

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ประเทศไทยประสบภาวะวิกฤตเศรษฐกิจถดถอยอย่างรุนแรงตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา ส่งผลกระทบต่อการบริหารหน่วยงานภาครัฐ องค์กรภาคเอกชนและการดำรงชีวิตของประชาชนคนไทยอย่างไม่เคยเป็นมาก่อน หน่วยงานภาครัฐทุกแห่งรวมถึงเจ้าหน้าที่ภาครัฐทุกคน จึงจำเป็นต้องปรับตัวให้สนองตอบต่อปัญหาและการเปลี่ยนแปลงเพื่อแก้ไขปัญหามาตรฐานอย่างจริงจัง เนื่องจากทรัพยากรและงบประมาณของประเทศมีจำนวนจำกัด หน่วยงานภาครัฐจะต้อง ปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารและปฏิบัติอย่างขนานใหญ่ เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาให้เป็นโอกาสที่จะเพิ่มประสิทธิภาพและคุณค่างานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสังคม อีกทั้งประชาชนต้องการความมั่นใจและความมั่นคงในการดำรงชีวิตโดยหวังที่จะเห็นหน่วยงานภาครัฐ และเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ปรับเปลี่ยนบทบาท และวิธีการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผล คุณภาพ ความซื่อสัตย์ และให้มีมาตรฐานการทำงานเพื่อบริการประชาชนอย่างแท้จริง

ด้วยเหตุนี้รัฐบาลจึงได้กำหนดมาตรการปรับหน่วยงานภาครัฐในสภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารทางราชการ พ.ศ. 2540 โดยในระยะสั้นทุกหน่วยงานภาครัฐจะต้องทำแผนปฏิบัติงานเพื่อสนองตอบต่อวัตถุประสงค์หลักประกอบด้วย การทบทวนบทบาทภารกิจ และการลด ตัดทอน ขกเลิกภารกิจที่ซ้ำซ้อนและไม่มีความจำเป็นที่หน่วยงาน ภาครัฐต้องดำเนินการเอง หรือที่ให้ภาคเอกชน องค์กรเอกชน หน่วยงานหรือองค์กรส่วนท้องถิ่นรับไปดำเนินการ ปรับปรุงแบบ ขั้นตอนและวิธีการทำงานที่มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงานภาครัฐ โดยการกำหนดเป้าหมาย และตัวชี้วัดผลงานในด้านต่าง ๆ อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม และการลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่เป็นผลมาจากการทบทวนบทบาทและการปรับปรุงรูปแบบ โดยแสดงถึงจำนวนเงินงบประมาณที่ประหยัดได้ และที่จะลดทั้งในระยะสั้นและระยะยาว มาตรการดังกล่าวมีเจตนารมณ์ที่จะทำให้ระบบภาครัฐเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพของรัฐในการสร้างความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยของประเทศ การพัฒนาเศรษฐกิจและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน การพัฒนาสังคมที่ยั่งยืนและการเป็นประเทศที่มีระดับความสามารถในการแข่งขันสูงทั้งระดับภูมิภาคและเวทีโลก ซึ่งผลที่คาดว่าจะ ได้รับจากมาตรการดังกล่าว ก็คือมีผลงานที่เป็นรูปธรรมคุ้มค่าเงินภาษีของ

ประชาชน เป็นที่ยอมรับของประชาชน (ชัยสิทธิ์ เกลิมมีประเสริฐ, 2544 : 1-2)

สำนักงานงบประมาณและกระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และกรมสามัญศึกษาได้ตกลงร่วมกันที่จะปรับปรุงระบบการจัดการงบประมาณจากระบบเดิมเป็นระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance-based budgeting) ซึ่งจะทดลองนำร่องใช้ระบบการจัดการงบประมาณดังกล่าวในปีงบประมาณ 2545 ขยายผลปีงบประมาณ 2546 และปีงบประมาณ 2547 จะขยายผลเต็มพื้นที่ในโรงเรียนที่มีความพร้อม ระบบงบประมาณที่มุ่งเน้นผลงานเป็นระบบงบประมาณที่แสดงความเชื่อมโยงระหว่างทรัพยากรที่ใช้ไปกับผลตอบแทนที่จะได้รับ โดยแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนระหว่างส่วนที่เพิ่มในงบประมาณกับส่วนที่เพิ่มในผลผลิตหรือผลลัพธ์ ซึ่งการนำระบบงบประมาณลักษณะนี้มาใช้เป็นการให้ความสำคัญกับผลผลิต (Outputs) ผลลัพธ์ (Outcomes) ของการดำเนินงาน โดยผลผลิตที่เกิดขึ้นจะต้องมีความเชื่อมโยงกับผลลัพธ์และผลลัพธ์จะต้องมีความสอดคล้องกับเป้าหมาย และนโยบายของรัฐบาล โดยการใช้อำนาจผู้บริหารของหน่วยงานในการตัดสินใจ และมีความยืดหยุ่นมากขึ้นในการใช้จ่ายงบประมาณ การจัดทำงบประมาณที่มุ่งเน้นผลงานจะมุ่งเน้นเรื่องประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ของการดำเนินงานซึ่งประสิทธิภาพนั้นจะต้องได้ผลผลิตที่มากที่สุด โดยใช้ทรัพยากรที่มีน้อยที่สุด ส่วนประสิทธิผลนั้นมุ่งเน้นว่าจะได้ผลตามที่ต้องการ ซึ่งกำหนดไว้ในนโยบายและจุดหมายของหน่วยงานหรือไม่ ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับนโยบายและจุดหมายของรัฐบาล (ศูนย์ปฏิบัติการปรับปรุงระบบการจัดการงบประมาณ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2544 : 6)

จากแนวนโยบายและจุดเน้นสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาและการพัฒนาสถานศึกษาให้ได้มาตรฐาน ส่งผลให้โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในปีงบประมาณ 2545 จำนวน 390 โรงเรียน เป็นหน่วยงานที่จำเป็นที่จะต้องปรับปรุงระบบการจัดการระบบงบประมาณ จากระบบเดิม เป็นระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ซึ่งสำนักงานงบประมาณและกระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติและกรมสามัญศึกษา ได้ตกลงร่วมกันที่จะต้องปรับปรุงระบบการบริหารจัดการ งบประมาณ จากระบบเดิมเป็นระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน เพื่อให้การปรับปรุงระบบการจัดการงบประมาณ จากระบบเดิมเป็นระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ได้เห็นผลอย่างชัดเจนระหว่างส่วนที่เพิ่มในงบประมาณกับส่วนที่เพิ่มในผลผลิตหรือผลลัพธ์

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ดำเนินการระดมความคิดเห็นกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และมาตรการในการดำเนินงาน ให้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และปัญหาความจำเป็นในการพัฒนาตามสภาพที่แท้จริง ของ

การจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดจำนวน 390 โรงเรียน ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของปีงบประมาณ 2546 โดยการจัดทำโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน เพื่อสนองนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ ผู้บริหาร ครูการเงิน โรงเรียน และบุคลากรประจำสำนักงาน สามารถพัฒนา ความรู้ ทักษะ และมีประสบการณ์เกี่ยวกับข้อมูล ในการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ได้อย่าง มีประสิทธิภาพ

จากผลของการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้น ผลงาน ให้กับผู้บริหาร ครูการเงิน โรงเรียน บุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ จำนวน 834 คน เฉลี่ยผลการประเมินด้านความรู้ ด้านทักษะ และมีประสบการณ์คือด้านข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้น ผลงานของผู้บริหารได้ร้อยละ 78 ครูการเงินโรงเรียนได้ร้อยละ 67 และบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดและสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอได้ร้อยละ 87 ซึ่งกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จไว้ ร้อยละ 85 เมื่อวิเคราะห์แล้วมีความจำเป็นจะต้องสนับสนุนให้ผู้บริหารและครูการเงินโรงเรียนได้รับการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะครูการเงินโรงเรียน จำเป็นจะต้องได้รับการพัฒนามากกว่าผู้บริหาร

จากผลของการพัฒนาผู้บริหาร และครูการเงินโรงเรียนในการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ซึ่งได้ผลการประเมินเฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือ ผู้บริหารมีผลการประเมินเฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดร้อยละ 7 และครูการเงินโรงเรียน มีผลการประเมินเฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดร้อยละ 18 จึงจำเป็นต้องดำเนินการพัฒนาบุคลากรทั้งสองกลุ่มคือผู้บริหาร และครูการเงิน โรงเรียน เพื่อให้การพัฒนาสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรทั้งสองกลุ่ม จึงมีความจำเป็นต้องศึกษาความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ของผู้บริหารและครูการเงินโรงเรียน ว่าอยู่ในระดับใดและมีความต้องการพัฒนาแตกต่างกันหรือไม่ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพิ่มพูน ความรู้ มีทักษะและมีข้อมูล ได้ตรงตามความต้องการพัฒนาของผู้บริหารและครูการเงินโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยาต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้น ผลงาน ของผู้บริหารและครูการเงิน โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ จะทำให้ทราบผลของระดับความต้องการพัฒนาของผู้บริหารและ
ครูการเงินโรงเรียน ในการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน เพื่อนำผลมาวาง
แผนการพัฒนาผู้บริหาร และครูการเงินโรงเรียน ในการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบ
มุ่งเน้น

ผลงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยาให้เพิ่ม
ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล คุณภาพและเป็นมาตรฐาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความต้องการและเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาในการ
บริหาร จัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของผู้บริหาร และครูการเงินโรงเรียน สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในปี 2545

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของประชากรการวิจัย ดังนี้

2.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหาร
และครูการเงินโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 390
โรงเรียน โรงเรียนละ 2 คน รวมประชากร 780 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารและ
ครูการเงินโรงเรียน จำนวน 392 คน โดยมีการกำหนดขนาดโรงเรียนและวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
ดังนี้

2.2.1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน
(Krejcie and Morgan, 1990 : 607-610) ได้จำนวนโรงเรียน 196 โรง ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน
โรงเรียนละ 1 คน และครูการเงินโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน รวม โรงเรียนละ 2 คน เป็นจำนวน
กลุ่มตัวอย่าง 392 คน

2.2.2 วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของ
ประชากรแต่ละอำเภอและขนาดโรงเรียน สุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างตามจำนวน ในข้อที่ 2.2.1 ด้วย
วิธีการสุ่มอย่างง่าย

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหาร และครูการเงิน โรงเรียน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านความรู้ ด้านข้อมูล และด้านทักษะ

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน หมายถึง ความประสงค์ที่จะทำให้ตนเองเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และมีประสบการณ์ ของกระบวนการในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ และให้สอดคล้องกับผลงานหรือผลผลิต เพื่อนำไปสู่นโยบายและวัตถุประสงค์ ของหน่วยงาน โดยอาศัยกระบวนการพัฒนาตามมาตรฐานการจัดการทางการเงิน 7 มาตรฐาน

มาตรฐานการจัดการทางการเงิน 7 มาตรฐาน หมายถึงข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ประกอบด้วย การวางแผนงบประมาณ การคำนวณต้นทุนผลผลิต การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารทางการเงินและควบคุมงบประมาณ การบริหารสินทรัพย์ การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน และการตรวจสอบภายใน

ความรู้ หมายถึง ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประสบการณ์ ความรอบรู้ในบริบทโดยสามารถแปลความหมายให้เป็นความคิดเห็นได้และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

ข้อมูล หมายถึง ข้อเท็จจริง สิ่งที่ยอมรับว่าเป็นความจริง ที่อยู่ในรูปของตัวเลข หรือ เรื่องเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ข้อมูลต้องถูกต้องแม่นยำ ครบถ้วน

ทักษะ หมายถึง ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญการ ในการปฏิบัติงานในเรื่องนั้น ๆ

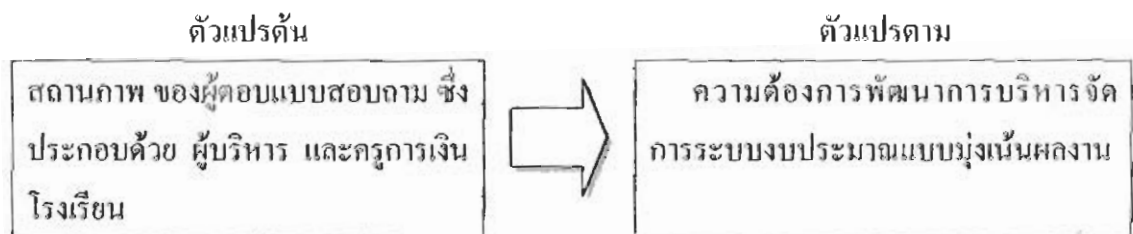
ผู้บริหาร หมายถึง บุคคลที่เป็นหัวหน้ารับผิดชอบในการปฏิบัติงานการบริหารการศึกษา ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในปี 2545

ครูการเงินโรงเรียน หมายถึง ผู้สั่งสอนที่ทำหน้าที่การเงินของโรงเรียนหรือผู้ที่รับมอบหมายให้ทำหน้าที่การเงินของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในปี 2545

โรงเรียน หมายถึงสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในปี 2545

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความต้องการและเปรียบเทียบความต้องการ การพัฒนา การบริหาร จัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของผู้บริหาร และครูการเงิน โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา รายละเอียดดังแสดงในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 แผนภูมิแสดงตัวแปรต้นและตัวแปรตามในการวิจัย

สมมุติฐานการวิจัย

ผู้บริหาร และครูการเงินโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน แตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความต้องการพัฒนาและเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาของผู้บริหาร และครูการเงิน โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในการบริหารจัดการงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับ ดังนี้

1. หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการพัฒนา
 - 1.1 ความหมายของความต้องการ
 - 1.2 ทฤษฎีความต้องการ
 - 1.3 ความหมายของการพัฒนา
 - 1.3.1 ความหมายของความรู้
 - 1.3.2 ความหมายของข้อมูล
 - 1.3.3 ความหมายของทักษะ
2. หลักการ แนวคิด ที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการ การเงินและพัสดุของโรงเรียน
 - 2.1 ความหมายของการบริหาร
 - 2.2 ความหมายของการจัดการ
 - 2.3 การบริหารการเงินและพัสดุของโรงเรียน
 - 2.4 ผู้บริหาร
 - 2.5 ครูการเงินโรงเรียน
3. ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน
4. การพัฒนาผู้บริหารและครูการเงิน โรงเรียนในการบริหารจัดการงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. สรุป แนวคิด หลักการ และทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่นำมาตีความกรอบแนวคิดในการวิจัย

1. หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการพัฒนา

1.1 ความหมายของความต้องการ

มีนักการศึกษา ได้ให้ความหมายของความต้องการ (Needs) ไว้ดังนี้

อิลการ์ด (จำเนียร หงษ์ทอง, 2540 : 16 ; อ้างอิงจาก Hilgard, 1962. *Introduction to psychology.*) กล่าวว่า การตัดสินใจที่จะแสดงพฤติกรรมของบุคคลแต่ละคนนั้นย่อมมีเหตุผลและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบของตัวบุคคลกับองค์ประกอบทางสิ่งแวดล้อม การที่จะตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่งต้องผ่านกระบวนการทางความคิดที่สลับซับซ้อน แล้วนำไปสู่การเลือกปฏิบัติเพื่อสนองความต้องการ

แมกนีส (McNeil, 1977 : 57) ให้คำจำกัดความว่า ความต้องการ คือ สภาพที่ไม่สอดคล้องกันระหว่าง พฤติกรรม หรือเจตคติของผู้เรียนในสภาพที่ยอมรับกับสภาพที่ได้จากการสังเกต

คอฟแมน และเอนวิก (Kaufman and Eenwick, 1979 : 126) ให้ความหมายของคำว่า ความต้องการ (Need) หมายถึง ช่องว่าง (Gap) ระหว่างผลผลิตที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน กับผลผลิตที่เราต้องการ โดยที่ช่องว่างที่ได้รับมาจัดลำดับความสำคัญแล้วเลือกเอาสิ่งที่สำคัญที่สุด เป็นความต้องการที่ต้องกระทำก่อน

สตัฟเฟิลบีม และคณะ (Stufflebeam and others, 1985 : 68) ให้คำนิยามว่า Need คือ บางสิ่งบางอย่างที่จำเป็นต้องให้ได้รับตอบสนอง หรือเกิดประโยชน์ หากได้รับการตอบสนอง ภายได้เหตุผล ความจำเป็นที่ชัดเจน

พรรณราย หรัพยประภา (2529 : 42) กล่าวว่า ความต้องการ หมายถึง สภาพขาดแคลน ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อใดก็ตาม ที่ไม่มีความสมดุลทางสรีระหรือทางใจ เช่น เวลาที่เราคอแห้งเนื่องจากพูดมาก เนื้อเยื่อที่ลำคอขาดน้ำ เราก็จะรู้สึกกระหายน้ำมากทันที หรือที่เราารู้สึกต้องการอาหาร (หิว) ก็เพราะเกิดความขาดแคลนน้ำตาลในกระแสเลือด เป็นต้น

สุนทร โคตรบรรเทา (2524 : 25) กล่าวว่า ความต้องการ คือ ความขัดแย้งที่สามารถวัดได้ระหว่างผลลัพท์ปัจจุบันกับผลลัพท์ที่พึงประสงค์ หรือบอกได้ถึงความแตกต่างระหว่างอะไรที่เป็นอยู่และอะไรที่ควรหรือต้องการจะเป็น

เสรี มีสุข (2544 : 11) กล่าวว่า ความต้องการ หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพที่มีอยู่จริงในปัจจุบันกับสภาพที่พึงจะเป็นในอนาคต

สุพัตร์ พิบูลย์ (2534 : 9) กล่าวว่า ความต้องการคือเงื่อนไขความไม่สอดคล้องระหว่างสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน (Actual conditions) กับสภาพที่ควรจะเป็น หรือสภาพที่ต้องการ (Desired conditions) เป็นสภาพที่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนอง หรือดำเนินการแก้ไข

จากความหมายความต้องการของนักวิชาการ ดังกล่าวข้างต้นจึงสรุปได้ว่า ความต้องการ หมายถึง สถานะที่เกิดจากการขาดสิ่งใด สิ่งหนึ่งและหรือเป็นความอยากหรือความประสงค์ที่จะได้สิ่งนั้น

1.2 ทฤษฎีความต้องการ

ความต้องการของมนุษย์มีผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้หลายคน ที่น่าสนใจมีดังนี้

1.2.1 ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคลีแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory) แมคคลีแลนด์ได้เน้นความต้องการไว้ 3 ประเภทคือ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2541 : 52-53 ; อ้างอิงจาก Mc. Clelland, 1965. *Toward a Theory of Motive Acquisition*. p. 321-323)

1.2.1.1 ความต้องการประสบความสำเร็จ (Need for achievement) เป็นความต้องการมีผลงานและบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา

1.2.1.2 ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for affiliation) เป็นความต้องการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น

1.2.1.3 ความต้องการอำนาจ (Need for power) เป็นความต้องการมีอิทธิพลและครอบงำเหนือผู้อื่น

1.2.2 ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Motivated Need Hierarchy Theory) แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้คิดทฤษฎีความต้องการที่เรียกว่า ทฤษฎีอีอาร์จี (ERG : Existence – Relatedness - Growth Theory) โดยแบ่งความต้องการของบุคคลเป็น 3 ประการคือ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535 : 64 อ้างอิงจาก Alderfer, 1972. *Existence Relatedness and Growth*)

1.2.2.1 ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence needs) เป็นความต้องการที่ตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ ความต้องการทางกายและความต้องการความปลอดภัย

1.2.2.2 ความต้องการมีสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น (Relatedness needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่มีมิตรสัมพันธ์บุคคลรอบข้างอย่างมีความหมาย

1.2.2.3 ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth needs) เป็นความต้องการสูงสุดรวมถึงความต้องการได้รับยกย่องและความสำเร็จในชีวิต

1.2.3 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory) มาสโลว์ (Maslow) ได้แบ่งความต้องการของคนออกเป็น 5 ระดับ (เสวี มีสุข, 2544 : 12-13 ; อ้างอิงจาก Hoy and Cecil, 1991. *Education Administration*. p. 170-172) ดังนี้

1.2.3.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological need) คือ ความต้องการขั้นเริ่มต้น เป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีพจะขาดมิได้ ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ ความต้องการอาหาร ความต้องการทางเพศ ความต้องการพักผ่อนนอนหลับ เป็นต้น

1.2.3.2 ความต้องการปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and security need) คือ ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับความพึงพอใจ ความต้องการขั้นต่อไปจะต้องการความคุ้มครองกันตราต่าง ๆ ที่จะมีต่อร่างกายและจิตใจ เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม เป็นต้น

