

ผลกระทบของประสิทธิผลของระบบสารสนเทศทางการบริหารส่วนท้องถิ่น อิเล็กทรอนิกส์ e-LAAS ที่มีต่อคุณภาพรายงานทางการเงินของเทศบาลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

The Effects of the Effectiveness of Electronic Local Administrative Accounting System e-LAAS on Quality Financial Reports of Municipality in Northeastern Thailand

ผกา มาศ มนต์ไธสง¹ อัครวิทย์ ครอบคอบ² และ ณัฐวรรณ มุสิก³

Phakamas Monthaisong¹, Aukkarawit Robkob² and Naratthawun Musik³

Received : 14 มิ.ย. 2561

Revised : 18 ก.ย. 2561

Accepted : 21 ก.ย. 2561

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และทดสอบผลกระทบของประสิทธิผลของระบบสารสนเทศทางการบริหารส่วนท้องถิ่น อิเล็กทรอนิกส์ e-LAAS ที่มีต่อคุณภาพรายงานทางการเงินของเทศบาลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในประเทศไทย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารกองคลัง เทศบาลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 717 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลของระบบบัญชีทางการบริหารส่วนท้องถิ่นอิเล็กทรอนิกส์ (e-LAAS) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพรายงานทางการเงินโดยรวม ดังนั้น เทศบาลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือควรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้การใช้ระบบบัญชีทางการบริหารส่วนท้องถิ่น อิเล็กทรอนิกส์ (e-LAAS) เพื่อให้ใช้งานได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้สะดวก และลดขั้นตอนการทำงานเอกสารที่ซับซ้อน ซึ่งส่งผลทำให้รายงานทางการเงิน ที่เป็นผลลัพธ์จากประสิทธิผลของระบบบัญชีทางการบริหารส่วนท้องถิ่น อิเล็กทรอนิกส์ (e-LAAS) ที่มีคุณภาพ แสดงข้อมูลครบถ้วน และถูกต้องตรงตามความเป็นจริง เพื่อนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารได้อย่างถูกต้องและแม่นยำ

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพ, ระบบบัญชีทางการบริหารส่วนท้องถิ่นอิเล็กทรอนิกส์ (e-LAAS), คุณภาพรายงานการเงิน

Abstract

This study aimed to study and test the effects of effectiveness of electronic local administrative accounting system e-LAAS on quality financial reports of municipality in Northeastern Thailand, by using a questionnaire as an instrument for collecting data from 717 accountants in municipalities in Northeastern Thailand. The statistics used for data analysis were multiple correlation analysis, multiple regression analysis and simple regression analysis. The results showed the following: the effectiveness of electronic local administrative accounting system e-LAAS has relationships and positive impacts to the quality of the financial

¹ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาบัญชี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม อีเมล: kandy070580@hotmail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹ Master degree student of Accounting Major, Mahasarakham University, Email: kandy070580@hotmail.com

² Assistant Professor, Lecturer in Mahasarakham University

³ Assistant Professor, Lecturer in Mahasarakham University

report in overall. Therefore, the municipalities in Northeastern has to give priority to learn to use electronic local administrative accounting system e-LAAS to be efficiency and effectiveness and to make it easy for operators to do jobs and reduce redundant works. These results affected the financial reports that were the results from the effectiveness of electronic local administrative accounting system e-LAAS on quality, show complete information and accurately match to the reality. This to provide financial reports that can be used by the chief financial officer for making decisions correctly and accurately.

Keywords : Effectiveness, Electronic Local Administrative Accounting System e-LAAS,
Quality Financial Reports

บทนำ

การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่ช่วยตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของชุมชนภายในท้องถิ่น เป็นหน่วยงานทางการปกครองขนาดเล็ก ๆ ที่มีมากมายกระจายอยู่ทั่วประเทศ ซึ่งเป็นการรวมศูนย์อำนาจที่รัฐบาลเพียงแห่งเดียว ทำให้ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการและปัญหาที่เกิดขึ้นภายในชุมชนนั้น ๆ จึงจำเป็นต้องกระจายระบบงาน ให้มีลักษณะ คล่องตัวและปรับตัวให้ยืดหยุ่น โดยในระเบียบกระทรวงมหาดไทย (2547 : 2) ว่าด้วยการรับเงินการเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำบัญชีและทะเบียนรายรับ รายจ่าย รวมทั้งสรรพบัญชี หรือทะเบียนอื่นใดตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดให้หัวหน้าหน่วยงานคลังทำรายงาน แสดงรายรับรายจ่ายและงบทดลองเป็นรายเดือน เสนอปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อสามารถนำข้อมูลทางการเงินไป ใช้ในการวิเคราะห์วางแผนและประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การจัดทำบัญชีในปัจจุบันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนใหญ่ยังไม่สามารถรายงานข้อมูลทางด้านงบประมาณ การเงินการคลัง การบัญชีได้ทันตามความต้องการของหน่วยงาน ส่วนกลางได้ อันจะทำให้ได้มาซึ่งความถูกต้องและทันสมัยของข้อมูลไม่ทันการ และอาจได้มาซึ่งข้อมูลที่ไม่ตรงกับความเป็นจริง ทำให้การดำเนินงานล่าช้าไม่เป็นปัจจุบัน ดังนั้นเพื่อให้การบริหารระบบการคลัง และระบบทางการบัญชีที่ดีสามารถนำข้อมูล ทางการเงินมาใช้เพื่อการวิเคราะห์ วางแผน และประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในปัจจุบัน (ลักขณา ปัสานนท์, 2551 : 1) ระบบสารสนเทศทางการบัญชี e-LAAS (Electronic Local Administrative Accounting System) ถือเป็นระบบบัญชี คอมพิวเตอร์ของภาครัฐ สังกัดกระทรวงมหาดไทยที่มีประโยชน์ในการนำมาใช้บริหารงานการคลัง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิด การบริหารงานคลัง และระบบบัญชีที่ดีในแต่ละปีงบประมาณ เพื่อสามารถนำข้อมูลทางการเงินใช้ในการวิเคราะห์ วางแผน และประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การจัดทำบัญชีในปัจจุบันขององค์กรปกครอง (ศูนย์ข้อมูลความรู้ของระบบบัญชี คอมพิวเตอร์, 2552 : ออนไลน์) ซึ่ง ณ ปัจจุบันการจัดทำบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนใหญ่ยังไม่สามารถรายงานข้อมูล ทางด้านงบประมาณ การเงินการคลัง การบัญชี ได้ทันตามความต้องการของหน่วยงานส่วนกลางได้ อันจะทำให้ได้มาซึ่งความ ถูกต้องและทันสมัยของข้อมูลไม่ทันการ และอาจได้มาซึ่งข้อมูลที่ไม่ตรงกับความเป็นจริง ทำให้การดำเนินงานล่าช้าไม่เป็น ปัจจุบัน การจัดทำรายงานการเงินพร้อมงบประกอบการเงิน ไม่มีความครบถ้วนสมบูรณ์ และไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งส่งผลให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการวิเคราะห์นโยบาย การวางแผน เกิดความ ผิดพลาด และการไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ศูนย์ข้อมูลความรู้ของระบบบัญชีคอมพิวเตอร์, 2552 : ออนไลน์) จากปัญหาที่กล่าวมาจึงก่อให้เกิดความเสียหายต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำข้อมูลไปใช้ในการตัดสินใจ จึงได้เริ่มสร้างมาตรฐาน ในการปฏิบัติงานด้านการคลังและบัญชี และสร้างระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ด้วยการดำเนินการให้มีโครงการ ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์แบบศูนย์รวม กำหนดและพัฒนารูปแบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็น การรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ สถิติจากการปฏิบัติงานในด้านงบประมาณ การเงิน การคลัง การบัญชี รวมถึงข้อมูลบุคลากรต่าง ๆ

มาจัดทำระบบบัญชีทางการบริหารส่วนท้องถิ่นอิเล็กทรอนิกส์ (e-LAAS) (นครินทร์ เมฆไตรรัตน์, 2546 : 6) จึงถือเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพอย่างสูงสุด ต่อการจัดการการบริหารงานคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบด้วย ด้านการปฏิบัติงานครบถ้วนตามที่ระเบียบกำหนด ด้านการลดการทำงานที่ซ้ำซ้อน ด้านการให้ข้อมูลแก่ผู้บริหารได้รวดเร็วเป็นปัจจุบัน ด้านการทำงานด้านการคลังที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน และด้านการก่อให้เกิดการควบคุมภายในที่ดี เนื่องจากองค์ประกอบเหล่านี้เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการสร้าง ความน่าเชื่อถือ รวมทั้งสนับสนุนให้ข้อมูลทางบัญชี มีคุณภาพต่อการรายงานทางการเงิน (วรศักดิ์ ทุมมานนท์, 2548 : 104)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาวิจัยผลกระทบของประสิทธิผลของระบบบัญชีทางการบริหารส่วนท้องถิ่นอิเล็กทรอนิกส์ (e-LAAS) ที่มีต่อคุณภาพรายงานทางการเงินของเทศบาลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่า ระบบบัญชีทางการบริหารส่วนท้องถิ่นอิเล็กทรอนิกส์ (e-LAAS) มีผลกระทบต่อคุณภาพรายงานทางการเงินหรือไม่ อย่างไร ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารกองคลังของเทศบาลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยสามารถเป็นแนวทางในการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเงินการคลัง ในระบบบัญชีทางการบริหารส่วนท้องถิ่นอิเล็กทรอนิกส์ (e-LAAS) ของเทศบาลให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน และสามารถบันทึกบัญชี ปิดงบแสดงฐานะทางการเงินเป็นปัจจุบันได้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของระบบบัญชีและคุณภาพรายงานทางการเงินทางการบริหารส่วนท้องถิ่นอิเล็กทรอนิกส์ (e-LAAS) ของเทศบาลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย
2. เพื่อทดสอบผลกระทบของประสิทธิผลของระบบบัญชีและคุณภาพรายงานทางการเงินทางการบริหารส่วนท้องถิ่นอิเล็กทรอนิกส์ (e-LAAS) ของเทศบาลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ระบบบัญชีทางการบริหารส่วนท้องถิ่นอิเล็กทรอนิกส์ (e-LAAS) คือ นโยบายการกระจายอำนาจส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ ซึ่งมีจำนวนประมาณ 8,000 หน่วย มีรายได้เพิ่มขึ้น การมีความพร้อมในด้านการคลังระดับหนึ่งในการพัฒนาบริการสาธารณะ ในพื้นที่ให้มีความสอดคล้องต่อความต้องการของประชาชน ดังนั้นประสิทธิภาพของการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจึงดำเนินการให้มีโครงการระบบบัญชีคอมพิวเตอร์แบบรวมศูนย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสะดวกรวดเร็วและง่ายต่อการดำเนินการ นอกจากนี้ในกรณีที่ต้องมีการปรับปรุงโปรแกรม หรือเพิ่มลดรายการบันทึกบัญชีจากส่วนกลางก็สามารถดำเนินการได้ง่ายโดยผ่านระบบ Online องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งสามารถปฏิบัติงานได้ทันทีผ่านเครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีระบบอินเทอร์เน็ต (Internet) (สภาวชิราวุธบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2560 : ออนไลน์) ซึ่งระบบงานของระบบบัญชีทางการบริหารส่วนท้องถิ่นอิเล็กทรอนิกส์ (e-LAAS) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยระบบงานด้านต่าง ๆ 5 ด้าน ดังนี้

- 1.1 การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อเป็นการวางแผนการจัดหาและการใช้จ่ายเงิน ในปีนั้น ๆ โดยมีการประมาณการรายรับที่คาดว่าจะได้รับ และประมาณการรายจ่ายที่จะดำเนินการ ภายในวงเงินงบประมาณที่รับที่กำหนดไว้
- 1.2 การจัดเก็บและหารายได้ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งมีทั้งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้จัดเก็บเอง และได้รับการจัดสรรจากรัฐ เพื่อนำไปใช้จ่ายต่อไป
- 1.3 การจัดซื้อจัดจ้าง หรือจัดหาพัสดุ และการดำเนินการเบิกจ่ายเงินตามโครงการต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในงบประมาณรายจ่าย

2. ประสิทธิภาพของระบบบัญชีทางการบริหารส่วนท้องถิ่นอิเล็กทรอนิกส์ (e-LAAS) หมายถึง ผลลัพธ์ที่ได้ที่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ หรือระบบสารสนเทศทางการบัญชี ที่มีประสิทธิภาพสามารถสนับสนุนต่อการปฏิบัติงานคลังและระบบบัญชีที่ดี ประกอบด้วย 5 ด้าน โดยประยุกต์จากแนวคิดความสำเร็จในการประยุกต์ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป e-LAAS ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ดังนี้ (ลักขณา ปัสานนท์, 2551 : 1)

2.1 ด้านการปฏิบัติงานครบถ้วนตามที่ระเบียบกำหนด (Operations Required by the Regulations Set) หมายถึง การนำนโยบายและระเบียบการรับเงิน การเบิกจ่ายเงินให้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ

2.2 ด้านการลดการทำงานที่ซ้ำซ้อน (Reduce Redundant Work) หมายถึง การจัดการฐานข้อมูลระบบงบประมาณรายรับ-รายจ่าย เพื่อให้ง่ายต่อการออกเอกสารที่เกี่ยวข้องได้โดยไม่ต้องออกเอกสารงานด้วยระบบมือ และสามารถเชื่อมโยงข้อมูลอันเป็นส่วนเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของเทศบาล

2.3 ด้านการให้ข้อมูลแก่ผู้บริหารได้รวดเร็วเป็นปัจจุบัน (Providing Information to Executives Quick Up to Day) หมายถึง การจัดทำรายงานและทะเบียนต่าง ๆ โดยระบบอัตโนมัติ ซึ่งผู้บริหารสามารถเรียกดูรายงานการเงินได้ตลอดเวลา ซึ่งมีการประมวลผลข้อมูลโดยสามารถแสดงฐานะการคลังเป็นรายวัน รายเดือน รายไตรมาสและรายปี กระทรวงมหาดไทย การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2547 มาใช้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย

2.4 ด้านการทำงานด้านการคลังที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน (Financial Performance is the Same Standard) หมายถึง การนำระบบคอมพิวเตอร์มาช่วยให้เทศบาล มีการดำเนินงานที่เป็นระบบ เพื่อให้การบริหารงานการคลังด้านการบัญชี และการจัดทำรายงานทางการเงินเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพในรูปแบบมาตรฐานเดียวกัน

2.5 ด้านการก่อให้เกิดการควบคุมภายในที่ดี (The Cause of Good Internal Control) หมายถึง การนำนโยบายระเบียบปฏิบัติงานทางการบัญชีและการคลัง มาใช้ในการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติตาม และผู้บริหารสามารถควบคุมได้ ก่อให้เกิดการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้วางเป้าหมายไว้

3. คุณภาพรายงานทางการเงิน (Quality Financial Reporting)

คุณภาพรายงานทางการเงิน หมายถึง คุณลักษณะที่ช่วยลดข้อมูลทางการเงินที่ทำให้รายงานการเงินมีประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้ใช้งบการเงินมากที่สุด ประกอบด้วย 4 ด้าน (สภาวิชาชีพในพระบรมราชูปถัมภ์, 2558 : ออนไลน์) ดังนี้

3.1 ด้านความเข้าใจได้ (Understandability) หมายถึง การนำเสนอรายงานการเงินจะต้องสามารถทำให้ผู้ใช้รายงานสามารถเข้าใจได้ง่าย และได้รับประโยชน์ในการนำไปใช้ตัดสินใจ หากผู้ใช้รายงานทางการเงินมีความรู้พื้นฐานด้านการเงินหรือบัญชี

3.2 ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ (Relevance) หมายถึง ข้อมูลทางการเงินและบัญชี จะเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจ เมื่อเป็นข้อมูลที่ช่วยผู้ใช้งบการเงินประเมินเหตุการณ์ในอดีต ปัจจุบัน อนาคตและเป็นข้อมูลที่ช่วยยืนยัน หรือชี้ข้อผิดพลาดของผลการประเมินที่ผ่านมาในอดีตของผู้ใช้งบการเงินได้

3.3 ด้านความเชื่อถือได้ (Reliability) หมายถึง ข้อมูลในงบการเงินที่ปราศจากความผิดพลาดที่เป็นนัยสำคัญ ซึ่งทำให้ผู้ใช้งบการเงินสามารถเชื่อได้ว่าข้อมูลเหล่านั้นเป็นตัวแทนอันเที่ยงธรรม ถูกต้องตามหลักการบัญชีที่รับรองทั่วไป

3.4 ด้านการเปรียบเทียบกันได้ (Comparability) หมายถึง ข้อมูลในงบการเงินนั้นผู้ใช้งบการเงินต้องสามารถเปรียบเทียบข้อมูลในงบการเงินของกิจการเดียวกันในรอบระยะเวลาบัญชีที่ต่างกัน หรือเปรียบเทียบกับข้อมูลในงบการเงินของกิจการอื่นในรอบระยะเวลาบัญชีเดียวกันได้ เพื่อหาสาเหตุความแตกต่างหรือความคล้ายคลึงกันของข้อมูลระหว่างกิจการ เพื่อประเมินฐานะการเงินผลการดำเนินงานและการเปลี่ยนแปลงฐานะการเงิน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กาญจนา ศรีสุข (2554 : 4) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อสัมฤทธิ์ผลในการใช้โปรแกรมระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ e-LAAS ของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลของจังหวัดสงขลา พบว่าบุคลากรของเทศบาลมีปัญหา 5 ด้าน 1) ด้านบุคลากร พนักงานไม่มีเวลาเพียงพอในการศึกษาเพิ่มเติมการใช้ระบบ 2) ด้านเทคโนโลยีระบบ ระบบฐานข้อมูลมีความทันสมัยแต่ไม่สะดวกต่อการใช้งาน 3) โปรแกรมที่ใช้ในระบบไม่สามารถเข้าใจได้ง่าย 4) ด้านวัสดุอุปกรณ์และสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้เกี่ยวกับโปรแกรมไม่มีคุณภาพทนทานและเพียงพอต่อการใช้งานอย่างดี ด้านสถานที่ยังไม่จัดให้มีสถานที่ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นสัดส่วน และยังไม่มีความสะดวกในการติดต่อกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และ 5) ด้านการบริหาร/การจัดการ การติดต่อประสานงานระหว่างองค์กรไม่มีความสะดวกและล่าช้า สำหรับปัญหาการใช้งานในส่วนต่าง ๆ ของระบบ พบว่าด้านฮาร์ดแวร์หรือเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์มีสภาพเก่า และมีจำนวนไม่เพียงพอต่อการใช้งาน ด้านซอฟต์แวร์หรือระบบโปรแกรม พนักงานเทศบาลส่วนใหญ่เจอปัญหาระบบมีรูปแบบรายงานข้อมูลที่ประมวลผลและเข้าใจยาก และไม่มีความยืดหยุ่นด้านระบบเครือข่าย การเชื่อมโยงข้อมูล (Network) มักเกิดการล้มเหลวและเครือข่ายการเชื่อมโยงข้อมูลล่าช้า ด้านความรู้และความเข้าใจของผู้ใช้ระบบพบว่า มีปัญหาบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจแต่ไม่ชำนาญในการใช้งานโปรแกรม

สุภาวดี เนตรสุวรรณ (2554 : 5) ได้ศึกษา ปัญหาการนำระบบบัญชีอิเล็กทรอนิกส์สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาใช้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำพูน พบว่า เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานระบบ e-LAAS มีความรู้ความเข้าใจในระบบงบประมาณ ระบบข้อมูลรายรับ ระบบข้อมูลรายจ่าย และระบบบัญชี โดยรวมอยู่ในระดับมาก การประเมินคุณภาพของระบบ e-LAAS ในเรื่องคุณลักษณะของซอฟต์แวร์ที่มีคุณภาพ 6 ด้าน โดยรวมมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยด้านความสามารถในการบำรุงรักษา ด้านความสามารถในการโอนย้ายระบบอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ การนำระบบบัญชีอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในองค์กรนั้นจะทำให้เกิดความเป็นระเบียบ และเกิดความแม่นยำในการทำงานมากยิ่งขึ้น

Nicolaou (2000 : 91-105) ได้ศึกษา โมเดลการพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ในระบบสารสนเทศทางการบัญชีและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับการประสานงานและการควบคุมองค์การ พบว่า โมเดลพยากรณ์ได้ถูกพัฒนาขึ้นมาเพื่อใช้ในการตรวจสอบคุณสมบัติสำหรับการประสานงานและการควบคุมองค์การ ซึ่งสองสิ่งนี้มีผลต่อการพัฒนาการควบคุมของระบบสารสนเทศทางการบัญชี คุณสมบัติขึ้นอยู่กับระดับความเป็นทางการของหน่วยงาน การเป็นอิสระทางสารสนเทศต่าง ๆ การแบ่งปันสารสนเทศในหน่วยงาน และการเชื่อมต่อการเปลี่ยนแปลงข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ได้ถูกตรวจสอบในงานวิจัยนี้ ความเที่ยงตรงในการรวมระบบเข้าด้วยกันโดยใช้คุณสมบัติต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมาเป็นกุญแจสำคัญที่มีผลต่อความเชื่อทางด้านประสิทธิภาพของระบบ ผลการศึกษาโดยการสังเกตพบว่า ความพอเหมาะระหว่างการออกแบบและการพยากรณ์เป็นปัจจัยที่ทำให้ระบบประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะระบบที่เข้ากันพอดีเป็นปัจจัยที่โดดเด่นในการอธิบายความหลากหลายของระบบสารสนเทศทางการบัญชีที่มีประสิทธิภาพ การศึกษานี้มุ่งไปที่ข้อบ่งชี้ที่สำคัญในการวิจัยระบบสารสนเทศทางการบัญชีซึ่งเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจได้ง่ายขึ้นและควบคุมวัตถุประสงค์ของระบบสารสนเทศทางการบัญชี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารกองคลังของเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 717 คน โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารกองคลังทั้งหมด (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2555 : ออนไลน์)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามปลายปิด เกี่ยวกับประสิทธิภาพของระบบบัญชีกับคุณภาพรายงานการเงินทางการบริหารส่วนท้องถิ่นอิเล็กทรอนิกส์ (e-LAAS) โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารกองคลังของเทศบาลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่งการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย รูปแบบเทศบาล ระยะเวลาการดำเนินงาน จำนวนพนักงาน รายได้เฉลี่ยของเทศบาล และสถานที่ตั้ง

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของระบบสารสนเทศทางการบัญชี e-LAAS ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 15 ข้อ โดยครอบคลุมเนื้อหาประสิทธิผลของระบบสารสนเทศทางการบัญชี e-LAAS จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานครบถ้วนตามที่ระบุกำหนดจำนวน 3 ข้อ ด้านการลดการทำงานที่ซ้ำซ้อนจำนวน 3 ข้อ ด้านการให้ข้อมูลแก่ผู้บริหารได้รวดเร็วเป็นปัจจุบัน จำนวน 2 ข้อ ด้านการทำงานด้านการคลังที่เป็นมาตรฐานเดียวกันจำนวน 3 ข้อ และด้านการก่อให้เกิดการควบคุมภายในที่ดีจำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพรายงานการเงิน ของเทศบาลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 15 ข้อ โดยครอบคลุมถึงคุณภาพรายงานการเงิน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความเข้าใจได้ จำนวน 3 ข้อ ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ จำนวน 4 ข้อ ด้านความเชื่อถือได้ จำนวน 3 ข้อ และด้านความเปรียบเทียบกันได้ จำนวน 5 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.2 ขออนุญาตจากคณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยจะแนบไปพร้อมกับแบบสอบถามที่ส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารกองคลังของเทศบาลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 717 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3.3 ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ให้กับกลุ่มตัวอย่างในวันที่ 30 มิถุนายน 2557 ตามชื่อ ที่อยู่ของเทศบาลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยแนบซองจดหมายติดแสตมป์ไปพร้อมกับแบบสอบถามเพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบกลับทางไปรษณีย์ภายใน 15 วัน หลังจากได้รับแบบสอบถาม

3.4 เมื่อครบกำหนดระยะเวลา 15 วัน ได้รับแบบสอบถามตอบกลับมา จำนวน 47 ฉบับ และเมื่อถึงวันที่ 26 สิงหาคม 2557 ได้รับแบบสอบถามตอบกลับมา จำนวน 62 ฉบับ ซึ่งแบบสอบถามที่ตอบกลับมามีปริมาณน้อย ผู้วิจัยจึงดำเนินการติดตามแบบสอบถามทางโทรศัพท์เมื่อถึงวันที่ 30 กันยายน 2557 ได้รับแบบสอบถามตอบกลับมา จำนวน 112 ฉบับ รวม 221 ฉบับ สำนวนความครบถ้วนในเนื้อหาของแบบสอบถามที่ได้รับ พร้อมจัดทำรูปแบบการรับคืนแบบสอบถามรวมระยะเวลาในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล 93 วัน แบบสอบถามที่นำไปวิเคราะห์ข้อมูลมีจำนวน 221 ฉบับ

3.5 ตรวจสอบความสมบูรณ์ ความครบถ้วนในเนื้อหาของแบบสอบถามที่ได้รับตอบกลับทั้ง 221 ฉบับ ซึ่งมีแบบสอบถามที่ตอบสมบูรณ์จำนวน 221 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 30.82 เมื่อเปรียบเทียบกับแบบสอบถามที่ส่งไปยังประชากรกลุ่มตัวอย่าง จากเกณฑ์ของ Aaker & Day (2001) การส่งแบบสอบถามมีอัตราตอบกลับเกินร้อยละ 20 จึงจะถือว่ายอมรับได้

3.6 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลต่อไป

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของทางการตลาด กับผลการดำเนินงานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Multiple Correlation Analysis) การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

สรุปผล

ตาราง 1 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของประสิทธิผลของระบบบัญชีทางการบริหารส่วนท้องถิ่นอิเล็กทรอนิกส์ (e-LAAS) กับคุณภาพรายงานทางการเงินโดยรวมของเทศบาลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปร	YT	ORR	RRW	PLE	EPS	CGC	VIFs
$\bar{x}$	4.26	4.33	4.34	4.26	4.26	4.32	
S.D.	0.456	0.529	0.474	0.481	0.433	0.401	
YT	-	0.493*	0.442*	0.347*	0.425*	0.499*	
ORR		-	0.386*	0.263*	0.397*	0.313*	1.293
RRW			-	0.421*	0.444*	0.318*	1.424
PLE				-	0.530*	0.291*	1.481
EPS					-	0.448*	1.756
CGC						-	1.304

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 1 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันซึ่งอาจเกิดเป็นปัญหา Multicollinearity ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่า ค่า VIFs ของตัวแปรอิสระประสิทธิผลของระบบบัญชีทางการบริหารส่วนท้องถิ่นอิเล็กทรอนิกส์ (e-LAAS) มีค่าตั้งแต่ 1.293– 1.756 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน แต่ไม่มีนัยสำคัญในระดับค่าที่จะทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Black, 2006 : 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระประสิทธิผลของระบบบัญชีทางการบริหารส่วนท้องถิ่นอิเล็กทรอนิกส์ (e-LAAS) ในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามคุณภาพรายงานทางการเงินโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.263-0.530

ตาราง 2 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์ถดถอยของประสิทธิผลของระบบบัญชีทางการบริหารส่วนท้องถิ่นอิเล็กทรอนิกส์ (e-LAAS) กับคุณภาพรายงานทางการเงินโดยรวม ของเทศบาลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประสิทธิผลของระบบบัญชีทางการบริหาร ส่วนท้องถิ่นอิเล็กทรอนิกส์ (e-LAAS)	คุณภาพรายงานทางการเงินโดยรวม		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (α)	0.388	0.319	1.217	0.225
ด้านการปฏิบัติงานครบถ้วนตามที่ระเบียบ กำหนด (ORR)	0.247	0.051	4.865**	0.000
ด้านลดการทำงานที่ซ้ำซ้อน (RRW)	0.170	0.059	2.863**	0.005
ด้านการให้ข้อมูลแก่ผู้บริหารได้รวดเร็ว เป็นปัจจุบัน (PLE)	0.076	0.060	1.271	0.205
ด้านการทำงานด้านการคลังที่เป็นมาตรฐาน เดียวกัน (EPS)	0.056	0.072	0.771	0.441
ด้านการก่อให้เกิดการควบคุมภายในที่ดี (CGC)	0.347	0.067	5.159**	0.000
F = 31.430 p = 0.000 Adj R ² = 0.409				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 2 พบว่า ประสิทธิผลของระบบบัญชีทางการบริหารส่วนท้องถิ่นอิเล็กทรอนิกส์ (e-LAAS) ด้านการปฏิบัติงานครบถ้วนตามที่ระเบียบกำหนด (ORR) ด้านลดการทำงานที่ซ้ำซ้อน (RRW) ด้านการก่อให้เกิดการควบคุมภายในที่ดี (CGC) มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อคุณภาพการทำงาน โดยรวม (YT) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

ประสิทธิผลของระบบบัญชีทางการบริหารส่วนท้องถิ่นอิเล็กทรอนิกส์ (e-LAAS) ด้านการปฏิบัติงานครบถ้วนตามที่ระเบียบกำหนด ด้านลดการทำงานที่ซ้ำซ้อนและด้านการก่อให้เกิดการควบคุมภายในที่ดี มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานทางการเงินโดยรวม เนื่องจากระบบสารสนเทศเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กร ในปัจจุบัน การที่องค์กรนำระบบสารสนเทศทางการบัญชีเข้ามาช่วยให้กิจการสามารถค้นหาข้อมูล และหลักฐานทางการบัญชีเพื่อประกอบการปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกรวดเร็ว และช่วยให้กิจการสืบค้นข้อมูลทางการบัญชีที่มีความสมบูรณ์และครบถ้วน นอกจากนี้ยังได้ให้ความสำคัญกับการนำเอาระบบสารสนเทศทางการบัญชี มาช่วยให้เทศบาลให้มีการเชื่อมโยงกระบวนการ และข้อมูลในการปฏิบัติงานด้านบัญชีให้เป็นระบบ ลดความล่าช้าของการทำงานและข้อมูลทางการบัญชี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของลักขณา ปันสนานนท์ (2551 : 4) กล่าวว่าประสิทธิผลของระบบบัญชีทางการบริหารส่วนท้องถิ่นอิเล็กทรอนิกส์ (e-LAAS) ซึ่งประกอบด้วย ระบบงบประมาณ ระบบการจัดเก็บรายได้ โดยมีฐานข้อมูลผู้ที่อยู่ในข่ายต้องเสียภาษีของภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่ และภาษีป้าย พร้อมออกใบเสร็จรับเงิน ระบบการจัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่ายเงิน พร้อมการจัดทำฎีกาและออกเช็ค ระบบการบันทึกบัญชี การจัดทำรายงานการเงินเป็นรายวัน รายเดือน รายไตรมาสและรายปี พร้อมงบประกอบ งบการเงิน ครบถ้วนตามที่ระเบียบกำหนด เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศได้ใช้ระบบดังกล่าวเพื่อจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงาน

ทำงานได้สะดวก ลดการทำงานที่ซ้ำซ้อน สามารถให้ข้อมูลผู้บริหารได้อย่างรวดเร็วเป็นปัจจุบัน และสิ่งที่สำคัญ คือ เกิดการทำงานด้านการคลังที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ก่อให้เกิดการควบคุมภายในที่ดี อีกทั้งระบบดังกล่าว สามารถรองรับการปฏิบัติงานสำหรับโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และอำนวยความสะดวกในการตรวจสอบระบบบัญชีให้กับสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2560 : ออนไลน์) กล่าวว่า ประโยชน์ของระบบบัญชีทางการบริหารส่วนท้องถิ่นอิเล็กทรอนิกส์ (e-LAAS) ดังต่อไปนี้ 1) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำบัญชีได้ถูกต้อง ปิดบัญชีได้เร็ว ตรวจสอบได้ 2) ทำให้การปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นมาตรฐานเดียวกัน 3) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถบันทึกบัญชีและปิดงบแสดงฐานะทางการเงินได้เป็นปัจจุบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวพลกร มาวัน (2554 : 3) พบว่า การบริหารงานคลังบนระบบโปรแกรมการบันทึกบัญชี ด้วยระบบบัญชีทางการบริหารส่วนท้องถิ่นอิเล็กทรอนิกส์ (e-LAAS) ของเทศบาลตำบลสาวะถี อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น จากการที่ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาและรูปแบบในการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น 4 แนวทาง และนำไปสู่การปฏิบัติแล้ว พบว่าข้อมูลรายงานทางการเงินมีจำนวนรายการและจำนวนเงินถูกต้องตรงกับการบันทึกบัญชีด้วยระบบมือ และการบริหารงานคลังมีความสะดวกรวดเร็ว มีข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำ มีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพ รวมถึงลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ก็เนื่องจากการใช้โปรแกรมการบันทึกบัญชีด้วยระบบบัญชีทางการบริหารส่วนท้องถิ่นอิเล็กทรอนิกส์ (e-LAAS) มาใช้ในการบริหารงานคลัง นั่นเอง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผู้บริหารกองคลังของเทศบาล ควรให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชี ด้านลดการทำงานที่ซ้ำซ้อน โดยการลดการทำเอกสารด้วยระบบมือแล้วเพิ่มการบันทึกเอกสารต่าง ๆ ด้วยระบบสารสนเทศทางการบัญชี บันทึกบัญชีต่าง ๆ ให้เป็นปัจจุบันและถูกต้อง เพื่อหลีกเลี่ยงการผิดพลาดของข้อมูลนั้น ๆ และเพื่อประหยัดเวลาในการค้นหาเอกสารเพื่อนำมาใช้ในการบันทึกบัญชีย้อนหลัง ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าเป็นการลดปัญหาด้านการใช้เอกสารอย่างฟุ่มเฟือยและประหยัดเวลาในการค้นหาเอกสารต่าง ๆ และลดการทำงานที่ซ้ำซ้อน ช่วยให้การปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอนมีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้ข้อมูลที่ได้นั้นต่อความต้องการของผู้ใช้

1.2 ผู้บริหารกองคลังของเทศบาล ควรให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชีด้านการก่อให้เกิดการควบคุมภายในที่ดี โดยการนำนโยบายระเบียบปฏิบัติงานทางการบัญชีและการคลัง มาใช้ในการควบคุม ดูแลการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติตาม และผู้บริหารสามารถควบคุมได้ก่อให้เกิดการบรรลุดูประสงค์ที่ได้น่าเป้าหมายไว้ เนื่องจากการนำระบบสารสนเทศทางการบัญชีมาใช้ ทำให้การทำงานเกิดความผิดพลาดได้น้อย หากมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นก็สามารถหาข้อผิดพลาดได้ง่าย ทราบถึงที่มาของข้อผิดพลาด ตัดปัญหาการทุจริตของพนักงานได้ดีกว่าการจดบันทึกข้อมูลไว้เป็นเอกสาร ซึ่งมีส่วนช่วยในการควบคุมภายใน ทำให้รายงานที่ออกมามีประสิทธิภาพ สามารถนำรายงานทางการบัญชีไปใช้ได้อย่างรวดเร็วและทันต่อการตัดสินใจของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาผลกระทบของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชีที่มีต่อคุณภาพรายงานทางการเงินกับกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร ซึ่งอาจทำให้งานวิจัยมีประสิทธิผลและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตรงตามเป้าหมายมากยิ่งขึ้น เช่น ผู้บริหารฝ่ายบัญชีในภาคอุตสาหกรรม ผู้บริหารฝ่ายบัญชีหน่วยงานของรัฐอื่น ๆ เป็นต้น

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัย โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบอื่น ๆ นอกเหนือจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่นำเชื่อถือ ถูกต้องชัดเจนมากขึ้น เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2555). *ข้อมูลทั่วไป การบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. สืบค้นเมื่อ 17 กรกฎาคม 2560, จาก www.dla.go.th
- กระทรวงมหาดไทย. (2547). *ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่นกรมการปกครอง.
- กาญจนา ศรีสุข. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อสัมฤทธิ์ผลในการใช้โปรแกรมระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ e-LAAS ของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลของจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นครินทร์ เมฆไตรรัตน์. (2546). *ทิศทางการปกครองท้องถิ่นไทยและต่างประเทศเปรียบเทียบ*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- นวลนารถ มานัน. (2554). *การพัฒนาการปฏิบัติการการบริหารงานคลังบนระบบโปรแกรมการบันทึกบัญชีด้วยระบบคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-LAAS) ของเทศบาลตำบลสวะถี อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น*. การศึกษาอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ลักขณา ปีสานนท์. (2551). *คู่มือแนะนำการใช้งานระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนพัฒนาระบบบัญชีท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- วรศักดิ์ ทุมมานนท์. (2548). การศึกษาประเด็นที่สำนักงานคณะกรรมการ กต. ส่งให้แก่สำนักงานการเงินหรือจัดให้มีผู้สอบบัญชีตรวจสอบเป็นกรณีพิเศษของบริษัทจดทะเบียนในช่วงปี 2546-2548. *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*, 27(104), 1-20.
- ศูนย์ข้อมูลความรู้ของระบบบัญชีคอมพิวเตอร์. (2552). *ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์*. สืบค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2559, จาก www.kmlaas.go.th
- สุภาวดี เนตรสุวรรณ. (2554). *ปัญหาการนำระบบบัญชีอิเล็กทรอนิกส์สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาใช้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำพูน*. การค้นคว้าแบบอิสระ บัณฑิตมหาบัณฑิต สาขาวิชาบัญชี. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุรัสวดี ทีเขียว. (2553). *ปัญหาและอุปสรรคในการนำระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือ Local Administrative Accounting System (LAAS) มาใช้ในการบริหารงานการเงินการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนนทบุรี*. การศึกษาอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2558). *กรอบแนวคิดการรายงาน*. สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2560, จาก <http://www.fap.or.th>
- Aaker, D.A., Kumar, V., & Day, G.S. (2001). *Marketing research* (7th ed). New York: John Wiley & Sons.
- Black, K. (2006). *Business statistics for contemporary decision making* (4th ed). USA: John Wiley & Sons.
- Nicolaou, D. (2000). "Multi-channel marketing in the retail environment,". *Journal of Consumer Marketing*, 21(5), 91-105.

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล

ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

The Development of Program for Enhancing Personnel Officers' Competency in Personnel Administration Section under Kalasin Primary Educational Service Area Office 2

การณียภาส ศิวะกรภูริหิรัญ¹ และ ธัชชัย จิตรนันท์²Karanyaphat Shivakonphurihiran¹ and Thatchai Chiranun²

Received : 8 ก.ค. 2561

Revised : 29 ก.ย. 2561

Accepted : 30 ก.ย. 2561

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 2) การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และวิธีเสริมสร้างสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 และ 3) การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัด ประเมินความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำนวน 136 คน และระยะที่ 3 วิเคราะห์ PNI_{Modified} ศึกษาโปรแกรมการพัฒนาเสริมสร้างบุคลากร และประเมินโปรแกรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยแบบประเมิน แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1) การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 46 ตัวชี้วัด มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และวิธีเสริมสร้างสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่ามีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ และความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : สมรรถนะ, การเสริมสร้างสมรรถนะ, กลุ่มบริหารงานบุคคล

Abstract

The objectives of this research were : 1) to study the elements and indicators of personnel officers' competency in Personnel Administration Section under Kalasin Primary Educational Service Area

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม อีเมล: jong1711@gmail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม อีเมล: thatchai.c@msu.ac.th

¹ Graduate Student, Educational Administration and Development, Mahasarakham University, Email: jong1711@gmail.com

² Assistant Professor Faculty of Education, Mahasarakham University, Email: thatchai.c@msu.ac.th

Office 2, 2) to study current state and desirable state and performance enhancement method for Personnel Officers of Personnel Administration Section under Kalasin Primary Educational Service Area Office 2, and 3) to develop program for enhancing personnel officers' competency in Personnel Administration Section under Kalasin Primary Educational Service Area Office 2. Research and Development used 3-phase process; phase 1 : studying of elements and indicators of personnel officers' competency of Personnel Administration Section under Kalasin Primary Educational Service Area Office 2, validated by 7 experts, phase 2 : studying of current and desirable state and performance enhancement method, the sampling were 136 personnel officers of personnel administration section under Kalasin Primary Educational Service Area Office 2. And phase 3 : analyzing Needs Index ($PNI_{Modified}$), studying and evaluating development programs personnel enhancement by 7 experts. Research instruments for collecting data included Evaluation Form, Questionnaire and Interview Form. Statistics used in data analysis were percentage, mean and standard deviation. The research findings were as follows:

1) The elements and indicators of enhancing the personnel officers' competency in personnel administration section under Kalasin Primary Educational Service Area Office 2, consisted of 6 elements and 46 indicators, validated by 7 experts. In overall, they were suitable at the highest level. 2) The study of the current state and desirable state and performance enhancement method personnel officers in personnel administration section under Kalasin Primary Educational Service Area Office 2, in overall, were at a high level. And adverse conditions that were at the highest level. 3) The Program development for enhancing the personnel officers' competency in personnel administration section under Kalasin Primary Educational Service Area Office 2, the benefit, possibility and suitability, in overall, were at the highest level.

Keywords : Competency, Enhancing Competency, Personnel Administration Section

บทนำ

การบริหารงานในองค์กรจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารจัดการ ภาระหน้าที่ต่าง ๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายได้ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการวางแผนการจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การขึ้นนำ และการควบคุม ซึ่งในกระบวนการเหล่านี้ปัจจัยด้านคนมีบทบาทสำคัญที่สุด ที่จะขับเคลื่อนให้การปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ดำเนินไปตามทิศทางหรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยเฉพาะหน้าที่ของการจัดคนเข้าทำงานที่ได้มีการพัฒนาขึ้นเป็นศาสตร์อย่างหนึ่ง ทางวิชาการที่เรียกว่าการบริหารงานบุคคลหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน วิลาวรรณ รพีพิศล (2554 : 12) ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39 ได้กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงาน ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษาโดยตรง การกระจายอำนาจดังกล่าวทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัว และมีอิสระในการบริหารจัดการ การบริหารงาน จะประสบความสำเร็จได้ด้วยดีมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับการบริหาร “คน” ในองค์กร เพราะการดำเนินงานต่าง ๆ ผู้บริหารกระทำเพียงคนเดียวไม่ได้ต้องมีผู้ร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จ

การกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรในภาครัฐ รัฐบาลได้เห็นความสำคัญโดยกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน มีเป้าประสงค์หลักให้ข้าราชการมีสมรรถนะและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติราชการ ยึดหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี นักบริหารทุกระดับมีศักยภาพในการเป็นผู้นำการบริหารราชการยุคใหม่ เพื่อให้การข้าราชการมีขีดความสามารถและมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับสูงเทียบเท่าเกณฑ์สากล โดยมียุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะให้แก่ทรัพยากรบุคคลภาครัฐ รวมทั้งการสร้างสภาพแวดล้อมและพัฒนาการเรียนรู้ของบุคคลด้วยวิธีการที่หลากหลาย ที่เอื้อต่อการสร้างกระบวนการทัศน์วัฒนธรรมและค่านิยมใหม่ ในการปฏิบัติงาน เช่น การฝึกอบรมต่อทางไกล การฝึกอบรมโดยผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ การเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดเวลาเป็นต้น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547 : 30) ซึ่งการดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

กระทรวงศึกษาธิการ (2542 : 3) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิตผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 35) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. 2546) มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐาน การศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่นและมีหน้าที่กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตลอดทั้งมีหน้าที่ ในการศึกษาวิเคราะห์วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีโครงสร้างการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แบ่งออกเป็น 6 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มอำนวยการ 2) กลุ่มบริหารงานบุคคล 3) กลุ่มนโยบายและแผน 4) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา 5) กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา และ 6) หน่วยตรวจสอบภายใน กระทรวงศึกษาธิการ (2552 : 46) การวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ในปัจจุบัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีกลุ่มงานอยู่ 6 กลุ่มงาน มีดังนี้ 1) กลุ่มบริหารงานบุคคล 2) กลุ่มอำนวยการ 3) กลุ่มการเงินและสินทรัพย์ 4) ส่งเสริมการจัดการศึกษา 5) กลุ่มนิเทศและติดตามประเมินผล และ 6) หน่วยตรวจสอบภายใน มี 5 อำเภอ 1) อำเภอยางตลาด 2) อำเภอฆ้องชัย 3) อำเภอห้วยเม็ก 4) อำเภอหนองกุงศรี และ 5) อำเภอท่าคันโท มีจำนวนโรงเรียน 171 โรงเรียน แต่ละฝ่ายก็มีความสำคัญกลุ่มงานด้านงานธุรการหรืองานด้านสารบรรณ ยังมีปัญหาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ยังมีปัญหาคืองานด้านธุรการ ยังมีความล่าช้า ไม่เป็นไปตามเวลาที่กำหนดทำให้เกิดความเสียหายทางด้านต่าง ๆ เช่น การรับ-ส่งหนังสือล่าช้าไปตามโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ทำให้โรงเรียนไม่ได้รับเอกสารงานตรงตามเวลาที่กำหนด ทางกลุ่มบริหารงานบุคคลจึงได้การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จัดอบรมการใช้โปรแกรมงานธุรการให้เกิดความรวดเร็ว ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการครูผู้มาติดต่อ แต่หลักฐานจากการพัฒนาจากการปรับปรุงงานธุรการปีงบประมาณ 2558 ที่ผ่านมาสอบถามและสรุปโครงการผู้วิจัยในฐานะบุคลากรและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ในกลุ่มการบริหารงานบุคคลได้ทราบและมีข้อมูลนี้ จึงสนใจที่จะทำวิจัย เรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เอกสารทางราชการสำหรับหน่วยงานในสังกัดเพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการปฏิบัติราชการซึ่งประกอบด้วย ทะเบียนหนังสือรับ ทะเบียนหนังสือส่ง ทะเบียนคำสั่ง และทะเบียนเกียรติบัตรการใช้งาน โปรแกรมระบบทะเบียนรับส่งหนังสือราชการในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ภายใต้สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ดังนั้น ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ซึ่งผลการวิจัย จะเป็นข้อมูล ที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้ปฏิบัติงาน บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคลที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ให้มีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารกลุ่มบริหารงานบุคคล เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุด ต่อหน่วยงานทางการศึกษาในการวางแผนการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานของผู้ปฏิบัติงานบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ วิธีการเสริมสร้าง และความต้องการจำเป็นของผู้ปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2
3. เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำนวน 212 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยการเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan อรุณฯ ศรีสะอาด (2558 : 42) กลุ่มตัวอย่างจำนวน 136 คน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ซึ่งสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ประกอบไปด้วย 5 อำเภอ อำเภอชาติตระการ อำเภอหนองบัว อำเภอหนองมะโมง อำเภอหนองขาหย่าง อำเภอห้วยเม็ก อำเภอหนองกุงศรี และอำเภอท่าคันโท และใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้น Stratified Random Sampling Technique ให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบประเมินองค์ประกอบของการทำวิจัยเสริมสร้างสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล เป็นแบบประเมิน (Rating Scale) 5 ระดับ

2.2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิธีการพัฒนาบุคลากรของการทำวิจัย โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Congruence) หรือดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม ค่า IOC ตั้งแต่ .60 - 1.00 แล้วนำแบบสอบถามไปทดลอง (Try Out) ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นทำการหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันเท่ากับ .87 และแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ .89

2.3 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างวิธีการพัฒนาบุคลากร การทำวิจัยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

2.4 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล ในการทำวิจัยเป็นแบบประเมิน (Rating Scale) 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แบ่งระยะการเก็บรวบรวมข้อมูลออกเป็น 3 ระยะตามความมุ่งหมาย ดังนี้
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัด ศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สังเคราะห์เพื่อให้ได้ องค์ประกอบและตัวชี้วัดการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 และประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน มีเกณฑ์คุณสมบัติ คือเป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษาและสาขาวิชา การบริหารและพัฒนการศึกษา

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 นำองค์ประกอบ และตัวชี้วัดที่ได้จาก ระยะที่ 1 มาสร้างแบบสอบถามเพื่อถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของเสริมสร้างสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำนวน 136 คน วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ระยะที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 นำผลการวิจัยที่ได้จากระยะที่ 2 มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น และจัดลำดับความต้องการ และการศึกษาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในเขตพื้นที่การศึกษาด้านการบริหารงาน บุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 3 แห่ง แล้วร่างโปรแกรมการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคลแล้วประเมินโปรแกรม และคู่มือการใช้โปรแกรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน มีเกณฑ์คุณสมบัติ คือ เป็นผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษาและสาขาการบริหารและพัฒนการศึกษา

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะ ผู้ปฏิบัติงานบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะผู้ปฏิบัติงาน บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Need Assessment) โดยนำข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในระยะที่ 2 มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index : PNI_{Modified}) เพื่อจัดลำดับ ความต้องการจำเป็น

4.4 การวิเคราะห์ผลการศึกษาแนวปฏิบัติในการปฏิบัติงานบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคลในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

4.5 การวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อโปรแกรมการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานบุคลากรกลุ่มบริหารงาน บุคคลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยวิเคราะห์ หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผล

1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า มี 6 องค์ประกอบ ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 ความรู้ในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบที่ 2 ทักษะต่อการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติ องค์ประกอบที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง องค์ประกอบที่ 4 บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล องค์ประกอบที่ 5 อุปนิสัย และองค์ประกอบที่ 6 แรงกระตุ้น/การประเมิน/ข้อมูลป้อนกลับ/ผลลัพธ์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) ค่าอยู่ในระดับมาก (S.D.= 4.50)

2. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 3.79$) ค่าอยู่ในระดับมาก (S.D.= 4.50) สภาพที่พึงประสงค์ของบุคลากรในการทำวิจัย ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$) ค่าอยู่ในระดับมากที่สุด (S.D.= 4.67) ความต้องการจำเป็น (PNI) ในการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยการเรียงลำดับความต้องการจำเป็น (PNI) จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล ด้านการวางแผนการวิจัย และด้านการรวบรวมข้อมูลตามลำดับ วิธีการในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ใช้วิธีการพัฒนา 6 วิธี ได้แก่ 1) การฝึกอบรม 2) การสัมมนา 3) การเรียนรู้จากการปฏิบัติ 4) การประชุมปฏิบัติการ 5) การศึกษาดูงาน และ 6) การศึกษาจากเอกสารตำรา

3. การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคลในการทำวิจัยในครั้งนี้ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

3.1 โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีส่วนประกอบดังนี้ 1) ที่มาและความสำคัญของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ 3) กลุ่มเป้าหมาย 4) เนื้อหาประกอบด้วย Module 1 ความรู้ในการปฏิบัติงาน Module 2 ทักษะต่อการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติ Module 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง Module 4 บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล Module 5 อุปนิสัย Module 6 แรงกระตุ้น/การประเมิน/ข้อมูลป้อนกลับ/ผลลัพธ์

3.2 การประเมินโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$) ค่าอยู่ในระดับมากที่สุด (S.D. = 4.83) และความเป็นไปได้ของโปรแกรมอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน ($\bar{X} = 4.53$) ค่าอยู่ในระดับมากที่สุด (S.D.=4.70)

อภิปรายผล

1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดของการสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ และมีตัวชี้วัด 46 ข้อ องค์ประกอบของการพัฒนาเสริมสร้างผู้ปฏิบัติงานบุคลากรประกอบด้วย 1) ความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ 2) ทักษะต่อการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 3) ความเห็นเกี่ยวกับตนเอง 4) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล 5) อุปนิสัยและ 6) แรงกระตุ้น/การประเมินผล/ข้อมูลป้อนกลับ/ผลลัพธ์ ซึ่งทุกองค์ประกอบและตัวชี้วัดมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด การที่ผลปรากฏเช่นนี้เพราะผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานบุคลากรกลุ่มบริหารงานจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ ทั้งในลักษณะเอกสาร วารสารทางวิชาการ ข้อมูลในองค์กรรวมทั้งบทความวิจัย และยังได้รวบรวมข้อมูลดังกล่าวจากผู้เชี่ยวชาญทั้งนักวิชาการและนักการศึกษา จนสามารถรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานบุคลากรกลุ่มบริหารงาน สรุปได้ว่าผู้วิจัยใช้วิธีการใช้ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Source) และองค์ประกอบ

ของสมรรถนะ ดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น ในการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคลพบว่า สอดคล้องกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่าองค์ประกอบสำคัญในความหมายของสมรรถนะ ตามแนวคิดของนักวิชาการส่วนมาก ให้ความหมายเกี่ยวกับความรู้ (knowledge) มากที่สุดรองลงมา คือ ทักษะ (Skills) และบุคลิกลักษณะของบุคคล (Traits) ซึ่งสอดคล้องแนวคิดของผู้วิจัยที่ได้จำแนกความหมาย และองค์ประกอบของสมรรถนะเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่สามารถมองเห็น หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และส่วนที่มองไม่เห็นเป็นส่วนที่ซ่อนอยู่ในตัวของแต่ละคน หมายถึง มโนทัศน์ เกี่ยวกับตนเอง (Self-concept) บุคลิกลักษณะ (Traits) แรงจูงใจ (Motive) จินตนาการส่วนบุคคล (Self-image) และบทบาททางสังคม (Social Role) เช่นเดียวกับ McClelland ที่ได้แสดงทัศนะไว้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะ ส่วนที่เป็นความรู้และทักษะ เป็นส่วนที่แต่ละคนสามารถพัฒนาให้ได้ดีไม่ยาก ซึ่งสามารถดำเนินการได้ด้วยการศึกษาค้นคว้าทำให้เกิดความรู้และด้วยการปฏิบัติ ก่อให้เกิดทักษะ ส่วนองค์ประกอบของสมรรถนะที่เป็นมโนทัศน์เกี่ยวกับตนเองบุคลิกลักษณะ แรงจูงใจ จินตนาการส่วนบุคคล และบทบาททางสังคม เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยากเพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในตัวของบุคคล

จากการสรุปความหมายและองค์ประกอบของสมรรถนะดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น ในการพัฒนาสมรรถนะผู้ปฏิบัติงาน บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคลตามโปรแกรมพัฒนาในครั้งนี้ มุ่งพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถแต่ละสมรรถนะเพื่อให้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งสอดคล้อง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2551 : 31) ที่สรุปว่า แนวคิดการเรียนรู้ตามทฤษฎีของ (Bloom's Taxonomy) มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือน ดังนี้

- 1) การพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการต้องเริ่มจาก การให้เกิดความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Comprehensive) ด้านการพัฒนาสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคลมี 7 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ 2) การศึกษา คุณลักษณะผู้ปฏิบัติงาน 3) การกำหนดจุดมุ่งหมายของผู้ปฏิบัติงาน 4) การกำหนดเนื้อหา 5) จัดกิจกรรมการฝึกอบรม
- 6) แรงกระตุ้น/การประเมินผล 7) การให้ข้อมูลป้อนกลับ/ผลลัพธ์ ทั้งนี้เมื่อนำไปทดลองใช้ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่าส่งผลให้เกิดการพัฒนาทั้งในด้านผู้ปฏิบัติงานบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล ดังนี้คือ
- 1) วิทยามีความรู้ความเข้าใจในการจัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการสูงขึ้น วิทยามีความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานบุคลากรในด้านการธุรการ ด้านการใช้เทคโนโลยีในสำนักงานและความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน ส่วนองค์ประกอบด้านความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบด้วย 1) การเสนอสถานการณ์ปัญหา 2) การฝึกคิดเป็น รายบุคคล 3) การฝึกคิดเป็นกลุ่มย่อย 4) การนำเสนอและอภิปรายผลการคิด และ 5) การประเมินกระบวนการคิด สอดคล้อง ได้วิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาการคิดเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานได้จริง ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ
- 1) ขั้นเสนองาน 2) ขั้นฝึกกระบวนการคิด แบ่งเป็น 2.1) ฝึกการคิดเป็นรายบุคคล 2.2) ฝึกการคิดเป็นกลุ่มย่อย 2.3) เสนอผลการคิด 3) ขั้นประเมินกระบวนการคิดและสอดคล้องกับสมชาย รัตนทองคำ (2545 : 106) พบว่า รูปแบบการสอนคิด ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ 1) ชื่นนำ 2) ชื่นสอน และพัฒนากระบวนการคิด แบ่งเป็นการคิดไตร่ตรองรายบุคคล การคิดไตร่ตรอง ระดับกลุ่มย่อยและการนำเสนอผลแลกเปลี่ยนความคิดเห็น 3) ขั้นสรุป 4) ขั้นพัฒนาทักษะ 5) ขั้นพัฒนาการนำไปใช้ และ 6) ขั้นประเมิน และสอดคล้องกับองค์ประกอบของสมรรถนะตามแนวคิดของ McClelland (1973) เกิดจากองค์ประกอบสำคัญ 6 ประการ ดังนี้ ประกอบด้วย 1) ทักษะ 2) ความรู้ 3) การพิจารณาความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูล 4) การตั้งสมมติฐาน 5) การสรุปอ้างอิง และ 6) การตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับ ชนกวร จุฑาสงษ์ (2559 : 257-266) พบว่าองค์ประกอบของโปรแกรม ได้แก่ 1) หลักการและแนวคิดของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) รูปแบบและวิธีการพัฒนา 4) โครงสร้างของ โปรแกรม 5) เนื้อหาและสาระสำคัญของโปรแกรม และสอดคล้องกับ สุรินทร์ ภักดีวุฒิ (2556 : 125-126) ได้สร้างโปรแกรม การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ในการจัดกิจกรรมการผู้ปฏิบัติงานบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 2 ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการของโปรแกรมพัฒนา

2. การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และวิธีเสริมสร้างสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า สภาพปัจจุบันของความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ มีระดับปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ ความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ มีระดับปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และวิธีการพัฒนาฝึกอบรม การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร หรือหาปัญหาที่จะต้องพัฒนาบุคลากร การสำรวจความต้องการบุคลากรนั้น ธีรวุฒิ ประทุมนพรัตน์ (2539 : 63) ได้เสนอแนะว่า องค์การพึงกระทำเป็นระยะเพื่อทราบระดับความต้องการ ว่าสูงพอเข้าไปทำโปรแกรมขึ้นหรือไม่ ที่น่าสนใจคือบุคลากรได้ร่วมในการพัฒนาบุคลากรอยู่ด้วย ซึ่งแนวโน้มจะเกิดความพึงพอใจสูงและมีระดับในการสร้างขวัญและกำลังใจให้สูงขึ้นในการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างบุคลิกภาพของคนในชาติ ให้มีความเป็นไทยเป็นเครื่องมือในการติดต่อสื่อสาร เพื่อสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทำให้สามารถประกอบกิจการงานและดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมประชาธิปไตยได้อย่างสันติสุข และเป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้ประสบการณ์จากแหล่งข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้พัฒนากระบวนการคิดวิเคราะห์ วิวิจารณ์ และสร้างสรรค์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี ระบบงานสารบรรณด้านธุรการเป็นทักษะที่ต้องฝึกฝนจนเกิดความชำนาญในการใช้ปฏิบัติงานเพื่อการสื่อสารการเรียนรู้และทักษะอย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อนำไปใช้ในชีวิตจริงมุ่งพัฒนาซึ่งมาจากหลายแหล่งที่มีทรัพยากรรับ ได้วิจัยเพื่อพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลจากการศึกษาวิจัยและพัฒนาสภาพปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาการฝึกอบรมความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ ที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาคุณภาพผู้ปฏิบัติงานบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคลในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ในระดับการศึกษามีภาระงานมาก ขาดความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรหรือคู่มือในการปฏิบัติงาน และการอบรมความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่มีการวัดผล ประเมินผลไม่เหมาะสม ขาดการนิเทศติดตาม การพัฒนาบุคลากรขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานบุคลากรขาดทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการทำงาน ขาดอัตราค่าจ้างของเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะกลุ่ม 2) ผลการศึกษาสภาพฝึกการอบรมด้านความรู้ ทักษะ ผู้ปฏิบัติงานบุคลากร พบว่า ผู้ปฏิบัติงานบุคลากรได้รับการพัฒนาทางวิชาการมากขึ้น แต่มีปัญหาอันเนื่องมาจากสภาพสังคม และสิ่งแวดล้อมมีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ต่ำ ขาดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ขาดความสามารถในการคิดวิเคราะห์การแก้ปัญหา และขาดความคิดสร้างสรรค์ ด้านวิทยากร และบุคลากรทางการศึกษาพบว่า ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างและระบบบริหาร ทำให้มีการกิจเพิ่มขึ้น เกิดวิกฤตการณ์ขาดแคลนบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกลุ่ม ในทุกกลุ่มงาน การได้สามารถจูงใจคนที่มีความรู้ความสามารถ มาเป็นบุคลากรด้านการฝึกอบรมพบว่า มีการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตรหรือคู่มือการปฏิบัติงาน มีการบูรณาการปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีการอบรมผู้บริหาร บุคลากร และศึกษานิเทศก์ ปัญหาอุปสรรคของการปฏิบัติงานพบว่า ผู้ปฏิบัติงานบุคลากรบางส่วนยังไม่สามารถปรับและพัฒนาตนเองในการหาความรู้ ในการปฏิบัติงานในเนื้อหาสาระที่ทันกับความเปลี่ยนแปลงของสังคม ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนของผู้เกี่ยวข้องพบว่า มีปัญหาการดำเนินงานการกระจายอำนาจการบริหาร ในการฝึกอบรมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ขาดการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน หรือไม่มีความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน ขาดกลไกที่จะจูงใจให้ภาครัฐเข้ามามีส่วนร่วมเป็นเครือข่ายในการฝึกอบรมน้อย และ 3) ผลการศึกษาสภาพปัญหาการพัฒนาบุคลากรและสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลธน ธนาพงศธร (2540 : 31) ได้วิจัยพัฒนาระบบพัฒนาบุคลากร สรุปดังนี้ ปัญหาด้านเจ้าหน้าที่ดำเนินการพัฒนาบุคลากร ปัญหาด้านวิทยากร ปัญหาด้านตัวบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนา แยกได้ 4 ลักษณะ คือ ผู้เข้ารับการพัฒนาไม่เข้าใจในวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการพัฒนา ผู้เข้ารับการพัฒนามีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการพัฒนาบุคลากร บางคนมีทัศนคติในทางอนุรักษนิยม พอใจที่จะปฏิบัติตามแนวทางเดิมที่เคยยึดถือปฏิบัติกันมา การสร้างโปรแกรมการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะผู้ปฏิบัติงาน บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีองค์ประกอบของโปรแกรม ได้แก่ 1) หลักการของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เป้าหมายของโปรแกรม 4) เนื้อหาและกิจกรรมพัฒนาของโปรแกรม และ 5) การประเมินผลโปรแกรมสำหรับ

โครงสร้างเนื้อหา และกิจกรรมการพัฒนาของโปรแกรมแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การประเมินก่อนการพัฒนา ระยะที่ 2 การพัฒนา ประกอบด้วย 6 Module ได้แก่ Module 1 ความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ Module 2 ทักษะต่อการสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน Module 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง Module 4 บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล Module 5 อุปนิสัย และ Module 6 แรงกระตุ้น/การประเมิน/ข้อมูลป้อนกลับ/ผลลัพธ์ โดยใช้ระยะเวลาการพัฒนา 120 ชั่วโมง ซึ่งวิธีการพัฒนา ได้แก่ การฝึกอบรม และการพัฒนาตนเอง ระยะที่ 3 การบูรณาการระหว่างปฏิบัติงาน และระยะที่ 4 การประเมินหลังการพัฒนา และผลการจัดทำการใช้คู่มือโปรแกรมการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 บทนำ ส่วนที่ 2 โปรแกรมการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล ส่วนที่ 3 การนำโปรแกรมการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคลไปใช้ และส่วนที่ 4 การประเมินผลสอดคล้องกับงานวิจัย Barr and Keating (1990) กล่าวว่า รูปแบบการพัฒนาโปรแกรม (Program Development Model) มีรูปแบบ 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 การประเมิน (Assessment) เป็นความต้องการของผู้เข้าร่วม โปรแกรมประเมินสิ่งแวดล้อม ประเมินทรัพยากร ทั้งบุคลากร งบประมาณ และทรัพยากรทางกายภาพ ขั้นที่ 2 การวางแผน (Planning) ประกอบด้วย การพัฒนาที่วางแผน การกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์และการประเมินผลการเลือก วิธีการปฏิบัติ การจัดอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง การจัดหางบประมาณที่จะใช้ การกำหนดเวลาที่ใช้ จนถึงสิ้นสุดโปรแกรม ขั้นที่ 3 การลงมือปฏิบัติ (Implementation) ประกอบด้วย การกำหนดผู้รับผิดชอบ ให้เหมาะสมกับทักษะความสามารถและงานที่ต้องทำตามแผนที่วางไว้ การประเมินผลกระบวนการและการประเมินผลผลิต ขั้นที่ 4 ประเมินหลังจบโปรแกรม (Post-Assessment) ใช้ข้อมูลที่ได้จากการประเมินกระบวนการและผลผลิตเพื่อการตัดสินใจ อนาคตของโปรแกรมและขั้นที่ 5 การตัดสินใจเชิง บริหาร (Administrative Decision) เป็นการตัดสินใจว่าจะดำเนินโปรแกรม ต้องไปหรือยุติโปรแกรมหรือจะดำเนินการแก้ไข อุนดา นพคุณ (2546 : 9-10) ได้สรุปไว้ว่า กระบวนการพัฒนาโปรแกรม มีขั้นตอนดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 กำหนดกลุ่มผู้รับบริการว่าเป็นใคร มีภูมิหลังอย่างไร ขั้นตอนที่ 2 ระบุเนื้อหาให้สอดคล้องกับ ประสบการณ์และภูมิหลังของกลุ่มผู้รับบริการ ขั้นตอนที่ 3 กำหนดการฝึกปฏิบัติงาน ขั้นตอนที่ 4 การนำแผนลงสู่การไปปฏิบัติ และขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลโครงการ โครงสร้าง และ (7) การวัดและประเมินผลกระบวนการของโปรแกรม และสอดคล้อง ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีองค์ประกอบของโปรแกรม ได้แก่ 1) หลักการและแนวคิดของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ ของโปรแกรม 3) รูปแบบและวิธีการพัฒนา 4) โครงสร้างของโปรแกรม 5) เนื้อหาและสาระสำคัญของโปรแกรม และสอดคล้อง (Incubation) ประกอบด้วย กิจกรรม 3 : สร้างความรู้ความเข้าใจเพื่อให้เกิดความคิดรวบยอด 3) ขั้นการเห็นแจ้ง (Insight) ประกอบด้วย กิจกรรม 4 : ประยุกต์แนวคิด และกิจกรรม 5 : การนำไปปฏิบัติ 4) ขั้นการตรวจสอบ ประเมินค่า ประกอบด้วย กิจกรรม 6 : การนิเทศติดตามผลและประเมินผลร่วมกัน และ 5) ขั้นเสริมสร้างความเข้มแข็ง ประกอบด้วย กิจกรรม 7 : ให้ข้อมูล ย้อนกลับและการเสริมสร้างและกิจกรรม 8 : การสัมมนาเสริมสร้างความเข้มแข็ง

จากเหตุผลที่กล่าวมา จึงทำให้ผู้วิจัยพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานบุคลากรกลุ่มบริหารงาน บุคคลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีความตระหนักในคุณค่าและเห็นว่าโปรแกรม การพัฒนาดังกล่าวเป็นประโยชน์ มีความเป็นไปได้ และมีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้เพื่อการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะ ผู้ปฏิบัติงานบุคลากรได้ในสถานการณ์จริงได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีความเหมาะสมสำหรับการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ฉะนั้นหน่วยงานต้นสังกัดควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนา และต้องมีความตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ตามโปรแกรมการพัฒนา อีกทั้งยังต้องจัดสรรเวลาในการเข้าร่วมพัฒนาตามโปรแกรมให้สอดคล้องกับคู่มือการใช้โปรแกรมการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล เนื่องจากการพัฒนาตามโปรแกรมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดจะต้องมีความต่อเนื่องและเป็นโปรแกรม ดังนั้นจึงควรได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารการศึกษาให้ผู้ปฏิบัติงานบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล ได้รับการพัฒนาตนเองในหลายๆ รูปแบบ เช่น การเข้ารับการฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาต่อในสาขาที่เกี่ยวข้อง และศึกษาดูงาน เป็นต้น

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ควรส่งเสริมสนับสนุนในเชิงนโยบายเกี่ยวกับด้านทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเร่งด่วน นำมาใช้กับผู้ปฏิบัติงานบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เพื่อให้การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานบุคลากร ในการเสริมสร้างสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานบุคลากร ให้บรรลุเป้าหมายเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยในครั้งนี้ ได้ศึกษาโปรแกรมการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยคู่มือโปรแกรมการพัฒนาบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานบุคลากร ในการเสริมสร้างสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานบุคลากรอื่น เพื่อจะได้พัฒนาผู้ปฏิบัติงานบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล ในการเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานอื่น ให้ได้องค์ความรู้ในการพัฒนาตนเอง และเป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานด้านบุคลากรสูงสุด

2.2 ควรนำโปรแกรมการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ไปใช้ในการพัฒนากับบุคลากรกลุ่มงานต่าง ๆ ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 และสถานศึกษาจริง

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์ การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- _____. (2546). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช*.
- _____. (2545). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้า และพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้า และพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กุลธน ธนาพงศธร (2540). “การพัฒนาบุคลากร” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคล หน่วยที่ 1-7*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชนกพร จุฑาสงค์. (2559). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานส่งเสริมศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย*. วิทยานิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- ธีรภูมิ ประทุมณพรัตน์ (2539). เอกสารประกอบการสอนรายวิชา 532 การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. (2554). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกรรม.
- สมชาย รัตนทองคำ. (2545). การพัฒนารูปแบบการสอนที่เน้นกระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ สำหรับนักศึกษา ภายใบบำบัดมหาวิทยาลัยขอนแก่น. ดุษฎีนิพนธ์ ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2551). โครงการวางระบบมาตรฐานดำเนินการพัฒนาข้าราชการก่อนปฏิบัติราชการ: รายงานฉบับสมบูรณ์ เล่มที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- _____. (2547). การใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง สมรรถนะของข้าราชการ. กรุงเทพฯ: สำนักงานข้าราชการพลเรือน.
- สุธินันท์ ภักดิ์วุฒิ. (2556). การพัฒนาโปรแกรมความคิดสร้างสรรค์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อรนุช ศรีสะอาด. (2558). พื้นฐานการวิจัยการศึกษา. มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.
- อันทา นพคุณ. (2546). กรอบแนวความคิดการพัฒนาโปรแกรมอย่างมีส่วนร่วมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน. กรุงเทพฯ: ขวนพิมพ์.
- McClelland, D.C. (1973). Testing for Competence Rather than for Intelligence. *American Psychologist*, 28(2), 1-14.
- Keating, D. P. (1990). *Adolescent thinking*. In S. S. Feldman & G. R. Elliott (Eds.), *At the threshold: The developing adolescent*. Cambridge, MA, US: Harvard University Press.