

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการเบิกจ่ายงบประมาณ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ พ.ศ. 2568

มยุรี ภูัดดี, ศศ.บ.¹

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการเบิกจ่ายงบประมาณ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ พ.ศ. 2568 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการเบิกจ่ายงบประมาณและเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ มีรูปแบบเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณแบบภาคตัดขวาง (Analytical Cross-Sectional Study) มีกลุ่มตัวอย่าง 132 คน ที่เกี่ยวข้องกับการเบิกจ่ายงบประมาณ ในการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติอนุมาน มีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 65.91) อายุเฉลี่ย 41.25 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 67.42) ประสบการณ์การทำงานเฉลี่ย 12.76 ปี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติการ (ร้อยละ 56.06) ปัจจัยทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การบริหารจัดการ, การประสานงาน, ระบบและกระบวนการ, ระเบียบและกฎหมาย และด้านบุคลากร ปัจจัยทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลอย่างมีนัยสำคัญ ($p < 0.01$) โดยการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์สูงสุด ($r = 0.742$) รองลงมาคือระบบและกระบวนการ ($r = 0.721$) และการประสานงาน ($r = 0.698$) สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลได้ร้อยละ 73.2 ($R^2 = 0.732$) อย่างมีนัยสำคัญ ($F = 68.925, p < 0.001$) โดยการบริหารจัดการมีอำนาจทำนายสูงสุด ($Beta = 0.312$) ในขณะที่มีปัญหาค่าที่ต้องพัฒนามากที่สุดในเรื่อง ความล่าช้าในกระบวนการตรวจสอบอนุมัติโครงการ (ร้อยละ 34.09) และเสนอแนะให้มีการเร่งรัดการตรวจสอบและอนุมัติ (ร้อยละ 31.82) รวมถึงจัดทำคู่มือปฏิบัติที่ชัดเจน (ร้อยละ 28.79) ดังนั้น การบริหารจัดการเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดต่อประสิทธิผลการเบิกจ่าย แม้ระดับประสิทธิผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ยังคงต้องปรับปรุงด้านความทันเวลา การพัฒนาบุคลากร และลดความซับซ้อนของกระบวนการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการเบิกจ่ายที่รัฐบาลกำหนด

คำสำคัญ : งบประมาณ, ประสิทธิผลการเบิกจ่าย, การบริหารจัดการ, ระบบและกระบวนการ, สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

¹ นักวิชาการการเงินและบัญชีชำนาญการ, สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ, E-mail: mayuree.yu@hotmail.com

Factors Affecting the Effectiveness of Budget Disbursement at Sisaket Provincial Public Health Office, 2025.

Mayuree Phoodad, B.A.¹

Abstract

The research on "Factors Affecting the Effectiveness of Budget Disbursement at Sisaket Provincial Public Health Office, 2025" aimed to study the factors affecting the effectiveness of budget disbursement and propose approaches for developing the effectiveness of budget disbursement at Sisaket Provincial Public Health Office. This study employed mixed methods research, consisting of quantitative research using an analytical cross-sectional study design. The sample consisted of 132 personnel involved in budget disbursement. Data were collected through questionnaires. Data analysis was conducted using descriptive statistics, inferential statistics, correlation analysis, and multiple regression analysis.

The results showed that the majority of respondents were female (65.91%), with an average age of 41.25 years, a bachelor's degree education (67.42%), an average work experience of 12.76 years, and operational staff positions (56.06%). All five factors were at a high level, ranked by mean scores from highest to lowest as follows: management, coordination, systems and processes, regulations and laws, and personnel. All five factors showed significant positive correlations with effectiveness ($p < 0.01$), with management having the highest correlation ($r = 0.742$), followed by systems and processes ($r = 0.721$), and coordination ($r = 0.698$). Together, they could predict effectiveness by 73.2% ($R^2 = 0.732$) with statistical significance ($F = 68.925$, $p < 0.001$), with management having the highest predictive power (Beta = 0.312). Management has the highest predictive power (Beta = 0.312), with the most significant problem requiring development being delays in project review and approval processes (34.09%). The recommendations suggest accelerating review and approval processes (31.82%) and developing clear operational manuals (28.79%). Therefore, management is the most important factor affecting disbursement effectiveness. Although the overall effectiveness level is high, improvements are still needed in timeliness, personnel development, and reducing process complexity to achieve the government's disbursement targets.

KEYWORDS: budget, Budget disbursement effectiveness, management, systems and processes, provincial public health office

¹ Finance and Accounting Officer, Sisaket Provincial Health Office, *E-mail*: mayuree.yu@hotmail.com

บทนำ

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษได้รับจัดสรรงบประมาณในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา ดังนี้ ปีงบประมาณ 2565 ได้รับจัดสรร 1,278,456,800 บาท ปีงบประมาณ 2566 ได้รับจัดสรร 1,389,632,500 บาท และปีงบประมาณ 2567 ได้รับจัดสรร 1,452,820,300 บาท (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ, 2567) ซึ่งจะเห็นได้ว่ามีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี

จากระเบียบว่าด้วยการบริหารงบประมาณ พ.ศ. 2562 กำหนดให้หน่วยรับงบประมาณจัดทำแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณและส่งสำนักงานงบประมาณ พร้อมกับจัดทำระบบการติดตามและประเมินผล เพื่อให้สามารถติดตามความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรค และนำไปสู่การปรับแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณให้เหมาะสม (สำนักงานงบประมาณ, 2562)

การบริหารงบประมาณด้านสาธารณสุขมีความท้าทายเฉพาะ เนื่องจากต้องรองรับการให้บริการที่มีความหลากหลายและครอบคลุมทุกกลุ่มวัย ตั้งแต่การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสมรรถภาพ รวมทั้งต้องรองรับสถานการณ์ฉุกเฉินด้านสาธารณสุข เช่น การระบาดของโรคติดต่อ ภัยพิบัติทางธรรมชาติ ซึ่งต้องการความยืดหยุ่นและความคล่องตัวในการบริหารงบประมาณ (กระทรวงสาธารณสุข, 2564)

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษได้มีความพยายามในการแก้ไขปัญหาการเบิกจ่ายงบประมาณที่ล่าช้า โดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการติดตามเร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณ การจัดทำแผนการเบิกจ่ายงบประมาณรายไตรมาส การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการเงินและพัสดุ และการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการติดตามการเบิกจ่ายงบประมาณ (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ, 2567)

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ ประกอบด้วยหลายปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายและแผนงาน ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านกระบวนการ และ

ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (ภัทรพงศ์ รัตนเสวี, 2566) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการเงินและพัสดุ การปรับปรุงกระบวนการทำงาน และการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการติดตามการเบิกจ่ายงบประมาณ เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ (อรรถธรณ นิ่มตลุง และ พิมพ์ลภัส พงศกรรังศิลป์, 2566)

แม้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษจะมีมาตรการต่างๆ แต่ยังคงพบปัญหาการเบิกจ่ายงบประมาณล่าช้า การศึกษาครั้งนี้ จึงมีจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ และนำไปสู่การพัฒนาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณให้บรรลุเป้าหมายตามที่รัฐบาลกำหนด ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาระบบบริการสุขภาพในพื้นที่ และการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในจังหวัดศรีสะเกษต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสถานการณ์การเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ
3. เพื่อประเมินประสิทธิผลการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ พ.ศ. 2568
4. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาในรูปแบบการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ การวิจัยครั้งนี้ใช้กระบวนการบูรณาการข้อมูลแบบลำดับ (Sequential

Integration) ด้วยข้อมูลจากการวิจัยเอกสารนำมาใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาแบบสอบถามและกำหนดกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งช่วยให้เครื่องมือการวิจัยสอดคล้องกับบริบทเฉพาะของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ หลังจากได้ผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณแล้ว ผู้วิจัยจะนำข้อมูลเชิงคุณภาพจากการวิเคราะห์เอกสารมาอธิบายและสนับสนุนผลลัพธ์ทางสถิติ การบูรณาการข้อมูลนี้ช่วยให้ได้ข้อเสนอแนะที่มีความครอบคลุมทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยข้อเสนอแนะระยะสั้นมาจากผลการสำรวจที่ระบุปัญหาเฉพาะหน้า ส่วนข้อเสนอแนะระยะยาวมาจากผลการวิเคราะห์เชิงลึกของระบบ และโครงสร้างองค์กรจากข้อมูลเอกสาร ทำให้ข้อเสนอแนะมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติและสอดคล้องกับบริบทขององค์กรอย่างแท้จริง

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ

ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เป็นหลัก ซึ่งเป็นการศึกษาวิเคราะห์เอกสาร รายงาน และข้อมูลทุติยภูมิที่เกี่ยวข้องกับการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและเป็นแนวทางในการพัฒนาเครื่องมือสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ

ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ศึกษาแบบภาคตัดขวาง (Analytical Cross-Sectional Study) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับประสิทธิผลการเบิกจ่ายงบประมาณ โดยใช้ทฤษฎีการบริหารงบประมาณภาครัฐ (Public Budget Management Theory) และแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กร (Organizational Effectiveness) เป็นกรอบแนวคิดหลัก (Drucker, 2006; Mikesell, 2018) โดยนำผลจากการวิจัยเอกสารมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 200 คน (ผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มงาน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน หัวหน้าสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างานในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จำนวน 59 คน รวมทั้งเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการด้านการเงินและพัสดุ เจ้าหน้าที่การเงินและพัสดุของหน่วยงานในสังกัด 141 คน)

2) กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณ บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ และหน่วยงานในสังกัด คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซ์และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) จำนวน 132 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

หลักเกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง:

- 1) มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ไม่น้อยกว่า 1 ปี
- 2) มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเบิกจ่ายงบประมาณในหน้าที่ความรับผิดชอบ
- 3) ปฏิบัติงานในพื้นที่ศึกษาในช่วงเวลาดำเนินการวิจัย
- 4) ยินดีเข้าร่วมการวิจัยโดยสมัครใจ

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย:

- 1) แบบสอบถาม (Questionnaire) พัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและปรับใช้จากแบบสอบถามของ ภัทรพงศ์ รัตนเสวี (2566) กล่าวถึงปัจจัยด้านการบริหารจัดการ และปัจจัยด้านระบบและกระบวนการ ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดการวิจัยนี้ ส่วนของอรรถกร นิมตลุง และ พิมพธ์ภัส พงศกรรังศิลป์ (2566) กล่าวถึง ปัจจัยด้านบุคลากร และปัจจัยด้านการประสานงาน มีความเชี่ยวชาญด้าน [การ

บริหารจัดการงบประมาณ] โดยตรง โดยเครื่องมือทั้งสองฉบับได้รับการพัฒนาและทดสอบในบริบทภาครัฐไทย จึงนำมาปรับปรุงเพิ่มเติมเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 8 ส่วน: ส่วนที่ 1: ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (6 ข้อ) ส่วนที่ 2: ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ (8 ข้อ) ส่วนที่ 3: ปัจจัยด้านบุคลากร (8 ข้อ) ส่วนที่ 4: ปัจจัยด้านระบบและกระบวนการ (8 ข้อ) ส่วนที่ 5: ปัจจัยด้านการประสานงาน (8 ข้อ) ส่วนที่ 6: ปัจจัยด้านระเบียบและกฎหมาย (8 ข้อ) ส่วนที่ 7: ประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ (25 ข้อ) ส่วนที่ 8: ข้อเสนอแนะ (3 ข้อ) การวัดผลใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบบ 5 ระดับของ Likert โดยมีค่าคะแนน ดังนี้:

- 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 = เห็นด้วย
- 3 = ไม่น่าใจ
- 2 = ไม่เห็นด้วย
- 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2) แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ใช้สำหรับการสังเกตและรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิจากเอกสารและรายงานที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย: ข้อมูลการจัดสรรงบประมาณรายปี รายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณรายไตรมาส และนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการบริหารงบประมาณ

2. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

1) การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ดำเนินการโดยการนำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้อง ความครอบคลุม และความเหมาะสมของเนื้อหา โดยยอมรับข้อคำถามที่มีค่า IOC ≥ 0.50 ผลการประเมินพบว่า ข้อคำถามทั้งหมดมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 จึงสามารถนำไปใช้ได้ทั้งหมด

2) การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability Testing) ดำเนินการทดสอบเครื่องมือกับกลุ่มตัวอย่างทดลอง(Pilot Study) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

อุบลราชธานี จำนวน 30 คน มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจริง โดยไม่รวมอยู่ในกลุ่มตัวอย่างหลัก การทดสอบความเชื่อมั่นใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยยอมรับค่าความเชื่อมั่น ≥ 0.70 ผลการทดสอบ ดังนี้ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ: $\alpha = 0.856$ ปัจจัยด้านบุคลากร: $\alpha = 0.832$ ปัจจัยด้านระบบและกระบวนการ: $\alpha = 0.844$ ปัจจัยด้านการประสานงาน: $\alpha = 0.821$ ปัจจัยด้านระเบียบและกฎหมาย: $\alpha = 0.838$ ประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ: $\alpha = 0.912$ และความเชื่อมั่นโดยรวม: $\alpha = 0.889$

3) การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ค่า KMO = 0.847 Bartlett's Test มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 1,247.36$, $df = 325$, $p < 0.001$) Factor Loading ของทุกข้อคำถามมีค่าระหว่าง 0.523-0.834 สามารถจำแนกออกเป็น 6 องค์ประกอบหลัก ไม่ได้นำข้อมูลทั่วไป และข้อเสนอแนะ ไม่ได้นำมาวิเคราะห์ Factor Analysis เนื่องจากเป็นข้อมูลเชิงพรรณนาและข้อมูลเปิด ซึ่งตามกรอบแนวคิดที่กำหนด ≥ 0.50 เป็นเกณฑ์ตัด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา(Content Analysis) แบบผสมผสานระหว่าง Deductive Analysis: ใช้กรอบแนวคิดที่กำหนดไว้ล่วงหน้า และ Inductive Analysis: ให้ประเด็นใหม่ ๆ เกิดขึ้นจากข้อมูล โดยการขออนุมัติศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ที่มีการเผยแพร่ในรูปแบบเอกสาร เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ จากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ
2. การรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการในช่วงเดือนมิถุนายน - กรกฎาคม 2568

สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) การอธิบายข้อมูลพื้นฐาน ด้วย สถิติ ความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย(Mean) และส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน (Standard Deviation) ค่ามัธยฐาน (Median) และพิสัย ควอไทล์ (Interquartile Range)

2. การวิเคราะห์ทางสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ใช้ Pearson's Correlation สำหรับข้อมูลต่อเนื่อง ใช้ Spearman's Rank Correlation สำหรับข้อมูลลำดับ ใช้ Chi-square Test สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเบิกจ่ายงบประมาณ การตรวจสอบสมมติฐานของการวิเคราะห์การถดถอย (Regression Assumptions) ใช้ตรวจสอบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการเบิกจ่ายงบประมาณ การประเมินความสามารถในการทำนาย R^2 (Coefficient of Determination) แสดงสัดส่วนของความแปรปรวนที่อธิบายได้ Adjusted R^2 ค่า R^2 ที่ปรับด้วยจำนวนตัวแปรอิสระ F-test ทดสอบความสำคัญของโมเดลโดยรวม

จริยธรรมการวิจัย

การวิจัยนี้ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ เลขที่โครงการวิจัย SPPH 2025-093 วันที่รับรอง วันที่ 9 มิถุนายน 2568 วันที่หมดอายุ วันที่ 8 มิถุนายน 2569 โดยยึดหลักเกณฑ์ตามคำประกาศเฮลซิงกิ (Declaration of Helsinki) ผู้วิจัยได้ขอความยินยอมจากกลุ่มตัวอย่างพร้อม อธิบายรูปแบบการนำข้อมูลไปใช้ สิทธิของผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยในการบอกเลิก หรือหยุดให้ข้อมูลได้ตลอดเวลา และการไม่เปิดเผยชื่อและตัวตนของผู้ให้ข้อมูล และให้ผู้ให้ข้อมูลยินยอม ตามขั้นตอนของกระบวนการวิจัย โดยคำนึงถึงจริยธรรมในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 87 คน (ร้อยละ 65.91) มีอายุเฉลี่ย 41.25 ปี โดยส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 42 คน (ร้อยละ 31.82) มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 89 คน (ร้อยละ

67.42) มีประสบการณ์การทำงานเฉลี่ย 12.76 ปี โดยส่วนใหญ่มีประสบการณ์ 11-20 ปี จำนวน 41 คน (ร้อยละ 31.06) ตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติการ จำนวน 74 คน (ร้อยละ 56.06) และสังกัดโรงพยาบาลชุมชนมากที่สุด จำนวน 64 คน (ร้อยละ 48.48)

2. สถานการณ์การเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ มีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยวิธี Content analysis ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2565-2567 มีผลการศึกษาดังนี้:

2.1 การพัฒนาเป้าหมายการเบิกจ่ายงบประมาณ การศึกษาเอกสารแสดงให้เห็นการพัฒนาเป้าหมายการเบิกจ่ายงบประมาณที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ ปีงบประมาณ 2565-2566: มีเป้าหมายการเบิกจ่ายภาพรวมที่ร้อยละ 93.00 รายจ่ายประจำที่ร้อยละ 98.00 และรายจ่ายลงทุนที่ร้อยละ 75.00, ปีงบประมาณ 2567: คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 2 เมษายน 2567 ปรับเพิ่มเป้าหมายการเบิกจ่ายเป็นร้อยละ 100.00 ในทุกประเภทรายจ่าย เพื่อการกระตุ้นเศรษฐกิจและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณ

2.2 ผลการดำเนินงานจริง สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ สามารถบรรลุเป้าหมายการเบิกจ่ายงบประมาณร้อยละ 100 ในทุกประเภทรายจ่ายอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2566-2567 แสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลการเบิกจ่ายงบประมาณที่อยู่ในระดับดีเยี่ยม

2.3 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ จากการวิเคราะห์เอกสารพบปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จ 4 ประการหลัก ได้แก่ 1) ระบบการติดตามที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการจัดประชุมคณะกรรมการบริหารเป็นประจำทุกเดือน และการนำเรื่องการเบิกจ่ายงบประมาณเข้าเป็นวาระประชุมประจำ 2) การสร้างความตระหนักและการรับรู้ ด้วยการสร้างความเข้าใจให้เจ้าหน้าที่เห็นถึงความสำคัญของการเบิกจ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามเป้าหมาย 3) การมีแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยกลุ่มงาน/ศูนย์ทุกหน่วยจัดทำ

แผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีอย่างเป็นระบบ 4) โครงสร้างองค์กรที่ครอบคลุม โดยมีหน่วยงานในสังกัด 179 หน่วย ประกอบด้วย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด (1 หน่วย) สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ (22 อำเภอ) โรงพยาบาลชุมชน (20 แห่ง) และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (136 แห่ง)

2.4 นวัตกรรมและการพัฒนาระบบในปีงบประมาณ 2567 มีการพัฒนานวัตกรรมด้านการบริหารงบประมาณที่สำคัญ: การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล - การพัฒนาระบบติดตามงบประมาณแบบเรียลไทม์ ระบบแดชบอร์ดสำหรับผู้บริหาร และการใช้ Big Data ในการวิเคราะห์จากเอกสาร โครงการพัฒนาระบบ "SPPH Budget Dashboard" ปี 2567: "พัฒนาระบบติดตามงบประมาณแบบเรียลไทม์ ระบบแดชบอร์ดสำหรับผู้บริหาร และการใช้ Big Data ในการวิเคราะห์แนวโน้มการเบิกจ่าย" การปรับปรุงกระบวนการระบบอนุมัติอิเล็กทรอนิกส์ (E-Approval) จาก คำสั่งที่ 156/2567 เรื่อง "การใช้ระบบอนุมัติอิเล็กทรอนิกส์": "นำระบบ E-Approval มาใช้ในการอนุมัติเอกสารการเบิกจ่าย ลดขั้นตอนการอนุมัติจาก 5 ขั้นตอน เหลือ 3 ขั้นตอน" การจัดการเอกสารแบบไร้กระดาษ (Paperless) และการลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นการพัฒนาบุคลากร จากโครงการ "Paperless Office": "การจัดการเอกสารแบบไร้กระดาษ ลดเวลาการประมวลผลเอกสารจาก 3-5 วัน เหลือ 1-2 วัน" - การจัดอบรมเชิงลึกและการสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน จากรายงานการอบรม "การบริหารงบประมาณยุคดิจิทัล" ปี 2567: "จัดอบรมเจ้าหน้าที่การเงินและพัสดุ 186 คน ครอบคลุม 95% ของหน่วยงานในสังกัด"

2.5 ปัญหาและอุปสรรค การศึกษาพบปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญ 3 ประการ: ข้อจำกัดด้านกระบวนการ ได้แก่ การเบิกจ่ายงบประมาณมีขั้นตอนการตรวจสอบหลักฐาน/เอกสารที่ซับซ้อนและใช้เวลานานปัญหาการส่งเอกสารล่าช้า, การได้รับเอกสารล่าช้าจากหน่วยงานย่อยส่งผลกระทบต่อเบิกจ่าย

ตามกำหนดเวลา ความซับซ้อนของการประสานงาน และการมีหน่วยงานในสังกัดจำนวนมาก(203 หน่วย) ทำให้การประสานงานและการติดตามมีความซับซ้อนสูง

3. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.66) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ "ผู้บริหารให้การสนับสนุนและความสำคัญกับการเบิกจ่ายงบประมาณ" ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.83) **ปัจจัยด้านบุคลากร** มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.63) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ "บุคลากรมีความรับผิดชอบและความระมัดระวังในการใช้งบประมาณ" ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.77) แต่ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ "จำนวนบุคลากรเหมาะสมกับปริมาณงานด้านการเงินการคลัง" ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = 0.85) อยู่ในระดับปานกลาง **ปัจจัยด้านระบบและกระบวนการ** มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.68) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ "กระบวนการอนุมัติการเบิกจ่ายมีความรวดเร็วและชัดเจน" ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.81) **ปัจจัยด้านการประสานงาน** มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.65) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ "ผู้บริหารสนับสนุนการทำงานแบบบูรณาการ" ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.78) **ปัจจัยด้านระเบียบและกฎหมาย** มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.67) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ "ระเบียบการเงินการคลังมีความชัดเจนและเข้าใจง่าย" ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.82)

4. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับประสิทธิผลการเบิกจ่ายงบประมาณ พบว่า ปัจจัยทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการเบิกจ่ายงบประมาณอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนี้ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ($r = 0.742$) ปัจจัยด้านระบบและกระบวนการ ($r = 0.721$) ปัจจัยด้านการประสานงาน ($r = 0.698$) ปัจจัยด้านบุคลากร ($r = 0.685$) ปัจจัยด้านระเบียบและกฎหมาย ($r = 0.656$) รายละเอียดตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับประสิทธิผลการเบิกจ่ายงบประมาณ
(n = 132)

ปัจจัย	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับนัยสำคัญ	ระดับความสัมพันธ์
ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ	0.742**	<0.001	สูง
ปัจจัยด้านบุคลากร	0.685**	<0.001	ปานกลาง-สูง
ปัจจัยด้านระบบและกระบวนการ	0.721**	<0.001	สูง
ปัจจัยด้านการประสานงาน	0.698**	<0.001	ปานกลาง-สูง
ปัจจัยด้านระเบียบและกฎหมาย	0.656**	<0.001	ปานกลาง-สูง

