



การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานในหน่วยงานจัดซื้อจัดจ้างพัสดุ กรณีศึกษา:

สำนักจัดซื้อจัดจ้างพัสดุ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

The Performance Development of Procurement Unit A Case Study: The Procurement Unit of
The Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives (BAAC)

อัจฉราภรณ์ ทวีสิน

บัณฑิตวิทยาลัย กลุ่มวิชาการตลาด คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, autcharaporn.ta@baac.or.th

บทคัดย่อ

ในการศึกษานี้ได้ศึกษาปัจจัย 6 ด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจัดซื้อจัดจ้าง สำนักจัดซื้อจัดจ้างพัสดุ ดังนี้ 1) ด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรจัดให้มีเครื่องมือ เครื่องใช้หรืออุปกรณ์ในการทำงานต่าง ๆ อย่างเพียงพอ มีความปลอดภัยในการทำงาน 2) ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทนควรประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปด้วยความยุติธรรม และโปร่งใส 3) ด้านการยอมรับนับถือผู้บังคับบัญชาควรให้ความไว้วางใจในการทำงาน และสร้างการทำงานเป็นทีม 4) ควรให้โอกาสได้ใช้ความสามารถพิเศษทำงานจนสำเร็จ 5) ควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานของเป็นทีมพูดคุยกัน 6) ด้านการฝึกอบรมการพัฒนาควรสนับสนุนการศึกษาต่อให้มากและสนับสนุนให้มีการ ฝึกอบรมพัฒนาทักษะต่าง ๆ รวมทั้งจัดการดูงานทั้งในและต่างประเทศ

ซึ่งสรุปได้ว่า ทั้งผู้บริหารและพนักงานระดับปฏิบัติของสำนักจัดซื้อจัดจ้างพัสดุยังคงพึงพอใจกับทุกปัจจัยที่ ร.ก.ส. จัดสรรให้และให้โอกาสต่าง ๆ แต่ก็มีส่วนน้อยที่ยังไม่พึงพอใจกับการจัดสรรและโอกาสต่าง ๆ ที่ ร.ก.ส. ซึ่งจะได้เป็นแนวทางในการเติมเต็มความต้องการและความพึงพอใจให้กับพนักงานต่อไป เช่น สถานที่ทำงานยังไม่มี ความสงบ เหมาะกับการทำงานที่ใช้สมาธิ แต่เนื่องด้วยสถานที่ที่จำกัด และลักษณะงานต้องมีการติดต่อสื่อสารกัน บ่อยครั้ง ทำให้ต้องมีการพูดคุยกัน แต่ที่ทำได้คือ การลดระดับของการใช้เสียง และความยุติธรรมในการประเมินผลการทำงาน เป็นต้น

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพการทำงาน, สำนักจัดซื้อจัดจ้างพัสดุ

ABSTRACT

This report studies six factors that contribute to effective working in the procurement department. First, effective and safety work environment by providing adequate tools, appliances or equipment in various functions. Second, fair evaluation of employee performance, promotion, and remuneration. Third, teamwork and trust from supervisors and colleagues. Fourth, opportunity to showcase their work. Fifth, communication among the team. And finally, training and broadening experience through seminars and further study both within the country (BAAC scholarship) and abroad.

This study applies both quantitative and qualitative methods. The first one comes from responses from 51 surveys sent to [employees in the procurement office] and the qualitative analysis reflects interviews of two



executive officers to verify the results from the survey and seek solutions to promote better work environment at the procurement office.

Our study finds that both executive officers and operating officers had high satisfaction with all factors at the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives (BAAC) provided. Some officers suggested that there is room for improvement such as promoting fairer performance evaluation and addressing noise concern in the workplace. To this end, this study offers solution to the latter problem by asking everyone at the office to lower their voice when they talk among each other.

