



ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาระบบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการสำนักพัฒนาระบบบริหารงาน
บุคคลส่วนท้องถิ่น สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ชลพิณท์ ชลธิ*

กฤษณ์ รักษาติเจริญ**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาปัจจัย และแนวโน้มด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กลุ่มเป้าหมายเป็นข้าราชการภายในสำนักฯ จำนวน 59 คน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ Chi-Square Test ผลการวิจัยพบว่า การฝึกอบรมด้านคอมพิวเตอร์ ไม่มีการนำระบบสารสนเทศด้วยคอมพิวเตอร์มาใช้ในองค์กร ปัจจัย ได้แก่ วุฒิการศึกษา ส่วนงานที่รับผิดชอบ ทักษะเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ ประสบการณ์อบรมด้านคอมพิวเตอร์ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีในองค์กร งบประมาณที่สนับสนุนเทคโนโลยี การฝึกอบรมความรู้ด้านเทคโนโลยี และแนวโน้มอาจมีการกำหนดผู้ที่รับผิดชอบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของแต่ละส่วนราชการอย่างชัดเจน

คำสำคัญ : เทคโนโลยีสารสนเทศ/ ระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น/ กรมส่งเสริมการปกครอง
ท้องถิ่น

* นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล

** อาจารย์ ดร., คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, อาจารย์ที่ปรึกษา



Correlating Factors of Information Technology for Developing Human Resource of the Local Administration. A Case Study: Bureau of Local Personnel System Development, Department of Local Administration

Chonlapin Chonlatee^{*}
Krish Rugchatjaroen^{}**

Abstract

This research aimed to study problems, factors, and trends in information technology related to local personnel administration management of The Department of Local Administration. In this research, the sample consisted of 59 government officers in Bureau of Local Government Personnel Development. As both a qualitative and a quantitative research, the research instruments were questionnaires and interviews was use Chi-Square Test static to analyze data. The results of this research revealed that 1. There was a problem in computer training, there was no training using the computer to improve HR division 2. The factors were ; education, personal duties, computer experience, computer skill, progress of information technology and budget for support and the improvement of information technology learning. 3. The trends of information technology in the improvement of local personnel administration management may assign someone for responsibility in information technology.

Keywords: Information Technology / Local Government Personnel Development / Department of Local Administration

บทนำ

จากการบริหารงานของภาครัฐในปัจจุบัน ยังไม่ได้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานและการให้บริการประชาชนมากนัก ทำให้การให้บริการประชาชนบางส่วนมีปัญหาด้านความถูกต้องและรวดเร็ว จึงจำเป็นต้องเสริมสร้างความทันสมัยในการบริหารงานภาครัฐและการบริการประชาชน ให้เป็นรูปแบบของรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ที่สมบูรณ์ ภายใต้แนวคิดของการยึดประชาชนพลเมืองเป็นหลักที่สามารถให้บริการประชาชนได้ตลอดเวลา ไม่มีวันหยุด ซึ่งมาตรการการเสริมสร้างระบบราชการให้ทันสมัยตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2546 – พ.ศ. 2550 ได้สนับสนุนให้ส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจพัฒนาตนเองให้เป็นองค์กรสมัยใหม่ ที่สามารถประยุกต์ใช้ประโยชน์เทคโนโลยี

^{*} M.P.A Student, (Public Policy and Public Management), Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University

^{**} Lecturer, Dr., Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University, Adviser



สารสนเทศสมัยใหม่ในการบริหารงาน ประสานงาน ส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการบริการรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ที่ง่าย สะดวก รวดเร็ว โปร่งใส และซื่อสัตย์ต่อผู้ใช้บริการ ส่งเสริมและกำหนดมาตรฐานการให้บริการของรัฐในระดับสำนักงานให้มีประสิทธิภาพ ถูกต้อง และรวดเร็ว ในรูปแบบของศูนย์บริการอิเล็กทรอนิกส์แบบครบวงจร รวมถึงให้มีการศึกษาวิจัย และเสนอแนะให้มีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและอนุบัญญัติที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารงานโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการให้บริการรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ ต่อมาแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2556 – พ.ศ. 2561 ได้พัฒนางานบริการของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐสู่ความเป็นเลิศ เพื่อให้ประชาชนมีความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการ โดยออกแบบการบริการที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมมาใช้เพื่อให้ประชาชนสามารถใช้บริการได้ง่ายและหลากหลายรูปแบบ เน้นการบริการเชิงรุกที่มีปฏิสัมพันธ์โดยตรงระหว่างภาครัฐและประชาชน การให้บริการแบบเบ็ดเสร็จอย่างแท้จริง พัฒนาระบบการจัดการข้อร้องเรียนให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งเสริมสร้างวัฒนธรรมการบริการที่เป็นเลิศ (กระทรวงมหาดไทย, 2551, น. 24)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศใดบ้างที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เนื่องจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในภาครัฐประสบปัญหามากมายในช่วงเวลาหลายปีที่ผ่านมา โดยเฉพาะในด้านการสื่อสารข้อมูลและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงการขาดบุคลากรด้านเทคนิคสำหรับการดูแลระบบสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ นอกจากนั้น รูปแบบของข้อมูลและซอฟต์แวร์ที่ใช้ก็ยังขาดความเป็นมาตรฐาน ทำให้ไม่สามารถใช้งานร่วมกันได้ระหว่างหลายกระทรวง หลายกรม ซึ่งข้าราชการนับเป็นหนึ่งอาชีพที่มีบทบาทต่อการพัฒนาประเทศเป็นอย่างมาก ทั้งในด้านการกำหนดนโยบาย การให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน ซึ่งการบริหารจัดการต่าง ๆ ต้องเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทันท่วงทีสภาพสังคมในปัจจุบัน และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี ทำให้เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในแวดวงข้าราชการอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของระบบราชการคือ มีการปฏิบัติงานที่มีขั้นตอนมาก และค่อนข้างล่าช้า สาเหตุที่เลือกศึกษาข้าราชการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพราะเป็นหน่วยงานที่มีการติดต่อสื่อสาร การให้บริการด้านข้อมูลข่าวสาร คำปรึกษา แนะนำแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ได้มาตรฐาน แต่ปรากฏว่ายังเกิดความล่าช้าในการติดต่อสื่อสารกันระหว่างส่วนงานราชการภายในสำนักฯ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่ง



อาจเกิดจากปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งผลของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
3. เพื่อศึกษาแนวโน้มด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในอนาคต

แนวคิดและทฤษฎีของการวิจัย

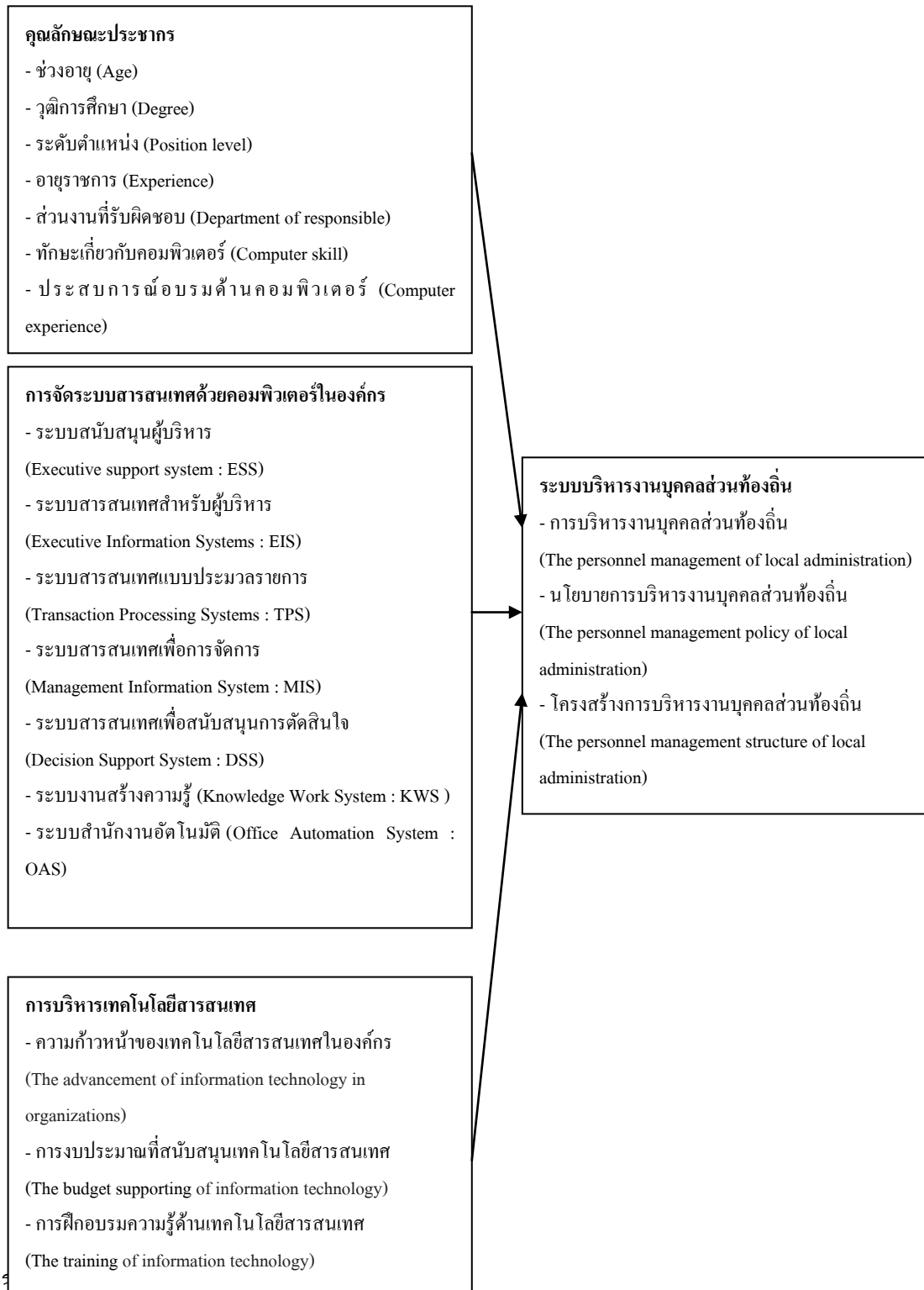
ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและทฤษฎี และค้นคว้าเอกสารรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ แนวคิดเรื่องการจัดระบบสารสนเทศด้วยคอมพิวเตอร์ในองค์กร แนวคิดเรื่องการบริหารงานบุคคล แนวคิดเรื่องการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น นโยบายและแผนเทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามภาพที่ปรากฏในภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม





การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีการทางสถิติ การสำรวจโดยการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) และการสัมภาษณ์ ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยโดยการแจกแบบสอบถามคือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จำนวน 59 คน และการสัมภาษณ์ โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกคือ ผู้อำนวยการส่วนแต่ละส่วนที่อยู่ภายในสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จำนวน 9 คน สถานที่เก็บข้อมูล คือ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมในครั้งนี้ คือ

1) แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีคำถามชนิดปลายปิด โดยแบ่งโครงสร้างคำถามออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะประชากร ได้แก่ ช่วงอายุ วุฒิการศึกษาระดับตำแหน่ง อายุราชการ ส่วนงานที่รับผิดชอบ ทักษะเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ และประสบการณ์อบรมด้านคอมพิวเตอร์ ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการจัดระบบสารสนเทศด้วยคอมพิวเตอร์ในองค์กร ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

2) การสัมภาษณ์ แบบสัมภาษณ์จะมี 2 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับคุณลักษณะประชากรเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ และส่วนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัญหาและแนวโน้มด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้มีการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาและตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อน



นำไปสอบถามในการเก็บข้อมูลจริง และหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญจากการให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามการวิจัย จากนั้นนำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบข้อมูล ลงรหัส และประมวลผลข้อมูล คือนำข้อมูลที่ผ่านการลงรหัสเรียบร้อยแล้วมาบันทึกเข้าไฟล์โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน

3. การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของการบรรยายลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้ โดยจะต้องเก็บข้อมูลมาทั้งหมดหรือทุกหน่วยประชากรเป้าหมาย และไม่ใช้ผลที่ได้ไปอ้างอิงกับข้อมูลกลุ่มอื่น ๆ โดยจะใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างง่ายมาบรรยายลักษณะของข้อมูลซึ่งมีการคำนวณไม่ยุ่งยาก

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statics) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลบางส่วนซึ่งเรียกว่า ตัวอย่าง และข้อมูลจากตัวอย่างนี้จะเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมดตลอดจนกระบวนการต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่ผลสรุปเกี่ยวกับประชากร เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) โดยกำหนดค่าการตัดสินใจในการทดสอบสมมติฐานไว้ที่ระดับ 0.05 ได้วิเคราะห์โดยสถิติทดสอบ Chi-Square Test เพื่อทดสอบอิทธิพล ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ปัญหาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้แก่ การฝึกอบรมด้านคอมพิวเตอร์ และไม่มีการนำระบบสารสนเทศด้วยคอมพิวเตอร์ในองค์กรมาใช้ในการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นอย่างแพร่หลาย

2. ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ วุฒิการศึกษา ส่วนงานที่รับผิดชอบ ทักษะเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ ประสบการณ์อบรมด้านคอมพิวเตอร์ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีในองค์กร งบประมาณที่สนับสนุนเทคโนโลยี และการฝึกอบรมความรู้ด้านเทคโนโลยี



3. แนวโน้มด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในอนาคต อาจมีการกำหนดผู้ที่รับผิดชอบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของแต่ละส่วนราชการอย่างชัดเจนกำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จัดให้มีการฝึกอบรมด้านคอมพิวเตอร์ การแต่งตั้งผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูง (CIO) และคณะกรรมการการบริหารและจัดหาระบบคอมพิวเตอร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อจัดตั้งระบบสารสนเทศทางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ตามโครงการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ระยะที่1 เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศ การติดตั้งอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ต่างๆ

การอภิปรายผล

1. ปัญหาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้แก่ การฝึกอบรมด้านคอมพิวเตอร์ อาจเกิดจากข้าราชการไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องมีการฝึกอบรมด้านคอมพิวเตอร์ และไม่ให้ความสำคัญของการนำความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนาศักยภาพของตนเอง รวมถึงการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น รวมถึงผู้อำนวยการสำนักฯ ไม่มีการสนับสนุนการฝึกอบรมด้านคอมพิวเตอร์ให้แก่ข้าราชการ ขาดความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศภายในสำนักฯ ให้เข้มแข็งและมีศักยภาพ ส่งผลให้ขาดบุคลากรที่รับผิดชอบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นโดยตรง

จากการสัมภาษณ์อีกประเด็นที่น่าสนใจ คือการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการฝึกอบรมด้านคอมพิวเตอร์นั้นไม่ทั่วถึง ทั้งการฝึกอบรมภายในหน่วยงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเอง และจากหน่วยงานภายนอก รวมถึงการที่ข้าราชการไม่มีเวลาอย่างเพียงพอในการเข้ารับการฝึกอบรม เนื่องจากมีภาระงานที่รับผิดชอบมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริศักดิ์ สุขชั้น (2540, บทคัดย่อ. น.ง) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การนำนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งชาติไปปฏิบัติ : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผลการศึกษาพบว่า หน่วยงานที่สังกัดของข้าราชการ ความเต็มใจของผู้ปฏิบัติ ศักยภาพขององค์กร และประสบการณ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อการนำนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งชาติไปปฏิบัติ



ปัญหาอีกประเด็นหนึ่งคือ ไม่มีการนำระบบสารสนเทศด้วยคอมพิวเตอร์ในองค์กรมาใช้ เพื่อพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นอย่างแพร่หลาย ซึ่งจากการสัมภาษณ์ ข้าราชการบางท่านไม่รู้จักรบบสารสนเทศที่กล่าวมาข้างต้น อีกทั้งมีความเข้าใจว่าแต่ละระบบมีความซับซ้อน ยากต่อการทำความเข้าใจ ทำให้การปฏิบัติงานในบางขั้นตอนเกิดความล่าช้าเนื่องจากไม่มีระบบสารสนเทศเข้ามาช่วยลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน อีกทั้งข้อมูลส่วนบุคคลหรือข้อมูลข่าวสารของแต่ละส่วนราชการในสำนักฯ ยังไม่เป็นปัจจุบัน ขาดการเชื่อมโยงกันโดยตรงทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐบาล ที่ระบุปัญหาการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์แก่ข้าราชการว่า แม้ว่าจะมีข้าราชการผ่านการอบรมแล้วเกือบ 100,000 คน แต่ไม่มีผลเพียงพอที่จะผลักดันให้ผู้บริหารระดับสูงเห็นความสำคัญ เข้าใจ และสั่งการเพื่อให้เกิดการปรับกระบวนการทำงานที่เป็นประเพณีปฏิบัติของหน่วยงานของรัฐ เพื่อนำไปสู่การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อประโยชน์สูงสุด (ศิริศักดิ์ สุขขึ้น, 2540, บทคัดย่อ. น.ง)

2. ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการสำนักพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ วุฒิการศึกษา ส่วนงานที่รับผิดชอบ ทักษะเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ ประสบการณ์อบรมด้านคอมพิวเตอร์ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีในองค์กร งบประมาณที่สนับสนุนเทคโนโลยี และการฝึกอบรมความรู้ด้านเทคโนโลยี

3. แนวโน้มด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการสำนักพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในอนาคต อาจมีการกำหนดผู้ที่รับผิดชอบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของแต่ละส่วนราชการอย่างชัดเจนกำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จัดให้มีการฝึกอบรมด้านคอมพิวเตอร์ การแต่งตั้งผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูง (CIO) และคณะกรรมการการบริหารและจัดหาระบบคอมพิวเตอร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อจัดตั้งระบบสารสนเทศทางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ตามโครงการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ระยะที่ 1 เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศ การติดตั้งอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ต่างๆ

สรุปและข้อเสนอแนะ

1. ปัญหาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น คือขาดการฝึกอบรมด้านคอมพิวเตอร์ รวมถึงไม่เคยฝึกปฏิบัติกับคอมพิวเตอร์ และไม่เคยนำความรู้หลังจากการฝึกอบรมด้านคอมพิวเตอร์มาใช้ อาจเกิดจากข้าราชการไม่เห็น



ความจำเป็นที่จะต้องมีการฝึกอบรมด้านคอมพิวเตอร์ และไม่ให้ความสำคัญของการนำความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนาศักยภาพของตนเอง รวมถึงไม่มีการสนับสนุนการฝึกอบรมด้านคอมพิวเตอร์ให้แก่ข้าราชการ ขาดความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศภายในสำนักฯ ให้เข้มแข็งและมีศักยภาพ ทั้งยังไม่มีการนำระบบสารสนเทศด้วยคอมพิวเตอร์ในองค์การมาเพื่อพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ซึ่งจากการสัมภาษณ์ ข้าราชการบางท่านไม่รู้จักรบบสารสนเทศที่กล่าวมาข้างต้น อีกทั้งมีความเข้าใจว่าแต่ละระบบมีความซับซ้อนยากต่อการทำความเข้าใจ ทำให้การปฏิบัติงานในบางขั้นตอนเกิดความล่าช้า เนื่องจากไม่มีระบบสารสนเทศเข้ามาช่วยลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ทั้งยังไม่ได้นำการจัดระบบสารสนเทศด้วยคอมพิวเตอร์ในองค์การ มาใช้อย่างแพร่หลาย เช่น ระบบสนับสนุนผู้บริหาร (ESS) ระบบสารสนเทศสำหรับผู้บริหาร (EIS) ระบบสารสนเทศแบบประมวลรายการ (TPS) เป็นต้น ดังที่ปรากฏในผลการวิจัย ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของประชากร จำแนกตามการจัดระบบสารสนเทศด้วยคอมพิวเตอร์ในองค์การ

2. ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น คือ งบประมาณ รองลงมาคือ ส่วนงานที่รับผิดชอบ ประสิทธิภาพอบรมด้านคอมพิวเตอร์ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีในองค์การ วุฒิการศึกษา ทักษะเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ และการฝึกอบรมความรู้ด้านเทคโนโลยี

3. แนวโน้มการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น จากการศึกษาปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในอนาคต และได้นำปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันข้างต้นไปสัมภาษณ์ข้าราชการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น จำนวน 9 คน พบว่ามีแนวโน้มในการให้ผู้ที่มิระดับคุณวุฒิที่มีศักยภาพเพียงพอที่จะเข้าใจในหลักของการกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับแผนแม่บททั้งของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและ มีการกำหนดบุคลากรด้านระบบสารสนเทศขึ้น จำนวน 12 คน มีอำนาจหน้าที่ในการดูแลระบบสารสนเทศทุกรูปแบบของสำนักฯ มีการกำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งข้าราชการจะต้องมีทักษะเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์อยู่ในระดับที่กำหนด โดยให้มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการภายในสำนักฯ เพื่อให้ข้าราชการตระหนักถึงความสำคัญในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จัดให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ทั้งระดับพื้นฐาน และระดับชำนาญ อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อเพิ่มขีด



ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการภายในสำนักฯ การจัดทำโครงการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ระยะที่ 1 เช่น การพัฒนาระบบข้อมูลอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่นสามัญ การจัดตั้งระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น ก.พ.7 (อิเล็กทรอนิกส์) การจัดตั้งระบบแผนอัตรากำลัง 3 ปี ระบบบริหาร E-Service และ Mobile Application เป็นต้น เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กร การสนับสนุนงบประมาณของโครงการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ระยะที่ 1 ทั้งการพัฒนาระบบสารสนเทศการติดตั้งอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ต่าง ๆ และการฝึกอบรมและบันทึกข้อมูล

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ผู้วิจัยใคร่เสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะบางประการเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการนำไปปรับใช้กับการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

เพื่อให้ข้าราชการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ดียิ่งขึ้น ผู้บังคับบัญชาควรจะดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้

1) สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในฐานะองค์กรหลักที่จะต้องกำกับ ควบคุม ดูแล ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาคือ ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ควรให้ความสำคัญและตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องมีเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย โดยการกำหนดนโยบายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งนำไปสู่การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้ดียิ่งขึ้น

2) สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นควรจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาข้าราชการให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานด้านระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยการกำหนดตัวชี้วัดของสมรรถนะหลักที่ข้าราชการทุกคนควรมีและควรปฏิบัติ และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการด้วย



3) ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ควรติดตามข่าวสารด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เปลี่ยนแปลงไป แล้วนำมาถ่ายทอดให้แก่ข้าราชการภายในสำนักฯ เพื่อที่ข้าราชการจะได้นำความรู้เหล่านี้ไปปรับใช้กับงานของตน

4) ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ควรติดตามทั้งนโยบายของรัฐบาล แผนแม่บทของกระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ได้กำหนดขึ้น ซึ่งจะได้นำมาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและปฏิบัติให้สอดคล้องกับของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นควรกำหนดทิศทางและสร้างองค์การที่มุ่งเน้นถึงความสำคัญ รวมถึงนโยบายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม ควรมีความสอดคล้องกับผู้เกี่ยวข้องและปริมาณงาน ซึ่งล้วนแล้วแต่จะมีส่วนช่วยกระตุ้นให้องค์การมีความแข็งแกร่ง และมีเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันต่อความเปลี่ยนแปลง

2) สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นควรพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีการเชื่อมต่อกันโดยตรง ทำให้การสื่อสารระหว่างส่วนราชการเป็นไปด้วยความรวดเร็ว แก้ปัญหาการสูญหายของเอกสาร ซึ่งส่งผลไปยังส่วนราชการท้องถิ่นในการติดต่อ และการรับทราบข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วย

3) ควรจัดสรรงบประมาณด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้แก่ส่วนราชการอย่างเพียงพอ นำไปสู่การพัฒนาทั้งองค์การและข้าราชการภายในสำนักฯ อย่างต่อเนื่อง

4) ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นควรแต่งตั้งข้าราชการที่รับผิดชอบเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นโดยตรง ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารข้อมูล

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2551). การจัดโครงสร้างส่วนราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. เอกสารการประชุม.
- _____. (2556). แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2557-2560. กรุงเทพฯ : สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล



ส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.

กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศ. (2556). เทคโนโลยีสารสนเทศคืออะไร. [ระบบออนไลน์].

แหล่งที่มา <http://www.ictkm.info/content/detail/14>.

กระทรวงมหาดไทย. (2551). แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของ

กระทรวงมหาดไทย พ.ศ.2552-2556. กรุงเทพฯ : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงมหาดไทย.

ครรชิต มาลัยวงศ์. (2541). เทคโนโลยีสารสนเทศ. ใน พจนานุกรมไอบี ฉบับคำย่อ (หน้า 104-

105). กรุงเทพฯ : สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ, ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ, ฝ่ายศึกษาเทคโนโลยีสารสนเทศ, งานมัลติมีเดีย และซีอีดูเคชัน.

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2543). ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฐนิชา ใฝ่ใจความรู้ และคณะ. (2546). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ.

[ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://elearning.northcm.ac.th/it/lesson1-1.asp>.

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2545). ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : เอส แอน์ จี กราฟฟิค.

ธารินี แขวงเมือง. (2555). ระบบสารสนเทศในองค์กร ESS,TPS,MIS,DSS,KWS,OAS.

[ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://tharinee55.blogspot.com/2012/11/esstpsmrdsdkwsoas.html>. (3 ตุลาคม 2557).

ปรัชญนันท์ นิลสุข. (2548). การใช้ ICT พัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบ

ราชการ. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.prachyanun.com/artical/ict.html>.

ไพฑูรย์ สิงห์คำ. (2547). การยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศกับการพัฒนาระบบสารสนเทศ

ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก.

วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศิริศักดิ์ สุขชื่น. (2540). การนำนโยบายและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งชาติไปปฏิบัติ ศึกษาเฉพาะ

กรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร

มหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.



- สถาบันพระปกเกล้า. (2550). **ร่วมคิด ร่วมปฏิรูป การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : เอกสารวิชาการลำดับที่ 49 วิทยาลัยพัฒนาการปกครองท้องถิ่น สถาบันพระปกเกล้า.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2548). **การบริหารงานบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. ภาควิชาบริหารการศึกษาและอุดมศึกษา, มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ : บริษัทมิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ จำกัด.
- สุรพงษ์ สืบวงศ์ดี. (2546). **การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหาร**. กรุงเทพฯ : เอกสารประกอบการบรรยายโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศ 11 กันยายน 2546 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรของรัฐ.
- สุริยา นทีศิริกุล. (2542). **สภาพและปัญหาการจัดระบบข้อมูลและสารสนเทศในโรงเรียนประถมศึกษา** สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม.สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Behan, K., & Holmes, D. (1990). **Understanding information technology : Text reading and cases**. 2nd ed. New York : Prentice-Hall.
- Efraim Turban. (2001). **Introduction to information Technology**. New Jersey : John Wiley & Sons, Inc.
- Haag, S., Cummings, M., & Dawkins, J. (2000). **Management information systems for the Information age**. 2nd ed. New York : McGraw-Hill.
- O'Brien, J. A. (2000). **Introduction to information systems : Essentials for the internet worked enterprise**. 9th ed. Boston : McGraw-Hill.
- Pollack, C, and Masters, R. (1997). **Using internet technologies to enhance training**. Performance Improvement. 36(2), 28-31.
- Stair, R.M., & G.W. Reynolds. (1999). **Principles of Information Systems A Managerial Approach**. 4th ed. Cambridge, MA : Course technology.
- Turban, E., McLean, E., & Wetherbe, J. (2002). **Information technology for management : Transforming business in the digital economy**. 3rd ed. New York : John Wiley & Sons.