

**ความพึงพอใจต่อการจัดการองค์ความรู้ในการบริหารงบประมาณ
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1**

**THE SATISFACTION TOWARD THE KNOWLEDGE MANAGEMENT ON BUDGET
ADMINISTRATION OF THE BANGKOK EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 1**

ธนพร คนเส็งยิ้ม

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจบุคลากรทางการศึกษาต่อการจัดการองค์ความรู้ในการบริหารงบประมาณ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 6 กลุ่มงาน และ 1 หน่วย รวม 100 คน ใช้แบบสอบถามแบบมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 62.0) รองลงมาคืออายุ 35-45 ปี (ร้อยละ 26.0) ส่วนใหญ่ทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 62.0) รองลงมาทำงาน 10-20 ปี (ร้อยละ 26.0) ทำงานกลุ่มงานนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา (ร้อยละ 39.0) รองลงมาคือ กลุ่มงานอำนวยการ (ร้อยละ 22.0)

ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการจัดการองค์ความรู้ในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.52$) โดยระดับความพึงพอใจต่อการจัดการองค์ความรู้ในการเบิกจ่ายเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.48$) เช่นเดียวกับระดับความพึงพอใจต่อการจัดการองค์ความรู้ในการเบิกจ่ายเงินวิทยฐานะอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.46$) แต่ระดับความพึงพอใจต่อการจัดการองค์ความรู้ในการเบิกจ่ายเงินค่าเช่าบ้านอยู่ในระดับมาก ($M = 3.52$) ส่วนระดับความพึงพอใจต่อการจัดการองค์ความรู้ในการเบิกจ่ายเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.26$)

ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการจัดการองค์ความรู้ในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ พบว่า 1) ความพึงพอใจต่อการจัดการองค์ความรู้ในการเบิกจ่ายเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาของบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 35 ปี และบุคลากรที่มีอายุ 35-45 ปี มีความแตกต่างกันมากที่สุด (ผลต่าง $M = -0.62$) 2) ความพึงพอใจต่อการจัดการองค์ความรู้ในการเบิกจ่ายเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาของบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี และบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 10-20 ปี มีความแตกต่างกันมากที่สุด (ผลต่าง $M = -0.62$) 3) ความพึงพอใจต่อการจัดการองค์ความรู้ในการเบิกจ่ายเงินเดือนของบุคลากรกลุ่มอำนวยการ และบุคลากรกลุ่มนโยบายและแผน มีความแตกต่างกันมากที่สุด (ผลต่าง $M = 1.17$)

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ควรมีการจัดอบรมหรือการสัมมนาให้บุคลากรเกี่ยวกับรายละเอียดขั้นตอนต่าง ๆ ในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ และปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรใฝ่ การเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการวางแผนกลยุทธ์ต่าง ๆ ในหน่วยงานที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ หรือให้คำแนะนำสำหรับบุคคลขององค์กรอื่นที่ต้องการรับทราบข้อมูลส่วนนี้

Abstract

The purposes of this research were to study and compare the level of satisfaction of educational officers toward the knowledge management on budget administration by the personal characteristic. The population was the educational officers who worked in the Bangkok Education Service Area Office 1; divided into 6 groups and 1 unit, totally 100 officers. The research instrument was the structure questionnaire. The data were processed by descriptive statistic including frequency, percentage, mean, and standard deviation.

Results of this research found that the educational officers were mostly more than 45 years of age (62.0%), the minor group was the age between 35-45 years (26.0%). The working year was more than 20 years (62.0%), the minor group was the working year between 10-20 years (26.0%). Furthermore, the responsibility of the officers was supervising, following and evaluating the educational management (39.0%), the minor group was the administration group (22.0%).

The satisfaction of educational staff toward the knowledge management on the requesting payment from the budget was in a moderate level ($M = 3.52$). The level of satisfaction toward the knowledge management on the requesting payment of salary was in a moderate level ($M = 3.48$). The result was as the same level as of the satisfaction toward the knowledge management on the requesting payment of the professional allowance which was in a moderate level ($M = 3.46$). But the level of satisfaction toward the knowledge management on the house rent allowance was in a high level ($M = 3.52$). The level of satisfaction toward the knowledge management on the requesting payment of overtime working was in a moderate level ($M = 3.26$).

The result of comparison toward the knowledge management on the request for payment found that 1) the satisfaction toward the knowledge management on the request of overtime working payment of officers who were the age under 35 year old and those who were the age between 35-45 year old was the most difference ($M = -0.62$), 2) the satisfaction toward the knowledge management on the request for overtime working payment of the officers who had working experience under 10 years and those who had working experience between 10-20 years was the most difference ($M = -0.62$), and 3) the satisfaction toward the knowledge management on the request for salary payment of the administration officers and policy and planning group officers was the most difference ($M = 1.17$).

