

เอกสารวิชาการ
เรื่องที่ 2

การศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการเสนอขอของบพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น

โดย
จ.อ.ภากรรักษ์ บำรุงพงษ์

ทะเบียนวิชาการเลขที่
สถานที่ดำเนินการ
ระยะเวลาดำเนินการ
การเผยแพร่

65(2)-0416(2)-131
สำนักงานปศุสัตว์เขต 2
มกราคม - สิงหาคม 2565
<http://region2.dld.go.th>
สำนักงานปศุสัตว์เขต 2
กรมปศุสัตว์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
ปีที่เผยแพร่ 2565

การศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการเสนอของบพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ส่วนท้องถิ่น
ภาครักษ์ บำรุงพงษ์

บทคัดย่อ

การศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการเสนอของบพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคั้น มีวัตถุประสงค์การศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการเสนอของบพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการดำเนินงานของหน่วยงานที่ได้รับและไม่ได้รับงบประมาณ เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นข้อเสนอแนะแนวทางดำเนินการและการแก้ไขปัญหาอุปสรรคการของบพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ดำเนินการไม่เป็นไปตามเป้าหมาย โดยการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดทำแผนการเสนอของบประมาณ จำนวน 18 คน ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพการดำเนินงานของหน่วยงานต่อการได้รับบพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งกระบวนการดำเนินการจัดทำแผนการของบประมาณ ประกอบด้วย การจัดทำแผน การขออนุมัติ การจัดหาพัสดุ การตรวจสอบ และการเบิกจ่ายเงิน รวมถึงผลสำเร็จขององค์การนั้นเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน ประกอบด้วย ด้านระบบปฏิบัติงาน ทักษะความรู้ความสามารถ รูปแบบการบริหารจัดการ บุคลากร และวัฒนธรรมองค์กร ผลการทดสอบทางสถิติพบว่า ปัจจัยทั้ง 5 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดทำแผนการของบประมาณ การได้รับหรือไม่ได้รับงบประมาณ และประสิทธิภาพการดำเนินงานของหน่วยงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากผลการวิจัยนำไปสู่ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาในเรื่องการจัดทำแผนและการดำเนินการในการของบพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่หน่วยงานต้องมอบหมายให้บุคลากร ซึ่งเป็นผู้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ ในงานด้านแผนการดำเนินการ และในเรื่องกระบวนการจัดทำแผนการของบประมาณ ต้องให้มีการใช้ความรู้และวิธีการเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการงาน (Re-engineering)

คำสำคัญ : ปัจจัยที่มีผลต่อการเสนอของบพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**An analytical study of factors affecting the proposals of the provincial
development agencies/provincial groups/governmental organizations local.
Pakornrak Bumrunpong**

Abstract

An analytical study of factors affecting the proposals of provincial development agencies/provincial groups/local government organizations. The purpose of this study was to study and analyze the factors affecting the proposals of the provincial/group of provinces/local administrative organizations. and a comparative study and analysis of the performance of agencies that received and did not receive a budget To use the results of the study as suggestions for action guidelines and solutions to problems and obstacles of the provincial development agencies / provincial groups / local government organizations. that did not meet the target by quantitative research questionnaire (Questionnaire) to collect information from 18 officers who are involved in the budget proposal planning process. Local people are at the highest level. The process for preparing a budget request plan consists of planning, requesting approval, procuring supplies, checking and disbursing money. Including the success of the organization is in accordance with the goals set. As for the factors that affect operational efficiency, it consists of operational systems. skills management style, personnel and organizational culture The results of the statistical tests revealed that all 5 factors affected the effectiveness of the preparation of the budget request plan. getting or not getting a budget and the effectiveness of the operation of the unit with statistical significance at the 0.01 level.

From the results of the research leads to suggestions for solving problems in the planning and implementation of the provincial development agencies / provincial groups / local government organizations. that the agency must assign to personnel which is skilled knowledge in action plans and in the process of preparing a budget request plan Knowledge and methods related to work process reengineering must be used. (Re-engineering).

Keywords : factors affecting the provincial development budget's proposals/provincial groups/local government organizations

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
สารบัญ	ค
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การศึกษา	1
1.3 ขอบเขตการศึกษา	2
1.4 วิธีการศึกษา	2
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับงบประมาณ	4
2.2 ความสำคัญและประโยชน์ของงบประมาณ	5
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการ	6
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ	10
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	16
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	17
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย	18
3.3 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	19
3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	20
บทที่ 4 ผลการศึกษา	
4.1 ผลการวิเคราะห์	22
4.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร	31
4.3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	33

บทที่ 5 สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย	34
5.2 อภิปรายผล	37
5.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการดำเนินงาน	39
5.4 ข้อเสนอแนะ	40
บรรณานุกรม	41
ภาคผนวก	
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	43

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 6 แนวนโยบายแห่งรัฐ มาตรา 65 รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติ เป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมาย และมาตรา 76 รัฐพึงพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐอื่น ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีฯ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2562 มาตรา 16 ให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการนั้น โดยจัดทำเป็นแผน 5 ปี ซึ่งต้องสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา และแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยในแต่ละปีงบประมาณให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีเสนอต่อรัฐมนตรีเพื่อให้ความเห็นชอบ และเมื่อรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติราชการแล้ว ให้สำนักงบประมาณดำเนินการจัดสรรงบประมาณเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จในแต่ละภารกิจตามแผนปฏิบัติราชการ

การศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการเสนอของบพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ศึกษาต้องการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการเสนอของบประมาณของสำนักงานปศุสัตว์ จังหวัด 9 จังหวัดในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 2 และศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการดำเนินงาน เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงแนวทางการของบประมาณและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 2 การศึกษาดังกล่าวจึงมีความสำคัญอย่างมากเพราะจะทำให้โครงการต่าง ๆ ที่หน่วยงานต้องการดำเนินการ มีงบประมาณที่นอกเหนือจากงบประมาณปกติมาบริหารจัดการ ทำให้มีโครงการที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อเกษตรกรและประชาชนในพื้นที่ ดังนั้น การศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการเสนอของบพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงมีความสำคัญและมีผลต่อสำเร็จของการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เพราะจะทำให้เห็นความแตกต่างในการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานที่ได้รับกับไม่ได้รับงบประมาณดังกล่าว

1.2 วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการเสนอของบประมาณของบพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. เพื่อศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการดำเนินงานของหน่วยงานที่ได้รับและไม่ได้รับงบประมาณ ของบพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.3 ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเสนอของบพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเลือกศึกษาบุคลากรสังกัดกลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์ 9 จังหวัด ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 2 ประกอบด้วยหัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์ จำนวน 1 คน และเจ้าหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนการของบประมาณอีก 1 คน รวมเป็น 2 คน/จังหวัด รวมทั้งสิ้น 18 คน โดยใช้วิธีส่งแบบสอบถามให้กลุ่มเป้าหมายทางอีเมล และศึกษาแผนการของบประมาณงบพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัด 9 จังหวัดในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 2

แผนการดำเนินงานตลอดโครงการ

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ			
	เมษายน	พฤษภาคม	มิถุนายน	กรกฎาคม
1.วางแผนจัดเก็บข้อมูล	←→			
2. ส่งแบบสอบถามเก็บข้อมูล		←→		
3. รวบรวมและตรวจสอบข้อมูล		←→		
3.วิเคราะห์ข้อมูล			←→	
4.สรุปผลการวิจัย และเผยแพร่				←→

1.4 วิธีการศึกษา

เครื่องมือและวิธีที่ใช้ในการศึกษา ดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์ปัญหาเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษา
2. ศึกษาค้นคว้าความรู้ทางวิชาการ และสร้างแบบสอบถามตามทฤษฎีและกรอบแนวคิดของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการของบประมาณ
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาปรึกษาผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดทำแผนการของบประมาณ เพื่อให้ตรวจสอบแก้ไขให้มีความถูกต้องและเที่ยงตรงตามเนื้อหา จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้เหมาะสมตามคำแนะนำ และนำไปทดสอบกับผู้ที่ทำหน้าที่ด้านการจัดทำแผนการของบประมาณรายจ่าย จำนวน 5 คน

4. ปรับปรุงแบบสอบถามในขั้นสุดท้าย การเรียงลำดับคำถาม การใช้ภาษา ตรวจสอบความถูกต้องตรงตามเนื้อหาเพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก ซึ่งเป็นหัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนการของงบประมาณของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัด 9 จังหวัดในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 2

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ ใช้แบบสอบถามเป็นเชิงสำรวจ (เชิงปริมาณ) รายละเอียดแต่ละส่วน ดังนี้

ใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็น (Questionnaire) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง การตรวจสอบรายการ (Checklist) และเป็นคำถามปลายปิด

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเสนอของงบประมาณงบบุคลากร/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ด้านระบบปฏิบัติงาน ด้านทักษะความรู้ความสามารถ ด้านรูปแบบบริหารจัดการ ด้านบุคลากร และด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแบบสอบถามประสิทธิผลการดำเนินงานของหน่วยงานต่อการได้รับงบพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยคำถาม 5 ข้อ คำถามเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเปรียบเทียบผลการดำเนินงานจากการได้รับงบประมาณและไม่ได้รับงบประมาณ

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบปัจจัยที่มีผลต่อการเสนอขอและได้รับการจัดสรรงบประมาณ งบพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. สามารถนำผลศึกษาไปวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการดำเนินงานของหน่วยงานที่ได้รับและไม่ได้รับงบประมาณ งบพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำแนวทางที่ได้จากการศึกษาไปวางแผนเพื่อจัดทำค่าของงบประมาณ งบพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในปีงบประมาณต่อ ๆ ไป

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่ผลต่อการเสนอของบพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาเป็นแนวทางในงานวิจัยครั้งนี้ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับงบประมาณ
2. ความสำคัญและประโยชน์ของงบประมาณ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการ
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับงบประมาณ

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ งบประมาณ (Budget) เป็นแผนงานโดยละเอียดที่แสดงในรูปตัวเลข ทั้งจำนวนหน่วยและจำนวนเงิน ตามแผนการดำเนินงานของกิจการสำหรับระยะเวลาใดเวลาหนึ่งในอนาคต การจัดทำงบประมาณเป็นการวางแผนอย่างมีหลักเกณฑ์เพื่อให้หน่วยงานสามารถดำเนินงานได้ผลสำเร็จตามเป้าหมาย ในการพิจารณาโครงการฝ่ายจัดการจะต้องคาดคะเนรายได้ที่จะได้รับแต่ละโครงการ และกำหนดงบประมาณต้นทุนที่ต้องใช้จ่าย เพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจลงทุนในโครงการที่เหมาะสม นอกจากนั้น งบประมาณยังเป็นการประมาณการงบการเงินของกิจการไว้ล่วงหน้า โดยเฉพาะการวางแผนกำไรของกิจการ ซึ่งเป็นส่วนประกอบหนึ่งในการจัดทำงบประมาณดำเนินงานและงบประมาณการเงิน (อนุรักษ์ ทองสุโขวงศ์, 2555)

มีการให้ความหมายคำว่า “งบประมาณ” ซึ่งมีหลายความหมายและมีความแตกต่างกัน เพราะมีผู้ใช้จากหลากหลายวิชาชีพ จึงมีการกำหนดความหมายของงบประมาณและให้คำจำกัดความที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

Frank P. Sherwood (อ้างถึงใน นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธุ์, 2544 : 16) ให้ทัศนะว่า งบประมาณ คือแผนเบ็ดเสร็จซึ่งแสดงออกมาในรูปของตัวเงิน แสดงโครงการดำเนินงานทั้งหมดในระยะเวลาหนึ่ง แผนนี้จะรวมถึงการกะประมาณ บริหาร กิจกรรม โครงการ และค่าใช้จ่าย ตลอดจนทรัพยากรที่จำเป็นในการสนับสนุนการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามแผนนี้ ย่อมประกอบด้วยภาระทำ 3 ขั้นตอน คือการจัดเตรียม การอนุมัติ และการบริหารงบประมาณ

ศุภวัฒน์ ปภัสสรากาญจน์ (2546 :149) ได้ให้ความหมายของงบประมาณ โดยสรุปไว้ว่า งบประมาณเป็นแผนการใช้จ่ายของรัฐ ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ เช่น การเตรียมแผน งบประมาณ ได้แก่การจัดทำ ขั้นตอน อันประกอบไปด้วยโครงสร้างการบริหาร การทำตารางเวลา และการบริหารการควบคุมงบประมาณ ทั้งนี้ การจัดทำแผนควรคำนึงถึงกฎระเบียบหรือกฎหมาย และปทัสถานทั้งด้านการเมืองและนโยบายของรัฐ

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2550 : 22) ได้ให้ความหมายของงบประมาณโดยสรุปไว้ว่า งบประมาณแผ่นดิน หมายถึง แผนทางการเงินเกี่ยวกับประมาณการรายได้และรายจ่ายของรัฐบาล ในระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งจะต้องขออนุมัติจากรัฐสภา

ไพรัช ตระการศิริรินทร์ (2548 : 152-154) ได้ให้ความหมายของงบประมาณ โดยสรุปไว้ว่า งบประมาณ หมายถึง เครื่องมืออย่างหนึ่งของรัฐบาลที่เป็นเอกสารแสดงถึงความต้องการของรัฐบาลหรือหน่วยงานต่าง ๆ ในภาครัฐ ซึ่งประกอบด้วยแผนทางการเงินและโครงการที่จะดำเนินการในปีงบประมาณหนึ่ง ๆ ตามที่รัฐบาลได้สัญญาไว้กับรัฐสภาและประชาชน ที่จะใช้เงินภายใต้เงื่อนไขและแนวทางการบริหารงานที่กำหนดไว้

จากคำนิยามต่าง ๆ จึงพอสรุปได้ว่า งบประมาณ หมายถึงเครื่องมือที่สำคัญอย่างหนึ่งของรัฐบาลที่ทำให้ภารกิจต่าง ๆ ของรัฐบาลที่กำหนดไว้ตามแผนงาน โครงการ กิจกรรม และ แผนการใช้จ่ายเงินสำหรับปีงบประมาณนั้น ๆ ให้สามารถดำเนินการไปได้อย่างต่อเนื่องและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.2 ความสำคัญและประโยชน์ของงบประมาณ

