

แบบประเมินบทความวิจัย
การประชุมวิชาการระดับชาติ “การศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ครั้งที่ 8” ประจำปี 2567
วันศุกร์ที่ 24 พฤษภาคม 2567 (ผ่านระบบออนไลน์)

1. ชื่อบทความ : ประสิทธิภาพในการเป็นหน่วยรับงบประมาณ กรณีศึกษา : องค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลาง

2. หัวข้อการประเมินบทความ

รายการประเมิน	ผลการประเมิน			ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ
	ผ่าน	ผ่านและแก้ไข	ไม่ผ่าน	
1. บทคัดย่อภาษาไทย	/			
2. บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	/			
3. บทนำ	/			
4. วัตถุประสงค์การวิจัย		/		วัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 2 ควรแก้เป็น “เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิภาพในการเป็นหน่วยรับงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลางจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
5. สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี)		/		ควรแก้ไขเป็น “บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลางที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการเป็นหน่วยรับงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลางแตกต่างกัน”
6. วิธีดำเนินการวิจัย	/			
7. ผลการวิจัย		/		ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบฯ ควรนำเสนอเป็นข้อมูลสถิติ ส่วนตารางที่ 3 อาจใช้ในการสรุปผลการวิจัย
8. สรุปผลการวิจัย	/			
9. อภิปรายผล	/			
10. ข้อเสนอแนะ	/			
11. เอกสารอ้างอิง		/		ควรตรวจสอบการอ้างอิงในเนื้อหาเกี่ยวกับบรรณานุกรมให้ตรงกัน
12. องค์ความรู้ใหม่และคุณค่าทางวิชาการ	/			

ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ

- ☐ 1) บทความผ่านเกณฑ์
- ☒ 2) บทความผ่านเกณฑ์ แต่ต้องแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
- ☐ 3) บทความไม่ผ่านเกณฑ์

แบบประเมินบทความวิจัย

การประชุมวิชาการระดับชาติ “การศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ครั้งที่ 8” ประจำปี 2567

วันศุกร์ที่ 24 พฤษภาคม 2567 (ผ่านระบบออนไลน์)

1. ชื่อบทความ :

ผลกระทบของการไปอยู่ต่างประเทศของนักศึกษา กรณีศึกษา: องค์การนิเวศ
สำหรับจังหวัดภูเก็ตและพื้นที่ภาคกลาง

2. หัวข้อการประเมินบทความ

รายการประเมิน	ผลการประเมิน			ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ
	ผ่าน	ผ่านและแก้ไข	ไม่ผ่าน	
1. บทคัดย่อภาษาไทย	/			
2. บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	/			
3. บทนำ		/		แก้คำผิด ส่งฉบับแก้ไขให้ทางมหาวิทยาลัย เพื่อเข้าไปสู่การตีพิมพ์ ฉบับแก้ไข
4. วัตถุประสงค์การวิจัย	/			
5. สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี)	/			
6. วิธีดำเนินการวิจัย	/			
7. ผลการวิจัย	/			
8. สรุปผลการวิจัย		/		ส่งผลการวิจัยจาก อ.เอกกมล
9. อภิปรายผล		/		
10. ข้อเสนอแนะ				
11. เอกสารอ้างอิง		/		ส่งฉบับแก้ไขให้ทางมหาวิทยาลัย
12. องค์ความรู้ใหม่และคุณค่าทางวิชาการ	/			

ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ

- ☐ 1) บทความผ่านเกณฑ์
- ☒ 2) บทความผ่านเกณฑ์ แต่ต้องแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
- ☐ 3) บทความไม่ผ่านเกณฑ์

ประสิทธิภาพในการเป็นหน่วยรับงบประมาณ กรณีศึกษา : องค์การบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคกลาง

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการเป็นหน่วยรับงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลาง และเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการเป็นหน่วยรับงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลาง จำนวน 426 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 204 คน คำนวณโดยใช้สูตรคำนวณของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้มีความคลาดเคลื่อน 0.05 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว คำนวณค่าทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้กำหนดไว้ที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการเป็นหน่วยรับงบประมาณของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลางในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = .60) เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพในการเป็นหน่วยรับงบประมาณเป็นรายด้าน ลำดับแรก คือ ด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = .58) รองลงมา คือ ด้านเวลา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = .57) ด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = .60) และด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = .78) ตามลำดับ และการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการเป็นหน่วยรับงบประมาณของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ สถานภาพ และประเภทตำแหน่งที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการเป็นหน่วยรับงบประมาณในภาพไม่แตกต่างกัน แต่ด้านอายุ ระดับการศึกษา อายุงาน/ราชการ และรายได้ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการเป็นหน่วยรับงบประมาณแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพในการเป็นหน่วยรับงบประมาณ, องค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลาง, ปัจจัยส่วนบุคคล