The recommendation from the research finding is that Bangkok Education Service Area Office 1 should set the training or seminar program for those staff concerning the detail of each step in the requesting payment from the Area Office budget. It should also encourage the officer to enhance their knowledge for working. They can use it to apply for managerial strategic planning in their office or give some advices for the officers who work at the other offices that need this information.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระบวนการงบประมาณของประเทศไทยในปัจจุบัน ตั้งแต่การจัดทำงบประมาณการบริหารงบประมาณ การติดตาม และประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ นับได้ว่าขั้นตอนการบริหารงบประมาณเป็นขั้นตอนที่ใช้เวลาและระเบียบที่เกี่ยวข้องมากมาย การบริหารงบประมาณประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ได้แก่ การจัดทำแผนปฏิบัติงานของส่วนราชการ การขออนุมัติเงินประจำงวด การเบิกจ่ายเงิน การโอนเปลี่ยนแปลงรายการ การก่อหนี้ผูกพัน ซึ่งมีการวิพากษ์วิจารณ์ขั้นตอนต่างๆ ดังกล่าว มีความยุ่งยาก ไม่คล่องตัว มีการควบคุมจากหน่วยงานกลางมากเกินไปและไม่สะท้อนให้เห็นว่าส่วนราชการปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ แนวคิดในการปรับปรุงระเบียบและวิธีการบริหารงบประมาณ เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวข้างต้นได้ดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดมาอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจของประเทศเป็นไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งนับตั้งแต่เศรษฐกิจของโลก และประเทศไทยประสบภาวะชะงักในปี พ.ศ. 2540 รัฐบาลจำเป็นต้องใช้งบประมาณเป็นเครื่องมือในการกำหนดยุทธศาสตร์การฟื้นฟูเศรษฐกิจ รวมทั้งใช้งบประมาณเป็นกลไกในการพวงสภาวะทางเศรษฐกิจในยามที่ภาคธุรกิจและเอกชนประสบสภาวะขาดทุนและล้มละลาย ด้วยการจัดสรรงบประมาณในโครงการลงทุนต่างๆ เพื่อกระตุ้นการบริโภค การจ้างงาน เป็นต้น

ดังนั้น สำนักงานงบประมาณจึงได้เสนอแนวทางปรับเปลี่ยนวิธีการในการจัดสรรงบประมาณต่อคณะรัฐมนตรี และคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบ สำนักงานงบประมาณจึงได้กำหนดระเบียบว่าด้วยการบริหารงบประมาณ พ.ศ. 2548 โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2548 เป็นต้นมา แต่เนื่องจากระเบียบดังกล่าวเป็นระเบียบใหม่ เนื้อหาสาระในรายละเอียดมีความสำคัญและมีผลกระทบต่อการจัดทำ จัดสรร โอนเปลี่ยนแปลงรายการ ติดตามประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ และการบริหารงบประมาณรายจ่ายหลายประการ เพื่อให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา เกิดความรู้ความเข้าใจในทิศทางเดียวและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง จึงจำเป็นต้องจัดทำแนวทางการปฏิบัติตามระเบียบฯ นี้ขึ้น

สถานศึกษาเป็นองค์กรที่ผลิตคนให้มีคุณภาพ โดยอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่หรือแสวงหาเพิ่มเติม งบประมาณเป็นแผนการใช้จ่ายทรัพยากรของสถานศึกษา ประเภทของงบประมาณสถานศึกษา มีอยู่ 2 ประเภท ได้แก่ เงินนอกงบประมาณ และ เงินงบประมาณแผ่นดิน ซึ่งเงินงบประมาณแผ่นดินเป็นเงินรายรับจากงบประมาณแผ่นดิน มี 2 ลักษณะ ได้แก่

1. เงินกลาง เบิกจ่ายจากกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง เช่น เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร เงินค่ารักษาพยาบาล เงินบำเหน็จบำนาญ เงินช่วยค่าครองชีพ

2. เงินรายจ่ายของส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ เป็นรายจ่ายที่รัฐบาลจัดสรรให้แก่ส่วนราชการ และรัฐวิสาหกิจ แบ่งเป็น 11 หมวด คือ

- 2.1 หมวดเงินเดือน เงินที่จ่ายให้แก่ข้าราชการเป็นรายเดือน
- 2.2 หมวดค่าจ้างประจำ เงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างประจำ

- 2.3 หมวดค่าจ้างชั่วคราว เงินที่จ่ายเป็นค่าแรงสำหรับการทำงานปกติแก่ลูกจ้างชั่วคราว
- 2.4 หมวดค่าตอบแทน เงินที่จ่ายตอบแทนให้แก่ผู้ปฏิบัติงานให้ทางราชการ เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าอาหาร ค่าทำงานนอก

เวลา ค่าสอนพิเศษ

- 2.5 หมวดค่าใช้สอย ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่ายานพาหนะ ค่าที่พัก ค่าซ่อมแซมอาคารสถานที่และครุภัณฑ์
- 2.6 หมวดค่าสาธารณูปโภค ค่าไฟฟ้า ค่าน้ำประปา
- 2.7 หมวดค่าวัสดุ ค่าใช้จ่ายซื้อสิ่งของต่างๆ เช่น กระดาษ หลอดไฟ
- 2.8 หมวดค่าครุภัณฑ์ ใช้จ่ายเพื่อซื้อสิ่งของที่คงทนใช้ได้นาน เช่น คอมพิวเตอร์ โต๊ะ เก้าอี้
- 2.9 หมวดค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง ใช้จ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งที่ดินและสิ่งก่อสร้าง
- 2.10 หมวดเงินอุดหนุน เงินที่จ่ายเพื่อช่วยเหลือบุคคลหรือองค์กร เช่น ช่วยเด็กที่ขาดแคลน ช่วยบูรณะวัด ช่วยมูลนิธิ

ต่างๆ

- 2.11 หมวดรายจ่ายอื่น รายจ่ายที่ไม่เข้าลักษณะของหมวดใดหมวดหนึ่ง เช่น ราชการลับ

ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ

1. บุคลากรที่ทำหน้าที่ทางการเงินไม่มีความรู้เกี่ยวกับงานการเงินและบัญชีขององค์กร รวมทั้งขาดการนิเทศด้านการบริหารงานงบประมาณ
2. การบริหารด้านการเงินและการบัญชี สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินได้ตรวจสอบ พบว่า สถานศึกษาบางแห่งได้แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ให้รับผิดชอบทั้งด้านการเงินและการบัญชีในคนเดียวกัน จึงเกิดปัญหาการทุจริต
3. ขั้วโม่งสอนของครูผู้ปฏิบัติงานด้านธุรการ การเงินมาก ทำให้ครูผู้นั้นทำหน้าที่ในงานธุรการการเงินได้ไม่เต็มที่และถูกต้อง
4. งบประมาณการศึกษาส่วนใหญ่เป็นหมวดเงินเดือน ทำให้สัดส่วนงบประมาณสำหรับการพัฒนาด้านคุณภาพมีน้อย
5. สถิติการทำคามผิดวินัยที่เกี่ยวข้องกับการเงินล้วนแต่เป็นผู้บริหารทั้งสิ้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ และกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้งบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการ และประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการที่ไว้กับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้นำได้โดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย

จากสภาพปัญหาดังกล่าว จะเห็นว่าความรู้ด้านการบริหารงบประมาณ เป็นปัญหาสำคัญ ปัญหาหนึ่ง การจัดการความรู้ นับว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการที่จะให้บุคลากรในองค์กรทุกคนมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องเดียวกัน อันจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการบริหารงานงบประมาณ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อาคารสำนักงานตั้งอยู่บริเวณอาคารหอประชุมพญาไท ถนนศรีอยุธยา ซอย 5 แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร มีข้าราชการครูในสังกัด จำนวน 4,835 คน มีบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 100 คน มีโรงเรียนในสังกัดที่จัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งสิ้น 58 โรงเรียน ซึ่งจากอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดังกล่าว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร

เขต 1 จึงเป็นหน่วยงานที่รองรับการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และด้านการบริหารทั่วไป การประสานงานและให้บริการ สนับสนุน ส่งเสริม เพื่อให้การบริหารงบประมาณเรียบร้อยมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของความถูกต้องโปร่งใส ตรวจสอบได้ ตลอดจนสนับสนุนและให้บริการสื่ออุปกรณ์ทางการศึกษา และทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการศึกษาแก่สถานศึกษา

จากปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ และภาระหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทำให้การจัดการความรู้ของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1 มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการประกันความคล่องตัวทางงบประมาณที่ได้รับว่าจะไม่นำไปสู่การใช้จ่ายงบประมาณที่ไม่มีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน เพื่อป้องกันปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาถึงความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการจัดการองค์ความรู้ด้านการบริหารงบประมาณ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1 โดยทำการศึกษาถึงความพึงพอใจต่อการจัดการความรู้เกี่ยวกับระเบียบ หลักเกณฑ์ และเอกสารประกอบการเบิกจ่ายเงิน และขั้นตอนในการดำเนินการในการเบิกจ่ายเงินเดือน การเบิกจ่ายเงินวิทยฐานะ การเบิกจ่ายเงินค่าเช่าบ้าน และการเบิกจ่ายเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา เนื่องจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ และความพึงพอใจจะส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างไรก็ตามความพึงพอใจของแต่ละบุคคลไม่มีวันสิ้นสุด เปลี่ยนแปลงได้เสมอ ตามกาลเวลาและสภาพแวดล้อม บุคคลจึงมีโอกาสที่จะไม่พึงพอใจในสิ่งที่เคยพึงพอใจมาแล้วฉะนั้นผู้บริหารจำเป็นจะต้องสำรวจตรวจสอบความพึงพอใจในการจัดการองค์ความรู้ด้านการบริหารงบประมาณ เพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ทั้งนี้เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงานที่ตั้งไว้ ซึ่งจะได้อาณาเขตที่เป็นประโยชน์ต่อฝ่ายบริหาร สามารถไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการความรู้ในด้านงบประมาณให้แก่บุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1 และองค์กรอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการจัดการองค์ความรู้ในการบริหารงบประมาณของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการจัดการองค์ความรู้ในการบริหารงบประมาณของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัยมีดังนี้

ขอบเขตทางด้านเนื้อหา ทำการศึกษาถึงระดับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการจัดการองค์ความรู้ในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณส่วนราชการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1 ใน 2 ประเด็น ดังต่อไปนี้

1. ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ได้แก่ การเบิกจ่ายเงินเดือน และการเบิกจ่ายเงิน วิทยฐานะ
2. ค่าใช้จ่ายดำเนินงาน ได้แก่ การเบิกจ่ายเงินค่าเช่าบ้าน การเบิกจ่ายเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา

ขอบเขตทางด้านประชากร ประชากรที่ทำการศึกษา ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 6 กลุ่มงาน และ 1 หน่วย รวม 100 คน (กลุ่มบริหารงานบุคคล. ตุลาคม 2552) เนื่องจากจำนวนประชากรทั้งหมดมีไม่มากนัก ในการศึกษาครั้งนี้จึงเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 6 กลุ่มงาน และ 1 หน่วย รวม 100 คน (กลุ่มบริหารงานบุคคล. ตุลาคม 2552)

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง(Structured Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในระหว่างวันที่ +15 พฤษภาคม พ.ศ. 2553 ซึ่งในการสร้างแบบสอบถามผู้วิจัยได้ศึกษาจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาประยุกต์ โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ที่เกี่ยวข้องจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ กำหนดขอบเขตในส่วนของเนื้อหาของคำถาม เพื่อให้ครอบคลุมตัวแปรต่างๆ ที่ทำการศึกษา สร้างแบบสอบถามโดยแบ่งโครงสร้างคำถามเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 คำถามที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิดให้เลือกตอบ แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และกลุ่มงาน

ส่วนที่ 2 คำถามที่เกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการจัดการองค์ความรู้เกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การเบิกจ่ายเงินเดือน การเบิกจ่ายเงินวิทยฐานะ การเบิกจ่ายเงินค่าเช่าบ้าน และการเบิกจ่ายเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา มีระดับการวัดแบบมาตราส่วนตามมาตรากวัดลิเคิร์ต (Likert scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 คำถามที่เกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิดทำการปรับภาษาที่ใช้ เพื่อให้เกิดความชัดเจนและสามารถใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่แท้จริงได้ โดยทำการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ หรือเนื้อหา (I.O.C. : Index of Item Objective Congruence) โดยนำแบบสอบถามฉบับร่างให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม หากค่าความน่าเชื่อถือของเครื่องมือโดยทำการสำรวจเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability Coefficients) เท่ากับ 0.87 จึงถือได้ว่าเป็นแบบสอบถามที่ได้มาตรฐาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา ส่วนค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) อธิบายระดับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการจัดการองค์ความรู้เกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจต่อการจัดการองค์ความรู้ ในการบริหารงบประมาณ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1” ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 100 คน และได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

ผลการสำรวจข้อมูลจากบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 100 คน พบว่าบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 62.0 รองลงมาได้แก่ อายุ 35 – 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.0 และมีอายุน้อยกว่า 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.0 ส่วนประสบการณ์ทำงานส่วนใหญ่ทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 62.0 รองลงมาคือทำงาน 10-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.0 และน้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.0

เมื่อพิจารณาจากกลุ่มงานที่ทำพบว่า ส่วนใหญ่ทำกลุ่มงานนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 39.0 รองลงมาคือกลุ่มงานอำนวยการ และกลุ่มงานบริหารงานบุคคล คิดเป็นร้อยละ 22.0 และ ร้อยละ 16.0 ตามลำดับ แต่มีเพียงร้อยละ 3 เท่านั้นที่ทำกลุ่มงานส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน ซึ่งเท่ากับหน่วยตรวจสอบภายใน

2. ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการจัดการองค์ความรู้ ในการบริหารงบประมาณของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการจัดการองค์ความรู้ในการเบิกจ่ายเงินเดือน ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อการจัดการองค์ความรู้ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมาคือมีความพึงพอใจต่อการจัดการองค์ความรู้ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 43.0 และมีเพียงร้อยละ 2.0 เท่านั้น ที่มีความพึงพอใจต่อการจัดการองค์ความรู้ในระดับน้อยความพึงพอใจต่อการจัดการองค์ความรู้ในการเบิกจ่ายเงินวิทยฐานะพบว่าส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อการจัดการองค์ความรู้ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 44.0 รองลงมาคือมีความพึงพอใจต่อการจัดการองค์ความรู้ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 41.0 และมีเพียงร้อยละ 7.0 เท่านั้นที่มีความพึงพอใจต่อการจัดการองค์ความรู้ในระดับมากที่สุด

ความพึงพอใจต่อการจัดการองค์ความรู้ในการเบิกจ่ายเงินค่าเช่าบ้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อการจัดการองค์ความรู้ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 65.0 รองลงมาคือมีความพึงพอใจต่อการจัดการองค์ความรู้ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 31.0 และมีเพียงร้อยละ 4.0 เท่านั้นที่มีความพึงพอใจต่อการจัดการองค์ความรู้ในระดับมากที่สุด