งบประมาณ มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติอยู่หลายประการ รัฐบาลสามารถนำเอางบประมาณแผ่นดินมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารประเทศให้เจริญก้าวหน้า และเป็นประโยชน์ต่อประชาชน ดังต่อไปนี้ (นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์ 2535 :17)

1. ใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารประเทศ รัฐบาลสามารถจัดงานต่าง ๆ ทุกงานที่รัฐบาลประสงค์จะดำเนินการไว้ในงบประมาณตามที่รัฐบาลเห็นว่าจำเป็นและเป็นประโยชน์ต่อประชาชนและตามกำลังเงินที่มีอยู่ และให้ทุกส่วนราชการดำเนินงานตามที่ได้กำหนดไว้ในงบประมาณนั้น ๆ โดยให้มีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกันตามแผนงานที่วางไว้เพื่อป้องกันการรั่วไหลและการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็นของหน่วยงานลดลง

2. ใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ งบประมาณเป็นรายจ่ายจำนวนมหาศาล การใช้จ่ายของรัฐบาลหากใช้จ่ายให้ดีและถูกต้องจะสามารถพัฒนาสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนและเศรษฐกิจของประเทศได้อย่างมหาศาล โดยรัฐบาลต้องพยายามใช้จ่ายและจัดสรร

งบประมาณให้เกิดประสิทธิผลและไปสู่โครงการที่จำเป็น และเป็นโครงการในด้านการลงทุน เพื่อก่อให้เกิดความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจอย่างแท้จริง

3. เป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้มีประสิทธิภาพ เนื่องจากทรัพยากรหรืองบประมาณของประเทศมีจำกัด ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะต้องใช้งบประมาณให้เป็นเครื่องมือในการจัดสรรหรือใช้จ่ายทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพสูงสุดโดยมีการวางแผนในการจะใช้จัดสรรทรัพยากรเงินงบประมาณไปในแต่ละด้านว่าจะจัดสรรไปด้านใดเท่าไรและนานเท่าไร และมีการวางแผนการปฏิบัติงานในการใช้จ่ายทรัพยากรนั้นด้วย เพื่อจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในเวลาที่เร็วที่สุด และใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด

4. เป็นเครื่องมือในการกระจายรายได้ที่เป็นธรรม งบประมาณสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการก่อให้เกิดความเป็นธรรมในการกระจายรายได้ของประชาชน โดยรัฐบาลจะจัดสรรเงินงบประมาณไปสู่จุดที่ช่วยยกฐานะของประชาชนที่ยากจนให้มีรายได้สูงขึ้น เช่น จัดสรรงบประมาณให้มีการสร้างสาธารณูปโภคถนนหนทางไปสู่ประชาชนที่ยากจนในชนบทให้มากขึ้น เพื่อให้ประชาชนที่ยากจนสามารถใช้ขนส่งผลิตผลของตนเองออกขายสู่ตลาดภายนอกได้เพื่อจะได้ราคาผลผลิตดีขึ้น ทำให้มีรายได้สูงขึ้น เป็นต้น

5. เป็นเครื่องมือในการรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและการเงินการคลังของประเทศ รัฐบาลสามารถใช้งบประมาณเป็นเครื่องมือรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจของการเงินและการคลังของประเทศได้ โดยรัฐบาลจัดสรรเงินงบประมาณให้สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจ เช่น เมื่อเศรษฐกิจมีภาวะเงินเฟ้ออยู่รัฐบาลก็ควรจัดสรรงบประมาณโดยใช้นโยบายการเก็บเงินภาษีอากรและรายได้อื่น ๆ ของรัฐบาลให้มีรายรับงบประมาณให้มาก และให้มากกว่ารายจ่ายงบประมาณที่รัฐบาลจะใช้จ่ายออกไป เพื่อให้ปริมาณเงินในท้องตลาดในประเทศมีปริมาณเงินน้อยลง ซึ่งจะเป็นวิธีขจัดปัญหาภาวะเงินเฟ้อลงได้ทางหนึ่ง และในทางตรงข้ามในขณะที่เศรษฐกิจของประเทศมีภาวะเงินฝืดอยู่ รัฐบาลก็สามารถใช้งบประมาณเป็นเครื่องมือจัดสรรเงินงบประมาณ โดยจัดเงินงบประมาณที่จะใช้จ่ายให้มีการใช้จ่ายที่สูงและให้สูงกว่างบประมาณรายรับที่รัฐบาลเก็บเข้ามาจากการเก็บภาษีอากรและรายได้ทางอื่น ๆ ของรัฐบาล เพื่อปริมาณเงินในท้องตลาดมีมากขึ้น ซึ่งจะเป็นวิธีการขจัดปัญหาภาวะเงินฝืดลงได้ทางหนึ่ง

6. เป็นเครื่องประชาสัมพันธ์งานและผลงานที่รัฐบาลจะดำเนินการให้แก่ประชาชนและประเทศชาติ เนื่องจากงบประมาณเป็นที่รวมทั้งหมดของงานและแผนงานที่รัฐบาลจะดำเนินการในแต่ละปี ด้านสังคม ด้านอุตสาหกรรม ด้านเกษตร ฯลฯ ว่ามีงานอะไรบ้างที่รัฐบาลจะดำเนินงานแต่ละด้านอย่างไร ดังนั้น รัฐบาลสามารถใช้งบประมาณที่แสดงถึงงานต่าง ๆ ที่รัฐบาลจะทำให้แก่ประชาชนและประเทศชาติ เผยแพร่และประชาสัมพันธ์เพื่อประชาชนได้ทราบว่าเงินภาษีอากรต่าง ๆ ที่ประชาชนได้เสียให้แก่รัฐนั้น รัฐได้นำมาทำประโยชน์อะไรให้แก่ประชาชนบ้าง ประชาชนจะได้มีส่วนร่วมในการบริหารประเทศร่วมกับรัฐบาลด้วยการเสียภาษีอากรด้วยความเต็มใจและศรัทธาในผลงานของรัฐบาลต่อไป

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการ

1. ความหมายเกี่ยวกับการจัดการ

สุรัสวดี ราชกุลชัย (2546 :4 - 5) กล่าวว่าไว้ว่า การบริหาร คือกลุ่มของกิจกรรมประกอบด้วย การวางแผน (planning) การจัดองค์การ (organizing) การสั่งการหรือการชี้นำ (directing/leading) และการควบคุม (controlling) ซึ่งจะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับทรัพยากรขององค์การ เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์และด้วยจุดมุ่งหมายสำคัญในการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลครบถ้วน นอกจากนี้ยังกล่าวไว้ว่า “การบริหาร” (Administration) และ “การจัดการ” (Management) มีความหมายแตกต่างกันเล็กน้อย โดยการบริหารจะสนใจและสัมพันธ์กับการกำหนดนโยบายในขณะที่การจัดการเป็นการนำนโยบายไปลงมือปฏิบัติ นักวิชาการบางท่านให้ความเห็นว่า การบริหารใช้ในภาครัฐ ส่วนการจัดการใช้ในภาคเอกชน อย่างไรก็ตามในตำราหรือหนังสือส่วนใหญ่ ทั้ง 2 คำนี้มีความหมายไม่แตกต่างกัน สามารถใช้แทนกันได้ และเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2549 :13) กล่าวว่าไว้ว่า การจัดการ หมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการนำทรัพยากรการบริหารมาใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling)

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2545 : 421) กล่าวว่าไว้ว่ากระบวนการจัดการ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานจะต้องเป็นไปตามขั้นตอนตามลำดับ เป็นการตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะทำอะไร ที่ไหน เมื่อใด โดยใคร นอกจากจะเป็นการลดความไม่แน่นอนแล้ว ยังทำให้สมาชิกในองค์กรมีความมั่นใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ การจัดลำดับการทำงานที่ดีไม่ควรมีลักษณะตายตัว ต้องยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ อาจมีการปรับปรุงแก้ไขหรือปรับเปลี่ยนลำดับการทำงานได้เสมอ ส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผลมากขึ้นด้วย

จากคำนิยามต่าง ๆ จึงพอสรุปได้ว่า การจัดการหรือการบริหาร หมายถึงกิจกรรมที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับทรัพยากรขององค์การ ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) เพื่อนำทรัพยากรไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด บรรลุตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการ

ดาร์ฟ (Dalf, 2006 อ้างถึงใน สาคร สุขศรีวงศ์, 2550 : 26 - 27) กล่าวถึงกิจกรรมหลักทางการจัดการ แบ่งออกเป็นกระบวนการ ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรม 4 ประการคือ

1) การวางแผน (Planning) ประกอบด้วยการกำหนดขอบเขตธุรกิจ ตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตลอดจนกำหนดวิธีการ เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

2) การจัดองค์การ (Organizing) ประกอบด้วย การจัดบุคคล แบ่งแผนงาน และ จัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ให้เหมาะสม สอดคล้องกับแผนงาน เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินการตามแผน ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด

การวางแผนและการจัดองค์การนี้จัดได้ว่าอยู่ในส่วนของการคิดซึ่งเป็นนามธรรม เพื่อให้ส่วนการคิดนี้นำไปสู่การกระทำที่สำเร็จเป็นรูปธรรม จะต้องอาศัยสมาชิกในองค์กรซึ่งหมายถึงตนเองและผู้อื่น ร่วมกันทำงาน และเพื่อให้สมาชิกสามารถทำงานได้ตามความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่และบรรลุวัตถุประสงค์ จะต้องอาศัยกิจกรรมในลำดับต่อไปนี้เรียกว่า การชี้นำ

3. การชี้นำ (Leading) ประกอบด้วยเนื้อหา 2 เรื่องสำคัญคือ ภาวะผู้นำ (Leadership) ซึ่งเกี่ยวกับการพัฒนาตัวผู้บริหารเอง และการจูงใจ (Motivation) ซึ่งเกี่ยวกับการชักจูง หรือการกระตุ้นให้ผู้อื่นทำงานได้เต็มที่ตามความรู้ความสามารถ

4. การควบคุมองค์การ (Controlling) เป็นการควบคุมองค์การให้การดำเนินงานต่าง ๆ ภายในองค์กร เป็นไปตามแผนงาน ความคาดหวัง หรือมาตรฐานที่กำหนด

ลูเธอร์ กุลลิค และลินดัล เออร์วิก (Luther Gulick and Lyndall Urwick, 1937 อ้างถึงใน ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ ออยุธยา, 2551 : 111 - 113) ได้เสนอหลักการบริหารเพื่อนำมาใช้ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน โดยการมุ่งเน้นไปที่การทำหน้าที่ของฝ่ายบริหารมากกว่าที่จะสนใจการทำงานของฝ่ายพนักงานที่ทำงานระดับล่าง หลักการบริหารนี้ เรียกว่า หลัก “POSDCORB” ซึ่งเป็นภาระหน้าที่ทางการบริหารที่ผู้บริหารต้องกระทำ และถือว่าเป็นกระบวนการบริหารหน้าที่ทั้ง 7 ประการ ดังนี้

1. P - Planning หมายถึง การวางแผน ได้แก่การจัดวางโครงการและแผนงานต่าง ๆ ขึ้นมาไว้ล่วงหน้า เพื่อทราบว่าการทำอะไร ที่ไหน เมื่อใด อย่างไร ใครเป็นผู้ทำ ทำร่วมกับใคร และต้องการผลสำเร็จออกมาอย่างไร

2. O - Organizing หมายถึง การจัดองค์การ ได้แก่ การแบ่งงาน การกำหนดส่วนงาน กำหนดโครงสร้างขององค์การ การกำหนดหนดตำแหน่งงานต่าง ๆ พร้อมกับอำนาจหน้าที่และขอบเขตของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบขึ้นมาไว้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ยังต้องมีการกำหนดสายการบังคับบัญชา ขอบข่ายการควบคุมให้แน่นอนชัดเจนและมีเอกภาพในการบังคับบัญชาด้วย ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นศูนย์กลางในการปฏิบัติงานร่วมกันของคนในองค์การ

3. S - Staffing หมายถึง การจัดการเกี่ยวกับตัวบุคคลในองค์การ นับตั้งแต่การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้งบุคคล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เงินเดือน การโยกย้าย การพัฒนาบุคคลในองค์การ เรื่อยไปจนกระทั่งถึงการให้บุคคลพ้นจากตำแหน่ง

4. D - Directing หมายถึง การอำนวยการ ได้แก่ การทำหน้าที่ในการตัดสินใจ วินิจฉัย สั่งการ การออกคำสั่ง มอบหมายภารกิจงานไปให้ผู้ที่บังคับบัญชา หลังจากนั้นต้องใช้ภาวะของการเป็น

ผู้นำในการกระตุ้นจูงใจคนให้ยอมรับในผู้บริหาร ยอมทุ่มเทชีวิตจิตใจความรู้ ความสามารถทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อความสำเร็จขององค์กร

5. Co - Coordinating หมายถึง การประสานงาน ได้แก่ การทำหน้าที่ในการประสานกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้มีการแบ่งแยกออกไปเป็นส่วนงานย่อย ๆ เพื่อให้ทุกภาคส่วนสามารถทำงานประสานสอดคล้องกัน และมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน คือ การทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์โดยรวมขององค์กร อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

6) R - Reporting หมายถึง การรายงาน ได้แก่การทำหน้าที่ในการรับฟังรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคคลและหน่วยงานที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาได้รายงานมา เพื่อทราบถึงความเคลื่อนไหวของส่วนต่าง ๆ ว่างานต่าง ๆ สามารถดำเนินไปตามแผนงานที่กำหนดไว้หรือไม่ เพียงใด มีปัญหาอุปสรรคอะไรเกิดขึ้น ต้องการความช่วยเหลือคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาอย่างไรบ้าง ซึ่งการรายงานถือว่าเป็นมาตรการในการตรวจสอบและควบคุมงานด้วย

