

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสำนักงานประมง” มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาระงานของสำนักงานประมงหลังการปฏิรูประบบราชการ ว่ามีเพิ่มมากขึ้นเพียงไร และมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานหรือไม่ อย่างไร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสำนักงานประมง โดยแยกเป็นปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับการทำงาน
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสำนักงานประมง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ คือ ข้าราชการในสำนักงานประมง ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ ระดับ 4 – 8 จำนวน 398 คน โดยกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้จากสูตรของยามานะ (Yamane, 1973) ด้วยระดับความเชื่อมั่น 95% หรือยอมให้มีความคลาดเคลื่อนสัมพัทธ์ได้ .05 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้ คือ 200 คน จากนั้นได้จัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ด้วยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) และได้รับคืนกลับมาเป็นจำนวน 200 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่จัดส่ง แบบสอบถามที่สร้างขึ้นได้ผ่านการหาคุณภาพของแบบสอบถามแล้ว แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงาน ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความก้าวหน้าในการทำงาน และความศรัทธาต่อผู้นำ

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการวางแผนงบประมาณ ด้านการจัดทำงบประมาณ ด้านการบริหารจัดการงบประมาณ ด้านการติดตามประเมินผล และด้านการให้คำปรึกษาแก่หน่วยงาน

จากนั้นนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for Social Sciences: SPSS) เพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-independent) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ โดยวิธีของเพียร์สัน (Pearson's Coefficient Correlation) และวิธีของสเปียร์แมน (Spearman's Rank Correlation)

สรุปผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 64.5 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 41 – 50 ปี มีจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 57.0 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาขั้นสูงสุดในระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า มีจำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 79.0 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งระดับ 6 มีจำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 55.5 สำหรับระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่สำนักงานประมาณ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่สำนักงานประมาณระหว่าง 16 - 25 ปี มีจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 46.0 และส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท มีจำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 61.0

2. การวิเคราะห์ระดับปัจจัยเกี่ยวกับการทำงาน

จากการวิเคราะห์ระดับปัจจัยเกี่ยวกับการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ในระดับสูง ($X = 3.46$) มีความคิดเห็นต่อการฝึกอบรม ในระดับปานกลาง ($X = 2.78$) มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในระดับสูง ($X = 3.65$) มีความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในการทำงาน ในระดับปานกลาง ($X = 2.61$) และมีความศรัทธาต่อผู้นำ ในระดับปานกลาง ($X = 2.78$)

3. การวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการทำงาน

จากการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง ($X = 3.30$) เมื่อพิจารณาแยกตามรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีประสิทธิภาพการทำงานด้านการวางแผนงบประมาณอยู่ในระดับปานกลาง ($X = 3.04$) ประสิทธิภาพการทำงานด้านการจัดทํางบประมาณอยู่ในระดับสูง ($X = 3.57$) ประสิทธิภาพการทำงานด้านการบริหารจัดการงบประมาณอยู่ในระดับสูง ($X = 3.45$) ประสิทธิภาพการทำงานด้านการติดตามประเมินผลอยู่ในระดับปานกลาง ($X = 2.99$) และประสิทธิภาพการทำงานด้านการให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานอยู่ในระดับสูง ($X = 3.46$)

4. การทดสอบสมมติฐาน

จากการวิเคราะห์ผลทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 5.1

แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงาน แตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 1.1 ข้าราชการที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงาน แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.2 ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงาน แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.3 ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงาน แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.4 ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงาน แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.5 ข้าราชการที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงาน แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)
แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1.6 ข้าราชการที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงาน แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน	
สมมติฐานที่ 2.1 ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.2 การฝึกอบรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน	ยอมรับสมมติฐาน บางส่วน
สมมติฐานที่ 2.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.4 ความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.5 ความศรัทธาต่อผู้นำ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน	ยอมรับสมมติฐาน บางส่วน

5. การวิเคราะห์ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมต่อปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน

จากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ในข้อความปลายเปิดที่กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นเพิ่มเติมต่อปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นเพิ่มเติมมากที่สุด คือ การบริหารองค์การและองค์ความรู้ คิดเป็นร้อยละ 13.43 รองลงมา คือ สถานที่ทำงานและเครื่องมืออุปกรณ์ คิดเป็นร้อยละ 9.48 บรรยากาศในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 8.69 ผู้นำคิดเป็นร้อยละ 7.11 วัฒนธรรมองค์การ ค่านิยม และบรรทัดฐานของคนในองค์การ คิด

อภิปรายผล

ปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 41 – 50 ปี มีระดับการศึกษาขั้นสูงสุดในระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า มีตำแหน่งระดับ 6 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่สำนักงานประมาณระหว่าง 16 - 25 ปี และส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างมีลักษณะการกระทำตัว ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับคุณลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของสำนักงานประมาณที่นำเสนอไว้ในรายงานประจำปี 2549 ทั้งนี้ อาจเนื่องจากลักษณะงานของสำนักงานประมาณเป็นงานที่ต้องอาศัยความละเอียดรอบคอบและมีกระบวนการหลายขั้นตอน ดังนั้นข้าราชการที่สอบบรรจุได้ส่วนใหญ่จึงเป็นเพศหญิง ซึ่งเป็นเพศที่เหมาะสมกับลักษณะงานดังกล่าว นอกจากนี้ สืบเนื่องจากนโยบายจำกัดอัตรากำลังคนภาครัฐ ข้าราชการในสำนักงานประมาณจึงถูกจำกัดจำนวนไปด้วย ข้าราชการใหม่ในระดับตำแหน่ง 3 – 4 จึงมีจำนวนน้อย ประกอบกับข้าราชการในสำนักงานประมาณส่วนใหญ่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งได้ตั้งแต่ระดับ 3 – 6 ตามลำดับ แต่ความก้าวหน้าในตำแหน่งระดับ 7 จำเป็นต้องสอบเลื่อนระดับ และกรอบอัตราในตำแหน่งที่สูงมีจำกัด จึงทำให้ข้าราชการส่วนใหญ่เกิดการกระทำตัวอยู่ที่ตำแหน่งระดับ 6 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่สำนักงานประมาณระหว่าง 16 - 25 ปี ซึ่งเป็นระยะเวลานาน และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท

ปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการทำงาน

จากการวิจัยพบว่า ข้าราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุงาน และระดับรายได้ แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการ

จากผลการวิจัยข้างต้นที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกันนั้น อาจเป็นเพราะสำนักงานประมาณเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ในฐานะเป็นองค์กรสำคัญที่ทำหน้าที่เชื่อมโยงระหว่างรัฐบาลและส่วนราชการ เพื่อให้นโยบายของรัฐบาลได้ถูกนำไปปฏิบัติโดยส่วนราชการและเกิดผลต่อการพัฒนาประเทศ โดยผ่านการจัดสรรงบประมาณ การบริหารงบประมาณ และการติดตามประเมินผล ดังนั้น การดำเนินงานของสำนักงานประมาณเพื่อให้บรรลุตามพันธกิจขององค์กร ภายใต้หลักการพื้นฐาน คือ การรักษาวินัยทางการคลัง การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ จึงเป็นพันธกิจที่ข้าราชการสำนักงานประมาณทุกคน ทุกเพศ ทุกวัย ทุกระดับการศึกษา และทุกระดับตำแหน่ง ตระหนักรู้และเข้าใจเป็นอย่างดี รวมทั้งพร้อมปฏิบัติงานตามหน้าที่เพื่อให้บรรลุพันธกิจสำคัญขององค์กรอย่างลุล่วง อันนำไปสู่เป้าหมายสำคัญ คือ ประชาชนผู้รับบริการจากภาครัฐจะได้รับประโยชน์สูงสุด

ปัจจัยเกี่ยวกับงานกับประสิทธิภาพการทำงาน

จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ดังนี้

ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน

จากการวิจัยพบว่า ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน มีสหสัมพันธ์ทางบวก กับประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .623, p < .001$) และ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน มีสหสัมพันธ์ทางบวก กับประสิทธิภาพการทำงานรายด้านทุกด้าน คือ ด้านการวางแผนงบประมาณ ($r = .495, p < .01$) ด้านการจัดทำงบประมาณ ($r = .535, p < .01$) ด้านการบริหารจัดการ งบประมาณ ($r = .538, p < .01$) ด้านการติดตามประเมินผล ($r = .525, p < .01$) และด้านการให้คำปรึกษาแก่หน่วยงาน ($r = .555, p < .01$) สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์เนื้อหา ในข้อคำถามปลายเปิดที่กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นในประเด็นเกี่ยวกับการบริหาร องค์ความรู้เพิ่มเติมด้วย ทั้งนี้ เนื่องจากภารกิจของสำนักงบประมาณมีความเกี่ยวข้อง เกี่ยวพันกับหน่วยงานภาครัฐในการจัดสรรและบริหารงบประมาณ รวมทั้งการ ตรวจสอบประเมินผล เพื่อให้เกิดการพัฒนาประเทศ ดังนั้น ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ระบบงบประมาณจึงจำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน และมีผลต่อประสิทธิภาพการ ทำงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

นอกจากนี้ จากการที่สำนักงบประมาณมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการ ระบบงบประมาณให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ของประเทศอย่างต่อเนื่อง ทำให้ระบบ งบประมาณมีวิวัฒนาการมาตั้งแต่อดีตตามลำดับ คือ ระบบงบประมาณแบบแสดง รายการ (Line-Item Budgeting) ระบบงบประมาณแบบแสดงแผนงาน (Planning Programming Budgeting) และตั้งแต่ปี 2540 จนถึงปัจจุบัน เป็นยุคที่เรียกได้ว่าเป็นยุค ปฏิรูป คือ เป็นยุคที่สำนักงบประมาณต้องมีการปรับตัวขนานใหญ่ โดยปี 2540 มีการ ปรับปรุงระบบการจัดการงบประมาณเป็นระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance Based Budgeting) ปี 2544 มีการพัฒนาระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้น ผลงานโดยจัดทำเป็นโครงการนำร่อง 7 หน่วยงาน ปี 2545 ได้ขยายผลโครงการนำร่อง ไปสู่ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ (Strategic Performance Based Budgeting) ปี 2546 – 2548 เริ่มใช้ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตาม ยุทธศาสตร์ และมีการใช้อย่างเต็มรูปแบบในปี 2549 ซึ่งการปฏิรูประบบงบประมาณ ดังกล่าวทำให้รูปแบบวิธีการทำงานมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปให้สอดคล้องและบรรลุ

การฝึกอบรม

จากการวิจัยพบว่า การฝึกอบรม มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .242, p < .01$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การฝึกอบรม มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานรายด้าน คือ ด้านการวางแผนงบประมาณ ($r = .230, p < .01$) ด้านการติดตามประเมินผล ($r = .328, p < .01$) และด้านการให้คำปรึกษาแก่หน่วยงาน ($r = .261, p < .01$) เป็นไปในทิศทางเดียวกับ โคมินทร์ ชินบุตร (2543) ที่ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาข้าราชการกับประสิทธิผลขององค์กร พบว่า แนวทางการพัฒนาข้าราชการในด้านการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับประสิทธิผลขององค์กรในด้านการผลิตและด้านความสามารถในการปรับตัวภายนอกองค์กร

สืบเนื่องจากการปรับเปลี่ยนรูปแบบระบบงบประมาณเป็นระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ (Strategic Performance Based Budgeting) ทำให้มีการปรับวิธีการปฏิบัติงานและองค์ความรู้ใหม่ที่ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานต้องเรียนรู้เพิ่มเติม การฝึกอบรมจึงเป็นแนวทางพัฒนาบุคลากรที่สำคัญ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

จากการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .477, p < .001$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานรายด้านทุกด้าน คือ ด้านการวางแผนงบประมาณ ($r = .385, p < .01$) ด้านการจัดทำงบประมาณ ($r = .440, p < .01$) ด้านการบริหารจัดการงบประมาณ ($r = .400, p < .01$) ด้านการติดตามประเมินผล ($r = .388, p < .01$) และด้านการให้คำปรึกษาแก่หน่วยงาน ($r = .417, p < .01$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร ประโยค (2542) ที่พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการเจริญงานยากและความมุ่งมั่นในการทำงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในเชิงบวก และงานวิจัยของ เกียรติคุณ วรกุล (2545) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานงบประมาณมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูง ($X = 3.65$) แมคเคลแลนด์ (McClelland อ้างใน Luthans, 1995, p.145-146) ได้ระบุว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีลักษณะ 4 ประการ คือ 1. มักชอบทำสิ่งที่มีความท้าทายความสามารถ 2. ต้องการทราบผลลัพธ์จากการกระทำเพื่อให้ทราบว่าเขาเข้าใกล้เป้าหมายที่วางไว้เพียงใด 3. พึงพอใจในความสำเร็จ

ความก้าวหน้าในการทำงาน

จากการวิจัยพบว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .278, p < .01$) และเมื่อ พิจารณารายด้าน พบว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิภาพการทำงานรายด้านทุกด้าน คือ ด้านการวางแผนงบประมาณ ($r = .262, p < .01$) ด้านการจัดทำงบประมาณ ($r = .167, p < .05$) ด้านการบริหารจัดการงบประมาณ ($r = .148, p < .05$) ด้านการติดตามประเมินผล ($r = .281, p < .01$) และด้านการให้คำปรึกษา แก่หน่วยงาน ($r = .333, p < .01$) เป็นไปในทิศทางเดียวกับงานวิจัยของ ฉัฐพงศ์ บัว จันท์ (2546) ที่ได้ศึกษาความก้าวหน้าและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าใน อาชีพข้าราชการทหารของนายทหารประทวน กองพันที่ 1 2 และ 3 สังกัดกรมทหารราบ ที่ 11 รักษาพระองค์ ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับ ความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งความพึงพอใจในงานนี้ทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น มี ความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ โดยสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพของการทำงาน รวมทั้งส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จและเป้าหมายของ องค์กร (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547, น.122) นอกจากนี้ ฉัฐพงศ์ บัวจันท์ (2546, น.

ความศรัทธาต่อผู้นำ

จากการวิจัยพบว่า ความศรัทธาต่อผู้นำ มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .169, p < .05$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความศรัทธาต่อผู้นำ มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานรายด้าน คือ ด้านการติดตามประเมินผล ($r = .241, p < .01$) และด้านการให้คำปรึกษาแก่หน่วยงาน ($r = .256, p < .01$) ใกล้เคียงกับผลการวิจัยของ เกียรติคุณ วรกุล (2545) ที่พบว่า ภาวะผู้นำแบบการแลกเปลี่ยนสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 6.6 ซึ่งสอดคล้องกับ ภาวิวัฒน์ พันธุ์แพ (2546, น.132) ได้กล่าวว่า ผู้นำมีหน้าที่สำคัญต่อการบริหารงานภายในองค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้ ผู้นำจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทต่อการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างมาก ผู้นำเป็นทั้งผู้ที่ต้องนำพาบุคลากรในหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้สภาวะหรือทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด โดยต้องทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธาและพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ดังนั้น หากผู้ปฏิบัติงานมีความศรัทธาต่อผู้นำแล้ว ผลการปฏิบัติงานที่ได้ย่อมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานในที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์การ

1. ผลการวิจัยพบว่า ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสหสัมพันธ์สูงถึง .623 และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานรายด้านทุกด้านด้วย แสดงให้เห็นว่า ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญอันดับต้นๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า การฝึกอบรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน และสอดคล้องกับการวิเคราะห์เนื้อหาในข้อคำถามปลายเปิดที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารองค์การและองค์ความรู้มากที่สุด ดังนั้น องค์การจึงควรให้ความสำคัญกับการบริหารองค์ความรู้ภายในองค์การอย่างต่อเนื่อง ทันสมัย และครอบคลุมเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบงบประมาณในทุกกระบวนการ อาทิ

- การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศที่สามารถใช้งานได้สะดวก มีเนื้อหาที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาเพิ่มเติม รวมทั้งองค์การควรมีการฝึกอบรมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในระบบสารสนเทศนั้นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย นอกจากนี้ องค์การควรจัดให้มีผู้ดูแลระบบเป็นการเฉพาะเพื่อทำหน้าที่ดูแลและแก้ไขปรับปรุงระบบให้พร้อมต่อการใช้งาน

- การจัดให้มีการถ่ายทอดประสบการณ์การทำงานอย่างเป็นระบบ เช่น การจัดระบบพี่เลี้ยงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานใหม่ การจัดปฐมนิเทศเพื่อให้ความรู้แก่ข้าราชการใหม่ เป็นต้น

- การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในแต่ละกระบวนการอย่างชัดเจน เพื่อแจกจ่ายเผยแพร่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและมาตรฐานเดียวกัน หรืออาจนำเสนอในลักษณะคู่มืออิเล็กทรอนิกส์ โดยควรต้องมีการปรับปรุงข้อมูลให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่องด้วย

- การมีห้องสมุดที่ทันสมัยเพื่อเป็นแหล่งความรู้เฉพาะด้านของสำนักงบประมาณ

- การพัฒนาสำนักงบประมาณให้เป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้”

2. ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แม้ว่าสำนักงบประมาณจะเป็นหน่วยงานในระบบราชการ และความก้าวหน้าในอาชีพอาจไม่เห็นชัดเจนรวดเร็วเหมือนการทำงานในระบบเอกชน แต่สำนักงบประมาณสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยวิธีการอื่นได้ ทั้งนี้ เพราะผลการวิจัยพบว่าข้าราชการสำนักงบประมาณเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ดังนั้น จึงน่าจะสามารถจูงใจด้วยคุณลักษณะของงานที่ทำทนาย และการสื่อให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกถึงคุณค่าความสำคัญของงานที่ทำ รวมทั้งการให้ผลลัพท์ (Feedback) แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างทันทีภายหลังการประเมินผลงานทุกครั้ง นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาควรใส่ใจและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาตนเองเพื่อได้รับโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพอย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกันด้วย

3. ผลการวิจัยพบว่า ความศรัทธาต่อผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รวมทั้งจากการวิเคราะห์เนื้อหาในข้อคำถามปลายเปิดยังพบว่ามีกลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้นำเพิ่มเติมด้วยปัจจัยเกี่ยวกับผู้นำจึงเป็นปัจจัยที่องค์กรไม่ควรละเลย โดยองค์กรควรมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผู้บริหารในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง เกี่ยวกับภาวะผู้นำที่พึงปรารถนา ซึ่งอาจมีการศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่สำนักงบประมาณต้องการ หลังจากนั้น ปลูกฝังให้เป็นบรรทัดฐานของผู้นำองค์กร เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการทำงานให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. สำนักงบประมาณเป็นองค์กรที่มีพัฒนาการและมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานหรือระบบงบประมาณเพื่อให้สอดคล้องกับสภาวการณ์อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น

2. การศึกษาครั้งนี้พบว่าตัวแปรเกี่ยวกับผู้นำเป็นปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากพอสมควร เห็นได้จากการยอมรับผลการทดสอบสมมติฐานและมีการแสดงความคิดเห็นต่อประเด็นนี้เพิ่มเติมด้วย ประกอบกับลักษณะงานของสำนักงบประมาณที่มีลักษณะเฉพาะตามบทบาทและเป็นภารกิจที่สำคัญ ดังนั้น การศึกษาครั้งต่อไปจึงควรศึกษาตัวแปรเกี่ยวกับผู้นำองค์การที่พึงปรารถนาและเหมาะสมกับองค์การของสำนักงบประมาณต่อไป

3. นอกจากปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานที่ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ความก้าวหน้าในการทำงาน และความศรัทธาต่อผู้นำแล้ว จากการวิเคราะห์เนื้อหาในข้อคำถามปลายเปิดทำให้พบว่ายังมีตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน อาทิ บรรยากาศในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และขวัญกำลังใจ เป็นต้น ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาตัวแปรดังกล่าวเพิ่มเติมต่อไป