

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สำนักงบประมาณ
Factors Related to Performance Efficiency of Government Officials
in the Budget Bureau

[Received: December 24, 2021; Revised: February 19, 2022;
Accepted: March 10, 2022]

วรวุฒิ ชาววงศ์ศรี

คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Worawut Chawongsri

Faculty of Social Sciences,

Kasetsart University

e-mail: worawut.c@ku.th

ภิรดา ชัยรัตน์

อาจารย์, คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Pirada Chairatana

Lecturer, Faculty of Social

Sciences, Kasetsart University

e-mail: pirada.c@ku.th

CORRESPONDING AUTHOR

Worawut Chawongsri

Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

e-mail: worawut.c@ku.th

บทคัดย่อ

บทความฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ (2) เพื่อวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ และ (3) เพื่อวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการสำนักงานงบประมาณ จำนวน 271 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร ด้านลักษณะงาน และด้านโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวมทั้งข้าราชการสำนักงานงบประมาณมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง และมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ข้อเสนอแนะที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของสำนักงานงบประมาณให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีประเด็นในการเสนอแนะ คือ (1) ควรมีการจัดกิจกรรมสัมมนา เพื่อให้ข้าราชการสำนักงานมีโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเทคนิคต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานร่วมกัน (2) ควรมีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น (3) ควรพิจารณาค่าตอบแทนพิเศษจากการปฏิบัติงานล่วงเวลาให้มีเหมาะสมและมีความสอดคล้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบและสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน และควรสนับสนุนการจัดพื้นที่ Co-Working space ให้กับบุคลากรในสำนักงานงบประมาณ และจัดโซนต่าง ๆ ให้เหมาะสมเพื่อรองรับต่อการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น และ (4) คณะผู้บริหารควรจัดทำนโยบายการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ โดยการเปิดโอกาสให้ข้าราชการสำนักงานงบประมาณมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นถึงความเหมาะสมในการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, สำนักงานงบประมาณ

Abstract

This objectives article of the study are: 1) to analysis relationship between work motivation factors and Performance Efficiency of Government Officials in the Budget Bureau. 2) to analysis the level of the Performance Efficiency of Government Officials in the Budget Bureau and 3) to analysis the level of the work motivation factors of Government Officials in the Budget Bureau. The sample consists of 271 Government Officials in the Budget Bureau. The questionnaire was applied and analyzed. The study shows that overall, relationship level is relatively high. High contributing work motivation factors include compensation and welfare, career stability , opportunities for career growth, colleague relations, job duties and opportunities to learn and develop Officials performance. There have relationship with performance efficiency of Government Officials in the Budget Bureau, as these factors at the .05 statistical significant level. Government Officials in the Budget Bureau have a high level of Performance Efficiency as well as possess a high level of work motivation. Our finding suggests four main guidelines that can be used for the development and improvement of the Budget Bureau's performance: (1) There should be a seminar activity to sever as a basis for knowledge, skills and techniques sharing opportunities. (2) There should be organization and adjustment involving technology adaptation leading to higher efficiency. (3) Overtime compensation should be paid at an appropriate rate, factoring in workload, responsibilities and current economic situation. Collaborative environment such as Co-Working spaces should be arranged with various zones to accommodate different operation preferences and (4) The executive committee should prepare a rotation policy for the performance of Government Officials in the Budget Bureau. by providing opportunities for of Government Officials in the Budget Bureau to participate in expressing opinions on the appropriateness of working rotation.

Keywords: Performance Efficiency, Budget Bureau

บทนำ

การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งที่หลายองค์การให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญที่จะนำพาให้องค์การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากโครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานงบประมาณมีโครงสร้างแบบบนลงล่าง ซึ่งผู้บริหารระดับสูงจะเป็นผู้จัดสรรและมอบหมายงานมายังบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามคำสั่ง ซึ่งข้อดี คือ สะดวกต่อการวางแผนและควบคุมงบประมาณ แต่ก็เกิดข้อเสีย คือ แผนกลยุทธ์ที่จัดสรรอาจไม่สะท้อนความเป็นจริง หรือไม่สอดคล้องกับศักยภาพของแต่ละฝ่ายงาน ซึ่งข้อเสียเหล่านี้อาจจะส่งผลถึงแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ ทำให้ข้าราชการสำนักงานงบประมาณมีการลาออกและโอนย้ายระหว่างหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง จากปัญหาต่าง ๆ ล้วนมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณโดยตรงและอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง

ตารางที่ 1 อัตราการบรรจุเข้ารับราชการ การโอนย้าย และการลาออกของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ

อัตรา	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	รวม
	2562	2563	2564	
อัตราการบรรจุ				
เข้ารับราชการ	73 คน	6 คน	122 คน	201 คน
อัตราการโอนย้าย				
และการลาออก	28 คน	35 คน	61 คน	124 คน
อัตราการโอนย้าย	14 คน	19 คน	29 คน	62 คน
อัตราการลาออก	14 คน	16 คน	32 คน	62 คน