7) B - Budgeting หมายถึง การงบประมาณ ได้แก่ หน้าที่ที่เกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ การจัดทำบัญชีการใช้จ่ายเงิน และการตรวจสอบควบคุมด้านการเงินการบัญชีของหน่วยงานนั่นเอง โดยปกติแล้ว งบประมาณ ถือว่า เป็นแผนงานชนิดหนึ่ง que แสดงให้เห็นถึงกิจกรรม โครงการต่าง ๆ ที่องค์การจะปฏิบัติจัดทำในระยะเวลาหนึ่งที่กำหนดไว้ เช่น 1 ปี 3 ปี 5 ปี ฯลฯ พร้อมกับการกะประมาณรายรับรายจ่ายที่จะหามา และนำมาใช้ในการดำเนินกิจกรรมแต่ละกิจกรรมไว้อย่างชัดเจน

ทฤษฎีการจัดการสมัยใหม่ ของดริคเกอร์ (Drucker, 2005 อ้างถึงใน อิทธิพล โพธิ์ทองคำ, 2554 :16) เสนอเป็นหลักการว่า กระบวนการจัดการประกอบด้วย

1. การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดหน้าที่การงานที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยกำหนดว่าจะดำเนินการอย่างไร และดำเนินการเมื่อไร เพื่อให้สำเร็จตามแผนที่วางไว้ การวางแผนต้องควบคุมทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

2. การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการมอบหมายงานให้บุคคลในแผนกหรือฝ่าย ได้ปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผนที่วางไว้ เมื่อแผนกหรือฝ่ายประสบความสำเร็จก็จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จไปด้วยดี

3) การเป็นผู้นำ (Leading) เป็นการจูงใจ การชักนำ การกระตุ้น และชี้ทิศทางให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายโดยการเพิ่มผลผลิตและเน้นมนุษยสัมพันธ์ ทำให้เกิดระดับผลผลิตในระยะยาวที่สูงกว่าภาวะงาน เพราะคนมักไม่ค่อยชอบภาวะงาน

4) การควบคุม (Controlling) เป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องรวบรวมข้อมูล เพื่อประเมินผลการดำเนินงาน เปรียบเทียบผลงานปัจจุบันกับเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้ และทำการตัดสินใจว่า เป็นไปตามเกณฑ์หรือไม่

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะนำลักษณะที่สำคัญของการบริหารของ ลูเธอร์ กุลิก (Luther Gulick, 1937) ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ รวมทั้งทฤษฎีการจัดการสมัยใหม่ของ ดร็คเกอร์ (Drucker, 2005) ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การเป็นผู้นำ และการควบคุม เนื่องจากลักษณะสำคัญของการบริหารดังกล่าวเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารระดับสูงควรปฏิบัติตาม เพื่อให้การบริหารงานภายในองค์การประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

1. ความหมายของประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ (efficiency) ในการปฏิบัติงานมักจะแยกไม่ออกกับประสิทธิผล (effectiveness) ในการปฏิบัติงาน แต่โดยหลักการแล้ว ควรจะมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลควบคู่กัน ซึ่งความหมายโดยตรงของประสิทธิภาพนั้น มีผู้กล่าวไว้หลายท่านด้วยกัน ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2538 :28) ได้ให้ความหมายความมีประสิทธิภาพ หมายถึง การมีสมรรถนะสูง สามารถมีระบบการทำงานสร้างสมทรัพย์ากรและความมั่นคงเก็บไว้ภายใน เพื่อการขยายตัวต่อไป และเพื่อเอาไว้สำหรับรองรับสถานการณ์ที่อาจเกิดวิกฤติการณ์จากภายนอกได้ด้วย

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2538 อ้างถึงใน ชุตินา ม่วงมณี 2554: 4) ซึ่งให้เห็นว่า ประสิทธิภาพ ในระบบราชการมีความหมายรวมถึงผลิตภาพ และประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการ การพิจารณาคือ

1. ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนของการผลิต (input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรการบริหารคือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด
2. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการการบริหาร (process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้อง ได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม
3. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันทเวลาผู้ปฏิบัติงาน มีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการเป็นที่พอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

John D. Millet (1954, อ้างถึงใน คชาวุธ พรหมายน, 2545 :9) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพ (efficiency) ไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึงผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มวลมนุษยและได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย (Human Satisfaction and benefit Produced) ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน โดยพิจารณาจาก

1. การให้บริการอย่างเท่าเทียม (equitable service)
2. การให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา (timely service)
3. การให้บริการอย่างเพียงพอ (ample service)

4. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (progression service)

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. (2546 : 26) ได้ให้ความหมายว่า ความมีประสิทธิภาพ หมายถึง การเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้ากับผลผลิต ประสิทธิภาพที่พึงประสงค์ คือ การสร้างผลผลิตที่มีมูลค่าสูงกว่าปัจจัยนำเข้า มูลค่าในที่นี้ไม่ได้หมายถึงตัวเงินเสมอไป แต่เป็นหน่วยนับเดียวกันหรือเป็นหน่วยนับที่สามารถอ้างอิงให้เข้าใจได้และเป็นที่ยอมรับ เช่น กำหนดว่า หากซื้อวัตถุดิบและจ่ายค่าแรงไป X บาท จะต้องได้ผลลัพธ์เป็นผลผลิต Y ชิ้น ซึ่งมีคุณลักษณะตามที่กำหนด เป็นต้น การวัดประสิทธิภาพโดยทั่วไปจะคิดจากปัจจัยนำเข้าหารด้วยผลผลิต หากผลลัพธ์มีค่าน้อยกว่า 1 แสดงว่า มีประสิทธิภาพ

จากความหมายต่าง ๆ ที่กล่าวถึงในข้างต้น จึงพอสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การเปรียบเทียบระหว่างทรัพยากรที่ใช้ไป ซึ่งประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยีอย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด เมื่อนำไปเปรียบเทียบกับผลที่ได้จากการทำงานว่าดีขึ้นแค่ไหน ในขณะที่กำลังทำงานตามเป้าหมายขององค์การที่ตั้งไว้

2. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ สำหรับแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพหรือปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานนั้น ได้มีนักทฤษฎีหลายท่านได้ทำการศึกษาและสรุปแนวคิดดังกล่าวเป็นปัจจัยสำคัญ ๆ ดังนี้

Harrington Emerson (อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545 : 35) มีแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์การโดยเน้นการจัดสรรทรัพยากรและขจัดความสูญเปล่า โดยยอมรับการบริหารจัดการแบบวิทยาศาสตร์ และให้ความสำคัญที่โครงสร้างและเป้าหมายขององค์การ (Organization's structure and its goals) มีองค์ประกอบของหลักประสิทธิภาพ 12 ประการ ซึ่งสะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการบริหารจัดการที่มีระบบ โดยมุ่งที่การทำงานให้เหมาะสมและง่ายขึ้น ซึ่งจะลดความสิ้นเปลืองในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน (Clearly defined ideal) ผู้บริหารต้องทราบถึงสิ่งที่ต้องการเพื่อลดความคลุมเครือและความไม่แน่นอน
2. ใช้หลักเหตุผลทั่วไป (Commonsense) ผู้บริหารต้องพัฒนาความสามารถ สร้างความแตกต่างโดยค้นหาความรู้และคำแนะนำให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้
3. คำแนะนำที่ดี (Competent counsel) ผู้บริหารต้องการคำแนะนำจากผู้อื่น
4. วินัย (Discipline) ผู้บริหารควรกำหนดองค์การ เพื่อให้พนักงานเชื่อถือตามกฎและวินัยต่าง ๆ
5. ความยุติธรรม (Fair deal) ผู้บริหารควรให้ความยุติธรรมและความเหมาะสม
6. มีข้อมูลที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน ถูกต้อง และแน่นอน (Reliable, immediate, accurate, and permanent records) ผู้บริหารควรมีข้อเท็จจริงเพื่อใช้ในการตัดสินใจ

7. ความฉับไวของการจัดส่ง (Dispatching) ผู้บริหารควรใช้การวางแผนตามหลักวิทยาศาสตร์สำหรับแต่ละหน้าที่ เพื่อให้ห้องค์การทำหน้าที่ได้อย่างราบรื่นและบรรลุจุดมุ่งหมาย

8. มาตรฐานและตารางเวลา (Standards and Schedules) ผู้บริหารต้องพัฒนาวิธีการทำงาน และกำหนดเวลาทำงานสำหรับแต่ละหน้าที่

9. สภาพมาตรฐาน (Standardized conditions) ผู้บริหารควรรักษาสภาพแวดล้อมให้ดี

10. การปฏิบัติการที่มีมาตรฐาน (Standardized operations) ผู้บริหารควรรักษารูปแบบมาตรฐานของวิธีการปฏิบัติที่ดี

11. มีคำสั่งการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานระบุไว้ (Written standard-practice instructions) ผู้บริหารต้องระบุการทำงานที่มีระบบถูกต้องและเป็นลายลักษณ์อักษร

12. การให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency reward) ผู้บริหารควรให้รางวัลพนักงานสำหรับการทำงานที่เสร็จสมบูรณ์

เบคเกอร์ และ นิวเฮาเซอร์ (Becker & Neuhauser อ้างถึงใน คทาวุธ พรหมายน, 2545 :12) ได้เสนอตัวแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร (Model of Organization Efficiency) โดยกล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากรเช่น คน เงิน วัสดุ ที่เป็นปัจจัยนำเข้า และผลผลิตขององค์กรคือการบรรลุเป้าหมายแล้ว องค์กรในฐานะที่เป็นองค์กรในระบบเปิด (Open System) ยังมีปัจจัยประกอบอีก ดังแบบจำลองในรูปสมมติฐานซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรมีความซับซ้อนต่ำ (Low Task Environment Complexity) หรือมีความแน่นอน (Certainly) มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วนแล้ว แน่ชัดว่าจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่าองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานยุ่งยากและซับซ้อนสูง (High Task Environment Complexity) หรือมีความไม่แน่นอน (Uncertainty)

2. การกำหนดระเบียบปฏิบัติชัดเจนเพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้ มีผลทำให้ประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

3. ผลการทำงานที่มองเห็นได้สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ

4. หากพิจารณาควบคู่กันไป จะปรากฏว่า การกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจน และผลการทำงานที่สามารถมองเห็นได้ มีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง Becker ยังเชื่ออีกว่า การสามารถมองเห็นผลการทำงานขององค์กรได้ (Visibility Consequences) และมีความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพขององค์กร เพราะองค์กรสามารถทดลองและเลือกระเบียบการปฏิบัติได้ระเบียบการปฏิบัติและผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ลูเธอร์ กุลลิก และลินดัล เออร์วิค (Luther Gulick and Lyndall Urwick, 1937 อ้างถึงใน ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา, 2551 : 113) ได้เสนอไว้อีก 6 ประการ หนึ่งคือเรื่องเกี่ยวกับประสิทธิภาพ และ หลักการจ้ดตอ้ค้การโดยได้เสนอแนวความคิดว่า ประสิทธิภาพถือว่าเป็นหัวใจของการบริหาร ประสิทธิภาพจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะด้านอย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งนี้เพราะถ้าผู้ปฏิบัติเป็นผู้ที่มีความรู้ความชำนาญในการทำงานที่ได้รับมอบหมายมากเท่าใด โอกาสที่จะทำให้การดำเนินงานนั้นประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพจะเกิดขึ้นได้มากขึ้นเท่านั้น

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อรสา จุลสุคนธ์ และคณะ (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยความสำเร็จของการใช้งบประมาณ ในการวิจัยของนักวิจัยในกรรมิวิชากรเกษตร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการงบประมาณ ที่มีประสิทธิภาพของนักวิจัยโดยใช้ 1. การวางแผน 2. การใช้งบประมาณ 3. การบริหารจัดการงบประมาณ จะส่งผลให้เกิดปัจจัยความสำเร็จ การใช้งบประมาณในการวิจัยของนักวิจัยในกรรมิวิชากรเกษตรจำแนกได้ 3 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยจากนักวิจัย ประกอบด้วยปัจจัยย่อย 4 ปัจจัย เกี่ยวกับความสามารถของนักวิจัยในเรื่อง

- 1.1 ความสามารถในการตั้งงบประมาณ
- 1.2 ความสามารถในการวางแผนการวิจัย
- 1.3 ความสามารถในการจัดการระหว่างการวิจัย
- 1.4 ความสามารถในงานวิจัย

2. ปัจจัยจากกรรมิวิชากรเกษตรซึ่งให้ทุนการวิจัย ประกอบด้วย 3 ปัจจัยย่อยเกี่ยวกับการดำเนินการของกรรมิวิชากรเกษตร ได้แก่

- 2.1 กำหนดนโยบายการวิจัยให้ชัดเจน
- 2.2 จัดระบบการจัดสรรงบประมาณให้ได้มาตรฐาน
- 2.3 จัดระบบการเบิกจ่ายงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ

3. ปัจจัยจากหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งเป็นหน่วยงานที่นักวิจัยทำงาน โดยสนับสนุนเครื่องมือ อุปกรณ์และการใช้งบประมาณตามวัตถุประสงค์ให้นักวิจัยดำเนินงานวิจัยได้สำเร็จ

มัทรียา เอี่ยมพินิจ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตำบลแพรกรษา อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปรกรการ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลแพรกรษาอยู่ในระดับดี ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่เกิดจากการขาดความรู้เกี่ยวกับ กฎ ระเบียบในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความเข้าใจและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

