

ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานงบประมาณ
Motivation Factor and Hygiene Factor Affecting Government
Officers' Working Efficiency in Bureau of the Budget

นรินทร์ บุญเกียรติ¹ และนัทนิชา โชติพิทยานนท์²

Narinthorn Boonyakiati and Natnicha Chotpittayanon

Received: October 28, 2022 Revised: January 14, 2023

Accepted: February 19, 2023

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานงบประมาณ และเพื่อหาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานงบประมาณ โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นข้าราชการในสำนักงานงบประมาณ จำนวน 293 คน และนำข้อมูลไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย การหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานงบประมาณ ส่วนปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการ

¹ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา Master of Public Administration, College of Politics and Government, Suan Sunandha Rajabhat University. Email: gorilla_07@hotmail.com

² วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา College of Politics and Government, Suan Sunandha Rajabhat University. Email: natnicha.ch@ssru.ac.th

ทำงาน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานงบประมาณ

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน, ประสิทธิภาพในปฏิบัติงาน, สำนักงานงบประมาณ

Abstract

The objectives of this study were to study motivation factor and hygiene factor affecting government officers' working efficiency in Bureau of the Budget and to find ways to increase the government officers' working efficiency in the Bureau of the Budget. This research was quantitative research. Data was collected from 293 samples who are government in the Bureau of the Budget by using questionnaire. Statistics used in the study were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Multiple regression analysis. The results were that motivation factors in term of work policies, interpersonal relations, work environment, and work security affecting government officers' working efficiency in Bureau of the Budget. In additional, hygiene factors in term of work policies, interpersonal relations, work environment, and work security affecting government officers' working efficiency in Bureau of the Budget.

Keywords: Motivation factor, Hygiene factor, Working efficiency, Bureau of the Budget

บทนำ (Introduction)

ปัจจุบันประเทศไทยได้มีการปรับปรุงพัฒนานโยบายและแนวทางในการบริหารราชการภาครัฐ เพื่อให้ระบบราชการมีความทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และเพื่อให้สามารถตอบสนอง ความต้องการของประชาชนและผู้รับบริการทุกภาคส่วน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น ซึ่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มีจุดประสงค์ หลักเพื่อให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น กำหนดให้มีการกำหนดตัวชี้วัดในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน มีการกำหนดแผนปฏิบัติ

ราชการเพื่อใช้เป็นแนวทางในการ บริหารและปฏิบัติราชการให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมี การกระจายอำนาจและกำหนดอำนาจ หน้าที่ของหน่วยงานแต่ละหน่วยงานไว้ โดยอยู่บน พื้นฐานของการดำเนินงานที่มีความรวดเร็ว คล่องตัว เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและสอดคล้องกับ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 โดยมี เป้าหมายเพื่อเกิดประโยชน์สุขและอำนวยความสะดวก แก่ประชาชน ให้การดำเนินการตาม ภารกิจของรัฐบรรลุผลสัมฤทธิ์ เกิดประสิทธิภาพและความคุ้มค่า ในเชิงภารกิจของรัฐ ลด ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่มีความจำเป็น มีการปรับปรุงภารกิจของส่วน ราชการให้ทันต่อ เหตุการณ์ เพื่อให้ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนอง ความ ต้องการ โดยในการปฏิบัติงานกำหนดให้มีการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ และเพื่อเป็นการเพิ่ม ประสิทธิภาพในการให้บริการของภาครัฐ

สำนักงบประมาณเป็นส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่ากรม สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี เป็นหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่จัดทำงบประมาณแผ่นดินเพื่อเสนอนายกรัฐมนตรีคณะรัฐมนตรี พิจารณาอนุมัติ ก่อนที่รัฐบาลจะนำเสนอรัฐสภา เพื่อพิจารณาอนุมัติให้ประกาศใช้เป็น พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีต่อไป สำนักงบประมาณต้องทำหน้าที่จัดสรร งบประมาณของชาติที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน และประเทศชาติ รวมทั้งจะต้องดูแลให้การใช้จ่ายงบประมาณแผ่นดินเป็นไปอย่างประหยัดที่สุดไม่ให้มีการรั่วไหล หรือสูญเสียไปโดยเปล่าประโยชน์ (สำนักงบประมาณ, 2565)

ระบบราชการในประเทศไทยมีขอบเขตภารกิจที่ค่อนข้างกว้างขวางและเกี่ยวข้องกับ ชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในหลาย ๆ ภาคส่วน การบริหารงานสาธารณะส่วนใหญ่จะ เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งในการดำเนินงานต่าง ๆ ของภาครัฐมักจะมี เกี่ยวข้องและมีผลกระทบต่อชีวิตของประชาชน การที่ระบบราชการไม่สามารถทำหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ มีความล่าช้า ขาดความยืดหยุ่น ค่อนข้างล่าสมัย ซึ่งอาจเป็นระบบที่ไม่ เหมาะสมกับยุคสมัยปัจจุบัน รวมถึงกฎระเบียบบางอย่างก็ไม่ได้เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาใน ปัจจุบัน ระบบราชการอาจมีแนวทางและระเบียบต่าง ๆ ที่ค่อนข้างรัดกุม ส่งผลให้ในการ ปฏิบัติงานอาจเป็นไปได้อย่างล่าช้า ชับซ้อน และไม่ทันสมัย ในการปฏิรูประบบการบริหาร ภาครัฐ จึงมีระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ (New Public Administration) ด้วยการปรับ บบาทและภารกิจให้มีความเหมาะสม แต่ก็อาจจะยังไม่สอดคล้องกับโลกยุคใหม่ที่มีการ เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จึงทำให้ระบบราชการควรคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่าง

มากในปัจจุบัน และหาวิธีการที่จะดำเนินงานให้มีความราบรื่นทั้งกับหน่วยงานของตนเอง ประชาชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมถึงข้าราชการในหน่วยงาน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานงบประมาณ เนื่องจากในสำนักงานงบประมาณโดยส่วนมากแล้วจะเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนเป็นส่วนใหญ่ เนื่องด้วยงบประมาณที่จกต้องนำมาสนับสนุนประชาชน หากหน่วยงานไม่ให้ความสำคัญในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสามารถส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนและประเทศชาติได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานงบประมาณ
2. เพื่อหาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานงบประมาณ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยาที่เกี่ยวกับกับลักษณะ 4 ประการ ในการแสดงพฤติกรรม คือ 1) การกระตุ้น (Arousal) 2) ทิศทางหรือเป้าหมาย (Direction) 3) ความเข้มแข็ง (Intensity) 4) ความพยายามหรือยืนหยัด (Persistence) (Mitchell, 1997)

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของเฮิร์สเบิร์ก (Herzberg, 1974) ผู้คิดค้นทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงาน เพื่อศึกษาทัศนคติที่เกี่ยวกับงานและการหาหนทางเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงาน รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานตลอดจนเพื่อประโยชน์ให้องค์กรมีความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลต่าง ๆ ที่จะมีส่วนช่วยในการสร้างขวัญและกำลังใจ อันจะส่งผลให้ทุกคนมีความสุขกายสบายใจและมีความพึงพอใจต่อการทำงานมากยิ่งขึ้น

1) ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นและสนับสนุนให้คนทำงานมากขึ้น อันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยตรง เป็นปัจจัยที่จะเป็นตัวสร้างทัศนคติในแง่บวกให้เกิดขึ้นกับบุคคลนั้น แบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้

- ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จและประสบผลสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นและการแสดงสิ่งหนึ่งที่ส่งผลให้เห็นผลงานของบุคคลหนึ่ง

- ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน บุคลากรในหน่วยงาน หรือบุคคลอื่นทั่วไปซึ่งการยอมรับนี้อาจจะเป็นการยกย่องชมเชย อย่างไรก็ตามการได้เลื่อนขั้นตำแหน่ง หรือได้รับเงินรายได้เพิ่มขึ้นก็จัดอยู่ในลักษณะของการยอมรับนับถือเช่นกัน

- ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง เป็นความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

- ด้านความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่ง ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์การโดยไม่มี การเปลี่ยนแปลงสถานะ แต่เป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้มีความรับผิดชอบงานมากขึ้นเรียกได้ว่าเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่เป็นความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่แท้จริง

- ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work it self) หมายถึง ความรู้สึกดีหรือไม่ดีที่บุคคลมีต่อลักษณะงาน เช่น อาจเป็นงานประจำ หรือเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่ง่ายหรือยากเกินไป

2) ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาวะหรือข้อกำหนดเบื้องต้น อันเป็นการป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจขึ้น ปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่จะบ่งชี้ถึงความไม่พอใจในการทำงานอยู่เท่านั้น ไม่ได้มีการจงใจใด ๆ และยังเป็นปัจจัยทั่วไป ไม่ได้เกี่ยวข้องกับตัวงานโดยตรง แต่จะเป็นปัจจัยทางด้านการอยู่ร่วมกันในองค์กร เช่น กฎ ระเบียบ นโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ รวมไปถึง การบริหารจัดการของผู้บริหารด้วย ค่าจ้าง ค่าตอบแทนต่าง ๆ อันจะช่วยให้บุคคลนั้นจะยังคงปฏิบัติงานกับองค์กรไปได้ตลอด แบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้

- ด้านนโยบายการบริหารงาน หมายถึง ผู้บริหารองค์การมีนโยบาย ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ชัดเจน ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจนโยบายและสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามนโยบายขององค์การ

- ด้านค่าตอบแทน หมายถึง การได้รับเงินเดือน ค่าจ้างผลตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

- ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์อันดี มีความสามัคคี และช่วยเหลือกัน

- ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง บรรยากาศ อาคารสถานที่ในการทำงานมีความเหมาะสม สะอาด ถูกสุขลักษณะ และเครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์มีเพียงพอสำหรับ การทำงาน

- ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นในองค์กร ตำแหน่งและ องค์กรมีความมั่นคง ยั่งยืนในระยะยาว

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ที่แสดงความสามารถ ความรับผิดชอบ ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานของตน เพื่อรักษาคุณภาพ และ มาตรฐานการปฏิบัติงาน รวมถึงการสร้างควมพึงพอใจต่อตนเอง องค์กรและลูกค้า แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

- ด้านปริมาณงาน หมายถึง ทำงานได้จำนวนตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด

- ด้านคุณภาพของงาน หมายถึง งานที่ได้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้และ ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ

- ด้านมุ่งเน้นเวลาทำงานสำเร็จทันการณ์ หมายถึง การใช้เวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม สะดวก รวดเร็ว โดยนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงานเพื่อให้สามารถทำงานได้ สะดวกรวดเร็วมากขึ้น

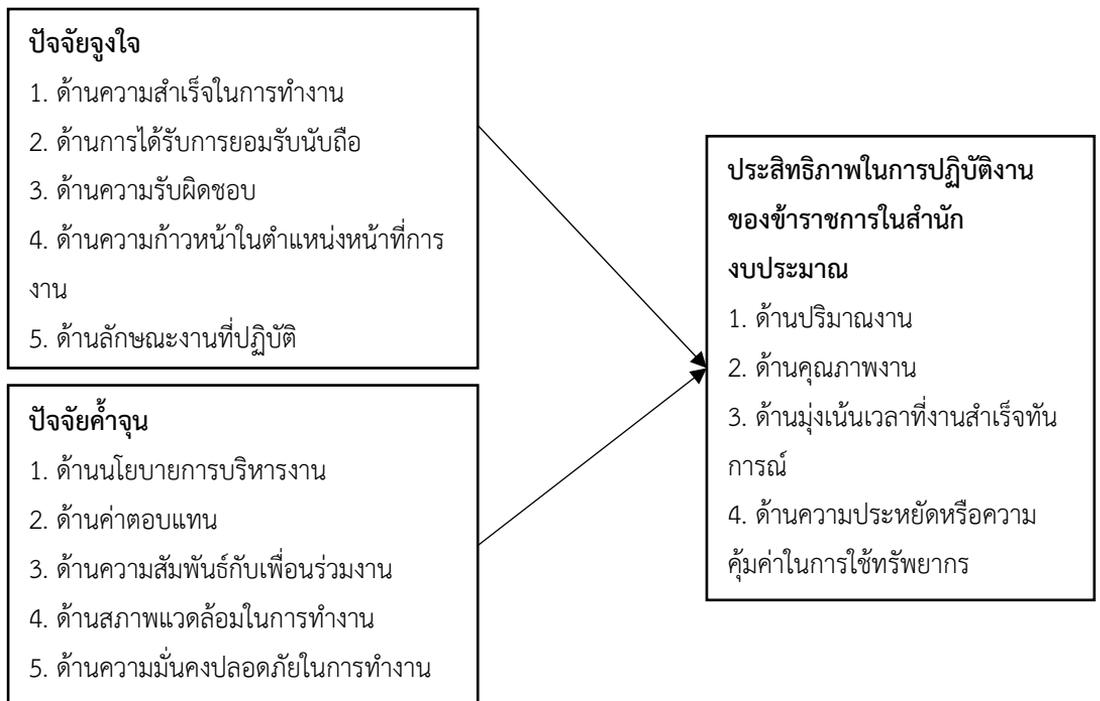
- ด้านความประหยัดหรือความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร หมายถึง มีการลงทุนน้อยแต่ ได้กำไรมาก กล่าวคือสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ อย่างจำกัด ทั้งด้านเงิน คน วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยี ได้อย่างประหยัดและคุ้มค่า

ข้อมูลทั่วไปของสำนักงบประมาณ

สำนักงบประมาณ คือ หน่วยงานภาครัฐ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี เป็นหน่วยงาน ส่วนกลาง ที่ทำหน้าที่หลัก 3 ด้าน คือ ด้านการจัดทำงบประมาณ ซึ่งทำหน้าที่พิจารณาและตั้ง งบประมาณ รายจ่ายของหน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ที่สอดคล้องกับ การงบประมาณ โดยคำนึงถึง วินัยทางการคลังและเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์โครงการ และรวบรวม ข้อมูลเป็นข้อมูลระดับประเทศเพื่อเข้าสู่กระบวนการของ

การพิจารณาร่างพระราชบัญญัติต่อไป ด้านการบริหารงบประมาณ ด้วยการให้คำปรึกษาและดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และด้านการติดตามและประเมินผล ทั้งติดตามการใช้จ่ายเงิน งบประมาณและติดตามผลการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวบรวม และเสนอแนะแนวทางให้กับรัฐบาล ลักษณะงานของสำนักงบประมาณจึงเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลเอกสาร การวิเคราะห์และรวบรวมข้อมูล

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานงบประมาณ โดยศึกษาจากปัจจัยดังนี้

1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2) ปัจจัยจูงใจ มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

3) ปัจจัยค้ำจุน มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

4) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการและพนักงานราชการในสำนักงานงบประมาณ มีข้าราชการรวมทั้งสิ้นจำนวน 1,087 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสำนักงานงบประมาณ โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างจำนวน 293 คน ซึ่งการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง กรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยได้ใช้การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Yamane (1973) จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 293 คน การสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวกตามความสมัครใจที่จะให้ข้อมูล

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

สำนักงานงบประมาณ

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

เก็บข้อมูลจากการใช้แบบสอบถาม มีระยะเวลาตั้งแต่ 1 ถึง 28 กุมภาพันธ์

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
- แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน
- แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนการปฏิบัติงาน
- แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง และเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อปรับปรุงแก้ไข
2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 3 ท่าน
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) อยู่ที่ระดับ 0.929

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)
 - 1) การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ใช้การหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
 - 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการวิเคราะห์สมมติฐานการวิจัย โดยใช้เครื่องมือสถิติในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบอิทธิพลของข้อมูลระหว่างปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัย (Research Results)

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 68.9 และเพศชาย จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 31.1

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8 รองลงมา คือ อายุ 21 - 30 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 16.4 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา คือ สูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 51.2 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 44.7 และต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน คือ ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7 รองลงมาคือ ระยะเวลาในการทำงาน 1 - 3 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 ระยะเวลาในการทำงาน 4 - 6 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 24.9 ระยะเวลาในการทำงาน 7 - 9 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 และ ระยะเวลาในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46$) ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} =$

3.89) ด้านนโยบายการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$) และด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.84$) ตามลำดับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเวลาที่งานสำเร็จทันการณ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) รองลงมา คือ ด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) ด้านความประหยัดหรือความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) และด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) ตามลำดับ

5. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยจุดใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานประมาณ

ตารางที่ 1 ปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานประมาณ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

| ตัวแปร | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
|------------------------------------|-------|------------|-------|--------|--------|
| ค่าคงที่ (Constant) | 1.494 | .166 | | 8.975 | .000** |
| ความสำเร็จในการทำงาน | .056 | .051 | .061 | 1.105 | .270 |
| การได้รับการยอมรับนับถือ | .195 | .042 | .251 | 4.636 | .000** |
| ความรับผิดชอบ | .281 | .035 | .410 | 8.096 | .000** |
| ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน | -.022 | .039 | -.031 | -0.570 | .569 |
| ลักษณะงานที่ปฏิบัติ | .154 | .037 | .226 | 4.150 | .000** |

R = .714, R² = .510, Adjusted R² = .502

** ระดับนัยสำคัญที่ .01

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อทดสอบสมมติฐานปัจจัยจูงใจ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานประมาณ พบว่า

ความสำเร็จในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรเท่ากับ .056 ($B = .056$) และมีค่า Sig. เท่ากับ .270 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า ความสำเร็จในการทำงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานประมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรเท่ากับ .195 ($B = .195$) และมีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า การได้รับการยอมรับนับถือส่งผลต่อประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานประมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า เมื่อการได้รับการยอมรับนับถือเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลต่อประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานประมาณ เพิ่มขึ้น 0.195 หน่วย

ความรับผิดชอบ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรเท่ากับ .281 ($B = .281$) และมีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า ความรับผิดชอบส่งผลต่อประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานประมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า เมื่อความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลต่อประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานประมาณ เพิ่มขึ้น 0.281 หน่วย

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรเท่ากับ -.022 ($B = -.022$) และมีค่า Sig. เท่ากับ .569 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานประมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรเท่ากับ .226 ($B = .226$) และมีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติส่งผลต่อประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานประมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า เมื่อลักษณะงานที่ปฏิบัติเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลต่อประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานประมาณ เพิ่มขึ้น 0.226 หน่วย

จากผลการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ดังนี้ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ สามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนัก

งบประมาณได้ร้อยละ 51 ($R^2 = .510$) โดยสามารถนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัว
พยากรณ์มาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ ประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนัก
งบประมาณ โดยใช้คะแนนดิบ ดังนี้

$$Y (\text{ประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงบประมาณ}) = .195 (\text{การได้รับการยอมรับนับถือ})^{**} + .281 (\text{ความรับผิดชอบ})^{**} + .226 (\text{ลักษณะงานที่ปฏิบัติ})^{**}$$

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยค่าจูงส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนัก
งบประมาณ

ตารางที่ 2 ปัจจัยค่าจูงที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงบประมาณ
โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

| ตัวแปร | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
|------------------------------|-------|---------------|------|-------|--------|
| ค่าคงที่ (Constant) | 1.522 | .163 | | 9.346 | .000** |
| นโยบายการบริหารงาน | .097 | .043 | .140 | 2.236 | .026* |
| ค่าตอบแทน | .041 | .032 | .067 | 1.260 | .209 |
| ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | .231 | .044 | .283 | 5.231 | .000** |
| สภาพแวดล้อมในการทำงาน | .106 | .041 | .155 | 2.583 | .010** |
| ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน | .179 | .038 | .241 | 4.676 | .000** |

R = .670, $R^2 = .449$, Adjusted $R^2 = .440$

* ระดับนัยสำคัญที่ .05, ** ระดับนัยสำคัญที่ .01

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อทดสอบสมมติฐานปัจจัยค่าจูง ที่
ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงบประมาณ พบว่า

นโยบายการบริหารงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรเท่ากับ .097 (B =
.097) และมีค่า Sig. เท่ากับ .026 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า นโยบายการบริหารงานส่งผล
ต่อประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงบประมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 หมายความว่า เมื่อการได้รับนโยบายการบริหารงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลต่อประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานงบประมาณ เพิ่มขึ้น 0.026 หน่วย

ค่าตอบแทน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรเท่ากับ .041 ($B = .041$) และมีค่า Sig. เท่ากับ .209 หมายความว่า ค่าตอบแทนไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานงบประมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรเท่ากับ .231 ($B = .231$) และมีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานงบประมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า เมื่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลต่อประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานงบประมาณ เพิ่มขึ้น 0.231 หน่วย

สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรเท่ากับ .106 ($B = .106$) และมีค่า Sig. เท่ากับ .010 หมายความว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานงบประมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า เมื่อสภาพแวดล้อมในการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลต่อประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานงบประมาณ เพิ่มขึ้น 0.106 หน่วย

ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรเท่ากับ .179 ($B = .179$) และมีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานงบประมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า เมื่อความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลต่อประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานงบประมาณ เพิ่มขึ้น 0.179 หน่วย

จากผลการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ดังนี้ ปัจจัยข้างต้น ได้แก่ นโยบายการบริหารงาน ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานงบประมาณได้ ร้อยละ 44.9 ($R^2 = .449$) โดยสามารถนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ ประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานงบประมาณ โดยใช้คะแนนดิบ ดังนี้

Y (ประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานประมาณ) = .097 (นโยบายการบริหารงาน)* + .231 (ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน)** + .106 (สภาพแวดล้อมในการทำงาน)** + .179 (ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน)**

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานประมาณ

การได้รับการยอมรับนับถือส่งผลต่อประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานประมาณ อาจเนื่องมาจากผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ข้าราชการแสดงความคิดเห็น เคารพ การตัดสินใจ และยอมรับในความสามารถของข้าราชการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิพงษ์ ปีคาน (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้าแผนกของบริษัทโตลไทยแลนด์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า การได้รับการยอมรับนับถือมีผลต่อประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานประมาณ

ความรับผิดชอบส่งผลต่อประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานประมาณ อาจเนื่องมาจากหน่วยงานมอบหมายงานอย่างชัดเจน เหมาะสมกับหน้าที่ ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบ กระตือรือร้นในการทำงาน ใช้ความรู้ คิดค้นวิธีการทำงานรูปแบบใหม่ ให้ผลงานนั้นมีประสิทธิภาพและเกิดผลสำเร็จ สอดคล้องกับผลการวิจัยของนลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความรับผิดชอบมีผลต่อประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ลักษณะงานที่ปฏิบัติส่งผลต่อประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานประมาณ อาจเนื่องมาจาก ลักษณะของเนื้องานสามารถเข้าใจได้ดี และมีความเข้าใจในการทำงานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวัตร เบ็งวันปลุก (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานประมาณ

นโยบายการบริหารงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงบประมาณ อาจเนื่องมาจากนโยบายการบริหารงานที่ดีและชัดเจน จะทำให้ข้าราชการสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามความต้องการของหน่วยงาน จึงทำให้ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพ และนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน ยังเป็นสิ่งจูงใจให้ข้าราชการมีความต้องการทำงานออกมาให้ได้ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของพันธุ์ธัช รัตนกาญจนวงษ์ (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงบประมาณ ผลการวิจัยพบว่า นโยบายการบริหารงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงบประมาณ

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงบประมาณ อาจเนื่องมาจากเพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือและร่วมมือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายเดียวกัน มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน ทำให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมในหน่วยงาน จึงสามารถทำให้มีประสิทธิภาพได้ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของสาวิตรี ตันเจริญ (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ศุลกากร กองสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อตัวแปรตามคือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศุลกากร กองสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร

สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงบประมาณ อาจเนื่องมาจากหน่วยงานให้ความสนใจสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน รวมถึงการสนับสนุนเครื่องมือและอุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและใช้การได้ดี สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมทำให้ข้าราชการรู้สึกมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของวิชญ์ กิตติพิงศ์วร (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงบประมาณ อาจเนื่องมาจากบุคคลส่วนมากที่เลือกมารับราชการมีความต้องการในความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงความมั่นคงในงานของระบบราชการ จึงสามารถทำงานให้งานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะสามารถคงอยู่ในหน่วยงานได้ต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหาร

ราบที่ 7 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือส่งผลต่อประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานงบประมาณ ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับศักยภาพของข้าราชการที่แสดงออกมาให้ผู้บังคับบัญชาได้เห็น ให้นำความสามารถนั้นมาพัฒนาในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น อาจจะมีมอบหมายงานที่มีความยากเพิ่มขึ้น ช่วยส่งเสริมให้เกิดการยอมรับ และไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน อีกทั้ง ยังช่วยให้ข้าราชการเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า ความรับผิดชอบส่งผลต่อประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานงบประมาณ ดังนั้น องค์กรควรให้สิทธิในการแสดงความคิดเห็น หรือการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ แลกเปลี่ยนความคิด หรือจัดทำตัวอย่างการตอบหนังสือราชการ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีลักษณะทิศทางแบบเดียวกัน รวมไปถึงช่วยในการปรับปรุงผลงานของข้าราชการให้ดียิ่งขึ้น ลดข้อผิดพลาดในการทำงาน

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติส่งผลต่อประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานงบประมาณ ดังนั้น องค์กรควรส่งเสริมลักษณะงานที่มีความท้าทายต่อความรู้ความสามารถ ซึ่งการทำงานที่ท้าทายจะทำให้เกิดการกระตุ้นในการทำงาน จะส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น และส่งผลทำให้เกิดผลสำเร็จในการทำงานที่ดีและได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงานและเป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น ถ้าได้รับการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

4. จากผลการวิจัยที่พบว่า นโยบายการบริหารงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานงบประมาณ ดังนั้น องค์กรควรมีนโยบายในการบริหาร และระเบียบการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เหมาะสม และมีการประกาศให้บุคลากรในองค์กรทราบล่วงหน้าก่อนใช้บังคับ

5. จากผลการวิจัยที่พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานประมาณ ดังนั้น องค์กรควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมให้ข้าราชการได้ทำร่วมกันเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี

6. จากผลการวิจัยที่พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานประมาณ ดังนั้น องค์กรควรจัดอุปกรณ์สำนักงานให้เพียงพอตามตำแหน่งที่มีอยู่ และซ่อมแซมปรับปรุงให้อุปกรณ์สามารถใช้งานได้อยู่เสมอ บรรยากาศในการทำงานควรเงียบสงบ รวมไปถึงการรักษาความสะอาดในสถานที่ทำงาน เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

7. จากผลการวิจัยที่พบว่า ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานประมาณ ดังนั้น องค์กรควรส่งเสริมและปลูกฝังให้ข้าราชการรับรู้ถึงความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานกับองค์กร และสร้างการรับรู้ให้แก่ข้าราชการว่าองค์กรให้ความสำคัญกับข้าราชการทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ เช่น ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านความเครียด เป็นต้น เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการต่อไป

2. ควรศึกษากับหน่วยงานราชการอื่น หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานเอกชน เพิ่มเติม เพื่อให้ทราบรายละเอียดของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแต่ละรูปแบบหน่วยงานที่แตกต่างกันออกไปมากขึ้น

3. การวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยที่สนใจอาจศึกษาเพิ่มเติมโดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) หรือการสนทนาแบบกลุ่ม (Focus group) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย ครบถ้วน และได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง (Reference)

- ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560). **ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.**
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- พันธุ์ธัช รัตนกาญจนวงศ์. (2562). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานประมาณ. (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.**
- วิชญ์ กิตติพงษ์วร. (2563). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.**
- วุฒิพงศ์ ปิคาน. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้าแผนกของบริษัทโตลไทยแลนด์ จำกัด. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศิลปากร.**
- สาวิตรี ต้นเจริญ. (2564). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากร กองสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร. (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.**
- สำนักงานประมาณ. (2565). **เกี่ยวกับสำนักงานประมาณ. <https://www.bb.go.th/topic-detail.php?id=138&mid=162>**
- Herzberg, F. (1974). Motivation-hygiene profiles: Pinpointing what ails the organization. *Organizational Dynamics*, 3(2), 18–29. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(74\)90007-2](https://doi.org/10.1016/0090-2616(74)90007-2)
- Mitchell, T. R. (1997). Matching motivational strategies with organizational contexts. *Research in Organizational Behavior*, 19, 57-149.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. Harper & Row.