จ.ป.ก.ม., บุคลากร

The Capacity of Agency as to Received Direct Budgeting. A Case Study of Provincial Administrative Organizations in Thai Central Region Zone

ABSTRACT

This research aims to study the capacity of agency as to received direct budgeting in case study of provincial administrative organizations in Thai central region zone and compare the efficiency of the two agencies above by classified according to personal factors using quantitative research methods. There are 426 populations in this research under provincial administrative organizations in Thai central region zone. After calculated by Crazy and Morgan's formula, there are 204 samplings to study. The sample group was set to have an error of 0.05. The research takes a data by questionnaire to data analyses by frequency distribution statistics, percentage, mean standard deviation, t-test and One-way analysis of variance. The statistical significance value used in this analysis was set at the .05 level. The result of this research show that the capacity of personnel under provincial administrative organizations in Thai central region zone as a whole is at a high level ($\bar{X}$ = 3.90, S.D. = .60). When considering the efficiency of received direct budget unit on a side by side basis, the first is the quality of work at a high level ($\bar{X}$ = 3.99, S.D. = .58), secondly the time aspect is at a high level ($\bar{X}$ = 3.96, S.D. = .57), Expenses at a high level ($\bar{X}$ = 3.85, S.D. = .60) and amount of work at a high level ($\bar{X}$ = 3.81, S.D. = .78). Data analysis comparing the efficiency of personnel under provincial administrative organizations in Thai central region zone has classified by personal factors such as gender, status, and different types of positions, there is no difference in efficiency as a received direct budgeting unit. However, in point of age, education level, the year of employment service and differential revenue show that the different efficiency as a received direct budgeting unit at the .05 level.

Keywords: The Capacity of Agency as to Received Direct Budgeting, Provincial Administrative Organizations in Thai Central Region Zone, personal factor

บทนำ

งบประมาณแผ่นดินเป็นเงินที่กฎหมายอนุญาตให้รัฐบาลนำไปใช้จ่ายในการบริหารราชการแผ่นดิน และรวมทั้งที่องค์กรอื่น ๆ ของรัฐนำไปใช้จ่ายตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ ได้มาจากภาษีอากรของประชาชน โดยผ่านความเห็นชอบหรือขออนุญาตจากตัวแทนของประชาชนคือรัฐสภา ด้วยเหตุนี้รัฐธรรมนูญจึงได้บัญญัติการใช้งบประมาณรายจ่ายของแผ่นดินต้องตราเป็นพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ซึ่งตราขึ้นเพื่อกำหนดจำนวนเงินอย่างสูงที่อนุญาตให้รัฐบาลจ่ายหรือก่อหนี้ผูกพันได้ภายในระยะเวลา 1 ปี นับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคมของปีหนึ่งถึงวันที่ 30 กันยายน ของปีถัดไป (อัญชลี จวงจันทร์ เว็บไซต์สถาบันพระปกเกล้า, 2553) และพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2502 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2543 กำหนดให้ส่วนราชการซึ่งไม่รวมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบทั่วไป (องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล) เป็นหน่วยรับงบประมาณ ดังโดย องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องยื่นคำขอตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีไว้ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งและมีศักยภาพในการให้บริการสาธารณะ (พระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2502, น. 2)

