

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีกลุ่มประชากรที่สนใจศึกษา คือ ผู้อำนวยการกอง/ฝ่าย และตำแหน่งเทียบเท่าในรัฐวิสาหกิจไฟฟ้า โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเท่ากับกลุ่มประชากร ซึ่งเป็นจำนวนทั้งสิ้น 279 คน จากแบบสอบถามที่ส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างโดยทางจดหมาย มีผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้ได้จริงกลับคืนมา จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 53.40 ในบทนี้ผู้วิจัยได้แบ่งประเด็นที่จะทำการสรุปผลการวิจัย พร้อมกับอภิปรายผลออกเป็น 2 ข้อ ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณกับความพึงพอใจต่องาน จากผลการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณกับความพึงพอใจด้านต่างๆ ทั้ง 5 ด้าน สะท้อนให้เห็นว่าระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณที่เพิ่มขึ้น มีผลทำให้ความพึงพอใจต่องานในแต่ละด้านเพิ่มขึ้นแตกต่างกัน โดยความพึงพอใจต่องาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรและด้านความก้าวหน้าในองค์กรมีการเพิ่มขึ้นมาก แต่ความพึงพอใจต่องาน ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านผู้ร่วมงานในองค์กร และด้านการควบคุมจากองค์กรเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย หรือกล่าวได้ว่าระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณที่เพิ่มขึ้นจะทำให้ความพึงพอใจต่องานด้านที่ทำให้เกิดประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน หรือผลประโยชน์ที่ผู้บริหารระดับกลางจะได้รับเพิ่มขึ้น มากกว่าความพึงพอใจด้านอื่น โดยผู้บริหารระดับกลางอาจมีความพึงพอใจต่องานด้านอื่น นอกจากด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร และความก้าวหน้าที่ได้รับจากองค์กรอยู่แล้ว ระดับการมีส่วนร่วมที่เพิ่มขึ้นจึงไม่มีส่วนให้ความพึงพอใจในด้านเหล่านี้เพิ่มขึ้นมากนัก

ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณกับความพึงพอใจต่องานในภาพรวม พบว่า ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่องาน โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน นั่น คือ หากระดับของการมีส่วนร่วมสูงแล้ว ระดับของความพึงพอใจต่องานก็จะสูงเช่นกัน และ

ความสัมพันธ์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า หากองค์กรเปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับกลางเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดงบประมาณจะทำให้ความพึงพอใจต่องาน สูงขึ้นตามระดับของการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานงบประมาณที่ผู้บริหารระดับกลางได้รับ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานงบประมาณกับความพึงพอใจต่องานในภาพรวม ซึ่งแตกต่างจากส่วนแรกที่ศึกษาแยกความพึงพอใจแต่ละด้าน โดยจากการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏว่ามีความสัมพันธ์กัน เป็นที่น่าสังเกตว่าระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานงบประมาณสามารถอธิบายความเปลี่ยนแปลงของความพึงพอใจต่องานโดยรวมได้ดีกว่าความพึงพอใจต่องานแยกแต่ละด้าน ผู้วิจัยคิดว่าจะต้องมีการศึกษาในรายละเอียดต่อไปในอนาคต สำหรับความแตกต่างในเรื่องดังกล่าว

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ของระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานงบประมาณและการประเมินผลงานที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณ กับความพึงพอใจต่องาน จากผลการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานงบประมาณและการประเมินผลงานที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณ กับความพึงพอใจด้านต่างๆ ทั้ง 5 ด้าน พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานงบประมาณและการประเมินผลงานที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณที่เพิ่มขึ้น มีผลทำให้ความพึงพอใจแต่ละด้านเพิ่มขึ้นแตกต่างกัน โดยความพึงพอใจต่องาน ด้านผลแทนที่ได้รับจากองค์กรและด้านความก้าวหน้าในองค์กร รวมถึงความพึงพอใจต่องานในภาพรวมมีการเพิ่มขึ้นเดียวกับวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 แต่ความพึงพอใจต่องาน ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านผู้ร่วมงานในองค์กร และด้านการควบคุมขององค์กรไม่มีการเพิ่มขึ้น หรือกล่าวได้ว่าไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานงบประมาณ นอกจากด้านที่กล่าวแล้วนั้น ระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานงบประมาณ การประเมินผลงานให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณ มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจต่องาน ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยความสัมพันธ์ดังกล่าว หากระดับของการมีส่วนร่วมสูงโดยการประเมินผลงานให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณแล้ว ระดับของความพึงพอใจต่องาน ก็จะสูงเช่นกัน และเช่นเดียวกัน หากระดับของการมีส่วนร่วมต่ำ เป็นที่น่าสังเกตว่าระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานงบประมาณสามารถอธิบายความเปลี่ยนแปลงของความพึงพอใจต่องานโดยรวมได้ดีกว่า ความพึงพอใจต่องาน แยกแต่ละด้าน ผู้วิจัยคิดว่าจะต้องมีการศึกษาในรายละเอียดต่อไปในอนาคต สำหรับความแตกต่างในเรื่องดังกล่าว

