

สมรรถนะในการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมภายในองค์กร  
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ  
ของสำนักงานอัยการสูงสุด

**OPERATIONAL COMPETENCY AND INTERNAL ENVIRONMENT  
AFFECTING THE BUDGET DISBURSEMENT EFFICIENCY OF  
THE OFFICE OF THE ATTORNEY GENERAL**

จรีรัตน์ อาดเวียง

**JAREERAT ADWIANG**

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

บัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ปีการศึกษา 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีปทุม

**OPERATIONAL COMPETENCY AND INTERNAL ENVIRONMENT  
AFFECTING THE BUDGET DISBURSEMENT EFFICIENCY OF  
THE OFFICE OF THE ATTORNEY GENERAL**

**JAREERAT ADWIANG**

**INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT  
OF THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF  
MASTER OF ACCOUNTANCY SCHOOL OF ACCOUNTANCY  
SRIPATUM UNIVERSITY  
ACDEMIC YEAR 2022  
COPYRIGHT OF SRIPATUM UNIVERSITY**

ชื่อหัวข้อการค้นคว้าอิสระ

สมรรถนะในการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อม  
ภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่าย  
งบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด

OPERATIONAL COMPETENCY AND INTERNAL  
ENVIRONMENT AFFECTING THE BUDGET  
DISBURSEMENT EFFICIENCY OF THE OFFICE  
OF THE ATTORNEY GENERAL

นักศึกษา

จิริรัตน์ อาดเวียง รหัสประจำตัว 65503804

หลักสูตร

บัญชีมหาบัณฑิต

คณะ

บัญชี

อาจารย์ที่ปรึกษา

ดร.กนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินิทธิ

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

.....ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ สาระพัด)

.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิตาภรณ์ สินเจริญศักดิ์)

.....กรรมการ  
(ดร.กนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินิทธิ)

คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม อนุมัติให้นับการค้นคว้าอิสระ ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต

คณบดีคณะบัญชี



.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิตาภรณ์ สินเจริญศักดิ์)

วันที่..... 1..... เดือน..... ธันวาคม..... พ.ศ..... ๒๕๖๖.....

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	สมรรถนะในการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงาน อัยการสูงสุด
คำสำคัญ	สมรรถนะในการปฏิบัติงาน/ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร /ประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ
นักศึกษา	จรีรัตน์ อาดเวียง
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.กนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินิทธิ
หลักสูตร	บัญชีมหาบัณฑิต
คณะ	บัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีการศึกษา	2565

## บทคัดย่อ

การศึกษา เรื่องสมรรถนะในการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างคือนักวิชาการเงินและบัญชีจากประชากร จำนวน 372 คน ใช้วิธีการของ Taro Yamane กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 193 คน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และได้นำข้อมูลไปประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุ เพื่อทดสอบสมมติฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 91.70 มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 41.97 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 75.65 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 44.04 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย ด้านกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ และด้านการบริหารงบประมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05

<b>TITLE</b>	OPERARTIONAL COMPETENCY AND INTERNAL ENVIRONMENT AFFECTING THE BUDGET DISBURSEMENT EFFICIENCY OF THE OFFICE OF THE ATTORNEY GENERAL
<b>KEYWORD</b>	OPERARTIONAL COMPETENCY/INTERNAL ENVIRONMENT / BUDGET DISBURSEMENT
<b>STUDENT</b>	JAREERAT ADWIANG
<b>ADVISOR</b>	KANOKSAK SUKWATANASINIT DR.
<b>LEVEL OF STUDY</b>	MASTER OF ACCOUNTING
<b>FACULTY</b>	ACCOUNTING SRIPATUM UNIVERSITY
<b>ACADEMIC YEAR</b>	2022

### **ABSTRACT**

The objective of this study was to investigate operational competency and internal environment affecting the budget disbursement efficiency of the Office of The Attorney General. This study was conducted by exploring the population of 372 financial and accounting technical officers. Based on Taro Yamane's formula, the sample size was determined to be 193. This was quantitative research. The questionnaire was used as a tool for collecting data. Data collected were then processed using software package. Data were analyzed using statistics to determine frequency, percentage, and standard deviation, Pearson correlation analysis and multiple regression analysis to test the hypothesis with statistical significance levels of 0.01 and 0.05.

The major findings indicated that most of the respondents were females (n = 177, representing 91.70 percent), aged 41-50 years (n= 81 people, representing 41.97 percent), graduated with a bachelor's degree (n= 146 people, representing 75.65 percent), and had a service length between 6 and 10 years (n= 85, representing 44.04 percent). From the respondents' opinions, operational competency and internal environment positively affected the budget disbursement efficiency of the Office of The Attorney General in terms of disbursement meeting the target, disbursement process and budget management with statistical significance levels of 0.01 and 0.05.

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้โดยสมบูรณ์นั้น ด้วยความกรุณาอย่างสูงจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิตาภรณ์ สินจรูญศักดิ์ คณะบดีคณะบัญชี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ สารพัด ประธานกรรมการค้นคว้าอิสระ และดร.กนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินธุ์ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้สละเวลาอันมีค่าในการให้ความรู้ แนวทางในการดำเนินงานวิจัย ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะ รวมถึงตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้เหมาะสมและความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณบุคลากรและคณาจารย์หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต ผู้ให้ความรู้ รวมถึงเพื่อนนักศึกษาบัญชีมหาบัณฑิตทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการจัดทำรายงานการค้นคว้าอิสระนี้จนสำเร็จเป็นที่เรียบร้อย ตลอดจนเจ้าของผลงานวิจัยวิทยานิพนธ์ และเอกสารวิชาการทุกท่าน ที่ผู้ศึกษาได้นำมาศึกษาเพื่อประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการวิจัยในครั้งนี้ทุกท่าน

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์พิจารณาตรวจสอบ ประเมินพร้อมข้อเสนอแนะสำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณข้าราชการฝ่ายอัยการ ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี สำนักงานอัยการสูงสุด ที่สละเวลาให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถามทำให้ได้ความรู้ในการศึกษาครั้งนี้

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณ บิดา มารดา ครอบครัว และบุคคลรอบข้างทุกคนที่คอยช่วยเหลือให้กำลังใจและสนับสนุนในเรื่องต่าง ๆ จนทำให้ค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการวิจัยครั้งนี้จะเกิดประโยชน์ไม่มากนักน้อยต่อผู้ที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณและผู้ที่ศึกษาค้นคว้าต่อไป

จรีรัตน์ อาดเวียง

สิงหาคม 2566

## สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VII
สารบัญภาพ.....	IX
<b>บทที่</b>	<b>หน้า</b>
1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	2
1.3 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	3
1.4 สมมุติฐานของการวิจัย.....	3
1.5 ขอบเขตของการศึกษา.....	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
1.7 นิยามศัพท์.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ.....	8
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน.....	15
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร.....	19
2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	22
2.5 ทฤษฎีการจัดการสมัยใหม่.....	26
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	28

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 ระเบียบวิธีการศึกษา.....	42
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	42
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	43
3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	45
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	47
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
4.1 สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการนำเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
4.2 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics).....	50
4.3 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient Analysis).....	64
4.4 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regressions Analysis).....	66
4.5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	76
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	77
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	77
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	84
5.3 ข้อจำกัดของการวิจัย.....	86
5.4 ข้อเสนอแนะ.....	87
บรรณานุกรม.....	88
BIBLIOGRAPHY.....	92



## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก.....	94
ภาคผนวก ก จดหมายถึงผู้ทรงคุณวุฒิ.....	95
ภาคผนวก ข แบบตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ.....	99
ภาคผนวก ค ผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC).....	112
ภาคผนวก ง แบบสอบถาม.....	120
ภาคผนวก จ ค่าระดับความเชื่อมั่น.....	130
ประวัติผู้วิจัย.....	133

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ตารางสรุปตัวแปรที่ได้จากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	39
2	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....	50
3	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	51
4	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	51
5	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	52
6	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยรวม..	52
7	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและความชำนาญงาน.....	53
8	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนการทำงาน.....	54
9	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านกฎหมายและระเบียบข้อปฏิบัติ.....	55
10	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร โดยรวม	56
11	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร.....	57
12	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ.....	58
13	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร.....	59
14	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ โดยรวม.....	60
15	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ ด้านการเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย.....	61
16	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ ด้านกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ.....	62

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
17	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณด้านการบริหารงบประมาณ..... 63
18	แสดงการผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficients)..... 64
19	ผลการทดสอบสมมติฐาน สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย..... 66
20	ผลการทดสอบสมมติฐาน สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ..... 66
21	ผลการทดสอบสมมติฐาน สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการบริหารงบประมาณ..... 69
22	ผลการทดสอบสมมติฐาน สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย..... 71
23	ผลการทดสอบสมมติฐาน สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ..... 72
24	ผลการทดสอบสมมติฐาน สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการบริหารงบประมาณ..... 74
25	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน..... 76

## สารบัญภาพ

ภาพประกอบที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

งบประมาณถือว่าเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญในการผลักดันนโยบายและมาตรการด้านต่าง ๆ ของรัฐบาล เพื่อให้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ และนโยบายที่สำคัญของรัฐบาลสามารถขับเคลื่อนต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม เกิดผลสัมฤทธิ์และประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน หากรัฐบาลสามารถใช้จ่ายเงินงบประมาณได้อย่างเหมาะสมและถูกต้อง จะสามารถพัฒนาสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนในประเทศและสร้างเศรษฐกิจได้อย่างมหาศาล โดยรัฐบาลต้องใช้จ่ายและจัดสรรงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิผลนำไปสู่การพัฒนาประเทศต่าง ๆ เช่น โครงการพัฒนาด้านการศึกษา โครงการด้านพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานภายในประเทศ โครงการพัฒนาทางด้านการค้า หรือโครงการในด้านการลงทุนเพื่อก่อให้เกิดความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจอย่างแท้จริง รัฐบาลจึงได้มีแนวทางการบริหารจัดการการใช้จ่ายภาครัฐ โดยให้ความสำคัญกับการเร่งรัดการสร้างรายได้ของประชาชนภายในประเทศ เพื่อเป็นการกระจายผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

กระทรวงการคลัง โดยคณะกรรมการติดตามเร่งรัดการเบิกจ่ายงบประมาณ และการใช้จ่ายภาครัฐ ได้กำหนดมาตรการเร่งรัดการเบิกจ่ายงบประมาณและการใช้จ่ายภาครัฐ ประจำปีงบประมาณเป็นประจำปี เพื่อเป็นแนวทางให้ทุกส่วนราชการที่เป็นหน่วยรับงบประมาณถือปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเพื่อให้สามารถก่อนนี้ผูกพันและเบิกจ่ายเงินงบประมาณให้แล้วเสร็จภายในปีงบประมาณ โดยดำเนินการให้สอดคล้องกับเป้าหมายในภาพรวมของประเทศ โดยได้กำหนดเป้าหมายการเบิกจ่ายรายจ่ายภาพรวมและเป้าหมายการใช้จ่ายรายจ่ายภาพรวมเป็นร้อยละ เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ และคาดหวังว่าการใช้จ่ายของภาครัฐจะมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการขยายตัวทางเศรษฐกิจ (มาตรการเร่งรัดติดตามการใช้จ่ายเงินปี งบประมาณ พ.ศ. 2566, กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง)

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 255 ได้กำหนดให้องค์กรอัยการเป็นองค์กรอื่นตามรัฐธรรมนูญ และตามพระราชบัญญัติองค์กรอัยการและพนักงานอัยการ พ.ศ. 2553 มาตรา 7 กำหนดให้สำนักงานอัยการสูงสุดเป็นส่วนราชการที่มีอิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการดำเนินการอื่น และเป็นนิติบุคคล โดยมีอัยการสูงสุดเป็นผู้บังคับบัญชาและเป็นผู้แทนนิติบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุดมีพันธกิจในการเป็นกลไกที่สำคัญในกระบวนการยุติธรรม และต้องดำเนินงานเช่นเดียวกับหน่วยงานของรัฐในฝ่ายบริหาร โดยภาระหลักในด้านต่าง ๆ ดังนี้ การอำนวยความสะดวกทางอาญา การรักษาผลประโยชน์ของรัฐ การคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน แต่อย่างไรก็ดี สำนักงานอัยการสูงสุดยังคงได้รับจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาล โดยได้นำงบประมาณที่ได้รับจัดสรรดังกล่าวมาใช้จ่ายตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในระยะเวลาที่กำหนด ดังนั้นการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุดจึงมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจที่สำคัญของรัฐบาลโดยตรง หากสามารถเบิกจ่ายงบประมาณได้ตามมาตรการเร่งรัดติดตาม การใช้จ่ายงบประมาณประจำปี โดยมุ่งเน้นให้การใช้จ่ายเงินงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับนโยบาย และสามารถนำนโยบายของรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิผล (สำนักงานอัยการสูงสุด (2566), เกี่ยวกับองค์กร)

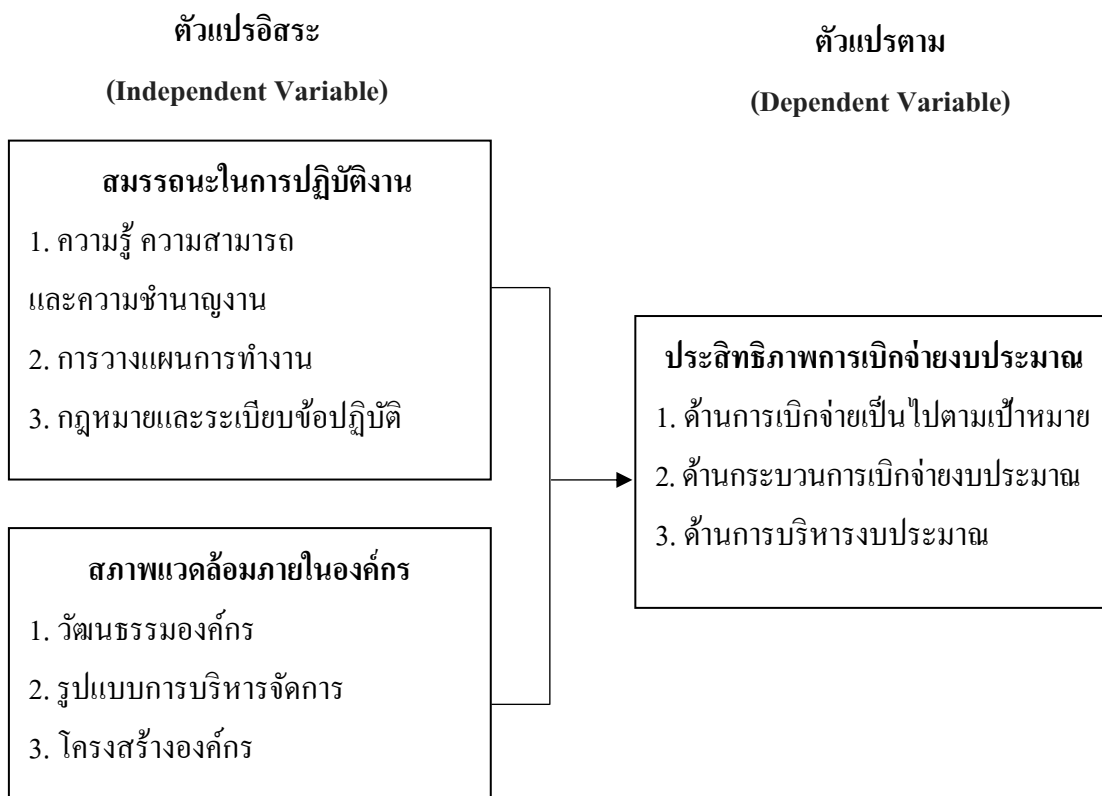
จากสาเหตุดังที่กล่าวมาข้างต้นผู้ศึกษา จึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเบิกจ่ายงบประมาณให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาและอุปสรรคในการเบิกจ่ายงบประมาณในอนาคตต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด
2. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด

### 1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ผู้ศึกษาใช้กรอบแนวคิดในการศึกษาดังรูปภาพดังต่อไปนี้



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### 1.4 สมมติฐานของการวิจัย

การศึกษาเรื่องสมรรถนะในการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ผู้ศึกษาได้นำกรอบแนวคิดและงานการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดเป็นสมมติฐานในการศึกษา ไว้ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย

**สมมติฐานที่ 2** สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ

**สมมติฐานที่ 3** สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการบริหารงบประมาณ

**สมมติฐานที่ 4** สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย

**สมมติฐานที่ 5** สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ

**สมมติฐานที่ 6** สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการบริหารงบประมาณ

## 1.5 ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey research) ทำการรวบรวมข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของศึกษา ดังนี้

### 1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้มุ่งเน้นศึกษาถึงสมรรถนะในการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด โดยการทบทวนแนวคิดทฤษฎี จากตำรา เอกสารวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1.5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการศึกษาค้นครั้งนี้คือ ข้าราชการฝ่ายอัยการ ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน 372 คน

ตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการศึกษาค้นครั้งนี้คือ ข้าราชการฝ่ายอัยการ ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน 193 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดตัวอย่างด้วยสูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

### 1.5.3 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ทำการศึกษา

#### 1.5.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

1.5.3.1.1 สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงาน การวางแผนการทำงาน และกฎหมายและระเบียบข้อปฏิบัติ

1.5.3.1.2 สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กร รูปแบบการบริหารจัดการ และโครงสร้างองค์กร



1.5.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ ประกอบด้วย ด้านการเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย ด้านกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ และด้านการบริหารงบประมาณ

## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

### 1.6.1 ประโยชน์ด้านวิชาการ

1.6.1.1 เพื่อเพิ่มเติมความรู้และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งประกอบด้วย ด้านการเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย ด้านกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ และด้านการบริหารงบประมาณ

1.6.1.2 เพื่อเพิ่มเติมความรู้และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ ความสามารถและความชำนาญงาน การวางแผนการทำงาน และกฎหมายและระเบียบข้อปฏิบัติ

1.6.1.3 เพื่อเพิ่มเติมความรู้และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กร รูปแบบการบริหารจัดการ และโครงสร้างองค์กร

1.6.1.4 ผลการศึกษาในครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษาให้กับผู้ที่มีความสนใจที่จะศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ สมรรถนะในการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ

### 1.6.2 ประโยชน์ด้านการนำผลการศึกษาวิจัยไปใช้

1.6.2.1 ประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงบประมาณ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางส่วนหนึ่งในการเสริมสร้างประสิทธิภาพด้านการเบิกจ่ายงบประมาณ รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาและอุปสรรคในการเบิกจ่ายงบประมาณ

1.6.2.2 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะวิชาชีพของตนเองให้สามารถปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเบิกจ่ายงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## 1.7 นิยามศัพท์

**สมรรถนะในการปฏิบัติงาน** หมายถึง พฤติกรรม ความรู้ ทักษะความสามารถ รวมถึงคุณลักษณะอื่น ๆ ของแต่ละบุคคลที่จำเป็นต้องมี เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**ความรู้ความสามารถ** หมายถึง ความเข้าใจในการทำหน้าที่ และองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ ตลอดจนสามารถแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถวัดผลการปฏิบัติงานได้

**ความชำนาญงาน** หมายถึง สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษา ค้นคว้า เรียนรู้ และประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งแสดงถึงทักษะด้านอาชีพหรือตำแหน่ง และทักษะความถนัดพิเศษ

**กฎหมาย** หมายถึง กฎเกณฑ์ คำสั่งหรือข้อบังคับ ที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ ความสัมพันธ์ระหว่างกัน เพื่อควบคุมความประพฤติของมนุษย์ในสังคมนั้น ๆ

**ระเบียบข้อปฏิบัติ** หมายถึง เอกสารที่จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งอธิบายถึงขั้นตอนการปฏิบัติข้อแนะนำ ลำดับการใช้งาน วิธีการต่าง ๆ เพื่อในการใช้ปฏิบัติงานในกิจกรรมแต่ละเรื่อง ได้อย่างถูกต้องและแสดงการประสานงานเพื่อบรรลุนโยบายของกิจกรรมนั้น ๆ

**สภาพแวดล้อมภายในองค์กร** หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ทำให้ผู้บริหารเข้าใจและผู้บริหารสามารถทำการควบคุมได้ ซึ่งต้องมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานและนำไปสู่ผลสำเร็จในการทำงาน

**วัฒนธรรมองค์กร** หมายถึง ระบบของการมีส่วนร่วมที่เกิดจากการกระทำ ค่านิยม ความเชื่อ เจตคติ อุดมการณ์ของสมาชิกในองค์กร รวมถึงพฤติกรรมที่มีการปฏิบัติกันอย่างสม่ำเสมอเป็นบรรทัดฐานของกลุ่มที่คาดหวังหรือสนับสนุนให้สมาชิกปฏิบัติตามและเป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างจากองค์กรอื่น ๆ

**รูปแบบการบริหารจัดการ** หมายถึง วิธีการที่ผู้บริหารใช้ในการวางแผน การบริหารจัดการทรัพยากรด้านต่าง ๆ ภายในองค์กร เพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์

**โครงสร้างองค์กร** หมายถึง การที่องค์กรมีโครงสร้างตามหน้าที่งาน เพื่อเป็นตัวกำหนดทิศทางของบริหารงานภายในองค์กร และใช้เป็นช่องทางในการติดต่อสื่อสารกับบุคคลหรือหน่วยงานตามโครงสร้างองค์กร เพื่อให้ได้รับการข้อมูลที่ถูกต้อง แม่นยำ รวดเร็วและทันเวลา

**ประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ** หมายถึง ความสำเร็จของการใช้จ่ายงบประมาณที่เกิดจากกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ สามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย

กฎระเบียบ ข้อกำหนด และมติคณะรัฐมนตรี โดยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อประโยชน์ของประเทศไทยและประชาชนเป็นสำคัญ

**การเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย** หมายถึง การเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีกำหนด รวมถึงการใช้จ่ายเงินในแต่ละกิจกรรมตรงตามแผนการเบิกจ่ายงบประมาณของแผนงานหรือโครงการที่กำหนด

**กระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ** หมายถึง จัดทำฎีกาและขอเบิกเงิน ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของฎีกา เสนอผู้มีอำนาจอนุมัติฎีกา และจ่ายเงินให้แก่ผู้มีสิทธิรับเงิน

**การบริหารงบประมาณ** หมายถึง การควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรรให้เป็นไปตามรายการและแผนงานที่ได้รับอนุมัติ และสามารถใช้จ่ายเงินงบประมาณหรือก่อนนี้ผูกพันงบประมาณได้ทันภายในปีงบประมาณให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ตลอดจนเป็นไปตามกฎหมายระเบียบและข้อบังคับที่กำหนดไว้

## บทที่ 2

### แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ ของสำนักงานอัยการสูงสุด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด และเพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด โดยมีตัวแปรอิสระ ได้แก่ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ ความสามารถและความชำนาญงาน การวางแผนการทำงาน และกฎหมายและระเบียบข้อปฏิบัติ และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กร รูปแบบการบริหารจัดการ และโครงสร้างองค์กร ตัวแปรตาม ได้แก่ ด้านการเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย ด้านกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ และด้านการบริหารงบประมาณ ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัย ผู้วิจัยได้แบ่งเป็นหัวข้อตามลำดับดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร
- 2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 2.5 ทฤษฎีการจัดการสมัยใหม่
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ

##### 2.1.1 ความหมายของประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ

ภควัฒน์ กลั่นปรีชา (2563) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณไว้ว่า หมายถึง การดำเนินการเบิกจ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามเป้าหมาย และตัวชี้วัดที่กำหนด

ปราณี เรืองอรุณกิจ (2563) นิยามว่า ประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ หมายถึง ความสำเร็จของการใช้จ่ายงบประมาณได้ตามเป้าหมายที่กำหนด เช่น ตั้งเป้าไว้ 100 เบิกจ่ายได้ 100

ปิยะ ลิ่มจินดาศิริ (2560) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณไว้ว่า หมายถึง การจัดสรรงบประมาณที่ประสบผลสำเร็จเกิดจากการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ สามารถดำเนินการเบิกจ่ายเงินงบประมาณได้ตามเป้าหมายและตัวชี้วัดที่กำหนดลดความฟุ่มเฟือยการใช้จ่ายงบประมาณในโครงการที่จำเป็นน้อย และสามารถนำไปใช้ในโครงการที่ก่อประโยชน์มากขึ้น เป็นประโยชน์ต่องบประมาณของหน่วยงาน คือ ป้องกันการรั่วไหลและการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็นของหน่วยงาน การใช้ทรัพยากรจะมีการกระจายตัวอย่างทั่วถึงและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด เกิดการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าแก่หน่วยงานและสังคม

รัชิตา วรรตธันพิตัญญ์ (2559) นิยามว่า ประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ หมายถึง ความสำเร็จของการใช้จ่ายงบประมาณที่เกิดจากกระบวนการเบิกจ่ายเงิน

จากความหมายที่กล่าวไว้ข้างต้นนั้น สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ หมายถึง ความสำเร็จของการดำเนินการตามกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามเป้าหมาย และตัวชี้วัดที่กำหนด

### 2.1.2 ความหมายของงบประมาณ

ความหมายของงบประมาณจะแตกต่างกันออกไปเพราะมีผู้ใช้จากหลากหลายอาชีพ ซึ่งลักษณะการให้ความหมายของนักวิชาการในแต่ละด้านจะมองงบประมาณในแต่ละด้านที่ไม่เหมือนกัน เช่น นักเศรษฐศาสตร์จะมองงบประมาณในลักษณะของการมุ่งใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้ได้รรถประโยชน์สูงสุด โดยบรรลุเป้าหมายของแผนงานที่วางไว้ นักการเมืองจะมองในลักษณะของการมุ่งให้รัฐสภาพัฒนาการปฏิบัติงานของรัฐบาล เป็นต้น จึงมีการกำหนดความหมายของงบประมาณและให้คำจำกัดความที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

ศุภนิสา เจะแวมมาเจ (2562) ได้ให้ความหมายไว้ว่า งบประมาณ หมายถึง เครื่องมือสำคัญในการทำให้ภารกิจต่าง ๆ ของหน่วยงานราชการสามารถดำเนินการไปได้อย่างต่อเนื่อง โดยมีแผนงาน/โครงการรองรับเพื่อการบริหารและพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมืองของประเทศ และให้มีการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดนำมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถรักษาเสถียรภาพของรัฐบาล

เรืออากาศเอกหญิง ฉัตรดา ประคองคำ (2564) สรุปความหมายของงบประมาณจากพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ.2502 และที่แก้ไขเพิ่มเติมได้ว่า หมายถึง จำนวนเงินอย่างสูงที่รัฐสภาพินุญาตให้มีฝ่ายบริหารใช้จ่ายตามแผนงาน งานหรือโครงการที่รัฐบาลมีแผนการใช้จ่ายงบประมาณในรอบระยะเวลาหนึ่งปีงบประมาณ โดยแสดงให้รัฐสภาพินทราบด้วยว่า รัฐบาลมีรายได้ที่จะนำมาใช้จ่ายจากกิจการใดบ้าง เป็นจำนวนเท่าใด มีวิธีการได้เงินมาอย่างไร เพื่อให้รัฐสภาพินทราบประกอบพิจารณาอนุมัติงบประมาณด้วย

กมลทิพย์ คงสวัสดิ์พร (2558) ได้ให้ความหมายโดยสรุปไว้ว่างบประมาณ หมายถึง เครื่องมือที่สำคัญอย่างหนึ่งของรัฐบาลที่ทำให้ภารกิจต่าง ๆ ของรัฐบาลที่กำหนดไว้ตามแผนงาน โครงการ กิจกรรม และแผนการใช้จ่ายเงิน สำหรับปีงบประมาณนั้น ๆ ให้สามารถดำเนินการไปได้อย่างต่อเนื่องและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากความหมายที่กล่าวไว้ข้างต้นนั้น สามารถสรุปได้ว่า งบประมาณ หมายถึง เครื่องมืออย่างหนึ่ง ที่ช่วยกำหนดแผนการใช้จ่าย หรือประมาณการรายรับล่วงหน้า สำหรับใช้จ่าย ภายในปีงบประมาณนั้น ๆ ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ แผนงาน โครงการ กิจกรรม ให้สามารถดำเนินการไปได้อย่างต่อเนื่องและการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้ การจัดเตรียม การอนุมัติ และการบริหาร

### 2.1.3. ความสำคัญและประโยชน์ของงบประมาณ

ความสำคัญและประโยชน์ของงบประมาณ (เรืออากาศเอกหญิง ณิชฐรา ประคองคำ 2564)

1. เป็นเครื่องมือในการบริหารหน่วยงาน ตามแผนงานและทรัพยากรด้านการเงินที่มีอยู่ โดยให้มีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแผนงานที่วางไว้ เพื่อป้องกันการรั่วไหลและการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็นของหน่วยงานลดลง

2. เป็นเครื่องมือในการพัฒนาหน่วยงาน โดยหน่วยงานต้องพยายามใช้จ่ายและจัดสรรงบประมาณให้เกิดประสิทธิภาพไปสู่โครงการที่จำเป็น และเป็นโครงการลงทุนเพื่อก่อให้เกิดความก้าวหน้าของหน่วยงาน

3. เป็นเครื่องมือประชาสัมพันธ์งานและผลงานของหน่วยงาน เนื่องจากงบประมาณเป็นที่รวมทั้งหมดของแผนงานและงานที่จะดำเนินการในแต่ละปี พร้อมทั้งผลที่จะเกิดขึ้น ดังนั้นหน่วยงานสามารถใช้งบประมาณหรือเอกสารงบประมาณที่แสดงถึงงานต่าง ๆ ที่ทำเพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบ

ประโยชน์ของงบประมาณอย่างหนึ่ง que เห็นได้อย่างชัดเจน คือ ทำให้กิจการมีเป้าหมายที่แน่นอนและเหมาะสมในการดำเนินงานมีแผนงานที่ดีอันเป็นประโยชน์ในด้านการบริหาร ซึ่งสามารถแบ่งได้ ดังนี้ (นันทนา ศรีชัยมูล 2559)

1. ช่วยในการวางแผน (Planning) ช่วยให้การวางแผนของกิจการนำไปสู่การปฏิบัติจริงได้ กระบวนการจัดทำงบประมาณจะทำให้ทุกฝ่ายในกิจการต้องวางแผนงานล่วงหน้าสำหรับช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง ทำให้ได้แผนงานรวมของกิจการที่เหมาะสม และเป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของกิจการได้

2. ช่วยในการประสานงานและก่อให้เกิดความร่วมมือ (Facilitating communication and coordination) กิจการที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานนั้นจะต้องอาศัยความร่วมมือของ

ฝ่ายต่าง ๆ ภายในกิจการ กระบวนการจัดทำงบประมาณจึงเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้เกิดการประสานงานกันระหว่างแผนงานของฝ่ายต่าง ๆ ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างฝ่าย ช่วยลดความขัดแย้งและก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน

3. ช่วยในการแบ่งสรรทรัพยากร (Allocating resources) เนื่องจากทรัพยากรของกิจการ ที่มีอยู่อย่างจำกัดและจะต้องถูกนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด กระบวนการจัดทำงบประมาณ จึงช่วยให้แต่ละฝ่ายได้รับการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม

4. ช่วยในการควบคุมการดำเนินงาน (Controlling operations) ผลการดำเนินงานของ กิจการที่เกิดขึ้นจริงจะนำมาเปรียบเทียบกับแผนงบประมาณที่วางไว้ ทำให้ทราบว่าประสบผลสำเร็จ มากน้อยเพียงใด บรรลุเป้าหมายของกิจการหรือไม่ หากไม่เป็นไปตามเป้าหมายเกิดจากแผนใด ก็จะสามารถแก้ไขปัญหานั้นได้อย่างถูกต้องและตรงจุด

5. ช่วยในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และทำให้เกิดแรงกระตุ้นในการทำงาน (Evaluating performance and providing incentive) มีการเปรียบเทียบระหว่างผลการปฏิบัติงาน กับแผนงานที่วางไว้ทำให้การประเมินผลเป็นไปอย่างทั่วถึงทุกฝ่ายและทำให้เกิดการกระตุ้น ให้บุคลากรมีการแข่งขันการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย เพื่อจะได้รับผลตอบแทนจากการ ประเมินผลการปฏิบัติงานให้อยู่ในเกณฑ์ที่ดีตลอดเวลา

งบประมาณมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการบริหาร หน่วยงานสามารถนำเอา งบประมาณมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารหน่วยงานให้เจริญก้าวหน้า ความสำคัญและประโยชน์ ของงบประมาณ ดังนี้ (ณรงค์ สัจพันโรจน์, 2543)

1. ใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารหน่วยงาน ตามแผนงานและกำลังเงินที่มีอยู่ โดยให้มีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแผนที่วางไว้ เพื่อป้องกันการรั่วไหล และการปฏิบัติงาน ที่ไม่จำเป็น ของหน่วยงานลดลง

2. ใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาหน่วยงาน หากหน่วยงานสามารถบริหารจัดการ การใช้จ่ายงบประมาณได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพก็จะสามารถพัฒนาให้เกิดความ เจริญก้าวหน้าของหน่วยงานและสังคม โดยหน่วยงานจะต้องพยายามใช้จ่ายและจัดสรรงบประมาณ ให้เกิดประสิทธิผลกับโครงการที่จำเป็น ซึ่งเป็นโครงการลงทุนเพื่อก่อให้เกิดความก้าวหน้า ของหน่วยงาน

3. เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพ เนื่องจากทรัพยากรหรืองบประมาณของหน่วยงานมีจำกัด ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะต้องใช้จ่ายงบประมาณ เป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรหรือใช้จ่ายเงินให้มีประสิทธิภาพ โดยมีการวางแผนใน การใช้จ่ายและจัดสรรเงินงบประมาณไปในแต่ละด้าน และมีการวางแผนการปฏิบัติงานในการ

ใช้จ่ายทรัพยากรนั้น ๆ ด้วย เพื่อที่จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดภายในเวลาที่เร็วที่สุด และ ใช้จ่ายทรัพยากรน้อยที่สุด

4. เป็นเครื่องมือกระจายทรัพยากรและเงินงบประมาณที่เป็นธรรม งบประมาณสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการจัดสรรงบประมาณที่เป็นธรรมไปสู่จุดที่มีความจำเป็นและทั่วถึงที่จะทำให้หน่วยงานนั้นสามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. เป็นเครื่องมือประชาสัมพันธ์งานและผลงานของหน่วยงาน เนื่องจากงบประมาณเป็นที่รวมทั้งหมดของแผนงานและงานที่จะดำเนินการในแต่ละปีพร้อมทั้งผลที่จะเกิดขึ้น ดังนั้นหน่วยงานสามารถใช้งบประมาณและเอกสารงบประมาณที่แสดงถึงงานต่าง ๆ ที่ทำเพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้ผู้บริหาร ผู้ตรวจสอบสถานศึกษา และประชาชนทราบ

#### 2.1.4 ลักษณะงบประมาณที่ดี

ลักษณะงบประมาณที่ดีนั้นจะต้องประกอบด้วยหลักการที่สำคัญ 6 ประการ ดังนี้ (ไพรัช ตรีการศิรินนท์ 2554)

1. หลักการคาดการณ์ไกล (Forsight) หมายความว่า จะทำอะไร จะใช้เงินในปีใด จำนวนเท่าใด ต้องคิดวางแผนไว้ มิฉะนั้นจะทำก็ทำ ต้องการใช้เงินเท่าใดก็เพียงหาเงินโดยไม่คำนึงถึงว่ามีอนุญาตไว้ในงบประมาณหรือไม่

2. หลักประชาธิปไตย (Democracy) คือ จะต้องให้ราษฎรเจ้าของเงินได้รู้เห็นและให้ความเห็นชอบด้วยทั้งเงินได้และเงินจ่าย

3. หลักดุลยภาพ (Balance) งบประมาณจะต้องสมดุลกัน แต่ไม่ได้หมายความว่า รายได้รายจ่ายจะต้องเท่ากันทุกปี บางปีก็อาจขาดดุล แต่ก็ต้องพยายามให้มีการเกินดุลบ้าง มิฉะนั้นจะมีหนี้สินล้นพ้นตัว

4. หลักสารัตถประโยชน์ (Utility) ต้องคำนึงถึงประโยชน์ปัจจุบันและอนาคต จึงต้องให้มีรายจ่ายลงทุนไว้ให้มากพอเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับรายจ่ายประจำปี

5. หลักความยุติธรรม (Equity) ต้องให้มีความยุติธรรมทั้งในด้านรายได้ และรายจ่าย เช่น กรณีในส่วนรายได้จากการจัดเก็บภาษีต้องให้ยุติธรรมที่สุด เป็นต้น

6. หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) เกี่ยวกับการควบคุมงบประมาณรายได้และรายจ่าย ส่วนราชการผู้มีหน้าที่จะต้องระมัดระวังและสอดส่องให้เกิดสมรรถภาพขึ้น

งบประมาณที่ดีจะต้องมีหลักการดังต่อไปนี้ (ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์และวราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ 2549) ได้แก่

1. หลักประหยัด หมายความว่า การใช้จ่ายเงินตามโครงการต่างๆ ให้ได้ผลอย่างเต็มที่ มิให้มีการจ่ายเกินกว่าความจำเป็นซึ่งก่อให้เกิดความฟุ่มเฟือยได้ การประหยัดจะต้องเป็นไปทั้ง



ทางด้านรายรับและรายจ่าย กล่าวคือการจัดการรายรับพยายามให้เสียค่าใช้จ่ายในการจัดเก็บน้อยที่สุดโดยให้พยายามจัดเก็บรายรับให้ได้มากที่สุด ส่วนทางด้านรายจ่ายก็จะต้องมีการป้องกันมิให้เกิดการรั่วไหลขึ้นได้ เช่น มีการควบคุมมิให้นักการเมืองและข้าราชการเบียดบังงบประมาณเป็นผลประโยชน์ส่วนตัว เป็นต้น

2. หลักประสิทธิภาพ หมายถึงการควบคุมงบประมาณรายจ่ายและรายได้ซึ่งส่วนราชการผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องจะต้องใช้จ่ายงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3. หลักความเสมอภาค กล่าวคือจะต้องให้มีความชอบธรรมทั้งในด้านรายได้และรายจ่ายทางด้านรายจ่าย เช่น เงินเดือนข้าราชการเฉพาะอย่างยิ่งผู้น้อยถ้าต่างกันก็ไม่ใช่เป็นการยุติธรรมต้องรับแก้ไขในทางด้านรายได้ นักการจัดเก็บภาษีก็ต้องทำไปด้วยความเสมอภาคไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำ และป้องกันมิให้มีการหลีกเลี่ยงการเสียภาษีอากรเกิดขึ้นได้

4. หลักดุลยภาพ ไม่ได้ให้หมายความว่ารายได้กับรายจ่ายของรัฐบาลจะต้องสมดุลหรือเสมอกันทุกปีแต่หมายความว่าถึงบางปีขาดดุลก็จะต้องมีบางปีที่รายจ่ายจะต้องมากกว่ารายได้ (เกินดุล) พอหลาย ๆ ปีมารวมกันก็สมดุล ตามความเป็นจริงแล้วงบประมาณของประเทศต่าง ๆ มักมีลักษณะขาดดุลรัฐบาลจะต้องหาเงินมาชดเชยส่วนที่ขาดดุลโดยการก่อหนี้ซึ่งวิธีการนี้อาจจะส่งผลให้รัฐบาลมีหนี้สินมากหรือเกิดภาวะเงินเฟ้อได้ดังนั้นจึงควรให้งบประมาณ มีลักษณะดุลยภาพ

5. หลักการคาดการณ์ไกล หมายความว่าหน่วยราชการใดจะต้องการทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดและต้องการใช้เงินเพื่อการนั้น ๆ เท่าใดในปีใดต้องคิดและคาดคะเนไว้ล่วงหน้า มิใช่ว่านึกจะทำอะไรขึ้นมาก็ทำ เนื่องจากงบประมาณรัฐเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของส่วนรวมซึ่งแสดงออกในรูปของนโยบายรัฐบาลในปีนั้น ๆ จึงต้องการการคาดการณ์ทั้งในด้านรายรับและการใช้จ่าย

6. หลักประชาธิปไตย เงินได้ของรัฐบาลเกือบทั้งหมดเกิดจากเงินของราษฎร ฉะนั้นจึงเป็นการสมควรที่ราษฎรจะต้องรู้เห็นและให้ความเห็นชอบด้วยทั้งรายได้และรายจ่ายเพื่อให้ประโยชน์ตกกับประชาชนส่วนใหญ่ในประเทศที่มีการปกครองระบอบประชาธิปไตยแบบรัฐสภา ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนราษฎรที่ได้รับการเลือกตั้งขึ้นมาโดยชอบธรรมก็เป็นสถาบันที่ให้คำปรึกษา และการอนุมัติแก่รัฐบาลในการเก็บภาษีอากรและการใช้จ่ายเงิน ฉะนั้น นักการคลังและงบประมาณจึงจำเป็นต้องเปิดเผยแพร่หลายให้ประชาชนรู้เห็นทั่วไป

งบประมาณที่ดี และเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ควรจะต้องมีลักษณะ ดังนี้ (ณรงค์ สัจพันโรจน์, 2538)

1. เป็นศูนย์รวมของเงินงบประมาณทั้งหมด ปกติการใช้จ่ายเงินงบประมาณ ควรจะใช้จ่ายและพิจารณาจากศูนย์ หรือแหล่งรวมเดียวกันทั้งหมด ทั้งนี้เพื่อจะได้มีการพิจารณาเปรียบเทียบการใช้จ่ายในแต่ละรายการ หรือทุกโครงการว่ารายการใดมีความสำคัญจำเป็นมากน้อย

กว่ากัน หากรายการใดมีความสำคัญ และจำเป็นมาก ก็ควรได้รับการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายมาก ทั้งนี้ เพื่อความเป็นธรรมในการจัดสรรเงินงบประมาณของทุก โครงการ ทุกคนควรมีสิทธิเท่าเทียมกันในการเสนอเข้ารับการพิจารณาจัดสรรงบประมาณในเวลาเดียวกัน เพื่อจะได้มีการประสานงาน และโครงการเข้าด้วยกัน ป้องกันไม่ให้เกิดการทำงานหรือโครงการซ้ำซ้อน เพราะจะทำให้เกิดการสิ้นเปลืองงบประมาณ จึงไม่ควรแยกการพิจารณางบประมาณออกแบ่งหลาย ๆ ส่วน ซึ่งจะนำไปสู่การพิจารณาที่แตกต่างกันและความไม่ยุติธรรมได้ แต่อย่างไรก็ตามในบางโอกาสยังจำเป็นต้องแยกตั้งเงินไว้ต่างหากเป็นงบพิเศษ เช่น งบกลาง งบราชการลับ ซึ่งหากมีจำนวนไม่มากจนเกินไปก็มักจะไม่ง่อให้เกิดอันตรายอีกทั้งยังช่วยให้เกิดความสะดวกบางอย่างอีกด้วย แต่ถ้าตั้งงบพิเศษมากเกินไปจะเกิดผลเสียต่อการบริหารงบประมาณ เพราะจะทำให้เกิดโอกาส แยกเงินมาใช้จ่ายได้ง่ายขึ้น และยังทำให้การบริหารงบประมาณเป็นไปแบบไม่มีแผน และเป้าหมายที่ชัดเจน

2. มีลักษณะของการพัฒนาเป็นหลัก งบประมาณที่ดีควรจัดสรรโดยยึดหลักการพัฒนา เพื่อให้เกิดความก้าวหน้า เนื่องจากงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด จึงควรพิจารณาจัดสรรงบประมาณตามหลักการพัฒนาที่ดี โดยมีการจัดลำดับความสำคัญว่าด้านไหนควรมาก่อนหลัง ตามสถานการณ์ และความจำเป็น

3. การกำหนดเงินต้องสอดคล้องกับปัจจัยในการทำงาน การจัดงบประมาณในแผนงานต้องเหมาะสมให้กับงานนั้น ๆ สามารถดำเนินกิจกรรมให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ หรืออีกนัยหนึ่ง คือ การกำหนดเป้าหมายหรือผลที่คาดว่าจะได้รับจะต้องสอดคล้องกับงบประมาณ รวมถึงความเป็นไปได้

4. มีลักษณะที่สามารถตรวจสอบได้ หรือเป็นเครื่องมือที่จะใช้ตรวจสอบการบริหารงานของหน่วยงานได้ การจัดงบประมาณในแผนงานต่าง ๆ ควรมีรายละเอียดของกิจกรรมต่าง ๆ อย่างพอเพียง และเกิดผลเป็นรูปธรรม

5. มีระยะเวลาดำเนินงานที่เหมาะสม ตามปกติงบประมาณที่ดีควรมีระยะเวลาเหมาะสมตามสถานการณ์ คือ ไม่สั้นและไม่ยาวเกินไป โดยทั่วไปจะใช้ระยะเวลาประมาณ 1 ปี การเริ่มต้นใช้งบประมาณจะเริ่มในเดือนใดขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละหน่วยงาน เช่น งบประมาณแผ่นดิน เริ่มเดือนตุลาคม สิ้นสุดเดือนกันยายนของปีถัดไป งบประมาณของสถานศึกษาใช้ตามปีการศึกษา เป็นต้น

6. มีลักษณะช่วยให้เกิดการประหยัดในการทำงบประมาณ ควรใช้จ่ายเงินงบประมาณตามโครงการต่าง ๆ ให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีและได้รับประโยชน์สูงสุด โดยไม่ใช้จ่ายกับสิ่งที่ไม่จำเป็น หรือฟุ่มเฟือย รวมถึงการใช้จ่ายที่ไม่คุ้มค่า

7. มีลักษณะชัดเจน งบประมาณที่ดีควรมีความเฉพาะเจาะจง มีความชัดเจนไม่คลุมเครือ เป็นที่เข้าใจได้โดยง่าย เพื่อให้สะดวกต่อการวิเคราะห์พิจารณา รวมทั้งทำให้ผู้ปฏิบัติสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อีกด้วย

8. มีความถูกต้องและเชื่อถือได้ งบประมาณที่ดีจะต้องมีความถูกต้องในรายละเอียด ทั้งที่เป็นตัวเลขและรายละเอียดข้อมูลต่าง ๆ ของโครงการ หากงบประมาณแสดงข้อมูลที่ไม่ถูกต้อง ซึ่งอาจเกิดจากความผิดพลาดหรือความไม่รอบคอบ อาจส่งผลเสียหายและทำให้ งบประมาณอาจขาดความน่าเชื่อถือได้

9. จะต้องเปิดเผยได้ งบประมาณที่ดีจะต้องสามารถเปิดเผยต่อสาธารณะหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบ ไม่ควรปกปิด เนื่องจากเป็นการแสดงให้เห็นเจตนารมณ์ที่จะแสดงความโปร่งใสในการบริหารของหน่วยงาน

10. มีความยืดหยุ่น งบประมาณที่ดีควรจะสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม และความจำเป็น ไม่ควรจัดวางงบประมาณไว้อย่างเคร่งครัดจนเกินไป ซึ่งอาจจะทำให้การทำงานไม่คล่องตัว เนื่องจากการจัดทำงานประมานนั้นเป็นการวางแผนการทำงานในอนาคต อาจมีแผนงานในปัจจุบันส่งผลต่อการบริหารงบประมาณเกิดความผิดพลาดได้ อย่างไรก็ตามหากมีการปรับเปลี่ยนมากจนเกินไปอาจทำให้การใช้งบประมาณไม่มีประสิทธิภาพได้

11. มีความเชื่อถือได้และมีความโปร่งใส งบประมาณที่ดีต้องสามารถตรวจสอบได้ เพื่อไม่ให้เกิดการประพฤติดมิชอบ ซึ่งจะสร้างความน่าเชื่อถือ ประหยัด และบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

### 2.2.1 ความหมายของสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

สุนันท์ ฮ้อแสงชัย, ทวีป พรหมอยู่ (2564) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานเป็นบุคลิกลักษณะของแต่ละบุคคลที่ซ่อนอยู่ภายใน ซึ่งเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เกิดจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้ผลของการปฏิบัติงานโดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสามารถทำให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ

กัญระยา กตะศิลา (2564) สมรรถนะในการทำงาน หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคลที่ควรต้องมี เพื่อใช้ปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ประการ ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ หากขาดความรู้พนักงานก็อาจจะปฏิบัติงานอย่างไม่ถูกต้อง ซึ่งความรู้ส่วนใหญ่จะได้อมาจากการศึกษา การฝึกอบรม การสัมมนา และการแลกเปลี่ยนกับผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านนั้น ๆ

2. ทักษะ (Skills) หมายถึง ทักษะ ความสามารถที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน หากพนักงานขาดทักษะก็จะเป็นการยากที่จะมีผลงานที่ดีตามเป้าหมาย ซึ่งทักษะส่วนใหญ่จะได้อมาจากการฝึกฝน หรือการกระทำสิ่งแบบเดิมอย่างต่อเนื่องจนทำให้เกิดความชำนาญ

3. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Attribute) หมายถึง คุณลักษณะ ความคิด ทศนคติ ค่านิยม แรงจูงใจ และความต้องการส่วนบุคคล คุณลักษณะเป็นสิ่งที่ติดตัว และเปลี่ยนแปลงได้ คุณลักษณะที่ไม่เหมาะสมกับหน้าที่มักจะก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน และทำให้งานไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

จิรประภา อัครบวร (2559) ได้อธิบายไว้ว่า สมรรถนะในตำแหน่งสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง พฤติกรรมที่ดีที่ทุกๆ บุคคลในองค์กรต้องมี เพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์กร

2. สมรรถนะบริหาร (Professional Competency) หมายถึง คุณสมบัติความสามารถทางด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์กรทุกๆ คนจำเป็นต้องมีในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงและสอดคล้องไปตามแผนกลยุทธ์และวิสัยทัศน์ต่างๆ ขององค์กร

3. สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical Competency) คือ ทักษะทางด้านวิชาชีพที่จำเป็นซึ่งสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายโดยอาจจะแตกต่างกันไปตามแต่ละลักษณะงาน

จากความหมายที่กล่าวไว้ข้างต้นนั้น สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานหมายถึง ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ด้านต่าง ๆ ของแต่ละบุคคลที่จำเป็นต้องมีเพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้องและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

### 2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ (efficiency) ในการปฏิบัติงานมักจะแยกไม่ออกกับประสิทธิผล (effectiveness) ในการปฏิบัติงาน แต่โดยหลักการแล้วควรมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลควบคู่กัน ซึ่งความหมายโดยตรงของประสิทธิภาพนั้นมีผู้กล่าวไว้หลายท่านด้วยกัน ดังนี้

กรชนก เพิ่มคำ (2563) ได้กล่าวว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอาจเกิดจากปัจจัยส่วนบุคคลที่เป็นปัจจัยภายในอันเกิดจากภูมิหลังของแต่ละบุคคลที่ต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นสภาพร่างกาย จิตใจ การศึกษา ความรู้ความสามารถ ทักษะและความถนัดต่างๆ ประสบการณ์ พฤติกรรม

และปัจจัยภายนอกที่ขึ้นอยู่กับองค์กร เช่น โครงสร้าง วัฒนธรรม เหตุการณ์ สถานการณ์ เพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน ฯลฯ โดยปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่ย่อมคำนึงถึงเป้าหมายและผลลัพธ์ของงานเป็นสำคัญ ดังนั้น การจะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ต้องมีหลักการและการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ซึ่งจะมีผลต่อการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2538 อ้างถึงใน ชูติมา ม่วงมณี 2554) กล่าวว่าไว้ว่า ประสิทธิภาพในระบบราชการ มีความหมายรวมถึงผลิตภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งประสิทธิภาพจะเป็นสิ่งที่สามารถวัดได้หลายมิติอยู่ที่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

1) มิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนของการผลิต (input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากร การบริหาร ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยี โดยประหยัดให้เกิดความคุ้มค่าและมีการสูญเปล่าให้ได้น้อยที่สุด

2) มิติของกระบวนการการบริหาร (process) ได้แก่ การทำงานที่มีความถูกต้องตามมาตรฐาน มีความรวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่ทำให้การทำงานสะดวกกว่าเดิม

3) มิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม มีผลกำไรและสามารถทำงานได้ทันเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและการให้บริการ ทำให้ลูกค้าหรือผู้ที่มารับบริการเกิดความพึงพอใจ

John D. Millet (1954, อ้างถึงใน กทาวุธ พรหมายน, 2545) ได้อธิบายว่า ประสิทธิภาพหมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้มวลมนุษยชาติเกิดความพึงพอใจ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย (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)

ลูเธอร์ กุลลิค และลินดัล เออร์วิก (Luther Gulick and Lyndall Urwick, 1937 อ้างถึงใน ศิริพงษ์ ตดาวัลย์ ณ อรุชยา, 2551) ได้เสนอไว้อีก 6 ประการ หนึ่งคือ เรื่องเกี่ยวกับประสิทธิภาพและหลักการจัดองค์กร โดยได้เสนอแนวความคิดว่า ประสิทธิภาพถือว่าเป็นหัวใจของการบริหาร ประสิทธิภาพจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะด้านอย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งนี้เพราะถ้าผู้ปฏิบัติเป็นผู้ที่มีความรู้ความชำนาญในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย

มากเท่าใดโอกาสที่จะทำให้การดำเนินงานนั้นประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพจะเกิดขึ้นได้มากขึ้นเท่านั้น

เบคเกอร์ และ นิวเฮาเซอร์ (Becker & Neuhauser อ้างถึงใน คทาวิฑูร พรหมายน, 2545) ได้เสนอตัวแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร (Model of Organization Efficiency) โดยกล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุ ที่เป็นปัจจัยนำเข้าและผลผลิตขององค์กร คือ การบรรลุเป้าหมายแล้วองค์กรในฐานะที่เป็นองค์กรในระบบเปิด (Open System) ยังมีปัจจัยประกอบอีกดั่งแบบจำลองในรูปสมมติฐาน ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

1) หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรมีความซับซ้อนต่ำ (Low Task Environment Complexity) หรือมีความแน่นอน (Certainly) มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียดรวมทั้งมีความชัดเจน ซึ่งจะทำให้ห้องค์กรมีประสิทธิภาพมากกว่าองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความยุ่งยากและซับซ้อนสูง (High Task Environment Complexity) หรือมีความไม่แน่นอน (Uncertainly)

2) การกำหนดระเบียบปฏิบัติให้มีความชัดเจน เพื่อให้สามารถเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานรวมทั้งทำให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

3) ผลงานที่สามารถสังเกตได้มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ

4) หากพิจารณาพร้อมกันจะพบได้ว่า การกำหนดระเบียบปฏิบัติให้มีความชัดเจน และผลงานที่สามารถสังเกตได้ มีความสัมพันธ์มากขึ้นกับประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรเฉพาะตัวแปร

สมยศ นาวิการ (2544) กล่าวว่าปัจจัย 7 ประการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร คือ

1) กลยุทธ์ (strategy) คือ กลยุทธ์เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจ การพิจารณาจุดอ่อน จุดแข็งภายในองค์กร โอกาสและอุปสรรคภายนอก

2) โครงสร้าง (structures) โครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมจะช่วยให้ปฏิบัติงาน

3) ระบบ (systems) ระบบขององค์กรที่จะบรรลุเป้าหมาย

4) แบบ (styles) แบบของการบริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

5) บุคลากร (staff) ผู้ร่วมองค์กร

6) ความสามารถ (skill)

7) ค่านิยม (shared values) ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร

นฤมล กิตตะยานนท์ (คทาวิฑูร พรหมายน, 2545) ได้เสนอว่า การปฏิบัติงานของแต่ละคนจะถูกกำหนดโดย 3 ส่วน ดังนี้

1) คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล (Individual Attributes) แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1.1) Demographic Characteristics เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับ เพศ อายุ เชื้อชาติเผ่าพันธุ์

1.2) Competency Characteristics เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ ความถนัดและความชำนาญของบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะได้อาจมาจากการศึกษาอบรม และสั่งสมประสบการณ์

1.3) Psychological Characteristics เป็นคุณลักษณะทางด้านจิตวิทยา ได้แก่ ทักษะคติ ค่านิยม การรับรู้ในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้ง บุคลิกภาพของแต่ละบุคคลด้วย

2) ระดับความพยายามในการทำงาน (Work Effort) จะเกิดขึ้นจากการมีแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการ แรงผลักดัน อารมณ์ ความรู้สึก ความสนใจ ความตั้งใจ เพราะว่าคนที่มีความตั้งใจในการทำงานสูงจะมีความพยายามที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจให้แก่การทำงานมากกว่าผู้ที่แรงจูงใจในการทำงานต่ำ

3) แรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน (Organization Support) ได้แก่ ค่าตอบแทน ความยุติธรรม การติดต่อสื่อสาร และวิธีการที่จะมอบหมายงาน ซึ่งมีผลต่อกำลังใจผู้ปฏิบัติงาน

## 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

### 2.3.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

จินตนา บุญงการ (2550) อธิบายว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กร หมายถึง พลังของสิ่งแวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อองค์กร แต่ผู้บริหารต้องดำเนินการต่อพลังภายในองค์กรด้วยธุรกิจถึงจะประสบความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ ซึ่งพลังภายในองค์กรประกอบด้วย เจ้าของและผู้ถือหุ้น คณะกรรมการบริหาร ลูกจ้าง และวัฒนธรรมในองค์กร

ชญานา วรวิรรณ (2552) ได้สรุปไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวของผู้ปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นสิ่งมีชีวิตหรือไม่มีชีวิต เช่น สถานที่ตั้งขององค์กร กฎระเบียบขององค์กร โครงสร้างการทำงาน วัฒนธรรมต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา สิ่งเอื้ออำนวยความสะดวกต่าง ๆ รวมถึงลักษณะทางกายภาพขององค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานและผลสำเร็จในการทำงาน

วันนพรณ์ ชื่นพิบูลย์ (2552) ให้ความหมายไว้ว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กร หมายถึง สิ่งล้อมที่ทำให้ผู้บริหารเข้าใจและควบคุมได้ เป็นสภาพแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งอาจเกิดขึ้นจากรูปแบบองค์กร โครงสร้างองค์กร รวมถึงวัฒนธรรมองค์กร โดยมีอิทธิพลต่อกัน

สุภาวดี ขุนทองจันทร์ (2555) อธิบายไว้ว่า องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ เจ้าของกิจการและผู้ถือหุ้น คณะกรรมการบริหารงาน พนักงาน และวัฒนธรรมองค์กร

จากความหมายที่กล่าวไว้ข้างต้นนั้น สามารถสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ทำงานที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็นนามธรรมและรูปธรรม เช่น โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร เพื่อร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โดยที่สิ่งดังกล่าวนี้มีอิทธิพลต่อกันและส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมในการทำงานรวมทั้งทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงานได้อีกด้วย

### 2.3.2 ประเภทสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

สิริอร วิชชาวุธ, 2544 (อ้างถึงใน ธัญยากร อัญมณีเจริญ, 2555) กล่าวไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Condition of Work) คือ สิ่งแวดล้อมที่อยู่ภายในที่ทำงาน เช่น ลักษณะของอาคาร การออกแบบห้องทำงาน สภาพอากาศ อุณหภูมิและระดับเสียง วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการทำงาน ระยะห่างจากโรงอาหารถึงห้องทำงาน รวมถึงโรงจอดรถของที่ทำงาน

2) สภาพแวดล้อมด้านเวลา (Temporal Condition of Work) คือ เวลาทำงานปกติและเวลาทำงานที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ ซึ่งได้มีการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องเวลาการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า การกำหนดเวลาทำงานที่เกินเวลาทำงานปกติไม่ได้หมายความว่า พนักงานจะสามารถทำงานให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ และยังพบอีกว่าหากกำหนดชั่วโมงการทำงานเพิ่มขึ้น ชั่วโมงการทำงานจริงจะลดลง ผลผลิตในแต่ละชั่วโมงก็จะต่ำลงด้วย จึงมีการเสนอแนวคิดเกี่ยวกับเวลาทำงานที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ โดยพนักงานเลือกได้เองว่า จะเข้า - ออกงานในเวลาใด

3) สภาพแวดล้อมทางจิตใจ (Psychological Condition of Work) คือ ความเบื่อ โดยพบว่า ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบของงานที่ง่ายและจำเจ รวมถึงการทำงานที่ใช้ทักษะเดียวตลอดเวลา ซึ่งจะทำให้ได้ผลผลิตจำนวนมากโดยใช้เวลาน้อย อันจะก่อให้เกิดความเบื่อในการทำงานจนทำให้เหนื่อยล้าทางจิตใจ พนักงานจะทำงานอึดอัดและเกิดความผิดพลาดในการทำงานได้ง่ายขึ้น จึงควรปรับปรุงงานที่จะทำให้เกิดความเบื่อ เช่น การหมุนเวียนงานกันภายในหน่วยงาน การเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นต้น และความเหนื่อยล้า สามารถแบ่งออกเป็น ทางจิตใจและทางกาย ความเหนื่อยล้าทางจิตใจเกิดจากการใช้กล้ามเนื้อมากเกินไป การทำงานโดยใช้แรงงานและใช้กำลังความคิดเป็นระยะเวลานานจะทำให้ร่างกายเปลี่ยนแปลงได้ เช่น หัวใจเต้นเร็วขึ้น ร่างกายต้องการออกซิเจนเพิ่มขึ้นและกล้ามเนื้อมีการเกร็งตัว เป็นต้น ซึ่งความเหนื่อยล้ามีความสัมพันธ์กับระดับของผลผลิต กล่าวคือ หากมีความเหนื่อยล้าจะทำให้ผลผลิตเริ่มลดลงด้วย และการแก้ปัญหา



ความเหนื่อยล้า ควรจะให้พนักงาน ได้มีเวลาหยุดพักการทำงานจากเวลาทำงานปกติ และเมื่อกลับมาทำงานอีกครั้งจะทำให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

Hayhurst, 2005 (อ้างถึงใน ธัญยากร อัญมณีเจริญ, 2555) ได้จัดแบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้เป็น 10 ด้าน ดังนี้

1) ความเกี่ยวข้องในการทำงาน (Involvement) เป็นลักษณะของการมีส่วนร่วม มีโอกาสในการแสดงข้อเสนอแนะ การได้รับการยอมรับในการแสดงความคิดเห็นทำให้รู้สึกได้ว่าตนเองมีความสำคัญและมีความเคารพในตนเองมากขึ้น หากสมาชิกทุกคนในกลุ่มมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้แลกเปลี่ยนและรวบรวม ความรู้ ทักษะ รวมทั้งประสบการณ์ของแต่ละบุคคลก็จะทำให้ไม่เกิดความขัดแย้ง งานก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้น ไปด้วย ตรงกันข้ามหากองค์กรไม่เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมหรือแสดงความคิดเห็นในการทำงาน โดยจะทำงานภายใต้การแนะนำและมุ่งเน้นไปที่ผลผลิต คือ การทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บังคับบัญชาและขององค์กรเท่านั้นอาจทำให้พนักงานเกิดความทุกข์ใจส่งผลให้ผลผลิตต่ำไปด้วย

2) การได้รับการสนับสนุน (Support) คือ การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมหรือทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงได้ กล่าวคือหากบุคคลใดมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถสูง ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานรวมทั้งเป็นมิตร อาจส่งผลให้บุคคลพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงานมากกว่าบุคคลอื่น

3) การได้รับการกระตุ้นให้ได้แสดงออก (Spontaneity) คือ ผู้บังคับบัญชาจะต้องเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ ถ้าบุคคลไม่กล้าที่จะแสดงออกจะทำให้การติดต่อสื่อสารกระทำได้อย่างไม่เต็มที่ เนื่องจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่มีประสิทธิภาพจะไม่ถูกนำออกมาใช้ในการแก้ปัญหา ซึ่งการเปิดโอกาสนั้นอาจกระทำได้ในหลายลักษณะ เช่น การอภิปราย การแสดงความคิดเห็น การเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหา เป็นต้น

4) ความเป็นอิสระในการทำงาน (Autonomy) คือ การที่พนักงานมีความอิสระในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบในการทำงาน และงานชิ้นนั้นจะสามารถสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับพนักงาน หากพนักงานไม่มีความเป็นอิสระและไม่มีความอำนาจในการทำงานก็อาจเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้เบื่อการทำงานได้ เนื่องจากพนักงานจะรู้สึกว่าตนเองไม่สามารถควบคุมสภาพแวดล้อมในการทำงานได้

5) การได้รับการแนะนำในเรื่องการทำงาน (Practical Orientation) คือ การให้คำแนะนำสำหรับการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคคลโดยจัดให้มีการให้คำแนะนำและจัดฝึกอบรม เพื่อให้พนักงานได้มีการปรับปรุงและพัฒนาทักษะที่ใช้ในการทำงาน เมื่องานมีความยุ่งยากซับซ้อนมีเทคนิคเฉพาะมากขึ้น หากมีสิ่งใหม่ ๆ ทางด้านเทคโนโลยี เช่น วิธีการผลิต การจัดโครงสร้าง

ของบทบาทและความรับผิดชอบต่องาน การเปลี่ยนแปลงขององค์กร อาจทำให้เกิดความตึงเครียดได้ เนื่องจากไม่มีการแนะนำและให้ความรู้เกี่ยวกับการทำงาน

6) การได้รับคำแนะนำเรื่องปัญหาส่วนบุคคล (Personal Problem Orientation) หากพนักงานมีปัญหาและไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง ผู้บังคับบัญชาอาจจะกระตุ้นให้พนักงานได้แสดงความรู้สึก โดยจะต้องมีทักษะที่ดีในการรับฟังปัญหาของพนักงาน แล้วกระตุ้นหรือสนับสนุนให้พนักงานเล่าปัญหา พนักงานที่ได้รับการให้คำปรึกษาจะทำให้สามารถลดความตึงเครียดทางอารมณ์ได้

7) การแสดงความโกรธและความก้าวร้าว (Anger and Aggression) คือ การเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น รวมทั้งสามารถโต้แย้งกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้อย่างเสรี โดยแสดงความคิด ความโกรธ และความก้าวร้าวต่อผู้อื่นได้อย่างตรงไปตรงมา

8) การสั่งการและระเบียบในองค์กร (Order and Organization) คือ ภาวะระเบียบขององค์กร และข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อสร้างความเชื่อถือและให้พนักงานรับฟังและนำไปปฏิบัติตาม

9) ความชัดเจนในการปฏิบัติงาน (Program Clarity) คือ ลักษณะงานที่มีขอบเขต มีการกำหนดความรับผิดชอบที่ชัดเจน ทำให้สามารถเข้าใจในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบได้

10) การควบคุมโดยผู้บังคับบัญชา (Staff Control) คือ รูปแบบการบังคับบัญชา รวมถึงการควบคุมดูแลของผู้บังคับบัญชา

## 2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

### 2.4.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

อนุชิต แยมยืนยง (2557) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่มากระตุ้นพฤติกรรมหรือการกระทำการแสดงออก สิ่งกระตุ้นพฤติกรรมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมี 2 ด้าน คือ ปัจจัยคำจูงในการทำงาน และปัจจัยจูงใจในการทำงาน

นาริรัตน์ แก้วมณี (2557) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งกระตุ้นจากสิ่งเร้าแล้วทำให้เกิดพลังที่แสดงออกทางพฤติกรรม

อุษา เฟื่องประยูร (2558) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่พนักงานมีความปรารถนาหรือ ความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ โดยเกิดจากความพึงพอใจจากภายในเมื่อได้ปฏิบัติงานแล้วมีความสุข ไม่เกิดความเบื่อหน่าย ท้อถอย ทำให้เป็นผู้ที่รักงาน มีความตั้งใจเต็มใจเกิดการทุ่มเทในการปฏิบัติงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน

ยลดา สุพร (2559) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ความต้องการ แรงผลักดันหรือสิ่งกระตุ้นเป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ อย่างมีทิศทางและต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

จากความหมายที่กล่าวไว้ข้างต้นนั้น สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งกระตุ้นต่าง ๆ ที่ช่วยให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

#### 2.4.2 ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg et al. (1959) เป็นทฤษฎีจูงใจเชิงเนื้อหาทฤษฎีหนึ่ง ที่มาจากผลงานวิจัยของ Herzberg et al. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงเกี่ยวกับงาน โดยเฉพาะปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ

จึงสรุปว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Job satisfiers) นั้นจะสัมพันธ์ลักษณะ ในเนื้องาน โดย Herzberg et al. เรียกปัจจัยนี้ว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivators) ซึ่งประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร การที่จะจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถนั้น ผู้บังคับบัญชาควรจะทำให้งานมีความท้าทาย แต่ก็ควรพิจารณาถึงความแตกต่างของบุคคลด้วย เนื่องจากงานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถสำหรับบุคคลหนึ่ง แต่อาจจะไม่เป็นสิ่งที่ท้าทายของอีกบุคคลหนึ่งก็ได้ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรจะต้องคำนึงถึง ความถนัด ทักษะ รวมทั้งการศึกษาเรียนรู้งานที่จะปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้รวมถึงความสามารถในการปฏิบัติงานหรือความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ อันจะก่อให้เกิดกำลังใจ การพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

2. การได้รับการยอมรับนับถือ การที่บุคลากรได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งที่มาจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่น ๆ เช่น ได้รับคำชม ได้รับคำแนะนำ ได้รับคำชี้แจง ได้รับความไว้วางใจ ได้รับการเอาใจใส่ในเรื่องสุขภาพและจิตใจ ผู้บังคับบัญชามีการยอมรับความคิดเห็น ยอมรับความรู้ความสามารถ และมอบหมายงานให้ปฏิบัติ ทั้งเรื่องผลงานหรือความคิดเห็นส่วนตัว เป็นต้น การยอมรับดังที่กล่าวมานี้ทำให้บุคลากรรู้สึกภูมิใจในตนเอง ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และยังทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นได้อีกด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ บุคลากรจะต้องปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ท้าทายให้อยากปฏิบัติงานตรงกับความสนใจและความถนัด เหมาะกับความรู้ความสามารถและงานที่ปฏิบัติต้องพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ เพื่อพัฒนาศักยภาพ

ผู้ปฏิบัติงาน งานที่ทำมีความท้าทายให้อิสระในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วม ความสะดวกของสถานที่ และถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วคนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้ องค์ประกอบด้านลักษณะงานก็เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้แรงจูงใจได้

4. ความรับผิดชอบ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง ซึ่งในแต่ละองค์กรต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบมากขึ้นและการให้อำนาจบารมีมากขึ้น ไม่ใช่ทุกคนหวังการที่จะมีความรับผิดชอบและอำนาจบารมีเพิ่มมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตามก็มีคนจำนวนมากที่ทำงานภายในองค์กรใดองค์กรหนึ่งที่ต้องการที่จะมีความรับผิดชอบ มีอำนาจมากขึ้นจากการเป็นผู้บังคับบัญชาและมีแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากมีความคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งเหล่านี้จากการทำงาน ดังนั้น ในการคิดสร้างสรรค์ผู้บริหารควรให้สิ่งเหล่านี้ อาทิ แผนของการเลื่อนขั้นตำแหน่ง การให้อำนาจและการมอบความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ความก้าวหน้าบุคคล ทุกคนมีความปรารถนาที่จะมีความเจริญเติบโตหรือมีความเจริญงอกงาม มนุษย์เป็นสิ่งที่มีความชีวิตที่มีจุดมุ่งหมายมีเป้าหมายองค์กรต่าง ๆ ที่มีการให้การฝึกอบรมและมีโครงการ การศึกษา การเดินทางเพื่อดูงานนอกสถานที่ การหมุนเวียนงานและการสร้างประสบการณ์จากการทำงาน และความต้องการที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ไปสู่ระดับที่สูงกว่า

6. เงินเดือน ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน รวมทั้งผลประโยชน์อื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยเลี้ยง

ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Job dissatisfies) นั้นจะเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่อยู่นอกเหนืองาน ซึ่ง Herzberg et al. เรียกปัจจัยนี้ว่า ปัจจัยค่าจูน (Hygiene factors) ประกอบไปด้วย

1. โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญสำหรับอาชีพหลายอาชีพ เช่น การขาย เสมียนพนักงานและบุคคลที่ใช้ฝีมือและความชำนาญงานมีความสำคัญน้อยสำหรับบุคคลที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญงานแต่มีการศึกษาสูงและอยู่ในตำแหน่งสูง จากการศึกษาพบว่า คนสูงวัยให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัยอาจเป็นเพราะว่าคนสูงวัยได้ผ่านโอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว

2. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา การติดต่อ สงสรรค์ การแสดงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน ได้มีความเข้าอกเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

3. สถานะของอาชีพ องค์กรควรจัดให้มีตำแหน่งหน้าที่การงาน หรือการยกระดับสถานะของพนักงานตามตำแหน่ง เช่น การมีที่จอดรถของผู้บริหาร หรือการมีสิทธิพิเศษแก่พนักงาน

ที่มีตำแหน่งสูง หรือมีความสำคัญต่อองค์กรมากอย่างเหมาะสม เพื่อให้พนักงานเหล่านี้ไม่เกิดความไม่พึงพอใจแต่ไม่จำเป็นต้องมีมากหรือเกินควร

4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การติดต่อ สัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยทางกาย หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เป็นอย่างดีกับผู้บังคับบัญชา

5. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่จะเข้าไปเกี่ยวข้องที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุข ในที่ทำงานสัมพันธ์ภาพระหว่าง เพื่อนจึงเป็นความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานได้

6. วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือ ความยุติธรรมในการบริหาร

7. นโยบายและการบริหาร เป็นปัจจัยที่องค์กร ไม่มีไม่ได้และเป็นปัจจัยที่ไม่มี ประสิทธิภาพต่อการทำงานของพนักงาน เช่น นโยบายของบริษัทที่ไม่ส่งเสริมความเจริญเติบโต ของตัวพนักงาน การไม่ดำรงรักษาและให้ความมั่นคงกับบุคลากร การบริหารงานที่ไม่เป็นระบบ การทำงานที่ซ้ำซ้อนกันไม่เป็นเอกภาพก็ไม่ได้เช่นกัน หากแต่ในทางทฤษฎีนี้ก็เชื่อว่าการ เพิ่มคุณภาพของปัจจัยนี้มาก ๆ ก็ไม่ได้ทำให้พนักงานมีแนวโน้มในความพึงพอใจมากขึ้น หรือมีแรงจูงใจในการทำงานให้ดีขึ้น

8. สภาพการทำงานในทางทฤษฎีนี้เชื่อว่า องค์กรจะต้องจัดหาสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงาน บรรยากาศ สำนักงานที่ตั้งในการทำงาน การเดินทางมาทำงานของพนักงาน ให้มีความสะดวกและไม่ก่อให้เกิดปัญหาต่อนักต่อพนักงานเพื่อให้พนักงานไม่เกิดความไม่พึงพอใจ แต่ไม่จำเป็นต้องมีการเกินไปหรือสะดวกสบายเกินไป เพราะไม่ได้ทำให้พนักงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงานหรือรักองค์กรมากขึ้น

9. ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการงานในหน้าที่ ของเขา เช่น การที่บุคลากรต้องย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขา ไม่มีความสุขและไม่พอใจกับงานในที่ใหม่

10. ความมั่นคงในงาน ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานความยั่งยืน ของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

## 2.5 ทฤษฎีการจัดการสมัยใหม่

ทฤษฎีการจัดการสมัยใหม่ของดริคเกอร์ (Drucker, 2005 อ้างถึง อิทธิพล โพธิ์ทองคำ, 2554) ได้อธิบายไว้ว่า กระบวนการจัดการประกอบด้วย

1) การวางแผน (Planning) คือ การกำหนดภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะต้องทำ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยจะกำหนดไว้ว่าจะทำอะไรบ้าง ทำอย่างไร และทำเมื่อไหร่ เพื่อให้สำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้ ซึ่งจะต้องกำหนดระยะเวลาทั้งแบบระยะสั้นและแบบระยะยาว

2) การจัดองค์การ (Organizing) คือ การมอบหมายงานให้พนักงานในแผนกหรือฝ่าย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผนที่กำหนดไว้ เมื่อแผนกหรือฝ่ายประสบความสำเร็จจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จไปด้วย

3) การเป็นผู้นำ (Leading) คือ การสร้างแรงจูงใจ การชักนำ การกระตุ้นและการชี้แนะแนวทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย โดยการเพิ่มผลผลิตและมนุษย์สัมพันธ์ ทำให้เกิดระดับผลผลิตในระยะยาวที่สูงกว่าภาวะงานเพราะคนส่วนใหญ่จะไม่ค่อยชอบภาวะงาน

4) การควบคุม (Controlling) คือ ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องเก็บข้อมูลต่าง ๆ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานและนำไปเปรียบเทียบกับมาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งจะได้นำไปประกอบการตัดสินใจว่าผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้หรือไม่

ลูเธอร์ กุลลิก และลินดัล เออร์วิค (Luther Gulick and Lyndall Urwick, 1937 อ้างถึงใน ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา, 2551 : 111-113) ได้เสนอหลักการบริหารเพื่อนำมาใช้ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานโดยการมุ่งเน้นไปที่การทำหน้าที่ของฝ่ายบริหารมากกว่าที่จะสนใจการทำงานของฝ่ายพนักงานที่ทำงานระดับล่าง หลักการบริหารนี้เรียกว่า หลัก “POSDCORB” ซึ่งเป็นภาระหน้าที่ทางการบริหารที่ผู้บริหารต้องกระทำ และถือว่าเป็นกระบวนการบริหารหน้าที่ทั้ง 7 ประการ ดังนี้

1) P - Planning หมายถึง การวางแผน ได้แก่ การจัดวางโครงการและแผนงานต่าง ๆ ขึ้นมาไว้ล่วงหน้า เพื่อทราบว่าต้องการทำอะไร ที่ไหน เมื่อใด อย่างไร ใครเป็นผู้ทำ ทำร่วมกับใคร และต้องการผลสำเร็จออกมาอย่างไร

2) O - Organizing หมายถึง การจัดองค์การ ได้แก่ การแบ่งงาน การกำหนดส่วนงาน กำหนดโครงสร้างขององค์กร การกำหนดตำแหน่งงานต่าง ๆ พร้อมกับอำนาจหน้าที่และขอบเขตของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบขึ้นมาไว้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ยังต้องมีการกำหนดสายการบังคับบัญชา ขอบข่ายการควบคุมให้แน่นอนชัดเจนและมีเอกภาพในการบังคับบัญชาด้วย ทั้งนี้ เพื่อใช้เป็นศูนย์กลางในการปฏิบัติงานร่วมกันของคนในองค์กร

3) S - Staffing หมายถึง การจัดการเกี่ยวกับตัวบุคคลในองค์กรนับตั้งแต่ การจัดอัตรา กำลัง การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้งบุคคล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เงินเดือน การโยกย้าย การพัฒนาบุคคลในองค์กร เรื่อยไปจนกระทั่งถึงการให้บุคคลพ้นจากตำแหน่ง

4) D - Directing หมายถึง การอำนวยการ ได้แก่ การทำหน้าที่ในการตัดสินใจ วินิจฉัย สั่งการ การออกคำสั่ง มอบหมายภารกิจการทำงานไปให้ผู้ใต้บังคับบัญชา หลังจากนั้นต้องใช้ภาวะของการเป็นผู้นำในการกระตุ้นจูงใจคนให้ยอมรับในผู้บริหาร ขอมุมุมเทศวิจิตใจความรู้ความสามารถทำงานอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร

5) Co - Coordinating หมายถึง การประสานงาน ได้แก่ การทำหน้าที่ในการประสานกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้มีการแบ่งแยกออกไปเป็นผลงานย่อย ๆ เพื่อให้ทุกภาคส่วนสามารถทำงานประสานสอดคล้องกัน และมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกันคือการทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์โดยรวมขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

6) R - Reporting หมายถึง การรายงาน ได้แก่ การทำหน้าที่ในการรับฟังรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคคลและหน่วยงานที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาได้รายงานมา เพื่อทราบถึงความเคลื่อนไหวของส่วนต่าง ๆ ว่างานต่าง ๆ สามารถดำเนินไปตามแผนงานที่กำหนดไว้หรือไม่ เพียงใด มีปัญหาอุปสรรค อะไรเกิดขึ้น ต้องการความช่วยเหลือคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาอย่างไรบ้าง ซึ่งการรายงานถือว่าเป็นมาตรการในการตรวจสอบและควบคุมงานด้วย

7) B - Budgeting หมายถึง การงบประมาณ ได้แก่ หน้าที่ที่เกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ การจัดทำบัญชีการใช้จ่ายเงินและการตรวจสอบควบคุมด้านการเงิน การบัญชีของหน่วยงานนั่นเอง โดยปกติแล้ว งบประมาณ ถือเป็นแผนงานชนิดหนึ่งซึ่งแสดงให้เห็นถึงกิจกรรม โครงการต่าง ๆ ที่องค์กรจะปฏิบัติจัดทำในระยะเวลาหนึ่งที่กำหนดไว้ เช่น 1 ปี 3 ปี 5 ปี เป็นต้น พร้อมกับ การกะประมาณรายรับ รายจ่าย ที่จะหามาและนำมาใช้โดยการดำเนินกิจกรรมแต่ละอย่างไว้ อย่างชัดเจน

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำลักษณะที่สำคัญของการบริหารของลูเธอร์ กุลลิก (Luther Gulick, 1937) ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยการ การประสานงาน การรายงานและการงบประมาณ รวมทั้งทฤษฎีการจัดการสมัยใหม่ ของดริคเกอร์ (Drucker, 2005) ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การเป็นผู้นำ และการควบคุม เนื่องจากลักษณะสำคัญของการบริหารดังกล่าวเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารระดับสูงควรปฏิบัติตาม เพื่อให้การบริหารงานภายในองค์กรประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

## 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

ณัฐกฤตา วงษ์พระจันทร์ และนภาพร นิลาภรณ์กุล (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านกระบวนการและการบริหารจัดการงบประมาณที่มีผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณประจำปี ของกองทัพอากาศไทย โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1. ศึกษาปัจจัยด้านกระบวนการงบประมาณและการบริหารจัดการงบประมาณที่มีผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณประจำปี 2. ศึกษาปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการเบิกจ่ายงบประมาณประจำปี และ 3. เสนอแนะแนวทางการปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณประจำปี กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือเจ้าหน้าที่กองทัพอากาศไทย จำนวน 155 คน เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล และเชิงคุณภาพโดยใช้การสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านกระบวนการงบประมาณ พบว่าขั้นตอนการวางแผนจัดงบประมาณ และการบริหารงบประมาณส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ ด้านการบริหารจัดการงบประมาณพบว่า ด้านบุคลากรและค่านิยมร่วม ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากกองทัพอากาศได้มีการสอบคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้งกองทัพอากาศปลูกฝังค่านิยมร่วมให้กับกำลังพลได้ถือปฏิบัติร่วมกันอันเป็นเอกลักษณ์ของทหารอากาศไทย

ร.ต.หญิง พิมพ์กมล เล็กใจเชื้อ (2564) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีด้านการเบิกจ่ายในระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS) ของกรมการเงินทหารบก ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีด้านการเบิกจ่ายในระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS) ของกรมการเงินทหารบก โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วยข้าราชการและพนักงานราชการของกรมการเงินทหารบก จำนวน 154 คน ด้วยแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยวิธีการ วิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพล ได้แก่ ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีด้านการเบิกจ่ายในระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS) ด้านความครบถ้วน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ปัจจัยด้านศักยภาพบุคคล และปัจจัยด้านความรู้ในวิชาชีพทางด้านการทำบัญชี มีอิทธิพลทางบวกต่อ



ประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีด้านความครบถ้วน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ปัจจัยด้านศักยภาพบุคคล และปัจจัยด้านความรู้ในวิชาชีพทางการทำบัญชี มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีด้านเบิกจ่ายภายในรอบบัญชี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีด้านเบิกจ่ายภายในรอบบัญชีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ปัจจัยด้านศักยภาพบุคคล ปัจจัยด้านคุณภาพระบบ และปัจจัยด้านความรู้ในวิชาชีพทางการทำบัญชี มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีด้านคุณภาพงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ปัจจัยด้านความรู้ในวิชาชีพทางการทำบัญชี มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีด้านความทันเวลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ปัจจัยด้านศักยภาพบุคคล ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านคุณภาพระบบ มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีด้านความทันเวลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ปัจจัยด้านศักยภาพบุคคล ปัจจัยด้านความรู้ในวิชาชีพทางการทำบัญชี

สุกานดา กนกชัชวาล และณัฐจิรา หวังดี (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาระบบการเบิกจ่ายตามมาตรการเร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษา ปัจจัยในการพัฒนาระบบการเบิกจ่ายตามมาตรการเร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายและ 2) เพื่อหาแนวทางพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณภาพรวมตามมาตรการเร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายประชากรในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนที่มีโครงการ/กิจกรรม ในปีงบประมาณ 2562 งบประมาณตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไป จำนวน 174 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้วยสถิติ t-test และ one-way ANOVA ผลการวิจัยปัจจัยพบว่า ปัจจัยด้านความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย และด้านระบบขั้นตอน ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ขั้นตอนการปฏิบัติงานต่างๆ และระบบสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการเบิกจ่ายตามมาตรการเร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

กรชนก เพิ่มคำ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลาง โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างจากผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการเบิกจ่ายงบประมาณในตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีอาวุโส เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน พนักงานราชการ และลูกจ้าง ของกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลาง ขนาดของกลุ่มประชากรทั้งหมด 144 คน ใช้แบบสอบถามทั้งแบบคำถามปลายปิดและปลายเปิดเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้สถิติเชิงพรรณนาในการอธิบายข้อมูลเบื้องต้นและใช้สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลางมีประสิทธิภาพการเบิกจ่ายอยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 77.8 โดยพบว่าปัจจัยด้านทักษะความรู้ความสามารถและชำนาญงาน และด้านการวางแผนการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับปัจจัยด้านระบบปฏิบัติงาน ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ และด้านวัฒนธรรมองค์กร พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลาง ดังนั้น ในหน่วยงานควรมีการปรับปรุงและแก้ไขระเบียบ กฎหมาย หรือข้อบังคับ ให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ รวมทั้งผู้บริหารควรคำนึงถึงเป้าหมายที่วางไว้กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป และควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานและแสดงวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงานให้เห็น เพื่อที่ในอนาคตจะได้ปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางและมองเป้าหมายเดียวกันด้วย

ดิน ปรัชญพฤทธิ, ไพบุลย์ ช่างเรียน, และ ประดิษฐ์ ดีวัฒนกุล (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา คือ 1) ศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรุงเทพมหานคร 2) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรุงเทพมหานครและ 3) เพื่อนำเสนอรูปแบบโครงสร้างประสิทธิผลการบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารท้องถิ่น ข้าราชการ พนักงาน และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรุงเทพมหานคร ประชากรที่เลือกใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1,500 คน เป็นการวิจัยเชิงสำรวจและเครื่องมือที่ใช้เลือกในการวิจัยการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม และนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล (Lisrel Model) ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับประสิทธิผลการบริหารงบประมาณ ด้านหลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า หลักการมีส่วนร่วม หลักคุณธรรมอยู่ในระดับมาก และการบริหารงบประมาณด้านกลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างองค์กร ระบบการปฏิบัติงาน ทักษะ รูปแบบการบริหารจัดการและด้านค่านิยมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงบประมาณพบโมเดลประสิทธิผลการบริหารงบประมาณ ด้านหลักความโปร่งใสมีค่ามากที่สุด รองลงมาคือ ด้านหลักนิติธรรม หลักคุณธรรมมีค่าน้ำหนักน้อยที่สุด และปัจจัยที่ส่งผลการบริหารงบประมาณขององค์กรบริหารส่วนตำบลพบว่าโมเดล

การบริหารงบประมาณด้านโครงสร้างขององค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านกลยุทธ์องค์กร และด้านทักษะมีค่าน้ำหนักน้อยที่สุด 3) รูปแบบโครงสร้างประสิทธิผลการบริหารงบประมาณ มีความสัมพันธ์ทางบวก โมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงบประมาณด้านกลยุทธ์ขององค์กร ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านระบบการปฏิบัติงาน ด้านทักษะ ด้านรูปแบบการบริหารจัดการและด้านค่านิยม ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณ ด้านกลยุทธ์องค์กร โครงสร้างองค์กร รูปแบบการบริหารจัดการ ด้านระบบการปฏิบัติงาน ทักษะ และด้านค่านิยม

ปราณี เรืองอรุณกิจ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของจังหวัดสระบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบและกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายของจังหวัดสระบุรีศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการเบิกจ่ายงบประมาณของจังหวัดสระบุรี เพื่อนำไปสู่การถอดบทเรียนและจัดทำข้อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของจังหวัดอื่น และหรือหน่วยงานภาครัฐอื่น โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) ประกอบด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารที่มีอยู่ในปัจจุบัน (documentary research) และใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) จากกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วยระดับผู้บริหาร จำนวน 3 คน และระดับผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 3 คน ที่ดูแลรับผิดชอบในเรื่องการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายของจังหวัดสระบุรี ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณของจังหวัดสระบุรี ได้ยึดหลักการบริหาร POLC อันประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) สำหรับปัจจัยสำคัญ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการเบิกจ่ายงบประมาณของจังหวัดสระบุรี คือ จังหวัดสระบุรี มีข้อได้เปรียบในเชิงยุทธศาสตร์ของพื้นที่ นอกจากนี้ จังหวัดสระบุรีมีผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งเป็นผู้นำที่มีลักษณะโดดเด่น คือ มีวิสัยทัศน์เป็นผู้ฟังที่ดี มีความยืดหยุ่น ใช้คนเป็น ทำงานเก่ง เชี่ยวชาญพื้นที่ มุ่งเน้นผลลัพธ์ในการทำงานและมีส่วนสำคัญในการดึงศักยภาพของทรัพยากรที่มีอยู่ นำไปใช้ในการบริหารงานคลังและการบริหารราชการแผ่นดินได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุชี อินทา (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงบประมาณของสำนักการจราจรและขนส่ง กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลของสภาพแวดล้อมขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงบประมาณ 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงบประมาณของสำนักการจราจรและขนส่ง กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของสำนักการจราจรและขนส่ง กรุงเทพมหานคร ทั้งหมด 400 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่าง ๆ ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงบประมาณของสำนักการจราจรและขนส่ง กรุงเทพมหานคร มี 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน ปัจจัยด้านกระบวนการบริหารภายในองค์กร ปัจจัยด้านสมรรถนะขององค์กร และปัจจัยด้านการพัฒนาองค์กร 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงบประมาณของสำนักการจราจรและขนส่งกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน ปัจจัยด้านกระบวนการบริหารภายในองค์กร และปัจจัยด้านการพัฒนาองค์กร ให้ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.869 สามารถอธิบายได้ถึงความผันแปรของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการบริหารงบประมาณของสำนักการจราจรและขนส่ง กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00

ร้อยโท จิรพัตร นพรัตน์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการเบิกจ่ายเงินในระบบ GFMS ของกองทัพภาคที่ 3 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความรู้ความสามารถทางด้านการเงินและบัญชี ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการเบิกจ่ายเงินในระบบ GFMS ของกองทัพภาคที่ 3 และ เพื่อศึกษาปัจจัยด้าน ความรู้ความสามารถทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการเบิกจ่ายเงินในระบบ GFMS ของกองทัพภาคที่ 3 โดยการทบทวนแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถทางด้านการเงินและการบัญชี และความรู้ความสามารถทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ผลการศึกษา พบว่า ความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถทาง ด้านการเงินและการบัญชี และความรู้ความสามารถทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการเบิกจ่ายเงินในระบบ GFMS ของกองทัพภาคที่ 3

วัชร สทอนดี (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเบิกจ่ายงบประมาณประจำปีของสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร วัตถุประสงค์การเพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการเบิกจ่ายงบประมาณประจำปีของสำนักการศึกษา โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างจากคือบุคลากรของสำนักการศึกษา ซึ่งปฏิบัติงานด้านบริหารงานทั่วไป-ธุรการ ด้านพัสดุ และด้านการเงินและบัญชี ซึ่งเป็นกลุ่มเจาะเฉพาะเจาะจง ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณรวมจำนวนทั้งสิ้น 89 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ใช้สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนาและสถิติวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างสหสัมพันธ์ของปัจจัยในเบื้องต้นกับประสิทธิผลการเบิกจ่ายเงินงบประมาณประจำปีของสำนักการศึกษา โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณประจำปีของสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยความเห็นของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งกระบวนการเบิกจ่ายประกอบด้วย การจัดทำงบประมาณ การขออนุมัติเงินงวด การจัดหาพัสดุ การตรวจสอบและเบิกจ่ายเงิน รวมถึงผลสำเร็จขององค์กรนั้น เป็นไปตามที่หลักเกณฑ์กำหนดไว้สำหรับปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณประจำปีของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ด้านระบบปฏิบัติงาน ด้านทักษะความรู้ ความสามารถ ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ ด้านบุคลากร และด้านวัฒนธรรมองค์กร ผลการทดสอบทางสถิติพบว่าปัจจัยทั้ง 5 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณประจำปีของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นันทนา ศรีชัยมุกด์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบประมาณของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างจากผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงบประมาณของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จำนวน 215 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารจัดการงบประมาณของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามี 2 ด้าน อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการบริหารจัดการงบประมาณ และด้านนโยบายรัฐบาล และด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง 2) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบประมาณของ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ ด้านการวางแผนงบประมาณ ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน และด้านการตรวจสอบภายใน และด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง และ 3) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบประมาณของ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้มีส่วนได้เสีย ด้านนโยบายองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านนโยบายรัฐบาลมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบประมาณในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

รัชิตา วรรตธันพิตัญญ์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายเงินงบประมาณของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร รวมจำนวนทั้งสิ้น 182 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และใช้สถิติเชิงพรรณนาในการอธิบายข้อมูลเบื้องต้นและใช้สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพการเบิกจ่ายเงินงบประมาณของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครอยู่ในระดับต่ำ 2) ปัจจัยด้านการบริหารของส่วนราชการและ

ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายประมาณของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) แนวทางในการพัฒนาระบบการเบิกจ่ายควรมีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ในการเบิกจ่ายงบประมาณของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานและผู้ตรวจสอบและควรมีการจัดประชุมซักซ้อมแนวทางการเบิกจ่ายเงินงบประมาณอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การเบิกจ่ายเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ผลดังกล่าวสามารถตีความได้ว่า ระดับประสิทธิภาพการเบิกจ่ายเงินงบประมาณของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร มีผลมาจากการบริหารราชการและการปฏิบัติงานของบุคลากร จึงควรมีการกำหนดตัวชี้วัด (KP) แห่งความสำเร็จเป็นรายบุคคลในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ

วรรณมาศ สม์ครกิจ (2559) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการใช้จ่ายงบประมาณของกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1. เพื่อศึกษาว่าปัจจัยใดมีผลต่อการเบิกจ่ายงบประมาณของกรุงเทพมหานคร และ 2. เพื่อหามาตรการและแนวทางในการเร่งรัดให้สามารถก่อนผู้ผูกพันและเบิกจ่ายงบประมาณได้ภายในปีงบประมาณ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา(Descriptive research) ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed methods research) คือ ใช้ทั้งวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) คือ วิธีวิจัยเชิงปริมาณ และวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งการเก็บข้อมูลจะเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรโดยวิธีการสัมภาษณ์ และการทดสอบแบบสอบถาม จากการศึกษาพบว่าปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการเมือง ด้านนโยบายของผู้บริหาร ขั้นตอนกระบวนการ และความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่มีผลการใช้จ่ายงบประมาณของกรุงเทพมหานคร

กมลทิพย์ คงสวัสดิ์พร (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ 2556 ของกรมที่ดิน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ 2556 ของกรมที่ดิน และระดับประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของกรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ 2556 และเพื่อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในกรณีที่ผลการเบิกจ่ายเงินงบประมาณของกรมที่ดินไม่เป็นไปตามเป้าหมาย เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรกองแผนงาน กองคลัง และกองพัสดุ (เฉพาะฝ่ายจัดหาและ ฝ่ายแบบแผนและควบคุมงานก่อสร้าง) ของกรมที่ดิน จำนวนทั้งสิ้น 140 คน โดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้การทดสอบค่าไคสแควร์ (Chi-Square) ในการวิเคราะห์ความต่างและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Gamma เพื่อหาทิศทางของความสัมพันธ์ผลการวิจัยพบว่าระดับประสิทธิภาพการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ 2556

ของกรมที่ดินอยู่ในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 58.6 และปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนการทำงาน ด้านทักษะความชำนาญงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05 ส่วนระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ 2556 ของกรมที่ดิน นอกจากนี้ยังพบว่า ปัญหาอุปสรรคจากการดำเนินงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ 2556 ของกรมที่ดิน ได้แก่ อัตราค่าจ้างไม่เพียงพอ ไม่มีความพร้อมด้านคุณลักษณะเฉพาะแบบแปลนประมาณราคาตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ กระบวนการงบประมาณที่ล่าช้า ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกล่าช้าและปัญหา ด้านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น

## 2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Ade Husaen (2022) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของความสามารถ ความโปร่งใส และความรับผิดชอบที่มีต่อการบริหารงบประมาณรายรับและรายจ่ายของหมู่บ้านที่ได้รับจัดสรรจากรัฐบาล การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ผลของความสามารถในการบริหารจัดการ งบประมาณรายรับและรายจ่ายของหมู่บ้านที่ได้รับจัดสรรจากรัฐบาล (2) ผลของความโปร่งใส ในการบริหารจัดการงบประมาณรายรับและรายจ่ายของหมู่บ้านที่ได้รับจัดสรรจากรัฐบาล และ (3) ผลของความรับผิดชอบในการบริหารงบประมาณรายรับรายจ่ายของหมู่บ้านที่ได้รับจัดสรรจากรัฐบาล งานวิจัยนี้ดำเนินการในหมู่บ้านแห่งหนึ่ง ในตำบลมาลีพัต อำเภอฮัลมาเฮราเหนือ ประเทศอินโดนีเซีย กลุ่มตัวอย่าง คือ หมู่บ้านในตำบลมาลีพัต จำนวน 22 หมู่บ้าน โดยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการจากการศึกษาพบว่า ความสามารถ ความโปร่งใส และความรับผิดชอบ มีต่อการบริหาร งบประมาณรายรับและรายจ่ายของหมู่บ้านที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาล

Adri E., Paulus Tangke, Y. K. Bangun (2022) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลกระทบของ ความสามารถด้านทรัพยากรบุคคล การกำหนดเป้าหมาย การใช้งบประมาณ และการติดตาม และประเมินผล ต่อระบบการบริหารงบประมาณตามผลงานในหน่วยงานบริหารจัดการการเงิน ภูมิภาค ของเขตปกครองคูเวตตะวันออก ประเทศอินโดนีเซีย วัตถุประสงค์ในการศึกษาคือ เพื่อศึกษา ผลกระทบของความสามารถด้านทรัพยากรบุคคล การกำหนดเป้าหมาย การใช้งบประมาณ ตลอดจนการติดตามและประเมินผล ต่อระบบการจัดการงบประมาณตามผลงานที่สำนักงานบริหาร การเงินภูมิภาคของปกครองคูเวตตะวันออก ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้การ วิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถของทรัพยากรบุคคล การกำหนด เป้าหมาย และการใช้งบประมาณ ส่งผลกระทบต่อระบบการบริหารงบประมาณตามผลงาน

และการติดตามและประเมินผล ส่งผลเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อระบบการบริหารงบประมาณตามผลงานที่หน่วยงานจัดการการเงินภูมิภาคในเขตปกครองดูแลวันออก

Samuel Atsibha Gebreyesus (2021) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงบประมาณรายจ่ายภาครัฐ ของกระทรวงการคลังของเอธิโอเปีย วัตถุประสงค์ทั่วไปในการศึกษาคือ เพื่อประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงบประมาณรายจ่ายในกระทรวงการคลังของเอธิโอเปีย เป็นงานวิจัยเชิงประมาณและเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรและกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรของกระทรวงการคลัง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความสามารถของผู้เชี่ยวชาญด้านงบประมาณ และปัจจัยด้านกฎหมายและระเบียบข้อบังคับของรัฐบาลมีผลกระทบต่อประสิทธิผลของการบริหารงบประมาณ ด้วยเหตุนี้ กระทรวงการคลังจึงได้กำหนดนโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร และจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะของผู้เชี่ยวชาญด้านงบประมาณ เพื่อให้การบริหารงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

Joseph Wesonga Awire, Simon Nyakwara (2019) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินกฎหมายเกี่ยวกับการใช้งบประมาณ ในรัฐบาลเขตคิลิ ประเทศเคนยา โดยมีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาผลของการออกกฎหมายเกี่ยวกับการใช้งบประมาณในรัฐบาลในเขตคิลิ ประเทศเคนยา และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการเป็นผู้นำที่มีผลต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ตัวแทนของเขตคิลิ ทั้งหมด 105 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านกฎหมาย ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ด้านประสิทธิภาพของทรัพยากรมนุษย์ และด้านความเป็นผู้นำ มีอิทธิพลในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อการนำงบประมาณไปใช้ในเขตคิลิ ประเทศเคนยา

Mwai S Mathenge, Paul Mbiti Shavulimo, Michael Kiama (2018) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางการเงินที่มีอิทธิพลต่อการใช้จ่ายงบประมาณในประเทศเคนยา (การสำรวจเขตเลือกตั้งในประเทศเคนยา) โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการศึกษาปัจจัยทางการเงินที่มีอิทธิพลต่อการนำงบประมาณไปใช้จ่ายในประเทศเคนยา โดยเน้นในเขตเลือกตั้ง Kirinyanga, Muranga, Nyeri และ Nyandarua ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำงบประมาณทั้งหมด 72 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล และใช้สถิติเชิงอนุมาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการติดตามตรวจสอบ ความพร้อมของทรัพยากรทางการเงิน นโยบายการเงิน และกฎระเบียบทางการเงินของรัฐบาล มีผลต่อการใช้จ่ายงบประมาณ



Novendi Arkham Mubtadi, Dewi Susilowati (2018) ได้ศึกษา บทวิเคราะห์กรรมการศาล และประสิทธิภาพของการจ่ายเงินชะงัด : หลักฐานจากอินโดนีเซีย พบว่าคณะกรรมการชะงัด แห่งชาติของอินโดนีเซีย (BAZNAS) ในเขตจังหวัด บันยูนัส ปูร์บาลิงกา บันจาเรเนการา และ เคนูเมน มีการปรับปรุงการเบิกจ่ายเงินในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2554 – 2558) ผลการวิจัยพบว่า ขนาดบอร์ดประชุมส่งผลเชิงลบต่อประสิทธิภาพด้านต้นทุน และไม่มีอิทธิพลต่อการเบิกจ่าย ผู้ที่มีความรู้และเชี่ยวชาญที่อยู่ในคณะกรรมการบอร์ดบริหารส่งผลอิทธิพลเชิงบวกต่อการเบิกจ่าย ด้านต้นทุนและเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ ความถี่ของการประชุมคณะกรรมการส่งผลเชิงลบต่อ ความคุ้มค่า ในการประเมินการใช้งบประมาณของรัฐบาลระดับภูมิภาค ควรให้ความสำคัญและความสนใจในเรื่องการกำกับดูแล โดยเฉพาะอย่างยิ่งจำนวนคณะกรรมการกำกับดูแล ผู้เชี่ยวชาญ ตลอดจนความถี่ในการประชุมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการเบิกจ่ายชะงัด

Geofrey Abwao Magani, Joseph Mwangi Gichure (2017) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของการปฏิรูปการบริหารการเงินสาธารณะต่อการนำงบประมาณไปใช้จ่าย โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาอิทธิพลของการปฏิรูประบบการบริหารการเงินแบบบูรณาการและการกระจายอำนาจทางการคลังที่มีอิทธิพลต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างคือชาวิตาลี 262 คน ในเทศบาลจังหวัดคูริน ประเทศเคนยา โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ผลการวิจัยพบว่า การกระจายอำนาจทางการคลังมีอิทธิพลต่อการใช้จ่ายงบประมาณ โดยจะช่วยลดจำนวนและผลกระทบของการขาดดุลงบประมาณ ช่วยให้รัฐบาลสามารถบริหารจัดการการใช้จ่ายงบประมาณได้อย่างเต็มที่ การศึกษา ยังระบุไว้ว่าการปฏิบัติตามนโยบายงบประมาณและกฎหมายเกี่ยวกับการคลัง รวมถึงการศึกษา และการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะของผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องการงบประมาณ การประเมินและปรับปรุงงบประมาณอย่างต่อเนื่อง ก็จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณ อย่างไรก็ตาม หากการวางแผนหรือการวางแผนปฏิบัติไม่ดี จะส่งผลกระทบต่อการดำเนินการใช้จ่ายงบประมาณและการดำเนินการด้านงบประมาณ รวมถึงเป็นอุปสรรคต่อในการดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมายอีกด้วย

Heru Priyantono, Lukman M Baga, A Faroby Falatehan (2017) ได้ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์ การเพิ่มประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานคลังจาการ์ตาที่ 2 งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดกลยุทธ์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของ สำนักงานธนารักษ์แห่งกรุงจาการ์ตาที่ 2 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2554 - 2558 ในการวิเคราะห์ข้อมูลว่า ปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยเชิงกลยุทธ์หลักทั้ง 4 ประการ ได้แก่ (1) ความรู้ ความสามารถ

ของผู้จัดการงบประมาณ (2) ความไม่เต็มใจที่จะเป็นผู้จัดการงบประมาณ (3) การฝึกอบรมการบริหารงบประมาณ และ (4) ความครบถ้วนของเอกสารการชำระเงิน มีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานคลังจากราคาที่ 2

Michael M Musyoka (2017) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพของเทศมณฑลในเคนยา (มาคูเอนี ไนโรบี นาร็อก และคากาเมะ) โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการศึกษา คือ เพื่อสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน ความสามารถของพนักงาน และการใช้กฎระเบียบ/กฎหมายของรัฐบาล ส่งผลเชิงบวกอย่างนัยสำคัญกับการบริหารงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพของเทศมณฑลในเคนยา นอกจากนี้การบริหารงบประมาณในประเทศอย่างมีประสิทธิภาพเป็นองค์ประกอบสำคัญของการเติบโตทางเศรษฐกิจสำหรับประเทศกำลังพัฒนาอีกหลายประเทศ จากการศึกษาที่สรุปได้ว่า ความสามารถของพนักงาน การยอมรับการมีส่วนร่วมของประชาชน และการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับของรัฐบาลอย่างเข้มงวด จะช่วยให้รัฐบาลประสบความสำเร็จในการบริหารงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Ruwaida, Darwanis, Syukriy Abdullah. (2015) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้จ่ายงบประมาณด้านการศึกษาในจังหวัดอาเซห์ ประเทศอินโดนีเซีย โดยการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัย (1) ด้านการวางแผน (2) ด้านกฎระเบียบ (3) ด้านทรัพยากรบุคคล (4) ด้านเทคนิค (5) ด้านการประสานงาน และ (6) ด้านการจัดซื้อสินค้าและบริการ ที่มีอิทธิพลต่อการผลสำเร็จของการใช้จ่ายงบประมาณด้านการศึกษาในจังหวัดอาเซห์ ประเทศอินโดนีเซีย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการวางแผน ด้านกฎระเบียบ ด้านทรัพยากรบุคคล ด้านเทคนิค ด้านการประสานงาน และด้านการจัดซื้อสินค้าและบริการ มีอิทธิพลต่อการใช้จ่ายงบประมาณด้านการศึกษาในจังหวัดอาเซห์ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ตารางที่ 1 ตารางสรุปตัวแปรที่ได้จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัย	สมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน			สภาพแวดล้อม ขององค์กร			ประสิทธิภาพการ เบิกจ่ายงบประมาณ		
	ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงาน	การวางแผนการทำงาน	กฎหมาย และระเบียบข้อปฏิบัติ	วัฒนธรรมองค์กร	รูปแบบการบริหารจัดการ	โครงสร้างองค์กร	การเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย	ด้านกระบวนการเบิกจ่าย	ด้านการบริหารงบประมาณ
งานวิจัยในประเทศ รวม 13 งานวิจัย									
ณัฐกฤตา วงษ์ พระจันทร์ และนภาพร นิลาภรณ์กุล (2565)	✓							✓	
พิมพ์กัค เล็กใจซื่อ (2564)	✓							✓	
สุกานดา กนกชัชวาล และณัฐจิรา หวังดี (2564)			✓						✓
กรชนก เพิ่มคำ (2563)	✓	✓					✓		
ดิน ปรัชญพุทธิ (2563)					✓	✓			✓
ปราณี เรืองอรุณกิจ (2563)		✓					✓		
สุชี อินทา (2561)					✓				✓
จิรพัตร นพรัตน์ (2560)	✓								✓
วัชระ สท่อนดี (2559)	✓			✓	✓			✓	
นันทนา ศรีชัยมุล (2559)				✓					✓

ตารางที่ 1 ตารางสรุปตัวแปรที่ได้จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ผู้วิจัย	สมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน			สภาพแวดล้อม ขององค์กร			ประสิทธิภาพการ เบิกจ่ายงบประมาณ		
	ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงาน	การวางแผนการทำงาน	กฎหมาย และระเบียบข้อปฏิบัติ	วัฒนธรรมองค์กร	รูปแบบการบริหารจัดการ	โครงสร้างองค์กร	การเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย	ด้านกระบวนการเบิกจ่าย	ด้านการบริหารงบประมาณ
รชิตา วรรค์ธันพิศัญญ์ (2559)					✓			✓	
วรรณมาศ สม์ศรีกิจ (2559)	✓						✓		
กมลทิพย์ คงสวัสดิพร (2558)	✓	✓	✓				✓		
งานวิจัยต่างประเทศ รวม 10 งานวิจัย									
Ade Husaen (2022)	✓								✓
Adri E., Paulus Tangke, Y. K. Bangun (2022)	✓								✓
Samuel Atsibha Gebreyesus (2021)	✓		✓						✓
Joseph Wesonga Awire, Simon Nyakwara (2019)			✓				✓		
Mwai S Mathenge, Paul Mbiti Shavulimo, Michael Kiama (2018)			✓				✓		

ตารางที่ 1 ตารางสรุปตัวแปรที่ได้จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ผู้วิจัย	สมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน			สภาพแวดล้อม ขององค์กร			ประสิทธิภาพการ เบิกจ่ายงบประมาณ		
	ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงาน	การวางแผนการทำงาน	กฎหมาย และระเบียบข้อปฏิบัติ	วัฒนธรรมองค์กร	รูปแบบการบริหารจัดการ	โครงสร้างองค์กร	การเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย	ด้านกระบวนการเบิกจ่าย	ด้านการบริหารงบประมาณ
Novendi Arkham Mubtadi, Dewi Susilowati. (2018)	✓								✓
Geofrey Abwao Magani, Joseph Mwangi Gichure (2017)	✓		✓				✓		
Heru Priyantono, Lukman M Baga, A Faroby Falatehan(2017)	✓						✓		
Michael M Musyoka (2017)	✓		✓						✓
Ruwaida, Darwanis, Syukriy Abdullah. (2015)		✓	✓				✓		

## บทที่ 3

### ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด และเพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด โดยมีตัวแปรอิสระ ได้แก่ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ ความสามารถและความชำนาญงาน การวางแผนการทำงาน และกฎหมายและระเบียบข้อปฏิบัติ และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กร รูปแบบการบริหารจัดการ และโครงสร้างองค์กร ตัวแปรตาม ได้แก่ ด้านการเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย ด้านกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ และด้านการบริหารงบประมาณ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนการศึกษา โดยเรียงตามลำดับและแบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1. ประชากร

ในการศึกษาเรื่องสมรรถนะในการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ ของสำนักงานอัยการสูงสุด ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการฝ่ายอัยการ ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวนทั้งสิ้น 372 คน

##### 2. กลุ่มตัวอย่าง

ใช้วิธีการหาจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างประชากรใช้สูตรของสูตร Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% จากสูตร ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดย n คือ จำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e คือ ค่าความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (โดยการศึกษาครั้งนี้ มีค่าเท่ากับ .05)

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} &= \frac{372}{1 + 372(0.05)^2} \\ &= 193 \text{ คน} \end{aligned}$$

ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ทั้งหมดจำนวน 193 คน โดยการแจกแบบสอบถามให้กับนักวิชาการเงินและบัญชี ของสำนักงานอัยการสูงสุด

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นกรอบข้อมูลเบื้องต้นในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. ศึกษาโครงสร้างแบบสอบถามสมรรถนะในการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ ของสำนักงานอัยการสูงสุด
3. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสารเพื่อกำหนดขอบเขตและเนื้อหาของแบบทดสอบให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยนำข้อมูลที่ได้มาร่างแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
4. ปรับปรุงแบบสอบถามตามที่ได้รับคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษา เสนอผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อขอคำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไข แล้วนำผลการพิจารณาไปทำการวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruency) และเมื่อมีการปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

6. นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำแล้วมาดำเนินการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างจากประชากรอื่นที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำนวน 30 ชุด จากนั้นนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

7. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงรูปแบบและเนื้อหาตามคำแนะนำที่ได้รับจนได้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ แล้วจึงจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

### ลักษณะของแบบสอบถาม

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีเนื้อหาแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวนคำถามทั้งหมด 4 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยมีลักษณะคำถามแบบให้เลือกตอบเพียงข้อเดียวและเป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Question)

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน มีจำนวนคำถามทั้งหมด 12 ข้อ ประกอบด้วย

1. ความรู้ ความสามารถและความชำนาญงาน มีจำนวนคำถาม 4 ข้อ
2. การวางแผนการทำงาน มีจำนวนคำถาม 4 ข้อ
3. กฎหมายและระเบียบข้อปฏิบัติ มีจำนวนคำถาม 4 ข้อ

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร มีจำนวนคำถามทั้งหมด 12 ข้อ ประกอบด้วย

1. วัฒนธรรมองค์กร มีจำนวนคำถาม 4 ข้อ
2. รูปแบบการบริหารจัดการ มีจำนวนคำถาม 4 ข้อ
3. โครงสร้างองค์กร มีจำนวนคำถาม 4 ข้อ

**ส่วนที่ 4** แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ มีจำนวนคำถามทั้งหมด 12 ข้อ ประกอบด้วย

1. ด้านการเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย มีจำนวนคำถาม 4 ข้อ
2. ด้านกระบวนการเบิกจ่าย มีจำนวนคำถาม 4 ข้อ
3. ด้านการบริหารงบประมาณ มีจำนวนคำถาม 4 ข้อ

**ส่วนที่ 5** ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นคำถามปลายเปิด (Open-Ended Question) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเขียนข้อเสนอแนะเพิ่มเติมนอกเหนือจากแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งนี้



ในการออกแบบสอบถามเพื่อใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามระดับความคิดเห็นแบบ Likert Scale ระดับ 1-5 ดังนี้

ระดับ Likert Scale	ความคิดเห็น
5	เห็นด้วยมากที่สุด
4	เห็นด้วยมาก
3	เห็นด้วยปานกลาง
2	เห็นด้วยน้อย
1	เห็นด้วยน้อยที่สุด

วิธีการแปลผลแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ใช้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้นมาหาค่าพิสัย (ค่ามากที่สุด-ค่าน้อยสุด) และการใช้สูตรการคำนวณหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (Class Interval) ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \end{aligned}$$

$$\text{ผลที่ได้จากการวัดระดับ} = 0.80$$

การแปลความหมายของระดับผู้วิจัยใช้ค่าเฉลี่ยแปลคะแนนตามเกณฑ์จุดกึ่งกลางของช่วงคะแนน (Class Interval) โดยมีเกณฑ์ดังนี้ (รังสรรค์ ถึงเลิศ. 2551)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

### 3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.3.1 ตรวจสอบคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านงบประมาณ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความถูกต้องและเนื้อหาของแบบสอบถาม เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย สำหรับเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์  
 ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์  
 ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์  
 ผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญนำมาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตร

$$IOC = \Sigma R / N$$

เมื่อ  $\Sigma R$  แทน ผลรวมของคะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

$N$  แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

ในการวิจัยครั้งนี้ แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาได้รับการตรวจสอบแล้วมีค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่าง 0.67 – 1.00 (ภาคผนวก ก) ซึ่งอยู่ในระดับใช้ได้

3.3.2 ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient;  $\alpha$ ) ซึ่งการประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cochran, W. G., 1977) สำหรับเกณฑ์การประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2544) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ )	การแปลความหมายระดับความเที่ยง
มากกว่า 0.9	ดีมาก
มากกว่า 0.8	ดี
มากกว่า 0.7	พอใช้
มากกว่า 0.6	ค่อนข้างพอใช้
มากกว่า 0.5	ต่ำ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.5	ไม่สามารถรับได้

ในการหาความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient;  $\alpha$ ) โดยเกณฑ์ยอมรับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามต้องได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ที่ 0.75 ขึ้นไป จึงจะถือได้ว่าผ่านเกณฑ์ หมายถึงแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2544) จากการทดสอบแบบสอบถามในการวิจัยในครั้งนี้มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.959 (ภาคผนวก ก)

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการดังนี้

1. แหล่งปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้ศึกษาได้ดำเนินการจัดส่งและเก็บรวบรวมแบบสอบถามทางออนไลน์ (Google Form) จากนักวิชาการเงินและบัญชีของสำนักอัยการสูงสุด จนครบจำนวนทั้งหมด 193 ตัวอย่าง แล้วนำคำตอบที่ได้จากแบบสอบถามมาลงข้อมูลในคอมพิวเตอร์ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS)

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารที่เกี่ยวข้องจากแหล่งต่าง ๆ เช่น วารสาร รายงานการวิจัย แหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต วิทยานิพนธ์ การค้นคว้าอิสระ เป็นต้น

### 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติ ดังนี้

**3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics )** ด้วยวิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency) ประกอบด้วยสถิติพื้นฐานดังนี้

3.5.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

ค่าร้อยละ (Percentage) (วาโร เฟ็งสวัสต์, 2551) โดยมีสูตรดังนี้

สูตร	P	=	$\frac{f}{n} \times 100$
เมื่อ	P	แทน	ร้อยละ
	F	แทน	ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
	n	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

3.5.1.2 การวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปร ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ค่าเฉลี่ย (Mean) (วาโร เฟ็งสวัสต์, 2551) โดยมีสูตรดังนี้

	$\bar{X}$	=	$\frac{\sum X}{n}$
เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	จำนวนคะแนนหรือข้อมูลทั้งหมด

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (วาโร เฟ็งสวัสดิ์, 2551) โดยมีสูตร  
ดังนี้

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

เมื่อ	S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	X	แทน	ข้อมูลหรือคะแนนแต่ละตัว
	$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	จำนวนข้อมูลหรือคะแนนทั้งหมด

### 3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

3.5.2.1 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient Analysis) โดยวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Coefficient Analysis) เพื่อทดสอบ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ของสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ ของสำนักงานอัยการสูงสุด และค่าสัมประสิทธิ์ ค่า  $R^2$  คือ ค่าที่ใช้สำหรับอธิบาย ประสิทธิภาพการพยากรณ์ ของตัวแปรอิสระที่ผลต่อตัวแปรตาม โดยจะเป็นการทดสอบว่าตัวแปรอิสระจะสามารถพยากรณ์ ตัวแปรตามได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งแสดงค่าไว้ที่ 0 ถึง 1 ซึ่งหากค่า  $R^2$  เข้าใกล้ 1 มากเท่าไร แสดงว่า ตัวแปรอิสระมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ตัวแปรอิสระมาก

3.5.2.2 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อทดสอบ สมมติฐานการวิจัย ของสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ ของสำนักงานอัยการสูงสุด

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ ของสำนักงานอัยการสูงสุด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด และเพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด โดยมีตัวแปรอิสระ ได้แก่ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ ความสามารถและความชำนาญงาน การวางแผนการทำงาน และกฎหมายและระเบียบข้อปฏิบัติ และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กร รูปแบบการบริหารจัดการ และโครงสร้างองค์กร ตัวแปรตาม ได้แก่ ด้านการเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย ด้านกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ และด้านการบริหารงบประมาณ โดยสถิติที่นำมาใช้ทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปได้ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)
- 4.3 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient Analysis)
- 4.4 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regressions Analysis)
- 4.5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

#### 4.1 สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ไว้ดังนี้

- n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
- $\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
- SD แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

VIF แทน ค่าทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (Variance Inflation Factor)

t แทน สถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ (t-Distribution)

F แทน สถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ (F-Distribution)

P แทน สถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของประชากร (Paired t-test)

R แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)

Sig แทน นัยสำคัญทางสถิติ (Significant)

R<sup>2</sup> แทน ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงซ้อน

\* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 4.2 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

4.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แสดงผลการวิเคราะห์ในรูปแบบของตารางแสดงเป็นจำนวน และค่าร้อยละ รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 2 - 6 ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	16	8.30
หญิง	177	91.70
<b>รวม</b>	<b>193</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 91.70 และเพศชาย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.30 ตามลำดับ

**ตารางที่ 3** แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 30 ปี	22	11.40
31-40 ปี	76	39.38
41-50 ปี	81	41.97
51 ปีขึ้นไป	14	7.25
<b>รวม</b>	<b>193</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 41.97 รองลงมา ได้แก่ อายุ 31-40 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 39.38 อายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 11.40 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.25 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4** แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปริญญาตรี	146	75.65
ปริญญาโท	46	23.83
ปริญญาเอก	1	0.52
<b>รวม</b>	<b>193</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 75.65 รองลงมา ได้แก่ ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 23.83 และระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.52 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	26	13.47
1 – 5 ปี	69	35.75
6 – 10 ปี	85	44.04
10 ปีขึ้นไป	13	6.74
<b>รวม</b>	<b>193</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 44.04 รองลงมา ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 35.75 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 13.47 และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.74 ตามลำดับ

4.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้ ความสามารถและความชำนาญงาน การวางแผนการทำงาน และกฎหมายและระเบียบข้อปฏิบัติ นำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบของตารางแสดงเป็นค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 6 – 9 ดังนี้

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยรวม

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยรวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความรู้ ความสามารถและความชำนาญงาน	4.05	0.52	มาก
การวางแผนการทำงาน	4.01	0.47	มาก
กฎหมายและระเบียบข้อปฏิบัติ	4.40	0.59	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.16</b>	<b>0.52</b>	<b>มาก</b>



จากตารางที่ 6 พบว่า ค่าสถิติพื้นฐานความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ทั้ง 3 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 (S.D.= 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ กฎหมายและระเบียบข้อปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เท่ากับ 4.40 (S.D.= 0.59) รองลงมาคือ ความรู้ ความสามารถและความชำนาญงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเท่ากับ 4.05 (S.D.= 0.52) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การวางแผนการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเท่ากับ 4.01 (S.D.= 0.47) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ ความสามารถและความชำนาญงาน

ความรู้ ความสามารถและความชำนาญงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีความรู้พื้นฐานทางการเงิน บัญชี และงบประมาณ สามารถปฏิบัติงานและอธิบายรายละเอียดของงานได้อย่างถูกต้อง	4.34	0.70	มากที่สุด
2. สามารถนำมาตรฐานการบัญชีภาครัฐมาใช้ ในการปฏิบัติงานด้านการเงิน บัญชี และงบประมาณได้อย่างถูกต้อง	3.75	0.60	มาก
3. มีความรู้ความสามารถในการตอบข้อหารือ และแก้ปัญหาเบื้องต้น รวมทั้งสามารถชี้แนะ แนวทางการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการเงิน บัญชี และงบประมาณได้	3.87	0.89	มาก
4. มีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ ประเมิน สถานการณ์ และแก้ไข ปัญหา เฉพาะ หน้า ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ทันที	4.26	0.78	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.05</b>	<b>0.52</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 7 พบว่า ค่าสถิติพื้นฐานความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ ความสามารถและความชำนาญงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 (S.D.= 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีความรู้พื้นฐานทางการเงิน

บัญชี และงบประมาณ สามารถปฏิบัติงานและอธิบายรายละเอียดของงานได้อย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.34 (S.D.= 0.70) รองลงมาคือ มีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ประเมินสถานการณ์และแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ทันที มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.26 (S.D.= 0.78) มีความรู้ความสามารถในการตอบข้อหารือและแก้ปัญหาเบื้องต้นรวมทั้งสามารถชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการเงิน บัญชี และงบประมาณได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 3.87 (S.D.= 0.89) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สามารถนำมาตรฐานการบัญชีภาครัฐมาใช้ในการปฏิบัติงานด้านการเงิน บัญชี และงบประมาณได้อย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 3.75 (S.D.= 0.60) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการวางแผนการทำงาน

การวางแผนการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การจัดทำวางแผนการปฏิบัติงานสอดคล้องกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณ และเป้าหมายที่กำหนด	3.76	0.67	มาก
2. แผนการปฏิบัติงานได้กำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด	4.06	0.85	มาก
3. แผนการปฏิบัติงานถูกต้องชัดเจน สามารถนำไปใช้ปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน	4.47	0.58	มากที่สุด
4. ทบทวนและปรับปรุงแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพการณ์และความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	3.77	0.69	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.01</b>	<b>0.47</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 8 พบว่า ค่าสถิติพื้นฐานความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการวางแผนการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 (S.D.= 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ แผนการปฏิบัติงานถูกต้องชัดเจนสามารถนำไปใช้ปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.47

(S.D.= 0.58) รองลงมาคือ แผนการปฏิบัติงานได้กำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเท่ากับ 4.06 (S.D.= 0.85) ทบทวนและปรับปรุงแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพการณ์และความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อยู่ในระดับมากเท่ากับ 3.77 (S.D.= 0.69) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การจัดทำวางแผนการปฏิบัติงานสอดคล้องกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณและเป้าหมายที่กำหนด อยู่ในระดับมากเท่ากับ 3.76 (S.D.= 0.67) ตามลำดับ

**ตารางที่ 9** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านกฎหมาย และระเบียบข้อปฏิบัติ

กฎหมายและระเบียบข้อปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. กฎหมาย ระเบียบข้อปฏิบัติ ที่กำหนดชัดเจน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว และรวดเร็ว	4.07	0.84	มาก
2. ติดตามการทบทวน ยกเลิก ปรับปรุง แก้ไข กฎหมายและระเบียบข้อปฏิบัติทางการเงิน การบัญชีและการงบประมาณ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง	4.50	0.78	มากที่สุด
3. ศึกษากฎหมายและระเบียบข้อปฏิบัติทางการเงิน การบัญชีและการงบประมาณ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	4.45	0.91	มากที่สุด
4. มีการจัดอบรมให้ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับ กฎหมาย ระเบียบข้อปฏิบัติ และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการเบิกจ่ายงบประมาณ	4.59	0.76	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.40</b>	<b>0.59</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 9 พบว่า ค่าสถิติพื้นฐานความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านกฎหมายและระเบียบข้อปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 (S.D.= 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการจัดอบรมให้ความรู้

และความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบข้อปฏิบัติ และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการเบิกจ่ายงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.59 (S.D.= 0.76) รองลงมาคือ ติดตามการทบทวน ยกเลิก ปรับปรุง แก้ไข กฎหมายและระเบียบข้อปฏิบัติทางการเงิน การบัญชี และการงบประมาณ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.50 (S.D.= 0.78) ศึกษากฎหมายและระเบียบข้อปฏิบัติทางการเงิน การบัญชีและการงบประมาณ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.45 (S.D.= 0.91) และข้อที่มีค่าน้อยที่สุดคือ กฎหมาย ระเบียบข้อปฏิบัติ ที่กำหนดชัดเจน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัวและรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.07 (S.D.= 0.84) ตามลำดับ

4.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในองค์กร แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร รูปแบบการบริหารจัดการ และโครงสร้างองค์กร นำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปของตารางแสดงเป็นค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 10 – 13 ดังนี้

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร โดยรวม

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร โดยรวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
วัฒนธรรมองค์กร	4.40	0.43	มากที่สุด
รูปแบบการบริหารจัดการ	4.65	0.41	มากที่สุด
โครงสร้างองค์กร	4.62	0.50	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.56</b>	<b>0.45</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 10 พบว่า ค่าสถิติพื้นฐานความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ทั้ง 3 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 (S.D.= 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ รูปแบบการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.65 (S.D.= 0.41) รองลงมาคือ โครงสร้างองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.62 (S.D.= 0.50) และด้านที่มีค่าน้อยที่สุดคือ วัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.40 (S.D.= 0.43) ตามลำดับ

**ตารางที่ 11** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร  
ด้านวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทุกด้านให้ความสำคัญกับการเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย โดยมุ่งหวังให้เกิดประโยชน์กับส่วนรวม	4.40	0.70	มากที่สุด
2. ยึดพันธกิจขององค์กรเป็นเป้าหมายในการทำงานอย่างเต็มที่	4.57	0.64	มากที่สุด
3. เมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรค เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานร่วมกันแก้ไขปัญหา และรับผิดชอบร่วมกัน	4.53	0.65	มากที่สุด
4. ภายในหน่วยงานมีการติดต่อ สอบถาม หรือ ติดตามและให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ท่านอื่น เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย	4.11	0.73	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.40</b>	<b>0.43</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 11 พบว่า ค่าสถิติพื้นฐานความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 (S.D.= 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ยึดพันธกิจขององค์กรเป็นเป้าหมายในการทำงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.57 (S.D.= 0.64) รองลงมาคือ เมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรคเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานร่วมกันแก้ไขปัญหาและรับผิดชอบร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.53 (S.D.= 0.65) เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทุกด้านให้ความสำคัญกับการเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย โดยมุ่งหวังให้เกิดประโยชน์กับส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.40 (S.D.= 0.70) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ภายในหน่วยงานมีการติดต่อ สอบถามหรือติดตามและให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ท่านอื่นเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเท่ากับ 4.11 (S.D.= 0.73) ตามลำดับ

**ตารางที่ 12** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร  
ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ

รูปแบบการบริหารจัดการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บริหารมีการวางแผน ตั้งเป้าหมายและวิธีการดำเนินการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเหมาะสม	4.58	0.67	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีการเร่งรัดและติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	4.75	0.45	มากที่สุด
3. ผู้บริหารมีการจัดประชุมหารือภายในองค์กรเกี่ยวกับการเบิกจ่ายงบประมาณเพื่อลดปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.68	0.54	มากที่สุด
4. ผู้บริหารกล้าตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ และมีความสามารถแก้ไขปัญหา รวมถึงความขัดแย้งภายในหน่วยงาน	4.59	0.62	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.65</b>	<b>0.41</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 12 พบว่า ค่าสถิติพื้นฐานความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านรูปแบบการบริหารจัดการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 (S.D.= 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีการเร่งรัดและติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.75 (S.D.= 0.45) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการจัดประชุมหารือภายในองค์กรเกี่ยวกับการเบิกจ่ายงบประมาณเพื่อลดปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.68 (S.D.= 0.54) ผู้บริหารกล้าตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ และมีความสามารถแก้ไขปัญหา รวมถึงความขัดแย้งภายในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.59 (S.D.= 0.62) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการวางแผน ตั้งเป้าหมายและวิธีการดำเนินการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.58 (S.D.= 0.67) ตามลำดับ

**ตารางที่ 13** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร  
ด้านโครงสร้างองค์กร

โครงสร้างองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีการแบ่งอำนาจหน้าที่ตามโครงสร้างองค์กรได้อย่างเหมาะสม	4.46	0.71	มากที่สุด
2. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.67	0.56	มากที่สุด
3. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารและบุคลากร	4.63	0.63	มากที่สุด
4. มีการติดตามและรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น	4.73	0.64	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.62</b>	<b>0.50</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 13 พบว่า ค่าสถิติพื้นฐานความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 (S.D.= 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการติดตามและรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.73 (S.D.= 0.64) รองลงมาคือ ผู้บริหารให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.67 (S.D.= 0.56) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารและบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.63 (S.D.= 0.63) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการแบ่งอำนาจหน้าที่ตามโครงสร้างองค์กรได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.46 (S.D.= 0.71) ตามลำดับ

4.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย ด้านกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ และด้านการบริหารงบประมาณ นำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปของตารางแสดงเป็นค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 14 – 17 ดังนี้

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ โดยรวม

ประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ โดยรวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านการเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย	4.23	0.41	มากที่สุด
ด้านกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ	4.59	0.47	มากที่สุด
ด้านการบริหารงบประมาณ	4.31	0.41	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.38</b>	<b>0.43</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 14 พบว่า ค่าสถิติพื้นฐานความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ ทั้ง 3 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 (S.D.= 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.59 (S.D.= 0.47) รองลงมาคือ ด้านการบริหารงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.31 (S.D.= 0.41) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.23 (S.D.= 0.41) ตามลำดับ



ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ  
ด้านการเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย

ด้านการเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. สามารถใช้จ่ายเงินในแต่ละกิจกรรมตรงตามแผนการเบิกจ่ายงบประมาณของแผนงาน/โครงการที่กำหนด	4.45	0.62	มากที่สุด
2. สามารถเบิกจ่ายงบประมาณตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายหรือตัวชี้วัดที่กำหนด	3.80	0.62	มาก
3. สามารถเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไป โดยประหยัด เหมาะสมและความคุ้มค่า	4.06	0.81	มาก
4. การมีส่วนร่วมในการเบิกจ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามเป้าหมาย	4.62	0.64	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.23</b>	<b>0.41</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 15 พบว่า ค่าสถิติพื้นฐานความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ ด้านการเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 (S.D.= 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการเบิกจ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.62 (S.D.= 0.64) รองลงมาคือ สามารถใช้จ่ายเงินในแต่ละกิจกรรมตรงตามแผนการเบิกจ่ายงบประมาณของแผนงาน/โครงการ ที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.45 (S.D.= 0.62) สามารถเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไป โดยประหยัด เหมาะสมและความคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเท่ากับ 4.06 (S.D.= 0.81) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สามารถเบิกจ่ายงบประมาณตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายหรือตัวชี้วัดที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเท่ากับ 3.80 (S.D.= 0.62) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ  
ด้านกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ

ด้านกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. สามารถดำเนินการตามกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ ได้ถูกต้องตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อกำหนด และมติคณะรัฐมนตรี	4.56	0.70	มากที่สุด
2. สามารถดำเนินการตามกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณภายในระยะเวลาที่กำหนด	4.68	0.61	มากที่สุด
3. เอกสารประกอบการเบิกจ่ายงบประมาณครบถ้วน และถูกต้องตามระเบียบที่กำหนด	4.50	0.62	มากที่สุด
4. จัดทำทะเบียนคุมเงินงบประมาณทุกประเภท ที่ได้รับจัดสรร	4.62	0.63	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.59</b>	<b>0.47</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 16 พบว่า ค่าสถิติพื้นฐานความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ ด้านกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 (S.D.= 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สามารถดำเนินการตามกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณภายในระยะเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.68 (S.D.= 0.61) รองลงมาคือ จัดทำทะเบียนคุมเงินงบประมาณทุกประเภทที่ได้รับจัดสรร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.62 (S.D.= 0.63) สามารถดำเนินการตามกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ ได้ถูกต้องตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อกำหนด และมติคณะรัฐมนตรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.56 (S.D.= 0.70) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เอกสารประกอบการเบิกจ่ายงบประมาณครบถ้วน และถูกต้องตามระเบียบที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.50 (S.D.= 0.62) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ  
ด้านการบริหารงบประมาณ

ด้านการบริหารงบประมาณ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. สามารถเบิกจ่ายเงินงบประมาณได้ทันภายในปีงบประมาณ	4.56	0.70	มากที่สุด
2. สามารถก่องหน้ผูกพันไว้ก่อนสิ้นปีงบประมาณ	4.68	0.61	มากที่สุด
3. สามารถรายงานผลการปฏิบัติงานและผลการใช้จ่ายงบประมาณตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายหรือตัวชี้วัดที่กำหนด	4.50	0.62	มากที่สุด
4. มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	4.62	0.63	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.59</b>	<b>0.47</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 17 พบว่า ค่าสถิติพื้นฐานความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ ด้านการบริหารงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 (S.D.= 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สามารถก่องหน้ผูกพันไว้ก่อนสิ้นปีงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.68 (S.D.= 0.61) รองลงมาคือ มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.62 (S.D.= 0.63) สามารถเบิกจ่ายเงินงบประมาณได้ทันภายในปีงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.56 (S.D.= 0.70) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สามารถรายงานผลการปฏิบัติงานและผลการใช้จ่ายงบประมาณตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายหรือตัวชี้วัดที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.50 (S.D.= 0.62) ตามลำดับ

#### 4.3 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient Analysis)

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ซึ่งหากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้แสดงค่าไว้ที่ 0 ถึง 1 แสดงว่าหากค่า  $R^2$  เข้าใกล้ 1 มากเท่าไร ตัวแปรอิสระมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ตัวแปรอิสระมาก ซึ่งโดยทั่วไประดับของค่าสัมประสิทธิ์ที่ยอมรับได้อยู่ที่ไม่เกิน -0.8 หรือ 0.8 นำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปของตาราง รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 18 ดังนี้

ตารางที่ 18 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficients)

ตัวแปร	ความรู้ความสามารถและความชำนาญงาน	การวางแผนการทำงาน	กฎหมายและระเบียบข้อปฏิบัติ	วัฒนธรรมองค์กร	รูปแบบการบริหารจัดการ	โครงสร้างองค์กร	ด้านการเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย	ด้านกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ	ด้านการบริหารงบประมาณ
ความรู้ความสามารถและความชำนาญงาน	1								
การวางแผนการทำงาน	.344**	1							
กฎหมายและระเบียบข้อปฏิบัติ	.626**	.195**	1						
วัฒนธรรมองค์กร	.330**	.064**	.576**	1					
รูปแบบการบริหารจัดการ	.490**	.120**	.732**	.558**	1				
โครงสร้างองค์กร	.501**	.147**	.541**	.422**	.473**	1			
ด้านการเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย	.559*	.542**	.496**	.222**	.452**	.327**	1		
ด้านกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ	.580**	.285**	.752**	.668**	.744**	.547**	.598**	1	
ด้านการบริหารงบประมาณ	.379**	.209**	.707**	.603**	.548**	.469**	.520**	.671**	1

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า

ด้านความรู้ ความสามารถและความชำนาญ มีความสัมพันธ์แบบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับด้านกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ ด้านการเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย และด้านการบริหารงบประมาณ โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.580, 0.559 และ 0.379 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านการวางแผนการทำงาน มีความสัมพันธ์แบบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับด้านการเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย ด้านกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ และด้านการบริหารงบประมาณ โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.542, 0.285 และ 0.209 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านกฎหมายและระเบียบข้อปฏิบัติ มีความสัมพันธ์แบบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับด้านกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.752, 0.707 และ 0.496 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์แบบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับด้านกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.668, 0.603 และ 0.222 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์แบบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับด้านกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.744, 0.548 และ 0.452 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านโครงสร้างองค์กร มีความสัมพันธ์แบบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับด้านกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.547, 0.469 และ 0.327 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์แบบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามข้างต้นพบว่า มีค่าความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.209 - 0.752 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.80 แสดงว่าไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearty) สามารถนำไปวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ได้

#### 4.4 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regressions Analysis)

การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ เพื่อทดสอบสมมติฐานของงานวิจัย เรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ ของสำนักงานอัยการสูงสุด นำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปของตาราง รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 19 – 24 ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย แสดงรายละเอียดตามตารางที่ 19 ดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 19** ผลการทดสอบสมมติฐาน สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	ด้านการเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย						
	B	Std.	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ ( Constant )	1.218	0.226		5.401	0.000		
ความรู้ ความสามารถและ ความชำนาญงาน	0.206	0.055	0.261	3.754	0.000**	0.557	1.794
การวางแผนการทำงาน	0.349	0.048	0.402	7.273	0.000**	0.881	1.135
กฎหมายและระเบียบข้อปฏิบัติ	0.177	0.046	0.254	3.817	0.000**	0.608	1.645
n = 193, R = 0.700, R <sup>2</sup> = 0.490, F = 60.573, Sig. = 0.000*, Durbin – Watson = 1.807							

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ความแปรปรวนของสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย ได้ร้อยละ 49 ( $R^2 = 0.490$ ) ที่เหลืออีกร้อยละ 51 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา

ด้านความรู้ ความสามารถและความชำนาญงาน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.206 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ standardized coefficients) เท่ากับ 0.261 และค่าสถิติทดสอบ t เท่ากับ 3.754 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติทดสอบ Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งค่า Sig ของตัวแปร

มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ คือ 0.01 แสดงให้เห็นว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ ความสามารถและความชำนาญงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านการวางแผนการทำงาน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.349 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ standardized coefficients) เท่ากับ 0.402 และค่าสถิติทดสอบ t เท่ากับ 7.273 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ทดสอบ Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งค่า Sig ของตัวแปรมีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ คือ 0.01 แสดงให้เห็นว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนการทำงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านกฎหมายและระเบียบข้อปฏิบัติ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.177 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ standardized coefficients) เท่ากับ 0.254 และค่าสถิติทดสอบ t เท่ากับ 3.817 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ทดสอบ Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งค่า Sig ของตัวแปรมีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ คือ 0.01 แสดงให้เห็นว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านกฎหมายและระเบียบข้อปฏิบัติ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**สมมติฐานที่ 2** สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ แสดงรายละเอียดตามตารางที่ 20 ดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 20** ผลการทดสอบสมมติฐาน สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	ด้านกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ						
	B	Std.	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ ( Constant )	1.382	0.230		6.007	0.000		
ความรู้ ความสามารถและ ความชำนาญงาน	0.126	0.056	0.140	2.258	0.025*	0.557	1.794
การวางแผนการทำงาน	0.110	0.049	0.111	2.253	0.025*	0.881	1.135
กฎหมายและระเบียบข้อปฏิบัติ	0.512	0.047	0.643	10.851	0.000**	0.608	1.645

n = 193, R = 0.772, R<sup>2</sup> = 0.596, F = 93.125, Sig. = 0.000\*, Durbin – Watson = 1.895

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ความแปรปรวนของสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ ได้ร้อยละ 59.60 (R<sup>2</sup> = 0.596) ที่เหลืออีกร้อยละ 40.40 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา

ด้านความรู้ ความสามารถและความชำนาญงาน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.126 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ standardized coefficients) เท่ากับ 0.140 และค่าสถิติทดสอบ t เท่ากับ 2.258 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ทดสอบ Sig เท่ากับ 0.025 ซึ่งค่า Sig ของตัวแปร มีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ คือ 0.05 แสดงให้เห็นว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ ความสามารถและความชำนาญงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ด้านการวางแผนการทำงาน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.110 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ standardized coefficients) เท่ากับ 0.111 และค่าสถิติทดสอบ t เท่ากับ 2.253 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ทดสอบ Sig เท่ากับ 0.025 ซึ่งค่า Sig ของตัวแปรมีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ 0.05 แสดงให้เห็นว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนการทำงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านกฎหมายและระเบียบข้อปฏิบัติพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.512 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ standardized coefficients) เท่ากับ 0.643 และค่าสถิติทดสอบ t เท่ากับ 10.851 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ทดสอบ Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งค่า Sig ของตัวแปรมีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ 0.01 แสดงให้เห็นว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนการทำงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**สมมติฐานที่ 3** สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการบริหารงบประมาณ แสดงรายละเอียดตามตารางที่ 21 ดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 21** ผลการทดสอบสมมติฐานสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการบริหารงบประมาณ

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	ด้านการบริหารงบประมาณ						
	B	Std.	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ ( Constant )	2.025	0.219		9.233	0.000		
ความรู้ ความสามารถและ ความชำนาญงาน	-0.113	0.053	-0.143	-2.117	0.036*	0.557	1.794
การวางแผนการทำงาน	0.093	0.047	0.107	1.982	0.049*	0.881	1.135
กฎหมายและระเบียบข้อปฏิบัติ	0.539	0.045	0.776	11.974	0.000**	0.608	1.645

n = 193, R = 0.719, R<sup>2</sup> = 0.517, F = 67.475, Sig. = 0.000\*, Durbin – Watson = 1.715

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ความแปรปรวนของสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการบริหารงบประมาณ ได้ร้อยละ 71.90 ( $R^2 = 0.719$ ) ที่เหลืออีกร้อยละ 28.10 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา

ด้านความรู้ ความสามารถและความชำนาญงาน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ  $-0.113$  ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ standardized coefficients) เท่ากับ  $-0.143$  และค่าสถิติทดสอบ t เท่ากับ  $-2.117$  โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ทดสอบ Sig เท่ากับ  $0.036$  ซึ่งค่า Sig ของตัวแปร มีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ คือ  $0.05$  แสดงให้เห็นว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านความรู้ ความสามารถและความชำนาญงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการบริหารงบประมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $0.05$

ด้านการวางแผนการทำงาน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ  $0.093$  ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ standardized coefficients) เท่ากับ  $0.107$  และค่าสถิติทดสอบ t เท่ากับ  $1.982$  โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ทดสอบ Sig เท่ากับ  $0.049$  ซึ่งค่า Sig ของตัวแปร มีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ คือ  $0.05$  แสดงให้เห็นว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนการทำงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการบริหารงบประมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $0.05$

ด้านกฎหมายและระเบียบข้อปฏิบัติ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ  $0.539$  ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ standardized coefficients) เท่ากับ  $0.776$  และค่าสถิติทดสอบ t เท่ากับ  $11.974$  โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ทดสอบ Sig เท่ากับ  $0.000$  ซึ่งค่า Sig ของตัวแปร มีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ คือ  $0.01$  แสดงให้เห็นว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนการทำงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการบริหารงบประมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $0.01$

**สมมติฐานที่ 4** สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย แสดงรายละเอียดตามตารางที่ 22 ดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 22** ผลการทดสอบสมมติฐานสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร	ด้านการเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย						
	B	Std.	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ ( Constant )	2.007	0.333		6.023	0.000		
วัฒนธรรมองค์กร	-0.076	0.074	-0.081	-1.027	0.306	0.657	1.523
รูปแบบการบริหารจัดการ	0.419	0.081	0.421	5.177	0.000**	0.620	1.612
โครงสร้างองค์กร	0.133	0.061	0.162	2.182	0.030*	0.740	1.352
n = 193, R = 0.475, R <sup>2</sup> = 0.225, F = 18.334, Sig. = 0.000*, Durbin – Watson = 2.312							

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ความแปรปรวนของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย ได้ร้อยละ 22.50 (R<sup>2</sup> = 0.225) ที่เหลืออีกร้อยละ 77.50 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา

ด้านวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ -0.076 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ standardized coefficients) เท่ากับ -0.081 และค่าสถิติทดสอบ t เท่ากับ -1.027 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ทดสอบ Sig เท่ากับ 0.306 ซึ่งค่า Sig ของตัวแปรมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ 0.05 แสดงให้เห็นว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ไม่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ ของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.419 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ standardized coefficients) เท่ากับ 0.421 และค่าสถิติทดสอบ t เท่ากับ 5.177 โดยมีระดับนัยสำคัญ

ทางสถิติ ทดสอบ Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งค่า Sig ของตัวแปรมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ 0.01 แสดงให้เห็นว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้าน โครงสร้างองค์กร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.133 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ standardized coefficients) เท่ากับ 0.162 และค่าสถิติทดสอบ t เท่ากับ 2.182 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติทดสอบ Sig เท่ากับ 0.030 ซึ่งค่า Sig ของตัวแปรมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ 0.05 แสดงให้เห็นว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 5** สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ แสดงรายละเอียดตามตารางที่ 23 ดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 23** ผลการทดสอบสมมติฐานสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร	ด้านการกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ						
	B	Std.	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ ( Constant )	-0.268	0.248		-1.078	0.282		
วัฒนธรรมองค์กร	0.350	0.055	0.325	6.332	0.000**	0.657	1.523
รูปแบบการบริหารจัดการ	0.541	0.060	0.475	8.980	0.000**	0.620	1.612
โครงสร้างองค์กร	0.174	0.045	0.185	3.828	0.000**	0.740	1.352

$n = 193, R = 0.820, R^2 = 0.672, F = 129.188, \text{Sig.} = 0.000^*, \text{Durbin} - \text{Watson} = 2.469$

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ความแปรปรวนของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ ได้ร้อยละ 67.20 ( $R^2 = 0.672$ ) ที่เหลืออีก ร้อยละ 32.80 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา

ด้านวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.350 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ standardized coefficients) เท่ากับ 0.325 และค่าสถิติทดสอบ t เท่ากับ 6.332 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ทดสอบ Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งค่า Sig ของตัวแปรมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ 0.01 แสดงให้เห็นว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.541 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ standardized coefficients) เท่ากับ 0.475 และค่าสถิติทดสอบ t เท่ากับ 8.980 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ทดสอบ Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งค่า Sig ของตัวแปรมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ 0.01 แสดงให้เห็นว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านโครงสร้างองค์กร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.174 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ standardized coefficients) เท่ากับ 0.185 และค่าสถิติทดสอบ t เท่ากับ 3.828 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ทดสอบ Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งค่า Sig ของตัวแปรมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ 0.01 แสดงให้เห็นว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ ของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**สมมติฐานที่ 6** สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการบริหารงบประมาณ แสดงรายละเอียดตามตารางที่ 24 ดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 24** ผลการทดสอบสมมติฐานสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการบริหารงบประมาณ

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร	ด้านการบริหารงบประมาณ						
	B	Std.	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ ( Constant )	0.876	0.279		3.140	0.002		
วัฒนธรรมองค์กร	0.363	0.062	0.388	5.862	0.000**	0.657	1.523
รูปแบบการบริหารจัดการ	0.240	0.068	0.241	3.542	0.000**	0.620	1.612
โครงสร้างองค์กร	0.156	0.051	0.191	3.063	0.003**	0.740	1.352

n = 193, R = 0.675, R<sup>2</sup> = 0.456, F = 52.807, Sig. = 0.000\*, Durbin – Watson = 2.083

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์หาค่าถดถอยพหุคูณ พบว่า ความแปรปรวนของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการบริหารงบประมาณ ได้ร้อยละ 45.60 (R<sup>2</sup> = 0.456) ที่เหลืออีกร้อยละ 54.40 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา

ด้านวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.363 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ standardized coefficients) เท่ากับ 0.388 และค่าสถิติทดสอบ t เท่ากับ 5.862 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ทดสอบ Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งค่า Sig ของตัวแปรมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ 0.01 แสดงให้เห็นว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการบริหารงบประมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.240 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ standardized coefficients) เท่ากับ 0.241 และค่าสถิติทดสอบ t เท่ากับ 3.542 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ทดสอบ Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งค่า Sig ของตัวแปรมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ 0.01 แสดงให้เห็นว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการบริหารงบประมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านโครงสร้างองค์กร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.156 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ standardized coefficients) เท่ากับ 0.191 และค่าสถิติทดสอบ t เท่ากับ 3.063 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ทดสอบ Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งค่า Sig ของตัวแปรมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ 0.01 แสดงให้เห็นว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการบริหารงบประมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

#### 4.5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 25 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย	สนับสนุนสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ	สนับสนุนสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการบริหารงบประมาณ	สนับสนุนสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 4 สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย	สนับสนุนสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 5 สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ	สนับสนุนสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 6 สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการบริหารงบประมาณ	สนับสนุนสมมติฐาน



## บทที่ 5

### สรุปผล การวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ ของสำนักงานอัยการสูงสุด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด และเพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด โดยมีตัวแปรอิสระ ได้แก่ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ ความสามารถและความชำนาญงาน การวางแผนการทำงาน และกฎหมายและระเบียบข้อปฏิบัติ และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กร รูปแบบการบริหารจัดการ และโครงสร้างองค์กร ตัวแปรตาม ได้แก่ ด้านการเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย ด้านกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ และด้านการบริหารงบประมาณ โดยสถิติที่นำมาใช้ทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วย โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สามารถสรุปและอภิปรายผลได้ ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อจำกัดของการวิจัย
- 5.4 ข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

##### 5.1.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 91.70 และเพศชาย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.30 ตามลำดับ มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 41.97 รองลงมา ได้แก่ อายุ 31-40 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 39.38 อายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 11.40 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.25 ตามลำดับ มีระดับการศึกษาระดับ

ปริญญาตรี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 75.65 รองลงมา ได้แก่ ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 23.83 และระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.52 ตามลำดับ และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 44.04 รองลงมา ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 35.75 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 13.47 และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.74 ตามลำดับ

#### สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 (S.D.= 0.52) เมื่อเรียงลำดับของค่าเฉลี่ยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ กฎหมายและระเบียบข้อปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.40 (S.D.= 0.59) รองลงมาคือ ความรู้ความสามารถและความชำนาญงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเท่ากับ 4.05 (S.D.= 0.52) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การวางแผนการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเท่ากับ 4.01 (S.D.= 0.47) ตามลำดับ สามารถพิจารณารายด้านได้ ดังนี้

ด้านความรู้ ความสามารถและความชำนาญงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 (S.D.= 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีความรู้พื้นฐานทางการเงิน บัญชี และงบประมาณ สามารถปฏิบัติงานและอธิบายรายละเอียดของงานได้อย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.34 (S.D.= 0.70) รองลงมาคือ มีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ ประเมินสถานการณ์และแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ทันที มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.26 (S.D.= 0.78) มีความรู้ความสามารถในการตอบข้อหารือและแก้ปัญหาเบื้องต้น รวมทั้งสามารถชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการเงิน บัญชี และงบประมาณได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเท่ากับ 3.87 (S.D.= 0.89) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สามารถนำมาตรฐานการบัญชีภาครัฐมาใช้ในการปฏิบัติงานด้านการเงิน บัญชี และงบประมาณได้อย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเท่ากับ 3.75 (S.D.= 0.60) ตามลำดับ

ด้านการวางแผนการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 (S.D.= 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ แผนการปฏิบัติงานถูกต้องชัดเจน สามารถนำไปใช้ปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.47 (S.D.= 0.58) รองลงมาคือ แผนการปฏิบัติงานได้กำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเท่ากับ 4.06 (S.D.= 0.85) ทบทวนและปรับปรุงแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพการณ์และความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อยู่ในระดับมากเท่ากับ 3.77 (S.D.= 0.69) และ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การจัดทำวางแผนการปฏิบัติงานสอดคล้องกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณและเป้าหมายที่กำหนด อยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 3.76 (S.D.= 0.67) ตามลำดับ

ด้านกฎหมายและระเบียบข้อปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 (S.D.= 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการจัดอบรมให้ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบข้อปฏิบัติ และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการเบิกจ่ายงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.59 (S.D.= 0.76) รองลงมาคือ ติดตามการทบทวน ยกเลิก ปรับปรุง แก้ไข กฎหมายและระเบียบข้อปฏิบัติทางการเงิน การบัญชี และการงบประมาณ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.50 (S.D.= 0.78) ศึกษากฎหมายและระเบียบข้อปฏิบัติทางการเงิน การบัญชี และการงบประมาณ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.45 (S.D.= 0.91) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ กฎหมาย ระเบียบข้อปฏิบัติที่กำหนดชัดเจน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัวและรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.07 (S.D.= 0.84) ตามลำดับ

#### สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า โดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 (S.D.= 0.45) เมื่อเรียงลำดับของค่าเฉลี่ยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ รูปแบบการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.65 (S.D.= 0.41) รองลงมาคือ โครงสร้างองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.62 (S.D.= 0.50) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.40 (S.D.= 0.43) ตามลำดับ สามารถพิจารณารายด้านได้ ดังนี้

ด้านวัฒนธรรมองค์กร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 (S.D.= 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ยึดพันธกิจขององค์กรเป็นเป้าหมายในการทำงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.57 (S.D.= 0.64) รองลงมาคือ เมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรคเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานร่วมกันแก้ไขปัญหาและรับผิดชอบร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.53 (S.D.= 0.65) เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทุกด้านให้ความสำคัญกับการเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย โดยมุ่งหวังให้เกิดประโยชน์กับส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.40 (S.D.= 0.70) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ภายในหน่วยงานมีการติดต่อ สอบถามหรือติดตามและให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ท่านอื่น เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.11 (S.D.= 0.73) ตามลำดับ

ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 (S.D.= 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีการเร่งรัดและติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.75 (S.D.= 0.45) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการจัดประชุมหารือภายในองค์กรเกี่ยวกับการเบิกจ่ายงบประมาณเพื่อลดปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.68 (S.D.= 0.54) ผู้บริหารกล้าตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ และมีความสามารถแก้ไขปัญหาไปถึงความขัดแย้งภายในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.59 (S.D.= 0.62) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการวางแผน ตั้งเป้าหมายและวิธีการดำเนินการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.58 (S.D.= 0.67) ตามลำดับ

ด้านโครงสร้างองค์กร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 (S.D.= 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการติดตามและรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.73 (S.D.= 0.64) รองลงมาคือ ผู้บริหารให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.67 (S.D.= 0.56) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารและบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.63 (S.D.= 0.63) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการแบ่งอำนาจหน้าที่ตามโครงสร้างองค์กรได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.46 (S.D.= 0.71) ตามลำดับ

#### **สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ**

ประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ พบว่า โดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 (S.D.= 0.43) เมื่อเรียงลำดับของค่าเฉลี่ยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.59 (S.D.= 0.47) รองลงมาคือ ด้านการบริหารงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.31 (S.D.= 0.41) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.23 (S.D.= 0.41) ตามลำดับ สามารถพิจารณารายด้านได้ ดังนี้

ด้านการเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 (S.D.= 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการเบิกจ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.62 (S.D.= 0.64) รองลงมาคือ สามารถใช้จ่ายเงินในแต่ละกิจกรรมตรงตามแผนการเบิกจ่ายงบประมาณของแผนงาน/โครงการ ที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.45 (S.D.= 0.62) สามารถ

เบิกจ่ายงบประมาณเป็นไปโดยประหยัด เหมาะสมและความคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเท่ากับ 4.06 (S.D.= 0.81) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สามารถเบิกจ่ายงบประมาณตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายหรือตัวชี้วัดที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเท่ากับ 3.80 (S.D.= 0.62) ตามลำดับ

ด้านกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 (S.D.= 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สามารถดำเนินการตามกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณภายในระยะเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.68 (S.D.= 0.61) รองลงมาคือ จัดทำทะเบียนเงินงบประมาณทุกประเภทที่ได้รับจัดสรร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.62 (S.D.= 0.63) สามารถดำเนินการตามกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณได้ถูกต้องตามกฎหมาย กฏระเบียบ ข้อกำหนด และมติคณะรัฐมนตรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.56 (S.D.= 0.70) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เอกสารประกอบการเบิกจ่ายงบประมาณครบถ้วน และถูกต้องตามระเบียบที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.50 (S.D.= 0.62) ตามลำดับ

ด้านการบริหารงบประมาณ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 (S.D.= 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สามารถก่อกำหนดผู้ผูกพันไว้ก่อนสิ้นปีงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.68 (S.D.= 0.61) รองลงมาคือ มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.62 (S.D.= 0.63) สามารถเบิกจ่ายเงินงบประมาณได้ทันภายในปีงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.56 (S.D.= 0.70) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สามารถรายงานผลการปฏิบัติงานและผลการใช้จ่ายงบประมาณตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายหรือตัวชี้วัดที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.50 (S.D.= 0.62) ตามลำดับ

### 5.1.2 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม พบว่า มีค่าความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.209 - 0.752 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.80 แสดงว่าไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearty) สามารถพิจารณาเป็นรายด้านได้ ดังนี้

ด้านความรู้ ความสามารถและความชำนาญ มีความสัมพันธ์แบบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับด้านกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ ด้านการเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย และด้านการบริหารงบประมาณ โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.580, 0.559 และ 0.379 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านการวางแผนการทำงาน มีความสัมพันธ์แบบสัมพันธ์สหสัมพันธ์กับการเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย ด้านกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ และด้านการบริหารงบประมาณ โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.542, 0.285 และ 0.209 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านกฎหมายและระเบียบข้อปฏิบัติ มีความสัมพันธ์แบบสัมพันธ์สหสัมพันธ์กับด้านกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.752, 0.707 และ 0.496 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์แบบสัมพันธ์สหสัมพันธ์กับด้านกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.668, 0.603 และ 0.222 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์แบบสัมพันธ์สหสัมพันธ์กับด้านกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.744, 0.548 และ 0.452 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านโครงสร้างองค์กร มีความสัมพันธ์แบบสัมพันธ์สหสัมพันธ์กับด้านกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.547, 0.469 และ 0.327 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### 5.1.3 สรุปผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

**สมมติฐานที่ 1** สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ ความสามารถและความชำนาญงาน ด้านการวางแผนการทำงาน และด้านกฎหมายและระเบียบข้อปฏิบัติ มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งค่า Sig ของตัวแปรมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ คือ 0.01 แสดงให้เห็นว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ ความสามารถและความชำนาญงาน ด้านการวางแผนการทำงาน และด้านกฎหมายและระเบียบข้อปฏิบัติ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้น จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 1

**สมมติฐานที่ 2** สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ ความสามารถและความชำนาญงาน และด้านการวางแผนการทำงาน มีค่า Sig เท่ากับ 0.025 สำหรับด้านกฎหมายและระเบียบข้อปฏิบัติ มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งค่า Sig ของตัวแปรมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ 0.01 และ 0.05 แสดงให้เห็นว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ ความสามารถและความชำนาญงาน ด้านการวางแผนการทำงาน และด้านกฎหมายและระเบียบข้อปฏิบัติ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ดังนั้น จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 2

**สมมติฐานที่ 3** สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการบริหารงบประมาณ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ ความสามารถและความชำนาญงาน มีค่า Sig เท่ากับ 0.036 ซึ่งค่า Sig ของตัวแปรมีค่าน้อยกว่าระดับ นัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ 0.05 แสดงให้เห็นว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ ความสามารถและความชำนาญงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการบริหารงบประมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับด้านการวางแผนการทำงาน มีค่า Sig เท่ากับ 0.049 และด้านกฎหมายและระเบียบข้อปฏิบัติมีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งค่า Sig ของตัวแปรมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ คือ 0.01 และ 0.05 แสดงให้เห็นว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนการทำงาน และด้านกฎหมายและระเบียบข้อปฏิบัติ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการบริหารงบประมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ดังนั้น จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 3

**สมมติฐานที่ 4** สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีค่า Sig เท่ากับ 0.306 ซึ่งค่า Sig ของตัวแปรมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ คือ 0.05 แสดงให้เห็นว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ไม่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับด้านรูปแบบการบริหารจัดการ มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 และด้านโครงสร้างองค์กร มีค่า Sig เท่ากับ 0.030 แสดงให้เห็นว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ และด้านโครงสร้างองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการ

เบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ดังนั้น จึงสนับสนุนสมมุติฐานที่ 4

**สมมุติฐานที่ 5** สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่าย งบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ ผลการทดสอบ สมมุติฐาน พบว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านรูปแบบการบริหาร จัดการ และด้านโครงสร้างองค์กร มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งค่า Sig ของตัวแปรมีค่าน้อยกว่าระดับ นัยสำคัญที่กำหนดไว้ คือ 0.01 แสดงให้เห็นว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ และด้านโครงสร้างองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการ เบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้น จึงสนับสนุนสมมุติฐานที่ 5

**สมมุติฐานที่ 6** สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่าย งบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการบริหารงบประมาณ ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านรูปแบบการบริหารจัดการ มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 และด้านโครงสร้างองค์กร มีค่า Sig เท่ากับ 0.003 แสดงให้เห็นว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ และด้านโครงสร้างองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงาน อัยการสูงสุด ด้านการบริหารงบประมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ดังนั้น จึงสนับสนุนสมมุติฐานที่ 6

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยในครั้งนี้เป็นไปตามสมมุติฐานและวัตถุประสงค์ในการวิจัย โดยผลที่ได้จาก การวิจัยในครั้งนี้มีประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

สมรรถนะในการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อ ประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ ของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการเบิกจ่ายเป็นไปตาม เป้าหมาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 เป็นไปได้ว่า ผู้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการ เบิกจ่ายงบประมาณมีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบข้อปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการวางแผนการทำงาน ทำให้สามารถเบิกจ่ายงบประมาณได้ตามเป้าหมาย ที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ ด้านการเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลทิพย์ คงสวัสดิ์พร (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การเบิกจ่ายเงินงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ 2556 ของกรมที่ดิน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มี



ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการเบิกจ่ายเงินงบประมาณประจำปีงบประมาณ 2556 ของกรมที่ดิน ได้แก่ การวางแผนการทำงาน ทักษะความชำนาญงาน และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05 โดยได้อภิปรายไว้ว่า บุคลากรที่มีทักษะ ความชำนาญงานมาก มีการวางแผนการทำงาน รวมถึงบุคลากรที่ปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานนั้นจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายเงินงบประมาณได้มากกว่าบุคคลที่ไม่มีทักษะความชำนาญงาน ไม่มีการวางแผนการทำงาน และไม่ปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรชนก เพิ่มคำ (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลางผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านทักษะความรู้ ความสามารถและชำนาญงาน และด้านการวางแผนการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลาง โดยได้อภิปรายไว้ว่า เจ้าหน้าที่ที่มีทักษะสูง ไม่ว่าจะจากประสบการณ์ในการทำงานหรือการได้รับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ และภายในมีการวางแผนการทำงาน ก็จะมีประสิทธิภาพในการเบิกจ่ายงบประมาณสูงตามไปด้วย จึงสนับสนุนทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg et al. (1959) ที่เชื่อว่า บุคคลที่ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ ความสามารถรวมถึงตรงกับความถนัดของตนเองและงานที่ปฏิบัตินั้นมีการพัฒนาและเพิ่มพูนประสบการณ์ บุคคลนั้นก็จะทำงานให้เกิดผลดีได้ จากทฤษฎีดังกล่าวส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานจะต้องฝึกฝนทักษะความเชี่ยวชาญ ความชำนาญ รวมทั้งมีการสั่งสมประสบการณ์ เพื่อให้การเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สมรรถนะในการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ ของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 เป็นไปได้ว่า ผู้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการเบิกจ่ายงบประมาณ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบข้อปฏิบัติที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความชำนาญงาน รวมทั้งผู้บริหารมีแรงจูงใจและติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้สามารถดำเนินการตามกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณอย่างได้ถูกต้อง ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณด้านกระบวนการเบิกจ่าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ร.ต.หญิง พิมพ์กมล เล็กใจเชื้อ (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีด้านการเบิกจ่ายในระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS) ของกรมการเงินทหารบก ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความรู้ในวิชาชีพทางด้านการทำบัญชี มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีด้านการเบิกจ่ายภายในรอบบัญชี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรระ สท่อนดี (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณประจำปีของสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา

พบว่า ทักษะความรู้ความสามารถ รูปแบบการบริหารจัดการ และวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณประจำปี ของสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งได้อภิปรายไว้ว่า เจ้าหน้าที่ที่มีทักษะ ความรู้ความสามารถ มีความคิดและความเชื่อจนกลายเป็นพฤติกรรม ในการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร รวมถึงผู้บริหารมีการบริหารจัดการที่ดี มีความเอาใจใส่ ก็ส่งผลให้ระดับประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณประจำปีสูงมากขึ้นไปด้วย จึงสนับสนุนทฤษฎีการจัดการสมัยใหม่ของดริคเกอร์ (Drucker, 2005) ที่เชื่อว่า การควบคุม เป็นหน้าที่ของผู้บริหาร เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานว่าสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่ จากทฤษฎีดังกล่าวส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานต้องมีการเพิ่มพูนความรู้ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงานซึ่งจะเป็นการขับเคลื่อนองค์กร ไปสู่เป้าหมาย

สมรรถนะในการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อ ประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ ของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการบริหารงบประมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 เป็นไปได้ว่า รูปแบบการบริหารจัดการที่ดี และโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม รวมทั้งผู้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการเบิกจ่ายงบประมาณยึดพันธกิจ ขององค์กรเป็นเป้าหมายในการทำงานอย่างเต็มที่ ทำให้สามารถปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่าย งบประมาณได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดิน ปรัชญพุทธิ (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณ ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า โครงสร้างองค์กรและรูปแบบการบริหารจัดการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้อภิปรายไว้ว่า ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงความสำคัญในการจัดโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับงบประมาณ และควรจัดเครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็นในการบริหารงบประมาณให้ครบถ้วนเพื่อให้การบริหาร งบประมาณเป็นไปด้วยความรวดเร็วถูกต้อง และรูปแบบการบริหารจัดการที่เป็นระบบก็จะสามารถ ทำให้การบริหารงบประมาณให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทนา ศรีชัยมูล (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบประมาณ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพล ต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบประมาณของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา โดยได้อภิปรายไว้ว่า อาจเนื่องมาจากมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจเพื่อให้การ บริหารจัดการเกิดความคล่องตัว โดยเน้นการวางแผนและการกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน รวมถึงเจ้าหน้าที่ มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด จึงสนับสนุน หลักการบริหารของ ลูเธอร์ กุลลิค และลินคอล์น เออร์วิค (Luther Gulick and Lyndall Urwick, 1937) ที่เชื่อว่า การจัดองค์การ ได้แก่ กำหนดโครงสร้างขององค์กรไว้อย่างชัดเจน เพื่อใช้เป็นศูนย์กลาง

ในการปฏิบัติงานร่วมกันของคนในองค์กร จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน จากแนวคิดดังกล่าวส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานต้องศึกษาโครงสร้างขององค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### 5.3 ข้อจำกัดของการวิจัย

1. ข้อจำกัดเกี่ยวกับขอบเขตของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยในครั้งนี้คือ นักวิชาการเงินและบัญชี ของสำนักงานอัยการสูงสุด โดยเฉพาะและจะไม่สามารถใช้เป็นตัวแทนสำหรับองค์กรในประเทศไทย จึงอาจจะไม่สามารถนำไปใช้อ้างอิงในหน่วยงานภาครัฐอื่น
2. ข้อจำกัดของขอบเขตและระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือช่วงเวลาระหว่าง เดือน มีนาคม - เดือน พฤษภาคม 2566 เท่านั้น ซึ่งอาจจะไม่สามารถนำไปใช้อ้างอิงในช่วงเวลาอื่นได้ เนื่องจากอาจมีการเปลี่ยนแปลงไปตามระยะเวลา เช่น การโอนย้ายของข้าราชการตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ของสำนักงานอัยการสูงสุด เป็นต้น

### 5.4 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผลการศึกษาสนับสนุนภาครัฐ สามารถนำผลการศึกษามาปรับใช้เพื่อใช้ในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร เช่น การฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายระเบียบเกี่ยวกับด้านการเงิน บัญชี และงบประมาณ เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น เป็นต้น
2. ผลการศึกษาวิจัยสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน บัญชี และงบประมาณ สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้นในทุกๆ ด้านความรู้ความสามารถ
3. ผลการศึกษานับสนับสนุนด้านอื่น ๆ เพื่อให้ทราบผลกระทบของสมรรถนะในการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ และผู้ที่สนใจสามารถนำผลการศึกษานี้ไป ศึกษาต่อยอดโดยการศึกษาปัจจัยในเรื่องอื่น ๆ เพิ่มเติม

#### 5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ เช่น ทักษะความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านจรรยาบรรณ เป็นต้น
2. การศึกษางานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ หากมีผู้สนใจศึกษาเรื่องนี้ต่อไป ควรทำการศึกษาในเชิงคุณภาพ โดยวิธีการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก รวมทั้งความคิดเห็นที่หลากหลายมากขึ้น

### บรรณานุกรม

- กมลทิพย์ คงสวัสดิ์พร (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ ประจำปี งบประมาณ 2556 ของกรมที่ดิน**. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม.
- กรชนก เพิ่มคำ. (2563). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของกรมทางหลวง สังกัดส่วนกลาง**. การค้นคว้าอิสระ บัณฑิตมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง. (2566). **มาตรการเร่งรัดติดตามการใช้จ่ายเงินปี งบประมาณ พ.ศ. 2566**. สืบค้นเมื่อ 11 มีนาคม 2566, จากเว็บไซต์ : <https://www.cgd.go.th>
- กัญระยา กตะศิลา. (2564). **สมรรถนะของนักบัญชีที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านระบบสารสนเทศทางการบัญชีของผู้ประกอบการ SMEs ภาคบริการในเขต กรุงเทพมหานคร**. การค้นคว้าอิสระ บัณฑิตมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- คฑาทูธ พรหมายน. (2545). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองตรวจคนเข้าเมือง : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจฝ่าย 1 ฝ่าย 2**. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- จินตนา บุญบงการ. (2550). **สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิรประภา อัครบวร. (2559). **สร้างคนสร้างผลงาน**. กรุงเทพฯ: ก.พลพิมพ์(1966).
- ชญากา วิวิรรณ. (2552). **การสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชุติมา ม่วงมณี. (2554). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของงานการเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลนาป่า อำเภอมือเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- ณรงค์ สัจพันธ์โรจน์. (2543). **การจัดทำอนุมัติการบริหารงบประมาณแผ่นดินทฤษฎีและปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : บพิตรการพิมพ์
- ณัฐกฤตา วงษ์พระจันทร์ และนภาพร นิลาภรณ์กุล. (2565). **ปัจจัยด้านกระบวนการและการบริหารจัดการงบประมาณที่มีผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณประจำปีของกองทัพอากาศไทย**. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, 11(1). 60-68.

- ดิน ปรัชญพฤทธิ, ไพบูลย์ ช่างเขียน, และ ประดิษฐ์ คีวีวัฒนกุล. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรุงเทพมหานคร. วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์, 5(1). 143-145.
- ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ และ วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ. (2549). เอกสารการสอนชุดวิชาการคลัง และงบประมาณ หน่วยที่ 9 รายจ่ายรัฐบาล. นนทบุรี: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราช
- ธัญยากร อัญมณีเจริญ. (2555). ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และกิจกรรมการเคลื่อนไหวที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน. วิทยานิพนธ์ มนุษย์ศาสตร์ ปรัชญาดุสิตบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- นันทนา ศรีชัยมูล. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบประมาณ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- นารีรัตน์ แก้วมณี. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปราณี เรืองอรุณกิจ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของจังหวัดสระบุรี. สารนิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปิยะ ถิมจินดาศิริ. (2560). จากงบประมาณแผ่นดินสู่งบประมาณของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา.
- ภควัฒน์ กัตน์ปรีชา. (2563). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ ของกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. สารนิพนธ์ บัณฑิตมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย ธุรกิจบัณฑิตย์.
- ชลดา สุพร. (2559). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ส.เฮง เฮง จำกัด. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ร.ต.หญิง พิมพ์กัก เล็กใจเชื้อ. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีด้านการ เบิกจ่ายในระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS) ของกรมการเงินทหารบก. การค้นคว้าอิสระ บัณฑิตมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

- รชิตา วรรตถ์ชนพิศุญ. (2559). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายเงินงบประมาณของสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ** ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- ร้อยโท จิรพัตร นพรัตน์. (2560). **อิทธิพลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการเบิกจ่ายเงินในระบบ GFMS ของกองทัพภาคที่ 3. การค้นคว้าอิสระ** บัณฑิตมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- เรืออากาศเอกหญิง ณิชูรดา ประคองคำ. (2564). **ผลกระทบของการควบคุมภายในที่มีผลต่อการบริหารงบประมาณของกองทัพอากาศ. การค้นคว้าอิสระ** บัณฑิตมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- วนันพรณ์ ชื่นพิบูลย์. (2552). **สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีและประสิทธิภาพการตัดสินใจของธุรกิจ SMEs ในเขตภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์** บัณฑิตมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- วรรณมาศ สมัครกิจ. (2559). **ปัจจัยที่มีผลต่อการใช้จ่ายงบประมาณของกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ** รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วัชร สท่อนดี (2559). **ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเบิกจ่ายงบประมาณประจำปีของสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ** รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ณ อุษยา. (2551). **แนวความคิดและทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์. เชียงใหม่ :** ธนุชนพริ้นติ้ง.
- ศุณิสา เจะแวมมาแจ. (2562). **ผลงานเชิงวิเคราะห์ เรื่อง ประสิทธิภาพและผลการเบิกจ่ายงบประมาณของกองนโยบายและแผน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562. งานบริหารทั่วไป กองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา 2562.**
- สมยศ นาวิการ. (2544). **การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ. กรุงเทพมหานคร :** บรรณกิจ.
- สำนักงานงบประมาณ. (2566). **ระเบียบว่าด้วยการบริหารงบประมาณ พ.ศ. 2548 และที่แก้ไขเพิ่มเติม. สืบค้นเมื่อ 11 มีนาคม 2566, จากเว็บไซต์ :** <http://www.bb.go.th/topic-detail>
- สำนักงานอัยการสูงสุด. (2566). **เกี่ยวกับองค์กร. . สืบค้นเมื่อ 3 มีนาคม 2566, จากเว็บไซต์ :** <https://www.ago.go.th/aboutus/>

- สำนักบริหารงบประมาณ สำนักงานอัยการสูงสุด. (2554). ระเบียบสำนักงานอัยการสูงสุดว่าด้วยการงบประมาณ พ.ศ. 2554 และที่แก้ไขเพิ่มเติม. สืบค้นเมื่อ 3 มีนาคม 2566, จากเว็บไซต์ : <https://www.ago.go.th/center/budget/>
- สุกานดา กนกชัชวาล และณัฐจิรา หวังดี. (2564). การพัฒนาระบบการเบิกจ่ายตามมาตรการเร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. วารสารวิจัยวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 5(2). 43-55.
- สุจี อินทา (2561) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงบประมาณของสำนักการจราจรและขนส่ง กรุงเทพมหานคร. วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 1(1). 37-58.
- สุนันท์ ฮ้อแสงชัย, และทวีป พรหมอยู่. (2564). ปัจจัยเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานและสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล ของบุคลากรบริษัท ไทย ไซน่า ไฟเบอร์ ออปติคส์ จำกัด. วารสารนวัตกรรมและการจัดการ, 6(1). 56
- สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2555). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ **Introduction to Business Operation**. สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์. คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. จากเว็บไซต์ : <http://www.bba.ubru.ac.th/~supawadee>
- อนุชิต เข้มยี่นง. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จังหวัดตราด. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา
- อิทธิพล โปธิ์ทองคำ. (2554). ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดการของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- อุษา เพ็องประยูร. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี. ปริญญาานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต , มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

## BIBLIOGRAPHY

- Ade Husaen. (2022). **Influence of Competence, Transparency and Accountability on Income and Expenditure Budget Management Village (APBDes)**. Entrepreneurship and Small Business Research, Volume 1, Nomor 1, p. 20-24
- Adri E., Paulus Tangke, Y. K. Bangun. (2022). **The Effect Of Human Resources Competence, Goal Orientation On Performance-Based Budget Management Systems In Management Agency Regional Finance Of East Luwu Regency**. Jurnal Sistem Informasi, Manajemen, dan Akuntansi (SIMAK), Vol.20 No.02, 298-326
- Geofrey Abwao Magani, Joseph Mwangi Gichure. (2017). **Influence of Public Financial Management Reforms on Budget Implementation by Kenyan City Counties**. International Journal of Law and Society, 1(2), 46-63
- Heru Priyantono, Lukman M Baga, A Faroby Falatehan. (2017). **Strategi Optimalisasi Penyerapan Anggaran Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Jakarta II**. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan, Vol. 11, No. 2, pp.116-126
- Joseph Wesonga Awire, Simon Nyakwara. (2019). **Assessment of Legislation on Budget implementation in Kisii County Government, Kenya**. Research Journal of Finance and Accounting, Vol.10, No.14
- Michael M Musyoka. (2017). **Factors Affecting the Effective Management Of Budget In Selected County Governments In Kenya (Makueni, Nairobi, Narok And Kakamega counties)**. Dissertation Master Of Science In Commerce Degree (Finance And Accounting), KCA University.
- Mwai S Mathenge, Paul Mbiti Shavulimo, Michael Kiama. (2018). **Financial Factors Influencing Budget Implementation in Counties (A Survey of Selected Counties in Kenya)**. Research Journal of Finance and Accounting, Vol.9, No.1, 44-74
- Novendi Arkham Muhtadi, Dewi Susilowati. (2018). **Analysis of Governance and Efficiency on Zakat Distribution: Evidence From Indonesia**. International Journal of Zakat, Vol.3(2), 1-15



Ruwaida, Darwanis, Syukriy Abdullah. (2015). **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Realisasi Anggaran Belanja Pendidikan Di Provinsi Aceh.** Jurnal Magister Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, Volume 4, No. 4, pp.101-110

Samuel Atsibha Gebreyesus. (2021). **Factors Affecting The Effectiveness Of Government Expenditure Budget Management In The Case Of Ethiopia's Ministry Of Finance.** Journal Of Institute Of Economic Development And Social Researches, Vol.10, p.47-61

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

จดหมายถึงผู้ทรงคุณวุฒิ

1 มีนาคม 2566

เรื่อง ขอบขออนุญาตขอใบการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย

เรียน ศร.พรทิวา แสงเขียว

ตัวนักศึกษา นางสาว จริญญา ใสคเวียง รหัสนักศึกษา 65503804 หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม กำลังจัดทำค้นคว้าอิสระเรื่อง "สมรรถนะในการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด" โดยมี ศร.ภกศักดิ์ สุวัฒน์สินิทธิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต ขอขออนุญาตจาก ศร.พรทิวา แสงเขียว อาจารย์ประจำคณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาความถูกต้องของคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้เพื่อเป็นไปเพื่อความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

คณะบัญชี หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ศร.ปฏิภากรณ์ สินธุประสิทธิ์)

คณบดีคณะบัญชี

ผู้ประสานงาน : ศร.เบญจพร โมกษะเวส (ผู้ช่วยผู้อำนวยการหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต)

นางสาว วันทนา ไชยกิจจารุณี (เจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตร)

โทรศัพท์ 0-2579-1111 ต่อ 2374



ที่ สนศ.0105/011

BANGKOK  
27852  
SIPHOLYTHIN RD,  
JATIJK, BANGKOK  
11000  
TEL. 0 2579 1111  
FAX. 0 2561 1111  
www.spu.ac.th

1 มีนาคม 2566

CHONBURI CAMPUS  
17 BANNA TRAO RD,  
NO. 14/1, AN NONG,  
CHONBURI 36000  
TEL. 0 3811 050-5  
FAX. 0 3874 1508  
www.spu.ac.th

เรื่อง ขอบขออนุญาตระงับการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย



เรียน คุณจิระพัทธ สุวรรณสิทธิ์

ด้วยนักศึกษา นางสาว จริรัตน์ อาศเวียง รหัสนักศึกษา 65503804 หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม คำสั่งจัดทำคืบคว่าอิสระเรื่อง "สมรรถนะในการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด" โดยมี ศร.ภนศศกศ์ สุวัฒน์สินีรักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต ขอขออนุญาตระงับจาก คุณจิระพัทธ สุวรรณสิทธิ์ นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ สำนักงานบริหารงบประมาณ สำนักงานอัยการสูงสุด เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาความถูกต้องของคุณภาพ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้เพื่อเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุล่วงวัตถุประสงค์ จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

คุณบัญชี หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ศว.วิศาลภรณ์ สิงวรอุทิศต์)  
คณบดีคณะบัญชี

ผู้ประสานงาน : ดร.เบญจพร โมกษะเวส (ผู้ช่วยผู้อำนวยการหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต)  
นางสาว วันทนา โสภกิจจาวุฒิ (เจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตร)  
โทรศัพท์ 0-2579-1111 ต่อ 2374



1 มีนาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณวราพรณรงค์ มะโนธรรม

คือนักศึกษา นางสาว จวีร์รัตน์ อาศวีเรียง รหัสนักศึกษา 65503804 หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม กำลังจัดทำค้นคว้าอิสระเรื่อง "สมรรถนะในการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานอธิการบดี" โดยมี ดร.กนกศักดิ์ สุวรรณานันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต ขอความอนุเคราะห์จาก คุณวราพรณรงค์ มะโนธรรม นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ สำนักบริหารงบประมาณ สำนักงานอธิการบดี เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาความถูกต้องของคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้เพื่อเป็นไปเพื่อความเรียบร้อยและบรรลุล่วงวัตถุประสงค์ จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

คณะบัญชี หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิฑูรย์ อิ่มใจวงศ์)

คณบดีคณะบัญชี

ผู้ประสานงาน : ดร.เบญจพร โมกษะเวส (ผู้ช่วยผู้อำนวยการหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต)

นางสาว วันทนา โสภกิจจาวุฒิ (เจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตร)

โทรศัพท์ 0-2579-1111 ต่อ 2374

### ภาคผนวก ข

แบบตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ

**แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัย (IOC)**  
**เรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ**  
**เบิกจ่ายงบประมาณ ของสำนักงานอัยการสูงสุด**

---

**คำชี้แจง :**

1. แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัยฉบับนี้ อยู่ในขั้นตอนของการวิจัยเรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ ของสำนักงานอัยการสูงสุด จัดทำขึ้นเพื่อตรวจสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence: IOC) ของแบบสอบถามและข้อเสนอแนะจากท่านผู้ทรงคุณวุฒิ หรือท่านผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 12 ข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 12 ข้อ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 12 ข้อ

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3. ขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้ทรงคุณวุฒิหรือท่านผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาแบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัยฉบับนี้ว่ามีความสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยเรื่องนี้หรือไม่ ด้วยการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามตามเกณฑ์การให้คะแนนในระบบ IOC โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ซึ่งเกณฑ์การให้คะแนนในระบบ IOC มีดังนี้

(1) ให้ +1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

(2) ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา



(3) ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาไม่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์  
ที่ต้องการศึกษา

4. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้ทรงคุณวุฒิหรือท่านผู้เชี่ยวชาญในการให้  
ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์ โดยการเขียนข้อเสนอแนะไว้ท้าย  
ข้อคำถามนั้น ๆ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

น.ส.จรีรัตน์ อาดเวียง

นักศึกษาหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต

คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ :** โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเหมาะสมหรือไม่อย่างไร โดยการทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญหรือให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

**คำชี้แจง :** โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  ที่ตรงกับความเป็นจริง

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		สอดคล้อง (+1)	ไม่ แน่ใจ (0)	ไม่ สอดคล้อง (-1)	
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง				
2	อายุ <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 30 ปี <input type="checkbox"/> 31-40 ปี <input type="checkbox"/> 41-50 ปี <input type="checkbox"/> 51 ปีขึ้นไป				
3	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก				
4	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 1 ปี <input type="checkbox"/> 1 – 5 ปี <input type="checkbox"/> 6 – 10 ปี <input type="checkbox"/> 10 ปีขึ้นไป				

## ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ : โปรดพิจารณาว่าข้อความด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่จะวัดหรือไม่ โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หรือ ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		สอดคล้อง (+1)	ไม่ แน่ใจ (0)	ไม่ สอดคล้อง (-1)	
<b>1. ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ</b>					
1.1	มีความรู้พื้นฐานทางการเงิน บัญชี และงบประมาณ สามารถปฏิบัติงานและอธิบายรายละเอียดของงานได้อย่างถูกต้อง				
1.2	สามารถนำมาตรฐานการบัญชีภาครัฐมาใช้ในการปฏิบัติงานด้านการเงิน บัญชี และงบประมาณได้อย่างถูกต้อง				
1.3	มีความรู้ความสามารถในการตอบข้อหารือและแก้ปัญหาเบื้องต้น รวมทั้งสามารถชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการเงิน บัญชี และงบประมาณได้				
1.4	มีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ ประเมินสถานการณ์ และแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ทันที				

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		สอดคล้อง (+1)	ไม่ แน่ใจ (0)	ไม่ สอดคล้อง (-1)	
<b>2. การวางแผนการทำงาน</b>					
2.1	การจัดทำวางแผนการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณ และเป้าหมายที่กำหนด				
2.2	แผนการปฏิบัติงานได้กำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด				
2.3	แผนการปฏิบัติงานถูกต้อง ชัดเจน สามารถนำไปใช้ปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน				
2.4	ทบทวนและปรับปรุงแผนการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์และความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น				
<b>3. กฎหมายและระเบียบข้อปฏิบัติ</b>					
3.1	กฎหมาย ระเบียบข้อปฏิบัติที่กำหนด ชัดเจน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัวและรวดเร็ว				
3.2	ติดตามการทบทวน ยกเลิก ปรับปรุง แก้ไข กฎหมายและระเบียบข้อปฏิบัติ ทางด้านการเงิน การบัญชี และการงบประมาณ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง				

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		สอดคล้อง (+1)	ไม่ แน่ใจ (0)	ไม่ สอดคล้อง (-1)	
<b>3. กฎหมายและระเบียบข้อปฏิบัติ (ต่อ)</b>					
3.3	ศึกษากฎหมายและระเบียบข้อปฏิบัติทางการเงิน การบัญชี และการงบประมาณ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น				
3.4	มีการจัดอบรมให้ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบข้อปฏิบัติ และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการเบิกจ่ายงบประมาณ				

**ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ :** โปรดพิจารณาว่าข้อความด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กรสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่จะวัดหรือไม่ โดยการทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  หรือให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

**คำชี้แจง :** โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		สอดคล้อง (+1)	ไม่ แน่ใจ (0)	ไม่ สอดคล้อง (-1)	
<b>1. วัฒนธรรมองค์กร</b>					
1.1	เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทุกด้านให้ความสำคัญกับการเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมายโดยมุ่งหวังให้เกิดประโยชน์กับส่วนรวม				
1.2	ยึดพันธกิจขององค์กรเป็นเป้าหมายในการทำงานอย่างเต็มที่				
1.3	เมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรค เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานร่วมกันแก้ไขปัญหาและรับผิดชอบร่วมกัน				
1.4	ภายในหน่วยงานมีการติดต่อ สอบถามหรือติดตามและให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ท่านอื่นเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย				

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		สอดคล้อง (+1)	ไม่ แน่ใจ (0)	ไม่ สอดคล้อง (-1)	
<b>2. รูปแบบการบริหารจัดการ</b>					
2.1	ผู้บริหารมีการวางแผนตั้งเป้าหมายและวิธีการดำเนินการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเหมาะสม				
2.2	ผู้บริหารมีการเร่งรัดและติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง				
2.3	ผู้บริหารมีการจัดประชุมหารือภายในองค์กรเกี่ยวกับการเบิกจ่ายงบประมาณเพื่อลดปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ				
2.4	ผู้บริหารกล้าตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ และมีความสามารถแก้ไขปัญหาไปถึงความขัดแย้งภายในหน่วยงาน				

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		สอดคล้อง (+1)	ไม่ แน่ใจ (0)	ไม่ สอดคล้อง (-1)	
<b>3. โครงสร้างองค์กร</b>					
3.1	มีการแบ่งอำนาจหน้าที่ตามโครงสร้างองค์กรได้อย่างเหมาะสม				
3.2	ผู้บริหารให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน				
3.3	การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารและบุคลากร				
3.4	มีการติดตามและรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น				



**ตอนที่ 4** ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ :** โปรดพิจารณาว่าข้อความด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่จะวัดหรือไม่ โดยการทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  หรือให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

**คำชี้แจง :** โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		สอดคล้อง (+1)	ไม่ แน่ใจ (0)	ไม่ สอดคล้อง (-1)	
<b>1. ด้านการเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย</b>					
1.1	สามารถใช้จ่ายเงินในแต่ละกิจกรรมตรงตามแผนการเบิกจ่ายงบประมาณของแผนงาน/โครงการที่กำหนด				
1.2	สามารถเบิกจ่ายงบประมาณตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายหรือตัวชี้วัดที่กำหนด				
1.3	สามารถเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไปโดยประหยัด เหมาะสม และความคุ้มค่า				
1.4	การมีส่วนร่วมในการเบิกจ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามเป้าหมาย				
<b>2. ด้านกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ</b>					
2.1	สามารถดำเนินการตามกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ ได้ถูกต้องตามกฎหมาย กฏระเบียบ ข้อกำหนด และมติคณะรัฐมนตรี				

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		สอดคล้อง (+1)	ไม่ แน่ใจ (0)	ไม่ สอดคล้อง (-1)	
<b>2. ด้านกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ (ต่อ)</b>					
2.2	สามารถดำเนินการตามกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณภายในระยะเวลาที่กำหนด				
2.3	เอกสารประกอบการเบิกจ่ายงบประมาณครบถ้วน และถูกต้องตามระเบียบที่กำหนด				
2.4	จัดทำทะเบียนคุมเงินงบประมาณทุกประเภทที่ได้รับจัดสรร				
<b>3. ด้านการบริหารงบประมาณ</b>					
3.1	สามารถเบิกจ่ายเงินงบประมาณได้ทันภายในปีงบประมาณ				
3.2	สามารถก่องหน้ผูกพันไว้ก่อนสิ้นปีงบประมาณ				
3.3	สามารถรายงานผลการปฏิบัติงานและผลการใช้จ่ายงบประมาณตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายหรือตัวชี้วัดที่กำหนด				
3.4	มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง				

## ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ

วันที่ ...../...../.....

ภาคผนวก ค

ผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC)

**สรุปผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC)**  
**เรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมภายในองค์กร**  
**ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ ของสำนักงานอัยการสูงสุด**

\*\*\*\*\*

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
<b>1. เพศ</b> <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>2. อายุ</b> <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 30 ปี <input type="checkbox"/> 31-40 ปี <input type="checkbox"/> 41-50 ปี <input type="checkbox"/> 51 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>3. ระดับการศึกษา</b> <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน</b> <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 1 ปี <input type="checkbox"/> 1 – 5 ปี <input type="checkbox"/> 6 – 10 ปี <input type="checkbox"/> 10 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
<b>1. ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ</b>					
1.1 มีความรู้พื้นฐานทางการเงิน บัญชี และงบประมาณ สามารถปฏิบัติงานและอธิบายรายละเอียดของงานได้อย่างถูกต้อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.2 สามารถนำมาตรฐานการบัญชีภาครัฐมาใช้ในการปฏิบัติงานด้านการเงิน บัญชี และงบประมาณได้อย่างถูกต้อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.3 มีความรู้ความสามารถในการตอบข้อหารือและแก้ปัญหาเบื้องต้น รวมทั้งสามารถชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการเงิน บัญชี และงบประมาณได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.4 มีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ ประเมินสถานการณ์และแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ทันที	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>2. การวางแผนการทำงาน</b>					
2.1 การจัดทำวางแผนการปฏิบัติงานสอดคล้องกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณ และเป้าหมายที่กำหนด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.2 แผนการปฏิบัติงานได้กำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
<b>2. การวางแผนการทำงาน (ต่อ)</b>					
2.3 แผนการปฏิบัติงานถูกต้องชัดเจน สามารถนำไปใช้ปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.4 ทบทวนและปรับปรุงแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพการณ์และความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>3. กฎหมายและระเบียบข้อปฏิบัติ</b>					
3.1 กฎหมาย ระเบียบข้อปฏิบัติ ที่กำหนดชัดเจน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัวและรวดเร็ว	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.2 ติดตามการทบทวน ขกเลิกปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและระเบียบข้อปฏิบัติทางด้านการเงิน การบัญชี และการงบประมาณเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.3 ศึกษากฎหมายและระเบียบข้อปฏิบัติทางด้านการเงิน การบัญชีและการงบประมาณเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.4 มีการจัดอบรมให้ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบข้อปฏิบัติ และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการเบิกจ่ายงบประมาณ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
<b>1. วัฒนธรรมองค์กร</b>					
1.1 เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทุกด้านให้ความสำคัญกับการเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย โดยมุ่งหวังให้เกิดประโยชน์กับส่วนรวม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.2 ยึดพันธกิจขององค์กรเป็นเป้าหมายในการทำงานอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.3 เมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรค เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานร่วมกันแก้ไขปัญหา และรับผิดชอบร่วมกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.4 ภายในหน่วยงานมีการติดต่อ สอบถาม หรือติดตามและให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่กับเจ้าหน้าที่ท่านอื่น เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>2. รูปแบบการบริหารจัดการ</b>					
2.1 ผู้บริหารมีการวางแผน ตั้งเป้าหมาย และวิธีการดำเนินการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้



## ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร (ต่อ)

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
<b>2. รูปแบบการบริหารจัดการ</b>					
2.1 ผู้บริหารมีการวางแผน ตั้งเป้าหมาย และวิธีการดำเนินการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.2 ผู้บริหารมีการเร่งรัดและติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.3 ผู้บริหารมีการจัดประชุมหารือภายในองค์กรเกี่ยวกับการเบิกจ่ายงบประมาณเพื่อลดปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.4 ผู้บริหารกล้าตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ และมีความสามารถแก้ไขปัญหา รวมถึงไปถึงความขัดแย้งภายในหน่วยงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>3. โครงสร้างองค์กร</b>					
3.1 มีการแบ่งอำนาจหน้าที่ตามโครงสร้างองค์กร ได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.2 ผู้บริหารให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
3.3 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารและบุคลากร	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
3.4 มีการติดตามและรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
<b>1. ด้านการเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย</b>					
1.1 สามารถใช้จ่ายเงินในแต่ละกิจกรรมตรงตามแผนการเบิกจ่ายงบประมาณของแผนงาน/โครงการที่กำหนด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.2 สามารถใช้จ่ายงบประมาณตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายหรือตัวชี้วัดที่กำหนด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.3 สามารถใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปโดยประหยัด เหมาะสมและความคุ้มค่า	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.4 การมีส่วนร่วมในการเบิกจ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามเป้าหมาย	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
<b>2. ด้านกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ</b>					
2.1 สามารถดำเนินการตามกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณได้ถูกต้องตามกฎหมาย กฏระเบียบ ข้อกำหนด และมติคณะรัฐมนตรี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.2 สามารถดำเนินการตามกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณภายในระยะเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ (ต่อ)

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
<b>2. ด้านกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ</b>					
2.3 เอกสารประกอบการเบิกจ่ายงบประมาณครบถ้วน และถูกต้องตามระเบียบที่กำหนด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.4 จัดทำทะเบียนคุมเงินงบประมาณทุกประเภทที่ได้รับจัดสรร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>3. ด้านการบริหารงบประมาณ</b>					
3.1 สามารถเบิกจ่ายเงินงบประมาณได้ทันภายในปีงบประมาณ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.2 สามารถก่อนนี้ผูกพันไว้ก่อนสิ้นปีงบประมาณ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.3 สามารถรายงานผลการปฏิบัติงานและผลการใช้จ่ายงบประมาณตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายหรือตัวชี้วัดที่กำหนด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.4 มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

**ภาคผนวก ง**

**แบบสอบถาม**

### แบบสอบถาม

เรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ ของสำนักงานอัยการสูงสุด

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน จำนวน 12 ข้อ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร จำนวน 12 ข้อ

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ จำนวน 12 ข้อ

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

เพื่อการดำเนินการเก็บข้อมูลที่เป็นจริง ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้ตอบแบบสอบถามกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกส่วน ทุกข้อ และตอบตรงกับความเห็นหรือตามความจริงของท่านให้มากที่สุด เพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่จะนำไปวิเคราะห์ข้อมูล และคำตอบของท่านผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับ และจะนำเสนอผลการวิจัยในลักษณะภาพรวม จึงไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแต่ประการใด

จึงขอขอบพระคุณในความร่วมมือของทุกท่านมา ณ ที่นี้เป็นอย่างสูง

นางสาวจรีรัตน์ อาดเวียง

นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะบัญชี รุ่นที่ 18

หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม

**ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง  ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียง 1 ข้อ

## 1. เพศ

 ชาย หญิง

## 2. อายุ

 ไม่เกิน 30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี มากกว่า 51 ปีขึ้นไป

## 3. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรีปริญญาโทปริญญาเอก

## 4. ระยะเวลาปฏิบัติงาน

น้อยกว่า 1 ปี 1 – 5 ปี 6 – 10 ปี 10 ปีขึ้นไป

## ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน  ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงระดับเดียว

ลำดับ	สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>ด้านความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ</b>						
1	มีความรู้พื้นฐานทางการเงิน บัญชี และงบประมาณ สามารถปฏิบัติงานและอธิบายรายละเอียดของงานได้อย่างถูกต้อง					
2	สามารถนำมาตรฐานการบัญชีภาครัฐมาใช้ในการปฏิบัติงานด้านการเงิน บัญชี และงบประมาณได้อย่างถูกต้อง					
3	มีความรู้ความสามารถในการตอบข้อหารือและแก้ปัญหาเบื้องต้น รวมทั้งสามารถชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการเงิน บัญชี และงบประมาณได้					
4	มีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ ประเมินสถานการณ์และแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ทันที					

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ลำดับ	สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
<b>ด้านการวางแผนการทำงาน</b>						
1	การจัดทำวางแผนการปฏิบัติงานสอดคล้องกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณ และเป้าหมายที่กำหนด					
2	แผนการปฏิบัติงานได้กำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด					
3	แผนการปฏิบัติงานถูกต้องชัดเจน สามารถนำไปใช้ปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน					
4	ทบทวนและปรับปรุงแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพการณ์และความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น					
<b>ด้านกฎหมายและระเบียบข้อปฏิบัติ</b>						
1	กฎหมาย ระเบียบข้อปฏิบัติ ที่กำหนดชัดเจน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัวและรวดเร็ว					
2	ติดตามการทบทวน ยกเลิก ปรับปรุง แก้ไขกฎหมายและระเบียบข้อปฏิบัติทางการเงิน การบัญชีและการงบประมาณ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง					



ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ลำดับ	สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
<b>ด้านกฎหมายและระเบียบข้อปฏิบัติ (ต่อ)</b>						
3	ศึกษากฎหมายและระเบียบข้อปฏิบัติทางการเงิน การบัญชีและการงบประมาณ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
4	มีการจัดอบรมให้ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบข้อปฏิบัติ และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการเบิกจ่ายงบประมาณ					

### ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย  ลงใน  ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงระดับเดียว

ลำดับ	สภาพแวดล้อมภายในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>ด้านวัฒนธรรมองค์กร</b>						
1	เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทุกด้านให้ความสำคัญกับการเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย โดยมุ่งหวังให้เกิดประโยชน์กับส่วนรวม					
2	ยึดพันธกิจขององค์กรเป็นเป้าหมายในการทำงานอย่างเต็มที่					
3	เมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรค เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานร่วมกันแก้ไขปัญหา และรับผิดชอบร่วมกัน					
4	ภายในหน่วยงานมีการติดต่อ สอบถาม หรือติดตาม และให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ท่านอื่นเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย					
<b>ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ</b>						
1	ผู้บริหารมีการวางแผน ตั้งเป้าหมายและวิธีการดำเนินการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเหมาะสม					
2	ผู้บริหารมีการเร่งรัดและติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง					

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร (ต่อ)

ลำดับ	สภาพแวดล้อมภายในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		5	4	3	2	1
<b>ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ (ต่อ)</b>						
3	ผู้บริหารมีการจัดประชุมหารือภายในองค์กรเกี่ยวกับการเบิกจ่ายงบประมาณเพื่อลดปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
4	ผู้บริหารกล้าตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ และมีความสามารถแก้ไขปัญหา รวมไปถึงความขัดแย้งภายในหน่วยงาน					
<b>ด้านโครงสร้างองค์กร</b>						
1	มีการแบ่งอำนาจหน้าที่ตามโครงสร้างองค์กรได้อย่างเหมาะสม					
2	ผู้บริหารให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน					
3	การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารและบุคลากร					
4	มีการติดตามและรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น					

#### ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน  ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงระดับเดียว

ลำดับ	ประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>ด้านการเบิกจ่ายเป็นไปตามเป้าหมาย</b>						
1	สามารถใช้จ่ายเงินในแต่ละกิจกรรมตรงตามแผนการเบิกจ่ายงบประมาณของแผนงาน/โครงการที่กำหนด					
2	สามารถเบิกจ่ายงบประมาณตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายหรือตัวชี้วัดที่กำหนด					
3	สามารถเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไป โดยประหยัดเหมาะสมและความคุ้มค่า					
4	การมีส่วนร่วมในการเบิกจ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามเป้าหมาย					
<b>ด้านกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ</b>						
1	สามารถดำเนินการตามกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณได้ถูกต้องตามกฎหมาย กฎระเบียบข้อกำหนด และมติคณะรัฐมนตรี					
2	สามารถดำเนินการตามกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณภายในระยะเวลาที่กำหนด					

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ (ต่อ)

ลำดับ	ประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
<b>ด้านกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ (ต่อ)</b>						
3	เอกสารประกอบการเบิกจ่ายงบประมาณครบถ้วนและถูกต้องตามระเบียบที่กำหนด					
4	จัดทำทะเบียนคุมเงินงบประมาณทุกประเภทที่ได้รับจัดสรร					
<b>ด้านการบริหารงบประมาณ</b>						
1	สามารถเบิกจ่ายเงินงบประมาณได้ทันภายในปีงบประมาณ					
2	สามารถก่อนนี้ผูกพันไว้ก่อนสิ้นปีงบประมาณ					
3	สามารถรายงานผลการปฏิบัติงานและผลการใช้จ่ายงบประมาณตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายหรือตัวชี้วัดที่กำหนด					
4	มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง					

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่สละเวลาอันมีค่าในการกรอกแบบสอบถามฉบับนี้

ภาคผนวก จ

ค่าระดับความเชื่อมั่น

**Reliability Statistics**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.959	36

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ความรู้ 1	144.2000	321.062	.339	.960
ความรู้ 2	144.2667	314.478	.565	.958
ความรู้ 3	144.2333	315.289	.518	.959
ความรู้ 4	144.2333	315.289	.518	.959
การวางแผน 1	144.2667	318.616	.389	.960
การวางแผน 2	143.9000	310.783	.675	.958
การวางแผน 3	144.2333	319.495	.522	.959
การวางแผน 4	143.9667	314.378	.651	.958
กฎหมาย 1	143.6000	314.248	.749	.957
กฎหมาย 2	143.7667	312.530	.672	.958
กฎหมาย 3	143.7333	314.478	.671	.958
กฎหมาย 4	143.7667	311.220	.762	.957
วัฒนธรรม 1	143.7667	311.013	.689	.957
วัฒนธรรม 2	143.7333	316.823	.543	.958
วัฒนธรรม 3	144.5667	320.185	.427	.959
วัฒนธรรม 4	143.6000	314.248	.749	.957
รูปแบบการบริหาร 1	144.1333	319.085	.498	.959
รูปแบบการบริหาร 2	143.8000	313.476	.614	.958
รูปแบบการบริหาร 3	144.1333	310.809	.695	.957
รูปแบบการบริหาร 4	143.7000	311.597	.828	.957

<b>Item-Total Statistics</b>				
	<b>Scale Mean if Item Deleted</b>	<b>Scale Variance if Item Deleted</b>	<b>Corrected Item-Total Correlation</b>	<b>Cronbach's Alpha if Item Deleted</b>
โครงสร้าง 1	143.8333	314.902	.608	.958
โครงสร้าง 2	143.7333	313.099	.725	.957
โครงสร้าง 3	143.7000	313.459	.623	.958
โครงสร้าง 4	143.6000	315.007	.665	.958
เบิกจ่ายตามเป้าหมาย 1	143.9000	315.266	.623	.958
เบิกจ่ายตามเป้าหมาย 2	143.8000	315.407	.658	.958
เบิกจ่ายตามเป้าหมาย 3	143.8333	316.213	.694	.958
เบิกจ่ายตามเป้าหมาย 4	144.0000	312.483	.552	.959
กระบวนการเบิกจ่าย 1	143.8000	309.545	.683	.958
กระบวนการเบิกจ่าย 2	144.1667	314.351	.717	.957
กระบวนการเบิกจ่าย 3	143.6667	318.920	.519	.959
กระบวนการเบิกจ่าย 4	143.7000	316.700	.617	.958
บริหารงบประมาณ 1	143.7667	311.220	.762	.957
บริหารงบประมาณ 2	143.4333	316.668	.557	.958
บริหารงบประมาณ 3	143.7000	313.734	.800	.957
บริหารงบประมาณ 4	143.7667	315.495	.601	.958



## ประวัติของผู้วิจัย



ชื่อ-สกุล	นางสาวจรีรัตน์ อาคเวียง
วัน เดือน ปีเกิด	4 กุมภาพันธ์ 2528
สถานที่เกิด	จังหวัดขอนแก่น
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
สถานที่ทำงาน	สำนักงานอัยการสูงสุด ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ
ที่อยู่ปัจจุบัน	35/105 ซอยแจ้งวัฒนะ 12 แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร