

ปัจจัยที่ทำให้ได้รับจัดสรรงบประมาณและแนวทางการเพิ่มศักยภาพ เพื่อให้ได้รับจัดสรร งบประมาณรายจ่ายประจำปี ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

พิรุณหภัค เนตรสีบสาย*

รับบทความ 16 กรกฎาคม 2567 แก้ไขบทความ 28 พฤศจิกายน 2567 ตอรับบทความ 3 ธันวาคม 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่ทำให้ได้รับจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร 2) ศึกษาแนวทางในการเพิ่มศักยภาพเพื่อให้ได้รับจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำโครงการเพื่อเสนอของบประมาณ จำนวน 123 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยที่ทำให้ได้รับจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.68$, S.D.=0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ ($\bar{X}=3.84$, S.D.=0.76) รองลงมาคือ ด้านบุคลากร ($\bar{X}=3.69$, S.D.=0.79) ส่วนปัจจัยที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการองค์กร ($\bar{X}=3.63$, S.D.=1.00) และ ด้านโครงการที่เสนอของบประมาณ ($\bar{X}=3.56$, S.D.=0.78) 2) แนวทางการเพิ่มศักยภาพเพื่อให้ได้รับจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.24$, S.D.=0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความสำคัญในระดับ มาก เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ด้านการถ่ายทอดองค์ความรู้/ฝึกอบรม ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.73) รองลงมาคือ ด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ ($\bar{X}=4.27$, S.D.=0.71) ด้านการติดตาม วิเคราะห์และประเมินผลโครงการ ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.75) และ ด้านการบริหารจัดการองค์กร ($\bar{X}=4.09$, S.D.=0.88)

คำสำคัญ: การจัดสรรงบประมาณ การเพิ่มศักยภาพ งบประมาณรายจ่ายประจำปี

Factors Affecting Budget Receiving and Potential Development for the Expenditure Budget Allocation of Rajamangala University of Technology Phra Nakhon.

Phirunphak Neadsuebsai*

Received 16 July 2024; Revised 28 November 2024; Accepted 3 December 2024

Abstract

The objectives of this research were to 1) Study the factors that affect the allocation of expenditure budget of Rajamangala University of Technology Phra Nakhon 2) Study the potential development to receive expenditure Budget allocation of Rajamangala University of Technology Phra Nakhon. The researcher used quantitative Research methodology. The instrument of research was a questionnaire used to collect data from 123 staffs who worked in the Rajamangala University of Technology Phra Nakhon and had related work to budgeting. The statistics used in data analysis were frequency, distribution, percentage, mean and standard deviation. The research results found that: 1) The factors that contributed to the allocation of the annual budget for Rajamangala University of Technology Phra Nakhon were agreed upon at a high level ($\bar{x} = 3.68$, S.D. = 0.68). When considered by category, the factors were as follows: the policy and strategy aspect was at a high level ($\bar{x} = 3.84$, S.D. = 0.76), followed by the personnel aspect ($\bar{x} = 3.69$, S.D. = 0.79). The factors at a moderate level included the organizational management aspect ($\bar{x} = 3.63$, S.D. = 1.00), and the proposed budget project aspect ($\bar{x} = 3.56$, S.D. = 0.78), respectively. 2) The approaches to enhance the potential for the allocation of the annual budget for Rajamangala University of Technology Phra Nakhon were considered highly important ($\bar{x}=4.24$, S.D.=0.66). When considered by category, all aspects were deemed highly important, ranked from most to least important as follows: the knowledge transfer/training aspect ($\bar{x}=4.38$, S.D.=0.73), followed by the policy and strategy aspect ($\bar{x}=4.27$, S.D.=0.71), the monitoring, analysis, and project evaluation aspect ($\bar{x}=4.20$, S.D.=0.75), and the organizational management aspect ($\bar{x}=4.09$, S.D.=0.88).

Keywords: Budget allocation; Potential Development; Expenditure Budget

Plan and Policy Analyst, Practitioner Level, Rajamangala University of Technology Phra Nakhon

*Corresponding Author: Pirunphak.n@rmutp.ac.th

บทนำ

งบประมาณแผ่นดิน หมายถึง แผนทางการเงินของรัฐบาลที่จัดทำขึ้นเพื่อแสดงรายรับและรายจ่ายที่กำหนดไว้สำหรับดำเนินการตามโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ในช่วงเวลาปีหนึ่ง ๆ การจัดการด้านงบประมาณแผ่นดินยังเน้นการจัดการด้านการคลังประการหนึ่งของรัฐบาล งบประมาณแผ่นดินนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารประเทศของรัฐบาล นอกจากต้องมีการวางแผนไว้อย่างดีแล้ว ก่อนจะมีการใช้จ่ายก็จะต้องมีการขออนุมัติจากรัฐสภา มีการตราเป็นพระราชบัญญัติก่อนจะนำไปใช้ได้ ในระหว่างการใช้ก็มีการตรวจสอบติดตามผลและมีการเสนอรายงานเป็นระยะ ๆ งบประมาณแผ่นดินจึงมีความสำคัญทั้งในแง่เป็นเครื่องมือทางการคลังของรัฐบาล เป็นมาตรการกระจายและจัดสรรทรัพยากร รวมไปถึงเป็นเครื่องวัดประสิทธิภาพของรัฐบาลอีกด้วย (มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, ม.ป.ป.) ดังนั้น งบประมาณแผ่นดิน จึงหมายถึง แผนเกี่ยวกับการใช้จ่ายของรัฐบาลและจัดหารายรับให้เพียงพอกับการใช้จ่ายในรอบระยะเวลาหนึ่ง โดยปกติมีระยะเวลา 1 ปี ดังนั้น จึงเรียกว่า งบประมาณแผ่นดินประจำปี การจัดทำงบประมาณแผ่นดินเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้รัฐบาลมีการวางแผนที่จะดำเนินการไว้ล่วงหน้า และรายจ่ายของรัฐบาลเป็นส่วนประกอบของอุปกรณรวม การวางแผนการใช้จ่ายและการหารายได้จะทำให้สามารถคาดคะเนสภาพเศรษฐกิจในปีต่อไปได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้รัฐบาลบริการการคลังได้อย่างมีประสิทธิภาพภายในขอบเขตของงบประมาณที่จัดทำขึ้น

ปัจจุบันสำนักงบประมาณได้ปรับปรุงระบบงบประมาณเป็นแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ (Strategic performance Based Budgeting or SPBB) โดยคำนึงผลสำเร็จของงานตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ระดับชาติ และนโยบายของภาครัฐเป็นสำคัญ เน้นการจัดการทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด เพิ่มบทบาทและความรับผิดชอบของกระทรวง หน่วยงาน ส่วนราชการ ในการบริหารจัดการงบประมาณให้มากขึ้น โดยคำนึงถึงความสำเร็จของงานตามเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ระดับชาติ มีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบในการวางแผน การจัดการและบริหารงบประมาณแก่กระทรวง ทบวง กรม ซึ่งระบุโครงสร้างความรับผิดชอบและผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน กำหนดให้รัฐบาลรับผิดชอบต่อเป้าหมาย เชิงยุทธศาสตร์ระดับชาติ รัฐมนตรีรับผิดชอบต่อเป้าหมายการให้บริการของกระทรวง และหัวหน้าส่วนราชการรับผิดชอบต่อเป้าหมาย/ผลผลิตของหน่วยงานภายใต้หลักการและกรอบแนวคิดที่จะให้ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์เน้นการใช้ยุทธศาสตร์ชาติสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล และแผนบริหารราชการแผ่นดินเป็นหลักในการจัดการทรัพยากรให้เกิดประสิทธิผล (ศิริพร ศิริผล, 2560) โครงสร้างระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ได้กำหนดโครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้รับผิดชอบการดำเนินงานไว้ 3 ระดับ ได้แก่ 1) ระดับชาติหรือระดับรัฐบาล จะมีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของเป้าหมายยุทธศาสตร์ของชาติ 2) ระดับกระทรวง หรือเรียกว่า ระดับความสำเร็จตามยุทธศาสตร์ของกระทรวง 3) ระดับกรม หรือหน่วยปฏิบัติ เป็นความสำเร็จตามผลผลิต (Outputs) ทั้งนี้ เป้าหมายและยุทธศาสตร์จะเป็นตัวนำไปสู่ความสำเร็จตามที่ต้องการ กระบวนการทำงานจะมีความเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน และนำไปสู่จุดมุ่งหมายสุดท้าย ตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ โดยมีระบบการติดตามและประเมินผลความสำเร็จของแต่ละระดับได้จากตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ (เดชาภิวัดน์ ณ สงขลา, 2557)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในฐานะที่เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม เป็นมหาวิทยาลัยเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มุ่งผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติที่มีคุณภาพ คุณธรรม จรรยาบรรณในวิชาชีพ สร้างสรรค์งานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ เพื่อเป็นที่พึ่งของสังคมด้านบริการวิชาการ อนุรักษ์ ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม รักษาสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนและบริหาร

จัดการตามหลักธรรมาภิบาล มีเป้าประสงค์หลักในการพัฒนา 5 ด้าน ดังนี้ 1) การจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัย เป็นที่ยอมรับในระดับสากล 2) มหาวิทยาลัยได้รับการยอมรับเป็นมหาวิทยาลัยเฉพาะทางในระดับชาติและนานาชาติ 3) มหาวิทยาลัยได้รับการยอมรับจากสังคมในการเป็นที่พึ่งด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี 4) ชุมชนได้รับความรู้ด้านการ ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมมากขึ้น 5) มหาวิทยาลัยมีขีดความสามารถในการบริหารจัดการตามหลัก ธรรมาภิบาลภายใต้อัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย ผ่านทางการดำเนินการด้วยยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย 5 ยุทธศาสตร์ โดยมหาวิทยาลัยเป็นหน่วยงานระดับหน่วยปฏิบัติ ลักษณะงบประมาณของมหาวิทยาลัย คือ งบประมาณรายได้ และงบประมาณรายจ่าย ในส่วนของงบประมาณรายจ่าย มหาวิทยาลัยได้รับจัดสรรงบประมาณ จากสำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี ตามขั้นตอนจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ในรูปแบบตามที่สำนักงบประมาณกำหนด ที่ผ่านมามหาวิทยาลัยได้รับจัดสรรงบประมาณลดลงอย่างต่อเนื่อง โดยในปี พ.ศ. 2564 มหาวิทยาลัยได้รับจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี เป็นจำนวนเงินทั้งสิ้น 708,707,000 บาท ซึ่งเป็นจำนวนที่น้อยที่สุดในรอบ 5 ปี ที่ผ่านมา เมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2563 ได้รับจัดสรรงบประมาณลดลง ร้อยละ 5.09 และเมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2562 กับ พ.ศ. 2562 มหาวิทยาลัย ได้รับจัดสรรงบประมาณรายจ่ายลดลง ร้อยละ 14.71

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการได้รับจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร รวมถึงศึกษาแนวทางในการเพิ่มศักยภาพเพื่อให้ได้รับจัดสรร งบประมาณรายจ่ายประจำปีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ทำให้ได้รับจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนคร
- 2) เพื่อศึกษาแนวทางการเพิ่มศักยภาพเพื่อให้ได้รับจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีของมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่เกี่ยวข้อง กับการจัดทำโครงการเพื่อเสนอขอของประมาณ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำนวนทั้งสิ้น 177 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2564)

1.2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เนื่องจากประชากรมีความแตกต่างกันน้อย หรือมีความเสมอเหมือนกัน ผู้วิจัยจึงเลือกคำนวณกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากรโดยคำนวณจากสูตรตามวิธีของ ทาโร ยามาเน (สุทธนู ศรีไสย์, 2551) โดยกำหนดเขตความคลาดเคลื่อน .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจากสูตร จำนวน 123 คน และดำเนินการมอบ แบบสอบถามให้ผู้ประสานงาน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม ข้อมูล สร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้งเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวคิดในการ กำหนดเนื้อหาแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป โดยมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) โดยทำเครื่องหมายลงในช่องว่างหน้าข้อมูลต่อไปนี้ 1) อายุ 2) ระดับการศึกษา 3) สายงานที่ปฏิบัติ (สายวิชาการ, สายสนับสนุน)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นต่อบัณฑิตที่ได้รับจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ แต่ละปัจจัยย่อยจัดแบ่งไว้ตามหมวดหมู่ แบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ 2) ด้านโครงการที่เสนอของบประมาณ 3) ด้านบุคลากร 4) ด้านการบริหารจัดการองค์กร แปลความหมาย ดังนี้

คะแนน 5	หมายถึง	มีความเห็นด้วยมากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	มีความเห็นด้วยในระดับมาก
คะแนน 3	หมายถึง	มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	มีความเห็นด้วยในระดับน้อย
คะแนน 1	หมายถึง	มีความเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของความคิดเห็นต่อบัณฑิตที่ได้รับจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการแบ่งระดับคะแนนของเบสต์ (Best, 1977 อ้างถึงใน ศศิธร ตันติเอกรัตน์, ภัทราวดี มากมี, นิชาภา สุขสงวน และ นวพร สัตพันธ์, 2563) เป็น 3 ระดับ ดังนี้

1.00 – 2.33	หมายความว่า	มีความเห็นด้วยในระดับน้อย
2.34 – 3.67	หมายความว่า	มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง
3.68 – 5.00	หมายความว่า	มีความเห็นด้วยในระดับมาก

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นต่อแนวทางในการเพิ่มศักยภาพเพื่อให้ได้รับจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ แต่ละปัจจัยย่อยจัดแบ่งไว้ตามหมวดหมู่ แบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ 2) ด้านการถ่ายทอดองค์ความรู้/ฝึกอบรม 3) ด้านการติดตาม วิเคราะห์ และประเมินผลโครงการ และ 4) การบริหารจัดการองค์กร แปลความหมาย ดังนี้

คะแนน 5	หมายถึง	มีความเห็นว่ามีความสำคัญในระดับมากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	มีความเห็นว่ามีความสำคัญในระดับมาก
คะแนน 3	หมายถึง	มีความเห็นว่ามีความสำคัญในระดับปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	มีความเห็นว่ามีความสำคัญในระดับน้อย
คะแนน 1	หมายถึง	มีความเห็นว่ามีความสำคัญในระดับน้อยที่สุด

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของความคิดเห็นต่อแนวทางในการเพิ่มศักยภาพเพื่อให้ได้รับจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีของมหาวิทยาลัยฯ เป็น 3 ระดับ ดังนี้

1.00 – 2.33	หมายความว่า	มีความเห็นว่ามีความสำคัญในระดับน้อย
2.34 – 3.67	หมายความว่า	มีความเห็นว่ามีความสำคัญในระดับปานกลาง
3.68 – 5.00	หมายความว่า	มีความเห็นว่ามีความสำคัญในระดับมาก

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ การสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- 1) ศึกษาแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง แนวโน้ม และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อได้รับจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีของมหาวิทยาลัยฯ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
- 2) กำหนดกรอบแนวคิดและโครงสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย
- 3) จำแนกหัวข้อให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย รวมถึงรูปแบบข้อความในหัวข้อย่อย
- 4) สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง
- 5) ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามว่ามีเนื้อหาครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านพิจารณาความถูกต้อง ความเหมาะสม การสื่อความหมาย และตรวจสอบความเที่ยงตรง (IOC) พบว่าแบบสอบถาม มีค่าความเที่ยงตรง เท่ากับ 0.97
- 6) นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาใช้ในการเก็บข้อมูลประชากรที่กำหนดไว้

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย 1) ความถี่ (frequency) 2) ร้อยละ (Percentage)

- 3) ค่าเฉลี่ย (Mean) 4) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ทำให้ได้รับจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร และ แนวทางในการเพิ่มศักยภาพเพื่อให้ได้รับจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร นำไปสำรวจโดยมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 75.61 จากกลุ่มตัวอย่างที่ตั้งไว้ 123 คน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 60.20) ช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อยู่ในช่วง 31 – 40 ปี (ร้อยละ 50.54) ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 78.49) และสายงานของผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสายสนับสนุน (ร้อยละ 66.67)

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ทำให้ได้รับจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปรผลความคิดเห็น ภาพรวมของปัจจัยที่ทำให้ได้รับจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อได้รับจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีของมหาวิทยาลัยฯ	\bar{X}	S.D.	เห็นด้วยในระดับ
1. ด้านนโยบายและยุทธศาสตร์	3.84	0.76	มาก
2. ด้านโครงการที่เสนอของบประมาณ	3.56	0.78	ปานกลาง
3. ด้านบุคลากร	3.69	0.79	มาก
4. ด้านการบริหารจัดการองค์กร	3.63	1.00	ปานกลาง
รวมทั้งสิ้น	3.68	0.68	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการได้รับจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านนโยบายและยุทธศาสตร์มีผู้เห็นด้วยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.84 รองลงมาคือ ด้านบุคลากร มีความเฉลี่ย 3.69 ส่วนปัจจัยที่มีผู้เห็นด้วยในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.63 รองลงมา คือ ด้านโครงการที่เสนอของบประมาณ มีค่าเฉลี่ย 3.56 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปรผลความคิดเห็น ปัจจัยที่ทำให้ได้รับจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านนโยบายและยุทธศาสตร์

ปัจจัยด้านนโยบายและยุทธศาสตร์	\bar{X}	S.D.	เห็นด้วยในระดับ
- มหาวิทยาลัยมียุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ ที่สามารถเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ ได้อย่างตรงประเด็นและสามารถตอบโจทย์บริบทของประเทศได้อย่างครอบคลุม	3.91	0.75	มาก
- มหาวิทยาลัยมีการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ในประเด็นที่สำคัญหรือในบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลง	3.94	0.76	มาก
- นโยบายของผู้บริหารมีความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาของประเทศ	3.69	0.99	มาก
- ดัชนีชี้วัดของยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมีความเหมาะสม สามารถนำไปต่อดัชนีชี้วัดของแผนยุทธศาสตร์ชาติ และแผนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้	3.81	0.86	มาก
รวมทั้งสิ้น	3.84	0.76	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับปัจจัยที่ทำให้ได้รับจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.84 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยในระดับมาก ทุกข้อ ดังนี้ มหาวิทยาลัยมีการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ในประเด็นที่สำคัญหรือในบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ย 3.94 รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยมียุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ ที่สามารถเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ ได้อย่างตรงประเด็นและสามารถตอบโจทย์บริบทของประเทศได้อย่างครอบคลุม มีค่าเฉลี่ย 3.91 ดัชนีชี้วัดของยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมีความเหมาะสม สามารถนำไปต่อดัชนีชี้วัดของแผนยุทธศาสตร์ชาติ และแผนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ มีค่าเฉลี่ย 3.81 และนโยบายของผู้บริหารมีความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาของประเทศ มีค่าเฉลี่ย 3.69 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปรผลความคิดเห็น ปัจจัยที่ทำให้ได้รับจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านโครงการที่เสนอของบประมาณ

ปัจจัยด้านโครงการที่เสนอของบประมาณ	\bar{X}	S.D.	เห็นด้วยในระดับ
- มหาวิทยาลัยมีการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับหน่วยงานภายในหรือหัวหน้าโครงการให้ทราบถึงความน่าจะเป็นหรือแนวโน้มความสำเร็จในการเขียนโครงการเพื่อเสนอของบประมาณฯ ตามนโยบายของรัฐบาลในแต่ละปี	3.47	0.95	ปานกลาง
- โครงการที่เสนอของบประมาณฯ มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ตามแผนงาน/ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณหรือความต้องการของประเทศในแต่ละปี	3.67	0.81	ปานกลาง
- โครงการที่เสนอของบประมาณฯ มีความแปลกใหม่ ทำทหายความสามารถ และใช้ทรัพยากรของหน่วยงานได้อย่างคุ้มค่า เหมาะสม สร้างความน่าดึงดูดให้กับผู้สนับสนุนงบประมาณ หรือผู้ที่เกี่ยวข้องด้านงบประมาณได้	3.54	0.80	ปานกลาง
รวมทั้งสิ้น	3.55	0.78	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับปัจจัยที่ทำให้ได้รับจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านโครงการที่เสนอของบประมาณ ในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยในระดับ ปานกลาง โดยข้อโครงการที่เสนอของบประมาณฯ มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ตามแผนงาน/ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ หรือความต้องการของประเทศในแต่ละปีมีค่าเฉลี่ย 3.67 สูงที่สุด รองลงมา คือ โครงการที่เสนอของบประมาณฯ มีความแปลกใหม่ ทำทหายความสามารถ และใช้ทรัพยากรของหน่วยงานได้อย่างคุ้มค่า เหมาะสม สร้างความน่าดึงดูดให้กับผู้สนับสนุนงบประมาณ หรือผู้ที่เกี่ยวข้องด้านงบประมาณได้ มีค่าเฉลี่ย 3.54 และ มหาวิทยาลัยมีการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับหน่วยงานภายในหรือหัวหน้าโครงการให้ทราบถึงความน่าจะเป็นหรือแนวโน้มความสำเร็จในการเขียนโครงการเพื่อเสนอของบประมาณฯ ตามนโยบายของรัฐบาลในแต่ละปีมีค่าเฉลี่ย 3.47 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปรผลความคิดเห็น ปัจจัยที่ทำให้ได้รับจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านบุคลากร

ปัจจัยด้านบุคลากร	\bar{X}	S.D.	เห็นด้วยในระดับ
- หัวหน้าโครงการ หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ความเข้าใจในบริบท/แนวโน้มความต้องการของประเทศและยุทธศาสตร์จัดสรรในแต่ละงบประมาณ	3.69	0.82	มาก

ปัจจัยด้านบุคลากร	\bar{X}	S.D.	เห็นด้วยในระดับ
- บุคลากรผู้ประสานงานด้านแผนฯ ของหน่วยงาน มีความรู้ ความเชี่ยวชาญสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ หรือดำเนินงานในส่วน ที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.84	0.78	มาก
- หน่วยงานมีจำนวนบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการ ดำเนินการด้านแผนงาน/ยุทธศาสตร์เพียงพอ	3.57	1.00	ปานกลาง
- บุคลากรที่เกี่ยวข้องเห็นความสำคัญของการพัฒนา มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ มีความพร้อมที่จะศึกษาความ เปลี่ยนแปลงของบริบทประเทศ	3.67	0.91	ปานกลาง
รวมทั้งสิ้น	3.69	0.79	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับปัจจัยที่ทำให้ได้รับจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.69 เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยในระดับมาก ได้แก่ บุคลากรผู้ประสานงานด้านแผนฯ ของหน่วยงาน มีความรู้ความเชี่ยวชาญสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ หรือดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องได้อย่างมี ประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.84 รองลงมา คือ หัวหน้าโครงการ หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ความเข้าใจในบริบท/แนวโน้ม ความต้องการของประเทศและยุทธศาสตร์จัดสรรในแต่ละปีงบประมาณ มีค่าเฉลี่ย 3.69 และ ข้อคิดเห็นที่ผู้ตอบ แบบสอบถามมีความเห็นด้วยในระดับ ปานกลาง ได้แก่ บุคลากรที่เกี่ยวข้องเห็นความสำคัญของการพัฒนา มีความ กระตือรือร้นในการเรียนรู้ มีความพร้อมที่จะศึกษาความเปลี่ยนแปลงของบริบทประเทศ มีค่าเฉลี่ย 3.67 และ หน่วยงานมีจำนวนบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการด้านแผนงาน/ยุทธศาสตร์เพียงพอ มีค่าเฉลี่ย 3.57 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปรผลความคิดเห็น ปัจจัยที่ทำให้ได้รับจัดสรร งบประมาณรายจ่ายประจำปีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการบริหารจัดการองค์กร

ปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์กร	\bar{X}	S.D.	เห็นด้วยในระดับ
- ผู้บริหารของมหาวิทยาลัย มีการสร้างแรงจูงใจ และให้ความสำคัญ กับบุคลากรเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรเดียวกัน มุ่งสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายและพันธกิจของมหาวิทยาลัยร่วมกัน	3.46	1.13	ปานกลาง
- นโยบายของผู้บริหารมีความสำคัญในการกำหนดทิศทางของ มหาวิทยาลัย เพื่อให้ได้รับจัดสรรงบประมาณตามที่เสนอขอ	3.80	1.06	มาก
- การบริหารจัดการองค์กรมีแนวทางหรือรูปแบบการบริหารจัดการ ที่ชัดเจน สนับสนุนการปฏิบัติงานทุกฝ่าย ไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม มีความยืดหยุ่น เป็นปัจจุบัน และถูกต้องเหมาะสม	3.65	1.06	ปานกลาง
รวมทั้งสิ้น	3.62	1.00	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับปัจจัยที่ทำให้ได้รับจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการบริหารจัดการองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.62 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยในระดับ มาก ได้แก่ นโยบายของผู้บริหารมีความสำคัญในการกำหนดทิศทางของมหาวิทยาลัย เพื่อให้ได้รับจัดสรรงบประมาณตามที่เสนอขอ มีค่าเฉลี่ย 3.80 และ ข้อคิดเห็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยในระดับ ปานกลาง ได้แก่ การบริหารจัดการองค์กรมีแนวทางหรือรูปแบบการบริหารจัดการที่ชัดเจน สนับสนุนการปฏิบัติงานทุกฝ่าย ไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิมมีความยืดหยุ่นเป็นปัจจุบัน และถูกต้องเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.65 และ ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมีการสร้างแรงจูงใจและให้ความสำคัญกับบุคลากรเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรเดียวกัน มุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายและพันธกิจของมหาวิทยาลัยร่วมกัน มีค่าเฉลี่ย 3.46 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์แนวทางการเพิ่มศักยภาพเพื่อให้ได้รับจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปรผลความคิดเห็น ภาพรวมของความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการเพิ่มศักยภาพเพื่อให้ได้รับจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

แนวทางในการเพิ่มศักยภาพ เพื่อให้ได้รับจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีของ มหาวิทยาลัย ฯ	\bar{X}	S.D.	เห็นว่ามีความสำคัญ ในระดับ
1. ด้านนโยบายและยุทธศาสตร์	4.27	0.71	มาก
2. ด้านการถ่ายทอดองค์ความรู้/ฝึกอบรม	4.38	0.73	มาก
3. ด้านการติดตาม วิเคราะห์และประเมินผลโครงการ	4.20	0.75	มาก
4. ด้านการบริหารจัดการองค์กร	4.09	0.88	มาก
รวมทั้งสิ้น	4.24	0.66	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า แนวทางการเพิ่มศักยภาพเพื่อให้ได้รับจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่ามีความสำคัญในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสำคัญในระดับ มาก เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ด้านการถ่ายทอดองค์ความรู้/ฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย 4.38 รองลงมาคือ ด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ มีความเฉลี่ย 4.27 ด้านการติดตาม วิเคราะห์และประเมินผลโครงการด้านการบริหารจัดการองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.20 และ ด้านการบริหารจัดการองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.09 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปรผลความคิดเห็น ภาพรวมของความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการเพิ่มศักยภาพเพื่อให้ได้รับจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านยุทธศาสตร์

ด้านยุทธศาสตร์	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ
- มหาวิทยาลัยควรมีการวิเคราะห์แนวโน้มความน่าจะเป็นของยุทธศาสตร์จัดสรรที่จะถูกกำหนดในอนาคต	4.33	0.78	มาก
- มหาวิทยาลัยควรมีการกำหนดทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม อยู่บนหลักความเป็นจริง มีการวางแผนกลยุทธ์ที่มีเป้าหมายชัดเจน ทันท่วงที ตอบโจทย์บริบทของประเทศ	4.22	0.83	มาก
- มหาวิทยาลัยควรมีการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์หน่วยงานในสอดคล้องกับบริบทปัจจุบันเป็นประจำ	4.29	0.77	มาก
- ดัชนีชี้วัดของยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยควรถูกกำหนดให้มีความเหมาะสม สามารถนำไปอ้างอิงในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเสนอของงบประมาณด้านอื่น ๆ ได้	4.24	0.81	มาก
รวมทั้งสิ้น	4.26	0.72	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า แนวทางการเพิ่มศักยภาพเพื่อให้ได้รับจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีของมหาวิทยาลัย ด้านยุทธศาสตร์ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่ามีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.26 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความเห็นว่ามีค่าเฉลี่ยในระดับ มาก เรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ มหาวิทยาลัยควรมีการวิเคราะห์แนวโน้มความน่าจะเป็นของยุทธศาสตร์จัดสรรที่จะถูกกำหนดในอนาคต มีค่าเฉลี่ย 4.33 รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยควรมีการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์หน่วยงานในสอดคล้องกับบริบทปัจจุบันเป็นประจำ มีค่าเฉลี่ย 4.29 ดัชนีชี้วัดของยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยควรถูกกำหนดให้มีความเหมาะสม สามารถนำไปอ้างอิงในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเสนอของงบประมาณด้านอื่น ๆ ได้มีค่าเฉลี่ย 4.24 และ มหาวิทยาลัยควรมีการกำหนดทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม อยู่บนหลักความเป็นจริง มีการวางแผนกลยุทธ์ที่มีเป้าหมายชัดเจน ทันท่วงที ตอบโจทย์บริบทของประเทศ มีค่าเฉลี่ย 4.22 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปรผลความคิดเห็น ภาพรวมของความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการเพิ่มศักยภาพเพื่อให้ได้รับจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนคร ด้านการถ่ายทอดองค์ความรู้/ฝึกอบรม

ด้านการถ่ายทอดองค์ความรู้/ฝึกอบรม	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ
- มหาวิทยาลัยควรถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับหน่วยงานภายใน ทราบถึงแนวโน้มความสำเร็จ/ความน่าจะเป็นในการเขียนโครงการเพื่อเสนอของงบประมาณฯ ตามนโยบายของรัฐบาลในแต่ละปี	4.44	0.73	มาก