ดังนั้นจะเห็นได้จากผลการทดสอบสมมติฐานทั้งสองข้อพบว่า การเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณให้กับผู้บริหารระดับกลาง ทำให้ความพึงพอใจต่องานเพิ่มขึ้นตามด้วย ขณะเดียวกันหากการประเมินผลงานที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณด้วย ก็จะทำให้ความพึงพอใจต่องานยิ่งเพิ่มขึ้นอีก ซึ่งการเพิ่มขึ้นของระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณยังไม่สามารถที่จะอธิบายการเพิ่มขึ้นของความพึงพอใจได้ทั้งหมด ผู้วิจัยคิดว่ายังมีปัจจัยอื่นที่ควรศึกษาเพิ่มเติมต่อไปในอนาคต

จากคำถามที่ใช้วัดระดับของการมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณของผู้บริหารระดับกลาง พบว่า ในรัฐวิสาหกิจไฟฟ้ากลุ่มตัวอย่างมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณในระดับสูงในภาพรวม แต่จะมีส่วนร่วมในเรื่องการมีอิทธิพลในการกำหนดงบประมาณ อำนาจในการต่อรอง และส่วนร่วมในการกำหนดผลตอบแทน ค่อนข้างน้อย อาจจะเป็นเหตุผลที่ว่าหน่วยงานรัฐวิสาหกิจยังคงมีกฎหมายควบคุม มีขั้นตอนในการจัดทำงบประมาณตามกฎหมาย ทำให้การมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณยังมีข้อจำกัดอยู่ ส่วนความพึงพอใจต่องานนั้น ผู้บริหารระดับกลางในรัฐวิสาหกิจมีความพึงพอใจต่องานสูง แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า คำตอบที่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบ จะมีความพึงพอใจต่องาน ด้านความก้าวหน้าในองค์กร และ ด้านการควบคุมขององค์กร ค่อนข้างน้อยโดยเฉพาะในเรื่องระบบ วิธีการประเมินผลเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง ความถี่ในการเลื่อนตำแหน่งในองค์กร และความพึงพอใจต่อกฎเกณฑ์ ข้อบังคับขององค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยต่อไป

สำหรับการศึกษาวิจัยในอนาคตเกี่ยวกับเรื่องความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณกับความพึงพอใจต่องาน และความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณโดยการประเมินผลงานให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณ กับความพึงพอใจต่องาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่นที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจต่องานนอกเหนือจากปัจจัยในเรื่องของการมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณ ผู้วิจัยมีความเห็นว่ายังมีปัจจัยด้านอื่น เช่น ความพึงพอใจต่อการนำกลยุทธ์ทางการบัญชีบริหารมาใช้ในองค์กร ความพึงพอใจต่อทัศนคติ รูปแบบการบริหารของผู้บริหารองค์กร เป็นต้น ซึ่งผู้วิจัยคิดว่าผลการวิจัยที่ได้รับจะ

สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงบุคลากรและองค์กรให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้นได้ในอนาคต

2. ควรศึกษาถึงความแตกต่างขององค์กร หรือประเภทของรัฐวิสาหกิจ เพื่ออธิบายระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานประมาณที่แตกต่างกัน เพื่อให้มีการปรับปรุง รูปแบบวิธีการจัดทำงานประมาณที่เหมาะสมกับองค์กรต่อไป