บทบาทในการยื่นคำขอตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเปลี่ยนไปตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2561 โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยรับงบประมาณที่สามารถขอรับหรือได้รับจัดสรรงบประมาณของแผ่นดิน ประกอบกับการขอตั้งงบประมาณรายจ่ายที่เป็นเงินอุดหนุนสำหรับการดำเนินการโดยทั่วไปหรือสำหรับการดำเนินการในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นการเฉพาะ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยื่นคำขอตั้งงบประมาณรายจ่ายต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเพื่อเสนอต่อผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณตามหลักเกณฑ์วิธีการและระยะเวลาที่ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณกำหนด (พระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2561, น. 2 และ 9) และปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 สำนักงานงบประมาณได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการยื่นคำของบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดให้องค์กรบริหารส่วนจังหวัดยื่นคำขอตั้งงบประมาณรายจ่ายต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยโดยตรงในระบบสารสนเทศเพื่อการจัดทำงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (BBL) ตามที่สำนักงานงบประมาณกำหนด (หนังสือสำนักงานงบประมาณ, 2561) จึงส่งผลให้การเป็นหน่วยรับงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมีการขับเคลื่อนตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ซึ่งพบปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ เช่น การบันทึกคำขอของงบประมาณผ่านระบบสารสนเทศเพื่อการจัดทำงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (BBL) เกิดความล่าช้า บุคลากรขาดทักษะการปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากการเป็นหน่วยรับงบประมาณตามพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2561 หน่วยงานจะต้องมีการจัดเตรียมข้อมูลพื้นฐานต่าง ๆ ประกอบการขอรับสนับสนุนงบประมาณให้ครบถ้วนและเพียงพอต่อการจัดทำบริการสาธารณะให้กับประชาชน ประกอบกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องจะต้องมีความรู้และความเข้าใจในเรื่องของกระบวนการงบประมาณ ประกอบด้วย (1) การจัดทำคำของบประมาณ (2) การอนุมัติงบประมาณ (3) การบริหารงบประมาณ และ (4) การติดตามประเมินผล ประกอบกับต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเคร่งครัด (เนฐฐินันท์ ดีบเต็ม, 2562)

จากปัญหาข้างต้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาประสิทธิภาพในการเป็นหน่วยรับงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลาง เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดทั่วประเทศสามารถปฏิบัติงานงบประมาณให้เป็นไปตามกระบวนการงบประมาณ กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพิ่มศักยภาพในการจัดการและนำงบประมาณแผ่นดินไปดำเนินการจัดบริการสาธารณะให้เกิดประโยชน์กับประชาชนมากที่สุด

ควรระบุ
ในบทนำ
ที่ภาคกลาง
ทั้งหมด
เป็นบทนำ

ทำ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการเป็นหน่วยรับงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลาง
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการเป็นหน่วยรับงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลางจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานการวิจัย

บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลางที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีประสิทธิภาพในการเป็นหน่วยรับงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลางแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ คือ บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลาง จำนวน 426 คน ซึ่งการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อใช้เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้วิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 204 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple randomsampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้รวบรวมข้อมูลโดยยึดกรอบแนวคิด และเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับคำนิยามที่ค้นคว้าไว้ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการเป็นหน่วยรับงบประมาณ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งออกเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 น.99 -100)

2) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญด้านรัฐประศาสนศาสตร์ ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม จากนั้น จึงนำมาคำนวณหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม IOC (Index of Item Objective Congruence) ได้ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับ 1.0

นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาไปทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) กับประชากรซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบราค (Cronbach's Alpha Coefficient) จากการวิเคราะห์พบว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเฉลี่ยรวมทั้งหมดเท่ากับ 0.713 ซึ่งเป็นค่าระดับความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้

3. การเก็บข้อมูล

1. ทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลไปยังกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
2. ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลาง ในช่วงวันที่ 12 - 25 กุมภาพันธ์ 2567
3. ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับมา และนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บข้อมูลได้ครบตามจำนวนแล้ว นำข้อมูลที่เก็บได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ตามระเบียบสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการประมวลผล และจัดทำตารางวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อนำเสนอข้อมูลและสรุปผลการวิจัยสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1 สถิติแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับอธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการเป็นหน่วยรับงบประมาณของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลาง

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน 2.1 วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ t-test (Independent t-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันและใช้ค่าสถิติแบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ และหากทดสอบแล้วพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจะตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Fisher's Least Significant Difference)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	81	39.70
1.2 หญิง	123	60.30
รวม	204	100.00
2. อายุ		
2.1 น้อยกว่า 25 ปี	22	10.80
2.2 25 - 35 ปี	125	61.20
2.3 36 - 45 ปี	42	20.60
2.4 46 ปีขึ้นไป	15	7.40
รวม	204	100.00
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	4.90
3.2 ปริญญาตรี	147	72.10
3.3 สูงกว่าปริญญาตรี	47	23.00
รวม	204	100.00

การศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ประจำปี 2567

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
4. สถานภาพ		
4.1 โสด	89	43.60
4.2 สมรส	113	55.40
4.3 หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	2	1.00
รวม	204	100.00
5. อายุราชการ/งาน		
5.1 น้อยกว่า 5 ปี	63	30.90
5.2 5 - 10 ปี	92	45.10
5.3 11 - 15 ปี	29	14.20
5.4 16 ปีขึ้นไป	20	9.80
รวม	204	100.00
6. รายได้		
6.1 ไม่เกิน 15,000 บาท	30	14.70
6.2 15,000 - 25,000 บาท	117	57.40
6.3 25,001 - 35,000 บาท	36	17.60
6.4 35,001 บาทขึ้นไป	21	10.30
รวม	204	100.00
7. ประเภทตำแหน่ง		
7.1 อำนวยการท้องถิ่น	43	21.10
7.2 วิชาการ	91	44.60
7.3 ทั่วไป	47	23.00
7.4 พนักงานจ้างตามภารกิจ	23	11.30
รวม	204	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่าบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลาง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60.30 มีอายุระหว่าง 25 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.30 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 72.10 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 55.40 มีอายุราชการ/งานระหว่าง 5 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.10 มีรายได้ 15,000 - 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 57.40 และดำรงตำแหน่งวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 44.60

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการเป็นหน่วยรับงบประมาณของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลาง ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงข้อมูลระดับประสิทธิภาพในการเป็นหน่วยรับงบประมาณของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลาง จำแนกเป็นรายด้าน

ประสิทธิภาพในการเป็นหน่วยรับงบประมาณ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านคุณภาพของงาน	3.99	.58	มาก	1
2. ด้านปริมาณงาน	3.81	.78	มาก	4
3. ด้านเวลา	3.96	.57	มาก	2
4. ด้านค่าใช้จ่าย	3.85	.67	มาก	3
รวม	3.90	.60	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลางมีระดับประสิทธิภาพในการเป็นหน่วยรับงบประมาณ โดยในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = .60) เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพในการเป็นหน่วยรับงบประมาณเป็นรายด้าน ลำดับแรก คือ ด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = .58) รองลงมา คือ ด้านเวลา อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.96, S.D. = 0.57) ด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = .60) และด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = .78) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการเป็นหน่วยรับงบประมาณของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังตารางที่ 3

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. สมมติฐานย่อยที่ 1.1 เพศของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลางที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
2. สมมติฐานย่อยที่ 1.2 อายุของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลางที่แตกต่างกัน	ยอมรับ
3. สมมติฐานย่อยที่ 1.3 ระดับการศึกษาของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลางที่แตกต่างกัน	ยอมรับ
4. สมมติฐานย่อยที่ 1.4 สถานภาพของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลางที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
5. สมมติฐานย่อยที่ 1.5 อายุงาน/ราชการของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลางที่แตกต่างกัน	ยอมรับ
6. สมมติฐานย่อยที่ 1.6 รายได้ของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลางที่แตกต่างกัน	ยอมรับ
7. สมมติฐานย่อยที่ 1.7 ประเภทตำแหน่งของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลางที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธ

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพ และประเภทตำแหน่งที่ต่างกัน บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลางมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการเป็นหน่วยรับงบประมาณ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา อายุงาน/ราชการ และรายได้ที่ต่างกัน บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลางมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการเป็นหน่วยรับงบประมาณแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปผลและอภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการเป็นหน่วยรับงบประมาณ กรณีศึกษา : องค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลาง ผู้วิจัยขอสรุปผลและอภิปรายผลของการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ระดับประสิทธิภาพในการเป็นหน่วยรับงบประมาณของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลาง พบว่า บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลางมีประสิทธิภาพในการเป็นหน่วยรับงบประมาณอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านเวลา อยู่ในระดับมาก ด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับมาก และด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ เนื่องจาก องค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลางมีอำนาจหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะให้กับประชาชนในพื้นที่ โดยกำหนดนโยบายที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนมากที่สุด ซึ่งในการจัดบริการสาธารณะนั้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลางจะต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายงบประมาณเป็นสำคัญ โดยใช้งบประมาณเป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ดังแนวคิดของ นงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธ์ (2535) ที่ว่า งบประมาณสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีประสิทธิภาพได้ ด้วยการวางแผนการปฏิบัติงานในการใช้ทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่า คุ้มค่ามากที่สุดเพื่อผลประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลางจะต้องจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ประเภทงบประมาณของแผ่นดินให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวทางการขอรับสนับสนุนงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามที่สำนักงบประมาณกำหนด และบันทึกข้อมูลค่าของงบประมาณผ่านระบบสารสนเทศเพื่อการจัดทำงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (BBL) ดังนั้น ประสิทธิภาพในการเป็นหน่วยรับงบประมาณ ด้านคุณภาพงาน และด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 2 ลำดับแรก อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก องค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลางคำนึงถึงประโยชน์และการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนเป็นสำคัญ และคาดหวังถึงการได้รับความพึงพอใจจากประชาชนในการทำงานงบประมาณไปจัดบริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยการกำหนดมาตรฐานของกระบวนการปฏิบัติงานงบประมาณที่มีคุณภาพ เป็นแบบแผนและขั้นตอนการตรวจสอบความผิดพลาดคลาดเคลื่อนของค่าของงบประมาณที่ดำเนินการบันทึกลงในระบบสารสนเทศเพื่อการจัดทำงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (BBL) อีกทั้งการบันทึกค่าของงบประมาณลงในระบบดังกล่าวมีระยะเวลาที่จำกัดไม่เกิน 1 เดือน องค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลางจึงจัดประชุมเตรียมการวางแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ จัดเตรียมข้อมูลพื้นฐานและตรวจสอบความถูกต้องก่อนและหลังระยะเวลาที่สำนักงบประมาณกำหนดให้หน่วยรับงบประมาณสามารถจัดทำค่าของงบประมาณได้ทันตามกรอบระยะเวลาของปฏิทินงบประมาณ เพื่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลางได้รับการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอต่อการจัดบริการสาธารณะให้กับประชาชนครอบคลุมทุกพื้นที่ ดังแนวคิดของ Sherwood (1964) กล่าวว่า การกำหนดแผนจะรวมถึงการประมาณการของการบริหารกิจกรรมโครงการ และค่าใช้จ่ายตลอดจนทรัพยากรจำเป็นในการสนับสนุนให้ดำเนินการบรรลุตามวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย การกระทำ 3 ขั้นตอน คือ 1) การจัดเตรียม 2) การอนุมัติ 3) การบริหาร

ส่วนประสิทธิภาพในการเป็นหน่วยรับงบประมาณ ด้านปริมาณงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานงบประมาณสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลางยังขาดความรู้และความเข้าใจและประสบการณ์ในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งการจัดทำงบประมาณของแผ่นดินมีขั้นตอนการดำเนินงาน

หลายขั้นตอน เช่น การทบทวน ปรับปรุงฐานข้อมูลงบประมาณ เป้าหมาย ผลผลิต/โครงการ กิจกรรม ตัวชี้วัด บันทึกคำขอลงในระบบสารสนเทศของสำนักงานงบประมาณ และจัดส่งรายละเอียดคำของบประมาณให้สำนักงานงบประมาณ เป็นต้น จึงส่งผลให้การจัดทำคำของบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลางเกิดความผิดพลาดในบางขั้นตอน หรือการจัดทำข้อมูลพื้นฐานไม่ครบถ้วน และหรืองบประมาณที่บันทึกในระบบสารสนเทศเพื่อการจัดทำงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (BBL) ไม่ตรงกันกับแผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่กำหนดไว้ ดังนั้นหน่วยงานจึงควรส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณสำหรับการอบรมสัมมนาที่เกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้กับบุคลากรในสังกัด สามารถปฏิบัติงานงบประมาณเป็นไปด้วยความถูกต้องและรวดเร็วทันตามระยะเวลาที่สำนักงานงบประมาณกำหนด และส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานงบประมาณสม่ำเสมอ และมอบขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรภายหลังจากปฏิบัติงานงบประมาณสำเร็จ ดังแนวคิดของ Chester Barnard (1983) หน่วยงานมีการจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน เพื่อปรับสภาพการทำงานให้มีความเหมาะสมกับความสามารถ วิธีการทำงาน และทัศนคติของบุคลากรในหน่วยงานที่มีความหลากหลายกัน

2. การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการเป็นหน่วยรับงบประมาณของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพ และประเภทตำแหน่งที่ต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการเป็นหน่วยรับงบประมาณไม่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา อายุงาน/ราชการ และรายได้ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการเป็นหน่วยรับงบประมาณแตกต่างกัน โดยผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ โดยบุคลากรที่มีอายุมากจะมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการเป็นหน่วยรับงบประมาณสูงกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย เนื่องจาก บุคลากรที่มีอายุมากจะมีวุฒิภาวะและชำนาญการในการดำเนินการให้การจัดทำงบประมาณเป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวทางที่สำนักงานงบประมาณ รวมถึงมีวิธีการแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างจัดทำงบประมาณให้สำเร็จลุล่วงไปตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด และมีวุฒิภาวะหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีความเป็นมืออาชีพมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย โดยส่วนใหญ่จะดำรงตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด รององค์การบริหารส่วนจังหวัด และปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังนั้น หน่วยงานต้องปรับรูปแบบการถ่ายทอดวิธีการทำงานจากผู้มีอายุมากสู่ผู้มีอายุน้อยให้มีประสิทธิภาพที่เท่าเทียมกัน สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้โดยไม่ติดขัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถชัย ณ ภีบาล (2565) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา ผลการศึกษา พบว่า อายุของพนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลาแตกต่างกัน จึงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจะมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการเป็นหน่วยรับงบประมาณต่ำกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี เนื่องจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีส่วนมากจะเป็นระดับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น ข้าราชการบรรจุใหม่ ข้าราชการที่มีอายุราชการน้อย และลูกจ้างตามภารกิจ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายให้ดำเนินการจัดทำงบประมาณให้เป็นไปตามกรอบระยะเวลาที่สำนักงานงบประมาณกำหนด แต่ด้วยบุคลากรดังกล่าวยังขาดประสบการณ์ในการทำงานงบประมาณ โดยการจัดทำงบประมาณนั้นมีลำดับขั้นตอนมากจนเกินศักยภาพที่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานจะรับผิดชอบได้ รวมถึงมีระยะเวลาดำเนินงานที่กระชั้นชิดจนไม่สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด และเมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคก็ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง จึงต้องขอความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาในการแก้ปัญหาให้แล้วเสร็จ ดังนั้นหน่วยงานควรมีการกำหนดวิธีการตรวจสอบการปฏิบัติงานงบประมาณ ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานงบประมาณอย่างใกล้ชิด และมอบหมายผู้บังคับบัญชาระดับสูงคอยกำกับดูแล และตรวจสอบงานให้เป็นไปด้วยความถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อติติ เฟ่งพิโรจ (2564) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส ผลการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาสแตกต่างกัน จึงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดิ์ศิริ สังข์ศรี (2566) ได้ศึกษา

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงาน/ราชการ โดยบุคลากรที่มีอายุงาน/ราชการน้อยจะมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการเป็นหน่วยรับงบประมาณต่ำกว่าบุคลากรที่มีอายุงาน/ราชการมาก เนื่องจาก บุคลากรที่มีอายุงาน/ราชการน้อยจะเป็นข้าราชการบรรจุใหม่หรือลูกจ้างตามภารกิจ โดยประสบการณ์ในการปฏิบัติงานงบประมาณยังน้อย ประกอบกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นหน่วยรับงบประมาณได้ 5 ปีงบประมาณ บุคลากรยังคงขาดทักษะในการปฏิบัติงานงบประมาณ เช่น วิธีการบันทึกข้อมูลงบประมาณลงในระบบสารสนเทศเพื่อการจัดทำงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (BBL) การจัดเตรียมข้อมูลพื้นฐานให้ครบถ้วนตามจำนวนเป้าหมายผู้ได้รับบริการ และบริหารงบประมาณให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น บุคลากรขาดความมั่นใจในตัดสินใจดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงขาดความมั่นใจในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคด้วยตนเอง ดังนั้น หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรไปอบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้และทักษะภาคปฏิบัติในการปฏิบัติงานงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ และผลักดันให้ผู้มีประสบการณ์มากถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับงบประมาณที่ได้สะสมมาในอดีตกับผู้มีประสบการณ์น้อยให้มีประสิทธิภาพได้เช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทัศนัย บุญธรรม (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตำรวจจราจร โครงการพระราชดำริผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานสูงจะมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นตามอายุงาน ฉะนั้น เมื่อมีประสบการณ์มากขึ้นจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเช่นกัน

และปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ โดยบุคลากรที่มีรายได้น้อยจะมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการเป็นหน่วยรับงบประมาณต่ำกว่าบุคลากรที่มีรายได้มาก บุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า และมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้น้อย ดังนั้น หน่วยงานควรพิจารณาจัดสรรงบประมาณให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น และตั้งใจปฏิบัติงานให้สำเร็จด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส และมอบรางวัลประจำปี สอดคล้องกับแนวคิดของ Frederick Herzberg (1959) ที่กล่าวว่า หนึ่งในปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน คือ ค่าตอบแทนหรือสวัสดิการ ซึ่งเป็นผลตอบแทนในรูปแบบเงินเดือน ค่าจ้าง รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือน ที่องค์กรมอบให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กร โดยการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะช่วยให้สร้างความพึงพอใจและก่อให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนภรณ์ ผิวนวล และดารณี พิมพ์ช่างทอง. (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิศวกรโยธาในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์ และมีความรู้มากกว่าจะส่งผลให้มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากขึ้นตาม ซึ่งจะทำให้มีมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้นตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลาง ควรให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในการเป็นหน่วยรับงบประมาณ ในด้านปริมาณงาน เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า คะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลาง สามารถวางแผนกรอบระยะเวลาในการขอรับงบประมาณ โดยการจัดเตรียมข้อมูลพื้นฐานต่าง ๆ เพื่อประกอบการขอรับงบประมาณได้ตามตามระยะเวลาที่สำนักงานงบประมาณกำหนด ทั้งในรูปแบบเอกสาร และรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์

→
เฉลี่ยรายได้
ไม่พอ

2. จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการเป็นหน่วยรับงบประมาณที่แตกต่างกัน ซึ่งพบว่าบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลางมีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา อายุงาน/ราชการ และรายได้ จะมีผลต่อประสิทธิภาพในการเป็นหน่วยรับงบประมาณ ที่แตกต่างกัน องค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลาง จึงควรให้ความสำคัญกับบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ให้สามารถเป็นหน่วยรับงบประมาณที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยการให้อิสระบุคลากรที่อยู่ในวัยเริ่มทำงาน หรือประสบการณ์ทำงานน้อย ได้พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานงบประมาณให้เกิดความชำนาญ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการเป็นหน่วยรับงบประมาณ ในส่วนของระดับผู้บริหารหน่วยงานเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยในการบริหารงาน และนำมาบูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการเป็นหน่วยรับงบประมาณต่อไป

2 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อได้ข้อมูลที่เป็นจริงตามความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลางมากที่สุด และสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาการบริหารหน่วยงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กัญญาณัฐ เจริญศิลป์. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตำรวจจราจรโครงการพระราชดำริ. วารสารวิจัยวิชาการ, 3(1), 147-155.

ณัฐฐนนท์ ตี๋เต็ม. (2562). การจัดทางงบประมาณเงินอุดหนุนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภายใต้หลักการกระจายอำนาจกับการบังคับใช้พระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2561 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ณงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธ์ (2535). การงบประมาณ : หลักทฤษฎีและแนววิเคราะห์เชิงปฏิบัติ. กรุงเทพฯ ฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ ฯ : สุวีริยาสาส์น. (น.99 -100)

พระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2502 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2543. (2565) สืบค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2565, จาก <http://www.dmsc.moph.go.th>

พระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2561. (2565) สืบค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2565, จาก <https://www.ratchakitcha.soc.go.th>

รัตนภรณ์ ผิวฉนวน และดารณี พิมพ์ช่างทอง. (2562). สภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิศวกรโยธาในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารวิจัยรำไพพรรณี, 14(1), 66-73.

ศักดิ์รัฐ สังข์ศรี. (2566). สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยรามคำแหง. คณะบริหารธุรกิจ. สาขาการจัดการ.

หนังสือสำนักงบประมาณ พ.ศ. 2561. . (2565) สืบค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2565, จาก <https://bbstore.bb.go.th>

อัญชลี จวงจันทร์. (2553) งบประมาณรายจ่ายของแผ่นดิน. สืบค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2565, จาก <http://wiki.kpi.ac.th>

อรรถชัย ณ ภิบาล. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานที่ดิน จังหวัดสงขลา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่. คณะบริหารธุรกิจ. สาขาบริหารธุรกิจ

อติติ เฟ่งพิโรจ. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส. Doctoral dissertation, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

Barnard, Chester I. (1983). *The Functions of the executive*. Cambridge, MA : Harvard University Press.

Herzberg, F. (1959). **The Motivation to Work**. 2nd ed. New York : John Wiley and Sons.

Sherwood, F.P. (1964). **The Management Approach to Budgeting**. Brussels : International Institute of Administrative Science.