

การศึกษาตัวแปรด้านการวางแผนงบประมาณที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล

การจัดการระบบจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล

A study of budget planning variables affecting the effectiveness managing procurement in Mahidol University

พิชามณู กาลหง^{1*} อนงค์ ดังสุหน²

Pichamon kalong^{1*}, Anongthangsuhon²

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่อง การศึกษาตัวแปรด้านการวางแผนงบประมาณที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการระบบจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการวางแผนงบประมาณของหน่วยงานต่างๆ ในมหาวิทยาลัยมหิดล 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของการจัดการระบบจัดซื้อจัดจ้างหน่วยงานต่างๆ ในมหาวิทยาลัยมหิดล 3) เพื่อเปรียบเทียบขนาดของบุคลากรสายสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณของแต่ละหน่วยงานที่แตกต่างกัน กับประสิทธิผลของการจัดการระบบจัดซื้อจัดจ้างที่แตกต่างกัน 4) เพื่อศึกษาตัวแปรด้านการวางแผนงบประมาณของบุคลากรสายสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการระบบจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัยมหิดลกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 196 คน ที่ระดับความคาดเคลื่อน 0.05

ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพการวางแผนงบประมาณของมหาวิทยาลัยมหิดลโดยภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการจากระบบจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัยมหิดลโดยภาพรวม อยู่ที่ระดับมาก 3) ขนาดของบุคลากรสายสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณของแต่ละหน่วยงานซึ่งมีขนาดแตกต่างกันนั้น ไม่ได้ทำให้ประสิทธิผลของการจากระบบจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัยมหิดลแตกต่างกัน 4) ตัวแปรด้านการวางแผนงบประมาณที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจากระบบจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัยมหิดลโดยภาพรวม คือ การจัดทำแผนงบประมาณรายจ่ายล่วงหน้า, การจัดสรรงบประมาณโดยลำดับความสำคัญของรายจ่ายที่สอดคล้อง, การจัดทำเอกสารตัวบ่งชี้ความสำเร็จ และการจัดทำแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์

คำสำคัญ: การวางแผนงบประมาณ การจากระบบจัดซื้อจัดจ้าง

¹⁻²ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยมหิดล

* corresponding author: lcezymu@gmail.com

Abstract

This research aims to 1) study the level of budget planning effectiveness various agencies in Mahidol University. 2) Study the level of effectiveness of the procurement system of various units in Mahidol University. 3) Compare the size of the staff to the budget of different each agency with the effectiveness of different procurement management systems. 4) Study the budgeting planning variables of staff supporters in budget management influencing the effectiveness of the procurement management system of Mahidol University. This study has 196 sample group of staff($\alpha=0.05$)

The results found that the overall level of the budget planning effectiveness various agencies in Mahidol University was high level. The effectiveness of the procurement system of various units in Mahidol University was at the high level. In addition, the size of the different staff did not affect the effectiveness of Mahidol's procurement management system. Finally, the budget planning variables influences the effectiveness of Mahidol's procurement management system are 1) the preparation of the expenditure plan, 2) the budget allocation by the priority of the corresponding expenditure, 3) Documentation of Success Indicators. And 4) the preparation of a plan in line with the strategic plan.

Keywords: budgeting planning / procurement management system

หลักการและเหตุผล

การบริหารองค์การหรือหน่วยงานทั้งในภาครัฐและเอกชนนั้น จำเป็นต้องกำหนดแนวทางและแผนการดำเนินงานที่ให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติได้อย่างชัดเจน ซึ่งรวมถึงปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ของหน่วยงาน โดยปัจจัยพื้นฐานที่กล่าวถึงนี้ ประกอบด้วย คน เงิน เทคนิค วัสดุ และครุภัณฑ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง วัสดุและครุภัณฑ์ เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยอำนวยความสะดวก ความคล่องตัวในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร

มหาวิทยาลัยมหิดลปัจจุบันเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐซึ่งไม่ได้อยู่ในสังกัดของรัฐ

แล้วจึงส่งผลทำให้การควบคุมและการกำกับจากรัฐลดลง โดยที่รัฐจะมีบทบาทในการกำกับแต่เพียงด้านนโยบาย ด้านการจัดสรรงบประมาณและด้านคุณภาพเป็นบทบาทหลัก รองลงมาคือบทบาทในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการดำเนินงาน มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐจึงมีความคล่องตัว และเป็นอิสระในการดำเนินงานมากขึ้น (อรุณ รักธรรม, 2525) ซึ่งสภามหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยมหิดลนั้นจะมีบทบาทที่สามารถกำหนดระเบียบข้อบังคับในการบริหารการจัดการในเรื่องต่างๆ ได้เอง ภายใต้กรอบแห่งพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัยมหิดลเองโดยที่การบริหารจัดการจะสิ้นสุดที่สภามหาวิทยาลัยเป็นส่วนใหญ่ และในส่วนของ

งบประมาณนั้นจะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามกรอบนโยบายในทิศทางเดียวกันโดยมีกองแผนงาน เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทดูแลรับผิดชอบ เริ่มตั้งแต่กระบวนการจัดทำคำของบประมาณ การรวบรวมคำขอตั้งงบประมาณเงินรายได้ ซึ่งในส่วนงบประมาณเงินแผ่นดิน นั้นจะส่งต่อไปที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและสำนักงานงบประมาณเพื่อเข้าสู่ขั้นตอนการอนุมัติจากรัฐสภาจึงจะสิ้นสุดกระบวนการเมื่องบประมาณ ได้รับการอนุมัติจัดสรรแล้วนั้นมหาวิทยาลัยมหิดลโดยกองแผนงานจะแจ้งให้ส่วนงานทราบวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรพร้อมกับกำหนดนโยบายการบริหารงบประมาณ โดยจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อเป็นกรอบในการบริหารงบประมาณ โดยแบ่งออกเป็น 4 ไตรมาส และแจ้งให้ส่วนงาน คณะสถาบันดำเนินการขอใช้จ่ายงบประมาณได้และจะต้องให้เป็นไปตามการมอบอำนาจของอธิการบดีโดยวิธีทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ของมหาวิทยาลัยผ่านกองคลังและพัสดุ เพื่อดำเนินการตรวจสอบวงเงินที่สามารถใช้จ่ายได้ในแต่ละไตรมาสและจ่ายเงินตามที่ได้รับอนุมัติ ทั้งนี้ในการอนุมัติงบประมาณในการเบิกจ่ายจะพิจารณาเปรียบเทียบกับรายจ่ายที่เกิดขึ้นของแต่ละหน่วยงานประกอบควบคู่กันด้วย และสุดท้ายในการควบคุมการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณจะมีหน่วยตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยเป็นผู้ที่ปฏิบัติควบคุมให้ถูกต้องเป็นไปตามระเบียบการเบิกจ่าย ซึ่งถ้าหากตรวจสอบเอกสารการเบิกจ่ายแล้ว พบว่าส่วนงานใดทำไม่ถูกต้องหน่วยตรวจสอบภายในจะทักท้วงและส่งเอกสารตีกลับเพื่อให้ดำเนินการแก้ไขใหม่ต่อไป

ตามที่พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ได้ให้ความหมายของหน่วยงานของรัฐ หมายถึง ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ องค์การมหาชน องค์การอิสระ องค์การตามรัฐธรรมนูญ หน่วยธุรการของศาล มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

หน่วยงานสังกัดรัฐสภาหรือในกำกับของรัฐสภา หน่วยงานอิสระของรัฐ และหน่วยงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวงนั้นโดยที่มหาวิทยาลัยมหิดลในฐานะที่เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และมีการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 เพื่อให้การดำเนินการดำเนินการของมหาวิทยาลัย เกิดความยืดหยุ่นและมีความคล่องตัว จะต้องคำนึงถึงหลักการดังนี้

1) หลักความคุ้มค่า โดยพัสดุที่จัดซื้อจัดจ้างต้องมีคุณภาพหรือคุณลักษณะที่ตอบสนองวัตถุประสงค์ในการใช้งานของมหาวิทยาลัยมากที่สุด มีราคาที่เหมาะสม นอกจากนี้ยังต้องมีแผนการบริหารพัสดุที่เหมาะสมและชัดเจน

2) หลักความโปร่งใส โดยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุต้องกระทำโดยเปิดเผย โดยเปิดโอกาสให้มีการแข่งขันอย่างเป็นธรรม มีหลักฐานการดำเนินงานที่ชัดเจน และมีการเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุในทุกขั้นตอน

3) หลักความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยต้องมีการวางแผนการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุล่วงหน้าเพื่อให้การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และมีการประเมินและเปิดเผยผลสัมฤทธิ์ของการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุทุกปี

4) หลักความตรวจสอบได้ โดยต้องมีการเก็บข้อมูลการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุอย่างเป็นระบบเพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบ

ในปัจจุบันนี้ การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 มหาวิทยาลัยมหิดลสามารถดำเนินการได้ทั้งการจัดซื้อจัดจ้าง การจ้างที่ปรึกษา และการจ้างออกแบบหรือ

ควบคุมงานก่อสร้าง โดยการดำเนินงานดังกล่าวมีวิธีการดังนี้

1) กรณีจัดซื้อจัดจ้างพัสดุ สามารถดำเนินการได้ 3 วิธี ได้แก่ วิธีประกาศเชิญชวนทั่วไป วิธีคัดเลือก และวิธีเฉพาะเจาะจง

2) กรณีจ้างที่ปรึกษา สามารถดำเนินการได้ 3 วิธี ได้แก่ วิธีประกาศเชิญชวนทั่วไป วิธีคัดเลือก และวิธีเฉพาะเจาะจง

3) กรณีจ้างออกแบบหรือควบคุมงานก่อสร้าง สามารถดำเนินการได้ 4 วิธี ได้แก่ วิธีประกาศเชิญชวนทั่วไป วิธีคัดเลือก วิธีเฉพาะเจาะจง และวิธีประกวดออกแบบ

จากที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น ผู้วิจัยได้สืบค้นงานวิจัยในประเทศซึ่งยังไม่พบว่ามีความงานวิจัยที่เคยศึกษาปัจจัยการวางแผนงบประมาณที่ส่งผลต่อการจัดซื้อจัดจ้างขององค์การมาก่อน ดังนั้นจึงมีความสนใจที่จะศึกษาตัวแปรด้านการวางแผนงบประมาณที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการจัดการระบบจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล เนื่องจากกระบวนการบริหารงบประมาณนั้นจะต้องอาศัยบุคลากรในการขับเคลื่อนกระบวนการบริหารงบประมาณ ซึ่งมีคำถามของการวิจัยครั้งนี้คือว่า ภาพรวมของประสิทธิภาพการวางแผนงบประมาณของมหาวิทยาลัยมหิดลเป็นอย่างไร ภาพรวมของประสิทธิภาพการจัดการระบบจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัยมหิดลเป็นอย่างไร และหน่วยงานต่างๆ ในมหาวิทยาลัยมหิดล มีระดับประสิทธิภาพการจัดการระบบจัดซื้อจัดจ้างเป็นอย่างไร ขนาดของบุคลากรสายสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณที่แตกต่างกันของแต่ละหน่วยงาน จะทำให้ประสิทธิภาพการจัดการระบบจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัยมหิดลต่างกันหรือไม่ และการวางแผนงบประมาณของบุคลากรสายสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการจัดการระบบจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัยมหิดลหรือไม่ ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหิดลจึง

มีความสนใจที่จะศึกษาตัวแปรด้านการวางแผนงบประมาณที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการจัดการระบบจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลโดยคาดหวังว่าผลการศึกษาวิจัยจะเป็นข้อมูลในการนำไปปรับปรุง และเพื่อนำเสนอข้อเสนอแนะด้านการบริหารงบประมาณแก่มหาวิทยาลัยมหิดลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการวางแผนงบประมาณ ของหน่วยงานต่างๆ ในมหาวิทยาลัยมหิดล

2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการจัดการระบบจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานต่างๆ ในมหาวิทยาลัยมหิดล

3. เพื่อเปรียบเทียบขนาดของบุคลากรสายสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณของแต่ละหน่วยงานที่แตกต่างกัน กับประสิทธิภาพการจัดการระบบจัดซื้อจัดจ้างที่แตกต่างกัน

4. เพื่อศึกษาตัวแปรด้านการวางแผนงบประมาณของบุคลากรสายสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการจัดการระบบจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัยมหิดล

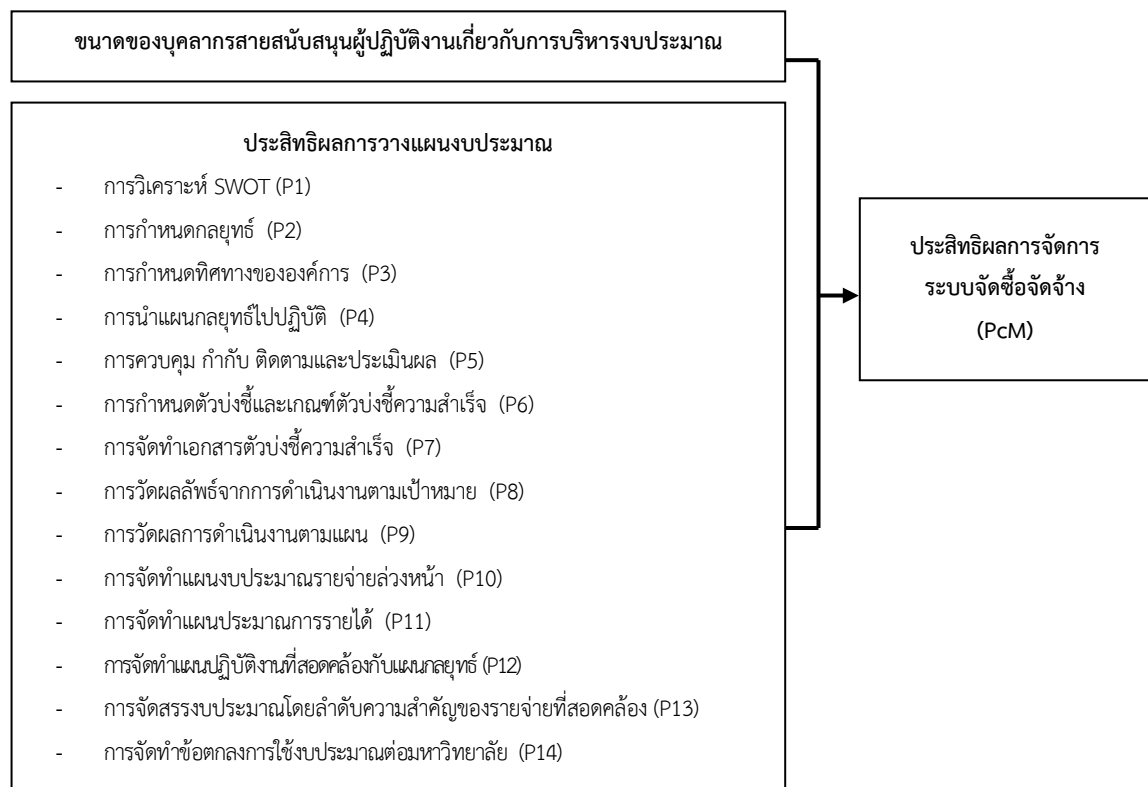
กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งที่มุ่งเน้นการศึกษาระดับประสิทธิภาพการวางแผนงบประมาณ การศึกษาระดับประสิทธิภาพการจัดการระบบจัดซื้อจัดจ้างหน่วยของหน่วยงานต่างๆ ศึกษาเปรียบเทียบขนาดของบุคลากรของแต่ละหน่วยงานที่แตกต่างกัน กับประสิทธิภาพการจัดการระบบจัดซื้อจัดจ้างที่แตกต่างกัน และศึกษาตัวแปรด้านการวางแผนงบประมาณของบุคลากรสายสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหาร

งบประมาณ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการจัดการระบบจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัยมหิดล

ตัวแปรด้านการวางแผนงบประมาณ ได้แก่ การวิเคราะห์ SWOT, การกำหนดกลยุทธ์, การกำหนดทิศทางขององค์กร, การนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติ, การควบคุม กำกับ ติดตามและประเมินผล, การกำหนดตัวบ่งชี้และเกณฑ์ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ, การจัดทำเอกสารตัวบ่งชี้ความสำเร็จ, การวัดผลลัพธ์จากการ

ดำเนินงานตามเป้าหมาย, การวัดผลการดำเนินงานตามแผน, การจัดทำแผนงบประมาณรายจ่ายล่วงหน้า, การจัดทำแผนประมาณการรายได้, การจัดทำแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์, การจัดสรรงบประมาณ โดยลำดับความสำคัญของรายจ่ายที่สอดคล้อง, และการจัดทำข้อตกลงการใช้งบประมาณต่อมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยได้บูรณาการเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย การศึกษาตัวแปรด้านการวางแผนงบประมาณที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการจัดการระบบจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล

สมมติฐานการวิจัย

1. ขนาดของบุคลากรสายสนับสนุนที่แตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการจัดการระบบจัดซื้อจัดจ้างที่แตกต่างกัน

2. ตัวแปรการวิเคราะห์ SWOT มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการจัดการระบบจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัยมหิดล

3. ตัวแปรการกำหนดกลยุทธ์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการจัดการระบบจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัยมหิดล

4. ตัวแปรการกำหนดทิศทางขององค์การ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการระบบจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัยมหิดล

5. ตัวแปรการนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการระบบจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัยมหิดล

6. ตัวแปรการควบคุม กำกับ ติดตาม และประเมินผลมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการระบบจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัยมหิดล

7. ตัวแปรการกำหนดตัวบ่งชี้และเกณฑ์ตัวบ่งชี้ความสำเร็จมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการระบบจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัยมหิดล

8. ตัวแปรการจัดทำเอกสารตัวบ่งชี้ความสำเร็จมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการระบบจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัยมหิดล

9. ตัวแปรการวัดผลลัพธ์จากการดำเนินงานตามเป้าหมายมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการระบบจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัยมหิดล

10. ตัวแปรการวัดผลการดำเนินงานตามแผน/โครงการ/กิจกรรมในด้านปริมาณและคุณภาพมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการระบบจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัยมหิดล

11. ตัวแปรการจัดทำแผนงบประมาณรายจ่ายล่วงหน้ามีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการระบบจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัยมหิดล

12. ตัวแปรการจัดทำแผนประมาณการรายได้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการระบบจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัยมหิดล

13. ตัวแปรการจัดทำแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการระบบจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัยมหิดล

14. ตัวแปรการจัดสรรงบประมาณโดยลำดับความสำคัญของรายจ่ายที่สอดคล้องมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการระบบจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัยมหิดล

15. ตัวแปรการจัดทำข้อตกลงการใช้

งบประมาณต่อมหาวิทยาลัยมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการระบบจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัยมหิดล

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

การวิจัยในครั้งนี้ได้ให้นิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. **บุคลากร** หมายถึงบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยมหิดลผู้มีส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ ได้แก่ นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

2. **การวางแผนงบประมาณ** หมายถึง การทำแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ โครงการ แผนงาน ผลงาน ตัวบ่งชี้ความสำเร็จของผลงานการจัดทำประมาณการรายจ่ายล่วงหน้าระยะปานกลาง และกำหนดความเชื่อมโยงระหว่างแผนกลยุทธ์กับโครงสร้างแผนงาน

3. **การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง** หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์การจัดซื้อจัดจ้างการดำเนินงานตามกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง การกำหนดกลยุทธ์ในการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดระบบข้อมูลข่าวสารสำหรับการจัดซื้อจัดจ้าง

4. **ขนาดของบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติงาน** เกี่ยวกับการบริหารงบประมาณหมายถึง จำนวนของบุคลากรสายสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณในแต่ละหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งแต่ละหน่วยงานมีจำนวนไม่เท่ากัน สามารถแบ่งขนาดออกเป็น 5 ขนาด ได้แก่ ขนาด น้อยกว่า 5 คน, ขนาด 5 – 9 คน, ขนาด 10 – 14 คน, ขนาด 15 – 19 คน และขนาดตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป เป็นต้น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ได้ระดับประสิทธิผลการวางแผนงบประมาณของหน่วยงานต่างๆ ในมหาวิทยาลัยมหิดล
2. ทำให้ได้ระดับประสิทธิผลการจัดการระบบจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานต่างๆ ในมหาวิทยาลัยมหิดล
3. ทำให้ได้ผลการเปรียบเทียบขนาดของบุคลากรสายสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณของแต่ละหน่วยงานที่แตกต่างกันกับประสิทธิผลการจัดการระบบจัดซื้อจัดจ้างที่แตกต่างกัน
4. ทำให้ได้ผลการศึกษาตัวแปรด้านการวางแผนงบประมาณของบุคลากรสายสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการระบบจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัยมหิดล
5. ผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหิดล โดยสามารถนำไปเป็นแนวทางด้านการวางแผนงบประมาณและวางแผนการจัดการระบบจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัยมหิดล
6. ผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อคณะหน่วยงานของมหาวิทยาลัย ในการนำไปเป็นแนวทางด้านการวางแผนงบประมาณและวางแผนการจัดการระบบจัดซื้อจัดจ้างของส่วนงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัยมหิดล

แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดองค์การที่มีประสิทธิผล

องค์การที่มีประสิทธิผล คือ องค์การที่สามารถดำเนินการบรรลุเป้าหมาย (goal) ที่ตั้งไว้ขององค์การ ดังนั้น องค์การที่มีประสิทธิผลสูง ย่อมประสบความสำเร็จสูงในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ในขณะที่องค์การที่มีประสิทธิผลต่ำ มักจะประสบความ

ล้มเหลวในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้โดย Harmon and Mayer (1986 อ้างถึงใน พิทยา บวรวัฒนา, 2541) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การจะเน้นในเรื่องของการทำงานให้ประสบผลสำเร็จและงานนั้นต้องสามารถทำให้องค์การบรรลุถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ นอกจากนี้ Jamrog & Overholt (2005 อ้างถึงใน พิทยา บวรวัฒนา, 2541) ยังอธิบายว่า องค์การจะมีประสิทธิผล (Effectiveness) ได้นั้นเกิดจากปัจจัยหลายประการ เช่น ลักษณะส่วนบุคคลของคนในองค์การ (personal characteristics) รูปแบบความเป็นผู้นำ (leadership styles) วัฒนธรรมองค์การ (organizational culture) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (working environment) ตัวแบบการปฏิบัติการขององค์การ (model of organizational operation) ความยืดหยุ่นขององค์การ (flexibility) และ ความผูกพันต่อองค์การ (organizational commitment)

แนวคิดประสิทธิผลการวางแผนงบประมาณ

การวางแผนงบประมาณ (Budget Planning) ในระบบงบประมาณใหม่หรือระบบงบประมาณที่มุ่งเน้นผลงาน (Performance -based budgeting) ให้ความสำคัญกับการกำหนดพันธกิจ (Mission) ขององค์กร จุดมุ่งหมายวัตถุประสงค์ กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ อย่างเป็นระบบ มีการติดตามประเมินผลสม่ำเสมอเพื่อวัดผลสำเร็จของงาน ซึ่งเชื่อมโยงกับการบริหารทรัพยากร การเงินและพัสดุ และผลสำเร็จของงานตามพันธกิจที่อยู่ภายใต้ระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good governance) เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน (จารุณี วงศ์คำแน่น, 2545)

ดังที่สำนักงานบริหารโครงการปรับปรุงระบบการจัดการงบประมาณ สำนักงบประมาณ ได้มีการศึกษาและพัฒนามาตรฐานการจัดการทางการเงิน ซึ่งได้ระบุเกี่ยวกับด้านการวางแผนงบประมาณไว้ว่า การ

วางแผนงบประมาณ (Budget Planing) ส่วนราชการ จำเป็นที่จะต้องมีการวางแผนงบประมาณเชิงกลยุทธ์ โดยพิจารณาทบทวนบทบาทภารกิจที่อยู่ในความรับผิดชอบ ให้ชัดเจน เพื่อกำหนดโครงสร้างแผนงาน งาน/โครงการ อันสอดคล้องกับการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี รวมทั้งต้องมีการวางแผนงบประมาณรายจ่ายล่วงหน้า ระยะปานกลาง (MTEF) ด้วย(ชัยสิทธิ์ เฉลิมมีประเสริฐ, 2550) โดยมีสาระสำคัญว่า 1) มีจัดทำแผนกลยุทธ์ ซึ่งประกอบด้วย วิเคราะห์สภาพแวดล้อม พันธกิจ ผลลัพธ์ ผลผลิต (เครื่องมือการดำเนินงานของรัฐบาล) ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน ปัจจัยการผลิตและ กระบวนการผลิต 2) การกำหนดผลผลิต ผลลัพธ์ และ ตัวชี้วัด โดยพิจารณาว่าอะไรคือผลผลิต วิเคราะห์การ ดำเนินงานปัจจุบัน แหล่งเงิน ผู้รับบริการ การดำเนินงาน กระบวนการ และทบทวนว่าผลผลิตนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ ต้องการหรือไม่ และ 3) การแปลงแผนกลยุทธ์เป็นแผน ดำเนินงานนำแผนการดำเนินงานมาจัดทำงบประมาณ รายจ่ายล่วงหน้าระยะปานกลาง 1-3 ปี และแผนประจำปี (กรมบัญชีกลาง, 2545)

ทั้งนี้สามารถสรุปข้อบ่งชี้ด้าน ประสิทธิภาพการวางแผนงบประมาณ ได้เป็น 14 ข้อ ดังต่อไปนี้ (สำนักงบประมาณ, 2544)

1. มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ภายในและภายนอก และประเมินสภาพแวดล้อม เพื่อกำหนดทิศทางของหน่วยงาน
2. มีการกำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้อง ซึ่งกันและกัน
3. มีการกำหนดทิศทางของ องค์การ (วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ เป้าหมาย และผลผลิตหลัก) ที่สอดคล้องซึ่งกันและกัน
4. มีการนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
5. มีการควบคุม กำกับ ติดตามและ ประเมินผลแผนกลยุทธ์เป็นระยะ
6. มีการกำหนดตัวบ่งชี้และเกณฑ์ ตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการดำเนินงาน

7. มีการจัดทำเอกสารตัวบ่งชี้

ความสำเร็จสำหรับบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

8. มีการวัดผลลัพธ์จากการ ดำเนินงานตามเป้าหมาย วัดดูประสพของหน่วยงานใน ด้านการเงิน ด้านผู้รับบริการ ด้านนวัตกรรม ด้าน องค์การจากบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

9. มีการวัดผลการดำเนินงานตาม แผน/โครงการ/กิจกรรมในด้านปริมาณที่สำเร็จ คุณภาพของผลผลิต เวลาที่ดำเนินการ และงบประมาณ

10. มีการจัดทำแผนงบประมาณ รายจ่ายล่วงหน้าระยะปานกลาง งบประมาณ บุคลากร งบดำเนินการ และงบลงทุน

11. มีการจัดทำแผนงบประมาณ รายจ่ายระยะปานกลางประมาณการรายได้จากเงิน งบประมาณและเงินนอกงบประมาณ

12. มีการจัดทำแผนปฏิบัติงาน/ แผนงาน/โครงการ /กิจกรรมที่สอดคล้องกับแผนกล ยุทธ์

13. มีการจัดสรรงบประมาณโดย มุ่งเน้นผลผลิต ผลลัพธ์และมีการจัด ลำดับความสำคัญ ของรายจ่ายที่สอดคล้อง

14. มีการส่งคำขอตั้งงบประมาณ นำเสนองบประมาณ และจัดทำข้อตกลงการใช้ งบประมาณต่อมหาวิทยาลัย

แนวคิดประสิทธิผลการจัดการระบบ การจัดซื้อจัดจ้าง

การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้างเป็น องค์ประกอบของการบริหารจัดการองค์การให้ประสบ ความสำเร็จต้องอาศัยทรัพยากรบุคคล (Man) เงิน (Money) ทักษะการจัดการ (Management) และ วัสดุ/ครุภัณฑ์ (Material) โดยให้ความสำคัญกับการ บริหารจัดการใช้พัสดุที่ดินและสิ่งก่อสร้างในการบริหาร องค์การวัตถุประสงค์การจัดซื้อจัดจ้างเพื่อให้การจัดซื้อ พักและบริบริการมีคุณภาพในปริมาณราคาที่พอเหมาะ จากแหล่งขายที่น่าเชื่อถือในเวลาที่เหมาะสมด้วยการ

บริหารจัดการที่มุ่งเน้นการรักษาคุณภาพของพัสดุที่ทำการซื้อมาแล้วให้อยู่ในมาตรฐานที่ดีสำหรับใช้งานซึ่งกระบวนการการจัดซื้อจัดจ้างที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องประกอบด้วย (สำนักงานงบประมาณ, 2554)

1. มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการจัดซื้อจัดจ้างต่อบุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างชัดเจน
2. มีการวางแผนการจัดซื้อจัดจ้างโดยระบุกิจกรรมหลักผู้รับผิดชอบเกณฑ์ตัวบ่งชี้และตัวชี้วัดผลงานที่ชัดเจน
3. มีการจัดโครงสร้างรอง รับการบริหารการจัดซื้อ จัดจ้างอย่างชัดเจนเป็นระบบและจัดบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงรับผิดชอบเป็นเอกเทศ
4. มีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงการจัดซื้อจัดจ้าง ตามระเบียบและข้อบังคับว่าด้วยการพัสดุ
5. มีการจัดทำแผนพัฒนาระบบการจัดซื้อจัดจ้างที่สามารถตรวจสอบความก้าวหน้าและติดตามผลการดำเนินการ
6. มีการวางแผน กลยุทธ์ในการจัดซื้อจัดจ้าง
7. มีการจัดทำระบบฐานข้อมูลงบประมาณและสารสนเทศที่ใช้ในการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้างมีความครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พัฒน์นรี อัฐวงศ์ และฐิตารีย์ วงศ์สูง (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบประมาณ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ พบว่า หลักการบริหารให้มีประสิทธิภาพต้อง การวางแผน การใช้งบประมาณ การบริหารจัดการงบประมาณการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคจุดแข็งจุดอ่อนในการบริการจัดการงบประมาณ ทบทวน ประเมินผลแผนกลยุทธ์ของส่วน

งานในระดับปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ การปฏิบัติงาน เป้าหมาย พันธกิจและวัตถุประสงค์ของส่วนงาน

ฐิตีรัตน์ ชูไกรพินิจ และคณะ (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานต่อการใช้ระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS) ระบบจัดซื้อ/จัดจ้างในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS) ระบบจัดซื้อ/จัดจ้าง ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยระบบจัดซื้อจัดจ้าง ปัจจัยด้านทรัพยากรองค์กร ปัจจัยด้านระเบียบพัสดุ และปัจจัยด้านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนด

ขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

ขอบเขตด้านข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับ การศึกษาตัวแปรด้านการวางแผนงบประมาณที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการจัดการระบบจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีการออกแบบคิดที่ได้จากการศึกษาองค์ประกอบของการวางแผนงบประมาณและประสิทธิภาพการจัดการระบบจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรสายสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ

ผู้วิจัยจะนำข้อมูล ตัวแปรการบริหารงบประมาณและตัวแปรประสิทธิภาพการจัดการระบบจัดซื้อจัดจ้างมาใช้ในการวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกัน

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณโดยสำรวจจากส่วนงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา จำนวน 384 คน

จำนวน 23 ส่วนงาน ได้แก่ คณะกายภาพบำบัด คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ คณะสัตวแพทยศาสตร์ คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ วิทยาลัยราชสุดา วิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา วิทยาลัยศาสนศึกษา ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ศูนย์สัตว์ทดลองแห่งชาติ สถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ สถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน สถาบันโภชนาการ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว สำนักงานอธิการบดี หอสมุดและคลังความรู้มหาวิทยาลัยมหิดล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยมหิดล ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ ได้แก่ นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ในทุกส่วนงานของมหาวิทยาลัย ทั้งหมดจำนวน 384 คน จากจำนวน 23 ส่วนงาน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือตัวแทนที่ได้จากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยผู้วิจัย ได้ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) แยกตามตำแหน่งงาน เป็นเกณฑ์ในการแบ่งตามสัดส่วนประชากร กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรคำนวณตัวอย่างจากสูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากร โดยใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane (1973, อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซนต์

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

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N = ขนาดของประชากร
 e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างซึ่งกำหนดให้เท่ากับ 0.05

$$\text{แทนค่า } n = \frac{384}{1 + [384(0.05)^2]} = 196 \text{ คน}$$

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้คือ ระบบฐานข้อมูลของโปรแกรม IBMSPSSStatistics ซึ่งเป็นโปรแกรมวิเคราะห์สถิติโดยใช้ตัวแปรตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ฐานเงินเดือน สังกัดหน่วยงาน และขนาดของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพการวางแผนงบประมาณของมหาวิทยาลัยมหิดล ลักษณะการวิเคราะห์เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 14 ตัวแปร

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการจัดระบบจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัยมหิดล ลักษณะการวิเคราะห์เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 7 ตัวแปร

ในส่วนของคุณค่าที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สามารถแปลอธิบายความหมายได้ดังตารางที่ 1 (ประกอบ กรรณสูตร, 2538)

ตารางที่ 1 แสดงความหมายการให้ค่าคะแนน

ข้อมูลตัวเลข	ความคิดเห็นลักษณะเชิงบวก (Positive)
5	เห็นด้วยมากที่สุด
4	เห็นด้วยมาก
3	เห็นด้วยปานกลาง
2	เห็นด้วยน้อย
1	เห็นด้วยน้อยที่สุด

เกณฑ์การวัดและการให้คะแนน

ข้อมูล ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 การแปรผลได้กำหนดความหมายของคะแนนและแบ่งระดับประสิทธิผลการวางแผนงบประมาณ และระดับประสิทธิผลการจัดระบบจัดซื้อจัดจ้างของ

มหาวิทยาลัยมหิดล ออกเป็น 5 ระดับ โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{เกณฑ์การแปรผล} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

ตารางที่ 2 แสดงเกณฑ์การวัดและการให้คะแนน

คะแนนเฉลี่ย	การแปรผล
00 - 1.80	ระดับน้อยที่สุด
1.81 - 2.60	ระดับน้อย
2.61 - 3.40	ระดับปานกลาง
3.41 - 4.20	ระดับมาก
4.21 - 5.00	ระดับมากที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ เรื่องการศึกษาตัวแปรด้านการวางแผนงบประมาณของบุคลากรสายสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการระบบจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัยมหิดล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาจัดหมวดหมู่และลงรหัส (Coding) เพื่อทำการประมวลผลและวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรม SPSS/FW (Statistical Packages for the Social Science / for Windows) โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการวางแผนงบประมาณของหน่วยงานต่างๆในมหาวิทยาลัยมหิดล ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการจัดการระบบจัดซื้อจัดจ้างหน่วยของหน่วยงานต่างๆในมหาวิทยาลัยมหิดล ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงมาตรฐาน (Standard Deviation)

4. การวิเคราะห์เปรียบเทียบขนาดของบุคลากรสายสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณของแต่ละหน่วยงานที่แตกต่างกัน กับประสิทธิผลการจัดการระบบจัดซื้อจัดจ้างที่แตกต่างกัน ใช้การทดสอบ One Way ANOVA (F-test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ หรือ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5. เพื่อศึกษาตัวแปรด้านการวางแผนงบประมาณของบุคลากรสายสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการระบบจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัยมหิดล ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธีการ Stepwise Multiple regression Analysis เพื่อวิเคราะห์หาตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ หรือ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาในการวิจัยครั้งนี้สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการวางแผนงบประมาณของหน่วยงานต่างๆ ในมหาวิทยาลัยมหิดล

ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลการวางแผนงบประมาณของมหาวิทยาลัยมหิดลโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.66$, $SD = 0.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประสิทธิผลการวางแผนงบประมาณของมหาวิทยาลัยมหิดล ใน 3 อันดับแรกคือ หน่วยงานมีการส่งคำขอตั้งงบประมาณ นำเสนองบประมาณและจัดทำข้อตกลงการใช้งบประมาณต่อมหาวิทยาลัย ($\bar{X}=3.95$, $SD= 0.75$) หน่วยงานมีการกำหนดตัวบ่งชี้และเกณฑ์ตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการดำเนินงาน ($\bar{X}=3.73$, $SD = 0.73$) และหน่วยงานมีการกำหนดทิศทางการขององค์กร (วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ เป้าหมาย และผลผลิตหลัก) ที่สอดคล้องซึ่งกันและกัน ($\bar{X}=3.71$, $SD = 0.73$) และข้อที่เหลืออื่นๆมีประสิทธิผลการวางแผนงบประมาณที่ระดับมากทั้งหมดอีกด้วยดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการวางแผนงบประมาณ โดยแยกเป็นรายข้อ และภาพรวม

ตัวชี้วัด	$\bar{X}$	SD	ระดับประสิทธิผลการวางแผนงบประมาณ
1. หน่วยงานมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก และประเมินสภาพแวดล้อม เพื่อกำหนดทิศทางของหน่วยงาน	3.47	0.80	มาก
2. หน่วยงานมีการกำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องซึ่งกันและกัน	3.67	0.76	มาก
3. หน่วยงานมีการกำหนดทิศทางขององค์กร (วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ เป้าหมาย และผลผลิตหลัก) ที่สอดคล้องซึ่งกันและกัน	3.71	0.73	มาก
4. หน่วยงานมีการนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	3.62	0.79	มาก
5. หน่วยงานมีการควบคุม กำกับ ติดตามและประเมินผลแผนกลยุทธ์เป็นระยะ	3.63	0.80	มาก
6. หน่วยงานมีการกำหนดตัวบ่งชี้และเกณฑ์ตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการดำเนินงาน	3.73	0.73	มาก

ตัวชี้วัด	$\bar{X}$	SD	ระดับประสิทธิผล
			การวางแผนงบประมาณ
7. หน่วยงานมีการจัดทำเอกสารตัวบ่งชี้ความสำเร็จสำหรับบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	3.56	0.77	มาก
8. หน่วยงานได้มีการวัดผลลัพธ์จากการดำเนินงานตามเป้าหมาย วัดอุปสงค์ของหน่วยงานในด้านการเงิน ด้านผู้รับบริการ ด้านนวัตกรรม ด้านองค์กรจากบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	3.53	0.74	มาก
9. หน่วยงานมีการวัดผลการดำเนินงานตามแผน/โครงการ/กิจกรรมในด้านปริมาณที่สำเร็จ คุณภาพของผลผลิต เวลาที่ดำเนินการ และงบประมาณ	3.64	0.71	มาก
10. หน่วยงานมีการจัดทำแผนงบประมาณรายจ่ายล่วงหน้าระยะปานกลาง งบบุคลากร งบดำเนินการ และงบลงทุน	3.65	0.85	มาก
11. หน่วยงานมีการจัดทำแผนงบประมาณรายจ่ายระยะปานกลาง ประเมินการรายได้จากเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ	3.68	0.80	มาก
12. หน่วยงานมีการจัดทำแผนปฏิบัติงาน/แผนงาน/โครงการ /กิจกรรมที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์	3.69	0.74	มาก
13. หน่วยงานได้มีการจัดสรรงบประมาณโดยมุ่งเน้นผลผลิต ผลลัพธ์และมีการจัดลำดับความสำคัญของรายจ่ายที่สอดคล้อง	3.63	0.83	มาก
โดยภาพรวม	3.66	0.60	มาก

2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการจัดการระบบจัดซื้อจัดจ้างหน่วยของหน่วยงานต่างๆ ในมหาวิทยาลัยมหิดล

ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการ จัดระบบจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัยมหิดลโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.47$, SD = 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประสิทธิภาพการจัดระบบจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัยมหิดล ใน 3 อันดับแรก คือ หน่วยงานได้มีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงการจัดซื้อจัดจ้าง ตามระเบียบและข้อบังคับว่าด้วยการพัสดุ ($\bar{X}=3.61$, SD = 0.82)

หน่วยงานมีการวางแผนการจัดซื้อจัดจ้างโดยระบุ กิจกรรมหลักผู้รับผิดชอบเกณฑ์ตัวบ่งชี้และตัวชี้วัด ผลงานที่ชัดเจน ($\bar{X}=3.48$, SD = 0.86) และหน่วยงาน มีการจัดทำระบบฐานข้อมูลงบประมาณและสารสนเทศ ที่ใช้ในการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้างมีความครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ($\bar{X}=3.47$, SD = 0.90) นอกจากนี้ยังพบว่า มีจำนวน 1 ข้อที่มีประสิทธิภาพการจัดระบบจัดซื้อจัดจ้างในระดับปานกลาง คือ หน่วยงานมีการวางแผนกลยุทธ์ในการจัดซื้อจัดจ้าง ($\bar{X}=3.34$, SD = 0.91) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการจัดระบบจัดซื้อจัดจ้างโดยแยกเป็นรายข้อ และภาพรวม

ตัวชี้วัด	$\bar{x}$	SD	ระดับประสิทธิผลการจัดระบบจัดซื้อจัดจ้าง
1. หน่วยงานมีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการจัดซื้อจัดจ้างต่อบุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างชัดเจน	3.42	0.87	มาก
2. หน่วยงานมีการวางแผนการจัดซื้อจัดจ้างโดยระบุกิจกรรมหลัก ผู้รับผิดชอบเกณฑ์ตัวบ่งชี้และตัวชี้วัดผลงานที่ชัดเจน	3.48	0.86	มาก
3. หน่วยงานมีการจัดโครงสร้างรองรับการบริหารการจัดซื้อ จัดจ้างอย่างชัดเจนเป็นระบบและจัดบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงรับผิดชอบเป็นเอกเทศ	3.46	0.83	มาก
4. หน่วยงานได้มีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงการจัดซื้อจัดจ้าง ตามระเบียบและข้อ บังคับว่าด้วยการพัสดุ	3.61	0.82	มาก
5. หน่วยงานมีการจัดทำแผนพัฒนาระบบการจัดซื้อจัดจ้างที่สามารถตรวจสอบความก้าวหน้าและติดตามผลการดำเนินการ	3.46	0.89	มาก
6. หน่วยงานมีการวางแผน กลยุทธ์ในการจัดซื้อจัดจ้าง	3.34	0.91	ปานกลาง
7. หน่วยงานมีการจัดทำระบบฐานข้อมูลงบประมาณและสารสนเทศที่ใช้ในการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้างมีความครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	3.47	0.90	มาก
โดยภาพรวม	3.47	0.73	มาก