1.2.3.3 ต้องการการยอมรับและความรักจากกลุ่ม (Belonging and love need) คือ ต้องการการยอมรับและความรักจากกลุ่ม เมื่อได้รับความต้องการทางด้านร่างกายและความมั่นคง ปลอดภัยแล้ว ความต้องการความรัก ความพอใจ การยอมรับก็จะปรากฏขึ้นอีก เพื่อให้สังคมต่าง ๆ ยอมรับคนว่าสำคัญ

1.2.3.4 ความต้องการอยากเป็นใหญ่มีเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem need) คือ ความต้องการที่จะให้คนหรือกลุ่มคนนับถือตน ได้รับการยกย่องสรรเสริญในสังคม เป็นที่ยอมรับของคนทั้งหลายแล้วแต่เป็นความต้องการของมนุษย์

1.2.3.5 ต้องการความสำเร็จและความสมหวังในชีวิต (Self – actualization need) คือ ความต้องการการสัมฤทธิ์ผลและการพัฒนาศักยภาพที่แท้จริงแห่งตน ต้องการเป็นตัวของตัวเองอย่างแท้จริง ซึ่งมาสโลว์ (Maslow) ถือว่าเป็นคนที่สมบูรณ์ที่สุด

จากการศึกษาทฤษฎีความต้องการของแต่ละบุคคล จะพบว่า มีแนวคิดไปในทิศทางเดียวกัน จะกล่าวถึงความต้องการมีชีวิต ความต้องการประสบความสำเร็จ และความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ที่ดีต่อกันกับผู้อื่น นอกจากนี้แต่ละคนมีประเด็นเพิ่มเติมที่แตกต่างกัน เช่น ความต้องการอำนาจ ความต้องการมีอิสระ โดยทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ได้ระบุถึงความต้องการที่ครอบคลุมความหมายทฤษฎีความต้องการของบุคคลอื่น และแยกเป็นความต้องการตามลำดับ จากความต้องการทางกายไปจนถึงความต้องการทางจิตใจและทางสังคม

ดังนั้น สรุปได้ว่า ทฤษฎีความต้องการเป็นการศึกษาความต้องการของแต่ละบุคคลทั้งความต้องการภายนอกซึ่งเป็นความต้องการทางกายตามธรรมชาติ และความต้องการภายในซึ่งเป็นความต้องการทางจิตใจที่มีต่อตนเองและบุคคลผู้อื่น แต่ละบุคคลจะแสดงพฤติกรรมตอบสนองหากมนุษย์หรือบุคคลมีความต้องการแล้วได้รับการตอบสนองและให้ความสนใจแล้ว บุคคลนั้นย่อมมีความรู้สึกที่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ความต้องการจึงเป็นสิ่งที่น่าศึกษา เพื่อนำผลมาหาทางปรับปรุงแก้ไขเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

1.3 ความหมายของการพัฒนา

จากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการศึกษาทำให้การบริหารจัดการศึกษาต้องเปลี่ยนไปด้วย ผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้ทำหน้าที่การเฝ้า โรงเรียน ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานโดยตรงเกี่ยวกับงบประมาณของโรงเรียน จึงจำเป็นจะต้องเป็นผู้แสวงหาความรู้ ให้มีทักษะในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะมีข้อมูลสำหรับการตัดสินใจ เพื่อพัฒนาตนเองให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงนั้น ให้สามารถดำเนินงานตามบทบาทที่กำหนดไว้ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษา ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาไว้ดังนี้

พจนานุกรมทางการศึกษา (Dictionary of Education) โดย การ์เตอร์ ี กูด (Good. 1973 : 17) ได้อธิบายความหมายของคำว่า “การพัฒนา” ทางการศึกษาว่า การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทางด้านความสามารถนั้น ๆ อันเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำด้วยตัวเอง หรือผู้อื่น จัดให้

ริช เซลล์ ซี สวานสบิวรี่ (Swansbury. 1986 : 51) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองว่า หมายถึง การศึกษาของบุคคลเพื่อให้ตนเองมีความรู้ทางเทคนิควิชาชีพที่ก้าวหน้า ซึ่งเป็นการสนองความอยากรู้ อยากรเห็นของบุคคล การพัฒนาตนเองนั้นเป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง ปรับปรุงแก้ไขตนเองให้เจริญงอกงามทั้งประสิทธิภาพในการทำงานด้านปัญญาและด้านคุณธรรม ด้วยการทำงาน หรือดำรงชีวิตอย่างมีจุดหมาย

พิสิทธิ สารวิจิตร (2525 : 78) กล่าวถึงการพัฒนาตนเองว่า หมายถึง การปลูกสร้าง คุณสมบัติ คุณธรรม นิสัย เจตคติ ความสามารถ ความชำนาญ ความรู้ ความเข้าใจให้เกิดขึ้นในตนเอง เพื่อช่วยให้ตนเองเป็นบุคคลที่มีความสุข ความเจริญ ความสมบูรณ์ หรืออันที่จะเป็นประโยชน์ต่อสังคมประเทศชาติ อย่างสอดคล้องเหมาะสมกับความถนัด ความสนใจ และศักยภาพที่มีในตนเอง

อัมภา บุญช่วย (2537 : 8) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเป็นรากฐานของการพัฒนาทั้งหลายทั้งปวงไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาทีมงาน ทีมงาน ครอบครัว โรงเรียน มหาวิทยาลัย หรือแม้แต่สังคม หรือประเทศชาติก็ตาม ถ้าปราศจากการพัฒนาตนเองเป็นรากฐานเบื้องต้นแล้วก็ยากที่จะไปพัฒนาอย่างอื่น แม้แต่จะพัฒนาครอบครัวของเราก็ตาม ดังนั้นการที่จะไปพัฒนาใครก็ควรที่จะหาทางพัฒนาปรับปรุงตนเองก่อน เพราะเมื่อไปพัฒนาคนอื่นเขาจึงจะฟัง ยอมรับ เชื่อถือและศรัทธา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่ประกอบอาชีพครู

กิติมา ปรีดีดิลล (2539 : 118) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า หมายถึง กระบวนการ หรือกรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ให้กับบุคคล ในองค์กร ตลอดจนพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีความรับผิดชอบต่องานอื่นจะทำให้งานมีประสิทธิภาพ

ชาญชัย อาจินสมจาร (2540 : 10) ให้ทัศนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะ และความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง เพื่อสามารถปฏิบัติหน้าที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมุ่งที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ถูกต้อง

พยอม วงศ์สารศรี (2537 : 116) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

จากความหมายที่นักวิชาการและนักบริหาร ได้กล่าวไว้ข้างต้น พอสรุปความหมายของการพัฒนาได้ว่า หมายถึง การกระบวนการ หรือกรรมวิธีที่จะทำให้ตนเอง เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถความชำนาญ ทักษะ และมีประสบการณ์ รับรู้ข้อมูล ข่าวสาร จากความประสงค์ที่ได้สิ่งนั้นเกิดขึ้น ซึ่งผู้วิจัยจะนำองค์ประกอบ ด้านความรู้ ด้านข้อมูล และด้านทักษะ ไปใช้เป็นตัวบ่งชี้ในการศึกษาความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ของผู้บริหารและบุคลากรเงิน โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

นักวิชาการและนักบริหาร ได้ให้ความหมายของความ ต้องการ พัฒนา ด้านความรู้ ด้านข้อมูล และด้านทักษะ ไว้ดังนี้

1.3.1 ความหมายของความรู้

มีนักการศึกษา ได้ให้ความหมายของความรู้ไว้ดังนี้

ฮอดเกตต์ (วินิจ เกตุขำ. 2535 : 7-8 ; อ้างอิงจาก Hodgetts. 1987. *Modern Human Relations at Work*. p. 78) กล่าวถึงความรู้ว่า หมายถึง การที่บุคคลมองเห็นสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้น โดยอาศัยค่านิยม ความเชื่อและความรู้สึกของตนเองเป็นหลัก เป็นการรับรู้ความจริงตามสภาพที่เห็นและการรับรู้ความจริงตามความคิดของผู้มอง

ซีคูเลอร์ (Sekuler. 1990 : 1) กล่าวว่า ความรู้ หมายถึง “การเชื่อมโยงครั้งสุดท้ายในห่วงโซ่ของความสัมพันธ์ของเหตุการณ์” นอกจากนี้ยังกล่าวถึงแนวทางการกระทำของบุคคลว่าเป็นผลมาจากการรับรู้ของบุคคลนั้น

รอบบินส์ (Robbins. 1998 : 90) กล่าวว่า ความรู้หมายถึงขบวนการซึ่งแต่ละบุคคลจัดระบบและแปลความจากความรู้สึกประทับใจ ส่งผลให้สภาวะแวดล้อมนั้นมีความหมาย

เฮลลิงเจิล (Hellriegel. 2001 : 76-77) กล่าวว่าความรู้เกี่ยวกับบุคคลเป็นขบวนการที่บุคคลเลือกและจัดระบบของคุณลักษณะของบุคคลอื่น ทำให้ผู้รับรู้เกิดประสบการณ์ที่มีความหมาย

กรองแก้ว อยู่สุข (2542 : 47) กล่าวว่า ความรู้ คือ “กระบวนการที่แต่ละคนรวบรวมจัดและทำความเข้าใจต่อสิ่งที่เขามองเห็นหรือได้ยินหรือรู้สึก”

สจ๊วต อนันต์คุณ (2542 : 81) ได้ให้ความหมายว่า ความรู้เกี่ยวกับบุคคล หมายถึง การรวบรวมคุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคลจนกลายเป็นภาพที่เรารับรู้ โดยที่บุคลิกภาพของผู้รับรู้อาจจะเข้ามามีส่วนกำหนดเจตคติและพฤติกรรมหลังการรับรู้

เกสรารักษ์ วิทย์ไพจิตร (2544 : 33) สรุปความหมายของความรู้ว่า หมายถึง การได้ ยิน การมองเห็น การได้กลิ่น การได้สัมผัส จากอวัยวะรับสัมผัสเป็นตัวผ่าน ก่อให้เกิดการตอบสนอง อาจจะเป็นด้านการกระทำ ทำให้เกิดความนึกคิดและแปลความหมายออกมาเป็นคุณค่าตามสิ่งที่เรานั้น

รังริ นพเขต (2540 : 1) กล่าวถึงความรู้นี้ว่า คือ “ขบวนการประมวล และตีความข้อมูลต่าง ๆ ที่อยู่รอบ ๆ ตัวเราโดยผ่านอวัยวะรับความรู้สึก สิ่งมีชีวิตทุกชนิดจะมีความรู้สึกตอบโต้ ต่อ สิ่งที่มากระตุ้น”

รังรอง งานศิริ (2545 : 1) ให้ความหมายว่า ความรู้ หมายถึง การแปลความหมายจากการรับสัมผัส

สิริอร วิชชาวธ (2544 : 71) กล่าวว่า ความรู้ คือ การตีความในสิ่งที่ได้เห็น ได้ยิน ได้กลิ่น หรือได้สัมผัส

วราภรณ์ รุจิวิวัฒน์กุล, (2543 : 68) กล่าวว่าความรู้ คือ ข้อมูลสารสนเทศผสมผสานกับประสบการณ์ ความรอบรู้ในบริบท การแปลความหมายและการแสดงความคิดเห็น โดยเป็นข้อมูลสารสนเทศที่มีคุณค่าสูง ที่พร้อมจะนำไปประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจ หรือใช้ในการทำงาน แม้ว่าความรู้และข้อมูลข่าวสารสารสนเทศเป็นสิ่งที่แทบจะแยกกันไม่ออก แต่ทั้งสองสิ่งนี้มีค่าและเกี่ยวข้องกับบุคคลมากกว่าข้อมูลดิบ

สรุปได้ว่า ความรู้ หมายถึง ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประสบการณ์ ความรอบรู้ในบริบทโดยสามารถแปลความหมายให้เป็นความคิดเห็นได้และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

1.3.2 ความหมายของข้อมูล

มีนักการศึกษา ได้ให้ความหมายของข้อมูลไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 27) ให้ความหมายของข้อมูลว่า หมายถึง ข้อเท็จจริง หรือสิ่งที่ยอมรับว่าเป็นความจริง ที่อยู่ในรูปของตัวเลข หรือข้อความเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน โดยอาศัยกระบวนการพัฒนาตามมาตรฐานการจัดการทางการเงิน 7 มาตรฐาน ของ ผู้บริหาร และครูการเงิน โรงเรียน

1.3.3 ความหมายของทักษะ

มี เอกสาร นักการศึกษา ได้ให้ความหมายของทักษะไว้ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2525 : 456) ให้ความหมาย ทักษะ คือ สามารถ, เหมาะ, ชัย, หมั่น, คล่องแคล่ว, แข็งแรง

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 27) ให้ความหมายของทักษะ ว่าทักษะ หมายถึง ความสามารถหรือความชำนาญซ้ำของ **ในเรื่องที่ปฏิบัติ**

สรุปได้ว่า ทักษะ หมายถึง ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญการ ในการ **ปฏิบัติงานในเรื่องนั้น ๆ**

จากความหมายของความต้องการและความหมายของการพัฒนา สรุปได้ว่า ความหมาย ของความต้องการพัฒนา หมายถึง ความประสงค์ที่จะทำให้ตนเองเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และมีประสบการณ์ ในสิ่งที่มีความประสงค์อยู่

2. หลักการ แนวคิด ที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการ การเงินและพัสดุของโรงเรียน

2.1 ความหมายของการบริหาร

กิตติมา ปรีดีดิศก (2539 : 4) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง ความพยายามที่จะใช้ทรัพยากรให้มีประโยชน์มากที่สุด และบรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

อุทัย ธรรมเดโช (2533 : 39) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมที่ บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้สำเร็จวัตถุประสงค์อย่างใด อย่างหนึ่ง หรือ หลายอย่างร่วมกัน

ชร สุนทรอุท (2537 : 2) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารเป็นกิจกรรมของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีการร่วมมือกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยใช้เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 6) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ โดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบ ใช้ทรัพยากรและเทคนิคอย่างเหมาะสม

จากแนวคิดของนักบริหาร นักวิชาการ และหน่วยงานดังกล่าวจะเห็นได้ว่า มีการให้ ความหมายของการบริหารไปในแนวทางเดียวกัน โดยมีลักษณะสำคัญที่สอดคล้องกัน 3 ประการ คือ เป็นกิจกรรมที่บุคคลอย่างน้อยสองคนขึ้นไปร่วมกันดำเนินการ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ กำหนดไว้ และเป็นการใช้กระบวนการ ทรัพยากร และเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

จึงสรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมที่เป็นกระบวนการของบุคคลอย่างน้อย สองคนขึ้นไปร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุจุดหมายเดียวกัน โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมี ประสิทธิภาพ

2.2 ความหมายของการจัดการ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 7) ให้ความหมายของการจัดการ หมายถึง วิธีการดำเนินงานเช่นการจัดคนรับผิดชอบแบ่งงาน **ขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงาน** ของการบริหารให้สอดคล้องกับ แผนงานโครงการ **ไม่ว่าแผนงานโครงการและอุปกรณ์จะดีมีคุณภาพ** ทันสมัยเพียงใดก็ตามหากการจัดการ **ไม่ลุ่มมือก่อให้เกิดความล้มเหลวได้** กระบวนการบริหารของ ลูธูธ กุลลิก (Luthur Gulick) และ ลินดอล อูรวิก (Lyndall Urwick) (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2541 : 27) คือ POSDCoRB โดยมีกระบวนการบริหาร 7 ประการ ดังนี้ คือ

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การจัดวางโครงการและแผนปฏิบัติการรวมทั้งวิธีการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน
2. การจัดหน่วยงาน (Organizing) หมายถึง การกำหนดโครงการสร้างอำนาจหน้าที่การแบ่งส่วนงานและการจัดสายงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์
3. การจัดวางตัวบุคคล (Staffing) หมายถึง การบริหารงานด้านบุคคล **ได้แก่** การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนาบุคลากรและการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี
4. การอำนวยการ (Directing) หมายถึง การวินิจฉัย สั่งการการควบคุมบังคับบัญชา และการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน ในฐานะที่ผู้บริหารเป็นหัวหน้าหน่วยงาน
5. การประสานงาน (Co-ordinating) หมายถึง การประสานกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดมีการร่วมมือ ประสานงานที่ดีและดำเนินไปสู่จุดหมายปลายทางเดียวกัน
6. การรายงาน (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เพื่อให้ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวและความคืบหน้าของกิจการอย่างสม่ำเสมอ
7. การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การจัดทำงบประมาณ การจัดทำบัญชี การใช้จ่ายเงินและการควบคุมตรวจสอบทางการเงินและทรัพย์สิน

สรุปได้ว่า การจัดการ หมายถึง วิธีการดำเนินงานเชิงระบบในการจัดการ การบริหาร และการติดตามผลการดำเนินงาน

จากความหมายของการบริหารและความหมายของการจัดการ สรุปได้ว่า การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการในการจัดกิจกรรมเชิงระบบ **เพื่อให้บรรลุจุดหมายโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ**

2.3 การบริหารงานการเงินและพัสดุของโรงเรียน

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก (2543 : 19) ให้ความหมายของงานการเงินและพัสดุโรงเรียนว่า ประกอบด้วยงานย่อย 3 งาน คือ

1. งานงบประมาณ
2. งานการเงินและบัญชี
3. งานพัสดุ

งานงบประมาณ หมายถึง แนวทางหรือแผนการดำเนินงานสำหรับผู้ปฏิบัติในการดำเนินงานนั้น ๆ โดยให้เสียค่าใช้จ่ายให้น้อยที่สุดสามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานดังกล่าว นอกจากนี้ งบประมาณยังเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้อีกด้วย

วิธีปฏิบัติเกี่ยวกับงานงบประมาณมี 3 ขั้นตอน คือ การจัดตั้งงบประมาณ การบริหารงบประมาณ หรือบริหารโครงการ และการรายงานผลการใช้งบประมาณ ส่วนแหล่งที่มาของเงินงบประมาณที่โรงเรียนได้รับมีอยู่ 2 ทาง คือเงินงบประมาณแผ่นดินและเงินนอกงบประมาณ

งานการเงินและบัญชีในโรงเรียน คือ งานที่ต้องเกี่ยวข้องกับเงินงบประมาณ เงินนอกงบประมาณ และเงินรายได้แผ่นดิน โดยยึดหลักในการปฏิบัติเกี่ยวกับการเงินและการบัญชี ไว้แก่ การรับเงิน การจ่ายเงิน และการเก็บรักษาเงิน

ขอบข่ายงานการเงินและบัญชีในโรงเรียน มี 3 ประเภท คือ

1. เงินงบประมาณ
2. เงินนอกงบประมาณ
3. เงินรายได้แผ่นดิน

งานการบัญชี ในโรงเรียน มีขอบข่ายที่จะต้องปฏิบัติดังนี้ คือ

1. ตรวจสอบเอกสาร การรับจ่ายเงินประจำวันให้ถูกต้อง แล้วนำมาบันทึกรายการในสมุดบัญชีและทะเบียนต่าง ๆ
2. บันทึกเอกสารประกอบรายการบัญชีซึ่งเป็นเอกสารแสดงการรับหรือจ่ายเงินให้ถูกต้อง
3. จัดทำรายงานการเงินประจำเดือนและประจำงวด
4. จัดเก็บเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการเงินและบัญชีให้เรียบร้อย เพื่อให้สำนักงานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินตรวจสอบประจำปี

พัสดุ หมายความว่า วัสดุ อุปกรณ์ ที่ดิน และสิ่งก่อสร้าง ที่กำหนดไว้ในหนังสือจำแนกประเภทรายจ่าย ตามงบประมาณของสำนักงานงบประมาณ

วัสดุแยกตามลักษณะได้ 2 ประเภท

1. วัสดุแยกประเภทใช้สิ้นเปลือง
2. วัสดุประเภทใช้คงรูป เป็นวัสดุที่มีลักษณะคงทนถาวร

กรณีนี้ ได้แก่ วัสดุใช้คงรูป มีความคงทนถาวร มีอายุใช้งานยืนนาน

คำว่า “การพัสดุ” หมายความว่า การซื้อ การจ้าง การซ่อม การบำรุงรักษา การจัดทำ
เอง การแลกเปลี่ยน การเช่า การควบคุม และการดำเนินการอื่น ๆ ที่กำหนดไว้ในระเบียบสำนัก
นายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535

งานพัสดุโรงเรียน อาจแยกได้ดังนี้

1. พักิจจำเป็นในห้องเรียน
2. พักิจประจำโรงเรียน
3. พักิจใช้ประกอบการสอนหรือช่วยเหลือในการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมาย
ของหลักสูตร

สรุป การบริหารการเงินและพัสดุโรงเรียน หมายถึง กระบวนการในการจัดกิจกรรม
เพื่อให้บรรลุจุดหมาย ในการดำเนินงานการเงินและพัสดุ โดยให้เสียค่าใช้จ่ายให้น้อยที่สุด และ
สามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพของโรงเรียน

2.4. ผู้บริหาร

วิโรจน์ สารรัตนะ (2542 : 3) ให้ความหมายของผู้บริหารว่า หมายถึง บุคคลที่รับ
ผิดชอบในการปฏิบัติงานขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในองค์การ
ธุรกิจเรียกว่า ผู้จัดการ (Manager) แต่ในองค์การของรัฐเรียกว่า ผู้บริหาร (Administor)

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2544 : 7) ให้ความหมาย ผู้บริหารสถานศึกษา หมาย
ความว่า บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งของรัฐและเอกชน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 3-5) กล่าวถึงระบบ
ของการบริหารโรงเรียนว่า ผู้บริหาร คือ บุคคลที่จะเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงาน
ของโรงเรียนมีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้บรรลุเป้าหมายได้ ทั้งนี้
เพราะผู้บริหารเป็นผู้มีอำนาจและหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและตัดสินใจ ในระดับโรงเรียน
ภายใต้ข้อจำกัดและเงื่อนไขของทรัพยากร ได้แก่ ในเรื่อง คน เงิน วัสดุ และการจัดการเป็น
สำคัญ ผู้บริหารโรงเรียนมีการกระทำหรือแนวทางไปสู่เป้าหมายหลากหลาย มีหลายแนวทาง
ที่สามารถเดินไปถึงเป้าหมาย และในจำนวนนี้บางแนวทางสามารถไปถึงเป้าหมายอย่างคั่ง
หรือเรียกว่ามีประสิทธิภาพ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (“พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542,” 2542 : 4) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาว่าหมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละแห่งหนึ่งของรัฐและเอกชน

จากความหมายดังกล่าวต่างให้ความหมายสอดคล้องกันคือ ผู้บริหารเป็นบุคคลที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานขององค์กรที่จะเป็นกลไกสำคัญในการทำให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุปได้ว่าผู้บริหาร หมายถึง บุคคลที่เป็นหัวหน้ารับผิดชอบในการปฏิบัติงานการบริหารการศึกษาในสถานศึกษา

2.5 ธุรการเงินโรงเรียน

ราชกิจจานุเบกษา (2535 : 1) ให้ความหมายของข้าราชการครู คือ บุคคลซึ่งได้รับบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติให้รับราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนในกระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2544 : 7) ให้ความหมายของ ครู คือ บุคลากรวิชาชีพ ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีการต่าง ๆ ซึ่งเป็นผู้สอนในสถานศึกษา ทั้งของรัฐและเอกชน

สรุปได้ว่า ครู หมายถึง ผู้ทำหน้าที่สอน หรือจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสถานศึกษา ทั้งของรัฐและเอกชน

จากความหมายของนักวิชาการ และหน่วยงานทางราชการ เกี่ยวกับความหมายของครู และความหมายของการเงิน สรุปได้ว่า ธุรการเงินโรงเรียน หมายถึง ผู้สอนที่ทำหน้าที่การเงินของโรงเรียน หรือ ผู้สอนที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่การเงินของโรงเรียน

3. ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน

ชัยสิทธิ์ เกลิมมีประเสริฐ (2544 : 8-1) กล่าวว่า ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance-based budgeting) หมายถึงระบบงบประมาณที่ให้ความสำคัญกับการกำหนดพันธกิจ (Mission) ขององค์กร จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ กลยุทธ์ แผนงาน งาน/โครงการ อย่างเป็นระบบ มีการติดตามประเมินผลสม่ำเสมอ เพื่อวัดผลสำเร็จของงาน เป็นระบบที่เชื่อมโยงการบริหารจัดการทรัพยากร การเงิน และพัสดุที่สะท้อนให้เห็นถึงผลสำเร็จของงานหรือพันธกิจ

ต่าง ๆ ขององค์กร หรือของรัฐภายใต้ระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good governance) เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนและทำให้ประเทศชาติมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

สำนักงานพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2544 : 14-18) ได้อธิบายความหมายระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance-based budgeting) หมายถึงระบบงบประมาณที่ให้ความสำคัญกับการกำหนดพันธกิจ (Mission) ขององค์กร เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ กลยุทธ์ แผนงาน งาน/โครงการ อย่างเป็นระบบ มีการติดตามและประเมินผลสม่ำเสมอ เพื่อวัดผลสำเร็จของงาน เป็นระบบที่เชื่อมโยงการบริหารจัดการทรัพยากร การเงินและพัสดุ ที่สะท้อนให้เห็นถึงผลสำเร็จของงานหรือพันธกิจต่าง ๆ ขององค์กร หรือของรัฐบาลได้ระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ ประชาชนและทำให้ประเทศชาติมั่นคง มั่นคง และหิ่งคณลงได้

กองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา (2544 : 2) ให้ความหมายระบบงบประมาณแบบ มุ่งเน้นผลงานว่าเป็นระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้น เป็นการจัดสรรงบประมาณแบบมีเงื่อนไขก็คือสำนักงานจะให้อิสระทางการเงินกับหน่วยงาน เมื่อนำงานมีหลักประกันได้ว่าสามารถนำงบประมาณไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ศูนย์ปฏิบัติการปรับปรุงระบบการจัดการงบประมาณ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2544 : 4) ให้ความหมายระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานว่าเป็นระบบงบประมาณที่แสดงถึงความเชื่อมโยงระหว่างทรัพยากรที่ใช้ไปกับผลงานที่เกิดขึ้นจากการจัดสรรงบประมาณหรือทรัพยากร ความสำเร็จในการจัดทำงบประมาณแบบ PBB พิจารณาได้จาก ผลงานที่เกิดขึ้นในลักษณะที่เป็นผลผลิต(Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ซึ่งหน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณหรือทรัพยากรจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบผลงานที่เกิดขึ้น ผลงานที่เกิดขึ้น 2 ลักษณะสามารถอธิบายได้ดังนี้

ผลผลิต เป็นผลที่เกิดขึ้นโดยตรงจากกิจกรรมที่หน่วยงานดำเนินการ หรือจัดกิจกรรม เช่น จำนวนหนังสือที่จัดซื้อ จำนวนครูที่เข้ารับการอบรม เป็นต้น ผลผลิตอาจจะเป็นสิ่งของหรือการบริการ ที่ปรากฏชัดเจน และที่สำคัญกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการจัดกิจกรรมจะเป็นผู้ที่ได้รับประโยชน์จากผลผลิตโดยตรง

ผลลัพธ์ เป็นผลที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ในระดับนโยบาย หรือในระดับกว้าง บางครั้งเรียกได้ว่าเป็นผลผลิตในระดับกว้าง ส่งผลกระทบต่อสังคมเช่นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การมีงานทำของบัณฑิตที่จบการศึกษาสภาพสังคมที่เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ เป็นต้น ซึ่งผลงานที่เกิดขึ้นดังกล่าว จะต้องสอดคล้องกับนโยบายและจุดมุ่งหมายของหน่วยงานหรือสถานศึกษาที่ได้กำหนดไว้ ถ้าจะเปรียบไปแล้ว PBB เสมือนแผนการลงทุนที่ต้องอาศัยการตัดสินใจของผู้ร่วมลงทุนทุกฝ่าย ในการพิจารณาความคุ้มค่าของผลผลิต ว่าคุ้มค่ากับการลงทุนที่จะเกิดขึ้นในอนาคตหรือไม่ เงินทุนแต่ละส่วนจะได้ผลตอบแทนอะไรบ้าง การลงทุนควรจะกำหนดช่วงระยะเวลาเท่าไร ความสำเร็จของการลงทุนอยู่ที่ผลที่ได้รับตอบกลับมา หรือผลลัพธ์

ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานกำหนดมาตรฐาน การจัดการทางการเงิน 7 ด้าน เพื่อกำหนดแนวปฏิบัติ ดังนี้คือ การวางแผนงบประมาณ การคำนวณต้นทุนของกิจกรรม การ จัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ การรายงานทาง การเงินและผลการดำเนินงาน การบริหารสินทรัพย์และการตรวจสอบภายใน

คุณหญิงทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2543 : 12) ให้ความหมายการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Management for Results) ว่ามีความหมายตามชื่อเรียก คือการบริหาร โดยมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์คือ ความสัมฤทธิ์ผลเป็นหลักโดยใช้ระบบการประเมินผลงานที่อาศัยตัวชี้วัดเป็นตัวสะท้อนผลงาน ให้ออกมาเป็นรูปธรรม ซึ่งผลการประเมินนี้จะนำมาใช้ในการตอบคำถามถึงความคุ้มค่าในการ ทำงาน ใช้แสดงผลงานต่อสาธารณะ และเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น การ ประเมินผลงานนี้สามารถเทียบเคียงได้กับในภาคเอกชนที่ประเมินผลงานจากกำไรของบริษัท การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์นี้อาจมีชื่อเรียกแตกต่างกันไปบ้าง เช่น Management by Objectives, Performance Management, Results Based Management หรือ Results Oriented Management ซึ่งมีแนวคิดหลักเหมือนกัน แม้ว่าจะแตกต่างกันไปบ้างในรายละเอียด กล่าวโดยสรุป การ บริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ คือการบริหารที่เน้นผลสัมฤทธิ์ (Results) โดยมีตัวชี้วัดผล (Indicators) ที่เป็นรูปธรรม ผลสัมฤทธิ์อาจเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$\text{ผลสัมฤทธิ์ (Results)} = \text{ผลผลิต (Outputs)} + \text{ผลลัพธ์ (Outcomes)}$$

จากความหมาย ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ของนักวิชาการ หน่วยงานทาง การศึกษา ดังกล่าวข้างต้นจึงสรุปได้ว่า การบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน หมายถึงการ จัดสรรทรัพยากรให้สอดคล้องกับผลงานหรือผลผลิต เพื่อนำไปสู่นโยบายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน โดยอาศัยกระบวนการพัฒนาตามมาตรฐานการจัดการทางการเงิน 7 มาตรฐาน

จากความหมาย ความสำคัญ และจุดมุ่งหมายของการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้น ผลงานนั้น **รัฐบาล** ได้ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการจัดทำงบประมาณ โดยที่นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษา ได้แก่ ชัยสิทธิ์ เกลิมมีประเสริฐ (2544 : 8-1-8-4) กรมสามัญศึกษา (2544 : 15-17) ศูนย์ปฏิบัติการปรับปรุงระบบการจัดการงบประมาณ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2544 : 10-12) และสำนักพัฒนาข้าราชการ พลเรือน (2544 : 14-18) ได้กำหนดเป็นระบบมาตรฐาน การจัดการทางการเงิน 7 มาตรฐาน ดังนี้

1. การวางแผนงบประมาณ
2. การคำนวณต้นทุนผลผลิต

3. การจัดการระบบการจัดซื้อจัดจ้าง
 4. การบริหารทางการเงินและควบคุมงบประมาณ
 5. การบริหารสินทรัพย์
 6. การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน
 7. การตรวจสอบภายใน
- มีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้

1. การวางแผนงบประมาณ (Budget planning) การจัดงบประมาณของประเทศที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนในชาตินั้น ส่วนราชการจำเป็นต้องดำเนินการในสิ่งที่เห็นเป็นพันธกิจหลัก ของหน่วยงานเพื่อสนองตอบต่อเป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ ดังนั้น สิ่งที่ต้องดำเนินการ เป็นสิ่งแรกก็คือ การจัดทำแผนกลยุทธ์ เพื่อนำกลยุทธ์ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และจะต้องบอกได้ผลผลิตและผลลัพธ์จากการดำเนินงานคืออะไร จะใช้สิ่งใดเป็นตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน

กลยุทธ์ที่ได้จากการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ดังกล่าว จะต้องนำมาแปลงสู่แผนการดำเนินงานหรือกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน พร้อมจัดทำนโยบายใช้จ่ายในแต่ละแผนงาน งาน/โครงการ ตามประเภทค่าใช้จ่ายที่กำหนด และครอบคลุมแหล่งเงินงบประมาณ รวมถึงการประมาณการค่าใช้จ่ายล่วงหน้าสำหรับการดำเนินงานอีก 3 ปีงบประมาณ เพื่อเป็นการประกันได้ว่าหากสถานการณ์ไม่มีการเปลี่ยนแปลง หน่วยงานจะสามารถดำเนินกิจกรรมได้อย่างต่อเนื่อง และทำให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

2. การคำนวณต้นทุนผลผลิต (Output costing) ต้นทุนผลผลิต เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างหนึ่งสำหรับการจัดทำและบริหารงบประมาณเพราะต้นทุนผลผลิตเป็นตัวที่แสดงถึงราคาของผลผลิตที่รัฐบาลจะต้องจัดซื้อจากหน่วยงานเป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่งในการวัดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน รวมถึงประโยชน์ในการพิจารณาทบทวนการดำเนินงานของหน่วยงานว่า งาน/โครงการ ดังกล่าวจะดำเนินการต่อไปหรือหยุดการดำเนินการหากดำเนินงานไม่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ดังนั้นในส่วนราชการจำเป็นต้องจัดวางระบบในการคิดต้นทุนผลผลิตที่เหมาะสม และสามารถแสดงผลได้รวดเร็ว เพื่อประโยชน์ในการควบคุมการดำเนินงานและการติดตามตรวจสอบ นอกจากนี้จะต้องมีระบบการบริหารต้นทุนที่จะแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

3. การจัดการระบบการจัดซื้อจัดจ้าง (Procurement management) กระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่ก่อให้เกิดการประหยัดในการใช้จ่ายงบประมาณแผ่นดิน และจะมีผลกระทบโดยตรงต่อต้นทุนของการผลิต กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่ดี โปร่งใส ยุติธรรม และตรวจสอบได้ จะช่วยลดการสูญเสียเงินงบประมาณ ดังนั้นส่วนราชการจะต้องจัดระบบ

การจัดซื้อจัดจ้างที่ดี มีแผนในการจัดซื้อจัดจ้างที่จะบ่งบอกว่าจะจัดซื้อจัดจ้างวัสดุชนิดไหน จำนวนเท่าไร ในเวลาใด และจะจัดซื้อ จัดจ้างอย่างไร เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานได้ทันเวลา มีปริมาณ คุณภาพ มีราคาที่เหมาะสมและสมประโยชน์ในการใช้

4. การบริหารทางการเงินและความคุมงบประมาณ (Financial management and budget control) การควบคุมงบประมาณ เป็นกลไกที่จำเป็นสำหรับการประกันว่าความคล่องตัวทางการเงินที่ส่วนราชการได้รับ (จากการกระจายอำนาจและผ่อนคลายการควบคุม) จากหน่วยงานกลางนั้น จะไม่นำไปสู่การกระจายงบประมาณที่ไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลดังนั้นภายในส่วนราชการแต่ละระดับจะต้องมีมาตรฐานในการควบคุมงบประมาณ รวมถึงการกำหนดความรับผิดชอบในเรื่องการบัญชีและการเงิน ราชการทางบัญชี (Chart of account) จะต้องแสดงถึงรายการที่จำเป็นเหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการควบคุมงบประมาณ และคำนวณต้นทุนต่อหน่วย (Unit cost) สำหรับการรายงานผลการดำเนินงาน รวมถึงมีระบบการอนุมัติ ตรวจสอบ เช็กระบบยอด และการบันทึกเพื่อควบคุมการใช้จ่ายเงินงบประมาณ

5. การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน (Financial and performance reporting) การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน และส่วนหนึ่งของกระบวนการติดตาม และประเมินผล เป็นการแสดงความโปร่งใสของการใช้จ่ายเงิน ประสิทธิภาพของแต่ละประสิทธิภาพในการปฏิบัติ เป็นเครื่องมือที่ใช้กำกับ การดำเนินงานขององค์กรต่าง ๆ เพื่อจะบ่งชี้ถึงผลการดำเนินงานและการใช้จ่ายในแต่ละช่วงเวลา รวมถึงเป็นข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ในการตัดสินใจของรัฐบาลว่าการจะดำเนินกิจกรรมหรือมีหน่วยงานนั้นต่อไปหรือไม่อย่างไร

6. การบริหารสินทรัพย์ (Asset management) สินทรัพย์ นับเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการดำเนินงานของทุกองค์กร หากองค์กรมีการใช้สินทรัพย์ที่ไม่คุ้มค่าหรือไม่มีประสิทธิภาพ ก็จะเป็นผลให้มีต้นทุนในการดำเนินการสูงกว่าที่ควรจะเป็น สาเหตุทั่วไปของการสิ้นเปลืองงบประมาณ อันเนื่องมาจากการใช้สินทรัพย์ ได้แก่ ไม่มีการบำรุงรักษาสินทรัพย์ ความสูญหาย การจัดซื้อสินทรัพย์ใหม่ในขณะที่สินทรัพย์เดิมยังสามารถใช้งานได้ การขาดความชัดเจนของกฎระเบียบในการขายสินทรัพย์เดิมที่ไม่ก่อให้เกิดผลผลิต รวมถึงการขาดการบริหารสินทรัพย์ที่มีอยู่ให้บังเกิดผลประโยชน์สูงสุด ดังนั้น องค์กรภาครัฐจึงจำเป็นต้องมีการบริหารสินทรัพย์ที่มีอยู่ให้เกิดสัมฤทธิ์ผล และมีการจัดซื้อสินทรัพย์ใหม่เท่าที่จำเป็นอย่างแท้จริง

7. การตรวจสอบภายใน (Internal audit) การปรับเปลี่ยนระบบงบประมาณ จากงบประมาณแบบแผนงานไปสู่ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน จะมีการลดบทบาทของหน่วยงานกลางที่เคยทำหน้าที่ในการควบคุมการดำเนินงานของส่วนราชการและให้ส่วน

ราชการมีความคล่องตัวในการบริหารงบประมาณมากขึ้นในขณะที่เดียวกันอาจจะส่งผลให้มีการใช้งบประมาณอย่างไม่มีประสิทธิภาพได้ ดังนั้น การตรวจสอบภายใน จึงถือเป็นกลไกที่สำคัญในการควบคุมการใช้ งบประมาณให้เป็นไปในทางที่ถูกต้อง และมีสัมฤทธิ์ผล

จากความหมาย มาตรฐานการจัดการทางการเงิน 7 มาตรฐาน ของนักวิชาการ หน่วยงานทางการศึกษา ดังกล่าวข้างต้นจึงสรุปได้ว่า มาตรฐานการจัดการทางการเงิน 7 มาตรฐาน หมายถึงข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ประกอบด้วย การวางแผนงบประมาณ การคำนวณต้นทุนผลผลิต การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารทางการเงินและควบคุมงบประมาณ การบริหารสินทรัพย์ การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน และการตรวจสอบภายใน

จากความหมาย ความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ของนักวิชาการ หน่วยงานทางการศึกษา ดังกล่าวข้างต้นจึงสรุปได้ว่า ความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน หมายถึง วิธีที่จะทำให้ตนเองเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และมีประสบการณ์จากความสำเร็จที่จะได้สิ่งนั้นเกิดขึ้น ใช้กระบวนการจัดกิจกรรมให้บรรลุจุดหมาย โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพของการจัดสรรทรัพยากรให้สอดคล้องกับผลงานหรือผลผลิต เพื่อนำไปสู่นโยบายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน โดยอาศัยกระบวนการพัฒนาดำเนินการตามมาตรฐานการจัดการทางการเงิน 7 มาตรฐาน

4. การพัฒนาผู้บริหารและครูการเงินโรงเรียน ในการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจให้บริการในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยกำหนดให้จัดบริการการศึกษาให้ทั่วถึง และมีคุณภาพเป็นมาตรฐานและสร้างสังคมเป็นแกนหลักในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม แก่ประชาชนบนพื้นฐานวัฒนธรรมไทย ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการบริหารจัดการการศึกษา ให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานที่กำหนด ได้เรียนอย่างทั่วถึงเสมอภาค โปร่งใสเป็นธรรม เอื้อต่อการมีส่วนร่วม โดยมีนโยบาย เป้าหมายและมาตรการ เป็นแนวทาง

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ดำเนินการระดมความคิด กำหนดนโยบาย เป้าหมาย และมาตรการในการดำเนินงาน ให้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และปัญหาความจำเป็นในการพัฒนาดำเนินการที่แท้จริงการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดจำนวน 390 โรงเรียน ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

อยุธยา ปีงบประมาณ 2546 โดยการจัดทำโครงการปรับปรุงระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน เพื่อสนองนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ

หลักการและเหตุผล การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ ผลงานสำคัญที่สุดของการบริหารและจัดการศึกษา ก็คือ คุณภาพที่ได้มาตรฐานของผู้เข้ารับการอบรม ดังนั้นการวางแผนกลยุทธ์ทางการศึกษา ซึ่งเป็นด้านหนึ่งของการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ที่ทุกหน่วยงานทางการศึกษาและหน่วยงานทางภาครัฐทุกระดับต้องจัดทำตามแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ การปรับเปลี่ยนงบประมาณจากระบบเดิมมาเป็นระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน และการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จะต้องนำไปสู่ผลลัพธ์เดียวกัน คือ มาตรฐานคุณภาพนักเรียน ที่สังคมและประเทศชาติมุ่งหวัง

ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน เป็นการจัดระบบงบประมาณ โดยใช้ผลงานตามพันธกิจของหน่วยงานเป็นตัวตั้งในการคิดงบประมาณ ดังนั้น หัวใจของระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานจึงเป็นการเชื่อมโยงทรัพยากรต่าง ๆ ที่ใช้หรือลงทุนไปกับผลงานอย่างชัดเจน เป็นการใช้ทรัพยากรในการสร้างผลงานที่แท้จริงของหน่วยงานระบบงบประมาณ ระบบนี้ จะก่อให้เกิดความคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด

เพื่อการพัฒนาโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้เป็นระบบและยั่งยืนในแนวระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จึงจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ ให้ความรู้ มีทักษะ และสามารถค้นหาข้อมูลในการปฏิบัติงานของระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานให้กับบุคลากรของโรงเรียน สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขึ้น

วัตถุประสงค์ การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ

1. เพื่อให้หน่วยงาน คือ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ โรงเรียนในสังกัดทุกโรงเรียน มีความรู้ มีทักษะ และมีข้อมูลในการปรับปรุงระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานให้กับหน่วยงาน

2. เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงาน คือสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ โรงเรียนในสังกัดทุกโรงเรียน สามารถพัฒนาในด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านข้อมูลในการปรับปรุงระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน

เป้าหมาย การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ

1. บุคลากรของโรงเรียน จำนวน 390 โรงเรียน สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ จำนวน 16 อำเภอ และทุกฝ่ายสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีความรู้ มีทักษะและมีข้อมูลในการปรับปรุงระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน

2. บุคลากรของโรงเรียนจำนวน 390 โรงเรียน สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ จำนวน 16 อำเภอ และทุกฝ่ายสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สามารถพัฒนาบุคลากรให้เป็นมาตรฐานในด้านความรู้ ทักษะ และด้านข้อมูลในการปรับปรุงระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน

กิจกรรมการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ จัดอบรมให้กับบุคลากร คือ ผู้บริหาร ครูการเงิน โรงเรียน หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่การเงินของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ หัวหน้าหน่วย หัวหน้าฝ่าย เจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด จำนวนทั้งสิ้น 834 คน ให้มีความรู้ มีทักษะ และมีข้อมูล ในการปรับปรุงระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน เพื่อนำไปพัฒนาโรงเรียน สำนักงานให้เป็นมาตรฐานในด้านการเงิน

จากผลของการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้กับผู้บริหาร ครูการเงินโรงเรียน บุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดและสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ จำนวน 834 คน เฉลี่ยผลการประเมิน ผู้บริหารได้ร้อยละ 78 ครูการเงินโรงเรียนได้ร้อยละ 67 และบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดและสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอได้ร้อยละ 87 ซึ่งกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จไว้ ร้อยละ 85 เมื่อวิเคราะห์แล้วมีความจำเป็นจะต้องสนับสนุนให้ผู้บริหารและครูการเงินโรงเรียนให้ได้รับการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะครูการเงินโรงเรียน จำเป็นจะต้องได้รับการพัฒนามากกว่าผู้บริหาร

จากผลของการพัฒนาผู้บริหาร และครูการเงินโรงเรียน ในการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ซึ่งได้ผลการประเมินความรู้ ทักษะ และข้อมูล เกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน เฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือ ผู้บริหารต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดร้อยละ 7 และครูการเงินโรงเรียน มีผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดร้อยละ 18 จึงจำเป็นต้องจัดทำการศึกษาวิจัยโดยสอบถามความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณ แบบมุ่งเน้นผลงาน กับผู้บริหารและครูการเงิน โรงเรียน เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านมีความรู้ มีประสบการณ์คือข้อมูลและมีทักษะ ได้ตรงตามความต้องการพัฒนา ของผู้บริหาร และครูการเงินโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยกระบวนการวิจัยเปรียบเทียบ เพื่อจะได้ทราบว่า ควรจะให้การพัฒนาแก่ผู้บริหารก่อน หรือครูการเงินก่อน และจะพัฒนาในมาตรฐานทางการเงิน ไหมมากน้อยเพียงไร

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของผู้บริหารและครูการเงิน โรงเรียน โดยสามารถสรุปประเด็นสำคัญของงานวิจัยและตัวอย่างของงานวิจัยดังต่อไปนี้

ธนศรี กลิ่นมิ่ง (2537 : 189) ทำการวิจัยเรื่องปัญหาการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่ามีปัญหาด้านการเงิน คือ ปัญหาเกี่ยวกับสำนักงานการประถมศึกษาเบิกเงินให้กับโรงเรียนล่าช้า และการกรอกรายการในใบเบิกเงินต่าง ๆ ไม่ถูกต้องสมบูรณ์ ปัญหาด้านการรับเงิน คือ การรับเงินจากธนาคารล่าช้าไม่คล่องตัว และกรรมการรับเงินไปปรับเงินไม่ครบตามจำนวนที่แต่งตั้งไว้ ปัญหาด้านการจ่ายเงิน คือ โรงเรียนไม่จัดทำทะเบียนจ่ายบัตรเงินเดือน และโรงเรียนไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนการจ่ายเงิน ปัญหาด้านการเก็บรักษาเงิน คือ โรงเรียนไม่มีตู้เก็บรักษาเงิน คิดตัวไว้กับเจ้าหน้าที่การเงินของโรงเรียนและไม่มีการบันทึกเพื่อการเก็บรักษา ปัญหาด้านการนำส่งเงิน คือ เจ้าหน้าที่การเงินไม่เข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับการนำส่งเงินคืนคลัง และไม่มีการจัดทำใบส่งเงิน ปัญหาด้านการทำหลักฐานเอกสารเกี่ยวกับการเงินและบัญชี คือ การลงรายการในสมุดเงินสดและทะเบียนต่าง ๆ ไม่เป็นปัจจุบัน และมีการขูดลบขีดฆ่า มีการปิดบัญชีก่อนเวลา 15.30 น. การรับเงินบริจาคไม่ออกใบเสร็จรับเงินและไม่นำลงบัญชีและทะเบียนคุมเงินนอกงบประมาณ ปัญหาด้านการตรวจสอบและการรายงาน คือ ผู้ตรวจสอบการเงินและบัญชีไม่ได้ตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ การจัดทำรายงานไม่ถูกต้องและการจัดส่งรายงานล่าช้า และปัญหา ทั่ว ๆ ไป คือ ปัญหาการที่ไม่สามารถเลือกครูอาจารย์ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเป็นเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีและปัญหาผู้ปฏิบัติงานไม่มีเวลา เนื่องจากมีงานด้านการสอนและงานอื่นที่ต้องรับผิดชอบ

ศิริวัฒน์ จันทรดลิ่ง (2534 : 176) ทำการวิจัยเรื่องปัญหาด้านการเงินในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มีปัญหาด้านระบบและขั้นตอนการดำเนินงานของคลังจังหวัดและธนาคารมีมากเกินไป ปริมาณงานด้านบัญชีมากเกินไป ทำให้การจัดทำบัญชีประเภทต่าง ๆ ไม่เสร็จภายในวันทำการนั้น การจำหน่ายพัสดุสำนักงานมีขั้นตอนการปฏิบัติหลายวิธียุ่งยากในการปฏิบัติเอกสารหลักฐานต่าง ๆ จากหน่วยงานย่อยไม่ถูกต้อง การเบิกเงินจากคลังโดยการผ่านโอนธนาคารมักไม่ได้รับความสะดวกจากเจ้าหน้าที่ของธนาคาร ตลอดจนกรรมการตรวจสอบภายในมักคิดว่ามีเจ้าหน้าที่ตรวจเงินแผ่นดินมาตรวจสอบเป็นประจำอยู่แล้ว จึงมักละเลยต่อหน้าที่

วิรินทร์ วัชรสิงห์ (2523 : 162) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารธุรการและการเงินของโรงเรียนสาธิตระดับประถมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ในปี พ.ศ. 2523 พบว่า ปัญหาในการบริหาร ธุรการและการเงินของโรงเรียนสาธิตตามทัศนะผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานสอดคล้องกับคือโรงเรียนสาธิตระดับประถมศึกษา ควรปฏิบัติงานบริหารงานพัสดุครุภัณฑ์ด้านการจ่ายอุปกรณ์ครุภัณฑ์ให้มากขึ้น

ประเสริฐ ขาวงษ์ (2524 : 137) ได้ทำการวิจัย เรื่องปัญหาในการบริหารของครูใหญ่ โรงเรียนประถมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ครูใหญ่มีปัญหาในการบริหารงานโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านของการบริหาร พบว่า ปัญหาที่เกี่ยวกับการบริหารงานธุรการการเงิน และการบริหารอยู่ในระดับมากและถือได้ว่าเป็นปัญหาอันดับหนึ่ง ปัญหาโรงเรียนขาดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ธุรการ การเงิน และการบริหารที่มีปัญหา อาจเพราะว่าครูส่วนใหญ่มีหน้าที่ทำการสอนประจำรับผิดชอบนักเรียนจำนวนมากอยู่แล้ว ไม่มีเวลาพอที่จะทำหน้าที่ด้านนี้ ปัญหาการขาดงบประมาณครูใหญ่มีอำนาจเก็บรักษาและใช้จ่ายเงินบำรุงการศึกษาได้น้อยเกินไป และตัวระเบียบเองก็มีขั้นตอนและวิธีปฏิบัติยุ่งยากซับซ้อน

โสภณ ดวงทองพล (2524 : 94) ได้ทำการวิจัยเรื่อง**ปัญหาทางการเงินโรงเรียนประถมศึกษา** สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี เพื่อศึกษาทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน และเจ้าหน้าที่การเงินของโรงเรียนเกี่ยวกับงานการเงินของโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่การเงินโรงเรียนส่วนมากไม่เข้าใจระเบียบงานการเงินโดยละเอียด ไม่ได้รับการอบรมความรู้ในด้านนี้โดยตรงและจัดทำบัญชีไม่เป็นปัจจุบันและพบว่าผู้บริหารละเลยในเรื่องการตรวจสอบภายใน

เจียร ทองนุ่น (2532 : 141) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาการบริหารงานธุรการและการเงินของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า

1. ผู้บริหารโรงเรียนและครูอาจารย์ที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าธุรการและการเงินมีทัศนคติต่อปัญหาการบริหารงานธุรการและการเงิน อยู่ในระดับปานกลาง
2. ครู อาจารย์ที่ทำหน้าที่ฝ่ายธุรการและการเงินโรงเรียน มีทัศนคติต่อปัญหาการบริหารงานธุรการและการเงินของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งเจ็ดด้านโดยจัดลำดับที่ปัญหา ได้ดังนี้ คือ งานพัสดุงานงบประมาณ งานเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยของอาคารสถานที่ งานทะเบียนและรายงานงานงบประมาณ งานสารบรรณและงานการเงินและบัญชี
3. ครู อาจารย์ที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้างานธุรการและงานการเงินของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีทัศนคติต่อปัญหาการบริหารงานธุรการและการเงินของผู้บริหาร โรงเรียนทั้งเจ็ดด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สกุล ศิลปนิลมาลย์ (2535 : 132) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาปัญหาการปฏิบัติงาน การเงินและบัญชีของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ระดับปัญหาการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ตามความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติงานการเงิน และบัญชีของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด ทั้งโดย ส่วนรวมและรายด้าน พบว่า มีระดับปัญหาอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มี ปัญหาอยู่ในระดับปานกลางเมื่อเปรียบเทียบกับปัญหาโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันพบว่าไม่แตกต่างกัน

จากงานวิจัยดังกล่าว สรุปได้ว่า ปัญหาที่เกี่ยวกับการเงินและพัสดุ ก็คือ การขาด เจ้าหน้าที่ธุรการการเงิน โดยตรง ครูผู้ทำหน้าที่ทำการสอน เมื่อให้มาทำหน้าที่การเงิน โรงเรียน ยังขาดความรู้และระเบียบงานการเงินโดยละเอียด ส่วนการทำบัญชีและข้อมูลก็ยังไม่เป็น ปัจจุบัน

งานการเงินโรงเรียน นอกจากจะมีขอบข่ายภาระงานที่ผู้รับผิดชอบและจะต้องดำเนินการด้วยความละเอียดรอบคอบและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ หากผู้รับผิดชอบปฏิบัติ ไม่ถูกต้องตามระเบียบ มีผลทำให้เกิดความเสียหายต่อทางราชการแล้ว อาจได้รับโทษทาง กฎหมายและโทษทางวินัยด้วย การเข้ามารับผิดชอบงานการเงินของโรงเรียนนอกจากจะเป็น การเพิ่มภาระงานแล้ว ยังอาจมีผลในการบั่นทอนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ด้วย

6. สรุปแนวคิด หลักการและทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่นำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแนวคิดและทฤษฎีรวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่สำคัญ ที่นำไปสู่การกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยซึ่งประกอบด้วยแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2 ประการ ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของ ผู้บริหารและครูการเงิน โรงเรียน
2. ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ยึดแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาการบริหาร จัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ในด้านความรู้ ด้านข้อมูล และด้านทักษะ ของ ผู้บริหารและครูการเงิน โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามมาตรฐานการจัดการทางการเงิน 7 มาตรฐาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของผู้บริหารและครูการเงิน โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนและรายละเอียด ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการออกแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหาร และครูการเงิน โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 390 โรงเรียน โรงเรียนละ 2 คน รวมประชากร 780 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการออกแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607-610) ได้โรงเรียนจำนวน 196 โรงเรียน ประกอบด้วยผู้บริหาร โรงเรียนละ 1 คน และครูการเงินโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน รวมเป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 392 คน ซึ่งผู้วิจัยได้จำแนกตามขนาดโรงเรียนและรายอำเภอ ดังรายละเอียดในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนโรงเรียน ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารและการเงินโรงเรียน สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ลำดับที่	สำนักงานการประถมศึกษา ศึกษาอำเภอ	กลุ่มประชากร ขนาดโรงเรียน				กลุ่มตัวอย่าง ขนาดโรงเรียน			
		เล็ก	กลาง	ใหญ่	รวม	เล็ก	กลาง	ใหญ่	รวม
1	พระนครศรีอยุธยา	11	12	10	33	6	6	5	17
2	ท่าเรือ	11	12	1	24	5	6	1	12
3	นครหลวง	6	9	4	19	3	4	2	9
4	บางซ้าย	6	8	2	16	3	4	1	8
5	บางไทร	11	16	3	30	6	8	1	15
6	บางบาล	13	9	3	25	7	4	1	12
7	บางปะหัน	14	14	2	30	7	7	1	15
8	บางปะอิน	7	15	9	31	4	7	4	15
9	บ้านแพรก	5	3	0	8	3	2	0	5
10	ผักไห่	7	10	3	20	4	5	1	10
11	ภาชี	14	8	2	24	7	4	1	12
12	มหาราช	8	7	1	16	4	4	1	9
13	ลาดบัวหลวง	6	11	8	25	3	5	4	12
14	วังน้อย	4	11	12	27	2	5	6	13
15	เสนา	7	21	6	34	4	10	3	17
16	อุทัย	13	14	1	28	7	7	1	15
รวมทั้งสิ้น		143	180	67	390	75	88	33	196

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ในด้านความรู้ ด้านข้อมูล ด้านทักษะ ตามมาตรฐานทางการเงิน 7 มาตรฐาน ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนงบประมาณ การคำนวณต้นทุนของกิจกรรม การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ การบริหารสินทรัพย์การรายงานทางการเงินและผลดำเนินการ และการตรวจสอบภายใน

ลักษณะของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) และแบบปลายเปิด (Opened)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ในด้านความรู้ ด้านข้อมูล และด้านทักษะ ตามมาตรฐานการจัดการทางการเงิน 7 มาตรฐาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของบุญเรียง ขจรศิลป์ (2537 : 94-95) ซึ่งกำหนดค่าระดับความต้องการพัฒนา คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณ แบบมุ่งเน้นผลงาน ของผู้บริหารและครูการเงิน โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิดหลัก และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับระบบงบประมาณ แบบมุ่งเน้นผลงาน เพื่อการประเมินประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ **รวมทั้งศึกษา** ตัวแปรที่สำคัญในด้านต่าง ๆ โดยศึกษาจากตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งสอบถามจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามในการวิจัย

2. วิเคราะห์ขอบเขตของการศึกษาโดยกำหนดกรอบแนวคิดและกำหนดคำถามสัมพันธเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน และเขียนข้อคำถาม (Item) นำข้อมูลมาสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามให้ตรงกับความต้องการที่จะศึกษาและครอบคลุมเนื้อหาที่จะวัด

3. สร้างข้อคำถามของแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาในด้านความรู้ ด้านข้อมูล และด้านทักษะ ของการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ตามมาตรฐานการจัดการทางการเงิน 7 มาตรฐาน ของผู้บริหารและครูการเงิน โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังนี้

- 3.1 การวางแผนงบประมาณ ในมาตรฐานที่ 1 มีข้อคำถาม 8 ข้อ
- 3.2 การคำนวณต้นทุนของผลผลิต ในมาตรฐานที่ 2 มีข้อคำถาม 3 ข้อ
- 3.3 การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ในมาตรฐานที่ 3 มีข้อคำถาม 6 ข้อ
- 3.4 การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ ในมาตรฐานที่ 4 มีข้อคำถาม 7 ข้อ
- 3.5 การบริหารสินทรัพย์ ในมาตรฐานที่ 5 มีข้อคำถาม 6 ข้อ

3.6 การรายงานทางการเงินและผลดำเนินการ ในมาตรฐานที่ 6 มีข้อคำถาม 5 ข้อ

3.7 การตรวจสอบภายใน ในมาตรฐานที่ 7 มีข้อคำถาม 7 ข้อ

ซึ่งแต่ละข้อของแบบสอบถามจะถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ว่ามีความต้องการพัฒนามาก น้อยเพียงไร ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 42 ข้อ โดยผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของระดับความต้องการพัฒนาให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาการตอบตามเกณฑ์ของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538 : 8-11) ดังนี้

- ระดับความต้องการ 5 หมายถึง ผู้ตอบมีความต้องการการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานมากที่สุด(81% - 100%)
- ระดับความต้องการ 4 หมายถึง ผู้ตอบมีความต้องการการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน มาก (61%-80%)
- ระดับความต้องการ 3 หมายถึง ผู้ตอบมีความต้องการการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ปานกลาง (41%-60%)
- ระดับความต้องการ 2 หมายถึง ผู้ตอบมีความต้องการการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน น้อย (21%-40%)
- ระดับความต้องการ 1 หมายถึง ผู้ตอบมีความต้องการการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน น้อยที่สุด หรือไม่ต้องการ (0%-20%)

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามหลักการเสนอต่อประธานและกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจเนื้อหาและสำนวนภาษาให้ถูกต้องสมบูรณ์

5. นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญเรื่องการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน จำนวน 5 ท่าน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติไว้ ดังนี้ มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการศึกษา และ/หรือเป็นผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในด้านการบริหารงานที่เกี่ยวกับการศึกษามาไม่น้อยกว่า 5 ปี เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความถูกต้องของสำนวนภาษา

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารและครูการเงินโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจำนวน 28 โรงเรียน ละ 2 คน รวม 56 คน เพื่อนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ถ่วงน้ำหนัก โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient alpha) ของครอนบราค (Cronbach, 1990 : 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.975

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้ว นำมาปรับปรุงแก้ไขร่วมกับประธานและคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และจัดพิมพ์แบบทดสอบเป็นฉบับที่สมบูรณ์เพื่อใช้ในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ถึงผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อติดต่อประสานงานขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยขอหนังสือจากผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ถึงหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากโรงเรียนในสังกัดแต่ละอำเภอ โดยขอความอนุเคราะห์จากเจ้าหน้าที่ นำแบบสอบถามไปมอบให้กับผู้บริหาร โรงเรียนและครูการเงิน โรงเรียนในสังกัด ตามกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามคืน โดยขอความกรุณาผู้บริหาร โรงเรียนได้นำแบบทดสอบส่งคืนที่สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ โดยผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองหลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้ว ประมาณ 5 สัปดาห์ ได้แบบสอบถามคืนทั้งหมด 392 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบ เพื่อคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ ปรากฏว่าแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา มีความสมบูรณ์ทุกฉบับ