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2564 (หนังสือเวียน สำนักงานงบประมาณ, 2564)

การปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารประเทศ และมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานร่วมกับส่วนราชการต่าง ๆ ซึ่งการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณจะก่อให้เกิดความเชื่อมโยงกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานร่วมกับส่วนราชการอื่น ๆ แต่ในการปฏิบัติงานบุคลากรของสำนักงานงบประมาณมีความหลากหลายของช่วงอายุ อาจส่งผลต่อการสื่อสารภายในองค์การ รวมไปถึงปัญหาการถ่ายทอดองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่อาจเกิดการคลาดเคลื่อนของข้อมูลได้

การส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่เหมาะสมอย่างยิ่งกับการนำองค์ความรู้มาประยุกต์ใช้ในการจัดทำงบประมาณร่วมกับส่วนราชการต่าง ๆ เนื่องจากสำนักงานงบประมาณต้องมีการประสานงานร่วมกันกับส่วนราชการทั้งประเทศ ข้าราชการสำนักงานงบประมาณต้องมีความรู้และประสบการณ์ที่หลากหลายเพื่อใช้ในการวิเคราะห์การปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้งบประมาณที่ผ่านการพิจารณาอย่างมีประสิทธิภาพ

อีกทั้งในปัจจุบันกระบวนการในการจัดทำงานงบประมาณต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดทำงานงบประมาณให้สอดคล้องกับสถานการณ์หรือสภาวะปัญหาที่เกิดขึ้นในช่วงเวลานั้น ทำให้ข้าราชการสำนักงบประมาณต้องปฏิบัติงานอย่างรอบคอบและรอบด้าน สามารถวิเคราะห์งบประมาณที่นำไปแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนได้อย่างเหมาะสมภายใต้ช่วงระยะเวลาที่จำกัด

อย่างไรก็ตามในบางเหตุการณ์ข้าราชการสำนักงบประมาณต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่กีดกันจากการปฏิบัติงานทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนั้น จากบทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงบประมาณจึงมีการแปรผันตรงกับการบริหารประเทศ หากข้าราชการสำนักงบประมาณปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเข้าใจในรายละเอียดของงบประมาณที่จัดสรรไปยังส่วนราชการและมีบุคลากรที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลให้ส่วนราชการได้รับการจัดสรรงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามไปด้วย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเป็นสิ่งที่สำคัญอื่นจะทำให้การดำเนินงานตามนโยบายของหน่วยงานสำเร็จลุล่วง ดังนั้น หน่วยงานจึงควรให้ความสนใจถึงการศึกษาปัจจัยที่จะเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพ ได้ปริมาณงานอย่างเหมาะสมกับระยะเวลาที่กำหนดไว้ มีความคุ้มค่าของงบประมาณต่อการปฏิบัติงาน และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงบประมาณ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการที่องค์กรใดจะบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ส่วนหนึ่งต้องมาจากการที่บุคลากรในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีสภาพแวดล้อมในองค์กรที่ดี มีความพึงพอใจในการทำงานของตนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงบประมาณ จึงมีความสำคัญในการสนับสนุนและประสานงานให้กับส่วนราชการในประเทศไทยในการจัดทำงานงบประมาณ และพัฒนาเสริมสร้างองค์ความรู้ให้กับส่วนราชการต่าง ๆ หากข้าราชการสำนักงบประมาณมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็จะสามารถพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของการบริหารงบประมาณแผ่นดินให้กับประเทศดียิ่งขึ้นตามไปด้วย

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงบประมาณ
2. เพื่อวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงบประมาณ
3. เพื่อวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงบประมาณ

สมมติฐานในการศึกษา

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ

สมมติฐานที่ 1.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ

สมมติฐานที่ 1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในอาชีพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ

สมมติฐานที่ 1.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ

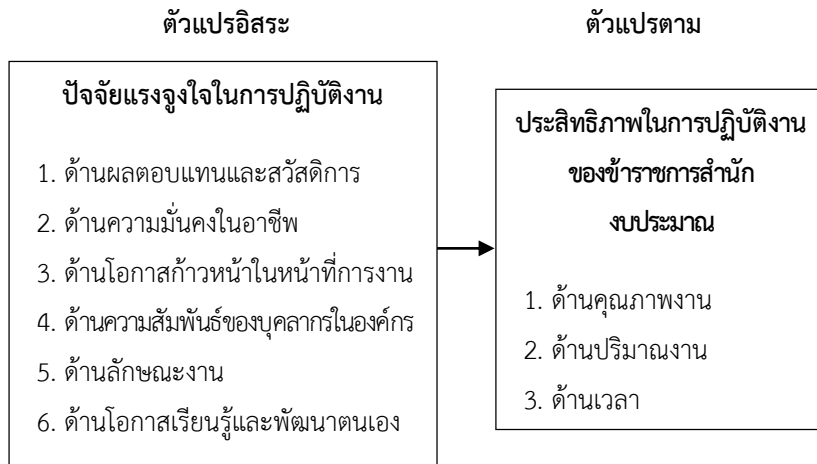
สมมติฐานที่ 1.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ

สมมติฐานที่ 1.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ

สมมติฐานที่ 1.6 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ

กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาได้นำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดกรอบแนวคิดของการศึกษา ประกอบด้วย ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาจึงเลือกใช้ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นตัวแปรอิสระในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Frederick Herzberg และ Forehand and Gilmer สำหรับตัวแปรตามในการศึกษาครั้งนี้ คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson and Plowman ตามผลการศึกษาของ นลพวรรณ บุญฤทธิ์ พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลที่ทำให้ได้ผลงานนั้น ๆ ออกมา จะพิจารณาเกี่ยวกับ ความสามารถ ความชำนาญ และสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมาย โดยการประเมินผลของประสิทธิภาพนั้นจะได้จากคุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน โดยผู้ศึกษาได้กำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ซึ่งจะได้ตามกรอบแนวคิดดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงบประมาณ

ขอบเขตของการศึกษา

1. ขอบเขตเชิงเนื้อหา

1.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งหกด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร ด้านลักษณะงาน และด้านโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

1.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงบประมาณทั้งสี่ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

2. ขอบเขตเชิงประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักงบประมาณ ระดับปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน ระดับชำนาญการ/ชำนาญงาน ระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส ระดับเชี่ยวชาญและทรงคุณวุฒิ และระดับอำนวยการสูงขึ้นไป จำนวน 840 คน (รายงานประจำปี 2563 สำนักงบประมาณ, 2564: 20) ผู้ศึกษาจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1976, p. 1088) เป็นจำนวน 271 คน

3. ขอบเขตเชิงระยะเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามการศึกษาดังกล่าวจะครอบคลุมเวลาตั้งแต่เดือนมิถุนายน - สิงหาคม พ.ศ. 2564

วิธีการศึกษา

บทความนี้เป็นการศึกษาวิธีเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการสำนักงานงบประมาณ จำนวน 840 คน โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งต่าง ๆ และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 271 คน ซึ่งได้จากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ทำการสุ่มตัวอย่างโดยเลือกจากประชากรตามระดับตำแหน่งต่าง ๆ ดังนี้

ตารางที่ 2 จำนวนประชากร และจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ระดับตำแหน่ง	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ระดับปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน	268	87
ระดับชำนาญการ/ชำนาญงาน	325	105
ระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส	168	54
ระดับเชี่ยวชาญและทรงคุณวุฒิ	38	12
ระดับอำนวยการสูงขึ้นไป	41	13
รวม	840	271

ที่มา: รายงานประจำปี 2563 สำนักงานงบประมาณ (2564: 19)

ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาจากการศึกษาค้นคว้าแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำแบบสอบถามเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษา การค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องในเชิงเนื้อหา (Content Validity) และผู้ศึกษาได้ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรง และปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง (try-out) ที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 30 คน คือ ข้าราชการกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรวมทั้งฉบับ เท่ากับ .952

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาจาก เอกสาร ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดตัวแปรกรอบแนวคิด และสมมติฐาน ตลอดจนนำมาสร้างแบบสอบถามเพื่อการศึกษาในครั้งนี้
2. นำแบบสอบถามไปทำการทดสอบ เมื่อผ่านการทดสอบแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อนำไปแจกให้แก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 271 คน โดยผู้ศึกษาเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างเข้าใจเกี่ยวกับการตอบแบบสอบถาม ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าความถี่ (frequency) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ

1.1 เกณฑ์การแปลความหมายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ ได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 2.33 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ อยู่ระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ย 2.34 - 3.66 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ อยู่ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.67 - 5.00 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ อยู่ระดับสูง

1.2 เกณฑ์การแปลความหมายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ ได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 2.33 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ อยู่ระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ย 2.34 - 3.66 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ อยู่ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.67 - 5.00 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ อยู่ระดับสูง

2. สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) โดยใช้ทดสอบสมมติฐานการศึกษา สำหรับตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ที่ต้องการทดสอบความสัมพันธ์ต่อกันระหว่างสองตัวแปร คือ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หกด้าน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณสี่ด้าน โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (pearson product moment correlation coefficient)

2.1 เกณฑ์การแปลความสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายห้าระดับ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .801 ขึ้นไป มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง .601 - .800 มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง .401 - .600 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง .200 - .400 มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำกว่า .200 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
 สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้กำหนดไว้ที่ระดับ .05

ผลการศึกษา

บทความนี้ ผู้ศึกษาทำการรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างจากข้าราชการสำนักงานงบประมาณ จำนวน 271 คนแล้ว สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อนำมาเสนอผลการศึกษาประกอบด้วยสี่ส่วน คือ ส่วนที่หนึ่ง ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ ส่วนที่สอง ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ ส่วนที่สาม ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ และส่วนที่สี่ ผลการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 ปัจจัยข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามข้าราชการสำนักงานงบประมาณ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 167 คน (ร้อยละ 61.6) มีอายุ 20 - 30 ปี จำนวน 94 คน (ร้อยละ 34.7) สถานภาพโสด จำนวน 172 คน (ร้อยละ 63.5) ระดับตำแหน่งชำนาญการ/ชำนาญงาน จำนวน 105 คน (ร้อยละ 38.7) มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 76 คน (ร้อยละ 28.0) โดยสำเร็จการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 198 คน (ร้อยละ 73.1) มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 85 คน (ร้อยละ 31.4) และสังกัดฝ่ายจัดทำงบประมาณ จำนวน 144 คน (ร้อยละ 53.1)

ส่วนที่ 2 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ

ข้าราชการสำนักงานงบประมาณมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = .46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยด้านเวลามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = .50) รองลงมา คือ ด้านคุณภาพงาน ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = .45) และด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = .62) ในขณะที่ด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = .51)

ส่วนที่ 3 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ

ข้าราชการสำนักงานงบประมาณมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = .51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = .56) รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในอนาคต ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = .62) ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = .57) ด้านโอกาสเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = .60) และด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = .69) ในขณะที่ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.28$, S.D. = .63)

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงบประมาณ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงบประมาณ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .738$, Sig. = .000) ที่ระดับความเชื่อมั่น .05 รวมทั้งปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงบประมาณ ที่ระดับค่าความเชื่อมั่น .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน ที่ระดับความเชื่อมั่น .05 มากที่สุด โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .716$, Sig. = .000) รองลงมา คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ที่ระดับความเชื่อมั่น .05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .636$, Sig. = .000) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา ที่ระดับความเชื่อมั่น .05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .635$, Sig. = .000) ในขณะที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย ที่ระดับความเชื่อมั่น .05 น้อยที่สุด โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .608$, Sig. = .000) แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการสำนักงบประมาณมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีจะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงบประมาณดีตามไปด้วย สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Federick Herzberg (1959) และ Forehand and Gilmer (1964) สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน หากองค์กรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยตรงให้กับบุคลากรเหมือนที่มีความตั้งใจไว้ จะเป็นสิ่งที่ช่วยลดหรือยับยั้งความไม่พอใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานได้เป็นสิ่งที่บุคลากรในองค์กรพึงควรได้รับ รวมทั้งการปฏิบัติงานที่จะเกิดผลดีต้องจะต้องมีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีการจัดการองค์กร การบริหารค่าจ้างที่เหมาะสมและเป็นธรรม ลักษณะเฉพาะของงานที่ให้ออกให้ความรู้สึกว่างานมีความสำคัญและมีเกียรติ มีการนิเทศงานเพื่อให้บุคลากรเข้าใจการทำงาน ลักษณะทางสังคมของงาน การติดต่อสื่อสารที่ให้ผู้บุคลากรทราบข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ สวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ให้กับบุคลากรนอกจากเงินเดือน ซึ่งจะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐกฤตา อุ่มสาพล (2562) ที่ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร : กรณีศึกษา กรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม และสุปราณี พุณณรงค์ (2562) ที่ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ซึ่งสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร ด้านลักษณะงาน และด้านโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ส่งผลให้การปฏิบัติงานดี

ขึ้น เมื่อทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงบประมาณในแต่ละด้าน พบว่า

สมมติฐานที่ 1.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงบประมาณ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .544$, Sig. = .000) ที่ระดับความเชื่อมั่น .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน ที่ระดับความเชื่อมั่น .05 มากที่สุด โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .524$, Sig. = .000) รองลงมา คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ที่ระดับความเชื่อมั่น .05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .489$, Sig. = .000) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา ที่ระดับความเชื่อมั่น .05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .485$, Sig. = .000) ในขณะที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย ที่ระดับความเชื่อมั่น .05 น้อยที่สุด โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .426$, Sig. = .000) แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการสำนักงบประมาณมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการที่ดีจะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงบประมาณดีตามไปด้วย สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Forehand and Gilmer (1964) สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานที่จะเกิดผลดีและมีประสิทธิภาพต่อองค์กรจะต้องมีการบริหารค่าจ้างที่เหมาะสมและเป็นธรรม และมีสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ให้กับบุคลากรนอกจากเงินเดือน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐกฤตา อุ่มสาพล (2562) ที่ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร : กรณีศึกษา กรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม และสุปราณี พูนณรงค์ (2562) ที่ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ซึ่งสรุปได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมมติฐานที่ 1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในอาชีพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงบประมาณ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .644$, Sig. = .000) ที่ระดับความเชื่อมั่น .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน ที่ระดับความเชื่อมั่น .05 มากที่สุด โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .655$, Sig. = .000) รองลงมา คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา ที่ระดับความเชื่อมั่น .05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอยู่ใน

ระดับปานกลาง ($r = .566$, $Sig. = .000$) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ที่ระดับความเชื่อมั่น .05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .545$, $Sig. = .000$) ในขณะที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย ที่ระดับความเชื่อมั่น .05 น้อยที่สุด โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .511$, $Sig. = .000$) แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการสำนักงานงบประมาณมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพที่ดีจะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณดีตามไปด้วย สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Forehand and Gilmer (1964) สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานที่จะเกิดผลดีและมีประสิทธิภาพต่อองค์กรจะต้องมีความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะงานที่มีความแน่นอน เกิดความเป็นธรรมจากผู้บริหาร บุคลากรจึงเกิดความมั่นใจและยังคงทำงานให้กับองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุปราณี พูนณรงค์ (2562) ที่ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และสุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2559) ที่ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง ซึ่งสรุปได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมมติฐานที่ 1.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .576$, $Sig. = .000$) ที่ระดับความเชื่อมั่น .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน ที่ระดับความเชื่อมั่น .05 มากที่สุด โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .541$, $Sig. = .000$) รองลงมา คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย ที่ระดับความเชื่อมั่น .05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .513$, $Sig. = .000$) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา ที่ระดับความเชื่อมั่น .05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .476$, $Sig. = .000$) ในขณะที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ที่ระดับความเชื่อมั่น .05 น้อยที่สุด โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .473$, $Sig. = .000$) แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการสำนักงานงบประมาณมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ดีจะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณดีตามไปด้วย สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Frederick Herzberg (1959) สรุปได้ว่า ในปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน เกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม จะมีอิทธิพลในการสร้างความ

พึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจงใจที่แท้จริง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุปราณี พูนณรงค์ (2562) ที่ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน อรสุตา ดุสิตรัตนกุล (2557) ที่ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ : ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง ซึ่งสรุปได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการทำงาน และทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมมติฐานที่ 1.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .605, Sig. = .000$) ที่ระดับความเชื่อมั่น .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน ที่ระดับความเชื่อมั่น .05 มากที่สุด โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ($r = .583, Sig. = .000$) รองลงมา คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ระดับความเชื่อมั่น .05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .528, Sig. = .000$) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย ที่ระดับความเชื่อมั่น .05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .506, Sig. = .000$) ในขณะที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ที่ระดับความเชื่อมั่น .05 น้อยที่สุด โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .504, Sig. = .000$) แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการสำนักงานงบประมาณมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรที่ดีจะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณดีตามไปด้วย สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Forehand and Gilmer (1964) สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานที่จะเกิดผลดีและมีประสิทธิภาพต่อองค์กรจะต้องได้รับการแนะนำการทำงานที่ถูกต้องจากหัวหน้างาน หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในงานที่จะทำทำให้บุคลากรเกิดความพอใจและไม่พอใจในงานที่ตนเองทำได้ การทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีลักษณะเหมือนกับตนเอง เกิดการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มที่ทำงาน มีความสามัคคีและรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาคิน วัตเขียว (2563) ที่ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ และสุปราณี พูนณรงค์ (2562) ที่ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ซึ่งสรุปได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ และความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการทำงาน

สมมติฐานที่ 1.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .699$, Sig. = .000) ที่ระดับความเชื่อมั่น .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน ที่ระดับความเชื่อมั่น .05 มากที่สุด โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .684$, Sig. = .000) รองลงมา คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา ที่ระดับความเชื่อมั่น .05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .608$, Sig. = .000) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย ที่ระดับความเชื่อมั่น .05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .589$, Sig. = .000) ในขณะที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ที่ระดับความเชื่อมั่น .05 น้อยที่สุด โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .571$, Sig. = .000) แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการสำนักงานงบประมาณมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ดีจะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณติดตามไปด้วย สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Frederick Herzberg (1959) สรุปได้ว่า ในปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน เกี่ยวกับลักษณะงานที่ทำ ที่มีความน่าสนใจของงาน มีความท้าทายความสามารถในการทำงาน มีความเป็นอิสระในการทำงาน เป็นงานที่ตรงกับความถนัด จะมีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานด้วยความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุปราณี พูนณรงค์ (2562) ที่ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และสุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2559) ที่ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง ซึ่งสรุปได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมมติฐานที่ 1.6 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .618$, Sig. = .000) ที่ระดับความเชื่อมั่น .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน ที่ระดับความเชื่อมั่น .05 มากที่สุด โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .597$, Sig. = .000) รองลงมา คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ที่ระดับความเชื่อมั่น .05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .594$, Sig. = .000) และแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงาน ด้านโอกาสเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ระดับความเชื่อมั่น .05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .518$, Sig. = .000) ในขณะที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย ที่ระดับความเชื่อมั่น .05 น้อยที่สุด โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .481$, Sig. = .000) แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการสำนักงานงบประมาณ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเองที่ดีจะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสำนักงานงบประมาณดีตามไปด้วย สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Frederick Herzberg (1959) สรุปได้ว่า ในปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน เกี่ยวกับโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือการได้รับการฝึกอบรม และการได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติตามเป้าหมายที่คาดหวัง การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้จะมีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานด้วยความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุปราณี พุณณรงค์ (2562) ที่ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และอภิชัย จตุพรวาทิ (2557) ที่ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งสรุปได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 3 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	r	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
			เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมี				
ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ				
ข้าราชการสำนักงานงบประมาณ โดยภาพรวม	.738*	.000	✓	
1.1 ด้านผลตอบแทน			✓	
และสวัสดิการ	.544*	.000		
1.2 ด้านความมั่นคงในอาชีพ	.644*	.000	✓	
1.3 ด้านโอกาสก้าวหน้า			✓	
ในหน้าที่การงาน	.576*	.000		
1.4 ด้านความสัมพันธ์ของ	.605*	.000	✓	

สมมติฐาน	r	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
			เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
บุคลากรในองค์กร				
1.5 ด้านลักษณะงาน	.699*	.000	✓	
1.6 ด้านโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	.618*	.000	✓	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การอภิปรายการศึกษา

1. ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ พบว่า ข้าราชการสำนักงานงบประมาณส่วนใหญ่มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = .46) หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเวลา มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = .50) รองลงมา คือ ด้านคุณภาพงาน ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = .45) เนื่องจากข้าราชการสำนักงานงบประมาณมีบทบาทหน้าที่ในการจัดทำงบประมาณแผ่นดินไปยังส่วนราชการต่าง ๆ จึงมีปฏิบัติงานได้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดและตรงต่อเวลา โดยอาศัยการพัฒนาเทคนิคการปฏิบัติงานให้มีความสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น และมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแบบแผนที่กำหนดไว้และสามารถบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จตามประสิทธิภาพที่หน่วยงานคาดหวังไว้ ในขณะที่ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = .51) เนื่องจากสำนักงานงบประมาณมีหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณไปยังส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศโดยตรง และในอนาคตมีแนวโน้มที่จะเพิ่มหน่วยรับงบประมาณในกลุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการรับการจัดสรรงบประมาณโดยตรง ทั้งนี้ ต้องพิจารณาถึงความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ว่าสอดคล้องตามหลักและเป็นไปตามเงื่อนไขที่สำนักงานงบประมาณกำหนดไว้หรือไม่ จึงจะได้รับการพิจารณาในการจัดสรรงบประมาณให้โดยตรง ดังนั้น เมื่อเปรียบเทียบภาระงานในปัจจุบันที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องกับกรอบกำลังของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ ณ ปัจจุบัน จึงทำให้ในการปฏิบัติงาน ผลงานที่ออกมานั้นไม่มีความสมดุลกับอัตรากำลังคนในองค์กรเท่าไรนัก และอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานในอนาคต

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ พบว่า ข้าราชการสำนักงานงบประมาณมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = .51) หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = .56) รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = .62) เนื่องจากข้าราชการสำนักงานงบประมาณมีการปฏิบัติงานที่มีการ

ติดต่อประสานงานทั้งในรูปแบบภายในองค์กรและภายนอกองค์กรร่วมกับส่วนราชการทั่วประเทศ ทำให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานที่หลากหลาย ส่งผลให้ข้าราชการสำนักงบประมาณสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ โดยมีเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่คอยให้คำแนะนำ และให้การช่วยเหลือตลอดเวลา ก่อให้เกิดความรู้ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น สามารถนำความรู้ ทักษะและประสบการณ์ต่าง ๆ มาพัฒนาตนเองเพื่อก้าวสู่โอกาสของความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมากยิ่งขึ้น และในการประกอบอาชีพข้าราชการนั้น สามารถสร้างความมั่นใจต่อข้าราชการสำนักงบประมาณอย่างยิ่ง โดยเฉพาะความมั่นคงของอาชีพ ซึ่งข้าราชการสำนักงบประมาณสามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้จนเกษียณอายุราชการ และงานที่ปฏิบัติอยู่มีรายได้สม่ำเสมอ จนนำมาสู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงบประมาณที่มีปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ จนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และแผนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.28$, S.D. = .63) เนื่องจากเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษจากการปฏิบัติงานล่วงเวลาที่ข้าราชการสำนักงบประมาณได้รับนั้น ไม่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ส่งผลให้ผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายประจำวันเท่าไรนัก

สรุปผลการศึกษา

1. **ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงบประมาณ** พบว่า ข้าราชการสำนักงบประมาณส่วนใหญ่มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = .46) หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเวลา มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = .50) รองลงมา คือ ด้านคุณภาพงาน ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = .45) เนื่องจากข้าราชการสำนักงบประมาณมีบทบาทหน้าที่ในการจัดทำงบประมาณแผ่นดินไปยังส่วนราชการต่าง ๆ จึงมีปฏิบัติงานได้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดและตรงต่อเวลา โดยอาศัยการพัฒนาเทคนิคการปฏิบัติงานให้มีความสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น และมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแบบแผนที่กำหนดไว้และสามารถบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จตามประสิทธิภาพที่หน่วยงานคาดหวังไว้ ในขณะที่ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = .51) เนื่องจากสำนักงบประมาณมีหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณไปยังส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศโดยตรง และในอนาคตมีแนวโน้มที่จะเพิ่มหน่วยรับงบประมาณในกลุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการรับการจัดสรรงบประมาณโดยตรง ทั้งนี้ ต้องพิจารณาถึงความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ว่าสอดคล้องตามหลักและเป็นไปตามเงื่อนไขที่สำนักงบประมาณกำหนดไว้หรือไม่ จึงจะได้รับการพิจารณาในการจัดสรรงบประมาณให้โดยตรง ดังนั้น เมื่อเปรียบเทียบภาระงานในปัจจุบันที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องกับกรอบกำลังของข้าราชการสำนักงบประมาณ ณ ปัจจุบัน จึงทำให้ในการปฏิบัติงาน ผลงานที่ออกมานั้นไม่มีความสมดุลกับอัตรากำลังคนในองค์กรเท่าไรนัก และอาจส่งผลต่อการปฏิบัติงานในอนาคต

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ พบว่า ข้าราชการสำนักงานงบประมาณ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = .51) หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = .56) รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = .62) เนื่องจากข้าราชการสำนักงานงบประมาณมีการปฏิบัติงานที่มีการติดต่อประสานงานทั้งในรูปแบบภายในองค์กรและภายนอกองค์กรร่วมกับส่วนราชการทั่วประเทศ ทำให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานที่หลากหลาย ส่งผลให้ข้าราชการสำนักงานงบประมาณสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ โดยมีเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่คอยให้คำแนะนำ และให้การช่วยเหลือตลอดเวลา ก่อให้เกิดความรู้ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น สามารถนำความรู้ ทักษะและประสบการณ์ต่าง ๆ มาพัฒนาตนเองเพื่อก้าวสู่ออกาสของความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมากยิ่งขึ้น และในการประกอบอาชีพ ข้าราชการนั้น สามารถสร้างความมั่นใจต่อข้าราชการสำนักงานงบประมาณอย่างยิ่ง โดยเฉพาะความมั่นคงของอาชีพ ซึ่งข้าราชการสำนักงานงบประมาณสามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้จนเกษียณอายุราชการ และงานที่ปฏิบัติอยู่มีรายได้สม่ำเสมอ จนนำมาสู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณที่มีปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ จนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และแผนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.28$, S.D. = .63) เนื่องจากเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษจากการปฏิบัติงานล่วงเวลาที่ข้าราชการสำนักงานงบประมาณได้รับนั้น ไม่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ทำ ส่งผลให้ผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายประจำวันเท่าไรนัก

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

ผู้ศึกษานำเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่อาจเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของสำนักงานงบประมาณให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีประเด็นในการเสนอแนะ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ

1.1 ควรมีการจัดกิจกรรมสัมมนา เพื่อให้ข้าราชการสำนักงานงบประมาณมีโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเทคนิคต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานร่วมกัน และสนับสนุนให้มีการสอนงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชามากยิ่งขึ้น เพื่อให้ข้าราชการสำนักงานงบประมาณมีความรู้ที่หลากหลายสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีความถูกต้องและได้มาตรฐานตามที่กำหนดไว้

1.2 ควรมีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น ควรมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิดของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างคล่องตัวมากขึ้น รวมทั้งส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศในองค์กรมากยิ่งขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความสะดวก รวดเร็วต่อการสืบค้นข้อมูล และสามารถใช้อ้างอิงข้อมูลจากระบบ

สารสนเทศในการประมวลผลได้ทันต่อระยะเวลาที่กำหนดไว้ เพื่อลดภาระงานที่ไม่จำเป็นและสามารถแบ่งเบาภาระงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณลงได้ รวมทั้งนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาความรู้และส่งเสริมทักษะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ

2.1 ควรพิจารณาค่าตอบแทนพิเศษจากการปฏิบัติงานล่วงเวลาให้มีเหมาะสมและมีความสอดคล้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบและสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน โดยการหาแนวทางร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ในการพิจารณาความเหมาะสมของเงินค่าตำแหน่งของนักวิเคราะห์งบประมาณ เนื่องจากในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณเป็นการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน หากมีการทบทวนถึงค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการสำนักงานที่ควรได้รับ จะสามารถสร้างแรงจูงใจในปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และควรสนับสนุนการจัดพื้นที่ Co-Working Space ให้กับบุคลากรในสำนักงานงบประมาณ และจัดโซนต่าง ๆ ให้เหมาะสม เพื่อเป็นพื้นที่รองรับการผ่อนคลายจากทำงาน หรือใช้ในการปรึกษางานร่วมกัน ซึ่งสามารถสร้างบรรยากาศในองค์กรให้น่าอยู่มากยิ่งขึ้น

2.2 คณะผู้บริหารควรจัดทำนโยบายการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ โดยการเปิดโอกาสให้ข้าราชการสำนักงานงบประมาณมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นถึงความเหมาะสมในการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง และควรสอบถามถึงความสมัครใจของข้าราชการสำนักงานงบประมาณในการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการหมุนเวียนไปยังกองจัดทำงานงบประมาณเขตพื้นที่ และควรมีการแจ้งล่วงหน้าให้ข้าราชการสำนักงานงบประมาณได้รับทราบไม่น้อยกว่า 1 เดือน เพื่อให้มีการเตรียมความพร้อมในการเรียนรู้ลักษณะงานเพิ่มเติมนอกเหนือจากงานที่เคยปฏิบัติผ่านมาแล้ว รวมทั้งก่อให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และสามารถปฏิบัติงานได้ตามความเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- ณัฐกฤตา อุ่มสาพล. 2562. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร : กรณีศึกษากรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นลพรรณ บุญฤทธิ. 2558. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการสาธารณสุข, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาคิน วัดเขียว. 2563. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตและบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขารัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุปราณี พุณณรงค์. 2562. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน**

คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขา

รัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สำนักงานประมาณ. 2564. **รายงานประจำปี 2563 สำนักงานประมาณ.** กรุงเทพฯ: สำนักงานประมาณ.

สำนักงานประมาณ. 2564. **หนังสือเวียน สำนักงานประมาณ (Online).**

<http://doccir.bb.go.th>, 2 ตุลาคม 2564.

อรสุดา ดุสิตรัตน์กุล. 2557. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน**

ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง. สารนิพนธ์ศิลปศาสตร

มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อภิชัย จตุพรวาที. 2557. **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ**

จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง

กรณราชวิทยาลัย.

ภาษาอังกฤษ

Forehand, Garlie A, and Von Haller, Gilemer. 1964. "Environmental variation in Studies of Organization Behavior." **Psychological Bulletin** 62 (6): 361-382.

Herzberg, F. et al. 1959. **The Motivation to work.** New York: John Wiley and Sons.

Peterson, E., and Plowman, G. E. 1953. **Business organization and management.** 3rd ed. Illinois: Irwin.

Yamane, Taro. 1976. **Statistics: An introductory analysis.** 2nd ed. New York: Harper and Row.

Translated Thai References

Apichai Jatupornvatee. 2014. **Factors Influencing Working Efficiency Of Probation Volunteers in Nakhonsawan Province.** Master of Arts Thesis Major Public Administration, Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

Budget Bureau. 2021. **Annual Report 2020.** Bangkok: Budget Bureau.

Budget Bureau. 2021. **Budget Bureau Circular Letter.** (Online).

<http://doccir.bb.go.th>, 2nd October 2021.

- Natkitta Oumsapol. 2019. **Factors Affecting the Performance Efficiency of Military officer : A Case Study of Defence Science and Technology Department of Office of the Permanent Secretary for Defence.** Master of Public Administration Independent Study Major Public Administration, Ramkhamhaeng University.
- Nuanphan Bunyari. 2015. **Factors Affecting Work Efficiency Of Employees Of Chonburi Provincial Administration Organization.** Master of Business Administration Program Independent Study Major Public Management, Burapha University.
- Ormsuda Dusitranakul. 2014. **Factors Affecting to Working Effectiveness of the Office of the Permanent Secretary under Ministry of Agriculture and Cooperatives: A Case study of the personnel in the central administration.** Master of Arts Independent Study Major Social Development Administration, National Institute of Development Administration.
- Pakin WatKhiao. 2020. **The factors Affecting to the Performance Affected of the Personnel in office of the Public Debt Management Office (PDMO), Ministry of Finance.** Master of Public Administration and Business Administration Program Independent Study Major Public Administration and Business Administration Program, Ramkhamhaeng University.
- Supranee Poonnarong. 2019. **Factors Effecting the Performance Efficiency personnelOffice of Private Education Commission.** Master of Public Administration Independent Study Major Public Administration, Ramkhamhaeng University.