ด้านการถ่ายทอดองค์ความรู้/ฝึกอบรม	\bar{x}	S.D.	ระดับความสำคัญ
- มหาวิทยาลัยควรฝึกอบรม พัฒนาบุคลากรในงานให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ปฏิบัติงานถูกต้อง และมีการร่วมมือกันในการทำงาน เป็นทีมเพื่อสร้างผลงานได้ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้	4.34	0.79	มาก
- มหาวิทยาลัยควรฝึกอบรมบุคลากรด้านแผนฯ หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องของบริบทของสังคม การศึกษา รวมถึงบริบทสำคัญอื่น ๆ ในอนาคต เพื่อให้สามารถวิเคราะห์แนวโน้มบริบทและแนวทางที่เหมาะสมกับความต้องการในอนาคตได้	4.37	0.79	มาก
รวมทั้งสิ้น	4.38	0.72	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า แนวทางการเพิ่มศักยภาพเพื่อให้ได้รับจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีของมหาวิทยาลัย ด้านการถ่ายทอดองค์ความรู้/ฝึกอบรม ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่ามีความสำคัญในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.38 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความเห็นว่ามีค่าเฉลี่ยในระดับ มาก เรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ มหาวิทยาลัยควรถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับหน่วยงานภายใน ทราบถึงแนวโน้มความสำเร็จ/ความน่าจะเป็นในการเขียนโครงการเพื่อเสนอของบประมาณฯ ตามนโยบายของรัฐบาลในแต่ละปี มีค่าเฉลี่ย 4.45 รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยควรฝึกอบรมบุคลากรด้านแผนฯหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องของบริบทของสังคม การศึกษา รวมถึงบริบทสำคัญอื่น ๆ ในอนาคต เพื่อให้สามารถวิเคราะห์แนวโน้มบริบทและแนวทางที่เหมาะสมกับความต้องการในอนาคตได้ มีค่าเฉลี่ย 4.37 และ มหาวิทยาลัยควรฝึกอบรม พัฒนาบุคลากรในงานให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ปฏิบัติงานถูกต้อง และมีการร่วมมือกันในการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างผลงานได้ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ มีค่าเฉลี่ย 4.34 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปรผลความคิดเห็น ภาพรวมของความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการเพิ่มศักยภาพเพื่อให้ได้รับจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีของมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชภัฏนครราชสีมา ด้านการติดตาม วิเคราะห์ และประเมินผลโครงการ

ด้านการติดตาม วิเคราะห์ และประเมินผลโครงการ	\bar{x}	S.D.	ระดับความสำคัญ
- โครงการมีการกำหนดดัชนีชี้วัดที่ชัดเจน เหมาะสมกับงบประมาณที่ได้รับจัดสรร สามารถวัดผลการดำเนินโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.24	0.79	มาก
- มหาวิทยาลัยมีการกำกับติดตาม วิเคราะห์ และประเมินผลโครงการที่ชัดเจน มีมาตรฐาน สามารถนำผลการประเมินไปวิเคราะห์ต่อยอดได้	4.21	0.77	มาก
- มหาวิทยาลัยมีการนำผลการประเมินผลโครงการที่ผ่านมา หรือโครงการที่เกี่ยวข้อง มาพิจารณาอนุมัติโครงการที่เสนอขอ งบประมาณฯ ในปีถัดไป	4.15	0.87	มาก
รวมทั้งสิ้น	4.20	0.75	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า แนวทางการเพิ่มศักยภาพเพื่อให้ได้รับจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีของมหาวิทยาลัย ด้านการติดตาม วิเคราะห์ และประเมินผลโครงการ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่ามีความสำคัญในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความเห็นว่ามีความสำคัญในระดับมาก เรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ โครงการมีการกำหนดดัชนีชี้วัดที่ชัดเจน เหมาะสมกับงบประมาณที่ได้รับจัดสรร สามารถวัดผลการดำเนินโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย 4.24 รองลงมา คือ มหาวิทยาลัยมีการกำกับติดตาม วิเคราะห์ และประเมินผลโครงการที่ชัดเจน มีมาตรฐาน สามารถนำผลการประเมินไปวิเคราะห์ต่อยอดได้ มีค่าเฉลี่ย 4.21 และมหาวิทยาลัยมีการนำผลการประเมินผลโครงการที่ผ่านมา หรือโครงการที่เกี่ยวข้องมาพิจารณาอนุมัติโครงการที่เสนอของงบประมาณฯ ในปีถัดไปมีค่าเฉลี่ย 4.15 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปรผลความคิดเห็น ภาพรวมของความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการเพิ่มศักยภาพเพื่อให้ได้รับจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีของมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชชมงคลพระนคร ด้านการบริหารจัดการองค์กร

ด้านการบริหารจัดการองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ
- นโยบายของผู้บริหารควรมีความชัดเจน สอดคล้องกับ แนวทางการพัฒนาของประเทศ เป็นสากล มีความยืดหยุ่น เหมาะสม และคุ้มค่า	4.14	0.96	มาก
- มหาวิทยาลัยมีการจัดการข้อมูลที่ดี เป็นระบบ มีความปลอดภัยและครอบคลุมทั้งองค์กร	4.05	1.03	มาก
- มหาวิทยาลัยมีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ในการในการบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุผลตัวชี้วัดโครงการ สนับสนุน การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.08	1.02	มาก
รวมทั้งสิ้น	4.09	0.88	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า แนวทางในการเพิ่มศักยภาพเพื่อให้ได้รับจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีของมหาวิทยาลัย ด้านการบริหารจัดการองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่ามีความสำคัญในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.09 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความเห็นว่ามีความสำคัญในระดับ มาก เรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ นโยบายของผู้บริหารควรมีความชัดเจน สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาของประเทศ เป็นสากล มีความยืดหยุ่น เหมาะสม และคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ย 4.14 รองลงมา คือ มหาวิทยาลัยมีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการในการบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุผลตัวชี้วัดโครงการ สนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย 4.08 และมหาวิทยาลัยมีการจัดการข้อมูลที่ดี เป็นระบบ มีความปลอดภัยและครอบคลุมทั้งองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.05 ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่ทำให้ได้รับจัดสรรงบประมาณและแนวทางในการเพิ่มศักยภาพเพื่อให้ได้รับจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชชมงคลพระนคร สามารถ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะของการศึกษาได้ ผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ปัจจัยที่ทำให้ได้รับจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ปัจจัยที่ทำให้ได้รับจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านนโยบายและยุทธศาสตร์เป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริพร ศิริผล (2560) ที่กล่าวว่า บริบทปัจจุบันของสำนักงบประมาณที่ได้ปรับปรุงระบบงบประมาณเป็นแบบมุ่งเน้นผลงาน ตามยุทธศาสตร์ โดยคำนึงผลสำเร็จของงานตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ระดับชาติ และนโยบายของภาครัฐเป็นสำคัญ เน้นการจัดการทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด เพิ่มบทบาทและความรับผิดชอบของกระทรวง หน่วยงาน ส่วนราชการ ในการบริหารจัดการงบประมาณให้มากขึ้น โดยคำนึงถึงความสำเร็จของงานตามเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ เมื่อจำแนกตามปัจจัยแต่ละด้าน สามารถอภิปรายได้ ดังนี้

1.1) ด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นในระดับมาก โดยหัวข้อ “มหาวิทยาลัยมีการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ในประเด็นที่สำคัญ หรือในบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลง” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด สอดคล้องกับ สุพัฒน์ นาครัตน์ (2561) ได้ศึกษาแนวทางการเพิ่ม ประสิทธิภาพการจัดทำงบประมาณแบบบูรณาการเชิงพื้นที่ โดยให้ข้อเสนอที่พบจากการวิจัยว่า การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาในทุกระดับควรมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพ/จุดเด่นของพื้นที่และให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยง การดำเนินงานให้ครอบคลุมห่วงโซ่คุณค่าทั้งในระดับต้นทาง กลางทาง และปลายทาง โดยมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เป็นประจำ สอดคล้องกับ สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (2558) กล่าวว่า “...กระบวนการ ทบทวนแผนกลยุทธ์มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการทำให้องค์กรปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และแผนการดำเนินงาน เพื่อให้องค์กร สามารถบรรลุทิศทาง เป้าหมาย สามารถส่งมอบผลงานสู่เศรษฐกิจและสังคมได้อย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป มีความสมบูรณ์ชัดเจน สามารถขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ และถ่ายทอด แผนกลยุทธ์ไปสู่หน่วยงานทุกระดับได้อย่างต่อเนื่องเป็นรูปธรรม...” ดังนั้น การทบทวนแผนยุทธศาสตร์ในประเด็น ที่สำคัญ สำหรับสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง จึงเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรต้องให้ความสำคัญและนำมาพิจารณา ปรับปรุงอย่างเร่งด่วน มีการกำหนดยุทธศาสตร์ที่กว้างแต่สามารถดำเนินการได้จริง เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ ให้องค์กรส่งผลให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครสามารถเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้ตรงกับ ความต้องการตามยุทธศาสตร์จัดสรรที่ทางองค์กรต้นทางกำหนดในแต่ละปี

1.2) ด้านโครงการที่เสนอของงบประมาณ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นในระดับ ปานกลาง โดยหัวข้อ “โครงการที่เสนอของงบประมาณฯ มีความ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ตามแผนงาน/ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ หรือความต้องการของประเทศในแต่ละปี” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งจากผลดังกล่าวทำให้เห็นว่า บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า โครงการที่เสนอของงบประมาณ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ตามแผนงาน/ยุทธศาสตร์จัดสรร งบประมาณ หรือความต้องการของประเทศในแต่ละปี ยังมีความเชื่อมโยงไม่มากพอ หรือมีประสิทธิภาพไม่เพียงพอ ที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในวัตถุประสงค์การเสนอขอ สอดคล้องกับสุพัฒน์ นาครัตน์ (2561) ได้ศึกษาแนวทาง การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำงบประมาณแบบบูรณาการเชิงพื้นที่ พบว่า ปัญหาด้านการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ และงบประมาณ การกำหนดผลผลิต/โครงการที่ขอรับจัดสรรงบประมาณรายปี ส่วนใหญ่ไม่เชื่อมโยงกับเป้าหมาย และผลสำเร็จของยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณได้อย่างแท้จริง มีสาเหตุมาจากการขาดระบบฐานข้อมูล และไม่สามารถวัดผลสำเร็จได้เนื่องจากการจัดทำเป้าหมายและยุทธศาสตร์ในระดับต่าง ๆ มีระยะเวลาเหลื่อมล้ำกัน

มีความลึกซึ้ง ขาดการเชื่อมโยงและบูรณาการระหว่างหน่วยงานในแต่ละระดับ รวมทั้งมีรูปแบบและขั้นตอนมากเกินไป ตลอดจนขาดการศึกษาวិเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์กระทรวง กลยุทธ์กรม และยุทธศาสตร์จังหวัดและกลุ่มจังหวัด ว่าสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล หรือมีความเชื่อมโยงระหว่างการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือไม่อย่างไร เพื่อให้เกิดการบูรณาการและเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ

1.3) ด้านบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า “บุคลากรผู้ประสานงานด้านแผนฯ ของหน่วยงาน มีความรู้ ความเชี่ยวชาญสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ หรือดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ” ส่วนหัวข้อ “หน่วยงานมีจำนวนบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านแผนงาน/ยุทธศาสตร์เพียงพอ” มีผู้เห็นด้วยในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แปรผลได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นว่าจำนวนบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีจำนวนยังไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานด้านนี้ ซึ่งจากการเก็บข้อมูล พบว่า มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านนี้จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 14.80 ของบุคลากรทั้งหมดจาก 1,196 คน (กองนโยบายและแผน, 2564) และสอดคล้องกับสุพัฒน์ นาครัตน์ (2560) ได้ทำการศึกษาปัญหาที่ทำให้การจัดทำงบประมาณแบบบูรณาการในปัจจุบันไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร โดยได้วิเคราะห์ปัญหาและพบสาเหตุ เช่น อัตราค่าจ้างไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ปัจจุบันแต่ละกองจัดทำค่าของงบประมาณเขตพื้นที่ มีอัตราค่าจ้าง 5-6 อัตรา ซึ่งไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน ซึ่งจะต้องบูรณาการงบประมาณของส่วนงบประมาณทุกส่วนราชการในเขตพื้นที่รับผิดชอบประมาณ 4-5 จังหวัด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ พรชัย ฐิระเวช (2555 อ้างถึงใน สุภาพร ศรีชนะเนตร, 2560) ได้กำหนดองค์ประกอบปัจจัยด้านบุคลากรที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณ ต้องประกอบด้วย บุคลากรมีความเหมาะสมตามลักษณะงาน ความเพียงพอของบุคลากรทั้งในด้านอัตราค่าจ้างและจำนวนบุคลากร และการมีแผนพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางอาชีพ เป็นต้น

1.4) ด้านการบริหารจัดการองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคิดเห็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยในระดับ มาก ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ “นโยบายของผู้บริหารมีความสำคัญในการกำหนดทิศทางของมหาวิทยาลัย เพื่อให้ได้รับจัดสรรงบประมาณตามที่เสนอขอ” สอดคล้องกับ ณรงค์ อินทชาติ (2561) ได้ศึกษา การพัฒนาภาวะผู้นำระดับยุทธศาสตร์ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ของรัฐบาล กล่าวถึงคุณลักษณะที่สำคัญและจำเป็นของผู้นำในระดับยุทธศาสตร์ที่จะช่วยรัฐบาลในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ไว้ว่า “...เป็นผู้ที่มีความเข้าใจในเรื่องของยุทธศาสตร์ เข้าใจเป้าหมายของยุทธศาสตร์ มีความรอบรู้เกี่ยวกับยุทธศาสตร์ มีความคิดเชิงยุทธศาสตร์ (Strategy Thinking) มีการสื่อสารเชิงยุทธศาสตร์ (Strategy Communication) สามารถสื่อสารเชิงยุทธศาสตร์ให้เข้าใจได้ดีมีองค์ประกอบขับเคลื่อนที่สำคัญ ได้แก่ หลักนิยม สาธารณประโยชน์ กัมมานิยม และมีพละบาทในการขับเคลื่อนการนำ เป็นผู้ที่มีความรู้ในการบริหารจัดการบุคลากร องค์กร รู้จุดอ่อน จุดแข็งของประเทศไทย เข้าใจกำลังความสามารถของประเทศและทรัพยากรที่มีอยู่ มีความสามารถตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน นอกจากนั้นควรมีความเข้าใจบริบทประเทศอื่นด้วย ...”

ส่วนข้อคิดเห็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ “ผู้บริหารของมหาวิทยาลัย มีการสร้างแรงจูงใจและให้ความสำคัญกับบุคลากรเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรเดียวกัน มุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายและพันธกิจของมหาวิทยาลัยร่วมกัน” ซึ่งแปรผลได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ควรมีการสร้างแรงจูงใจและให้ความสำคัญกับบุคลากร เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายและพันธกิจของมหาวิทยาลัยร่วมกันให้มากกว่าเดิม

ดังที่สุดาพร ทองสวัสดิ์ และ สุจิตรา จรจิตร (2556) ให้ข้อสรุปไว้ว่า ลักษณะผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา ต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และมีความเป็นมืออาชีพในการบริหาร และใช้กระบวนการบริหารที่ดี อันได้แก่ การสร้างบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมเชิงวิชาการ การสร้างทีมงานหรือบริหารด้วยทีมงานที่ดี ดำเนินการบริหารอย่างมีระบบ และบริหารจัดการและสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้มีพฤติกรรมกรรมการบริหารที่ดี สอดคล้องกับ จรรย์ธร สาคร (2564) ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการสร้างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขาย บริษัท เพอร์ซิเดนซ์ เบเกอร์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านการบริหารนโยบายและการบริหารงาน ด้านสถานะอาชีพ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือน และ ด้านอนาคตที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคตมีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ภาพรวมความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางทิศทางเดียวกัน

2. แนวทางในการเพิ่มศักยภาพเพื่อให้ได้รับจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางในการเพิ่มศักยภาพเพื่อให้ได้รับจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม เห็นด้วยว่ามีความสำคัญในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกข้อมีความสำคัญในระดับ มาก ทั้งนี้ ด้านการถ่ายทอดองค์ความรู้/ฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด สอดคล้องกับ ข้อมูลจากการวิจัยของ กนกวรรณ ปิ่นแก้ว (2561) ได้กล่าวว่า วิธีการพัฒนาบุคลากรมีอยู่หลายวิธีโดยวิธีที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับและนิยมกันอย่างมาทั้งในภาครัฐและเอกชน คือ การฝึกอบรม โดยการฝึกอบรมคือกระบวนการพัฒนาความรู้ความเข้าใจ ความชำนาญและทัศนคติของบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understand) ความชำนาญ (Skill) และคุณลักษณะภายใน (Attribute) เพื่อปฏิบัติงานในปัจจุบันอย่างสัมฤทธิ์ผล มีความพร้อมที่จะทำงานในหน้าที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรในอนาคต

เมื่อจำแนกตามแนวทางในการเพิ่มศักยภาพฯแต่ละด้าน สามารถอธิบายได้ ดังนี้

2.1) ด้านยุทธศาสตร์ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่ามีความสำคัญในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีความเห็นว่ามีความสำคัญในระดับ มาก โดยข้อ “มหาวิทยาลัยควรมีการวิเคราะห์แนวโน้มความน่าจะเป็นของยุทธศาสตร์จัดสรรที่จะถูกกำหนดในอนาคต” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด สอดคล้องกับ จุมพล พูลภัทรชีวิน และรัตน ตุงคสวัสดิ์ (2542) กล่าวว่า หลักสำคัญในการกำหนดนโยบาย คือ การเลือกรูปแบบของนโยบายจะต้องแสดงให้เห็นทิศทางการปฏิบัติ เข้าใจง่าย มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการพัฒนาอย่างแท้จริง สอดคล้องเชื่อมโยงกับนโยบายระดับสูงหรือนโยบายที่เกี่ยวข้อง

2.2) ด้านการถ่ายทอดองค์ความรู้/ฝึกอบรม ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่ามีความสำคัญในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความเห็นว่ามีความสำคัญ ในระดับ มาก โดยข้อ “มหาวิทยาลัยควรถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับหน่วยงานภายในทราบถึงแนวโน้มความสำเร็จ/ความน่าจะเป็นในการเขียนโครงการเพื่อเสนอของบประมาณฯตามนโยบายของรัฐบาลในแต่ละปี” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด สอดคล้องกับ พิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา (2557 อ้างถึงใน ธนาภรณ์ บุญทอง, 2561) ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน เครือข่ายบริการสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการอบรม สัมมนา และประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง โดยวิธีการประชุม

อบรมพัฒนา การฝึกปฏิบัติและการศึกษาดูงาน ทั้งการศึกษาด้วยตนเองและหน่วยงานสนับสนุนในการพัฒนา ซึ่งการดำเนินการพัฒนาเป็นการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ที่ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพสูงขึ้นและสอดคล้องกับ นลินี พานสายตา และ ประวีณา คาไซ (2560) ที่ได้ทำการศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมและความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุนวิทยาลัยดุสิตธานี พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัยดุสิตธานี มีความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาด้านหลักสูตรการฝึกอบรม และด้านรูปแบบการจัดอบรมและพัฒนา อยู่ในระดับต้องการมาก ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนา กับความคาดหวังที่มีต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุนวิทยาลัยดุสิตธานี พบว่า ความต้องการในการฝึกอบรมและการพัฒนาทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังที่มีต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านตำแหน่ง/หน้าที่/ความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3) ด้านการติดตาม วิเคราะห์ และประเมินผลโครงการ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า มีความสำคัญในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความเห็นว่ามีค่าสำคัญ ในระดับ มาก โดยข้อ “โครงการมีการกำหนดดัชนีชี้วัดที่ชัดเจน เหมาะสมกับงบประมาณที่ได้รับจัดสรร สามารถวัดผลการดำเนินโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด สอดคล้องกับ จริญญา ชุมพวงส์ (2563) ได้กล่าวว่า โครงการเป็นงานที่หน่วยงานจัดทำขึ้นโดยมีการกำหนดเป้าหมาย ระยะเวลาในการดำเนินงาน และวงเงินงบประมาณที่แน่นอน เพื่อดำเนินการให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนหรือเกิดประโยชน์ขององค์กร ซึ่งการกำหนดผลผลิตของโครงการจะต้องมีความสอดคล้องกับพันธกิจ ภารกิจของหน่วยงานที่กำหนด หรือสอดคล้องตามกฎหมาย หรือนโยบายของรัฐบาล สามารถวัดผลการดำเนินงานในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ โดยอ้างอิงจากที่สำนักงบประมาณกำหนดให้มีระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินการและการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อวัดผลสัมฤทธิ์หรือประโยชน์ที่ได้รับจากการใช้จ่ายงบประมาณ ซึ่งหน่วยงานที่ได้รับงบประมาณจะต้องกำหนดตัวชี้วัดและระบุค่าเป้าหมายที่ชัดเจน รวมทั้งสามารถวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม และสอดคล้องกับคู่มือการติดตามและประเมินผลตามแผนปฏิบัติการของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ที่ได้ให้หลักการกำหนดหรือการสร้างตัวชี้วัดที่ดี หมายถึง ตัวชี้วัดที่มีคำอธิบายหรือการกำหนดตัวชี้วัดที่เป็นข้อความที่ชัดเจน สามารถวัดได้ทั้งในเชิงปริมาณและ/หรือ เชิงคุณภาพ เป็นที่เข้าใจของบุคคลทั่วไปควรนำวัตถุประสงค์ของโครงการ หรือประเด็นการประเมินผลมากำหนดเป็นตัวชี้วัด ซึ่งในแบบฟอร์มการประเมินโครงการควรมีหัวข้อ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรในแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการ ซึ่งงบประมาณที่ได้รับจัดสรรของโครงการ ถือเป็นหนึ่งในทรัพยากรหลักในการดำเนินงานโครงการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ

2.4) ด้านการบริหารจัดการองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่ามีความสำคัญในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความเห็นว่ามีค่าสำคัญ ในระดับ มากโดยข้อ “นโยบายของผู้บริหารควรมีความชัดเจน สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาของประเทศ เป็นสากล มีความยืดหยุ่น เหมาะสม และคุ้มค่า” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด สอดคล้องกับ นันทนา ศรีชัยมูล (2559) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบประมาณของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา พบว่า แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำกรอบงบประมาณระยะปานกลาง 3-5 ปี โดยการนำข้อมูลที่ผ่านมาจัดการวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนงบประมาณ ผู้บริหารระดับสูงจะต้องถ่ายทอดนโยบายให้ชัดเจนสู่ผู้ปฏิบัติอย่างชัดเจน และจัดทำแผนกลยุทธ์ระยะปานกลางที่สอดคล้องกับนโยบาย ถ่ายทอดสู่แผนปฏิบัติการ เช่นเดียวกับ พระมหาผดุงศักดิ์ สันยศติพิศน์ (2562) ที่ได้ศึกษานโยบายการบริหารองค์กรแนวใหม่

กับกระบวนการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ “...การกำหนดนโยบายและแผนงานขององค์กรต่าง ๆ ที่สามารถนำไปปฏิบัติและดำเนินการได้จริงนั้น เป็นส่วนงานหรือภาระสำคัญของผู้บริหารองค์กรทุกคน ที่จะต้องเข้าร่วมกันจัดทำและปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายและแผนงานที่กำหนดไว้...”