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูล ออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนา การบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ตามมาตรฐานการจัดการทางการเงิน 7 มาตรฐาน ของผู้บริหาร และครูการเงิน โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อใช้ในการประเมินค่าและแปลความหมายของคะแนน โดยใช้เกณฑ์ของ วิเชียร เกตุสิงห์ (2538 : 8-11) 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบ
งบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบ
งบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน มาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบ
งบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบ
งบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบ
งบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน น้อยที่สุด

กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้หลักการแปลความ
หมายของซูศรี วงศ์รัตนะ(2534:85) ดังนี้

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.00 - 0.70 หมายถึง มีการกระจายน้อย

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71 - 1.00 หมายถึง มีการกระจายปานกลาง

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน มากกว่า 1.00 หมายถึง มีการกระจายมาก

ตอนที่ 3 ข้อมูลเปรียบเทียบความต้องการพัฒนา การบริหารจัดการระบบงบประมาณ
แบบมุ่งเน้นผลงาน ของผู้บริหารและครูการเงินโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นรายด้านและโดยรวมทั้งฉบับ โดยการทดสอบค่าที (t-test) และนำ
เสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ใช้สถิติที่นำ
มาวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่า ที (t-test)
3. สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ เพื่อหาค่าความ
เที่ยงของแบบสอบถาม ใช้ค่า สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient)
4. การวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด วิเคราะห์ด้วยโปรแกรม SPSS for Windows Version 11

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของผู้บริหารและครูการเงินโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีกลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหารและครูการเงินโรงเรียน จำนวน 196 โรงเรียน โรงเรียนละ 2 คน รวม 392 คน นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้บริหารและครูการเงินโรงเรียน

ตอนที่ 2 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของผู้บริหารและครูการเงินโรงเรียน

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล เรื่อง การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของผู้บริหารและครูการเงินโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้บริหารและครูการเงินโรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูล โดยแจกแจงความถี่และหาค่าทางสถิติ คือ ค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ของผู้บริหารและครูการเงินโรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงความถี่และหาค่าทางสถิติ คือ ค่าร้อยละ

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณ แบบมุ่งเน้นผลงาน วิเคราะห์ ข้อมูลโดยหาค่าทางสถิติ คือ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการ ทดสอบค่าที (t-test)

ตอนที่ 1 ข้อมูลที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้บริหารและครูการเงินโรงเรียน

ผู้วิจัยได้สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้บริหารและครูการเงินโรงเรียนเกี่ยวกับวุฒิทางการศึกษา อายุราชการ ประสบการณ์เกี่ยวกับการเงินและพัสดุ เคยเข้ารับการอบรมด้านการเงินและพัสดุ ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 ข้อมูลสถานภาพของผู้บริหารและครูการเงิน โรงเรียน

รายการ	จำนวน (N=392)	ร้อยละ
วุฒิสูงสุดทางการศึกษาของผู้บริหารและครูการเงิน โรงเรียน		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	23	5.90
ปริญญาตรี	336	85.70
สูงกว่าปริญญาตรี	33	8.40
อายุราชการ ของผู้บริหารและครูการเงิน โรงเรียน		
1-5 ปี	-	-
6-10 ปี	14	3.60
11-15 ปี	27	6.90
16-20 ปี	53	13.50
21 ปีขึ้นไป	298	76.00
ประสบการณ์ที่เกี่ยวกับการเงิน/พัสดุในปัจจุบัน ของผู้บริหารและครูการเงินโรงเรียน		
น้อยกว่า 5 ปี	94	24.00
5-10 ปี	77	19.60
11-15 ปี	62	15.80
16-20 ปี	90	23.00
21 ปีขึ้นไป	69	17.60
การร่วมการประชุม อบรม เกี่ยวกับการเงินและพัสดุ ของผู้บริหารและครูการเงินโรงเรียน		
-ไม่เคย	58	14.80
-เคย	334	85.20

จากตาราง 2 แสดงข้อมูลสถานภาพของผู้บริหารและครูการเงินโรงเรียน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏว่า

ผู้บริหารและครูการเงินโรงเรียนส่วนมากมีวุฒิอยู่ในระดับปริญญาตรี รองลงมาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรี และน้อยที่สุดอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 85.70, 8.40 และ 5.90 ตามลำดับ

ผู้บริหารและครูการเงินโรงเรียนส่วนมากมีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป รองลงมา มีอายุราชการ 16-20 ปี 11-15 ปี และ 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 76.00, 13.50 และ 6.90 ตามลำดับ

ผู้บริหารและครูการเงินโรงเรียนส่วนมากมีประสบการณ์เกี่ยวกับการเงิน/พัสดุ น้อยกว่า 5 ปี รองลงมาคือ 16-20 ปี 5-10 ปี 21 ปีขึ้นไป และน้อยที่สุดคือ 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.00, 23.00, 19.60, 17.60 และ 15.80 ตามลำดับ

ผู้บริหารและครูการเงินโรงเรียน เคยร่วมการประชุม อบรม เกี่ยวกับการเงินและพัสดุ คิดเป็นร้อยละ 85.20 และไม่เคยร่วมการประชุม อบรม เกี่ยวกับการเงินและพัสดุ คิดเป็นร้อยละ 14.80

ตอนที่ 2 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของบริหารและครูการเงินโรงเรียน

ผู้วิจัยได้สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละความคิดเห็นของผู้บริหารและครูการเงินโรงเรียน เกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน

รายการ	ผู้บริหาร		ครูการเงิน		รวมทั้งสิ้น	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
มีความต้องการเกี่ยวกับ ความรู้ ความสามารถ ในระบบ						
งบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน						
-มาก	28	14.30	14	7.10	42	10.70
-ปานกลาง	136	69.40	114	58.20	250	63.80
-น้อย	25	12.70	46	23.50	71	18.10
-น้อยที่สุด	7	3.60	22	11.20	29	7.40
การใช้เวลาในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบงบประมาณแบบ						
มุ่งเน้นผลงาน						
-ในเวลาราชการ น้อยกว่า 50%	94	48.00	132	67.30	226	57.70
-ในเวลาราชการ มากกว่า 50%	68	34.70	27	13.80	95	24.20
-นอกเวลาราชการ น้อยกว่า 50%	22	11.20	7	3.60	29	7.40
-นอกเวลาราชการ มากกว่า 50%	12	6.10	30	15.30	42	10.70

ตาราง 3 (ต่อ)

รายการ	ผู้บริหาร		ครูการเงิน		รวมทั้งสิ้น	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การปฏิบัติงานในระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานมีผลต่อ						
ผู้บริหารและครูการเงิน โรงเรียน						
- มีเวลาในการปฏิบัติงานประจำวันน้อยลง	132	67.30	137	69.90	269	68.60
- ผลการปฏิบัติงานประจำลดลง	83	42.30	75	38.30	158	40.30
- มีเวลาให้กับครอบครัวน้อยลง	37	18.90	33	16.80	70	17.90
- มีเวลาในการพัฒนาตนเอง	35	17.90	59	30.10	94	24.00
- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานน้อยลง	31	15.80	25	12.80	56	14.30
- ค่าใช้จ่ายส่วนตัวเพิ่มขึ้น	39	19.90	29	14.80	68	17.30
การนำระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานมาใช้ในโรงเรียน						
เป็นอย่างไร						
- ประหยัดงบประมาณในส่วนของการดำเนินงาน	97	49.50	59	30.10	156	39.80
- มีความสะดวกในการวางแผนการบริหารจัดการงบประมาณ	151	72.09	138	70.40	289	73.70
- การจัดซื้อจัดจ้างมีความสะดวกรวดเร็ว ลดขั้นตอนในการดำเนินงาน	147	75.00	99	50.50	246	62.80
- ได้รับพัสดุตรงกับความต้องการของผู้ใช้	163	83.20	127	64.80	290	74.00
- ได้รับพัสดุที่มีคุณภาพตรงตามคุณลักษณะที่ต้องการ	143	73.00	87	44.40	230	58.70
- ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน-พัสดุ ได้อย่างมีระบบตรวจสอบได้ง่าย	147	75.00	114	58.20	261	66.60
- มีความมั่นใจในการจัดทำหลักฐาน ที่เกี่ยวข้อง มากขึ้น	104	53.10	88	44.90	192	49.00
- ได้รับความรู้และมีประสบการณ์ด้านการเงินพัสดุเพิ่มขึ้น	113	57.70	91	49.40	204	52.00
โรงเรียนสมควรนำระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานมาใช้หรือไม่						
- ไม่สมควร	16	8.20	32	16.30	48	12.20
- สมควร	180	91.80	164	83.70	344	87.80

จากตาราง 3 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ของผู้บริหารและครูการเงินโรงเรียน ปรากฏผล ดังนี้

ความต้องการเกี่ยวกับ ความรู้ ความสามารถ ในระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน พบว่า

ผู้บริหารและครูการเงินโรงเรียน มีความต้องการเกี่ยวกับ ความรู้ ความสามารถ ในระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ส่วนมาก มีความต้องการ ปานกลาง รองลงมาคือ น้อย, มาก และน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 63.80, 18.10, 10.70 และ 7.40 ตามลำดับ

ผู้บริหาร มีความต้องการเกี่ยวกับ ความรู้ ความสามารถ ในระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ส่วนมาก อยู่ในระดับความต้องการ ปานกลาง รองลงมาคือมาก, น้อย และต่ำสุดคือน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 69.40, 14.30, 12.70 และ 3.60 ตามลำดับ

ครูการเงินโรงเรียน มีความต้องการเกี่ยวกับ ความรู้ ความสามารถ ในระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ส่วนมาก อยู่ในระดับความต้องการ ปานกลาง รองลงมาคือน้อย น้อยที่สุดและต่ำสุดคือมาก คิดเป็นร้อยละ 58.20, 23.50, 11.20 และ 7.10 ตามลำดับ

การใช้เวลาในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน พบว่าผู้บริหารและครูการเงินโรงเรียน ใช้เวลาในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ส่วนมาก ใช้เวลาในเวลาราชการ น้อยกว่า 50 % รองลงมาคือใช้เวลาในเวลาราชการ มากกว่า 50 %, ใช้เวลานอกราชการ มากกว่า 50 %, และใช้นอกเวลาราชการ น้อยกว่า 50 % คิดเป็นร้อยละ 57.70, 24.20, 10.70 และ 7.40 ตามลำดับ

ผู้บริหาร ใช้เวลาในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ส่วนมาก ใช้เวลาในเวลาราชการน้อยกว่า 50% รองลงมาคือใช้เวลาในเวลาราชการมากกว่า 50% ใช้เวลานอกราชการน้อยกว่า 50% และใช้นอกเวลาราชการมากกว่า 50% คิดเป็นร้อยละ 48.00, 34.70, 11.20 และ 6.10 ตามลำดับ

ครูการเงินโรงเรียน ใช้เวลาในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ส่วนมาก ใช้เวลาในเวลาราชการน้อยกว่า 50% รองลงมาคือใช้นอกเวลาราชการมากกว่า 50% ใช้เวลาในราชการน้อยกว่า 50% และใช้นอกเวลาราชการน้อยกว่า 50% คิดเป็นร้อยละ 67.30, 15.30, 13.80 และ 3.60 ตามลำดับ

การปฏิบัติงานในระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานมีผลต่อผู้บริหารและครูการเงินโรงเรียน พบว่า

ผู้บริหารและครูการเงินโรงเรียน เห็นว่าการปฏิบัติงานในระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานมีผลต่อตนเอง ส่วนมาก มีเวลาในการปฏิบัติงานประจำน้อยลง รองลงมาคือผลการปฏิบัติงานประจำลดลง, มีเวลาในการพัฒนาตนเอง, มีเวลาให้กับครอบครัวน้อยลง, ค่าใช้จ่ายส่วนตัวเพิ่มขึ้น และ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานน้อยลง คิดเป็นร้อยละ 68.60, 40.30, 24.00, 17.90, 17.30 และ 14.30 ตามลำดับ

ผู้บริหาร เห็นว่าการปฏิบัติงานในระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานมีผล ต่อตนเอง ส่วนมาก มีเวลาในการปฏิบัติงานประจำวันน้อยลง รองลงมาคือ ผลการปฏิบัติงานประจำลดลง,ทำให้ง่ายส่วนตัวเพิ่มขึ้น,มีเวลาให้กับครอบครัวน้อยลง,มีเวลาพัฒนาตนเอง และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานน้อยลง คิดเป็นร้อยละ 67.30, 42.30, 19.90, 18.90, 17.90 และ 15.80 ตามลำดับ

ครูการเงินโรงเรียน เห็นว่า การปฏิบัติงานในระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานมีผล ต่อตนเอง ส่วนมาก มีเวลาในการปฏิบัติงานประจำวันน้อยลง รองลงมาคือ ผลการปฏิบัติงานประจำลดลง, มีเวลาในการพัฒนาตนเอง, มีเวลาให้กับครอบครัวน้อยลง, ทำให้ง่ายส่วนตัวเพิ่มขึ้น,มีเวลาพัฒนาตนเอง และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานน้อยลง คิดเป็นร้อยละ 69.90, 38.30, 30.10, 16.80, 14.80 และ 12.80 ตามลำดับ

การนำระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานมาใช้ในโรงเรียน พบว่า

ผู้บริหารและครูการเงินโรงเรียน ให้ความเห็นเกี่ยวกับการนำระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานมาใช้ในโรงเรียน ส่วนมาก เห็นว่าได้รับผลตรงกับความต้องการของผู้ใช้ รองลงมาคือ มีความสะดวกในการวางแผนการบริหารจัดการงบประมาณ, ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน-พัสดุ ได้อย่างมีระบบตรวจสอบได้ง่าย, ได้รับพัสดุที่มีคุณภาพตรงตามคุณลักษณะที่ต้องการ, มีความสะดวกในการวางแผนการบริหารจัดการงบประมาณ, ได้รับความรู้และมีประสบการณ์ด้านการเงิน-พัสดุเพิ่มขึ้น, มีความมั่นใจในการจัดทำหลักฐาน ที่เกี่ยวข้องมากขึ้น และ ประหยัดงบประมาณ ในส่วนของการ ดำเนินงาน คิดเป็นร้อยละ 74.00, 66.60, 62.80, 58.70, 73.70, 52.00, 49.00 และ 39.80 ตามลำดับ

ผู้บริหาร ให้ความเห็นเกี่ยวกับการนำระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานมาใช้ในโรงเรียน ส่วนมาก เห็นว่าได้รับผลตรงกับความต้องการของ ผู้ใช้ รองลงมาคือ มีความสะดวกในการวางแผนการบริหารจัดการงบประมาณ, ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน-พัสดุ ได้อย่างมีระบบตรวจสอบได้ง่าย, มีความสะดวกในการวางแผนการบริหารจัดการงบประมาณ, ได้รับพัสดุที่มีคุณภาพตรงตามคุณลักษณะที่ต้องการ, ได้รับความรู้และมีประสบการณ์ด้านการเงิน-พัสดุเพิ่มขึ้น, มีความมั่นใจในการจัดทำหลักฐาน ที่เกี่ยวข้องมากขึ้น และ ประหยัดงบประมาณในส่วนของการ ดำเนินงาน คิดเป็นร้อยละ 83.20, 75.00, 75.00, 73.00, 72.09, 57.70, 53.10 และ 49.50 ตามลำดับ

ครูการเงินโรงเรียน ให้ความเห็นเกี่ยวกับการนำระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานมาใช้ในโรงเรียน ส่วนมาก ดอบแบบสอบถาม ได้รับผลตรงกับความต้องการของ ผู้ใช้ รองลงมาคือ มีความสะดวกในการวางแผนการบริหารจัดการงบประมาณ, ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน-พัสดุ ได้อย่างมีระบบตรวจสอบได้ง่าย, การจัดซื้อจัดจ้างมีความสะดวกรวดเร็วลดขั้นตอนในการดำเนินงาน, ได้รับความรู้และมีประสบการณ์ด้านการเงินพัสดุเพิ่มขึ้น, มีความมั่นใจในการจัดทำหลักฐาน ที่เกี่ยวข้องมากขึ้นได้รับพัสดุที่มีคุณภาพตรงตามคุณลักษณะที่ต้องการ, และ ประหยัดงบประมาณ

ในส่วนของการดำเนินงาน คิดเป็นร้อยละ 64.80, 70.40, 58.20, 50.50, 49.40, 44.90, 44.40 และ 30.10 ตามลำดับ

โรงเรียนสมควรนำระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานมาใช้หรือไม่ พบว่า

ผู้บริหารและครูการเงิน โรงเรียน ให้ความคิดเห็นว่าโรงเรียนสมควรนำระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานมาใช้ คิดเป็นร้อยละ 87.80 และเห็นว่าไม่สมควร คิดเป็นร้อยละ 12.20

ผู้บริหาร ให้ความคิดเห็นว่าโรงเรียนสมควรนำระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานมาใช้ คิดเป็นร้อยละ 91.80 และเห็นว่าไม่สมควร คิดเป็นร้อยละ 8.20

ครูการเงิน โรงเรียน ให้ความคิดเห็นว่าโรงเรียนสมควรนำระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานมาใช้ คิดเป็นร้อยละ 83.70 และเห็นว่าไม่สมควร คิดเป็นร้อยละ 16.30

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณ แบบมุ่งเน้น

ผลงาน

ผู้วิจัยได้สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณ แบบมุ่งเน้นผลงานในด้านความรู้ ด้านข้อมูล และด้านทักษะของผู้บริหารและครูการเงิน โรงเรียน ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านความรู้ ด้านข้อมูล และ ด้านทักษะ ของผู้บริหาร และครูการเงิน โรงเรียน

รายการ	ระดับความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน								
	ผู้บริหาร			ครูการเงิน			รวม		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความต้องการพัฒนา ด้านความรู้	2.93	1.05	ปานกลาง	3.01	0.99	ปานกลาง	3.00	1.03	ปานกลาง
ความต้องการพัฒนา ด้านข้อมูล	2.97	1.26	ปานกลาง	2.87	1.05	ปานกลาง	2.92	1.09	ปานกลาง
ความต้องการพัฒนา ด้านทักษะ	3.09	0.98	ปานกลาง	3.04	0.98	ปานกลาง	3.07	0.98	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.99	1.09	ปานกลาง	2.97	1.00	ปานกลาง	2.99	1.03	ปานกลาง

จากตาราง 4 แสดงค่าทางสถิติ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านความรู้ ด้านข้อมูล และ ด้านทักษะ ของผู้บริหารและครูการเงิน โรงเรียน ปรากฏผล ดังนี้

โดยภาพรวมผู้บริหาร ครูการเงิน โรงเรียนและทั้งผู้บริหารและครูการเงิน โรงเรียน มีความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ตามลำดับดังนี้ 2.99, 2.97 และ 2.99

ผู้บริหาร มีความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านความรู้ ด้านข้อมูล และด้านทักษะ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความต้องการด้านทักษะ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านข้อมูลและด้านความรู้ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.09, 2.97 และ 2.93 ตามลำดับ

ครูการเงิน โรงเรียน มีความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านความรู้ ด้านข้อมูล และด้านทักษะ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความต้องการด้านทักษะมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือด้านความรู้และด้านข้อมูล คิดเป็น ค่าเฉลี่ย 3.04, 3.01 และ 2.92

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านความรู้ เกี่ยวกับมาตรฐานการจัดการทางการเงิน 7 มาตรฐานของผู้บริหารและครูการเงิน โรงเรียน

