วารสารบัณฑิตศึกษา ปีที่ 13 ฉบับที่ 61 เมษายน–มิถุนายน 2559

การพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

AN ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT INTO HIGH PERFORMANCE ORGANIZATION OF THE PROVINCIAL EMPLOYMENT OFFICES IN THE NORTHEAST

19

สุพรรษา เศษแสงศรี*
ดร.สุรศักดิ์ ชะมารัมย์**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรของสำนักงานจัดหางานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 223 คน คำนวณกลุ่มตัวอย่างจากสูตรทาโร่ ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคือ การแจกแจงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีแบบ One sample และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีมากกว่าร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ ปัจจัยด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ปัจจัยด้านการบริหารยุทธศาสตร์ และปัจจัยด้านแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยสามารถทำนายความแปรปรวนของการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ร้อยละ 81.50 (R^2 = .815) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่สำคัญ ได้แก่ ควรสร้างวัฒนธรรมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ควรมีการจัดอบรมและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับอยู่อย่างต่อเนื่อง และควรพัฒนา/ปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

* นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

** คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study an organizational development's level into high performance organization of the Provincial Employment Offices in the Northeast, 2) to study factors influencing an organizational development into high performance organization of the Provincial Employment Offices in the Northeast, and 3) to recommend for improvement of the organizational development into high performance organization of the Provincial Employment Offices in the Northeast. The samples were 223 officials, calculated by Taro Yamane's formula at the confident level at 95%. The instruments used in the research were questionnaires. Statistical tools employed were percentage, mean, standard deviation, one simple t–test, stepwise multiple regression and content analysis to analyze qualitative data.

The main research findings were as follow:

1. An organizational development's level into high performance organization of the Provincial Employment Offices in the Northeast was higher than 70% at .05 level of statistical significance.

2. Organizational structure, self esteem, strategic management, and motivation affected an organizational development into high performance organization of the Provincial Employment Offices in the Northeast which could totally explain the dependent variables at 81.50 (R^2 = .815) with .05 level of statistical significance.

3. The recommendations for improvement of the organizational development into high performance organization of the Provincial Employment Offices in the Northeast included: the organization should create a culture of knowledge sharing and work experience to enhance the ability of practitioners, arrange training activities and study tour for developing all levels of practitioners continuously, and develop or improve of modern information technology systems to enhance the performance.

บทนำ

สำนักงานจัดหางานจังหวัดในปัจจุบันสังกัดกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ซึ่งกรมการจัดหางานจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ 8) พ.ศ.2536 และพระราชบัญญัติโอนอำนาจหน้าที่และกิจกรรมบางส่วนของกระทรวงมหาดไทยไปเป็นของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ.2536 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ 25 กรกฎาคม 2536 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 23 กันยายน 2536 ต่อมาในปี พ.ศ.2545 ได้มีการปฏิรูประบบราชการโดยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรมใหม่ ในส่วนของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้แยกการบริหารงานด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมออกจากกัน จัดตั้งเป็นกระทรวงแรงงานและกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2545 ซึ่งได้ผ่านความเห็นชอบจากรัฐสภาเมื่อวันที่ 24 กันยายน 2545 และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2545 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 3 ตุลาคม 2545 โดยแบ่งโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็นหน่วยงานส่วนกลาง ประกอบด้วยสำนักงานเลขานุการกรม กองนิติการ กองแผนงานและสารสนเทศ กองพัฒนาระบบบริหารจัดหางาน กองวิจัยตลาดแรงงาน กองส่งเสริมการมีงานทำ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว สำนักบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ สำนักจัดหางานกรุงเทพ 10 แห่ง และหน่วยงานส่วนภูมิภาค ได้แก่ สำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัด (สำนักงานจัดหางานจังหวัดอุทัยธานี. 2557: 1)

สำนักงานจัดหางานจังหวัดปัจจุบันมีภารกิจหลักที่สำคัญ 5 ประการคือ คือ 1) การบริการจัดหางานในประเทศ เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนในวัยทำงานได้มีงานทำ มีรายได้ที่เหมาะสม รับรู้ข่าวสารตลาดแรงงาน ลดปัญหาการว่างงานและขาดแคลนแรงงาน ตลอดจนมีการอพยพแรงงานอย่างเป็นระบบ 2) งานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ เพื่อกำกับดูแลการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ คุ้มครองสิทธิประโยชน์ต่างๆ เพื่อให้แรงงานไทยรับค่าจ้างที่เป็นธรรมมีสภาพความความเป็นอยู่และสภาพการทำงานที่เหมาะสม 3) งานควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว ดูแลตรวจสอบและควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในจังหวัดอุบลราชธานีให้เป็นไปตามกฎหมายและเกิดประโยชน์แก่ประเทศไทยมากที่สุด 4) งานแนะแนวอาชีพและส่งเสริมการประกอบอาชีพ เพื่อให้นักเรียน นักศึกษา ผู้ที่อยู่ในวัยทำงานและผู้ที่กำลังเข้าสู่ตลาดแรงงานได้มีความรู้ความสามารถและทราบความถนัดในการประกอบอาชีพของแต่ละคน และ 5) งานคุ้มครองคนหางาน ดูแลคุ้มครองและป้องกันมิให้คนหางานถูกหลอกลวงเอารัดเอาเปรียบจากบริษัทจัดหางานหรือกลุ่มมิจฉาชีพ รวมถึงการใช้มาตรการทางกฎหมายเพื่อป้องกันและลงโทษผู้หลอกลวงเอารัดเอาเปรียบคนหางาน (สำนักงานจัดหางานจังหวัดอุบลราชธานี. 2557 : 1)

การดำเนินงานตามภารกิจของสำนักงานจัดหางานจังหวัดให้บรรลุผลสัมฤทธิ์นั้น กล่าวได้ว่าได้มีการดำเนินงานที่เป็นไปอย่างสอดคล้องตามทิศทางการพัฒนาระบบราชการไทยในปัจจุบันที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐสู่องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization) โดยเน้นการจัดโครงสร้างองค์การที่มีความทันสมัย กะทัดรัด มีรูปแบบเรียบง่าย (Simplicity) มีระบบการทำงานที่คล่องตัว รวดเร็ว ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการทำงาน เน้นการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรในองค์การ เน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพสร้างคุณค่าในการปฏิบัติภารกิจของรัฐ ประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานต่างๆ และสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม รวมตลอดทั้งการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน ดังที่ปรากฏให้เห็นในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ.2556 – พ.ศ.2561) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2: การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ ซึ่งประกอบด้วยประเด็นสำคัญ 4 ประการดังนี้ คือ 1) มุ่งพัฒนาหน่วยงานของรัฐให้มีขีดสมรรถนะสูง 2) พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ 3) เพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการ โดยการลดต้นทุนและส่งเสริมนวัตกรรม และ 4) สร้างความรับผิดชอบต่อสังคมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.). 2556 : 34–38)

การพัฒนาหน่วยงานของรัฐให้มีขีดสมรรถนะสูง หรือองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization) นั้น ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยฉบับดังกล่าวได้ระบุให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐดำเนินการดังนี้คือ 1) ปรับปรุงหน่วยงานราชการให้มีความเหมาะสมกับภารกิจที่รับผิดชอบ ลดความซ้ำซ้อน มีความ ยืดหยุ่น คล่องตัวสูง สามารถปรับตัวได้อย่างต่อเนื่อง ตอบสนองต่อบทบาทภารกิจหรือบริบท ในสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป 2) ส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อก้าวไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 3) ยกระดับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานสากล โดยมุ่งเน้น ให้การนำองค์การเป็นไปอย่างมีวิสัยทัศน์ มีความรับผิดชอบต่อสังคม การวางแผนยุทธศาสตร์ และผลักดันสู่การปฏิบัติ การให้ความสำคัญกับประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุงระบบการบริหารจัดการให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัว การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนา ตนเอง มีความคิดริเริ่มและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศอย่างแท้จริง และทำงานโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์เป็นสำคัญ 4) ส่งเสริมและพัฒนาหน่วยงานของรัฐไปสู่การเป็นรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (e–Government) 5) ส่งเสริมให้ส่วนราชการบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤตเพื่อรองรับสถานการณ์ฉุกเฉิน และ6) พัฒนาระบบการประเมินผลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการให้มีความเหมาะสม ให้มีความน่าเชื่อถือ มุ่งเน้นการวัดผลลัพธ์เป็นสำคัญ ลดภาระงาน