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ทำให้ได้รับจัดสรรงบประมาณและแนวทางการเพิ่มศักยภาพเพื่อให้ได้รับจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1) การนำผลการวิจัยไปพิจารณาและดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งงบประมาณรายจ่ายประจำปีนั้น ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีการกำหนด/ศึกษา นโยบายและยุทธศาสตร์ ที่สอดคล้องกับระบบงบประมาณเป็นแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ โดยคำนึงผลสำเร็จของงานตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ระดับชาติ และนโยบายของภาครัฐเป็นสำคัญ ตามบริบทปัจจุบันของสำนักงบประมาณที่ได้กำหนดไว้ ผู้บริหารระดับสูงจะต้องถ่ายทอดนโยบายสู่ผู้ปฏิบัติให้ชัดเจน มีการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ในประเด็นที่สำคัญสำหรับสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง และนำมาพิจารณาปรับปรุง สำหรับการกำหนดยุทธศาสตร์ควรเปิดกว้างแต่สามารถดำเนินการได้จริง เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครสามารถเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ของหน่วยงานได้ตรงกับความต้องการตามยุทธศาสตร์จัดสรรที่ทางองค์กรต้นทางกำหนดในแต่ละปี

2) โครงการที่ขอรับจัดสรรงบประมาณรายปี ควรเป็นโครงการใหม่ ๆ ที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายและผลสำเร็จของยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณได้อย่างแท้จริง มีการเชื่อมโยงและบูรณาการระหว่างหน่วยงานในแต่ละระดับ โดยผ่านการศึกษาวิเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์กระทรวง นโยบายรัฐบาล และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ เพื่อให้เกิดการบูรณาการและเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ อีกทั้งควรเป็นโครงการที่สามารถวัดผลลัพธ์/ผลผลิต ได้อย่างชัดเจน ตรงตามวัตถุประสงค์ และกลุ่มเป้าหมายของโครงการ

3) ควรมีการจัดสรรจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านงบประมาณให้เพียงพอ และมีการจัดอบรมพัฒนาทักษะที่จำเป็น สามารถสื่อสารรูปแบบการดำเนินการในแต่ละปีอย่างชัดเจน และมีการเปิดโอกาสให้ผู้เสนอขอโครงการหรืองบประมาณได้เข้าอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพหรือแนวความคิดใหม่ ๆ อยู่เสมอ หรืออาจจัดตั้งเป็นส่วนงานเฉพาะที่ตั้งขึ้นเพื่อพัฒนาโครงการหรือแนวทางการได้มาซึ่งงบประมาณของมหาวิทยาลัย เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการอย่างละเอียดในเรื่องดังกล่าวเพิ่มเติม เช่น การศึกษาข้อมูลเชิงลึกรายโครงการ หรือการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ และนำมาวิเคราะห์อย่างละเอียดอีกครั้ง เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

เดชาภิวัฒน์ ณ สงขลา. (2557). ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ ตามหลักนิติธรรม. เอกสารการอบรมหลักสูตร “หลักนิติธรรมเพื่อประชาธิปไตย” รุ่นที่ 2. วิทยาลัยรัฐธรรมนุญ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ. กนกวรรณ ปิ่นแก้ว. (2561). การหาความต้องการในการฝึกอบรม. (รายงานการศึกษาอิสระ) บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- กองนโยบายและแผน. (2564). *แผนปฏิบัติการราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- จริญธร สาคร และคณะ. (2564). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการสร้างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขาย บริษัท เพอร์ซิเดนท์ เบเกอร์ จำกัด (มหาชน). *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*, 3(2), 216-230
- จริยา ชุมพวงศ์. (2563). *การกำหนดผลสัมฤทธิ์จากการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปี*. สืบค้นจาก <https://shorturl.asia/CnLXe>
- จุมพล พูลภัทรชีวิน และรัตนา ตุงคสวัสดิ์. (2542). วิวัฒนาการและทางเลือกของนโยบายการครุศึกษา ของรัฐบาลไทย. *วารสารครุศาสตร์*, 27 (2), 98-106.
- ณรงค์ อินทชาติ. (2561). *การพัฒนาภาวะผู้นำระดับยุทธศาสตร์ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี ของรัฐบาล*. การวิจัยวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร.
- ธนาภรณ์ บุญทอง. (2561). *การพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาของสถานที่ยานพาหนะ และรักษาความปลอดภัย สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี*. สืบค้นจาก http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2561_1566442579_6014832007.pdf
- นลินี พานสายตา และ ประวีณา คาไซ. (2560). ความต้องการในการฝึกอบรมและความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุนวิทยาลัยดุสิตธานี. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานีปีที่ 11 ฉบับที่ 2*. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยดุสิตธานี.
- นันทนา ศรีชัยมูล. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบประมาณของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ.
- พระมหาผดุงศักดิ์ สันยศดีทัศน์. (2562). นโยบายการบริหารองค์กรแนวใหม่กับกระบวนการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ. *วารสารพุทธปริทัศน์วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์*, 7(3), 263-276.
- พิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา. (2557). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน เครือข่ายบริการสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม*. โรงพยาบาลอัมพวา, จังหวัดสมุทรสงคราม
- มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. ม.ป.ป. *บทที่ 7 การคลังสาธารณะ*. สืบค้นจาก http://regis.nstru.ac.th/oasis/learning/FilesAttach/S3183_14777_7_11444_Chapter_7okFiscal.pdf
- ศศิธร ตันติเอกรัตน์, ภัทราวดี มากมี, นิชาภา สุขสงวน และ นวพร สัตพันธ์. (2563). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการดูแลตนเองของผู้สูงอายุที่ป่วยด้วยโรคความดันโลหิตสูงในจังหวัดบุรีรัมย์โดยใช้ทฤษฎี Precede Framework. *วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 15(1), 63.
- ศิริพร ศิริผล. (2560). *การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ กรณีการเบิกจ่ายงบประมาณประจำปีของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร*. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. (2558). *การทบทวนแผนกลยุทธ์ สวทช. (2559 -2563)*. จาก <https://waa.inter.nstda.or.th/stks/pub/nstda-strategy-plan/9-20151113-review-strategy.pdf>

- สุดาพร ทองสวัสดิ์ และสุจิตรา จรจิต. (2556). *การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด สงขลา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สุทนต์ ศรีไสย์. (2551). *สถิติประยุกต์สำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะครุศาสตร์.
- สุพัฒน์ นาครัตน์. (2561). *แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำงบประมาณแบบบูรณาการเชิงพื้นที่*. การศึกษาหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 60, วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- สุภาพร ศรีษะเนตร. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Best, John W. (1977). *Research in Education*. 3rd ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, Inc.