ความพึงพอใจต่อการจัดการองค์ความรู้ในการเบิกจ่ายเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาพบว่าส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อการจัดการองค์ความรู้ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 65.0 รองลงมาคือมีความพึงพอใจต่อการจัดการองค์ความรู้ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 31.0 และมีเพียงร้อยละ 4.0 เท่านั้นที่มีความพึงพอใจต่อการจัดการองค์ความรู้ในระดับมากที่สุด

โดยภาพรวมพบว่าความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการจัดการองค์ความรู้เกี่ยวกับการเบิกจ่ายงบประมาณของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อการจัดการองค์ความรู้ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 44.0 รองลงมาคือมีความพึงพอใจต่อการจัดการองค์ความรู้ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 41.0 และมีเพียงร้อยละ 7.0 เท่านั้นที่มีความพึงพอใจต่อการจัดการองค์ความรู้ในระดับมากที่สุด

3. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการจัดการองค์ความรู้ ในการบริหารงบประมาณของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

ระดับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการจัดการองค์ความรู้ในการบริหารงบประมาณของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{M}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) มีผลสรุปดังนี้

จนศักดิ์นากุล (2545) ในการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟฟ้ายานขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย ที่กล่าวว่า ภาพรวมของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านต่างๆ 5 ด้าน คือ 1) ความพึงพอใจในด้านลักษณะของงาน 2) ความพึงพอใจในด้านสวัสดิการ 3) ความพึงพอใจในด้านการปกครองและการบังคับบัญชา 4) ความพึงพอใจในด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน 5) ความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับกลาง

2. จากผลการศึกษาวิจัยพบว่าความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการจัดการองค์ความรู้ในการเบิกจ่ายเงินวิทยฐานะโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือความพึงพอใจต่อการจัดการองค์ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการเบิกจ่ายเงินวิทยฐานะ กรณีข้าราชการลาศึกษาต่อ ผูกอบรม ดูงาน อาจเนื่องมาจากเงินวิทยฐานะเพิ่งจะมีพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2547 ซึ่งกลุ่มงานที่ได้รับเงินวิทยฐานะได้แก่บุคลากรสายศึกษานิเทศ แต่กลุ่มงานทั้ง 7 กลุ่มที่ทำการศึกษามีส่วนเกี่ยวข้องกับเงินวิทยฐานะน้อย จึงทำให้บุคลากรไม่สนใจเกี่ยวกับรายละเอียดในการเบิกจ่ายเงินวิทยฐานะ

3. จากผลการศึกษาวิจัยพบว่าความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการจัดการองค์ความรู้ในการเบิกจ่ายเงินค่าเช่าบ้านโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความพึงพอใจต่อการจัดการองค์ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ หลักเกณฑ์ และเอกสารประกอบการเบิกจ่ายเงินค่าเช่าบ้าน เนื่องจากว่าการเบิกจ่ายเงินค่าเช่าบ้านมีส่วนเกี่ยวข้องกับข้าราชการทุกกลุ่มงาน เพราะเป็นเงินที่เกี่ยวข้องกับบัญชี (ที่อยู่อาศัย) ดำรงชีวิต บุคลากรทุกท่านจึงให้ความสนใจเกี่ยวกับขั้นตอนการเบิกจ่ายเงินค่าเช่าบ้าน

4. จากผลการศึกษาวิจัยพบว่าระดับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการจัดการองค์ความรู้ในการเบิกจ่ายเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือความพึงพอใจต่อการจัดการองค์ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการเบิกเงินตอบแทน กรณีได้รับค่าตอบแทนอื่นของทางราชการ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายการบริหารที่บุคลากรไม่จำเป็นต้องมีความรู้ในการเบิกจ่ายเงินตอบแทนมากนัก เนื่องจากในการปฏิบัติจริง ผู้ที่ทำหน้าที่ในกาเบิกจ่ายเงินตอบแทนนั้นจะเป็นหัวหน้าโครงการหรือผู้รับผิดชอบโครงการในการพานักวิชาการไปปฏิบัติงานนอกเวลา

5. จากผลการศึกษาวิจัยพบว่าความพึงพอใจต่อการจัดการองค์ความรู้ในการเบิกจ่ายเงินของบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 10-20 ปี อยู่ในระดับมาก แต่บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี อยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ความพึงพอใจต่อการจัดการองค์ความรู้ในการเบิกจ่ายเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาของบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปีและบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 10-20 ปี มีความแตกต่างกันมากที่สุด (ผลต่างค่าเฉลี่ย = -0.62) ซึ่งสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงเนื่องจาก อายุการทำงานจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรมากกว่าอายุของบุคลากร นั้นแสดงให้เห็นถึงความผูกพันกับองค์กร ดังที่ประทุม ฤกษ์กลาง (2537) ได้ทำศึกษาวิจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของคณาจารย์และผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

