

๒๖๓๖๖๖
๐๑๖๖๖

ความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

รายงานการวิจัย

ของ

พงษ์สิทธิ์ สุเมตยกุล

1 2 ส.ค. 2550

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่

พฤษภาคม 2548

๒๖๓๖๖๖ ๐

ความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

บทคัดย่อ

ของ

พงษ์สิทธิ์ สุเมตยกุล

อ
658.3124
พ164ค

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่

พฤษภาคม 2548

พงษ์สิทธิ์ สุโมตยกุล. (2548). ความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการกรมบัญชีกลาง
กระทรวงการคลัง. รายงานการวิจัย กศ.ม.(การศึกษาผู้ใหญ่).

กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ วัฒนวงศ์.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความต้องการฝึกอบรมของ ข้าราชการกรมบัญชีกลาง
กระทรวงการคลังในด้านความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ แบ่งเป็น การบัญชี
การเงินการคลัง การตรวจสอบภายใน การพัสดุภาครัฐ และด้านทักษะคอมพิวเตอร์เพิ่มประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติราชการโดยเปรียบเทียบ ความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการกรมบัญชีกลาง

กระทรวงการคลัง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับ ตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด
ประสบการณ์การฝึกอบรมในปีงบประมาณ 2547 ตลอดจนรวบรวมข้อเสนอแนะความต้องการฝึกอบรม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง
จำนวน 290 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test
F-test และวิธีการของเชฟเฟ้(Scheffe's Method)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ข้าราชการกรมบัญชีกลางมีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ข้าราชการกรมบัญชีกลาง ที่มีเพศต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมแตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการที่มีเพศต่างกันมีความ
ต้องการฝึกอบรมด้านการตรวจสอบภายในแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01.
3. ข้าราชการกรมบัญชีกลาง ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมและรายด้าน
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
4. ข้าราชการกรมบัญชีกลาง ที่มีตำแหน่งต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมแตกต่าง
กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งต่างกันมี
ความต้องการฝึกอบรมด้านทักษะคอมพิวเตอร์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
5. ข้าราชการกรมบัญชีกลาง ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมโดยรวม
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการกรมบัญชีกลางที่
มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมด้านการเงินการคลังแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01
6. ข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมโดยรวม
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการ
กรมบัญชีกลางที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีความต้องการฝึกอบรม ด้านการบัญชี ด้านการเงินการ
คลัง ด้านการพัสดุภาครัฐ ด้านทักษะคอมพิวเตอร์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
ส่วนด้านการตรวจสอบภายในแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
7. ข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมโดยรวม
และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

8. ข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีประสบการณ์การฝึกอบรมในปีงบประมาณ 2547 ต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีประสบการณ์การฝึกอบรมในปีงบประมาณ 2547 ต่างกันมีความต้องการฝึกอบรม ด้านการเงินการคลัง และด้านการพัสดุภาครัฐ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

**TRAINING NEEDS OF GOVERNMENT OFFICER OF THE COMPTROLLER
GENERAL'S DEPARTMENT, MINISTRY OF FINANCE**

ABSTRACT

BY

PONGSIT SUMOTAYAKUL

**PRESENTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE MASTER OF EDUCATION DEGREE IN ADULT EDUCATION**

MAY 2005

PONGSIT SUMOTAYAKUI. (2005). **Training Needs of Government Officers of The Comptroller General's Department, Ministry of Finance**. Thesis M.Ed. (Adult Education). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor: Assoc. Prof. Dr. SUWAT WATANAWONG.

The purposes of this research were to study training needs of Government Officers of The Comptroller General's Department, Ministry of Finance in two aspects: to increase work effectiveness of the government officers (accounting, financial, audition, procurement) in computer skills and; to compare those needs varied by gender, age, education level, working position, department and training experience. Additional opinions and suggestions were also complied.

The sample used in the study was 290 Comptroller General's Department Officers. The instrument used to collect data was the rating scale and open-end questionnaire. The statistics used to analyze data were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test and Scheffe Method.

Research results were as follows:

1. Training Needs of Government Officers of The Comptroller General's Department Officers, as a whole and in each aspect were in the high level.

2. The Comptroller General's Department Officers with difference sex had no different training needs as a whole with no statistically significantly difference. However, when considered in individual aspects it was found that the audition had statistically significantly difference at .01 level.

3. The Comptroller General's Department Officers with difference age had training needs as a whole in and individual aspect no different.

4. The Comptroller General's Department Officers with difference work position had training needs as a whole, However, when considered each individual aspect it was found that the computer skill had statistically significantly difference at .05 level.

5. The Comptroller General's Department Officers with difference education had no different training needs as a whole However, when considered each individual aspect it was found that the financial had statistically significantly difference at .01 level.

6. The Comptroller General's Department Officers with difference work position had different training needs as a whole at .01 level of statistically significantly difference. When considered individual aspect, it was found that training needs different in accounting, financial, procurement and computer skills had statistically significantly

difference at .01 level. However, in addition aspect no statistically significantly difference was found.

7. The Comptroller General's Department officers with difference department had no different training needs as a whole However, in each individual aspects statistically significantly difference at .01 level was found.

8. The Comptroller General's Department officers with difference training experience, had different training needs as a whole at .05 level of statistically significantly difference. When considered individual aspect it was found that the financial and procurement had statistically significantly difference at .05 level.

อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณารายงานการวิจัยฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอก การศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ วัฒนวงศ์)

คณะกรรมการสอบ

ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ วัฒนวงศ์)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวัลย์)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญแข ประจันปัจฉิน)

อนุมัติให้รับรายงานการวิจัยฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร

(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวัลย์)

วันที่ เดือน พฤษภาคม พ.ศ.2548

ประกาศคุณูปการ

รายงานการวิจัยฉบับนี้สำเร็จด้วยความอนุเคราะห์จากรองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษารายงานการวิจัยที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องของรายงานการวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลัย รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญแข ประจวบปัจฉิม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนอง โลหิตวิเศษ อาจารย์ ดร.ราณี รัชนี้พงษ์ และอาจารย์กัมปนาท บริบูรณ์ ที่ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงรายงานการวิจัยฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณสุธีรา ท้วประโคน คุณสอาด ฉัตรไชยเดช และคุณจารุมาศ สมบูรณ์ศิลป์ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ตลอดจนข้าราชการสังกัดกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลังทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณมารดาและพี่สาว ที่มีส่วนในการให้กำลังใจ คอยช่วยเหลือในด้านต่างๆ ด้วยดีตลอดมา

คุณประโยชน์และคุณความดีอันเกิดจากรายงานการวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้กับมารดาที่เป็นผู้ให้คำปรึกษา ให้กำลังใจ และทุนทรัพย์อันเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้รายงานการวิจัยฉบับนี้สำเร็จด้วยดี

นายพงษ์สิทธิ์ สุไมตยกุล

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	3
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	4
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	4
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
สมมติฐานในการวิจัย	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการ	8
แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม	10
ประวัติ โครงสร้างองค์กรของกรมบัญชีกลาง	20
แผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	33
3 วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า	37
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	37
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	38
การเก็บรวบรวมข้อมูล	40
การวิเคราะห์ข้อมูล	40
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	41
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	42
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	42
การวิเคราะห์ข้อมูล	42
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	43

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5. สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	70
ความมุ่งหมายของการวิจัย	70
ความสำคัญของการวิจัย	70
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	73
การอภิปรายผล	76
ข้อเสนอแนะ	80
บรรณานุกรม	81
ภาคผนวก	85
ประวัติย่อผู้วิจัย	101

บัญชีตาราง

หน้า

ตาราง	
1 ค่าจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ระดับ ตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด และประสบการณ์การฝึกอบรมปีงบประมาณ 2547	43
2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการกรมบัญชีกลาง โดยรวมและรายด้าน	45
3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการฝึกอบรม ของข้าราชการกรมบัญชีกลางด้านการบัญชี	46
4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการกรมบัญชีกลางด้านการเงินการคลัง	47
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการกรมบัญชีกลางด้านการตรวจสอบภายใน	48
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการกรมบัญชีกลางด้านการพัสดุภาครัฐ	49
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการกรมบัญชีกลางด้านทักษะคอมพิวเตอร์	50
8 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการกรมบัญชีกลาง จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน	51
9 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการกรมบัญชีกลาง จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน	52
10 เปรียบเทียบความแปรปรวนของคะแนนระดับความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการกรมบัญชีกลางจำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน	53
11 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการกรมบัญชีกลาง จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน	54
12 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการกรมบัญชีกลาง จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน	55
13 เปรียบเทียบความแปรปรวนของคะแนนระดับความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการกรมบัญชีกลางจำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน	56
14 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการกรมบัญชีกลางเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการเงินการคลัง	57
15 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการฝึกอบรมข้าราชการกรมบัญชีกลาง จำแนกตามระดับตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน	58

บัญชีตาราง (ต่อ)

หน้า

ตาราง		
16	เปรียบเทียบความแปรปรวนของคะแนนระดับความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการกรมบัญชีกลางจำแนกตามระดับตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน	59
17	ผลทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการกรมบัญชีกลางเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับตำแหน่ง ด้านการบัญชี	60
18	ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการกรมบัญชีกลางเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับตำแหน่ง ด้านการเงินการคลัง	60
19	ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการกรมบัญชีกลางเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับตำแหน่ง ด้านการพัสดุภาครัฐ	61
20	ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการกรมบัญชีกลางเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับตำแหน่งด้านทักษะคอมพิวเตอร์	61
21	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการกรมบัญชีกลาง จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด โดยรวมและรายด้าน	62
22	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการกรมบัญชีกลาง จำแนกตามประสบการณ์การฝึกอบรมในปีงบประมาณ 2547 โดยรวมและรายด้าน	63
23	เปรียบเทียบความแปรปรวนของคะแนนระดับความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการกรมบัญชีกลางจำแนกตามประสบการณ์การฝึกอบรมในปีงบประมาณ 2547 โดยรวมและรายด้าน	64
24	ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการกรมบัญชีกลางเป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์การฝึกอบรมในปีงบประมาณ 2547 ด้านการเงินการคลัง	65
25	ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการกรมบัญชีกลางเป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์การฝึกอบรมในปีงบประมาณ 2547 ด้านการพัสดุภาครัฐ	66
26	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรมด้านความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	67
27	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรมด้านทักษะคอมพิวเตอร์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	68
28	ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในการฝึกอบรม	69

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันอยู่ในยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งอยู่ในยุคข้อมูลข่าวสาร และมีการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา การเรียนรู้ของมนุษย์จึงไม่สามารถหยุดในช่วงใดช่วงหนึ่งของชีวิต ต้องมีลักษณะเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต ดังนั้นความสำคัญในการเรียนรู้จึงอยู่ที่กระบวนการเรียนรู้ (Process) แทนที่จะอยู่ที่ตัวเนื้อหา และ เป็นการเรียนรู้วิธีการที่จะเรียน (Learn how to learn) (ธเนศ ขำเกิด. 2541 : 28)

การเปลี่ยนแปลงระบบราชการไทย เริ่มมีความจริงจังอย่างต่อเนื่องนับตั้งแต่ปี พ.ศ.2540 เป็นต้นมา การปฏิรูประบบราชการได้เกิดเป็นรูปธรรมขึ้น เช่น มีแผนแม่บทการปฏิรูประบบราชการ พ.ศ. 2540 – 2544 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 และแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ จะเห็นได้ว่ามีความพยายามที่จะปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพของระบบราชการอย่างต่อเนื่องแต่ระบบราชการไทยเป็นองค์กรขนาดใหญ่ เก่าแก่ มีวัฒนธรรมเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว การที่จะมีการเปลี่ยนแปลงอะไรจะต้องพบกับอุปสรรค เนื่องจากว่าผลการปฏิรูปจะปรากฏให้เห็นต้องอาศัยระยะเวลาานาน จึงไม่มีผลตอบแทนที่ชัดเจนสำหรับผู้ที่ยพยายามผลักดันการปฏิรูปจึงไม่เกิดแรงจูงใจให้ดำเนินการอุปสรรคอีกประการ คือ เกิดแรงต่อต้านทั้งจากกลุ่มอนุรักษ์นิยม และกลุ่มที่กลัวจะสูญเสียอำนาจผลประโยชน์ของคนในระบบราชการ และอุปสรรคที่สำคัญอีกประการ คือ การขาดความต่อเนื่องของระบบการเมืองซึ่งเป็นผู้นำในการปฏิรูประบบราชการ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาล แนวนโยบายมักจะเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย จนกระทั่งในปัจจุบันรัฐบาลของท่าน พันตำรวจโท ดร.ทักษิณ ชินวัตร มีเสถียรภาพทางการเมืองสูง ได้มีการวางแผนนโยบายการด้านการบริหารราชการดังต่อไปนี้

1. ปฏิรูประบบราชการให้มีประสิทธิภาพและมีโครงสร้างที่กระชับ เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันและสามารถตอบสนองต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ พร้อมทั้งเร่งรัดกฎหมายเพื่อปรับโครงสร้างกระทรวง ทบวง กรม เพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในกระแสโลก และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม

2. ปรับปรุงบทบาทของภาครัฐจากผู้ปฏิบัติและควบคุมมาเป็นผู้สนับสนุนและอำนวยความสะดวก และให้การสนับสนุนการดำเนินงานของภาคเอกชนและประชาชน โดยส่งเสริมให้ภาคเอกชนและประชาชนสามารถมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการปฏิรูประบบราชการเพื่อวางแนวทางดำเนินการให้ชัดเจนและต่อเนื่อง

3. ปรับกระบวนการบริหารราชการโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการ ข้อมูลข่าวสารอย่างกว้างขวาง รวดเร็ว และเท่าเทียมกัน พร้อมกันนี้จะปรับปรุงพระราชบัญญัติ ข้อมูลข่าวสารของทางราชการให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

4. เร่งพัฒนาคุณภาพของข้าราชการ ให้มีทัศนคติที่เอื้อต่องานบริการประชาชน รวมทั้ง ทบทวนกฎหมาย ระเบียบ ขั้นตอนและวิธีปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารราชการมีความยืดหยุ่นมี ประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีการประเมินผลที่เป็นระบบและเป็นธรรม

5. เร่งรัดการปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดทำและจัดสรรงบประมาณ ให้เป็นเครื่องมือในการจัดสรร ทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศและ ส่งเสริมให้กระทรวง ทบวง กรมมีบทบาทในการตัดสินใจมากขึ้น พร้อมทั้งจัดให้มีระบบควบคุม ตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส (สมเกียรติ ตรีวัฒน์. 2547 : 8-9)

การดำเนินการด้านการปฏิรูประบบราชการไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับแนวทางการ ดำเนินงานของภาครัฐให้เป็นแนวใหม่ ที่เน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม มอบหมายอำนาจหน้าที่แก่ผู้ปฏิบัติงานแทนการควบคุมอย่างเคร่งครัด มีความโปร่งใสในการ ตัดสินใจ และมีวิธีทำงานที่รวดเร็ว และคล่องตัวเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม เป็น ระบบที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลางพร้อมกับกระจายอำนาจสู่ระดับล่างและท้องถิ่น รัฐบาลมี นโยบายพัฒนาการบริหารงานในปัจจุบันให้ก้าวสู่แนวทางรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government) ทั้งนี้เพื่อให้ e-Government เป็นกลไกที่สำคัญในการพัฒนาภาครัฐและเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ในการปฏิรูประบบราชการไทย

จากแผนแม่บทการปฏิรูประบบราชการได้ส่งผลกระทบต่อกระบวนการทำงาน ในหลาย เรื่องของกรมบัญชีกลาง โดยเฉพาะระบบการรับ-การจ่ายเงิน ซึ่งจะดำเนินการผ่านระบบ อิเล็กทรอนิกส์ในลักษณะ On - Line และ Real Time ภายใต้โครงการการปรับเปลี่ยนระบบการ บริหารงานการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ หรือ GFMS (Government Financial Management Information System) ภารกิจหลักของสำนักงานคลังจังหวัดจะหมดไป ใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2548 จึงต้องมีการปรับบทบาทของสำนักงานคลังจังหวัด กระทรวงการคลัง จึงมีแนวความคิดที่จะปรับบทบาทให้สำนักงานคลังจังหวัด ทำหน้าที่เปรียบเสมือน กระทรวงการคลังในทุกจังหวัด โดยเป็นนักบริหารเศรษฐกิจการคลังประจำจังหวัด (Chief Financial Officer : CFO) เป็นยุทธศาสตร์เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของผู้ว่าราชการจังหวัด แบบบูรณาการ (Chief Executive Officer : CEO) ซึ่งคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2546 ได้มีมติเห็นชอบในหลักการปรับบทบาทและภารกิจ บุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดให้เป็นนัก บริหารเศรษฐกิจการคลังประจำจังหวัด ตามที่กระทรวงการคลังเสนอ โดยให้นักบริหาร เศรษฐกิจการคลังประจำจังหวัดมีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเป็นทางการตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2548

ในขณะที่การปฏิรูประบบราชการเริ่มปรากฏเป็นรูปธรรมชัดเจน มีการเปลี่ยนแปลงบทบาทภารกิจ โครงสร้างของระบบราชการใหม่ มีการปรับแก้กฎหมายและกฎเกณฑ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สำคัญที่จะช่วยให้หน่วยงานราชการก้าวเข้าสู่บทบาท ภารกิจใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นการฝึกอบรมที่จะสามารถพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีกระบวนการที่ถูกต้องครบถ้วนโดยเฉพาะการสำรวจหาความต้องการ ฝึกอบรมที่แท้จริงของข้าราชการ ซึ่งผู้วิจัยมีความต้องการที่จะศึกษาความต้องการฝึกอบรม ด้านรูปแบบการจัดฝึกอบรม ความรู้และทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่อให้ทราบถึงความต้องการของข้าราชการภายในกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลังซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของหน่วยงาน ผลที่ได้สามารถนำไปประกอบการวางแผนทางพัฒนาทรัพยากรบุคคล นโยบายการฝึกอบรมภายในองค์กร สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับองค์กรเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการ สังกัดกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด ประสพการณ์การฝึกอบรมในปีงบประมาณ 2547
3. เพื่อรวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการ สังกัดกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการ สังกัดกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลังแต่ละระดับเพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องใช้ในการกำหนดนโยบายพัฒนาทรัพยากรบุคคลและจัดฝึกอบรมให้ตรงกับความต้องการของบุคลากร
2. ทราบถึงปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการ สังกัดกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการ สังกัดกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลังในด้าน ความรู้และทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ สังกัดกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ปีงบประมาณ 2548 จำนวนทั้งสิ้น 1980 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ สังกัดกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลังได้มาโดยการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะเป็นตัวแทนของประชากร จากสูตร ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 : 725 อ้างใน บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2540 : 71) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 (0.05) จะได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 333 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1. เพศ
 - 1.1 ชาย
 - 1.2 หญิง
2. อายุ
 - 2.1 20 – 25 ปี
 - 2.2 25 – 40 ปี
 - 2.3 40 – 60 ปี
3. ระดับการศึกษา
 - 3.1 ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี
 - 3.2 ระดับปริญญาตรี
 - 3.3 สูงกว่าระดับปริญญาตรี
4. ตำแหน่ง
 - 4.1 ตำแหน่งในสายงานเจ้าหน้าที่
 - 4.2 ตำแหน่งในสายงานนักวิชาการ

5. ระดับตำแหน่ง
 - 5.1 ต่ำกว่าระดับ 6
 - 5.2 ระดับ 6 – 7
 - 5.3 ตั้งแต่ระดับ 8 ขึ้นไป
6. หน่วยงานที่สังกัด
 - 6.1 ส่วนกลาง
 - 6.2 ส่วนภูมิภาค
7. ประสบการณ์การฝึกอบรมในปีงบประมาณ 2547
 - 7.1 ไม่ได้เข้าอบรม
 - 7.2 อบรมจำนวน 1 – 3 ครั้ง
 - 7.3 อบรมมากกว่า 3 ครั้ง

ตัวแปรตาม ได้แก่

ความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการ สังกัดกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลังใน 2 ด้าน ได้แก่

1. ความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ แบ่งเป็น การบัญชี การเงินการคลัง การตรวจสอบภายใน การพัสดุภาครัฐ
2. ด้านทักษะคอมพิวเตอร์เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความต้องการฝึกอบรม หมายถึง ความต้องการได้รับความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ผ่านกระบวนการหรือกิจกรรมที่จัดขึ้นอย่าง มีวัตถุประสงค์
2. ความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง หมายถึง การที่ข้าราชการสังกัดกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง จำเป็นต้องได้รับความรู้ ทักษะ ประสบการณ์เพิ่มขึ้นโดยผ่านกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติราชการ ให้มีประสิทธิภาพ ได้แก่
 - 2.1 ด้านความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ซึ่งจำเป็นต้องมีความรู้ทาง
 - การบัญชี คือ ตรวจสอบและอนุมัติการเบิกจ่ายเงินทุกประเภทของส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ
 - การเงินการคลัง คือ วิเคราะห์ และจัดทำคำขอตั้งงบประมาณรายจ่ายงบกลางของประเทศในส่วนที่กรมรับผิดชอบ กำหนดหลักเกณฑ์การรักษาระดับเงินคงคลังที่เหมาะสม ประเมินผลการบริหารเงินคงคลัง

- การตรวจสอบภายใน คือ วางนโยบาย ระบบ ระเบียบ มาตรการ และแนวปฏิบัติ พร้อมทั้งจัดทำคู่มือการควบคุมและการตรวจสอบภายใน พัฒนาโครงสร้างองค์กรและระบบงาน ตรวจสอบภายในภาครัฐ จริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน ระบบการประกันคุณภาพงาน ตรวจสอบภายในของหน่วยงานภาครัฐ

- การพัสดุภาครัฐ คือ การบริหารพัสดุที่มีประสิทธิภาพภาครัฐ มาตรฐานและการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบพัสดุและการจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

2.2 ด้านทักษะคอมพิวเตอร์เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง ความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลังในการเพิ่มทักษะความสามารถในการใช้โปรแกรมต่างๆ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ อาทิ โปรแกรม Microsoft office โปรแกรมฐานข้อมูลระบบงานการจ่ายเงินบำเหน็จบำนาญ โปรแกรมฐานข้อมูลบัญชีถือจ่ายเงินเดือน โปรแกรมระบบงานการจ่ายเงินเดือนและค่าจ้างประจำ

3. ข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

สมมติฐานในการวิจัย

1. ข้าราชการสังกัดกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลังที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมแตกต่างกัน
2. ข้าราชการสังกัดกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลังที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมแตกต่างกัน
3. ข้าราชการสังกัดกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลังที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมแตกต่างกัน
4. ข้าราชการสังกัดกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลังที่มีระดับต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมแตกต่างกัน
5. ข้าราชการสังกัดกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลังที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมแตกต่างกัน
6. ข้าราชการสังกัดกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลังที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมแตกต่างกัน
7. ข้าราชการสังกัดกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลังที่มีประสบการณ์การฝึกอบรมในปีงบประมาณ 2547ต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

ความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการ
กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- ระดับ
- ตำแหน่ง
- หน่วยงานที่สังกัด
- ประสบการณ์การฝึกอบรม
ในปีงบประมาณ 2547



- ด้านความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- ด้านทักษะคอมพิวเตอร์เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม
3. กรมบัญชีกลางและแผนในการพัฒนาบุคลากร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการ

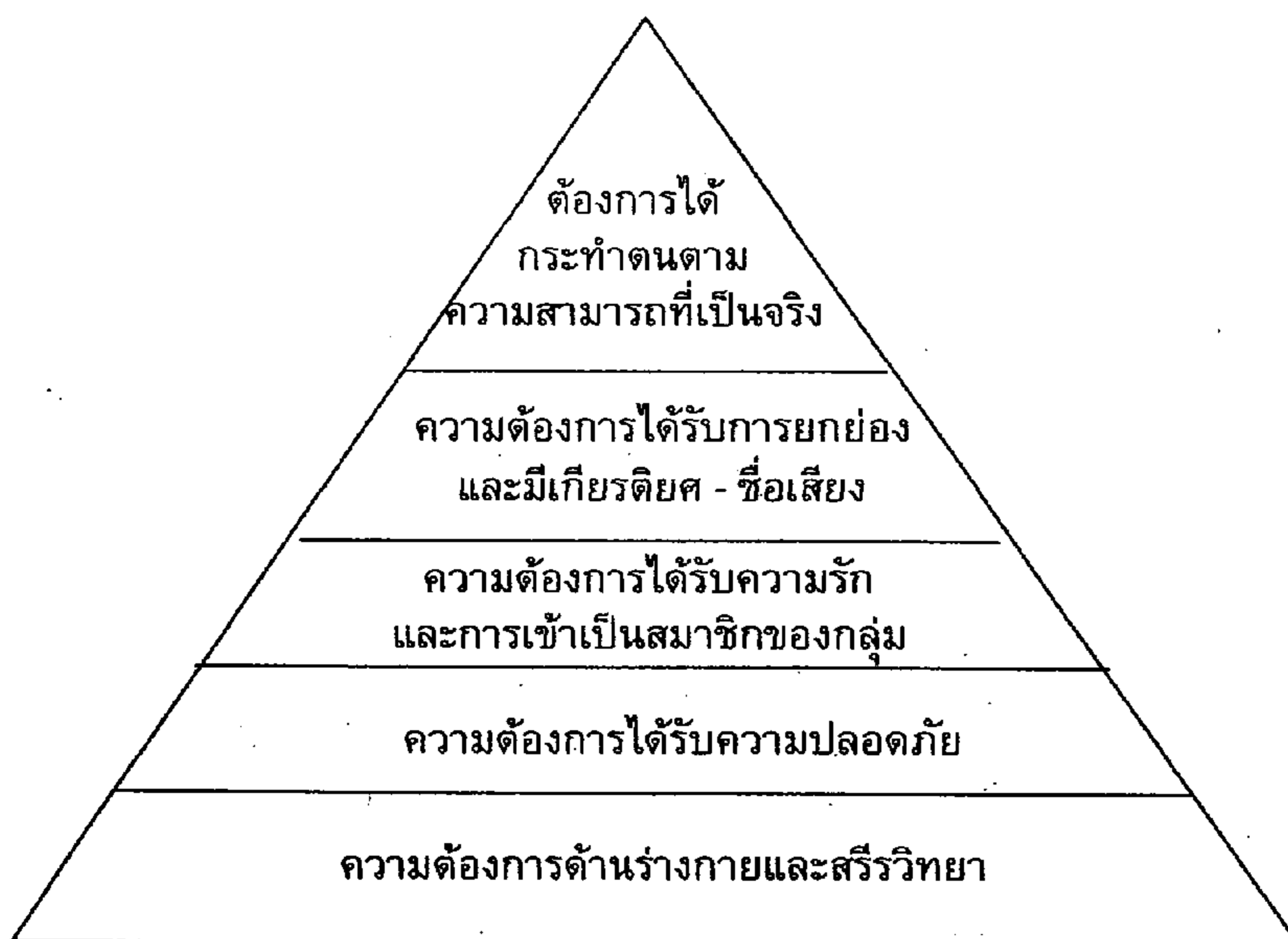
เมอร์ฟี (Murphy.1973:80) ได้กล่าวถึงความต้องการโดยทั่วไปไว้ว่าความต้องการในสิ่งที่จำเป็นต่ออินทรีย์ เช่น อาหาร น้ำ อากาศ เพื่อความเจริญเติบโตของร่างกาย ความต้องการที่จะสำรวจและให้มีกิจกรรมเกิดขึ้นเรื่อยๆ ความต้องการทางด้านความรู้สึกคือการปรับตนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความลำบาก

คูล์มส์ (Coombs.1973:15) กล่าวถึงความต้องการด้านการศึกษามนุษย์โดยแบ่งได้ดังนี้

1. ความต้องการในด้านการศึกษาขั้นพื้นฐานและเรื่องทั่วไป เช่น การเรียนรู้หนังสือ การอ่านออกเขียนได้ คิดเลขเป็น มีความเข้าใจอย่างง่ายๆ ในเรื่องของวิทยาศาสตร์และภาวะแวดล้อมรอบๆ ตัวเอง เป็นต้น
2. ความต้องการในการศึกษาเพื่อปรับปรุงชีวิตครอบครัวให้ดีขึ้น เช่น ความรู้พื้นฐานทักษะ และทัศนคติพื้นฐานซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นโดยเริ่มจากเรื่องสุขภาพอนามัย โภชนาการ การจัดบ้าน การเลี้ยงดูเด็ก การซ่อมแซมบ้าน รักษาบ้านให้น่าอยู่ การวางแผนครอบครัว เป็นต้น
3. ความต้องการในการศึกษาเพื่อปรับปรุงชุมชนที่ตนเองอยู่อาศัย เช่น ความรู้เกี่ยวกับสถาบันการปกครองของท้องถิ่นและของประเทศ รวมทั้งขบวนการต่างๆ ของการดำเนินการปกครองทั้งในระดับท้องถิ่นและในระดับชาติ โครงการพัฒนาชุมชน เป็นต้น
4. ความต้องการในการศึกษาด้านอาชีพเช่น ความรู้และทักษะเฉพาะซึ่งเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางเศรษฐกิจและที่เป็นประโยชน์ในการดำรงชีพ เป็นต้น

โนลส์ (Knowles.1980:88) ได้กล่าวถึงความต้องการด้านการศึกษาว่าหมายถึงบางสิ่งบางอย่างที่บุคคลจะได้เรียนรู้เพื่อได้เป็นผลดีสำหรับตัวเอง ผลดีสำหรับองค์กรหรือเพื่อผลดีของสังคม ความต้องการด้านการศึกษาที่จริงแล้วก็คือช่องว่างระหว่างระดับความสามารถที่สูงกว่าและที่บุคคลหรือองค์กรหรือสังคมคาดไว้ว่า จะต้องมีประสิทธิภาพก่อน

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์
 มาสโลว์ ได้เสนอทฤษฎีแรงจูงใจของมนุษย์ ในลักษณะของลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs) โดยแยกออกเป็นลำดับขั้นที่สำคัญ 5 ขั้นตอนด้วยกัน (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. 2545 : 17)



ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์โดย MASLOW

ขั้นที่ 1 : ความต้องการทางด้านร่างกายหรือสรีรวิทยา (Bodily Needs of Physiological Needs)

เป็นความต้องการที่มาสโลว์ และนักจิตวิทยาเห็นว่าเป็นความต้องการระดับแรกที่สุด ได้แก่ อาหาร น้ำ เพื่อบรรเทาความหิว ความต้องการทางเพศ การพักผ่อนนอนหลับ การได้หย่อนใจ

ขั้นที่ 2 : ความต้องการได้รับความปลอดภัย (Safety Needs)

จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการขั้นที่ 1 ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็อาจแสวงหาความมั่นคง การป้องกันภัยอันตรายต่างๆ ถ้าหากไม่ได้รับการตอบสนอง คนเราอาจหาทางหลบหนีไปจากสภาพนั้นๆก็ได้

ขั้นที่ 3 : ต้องการความรักและการเข้าเป็นสมาชิกภายในกลุ่ม (Love and Belonging Needs)

เพราะว่าต้องการได้รับความอบอุ่น การยอมรับจากสมาชิกหรือเพื่อนๆในกลุ่ม ต้องการทราบว่าตนเองมีฐานะอย่างไรในกลุ่มนั้น

ขั้นที่ 4 : ต้องการได้รับการยกย่องในด้านความมีชื่อเสียงและเกียรติยศ (Self-esteem Needs)

ซึ่งหมายถึงลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการได้รับความเคารพ ความเชื่อมั่นอื่นๆทำให้เกิดความรู้สึกอิจฉา มีเสรีภาพ และความมีชื่อเสียงในด้านต่างๆ

ขั้นที่ 5 : ต้องการได้กระทำตามความสามารถที่เป็นจริง (Self-actualization)

เป็นขั้นสุดท้ายของความต้องการและเป็นความต้องการสูงสุดของบุคคลเพื่อแสดงถึงสิ่งที่เขามีความสามารถและศักยภาพที่จะกระทำได้

2. แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

ความหมายของการฝึกอบรม

ในปัจจุบันได้มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ดังต่อไปนี้ ฮาร์บิสัน และ เมเยอร์ (Harbison and Mayers.1964 :2) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า เป็นกระบวนการที่จะเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ฝึกฝีมือในการทำงาน (Skill) และความสามารถ(Capacity)ของบุคคลทั้งมวลในสังคมใดสังคมหนึ่ง

กู๊ด (Good.1973 : 613) กล่าวว่า การฝึกอบรม เป็นกระบวนการช่วยให้บุคคลอื่นมีทักษะ และความรู้ โดยจัดขึ้นภายใต้สภาวะเงื่อนไขบางประการ และไม่ถึงกับทำอะไรใหญ่โตแบบที่นักเรียนเรียนทักษะและความรู้กันในสถาบันการศึกษาทั่วไป

บีช (Beach.1975:193) ได้ให้ความหมายว่าเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้บุคคลรู้เรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ และเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรม (Behavior) ของบุคคลไปในทางที่ต้องการ

ราเบร์ย (Rabey.1981:6) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง การช่วยให้บุคคลได้รับความรู้ ทักษะ และเจตคติที่จำเป็นต่อการทำงาน เพื่อเตรียมตัวให้พวกเขาทำกิจกรรมในอนาคต ซึ่งมันจะต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของเขาด้วย

มิทเชลล์ (Mitchell.1982:450) ได้ให้ความหมายว่า การฝึกอบรมคือพื้นฐานการเรียนรู้ อย่างหนึ่ง เป็นความพยายามขององค์กรที่จะจัดหาประสบการณ์ให้กับบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้เขาเหล่านั้นปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สร้างเสริมประสบการณ์เกิดการพัฒนาในด้านพฤติกรรมที่ดีขึ้น คือ เกิดความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดีมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

สมพงษ์ เกษมสิน (2526:257) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ กรรมวิธีต่างๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น

ธีรวุฒิ บุญยโสภณ (2527 : 89) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า เป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาบุคคลในองค์การเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้น ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และความคิดสร้างสรรค์ต่างๆ ส่วนผลของการฝึกอบรมจะได้มากหรือน้อยเพียงใดต้องอาศัยการทดสอบติดตามผลและการย้อนกลับของข่าวสารในการทำงาน

พยอม วงษ์สารศรี (2530 : 153) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง วิธีการในการเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานทั้งในด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญ ตลอดจนความรู้สึกร่างกายต่างๆ

เสนาะ ดิยาวี (2535:127) กล่าวว่า การฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้คนได้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ และเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในทางที่ต้องการ

ทองฟู ศิริวงศ์ (2536:18) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาพนักงานให้เกิดประสิทธิภาพต่อการทำงาน โดยมุ่งพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ

วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537:23) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการอย่างมีระบบซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติเพื่อให้การเปลี่ยนแปลงในการทำงานของบุคลากรที่รับการฝึกอบรม ตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือหน่วยงานนั้นๆ

วิจิตร อาวะกุล (2537 : 30) ให้ความหมายของการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

นรินทร์ จุลทรัพย์ (2542 : 3) ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้(Knowledge) ทักษะหรือความชำนาญ(skill) และทัศนคติ(attitude) ให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรอันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในลักษณะที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

ชูชัย สมितिไกร (2544 : 7) ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า เป็นกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งถูกจัดขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยมีจุดประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ รวมทั้งความตระหนักรู้และแรงจูงใจของบุคลากรในองค์การ อันจะส่งผลให้บุคลากรเหล่านี้มีเจตคติต่อองค์การ และผลการปฏิบัติงานดีขึ้นกว่าเดิม

โดยสามารถสรุปความหมายของการฝึกอบรม คือ กระบวนการหรือกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนา ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ เจตคติ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในองค์การไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

ทองฟู ศิริวงศ์ (2536:7-8) ได้กล่าวว่า วัตถุประสงค์หลักในการฝึกอบรมโดยเน้นด้านการพัฒนาและรักษาบุคลากรให้มีความรู้ความชำนาญ ได้ 2 ด้าน คือ

1. วัตถุประสงค์ขององค์การต่อการฝึกอบรม (Institution Objective) องค์การมีเป้าหมายหลักเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางบวก ดังนี้ คือ

1. สร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร
2. เพื่อสอนแนะวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด
3. พัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด
4. ลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน
5. กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานใหม่ให้ชัดเจน
6. พัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงาน
7. พัฒนาการบริหารและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีความพอใจทุกฝ่าย
8. ฝึกฝนบุคลากรให้มีความก้าวหน้า
9. สามารถนำสิ่งที่ฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้กับเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อความก้าวหน้าของงาน

ในในหน้าที่และความก้าวหน้าขององค์การ

10. สร้างทัศนคติที่ดีให้เกิดขึ้นทั้งตนเองและต่อองค์กร
11. สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2. วัตถุประสงค์การฝึกอบรมต่อความมุ่งหมายส่วนบุคคล (Employee objective) มุ่งเน้นความต้องการส่วนบุคคลที่ปฏิบัติอยู่ในหน่วยงานต่างๆ ขององค์การ คือ

1. เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง
2. เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพและแนวทางใหม่ในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการทดลองปฏิบัติจริง
4. เพื่อฝึกฝนในการฝึกใช้สติปัญญา ความคิด เทคนิคการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการทดลองหาวิธีแก้ไขปัญหาและตัดสินใจเลือกวิธีในการแก้ไขปัญหาเองในเหตุการณ์จริง
5. เพื่อนำหลักการที่ได้จากการฝึกอบรมมาปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีขึ้น
6. เพื่อฝึกฝนการใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ
7. เพื่อสร้างขวัญและสมรรถภาพในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
8. เพื่อเข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์การการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
9. เพื่อพัฒนาการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในด้านต่างๆ ได้ดีขึ้น
10. เพื่อให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
11. เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานเป็นที่มออย่างมีความสุข
12. เพื่อพัฒนาการเก็บความคิดและประสบการณ์ในการสร้างความคิดริเริ่มใหม่

เวคซ์เลย์ และลาธัม (Wexley and Latham. 1981 : 4-5) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า

1. เพื่อปรับปรุง แก้ไข ความรอบรู้และทักษะในด้านการคิด
2. เพื่อเพิ่มทักษะ ความชำนาญการตามสาขาวิชาชีพ และสามารถแก้ไขสถานการณ์ที่

เกี่ยวข้อง ให้ดียิ่งขึ้น และมีการตัดสินใจที่ดี

3. เพื่อจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

สมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2539 : 15) การฝึกอบรมไม่ว่าจะกระทำด้วยวิธีการใดหรือรูปแบบใดก็ตาม ย่อมมีวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานฝึกอบรมเฉพาะเจาะจงลงไปในแต่ละโครงการ แต่วัตถุประสงค์โดยรวมๆ ย่อมมีลักษณะคล้ายคลึงกันอยู่ 6 ประการดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพทั้งในปัจจุบันและอนาคต
2. เพื่อฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับระบบบริหารด้านการปฏิบัติการ ซึ่งกำลังอยู่ในระหว่างการสร้างขึ้นมา อันจะทำให้สามารถลงมือปฏิบัติงานได้ทันทีเมื่อมีเครื่องมือพร้อม
3. เพื่อสนองต่อความยากของงาน และการเปลี่ยนแปลงความต้องการของงาน
4. เพื่อให้ทราบนโยบาย หน้าที่ และความรับผิดชอบของหน่วยงาน ให้เข้าใจถูกต้องตามข้อบังคับ ระเบียบ
5. เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการใช้ความรู้ต่างๆที่ได้รับจากการอบรมเป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมให้กว้างขวางและทันเหตุการณ์
6. เพื่อให้มีทัศนคติและขวัญกำลังใจที่ดี เกิดความเชื่อมั่นในตนเองที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง

วิชัย วงศ์สุวรรณ (2534 : 20-21) สรุปวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. เพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ของแต่ละบุคคลในแต่ละระดับ รวมทั้งเทคนิควิทยาการใหม่ๆในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อเสริมสร้างความสามารถ ความชำนาญในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต
3. เพื่อเสริมสร้างทัศนคติ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นในตนเองที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดี
4. เพื่อพัฒนาพฤติกรรมให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงาน หรือองค์กร รวมทั้งให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน
5. เพื่อให้ทราบนโยบาย หน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กร หรือหน่วยงานเข้าใจระเบียบข้อบังคับ วิธีการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร สายการบังคับบัญชา สิทธิและประโยชน์ที่จะได้รับ
6. เพื่อนำความรู้ความสามารถที่ได้รับจากการอบรม ไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ สามารถวินิจฉัยและแก้ไขปัญหาต่างๆได้ ตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการศึกษาเพิ่มเติมให้กว้างขวางและทันต่อเหตุการณ์
7. เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่เป็นแบบอย่างเดียวกัน และเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในด้านการประสานงานต่อไปในอนาคต

ทำงานของตนตามปกติ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งและการโยกย้ายข้าราชการในหน่วยงาน ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมมาแล้วมักจะได้รับการพิจารณาก่อนเพราะถือว่าเป็นผู้ที่รู้งาน

8. การฝึกอบรม ช่วยทำให้ระบบและวิธีการทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น รู้จักนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาพิจารณาความผิด – ถูกในการปฏิบัติงาน จะช่วยให้มีการแก้ไขข้อบกพร่องของการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา

วิจิตร อาวะกุล (2540 : 41-45) กล่าวไว้ว่า ประโยชน์ที่จะได้รับจากการฝึกอบรมนั้นเป็นที่เห็นเด่นชัดและเป็นที่ยอมรับกันมาเป็นระยะอันยาวนาน ก็คือ

1.สนองความต้องการกำลังคน(Meeting Manpower Needs) เมื่อเรามีความต้องการคนที่มีทักษะ มีฝีมือ ความชำนาญงานเป็นพิเศษเฉพาะงานให้มีประสิทธิภาพ ก็จำเป็นต้องคัดเลือกผู้สมัครงานที่มีความรู้ความสามารถ มีฝีมือการทำงานเท่านั้น มิใช่การบรรจุใครก็ได้เข้าในตำแหน่งที่ว่างอยู่ และทำงานไปตามสติปัญญาความสามารถ ความรู้ที่มีอยู่ ผู้ที่คัดเลือกเข้ามา เมื่อยังมีความรู้ความสามารถไม่พอ ยังไม่ถึงระดับที่พึงพอใจหรือต้องการเพิ่มทักษะให้สูงขึ้น จึงต้องฝึกอบรม

2. เป็นการลดเวลาการเรียนรู้ให้สั้นเข้า (Reduce Learning Time) เมื่อมีการเรียนการสอน การฝึกหัดปฏิบัติได้ทำอย่างมีระบบระเบียบ ผู้สอนมีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดและฝึกอบรม ผู้เรียนย่อมฝึกฝนและเรียนรู้ได้เร็วกว่าเรียนด้วยตนเอง หาวิธีเรียนเองหรือโดยการลองผิดลองถูก ซึ่งเสียเวลาสิ้นเปลือง

3. ปรับปรุงความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้น (Improved Performance) ในการขจัดการทำงานผิด ๆ ถูก ๆ หรือทำไปอย่างไม่มีความรู้ความสามารถ หรือมีฝีมือนิสัยการทำงานต่ำ โดยวิธีการฝึกอบรมจะช่วยสอนและฝึกให้เขาเหล่านั้นได้พัฒนา ความสามารถ และฝีมือให้สูงขึ้น รวมทั้งผู้ที่ทำงานอยู่แล้ว หากต้องการปรับปรุงฝีมือเทคนิคการทำงานให้สูงขึ้นก็เข้าร่วมได้

4. ลดความสิ้นเปลือง (Reduce Wastage) การทำงานไม่เป็น ไม่เรียบร้อย ชักช้า ทำให้เกิดการสิ้นเปลืองวัสดุ แรงงาน เสียเวลา เสียโอกาส นับว่าเป็นค่าใช้จ่ายอันมหาศาลที่ต้องสูญเสียไป ตรงกันข้ามถ้าพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรม มีความสามารถทำงานได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว จะตัดรายจ่ายสิ้นเปลืองนี้ออกไปกลายเป็นกำไร องค์การหน่วยงานจึงจะต้องดำเนินการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องตลอดปีอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายส่วนดังกล่าว ลดต้นทุน การผลิตประหยัดค่าใช้จ่ายในการบริการลูกค้า

5. ลดการขาดลางาน (Less Absenteeism) สาเหตุที่ทำให้คนงานอยู่กับบ้านโดยเฉพาะผู้เข้าทำงานใหม่ เนื่องจากเกิดความอึดอัดใจ ทำงานไม่ได้ ไม่รู้ว่าจะทำอย่างไรดีจึงจะไม่ถูกตำหนิว่ากล่าวจากนายจ้างเนื่องจากไม่ได้รับการสอน บอกกล่าว แนะนำให้ความรู้ในการที่จะทำงานนั้นๆ จึงจะมีความรู้สึกที่ไม่อยากไปทำงาน ที่ทำงานไม่มีความสุขเท่าที่บ้าน ถ้ามีโอกาสขาดงาน ลางานได้ก็จะทำ

6. ลดอุบัติเหตุ (Fever Accidents) อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นกับคนงานที่ไม่ได้ฝึกอบรมจะสูงเป็น 3-4 เท่าของผู้ที่ได้รับการฝึกอบรม กฎหมายที่เกี่ยวกับสุขภาพชีวิตและความปลอดภัยจึงระบุชัดถึง

ความรับผิดชอบของหน่วยงาน โรงงานที่จะต้องจัดการฝึกอบรมให้คนงาน องค์กรเองก็จะได้ประโยชน์ เนื่องจากคนงานขาดงานน้อย เพราะการหมุนเวียนเข้าออกและอุบัติเหตุลดลง

7. ลดการออกของคนงาน (Reduce Labour Turnover) แม้ว่าในข้อนี้จะไม่สามารถแสดงให้เห็นได้ชัดเจน แต่จากการวิจัย พบว่า คนงานที่ได้รับการฝึกอบรมแล้วจะมีการลาออกน้อยกว่าพวกที่มีได้ฝึกอบรมเท่าตัว และองค์กรใดที่จัดการฝึกอบรมมักเป็นองค์กรที่ได้จัดการบริหารบุคคลอย่างมีระบบและระเบียบ และมีนโยบายที่ทำให้ผู้ทำงานเกิดความรู้สึกมั่นคง และก้าวหน้าด้วย การสร้างบรรยากาศการทำงาน หล่อหลอมทัศนคติที่ถูกต้องเหมาะสม จะทำให้พนักงานทุ่มเทกำลังใจให้แก่หน้าที่ของตน

8. เพื่อประโยชน์แก่พนักงานผู้รับการอบรมเอง (Benefits to Employee) ฝีมือการทำงาน ของพนักงานที่สูงขึ้น ย่อมเป็นที่ต้องการของตลาดการทำงานทำให้เป็นผู้นำทั้งในหน่วยงานและนอกหน่วยงาน พนักงานที่ได้ผ่านการฝึกปรือมาเป็นอย่างดีแล้ว ย่อมจะได้รับค่าจ้างที่สูงกว่า เลือกหน่วยงานได้มากกว่า มีผู้ต้องการตัวมากกว่า รายได้ดีขึ้น ครอบครัวสบายขึ้น การทำงานมั่นใจ ภาคภูมิใจ รักงานมากขึ้น

จริงอยู่ แม้การฝึกอบรมจะเป็นการสิ้นเปลืองเงินเป็นจำนวนมาก บริษัทเล็กๆ มักจะไม่มีทุนรอนพอที่จะทำ แต่อย่างไรก็ตาม บริษัทหน่วยงานที่ฉลาดมักจะคิดว่าการฝึกอบรมเป็นการลงทุนระยะยาว เพื่อผลกำไรในบั้นปลายที่จะเห็นได้อย่างชัดเจน นั้นหมายถึง การคอยด้วยความเชื่อมั่น และศรัทธาในการฝึกอบรม แต่เหนือสิ่งอื่นใด คือ ต้องการนักฝึกอบรมที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติดำเนินการฝึกอบรม และด้วยวิทยาการและเทคโนโลยีการฝึกอบรมที่ทันสมัย จึงจะทำให้การฝึกอบรมมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การจัดการฝึกอบรม ถ้าจัดอย่างผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในการฝึกอบรม จัดอย่างนักฝึกอบรมแล้ว จะให้ผลแตกต่างกว่าผู้ที่เพียงแต่จัดให้มีการฝึกอบรม โดยมีเคยได้ศึกษาฝึกฝนปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรมมาก่อน

9. ใช้วิธีการฝึกอบรมที่ถูกวิธี การจะช่วยให้พนักงานทำงานด้วยความมั่นใจ มีประสิทธิภาพ ผลงาน ผลผลิต มีคุณภาพสูงขึ้น ความผิดพลาดน้อยลง

10. ความสัมพันธ์กับลูกค้า บริการดีขึ้น การบ่น การต่อว่าต่อขานร้องทุกข์ของลูกค้าจะน้อยลง เพราะเป็นผลมาจากการที่พนักงานทำงานดี ผลงานดี ผลผลิตดี เป็นการสร้างความนิยมให้แก่หน่วยงาน บริษัทไปในตัว

11. ลดความสิ้นเปลือง ลดค่าใช้จ่ายที่จะสูญเสียอย่างอื่น เช่น วัสดุ หรือ โอกาส ซึ่งหาได้ยาก ในภาวะที่ต้องแข่งขันกับธุรกิจอื่นๆ การแก้ไขงานที่ผิดพลาดน้อยลง ไม่เสียเวลา

12. ประหยัดเงินที่จะรั่วไหลได้มาก เช่น ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเครื่องมือ วัสดุ ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยลดลง แต่กำไรเพิ่มขึ้น โอกาสที่จะสูญเสียอย่างอื่นลดลงอย่างมาก

13. ขจัดปัญหาในการที่ต้องหาจ้างคนงานที่มีฝีมือดีมาทำงาน ในบางช่วงระยะเวลาซึ่งหาคนยากและเงินเดือนสูง แต่การฝึกอบรมจะช่วยสร้างดาวรุ่ง ให้คนในหน่วยงานเชี่ยวชาญและมีฝีมือสูงขึ้นในตัว เป็นการเร่งและส่งเสริมประสิทธิภาพ ขวัญและกำลังใจที่ดีกว่า

14. การฝึกอบรมจะช่วยส่งเสริมงานนิเทศ (Supervision) ให้บรรลุผลเป็นการประสานงานกับเจ้าหน้าที่นิเทศ (Supervisors) หรือหัวหน้างานเป็นการแก้ปัญหาที่แท้จริงและได้ผลกว่าเป็นการปรับปรุง บริหาร ระบบโครงสร้าง และกระบวนการทำงาน ช่วยให้พนักงานเข้าใจจุดประสงค์ นโยบาย การดำเนินงาน กฎ ระเบียบของหน่วยงาน เป็นการสร้างทัศนคติ และความสัมพันธ์ที่ดีต่อหน่วยงานองค์การ

15. ช่วยให้หน่วยงานได้ปรับตัวดีขึ้น ให้เข้ากับการผันแปรทางเศรษฐกิจและการค้าใหม่ เทคโนโลยีปัจจุบันและที่จะมีมาในอนาคต สามารถใช้โอกาสและสิ่งอื่นๆ ที่ควรใช้ให้เป็นประโยชน์ได้ดีกว่า เช่น คำแนะนำ ปรับปรุงแก้ไขงานจากพนักงานในการปรับปรุงแผนก โรงงาน ธุรกิจ การบริหารงานที่มีปัญหาอยู่

ความต้องการฝึกอบรม (Training Needs)

การหาความต้องการในการฝึกอบรมเป็นกระบวนการหรือขั้นตอนแรกที่สำคัญที่สุดของการจัดฝึกอบรม มีผู้อธิบายถึงความต้องการฝึกอบรม ดังนี้

ความจำเป็นในการฝึกอบรมหมายถึง สภาพสถานการณ์ หรือปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นที่สามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม ความจำเป็นในการฝึกอบรมเกิดจากความแตกต่างของสภาพการทำงานที่ต้องการ หรือคาดหวังกับสภาพการทำงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งจะแก้ไขโดยการเพิ่มเติมความรู้ความชำนาญทัศนคติใหม่ก่อนที่จะทำการฝึกอบรมจะต้องหาความจำเป็นที่จะต้องทำการฝึกอบรมเสียก่อน ความจำเป็นในการฝึกอบรม ของหน่วยงานหรือการทำงานคือปัญหาและอุปสรรคของหน่วยงาน (วิจิตร อวระกุล. 2540. : 41-45)

พรทิพย์ ถวัลย์วิชัยจิต (2540 : 8) ให้ความหมายของความต้องการฝึกอบรมว่า ความต้องการของบุคคลที่จะเพิ่มพูนความรู้ในสิ่งที่ยังขาดอยู่ และสามารถเพิ่มเติมความรู้และทักษะให้สมบูรณ์ได้ด้วยวิธีการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบและมีกระบวนการที่กำหนดเป้าประสงค์ไว้อย่างชัดเจน

เริงลักษณ์ โรจน์พันธ์ (2359 : 15) กล่าวถึงความจำเป็นในการฝึกอบรม คือ สภาพการหรือปัญหาที่ต้องดำเนินการแก้ไขด้วยการฝึกอบรมเพื่อให้สามารถบรรลุจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ได้ การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมนับเป็นขั้นตอนแรกที่สำคัญที่สุดในการจัดฝึกอบรม

การประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรมของแต่ละองค์กรมีหลายลักษณะไม่มีรูปแบบที่ตายตัว เครื่องมือวิเคราะห์ความจำเป็นในการอบรมมีหลากหลาย ดังต่อไปนี้ (จงกลณี ชุติมา เทวินทร์. 2544 : 60-61)

1. การสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ ซึ่งผู้สัมภาษณ์จะต้องทำด้วยความระเอียดรอบคอบ เพื่อให้ผู้ถูกสัมภาษณ์มั่นใจว่าข้อมูลจะถูกเก็บเป็นความลับ
2. การสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ โดยการเลือกใช้ถ้อยคำอย่างมีศิลปะและเลือกช่วงเวลาของการสัมภาษณ์ที่ถูกกาลเทศะ เช่น ช่วงพักจากการประชุม พักจากงาน
3. การสังเกตการณ์ทั่วไป เช่นการได้ยินเสียงบ่น การสังเกตจากการทำงาน

4. การนิเทศงาน จะสามารถมองเห็นได้ง่ายว่าผู้ใดทำงานอย่างไร ทำงานครบถ้วนหรือไม่ เข้าใจภารกิจของตนหรือไม่

5. การสำรวจจากผู้ให้บริการ เพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับ หากสำรวจจากกลุ่มจำนวนมาก มักใช้แบบสอบถาม โดยมีการสุ่มตัวอย่าง

6. แบบทดสอบการปฏิบัติงาน ซึ่งจะบอกถึงระดับของทักษะเมื่อแรกเข้าทำงาน และบอกระดับของการพัฒนาจากการประเมินความสามารถในการทำงานเป็นระยะ

7. การวิเคราะห์ลักษณะและแผนงาน โดยทบทวนลักษณะงานของแต่ละคน และลงรายการทักษะที่จำเป็นก็ควรจะเข้าอบรม

8. การวิเคราะห์ภาระงาน โดยลำดับรายการภาระทั้งหมดที่แต่ละคนรับผิดชอบ แจกแจงรายละเอียดของกิจกรรมทั้งหมด จากนั้นพิจารณาว่าใครขาดทักษะด้านใด

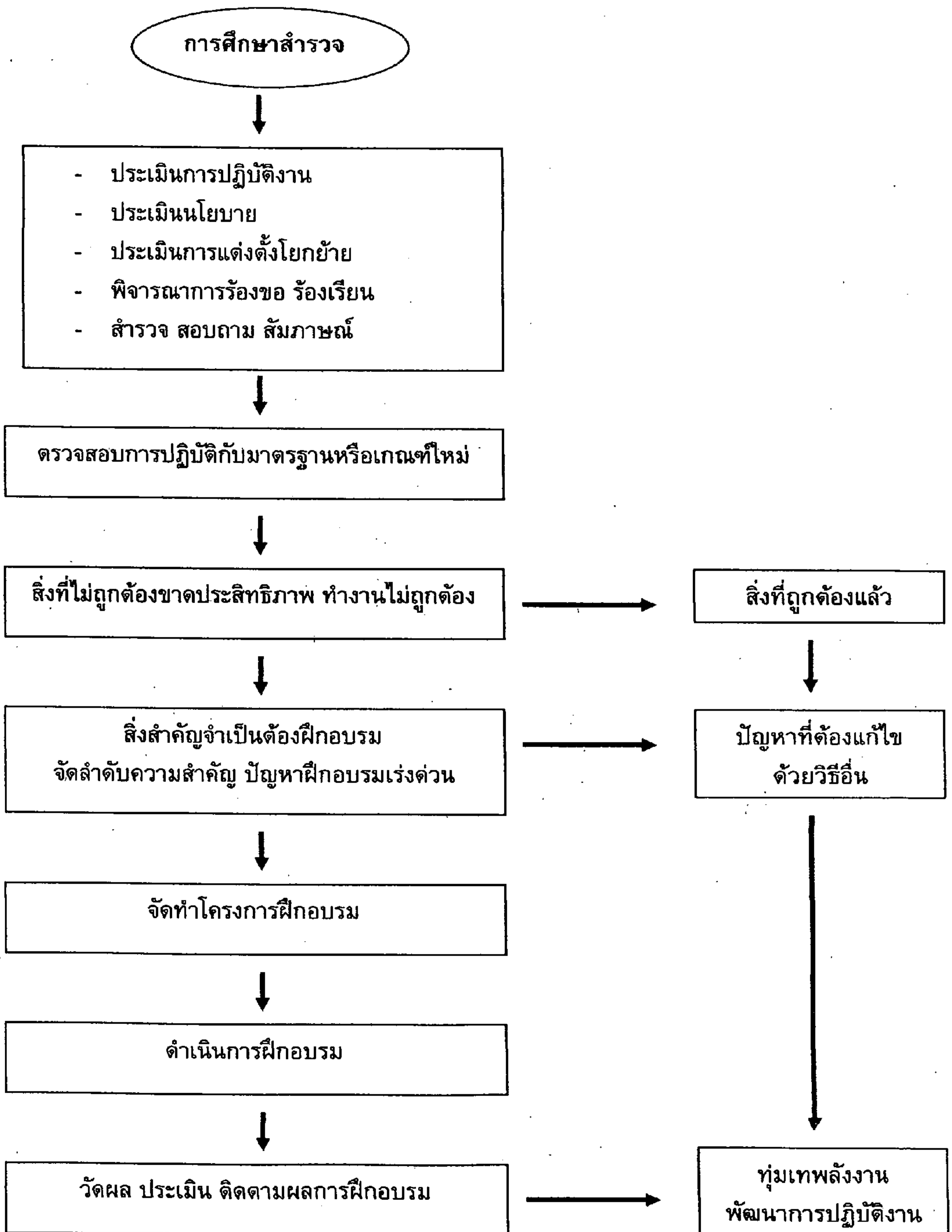
9. แบบรายงานความจำเป็นของผู้บังคับบัญชา จะทำให้สามารถวิเคราะห์ความจำเป็นได้ แต่ควรจำไว้ว่าแม้แต่ฝ่ายบริหารเองบางครั้งก็ไม่อาจจะรู้ถึงความจำเป็นจริงๆว่าจะต้องมีการอบรมอะไร

10. ประวัติของพนักงาน โดยการวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน

11. ข้อมูลจากคณะกรรมการชุดต่างๆ ซึ่งมาจากบุคคลหลายฝ่ายหลายระดับ ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย

12. ข้อมูลจากการวิจัย ซึ่งจะเป็นเครื่องมือที่ช่วยวิเคราะห์หาความจำเป็นในการอบรมได้อย่างดี และมีความน่าเชื่อถือ และมีความเป็นวิทยาศาสตร์

วิจิตร อวระกุล(2540 : 138) ได้กำหนดขั้นตอนในการสำรวจหาความจำเป็นในการฝึกอบรมดังนี้



3. กรมบัญชีกลางและแผนในการพัฒนาบุคลากร

ประวัติ

ใน พ.ศ. 2416 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงตราพระราชบัญญัติสำหรับหอรัษฎากรพิพัฒน์ กำหนดให้มีเจ้าพนักงานบัญชีกลาง เพื่อทำหน้าที่จัดบัญชีอากรทั้งปวงบรรดาที่ขึ้นอยู่ในหอรัษฎากรพิพัฒน์ให้เป็นหลักฐาน จะได้ทราบฐานะการเงินของแผ่นดินได้แน่นอน โดยตั้งอยู่ในหอรัษฎากรพิพัฒน์ในพระบรมมหาราชวัง

ต่อมาเมื่อวันที่ 14 เมษายน พ.ศ. 2418 ได้ทรงตราพระราชบัญญัติกรมพระคลังมหาสมบัติว่าด้วยกรมต่าง ๆ ซึ่งจะเบิกเงินส่งเงิน เหตุผลในการตราพระราชบัญญัตินี้ขึ้นมีว่า การภาษีอากรซึ่งเป็นเงินขึ้นสำหรับแผ่นดินได้จ่ายราชการ ทนุบำรุงบ้านเมือง และใช้จ่ายเป็นเบี้ยหวัดเงินเดือนข้าราชการฝ่ายทหารและพลเรือนนั้น พระคลังมหาสมบัติยังไม่มีอย่างธรรมเนียมรับธรรมเนียมจ่ายเงินให้เรียบร้อย เงินจึงได้ติดค้างเจ้าภาษีนายอากรเป็นอันมาก ไม่พอจ่ายใช้ราชการ ทนุบำรุงบ้านเมืองให้ราษฎรอยู่เย็นเป็นสุขยิ่งขึ้นได้ จึงทรงพระราชดำริปรึกษาพร้อมด้วยท่านเสนาบดีและคณบดีคลังสรรพเสนาบดีตั้งเป็นพระราชบัญญัติขึ้น หลักการของพระราชบัญญัตินี้คือการจัดระเบียบราชการในกรมพระคลังมหาสมบัติให้มีอธิบดีเป็นประธาน และรองอธิบดีช่วยราชการท่านผู้เป็นอธิบดี มีเจ้าพนักงานใหญ่ 5 นาย คือ ปลัดอธิบดี-นาย 1 เจ้าพนักงานบัญชีกลางนาย 1 เจ้าพนักงานบัญชีรับเงินนาย 1 เจ้าพนักงานบัญชีจ่ายนาย 1 เจ้าพนักงานเก็บเงินนาย 1 กับให้มีเจ้าพนักงานเป็นรองเจ้าพนักงานใหญ่อีกนายละ 1 คน พร้อมทั้งกำหนดอำนาจหน้าที่ของบรรดาเจ้าพนักงานขึ้นไว้โดยชัดแจ้ง นอกจากนั้นยังกำหนดให้มีออดิตอเยเนอราล เป็นเจ้าพนักงานสำหรับตรวจบัญชีและสิ่งของซึ่งเป็นรายขึ้นในแผ่นดินทุก ๆ ราย และจัดวางระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อใช้ในกรมพระคลังมหาสมบัติ (กรมพระคลังมหาสมบัติ คือ กระทรวงการคลังในปัจจุบัน)

อย่างไรก็ดี การดำเนินงานของกรมพระคลังมหาสมบัติที่ตั้งขึ้นใหม่ ยังมีอุปสรรคและยังไม่เหมาะสม เนื่องจากกิจการบ้านเมืองเจริญก้าวหน้ามากขึ้นและกรมพระคลังมหาสมบัติได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นกระทรวงแล้ว ดังนั้นในปี 2433 ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติพระธรรมนูญหน้าที่ราชการในกระทรวงพระคลังมหาสมบัติขึ้นเมื่อวันที่ 7 ตุลาคม พ.ศ. 2433 กำหนดให้กระทรวงพระคลังมหาสมบัติมีหน้าที่สำหรับรับ สำหรับจ่ายและรักษาเงินแผ่นดินทั้งสรรพราชสมบัติพัสดุทั้งปวงกับถือบัญชีพระราชทรัพย์สำหรับในกระทรวงสิทธิขาดนับเป็นกรมเจ้ากระทรวงและกรมขึ้น รวมเป็นกรมใหญ่ 13 กรม ดังนี้

กรมเจ้ากระทรวง 5 กรม คือ

1. กรมพระคลังกลาง สำหรับประมาณการรับจ่ายเงินแผ่นดินว่าภาษีอากร และบังคับบัญชีราชการในกระทรวงพระคลังมหาสมบัติทั้งสิ้น
2. กรมสารบัญชี สำหรับจ่ายเงินแผ่นดิน และถือสารบัญชีพระราชทรัพย์ทั้งสิ้น

3. กรมตรวจ สำหรับตรวจบัญชี ตรวจราคา ตรวจรายงานการรับจ่ายเงินแผ่นดิน และสรรพราชสมบัติการภาษีอากรทั้งสิ้น

4. กรมเก็บ สำหรับรักษาพระราชทรัพย์ทั้งสิ้น

5. กรมพระคลังข้างที่ สำหรับจัดการเงินในพระองค์ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทั้งสิ้น 8 กรม แบ่งเป็น 2 แผนก คือ

แผนกหนึ่ง กรมทำการแผ่นดิน มี 3 กรม คือ

1. กรมกระสาปสิทธิการ สำหรับทำเงินตรา
2. กรมงานพิมพ์บัตร สำหรับทำเงินกระดาษและตั๋วตรา
3. กรมราชพัสดุ สำหรับจัดการซื้อขายของห้องหลวงและรับจ่ายของส่วย

อีกแผนกหนึ่ง กรมเจ้าจำนวน เก็บเงินภาษีอากร มี 5 กรม คือ

1. กรมส่วย สำหรับเร่งเงินค่าราชการตัวเลขและค่าธรรมเนียม
2. กรมสรรพากร สำหรับเก็บเงินอากรต่าง ๆ
3. กรมสรรพภาษี สำหรับเก็บเงินภาษีต่าง ๆ
4. กรมอากรที่ดิน สำหรับเก็บเงินอากรค่าที่ดินต่าง ๆ
5. กรมศุลกากร สำหรับเก็บเงินภาษีขาเข้าขาออก

ซึ่งโดยผลแห่งพระราชบัญญัติพระธรรมนูญฉบับดังกล่าว กรมสารบาญชี หรือกรมบัญชีกลางในปัจจุบัน จึงได้ถือกำเนิดขึ้นเมื่อวันที่ 7 ตุลาคม พ.ศ.2433 โดยมีสถานที่ทำการ ณ ดึกหอ-รัฐฎากรพิพัฒน์ ภายในบริเวณพระบรมมหาราชวัง ในพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้กำหนดอำนาจหน้าที่กรมต่าง ๆ ซึ่งขึ้นอยู่กับกระทรวงพระคลังมหาสมบัติทั้ง 13 กรม ไว้โดยละเอียด สำหรับกรมสารบาญชีนั้น พระราช-บัญญัติฉบับนี้ได้กำหนดอำนาจหน้าที่และแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

"กรมสารบาญชี มีหน้าที่รับจ่ายเงินตามรายประมาณ และทำบาญชีรักษาพระราชทรัพย์แลสารบาญชีหน้าหลวงใบนำเบิกทั้งสิ้น มีอธิบดีรับผิดชอบในกรมสารบาญชีทั่วไป 1 รองอธิบดีสำหรับช่วยการในอธิบดี 1 มีนายเวร 4 คือ

1. เวรรับ สำหรับรับเงิน ฎาราชสมบัติทั้งปวง และทำบาญชีรายรับ
2. เวรจ่าย สำหรับจ่ายเงิน ฎาราชสมบัติทั้งปวง และทำบาญชีรายจ่าย
3. เวรแบงก์ สำหรับทำบาญชีเงินรับจ่ายในนานาประเทศ แลเป็นธุระการแลกเปลี่ยน หรือเงินฝากแบงก์

4. เวรบาญชี สำหรับรักษาบาญชีพระราชทรัพย์ บาญชีรายงบประมาณบาญชีหนี้หลวง แลใบเบิก ใบนำใบเสร็จ ดังเรื่องหนี้หลวง มีเจ้าพนักงานผู้ช่วย เสมียนเอก เสมียนโท เสมียนสามัญ พรอสมควรแก่ราชการ" และได้โปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้ พระยานรารณภักดีศรีรัฐฎากร (एम ณ มหาชัย) เป็นอธิบดีกรมสารบาญชีคนแรก และโปรดเกล้าฯ ให้ พระวรวงศ์เธอพระองค์เจ้าพร้อมพงศ์อิราช เป็นรองอธิบดี กับทรงแต่งตั้งให้มิสเตอร์ แอล.เอ็ม.เอ็ม.ครอส (Mr.L.M.M.Cross) เป็น

ผู้ช่วยอธิบดีที่ปรึกษากับการบัญชีทั้งปวง และในปี พ.ศ.2433 นั้นเอง พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติกรมสารบาญชีขึ้นเมื่อวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ.2543 กำหนดหน้าที่ และแบ่งส่วนราชการกรมสารบาญชีออกเป็น 3 กอง คือ กองบาญชีกลาง กองรับ และกองจ่ายกับนายเวร 4 คือ เวรรับ เวรจ่าย เวรเกณฑ์ (เดิมเรียกว่า เวรแบ่งค์) และเวรบาญชี

ครั้นมาในปี พ.ศ.2458 ซึ่งอยู่ในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้มีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญเกี่ยวกับกรมสารบาญชี ดังนี้คือ ในเวลานั้นเงินรายได้รายจ่ายของแผ่นดินมีจำนวนมากขึ้นเป็นลำดับ จำเป็นจะต้องตรวจตราการรับจ่ายและเงินรักษาเงินให้รัดกุมยิ่งขึ้นกว่าแต่ก่อน โดยจัดให้มีเจ้าหน้าที่เฉพาะสำหรับปฏิบัติการไม่ก้าวก่ายกันดังที่เป็นอยู่แล้ว พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวจึงโปรดเกล้าฯ ให้ตั้งกรมตรวจเงินแผ่นดินขึ้นในกระทรวงพระคลังมหาสมบัติ สำหรับทำหน้าที่ตรวจหน่วยราชการที่รับหรือเบิกจ่าย หรือรักษาเงินแผ่นดิน และเงินอื่น ๆ ที่รัฐบาลต้องรับผิดชอบ และเพื่อมิให้หน้าที่ของกรมที่ตั้งขึ้นใหม่ปะปนกับหน้าที่ของกรมเดิม จึงมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้รวมกรมตรวจกับกรมสารบาญชี ตามพระราชบัญญัติพระธรรมนูญหน้าที่ราชการในกระทรวงพระคลังมหาสมบัติ พ.ศ.2433 เปลี่ยนชื่อเป็น "กรมบาญชีกลาง" เมื่อวันที่ 18 กันยายน 2458 อันถือเป็นวันที่ได้มีการสถาปนากรมบัญชีกลางขึ้นเป็นครั้งแรก

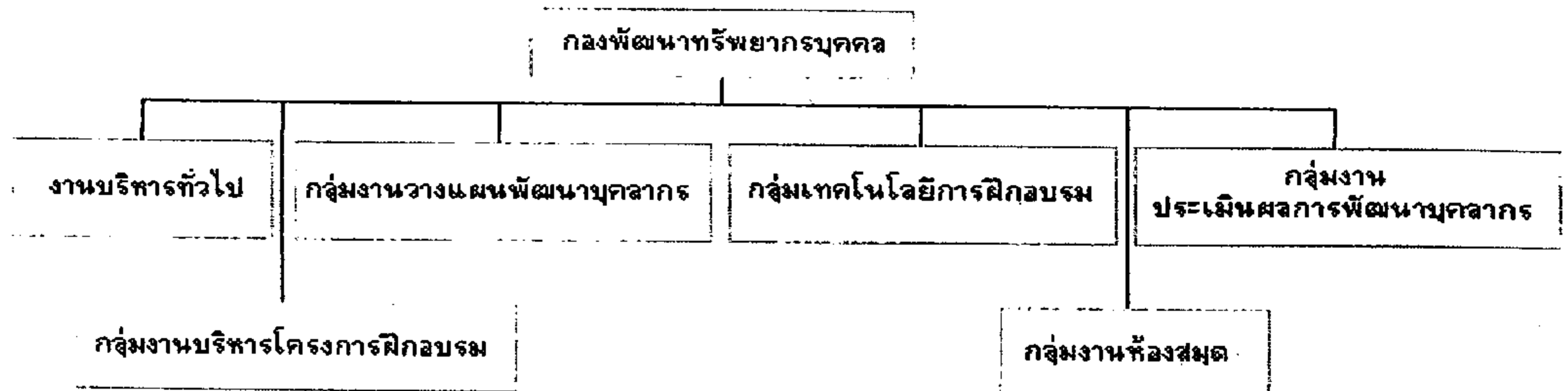
วิสัยทัศน์

" เป็นองค์กรที่เชี่ยวชาญด้านการคลัง การบัญชี และเป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศการคลังของประเทศ "

พันธกิจ

1. กำหนดมาตรฐาน หลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติด้านการคลังและการบัญชี การตรวจสอบภายใน และการพัสดุภาครัฐให้สอดคล้องกับการปฏิรูประบบราชการ
2. บริหารเงินสดภาครัฐและการบัญชีภาครัฐให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ระบบเทคโนโลยี ที่ทันสมัย
3. สนับสนุนการบริหารเศรษฐกิจการคลังในส่วนภูมิภาค
4. เป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศทางการคลัง
5. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรภาครัฐทางด้านการเงินการคลัง การบัญชี การตรวจสอบภายในและการพัสดุภาครัฐ

โครงสร้างของกองพัฒนาทรัพยากรบุคคล



งานบริหารทั่วไป

- ปฏิบัติงานสารบรรณ งานพัสดุ งานการเงิน งบประมาณและงานธุรการทั่วไป
- งานโขนานการ

กลุ่มงานวางแผนพัฒนาบุคคล

- จัดทำแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรและแผนฝึกอบรมประจำปี
- จัดทำและบริหารงบประมาณการพัฒนาบุคลากร
- ประเมินผลและรายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผน
- ขอรับความช่วยเหลือและความร่วมมือทางด้านวิชาการและการเงินในด้านการพัฒนาบุคลากร
- ดำเนินการขอรับและจัดสรรทุน ฝึกอบรมสัมมนา ดูงาน
- ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดส่งวิทยากร

กลุ่มงานเทคโนโลยีการฝึกอบรม

- ผลิตและพัฒนาสื่อการฝึกอบรม
- ควบคุม ดูแล และให้บริการอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์
- จัดทำฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากร
- จัดทำและดูแล website ด้านการพัฒนาบุคลากร

- ประชาสัมพันธ์งานพัฒนาบุคลากร
- ควบคุม ดูแลการใช้ห้องฝึกอบรม

กลุ่มงานประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

- ติดตามประเมินผลและรายงานผลการพัฒนาบุคลากร
- กำหนดแบบและเกณฑ์การประเมินผลการฝึกอบรม
- กำหนดและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม/สัมมนา

กลุ่มงานบริหารโครงการฝึกอบรม

- ดำเนินการจัดฝึกอบรม / สัมมนา
- ประเมินและรายงานผลโครงการ
- จัดทำคู่มือและเอกสารประกอบการฝึกอบรม

กลุ่มงานห้องสมุด

- ดำเนินการเกี่ยวกับงานห้องสมุด

อำนาจหน้าที่ของกรมบัญชีกลาง

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง พ.ศ. 2545 ระบุให้กรมบัญชีกลางมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งและหลักเกณฑ์ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุ และระบบการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ เพื่อให้ส่วนราชการถือปฏิบัติ
2. ดำเนินการเกี่ยวกับติดตามและประเมินผลการดำเนินการและบริหารด้านการคลัง เพื่อประกอบการพิจารณาเสนอแนะนโยบายด้านการคลังของประเทศ
3. ควบคุม ดูแล และตรวจสอบการเบิกจ่ายเงิน การก่องหนี่ผูกพัน การนำเงินส่งคลัง และถอนคืนเงินรายได้ของส่วนราชการ รวมทั้งพิจารณาทำความเข้าใจความตกลงในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณตามที่ส่วนราชการต่างๆขอทำความเข้าใจ
4. ดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารเงินคงคลัง รวมทั้งการบริหาร การกำกับดูแล การติดตามและการประเมินผลการใช้จ่ายเงินนอกงบประมาณของส่วนราชการต่างๆ

5. ดำเนินการเกี่ยวกับการวิเคราะห์และประมวลผลบัญชีการเงินแผ่นดิน
6. ควบคุมดูแลเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง บำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นในลักษณะเดียวกันรวมทั้งดูแลและพัฒนามาตรฐานค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของกำลังคนภาครัฐ
7. ดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ และความรับผิดชอบทางแพ่งของเจ้าหน้าที่ส่วนราชการ
8. ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการจ้างและการบริหารบุคคลลูกจ้างของส่วนราชการ
9. ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านการเงินการคลัง การบัญชี การตรวจสอบภายใน และระบบการพัสดุภาครัฐ
10. ให้คำปรึกษา เสนอแนะ และให้ความช่วยเหลือด้านวิชาการทางการเงิน การคลัง การบัญชี ระบบพัสดุภาครัฐ การตรวจสอบภายในแก่ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ และปฏิบัติงานแก่ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ
11. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

แผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง พ.ศ. 2545 กำหนดให้กรมบัญชีกลางมีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การตรวจสอบภายใน และระบบการพัสดุภาครัฐ และเพื่อยกระดับขีดความสามารถบุคลากรของกรมให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) จึงกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรของกรมบัญชีกลางและหน่วยงานภาครัฐ เป็น 2 ส่วน ดังนี้ (สุตา ดุลยประพันธ์. 2546 : 8-21)

ส่วนที่ 1 การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์ความรู้แก่หน่วยงานภาครัฐ

จัดอบรมเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ด้านต่างๆให้ครอบคลุมภารกิจหลักทุกด้านของกรม เพื่อรองรับการปฏิรูประบบราชการ ตามแผนการปรับเปลี่ยนระบบงบประมาณ การเงิน และการพัสดุให้แก่ บุคลากรของกรมและหน่วยงานภาครัฐ ตามอำนาจหน้าที่ของกรมที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง มติคณะรัฐมนตรีและร่างกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยในส่วนนี้ประกอบด้วยแผนพัฒนาในด้านต่างๆดังนี้

1. ด้านการบัญชีภาครัฐ

แผนโครงการจัดฝึกอบรมในด้านการบัญชีภาครัฐในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ.2546-2548 เพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนงบประมาณ ประกอบด้วยโครงการหลักๆ ดังนี้

- โครงการฝึกอบรมหลักการและนโยบายบัญชีภาครัฐ

- โครงการฝึกอบรมมาตรฐานการบัญชีภาครัฐ
- โครงการฝึกอบรมด้านโปรแกรมระบบบริการการเงินและการบัญชีส่วนราชการ (Agency Financial Management Information : AFMIS)
- โครงการอบรมระบบข้อมูลเพื่อการบริหารการเงินและการบัญชีภาครัฐ (Government Financial Management Information : GFMS)

2. ด้านการตรวจสอบภายใน

แผนโครงการจัดฝึกอบรมในด้านการตรวจสอบภายในในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ.2546-2548 เพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนงบประมาณ ประกอบด้วยโครงการหลักๆ ดังนี้

- โครงการฝึกอบรมสัมมนาที่จัดเป็นประจำทุกปี ดังนี้
 - โครงการอบรมหลักสูตรพื้นฐานด้านการตรวจสอบภายใน
 - โครงการอบรมหลักสูตรต่อเนื่องด้านการตรวจสอบภายใน
 - โครงการอบรมหลักสูตรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการตรวจสอบภายใน
 - โครงการอบรมสำหรับเจ้าหน้าที่กลุ่มงานการตรวจสอบภายใน
 - โครงการฝึกอบรม/ประชุมชี้แจงเฉพาะเรื่อง ดังนี้
 - โครงการประชุมชี้แจงผู้ตรวจสอบภายในเรื่องแนวปฏิบัติการวางแผนการตรวจสอบและแผนงานตรวจสอบ
 - โครงการประชุมชี้แจงผู้ตรวจสอบภายในเรื่องแนวปฏิบัติการประเมินความเสี่ยง
 - โครงการประชุมชี้แจงผู้ตรวจสอบภายในเรื่องแนวปฏิบัติการประเมินประสิทธิภาพการควบคุมภายใน
 - โครงการประชุมชี้แจงผู้ตรวจสอบภายในเรื่องแนวปฏิบัติการตรวจสอบการบริหารสินทรัพย์
 - โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการตรวจสอบบริหารทรัพย์สิน
 - โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการรายงาน
 - โครงการฝึกอบรมเรื่องหลักการและนโยบายบัญชีภาครัฐ
 - โครงการฝึกอบรมวิทยากรตัวคุณด้านการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายใน มีกลุ่มเป้าหมายคือ บุคลากรจากสำนักงานคลังจังหวัดและสำนักงานคลังเขต กรมบัญชีกลาง
- ## 3. ด้านกฎหมายและระเบียบการคลัง
- คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2543 เห็นชอบให้กระทรวงการคลัง ดำเนินการปฏิรูประบบสวัสดิการ รักษาพยาบาลของข้าราชการ และรัฐสามารถควบคุมค่าใช้จ่ายด้านนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพควบคู่กันไป ซึ่งแผนโครงการจัดฝึกอบรมเพื่อรองรับการปฏิรูประบบสวัสดิการ

- โครงการพัฒนาระบบจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาลผู้ป่วยในภายใต้เพดานงบประมาณ โดยใช้เกณฑ์การจัดสรรตามกลุ่มวินิจฉัยโรครวม โครงการนี้ประกอบด้วยการจัดฝึกอบรม 2 รายการ คือ

จัดอบรมสัมมนาเจ้าหน้าที่ของสถานพยาบาล ติดตามการประเมินผลการจัดส่งข้อมูลและการใช้โปรแกรมของสถานพยาบาล

การจัดอบรมการใช้โปรแกรมการจัดทำข้อมูลและการจัดส่งข้อมูล ให้แก่เจ้าหน้าที่ของสถานพยาบาลเพิ่มเติม

- โครงการประชุม/สัมมนา/ฝึกอบรมกฎหมายว่าด้วยการคลังและการบัญชีภาครัฐ
- โครงการประชุม/สัมมนาความรับผิดชอบทางละเมิด ของเจ้าหน้าที่สำหรับส่วนราชการ และรัฐวิสาหกิจ

4. ด้านการรับ – จ่ายเงินของหน่วยงานภาครัฐและการบริหารเงินสด

งานการตรวจสอบและอนุมัติบัญชีถือจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างประจำ ค่าจ้างชั่วคราว และเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน พิจารณาส่งจ่ายเบี้ยหวัด บำเหน็จ บำนาญ เงินทำขวัญ ของข้าราชการและลูกจ้าง เป็นภาระหน้าที่หนึ่งของกรมบัญชีกลางในฐานะหน่วยงานที่ทำหน้าที่บริหารควบคุม กำกับ ดูแล และตรวจสอบการใช้จ่ายเงินงบประมาณของแผ่นดิน จึงต้องมีการพัฒนาระบบการเบิกจ่ายเงินในหลายๆด้าน เช่น ระบบการส่งจ่ายเงินเดือนและค่าจ้างให้รวดเร็ว และนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้เป็นระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-payment)

- โครงการฝึกอบรมการจ่ายเงินเดือนค่าจ้าง และบำนาญในระบบจ่ายตรงต่อผู้มีสิทธิ (e-payment)

- โครงการฝึกอบรมระบบข้อมูลเพื่อการบริหารการเงิน และการบัญชีภาครัฐ (Government Financial Management Information : GFMS)

5. ด้านพัสดุ

แผนโครงการจัดฝึกอบรมด้านการพัสดุประกอบด้วยโครงการต่างๆ ดังนี้

- การอบรมเรื่องการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุของส่วนราชการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Procurement) และการประมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-Auction)

- โครงการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพเจ้าหน้าที่พัสดุภาครัฐ

6. ด้านการสนับสนุนการบริหารงานของจังหวัดในเรื่องการเงิน การคลัง การบัญชี การตรวจสอบภายใน การพัสดุ การรับจ่ายเงินของแผ่นดิน และการบริหารงานคลัง ซึ่งจะต้องมีการพัฒนาบุคลากรดังนี้

- จัดฝึกอบรมด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การตรวจสอบภายใน การพัสดุ การรับจ่ายเงินของแผ่นดิน และการบริหารงานคลัง ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- พัฒนาบุคลากรของสำนักงานคลังเขต และสำนักงานคลังจังหวัด ซึ่งจะปรับบทบาทจากผู้ปฏิบัติงาน (operators) เป็นส่วนผู้ควบคุมกำกับ หรือ เป็นที่ปรึกษา โดยปฏิบัติงาน

ในเชิงวิชาการเพิ่มขึ้น โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังได้ให้นโยบายสำหรับภารกิจในด้านนี้ไว้ดังนี้

- ภารกิจเป็นนักบริหารเศรษฐกิจการคลังประจำจังหวัด โดยให้คำแนะนำด้านเศรษฐกิจการคลังแก่ผู้ว่าราชการจังหวัด เช่น การจัดทำ GDP จังหวัด การจัดทำฐานข้อมูลเศรษฐกิจการคลัง และการเงินประจำจังหวัด การวิเคราะห์และจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณ และงบประมาณประจำ ตลอดจนแผนพัฒนาเศรษฐกิจการคลังของจังหวัด

- ภารกิจการเป็นที่ปรึกษาแนะนำกฎหมาย และระเบียบการคลัง การบัญชี การตรวจสอบภายใน และการพัสดุ

ส่วนที่ 2 การพัฒนาบุคลากรของกรมในเรื่องทักษะ (skill) ทักษะ (attitude) กระบวนทัศน์ (paradigm) และสมรรถนะ (competency)

เนื่องจากทิศทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ตามแผนงานการปรับเปลี่ยนบทบาท ภารกิจ และวิธีการบริหารภาครัฐที่จำกัดบทบาทและภารกิจภาครัฐให้เหลือเท่าที่จำเป็น แต่กระตุ้น ส่งเสริมและเกื้อหนุนให้เอกชนมีบทบาทมากขึ้นในการพัฒนาและฟื้นฟูประเทศ ส่งผลกระทบต่อบทบาทของบุคลากรภาครัฐที่จะต้องเปลี่ยนบทบาทจากปฏิบัติงาน เป็นผู้ควบคุมกำกับ ดูแล แทน จึงทำให้กระบวนการทำงานของบุคลากรเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และมีหัวใจบริการ โดยดำเนินการในภาพรวมเป็นกิจกรรมหลักใน 3 เรื่อง

การฝึกอบรม (training) ซึ่งเน้นในเรื่องงาน

การศึกษา (Education) ซึ่งเน้นที่ตัวบุคคล

การพัฒนา (Development) ซึ่งเน้นที่ตัวบุคคล และงานหรือกิจกรรมของกรมในอนาคต

ภาระหน้าที่ในปัจจุบัน

ในปัจจุบันรัฐบาลมีความพยายามมุ่งพัฒนาการบริหารงานสู่รัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government) ทั้งนี้เพื่อให้ e-Government เป็นกลไกที่สำคัญในการ พัฒนากลยุทธ์ และเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการปฏิรูประบบราชการไทย ประกอบกับเมื่อวันที่ 6 พฤษภาคม 2546 มติคณะรัฐมนตรี เห็นชอบให้ผู้ว่าราชการจังหวัดทุกจังหวัด (ยกเว้นกรุงเทพมหานคร) เป็นผู้บริหารสูงสุดของจังหวัด (Chief Executive Officer : CEO) โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2546 เป็นต้นไป กระทรวงการคลังจึงมีแนวความคิดที่จะปรับบทบาทให้สำนักงานคลังจังหวัด ทำหน้าที่เป็นนักบริหารเศรษฐกิจการคลังประจำจังหวัด (Chief Financial Officer : CFO) ซึ่งคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2546 ได้มีมติเห็นชอบในหลักการปรับบทบาทและภารกิจบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดให้เป็นนักบริหารเศรษฐกิจการคลังประจำจังหวัด ตามที่กระทรวงการคลังเสนอ โดยให้นักบริหารเศรษฐกิจการคลังประจำจังหวัด มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเป็นทางการตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2548

การปรับบทบาทสำนักงานคลังจังหวัด เป็นนักบริหารเศรษฐกิจการคลังประจำจังหวัด นับเป็นโครงการหนึ่งในยุทธศาสตร์ของกรมบัญชีกลาง กลุ่มภารกิจด้านรายจ่ายและหนี้สิน และ กระทรวงการคลังในยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่ยั่งยืน

นอกจากนี้กรมบัญชีกลางได้จัดทำยุทธศาสตร์การปรับบทบาทสำนักงานคลังจังหวัดเป็นนักบริหารเศรษฐกิจการคลังประจำจังหวัด ซึ่งประกอบด้วยแผนงานหลัก 8 แผนงาน คือ

1. แผนงานด้านการคลัง
2. แผนงานด้านบัญชี
3. แผนงานด้านเศรษฐกิจ
4. แผนงานด้านการบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS)
5. แผนงานด้านที่ปรึกษาและฝึกอบรมส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน ด้านระเบียบการเงิน การคลัง การบัญชี ตรวจสอบภายในและการพัสดุ
6. แผนงานด้านการจัดทำฐานข้อมูลเป็นระบบงาน เพื่อสำนักงานคลังจังหวัดเป็นศูนย์ ข้อมูลด้านการเงิน การคลัง การบัญชี และเศรษฐกิจของจังหวัด
7. แผนงานด้านการประชาสัมพันธ์
8. แผนงานด้านการฝึกอบรมเพื่อให้องค์ความรู้ และปรับศักยภาพและทักษะของ บุคลากรเพื่อรองรับงานโครงการ CFO

เมื่อวันที่ 7 ตุลาคม 2546 คณะรัฐมนตรีเห็นชอบตามที่กระทรวงการคลังเสนอ แนวทางการจัดหาพัสดุโดยการประมูลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Auction) ในภูมิภาค ซึ่งเป็นการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ในภูมิภาคให้เป็น รูปธรรมและจะช่วยให้การจัดหาพัสดุมีความประหยัด และให้สำนักงานประมาณพิจารณาจัดทำ ระเบียบให้หน่วยงานที่ประหยัดงบประมาณ จากการประกวดราคาทางอิเล็กทรอนิกส์สามารถนำ งบประมาณส่วนที่เหลือไปใช้ประโยชน์อย่างอื่นด้วย

กระทรวงการคลังได้เสนอว่า เพื่อให้การจัดหาพัสดุด้วยวิธีอิเล็กทรอนิกส์ใน ภูมิภาคสามารถเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม และช่วยให้การจัดหาพัสดุมีความประหยัด เห็นควรให้ นำการประมูลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Auction) ซึ่งใช้อยู่ในส่วนกลางไปใช้ในส่วนภูมิภาค โดยได้นำเรื่องดังกล่าวหรือหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง และเสนอคณะกรรมการ พัฒนาระบบจัดซื้อจัดจ้างด้วยอิเล็กทรอนิกส์ พิจารณากำหนดแนวทางการดำเนินการจัดหาพัสดุฯ แล้ว ดังนี้

1. ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจหน้าที่พิจารณาแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดหาพัสดุ โดยการประมูลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (คณะกรรมการ e-Auction) เป็นการประจำหรือเป็นครั้ง คราวไป โดยให้คณะกรรมการดังกล่าว (e-Auction) มีองค์ประกอบ ดังนี้ ข้าราชการระดับ 8 ขึ้นไป เป็นประธาน ข้าราชการระดับ 6 ขึ้นไป อย่างน้อย 2 คนเป็นกรรมการ และเจ้าหน้าที่ สำนักงานจังหวัด เป็นกรรมการและเลขานุการ

2. หน้าที่ของหน่วยงานในภูมิภาคที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ดังนี้

1) คณะอนุกรรมการจัดซื้อจัดจ้างจังหวัด แต่งตั้งโดยคณะกรรมการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ (กจบ.) ทำหน้าที่กำกับดูแล บริหาร ตรวจสอบ การจัดซื้อจัดจ้างในภาพรวมของจังหวัดให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และตรวจสอบได้

2) สำนักงานคลังจังหวัด มีบทบาทในการกำกับดูแล ให้คำปรึกษาหารือแก่หน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้เป็นไปตามแนวทาง หลักเกณฑ์ กฎและระเบียบที่กระทรวงการคลังกำหนด

3) สำนักงานจังหวัด มีบทบาทในการเป็นหน่วยงานปฏิบัติ ประสานงานหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อจัดประมูลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ในแต่ละครั้ง และมีหน้าที่จัดหาศูนย์การประมูล (Auction Center) ตามมาตรฐานที่กระทรวงการคลังกำหนด

4) มหาวิทยาลัย ทำหน้าที่ในการเป็นศูนย์จัดฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้มีทักษะและความพร้อมสำหรับการประมูลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

2. ให้มีผู้ให้บริการตลาดกลางอิเล็กทรอนิกส์ (e-Market Place Service Provider) ทำหน้าที่จัดประมูลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์แก่หน่วยงานของภาครัฐภายในจังหวัดโดยกระทรวงการคลัง พิจารณากำหนดพื้นที่การให้บริการ (Zoning) ของผู้ให้บริการตลาดกลางอิเล็กทรอนิกส์ตามกลุ่มบริหาร Cluster ในระบบการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ เพื่อให้การบริหารจัดการระบบประมูลในภาพรวมสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ผู้ให้บริการตลาดกลางอิเล็กทรอนิกส์สามารถคิดค่าบริการธรรมเนียมในการให้บริการจากผู้ค้าที่ชนะการประมูลในอัตราไม่เกินร้อยละ 3 ของมูลค่าซื้อขาย ทั้งนี้ ค่าธรรมเนียมในการให้บริการประมูลแต่ละครั้งต้องไม่เกิน 300,000 บาท

3. ขั้นตอนการดำเนินการจัดหาพัสดุให้ดำเนินการตามประกาศกระทรวงการคลัง เรื่องหลักเกณฑ์การจัดหาพัสดุ โดยการประมูลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Auction) ซึ่งมีข้อแตกต่างกัน คือ

1) ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการ e-Auction เป็นการประจำหรือเป็นครั้งคราวก็ได้

2) องค์กรประกอบคณะกรรมการ e-Auction มีข้าราชการระดับ 8 ขึ้นไป เป็นประธาน

3) กำหนดให้มีการจ่ายเงินล่วงหน้าให้ผู้ค้าที่ชนะการประมูล

4) ให้จังหวัดใช้บริการจัดประมูลของผู้ให้บริการตลาดกลางอิเล็กทรอนิกส์เป็นเวลา 1 ปี โดยให้จังหวัดประเมินผลการใช้บริการฯ ทุก 3 เดือน

บทบาทและหน้าที่บุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดทำหน้าที่เปรียบเสมือนกระทรวงการคลัง ในทุกจังหวัด โดยมีหน้าที่ตามที่มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 30 กันยายน 2546 ดังนี้

1. ด้านบัญชี

- ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับมาตรฐานการจัดทำบัญชีของส่วนราชการในจังหวัด
- จัดทำรายงานการเงินของจังหวัด

2. ด้านการเงิน

- อนุมัติการเบิกจ่ายเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณให้กับส่วนราชการรวมทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. ด้านการคลัง

- จัดทำผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดแบบเร่งด่วน (GPP Fast Track)
- จัดทำแผนรายได้และแผนการใช้จ่ายงบลงทุนและงบประจำ
- จัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจการเงินการคลังของจังหวัด

4. ด้านตรวจสอบ

- วางระบบการตรวจสอบภายใน เพื่อเป็นเครื่องมือให้กับผู้ว่าราชการจังหวัด ทั้งนี้เพื่อให้ทราบถึงการปฏิบัติงานภายในจังหวัด

5. ด้านที่ปรึกษา

- ให้คำปรึกษาด้านระเบียบการเงิน การคลัง การบัญชีและพัสดุให้กับส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรอิสระ
- ฝึกอบรมให้กับส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับระเบียบของทางราชการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงการคลัง

6. ศูนย์ข้อมูล เป็นศูนย์ข้อมูลทางด้านการเงิน ด้านเศรษฐกิจการคลังและการบัญชีของจังหวัด

จากภารกิจหน้าที่หลักคือด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การตรวจสอบภายใน และระบบการพัสดุภาครัฐ ผนวกกับภารกิจในปัจจุบันต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนั้นการฝึกอบรมจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มี ข้าราชการที่มีทักษะ ความรู้ ทศนคติที่พร้อมกับการปฏิบัติราชการตามบทบาทและภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และการสำรวจความต้องการฝึกอบรมถือเป็นขั้นตอนแรกที่สำคัญของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อจะได้ทราบความต้องการและวางนโยบายการจัดหลักสูตรฝึกอบรมให้ตรงกับความต้องการ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บุญเหลือ กองทอง (2533 : 142) ได้ศึกษาความต้องการได้รับการพัฒนาสมรรถภาพในการทำงานของบุคลากรในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษาที่ 9 ,10 และ 11 พบว่าครูสายปฏิบัติการสอนในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษาที่ 9 ,10 และ 11 ต้องการได้รับความรู้เพื่อพัฒนาสมรรถภาพในการทำงาน ที่ต้องรับผิดชอบอยู่ในระดับมากทุกด้านและต้องการให้พัฒนาความรู้ของทุกฝ่ายโดยเร็วนอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหาร ครูสายการสอนและครูสายบริหารทั้ง 3 กลุ่ม ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความรู้โดยการศึกษาต่อในสถานศึกษาของรัฐ การศึกษาต่อในระดับต่างๆ ในสถานศึกษาที่อยู่ในประเทศและต่างประเทศ การศึกษาดูงานในสถานประกอบการทั้งในประเทศและต่างประเทศ การสัมมนาวิชาการ เชิญวิทยากรมาให้ความรู้เป็นครั้งคราวการประชุมเชิงปฏิบัติการ รวมทั้งการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นระยะเวลาสั้นๆ สำหรับรูปแบบที่ควรใช้ในการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษาส่วนใหญ่เห็นตรงกันว่ารูปแบบการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้เป็นโปรแกรมยาวจัดในช่วงใดช่วงหนึ่งของสัปดาห์ติดต่อกัน 1-2สัปดาห์ หรืออาจเป็นโปรแกรมสั้นๆจัดเฉพาะวันหยุด 1-2 วัน โดยจัดหลักสูตรให้ต่อเนื่องและถือลักษณะงานที่บุคลากรรับผิดชอบ หรือปฏิบัติอยู่เป็นแนวในการพัฒนาโดยมุ่งเน้นการเพิ่มความรู้ใหม่ๆ ผักการปฏิบัติทักษะใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพในขณะเดียวกันก็สอดแทรกการสร้างจิตสำนึกให้มีความรับผิดชอบ การทำงานเป็นทีมด้วย

ประสิทธิ์ โชติภวณิชย์ (2537:126) ได้ทำการวิจัยเรื่องความจำเป็นในการพัฒนานักบริหารระดับต้นศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการในกรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงอุตสาหกรรมผลการวิจัยพบว่าผู้บังคับบัญชาในระดับต้นยังขาดทักษะด้านการบริหารงานสองด้านคือ ทักษะด้านความคิดและทักษะด้านการบริหารงานและพบว่าการทำที่ให้ผู้บริหารมีทักษะทั้งสองด้านนี้ได้จำเป็นต้องมีการพัฒนา และฝึกอบรมอย่างเป็นระบบต่อเนื่องทั่วถึงโดยการที่องค์กรจะต้องมีนโยบายและแผนงานการฝึกอบรมและพัฒนาผู้ที่จะขึ้นมาเป็นผู้บริหารระดับต้นที่แน่นอนชัดเจนและต้องมีงบประมาณสนับสนุนในการนี้อย่างจริงจังและที่สำคัญผู้บริหารระดับสูงขององค์กรจะต้องมองเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาคนในองค์กร และจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาขึ้นอย่างจริงจัง

ประภาศรี อิมวณิช (2539 : 228-229) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยรวมและรายด้านคือด้านความรู้ทั่วไปและด้านความรู้วิชาชีพเฉพาะทางอยู่ในระดับมากและข้าราชการที่มีอายุ วุฒิการศึกษา ลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับความรู้ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

วิราวรรณ เกษสวัสดิ์ (2541 : 36) ได้ศึกษาความจำเป็นในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขกรณีศึกษาสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดหนองบัวลำภูพบว่า ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานระดับผู้บริหารและระดับปฏิบัติการมีปัญหา อุปสรรคอยู่ในระดับปานกลางทัศนคติในการจัดฝึกอบรมระดับผู้บริหารและระดับปฏิบัติการเห็นด้วยกับการจัดฝึกอบรม ความจำเป็นในการฝึกอบรม ระดับผู้บริหารมีความจำเป็นในการฝึกอบรมมากที่สุด ส่วนในระดับปฏิบัติการจะอยู่ในระดับมากและต้องการฝึกอบรมเรื่องความรู้ในงานที่รับผิดชอบมากที่สุด ระดับผู้บริหารและระดับปฏิบัติการมีการรับรู้สภาพปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันในข้อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการแก้ไขปัญหาปฏิบัติงานและความสามารถในการบริหารข้อมูลข่าวสารแต่ในทั้งสองระดับมีทัศนคติต่อการฝึกอบรมและพัฒนาไม่แตกต่างกัน

ชนะจิต โมพิยสุวรรณ (2543 : 99) ได้ศึกษาถึงความต้องการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ พบว่ามีความต้องการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในด้านบริหารมาก หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรจัดฝึกอบรมในด้านบริหารให้มากโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องทีมงาน ด้านส่งเสริมและบริการทางการศึกษา คือเรื่องการจัดการศึกษาตลอดชีวิตตาม พรบ.การศึกษาแห่งชาติ ด้านหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน คือเรื่องนวัตกรรมทางการศึกษานอกโรงเรียน ด้านศูนย์การเรียนคือเรื่อง การดำเนินงานในห้องสมุดประชาชนในทศวรรษหน้า ด้านส่งเสริมการศึกษาชุมชนคือเรื่ององค์การท้องถิ่นกับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

เพชรวรรณ เรื่องดำรงค์ (2543 : 100 - 110) ได้ศึกษาถึงความต้องการความรู้เพื่อปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 11 พบว่า

1. ความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากเนื่องจากความรู้เพื่อเพิ่มความพร้อมให้กับตนเองในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. การเปรียบเทียบความต้องการความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอพบว่า นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบท และด้านส่งเสริมการศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งเพศชายและเพศหญิง สมควรที่จะต้องศึกษาหาความรู้ เนื่องจากงานทางด้านนี้จำเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานโดยตรงแผนงาน และพัฒนาชนบทเกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์และการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศมากที่สุด รองลงมาความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการและเทคนิค วิธีให้ความรู้มีความต้องการให้จัดไปศึกษาดูงานนอกสถานที่มากที่สุด รองลงมาเป็นการจัดทำเอกสารคู่มือแจกเพราะการปฏิบัติงานอยู่กับที่มักจะพบเห็นในสิ่งที่จำเจ

ปัทมา สุนทรารักษ์ (2538 : 118) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการฝึกอบรมผู้บริหารระดับต้น ศึกษาเฉพาะกรณี วิชาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร โดย

เปรียบเทียบความต้องการในทักษะทางการบริหาร 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะในด้านความคิด มนุษยสัมพันธ์ เทคนิคการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการฝึกอบรม ประสบการณ์การทำงาน ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง มีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน และประสบการณ์ในการทำงานที่อยู่ในช่วง 2-5 ปี มีความต้องการฝึกอบรมสูงกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่ำกว่าและผู้บริหารระดับต้นกับการฝึกอบรมในวิทยาการสมัยใหม่อย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบไม่มีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณ

ซามอนโต (Samonto.1968:279) ได้ศึกษาพบว่า การฝึกอบรมทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและเจตคติของพนักงานในองค์การได้ดีขึ้น เพราะการฝึกอบรมเป็นกระบวนการเกี่ยวกับการเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้น ทั้งปัจจุบันและมีผลต่ออนาคตด้วย กระบวนการฝึกอบรมนี้ นับว่าเป็นขั้นที่สำคัญขั้นหนึ่งของการบริหารงานบุคคล ในอันที่จะได้พัฒนาพนักงานในองค์การให้มีเจตคติ พฤติกรรมและทักษะ ความรู้ที่เหมาะสมกับงานที่พัฒนาไปโดยลำดับ

แพริสซ์ (Parish.1993) ได้ศึกษาและออกแบบการสอนสำหรับฝึกพื้นฐานการเรียนรู้ของผู้ใหญ่โดยใช้คอมพิวเตอร์สื่อปฏิสัมพันธ์เข้ามาช่วยฝึกอบรมด้วยวิธีการต่อไปนี้คือ 1) สอนผู้ใหญ่ให้มีพื้นฐานความรู้ด้วยการฝึกอบรมที่วิเคราะห์ขึ้นโดยนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์สื่อปฏิสัมพันธ์มาพัฒนาการสอน 2) ช่วยให้เกิดความเข้าใจและสร้างสรรค์ระบบคอมพิวเตอร์ช่วยฝึกแบบสื่อปฏิสัมพันธ์กับโปรแกรมการฝึกอบรมและ 3) นำไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริงสำหรับข้อมูลพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์กำหนดขึ้นจากการที่ผู้ใหญ่ไม่สามารถฝึกปฏิบัติได้ตามแนวทางที่ต้องการที่ไม่สามารถรับรู้ให้เข้าใจได้และวิธีการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ โดยทำการวิเคราะห์และกำหนดวิธีออกแบบการสอนใหม่จากการฝึกอบรมวิธีฝึกหัดและฝึกปฏิบัติแบบเดิมที่ไม่ตรงกับสิ่งที่อาสาสมัครในพื้นที่ต้องการฝึกอบรมโดยใช้กรอบแนวคิดการออกแบบการสอนทั่วไป และวิธีการออกแบบการสอนของไรด์(Rhode)มากำหนดกระบวนการพัฒนาคอมพิวเตอร์ช่วยสื่อ ปฏิสัมพันธ์ (Computer-assisted interactive : CAIM) ให้เหมาะกับการฝึกอบรมสำหรับผู้ใหญ่สรุปไว้ว่า ระบบฝึกอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจและการฝึกหัดได้ด้วยการฝึกอบรมจากสื่อคอมพิวเตอร์ ดังนั้นจึงได้พัฒนาต้นแบบของโปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยสื่อปฏิสัมพันธ์ขึ้น โดยมีผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพื้นฐานของผู้ใหญ่และการสอน 5 ท่าน เป็นผู้ทดลองใช้โปรแกรมต้นแบบในสถานการณ์จริงผลการทดลองใช้พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด สามารถดำเนินการฝึกอบรมจากโปรแกรมและฝึกหัดตามระบบการอบรมด้วยคอมพิวเตอร์ช่วยสื่อปฏิสัมพันธ์ ที่นำมาเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมได้เป็นอย่างดี

จากเอกสารวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สรุปเป็นความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการสังกัดกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง โดยยึดตามอำนาจหน้าที่และบทบาทภารกิจไว้ 2 ด้านด้วยกัน คือ

1. ความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ แบ่งเป็น การบัญชี การเงินการคลัง การตรวจสอบภายใน การพัสดุภาครัฐ
2. ด้านทักษะคอมพิวเตอร์เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ซึ่งใช้เป็นตัวแปรตามของการวิจัยครั้งนี้ และนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการสังกัดกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ สังกัดกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ปีงบประมาณ 2548 จำนวนทั้งสิ้น 1980 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ สังกัดกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ปีงบประมาณ 2548 จำนวนทั้งสิ้น 333 คน โดยมีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

1. การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะเป็นตัวแทนของประชากรจากสูตร ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 : 725 อ้างใน บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2540 : 71) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 (0.05) จะได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 333 คน โดยมีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อน (โดยในการวิจัยครั้งนี้กำหนดให้เท่ากับ 0.05 เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นที่ระดับ 95%)

$$\text{แทนค่า } n = \frac{1980}{1 + 1980(0.05)^2}$$

$$n = 333 \text{ คน}$$

2. ทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) จำแนกประชากรตามสังกัดและระดับตำแหน่ง แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ระดับตำแหน่ง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ส่วนกลาง	ส่วนภูมิภาค	รวม	ส่วนกลาง	ส่วนภูมิภาค	รวม
ต่ำกว่าระดับ 6	319	534	853	54	90	144
ระดับ 6 - 7	286	478	764	48	80	128
ตั้งแต่ระดับ 8 ขึ้นไป	136	227	363	23	38	61
รวม	741	1239	1980	125	208	333

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อสอบถามความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการ สังกัดกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ลักษณะของเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด ประสบการณ์การฝึกอบรมในปีงบประมาณ 2547

ตอนที่ 2 ความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการ สังกัดกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ใน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ แบ่งเป็น การบัญชี การเงินการคลัง การตรวจสอบภายใน การพัสดุภาครัฐ และด้านทักษะคอมพิวเตอร์เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีลักษณะข้อคำถามให้เลือกตอบระดับความต้องการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดระดับดังนี้

1	หมายถึง	ข้าราชการมีความต้องการฝึกอบรมน้อยที่สุด
2	หมายถึง	ข้าราชการมีความต้องการฝึกอบรมน้อย
3	หมายถึง	ข้าราชการมีความต้องการฝึกอบรมปานกลาง
4	หมายถึง	ข้าราชการมีความต้องการฝึกอบรมมาก
5	หมายถึง	ข้าราชการมีความต้องการฝึกอบรมมากที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Questionnaire) เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในเรื่องความต้องการฝึกอบรมนอกเหนือจากแบบสอบถามตอนที่ 1 และตอนที่ 2

2. การสร้างเครื่องมือ

2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการฝึกอบรม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.2 ศึกษาวิธีสร้างแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

2.3 กำหนดขอบเขตเนื้อหาที่จะสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตัวแปร และเนื้อหาความมุ่งหมาย

2.4 สร้างแบบสอบถามความต้องการฝึกอบรมของ ข้าราชการสังกัด กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ เมื่อผู้วิจัยสร้างเครื่องมือแล้วนำไปตรวจสอบคุณภาพดังนี้

3.1 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง

3.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)

- นางสาวธีรา ท้วประโคน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

- นางสาวสอวาง ฉัตรไชยเดช ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ 8วช ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

- นางสาวจารุมาศ สมบูรณ์ศิลป์ ตำแหน่งบุคลากร 6ว กองการเจ้าหน้าที่ กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

3.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา รายงานการวิจัย โดยพิจารณาข้อคำถามที่มีผลการคำนวณดัชนีความสอดคล้องเท่ากับหรือมากกว่า 0.5 ขึ้นไป จำนวน 40 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยติดต่อภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ให้มีหนังสือถึงอธิบดีกรมบัญชีกลาง เพื่อขออนุญาตให้ข้าราชการในสังกัดตอบแบบสอบถาม
2. ในการเก็บข้อมูลข้าราชการที่สังกัดส่วนกลางผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และการเก็บข้อมูลข้าราชการที่สังกัดส่วนภูมิภาค ผู้วิจัยส่งหนังสือแนะนำและแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ขอให้ตอบแบบสอบถามและส่งกลับคืนมายังผู้วิจัย ในระหว่างวันที่ 25 เมษายน พ.ศ. 2548 - 7 พฤษภาคม พ.ศ. 2548 โดยจัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 333 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 290 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.09 พร้อมตรวจความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
3. เตรียมนำข้อมูลแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปวิเคราะห์ ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ มาวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของข้าราชการสังกัดกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการ สังกัดกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง หาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยการกำหนดเกณฑ์ดังนี้

มีความต้องการน้อยที่สุด	มีค่าคะแนนเฉลี่ย	1.00– 1.49
มีความต้องการน้อย	มีค่าคะแนนเฉลี่ย	1.50– 2.49
มีความต้องการปานกลาง	มีค่าคะแนนเฉลี่ย	2.50– 3.49
มีความต้องการมาก	มีค่าคะแนนเฉลี่ย	3.50– 4.49
มีความต้องการมากที่สุด	มีค่าคะแนนเฉลี่ย	4.50– 5.00

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรมโดยใช้สถิติในการทดสอบสมมติฐาน เมื่อความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มใช้สถิติ t-test ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไปใช้สถิติ F-test และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จะใช้การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ตอนที่ 4 นำเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการฝึกอบรม ของข้าราชการ
สังกัดกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด นำคำตอบมาจัดกลุ่มและ
แจกแจงความถี่ตามจำนวนผู้ตอบในแต่ละข้อ

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่
 - 1.1 ค่าร้อยละ
 - 1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X})
 - 1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
 - 2.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้ค่าสถิติ t-test
 - 2.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไปโดยใช้สถิติ F-test เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทำการทดสอบโดยหาค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการ สังกัดกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการสื่อความหมายผู้วิจัยขอเสนอสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนข้าราชการในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน t – distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน F – distribution
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
P	แทน	ความน่าจะเป็น (Probability)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด และประสบการณ์การฝึกอบรมปีงบประมาณ 2547

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการ สังกัดกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบ ความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการ สังกัดกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง จำแนกตามตัวแปร

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการ สังกัดกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด และประสบการณ์การฝึกอบรมปีงบประมาณ 2547 ดังรายละเอียดในตาราง 1

ตาราง 1 ค่าจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ระดับ ตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด และประสบการณ์การฝึกอบรมปีงบประมาณ 2547

ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	49	16.9
- หญิง	241	83.1
รวม	290	100.0
2. อายุ		
- 20 – 25 ปี	17	5.9
- 25 – 40 ปี	141	48.6
- 40 – 60 ปี	132	45.5
รวม	290	100.0
3. ตำแหน่ง		
- สายงานนักวิชาการ	190	65.5
- สายงานเจ้าหน้าที่	100	34.5
รวม	290	100.0
4. ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	25	8.6
- ระดับปริญญาตรี	201	69.3
- สูงกว่าปริญญาตรี	64	22.1
รวม	290	100.0

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ระดับตำแหน่ง		
- ต่ำกว่าระดับ 6	125	43.1
- ระดับ 6 – 7	112	38.6
- ตั้งแต่ระดับ 8 ขึ้นไป	53	18.3
รวม	290	100.0
6. หน่วยงานที่สังกัด		
- ส่วนกลาง	124	42.8
- ส่วนภูมิภาค	166	57.2
รวม	290	100.0
7. ประสบการณ์การฝึกอบรมในปีงบประมาณ 2547		
- ไม่ได้เข้าอบรม	24	8.3
- อบรมจำนวน 1 – 2 ครั้ง	174	60.0
- อบรมมากกว่า 3 ครั้ง	92	31.7
รวม	290	100.0

จากตาราง 1 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงจำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 83.1 มีอายุระหว่าง 25 – 40 ปี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 48.6 รองลงมา มีอายุ 40 – 60 ปี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 อยู่ในสายงานนักวิชาการ จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 65.5 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 69.3 รองลงมา มีสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1 ระดับตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 6 จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 43.1 ส่วนใหญ่สังกัดในส่วนภูมิภาค จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 57.2 และมีประสบการณ์การฝึกอบรมในปีงบประมาณ 2547 อบรมจำนวน 1 – 2 ครั้ง จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 60

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการ สังกัด กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการฝึกอบรมของ ข้าราชการกรมบัญชีกลาง โดยรวมและรายด้าน

ความต้องการฝึกอบรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติ			
ราชการ	3.73	0.79	มาก
- ด้านการบัญชี	3.58	0.95	มาก
- ด้านการเงินการคลัง	3.90	0.87	มาก
- ด้านการตรวจสอบภายใน	3.52	0.96	มาก
- ด้านการพัสดุภาครัฐ	3.91	0.87	มาก
ด้านทักษะคอมพิวเตอร์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ			
ในการปฏิบัติราชการ	3.90	0.79	มาก
รวม	3.76	0.73	มาก

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์พบว่า ข้าราชการกรมบัญชีกลางมีความต้องการฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัสดุภาครัฐมีความต้องการฝึกอบรมมากที่สุด ($\bar{X} = 3.91$) รองลงมา คือ ด้านการเงินการคลัง ($\bar{X} = 3.90$) ด้านทักษะคอมพิวเตอร์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{X} = 3.90$) ด้านการบัญชี ($\bar{X} = 3.58$) ด้านการตรวจสอบภายใน ($\bar{X} = 3.52$)

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการ
กรมบัญชีกลางด้านการบัญชี โดยรวมและรายข้อ

ความต้องการฝึกอบรมด้านบัญชี	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การจัดทำบัญชีเกณฑ์คงค้างของหน่วยงาน ภาครัฐ	3.54	1.10	มาก
2. มาตรฐานการจัดทำบัญชีภาครัฐตามเกณฑ์ คงค้าง	3.51	1.07	มาก
3. ระบบบัญชีของส่วนราชการและหน่วยงาน อื่นของรัฐ	3.54	1.09	มาก
4. หลักการและนโยบายการบัญชีภาครัฐ	3.57	1.01	มาก
5. มาตรฐานการบัญชีภาครัฐ	3.59	1.01	มาก
6. ผังบัญชีและแนวปฏิบัติทางบัญชีสำหรับ รัฐบาล	3.58	1.05	มาก
7. ระบบบัญชีต้นทุน	3.66	1.11	มาก
8. หลักเกณฑ์การคำนวณค่าเสื่อมราคากรณี ทรัพย์สินของทางราชการสูญหรือเสียหาย	3.68	1.03	มาก
รวม	3.58	0.95	มาก

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ข้าราชการกรมบัญชีกลางมีความต้องการฝึกอบรม
ด้านการบัญชีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ใน
ระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หลักเกณฑ์การคำนวณค่าเสื่อมราคากรณีทรัพย์สิน
ของทางราชการสูญหรือเสียหาย ($\bar{X} = 3.68$) รองลงมา คือ ระบบบัญชีต้นทุน ($\bar{X} = 3.66$) และ
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มาตรฐานการจัดทำบัญชีภาครัฐตามเกณฑ์คงค้าง ($\bar{X} = 3.51$)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการ
กรมบัญชีกลางด้านการเงินการคลัง โดยรวมและรายข้อ

ความต้องการฝึกอบรมด้านการเงินการคลัง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
9. เศรษฐศาสตร์การคลัง	3.93	1.01	มาก
10. การจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจการคลัง ของจังหวัด	3.89	1.09	มาก
11. การวิเคราะห์และจัดทำแผนการใช้จ่ายงบ ลงทุนและงบประจำ	3.88	1.10	มาก
12. กฎหมายระเบียบข้อบังคับ และหนังสือสั่งการ ทางการเงินการคลัง	4.01	0.91	มาก
13. การเป็นนักบริหารเศรษฐกิจการคลังจังหวัด (CFO)	3.92	1.06	มาก
14. การบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบ อิเล็กทรอนิกส์	4.14	0.90	มาก
15. การจัดทำงบการเงินรวมของจังหวัด	3.82	1.12	มาก
16. บริหารงานเงินนอกงบประมาณ	3.62	1.06	มาก
รวม	3.90	0.87	มาก

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์พบว่าข้าราชการกรมบัญชีกลางมีความต้องการฝึกอบรมด้านการเงินการคลังโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมา คือ กฎหมายระเบียบข้อบังคับ และหนังสือสั่งการทางการเงินการคลัง ($\bar{X} = 4.01$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บริหารงานเงินนอกงบประมาณ ($\bar{X} = 3.62$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความถี่การฝึกอบรมของข้าราชการกรมบัญชีกลางด้านการตรวจสอบภายใน โดยรวมและรายข้อ

ความต้องการฝึกอบรมด้าน การตรวจสอบภายใน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
17. มาตรฐานด้านการตรวจสอบภายใน	3.54	1.01	มาก
18. ประสิทธิภาพระบบการตรวจสอบภายใน	3.49	0.99	ปานกลาง
19. แนวปฏิบัติการวางแผนการตรวจสอบและ แผนงานตรวจสอบ	3.54	1.01	มาก
20. แนวปฏิบัติการประเมินประสิทธิภาพการ ควบคุมภายใน	3.53	1.01	มาก
21. แนวปฏิบัติการตรวจสอบการบริหารสินทรัพย์	3.49	1.03	ปานกลาง
22. ระเบียบกรมบัญชีกลางว่าด้วยการตรวจสอบ ภายใน	3.54	1.00	มาก
รวม	3.52	0.96	มาก

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ข้าราชการกรมบัญชีกลางมีความต้องการฝึกอบรมด้านการตรวจสอบภายในโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน 3 ข้อ คือ มาตรฐานด้านการตรวจสอบภายใน แนวปฏิบัติการวางแผนการตรวจสอบและแผนงานตรวจสอบ ระเบียบกรมบัญชีกลางว่าด้วยการตรวจสอบภายใน ($\bar{X} = 3.54$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือ ประสิทธิภาพระบบการตรวจสอบภายใน แนวปฏิบัติการตรวจสอบการบริหารสินทรัพย์ ($\bar{X} = 3.49$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความถี่การฝึกอบรมของข้าราชการกรมบัญชีกลางด้านการพัสดุภาครัฐ โดยรวมและรายข้อ

ความต้องการฝึกอบรมด้าน การพัสดุภาครัฐ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
23. ระบบงานพัสดุของทางราชการและระเบียบที่เกี่ยวข้อง	3.98	0.91	มาก
24. มาตรฐานและแนวทางการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบพัสดุ	3.97	0.93	มาก
25. การจัดหาพัสดุโดยการประมูลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Auction)	4.01	0.95	มาก
26. การบริหารพัสดุของส่วนราชการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-procurement)	4.02	0.93	มาก
27. มาตรฐานวิชาชีพเจ้าหน้าที่พัสดุภาครัฐ	3.73	1.00	มาก
28. หลักเกณฑ์การเช่า/ซื้อ แลกเปลี่ยนพัสดุภาครัฐ	3.75	0.99	มาก
รวม	3.91	0.87	มาก

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ข้าราชการกรมบัญชีกลางมีความต้องการฝึกอบรมด้านการพัสดุภาครัฐโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การบริหารพัสดุของส่วนราชการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-procurement) ($\bar{X} = 4.02$) รองลงมา คือ การจัดหาพัสดุโดยการประมูลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Auction) ($\bar{X} = 4.01$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มาตรฐานวิชาชีพเจ้าหน้าที่พัสดุภาครัฐ ($\bar{X} = 3.73$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการ
กรมบัญชีกลางด้านทักษะคอมพิวเตอร์ โดยรวมและรายข้อ

ความต้องการฝึกอบรมด้านทักษะคอมพิวเตอร์	\bar{X}	S.D.	ระดับ
29. โปรแกรมระบบการบริหารการเงินการคลัง ภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS)	4.19	0.97	มาก
30. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร (MIS)	4.18	0.88	มาก
31. วิธีการใช้ระบบปฏิบัติการ windows ให้มี ประสิทธิภาพ	4.03	0.95	มาก
32. ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ LAN INTRANET INTERNET	4.07	0.92	มาก
33. วิธีการใช้ Microsoft Word XP	3.90	1.00	มาก
34. วิธีการใช้ Microsoft Excel XP	3.91	1.00	มาก
35. วิธีการใช้ Microsoft Access XP	3.97	0.98	มาก
36. วิธีการใช้ Microsoft Power Points XP	3.92	1.01	มาก
37. ระบบบำเหน็จบำนาญด้วย Computer	3.71	1.07	มาก
38. วิธีการใช้โปรแกรมฐานข้อมูลระบบงานการ จ่ายตรงเงินบำเหน็จบำนาญ	3.66	1.09	มาก
39. วิธีการใช้โปรแกรมฐานข้อมูลบัญชีถือจ่าย เงินเดือน	3.63	1.14	มาก
40. วิธีการใช้โปรแกรมระบบงานการจ่ายตรง เงินเดือนและค่าจ้างประจำ	3.64	1.05	มาก
รวม	3.90	0.79	มาก

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ข้าราชการกรมบัญชีกลางมีความต้องการฝึกอบรม
ด้านทักษะคอมพิวเตอร์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า
ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โปรแกรมระบบการบริหารการเงินการ
คลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS) ($\bar{X} = 4.19$) รองลงมา คือ การใช้เทคโนโลยี
สารสนเทศเพื่อการบริหาร (MIS) ($\bar{X} = 4.18$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ วิธีการใช้โปรแกรม
ฐานข้อมูลบัญชีถือจ่ายเงินเดือน ($\bar{X} = 3.63$)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบ ความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการ สังกัดกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง จำแนกตามตัวแปร

ตาราง 8 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการกรมบัญชีกลาง จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

ความต้องการฝึกอบรม	ชาย (n = 49)		หญิง (n = 241)		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการบัญชี	3.34	0.91	3.63	0.95	-1.93	0.06
2. ด้านการเงินการคลัง	3.81	0.77	3.92	0.89	-0.79	0.43
3. ด้านการตรวจสอบภายใน	3.22	0.81	3.59	0.98	-2.79**	0.01
4. ด้านการพัสดุภาครัฐ	4.06	0.72	3.88	0.89	1.34	0.18
5. ด้านทักษะคอมพิวเตอร์	3.85	0.76	3.91	0.80	-0.53	0.59
รวม	3.66	0.61	3.79	0.75	-1.14	0.26

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์พบว่า ข้าราชการที่มีเพศต่างกันมีความต้องการฝึกอบรม โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการที่มีเพศต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมด้านการตรวจสอบภายในแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยข้าราชการเพศหญิงมีความต้องการฝึกอบรมด้านการตรวจสอบภายในมากกว่าข้าราชการเพศชาย นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 9 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการกรมบัญชีกลาง จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน

ความต้องการ	20 - 25 ปี (n = 17)		25 - 40 ปี (n = 141)		40 - 60 ปี (n = 132)	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ด้านการบัญชี	3.22	1.03	3.53	0.92	3.69	0.96
2. ด้านการเงินการคลัง	3.63	0.97	3.90	0.88	3.94	0.85
3. ด้านการตรวจสอบภายใน	3.50	1.06	3.54	1.02	3.51	0.88
4. ด้านการพัสดุภาครัฐ	3.66	0.98	3.96	0.88	3.89	0.83
5. ด้านทักษะคอมพิวเตอร์	3.65	0.51	3.82	0.78	4.00	0.82
รวม	3.53	0.76	3.75	0.71	3.81	0.74

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์พบว่า ข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีอายุ 20 - 25 ปี มีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีอายุ 25 - 40 ปี มีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีอายุ 40 - 60 ปี มีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าข้าราชการที่มีอายุ 20 - 25 ปี มีความต้องการฝึกอบรมด้านการบัญชีอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่นๆอยู่ในระดับมาก ข้าราชการที่มีอายุ 25 - 40 ปี มีความต้องการฝึกอบรมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีอายุ 40 - 60 ปี มีความต้องการฝึกอบรมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ตาราง 10 เปรียบเทียบความแปรปรวนของคะแนนระดับความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการ
กรมบัญชีกลางจำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน

ความต้องการฝึกอบรม	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านการบัญชี	ระหว่างกลุ่ม	2	3.93	1.96	2.19	0.11
	ภายในกลุ่ม	287	256.82	0.90		
	รวม	289	260.75			
2. ด้านการเงินการคลัง	ระหว่างกลุ่ม	2	1.41	0.71	0.93	0.40
	ภายในกลุ่ม	287	218.56	0.76		
	รวม	289	219.97			
3. ด้านการตรวจสอบภายใน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.09	0.05	0.05	0.95
	ภายในกลุ่ม	287	268.20	0.93		
	รวม	289	268.29			
4. ด้านการพัสดุภาครัฐ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.49	0.75	1.00	0.37
	ภายในกลุ่ม	287	216.18	0.75		
	รวม	289	217.67			
5. ด้านทักษะคอมพิวเตอร์	ระหว่างกลุ่ม	2	3.33	1.66	2.68	0.07
	ภายในกลุ่ม	287	177.99	0.62		
	รวม	289	181.32			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.15	0.58	1.10	0.33
	ภายในกลุ่ม	287	151.04	0.53		
	รวม	289	152.20			

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์พบว่า ข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีอายุต่างกัน มีความ
ต้องการฝึกอบรมโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับ
สมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 11 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการกรมบัญชีกลาง จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

ความต้องการฝึกอบรม	สายนักวิชาการ (n = 190)		สายเจ้าหน้าที่ (n = 100)		t	P
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการบัญชี	3.56	0.96	3.62	0.92	-0.49	0.62
2. ด้านการเงินการคลัง	3.95	0.88	3.81	0.85	1.28	0.20
3. ด้านการตรวจสอบภายใน	3.59	0.98	3.40	0.92	1.60	0.11
4. ด้านการพัสดุภาครัฐ	3.94	0.87	3.85	0.87	0.86	0.39
5. ด้านทักษะคอมพิวเตอร์	3.83	0.81	4.03	0.74	-2.07*	0.04
รวม	3.77	0.73	3.74	0.72	0.36	0.72

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์พบว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมด้านทักษะคอมพิวเตอร์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการที่มีตำแหน่งอยู่ในสายเจ้าหน้าที่มีความต้องการฝึกอบรมด้านทักษะคอมพิวเตอร์มากกว่าข้าราชการที่มีตำแหน่งอยู่ในสายนักวิชาการ นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 12 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการกรมบัญชีกลาง จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ความต้องการ	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n = 25)		ปริญญาตรี (n = 201)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 64)	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ด้านการบัญชี	3.64	0.80	3.51	0.94	3.78	1.00
2. ด้านการเงินการคลัง	3.74	0.81	3.80	0.88	4.25	0.78
3. ด้านการตรวจสอบภายใน	3.32	0.81	3.48	0.97	3.73	0.97
4. ด้านการพัสดุภาครัฐ	3.83	0.88	3.91	0.86	3.94	0.89
5. ด้านทักษะคอมพิวเตอร์	4.14	0.84	3.90	0.75	3.79	0.90
รวม	3.73	0.72	3.72	0.72	3.90	0.74

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์พบว่า ข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความต้องการฝึกอบรมด้านการตรวจสอบภายในอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่นๆอยู่ในระดับมาก ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความต้องการฝึกอบรมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความต้องการฝึกอบรมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ตาราง 13 เปรียบเทียบความแปรปรวนของคะแนนระดับความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการกรมบัญชีกลางจำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ความต้องการฝึกอบรม	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	P
1. ด้านการบัญชี	ระหว่างกลุ่ม	2	3.59	1.80	2.01	0.14
	ภายในกลุ่ม	287	257.15	0.90		
	รวม	289	260.74			
2. ด้านการเงินการคลัง	ระหว่างกลุ่ม	2	10.32	5.16	7.06**	0.00
	ภายในกลุ่ม	287	209.65	0.73		
	รวม	289	219.97			
3. ด้านการตรวจสอบภายใน	ระหว่างกลุ่ม	2	4.00	2.00	2.17	0.12
	ภายในกลุ่ม	287	264.29	0.92		
	รวม	289	268.29			
4. ด้านการพัสดุภาครัฐ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.24	0.12	0.16	0.85
	ภายในกลุ่ม	287	217.43	0.76		
	รวม	289	217.67			
5. ด้านทักษะคอมพิวเตอร์	ระหว่างกลุ่ม	2	2.12	1.06	1.70	1.18
	ภายในกลุ่ม	287	179.20	0.62		
	รวม	289	181.32			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.53	0.76	1.43	0.23
	ภายในกลุ่ม	287	150.67	0.53		
	รวม	289	152.20			

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์พบว่า ข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมด้านการเงินการคลังแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เพื่อให้ทราบว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน จึงนำไปทดสอบรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) ปรากฏดังตาราง 14

ตาราง 14 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการกรมบัญชีกลางเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการเงินการคลัง.

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.74	3.80	4.25
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.74	...	0.06	0.51*
ปริญญาตรี	3.80	0.45*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.25

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์พบว่า ข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความต้องการฝึกอบรมด้านการเงินการคลัง มากกว่าข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความต้องการฝึกอบรมด้านการเงินการคลัง มากกว่าข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 15 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการฝึกอบรมข้าราชการกรมบัญชีกลาง จำแนกตามระดับตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

ความต้องการ	ต่ำกว่าระดับ 6 (n = 125)		ระดับ 6 - 7 (n = 112)		ตั้งแต่ระดับ 8 ขึ้นไป (n = 53)	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ด้านการบัญชี	3.43	1.00	3.56	0.88	4.00	0.87
2. ด้านการเงินการคลัง	3.60	0.92	4.00	0.78	4.39	0.64
3. ด้านการตรวจสอบภายใน	3.41	1.03	3.53	0.93	3.75	0.84
4. ด้านการพัสดุภาครัฐ	3.75	0.96	4.00	0.82	4.11	0.66
5. ด้านทักษะคอมพิวเตอร์	3.81	0.74	3.83	0.85	4.27	0.70
รวม	3.60	0.77	3.78	0.69	4.10	0.57

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์พบว่า ข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีระดับต่ำกว่าระดับ 6 มีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้าราชการกรมบัญชีกลางระดับ 6 - 7 มีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และข้าราชการกรมบัญชีกลางตั้งแต่ระดับ 8 ขึ้นไปมีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าข้าราชการที่มีระดับต่ำกว่าระดับ 6 มีความต้องการฝึกอบรม ด้านการบัญชีและด้านการตรวจสอบภายในอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่นๆอยู่ในระดับมาก ข้าราชการกรมบัญชีกลางระดับ 6 - 7 มีความต้องการฝึกอบรมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และข้าราชการกรมบัญชีกลางตั้งแต่ระดับ 8 ขึ้นไปมีความต้องการฝึกอบรมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ตาราง 16 เปรียบเทียบความแปรปรวนของคะแนนระดับความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการกรมบัญชีกลางจำแนกตามระดับตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

ความต้องการฝึกอบรม	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านการบัญชี	ระหว่างกลุ่ม	2	11.88	5.94	6.85**	0.00
	ภายในกลุ่ม	287	248.86	0.87		
	รวม	289	260.74			
2. ด้านการเงินการคลัง	ระหว่างกลุ่ม	2	25.81	12.90	19.07**	.000
	ภายในกลุ่ม	287	194.16	0.68		
	รวม	289	219.97			
3. ด้านการตรวจสอบภายใน	ระหว่างกลุ่ม	2	4.33	2.16	2.35	0.10
	ภายในกลุ่ม	287	263.96	0.92		
	รวม	289	268.29			
4. ด้านการพัสดุภาครัฐ	ระหว่างกลุ่ม	2	6.29	3.14	4.27*	0.02
	ภายในกลุ่ม	287	211.38	0.74		
	รวม	289	217.67			
5. ด้านทักษะคอมพิวเตอร์	ระหว่างกลุ่ม	2	8.75	4.38	7.28**	0.00
	ภายในกลุ่ม	287	172.57	0.60		
	รวม	289	181.32			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	9.55	4.78	9.61**	0.00
	ภายในกลุ่ม	287	142.65	0.50		
	รวม	289	152.20			

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์พบว่า ข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีความต้องการฝึกอบรม ด้านการบัญชี ด้านการเงินการคลัง ด้านทักษะคอมพิวเตอร์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการพัสดุภาครัฐแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการตรวจสอบภายในแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เพื่อให้ทราบว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน จึงนำไปทดสอบรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ปรากฏดังตาราง 17 - 20

ตาราง 17 ผลทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความต้องการฝึกรอบรมของข้าราชการกรมบัญชีกลางเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับตำแหน่ง ด้านการบัญชี

ระดับตำแหน่ง	\bar{X}	ต่ำกว่าระดับ 6	ระดับ 6 - 7	ตั้งแต่ระดับ 8 ขึ้นไป
		3.43	3.56	4.00
ต่ำกว่าระดับ 6	3.43	...	0.13	0.57*
ระดับ 6 - 7	3.56	0.44*
ตั้งแต่ระดับ 8 ขึ้นไป	4.00

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์พบว่า ข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีระดับตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 8 ขึ้นไปมีความต้องการฝึกรอบรมด้านการบัญชี มากกว่าข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีระดับตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 8 ขึ้นไปมีความต้องการฝึกรอบรมด้านการบัญชี มากกว่าข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีระดับตำแหน่ง ระดับ 6 - 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 18 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความต้องการฝึกรอบรมของข้าราชการกรมบัญชีกลางเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับตำแหน่ง ด้านการเงินการคลัง

ระดับตำแหน่ง	\bar{X}	ต่ำกว่าระดับ 6	ระดับ 6 - 7	ตั้งแต่ระดับ 8 ขึ้นไป
		3.60	4.00	4.39
ต่ำกว่าระดับ 6	3.60	...	0.40*	0.79*
ระดับ 6 - 7	4.00	0.39*
ตั้งแต่ระดับ 8 ขึ้นไป	4.39

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์พบว่า ข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีระดับตำแหน่ง ระดับ 6 - 7 มีความต้องการฝึกรอบรมด้านการเงินการคลัง มากกว่าข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีระดับตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 8 ขึ้นไปมีความต้องการฝึกรอบรมด้านการเงินการคลัง มากกว่าข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีระดับตำแหน่งตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 6 และ ระดับ 6 - 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 19 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการกรมบัญชีกลางเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับตำแหน่ง ด้านการพัสดุภาครัฐ

ระดับตำแหน่ง	\bar{X}	ต่ำกว่าระดับ 6	ระดับ 6 - 7	ตั้งแต่ระดับ 8 ขึ้นไป
		3.75	4.00	4.11
ต่ำกว่าระดับ 6	3.75	...	0.25	0.36*
ระดับ 6 - 7	4.00	0.11
ตั้งแต่ระดับ 8 ขึ้นไป	4.11

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์พบว่า ข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีระดับตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 8 ขึ้นไปมีความต้องการฝึกอบรม ด้านการพัสดุภาครัฐ มากกว่าข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 20 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการกรมบัญชีกลางเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับตำแหน่ง ด้านทักษะคอมพิวเตอร์

ระดับตำแหน่ง	\bar{X}	ต่ำกว่าระดับ 6	ระดับ 6 - 7	ตั้งแต่ระดับ 8 ขึ้นไป
		3.81	3.83	4.27
ต่ำกว่าระดับ 6	3.81	...	0.02	0.46*
ระดับ 6 - 7	3.83	0.44*
ตั้งแต่ระดับ 8 ขึ้นไป	4.27

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์พบว่า ข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีระดับตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 8 ขึ้นไปมีความต้องการฝึกอบรมด้านทักษะคอมพิวเตอร์ มากกว่าข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีระดับตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 8 ขึ้นไปมีความต้องการฝึกอบรมด้านทักษะคอมพิวเตอร์ มากกว่าข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีระดับตำแหน่ง ระดับ 6 - 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 21 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการกรมบัญชีกลาง จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด โดยรวมและรายด้าน

ความต้องการฝึกอบรม	ส่วนกลาง (n = 124)		ส่วนภูมิภาค (n = 166)		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการบัญชี	3.10	0.99	3.94	0.74	-7.96**	0.00
2. ด้านการเงินการคลัง	3.41	0.89	4.27	0.66	-9.02**	0.00
3. ด้านการตรวจสอบภายใน	3.14	1.03	3.81	0.80	-6.07**	0.00
4. ด้านการพัสดุภาครัฐ	3.63	1.00	4.12	0.69	-4.04**	0.00
5. ด้านทักษะคอมพิวเตอร์	3.69	0.84	4.06	0.72	-3.98**	0.00
รวม	3.40	0.79	4.04	0.53	-7.87**	0.00

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์พบว่า ข้าราชการที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่ข้าราชการที่สังกัดในส่วนภูมิกามีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมมากกว่าข้าราชการที่สังกัดในส่วนกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีความต้องการฝึกอบรม ทุกด้าน กล่าวคือ ด้านการบัญชี ด้านการเงินการคลัง ด้านการตรวจสอบภายใน ด้านการพัสดุภาครัฐ และด้านทักษะคอมพิวเตอร์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยข้าราชการที่สังกัดในส่วนภูมิกามีความต้องการฝึกอบรมทุกด้าน กล่าวคือ ด้านการบัญชี ด้านการเงินการคลัง ด้านการตรวจสอบภายใน ด้านการพัสดุภาครัฐ มากกว่าข้าราชการที่สังกัดในส่วนกลาง

ตาราง 22 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการกรมบัญชีกลาง จำแนกตามประสบการณ์การฝึกอบรมในปีงบประมาณ 2547 โดยรวมและรายด้าน

ความต้องการ	ไม่ได้เข้าอบรม (n = 125)		อบรม 1 - 3 ครั้ง (n = 112)		อบรมมากกว่า 3 ครั้ง (n = 53)	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ด้านการบัญชี	3.51	1.01	3.51	0.92	3.75	0.99
2. ด้านการเงินการคลัง	3.68	0.94	3.83	0.81	4.10	0.54
3. ด้านการตรวจสอบภายใน	3.28	0.96	3.47	0.92	3.68	1.04
4. ด้านการพัสดุภาครัฐ	3.73	0.91	3.84	0.84	4.09	0.88
5. ด้านทักษะคอมพิวเตอร์	3.77	0.89	3.90	0.73	3.94	0.87
รวม	3.59	0.80	3.71	0.69	3.91	0.76

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์พบว่า ข้าราชการกรมบัญชีกลางที่ไม่มีประสบการณ์การฝึกอบรมในปีงบประมาณ 2547 มีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีประสบการณ์การฝึกอบรมในปีงบประมาณ 2547 อบรม 1 - 3 ครั้ง มีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และข้าราชการข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีประสบการณ์การฝึกอบรมในปีงบประมาณ 2547 อบรมมากกว่า 3 ครั้ง มีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าข้าราชการกรมบัญชีกลางที่ไม่มีประสบการณ์การฝึกอบรมในปีงบประมาณ 2547 มีความต้องการฝึกอบรม ด้านการตรวจสอบภายในอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่นๆอยู่ในระดับมาก ข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีประสบการณ์การฝึกอบรมในปีงบประมาณ 2547 อบรม 1 - 3 มีความต้องการฝึกอบรม ด้านการตรวจสอบภายในอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่นๆอยู่ในระดับมาก และข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีประสบการณ์การฝึกอบรมในปีงบประมาณ 2547 อบรมมากกว่า 3 ครั้ง มีความต้องการฝึกอบรมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ตาราง 23 เปรียบเทียบความแปรปรวนของคะแนนระดับความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการกรมบัญชีกลางจำแนกตามประสบการณ์การฝึกอบรมในปีงบประมาณ 2547 โดยรวมและรายด้าน

ความต้องการฝึกอบรม	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ด้านการบัญชี	ระหว่างกลุ่ม	2	3.51	1.76	1.96	0.14
	ภายในกลุ่ม	287	257.23	0.90		
	รวม	289	260.74			
2. ด้านการเงินการคลัง	ระหว่างกลุ่ม	2	5.76	2.88	3.86*	0.02
	ภายในกลุ่ม	287	214.22	0.75		
	รวม	289	219.97			
3. ด้านการตรวจสอบภายใน	ระหว่างกลุ่ม	2	4.32	2.16	2.35	0.10
	ภายในกลุ่ม	287	263.97	0.92		
	รวม	289	268.29			
4. ด้านการพัสดุภาครัฐ	ระหว่างกลุ่ม	2	4.81	2.40	3.24*	0.04
	ภายในกลุ่ม	287	212.86	0.74		
	รวม	289	217.67			
5. ด้านทักษะคอมพิวเตอร์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.50	0.25	0.40	0.67
	ภายในกลุ่ม	287	180.82	0.63		
	รวม	289	181.32			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	3.25	1.62	3.13*	0.04
	ภายในกลุ่ม	287	148.95	0.52		
	รวม	289	152.20			

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์พบว่า ข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีประสบการณ์การฝึกอบรมในปีงบประมาณ 2547 ต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีประสบการณ์การฝึกอบรมในปีงบประมาณ 2547 ต่างกันมีความต้องการฝึกอบรม ด้านการเงินการคลัง และด้านการพัสดุภาครัฐ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เพื่อให้ทราบว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน จึงนำไปทดสอบรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) ปรากฏดังตาราง 24 – 25

ตาราง 24 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความต้องการด้านการฝึกอบรมของข้าราชการกรมบัญชีกลางเป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์การฝึกอบรมในปีงบประมาณ 2547 ด้านการเงินการคลัง

ประสบการณ์การฝึกอบรม	\bar{X}	ความต้องการด้านการฝึกอบรม		
		ไม่ได้เข้าอบรม	อบรม 1 – 3 ครั้ง	อบรมมากกว่า 3 ครั้ง
		3.68	3.83	4.10
ไม่ได้เข้าอบรม	3.68	...	0.15	0.42*
อบรม 1 – 3 ครั้ง	3.83	0.27
อบรมมากกว่า 3 ครั้ง	4.10

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์พบว่า ข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีประสบการณ์การฝึกอบรมในปีงบประมาณ 2547 อบรมมากกว่า 3 ครั้ง มีความต้องการฝึกอบรมด้านการเงินการคลัง มากกว่าข้าราชการกรมบัญชีกลางที่ไม่มีประสบการณ์การฝึกอบรมในปีงบประมาณ 2547 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 25 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความต้องการต้องการฝึกอบรมของข้าราชการกรมบัญชีกลางเป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์การฝึกอบรมในปีงบประมาณ 2547 ด้านการพัสดุภาครัฐ

ประสบการณ์การฝึกอบรม	\bar{X}	ไม่ได้เข้าอบรม	อบรม 1 – 3 ครั้ง	อบรมมากกว่า 3 ครั้ง
		3.73	3.84	4.09
ไม่ได้เข้าอบรม	3.73	...	0.11	0.36*
อบรม 1 – 3 ครั้ง	3.84	0.25
อบรมมากกว่า 3 ครั้ง	4.09

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์พบว่า ข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีประสบการณ์การฝึกอบรมในปีงบประมาณ 2547 อบรมมากกว่า 3 ครั้ง มีความต้องการฝึกอบรม ด้านการพัสดุภาครัฐ มากกว่าข้าราชการกรมบัญชีกลางที่ไม่มีประสบการณ์การฝึกอบรมในปีงบประมาณ 2547 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 4 ค่าความถี่ ร้อยละของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการ สังกัดกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

ในตอนนี้เป็นการรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการ สังกัดกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ซึ่งจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม 290 ฉบับ มีจำนวนผู้ที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิดทั้งสิ้น 76 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 26.20 ดังรายละเอียดในตาราง 26 – 29

ตาราง 26 ค่าความถี่ ร้อยละของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรมด้านความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ด้านความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	ความถี่	ร้อยละ
1. ฝึกอบรมเรื่องที่สามารถนำประยุกต์ใช้กับงานที่รับผิดชอบ	18	21.95
2. ความรู้ด้านการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่	15	18.29
3. ฝึกอบรมด้านกฎหมายระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	12	14.63
4. ฝึกอบรมด้านระบบ GFMIS	9	10.98
5. ความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติการบริการกิจการบ้านเมืองที่ดี	9	10.98
6. ความรู้เกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการ	7	8.53
7. ฝึกอบรมพัฒนาจิตใจ	5	6.10
8. ฝึกอบรมด้านภาษาอังกฤษ	3	3.66
9. ความรู้ในการวิเคราะห์สภาวะการคลัง สภาวะเศรษฐกิจ	2	2.44
10. การจัดการความรู้ในองค์กร	2	2.44
รวม	82	100

จากตาราง 26 พบว่าข้าราชการ สังกัดกรมบัญชีกลาง มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรมด้านความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ต้องการให้มีการอบรมในเรื่องที่สามารถนำประยุกต์ใช้กับงานที่รับผิดชอบ มีความถี่สูงสุดคิดเป็นร้อยละ 21.95 รองลงมา ต้องการความรู้ด้านการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ร้อยละ 18.29 และอบรมด้านกฎหมายระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานร้อยละ 14.63

ตาราง 27 ค่าความถี่ ร้อยละของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรมด้านทักษะคอมพิวเตอร์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ด้านทักษะคอมพิวเตอร์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	ความถี่	ร้อยละ
1. ฝึกอบรมทักษะคอมพิวเตอร์ขั้นสูง	20	32.79
2. ฝึกอบรมโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ใช้กับงานเฉพาะด้าน	17	27.87
3. การซ่อมคอมพิวเตอร์พื้นฐาน และบำรุงรักษาเครื่องคอมพิวเตอร์	15	24.59
4. ฝึกอบรมการใช้คอมพิวเตอร์เบื้องต้น	8	13.11
5. การสร้างฐานข้อมูล	1	1.64
รวม	61	100

จากตาราง 27 พบว่าข้าราชการ สังกัดกรมบัญชีกลาง มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรมด้านทักษะคอมพิวเตอร์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ต้องการให้มีการอบรมฝึกอบรมทักษะคอมพิวเตอร์ขั้นสูง มีความถี่สูงสุดคิดเป็นร้อยละ 32.79 รองลงมา ต้องการอบรมโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ใช้กับงานเฉพาะด้านร้อยละ 27.87 และการซ่อมคอมพิวเตอร์พื้นฐาน และบำรุงรักษาเครื่องคอมพิวเตอร์ร้อยละ 24.59

ตาราง 28 ค่าความถี่ ร้อยละของข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในการฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในการฝึกอบรม	ความถี่	ร้อยละ
1. ควรกระจายการฝึกอบรมให้ทั่วถึงทั้งส่วนกลางและภูมิภาค	22	20.18
2. ควรเปิดโอกาสให้ทุกคนได้รับการฝึกอบรมอย่างเท่าเทียมกัน	15	13.76
3. น่าจะมีการฝึกอบรมผ่านทางเครือข่าย Intranet	14	12.85
4. ฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ	11	10.09
5. ควรเปิดอบรมหลายรุ่นหลักสูตร เพื่อสะดวกแก่การเข้ารับการอบรม	10	9.18
6. ควรมีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง	8	7.34
7. ควรมีการฝึกอบรมนอกสถานที่	7	6.42
8. ควรมีการติดตามผลการทำงานหลังการฝึกอบรม	6	5.50
9. ควรคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรมให้เหมาะสมกับหัวข้อการฝึกอบรม	6	5.50
10. วิทยาการควรมีความรู้อย่างแท้จริง	4	3.67
11. อบรมทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงระบบงาน	4	3.67
12. คู่มือหน่วยงานต่างๆ เพื่อมาปรับใช้กับการทำงาน	2	1.84
รวม	109	100

จากตาราง 28 พบว่าข้าราชการ สังกัดกรมบัญชีกลาง มีข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในการฝึกอบรม ต้องการให้กระจายการฝึกอบรมให้ทั่วถึงทั้งส่วนกลางและภูมิภาค มีความถี่สูงสุด คิดเป็นร้อยละ 20.18 รองลงมาเสนอแนะว่าควรเปิดโอกาสให้ทุกคนได้รับการฝึกอบรมอย่างเท่าเทียมกันร้อยละ 13.76 และน่าจะมีการฝึกอบรมผ่านทางเครือข่าย Intranet ร้อยละ 12.85

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการ สังกัดกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด และประสบการณ์การฝึกอบรมปีงบประมาณ 2547 เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องใช้ในการกำหนดนโยบายพัฒนาทรัพยากรบุคคลและจัดฝึกอบรมให้ตรงกับความต้องการของบุคลากร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการ สังกัดกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด ประสบการณ์การฝึกอบรมในปีงบประมาณ 2547
3. เพื่อรวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการ สังกัดกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการ สังกัดกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลังแต่ละระดับเพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องใช้ในการกำหนดนโยบายพัฒนาทรัพยากรบุคคลและจัดฝึกอบรมให้ตรงกับความต้องการของบุคลากร
2. ทราบถึงปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการ สังกัดกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการ สังกัดกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลังในด้าน ความรู้และทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ สังกัดกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ปีงบประมาณ 2548 จำนวนทั้งสิ้น 1,980 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ สังกัดกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง จำนวนทั้งสิ้น 290 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อสอบถามความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการ สังกัดกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลังที่โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด และประสบการณ์การฝึกอบรมในปีงบประมาณ 2547

ตอนที่ 2 ความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการ สังกัดกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ใน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ แบ่งเป็น การบัญชี การเงิน การคลัง การตรวจสอบภายใน การพัสดุภาครัฐ และด้านทักษะคอมพิวเตอร์เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีลักษณะข้อคำถามให้เลือกตอบระดับความต้องการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดระดับดังนี้

1	หมายถึง	ข้าราชการมีความต้องการฝึกอบรมน้อยที่สุด
2	หมายถึง	ข้าราชการมีความต้องการฝึกอบรมน้อย
3	หมายถึง	ข้าราชการมีความต้องการฝึกอบรมปานกลาง
4	หมายถึง	ข้าราชการมีความต้องการฝึกอบรมมาก
5	หมายถึง	ข้าราชการมีความต้องการฝึกอบรมมากที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Questionnaire) เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในเรื่องความต้องการฝึกอบรมนอกเหนือจากแบบสอบถามตอนที่ 1 และตอนที่ 2

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยติดต่อภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ให้มีหนังสือถึงอธิบดีกรมบัญชีกลาง เพื่อขออนุญาตให้ข้าราชการในสังกัดตอบแบบสอบถาม
2. ในการเก็บข้อมูลข้าราชการที่สังกัดส่วนกลางผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และการเก็บข้อมูลข้าราชการที่สังกัดส่วนภูมิภาค ผู้วิจัยส่งหนังสือแนะนำและแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ขอให้ตอบแบบสอบถามและส่งกลับคืนมายังผู้วิจัย ในระหว่างวันที่ 25 เมษายน พ.ศ. 2548 - 7 พฤษภาคม พ.ศ. 2548 โดยจัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 333 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 290 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.09 พร้อมตรวจความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
3. เตรียมนำข้อมูลแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปวิเคราะห์ ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ มาวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งในครั้งนีผู้วิจัยใช้โปรแกรม SPSS/PC ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของข้าราชการสังกัดกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการ สังกัดกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง หาค่าและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยการกำหนดเกณฑ์ดังนี้

มีความต้องการน้อยที่สุด	มีค่าคะแนนเฉลี่ย	1.00– 1.49
มีความต้องการน้อย	มีค่าคะแนนเฉลี่ย	1.50– 2.49
มีความต้องการปานกลาง	มีค่าคะแนนเฉลี่ย	2.50– 3.49
มีความต้องการมาก	มีค่าคะแนนเฉลี่ย	3.50– 4.49
มีความต้องการมากที่สุด	มีค่าคะแนนเฉลี่ย	4.50– 5.00

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรมโดยใช้สถิติในการทดสอบสมมติฐานเมื่อความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มใช้สถิติ t-test ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไปใช้สถิติ F-test และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จะใช้การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ตอนที่ 4 นำเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการฝึกอบรม ของข้าราชการสังกัดกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด นำคำตอบมาจัดกลุ่มและแจกแจงความถี่ตามจำนวนผู้ตอบในแต่ละข้อ

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการสังกัดกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง สรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษารั้งนี้ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงจำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 83.1 มีอายุระหว่าง 25 – 40 ปี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 48.6 รองลงมามีอายุ 40 – 60 ปี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 อยู่ในสายงานนักวิชาการ จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 65.5 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 69.3 รองลงมามีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1 ระดับตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 6 จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 43.1 ส่วนใหญ่สังกัดในส่วนภูมิภาค จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 57.2 และมีประสบการณ์การฝึกอบรมในปีงบประมาณ 2547 อบรมจำนวน 1 – 2 ครั้ง จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 60

2. ข้าราชการกรมบัญชีกลางมีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาระบบมีความต้องการฝึกอบรมมากที่สุด ($\bar{X} = 3.91$) รองลงมา คือ ด้านการเงินการคลัง ($\bar{X} = 3.90$) ด้านทักษะคอมพิวเตอร์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{X} = 3.90$) ด้านการบัญชี ($\bar{X} = 3.58$) ด้านการตรวจสอบภายใน ($\bar{X} = 3.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทั้ง 3 ด้าน พบว่า

2.1 ด้านการบัญชี พบว่า ข้าราชการกรมบัญชีกลางมีความต้องการฝึกอบรมด้านการบัญชีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หลักเกณฑ์การคำนวณค่าเสื่อมราคากรณีทรัพย์สินของทางราชการสูญหรือเสียหาย ($\bar{X} = 3.68$) รองลงมา คือ ระบบบัญชีต้นทุน ($\bar{X} = 3.66$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มาตรฐานการจัดทำบัญชีภาครัฐตามเกณฑ์คงค้าง ($\bar{X} = 3.51$)

2.2 ด้านการเงินการคลังพบว่าข้าราชการกรมบัญชีกลางมีความต้องการฝึกอบรมด้านการเงินการคลังโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมา คือ กฎหมายระเบียบข้อบังคับ และหนังสือสั่งการทางการเงินการคลัง ($\bar{X} = 4.01$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บริหารงานเงินนอกงบประมาณ ($\bar{X} = 3.62$)

2.3 ด้านการตรวจสอบภายใน พบว่า ข้าราชการกรมบัญชีกลางมีความต้องการฝึกอบรมด้านการตรวจสอบภายในโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน 3 ข้อ คือ มาตรฐานด้านการตรวจสอบภายใน แนวปฏิบัติการวางแผนการตรวจสอบและแผนงานตรวจสอบ ระเบียบกรมบัญชีกลางว่าด้วยการตรวจสอบภายใน ($\bar{X} = 3.54$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือ ประสิทธิภาพระบบการตรวจสอบภายใน และแนวปฏิบัติการตรวจสอบการบริหารสินทรัพย์ ($\bar{X} = 3.49$)

2.4 ด้านการพัสดุภาครัฐ พบว่า ข้าราชการกรมบัญชีกลางมีความต้องการฝึกอบรมด้านการพัสดุภาครัฐโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การบริหารพัสดุของส่วนราชการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-procurement) ($\bar{X} = 4.02$) รองลงมา คือ การจัดหาพัสดุโดยการประมูลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Auction) ($\bar{X} = 4.01$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มาตรฐานวิชาชีพเจ้าหน้าที่พัสดุภาครัฐ ($\bar{X} = 3.73$)

2.5 ด้านทักษะคอมพิวเตอร์ พบว่า ข้าราชการกรมบัญชีกลางมีความต้องการฝึกอบรมด้านทักษะคอมพิวเตอร์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โปรแกรมระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS) ($\bar{X} = 4.19$) รองลงมา คือ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร (MIS) ($\bar{X} = 4.18$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ วิธีการใช้โปรแกรมฐานข้อมูลบัญชีถือจ่ายเงินเดือน ($\bar{X} = 3.63$)

3. ผลการเปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการสังกัดกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด และประสบการณ์การฝึกอบรมในปีงบประมาณ 2547 พบว่า

3.1 ข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีเพศต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการที่มีเพศต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมด้านการตรวจสอบภายในแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยข้าราชการเพศหญิงมีความต้องการฝึกอบรมด้านการตรวจสอบภายในมากกว่าข้าราชการเพศชาย นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 ข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 ข้าราชการที่มีตำแหน่งต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมด้านทักษะคอมพิวเตอร์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการที่มีตำแหน่งอยู่ในสายเจ้าหน้าที่มีความต้องการฝึกอบรมด้านทักษะคอมพิวเตอร์มากกว่าข้าราชการที่มีตำแหน่งอยู่ในสายนักวิชาการ นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.4 ข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมด้านการเงินการคลังแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.5 ข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีความต้องการฝึกอบรม ด้านการบัญชี ด้านการเงินการ

คลัง ด้านการพัสดุภาครัฐ ด้านทักษะคอมพิวเตอร์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการตรวจสอบภายในแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.6 ข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่ข้าราชการที่สังกัดในส่วนภูมิภาคมีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมมากกว่าข้าราชการที่สังกัดในส่วนกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีความต้องการฝึกอบรม ทุกด้าน กล่าวคือ ด้านการบัญชี ด้านการเงินการคลัง ด้านการตรวจสอบภายใน ด้านการพัสดุภาครัฐ และด้านทักษะคอมพิวเตอร์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.7 ข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีประสบการณ์การฝึกอบรมในปีงบประมาณ 2547 ต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีประสบการณ์การฝึกอบรมในปีงบประมาณ 2547 ต่างกันมีความต้องการฝึกอบรม ด้านการเงินการคลัง และด้านการพัสดุภาครัฐ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการ สังกัดกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ใน 3 ด้าน คือ ด้านความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านทักษะคอมพิวเตอร์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในการฝึกอบรม

4.1 ข้าราชการกรมบัญชีกลาง มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรมด้านความรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ต้องการให้มีการอบรมในเรื่องที่สามารถนำประยุกต์ใช้กับงานที่รับผิดชอบ มีความถี่สูงสุด รองลงมาต้องการความรู้ด้านการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ และอบรมด้านกฎหมายระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

4.2 ข้าราชการกรมบัญชีกลาง มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรมด้านทักษะคอมพิวเตอร์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ต้องการให้มีการอบรมฝึกอบรมทักษะคอมพิวเตอร์ขั้นสูง มีความถี่สูงสุด รองลงมาต้องการอบรมโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ใช้กับงานเฉพาะด้าน และการซ่อมคอมพิวเตอร์พื้นฐาน และบำรุงรักษาเครื่องคอมพิวเตอร์

4.3 ข้าราชการกรมบัญชีกลาง มีข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในการฝึกอบรม ต้องการให้กระจายการฝึกอบรมให้ทั่วถึงทั้งส่วนกลางและภูมิภาค มีความถี่สูงสุด รองลงมาเสนอแนะว่าควรเปิดโอกาสให้ทุกคนได้รับการฝึกอบรมอย่างเท่าเทียมกัน และน่าจะมีการฝึกอบรมผ่านทางเครือข่าย Intranet

อภิปรายผล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการสังกัดกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง สรุปได้ดังนี้ ประเด็นที่นำมาอภิปรายมีดังนี้

1. ผลจากการศึกษาเรื่องความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการสังกัดกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง พบว่าข้าราชการกรมบัญชีกลางมีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในเรื่อง โปรแกรมระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS) มีระดับความต้องการฝึกอบรมสูงสุด รองลงมา คือ การบริหารการเงินการคลังภาครัฐระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS) ผลที่ปรากฏแสดงให้เห็นว่าข้าราชการ สังกัดกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลังมีความต้องการฝึกอบรม เรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเอง ทั้งนี้เนื่องมาจากในปัจจุบันมีบทบาทและภารกิจที่เพิ่มขึ้นจากภารกิจหลัก ในด้านโครงการบริหารการคลังภาครัฐระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS) และการปรับสำนักงานคลังจังหวัดทุกจังหวัดให้เป็นนักบริหารเศรษฐกิจ การคลังจังหวัด CFO (Chief Financial Officer) ซึ่งเป็นการปรับเปลี่ยนภาระหน้าที่ของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดจากเดิมที่อนุมัติการรับจ่ายเงินให้แก่หน่วยงานภาครัฐ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกระดาษและการทำธุรกรรมทางการเงิน เป็นสนับสนุนการวางแผนและตัดสินใจในการกำหนดนโยบาย และการบริหารงานของผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการในด้านการคลัง ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านเศรษฐกิจ ส่งผลให้ข้าราชการในสังกัดมีความต้องการฝึกอบรมเพื่อศึกษาหาความรู้ พัฒนาทักษะเพิ่มเติม

2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการสังกัดกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ในด้านความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ แบ่งเป็น การบัญชี การเงินการคลัง การตรวจสอบภายใน การพัสดุภาครัฐ และด้านทักษะคอมพิวเตอร์เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด ประสพการณ์การฝึกอบรมในปีงบประมาณ 2547 ผลปรากฏดังนี้

2.1 ข้าราชการที่มีเพศต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการที่มีเพศต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมด้านการตรวจสอบภายในแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการเพศหญิงมีความต้องการฝึกอบรมด้านการตรวจสอบภายในมากกว่าข้าราชการเพศชาย นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากไม่มีการแยกลักษณะงานที่ปฏิบัติระหว่างชายและหญิง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธนียา จุฑาปะมา (2547 : 83) ได้ศึกษาความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายการเงินและบัญชี การรถไฟแห่งประเทศไทย พบว่าพนักงานฝ่ายการเงินและบัญชี การรถไฟแห่งประเทศไทยที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วังสิต ยี่ตัน (2546 : 72) ได้ศึกษาความต้องการฝึกอบรมของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านสินเชื่อ ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สาขาภูมิภาค พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานด้านสินเชื่อที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีอายุต่างกัน คือ 20 – 25 ปี 25 – 40 ปี และ 40 – 60 ปี มีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเนื่องมาจากมีการส่งเสริมให้คนในองค์กรพัฒนาตนเองตลอดเวลา อีกทั้งระบบการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน วัดจากความสามารถและผลงานในการปฏิบัติราชการยังส่งผลทางอ้อมให้คนในองค์กรเกิดแรงจูงใจที่จะแสวงหาความรู้เพิ่มเติม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รุ่งทิพย์ เมนะเศวต (2547 : 65) ที่ได้ศึกษาความต้องการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าหน่วยตัวแทนประกันชีวิต บริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชั่นแนลแอสซิวรันส์ จำกัด พบว่า หัวหน้าหน่วยตัวแทนประกันชีวิต บริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชั่นแนลแอสซิวรันส์ จำกัด ที่มีอายุต่างกัมีความต้องการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีตำแหน่งต่างกัน คือ ตำแหน่งสายนักวิชาการ และตำแหน่งสายเจ้าหน้าที่ มีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมด้านทักษะคอมพิวเตอร์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการที่มีตำแหน่งอยู่ในสายเจ้าหน้าที่มีความต้องการฝึกอบรมด้านทักษะคอมพิวเตอร์มากกว่าข้าราชการที่มีตำแหน่งอยู่ในสายนักวิชาการ เนื่องมาจากข้าราชการในสายเจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติงานที่จำเป็นต้องใช้ทักษะคอมพิวเตอร์ ทั้งการพิมพ์เอกสารราชการ การจัดทำเอกสารนำเสนอ โดยใช้โปรแกรม Microsoft Office ตลอดจนการคีย์ข้อมูลลงในระบบต่างๆ อาทิ โปรแกรมระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS) โปรแกรมฐานข้อมูลระบบงานการจ่ายตรงเงินบำเหน็จบำนาญ โปรแกรมระบบงานการจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ เป็นต้น ล้วนเป็นงานที่ข้าราชการสายงานเจ้าหน้าที่มักได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ

2.4 ข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เชนิสา ทุงโชชัย (2545 : 204) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง พบว่า ข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมด้านการเงินการคลังแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการฝึกอบรมด้านการเงินการคลัง มากกว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี และระดับการศึกษาปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเนื่องมาจากข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของภารกิจกรมบัญชีกลางในด้านการเงินการคลัง ว่าอยู่ในช่วงการเพิ่มภารกิจใหม่จึงต้องหาความรู้เพิ่มเติม อาทิ การเป็นนักบริหารเศรษฐกิจการคลังจังหวัด ต้องใช้ความรู้ในเรื่อง การจัดทำงบประมาณรวมของจังหวัด การจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจการคลังของจังหวัด

2.5 ข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เฉลาลักษณ์ ภูวาศรี (2546 : 70) ศึกษาเรื่องความต้องการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ของบุคลากรในกรมจัดหางาน กระทรวงแรงงาน พบว่าบุคลากรในกรมจัดหางานที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะมีเพียงด้านการตรวจสอบภายในที่มีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเนื่องมาจากภารกิจด้านการตรวจสอบภายในเป็นภารกิจของกรม แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์อำนาจหน้าที่ที่ชัดเจนถึงแม้จะมีระเบียบกรมบัญชีกลางว่าด้วยการตรวจสอบภายในแต่ไม่มีอำนาจบังคับให้ส่วนราชการปฏิบัติตามส่งผลให้ข้าราชการแต่ละระดับมีระดับความต้องการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์ในแต่ละด้าน ด้านการบัญชี ด้านการเงินการคลัง ด้านการพัสดุภาครัฐ ด้านทักษะคอมพิวเตอร์ ผลปรากฏว่าข้าราชการในระดับ 8 ขึ้นไป มีความต้องการฝึกอบรมมากกว่าข้าราชการระดับอื่นๆ อาจเนื่องมาจากข้าราชการกรมบัญชีกลางระดับ 8 เป็นระดับหัวหน้างาน ดังนั้นจึงได้รับมอบหมายภาระงานที่สำคัญ ต้องอาศัยความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานมาก

2.6 ข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากโครงการฝึกอบรมที่ทางกองพัฒนาทรัพยากรบุคคลจัดขึ้นให้กับข้าราชการที่สังกัดส่วนกลางมีปริมาณหลักสูตรฝึกอบรมมากกว่าข้าราชการที่สังกัดส่วนภูมิภาค ส่งผลให้ระดับความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการที่สังกัดส่วนภูมิภาคที่มากกว่าส่วนกลาง

2.7 ข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีประสบการณ์ฝึกอบรมในปีงบประมาณ 2547 ต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งทิพย์ เมนะเสวต (2547 : 70) ที่ได้ศึกษาความต้องการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าหน่วยตัวแทนประกันชีวิต บริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชั่นแนลแอสซิวรันส์ จำกัด พบว่าหัวหน้าหน่วยตัวแทนประกันชีวิต บริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชั่นแนลแอสซิวรันส์ที่มีประสบการณ์ฝึกอบรมในปีงบประมาณ 2547 ต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีประสบการณ์การฝึกอบรมในปีงบประมาณ 2547 อบรมมากกว่า 3 ครั้ง มีความต้องการฝึกอบรม ด้านการเงินการคลัง มากกว่าข้าราชการกรมบัญชีกลางที่ไม่มีประสบการณ์การฝึกอบรมในปีงบประมาณ 2547 และข้าราชการข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีประสบการณ์การฝึกอบรมในปีงบประมาณ 2547 อบรมมากกว่า 3 ครั้ง มีความต้องการฝึกอบรมด้านการพัสดุภาครัฐ มากกว่าข้าราชการกรมบัญชีกลางที่ไม่มีประสบการณ์การฝึกอบรมในปีงบประมาณ 2547 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเนื่องมาจากข้าราชการที่รับผิดชอบด้านการเงินการคลังและด้านการพัสดุภาครัฐ จะได้รับการส่งชื่อให้เข้ารับการอบรมใน

ด้านดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง และผลที่ได้จากการฝึกอบรมสามารถนำมาใช้กับงานที่ปฏิบัติได้อย่างชัดเจน

3. จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดของข้าราชการกรมบัญชีกลางที่ตอบแบบสอบถาม ด้านความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีความต้องการฝึกอบรมในเรื่องที่ประยุกต์ใช้กับงานที่รับผิดชอบมากที่สุด รองลงมาต้องการฝึกอบรมในเรื่องความรู้ด้านการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ และฝึกอบรมด้านกฎหมายระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่าข้าราชการส่วนใหญ่มีความต้องการฝึกอบรมในเรื่องที่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันที ซึ่งในระบบราชการมีกฎ ระเบียบต่าง ๆ ที่ออกมาบังคับใช้มากมาย จึงมีความต้องการที่เข้าใจในเรื่องข้อกฎหมาย กฎระเบียบ ที่ใช้ในการปฏิบัติราชการในหน้าที่ต่าง ๆ และยังเห็นความสำคัญของการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพจึงมีความต้องการฝึกอบรมในเรื่องการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่

ในด้านทักษะคอมพิวเตอร์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีความต้องการฝึกอบรมในหัวข้อทักษะคอมพิวเตอร์ขั้นสูงมากที่สุด รองลงมา คือฝึกอบรมโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ใช้กับงานเฉพาะด้าน การซ่อมคอมพิวเตอร์พื้นฐาน และบำรุงรักษาเครื่องคอมพิวเตอร์ เนื่องจากในปัจจุบันการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ มีความจำเป็นที่จะต้องใช้ทักษะด้านคอมพิวเตอร์เป็นองค์ประกอบในการทำงาน งานภารกิจทางด้าน อาทิ การสร้างฐานข้อมูลการจ่ายเงินเดือนข้าราชการ การวิเคราะห์และจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณและงบประมาณประจำของจังหวัด มีความจำเป็นต้องใช้ทักษะคอมพิวเตอร์ขั้นสูงในการออกแบบฐานข้อมูล ในงานแต่ละด้านมีความต้องการทักษะการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงมีความฝึกอบรมโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ใช้กับงานเฉพาะด้านมาก และที่สำคัญเมื่อคอมพิวเตอร์เป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน ประกอบกับหลักสูตรที่เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ที่ทางกองพัฒนาทรัพยากรบุคคลจัดขึ้นส่วนใหญ่เป็นการฝึกอบรมในเรื่องทักษะการใช้โปรแกรมแต่ในส่วนที่สำคัญไม่น้อยไปกว่าวิธีการใช้โปรแกรมต่าง ๆ คือ การซ่อมคอมพิวเตอร์พื้นฐาน และบำรุงรักษาเครื่องคอมพิวเตอร์ เนื่องจากในปัจจุบันทางกรมบัญชีกลางจ้างเหมาบริษัทในการซ่อมบำรุง แต่ในบางครั้งอาการเสียของเครื่องคอมพิวเตอร์เกิดจากการขาดความรู้ในเรื่องบำรุงรักษาเครื่องคอมพิวเตอร์เบื้องต้น

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในการฝึกอบรม ข้าราชการกรมบัญชีกลางมีข้อเสนอว่าควรกระจายการฝึกอบรมให้ทั่วถึงทั้งส่วนกลางและภูมิภาคมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ควรเปิดโอกาสให้ทุกคนได้รับการฝึกอบรมอย่างเท่าเทียมกัน และน่าจะมีการฝึกอบรมผ่านทางเครือข่าย Intranet เนื่องจากกองพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นหน่วยงานในส่วนกลาง ประกอบกับในส่วนภูมิภาคไม่มีหน่วยสำหรับการจัดฝึกอบรม ส่งผลให้เมื่อมีการจัดฝึกอบรม ส่วนใหญ่ของผู้เข้ารับการอบรมจะเป็นข้าราชการที่สังกัดในส่วนกลางจะมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมมากกว่า จากข้อเสนอที่ว่าควรเปิดโอกาสให้ทุกคนได้รับการฝึกอบรมอย่างเท่าเทียมกันนั้น แสดงให้เห็นว่าข้าราชการกรมบัญชีกลางมีความใฝ่รู้ที่ต้องการที่จะพัฒนาตนเองแต่ในบางครั้งไม่ได้รับส่งเสริมจาก

ผู้บังคับบัญชาเนื่องจากอัตรากำลังคนที่มีอยู่จะขาดหายไปในช่วงที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ารับการฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการศึกษาความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการสังกัดกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ผู้วิจัยสรุปข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้าราชการที่มีตำแหน่งอยู่ในสายเจ้าหน้าที่ที่มีความต้องการฝึกอบรมด้านทักษะคอมพิวเตอร์มากกว่าข้าราชการที่มีตำแหน่งอยู่ในสายนักวิชาการจึงควรจัดให้มีหลักสูตรฝึกอบรมเกี่ยวกับโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ใช้กับงานเฉพาะด้าน สำหรับข้าราชการที่มีตำแหน่งอยู่ในสายเจ้าหน้าที่ที่มีความต้องการพัฒนาทักษะ
2. จากข้อมูลข้าราชการที่สังกัดในส่วนภูมิภาคมีความต้องการฝึกอบรมทุกด้าน กล่าวคือ ด้านการบัญชี ด้านการเงินการคลัง ด้านการตรวจสอบภายใน ด้านการพัสดุภาครัฐ มากกว่าข้าราชการที่สังกัดในส่วนกลาง ควรมีการจัดฝึกอบรมขึ้นในส่วนภูมิภาคเพื่อสนองความต้องการฝึกอบรมโดยใช้สถานที่ตามสำนักงานคลังเขต หรือ จัดทำชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง หรือจัดฝึกอบรมผ่านทางเครือข่าย Intranet เพื่อลดปัญหาด้านงบประมาณ
3. ในการจัดฝึกอบรมของทางกองพัฒนาทรัพยากรบุคคลควรมีการจัดฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาทั้งความรู้และทักษะให้กับผู้เข้ารับการอบรม
4. ควรมีการเพิ่มจำนวนหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อกระจายความเท่าเทียมกัน และขยายโอกาสในการเข้ารับการอบรมให้มีมากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัญหาในการฝึกอบรมของข้าราชการสังกัดกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง
2. ควรมีการศึกษาตัวแปรตามอื่นเพิ่มเติม เช่น รูปแบบของการฝึกอบรม ระยะเวลาในการฝึกอบรม
3. ควรมีการศึกษาความต้องการฝึกอบรมของพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวของกรมบัญชีกลาง เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำโครงการฝึกอบรม
4. ควรมีการศึกษาความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการสังกัดที่กรม กระทรวงอื่นๆ เพื่อมาเปรียบเทียบเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำนโยบายฝึกอบรม
5. ควรมีการติดตามประเมินผลหลังจากมีการจัดโครงการฝึกอบรมเสร็จสิ้นแล้ว ว่า ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมและความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาคือการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการที่ผ่านการอบรมในแต่ละหลักสูตร

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมบัญชีกลาง. (2547). *แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2547*. กรุงเทพฯ : อัดสำเนา.
- _____ . (2546). *แผนกลยุทธ์และเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของกรมบัญชีกลาง ประจำปีงบประมาณ 2546*. กรุงเทพฯ : อัดสำเนา.
- ชูชัย สมितिไกร. (2542). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนะจิต โมพิยสุวรรณ (2543). *ความต้องการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม.(การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เชนิสา ทุงไชชัย (2545). *ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมอาชีวศึกษาส่วนกลาง*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฐิระ ประवालพฤษ์. (2538). *การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ.
- ทองฟู ศิริวงศ์. (2536). *การสรรหาบุคลากร (Personnel selection)*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทวีป อภิสทธิ. (2536). *เทคนิคในการเป็นวิทยากรและนักฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : ดันอ้อ.
- ธनिया จุฑาปะมา. (2547) *ความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายการเงินและบัญชี การรถไฟแห่งประเทศไทย*. สารนิพนธ์ กศ.ม.(ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธเนศ ขำเกิด. (2541). *องค์การแห่งการเรียนรู้*. ปีที่ 24 ฉบับที่ 137 ก.พ. – มี.ค. 41 ส่งเสริมเทคโนโลยี.
- บุญเหลือ กรองทอง . (2533) . *ความต้องการได้รับการพัฒนาสมรรถภาพในการทำงานของบุคลากรในวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 9,10 และ 11* . ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย.
- ประสิทธิ์ โชติกวนิชย์ . (2537) *การบริหารการบริการพัฒนาอย่างไรเพื่อให้บริการที่ดี*. กรุงเทพฯ : สถาบันข้าราชการพลเรือน.
- ประกาศรี อิมวณิช. (2539). *การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ*. .ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ปัทมา สุนทรารักษ์. (2539). *ความต้องการในการฝึกอบรมผู้บริหารระดับต้น ศึกษาเฉพาะกรณีธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม.(ธุรกิจศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พรทิพย์ ถวัลย์วิชัยจิต. (2540). *ความต้องการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่สินเชื่อในเขตกรุงเทพมหานครของธนาคารศรีนคร จำกัด*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2537). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management)*.
กรุงเทพฯ : คณะวิชาวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- รุ่งทิพย์ เมนะเสวต. (2547). *ความต้องการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าหน่วยตัวแทนประกันชีวิต บริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชั่นแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด*.
รายงานการวิจัย กศ.ม.(การศึกษาผู้ใหญ่).กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เริงลักษ์ โรจน์พันธ์. (2529). *เทคนิคการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วังสิต ยี่ตัน (2546). *ความต้องการฝึกอบรมของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านสินเชื่อธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สาขาภูมิภาค*. สารนิพนธ์ กศ.ม.(ธุรกิจศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิจิตร อาวะกุล. (2540). *การฝึกอบรม (The management of training)*. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิน เชื้อโพธิ์หัก. (2537). *การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- วิชัย วงศ์สุวรรณ. (2534). *การนำเสนอหลักสูตรฝึกอบรมครู สังคมศึกษาของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนสังคมศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ*. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิราวรรณ เกษสวัสดิ์. (2541). *ความจำเป็นในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรสาธารณสุข : กรณีศึกษาสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู*.
ภาคนิพนธ์. ศศ.ม.(การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2545). *จิตวิทยาเพื่อการฝึกอบรมผู้ใหญ่*. กรุงเทพฯ : บริษัท เอ็กสเปอร์
เน็ต จำกัด.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมชาติ กิจยรรยง. (2539). *เทคนิคการจัดฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น..
- สมเกียรติ ศรีลัมน์. (2547). *การปฏิรูประบบราชการไทย*. กรุงเทพฯ : ประดิพัทธ์
- เสนาะ ดิเยาว์. (2535). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- Beach,Dale. (1975). *planned : The Management of People at Work*. 3 ed. NewYork : Macmillan.
- Good,Carter V. (1993). *Dictionary of Education*. 3 ed. NewYork : McGraw – Hill Book.
- Parish , Mary Jo. (1993 , July). *An Instructional Design for Adult Literacy Tutor Training Using Computer – Interactive Media* , Dissertation Abstracts International . 54(1) ; 62-A.
- Mitchell,Terrence. (1982). *People in Organizations : An Introduction to Organizational Behavior*. 2 ed. Japan : McGraw – Hill International Book Company.
- Samonto , Abelado G. (1968). *Philippine and Civil Service*. Quazon city : C , S Enterprise.
- Yamane,Taro. (1973). *Statistics : An Introductory Analysis*. NewYork : Harper & Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง

ศึกษาความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อสำรวจความต้องการฝึกอบรม ของข้าราชการ สังกัดกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง
2. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรมใน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ แบ่งเป็น การบัญชี การเงินการคลัง การตรวจสอบภายใน การพัสดุภาครัฐ และด้านทักษะคอมพิวเตอร์เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
 - ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการ
3. ขอให้ข้าราชการทุกท่านตอบแบบสอบถามให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงของตัวท่าน ทุกข้อโดยไม่วั้น เพื่อจะได้ข้อมูลที่เป็นจริงและนำไปใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้ประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านแต่อย่างใด

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นายพงษ์สิทธิ์ สุโมทยกุล
นักศึกษานิเทศศาสตร์โทสาขาการศึกษาผู้ใหญ่
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 : ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่เป็นจริงตามสภาพที่เป็นอยู่ของท่านในกรณีที่เป็นช่องว่างโปรดเติมข้อความให้สมบูรณ์

1. เพศ

- ชาย
 หญิง

2. อายุ

- 20 – 25 ปี
 25 – 40 ปี
 40 – 60 ปี

3. ตำแหน่ง _____

4. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี
 ระดับปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระดับตำแหน่ง

- ต่ำกว่าระดับ 6
 ระดับ 6 - 7
 ตั้งแต่ระดับ 8 ขึ้นไป

6. หน่วยงานที่ท่านสังกัด

- ส่วนกลาง
 ส่วนภูมิภาค

7. ประสบการณ์การฝึกอบรมในปีงบประมาณ 2547

- ไม่ได้เข้าอบรม
 อบรมจำนวน 1 – 3 ครั้ง
 อบรมมากกว่า 3 ครั้ง

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรม ของข้าราชการสังกัดกรมบัญชีกลาง คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องรายการให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน ซึ่งตัวเลขในแต่ละช่องระดับความต้องการมีความหมายดังนี้

- 1 หมายถึง มีความต้องการน้อยที่สุด
 2 หมายถึง มีความต้องการน้อย
 3 หมายถึง มีความต้องการปานกลาง
 4 หมายถึง มีความต้องการมาก
 5 หมายถึง มีความต้องการมากที่สุด

ข้อ	ความต้องการ	ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
	ด้านความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ					
	การบัญชี					
1	การจัดทำบัญชีเกณฑ์คงค้างของหน่วยงานภาครัฐ					
2	มาตรฐานการจัดทำบัญชี ภาครัฐตามเกณฑ์คงค้าง					
3	ระบบบัญชีของส่วนราชการและหน่วยงานอื่นของรัฐ					
4	หลักการและนโยบายการบัญชีภาครัฐ					
5	มาตรฐานการบัญชีภาครัฐ					
6	ผังบัญชีและแนวปฏิบัติทางบัญชีสำหรับรัฐบาล					
7	ระบบบัญชีต้นทุน					
8	หลักเกณฑ์การคำนวณค่าเสื่อมราคากรณีทรัพย์สินของทางราชการสูญ หรือเสียหาย					
	การเงินการคลัง					
9	เศรษฐศาสตร์การคลัง					
10	การจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐศาสตร์การคลังของจังหวัด					
11	การวิเคราะห์และจัดทำแผนการใช้จ่ายงบลงทุนและงบประจำ					
12	กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับและหนังสือสั่งการทางการเงินการคลัง					
13	การเป็นนักบริหารเศรษฐกิจการคลังจังหวัด (CFO)					
14	การบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS)					
15	การจัดทำงบการเงินรวมของจังหวัด					
16	บริหารงานเงินนอกงบประมาณ					

ข้อ	ความต้องการ	ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
17	การตรวจสอบภายใน มาตรฐานด้านการตรวจสอบภายใน					
18	ประสิทธิภาพระบบการตรวจสอบภายใน					
19	แนวปฏิบัติการวางแผนการตรวจสอบและแผนงานตรวจสอบ					
20	แนวปฏิบัติการประเมินประสิทธิภาพการควบคุมภายใน					
21	แนวปฏิบัติการตรวจสอบการบริหารสินทรัพย์					
22	ระเบียบกรมบัญชีกลางว่าด้วยการตรวจสอบภายใน					
23	การพัสดุภาครัฐ ระบบงานพัสดุของทางราชการและระเบียบที่เกี่ยวข้อง					
24	มาตรฐานและแนวทางการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบพัสดุ					
25	การจัดหาพัสดุโดยการประมูล ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Auction)					
26	การบริหารพัสดุของส่วนราชการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-procurement)					
27	มาตรฐานวิชาชีพเจ้าหน้าที่พัสดุภาครัฐ					
28	หลักเกณฑ์การเช่า/ซื้อ แลกเปลี่ยนพัสดุภาครัฐ					
29	<u>ด้านทักษะคอมพิวเตอร์เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ</u> โปรแกรมระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์(GFMIS)					
30	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร (MIS)					
31	วิธีการใช้ระบบปฏิบัติการ windows ให้มีประสิทธิภาพ					
32	ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ LAN INTRANET INTERNET					
33	วิธีการใช้ Microsoft Word XP					
34	วิธีการใช้ Microsoft Excel XP					
35	วิธีการใช้ Microsoft Access XP					
36	วิธีการใช้ Microsoft Power Points XP					
37	ระบบบำเหน็จบำนาญด้วย Computer					
38	วิธีการใช้โปรแกรมฐานข้อมูลระบบงานการจ่ายตรงเงินบำเหน็จบำนาญ					
39	วิธีการใช้โปรแกรมฐานข้อมูลบัญชีถือจ่ายเงินเดือน					

ข้อ	ความต้องการ	ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
40	วิธีการใช้โปรแกรมระบบงานการจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ					

ตอนที่ 3 ท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับ ความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการสังกัดกรมบัญชีกลาง

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็น พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรม

1. ด้านความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

.....

.....

.....

.....

.....

2. ด้านทักษะคอมพิวเตอร์เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

.....

.....

.....

.....

.....

3. ข้อเสนอแนะอื่นๆในการฝึกอบรม

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย
ค่าดัชนีสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

1. นางสาวสุธีรา ท้วประโคน
 การศึกษา : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
 ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการกองพัฒนาทรัพยากรบุคคล
 ที่ทำงาน : กองพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมบัญชีกลาง

2. นางสาวสอวาง ฉัตรไชยเดช
 การศึกษา : เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต
 ตำแหน่ง : นักวิชาการคอมพิวเตอร์ 8วช
 ที่ทำงาน : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ กรมบัญชีกลาง

3. นางสาวจรรุมาศ สมบูรณ์ศิลป์
 การศึกษา : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
 ตำแหน่ง : บุคลากร 6ว
 ที่ทำงาน : กองการเจ้าหน้าที่ กรมบัญชีกลาง

การวิเคราะห์ผลการประเมินเครื่องมือวิจัย

เรื่อง

ความต้องการฝึกอบรม ของข้าราชการสังกัดกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

ข้อ	ความต้องการฝึกอบรม	การพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			ค่าเฉลี่ย	สรุปผล
		คุณสุธีรา	คุณสวาง	คุณจารุมาศ		
	<u>ด้านความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ</u> การบัญชี					
1	การจัดทำบัญชีเกณฑ์คงค้างของหน่วยงานภาครัฐ	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
2	มาตรฐานการจัดทำบัญชี ภาครัฐตามเกณฑ์คงค้าง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3	ระบบบัญชีของส่วนราชการและหน่วยงานอื่นของรัฐ	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
4	หลักการและนโยบายการบัญชีภาครัฐ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5	มาตรฐานการบัญชีภาครัฐ	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
6	ผังบัญชีและแนวปฏิบัติทางบัญชีสำหรับรัฐบาล	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7	ระบบบัญชีต้นทุน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8	หลักเกณฑ์การคำนวณค่าเสื่อมราคากรณีทรัพย์สินของทางราชการสูญ หรือเสียหาย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	<u>การเงินการคลัง</u>					
9	เศรษฐศาสตร์การคลัง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10	การจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐศาสตร์การคลังของจังหวัด	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
11	การวิเคราะห์และจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณและงบประจำ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12	กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับและหนังสือสั่งการทางการเงินการคลัง	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
13	การตรวจสอบและอนุมัติการขอเบิกจ่ายเงินงบประมาณ	-1	0	+1	0	ใช้ไม่ได้
14	การเป็นนักบริหารเศรษฐกิจการคลังจังหวัด (CFO)	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15	การบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS)	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	ความต้องการฝึกอบรม	การพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			ค่าเฉลี่ย	สรุปผล
		คุณสุธีรา	คุณสวาง	คุณจรรยาภาศ		
16	แผนการเบิกจ่ายเงินงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน	-1	+1	+1	0.33	ใช้ไม่ได้
17	การจัดทำงบการเงินรวมของจังหวัด	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
18	ทิศทางการบริหารเงินรวมของรัฐ	-1	+1	0	0	ใช้ไม่ได้
19	บริหารงานเงินนอกงบประมาณ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
20	การตรวจสอบภายใน					
	มาตรฐานด้านการตรวจสอบภายใน	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
21	ประสิทธิภาพระบบการตรวจสอบภายใน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
22	โครงสร้างการตรวจสอบภายในภาคราชการ	+1	0	0	0.33	ใช้ไม่ได้
23	แนวปฏิบัติการวางแผนการตรวจสอบและแผนงานตรวจสอบ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
24	แนวปฏิบัติการประเมินประสิทธิภาพการควบคุมภายใน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
25	แนวปฏิบัติการตรวจสอบการบริหารสินทรัพย์	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
26	ระเบียบกรมบัญชีกลางว่าด้วยการตรวจสอบภายใน	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
27	การพัสดุภาครัฐ					
	ระบบงานพัสดุของทางราชการและระเบียบที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
28	มาตรฐานและแนวทางการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบพัสดุ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
29	การจัดหาพัสดุโดยการประมูล ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Auction)	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
30	การบริหารพัสดุของส่วนราชการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-procurement)	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
31	มาตรฐานวิชาชีพเจ้าหน้าที่พัสดุภาครัฐ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
32	หลักเกณฑ์การเช่า/ซื้อ แลกเปลี่ยนพัสดุภาครัฐ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
33	ด้านทักษะคอมพิวเตอร์เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ					
	การปฏิบัติงานระบบสำนักงานคลังด้วยระบบคอมพิวเตอร์	-1	-1	+1	-0.33	ใช้ไม่ได้
34	โปรแกรมระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์(GFMIS)	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	ความต้องการฝึกอบรม	การพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			ค่าเฉลี่ย	สรุปผล
		คุณสุธีรา	คุณสง่าง	คุณจารุมาศ		
35	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร (MIS)	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
36	วิธีการใช้ระบบปฏิบัติการ windows ให้มีประสิทธิภาพ	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
37	ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ เช่น LAN INTRANET INTERNET	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
38	วิธีการใช้ Microsoft Word XP	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
39	วิธีการใช้ Microsoft Excel XP	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
40	วิธีการใช้ Microsoft Access XP	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
41	วิธีการใช้ Microsoft Power Points XP	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
42	วิธีการใช้ระบบบำเหน็จบำนาญเพื่อการบริหาร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
43	วิธีการใช้โปรแกรมฐานข้อมูลระบบงานการจ่ายตรงเงินบำเหน็จบำนาญ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
44	วิธีการใช้ระบบฐานข้อมูลบุคลากรภาครัฐเพื่อการบริหาร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
45	วิธีการใช้โปรแกรมระบบงานการจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำและเงินอื่นที่จ่ายในลักษณะเดียวกัน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้



ที่ ศธ 0519.10.05/ ๐๗๔

ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

เมษายน 2548

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการกองพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สิ่งที่แนบมาด้วย	1. แบบประเมินเครื่องมือวิจัย	จำนวน 1 ฉบับ
	2. แบบสอบถาม	จำนวน 1 ฉบับ
	3. คำโครงการงานการวิจัย บทที่ 1	จำนวน 1 ฉบับ
	4. คำโครงการงานการวิจัย บทที่ 3	จำนวน 1 ฉบับ

เนื่องด้วย นายพงษ์สิทธิ์ สุโมคยกุล นิสิตปริญญาโทวิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำรายงานการวิจัย เรื่อง ความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการสังกัดกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือซึ่งเป็นแบบสอบถามเพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และใคร่ขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวัลย์)

หัวหน้าภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่

ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่

โทร. 02 -664-1000 ต่อ 5574



ที่ ศธ 0519.10.05/ 081

ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

เมษายน 2548

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบถาม

เรียน คุณสอาง ฉัตรไชยเดช

สิ่งที่แนบมาด้วย	1. แบบประเมินเครื่องมือวิจัย	จำนวน 1 ฉบับ
	2. แบบสอบถาม	จำนวน 1 ฉบับ
	3. คำโครงการงานการวิจัย บทที่ 1	จำนวน 1 ฉบับ
	4. คำโครงการงานการวิจัย บทที่ 3	จำนวน 1 ฉบับ

เนื่องด้วย นายพงษ์สิทธิ์ สุโมคยกุล นิสิตปริญญาโทวิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำรายงานการวิจัย เรื่อง ความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการสังกัดกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือซึ่งเป็นแบบสอบถามเพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และใคร่ขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เสวิตย์)

หัวหน้าภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่

ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่

โทร. 02 -664-1000 ต่อ 5574



ที่ ศธ 0519.10.05/ ๒๖๐

ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

เมษายน 2548

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

เรียน คุณจรรยา สมนุญศิลป์

สิ่งที่แนบมาด้วย	1. แบบประเมินเครื่องมือวิจัย	จำนวน 1 ฉบับ
	2. แบบสอบถาม	จำนวน 1 ฉบับ
	3. คำโครงการงานการวิจัย บทที่ 1	จำนวน 1 ฉบับ
	4. คำโครงการงานการวิจัย บทที่ 3	จำนวน 1 ฉบับ

เนื่องด้วย นายพงษ์สิทธิ์ สุเมตยกุล นิสิตปริญญาโทวิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำรายงานการวิจัย เรื่อง ความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการสังกัดกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือซึ่งเป็นแบบสอบถามเพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และใคร่ขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เสวล์ย์)

หัวหน้าภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่

ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5574

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นายพงษ์สิทธิ์ สุเมตยกุล
วันเดือนปีเกิด	4 เมษายน 2522
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	132 ซ.12 หมู่บ้านสัมมากร1 ถ.รามคำแหง สะพานสูง กทม. 10240
ตำแหน่งหน้าที่	บุคลากร 4
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	กองการเจ้าหน้าที่ กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2545	การศึกษาระดับบัณฑิต (บรรณารักษศาสตร์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
พ.ศ.2548	การศึกษามหาบัณฑิต (การศึกษาผู้ใหญ่) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร