

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงบประมาณ PERFORMANCE EFFICIENCY OF BUREAU BUDGET OFFICERS

พันธุ์รัช รัตนกาญจนวงศ์
สาขาวิชาการเงินและการธนาคาร คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Phanthouch Rattanakanchanawong
E-mail: rphanthouch@gmail.com
Department of Finance and Banking, Faculty Business Administration,
Ramhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงบประมาณ (2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงบประมาณ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงบประมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการสำนักงบประมาณ จำนวน 276 คน

โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบใช้สถิติการทดสอบแบบค่าที่ ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ และสถิติการถดถอยพหุคูณ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการสำนักงบประมาณที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน และประสบการณ์ทำงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ต่างกัน นอกจากนี้ นโยบายองค์กร ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน การเป็นที่ยอมรับนับถือ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงบประมาณ

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน; แรงจูงใจ; สำนักงบประมาณ

ABSTRACT

The purpose of this research was (1) to examine the performance efficiency of Bureau Budget officers (2) to examine the efficiency of Bureau Budget officers by personal factors (3) to to examine the motivations that influence the performance efficiency of Bureau Budget officers. The sample group used in this research is Bureau Budget officers 276 people and questionnaires are a tool for data collection. The statistics used in descriptive analysis are frequency, percentage, mean, and standard deviation. Hypothesis tests were conducted for comparison, using the t-test statistic to test hypotheses in one-way ANOVA. If differences are found, they are compared pairwise using the LSD method and Multiple Regression Analysis.

Test results of the hypothesis found that the personal factors of Bureau Budget officers have different position, gender age education level salary and experience, making performance efficiency is indifferent. In addition, compounds policy feasible responsibility pay and benefit recognition and work Environment, which affect the performance efficiency of Bureau Budget officers.

Keywords: Performance efficiency; Motivation; Bureau Budget

บทนำ

งบประมาณรายจ่ายมีความสำคัญยิ่งในการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศให้บรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของรัฐบาลที่กำหนดไว้ ซึ่งการจัดทำงบประมาณรายจ่ายแสดงถึงการรายงานผลสัมฤทธิ์ของรัฐบาลที่ต้องการให้เกิดขึ้น มีบทบาทสำคัญในด้านเศรษฐกิจ การบริหาร และการเมืองของประเทศดังต่อไปนี้

ด้านเศรษฐกิจ การใช้จ่ายงบประมาณของรัฐบาลตามแผนงานการดำเนินงานต่าง ๆ สอดคล้องกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและการคลังของประเทศ ช่วยให้เกิดการพัฒนาประเทศตามเป้าหมายของเศรษฐกิจโดยรวม ก่อให้เกิดการจ้างงานและส่งเสริมให้เอกชนหรือต่างประเทศมาร่วมลงทุน

ด้านการบริหาร นำนโยบายภาครัฐไปสู่การปฏิบัติ โดยการใช้ทรัพยากรของประเทศที่มีอยู่อย่างจำกัดมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น วางแผนหรือควบคุมการดำเนินงานของส่วนราชการ เพื่อให้บริหารงานให้บรรลุตามเป้าหมาย และจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน เพื่อเปรียบเทียบวัตถุประสงค์หรือแผนที่กำหนดไว้

ด้านการเมือง เพื่อรักษาดุลอำนาจนิติบัญญัติ มีหน้าที่พิจารณาเห็นชอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่เสนอจากรัฐบาล และเป็นเครื่องมือตรวจสอบควบคุมการดำเนินงานของรัฐบาล และอำนาจบริหาร จัดทำรายงานผลการดำเนินงานของรัฐบาลให้ประชาชนทราบ (พุทธิมา ตระการวณิช, 2561)

