
- 8) งานสำเร็จทันเวลา
- 9) ผลงานได้มาตรฐาน
- 10) การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
- 11) กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนงานได้
- 12) ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

สมยศ นาวิการ (2525: 5) ได้กล่าวถึงแนวคิดของ Thomas T.Perters ซึ่งเสนอปัจจัย 7 ประการ ที่มีอิทธิพลต่อการบริหารและการปฏิบัติงานในองค์การ คือ

- 1) กลยุทธ์ (Strategy) กลยุทธ์เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจ การพิจารณาจุดอ่อนและจุดแข็งภายในองค์กร โอกาสและอุปสรรคภายนอก
- 2) โครงสร้าง (Structures) โครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสม จะช่วยในการปฏิบัติงาน
- 3) ระบบ (Systems) ระบบขององค์กรที่จะบรรลุเป้าหมาย
- 4) แบบ (Styles) แบบของการบริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร
- 5) บุคลากร (Staff) ผู้ร่วมองค์กร
- 6) ความสามารถ (Skill)
- 7) ค่านิยม (Shared Value) ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร

Schein (1965 : 67) Merry (1977: 173 – 174) Varney (1977: 153) และ Woodcock and Francis (1981: 3) (อ้างใน นิสตารค์ 2542: 27) นิยามความหมายของการบริหารทีมงาน ตาม วัตถุประสงค์ กลุ่มบุคคล และกระบวนการกลุ่ม ว่าเป็นการจัดทรัพยากรกลุ่มบุคคลภายใต้กระบวนการจัดการอย่างมืออาชีพ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยความสะดวก การติดตามควบคุม

คุมงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด โดยสมาชิกของกลุ่มมีความพึงพอใจและสามารถทำงานร่วมกันได้ดี

ลูซี่ (Lucey 1995: 1) ได้อ้างคำกล่าวของเคลลี่ว่า ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ หมายถึง การร่วมกันระหว่างคนและแหล่งข้อมูลทางคอมพิวเตอร์ที่ผลลัพธ์เกี่ยวกับการรวบรวมข้อมูล การรักษา การเรียกใช้ การสื่อสาร และการใช้ข้อมูลที่มีความมุ่งหมายเพื่อการจัดการที่มีประสิทธิภาพในเชิงการวางแผน การปฏิบัติการทางธุรกิจ

ครรรชิต มาลัยวงศ์ (2539: 25) ได้ให้ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศว่า เทคโนโลยีสารสนเทศประกอบด้วยเทคโนโลยีสำคัญสองสาขา คือ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และ เทคโนโลยีสื่อสาร โทรคมนาคม

เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ช่วยให้เราสามารถจัดเก็บบันทึก และประมวลผลข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง ส่วนเทคโนโลยีสื่อสารโทรคมนาคม ช่วยให้เราสามารถส่งผลลัพธ์ของการใช้งานคอมพิวเตอร์ไปให้ผู้ใช้ที่อยู่ห่างไกลได้อย่างรวดเร็วและสะดวก

ด้วยเหตุนี้เทคโนโลยีสารสนเทศจึงมีความสำคัญในด้านการขยายสมรรถนะของหน่วยงานออกไปได้อีกมาก ทั้งในด้านเวลาและสถานที่

บริษัท หน่วยงาน และประเทศที่อยู่ในระดับนำหน้าทั้งหลาย ล้วนแล้วแต่เป็นผู้ที่นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ประโยชน์ได้ดีกว่าผู้อื่น รู้จักหาทางประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศในด้านที่มีผลต่อการแข่งขันได้เก่งกว่า ผู้อื่น และที่สำคัญคือ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรสารสนเทศมากกว่าผู้อื่น

กิ่งพร ทองใบ (2533: 19–21) การดำเนินงานขององค์การให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ นอกจากจะขึ้นกับปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การและการจัดองค์การแล้วยังขึ้นกับกระบวนการ (process) ในการบริหารงานที่เหมาะสมด้วยการบริหารงานที่มีความสำคัญต่อองค์การแบ่งได้เป็น 6 ด้าน คือ ด้านเทคโนโลยี การออกแบบงาน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดการความขัดแย้ง ด้านวัฒนธรรมองค์การและด้านวิวัฒนาการองค์การ

1) การบริหารด้านเทคโนโลยีและการออกแบบงาน พิจารณาลักษณะที่ว่าความสำเร็จของงานใด ๆ ต้องการทั้งเทคโนโลยีและระบบสังคม (sociotechnical perspective) คือ พิจารณาถึงกลุ่มทำงานภายในองค์การและเทคโนโลยี การออกแบบงาน ซึ่งหมายถึงการจัดกลุ่มงานภายในองค์การมีแนวคิดอยู่ 4 สำนัก ได้แก่ สำนักที่เน้นการออกแบบงาน ให้เกิดประสิทธิผลทางด้านเทคนิคสูงสุด (engineering school) สำนักที่เน้นความพึงพอใจในการปฏิบัติของบุคลากรภายในองค์การ (psychological school) สำนักที่เน้นความเชื่อถือได้ของระบบ (systematic school) และสำนักที่เน้นความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ (biological school) แนวคิดเหล่านี้ไม่

มีแนวโคข้อมขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของผู้บริหาร ซึ่งเป็นผู้ประยุกต์ใช้เอง นอกจากนี้กลยุทธ์การออกแบบงานที่ทำให้ทำงานเกิดความน่าสนใจและท้าทาย ซึ่งมีหลายแนวทาง ได้แก่ การขยายแนวนอน (job enlargement) การขยายแนวตั้ง (job enrichment) และการสร้างทีมงาน

2) การบริหารงานความไม่แน่นอน เป็นความพยายามทางการบริหารในอันที่จะลดความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อม เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์โดยทั่วไปในการจัดการสภาพแวดล้อมมี 2 แนวทาง คือ กลยุทธ์ภายใน (intemal strategies) ซึ่งเป็นวิธีที่องค์การปรับปรุงองค์ประกอบภายในองค์การให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมกลยุทธ์ภายในที่สามารถนำมาประยุกต์ ได้แก่ ทางเลือกขอบเขตปฏิบัติงาน (domain choice) การสรรหาบุคลากร (recruitment) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (environmental scanning) การกระจายทางภูมิภาค (geographic dispression) อีกแนวทางหนึ่ง คือ กลยุทธ์ภายนอก (external strategies) เป็นวิธีการที่มุ่งเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับองค์การ กลยุทธ์นี้ได้แก่ การโฆษณา (advertising) และการหาเสียง การจะประยุกต์กลยุทธ์ใดมาใช้ในองค์การนั้น องค์การต้องระบุแหล่งที่มาของความไม่แน่นอนที่มีผลกระทบต่อองค์การได้

3) การบริหารด้านการเปลี่ยนแปลง ในทางทฤษฎี องค์การสนใจเพียงการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างที่ได้วางแผนไว้ (planned structural change) องค์การต้องการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ความต้องการเปลี่ยนแปลงมีสาเหตุจากพลังกดดันหลายประการ การเปลี่ยนแปลงต้องมีผู้ริเริ่ม (initiator) หรือผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change agents) ซึ่งอาจจะเป็นบุคคลที่มีอำนาจภายในองค์การหรือบุคคลภายนอกองค์การก็ได้ กลยุทธ์ที่ใช้ในการจัดการเปลี่ยนแปลงที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเลือกใช้ อาจเป็นการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างอันได้แก่ การเปลี่ยนแปลงกับความซับซ้อน ความเป็นทางการ การรวมอำนาจการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี คือ การนำเอาเครื่องจักรเครื่องมือ หรือเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้หรือการเปลี่ยนแปลงทางกระบวนการขององค์การ เช่น การเปลี่ยนแปลงกระบวนการของการตัดสินใจรูปแบบการติดต่อสื่อสารเป็นต้น การเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างมีความสัมพันธ์กันกับความซับซ้อน กล่าวคือ โครงสร้างองค์การที่มีระดับความซับซ้อนสูง ระดับความเป็นทางการต่ำและระดับการรวมอำนาจต่ำ (กระจายอำนาจ) จะมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย

สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณ ประกอบด้วย โครงสร้างขององค์การที่เหมาะสม บุคลากรที่มีสมรรถภาพมีความสามารถ และการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เข้ามาช่วย ซึ่งกรุงเทพมหานคร ก็ได้นำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เข้ามาใช้แล้ว

4. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการบริหาร

โดยทั่วไปการบริหารงบประมาณให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด จะต้องคำนึงถึง ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งมีนักทฤษฎีหลายท่านได้ทำการศึกษาและสรุปเป็นปัจจัยต่าง ๆ ที่น่าสนใจ ดังนี้

กึ่งพร ทองใบ (2531: 11 - 12) ขอบข่ายและความหมายของประสิทธิผลขององค์การ ในยุคเริ่มต้นของแนวความคิดการจัดการนั้น ได้ให้ความหมายประสิทธิผลขององค์การว่า หมายถึง “ระดับ ซึ่งองค์การบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้” แต่เนื่องจากนิยามดังกล่าวยังไม่ชัดเจน ในเรื่องของการนิยามเป้าหมาย ดังนั้นนักวิจัยและนักปฏิบัติ จึงได้ตกลงกันที่จะใช้เป้าหมายที่เป็น เงื่อนไขความสำเร็จขององค์การ ซึ่งได้แก่ ความอยู่รอด (survival) หากแต่การใช้ความอยู่รอดเป็น เกณฑ์วัดประสิทธิผลขององค์การได้นั้น ต้องสามารถระบุถึงความอยู่รอดหรือการสูญสลายของ องค์การได้ และเป็นที่น่าสังเกตว่าองค์การไม่มีการตายเหมือนมนุษย์ องค์การส่วนใหญ่ไม่ตาย เพราะจะมีการเปลี่ยนรูป (reform) โดยการรวมตัวกับองค์การอื่น การปรับปรุง การจัดการองค์การ หรือการขายกิจการ การสูญหายไปขององค์การแท้จริงเป็นการเปลี่ยนรูปเป็นองค์การอื่น จึงเป็นการ ยากที่จะตัดสินเรื่องความอยู่รอดขององค์การ หากยังมีองค์การบางประเภท เช่น องค์การของรัฐบาล หรือองค์การธุรกิจขนาดใหญ่ ในทางปฏิบัติแล้วไม่เคยตาย การที่องค์การบางประเภทมีความอยู่รอด ไม่ได้หมายถึง ความมีประสิทธิผลขององค์การ เพราะแท้จริงแล้วองค์การเหล่านั้นสามารถอยู่รอด ได้ ทั้ง ๆ ที่องค์การไม่มีประสิทธิผล การวัดประสิทธิผลขององค์การด้วยการมองที่เป้าหมายใน ลักษณะของความอยู่รอด ยังเป็นเรื่องที่ต้องใช้ความรอบคอบและต้องพิจารณาถึงความเหมาะสม

ดังนั้น การจะเลือกเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อวัดประสิทธิผลขององค์การขึ้นอยู่กับความแตกต่าง กันขององค์การที่จะทำการวัดหรือประเมินประสิทธิผลขององค์การ ประสิทธิผลขององค์การจึง ไม่มีนิยามเชิงปฏิบัติการ (operational definition) ที่เป็นสากล ผู้ทำการศึกษาวิจัยประสิทธิผลขององค์การ ต้องทำการนิยามเชิงปฏิบัติการ สำหรับเรื่องที่จะศึกษาวิจัยต้องตั้งอยู่บนหลักพื้นฐานทางวิชาการ กล่าวคือต้องนิยามโดยใช้เกณฑ์หลายอย่าง (multiple criteria) และต้องพิจารณาถึงความหมายหรือ กระบวนการ (mean or process) และจุดมุ่งหมายหรือผลที่ได้ (end or outcome)

Amitai Etzioni (1964: 8) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์การว่า หมายถึง บทบาทความสามารถขององค์การในการที่จะสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ที่กำหนดไว้

Jame L. Price (อ้างใน กรณี กิริคิบุตร, 2529: 57) มีแนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล ขององค์การจำกัดเพียงว่าเป็นระดับของสาหรือความสามารถในการบรรลุถึงเป้าหมาย (degree of goal achievement) ที่กำหนดไว้เท่านั้น

Geogopoulos และ Tanenbaum (อ้างใน ภรณ์ กীরดีบุตร, 2529: 65) เสนอว่า ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง การที่องค์การในฐานะเป็นระบบทางสังคมสามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์ได้โดยใช้ทรัพยากร และหนทางที่มีอยู่ โดยไม่ทำให้ทรัพยากรและแนวทางเสียไปและไม่สร้างความเครียดให้กับสมาชิก

สมพงษ์ เกษมสิน (อ้างใน เทพศักดิ์ นุณยรัตพันธุ์, 2536: 21) ได้ให้ความหมายของความมีประสิทธิภาพไว้ว่า หมายถึง การพิจารณาผลของการทำงานที่สำเร็จลุล่วงดังประสงค์หรือที่คาดหวังไว้เป็นหลัก เป็นเรื่องของ การนำเอาผลงานที่สำเร็จดังที่คาดหวังไว้มาพิจารณาและความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพนี้อาจเกิดจากการปฏิบัติงานที่ไม่ประหยัดหรือไม่มีประสิทธิภาพ

พิทยา บวรวัฒนา (2528: 68) เห็นว่าประสิทธิผลขององค์การเป็นเรื่องของการพิจารณาว่าองค์การประสบความสำเร็จเพียงใด ในการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือสภาพที่องค์การปรารถนาให้เกิดขึ้น

ธงชัย สันติวงษ์ (2533: 314) เห็นว่าประสิทธิผลขององค์การจะมีขึ้นได้ย่อมขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่ว่า องค์การสามารถทำประโยชน์จากสภาพแวดล้อมจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้แต่สิ่งสำคัญที่สุดอยู่เบื้องหลังควบคู่กับประสิทธิผล คือ ความมีประสิทธิภาพ (efficiency) ซึ่งหมายถึงการมีสมรรถนะสูง สามารถมีระบบการทำงานที่ก่อให้เกิดผลได้สูงสุด โดยได้ผลผลิตที่มีมูลค่าสูงกว่าทรัพยากรที่ใช้ไป

มันวาท สุวรรณเรือง (2536: 7) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ว่า หมายถึง ความสามารถขององค์การในการบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบริหารอย่างคุ้มค่า สมาชิกเกิดความพึงพอใจในงานและองค์การโดยส่วนรวมสามารถปรับตัวและพัฒนาเพื่อดำรงอยู่ต่อไปได้

วุฒิชัย จ้านง (2530: 70) อย่างไรก็ตามคำว่า ประสิทธิภาพกับประสิทธิภาพเป็นคำที่ใช้กันอย่างกว้างขวาง และมักจะใช้ผิดที่หรือผิดความหมาย จึงใคร่เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับความหมายของทั้ง 2 คำ ดังต่อไปนี้ การปฏิบัติการ (performance) ที่ยังผลให้เกิดปริมาณและคุณภาพสูงสุคนั้น หมายถึง ประสิทธิภาพ (effectiveness) และผู้บังคับบัญชาทั้งหลายปรารถนาที่จะได้รับ ได้เห็นประสิทธิผลของกิจการก่อนสิ่งอื่นใด ทั้งนี้ เพราะแต่ละกิจกรรมหรือกิจการจะมีวัตถุประสงค์เป้าหมายและทิศทางเป้าหมาย หลักการมีประสิทธิผลสูงมากน้อยเพียงใดเป็นสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาปรารถนา ส่วนคำว่าประสิทธิภาพ (efficiency) นั้น เนื่องจากมีทรัพยากรจำกัด ผู้ปฏิบัติจะประสบความสำเร็จจะต้องใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดนั้น ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและผู้บังคับบัญชามักต้องการเห็นความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติการด้วย ซึ่งประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ถ้าอยู่ในลักษณะสมดุลก็จะเกิดประสิทธิผลสูงพอคู่กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ถ้ามุ่งเน้นด้านประ

สิทธิผลมากเกินไปอาจต้องมีการจัดสรรทรัพยากรมาก และทำให้ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติการ ในทางตรงกันข้าม ถ้ามุ่งเน้นประสิทธิภาพมากเกินไป อาจทำให้ประสิทธิผลลดลง

วเรช จันทรศร (2527: 535 – 553) ได้เสนอตัวแบบที่จะทำให้องค์การมีประสิทธิผลในการบริหารงาน ดังนี้ตัวแบบที่ยึดหลักเหตุผล (rational model) ซึ่งมีฐานคติที่ว่า องค์กรจะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องมีการวางแผน ควบคุมตัวแปร ที่มีผลต่อการมีประสิทธิผลของ การปฏิบัติงาน คือ การมีวัตถุประสงค์ การกำหนดภารกิจ และการมอบหมายงาน การมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน การมีระบบวัดผล การมีมาตรการให้คุณให้โทษ

1) ตัวแบบทางด้านการจัดการ (management model) โดยมีฐานคติว่าสมรรถนะของ องค์กรมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งสมรรถนะขององค์กร ประกอบด้วย โครงสร้าง บุคลากร งบประมาณ สถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้

2) ตัวแบบทางด้านการพัฒนาองค์กร (organization development model) มีฐานคติ ว่า การมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ตัวแปรในที่นี้ คือ การจูงใจ ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม ความผูกพันและการยอมรับ