Keywords: The Effective of Working, Procurement

1. บทนำ

สำนักจัดซื้อจัดจ้างพัสดุ โดยการกำกับดูแลของผู้อำนวยการสำนัก (นายพงษ์บัณฑิตย์ อรรถบพ) ซึ่งโครงสร้างภายใน สจพ. เองก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงเปลี่ยนชื่อกลุ่มงานและทีมงานภายใน เพื่อเป็นการแบ่งหน้าที่การบริการจัดการงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพัสดุให้แยกออกจากกันตามหน้าที่ (สำนักจัดซื้อจัดจ้างพัสดุ, 2562) จากการศึกษาได้ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาประมาณ 6 ปี ที่หน่วยงานนี้มาตลอด ได้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านของผู้บริหารบุคลากร และข้อกฎหมายระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับงานด้านพัสดุมาระยะเวลาหนึ่ง ทำให้ตระหนักถึงปัญหาสำคัญที่กระทบต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุทั้งในระดับผู้ปฏิบัติการและผู้บริหาร การจัดซื้อจัดจ้างพัสดุนั้นเกี่ยวข้องกับกฎหมายหลัก ๆ เช่น พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 และกฎกระทรวงออกตามความในพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

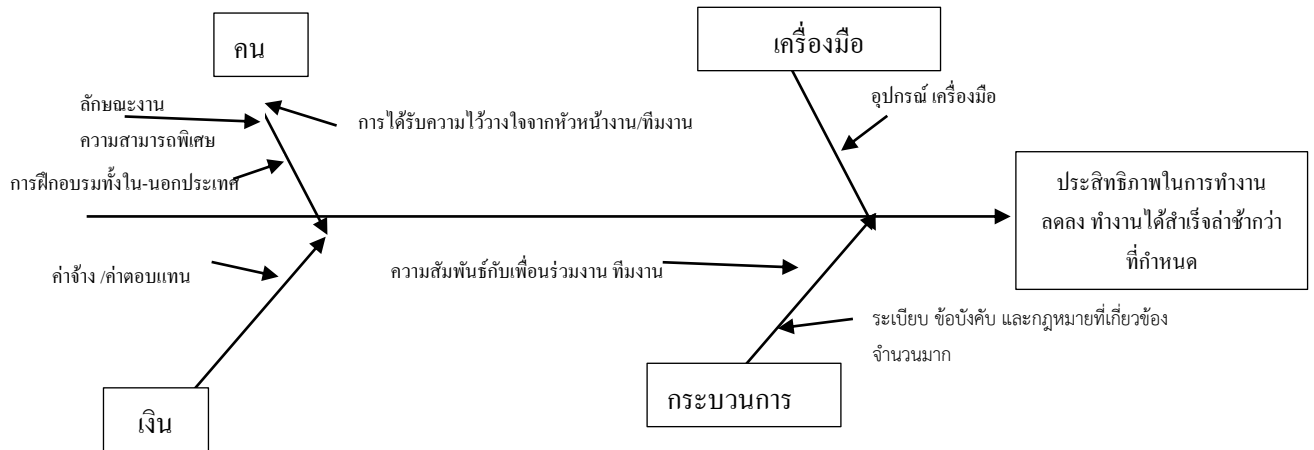
ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จากการศึกษาพบว่า มีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและสามารถนำข้อมูลปัจจัยดังกล่าวมากำหนดเป็นกรอบหรือแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานได้ดังนี้

- 1) ด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรจัดให้มีเครื่องมือ เครื่องใช้ หรืออุปกรณ์ในการทำงานต่าง ๆ อย่างเพียงพอหรือสามารถจัดมาให้ทันที่ที่ต้องการและมีความปลอดภัยในการทำงาน
- 2) ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทนควรประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปด้วยความยุติธรรม และ โปร่งใส และควรมีผลตอบแทนที่ดี
- 3) ด้านการยอมรับนับถือผู้บังคับบัญชาควรให้ความไว้วางใจในการทำงาน และสร้างการทำงานเป็นทีมช่วยเหลือกัน
- 4) ด้านลักษณะของงาน ควรให้ออกมาได้ใช้ความสามารถพิเศษทำงานให้งานประสบความสำเร็จได้
- 5) ด้านการติดต่อสื่อสารความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน ร่วมงานของเป็นทีมพหุคูณกัน



6) ด้านการฝึกอบรมการพัฒนา ควรสนับสนุนการศึกษาต่อให้มากและสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมพัฒนาทักษะต่าง ๆ รวมจัดการดูงานทั้งในและต่างประเทศ (เมธี ไพรัชิต, 2556) ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ขอศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานทั้ง 6 ด้านข้างต้น

ซึ่งสรุปเป็นแผนผังก้างปลา เพื่อพิจารณาสาเหตุของปัญหา ของความไม่พึงพอใจต่อไปนี้



3. การดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบวิธีผสมผสาน (Mix Method) คือ มีการวิจัยแบบปริมาณและแบบคุณภาพ โดยมีการกำหนดการวิเคราะห์ ดังนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการโดยการตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อความสมบูรณ์ และถูกต้อง โดยวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequencies) ร้อยละ (Percentage) ด้านปัจจัยต่าง ๆ การวิเคราะห์สถิติสัมพันธ์อย่างพหุคูณ สังกัดสำนักจัดซื้อจัดจ้างพัสดุ ไม่น้อยกว่าจำนวน 51 คน จากทั้งหมด 60 คน เพื่อทำแบบสอบถาม เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา (Study Instrument) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

การวิจัยแบบคุณภาพ ได้แก่ วิธีการเก็บข้อมูล (Data Collection) ศึกษาจากข้อมูลทุติยภูมิ จากเอกสารวิจัย หนังสือ ตำราวิชาการที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การจัดซื้อจัดจ้างพัสดุ ระเบียบข้อบังคับของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร และการสัมภาษณ์เชิงลึก เกี่ยวกับประเด็นปัญหา และปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสังเคราะห์และถอดบทเรียนจากผลสรุปของแบบสอบถาม และผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกในส่วนของสถานการณ์ ปัญหาและแนวทางการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุ

4. ผลการวิจัย

จากผู้ตอบแบบสอบถามในช่วงเวลาที่ออกแบบสอบถามดังกล่าว ทั้งหมด 51 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ซึ่งพิจารณาแล้วผลการศึกษายอยู่ในเกณฑ์ระดับความพึงพอใจมากและมากที่สุด แต่มีเพียงบางปัจจัยที่มีผู้พึงพอใจในระดับน้อยที่สุดและน้อยรวมกันแล้วไม่เกินร้อยละ 10



ตารางที่ 1 ปัจจัยด้านเพศ

เพศ	จำนวน /คน	ร้อยละ
ชาย	15	29.4
หญิง	36	70.6

ตารางที่ 2 ปัจจัยด้านรายได้

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20,000 บาท	10	19.6
20,000-30,000 บาท	17	33.3
30,001-40,000 บาท	3	5.9
40,001-50,000 บาท	4	7.8
50,001 เป็นต้นไป	17	33.3

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักจัดซื้อจัดจ้างพัสดุ

ตารางที่ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
จำนวน	1	2	5	23	20
ร้อยละ	2	3.9	9.8	45.1	39.2

ตารางที่ 4 เครื่องมือ เครื่องใช้ ฯ เพียงพอ จัดหาได้ทันที

เครื่องมือ เครื่องใช้ ฯ เพียงพอ จัดหาได้ทันที	ระดับความพึงพอใจ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
จำนวน	0	0	9	27	15
ร้อยละ	0	0	17.6	52.9	29.4

ตารางที่ 5 สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ

สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่าง เพียงพอ	ระดับความพึงพอใจ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
จำนวน	0	0	5	27	19
ร้อยละ	0	0	9	52.9	37.3



ตารางที่ 6 ความปลอดภัยในการทำงาน

ความปลอดภัย ในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
จำนวน	0	0	5	20	26
ร้อยละ	0	0	9.8	39.2	51

ตารางที่ 7 บรรยากาศในสถานที่ทำงาน

บรรยากาศใน สถานที่ทำงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
จำนวน	0	1	5	25	20
ร้อยละ	0	2	9.8	49	39.2

ตารางที่ 8 เกียรติ ชื่อเสียง โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

เกียรติ ชื่อเสียง	ระดับความพึงพอใจ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
จำนวน	1	2	14	21	13
ร้อยละ	2	3.9	27.5	41.2	25.5

ตารางที่ 9 ความดีความชอบ

ความดี ความชอบ	ระดับความพึงพอใจ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
จำนวน	1	3	14	23	10
ร้อยละ	2	5.9	27.5	45.1	19.6

ตารางที่ 10 ไม่น่าเบื่อหน่าย

งานปัจจุบัน ไม่ เบื่อหน่าย	ระดับความพึงพอใจ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
จำนวน	3	3	9	22	14
ร้อยละ	5.9	5.9	17.6	43.1	27.5



ตารางที่ 11 ผลตอบแทน

ผลตอบแทน	ระดับความพึงพอใจ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
จำนวน	0	0	12	24	15
ร้อยละ	0	0	23.5	47.1	29.4

ตารางที่ 12 รายได้เพียงพอต่อตัวเองและครอบครัว

รายได้เพียงพอกับตัวเอง และครอบครัว	ระดับความพึงพอใจ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
จำนวน	1	3	11	19	17
ร้อยละ	2	5.9	21.6	37.3	33.3

ตารางที่ 13 การประเมินผลยุติธรรมโปร่งใส

การประเมินผลยุติธรรม โปร่งใส	ระดับความพึงพอใจ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
จำนวน	1	3	10	26	11
ร้อยละ	2	5.9	19.6	51	21.6

ตารางที่ 14 ทำงานร่วมกับคนอื่น

ทำงานร่วมกับคนอื่น ผลงานออกมา พอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
จำนวน	0	1	9	23	18
ร้อยละ	0	2	17.6	45.1	35.3

ตารางที่ 15 ผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจให้ทำงาน

ผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงานให้ ความไว้วางใจให้ทำงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
จำนวน	0	1	7	27	16
ร้อยละ	0	2	13.7	52.9	31.4



ตารางที่ 16 ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
จำนวน	0	1	10	28	12
ร้อยละ	0	2	19.6	54.9	23.5

ตารางที่ 17 เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือท่านทำงาน

เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือท่านทำงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
จำนวน	0	1	8	22	20
ร้อยละ	0	2	15.7	43.1	39.2

ตารางที่ 18 โอกาสใช้ความสามารถพิเศษในการทำงาน

โอกาสใช้ความสามารถพิเศษในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
จำนวน	1	4	4	25	17
ร้อยละ	2	7.8	7.8	49	33.3

ตารางที่ 19 ถูกใจในงานที่ทำ

ถูกใจในงานที่ทำ	ระดับความพึงพอใจ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
จำนวน	1	2	13	20	15
ร้อยละ	2	3.9	25.5	39.2	29.4

ตารางที่ 20 งานตรงกับสาขาที่เรียน

งานตรงกับสาขาที่เรียน	ระดับความพึงพอใจ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
จำนวน	3	9	11	21	7
ร้อยละ	5.9	17.6	21.6	41.2	13.7



ตารางที่ 21 โอกาสเปลี่ยนงาน

ถ้ามีโอกาสจะเปลี่ยนงานหรือไม่	ระดับความพึงพอใจ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
จำนวน	6	3	13	15	14
ร้อยละ	11.8	5.9	25.5	29.4	27.5

ตารางที่ 22 ความสามัคคี

ความสามัคคี	ระดับความพึงพอใจ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
จำนวน	3	7	14	22	5
ร้อยละ	5.9	13.7	27.5	43.1	9.8

ตารางที่ 23 เพื่อนร่วมงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ

เพื่อนร่วมงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ	ระดับความพึงพอใจ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
จำนวน	1	2	11	26	11
ร้อยละ	2	3.9	21.6	51	21.6

ตารางที่ 24 มีการทำงานเป็นทีม

มีการทำงานเป็นทีม	ระดับความพึงพอใจ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
จำนวน	1	0	15	26	9
ร้อยละ	2	0	29.4	51	17.6

ตารางที่ 25 ความขัดแย้งสามารถประสานได้

ความขัดแย้งสามารถประสานได้	ระดับความพึงพอใจ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
จำนวน	0	1	16	25	9
ร้อยละ	0	2	13.4	49	17.6



ตารางที่ 26 เปิดโอกาสแสดงความคิดเห็น

เปิดโอกาสแสดง ความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
จำนวน	1	0	11	24	15
ร้อยละ	2	0	21.6	47.1	29.4

ตารางที่ 27 สนับสนุนการศึกษาต่อ

สนับสนุน การศึกษาต่อ	ระดับความพึงพอใจ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
จำนวน	0	0	14	14	23
ร้อยละ	0	0	27.5	27.5	45.1

ตารางที่ 28 คุณานทั้งในและต่างประเทศ

คุณานทั้งในและ ต่างประเทศ	ระดับความพึงพอใจ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
จำนวน	5	9	17	16	4
ร้อยละ	9.8	17.6	33.3	31.4	7.8

ตารางที่ 29 สนับสนุนความรู้เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุ

สนับสนุนความรู้เกี่ยวกับ การจัดซื้อจัดจ้างพัสดุ	ระดับความพึงพอใจ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
จำนวน	2	3	9	21	16
ร้อยละ	3.9	5.9	17.6	41.2	31.4

ตารางที่ 30 ฝึกอบรมพัฒนาทักษะต่าง ๆ

ฝึกอบรมพัฒนา ทักษะต่าง ๆ	ระดับความพึงพอใจ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
จำนวน	3	1	9	23	15
ร้อยละ	5.9	2	17.6	45.1	29.4