สำนักงบประมาณมีภารกิจสำคัญเกี่ยวกับการเสนอแนะนโยบายและจัดทำงบประมาณสอดคล้องกับแนวนโยบายแห่งรัฐและแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในระดับชาติ เพื่อจัดทำร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม พร้อมทั้งติดตามประเมินผลและรายงานความสำเร็จของการดำเนินงานของส่วนราชการ และรัฐวิสาหกิจต่อคณะรัฐมนตรี รวมถึงให้คำแนะนำปรึกษาเรื่องการจัดทำงบประมาณแก่ส่วนราชการ และรัฐวิสาหกิจ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติ มีความคุ้มค่าตรวจสอบได้

ความท้าทายของงบประมาณประเทศไทย คือ การกระจายอำนาจและความยั่งยืนทางการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรกำหนดนโยบายงบประมาณ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการลงทุนและมาตรการกำกับดูแลและธรรมาภิบาลในการลงทุน และเพิ่มประสิทธิภาพในการประเมินโครงการ เพื่อให้สามารถเลือกลงทุนในโครงการที่มีประโยชน์สูงสุด และยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ด้านการบริหารจัดการงบประมาณ ควรลดขั้นตอนในปฏิทินงบประมาณ และเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายระยะปานกลางและงบประมาณรายจ่ายประจำปี รวมถึงปรับปรุงโครงการและตัวชี้วัดที่มีจำนวนมากให้มีความเหมาะสม พิจารณาความเชื่อมโยงของโครงการและตัวชี้วัดดังกล่าวกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ระดับชาติ และกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบระหว่างหน่วยงานกลางในด้านการติดตามประเมินผลให้ชัดเจน รวมถึงปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการติดตามและประเมินผลไม่ให้ความซ้ำซ้อน ด้านการกำกับงบประมาณ ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการกำหนดนโยบายและการจัดทำงบประมาณ

และการใช้นวัตกรรมด้านงบประมาณ การส่งเสริมบทบาทของรัฐสภาในขั้นตอนการวางแผนงบประมาณ โดยการอธิบาย เพื่อหาข้อตกลงด้านนโยบายการคลังโดยรวมและนโยบายที่ควรให้ความสำคัญในการจัดสรรงบประมาณตั้งแต่เริ่มต้น ซึ่งระบบงบประมาณเป็นแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance and Outcome) โดยให้ความสำคัญกับความคุ้มค่าของงบประมาณและประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับจากการใช้จ่ายงบประมาณของส่วนราชการ และการจัดทำงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นความสำคัญเฉพาะเรื่อง (Priority Budgeting) มีจุดมุ่งหมายเพื่อการจัดสรรงบประมาณไปสู่โครงการหรือนโยบายที่รัฐบาลให้ความสำคัญเป็นพิเศษ เนื่องจากหน่วยงานของรัฐที่จะมุ่งเน้นผลผลิต (Outputs) มากกว่าผลลัพธ์ (Outcomes) ส่งผลให้มีความสำคัญแบบแยกส่วน มุ่งเน้นการบรรลุเป้าหมายเฉพาะระดับกระทรวงหรือหน่วยงาน และขาดการบูรณาการร่วมกัน ทำให้ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายระดับนโยบายได้ อีกทั้งยังทำให้เกิดปัญหาการขาดข้อมูลสำหรับการแก้ไขปัญหาซับซ้อน (คณะอนุกรรมการด้านวิชาการ, 2562)

ความท้าทายของปัญหาสะท้อนถึงบทบาทหน้าที่ของสำนักงานงบประมาณที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในสำนักงานงบประมาณ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการงบประมาณ ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล และแรงจูงใจของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน และประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน น่าจะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน
2. แรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การเป็นที่ยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายองค์กร และเงินเดือนและค่าตอบแทน น่าจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตประชากร ข้าราชการสำนักงานงบประมาณ จำนวน 881 คน (สำนักงานงบประมาณ, 2562) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่ได้ จำนวน 276 คน จากวิธีการคำนวณใช้สูตรของ Taro Yamane
2. ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นการศึกษา เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีตัวแปร ดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน และประสบการณ์ทำงาน ปัจจัยแรงจูงใจของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
ด้านนโยบายองค์กร และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ ประกอบด้วย
ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงานที่ได้รับ ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านค่าใช้จ่าย