3) ตัวแบบทางกระบวนการของระบบราชการ (bureaucratic process model) เป็นตัว แปรที่พัฒนามาจากนักสังคมวิทยาขององค์กร ซึ่งมีฐานคติว่า อำนาจขององค์กรไม่ได้อยู่ที่ตำแหน่งทาง รูปนัย หากแต่กระจัดกระจายอยู่ทั่วไปในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการที่มีหน้าที่ต้องติดต่อกับประชาชนอย่างใกล้ชิด สามารถใช้วิจารณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของตน โดยที่ผู้บังคับบัญชา ไม่อาจจะควบคุมได้ การขัดแย้งโครงการใหม่ ๆ ที่จะมีผลกระทบหรือเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติใน วิธีชีวิตประจำวันของข้าราชการเหล่านี้ มักจะไร้ผลในทางปฏิบัติ นอกจากข้าราชการเหล่านี้จะยอมรับหรือปรับนโยบายแนวทางปฏิบัติเหล่านั้น เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่ประจำวันของตนเอง ตัวแปรที่ใช้ศึกษาความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ระดับความเข้าใจ การยอมรับ นโยบายเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่ประจำวัน

4) ตัวแบบทางการเมือง (political model) มีฐานคติว่าการจะมีประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติ เกิดจากความสามารถของบุคคลที่เป็นตัวแทนขององค์กรกลุ่มสถาบันและความสัมพันธ์กับ ปัจจัยภายนอก ตัวแปรก็คือ จำนวนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบายไปปฏิบัติบุคลิกภาพของ ตัวแทน ความรู้ความสามารถ สถานะ อำนาจและทรัพยากรของหน่วยงาน การสนับสนุนจากสื่อมวลชน นักการเมือง หัวหน้าหน่วยงานอื่น ๆ กลุ่มอิทธิพล และความสามารถในการต่อรอง

5) ตัวแบบทั่วไป (general model) มีปัจจัยหลัก 3 ตัว คือ

- กระบวนการซื้อข้อความ
- ปัญหาทางด้านสมรรถนะขององค์กร
- ความร่วมมือสนับสนุนของผู้ปฏิบัติ

ตัวแปรที่ใช้ศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน คือ กระบวนการติดต่อสื่อสารกิจกรรม เพื่อให้การบังคับมีผล ลักษณะของหน่วยปฏิบัติ สภาพเศรษฐกิจและสังคม สภาพทางการเมือง บรรทัดฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ทรัพยากร การสนับสนุนของผู้ปฏิบัติ

ภรณ์ กิรีติบุตร (2529: 184) เสนอว่าการวัดประสิทธิผลนั้น วัดได้จากหลายทาง คือ

- 1) การประเมินประสิทธิผลขององค์กรในแง่เป้าหมาย
- 2) การประเมินประสิทธิผลองค์กรในแง่ของระบบทรัพยากร
- 3) การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์

สรุปแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหาร หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบริหารอย่างคุ้มค่า

การนำเสนอทฤษฎี และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ เพื่อเป็นกรอบในการศึกษา หาความสัมพันธ์ของตัวแปรอื่นได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับผลการบริหารงบประมาณของกรุงเทพมหานคร แนวคิดเกี่ยวกับงบประมาณ แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงบประมาณ และแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหาร ซึ่งแนวคิดและทฤษฎีที่ได้ศึกษานี้ แสดงให้เห็นถึงความหมาย องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ทำการศึกษา นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอดีต ยังได้ให้แนวทาง และข้อเสนอแนะ ซึ่งทำให้การวิจัยครั้งนี้ มีความเป็นรูปแบบมากยิ่งขึ้น

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศราวุธ ทองทานนท์ (2542) ศึกษาปัจจัยในการเสริมสร้างกำลังขวัญในทัศนคติของตำรวจจราจรในเขต บก.น.5 เพื่อศึกษาปัจจัยหลักและปัจจัยเสริมที่มีผลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติหน้าที่ และเพื่อศึกษาความต้องการสนับสนุนด้านกำลังขวัญ โดยแจกแบบสอบถามตำรวจจราจรในเขต บก.น.5 จำนวน 155 นาย แล้วนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบด้วย F-test ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยหลักด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพจิตมีผลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ด้านสุขภาพกายในระดับสูงมาก ปัจจัยเสริมด้าน

โอกาสความก้าวหน้าและปัจจัยด้านสวัสดิการต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานในระดับสูง ปัจจัยด้านความเพียงพอของรายได้มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และความต้องการการสนับสนุนด้านการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก

สุพัตรา จึงสง่าสม (2541) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข เทศบาลเมือง เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะประชากร เศรษฐกิจ สังคม ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรและปัจจัยการปฏิบัติงาน โดยแจกแบบสอบถามหัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข จำนวน 88 คน และใช้สถิติค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า สถานภาพการสมรส การรับรู้บทบาทและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ด้านบริหาร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ด้านวิชาการและโดยรวม

สุชาดา กาญจนานิมมาน (2541) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ: ศึกษาเฉพาะกรณีที่สำนักงานประมาณ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามความเห็นของข้าราชการในสำนักงานประมาณ และศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลด้านเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งปัจจัยจูงใจด้านสภาพแวดล้อมภายนอกในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จะมีความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยการแจกแบบสอบถามข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานประมาณ ระดับ 3 - 6 จำนวน 180 คน ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตามความเห็นของข้าราชการในสำนักงานประมาณในภาพรวมอยู่ในระดับสูง

2) ข้าราชการที่มีความแตกต่างกันในปัจจัยส่วนบุคคลด้านเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3) ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านสภาพแวดล้อมภายนอกในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยกย่องนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน และด้านการได้รับการยกย่องนับถือสามารถอธิบายความแปรผันในเรื่องความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ค่อนข้างต่ำ คือ ร้อยละ 24.96 ($R = 2496$)

วิชัย สนธิศิริ (2538) ศึกษาเรื่องความเห็นพนักงานเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้บริการควบคุมจราจรทางอากาศ : กรณีศึกษาศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศกรุงเทพฯ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล คือ ประสบการณ์ในการทำงาน ความสนใจในวิชาชีพ ความรู้เกี่ยวกับงาน และความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ ปัจจัยด้านสภาพต่าง ๆ ในการทำงาน คือ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน การ

ประสานงานกฎระเบียบและข้อกำหนดในการทำงาน ข้อผิดพลาดของเจ้าหน้าที่และความพร้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน คือ รายได้ ความมั่นคงในอาชีพ ความก้าวหน้าในงาน ความภาคภูมิใจในอาชีพ การบังคับบัญชา ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา และสวัสดิการต่าง ๆ จะมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อความเห็นของพนักงานเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในบทนี้จะกล่าวถึงวิธีการวิจัย ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล และการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งการศึกษานี้จะส่งผลกระทบต่อการบริหารงบประมาณของกรุงเทพมหานคร เป็นการเก็บข้อมูล ภาคสนาม ได้แก่ การทอดแบบสอบถาม โดยดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณของสำนักงานงบประมาณ และของหน่วยงาน รวมถึงเจ้าหน้าที่ผู้ใช้งบประมาณ และนำตัวแปรต่าง ๆ มาประมวลผลทางสถิติโดยใช้โปรแกรม SPSS (Statistical Package for Social Sciences) เพื่อหาค่าสถิติพรรณนา และสถิติอนุมาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ONE – Way ANOVA) ทั้งนี้ได้มีวิธีดำเนินการวิจัยในขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัยในครั้งนี้ มี 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้ปฏิบัติ และกลุ่มผู้ใช้งบประมาณ กลุ่มผู้ปฏิบัติ ได้แก่ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณของสำนักงานงบประมาณ หัวหน้าฝ่ายการคลัง และเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี หรือนักวิชาการการเงินและบัญชี ที่รับผิดชอบการบริหารงบประมาณของแต่ละหน่วยงาน กลุ่มผู้ใช้งบประมาณ ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง ผู้อำนวยการสำนัก และผู้อำนวยการเขต จำนวน 300 คน โดยจำแนกลักษณะ และจำนวนประชากรได้ ดังนี้

1.1 กลุ่มผู้ปฏิบัติ ได้แก่ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณของสำนักงานงบประมาณ ที่รับผิดชอบงบประมาณของหน่วยงานต่าง ๆ จำนวน 99 คน ดังนี้

ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ	ระดับ	9 = 1 คน
ผู้อำนวยการส่วน	ระดับ	8 = 4 คน
หัวหน้ากลุ่มงานระบบงบประมาณ	ระดับ	7 = 1 คน
หัวหน้าฝ่ายวิเคราะห์งบประมาณ	ระดับ	7 = 8 คน
เจ้าหน้าที่ฝ่ายวิเคราะห์งบประมาณ	ระดับ	3 – 6 = 85 คน
รวม		99 คน

หัวหน้าฝ่ายการคลัง ของทุกหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ฝ่ายคลังสำนัก 17 สำนัก ฝ่ายคลังเขต 50 เขต รวมเป็น 67 คน

เจ้าหน้าที่ในฝ่ายคลังที่รับผิดชอบด้านการบริหารงบประมาณของกรุงเทพมหานคร ของสำนัก 17 สำนัก และสำนักงานเขต 50 เขต รวมเป็น 67 คน

1.2 กลุ่มผู้ใช้งบประมาณ ได้แก่ ผู้ใช้งบประมาณในระดับผู้บริหารของหน่วยงาน คือ ผู้อำนวยการสำนัก 17 สำนัก ผู้อำนวยการเขต 50 เขต รวม 67 คน

ดังได้แสดงรายละเอียดประชากรไว้ในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงประชากรที่ใช้ในการวิจัย

หน่วยงานของกรุงเทพมหานคร	กลุ่มผู้ใช้ งบประมาณ ระดับ ผู้อำนวยการ (คน)	กลุ่มผู้ปฏิบัติ		
		หัวหน้าฝ่าย การคลัง (คน)	เจ้าหน้าที่ ในฝ่ายการคลัง (คน)	เจ้าหน้าที่ วิเคราะห์ งบประมาณ
สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการ กรุงเทพมหานคร	1	1	1	-
สำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพ- มหานคร	1	1	1	-
สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร	1	1	1	-
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	1	1	1	-
สำนักนโยบายและแผนกรุงเทพ- มหานคร	1	1	1	-
สำนักการคลัง	1	1	1	-
สำนักการโยธา	1	1	1	-
สำนักการจราจรและขนส่ง	1	1	1	-
สำนักผังเมือง	1	1	1	-
สำนักการระบายน้ำ	1	1	1	-
สำนักรักษาความสะอาด	1	1	1	-
สำนักเทศกิจ	1	1	1	-
สำนักพัฒนาชุมชน	1	1	1	-
สำนักสวัสดิการสังคม	1	1	1	-
สำนักการศึกษา	1	1	1	-
สำนักการแพทย์	1	1	1	-
สำนักอนามัย	1	1	1	-
สำนักงานเขต 50 เขต	50	50	50	-
สำนักงานงบประมาณ	-	-	-	99
รวม	67	67	67	99

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย จะใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาทฤษฎี และแนวคิดต่าง ๆ ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และตามประเด็นในกรอบความคิดของการวิจัย ซึ่งจะแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ และข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นเรื่องรูปแบบการบริหารงบประมาณ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็น เรื่องคุณภาพการบริหารงบประมาณ รูปแบบของคำถาม เป็นคำถามแบบปลายปิด โดยเรียงลำดับคะแนนของความคิดเห็น และมีมาตรวัดแต่ละตัวสามารถใช้แปลผลทางสถิติได้ต่างกัน และมีคำถามปลายเปิด 1 ข้อ เฉพาะกลุ่มผู้ใช้งบประมาณระดับผู้บริหารหน่วยงาน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยใช้แบบสอบถามเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการบริหารงบประมาณของสำนักงานงบประมาณและหน่วยงาน 233 คน และเจ้าหน้าที่ผู้ใช้งบประมาณ ระดับผู้บริหารหน่วยงาน 67 คน รวมเป็น 300 คน ในหน่วยงานสำนักงานงบประมาณผู้วิจัยจะแจกแบบสอบถาม และจัดเก็บด้วยตนเอง หน่วยงานต่าง ๆ ยกเว้นสำนักงานงบประมาณ จะติดต่อทางโทรศัพท์ก่อน เพื่อขอความร่วมมือ แล้วฝากแบบสอบถามไปกับเจ้าหน้าที่รับ - ส่งหนังสือของหน่วยงานนั้น ๆ และเมื่อกรอกเสร็จแล้วให้ฝากคืนมากับเจ้าหน้าที่ รับ - ส่งหนังสือมาให้ผู้วิจัย

3.2 การออกแบบสอบถาม

แบบสอบถามที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ มี 2 ชุด คือ ชุดของผู้ปฏิบัติ และชุดของผู้ใช้งบประมาณ ระดับผู้บริหาร เป็นคำถามปลายปิด (Close Ended Questions) ส่วนในชุดของผู้ใช้งบประมาณมีคำถามปลายเปิด 1 ข้อ ซึ่งทั้ง 2 ชุด จะประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

3.2.1 ชุดผู้ใช้งบประมาณ ระดับผู้บริหาร

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ซึ่งเป็นคำถามแบบเลือกรายการ (Check List) จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพทางครอบครัว ระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน อายุราชการ และระยะเวลาทำหน้าที่รับผิดชอบการบริหารงบประมาณ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นเรื่องรูปแบบการบริหารงบประมาณ จำนวน 12 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็น เรื่อง คุณภาพการบริหารงบประมาณ จำนวน 18 ข้อ และคำถามปลายเปิด 1 ข้อ

3.2.2 ชุดผู้ปฏิบัติ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ซึ่งเป็นคำถามแบบเลือกรายการ (Check List) จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพทางครอบครัว ระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน อายุราชการ และระยะเวลาทำหน้าที่รับผิดชอบการบริหารงบประมาณ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นเรื่องรูปแบบการบริหารงบประมาณ จำนวน 13 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็น เรื่อง คุณภาพการบริหารงบประมาณ จำนวน 14 ข้อ และคำถามปลายเปิด 1 ข้อ

ข้อคำถามเป็นแบบเลือกรายการ (Check List) ที่เป็นเชิงบวก และเชิงลบ และได้แสดงตัวชี้วัด ตัวแปรอิสระ กำหนดมาตรวัดแบบ Likert Scale 5 ระดับ คือ

		เชิงบวก	เชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีคะแนน	5	1
เห็นด้วย	มีคะแนน	4	2
ไม่แน่ใจ	มีคะแนน	3	3
ไม่เห็นด้วย	มีคะแนน	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีคะแนน	1	5

การกำหนดความหมายของค่าเฉลี่ย ช่วงห่างระหว่างชั้นจะมีค่าเท่ากับค่าสูงสุดกับค่าต่ำสุด หารด้วยจำนวนชั้น เช่น $5 - 1 / 5 = 4/5 = 0.8$ ฉะนั้นแต่ละชั้นจะมีความกว้างเท่ากับ 0.80 ซึ่งปรากฏตามความหมายของค่าเฉลี่ย ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.00 - 1.80	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.81 - 2.60	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	2.61 - 3.40	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	3.41 - 4.20	หมายถึง	เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	4.21 - 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3.3 การวัดตัวแปร

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรอิสระเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยรูปแบบการบริหารงบประมาณ กับปัจจัยคุณภาพการบริหารงบประมาณ ซึ่งทั้ง 2 กลุ่มมีรายละเอียดดังนี้ การปรับลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ความชัดเจนของระเบียบ กฎเกณฑ์ การพัฒนาบุคลากร การประสานงานภายในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงาน ความเหมาะสมของปริมาณงานกับบุคลากร ทักษะคิดในการปฏิบัติงานความสามารถของบุคลากร พฤติกรรม/อุปนิสัยในการปฏิบัติงาน อุปกรณ์และเทคโนโลยี และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร และตัวแปรตาม คือ การบริหารงบประมาณของกรุงเทพมหานคร

สำหรับตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้กำหนดความหมาย และตัวชี้วัด ตัวแสดงในตารางที่ 3.2 ดังนี้

ตารางที่ 3.2 แสดงตัวแปร ความหมาย ตัวชี้วัด และแหล่งข้อมูล

ตัวแปร	ความหมาย	ตัวชี้วัด	แหล่งข้อมูล	แหล่งข้อมูล
			แบบสอบถาม ชุดผู้ใช้	แบบสอบถาม ชุดผู้ปฏิบัติ
การปรับลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน	ขั้นตอนต่าง ๆ ของการบริหารงบประมาณ	- ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน - ความซับซ้อนของขั้นตอนปฏิบัติงาน	ตอนที่ 2 ข้อ 1 ตอนที่ 2 ข้อ 2	ตอนที่ 2 ข้อ 1 ตอนที่ 2 ข้อ 2
ความชัดเจนของระเบียบกฎเกณฑ์	การมีระเบียบกฎเกณฑ์จากการมีคู่มือการทำงานให้ชัดเจน และความยืดหยุ่นของการปฏิบัติงาน	- มีคู่มือการทำงานที่ชัดเจน - ความยืดหยุ่นของกฎระเบียบในการทำงาน	ตอนที่ 2 ข้อ 3 ตอนที่ 2 ข้อ 4 ตอนที่ 2 ข้อ 5	ตอนที่ 2 ข้อ 3 ตอนที่ 2 ข้อ 4
การพัฒนาบุคลากร	การส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณภาพเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เช่น การอบรมสัมมนา ให้การศึกษา	- การวางแผนในการฝึกอบรม - การพัฒนาความรู้ความสามารถ - การนำผลการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน - การวางแผนทางการดำเนินงานที่เหมาะสม	ตอนที่ 2 ข้อ 6 ตอนที่ 2 ข้อ 7 ตอนที่ 2 ข้อ 8 ตอนที่ 2 ข้อ 8	ตอนที่ 2 ข้อ 5 ตอนที่ 2 ข้อ 6 ตอนที่ 2 ข้อ 7
การประสานงานภายในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงาน	การประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยตระหนักถึงผลงานเป็นสำคัญเป็นการประสานงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	- การประสานงานในหน่วยงาน - การประสานงานกับหน่วยงานอื่น - ผลของการประสานงาน	ตอนที่ 2 ข้อ 9 ตอนที่ 2 ข้อ 10 ตอนที่ 2 ข้อ 11	ตอนที่ 2 ข้อ 9 ตอนที่ 2 ข้อ 10 ตอนที่ 2 ข้อ 11

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวแปร	ความหมาย	ตัวชี้วัด	แหล่งข้อมูล แบบสอบถาม ชุดผู้ใช้	แหล่งข้อมูล แบบสอบถาม ชุดผู้ปฏิบัติ
ความเหมาะสม ของปริมาณงาน กับบุคลากร	ความเหมาะสมของปริมาณงาน กับบุคคล งานบางเรื่องต้องศึกษา กับบุคลากร กฎระเบียบ และอาศัยประสบการณ์	- ปริมาณงาน - การโยกย้าย บุคลากร - การทดแทนของ บุคลากร	ตอนที่ 2 ข้อ 12	ตอนที่ 2 ข้อ 12 ตอนที่ 2 ข้อ 13
ทัศนคติในการ ปฏิบัติงาน	ความรู้สึกรู้สึกของบุคคลที่เห็นด้วย หรือ ไม่เห็นด้วยในการปฏิบัติงานด้าน การบริหารงบประมาณ	- ความภูมิใจ - การมีเกียรติ ชื่อเสียง โอกาส ก้าวหน้า	ตอนที่ 3 ข้อ 13 ตอนที่ 3 ข้อ 14 ตอนที่ 3 ข้อ 15	ตอนที่ 3 ข้อ 14 ตอนที่ 3 ข้อ 15 ตอนที่ 3 ข้อ 16
ความสามารถ ของบุคลากร	เจ้าหน้าที่ผ่านการฝึกอบรมด้าน งบประมาณแล้วสามารถปฏิบัติงาน ด้านงบประมาณด้วยความถูกต้อง ตามกฎระเบียบ และรวดเร็ว และ สามารถแก้ไขปัญหาได้	- ความเข้าใจใน การปฏิบัติงาน - ความรวดเร็วใน การปฏิบัติงาน - การแก้ปัญหา เพื่อให้ความ สำเร็จลุล่วง - การป้องกันการ เกิดปัญหา	ตอนที่ 3 ข้อ 16 ตอนที่ 3 ข้อ 17	ตอนที่ 3 ข้อ 17 ตอนที่ 3 ข้อ 18
พฤติกรรม/ อุปนิสัยในการ ปฏิบัติงาน	มีมนุษยสัมพันธ์ มีความตั้งใจทำงาน มีความขยัน	- ประสานงานดี - ต้องการให้งาน สำเร็จ	ตอนที่ 3 ข้อ 18	ตอนที่ 3 ข้อ 19 ตอนที่ 3 ข้อ 20
อุปกรณ์และ เทคโนโลยี	เครื่องมือสื่อสาร เครื่องคอมพิวเตอร์	- มีเครื่องคอม พิวเตอร์ที่ ทันสมัย - มีโทรศัพท์เพียง พอ	ตอนที่ 3 ข้อ 19 ตอนที่ 3 ข้อ 20 ตอนที่ 3 ข้อ 21	ตอนที่ 3 ข้อ 20 ตอนที่ 3 ข้อ 21 ตอนที่ 3 ข้อ 22

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวแปร	ความหมาย	ตัวชี้วัด	แหล่งข้อมูล	แหล่งข้อมูล
			แบบสอบถาม ชุดผู้ใช้	แบบสอบถาม ชุดผู้ปฏิบัติ
ประสิทธิภาพ ในการทำงาน ของบุคลากร	ปฏิบัติงานตามระบบขั้นตอนของ ทางราชการ	- ประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน	ตอนที่ 3 ข้อ 22	ตอนที่ 3 ข้อ 23
		- ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	ตอนที่ 3 ข้อ 23	ตอนที่ 3 ข้อ 24
			ตอนที่ 3 ข้อ 22	ตอนที่ 3 ข้อ 26
			ตอนที่ 3 ข้อ 25	
		- เวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงาน	ตอนที่ 3 ข้อ 26	ตอนที่ 3 ข้อ 27
			ตอนที่ 3 ข้อ 27	

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้วจะทำการลงรหัสข้อมูลตามที่ได้กำหนดไว้ในขั้นตอนของการสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วจึงนำไปประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ช่วยในการวิจัย คือ โปรแกรม SPSS โดยใช้สถิติค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อหาความแตกต่างในความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน และผู้ซึ่งงบประมาณต่อการบริหารงบประมาณของกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์เชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ซึ่งแยกวิเคราะห์เป็น 3 ส่วน ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการวิเคราะห์ในส่วนที่เป็นข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพทางครอบครัว ระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน อายุราชการ และระยะเวลาทำหน้าที่รับผิดชอบการบริหารงบประมาณ โดยนำเสนอในรูปของร้อยละ (Percentage)

4.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเป็นการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน และผู้ซึ่งงบประมาณในเรื่องรูปแบบการบริหารงบประมาณ และความคิดเห็น เรื่องคุณภาพการบริหารงบประมาณ นำเสนอในรูปของค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 การทดสอบสมมติฐาน เป็นการใช่วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – Way ANOVA) ในการทดสอบว่าผู้ใช้งานประมาณระดับผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเรื่องรูปแบบการบริหารงบประมาณ และคุณภาพการบริหารงบประมาณไม่แตกต่างกัน

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ค่าสถิติพื้นฐาน

5.1.1 ค่าร้อยละ

5.1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Johnson. 1996 : 45) จากสูตร

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ \bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนน
$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนน
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

5.1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Johnson. 1996 : 62) จากสูตร

$$S.D. = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
N	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

5.2 สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน

5.2.1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 คำนวณจากสูตร (Johnson, 1966: 290)

$$F = \frac{MS_B}{MS_W}$$

เมื่อ MS_B	แทน	Mean Square ระหว่างกลุ่ม
MS_W	แทน	Mean Square ภายในกลุ่ม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณของ กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์โดยแบ่งกลุ่มประชากรออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้ใช้งบประมาณ ระดับผู้บริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนัก และผู้อำนวยการเขต และกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน การบริหารงบประมาณ โดยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ทั้ง 2 กลุ่ม ออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นเรื่องรูปแบบการบริหารงบประมาณ

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นเรื่องคุณภาพการบริหารงบประมาณ

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ ของกลุ่มผู้ใช้งบประมาณระดับผู้บริหาร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ใช้งบประมาณระดับผู้บริหาร (ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการเขต) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพทางครอบครัว ระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน อายุราชการ และระยะเวลาทำหน้าที่รับผิดชอบการบริหารงบประมาณ

1.2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพทางครอบครัว ระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน อายุราชการ และระยะเวลาทำหน้าที่รับผิดชอบการบริหารงบประมาณ

ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลทั่วไปของข้าราชการ ผู้ใช้งบประมาณระดับผู้บริหาร

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	53	79.1
หญิง	14	20.9
รวม	67	100.0
2. อายุ		
43 - 47 ปี	11	16.4
48 - 52 ปี	27	40.3
53 - 57 ปี	19	28.4
58 ปีขึ้นไป	10	14.9
รวม	67	100.0
3. สถานภาพทางครอบครัว		
โสด	11	16.4
สมรส	51	76.1
หย่า/ม่าย	5	7.5
รวม	67	100.0
4. ระดับการศึกษา		
อนุปริญญา/เทียบเท่า	1	1.5
ปริญญาตรี/เทียบเท่า	24	35.8
ปริญญาโท/เทียบเท่า	42	62.7
รวม	67	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ตำแหน่ง		
ผู้อำนวยการสำนัก	9	13.4
ผู้อำนวยการเขต	44	65.7
รองผู้อำนวยการสำนัก	5	7.5
ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต	9	13.4
รวม	67	100.0
6. ระดับ		
ระดับ 7	9	13.4
ระดับ 8	44	65.7
ระดับ 9	5	7.5
ระดับ 10	9	13.4
รวม	67	100.0
7. เงินเดือน		
20,001 - 30,000 บาท	17	25.4
30,001 - 40,000 บาท	36	53.7
40,001 - 50,000 บาท	9	13.4
50,001 บาทขึ้นไป	5	7.5
รวม	67	100.0
8. อายุราชการ		
0 - 10 ปี	1	1.5
11 - 20 ปี	2	3
21 - 30 ปี	45	67.2
31 - 40 ปี	19	28.4
รวม	67	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
9. ระยะเวลาที่รับผิดชอบการบริหาร		
งบประมาณ		
0 - 10 ปี	49	73.1
11 - 20 ปี	11	16.4
21 - 30 ปี	5	7.5
31 - 40 ปี	2	3.0
รวม	67	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ใช้งบประมาณระดับผู้บริหาร ซึ่งตอบแบบสอบถามจำนวน 67 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 79.1 อายุระหว่าง 48 - 52 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 40.3 สถานภาพทางครอบครัวส่วนใหญ่สมรสแล้ว จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 76.1 ระดับการศึกษา ระดับปริญญาโท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 62.7 ตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นผู้อำนวยการเขต จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 61.2 ระดับ 8 จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 65.7 เงินเดือนอยู่ระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 53.7 อายุราชการ 21 - 30 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 67.2 ทำหน้าที่รับผิดชอบการบริหารงบประมาณเป็นเวลา 0 - 10 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 73.1

ตารางที่ 4.2 แสดงข้อมูลทั่วไปของข้าราชการ ผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	26	11.2
หญิง	207	88.8
รวม	233	100.0
2. อายุ		
23 - 27 ปี	6	2.6
28 - 32 ปี	11	4.7
33 - 37 ปี	30	12.9
38 - 42 ปี	44	18.9
43 - 47 ปี	45	19.3
48 - 52 ปี	64	27.5
53 - 57 ปี	26	11.2
58 ปีขึ้นไป	7	3
รวม	233	100.0
3. สถานภาพทางครอบครัว		
โสด	99	42.5
สมรส	111	47.6
หย่า/ม้าย	19	8.2
แยกกันอยู่	4	1.7
รวม	233	100.0

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. ระดับการศึกษา		
อนุปริญญา/เทียบเท่า	11	4.7
ปริญญาตรี/เทียบเท่า	206	88.4
ปริญญาโท/เทียบเท่า	13	5.6
ปริญญาเอก	1	0.4
อื่น ๆ	2	0.9
รวม	233	100.0
5. ตำแหน่งงาน		
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ	99	42.5
หัวหน้าฝ่ายคลัง	28	12
นักวิชาการเงินและบัญชี	102	43.8
เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	4	1.7
รวม	233	100.0
6. ระดับ		
ระดับ 1	3	1.3
ระดับ 3	9	3.9
ระดับ 4	23	9.8
ระดับ 5	60	25.8
ระดับ 6	73	31.3
ระดับ 7	61	26.2
ระดับ 8	4	1.7
รวม	233	100.0

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
7. เงินเดือน		
0 - 5,000 บาท	1	0.4
5,001 - 10,000 บาท	40	17.2
10,001 - 15,000 บาท	41	17.6
15,001 - 20,000 บาท	47	17.6
20,001 - 25,000 บาท	52	22.3
25,001 - 30,000 บาท	49	21.0
30,001 บาทขึ้นไป	3	1.3
รวม	233	100.0
8. อายุราชการ		
0 - 10 ปี	30	12.9
11 - 20 ปี	80	34.3
21 - 30 ปี	108	46.4
31 - 40 ปี	15	6.4
รวม	233	100.0
9. ระยะเวลาที่รับผิดชอบการบริหาร		
งบประมาณ		
0 - 10 ปี	157	67.4
11 - 20 ปี	43	18.5
21 - 30 ปี	32	13.7
31 - 40 ปี	1	0.4
รวม	233	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่าผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณ ซึ่งตอบแบบสอบถาม จำนวน 233 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 88.8 อายุระหว่าง 48 - 52 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 สถานภาพทางครอบครัวส่วนใหญ่สมรสแล้ว จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 47.6 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 88.4 ตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นนักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8 ส่วนใหญ่เป็นระดับ 6 จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 เงินเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 22.3 อายุราชการ 21 - 30 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4 ทำหน้าที่รับผิดชอบการบริหารงบประมาณเป็นเวลา 0 - 10 ปี จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 67.4

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นเรื่องรูปแบบการบริหารงบประมาณ

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นเรื่องรูปแบบการบริหารงบประมาณ ได้ทำการวิเคราะห์โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน คือ ด้านการปรับลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ด้านความชัดเจนของระเบียบ กฎเกณฑ์ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประสานงานภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานและด้านความเหมาะสมของปริมาณงานกับบุคลากร ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 4.3 จำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยคะแนน การแสดงความคิดเห็นเรื่องรูปแบบการบริหารงบประมาณของผู้ใช้งบประมาณในระดับผู้บริหาร (ด้านการปรับลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน)

ประเด็นคำถาม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	รวม	\bar{X}	SD	ความหมายค่าเฉลี่ย
1. กฎหมาย ระเบียบ แนวทางปฏิบัติต่างๆที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารงบประมาณมีจำนวนมากเกินไป	10 (14.9)	41 (61.2)	10 (14.9)	6 (9.0)	-	67 (100.0)	3.82	0.80	เห็นด้วย
2. รูปแบบการบริหารงบประมาณ ควรมีการแก้ไข ปรับปรุง และลดขั้นตอนการปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณให้ สะดวก รวดเร็วขึ้นอยู่เสมอ	32 (47.8)	33 (49.3)	2 (3.0)	-	-	67 (100.0)	4.45	0.56	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
						รวม	3.31	0.45	ไม่แน่ใจ

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่าอัตราร้อยละของปัจจัยต่าง ๆ ที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS การอธิบายความหมายในลักษณะนี้จะใช้ตั้งแต่ตารางที่ 4.3 ถึง ตารางที่ 4.25

จากตารางที่ 4.3 พบว่าในภาพรวม ผู้ใช้งบประมาณในระดับผู้บริหารไม่แน่ใจในการปรับลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.31$) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ใช้งบประมาณในระดับผู้บริหารเห็นด้วยอย่างยิ่งว่ารูปการบริหารงบประมาณควรมีการแก้ไข ปรับปรุงและลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

ด้านการบริหารงบประมาณให้สะดวกรวดเร็วขึ้นอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.45$) และเห็นด้วยว่ากฎหมาย ระเบียบ แนวทางปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับด้านการบริหารงบประมาณ มีจำนวนมากเกินไป ($\bar{X} = 3.82$)

ตารางที่ 4.4 จำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยคะแนนการแสดงความคิดเห็นเรื่องรูปแบบการบริหารงบประมาณของผู้ใช้งบประมาณในระดับผู้บริหาร (ด้านความชัดเจนของระเบียบกฎเกณฑ์)

ประเด็นคำถาม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	รวม	\bar{X}	SD	ความหมายค่าเฉลี่ย	
1. การบริหารงบประมาณมีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณไว้อย่างชัดเจน	7 (10.4)	35 (52.2)	18 (26.9)	7 (10.4)	-	67 (100.0)	3.63	0.81	เห็นด้วย	
2. ในการบริหารงบประมาณมีคู่มือกำหนดหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานด้านงบประมาณจัดทำสำหรับหน่วยงานผู้ปฏิบัติงานเข้าใจง่าย	8 (11.9)	35 (52.2)	17 (25.4)	7 (10.4)	-	67 (100.0)	3.66	0.83	เห็นด้วย	
3. เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงหรือออกกฎระเบียบข้อบังคับใหม่ๆสำนักงานงบประมาณหรือ กรุงเทพมหานครแจ้งให้หน่วยงานของท่านทราบทันที	16 (23.9)	38 (56.7)	10 (14.9)	3 (4.5)	-	67 (100.0)	4.00	0.76	เห็นด้วย	
	รวม							3.76	0.67	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.4 พบว่าในภาพรวม ผู้ใช้งบประมาณในระดับผู้บริหารเห็นด้วยว่าควรมีความชัดเจนของระเบียบ กฎเกณฑ์ ($\bar{X}=3.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ใช้งบประมาณระดับผู้บริหาร เห็นด้วยว่า เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงหรือ ออกกฎ ระเบียบข้อบังคับใหม่ๆ สำนักงานงบประมาณ หรือ กรุงเทพมหานครจะแจ้งให้หน่วยงานทราบทัน ($\bar{X}=4.00$) เห็นด้วยว่าในการบริหารงบประมาณควรมีคู่มือกำหนดหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานด้านงบประมาณที่สำนักงานงบประมาณจัดทำสำหรับหน่วยงานผู้ปฏิบัติงานเข้าใจง่าย ($\bar{X}=3.66$) และเห็นด้วยว่าการบริหาร งบประมาณมีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณไว้อย่างชัดเจนเข้าใจง่าย ($\bar{X}=3.63$)

ตารางที่ 4.5 จำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยคะแนน การแสดงความคิดเห็นเรื่องรูปแบบการบริหารงบประมาณของผู้ใช้งบประมาณในระดับผู้บริหาร (ด้านการพัฒนาบุคลากร)

ประเด็นคำถาม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	รวม	\bar{X}	SD	ความหมายค่าเฉลี่ย
1. ท่านคิดว่าควรมีการจัดอบรมและพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับ การบริหารงบประมาณให้แก่เจ้าหน้าที่มากกว่าที่เป็นอยู่	38 (56.7)	27 (40.3)	-	2 (3.0)	-	67 (100.0)	4.51	0.66	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2. ท่านคิดว่าผู้บริหารทุกระดับควรให้การสนับสนุนพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณเป็นอย่างดีและสม่ำเสมอ	38 (56.7)	29 (43.3)	-	-	-	67 (100.0)	4.57	0.50	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	รวม	\bar{X}	SD	ความหมายค่าเฉลี่ย	
3. การสนับสนุนบุคลากรเพื่อเพิ่มความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์สำหรับระบบบริหารงบประมาณเป็นสิ่งจำเป็นและเจ้าหน้าที่ควรได้รับการอบรมอย่างต่อเนื่อง	40 (59.7)	26 (38.8)	1 (1.5)	-	-	67 (100.0)	4.58	0.53	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
							รวม	3.55	0.26	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.5 พบว่าในภาพรวม ผู้ใช้งบประมาณในระดับผู้บริหารเห็นด้วยกับการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}=3.55$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ใช้งบประมาณในระดับผู้บริหารเห็นด้วยอย่างยิ่งว่า การสนับสนุนบุคลากรเพื่อเพิ่มความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์สำหรับระบบบริหารงบประมาณเป็นสิ่งจำเป็นและเจ้าหน้าที่ควรได้รับการอบรมอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.58$) และผู้บริหารทุกระดับควรให้การสนับสนุนพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณเป็นอย่างดีและสม่ำเสมอ ($\bar{X}=4.57$) และควรจะมีการจัดอบรมและพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงบประมาณให้แก่เจ้าหน้าที่มากกว่าที่เป็นอยู่ ($\bar{X}=4.51$)

ตารางที่ 4.6 จำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยคะแนน การแสดงความคิดเห็นเรื่องรูปแบบการบริหาร
งบประมาณของผู้ใช้งบประมาณในระดับผู้บริหาร (ด้านการประสานงานภายใน
หน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน)

ประเด็นคำถาม	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	รวม	\bar{X}	SD	ความหมาย ค่าเฉลี่ย
1. งานบริหารงบประมาณ มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น มีโทรศัพท์ โทรสาร ใช้สำหรับการประสาน งานระหว่างหน่วยงาน เกี่ยวกับการบริหารงบ ประมาณเพียงพอ	8 (11.9)	33 (49.3)	16 (23.9)	9 (13.4)	1 (1.5)	67 (100.0)	3.57	0.92	เห็นด้วย
2. การบริหารงบประมาณ มีการประสานงาน และ หารือร่วมกันเพื่อแก้ไข ปัญหาที่เกี่ยวกับการ บริหารงบประมาณภายใน หน่วยงานอยู่เสมอ	6 (9.0)	44 (65.7)	13 (19.4)	4 (6.0)	-	67 (100.0)	3.78	0.69	เห็นด้วย
3. การประสานงานด้าน การบริหารงบประมาณ ระหว่างหน่วยงานกับ สำนักงานงบประมาณ ได้รับความร่วมมือดี และรวดเร็ว	5 (7.5)	42 (62.7)	15 (22.4)	4 (6.0)	1 (1.5)	67 (100.0)	3.69	0.76	เห็นด้วย
	รวม						3.68	0.57	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.6 พบว่าในภาพรวม ผู้ใช้งบประมาณในระดับผู้บริหารเห็นด้วยกับการประสานงานภายในหน่วยงานและระหว่างงาน ($\bar{X} = 3.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ใช้งบประมาณในระดับผู้บริหาร เห็นด้วยว่า การบริหารงบประมาณมีการประสานงานและหารือร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวกับการบริหารงบประมาณภายในหน่วยงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.78$) และการประสานงานด้านการบริหารงบประมาณระหว่างหน่วยงานกับสำนักงานงบประมาณได้รับความร่วมมือดีและรวดเร็ว ($\bar{X} = 3.69$) และงานบริหารงบประมาณมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น มีโทรศัพท์ โทรสาร ใช้สำหรับการประสานงานระหว่างหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณเพียงพอ ($\bar{X} = 3.57$)

ตารางที่ 4.7 จำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยคะแนน การแสดงความคิดเห็นเรื่องรูปแบบการบริหารงบประมาณของผู้ใช้งบประมาณในระดับผู้บริหาร (ด้านความเหมาะสมของปริมาณงานกับบุคลากร)

ประเด็นคำถาม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	รวม	\bar{X}	SD	ความหมายค่าเฉลี่ย	
ท่านมีจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณเพียงพอกับปริมาณงาน	1 (1.5)	21 (31.3)	25 (37.3)	19 (28.4)	1 (1.5)	67 (100.0)	3.03	0.85	ไม่แน่ใจ	
	รวม							3.03	0.85	ไม่แน่ใจ

จากตารางที่ 4.7 พบว่าในภาพรวม ผู้ใช้งบประมาณระดับผู้บริหารไม่แน่ใจในความเหมาะสมของปริมาณงานกับบุคลากร ($\bar{X} = 3.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ใช้งบประมาณระดับผู้บริหาร ไม่แน่ใจว่าจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณเพียงพอกับปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.03$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยคะแนน การแสดงความคิดเห็นเรื่องรูปแบบการบริหารงบประมาณของผู้ใช้
งบประมาณในระดับผู้บริหารเป็นรายด้าน

รูปแบบการบริหารงบประมาณ	\bar{X}	SD	ความหมายค่าเฉลี่ย
การปรับลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน	3.31	0.45	ไม่แน่ใจ
ความชัดเจนของระเบียบ กฎเกณฑ์	3.76	0.67	เห็นด้วย
การพัฒนาบุคลากร	3.55	0.26	เห็นด้วย
การประสานงานภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน	3.68	0.57	เห็นด้วย
ความเหมาะสมของปริมาณงานกับบุคลากร	3.03	0.85	ไม่แน่ใจ
รวม	3.47	0.34	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.8 พบว่าผู้ใช้งบประมาณในระดับผู้บริหารมีความเห็นในระดับเห็นด้วย
ว่า รูปแบบการบริหารงบประมาณมีความชัดเจนของระเบียบ กฎเกณฑ์ ($\bar{X} = 3.76$) รองลงมา คือ
มีการประสานงานภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.68$) และมีการพัฒนาบุคลากร
($\bar{X} = 3.55$) แต่ไม่แน่ใจในการปรับลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.31$) และความเหมาะสมของ
ปริมาณงานกับบุคลากร ($\bar{X} = 3.03$)

ตารางที่ 4.9 จำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยคะแนน การแสดงความคิดเห็นเรื่องรูปแบบการบริหารงบ
ประมาณของผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณ (ด้านการปรับลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน)

ประเด็นคำถาม	เห็น	เห็น	ไม่แน่	ไม่เห็น	ไม่เห็น	รวม	\bar{X}	SD	ความหมาย ค่าเฉลี่ย
	ด้วย อย่างยิ่ง	ด้วย	ใจ	ด้วย	ด้วย อย่างยิ่ง				
1. กฎหมายระเบียบ แนว ทางปฏิบัติต่างๆที่เกี่ยวข้อง ด้านการบริหารงบ ประมาณมีจำนวนมาก เกินไป	37 (15.9)	128 (54.9)	42 (18.0)	25 (10.7)	1 (0.4)	233 (100.0)	3.75	0.86	เห็นด้วย
2. การบริหารงบ ประมาณควรมีการแก้ไข ปรับปรุงลดขั้นตอนการ ปฏิบัติงานด้านบริหาร งบประมาณให้สะดวก รวดเร็วขึ้นอยู่เสมอ	94 (40.3)	117 (50.2)	11 (4.7)	8 (3.4)	3 (1.3)	233 (100.0)	4.25	0.80	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
รวม							3.25	0.52	ไม่แน่ใจ

จากตารางที่ 4.9 พบว่าในภาพรวม ผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณไม่แน่ใจการปรับลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.25$) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณ เห็นด้วยอย่างยิ่งว่า การบริหารงบประมาณ ควรมีการแก้ไข ปรับปรุง ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานด้านบริหารงบประมาณให้สะดวก รวดเร็วขึ้นอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.25$) และเห็นด้วยว่า กฎหมาย ระเบียบ แนวทางปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องของด้านการบริหารงบประมาณมีจำนวนมากเกินไป ($\bar{X} = 3.75$)

ตารางที่ 4.10 จำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยคะแนน การแสดงความคิดเห็นเรื่องรูปแบบการบริหารงบประมาณของผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณ (ด้านความชัดเจนของระเบียบกฎเกณฑ์)

ประเด็นคำถาม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	รวม	\bar{X}	SD	ความหมายค่าเฉลี่ย
1. การบริหารงบประมาณมีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณไว้อย่างชัดเจนเข้าใจง่าย	27 (11.6)	110 (47.2)	63 (27.0)	28 (12.0)	5 (2.1)	233 (100.0)	3.54	0.92	เห็นด้วย
2. ในการบริหารงบประมาณมีคู่มือกำหนดหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานด้านงบประมาณที่สำนักงานงบประมาณจัดทำสำหรับหน่วยงานผู้ปฏิบัติงานเข้าใจง่าย	30 (12.9)	122 (52.4)	64 (27.4)	15 (6.4)	2 (0.9)	233 (100.0)	3.70	0.81	เห็นด้วย
รวม							3.62	0.77	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.10 พบว่าในภาพรวม ผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณเห็นด้วยว่าควรมีความชัดเจนของระเบียบ กฎเกณฑ์ ($\bar{X} = 3.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณเห็นด้วยว่าในการบริหารงบประมาณมีคู่มือกำหนดหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานด้านงบประมาณที่สำนักงานงบประมาณจัดทำสำหรับหน่วยงานผู้ปฏิบัติงานเข้าใจง่าย ($\bar{X} = 3.70$) และการบริหารงบประมาณมีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณไว้อย่างชัดเจนเข้าใจง่าย ($\bar{X} = 3.54$)

ตารางที่ 4.11 จำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยคะแนน การแสดงความคิดเห็นเรื่องรูปแบบการบริหาร
งบประมาณของผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณ (ด้านการพัฒนาบุคลากร)

ประเด็นคำถาม	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	รวม	\bar{X}	SD	ความหมาย ค่าเฉลี่ย
1. ท่านได้รับการฝึกอบรมด้านการบริหารงบประมาณอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	19 (8.2)	116 (49.8)	47 (20.2)	40 (17.2)	11 (4.7)	233 (100.0)	3.39	1.02	ไม่แน่ใจ
2. ผลการฝึกอบรมช่วยให้ท่านเข้าใจวิธีการได้อย่างถูกต้องเสริมสร้างความรู้ และ เทคนิคใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณ	44 (18.9)	141 (60.5)	35 (15.0)	11 (4.7)	2 (0.9)	233 (100.0)	3.92	0.78	เห็นด้วย
3. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณเป็นอย่างดี	37 (15.9)	157 (67.4)	25 (10.7)	7 (3.0)	7 (3.0)	233 (100.0)	3.90	0.81	เห็นด้วย
4. ท่านได้รับการอบรมการใช้คอมพิวเตอร์สำหรับใช้กับระบบการบริหารงบประมาณอย่างค่อเนื่อง	21 (9.0)	114 (48.9)	51 (21.9)	41 (17.6)	6 (2.6)	233 (100.0)	3.44	0.97	เห็นด้วย
						รวม	3.66	0.66	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.11 พบว่าในภาพรวม ผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณ เห็นด้วยว่า ควรมีการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณ เห็นด้วยว่าผลการฝึกอบรมช่วยให้ท่านเข้าใจวิธีการได้อย่างถูกต้อง เสริมสร้างความรู้ และเทคนิคใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณ ($\bar{X} = 3.92$) เห็นด้วยว่า ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.90$) และเห็นด้วยว่าได้รับการ อบรมการใช้คอมพิวเตอร์สำหรับใช้กับระบบการบริหารงบประมาณอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.44$) แต่ไม่แน่ใจว่าได้รับการฝึกอบรมด้านการบริหารงบประมาณอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.39$)

ตารางที่ 4.12 จำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยคะแนน การแสดงความคิดเห็นเรื่องรูปแบบการบริหารงบประมาณของผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณ(ด้านการประสานงานภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน)

ประเด็นคำถาม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	รวม	\bar{X}	SD	ความหมายค่าเฉลี่ย
1.งานบริหารงบประมาณ มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น มีโทรศัพท์ โทรสาร ใช้สำหรับการประสานงานระหว่างหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณเพียงพอ	32 (13.7)	123 (52.8)	32 (13.7)	39 (16.7)	7 (3.0)	233 (100.0)	3.58	1.02	เห็นด้วย
2. มีการประสานงานและหารือร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวกับงานด้านการบริหารงบประมาณภายในหน่วยงานของผู้เสมอ	28 (12.0)	134 (57.5)	50 (21.5)	16 (6.9)	5 (2.1)	233 (100.0)	3.70	0.85	เห็นด้วย
3. การประสานงานด้านการบริหารงบประมาณระหว่างหน่วยงานกับสำนักงานงบประมาณได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี	27 (11.6)	118 (50.6)	53 (22.7)	29 (12.4)	6 (2.6)	233 (100.0)	3.56	0.94	เห็นด้วย
รวม							3.61	0.75	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.12 พบว่าในภาพรวม ผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณ เห็นด้วยว่า ควรมีการประสานงานภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานที่ดี ($\bar{X}=3.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณเห็นด้วยว่า มีการประสานงานและหารือร่วมกันเพื่อแก้ไข ปัญหาที่เกี่ยวกับงานด้านการบริหารงบประมาณภายในหน่วยงานอยู่เสมอ ($\bar{X}=3.70$) เห็นด้วยว่า งานบริหารงบประมาณมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น มีโทรศัพท์ โทรสารใช้สำหรับการประสาน งานระหว่างงาน เกี่ยวกับการบริหารงบประมาณเพียงพอ ($\bar{X}=3.58$) และเห็นด้วยว่าการประสาน งานด้านการบริหารงบประมาณระหว่างหน่วยงานกับสำนักงานงบประมาณ ได้รับความร่วมมือดี และรวดเร็ว ($\bar{X}=3.56$)

ตารางที่ 4.13 จำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยคะแนน การแสดงความคิดเห็นเรื่องรูปแบบการบริหาร งบประมาณของผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณ (ด้านความเหมาะสมของปริมาณ งานกับบุคลากร)

ประเด็นคำถาม	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	รวม	\bar{X}	SD	ความหมาย ค่าเฉลี่ย	
1. หน่วยงานของท่านมี จำนวนบุคลากรที่ ปฏิบัติงานด้านการ บริหารงบประมาณ เพียงพอกับปริมาณงาน	4 (1.7)	67 (28.8)	64 (27.5)	72 (30.9)	26 (11.2)	233 (100.0)	2.79	1.04	ไม่แน่ใจ	
2. ท่านได้รับมอบ หมายงานด้านการ บริหารงบประมาณใน ปริมาณงานเหมาะสม	3 (1.3)	120 (51.5)	52 (22.3)	46 (19.7)	12 (5.2)	233 (100.0)	3.24	0.96	ไม่แน่ใจ	
							รวม	3.02	0.87	ไม่แน่ใจ

จากตารางที่ 4.13 พบว่าในภาพรวม ผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณยังไม่แน่ใจกับ ความเหมาะสมของปริมาณงานกับบุคลากร ($\bar{X}=3.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ปฏิบัติงาน การบริหารงบประมาณไม่แน่ใจว่าได้รับมอบหมายงานด้านการบริหารงบประมาณในปริมาณงานที่ เหมาะสม ($\bar{X}=3.24$) และไม่แน่ใจว่าหน่วยงานมีจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารงบ ปรมาณเพียงพอกับปริมาณงาน ($\bar{X}=2.79$)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยคะแนน การแสดงความคิดเห็นเรื่องรูปแบบการบริหารงบประมาณของผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณ เป็นรายด้าน

รูปแบบการบริหารงบประมาณ	\bar{X}	SD	ความหมายค่าเฉลี่ย
การปรับลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน	3.25	0.52	ไม่แน่ใจ
ความชัดเจนของระเบียบ กฎเกณฑ์	3.62	0.77	เห็นด้วย
การพัฒนาบุคลากร	3.66	0.66	เห็นด้วย
การประสานงานภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน	3.61	0.75	เห็นด้วย
ความเหมาะสมของปริมาณงานกับบุคลากร	3.02	0.87	ไม่แน่ใจ
รวม	3.43	0.46	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.14 พบว่าผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณมีความเห็นในระดับเห็นด้วยว่ารูปแบบการบริหารงบประมาณ มีการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}=3.66$) รองลงมา คือ มีความชัดเจนของระเบียบ กฎเกณฑ์ ($\bar{X}=3.62$) และมีการประสานงานภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน ($\bar{X}=3.61$) แต่ไม่แน่ใจการปรับลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.25$) รองลงมาไม่แน่ใจในความเหมาะสมของปริมาณงานกับบุคลากร ($\bar{X}=3.02$)

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นเรื่องคุณภาพการบริหารงบประมาณ

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นเรื่องคุณภาพการบริหารงบประมาณ ได้ทำการวิเคราะห์โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน คือ ด้านทัศนคติในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถของบุคลากร ด้านพฤติกรรม/อุปนิสัยในการปฏิบัติงาน ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยีและด้านประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4.15 จำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยคะแนน การแสดงความคิดเห็นเรื่องคุณภาพการบริหารงบประมาณของผู้ใช้งบประมาณในระดับผู้บริหาร (ด้านทัศนคติในการปฏิบัติงาน)

ประเด็นคำถาม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	รวม	\bar{X}	SD	ความหมายค่าเฉลี่ย
1. ผู้บริหารทุกระดับควรให้ความสนใจและสนับสนุนด้านการบริหารงบประมาณเป็นอย่างดี	42 (62.7)	20 (29.9)	5 (7.5)	-	-	67 (100.0)	4.55	0.63	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2. ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณ	5 (7.5)	52 (77.6)	7 (10.4)	2 (3.0)	1 (1.5)	67 (100.0)	3.87	0.65	เห็นด้วย
3. งบประมาณรายจ่ายที่กรุงเทพมหานครจัดสรรให้หน่วยงานของท่านเพียงพอแล้ว	-	13 (19.4)	21 (31.3)	28 (41.8)	5 (7.5)	67 (100.0)	2.63	0.88	ไม่แน่ใจ
						รวม	3.68	0.42	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.15 พบว่าในภาพรวม ผู้ใช้งบประมาณในระดับผู้บริหารเห็นด้วยและมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ใช้งบประมาณในระดับผู้บริหาร เห็นด้วยเป็นอย่างยิ่งว่า ผู้บริหารทุกระดับควรให้ความสนใจและสนับสนุนด้านการบริหารงบประมาณเป็นอย่างดี ($\bar{X}=4.55$) และเห็นด้วยว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

ที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณ ($\bar{X}=3.87$) แต่ไม่แน่ใจว่างบประมาณรายจ่ายที่กรุงเทพมหานครจัดสรรให้หน่วยงานของตนเพียงพอแล้ว ($\bar{X}=2.63$)

ตารางที่ 4.16 จำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยคะแนน การแสดงความคิดเห็นเรื่องคุณภาพการบริหารงบประมาณของผู้ใช้งบประมาณในระดับผู้บริหาร(ด้านความสามารถของบุคลากร)

ประเด็นคำถาม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	รวม	\bar{X}	SD	ความหมายค่าเฉลี่ย	
1. การปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ	19 (28.4)	43 (64.2)	4 (6.0)	-	1 (1.5)	67 (100.0)	4.19	0.61	เห็นด้วย	
2. เจ้าหน้าที่บริหารงานด้านงบประมาณในหน่วยงานของท่านมีความรู้ความสามารถด้านการบริหารงบประมาณเป็นอย่างดี	5 (7.5)	45 (67.2)	14 (20.9)	3 (4.5)	-	67 (100.0)	3.78	0.65	เห็นด้วย	
							รวม	3.99	0.45	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.16 พบว่าในภาพรวม ผู้ใช้งบประมาณในระดับผู้บริหารเห็นด้วย ว่าความสามารถของบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็น ($\bar{X}=3.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ใช้งบประมาณในระดับผู้บริหารเห็นด้วยว่า การปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ($\bar{X}=4.19$) และเจ้าหน้าที่บริหารงานด้านงบประมาณในหน่วยงานมีความรู้ ความสามารถ ด้านการบริหารงบประมาณเป็นอย่างดี ($\bar{X}=3.78$)

ตารางที่ 4.17 จำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยคะแนน การแสดงความคิดเห็นเรื่องคุณภาพการบริหารงบประมาณของผู้ใช้งบประมาณในระดับผู้บริหาร(ด้านพฤติกรรม/อุปนิสัยในการปฏิบัติงาน)

ประเด็นคำถาม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	รวม	\bar{X}	SD	ความหมายค่าเฉลี่ย	
ผู้บริหารให้ความสำคัญเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ	8 (11.9)	39 (58.2)	18 (26.9)	1 (1.5)	1 (1.5)	67 (100.0)	3.78	0.73	เห็นด้วย	
	รวม							3.78	0.73	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.17 พบว่าในภาพรวม ผู้ใช้งบประมาณระดับผู้บริหารเห็นด้วยกับพฤติกรรม/ อุปนิสัย ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ใช้งบประมาณระดับผู้บริหารเห็นด้วยว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=3.78$)

ตารางที่ 4.18 จำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยคะแนน การแสดงความคิดเห็นเรื่องคุณภาพการบริหารงบประมาณของผู้ใช้งบประมาณในระดับผู้บริหาร (ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี)

ประเด็นคำถาม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	รวม	\bar{X}	SD	ความหมายค่าเฉลี่ย
1.เครื่องมืออุปกรณ์คอมพิวเตอร์สำหรับปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณมีเพียงพอและทันสมัย	4 (6.0)	16 (23.9)	23 (34.3)	20 (29.9)	4 (6.0)	67 (100.0)	2.94	1.01	ไม่แน่ใจ
2. เมื่อเครื่องคอมพิวเตอร์ระบบงบประมาณจัดซื้อ มีเจ้าหน้าที่ ที่รับผิดชอบด้านคอมพิวเตอร์มาแก้ไขให้อย่างรวดเร็ว	5 (7.5)	15 (22.4)	28 (41.8)	13 (19.4)	6 (9.0)	67 (100.0)	3.00	1.04	ไม่แน่ใจ

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	รวม	\bar{X}	SD	ความหมาย ค่าเฉลี่ย	
3. ท่านเห็นว่าจะต้องเพิ่ม จำนวนวัสดุอุปกรณ์ เครื่อง มือเครื่องใช้ด้านการบริหาร ให้มากกว่าที่มีอยู่	25 (37.3)	38 (56.7)	3 (4.5)	-	1 (1.5)	67 (100.0)	4.28	0.69	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
							รวม	2.55	0.66	ไม่เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.18 พบว่าในภาพรวม ผู้ใช้งบประมาณระดับผู้บริหารไม่เห็นด้วยในเรื่อง
อุปกรณ์และเทคโนโลยี ($\bar{X}=2.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ใช้งบประมาณระดับผู้บริหาร
เห็นด้วยอย่างยิ่งว่า จะต้องเพิ่มจำนวนวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ด้านการบริหารให้มากกว่า
ที่มีอยู่ ($\bar{X}=4.28$) แต่ไม่แน่ใจว่า เมื่อเครื่องคอมพิวเตอร์ระบบงบประมาณจัดซื้อจะมีเจ้าหน้าที่
ที่รับผิดชอบด้านคอมพิวเตอร์มาแก้ไขให้อย่างรวดเร็ว ($\bar{X}=3.00$) และเครื่องมือ อุปกรณ์
คอมพิวเตอร์สำหรับปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณมีเพียงพอและทันสมัย ($\bar{X}=2.94$)

ตารางที่ 4.19 จำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยคะแนน การแสดงความคิดเห็น เรื่องคุณภาพการบริ
งบประมาณของผู้ใช้งบประมาณในระดับผู้บริหาร (ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน
ของบุคลากร)

ประเด็นคำถาม	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	รวม	\bar{X}	SD	ความหมาย ค่าเฉลี่ย
1. ผู้บริหารต้องควบคุมดู แลและติดตามงานด้านการ บริหารงบประมาณอย่าง สม่ำเสมอ	27 (40.3)	36 (53.7)	4 (6.0)	-	-	67 (100.0)	4.38	0.59	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
2. ท่านได้มอบหมายงานด้าน การบริหารงบประมาณให้ผู้ บริหารระดับรองลงไปเป็นผู้ ดูแลแทน(ในบางส่วน)	8 (11.9)	56 (83.6)	2 (3.0)	1 (1.5)	-	67 (100.0)	4.06	0.46	เห็นด้วย

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	รวม	\bar{X}	SD	ความหมาย ค่าเฉลี่ย
3. การปรับเปลี่ยนอัตราค่าจ้าง โยกย้ายบุคลากรด้านการ บริหารงบประมาณบ่อยทำ ให้ขาดความรู้ ความเข้าใจใน การบริหารงบประมาณ ส่งผลให้การดำเนินงานล่าช้า	17 (25.4)	36 (53.7)	9 (13.4)	5 (7.5)	-	67 (100.0)	3.97	0.83	เห็นด้วย
4. หน่วยงานของท่านมีการ บริหารงานด้านงบประมาณ เป็นไปตามระยะเวลาปฏิทิน งบประมาณที่กำหนดไว้ เสมอ	8 (11.9)	49 (73.1)	8 (11.9)	2 (3.0)	-	67 (100.0)	3.94	0.60	เห็นด้วย
5. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ของผู้ปฏิบัติงานด้าน การบริหารงบประมาณทำ ให้ประสิทธิภาพของการ บริหารงบประมาณดีขึ้น	6 (9.0)	39 (58.5)	15 (22.4)	7 (10.4)	-	67 (100.0)	3.66	0.79	เห็นด้วย
6. หน่วยงานของท่านมัก จะเร่งรัดการบริหารงบ ประมาณ เมื่อใกล้สิ้นปีงบ ประมาณ	3 (4.5)	22 (32.8)	8 (11.9)	25 (37.3)	9 (13.4)	67 (100.0)	2.78	1.18	ไม่แน่ใจ
7. การตรวจสอบ ควบคุม ติดตาม และรายงานผลการ ใช้จ่ายงบประมาณทุก 1,3 และ 6 เดือน ส่งผลให้การ บริหารงบประมาณมีประ สิทธิภาพและเป็นไปตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้	15 (22.4)	43 (64.2)	6 (9.0)	2 (3.0)	1 (1.5)	67 (100.0)	4.03	0.76	เห็นด้วย

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	รวม	\bar{X}	SD	ความหมายค่าเฉลี่ย	
8. มาตรการวินัยทางการเงิน การคลังยังไม่ได้นำมาใช้ถือปฏิบัติอย่างจริงจังทำให้การเร่งรัดก่อนนี้ผูกพันไม่บรรลุเป้าหมายเท่าที่ควร	9 (13.4)	39 (58.2)	13 (19.4)	6 (9.0)	-	67 (100.0)	3.76	0.80	เห็นด้วย	
9. ท่านสามารถเร่งรัดการก่อหนี้ผูกพันงบประมาณในหน่วยงานของท่านได้ภายในเดือนมีนาคม ของทุกปีตามนโยบายผู้บริหาร กรุงเทพมหานคร	10 (14.9)	44 (65.7)	10 (14.9)	3 (4.5)	-	67 (100.0)	3.91	0.69	เห็นด้วย	
							รวม	3.87	0.32	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.19 พบว่าในภาพรวม ผู้ใช้งบประมาณในระดับผู้บริหารเห็นด้วยกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ($\bar{X}=3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ใช้งบประมาณในระดับผู้บริหารไม่แน่ใจว่าหน่วยงานจะเร่งรัดการบริหารงบประมาณเมื่อใกล้สิ้นปีงบประมาณ ($\bar{X}=2.78$) และเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าผู้บริหารต้องควบคุมดูแลและติดตามงานด้านการบริหารงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=4.38$) นอกจากนี้ เห็นด้วยว่าได้มอบหมายงานด้านการบริหารงบประมาณให้ผู้บริหารระดับรองลงไปเป็นผู้ดูแลแทนในบางส่วน ($\bar{X}=4.06$) การตรวจสอบ ควบคุม ติดตามและรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณทุก 1,3 และ 6 เดือน ส่งผลให้การบริหารงบประมาณมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{X}=4.03$) การปรับเปลี่ยนอัตรากำลังโยกย้ายบุคลากรด้านการบริหารงบประมาณบ่อย ทำให้ขาดความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงบประมาณ ส่งผลให้การดำเนินงานล่าช้า ($\bar{X}=3.97$) ในหน่วยงานมีการบริหารงานด้านงบประมาณเป็นไปตามระยะเวลาปฏิทินงบประมาณที่กำหนดไว้เสมอ ($\bar{X}=3.94$) สามารถเร่งรัดการก่อหนี้ผูกพันงบประมาณในหน่วยงานได้ภายในเดือนมีนาคมของทุกปี ตามนโยบายผู้บริหารกรุงเทพมหานคร ($\bar{X}=3.91$) มาตรการวินัยทางการเงิน การคลัง ยังไม่ได้นำมาใช้ถือปฏิบัติอย่างจริงจังทำให้การเร่งรัดก่อนนี้ผูกพันไม่บรรลุเป้าหมายเท่าที่ควร ($\bar{X}=3.76$) และการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณทำให้ประสิทธิภาพของการบริหารงบประมาณดีขึ้น ($\bar{X}=3.66$)

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยคะแนน การแสดงความคิดเห็นเรื่องคุณภาพการบริหารงบประมาณของผู้ใช้
งบประมาณในระดับผู้บริหาร เป็นรายด้าน

คุณภาพการบริหารงบประมาณ	\bar{X}	SD	ความหมายค่าเฉลี่ย
ทัศนคติในการปฏิบัติงาน	3.68	0.42	เห็นด้วย
ความสามารถของบุคลากร	3.99	0.45	เห็นด้วย
พฤติกรรม / อุปนิสัยในการปฏิบัติงาน	3.78	0.73	เห็นด้วย
อุปกรณ์และเทคโนโลยี	2.55	0.66	ไม่เห็นด้วย
ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร	3.89	0.36	เห็นด้วย
รวม	3.58	0.32	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.20 พบว่าผู้ใช้งบประมาณในระดับผู้บริหารมีความเห็นในระดับเห็นด้วยว่าคุณภาพการบริหารงบประมาณ ($\bar{X}=3.58$) ขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคลากร ($\bar{X}=3.99$) รองลงมาคือ การมีประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ($\bar{X}=3.89$) พฤติกรรม / อุปนิสัยในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.78$) และทัศนคติในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.68$) ตามลำดับแต่ไม่เห็นด้วยในความพร้อมของอุปกรณ์และเทคโนโลยี ($\bar{X}=2.55$)

ตารางที่ 4.21 จำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยคะแนน การแสดงความคิดเห็นเรื่องคุณภาพ การบริหาร
งบประมาณของผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณ (ด้านทัศนคติในการปฏิบัติงาน)

ประเด็นคำถาม	เห็น	เห็น	ไม่แน่	ไม่เห็น	ไม่เห็น	รวม	\bar{X}	SD	ความหมาย ค่าเฉลี่ย
	ด้วย	ด้วย	ใจ	ด้วย	ด้วย				
	อย่างยิ่ง				อย่างยิ่ง				
1. การปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ	39 (16.7)	136 (58.4)	31 (13.3)	27 (11.6)	-	233 (100.0)	3.80	0.85	เห็นด้วย
2. ผู้บริหารในหน่วยงานของท่านให้ความสนใจและความร่วมมือด้านการบริหารงบประมาณเป็นอย่างดี	32 (13.7)	156 (67.0)	31 (13.3)	12 (5.2)	2 (0.9)	233 (100.0)	3.88	0.74	เห็นด้วย
3. ปึงจยภายนอก เช่น ระบบสาธารณูปโภคมีผลต่อการบริหารงบประมาณของกรุงเทพมหานคร	37 (15.9)	121 (51.9)	53 (22.7)	16 (6.9)	6 (2.6)	233 (100.0)	3.72	0.90	เห็นด้วย
รวม							3.80	0.59	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.21 พบว่าในภาพรวม ผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณเห็นด้วยและมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=3.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณ เห็นด้วยว่า ผู้บริหารในหน่วยงานให้ความสนใจและความร่วมมือด้านการบริหารงบประมาณเป็นอย่างดี ($\bar{x}=3.88$) รองลงมาเห็นด้วยว่าการปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ($\bar{x}=3.80$) และเห็นด้วยว่า ปัจจัยภายนอก เช่น ระบบสาธารณูปโภคมีผลต่อการบริหารงบประมาณของกรุงเทพมหานคร ($\bar{x}=3.72$)

ตารางที่ 4.22 จำนวนร้อยละ และค่าเฉลี่ยคะแนน การแสดงความคิดเห็นเรื่องคุณภาพการบริหารงบประมาณของผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณ (ด้านความสามารถของบุคลากร)

ประเด็นคำถาม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	รวม	\bar{X}	SD	ความหมายค่าเฉลี่ย
1. ท่านได้เข้ารับการฝึกอบรมในด้านการบริหารงบประมาณเพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ เป็นประจำทุกปี	23 (9.9)	81 (34.8)	69 (29.6)	51 (21.9)	9 (3.9)	233 (100.0)	3.25	1.03	ไม่แน่ใจ
2. ท่านมีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับกับการใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณเป็นอย่างดี	16 (6.9)	113 (48.5)	77 (33.0)	2.0 (8.6)	7 (3.0)	233 (100.0)	3.48	0.86	เห็นด้วย
รวม							3.36	0.77	ไม่แน่ใจ

จากตารางที่ 4.22 พบว่าในภาพรวม ผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณไม่แน่ใจในความสามารถของบุคลากร ($\bar{X}=3.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณ เห็นด้วยว่ามีความรู้ ความสามารถ เกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณเป็นอย่างดี ($\bar{X}=3.48$) แต่ไม่แน่ใจว่าได้เข้ารับการฝึกอบรมในด้านการบริหารงบประมาณเพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้เป็นประจำทุกปี ($\bar{X}=3.25$)

ตารางที่ 4.23 จำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยคะแนน การแสดงความคิดเห็นเรื่องคุณภาพการบริหาร
งบประมาณของผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณ (ด้านพฤติกรรม/อุปนิสัยใน
การปฏิบัติงาน)

ประเด็นคำถาม	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	รวม	\bar{X}	SD	ความหมาย ค่าเฉลี่ย	
1. ผู้ปฏิบัติต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงบประมาณเพื่อพัฒนาตนเอง และในการปฏิบัติงาน	77 (33.0)	142 (60.9)	7 (3.0)	5 (2.1)	2 (0.9)	233 (100.0)	4.23	0.69	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
2. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีความรับผิดชอบในการบริหารงบประมาณ	53 (22.7)	160 (68.7)	10 (4.3)	8 (3.4)	2 (0.9)	233 (100.0)	4.09	0.69	เห็นด้วย	
	รวม							4.16	0.57	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.23 พบว่าในภาพรวม ผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณ เห็นด้วยและมีพฤติกรรม/อุปนิสัยที่ดีในการปฏิบัติรวม ($\bar{X}=4.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าผู้ปฏิบัติต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงบประมาณเพื่อพัฒนาตนเองและในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.23$) และเห็นด้วยว่ามีความกระตือรือร้นในการทำงานและมีความรับผิดชอบในการบริหารงบประมาณ ($\bar{X}=4.09$)

ตารางที่ 4.24 จำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยคะแนน การแสดงความคิดเห็นเรื่องคุณภาพการบริหาร
งบประมาณของผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณ (ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี)

ประเด็นคำถาม	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น อย่างยิ่ง	รวม	\bar{X}	SD	ความหมาย ค่าเฉลี่ย
1. เครื่องมือ อุปกรณ์ คอมพิวเตอร์ สำหรับ ปฏิบัติงานด้านการ บริหารงบประมาณมี เพียงพอและทันสมัย	16 (6.9)	92 (39.5)	61 (26.2)	54 (23.2)	10 (4.3)	233 (100.0)	3.21	1.02	ไม่แน่ใจ
2. เมื่อเครื่องคอมพิวเตอร์ ระบบงบประมาณจัด ซื้อมีเจ้าหน้าที่ ที่รับผิดชอบ ขอด้านคอมพิวเตอร์มา แก้ไขให้อย่างรวดเร็ว	10 (4.3)	78 (33.5)	73 (31.3)	62 (26.6)	10 (4.3)	233 (100.0)	3.07	0.97	ไม่แน่ใจ
						รวม	3.14	0.88	ไม่แน่ใจ

จากตารางที่ 4.24 พบว่าในภาพรวม ผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณไม่แน่ใจในเรื่องของอุปกรณ์และเทคโนโลยี ($\bar{X}=3.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณไม่แน่ใจในเรื่องมือ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ สำหรับปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณมีเพียงพอและทันสมัย ($\bar{X}=3.21$) และเมื่อเครื่องคอมพิวเตอร์ระบบงบประมาณจัดซื้อ มีเจ้าหน้าที่ ที่รับผิดชอบขอด้านคอมพิวเตอร์มาแก้ไขให้อย่างรวดเร็ว ($\bar{X}=3.07$)

ตารางที่ 4.25 จำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยคะแนน การแสดงความคิดเห็นเรื่องคุณภาพ การบริหาร
งบประมาณของผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณ (ด้านประสิทธิภาพในการ
ทำงานของบุคลากร)

ประเด็นคำถาม	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	รวม	\bar{X}	SD	ความหมาย ค่าเฉลี่ย
1. การปรับเปลี่ยนอัตรา กำลัง โยกย้ายบุคลากร ด้านการบริหารงบประมาณ บ่อย ทำให้ขาดความรู้ ความเข้าใจในการบริหาร งบประมาณ ส่งผลให้การ ดำเนินงานล่าช้า	59 (25.3)	105 (45.1)	41 (17.6)	23 (9.9)	5 (2.1)	233 (100.0)	3.82	0.99	เห็นด้วย
2. หน่วยงานของท่านมี การบริหารงานด้านงบ ประมาณเป็นไปตามระยะ เวลาที่กำหนดไว้เสมอ	24 (10.3)	112 (48.1)	62 (26.6)	30 (12.9)	5 (2.1)	233 (100.0)	3.52	0.92	เห็นด้วย
3. การพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการบริหารงบ ประมาณทำให้ประสิทธิ ภาพของการบริหารงบ ประมาณดีขึ้น	23 (13.7)	103 (44.2)	73 (31.3)	20 (8.6)	5 (2.1)	233 (100.0)	3.59	0.91	เห็นด้วย
4. การตรวจสอบ ควบคุม ติดตามและรายงานผล การใช้จ่ายงบประมาณทุก 1,3 และ 6 เดือน ส่งผลให้ การบริหารงบประมาณมี ประสิทธิภาพและเป็นไป ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	31 (13.3)	106 (45.5)	77 (33.0)	14 (6.0)	5 (2.1)	233 (100.0)	3.62	0.87	เห็นด้วย
5. หน่วยงานของท่านมักจะ เร่งรัดการบริหารงบ ประมาณเมื่อใกล้สิ้นปีงบ ประมาณ	31 (13.3)	93 (39.9)	42 (18.0)	50 (21.5)	17 (7.3)	233 (100.0)	3.30	1.16	ไม่เห็นใจ
	รวม						3.45	0.53	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.25 พบว่าในภาพรวมผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณเห็นด้วยกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ($\bar{X}=3.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณ เห็นด้วยกับการปรับเปลี่ยนอัตรากำลังโยกย้ายบุคลากรด้านการบริหารงบประมาณบ่อย ทำให้ขาดความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงบประมาณ ส่งผลให้การดำเนินงานล่าช้า ($\bar{X}=3.82$) รองลงมาเห็นด้วยกับการตรวจสอบ ควบคุม ติดตามและรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณทุก 1, 3 และ 6 เดือน ส่งผลให้การบริหารงบประมาณมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{X}=3.62$) เห็นด้วยกับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณ ทำให้ประสิทธิภาพของการบริหารงานประมาดีขึ้น ($\bar{X}=3.59$) และเห็นด้วยว่า หน่วยงานมีการบริหารงานด้านงบประมาณเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดไว้เสมอ ($\bar{X}=3.52$) แต่ไม่แน่ใจว่าหน่วยงานจะเร่งรัดการบริหารงบประมาณเมื่อใกล้สิ้นปีงบประมาณ ($\bar{X}=3.30$)

ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ยคะแนน การแสดงความคิดเห็นเรื่องคุณภาพการบริหารงบประมาณของผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณ เป็นรายด้าน

คุณภาพการบริหารงบประมาณ	\bar{X}	SD	ความหมายค่าเฉลี่ย
ทัศนคติในการปฏิบัติงาน	3.80	0.59	เห็นด้วย
ความสามารถของบุคลากร	3.36	0.77	เห็นด้วย
พฤติกรรม / อุปนิสัยในการปฏิบัติงาน	4.16	0.57	เห็นด้วย
อุปกรณ์และเทคโนโลยี	3.14	0.88	ไม่แน่ใจ
ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร	3.45	0.53	เห็นด้วย
รวม	3.58	0.39	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.26 พบว่าผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณมีความเห็นในระดับเห็นด้วยว่าคุณภาพของการบริหารงบประมาณ ($\bar{X}=3.58$) ขึ้นอยู่กับการมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.80$) รองลงมาคือประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ($\bar{X}=3.45$) ความสามารถของบุคลากร ($\bar{X}=3.36$) และพฤติกรรม / อุปนิสัยในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=3.16$) ตามลำดับ แต่ไม่แน่ใจในความพร้อมของอุปกรณ์และเทคโนโลยี ($\bar{X}=3.14$)

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

4.1 สมมติฐานที่ 1 ผู้ใช้งบประมาณระดับผู้บริหาร ที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกั น มีความคิดเห็นเรื่องรูปแบบการบริหารงบประมาณไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยรูปแบบการบริหารงบประมาณ จำแนกตาม อายุของผู้ใช้งบประมาณระดับผู้บริหาร

อายุ (ปี)	N	\bar{X}	SD	F	P
43 - 47	11	3.47	0.31	1.549	0.211
48 - 52	27	3.37	0.36		
53 - 57	19	3.53	0.33		
58 ปีขึ้นไป	10	3.60	0.29		

จากตารางที่ 4.27 สรุปได้ว่าผู้ใช้งบประมาณระดับผู้บริหารมีอายุแตกต่างกัน จะมีความ คิดเห็นเรื่องรูปแบบการบริหารงบประมาณไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยรูปแบบการบริหารงบประมาณ จำแนกตาม ระดับการศึกษาของผู้ใช้งบประมาณระดับผู้บริหาร

ระดับการศึกษา	N	\bar{X}	SD	F	P
ปริญญาตรี/เทียบเท่า	24	3.47	0.38	0.002	0.964
ปริญญาโท/เทียบเท่า	42	3.46	0.32		

จากตารางที่ 4.28 สรุปได้ว่าผู้ใช้งบประมาณระดับผู้บริหารมีระดับการศึกษาต่างกั น จะมีความคิดเห็นเรื่องรูปแบบการบริหารงบประมาณไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยรูปแบบการบริหารงบประมาณ จำแนกตามระยะเวลาการทำงานของผู้ใช้งบประมาณระดับผู้บริหาร

ระยะเวลาการทำงาน (ปี)	N	\bar{X}	SD	F	P
11 - 20	2	3.07	0.28	1.436	0.246
21 - 30	45	3.47	0.33		
31 - 40	19	3.49	0.35		

จากตารางที่ 4.29 สรุปได้ว่าผู้ใช้งบประมาณระดับผู้บริหารมีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นเรื่องรูปแบบการบริหารงบประมาณที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยรูปแบบการบริหารงบประมาณ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของผู้ใช้งบประมาณระดับผู้บริหาร

ประสบการณ์ในการทำงาน (ปี)	N	\bar{X}	SD	F	P
0 - 10	49	3.46	0.33	0.815	0.490
11 - 20	11	3.50	0.40		
21 - 30	5	3.58	0.21		
31 - 40	2	3.15	0.64		

จากตารางที่ 4.30 สรุปได้ว่าผู้ใช้งบประมาณระดับผู้บริหารมีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นเรื่องรูปแบบการบริหารงบประมาณไม่แตกต่างกัน

4.2 สมมติฐานที่ 2 ผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเรื่องรูปแบบการบริหารงบประมาณไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยรูปแบบการบริหารงบประมาณ จำแนกตามอายุของผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณ

อายุ (ปี)	N	\bar{X}	SD	F	P
23 - 27	6	3.41	0.66	1.646	0.124
28 - 32	11	3.26	0.57		
33 - 37	30	3.24	0.50		
38 - 42	44	3.39	0.45		
43 - 47	45	3.50	0.48		
48 - 52	64	3.48	0.39		
53 - 57	26	3.58	0.44		
58 ปีขึ้นไป	7	3.38	0.39		

จากตารางที่ 4.31 สรุปได้ว่าผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณมีอายุแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นเรื่องรูปแบบการบริหารงบประมาณ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยรูปแบบการบริหารงบประมาณ จำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณ

ระดับการศึกษา	N	\bar{X}	SD	F	P
อนุปริญญา/เทียบเท่า	11	3.44	0.57	0.674	0.511
ปริญญาตรี/เทียบเท่า	206	3.43	0.45		
ปริญญาโท/เทียบเท่า	13	3.58	0.56		

จากตารางที่ 4.32 สรุปได้ว่าผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณมีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นเรื่องรูปแบบการบริหารงบประมาณ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.33 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยรูปแบบการบริหารงบประมาณ
จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณ

ระยะเวลาการทำงาน (ปี)	N	\bar{X}	SD	F	P
0 - 10	36	3.27	0.58	3.130	0.026
11 - 20	74	3.39	0.43		
21 - 30	108	3.50	0.43		
31 - 40	15	3.59	0.39		

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 สรุปได้ว่าผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณ มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นเรื่องรูปแบบการบริหารงบประมาณแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 คือผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณ ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 31 - 40 ปี จะมีความเห็นว่าเหมาะสมในเรื่องรูปแบบการบริหารงบประมาณ ($\bar{X} = 3.59$) รองลงมาคือผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 21 - 30 ปี ($\bar{X} = 3.50$) ส่วนผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10 - 20 ปี ไม่แน่ใจเรื่องรูปแบบการบริหารงบประมาณ ($\bar{X} = 3.39$) รองลงมา คือ ผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 0 - 10 ปี ($\bar{X} = 3.27$)

ตารางที่ 4.34 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยรูปแบบการบริหารงบประมาณ
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณ

ประสบการณ์ในการทำงาน (ปี)	N	\bar{X}	SD	F	P
0 - 10	157	3.39	0.46	2.398	0.093
11 - 20	43	3.55	0.43		
21 - 30	32	3.49	0.50		

จากตารางที่ 4.34 สรุปได้ว่าผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณมีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นเรื่องรูปแบบการบริหารงบประมาณไม่แตกต่างกัน

4.3 สมมติฐานที่ 3 ผู้ใช้งบประมาณระดับผู้บริหารที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเรื่องคุณภาพการบริหารงบประมาณไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยคุณภาพการบริหารงบประมาณ จำแนกตามอายุผู้ใช้งบประมาณระดับผู้บริหาร

อายุ (ปี)	N	\bar{X}	SD	F	P
43 - 47	11	3.61	0.21	0.060	0.114
48 - 52	27	3.47	0.24		
53 - 57	19	3.61	0.43		
58 ปีขึ้นไป	10	3.74	0.31		

จากตารางที่ 4.35 สรุปได้ว่าผู้ใช้งบประมาณระดับผู้บริหารมีอายุแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นเรื่องคุณภาพการบริหารงบประมาณไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.36 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยคุณภาพการบริหารงบประมาณ จำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ใช้งบประมาณระดับผู้บริหาร

ระดับการศึกษา	N	\bar{X}	SD	F	P
ปริญญาตรี/เทียบเท่า	24	3.56	0.33	0.021	0.885
ปริญญาโท/เทียบเท่า	42	3.57	0.31		

จากตารางที่ 4.36 สรุปได้ว่าผู้ใช้งบประมาณระดับผู้บริหารมีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นเรื่องคุณภาพการบริหารงบประมาณไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.37 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยคุณภาพการบริหารงบประมาณ จำแนกตาม
ระยะเวลาการทำงานของผู้ใช้งบประมาณระดับผู้บริหาร

ระยะเวลาการทำงาน (ปี)	N	\bar{X}	SD	F	P
11 - 20	2	3.24	0.07	1.144	0.325
21 - 30	45	3.58	0.29		
31 - 40	19	3.60	0.39		

จากตารางที่ 4.37 สรุปได้ว่าผู้ใช้งบประมาณระดับผู้บริหาร มีระยะเวลาการทำงาน
แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นเรื่องคุณภาพการบริหารงบประมาณไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.38 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยคุณภาพการบริหารงบประมาณ จำแนกตาม
ประสบการณ์การทำงาน ของผู้ใช้งบประมาณระดับผู้บริหาร

ประสบการณ์ในการทำงาน (ปี)	N	\bar{X}	SD	F	P
0 - 10	49	3.55	0.33	0.482	0.696
11 - 20	11	3.60	0.26		
21 - 30	5	3.68	0.42		
31 - 40	2	3.75	0.10		

จากตารางที่ 4.38 สรุปได้ว่าผู้ใช้งบประมาณระดับผู้บริหารมีประสบการณ์ในการ
ทำงานแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นเรื่องคุณภาพการบริหารงบประมาณไม่แตกต่างกัน

4.4 สมมติฐานที่ 4 ผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณ ที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตก
ต่างกัน มีความคิดเห็นเรื่องคุณภาพการบริหารงบประมาณไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.39 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยคุณภาพการบริหารงบประมาณ จำแนกตามอายุของผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณ

อายุ (ปี)	N	\bar{X}	SD	F	P
23 - 27	6	3.55	0.25	0.701	0.671
28 - 32	11	3.54	0.57		
33 - 37	30	3.51	0.36		
38 - 42	44	3.62	0.35		
43 - 47	45	3.57	0.44		
48 - 52	64	3.63	0.38		
53 - 57	26	3.58	0.40		
58 ปีขึ้นไป	7	3.36	0.42		

จากตารางที่ 4.39 สรุปได้ว่าผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณมีอายุแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นเรื่องคุณภาพการบริหารงบประมาณไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.40 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยคุณภาพการบริหารงบประมาณ จำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณ

ระดับการศึกษา	N	\bar{X}	SD	F	P
อนุปริญญา/เทียบเท่า	11	3.65	0.39	0.169	0.845
ปริญญาตรี/เทียบเท่า	206	3.58	0.39		
ปริญญาโท/เทียบเท่า	13	3.60	0.48		

จากตารางที่ 4.40 สรุปได้ว่าผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณ มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นเรื่องคุณภาพการบริหารงบประมาณไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.41 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยคุณภาพการบริหารงบประมาณ จำแนกตาม
ระยะเวลาการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณ

ระยะเวลาการทำงาน (ปี)	N	\bar{X}	SD	F	P
0 - 10	36	3.47	0.42	1.509	0.213
11 - 20	74	3.58	0.38		
21 - 30	108	3.60	0.39		
31 - 40	15	3.71	0.38		

จากตารางที่ 4.41 สรุปได้ว่าผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณมีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นเรื่องคุณภาพการบริหารงบประมาณไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.42 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยคุณภาพการบริหารงบประมาณ จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการทำงาน ของผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณ

ประสบการณ์ในการทำงาน (ปี)	N	\bar{X}	SD	F	P
0 - 10	157	3.55	0.40	2.265	0.106
11 - 20	43	3.69	0.33		
21 - 30	32	3.58	0.38		

จากตารางที่ 4.42 สรุปได้ว่าผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณมีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพการบริหารงบประมาณไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณของกลุ่มผู้ใช้ งบประมาณระดับผู้บริหาร

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามกลุ่มผู้ใช้งบประมาณ ระดับผู้บริหาร จำนวน 67 ชุด กลุ่มผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณ จำนวน 233 ชุด รวม 300 ชุด ได้รับกลับคืนมา 300 ชุด

ในแบบสอบถามชุดผู้ใช้งบประมาณระดับผู้บริหารมีคำถามปลายเปิด 1 ข้อ มีผู้ตอบคำถามปลายเปิด จำนวน 18 คน จากจำนวนผู้ใช้งบประมาณระดับผู้บริหาร 67 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะที่ตรงกัน และใกล้เคียงกัน ดังนี้

ตารางที่ 4.43 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณของกลุ่มผู้ใช้งบประมาณระดับผู้บริหาร

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)
1. ควรมีการอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ ให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณ	5
2. ขาดบุคลากรด้านการบริหารงบประมาณ ที่มีความรู้ ความเข้าใจ ในการบริหารงบประมาณ	7
3. ผู้บริหารระดับหัวหน้าฝ่าย ควรให้ความสำคัญ และติดตามการบริหาร งบประมาณให้มาก	4
4. ควรมีการปรับปรุงรูปแบบการบริหารงบประมาณ กฎ ระเบียบต่าง ๆ รวมถึงขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ให้มีความคล่องตัว สะดวก และ ทันสมัย	6
5. ควรมีวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี ที่ทันสมัย	2
6. ควรมีการปฏิบัติตามระเบียบงบประมาณ โดยเคร่งครัด	3

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณของกรุงเทพมหานคร ซึ่งการบริหารงบประมาณที่ดีจะต้องดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของงาน แผนงาน และโครงการที่ตั้งงบประมาณไว้ โดยไม่ต้องมีการกันเงินไว้เบิกเหลือในปี หรือปล่อยให้งบประมาณตกไป ซึ่งที่ผ่านมการบริหารงบประมาณของกรุงเทพมหานครในแต่ละปีงบประมาณ จะมีการกันเงินไว้เบิกเหลือปีประมาณ 10 – 20 เปอร์เซ็นต์ของงบประมาณในปีนั้น ๆ (ตารางที่ 2.3 ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารกรุงเทพมหานครทุกระดับควรทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณของกรุงเทพมหานคร เพื่อจะได้สนับสนุนปัจจัยเหล่านั้น และนำไปสู่ผลสำเร็จของการบริหารงบประมาณของกรุงเทพมหานคร และส่งผลต่อการพัฒนากรุงเทพมหานครต่อไป

1. สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยพบว่ากลุ่มผู้ใช้งบประมาณระดับผู้บริหาร ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย อายุ ระหว่าง 48 – 52 ปี สถานภาพทางครอบครัวสมรส ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ระดับตำแหน่งระดับ 8 มีรายได้ระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท อายุราชการ 21 – 30 ปี ระยะเวลาที่รับผิดชอบการบริหารงบประมาณ 0 – 10 ปี

กลุ่มผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 48 – 52 ปี สถานภาพทางครอบครัวสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับตำแหน่งระดับ 6 มีรายได้ระหว่าง 20,001 – 25,000 บาท อายุราชการ 21 – 30 ปี ระยะเวลาที่รับผิดชอบการบริหารงบประมาณ 1 – 10 ปี

1.1 ผลการวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารงบประมาณ เป็นดังนี้

กลุ่มผู้ใช้งบประมาณระดับผู้บริหาร มีความเห็นว่าการสนับสนุนบุคลากรเพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์สำหรับระบบบริหารงบประมาณเป็นสิ่งจำเป็น และเจ้าหน้าที่ควรได้รับการอบรมอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.58$) และมีความเห็นรองลงมาตามลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารทุกคนควรให้การสนับสนุนพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณเป็นอย่างดี และสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.57$) ควรมีการจัดอบรมและพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับ

การบริหารงบประมาณให้แก่เจ้าหน้าที่ให้มากกว่าที่เป็นอยู่ ($\bar{X} = 4.51$) เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงหรือออกกฎระเบียบ ข้อบังคับใหม่ ๆ สำนักงานงบประมาณหรือกรุงเทพมหานคร จะต้องแจ้งให้หน่วยงานทราบทันที ($\bar{X} = 4.00$)

กลุ่มผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณ มีความเห็นว่าการบริหารงบประมาณควรมีการแก้ไขปรับปรุง ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณให้สะดวกรวดเร็วขึ้นอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.25$) ความเห็นรองลงมา มีดังนี้ การฝึกอบรมช่วยให้เข้าใจวิธีการได้อย่างถูกต้องเสริมสร้างความรู้และเทคนิคใหม่ ๆ ในการทำงานด้านการบริหารงบประมาณ ($\bar{X} = 3.92$) และผู้บังคับบัญชาควรให้การสนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณ ($\bar{X} = 3.90$) และมีความเห็นว่าการกฎหมาย ระเบียบ แนวทางปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับด้านการบริหารงบประมาณมีจำนวนมากเกินไป ($\bar{X} = 3.75$)

1.2 ผลการวิจัยเรื่องคุณภาพการบริหารงบประมาณ เป็นดังนี้

กลุ่มผู้ใช้งบประมาณระดับผู้บริหาร มีความเห็นที่ผู้บริหารทุกระดับควรให้ความสนใจและสนับสนุนด้านการบริหารงบประมาณ ($\bar{X} = 4.55$) ความเห็นรองลงมา มีดังนี้ ผู้บริหารต้องควบคุมดูแล และติดตามงานด้านการบริหารงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.38$) ควรจะต้องเพิ่มจำนวนวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ด้านการบริหารงบประมาณให้มากกว่าที่เป็นอยู่ ($\bar{X} = 4.28$) การปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.19$) และมีความเห็นว่าการปรับเปลี่ยนอัตราค่าจ้าง โยกย้ายบุคลากรด้านการบริหารงบประมาณบ่อย ทำให้ขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารงบประมาณ ส่งผลให้การดำเนินงานล่าช้า ($\bar{X} = 3.97$)

กลุ่มผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณมีความเห็นว่า ผู้ปฏิบัติต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงบประมาณ เพื่อพัฒนาตนเองและใช้ในการปฏิบัติงาน ($X = 4.23$) ความเห็นรองลงมา มีดังนี้ ผู้ปฏิบัติต้องมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีความรับผิดชอบในการบริหารงบประมาณ ($X = 4.09$) ผู้บริหารควรให้ความสนใจและให้ความร่วมมือในการบริหารงบประมาณ ($X = 3.88$) การจัดงานด้านการบริหารงบประมาณเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ($X = 3.80$) และมีความเห็นว่าการปรับเปลี่ยนอัตราค่าจ้าง โยกย้ายบุคลากร ด้านการบริหารงบประมาณบ่อย ทำให้ขาดความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงบประมาณส่งผลให้การดำเนินงานล่าช้า ($X = 3.82$)

1.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

กลุ่มผู้ใช้งบประมาณระดับผู้บริหารที่มี อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ที่ไม่แตกต่างกันจะมีความคิดเห็นเรื่องรูปแบบการบริหารงบประมาณไม่แตกต่างกัน ($\alpha = .05, P > 0.05$)

กลุ่มผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณที่มีอายุระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นเรื่องรูปแบบการบริหารงบประมาณไม่แตกต่างกัน ($\alpha = .05, P > .05$) ยกเว้นระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันของผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณ จะมีความคิดเห็นเรื่องรูปแบบการบริหารงบประมาณแตกต่างกัน ($\alpha = .05, P < 0.05$)

กลุ่มผู้ใช้งบประมาณระดับผู้บริหาร ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และประสบการณ์ในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นเรื่องคุณภาพการบริหารงบประมาณไม่แตกต่างกัน ($\alpha = .05, P > 0.05$)

กลุ่มผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณที่มีอายุระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นเรื่องรูปแบบการบริหารงบประมาณไม่แตกต่างกัน ($\alpha = .05, P > .05$) ยกเว้นระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันของผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณ จะมีความคิดเห็นเรื่องรูปแบบการบริหารงบประมาณแตกต่างกัน ($\alpha = .05, P < 0.05$)

2. การอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณของ กรุงเทพมหานคร มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

2.1 ปัจจัยรูปแบบการบริหารงบประมาณมีความสัมพันธ์กับการบริหารงบประมาณ

2.1.1 ผู้ใช้งบประมาณระดับผู้บริหารมีความคิดเห็นเรื่องรูปแบบการบริหารงบประมาณว่ากฎหมาย ระเบียบแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารงบประมาณ มีจำนวนมากเกินไป ควรมีการแก้ไข ปรับปรุง ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณ ให้สะดวกรวดเร็วขึ้นอยู่เสมอ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงหรือออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับใหม่ ๆ สำนักงานงบประมาณ หรือกรุงเทพมหานครควรจะให้หน่วยงานทราบทันที และควรมีการจัดอบรม และพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงบประมาณให้กับเจ้าหน้าที่มากกว่าที่เป็นอยู่ รวมถึงการสนับสนุนบุคลากรเพื่อเพิ่มความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์สำหรับระบบการบริหารงบประมาณอย่างต่อเนื่อง และต้องมีการประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงานกับสำนักงานงบประมาณ

รวมถึงจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณต้องเพียงพอกับปริมาณงาน จะส่งผลให้การบริหารงบประมาณบรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการวิจัยจะพบว่าการบริหารงบประมาณมีปัญหาในหลาย ๆ ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดร.ณรงค์ สักพันโรจน์ (2538) ได้กล่าวถึงปัญหาด้านการบริหารงบประมาณว่า การบริหารงบประมาณในปัจจุบันนี้มีอุปสรรคและปัญหาหลายประการซึ่งจะต้องปฏิบัติงานทั้งด้านปริมาณ บุคลากร และคุณภาพของบุคลากร รวมถึงความพร้อมของเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยที่จะต้องนำมาติดตั้งใช้งานให้เพียงพอ

จากงานวิจัยของ นิรันดร์ เมืองพระ (2535) ได้สรุปการปฏิบัติตามหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงานงบประมาณ จะมีประสิทธิภาพมากขึ้นขึ้นอยู่กับความสามารถและความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณตลอดจนความสัมพันธ์ที่ดีกับส่วนราชการต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ว่าผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณต้องใช้ความรู้ความสามารถ

2.1.2 ผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณ มีความคิดเห็นเรื่องรูปแบบการบริหารงบประมาณว่า กฎหมาย ระเบียบแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารงบประมาณมีจำนวนมากเกินไป ควรมีการแก้ไขปรับปรุงลดขั้นตอนการปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณให้สะดวกรวดเร็ว ขึ้นอยู่เสมอ และควรมีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณไว้อย่างชัดเจนเข้าใจง่าย รวมถึงการมีคู่มือกำหนดหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณที่สำนักงานงบประมาณจัดทำสำหรับหน่วยงานผู้ปฏิบัติงานที่เข้าใจง่ายและควรมีการฝึกอบรม ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจวิธีการได้อย่างถูกต้องเสริมสร้างความรู้ และเทคนิคใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณ รวมถึงการอบรมการใช้คอมพิวเตอร์สำหรับใช้กับระบบการบริหารงบประมาณอย่างต่อเนื่อง และผู้บังคับบัญชาต้องให้การสนับสนุนการพัฒนาความรู้การประสานงานด้านการบริหารงบประมาณระหว่างหน่วยงานกับสำนักงานงบประมาณกันเป็นอย่างดีเพื่อความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และมีจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณเพียงพอกับปริมาณงาน จะส่งผลให้การบริหารงบประมาณบรรลุเป้าหมายซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิจัยนี้พบว่าผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณต้องมีความรู้ ความสามารถและต้องพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ เพื่อจะได้มีความรู้กว้างไกลสอดคล้องกับงานวิจัยของอำพล ทิมาสาร (2538) ได้กล่าวถึงข้อจำกัดของงบประมาณที่จะเป็นผลให้งบประมาณนั้นไม่สามารถบังเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดได้ คือ การบริหารงบประมาณเมื่อเกิดการปฏิบัติภารกิจแล้ว ความคลาดเคลื่อนอาจจะเกิดขึ้นได้ หากผู้ปฏิบัติขาดความสามารถที่จะปรับแนวทางการใช้จ่ายให้สอดคล้องกับทิศทางที่กำหนดแล้ว ภาวะการใช้จ่ายงบประมาณอาจจะไม่ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

2.2 ปัจจัยคุณภาพการบริหารงบประมาณมีความสัมพันธ์กับการบริหารงบประมาณ

2.2.1 ผู้ใช้งบประมาณระดับผู้บริหารมีความคิดเห็นเรื่องคุณภาพการบริหารงบประมาณว่า ผู้บริหารทุกระดับควรให้ความสนใจ และสนับสนุนด้านการบริหารงบประมาณ และให้ความสำคัญเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงบประมาณ รวมถึงต้องควบคุมดูแลและติดตามงานด้านการบริหารงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ และมีความเห็นว่าการปรับเปลี่ยนอัตราค่าจ้างโยกย้ายบุคลากรด้านการบริหารงบประมาณอยู่เสมอจะทำให้ขาดความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงบประมาณและส่งผลให้การดำเนินงานล่าช้า และการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณจะมีผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงบประมาณ และมีความเห็นว่าจะต้องเพิ่มจำนวนวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ด้านการบริหารงบประมาณให้มากกว่าที่เป็นอยู่รวมถึงเครื่องคอมพิวเตอร์ การตรวจสอบ ควบคุม ติดตามและรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณ 1,3 และ 6 เดือน ส่งผลให้การบริหารงบประมาณมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.2.2 ผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณมีความคิดเห็นเรื่องคุณภาพการบริหารงบประมาณว่า การปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณ เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ และผู้ปฏิบัติงาน ด้านการบริหารงบประมาณควรได้เข้ารับการฝึกอบรมในด้านการบริหารงบประมาณ เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้เป็นประจำทุกปี รวมถึงผู้ปฏิบัติงานต้องมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีความรับผิดชอบในการบริหารงบประมาณ และผู้บริหารต้องให้ความสนใจ และความร่วมมือด้านการบริหารงบประมาณรวมถึงเครื่องมือ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณต้องทันสมัยและเพียงพอเพื่อให้การบริหารงบประมาณเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ และการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณทำให้ประสิทธิภาพของการบริหารงบประมาณดีขึ้น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดร.ณรงค์ สัจพันโรจน์ (2538) ว่าการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่งบประมาณเพื่อให้มีศักยภาพสูง มีความสามารถสูงมีทัศนคติที่ดี และอื่น ๆ ยังมีปัญหาและอยู่ในวงจำกัดมาก และความพร้อมของเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยที่จะต้องนำมาติดตั้งใช้งานให้เพียงพอ อ่ำพล ทิมาสาร (2538) ได้กล่าวถึงข้อจำกัดของงบประมาณที่จะเป็นผลให้งบประมาณไม่บังเกิด คือ ผู้บริหารของหน่วยงานไม่เห็นความสำคัญของงบประมาณ หรือขาดความสนใจ ความใส่ใจ และไม่เข้าใจในการใช้งบประมาณ ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

2.3 ผู้ใช้งบประมาณระดับผู้บริหารและปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นเรื่องรูปแบบการบริหารงบประมาณไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ใช้งบประมาณระดับผู้บริหาร และปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณที่มี อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นเรื่องรูปแบบการบริหารงบประมาณ ได้แก่การปรับลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ความชัดเจนของระเบียบ กฎเกณฑ์ การพัฒนาบุคลากร การประสานงานภายในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงาน และความเหมาะสมของปริมาณงานกับบุคลากร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ยกเว้น ผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณ ที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเรื่องรูปแบบการบริหารงบประมาณแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัย สรวุฑ คงคานนท์ (2542) ที่ได้ศึกษาปัจจัยในการเสริมสร้างกำลังขวัญในทัศนคติของตำรวจจราจร ในเขต บก.น.5 พบว่า ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน ความต้องการสนับสนุนด้านการทำงานมีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญตำรวจจราจรอยู่ในระดับสูง งานวิจัยของ สุพัตรา จึงสง่าสม (2541) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข พบว่า ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานประกอบด้วยแรงจูงใจในสภาพและลักษณะงาน แรงจูงใจในสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จและการยอมรับ แรงจูงใจในโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านบริหาร

2.4 ผู้ใช้งบประมาณระดับผู้บริหารและปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นเรื่องคุณภาพการบริหารงบประมาณไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ใช้งบประมาณระดับผู้บริหาร และปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณ ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานและประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นเรื่องคุณภาพการบริหารงบประมาณ ได้แก่ ทัศนคติในการปฏิบัติงาน ความสามารถของบุคลากร พฤติกรรม/อุปนิสัยในการปฏิบัติงาน อุปกรณ์ และเทคโนโลยี และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาดา กาญจนานิมาน (2541) ที่ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานงบประมาณ ซึ่งพบว่าข้าราชการที่มีความแตกต่างกันในปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน วิชัย สนธิศิริ (2538) ศึกษาเรื่องความเห็นพนักงานเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ให้บริการการควบคุมจราจรทางอากาศ : กรณีศึกษาศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ

กรุงเทพมหานคร บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย พบว่าประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อความเห็นของพนักงานเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 ผู้ใช้งบประมาณระดับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณมีความเห็นว่าปัจจัยรูปแบบการบริหารงบประมาณ มีผลต่อการบริหารงบประมาณ ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญเรื่องปัจจัยรูปแบบการบริหารงบประมาณ โดยให้มีการปรับลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การกำหนดกฎ ระเบียบ แนวทางปฏิบัติให้ชัดเจน มีการเพิ่มพูนความรู้แก่เจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง ให้มีการประสานงานเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณอย่างต่อเนื่อง และเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง หรือออกกฎ ระเบียบข้อบังคับใหม่ ๆ สำนักงานงบประมาณ หรือกรุงเทพมหานครจะต้องแจ้งให้หน่วยงานทราบทันที และควรมีการจัดอบรม และพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงบประมาณให้แก่เจ้าหน้าที่ให้มากกว่าที่เป็นอยู่ รวมทั้งการพิจารณาจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณให้เพียงพอกับปริมาณงาน เพื่อให้การบริหารงบประมาณมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.1.2 ผู้ใช้งบประมาณระดับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณมีความเห็นว่าปัจจัยคุณภาพการบริหารงบประมาณมีผลต่อการบริหารงบประมาณ ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้บริหารควรให้ความสนใจ ควบคุมดูแลติดตามงานด้านการบริหารงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ และสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์รวมถึงเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อใช้สำหรับการบริหารงบประมาณรวมถึงจัดบุคลากรให้เพียงพอกับปริมาณงานและควรมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณ ให้เหมาะสมเพื่อให้ประสิทธิภาพของการบริหารงบประมาณดีขึ้น และบรรลุมิติวัตถุประสงค์

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การบริหารงบประมาณ เป็นงานที่ต้องปฏิบัติตลอดปีงบประมาณ และปฏิบัติในทุก ๆ ปีงบประมาณ ดังนั้นในแต่ละปีงบประมาณควรมีการติดตามและประเมินผลการบริหารงบประมาณในปีนั้น ๆ เพื่อให้ทราบถึงผลการดำเนินงานและปัญหาอุปสรรค ดังนั้นการศึกษาวิจัยต่อไป ควรจะเป็นการวัดผลการดำเนินงานการบริหารงบประมาณของกรุงเทพมหานคร

4. ข้อจำกัดการวิจัย

4.1 ในการตอบแบบสอบถามแบบปลายเปิด ของผู้ใช้งบประมาณระดับผู้บริหาร ซึ่งทอดแบบสอบถามไปจำนวน 67 ชุด แต่ตอบแบบสอบถามปลายเปิดมาเพียง 18 ชุด ผู้วิจัยมีความเห็นว่าคงเนื่องจากเป็นคำถามที่เปิดกว้าง ทำให้ผู้ตอบอาจจะต้องใช้เวลามากในการตอบซึ่งตามความเป็นจริง ผู้บริหารส่วนใหญ่จะไม่ค่อยมีเวลามากนัก

4.2 จากการทดสอบปรากฏว่า SD (ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน) สูง แต่เนื่องจากเป็นการใช้สถิติอนพารามิตี จึงเป็นไปได้ที่ค่า SD จะมีค่าสูง แต่อย่างไรก็ตามผลสรุปคงเป็นที่เชื่อถือได้

4.3 การวิจัยครั้งนี้มิได้ใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงปริมาณ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการวิเคราะห์งบประมาณ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์กับปัจจัยรูปแบบการบริหารงบประมาณ และปัจจัยคุณภาพการบริหารงบประมาณ เนื่องจากลักษณะของข้อมูลไม่มีความสอดคล้องกับการใช้วิธีดังกล่าว

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- จำนง พรายเข้มแจ *เทคนิคการวัดและประเมินผลการเรียนรู้กับการสอบซ่อมเสริม* พิมพ์ครั้งที่ 2
กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิชย์ 2531
- ชวาล แพร่ตกุล *เทคนิคการวัดผล* กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิชย์ 2526
- ณรงค์ สัจพันโรจน์ *การบริหารงบประมาณ* กรุงเทพมหานคร 2538
- ไพศาล ชัยมงคล *งบประมาณแผ่นดิน ทฤษฎีและปฏิบัติ* กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิชย์
2526
- ภรณ์ (กীরดีบุตร) มหานนท์ *การประเมินประสิทธิผลขององค์การ* กรุงเทพมหานคร โอเดียนสโตร์
2529
- ราชบัณฑิตยสถาน *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน* กรุงเทพมหานคร อักษรเจริญทัศน์ 2544
- วิชัย สนธิศิริ “ความเห็นของพนักงานเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้บริการควบคุม
จราจรทางอากาศ : กรณีศึกษาศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ กรุงเทพมหานคร บริษัท
วิทยาการบินแห่งประเทศไทย จำกัด” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2538
- ศราวุธ คงคานนท์ “ปัจจัยในการเสริมสร้างกำลังขวัญในทัศนะของตำรวจจราจร สาขาการบริหาร
และนโยบาย สวัสดิการสังคม” บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2542
- สำนักงานคลัง *รายงานการรับ-จ่าย เงินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2540* กรุงเทพมหานคร
สำนักงานคลัง 2541
- _____ *รายงานการรับ-จ่าย เงินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2541* กรุงเทพมหานคร
สำนักงานคลัง 2542
- _____ *รายงานการรับ-จ่าย เงินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2542* กรุงเทพมหานคร
สำนักงานคลัง 2543
- _____ *รายงานการรับ-จ่าย เงินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2543* กรุงเทพมหานคร
สำนักงานคลัง 2544
- _____ *รายงานการรับ-จ่าย เงินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2544* กรุงเทพมหานคร
สำนักงานคลัง 2545
- _____ *รายงานการรับ-จ่าย เงินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2545* กรุงเทพมหานคร
สำนักงานคลัง 2546

สำนักงานงบประมาณ *คู่มือปฏิบัติการงบประมาณ* กรุงเทพมหานคร พรเทพการพิมพ์ 2542
 _____ . *ประมวล กฎหมาย ระเบียบ คำสั่งและหนังสือเวียนเกี่ยวกับการงบประมาณ*

กรุงเทพมหานคร พรเทพการพิมพ์ 2542

สุชาติ กาญจนานิมาน “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานงบประมาณ “วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2541

สุพัตรา จึงสง่าสม “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข เทศบาลเมือง “วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล 2541

อำพล ทิมาสาร *การบริหารงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ* กรุงเทพมหานคร ม.ป.ท. 2538

Richard A.Johnson. *Statistics Principles and Methods*. New York : John Willey and Sons, 1996.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ ทม 1308/บ 027

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี

22 มกราคม 2546

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

เนื่องด้วย นางสาวนันตา สุวรรณภักดี นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษาสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณของกรุงเทพมหานคร ในกรณีนี้นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากพนักงานในหน่วยงานของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน อนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทรศัพท์ 0-2503-3568

โทรสาร 0-2503-3612

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณของกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

1. จุดประสงค์ของแบบสอบถามนี้ เพื่อศึกษาถึงปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงบประมาณของหน่วยงานต่างๆ ของกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เจ้าหน้าที่ของสำนักงานงบประมาณ เจ้าหน้าที่ของสำนัก และสำนักงานเขตแต่ละข้อคำถามมีระดับความคิดเห็น ให้เลือก 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2. โปรดตอบแบบสอบถามโดยการกาเครื่องหมาย ให้ตรงตามความเป็นจริงเพื่อประโยชน์ของการวิจัย อันจะเป็นแนวทางในการปรับปรุงระบบ และกระบวนการบริหารงบประมาณของกรุงเทพมหานคร

3. แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นเรื่องรูปแบบการบริหารงบประมาณ

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นเรื่องคุณภาพการบริหารงบประมาณ

อนึ่ง ในการวิจัยเรื่องงบประมาณของกรุงเทพมหานครครั้งนี้ จะศึกษาเฉพาะในส่วน of ชั้นตอนการบริหารงบประมาณ (การอนุมัติเงินประจำงวด การโอน การเปลี่ยนแปลงงบประมาณและการจัดสรรเงิน) เท่านั้น และผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามที่ให้ความร่วมมือให้ข้อมูลเป็นอย่างดียิ่ง มา ณ โอกาสนี้

ด้วยความขอบคุณ

ผู้วิจัย นางสุนันทา สุวรรณภักดี

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ 7 ว สำนักงานงบประมาณ

นักศึกษาระดับปริญญาโท บริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการ

- สำหรับเจ้าหน้าที่
1. เพศ 1
- ชาย หญิง
2. อายุ 2
- 18-22 ปี 23-27 ปี
- 28-32 ปี 33-37 ปี
- 38-42 ปี 43-77 ปี
- 48-52 ปี 53-57 ปี
- 50 ปีขึ้นไป
3. สถานภาพทางครอบครัว 3
- โสด สมรส หย่า/ม่าย แยกกันอยู่
4. ระดับการศึกษา 4
- อนุปริญญาหรือเทียบเท่า
- ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- ปริญญาโทหรือเทียบเท่า
- ปริญญาเอก
- อื่นๆ (ระบุ)
5. ตำแหน่งงาน.....ระดับ..... 5-6
6. เงินเดือน.....บาท 7
7. อายุราชการ.....ปี.....เดือน 8-9
8. ทำหน้าที่รับผิดชอบการบริหารงบประมาณตั้งแต่เดือน..... 10-11
- พ.ศ.....เป็นเวลา.....ปี

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นเรื่องรูปแบบการบริหารงบประมาณ

	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1. ท่านได้รับการฝึกอบรมด้านการบริหารงบประมาณอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง					
2. ผลการฝึกอบรมช่วยให้คุณเข้าใจวิธีการได้อย่างถูกต้อง เสริมสร้างความรู้ และเทคนิคใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณ					
3. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณเป็นอย่างดี					
4. ท่านได้รับการอบรมการใช้คอมพิวเตอร์สำหรับใช้กับระบบการบริหารงบประมาณอย่างต่อเนื่อง					
5. กฎหมาย ระเบียบ แนวทางปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารงบประมาณมีจำนวนมากเกินไป					
6. การบริหารงบประมาณควรมีการแก้ไข ปรับปรุงลดขั้นตอนการปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณให้สะดวก รวดเร็วขึ้นอยู่เสมอ ๆ					
7. การบริหารงบประมาณมีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณไว้อย่างชัดเจนเข้าใจง่าย					
8. ในการบริหารงบประมาณมีคู่มือกำหนดหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานด้านงบประมาณที่สำนักงานงบประมาณจัดทำสำหรับหน่วยงานผู้ปฏิบัติงานเข้าใจง่าย					
9. งานบริหารงบประมาณมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น มีโทรศัพท์ โทรสาร ใช้สำหรับการประสานงานระหว่างหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณเพียงพอ					

	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
10. มีการประสานงาน และหารือร่วมกันเพื่อแก้ไข ปัญหาที่เกี่ยวกับงานด้านการบริหารงบประมาณภายใน หน่วยงานอยู่เสมอ					
11. การประสานงานด้านการบริหารงบประมาณ ระหว่างหน่วยงานกับสำนักงานงบประมาณ ได้รับ ความร่วมมือดี และรวดเร็ว					
12. เครื่องมือ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ สำหรับปฏิบัติงาน ด้านการบริหารงบประมาณมีเพียงพอและทันสมัย					
13. เมื่อเครื่องคอมพิวเตอร์ระบบงบประมาณขัดข้อง มี เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ ด้านคอมพิวเตอร์มาแก้ไขให้ อย่างรวดเร็ว					
14. การปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณเป็นงาน ที่ต้องใช้ความรู้					
15. ผู้บริหารในหน่วยงานของท่าน ให้ความสนใจและ ความร่วมมือ ด้านการบริหารงบประมาณเป็นอย่างดี					
16. ปัจจัยภายนอก เช่น ระบบสาธารณูปโภค มีผลต่อ การบริหารงบประมาณของกรุงเทพมหานคร					
17. หน่วยงานของท่านมีจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ด้านการบริหารงบประมาณเพียงพอกับปริมาณงาน					
18. ท่านได้รับมอบหมายงานด้านการบริหารงบ ประมาณในปริมาณงานที่เหมาะสม					
19. ผู้ปฏิบัติต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร ด้านการบริหารงบประมาณเพื่อพัฒนาตนเอง และใน การปฏิบัติงาน					
20. ท่านได้เข้ารับการฝึกอบรมในด้านการบริหารงบ ประมาณ เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ เป็นประจำทุกปี					
21. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และมี ความรับผิดชอบในการบริหารงบประมาณ					

	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
22. การปรับเปลี่ยนอัตรากำลัง โยกย้ายบุคลากรด้าน การบริหารงบประมาณบ่อย ทำให้ขาดความรู้ความเข้าใจ ใจในการบริหารงบประมาณ ส่งผลให้ การดำเนินงาน ล่าช้า					
23. ท่านมีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับการใช้ คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงบ ประมาณเป็นอย่างดี					
24. หน่วยงานของท่านมีการบริหารงานด้านงบ ประมาณเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดไว้เสมอ					
25. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของผู้ปฏิบัติงานด้าน การบริหารงบประมาณทำให้ประสิทธิภาพของการ บริหารงบประมาณดีขึ้น					
26. การตรวจสอบ ควบคุม ติดตามและรายงานผลการ ใช้จ่ายงบประมาณทุก 1,3 และ 6 เดือน ส่งผลให้การ บริหารงบประมาณมีประสิทธิภาพและเป็นไปตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้					
27. หน่วยงานของท่านมีคณะกรรมการบริหารงบ ประมาณเมื่อใกล้สิ้นปีงบประมาณ					

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นเรื่องคุณภาพการบริหารงบประมาณ

	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1. ท่านคิดว่าควรจะมีการจัดอบรมและพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงบประมาณให้แก่เจ้าหน้าที่มากกว่าที่เป็นอยู่					
2. ท่านคิดว่าผู้บริหารทุกระดับควรให้การสนับสนุนพัฒนาความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณเป็นอย่างดี และสม่ำเสมอ					
3. การสนับสนุนบุคลากรเพื่อเพิ่มความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์สำหรับระบบบริหารงบประมาณเป็นสิ่งจำเป็น และเจ้าหน้าที่ควรได้รับการอบรมอย่างต่อเนื่อง					
4. กฎหมาย ระเบียบ แนวทางปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารงบประมาณมีจำนวนมากเกินไป					
5. รูปแบบการบริหารงบประมาณควรมีการแก้ไข ปรับปรุง และลดขั้นตอนการปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณ ให้สะดวกรวดเร็วขึ้นอยู่เสมอ					
6. การบริหารงบประมาณมีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณไว้อย่างชัดเจน เข้าใจง่าย					
7. ในการบริหารงบประมาณมีคู่มือกำหนดหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานด้านงบประมาณที่สำนักงานงบประมาณจัดทำสำหรับหน่วยงานผู้ปฏิบัติงานเข้าใจง่าย					
8. เมื่อมีการเปลี่ยนแปลง หรือออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับใหม่ ๆ สำนักงานงบประมาณหรือกรุงเทพมหานครจะแจ้งให้หน่วยงานของท่านทราบทันที					
9. งานบริหารงบประมาณมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น มีโทรศัพท์โทรสาร ใช้สำหรับการประสานงานระหว่างหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณเพียงพอ					

	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
10. การบริหารงบประมาณ มีการประสานงาน และ หารือร่วมกันเพื่อแก้ไข ปัญหาที่เกี่ยวกับงานด้านการ บริหารงบประมาณภายในหน่วยงานอยู่เสมอ					
11. การประสานงานด้านการบริหารงบประมาณ ระหว่างหน่วยงาน กับสำนักงานงบประมาณ ได้รับ ความร่วมมือดี และรวดเร็ว					
12. เครื่องมือ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ สำหรับปฏิบัติงาน ด้านการบริหารงบประมาณมีเพียงพอและทันสมัย					
13. เมื่อเครื่องคอมพิวเตอร์ระบบงบประมาณขัดข้อง มี เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบด้านคอมพิวเตอร์มาแก้ไขให้ อย่างรวดเร็ว					
14. ท่านเห็นว่าจะต้องเพิ่มจำนวนวัสดุอุปกรณ์ เครื่อง มือ เครื่องใช้ด้านการบริหารให้มากกว่าที่มีอยู่					
15. ผู้บริหารทุกระดับควรให้ความสนใจ และ สนับสนุนด้านการบริหารงบประมาณเป็นอย่างดี					
16. ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณ					
17. การปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณเป็นงาน ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ					
18. ท่านมีจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการบริหาร งบประมาณเพียงพอกับปริมาณงาน					
19. งบประมาณรายจ่ายที่กรุงเทพมหานครจัดสรร ให้ หน่วยของท่านเพียงพอแล้ว					
20. ผู้บริหารให้ความสำคัญเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารด้าน การบริหารงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ					
21. เจ้าหน้าที่บริหารงานด้านงบประมาณในหน่วยงาน ของท่าน มีความรู้ ความสามารถด้านการบริหารงบ ประมาณเป็นอย่างดี					

- ท่านคิดว่ามีปัจจัยอะไรที่เป็นปัญหา และอุปสรรคทำให้การบริหารงบประมาณของ กรุงเทพมหานคร ขาดประสิทธิภาพและไม่บรรลุตามเป้าหมาย 100 เปอร์เซ็นต์.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสุนันทา สุวรรณภักดี
วัน เดือน ปีเกิด	10 กุมภาพันธ์ 2493
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช พ.ศ. 2528
สถานที่ทำงาน	สำนักงานงบประมาณ กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ 7 ว