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 *มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5. อำนาจการทำนาย ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยทั้ง 5 ด้านสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลการเบิกจ่ายงบประมาณได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 68.925, p < 0.001$) โดยปัจจัยด้านการบริหารจัดการ

มีอำนาจทำนายสูงสุด (Beta = 0.312) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านระบบและกระบวนการ (Beta = 0.278) และปัจจัยด้านบุคลากร (Beta = 0.214) รายละเอียดตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) (n = 132)

ตัวแปร	B	SE	Beta	t	Sig.	VIF
ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ	0.285	0.064	0.312**	4.453	0.000	1.876
ปัจจัยด้านบุคลากร	0.198	0.058	0.214**	3.414	0.001	1.623
ปัจจัยด้านระบบและกระบวนการ	0.241	0.061	0.278**	3.951	0.000	1.945
ปัจจัยด้านการประสานงาน	0.167	0.056	0.184**	2.982	0.003	1.754
ปัจจัยด้านระเบียบและกฎหมาย	0.134	0.052	0.152*	2.577	0.011	1.598
Constant	0.324	0.189	-	1.714	0.089	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 *มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

R = 0.856 R² = 0.732 Adjusted R² = 0.721 F = 68.925** Sig. F = 0.000

Durbin-Watson = 1.987

6. ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงานกับประสิทธิผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการเบิกจ่ายงบประมาณอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.312, p < 0.001$) โดยผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปีมีความเห็นต่อประสิทธิผลสูงสุด ค่าเฉลี่ย

(\bar{X}) = 4.31, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.47 ในขณะที่ผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปีมีความเห็นต่อประสิทธิผลต่ำสุด ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.85, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.67 รายละเอียดตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงานกับประสิทธิผลการเบิกจ่ายงบประมาณ (n = 132)

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6
1.อายุ	1					
2.ประสบการณ์การทำงาน	0.782**	1				
3.การบริหารจัดการ	0.234**	0.298**	1			
4.บุคลากร	0.189*	0.267**	0.654**	1		
5.ระบบและกระบวนการ	0.201*	0.245**	0.698**	0.587**	1	
6.ประสิทธิผลการเบิกจ่าย	0.278**	0.312**	0.742**	0.685**	0.721**	1

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 *มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

7. ประสิทธิผลการเบิกจ่ายงบประมาณ
ประสิทธิผลการเบิกจ่ายงบประมาณโดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.08, S.D. = 0.59) โดยมีมิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความถูกต้องของการเบิกจ่าย (\bar{X} = 4.16, S.D. = 0.63) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ "การเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไปตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง" (\bar{X} = 4.20, S.D. = 0.74) ด้านประสิทธิผลโดยรวม (\bar{X} = 4.10, S.D. = 0.63) ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ (\bar{X} = 4.09, S.D. = 0.64) ด้านร้อยละของการเบิกจ่ายเทียบกับแผน (\bar{X} = 4.03, S.D. = 0.67) ด้านความทันเวลาของการเบิกจ่าย (\bar{X} = 4.01, S.D. = 0.68) ซึ่งเป็นมิติที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

8. การทดสอบสมมติฐาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า สมมติฐานทั้ง 5 ข้อได้รับการยอมรับ แสดงให้เห็นว่าปัจจัยทั้ง 5 ด้านล้วนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการเบิกจ่ายงบประมาณอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

9. ความแตกต่างตามตัวแปรประชากรศาสตร์
ประสิทธิผลการเบิกจ่ายงบประมาณมีความแตกต่างกันตามตำแหน่งงานและหน่วยงานที่สังกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้บริหารหน่วยงานและสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษมีความเห็นต่อประสิทธิผลสูงกว่ากลุ่มอื่น นอกจากนี้ ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการเบิกจ่ายงบประมาณอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r = 0.312, p < 0.001)

10. ปัญหาและอุปสรรค ได้แก่ ความล่าช้าในการอนุมัติโครงการ (ร้อยละ 34.09) บุคลากรขาดความรู้ระเบียบ (ร้อยละ 31.06) กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างซับซ้อน (ร้อยละ 28.79) และงบประมาณไม่เพียงพอ (ร้อยละ 16.67)

11. ข้อเสนอแนะ ได้แก่ อบรมให้ความรู้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ (ร้อยละ 39.39) เร่งรัดการตรวจสอบและอนุมัติให้รวดเร็ว (ร้อยละ 31.82) จัดทำคู่มือการปฏิบัติที่ชัดเจน (ร้อยละ 28.79) และสนับสนุนงบประมาณให้เกิดความคล่องตัว (ร้อยละ 21.21)

สรุปและอภิปรายผล

ประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย มีดังนี้

1.ประสิทธิผลการเบิกจ่ายงบประมาณ จากผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.08) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานมีความสามารถในการบริหารงบประมาณอยู่ในระดับที่น่าพอใจ อย่างไรก็ตาม เมื่อเปรียบเทียบกับข้อมูลการเบิกจ่ายจริงที่ระบุในบทนำ ซึ่งพบว่าในปีงบประมาณ 2565-2567 มีการเบิกจ่ายเพียงร้อยละ 85.24-89.32 ต่ำกว่าเป้าหมายที่คณะรัฐมนตรีกำหนดไว้ที่ร้อยละ 93-95 แสดงให้เห็นว่ายังมีช่องว่างระหว่างการรับรู้ของบุคลากรกับผลการดำเนินงานจริง เกิดจากหลายปัจจัย ได้แก่ ข้อจำกัดของระเบียบราชการที่มีขั้นตอนซับซ้อน ปัญหาระบบการจัดซื้อจัดจ้างที่ล่าช้า และความแตกต่างของเกณฑ์การประเมินที่บุคลากรมองจากกระบวนการทำงาน ขณะที่หน่วยงานต้นสังกัดประเมินจากผลลัพธ์สุดท้าย นอกจากนี้ปัจจัยภายนอกที่ไม่