รายการ	ระดับความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน								
	ผู้บริหาร			ครูการเงิน			รวม		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การวางแผนงบประมาณ									
1. กำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่จะดำเนินการให้บรรลุผล	2.74	1.31	ปานกลาง	2.85	1.35	ปานกลาง	2.79	1.33	ปานกลาง
2. การกำหนดพันธกิจของโรงเรียนที่จะดำเนินการให้บรรลุผล	2.82	1.36	ปานกลาง	2.71	1.38	ปานกลาง	2.77	1.37	ปานกลาง
3. การกำหนดเป้าประสงค์ของโรงเรียนที่จะดำเนินการให้บรรลุผล	2.62	1.33	ปานกลาง	2.60	1.34	ปานกลาง	2.61	1.36	ปานกลาง
4. การกำหนดกลยุทธ์หรือแนวทางการดำเนินงานที่จะนำโรงเรียนไปสู่ทิศทางที่ต้องการหรือบรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้	3.07	1.25	ปานกลาง	3.30	1.42	ปานกลาง	3.22	1.34	ปานกลาง
5. การแปลงแผนกลยุทธ์เป็นแผนปฏิบัติการ	3.17	1.39	ปานกลาง	3.28	1.26	ปานกลาง	3.22	1.32	ปานกลาง
6. การกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ	2.90	1.29	ปานกลาง	3.38	1.80	ปานกลาง	3.14	1.26	ปานกลาง
7. การจัดทำประมาณการรายจ่ายล่วงหน้าระยะปานกลาง	3.15	1.29	ปานกลาง	3.23	1.32	ปานกลาง	3.19	1.31	ปานกลาง
8. การกำหนดหลักเกณฑ์การจัดสรรทรัพยากรภายใน	2.96	1.30	ปานกลาง	2.85	1.39	ปานกลาง	2.91	1.34	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.92	1.31	ปานกลาง	3.02	1.40	ปานกลาง	2.98	1.16	ปานกลาง
การคำนวณต้นทุนผลผลิต									
9. การคิดต้นทุนกิจกรรม	3.33	1.25	ปานกลาง	3.06	1.40	ปานกลาง	3.19	1.33	ปานกลาง
10. ขั้นตอนในการออกแบบจัดทำข้อมูลและติดตั้งระบบการบริหารต้นทุนภายในโรงเรียน	3.23	1.30	ปานกลาง	3.05	1.36	ปานกลาง	3.14	1.33	ปานกลาง
11. ปัจจัยที่จะช่วยให้การพัฒนาระบบการบริหารต้นทุนภายในโรงเรียน	3.23	1.30	ปานกลาง	3.05	1.36	ปานกลาง	3.14	1.33	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.26	1.28	ปานกลาง	3.05	1.37	ปานกลาง	3.15	1.33	ปานกลาง

ตาราง 5 (ต่อ)

รายการ	ระดับความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน								
	ผู้บริหาร			ครูการเงิน			รวม		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การจัดซื้อจัดจ้าง									
12. กระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง	2.57	1.48	ปานกลาง	2.63	1.36	ปานกลาง	2.60	1.41	ปานกลาง
13. ระดับความรับผิดชอบต่อการจัดซื้อจัดจ้าง	2.41	1.41	น้อย	2.74	1.44	ปานกลาง	2.58	1.43	ปานกลาง
14. วิธีการและกลยุทธ์ในการจัดซื้อจัดจ้าง	2.53	1.49	ปานกลาง	2.84	1.47	ปานกลาง	2.77	1.48	ปานกลาง
15. ระบบข้อมูลข่าวสารการจัดซื้อจัดจ้าง	2.45	1.45	น้อย	2.53	1.43	ปานกลาง	2.49	1.44	น้อย
16. การจัดหน่วยงาน จัดซื้อจัดจ้าง	2.63	1.48	ปานกลาง	2.49	1.38	น้อย	2.56	1.43	ปานกลาง
17. การจัดหน่วยงาน บริหารงานบุคคล	2.70	1.45	ปานกลาง	2.62	1.42	ปานกลาง	2.66	1.43	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.54	1.46	ปานกลาง	2.64	1.41	ปานกลาง	2.61	1.43	ปานกลาง
การบริหารทางการเงินและควบคุมงบประมาณ									
18. การตัดสินใจหาแหล่งของเงินทุน	3.21	1.40	ปานกลาง	3.17	1.31	ปานกลาง	3.19	1.35	ปานกลาง
19.การตัดสินใจจัดสรรเงินทุนในนโยบายการเงิน	3.11	1.34	ปานกลาง	3.28	1.35	ปานกลาง	3.19	1.35	ปานกลาง
20.การจัดทำบัญชีของโรงเรียนภาครัฐ	3.06	1.53	ปานกลาง	3.17	1.44	ปานกลาง	3.11	1.48	ปานกลาง
21.ส่วนประกอบของข้อมูลทางบัญชี	2.85	1.56	ปานกลาง	2.95	1.36	ปานกลาง	2.90	1.46	ปานกลาง
22.การกำหนดความรับผิดชอบต่อ	2.65	1.46	ปานกลาง	2.92	1.43	ปานกลาง	2.78	1.45	ปานกลาง
23.การวางระบบบัญชี	2.91	1.45	ปานกลาง	3.08	1.53	ปานกลาง	2.99	1.49	ปานกลาง
24.การควบคุมงบประมาณ	2.69	1.53	ปานกลาง	3.08	1.50	ปานกลาง	2.89	1.53	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.92	1.46	ปานกลาง	3.09	1.41	ปานกลาง	3.00	1.44	ปานกลาง
การบริหารทรัพย์สิน									
25.สินทรัพย์หมุนเวียน	3.13	1.36	ปานกลาง	2.96	1.33	ปานกลาง	3.05	1.34	ปานกลาง
26.สินทรัพย์ถาวร	3.03	1.30	ปานกลาง	2.87	1.42	ปานกลาง	2.95	1.36	ปานกลาง
27.การวางแผนความต้องการสินทรัพย์	3.01	1.39	ปานกลาง	2.94	1.36	ปานกลาง	2.98	1.38	ปานกลาง
28.การจัดการเพื่อให้ได้มาซึ่งสินทรัพย์	3.24	1.31	ปานกลาง	2.85	1.38	ปานกลาง	3.04	1.36	ปานกลาง
29.การบริหารสินทรัพย์ประเภทพืชผล	2.87	1.45	ปานกลาง	2.63	1.40	ปานกลาง	2.75	1.43	ปานกลาง
30.การบริหารสินทรัพย์ประเภทที่ดินและสิ่งก่อสร้าง	2.92	1.38	ปานกลาง	2.66	1.41	ปานกลาง	2.79	1.40	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.03	1.36	ปานกลาง	2.81	1.38	ปานกลาง	2.92	1.37	ปานกลาง

ตาราง 5 (ต่อ)

รายการ	ระดับความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน								
	ผู้บริหาร			ครูการเงิน			รวม		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน									
31. งบแสดงฐานะการเงิน	2.92	1.46	ปานกลาง	3.03	1.36	ปานกลาง	2.98	1.41	ปานกลาง
32. งบแสดงผลการดำเนินงาน	2.93	1.39	ปานกลาง	3.02	1.29	ปานกลาง	2.97	1.34	ปานกลาง
33. งบแสดงเงินสด	3.07	1.34	ปานกลาง	3.06	1.30	ปานกลาง	3.06	1.31	ปานกลาง
34. หมายเหตุประกอบงบการเงิน	2.94	1.35	ปานกลาง	2.84	1.28	ปานกลาง	2.89	1.32	ปานกลาง
35. การรายงานผลการดำเนินงาน	2.82	1.43	ปานกลาง	3.09	1.31	ปานกลาง	2.96	1.38	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.93	1.39	ปานกลาง	3.00	1.30	ปานกลาง	2.97	1.35	ปานกลาง
การตรวจสอบภายใน									
36. การตรวจสอบ/ควบคุมด้านการบริหารงานการเงินและการบัญชี	2.95	1.44	ปานกลาง	3.05	1.38	ปานกลาง	3.00	1.41	ปานกลาง
37. การพัฒนางานให้ทันสมัยและตรงกับความต้องการ	2.92	1.38	ปานกลาง	3.21	1.40	ปานกลาง	3.12	1.39	ปานกลาง
38. การตรวจสอบโดยใช้แนวความเสี่ยง	2.98	1.44	ปานกลาง	3.19	1.42	ปานกลาง	3.09	1.43	ปานกลาง
39. การตรวจสอบโดยใช้หน่วยเชิงรุกแบบก้าวหน้าและสร้างสรรค์	3.14	1.49	ปานกลาง	3.02	1.43	ปานกลาง	3.08	1.46	ปานกลาง
40. การตรวจสอบโดยใช้แนวการปฏิบัติตามข้อกำหนด	3.15	1.44	ปานกลาง	3.11	1.36	ปานกลาง	3.13	1.40	ปานกลาง
41. การตรวจสอบโดยใช้แนวระบบงานเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.19	1.48	ปานกลาง	3.07	1.56	ปานกลาง	3.13	1.52	ปานกลาง
42. การตรวจสอบโดยใช้แนวแบบมีส่วนร่วม	2.93	1.33	ปานกลาง	2.89	1.46	ปานกลาง	2.91	1.39	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.03	1.42	ปานกลาง	3.07	1.43	ปานกลาง	3.06	1.42	ปานกลาง
รวมความต้องการพัฒนาด้านความรู้	2.93	1.05	ปานกลาง	3.01	0.99	ปานกลาง	3.00	1.03	ปานกลาง

จากตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านความรู้ เกี่ยวกับมาตรฐานการจัดการทางการเงิน 7 มาตรฐานของผู้บริหารและครูการเงิน โรงเรียน ปรากฏผล ดังนี้

ผู้บริหารและครูการเงิน โรงเรียน มีความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ในด้านความรู้ เกี่ยวกับมาตรฐานทางการเงิน 7 มาตรฐาน อยู่ในระดับ

ปานกลางมีความต้องการในมาตรฐานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ มาตรฐานการกำหนดต้นทุนผลผลิต รองลงมาคือมาตรฐาน การตรวจสอบภายใน และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือมาตรฐาน การจัดซื้อจัดจ้าง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.15, 3.06 และ 2.61 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเรื่องในมาตรฐาน การกำหนดต้นทุนผลผลิต พบว่า เรื่องที่ผู้บริหารและครู การเงิน โรงเรียนมีความต้องการพัฒนาระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือเรื่อง การคิดต้นทุน กิจกรรม รองลงมาคือเรื่อง ขั้นตอนในการออกแบบจัดทำข้อมูลและติดตั้งระบบการบริหารต้นทุน ภายในโรงเรียนและปัจจัยที่จะช่วยให้การพัฒนาระบบการบริหารต้นทุนภายใน โรงเรียน คิดเป็น ค่าเฉลี่ย 3.19, 3.14 และ 3.14 ตามลำดับ

พิจารณาเรื่อง มาตรฐาน การตรวจสอบภายใน พบว่าเรื่อง ที่ผู้บริหารและครูการเงิน โรงเรียนมีความต้องการพัฒนาระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือเรื่อง การตรวจสอบโดยใช้ แนวการปฏิบัติตามข้อกำหนดและเรื่อง การตรวจสอบโดยใช้แนวระบบงานเทคโนโลยีสารสนเทศ รองลงมาคือเรื่อง การพัฒนางานให้ทันสมัยและตรงกับความต้องการ และเรื่องที่มีความต้องการที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือเรื่อง การตรวจสอบโดยใช้แนวแบบมีส่วนร่วม คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.13, 3.13, 3.12 และ 2.91 ตามลำดับ

ผู้บริหาร มีความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ในด้านความรู้ เกี่ยวกับมาตรฐานทางการเงิน 7 มาตรฐานอยู่ในระดับปานกลาง มีความต้องการใน มาตรฐานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ มาตรฐานการกำหนดต้นทุนผลผลิต รองลงมาคือมาตรฐานการ บริหารทรัพย์สิน และที่มีความต้องการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือมาตรฐาน การจัดซื้อจัดจ้าง

เมื่อพิจารณาเรื่องในมาตรฐาน การกำหนดต้นทุนผลผลิต พบว่า เรื่องที่ผู้บริหารมีความ ต้องการพัฒนาระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือเรื่อง การคิดต้นทุนกิจกรรม รองลงมาคือเรื่อง ขั้นตอนในการออกแบบจัดทำข้อมูลและติดตั้งระบบการบริหารต้นทุนภายใน โรงเรียนและปัจจัยที่ จะช่วยให้การพัฒนาระบบการบริหารต้นทุนภายใน โรงเรียน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.33, 3.23 และ 3.23 ตามลำดับ

พิจารณาเรื่องในมาตรฐาน การบริหารทรัพย์สิน พบว่าเรื่อง ที่ผู้บริหารมีความต้องการ พัฒนาระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือเรื่อง การจัดการเพื่อให้ได้มาซึ่งสินทรัพย์ รองลงมาคือ เรื่อง สินทรัพย์หมุนเวียน และเรื่องที่มีความต้องการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือเรื่อง การบริหารสินทรัพย์ ประเภทพืชสด คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.24, 3.13 และ 2.87 ตามลำดับ

ครูการเงิน โรงเรียน มีความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบ มุ่งเน้นผลงาน ในด้านความรู้ เกี่ยวกับมาตรฐานทางการเงิน 7 มาตรฐาน อยู่ในระดับปานกลาง มีความต้องการในมาตรฐานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ มาตรฐานการบริหารทางการเงินและควบคุม งบประมาณ รองลงมาคือมาตรฐานการตรวจสอบภายใน และที่มีความต้องการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

คือมาตรฐาน การจัดซื้อจัดจ้าง

เมื่อพิจารณาเรื่องในมาตรฐาน การบริหารทางการเงินและควบคุมงบประมาณ พบว่า เรื่องที่ครูการเงิน โรงเรียนมีความต้องการพัฒนาระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือเรื่อง การตัดสินใจจัดสรรเงินทุนในนโยบายการเงิน รองลงมาคือเรื่อง การตัดสินใจหาแหล่งของเงินทุนและการจัดทำบัญชีของโรงเรียนภาครัฐ และมีความต้องการพัฒนาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือเรื่อง การกำหนดความรับผิดชอบในการบันทึกบัญชี คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.28, 3.17, 3.17 และ 2.92 ตามลำดับ

พิจารณาเรื่องในมาตรฐาน การตรวจสอบภายใน พบว่าเรื่องที่ครูการเงิน โรงเรียนมีความต้องการพัฒนาระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือเรื่อง การพัฒนางานให้ทันสมัยและตรงกับความต้องการ รองลงมาคือเรื่อง การตรวจโดยใช้แนวความเสี่ยง และเรื่องที่มีความต้องการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือเรื่อง การตรวจสอบโดยใช้แนวแบบมีส่วนร่วม คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.21, 3.19 และ 2.89 ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบ
งบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านข้อมูล เกี่ยวกับมาตรฐานการจัดการทางการเงิน
7 มาตรฐานของผู้บริหารและครูการเงิน โรงเรียน

รายการ	ระดับความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน								
	ผู้บริหาร			ครูการเงิน			รวม		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การวางแผนงบประมาณ									
1. กำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่จะดำเนินการให้บรรลุผล	2.77	1.35	ปานกลาง	2.57	1.46	ปานกลาง	2.67	1.41	ปานกลาง
2. การกำหนดพันธกิจของโรงเรียนที่จะดำเนินการให้บรรลุผล	2.61	1.31	ปานกลาง	2.48	1.39	น้อย	2.55	1.35	ปานกลาง
3. การกำหนดเป้าประสงค์ของโรงเรียนที่จะดำเนินการให้บรรลุผล	2.24	1.31	น้อย	2.46	1.44	น้อย	2.35	1.38	น้อย
4. การกำหนดกลยุทธ์หรือแนวทางการดำเนินงานที่จะนำโรงเรียนไปสู่ทิศทางที่ต้องการหรือบรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้	2.96	1.33	ปานกลาง	3.11	1.50	ปานกลาง	3.04	1.42	ปานกลาง
5. การแปลงแผนกลยุทธ์เป็นแผนปฏิบัติการ	2.94	1.35	ปานกลาง	2.78	1.45	ปานกลาง	2.86	1.40	ปานกลาง
6. การกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ	2.94	1.24	ปานกลาง	2.92	1.42	ปานกลาง	2.93	1.33	ปานกลาง
7. การจัดทำประมาณการรายจ่ายล่วงหน้า									
ระยะปานกลาง	3.01	1.36	ปานกลาง	2.80	1.45	ปานกลาง	2.91	1.40	ปานกลาง
8. การกำหนดหลักเกณฑ์การจัดสรรทรัพยากรภายใน	2.78	1.33	ปานกลาง	2.40	1.38	ปานกลาง	2.59	1.37	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.78	1.51	ปานกลาง	3.07	1.64	ปานกลาง	3.12	1.58	ปานกลาง
การคำนวณต้นทุนผลิตภัณฑ์									
9. การคิดต้นทุนกิจกรรม	3.33	1.25	ปานกลาง	3.06	1.40	ปานกลาง	3.19	1.33	ปานกลาง
11. ปัจจัยที่จะช่วยให้การพัฒนาระบบการบริหารต้นทุนภายในโรงเรียน	3.23	1.30	ปานกลาง	3.05	1.36	ปานกลาง	3.14	1.33	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.28	1.27	ปานกลาง	3.05	1.38	ปานกลาง	3.16	1.33	ปานกลาง
การจัดซื้อจัดจ้าง									
15. ระบบข้อมูลข่าวสารการจัดซื้อจัดจ้าง	2.65	1.36	ปานกลาง	2.50	1.39	ปานกลาง	2.58	1.38	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.65	1.36	ปานกลาง	2.50	1.39	ปานกลาง	2.58	1.38	ปานกลาง

ตาราง 6 (ต่อ)

รายการ	ระดับความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน								
	ผู้บริหาร			ครูการเงิน			รวม		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การบริหารทางการเงินและควบคุมงบประมาณ									
18. การตัดสินใจหาแหล่งของเงินทุน	3.33	1.38	ปานกลาง	2.90	1.34	ปานกลาง	3.11	1.38	ปานกลาง
19. การตัดสินใจจัดสรรเงินภายในนโยบายการเงิน	2.98	1.40	ปานกลาง	2.86	1.48	ปานกลาง	2.92	1.44	ปานกลาง
20. การจัดทำบัญชีของโรงเรียนภาครัฐ	2.83	1.58	ปานกลาง	2.80	1.55	ปานกลาง	2.82	1.56	ปานกลาง
21. ส่วนประกอบของข้อมูลทางบัญชี	2.74	1.59	ปานกลาง	2.88	1.45	ปานกลาง	2.81	1.56	ปานกลาง
22. การกำหนดความรับผิดชอบในการบันทึกบัญชี	2.64	1.45	ปานกลาง	2.69	1.44	ปานกลาง	2.66	1.44	ปานกลาง
23. การวางระบบบัญชี	2.83	1.47	ปานกลาง	2.94	1.56	ปานกลาง	2.89	1.51	ปานกลาง
24. การควบคุมงบประมาณ	2.69	1.52	ปานกลาง	2.90	1.53	ปานกลาง	2.79	1.53	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.86	1.48	ปานกลาง	2.85	1.47	ปานกลาง	2.85	1.48	ปานกลาง
ด้านการบริหารทรัพย์สิน									
25. สินทรัพย์หมุนเวียน	3.07	1.39	ปานกลาง	2.89	1.39	ปานกลาง	2.98	1.39	ปานกลาง
26. สินทรัพย์ถาวร	3.00	1.33	ปานกลาง	2.68	1.39	ปานกลาง	2.84	1.37	ปานกลาง
27. การวางแผนกำหนดความต้องการสินทรัพย์	3.04	1.42	ปานกลาง	2.71	1.42	ปานกลาง	2.87	1.43	ปานกลาง
28. การจัดการเพื่อให้ได้มาซึ่งสินทรัพย์	3.20	1.32	ปานกลาง	2.64	1.36	ปานกลาง	2.92	1.37	ปานกลาง
29. การบริหารสินทรัพย์ประเภทที่สูญ	2.76	1.48	ปานกลาง	2.34	1.34	ปานกลาง	2.55	1.42	ปานกลาง
30. การบริหารสินทรัพย์ประเภทที่ดินและสิ่งก่อสร้าง	2.91	1.37	ปานกลาง	2.53	1.33	ปานกลาง	2.72	1.36	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.99	1.38	ปานกลาง	2.63	1.37	ปานกลาง	2.79	1.39	ปานกลาง
การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน									
31. งบแสดงฐานะการเงิน	2.90	1.48	ปานกลาง	2.75	1.41	ปานกลาง	2.82	1.44	ปานกลาง
32. งบแสดงผลการดำเนินงาน	2.85	1.41	ปานกลาง	2.80	1.31	ปานกลาง	2.82	1.36	ปานกลาง
33. งบแสดงเงินสด	2.86	1.39	ปานกลาง	2.93	1.33	ปานกลาง	2.90	1.36	ปานกลาง
34. หมายเหตุประกอบงบการเงิน	3.08	1.30	ปานกลาง	2.97	1.28	ปานกลาง	3.03	1.29	ปานกลาง
35. การรายงานผลการดำเนินงาน	2.79	1.41	ปานกลาง	2.87	1.38	ปานกลาง	2.83	1.39	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.89	1.39	ปานกลาง	2.86	1.34	ปานกลาง	2.88	1.36	ปานกลาง

ตาราง 6 (ต่อ)

รายการ	ระดับความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน								
	ผู้บริหาร			ครูการเงิน			รวม		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การตรวจสอบภายใน									
36. การตรวจสอบ/ควบคุมด้านการบริหาร									
งานการเงินและการบัญชี	2.93	1.50	ปานกลาง	3.01	1.35	ปานกลาง	2.97	1.43	ปานกลาง
39. การตรวจสอบ โดยใช้แนวโน้มเชิงรุก									
แบบก้าวหน้าและสร้างสรรค์	2.89	1.46	ปานกลาง	3.17	1.37	ปานกลาง	3.03	1.42	ปานกลาง
41. การตรวจสอบ โดยใช้แนวระบบ									
งานเทคโนโลยีสารสนเทศ	2.96	1.51	ปานกลาง	3.19	1.42	ปานกลาง	3.08	1.46	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.92	1.49	ปานกลาง	3.12	1.38	ปานกลาง	3.02	1.43	ปานกลาง
รวมความต้องการพัฒนา ด้านข้อมูล	2.97	1.26	ปานกลาง	2.87	1.05	ปานกลาง	2.92	1.09	ปานกลาง

จากตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านข้อมูล เกี่ยวกับมาตรฐานการจัดการทางการเงิน 7 มาตรฐานของผู้บริหารและครูการเงิน โรงเรียน ปรางกุศล ดังนี้

ผู้บริหารและครูการเงิน โรงเรียน มีความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ในด้านข้อมูล เกี่ยวกับมาตรฐานทางการเงิน 7 มาตรฐาน มีความต้องการระดับปานกลาง ในมาตรฐานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มาตรฐานการคำนวณต้นทุนผลผลิต รองลงมาคือมาตรฐานการวางแผนงบประมาณ และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือมาตรฐาน การจัดซื้อจัดจ้าง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.16, 3.12 และ 2.58 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเรื่องในมาตรฐาน การคำนวณต้นทุนผลผลิต พบว่า เรื่องที่ผู้บริหารและครูการเงิน โรงเรียนมีความต้องการพัฒนาระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือเรื่องการคิดต้นทุนกิจกรรม รองลงมาคือเรื่อง **ปัจจัยที่จะช่วยให้การพัฒนาระบบการบริหารต้นทุนภายในโรงเรียน** คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.19 และ 3.14 ตามลำดับ

พิจารณาเรื่อง มาตรฐาน การวางแผนงบประมาณ พบว่าเรื่องที่ผู้บริหารและครูการเงิน โรงเรียนมีความต้องการพัฒนาระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือเรื่อง การกำหนดกลยุทธ์หรือแนวทางการดำเนินงานที่จะทำให้โรงเรียนไปสู่ทิศทางที่กำหนดไว้ รองลงมาคือเรื่อง การจัดทำประมาณการรายจ่ายล่วงหน้าระยะปานกลาง และเรื่องที่มีความต้องการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือเรื่อง การกำหนดเป้าประสงค์ของโรงเรียนที่จะดำเนินการให้บรรลุผล คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.04, 2.93 และ 2.35 ตามลำดับ

ผู้บริหาร มีความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ในด้านข้อมูล เกี่ยวกับมาตรฐานทางการเงิน 7 มาตรฐาน มีความต้องการระดับปานกลางใน มาตรฐานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มาตรฐานการคำนวณต้นทุนผลผลิต รองลงมาคือมาตรฐานการบริหารทรัพย์สิน และที่มีความต้องการมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือมาตรฐาน การจัดซื้อจัดจ้าง

เมื่อพิจารณาเรื่องในมาตรฐาน การคำนวณต้นทุนผลผลิต พบว่า เรื่องที่ผู้บริหารมีความ ต้องการพัฒนาระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือเรื่องการคิดต้นทุนกิจกรรม รองลงมาคือเรื่อง ขั้นตอนในการออกแบบจัดทำข้อมูลและติดตั้งระบบการบริหารต้นทุนภายในโรงเรียน คิดเป็น ค่าเฉลี่ย 3.33และ 3.23 ตามลำดับ

พิจารณาเรื่องในมาตรฐาน การบริหารทรัพย์สิน พบว่าเรื่องที่ผู้บริหารมีความต้องการ พัฒนาระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือเรื่อง การจัดการเพื่อให้ได้มาซึ่งสินทรัพย์ รองลงมาคือ เรื่อง สินทรัพย์หมุนเวียน และเรื่องที่มีความต้องการค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือเรื่อง การบริหารสินทรัพย์ ประเภทพืชผล คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.20, 3.07และ2.76 ตามลำดับ

ครูการเงิน โรงเรียน มีความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบ มุ่งเน้นผลงาน ในด้านข้อมูล เกี่ยวกับมาตรฐานทางการเงิน 7 มาตรฐาน มีความต้องการระดับ ปานกลางในมาตรฐานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มาตรฐานการตรวจสอบภายใน รองลงมาคือการ วางแผนงบประมาณ และที่มีความต้องการค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือมาตรฐาน การจัดซื้อจัดจ้าง คิดเป็น ค่าเฉลี่ย 3.12,3.07และ2.50 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเรื่องในมาตรฐานการตรวจสอบภายใน พบว่า เรื่องที่ครูการเงินโรงเรียนมี ความต้องการพัฒนาระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือเรื่องการตรวจสอบ โดยใช้แนวระบบงาน เทคโนโลยีสารสนเทศ รองลงมาคือเรื่อง การตรวจสอบ โดยใช้แนวโน้มเชิงรุกแบบก้าวหน้าและ สร้างสรรค์ และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การตรวจสอบ/ควบคุมด้านการบริหารงานการเงินและการบัญชี คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.19, 3.17และ3.01 ตามลำดับ

พิจารณาเรื่องในมาตรฐาน การวางแผนงบประมาณ พบว่าเรื่องที่ผู้ครูการเงินโรงเรียนมี ความต้องการพัฒนาระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือเรื่อง การกำหนดกลยุทธ์หรือแนวทาง การดำเนินงานที่จะนำโรงเรียนไปสู่ทิศทางที่ต้องการหรือบรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ รองลงมา คือเรื่อง การจัดทำประมาณการรายจ่ายล่วงหน้าและเรื่องที่มีความต้องการค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือเรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์การจัดสรรทรัพยากรภายใน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.11, 2.92และ2.40 ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบ
งบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านทักษะ เกี่ยวกับมาตรฐานการจัดการทางการเงิน
7 มาตรฐานของผู้บริหารและครูการเงิน โรงเรียน

รายการ	ระดับความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน								
	ผู้บริหาร			ครูการเงิน			รวม		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การวางแผนงบประมาณ									
1. กำหนดควีสัญลักษณ์ของโรงเรียนที่จะดำเนิน									
การให้บรรลุผล	3.22	1.30	ปานกลาง	3.17	1.37	ปานกลาง	3.20	1.34	ปานกลาง
2. การกำหนดพันธกิจของโรงเรียนที่จะ ดำเนิน									
การให้บรรลุผล	3.16	1.27	ปานกลาง	3.10	1.34	ปานกลาง	3.13	1.31	ปานกลาง
3. การกำหนดเป้าประสงค์ของโรงเรียนที่จะ									
ดำเนินการให้บรรลุผล	2.80	1.36	ปานกลาง	2.87	1.43	ปานกลาง	2.83	1.39	ปานกลาง
4. การกำหนดกลยุทธ์หรือนวทางการ									
ดำเนินงานที่จะนำโรงเรียนไปสู่ทิศทางที่									
ต้องการหรือบรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้	3.17	1.29	ปานกลาง	3.37	1.43	ปานกลาง	3.27	1.36	ปานกลาง
5. การป้องกันแผนกลยุทธ์เป็นแผนปฏิบัติการ	3.36	1.28	ปานกลาง	3.30	1.25	ปานกลาง	3.33	1.27	ปานกลาง
6. การกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ	3.31	1.04	ปานกลาง	3.37	1.21	ปานกลาง	3.34	1.13	ปานกลาง
7. การจัดทำประมาณการรายจ่ายล่วงหน้าระยะ									
ปานกลาง	3.43	1.10	ปานกลาง	3.09	1.37	ปานกลาง	3.26	1.25	ปานกลาง
8. การกำหนดหลักเกณฑ์การจัดสรรทรัพยากร									
ภายใน	3.07	1.23	ปานกลาง	2.87	1.38	ปานกลาง	2.97	1.31	ปานกลาง
	รวมเฉลี่ย	3.19	1.23	ปานกลาง	3.14	1.34	ปานกลาง	3.16	1.29
การคำนวณต้นทุนผลผลิต									
9. การคิดต้นทุนกิจกรรม	3.64	1.05	มาก	3.59	1.15	มาก	3.61	1.10	มาก
10. ขั้นตอนในการออกแบบจัดทำข้อมูลและ									
คิดตั้งระบบการบริหารต้นทุนภายใน	3.58	0.99	มาก	3.32	1.27	ปานกลาง	3.45	1.15	ปานกลาง
โรงเรียน									
11. ปัจจัยที่จะช่วยให้การพัฒนากระบวนการ	3.35	1.15	ปานกลาง	3.34	1.25	ปานกลาง	3.34	1.20	ปานกลาง
บริหารต้นทุนภายในโรงเรียน									
	รวมเฉลี่ย	3.52	1.06	มาก	3.41	1.22	ปานกลาง	3.46	1.15

ตาราง 7 (ต่อ)

รายการ	ระดับความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน								
	ผู้บริหาร			ครูการเงิน			รวม		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การจัดซื้อจัดจ้าง									
12. กระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง	2.57	1.48	ปานกลาง	2.63	1.36	ปานกลาง	2.60	1.41	ปานกลาง
13. ระดับความรับผิดชอบในการจัดซื้อจัดจ้าง	2.41	1.41	ปานกลาง	2.74	1.44	ปานกลาง	2.58	1.43	ปานกลาง
14. วิธีการและกลยุทธ์ในการจัดซื้อจัดจ้าง	2.53	1.49	ปานกลาง	2.84	1.47	ปานกลาง	2.77	1.48	ปานกลาง
15. ระบบข้อมูลข่าวสารสำหรับการจัดซื้อจัดจ้าง	2.45	1.45	ปานกลาง	2.53	1.43	ปานกลาง	2.49	1.44	น้อย
16. การจัดหน่วยงาน จัดซื้อจัดจ้าง	2.63	1.48	ปานกลาง	2.49	1.38	น้อย	2.56	1.43	ปานกลาง
17. การจัดหน่วยงาน บริหารงานบุคคล	2.70	1.45	ปานกลาง	2.62	1.42	ปานกลาง	2.66	1.43	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.54	1.46	ปานกลาง	2.64	1.41	ปานกลาง	2.61	1.43	ปานกลาง
การบริหารทางการเงินและควบคุมงบประมาณ									
18. การตัดสินใจแหล่งของเงินทุน	3.30	1.40	ปานกลาง	3.19	1.32	ปานกลาง	3.24	1.36	ปานกลาง
19. การตัดสินใจจัดสรรเงินทุนในนโยบายเงิน	3.09	1.40	ปานกลาง	3.19	1.39	ปานกลาง	3.14	1.40	ปานกลาง
20. การจัดทำบัญชีของโรงเรียนภาครัฐ	2.94	1.60	ปานกลาง	3.03	1.51	ปานกลาง	2.99	1.55	ปานกลาง
21. ส่วนประกอบของข้อมูลทางบัญชี	2.82	1.60	ปานกลาง	3.01	1.44	ปานกลาง	2.91	1.50	ปานกลาง
22. การกำหนดความรับผิดชอบในการบันทึกบัญชี	2.67	1.44	ปานกลาง	2.92	1.44	ปานกลาง	2.80	1.44	ปานกลาง
23. การวางระบบบัญชี	2.87	1.48	ปานกลาง	3.11	1.45	ปานกลาง	2.99	1.47	ปานกลาง
24. การกำกับงบประมาณ	2.78	1.59	ปานกลาง	3.04	1.51	ปานกลาง	2.91	1.53	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.92	1.50	ปานกลาง	3.07	1.43	ปานกลาง	2.99	1.46	ปานกลาง
การบริหารทรัพย์สิน									
25. สินทรัพย์หมุนเวียน	3.08	1.36	ปานกลาง	3.04	1.36	ปานกลาง	3.06	1.36	ปานกลาง
26. สินทรัพย์ถาวร	3.04	1.35	ปานกลาง	2.92	1.38	ปานกลาง	2.98	1.36	ปานกลาง
27. การวางแผนกำหนดความต้องการสินทรัพย์	3.03	1.39	ปานกลาง	2.91	1.47	ปานกลาง	2.97	1.43	ปานกลาง
28. การจัดการเพื่อให้ได้มาซึ่งสินทรัพย์	3.32	1.29	ปานกลาง	2.87	1.39	ปานกลาง	3.09	1.36	ปานกลาง
29. การบริหารสินทรัพย์ประเภทที่สด	2.76	1.46	ปานกลาง	2.59	1.38	ปานกลาง	2.67	1.42	ปานกลาง
30. การบริหารสินทรัพย์ประเภทที่ดินและสิ่งก่อสร้าง	2.93	1.42	ปานกลาง	2.69	1.36	ปานกลาง	2.81	1.39	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.02	1.37	ปานกลาง	2.83	1.39	ปานกลาง	2.93	1.38	ปานกลาง

ตาราง 7 (ต่อ)

รายการ	ระดับความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน								
	ผู้บริหาร			ครูการเงิน			รวม		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน									
31. งบแสดงฐานะการเงิน	2.98	1.40	ปานกลาง	2.97	1.37	ปานกลาง	2.98	1.38	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.98	1.40	ปานกลาง	2.97	1.37	ปานกลาง	2.98	1.38	ปานกลาง
การตรวจสอบภายใน									
38. การตรวจ โดยใช้แนวความเที่ยง	3.04	1.42	ปานกลาง	2.97	1.33	ปานกลาง	3.01	1.37	ปานกลาง
39. การตรวจสอบ โดยใช้แนวในเชิงรูปแบบ									
ก้าวหน้าและสร้างสรรค์	3.14	1.46	ปานกลาง	3.17	1.39	ปานกลาง	3.16	1.42	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.09	1.44	ปานกลาง	3.07	1.36	ปานกลาง	3.08	1.39	ปานกลาง
รวมความต้องการพัฒนา ด้านทักษะ	3.09	0.98	ปานกลาง	3.04	0.98	ปานกลาง	3.07	0.98	ปานกลาง

จากตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านทักษะ เกี่ยวกับมาตรฐานการจัดการทางการเงิน 7 มาตรฐานของผู้บริหารและครูการเงินโรงเรียน ปรางกุศล ดังนี้

ผู้บริหารและครูการเงินโรงเรียน มีความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ในด้านทักษะ เกี่ยวกับมาตรฐานทางการเงิน 7 มาตรฐาน มีความต้องการระดับปานกลาง มาตรฐานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ มาตรฐานการคำนวณต้นทุนผลิตรองลงมาคือมาตรฐานการวางแผนงบประมาณ และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือมาตรฐาน การจัดซื้อจัดจ้าง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.46, 3.16และ2.61 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเรื่องในมาตรฐาน การคำนวณต้นทุนผลิตรองลงมา พบว่า เรื่องที่ผู้บริหารและครูการเงินโรงเรียนมีความต้องการพัฒนาระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือเรื่องการคิดต้นทุนกิจกรรม รองลงมาคือเรื่อง ขั้นตอนในการออกแบบจัดทำข้อมูลและคิดตั้งระบบการบริหารต้นทุนภายในโรงเรียน และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือปัจจัยที่จะช่วยให้การพัฒนาระบบการบริหารต้นทุนภายในโรงเรียน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.61, 3.45และ3.34 ตามลำดับ

พิจารณาเรื่อง มาตรฐาน การวางแผนงบประมาณ พบว่าเรื่องที่ผู้บริหารและครูการเงินโรงเรียนมีความต้องการพัฒนาระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือเรื่อง การกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ รองลงมาคือเรื่อง การแปลงแผนกลยุทธ์เป็นแผนปฏิบัติการ และเรื่องที่มีความต้องการมีค่า

เฉลี่ยต่ำสุดคือเรื่องการกำหนดเป้าประสงค์ของโรงเรียนที่จะดำเนินการให้บรรลุผล คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.34, 3.33 และ 2.83 ตามลำดับ

ผู้บริหาร มีความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ในด้านทักษะ เกี่ยวกับมาตรฐานทางการเงิน 7 มาตรฐาน มีความต้องการระดับปานกลาง มาตรฐานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มาตรฐานการคำนวณต้นทุนผลผลิต ระดับความต้องการพัฒนามาก รองลงมาคือมาตรฐานการวางแผนงบประมาณ และที่มีความต้องการปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือมาตรฐาน การจัดซื้อจัดจ้าง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.52, 3.19 และ 2.54 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเรื่องในมาตรฐาน การคำนวณต้นทุนผลผลิต พบว่า เรื่องที่ผู้บริหารมีความต้องการพัฒนาระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือเรื่องการคิดต้นทุนกิจกรรม รองลงมาคือเรื่องขั้นตอน ในการออกแบบจัดทำข้อมูลและติดตั้งระบบการบริหารต้นทุนภายในโรงเรียนและ ปัจจัยที่จะช่วยให้การพัฒนาระบบการบริหารต้นทุนภายในโรงเรียน มีความต้องการระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.64, 3.58 และ 3.35 ตามลำดับ

พิจารณาเรื่องในมาตรฐาน การวางแผนงบประมาณ พบว่าเรื่องที่ผู้บริหารมีความต้องการพัฒนาระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือเรื่อง การจัดทำประมาณการรายจ่ายล่วงหน้าระยะปานกลาง รองลงมาคือเรื่อง การแปลงแผนกลยุทธ์เป็นแผนปฏิบัติการ และเรื่องที่มีความต้องการค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือเรื่องการกำหนดเป้าประสงค์ของโรงเรียนที่จะดำเนินการให้บรรลุผล คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.43, 3.36 และ 2.80 ตามลำดับ

ครูการเงิน โรงเรียน มีความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ในด้านทักษะเกี่ยวกับมาตรฐานทางการเงิน 7มาตรฐานมีความต้องการพัฒนาระดับปานกลาง มาตรฐานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มาตรฐานการคำนวณผลผลิต รองลงมาคือ การวางแผนงบประมาณ และที่มีความต้องการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือมาตรฐาน การจัดซื้อจัดจ้าง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.41, 3.14 และ 2.64 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเรื่องในมาตรฐานการคำนวณต้นทุนผลผลิต พบว่า เรื่องที่ครูการเงินโรงเรียนมีความต้องการพัฒนาระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือเรื่องการคิดต้นทุนกิจกรรม รองลงมาคือเรื่อง ขั้นตอนในการออกแบบจัดทำข้อมูลและติดตั้งระบบการบริหารต้นทุนภายในโรงเรียน และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ปัจจัยที่จะช่วยให้การพัฒนาระบบการบริหารต้นทุนภายในโรงเรียน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.61, 3.45 และ 3.34 ตามลำดับ

พิจารณาเรื่องในมาตรฐาน การวางแผนงบประมาณ พบว่าเรื่องที่ผู้ครูการเงินโรงเรียนมีความต้องการพัฒนาระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือเรื่อง การกำหนดกลยุทธ์หรือแนวทางการดำเนินงานที่จะนำโรงเรียนไปสู่ทิศทางที่ต้องการหรือบรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ รองลงมาคือเรื่องการแปลงแผนกลยุทธ์เป็นแผนปฏิบัติการ และเรื่องที่มีความต้องการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่

สุด คือเรื่อง การกำหนดเป้าประสงค์ของโรงเรียนที่จะดำเนินการให้บรรลุผล คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.37, 3.30 และ 2.87 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน

ผู้วิจัยได้ใช้ผลของการตอบข้อคำถามจากตอนที่ 3 มาเปรียบเทียบความต้องการพัฒนา
การบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของผู้บริหารและครูการเงิน โรงเรียน
ดังแสดงในตาราง 8

ตาราง 8 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้น
ผลงาน ด้านความรู้ ข้อมูล และทักษะ ของผู้บริหารกับครูการเงิน โรงเรียน

ด้านของความต้องการพัฒนา	สถานผู้ตอบ แบบสอบถาม	จำนวนผู้ตอบ แบบสอบถาม	\bar{X}	S.D.	t	sig
ด้านความรู้	ผู้บริหาร	196	2.93	1.05	0.26	0.79
	ครูการเงิน	196	3.01	0.99		
ด้านข้อมูล	ผู้บริหาร	196	2.97	1.26	0.89	0.40
	ครูการเงิน	196	2.87	1.05		
ด้านทักษะ	ผู้บริหาร	196	3.09	0.98	0.45	0.70
	ครูการเงิน	196	3.04	0.98		
รวมเฉลี่ย	ผู้บริหาร	196	2.99	1.09	0.53	0.63
	ครูการเงิน	196	2.97	1.00		

จากตาราง 8 แสดงว่าความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบ
มุ่งเน้นผลงาน ของผู้บริหารและครูการเงินโรงเรียน เกี่ยวกับมาตรฐานการเงินระบบมุ่งเน้นผลงาน
ด้านความรู้ ด้านข้อมูลและด้านทักษะ ในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติ
ฐานที่ตั้งไว้

พิจารณารายด้านของความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่ง
เน้นผลงานในด้านความรู้ ด้านข้อมูล และด้านทักษะ พบว่า ผู้บริหารและครูการเงินโรงเรียนมีความ
ต้องการพัฒนา ไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 9 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ของผู้บริหาร และ ครูการเงิน โรงเรียน เกี่ยวกับมาตรฐานทางการเงินในด้านความรู้

มาตรฐานทางการเงิน ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน	สถานผู้ตอบ แบบสอบถาม	N	\bar{X}	S.D.	t	sig
1. การวางแผนงบประมาณ	ผู้บริหาร	196	2.93	1.05	1.03	0.31
	ครูการเงิน	196	3.03	0.98		
2. การคำนวณต้นทุนผลผลิต	ผู้บริหาร	196	3.42	1.13	0.53	0.60
	ครูการเงิน	196	3.48	1.05		
3. การจัดระบบจัดซื้อจัดจ้าง	ผู้บริหาร	196	3.56	1.28	0.23	0.82
	ครูการเงิน	196	2.59	1.23		
4. การบริหารทางการเงินและควบคุม งบประมาณ	ผู้บริหาร	196	2.92	1.23	1.36	0.17
	ครูการเงิน	196	3.09	1.18		
5. การบริหารทรัพย์สิน	ผู้บริหาร	196	3.03	1.20	1.74	0.08
	ครูการเงิน	196	2.82	1.23		
6. การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน	ผู้บริหาร	196	2.94	1.29	0.56	0.58
	ครูการเงิน	196	3.00	1.19		
7. การตรวจสอบภายใน	ผู้บริหาร	196	3.05	1.33	0.19	0.85
	ครูการเงิน	196	3.08	1.22		
รวมทั้งสิ้น	ผู้บริหาร	196	2.99	1.06	0.26	0.79
	ครูการเงิน	196	3.01	0.99		

จากตาราง 9 แสดงว่าความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ของผู้บริหารและครูการเงินโรงเรียน เกี่ยวกับมาตรฐานการเงิน ด้านความรู้ ในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณารายมาตรฐาน พบว่า ผู้บริหารและครูการเงินโรงเรียน มีความต้องการด้านความรู้ ในมาตรฐาน เกี่ยวกับ การวางแผนงบประมาณ การคำนวณต้นทุนผลผลิต การจัดระบบจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารทางการเงินและควบคุมงบประมาณ การบริหารทรัพย์สิน การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน การตรวจสอบภายใน ไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 10 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของผู้บริหาร และครูการเงิน โรงเรียน เกี่ยวกับมาตรฐานทางการเงิน ในด้านข้อมูล

มาตรฐานทางการเงิน ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน	สถานผู้ตอบ แบบสอบถาม	N	\bar{X}	S.D.	t	sig
1. การวางแผนงบประมาณ	ผู้บริหาร	196	2.78	1.04	0.86	0.40
	ครูการเงิน	196	2.69	1.06		
2. การกำหนดต้นทุนผลิตภัณฑ์	ผู้บริหาร	196	3.28	1.21	1.84	0.06
	ครูการเงิน	196	3.06	1.20		
3. การจัดระบบจัดซื้อจัดจ้าง	ผู้บริหาร	196	3.65	1.36	1.10	0.27
	ครูการเงิน	196	2.50	1.39		
4. การบริหารทางการเงินและควบคุมงบประมาณ	ผู้บริหาร	196	2.86	1.30	0.01	0.90
	ครูการเงิน	196	2.86	1.27		
5. การบริหารทรัพย์สิน	ผู้บริหาร	196	2.30	1.24	2.89	0.00
	ครูการเงิน	196	2.63	1.24		
6. การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน	ผู้บริหาร	196	2.89	1.34	0.24	0.80
	ครูการเงิน	196	2.86	1.22		
7. การตรวจสอบภายใน	ผู้บริหาร	196	2.99	1.43	0.44	0.70
	ครูการเงิน	196	3.05	1.28		
รวมทั้งสิ้น	ผู้บริหาร	196	2.97	1.12	0.89	0.40
	ครูการเงิน	196	2.87	1.05		

จากตาราง 10 แสดงว่าความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ของผู้บริหารและครูการเงิน โรงเรียน เกี่ยวกับมาตรฐานทางการเงิน ด้านข้อมูล ในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายมาตรฐาน พบว่า ผู้บริหารและครูการเงิน โรงเรียน มีความต้องการด้านข้อมูล ในมาตรฐานทางการเงิน เกี่ยวกับการวางแผนงบประมาณ การกำหนดต้นทุนผลิตภัณฑ์ การจัดระบบจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารทางการเงินและควบคุมงบประมาณ การบริหารทรัพย์สิน การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน การตรวจสอบภายใน ไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 11 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบ
มุ่งเน้นผลงานของผู้บริหาร และครูการเงิน โรงเรียน เกี่ยวกับมาตรฐานทางการเงิน ใน
ด้านทักษะ

มาตรฐานทางการเงิน ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน	สถานผู้ตอบ แบบสอบถาม	N	\bar{X}	S.D.	t	sig
1. การวางแผนงบประมาณ	ผู้บริหาร	196	3.19	1.01	0.46	0.60
	ครูการเงิน	196	3.14	1.04		
2. การคำนวณต้นทุนผลผลิต	ผู้บริหาร	196	3.52	0.89	1.15	0.30
	ครูการเงิน	196	3.42	0.97		
3. การจัดระบบจัดซื้อจัดจ้าง	ผู้บริหาร	196	2.57	1.15	0.74	0.50
	ครูการเงิน	196	2.65	1.12		
4. การบริหารทางการเงินและควบคุม งบประมาณ	ผู้บริหาร	196	2.92	1.30	1.14	0.30
	ครูการเงิน	196	3.07	1.24		
5. การบริหารทรัพย์สิน	ผู้บริหาร	196	3.03	1.24	1.51	0.10
	ครูการเงิน	196	2.84	1.27		
6. การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน	ผู้บริหาร	196	2.98	1.40	0.04	0.90
	ครูการเงิน	196	2.97	1.37		
7. การตรวจสอบภายใน	ผู้บริหาร	196	3.15	1.33	0.04	0.90
	ครูการเงิน	196	3.15	1.23		
รวมทั้งสิ้น	ผู้บริหาร	196	3.09	0.98	0.45	0.70
	ครูการเงิน	196	3.04	0.98		

จากตาราง 11 แสดงว่าความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบ
มุ่งเน้นผลงาน ของผู้บริหารและครูการเงิน โรงเรียน เกี่ยวกับมาตรฐานทางการเงิน ด้านทักษะ
ในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายมาตรฐาน พบว่า ผู้บริหารและครูการเงิน โรงเรียน มีความต้องการ
ด้านทักษะ ในมาตรฐานทางการเงิน เกี่ยวกับ การวางแผนงบประมาณ การคำนวณต้นทุนผลผลิต
การจัดระบบจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารทางการเงินและควบคุมงบประมาณ การบริหารทรัพย์สิน
การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน การตรวจสอบภายใน ไม่มีความแตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยเรื่องการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของผู้บริหารและครูการเงินโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีสาระสำคัญซึ่งจะนำเสนอตามลำดับ คือ ความมุ่งหมายของการวิจัย สมมุติฐานการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของผู้บริหารและครูการเงิน โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สมมุติฐานการวิจัย

ผู้บริหารและครูการเงิน โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของผู้บริหารและครูการเงิน โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีกลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหารจำนวน 196 คน ครูการเงิน โรงเรียน จำนวน 196 คน รวม 392 คน เป็นผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัย และผู้วิจัยนำผลการตอบแบบ

สอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลที่เกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของผู้บริหารและครูการเงิน โรงเรียน

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาเพื่อการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของผู้บริหารและครูการเงิน โรงเรียน

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาเพื่อการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ของผู้บริหารกับครูการเงิน โรงเรียน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำหนังสือผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่ออำนวยความสะดวกในการแจกและจัดเก็บแบบสอบถาม ไปยังสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอทุกอำเภอ ผ่านหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เพื่อขอความร่วมมือแจกแบบสอบถามให้กับผู้บริหารและครูการเงินโรงเรียน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และผู้วิจัยไปปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองที่สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ หลังแจกแบบสอบถามแล้ว 5 สัปดาห์ ได้แบบสอบถามคืนทั้งหมด 392 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยเรื่องการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของผู้บริหารและครูการเงิน โรงเรียน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป ข้อมูลพื้นฐานการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ตามมาตรฐานการจัดการทางการเงิน 7 มาตรฐาน ของผู้บริหารและครูการเงินโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 ข้อมูลเปรียบเทียบความต้องการพัฒนา การบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ของผู้บริหารและครูการเงิน โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นรายด้านและโดยรวมทั้งฉบับ โดยการทดสอบค่าที (t-test)

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยและเสนอตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ข้อมูลสถานภาพและข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของผู้บริหาร และครูการเงิน โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า

ผู้บริหารและครูการเงิน โรงเรียน ส่วนมาก มีวุฒิอยู่ในระดับปริญญาตรี อายุราชการ 21 ปีขึ้นไป มีประสบการณ์เกี่ยวกับการเงิน/พัสดุ น้อยกว่า 5 ปี เคยเข้าร่วมการประชุม อบรม เกี่ยวกับการ

เงินและพัสดุ มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานอยู่ในระดับปานกลางใช้เวลาในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานน้อยกว่า 50% ทำให้มีเวลาในการปฏิบัติงานประจำวันน้อยลง มีความเห็นว่าการนำระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานมาใช้ในโรงเรียน ทำให้ได้รับพัสดุตรงกับความต้องการของผู้ใช้ และคิดเห็นว่าโรงเรียนสมควรนำระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานมาใช้

2. ข้อมูลความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ของผู้บริหาร และครูการเงิน โรงเรียน

ผู้บริหารและครูการเงิน โรงเรียน มีความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านความรู้ ด้านข้อมูล ด้านทักษะและในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความต้องการด้านทักษะสูงสุด และมีความต้องการพัฒนาตามมาตรฐานทางการเงิน 7 มาตรฐาน มาตรฐานที่มีความต้องการพัฒนามากที่สุด คือ การคำนวณต้นทุนผลิตภัณฑ์

3. เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาเพื่อการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน

ความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ในด้านความรู้ ด้านข้อมูล และด้านทักษะ ตามมาตรฐานทางการเงิน 7 มาตรฐานของผู้บริหาร และครูการเงินโรงเรียน ในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของผู้บริหารและครูการเงินโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถอภิปรายผลจากผลของการวิจัย มีประเด็นควรพิจารณา 3 ประเด็น คือ

1. ข้อมูลสถานภาพและข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของผู้บริหาร และครูการเงิน โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2. ข้อมูลความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของผู้บริหาร และครูการเงินโรงเรียน

3. การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาเพื่อการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน

ผลการอภิปรายมีรายละเอียดดังนี้

1. จากผลการวิจัย ข้อมูลสถานภาพและข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน พบว่า ผู้บริหารและครูการเงินโรงเรียนมีประสบการณ์เกี่ยวกับการเงิน/พัสดุน้อย มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานอยู่ในระดับปานกลาง ใช้เวลาในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานน้อยกว่า 50% และมีความต้องการนำระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานมาใช้ปฏิบัติงานในโรงเรียนร้อยละ 83.70 จึงเห็นสมควรให้ผู้บริหารและครูการเงินโรงเรียนได้รับการพัฒนา คือ ให้ได้รับความรู้ มีทักษะ และสามารถนำข้อมูลมาบริหารจัดการได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธเนศร์ กลิ่นมิ่ง (2537 : 189) พบว่า การปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของโรงเรียนมีปัญหา คือ การเบิกเงิน จากธนาคารให้กับโรงเรียนล่าช้าไม่คล่องตัว มีกรรมการรับเงินไปรับเงินไม่ครบตามจำนวนที่แต่งตั้งไว้ การจ่ายเงิน โรงเรียนไม่จัดทำทะเบียนจ่ายบัตรเงินเดือน และโรงเรียนไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนการจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน โรงเรียนไม่มีผู้รักษ การเก็บเงินสดติดตัวไว้กับเจ้าหน้าที่การเงินของโรงเรียนและไม่มีการบันทึกเพื่อการเก็บรักษา การนำส่งเงิน เจ้าหน้าที่การเงินไม่เข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับการนำส่งเงินคืนคลัง และไม่มีการจัดทำใบส่งเงิน การทำหลักฐานเอกสารเกี่ยวกับการเงินและบัญชี คือ ลงรายการในสมุดเงินสดและทะเบียนต่าง ๆ ไม่เป็นปัจจุบัน และมีการขุดลบขีดฆ่า มีการปิดบัญชีก่อนเวลา 15.30 น. การรับเงินบริจาคไม่ออกใบเสร็จรับเงิน และไม่นำลงบัญชีและทะเบียนคุมเงินนอกงบประมาณ การตรวจสอบและการรายงาน ผู้ตรวจสอบการเงินและบัญชีไม่ได้ตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ การจัดทำรายงานไม่ถูกต้องและการจัดส่งรายงานล่าช้า และปัญหา ทั่ว ๆ ไป คือ ปัญหาการที่ไม่สามารถเลือกครูอาจารย์ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเป็นเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีและปัญหาผู้ปฏิบัติงานไม่มีเวลา เนื่องจากมีงานด้านการสอนและงานอื่นที่ต้องรับผิดชอบ

ผู้บริหารและครูการเงินโรงเรียนใช้เวลาในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานน้อยกว่า 50% ทำให้มีเวลาในการปฏิบัติงานประจำวันน้อยลง การนำระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานมาใช้ในโรงเรียน เห็นว่าได้รับพัสดุตรงกับความต้องการของผู้ใช้ และคิดเห็นว่าโรงเรียนสมควรนำระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานมาใช้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริวัฒน์ จันทรดลิ่ง (2534 : 176) พบว่า มีปัญหาด้านระบบและขั้นตอนการดำเนินงานของคลังจังหวัด และธนาคารมีมากเกินไป ปริมาณงานด้านบัญชีมากเกินไป ทำให้การจัดทำบัญชีประเภทต่าง ๆ ไม่เสร็จภายในวันทำการนั้น การจำหน่ายพัสดุสำนักงานมีขั้นตอนการปฏิบัติหลายวิธียุ่งยากในการปฏิบัติเอกสารหลักฐานต่าง ๆ จากหน่วยงานย่อยไม่ถูกต้อง การเบิกเงินจากคลังโดยการผ่านโอนธนาคารมักไม่ได้รับความสะดวกจากเจ้าหน้าที่ของธนาคาร ตลอดจนกรรมการตรวจสอบภายในมักคิดว่ามีเจ้าหน้าที่ตรวจเงินแผ่นดิน มาตรวจสอบเป็นประจำอยู่แล้ว จึงมักละเลยต่อหน้าที่

2. ข้อมูลความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ของผู้บริหาร และครูการเงินโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารและครูการเงินโรงเรียน มีความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านความรู้ ด้านข้อมูลและด้านทักษะ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความต้องการด้านทักษะสูงสุด และมีความต้องการพัฒนาด้านมาตรฐานทางการเงิน 7 มาตรฐาน มาตรฐานที่มีความต้องการพัฒนามีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการกำหนดต้นทุนผลผลิต

ผู้วิจัยเห็นว่า ผู้บริหารและครูการเงินโรงเรียน มีความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานในด้านความรู้ ข้อมูลและทักษะอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านทักษะ แสดงว่าผู้บริหารและครูการเงินโรงเรียนมีความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานให้เกิดความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญการในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐ ช่างษ์ (2524 : 137) พบว่า ครูใหญ่มีปัญหาในการบริหารงานโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านของการบริหารพบว่า ปัญหาที่เกี่ยวกับการบริหารงานธุรการการเงิน และการบริหารอยู่ในระดับมาก และถือได้ว่าเป็นปัญหาอันดับหนึ่ง ปัญหาโรงเรียนขาดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ธุรการ การเงิน และการบริหารที่มีปัญหา อาจเพราะว่าครูส่วนใหญ่มีหน้าที่ทำการสอนประจำรับผิดชอบนักเรียนจำนวนมากอยู่แล้ว ไม่มีเวลาพอที่จะทำหน้าที่ด้านนี้ ปัญหาการขาดงบประมาณครูใหญ่มีอำนาจเก็บรักษา และใช้จ่ายเงินบำรุงการศึกษาได้น้อยเกินไปและตัวระเบียบเองก็มีขั้นตอนและวิธีปฏิบัติยุ่งยากซับซ้อน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไสภณ ดวงทองผล (2524 : 94) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัญหาทางการเงินโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี เพื่อศึกษาทัศนคติของผู้บริหารโรงเรียน และเจ้าหน้าที่การเงินของโรงเรียนเกี่ยวกับงานการเงินของโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่การเงิน โรงเรียนส่วนมากไม่เข้าใจระเบียบงานการเงินโดยละเอียด ไม่ได้รับการอบรมความรู้ในด้านนี้โดยตรงและจัดทำบัญชีไม่เป็นปัจจุบันและพบว่าผู้บริหารละเลยในเรื่องการตรวจสอบภายใน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจียร ทองนุ่น (2532 : 141) พบว่า

1. ผู้บริหารโรงเรียนและครูอาจารย์ที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าธุรการและการเงินมีทัศนคติต่อปัญหาการบริหารงานธุรการและการเงิน อยู่ในระดับปานกลาง

2. ครู อาจารย์ที่ทำหน้าที่ฝ่ายธุรการและการเงินโรงเรียน มีทัศนคติต่อปัญหาการบริหารงานธุรการและการเงินของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งเจ็ดด้านโดยจัดลำดับที่ปัญหา ได้ดังนี้ คือ งานพัสดุงานงบประมาณ งานเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยของอาคารสถานที่ งานทะเบียนและรายงานงานงบประมาณ งานสารบรรณและงานการเงินและบัญชี

3. ครู อาจารย์ที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้างานธุรการและงานการเงินของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีทักษะต่อปัญหาการบริหารงานธุรการและการเงินของ ผู้บริหาร ทั้งจีตมาตรฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาเพื่อการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน พบว่า ความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ในด้านความรู้ ด้านข้อมูล และด้านทักษะ ตามมาตรฐานทางการเงิน 7 มาตรฐานของผู้บริหาร และครูการเงินโรงเรียน ในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน

ผู้วิจัยเห็นว่า ผู้บริหารและครูการเงินโรงเรียนมีความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานในด้านความรู้ ด้านข้อมูลและด้านทักษะของมาตรฐานการจัดการทางการเงิน 7 มาตรฐาน ไม่แตกต่างกันนั้น เนื่องจาก ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานเป็นระบบที่ทางราชการได้เริ่มนำมาใช้ใหม่ ผู้บริหารและครูการเงินโรงเรียนยังมีความรู้ในระบบน้อย จึงมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองในการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกุล สิลปนิลมาลย์ (2535 : 132) พบว่า ระดับปัญหาการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ตามความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด ทั้งโดยส่วนรวมและรายด้าน พบว่า มีระดับปัญหาอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางเมื่อเปรียบเทียบปัญหาโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงความต้องการพัฒนาตนเองในการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของผู้บริหารและครูการเงินโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งพบว่าด้านทักษะมีค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาสูงสุด และรายด้านมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยขอเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับทั่วไป

1. ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองในการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีความเชี่ยวชาญ และสามารถใช้อข้อมูลเป็นเครื่องมือประกอบการตัดสินใจในการบริหารจัดการเกี่ยวกับงานการเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ครูการเงินโรงเรียนควรพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีความเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงานทางการเงินได้โดยไม่เกิดข้อผิดพลาด

3. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารและครูการเงินโรงเรียนได้รับการพัฒนาในการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านความรู้ ด้านข้อมูลและด้านทักษะ ดังนี้

ผู้บริหารควรได้รับการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านทักษะ และด้านข้อมูล

ครูการเงินโรงเรียนควรได้รับการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านทักษะ และด้านความรู้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยเรื่องการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของผู้บริหารและครูการเงินโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทำให้ทราบว่า ผู้บริหารและครูการเงินโรงเรียน มีความต้องการพัฒนาตนเองทุกด้านและทุกมาตรฐานการจัดการทางการเงิน จึงเห็นสมควรให้มีการจัดทำวิจัยเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของผู้บริหารและครูการเงินโรงเรียน ในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