6. จากผลการศึกษาวิจัยพบว่าความพึงพอใจต่อการจัดการองค์ความรู้ในการเบิกจ่ายเงินของบุคลากรกลุ่มงานการอยู่ในระดับมาก แต่บุคลากรกลุ่มนโยบายและแผน อยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ความพึงพอใจต่อการจัดการองค์ความรู้ในการเบิกจ่ายเงินเดือนของบุคลากรกลุ่มอำนาจการ และบุคลากรกลุ่มนโยบายและแผน มีความแตกต่างกันมากที่สุด (ผลต่างค่าเฉลี่ย = 1.17) เนื่องจากกลุ่มอำนาจการเป็นกลุ่มที่ทำงานเกี่ยวกับการเบิกจ่ายงบประมาณของส่วนราชการ ไม่ว่าจะเป็นการเบิกจ่ายเงินเดือน เงินค่าเช่าบ้าน เงินค่าอาหาร เงินค่าสอนพิเศษ เงินเบี้ยเลี้ยง เงินค่ายานพาหนะ เงินค่าที่พัก เงินซ่อมแซมอาคารสถานที่และครุภัณฑ์ เงินค่าไฟฟ้า เงินค่าน้ำประปา เงินค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง เงินอุดหนุน และอื่นๆ อีกมากมาย จึงเป็นกลุ่มงานที่มีความพึงพอใจต่อการจัดการองค์ความรู้ในการเบิกจ่ายเงินมากที่สุด เพราะในการทำงานมีความจำเป็นที่ต้องใช้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาวิจัย

1. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการจัดการองค์ความรู้ในการเบิกจ่ายเงินเดือนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความพึงพอใจต่อการจัดการองค์ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ หลักเกณฑ์ และเอกสารประกอบการเบิกจ่ายเงินเดือน และความพึงพอใจต่อการจัดการองค์ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการเบิกจ่ายเงินเดือนสิ้นปี ประจำปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ความพึงพอใจต่อการจัดการองค์ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการเบิกจ่ายเงินเดือน เมื่อได้รับการเลื่อนระดับสูงขึ้น ดังนั้น ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1 ควรมีการจัดอบรมหรือการสัมมนาเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจต่อขั้นตอนต่างๆ ในการเบิกจ่ายงบประมาณในส่วนของเงินเดือนให้กับบุคลากร และปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรใฝ่ การเรียนรู้ เพื่อความสะดวกรวดเร็วและลดปัญหาในการเบิกจ่ายเงินเดือน

2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการจัดการองค์ความรู้ในการเบิกจ่ายเงินวิทยฐานะโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความพึงพอใจต่อการจัดการองค์ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ หลักเกณฑ์ และเอกสารประกอบการเบิกจ่ายเงินวิทยฐานะ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือความพึงพอใจต่อการจัดการองค์ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการเบิกจ่ายเงินวิทยฐานะ กรณีข้าราชการลาศึกษาต่อ ผูกอบรม ดูงานอาจเนื่องมาจากงบประมาณเงินวิทยฐานะเพิ่งจะมีพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร

ราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2547 บุคลากรอาจไม่เข้าใจขั้นตอนการเบิกเงินวิทยฐานะ และอีกส่วนหนึ่งบุคลากรอาจไม่ต้องการรับรู้ เนื่องจากคิดว่าตนเองไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับเงินวิทยฐานะ แต่ในความเป็นจริงแล้ว ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการงบประมาณแผ่นดินข้าราชการทุกคนควรทราบ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการวางแผนกลยุทธ์ต่างๆ ในหน่วยงานที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ หรือให้คำแนะนำสำหรับบุคคลขององค์กรอื่นที่ต้องการรับทราบข้อมูลส่วนนี้

3. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการจัดการองค์ความรู้ในการเบิกจ่ายเงินค่าเช่าบ้านโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความพึงพอใจต่อการจัดการองค์ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ หลักเกณฑ์ และเอกสารประกอบการเบิกจ่ายเงินค่าเช่าบ้าน แต่พบว่าความพึงพอใจต่อการจัดการองค์ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอน และเอกสารประกอบการเบิกเงินค่าเช่าซื้อที่มีค่าน้อยที่สุด ดังนั้นทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1 จึงควรมีนโยบายในการจัดการองค์ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนและเอกสารประกอบการเบิกเงินค่าเช่าซื้อ เพื่อบุคลากรจะได้ใช้ความรู้ในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่

4. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการจัดการองค์ความรู้ในการเบิกจ่ายเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความพึงพอใจต่อการจัดการองค์ความรู้เกี่ยวกับอัตราค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาและด้านที่มีค่าน้อยที่สุดคือความพึงพอใจต่อการจัดการองค์ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการเบิกเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาและด้านที่มีค่าน้อยที่สุดคือความพึงพอใจต่อการจัดการองค์ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการเบิกเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลากรณีได้รับค่าตอบแทนอื่นของทางราชการ ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1 ควรให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ หลักเกณฑ์ และสิทธิในการเบิกเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลากรณีได้รับค่าตอบแทนอื่นของทางราชการ

ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำการวิจัยในประเด็นต่อไปนี้

1. ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างอื่นๆ เช่นบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานครเขตอื่นๆ หรือในจังหวัด/อำเภออื่นๆ เพื่อทราบถึงความพึงพอใจต่อการจัดการองค์ความรู้ในการบริหารงบประมาณ
2. ควรศึกษาถึงการพัฒนาเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
3. ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการจัดการองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

บรรณานุกรม

- กรมบัญชีกลาง. (2542). **ประมวลกฎหมายและระเบียบการคลังฉบับปรับปรุงใหม่พ.ศ. 2544**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พุทธศรีการพิมพ์.
- กนกพร ทองเจือ. (2527). **การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา**. นครราชสีมา: สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2541). **การวิเคราะห์สถิติ: สถิติเพื่อการตัดสินใจ**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- เกษม วัฒนชัย. (2544). **ธรรมาภิบาล บทบาทสำคัญกรมการศึกษานักเรียน**. กรุงเทพฯ: สมาคมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งประเทศไทย.
- ไกรยุทธ ธีรตยาสินธุ์. (2528). **หลักการงบประมาณแผ่นดิน**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- คู่มือการจัดทำแผนการจัดการความรู้. (2548) **โครงการพัฒนาส่วนราชการ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้ในส่วนราชการ**. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- จิราพร คำมาพล; และคณะ. (2549). **ความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติของผู้อำนวยการฝ่ายบัญชีการเงินของสำนักงาน อบต. ต่อการนำโปรแกรมระบบบัญชีสำหรับอบต. และเทศบาล (Off Load) มาใช้ในงาน กรณีศึกษาสำนักงาน อบต. ในเขตจังหวัดสระบุรี**. โครงการงานการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาการบัญชี วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี. สระบุรี: สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา.
- จักรกริช ใจดี. (2542). **ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาธิปไตย ของนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- เฉลิม ชัมช้อย. (2539). **งานบริหารการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ**. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2544). **ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน**. กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์.

- นพ ศรีบุญนาถ. (2546). การคัดเลือกบุคคลและการบริหารค่าตอบแทน. กรุงเทพฯ: สุตรไพศาล, บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2535). เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 5. นครปฐม คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุญเลิศ ส่องสว่าง. (2543). การบริหารงบประมาณในองค์กรเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา ในเอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารศูนย์สื่อการศึกษา. นนทบุรี: สุโขทัยธรรมราชา. หน้า 212 -239.
- เบญจพร ธีระรักษ์. (2547). ความพึงพอใจในงาน ลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน และความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตวงจรแห่งหนึ่ง. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประทุม ฤกษ์กลาง. (2537). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนระดับปริญญาเอก. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปิยวรรณ ไกรนา. (2548). การพัฒนาเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูตามมาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ การศึกษามหาบัณฑิต (การวัดผลการศึกษา). สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- พงษ์ไพบูลย์ ศีลาธาราเวทย์ และ ทิมมพร คุ่มวงศ์. (2551). ความพึงพอใจของผู้รับบริการจากเทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี. สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน. กาญจนบุรี: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- พิน คงพูล. (2529). ความพึงพอใจที่มีต่อบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการประถมศึกษาใน 14 จังหวัดภาคใต้ ปริญญาโทศึกษามหาบัณฑิต. สงขลา: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.
- เพชร ชุมทรัพย์. (2529). หลักการบริหารการเงิน. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เพ็ญแข สนิทวงศ์ ณ อยุธยา. (2539). การงบประมาณ. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพ็ชร แก้วสวัสดิ์ (2548). ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการให้บริการด้านพัสดุของฝ่ายบริหารพัสดุ บริษัทที่โอที จำกัด (มหาชน) วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาการตลาด. กรุงเทพฯ: สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ไพศาล หวังพานิช. (2526). การวัดผลการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- มนตรี จุฬาวินทล (2537). ระบบการวิจัยและพัฒนาในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย
- เยาวดี วิบูลย์ศรี (2540). การวัดผลและการสร้างแบบสอบถามสัมฤทธิ์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สรินทร์ กาญจนศักดิ์นากุล. (2545). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟฟ้ายานส่งมวลชนแห่งประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. หน้า 775.
- รัชชเวช จำปาเทศ. (2542). ความพึงพอใจของคณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อการจัดการศึกษาออกโรงเรียนสายสามัญโดยวิธีเรียนทางไกล อำเภอพยุห์ จังหวัดศรีสะเกษรายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- ลักขณา สรีวัฒน์. (2539). จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ (2542). การบริหารแผนงานเชิงกลยุทธ์ในหน่วยงานภาครัฐบาลกรุงเทพมหานคร. ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วิพล นาคพันธ์. (2542). คู่มือการบริหารการเงินการบัญชีขอโรงเรียนประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบกฎหมาย.
- วิรัช วิรัชนิการวรรณ. (2545). การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น: สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส ญี่ปุ่น และไทย กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร.
- วิรัช วิรัชนิการวรรณ. (2548). การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาขององค์กรตามรัฐธรรมนูญและหน่วยงานของรัฐ กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์นิติธรรม.
- วิทย์ชัย ล้อมวงศ์. (2542). ปัญหาการจัดทรัพยากรการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี. อุดรธานี: สำนักงานการประถมศึกษา.
- ศุภสิริ โสมาเกต. (2544). การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ในการเรียนและความพึงพอใจในการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ระหว่างการเรียนรู้อยู่โดยโครงการกับการเรียนรู้ตามคู่มือครู. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการศึกษาศาสตร์. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- สนอง สุวรรณวงศ์. (2538). การบริหารงานธุรการการเงินและพัสดุ. ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา. สงขลา: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสงขลา.
- สมรภูมิ ขวัญคุ้ม. (2530). ความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สร้อยา แพร์ภาษา. (2550). การประเมินผลความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทราอำเภอเมืองจังหวัดฉะเชิงเทรา. ภาควิชารัฐศาสตร์. ชลบุรี: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2545). วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- สุทธิลักษณ์ แจ่มใส. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานบริหารธุรกิจสาขา เขต 29. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สุนีย์ ปานกำเหนิด. (2538). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดอุบลราชธานี. อุบลราชธานี: กระทรวงเกษตรและสหกรณ์จังหวัดอุบลราชธานี
- สุภาภรณ์ จันทร์พัฒนา (2546). การศึกษาและจำแนกพฤติกรรมด้านความรู้. สำนักงบประมาณ, สำนักนายกรัฐมนตรี.
- เสริมสุข ไพศาล. (2546). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้บริการข้อมูลทางโทรศัพท์ สำนักงานกรุงเทพมหานคร บริษัท โทเทิล แอนด์ เซส คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน) กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2529). ระบบการบริหารบุคคลของข้าราชการประเภทต่าง ๆ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานงบประมาณ. (2542). การปรับปรุงงานระบบการจัดการงบประมาณ.ป.ท. กรุงเทพฯ: สำนักงานงบประมาณ.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2544). ปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: บุญศิริการพิมพ์.
- สำนักพัฒนาระบบงบประมาณ. (2548). ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับแผนการบริหารราชการแผ่นดินและแผนปฏิบัติการ. กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาระบบงบประมาณ.
- สำเภา สมบูรณ์. (2538). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 10. ภาคนิพนธ์ คณะพัฒนาสังคม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- หวน พิณรุฬห์. (2538).งานบริหารการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตศึกษาทั้ง 12 เขต และกรุงเทพมหานคร. ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- หวน พิณรุฬห์. (2548). การบริหารการศึกษา: นักบริหารมืออาชีพ. นนทบุรี: พิณรุฬห์การพิมพ์.
- อานันท์ตา จ่างตระกูล (2548). การประเมินประสิทธิผลนโยบายการนำระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์มาใช้ในกระทรวงการคลัง. กรุงเทพฯ: สำนักงบประมาณ.
- Best John, W. (1989). **Research in education**. (6th edition). New Delhi: Prentice-Hall.
- Information System Operation. แนวคิด ความหมาย และทฤษฎีแรงจูงใจ. สืบค้นเมื่อ วันที่ 21 มกราคม 2553. จาก <http://topcool.arowa.com/master.htm>.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.). สืบค้นเมื่อ วันที่ 21 มกราคม 2553. จาก <http://www.moe.go.th/webtcs/>.
- เสาวณีย์ รักญาติ. (2553).ระเบียบการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ พ.ศ. 2550. นักวิชาการเงินและบัญชี. สืบค้นเมื่อ วันที่ 21 มกราคม 2553. จาก <http://www.free-webboard.com/view.php?nm=204207&qid=15>
- วิจารณ์ พานิช. (2553). การจัดการความรู้คืออะไร. สืบค้นเมื่อ วันที่ 21 มกราคม 2553. จาก http://www.kmi.or.th/3_Media/Index_Media.html.
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.). (2553). สืบค้นเมื่อ วันที่ 21 มกราคม 2553. <http://www.nidtep.go.th/index1.html>.
- Herzberg. (1959). ทฤษฎีความพึงพอใจ. สืบค้นเมื่อ 21 มกราคม 2553. จาก www.dusithost.dusit.ac.th.
- Maslow. (1970). ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ. สืบค้นเมื่อ วันที่ 21 มกราคม 2553. จาก http://web.rmut.ac.th/larts/phy/module7/unit7_7.html

McGeer. (1960). **ทฤษฎี X และทฤษฎี Y**. สืบค้นเมื่อ วันที่ 21 มกราคม 2553 จาก www.idisru.ac.th/report/index

Wikstrom, S.; & Norman, R. (1994). **The Modern American Dictionary**. สืบค้นเมื่อ วันที่ 21 มกราคม 2553. จาก www.lib.dtc.ac.th/thesis/0021/chapter2.pdf.