นงรัก อยู่คง (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอศรีมหา จังหวัดสุโขทัย ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า สมรรถนะบุคลากรด้านความรู้การฝึกอบรมเป็นการเสริมสร้างความรู้ให้กับพนักงานที่ดีที่สุด มีระดับความเห็นมากที่สุดในระดับเห็นด้วยมาก (4) จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 48.0 และพนักงานขาดความรู้ความเข้าใจด้านระเบียบกฎหมาย ทำให้การปฏิบัติงานเกิดข้อผิดพลาดได้ง่าย มีระดับความเห็นมากที่สุดในระดับเห็นด้วยมาก (4) จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 64.0 สมรรถนะบุคลากรด้านทักษะบุคคลที่มีหน้าที่การงานต่างกันทำให้พื้นฐานความรู้ความเข้าใจต่างกันไปด้วย มีระดับความเห็นมากที่สุดในระดับเห็นด้วยมาก (4) จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 54.0 และความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ทำงานสร้างให้เกิดทักษะที่ดีในการทำงานได้ มีระดับความเห็นมากที่สุดในระดับเห็นด้วยมาก (4) จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 54.0 สมรรถนะบุคลากรด้านแรงจูงใจการให้เงินเดือนขั้นพิเศษสามารถสร้างแรงกระตุ้นในการทำงานได้ดี มีระดับความเห็นมากที่สุดในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (5) จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 และการให้เงินโบนัสสามารถสร้างแรงจูงใจที่ดีในการทำงานดี มีระดับความเห็นมากที่สุดในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (5) จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 48.0 สมรรถนะบุคลากรด้านความรับผิดชอบการมอบหมายงานที่ชัดเจน สร้างความรับผิดชอบให้กับพนักงานได้ดีระดับความเห็นมากที่สุดในระดับเห็นด้วยมาก (4) จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 62.0 และการกระจายอำนาจสั่งการทำให้พนักงานรู้ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบได้ชัดเจน มีระดับความเห็นมากที่สุดในระดับเห็นด้วยมาก (4) จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 54.0

อนุรักษ์ สินติโชค (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา หจก.ซิสเท็ม ทรานสปอร์ต แอนด์บิวซิเนส ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยเกื้อหนุนในการทำงานทุกด้านในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ความอิสระในการแสดงความคิดเห็น ความภูมิใจในอาชีพการงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามลำดับ พนักงานที่มีระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยเกื้อหนุนในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความภูมิใจในอาชีพการงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ดาเรศ ชูยก (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของทีมตำบลสามัคคี : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดยะลา จากผลการวิจัยพบว่า 1.ทีมตำบลสามัคคี ส่วนใหญ่เป็นเพศชายอายุต่ำกว่า 40 ปี อาชีพรับราชการ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และมีประสบการณ์การทำงานเกี่ยวข้องกับชุมชน 8 ปีขึ้นไป 2. ความรู้ความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของทีมตำบลสามัคคีอยู่ในระดับปานกลาง 3. การประสานงานภายในทีม การได้รับการฝึกอบรม อยู่ในระดับปานกลาง และการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการอยู่ในระดับน้อย 4. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของทีมตำบลสามัคคีมีระดับประสิทธิภาพ

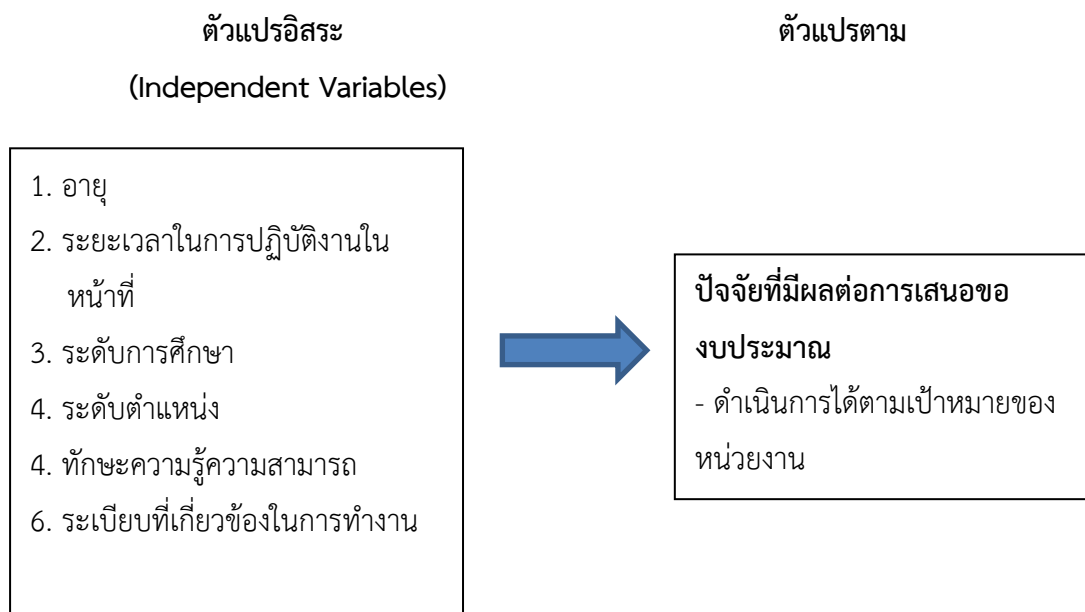
การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 5. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของทีมตำบลสามพันห้า ได้แก่อาชีพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน การประสานงานภายในทีม การได้รับการฝึกอบรม และการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการ และปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของทีมตำบลสามพันห้า ได้แก่ เพศ อายุ ความรู้ และความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของทีมตำบลสามพันห้า

อัจฉรา บุบผามาลา (2548) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรมไทย จำกัด (มหาชน) ผลจากการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และมีอายุอยู่ในระหว่าง 30-39 ปีและมีระดับตำแหน่งปฏิบัติการเป็นส่วนมาก มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท และพนักงานส่วนมากมีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป พนักงานที่มีเพศ อายุ ตำแหน่งงาน รายได้ ระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษาตอนต้น และพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย, ปวช. มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่สำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญา, ปวส. ผลจากการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรมไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ องค์ประกอบทางการบริหารด้านการวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม สามารถใช้ทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรมไทย จำกัด (มหาชน) ได้อย่างถูกต้อง ร้อยละ 97.40

สรศักดิ์ วุฒิสัตย์ (2547) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลของการปฏิบัติตามแผนและงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่” พบว่า ประชาชนผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติตามแผนและงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ มีความพึงพอใจต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติตามแผนและงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในเกณฑ์ระดับสูง แต่ องค์การบริหารส่วนตำบลยังคงต้องแสวงหาความร่วมมือจากประชาชนในพื้นที่ให้มากขึ้น และต้องสร้างความเข้มแข็งให้ประชาชนในพื้นที่ให้มีความรู้ความเข้าใจ นำปัญหาและความต้องการที่แท้จริงมากำหนดแผนงาน/โครงการ โดยปราศจากการแทรกแซงจากรัฐหรือองค์กรใด ๆ

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณ การจัดการ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้ประยุกต์ใช้องค์ความรู้ดังกล่าวเพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดของการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ผลต่อการเสนอขอของพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเสนอของบพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ในครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการเสนอของบประมาณ และศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการดำเนินงานของหน่วยงานที่ได้รับและไม่ได้รับงบประมาณจากงบพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามที่ได้จากแนวคิดทฤษฎีเป็นแนวทางในการสร้างคำถามในแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามปลายปิดและปลายเปิด เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการเสนอขอเงินงบประมาณ โดยผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินงานวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการเสนอของบพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาวิจัยในลักษณะของการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นประชากรที่มีความจำเพาะเจาะจง ได้แก่เจ้าหน้าที่ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดทำแผนการของงบประมาณจากบุคลากรของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 2 ทั้ง 9 จังหวัด โดยเจ้าหน้าที่กลุ่มตัวอย่างมีหน้าที่ในการจัดทำแผนการของงบประมาณ ขอดังงบประมาณ จัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณ วางแผนจัดซื้อจัดจ้างดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบพัสดุ ตั้งเรื่องเบิกจ่ายเงิน ตรวจสอบและจ่ายเงิน ประชากรที่ใช้ทำการศึกษาเป็นเจ้าหน้าที่จากกลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์ของสำนักงานปศุสัตว์ทั้ง 9 จังหวัดในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 2 ประกอบด้วยหัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์ จำนวน 1 คน และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานของกลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์ จำนวน 1 คน รวมเป็น 2 คน/จังหวัด รวมทั้งสิ้น 18 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งแบ่งแบบสอบถาม (Questionnaire) ออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งหน่วยงาน ข้อคำถามเป็นลักษณะการตรวจรายการ (Checklist) และเป็นคำถามปลายปิด (Close Ended Questionnaires)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรอิสระ คือ ระบบปฏิบัติงาน ทักษะความรู้ความสามารถ รูปแบบการบริหารจัดการ บุคลากร วัฒนธรรมองค์กร โดยข้อคำถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด = 5 มาก = 4 ปานกลาง = 3 น้อย = 2 และน้อยที่สุด = 1

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการดำเนินงานของหน่วยงานต่อการได้รับงบประมาณจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยข้อคำถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด = 5 มาก = 4 ปานกลาง = 3 น้อย = 2 และน้อยที่สุด = 1

ผู้ศึกษาให้เกณฑ์ในการจัดลำดับคะแนนเฉลี่ยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของหน่วยงานต่อการได้รับงบประมาณ ออกเป็น 5 ระดับ โดยการคิดช่วงคะแนนสามารถคิดได้ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

ใช้เกณฑ์ในการอ่านค่าประสิทธิภาพของการดำเนินงานหน่วยงานต่อการได้รับงบประมาณ โดยพิจารณาจากคะแนน ดังนี้

4.21 – 5.00 หมายความว่า มีประสิทธิภาพในระดับมากที่สุด

3.41 – 4.20 หมายความว่า มีประสิทธิภาพในระดับมาก

2.61 – 3.40 หมายความว่า มีประสิทธิภาพในระดับปานกลาง

1.81 – 2.60 หมายความว่า มีประสิทธิภาพในระดับต่ำ

1.00 – 1.80 หมายความว่า มีประสิทธิภาพในระดับต่ำที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเปรียบเทียบผลการดำเนินงานจากการได้รับงบประมาณและไม่ได้รับงบประมาณ งบประมาณจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น เป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open ended questions) จำนวน 1 ข้อ

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะปัญหาและอุปสรรคที่ควรปรับปรุงแนวทางการของบพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 1 ข้อ เป็นคำถามปลายเปิด (Open ended questions) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี

3.3 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การทดสอบหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากการตรวจสอบเอกสารแนวความคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นได้นำแบบสอบถามไปปรึกษาผู้ที่มีความชำนาญในการจัดทำแผนการของงบประมาณ เพื่อตรวจสอบข้อคำถามให้เครื่องมือมีความสามารถวัดในสิ่งที่ต้องการวัดได้

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. ศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดคำถามในแบบสอบถามฉบับร่างในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้
2. สร้างแบบสอบถามให้ตรงกับเนื้อหาที่ต้องการ แล้วนำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่อปรึกษาผู้ที่มีความเชี่ยวชาญและมีความชำนาญในการจัดทำแผนการของงบประมาณ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ว่าแบบสอบถามนั้นตรงกับเนื้อหาที่ต้องการวัดหรือไม่และนำไปแก้ไขปรับปรุงให้สมบูรณ์ต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ดำเนินการ ดังนี้

1. ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม โดยประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อขอแจกและขอรับคืนแบบสอบถาม ตลอดจนแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามและตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละชุด และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัย นำข้อมูลที่รวบรวมได้แล้วมาตรวจสอบความถูกต้องและความเรียบร้อย แล้วนำมาจัดระเบียบข้อมูลเพื่อเตรียมการสำหรับการวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัย จากนั้นนำไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัย แล้วนำมาวิเคราะห์ค่าทางสถิติ
3. รวบรวมข้อมูลงบประมาณจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 2 ได้จัดทำแผนการของงบประมาณตั้งแต่ปี พ.ศ.2560 – 2564 เพื่อนำมาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานที่ได้รับงบประมาณและไม่ได้รับงบประมาณ ดังตารางต่อไปนี้

ปี พ.ศ./ ประเภทงบประมาณ ที่ได้รับ	สำนักงานปลัดจังหวัด 9 จังหวัดในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 2								
	ฉะเชิงเทรา	ระยอง	ชลบุรี	จันทบุรี	ตราด	นครนายก	ปราจีนบุรี	สระแก้ว	สมุทร ปราการ
2560									
1. งบจังหวัด	2,648,900	-	-	-	124,580	936,700	-	-	2,860,000
2. งบกลุ่มจังหวัด	2,171,760	-	-	-	-	1,326,260	1,833,660	-	-
3. งบท้องถิ่น	5,704,155	-	497,300	-	-	-	-	-	-
2561									
1. งบจังหวัด	5,158,300	2,468,500	-	-	166,200	936,700	2,750,000	-	-
2. งบกลุ่มจังหวัด	768,900	-	-	-	-	610,900	689,900	-	-
3. งบท้องถิ่น	4,966,600	4,858,000	497,300	-	-	-	-	-	-
2562									
1. งบจังหวัด	626,000	600,000	-	-	-	-	4,347,400	-	2,358,600
2. งบกลุ่มจังหวัด	-	-	-	507,420	507,420	507,420	507,420	507,420	-
3. งบท้องถิ่น	109,500	14,062,800	497,300	-	-	-	-	-	-
2563									
1. งบจังหวัด	-	950,400	-	-	250,000	-	-	-	2,562,900
2. งบกลุ่มจังหวัด	-	-	-	-	-	-	1,644,320	-	-
3. งบท้องถิ่น	2,154,500	8,215,890	497,300	-	-	-	-	-	-
2564									
1. งบจังหวัด	75,850	1,582,800	-	-	939,900	545,900	3,231,320	-	1,788,975
2. งบกลุ่มจังหวัด	-	-	-	1,924,200	1,924,200	1,924,000	1,924,200	1,924,200	-
3. งบท้องถิ่น	109,500	400,000	497,300	-	-	-	-	-	-
รวมทั้งสิ้น	24,493,965	33,138,390	2,486,500	2,431,620	3,912,300	6,787,880	16,928,220	2,431,620	9,570,475

3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้โดยนำแบบสอบถามที่ทำการตอบแล้วมาทำการวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยผู้วิจัยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ 0.05 และใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรและระดับมาตรวัด

- อายุ มาตรวัดเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
- ระดับการศึกษามาตรวัดเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
- ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมาตรวัดเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
- ระดับตำแหน่งมาตรวัดเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
- ระบบปฏิบัติงาน มาตรวัดเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
- ทักษะความรู้ความสามารถมาตรวัดเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
- รูปแบบการบริหารจัดการ มาตรวัดเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

- บุคลากรมาตราวัดเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
- วัฒนธรรมองค์กรมาตราวัดเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
- ประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของหน่วยงาน (Ordinal Scale)

สถิติที่ผู้วิจัยใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analytical Statistics) เป็นสถิติที่ใช้ในการบรรยายคุณลักษณะทั่วไปของข้อมูลประกอบด้วยค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเสนอขอของบพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 2 จำนวน 9 จังหวัด ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ซึ่งมีหน้าที่ในการจัดทำแผนการของงบประมาณ ขอตั้งงบประมาณ จัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณ และวางแผนจัดซื้อจัดจ้าง ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบพัสดุ ตั้งเรื่องเบิกจ่ายเงิน ตรวจสอบและจ่ายเงิน ซึ่งประกอบด้วยหัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์ จำนวน 1 คน และเจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนการของงบประมาณ 1 คน รวมทั้งสิ้น 18 คน จากสำนักงานปศุสัตว์จังหวัด 9 จังหวัดในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 2 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลและได้ทำการตรวจทาน และนำข้อมูลที่ได้นำมาประมวลวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์

4.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 ตอน ตามลำดับ ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการเสนอขอของบพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประสิทธิภาพการดำเนินงานของหน่วยงานต่อการได้รับงบประมาณจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการดำเนินงานจากการได้รับงบประมาณและไม่ได้รับงบประมาณ และความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

4.1.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนการของบพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (จำแนกตามอายุ)

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	0	0.0
25 – 35 ปี	10	55.6
35 – 45 ปี	4	22.2
45 ปีขึ้นไป	4	22.2

จากตารางที่ 4.1 พบว่าเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนการของบพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 25 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.6 รองลงมา ช่วงอายุ 35 - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.2 และช่วงอายุ 45 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 22.2 ส่วนช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนการของบพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน้าที่)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน้าที่	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	1	5.6
1 – 5 ปี	5	27.8
5 – 10 ปี	6	33.3
มากกว่า 10 ปี	6	33.3

จากตารางที่ 4.2 พบว่าเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนการของบพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี เท่ากันกับช่วงระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 รองลงมา มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8 และปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนการของบพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (จำแนกตามระดับการศึกษา)

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปวช.	0	0.0
ปวส.	0	0.0
ปริญญาตรี	17	94.4
สูงกว่าปริญญาตรี	1	5.6

จากตารางที่ 4.3 พบว่าเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนการของบพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 94.4 รองลงมามีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนการของพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (จำแนกตามระดับตำแหน่ง)

ระดับตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานราชการ	8	44.4
ข้าราชการ (ระดับตำแหน่ง)	10	55.6
- ปฏิบัติการ	4	22.2
- ชำนาญงาน	3	16.7
- ชำนาญการขึ้นไป	3	16.7

จากตารางที่ 4.4 พบว่าเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนการของพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 55.6 แบ่งเป็นระดับปฏิบัติการ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 ระดับชำนาญงาน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 และระดับตำแหน่งชำนาญการขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 ตามลำดับ และเป็นพนักงานราชการ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 44.4

4.1.1.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการเสนอของพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตารางที่ 4.5 แสดงปัจจัยที่มีผลต่อการเสนอของพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ด้านระบบปฏิบัติงาน)

ข้อ	ด้านระบบปฏิบัติงาน	ระดับที่มีผลต่อการเสนอของบประมาณ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
2.1	ระเบียบและกฎหมายเกี่ยวกับงบประมาณเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในปัจจุบันทำให้การปฏิบัติงานสะดวกและรวดเร็ว	0 (0.0)	14 (77.8)	4 (22.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.78	มาก
2.2	ระเบียบและกฎหมายด้านพัสดุเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในปัจจุบันทำให้การปฏิบัติงานสะดวกและรวดเร็ว	0 (0.0)	13 (72.2)	3 (16.7)	2 (11.1)	0 (0.0)	3.72	มาก
2.3	ระเบียบและกฎหมายเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในปัจจุบันทำให้การปฏิบัติงานสะดวกและรวดเร็ว	3 (16.7)	9 (50.0)	6 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.83	มาก

ข้อ	ด้านระบบปฏิบัติงาน	ระดับที่มีผลต่อการเสนอของงบประมาณ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
2.4	ระเบียบและกฎหมายหรือข้อบังคับต่าง ๆ เข้าใจง่าย สามารถนำไปปฏิบัติได้ง่าย ไม่เกิดความสับสน	2 (11.1)	9 (50.0)	7 (38.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.72	มาก
2.5	ขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับงบประมาณ จัดซื้อจัดจ้าง และการเบิกจ่ายเรียบง่าย สะดวก ไม่ซับซ้อน	0 (0.0)	13 (72.2)	5 (27.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.72	มาก
2.6	คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความเพียงพอ	9 (50.0)	8 (44.4)	1 (5.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.44	มากที่สุด
2.7	มีคู่มือและขั้นตอนแนวทางที่สนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ช่วยลดความผิดพลาดในการดำเนินงาน	0 (0.0)	11 (61.1)	6 (33.3)	1 (5.6)	0 (0.0)	3.56	มาก

จากตารางที่ 4.5 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเสนอของบพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านระบบปฏิบัติงาน จากคำถามเกี่ยวกับด้านระบบปฏิบัติงาน ประชากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเสนอของบพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านระบบปฏิบัติงาน (วัดจากเกณฑ์คำตอบที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสูงเรียงลงมา) เรื่องที่เจ้าหน้าที่เห็นว่าดีมากที่สุด คือ คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความเพียงพอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 รองลงมา คือ ระเบียบและกฎหมายเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในปัจจุบันทำให้การปฏิบัติงานสะดวกและรวดเร็ว ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 อยู่ในระดับมาก ระเบียบและกฎหมายเกี่ยวกับงบประมาณเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในปัจจุบันทำให้การปฏิบัติงานสะดวกและรวดเร็ว ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 อยู่ในระดับมาก ส่วนอีก 3 หัวข้อมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ ระเบียบและกฎหมายด้านพัสดุเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในปัจจุบันทำให้การปฏิบัติงานสะดวกและรวดเร็ว ระเบียบและกฎหมายหรือข้อบังคับต่าง ๆ เข้าใจง่าย ไม่เกิดความสับสน และขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับงบประมาณจัดซื้อจัดจ้างและการเบิกจ่ายเรียบง่าย สะดวก ไม่ซับซ้อน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 อยู่ในระดับมาก และที่ต่ำที่สุดคือ มีคู่มือและขั้นตอนแนวทางที่สนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ช่วยลดความผิดพลาดในการดำเนินงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงปัจจัยที่มีผลต่อการเสนอของบพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ด้านทักษะ ความรู้ความสามารถ)

ข้อ	ด้านทักษะ ความรู้ความสามารถ	ระดับที่มีผลต่อการเสนอของบประมาณ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
3.1	ท่านปฏิบัติหน้าที่งานด้านงบประมาณได้อย่างคล่องแคล่วและถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับ	0 (0.0)	10 (55.6)	8 (44.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.56	มาก
3.2	ท่านปฏิบัติหน้าที่งานด้านพัสดุได้อย่างคล่องแคล่วและถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับ	0 (0.0)	12 (66.7)	4 (22.2)	2 (11.1)	0 (0.0)	3.56	มาก
3.3	ท่านปฏิบัติหน้าที่งานด้านการเบิกจ่ายได้อย่างคล่องแคล่วและถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับ	1 (5.6)	8 (44.4)	8 (44.4)	1 (5.6)	0 (0.0)	3.50	มาก
3.4	ท่านมีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน	1 (5.6)	16 (88.9)	1 (5.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.00	มาก
3.5	ท่านมีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ได้เป็นอย่างดี	8 (44.4)	9 (50.0)	1 (5.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.39	มากที่สุด
3.6	ท่านเขียนหนังสือราชการในการปฏิบัติงานได้ถูกต้องและรวดเร็ว	0 (0.0)	16 (88.9)	2 (11.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.89	มาก
3.7	ท่านเข้าใจหลักเกณฑ์ขั้นตอนในการรวบรวมเอกสารในการดำเนินการต่าง ๆ	13 (72.2)	4 (22.2)	1 (5.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.67	มาก

จากตารางที่ 4.6 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเสนอของบพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านทักษะ ความรู้ความสามารถ ประชากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเสนอของบประมาณด้านทักษะ ความรู้ความสามารถ (วัดจากเกณฑ์คำตอบที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสูงเรียงลงมา) เรื่องที่เจ้าหน้าที่เห็นว่าดีมากที่สุด คือ ท่านมีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ได้เป็นอย่างดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 รองลงมาคือ ท่านมีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 อยู่ในระดับมาก ท่านเขียนหนังสือราชการในการปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ท่านเข้าใจหลักเกณฑ์ขั้นตอนในการรวบรวมเอกสารในการดำเนินการต่าง ๆ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2 หัวข้อคือ ท่านปฏิบัติหน้าที่งานด้านงบประมาณได้อย่างคล่องแคล่วและถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับ และท่านปฏิบัติหน้าที่งานด้านพัสดุได้อย่างคล่องแคล่วและถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 อยู่ในระดับมาก และที่ต่ำที่สุดคือ ท่านปฏิบัติหน้าที่งานด้านการเบิกจ่ายได้อย่างคล่องแคล่วและถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงปัจจัยที่มีผลต่อการเสนอของบพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ)

ข้อ	ด้านการบริหารจัดการ	ระดับที่มีผลต่อการเสนอของบประมาณ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
4.1	ผู้บริหารเอาใจใส่โดยมีการวางแผนตั้งเป้าหมาย และวิธีการดำเนินการการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเหมาะสม	6 (33.3)	10 (55.6)	2 (11.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.22	มากที่สุด
4.2	ผู้บริหารเร่งรัดและติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	6 (33.3)	12 (66.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.39	มากที่สุด
4.3	ผู้บริหารมีการจัดประชุมหารือภายในองค์กรเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อลดปัญหาการเบิกจ่ายอย่างสม่ำเสมอ	14 (77.8)	4 (22.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.79	มาก
4.4	ผู้บริหารกล้าตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ	3 (16.7)	10 (55.6)	5 (27.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.89	มาก
4.5	ผู้บริหารมีความสามารถในการวินิจฉัยสั่งการได้ถูกต้องรวดเร็ว	5 (27.8)	9 (50.0)	4 (22.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.06	มาก
4.6	ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาและขจัดความขัดแย้งในองค์กร	3 (16.7)	11 (61.1)	4 (22.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.94	มาก
4.7	ผู้บริหารมีความรู้และแม่นยำในกฎระเบียบต่าง ๆ	2 (11.1)	11 (61.1)	5 (27.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.93	มาก

จากตารางที่ 4.7 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเสนอของบพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ ประชากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเสนอของบประมาณด้านรูปแบบการบริหารจัดการ (วัดจากเกณฑ์คำตอบที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสูงเรียงลงมา) เรื่องที่เจ้าหน้าที่เห็นว่าดีมากที่สุด คือ ผู้บริหารเร่งรัดและติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 รองลงมาคือ ผู้บริหารเอาใจใส่โดยมีการวางแผน ตั้งเป้าหมาย และวิธีการดำเนินการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารมีความสามารถในการวินิจฉัยสั่งการได้ถูกต้องรวดเร็ว ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาและขจัดความขัดแย้งในองค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารมีความรู้และแม่นยำในกฎระเบียบต่าง ๆ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารกล้าตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 อยู่ในระดับมาก และที่ต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารมีการจัดประชุมหารือภายในองค์กรเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อลดปัญหาการเบิกจ่ายอย่างสม่ำเสมอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงปัจจัยที่มีผลต่อการเสนอของบพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ด้านบุคลากร)

ข้อ	ด้านบุคลากร	ระดับที่มีผลต่อการเสนอของบประมาณ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
5.1	มีการจัดวางและคัดเลือกบุคลากรที่รับผิดชอบ มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานด้านงบประมาณ	2 (11.1)	12 (66.7)	4 (22.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.89	มาก
5.2	มีการจัดวางและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานด้านพัสดุ	0 (0.0)	12 (66.7)	6 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.67	มาก
5.3	มีการจัดวางและคัดเลือกบุคลากรที่รับผิดชอบ มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานด้านการเบิกจ่าย	0 (0.0)	15 (83.3)	3 (16.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.83	มาก
5.4	บุคลากรมีจำนวนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	0 (0.0)	4 (22.2)	13 (72.2)	1 (5.6)	0 (0.0)	3.17	ปานกลาง
5.5	มีการฝึกอบรมความรู้ด้านต่าง ๆ ให้กับเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	1 (5.6)	5 (27.8)	9 (50.0)	3 (16.7)	0 (0.0)	3.22	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเสนอของบพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านบุคลากร ประชากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเสนอของบประมาณด้านบุคลากร (วัดจากเกณฑ์คำตอบที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสูงเรียงลงมา) เรื่องที่เจ้าหน้าที่เห็นว่าดีมากที่สุดคือ มีการจัดวางและคัดเลือกบุคลากรที่รับผิดชอบ มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานด้านงบประมาณ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ มีการจัดวางและคัดเลือกบุคลากรที่รับผิดชอบมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานด้านการเบิกจ่าย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 อยู่ในระดับมากมีการจัดวางและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานด้านพัสดุ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 อยู่ในระดับมาก มีการฝึกอบรมความรู้ด้านต่าง ๆ ให้กับเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ บุคลากรมีจำนวนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงปัจจัยที่มีผลต่อการเสนอของบพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ด้านวัฒนธรรมองค์กร)

ข้อ	ด้านวัฒนธรรมองค์กร	ระดับที่มีผลต่อการเสนอของบประมาณ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
6.1	เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทุกด้านให้ความสำคัญกับเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไปตามเป้าหมายโดยมุ่งหวังให้เกิดประโยชน์กับส่วนรวม	3 (16.7)	14 (77.8)	1 (5.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.11	มาก
6.2	เจ้าหน้าที่แต่ละคนทำงานหน้าที่ของตัวเองโดยให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานขั้นต่อไปด้วย	2 (11.1)	16 (88.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.11	มาก
6.3	ท่านยึดพันธกิจขององค์กรเป็นเป้าหมายในการทำงานอย่างเต็มที่	4 (22.2)	13 (72.2)	1 (5.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.17	มาก
6.4	เจ้าหน้าที่ประสานความร่วมมือจากหลายฝ่ายก่อนดำเนินการในการจัดทำงานงบประมาณการจัดซื้อจัดจ้าง และการเบิกจ่าย	2 (11.1)	16 (88.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.11	มาก
6.5	เมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรค เจ้าหน้าที่จากทุกหน่วยงานร่วมกันแก้ไขปัญหาและรับผิดชอบร่วมกัน	3 (16.7)	14 (77.8)	1 (5.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.11	มาก
6.6	มีการติดต่อ สอบถาม หรือติดตาม และให้ความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่คนอื่นในทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย	3 (16.7)	14 (77.8)	1 (5.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.11	มาก

จากตารางที่ 4.9 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเสนอของบพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านวัฒนธรรมองค์กร ประชากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเสนอของบประมาณด้านวัฒนธรรมองค์กร (วัดจากเกณฑ์คำตอบที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสูงเรียงลงมา) เรื่องที่เจ้าหน้าที่เห็นว่าดีมากที่สุด คือ ท่านยึดพันธกิจขององค์กรเป็นเป้าหมายในการทำงานอย่างเต็มที่ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.17 อยู่ในระดับมาก รองลงมา เจ้าหน้าที่มีความเห็นเท่ากับทุกหัวข้อ คือ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทุกด้านให้ความสำคัญกับเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไปตามเป้าหมายโดยมุ่งหวังให้เกิดประโยชน์กับส่วนรวม เจ้าหน้าที่แต่ละคนทำงานหน้าที่ของตัวเองโดยให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานขั้นต่อไปด้วย เจ้าหน้าที่ประสานความร่วมมือจากหลายฝ่ายก่อนดำเนินการในการจัดทำงานงบประมาณการจัดซื้อจัดจ้างและการเบิกจ่าย เมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรคเจ้าหน้าที่จากทุกหน่วยงานร่วมกันแก้ไขปัญหาและรับผิดชอบร่วมกัน และ มีการติดต่อ สอบถาม หรือติดตาม และให้ความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่คนอื่นในทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย คิดเป็นค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 อยู่ในระดับมาก

4.1.1.3 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลประสิทธิผลการดำเนินงานของหน่วยงานต่อการได้รับงบประมาณจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตารางที่ 4.10 แสดงระดับประสิทธิผลการดำเนินงานของหน่วยงานต่อการได้รับงบประมาณจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อ	ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานของหน่วยงานต่อการได้รับงบประมาณจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับที่มีผลต่อการเสนอของงบประมาณ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
7.1	การจัดทำงบประมาณรายจ่ายสามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็วและเป็นไปตามที่กำหนดไว้	2 (11.1)	16 (88.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.11	มาก
7.2	การขออนุมัติเงินงวดสามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็วและเป็นไปตามที่กำหนดไว้	0 (0.0)	18 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.00	มาก
7.3	สามารถจัดหาพัสดุต่าง ๆ เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์โครงการต่าง ๆ ได้ตามที่กำหนดไว้	0 (0.0)	18 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.00	มาก
7.4	การตรวจสอบและเบิกจ่ายเงินเป็นไปด้วยความถูกต้องและรวดเร็วตามที่กำหนดไว้	4 (22.2)	14 (77.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.22	มากที่สุด
7.5	ผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด	4 (22.2)	14 (77.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.22	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานของหน่วยงานต่อการได้รับงบประมาณจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการจัดทำแผนการดำเนินงานต่อการได้รับงบประมาณ (วัดจากเกณฑ์คำตอบที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสูงเรียงลงมา) เรื่องที่เจ้าหน้าที่เห็นว่าดีมากที่สุดเท่ากัน 2 หัวข้อคือ การตรวจสอบและเบิกจ่ายเงินเป็นไปด้วยความถูกต้องและรวดเร็วตามที่กำหนดไว้ ผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การจัดทำงบประมาณรายจ่ายสามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็วและเป็นไปตามที่กำหนดไว้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 อยู่ในระดับมาก ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากัน 2 หัวข้อคือ การขออนุมัติเงินงวดสามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็วและเป็นไปตามที่กำหนดไว้ และสามารถจัดหาพัสดุต่าง ๆ เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์โครงการต่าง ๆ ได้ตามที่กำหนดไว้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 อยู่ในระดับมาก

4.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบงบประมาณที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตารางที่ 4.11 แสดงเปรียบเทียบงบประมาณจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5 ปี ย้อนหลัง (จำแนกตามปีงบประมาณและหน่วยงานที่ได้รับ)

ปี พ.ศ./ประเภทงบประมาณที่ได้รับ	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัด 9 จังหวัดในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 2								
	ฉะเชิงเทรา	ระยอง	ชลบุรี	จันทบุรี	ตราด	นครนายก	ปราจีนบุรี	สระแก้ว	สมุทรปราการ
ปี 2560									
1. งบจังหวัด	2,648,900	-	-	-	124,580	936,700	-	-	2,860,000
2. งบกลุ่มจังหวัด	2,171,760	-	-	-	-	1,326,260	1,833,660	-	-
3. งบท้องถิ่น	5,704,155	-	497,300	-	-	-	-	-	-
ปี 2561									
1. งบจังหวัด	5,158,300	2,468,500	-	-	166,200	936,700	2,750,000	-	-
2. งบกลุ่มจังหวัด	768,900	-	-	-	-	610,900	689,900	-	-
3. งบท้องถิ่น	4,966,600	4,858,000	497,300	-	-	-	-	-	-
ปี 2562									
1. งบจังหวัด	626,000	600,000	-	-	-	-	4,347,400	-	2,358,600
2. งบกลุ่มจังหวัด	-	-	-	507,420	507,420	507,420	507,420	507,420	-
3. งบท้องถิ่น	109,500	14,062,800	497,300	-	-	-	-	-	-
ปี 2563									
1. งบจังหวัด	-	950,400	-	-	250,000	-	-	-	2,562,900
2. งบกลุ่มจังหวัด	-	-	-	-	-	-	1,644,320	-	-
3. งบท้องถิ่น	2,154,500	8,215,890	497,300	-	-	-	-	-	-
ปี 2564									
1. งบจังหวัด	75,850	1,582,800	-	-	939,900	545,900	3,231,320	-	1,788,975
2. งบกลุ่มจังหวัด	-	-	-	1,924,200	1,924,200	1,924,000	1,924,200	1,924,200	-
3. งบท้องถิ่น	109,500	400,000	497,300	-	-	-	-	-	-
รวมทั้งสิ้น	24,493,965	33,138,390	2,486,500	2,431,620	3,912,300	6,787,880	16,928,220	2,431,620	9,570,475

ตารางที่ 4.12 แสดงเปรียบเทียบงบประมาณจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5 ปี ย้อนหลัง (จำแนกตามปีงบประมาณและแหล่งงบประมาณที่ได้รับ)

แหล่งงบประมาณ	งบพัฒนาจังหวัด		งบกลุ่มจังหวัด		งบ อปท.		รวมทั้งสิ้น	
	ได้รับจัดสรร	% (เพิ่ม-ลด)	ได้รับจัดสรร	% (เพิ่ม-ลด)	ได้รับจัดสรร	% (เพิ่ม-ลด)	ได้รับจัดสรร	% (เพิ่ม-ลด)
ปี 2560	6,570,180		5,331,680		6,201,455		18,103,315	
ปี 2561	1,1479,700	74.72	2,069,700	- 61.18	10,321,900	- 61.44	23,871,300	31.86
ปี 2562	7,932,000	- 30.92	2,537,100	22.58	14669600	42.12	25,138,700	5.31
ปี 2563	3,763,300	- 52.56	1,644,320	- 35.19	10867690	- 25.92	16,275,310	- 35.26
ปี 2564	8,164,745	116.96	9,620,800	485.09	1006800	-90.74	18,792,345	15.47
รวมทั้งสิ้น	37,909,925		21,203,600		43,067,445		102,180,970	

จากตารางที่ 4.11 และตารางที่ 4.12 แสดงเปรียบเทียบงบพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5 ปี ย้อนหลัง (ปี 2560 – ปี 2564) พบว่าทุกจังหวัดได้รับจัดสรรงบประมาณเป็นเงินทั้งสิ้น 102.18 ล้านบาท โดยจำแนกตามแหล่งงบประมาณ , จำแนกตามปีงบประมาณ และ จำแนกตามหน่วยงาน ดังนี้

- *จำแนกตามแหล่งงบประมาณ* พบว่า ได้รับจัดสรรงบประมาณจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากที่สุด จำนวนเงิน 43.06 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 42.15 งบพัฒนาจังหวัด เป็นเงิน 37.90 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 37.10 และงบกลุ่มจังหวัด เป็นเงิน 21.20 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 20.75 ตามลำดับ

- *จำแนกตามปีงบประมาณ* พบว่าปี 2560 ได้รับจัดสรร 18.10 ล้านบาท ปี 2561 ได้รับจัดสรร 23.87 ล้านบาท เพิ่มขึ้นร้อยละ 31.86 จากปีที่ผ่านมา ปี 2562 ได้รับจัดสรร 25.13 ล้านบาท เพิ่มขึ้นร้อยละ 5.13 จากปีที่ผ่านมา ปี 2563 ได้รับจัดสรร 16.27 ล้านบาท ลดลงร้อยละ 35.26 จากปีที่ผ่านมา ปี 2564 ได้รับจัดสรร 18.79 ล้านบาท เพิ่มขึ้นร้อยละ 15.47 จากปีที่ผ่านมา โดยเฉลี่ยได้รับจัดสรรปีละ 20.43 ล้านบาท

- *จำแนกตามหน่วยงาน* พบว่าจังหวัดระยอง ได้รับจัดสรรมากที่สุด เป็นเงิน 33.13 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 32.43 รองลงมาได้แก่จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้รับจัดสรรเป็นเงิน 24.49 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 23.97 จังหวัดปราจีนบุรี ได้รับจัดสรร เป็นเงิน 16.92 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 16.57 จังหวัดสมุทรปราการ ได้รับจัดสรร เป็นเงิน 9.57 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 9.37 จังหวัดนครนายก ได้รับจัดสรร เป็นเงิน 6.78 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 6.64 จังหวัดตราด ได้รับจัดสรร เป็นเงิน 3.91 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 3.83 จังหวัดชลบุรี ได้รับจัดสรร เป็นเงิน 2.48 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 2.43 จังหวัดจันทบุรีและจังหวัดสระแก้ว ได้รับจัดสรรเท่ากัน เป็นเงิน 2.43 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 2.38 ตามลำดับ

ทั้งนี้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนได้เสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมในกรณีที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ และในกรณีที่ไม่ได้รับจัดสรรงบประมาณ จากงบพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

1. *กรณีได้รับจัดสรรงบประมาณ* ได้เสนอความเห็นว่างบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากงบพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นงบประมาณที่ได้รับเพิ่มเติมจากงบประมาณรายจ่ายประจำปีปกติ และเป็นความต้องการจากพื้นที่โดยตรง ซึ่งจะทำให้ตอบสนองกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่โดยตรง และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สามารถพัฒนางานด้านปศุสัตว์ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทในพื้นที่

2. *กรณีไม่ได้รับงบประมาณ* ได้เสนอความเห็น ดังนี้

- 2.1 เกษตรกรขาดโอกาสในการเข้าถึงบริการและความช่วยเหลือจากภาครัฐ
- 2.2 การดำเนินงานไม่สอดคล้องและไม่บรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนาจังหวัด
- 2.3 โอกาสในการสร้างแข่งขันทางการตลาดด้านปศุสัตว์น้อยลง
- 2.4 เกษตรกรขาดความเข้มแข็ง การรวมกลุ่มเกษตรกรในพื้นที่น้อยลง

4.3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้ตอบแบบสอบถามยังได้ให้รายละเอียดในข้อเสนอแนะ ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิดในประเด็นปัญหาอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของหน่วยงานต่อการได้รับงบประมาณจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อการเสนอขอของงบประมาณขงพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในส่วนของกระบวนการจัดทำแผนของงบประมาณ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำแผนการดำเนินการของงบประมาณ ต้องการให้มีหน่วยงานที่เสนอขอของงบประมาณ แล้วผ่านครบทุกกระบวนการจนได้รับงบประมาณจัดทำคู่มือเพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานอื่นได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการ

2. ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของหน่วยงานต่อการได้รับงบประมาณจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในส่วนของการเสนอขอของงบประมาณ มีผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการเสนอขอของงบประมาณมักจะไม่ต้องผ่านการพิจารณา ทำให้ประสิทธิภาพการดำเนินงานของหน่วยงานลดลง

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการเสนอของบพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการเสนอของบประมาณพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เปรียบเทียบผลการดำเนินงานของหน่วยงานที่ได้รับและไม่ได้รับงบพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และใช้เป็นข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการจัดทำแผนการเสนอของบประมาณของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัด 9 จังหวัดในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 2 ให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมาย ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของประชากร

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของประชากร พบว่าประชากรส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 25-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.6 รองลงมาได้แก่ช่วงอายุ 35 – 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.2 และอายุ 45 ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 22.2 ส่วนอายุต่ำกว่า 25 ปี ไม่มีประชากรในกลุ่มนี้ คิดเป็นร้อยละ 0.0

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ประชากรส่วนใหญ่ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน้าที่มีมากกว่า 10 ปี เท่ากันกับ ระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.33 ที่เหลือมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.8 และน้อยที่สุดปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.6

ระดับการศึกษา ประชากรส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 94.4 รองลงมา การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 3.37 ส่วนกลุ่มประชากรที่ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีไม่มี คิดเป็นร้อยละ 0.0

ระดับตำแหน่ง ประชากรส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 44.4 รองลงมา ระดับตำแหน่งปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 22.2 และระดับชำนาญงานกับระดับชำนาญการขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 16.7 เท่ากัน

5.1.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการเสนอของบพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5.1.2.1 ด้านระบบปฏิบัติงาน ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการเสนอของบพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านระบบปฏิบัติงาน ปัจจัยที่มีผลต่อการเสนอของบพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านระบบปฏิบัติงาน (วัดจากเกณฑ์คำตอบที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสูงเรียงลงมา) เรื่องที่เจ้าหน้าที่เห็นว่าดีมากที่สุด คือ คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความเพียงพอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 รองลงมา คือ ระเบียบและกฎหมายเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในปัจจุบันทำให้การปฏิบัติงานสะดวกและรวดเร็ว ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 อยู่ในระดับมาก ระเบียบและกฎหมายเกี่ยวกับงบประมาณเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในปัจจุบันทำให้การปฏิบัติงานสะดวกและรวดเร็ว ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 อยู่ในระดับมาก ส่วนอีก 3 หัวข้อมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ ระเบียบและกฎหมายด้านพัสดุเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในปัจจุบันทำให้การปฏิบัติงานสะดวกและรวดเร็ว ระเบียบและกฎหมายหรือข้อบังคับต่าง ๆ เข้าใจง่าย ไม่เกิดความสับสน และขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับงบประมาณจัดซื้อจัดจ้างและการเบิกจ่ายเรียบง่าย สะดวก ไม่ซับซ้อน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 อยู่ในระดับมาก และที่ต่ำที่สุดคือ มีคู่มือและขั้นตอนแนวทางที่สนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ช่วยลดความผิดพลาดในการดำเนินงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 อยู่ในระดับมาก

5.1.2.2 ด้านทักษะ ความรู้ความสามารถ ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการเสนอของบพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านทักษะ ความรู้ความสามารถ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเสนอของบพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านทักษะ ความรู้ความสามารถ ประชากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเสนอของบประมาณด้านทักษะ ความรู้ความสามารถ (วัดจากเกณฑ์คำตอบที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสูงเรียงลงมา) เรื่องที่เจ้าหน้าที่เห็นว่าดีมากที่สุด คือ ท่านมีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ได้เป็นอย่างดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 รองลงมาคือ ท่านมีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 อยู่ในระดับมาก ท่านเขียนหนังสือราชการในการปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ท่านเข้าใจหลักเกณฑ์ขั้นตอนในการรวบรวมเอกสารในการดำเนินการต่าง ๆ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2 หัวข้อคือ ท่านปฏิบัติหน้าที่งานด้านงบประมาณได้อย่างคล่องแคล่วและถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับ และท่านปฏิบัติหน้าที่งานด้านพัสดุได้อย่างคล่องแคล่วและถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 อยู่ในระดับมาก และที่ต่ำที่สุดคือ ท่านปฏิบัติหน้าที่งานด้านการเบิกจ่ายได้อย่างคล่องแคล่วและถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 อยู่ในระดับมาก

5.1.3.3 ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการเสนอของบพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเสนอของบประมาณด้านรูปแบบการบริหารจัดการ (วัดจากเกณฑ์คำตอบที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสูงเรียงลงมา) เรื่องที่เจ้าหน้าที่เห็นว่าดีมากที่สุด คือ ผู้บริหารเร่งรัดและติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 รองลงมาคือ ผู้บริหารเอาใจใส่โดยมีการวางแผน ตั้งเป้าหมาย และวิธีการดำเนินการ ใช้จ่ายงบประมาณอย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารมีความสามารถในการวินิจฉัยสั่งการได้ถูกต้องรวดเร็ว ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาและขจัดความขัดแย้งในองค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารมีความรู้และแม่นยำในกฎระเบียบต่าง ๆ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารกล้าตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 อยู่ในระดับมาก และที่ต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารมีการจัดประชุมหารือภายในองค์กรเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อลดปัญหาการเบิกจ่ายอย่างสม่ำเสมอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 อยู่ในระดับมาก

5.1.2.4 ด้านบุคลากร ระดับปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อการเสนอของบพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านบุคลากร พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเสนอของบประมาณ ด้านบุคลากร (วัดจากเกณฑ์คำตอบที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสูงเรียงลงมา) เรื่องที่เจ้าหน้าที่เห็นว่าดีมากที่สุดคือ มีการจัดวางและคัดเลือกบุคลากรที่รับผิดชอบ มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานด้านงบประมาณ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ มีการจัดวางและคัดเลือกบุคลากรที่รับผิดชอบมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานด้านการเบิกจ่าย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 อยู่ในระดับมาก มีการจัดวางและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานด้านพัสดุ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 อยู่ในระดับมาก มีการฝึกอบรมความรู้ด้านต่าง ๆ ให้กับเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ บุคลากรมีจำนวนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 อยู่ในระดับปานกลาง

5.1.2.5 ด้านวัฒนธรรมองค์กร ระดับปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อการเสนอของบพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเสนอของบประมาณด้านวัฒนธรรมองค์กร (วัดจากเกณฑ์คำตอบที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสูงเรียงลงมา) เรื่องที่เจ้าหน้าที่เห็นว่าดีมากที่สุดคือ ท่านยึดพันธกิจขององค์กรเป็นเป้าหมายในการทำงานอย่างเต็มที่ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.17 อยู่ในระดับมาก รองลงมา เจ้าหน้าที่มีความเห็นเท่ากับทุกหัวข้อ คือ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทุกด้านให้ความสำคัญกับเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไปตามเป้าหมายโดยมุ่งหวังให้เกิดประโยชน์กับส่วนรวม เจ้าหน้าที่แต่ละคนทำงานหน้าที่ของตนเองโดยให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานขั้นต่อไปด้วย เจ้าหน้าที่ประสานความร่วมมือจากหลายฝ่ายก่อนดำเนินการในการจัดทำงบประมาณการจัดซื้อจัดจ้างและการเบิกจ่าย เมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรคเจ้าหน้าที่จากทุกหน่วยงานร่วมกันแก้ไขปัญหาและรับผิดชอบต่อร่วมกัน และ มีการติดต่อสอบถาม หรือติดตาม และให้ความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่คนอื่นในทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย คิดเป็นค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 อยู่ในระดับมาก

5.2 อภิปรายผล

ด้านระบบปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ระบบปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับปัจจัยที่มีผลต่อการเสนอของบพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กล่าวคือ ระบบปฏิบัติงานยิ่งใช้งานสะดวกรวดเร็วและเหมาะสมมากขึ้น ก็ส่งผลให้การดำเนินการจัดทำแผนการงบประมาณสูงมากขึ้น ทั้งนี้ เนื่องจากระบบปฏิบัติงานของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดประกอบด้วย กระบวนการงบประมาณ พัสดุ ตรวจสอบและเบิกจ่ายงบประมาณ ดำเนินการภายใต้กฎหมายระเบียบข้อบังคับ ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนและเหมาะสม ส่งผลให้ประสิทธิภาพการดำเนินการสูง สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร โดยกล่าวว่าประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุ ที่เป็นปัจจัยนำเข้าและผลผลิตขององค์กรคือการบรรลุเป้าหมายแล้ว องค์กรในฐานะที่เป็นองค์กรในระบบเปิด (Open System) ยังมีปัจจัยอื่นประกอบอีก คือ หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรมีความซับซ้อนต่ำ (Low Task Environment Complexity) หรือมีความแน่นอน (Certainly) มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วนแล้ว จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่าองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานยุ่งยาก และซับซ้อนสูง (High Task Environment Complexity) หรือมีความไม่แน่นอน (Uncertainty) การกำหนดระเบียบปฏิบัติชัดเจน เพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้ มีผลทำให้ ประสิทธิภาพมากขึ้น

ด้านทักษะ ความรู้ความสามารถ ผลการวิจัยพบว่า ทักษะ ความรู้ความสามารถมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากต่อการจัดทำแผนการเสนอของบประมาณ งบประมาณพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กล่าวคือ เจ้าหน้าที่มีทักษะ ความรู้ความสามารถมากขึ้น ก็ส่งผลให้ระดับประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณประจำปีสูงมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากเจ้าหน้าที่ของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดส่วนใหญ่มีระดับปริญญาตรี และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานในหน้าที่สูง โดยมีระยะเวลาการปฏิบัติ 5 – 10 ปี และมากกว่า 10 ปี ทำให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถสูง ส่งผลให้ประสิทธิภาพการจัดทำแผนการของบประมาณสูงตามไปด้วย สอดคล้องกับแนวคิดที่กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคคลในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพว่ามีปัจจัยหลายประการที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ซึ่งได้แก่ กิจกรรมในงานและนอกงาน ประสบการณ์ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับการจัดทำแผนการเสนอของบประมาณงบประมาณพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กล่าวคือ ผู้บริหารมีการบริหารจัดการที่ดี ก็ส่งผลให้ระดับประสิทธิภาพการจัดทำแผนการของงบประมาณสูงมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารของหน่วยงานมีความเอาใจใส่ โดยมีการวางแผนและตั้งเป้าหมายที่เหมาะสม รวมถึงเป็นคนที่มีความสามารถในการบริหารจัดการ มีความเป็นผู้นำ ส่งผลให้

ประสิทธิภาพการจัดการจัดแผนการของงบประมาณสูงขึ้น สอดคล้องกับหลักการที่ว่า กระบวนการจัดการให้มีประสิทธิภาพประกอบด้วย

1. การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดหน้าที่การทำงานที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยกำหนดว่าจะดำเนินการอย่างไร และดำเนินการเมื่อไร เพื่อให้สำเร็จตามแผนที่วางไว้ การวางแผนต้องควบคุมทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

2. การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการมอบหมายงานให้บุคคลในแผนกหรือฝ่ายได้ปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผนที่วางไว้ เมื่อแผนกหรือฝ่ายประสบความสำเร็จก็จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จไปด้วยดี

3. การเป็นผู้นำ (Leading) เป็นการจูงใจ การชักนำ การกระตุ้นและชี้ทิศทางให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย โดยการเพิ่มผลผลิตและเน้นมนุษยสัมพันธ์ ทำให้เกิดระดับผลผลิตในระยะยาวที่สูงกว่าภาวะงาน เพราะคนมักไม่ค่อยชอบภาวะงาน

4. การควบคุม (Controlling) เป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหาร ที่จะต้องรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินผลการดำเนินงาน เปรียบเทียบผลงานปัจจุบันกับเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้ และทำการตัดสินใจว่าเป็นไปตามเกณฑ์หรือไม่

ด้านบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า บุคลากร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากต่อการเสนอของบพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กล่าวคือ การกำหนดคุณลักษณะงาน การคัดเลือกและการจัดวางบุคลากรให้เหมาะสมกับคุณลักษณะงานและปริมาณงานที่เหมาะสม ก็ส่งผลให้ระดับประสิทธิผลการดำเนินการจัดทำแผนการของงบประมาณสูงมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดมีการจัดวางและคัดเลือกเจ้าหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งงาน รวมถึงมีการส่งเสริมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะหน้าที่ให้แก่เจ้าหน้าที่ ส่งผลให้ประสิทธิภาพการดำเนินการจัดทำแผนการของงบประมาณสูงขึ้น สอดคล้องแนวคิดที่ว่า ประสิทธิภาพถือเป็นหัวใจของการบริหาร ประสิทธิภาพจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะด้านอย่างถูกต้อง เหมาะสม ทั้งนี้เพราะถ้าผู้ปฏิบัติมีความรู้ความชำนาญในการทำงานที่ได้รับมอบหมายมากเท่าใด โอกาสที่จะทำให้การดำเนินงานนั้นประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพจะเกิดขึ้นได้มากขึ้นเท่านั้น

ด้านวัฒนธรรมองค์กร ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากต่อการจัดทำแผนการเสนอของบพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กล่าวคือ ความคิดและความเชื่อของเจ้าหน้าที่จนกลายเป็นพฤติกรรมในการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับเป้าหมายองค์กรมาก ก็ส่งผลให้ระดับประสิทธิภาพการจัดทำแผนการของงบประมาณสูงมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากวัฒนธรรมการปฏิบัติงานรวมถึงความคิดของเจ้าหน้าที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน คือ เพื่อผลสำเร็จขององค์กร มีการประสานงานและร่วมมือกันของเจ้าหน้าที่ในหลายหน่วยงานสอดคล้องกับ

เป้าหมายที่องค์กรหรือผู้บริหารกำหนดไว้ สอดคล้องแนวคิดที่ว่า วัฒนธรรมองค์กรสามารถเป็นจุดแข็งที่ยิ่งใหญ่ที่สุด และสามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ถ้าวัฒนธรรมองค์กรสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรที่จะบรรลุผลสำเร็จ หรือองค์กรสนับสนุน หรือมีการสร้างวัฒนธรรมให้สอดคล้องกับเป้าหมาย ในขณะที่เดียวกันก็จะกลายเป็นจุดอ่อนถ้ามีวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่สอดคล้องกับเป้าหมาย เปรียบเสมือนดาบสองคม

5.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการดำเนินงาน จากการได้รับงบประมาณและไม่ได้รับงบประมาณ งบพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลงบจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสำนักงานปศุสัตว์ทั้ง 9 จังหวัดในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 2 ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.2560 – 2564 พบว่าทุกจังหวัดได้รับจัดสรรงบประมาณ เป็นเงินทั้งสิ้น 102.18 ล้านบาท โดยจำแนกตามแหล่งงบประมาณ , จำแนกตามปีงบประมาณ และ จำแนกตามหน่วยงาน ดังนี้

- *จำแนกตามแหล่งงบประมาณ* พบว่าได้รับจัดสรรงบประมาณจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากที่สุด จำนวนเงิน 43.06 ล้านบาท คิดเป็น 42.15 % , งบพัฒนาจังหวัด เป็นเงิน 37.90 ล้านบาท คิดเป็น 37.10 % และ งบกลุ่มจังหวัด เป็นเงิน 21.20 ล้านบาท คิดเป็น 20.75 % ตามลำดับ

- *จำแนกตามปีงบประมาณ* พบว่าปี 2560 ได้รับจัดสรร 18.10 ล้านบาท , ปี 2561 ได้รับจัดสรร 23.87 ล้านบาท เพิ่มขึ้น 31.86 % จากปีที่ผ่านมา , ปี 2562 ได้รับจัดสรร 25.13 ล้านบาท เพิ่มขึ้น 5.13 % จากปีที่ผ่านมา , ปี 2563 ได้รับจัดสรร 16.27 ล้านบาท ลดลง 35.26 % จากปีที่ผ่านมา , ปี 2564 ได้รับจัดสรร 18.79 ล้านบาท เพิ่มขึ้น 15.47 % จากปีที่ผ่านมา โดยเฉลี่ยได้รับจัดสรรปีละ 20.43 ล้านบาท

- *จำแนกตามหน่วยงาน* พบว่าจังหวัดระยอง ได้รับจัดสรรมากที่สุด เป็นเงิน 33.13 ล้านบาท คิดเป็น 32.43% รองลงมาได้แก่จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้รับจัดสรรเป็นเงิน 24.49 ล้านบาท คิดเป็น 23.97% , จังหวัดปราจีนบุรี ได้รับจัดสรร เป็นเงิน 16.92 ล้านบาท คิดเป็น 16.57% , จังหวัดสมุทรปราการ ได้รับจัดสรร เป็นเงิน 9.57 ล้านบาท คิดเป็น 9.37% , จังหวัดนครนายก ได้รับจัดสรร เป็นเงิน 6.78 ล้านบาท คิดเป็น 6.64% , จังหวัดตราด ได้รับจัดสรร เป็นเงิน 3.91 ล้านบาท คิดเป็น 3.83% , จังหวัดชลบุรี ได้รับจัดสรร เป็นเงิน 2.48 ล้านบาท คิดเป็น 2.43% , จังหวัดจันทบุรีและจังหวัดสระแก้ว ได้รับจัดสรรเท่ากัน เป็นเงิน 2.43 ล้านบาท คิดเป็น 2.38% ตามลำดับ

ทั้งนี้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนได้เสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมในกรณีที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ และในกรณีที่ไม่ได้รับจัดสรรงบประมาณ จากงบพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

1. *กรณีได้รับจัดสรรงบประมาณ* ได้เสนอความเห็นว่างบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากงบประมาณจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นงบประมาณที่ได้รับเพิ่มเติมจากงบประมาณรายจ่ายประจำปีปกติ และเป็นความต้องการจากพื้นที่โดยตรง ซึ่งจะทำให้ตอบสนองกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่โดยตรง และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สามารถพัฒนางานด้านปศุสัตว์ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทในพื้นที่

2. *กรณีไม่ได้รับงบประมาณ* ได้เสนอความเห็น ดังนี้

- 2.1 เกษตรกรขาดโอกาสในการเข้าถึงบริการและความช่วยเหลือจากภาครัฐ
- 2.2 การดำเนินงานไม่สอดคล้องและไม่บรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนาจังหวัด
- 2.3 โอกาสในการสร้างแข่งขันทางการตลาดด้านปศุสัตว์น้อยลง
- 2.4 เกษตรกรขาดความเข้มแข็ง การรวมกลุ่มเกษตรกรในพื้นที่น้อยลง

จากผลการศึกษาที่ได้ ชี้ให้เห็นว่างบประมาณ งบประมาณจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญอย่างมาก ทำให้เกษตรกรมีโอกาสในการสร้างและพัฒนาต่อยอดอาชีพทางด้านปศุสัตว์ ทำให้อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจด้านปศุสัตว์เป็นไปตามแผนพัฒนาจังหวัด ส่งผลต่อการพัฒนางานของหน่วยงานให้ตอบสนองกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ นอกจากนี้การได้รับงบประมาณจะทำให้มีการสร้าง ส่งเสริม และต่อยอดกลุ่มเกษตรกรเพิ่มขึ้น และทำให้การแข่งขันทางการตลาดทางด้านปศุสัตว์ทำได้มากขึ้น

5.4 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1. การจัดทำแผนการดำเนินการเพื่อของบพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคลากรที่เป็นผู้ดำเนินการจะต้องมีคู่มือและขั้นตอนแนวทางที่สนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ช่วยลดความผิดพลาดในการดำเนินการ โดยใช้แนวทางที่หน่วยงานที่เคยเสนอของบประมาณและผ่านการพิจารณาไปแล้วจัดทำเป็นคู่มือแจกจ่ายให้หน่วยงานอื่นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการต่อไป
2. ในการดำเนินการจัดทำแผนการของบพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานควรมีการจัดวางและคัดเลือกบุคลากรที่รับผิดชอบมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานด้านการจัดทำแผนการงบประมาณ และควรมีปริมาณบุคลากรให้สอดคล้องกับปริมาณงาน ตลอดจนจัดให้มีการฝึกอบรมความรู้ด้านต่าง ๆ ให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน จะทำให้การดำเนินการจัดทำแผนการของบประมาณมีประสิทธิภาพมากขึ้น

บรรณานุกรม

- คทาวุธ พรหมายน. (2545). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองตรวจคน
เขาเมือง: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจฝ่าย 1 ฝ่าย 2.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชุตินา ม่วงมณี. (2554). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของงานการเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลนาป่า
อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี.** วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์. (2538). **การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ.** กรุงเทพฯ.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2538). **หลักการจัดการ.** พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- นงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธ์. (2545). **กลยุทธ์การประชาสัมพันธ์.** กรุงเทพฯ : อัลฟ่า.
- พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. (2545). **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ไพรัช ตระการศิรินนท์. (2548). **การคลังภาครัฐ.** เชียงใหม่ : คณะนิเทศการพิมพ์
- มัทรียา เอี่ยมพินิจ. (2555). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลแพรกษา
อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ.** การค้นคว้าแบบอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2549). **การจัดการสมัยใหม่.** กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- ศุภวัฒน์ ปภัสสรากาญจน์. (2546). **แนวคิดและกระบวนการบริหารงานคลังและงบประมาณ.
(พิมพ์ครั้งที่ 1).** กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ศิริพงศ์ ลดาวัลย์ ณ ออยุธยา. (2551). **แนวความคิดและทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์.** เชียงใหม่ :
คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). **องค์การและการจัดการ.** กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. (2546). **ยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อการปรับเปลี่ยน.
นนทบุรี. สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.**
- สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. (2545). **พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2550). **การจัดการจากมุมมองนักบริหาร.** กรุงเทพฯ : จี พี ไฮเบอร์พริ้นท์.

สุรัสวดี ราชกุลชัย. (2546). การบริหารสำนักงาน. กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อรสา จุลสุคนธ์ และคณะ. (2555). ปัจจัยความสำเร็จของการใช้งบประมาณในการวิจัยของนักวิจัย

ในกรมิวิชาการเกษตร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์
คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อนุรักษ์ ทองสุขวงศ์. 2555. การบัญชีต้นทุนเพื่อการบริหาร. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อิทธิพล โพธิ์ทองคำ. (2554). ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดการของคณะแพทยศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการเสนอของบพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แบบสอบถามนี้ ผู้ศึกษาต้องการทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการเสนอของบประมาณพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการดำเนินงานของหน่วยงานที่ได้รับและไม่ได้รับงบประมาณ โดยแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเสนอของบประมาณพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลการดำเนินงานของหน่วยงานต่อการได้รับงบประมาณจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย X ลงใน () ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

1.1 อายุ

() ต่ำกว่า 25 ปี () 25 - 35 ปี () 35 - 45 ปี () 45 ปีขึ้นไป

1.2 ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน้าที่

() ต่ำกว่า 1 ปี () 1 - 5 ปี () 5 - 10 ปี () มากกว่า 10 ปี

1.3 ระดับการศึกษา

() ปวช. () ปวส. () ปริญญาตรี () สูงกว่าปริญญาตรี

1.4 ระดับตำแหน่ง

() พนักงานราชการ () ปฏิบัติการ () ชำนาญงาน () ชำนาญการขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อการเสนอของบพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย X ลงใน () ที่ตรงกับความเป็นจริงและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว

ปัจจัยที่มีผลต่อการเสนอของบพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ระบบปฏิบัติงาน					
2.1 ระเบียบและกฎหมายเกี่ยวกับงบประมาณเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในปัจจุบันทำให้การปฏิบัติงานสะดวกและรวดเร็ว					
2.2 ระเบียบและกฎหมายด้านพัสดุเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในปัจจุบันทำให้การปฏิบัติงานสะดวกและรวดเร็ว					
2.3 ระเบียบและกฎหมายเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในปัจจุบันทำให้การปฏิบัติงานสะดวกและรวดเร็ว					
2.4 ระเบียบและกฎหมายหรือข้อบังคับต่าง ๆ เข้าใจง่าย สามารถนำไปปฏิบัติได้ง่าย ไม่เกิดความสับสน					
2.5 ขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับงบประมาณ จัดซื้อจัดจ้าง และการเบิกจ่ายเรียบง่าย สะดวก ไม่ซับซ้อน					
2.6 คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความเพียงพอ					
2.7 มีคู่มือและขั้นตอนแนวทางที่สนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ช่วยลดความผิดพลาดในการดำเนินงาน					

ปัจจัยที่มีผลต่อการเสนอขอของบ พัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ทักษะความรู้ความสามารถ					
3.1 ท่านปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานด้าน งบประมาณได้อย่างคล่องแคล่วและ ถูกต้องตามระเบียบ ข้อบังคับ					
3.2 ท่านปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานด้าน พัสดุได้อย่างคล่องแคล่วและถูกต้อง ตามระเบียบ ข้อบังคับ					
3.3 ท่านปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานด้าน การเบิกจ่ายได้อย่างคล่องแคล่วและ ถูกต้องตามระเบียบ ข้อบังคับ					
3.4 ท่านมีความละเอียดรอบคอบใน การปฏิบัติงาน					
3.5 ท่านมีความสามารถในการใช้ คอมพิวเตอร์ได้เป็นอย่างดี					
3.6 ท่านเขียนหนังสือราชการในการ ปฏิบัติงานได้ถูกต้องและรวดเร็ว					
3.7 ท่านเข้าใจหลักเกณฑ์ขั้นตอนใน การรวบรวมเอกสารในการดำเนินการ ต่าง ๆ					
รูปแบบการบริหารจัดการ					
4.1 ผู้บริหารเอาใจใส่โดยมีการ วางแผนตั้งเป้าหมาย และวิธีการ ดำเนินการการใช้จ่ายงบประมาณ อย่างเหมาะสม					
4.2 ผู้บริหารเร่งรัดและติดตามการ ดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง					
4.3 ผู้บริหารมีการจัดประชุมหารือ ภายในองค์กรเกี่ยวกับการใช้จ่าย งบประมาณเพื่อลดปัญหาการเบิกจ่าย อย่างสม่ำเสมอ					
4.4 ผู้บริหารกล้าตัดสินใจในการ ดำเนินการต่าง ๆ					

ปัจจัยที่มีผลต่อการเสนอขอของบ พัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
4.5 ผู้บริหารมีความสามารถในการ วินิจฉัยสั่งการได้ถูกต้องรวดเร็ว					
4.6 ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาและ จัดความขัดแย้งในองค์กร					
4.7 ผู้บริหารมีความรู้และแม่นยำใน กฎระเบียบต่าง ๆ					
บุคลากร					
5.1 มีการจัดวางและคัดเลือกบุคลากร ที่รับผิดชอบมีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับงานด้านงบประมาณ					
5.2 มีการจัดวางและคัดเลือกบุคลากร ที่รับผิดชอบมีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับงานด้านพัสดุ					
5.3 มีการจัดวางและคัดเลือกบุคลากร ที่รับผิดชอบมีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับงานด้านการเบิกจ่าย					
5.4 บุคลากรมีจำนวนเหมาะสมกับ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย					
5.5 มีการฝึกอบรมความรู้ด้านต่าง ๆ ให้กับเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน					
วัฒนธรรมองค์กร					
6.1 เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทุกด้านให้ ความสำคัญกับเบิกจ่ายงบประมาณ เป็นไปตามเป้าหมาย โดยมุ่งหวังให้ เกิดประโยชน์กับส่วนรวม					
6.2 เจ้าหน้าที่แต่ละคนทำงานหน้าที่ ของตัวเอง โดยให้ความสำคัญในการ ปฏิบัติงานขั้นต่อไปด้วย					
6.3 ท่านยึดพันธกิจขององค์กรเป็น เป้าหมายในการทำงานอย่างเต็มที่					

ปัจจัยที่มีผลต่อการเสนอขอของบ พัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
6.4 เจ้าหน้าที่ประสานความร่วมมือ จากหลายฝ่าย ก่อนดำเนินการในการ จัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง และการเบิกจ่าย					
6.5 เมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรค เจ้าหน้าที่จากทุกหน่วยงานร่วมกัน แก้ไขปัญหาและรับผิดชอบร่วมกัน					
6.6 มีการติดต่อ สอบถามหรือติดตาม และให้ความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่คน อื่นในทุหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ งานสำเร็จตามเป้าหมาย					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานของหน่วยงานต่อการได้รับงบประมาณพัฒนาจังหวัด/
กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย X ลงใน () ที่ตรงกับความเป็นจริงและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
เพียงคำตอบเดียว

ประสิทธิผลการดำเนินงานของ หน่วยงานต่อการได้รับงบประมาณ จังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
7.1 การจัดทำงบประมาณรายจ่าย สามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว และเป็นไปตามที่กำหนดไว้					
7.2 การขออนุมัติเงินงวดสามารถ ดำเนินการได้อย่างรวดเร็วและเป็นไป ตามที่กำหนดไว้					
7.3 สามารถจัดหาพัสดุต่าง ๆ เพื่อ ตอบสนองวัตถุประสงค์โครงการต่าง ๆ ได้ตามที่กำหนดไว้					

ประสิทธิผลการดำเนินงานของ หน่วยงานต่อการได้รับงบประมาณ จังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
7.4 การตรวจสอบและเบิกจ่ายเงิน เป็นไปด้วยความถูกต้องและรวดเร็ว ตามที่กำหนดไว้					
7.5 ความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่ องค์กรกำหนด					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเปรียบเทียบผลการดำเนินงานจากการได้รับงบประมาณและไม่ได้รับงบประมาณ
งพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ให้แสดงความคิดเห็น)

.....

.....

.....

.....

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....