

การนำเทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) มาใช้ในการ
บริหารจัดการงานด้านทรัพยากรบุคคล : กรณีศึกษา กองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวง
การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม*

Implementing of Departmental Personnel Information System (DPIS)
for Human Resource Management: A case study of General Affairs Division,
Office of the Permanent Secretary, Ministry of Higher Education, Science,
Research and Innovation.

เนศรา ทวีรัตนปัญญา**

Netsara Thaweerattanapanya

6414832065@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการ ปัญหาและอุปสรรค แนวทางและข้อเสนอแนะในการนำเทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) มาใช้ในการบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรบุคคล เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีวิจัยเอกสารและการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 คน ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการนำเทคโนโลยีระบบ DPIS มาใช้ในการบริหารสามารถแบ่งออกเป็น 3 กระบวนงาน ดังนี้ 1) การให้บริการงานด้านบุคลากร นำมาใช้เรื่องของการสืบค้นข้อมูลเพื่อตรวจสอบและนำข้อมูลไปใช้ประกอบในการปฏิบัติงาน 2) การบริหารจัดการข้อมูลด้านบุคลากร นำมาใช้ในการบริหารจัดการข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การปรับโครงสร้าง อัตรากำลัง การบรรจุ การอบรม การพ้นจากราชการ รวมถึงการบันทึกจัดเก็บข้อมูลประวัติส่วนบุคคล 3) การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ สนับสนุนในเรื่องของข้อมูลเพื่อใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง สนับสนุนให้หน่วยงานมีฐานข้อมูลทรัพยากรกลางเพื่อให้สามารถใช้อ้างอิงข้อมูลทางด้านบุคลากรร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาและอุปสรรค พบว่า 1) บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ไม่รับรู้ถึงประโยชน์ของการใช้ระบบ และบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานเนื่องจากมีระบบในการบริหารจัดการข้อมูลหลายระบบ 2) ตัวระบบสารสนเทศยังมีข้อจำกัดบางอย่างและไม่ตรงตามความต้องการในการเอาไปใช้งาน ระบบยังไม่เชื่อมโยงข้อมูลกันเท่าที่ควร 3) มีข้อมูลบางส่วนที่ไม่ถูกต้องและยังต้องตรวจสอบควบคู่กับแฟ้มทะเบียนประวัติข้าราชการ (ก.พ. 7)

คำสำคัญ: เทคโนโลยีสารสนเทศ; ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS);

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง

Keywords: Information Technology; Departmental Personnel Information System (DPIS);

Human Resource Management Group, General Affairs Division

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง การนำเทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS) มาใช้ในการบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรบุคคล : กรณีศึกษา กองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

**นักศึกษาระดับปริญญาตรี ภาควิชาการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

ปัจจุบันโลกได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และอยู่ในยุคดิจิทัลหรือยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอันเป็นผลมาจากความก้าวหน้าและการพัฒนาของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา ซึ่งความก้าวหน้าของเทคโนโลยีทำให้เกิดการเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสาร หรือ “สารสนเทศ” ถึงกันในทุกมุมโลก ดังนั้นในยุคโลกาภิวัตน์จึงเป็นยุคที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสาร เพื่อใช้ในการติดต่อสื่อสารถึงกันได้อย่างรวดเร็ว และสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกันได้ จึงทำให้เทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทและมีความสำคัญกับการทำงานของภาครัฐและภาคเอกชน จะเห็นได้ว่าเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบสารสนเทศถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่เข้ามามีบทบาทในการสนับสนุนการบริหารงานด้านต่างๆ อีกทั้งยังเพิ่มขีดความสามารถการสร้างความพึงพอใจของหน่วยงานภาครัฐให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สำนักงาน ก.พ. (2560) ได้พัฒนาระบบโปรแกรมกลางด้านสารสนเทศทรัพยากรบุคคลในรูปแบบออนไลน์ หรือ โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS) เพื่อสนับสนุนการทำงานของส่วนราชการและสำนักงาน ก.พ. ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งมีฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลกลางแบบ Real-time ที่ทำให้ส่วนราชการสามารถเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลบุคลากรผ่านระบบโปรแกรมกลางด้านสารสนเทศทรัพยากรบุคคลร่วมกับส่วนราชการอื่น เพื่อให้สามารถใช้งานในการบริหารงานบุคคลให้แก่ส่วนราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเพื่อประโยชน์ต่อบุคลากรภาครัฐ ประชาชน และประเทศชาติ

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นกลุ่มงานภายใต้กองกลางของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ในการจัดระบบงานและการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงฯ และได้มีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 เพื่อยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและสนับสนุนการขับเคลื่อนให้สำนักงาน เป็นองค์กรแห่งความสุขและสมรรถนะสูง ซึ่งได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านระบบสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล โดยให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย และเพียงพอ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประกอบกับสำนักงาน ก.พ. ได้ผลักดันให้ส่วนราชการนำเทคโนโลยีสารสนเทศระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS) ในรูปแบบออนไลน์ มาใช้ในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา และเป็นไปตามนโยบายในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลจึงได้นำเทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS) มาใช้ในการบริหารงานและสนับสนุนงานบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อลดความซ้ำซ้อนในการบริหารจัดการข้อมูลลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานของบุคลากร และให้หน่วยงานมีฐานข้อมูลทรัพยากรกลางที่สามารถใช้งานร่วมกัน รวมทั้งสามารถเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลบุคลากรระหว่างส่วนราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการวิจัยครั้งนี้จะทำการศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการนำเทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS) มาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนแนวทางและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา อุปสรรค และนำไปใช้เป็นแนวทางในการนำเทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS) มาใช้ในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ เอกสารของทางราชการ ซึ่งเป็นเอกสารที่ส่วนราชการจัดขึ้นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เช่น รายงานการประชุม คู่มือการปฏิบัติงาน ระเบียบ พระราชบัญญัติ ประกาศ คำสั่ง และเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการใช้งานโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS)
2. การเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือแบบเป็นทางการ โดยผู้วิจัยจะทำการสัมภาษณ์ไปตามคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์เท่านั้น

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีประชากรและผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ที่เกี่ยวข้องในการนำเทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS) มาใช้ในการบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรบุคคล
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้ปฏิบัติงานของแต่ละงานภายในกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องในการนำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS) มาใช้ในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล จำนวน 12 คน ประกอบด้วย
 - 2.1 ผู้ปฏิบัติงานระบบงานและอัตรากำลัง จำนวน 3 คน
 - 2.2 ผู้ปฏิบัติงานสรรหาและสารสนเทศบุคลากร จำนวน 3 คน
 - 2.3 ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาบุคลากร จำนวน 3 คน
 - 2.4 ผู้ปฏิบัติงานสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล จำนวน 3 คน

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

ผู้ศึกษาวิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. กระบวนการการนำเทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS)

มาใช้ในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล

การให้บริการงาน ด้านบุคลากร	การบริหารจัดการ ข้อมูลด้านบุคลากร	การสนับสนุนการปฏิบัติงาน ที่รับผิดชอบ
ในการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้มีการนำเทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS) มาใช้ในการให้บริการงานด้านบุคลากรไม่ว่าจะเป็นงานระบบงานและอัตรากำลัง ซึ่งมีความรับผิดชอบในการจัดทำ	ในการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้มีการนำเทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS) มาใช้ในการบริหารจัดการข้อมูลด้านบุคลากร โดยได้มีการบริหารจัดการข้อมูล ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ดังนี้	ในการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้มีการนำเทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS) มาใช้ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ โดยเทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากร

การให้บริการงาน ด้านบุคลากร	การบริหารจัดการ ข้อมูลด้านบุคลากร	การสนับสนุนกาปฏิบัติงาน ที่รับผิดชอบ
<p>แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล วิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง ดำเนินการขอปรับปรุงการเปลี่ยนแปลง การกำหนดตำแหน่ง การขอกำหนดตำแหน่ง จัดทำเรื่อง การมอบหมายข้าราชการปฏิบัติงานหรือช่วยราชการ รายงาน คปร. 1 – 7/ รายงานสถานภาพ/รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล งานสรรหาและสรรสนเทศบุคลากร มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ข้าราชการ และพนักงานราชการ สรรหาและคัดเลือกข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนระดับ และเพื่อให้ได้รับเงินประจำตำแหน่ง ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตรวจสอบและปรับคุณวุฒิ ดำเนินการเกี่ยวกับการโอน ย้าย ลาออก เกษียณอายุราชการ งานพัฒนาบุคลากร มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากร การบริหารจัดการสัญญาณนักเรียนทุน ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น งานสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการเกี่ยวกับขอรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเหรียญจักรพรรดิมาลา ดำเนินการเกี่ยวกับการลา ข้าราชการ จัดทำหนังสือรับรอง</p>	<p>งานระบบงานและอัตรากำลังบริหารจัดการข้อมูลเกี่ยวกับโครงสร้างอัตรากำลัง การขอกำหนดตำแหน่ง การขอปรับปรุงตำแหน่ง การมอบหมายข้าราชการให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ และการช่วยราชการ งานสรรหาและสรรสนเทศบุคลากร บริหารจัดการข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวต่างๆ ของบุคลากร เช่น การบรรจุและแต่งตั้ง การให้โอน/รับโอน การย้าย การเลื่อนระดับตำแหน่ง การพ้นจากราชการ การเลื่อนเงินเดือน การให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิ เป็นต้น งานพัฒนาบุคลากรบริหารจัดการข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลการฝึกอบรม ข้อมูลการศึกษา ข้อมูลความดีความชอบ ข้อมูลของผู้เป็นนักเรียนทุน และข้อมูลข้าราชการที่มีผลสัมฤทธิ์สูง (HIPPS) และงานสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล บริหารจัดการข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูล การรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา ซึ่งระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS) เป็นเครื่องมือที่เข้ามาช่วยในกระบวนการจัดการข้อมูลสารสนเทศ โดยการจัดเก็บเป็นการจัดเก็บข้อมูลไว้แหล่งที่เดียว เพื่อลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล มีการประมวลผลข้อมูลอย่างเป็นระบบ รวมถึงการจัดทำรายงานข้อมูลทางด้านบุคลากรของหน่วยงาน เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มามีความถูกต้อง</p>	<p>บุคคล ระดับกรม (DPIS) ถือเป็นเทคโนโลยีสารสนเทศหนึ่งที่ช่วยสนับสนุนในการบริหารจัดการข้อมูล สนับสนุนเรื่องของข้อมูลอำนวยความสะดวกในการสืบค้นข้อมูล การตรวจสอบข้อมูล รวมถึงการจัดทำรายงานข้อมูลต่างๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง และนำข้อมูลมาสนับสนุนประกอบการตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง การวางแผนการพัฒนาบุคลากร การนำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS) มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการผ่านระบบ การจัดทำค่าของงบประมาณบุคลากร ประจำปี การส่งออกข้อมูลรายงานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เป็นต้น โดยการนำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS) มาช่วยในการสนับสนุนการปฏิบัติงานทำให้ช่วยลดขั้นตอน ลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สะดวกรวดเร็ว และจำนวนเอกสารลดลง อีกทั้งมีข้อมูลที่มีความถูกต้อง</p>

การให้บริการงาน ด้านบุคลากร	การบริหารจัดการ ข้อมูลด้านบุคลากร	การสนับสนุนการปฏิบัติงาน ที่รับผิดชอบ
<p>การปฏิบัติงานหนังสือผ่านสิทธิสวัสดิการ ซึ่งในการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กล่าวมาข้างต้น ได้มีการนำระบบ DPIS มาใช้ในการให้บริการงานด้านบุคลากรในเรื่องของการสืบค้นข้อมูลเพื่อดำเนินการตรวจสอบข้อมูลประวัติพื้นฐาน เช่น ชื่อ – นามสกุล เลขบัตรประจำตัวประชาชน ตำแหน่ง สังกัดหน่วยงาน เป็นต้น และตรวจสอบคุณสมบัติต่างๆ เช่น ตำแหน่งในสายงาน ตำแหน่งในการบริหารงาน ข้อมูลการดำรงตำแหน่ง อายุราชการ อายุตัว ข้อมูลทางวินัย ข้อมูลการรับพระราชทานเครื่องราชฯ ข้อมูลวันเกษียณอายุราชการ เป็นต้น โดยข้อมูลสารสนเทศที่นำมาใช้ประกอบการปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นข้อมูลประวัติพื้นฐานต่างๆ ของบุคลากรในหน่วยงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับงานที่ได้รับผิดชอบว่าต้องการนำข้อมูลสารสนเทศใดมาใช้ประกอบการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานลุล่วงไปได้ด้วยดีและมีประสิทธิภาพ</p>	<p>ครบถ้วน สมบูรณ์ เป็นปัจจุบัน รวดเร็ว ทันต่อสถานการณ์ และมีประสิทธิภาพ</p>	<p>แม่นยำ มีความน่าเชื่อถือ และทันต่อสถานการณ์ เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p>

2. ปัญหาและอุปสรรคในการนำเทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS) มาใช้ในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล

จากการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการนำเทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS) มาใช้ในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล มี 3 ด้าน ดังนี้

ปัญหาด้านบุคลากร	ปัญหาด้านตัวระบบสารสนเทศ	ปัญหาด้านข้อมูล
<p>1. บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจและขั้นตอนในการปฏิบัติงานและการใช้งานระบบที่ถูกต้องและยังไม่สามารถนำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) มาใช้อย่างเต็มประสิทธิภาพ</p>	<p>1. ตัวระบบสารสนเทศยังมีข้อจำกัดบางอย่าง เช่น จำกัดขนาดไฟล์ที่ต้องการแนบสูงสุดไม่เกิน 5 MB และรูปแบบหรือแบบฟอร์มที่มีในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ไม่ตรงตามความต้องการในการเอาไปใช้งาน เป็นต้น</p>	<p>เนื่องจากหน่วยงานได้มีการรวมกระทรวงใหม่และเดิม หน่วยงานมีฐานข้อมูลบุคลากร 2 ฐานข้อมูล ซึ่งเป็นระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS) เวอร์ชันเก่า เมื่อนำฐานข้อมูล 2 ฐานมารวมกันส่งผลทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนในส่วนของข้อมูลประวัติการฝึกอบรม ต่อมาได้มีการปรับเปลี่ยนระบบ DPIS จากเวอร์ชันเก่า เป็นระบบ DPIS เวอร์ชันใหม่ (รูปแบบออนไลน์) ซึ่งการดำเนินการในการปรับเปลี่ยนจะต้องถ่ายโอนฐานข้อมูลจากระบบ DPIS เวอร์ชันเก่าไปเวอร์ชันใหม่ จึงทำให้ข้อมูลประวัติการฝึกอบรมนั้นคลาดเคลื่อนไปด้วย และยังมีข้อมูลบางส่วนที่ไม่ถูกต้อง ไม่ครบถ้วน ไม่สมบูรณ์ และไม่เพียงพอในการนำข้อมูลไปใช้ประกอบการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และยังต้องมีการตรวจสอบข้อมูลควบคู่กับแฟ้มทะเบียนประวัติข้าราชการ (ก.พ. 7) หรืออาจต้องไปสอบถามข้อมูลจากงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องมาเปรียบเทียบกัน จึงทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้าและเป็นการเพิ่มภาระงานอีกด้วย</p>

ปัญหาด้านบุคลากร	ปัญหาด้านตัวระบบสารสนเทศ	ปัญหาด้านข้อมูล
2. บุคลากรไม่ตระหนักถึงความสำคัญและไม่รับรู้ถึงประโยชน์ของการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS) เข้ามาช่วยสนับสนุนในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพได้อย่างไร และมีความรู้สึกว่าขั้นตอนในการทำงานมีความยุ่งยากซับซ้อน	2. การทำงานของระบบสารสนเทศยังไม่เชื่อมโยงกันเท่าที่ควร ทำให้ข้อมูลที่อยู่ระบบไม่เชื่อมโยงกัน จึงทำให้มีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น	
3. บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากหน่วยงานมีระบบในการบริหารจัดการข้อมูลหลายระบบ ได้แก่ ระบบ ERP ระบบทะเบียนประวัติข้าราชการ (ก.พ. 7 อิเล็กทรอนิกส์) และระบบใบลาอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น อีกทั้งบุคลากรไม่ได้มีหน้าที่ในการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารจัดการข้อมูลอย่างเดียว		

3. แนวทางและข้อเสนอในการนำเทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS) มาใช้ในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล

3.1. ควรมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการใช้งานระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS) และจัดทำคู่มือขั้นตอนการใช้งานและการปฏิบัติงานอย่างละเอียด เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการใช้ปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องมากยิ่งขึ้น

3.2. ควรสร้างความตระหนักให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญและรับรู้ถึงการใช้ประโยชน์และผลักดันส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS) มาใช้ในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลอย่างเต็มประสิทธิภาพ

3.3. ควรมีข้อสั่งการที่ชัดเจนในการนำระบบ DPIS มาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

อภิปรายผล

ผลการศึกษาวิจัยดังกล่าวข้างต้น มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

ผลการศึกษาวิจัยดังกล่าวข้างต้น มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. กระบวนการนำเทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS) มาใช้ในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล มีประเด็นมาอภิปรายดังนี้

ในการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นการทำงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้มีการแบ่งกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ออกเป็น 4 กระบวนการหลัก ได้แก่ 1) งานระบบงานและอัตรากำลัง 2) งานสรรหาและสารสนเทศบุคลากร 3) งานพัฒนาบุคลากร 4) งานสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และได้แบ่งการปฏิบัติงานออกเป็นกระบวนการย่อยๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (อ้างถึงใน นพดล ศิริทรัพย์, 2556, หน้า 36) ได้แบ่งกระบวนการบริหารงานบุคคลออกเป็น 4 กระบวนการหลัก คือ 1) การสรรหา 2) การใช้บุคลากร 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การชำระรักษาบุคลากร และได้แบ่งกระบวนการย่อยๆ ในการปฏิบัติงาน ได้ 12 กระบวนการ ดังนี้ 1) การวางแผนกำลังคน 2) การกำหนดตำแหน่งและการให้ได้รับเงินเดือน 3) การสรรบุคคล 4) การบรรจุและการแต่งตั้ง 5) การย้ายและการโอน 6) การอบรมและพัฒนาข้าราชการ 7) การพิจารณาความดีความชอบประจำปี 8) การเลื่อนตำแหน่ง 9) การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ 10) การจัดสวัสดิการ 11) การเก็บรักษาทะเบียนประวัติ 12) การให้พ้นจากราชการ โดยการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แบ่งออกเป็น 2 ส่วนหลักๆ ได้แก่ 1) งานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2) งานด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งในแต่ละกระบวนการย่อยมีเชื่อมโยงเกี่ยวข้องกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด HR Wheel ของ McLagan (1989) (อ้างถึงใน อัมภพร จิรธรรมโอภาส, 2564, หน้า 38) ได้จำแนกงานทรัพยากรมนุษย์เป็น 2 ส่วนหลัก ได้แก่ 1) งานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2) งานด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 2 ส่วนตามแนวคิดดังกล่าว ประกอบด้วย 11 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การฝึกอบรมและการพัฒนา การพัฒนาองค์กร การพัฒนาเส้นทางอาชีพ การออกแบบงานและองค์กร การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การบริหารผลการปฏิบัติงาน การสรรหาและคัดเลือก ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ การสนับสนุนและช่วยเหลือบุคลากร สหภาพและแรงงานสัมพันธ์ การวิจัยและระบบสารสนเทศในงานทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะเห็นได้ว่างานดังกล่าวสนับสนุนทั้งงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ งานบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ แนวคิดของ McLagan แสดงให้เห็นว่างานทรัพยากรมนุษย์ใน 2 ด้านหลักนี้แยกออกจากกันได้แต่ยังคงสนับสนุนกันและดำเนินไปเพื่อสนับสนุนกลยุทธ์ขององค์กร

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีการนำเทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS) มาใช้ในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 คือ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย เพียงพอ และมีมิติที่ 2 ของเครื่องมือที่ช่วยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรของส่วนราชการ เพื่อให้กระบวนการบริหารทรัพยากรมีประสิทธิภาพ และได้สอดคล้องกับงานวิจัยของที่ชาญ วันเนา (2565) ได้ศึกษาเรื่องการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษากลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ผลการศึกษาพบว่า มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย 1) การกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 2) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 3) การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน 4) การสรรหาบุคคล 5) การฝึกอบรมและพัฒนา 6) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 7) วินัยและการรักษาความยุติธรรมในการทำงาน 8) สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล 9) การพ้นจากงานและระบบบำเหน็จบำนาญ 10) การวิจัยกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การนำเทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS) มาใช้ในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถแบ่งออกเป็น 3 กระบวนงาน ดังนี้

1.1 การให้บริการงานด้านบุคลากร

ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้น ได้มีการนำเทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS) มาใช้ในการให้บริการงานด้านบุคลากรในเรื่องของการสืบค้นข้อมูล ตรวจสอบข้อมูล ตรวจสอบคุณสมบัติของบุคลากรในหน่วยงานเพื่อนำข้อมูลไปใช้ประกอบในการปฏิบัติงาน เช่น ชื่อ – นามสกุล ตำแหน่ง สังกัดหน่วยงาน ข้อมูลการดำรงตำแหน่ง อายุราชการ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของทศพร เบ็ญจพงษ์ (อ้างถึงใน ศิริวิ ราชศรี, 2558, หน้า 20) ได้เห็นถึงวัตถุประสงค์ในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่าเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้ข้อมูลในการค้นหาและนำมาใช้ และสอดคล้องกับแนวคิดของทศพร หล่อสุวรรณรัตน์ (อ้างถึงใน ชูติมา สอนดี, 2563, หน้า 14) ได้สรุปถึงความสำคัญและประโยชน์ของระบบสารสนเทศไว้ว่าระบบสารสนเทศช่วยในเรื่องของการปฏิบัติงานให้เกิดความรวดเร็ว ความสะดวกในการเข้าถึงและสามารถค้นหาได้อย่างง่ายดายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.2 การบริหารจัดการข้อมูลด้านบุคลากร

ในการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้มีการนำเทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS) มาใช้ในการบริหารจัดการข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวต่างๆ ของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การบันทึกและจัดเก็บข้อมูลโครงสร้างอัตราค่าจ้าง การขอกำหนดตำแหน่ง ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวต่างๆ ของบุคลากร เช่น การบรรจุและแต่งตั้ง การให้โอน/รับโอน การย้าย การเลื่อนระดับตำแหน่ง การพ้นจากราชการ การเลื่อนเงินเดือน ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลการฝึกอบรม ข้อมูลการลาศึกษา ข้อมูลเกี่ยวกับการรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เป็นต้น และรวมถึงการจัดเก็บข้อมูลประวัติส่วนบุคคลของบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของปิยะฉัตร ฤกษ์เย็น (2547, หน้า 37 - 38) ได้ให้ความหมายของระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล หมายถึง ระบบที่จัดทำขึ้นเพื่อดำเนินการเกี่ยวกับการบันทึก ประมวลผล และจัดเก็บข้อมูลทางด้านบุคลากรขององค์กร โดยการบริหารจัดการข้อมูลต้องอาศัยผู้ปฏิบัติงานในแต่ละงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องดำเนินการจัดการข้อมูลลงในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS) สอดคล้องกับแนวคิดของกนกวรรณ ปาลกะเซนทร์ (2561) คือ การจัดกระทำข้อมูลให้เป็นระบบ ระเบียบ ระบบของการจัดเก็บ ประมวลผลข้อมูล โดยอาศัยบุคคลซึ่งระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS) เป็นเทคโนโลยีสารสนเทศที่เข้ามาช่วยในกระบวนการจัดการข้อมูลสารสนเทศ การจัดเก็บข้อมูล การประมวลผลข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ข้อมูลที่ไดมามีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ เป็นปัจจุบัน รวดเร็วทันต่อสถานการณ์ และมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของจิตติมา เทียมบุญประเสริฐ (อ้างถึงใน สนั่น หวานแท้, 2553, หน้า 12) ได้กล่าวไว้ว่าสารสนเทศที่ดีควรมีคุณสมบัติ ดังนี้ 1) มีความถูกต้อง 2) สามารถตรวจสอบได้ 3) ความสมบูรณ์ 4) ทันต่อการใช้งานหรือทันเวลา 5) ความกะทัดรัด ดังนั้นข้อมูลสารสนเทศจึงเป็นสิ่งสำคัญของการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในทุกกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลแล้วแต่ต้องใช้อยู่ข้อมูลสารสนเทศมาสนับสนุนการปฏิบัติงานและนำมาประกอบการตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล

1.3 การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ

ในการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้มีการนำเทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS) มาใช้ในการสนับสนุนในเรื่องของข้อมูลสารสนเทศ การจัดทำ

รายงานข้อมูลต่างๆ เพื่อเสนอผู้บริหาร และการนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS) มาใช้เป็นฐานในการวางแผนและสนับสนุนการปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง เช่น การวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง การวางแผนการพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติราชการผ่านระบบระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS) การจัดทำคำขอของงบประมาณบุคลากรประจำปี การส่งออกข้อมูลรายงานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เป็นต้น และระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS) ยังได้เข้ามาช่วยสนับสนุนการบริหารจัดการข้อมูล เพื่อให้หน่วยงานมีฐานข้อมูลทรัพยากรกลาง ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถเรียกใช้ข้อมูลและนำไปจัดทำรายงานข้อมูลทางด้านบุคลากรของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอมรศักดิ์ โพธิ์อำ (2562) ได้กล่าวไว้ว่า ระบบฐานข้อมูล หมายถึง ข้อมูลจะมีการจัดเก็บไว้เพียงที่เดียวแต่สามารถนำไปใช้งานได้กับระบบงานมากกว่า 1 ระบบ เป็นการส่งเสริมความสามารถในการแข่งขัน การใช้ข้อมูล ซึ่งจะลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล และส่งเสริมการบูรณาการของข้อมูลในระบบฐานข้อมูล ให้สามารถใช้ข้อมูลร่วมกันได้โดยไม่ต้องจัดเก็บข้อมูลที่ซ้ำซ้อน และสอดคล้องกับหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของวิชา พิงวิวัฒน์นิกุล (2565, หน้า 32 - 33) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพ หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดเกิดผลผลิตภาพที่คุ้มค่าต่อการลงทุนและบังเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม ทั้งนี้ ต้องมีการลดขั้นตอน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวกและลดภาระค่าใช้จ่าย ตลอดจนยกเลิกภารกิจ ที่ล้าสมัยและไม่มีความจำเป็น อีกทั้งระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS) ยังช่วยสนับสนุนในเรื่องของการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลบุคลากรระหว่างส่วนราชการ ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) (2564) ได้กำหนดทิศทางการปฏิบัติรูประบบราชการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2564 – 2565 ยุทธศาสตร์ที่ 3 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานภาครัฐ ยกระดับการบริหารงานภาครัฐเพื่อมุ่งสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน พัฒนาระบบฐานข้อมูลภาครัฐ และสนับสนุนการเป็นภาครัฐที่เปิดกว้าง พัฒนารูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารราชการ การบูรณาการการทำงาน มีรูปแบบการทำงานของภาครัฐที่รองรับการเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มในอนาคตที่พร้อมขับเคลื่อนการบริหารงานภาครัฐได้ในสภาวะวิกฤต

2. ปัญหาและอุปสรรคในการนำเทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS) มาใช้ในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล มีประเด็นมาอภิปรายดังนี้

2.1 ปัญหาด้านบุคลากร

(1) บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจและขั้นตอนในการปฏิบัติงานและการใช้งานระบบ ที่ถูกต้องและยังไม่สามารถนำสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS) มาใช้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมใจ จตุพรเรืองฤทธิ์ (2547) (อ้างถึงใน พันธ์ ดุษฎีสุนทรสกุล, 2556, หน้า 22) ศึกษาเรื่องการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ กรณีศึกษา บริษัท การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า การดำเนินการยังไม่สามารถใช้ประโยชน์จากระบบ ได้อย่างเต็มที่เนื่องจากปัจจัยหลายด้าน เช่น ความรู้ความเข้าใจในระบบของบุคลากร บุคลากรขาดทักษะ และความชำนาญในการใช้ระบบและเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

(2) บุคลากรไม่ตระหนักถึงความสำคัญและไม่รับรู้ถึงประโยชน์ของการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS) เข้ามาช่วยสนับสนุนในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพได้อย่างไร และมีความรู้สึกว่าขั้นตอนในการทำงานมีความยุ่งยากซับซ้อน สอดคล้อง

กับงานวิจัยของนาตยา บูรพา (2563)) ได้ศึกษาเรื่องการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการงานคดีของสำนักอำนวยการประจำศาลล้มละลายกลาง พบว่าปัญหาและอุปสรรค คือ บุคลากรไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

(3) บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากหน่วยงานมีระบบในการบริหารจัดการข้อมูลหลายระบบ ได้แก่ ระบบ ERP ระบบทะเบียนประวัติข้าราชการ (ก.พ. 7 อิเล็กทรอนิกส์) และระบบใบลาอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น อีกทั้งบุคลากรไม่ได้มีหน้าที่ในการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารจัดการข้อมูลอย่างเดียว สอดคล้องกับงานวิจัยของอนุวัติ รัตนยืนยง (2564) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการประสิทธิภาพการให้บริการด้านระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS) ของกองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พบว่าปัญหาด้านบุคลากรในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการให้บริการด้านระบบสารสนเทศมีจำนวนบุคลากรที่ไม่เพียงพอ ซึ่งบุคลากรในส่วนราชการเมื่อเทียบกับเจ้าหน้าที่ที่ให้บริการที่มีอยู่อย่างจำกัด

2.2 ปัญหาด้านตัวระบบสารสนเทศ

(1) ตัวระบบสารสนเทศยังมีข้อจำกัดบางอย่าง เช่น จำกัดขนาดไฟล์ที่ต้องการแนบสูงสุดไม่เกิน 5 MB และรูปแบบหรือแบบฟอร์มที่มีในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS) ไม่ตรงตามความต้องการในการเอาไปใช้งาน เป็นต้น สอดคล้องกับการงานวิจัยของกชพร เตชะพิบูลย์ (2563) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความคิดเห็นในการใช้งานโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ของสำนักงานเจ้าหน้าที่ สำนักงานศาลยุติธรรม พบว่า ปัญหาการนำเข้าข้อมูล (Input) มีข้อจำกัดในการใช้งานไม่สอดคล้องกับการใช้งานจริง

(2) การทำงานของระบบสารสนเทศยังไม่เชื่อมโยงกันเท่าที่ควร ทำให้ข้อมูลที่อยู่ระบบไม่เชื่อมโยงกัน จึงทำให้มีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของนาตยา บูรพา (2563) ได้ศึกษาเรื่องการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการงานคดีของสำนักอำนวยการประจำศาลล้มละลายกลาง พบว่าปัญหาการจัดการข้อมูลและการเชื่อมโยงข้อมูลผ่านระบบเครือข่าย

2.3 ปัญหาด้านข้อมูล

เนื่องจากหน่วยงานได้มีการรวมกระทรวงใหม่และเดิมหน่วยงานมีฐานข้อมูลบุคลากร 2 ฐานข้อมูล ซึ่งเป็นระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS) เวอร์ชันเก่า เมื่อนำฐานข้อมูล 2 ฐานมารวมกันส่งผลทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนในส่วนของข้อมูลประวัติการฝึกอบรม ต่อมาได้มีการปรับเปลี่ยนระบบ DPIS จากเวอร์ชันเก่า เป็น ระบบ DPIS เวอร์ชันใหม่ (รูปแบบออนไลน์) ซึ่งการดำเนินการในการปรับเปลี่ยนจะต้องถ่ายโอนฐานข้อมูลจากระบบ DPIS เวอร์ชันเก่าไปเวอร์ชันใหม่ จึงทำให้ข้อมูลประวัติการฝึกอบรมนั้นคลาดเคลื่อนไปด้วย และยังมีข้อมูลบางส่วนที่ไม่ถูกต้อง ไม่ครบถ้วน ไม่สมบูรณ์ และไม่เพียงพอในการนำข้อมูลไปใช้ประกอบการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และยังคงมีการตรวจสอบข้อมูลควบคู่กับแฟ้มทะเบียนประวัติข้าราชการ (ก.พ. 7) หรือต้องสอบถามข้อมูลจากงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องมาเปรียบเทียบกัน จึงทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้าและเป็นการเพิ่มภาระงานอีกด้วย

3. แนวทางและข้อเสนอในการนำเทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS) มาใช้ในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล มีประเด็นอภิปรายดังนี้

3.1 ควรมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการใช้งานระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS) และจัดทำคู่มือขั้นตอนการใช้งานและการปฏิบัติงานอย่างละเอียด เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการใช้ปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ

Ceriello (อ้างถึงใน บุญอนันต์ พิณภัทรชัย และพิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2558, หน้า 140) ผู้ใช้เป็นองค์ประกอบพื้นฐานของระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งผู้ที่เข้ามาใช้ระบบสารสนเทศบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ โดยได้รับการฝึกอบรมตั้งแต่วิธีการใช้ ขั้นตอนทำงาน และคู่มือการใช้ระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง หนังสือที่นำเสนอ ขั้นตอน และวิธีการใช้ระบบสารสนเทศ เพื่อประโยชน์ในการนำเสนองานหรือการประมวลผลงาน

3.2 ควรสร้างความตระหนักให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญและรับรู้ถึงการใช้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS) มาใช้ในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลอย่างเต็มประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model : TAM) ของ Davis, Bagozzi & Warshaw (1989) (อ้างถึงใน เสาวลักษณ์ พูลทรัพย์, 2562, หน้า 18) และสอดคล้องกับ Rogers (1983) (อ้างถึงใน เสาวลักษณ์ พูลทรัพย์, 2562, หน้า 19) กล่าวไว้ว่า การยอมรับเทคโนโลยีเป็นผลมาจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็นกระบวนการดังนี้ 1) ขั้นตระหนักหรือขั้นตื่นตัว 2) ขั้นสนใจ เป็นขั้นที่บุคคลให้ความสนใจเทคโนโลยีใหม่ๆ 3) ขั้นประเมิน เป็นขั้นที่บุคคลจะประเมินผลแบบคร่าวๆ ว่าถ้ายอมรับและนำเทคโนโลยีนั้นมาใช้แล้วจะดีหรือไม่เหมาะสมหรือไม่ ถ้าใช่แล้วจะส่งผลต่อไปอย่างไร มีความคุ้มค่าหรือมีความเสี่ยงหรือไม่ 4) ขั้นทดลอง เป็นขั้นที่บุคคลได้นำเทคโนโลยีนั้นมาทดลองทำก่อน จะได้ทราบว่าเทคโนโลยีนั้นมีประโยชน์และเหมาะสมกับสถานการณ์หรือไม่ 5) ขั้นยอมรับ เป็นขั้นที่ผ่านขั้นทดลองใช้มาแล้ว และบุคคลได้ยอมรับและนำเทคโนโลยีนั้นมาใช้อย่างเต็มที่

3.3 ควรมีข้อสั่งการที่ชัดเจนในการนำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS) มาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Ceriello (อ้างถึงใน บุญอนันต์ พิณภัทรชัย และพิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2558, หน้า 140) องค์ประกอบพื้นฐานของระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ นโยบายและข้อกำหนด หมายถึง นโยบายจากผู้บริหารที่ส่งเสริม และสนับสนุนการใช้ระบบสารสนเทศบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยมีข้อกำหนดเพื่อใช้ในการปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

1. ควรสำรวจความต้องการใช้งานของระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS) ในแต่ละงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และกำหนดสิทธิให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเข้าถึงบทบาทการใช้งาน เพื่อให้ใช้งานระบบได้อย่างครอบคลุมและเต็มประสิทธิภาพ

2. ควรให้บุคลากรตรวจสอบข้อมูลส่วนบุคคล อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้ข้อมูลบุคลากรมีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ และเป็นปัจจุบัน สามารถนำไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาแนวทางการนำเทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS) มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ เพื่อให้มีการใช้งานระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS) อย่างเต็มที่และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. ควรศึกษาความคิดเห็นในการใช้งานระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS) ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กชพร เตชะพิบูลย์. (2563). ศึกษาเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นในการใช้งานโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ของสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานศาลยุติธรรม. ค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ค้นเมื่อ 5 มิถุนายน 2566, จาก <http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/index.php/abstractData/viewIndex/337>
- กนกวรรณ ปาลกะเซนทร์. (2561). การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ชุตินา สอนดี. (2563). การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นธนาการดิจิทัลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (กรณีศึกษา พนักงานประจำสาขาธนาคารกรุงเทพ). สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทีฆายุ วันเนา. (2565). ศึกษาเรื่อง การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษากลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. ค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ค้นเมื่อ 5 มิถุนายน 2566, จาก <http://www3.ru.ac.th/mpaabstract/index.php/abstractData/viewIndex/620>
- นพดล ศิริทรัพย์. (2556). ระบบสารสนเทศกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยวิทยาลัยศิลปากร.
- นัตยา บุรพา. (2563). ศึกษาเรื่อง การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการงานคดี ของสำนักอำนวยการประจำศาลล้มละลายกลาง. ค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ค้นเมื่อ 29 พฤษภาคม 2566, จาก <http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/index.php/abstractData/viewIndex/399>
- บุญอนันต์ พิณภัทรชัย และพิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2558). ข้อมูล VS ข่าวสาร และระบบสารสนเทศสำหรับงานทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, คณะรัฐประศาสนศาสตร์.
- ปิยะฉัตร ฤกษ์เย็น. (2547). การใช้ระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พนัส ดุษฎีสุนทรสกุล. 2556. ปัจจัยการที่มีผลต่อการเลือกใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐกิจอุตสาหกรรมพลาสติก ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2565). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิจัยระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

- วีณา พึ่งวิวัฒน์นิกุล. (2565). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- ศิริวี ราชศรี. (2558). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล กรณีศึกษา: องค์การสวนสัตว์. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารจัดการสาธารณะ), คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมใจ จตุพรเรืองฤทธิ์. 2547. การพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ: กรณีศึกษาบริษัท การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สนั่น หวานแท้. (2553). การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดเก็บและการสืบค้น สำหรับการบริหารงานบุคคล คณะอักษรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงาน ก.พ.. (2560). ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS). ค้นเมื่อ 13 มิถุนายน 2566, จาก <http://dpis.ocsc.go.th/Service/dpis6>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2564). ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ พ.ศ. 2564 - 2565. ค้นเมื่อ 15 มิถุนายน 2566, จาก <https://www.opdc.go.th/content/NzI2Ng>
- สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2565). แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570. ค้นเมื่อ 26 มิถุนายน 2566, จาก <https://www.ops.go.th/th/personnel-media/personnel-publication/item/7626-hr-management-strategic-plan-2566-2570>
- เสาวลักษณ์ พูลทรัพย์. (2562). การยอมรับเทคโนโลยีที่มีผลต่อความตั้งใจให้บริการชำระเงินสมทบกองทุนประกันสังคม ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Payment) ของสำนักงานประกันสังคม. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อมรศักดิ์ โพธิ์อ่ำ. (2562). การจัดการระบบสารสนเทศสาธารณสุข. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อัมภพร จิรธรรมโอภาส. (2564). อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรครูโรงเรียนทางเลือกในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อนุวัต รัตนยืนยง. (2564). ศึกษาเรื่อง แนวทางการประสิทธิภาพการให้บริการด้านระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS) ของกองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. ค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ค้นเมื่อ 5 มิถุนายน 2566, จาก <http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/index.php/abstractData/viewIndex/506>