

THE OPERATING BUDGET MANAGEMENT MODEL FOR PROVINCIAL POLICE STATION LEVEL, WITH UNDER THE PROVINCIAL POLICE REGION 2, AS EFFECTILY

Somchai Nuchudom^{1*}, Suchonnee Methiyothin^{1*}

¹ Graduate School of Commerce, Burapha University, Chonburi 20131, Thailand

ABSTRACT

This research has the objective is developing operating budget management model of Provincial Police Station, with under the Provincial Police Region 2, as effectively. Conducting research 4 steps. Step 1 is a review of the current status from the literature review. Step 2 Perform quantitative research. By using questionnaires as educational tools. The population used in the study consisted of Police officer who acts as a budget officer Police station level Under the Police Department Region 2, all stations. The number 145 stations, number of 290 respondents. Step 3 is a qualitative research study. By using the results from quantitative research to create an interview form For In-depth Interview, a total of 10 experts. Step 4 Confirmation of results, by organizing the Focus Group which experts total 11 people. Tools used as an interview form. Collect data and analyze quantitative data with the program Computer prefabricated statistics using percentage, mean, and standard deviation and analyze qualitative data with induction analysis. There are 12 factors that affect the efficiency of budget management, including 1) Right Man 2) Modern Equipment Machine 3) Information factors that need to be used as raw materials for budgeting (Free Material) 4) Factors for improving the methods used in budgeting (Reengineering) 5) Good Workplace environment factors 6) Delegation factors 7) Planning factors (Well Planning) 8) Efficiency organization 9) Advice and guidance 10) Control and monitoring 11) Creation factors Good Culture 12) Good morale in the workplace (Encouragement) therefore synthesized Management style Police Budget Management 12 Factors models.

Keywords: police budget, police budget management, police budget management station level

*Author e-mail address: rkfinance98@gmail.com, marketingcooking66@gmail.com

รูปแบบการบริหารงบประมาณดำเนินงาน ระดับสถานีดำรงจรรยา สังกัดดำรงจรรยา ภาค 2 อย่างมีประสิทธิภาพ

สมชัย นุชอุดม¹ , สุชนนี เมธิโยธิน¹

¹ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี 20131, ประเทศไทย

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยโดยมีวัตถุประสงค์ รูปแบบการบริหารงบประมาณดำเนินงาน ระดับสถานีดำรงจรรยา สังกัดดำรงจรรยา ภาค 2 อย่างมีประสิทธิภาพ ดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 เป็นการทบทวนสถานะปัจจุบันจากการทบทวนวรรณกรรม ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ประชากรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ดำรงจรรยาทำหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่ด้านงบประมาณ ระดับสถานีดำรงจรรยา สังกัดดำรงจรรยาภาค 2 ทุกสถานีดำรงจรรยา จำนวน 145 สถานีดำรงจรรยา จำนวน ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 290 คน ขั้นตอนที่ 3 เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยนำผลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ เพื่อสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ผู้เชี่ยวชาญจำนวนรวมทั้งสิ้น 10 คน แบ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญจากเจ้าหน้าที่ดำรงจรรยาที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในสายงานด้านงบประมาณ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ ขั้นตอนที่ 4 การยืนยันผลการศึกษา โดยการจัดประชุมกลุ่ม (Focus group) จำนวน 11 ท่าน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการงบประมาณดำเนินการ รับสถานีดำรงจรรยา สังกัดดำรงจรรยาภาค 2 มีจำนวน 12 ปัจจัย ซึ่งประกอบด้วย 1) ปัจจัยทางด้านกำลังคน (Right man) 2) ปัจจัยด้านเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัย (New technology machine) 3) ปัจจัยด้านข้อมูลที่ต้องใช้เพื่อเป็นวัตถุดิบในการจัดทำงบประมาณ (Free material) 4) ปัจจัยด้านการปรับปรุงวิธีการที่ใช้ในการที่ใช้ในการจัดทำงบประมาณ (Reengineering) 5) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Good workplace) 6) ปัจจัยเรื่องมอบหมายงาน (Delegation) 7) ปัจจัยด้านการวางแผน (Well planning) 8) ปัจจัยด้านการจัดองค์กร (Efficiency organization) 9) การให้คำชี้แนะ (Advice) 10) การควบคุมและติดตามงาน (Control and monitoring) 11) ปัจจัยด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี (Well culture) 12) การสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน (Encouragement) จึงได้สังเคราะห์เป็น รูปแบบการจัดการ งบประมาณดำรงจรรยา 12 ปัจจัย (Police budget management 12 factors models)

คำสำคัญ: การจัดการงบประมาณ, งบประมาณดำรงจรรยา, งบประมาณดำรงจรรยา

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ประเทศไทยจะยังคงประสบภาวะแวดล้อมและบริบทของการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ อาทิ กระแสการเปิดเศรษฐกิจเสรี ความท้าทายของเทคโนโลยีใหม่ ๆ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การเกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรง ประกอบกับสถานการณ์ด้านต่าง ๆ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศ ในปัจจุบันที่ยังคงประสบปัญหาในหลายด้าน เช่น ปัญหาผลิตภาพการผลิตความสามารถในการแข่งขัน คุณภาพการศึกษา ความเหลื่อมล้ำทางสังคม เป็นต้น ทำให้การพัฒนาในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 จึงจำเป็นต้องยึดกรอบแนวคิดและหลักการในการวางแผนที่สำคัญ ดังนี้ 1) การน้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2) คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม 3) การสนับสนุนและส่งเสริมแนวทางการปฏิรูปประเทศ และ 4) การพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558) การปฏิรูปราชการกำลังเป็นเรื่องที่รัฐบาลของประเทศต่าง ๆ ให้ความสนใจมาก เนื่องจากการรับรู้ข่าวสารของประชาชนทั่วโลกเป็นไปอย่างกว้างขวาง มีผลให้ความต้องการบริการของประชาชนได้รับการยกระดับสูงขึ้น ความล่าช้า ความไม่สะดวก และคุณภาพการบริการของรัฐ เป็นปัญหาที่รัฐบาลทุกประเทศกำลังเร่งปรับปรุงอย่างเร่งด่วน ประเด็นปัญหาที่จำเป็นต้องได้รับ

การปฏิรูป ได้แก่ การบริการของรัฐที่ยังไม่ตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างทันเหตุการณ์ งานล่าช้า ชับซ้อน ไม่มีประสิทธิผล โดยเฉพาะเมื่อเทียบกับการบริการของภาคธุรกิจเอกชน มีกฎระเบียบซับซ้อน ไม่ยืดหยุ่น ระบบการทำงานไม่โปร่งใสและไม่สามารถแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมได้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ของโลกยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการแข่งขันสูง

สำหรับประเทศไทยเองก็ประสบปัญหาเกี่ยวกับการทำงานของราชการที่จำเป็นต้องปฏิรูปเช่นเดียวกัน การศึกษาเกี่ยวกับแนวคิด และวิธีการบริการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์จะช่วยเป็นแนวทางหนึ่งในหลาย ๆ ทางเลือกของการปฏิรูปราชการไทย

ปัจจุบันข้าราชการตำรวจต้องแบกรับภาระมากมายที่เกี่ยวข้องกับการบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้กับประชาชน ตำรวจจึงเป็นองค์กรขนาดใหญ่ที่มีปัญหาในการบริหารองค์กรอยู่เสมอทำให้ตำรวจไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในจำนวนปัญหาทั้งหมด ปัญหาเรื่องค่าตอบแทนสวัสดิการรวมถึงทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเป็นปัญหาสำคัญที่เป็นอุปสรรคต่อขวัญกำลังใจ และการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

จากปัญหาที่กล่าวมาเบื้องต้นจึงมีแนวคิดในการปฏิรูปตำรวจ โดยคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ (กพยช.) ได้มีมติเห็นชอบ เมื่อวันที่ 8 มิถุนายน 2559 ให้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการปฏิรูปกิจการตำรวจ เพื่อพัฒนาระบบการสืบสวนสอบสวนและการบริหารจัดการ

กิจการตำรวจให้มีมาตรฐานและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม ซึ่งคณะอนุกรรมการชุดดังกล่าวได้มีการประชุมไปแล้วรวม 10 ครั้ง โดยได้พิจารณาให้ความเห็นชอบกรอบในการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการปฏิรูปกิจการตำรวจใน 5 กรอบ คือ กรอบที่ 1 การพัฒนาระบบการสอบสวน กรอบที่ 2 การพัฒนางานนิติวิทยาศาสตร์ กรอบที่ 3 การพัฒนาอำนาจหน้าที่และภารกิจของตำรวจ กรอบที่ 4 การพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล กรอบที่ 5 การพัฒนาระบบค่าตอบแทน เมื่อปฏิรูป ต้องยกเครื่อง ต้องเอาเงิน หรืองบประมาณเป็นตัวตั้ง ที่ผ่านมามีใครพูดเรื่องนี้เลย ซึ่งไม่สามารถปฏิเสธได้ว่าเรื่องงบประมาณมีอย่างจำกัดของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีประมาณ 1 แสนล้านบาท แต่ความจริงเป็นงบค่าจ้างรายจ่ายประจำกว่าร้อยละ 90 อีกไม่ถึงร้อยละ 8 คือ งบลงทุน บางปีงบลงทุนไม่ถึงร้อยละ 5 ปัจจุบันทั้งหมดหมดไปกับค่าจ้าง รายจ่ายประจำ ที่ผ่านมามีตำรวจต้องบริหารงานด้วยงบประมาณนอกระบบที่มาจากกลุ่มผลประโยชน์ ที่ละเมิดกฎหมายพวกข้อห้าม เช่น พ.ร.บ.การพนัน สถานบริการ จราจร มีผลทำให้ตำรวจถูกตำหนิติเตียนจากสื่อและประชาชน เหล่านี้คือตัวปัญหา

ขณะที่เจ้าหน้าที่ตำรวจมีปัญหาเรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการ อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ และความก้าวหน้าในอาชีพ ในอีกด้านหนึ่งเจ้าหน้าที่ตำรวจก็ถูกคาดหวังทางสังคมสูง ความแตกต่างระหว่างความคาดหวังที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจกับสภาพความเป็นจริง

ด้านงบประมาณ ค่าตอบแทน สวัสดิการ หรืออาวุธยุทธโศปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่เพียงพอ ส่งผลทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจปฏิบัติหน้าที่อย่างด้อยประสิทธิภาพในการทำงาน และอาจทำให้เกิดปัญหาการทุจริตประพฤติชอบในวงกว้าง ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการให้บริการของระบบงานตำรวจ และกระบวนการยุติธรรมในภาพรวม จนสร้างความไม่เชื่อมั่นต่อประชาชนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

งานด้านการเงินและงบประมาณเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในปัจจุบัน เพราะงานด้านการเงินและงบประมาณ เป็นงานที่อำนวยความสะดวกให้กับข้าราชการตำรวจที่มาติดต่อประสานงานให้เป็นไปได้ด้วยดีนั้น ซึ่งถ้าการติดต่อประสานงานเกี่ยวกับการเงินและงบประมาณเป็นไปอย่างราบรื่นจะส่งผลให้ระบบงานของหน่วยหรือหน่วยงานราชการดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ของแผนงานนั้น ๆ เกี่ยวกับงานด้านการเงินและงบประมาณก็เป็นอีกปัญหาหนึ่ง ที่มีการร้องเรียนว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมในการเบิกจ่ายเงินในแต่ละประเภท และเกิดข้อขัดข้องในการดำเนินงานของแต่ละฝ่ายขึ้นในระบบหน่วยงานอีกหลายประการ ซึ่งงบประมาณนั้นประกอบด้วย ค่าเช่าบ้าน ค่าการศึกษาของบุตร ค่ารักษาพยาบาล ค่าอาหารผู้ต้องหา หมวด ค่าสาธารณูปโภค ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางไปราชการต่าง ๆ ได้พบว่างบประมาณเงินต่าง ๆ ในแต่ละประเภทของสถานีตำรวจ สาเหตุและปัจจัยใดที่ทำให้เงินงบประมาณที่ได้จัดสรรมาให้ สภ.ฯ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อาทิเช่น มีการโอนบริบท เงินค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง เงินค่าจัดซื้อวัสดุ ถ่ายโอน