5. การอภิปรายผล

ระดับความพึงพอใจในระดับปานกลาง มาก มากที่สุด รวมกันในทุกปีจึงมีในระดับมากกว่า 90 % แต่ก็มีบางข้อที่มีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับความพึงพอใจที่น้อยที่สุด และน้อยอยู่บ้างไม่เกิน 10 % ซึ่งส่วนน้อยนี้แสดงให้เห็นว่าบางปัจจัยที่ ธ.ก.ส. จัดหาและพนักงานต้องการ ได้รับนั้นยังมีช่องว่างสามารถพัฒนาแก้ไขได้ ซึ่งจะเป็นการสร้าง ความผูกพันองค์กรที่ดีด้วย

อภิปรายผลการวิจัย ระดับความพึงพอใจในการทำงานที่สำนักจัดซื้อจัดจ้างพัสดุ มากกว่า 90% ตามผลการสำรวจแบบประเมินความพึงพอใจและสำรวจความพึงพอใจของพนักงาน ในสังกัดสำนักจัดซื้อจัดจ้างพัสดุซึ่งมีความพึงพอใจในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลสรุปจากการถอดบทเรียนความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับพนักงานและผู้บริหารหน่วยงานว่าประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานต้องสร้างความพึงพอใจทั้ง 6 ด้านให้พนักงานยังคงมีความพึงพอใจในปีถัดๆ ทำให้เกิดความผูกพันองค์กร ส่งผลดีให้กับการพัฒนาตนเองและพัฒนา งานของตนเองที่ทําอยู่ เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทำให้ ธ.ก.ส. พัฒนาองค์กรตลอดมา

6. บทสรุปและข้อเสนอแนะ

เพื่อให้เกิดความพึงพอใจสูงสุดกับพนักงานจัดซื้อจัดจ้างพัสดุ ธ.ก.ส. จะเลือกแนวทางที่ 1 เป็นลำดับแรกในการสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

1) สร้างความตระหนักให้ทุกคนมีความรับผิดชอบต่องานของตนเองอย่างเต็มที่ จัดอบรมบุคลากรภายใน ส่วนงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งปกติ ธ.ก.ส. จะมีงบประมาณสนับสนุนเพื่อการพัฒนาบุคลากรปีละ 3,000 บาท /พนักงาน 1 คน/ปี จัดหาพนักงานประมาณ 50 คน งบประมาณทั้งสิ้น 150,000 บาท โดยจะมีการจัดอบรมเพื่อปิด GAP ของทั้ง ส่วนงานอยู่ด้วย ซึ่งเป็นส่วนที่มีงบประมาณแน่นอนไม่ต้องขอเพิ่มเติมแต่ต้องจัดสรรให้ดำเนินการได้ตามแผนของ ธนาคารและส่วนที่เป็นประโยชน์ต่อการสร้างความตระหนักด้านความรับผิดชอบต่องานจริง ๆ

2) จัดหาและใช้เทคโนโลยีในการติดตามเอกสารในระบบสารบรรณที่ส่งตั้งแต่ต้นทาง- ปลายทาง เป็นแบบ เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ 100 % โดยต้องมีการยอมรับการใช้ Digital Signature ในส่วนงานจริง เพื่อให้สะดวกเร็วเร็ว ยิ่งขึ้น

3) พัฒนาระบบกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุของธนาคารเอง โดยมีระบบอัตโนมัติมีแบบฟอร์มให้กรอกรายละเอียดผ่านระบบแยกออกจากระบบสารบรรณอย่างชัดเจน เป็นระบบการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุเต็มรูปแบบ ในการสร้างระบบจัดซื้อจัดจ้างพัสดุนี้ ต้องเป็นการลงทุนในด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งงบประมาณการลงทุนดังกล่าวนี้ ต้องได้รับการอนุมัติจาก ธ.ก.ส.

เอกสารอ้างอิง

เมธี ไพโรชิต. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วิทยาลัยศึกษา: บริษัท

สุธานี จำกัด (Unpublished Independent study). มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, กรุงเทพมหานคร.

สำนักจัดซื้อจัดจ้างพัสดุ. (2562). แผนธุรกิจสำนักจัดซื้อจัดจ้างพัสดุ ประจำปี 2562. กรุงเทพฯ: ธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตร.