

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงาน
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ต่อกรณีการจัดตั้งกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์
วิจัยและนวัตกรรม

FACTORS INFLUENCING STATE OFFICIALS' WORK EFFECTIVENESS OF
OFFICE OF THE PERMANENT SECRETARY MINISTRY OF EDUCATION
TOWARD MINISTRY OF HIGHER EDUCATION, SCIENCE , RESEARCH AND
INNOVATION

นางสาวอาณัษกร กระจ่างศิवालัย
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Arnakorn Krajangsiwalai

E-mail : arnakorn.moe@gmail.com

Department of Management, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University,
Thailand.

Corresponding author

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ต่อกรณีการจัดตั้งกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในระดับปฏิบัติ จำนวน 200 ตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ประกอบด้วย ความแตกต่างค่าที (t - test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F - test) หรือการทดสอบหาความแปรปรวนทางเดียว (one-way Analysis of Variance one-way ANOVA) กรณีการเปรียบเทียบตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส รับราชการในระดับชำนาญการ มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี มีรายได้ประมาณ 10,001 – 20,000 บาท โดยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่าง

กัน ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยการรับรู้ด้านช่องทางการรับรู้ และด้านโครงสร้างการบริหารราชการ ไม่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ยกเว้นด้านบทบาท อำนาจหน้าที่ภารกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ , กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม , ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The objective of this research is to study factors influencing state officials' work effectiveness of Office of the Permanent Secretary toward Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation. The sample group used in this study was 200 state officials' work in the operational level at the Office of the Permanent Secretary Ministry of Education and using a questionnaires set to collect data. Statistics used in data analysis were the descriptive statistics including percentage, mean, standard deviation. The inferential statistics including t – test, one-way analysis of variance in the case of comparison of 3 or more groups and multiple regression analysis.

The study indicated that most of the samples were female, age between 31 - 40 years, an Bachelor's degree, marriage status, Government service at the expert level, Under 10 years of service, Income of approximately 10,001 - 20,000 baht. From analysis of comparisons found that the differences of personal factor was not related to performance effectiveness. Moreover, the perceptual factor , which was the perceived channels and the structure of public administration found no effected on performance effectiveness; except, the role, authority and mission with statistical significance at the level of 0.05.

Keywords : state officials' work of Office of the Permanent Secretary Ministry of Education, Ministry of Higher Education, Science , Research and Innovation , Effectiveness

บทนำ

การเตรียมการศึกษาไทยเพื่อก้าวเข้าสู่ไทยแลนด์ 4.0 มีปัจจัยหลายอย่างที่ต้องคำนึงถึง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรายังมีคนอีกจำนวนมากที่อยู่ในระบบ 1.0, 2.0, 3.0 ดังนั้น การจะเปลี่ยนแปลงต้องเป็นการก้าวที่ละก้าวจึงจะเกิดความยั่งยืนได้ ในส่วนของการเตรียมการศึกษาจะต้องมีการวางแผนอย่างเป็นขั้นเป็นตอน จัดหลักสูตรให้ครอบคลุมคนทุกกลุ่ม

ดังนั้น การที่ประเทศจะเป็น Thailand 4.0 ได้ ทุกอย่างต้องผ่านการวางแผนเพื่อสร้างสร้างพื้นฐานและสภาพแวดล้อมที่ดี และต้องใช้ความอดทนเป็นอย่างมาก เพราะกว่าจะเห็นผลต้องใช้เวลาานเปรียบดั่งการปลูกต้นไม้ ที่จะต้องมีการเตรียมดินให้ดี มีเมล็ดพันธุ์ที่ดี และต้องเฝ้าดูแลรดน้ำพรวนดินเพื่อให้ต้นไม้เจริญเติบโตขึ้นมาได้ ทุกอย่างต้องใช้เวลาและต้องดำเนินงานหลายส่วนไปพร้อมๆกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างนวัตกรรมในการขับเคลื่อนประเทศ ขณะนี้เราต้องกลับมาดูว่าสิ่งที่ผลิตกันอยู่เป็นนวัตกรรมหรือเป็นเพียงสิ่งประดิษฐ์เท่านั้น เพราะนวัตกรรมที่ถูกต้องจริงๆ ต้องสามารถขยายผลในเชิงพาณิชย์ได้

สำหรับแนวทางสร้างนวัตกรรมด้านการศึกษาที่จะต่อยอดไปสู่การนำไปใช้นั้น ต้องยอมรับว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นแหล่งรวมคนเก่ง จึงสามารถสร้างนวัตกรรมได้ไม่ยากนัก การปฏิรูปการศึกษาจึงมีความสำคัญและเป็นเรื่องเร่งด่วนที่ต้องเร่งดำเนินการ เป้าหมายของการปฏิรูปเป็นหลัก คือการผลักดัน Thailand 4.0 ให้เกิดขึ้น มุ่งเน้นการสร้างคนรุ่นใหม่ที่มีความหลากหลายตามความต้องการของประเทศ

การจัดตั้งกระทรวงการอุดมศึกษา เป็นนโยบายของรัฐบาล โดย พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีมอบหมายให้กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการ เพราะเห็นความสำคัญของมหาวิทยาลัยต่อการพัฒนาประเทศ เพื่อรองรับการขับเคลื่อนนโยบายประเทศไทย 4.0 ที่ใช้นวัตกรรมในการต่อยอดอุตสาหกรรมเป้าหมาย ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เพื่อสร้างบุคลากร /บัณฑิตและมหาบัณฑิตที่ตรงกับความต้องการของประเทศ และผลิตงานวิจัย องค์ความรู้ในอุตสาหกรรมใหม่ เช่น อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ และ อวกาศการบิน

โดยเป็นการดำเนินการรวบรวมสถาบันการศึกษา สถาบันวิจัย ที่สังกัดกระทรวงวิทยาศาสตร์ รวมถึงทั้งรัฐวิสาหกิจ และองค์กรมหาชน เข้าร่วมสังกัดในกระทรวงใหม่ แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ระดับนโยบาย เพื่อทำงานเชิงนโยบายทั้งหมด และระดับปฏิบัติการ เพื่อทำการวิจัยและการสอน ภายใต้แนวคิดหลักในการจัดตั้งกระทรวงการอุดมศึกษา จะเป็นกระทรวงเล็กที่มีความคล่องตัว สนับสนุนส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยทำงานได้ประสบความสำเร็จ มีความอิสระในการบริหารจัดการ แต่ก็ยังควบคุมน้อยๆ เพื่อเข้าดูแลบางกรณีที่เกิดปัญหา ขณะเดียวกัน กระทรวงการอุดมศึกษา จะทำหน้าที่เชื่อมโยงมหาวิทยาลัย เพื่อตอบโจทย์ยุทธศาสตร์ชาติซึ่งรัฐบาลได้มีการกำหนดแผนและยุทธศาสตร์ชัดเจน และนโยบายไทยแลนด์ 4.0 เพื่อให้ประเทศหลุดพ้นกับดักรายได้ปานกลาง เชื่อมโยงกับกระทรวงต่างๆ ภาคเอกชน อุตสาหกรรม และประชาชน นอกจากนี้ มีหน้าที่สนับสนุนให้มหาวิทยาลัย สร้างงานวิจัย สร้างนวัตกรรมเพื่อประโยชน์เองในประเทศ เป็นการพึ่งพาตนเองและลดการนำเข้า ตลอดจนมีหน้าที่ประสานงานจัดงบประมาณ ซึ่งมหาวิทยาลัยต้องตอบโจทย์การทำงานตามยุทธศาสตร์ชาติ ความต้องการของพื้นที่ และที่สำคัญกระทรวงการอุดมศึกษา จะเป็นหน่วยงานวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศในอนาคตด้วย

ปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษา จะต้องเผชิญกับความท้าทายในอนาคต และถูกกดดันให้ปรับตัว ซึ่งทางออกของการ “Reprofiling” ในกลุ่มของมหาวิทยาลัย สถาบันอุดมศึกษา คือจะต้องทำงานเป็นกลุ่มมหาวิทยาลัยมากขึ้น เร่งพัฒนาคนในวัยทำงาน และผู้สูงอายุด้วย ไม่ว่าจะเป็นหลักสูตรไม่มีปริญญา หลักสูตรระยะสั้น

เพื่อตอบโจทย์การเรียนรู้เพื่อการนำไปต่อยอดในการทำงาน ควบคู่กับหลักสูตรปริญญาที่มีอยู่แล้ว อาจารย์จะต้องมีบทบาทมากกว่าการวิจัย ต้องเน้นนำไปต่อยอดในภาคอุตสาหกรรม ภาคประชาสังคมมากขึ้น เพื่อให้มีความเข้มแข็ง และสามารถอยู่รอดได้ในความเปลี่ยนแปลงที่รุนแรง

จึงเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรด้านการศึกษาจะต้องปรับโครงสร้างการบริหารองค์กรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของคนในชาติ และก้าวตามให้ต่อสถานการณ์โลก อีกทั้งในภาคของผู้ปฏิบัติ ซึ่งในที่นี้หมายถึงบุคลากรขององค์กร จะต้องมีการรับรู้ และตื่นตัว ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นต่อโครงสร้างการบริหารภายใน และนโยบายการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อร่วมกันปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าประสงค์ที่คาดหวังไว้

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
2. เพื่อศึกษาการรับรู้การจัดตั้งกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
3. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
4. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ต่อกรณีการจัดตั้งกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
5. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยการรับรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ต่อกรณีการจัดตั้งกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการแตกต่างกัน
2. ปัจจัยการรับรู้ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการแตกต่างกัน

ขอบเขตของการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (สป.เดิม) ส่วนกลาง จำนวน 525 คน ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน ปฏิบัติการชำนาญงาน ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ
2. ตัวแปรที่ทำการศึกษา แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรต้น หรือตัวแปรอิสระ (Independent Variables) แบ่งออกเป็น 2 ตัวแปร คือ 1.ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับงานอายุราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 2. การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการจัดตั้งกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ช่องทางการรับรู้ข่าวสารการจัดตั้งกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม 2562 , ด้านโครงสร้างการบริหารราชการ และด้านบทบาท อำนาจหน้าที่ ภารกิจ) ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ต่อกรณีการจัดตั้งกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
3. ขอบเขตด้านระยะเวลา มีระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย เริ่มตั้งแต่ 1 – 30 มิถุนายน 2562

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนกลางที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ต่อกรณีการจัดตั้งกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

2. เพื่อทราบถึงอิทธิพลของการรับรู้และทัศนคติต่อกรณีการจัดตั้งกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ต่อการพิจารณาโครงสร้างการบริหารจัดการองค์กร

3. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพ และปรับปรุงทัศนคติ ด้านการบริหารจัดการองค์กร ของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของการรับรู้ (Perception) G. Belch & M. Belch, 2007 กล่าวว่า การรับรู้ หมายถึง วิธีการที่บุคคลรู้สึกและรู้สึก โดยอาศัยประสาทสัมผัสทั้ง 5 ส่วน (Sense) ตีความ (Interpret) และ เข้าใจ (Comprehend) ถึงสิ่งเร้า (Stimuli) ต่างๆ ที่มี หลากหลาย(Arens, 2004) โดยการรับรู้เป็น กระบวนการของแต่ละบุคคล ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยภายใน เช่น ความเชื่อ ประสบการณ์ การเลือกจัดเก็บ ตีความข้อมูล และความคาดหวัง นอกจากนี้ยังได้รับอิทธิพลจากลักษณะของสิ่งเร้า (Characteristic Stimulus) เช่น ขนาด สี สัน ความหนาแน่น และบริบทที่แวดล้อม และเกี่ยวข้องในขณะที่เห็นหรือได้ยิน

Schiffman and Kanuk (2004) ได้ไว้กล่าวว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลเลือก จัดการข้อมูล และตีความสิ่งเร้าต่างๆ ให้เป็นความหมาย ซึ่งแม้ว่าบุคคลสองคนจะได้รับสิ่งเร้าเดียวกันและ ในสถานการณ์ รวมถึงสภาพแวดล้อมเดียวกัน แต่บุคคลทั้งสองอาจตีความสิ่งเร้าที่ได้รับนั้นแตกต่างกัน ออกไป ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความต้องการคุณค่าและความคาดหวังของแต่ละบุคคล

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล

ดับเบล เจ รีดดิน (Reddln, 1970) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพพิจารณาได้ 3 ระดับ คือระดับองค์กร (corporate) ระดับหน่วยงาน (departmental) และระดับบุคคล (managerial) ประสิทธิภาพระดับองค์กร จะเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ กำไร ตำแหน่งในการแข่งขัน การเจริญเติบโตและขยายตัวขององค์กร ผลิตภาพ ความยืดหยุ่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรความรับผิดชอบต่อสาธารณะ และความสัมพันธ์กับ ส่วนราชการประสิทธิผลระดับหน่วยงาน เป็นเรื่องที่หน่วยงานในระดับย่อยขององค์กร สามารถทำ ผลประโยชน์ให้เกิดขึ้นแก่องค์กรใหญ่ในภาพรวมได้ ประสิทธิภาพระดับบุคคล เป็นเรื่องของผล การปฏิบัติงานของบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์กร

พิทยา บวรวัฒนา กล่าวว่าประสิทธิผลขององค์กรเป็นเรื่องของการพิจารณาว่าองค์กรประสบความสำเร็จเพียงใดในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือสภาพขององค์กรที่ตั้งไว้หรือปรารถนาให้ บังเกิดขึ้น (พิทยา บวรวัฒนา, 2530)

เจมส์ แอล ไพรซ์ (Price, 1964) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งแนวคิด ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรของไพรซ์ จะถูกจำกัดอยู่เพียงเรื่องความสามารถในการบรรลุ เป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Gerogopoulous & Tannenbaum (Price, 1964 อ้างถึงใน ยุทธนา ทาตายุ, 2543, หน้า 7) ไพรซ์ ได้เสนอตัวแปรแทรกซ้อน ซึ่งเป็นสาเหตุของความแตกต่างในประสิทธิผลของ องค์กรดังนี้ คือ

1. ความสามารถในการผลิต หมายถึง อัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัยการผลิต
2. การยินยอมปฏิบัติการณ์ หมายถึง ความมากมายของการที่สมาชิกในองค์กรยอมรับบรรทัดฐาน ขององค์กร
3. ขวัญและกำลังใจ หมายถึง ความมากมายของการที่แรงจูงใจ (motives) ของสมาชิกแต่ละคน ได้รับการตอบสนอง

4. ความสามารถในการปรับตัว หมายถึง ความมกน้อยขององค์การสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

5. ความเป็นปึกแผ่น (institutionalization) หมายถึง ความมกน้อยของการที่องค์การจะถูกตัดสินใจให้เป็นที่ยอมรับในสภาพแวดล้อม หรือความอยู่รอดขององค์การ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชาติชาย ทองสวัสดิ์ (2553) ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษารูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงานบริษัทชุมชนพรวุฒิสถากรรมน้ำมันปาล์ม จากัด (มหาชน) เพื่อศึกษาถึงการสื่อสารภายในองค์กรและการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร โดยศึกษาวิจัยเชิงปริมาณด้วยการสำรวจกลุ่มพนักงานบริษัทฯ จำนวน 281 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเปิดรับข่าวสารในระดับปานกลาง โดยเปิดรับข่าวสารประเภทประกาศ ข้อบังคับ และวิธีปฏิบัติงาน ซึ่งสื่อที่กลุ่มตัวอย่างเปิดรับข้อมูลส่วนใหญ่เปิดรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และบอร์ดประกาศ โดยมีอุปสรรคสำคัญคือ มีปัญหาการสื่อสารไม่ทั่วถึง และพบว่า ปัจจัยด้าน เพศ อายุ และระดับการศึกษาที่ต่างกัน ให้ผลการรับรู้ไม่ต่างกัน สำหรับรูปแบบการสื่อสาร เพศกับอายุที่ต่างกัน มีความแตกต่างของรูปแบบการสื่อสาร ในทางกลับกัน ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีรูปแบบการสื่อสารที่ไม่ต่างกัน

ชิตชนก ทองไทย (2556) ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้ และทัศนคติที่มีผลต่อความพร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงานประชาคมอาเซียนของนักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ จากกลุ่มตัวอย่างด้วยแบบสอบถาม จำนวน 209 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีรายได้เฉลี่ย 25,001 บาทขึ้นไป มีอายุงานต่ำกว่า หรือเท่ากับ 2 ปี โดยกลุ่มตัวอย่างรับรู้ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อบุคคลและสื่อมวลชน มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงานประชาคมอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและต่ำในทิศทางเดียวกัน ในส่วนของทัศนคติในการทำงานด้านความเชื่อเกี่ยวกับงานในประชาคมอาเซียน และด้านความตั้งใจในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงานประชาคมอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและต่ำในทิศทางเดียวกัน