ขั้นตอน และงบประมาณให้กับส่วนราชการ รวมทั้งนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการประเมินผล (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.). 2556 : 28–38) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) ได้ร่วมกับสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติจัดทำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award) เพื่อเป็นแนวทางให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐใช้ในการประเมินผลตนเอง อันจะนำไปสู่การยกระดับการปฏิบัติงานของภาครัฐ โดยถ้าองค์การใดที่สามารถปฏิบัติตามเกณฑ์เหล่านี้ได้ในระดับที่ดี ย่อมจะเป็นเหมือนกับเครื่องรับรองถึงความเป็นเลิศขององค์การได้ในระดับหนึ่ง สำหรับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมีทั้งสิ้น 7 หมวด ประกอบไปด้วย หมวด 1 การนำองค์การ หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล หมวด 6 การจัดการกระบวนการ และหมวด 7 ผลลัพธ์การดำเนินการ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.). 2551 : 3)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงเรื่องการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยศึกษาว่าในการดำเนินงานของสำนักงานจัดหางานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือนั้นมีระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงอยู่ในระดับใด มีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง รวมถึงศึกษาว่ามีข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างไรบ้าง เพื่อจะได้เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้นำเอาข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ประกอบพิจารณาวางยุทธศาสตร์เพื่อยกระดับการพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์การทีมีขีดสมรรถนะสูงได้มีประสิทธิภาพและและประสิทธิผลต่อไป

ความมุ่งหมายการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

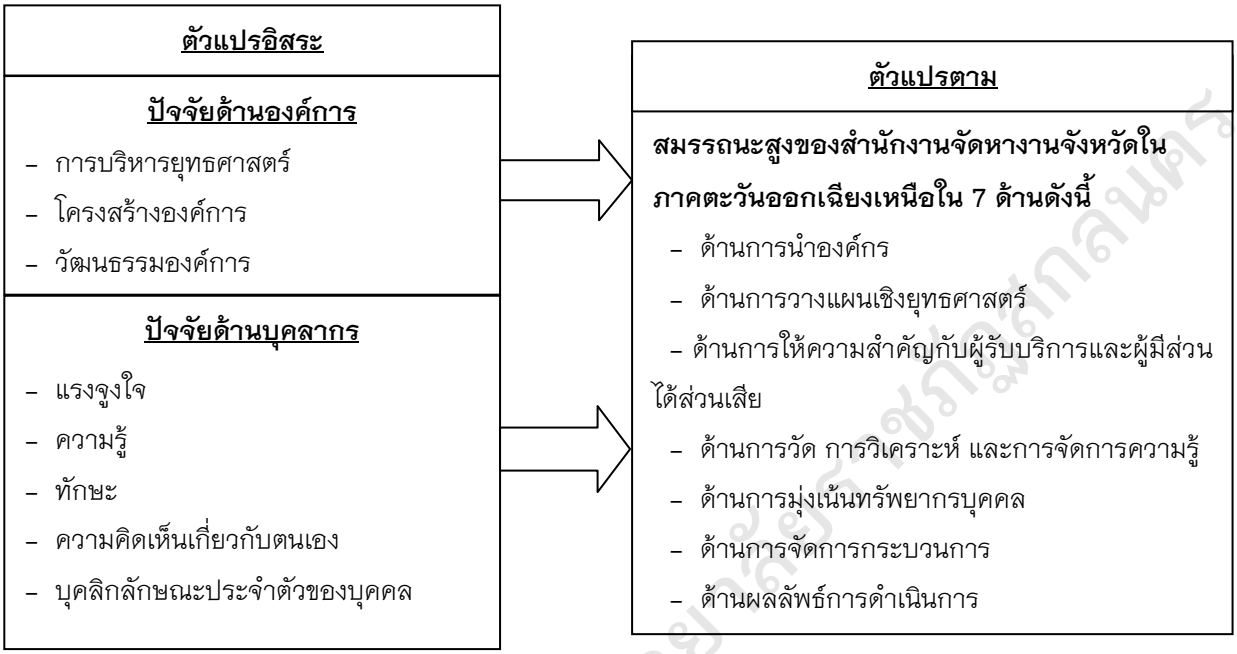
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การทีมีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเรื่อง “การพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดสำหรับการศึกษาวิจัย ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์การ ประกอบด้วยการบริหารยุทธศาสตร์ โครงสร้างองค์การ และวัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยด้านบุคลากร ประกอบด้วยแรงจูงใจ ความรู้ ทักษะ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง และบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล และตัวแปรตามคือ การพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือใน 7 ด้านตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award: PMQA) ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) (2557) ที่มีอยู่

7 ด้าน ได้แก่ 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ 3) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล 6) การจัดการกระบวนการ และ 7) ผลลัพธ์การดำเนินการ ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังกล่าว ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ บุคลากรของสำนักงานจัดหางานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 504 คน (เว็บไซต์สำนักงานจัดหางานจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ณ เดือนมกราคม พ.ศ. 2557) โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 223 คน คำนวณจากสูตรของทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) เพื่อหาสัดส่วนที่เหมาะสมของกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนประชากรของบุคลากรของสำนักงานจัดหางานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือแต่ละแห่ง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่สร้างขึ้นจากการประมวลแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check–List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามมาตราวัดแบบลิเคร์ท (Likert's Scale) ประกอบด้วยมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามมาตราวัดแบบลิเคร์ท (Likert's Scale) ประกอบด้วยมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open–Ended)

ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย ได้วิเคราะห์เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นพร้อมแบบประเมินไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ทางด้านที่จะทำการศึกษา พิจารณาแบบสอบถาม เพื่อทดสอบความเที่ยงตรง ความครอบคลุมเนื้อหา และความถูกต้องในสำนวนภาษา จำนวน 3 ท่าน ซึ่งได้ค่า IOC (Index of item objective congruence) ในแบบสอบถามมีค่ามากกว่า 0.5 ทุกข้อ จากนั้นนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผ่านการแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้ (Try–Out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำข้อมูลมาหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (α–Coefficient) ของครอนบาค โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .975 และแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .987

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลออกเป็น 2 วิธีดังนี้

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ดำเนินการดังนี้

1) ดำเนินการโดยขอหนังสืออนุญาตให้เก็บข้อมูลจากอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดเพื่อนำส่งสำนักงานจัดหางานจังหวัดต่างๆ ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2) เตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3) จัดส่งแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งแนบหนังสือขออนุญาตให้เก็บข้อมูลไปทางไปรษณีย์และแนบซองเปล่าให้หน่วยงานส่งกลับมายังผู้วิจัย โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 223 ชุด (คิดเป็นร้อยละ 100) จากนั้น รวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดทำการตรวจสอบความถูกต้อง และนำแบบสอบถาม (เฉพาะที่มีข้อคำถามแบบปลายปิด) มาลงรหัสเพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์และแปลผลต่อไป

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ ทำการเก็บข้อมูลดังกล่าวจากเอกสารต่างๆ ได้แก่ หนังสือ รายงานการวิจัย บทความทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ Internet เป็น จากนั้นนำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาประมวลเพื่อใช้สร้างเป็นเครื่องมือสำหรับการวิจัย และยังได้นำแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆไปใช้เป็นประเด็นสนับสนุนข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ในการอภิปรายผลการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำเอาโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปมาใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน คือ

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา โดยใช้การแจกแจงค่าความถี่ และค่าร้อยละ เพื่อพรรณนาเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด และประสบการณ์ในการทำงาน และใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหา

งานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 2) การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการทดสอบสมมติฐานข้อ 1 “ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีมากกว่าร้อยละ 70” โดยใช้สถิติ One Sample t-test และการทดสอบสมมติฐานข้อ 2 “ปัจจัยด้านการบริหารยุทธศาสตร์ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านความรู้ ปัจจัยด้านทักษะ ปัจจัยด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง และปัจจัยด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคลอย่างน้อย 1 ปัจจัยมีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ดำเนินการวิเคราะห์จากการค้นคว้าเอกสาร รวมทั้งข้อเสนอแนะที่จะทำให้การพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ทำการแยกแยะคำตอบที่ได้ มาทำการจัดกลุ่มคำตอบและวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นบุคลากรของสำนักงานจัดหางานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 55.20 มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.70 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 79.40 ดำรงตำแหน่งเป็นลูกจ้างประจำ/ชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 47.10 ส่วนใหญ่สังกัดงานส่งเสริมการมีงานทำ คิดเป็นร้อยละ 40.40 และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.40

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการนำองค์กร ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการจัดการกระบวนการ และด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ และด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลตามลำดับ ซึ่งสามารถแยกพิจารณาเป็นรายด้านได้ดังนี้

2.1 ด้านการนำองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ รู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดของท่านอย่างดี รองลงมาได้แก่ ทิศทางในการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการกำกับดูแลการทำงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ

2.2 ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 7 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ระบุตามเป้าหมาย รองลงมา ได้แก่ ฐานข้อมูลที่ถูกต้องต่อการกำหนดแผน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด คัดเลือกกลยุทธ์รวมทั้งวางแผนปฏิบัติการเป็นอย่างดี

2.3 ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การให้บริการที่คำนึงถึงผลประโยชน์และความสะดวกสบายของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นสำคัญ รองลงมา ได้แก่ การสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ได้แก่ การสำรวจข้อมูลความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย รวมทั้งรับฟังข้อเสนอเพื่อปรับปรุงการให้บริการอยู่อย่างต่อเนื่อง

2.4 ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ทั้งโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ระบบข้อมูลสารสนเทศพร้อมใช้งานและเข้าถึงง่าย รองลงมา ได้แก่ การเก็บข้อมูลเพื่อวิเคราะห์แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานและสร้างสรรค์นวัตกรรมอยู่อย่างต่อเนื่อง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ระบบการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ

2.5 ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ทั้งโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ระบบการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพอนามัยและสิ่งแวดล้อมของบุคลากร รองลงมา ได้แก่ การมอบหมายงานที่ท้าทายแก่บุคลากร เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบต่องานและหน่วยงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพพร้อมการพัฒนาในแต่ละตำแหน่งที่ชัดเจน

2.6 ด้านการจัดการกระบวนการ ทั้งโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การเชื่อมโยงกระบวนงานและตัวชี้วัดต่อความสำเร็จของหน่วยงานและการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานเท่ากัน รองลงมา ได้แก่ การจัดระบบงานที่สนับสนุนต่อการปฏิบัติงานของท่านให้บรรลุผลตามเป้าหมายอย่างเป็นระบบที่ชัดเจน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การปรับปรุงกระบวนงานหลักและกระบวนงานสนับสนุนอยู่อย่างสม่ำเสมอ โดยใช้ข้อมูลป้อนกลับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2.7 ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ คุณภาพของการให้บริการดีขึ้นอย่างเห็นได้ชัด รองลงมาได้แก่ ผลการปฏิบัติงานที่บรรลุผลตามแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติราชการกับหน่วยงานอื่น

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านทักษะ ด้านการบริหารยุทธศาสตร์ ด้านความรู้ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ด้านวัฒนธรรมองค์การ และด้านแรงจูงใจ โดยสามารถพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านได้ดังนี้

3.1 ด้านการบริหารยุทธศาสตร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 7 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจไว้ชัดเจน รองลงมาได้แก่ การกำหนดตัวชี้วัดไว้ชัดเจน และการกำหนดเป้าหมายให้แต่ละตัวชี้วัดไว้ชัดเจนเท่ากัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การไว้ชัดเจน

3.2 ด้านโครงสร้างองค์การ ทั้งโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การแบ่งโครงสร้างงานได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของหน่วยงาน รองลงมา ได้แก่ ได้จัดแบ่งโครงสร้างงานเพื่อรองรับภารกิจทุกภารกิจที่เป็นหน้าที่ของหน่วยงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การวิเคราะห์หน่วยงานเพื่อศึกษาเส้นทางและขั้นตอนการทำงาน เพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

3.3 ด้านวัฒนธรรมองค์การ ทั้งโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ บุคลากรมีความพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ อยู่เสมอ รองลงมา ได้แก่ การส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับ

ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การจัดกิจกรรมหรือเวทีเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ

3.4 ด้านแรงจูงใจ ทั้งโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความสามารถจูงใจพนักงานให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมายและเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ รองลงมา ได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์การระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยใช้วิธีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือจ่ายค่าตอบแทนเป็นโบนัส

3.5 ด้านความรู้ ทั้งโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับงานที่ได้รับผิดชอบเป็นอย่างดี รองลงมา ได้แก่ บุคลากรมีความรู้และความเข้าใจในการทำงานเป็นอย่างดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ บุคลากรเป็นผู้มีไหวพริบในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

3.6 ด้านทักษะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายงานได้เป็นอย่างดี รองลงมา ได้แก่ บุคลากรมีทักษะในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และบุคลากรมีทักษะในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีเท่ากัน

3.7 ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ทั้งโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ บุคลากรของมีความพึงพอใจในการทำงานในตำแหน่งที่ตนเองรับผิดชอบอยู่เป็นอย่างดี รองลงมา ได้แก่ ถ้าบุคลากรได้รับมอบหมายงานให้มีความรับผิดชอบสูงขึ้นและมีอำนาจในการบริหารอย่างเต็มที่ บุคลากรจะมีความพึงพอใจ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การได้รับการยกย่อง การยอมรับ นับถือจากเพื่อนร่วมงาน เช่น การได้เป็นบุคลากรดีเด่น จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ

3.8 ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ บุคลากรแต่งกายสุภาพเรียบร้อย รองลงมา ได้แก่ บุคลากรอ่อนน้อมถ่อมตน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ บุคลากรมีความเคารพซึ่งกันและกัน

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 1 “ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีมากกว่าร้อยละ 70” จากการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวโดยใช้การวิเคราะห์ One Sample t-test พบว่า ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีมากกว่าร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

4.2 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 2 “ปัจจัยด้านการบริหารยุทธศาสตร์ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านความรู้ ปัจจัยด้านทักษะ ปัจจัยด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง และปัจจัยด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคลอย่างน้อย 1 ปัจจัย มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”จากการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise) พบว่า ตัวแปรด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ด้านการบริหารยุทธศาสตร์ และด้านแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยสามารถทำนายความแปรปรวนของการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ร้อยละ

81.50 (R^2 = .815) และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ .245 ทั้งนี้ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ (X_2) เป็นปัจจัยลำดับแรกที่เข้าสู่สมการถดถอย โดยสามารถทำนายความแปรปรวนของการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ร้อยละ 76.20 (R^2 = .762) และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ .276 ปัจจัยลำดับที่สองที่เข้าสู่ลำดับที่สมการถดถอยลำดับต่อมา คือ ปัจจัยด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (X_7) โดยมีความสามารถทำนายความแปรปรวนของการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.70 (R^2 Change = .027) และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ .261 ปัจจัยลำดับที่สามที่เข้าสู่สมการถดถอยคือ ปัจจัยด้านการบริหารยุทธศาสตร์ (X_1) โดยมีความสามารถทำนายความแปรปรวนของการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 2 (R^2 Change = .020) และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ .400 และปัจจัยลำดับที่สุดท้ายที่เข้าสู่สมการถดถอยคือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (X_4) โดยมีความสามารถทำนายความแปรปรวนของการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้เพิ่มขึ้นเพียงร้อยละ .06 (R^2 Change = .006) และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ .245 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

เมื่อเปรียบเทียบน้ำหนักการอธิบายตัวแปรอิสระในการทำนายความแปรปรวนของการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปร พบว่า เมื่อควบคุมตัวแปรอิสระอื่นๆให้คงที่แล้ว ตัวแปรที่มีอิทธิพลและทำนายความแปรปรวนการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยคือ 1) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ (X_2) (Beta = .409) 2) ปัจจัยด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (X_7) (Beta = .173) 3) ปัจจัยด้านการบริหารยุทธศาสตร์ (X_1) (Beta = .286) และ 4) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (X_4) (Beta = .122) ซึ่งทั้ง 4 ตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เมื่อนำปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ (X_2) (Beta = .409) ปัจจัยด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (X_7) (Beta = .173) ปัจจัยด้านการบริหารยุทธศาสตร์ (X_1) (Beta = .286) และปัจจัยด้านแรงจูงใจ (X_4) (Beta = .122) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยสามารถแสดงเป็นสมการถดถอยความผันแปรของตัวแปรตามได้ดังนี้

สมการถดถอย $Y' = .723+.409X_2 + .173X_7 + .286X_1 + .122X_4$

โดยที่ Y' คือ การพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

X_2 คือ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ

X_7 คือ ปัจจัยด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง

X_1 คือ ปัจจัยด้านการบริหารยุทธศาสตร์

X_4 คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านโครงสร้าง ปัจจัยด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ปัจจัยด้านการบริหารยุทธศาสตร์ ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ร้อยละ 81.50 (R^2 = .815) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

5. ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่สำคัญได้แก่ ควรสร้างวัฒนธรรมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ควรมีการจัดอบรมและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับชั้นอยู่เรื่อยๆ และเพิ่มผลประโยชน์ที่จะได้รับ พัฒนาปรับปรุงระบบ IT ให้ทันสมัย และการเก็บรวมรวมข้อมูลเพื่อความรวดเร็วในการทำงาน ควรเพิ่มงบประมาณในการจัดโครงการต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน บุคลากรในหน่วยงานต้องทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความสามัคคีและความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ร่วมกัน วางคนให้เหมาะกับงานหรือวางพนักงานให้ตรงตามตำแหน่งจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และร่วมมือร่วมใจพัฒนาองค์กร ทำงานด้วยความรัก ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกัน ไม่เห็นแก่ตัว เอาประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หน่วยงานควรจัดแบ่งโครงสร้างงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของหน่วยงานและสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ง่ายเพื่อรองรับภารกิจทุกภารกิจเพื่อความเชื่อมโยงและตอบสนองเป้าหมายในการปรับปรุงกระบวนการทำงานหลักและกระบวนการทำงานสนับสนุนอย่างสม่ำเสมอเพื่อการจัดกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพและลดขั้นตอนในการทำงาน

1.2 หน่วยงานควรมอบหมายงานให้บุคลากรมีความรับผิดชอบสูงขึ้นและมีอำนาจในการบริหารอย่างเต็มที่ในการทำงานในตำแหน่งที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ และส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการยกย่อง การยอมรับ นับถือจากเพื่อนร่วมงาน เช่น การได้เป็นบุคลากรดีเด่น เป็นต้น

1.3 หน่วยงานควรมีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนงาน/โครงการที่สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมาย ไปสู่การถ่ายทอดแผนงานสู่การปฏิบัติ เพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การ ในการทบทวนกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของต้นสังกัดและความต้องการของประชาชนที่เปลี่ยนแปลงไป

1.4 หน่วยงานควรสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์การระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อจูงใจพนักงานให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมายและเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การมีการกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยใช้วิธีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือจ่ายค่าตอบแทนเป็นโบนัส

1.5 หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหน่วยงานในการแลกเปลี่ยนความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะในการทำงานของบุคลากรอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบต่องาน มีการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพอนามัยและสิ่งแวดล้อมของบุคลากรในเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพพร้อมทั้งการพัฒนาในแต่ละตำแหน่งเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบการให้รางวัลจูงใจ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่ชัดเจน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรดำเนินการศึกษาการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดในเขตภูมิภาคอื่นๆ

2.2 ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และองค์การที่ยังไม่ได้เป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง เพื่อผลักดันและหาแนวทางในการพัฒนาองค์การให้ก้าวไปสู่ความเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง

2.3 ควรทำการศึกษาโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.). คู่มือเทคนิคการปรับปรุงและพัฒนาองค์การ เวอร์ชั่น 1.0. กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง, 2551.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556 – พ.ศ. 2561). กรุงเทพฯ : วิชั่น พริ้นท์ แอนด์ มีเดีย, 2556.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.). เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (พ.ศ. 2558). กรุงเทพฯ : วิชั่น พริ้นท์ แอนด์ มีเดีย, 2557.

สำนักงานจัดหางานจังหวัดอุทัยธานี. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานจัดหางาน. เว็บไซต์. เข้าถึงได้จาก: http://115.31.137.49/uthaithani/mtop1.htm. (12 ตุลาคม 2557).

สำนักงานจัดหางานจังหวัดอุบลราชธานี. แนะนำสำนักงานจัดหางานจังหวัดอุบลราชธานี. เว็บไซต์. เข้าถึงได้จาก: http://www.doe.go.th/ubon/. (12 ตุลาคม 2557).

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร