

**การฝึกอบรมด้านระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงาน
ของพนักงานกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข
Information system training for operation employee
In Department of Health, Ministry of Public Health**

เบญจมาศ เจียแสงพร้อม¹ ดร.อนุรักษ์ ไกรยุทธ²

บทคัดย่อ

การศึกษาระยะเรื่อง การฝึกอบรมด้านระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานของพนักงานกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นการฝึกอบรมด้านระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานของพนักงานกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นการฝึกอบรมด้านระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานของพนักงานกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ พนักงานกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 415 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบไคสแควร์

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุ 20 - 30 ปี การศึกษาระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี โดยพบว่า (1) ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมด้านระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานของพนักงานกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ในภาพรวมอยู่ในระดับมากมาก ($\bar{X} = 4.596$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในระดับความคิดเห็นการฝึกอบรมด้านระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานของพนักงานกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ในตนเอง ($\bar{X} = 4.802$) ด้านเพิ่มพูนทักษะการทำงาน ($\bar{X} = 4.464$) และด้านเพิ่มพูนแรงจูงใจ ($\bar{X} = 4.523$) ตามลำดับ และ (2) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมด้านระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานของพนักงานกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขที่สัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : การฝึกอบรม ระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงาน พนักงานกรมอนามัย

¹ นักศึกษาโครงการพิเศษ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต Visionary Leaders รุ่นที่ 17

(กลุ่มวิชาเอกรจัดการ) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² อาจารย์ที่ปรึกษาคณาจารย์อิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

The Independent study on the training of Information system training of employee performance In Department of Health, Ministry of Public Health, Ministry of Public Health. The purposes of this research were(1) to study the level of opinions in the training of information systems for work performance In Department of Health, Ministry of Public Health and (2) to study the relationship between personal factors and opinions on the training information system of the Department of Health staff, Ministry of Public Health. The Population used in this research is the Department of Health staff, Ministry of Public Health, consisting of 415 people. A Survey Research was conducted using data collection by questionnaire. The descriptive statistics method was used to analyze general characteristics of the population including frequency, percentage, mean, and standard deviation. The influential statistics method was analyzed by Chi-Square Test, with statistical significance at the level of 0.05

The study found that the most of the samples were 285 females (68.675%) with the age range 20 - 30 years (51.807%). The samples were 221 people with bachelor degree education (53.253%), monthly income 15,001 - 20,000 baht (36.144%) and most of them had less than 2 years of work experience, with a total of 135 people (32.530%). It was found that (1) the results of the opinions about the information system training for the staff of the Department of Health, Ministry of Public Health, it was at the very high level ($\bar{X} = 4.596$) of Public Health with statistical significance at the level of 0.05.

Keywords: Training, Information system for work performance, Department of Health staff

บทนำ

ปัจจุบันเทคโนโลยีมีการเติบโตและมีบทบาทในการเพิ่มประสิทธิภาพอย่างรวดเร็วส่งผลให้ทั้งภาครัฐและเอกชนมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานมีการพัฒนาขีดความสามารถความสะดวกสบายต่อการดำรงชีวิต เทคโนโลยีจึงมีความสำคัญต่อการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลให้รัฐบาลต้องมีการปรับตัวนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานในการทำงาน กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จึงได้นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในงานระบบสารบรรณของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข งานสารบรรณเป็นภารกิจหลักของพนักงานภายในองค์กรที่หน่วยงานทั้งภายในและภายนอกจะสามารถติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานภายในองค์กรได้มีการใช้งานผ่านข้อมูลสารสนเทศ จึงได้นำระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์มาใช้งานผ่านระบบในการรับเข้า-ส่งออกหนังสือราชการ เป็นจำนวนมากจะมีการดำเนินการโดยเวียนหนังสือผ่านทางระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ แทนการเดินหนังสือด้วยบุคคลเพราะเป็นวิธีที่สะดวก รวดเร็ว และแม่นยำ ประหยัดกำลังคน ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์เป็นระบบงานที่มีความสำคัญเพื่อช่วยลดขั้นตอนการทำงานลดระยะเวลาในการรอคอย ลดการใช้กระดาษ ประหยัดงบประมาณ และตรวจสอบการรับ-ส่งหนังสือภายในกรมอนามัย ในขณะที่เดียวกันแม้ว่าการเวียนหนังสือด้วยระบบจะอำนวยความสะดวกให้กับองค์กรเป็นอย่างมากก็ตามแต่ยังมีปัญหาและอุปสรรค ในระบบหนังสือเวียนด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์เช่นกันหน่วยงานกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขจึงมีการใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศปัจจุบันพบว่ามีความผิดพลาดในการรับ-ส่งหนังสือเนื่องจากมีผู้เข้าใช้งานเป็นจำนวนมากที่ใช้งานในระบบข้อมูลสารสนเทศมีการรับเข้า-ส่งหนังสือทางข้อมูลสารสนเทศจึงทำให้มีความล่าช้าในการเข้าใช้งาน ไม่ทันเวลาจากก่อให้เกิดความเสียหายต่อราชการและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานภายในองค์กรที่ปฏิบัติงานด้านสารบรรณ จึงได้จัดทำวิจัยเพื่อศึกษาการฝึกอบรมด้านระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานของพนักงานกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข เพื่อวางแผนและแก้ไขปัญหาที่ได้จากการวิจัยมาเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศในระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ให้มีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 1

ข้อมูลการดำเนินงานในการเข้าใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์

ข้อมูล	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562
รับหนังสือ	100,648 เรื่อง	127,410 เรื่อง	109,562 เรื่อง
ส่งหนังสือ	9,403 เรื่อง	7,030 เรื่อง	8,456 เรื่อง
หนังสือเวียน	1,856 เรื่อง	1,745 เรื่อง	1,903 เรื่อง
หนังสือติดกลับ	389 เรื่อง	487 เรื่อง	623 เรื่อง
รวมทั้งหมด	112,296 เรื่อง	136,672 เรื่อง	120,544 เรื่อง

ที่มา : กองแผนงาน กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2562)

สรุปข้อมูลการเข้าใช้งานระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ที่ดำเนินการโดยการรับหนังสือ ส่งหนังสือ หนังสือเวียน หนังสือติดกลับ และเอกสารอื่น ๆ ที่สื่อสารกันในแต่ละวันมีเรื่องที่ต้องดำเนินการเป็นจำนวนมาก

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นการฝึกอบรมด้านระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานของพนักงานกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นการฝึกอบรมด้านระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานของพนักงานกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่ใช้เพื่อช่วยให้ข้าราชการมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ และเพื่อให้เกิดความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานภายในองค์กร เมื่อมองการฝึกอบรมในฐานะที่เป็นแนวทางในการพัฒนาตามนโยบายของรัฐหากเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานหรือเพิ่มขีดความสามารถในการจัดรูปขององค์กร และเป็นการถ่ายทอดความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ และทัศนคติในทางที่ถูกต้องที่ควร เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่าง ๆ ในปัจจุบันและอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. ระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงาน หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลการประมวลผลและการสร้างสารสนเทศขึ้นมาเพื่อช่วยในการตัดสินใจการประสานงานและการควบคุม นอกจากนี้ยังช่วยผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในการวิเคราะห์ปัญหาแก้ปัญหาและสร้างผลิตภัณฑ์ หรือผลงานใหม่โดยใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ (Hardware) และ โปรแกรม (Software) รวมทั้งผู้ใช้ (Peopleware) เพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จในการได้มาซึ่งสารสนเทศที่มีประโยชน์หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารเป็นระบบซึ่งรวมความสามารถของผู้ใช้งานและคอมพิวเตอร์เข้าด้วยกัน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศเพื่อการดำเนินงาน การจัดการและการตัดสินใจในองค์กร
3. พนักงานกรมอนามัย หมายถึง พนักงานที่ใช้ข้อมูลระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานภายในกรมอนามัยในการเข้าสู่ระบบสารสนเทศเช่น ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับ ทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความรู้ แนวคิดและทฤษฎีพฤติกรรมองค์กร และแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยเพื่อการฝึกอบรมด้านระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานของพนักงานกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งบูรณาการจากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรมของ (Kenneth N. Wexley, Gary P. Latham, 1991) คือ 1. ปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ในตนเอง 2. เพิ่มพูนทักษะการทำงาน 3. เพิ่มพูนแรงจูงใจ
2. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานปฏิบัติงานของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขจำนวนทั้งสิ้น 6,182 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 415 คน
3. ขอบเขตด้านระยะเวลาผู้วิจัยดำเนินการวิจัยโดยใช้ระยะเวลาตั้งแต่ เดือนธันวาคม พ.ศ. 2562 ถึง เดือน มีนาคม พ.ศ. 2563 รวมระยะเวลา 3 เดือน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัยนี้

1. ทราบถึงระดับความคิดเห็นการฝึกอบรมด้านระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานของพนักงานกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข
2. ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นการฝึกอบรมด้านระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานของพนักงานกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข
3. ผู้วิจัยนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพที่เกี่ยวกับการใช้งานข้อมูลสารสนเทศ อาทิเช่น งานสารบรรณ ด้านการรับ-ส่ง แจ้งเวียนหนังสือราชการ สะดวก รวดเร็ว ทันเวลา ลดระยะเวลารอคอย ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
4. การวิจัยสามารถนำไปพัฒนาต่อสำหรับผู้สนใจ หรือผู้วิจัยอื่นเพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานระบบสารสนเทศที่เป็นระบบขององค์กร ตามวาระสถานที่ และสถานการณ์ขององค์กรอื่น ได้อย่างเหมาะสม

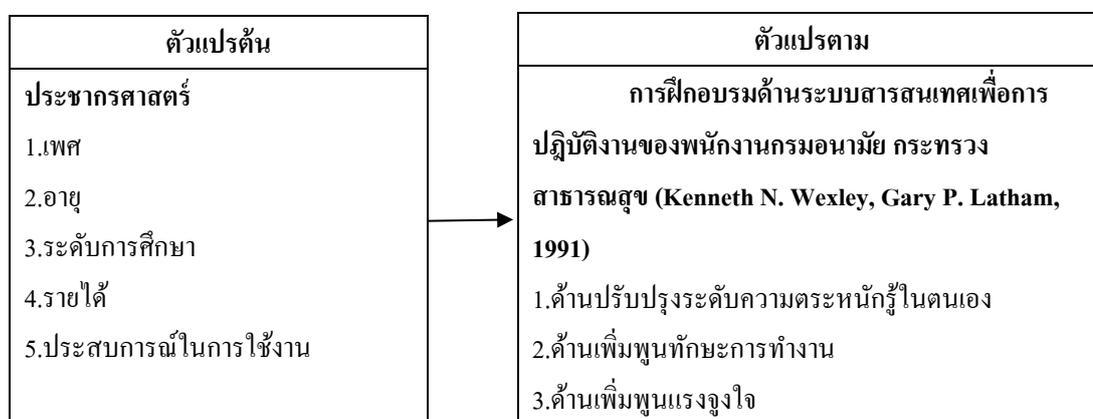
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรมของ Kenneth N. Wexley, Gary P. Latham มี 3 ประการ
 - 1) เพื่อปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ในตนเอง 2) เพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงาน 3) เพื่อเพิ่มพูนแรงจูงใจ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการ
3. แนวคิดและทฤษฎีพฤติกรรมองค์กร
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. ความรู้ความเข้าใจในการฝึกอบรมด้านระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานของพนักงานกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข
2. ปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นการฝึกอบรมด้านระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข มีจำนวนประชากรทั้งหมด 6,182 คน โดยคำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีของทาโร ยามานะ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 จะได้ขนาดตัวอย่างทั้งสิ้น คน ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ 415 คน คิดเป็นร้อยละ 110.37 ของขนาดประชากร การสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้หลักความน่าจะเป็นด้วยวิธีการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยด้านอายุ ประสบการณ์การทำงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 415 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 285 คน คิดเป็นร้อยละ 68.67 เป็นเพศชายจำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 31.33 อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 20 – 30 ปีจำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 51.90 รองลงมาอายุ 31 – 40 ปีจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 24.09 อายุ 40 ปีขึ้นไปจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 14.52 และอายุน้อยกว่า 20 ปีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 9.49 ตามลำดับ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างจากหน่วยงานต่าง ๆ ของกรมอนามัยจำนวน 33 หน่วยงาน

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 53.25 ปริญญาโทจำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 33.98 ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 9.88 และสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 2.89 ตามลำดับ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่ 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 36.14 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 28.43 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 106 คนคิดเป็นร้อยละ 25.55 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 9.88 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมด้านระบบสารสนเทศ เพื่อการปฏิบัติงานของพนักงานกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ในตนเอง ด้านเพิ่มพูนทักษะการทำงาน และด้านเพิ่มพูนแรงจูงใจ พบว่า 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมด้านระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานของพนักงานกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.596$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในระดับความคิดเห็นการฝึกอบรมด้านระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานของพนักงานกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ในตนเอง ($\bar{X}=4.082$) ด้านเพิ่มพูนทักษะการทำงาน ($\bar{X}=4.464$) และด้านเพิ่มพูนแรงจูงใจ ($\bar{X}=4.523$) ตามลำดับ แสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1

ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมด้านระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานของพนักงานกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข รวมทั้ง 3 ด้าน

การฝึกอบรมด้านระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงาน ของพนักงานกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข	\bar{X}	SD	ระดับ ความสำคัญ	อันดับที่
1. ด้านปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ในตนเอง	4.802	.524	มาก	1
2. ด้านเพิ่มพูนทักษะการทำงาน	4.464	.519	มาก	3
3. ด้านเพิ่มพูนแรงจูงใจ	4.523	.522	มาก	2
รวม	4.596	0.521	มาก	

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศกับความคิดเห็น เกี่ยวกับการฝึกอบรมด้านระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานของพนักงานกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมด้านระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานของพนักงานกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขทั้งด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมด้านระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานของพนักงานกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นด้านปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ในตนเอง ด้านเพิ่มพูนทักษะการทำงาน และด้านเพิ่มพูนแรงจูงใจมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมด้านระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานของพนักงานกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ในภาพรวม

ปัจจัยส่วนบุคคล	X^2	Sig.	อันดับที่
1.เพศ	41.888	.004*	5
2.อายุ	195.164	.000*	2
3.รายได้	175.843	.000*	4
4.ระดับการศึกษา	198.087	.000*	1
5.ประสบการณ์ทำงาน	188.475	.000*	3

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ / พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ทำงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมด้านระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานของพนักงานกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลและอภิปรายผล

จากผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมด้านระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานของพนักงานกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขประกอบด้วย ด้านปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ในตนเอง ด้านเพิ่มพูนทักษะการทำงาน และด้านเพิ่มพูนแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก(ค่าเฉลี่ย 4.596) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐธินิชา รัชชาวงศ์ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ศึกษาการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน” ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมมีประโยชน์ในแง่ที่เป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานและยังเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยแก้ไขข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน และเป็นบันไดนำไปสู่ความสำเร็จในอนาคตอย่างไรก็ตามองค์กรจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกอบรมและมีความรู้ความชำนาญที่ดีแล้ว ผลงานที่เกิดขึ้นย่อมมีคุณค่าและเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า

ด้านของการปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ในตนเอง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมด้านระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานของพนักงานกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.802) การเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง อันได้แก่ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบของตนเองในองค์กร การตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ตนเองปฏิบัติจริงและปรัชญาที่ยึดถือ การเข้าใจถึงทัศนคติที่ผู้อื่นมีต่อตนเอง และการเรียนรู้ว่าการกระทำของตนมีผลกระทบต่อผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ศิริขวัญ ตันทีไพบูลย์ (2549) วิจัยเรื่องการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตชุมชนของสมาชิกสภาองค์กรบริหารงานส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม กล่าวว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความตระหนักประกอบด้วยทัศนคติและค่านิยมที่เป็นผลของลักษณะท่าทางหรืออุปนิสัย (Personality characteristics) ที่สืบเนื่องมาจากความต้องการหรือสิ่งจูงใจต่าง ๆ (Motives) นับตั้งแต่ความต้องการด้านร่างกายจนถึงความต้องการด้านจิตใจกับข้อมูลที่เก็บสะสมหรือประสบการณ์ในอดีต (Stored information and past experience) ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลได้เรียนรู้เรื่องราวต่าง ๆ ที่ผ่านไปโดยอาจเป็นในรูปของข่าวสารหรือข้อมูลหรือแม้แต่การได้เคยทำหรือมีประสบการณ์ด้วยตนเองและได้เก็บเอาไว้เป็นความรู้เพื่อใช้ในการแยกแยะพิจารณาและปฏิบัติตอบต่อตัวกระตุ้นต่าง ๆ มาประกอบเข้าด้วยกัน

ด้านเพิ่มพูนทักษะการทำงาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมด้านระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานของพนักงานกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.464) โดยอาจเป็นทักษะด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านก็ได้ เช่น การใช้คอมพิวเตอร์การดูแลรักษาความปลอดภัยในการทำงานหรือการปกครองบัญชีลูกน้องซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย พิไลวรรณ อินทร์รักษา (2550) วิจัยเรื่อง การดำเนินงานในส่วนงานการฝึกอบรม กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร คือการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่บุคลากร เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น และหรือเพื่อให้บุคลากรมีความงอกงามเติบโต ทางจิตใจการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นสิ่งที่มีความหมายระยะยาวและมุ่งหวังผลในด้านการช่วยให้บุคลากรมีความงอกงามเติบโตมากกว่าการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะสั้น และการแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งเป็นสิ่งที่การฝึกอบรมให้ความสำคัญหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าการพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยรูปแบบและวิธีหลายชนิด ดังนั้นการฝึกอบรมจึงมีความหมายที่แคบกว่าการพัฒนาบุคลากรและอาจถือได้ว่าการฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรอย่างไรก็ตามการฝึกอบรมจัดได้ว่าเป็นกิจกรรมหลักที่มีการกระทำประจำในการพัฒนาบุคลากร

ขององค์กร เสกสรรค์ กงคชวัน.(2556) ได้ศึกษาการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ในองค์การบริหารส่วนตำบลควนศรี อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี กล่าวว่า การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ จำเป็นต้องอาศัยงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านวัสดุอุปกรณ์สูง ไม่ว่าจะเป็นระบบคอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์ และระบบเครือข่าย ต้องมีผู้เชี่ยวชาญพร้อมผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถ รวมทั้งการวางแผนการพัฒนาาระบบและการนำวัสดุอุปกรณ์ไปใช้อย่างรอบคอบรัดกุม จึง จะบรรลุผลตามเป้าหมาย แม้เทคโนโลยีสารสนเทศจะมีประโยชน์ แต่การนำมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะเทคโนโลยีสารสนเทศมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับภาระงานนั้น เพราะเทคโนโลยีสารสนเทศหากจะนำมาใช้ให้ได้ผลจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเป็นอย่างดี และผู้ใช้ต้องมีความรู้ใฝ่เรียนเพื่อก้าวตามให้ทันเทคโนโลยี จึงจะทำให้องค์กรสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

ด้านเพิ่มพูนแรงจูงใจ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมด้านระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานของพนักงานกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.523) การปฏิบัติงานเกิดผลดี แม้ว่าบุคคลหนึ่ง ๆ จะมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน แต่หากขาดแรงจูงใจในการทำงานแล้ว บุคคลนั้นก็อาจจะมิได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย วรรณพร สุวรรณคาม (2559) ได้ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง กล่าวว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งทำการศึกษา กับกลุ่มตัวอย่างพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งเพื่อป้องกันการประสบปัญหาการสูญเสียพนักงาน และเสริมสร้างนโยบายกระตุ้นให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ในระดับสูงโดยทำการศึกษาปัจจัย ที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานความพึงพอใจในงาน เพื่อเป็นตัวกระตุ้นและส่งเสริมให้ พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรและยังคงทำงานกับองค์กรต่อไป ซึ่งผลการวิจัยขององค์กรสามารถนำข้อมูล ไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานขององค์กร เพื่อรักษามูลค่าไว้ให้คงอยู่กับองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อุดลย์ ทองจำรูญ (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเขตพื้นที่อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ กล่าวว่าแรงจูงใจเป็นกระบวนการที่จะกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมอย่างมีจุดมุ่งหมาย และพฤติกรรมนั้นยังคง อยู่เพราะพฤติกรรมทั้งหมดถูกกระตุ้นโดยความต้องการ ซึ่งแรงจูงใจจะเกิดขึ้นได้ทั้งภายในและ ภายนอกเป็นได้ทั้งแรงจูงใจทางร่างกาย จิตใจ และสังคม ซึ่งการกระทำกิจกรรมใดๆ ของบุคลากร จะสำเร็จได้ถ้าบุคลากรนั้นมีแรงจูงใจเพียงพอ ดังนั้น ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาล ใน เขตพื้นที่อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ การสร้างแรงจูงใจของบุคลากรจึงเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง ซึ่งบุคลากรแต่ละคนย่อมมีความแตกต่างกันทั้งวุฒิภาวะความรู้ความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ตลอดจนการ รับรู้ ดังนั้น หากเราสามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในเทศบาลได้แล้ว ก็เป็นเรื่อง แสดงว่าสามารถบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้ เนื่องจากการกระทำใด ๆ ที่ต้องการความสำเร็จ แรงจูงใจของบุคลากรก็จะเป็นส่วนสำคัญในการเป็นสื่อให้นำแนวคิดนั้น ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการฝึกอบรมด้านระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานของพนักงานกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ข้อค้นพบต่าง ๆ ในการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ทางวิชาการ และการนำไปปฏิบัติผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. แบบทดสอบที่สร้างขึ้นใหม่จำเป็นต้องอาศัยเวลาในการทดสอบมากกว่าปกติ ดังนั้นการจัดการจัดหาประชากรในการศึกษาวิจัยจึงเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกประชากร ที่เหมาะสมตามพัฒนาการแต่ละช่วงวัย
2. แบบทดสอบที่ดีควรมีการพัฒนาทุกระยะเวลา 5 ปี ตามความคิดเห็นของผู้วิจัยเพราะในด้านของซอฟต์แวร์ระบบสารสนเทศนั้นมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา พัฒนามตามยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา
3. ควรนำแบบทดสอบทักษะการใช้งานเครื่องมือระบบสารสนเทศไปให้เจ้าหน้าที่ได้ทำอย่างสม่ำเสมอ เพื่อทดสอบว่ามีความรู้ในด้านดังกล่าวหรือไม่อย่างไร

บรรณานุกรม

กองแผนงาน กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2562). ข้อมูลการดำเนินงานในการเข้าใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ค้นเมื่อ 25 ธันวาคม 2562.

จาก http://planning.anamai.moph.go.th/main.php?filename=index_2016_new

จงกลณี ชุตติมาเทวินทร์. (2542). การฝึกอบรมเชิงพัฒนา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชูชัย สมิทธิไกร. (2548). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฐฐณิชา รักยาวงศ์. (2558). ศึกษาการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน. มหาวิทยาลัยสยาม, หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.

พิไลวรรณ อินทร์รักษา. (2550) การดำเนินงานในส่วนงานการฝึกอบรม. วิทยานิพนธ์. บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

วชนัญพร สุวรรณคาม. (2559). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. คณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศิริขวัญ ตันชาติโพบูลย์. (2549). การปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตชุมชนของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เสกสรรค์ คงชวัน.(2556) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ในองค์การบริหารส่วนตำบลควนศรี อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี.วารสารวิชาการ Veridian E-Journa. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุนทร พูนเอียด. (2543). การจัดการฝึกอบรมและสัมมนาสถาบันราชภัฏสุราษฎร์ธานี. สถาบันราชภัฏ, สุราษฎร์ธานี.

อดุลย์ ทองจำรุณ. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเขตพื้นที่อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ. สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา. สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

Kenneth N. Wexley, Gary P. Latham. (1991). Developing and Training Human Resources in Organizations.