

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง “การพัฒนากระบวนการประสานงานด้านต่างประเทศในทัศนะของบุคลากรกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์” เพื่อศึกษาทัศนะของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านต่างประเทศต่อการพัฒนากระบวนการประสานงานด้านต่างประเทศอย่างสมานฉันท์ ทัศนะของบุคลากรต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร และทัศนะของบุคลากรต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โดยผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลกับประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการระดับ 3 - 8 จำนวน 211 คน จากสำนัก กองกลุ่มตัวอย่าง ภายใต้ส่วนราชการระดับกรม กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และมีผู้ตอบแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 87.7 และนำข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามของประชากรกลุ่มตัวอย่างนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสถิติ ในการคำนวณและวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และหาค่าทางสถิติ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร การทดสอบด้วย t- test และ F- test กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยสรุปภาพรวมได้ ดังนี้

สรุปผลการศึกษา

ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม จำนวน 185 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 166 คน และเป็นเพศชาย จำนวน 19 คน ช่วงอายุที่ตอบแบบสอบถามสูงสุดและต่ำสุดตามลำดับ คือ ระหว่าง 20 – 30 ปี และ ระหว่าง 50 – 60 ปี และเป็นผู้ที่จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท จำนวน 108 คน จบระดับปริญญาตรี จำนวน 75 คน ทั้งนี้ มีอายุราชการสูงสุด ช่วง 6 - 10 ปี จำนวน 41 คน และมีอายุราชการ 36 ปีขึ้นไป เพียง 3 คน

กลุ่มตัวอย่าง รับราชการในสังกัดสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ สำนักงานปลัดกระทรวง สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก

เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ และสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ในจำนวนที่ใกล้เคียงกัน

กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ เป็นข้าราชการในตำแหน่งนักพัฒนาสังคมจำนวน 64 คน และนักสังคมสงเคราะห์ จำนวน 61 คน โดยมีตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับภารกิจด้านต่างประเทศโดยตรงคือ เจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์ เพียง 19 คน

กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ เป็นข้าราชการระดับ 7 จำนวน 71 คน รองลงมาเป็นข้าราชการระดับ 6 จำนวน 41 คน และน้อยที่สุด เป็นข้าราชการระดับ 4 จำนวน 10 คน

แหล่งความรู้และประสบการณ์ด้านการประสานงานที่กลุ่มตัวอย่างเลือกตอบสูงสุด คือ ได้รับความรู้การทำงานด้วยตนเอง รองลงมาตามลำดับ คือ ได้รับความรู้จากสอบถามและการสอนจากผู้รู้ จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารเพิ่มเติม จากกรอบเพิ่มเติม จากหลักสูตรและสถาบันการศึกษา และจากการค้นคว้าด้วยระบบอินเทอร์เน็ต

ทัศนะของบุคลากรต่อการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์

การศึกษาค้นคว้าพัฒนากระบวนการประสานงานด้านต่างประเทศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนะต่อการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์ โดยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.91 และส่วนใหญ่ ร้อยละ 88.6 มีความเห็นด้วยในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยที่ 4.13 ต่อการกำหนดขอบเขตหน้าที่อย่างชัดเจน และมีระดับความเชื่อในระดับมากที่เท่ากันว่าการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนจะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันและการกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบจะช่วยให้ผู้ทำงานทำหน้าที่ด้วยความเข้าใจกัน และรองลงมาตามลำดับ ร้อยละ 75.1 มีความเห็นด้วยในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยที่ 4.03 ต่อการมอบหมายผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสมรับผิดชอบการปฏิบัติงาน โดยกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยมากที่สุดและเห็นด้วยมากในระดับที่ใกล้เคียงกันตามลำดับว่า การมอบหมายผู้ปฏิบัติงานด้านต่างประเทศ ควรจะต้องมีความรู้ภาษาอังกฤษเป็นพิเศษ และเห็นด้วยมากที่สุดตามลำดับ ว่าผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งในการประสานงาน และเห็นด้วยมากเท่ากัน ว่าการจัดให้มีเจ้าหน้าที่ประสานงานด้านต่างประเทศโดยเฉพาะจะทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จได้รวดเร็วขึ้น และ ขวัญและกำลังใจที่ดีของผู้ปฏิบัติงานเกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตน

กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 71.9 มีความเห็นด้วยในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยที่ 3.90 ต่อการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยมีจำนวนผู้เลือกตอบสูงสุดและเห็นด้วยมากกว่า ถ้าผู้ปฏิบัติงานเข้าใจวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจนจะช่วยลดปัญหาการทำงานที่ซ้ำซ้อนกัน และมีความเห็นด้วยมากที่สุดและมากจำนวนที่ใกล้เคียงกันว่า หากเจ้าหน้าที่ทราบเป้าหมายของงานที่ทำจะช่วยให้การทำงานมีเอกภาพและมุ่งสู่จุดหมายเดียวกัน และถ้าองค์กรกำหนดวัตถุประสงค์ตามภารกิจที่ชัดเจน จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจสิ่งที่ต้องดำเนินการมากขึ้น

กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 61.1 มีความเห็นด้วยในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยที่ 3.80 ต่อการกำหนดขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยมีจำนวนผู้เลือกตอบสูงสุดและความเห็นด้วยมากกว่า การยึดถือกฎ ระเบียบและธรรมเนียมเดียวกันช่วยให้การทำงานถูกต้องตามขั้นตอน และมีจำนวนผู้เห็นด้วยมากเท่ากันรองลงมาว่า ถ้ามีการกำหนดขั้นตอนการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจน จะได้รับความร่วมมืออย่างเต็มที่และถ้ามีการกำหนดแผนผังหน้าที่จะช่วยให้การทำงานได้อย่างละเอียดรอบคอบมากขึ้น

กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 52.4 มีความเห็นด้วยในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยที่ 3.70 ต่อการกำหนดความสัมพันธ์การบังคับบัญชาภายในองค์กร โดยมีจำนวนผู้มีความเห็นด้วยมากในระดับที่ใกล้เคียงกันตามลำดับว่า 1) การประชุมร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยบรรยากาศสบายๆ ทำให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน 2) การที่ผู้บังคับบัญชามีความชำนาญทางวิชาการ ช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามั่นใจว่าการปฏิบัติงานไม่ผิดพลาด และ 3) การควบคุมงานของผู้บังคับบัญชาช่วยให้การทำงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

ทัศนคติของบุคลากรต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร

การศึกษาการพัฒนากระบวนการประสานงานด้านต่างประเทศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร โดยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยที่ 4.02 ส่วนใหญ่ ร้อยละ 87.0 มีความเห็นด้วยในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยที่ 4.24 ต่อวิธีการบริหารทรัพยากรการบริหารด้านบุคลากร ซึ่งมีระดับความเห็นด้วยมากที่สุด ว่าบุคลากรควรจะได้รับโอกาสเพิ่มพูนความรู้ตนเองเพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงาน และบุคลากรควรได้รับการเสริมสร้างขวัญ เพื่อทำให้มีกำลังใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ โดยมีความเห็นด้วยมากที่สุดที่ใกล้เคียงกันตามลำดับในเรื่อง 1) ควรมีการมอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาไปปฏิบัติเพื่อความรวดเร็ว

- 2) ถ้าบุคลากรมีความทุ่มเทจิตใจในการทำงานช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ และ
 3) กิจกรรม การพบปะสังสรรค์ ช่วยสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงานของบุคลากร

กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 81.1 มีความเห็นด้วยในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยที่ 4.07 ต่อวิธีการบริหารทรัพยากรการบริหารด้านการจัดการ โดยมีความเห็นด้วยมากระดับที่ใกล้เคียงกันตามลำดับ คือ 1) ทรัพยากรทางการบริหาร ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จ 2) ถ้าองค์กรไม่มีการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบ จะทำให้การทำงานไม่ราบรื่น 3) การทำงานจะสำเร็จได้ ต้องมีงบประมาณดำเนินการตามแผนงานอย่างเพียงพอ และ 4) ความก้าวหน้าในการทำงานขององค์กรสัมพันธ์กับการกำหนดแผนด้านงบประมาณ และมีความเห็นด้วยมากและมากที่สุดจำนวนที่ใกล้เคียงกัน ว่าถ้าองค์กรมีบุคคลที่มีศักยภาพเหมาะสมกับงาน จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 77.8 มีความเห็นด้วยในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยที่ 4.04 ต่อวิธีการบริหารทรัพยากรการบริหารด้านวัสดุอุปกรณ์ โดยมีความเห็นด้วยมากระดับที่ใกล้เคียงกันตามลำดับ คือ 1) ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย ช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ 2) การทำงานจะเรียบร้อยราบรื่นได้ หน่วยงานจะต้องมีการบริหารจัดการด้านวัสดุอุปกรณ์ที่ดี 3) ถ้าหน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยจะช่วยให้การปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้น 4) การทำงานสำเร็จได้ตามกำหนดเวลาต้องมีวัสดุอุปกรณ์ที่ดี และ 5) เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นไม่เพียงพอต่อการทำงานทำให้งานมีอุปสรรค

กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 51.9 มีความเห็นด้วยในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยที่ 3.74 ต่อวิธีการบริหารทรัพยากรการบริหารด้านงบประมาณ โดยมีความเห็นด้วยมากระดับที่ใกล้เคียงกันตามลำดับ คือ 1) ควรใช้วิธีการควบคุมงบประมาณเป็นเครื่องมือช่วยให้การปฏิบัติงานตามโครงการ/กิจกรรมประสบผลสำเร็จ 2) วิธีการงบประมาณจะช่วยให้การดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดสำเร็จด้วยดี 3) วิธีการงบประมาณเป็นเครื่องมือพิจารณาค่าใช้จ่ายตามแผนงานที่มีประสิทธิภาพ และ 4) ระบบงบประมาณช่วยให้การทำงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ถูกต้องมากขึ้น และบุคลากรจำนวนมากที่สุดมีความเห็นด้วย ว่าองค์กรให้ความสำคัญกับการกำหนดแผนการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเหมาะสมกับภารกิจด้านต่างประเทศในระดับปานกลาง

ทัศนคติของบุคลากรต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

การศึกษาการพัฒนากระบวนการประสานงานด้านต่างประเทศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โดยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.88 บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 81.1 มีความเห็นด้วยในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยที่ 4.07 ต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการ และมีความเห็นด้วยมาก ว่าผู้ปฏิบัติงานจะต้องรับรู้กฎ ระเบียบ

การปฏิบัติงานเหมือนๆ กัน โดยมีความเห็นด้วยมากในเรื่องใกล้เคียงกันตามลำดับ คือ

- 1) แผนการทำงานที่ชัดเจนจะช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างสอดคล้องกัน
- 2) ระบบการทำงานที่ดีจะทำให้เกิดความร่วมมือที่ดี
- 3) ถ้ามีลายลักษณ์อักษรและขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจนจะช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนหรือการเกี่ยงงาน และ
- 4) ถ้าไม่มีรูปแบบพิธี ฎ ระเบียบ สำหรับยึดถือปฏิบัติ จะทำให้การทำงานขาดความถูกต้อง

กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 67.0 มีความเห็นด้วยในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยที่ 3.90 ต่อระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร และมีความเห็นด้วยมากในแต่ละเรื่องตามลำดับ คือ

- 1) การติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานจะช่วยให้งานสำเร็จด้วยดี
- 2) การสนทนาและการสู้กันฟังช่วยให้บุคลากรทำงานได้ดีและมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน
- 3) สัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกันเกิดจากความเป็นส่วนตัว
- 4) การติดต่อกันโดยไม่มีรูปแบบที่เคร่งครัดจะทำให้การทำงานสะดวกมากขึ้น และ
- 5) การติดต่อกันภายในองค์กรช่วยให้การทำงานสำเร็จได้ง่ายและเร็วกว่าการติดต่อภายนอกองค์กร

กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 54.1 มีความเห็นด้วยในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยที่ 3.77 ต่อระบบการติดต่อสื่อสารภายนอกองค์กร และมีความเห็นด้วยในระดับมากตามลำดับว่า

- 1) การถือปฏิบัติตามกฎ ระเบียบจะช่วยให้การประสานงานร่วมกันมีความถูกต้องตรงกัน
- 2) การติดต่อสื่อสารที่ดีจะช่วยให้การทำงานเกิดเอกภาพ และ
- 3) การติดต่อสื่อสารด้วยลายลักษณ์อักษรจำเป็นสำหรับการทำงาน

กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 50.8 มีความเห็นด้วยในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยที่ 3.79 ต่อระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร และมีความเห็นด้วยในระดับมากตามลำดับว่า

- 1) การใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวประสานงานในระดับเดียวกันจะใช้เวลาในการปฏิบัติงานสั้นลง
- 2) แรงจูงใจในการทำงานที่ดีเกิดจากผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา และ
- 3) การพูดคุยสังสรรค์ร่วมกันนอกเวลาจะช่วยให้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน

ภาพรวมของผลการศึกษาระบบการพัฒนาระบบงานด้านต่างประเทศในทัศนะของบุคลากรกระทรวงการพัฒนาระบบงานและความมั่นคงของมนุษย์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยมาก ต่อการพัฒนาระบบงานประสานงานอย่างสมานฉันท์ มีค่าเฉลี่ยที่ 3.91 และมีความเห็นด้วยมากที่สุดต่อการกำหนดขอบเขตหน้าที่อย่างชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 88.6 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยมากที่สุดต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร มีค่าเฉลี่ยที่ 4.02 และมีความเห็นด้วยมากที่สุดต่อวิธีการบริหารทรัพยากรการบริหารด้านบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 87.0 และกลุ่มตัวอย่างมี

ความเห็นด้วยมากที่สุดต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยที่ 3.88 และมีความเห็นด้วยมากที่สุด ต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการ คิดเป็นร้อยละ 81.1

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างข้อมูลพื้นฐานของประชากรกลุ่มตัวอย่างกับทัศนคติของบุคลากรต่อการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์ วิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร และระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลพื้นฐานของประชากรกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่งปัจจุบัน และระดับชั้น (ซี) กับทัศนคติที่มีต่อการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์ วิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร และระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งแสดงว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่งปัจจุบัน และระดับชั้น (ซี) ของบุคลากรไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์ ไม่มีความสัมพันธ์กับวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร และไม่มีความสัมพันธ์กับระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างแหล่งความรู้และประสบการณ์ด้านการประสานงานกับทัศนคติของบุคลากรต่อการพัฒนากระบวนการประสานงานด้านต่างประเทศ วิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร และระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแหล่งความรู้และประสบการณ์ด้านการประสานงานที่ได้รับจากหลักสูตรการศึกษาและสถาบันการศึกษา กับทัศนคติของบุคลากรต่อการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($P = 0.10$) แต่เมื่อเปรียบเทียบกับทัศนคติของบุคลากรต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร และกับทัศนคติของบุคลากรต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($P = .042^*$ และ $P = .014^*$ ตามลำดับ)

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแหล่งความรู้และประสบการณ์ด้านการประสานงาน ที่ได้รับการทำางานด้วยตนเอง กับทัศนคติของบุคลากรต่อการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์ และทัศนคติของบุคลากรต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($P = .255$ และ $P = .201$ ตามลำดับ) แต่พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($P = .014^*$) เมื่อเปรียบเทียบกับ ทักษะของบุคลากรต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบเปรียบเทียบแหล่งความรู้และ ประสบการณ์ด้านการประสานงานที่ได้รับจากแหล่งความรู้นอกเหนือจากที่กล่าวข้างต้น ทักษะของบุคลากรต่อการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์ ทักษะของบุคลากรต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร และทักษะของบุคลากรต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มี ประสิทธิภาพ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ดังนั้น เฉพาะแหล่งความรู้และประสบการณ์ด้านการประสานงาน ที่บุคลากรได้รับจาก หลักสูตรการศึกษา สถาบันการศึกษา กับทักษะของบุคลากรต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร และทักษะของบุคลากรต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($P = .042$ และ $.014$ ตามลำดับ) แสดงว่ามีความสัมพันธ์กับ วิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหารและระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้ง แหล่งความรู้และประสบการณ์ด้านการประสานงาน ที่บุคลากรได้รับจากการทำงานด้วยตนเองกับ ทักษะของบุคลากรต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ 0.05 ($P = .014$) แสดงว่ามีความสัมพันธ์กับวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร

ข้อเสนอแนะ

ผลที่ได้จากการศึกษา เรื่อง “การพัฒนากระบวนการประสานงานด้านต่างประเทศใน ทักษะของบุคลากรกระทรวงการพัฒนาลังคมและความมั่นคงของมนุษย์” ทำให้ทราบถึงทักษะของ บุคลากร ที่มีต่อการพัฒนากระบวนการประสานงานด้านต่างประเทศอย่างสมานฉันท์ ทักษะของ บุคลากรที่มีต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร และทักษะของบุคลากรที่มีต่อระบบการ ติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ผู้ศึกษาขอเสนอข้อเสนอแนะจากการประมวลผลการศึกษา ดังนี้

ข้อเสนอแนะต่อกระทรวงการพัฒนาลังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อการพัฒนากระบวนการ ประสานงานด้านต่างประเทศ ด้วยการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์

1. ควรมีการกำหนดและทบทวน นโยบาย แผนงาน ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ และการมอบหมายองค์การและบุคลากรผู้รับผิดชอบการดำเนินงานด้านต่างประเทศอย่างชัดเจน เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปใน

ทิศทางเดียวกันและมีความสอดคล้องกัน และช่วยให้ผู้ที่รับผิดชอบดำเนินการทำงานด้วยความเข้าใจมากขึ้น ลดความขัดแย้ง ความซ้ำซ้อน และการเกี่ยงงาน

2. ควรมอบหมายผู้มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับงาน และเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีทำหน้าที่ประสานงาน โดยเฉพาะการประสานงานด้านต่างประเทศ ผู้ประสานงานควรจะต้องมีความรู้ภาษาอังกฤษเป็นพิเศษ

3. ผู้ปฏิบัติงานด้านต่างประเทศควรได้รับการพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อพัฒนาการทำงานอยู่ตลอดเวลา เช่น การศึกษาต่อ การอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ด้านภาษา ด้านเทคโนโลยี ด้านวิชาการ ฯลฯ

4. ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้จัดกิจกรรมและพบปะสังสรรค์ด้วยกัน เพื่อการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดี

5. ควรกำหนดแผนผังหน้าที่ และแจ้งเวียนกฎ ระเบียบ คำสั่งการ สำหรับเป็นแนวทางการปฏิบัติงานให้ทราบอย่างทั่วถึงและยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด เพื่อให้การทำงานมีความถูกต้องเป็นไปตามขั้นตอน และทันตามกำหนดเวลา เป็นต้น

6. ควรมีโอกาสประชุมร่วมกันในลักษณะที่ไม่เป็นทางการเป็นประจำ เพื่อสร้างความเข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตรงกัน และสร้างความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดมากขึ้นระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะต่อกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อการพัฒนาระบบงานประสานงานด้านต่างประเทศ ด้วยการพัฒนาวិธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร

1. ควรมีแผนงาน กิจกรรม หรือหลักสูตร สำหรับการประชุม สัมมนา ฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ รวมทั้งเพื่อพัฒนาการทำงาน

2. ควรมีการกำหนดแผนงานด้านงบประมาณให้สอดคล้องกับภารกิจ และควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สำหรับยึดถือเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน

3. ควรยึดถือกฎ ระเบียบการใช้จ่ายเงินงบประมาณ ในการทำงานให้เป็นอย่างประหยัดและถูกต้อง

4. ควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์พื้นฐานจำเป็นสำหรับการดำเนินงานที่ทันสมัยและเหมาะสมกับการใช้งานอย่างเพียงพอ เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร โทรศัพท์ โทรสาร เป็นต้น

5. ควรให้ความสำคัญต่อการกำหนดแผนการงบประมาณด้านต่างประเทศ โดยคำนึงถึงความถูกต้องและจำเป็นสำหรับการวางแผนการดำเนินงานและใช้ประโยชน์ในโอกาสต่อไป

ข้อเสนอแนะต่อกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อการพัฒนากระบวนการประสานงานด้านต่างประเทศ ด้วยการพัฒนาระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

1. ควรมีการวางแผนและทำความเข้าใจในกระบวนการติดต่อสื่อสารที่ถูกต้องเหมาะสมเพื่อยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และมีการกำหนดขั้นตอนการติดต่อสื่อสารที่ถูกต้องชัดเจน

2. ควรอนุโลมให้มีการติดต่อกันโดยไม่มีรูปแบบที่เคร่งครัด ในกรณีที่มีการประสานงานจำเป็นและเร่งด่วน เพื่อจะทำให้การทำงานสะดวกรวดเร็วมากขึ้น

3. ควรกำหนดรูปแบบและขั้นตอนการประสานงานในเรื่องเดียวกันที่มีความรับผิดชอบร่วมกันหลายส่วนให้มีความสอดคล้องกัน

4. ควรจัดให้มีกิจกรรมนอกเวลางานในการพบปะ สังสรรค์ร่วมกันเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร และมีความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

การศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาการดำเนินงานหรือประสานงานด้านต่างประเทศ ภายใต้กรอบความร่วมมือที่เกี่ยวข้อง เป็นการศึกษาด้านใดด้านหนึ่งเฉพาะกรณี เช่น กรอบสหประชาชาติว่าด้วยด้านการพัฒนาสังคม กรอบเอเปคว่าด้วยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือกรอบอาเซียนว่าด้วยด้านเด็กและเยาวชน เป็นต้น