ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กร: สำนักงานจัดหางาน จังหวัดขอนแก่น

FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL: MANAGEMENT KHON KAEN PROVINCIAL EMPLOYMENT OFFICE

[1]อรอุมา จำเริญจิต และ [2]สมปอง สุวรรณภูมา

[1]Onuma Chamroenchit and [2]Sompong Suwannaphuma

มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, ประเทศไทย

Chaiyaphum Rajabhat University, Thailand

[1]chamroenchit.onuma@gmail.com, [2]sompongs9198@gmail.com

Received :December 7,2024; **Revised** :January 18, 2025; **Accepted** :January 29,2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการองค์กร 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กร และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กร สำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารจัดการองค์กร สำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น โดยรวมทุกด้าน พบว่า อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\overline{X}$ =3.02 S.D.=.34) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการประสานงานอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\overline{X}$ =3.10 S.D.=.34) ด้านกระบวนการอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\overline{X}$ =3.04 S.D.=.10) และด้านปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\overline{X}$ =3.03 S.D.=.68) ตามลำดับ 2) ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กร สำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น โดยรวมทุกด้าน พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (X_2) ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจ (X_1) และปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้า (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .352 .255 และ .117 ตามลำดับ 3) ควรมีการมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนที่สุดในการบริหารองค์กร มีระเบียบในการปฏิบัติงาน มี

---

[1]นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

[2]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

วัตถุประสงค์ มีทีมงาน มีกรอบระยะเวลา มีการใช้ทรัพยากร มีการมีขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการบริหารจัดการองค์กรต้องมีองค์ความรู้ในเรื่องนั้นๆ มีเทคนิคในการบริหารจัดการงาน และควรปฏิบัติงานตามคู่มือการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด โดยมีความตั้งใจมุ่งมั่นขยันทำงาน มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิผล และมีการสื่อสารกับบุคคลภายนอกกับหน่วยงานภายนอกมีประสิทธิภาพ มีการปฏิบัติงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ และมีการเอาใจใส่ในการทำงานและประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ มีน้ำใจ เอื้ออารีย์ต่อเพื่อนร่วมงานและหน่วยงานอื่น ๆ และมีความอนุเคราะห์ซึ่งกันและกัน รวมถึงสามารถแก้ไขปัญหาให้เพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิผล

คำสำคัญ : การบริหารจัดการองค์กร,สำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น

Abstract

The objectives of this research are 1) to study organizational management, 2) to study factors affecting organizational management, and 3) to study guidelines for developing organizational management. Khon Kaen Provincial Employment Office It is a combination of quantitative research and qualitative research. The research found that:
1 . Organization management Khon Kaen Provincial Employment Office Overall, every aspect was found to be at a moderate level ($\overline{X}$ =3.02 S.D.=.34) which can be ordered from highest to lowest as follows. The coordination aspect was at a moderate level ($\overline{X}$ =3.10 S.D.=.34), the process aspect was at a moderate level ($\overline{X}$ =3.04 S.D.=.10), and the operational aspect was at a moderate level ($\overline{X}$ =3.03 S.D.=.68), respectively. 2.The weight of the importance of variable factors affecting organizational management. Khon Kaen Provincial Employment Office Overall, all aspects were found to be environmental factors (X_2), cognitive factors (X_1), and progressive security factors (X_4) had coefficients of the predictors in the raw scores (b) equal to .352, .255, and .117. Respectively. 3.There should be clear operating procedures for managing the organization. There are regulations in working. There is an objective, a team, and a time frame. Resources are used There are operating procedures. To manage an organization, there must be knowledge in that matter. There are techniques for managing work and should work strictly according to the operating manual With determination, determination and diligence in working Incentives are created for effective work performance. and has

effective communication with outsiders and external agencies The work is able to achieve the objectives that have been set and be attentive in working and coordinating with other agencies, be kind and generous to co-workers and other agencies and have compassion for each other Including being able to solve problems for co-workers effectively.

Keywords : Organization management, Khon Kaen Provincial Employment Office

บทนำ

การบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพจะต้องจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมที่จะทำต้องกำหนดเป้าหมายและทิศทางขององค์กรอย่างชัดเจน บริหารจัดสรรและแบ่งทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีในองค์กรอย่างเหมาะสมการเป็นผู้นำที่ดี ตลอดจนสามารถจูงใจสมาชิกในองค์กร และทำอย่างไรถึงจะสามารถควบคุมการทำงานทั้งหมดขององค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ ดังนั้นการบริหารจัดการอย่างประสิทธิภาพจะต้องเริ่มจากผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานถือเป็นเรื่องพื้นฐานและเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินงานหากองค์กรใดมีพนักงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูง ก็จะสามารถส่งผลทำให้องค์กรมีผลงานหรือสามารถบรรลุเป้าหมายตามแผนงานที่ตั้งไว้ได้ ซึ่งตัวชี้วัดประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสามารถพิจารณาได้จากความรู้ความสามารถ คุณภาพของงาน ปริมาณงานหรือผลลัพธ์ที่ได้จะต้องเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สามารถทำงานได้เสร็จทันในเวลาที่กำหนด และจะต้องเกิดค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ดังนั้นประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กรได้ หากบุคลากรมีความพร้อม รู้สึกพึงพอใจ องค์กรสามารถสร้างแรงจูงใจให้พนักงานได้ สามารถสร้างขวัญกำลังใจ พนักงานเหล่านั้นก็พร้อมปฏิบัติงานให้กับองค์กรด้วยความเอาใส่ใจต่องาน ทุ่มเทให้กับงานและองค์กรได้ไม่ยากซึ่งปัจจัยที่สร้างให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) ความรู้ความเข้าใจ 2) สภาพแวดล้อม 3) ความสัมพันธ์กับบุคคล 4) ความมั่นคงก้าวหน้า 5) ขวัญและกำลังใจ นี้คือส่วนประกอบหลักที่จะต้องมีในองค์กร (วีระโชติ ชุณหรุ่งโรจน์ และยุวัฒน์ วุฒิเมธี, 2560)

ปัจจุบันประเทศไทยมีแนวโน้มเรื่องการบริหารจัดการองค์กรทุกปี และหน่วยงานต่าง ๆ ก็ยังคงขาดความรู้ในการบริหารจัดการองค์กรให้เพียงพอต่อการความต้องการปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานเป็นเรื่องสำคัญ โดยปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองประกอบกับ การพัฒนาของประเทศได้ทำให้องค์กรมีความเจริญขึ้นเป็นลำดับ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่

จะต้องปรับปรุงรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการบริหารงานที่เปลี่ยนไป เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายที่มารับบริการในองค์กรเพราะกิจการบางอย่างเป็นเรื่องเฉพาะหน่วยงานนั้นๆ (อัครเดช ไม้จันทร์, 2560) อย่างไรก็ตามบุคลากรมีการลางานและมาสายเพิ่มมากขึ้นและมีแนวโน้มสูงขึ้นทุกปีและยังพบว่า การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในหน่วยงานของบุคลากรลดลง โดยกลุ่มที่ลาออกและย้ายหน่วยงานในปัจจุบันเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถจึงทำให้เกิดปัญหาด้านกระบวนการ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกการสูญเสียเวลาในการฝึกฝนบุคลากรใหม่ทดแทน และการขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถการลาออกและย้ายหน่วยงานของบุคลากรเป็นปัญหาที่สำคัญมากในการบริหารจัดการองค์กร (ปัญญาพร ฐิติพงศ์.ประสพชัย พสุนนท์, 2559)

ถ้าหากหน่วยงานใดเห็นความสำคัญของการบริหารจัดการในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงานของตนและมีความเข้าใจในปัจจัย หรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการ อีกทั้งตระหนักอยู่เสมอว่าความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงานนั้นสามารถเปลี่ยนได้ตลอดเวลาตามสภาพการณ์หรือตามเวลาหากความต้องการทางด้านการบริหารจัดการ ได้รับการตอบสนองอย่างไม่เต็มที่เกิดความไม่พึงพอใจบางครั้งมีการนัดหยุดงานประท้วง ถึงแม้ว่าจะได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ก็ยังไม่พึงพอใจ ดังนั้นการตอบสนองความต้องการด้านการบริหารจัดการจะเป็นเงื่อนไขหนึ่งในการลดความไม่พึงพอใจในการบริหารจัดการเท่านั้นแต่ไม่สามารถทำให้พอใจได้ (เนตรพัณณา ยาวิราช, 2552) ในขณะเดียวกันหากความต้องการด้านการจูงใจได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่จะรู้สึกพึงพอใจพร้อมการบริหารจัดการด้วยความรักในหน้าที่ รวมทั้งเสียสละทุ่มเททั้งแรงกายและแรงใจให้กับองค์กรอย่างไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อยปัจจัยที่ก่อให้เกิดการบริหารจัดการในการบริหารจัดการ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคล ปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้า ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจ (พรรณพนัช มีสุข, 2563)

สำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่นเป็นหน่วยงานที่มีการให้บริการจัดหางานในประเทศและต่างประเทศ ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ โดยมีหน้าที่ให้บริการแนะแนวอาชีพและการรับงานกลับไปทำที่บ้าน ตลอดทั้งการควบคุมการทำงานของคนงานต่างด้าว การคุ้มครองคนหางานและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลอดทั้งตลาดแรงงาน อำนาจหน้าที่ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น เป็นหน่วยงานส่วนภูมิภาคสังกัดกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน โดยมีหน้าที่รับผิดชอบภารกิจงานของกรมการจัดหางานในเขตพื้นที่จังหวัดขอนแก่น ปฏิบัติการและประสานงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่จังหวัด รายงานผลการปฏิบัติงานตาม

นโยบาย แผนงาน และโครงการต่อกรมและจังหวัด ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้จากปัญหาที่เกิดขึ้นในด้านต่าง ๆ ยังเป็นแนวทางที่ทางสำนักงานจัดหางานจะต้องรีบแก้ไขอย่างเร่งด่วน และปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสำคัญจะต้องมีการเชื่อมโยงกับบริบทของหน่วยงาน นั้นจึงกล่าวได้ว่า การบริหารจัดการสำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่นยังมีปัญหาและ เป็นปัจจัยที่ต้องมีการแก้ไขที่จะต้องเร่งสะสางให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยอย่างเร่งด่วนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (กรมการจัดหางาน, 2559) นั้นจึงจะแสดงให้เห็นได้ว่าการบริหารจัดการองค์กรสำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารจัดการองค์ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อสนองต่อความต้องการของผู้มารับบริการจำนวนมากขึ้นในทุก ๆ ปี จึงทำให้มีความตระหนัก เป็นอย่างยิ่งในการบริหารจัดการองค์กรเพื่อให้เกิดความสำคัญต่อหน่วยงานและการแก้ไขปัญหาให้ทันท่วงทีในการบริหารจัดการอย่างมีชั้นเชิงและมีความรวดเร็ว สะดวกสบายอย่างมีประสิทธิผลนั้นจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษานี้เป็นอย่างมาก และจากประเด็นดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กร สำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น อยู่ระดับใด ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กร สำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น มีปัจจัยอะไรบ้าง และแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กร สำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น ควรเป็นอย่างไร ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการองค์กร สำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กร สำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กร สำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรสำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น” โดยใช้รูปการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อวิเคราะห์ค้นหาตัวแปรเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรสำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น” จากนั้นนำตัวแปรที่วิเคราะห์ได้ทางสถิติไปสร้างแนวทางสัมภาษณ์สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล (Key Informants) ซึ่งเป็น

วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกแล้วนำมาสังเคราะห์สร้างเป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรสำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอนของวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชาชนผู้มาใช้บริการสำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่นประชาชนประจำปี 2566 ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น จำนวน 319,254 คน (กรมการจัดหางานจังหวัดขอนแก่น, 2566) ประชาชนผู้มาใช้บริการสำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่นประชาชนประจำปี 2566 จำนวน 319,254 คน คำนวณหาจำนวนตัวอย่างตามสูตรทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) ได้จำนวน 400 คน

กลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรสำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) คือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรสำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) พิจารณาคัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่สามารถให้ข้อมูลองค์ความรู้ ความเป็นมา สภาพปัจจุบันและแนวทาง โดยแยกเป็น 1 กลุ่ม เป็นจำนวน 10 คน ในจังหวัดขอนแก่น

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (เชิงปริมาณ) คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นโดยการศึกษาเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา อาชีพ ในพื้นที่มีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list) เป็นมาตรานามบัญญัติ (Nominal scale) และเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรสำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านกระบวนการ 2) ด้านการปฏิบัติงาน และ 3) ด้านการประสานงาน มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กร สำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจ 2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม 3) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคล 4) ปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้า และ 5) ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจ มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรสำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น เป็นคำถามประเภทสัมภาษณ์เชิงลึกในภาคสนาม

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูล (เชิงปริมาณ) ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อนำไปอธิบายข้อมูลในรูปแบบตารางต่อไป

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูล (เชิงคุณภาพ) จากแบบสัมภาษณ์เป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยคัดเลือก และจำแนกข้อมูล จัดระเบียบข้อมูลให้เป็นระบบ จัดทำบรรณาธิกรณ์ข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำข้อมูลไปเขียนเป็นรายงานตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยต่อไป

ผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่อายุตั้งแต่ 31-40 ปี จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0 รองลงมาคืออายุ 18-30 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 ส่วนเป็นเพศหญิง จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 57.0 รองลงมาคือเพศชาย จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 43.0 มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 57.0 รองลงมาคือระดับปริญญาตรี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 และส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 32.3 รองลงมามีธุรกิจส่วนตัว จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0 ตามลำดับ

2. การบริหารจัดการองค์กร กรณีศึกษา สำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น โดยรวมทุกด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.02 S.D.=.34) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการประสานงาน ($\overline{X}$ =3.10 S.D.=.34) ด้านกระบวนการ ($\overline{X}$ =3.04 S.D.=.10) และด้านปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ =3.03 S.D.=.68) ตามลำดับ

3. ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กร กรณีศึกษา สำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น โดยรวมทุกด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.02 S.D.=.24) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยด้านการวางแผน ($\overline{X}$ =3.10 S.D.=.33) ปัจจัยด้านงบประมาณ ($\overline{X}$ =3.05 S.D.=.70) ปัจจัยด้านการจัดองค์การ ($\overline{X}$ =3.03 S.D.=.21) ปัจจัยด้านการอำนวยการ ($\overline{X}$ =3.02 S.D.=.70) และปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล ($\overline{X}$ =3.02 S.D.=.40) ตามลำดับ

ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กร กรณีศึกษา สำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น โดยรวมทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยด้านการจัดองค์การ (X2) ปัจจัยด้านการวางแผน (X1) และปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล (X4) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .352 .255 และ .117 ตามลำดับ

ควรมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนที่สุดในการบริหารองค์กร มีระเบียบในการปฏิบัติงาน มีวัตถุประสงค์ มีทีมงาน มีกรอบระยะเวลา มีการใช้ทรัพยากร มีการมีขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการบริหารจัดการองค์กรต้องมีองค์ความรู้ในเรื่องนั้นๆ มีเทคนิคในการบริหารจัดการงาน และควรปฏิบัติงานตามคู่มือการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด โดยมีความตั้งใจมุ่งมั่นขยันทำงาน มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิผล และมีการสื่อสารกับบุคคลภายนอกกับหน่วยงานภายนอกมีประสิทธิภาพ มีการปฏิบัติงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ และมีการเอาใจใส่ในการทำงานและประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ มีน้ำใจ เอื้ออารีต่อเพื่อนร่วมงานและหน่วยงานอื่น ๆ และมีความอนุเคราะห์ซึ่งกันและกัน รวมถึงสามารถแก้ไขปัญหาให้เพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิผล

อภิปรายผล

การบริหารจัดการองค์กร กรณีศึกษา สำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น โดยรวมทุกด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการประสานงาน ด้านกระบวนการ และด้านปฏิบัติงาน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารจัดการองค์กรยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรในทั้ง 3 ด้าน ซึ่งไม่มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ วารุณี ภูมิศรีแก้ว , และ ธนวิทย์ บุตรอุดม (2564) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของเทศบาลนครอุดรธานี. ผลวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวกต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของเทศบาลนครอุดรธานี ได้แก่ ปัจจัยด้านผลลัพธ์การดำเนินการ ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ ด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ ด้านการนำองค์กร ด้านการจัดกระบวนการ และด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย

ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กร กรณีศึกษา สำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น โดยรวมทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยด้านการจัดองค์การ (X2) ปัจจัยด้านการวางแผน (X1) และปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล (X4) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .352 .255 และ .117 ตามลำดับ ทั้งนี้อาจ

เป็นเพราะว่าปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรอย่างมาก ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัทณภัค พุฒซ้อน (2561) ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการสู่องค์กรสมรรถนะสูงของสมาคมกีฬาวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการสู่องค์กรสมรรถนะสูงของสมาคมกีฬาวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย ประกอบด้วย 3 ปัจจัย เรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยบางส่วนจากมากไปน้อย ดังนี้ ปัจจัยการจัดการความรู้ มีผลมาก คือ ปัจจัยทรัพยากรบุคคลและปัจจัยการนำองค์กร มีค่าน้อย สำหรับปัจจัยการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และปัจจัยการจัดการกระบวนการ พบว่า ไม่มีผลต่อการบริหารจัดการสู่องค์กรสมรรถนะสูงของสมาคมกีฬา วอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย

ควรมีการมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนที่สุดในการบริหารองค์กร มีระเบียบในการปฏิบัติงาน มีวัตถุประสงค์ มีทีมงาน มีกรอบระยะเวลา มีการใช้ทรัพยากร มีการมีขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการบริหารจัดการองค์กรต้องมีองค์ความรู้ในเรื่องนั้น ๆ มีเทคนิคในการบริหารจัดการงาน และควรปฏิบัติงานตามคู่มือการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด โดยมีความตั้งใจมุ่งมั่นขยันทำงาน มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิผล และมีการสื่อสารกับบุคคลภายนอกกับหน่วยงานภายนอกมีประสิทธิภาพ มีการปฏิบัติงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ และมีการเอาใจใส่ในการทำงานและประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ มีน้ำใจ เอื้ออารีย์ต่อเพื่อนร่วมงานและหน่วยงานอื่น ๆ และมีความอนุเคราะห์ซึ่งกันและกัน รวมถึงสามารถแก้ไขปัญหาให้เพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิผล ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุวัฒน์ บัวชาติ, และ ปองปรารถน์ สุนทรเภสัช (2566) การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรตำรวจยุคใหม่ในฝ่ายอำนวยการ. ผลการวิจัยพบว่าฝ่ายอำนวยการมีปัญหา ดังนี้ (1) คุณสมบัติที่ไม่เหมาะสมของกำลังพลที่ได้รับการแต่งตั้งมาดำรงตำแหน่ง (2) การบริหารงานที่ยังไม่ สอดคล้องกับการบริหารงานตำรวจยุคใหม่ ซึ่งต้องอาศัยระบบเทคโนโลยีและความรวดเร็วเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ในภารกิจของตำรวจยุคปัจจุบัน (3) งบประมาณถูกปรับลดจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 (4) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอและไม่อาจบำรุงรักษาตามแผนได้เนื่องมาจากระบบงบประมาณ ประกอบกับขาดบุคลากรผู้เชี่ยวชาญระบบ และการปรับตัวของกำลังพลในการใช้เทคโนโลยี (5) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อาทิ ปริมาณงานมาก ขาดการซ่อมบำรุงครุภัณฑ์ ที่จอดรถไม่เพียงพอ เงินค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาที่ลดลง ปัญหาหนี้สินส่วนตัว สำหรับแนวการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กรตำรวจยุคใหม่ของฝ่ายอำนวยการ ควรใช้แนวทางดังนี้ (1) แต่งตั้งกำลังพลที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่ง (2) บริหารจัดการองค์กรตำรวจยุคใหม่ โดยปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ (3)

จัดทำแผนปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับคำของบประมาณประจำปี (4) ใช้ระบบเทคโนโลยีที่เหมาะสม และการนำอุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่จำเป็นมาใช้ในการปฏิบัติงาน และ (5) จัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานและสวัสดิการที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับกำลังพล

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กร กรณีศึกษา สำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น นั้น ด้านนโยบายหน่วยงาน ควรที่ยึดหลักการให้ความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการองค์กรการอย่างจริงจัง เพื่อจะได้อย่างมีประสิทธิผล ควรสร้างความร่วมมือประสานงานกับทุกๆ ฝ่าย โดยมีการยึดถือหลักปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิผล และควรกำหนดนโยบาย มีแบบแผนในการบริหารจัดการองค์กรอย่างชัดเจนอย่างเป็นรูปธรรมอย่างมีประสิทธิผล สำหรับผู้ปฏิบัติงาน รณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนและเจ้าหน้าที่เกี่ยวข้องนำการบริหารจัดการองค์กรที่ดีไปปฏิบัติภายในชุมชนอย่างจริงจัง ผู้บริหารควรกำหนดแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรเป็นแผนในการปฏิบัติ โดยมีแบบแผนอย่างชัดเจน และสามารถนำไปปรับใช้อย่างเป็นรูปธรรม ควรให้บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่แต่ละฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติหน้าที่โดยยึดการมีส่วนร่วม การเสียสละ พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิผลและควรให้หน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ลงมือปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิผล

เอกสารอ้างอิง

กรมการจัดหางาน. (2559). *สถานการณ์การว่างงาน และความต้องการแรงงาน.* จาก http://lmi.doe.go.th/images/file/unemployment/unemployment_0859.pdf เข้าถึงเมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2566

ณัทณภัค พุฒซ้อน. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการสู่องค์กรสมรรถนะสูงของสมาคมกีฬาวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

เนตร พัณณา ยาวิราช. (2552).ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ . พิมพ์ครั้งที่7.กรุงเทพฯ : บริษัท. ทริปเพิ้ลกรุ ป จำกัด.

พรรณพนัช มีสุข. (2563). *ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานจัดหางานจังหวัดสุราษฎร์ธานี.*วารสารวิจัยรำไพรรณี ปีที่ 14 ฉบับที่ 3 เดือนกันยายน - ธันวาคม 2563.

ปัญญาพร ฐิติพงศ์ และประสพชัย พสุนนท์. (2559). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง:* กรณีศึกษาบริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด. วารสาร Verdian E-Journal ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 9(3), 1275-1292.

ภาณุวัฒน์ บัวชาติ, และ ปองปรารถน์ สุนทรเภสัช. (2566). *การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรตำรวจยุคใหม่ในฝ่ายอำนวยการ.* คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

วารุณี ภูมิศรีแก้ว และธนวิทย์ บุตรอุดม. (2564). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของเทศบาลนครอุดรธานี.* วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ ปริทัศน์ 9 (1):25-36.

วีระโชติ ชุณหรุ่งโรจน์ และยุวัฒน์ วุฒิเมธี. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการสหกรณ์เครดิตยูเนี่ยนในประเทศไทย. V*eridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 10(3), 1225-1238.

Taro Yamane. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: New York: Harper & Row.

