

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2539. การวิเคราะห์สถิติ: สถิติเพื่อการตัดสินใจ. พิมพ์ครั้งที่ 5.
กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พูนลาภ อุตย์เลิศอรุณ. 2546. การคัดเลือกบุคลากรตามวิธีนานาชาติ. บริหารธุรกิจ คณะ
พาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 100 : หน้า 40-45.
- วีรชัย วีระเมธีกุล. 1994. ผลกระทบของการใช้ข้อมูลงบประมาณในการประเมินผลงาน ที่มีต่อผล
การดำเนินงานและความพึงพอใจต่องาน: กรณีศึกษาราชการพาณิชยไทย. ปริญญาดุษฎี
บัณฑิต สาขาการบัญชี คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาษาอังกฤษ

- Bergmann, T. J., Scarrello G. V., and Hills, F. S. 1998. Compensation Decision Making.
3 rd ed. (n.p.) : Dryden.
- Brownell, P. 1981. Participation in Budgeting, Locus of Control and Organization
Effectiveness. The Accounting Review 56 : 844-859.
- Brownell, P. 1982. The Role of Accounting Data in Performance Evaluation, Budgetary
Participation, and Organization Effectiveness . Journal of Accounting Research
20 : 12-28.
- Brownell, P., and McInnes, M. 1986. Budgetary Participation, Motivaton and Managerial
Performance. The Accounting Review 61 : 587-600.
- Charpentier, C. 1998. Budgetary Participation in A Public Service Organization. JEL-
Classification M49 [online] Available from:
<http://www.swoba.hhs.se/hastba/Instruktion.htm>[2003, August 9]
- Chenhall, R. H. 1986. Authoritarianism and Participative Budgeting: A Dyadic Analysis. The
Accounting Review 61 : 463-271.

- Chong, V. K. (2002). Using a Structural Equation Modeling Technique to Test a Model of Cognitive Budgetary Participation Processes. Advance in Accounting 19 : 27-51.
- Clinton, B. C., and Hunton, J. E. 2001. Linking Participative Budgeting Congruence to Organization Performance. Behavioral Research in Accounting 13 : 127-141.
- Cryer, J. D., and Miller, R. B. 1990. Statistics for Business: Data analysis and modelling. (n.p.) : PWS-Kent.
- Daft, R. L. 1978. Organization Theory and Design. 6 th ed. (n.p.) : South Western College.
- Deep, S., and Sussmon, L. 2000. Act on it! Solving 101 of The Toughest Management Challenges. (n.p.) : Perseus Books.
- Hansen, D R., and Mowen, M. M. 2003. Cost Management: Accounting and Control. 3 rd Ed. Ohio : South-Western College.
- Harrison, G. L. 1992. The Cross-Cultural Generalizability of the Relation between Participation, Budget Emphasis and Job Relation Attitudes . Accounting, Organizations & Society 17 : 1-15.
- Harrison, G. L. 1993. Reliance on Accounting Performance Measures in Superior Evaluative Style-The Influence of National Culture and Personality. Accounting, Organizations & Society 18 : 319-339.
- Helgert, R. L., and Leonard, E. C. 1995. Supervision: Concepts and Practices of Management. Ohio : Cincinnati.
- Kleinbaum, D. G., Kupper, L. L., and Muller K. E. 1987. Applied regression analysis and other multivariable methods. 2 nd. ed. California : Duxbury.
- Kren, L. C. 1992. The Moderating Effects of Locus of Control on Performance Incentive and Participation. Human Relations 45 : 911-1012.

- Lau, C. M. 1997. The Interactive Effect of Budget Emphasis , Participation and Task Difficulty on Managerial Performance A Cross-Cultural Study. Accounting, Auditing & Accountability Journal 10 : 175-197.
- Levine, M. 1981. The Behavioral Implications of Participative Budgeting. Cost Management 55 : 28-32.
- Milani, K. 1975. The Relationship of Participation on Budget-Setting to Industrial Supervisor Performance and Attitudes: A Field Study. Accounting Review 1 : 274-284.
- Miller, G. J., and Evers, L. 2002. Budgeting Structures and Citizen Participation. Journal of Public Budgeting, Accounting & Financial Management 14 : 233-272.
- Penno, M. 1990. Accounting System, Participation in Budgeting and Performance Evaluation. Accounting Review 85 : 300-314.
- Sarant, P. C. 1978. Zero-Base Bedgetign in the Peblic Sector . (n.p) : Addison-wesley.
- Subramaniam, N., and Ashkasy, N. M. 2001. Effect of Organization Culture Perception on the Relationship between Budgetary Participation and Managerial Job Related Outcome. Australian Journal of Management 20 : 35-54.
- Shim, J, K. 1994. Budgeting Basics and Beyond: a complete step by step guide for nonfinancial managers. (n.p) : Prentice Hall.
- Wentzel, K. 2002. Influence of Fairness Perceptions and Goal Commitment on Managers Performance in a Budget Setting. Behavioral Research in Accounting 14 : 247-271.
- Zimmerman, J. L . 2000. Accounting for Decission Making Control. 3 rd ed. New York : Mcgraw-Hill.

ภาคผนวก

ภาคผนวก-ก

รัฐวิสาหกิจไฟฟ้าที่ทำการศึกษา

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๑๑ โดยการรวมหน่วยงาน ด้านการผลิตและส่งพลังงานไฟฟ้า ๓ แห่ง ได้แก่ การไฟฟ้ายันฮี การลิกไนท์ และการไฟฟ้าตะวันออกเฉียงเหนือ เข้าเป็นหน่วยงานเดียวกัน มีฐานะเป็นนิติบุคคลตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๑๒ เรียกชื่อย่อว่า “กฟผ.” การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สามารถดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับพลังงานไฟฟ้าหรือร่วมทุนกับบุคคลอื่นเพื่อดำเนินธุรกิจดังกล่าว และให้มีอำนาจใช้สอยและครอบครองอสังหาริมทรัพย์เพื่อสำรวจหาแหล่งพลังงาน จัดหาสถานที่สำหรับใช้ในการผลิตหรือพัฒนาพลังงานไฟฟ้าโดยชดใช้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และให้การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมีอำนาจกำหนดเงื่อนไขที่เกี่ยวกับคุณภาพไฟฟ้า เทคนิคทางวิศวกรรม และความปลอดภัยของระบบไฟฟ้า

การไฟฟ้านครหลวง

การไฟฟ้านครหลวงจัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติการไฟฟ้านครหลวง พ.ศ. 2501 โดยรับโอนกิจการการผลิตการจำหน่ายกระแสไฟฟ้าจากกองไฟฟ้านครหลวง และการไฟฟ้ากรุงเทพมหานคร ดำเนินการในรูปรัฐวิสาหกิจ

การไฟฟ้านครหลวงมีอำนาจหน้าที่จัดได้มา จำหน่ายพลังงานและดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับพลังงานไฟฟ้าและธุรกิจเกี่ยวข้อ หรือที่เป็นประโยชน์แก่การไฟฟ้านครหลวง ในเขตท้องที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นนทบุรี

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจัดตั้งขึ้นตราพระราชกฤษฎีกา พ.ศ. 2497 การจัดตั้งองค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคขึ้น ก็เพื่ออำนวยความสะดวกแก่รัฐและประชาชนในกิจการไฟฟ้า ประกอบธุรกิจเกี่ยวกับการผลิตกระแสไฟฟ้า และธุรกิจต่อเนื่องหรือใกล้เคียงกับกิจการไฟฟ้า

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีวัตถุประสงค์ที่จะผลิต จัดให้ได้มา จัดส่ง และจำหน่ายพลังงานไฟฟ้า รวมทั้งการดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับพลังงานไฟฟ้าและธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้อง

หรือที่เป็นประโยชน์แก่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจและหน้าที่ที่กำหนดไว้โดยพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้อง และเพื่อประสานงานการผลิตและการจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าให้แก่ชุมชน ธุรกิจ และอุตสาหกรรมในส่วนภูมิภาค โดยการรับซื้อและจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าที่ได้มาจากการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำหรับอาณาบริเวณที่อยู่นอกโครงการของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตฯ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีหน้าที่ดำเนินการผลิตและจำหน่ายกระแสไฟฟ้าเอง โดยการสร้างโรงจักร สายส่ง สถานีไฟฟ้าย่อย และระบบจำหน่าย

โครงสร้างการจัดองค์กรของรัฐวิสาหกิจไฟฟ้า

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

โครงสร้างองค์กรของหน่วยงานดังกล่าวตามแผนภาพที่ 1.1 การจัดระดับของผู้บริหารสามารถแบ่งได้เป็น 3 ระดับ คือผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับต้น ซึ่งผู้บริหารระดับสูงจะประกอบด้วย ผู้ว่าการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย รองผู้ว่าการอาวุโส และรองผู้ว่าการ ผู้ช่วยผู้ว่าการ ผู้บริหารระดับกลางจะมีผู้อำนวยการฝ่ายแต่ละหน่วยงาน และสำหรับผู้บริหารระดับต้นนั้นจะเป็นหัวหน้ากองในหน่วยงานฝ่ายนั้น

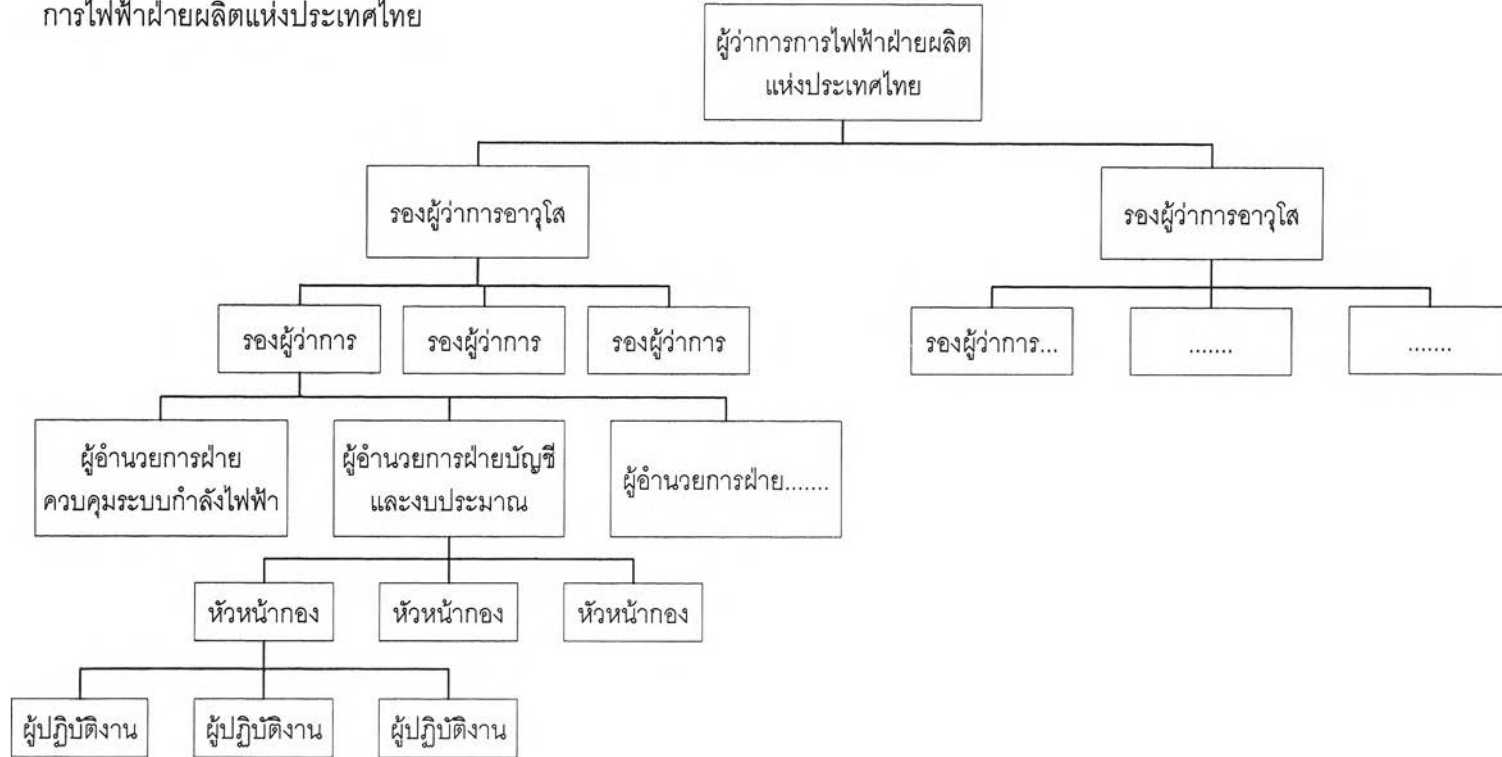
การไฟฟ้านครหลวง

โครงสร้างองค์กรของหน่วยงานดังกล่าวตามภาพที่ 1-2 การจัดระดับของผู้บริหารสามารถแบ่งได้เป็น 3 ระดับ คือผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับต้น ซึ่งผู้บริหารระดับสูงจะประกอบด้วย ผู้ว่าการไฟฟ้านครหลวง รองผู้ว่าการและผู้ช่วยผู้ว่าการ ผู้บริหารระดับกลางจะมีผู้อำนวยการฝ่ายแต่ละหน่วยงาน และสำหรับผู้บริหารระดับต้นนั้นจะเป็นหัวหน้างานในหน่วยงานต่างๆ ขอแต่ฝ่าย

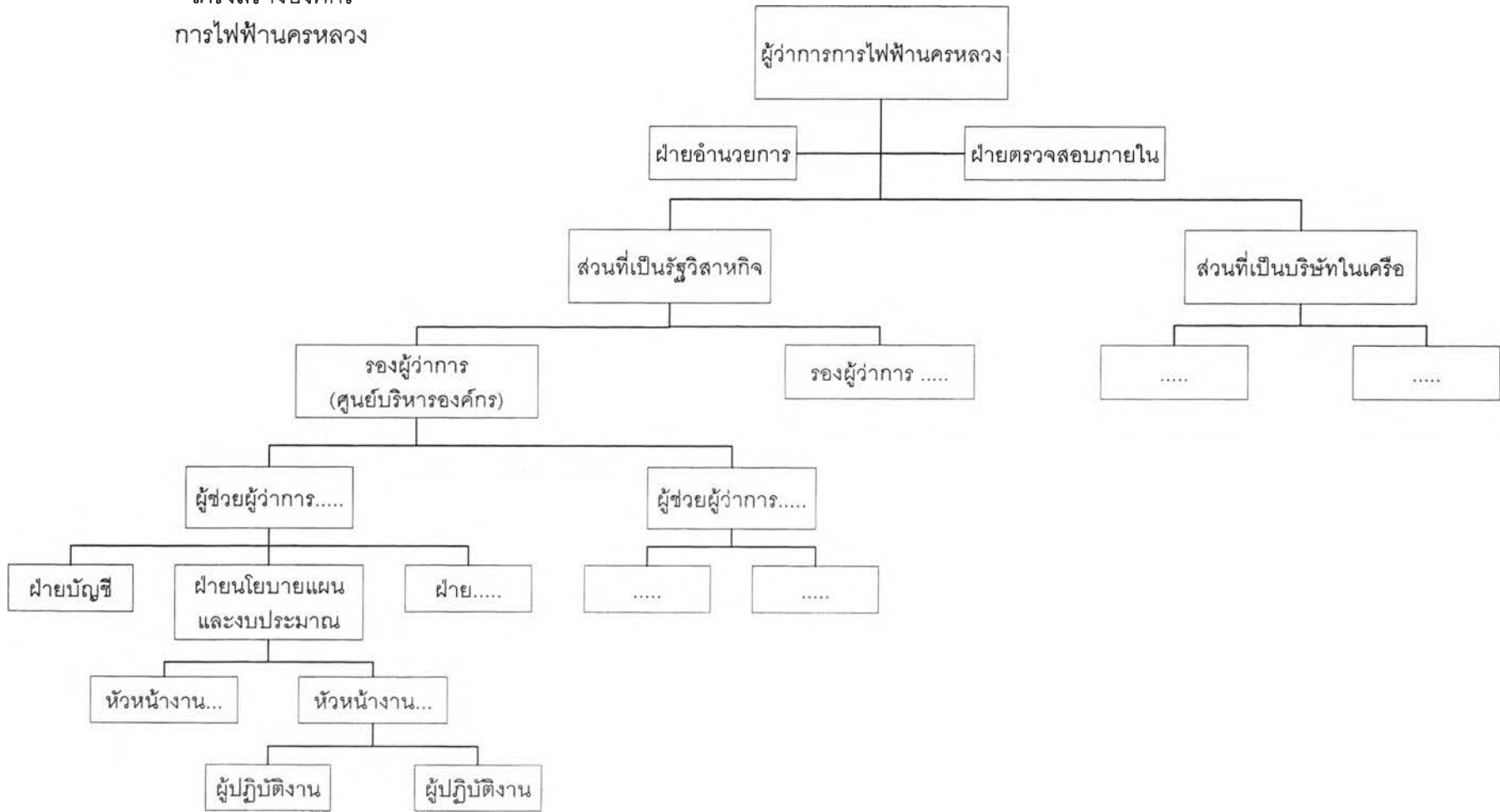
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

โครงสร้างองค์กรของหน่วยงานดังกล่าวตามแผนภาพที่ 1-3 การจัดระดับของผู้บริหารสามารถแบ่งได้เป็น 3 ระดับ คือผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับต้น ซึ่งผู้บริหารระดับสูงจะประกอบด้วย ผู้ว่าการไฟฟ้านครหลวง รองผู้ว่าการและผู้ช่วยผู้ว่าการ ผู้บริหารระดับกลางจะมีผู้อำนวยการฝ่ายและผู้อำนวยการกองต่างๆ และสำหรับผู้บริหารระดับต้นนั้นจะเป็นหัวหน้างานในหน่วยงานแต่ละกอง

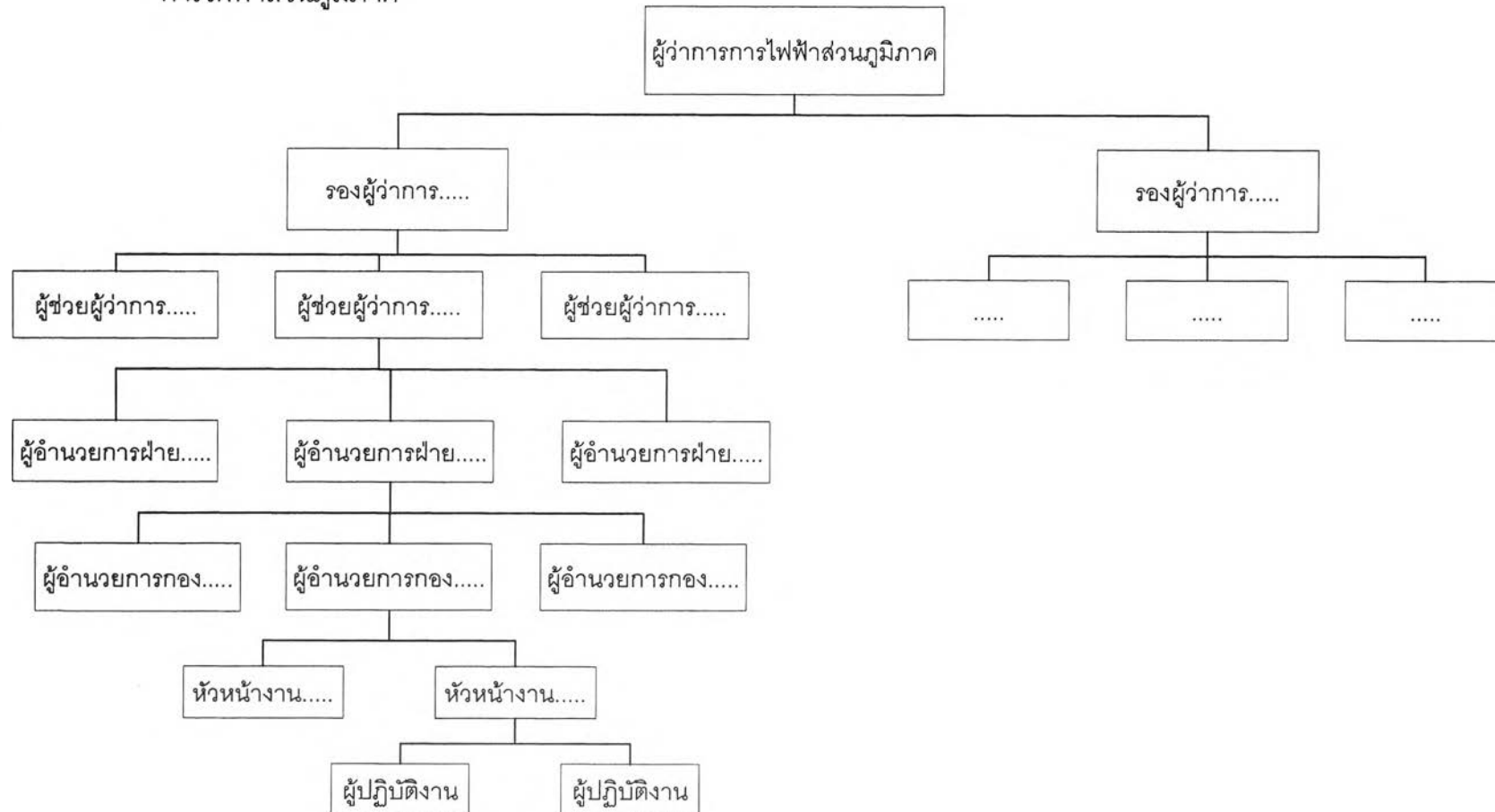
แผนภาพที่ 1-1
 โครงสร้างองค์กร
 การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย



แผนภาพที่ 1-2
โครงสร้างองค์กร
การไฟฟ้านครหลวง



แผนภาพที่ 1-3
โครงสร้างองค์กร
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

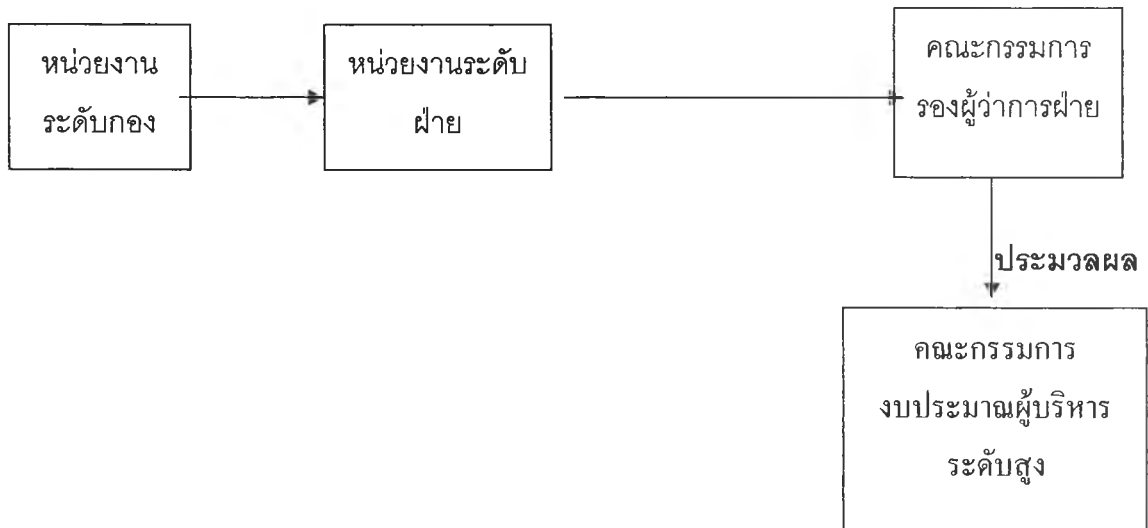


ขั้นตอนการจัดทำงบประมาณของรัฐวิสาหกิจไฟฟ้า

เนื่องจากรัฐวิสาหกิจดังกล่าวมีหน้าที่ตามกฎหมายงบประมาณซึ่งออกโดยรัฐบาลเพื่อเป็นการควบคุมการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ ในการจัดทำงบประมาณ โดยงบประมาณของรัฐวิสาหกิจจะมี 2 ประเภท คือ งบดำเนินงาน และงบลงทุน โดยงบดำเนินงานจะกระทำเป็นประจำทุกปี ระยะเวลาในการใช้งบประมาณคือ 1 ปี ส่วนงบลงทุนก็จะมีจัดทำทุกปีเช่นกัน เพียงแต่จะมีผลผูกพันในระยะเวลาที่นานกว่า ข้อมูลที่จะกล่าวถึงต่อไปนี้จะกล่าวถึงเฉพาะงบดำเนินงานเท่านั้น ซึ่งมีกระบวนการในการจัดทำและมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณของรัฐวิสาหกิจไฟฟ้าพอสังเขปดังนี้

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

กระบวนการในการจัดทำงบประมาณประจำปี (Operation Annual Budget) ของรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

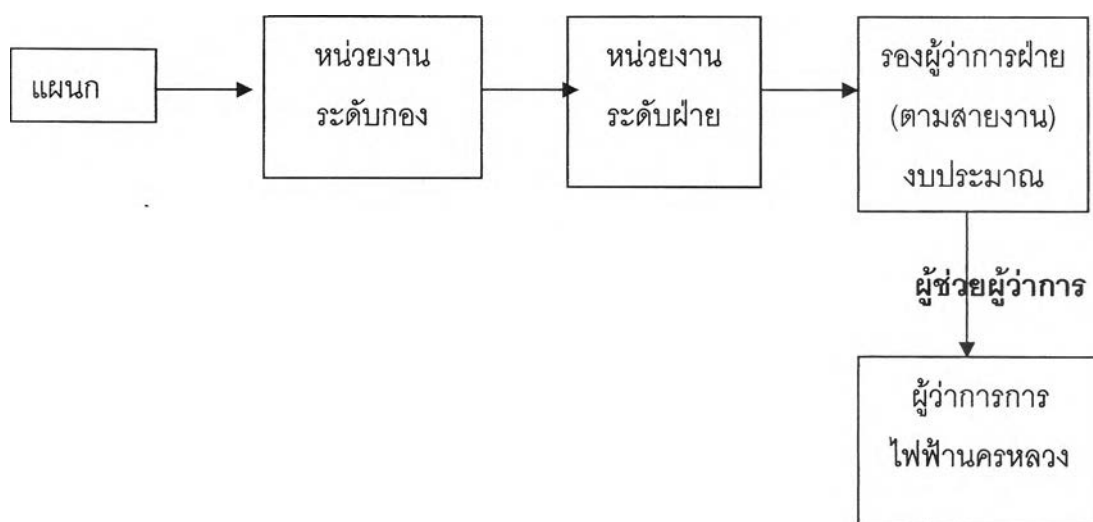


แบ่งสายการบังคับบัญชาเป็น 3 ระดับ การจัดทำงบประมาณจะเริ่มจากหน่วยงานที่เล็กที่สุด คือ ระดับกองซึ่งมีหัวหน้ากองเป็นผู้บังคับบัญชา หน่วยงานระดับฝ่ายมีผู้อำนวยการฝ่ายเป็นผู้บังคับบัญชา หน่วยงานระดับรองผู้ว่าการฝ่ายมีรองผู้ว่าการฝ่ายเป็นผู้บังคับบัญชา ส่วนหน่วยงานระดับคณะกรรมการงบประมาณผู้บริหารระดับสูงมีผู้ว่าการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเป็นผู้บังคับบัญชา โดยขั้นตอนการจัดทำงบประมาณเริ่มหน่วยงานต่างๆ ได้รับนโยบายหรือ

แผนงบประมาณหลัก โดยจะมาจากฝ่ายแผนวิสาหกิจของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จากนั้นรองผู้ว่าการแต่ละฝ่ายจะชี้แจงนโยบายไปยังหน่วยงานตามสายบังคับบัญชา ตามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น จากนั้นกองจะจัดส่งงบประมาณที่ทำเสร็จแล้วให้กับผู้อำนวยการฝ่ายที่ตนสังกัด ซึ่งเป็นการพิจารณาขั้นต้น ก่อนที่จะส่งให้กับคณะกรรมการรองผู้ว่าการฝ่ายพิจารณาก่อนที่จะส่งไปยังคณะกรรมการงบประมาณผู้บริหารระดับสูงของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยการพิจารณางบประมาณนี้พิจารณาโดยคณะกรรมการดังกล่าวซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารระดับรองผู้ว่าการฝ่าย เป็นกรรมการและผู้อำนวยการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเป็นประธาน โดยคณะกรรมการชุดนี้จะพิจารณาในภาพรวม แต่มักจะมีการกลั่นกรองหรือเจรจา ตกลงกันก่อนที่จะเข้าคณะกรรมการชุดใหญ่ เมื่องบประมาณผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการดังกล่าวแล้ว ก็จะมีผลบังคับใช้ และเมื่อสิ้นปีงบประมาณ ฝ่ายแผนวิสาหกิจจะประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลของการใช้งบประมาณ

การไฟฟ้านครหลวง

กระบวนการในการจัดทำงบประมาณประจำปี (Operation Annual Budget) ของรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้านครหลวง

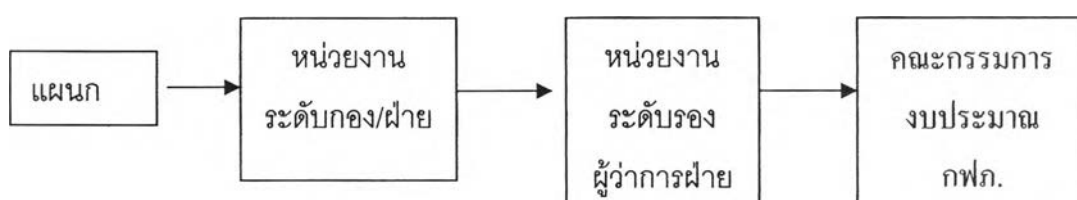


สายการบังคับบัญชาจะแบ่งเป็น 3 ระดับ โดยการจัดทำงบประมาณจะเริ่มจากหน่วยงานที่เล็กที่สุด เริ่มจากแต่ละแผนก กองและฝ่ายซึ่งมีผู้อำนวยการกองและผู้อำนวยการฝ่ายเป็นผู้บังคับบัญชา ส่วนหน่วยงานระดับรองผู้ว่าการฝ่ายจะมีรองผู้ว่าการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นผู้บังคับบัญชา โดยขั้นตอนการจัดทำงบประมาณเริ่มเมื่อหน่วยงานต่างๆ ได้รับนโยบายหรือแผน

งบประมาณหลักจากฝ่ายพัฒนาแผนวิสาหกิจ รองผู้ว่าการแต่ละฝ่ายจะชี้แจงนโยบายไปยังหน่วยงานตามสายการบังคับบัญชา จากนั้นแผนกก็จะจัดส่งงบประมาณที่ทำเสร็จแล้วให้กับผู้อำนวยการกองที่ตนสังกัดอยู่ซึ่งจะมีการพิจารณาขั้นต้น ก่อนที่จะส่งให้กับผู้อำนวยการฝ่าย และรองผู้ว่าการฝ่ายพิจารณาอีกครั้งหนึ่งก่อนที่จะส่งไปยังผู้ว่าการไฟฟ้านครหลวงโดยผ่านทางผู้ช่วยผู้ว่าการการไฟฟ้านครหลวง โดยการพิจารณางบประมาณนี้พิจารณาโดยผู้ว่าการการไฟฟ้านครหลวง ซึ่งจะพิจารณาเป็นรายกอง เป็นที่น่าสังเกตว่าทำไมถึงการจัดทำงบประมาณถึงไม่มีจัดตั้งในรูปของคณะกรรมการ อาจด้วยเหตุผลที่ว่าเป็นองค์กรที่ค่อนข้างที่สุดในบรรดารัฐวิสาหกิจไฟฟ้าทั้งหมด และเมื่องบประมาณผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการดังกล่าวแล้ว ก็จะมีผลบังคับใช้ และเมื่อสิ้นปีงบประมาณก็จะมีฝ่ายแผนวิสาหกิจจะประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลของการใช้งบประมาณ

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

กระบวนการในการจัดทำงบประมาณประจำปี (Operation Annual Budget) ของรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค



แบ่งตามสายการบังคับบัญชาเป็น 3 ระดับ ได้แก่แผนก กอง ฝ่าย และหน่วยงานระดับรองผู้ว่าการฝ่ายจะมีรองผู้ว่าการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นหัวหน้าส่วนงาน โดยขั้นตอนการจัดทำงบประมาณเริ่มหน่วยงานต่างๆ ได้รับนโยบายหรือแผนงบประมาณหลักจากกองงบประมาณ โดยจะมาจากฝ่ายแผนวิสาหกิจ รองผู้ว่าการแต่ละฝ่ายจะชี้แจงนโยบายไปยังหน่วยงานตามสายการบังคับบัญชา จากนั้นแผนกก็จะจัดส่งงบประมาณที่ทำเสร็จแล้วให้กับผู้อำนวยการกองที่ตนสังกัดพิจารณาขั้นต้น ก่อนที่จะส่งให้กับผู้อำนวยการฝ่าย เพื่อพิจารณาก่อนจะส่งให้กับรองผู้ว่าการฝ่ายพิจารณาอีกครั้งสุดท้ายก่อนที่จะส่งไปยังคณะกรรมการงบประมาณของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยการพิจารณางบประมาณนี้พิจารณาโดยคณะกรรมการดังกล่าวซึ่งประกอบด้วยรองผู้ว่าการฝ่ายเป็นกรรมการและผู้ว่าการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นประธาน ซึ่งจะพิจารณาเป็นรายกอง

ในกรณีมีข้อสงสัยผู้อำนวยการกองหรือฝ่ายสามารถที่จะมาตอบข้อสงสัยได้ เมื่อ
งบประมาณผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการดังกล่าวแล้ว ก็จะมีผลบังคับใช้ และเมื่อสิ้น
ปีงบประมาณก็จะมีหน่วยงานที่จะประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลของการใช้งบประมาณ คือ
กองวิเคราะห์และประเมินผลงบประมาณ

ภาคผนวก-ข

แบบสอบถามความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณกับความพึงพอใจต่องาน
ของผู้บริหารระดับกลางในรัฐวิสาหกิจไฟฟ้า

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป กรุณากรอกรายละเอียดของท่าน

1. ชื่อ.....นามสกุล.....
2. เพศ
 ชาย หญิง
3. อายุ
 ต่ำกว่า 30 ปี 30-40 ปี
 41-50 ปี สูงกว่า 50 ปี
4. ตำแหน่ง.....
5. ระดับการศึกษา
 ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท หรือสูงกว่า
6. ระยะเวลาในตำแหน่งปัจจุบัน
 น้อยกว่า 1 ปี 1 ถึง 3 ปี มากกว่า 3 ปี
7. สังกัดรัฐวิสาหกิจ.....

ส่วนที่ 2 การมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณ

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ท่านคิดว่าเหมาะสมที่สุด

การมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณ	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1. ท่านได้รับการชี้แจงเหตุผลจากผู้บริหารระดับสูงเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงงบประมาณหรือไม่เพียงใด	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. ท่านได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดงบประมาณเพียงใด	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. ท่านมีอิทธิพลต่อการกำหนดงบประมาณเพียงใด	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. ข้อมูลของท่านมีความสำคัญต่อการกำหนดงบประมาณเพียงใด	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. ในการกำหนดงบประมาณผู้บริหารระดับสูงได้สอบถามความคิดเห็นท่านเพียงใด	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. ท่านมีอำนาจต่อรองในการกำหนดงบประมาณเพียงใด	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. ท่านมีโอกาสในการชี้แจงผลเนื่องจากการใช้งบประมาณ ซึ่งเป็นผลที่ไม่สามารถควบคุมได้หรือไม่เพียงใด	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. ท่านมีความพึงพอใจต่อความร่วมมือของผู้ร่วมงานที่ท่านได้รับเพียงใด	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. ท่านมีความพึงพอใจต่อการยอมรับจากผู้ร่วมงานที่มีต่อท่านเพียงใด	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. ท่านมีความพึงพอใจต่อการบริหารความขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงานขององค์กรเพียงใด	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในองค์กร					
1. ท่านมีความพึงพอใจต่อระบบ วิธีการประเมินผลเพื่อการเลื่อนตำแหน่งขององค์กรเพียงใด	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. การเลื่อนตำแหน่งครั้งล่าสุดของท่านท่านมีความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบที่ท่านได้รับเพิ่มขึ้นเพียงใด	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. จากข้อสองท่านมีความพึงพอใจต่อผลตอบแทนและสถานะทางสังคมที่เพิ่มขึ้นเพียงใด	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. ท่านมีความพึงพอใจต่อความถี่ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งภายในองค์กรท่านเพียงใด	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ความพึงพอใจต่อการควบคุม					
1. ท่านมีความพึงพอใจต่อการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาเพื่องานของท่านเพียงใด	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. ท่านมีความพึงพอใจต่อความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาในการทำงานเพียงใด	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. ท่านมีความพึงพอใจต่อกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ขององค์กรเพียงใด	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. ท่านมีความพึงพอใจต่อกฎเกณฑ์ที่องค์กรนำมาใช้เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเพื่อการควบคุมองค์กรเพียงใด	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ส่วนที่ 4 การประเมินที่ให้ความสำคัญกับความสำคัญของงบประมาณ
กรุณาทำเครื่องหมาย✓ในช่องที่ท่านคิดว่าเหมาะสมที่สุด

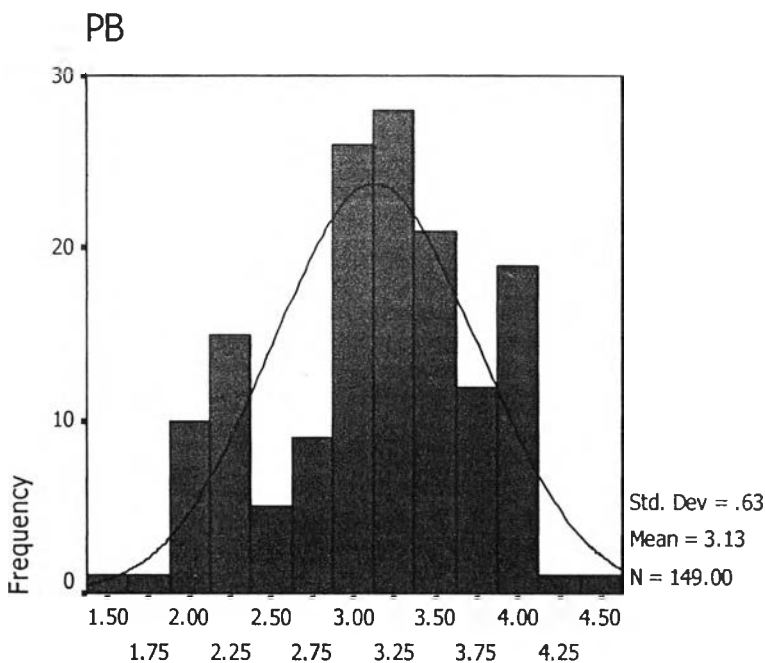
การประเมินผลงานให้ความสำคัญกับความสำคัญของงบประมาณ	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1. ท่านคิดว่าความสำเร็จตามงบประมาณมีผลต่อผลตอบแทนที่ท่านจะได้รับเพียงใด	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญต่อความสำเร็จของงบประมาณเพียงใด	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อให้การให้ผลตอบแทนตามความสำเร็จของงบประมาณเพียงใด	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ภาคผนวก ค
การทดสอบการแจกแจงปกติ

การทดสอบการกระจายของข้อมูลแต่ละตัวแปร ซึ่งเป็นการกระจายแบบค่อนข้างปกติ (Approximately a Normal Distribution) ทดสอบโดยการ Plot กราฟของเส้นการแจกแจงข้อมูล โดยเหตุผลที่ไม่มีการแจกแจงแบบปกติเนื่องจากจำนวนตัวอย่างที่ค่อนข้างมากเป็นข้อจำกัดทางสถิติ (Cryer and Miller, 1990) ซึ่งต่อไปนี้จะทำการ Plot การแจกแจงของข้อมูลซึ่งได้จากการรวบรวมแบบสอบถาม โดยจะทำการทดสอบครั้งละหนึ่งตัวแปร โดยในภาพรวมของตัวแปรทั้งหมด ลักษณะการแจกแจงจะมีความเบ้ซ้าย หรือความเบ้ขวา นั้นหมายความว่าข้อมูลจะมีการกระจายไปทางใดทางหนึ่งแต่จะเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ส่วนความโด่งของข้อมูลอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ แผนภาพต่อไปนี้จะแสดงการแจกแจงข้อมูลในรูปแผนภูมิแท่งและเส้นแจกแจงปกติ (Normal Curve)

แผนภาพที่ ผ.1

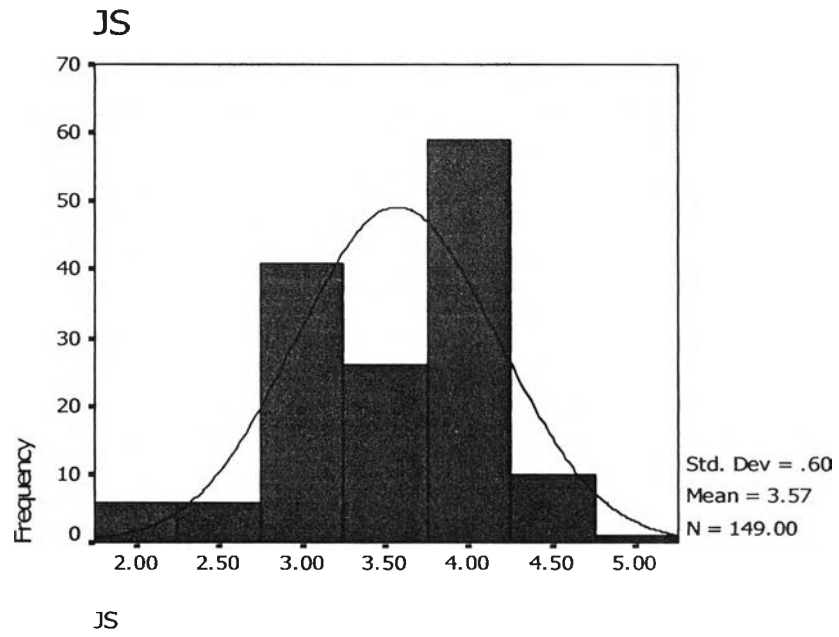
การทดสอบการแจกแจงของระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณ



PB

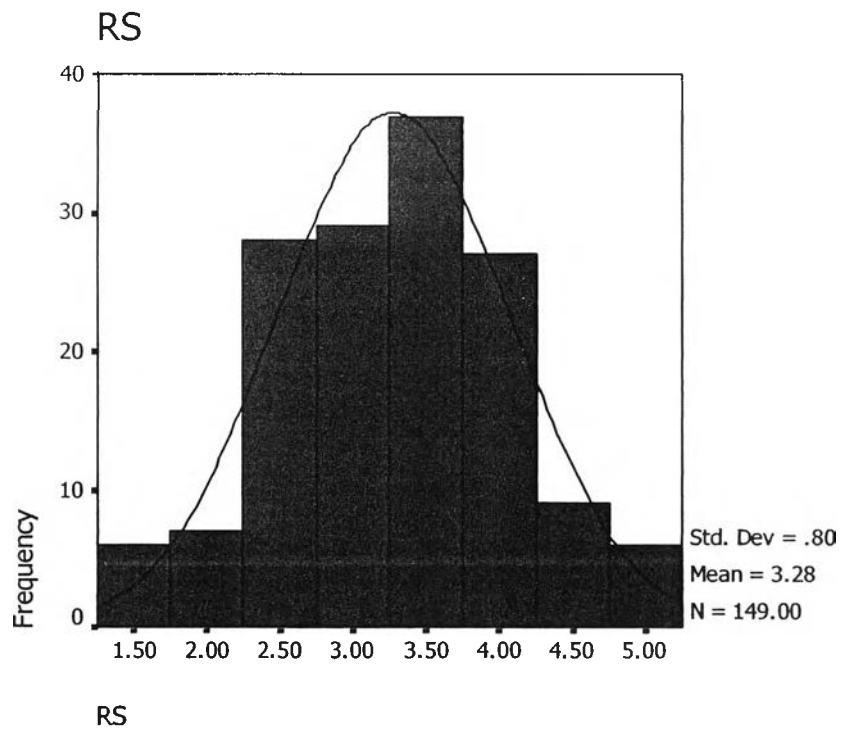
แผนภาพที่ ๘.2

การทดสอบการแจกแจงของความพึงพอใจต่องาน ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน



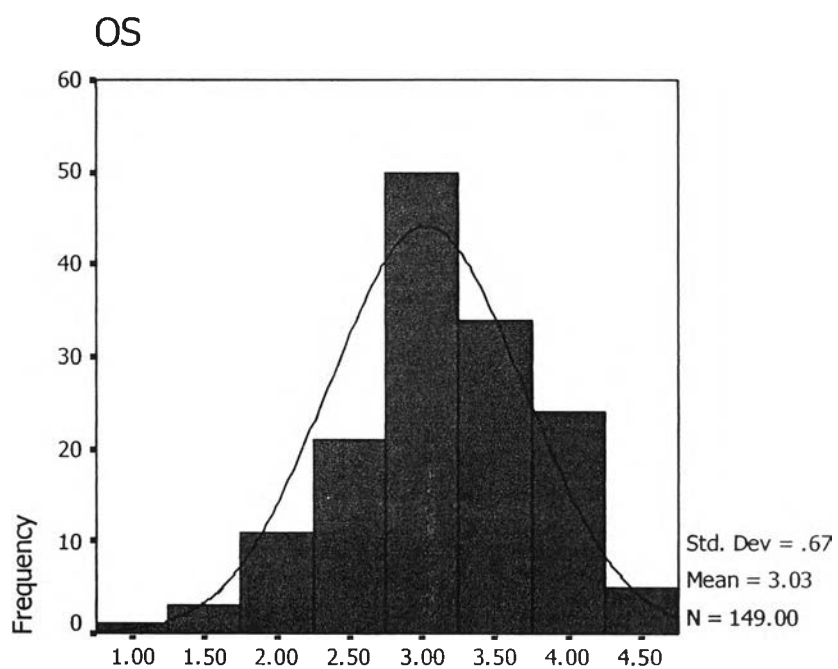
แผนภาพที่ ๘.3

การทดสอบการแจกแจงของความพึงพอใจต่องาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร



แผนภาพที่ ผ.4

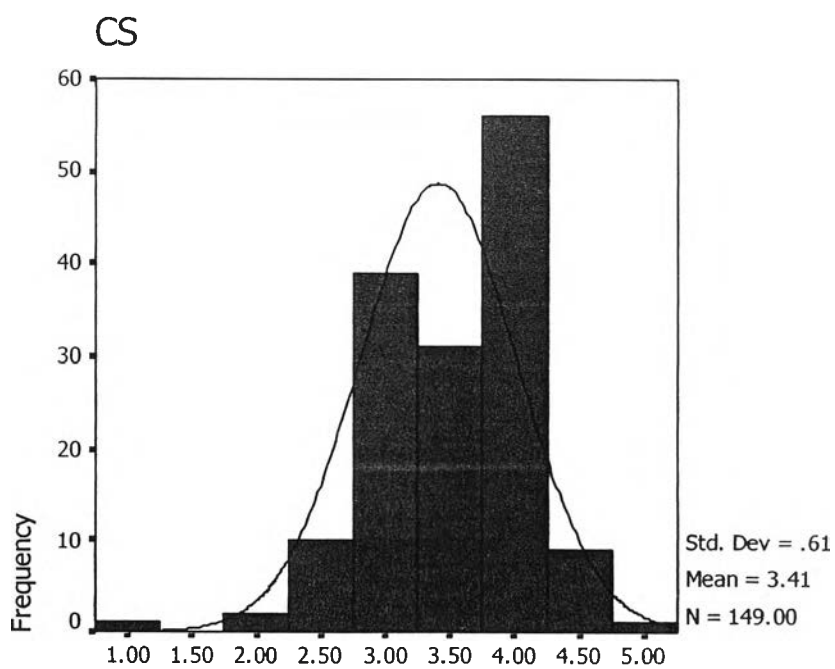
การทดสอบการแจกแจงของความพึงพอใจต่องาน ด้านความก้าวหน้าในองค์กร



OS

แผนภาพที่ ผ.5

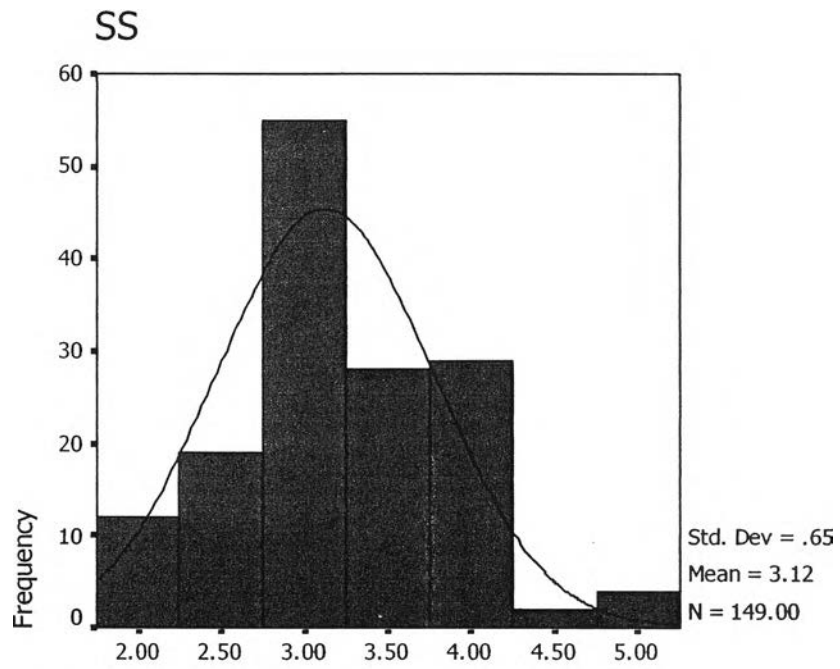
การทดสอบการแจกแจงของความพึงพอใจต่องาน ด้านผู้ร่วมงานในองค์กร



CS

แผนภาพที่ ผ.6

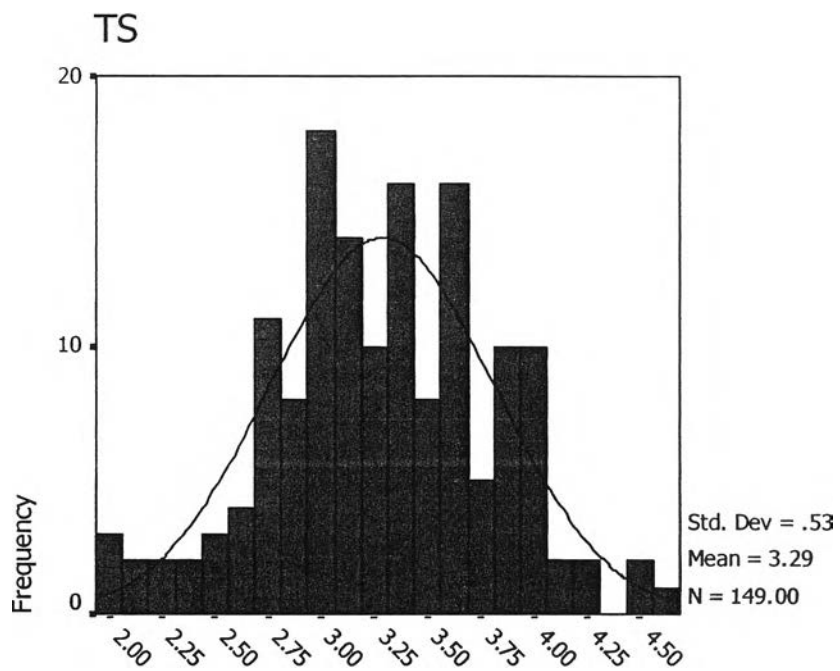
การทดสอบการแจกแจงของความพึงพอใจต่องาน ด้านการควบคุมขององค์กร



SS

แผนภาพที่ ผ.7

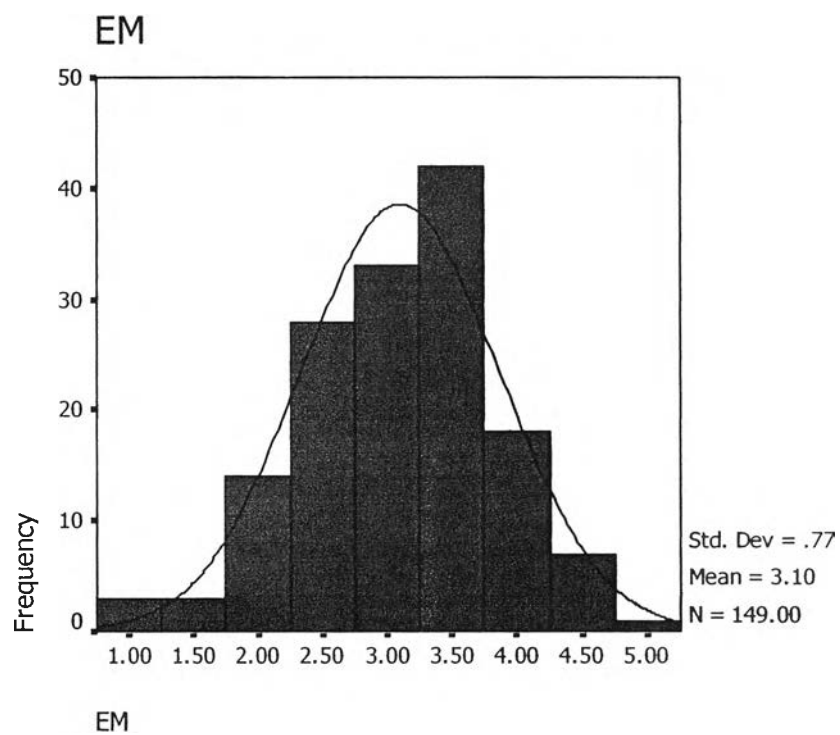
การทดสอบการแจกแจงของความพึงพอใจต่องานในภาพรวม



TS

แผนภาพที่ ผ.8

การทดสอบการแจกแจงของการประเมินผลงานที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณ



ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นาย จงดี มากทอง เกิดวันที่ 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2521 ที่จังหวัดนครศรีธรรมราช สำเร็จ
การศึกษาระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ สาขาการบัญชี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ในปีการศึกษา 2543