สามารถควบคุมได้ เช่น การยกเลิกสัญญาของผู้ชายหรือเหตุการณ์ไม่คาดคิด ก็ส่งผลให้การเบิกจ่ายไม่เป็นที่ไปตามแผน แม้ว่าบุคลากรจะมีความพยายามในระดับสูง

2. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์สูงสุดกับประสิทธิผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ($r = 0.742$) และมีอำนาจทำนายสูงสุด ($Beta = 0.312$) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการบริหารงบประมาณภาครัฐที่เน้นความสำคัญของการวางแผน การจัดสรร และการควบคุม ตามแนวคิดของ Mikesell (2018) ที่ระบุว่า การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการเพิ่มประสิทธิผลการเบิกจ่ายงบประมาณ การที่ "ผู้บริหารให้การสนับสนุนและความสำคัญกับการเบิกจ่ายงบประมาณ" มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำในการขับเคลื่อนงานสอดคล้องกับการศึกษาของ อรวรรณ นิมตลุง และพิมพ์ลภัส พงศกรรังศิลป์ (2566) ที่พบว่า การสนับสนุนของผู้บริหารเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณ

ปัจจัยด้านระบบและกระบวนการ มีความสัมพันธ์ในลำดับที่สอง ($r = 0.721$) และมีอำนาจทำนายในลำดับที่สอง ($Beta = 0.278$) ซึ่งสอดคล้องกับยุคดิจิทัลที่ระบบสารสนเทศมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารงาน ตามที่ เอกชัย นิมเสมอ (2564) กล่าวว่า ระบบสารสนเทศที่ทันสมัยและกระบวนการที่มีประสิทธิภาพเป็นกุญแจสำคัญในการเพิ่มประสิทธิผลการบริหารงบประมาณ อย่างไรก็ตาม การที่ "ขั้นตอนการดำเนินงานไม่ซับซ้อนเกินความจำเป็น" มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในปัจจัยนี้ สะท้อนให้เห็นว่ากระบวนการยังมีความซับซ้อนเกินจำเป็น ซึ่งเป็นข้อจำกัดสำคัญที่ควรได้รับการปรับปรุงสอดคล้องกับผลการศึกษาเชิงคุณภาพที่พบว่า กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างซับซ้อนเป็นปัญหาสำคัญ

ปัจจัยด้านบุคลากร แม้ว่าปัจจัยด้านบุคลากรจะมีความสัมพันธ์และอำนาจทำนายในลำดับที่สาม แต่มีประเด็นน่าสนใจคือ ค่าเฉลี่ยโดยรวมต่ำสุด ($\bar{X} = 3.55$) และมีหลายข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะ "จำนวนบุคลากรเหมาะสมกับปริมาณงานด้านการเงิน การคลัง" ($\bar{X} = 3.21$) ปัญหาการขาดความรู้ระเบียบของบุคลากรคิดเป็นร้อยละ 31.06 ทำให้เห็นว่าทั้งการรับรู้ของบุคลากรและปัญหาที่เกิดขึ้นจริงชี้ไปในทิศทางเดียวกัน ผลนี้สอดคล้องกับสถานการณ์ของหน่วยงานสาธารณสุขในพื้นที่ห่างไกลที่มักประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ตามที่กระทรวงสาธารณสุข (2564) รายงานว่า โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและโรงพยาบาลชุมชนในพื้นที่ห่างไกลมีปัญหาการขาดแคลนบุคลากรด้านการเงินและพัสดุ ซึ่งสะท้อนปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่เชี่ยวชาญ ผลนี้สอดคล้องกับสถานการณ์ของหน่วยงานสาธารณสุขในพื้นที่ห่างไกลที่มักประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ตามที่กระทรวงสาธารณสุข (2564) รายงานว่า โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและโรงพยาบาลชุมชนในพื้นที่ห่างไกลมีปัญหาการขาดแคลนบุคลากรด้านการเงินและพัสดุ

ปัจจัยด้านการประสานงาน มีความสำคัญเป็นอันดับสี่ ($r = 0.698$) ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะงานของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดที่ต้องประสานงานกับหน่วยงานในสังกัดจำนวนมาก การที่ "ผู้บริหารสนับสนุนการทำงานแบบบูรณาการ" มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นถึงการตระหนักของผู้บริหารในการทำงานแบบเชื่อมโยง ตามแนวคิดการบริหารแบบบูรณาการที่เป็นนโยบายสำคัญของรัฐบาล

ปัจจัยด้านระเบียบและกฎหมาย แม้ว่าปัจจัยด้านระเบียบและกฎหมายจะมีความสัมพันธ์ต่ำสุด ($r = 0.656$) แต่ยังคงมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าระเบียบและกฎหมายปัจจุบันมีความเหมาะสมระดับหนึ่ง อย่างไรก็ตาม การที่ "ระเบียบไม่เป็นอุปสรรคต่อการ

ปฏิบัติงาน" มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (\bar{X} = 3.62) สะท้อนให้เห็นว่ายังมีระเบียบบางประการที่สร้างอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ สุรพล ศรีสวัสดิ์ (2565) ที่พบว่า ความซับซ้อนของระเบียบเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การเบิกจ่ายงบประมาณล่าช้า

3. ความแตกต่างตามตัวแปรประชากรศาสตร์

ความแตกต่างตามตำแหน่งงาน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารหน่วยงานมีความเห็นต่อประสิทธิผลสูงกว่าเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งอาจเกิดจากมุมมองที่ต่างกัน ผู้บริหารมองในภาพรวมและผลลัพธ์ขั้นสุดท้าย ในขณะที่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติการเผชิญกับปัญหาในรายละเอียดของการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับทฤษฎีการรับรู้องค์กรที่ระบุว่า ตำแหน่งและบทบาทในองค์กรส่งผลต่อการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กร ตามที่ Gibson et al. (2017) อธิบายว่า ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการมักมีมุมมองที่ต่างกันต่อประสิทธิผลองค์กร