3. เพื่อเปรียบเทียบขนาดของ

บุคลากรสายสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณของแต่ละหน่วยงานที่แตกต่างกัน กับประสิทธิผลการจัดการระบบจัดซื้อจัดจ้างที่แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า ขนาดของบุคลากร

สายสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณของแต่ละหน่วยงานซึ่งมีขนาดแตกต่างกันนั้น ไม่ได้ทำให้ประสิทธิผลการจัดการระบบจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัยมหิดลแตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการจัดการระบบจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวม จำแนกตามขนาดของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณของแต่ละหน่วยงาน

ขนาดของบุคลากรสายสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณของแต่ละหน่วยงาน	จำนวน	$\bar{x}$	SD	F	Sig.F
น้อยกว่า 5 คน	22	3.26	0.74		
5 – 9 คน	83	3.51	0.79		
10 – 14 คน	25	3.51	0.67		
ตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป	97	3.47	0.76		
รวม	227	3.47	0.76	0.67	0.57

4. เพื่อศึกษาตัวแปรด้านการ

วางแผนงบประมาณของบุคลากรสายสนับสนุน
ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ ที่มี
อิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการระบบจัดซื้อจัดจ้าง
ของมหาวิทยาลัยมหิดล

ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพล
ต่อประสิทธิผลการจัดการระบบจัดซื้อจัดจ้างของ
มหาวิทยาลัยมหิดลโดยภาพรวม คือ การจัดทำแผน
งบประมาณรายจ่ายล่วงหน้า , การจัดสรรงบประมาณ
โดยลำดับความสำคัญของรายการที่สอดคล้อง , การ
จัดทำเอกสารตัวบ่งชี้ความสำเร็จ และการจัดทำ
แผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ ระดับ
นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05
สามารถสร้างสมการทดลองเชิงพหุได้ดังนี้

$$PcM = 0.75 + 0.21(P10) + 0.20(P13) + 0.19(P7) + 0.14(P12) + e$$

โดยที่ PcM = ประสิทธิภาพการจัดการระบบจัดซื้อจัด
จ้างของมหาวิทยาลัยมหิดลโดยภาพรวม

P10 = การจัดทำแผนงบประมาณ
รายจ่ายล่วงหน้า

P13 = การจัดสรรงบประมาณโดยลำดับ
ความสำคัญของรายการที่
สอดคล้อง

P7 = การจัดทำเอกสารตัวบ่งชี้
ความสำเร็จ

P12 = การจัดทำแผนปฏิบัติงานที่
สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์

ตารางที่ 6 สถิติทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามกับตัวแปรอิสระด้วยวิธีการ Stepwise

	ค่าคงที่ และ สัมประสิทธิ์ความ ถดถอย B	ค่าความคาด เคลื่อน มาตรฐาน Std. Error	ค่าสัมประสิทธิ์ ความถดถอย มาตรฐาน Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	0.75	0.20		3.68	0.00
การจัดทำแผนงบประมาณรายจ่ายล่วงหน้า (P10)	0.21	0.06	0.25	3.51	0.00
การจัดสรรงบประมาณโดยลำดับความสำคัญ ของรายการที่สอดคล้อง (P13)	0.20	0.06	0.22	3.17	0.00
การจัดทำเอกสารตัวบ่งชี้ความสำเร็จ (P7)	0.19	0.06	0.20	3.04	0.00
การจัดทำแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนกล ยุทธ์ (P12)	0.14	0.07	0.15	2.03	0.04

จึงสรุปได้ว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อ
ประสิทธิผลการจัดการระบบจัดซื้อจัดจ้างของ
มหาวิทยาลัยมหิดลโดยภาพรวม คือ การจัดทำแผน
งบประมาณรายจ่ายล่วงหน้า , การจัดสรรงบประมาณ
โดยลำดับความสำคัญของรายการที่สอดคล้อง , การ

จัดทำเอกสารตัวบ่งชี้ความสำเร็จ และการจัดทำ
แผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์

อภิปรายผล

ประการแรก ผลการวิจัย พบว่า
ประสิทธิผลการวางแผนงบประมาณ ของ
มหาวิทยาลัยมหิดลโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากและ

พบว่าประสิทธิผลการจัดระบบจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัยมหิดลโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากตามไปด้วย ซึ่งจากผลดังกล่าวนี้ย่อมส่งผลให้การวางแผนการทำงานในด้านต่างๆ ย่อมประสบผลสำเร็จและสามารถทำให้มหาวิทยาลัยมหิดลบรรลุถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การได้ตามที่ Harmon and Mayer (1986 อ้างถึงใน พิทยา บวรวัฒนา, 2541) กล่าวไว้ และสอดคล้องกับ พิทยา บวรวัฒนา (2541) ที่กล่าวว่าองค์การที่มีประสิทธิผลสูงย่อมประสบความสำเร็จสูงในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ และผลวิจัยยังสอดคล้องกับ พัฒน์รี อัฐวงศ์ และฐิตารีย์ วงศ์สูง (2559) ที่พบว่าหลักการบริหารให้มีประสิทธิภาพต้อง การวางแผน การใช้งบประมาณ การบริหารจัดการงบประมาณ การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค จุดแข็งจุดอ่อนในการบริการจัดการงบประมาณ ทบทวน ประเมินผลแผนกลยุทธ์ของส่วนงานในระดับปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย พันธกิจและวัตถุประสงค์ของส่วนงาน แต่ทั้งนี้พบว่า ในการจัดระบบจัดซื้อจัดจ้างมีอยู่เพียง 1 ด้านที่มีประสิทธิผลในระดับปานกลาง คือ การที่หน่วยงานมีการวางแผนกลยุทธ์ในการจัดซื้อจัดจ้าง ดังนั้นมหาวิทยาลัยมหิดลจึงต้องมียุทธศาสตร์ให้หน่วยงานต่างๆ มีการวางแผนกลยุทธ์ในการจัดซื้อจัดจ้างในยุทธศาสตร์ของแต่ละหน่วยงานด้วย เพื่อให้มหาวิทยาลัยมหิดลมีการจัดการระบบการจัดซื้อจัดจ้าง (Procurement Management) ที่มีประสิทธิภาพ ตามระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานเน้นกระบวนการเชิงกลยุทธ์มากขึ้นคือ ความคุ้มค่าของการใช้จ่ายเงินงบประมาณ โดยยึดถือหลักปฏิบัติดังนี้ 1) มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดซื้อจัดจ้าง 2) มีการดำเนินการตามกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง 3) มีการกำหนดกลยุทธ์ในการจัดซื้อจัดจ้าง 4) มีการจัดระบบข้อมูลข่าวสารสำหรับการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น

อีกประการหนึ่ง คือ ในเรื่องของขนาดของบุคลากรสายสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการ

บริหารงบประมาณของแต่ละหน่วยงานซึ่งมีขนาดไม่เท่ากัน อาทิเช่น บางหน่วยงานมีมากกว่า 20 คน แต่บางหน่วยงานนั้นมีน้อยกว่า 5 คน นั้นไม่ได้ทำให้ประสิทธิผลการจัดการระบบจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัยมหิดลแตกต่างกันเลย ดังนั้นขนาดของบุคลากรด้านนี้ที่แตกต่างกันจึงเป็นเพราะเพื่อรองรับปริมาณงานที่แต่ละหน่วยงานมีแตกต่างกัน แต่ไม่ได้ทำให้เกิดประสิทธิผลที่แตกต่างกัน เพราะในหลักการของ 7 Hurdles นั้น (ชัยสิทธิ์ เฉลิมมีประเสริฐ, 2550) การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้างให้ประสบผลสำเร็จต้องอาศัย ทรัพยากรบุคคล (Man) เงิน (Money) ทักษะการจัดการ (Management) และวัสดุ/ครุภัณฑ์ (Material) ดังนั้นขนาดของบุคลากรด้านการบริหารงบประมาณนี้จึงต้องเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงานที่มีอยู่แต่ละหน่วยงานเพื่อประสิทธิผลสูงสุดนั่นเอง

ประการสุดท้าย พบว่า การจัดทำแผนงบประมาณรายจ่ายล่วงหน้า (P10) , การจัดสรรงบประมาณโดยลำดับความสำคัญของรายจ่ายที่สอดคล้อง (P13) , การจัดทำเอกสารตัวบ่งชี้ความสำเร็จ (P7) และการจัดทำแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ (P12) เป็น 4 ตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการระบบจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัยมหิดล ดังสมการพยากรณ์

$$PcM = 0.75 + 0.21(P10) + 0.20(P13) + 0.19(P7) + 0.14(P12) + e$$

ทั้งนี้มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฐิตีรัตน์ ชูไกรพิณิจ และคณะ (2555) ซึ่งทำให้สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการระบบจัดซื้อจัดจ้างได้ว่า

1. ถ้าการจัดทำแผนงบประมาณรายจ่ายล่วงหน้า เปลี่ยนไป 1 หน่วย ขณะที่ตัวแปรอื่นๆ คงที่ ประสิทธิผลการจัดการระบบจัดซื้อจัดจ้างจะเปลี่ยนไป 0.21

2. ถ้าการจัดสรรงบประมาณโดยลำดับความสำคัญของรายจ่ายที่สอดคล้อง เปลี่ยนไป 1

หน่วย ขณะที่ตัวแปรอื่นๆ คงที่ ประสิทธิภาพการจัดการระบบจัดซื้อจัดจ้าง จะเปลี่ยนไป 0.20

3. ถ้าการจัดทำเอกสารตัวบ่งชี้ความสำเร็จ เปลี่ยนไป 1 หน่วย ขณะที่ตัวแปรอื่นๆคงที่ ประสิทธิภาพการจัดการระบบจัดซื้อจัดจ้าง จะเปลี่ยนไป 0.19

4. ถ้าการจัดทำแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ เปลี่ยนไป 1 หน่วย ขณะที่ตัวแปรอื่นๆ คงที่ ประสิทธิภาพการจัดการระบบจัดซื้อจัดจ้าง จะเปลี่ยนไป 0.14

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ด้านการจัดระบบจัดซื้อจัดจ้าง

มหาวิทยาลัยมหิดลควรต้องมีการดำเนินการให้หน่วยงานต่างๆ มีการวางแผนกลยุทธ์ในด้านการจัดซื้อจัดจ้างในยุทธศาสตร์ของแต่ละหน่วยงานด้วย โดยอาจจะบรรจุไว้ในแผนงานหรือโครงการก็ได้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัยที่ได้พบว่าประสิทธิภาพการวางแผนงบประมาณ และประสิทธิภาพการจากระบบจัดซื้อจัดจ้าง อยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นผลดีและมหาวิทยาลัยควรยกระดับประสิทธิภาพขึ้นไปอยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด ดังนี้

1. นโยบายยกระดับประสิทธิภาพการวางแผนงบประมาณของของหน่วยงานต่างๆ ในมหาวิทยาลัยมหิดล

2. นโยบายยกระดับประสิทธิภาพการจากระบบจัดซื้อจัดจ้างหน่วยของหน่วยงานต่างๆ ในมหาวิทยาลัยมหิดล

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

จากผลการวิจัยที่ได้ ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้านงบประมาณดังนี้

1. มหาวิทยาลัยควรผลักดันเพื่อสร้างการพัฒน่องค์ความรู้กับทุกส่วนงานในการวางแผนการปฏิบัติงานด้านงบประมาณ

2. มหาวิทยาลัยควรมีฐานข้อมูลกลางเพื่อเก็บข้อมูลด้านงบประมาณขององค์การ เพื่อใช้ประโยชน์ในการวางแผนงานงบประมาณ (สินธุ์ชัย แก้วกิตติชัย, 2542)

3. บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงบประมาณควรมีการศึกษาในด้านนโยบาย ด้านแผนงาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านการจัดหา ด้านการบัญชี การตรวจสอบ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กรมบัญชีกลาง. (2545). *การวางแผนงบประมาณ (Strategic planning)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรมการศาสนา.

จารุณี วงศ์คำแนน. (2545). *การวางแผนงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน จากแนวคิดสู่แนวปฏิบัติระดับสถานศึกษา*. เอกสารลำดับที่ 9. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.

ชัยสิทธิ์ เณลิมมีประเสริฐ. (2550). *มาตรฐานการจัดการทางการเงิน 7 Hurdles กับการจัดทำงบประมาณ ระบบใหม่*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

จิตรัตน์ ชูไกรพิณิจ และคณะ. (2555). *ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานต่อการใช้ระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS) ระบบจัดซื้อ/จัดจ้างในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. กรุงเทพฯ: วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์ ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 หน้า 67-75.

ประคอง กรณสูตร. (2538). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 2.

- กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์.(2540). *วิธีวิจัยพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 7 . กรุงเทพมหานคร: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- พัฒน์ นริ อัฐวงศ์ และ ฐิตารีย์ วงศ์สูง. (2559). *ประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบประมาณมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ*. กรุงเทพฯ: วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 หน้า 73-89.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2541). *ทฤษฎีองค์การสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน.(2531). *ประสิทธิภาพของการบริหารงานในองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 6 . กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานงบประมาณ.(2544). *การปรับปรุงระบบการจัดการงบประมาณของประเทศไทยในสำนักงานงบประมาณ 25 ปี*. กรุงเทพฯ: สัมพันธ์พาณิชย์, 11-13.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2560). *พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐพ.ศ. 2560*, เข้าถึงเมื่อ 15 กันยายน 2560, จาก <http://web.krisdika.go.th/data/law/law2/%a1164/%a1164-20-2560-a0001.pdf>.
- สินธุ์ชัย แก้วกิตติชัย.(2542). *การปฏิรูประบบการบัญชีการงบประมาณ: แนวคิดและหลักการ*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์บริษัทเอกพิมพ์ไท จำกัด.

อรุณ รักรธรรม. (2525). *ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่: การบริหารองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.