เป็นการเบิกจ่ายเงินเพื่อซื้อน้ำมันประจำเดือน หรือโอนเงินหมวดอื่นไปทดแทน โดยไม่จำเป็น ซึ่งในแต่ละปีงบประมาณมี 4 ไตรมาส แบ่งไตรมาสละ 3 เดือน (ต.ค.-ธ.ค.) ไตรมาสที่ 1 (ม.ค.-มี.ค.) ไตรมาสที่ 2 (เม.ย.-มิ.ย.) ไตรมาสที่ 3 (ก.ค.-ก.ย.) ไตรมาสที่ 4 ซึ่งที่ผ่านมาไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพราะว่ามีปัจจัยหลาย ๆ อย่างเข้ามาเกี่ยวข้องจึงทำให้เกิดปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติหน้าที่ โดยปัญหาดังกล่าวได้สร้างปัญหาอื่นและลุกลามเป็นปัญหาขนาดใหญ่และรุนแรงขึ้น เช่น เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและงบประมาณถูกคณะกรรมการของสถานีตำรวจในสังกัดตั้งคณะกรรมการสอบกรณีทำผิดในการยกยอกเงินงบประมาณและนำเงินซึ่งเป็นเงินที่ต้องนำส่งนำส่งคลังเพื่อจัดเก็บรายได้แผ่นดินไปใช้ในกิจส่วนตัวซึ่งไม่เกี่ยวกับงานในหน้าที่

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทำอย่างไร จะให้การดำเนินการด้านงบประมาณของหน่วยงานตำรวจระดับสถานี สามารถจัดการงบประมาณ ในด้านการเบิกจ่ายเงินงบประมาณของสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาปัจจัยข้อขัดข้องและพร้อมทั้งพิจารณาหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา ดังกล่าว ที่จะทำให้การจัดการงบประมาณแต่ละประเภท มีการเบิกจ่ายตรงตามวัตถุประสงค์หรือตรงตามแผนงานที่ได้วางไว้ โดยการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ดังนี้ 1. สํารวจข้อมูลจากสารวัตรและรองสารวัตรงบประมาณ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา 2. สํารวจข้อมูลจากเจ้าหน้าที่

ผู้รับผิดชอบด้านเงินงบประมาณจากสถานีตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา (โดยตรง) (รวม 18 สภ.) 3. สํารวจข้อมูลจากแผนกฝ่ายที่มีการเบิกจ่ายงบประมาณในแต่ละ สภ. ซึ่งแต่ละสถานีตำรวจจะมีประมาณ 5 แผนก คือ งานอำนวยการ, งานป้องกันปราบปราม, งานจราจร, งานคดี, งานสืบสวนสอบสวน รวมทั้งหมด 18 สถานีตำรวจ เมื่อได้ข้อมูลแต่ละประเภทเรียบร้อยแล้วทำการรวบรวมข้อมูลโดยแยกเป็นสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา นำข้อมูลมาสรุปถึงปัญหา ปัจจัยสาเหตุต่าง ๆ ว่าเป็นเพราะอะไร เพราะฉะนั้นเรื่องการเบิกจ่ายงบประมาณ ในแต่ละประเภทจำเป็นอย่างมาก ที่ต้องศึกษาเพราะว่าข้าราชการตำรวจหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้มาติดต่อประสานงานกับสถานีตำรวจภูธร ไม่ทราบถึง เหตุผลสาเหตุ ปัจจัยที่ทำให้การเบิกจ่ายงบประมาณล่าช้า เมื่อได้ทราบถึงข้อมูลที่น่าเสนอเรียบร้อยแล้ว จะดำเนินการสรุปและพิจารณาแนวทางข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการด้านงบประมาณระดับสถานีต่อไป

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยเห็นความสำคัญในการเบิกจ่ายงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรมา โดยต้องการให้เบิกจ่ายงบประมาณให้ถูกต้องตามระเบียบและข้อบังคับตามกฎหมาย โดยมุ่งเน้นผลงานเป็นหลักและต้องมีการจัดทำแผนการปฏิบัติรองรับเงินงบประมาณที่ได้มา การจัดทำแผนปฏิบัติการของสถานีตำรวจต้องดำเนินการตามงบประมาณที่ได้มาอย่างเป็นเหตุเป็นผล และเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของสถานีตำรวจเมื่อได้รับงบประมาณจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบไม่มีความรู้

ไม่มีองค์ความรู้ ในการเบิก-จ่าย งบประมาณ กลัว ผิดระเบียบในการเบิก-จ่าย จึงไม่กล้าเบิก-จ่าย งบประมาณที่ได้รับจัดสรรมา จึงทำให้การทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับสถานีตำรวจเป็นไปด้วยความล่าช้า ไม่มีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อการศึกษารูปแบบการบริหาร งบประมาณดำเนินงาน ระดับสถานีตำรวจภูธร สังกัดตำรวจภูธร ภาค 2 อย่างมีประสิทธิภาพ

สมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ทดสอบความแตกต่าง ระหว่างปัจจัย ปัจจัยทางด้าน 4 M 1E ซึ่งประกอบด้วย กำลังคน เครื่องมือเครื่องจักร วัสดุดิบข้อมูลข่าวสาร วิธีการทำงาน และสภาพแวดล้อม กับรูปแบบการบริหารงบประมาณ อย่างมีประสิทธิภาพ

H0: ปัจจัยทางด้าน 4 M 1E ซึ่งประกอบด้วย กำลังคน เครื่องมือเครื่องจักร วัสดุดิบข้อมูล ข่าวสาร วิธีการทำงาน และสภาพแวดล้อม ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการบริหารจัดการ งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่แตกต่างกัน

H1: ปัจจัยทางด้าน 4 M 1E ซึ่งประกอบด้วย กำลังคน เครื่องมือเครื่องจักร วัสดุดิบข้อมูล ข่าวสาร วิธีการทำงาน และสภาพแวดล้อม ที่

แตกต่างกัน ส่งผลต่อการบริหารจัดการ งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ แตกต่างกัน

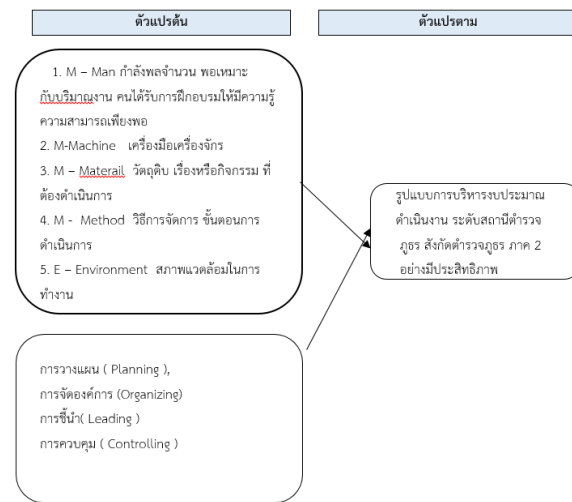
สมมติฐานที่ 2 ทดสอบความแตกต่าง ระหว่างปัจจัย ทางด้านการวางแผน การจัดการ การชี้แจง และการควบคุม กับรูปแบบ การบริหารงบประมาณ อย่างมีประสิทธิภาพ
H0: ปัจจัยทางด้าน ทางด้านการวางแผน การจัดการ การชี้แจง และการควบคุม ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการบริหารจัดการงบประมาณอย่างมี ประสิทธิภาพ ไม่แตกต่างกัน

H1: ปัจจัยทางด้าน ทางด้านการวางแผน การจัดการ การชี้แจง และการควบคุม ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการบริหารจัดการงบประมาณอย่างมี ประสิทธิภาพ แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้กรอบแนวคิด ในส่วนที่เป็นแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการ บริหารงบประมาณดำเนินงาน ระดับสถานี ตำรวจภูธร สังกัดตำรวจภูธร ภาค 2 อย่างมี ประสิทธิภาพ ซึ่งจะประกอบไปด้วยกระบวนการ

ในการดำเนินงานดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารงบประมาณดำเนินงาน ระดับสถานีตำรวจภูธร สังกัดตำรวจภูธร ภาค 2 อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ด้านเนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้ใช้โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed methods research) ซึ่งจะประกอบด้วยการใช้เทคนิคการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยเชิงปริมาณจะเป็นการสอบถามเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทางด้านการจัดการงบประมาณในระดับสถานีตำรวจ ทุกแห่ง ในสังกัดสถานีตำรวจภูธรภาค 2 เมื่อได้ผลการสำรวจแล้ว จะดำเนินการทางสถิติต่อไป ขั้นที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เมื่อได้ผลการศึกษาเชิงปริมาณแล้ว นำผลที่ได้มาสังเคราะห์และสร้างเป็นคำถามเพื่อสอบถามเจ้าหน้าที่ระดับสูงกว่าผู้ปฏิบัติงาน โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกอีก 10 ท่าน และขั้นที่ 3 เมื่อได้ผลการศึกษาจากขั้นตอนที่ 1 และ 2 แล้ว จะทำการยืนยันผลการศึกษาอีกครั้ง ด้วยการประชุมกลุ่ม โดย

ผู้เชี่ยวชาญที่ให้ความเห็นจะเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการด้านงบประมาณของตำรวจภูธรภาค 2

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเชิงปริมาณ

การศึกษาเชิงปริมาณ จะใช้แบบสอบถามเพื่อค้นหาปัจจัย และประเด็นต่างที่มีผลต่อรูปแบบการจัดการงบประมาณดำเนินงาน ระดับสถานีตำรวจภูธร สังกัดตำรวจภูธรภาค 2 อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะประกอบไปด้วย

ปัจจัยด้านของกำลังพล

ปัจจัยด้านเครื่องมือเครื่องจักรอุปกรณ์ที่ใช้ดำเนินการ

ปัจจัยด้านข้อมูลข่าวสาร นโยบายต่าง ๆ

ปัจจัยทางด้านวิธีการดำเนินการ

ปัจจัยทางด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยทางด้านการจัดองค์กรที่รับผิดชอบ

ปัจจัยทางด้านการควบคุมกำกับดูแล

ปัจจัยทางด้านการให้คำแนะนำ

ข้อเสนอแนะ

ประชากร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรได้แก่ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ เจ้าหน้าที่การเงินงบประมาณของแต่ละสถานีตำรวจในสังกัด ตำรวจภูธร ภาค 2 และผู้บริหารระดับกลาง ซึ่งได้แก่ สารวัตรอำนาจการรองสารวัตรอำนาจการ ของสถานีตำรวจในสังกัด ตำรวจภูธร ภาค 2 จำนวนทั้งสิ้น 290 นาย

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาเชิงคุณภาพ

เชิงคุณภาพ การศึกษาเชิงคุณภาพ เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เจ้าหน้าที่ตำรวจที่เป็น ผู้บริหาร ระดับสูงในพื้นที่ ตำรวจภูธร ภาค 2 ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร

งบประมาณ และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่ง
จะประกอบด้วย 10 หน่วยงาน ดังนี้

1. งานงบประมาณและการเงิน
ตำราจรรยาบรรณจังหวัดชลบุรี
2. สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด
ชลบุรี
3. งานงบประมาณและการเงิน
ตำราจรรยาบรรณจังหวัดฉะเชิงเทรา
4. สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด
ฉะเชิงเทรา
5. งานงบประมาณและการเงิน
ตำราจรรยาบรรณจังหวัดระยอง
6. สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด
ระยอง
7. งานงบประมาณและการเงิน
ตำราจรรยาบรรณจังหวัดปราจีนบุรี
8. สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด
ปราจีนบุรี
9. งานงบประมาณและการเงิน
ตำราจรรยาบรรณจังหวัดนครนายก
10. สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด
นครนายก

ขั้นตอนที่ 3 การจัดทำประชุมกลุ่ม (Focus group interview)

เพื่อยืนยันผลการศึกษา ทางผู้วิจัยได้จัด
ประชุมเพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง
โดยการจัดประชุมกลุ่ม (Focus group) โดย
ประชากรที่จะทำการศึกษาจะเป็นผู้บริหาร
ระดับสูงของสถานีดำรงในสังกัดตำราจรรยา
บรรณจังหวัดฉะเชิงเทราผู้เชี่ยวชาญทางด้าน การ
จัดการบริหารงานของตำราจรรยาบรรณระดับกองบังคับการ

ตำราจรรยาบรรณจังหวัด ซึ่งรวมถึงการบริหารจัด
การเงินงบประมาณระดับกองบังคับการ
ตำราจรรยาบรรณจังหวัดด้วย ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญ รวม
ทั้งสิ้น 10 คน

การศึกษาทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Analysis) เพื่อนำไปสู่การ สร้างเครื่องมือในการวิจัย	Input
<p>ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ</p> <p>ขั้นที่ 1 สร้างแบบสอบถามเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เจ้าหน้าที่การเงิน งบประมาณของแต่ละสถานีดำรงในสังกัดตำราจรรยาบรรณภาค 2 และผู้บริหารระดับกลาง ซึ่ง ได้แก่ สารวัตรอำนาจการ ของสถานีดำรงในสังกัดตำราจรรยาบรรณภาค 2 พร้อมทั้งตรวจสอบ คุณภาพของแบบสอบถาม</p> <p>ขั้นที่ 2 ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่าง เจ้าหน้าที่การเงิน งบประมาณของแต่ละสถานีดำรงในสังกัดตำราจรรยาบรรณภาค 2 และผู้บริหารระดับกลาง ซึ่ง ได้แก่ สารวัตรอำนาจการ รองสารวัตรอำนาจการ ของสถานีดำรงในสังกัดตำราจรรยาบรรณภาค 2</p> <p>ขั้นที่ 3 การลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ สังเคราะห์และสรุปผล ข้อมูล เชิงปริมาณจากการเก็บแบบสอบถาม</p> <p>ขั้นที่ 4 สรุปผลการศึกษาเชิงปริมาณ นำผลที่ได้มาสรุปภาพปัจจุบัน</p>	Process
<p>ขั้นตอนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ</p> <p>นำความรู้นับองค์ความรู้สภาพปัจจุบัน ตามขั้นตอนที่ 1 มาสร้าง เป็นแบบสัมภาษณ์ และ ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) จาก นั้น สรุปผลทั้งหมด เพื่อ ใช้เป็นข้อมูลในการประชุมกลุ่มต่อไป</p>	
<p>ขั้นตอนที่ 3 การยืนยันผลการวิจัย</p> <p>นำความรู้ที่ได้ขั้นตอนที่ 3 เพื่อนำไปใช้สำหรับสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ ข้อมูลหลัก และ ทำการ ประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง (Focus Group) ผู้บริหารของตำราจรรยา บรรณภาค 2</p>	
รูปแบบการบริหารงบประมาณดำเนินงาน ระดับสถานีดำรงจรรยา บรรณ สังกัด ตำราจรรยา บรรณ ภาค 2 อย่างมีประสิทธิภาพ	Output

ภาพที่ 2 ขั้นตอนการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยทางด้านกำลังคน จะต้อง
ประกอบไปด้วยความรู้ความสามารถและทักษะที่
จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยต้อง
กำหนดความสามารถเฉพาะตำแหน่ง เพื่อที่ผู้ที่
ได้รับมอบหมายจะสามารถพัฒนาตนเองได้อย่าง
ตรงจุด สามารถวิเคราะห์ตนเองได้ว่า ตนเองมีจุด
แข็ง และ จุดอ่อนเป็นเช่นไร เพื่อจะสามารถ
พัฒนาได้ตรงจุดประสงค์ของตำแหน่งงาน
สอดคล้องกับ อรสา จุลสุคนธ์ (2555).
ซึ่งความรู้ความสามารถสำหรับตำแหน่ง
เจ้าหน้าที่ตำราจรรยาบรรณในการดำเนินการจัดการด้าน
งบประมาณนี้ ทักษะที่จำเป็นจะประกอบด้วย 1)

ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน 2) ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบของทางราชการ ซึ่งทั้ง 2 ประการจะมีขึ้นได้ผู้ปฏิบัติงานต้องได้รับการอบรมที่เหมาะสม ซึ่งจะสอดคล้องกับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงาน ก.พ. 2558 และ ราชันีกุล ภิญญภา นุวัฒน์และคณะ (2558) และประสบการณ์ที่เหมาะสม ซึ่งจะช่วยแก้ไข้ปัญหาได้อย่างดี ประสบการณ์ถึงจะใช้ช่วยในการแก้ปัญหาเมื่อเกิดปัญหา จำนวนเจ้าหน้าที่ต้องพอเหมาะแก่จำนวนงานที่มอบหมาย ซึ่งจะสอดคล้องกับ พรปวีณ์ สายพรหม (2557)

2. ปัจจัยด้านเครื่องมืออุปกรณ์ จะต้องมีความพร้อมสามารถใช้งานได้ เทคโนโลยี หมายถึง การนำความก้าวหน้าของวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี ทั้งวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องจักรกลไก และเทคนิควิธีการต่างๆ มาใช้ ซึ่งสอดคล้องกับ จันจิรา วิชาศรี และ มหุปายาส ทองมาก (2558) ซึ่งศึกษาเรื่องของ “การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการยอมรับการชำระเงินผ่านอุปกรณ์เคลื่อนที่” ในการประกอบการจัดกิจกรรม เพื่อมุ่งหวัง ให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร ตามจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของหน้าที่งานนั้น ทั้งนี้โดยมีเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นตัวจักรสำคัญต่อความเปลี่ยนแปลงนี้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุทัศน์ กุณา (2550) ได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนา

ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการงบประมาณ สำหรับงานนโยบายและแผน คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่” องค์กรที่ขาดความพร้อมในการพัฒนา การเข้าถึง รวมถึงพื้นฐานของหน่วยงาน ที่ยังขาดความเข้าใจและความเข้มแข็งด้านเทคโนโลยีได้เช่นเดียวกัน กลไกการจัดการเรียนรู้หรือการศึกษาภายใต้สังคมทางเทคโนโลยีสารสนเทศนั้น ปัจจัยสำคัญ อยู่ที่ 2 ส่วนหลักๆ ก็คือ ระบบ และ เครื่องมือ สอดคล้องกับ สุทธิดา นามเมืองรักษ์ (2552)

3. ปัจจัยด้านข้อมูลที่เป็นต้องใช้เพื่อเป็นวัตถุดิบในการจัดทำงบประมาณ เช่น ความต้องการในการดำเนินงาน ซึ่งปกติปัจจัยทางด้านวัตถุดิบ จะเป็นคำพูดที่ใช้ในวงการอุตสาหกรรม ซึ่งจะถือเป็น ต้นทุน โดยที่วัตถุดิบเป็นส่วนประกอบหนึ่งของต้นทุนขั้นต้น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของต้นทุนของการผลิตของกิจการอุตสาหกรรม ดังนั้น การบัญชีที่เหมาะสม สำหรับการควบคุมจึงต้องครอบคลุมทั้งในเรื่องของการจัดซื้อ การเบิกใช้ และสินค้าคงเหลือ ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารจัดการวัตถุดิบให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามต้องการ หลักการพื้นฐานของการควบคุมวัตถุดิบมีวัตถุประสงค์รวมถึงการจัดซื้อวัตถุดิบการเก็บรักษาวัตถุดิบ การใช้และการเบิกใช้ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ชูติมา ศิริธีรา เจริญ (2544)

การควบคุมวัตถุดิบประกอบด้วยการควบคุมการทำงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับวัตถุดิบ 2 ส่วนคือ ประการแรก เป็นการควบคุมปริมาณ และประการที่สองเป็นการควบคุมต้นทุน เป็นต้น แต่สำหรับด้านการจัดการงบประมาณของหน่วยงานตำรวจ วัตถุดิบเหล่านี้จะประกอบไปด้วย ข้อมูลเบื้องต้นที่ใช้ดำเนินการ ซึ่งถือว่าเป็นวัตถุดิบที่ไม่มีราคาต้นทุน เพียงต้องมีข้อมูลว่าทางหน่วยงานมีความต้องการอย่างไร หรือมีเป้าหมายอย่างไร เพื่อว่า ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง ซึ่งจะสอดคล้องกับ วัชรินทร์ อุณาริเน (2558)

4. ปัจจัยวิธีการที่ใช้ในการที่ใช้ในการจัดทำงบประมาณ กฎ ระเบียบต่าง ๆ

ปัจจุบัน หน่วยงานต่างๆไม่ว่าองค์กรภาครัฐราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชนต่างก็ตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานเสียใหม่ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) สูงสุด นั่นแสดงว่าองค์กรทั้งหลายต่างก็มีความเห็นตรงกันว่า องค์กรจะมีความเจริญก้าวหน้าหรือพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้น สิ่งสำคัญประการหนึ่งอยู่ที่ ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ และสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด คำว่า "ประสิทธิภาพ" หมายถึงวิธีการทำงานโดยสิ้นเปลืองเวลา และสูญเสียพลังงานในการทำงานน้อยที่สุดแต่เกิดประโยชน์ และความ

พึงพอใจสูงสุด สอดคล้องกับ นันทนา ธรรมบุศย์ (2540) ดังนั้นคำกล่าวที่ว่า การทำงานที่มีประสิทธิภาพ และจะสำเร็จได้นั้นต้องอ่อนน้อมเหมือนคนไทย ตรงเวลาเหมือนฝรั่ง ขยันเหมือนคนจีน ทำงานเป็นทีมเหมือนคนญี่ปุ่น จะเท็จจริงอย่างไรนั้น ต้องลงมือปฏิบัติ เพราะในหนึ่งองค์กรย่อมมีพนักงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ต่างกัน ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ถ้าต้องการเป็นพนักงานที่มีความสุขในการทำงาน และก้าวเข้าสู่การทำงานที่ทรงประสิทธิภาพควรใช้เทคนิคเหล่านี้

1. รู้จักตั้งเป้าหมายในการทำงาน ก่อนการเริ่มทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งนั้น ต้องตั้งเป้าหมายให้ชัดเจนไว้ก่อน และเป้าหมายนั้นต้องสามารถปฏิบัติได้ อยู่ในรูปเชิงปฏิบัติ โดยตั้งเป้าหมายระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว อันเป็นการวางแผนการทำงานไว้ล่วงหน้า เพื่อให้การปฏิบัติงานมีทิศทางที่ถูกต้อง ตรงเป้าหมาย และจุดมุ่งหมายขององค์กร และมีความผิดพลาดน้อยที่สุด สอดคล้องกับ ศิริจันทร์ จันท์แสงสว่าง (2557)

2. รู้จักบริหารเวลา พนักงานทุกคนอาจจะมีความสามารถ ทักษะในการทำงานที่ต่างกัน แต่พนักงานทุกคนมีเวลาทำงานที่เท่ากัน เวลาเป็นเงินเป็นทอง การทำงานจะคุ้มค่ากับเวลามากน้อยแค่ไหนขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารเวลาให้ถูกต้องกับงาน การบริหารเวลาที่

ถูกต้องเหมาะสมช่วยลดความไม่เป็นระเบียบในการทำงานได้มาก งานทุกอย่างควรกำหนดเวลาที่สำเร็จ ที่ชัดเจน ซึ่งจะสอดคล้องกับ วัชรินทร์ อุราริเน (2558) เป็นการคอยเตือนให้ทราบว่าจะเวลานี้งานที่ได้รับมอบหมายควรถึงตรงไหน การคิดวางแผนและบริหารเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุด ย่อมทำให้ผลงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กรแน่นอน

3. เข้าใจงานว่าเป็นงานทีม หรืองานส่วนบุคคล พนักงานหลายคน มักได้รับคำแนะนำเสมอว่าการทำงานต้องอาศัยทีมจึงจะสำเร็จได้ แต่จริงๆ แล้วต้องวิเคราะห์ตัวงานออกมาให้ชัดเจนว่า งานนั้นเป็นงานที่ต้องทำเป็นทีม หรืองานเดี่ยว การทำงานเป็นทีมให้เข้มแข็ง ทีมงานเป็นกุญแจสำคัญแห่งความสำเร็จ และความล้มเหลวในการทำงานได้ ก่อนที่จะลงมาสู่ทีมงาน ต้องมีการแบ่งงานส่วนตัวให้ทำได้ดีที่สุดล่วงหน้าเวลารวมกันเป็นทีม งานจะได้ประสาน และสอดคล้องกัน อย่างเหมาะสมลงตัว ต้องวิเคราะห์ให้ชัดเจน งานทีมต้องมีการแจ้งผลประโยชน์ร่วมกันให้ชัดเจน มีการสื่อสารระบบเปิด และการสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างกันสอดคล้องกับ นันทรัตน์ เจริญกุล (2554)

4. จัดการกับสามอย่าง การจัดการกับตัวเอง กับเพื่อนร่วมงาน และกับงานที่รับผิดชอบ เป็นสิ่งที่ผู้ทรงประสิทธิภาพควรกระทำ เมื่อทราบปัญหาหรือข้อด้อยของตนเองต้องรีบแก้ไขพัฒนา

ปรับปรุงให้ดีขึ้น รู้จักประเมินตนเอง ศึกษา ค้นคว้าหาข้อมูลให้รอบรู้ คือ การจัดการกับตนเอง ส่วนการจัดการกับคนในองค์กร ต้องเข้าใจธรรมชาติของเพื่อนร่วมงาน นิสัยใจคอ และความต้องการของเขา เพื่อที่จะได้สร้างแรงจูงใจ สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นได้ งานก็จะราบรื่น และมีประสิทธิภาพ ส่วนการจัดการกับงาน นั้นต้องเข้าใจในตัวงาน วางแผนการทำงาน วิเคราะห์ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น หาแนวทางป้องกันและแก้ไข เตรียมหรือหาตัวช่วยแผนสำรองไว้ สอดคล้องกับ ยุวดี เจริญรัฐติกาล (2560)

5. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working environment) สถานที่ปฏิบัติงานต้องมีความพร้อม บรรยากาศในการทำงานต้องมีความอบอุ่น คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญ ของคุณภาพชีวิต (Quality of life) ซึ่งหน่วยงาน ทุกหน่วยงาน ต้องการให้เจ้าหน้าที่ หรือ พนักงานในองค์กรมีคุณภาพชีวิต และการทำงานที่ดี เพราะการทำงานอยู่ในภาพรวม ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของสถานที่ทำงานที่ดี มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน มีบรรยากาศการทำงานที่ดี จะส่งผลให้มีสภาพจิตใจ และอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีตามไปด้วย ซึ่งจะสอดคล้องกับ พิชามณูชู่ กาหลง (2558)

6. ปัจจัยเรื่องการมอบหมายงาน (Delegation) การบริหารงานในความรับผิดชอบ

ให้บรรลุเป้าหมายคงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารคำนึงถึง และใส่ใจอยู่เสมอ การมอบหมายงาน (Delegation) คือการกระจายงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ และอำนาจการตัดสินใจภายในขอบเขตที่กำหนดให้ผู้อื่นไปปฏิบัติ ซึ่งประโยชน์ของการมอบหมายงาน 1) ทำให้ผู้บริหารมีเวลามากขึ้น โดยสามารถนำเวลาไปทำกิจกรรมงานอื่นๆได้เช่น การแก้ปัญหาทางาน หรือคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ 2) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานซึ่งถือว่าเป็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางหนึ่ง 3) เป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อการเป็นหัวหน้างานในอนาคตซึ่งอาจถือว่าเป็นการประเมินศักยภาพของเขาไปด้วย ซึ่งจะสอดคล้องกับการศึกษาของ พรปวีณ์ สายพรหม (2557)

7. ปัจจัยด้านการวางแผน การวางแผนในการจัดทำงานประมาณมีความจำเป็นที่จะทำให้งานสำเร็จได้โดยง่าย การวางแผนเป็นการกิจอันดับแรกที่มีความสำคัญของกระบวนการจัดการที่ดี การวางแผน เป็นการวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน คาดการณ์ไปล่วงหน้า และ กำหนดแนวทางที่คาดว่าจะดีที่สุดโดยผ่านกระบวนการคิดก่อนทำ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติอย่างได้ผล การวางแผน คือ ความพยายามที่เป็นระบบเพื่อตัดสินใจเลือกแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด สำหรับอนาคตเพื่อให้องค์กร

บรรลุผลที่ปรารถนา การวางแผน ต้องวิเคราะห์สถานการณ์ 5W1H 1. W – Who – ใคร 2. W – What – อะไร 3. W – Where – ที่ไหน 4. W – When – เมื่อไร 5. W – Why – ทำไม 6. H – How – อย่างไร ซึ่งจะสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วาทีณี ต้นดีวีระวงศ์ (2546)

8. ปัจจัยด้านการจัดองค์กร หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบ จัดหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยเฉพาะ จะดีกว่าการไปฝากงานไว้กับหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติไม่ได้โฟกัสในงานที่ตนทำอย่างเต็มที่ เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ พิชามณูชู่ กาทหลง (2558) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันในองค์การของบุคลากรกับ ประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ตาม ยุทธศาสตร์ (SPBB) ของมหาวิทยาลัยมหิดล

9. การให้คำชี้แนะ ในการจัดทำงานประมาณของผู้บังคับบัญชา ช่วยส่งเสริมให้งานสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งเป็นบทบาทและหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

ในกระบวนการจัดทำระบบสมรรถนะในการทำงาน ขั้นตอนการกำหนดสมรรถนะมาตรฐานและการประเมินสมรรถนะของพนักงาน เป็นขั้นตอนที่ยากและละเอียดอ่อนที่สุดใน

ขั้นตอนนี้จะประสบความสำเร็จได้ ต้องได้รับความร่วมมืออันดีจากผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยทั้งสองฝ่ายมีบทบาทและหน้าที่ดังนี้ ซึ่งจะสอดคล้องกับผลการศึกษานิตดา บุษมา (2559) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยความสำเร็จการจัดการงบประมาณการวิจัยของนักวิจัยในกรมวิชาการเกษตร.

10. การควบคุมและติดตามงานให้การ

ดำเนินงานเป็นไปตามแผน จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ในการดำเนินงาน การติดตาม เป็นกระบวนการของการวัดหรือการตรวจสอบที่จำเป็นประจำเป็นช่วงๆ

สำหรับการวัดหรือการตรวจสอบ

ดังกล่าวได้แก่การวัดปัจจัยนำเข้า (Inputs) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Outputs) ที่เกิดขึ้นในช่วงการดำเนินงานตามแผนโดยทั่วไป มักติดตามในด้านการจัดหา การเคลื่อนย้ายและการนำทรัพยากรของโครงการมาใช้ว่าเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในแผนและกำหนดการหรือไม่ ซึ่งจะสอดคล้องกับ อภิชัย พันธเสน (2541)

11. ปัจจัยด้านการสร้างวัฒนธรรม

องค์กรที่ดี จะส่งผลให้สังคมเกิดการเอื้อเฟื้อเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีเช่นกัน วัฒนธรรมองค์กรคือพฤติกรรมร่วมของคน ซึ่งเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวที่สะท้อนตัวตนขององค์กร แม้ดูจับต้องไม่ได้ แต่ก็ส่งผลกระทบสำคัญต่อ

ผลลัพธ์ทางการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ เพราะทั้งคุณภาพของงาน ความพึงพอใจของประชาชน ชื่อเสียงขององค์กร ล้วนเป็นผลจากการทำงานของคนทั้งสิ้น วัฒนธรรมการทำงานที่เป็นเลิศสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และทุกองค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงล้วนสร้างวัฒนธรรมโดยมีขั้นดังนี้ ซึ่งสอดคล้องกับ อนันต์ แก้วกำเนิด (2558)

12. การสร้างขวัญกำลังใจในการ

ทำงาน เป็นเรื่องสำคัญในการที่จะให้คนมาอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข สามารถปฏิบัติงานให้ลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ วิธีการสร้าง ขวัญกำลังใจในการทำงาน

ขวัญกำลังใจเป็นสภาพทางจิตใจ

หรือความรู้สึกนึกคิดที่สะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมหรือความสามารถในการทำงาน โดยแสดงออกในแง่ของความตั้งใจกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน การสร้างขวัญกำลังใจเป็นภาระสำคัญของผู้บังคับบัญชา วิธีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจไว้ดังนี้

สังเคราะห์ผลที่ได้จากการศึกษา รูปแบบ

การบริหารงบประมาณดำเนินงาน ระดับสถานี ตำรวจภูธร สังกัด ตำรวจภูธร ภาค 2 อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผลการศึกษานำมาสร้างเป็นรูปแบบการจัดการ จะประกอบไปด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

ตารางที่ 2 รูปแบบการบริหารงบประมาณ
ดำเนินงาน ระดับสถานีตำรวจภูธร สังกัด
ตำรวจภูธร ภาค 2 อย่างมีประสิทธิภาพ (12
factors model)

ลำดับ ที่	หัวข้อ	Items
1	การสร้างขวัญ กำลังใจในการ ทำงาน	Encouragement
2	สร้างวัฒนธรรม องค์กรที่ดี	Well Culture
3	การควบคุมและ ติดตามงาน	Control and Monitoring
4	การให้คำชี้แนะ	Advice
5	การจัดองค์กร ที่มี ประสิทธิภาพ	Efficiency Organization
6	การวางแผนงานที่ดี	Well Planning
7	การมอบหมายงาน	Delegation
8	สถานที่ทำงานที่ดี (สภาพแวดล้อมที่ดี)	Good Workplace
9	ปรับเปลี่ยนวิธีการ ทำงานที่เหมาะสม	Reengineering
10	การจัดเตรียมข้อมูล ในการดำเนินการ (ไม่มีต้นทุน)	Free Material
11	อุปกรณ์เครื่องมือที่ ทันสมัย	New Technology Machine
12	ใช้คนทำงานที่มี ความรู้ ความสามารถ เหมาะสม	Right Man

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหาร
งบประมาณดำเนินงาน ระดับสถานีตำรวจภูธร
สังกัด ตำรวจภูธร ภาค 2 อย่างมีประสิทธิภาพ
มีข้อเสนอแนะในการจัดทำแผนงาน ควร
ดำเนินการให้สอดคล้องกับผลการศึกษาดังกล่าว
ข้างต้น

บรรณานุกรม

- จันจิรา วิลาศรี และ มณฑุปายาส ทองมาก. (2558). การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการยอมรับการชำระเงินผ่านอุปกรณ์เคลื่อนที่. *วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์*, 10(2), 37-52.
- ชุติมา ศิริธีราเจริญ. (2544). *ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณที่มีต่อการปรับปรุงระบบการจัดการงบประมาณ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นิตดา บุษพา และ บรรพต วิรุณราช. (2559). การพัฒนารูปแบบการจัดการงบประมาณเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบบูรณาการกระทรวงแผนการและการลงทุน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป. ลาว) หลังปี 2563. *วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์*, 11(1), 69-80.
- พรปวีณ์ สายพรหม. (2557). *ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถของข้าราชการส่งผลกระทบต่อลักษณะเชิงคุณภาพของข้อมูลทางการเงิน ของสำนักการคลังและงบประมาณ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- พิชามณูชัช กาทหลง. (2558). *ความผูกพันในองค์การของบุคลากรกับประสิทธิผลการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ (SPBB) ของมหาวิทยาลัยมหิดล*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ยุวดี เครือรัฐติกาล. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของกลไกการกำกับดูแลกิจการกับประสิทธิภาพในการดำเนินงานของบริษัทจดทะเบียน ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- รัชณี เจริญนาค. (2547). *การนำผลการติดตามและประเมินผลไปใช้ในการจัดการงบประมาณ ของสำนักงานงบประมาณ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัชณีกุล ภิญโญภาณุวัฒน์, สุภมาส อังศุโชติ และ สมถวิล วิจิตรวรรณ. (2558). *การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุเพื่อพัฒนาสมรรถนะกำลังคนรองรับโลกศตวรรษที่ 21*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช: นนทบุรี.
- วัชรินทร์ อุณาริเน. (2558). *บทบาทของกลุ่มผลประโยชน์ในการจัดสรรงบประมาณของเทศบาลตำบลด่านเกวียน จังหวัดนครราชสีมา*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- วาทีณี ตันติวีระวงศ์. (2546). *ความรู้และการดำเนินงานเกี่ยวกับการวางแผนงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของผู้บริหารและครูโรงเรียนในโครงการนำร่อง การปรับปรุงระบบการจัดการงบประมาณ. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.*
- ศิริจันทร์ จันทร์แสงสว่าง. (2557). *การจัดสรรงบประมาณ เพื่อการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจ กรมศีกษา กองบัญชาการตำรวจนครบาล. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.*
- สุทธิดา นาเมืองรักษ์. (2552). *การพัฒนาระบบสารสนเทศ สำหรับการจัดการงบประมาณโครงการ โรงเรียนเทคโนโลยีเอเชีย จังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- สุทัศน์ กุณา. (2550). *การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการงบประมาณ สำหรับงานนโยบายและแผน คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- อนันต์ แก้วกำเนิด. (2558). *แนวทางการจัดทำงบประมาณในเชิงบูรณาการ กรมศีกษา การจัดทำงบประมาณในเชิงบูรณาการ ด้านการท่องเที่ยวและบริการ. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.*
- อภิชัย พันธเสน. (2541). *การจัดทำดัชนีวัดผลงานและการคำนวณงบประมาณเพื่อการจัดสรร ให้กับโรงพยาบาลของรัฐในรูปองค์การมหาชน. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.*
- อรสา จุลสุคนธ์. (2555). *ปัจจัยความสำเร็จการจัดการงบประมาณการวิจัยของนักวิจัยในกรมวิชาการ เกษตร. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.*