ความแตกต่างตามหน่วยงานที่สังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษมีค่าเฉลี่ยประสิทธิผลสูงกว่าโรงพยาบาลชุมชนและสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ซึ่งอาจเกิดจากการที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเป็นหน่วยงานกลางที่มีทรัพยากรและบุคลากรที่เชี่ยวชาญมากกว่า รวมทั้งมีระบบงานที่พัฒนาแล้ว

ความสัมพันธ์กับประสบการณ์การทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ในองค์กรที่ระบุว่า ประสบการณ์ช่วยพัฒนาความเชี่ยวชาญและความเข้าใจในงาน ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ตามที่ Kolb (1984) อธิบายในทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์

4. ปัญหาและอุปสรรค

ปัญหาหลักที่พบจากการศึกษาสะท้อนให้เห็นถึงความท้าทายในหลายมิติ

ด้านระยะเวลาและกระบวนการ ปัญหาความล่าช้าในการอนุมัติโครงการ (ร้อยละ 34.09) เป็นปัญหาหลัก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สำนักงบประมาณ (2566) ที่พบว่า การล่าช้าในการจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลางและกระบวนการอนุมัติที่ซับซ้อนเป็นปัญหาหลักของหน่วยงานในระดับจังหวัด

ด้านบุคลากรและความรู้ความเข้าใจ การที่บุคลากรขาดความรู้และเข้าใจระเบียบ (ร้อยละ 31.06) สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วิทยา ศรีสุข (2565) ที่พบว่า การขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบเป็นสาเหตุสำคัญของข้อผิดพลาดในการเบิกจ่ายงบประมาณ

ด้านระบบและเทคโนโลยี แม้ว่าไม่ใช่ปัญหาหลัก แต่ปัญหาเรื่องงบประมาณไม่เพียงพอ (ร้อยละ 16.67) และระบบเอกสารออนไลน์ที่ยังไม่เพียงพอ สะท้อนให้เห็นถึงความต้องการการพัฒนาในด้านเทคโนโลยีและการจัดสรรทรัพยากร

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

1. การนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

1.1 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

1) จัดโปรแกรมอบรมเชิงลึกอย่างเป็นระบบ จัดอบรมระเบียบการเงินการคลังและการจัดซื้อจัดจ้างอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง จัดอบรมเฉพาะทางสำหรับเจ้าหน้าที่การเงินและพัสดุในระดับต่างๆ สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานในสังกัด

2) พัฒนาระบบการถ่ายทอดความรู้ จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่เข้าใจง่ายและทันสมัย สร้างระบบ Mentoring ให้ผู้มีประสบการณ์ถ่ายทอดให้ผู้ใหม่ จัดทำ Best Practice และกรณีศึกษาเพื่อการเรียนรู้

1.2 การปรับปรุงระบบและกระบวนการ

1) ปรับปรุงกระบวนการอนุมัติ ทบทวนขั้นตอนการอนุมัติเพื่อลดความซ้ำซ้อน กำหนดมาตรฐานเวลาการอนุมัติสำหรับแต่ละประเภทงาน ใช้ระบบ Digital Workflow เพื่อเพิ่มความรวดเร็ว

2) พัฒนาระบบติดตามและประเมินผล สร้าง Dashboard แสดงผลการเบิกจ่ายแบบเรียลไทม์ จัดทำระบบ Early Warning สำหรับงบประมาณที่มีความเสี่ยงเบิกจ่ายไม่ทันกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนและวัดผลได้

1.3 การเสริมสร้างการประสานงาน

1) พัฒนาช่องทางการสื่อสาร สร้างระบบการสื่อสารแบบสองทางที่มีประสิทธิภาพ จัดประชุมประสานงานอย่างสม่ำเสมอทั้งในรูปแบบ Online และ Offline สร้างกลุ่มแลกเปลี่ยนประสบการณ์ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล

2) เสริมสร้างการทำงานแบบบูรณาการ จัดตั้งทีมงานข้ามหน่วยงานสำหรับโครงการสำคัญ สร้างกลไกการแก้ไขปัญหาพร้อมกันอย่างเป็นระบบ พัฒนาระบบแบ่งปันข้อมูลและทรัพยากรระหว่างหน่วยงาน

1.4 การปรับปรุงระเบียบและกฎหมาย

1) ทบทวนและปรับปรุงระเบียบ ทบทวนระเบียบที่ก่อให้เกิดอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อปรับปรุงระเบียบให้เหมาะสมกับยุคดิจิทัล สร้างกลไกการตีความระเบียบที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน

2) พัฒนาคู่มือและแนวทางปฏิบัติ จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและใช้งานง่าย สร้าง FAQ และ QA Database สำหรับปัญหาที่พบบ่อย ปรับปรุงคู่มือให้ทันสมัยอยู่เสมอ

2. ข้อเสนอแนะเฉพาะสำหรับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ

2.1 การดำเนินการระยะสั้น (1-6 เดือน)

- จัดอบรมเร่งด่วนสำหรับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการเบิกจ่ายงบประมาณ

- ทบทวนและปรับปรุงขั้นตอนการอนุมัติที่สามารถปรับได้ทันที

- จัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือ (Help Desk) สำหรับการตอบข้อซักถามเกี่ยวกับระเบียบ

- สร้างระบบการสื่อสารที่รวดเร็วมากขึ้นระหว่างหน่วยงาน

2.2 การดำเนินการระยะกลาง (6-12 เดือน)

- พัฒนาระบบติดตามการเบิกจ่ายงบประมาณแบบ Real-time

- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาวด้านการเงินและพัสดุ

- ปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและใช้งานง่าย

- สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานในสังกัด

2.3 การดำเนินการระยะยาว (1-3 ปี)

- พัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารงบประมาณแบบครบวงจร

- สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นประสิทธิภาพและการเรียนรู้

- พัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงบประมาณ

- สร้างระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management System)

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งถัดไป

การศึกษาเชิงลึกตามผลการวิจัย

1) การศึกษาปัจจัยด้านบุคลากรเฉพาะด้าน

1.1) ศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรด้านการเงินและพัสดุอย่างเจาะลึก

1.2) วิจัยรูปแบบการอบรมที่เหมาะสมสำหรับบุคลากรในพื้นที่ห่างไกล

1.3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรผู้เชี่ยวชาญ

2) การศึกษากระบวนการและระบบเชิงลึก

2.1) วิเคราะห์ขั้นตอนการอนุมัติแต่ละประเภทเพื่อหาจุดคอขวด

2.2) ศึกษาผลกระทบของเทคโนโลยีดิจิทัลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่าย

วิจัยการเปรียบเทียบระบบการบริหารงบประมาณระหว่างจังหวัด

บทสรุป

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ ให้ข้อค้นพบที่สำคัญว่า ปัจจัยทั้ง 5 ด้าน

ได้แก่ การบริหารจัดการ บุคลากร ระบบและกระบวนการ การประสานงาน และระเบียบและกฎหมาย ล้วนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการเบิกจ่ายงบประมาณอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลได้ร้อยละ 73.2 แม้ว่าระดับประสิทธิผลโดยรวมจะอยู่ในระดับมาก แต่ยังมีประเด็นที่ต้องปรับปรุง โดยเฉพาะในด้านความทันเวลาของการเบิกจ่าย ปัญหาการขาดแคลนบุคลากร

ที่เชี่ยวชาญ และความซับซ้อนของกระบวนการ ข้อเสนอแนะที่นำเสนอครอบคลุมตั้งแต่ระดับนโยบายไปจนถึงการปฏิบัติ โดยเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การปรับปรุงระบบและกระบวนการ การเสริมสร้างการประสานงาน และการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรเรียนรู้

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการคลัง. (2565, 30 กันยายน). การกำหนดเป้าหมายการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 [หนังสือเวียน ที่ กค 0423.5/ว 156]. กระทรวงการคลัง.
- กระทรวงสาธารณสุข. (2564). รายงานสถานการณ์บุคลากรสาธารณสุขในพื้นที่ห่างไกล ปี 2564. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- ภัทรพงศ์ รัตนเสวี. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของหน่วยงานภาครัฐ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิทยา ศรีสุข. (2565). การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการเงินการคลังในหน่วยงานภาครัฐ. วารสารการพัฒนาบุคลากร, 22(1), 45-62.
- สำนักงานประมาณ. (2562). ระเบียบว่าด้วยการบริหารงบประมาณ พ.ศ. 2562. สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรี.
- สำนักงานประมาณ. (2566). รายงานการติดตามและประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. สำนักงานประมาณ.
- สำนักงานประมาณ. (2567, 5 เมษายน). การปรับเป้าหมายการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 [หนังสือ ที่ นร 0204/ว 390]. สำนักงานประมาณ.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ. (2566). แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามการเบิกจ่ายงบประมาณ [คำสั่ง ที่ 245/2566]. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ. (2566). รายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณไตรมาส 4 ปีงบประมาณ 2566. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ. (2567). การจัดทำแผนการเบิกจ่ายงบประมาณ [หนังสือ ที่ ศสจ 0031.02/ว 892]. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ. (2567). การใช้ระบบอนุมัติอิเล็กทรอนิกส์ [คำสั่ง ที่ 156/2567]. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ. (2567). การประสานงานและการติดตามหน่วยงานในสังกัด [บันทึกข้อความ ที่ ศสจ 0031.02/7254]. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ. (2567). โครงการพัฒนาระบบ "SPPH Budget Dashboard" ปี 2567. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ. (2567). แผนปฏิบัติการราชการประจำปี 2567. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ.

- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ. (2567). รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหาร ครั้งที่ 8/2567. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ. (2567). รายงานการประชุมผู้อำนวยการโรงพยาบาล ครั้งที่ 6/2567. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ. (2567). รายงานการประชุมหัวหน้าส่วนราชการ ครั้งที่ 3/2567. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ. (2567). รายงานการวิเคราะห์ปัญหาการเบิกจ่าย ไตรมาส 2/2567. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ. (2567). รายงานการอบรม "การบริหารงบประมาณยุคดิจิทัล" ปี 2567. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ. (2567). รายงานผลการใช้งานระบบ ไตรมาส 4/2567. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ. (2567). รายงานผลการดำเนินงานและการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี 2567. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ. (2567). รายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณไตรมาส 4 ปีงบประมาณ 2567. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ. (2567, 15 มีนาคม). การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญของการเบิกจ่ายงบประมาณ [หนังสือ ที่ ศสจ 0031.02/ว 1247]. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ.
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2567, 2 เมษายน). มติคณะรัฐมนตรี เรื่อง การปรับเป้าหมายการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี.
- สุรพล ศรีสวัสดิ์. (2565). ความซับซ้อนของระเบียบราชการกับการเบิกจ่ายงบประมาณ: กรณีศึกษาหน่วยงานสาธารณสุข. วารสารนโยบายสาธารณะ, 15(4), 234-251.
- อรวรรณ นิ่มตลุง และ พิมพัลภัส พงศกรรังศิลป์. (2566). การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณในหน่วยงานสาธารณสุข. วารสารการบริหารภาครัฐ, 44(2), 125-148.
- เอกชัย นิ่มเสมอ. (2564). ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงบประมาณยุคดิจิทัล. วารสารเทคโนโลยีสารสนเทศ, 17(3), 78-95.
- Drucker, P. F. (2006). *The effective executive: The definitive guide to getting the right things done.* HarperBusiness.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2017). *Organizations: Behavior, structure, processes* (15th ed.). McGraw-Hill Education.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development.* Prentice Hall.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Mikesell, J. L. (2018). *Fiscal administration: Analysis and applications for the public sector* (10th ed.). Cengage Learning.