

ผลการสำรวจองค์การและความผูกพันในองค์การ

การสำรวจองค์การและความผูกพันในองค์การมีวัตถุประสงค์คือเพื่อ 1) สำรวจระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การและปัจจัยในการทำนายความผูกพันในองค์การในกรมพินิจฯ 2) สำรวจปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของหน่วยงานและแนวทางในการพัฒนาหน่วยงานที่บุคลากรปฏิบัติงานอยู่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ บุคลากรที่ทำงานสังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนทั่วประเทศ ซึ่งจำนวนทั้งหมด 2,687 คน แบ่งเป็น บุคลากรกลุ่มผู้อำนวยการจำนวน 53 คน กลุ่มบุคลากรส่วนภูมิภาคจำนวน 2,608 คน (ข้าราชการจำนวน 934 คน พนักงานราชการและลูกจ้างจำนวน 1,615 คน) และกลุ่มบุคลากรส่วนกลางจำนวน 26 คน (ข้าราชการจำนวน 13 คน พนักงานราชการและลูกจ้างจำนวน 12 คน) ในจำนวนนี้แบ่งเป็นสายวิชาการจำนวน 702 คน (ระดับชำนาญการพิเศษจำนวน 60 คน ระดับชำนาญการจำนวน 412 คน และระดับปฏิบัติการจำนวน 230 คน) สายอำนวยการจำนวน 142 คน (ระดับอาวุโสจำนวน 8 คน ระดับชำนาญงานจำนวน 94 คนและระดับปฏิบัติงานจำนวน 40 คน) โดยเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในสถานพินิจที่ไม่มีแรกรับจำนวน 708 คน ในสถานพินิจที่มีแรกรับจำนวน 1,313 คน และในศูนย์ฝึกและอบรมจำนวน 331 คน

การสำรวจครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ 2 รูปแบบ คือ การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ทั้ง 2 ข้อข้างต้น ระยะเวลาที่เก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 2 เดือน ตั้งแต่เดือนตุลาคมถึงเดือน พฤศจิกายน 2555 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ สถิติบรรยายลักษณะของข้อมูลทั่วไป การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการสำรวจพบว่า

1. ระดับความผูกพันในองค์การของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.97) เมื่อแบ่งเป็นรายกลุ่มพบว่า กลุ่มผู้อำนวยการมีระดับความผูกพันในองค์การของอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .35) กลุ่มบุคลากรส่วนภูมิภาคมีระดับความผูกพันในองค์การของอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .69) และกลุ่มบุคลากรส่วนกลางมีระดับความผูกพันในองค์การของอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .47)

2. ปัจจัยทำนายความผูกพันในองค์การของบุคลากรแต่ละกลุ่ม พบว่า กลุ่มผู้อำนวยการปัจจัยที่ร่วมกันทำนายความผูกพันในองค์การ ได้แก่ ได้แก่ การกำหนดกรอบการปฏิบัติงาน และความเข้าใจแนวทางและวิสัยทัศน์ขององค์การ โดย ร่วมกันอธิบายได้ 51% ในกลุ่มบุคลากรส่วนภูมิภาคปัจจัยที่ร่วมกันทำนายความผูกพันในองค์การ ได้แก่ การกำหนดกรอบการปฏิบัติงาน ความเข้าใจแนวทางและวิสัยทัศน์ขององค์การ การเห็นคุณค่าในงานที่ทำ การทำหน้าที่ของผู้บริหารในระดับสูง การทำงาน

ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดย ร่วมกันอธิบายได้ 25% สำหรับกลุ่มบุคลากรส่วนกลางปัจจัยที่ร่วมกันทำนายความผูกพันในองค์กรการ ได้แก่ การกำหนดกรอบการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดย ร่วมกันอธิบายได้ 57%

3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของหน่วยงาน ได้แก่

3.1 ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านจิตใจ ด้านทักษะความสามารถและด้านพฤติกรรม

3.2 ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วย ด้านความคิด เช่น มุมมองและทัศนะ ด้านจิตใจ เช่นการให้ความเป็นธรรม เสมอภาค ให้กำลังใจในการทำงาน และด้านพฤติกรรม เช่น การเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานหลักในการปกครองและหลักในการบริหารงาน

3.3 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ประกอบด้วย ด้านนโยบายในการทำงานของหน่วยงาน ด้านบทบาทและหน้าที่ ด้านงบประมาณ ด้านสวัสดิการ และด้านอัตรากำลัง

3.4 ปัจจัยด้านบรรยากาศในหน่วยงาน ประกอบด้วย ด้านสิ่งแวดล้อม เช่น ห้องทำงาน พร้อมสิ่งอำนวยความสะดวก ภูมิทัศน์ บ้านพักสาธารณูปโภค ด้านความสัมพันธ์ เช่น การกิจกรรมสัมพันธ์ การทำงานเป็นทีม การร่วมแรงร่วมใจบรรยากาศความรักความเอื้ออาทร การมีจิตสาธารณะและจิตสำนึก ด้านการสื่อสาร เช่น ประชาสัมพันธ์แจ้งข่าวภายในหน่วยงาน การติดต่อสื่อสารพูดคุยกัน และด้านความขัดแย้ง เช่น การจัดสรรประโยชน์ การพิจารณาความดีความชอบ

3.5 ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ประกอบด้วย ด้านความรู้ ความเข้าใจและทักษะ ด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ และด้านระบบเครือข่ายและสัญญาณ

4. แนวทางในการพัฒนาหน่วยงานที่บุคลากรปฏิบัติงาน

4.1 การพัฒนาบุคลากร มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้าน ความคิด จิตใจ ทักษะความสามารถและพฤติกรรม โดยด้านความคิด ควรเน้นการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ ทัศนะศึกษา ฝึกงาน สอนงานด้านที่เกี่ยวข้องกับงานตามตำแหน่งหน้าที่ และด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยรวม ส่วนทางด้านจิตใจเน้นการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม ปลูกจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน สร้างทัศนคติเชิงบวก / ส่งเสริมการมีจรรยาบรรณข้าราชการ และมีกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพจิตใจ ได้รับการดูแลด้านจิตใจเช่นสุขภาพจิตของผู้ปฏิบัติงาน การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น เพิ่มผลตอบแทน สวัสดิการ ขยายความก้าวหน้าในอาชีพ รวมทั้งควรสร้างค่านิยมการทำงานใหม่ ด้านทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมนั้น ควรเน้นทั้งพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ทั้งนี้การพัฒนาบุคลากรนั้นควรดำเนินการให้ทั่วถึงทุกระดับ ทุกสายวิชาชีพ

4.2 พัฒนาหน่วยงาน การพัฒนาหน่วยงานต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในด้านต่าง ๆ ด้านสภาพแวดล้อม ควรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้ดีขึ้น ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ควรกำหนดความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน เลื่อนระดับจากลูกจ้างเป็นข้าราชการหากมีความเหมาะสม ด้านผลตอบแทน ควรมีค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ด้านสวัสดิการ ควรมีจัดสรรสวัสดิการมากขึ้น เพิ่มงบประมาณและจัดสรรอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวก นอกจากนี้ควรมอบอำนาจให้ใช้บเพื่อพัฒนาบุคลากร ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงานของบุคลากร ควรมีมาตรการเรื่องความมั่นคงในอาชีพโดยเฉพาะพนักงานราชการ รวมทั้งควรคำนึงถึงความปลอดภัยในการทำงานและการดำเนินชีวิตมากขึ้น สำหรับเรื่องของอัตราค่าจ้างนั้น ควรจัดสรรบุคลากรตามกรอบให้ครบและให้เหมาะสมกับปริมาณงาน เพิ่มความรวดเร็วในการบรรจุ และโอนย้าย และควรมีความชัดเจนเรื่องโยกย้ายและมีการหมุนเวียนโยกย้ายตามวาระ นอกจากนี้ควรเน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่ให้เป็นหนึ่งเดียวและส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งสนับสนุนด้านเทคโนโลยีต่างๆให้เหมาะสมและเพียงพอทั้งเรื่องของความรู้ ทักษะ อุปกรณ์ต่างๆและระบบอินเทอร์เน็ต

4.3 พัฒนาการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ระบบงานโดยการกำหนดบทบาทและหน้าที่แต่ละหน้าที่ให้ชัดเจน การมอบหมายงานควรมีความยุติธรรมและมีความเหมาะสม ลดการบริหารงานที่ล่าช้าและลดขั้นตอนการทำงานที่มากเกินไป มีการตรวจสอบการทำงานและประเมินผลรวมทั้งพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม เน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี สร้างบรรยากาศความรักความเอื้ออาทรโดยเพิ่มกิจกรรมสัมพันธ์มากขึ้น ส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม และการร่วมแรงร่วมใจเพื่อก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันในหน่วยงาน ส่วนด้านการสื่อสารนั้นพูดคุยกันให้มากขึ้น และมีประชาสัมพันธ์แจ้งข่าวภายในหน่วยงานมากขึ้น นอกจากนี้ควรลดความขัดแย้งในหน่วยงานโดยจัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจัดสรรประโยชน์ให้ทั่วถึงพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมให้ทุกคนมีส่วนในการประเมิน และโยกย้ายผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ไปหน่วยงานอื่น นอกจากนี้ในการพัฒนาหน่วยงานต้องมีการพัฒนาด้านการบำบัดเด็กและเยาวชนแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านความเป็นอยู่ของเด็กและเยาวชน เรื่องของการปรับปรุงด้านอาคารนอน และระบบสุขภาพ ด้านการเรียนการสอนควรมีการประสานความร่วมมือทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อรับการสนับสนุนงบประมาณ หรือช่วยเหลือเรื่องการเรียนรู้ทั้งสายสามัญและสายอาชีพแก่เด็กและเยาวชน ด้านการแก้ไข บำบัดฟื้นฟู ควรจำแนกเด็กและเยาวชนตามลักษณะเฉพาะให้ชัดเจน รวมทั้งเปิดโอกาสให้เด็กมีการพัฒนาความคิด สมอง สติปัญญาโดยไม่ปิดกั้นแนวคิดของเด็ก เปิดโอกาสให้เขาได้แก้ไขพฤติกรรมตนเอง อีกทั้งโปรแกรมการบำบัดต้องสามารถปฏิบัติได้จริง แยกกิจกรรมต่างๆให้

เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะของเด็กและเยาวชน นอกจากนี้ควรนำเครือข่ายภายในเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไข บำบัด ฟื้นฟู เด็กและเยาวชนด้วยโดยการมีการประชาสัมพันธ์เพื่อให้สังคมรู้ และเข้าใจถึง เป้าหมาย และกระบวนการปฏิบัติงานในภาพรวมของหน่วยงานและองค์การ พร้อมทั้งการมีส่วนร่วม คลังสมองของคนในท้องถิ่นในการบำบัดเด็กและเยาวชน ตามความเหมาะสมกับแต่ละพื้นที่

4.4 สร้างค่านิยมใหม่ในการทำงาน โดยการสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