

การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานตามนโยบายแก้ไขปัญหาคะงาน : ศึกษาเฉพาะผลผลิตประชาชนได้รับการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานตามนโยบายแก้ไขปัญหาคะงาน ตามผลผลิตการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำ 2) เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานตาม โครงการภายใต้นโยบายแก้ไขปัญหาคะงาน 7 โครงการ ได้แก่ โครงการการวางแผนงานเพื่อให้คนไทยมีงานทำ (E-job on the Move) โครงการแนะแนวอาชีพระดับหมู่บ้าน โครงการสร้างอาชีพใหม่ให้คนว่างงาน โครงการส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน โครงการจัดหาแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว โครงการจัดหางานพิเศษ เช่น สำหรับผู้พิการ โทษ นักเรียน นักศึกษา คนพิการ และ โครงการนัดพบแรงงานย่อย 3) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานตามนโยบายแก้ไขปัญหาคะงานตามผลผลิตประชาชนได้รับการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำ

การศึกษาครั้งนี้ ประชากรที่ศึกษา เป็นเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการมีงานทำ ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานจัดหางานจังหวัด 75 จังหวัด และที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1-10 ซึ่งประชากรทั้งหมดเป็นหน่วยในการศึกษารวมจำนวน 85 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติ F-test และ t-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการศึกษา

1. เจ้าหน้าที่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มากกว่าครึ่งมีอายุ 46 ปีขึ้นไป การศึกษาส่วนใหญ่จบระดับปริญญาตรี และสมรสแล้ว เป็นข้าราชการระดับ 7 มากกว่าระดับ 6 ครั้งต่อครั้งมีประสบการณ์ไม่เกิน 5 ปี และมากกว่า 5 ปี

2. การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานตามนโยบายแก้ไขปัญหาคะงานตามผลผลิตประชาชนได้รับการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ได้แก่ ด้านการติดต่อประสานงาน ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการวางแผนดำเนินงาน ด้านการตัดสินใจ และด้านการประเมินผลงาน

3. ระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางาน ตามโครงการภายใต้นโยบายแก้ไขปัญหาคะงาน 7 โครงการ เรียงลำดับตามระดับการปฏิบัติงานจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) โครงการนัดพบแรงงานย่อย ($\bar{X} = 4.30$) 2) โครงการแนะแนวอาชีพระดับหมู่บ้าน ($\bar{X} = 4.16$) 3) โครงการการวางแผนแรงงานแก่คนให้คนไทยมีงานทำ (E-job on the Move) ($\bar{X} = 4.12$) 3) โครงการสร้างอาชีพใหม่ให้คนว่างงาน ($\bar{X} = 4.12$) 5) โครงการส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน ($\bar{X} = 3.86$) 6) โครงการจัดหาแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว ($\bar{X} = 3.83$) และ 7) โครงการจัดหางานพิเศษ เช่น สำหรับผู้พิการ โทษ นักเรียน นักศึกษา คนพิการ ($\bar{X} = 3.81$)

4. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานตามนโยบายแก้ไขปัญหาคะงานตามผลผลิตการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำ ได้แก่

ระดับการศึกษา : เจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจะมีระดับการปฏิบัติงานสูงกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาไม่เกินปริญญาตรี

การสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก : เจ้าหน้าที่ที่ระบุว่าได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกน้อยจนถึงได้รับการสนับสนุนในระดับปานกลาง จะมีระดับการปฏิบัติงานตามนโยบายน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่ระบุว่าได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. กรมการจัดหางานควรวางแผนในการประเมินและติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งการประเมินระหว่างการทำงาน (On Going Evaluation) เพื่อจะได้นำผลการประเมินมาปรับแผนการทำงาน และควรมีการประเมินผลหลังจากการทำงานตามแผนงานหรือโครงการเมื่อสิ้นสุดการทำงานทุกขั้นตอนแล้ว (Post Evaluation) เพื่อจะได้นำผลการประเมินมาปรับเพื่อการวางแผนในการทำงานในปีต่อไป

2. กรมการจัดหางานควรมีการจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรของกรมอยู่เสมอ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรมีองค์ความรู้ใหม่ๆ ซึ่งเป็นการปรับตัวให้เท่าทันกับกระแสโลกาภิวัตน์ ถือเป็นการเพิ่มศักยภาพและสมรรถนะขององค์กร หรือจัดให้มีทุนการศึกษาแก่เจ้าหน้าที่ในการศึกษาเพิ่มเติม

The objectives of the study were : (1) to examine the work performance of the officials of the Department of Employment according to the poverty alleviation policy on the basis of the outcome of the occupational promotion and employment service. 2) to measure their work performance in seven projects, which were the E-job on the Move Project, the Village Occupation Consulting Service, the New Occupation Creation for the Jobless, the Home Work Project, the Replacement of Foreign Labor by Thai Labor Project, the Part-time Job Project for the discharged, Pupils , Students, the handicapped and the Labor Sub-meeting Project. 3) to identify the factors affecting the work performance of the officials of the Department of Employment.

The population of the study was 85 heads of the employment promotion divisions working in the employment offices in 75 provinces and in the Bangkok employment offices areas 1-10. Each item of the population was a unit of analysis. A questionnaire was employed to collect the data. Percentage, mean, and standard deviation were used to describe the data and t-test and F-test to test the hypotheses.

The findings were summed up as follows:

1. The female officials outnumbered the male ones. More than half were 46 years or more. Most of them had a Bachelor's degree and were married. The officials of Level 7

outnumbered those of Level 6. Half of them had work experience of less than 5 years and the other half had work experience of more than 5 years.

2. The officials' work performance was found to be at a rather high level. The aspects that were carried out at a rather high level were coordination, budget management, planning and decision making, and evaluation.

3. The work performance level could be ranked from the highest mean to the lowest as follows: 1) the Labor Sub-meeting Project ($\bar{X} = 4.30$), 2) the Village Occupational Consulting Service Project ($\bar{X} = 4.16$), 3) the E-job on the Move Project ($\bar{X} = 4.12$), 4) the New Occupation Creation for the Jobless Project ($\bar{X} = 4.12$), 5) the Home Work Project ($\bar{X} = 3.86$), 6) the Replacement of Foreign Labor by Thai Labor Project ($\bar{X} = 3.83$), and 7) the Part-Time Job Project for the Discharged, Pupils, Students, the Handicapped ($\bar{X} = 3.81$).

4. The factors affecting the officials' work performance were as follows:

Education : The officials with a higher education than a Bachelor's degree had a higher work performance level than those whose education was not beyond a Bachelor's degree.

Support from outside organizations : The officials who stated that they received low to moderate support from outside organizations had a lower work performance than those who stated that they received "very strong" support from outside.

Recommendations

1. The Department of Employment should make an on-going evaluation as well as post-evaluation so that the results will be used to improve the operational plan both during and after the project implementation.

2. The Department of Employment should always develop its officials' knowledge and skills so that they will have modern knowledge and skills to keep up with globalization and to increase the organization's efficiency. Fellowships or scholarships should be granted to those who want to further their studies.