รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

เรื่อง พฤติกรรมการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณ ของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ORGANIZATIONAL MANAGEMENT BEHAVIORS AFFECTING PROBLEMS IN BUDGET ADMINISTRATION OF FACULTY OF BUSINESS ADMINISTRATION, RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY THANYABURI

พจนีย์ จันที

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมงานวิจัย

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ประจำปี 2563

เรื่อง พฤติกรรมการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณ ของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ORGANIZATIONAL MANAGEMENT BEHAVIORS AFFECTING PROBLEMS IN BUDGET ADMINISTRATION OF FACULTY OF BUSINESS ADMINISTRATION, RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY THANYABURI

พจนีย์ จันที
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมงานวิจัย
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประจำปี 2563

ชื่องานวิจัย พฤติกรรมการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ชื่อผู้วิจัย นางพจนีย์ จันที

ปีที่ทำการวิจัย 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลกระทบต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมองค์กรกับปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการวางแผนงบประมาณและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการบริหารงบประมาณ จำนวน 150 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารและคณาจารย์ 94 คน และเจ้าหน้าที่ 56 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ Independent Samples t-test, One-Way ANOVA และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล มีผลกระทบต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ไม่แตกต่างกัน และพฤติกรรมการบริหารองค์กรมีความสัมพันธ์กับปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

คำสำคัญ: พฤติกรรมการบริหารองค์กร ปัญหา การบริหารงบประมาณ

Research Title Organizational management behaviors affecting Problems in Budget Administration of Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

Author Mrs. Potjanee Chanthi

Year 2020

ABSTRACT

The objectives of this research were to: (1) study personal factors affecting problems in budget administration of the Faculty of Business Administration. Rajamangala University of Technology Thanyaburi (2) study the relationship between organizational management behavior and problems in budget administration of the Faculty of Business Administration. Rajamangala University of Technology Thanyaburi.

The population used in the research was personnel involved in budget planning and personnel. There were 150 people involved in budget administration, comprising 94 administrators and faculty members and 56 staff members, using questionnaires to collect data. The statistics used in the analysis were frequency values. Percentage Mean Standard Deviation The hypothesis was tested using Independent Samples t-test, One-Way ANOVA and Pearson's correlation coefficient.

The results of the research revealed that there was no difference between personal factors and the problem in budget administration of the Faculty of Business Administration. Rajamangala University of Technology Thanyaburi. And also organizational administration behaviors were related to problems in budget administration of the Faculty of Business Administration. Rajamangala University of Technology Thanyaburi in the same direction at a statistical significance of .05

Keywords: Organizational management behavior, Problem, Budget management

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง “พฤติกรรมการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากทุนอุดหนุนการวิจัย ประเภททุนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research) จากกองทุนส่งเสริมงานวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ให้ดำเนินโครงการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาถรพี ตันโช คณบดีคณะบริหารธุรกิจ ที่ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนได้รับการพัฒนางานวิจัย เพื่อเพิ่มสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานประจำให้มีศักยภาพสู่ความก้าวหน้าตามสายงาน และขอขอบพระคุณ ดร.วาสนา ศิลป์รุ่งธรรม ที่ปรึกษาการวิจัยในครั้งนี้ ขอบพระคุณ ดร.ฐิติมา พูลเพชร ที่ท่านได้กรุณาให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาคำแนะนำและให้ข้อคิดที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัยมาโดยตลอดเวลาในการทำการวิจัยครั้งนี้ ขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์นิกร ลีชาคำ ดร.ธัญวรัตน์ สุวรรณะ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกพร ชัยประสิทธิ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.กล้าหาญ ณ น่าน เป็นอย่างสูงที่ที่ได้ให้เกียรติในการตรวจสอบแบบสอบถามและแสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้มีมุมมองที่กว้างขึ้นและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอกล่าวถึงบุคคลที่สำคัญที่สุดที่ผู้วิจัยต้องขอขอบพระคุณคือ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามในงานวิจัยในครั้งนี้ หากผู้วิจัยมิได้รับความร่วมมือจากท่าน งานวิจัยฉบับนี้คงไม่สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณเพื่อนร่วมงานทุกท่าน ครอบครัว เพื่อนมิตรที่คอยเป็นกำลังใจเสมอมา รวมถึงการชี้แนะแนวทางในการทำงานวิจัยตลอดจนหาแหล่งข้อมูลความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย และผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่หน่วยงาน ในการพัฒนางานประจำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

พจนีย์ จันที

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย (3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ (4)
กิตติกรรมประกาศ (5)
สารบัญ (6)
สารบัญตาราง (8)
สารบัญรูปภาพ (10)
บทที่ 1 บทนำ 11
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 11
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 13
1.3 สมมติฐานของการวิจัย 13
1.4 ขอบเขตของการวิจัย 13
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย 14
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย 16
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 16
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 18
2.1 คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 18
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารองค์กร 23
2.3 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ 25
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ 28
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 31
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย 41
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 41
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 41
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล 48
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล 49
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 51
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 51
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 52
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 77
5.1 สรุปผลการวิจัย 78
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย 82

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย 85

5.4 ข้อเสนอแนะงานวิจัยในอนาคต 87

บรรณานุกรม 88

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก แบบสอบถาม 91

ภาคผนวก ข จดหมายขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบแบบสอบถาม 98

ภาคผนวก ค การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) 103

ประวัติผู้เขียน 107

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ 52
ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ 53
ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา 53
ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุราชการ 54
ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง 54
ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน (ความถี่) ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยพฤติกรรมการบริหารองค์กร ด้านพฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับบุคคล 55
ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน (ความถี่) ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยพฤติกรรมการบริหารองค์กร ด้านพฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับกลุ่ม 56
ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวน (ความถี่) ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยพฤติกรรมการบริหารองค์กร ด้านพฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับองค์กร 57
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นปัจจัยพฤติกกรรมการบริหารองค์ก 58
ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวน (ความถี่) ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาในการบริหารงบประมาณ ปัญหาด้านการจัดทำงบประมาณ 59
ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวน (ความถี่) ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาในการบริหารงบประมาณ ปัญหาด้านการอนุมัติงบประมาณ 61
ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวน (ความถี่) ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาในการบริหารงบประมาณ ปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ 63
ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวน (ความถี่) ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาในการบริหารงบประมาณ ปัญหาด้านการติดตามงบประมาณ 65
ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นปัญหาในการบริหารงบประมาณ 67

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.15 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลมีผลกระทบต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามเพศ 68
ตารางที่ 4.16 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลมีผลกระทบต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามอายุ 69
ตารางที่ 4.17 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลมีผลกระทบต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา 70
ตารางที่ 4.18 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลมีผลกระทบต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามอายุราชการ 71
ตารางที่ 4.19 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลมีผลกระทบต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน 72
ตารางที่ 4.20 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารองค์กรกับปัญหาในการบริหารงบประมาณ ด้านการจัดทำงบประมาณ 73
ตารางที่ 4.21 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารองค์กรกับปัญหาในการบริหารงบประมาณ ด้านการอนุมัติงบประมาณ 74
ตารางที่ 4.22 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารองค์กรกับปัญหาในการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงบประมาณ 75
ตารางที่ 4.23 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารองค์กรกับปัญหาในการบริหารงบประมาณ ด้านการติดตามงบประมาณ 76
ตารางที่ 5.1 แสดงสรุปผลการทดสอบสมติฐาน 82

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย 16
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 22

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดทำแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ การโอนเงินจัดสรร การเปลี่ยนแปลงเงินจัดสรร การรายงานการโอนเงินจัดสรร และการรายงานการเปลี่ยนแปลงเงินจัดสรร ให้ดำเนินการตามวิธีการและรายละเอียดที่กำหนดไว้ในแต่ละประเภทรายจ่ายตามระเบียบนี้ โดยให้ทำตามแบบที่สำนักงบประมาณกำหนด การให้ความเห็นชอบ อนุมัติ อนุญาต หรือการรายงานแล้วแต่กรณีในการจัดทำแผนการปฏิบัติงาน และแผนการใช้จ่ายงบประมาณ การปรับแผนการปฏิบัติงาน และแผนการใช้จ่ายงบประมาณ การโอนงบประมาณรายจ่าย การอนุมัติเงินจัดสรร การโอนเงินจัดสรร การเปลี่ยนแปลงเงินจัดสรร และการรายงานผลการดำเนินงาน หรือกิจการอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการจัดการงบประมาณ ให้จัดทำและรับส่งข้อมูลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ภาครัฐ หรือระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่สำนักงบประมาณกำหนด การจัดทำและรับส่งข้อมูลตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าวันที่ได้จัดส่งเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ในระบบอิเล็กทรอนิกส์อย่างถูกต้องครบถ้วนแล้ว เป็นวันที่ได้รับความเห็นชอบ ได้รับอนุมัติ ได้รับอนุญาต ได้รายงานผล หรือได้จัดส่งเอกสารที่เกี่ยวข้อง แล้วแต่กรณี กรณีที่ไม่สามารถใช้เครือข่ายระบบอิเล็กทรอนิกส์ภาครัฐ หรือระบบเล็กทรอนิกส์ ที่สำนักงบประมาณกำหนดให้ดำเนินการโดยใช้เอกสารกระดาษ และให้ถือว่าวันที่ได้จัดส่งเอกสารนั้นเป็นวันที่ ได้รับความเห็นชอบ ได้รับอนุมัติ ได้รับอนุญาต ได้รายงานผล หรือได้จัดส่งเอกสารที่เกี่ยวข้อง แล้วแต่กรณี (สำนักงบประมาณ, 2562) ซึ่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีหน่วยงานสถาบันการศึกษาที่มีการบริหารงบประมาณ โดยมีบุคลากรเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา อาจารย์และบุคคลากรที่ เกี่ยวข้องถือได้ว่ามีบทบาทสำคัญในการรับผิดชอบ ตั้งแต่ขั้นตอน การวางแผน การบริหารงบประมาณ และการรายงานผลการดำเนินงาน โดยมุ่งเน้นผลสำเร็จของงาน และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภายใต้งบประมาณที่จำกัด โดยสถานศึกษาจำเป็นต้องดำเนินงานตามเงื่อนไขการจัดการทางการเงินซึ่งเรียกว่ามาตรฐานการจัดการทางการเงิน

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีการวางแผนกลยุทธ์และวางแผนงบประมาณรายจ่าย การคำนวณ ต้นทุนผลผลิต ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่การจัดสรรงบประมาณที่เน้นผลผลิตและต้นทุนต่อหน่วยของผลผลิต การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้างโดยจัดระบบและขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างให้มีประสิทธิภาพ รัดกุมและ โปร่งใส กล่าวคือ การบริหารทางการเงินและควบคุมงบประมาณจะต้องมีมาตรฐานการควบคุม งบประมาณ และการกำหนดความรับผิดชอบเรื่องการบัญชีและการเงิน การบริหารสินทรัพย์เพื่อให้ใช้ สินทรัพย์ที่มีอยู่ให้คุ้มค่ามากที่สุด การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงานเพื่อแสดงความ โปร่งใส ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการใช้งบประมาณ การควบคุมและตรวจสอบภายใน เพื่อควบคุมการใช้งบประมาณและปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สูงสุด จึงกล่าวได้ว่าคณะบริหารธุรกิจเป็นหน่วยงานที่มีการบริหารทาง

การเงินและควบคุมงบประมาณ อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับกับทิศทางและเป้าหมายมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นการรวมกลุ่มการทำงานตั้งแต่ระดับบุคคล ซึ่งประกอบด้วยบุคคลที่มีความแตกต่างกันในแต่ละด้าน เช่น อายุ เพศ สถานภาพ ทัศนคติ ค่านิยม และระดับความสามารถ เป็นต้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในคณะบริหารธุรกิจโดยตรงทั้งในด้านการรับรู้ การตัดสินใจ การเรียนรู้ และการจูงใจ ในการทำงาน กล่าวได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร ซึ่งการที่จะทำให้คณะบริหารธุรกิจก้าวไปข้างหน้าได้ จำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรในคณะบริหารธุรกิจให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับกับทิศทางและเป้าหมายของคณะบริหารธุรกิจ ซึ่งการจัดการความรู้ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร จะช่วยพัฒนาบุคคล และคณะบริหารธุรกิจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Robbin (2005) ที่กล่าวว่า ในการสร้างความรู้ความเข้าใจในงาน การสร้างพฤติกรรมที่ดีและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การเป็นนวัตกรรมองค์การต่อไป โดยมีพฤติกรรมองค์การเป็นสิ่งที่ขับเคลื่อนในการทำงานที่เกี่ยวกับบุคคล (Individual) กลุ่ม (Group) และโครงสร้าง (Structure) ที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานและพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการปรับปรุงประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การให้ดียิ่งขึ้น นอกจากทรัพยากรด้านบุคลากรซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการทำงานขององค์การ ปัจจัยด้านการเงินเป็นสิ่งสำคัญมากกับการจัดทำงบประมาณ ดังนั้นการบริหารงานด้านงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ จึงเป็นกลยุทธ์หลักในการบริหารงาน เนื่องจากงบประมาณเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำเนินงานขององค์กร และเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะบ่งชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการบริหารงาน การวางแผน ตลอดจนเป็นการจัดสรรหรือจัดเตรียมทรัพยากรไว้ล่วงหน้าไม่ว่าจะเป็นเรื่องทุน บุคลากร และปัจจัยอื่น ๆ โดยการจัดสรรงบประมาณจะต้องให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ แผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย อย่างไรก็ตามการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีความแตกต่างกันทั้งด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งงาน ลักษณะหน่วยงาน ย่อมมีความแตกต่างกันซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของคณะบริหารธุรกิจ ซึ่งประเด็นทั้งสองส่วนที่กล่าวมานั้น มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจที่ต้องวิเคราะห์การใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามเกณฑ์การจัดสรรที่คณะบริหารธุรกิจกำหนดไว้ คือ การจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานกิจกรรม โครงการต่าง ๆ จะต้องจัดสรรอย่างเท่าเทียมและเพียงพอในการดำเนินกิจกรรมในแต่ละโครงการและหลักสูตร จึงต้องดำเนินการให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของคณะบริหารธุรกิจ

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ส่งผลทำให้เกิดอุปสรรคในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล และพฤติกรรมการบริหารองค์กรเพื่อหาแนวทางในป้องกันและการแก้ไขปัญหาและพัฒนางานด้านการจัดทำงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารองค์กรกับปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลกระทบต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.3.2 พฤติกรรมการบริหารองค์กรมีความสัมพันธ์กับปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณเงินของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีขอบเขตการวิจัยดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.4.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการวางแผนงบประมาณและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการใช้งบประมาณ จำนวน 150 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารและคณาอาจารย์ 94 ราย และเจ้าหน้าที่ 56 ราย

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัยศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณเงินของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประกอบด้วย

1.4.2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variable) ได้แก่

1.4.2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งงาน

1.4.2.1.2 ปัจจัยพฤติกรรมการบริหารองค์กร ได้แก่ พฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับบุคคล พฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับกลุ่ม พฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับองค์กร (สมยศ นาวีการ, 2550)

1.4.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่

ปัญหาในการจัดทำงบประมาณ ตามแนวคิดและทฤษฎีวงจรงบประมาณ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดเตรียมงบประมาณ ด้านการอนุมัติงบประมาณ ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการควบคุมงบประมาณ (ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์, 2556)

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

มิถุนายน 2563 - พฤษภาคม 2564

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

เพื่อให้เกิดความเข้าใจนิยามความหมายของคำเฉพาะที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดคำยามศัพท์ต่าง ๆ ไว้ดังนี้

ปัญหาการจัดทำงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี หมายถึง สถานการณ์ หรือ เหตุที่เกิดขึ้นแล้วขัดขวางต่อการจัดทำงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

พฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับบุคคล หมายถึง การศึกษาพฤติกรรมของบุคคล ที่อยู่ในองค์กร ถึงความรู้ ความเข้าใจ ในองค์กร ความรักองค์กร และความรับผิดชอบในการทำงาน และสามารถนำความรู้ความสามารถ นำไปประยุกต์สร้างสรรค์ผลงาน และเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น ๆ

พฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับกลุ่ม หมายถึง การศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การ โดยศึกษากระบวนการของปัจเจกบุคคล กลุ่มมีการแบ่งหน้าที่อย่างชัดเจน สามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาร่วมกัน และวางแผนและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยน์สูงสุด

พฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับองค์กร หมายถึง การบริหารงาน แบบมีผู้นำองค์กรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น เป็นเป็นผู้นำที่มีแบบอย่างที่ดี

ปัญหาด้านการจัดเตรียมงบประมาณ หมายถึง ปัญหาในการจัดเตรียมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำงบประมาณ ได้แก่ ปัญหาในการวางแผนการจัดทำงบประมาณทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ปัญหาในการจัดเตรียมงบประมาณ ด้านรายละเอียดของแผนงาน/โครงการ ปัญหาในการใช้จ่ายเงินที่ไม่เป็นไปตามแผนและโครงการที่กำหนดไว้ ปัญหาการจัดสรรงบประมาณในแต่ละโครงการ และ ปัญหาการควบคุมการเบิกจ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด

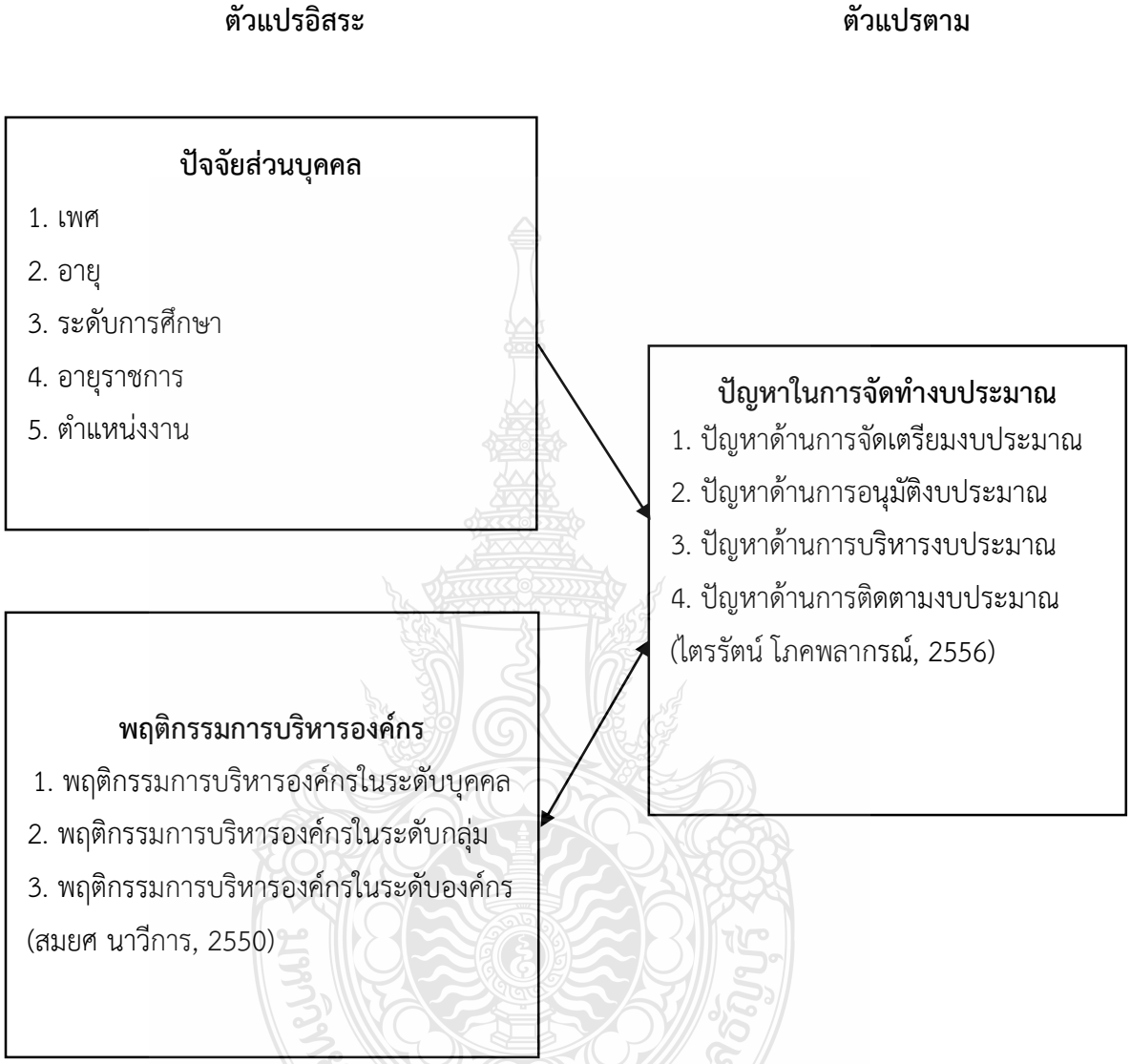
ปัญหาด้านการอนุมัติงบประมาณ หมายถึง ปัญหาในการพิจารณาอนุมัติงบประมาณโดยคณะกรรมการ ทำการพิจารณาซึ่งมีขั้นตอนในการขออนุมัติงบประมาณ/โครงการ ที่ขาดความชัดเจนในการจัดทำแผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณและโครงการนั้น ๆ ที่ทำให้การพิจารณาอนุมัติงบประมาณนั้นขาดข้อมูลที่จำเป็นต่อการอนุมัติงบประมาณ

ปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ หมายถึง ปัญหาในการวางแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณ ที่ไม่เป็นไปตามแผนการดำเนินโครงการ และจัดสรรงบประมาณที่ไม่เป็นไปตามลำดับความสำคัญ และขาดความโปร่งใส ไม่มีการควบคุมการใช้งบประมาณที่ได้รับจัดสรรให้เป็นไปตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณ

ปัญหาด้านการติดตามงบประมาณ หมายถึง ปัญหาในการจัดทำแผนการตรวจสอบ ติดตามการใช้เงิน และรายงานผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติราชการ ให้มีความถูกต้อง โปร่งใส โดยเป็นไปตามระเบียบและเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้งปัญหาในการตรวจสอบหลักฐานการเบิกจ่ายงบประมาณและการประเมินผลในการใช้งบประมาณ

ปัญหา หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสถานการณ์และเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง หรือเหตุการณ์ในอุดมคติหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเป็นสถานการณ์ภายในการทำงานขององค์กร

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลกระทบต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.7.2 ทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการบริหารองค์กรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.7.3 ทำให้ทราบถึงปัญหาในการจัดทำงบประมาณ ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ปัญหาด้านการจัดเตรียมงบประมาณ ปัญหาด้านการอนุมัติงบประมาณ ปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ และปัญหาด้านการติดตามงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.7.4 ทำให้ทราบถึงพฤติกรรมการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อปัญหาในการจัดทำงบประมาณในด้านต่าง ๆ ของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.7.5 สามารถนำข้อมูลจากการวิจัยเป็นแนวทางในการกำกับดูแลในการบริหารงบประมาณให้มีประสิทธิภาพได้มากขึ้น

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารองค์กร
2.3 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คณะบริหารธุรกิจ ได้รับการจัดตั้งในปี พ.ศ. 2518 สังกัดวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา โดยเมื่อแรกจัดตั้งนั้นมีสำนักงานชั่วคราว อยู่ที่วิทยาลัยพณิชยการพระนคร (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในปัจจุบัน) ในเวลาต่อมาได้รับการอนุเคราะห์จากทางวิทยาลัยจักรพงษภูวนารถ (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจักรพงษภูวนารถในปัจจุบัน) ซึ่งตั้งอยู่ ณ ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงดินแดง เขตพญาไท กรุงเทพฯ ให้ยืมใช้ห้องเรียนของวิทยาเขตฯ ในช่วงเวลาบ่ายและเย็นที่ทางวิทยาเขตไม่มีการจัดการเรียนการสอนเพื่อจัดการเรียนการสอนของคณะฯ จึงทำให้คณะฯ ได้เปิดทำการสอนในระดับปริญญาตรีครั้งแรก ขึ้นที่วิทยาเขตจักรพงษภูวนารถนี้เอง โดยเวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนของคณะฯ ส่วนใหญ่เป็นเวลาในช่วงบ่ายและเย็น ทำให้นักศึกษารุ่นแรก ๆ ที่เข้ามาเรียนมีความรู้สึกเหมือนกับว่าเป็นนักศึกษาภาคบ่าย และสำหรับหลักสูตรที่เปิดทำการสอนครั้งแรกนั้นเป็นหลักสูตรปริญญาตรี 4 ปี

ในปี พ.ศ. 2522 วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ได้รับงบประมาณให้ทำการสร้างสำนักงานอธิการบดี ของวิทยาลัย ขึ้นภายในพื้นที่ของวิทยาลัยจักรพงษภูวนารถ เป็นอาคารขนาด 8 ชั้น และคณะบริหารธุรกิจได้ขอยืมอาคารดังกล่าวเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน ดังนั้นเมื่ออาคารดังกล่าวสร้างเสร็จ คณะบริหารธุรกิจจึงย้ายสำนักงานจากตึกของวิทยาลัยจักรพงษภูวนารถไปตั้งที่อาคารใหม่ 8 ชั้น และนั่นจึงเป็นจุดเริ่มต้นที่คณะฯ มีอาคารเรียนเป็นของตนเอง และสามารถจัดการเรียนการสอนได้เต็มเวลา ตั้งแต่ปี 2524 เป็นต้นมา

ในปี พ.ศ. 2527 สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล มีนโยบายที่จะสร้างศูนย์กลางของการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรีอยู่ที่ ตำบลคลองหก อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ใช้ชื่อเรียกว่า ศูนย์กลางสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล หรือเรียกย่อ ๆ ว่า ศูนย์กลางราชมงคล (ศรม.) โดยสถาบัน ฯ มีความต้องการที่จะให้คณะต่าง ๆ ในสังกัด ได้มาเปิดทำการเรียนการสอนรวมกันที่ศูนย์กลางราชมงคลแห่งนี้ และเนื่องจากคณะบริหารธุรกิจเป็นคณะหนึ่งในจำนวนนั้นด้วยทำให้คณะบริหารธุรกิจต้องดำเนิน

การเตรียมตัวเพื่อย้ายสถานที่ตั้งจากภายในวิทยาเขตจักรพงษภูวนารถมาอยู่ที่ศูนย์กลางสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลโดยเริ่มเตรียมการตั้งแต่ปี 2529

ในปี พ.ศ. 2533 คณะบริหารธุรกิจมองเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน ทั้งภาครัฐและเอกชนว่าบุคคลเหล่านั้นจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจเป็นอย่างดี ในเรื่องธุรกิจและกิจกรรมทางเศรษฐกิจต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น คณะบริหารธุรกิจจึงได้จัดทำโครงการเปิดสอนนักศึกษาภาคนอกเวลาราชการขึ้น เรียกว่า “โครงการพัฒนาบุคลากรประจำการ” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการให้ความรู้และฝึกฝนทักษะความสามารถทางด้านธุรกิจและเทคโนโลยี ให้กับบุคลากรประจำการของทั้งทางภาครัฐและเอกชน โดยผู้เข้าศึกษาต้องเป็นบุคลากรประจำการ และใช้ระยะเวลาในการศึกษาจนสำเร็จระดับปริญญาตรี ไม่ต่ำกว่า 2 ปีครึ่ง สำหรับการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาภาคนอกเวลาราชการ (ภาคพิเศษ) นั้น ใช้เวลาในช่วงเย็นของวันจันทร์ถึงวันศุกร์ คือช่วงเวลา 18.00 - 20.30 น. สำหรับสถานที่ ๆ ใช้ในการจัดการเรียนการสอน คณะฯ ได้ใช้อาคารเรียน 8 ชั้นที่ตั้งอยู่ที่ ถนนวิภาวดีรังสิต ในพื้นที่วิทยาเขตจักรพงษภูวนารถในการจัดการเรียนการสอน

จากการเตรียมการเพื่อเคลื่อนย้ายคณะบริหารธุรกิจจากสถานที่ตั้งเดิม คือ จากในพื้นที่ของวิทยาเขตจักรพงษภูวนารถ มาอยู่ที่ศูนย์กลางสถาบันฯ ซึ่งเริ่มต้นดำเนินการมาตั้งแต่ปี 2529 จึงทำให้คณะบริหารธุรกิจสามารถเปิดทำการสอนระดับปริญญาตรีสำหรับนักศึกษาภาคในเวลาราชการ ณ ศูนย์กลางราชมงคลได้ในปี พ.ศ. 2534 และในปีนี้เองที่คณะฯ ได้ปิดทำการเรียนการสอนสำหรับนักศึกษาภาคในเวลาราชการที่อาคารเรียน 8 ชั้น ในพื้นที่วิทยาเขตจักรพงษภูวนารถหลังจากที่นักศึกษารุ่นปีการศึกษา 2533 สำเร็จการศึกษา ส่วนการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาภาคนอกเวลาราชการนั้น คณะบริหารธุรกิจยังคงดำเนินการจัดการเรียนการสอนที่อาคารเรียน 8 ชั้น ที่อยู่ในพื้นที่วิทยาเขตจักรพงษภูวนาถต่อไป จนกระทั่งนักศึกษารุ่นที่เข้าศึกษาในปีการศึกษา 2538 สำเร็จการศึกษา คณะฯ จึงได้ปิดการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาภาคนอกเวลาราชการ ที่อาคาร 8 ชั้น ถนนวิภาวดีรังสิตอย่างสมบูรณ์

ปี พ.ศ. 2538 คณะบริหารธุรกิจได้ทำการเปิดสอนนักศึกษาเพิ่มในหลักสูตร 4 ปี โดยรับนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขาวิชาบริหารธุรกิจและนักศึกษาที่จบระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) เข้ามาเป็นนักศึกษา โดยใช้วิธีการสอบคัดเลือกผ่านการสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อของสถาบันฯ ทั้งนี้มีภาควิชาที่รับนักศึกษาเข้ามาศึกษาในหลักสูตร 4 ปี ได้แก่ ภาควิชาการตลาด ภาควิชาการบัญชี และภาควิชาระบบสารสนเทศ ทำให้ตั้งแต่ปี 2538 เป็นต้นมาคณะบริหารธุรกิจเป็นคณะในระดับปริญญาตรีของทางสถาบันฯ ที่มียอดจำนวนนักศึกษาที่มีผู้สมัครเข้าสอบเพื่อศึกษาต่อมากที่สุด รวมทั้งมียอดนักศึกษาที่ต้องการรับเข้าศึกษาต่อสูงที่สุดด้วย

ในปี พ.ศ. 2539 คณะบริหารธุรกิจได้เปิดรับนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาระดับ (ปวส.) เข้าศึกษาต่อในหลักสูตรปริญญาตรีวิชาเอกการเงิน ใช้ระยะเวลาศึกษาต่อ 2 ปี เพิ่มอีก 1 สาขาวิชาสำหรับนักศึกษาภาคนอกเวลาราชการ ซึ่งในปีนี้เองที่คณะฯ ได้ดำเนินการเปลี่ยนสถานที่เรียนของนักศึกษาภาค

นอกเวลาที่เข้าศึกษาในภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2539 จากเดิมที่อาคาร 8 ชั้นในพื้นที่วิทยาเขตจักรพงษภูวนารถให้มาเรียนที่ศูนย์กลางราชมงคล โดยได้เปลี่ยนเวลาที่ใช้ในการทำการเรียนการสอนจากเวลาเดิม 18.00-20.30 น. ทุกวันจันทร์ - ศุกร์เป็นวันเสาร์เวลา 12.25 -18.05 น. และวันอาทิตย์เวลา 08.55 -18.05 น.

ในปี พ.ศ. 2540 คณะฯ ได้ดำเนินการเปิดสอนหลักสูตรระดับปริญญาตรีขึ้นใหม่อีก 1 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรเศรษฐศาสตรบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ ซึ่งเป็นหลักสูตร 4 ปี รับสมัครผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับ ปวช. และเทียบเท่า จำนวน 1 กลุ่มประมาณ 30 คน

นอกจากนี้แล้วในปีนี้คณะฯ ได้มีการเปิดรับนักศึกษาหลักสูตร 4 ปี ซึ่งรับนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาระดับ ปวช. และ ม.6 เพิ่มจากเดิมอีก 3 ภาควิชา คือ ภาควิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ และภาควิชาการเงิน

ปี พ.ศ. 2541 เป็นปีแรกที่ทางคณะฯ ได้ทำการรับนักศึกษาเพิ่มอีกหนึ่งวิธี คือวิธีการรับนักศึกษาจากการสอบคัดเลือกเข้าเรียนในระดับอุดมศึกษาของทบวงมหาวิทยาลัย และสำหรับนักศึกษาภาคนอกเวลาราชการนั้นคณะฯ ได้ทำการเปลี่ยนแปลงระยะเวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษา จากเดิมต้องใช้เวลาในการศึกษา 2 ปีครึ่ง เป็น 3 ปี โดยการปรับเวลาในการเรียนจากเดิมที่เรียนในวันอาทิตย์เวลา 08.55 - 18.05 น. เป็นเวลา 08.55 - 15.05 น. แทน เพื่ออำนวยความสะดวกกับนักศึกษาในการใช้เวลาศึกษาหาความรู้และสร้างเสริมประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น

นับตั้งแต่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ประกาศใช้ และเพื่อสนองการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล จึงได้มีการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลฉบับเดิม โดยได้มีการยกร่างเป็นพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ซึ่งได้ดำเนินการตามกระบวนจัดตั้งมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง และเป็นที่น่ายินดีเป็นอย่างยิ่งที่การดำเนินงานได้สำเร็จลงโดยที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ได้ทรงลงพระปรมาภิไธย เมื่อวันที่ 8 มกราคม 2548 และได้มีการประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ 18 มกราคม 2548 มีผลบังคับให้สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 9 แห่ง โดยที่คณะบริหารธุรกิจเป็นคณะหนึ่งในสังกัด มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นับตั้งแต่วันที่ 19 มกราคม 2548 เป็นต้นมา

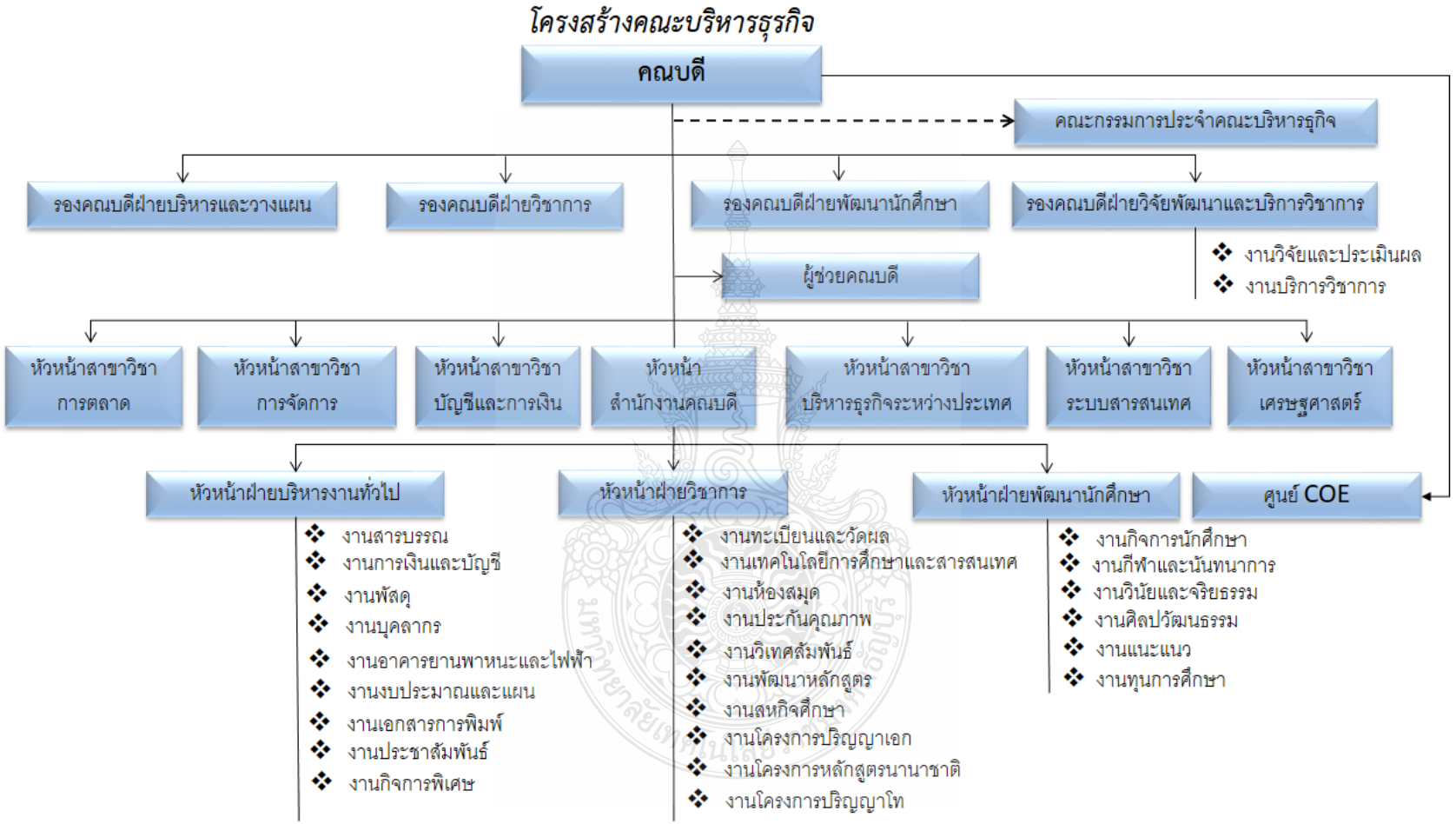
ปี พ.ศ. 2548 นอกจากจะเป็นปีแห่งการก้าวสู่ความเป็นสากล ยังเป็นปีที่คณะบริหารธุรกิจมีอายุครบ 30 ปี คณะบริหารธุรกิจได้สร้างประวัติศาสตร์อีกหน้าหนึ่งของการจัดการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นั่นคือ การเปิดสอนระดับปริญญาโทเป็นคณะแรก หลักสูตรที่เปิดสอน คือ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต หรือ Master of Business Administration : M.B.A. ใน 2 กลุ่มผู้เรียน 5 สาขาวิชา คือกลุ่ม Young M.B.A. เปิดสอน 4 สาขาวิชา ได้แก่ การตลาด ระบบสารสนเทศการจัดการ และ การบริหารธุรกิจระหว่างประเทศ กลุ่ม Executive M.B.A. เปิดสอน 2 สาขาวิชา การจัดการทั่วไป และ การจัดการวิศวกรรมธุรกิจ มีจำนวนนักศึกษาเริ่มแรก 167 คน

ปี พ.ศ. 2551 คณะบริหารธุรกิจได้พัฒนาหลักสูตรปริญญาเอกเสร็จเรียบร้อยแล้ว และเข้าที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เมื่อวันที่ 25 มกราคม 2551 ได้ให้ความเห็นชอบหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ (หลักสูตรใหม่ พ.ศ.2551) และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้เห็นชอบหลักสูตรเมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2551 และได้รับสมัครนักศึกษาระดับปริญญาเอก รุ่นที่ 1 ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2551 มีนักศึกษาเริ่มแรก 25 คน

ปี พ.ศ.2552 คณะบริหารธุรกิจได้มีการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรระดับปริญญาตรี ทั้งสิ้น 7 หลักสูตร ผ่านความเห็นชอบจากที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ครั้งที่ 2/2553 เมื่อวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2553 และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้เห็นชอบหลักสูตรเมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม 2553 เริ่มใช้ หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ.2553 ในปีการศึกษา 2553

ปี พ.ศ. 2557 คณะบริหารธุรกิจได้มีการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรระดับปริญญาตรี ทั้งสิ้น 7 หลักสูตร และหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต 1 หลักสูตร ผ่านความเห็นชอบจากที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ครั้งที่ 3/2558 เมื่อวันที่ 5 มีนาคม 2558 และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้เห็นชอบหลักสูตรทั้ง 8 หลักสูตรโดยทยอยกลับมา และเริ่มใช้ หลักสูตร

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและการบริหารแสดงโครงสร้างองค์กร (Organization Chart) ของคณะบริหารบริหารธุรกิจ (ดังภาพที่ 2.1)



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการคณะบริหารธุรกิจ
ที่มา: www.bus.rmutt.ac.th

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารองค์กร

2.2.1 ความหมายของพฤติกรรมองค์กร

พฤติกรรมองค์การมาจากการรวมคำสองคำเข้าด้วยกันคือ คำว่า “พฤติกรรม” กับ “องค์กร” พฤติกรรม หมายถึง การแสดงออกหรือแนวโน้มของปฏิกิริยาที่จะแสดงออกของบุคคลในสภาพการณ์ และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่อยู่รอบ ๆ ตัวบุคคลก็หมายถึง องค์กร คำว่า “พฤติกรรมองค์กร (Organizational Behavior) เป็นการศึกษาการกระทำของบุคคลในองค์กร ที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการแสดงออก

การเปลี่ยนแปลงต่อความอยู่รอดขององค์กร มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังนี้

มิดเดิลมิสท์ และฮิทท์ (Middlemist & Hitt, 1988) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมองค์การเป็นการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลและกลุ่มภายในองค์การ ซึ่งความเข้าใจดังกล่าวจะนำไปใช้ในการเพิ่มความพึงพอใจให้แก่พนักงาน เพิ่มผลผลิตและประสิทธิผลขององค์การนั้น ๆ

บารอน และกรีนเบิร์ก (Baron & Greenberg, 1990) กล่าวว่าพฤติกรรมองค์การหมายถึง การศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การ โดยศึกษากระบวนการของปัจเจกระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การอย่างเป็นระบบ เพื่อนำความรู้ดังกล่าวไปใช้ในการเพิ่มประสิทธิผลขององค์การและทำให้บุคคลที่ทำงานในองค์การมีความสุข

มัวร์เฮด และกริฟฟิน (Moorhead & Griffin, 1995) ให้ความหมายของพฤติกรรมองค์การว่า เป็นการศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมมนุษย์กับองค์การและตัวองค์การเอง ซึ่งการศึกษาทั้ง 3 ด้านดังกล่าว จะทำให้เกิดความเข้าใจพฤติกรรม องค์การในภาพรวม

สมยศ นาวีการ (2550) กล่าวว่า พฤติกรรมการบริหารองค์กรเป็นการวิเคราะห์ผลกระทบของบุคคล กลุ่มและโครงสร้างที่มีต่อพฤติกรรมภายในองค์กร สรุปได้ว่า พฤติกรรมการบริหารองค์กรเป็นการศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กรอย่างเป็นระบบ ทั้งพฤติกรรมระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กร โดยใช้ความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์ซึ่งความรู้ที่ได้สามารถนำไปใช้ในการเพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจของบุคลากร อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผลขององค์การในภาพรวม

2.2.2 ความสำคัญของพฤติกรรมองค์กร

การบริหารงานเป็นกระบวนการทำงานที่จะสำเร็จได้โดยบุคคลและการวางแผนการทำงาน การจัดองค์กรและการควบคุมปัจจัยต่าง ๆ โดยเฉพาะทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่มีความต้องการมีความรู้สึกและอารมณ์ ดังนั้นการที่จะบริหารจัดการให้มนุษย์ทำงานได้สำเร็จเกิดประสิทธิผลตาม จุดมุ่งหมายขององค์กร ตลอดจนสามารถแข่งขันและทำให้องค์กรอยู่รอดได้นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องทำการศึกษาพฤติกรรมภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถพยากรณ์พฤติกรรมบุคคลในองค์กรได้ และสามารถควบคุมปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการทั้งนี้ การศึกษาของพฤติกรรมองค์กรมีความสำคัญต่อผู้บริหารดังต่อไปนี้ คือ

1) ทำให้เกิดความเข้าใจและสามารถพยากรณ์และควบคุมพฤติกรรมของตนเอง การศึกษาพฤติกรรมองค์กรจะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจพฤติกรรมและความรู้สึกของตนเอง เช่น มีความเข้าใจในความรู้สึก ความต้องการต่อแรงจูงใจ ทำให้ทราบถึงจุดอ่อนและจุดแข็งของพฤติกรรมของตนเอง ตลอดจนปัจจัยที่เป็นสาเหตุ ทำให้สามารถพยากรณ์ที่จะต้องควบคุมพฤติกรรมของตนเองให้เป็นไปในทิศทางที่เดียวกัน เช่น นำความรู้ที่ได้มาใช้ในการปรับปรุง พัฒนาพฤติกรรม ความสามารถในการตัดสินใจ การตอบสนอง การควบคุมอารมณ์ ความเครียดและการพัฒนาการสื่อสารกับผู้อื่นซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์อย่างมากต่อการบริหารงานในอาชีพของตน

2) ทำให้เกิดความเข้าใจ สามารถพยากรณ์และควบคุมพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากเพราะว่าที่นำไปสู่ผลสำเร็จขององค์กร การศึกษาพฤติกรรมองค์กรจะทำให้ผู้บริหารเข้าใจความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน เข้าใจปัจจัยสาเหตุของพฤติกรรมจึงทำให้ผู้บริหารเข้าใจในปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง สามารถทำนายได้ว่า ถ้าใส่ปัจจัยหรือตัวแปรอะไรจึงจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมอะไรขึ้น ซึ่งนำมาสู่การแก้ไขปัญหาพฤติกรรมในองค์กรด้วยการควบคุมปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เช่น ใช้การจูงใจบุคลากรให้ทำงานอย่างทุ่มเท มีการจัดออกแบบงานได้อย่างเหมาะสมกับแต่ละบุคคล การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในองค์กร การสนับสนุนให้บุคลากรทำงานบรรลุตามเป้าหมายและได้รับรางวัล เป็นต้น

3) ทำให้เกิดความเข้าใจและสามารถพยากรณ์และควบคุมพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากผู้บริหารจำเป็นต้องทำงาน และมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในองค์กร การเข้าใจกระบวนการเกิดทัศนคติของบุคคล การเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล กระบวนการกลุ่มที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มวัฒนธรรมภายในองค์กร พฤติกรรมที่เกี่ยวกับอำนาจและการเมืองภายในองค์กร จะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมต่าง ๆ ในองค์กร ทำให้สามารถทำนายและนำมาใช้ในการสนับสนุนให้เกิดการทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

4) ทำให้เกิดความเข้าใจและสามารถพยากรณ์พฤติกรรมของผู้บริหาร บุคคลภายนอกและสภาวะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายขององค์กร เนื่องจากผู้บริหารมีหลายระดับผู้บริหารในระดับที่อยู่เหนือขึ้นไปจะมีอิทธิพลต่อผู้บริหารในระดับรองลงมาและบุคคลภายนอก เกิดสภาวะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายการบริหารมีอิทธิพลต่อผู้บริหารระดับสูง เช่น ผู้บริหาร กรรมการ ผู้ถือหุ้น รวมทั้งคู่แข่ง ผู้จัดส่งวัตถุดิบให้และลูกค้าขององค์กร ตลอดจนสภาพแวดล้อม เทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงภายในและภายนอกประเทศที่ส่งผลกระทบต่อ องค์กร การศึกษาพฤติกรรมองค์กรจึงเป็นสิ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารมีความเข้าใจพฤติกรรม ความต้องการของผู้บริหารที่อยู่เหนือขึ้นไปและบุคคลภายนอกที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบายขององค์กรและสามารถพยากรณ์การเปลี่ยนแปลงของปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อนโยบายขององค์กร ซึ่งนำมาสู่การเจรจาต่อรอง การวางแผน การจัดองค์กร การควบคุมให้องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกันและสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายขององค์กรได้

2.2.3 ทฤษฎีพฤติกรรมการบริหารองค์กร

พฤติกรรมการบริหารองค์กร หมายถึง การกระทำของบุคคลในองค์กรและผลกระทบของพฤติกรรมรวมในองค์กรทั้งทางด้านพฤติกรรมองค์กรในระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กร ประกอบด้วยความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์จึงจะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งประกอบด้วยดังนี้

1) พฤติกรรมองค์กรในระดับบุคคล ในแต่ละองค์การประกอบด้วยบุคคลหลาย ๆ ฝ่ายหลาย ๆ คนมาทำงานร่วมกัน ซึ่งบุคคลแต่ละฝ่ายต้องมีการประสานงานที่ดีต่อกัน ดังนั้นองค์กรก็จะให้ความคาดหวังกับพนักงานเกี่ยวกับทักษะ ความสามารถและความจงรักภักดีต่อองค์กรและในขณะเดียวกันพนักงานก็คาดหวังจากองค์กรเกี่ยวกับสวัสดิการ ความก้าวหน้า ความมั่นคงและโอกาสในการทำงานด้วยเช่นกัน

2) พฤติกรรมองค์กรในระดับกลุ่ม เป็นการทำงานระหว่าง 2 คนขึ้นไป มีการช่วยและร่วมมือกันดำเนินงาน มีการสร้างความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่ในการดำเนินงานขององค์กร

3) พฤติกรรมองค์กรในระดับองค์กร เป็นการทำงานเพื่อไปสู่เป้าหมายที่องค์กรตั้งเอาไว้ เช่น การแสวงหาผลกำไร การตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าให้ได้มากที่สุดและบริษัทมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ เป็นต้น

2.3 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัด กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป จึงเป็นหน้าที่ของโรงเรียนที่จะจัดการงานเหล่านี้ให้มีประสิทธิภาพ โดยที่การบริหารงบประมาณของโรงเรียนมุ่งเน้นความเท่าเทียมกันและความเสมอภาคทางโอกาสการศึกษาของผู้เรียน ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณ ตามมาตรฐานการจัดการทางการเงินเพื่อรองรับการบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน และมุ่งเสริมสร้างประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของระบบการจัดการงบประมาณของโรงเรียน ตามระบบบริหารงานงบประมาณ โดยใช้กลยุทธ์การบริหารงบประมาณ ที่มุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ (Strategic Performance Based Budgeting : SPBB) ให้มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ มีความคล่องตัว ควบคู่กับความโปร่งใสและ

รองรับการบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน และมุ่งเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการจัดการงบประมาณของโรงเรียน ตามระบบบริหารงานงบประมาณ โดยใช้กลยุทธ์การบริหารงบประมาณที่มุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ (Strategic Performance Based Budgeting : SPBB) ให้มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ มีความคล่องตัว ควบคู่กับความโปร่งใสและความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้จากผลสำเร็จของงานและทรัพยากรที่ใช้ ซึ่งส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน (สำนักการศึกษา, 2551)

ปัจจุบันการใช้งบประมาณของสถานศึกษา ใช้งบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตาม ยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นการจัดสรรงบประมาณที่ให้ความสำคัญกับผลผลิต (Outputs) และผลลัพธ์ (Outcomes) มากกว่าทรัพยากรที่ใช้ไป ผู้บริหารโรงเรียนจึงควรทำความเข้าใจและให้ความสำคัญในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามแผนยุทธศาสตร์ และทำความเข้าใจความหมายของผลผลิตและผลลัพธ์

ผลผลิตและผลลัพธ์ ความหมาย โดยรวมหมายถึง ตัวนักเรียนที่ได้รับพัสดุจากการใช้งบประมาณตามยุทธศาสตร์ด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของมาตรฐานการศึกษาของชาติ โดยมีระบบกำกับการติดตามและประเมินผลความสำเร็จได้อย่างเป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์ของการบริหารงานงบประมาณ

1) เพื่อให้มีความเท่าเทียมและความเสมอภาคของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2) เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารงานงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการทางการเงินให้ได้มาตรฐานการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์

3) เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการจัดการงบประมาณของโรงเรียนให้มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ และคุ้มค่า

2.3.1 ความหมายของการบริหารงบประมาณ

การบริหารงบประมาณตามความหมายทั่วไป คือ การดำเนินการใช้จ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยถูกต้องตามระเบียบ ทันต่อเวลาหรือเหตุการณ์

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) ได้ให้แนวทางของการบริหารงบประมาณว่า เป็นภารกิจงานเกี่ยวกับการศึกษาวิเคราะห์ การจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา มีการวางแผนกลยุทธ์ จัดทำข้อมูลทรัพยากร จัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ และจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษา มีการกำกับตรวจสอบติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้งบประมาณของสถานศึกษา

วรกาญจน์ สุขสดเขียว (2556) ให้ความหมายว่า การบริหารงบประมาณ หมายถึง การดำเนินการใช้งบประมาณที่ได้รับอย่างเป็นระบบ ตรงตามวัตถุประสงค์ถูกต้องตามระเบียบ ทันเวลาและเพื่อประโยชน์สูงสุดในการพัฒนานักเรียน

ผานิต ฮานาฟี (2555) กล่าวว่า การบริหารงบประมาณ หมายถึง การควบคุมการใช้จ่ายเงินงบประมาณตามรายการและแผนงานหรือโครงการที่โรงเรียน ได้รับอนุมัติให้เป็นไป ตามระเบียบการใช้จ่ายเงินงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการรายงานผลที่เกิดจากการใช้จ่ายงบประมาณนั้น ๆ ด้วย

ชุบรี ม่วงกุ้ง (2558) กล่าวว่า การบริหารงบประมาณ หมายถึง การดำเนินงานการของบประมาณตามแผนที่วางไว้ในด้านใช้จ่ายงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลได้ทั้งผลผลิตและผลลัพธ์ รวมถึงการกะประมาณการบริหารกิจการขององค์กรและค่าใช้จ่ายให้มีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ ถูกต้องตามระเบียบทันเวลาและเพื่อประโยชน์สูงสุด

สุรวุฒิ ตั้งดี (2558) กล่าวว่า การบริหารงบประมาณของสถานศึกษา หากพิจารณาในเชิงภาระหน้าที่ทางการบริหารแล้ว การบริหารงบประมาณก็คือ การจัดการด้านการเงินในเงื่อนไขและข้อจำกัดทางการจัดการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้านต่าง ๆ ซึ่งโดยทั่วไปการบริหารงบประมาณในแต่ละปีเป็นไปตามระบบปีงบประมาณ ซึ่งเริ่มจากวันที่ 1 ตุลาคม ถึงวันที่ 30 กันยายน ของปีถัดไป แต่ในสถานศึกษาการดำเนินการจะเริ่มตามปีการศึกษา คือ ตั้งแต่ต้นเดือนพฤษภาคมจนถึง สิ้นเดือนเมษายนของปีถัดไป ซึ่งไม่ตรงกับปีงบประมาณ หากเป็นสถานศึกษาของรัฐการใช้จ่ายเงิน งบประมาณแต่ละปีการศึกษา จำเป็นต้องอาศัยเงินงบประมาณทั้งสองปีงบประมาณ คือ ตั้งแต่เปิดภาคเรียนจนถึงถึงสิ้นเดือนกันยายนเป็นของปีงบประมาณหนึ่ง และตั้งแต่เดือนตุลาคมจนปิดภาคเรียนเป็นของอีกปีงบประมาณหนึ่ง สถานศึกษาจำเป็นต้องกำหนดแผนงาน งานหรือโครงการให้สอดคล้องกับงบประมาณในปีนั้น ๆ แต่หากเป็นสถานศึกษาของเอกชน ไม่จำเป็นต้องอาศัยงบประมาณแผ่นดิน ก็อาจกำหนดงบประมาณการใช้จ่ายเงินให้สอดคล้องกับปีการศึกษาได้ กล่าวได้ว่า การบริหารงบประมาณหมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการตัวเลขทางการเงินในระยะเวลาหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.2 ความสำคัญของการบริหารงบประมาณ

สถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อผลิตนักเรียนให้มีคุณภาพที่ดีเป็นที่พึงประสงค์ของสังคมและประเทศชาติ โดยอาศัยทรัพยากรต่าง ๆ ที่สถานศึกษานั้นมีอยู่หรือแสวงหาเพิ่มเติม งบประมาณในฐานะที่เป็นแผนการใช้จ่ายทรัพยากรของหน่วยงาน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการสนับสนุนให้การดำเนินการขององค์กรเป็นไปโดยราบรื่น

เชวงศักดิ์ บุญแสน (2553) กล่าวว่า สถานศึกษาเป็นองค์กรที่ผลิตคนให้มีคุณภาพ โดยอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่หรือแสวงหาเพิ่มเติมงบประมาณเป็นแผนการใช้จ่ายของ สถานศึกษาจึงมีความสำคัญดังนี้

1) ใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารสถานศึกษา ทั้งงานวิชาการ งานธุรการ งานกิจการนักเรียน งานบุคลากร งานชุมชน จำเป็นต้องใช้เงินทั้งสิ้น

2) ช่วยให้สามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น วิธีการของงบประมาณ จะเป็นเครื่องมือในการใช้จ่าย หรือจัดสรรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด คือ มีการวางแผนการใช้จ่ายให้สอดคล้องกับรายรับ รวมทั้งมีการจัดลำดับความสำคัญของงานโครงการกิจกรรมต่าง ๆ

3) ประโยชน์ในการตรวจสอบดูแลการปฏิบัติงาน ว่าผลงานกับเงินที่ใช้จ่าย สอดคล้องกันหรือไม่เนื่องจากงบประมาณสถานศึกษา เกี่ยวข้องกับงานอื่น เช่น กิจการนักเรียนในเรื่อง การนำนักเรียนไปนอกสถานที่ ต้องใช้เงินจากงบประมาณ ในด้านวิชาการต้องอาศัยเงินงบประมาณในการจัดซื้อสื่อ และอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน อย่างไรก็ตาม การบริหารงานด้านธุรการ การเงินและพัสดุของผู้บริหารโรงเรียน ถ้าบริหารผิดพลาดจะเกี่ยวข้องกับระเบียบวินัย กองวินัยได้รวบรวมข้อมูลสถิติการทำผิดวินัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานธุรการ การเงินและพัสดุ ซึ่ง ล้วนแต่เป็นผู้บริหารทั้งสิ้น มีการลงโทษ ตั้งแต่ตัดเงินเดือน ภาคทัณฑ์ และว่ากล่าวตักเตือน

ประเภทของงบประมาณสถานศึกษา มีอยู่ 2 ประเภท คือ

1. งบประมาณแผ่นดิน เป็นเงินรายรับจากงบประมาณแผ่นดิน มี 2 ลักษณะ

1.1 เงินงบกลาง เบิกจ่ายจากกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง เช่น เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร เงินค่ารักษาพยาบาล เงินบำเหน็จบำนาญ เงินช่วยค่าครองชีพ

1.2 เงินรายจ่ายของส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ เป็นรายจ่ายที่รัฐบาลจัดสรรให้แก่ส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ แบ่งเป็น 11 หมวด คือ หมวดเงินเดือน เงินที่จ่ายให้แก่ข้าราชการเป็นรายเดือน หมวดลูกจ้างประจำ เงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างประจำ หมวดค่าจ้างชั่วคราว เงินที่จ่ายเป็น ค่าแรงสำหรับการทำงานปกติแก่ลูกจ้างชั่วคราว หมวยค่าตอบแทน เงินที่จ่ายตอบแทนให้แก่ ผู้ปฏิบัติงานให้ทางราชการ เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าอาหาร ทำงานนอกเวลา ค่าสอนพิเศษ หมวดค่าใช้สอย ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่ายานพาหนะ ค่าที่พัก ค่าซ่อมแซมอาคารสถานที่ และครุภัณฑ์ หมวดค่าสาธารณูปโภค ค่าไฟฟ้า ค่าน้ำประปา หมวดค่าวัสดุ ค่าใช้จ่ายซื้อสิ่งของต่าง ๆ เช่น กระดาษ หลอดไฟ หมวดค่าครุภัณฑ์ รายจ่ายเพื่อซื้อสิ่งของที่คงทน ใช้ได้นาน เช่น โต๊ะคอมพิวเตอร์ โต๊ะ เก้าอี้ หมวดค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง รายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งที่ดินและสิ่งก่อสร้าง หมวดเงินอุดหนุน เงินที่จ่ายเพื่อช่วยเหลือบุคคลหรือองค์กร เช่น ช่วยเด็กที่ขาดแคลน ช่วยบูรณะวัด ช่วยมูลนิธิต่าง ๆ หมวดรายจ่ายอื่น รายจ่ายที่ไม่เข้าลักษณะของหมวดใดหมวดหนึ่ง เช่น ราชการลับ

2. เงินนอกงบประมาณ เงินที่สถานศึกษาได้รับนอกเหนือจากเงินงบประมาณ แผ่นดิน เช่น เงินบริจาค เงินที่ได้จากการขายผลผลิตของสถานศึกษาเงินทุนจากหน่วยงานหรือบุคคล มอบให้เป็นทุนการศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารงบประมาณมีความสำคัญครอบคลุมงานทั้งหมดขององค์การ งบประมาณเป็นเครื่องมือในการพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้ โดยมีการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุด

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ

2.4.1 ความหมายและความสำคัญของการจัดทำงบประมาณ

งบประมาณ มีผู้ให้ความหมายแตกต่างกันออกไป ในมุมมองของนักเศรษฐศาสตร์มองว่างบประมาณ หมายถึง การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด มุมมองของนักบริหารงบประมาณ หมายถึง กระบวนการหรือการบริหารงบประมาณให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ส่วนมุมมองของนักการเมือง จะมองงบประมาณในลักษณะของการมุ่งให้รัฐสภาใช้อำนาจควบคุมการปฏิบัติงานของรัฐบาล โดยสรุปความหมายของงบประมาณ หมายถึง แผนซึ่งแสดงออกในรูปตัวเงินแสดง โครงการดำเนินงานทั้งหมดในระยะหนึ่ง รวมถึงการประมาณการบริหารกิจกรรม โครงการและค่าใช้จ่ายตลอดจนทรัพยากรที่จำเป็นในการสนับสนุน การดำเนินงานให้บรรลุตามแผนนี้ งบประมาณแผ่นดินเป็นแหล่งรายได้หลักของหน่วยงานภาครัฐ ในการการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐเพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ ไปสู่มาตรฐานระดับ สากล ทั้งนี้รัฐบาลยังใช้งบประมาณเป็นเครื่องมือวัดการทำงานของหน่วยงานว่าบรรลุเป้าหมายได้ มากน้อยเพียงใด อีกทั้งงบประมาณเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งของรัฐบาลที่เป็นเอกสารซึ่งแสดงออกมา ในลักษณะแผนการใช้

จ่ายเงิน เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยที่รัฐบาลได้สัญญาต่อรัฐสภาและประชาชนที่จะใช้เงินภายใต้เงื่อนไขที่ตกลงกัน

จากการศึกษาความหมายของงบประมาณ พบว่า งบประมาณเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งของรัฐบาลในการบริหารประเทศโดยสัญญาต่อรัฐสภา และประชาชนในการใช้จ่ายเงินภายใต้เงื่อนไขที่ตกลงกัน ทั้งนี้ต้องมุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า ตามนโยบายที่รัฐบาลได้แถลงไว้เมื่อได้ เข้ามาบริหารประเทศ ทั้งนี้การใช้จ่ายงบประมาณสามารถตรวจสอบและเปิดเผยต่อสาธารณะได้

ความสำคัญในการจัดทำงบประมาณ มีหลายประการทั้งทางด้านการบริหารงานของหน่วยงาน เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการบริหารงาน และเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จของการดำเนินงานขององค์กร (จีรภัทร์ สมเทพ, 2551) งบประมาณยังเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการบริหารงาน พัฒนางาน พัฒนาท้องถิ่น รวมถึงพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า ซึ่งส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจจะต้องจัดทำรายละเอียดคำของบประมาณเพื่อขอรับการจัดสรรงบประมาณ โดยจะต้องนำแนวนโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายกระทรวง ทบวง กรม มากำหนดเป็นวงเงินงบประมาณรายจ่ายแต่ละด้านในลักษณะการวางแผนงบประมาณรายจ่ายล่วงหน้า ทั้งนี้ต้องสอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติราชการประจำปี แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาหน่วยงาน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เป็นการประเมินประสิทธิภาพในการบริหารงานในรูปแบบของ ผลผลิต ซึ่งสามารถวัดผลผลิตได้จากตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

จากการศึกษาถึงความหมายและความสำคัญในการจัดทำงบประมาณโดยสรุป งบประมาณเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อการบริหารงาน การพัฒนางาน รวมถึงการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า โดยจะต้องสามารถประเมินผลการบริหารงานได้ จากการตรวจวัดความสำเร็จของผลผลิตมีเกณฑ์วัดและหน่วยวัดที่ชัดเจน

การบริหารงบประมาณของประเทศไทยได้มีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับระบบและวิธีการจัดการที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ ไม่ว่าจะเป็นระบบงบประมาณแบบแสดงรายการ ระบบงบประมาณแบบการวางแผนงาน ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน จนถึงปัจจุบันใช้ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ ซึ่งแต่ละระบบต่างมีข้อดีและข้อจำกัดแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้การจัดทำงบประมาณของหน่วยงานภาครัฐ จะต้องระเบียบว่าด้วยการบริหารงบประมาณเป็นหลักเพื่อทำให้การของบประมาณประจำปีของแต่ละหน่วยงานเป็นไปตามนโยบาย และแผนพัฒนาแห่งชาติที่ได้กำหนดไว้ เพื่อการพัฒนาประเทศจะได้มุ่งไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้จากการศึกษาระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ได้มีผู้วิเคราะห์ ถึงข้อดีและข้อจำกัด

ข้อดี รัฐบาลสามารถใช้วิธีการและกระบวนการงบประมาณในการจัดสรรทรัพยากรให้เกิดผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ของรัฐบาล มีการดำเนินการแบบบูรณาการ มีเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน มีการประเมินผลตรวจสอบความสำเร็จทุกระดับ มีการเพิ่มขอบเขตของงบประมาณ มีการประมาณการล่วงหน้าระยะกลาง ทำให้ส่วนราชการมีการวางแผนงบประมาณที่มีประสิทธิภาพและสามารถปฏิบัติได้

ข้อจำกัด การกำหนดนโยบายในทุกระดับ ตั้งแต่รัฐบาลจนถึงหน่วยงานไม่ดีพอ หรือยากเกินไปที่จะบรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารของหน่วยงานต้องมีความรู้ความสามารถสูงในด้านเทคนิค และเข้าใจในระบบงบประมาณเป็นอย่างดี (วนิดา พรมจักร, 2553)

ในปัจจุบัน การบริหารงบประมาณใช้ระบบและวิธีการจัดการงบประมาณที่มุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ ซึ่งระบบการบริหารงบประมาณแบบนี้จะต้องมีตัวบ่งชี้ หรือการกำหนดผลผลิตและผลลัพธ์ เพื่อจะได้ใช้วัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ได้การบริหารงบประมาณโดยหลักจะประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ 1) การจัดเตรียมงบประมาณ 2) การอนุมัติงบประมาณ 3) การบริหารงบประมาณ 4) การควบคุมงบประมาณ (ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์, 2556)

1. การจัดเตรียมงบประมาณ (Budget Preparation)

เป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการงบประมาณ ซึ่งฝ่ายบริหาร คือ รัฐบาลมีหน้าที่ในการเสนองบประมาณรายจ่ายประจำปีต่อฝ่ายนิติบัญญัติเพื่อพิจารณาอนุมัติในทางปฏิบัติผู้มีบทบาทในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายโดยตรง ได้แก่ ส่วนราชการรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐผู้ใช้งบประมาณ และสำนักงบประมาณ สำนักงบประมาณมีอำนาจหน้าที่ในการวิเคราะห์คำขอตั้งงบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานอื่นของรัฐ และจัดทำเป็นร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีเสนอต่อนายกรัฐมนตรี เพื่อให้คณะรัฐมนตรีพิจารณา และเสนอต่อรัฐสภาต่อไป

2. การอนุมัติงบประมาณ (Budget Adoption)

การอนุมัติงบประมาณ หมายถึง การพิจารณาอนุมัติร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พร้อมทั้งเอกสารประกอบงบประมาณซึ่งฝ่ายบริหารหรือรัฐบาลเสนอต่อฝ่ายนิติบัญญัติหรือ รัฐสภา ซึ่งประกอบด้วย 2 สภา คือ สภาผู้แทนราษฎร และวุฒิสภา โดยร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี จะผ่านการพิจารณาจากสภาผู้แทนราษฎรก่อน 3 วาระ แล้วจึงเสนอวุฒิสภาพิจารณาก่อนนำทูลเกล้าถวายพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงลงพระปรมาภิไธยประกาศใช้ เป็นกฎหมายต่อไป

กระบวนการอนุมัติงบประมาณจะเริ่มขึ้นภายหลังจากที่ร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีผ่านการพิจารณาโดยคณะรัฐมนตรีแล้ว สำนักงบประมาณจะเตรียมเอกสารงบประมาณเพื่อให้นายกรัฐมนตรีเสนอต่อรัฐสภาเพื่อพิจารณา ซึ่งการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีของสภาผู้แทนราษฎรประกอบด้วย 3 วาระ

วาระที่ 1 เป็นการพิจารณารับหลักการแห่งร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำรวมถึงการแต่งตั้งคณะกรรมาธิการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี

วาระที่ 2 เป็นการพิจารณาในขั้นกรรมาธิการ และการพิจารณาเต็มสภาเรียงตามมาตรา

วาระที่ 3 เป็นการพิจารณาอนุมัติ และประธานสภาผู้แทนราษฎรจะเป็นผู้เสนอร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีต่อวุฒิสภาเพื่อพิจารณาต่อไป

วุฒิสภาจะดำเนินการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยตั้งคณะกรรมาธิการขึ้นมาเพื่อศึกษาร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีเช่นเดียวกัน และต้องพิจารณาให้ความ “เห็นชอบ” หรือ “ไม่เห็นชอบ” ให้แล้วเสร็จภายใน 20 วัน นับแต่วันที่ร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี มาถึงวุฒิสภา ทั้งนี้เว้นแต่สภาผู้แทนราษฎร ได้ลงมติให้ขยายเวลาออกไปเป็นกรณีพิเศษ หากวุฒิสภาไม่สามารถพิจารณาให้เสร็จภายในกำหนดเวลา ให้ถือว่าวุฒิสภาได้ให้ความเห็นชอบตามร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายนั้น

หากร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้รับการเห็นชอบจากวุฒิสภาแล้ว นายกรัฐมนตรีนำร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีขึ้นทูลเกล้าถวายเพื่อ พระมหากษัตริย์ทรงลงพระปรมาภิไธย ประกาศในราชกิจจานุเบกษาใช้บังคับเป็นกฎหมายต่อไป

3. การบริหารงบประมาณ (Budget Execution)

เมื่อพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ประกาศเป็นกฎหมายใช้บังคับแล้ว ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานอื่นของรัฐ ผู้ใช้งบประมาณ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงบประมาณรายจ่ายจะต้องวางแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณให้สอดคล้องกับเป้าหมายการให้บริการกระทรวง ผลผลิต/ โครงการ ตามวงเงินงบประมาณรายจ่ายที่ระบุไว้ในเอกสารประกอบพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งการบริหารงบประมาณเกี่ยวข้องกับการอนุมัติจัดสรรงบประมาณ การโอนเปลี่ยนแปลงรายการ และการกันเงินเหลื่อมปี

4. การติดตามประเมินผลงบประมาณ (Budget Monitoring and Evaluation)

การติดตามประเมินผลงบประมาณจะรวมถึงขั้นตอนการควบคุมติดตามการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายงบประมาณของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานอื่นของรัฐ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายการให้บริการของกระทรวง ผลผลิต / โครงการ ที่ปรากฏใน พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเอกสารงบประมาณรายจ่ายประจำปี และตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวกับการใช้จ่ายเงินแผ่นดิน รวมทั้งการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานของหน่วยงานที่ผ่านมา

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เกียรติคุณ เรืองสุวรรณ (2553) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการบริหารงบประมาณเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ : ศึกษากรณี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี การงบประมาณเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารองค์การหรือกิจกรรมต่าง ๆ ทำให้บุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้ทราบโดยทั่วกันว่า เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์กรจะไปในทิศทางใด ซึ่งจะส่งผลให้หน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบ ขององค์การมีเป้าหมายร่วมกัน มีการประสานงานกันด้วยดี ตลอดจนเป็นการจัดสรร หรือจัดเตรียมทรัพยากรไว้ล่วงหน้าไม่ว่าจะเป็นในเรื่องทุนบุคลากร และปัจจัยอื่น ๆ องค์การจึงต้องจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ให้สามารถดำเนินตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการบริหารงบประมาณรายได้ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 3 แห่ง คือ

เทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐทั้ง 3 แห่ง จำนวน 101 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ F-test (One-way ANOVA และ t-test (Independent Samples) ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมและจำแนกตามมหาวิทยาลัยสังกัดและประเภทบุคลากรตำแหน่งส่วนใหญ่ เห็นว่าปัจจัยโดยรวม และรายด้านทั้ง 4 ด้านมีความสำคัญต่อการบริหารงบประมาณเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการจัดทำงบประมาณ รองลงมาคือด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการอนุมัติงบประมาณและด้านการควบคุมงบประมาณ 2) บุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีมหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เห็นว่าปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการบริหารงบประมาณเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสำคัญมากโดยผู้ปฏิบัติงานที่สังกัดมหาวิทยาลัยต่างกัน เห็นว่าปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการบริหารงบประมาณเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยรวมและรายด้าน คือ ด้านการบริหารงบประมาณแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ปฏิบัติงานที่สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านการบริหารงบประมาณมากกว่ามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี 3) บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่เป็นข้าราชการเห็นว่า ปัจจัยด้านการอนุมัติงบประมาณมี ความสำคัญต่อการบริหารงบประมาณเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มากกว่าบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่มีความคิดเห็น โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการจัดทำงบประมาณ ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการควบคุมงบประมาณไม่แตกต่างกัน โดยสรุปปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการบริหารงบประมาณเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและอายุการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทั้ง 3 แห่ง อยู่ในระดับมาก และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะงานทางราชการต่างกันให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงบประมาณเงินรายได้โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งข้อมูลสารสนเทศนี้จะเป็นประโยชน์ต่อคณะผู้บริหาร อันจะนำไปพิจารณาเป็นทางเลือกหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนามหาวิทยาลัยให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไปในอนาคต

เกศินี พันธุมจินดา (2554) ได้ศึกษาเรื่องการดำเนินงานตามระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนมัธยมในจังหวัดปทุมธานี พบว่าสภาพการดำเนินงานด้านการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน อยู่ในระดับมาก เป็นเพราะผู้บริหารและบุคลากรมีความรู้ความสามารถมีการจัดระบบที่ถูกต้อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลางปัจจัยทางการบริหารที่มีความสัมพันธ์กันสูง คือ ด้านบุคลากรกับด้านการจัดระบบจัดซื้อจัดจ้าง ทั้งนี้เป็นเพราะการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงบประมาณในสถานศึกษา คือ บุคลากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูการเงิน/ครูพัสดุ ต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยทางการบริหารให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาของตน

จีรภัทร์ สมเทพ (2551) ได้ศึกษาแนวทางในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี โดยได้ศึกษาปัญหาและอุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และอุปสรรคในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาอุปสรรค ด้านแผนงาน/โครงการไม่ได้มีการจัดลำดับความสำคัญหรือความจำเป็นเร่งด่วนของแผนงาน/โครงการมีปัญหามากที่สุด รองลงมาคือปัญหาด้านนโยบายผู้บริหารในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่สามารถทำได้ครอบคลุมทุกพื้นที่และไม่เป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนา และได้เสนอแนวทางการ แก้ไขปัญหาและอุปสรรคการจัดทำงบประมาณ ได้แก่ ควรจะมีการกลั่นกรองและพิจารณาแผนงาน/ โครงการผ่านคณะกรรมการตรวจสอบโครงการที่ได้รับการแต่งตั้ง โดยไม่ให้อำนาจการตัดสินใจ ขึ้นอยู่กับบุคลใดบุคลหนึ่ง ส่วนด้านการมีส่วนร่วม มีความเห็นด้วยในการรณรงค์สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำร่วมรับผิดชอบ ร่วมเสนอปัญหาความต้องการหรือแผนงาน/ โครงการ

บัณฑิตาภรณ์ ศรีคำภา (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารของสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรกเรียงตามลำดับ คือ ด้านโครงสร้าง ด้านภาวะผู้นำ และด้านการจูงใจ 2) การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรกเรียงตามลำดับ คือ ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ด้านบริหารทางการเงิน การควบคุมงบประมาณ และด้านการตรวจสอบภายใน และ 3) ปัจจัยทางการบริหารมี ความสัมพันธ์ทางบวก ระดับปานกลางกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัญจรีย์ ศรีมุกข์ และคณะ (2564) ได้ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักสรรพากรพื้นที่แห่งหนึ่ง ผลการวิจัยผบว่า ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณโดยใช้การเลือกตัวแปรเข้าสมการแบบลำดับขั้น พบว่า ตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร ได้แก่ ความรับผิดชอบในการทำงาน และลักษณะงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 78.20 (R^2 = 0.782) ทั้งนี้ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับสูง (r = 0.835) หากพิจารณาในรายละเอียดจะพบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานในระดับสูง

ประสาน กันยานัน (2550) ได้ศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงบประมาณเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ผลการศึกษาวิจัยพบว่า สภาพสาเหตุ และปัญหาการบริหารงานงบประมาณเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาโดยภาพรวมอยู่ใน

ระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านต่าง ๆ พบว่า ด้านสภาพสาเหตุและปัญหาของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณเงินรายได้มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือด้านสภาพสาเหตุ และปัญหาของการจัดสรรเงินงวดงบประมาณเงินรายได้ พิจารณาด้านต่าง ๆ ของแนวทางในการพัฒนาการบริหารงบประมาณเงินรายได้ประกอบกับการให้สัมภาษณ์ของผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย และผู้เชี่ยวชาญสามารถบอกถึงแนวทางในการพัฒนาได้ โดยแบ่งออกเป็น แนวทางการพัฒนาการจัดทำคำเสนอของงบประมาณเงินรายได้แนวทางการพัฒนาการจัดสรรเงินงวดงบประมาณเงินรายได้แนวทางการพัฒนาการเบิกจ่ายงบประมาณเงินรายได้ แนวทางการพัฒนาการรายงานและประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณเงินรายได้

พชร สาตร์เงิน (2561) ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมของประชาชนในการวางแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแค จังหวัดลพบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชน ปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชนในแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแค อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี การเก็บรวบรวม ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามจำนวน 392 ชุด และการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 20 คน ซึ่งผลการวิจัยพบว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนในแผนพัฒนา ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งด้านการตัดสินใจ ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินการ และด้านการประเมินผล โดยมีระดับ คือ 5 -4-3-2-1 ซึ่งหมายถึงมีระดับการมีส่วนร่วมมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชนได้แก่ ประชาชนที่ขาดจิตสำนึกสาธารณะในการมีส่วนร่วม ขาดความรู้และความเข้าใจ เกี่ยวกับแผนการพัฒนา กฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ไม่มีความยืดหยุ่นที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน งบประมาณและทรัพยากร ไม่เพียงพอต่อการสนับสนุนทุกโครงการในแผนพัฒนา และขาดการประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ

พรจันทร์ พรศักดิ์กุล (2550) วิจัยเรื่อง รูปแบบกระบวนการงบประมาณของโรงเรียนที่บริหารงบประมาณแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วัตถุประสงค์ของการวิจัยมีดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการงบประมาณและการมีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อนำเสนอรูปแบบกระบวนการงบประมาณของโรงเรียนที่บริหารงบประมาณแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานขั้นตอนการวิจัยประกอบด้วย การกำหนดกรอบแนวคิด การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาเกี่ยวกับ กระบวนการงบประมาณของโรงเรียน การจัดทำร่างรูปแบบการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ การปรับปรุงร่างและนำเสนอรูปแบบที่สมบูรณ์กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนประถมศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป จำนวน 140 โรงเรียน ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบวิเคราะห์เอกสาร สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และไคสแควร์ ซึ่งผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ปัจจุบันโรงเรียนประถมศึกษามีการดำเนินการเกี่ยวกับกระบวนการงบประมาณ 4 ขั้นตอน ในขั้นของการจัดทำงบประมาณ มีกำหนดนโยบายงบประมาณ การทบทวนแผนกลยุทธ์การจัดทำแผนปฏิบัติการ และการประมาณรายรับรายจ่าย ปัญหาที่พบ คือ โรงเรียนส่วนใหญ่ไม่มีการจัดทำแผนงบประมาณระยะปานกลาง และไม่ได้จัดทำปฏิทินกระบวนการงบประมาณ ในขั้นของการอนุมัติงบประมาณ มีการนำเสนอแผนงบประมาณให้คณะกรรมการสถานศึกษาพิจารณา และส่วน

ใหญ่จะเห็นชอบตามที่โรงเรียนเสนอ ในขั้นของการบริหารงบประมาณ มีการควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณมีการเปลี่ยนแปลงงบประมาณ และมีการจัดทำข้อตกลงผลการปฏิบัติงาน ปัญหาที่พบคือไม่มีเกณฑ์ที่ ชัดเจนในการเปลี่ยนแปลงงบประมาณและไม่มีแรงจูงใจให้ทำตามข้อตกลงผลการปฏิบัติงาน ในขั้นของการประเมินผลงบประมาณ มีการประเมินผลการใช้งบประมาณแต่ส่วนใหญ่ไม่มีการ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์และต้นทุน ส่วนการมีส่วนร่วมในกระบวนงบประมาณพบว่า ผู้ปกครองไม่มีส่วนร่วมใด ๆ ในกระบวนการงบประมาณ ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาและหัวหน้าสายชั้น/กลุ่มสาระ มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลข้อเสนอแนะ ความคิดเห็น ผู้สอนและกรรมการใน คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการรับรู้รับทราบข้อมูล 2) ได้รูปแบบกระบวนการงบประมาณของโรงเรียนที่บริหารงบประมาณแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งมีขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอนคือ 1) การจัดทำงบประมาณประกอบด้วยการกำหนดแนวทางการจัดทำงบประมาณ การทบทวนแผนระยะยาว การจัดทำแผนระยะสั้น การประมาณการรายรับรายจ่าย 2) การอนุมัติงบประมาณ ประกอบด้วย การพิจารณางบประมาณ การจัดทำเอกสารงบประมาณ 3) การบริหารงบประมาณ ประกอบด้วยการควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณการเปลี่ยนแปลงงบประมาณ การจัดทำข้อตกลงผลการปฏิบัติงาน 4) การประเมินผลงบประมาณ ประกอบด้วย การประเมินผล และการรายงานผลและได้นำเสนอรูปแบบ การมีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณของหัวหน้าสาย ชั้น กลุ่มสาระ ครูผู้สอน ผู้ปกครอง ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา กรรมการในคณะกรรมการสถานศึกษา

พันธิตรา จตุรภัทรนนท์ (2551) รายงานการวิเคราะห์ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549-2551 ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ กรณีศึกษา: งบประมาณแผ่นดิน ในการวิเคราะห์งบประมาณรายจ่ายประจำปี (งบแผ่นดิน) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ประจำปี พ.ศ. 2549-2551 จำแนก การวิเคราะห์ออกเป็นการวิเคราะห์จำแนกตามงบรายจ่าย การวิเคราะห์จำแนกตามหมวดรายจ่าย และการวิเคราะห์จำแนกตามผลผลิต ซึ่งสามารถสรุปภาพรวมได้ ดังนี้ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2549-2551 มหาวิทยาลัยฯ ได้รับการจัดสรรงบประมาณในแต่ละงบรายจ่ายมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ยกเว้นงบดำเนินงานที่ได้รับลดลงในปี พ.ศ. 2551 เพียง ร้อยละ 0.25 สำหรับงบรายจ่ายที่มี แนวโน้มได้รับเพิ่มมากที่สุดใน ปี พ.ศ. 2550 ได้แก่ งบรายจ่ายอื่น งบเงินอุดหนุน งบลงทุน งบบุคลากร และงบดำเนินงาน ตามลำดับ ส่วนในปี พ.ศ. 2551 ได้รับงบประมาณเพิ่มมากที่สุดในงบรายจ่ายเดียวกัน ได้แก่ งบลงทุน งบรายจ่ายอื่น งบเงินอุดหนุน งบบุคลากร และงบดำเนินงาน เมื่อจำแนกงบประมาณตามหมวดรายจ่าย พบว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. 2549-2551 มหาวิทยาลัยฯ ได้รับงบประมาณหมวดค่าครุภัณฑ์ที่ดินและสิ่งก่อสร้างมากที่สุด รองลงมาคือ หมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ หมวดรายจ่ายอื่น หมวดเงินอุดหนุน หมวดค่าสาธารณูปโภค และหมวดค่าจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการตามลำดับ และเมื่อจำแนกงบประมาณตามผลผลิต พบว่า มหาวิทยาลัยฯ ได้รับการจัดสรรงบประมาณในแต่ละผลผลิตมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเกือบทุกผลผลิตยกเว้นปี พ.ศ. 2551 ผลผลิตผลงานการให้บริการวิชาการและ ผลผลิตผลงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่ได้รับเท่ากับในปี พ.ศ. 2550

รัตติยา สัจจภิรมย์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณรายจ่ายเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงบประมาณ

รายจ่ายเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ได้แก่ ด้านการจัดทำงบประมาณ ด้านการอนุมัติงบประมาณ ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการควบคุมงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้ปฏิบัติงานด้านงบประมาณที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีผลต่อการบริหารงบประมาณรายจ่ายเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และผู้ปฏิบัติงานด้านงบประมาณที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีผลต่อการการบริหารงบประมาณรายจ่ายเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

เรืองเดช ศิลมี และมาลี จัตุรัส (2556) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงบประมาณของเจ้าหน้าที่งบประมาณส่วนราชการกองทัพอากาศ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงบประมาณของเจ้าหน้าที่งบประมาณ ส่วนราชการกองทัพอากาศ และเพื่อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงบประมาณของเจ้าหน้าที่งบประมาณส่วนราชการกองทัพอากาศ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่งบประมาณ ส่วนราชการกองทัพอากาศ 46 แห่ง จำนวน 100 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การใช้สถิติต่าง ๆ ได้แก่ ค่าร้อยละ ความถี่ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างโดยการทดสอบค่า t (Independent Samples t-test) การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์ LSD ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงบประมาณของเจ้าหน้าที่งบประมาณ ส่วนราชการกองทัพอากาศ คือ ด้านความรู้เกี่ยวกับกฎหมายการเงิน การคลัง และงบประมาณ ด้านระบบสารสนเทศด้านงบประมาณ อยู่ในระดับมาก ด้านการบริหารจัดการงบประมาณ ด้านความร่วมมือและประสานงาน อยู่ในระดับปานกลางและจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่งบประมาณส่วนราชการกองทัพอากาศ ที่มีปัจจัยด้านชั้นยศและตำแหน่งแตกต่างกัน ส่งผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงบประมาณของเจ้าหน้าที่งบประมาณส่วนราชการกองทัพอากาศแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในเรื่องความรู้เกี่ยวกับกฎหมายการเงิน การคลัง และงบประมาณ จากการวิเคราะห์ LSD พบว่า ชั้นยศจ่าอากาศตรี พันจ่าอากาศเอก และ นาวาอากาศตรี นาวาอากาศเอก มีความแตกต่างกันตำแหน่ง เสมียนงบประมาณ และนายทหารงบประมาณ มีความแตกต่างกัน แนวทางการแก้ไขควรส่งเสริมเจ้าหน้าที่งบประมาณส่วนราชการกองทัพอากาศ ให้ได้รับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะ สมรรถนะการทำงาน ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบงานด้านการเงิน การคลัง และงบประมาณ ของส่วนราชการ และการใช้งานในระบบสารสนเทศด้านงบประมาณ เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ของเจ้าหน้าที่งบประมาณ ส่วนราชการกองทัพอากาศ

วรรณา หอมสุด (2552) ได้ศึกษาสภาพปัญหาการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2551 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย พบว่า ปัญหาการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความคุ้มค่าในการจัดทำงบประมาณ พบปัญหาคือ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี บางโครงการสูงเกินความเป็นจริง การจัดสรรงบประมาณไม่คำนึงถึงความจำเป็นและความสำคัญก่อน-หลัง ด้านความโปร่งใสในการจัดทำงบประมาณ ปัญหาที่พบคือ ไม่มีการตรวจสอบติดตามผลการใช้จ่ายงบประมาณว่าถูกต้อง โปร่งใส เกิดประโยชน์หรือไม่ และไม่มีการรายงานผลการดำเนินงานให้ประชาชนทราบ ด้านการมีส่วนร่วม

ในการจัดทำงบประมาณ ปัญหาที่พบคือ ประชาชนไม่ทราบผลการพิจารณางบประมาณ พนักงาน ไม่ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ และไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนเสนอปัญหาความต้องการต่อผู้จัดทำ

วิโรจน์ โชติพัฒน์วรกุล (2554) ได้ศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราช-มงคลในทศวรรษหน้า: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในทศวรรษหน้า: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกในทศวรรษหน้า ด้านนโยบายและแผนพัฒนา ประเด็นสำคัญ คือ 1) การทบทวนปรัชญาหรือปณิธานให้เหมาะสมกับ สภาพการณ์ในปัจจุบันรักษาเอกลักษณ์และความเป็นเฉพาะทางของแต่ละวิทยาเขต 2) จัดทำแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติด้านการบริหารและการจัดการประเด็นสำคัญคือ 2.1) ติดตามผลการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมและมีระบบการประเมินคุณภาพของ องค์กรและผู้บริหารมหาวิทยาลัย 2.2) ปรับโครงสร้างการบริหารให้มีความคล่องตัว และมีความ ยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ 2.3) วางแผนพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของมหาวิทยาลัยให้มี ประสิทธิภาพ ด้านการบริหารการเงินและทรัพย์สิน ประเด็นสำคัญ คือ จัดทำแผนงบประมาณที่สอดคล้องกับแผนการพัฒนาของมหาวิทยาลัย ด้านการผลิตบัณฑิต ประเด็นสำคัญ ได้แก่ ประการแรก คือ การพัฒนาหลักสูตรเพื่อผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติที่สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาของประเทศใน รูปแบบสหกิจศึกษากับหน่วยงานของรัฐและเอกชน ประการที่สอง คือ การสร้างเครือข่ายทางวิชาการกับสถาบันอุดมศึกษาทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ในด้านการบริหารงานและการทำวิจัยร่วมกัน ประเด็นที่สำคัญ คือ กำหนดนโยบายการวิจัยที่สอดคล้องกับประเด็นการวิจัยที่สังคม และภาคเอกชนคาดหวัง และการสร้างเครือข่ายการวิจัยร่วมกับหน่วยงานในท้องถิ่น หน่วยงานของรัฐ และภาคเอกชน ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม ประเด็นสำคัญ คือ การร่วมมือและสร้างเครือข่ายการให้บริการวิชาการกับ หน่วยงานภาครัฐและเอกชนในท้องถิ่น ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ประเด็นสำคัญ คือ สร้างเครือข่ายการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมระหว่างมหาวิทยาลัย องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น องค์กรของรัฐและเอกชนเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ด้านวัฒนธรรมร่วมกัน

สมศักดิ์ กรอบสูงเนิน (2552) ศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานงบประมาณในเขตสถานศึกษาพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 พบว่า ปัญหาการบริหารงบประมาณในภาพรวม อยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การบริหารงานการเงิน เมื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงบประมาณ ตามขนาดสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก มีปัญหาในการบริหารงบประมาณ 7 ภารกิจ ได้แก่ การจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบติดตามประเมินผล และรายงานการใช้เงิน และ ผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารงานการเงิน การบริหารงานบัญชี และการบริหารงานพัสดุและสินทรัพย์ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุภารัตน์ อัคพิน (2553) ศึกษาสภาพปัญหาและประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสกลนคร มีผลการวิจัย พบว่า ปัญหาด้านประสิทธิผลการบริหารงบประมาณ อยู่ในระดับมาก ส่วนความคิดเห็นของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดสกลนคร ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน ต่อปัญหาการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงบประมาณมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สุรัตน์ กิมานันโท (2550) ได้ทำการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา: ศึกษากรณี สถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา 2) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคบาทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา และ 3) ศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา ในฐานะนิติบุคคล สถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยใช้วิธีการดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 13 ท่าน ผลการศึกษาพบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป พบว่า ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ มีการประชุมวางแผน ขออนุญาตแต่งตั้ง ประเมินความพร้อม ลงมือ ทำงานประเมินการดำเนินงานโดยมุ่งหวังพัฒนาคน พัฒนาเด็ก พัฒนางาน สำหรับปัญหาและอุปสรรค พบว่า บางครั้งที่มีการนำเทคโนโลยีที่สมัยใหม่เข้ามาในขณะที่ยังไม่มีความพร้อมทำให้เกิดอุปสรรคในการเรียนรู้และขาดหลักสูตรสำหรับเด็กที่บกพร่องทางร่างกายที่ต้องมีในบาง สถานศึกษา และแนวทางการเสริมสร้างบทบาทผู้บริหารที่ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนต้อง มองการไกล ทำงานแบบประชาธิปไตย กล้าตัดสินใจ มีเมตตา ทันเหตุการณ์โลกาภิวัตน์ และต้อง เน้นคุณภาพเป็นสำคัญ การให้โอกาสการศึกษาตลอดชีวิต มองความคุ้มค่า คุ้มทุน โดยบางแห่งต้องอาศัยการสนับสนุนจากมูลนิธิที่ให้การช่วยเหลือในด้านการเงิน ซึ่งวางแผนการใช้อย่างรัดกุม โปร่งใส ตรวจสอบได้มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ร่วมงาน สร้างความน่าเชื่อถือและความ ศรัทธาในตัวผู้บริหาร โดยผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะว่ารัฐควรเห็นความสำคัญและให้โอกาสทางการ ศึกษาสำหรับเด็กที่บกพร่องทางร่างการ

สุเมธ จันทร์เจอจุน (2553) คุณลักษณะของผู้บริหารกับการบริหารงบประมาณสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในภูมิภาคตะวันตก การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในภูมิภาคตะวันตก 2) การปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในภูมิภาคตะวันตก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงบประมาณสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในภูมิภาคตะวันตก โดยใช้สถานศึกษาสังกัดเทศบาลในภูมิภาคตะวันตก เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดเทศบาลในภูมิภาคตะวันตก จำนวน 58 โรง ผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 6 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่าย ธุรการและการเงิน หัวหน้างานงบประมาณ หัวหน้าฝ่ายแผนงานและสารสนเทศ หัวหน้าฝ่ายพัสดุ และครูปฏิบัติการสอน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 348 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดของ

ลิเคิร์ท (Likert) และการบริหารงบประมาณในสถานศึกษาตามมาตรฐานทางการเงิน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในภูมิภาคตะวันตกอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงบประมาณสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในภูมิภาคตะวันตกอยู่ในระดับมาก 3) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในภูมิภาคตะวันตกในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อนันต์ เตียวต้อย (2551) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารคุณภาพแบบเบ็ดเสร็จในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบการบริหารคุณภาพแบบเบ็ดเสร็จในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล มี 7 องค์ประกอบ คือ 1.1) การให้ความสำคัญกับ ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้เสียและพนักงาน 1.2) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในการนำองค์กร 1.3) เทคนิคและเครื่องมือการบริหารคุณภาพ 1.4) ธรรมภิบาลของผู้บริหาร 1.5) การใช้องค์กรเป็นคู่เทียบเคียง 1.6) การสร้างคุณภาพชีวิตบุคลากร 1.7) การบริหารงานอย่างต่อเนื่อง 2) รูปแบบการบริหาร คุณภาพแบบเบ็ดเสร็จในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ได้แก่ องค์ประกอบ 7 องค์ประกอบ 2.1) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและพนักงาน 2.2) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในการนำองค์กร 2.3) เทคนิคและเครื่องมือการบริหารคุณภาพ 2.4) ธรรมาภิบาลของผู้บริหาร 2.5) การใช้องค์กรเป็นคู่เทียบเคียง 2.6) การสร้างคุณภาพชีวิตบุคลากร 2.7) การบริหารงานอย่างต่อเนื่อง และกระบวนการทำงานบริหาร 8 กระบวนการ ซึ่งประกอบไปด้วย 1) การริเริ่มจากผู้บริหารระดับสูง 2) การจัดโครงสร้างองค์กรและทีมงาน 3) การจัดระบบเครื่องมือคุณภาพ 4) การประกาศใช้และให้ความรู้แก่บุคลากร 5) การกำกับติดตามและประเมินผล 6) การทบทวนการดำเนินงาน 7) การให้รางวัล ผู้ประสบผลสำเร็จในการบริหารคุณภาพ และ 8) การเทียบเทียงกับหน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จ ซึ่งรูปแบบดังกล่าวได้รับการยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญให้สามารถนำไปใช้ได้

อุบลภรณ์ นวลแจ่ม (2552) ศึกษาเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงบประมาณ : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ส่วนปัญหาที่พบในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านการจัดเตรียมและทำงบประมาณ ในเรื่องการไม่ทบทวนผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี มากที่สุด ด้านการขออนุมัติงบประมาณ ปัญหามากที่สุดคือ การอนุมัติงบประมาณเพื่อจัดสรรงบประมาณลงพื้นที่ไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของพื้นที่เป็นหลัก ด้านการบริหารงบประมาณ มากที่สุด คือรัฐบาลจัดสรรเงินอุดหนุนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นล่าช้า ด้านการควบคุมงบประมาณ มากที่สุดคือ การตั้งงบประมาณรายรับมากเกินไปทำให้การควบคุมรายจ่ายลำบากขาดความสมดุล ผลการศึกษาเปรียบเทียบปัญหาระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย ทั้ง 4 ด้านแตกต่างกัน โดยองค์การบริหารส่วนตำบล มีปัญหาการบริหารงบประมาณมากกว่าเทศบาลตำบลทุกด้าน

อรุณ ชัฎพลชัย (2554) ศึกษาปัญหาการจัดทำงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ปัญหาการจัดทำงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการอนุมัติงบประมาณ

ด้านการจัดเตรียมงบประมาณ ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการตรวจสอบงบประมาณ ส่วน การศึกษาปัจจัยส่วนบุคลของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการจัดทำงบประมาณแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า บุคลากรที่จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีปัญหาการจัดทำงบประมาณ มากกว่าบุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

สำหรับการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้กำหนดแนวทางในการวิจัย โดยมีลำดับขั้นตอนในการวิจัย มีระเบียบวิธีวิจัยในด้านการกำหนดประชากร การสุ่มกลุ่มตัวอย่างการเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล รวมถึงสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการวางแผนงบประมาณและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการใช้งบประมาณ จำนวน 150 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารและคณาจารย์ 94 คน และเจ้าหน้าที่ 56 คน

ผู้วิจัยใช้ประชากร จำนวน 150 คน ประกอบไปด้วยผู้บริหารและ คณาจารย์ 94 คน และเจ้าหน้าที่ 56 คน จัดเก็บจนครบตามจำนวนที่กำหนด การวิจัยในครั้งนี้จัดอยู่ในการวิจัยประยุกต์ (Applied Research) เนื่องจากเป็นการศึกษาค้นหาสาเหตุของปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยการนำการวิจัยขั้นพื้นฐานมาประยุกต์ใช้อีกครั้งหนึ่ง นอกจากนี้การวิจัยนี้ยังเป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากประชากร ผู้วิจัยได้รวบรวมและได้ศึกษาค้นคว้าจากแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม ลักษณะคำถามแบบปลายปิด (Close ended Question) เพื่อให้ครอบคลุมเรื่องที่ต้องการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และตำแหน่งงาน ซึ่งลักษณะของคำถามจะเป็นคำตอบหลายตัวเลือก (Multiple Choice Questions) ประกอบด้วยคำถามจำนวน 5 ข้อ ได้แก่

คำถามข้อที่ 1 เพศ มีคำตอบ 2 ข้อให้เลือก (Two-way Question) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว ใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale) แบ่งเป็น 2 เพศ ได้แก่

1. ชาย
2. หญิง

คำถามข้อที่ 2 อายุ มีคำตอบหลายตัวเลือก (Multiple Choice Questions) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว ใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale) แบ่งเป็น 4 ช่วงอายุ ได้แก่

1. 21 - 30 ปี
2. 31 - 40 ปี
3. 41 - 50 ปี
4. 51 - 60 ปี

คำถามข้อที่ 3 ระดับการศึกษา มีคำตอบหลายตัวเลือก (Multiple Choice Questions) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว ใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale) แบ่งเป็น 4 ระดับ ได้แก่

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ปริญญาตรี
3. ปริญญาโท
4. ปริญญาเอก

คำถามข้อที่ 4 อายุราชการ มีคำตอบหลายตัวเลือก (Multiple Choice Questions) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว ใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale) แบ่งเป็น 6 ช่วงอายุราชการ ได้แก่

1. ต่ำกว่า 5 ปี
2. 5 - 10 ปี
3. 11 - 15 ปี
4. 16 - 20 ปี
5. 21 - 25 ปี
6. มากกว่า 25 ปี

คำถามข้อที่ 5 ตำแหน่งงาน มีมีคำตอบหลายตัวเลือก (Multiple Choice Questions) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว ใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale) แบ่งเป็น 3 ตำแหน่ง ได้แก่

1. ผู้บริหาร
2. อาจารย์
3. เจ้าหน้าที่

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารองค์กร แบ่งได้ 3 ด้าน ซึ่งข้อคำถามผู้วิจัยได้พัฒนามาจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารองค์กร พฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับบุคคล พฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับกลุ่ม พฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับองค์กร (สมยศ นาวีการ, 2550) มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ประกอบด้วยคำถามจำนวน 15 ข้อ ได้แก่

ด้านพฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับบุคคล จำนวน 5 ข้อ ได้แก่

1. ท่านมีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงาน
2. ท่านมีความรักภักดีต่อองค์กร
3. ท่านมีความรับผิดชอบในการทำงาน
4. ท่านมีการสร้างผลงานอย่างต่อเนื่อง
5. ท่านมีเป้าหมายในการทำงาน

ด้านพฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับกลุ่ม จำนวน 5 ข้อ ได้แก่

1. สมาชิกในกลุ่มมีการแบ่งหน้าที่การทำงานในทีมอย่างชัดเจน
2. สมาชิกในกลุ่มสามารถสร้างสรรค์กิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน
3. สมาชิกในกลุ่มสามารถวางแผนและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. สมาชิกในกลุ่มคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว
5. สมาชิกในกลุ่มสามารถตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน

ด้านพฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับองค์กร จำนวน 5 ข้อ ได้แก่

1. ผู้นำหน่วยงานมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ
2. ผู้นำหน่วยงานมีการสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ
3. ผู้นำหน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นในการทำงาน
4. ผู้นำหน่วยงานให้อำนาจการตัดสินใจกับบุคลากร
5. ผู้นำหน่วยงานเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร

ลักษณะเกณฑ์การตอบคำถามในส่วนที่ 2 นั้น จะใช้มาตรวัดลิเคิร์ท (Likert Scale) ประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

การแบ่งระดับความสำคัญ ทำได้โดยใช้สูตรคำนวณหาความกว้างอันตรภาคชั้น ได้ดังนี้

$$\text{จากสูตร ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.80$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.61 - 4.20	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.60	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงบประมาณ ซึ่งข้อคำถามผู้วิจัยได้พัฒนามาจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงบประมาณ (ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์, 2556) มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ประกอบด้วยคำถามจำนวน 26 ข้อ ได้แก่

ปัญหาด้านการจัดทำงบประมาณ จำนวน 7 ข้อ ได้แก่

1. หน่วยงานของท่านมีปัญหาในการวางแผนการจัดทำงบประมาณทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

2. หน่วยงานของท่านมีปัญหาการจัดเตรียมงบประมาณ ด้านรายละเอียดของแผนงาน/โครงการมีความสอดคล้องกับนโยบาย

3. หน่วยงานของท่านมีปัญหาการทบทวนแผนพัฒนาหน่วยงานและผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำงบประมาณในปีต่อไป

4. ขั้นตอนและรูปแบบการจัดทำงบประมาณที่ใช้ในปัจจุบันมีความยุ่งยาก

5. ผู้จัดทำงบประมาณมีปัญหาในการทำความเข้าใจในระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการจัดทำงบประมาณประจำปี

6. หน่วยงานของท่านมีปัญหาการจัดทำงบประมาณประจำปีให้เสร็จตามกำหนดเวลา

7. หน่วยงานของท่านมีปัญหาในการจัดทำโครงการตามแผนที่หน่วยงานกำหนด

ปัญหาด้านการอนุมัติงบประมาณ จำนวน 6 ข้อ ได้แก่

1. หน่วยงานของท่านมักจะมีปัญหาในการขออนุมัติงบประมาณจากคณะกรรมการ
2. ท่านไม่มีโอกาสเข้าร่วมในการพิจารณาเห็นชอบร่างโครงการ/งบประมาณ
3. ขั้นตอนในการขออนุมัติงบประมาณ/โครงการ ไม่มีความชัดเจนและเหมาะสม
4. งบประมาณที่ได้รับการอนุมัติไม่สามารถตรวจสอบได้
5. หน่วยงานของท่านมีปัญหาในการจัดทำแผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ
6. หน่วยงานของท่านมีปัญหาในการดำเนินงานตามแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ

ปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ จำนวน 7 ข้อ ได้แก่

1. การบริหารงบประมาณไม่คำนึงถึงหลักความโปร่งใสและไม่สามารถตรวจสอบได้
2. หน่วยงานของท่านมีปัญหาการดำเนินงานตามแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายเงิน
3. หน่วยงานของท่านไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณประจำปีเป็นไปตามที่เสนอของงบประมาณประจำปี
4. การใช้จ่ายเงินไม่เป็นไปตามแผนและโครงการที่กำหนดไว้
5. การจัดสรรงบประมาณให้แก่โครงการไม่เป็นไปตามลำดับความสำคัญเร่งด่วน
6. หน่วยงานของท่านมีกระบวนการและขั้นตอนการเบิกจ่าย ที่มีความซับซ้อน
7. หน่วยงานของท่านไม่มีการควบคุมการเบิกจ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด

ปัญหาด้านการติดตามงบประมาณ จำนวน 6 ข้อ ได้แก่

1. หน่วยงานของท่านไม่มีการจัดทำแผนการตรวจสอบ ไม่มีการติดตามการใช้เงิน และผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติราชการ
2. หน่วยงานของท่านไม่มีการตรวจสอบติดตามผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณว่าถูกต้องและมีความโปร่งใส
3. หน่วยงานของท่านไม่มีแนวทางในการปฏิบัติในการจัดซื้อจัดจ้าง และไม่มีการตรวจสอบงบประมาณ รายละเอียด เกณฑ์ คุณลักษณะที่เป็นไปตามระเบียบ
4. หน่วยงานของท่านไม่มีการควบคุม และตรวจสอบหลักฐานการเบิกจ่ายงบประมาณ
5. หน่วยงานของท่านไม่มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการระบบควบคุมภายใน

6. หน่วยงานของท่าน ไม่มีการติดตามผลการดำเนินงาน และการรายงานผลการประเมิน ตามตัวชี้วัดที่กำหนด

ลักษณะเกณฑ์การตอบคำถามในส่วนที่ 3 นั้น เนื่องจากเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงบประมาณ ในด้านปัญหาด้านการจัดทำงบประมาณ ปัญหาด้านการอนุมัติงบประมาณ ปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ และปัญหาด้านการติดตามงบประมาณซึ่งลักษณะการให้คะแนนมีทั้งเชิงบวกและเชิงลบ โดยจะใช้มาตรวัดลิเคิร์ท (Likert Scale) ประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน		ความคิดเห็นเชิงบวก	คะแนน		ความคิดเห็นเชิงลบ
5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด	1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก	2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง	3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย	4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด	5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด

การแบ่งระดับความสำคัญ ทำได้โดยใช้สูตรคำนวณหาความกว้างอันตรภาคชั้น ได้ดังนี้

$$\text{จากสูตร ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.80$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.61 - 4.20	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.60	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ ข้อมูลที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา หรือทำให้ทราบปัญหาที่เกิดขึ้นในการบริหารงบประมาณ

3.2.1 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อพิสูจน์ความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขไปทดสอบ (Pre-test) มีขั้นตอนการตรวจสอบความน่าเชื่อถือได้ ดังนี้

3.2.1.1 ศึกษาข้อมูลจากทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และจากแนวคิด บทความอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องมาใช้เป็นแนวทางการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามความมุ่งหมายของการวิจัย

3.2.1.2 กำหนดขอบเขตข้อคำถามของแบบสอบถาม ซึ่งต้องมีความสอดคล้องและครอบคลุมกับเนื้อหา แนวคิด ทฤษฎี ที่ทำการศึกษาเรื่องเรื่อง พฤติกรรมการบริหารองค์กรส่งต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และนำข้อมูลมาจัดให้อยู่ในรูปแบบของแบบสอบถาม

3.2.1.3 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity)

3.2.1.3.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเรื่อง พฤติกรรมการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยนำไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบข้อคำถามให้มีความสอดคล้องและครอบคลุมกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ที่ทำการศึกษา

3.2.1.3.2 นำแบบสอบถามมาหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยทำการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม IOC (Index of Item Objective Congruency) โดยเสนอแก่ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 4 ท่าน เป็นผู้ประเมินคำถามแต่ละข้อให้มีความสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการวัดในแต่ละด้านและตรงประเด็นกับสิ่งที่ทำการศึกษา หลังจากผู้เชี่ยวชาญทำการประเมินแบบสอบถามแล้วจึงนำแบบสอบถามที่ได้มาทำการหาค่า IOC ของแต่ละข้อคำถามโดยใช้สูตร (สุวิมล ติรกานันท์, 2550)

สูตร $IOC = \frac{\Sigma R}{N}$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index Congruence)

ΣR หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

หมายเหตุ

ค่า +1 หมายถึง ข้อคำถามที่สามารถนำไปวัดได้อย่างนอน

ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้

ค่า -1 หมายถึง ข้อคำถามที่ไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

โดยข้อคำถามใดที่ มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถือว่ามีคุณภาพและสามารถนำไปทดลองใช้ได้ ส่วนข้อคำถามใดที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.5 ก็นำมาปรับปรุงแก้ไขให้ได้ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตามเกณฑ์ ทั้งนี้ผู้วิจัยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC (ค่าดัชนีความสอดคล้อง) มากกว่า 0.5 มาใช้เป็นข้อคำถาม โดยพบว่า IOC มากกว่า 0.67 ขึ้นไปทุกข้อคำถาม ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบแบบสอบถามแล้วเห็นว่า แบบสอบถามทุกข้อที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมามีความเที่ยงตรงของเนื้อหาครอบคลุมในแต่ละด้าน และครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

3.2.1.4 ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาไปทำการทดสอบ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 ชุด จากนั้นนำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการประมวลผล ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.830 ซึ่งมากกว่า 0.7 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

3.2.1.5 ตรวจสอบข้อมูลอีกครั้งก่อนการประมวลผลเพื่อความถูกต้องของแบบสอบถาม

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ในการเก็บข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างครบตามจำนวนที่ต้องการ ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่เก็บมาแล้วจึงลงรหัสเพื่อเข้าสู่ขั้นตอนของการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูล จากข้อมูลที่มีการเก็บรวบรวมไว้แล้วทั้งของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน หนังสือทางวิชาการ บทความ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ รายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง หนังสือพิมพ์ วารสาร สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ และระบบสืบค้นผ่านระบบอินเตอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้นำมาตรวจสอบถูกต้องและความสมบูรณ์ของคำตอบที่ได้ แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการหาคำตอบในการศึกษาและทดสอบสมมติฐาน ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ มีดังนี้

3.4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการวิจัย โดยมีการใช้สถิติใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และตำแหน่งงาน ลักษณะคำถามแบบปลายปิด (Close ended Question) วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารองค์กร ได้แก่ พฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับบุคคล พฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับกลุ่ม และพฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับองค์กร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงบประมาณ ได้แก่ ปัญหาด้านการจัดเตรียมงบประมาณ ปัญหาด้านการอนุมัติงบประมาณ ปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ และปัญหาด้านการควบคุมงบประมาณ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 4 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณเงินของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด ที่สามารถแสดงข้อเสนอแนะได้

3.4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์สมมติฐาน โดยมีการใช้สถิติในการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลกระทบต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ Independent Sample t-test โดยทำการทดสอบเปรียบเทียบระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ซึ่งจะเป็นกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยจำแนกตามเพศ และทำการทดสอบเปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ทดสอบเปรียบเทียบระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ

และตำแหน่งงาน หากพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) การทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบความแตกต่างโดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารองค์กรกับปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ สถิติสหสัมพันธ์เพียรสัน Pearson's Correlation Coefficient

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ ความหมายของค่า r คือ

เครื่องหมายบวกและลบ จะเป็นตัวบ่งบอกถึงทิศทางของความสัมพันธ์

ค่า r ที่มีค่าเป็นบวก หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ค่า r ที่มีค่าเป็นลบ หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

สำหรับขนาดของความสัมพันธ์สามารถดูได้จากค่า r ที่เป็นตัวเลข

ค่า r ที่มีค่าสูง (ค่าเข้าใกล้ 1) หมายถึง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

ค่า r ที่มีค่าต่ำ (ค่าเข้าใกล้ -1) หมายถึง มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันน้อย

ค่า r ที่มีค่าเป็นศูนย์ หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

ค่า r ที่มีค่าเข้าใกล้ศูนย์ หมายถึง มีความสัมพันธ์กันน้อย

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง เรื่อง พฤติกรรมการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 150 คน ซึ่งมีการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\overline{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบที (t-Distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบเอฟ (F-Distribution)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน
df	แทน	ค่าระดับชั้นความเป็นอิสระ
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
LSD	แทน	การเปรียบเทียบการทดสอบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยการแบ่งนำเสนอออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม นำเสนอในรูปแบบของตาราง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมการบริหารองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับบุคคล พฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับกลุ่ม และ พฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับองค์กร นำเสนอในรูปแบบของตาราง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงบประมาณ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดเตรียมงบประมาณ ด้านการอนุมัติงบประมาณ ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการควบคุมงบประมาณ นำเสนอในรูปแบบของตาราง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานตามวัตถุประสงค์การวิจัย นำเสนอในรูปแบบของตาราง โดยใช้สถิติเชิงอนุมานมาวิเคราะห์ เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลกระทบต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ Independent Sample t-test และ One-Way ANOVA (F-test)

สมมติฐานที่ 2 พฤติกรรมการบริหารองค์กรมีความสัมพันธ์กับปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ สถิติสหสัมพันธ์เพียรสัน (Pearson Correlation)

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และตำแหน่งงาน นำเสนอในรูปแบบของตาราง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ (n = 150)

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	65	43.33
หญิง	85	56.67
รวม	**150**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ พบว่า

บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการวางแผนงบประมาณและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการใช้งบประมาณโดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 56.67 และเป็นเพศชาย จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 43.33

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ (n = 150)

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
21 - 30 ปี	10	6.67
31 - 40 ปี	28	18.67
41 - 50 ปี	65	43.33
51 - 60 ปี	47	31.23
รวม	**150**	**100.00**

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ พบว่า

บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการวางแผนงบประมาณและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการใช้งบประมาณ โดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 43.33 รองลงมาอายุระหว่าง 51 - 60 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 31.33 อายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 18.67 และอายุระหว่าง 21 - 30 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา (n = 150)

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	12	8.00
ปริญญาตรี	44	29.33
ปริญญาโท	43	28.67
ปริญญาเอก	51	34.00
รวม	**150**	**100.00**

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า

บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการวางแผนงบประมาณและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการใช้งบประมาณ โดยส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00 รองลงมามีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 29.33 ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 28.67 และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุราชการ (n = 150)

อายุราชการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	27	18.00
5 - 10 ปี	33	22.00
11 - 15 ปี	19	12.67
16 - 20 ปี	16	10.67
21 - 25 ปี	21	14.00
มากกว่า 25 ปี	34	22.67
รวม	**150**	**100.00**

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุราชการ พบว่า

บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการวางแผนงบประมาณและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการใช้งบประมาณ โดยส่วนใหญ่มีอายุราชการมากกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.67 รองลงมาอายุราชการระหว่าง 5 - 10 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00 อายุราชการระหว่าง 21 - 25 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 อายุราชการระหว่าง 11 - 15 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 12.67 และอายุราชการระหว่าง 16 - 20 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 10.67 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง (n = 150)

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ผู้บริหาร	17	11.33
อาจารย์	77	51.33
เจ้าหน้าที่	56	37.33
รวม	**150**	**100.00**

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า

บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการวางแผนงบประมาณและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการใช้งบประมาณ โดยส่วนใหญ่มีตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 51.33 รองลงมามีตำแหน่งเจ้าหน้าที่ จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 37.33 และมีตำแหน่งผู้บริหาร จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 11.33 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับบุคคล พฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับกลุ่ม และพฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับองค์กร นำเสนอในรูปแบบของตาราง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน (ความถี่) ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการบริหารองค์กรด้านพฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับบุคคล

ด้านพฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับบุคคล	**ระดับความคิดเห็น**					$\bar{X}$	**S.D.**	**แปลผล**	**อันดับ**
	มากที่สุด	**มาก**	**ปานกลาง**	**น้อย**	**น้อยที่สุด**				
1.มีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงาน	64 (42.67)	79 (52.67)	7 (4.67)	- -	- -	4.38	0.57	มากที่สุด	4
2.มีความรักภักดีต่อองค์กร	86 (57.33)	54 (36.00)	10 (6.67)	- -	- -	4.51	0.62	มากที่สุด	2
3.มีความรับผิดชอบในการทำงาน	90 (60.00)	59 (39.33)	1 (0.67)	- -	- -	4.59	0.50	มากที่สุด	1
4.มีการสร้างผลงานอย่างต่อเนื่อง	57 (38.00)	72 (48.00)	18 (12.00)	2 (1.33)	1 (0.67)	4.21	0.75	มากที่สุด	5
5.มีเป้าหมายในการทำงาน	78 (52.00)	64 (42.67)	6 (4.00)	1 (0.67)	1 (0.67)	4.45	0.67	มากที่สุด	3
		รวม				**4.43**	**0.45**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นที่มีผลต่อพฤติกรรมการบริหารองค์กรด้านพฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ได้แก่ มีความรับผิดชอบในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 รองลงมามีความรักภักดีต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 มีเป้าหมายในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 มีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 และมีการสร้างผลงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน (ความถี่) ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการบริหารองค์กร ด้านพฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับกลุ่ม

ด้านพฤติกรรมกการบริหารองค์กรในระดับกลุ่ม	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1.สมาชิกในกลุ่มมีการแบ่งหน้าที่การทำงานในทีมอย่างชัดเจน	68 (45.33	67 (44.67)	13 (8.67)	1 (0.67)	1 (0.67)	4.33	0.72	มากที่สุด	1
2.สมาชิกในกลุ่มสามารถสร้างสรรค์กิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน	51 (34.00)	79 (52.67)	15 (10.00)	1 (0.67)	4 (2.67)	4.15	0.83	มาก	5
3.สมาชิกในกลุ่มสามารถวางแผนและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	66 (44.00)	65 (43.33)	13 (8.67)	1 (0.67)	5 (3.33)	4.24	0.89	มากที่สุด	3
4.สมาชิกในกลุ่มคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว	60 (40.00)	72 (48.00)	13 (8.67)	1 (0.67)	4 (2.67)	4.22	0.84	มากที่สุด	4
5.สมาชิกในกลุ่มสามารถตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน	69 (46.00)	61 (40.67)	15 (10.00)	2 (1.33)	3 (2.00)	4.27	0.85	มากที่สุด	2
		รวม				**4.24**	**0.72**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นที่มีผลต่อพฤติกรรมการบริหารองค์กรด้านพฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับกลุ่ม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ สมาชิกในกลุ่มมีการแบ่งหน้าที่การทำงานในทีมอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 รองลงมาสมาชิกในกลุ่มสามารถตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 สมาชิกในกลุ่มสามารถวางแผนและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 สมาชิกในกลุ่มคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สมาชิกในกลุ่มสามารถสร้างสรรค์กิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวน (ความถี่) ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการบริหารองค์กร ด้านพฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับองค์กร

ด้านพฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับองค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1.ผู้นำหน่วยงานมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ	77 (51.33)	58 (38.67)	13 (8.67)	- -	2 (1.33)	4.39	0.75	มากที่สุด	1
2.ผู้นำหน่วยงานมีการสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ	68 (45.33)	63 (42.00)	15 (10.00)	3 (2.00)	1 (0.67)	4.29	0.78	มากที่สุด	3
3.ผู้นำหน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นในการทำงาน	70 (46.67)	52 (34.67)	19 (12.67)	6 (4.00)	3 (2.00)	4.20	0.94	มาก	4
4.ผู้นำหน่วยงานให้อำนาจการตัดสินใจกับบุคลากร	61 (40.67)	58 (38.67)	23 (15. 33)	5 (3.33)	3 (2.00)	4.13	0.92	มาก	5
5.ผู้นำหน่วยงานเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร	77 (51.33)	53 (35.33)	11 (7.33)	6 (4.00)	3 (2.00)	4.30	0.91	มากที่สุด	2
	รวม					**4.26**	**0.77**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นที่มีผลต่อพฤติกรรมการบริหารองค์กร ด้านพฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้นำหน่วยงานมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 รองลงมาผู้นำหน่วยงานเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ผู้นำหน่วยงานมีการสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้นำหน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 รองลงมาผู้นำหน่วยงานให้อำนาจการตัดสินใจกับบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นพฤติกรรมการบริหารองค์กร

ปัจจัยพฤติกรรมการบริหารองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านพฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับบุคคล	4.43	0.45	มากที่สุด	1
2. ด้านพฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับกลุ่ม	4.24	0.72	มากที่สุด	3
3. ด้านพฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับองค์กร	4.26	0.77	มากที่สุด	2
รวม	**4.31**	**0.54**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมการบริหารองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 รองลงมาด้านพฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และด้านพฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงบประมาณ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดเตรียมงบประมาณ ด้านการอนุมัติงบประมาณ ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการควบคุมงบประมาณ นำเสนอในรูปแบบของตาราง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวน (ความถี่) ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาในการบริหารงบประมาณ ปัญหาด้านการจัดทำงบประมาณ

ปัญหาด้านการจัดทำงบประมาณ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1.ปัญหาในการวางแผนการจัดทำงบประมาณทั้งในระยะสั้นและระยะยาว	73 (48.70)	60 (40.00)	15 (10.00)	- -	2 (1.33)	1.65	0.76	น้อยที่สุด	7
2.ปัญหาการจัดเตรียมงบประมาณด้านรายละเอียดของแผนงาน/โครงการมีความสอดคล้องกับนโยบาย	45 (30.00)	89 (59.33)	14 (9.33)	- -	2 (1.33)	1.83	0.69	น้อย	3
3.มีปัญหาการทบทวนแผนพัฒนาหน่วยงานและผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำงบประมาณในปีต่อไป	59 (39.33)	66 (44.00)	23 (15.33)	- -	2 (1.33)	1.80	0.79	น้อยที่สุด	4
4.ขั้นตอนและรูปแบบการจัดทำงบประมาณที่ใช้ในปัจจุบันที่ยุ่งยาก	55 (36.67)	54 (36.00)	36 (24.00)	3 (2.00)	2 (1.33)	1.95	0.90	น้อย	1

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวน (ความถี่) ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาในการบริหารงบประมาณ ปัญหาด้านการจัดทำงบประมาณ (ต่อ)

ปัญหาด้านการจัดทำงบประมาณ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
5.ผู้จัดทำงบประมาณมีปัญหาในการทำความเข้าใจในระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการจัดทำงบประมาณประจำปี	57 (38.00)	64 (42.67)	27 (18.00)	- -	2 (1.33)	1.84	0.81	น้อย	2
6.มีปัญหาการจัดทำงบประมาณประจำปีให้เสร็จตามกำหนดเวลา	67 (44.67)	63 (42.00)	17 (11.33)	- -	3 (2.00)	1.72	0.81	น้อยที่สุด	5
7.มีปัญหาในการจัดทำโครงการตามแผนที่หน่วยงานกำหนด	66 (44.00)	65 (43.33)	17 (11.33)	- -	2 (1.33)	1.71	0.77	น้อยที่สุด	6
	รวม					**1.78**	**0.68**	**น้อยที่สุด**	

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นที่มีผลต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณปัญหา ด้านการจัดทำงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัญหาการจัดทำงบประมาณที่อยู่ในลำดับที่ 1 ได้แก่ ขั้นตอนและรูปแบบการจัดทำงบประมาณที่ใช้ในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.95 ปัญหาการจัดทำงบประมาณในลำดับรองลงมาได้แก่ ผู้จัดทำงบประมาณมีปัญหาในการทำความเข้าใจในระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการจัดทำงบประมาณประจำปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.84 มีปัญหาการจัดเตรียมงบประมาณ ด้านรายละเอียดของแผนงาน/โครงการมีความสอดคล้องกับนโยบายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.83 และปัญหาการทบทวนแผนพัฒนาหน่วยงานและผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำงบประมาณในปีต่อไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.80 หน่วยงานของท่านมีปัญหา

การจัดทำงบประมาณประจำปีให้เสร็จตามกำหนดเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.72 ปัญหาในการจัดทำโครงการตามแผนที่หน่วยงานกำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.71 และปัญหาในการวางแผนการจัดทำงบประมาณทั้งในระยะสั้นและระยะยาว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.65 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวน (ความถี่) ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาในการบริหารงบประมาณ ปัญหาด้านการอนุมัติงบประมาณ

ปัญหาด้านการอนุมัติงบประมาณ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1.มีปัญหาในการขออนุมัติงบประมาณจากคณะกรรมการ	71 (47.33)	65 (43.33)	12 (8.00)	2 (1.33)	-	1.63	0.68	น้อยที่สุด	6
2.ไม่มีโอกาสเข้าร่วมในการพิจารณาเห็นชอบร่างโครงการ/งบประมาณ	34 (22.67)	65 (43.33)	27 (18.00)	12 (8.00)	12 (8.00)	2.38	1.15	ปานกลาง	1
3.ขั้นตอนในการขออนุมัติงบประมาณ/โครงการ ไม่มีความชัดเจนและเหมาะสม	59 (39.33)	60 (40.00)	25 (16.67)	3 (2.00)	3 (2.00)	1.87	0.90	น้อย	2
4.งบประมาณที่ได้รับการอนุมัติไม่สามารถตรวจสอบได้	65 (43.33)	64 (42.67)	15 (10.00)	2 (1.33)	4 (2.67)	1.77	0.88	น้อยที่สุด	3

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวน (ความถี่) ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาในการบริหารงบประมาณ ปัญหาด้านการอนุมัติงบประมาณ (ต่อ)

ปัญหาด้านการอนุมัติงบประมาณ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
5.มีปัญหาในการจัดทำแผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ	65 (43.33)	68 (45.33)	14 (9.33)	- -	3 (2.00)	1.72	0.79	น้อยที่สุด	4
6.มีปัญหาในการดำเนินงานตามแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ	63 (42.00)	67 (44.67)	15 (10.00)	2 (1.33)	3 (2.00)	1.74	0.83	น้อยที่สุด	5
	รวม					**1.85**	**0.75**	**น้อย**	

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นที่มีผลต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณ ปัญหาด้านการอนุมัติงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.85 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัญหาการอนุมัติงบประมาณที่อยู่ในลำดับที่ 1 ได้แก่ ไม่มีโอกาสเข้าร่วมในการพิจารณาเห็นชอบร่างโครงการ/งบประมาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.38 ปัญหาการจัดทำงบประมาณในลำดับรองลงมา ได้แก่ ขั้นตอนในการขออนุมัติงบประมาณ/โครงการ ไม่มีความชัดเจนและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.87 มีปัญหาการอนุมัติงบประมาณด้านงบประมาณที่ได้รับการอนุมัติไม่สามารถตรวจสอบได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.77 ปัญหาในการดำเนินงานตามแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.74 มีปัญหาในการจัดทำแผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.72 และมีปัญหาในการขออนุมัติงบประมาณจากคณะกรรมการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.63 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวน (ความถี่) ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงบประมาณ ปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ

ปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1.การบริหารงบประมาณไม่คำนึงถึงหลักความโปร่งใสและไม่สามารถตรวจสอบได้	64 (42.67)	64 (42.67)	15 (10.00)	4 (2.67)	3 (2.00)	1.78	0.87	น้อยที่สุด	3
2.มีปัญหาการดำเนินงานตามแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายเงิน	56 (37.33)	76 (50.67)	13 (8.67)	3 (2.00)	2 (1.33)	1.79	0.78	น้อยที่สุด	2
3.ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณประจำปีเป็นไปตามที่เสนอของบประมาณประจำปี	54 (36.00)	73 (48.67)	20 (13.33)	1 (0.67)	2 (1.33)	1.82	0.78	น้อย	1
4.การใช้จ่ายเงินไม่เป็นไปตามแผนและโครงการที่กำหนดไว้	61 (40.67)	71 (47.33)	15 (10.00)	1 (0.67)	2 (1.33)	1.74	0.77	น้อยที่สุด	5
5.การจัดสรรงบประมาณให้แก่โครงการไม่เป็นไปตามลำดับความสำคัญเร่งด่วน	65 (43.33)	65 (43.33)	17 (11.33)	- -	3 (2.00)	1.74	0.81	น้อยที่สุด	5

ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวน (ความถี่) ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาในการบริหารงบประมาณ ปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ (ต่อ)

ปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
6.มีกระบวนการและขั้นตอนการเบิกจ่ายง่ายที่มีความซับซ้อน	54 (36.00)	60 (40.00)	26 (17.33)	7 (4.67)	3 (2.00)	1.56	0.95	น้อยที่สุด	6
7.ไม่มีการควบคุมการเบิกจ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด	63 (42.00)	66 (44.00)	18 (12.00)	1 (0.67)	2 (1.33)	1.75	0.79	น้อยที่สุด	4
		รวม				**1.74**	**0.72**	**น้อยที่สุด**	

จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นที่มีผลต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณ ปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.74 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัญหาการบริหารงบประมาณที่อยู่ในลำดับที่ 1 ได้แก่ ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณประจำปีเป็นไปตามที่เสนอของบประมาณประจำปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.82 ปัญหาการบริหารงบประมาณในลำดับรองลงมาได้แก่ ปัญหาการดำเนินงานตามแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายเงิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.79 ด้านการบริหารงบประมาณไม่คำนึงถึงหลักความโปร่งใสและไม่สามารถตรวจสอบได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.78 ไม่มีการควบคุมการเบิกจ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.75 ปัญหาการจัดสรรงบประมาณให้แก่โครงการไม่เป็นไปตามลำดับความสำคัญเร่งด่วน และด้านการจัดสรรงบประมาณให้แก่โครงการไม่เป็นไปตามลำดับความสำคัญเร่งด่วน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.74 และมีกระบวนการและขั้นตอนการเบิกจ่ายง่าย ที่มีความซับซ้อน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.56 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวน (ความถี่) ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาในการบริหารงบประมาณ ปัญหาด้านการติดตามงบประมาณ

ปัญหาด้านการติดตามงบประมาณ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. มีการจัดทำแผนการตรวจสอบไม่มีการติดตามการใช้เงิน และผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติราชการ	56 (37.33)	76 (50.67)	15 (10.00)	2 (1.33)	1 (0.67)	1.77	0.73	น้อยที่สุด	2
2. ไม่มีการตรวจสอบติดตามผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณว่าถูกต้อง และมีความโปร่งใส	55 (36.67)	74 (49.33)	15 (10.00)	4 (2.67)	2 (1.33)	1.82	0.81	น้อย	1
3. มีแนวทางในการปฏิบัติในการจัดซื้อจัดจ้าง และไม่มีการตรวจสอบงบประมาณรายละเอียดเกณฑ์ คุณลักษณะที่เป็นไปตามระเบียบ	63 (42.00)	66 (44.00)	17 (11.33)	2 (1.30)	2 (1.03)	1.76	0.80	น้อยที่สุด	3

ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวน (ความถี่) ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาในการบริหารงบประมาณ ปัญหาด้านการติดตามงบประมาณ (ต่อ)

ปัญหาด้านการติดตามงบประมาณ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
4. ไม่มีการควบคุม และตรวจสอบหลักฐานการเบิกจ่ายงบประมาณ	65 (43.33)	68 (45.33)	13 (8.67)	2 (1.33)	2 (1.33)	1.72	0.78	น้อยที่สุด	5
5. ไม่มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการระบบควบคุมภายใน	66 (44.00)	64 (42.67)	16 (10.67)	1 (0.67)	3 (2.00)	1.74	0.83	น้อยที่สุด	4
6. ไม่มีการติดตามผลการดำเนินงานและการรายงานผลการประเมินตามตัวชี้วัดที่กำหนด	70 (46.67)	60 (40.00)	17 (11.33)	-	3 (2.00)	1.70	0.82	น้อยที่สุด	6
	รวม					**1.75**	**0.74**	**น้อยที่สุด**	

จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นที่มีผลต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณ ด้านปัญหาการติดตามงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.75 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัญหาการติดตามงบประมาณที่อยู่ในระดับที่ 1 ได้แก่ การตรวจสอบติดตามผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณว่าถูกต้อง และมีความโปร่งใส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.82 ปัญหาหารจัดทำงบประมาณในลำดับรองลงมา ได้แก่ การจัดทำแผนการตรวจสอบ ไม่มีการติดตามการใช้เงิน และผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.77 มีปัญหาด้านการติดตามงบประมาณด้านการปฏิบัติในการจัดซื้อจัดจ้าง และไม่มี

การตรวจสอบงบประมาณ รายละเอียด เกณฑ์ คุณลักษณะที่เป็นไปตามระเบียบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.76 และมีปัญหาด้านประสิทธิภาพในการบริหารจัดการระบบควบคุมภายใน มีค่าเฉลี่ย 1.74 มีปัญหาการควบคุม และตรวจสอบหลักฐานการเบิกจ่ายงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยนเท่ากับ 1.72 และมีปัญหาการติดตามผลการดำเนินงาน และการรายงานผลการประเมิน ตามตัวชี้วัดที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นปัญหาในการบริหารงบประมาณ

ปัญหาในการบริหารงบประมาณ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ปัญหาด้านการจัดทำงบประมาณ	1.78	0.68	น้อยที่สุด	2
2. ปัญหาด้านการอนุมัติงบประมาณ	1.85	0.75	น้อย	1
3. ปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ	1.74	0.72	น้อยที่สุด	4
4. ปัญหาด้านการติดตามงบประมาณ	1.75	0.74	น้อยที่สุด	3
รวม	**1.78**	**0.68**	**น้อยที่สุด**	

จากตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นปัญหาในการบริหารงบประมาณโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัญหาการติดตามงบประมาณที่อยู่ในระดับที่ 1 ได้แก่ ปัญหาปัญหาด้านการอนุมัติงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.85 รองลงมาปัญหาด้านการจัดทำงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.78 ปัญหาด้านการติดตามงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.75 และปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.74 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานตามวัตถุประสงค์การวิจัย นำเสนอในรูปแบบของตาราง โดยใช้สถิติเชิงอนุมานมาวิเคราะห์ เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลกระทบต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ Independent Sample t-test โดยทำการทดสอบเปรียบเทียบระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ซึ่งจะเป็นกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยจำแนกตามเพศ และทำการทดสอบเปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบเปรียบเทียบระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และตำแหน่งงาน หากพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ทดสอบรายคู่ ด้วยวิธีการแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบความแตกต่างโดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

H_0 : เพศที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลมีผลกระทบต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามเพศ

ปัญหาในการบริหารงบประมาณ	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
ปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	ชาย	4.32	0.57	1.89	148	.61
	หญิง	4.11	0.75	1.96	147.99	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบสมมติฐาน เพศที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทำการทดสอบโดยการใช้สถิติ Independent Sample t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าระดับนัยสำคัญของปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีค่าเท่ากับ .61 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 ยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

H_0 : อายุที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลมีผลกระทบต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามอายุ

ปัญหาในการบริหารงบประมาณ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	ระหว่างกลุ่ม	73.02	101	0.72	0.82	.78
	ภายในกลุ่ม	41.97	48	0.87		
	รวม	**114.99**	**149**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบสมมติฐานอายุที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทำการทดสอบโดยการใช้สถิติ One-Way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าระดับนัยสำคัญของปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีค่าเท่ากับ .78 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 ยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลมีผลกระทบต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัญหาในการบริหารงบประมาณ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	ระหว่างกลุ่ม	4.47	5	0.89	1.96	.87
	ภายในกลุ่ม	65.39	144	0.45		
	รวม	**69.86**	**149**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบสมมติฐานระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทำการทดสอบโดยการใช้สถิติ One-Way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าระดับนัยสำคัญของปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีค่าเท่ากับ .87 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 ยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.4 อายุราชการที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

H_0 : อายุราชการที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุราชการที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลมีผลกระทบต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตาม อายุราชการ

ปัญหาในการบริหารงบประมาณ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	ระหว่างกลุ่ม	1.33	5	0.66	1.42	.24
	ภายในกลุ่ม	68.53	144	0.46		
	รวม	**69.86**	**149**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบสมมติฐานอายุราชการที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทำการทดสอบโดยการใช้สถิติ One-Way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าระดับนัยสำคัญของปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีค่าเท่ากับ .24 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 ยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 หมายความว่า อายุราชการที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.5 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

H_0 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลมีผลกระทบต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัญหาในการบริหารงบประมาณ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	ระหว่างกลุ่ม	4.47	5	0.89	1.96	.08
	ภายในกลุ่ม	65.39	144	0.45		
	รวม	**69.86**	**149**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบสมมติฐานตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทำการทดสอบโดยการใช้สถิติ One-Way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าระดับนัยสำคัญของปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีค่าเท่ากับ .08 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 ยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 หมายความว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 พฤติกรรมการบริหารองค์กรมีความสัมพันธ์กับปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Coefficient)

สมมติฐานที่ 2.1 พฤติกรรมการบริหารองค์กรมีความสัมพันธ์กับปัญหาในการบริหารงบประมาณ ด้านการจัดทำงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

H_0 : พฤติกรรมการบริหารองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการบริหารงบประมาณด้านการจัดทำงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

H_1 : พฤติกรรมการบริหารองค์กรมีความสัมพันธ์กับปัญหาในการบริหารงบประมาณด้านการจัดทำงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารองค์กรกับปัญหาในการบริหารงบประมาณ ด้านการจัดทำงบประมาณ

พฤติกรรมการบริหารองค์กร	ปัญหาในการบริหารงบประมาณ ด้านการจัดทำงบประมาณ			
	Pearson Correlation	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. ด้านพฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับบุคคล	-0.30	**.00****	มีความสัมพันธ์	ตรงกันข้าม
2. ด้านพฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับกลุ่ม	-0.61	**.00****	มีความสัมพันธ์	ตรงกันข้าม
3. ด้านพฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับองค์กร	-0.77	**.00****	มีความสัมพันธ์	ตรงกันข้าม

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบสมมติฐานพฤติกรรมการบริหารองค์กรมีความสัมพันธ์กับปัญหาในการบริหารงบประมาณ ด้านการจัดทำงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าระดับนัยสำคัญของปัญหาในการบริหารงบประมาณ ด้านการจัดทำงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีค่าเท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .01 ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 หมายความว่า พฤติกรรมการบริหารองค์กรมีความสัมพันธ์กับปัญหาในการบริหารงบประมาณด้านการจัดทำงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในทิศทางตรงกันข้าม ผลการวิเคราะห์พบว่า 1) ด้านพฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับบุคคลมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ -0.30 2) ด้านพฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับกลุ่ม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ -0.61 3) ด้านพฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ -0.77

สมมติฐานที่ 2.2 พฤติกรรมการบริหารองค์กรมีความสัมพันธ์กับปัญหาในการบริหารงบประมาณ ด้านการอนุมัติงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

H_0 : พฤติกรรมการบริหารองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการบริหารงบประมาณด้านการอนุมัติงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

H_1 : พฤติกรรมการบริหารองค์กรมีความสัมพันธ์กับปัญหาในการบริหารงบประมาณด้านการอนุมัติงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารองค์กรกับปัญหาในการบริหารงบประมาณ ด้านการอนุมัติงบประมาณ

พฤติกรรมการบริหารองค์กร	ปัญหาในการบริหารงบประมาณ ด้านการอนุมัติงบประมาณ			
	Pearson Correlation	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. ด้านพฤติรรมการบริหารองค์กรในระดับบุคคล	-0.27	**.00****	มีความสัมพันธ์	ตรงกันข้าม
2. ด้านพฤติรรมการบริหารองค์กรในระดับกลุ่ม	-0.58	**.00****	มีความสัมพันธ์	ตรงกันข้าม
3. ด้านพฤติรรมการบริหารองค์กรในระดับองค์กร	-0.77	**.00****	มีความสัมพันธ์	ตรงกันข้าม

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบสมมติฐานพฤติกรรมการบริหารองค์กรมีความสัมพันธ์กับปัญหาในการบริหารงบประมาณ ด้านการอนุมัติงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทำการทดสอบโดยการใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าระดับนัยสำคัญของปัญหาในการบริหารงบประมาณด้านการอนุมัติงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .01 ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 หมายความว่า พฤติกรรมการบริหารองค์กรมีความสัมพันธ์กับปัญหาในการบริหารงบประมาณด้านการอนุมัติงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในทิศทางตรงกันข้าม ผลการวิเคราะห์พบว่า 1) ด้านพฤติรรมการบริหารองค์กรในระดับบุคคล มีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ -0.27 2) ด้านพฤติรรมการบริหารองค์กรในระดับกลุ่ม มีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ -0.58 3) ด้านพฤติรรมการบริหารองค์กรในระดับองค์กรมีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ -0.77

สมมติฐานที่ 2.3 พฤติกรรมการบริหารองค์กรมีความสัมพันธ์กับปัญหาในการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

H_0 : พฤติกรรมการบริหารองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

H_1 : พฤติกรรมการบริหารองค์กรมีความสัมพันธ์กับปัญหาในการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารองค์กรกับปัญหาในการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงบประมาณ

พฤติกรรมการบริหารองค์กร	**ปัญหาในการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงบประมาณ**			
	Pearson Correlation	**Sig.**	**ระดับความสัมพันธ์**	**ทิศทาง**
1. ด้านพฤติรรมการบริหารองค์กรในระดับบุคคล	-0.18	**.02***	มีความสัมพันธ์	ตรงกันข้าม
2. ด้านพฤติรรมการบริหารองค์กรในระดับกลุ่ม	-0.58	**.00****	มีความสัมพันธ	ตรงกันข้าม
3. ด้านพฤติรรมการบริหารองค์กรในระดับองค์กร	-0.78	**.00****	มีความสัมพันธ์	ตรงกันข้าม

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบสมมติฐานพฤติกรรมการบริหารองค์กรมีความสัมพันธ์กับปัญหาในการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทำการทดสอบโดยการใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าระดับนัยสำคัญของปัญหาการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .05 ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 หมายความว่า พฤติกรรมการบริหารองค์กรมีความสัมพันธ์กับปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในทิศทางตรงกันข้าม ผลการวิเคราะห์พบว่า 1) ด้านพฤติรรมการบริหารองค์กรในระดับบุคคล มีค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ -0.18 2) ด้านพฤติรรมการบริหารองค์กรในระดับกลุ่มมีค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ -0.58 3) ด้านพฤติรรมการบริหารองค์กรในระดับองค์กร มีค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ -0.78

สมมติฐานที่ 2.4 พฤติกรรมการบริหารองค์กรมีความสัมพันธ์กับปัญหาในการบริหารงบประมาณ ด้านการติดตามงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

H_0 : พฤติกรรมการบริหารองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการบริหารงบประมาณด้านการติดตามงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

H_1 : พฤติกรรมการบริหารองค์กรมีความสัมพันธ์กับปัญหาในการบริหารงบประมาณด้านการติดตามงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารองค์กรกับปัญหาในการบริหารงบประมาณ ด้านการติดตามงบประมาณ

พฤติกรรมการบริหารองค์กร	**ปัญหาในการบริหารงบประมาณ ด้านการติดตามงบประมาณ**			
	Pearson Correlation	**Sig.**	**ระดับความสัมพันธ์**	**ทิศทาง**
1. ด้านพฤติรรมการบริหารองค์กรในระดับบุคคล	-0.27	**.00****	มีความสัมพันธ์	ตรงกันข้าม
2. ด้านพฤติรรมการบริหารองค์กรในระดับกลุ่ม	-0.64	**.00****	มีความสัมพันธ์	ตรงกันข้าม
3. ด้านพฤติรรมการบริหารองค์กรในระดับองค์กร	-0.77	**.00****	มีความสัมพันธ์	ตรงกันข้าม

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบสมมติฐานพฤติกรรมการบริหารองค์กรมีความสัมพันธ์กับปัญหาในการบริหารงบประมาณ ด้านการติดตามงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทำการทดสอบโดยการใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าระดับนัยสำคัญของปัญหาในการบริหารงบประมาณด้านการติดตามงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .01 ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 หมายความว่าพฤติกรรมการบริหารองค์กรมีความสัมพันธ์กับปัญหาในการบริหารงบประมาณด้านการติดตามงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในทิศทางตรงกันข้าม ผลการวิเคราะห์พบว่า 1) ด้านพฤติรรมการบริหารองค์กรในระดับบุคคล มีค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ -0.27 2) ด้านพฤติรรมการบริหารองค์กรในระดับกลุ่ม มีค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ -0.64 3) ด้านพฤติรรมการบริหารองค์กรในระดับองค์กร มีค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ -0.776

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารองค์กรกับปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

โดยใช้ประชากรจำนวน 150 คน ในการเก็บรวบรวมการศึกษานี้ ซึ่งกำหนดบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการวางแผนงบประมาณและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการใช้งบประมาณ ประกอบด้วย ผู้บริหาร และคณาจารย์ 94 คน และเจ้าหน้าที่ 56 คน เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารองค์กร จำนวน 15 ข้อ ได้แก่ พฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับบุคคล พฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับกลุ่ม พฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับองค์กร

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงบประมาณ จำนวน 26 ข้อ ได้แก่ ปัญหาด้านการจัดทำงบประมาณ ปัญหาด้านการอนุมัติงบประมาณ ปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ และปัญหาด้านการติดตามงบประมาณ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ ข้อมูลที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา หรือทำให้ทราบปัญหาที่เกิดขึ้นในการบริหารงบประมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามไปทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วนำมาทำการทดสอบและวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของข้อมูล เพื่อทดสอบสมมติฐาน ค่า Independent Sample t-test ค่า One-Way ANOVA และการวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์เพียรสัน (Pearson Correlation) ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัย และอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยทำการสรุปผลการวิจัย แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 56.7 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3 มีระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0 มีอายุราชการมากกว่า 25 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 และมีตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 51.3

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารองค์กร

ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับบุคคล รองลงมาด้านพฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับองค์กร และด้านพฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับกลุ่ม

ด้านพฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับบุคคล

ภาพรวมให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ได้แก่ มีความรับผิดชอบในการทำงาน รองลงมามีความรักภักดีต่อองค์กร มีเป้าหมายในการทำงาน มีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงาน และมีการสร้างผลงานอย่างต่อเนื่อง

ด้านพฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับกลุ่ม

ภาพรวมให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ สมาชิกในกลุ่มมีการแบ่งหน้าที่การทำงานในทีมอย่างชัดเจน รองลงมาสมาชิกในกลุ่มสามารถตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน สมาชิกในกลุ่มสามารถวางแผนและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่าง มีประสิทธิภาพ และสมาชิกในกลุ่มคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สมาชิกในกลุ่มสามารถสร้างสรรค์กิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน

ด้านพฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับองค์กร

ภาพรวมให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้นำหน่วยงานมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ รองลงมาผู้นำหน่วยงานเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร และผู้นำหน่วยงานมีการสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้นำหน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นในการทำงาน และผู้นำหน่วยงานให้อำนาจการตัดสินใจกับบุคลากร

4.14 ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงบประมาณ

ผลการศึกษาพบว่าภาพรวมของปัญหาในการบริหารงบประมาณโดยรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นปัญหาในการบริหารงบประมาณในลำดับแรกได้แก่ ปัญหาด้านการอนุมัติงบประมาณ รองลงมาปัญหาด้านการจัดทำงบประมาณ ปัญหาด้านการติดตามงบประมาณ และปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ

ปัญหาด้านการจัดทำงบประมาณ

ระดับความคิดเห็นที่มีผลต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณปัญหาด้านการจัดทำงบประมาณโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัญหาการจัดทำงบประมาณ ที่อยู่ในลำดับที่ 1 ได้แก่ ขั้นตอนและรูปแบบการจัดทำงบประมาณที่ใช้ในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.95 ปัญหาการจัดทำงบประมาณในลำดับรองลงมาได้แก่ ผู้จัดทำงบประมาณมีปัญหาในการทำความเข้าใจในระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการจัดทำงบประมาณประจำปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.84 มีปัญหาการจัดเตรียมงบประมาณด้านรายละเอียดของแผนงาน/โครงการมีความสอดคล้องกับนโยบาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.83 และมีปัญหาการทบทวนแผนพัฒนาหน่วยงานและผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำงบประมาณในปีต่อไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.80 มีปัญหาการจัดทำงบประมาณประจำปีให้เสร็จตามกำหนดเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.72 มีปัญหาในการจัดทำโครงการตามแผนที่หน่วยงานกำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.71 และมีปัญหาในการวางแผนการจัดทำงบประมาณทั้งในระยะสั้นและระยะยาว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.65 ตามลำดับ

ปัญหาด้านการอนุมัติงบประมาณ

ระดับความคิดเห็นที่มีผลต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณ ปัญหาด้านการอนุมัติงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.85 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัญหาการอนุมัติงบประมาณ ที่อยู่ในลำดับที่ 1 ได้แก่ ไม่มีโอกาสเข้าร่วมในการพิจารณาเห็นชอบร่างโครงการ/งบประมาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.38 ปัญหาการจัดทำงบประมาณในลำดับรองลงมา ได้แก่ ขั้นตอนในการขออนุมัติงบประมาณ/โครงการไม่มีความชัดเจนและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.87 มีปัญหาการอนุมัติงบประมาณ ด้านงบประมาณที่ได้รับการอนุมัติไม่สามารถตรวจสอบได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.77 ปัญหาในการดำเนินงานตามแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.74 มีปัญหาในการจัดทำแผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.72 และมีปัญหาในการขออนุมัติงบประมาณจากคณะกรรมการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.63 ตามลำดับ

ปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ

ระดับความคิดเห็นที่มีผลต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณ ปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.74 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัญหาการบริหารงบประมาณ ที่อยู่ในลำดับที่ 1 ได้แก่ ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณประจำปีเป็นไปตามที่เสนอของบประมาณประจำปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.82 ปัญหาการบริหารงบประมาณในลำดับรองลงมาได้แก่ ปัญหาการดำเนินงานตามแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายเงิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.79 ด้านการบริหารงบประมาณไม่คำนึงถึงหลักความโปร่งใสและไม่สามารถตรวจสอบได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.78 ไม่มีการควบคุมการเบิกจ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.75 ปัญหาการจัดสรรงบประมาณให้แก่โครงการไม่เป็นไปตามลำดับความสำคัญเร่งด่วน และด้านการจัดสรรงบประมาณให้แก่โครงการไม่เป็นไปตามลำดับความสำคัญเร่งด่วน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.74 และมีกระบวนการและขั้นตอนการเบิกจ่ายง่าย ที่มีความซับซ้อน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.56 ตามลำดับ

ปัญหาด้านการติดตามงบประมาณ

ระดับความคิดเห็นที่มีผลต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณ ด้านปัญหาการติดตามงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.75 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัญหาการติดตามงบประมาณที่อยู่ในระดับที่ 1 ได้แก่ การตรวจสอบติดตามผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณว่าถูกต้อง และมีความโปร่งใส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.82 ปัญหาหารจัดทำฝบประมาณในลำดับรองลงมา ได้แก่ การจัดทำแผนการตรวจสอบ ไม่มีการติดตามการใช้เงิน และผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.77 หน่วยงานของท่านมีปัญหาด้านการติดตามงบประมาณด้านการปฏิบัติในการจัดซื้อจัดจ้าง และไม่มีการตรวจสอบงบประมาณ รายละเอียด เกณฑ์ คุณลักษณะที่เป็นไปตามระเบียบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.76 และมีปัญหาด้านประสิทธิภาพในการบริหารจัดการระบบควบคุมภายใน มีค่าเฉลี่ย 1.74 มีปัญหาการควบคุม และตรวจสอบหลักฐานการเบิกจ่ายงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยนเท่ากับ 1.72 และมีปัญหาการติดตามผลการดำเนินงาน และการรายงานผลการประเมิน ตามตัวชี้วัดที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.70 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลกระทบต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และตำแหน่งงานส่งผลกระทบต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และตำแหน่งงาน ส่งผลกระทบต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

เพศที่แตกต่างกันส่งผลกระทบต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อายุที่แตกต่างกันส่งผลกระทบต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลกระทบต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อายุราชการที่แตกต่างกันส่งผลกระทบต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลกระทบต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 พฤติกรรมการบริหารองค์กรมีความสัมพันธ์กับปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

H_0 : พฤติกรรมการบริหารองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

H_1 : พฤติกรรมการบริหารองค์กรมีความสัมพันธ์กับปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

พฤติกรรมการบริหารองค์กรมีความสัมพันธ์กับปัญหาในการบริหารงบประมาณด้านการจัดทำงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในทิศทางตรงกันข้าม

พฤติกรรมการบริหารองค์กรมีความสัมพันธ์กับปัญหาในการบริหารงบประมาณด้านการอนุมัติงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในทิศทางตรงกันข้าม

พฤติกรรมการบริหารองค์กรมีความสัมพันธ์กับปัญหาในการบริหารงบประมาณด้านการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในทิศทางตรงกันข้าม

พฤติกรรมการบริหารองค์กรมีความสัมพันธ์กับปัญหาในการบริหารงบประมาณด้านการติดตามงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในทิศทางตรงกันข้าม

ตารางที่ 5.1 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลกระทบต่อปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงบประมาณของ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 พฤติกรรมการบริหารองค์กรมีความสัมพันธ์กับปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	ยอมรับสมมติฐาน

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลกระทบต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และตำแหน่งงานส่งผลกระทบต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีไม่แตกต่างกัน จึงกล่าวได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และตำแหน่งงาน ไม่ได้มีผลกระทบต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทั้งนี้เป็นเพราะในการทำงานบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ มีการดำเนินงานตามแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้จ่ายเงินเป็นไปตามแผนและโครงการที่กำหนด โดยมีการควบคุมการเบิกจ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน ปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัญหาด้านการอนุมัติงบประมาณที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.85 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดซึ่งเป็นปัญหาในลำดับแรกที่ควรให้ความสำคัญ รองลงมาปัญหาด้านการจัดทำงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.78 ปัญหาด้านการติดตามงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.75 และปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.74 ตามลำดับ ดังนั้นหากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พบว่า ปัญหาด้านการอนุมัติงบประมาณที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด จากการวิจัยเมื่อพิจารณาจากข้อคำถามเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การไม่มีโอกาสเข้าร่วมในการพิจารณาเห็นชอบร่างโครงการ/งบประมาณของบุคลากร ซึ่งหมายถึงว่า บุคลากรของคณะบริหารธุรกิจมีความกังวลใจที่ตนเองไม่มีโอกาสเข้าร่วมในการพิจารณาเห็นชอบร่างโครงการ/งบประมาณของตนเองที่ได้นำเสนอไป ปัญหาด้านการจัดทำงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับที่สอง หากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า จากการวิจัยเมื่อพิจารณาจากข้อคำถามเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ขั้นตอนและรูปแบบการจัดทำงบประมาณที่ใช้ในปัจจุบันมีความยุ่งยาก ซึ่งหมายถึงว่า บุคลากรของคณะบริหารธุรกิจยังมีความคิดเห็นว่า ปัญหาด้านการจัดทำงบประมาณยังคงมีขั้นตอนที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานและการปฏิบัติงานในโครงการต่าง ๆ

ปัญหาด้านการติดตามงบประมาณค่าเฉลี่ยเป็นลำดับที่สาม หากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หากหน่วยงานไม่มีการตรวจสอบติดตามผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณ อาจจะก่อให้เกิดปัญหาขึ้นได้ในการปฏิบัติงาน และปัญหาด้านการบริหารงบประมาณหากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ หน่วยงานไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณประจำปี ตามที่เสนอของบประมาณประจำปี ทั้งนี้หากไม่รับการจัดสรรงบประมาณตามที่ได้ทำการเสนอนั้น ก่อให้เกิดอุปสรรคในการทำงานที่ส่งผลต่อการทำงานที่ประสิทธิภาพ ตามหน้าที่ในแต่ละหน่วยงานที่รับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรุณ ชัฎพลชัย (2554) ทำการศึกษาเรื่อง ปัญหาการจัดทำงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัญหาการจัดทำงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการอนุมัติงบประมาณ ด้านการจัดเตรียมงบประมาณ ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการตรวจสอบงบประมาณ 2) ผลการเปรียบเทียบปัญหาการจัดทำงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากรจัดทำงบประมาณ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และสถานะการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน พบว่า 2.1) บุคลากรจัดทำงบประมาณที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการจัดทำงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 2.2) บุคลากรจัดทำงบประมาณที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการจัดทำงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดโดยรวมแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า บุคลากรจัดทำงบประมาณที่จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีปัญหาการจัดทำงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดมากกว่าบุคลากรจัดทำงบประมาณที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี 2.3) บุคลากรจัดทำงบประมาณที่มีสถานะการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการจัดทำงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ข้อเสนอแนะแนวทางปัญหาการจัดทำงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ ด้านการจัดเตรียมงบประมาณ โครงการต่าง ๆ ที่ปรากฏในงบประมาณ รายจ่ายประจำปี ควรเกิดจากความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ไม่ใช่เกิดจากความต้องการของนักการเมือง ด้านการอนุมัติงบประมาณ สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดควรพิจารณาอนุมัติงบประมาณ ด้วยความรอบคอบ และรัดกุม โดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนเป็นที่ตั้ง ด้านการบริหารงบประมาณการควบคุมการใช้จ่ายและเบิกจ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามแผนงานโครงการที่ตั้งไว้ เพื่อปัญหาการโอนแก้ไขเปลี่ยนแปลง คำชี้แจง ด้านการควบคุมงบประมาณและปิดประกาศรายงานเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณให้กับประชาชนทราบอย่างเปิดเผย

สมมติฐานที่ 2 พฤติกรรมการบริหารองค์กร มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารองค์กรด้านพฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับบุคคล ด้านพฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับกลุ่ม และพฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับองค์กรมีความสัมพันธ์กับปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ แต่เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ติดลบ โดย ค่า r มีค่าเข้าใกล้ -1 จึงมีความสัมพันธ์ใน

ทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ ถ้าพฤติกรรมการบริหารองค์กร ในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพแล้วนั้น ย่อมทำให้ปัญหาในการบริหารงบประมาณนั้นเกิดได้น้อย หรือกล่าวได้ว่า ในการบริหารงบประมาณไม่มีปัญหาในการปฏิบัติงานเนื่องจากพฤติกรรมการบริหารองค์กรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนั่นเอง จากผลการวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นปัญหาในการบริหารงบประมาณโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.78 ซึ่งหมายถึงว่า สถานการณ์หรือเหตุที่เกิดขึ้นแล้วขัดขวางต่อการจัดทำงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมีโอกาสเกิดขึ้นได้น้อยนั่นเอง แต่หากพิจารณาเป็นรายด้าน เมื่อนำผลการวิจัยมาวิเคราะห์ถึงปัญหาในการบริหารงบประมาณ พบว่า ปัญหาด้านการอนุมัติงบประมาณมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.85 เมื่อแปลผลระดับความคิดเห็นแล้วนั้นปัญหาด้านการอนุมัติงบประมาณอยู่ในระดับน้อย จึงกล่าวได้ว่า การทำงานของบุคลากรในคณะบริหารธุรกิจ ไม่มีความกังวลในการขออนุมัติงบประมาณจากคณะกรรมการในแต่ละโครงการ แสดงให้เห็นว่าในมุมมองของบุคลากรในคณะบริหารธุรกิจมีความคิดเห็นว่าในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการขออนุมัติงบประมาณมีขั้นตอนในการขออนุมัติงบประมาณ/โครงการที่มีความชัดเจน มีการดำเนินงานตามแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณรวมทั้งงบประมาณที่ได้รับการอนุมัติสามารถตรวจสอบได้ จึงสรุปได้ว่าพฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับบุคคลของคณะบริหารธุรกิจ โดยมีบุคลากรที่มีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงานมีความรับผิดชอบ ตั้งใจในการทำงาน และมีความต้องการสร้างผลงานอย่างต่อเนื่องมีเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน ทำให้ปัญหาในการบริหารงบประมาณด้านการอนุมัติงบประมาณมีโอกาสเกิดปัญหาได้น้อยนั่นเอง

ในมุมมองพฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับกลุ่มมีความสัมพันธ์กับปัญหาในการบริหารงบประมาณในทิศทางตรงกันข้าม จากผลการวิจัยพบว่า ปัญหาด้านการจัดทำงบประมาณระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.78 เมื่อแปลผลระดับความคิดเห็นแล้วนั้นปัญหาด้านการจัดทำงบประมาณอยู่ในระดับน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่า ในแต่ละหน่วยงานของคณะบริหารธุรกิจไม่มีความกังวลในการจัดเตรียมงบประมาณ ด้านรายละเอียดของแผนงาน/โครงการให้มีความสอดคล้องกับนโยบาย สามารถจัดทำงบประมาณประจำปีให้เสร็จตามกำหนดเวลา และการทบทวนแผนพัฒนาหน่วยงานและผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำงบประมาณในปีต่อไป รวมทั้งการจัดทำงบประมาณประจำปีให้เสร็จตามกำหนดเวลา ทั้งนี้เป็นเพราะสมาชิกในกลุ่มซึ่งคือบุคลากรในแต่ละหน่วยงานของของคณะบริหารธุรกิจสามารถวางแผนและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการแบ่งหน้าที่การทำงานในทีมอย่างชัดเจน จึงให้ปัญหาในการบริหารงบประมาณปัญหาด้านการจัดทำงบประมาณมีโอกาสเกิดปัญหาได้น้อยนั่นเอง

ในส่วนพฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับองค์กร มีความสัมพันธ์ปัญหาในการบริหารงบประมาณในทิศทางตรงกันข้าม จากผลการวิจัยพบว่า ปัญหาด้านการติดตามงบประมาณและปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ ระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.75 และ 1.74 เมื่อแปลผลระดับความคิดเห็นแล้วนั้นปัญหาด้านการติดตามงบประมาณและปัญหาด้านการบริหารงบประมาณอยู่ในระดับน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่า การทำงานระดับองค์กรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี

ราชมงคลธัญบุรี ซึ่งมีผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จมีการสนับสนุนบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นให้อำนาจการตัดสินใจกับบุคลากร และผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในการทำงานให้กับองค์กร จึงทำให้ปัญหาด้านการติดตามงบประมาณและปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยระดับน้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ บัณฑิตาภรณ์ ศรีคำภา (2558) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของเกศินี พันธุมจินดา (2554) จากการศึกษาเรื่องการดำเนินงานตามระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนมัธยมในจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์กันสูงของบุคลากรกับการบริหารงบประมาณ ได้แก่ ผู้บริหารสถาบันการศึกษา ครูการเงิน/ครูพัสดุ

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

การศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.3.1 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของคณะบริหารธุรกิจ ไม่ส่งผลต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณ เนื่องมาจากปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน แต่ความคิดเห็นต่อการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล มีการบริหารงานงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นปัญหาของการบริหาร จึงเกิดขึ้นจากพฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร

5.3.2 บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการวางแผนงบประมาณและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการใช้งบประมาณควรให้ความสำคัญกับพฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับบุคคล เนื่องจากพฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้บุคคลหลาย ๆ ฝ่าย หลาย ๆ คนมาทำงานร่วมกัน ซึ่งบุคคลแต่ละฝ่ายต้องมีการประสานงานที่ดีต่อกัน ดังนั้นองค์กรก็จะให้ความคาดหวังกับบุคลากรเกี่ยวกับทักษะ ความสามารถและความจงรักภักดีต่อองค์กร และในขณะเดียวกันบุคลากรก็คาดหวังจากองค์กรเกี่ยวกับสวัสดิการ ความก้าวหน้า ความมั่นคง และโอกาสในการทำงานด้วยเช่นกัน ดังนั้นควรต้องพัฒนาด้านพฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับบุคคล โดยใช้การจูงใจบุคลากรให้ทำงานอย่างทุ่มเทมากขึ้น มีการจัดออกแบบงานได้อย่างเหมาะสมกับธรรมชาติของคนทำงาน การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในองค์การ การสนับสนุนให้บุคลากรทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายและได้รับรางวัล เพื่อให้การบริหารงบประมาณมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5.3.3 พฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับบุคคล ด้านพฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับกลุ่ม และพฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับองค์กร มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังนั้นในระดับบุคคลควรมุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเน้นการฝึกอบรมในการเพิ่มทักษะเฉพาะด้านของแต่ละบุคคล

ส่วนระดับกลุ่มควรมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม เพื่อก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานที่เป็นสิ่งขับเคลื่อนที่สำคัญที่นำไปสู่การทำงานในระดับองค์กรต่อไป และระดับองค์กรต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ การวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ และสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง เพื่อกำกับดูแลไม่ให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงบประมาณในอนาคตได้

5.3.4 ข้อเสนอแนะของนักวิจัยเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานการบริหารงบประมาณของ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีดังนี้

1) ปัญหาด้านการอนุมัติงบประมาณ พบว่า มีปัญหามากที่สุด เนื่องจากบุคลากรไม่มีโอกาสร่วมพิจารณางบประมาณ ส่งผลให้ไม่ได้รับพิจารณาการจัดสรรงบประมาณ แนวทางการแก้ไข คณะควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการของบประมาณได้เข้าร่วมการพิจารณางบประมาณ เพื่อเสนอหรือชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ ประโยชน์ที่ได้รับ และงบประมาณที่รับผิดชอบในการดำเนินงาน

2) ปัญหาด้านการจัดทำงบประมาณ พบว่า ขั้นตอนและรูปแบบในการจัดทำงบประมาณที่ใช้ในปัจจุบันมีความยุ่งยาก และเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานในโครงการต่าง ๆ ส่งผลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องจัดทำรายละเอียดในการเสนอของบประมาณไม่เป็นไปตามรูปแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด ข้อมูลไม่ครบถ้วน ไม่สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย แนวทางการแก้ไข คณะฯ ควรให้ความรู้ความเข้าใจ กับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำงบประมาณ เช่น การจัดประชุม การอบรม เพื่อทำความเข้าใจกับนโยบายและแนวทางการเสนอของบประมาณที่ถูกต้อง และหาแนวทาง กระบวนการ เพื่อลดความยุ่งยาก และลดขั้นตอนในการจัดทำงบประมาณ นำไปสู่การจัดทำงบประมาณที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ปัญหาด้านการติดตามงบประมาณ พบว่า การติดตามผลการดำเนินงานไม่มีการจัดทำแผนการตรวจสอบอย่างชัดเจน ส่งผลให้ การบริหารงบประมาณไม่เป็นไปตามแผนการใช้จ่าย ซึ่งยากต่อการควบคุม แนวทางการแก้ไข คณะควรมีระบบการจัดเก็บข้อมูล เพื่อใช้สำหรับติดตามผลในการดำเนินงาน เช่น การติดตามการดำเนินงานโครงการให้เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดการเบิกจ่ายงบประมาณจากแหล่งเงินต่าง ๆ ตามระยะเวลา เป็นต้น ทั้งนี้ คณะควรกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบของแต่ละฝ่ายให้ชัดเจน เพื่อให้การติดตามผลเป็นไปตามกระบวนการอย่างถูกต้องและตรวจสอบได้

4. ปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ พบว่า หน่วยงานได้รับรับงบประมาณตามที่เสนอขอ ส่งผลให้การบริหารจัดการงบประมามาณไม่เป็นไปตามแผนที่คณะกำหนด เนื่องจากการจัดสรรงบประมาณเป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล และนโยบายของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นปัจจัยที่ไม่สามารถควบคุมได้ แนวทางการแก้ไข คณะควรปรับแผนการใช้จ่ายเพื่อให้การบริหารงบประมาณมีประสิทธิภาพ และควรจัดทำคู่มือการบริหารงบประมาณ เพื่อสร้างองค์ความรู้ และเผยแพร่ให้กับบุคลากรอย่างทั่วถึง

5.4 ข้อเสนอแนะงานวิจัยในอนาคต

5.4.1 ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณเพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ชัดเจนมากขึ้น

5.4.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับเรื่องของการกำหนดแผนงาน และผลสัมฤทธิ์ของงานแผน เพื่อนำผลการการวิจัยมาแก้ไขและพัฒนางานแผนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5.4.3 ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม การบริหารงบประมาณ ที่ส่งผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงบประมาณ เพื่อให้ได้แนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงบประมาณได้มีประสิทธิภาพ

5.4.4 ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมุ่งเน้นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth Interview) เพื่อให้เข้าใจปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงบประมาณเงินมากได้อย่างลุ่มลึกมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **แนวทางการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2539-2550**. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

เกศินี พันธุมจินดา. (2554). **การดำเนินงานตามระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนมัธยม ในจังหวัดปทุมธานี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 5**, (ฉบับเสริม 1/2554), 217-225.

เกียรติคุณ เรืองสุวรรณ. (2553). **ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการบริหารงบประมาณเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ : ศึกษากรณี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).

จีรภัทร์ สมเทพ. (2551). **แนวทางในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยขอนแก่น).

เชวงศกัดิ์ บุญแสน. (2553). **การจัดการงบประมาณเพื่อการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในตำบลแม่วิน อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ชุบรี ม่วงกุ้ง. (2558). **การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภูเก็ต**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่).

ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์. (2556). **การบริหารการคลังและงบประมาณ**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ผาณิต ฮานาฟี. (2555). **ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนสุเหร่าหะยีมินา สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

พชร สาตร์เงิน. (2561). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการวางแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแค จังหวัดลพบุรี. **วารสารเกษมบัณฑิต**, 19, 189-200.

พันธิตรา จตุรภัทรนนท์. (2551). **รายงานการวิเคราะห์งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549-2551 ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ กรณีศึกษา : งบประมาณแผ่นดิน**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

พรจันทร์ พรศักดิ์กุล. (2550). **รูปแบบกระบวนการงบประมาณของโรงเรียนที่บริหารงบประมาณแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

บัณฑิตาภรณ์ ศรีคำภา. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์**, **5**(3), 334-341.

ประสาน กันยานัน. (2550). **ศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงบประมาณเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, วิทยาลัยมหาวิทยาลัยแม่โจ้).

ปัญจรีย์ ศรีมุกข์ จุฑามาศ มวลทอง และ จุรีวรรณ จันพลา. (2564). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักสรรพากรพื้นที่แห่งหนึ่ง. **วารสารมหาวิทยาลัยศิลปกร**, **41**(1), 65-78.

รัตติยา สัจจภิรมย์. (2561). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณรายจ่ายเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม**. (รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยสารคาม).

เรืองเดช ศิลมี และมาลี จัตุรัส. (2556). **ปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงบประมาณของเจ้าหน้าที่งบประมาณส่วนราชการกองทัพอากาศ.** (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

วนิดา พรมจักร. (2553). **ปัญหาการจัดทำงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด**. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสารคาม).

วิโรจน์ โชติพัฒน์วรกุล. (2554). **แนวทางการพัฒนาการบริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในทศวรรษหน้า: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก.** (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต,มหาวิทยาลัยบูรพา).

วรกาญจน์ สุขสดเขียว. (2556). **การบริหารงบประมาณสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.** นครปฐม : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วรรณา หอมสุด. (2552). **สภาพปัญหาการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2551 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย).

สุภารัตน์ อัคพิน. (2553). **ศึกษาสภาพ ปัญหาและประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณของ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสกลนคร.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).

สุเมธ จันทร์เจือจุน. (2553). **คุณลักษณะของผู้บริหารกับการบริหารงบประมาณสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ในภูมิภาคตะวันตก**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).

บรรณานุกรม (ต่อ)

สุรัตน์ กิมานันโท. (2550). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา : ศึกษากรณีสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

สุรวุฒิ ตั้งดี. (2558). การศึกษาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท. **วารสารวิจัยและพัฒนาวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์**, **10**(3), 115-123.

สมศักดิ์ กรอบสูงเนิน. (2552). **การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครราชสีมา เขต 1**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา).

สมยศ นาวีการ. (2550). **การบริหารและพฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.

สุวิมล ติรกานันท์. (2550). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักการศึกษา. (2551). **แนวทางการบริหารจัดการในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร**. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักการศึกษา.

สำนักงบประมาณ. (2562). **ระเบียบว่าด้วยการบริหารงบประมาณ พ.ศ. 2562**. กรุงเทพฯ: สำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี.

อนันต์ เตียวต๋อย. (2551). **รูปแบบการบริหารคุณภาพแบบเบ็ดเสร็จในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล**. (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญา ดุษฎีบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร).

อุบลภรณ์ นวลแจ่ม. (2552). **ศึกษาเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงบประมาณ : กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเชียงของจังหวัดเชียงราย**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย).

อรุณ ชัฎพลชัย. (2554). **ปัญหาการจัดทำงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด).

Baron, R.A., & Greenberg, J. (1990). **Behavior in Organizations: Understanding and the Human Side Work**. Boston: Allyn and Bacon.

Middlemist, R.D., & Hitt, M.A. (1988). **Organization behavior: Managerial strategies**. St. Paul: West Publishing.

Moorhead, G., & Griffin, R.W. (1995). **Organization Behavior: Managing People and Organizations**. Boston : Houghton Mifflin.

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

เลขที่แบบสอบถาม ☐☐☐

แบบสอบถาม

เรื่อง พฤติกรรมการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณ
ของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แบบสอบถามชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาปัญหาในการบริหารจัดการงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงให้ครบทุกข้อ เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง โดยข้อมูลที่ท่านตอบนี้จะเป็นความลับและนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด

โดยแบบสอบถามมี 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารองค์กร

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงบประมาณ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านเป็นอย่างยิ่งที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

พจนีย์ จันที
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

☐ 21 - 30 ปี ☐ 31 - 40 ปี

☐ 41 - 50 ปี ☐ 51 - 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

4. อายุราชการ

☐ ต่ำกว่า 5 ปี ☐ 5 - 10 ปี

☐ 11 - 15 ปี ☐ 16 - 20 ปี

☐ 21 - 25 ปี ☐ มากกว่า 25 ปี

5. ตำแหน่งงาน

☐ ผู้บริหาร ☐ อาจารย์

☐ เจ้าหน้าที่

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารองค์กร

<u>คำชี้แจง</u> โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง 2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

พฤติกรรมการบริหารองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านพฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับบุคคล					
1.ท่านมีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงาน					
2.ท่านมีความรักภักดีต่อองค์กร					
3.ท่านมีความรับผิดชอบในการทำงาน					
4.ท่านมีการสร้างผลงานอย่างต่อเนื่อง					
5.ท่านมีเป้าหมายในการทำงาน					
ด้านพฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับกลุ่ม					
1.สมาชิกในกลุ่มมีการแบ่งหน้าที่การทำงานในทีมอย่างชัดเจน					
2.สมาชิกในกลุ่มสามารถสร้างสรรค์กิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน					
3.สมาชิกในกลุ่มสามารถวางแผนและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
4.สมาชิกในกลุ่มคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว					
5.สมาชิกในกลุ่มสามารถตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน					
ด้านพฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับองค์กร					
1.ผู้นำหน่วยงานมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ					
2.ผู้นำหน่วยงานมีการสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ					
3.ผู้นำหน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นในการทำงาน					
4.ผู้นำหน่วยงานให้อำนาจการตัดสินใจกับบุคลากร					
5.ผู้นำหน่วยงานเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร					

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงบประมาณ

<u>คำชี้แจง</u> โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง 2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ปัญหาในการบริหารงบประมาณ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ปัญหาด้านการจัดทำงบประมาณ					
1.หน่วยงานของท่านมีปัญหาในการวางแผนการจัดทำงบประมาณทั้งในระยะสั้นและระยะยาว					
2.หน่วยงานของท่านมีปัญหาการจัดเตรียมงบประมาณ ด้านรายละเอียดของแผนงาน/โครงการมีความสอดคล้องกับนโยบาย					
3.หน่วยงานของท่านมีปัญหาการทบทวนแผนพัฒนาหน่วยงานและผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำงบประมาณในปีต่อไป					
4.ขั้นตอนและรูปแบบการจัดทำงบประมาณที่ใช้ในปัจจุบันมีความยุ่งยาก					
5.ผู้จัดทำงบประมาณมีปัญหาในการทำความเข้าใจในระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำงบประมาณประจำปี					
6.หน่วยงานของท่านมีปัญหาการจัดทำงบประมาณประจำปีให้เสร็จตามกำหนดเวลา					
7.หน่วยงานของท่านมีปัญหาในการจัดทำโครงการตามแผนที่หน่วยงานกำหนด					
ปัญหาด้านการอนุมัติงบประมาณ					
1.หน่วยงานของท่านมักจะมีปัญหาในการขออนุมัติงบประมาณจากคณะกรรมการ					
2.ท่านไม่มีโอกาสเข้าร่วมในการพิจารณาเห็นชอบร่างโครงการ/งบประมาณ					
3.ขั้นตอนในการขออนุมัติงบประมาณ/โครงการ ไม่มีความชัดเจนและเหมาะสม					
4.งบประมาณที่ได้รับการอนุมัติไม่สามารถตรวจสอบได้					
5.หน่วยงานของท่านมีปัญหาในการจัดทำแผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ					
6.หน่วยงานของท่านมีปัญหาในการดำเนินงานตามแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ					

ปัญหาในการบริหารงบระมาณ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ					
1.การบริหารงบประมาณไม่คำนึงถึงหลักความโปร่งใสและไม่สามารถตรวจสอบได้					
2.หน่วยงานของท่านมีปัญหาการดำเนินงานตามแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายเงิน					
3.หน่วยงานของท่านไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณประจำปีเป็นไปตามที่เสนอของบประมาณประจำปี					
4.การใช้จ่ายเงินไมเป็นไปตามแผนและโครงการที่กำหนดไว้					
5.การจัดสรรงบประมาณให้แก่โครงการไม่เป็นไปตามลำดับความสำคัญเร่งด่วน					
6.หน่วยงานของท่านมีกระบวนการและขั้นตอนการเบิกจ่ายง่าย ที่มีความซับซ้อน					
7.หน่วยงานของท่านไม่มีการควบคุมการเบิกจ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด					
ปัญหาด้านการติดตามงบประมาณ					
1.หน่วยงานของท่านไม่มีการจัดทำแผนการตรวจสอบ ไม่มีการติดตามการใช้เงิน และผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติราชการ					
2.หน่วยงานของท่านไม่มีการตรวจสอบติดตามผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณว่าถูกต้อง และมีความโปร่งใส					
3.หน่วยงานของท่านไม่มีแนวทางในการปฏิบัติในการจัดซื้อจัดจ้าง และไม่มีการตรวจสอบงบประมาณ รายละเอียด เกณฑ์ คุณลักษณะที่เป็นไปตามระเบียบ					
4.หน่วยงานของท่านไม่มีการควบคุม และตรวจสอบหลักฐานการเบิกจ่ายงบประมาณ					
5.หน่วยงานของท่านไม่มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการระบบควบคุมภายใน					
6.หน่วยงานของท่าน ไม่มีการติดตามผลการดำเนินงาน และการรายงานผลการประเมิน ตามตัวชี้วัดที่กำหนด					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข
จดหมายขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบแบบสอบถาม

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โทร.๐๒-๕๔๙-๔๘๐๙
ที่ พิเศษ/๒๕๖๓ **วันที่** ๑ กันยายน ๒๕๖๓
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิกร ลีชาคำ

ตามที่ นางพจนีย์ จันที ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ปฏิบัติการ สังกัดงานงบประมาณและแผน คณะบริหารธุรกิจ ได้รับการสนับสนุนโครงการวิจัยการพัฒนางานประจำ สู่งานวิจัย (Routine to Research) งบประมาณกองทุนส่งเสริมงานวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ให้ดำเนินโครงการวิจัย เรื่อง พฤติกรรมการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ในการนี้จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย และให้ข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือวิจัย อันจะส่งผลให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป โดยได้แนบเอกสารประกอบการพิจารณามาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นาถรพี ตันโช

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาถรพี ตันโช)
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โทร.๐๒-๕๔๙-๔๘๐๙
ที่ พิเศษ/๒๕๖๓ **วันที่** ๑ กันยายน ๒๕๖๓
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ธัญวรัตน์ สุวรรณะ

ตามที่ นางพจนีย์ จันที ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ปฏิบัติการ สังกัดงานงบประมาณและแผน คณะบริหารธุรกิจ ได้รับการสนับสนุนโครงการวิจัยการพัฒนางานประจำ สู่งานวิจัย (Routine to Research) งบประมาณกองทุนส่งเสริมงานวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ให้ดำเนินโครงการวิจัย เรื่อง พฤติกรรมการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ในการนี้จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย และให้ข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือวิจัย อันจะส่งผลให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป โดยได้แนบเอกสารประกอบการพิจารณามาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นาถรพี ตันโช

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาถรพี ตันโช)
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โทร.๐๒-๕๔๙-๔๘๐๙
ที่ พิเศษ/๒๕๖๓ **วันที่** ๑ กันยายน ๒๕๖๓
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกพร ชัยประสิทธิ์

ตามที่ นางพจนีย์ จันที ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ปฏิบัติการ สังกัดงานงบประมาณและแผน คณะบริหารธุรกิจ ได้รับการสนับสนุนโครงการวิจัยการพัฒนางานประจำ สู่งานวิจัย (Routine to Research) งบประมาณกองทุนส่งเสริมงานวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ให้ดำเนินโครงการวิจัย เรื่อง พฤติกรรมการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ในการนี้จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย และให้ข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือวิจัย อันจะส่งผลให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป โดยได้แนบเอกสารประกอบการพิจารณามาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นาถรพี ตันโช

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาถรพี ตันโช)
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โทร.๐๒-๕๔๙-๔๘๐๙
ที่ พิเศษ/๒๕๖๓ **วันที่** ๑ กันยายน ๒๕๖๓
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.กล้าหาญ ณ น่าน

ตามที่ นางพจนีย์ จันที ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ปฏิบัติการ สังกัดงานงบประมาณและแผน คณะบริหารธุรกิจ ได้รับการสนับสนุนโครงการวิจัยการพัฒนางานประจำ สู่งานวิจัย (Routine to Research) งบประมาณกองทุนส่งเสริมงานวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ให้ดำเนินโครงการวิจัย เรื่อง พฤติกรรมการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อปัญหาในการบริหารงบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ในการนี้จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย และให้ข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือวิจัย อันจะส่งผลให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป โดยได้แนบเอกสารประกอบการพิจารณามาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นาถรพี ตันโช

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาถรพี ตันโช)
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

ภาคผนวก ค
การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ผลการพิจารณาการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ด้านพฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับบุคคล

ข้อที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ				ค่าคะแนน	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4		
ด้านพฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับบุคคล							
1.	ท่านมีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงาน	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.	ท่านมีความรักภักดีต่อองค์กร	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.	ท่านมีความรับผิดชอบในการทำงาน	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
4.	ท่านมีการสร้างผลงานอย่างต่อเนื่อง	1	0	1	1	0.75	สอดคล้อง
5.	ท่านมีเป้าหมายในการทำงาน	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านพฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับกลุ่ม							
1.	สมาชิกในกลุ่มมีการแบ่งหน้าที่การทำงานในทีมอย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.	สมาชิกในกลุ่มสามารถสร้างสรรค์กิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.	สมาชิกในกลุ่มสามารถวางแผนและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
4.	สมาชิกในกลุ่มคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
5.	สมาชิกในกลุ่มสามารถตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านพฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับองค์กร							
1.	ผู้นำหน่วยงานมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.	ผู้นำหน่วยงานมีการสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.	ผู้นำหน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นในการทำงาน	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
4.	ผู้นำหน่วยงานให้อำนาจการตัดสินใจกับบุคลากร	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
5.	ผู้นำหน่วยงานเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร	1	1	1	1	1	สอดคล้อง

ปัญหาในการบริหารงบประมาณ

ข้อที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ				ค่าคะแนน	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4		
ปัญหาด้านการจัดทำงบประมาณ							
1.	หน่วยงานของท่านมีปัญหาในการวางแผนการจัดทำงบประมาณทั้งในระยะสั้นและระยะยาว	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.	หน่วยงานของท่านมีปัญหาการจัดเตรียมงบประมาณ ด้านรายละเอียดของแผนงาน/โครงการมีความสอดคล้องกับนโยบาย	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.	หน่วยงานของท่านมีปัญหาการทบทวนแผนพัฒนาหน่วยงานและผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำงบประมาณในปีต่อไป	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
4.	ขั้นตอนและรูปแบบการจัดทำงบประมาณที่ใช้ในปัจจุบันมีความยุ่งยาก	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
5.	ผู้จัดทำงบประมาณมีปัญหาในการทำความเข้าใจในระเบียบหลักเกณฑ์ และวิธีการจัดทำงบประมาณประจำปี	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
6.	หน่วยงานของท่านมีปัญหาการจัดทำงบประมาณประจำปีให้เสร็จตามกำหนดเวลา	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
7.	หน่วยงานของท่านมีปัญหาในการจัดทำโครงการตามแผนที่หน่วยงานกำหนด	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
ปัญหาด้านการติดตามงบประมาณ							
1.	หน่วยงานของท่านมักจะมีปัญหาในการขออนุมัติงบประมาณจากคณะกรรมการ	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.	ท่านไม่มีโอกาสเข้าร่วมในการพิจารณาเห็นชอบร่างโครงการ/งบประมาณ	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.	ขั้นตอนในการขออนุมัติงบประมาณ/โครงการ ไม่มีความชัดเจนและเหมาะสม	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
4.	งบประมาณที่ได้รับการอนุมัติไม่สามารถตรวจสอบได้	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
5.	หน่วยงานของท่านมีปัญหาในการจัดทำแผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
6.	หน่วยงานของท่านมีปัญหาในการดำเนินงานตามแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ	1	1	1	1	1	สอดคล้อง

ปัญหาในการบริหารงบประมาณ

ข้อที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ				ค่าคะแนน	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4		
ปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ							
1.	การบริหารงบประมาณไม่คำนึงถึงหลักความโปร่งใสและไม่สามารถตรวจสอบได้	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.	หน่วยงานของท่านมีปัญหาการดำเนินงานตามแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายเงิน	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.	หน่วยงานของท่านไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณประจำปีเป็นไปตามที่เสนอของบประมาณประจำปี	1	0	1	1	0.75	สอดคล้อง
4.	การใช้จ่ายเงินไมเป็นไปตามแผนและโครงการที่กำหนดไว้	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
5.	การจัดสรรงบประมาณให้แก่โครงการไม่เป็นไปตามลำดับความสำคัญเร่งด่วน	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
6.	หน่วยงานของท่านมีกระบวนการและขั้นตอนการเบิกจ่ายง่าย ที่มีความซับซ้อน	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
7.	หน่วยงานของท่านไม่มีการควบคุมการเบิกจ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
ปัญหาด้านการติดตามงบประมาณ							
1.	หน่วยงานของท่านไม่มีการจัดทำแผนการตรวจสอบ ไม่มีการติดตามการใช้เงิน และผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติราชการ	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.	หน่วยงานของท่านไม่มีการตรวจสอบติดตามผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณว่าถูกต้อง และมีความโปร่งใส	1	0	1	1	0.75	สอดคล้อง
3.	หน่วยงานของท่านไม่มีแนวทางในการปฏิบัติในการจัดซื้อจัดจ้างและไม่มีการตรวจสอบงบประมาณ รายละเอียด เกณฑ์คุณลักษณะที่เป็นไปตามระเบียบ	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
4.	หน่วยงานของท่านไม่มีการควบคุม และตรวจสอบหลักฐานการเบิกจ่ายงบประมาณ	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
5.	หน่วยงานของท่านไม่มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการระบบควบคุมภายใน	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
6.	หน่วยงานของท่าน ไม่มีการติดตามผลการดำเนินงาน และการรายงานผลการประเมิน ตามตัวชี้วัดที่กำหนด	1	0	1	1	0.75	สอดคล้อง

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางพจนีย์ จันที
วัน เดือน ปีเกิด	18 กันยายน 2521
ที่อยู่	41/78 หมู่ 1 ตำบลคลองเจ็ด อำภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 12120
การศึกษา	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการ สถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ประสบการณ์ทำงาน	พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พ.ศ. 2556 ถึงปัจจุบัน
เบอร์โทรศัพท์	08-5145-2779
อีเมล์	potjanee@rmutt.ac.th