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (2553) ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทิศทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ตามนโยบายของสภามหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ 2553 เพื่อสำรวจการรับรู้และความเข้าใจของผู้บริหารและบุคลากรเกี่ยวกับทิศทางการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ด้วยวิธีการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 154 คน พบว่า การรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทิศทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ตามนโยบายของสภามหาวิทยาลัยปีงบประมาณ 2553 อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีระดับการรับรู้ทิศทางการดำเนินงานมากที่สุดคือ ด้านพันธกิจ รองลงมา คือด้านยุทธศาสตร์ และด้านนโยบาย การปฏิบัติงาน ช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับทิศทางการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยมากที่สุดคือ เว็บไซต์มหาวิทยาลัย หนังสือเวียน และโปสเตอร์/ป้ายประกาศ ตามลำดับ โดยมีความเห็นควรพัฒนาและปรับปรุงช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับทิศทางการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยให้กับบุคลากรพบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นควรปรับปรุง โดยช่องทางที่เห็นว่าเห็นเหมาะสมที่สุดคือเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย

เอื้อการย์ สันติศิริ (2545) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การสื่อสารกับการรับรู้ต่อการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร กรณีศึกษาบริษัท โรงพยาบาลไทยนครินทร์ จากัด เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้าน

ประชากร และการสื่อสารในองค์การกับการรับรู้ต่อการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การด้วยวิธีการสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 312 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รับรู้ต่อการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การอยู่ในระดับกลาง โดยรับรู้ด้านงาน โครงสร้าง และเทคโนโลยี ตามลำดับ โดยใช้การสื่อสารด้วย หนังสือเวียน จดหมาย บอร์ด และประกาศ น้อยกว่า 5 ครั้งต่อสัปดาห์ ซึ่งมีการเสนอให้ผู้บริหารมีการกำหนด นโยบาย เป็นลายลักษณ์อักษร มีระบบประเมินการเผยแพร่ข่าวสาร รวมทั้งการเปิดรับฟังความคิดเห็นจากระดับล่าง ตามลำดับ ซึ่งควรเพิ่มการจัดอบรมให้ความรู้เรื่องการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมของผู้รับ

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างวิจัยเป็นการศึกษาเชิงสำรวจ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยนี้ โดยมาจากแหล่งข้อมูล 2 ประเภท คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่เก็บได้จากข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนกลาง โดยการแจกแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ต่อกรณีการจัดตั้งกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม จำนวน 200 ตัวอย่าง จากนั้นทำการตรวจสอบความถูกต้อง และความครบถ้วนของแบบสอบถามที่ได้รับ แล้วนำไปประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากตำรา วารสารวิชาการ บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตที่มีความเกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวความคิดการศึกษา และใช้อ้างอิงในการเขียนรายงานผลการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความถูกต้อง เรียบร้อยของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา เพื่อคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาทำการประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและทำการวิเคราะห์ เพื่อข้อมูลค่าต่างๆ ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ประกอบด้วย ความแตกต่างค่าที (t - test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F - test) หรือการทดสอบหาความแปรปรวนทางเดียว (one-way Analysis of Variance one-way ANOVA) กรณีการเปรียบเทียบตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีจำนวน 102 คิดเป็นร้อยละ 51.0 มีสถานภาพสมรส จำนวน 107 คน

คิดเป็นร้อยละ 53.5 มีตำแหน่งราชการในระดับชำนาญการ จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5 มีรายได้ประมาณ 10,001 – 20,000 บาท มีจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 40.5

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการรับรู้ข่าวสารการจัดตั้งกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ระดับการรับรู้ มากที่สุดด้านสื่อสารมวลชน คือเฟซบุ๊ก รองลงมาคือ เว็บไซต์ ด้านสื่อบุคคลมีระดับการรับรู้มากที่สุดคือเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ผ่านผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการ และหัวหน้ากลุ่มงาน ด้านสื่ออื่นๆ มีระดับการรับรู้มากที่สุดคือ หนังสือราชการ หนังสือแจ้งเวียน ที่ระดับมาก ส่วนป้ายประกาศมีระดับการรับรู้ที่น้อย ที่ระดับ 2.42 โดยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยการรับรู้ด้านช่องทางการรับรู้ และด้านโครงสร้างการบริหารราชการ ไม่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ยกเว้นด้านบทบาท อำนาจหน้าที่ ภารกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

สมมุติฐานข้อที่ 1: ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสพการณ์ และรายได้ ส่งผลต่อการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิด/ทฤษฎี แนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ ของกรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร

สมมุติฐานข้อที่ 2: ปัจจัยการรับรู้ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการแตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์แบบการถดถอยเชิงพหุ พบว่า ด้านบทบาทอำนาจหน้าที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ต่อกรณีการจัดตั้งกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอื้อการย์ สันติศิริ (2545) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารกับการรับรู้ต่อการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร กรณีศึกษาบริษัท โรงพยาบาลไทยนครินทร์ จำกัด ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รับรู้ต่อการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรอยู่ในระดับกลาง โดยรับรู้ด้านงาน เทคโนโลยี และโครงสร้างขององค์กร ที่สะท้อนถึงการรับรู้ของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ว่ากระทรวงอุดมศึกษาฯ มีอำนาจและบทบาทหน้าที่แยกขาดจากกระทรวงศึกษาธิการ และทำให้ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการด้วย

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยพบว่าการจัดตั้งกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในด้านของ บทบาทอำนาจหน้าที่ และภารกิจในระดับมาก เนื่องจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารราชการภายในกระทรวงศึกษาธิการ ที่เดิมเคยมีหน่วยงานที่กำกับดูแลงานด้านการอุดมศึกษา แต่เมื่อมีการปรับเปลี่ยน

โครงสร้างการบริหารราชการตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษา ภารกิจงานของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาที่เคยมีส่วนเกี่ยวข้องกับสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.)ซึ่งมีภารกิจกำกับ ดูแล และกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการศึกษาในระดับอุดมศึกษา มีผลกระทบในระดับมากทั้งในด้านของการจัดการศึกษา ซึ่งเหลือเพียงการศึกษาภายใต้สังกัดกระทรวงแค่การศึกษาขั้นพื้นฐาน อาชีวศึกษา การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และการศึกษาเอกชน ในแง่ของอัตรากำลัง งบประมาณ และการบริหารจัดการโครงสร้างสายป่านการบังคับบัญชาที่มีน้อยลง ทำให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานมีมากขึ้น เนื่องจากหน่วยงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการต้องประสานงานทั้งข้อมูล งบประมาณและกำลังคนถูกลดทอนลงไป ส่งผลให้ภาระงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการลดลงไป ด้วยการปฏิบัติงานเพื่อความคล่องตัวและรวดเร็วมีมากขึ้น ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับโครงสร้างหน่วยงานที่มีขนาดใหญ่ จะใช้แนวทางใดในการบริหารให้บุคลากรในสังกัด สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าประสงค์ต้องคาดหวังไว้ หน่วยงานใดที่มีขอบข่ายภารกิจงานที่กว้าง ควรยกสถานะให้มีความเป็นเอกเทศ เพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ หน่วยงานใดที่ภารกิจงานไม่เยอะมาก ควรยุบรวมหรือปรับลดกำลังคนเพื่อการบริหารงบประมาณให้มีประสิทธิภาพและมีความคุ้มค่า

เอกสารอ้างอิง

- ชาติชาย ทองสวัสดิ์. (2553). การศึกษารูปแบบการสื่อสารภายในองค์กร กับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของพนักงานบริษัท ชุมพรอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม จำกัด (มหาชน). รายงานโครงการเฉพาะบุคคล ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน, สาขาการจัดการสื่อสารภาครัฐและภาคเอกชน
- เพ็ญญา วัฒนเจษฎากุล. (2551). รูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสื่อสารกรณีศึกษาบริษัท ชัมมิท อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ฝ่ายการผลิต EMS1. การค้นคว้าอิสระของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, คณะบริหารธุรกิจ
- เอื้อการย์ สันติศิริ.(2545).การสื่อสารกับการรับรู้ต่อการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การ : กรณีศึกษา บริษัทโรงพยาบาลไทยนครินทร์ จำกัด. ภาคนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,สาขาการบริหารทั่วไป,บัณฑิตวิทยาลัย,มหาวิทยาลัยบูรพา
- George E. Belch &Michael A. Belch, Advertising and promotion : an integrated marketing communication perspective. (2012) San Diego State University, USA ; Gayle Kerr, Queensland University of Technology ; Irene Powell, Monash University.
- Schiffman, L. G., & Kanuk, L. L. (1994). Consumer behavior. (5th ed.). Englewood Cliffs,N. J. : Prentice-Hall.