

Proceedings

1st National and International Conference on Humanities and
Social Sciences

October 31, 2014, KU Home, Bangkok, THAILAND

The Importance of Humanities and Social Sciences
in the context of **ASEAN Community**

Editors

Kittisak Jermsittiparsert

Morakot Muthuta and Parinya Siriattakul



Proceedings

1st National and International Conference on Humanities and Social Science October 31, 2014, KU Home, Bangkok, THAILAND

Editors

Kittisak Jernsittiparsert

Morakot Muthuta and Parinya Siriattakul

Organizers

Political Science Association of Kasetsart University

Asian Forum on Business Education, National University of Laos

Faculty of Business Administration, Mahanakorn University of Technology

Graduated College of Management, Sripatum University

Faculty of Humanities and Social Sciences, Burapha University

Faculty of Humanities and Social Sciences, Dhonburi Rajabhat University

Faculty of Humanities and Social Sciences, Phranakhon Rajabhat University

Faculty of Humanities and Social Sciences, Pibulsongkram Rajabhat University

Faculty of Humanities and Social Sciences, Valaya Alongkorn Rajabhat University

Faculty of Humanities and Social Sciences, Uttaradit Rajabhat University

Faculty of Political Science and Law, Kalasin Rajabhat University

Department of Political Science, Srinakharinwirot University

Master of Arts Program in Politics and Governance, Chulalongkorn University

All papers included in these Proceedings were double blind peer reviewed by at least two suitably qualified experts. All publication decisions are made by the Editors on the basis of the reviews provided.

This book is copyright. Apart from any fair dealing for the purpose of private study, research, criticism or review as permitted under the copyright act, no part may be reproduced by any process without the written permission of the publisher.

Responsibility for the content of these articles rests upon the authors and not the publisher. Data presented and conclusions developed by the authors are for information only and are intended for use without independent substantiating investigations on the part of the potential user.

Copyright © 2014 by NICHSS

Proceedings of the 1st National and International Conference on Humanities and Social Science

Editors: Kittisak Jernsittiparsert, Morakot Muthuta and Parinya Siriattakul

ISBN: 978-616-278-190-2

Published by

The Political Science Association of Kasetsart University

2/433 Yoochareon Village, Soi Paholyothin 40, Senanikom, Chatuchak, Bangkok 10900, THAILAND

Email: polsci.association.kasetsart@gmail.com

Facebook: [facebook.com/Political.Science.Association.KU](https://www.facebook.com/Political.Science.Association.KU)

	Page
The Performance Competency of Local Administration Personnel: A Case Study of Samut Songkhram <i>Dr.Jiraporn Maneekard</i>	164
Needs and Satisfaction of the Service Project to Provide Basic Telecommunications Services and Social Services, Phase 2 <i>Dr.Chanathat Boonrattanakittibhumi and Dr.Sunya Sunyaviwat</i>	170
Potential Utilization Development of Thai Edible Swiftlet Nest <i>Chutimon Wonggumm, Chayaporn Krabeethong, Natthaporn Yongvongphaiboon and Buncha Potchamanawong</i>	179
The Staffs Increase of Work Efficiency of the Office of the Auditor General of Thailand to be Prepared and Ready for ASEAN Economic Community <i>Thititorn piuwthrongngarm and Dr.kanoksak Sukawattanasinit</i>	186
The Improvement of Local Government Revenues Collection Capabilities <i>Titus Mala, Wlailuk Ruangsom and Walaiporn Chinnasri</i>	194
Factors Affecting Customer Satisfaction in Services of Five-Star Hotels <i>Tanet Jakkavanrangsri and Dr.Sirijin Wongjarupun</i>	201
Guidelines for the Procedure of Internal Quality Assurance in Mae Ley School Group, Mae Wong District under Nakhon Sawan Educational Service Area 2 <i>Thiraphon Inthararat and Dr.Teepipat Santawan</i>	210
The Study of the Relationships between Human Resources Development and Operational Performance in Automotive Firms in Amatanakorn Industrial Estate <i>Nantiya Khuntawee and Dr.Kitiya Thassanabanjong</i>	218
Stable Korea's and Lasting Nation: A Case Study of Korea's Culture via Entertainment Industrial <i>Nattaya Kuntasena</i>	225

การเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

The Staffs Increase of Work Efficiency of the Office of the Auditor General of Thailand to be Prepared and Ready for ASEAN Economic Community

ฐิติธร พิวทองงาม* และ ดร.กนกศักดิ์ สุขวัฒนสินธิ**

Thititorn piuwthrongngarm and Dr.kanoksak Sukawattanasinit

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร เทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้ และกระบวนการบริหารจัดการบุคลากร ที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 330 ตัวอย่าง ทำการวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และใช้วิธีการทางสถิติแบบพรรณนา ในการแปลผลและนำเสนอ ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 26-35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี และมีรายได้ 20,001-30,000 บาทโดยมีความคิดเห็นด้านการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร เทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้ และกระบวนการบริหารจัดการบุคลากร อยู่ในระดับมาก และความคิดเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร เทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้ และกระบวนการบริหารจัดการบุคลากร มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเพิ่มศักยภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การเพิ่มศักยภาพ, สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

Abstract

The objective of this research is to effect of executive staff's supports organization's size and complexity effect of technical skills, work methodologies and teaching skills effect of personal management on the increases of work efficiency to be prepared and ready for ASEAN Economic Community. 330 survey handouts were randomly delivered to staffs. This research was categorized as a quantitative research. Statistical methods of analysis into ready-to-be-used statistical software then

* นิสิต หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม; E-mail : finance_2battalion@yahoo.com

** อาจารย์ประจำ หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม

interpreted results using descriptive statistical methods and presented. As a result, it was female who ages 26-35 years old with at least a bachelor degree as their highest educational level, 6-10 year work experiences and average salary between 20,001-30,000 baht. Their opinions were concluded as the supports from executive staffs, size and complexity of organization, technical skills, work methodologies and teaching skills, and personal management ranked first as the major contributions for work efficiency to be increased in workplace. While professional skills in accounting, practical skills, morality, personal attitudes, and professional experiences were ranked second. In conclusion, the supports from executive staffs, Organization scale and its complexity, Technical skills, work methodologies and teaching skills, Personal management as having a positive relationship with the increment of work efficiency with the statistical importance of 5%.

Key Word: Increase of Efficiency, Office of the Auditor General of Thailand

บทนำ

ประเทศไทยจะเข้าร่วมประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ในปี 2558 พร้อมกับเพื่อนประเทศสมาชิกอาเซียนอีก 9 ประเทศ โดยมีข้อตกลงที่กลุ่มสมาชิกอาเซียนยอมรับร่วมกันในเรื่อง คุณสมบัติหรือมาตรฐานในแต่ละวิชาชีพ (Mutual Recognition Arrangement: MRA) เพื่ออำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายนักวิชาชีพหรือแรงงานเชี่ยวชาญ ได้แก่ วิศวกร แพทย์ สถาปนิก นักบัญชี ทันตแพทย์ และการสำรวจ (กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ, 2551)

จากการขยายตัวอย่างมากมายหลายด้านนี้ ทำให้หน่วยงานราชการที่รับผิดชอบ อาจจะมีการเพิ่มหรือขยายหน่วยงานหลายกระทรวงหรือองค์กรมหาชน หรือทั้งหน่วยย่อยอย่างองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ตลอดจนการเกิดขึ้นของหน่วยงานที่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญใหม่ๆ เพราะประเทศไทยตั้งเป้าหมายเป็นศูนย์กลางของอาเซียนในหลายด้านซึ่งการเพิ่มขึ้นของหน่วยงานราชการอย่างนี้ การจัดซื้อจัดจ้างจะเกิดขึ้นมากมาย การขยายงานการตรวจสอบให้ครอบคลุมถึงหน่วยงานของรัฐที่เพิ่มขึ้น มีการเพิ่มสายงานการตรวจสอบใหม่ๆ ตลอดจนการพัฒนาบุคคลทั้งด้านภาษาและความเชี่ยวชาญเฉพาะอีกด้วย (สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน, 2555)

จากข้อมูลต่างๆ ที่ได้กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งเป็นหน่วยงานราชการที่มีความสำคัญของรัฐ มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจเงินแผ่นดิน ป้องกันและควบคุมการใช้จ่ายเงินและทรัพย์สินอื่นของแผ่นดิน ให้เป็นไปโดยถูกต้องไม่ให้เกิดความเสียหายหรือรั่วไหล และให้มีการติดตามการใช้จ่ายให้เกิดประโยชน์สูงสุด คุ่มค่าและเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มติคณะรัฐมนตรี เพื่อประโยชน์ของประชาชน ดังนั้น ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูล และแนวทางปรับปรุงแก้ไข เพิ่มประสิทธิภาพ และพัฒนาบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี 2558 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร เทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้ และกระบวนการบริหารจัดการบุคลากร

วิธีการวิจัย

กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำนวนทั้งสิ้น 1,911 คน แบ่งออกเป็นส่วนกลาง จำนวน 813 คน และส่วนภูมิภาค 1,098 คน โดยการใช้สูตร Yamane (1973) ได้ขนาดของตัวอย่าง จำนวน 330 คน

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่องการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีการศึกษาแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพ คือ ความสามารถที่ยังไม่พัฒนา หรือยังไม่พัฒนาเต็มที่ ศักยภาพเป็นพลังภายในที่ซ่อนไว้ หรือพลังแฝงที่ยังไม่ได้แสดงออกมาให้ปรากฏ หรือออกมาบ้างแต่ยังไม่หมด ศักยภาพเป็นภาวะที่เปลี่ยนแปลงได้ และ ยังหมายถึงอำนาจหรือคุณสมบัติที่แฝงอยู่ในสิ่งต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้พัฒนาหรือแสดงให้ปรากฏเป็นที่ประจักษ์ได้ เป็นคุณสมบัติหรือเงื่อนไขบางประการที่ก่อให้เกิดผลในอนาคตถ้าได้มีการใช้คุณสมบัติหรือเงื่อนไขกับเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องนั้น พร้อมทั้งจะแสดงความสามารถที่มีอยู่ให้ปรากฏเมื่อมีโอกาสที่จะกระทำได้ สำหรับศักยภาพในการปฏิบัติงาน คือ คุณสมบัติของผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถในหน้าที่ที่รับผิดชอบอำนาจที่มีอยู่ และภาระหน้าที่ที่ต้องกระทำให้ได้ ความสำเร็จ และการพัฒนาหมายถึง การเติบโต ความเจริญก้าวหน้า ความรุ่งเรือง (เสรี พงศ์พิศ, 2547) โดยพัฒนาได้

2 ประการ คือ การปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในลักษณะต่างๆ ของยุคปัจจุบัน และการปรับเปลี่ยนให้เกิดความทันสมัย

2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพ คือ การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะตามแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กร จะทำให้องค์กรมีบุคลากรที่เต็มเปี่ยมไปด้วยศักยภาพ ซึ่งจะเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญในการผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น องค์กรส่วนใหญ่จึงควรให้ความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร เพื่อ ส่งผลทำให้องค์กรมีสมรรถนะสูง ได้เปรียบทางการแข่งขันและบรรลุเป้าหมาย การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น เป็นการพัฒนาจากเป้าหมาย ขององค์กร การพัฒนาบุคลากรตามหลักของ Competency วิเคราะห์หาช่องว่าง (Gap) ใช้ในการพัฒนาเพิ่มเติมในสิ่งที่ขาดหรือตามต้องการ มุ่งหวังให้มีผลการปฏิบัติดีขึ้น เพื่อเป็นประโยชน์สูงสุดขององค์กรโดยพัฒนาในรูปแบบของ On the Job training ด้วยการมอบหมายงานให้รับผิดชอบมากขึ้น มอบหมายงานสำคัญเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง หรือ การหมุนเวียนงาน เพื่อให้ได้เรียนรู้งานใหม่ๆ อยู่เสมอ และในรูปแบบของ Off the Job Training ด้วยการสนับสนุนได้ศึกษาเพิ่มเติม ดูงาน ประชุมสัมมนา หรือส่งเสริมให้มีการเรียนด้วยตนเอง (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ุ, 2548) เป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยการฝึกอบรมบุคลากรให้สามารถใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่อบรมการใช้เครื่องจักรอัตโนมัติที่ใช้ในการทำงาน และนวัตกรรมใหม่ๆ อบรมให้มีทักษะพื้นฐานที่จำเป็นในการทำงาน เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ในองค์กร และจำเป็นต้องแก้ด้านมนุษย์สัมพันธ์ด้วย การปฏิบัติงานในองค์กรจำเป็นต้องมี

ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทำงานร่วมกันได้ การพัฒนาทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่นิยมเพิ่มขึ้นคือการฝึกอบรมความหลากหลาย (diversity training) เน้นที่การเพิ่มความสำนึก (awareness) และการสร้างทักษะ (building skills) สร้างความเข้าใจความต้องการ ศึกษาด้านการฝึกอบรม เพื่อเสริมทักษะ (skill building training) พยายามปรับความแตกต่างของวัฒนธรรมในสถานที่ทำงาน (พิภพ วังเงิน, 2547)

ในองค์กร จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำความเข้าใจจำกัดความของ Competency ว่าหมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ทำให้บุคคลนั้นทำงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น ซึ่งสามารถพัฒนาศักยภาพ ได้รับการส่งเสริมให้แสดงความคิดใหม่ๆ และเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง มีบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ยอมรับซึ่งกันและกันอันนำมาซึ่งผลสำเร็จร่วมกัน การกำหนดให้การฝึกอบรมบุคลากรทุกระดับในองค์กรเป็นภาระหน้าที่ๆ สำคัญขององค์กร โดยมีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเพื่อเตรียมบุคลากรให้เป็นสมาชิกที่มีคุณค่าในสังคมฐานความรู้ การสับเปลี่ยนตำแหน่ง (Job Rotation) โดยการมอบหมายให้บุคลากรปฏิบัติงานในตำแหน่งหนึ่งๆ เป็นเวลาไม่นานเกินกว่า 4-5 ปี จากนั้นจะโยกย้ายบุคลากรไปปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้วิธีการทำงานชิ้นใหม่ (สุกัญญา รัตมิตธรรมโชติ, 2549) ฝ่ายบริหารทุกท่านมีหน้าที่ต้องเข้าประชุมเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จัดขึ้นเป็นประจำอย่างน้อยเดือนละครั้ง เพื่อให้มั่นใจได้ว่าทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจะได้รับการเอาใจใส่ที่ดีจากบุคลากรตั้งแต่ระดับบนลงมา

3. แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) หรือ HRD เป็นแนวคิดที่สัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM) คือเป็นการพัฒนาคน ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจหรือสินทรัพย์ที่สำคัญที่สุดขององค์กร เพื่อเป้าหมายในการสร้างทีมงานและผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศขององค์กร รวมทั้ง เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะเป็กฎแจสำคัญในการแข่งขันในโลกปัจจุบันและอนาคต HRD เป็นการบริหารเพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา สามารถแสดงศักยภาพจากทุนปัญญาของตนเอง และทีมงานในการสร้างสรรค์องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (จิระ หงส์ถาวรภม, 2556) โดยเฉพาะการก้าวสู่ “ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน หรือ AEC” เป็นโจทย์ที่ท้าทายและน่าสนใจสำหรับประเทศไทย เพราะคนไทยหรือสังคมไทยจะได้รับโอกาส ประโยชน์หรือความเสี่ยงนั้น หัวใจสำคัญอยู่ที่คุณภาพของทุนมนุษย์ของเราว่ามีความสามารถในการแข่งขันที่เพียงพอหรือไม่ ด้วยกระแสการเปิดเสรีอาเซียน ฝ่ายที่เกี่ยวข้องต่างกำลังวางแผนเพื่อเตรียมพร้อมในด้านต่างๆ คือ การเตรียมความพร้อมเพื่อให้ประเทศไทยก้าวไปกับการเปิดเสรีอาเซียน ดังนั้น เมื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน การพัฒนาคนในองค์กร จึงเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญของนักทรัพยากรมนุษย์ในการ พัฒนาคนในองค์กรให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาทักษะ พัฒนาความรู้ความสามารถที่ส่งผลต่อพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน จะต้องพัฒนาความรู้ความสามารถให้มีความเป็นมืออาชีพ (HR Professional) มีแนวคิดด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ สร้างความได้เปรียบให้แก่องค์กร สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร นำเทคนิคใหม่ๆ มาปรับใช้ในการพัฒนาคน และมีส่วนเข้าไปช่วยกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ต่างๆ แก่องค์กรมากขึ้น (โกศล สนิทวงศ์, 2556) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือการพัฒนาแรงงาน เป็นปัจจัยพื้นฐานและเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาองค์กรสู่ประชาคมอาเซียน ทำให้บุคลากรจะต้องพัฒนาตัวเองให้เกิดศักยภาพและความสามารถที่หลากหลาย ซึ่งถ้าองค์กรสามารถพัฒนาทักษะของคนในองค์กรให้สามารถรองรับกับการเปลี่ยนแปลงอย่างได้มีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะด้านภาษา โดยเฉพาะภาษาอังกฤษและภาษาจีน ทักษะการนำเสนอ ซึ่งจะต่อยอดจากทักษะด้านภาษา เพราะทักษะการนำเสนอจะเป็นความสามารถที่ทำให้บุคคลที่อยู่ต่างชาติต่างภาษา สามารถจะรับรู้และเข้าใจสิ่งที่เราต้องการเพื่อนำไปสู่การเห็นชอบการอนุมัติ หรือการนำไปปฏิบัติ ทักษะด้านความคิด ปรับวิธีคิดให้เป็นสากล ทักษะ การทำงานข้ามวัฒนธรรมและความหลากหลาย การสร้างเข้าใจในความแตกต่างทางวัฒนธรรมของแต่ละประเทศ ของแต่ละสังคม เพื่อให้สามารถปรับตัว บริหารจัดการ และรับมือกับความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้โดยไม่ก่อให้เกิดปัญหา และสามารถสร้างความสำเร็จในการทำงานได้ สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการยอมรับและเคารพในความแตกต่าง และทักษะทางเทคโนโลยีการสื่อสาร พัฒนาให้สามารถใช้เทคโนโลยีต่างๆ ได้ทุกรูปแบบ

4. แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ คือ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในระบบราชการตามแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ กล่าวว่าการปฏิรูประบบราชการ คือ การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงรวมถึงการพัฒนาระบบราชการให้มีความเหมาะสมตั้งแต่บทบาทหน้าที่ โครงสร้างอำนาจในระดับต่างๆ รูปแบบองค์กร ระบบบริหาร และวิธีการทำงาน ระบบบริหารงานบุคคล กฎหมาย กฎ ระเบียบ วัฒนธรรมและค่านิยม เพื่อเปลี่ยนแปลงให้ระบบการบริหารงานดีขึ้น ระบบราชการมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและสมรรถนะเพิ่มขึ้นสามารถเอื้อประโยชน์และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและสังคมมากขึ้น และสามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้ในเวทีโลก

ระบบราชการ ถือได้ว่าเป็น “กลไกรัฐ” ที่สำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารราชการแผ่นดิน และพัฒนาประเทศ เนื่องจากระบบราชการเป็นองค์กรหลักที่มีอำนาจหน้าที่ในการนำนโยบายไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งในหลายประเทศต่างก็ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาระบบและการปฏิรูประบบราชการอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

การพัฒนาระบบราชการ เพื่อพัฒนาไปสู่การเป็นราชการยุคใหม่จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงวิธีคิด วิธีปฏิบัติ (Paradigm Shift) วิธีการให้บริการต่อประชาชน และความรับผิดชอบที่ข้าราชการพึงมีต่อประชาชนและต่อหน่วยงานด้วยตนเอง จึงได้นำแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM) โดยนำมาประยุกต์ใช้เป็นหลักคิดผสมผสานกับ หลักการของแนวคิดตามระบอบประชาธิปไตยยุคใหม่ที่เน้นการสร้างระบบราชการที่มีคุณลักษณะของระบบในเชิงประสิทธิภาพ ประสิทธิผลที่อิงหลักธรรมาภิบาลและประชาธิปไตย (อริยา อาจละสุทธิ, 2551) แนวคิดดังกล่าวนำไปสู่นวัตกรรมในเรื่องของพฤติกรรมใหม่ คือ เรื่องของวัฒนธรรมองค์การโดยมีสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร) เป็นองค์กรหลักในการขับเคลื่อนนโยบาย ได้กำหนดแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ ซึ่งมีความครอบคลุมใน 5 เรื่อง ได้แก่ 1. ปรับบทบาทภารกิจและโครงสร้าง 2. ปรับปรุงวิธีการบริหาร 3. ปฏิรูปวิธีการงบประมาณ 4. ปฏิรูประบบบุคคล และ 5. ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยมใหม่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาระบบราชการ ในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ผลการวิจัย

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 26-35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร เทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้ และกระบวนการบริหารจัดการบุคลากร อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 (SD = 0.49) และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ได้แก่ ด้านความรู้ทางวิชาชีพบัญชี ด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพ ด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพ และด้านความรู้ด้านประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 (SD = 0.56)

การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยการใช้วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้หน่วยวิเคราะห์ทั้งหมดจากกลุ่มตัวอย่าง หรือการวิเคราะห์ข้อมูลแบบรวม โดยมีรายละเอียดตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรตามเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

Model	Variable	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p
		B	Std. Error	Beta		
	การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง	0.453	0.042	0.509	10.718	0.000*
	ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร	0.529	0.048	0.519	10.984	0.000*
	เทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้	0.607	0.035	0.690	17.265	0.000*
	กระบวนการบริหารจัดการบุคลากร	0.561	0.044	0.579	12.850	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 1 การทดสอบสมมติฐาน พบว่า

1. การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยอมรับสมมติฐาน
2. ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยอมรับสมมติฐาน
3. เทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้ มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยอมรับสมมติฐาน
4. กระบวนการบริหารจัดการบุคลากร มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยอมรับสมมติฐาน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานได้ดังนี้

1. จากผลวิจัย ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เพราะว่าผู้บริหารระดับสูง เป็นกำลังสำคัญในการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ และวางแผนการดำเนินโครงการ รวมถึงสร้างความผูกพันกับบุคลากรทุกคนทั่วองค์กร สร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อให้บุคลากรทำงานองค์กรได้ดี เป็นแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างขวัญและกำลังใจ เป็นการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดพลังในการทำงาน โดยการสนับสนุนส่งเสริมการดำเนินกิจกรรม สนับสนุนทีมงาน สถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือ งบประมาณ เวลาในการดำเนินงาน และการฝึกอบรมต่างๆ เป็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ (จิระ หงส์ดารมภ์, 2556) เพื่อเป็นการรองรับการเปลี่ยนแปลงและเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (โกศล สนิทวงศ์, 2556) กล่าวว่า การก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ผู้บริหารองค์กรต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพรองรับกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยการพัฒนาทักษะ พัฒนาความรู้ความสามารถที่ส่งผลต่อการพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร

2. จากผลวิจัย ด้านขนาดและความซับซ้อนขององค์กร มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เพราะว่า องค์กรของภาครัฐส่วนมากมีโครงสร้างการบริหารขนาดใหญ่ มีความเป็นทางการ เพราะมีคนมาก ต้องจัดระเบียบกฎกติกาและการแบ่งระดับชั้นตามสายการบังคับบัญชา ฝ่ายบริหารต้องวางแผนและทำการพัฒนาองค์กร เพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่ทั้งบุคคลและองค์กร ต้องมีความยืดหยุ่นและสามารถสนองต่อปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ (อริยา อาจลเสฐ์, 2551) เรื่อง การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในระบบราชการตามแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ การปฏิรูประบบราชการ คือ การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงรวมถึงการพัฒนาระบบราชการให้มีความเหมาะสมตั้งแต่บทบาทหน้าที่ โครงสร้างอำนาจในระดับต่างๆ รูปแบบองค์กร ระบบบริหาร และวิธีการทำงาน ระบบบริหารงานบุคคล กฎหมาย กฎระเบียบ วัฒนธรรมและค่านิยม เพื่อเปลี่ยนแปลงให้ระบบการบริหารงานดีขึ้น ระบบราชการมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและสมรรถนะเพิ่มขึ้นสามารถเอื้อประโยชน์และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและสังคมมากขึ้น และสามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้ในเวทีโลก

3. จากผลวิจัย ด้านเทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้ มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เพราะว่า องค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ วิชาชีพ จำนวนเฉพาะด้านจำนวนมาก แต่ขาดทักษะในการถ่ายทอดสิ่งที่รู้ให้กับบุคลากร หรือผู้ที่ต้องการความรู้ องค์กรควรส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยภายในหน่วยงานเพื่อถ่ายทอดความรู้ โดยวิธีการบรรยายและสอนงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงการเรียนรู้เทคนิค วิธีการและการฝึกปฏิบัติในสภาวะแวดล้อมของการทำงาน เพื่อช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ที่ดียิ่งขึ้น นำองค์ความรู้ไปใช้ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและองค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (พิภพ วังเงิน, 2547) การพัฒนาความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน จำเป็นต้องใช้การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาบุคคล โดยเน้นให้เกิดการพัฒนาทั้งด้านความรู้ทักษะ และเจตคติควบคู่กันไป การฝึกอบรมอาจแบ่งกว้างๆ เป็น 2 ประเภท คือ (1) การฝึกอบรม โดยให้ลงมือปฏิบัติจริง เป็นการจัดประสบการณ์ที่ให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้การทำงานควบคู่ไปกับการทำงานตามปกติ (2) การฝึกอบรมโดยไม่ลงมือปฏิบัติ เป็นการจัดประสบการณ์ให้ผู้รับการอบรมได้เรียนรู้การทำงานในส่วนที่เป็นทฤษฎี หรือวิธีการทำงานก่อนโดยยังไม่ต้องลงมือทำงานต่อเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแล้ว จึงนำความรู้ที่ได้รับไปใช้กับการทำงานจริง

4. จากผลวิจัย ด้านกระบวนการบริหารจัดการบุคลากร มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เพราะว่า ทรัพยากรบุคคลที่มีสมรรถนะสูง มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร และองค์กรจะบรรลุเป้าหมายได้ จะต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างสร้างสรรค์และชาญฉลาด โดยใช้ทักษะการบริหารจัดวางคนให้เหมาะสมกับงาน เพื่อจะได้ดึงศักยภาพและความสามารถที่มีอยู่ในตัวของบุคลากรมาใช้ให้เกิด ประโยชน์สูงสุด และองค์กรจะต้องให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานและทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ (สุกัญญา รัตมิตธรรมโชติ, 2549) การส่งเสริมให้บุคลากรแสดงความคิดใหม่ๆ และเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง มีบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ยอมรับซึ่งกันและกันอันนำมาซึ่งผลสำเร็จร่วมกัน การกำหนดให้การฝึกอบรมบุคลากรทุกระดับในองค์กรเป็นภาระหน้าที่ๆ สำคัญขององค์กร โดยมีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเพื่อเตรียมบุคลากรให้เป็นสมาชิกที่มีคุณค่าในสังคมฐานความรู้ . การสลับเปลี่ยนตำแหน่ง (Job Rotation) โดยการมอบหมายให้บุคลากรปฏิบัติงานในตำแหน่งหนึ่งๆ เป็นเวลาไม่นานเกินกว่า 4-5 ปี จากนั้นจะโยกย้ายบุคลากรไปปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้วิธีการทำงานชิ้นใหม่ เป็นวิธีการกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น เป็นการพัฒนาจากเป้าหมายขององค์กร การพัฒนาบุคลากรตามหลักของ Competency วิเคราะห์หาช่องว่าง (Gap) ใช้ในการพัฒนาเติมเต็มในสิ่งที่ขาดหรือตามที่ต้องการ มุ่งหวังให้มีผลการปฏิบัติดีขึ้น เพื่อเป็น

ประโยชน์สูงสุดขององค์การโดยพัฒนาในรูปแบบของ On the Job Training ด้วยการมอบหมายงานให้รับผิดชอบมากขึ้น มอบหมายงานสำคัญเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง หรือ การหมุนเวียนงาน เพื่อให้ได้เรียนรู้งานใหม่ๆ อยู่เสมอ (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, 2547) และในรูปแบบของ Off the Job Training ด้วยการสนับสนุนได้ศึกษาเพิ่มเติมฝึกอบรม ดูงาน ประชุมสัมมนา หรือส่งเสริมให้มีการเรียนด้วยตนเอง เช่น การเรียนรู้ผ่านเว็บไซต์ (e-learning) หรือส่งเสริมให้องค์กรเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โดยการจัดการความรู้ (Knowledge Management) และการจัดตั้งชุมชน นักปฏิบัติ (Community of Practice-COP) ซึ่งการพัฒนาคนเก่งให้มีประสิทธิภาพ ควรต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อก้าวเข้าสู่ ประชามคฺยเศรษฐกิจอาเซียน
2. ควรศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เมื่อเข้าสู่ประเทศไทยในปี 2558 แล้ว ส่งผลกระทบต่อบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมากน้อยเพียงใด

เอกสารอ้างอิง

- กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ. 2551. **ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน**. ค้นเมื่อ 2 กรกฎาคม 2557 จาก www.thai-aec.com.
- โกศล สนิทวงศ์. 2556. **บทบาทของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และ องค์การเชิงกลยุทธ์**. ค้นเมื่อ 14 กรกฎาคม 2557 จาก www.bloggang.com/viewdiary.php?id=hrdlearning&month=01-2013&date=30&group=1&gblog=2.
- จีระ หงส์ลดารมภ์. 2556. **บทบาทของภาครัฐเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน**. ค้นเมื่อ 12 กรกฎาคม 2557 จาก www.arit.rmutt.ac.th/index.php?option=com_rokdownloads&view=file&task=download&id=82%63Antu4&Itemid=43.
- พิภพ วงษ์เงิน. 2546. **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: อักษรพิทยา.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. 2549. **แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based Learning**. กรุงเทพฯ: อมรินทร์.
- สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. 2555. “AEC ผลกระทบต่อ สตง.” **วารสารสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (2)**.
- เสรี พงศ์พิศ. 2547. **ร้อยคำที่ควรรู้**. ค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2557 จาก www.nice.nu.ac.th/nice/information_people.php.
- อริยา อาจละสุทธิ. 2551. **การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในระบอบราชการตามแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่** ค้นเมื่อ 3 มิถุนายน 2557 จาก www.gspa.ru.ac.th/downloads/doc/d024.doc.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. 2548. **Competency Dictionary**. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซนเตอร์.
- Yamane, T. 1973. **Statistics: An Introductory Analysis**. 3rd ed. New York : Harper & Row.