3. ขอบเขตระยะเวลา การดำเนินการวิจัยเรื่องตั้งแต่เดือนมีนาคม พ.ศ. 2564 ถึงเดือนเมษายน พ.ศ. 2564

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ
2. เพื่อให้ทราบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน จำแนกตามปัจจัย
ส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน และประสบการณ์ทำงาน
3. เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน
งบประมาณ

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ทซ์เบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

เฟรดริก เฮิร์ทซ์เบิร์กพัฒนาทฤษฎีสองปัจจัยในปี ค.ศ. 1950 – 1960 เฮิร์ทซ์เบิร์กปรับปรุงส่วนที่
เกี่ยวข้องกับการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างพนักงานจำนวนมากค้นหาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและ
ความไม่พึงพอใจในการทำงาน ผลการทดลองดังกล่าวค้นพบตัวชี้วัด 2 ลักษณะปัจจัย คือ

ลักษณะแรก เรียกว่า ปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene factor) หรือความไม่พึงพอใจ เกี่ยวข้องกับ
ความไม่พึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ

1. เงินเดือนและค่าตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่สำนักงานงบประมาณจ่ายให้กับบุคลากร ในรูปแบบ
ของเงินเดือน สวัสดิการ และผลประโยชน์อื่น ๆ รวมถึงการปรับเพิ่มเงินเดือนอย่างเป็นธรรม เพื่อตอบแทน
การปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบ มีความเหมาะสมและเป็นธรรมเพียงพอต่อการดำรงชีพเทียบกับองค์กร
อื่น ๆ ประเภทเดียวกัน

2. นโยบายองค์กร หมายถึง แบบแผนการบริหารจัดการที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในวิธีการ
ทำงานขององค์กรมีความชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย
มีกลยุทธ์ในการจัดการทำงานอย่างเหมาะสม

3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง อุปกรณ์เพียงพอ บรรยากาศในการทำงาน สถานที่ทำงาน
ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีความสะอาดปลอดภัย

4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ช่วยเหลือเกื้อกูลทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว
ให้คำแนะนำปรึกษาแนวทางแก้ไขปัญหา ร่วมมือและเข้าใจกันในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ รักษา
ความสัมพันธ์อันดีของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

ลักษณะที่สอง เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) หรือความพึงพอใจที่เกี่ยวข้องกับความ
พึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยภายใน ประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ

1. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง งานที่ตอบสนองถึงคุณค่า แรงบันดาลใจ ความปรารถนา
ของตนเองและองค์กร มีความพึงพอใจและเป็นส่วนหนึ่งของผลงาน และสามารถบรรลุงานตามเป้าหมาย
ที่องค์กรกำหนด

2. การเป็นที่ยอมรับนับถือ หมายถึง ได้รับการยอมรับนับถือหรือความไว้วางใจจากบุคคลภายในหน่วยงาน มองเห็นถึงศักยภาพในการทำงาน โดยการยกย่อง ให้กำลังใจ หรือแสดงความยินดี และให้ปรึกษาหารือกับบุคคลในหน่วยงาน เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง

3. ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคลากรให้บรรลุตามเป้าหมาย เกิดผลสัมฤทธิ์ ใช้ความรู้และความสามารถ มุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน ปรับปรุงแก้ไขงานให้มีคุณภาพ ไม่กระทำที่ส่งผลต่อความบกพร่องเสียหายต่อหน้าที่ ยอมรับผิดหรือรับชอบ และมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน

4. ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง โอกาสของการเลื่อนตำแหน่งระดับสูงขึ้นของบุคลากร โดยปรับใช้ประสบการณ์ในอดีตให้เกิดประโยชน์ ได้เรียนรู้ทักษะใหม่ เกิดจากงานที่ทำหรือการฝึกอบรมความเชี่ยวชาญในหน้าที่การงานนั้น ๆ รวมถึงการแสดงความคิดเห็น

5. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่มีความท้าทายความรู้ ความสามารถ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ สร้างสิ่งใหม่ เห็นคุณค่า เกิดความภาคภูมิใจในการทำงานมีประโยชน์ต่อองค์กร กระบวนการของงานที่เป็นระบบ ผลักดันให้เกิดผลสำเร็จในเป้าหมายที่เชื่อมโยงระหว่างองค์กรและตนเองร่วมกัน

เฮอร์ซเบิร์กค้นพบแรงจูงใจเป็นผลผลิตของทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย ปัจจัยสุขอนามัยเป็นสิ่งสำคัญ แต่ไม่ทำให้เกิดความพึงพอใจของพนักงาน เช่นเดียวกับ พนักงานได้รับแรงจูงใจมากขึ้นในสัดส่วนที่มากกว่า แทนการขาดหายของปัจจัยที่ลดความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงาน ปัจจัยสุขอนามัยต้องการลดความไม่พึงพอใจ แต่การผลักดันพนักงานไม่มีความพึงพอใจ หรือจากไม่มีแรงจูงใจเป็นมีแรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจ แสดงถึงแรงจูงใจของพนักงานจากไม่มีความพึงพอใจหรือแรงจูงใจเป็นความพึงพอใจ และแรงจูงใจ การนำไปใช้จัดการเป็นแรงจูงใจ ขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย คือ

ปัจจัยแรก คือ ความไม่พึงพอใจลดลงโดยจัดหาเงินเดือนให้เพียงพอ ความสมเหตุสมผลของผลตอบแทน บทบาทการทำงานยุติธรรม กระบวนการทำงานมีความปลอดภัย และการกำกับดูแลที่ดี

ปัจจัยที่สอง คือ ความพึงพอใจ เช่น การเป็นที่ยอมรับนับถือ การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในการทำงานแสดงถึงความพึงพอใจและแรงจูงใจเพิ่มขึ้น

(Gautam and Batra, 2011) กล่าวว่า ปัจจัยสุขอนามัย สอดคล้องกับด้านสังคม ความปลอดภัย และความต้องการทางกายภาพในทฤษฎีของลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ซึ่งผลกระทบของปัจจัยสุขอนามัยเป็นแรงบันดาลใจเชิงบวกเพียงเล็กน้อยเมื่อบริษัทจัดหาสวัสดิการเหล่านี้เพิ่มเติม และพนักงานต่อต้านเมื่อสวัสดิการหายไป

ปัจจัยจูงใจเกี่ยวข้องกับความรู้สึกประสบความสำเร็จ การเติบโตเป็นผู้เชี่ยวชาญ และได้รับการยอมรับถูกอ้างอิงถึงการกระตุ้น เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถเชิงบวกแก่ความพึงพอใจของงาน ส่งผลต่อบ่อยครั้งในประสิทธิภาพของผลผลิตเพิ่มขึ้น

แนวคิดปีเตอร์สันและโพลแมน (Peterson & Plowman)

ได้ระบุว่าแนวคิดใกล้เคียงกับ Harrington Emerson คงเหลือองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน ต้องเป็นงานคุณภาพยอดเยี่ยม คือผู้ผลิตและผู้ใช้ประโยชน์ได้รับความคุ้มค่า และเกิดความพึงพอใจผลการการทำงานที่มีความถูกต้อง รวดเร็ว และได้มาตรฐาน ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรหรือผู้ใช้บริการ

2. ปริมาณงาน เป็นงานได้รับความคาดหวังของหน่วยงานจะต้องมีปริมาณที่เหมาะสมตามเป้าหมายที่บริษัทกำหนดไว้ และต้องวางแผน บริหารงาน เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายกำหนด

3. เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องมีความเหมาะสม และควรพัฒนาเทคนิคให้มีความรวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่าย ต้องลงทุนน้อยแต่ได้ผลตอบแทนมากที่สุด เกิดประสิทธิภาพในการใช้จ่ายหรือลดค่าใช้จ่าย ส่วนของต้นทุนการผลิต ได้แก่ เงินทุน บุคลากร วัสดุ เทคโนโลยี

ซึ่งช่วยในการบริหารจัดการประสิทธิภาพช่วยประหยัดเงินทุนในการผลิต สิ่งสำคัญ คือ ประสิทธิภาพของความสามารถที่มีอยู่ในการผลิตในระบบธุรกิจ ทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้ก็ต่อเมื่อผู้ประกอบการผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณที่เหมาะสมของเงินทุน โดยพิจารณาจากสถานะการเงินและผลที่คาดว่าจะได้ตลอดจนแนวคิดประสิทธิภาพ เกี่ยวกับการลงทุนในธุรกิจ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พฤติสิทธิ์ อุทุม (2559) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว 64 คน ในเรื่องเพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา สังกัด รายได้ต่อเดือน แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วที่ความสะอาดมากที่สุด ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก หากจัดอันดับ พบว่า มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพงานมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่าย ประสิทธิภาพในการทำงานด้านเวลา และประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงาน ตามลำดับ

สัมฤทธิ์ ศรีทองหนู (2559) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกองช่างขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัย พบว่า ระดับการปฏิบัติงานกองช่างขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านงบประมาณ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านบริการ ด้านวิชาการ ตามลำดับ และด้านการบริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกองช่างขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชรมากที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ รองลงมา ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะที่ปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ และด้านที่มีผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกองช่างขององค์การบริหารส่วนตำบล น้อยที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ซึ่งผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว จัดทำแบบสอบถามออนไลน์ไว้สำหรับเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 276 คน คือ ข้าราชการสำนักงานงบประมาณ โดยขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบจำนวน 276 ชุด ขั้นตอนต่อไปนำข้อมูลที่ได้นำมาใช้วิเคราะห์คำนวณผลการวิจัยผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ SPSS

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว จึงนำข้อมูลมาใช้ประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ SPSS โดยสถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบ t-test ความแปรปรวน

ทางเดียว (One way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

สรุปผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อายุ 30 – 39 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาโทหรือเทียบเท่า มีเงินเดือนไม่เกิน 20,000 บาท มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 3 ปี

ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ความคิดเห็นแรงจูงใจภาพรวมทุกด้าน ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณภาพรวมทุกด้าน ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพงานและด้านปริมาณงานที่ได้รับ

ผลการวิเคราะห์ข้าราชการสำนักงานงบประมาณที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ประสบการณ์ทำงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ต่างกัน

ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยมีตัวแปรอิสระจำนวน 5 ตัวแปร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณโดยรวม คือ นโยบายองค์กร ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน การเป็นที่ยอมรับนับถือ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพงานและด้านปริมาณงานที่ได้รับ สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ด้านคุณภาพงาน ซึ่งสอดคล้องกับ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า ด้านคุณภาพงาน อยู่ระดับมาก โดยที่บริษัทต้องการควบคุมให้มีการทำงานที่มีมาตรฐาน และต้องผ่านการตรวจสอบก่อนส่งมอบลูกค้า ซึ่งพนักงานทำงานได้ตรงตามมาตรฐาน และคุณภาพชิ้นงานออกมามี

2. ด้านปริมาณงานที่ได้รับ ซึ่งสอดคล้องกับ ณัชพล งามธรรมชาติ (2559) ศึกษาเกี่ยวกับ แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท XYZ จำกัด พบว่า ด้านปริมาณงาน อยู่ระดับมาก โดยที่พนักงานสามารถทำงานเสร็จตามปริมาณที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงทันเวลาตรงตามมาตรฐานปริมาณงานที่บริษัทตั้งเป้าหมายไว้

จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณโดยรวม คือ นโยบายองค์กร ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน การเป็นที่ยอมรับนับถือ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ด้านการเป็นที่ยอมรับนับถือส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ ซึ่งสอดคล้องกับ วุฒิพงศ์ ปิคาน (2558) ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้าแผนกของบริษัทโตไทยแลนด์ จำกัด พบว่า การใช้ชีวิตของพนักงานระดับหัวหน้า ติดสื่อออนไลน์ ควรนำความเชี่ยวชาญจากการใช้เทคโนโลยีมาใช้ประโยชน์กับการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น ส่วนของพนักงานต้องการให้องค์กร ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาส แสดงความคิดเห็น เคารพการตัดสินใจ และยอมรับในความสามารถของพนักงาน

2. ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ ซึ่งสอดคล้องกับ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า องค์การมอบหมายงานอย่างชัดเจนเหมาะสมกับหน้าที่ ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบ กระตือรือร้นในการทำงาน ใช้ความรู้คิดค้นวิธีการทำงานรูปแบบใหม่ ให้ผลงานนั้นมีประสิทธิภาพและเกิดผลสำเร็จ

3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ ซึ่งไม่สอดคล้องกับ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า บริษัทจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล มีเจ้าหน้าที่ดูแลความปลอดภัยประจำบริษัท ฝ่ายบริหารมีส่วนร่วมในการสืบสวนสอบสวน ออกมาตรการเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุ

4. ด้านนโยบายองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ณัชพล งามธรรมชาติ. (2559) ศึกษาเกี่ยวกับ แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท XYZ จำกัด พบว่า พนักงานสายการผลิตมีหน้าที่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ให้สอดคล้องกับนโยบายที่บริษัทกำหนดไว้

5. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ ซึ่งสอดคล้องกับ วุฒิพงศ์ ปิคาน (2558) ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้าแผนกของบริษัทโตลไทยแลนด์ จำกัด พบว่า พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนเป็นปัจจัยที่กลุ่มบุคลากรหรือพนักงานให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เกิดจากการตัดสินใจเข้าทำงานในองค์กร เงินเดือนของพนักงานที่ได้รับต้องเพียงพอต่อการดำรงชีวิต เป็นตัวกำหนดประสิทธิภาพในการทำงานได้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการสร้างแผนการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ ดังนี้

1. ด้านคุณภาพงาน องค์กรควรส่งเสริมพัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการอย่างสม่ำเสมอ มีนโยบายพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน จัดบุคลากรที่มีทักษะแต่ละด้านให้ตรงกับประเภทงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งทำให้การผลิตผลงานมีคุณภาพเพิ่มขึ้น

2. ด้านปริมาณงานที่ได้รับ องค์กรควรส่งเสริมการทำงานแบบทีมแทนการทำงานโดยมอบหมายให้ข้าราชการคนใดคนหนึ่งทำ จัดทำระบบติดตามตรวจสอบการทำงาน และจัดประชุมกลุ่มเพื่อแสดงปัญหาหรืออุปสรรค ร่วมกันหาวิธีแก้ไข

3. ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน องค์กรควรส่งเสริมให้ข้าราชการมีความเข้าใจขั้นตอนในการปฏิบัติงานแต่ประเภทงานอย่างชัดเจน กำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย และส่งเสริมการทำงานในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศแทนการทำงานรูปแบบเดิม

4. ด้านค่าใช้จ่าย องค์กรควรให้ความสำคัญเรื่องการตระหนักรู้การใช้ทรัพยากร จัดกิจกรรมรณรงค์หรือติดสติ๊กเกอร์แสดงเรื่องการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดตามสถานที่ทำงาน ใช้ระบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์แทนการถ่ายเอกสารหลายชุด

แรงจูงใจ

1. ด้านการเป็นที่ยอมรับนับถือ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจ ด้านการเป็นที่ยอมรับนับถือ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงบประมาณโดยภาพรวมแตกต่างกัน ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับศักยภาพของข้าราชการที่แสดงออกมาให้ผู้บังคับบัญชาได้เห็น ให้นำความสามารถนั้นมาพัฒนาในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น อาจจะมอบหมายงานที่มีความยากเพิ่มขึ้น ช่วยส่งเสริมให้เกิดการยอมรับ และไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งยังช่วยให้ข้าราชการเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง

2. ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงบประมาณ โดยภาพรวมแตกต่างกัน ดังนั้น องค์กรให้สิทธิในการแสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ แลกเปลี่ยนความคิด หรือจัดทำตัวอย่างการตอบหนังสือราชการหรือการเสนอเรื่องมาทำเป็นเอกสารตัวอย่าง เพื่อให้การปฏิบัติงานมีลักษณะทิศทางแบบเดียวกัน รวมไปถึงช่วยในการปรับปรุงผลงานของข้าราชการให้ดียิ่งขึ้น ลดความผิดพลาดในการทำงาน

3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงบประมาณโดยภาพรวมแตกต่างกัน ดังนั้น องค์กรควรจัดอุปกรณ์สำนักงานให้เพียงพอตามตำแหน่งที่มีอยู่ และซ่อมแซมปรับปรุงให้อุปกรณ์สามารถใช้งานได้อยู่เสมอ บรรยากาศในการทำงานควรเอื้ออำนวย รวมไปถึงการรักษาความสะอาดในสถานที่ทำงาน เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน

4. ด้านนโยบายขององค์กร จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจ ด้านนโยบายขององค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงบประมาณโดยภาพรวมแตกต่างกัน ดังนั้น องค์กรควรกำหนดกรอบระยะเวลาในการปฏิบัติงานแต่ละประเภทอย่างชัดเจน มีความยืดหยุ่น มีแบบแผนในการทำงานอย่างชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน โดยเฉพาะคำสั่งของผู้บังคับบัญชาต้องสื่อสารให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในแต่ละระดับชั้นบังคับบัญชา เพื่อลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน และช่วยทำให้งานถูกต้องสมบูรณ์ รวมถึงการมอบหมายงานให้เป็นธรรมกับข้าราชการทุกระดับ

5. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงบประมาณโดยภาพรวมแตกต่างกัน ดังนั้น องค์กรควรพิจารณาขอเงินประจำตำแหน่งอย่างเหมาะสม และธรรม เพียงพอต่อค่าครองชีพ และจัดหาสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มเติม เช่น ห้องออกกำลังกายที่มีเครื่องออกกำลังกายพร้อมใช้งาน ห้องสมุดที่หนังสือหลากหลายประเภท โรงอาหารที่มีสินค้าราคาถูก

เอกสารอ้างอิง

- คณะอนุกรรมการด้านวิชาการ. (2562). การประชุมเชิงปฏิบัติการทางวิชาการด้านการงบประมาณ OECD Asian Senior Budget Officials Meeting ครั้งที่ 14. วารสารการงบประมาณ. ปีที่ 16 (ฉบับที่ 53). ฉะเชิงเทรา: กรมสรรพสามิต. (2559). แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท XYZ จำกัด. งานนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2556). **ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมกาเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรม.** ทุนสนับสนุนการวิจัยจาก มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พฤติสิทธิ์ อุทุม. (2559). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด สระแก้ว.** งานนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พุทธิมา ตระการวนิช. (2561). **รากฐาน... การงบประมาณ.** วารสารการงบประมาณ. ปีที่ 15 (ฉบับที่ 51).
- วุฒิมงคล ปิคาน. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับ หัวหน้าแผนกของบริษัทโตลไทยแลนด์ จำกัด.** การค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สัมฤทธิ์ ศรีทองนุ. (2559). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกองช่าง ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร.** วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรม ติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา.** วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Gautam, Vinayshil. & Batra, Surinder K. (2011). **Organization development system: a study in organization behavior and organization management.**(5th ed.). New Delhi: Concept Publishing.