



ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา



โดย  
นายอนิวัทธิ์ กาญจนวราธร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แบบ 2.1 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา



โดย  
นายอนิวัตร กัญจนวราธร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แบบ 2.1 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEM FOR THE PRIMARY  
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE



By  
MR. Aniwat KANWARATRON

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for Doctor of Philosophy EDUCATIONAL ADMINISTRATION  
Department of Educational Administration  
Academic Year 2023  
Copyright of Silpakorn University

หัวข้อ ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษา  
โดย นายอนิวัทธิ์ กาญจนวราธร  
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา แบบ 2.1 ปรัชญาคุชฎีบัณฑิต  
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร. มัทนา วัฒนอมศักดิ์  
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สายสุตา เตียเจริญ  
รองศาสตราจารย์ ดร. นุชนรา รัตนศิริประภา

---

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์  
(ศาสตราจารย์ ดร. คณิต เขียววิชัย)

พิจารณาเห็นชอบโดย

.....ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นฤมล ชูเมือง)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(รองศาสตราจารย์ ดร. มัทนา วัฒนอมศักดิ์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สายสุตา เตียเจริญ)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม  
(รองศาสตราจารย์ ดร. นุชนรา รัตนศิริประภา)

.....ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน  
(รองศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์พันธ์ ตันวิมลรัตน์)

61252908 : การบริหารการศึกษา แบบ 2.1 ปรัชญาคุชฎีบัณฑิต

คำสำคัญ : ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์

นาย อนิวัตต์ กาญจนวราธร: ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : รองศาสตราจารย์ ดร. มัทนา วัฒนอมศักดิ์

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) องค์ประกอบระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจำนวน 127 เขต กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซีและมอร์แกน เลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มแบบแบ่งประเภท ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล รวม 381 คน เครื่องมือวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบบสอบถามความคิดเห็น และการสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มี 4 องค์ประกอบ คือ 1) การบริหารจัดการและสร้างความปลอดภัยให้กับข้อมูล 2) การบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มศักยภาพของระบบ 3) การพัฒนาฟังก์ชันการทำงานเพื่อจัดการบุคลากรแบบองค์รวม และ 4) การพัฒนาระบบวิเคราะห์และรายงานเพื่อการบริหาร

2. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ พบว่า ระบบฯ จะต้องเป็นเทคโนโลยีที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สามารถจัดการข้อมูลได้อย่างครบถ้วน ลดความซ้ำซ้อนทำงานได้รวดเร็ว และมีความปลอดภัยสูง มีการจัดเก็บข้อมูลแบบ Big Data ร่วมกับระบบปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อวิเคราะห์ สังเคราะห์ และพยากรณ์ มีมาตรการรักษาความปลอดภัยและปกป้องข้อมูล รองรับการเชื่อมโยงกับระบบอื่น ควรลงทุนระบบอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า และพัฒนาให้ใช้ได้จริง

61252908 : Major EDUCATIONAL ADMINISTRATION

Keyword : HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEM

MR. Aniwat KANWARATRON : HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEM FOR THE PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE Thesis advisor : Associate Professor Mattana Wangthanomsak, Ph.D.

The objectives of this study were 1) to identify the HRIS for the Primary Educational Service Area Office, and 2) to know the opinions and suggestions of the HRIS for the Primary Educational Service Area Offices. The samples were 127 Primary Educational Service Area Offices. The sample size was determined based on Krejci and Morgan's Sample Size Table. The sample was obtained from stratified random sampling. There were 381 respondents including the director of the Primary Educational Service Area Office, deputy director of the Primary Educational Service Area Office, and directors of human resources. The research instruments were the semi-structured interview, the opinionnaire, and the focus group discussion. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, exploratory factor analysis, and content analysis.

The findings of this study were as follows:

1. The HRIS for the Primary Educational Service Area Office consisted of 4 factors: 1) Management and security of data 2) Integration of technology to enhance system capabilities 3) Development of functionalities for comprehensive personnel management, and 4) Development of analytical and reporting systems for administration.

2. The opinions and suggestions regarding HRIS for the Primary Educational Service Area Office were the system must be a technology that enhances the efficiency of HRM, capable of thoroughly managing data, reducing redundancies, operating swiftly, and maintaining high security. It incorporates Big Data storage combined with artificial intelligence (AI) for analysis, synthesis, and forecasting. The system includes security measures for data protection and supports integration with other systems. It is crucial that investments in the system are appropriate and cost-effective, and the system should be developed for practical use.

## กิตติกรรมประกาศ

ศุภมัสดุ วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเพราะได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.มัทนา วังถนอมศักดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ได้เมตตา สั่งสอน ให้ความรู้ และเป็นต้นแบบให้แก่ข้าพเจ้า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุดา เตียเจริญ รองศาสตราจารย์ ดร.นุชนรา รัตนศิริระประภา รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิพันธ์ ตันวิมลรัตน์ และคณาจารย์ใน ภาควิชาการบริหาร การศึกษาทุกท่าน ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ เสนอแนะ ช่วยเหลือแก้ปัญหา ข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล ชูเมือง อาจารย์สังกัดคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ผู้ทรงคุณวุฒิในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของทุกท่านเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มหศักดิ์ เกตุฉ่ำ ดร.บุรินทร์ นรินทร์ ดร.วีระ ทวีสุข ดร.จรงค์ ศรีทิพย์ และนายธนากร เปรมพลอย ผู้เชี่ยวชาญที่ให้สัมภาษณ์งานวิจัย ดร.สมหมาย เทียนสมใจ ดร.สุมาลี สุธิกุล ดร.อนุชา เงินแพทย์ ดร.ศรายุทธ รัตนปัญญา และ ดร.รัชฎา พงษ์ประยูร ผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาตรวจเครื่องมือวิจัย ดร.จันทร์เพ็ญ เพ็ชรอ่วม นายนิรุตต์ เข็มเงิน นางพัชรภรณ์ ทาสะคุ นางสาวรัศมี กิตชัย นางสาวอุษณีย์ ศรีคราม ดร.ชุตีรัตน์ ประสงค์มณี และ ดร.ณัฐริน เจริญเกียรติบวร ผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาร่วมการสนทนากลุ่มเพื่อให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณพระคุณบิดา มารดา ที่อบรมเลี้ยงดู ให้การศึกษา ให้ผู้วิจัยเติบโตในสังคมได้อย่างมีความสุข ขอขอบคุณครอบครัวกาญจน์วารารุ ที่คอยช่วยเหลือ ให้กำลังใจผู้วิจัยมาโดยตลอด ขอขอบคุณ นางกิ่งดาว นาคเอก ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดจำปา และคณะครูโรงเรียนวัดจำปา ที่ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการวิจัยเป็นอย่างดี ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษา รุ่น 16/1 ตลอดจนเพื่อนพี่น้องภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน คุณค่าหรือประโยชน์อันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณอันยิ่งใหญ่แก่ พระคุณบิดา พระคุณมารดา ตลอดจนครูบาอาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน

อนิวัठी กาญจน์วารารุ

## สารบัญ

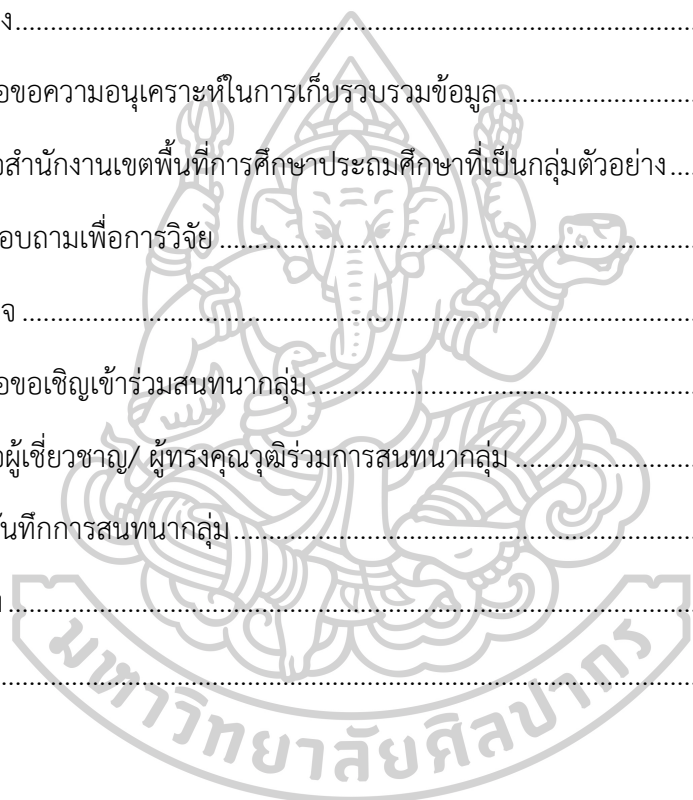
	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	4
ปัญหาของการวิจัย .....	8
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	11
ข้อคำถามของการวิจัย.....	11
สมมุติฐานของการวิจัย.....	11
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	12
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	29
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	30
ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา .....	30
แนวคิดเกี่ยวกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ .....	31
ระบบสารสนเทศ.....	31
ความหมายของระบบสารสนเทศ.....	31
ความสำคัญของระบบสารสนเทศ.....	33
องค์ประกอบของระบบสารสนเทศ.....	37



ประเภทของระบบสารสนเทศ .....	41
ความหมายของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ .....	43
บทบาทและความสำคัญของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ .....	46
วิวัฒนาการของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ .....	48
ระดับของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ .....	54
การเลือกระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ .....	57
การพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ .....	60
ส่วนประกอบย่อยในระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ .....	69
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา .....	73
ความเป็นมา .....	73
อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา .....	75
โครงสร้างภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา .....	77
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	82
งานวิจัยต่างประเทศ .....	82
งานวิจัยในประเทศ .....	88
สรุป .....	98
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	99
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย .....	99
ระเบียบวิธีวิจัย .....	104
แผนแบบการวิจัย .....	104
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	105
ตัวแปรที่ศึกษา .....	106
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	106
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ .....	108

การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	109
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	109
สรุป.....	111
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	112
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์.....	112
ตอนที่ 2 ผลการสอบถามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....	112
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.....	113
ตอนที่ 2 ผลการสอบถามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.....	152
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	159
สรุปผลการวิจัย.....	160
อภิปรายผล.....	165
ข้อเสนอแนะของการวิจัย.....	174
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	174
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	175
ภาคผนวก.....	176
ภาคผนวก ก.....	177
หนังสือขอสัมภาษณ์งานวิจัย.....	178
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์งานวิจัย.....	179
แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ.....	180
ภาคผนวก ข.....	182
หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย.....	183
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	184

ผลสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ (Index of Item - Objective Congruence : IOC) ของแบบสอบถามการวิจัย.....	185
ภาคผนวก ค .....	190
หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือวิจัย .....	191
รายชื่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย .....	192
ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการวิจัย .....	193
ภาคผนวก ง.....	197
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	198
รายชื่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง.....	199
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย .....	205
ภาคผนวก จ .....	217
หนังสือขอเชิญเข้าร่วมสนทนากลุ่ม.....	218
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิร่วมการสนทนากลุ่ม .....	219
แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม.....	220
รายการอ้างอิง.....	227
ประวัติผู้เขียน.....	234



## สารบัญตาราง

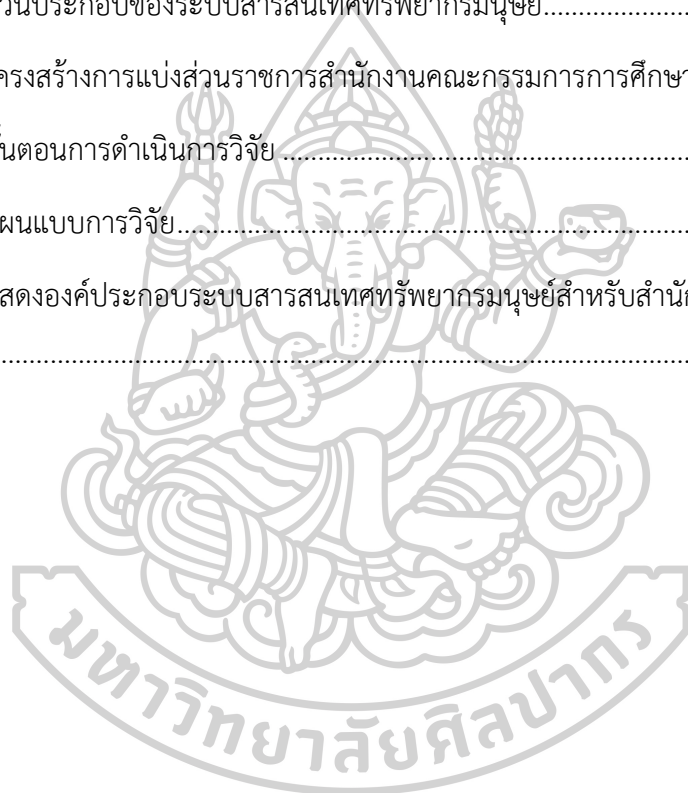
หน้า

ตารางที่ 1 วิวัฒนาการของการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ .....	52
ตารางที่ 2 ประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง .....	106
ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.....	115
ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวข้องกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.....	119
ตารางที่ 5 ผลการสังเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ .....	122
ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	125
ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $X$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบ สารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา .....	127
ตารางที่ 8 ผลการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูล.....	138
ตารางที่ 9 ค่าความแปรปรวนของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา .....	139
ตารางที่ 10 ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ของตัวแปรแต่ละองค์ประกอบหลังจากการหมุน .....	140
ตารางที่ 11 องค์ประกอบที่ 1 .....	143
ตารางที่ 12 องค์ประกอบที่ 2 .....	146
ตารางที่ 13 องค์ประกอบที่ 3 .....	148
ตารางที่ 14 องค์ประกอบที่ 4 .....	149
ตารางที่ 15 องค์ประกอบและจำนวนตัวแปรระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.....	152
ตารางที่ 16 ค่าดัชนีความสอดคล้องวัตถุประสงค์ (Index of Item - Objective Congruence : IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ .....	185



## สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	24
แผนภูมิที่ 2 ระดับของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร.....	55
แผนภูมิที่ 3 วงจรการพัฒนาาระบบ (The Systems Development Life Cycle: SDLC).....	66
แผนภูมิที่ 4 ส่วนประกอบของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์.....	73
แผนภูมิที่ 5 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน .....	74
แผนภูมิที่ 6 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย .....	103
แผนภูมิที่ 7 แผนแบบการวิจัย.....	104
แผนภูมิที่ 8 แสดงองค์ประกอบระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา.....	151



## บทที่ 1

### บทนำ

ในยุคของข้อมูลและเทคโนโลยีในปัจจุบัน ระบบสารสนเทศ (Information System) ได้กลายเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญในการขับเคลื่อนและสนับสนุนการพัฒนาของประเทศต่าง ๆ ระบบสารสนเทศไม่เพียงแต่เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การจัดการข้อมูลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกหลักในการสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ การเพิ่มศักยภาพทางสังคม และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ระบบสารสนเทศได้เข้ามามีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในแต่ละภาคส่วนภายในประเทศอย่างลึกซึ้งไม่ได้ ด้วยการพัฒนาระบบข้อมูลตลอดจนการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นการช่วยเพิ่มขีดความสามารถของระบบสารสนเทศที่ใช้ในการดำเนินงานของหน่วยงานในภาคส่วนต่าง ๆ ให้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่หน่วยงานนั้น ๆ ต้องการ ระบบสารสนเทศเป็นผลที่ทำให้เกิดการจัดทำระบบการบริหารจัดการข้อมูล (Information Management System) เพื่อที่จะนำข้อมูลที่ได้จากการประมวลผลเหล่านั้น ไปใช้ในการกำหนดทางเลือกให้กับนโยบายทั้งหลายไม่ว่าจะเป็น ทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และการเมือง และยังส่งผลไปถึงการสรรสร้างนวัตกรรมที่ใช้ในการบริหารจัดการทั้งหลายทั้งปวง ทั้งหมดนี้จะเป็นการสร้างความคุณค่าและเพิ่มมูลค่าให้กับเศรษฐกิจ ช่วยพัฒนาสังคม และความเจริญก้าวหน้าของประเทศ ระบบสารสนเทศที่ดีถือเป็นหัวใจหลักในการพัฒนาและขับเคลื่อนสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในระบบสารสนเทศจะช่วยเพิ่มศักยภาพในการดำเนินงาน เป็นการเพิ่มประโยชน์ในการจัดบริการสังคมพื้นฐานและกระบวนการพัฒนาสังคม ไม่ว่าจะเป็นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในด้านการศึกษา การสาธารณสุข และการบริหารรัฐกิจ ระบบสารสนเทศจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการจัดการในทุกระดับขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันเป็นยุคที่ต้องขับเคลื่อนประเทศด้วยข้อมูลเทคโนโลยีที่เป็นดิจิทัล ภาครัฐจะต้องพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีในการทำงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) การนำระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้เป็นสิ่งที่คุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล ทั้งหมดนี้เพื่อตอบสนองความต้องการของ

ประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส มุ่งผลสัมฤทธิ์ และผลประโยชน์ส่วนรวม<sup>1</sup> และหลังจากที่ประเทศไทยได้เข้าร่วมข้อตกลงด้านอิเล็กทรอนิกส์ของอาเซียน (e-ASEAN Agreement) ในวันที่ 28 พฤศจิกายน 2542 ทำให้เกิดแนวคิด “รัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์” ขึ้น ซึ่งเป็นแนวคิดในการพัฒนาการบริหารงานภาครัฐแบบเดิมไปสู่รูปแบบการบริหารงานภาครัฐแบบใหม่ โดยการพัฒนากระบวนการสารสนเทศของหน่วยงานภาครัฐด้วยการนำระบบเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น<sup>2</sup> ดังนั้นการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานในองค์กร จึงถือเป็นนโยบายของรัฐบาลและของแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้มีการจัดเอกสาร หรือการดำเนินงานให้มีความคล่องตัว และสะดวกต่อผู้ใช้บริการและผู้รับบริการ โดยมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการงานด้านการตลาด การบัญชี และงานทางด้านทรัพยากรมนุษย์และด้านอื่น ๆ เป็นต้น ซึ่งเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสามารถช่วยในการตัดสินใจ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์กร<sup>3</sup> ในการประชุมคณะกรรมการเตรียมการด้านดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจดิจิทัลและสังคม ครั้งที่ 1/2559 เมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2559 ที่ประชุมมีมติเห็นชอบร่างแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมเพื่อปฏิรูปประเทศไทยสู่ Digital Thailand คือการที่ประเทศไทยสามารถสร้างสรรค์ และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเต็มศักยภาพในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน นวัตกรรม ข้อมูล ทุนมนุษย์ และทรัพยากรอื่นใด เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนตามนโยบายของรัฐบาล<sup>4</sup> ขณะเดียวกันทางด้านกระทรวงศึกษาธิการที่ถือว่าเป็นหน่วยงานหลักในด้านการจัดการศึกษาของประเทศไทย ได้ออกประกาศของกระทรวงศึกษาธิการเรื่อง นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีการกำหนดนโยบายและจุดเน้นประจำปีงบประมาณ 2567 คือ

<sup>1</sup> “ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580,” **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 135, ตอนที่ 82ก (13 ตุลาคม 2561): 55.

<sup>2</sup> สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, **การบริหารจัดการภาครัฐ : รัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์**, เข้าถึงเมื่อ 1 มีนาคม, [https://library2.parliament.go.th/ejournal/content\\_af/2558/apr2558-2.pdf](https://library2.parliament.go.th/ejournal/content_af/2558/apr2558-2.pdf).

<sup>3</sup> ภาวิน ชินะโชติ และคณะ, “ระบบสารสนเทศในงานด้านทรัพยากรมนุษย์,” **วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร** 10, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2562): 180.

<sup>4</sup> สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, **ภาครัฐไทยกับการก้าวเข้าสู่รัฐบาลดิจิทัล**, เข้าถึงเมื่อ 1 มีนาคม, เข้าถึงได้จาก <https://dl.parliament.go.th/backoffice/viewer2300/web/viewer.php>.



เสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาทุกช่วงวัย 4) การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน 5) การส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครู บุคลากรทางการศึกษา และบุคลากร 6) การพัฒนาระบบราชการและการบริการภาครัฐยุคดิจิทัล และ 7) การขับเคลื่อนกฎหมายการศึกษาและแผนการศึกษาแห่งชาติ โดยมีรายละเอียดในนโยบายและจุดเน้นที่เป็นการสนองนโยบายของรัฐบาลด้วยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานในองค์กร ได้แก่ การขับเคลื่อนการพัฒนาระบบราชการ ด้วยนวัตกรรม และการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาเป็นกลไกหลักในการดำเนินงาน (Digitalize Process) การเชื่อมโยงและแบ่งปันข้อมูล (Sharing Data) การส่งเสริมความร่วมมือ บูรณาการกับภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก มีการพัฒนาประสิทธิภาพของเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถใช้งานเครือข่ายสื่อสารข้อมูลเชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประเด็นในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาด้วยการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคล เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการติดตามและส่งต่อไปยังสถานศึกษาในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งแก้ปัญหาเด็กตกหล่นและออกกลางคัน<sup>5</sup> เช่นเดียวกับทางสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หน่วยงานด้านการศึกษา ระดับขั้นพื้นฐานภายใต้กำกับของกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดสาระสำคัญในแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “ผู้เรียนมีความรู้ และสมรรถนะที่จำเป็น มีความสุข และมีเป้าหมาย ได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ เพื่อพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ” โดยมีกลยุทธ์หน่วยงาน 4 กลยุทธ์ โดยเฉพาะกลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งกลยุทธ์นี้เป็นกลยุทธ์ที่เน้นการใช้เทคโนโลยีและระบบสารสนเทศเข้ามาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินการของหน่วยงานและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา มีเป้าหมายคือ 1) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ 2) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีระบบการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐาน 3) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีระบบการจัดสรรทรัพยากร โดยเฉพาะอัตรากำลังและงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท 4) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่

<sup>5</sup> กระทรวงศึกษาธิการ, “ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564,” 27 ธันวาคม 2562.

การศึกษา สถานศึกษา มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท และ 5) สถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สถานศึกษาที่อยู่ในเขตพื้นที่ลักษณะพิเศษ และโรงเรียนคุณภาพได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพ ที่เหมาะสมกับบริบท<sup>6</sup>

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคใหม่อันเป็นผลมาจากการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย รวมไปถึงนโยบายที่ต้องการให้แต่ละหน่วยงานเปลี่ยนระบบงานให้เป็นดิจิทัลเพื่อเป็นการพัฒนาระบบการบริหารจัดการของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล เหมาะสมกับบริบทของแต่ละองค์กรมากขึ้น ทำให้องค์กรทั้งหลายต่างก็ได้มีการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรของตนทั้งสิ้น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้การติดต่อสื่อสารเพื่อประสานการทำงานรวดเร็วขึ้น มีการพัฒนาอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีมีความก้าวหน้าทันสมัยขึ้นเรื่อย ๆ มีการใช้คอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพมาช่วยในการเก็บข้อมูลมากขึ้น มีระบบประมวลผลข้อมูลที่ดีขึ้น มีการใช้ระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อค้นหาและเข้าถึงข้อมูลได้จากทุกมุมโลก สิ่งเหล่านี้ล้วนกลายเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นสำหรับองค์กรสมัยใหม่ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศจึงกลายมาเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญในการดำเนินกิจกรรมขององค์กร เทคโนโลยีสมัยใหม่ช่วยสร้างสรรค์ระบบสารสนเทศในรูปแบบต่าง ๆ ได้หลากหลายตามที่ต้องการ ประมวลผลเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ ช่วยสร้างแนวทางในการตัดสินใจ หรือช่วยในการบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์กรได้เป็นอย่างดี ไม่ว่าจะ เป็น คน วัสดุ เงิน และการจัดการ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีการนำระบบสารสนเทศเข้ามาช่วยบริหารจัดการได้หมดทั้งสิ้น และในปัจจุบันสิ่งที่ทุกองค์กรให้ความสนใจเป็นลำดับต้น ๆ ในการบริหารจัดการทรัพยากรในองค์กร คือ คน (Man) เพราะ “คน” ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการจัดการองค์กร และเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนนำพาองค์กรไปสู่ความเจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ การบริหารงานบุคคลนั้นเป็นการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าสู่องค์กรและธำรงรักษาบุคลากรไว้ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องตระหนักถึงปัจจัยที่ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ พุ่มพวงกายแรงใจในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ รักองค์กร มีความสุขกับงานที่ปฏิบัติ นั่นคือการจะหาอย่างไรให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร รวมทั้งความสุขของผู้ปฏิบัติงานด้วย องค์กรใดที่บุคลากรไม่มีความพึงพอใจในการทำงานจะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของผลงานจะลดลง ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ “คน” เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งของการจัดการ เพราะคน

<sup>6</sup> สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, “แผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570),” 1 เมษายน 2566.

เป็นผู้ปฏิบัติงานทุกอย่างขององค์กร และคนเปรียบเสมือนวัตถุดิบที่ช่วยให้ทุกกิจกรรมและทุกหน้าที่ในองค์กรสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง จึงกล่าวได้ว่าคนเป็นผู้ปฏิบัติงานในทุกหน่วยงานขององค์กรและเป็นผู้ปรับเปลี่ยนองค์กรให้ดำเนินการไปในแนวทางที่ต้องการ องค์กรจะประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการได้หรือไม่ จำเป็นต้องอาศัยคนที่มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน หากไม่มีคนหรือมีคนที่ไม่มีความรู้ความสามารถ จะทำให้การจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้นย่ำแย่ ดำเนินไปได้โดยยากยิ่ง<sup>7</sup> จะเห็นได้ว่า “คน” หรือ “มนุษย์” เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กรต่าง ๆ รวมทั้งเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กรไปสู่ความสำเร็จขององค์กรนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดีเนื่องจากมนุษย์มีความรู้ มีความสามารถ มีสติปัญญา และสามารถพัฒนาศักยภาพได้อย่างไม่มีข้อจำกัด และยังมีเครื่องมือหรือเทคโนโลยีที่สามารถมาทดแทนมนุษย์ได้อย่างแท้จริง<sup>8</sup> ซึ่งรัฐบาลในแต่ละยุคแต่ละสมัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชาติ โดยเริ่มจากพื้นฐานของมนุษย์นั่นคือการศึกษา จะเห็นได้จากระบบการจัดการศึกษาของชาติมีส่วนมุ่งเน้นเพื่อต้องการให้คนเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ดังเช่นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 กำหนดจุดมุ่งหมายและหลักการในการจัดการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนามนุษย์ ในมาตรา 6 กล่าวว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต ความสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” และกฎหมายฉบับนี้ได้กล่าวถึงเป้าหมายในการพัฒนามนุษย์ไว้ในมาตรา 7 ความว่า “ในกระบวนการเรียนรู้ต้องปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข จักรักษาและทรงส่งเสริมสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาไทย และความรู้ อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ใฝ่รู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง” พร้อมทั้งยังให้

<sup>7</sup> สมคิด บางโม, **องค์กรและการจัดการ**, พิมพ์ครั้งที่ 5 (กรุงเทพฯ: บริษัท พิมพ์ดีการพิมพ์ จำกัด, 2553), 3-4.

<sup>8</sup> ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์, “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและบทบัญญัติทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง,” **วารสารวิชาการ Veridian E-Journal** 7, 3 (กันยายน-ธันวาคม 2557): 845.

การสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรที่มีส่วนในการดำเนินการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ เป็นมาตรฐาน มีความพร้อม ความสามารถ และศักยภาพในการจัดการศึกษา ดังในมาตรา 52 กล่าวว่า “ให้ กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ<sup>9</sup> สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยงานสำคัญในด้านการจัดการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานในส่วนภูมิภาค เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการ ถูกจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546<sup>10</sup> ซึ่งต่อมาได้มีประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นมาในภายหลัง กฎหมายกำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแล จัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง<sup>11</sup> สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายังมีอำนาจและภาระงานในการบริหารงานด้านบุคคลของบุคลากรในสังกัด ทั้งส่วนที่เป็นข้าราชการและลูกจ้างในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตลอดรวมไปจนถึงครูและผู้บริหารสถานศึกษาตามโรงเรียนต่าง ๆ ซึ่งอยู่ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษานั้น ๆ<sup>12</sup> ซึ่งโดยรวมแล้วถือว่ามีจำนวนมาก การจัดการด้านข้อมูลบุคลากรในสังกัดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงต้องใช้ระบบคอมพิวเตอร์มาช่วยในการทำงานเพื่อเพิ่มความสะดวก

<sup>9</sup> “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545,” **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 119, ตอนที่ 123ก (19 ธันวาคม 2545): 16-21.

<sup>10</sup> “พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546,” **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 120, ตอนที่ 62ก (6 กรกฎาคม 2546): 3.

<sup>11</sup> เรื่องเดียวกัน, 13.

<sup>12</sup> “กฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา,” **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 124, ตอนที่ 24ก (16 พฤษภาคม 2550): 29.

รวมเร็วเกือบทั้งสิ้น ระบบสารสนเทศในรูปแบบต่าง ๆ มักเป็นระบบที่ถูกพัฒนาขึ้นมาตามวัตถุประสงค์การใช้งานของผู้ใช้งาน โดยอายุการใช้งานของระบบจะแปรผันตามความต้องการใช้งานของผู้ใช้ หากความต้องการคงที่ระบบสารสนเทศนั้นก็จะมีอายุการใช้งานที่ยาวนาน แต่หากความต้องการเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ระบบสารสนเทศนั้นก็จะมีอายุการใช้งานที่สั้น และต้องได้รับการพัฒนาใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการ<sup>13</sup> ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Information System: HRIS) เป็นระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นเพื่อใช้งานตามจุดประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ซึ่งเป็นเครื่องมือที่เหมาะสมและมีความสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ด้วยการรวมข้อมูลด้านทรัพยากรมนุษย์และเทคโนโลยีสารสนเทศเข้าด้วยกัน ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ที่ออกแบบมาอย่างดี จะเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญในเชิงบริหารอย่างยิ่ง ข้อมูลที่ได้จากการประมวลผลข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์กรทั้งหมด เช่น การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การคำนวณเงินเดือนและภาษีรายได้บุคคลธรรมดา การตรวจสอบเวลาทำงานของบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การบันทึกการฝึกอบรมและพัฒนาตนเองของบุคลากร โดยจะเริ่มตั้งแต่การจัดเก็บข้อมูลทั้งหมดที่เกี่ยวข้อง ทำการประมวลผลข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล เรียกใช้ข้อมูลตามที่ต้องการ รวมทั้งนำสิ่งเหล่านี้มาประกอบกันเป็นข้อมูลเชิงลึกที่ช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหารที่เกี่ยวกับงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ สามารถแปลผลสิ่งที่ต้องการทราบออกมาให้อยู่ในรูปแบบที่เข้าใจง่าย ทำให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว และถูกต้องแม่นยำมากยิ่งขึ้น ช่วยลดภาระงานด้านเอกสารและกระบวนการทำงานที่ซ้ำซ้อน ช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนกำลังคน และการพัฒนานโยบายเกี่ยวกับบุคลากร ช่วยให้การสื่อสารภายในองค์กรเป็นไปอย่างทั่วถึง มีข้อมูลที่เกี่ยวข้องและเป็นปัจจุบัน ช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง มีความยืดหยุ่นและช่วยเพิ่มความสามารถในการแข่งขันขององค์กร ช่วยให้องค์กรสามารถจัดการกับข้อมูลพนักงาน กระบวนการทำงาน และนโยบายที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชาติจะประสบความสำเร็จได้จึงอยู่ที่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญขององค์กรทางการศึกษา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพช่วยให้หน่วยงานสามารถคัดเลือก พัฒนา และรักษาบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพได้ การมีบุคลากรทางการศึกษาที่มีความสามารถสูงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและผลลัพธ์การ

---

<sup>13</sup> กระทรวงศึกษาธิการ, แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2550-2554 (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2550), 8.

เรียนรู้ของผู้เรียน บุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพจะทำให้เกิดการวิจัยและสร้างนวัตกรรมใหม่ สามารถผลิตงานวิจัยที่มีคุณภาพ ความรู้ที่หลากหลายทางวิชาการจะช่วยให้การพัฒนาสังคมและ เศรษฐกิจ การนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการจึงเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ใน หน่วยงานการศึกษา ระบบสารสนเทศช่วยให้การบริหารจัดการบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น ช่วยในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ ลดเวลาและ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ให้ข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการตัดสินใจในด้านการบริหารบุคลากร รวมถึง การวางแผนการใช้บุคลากร การพัฒนา และการฝึกอบรม การจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ให้ตรงกับ ความต้องการ พัฒนา และรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ได้ ช่วยให้บุคลากรทางการศึกษามีทักษะและความรู้ ที่ตอบสนองต่อความต้องการของยุคสมัย และส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ สร้างโอกาสทาง การศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชาติ ให้ประสบความสำเร็จ ส่งผลต่อการเติบโตและการพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศชาติต่อไป

### ปัญหาของการวิจัย

ในปัจจุบันการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้งานนั้นมักจะส่งผลกระทบต่อทั้งในระดับบุคคลและระดับ องค์กร ไม่ว่าจะเป็นภาคอุตสาหกรรม บริการ หรือภาคการศึกษา การพัฒนาของเทคโนโลยีแบบก้าว กระโดด การเชื่อมต่อแบบไร้พรมแดนทำให้โลกใบนี้แคบลง วิถีชีวิตของผู้คนเปลี่ยนไปจากเดิมเกิดการ เปลี่ยนแปลงรอบด้านทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและสิ่งแวดล้อม สภาวะการณ์ที่ผันผวนและไม่ แน่นนอนเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้การแข่งขันทางธุรกิจทวีความรุนแรง มากขึ้น แต่ละองค์กรต่างต้อง ปรับตัวให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ภาครัฐจึงต้องเร่งพัฒนากลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการ เปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัลและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการให้บริการสาธารณะให้มีความสะดวกรวดเร็วและมี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยภาครัฐต้องทบทวนบทบาทและกระบวนการทำงาน เน้นการพัฒนาสมรรถนะ ให้ยืดหยุ่นคล่องตัว เชื่อมโยง และเปิดกว้าง ควบคู่กับการพัฒนาข้อมูลและบริการภาครัฐในรูปแบบ ดิจิทัล พร้อมกับการพัฒนากฎหมายและกฎระเบียบให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศในอนาคต เพื่อให้ ประเทศไทยมีภาครัฐที่มีสมรรถนะ ทันสมัย คล่องตัว และตอบโจทย์ประชาชน สามารถเป็นปัจจัย ผลักดันการพลิกโฉมประเทศได้อย่างแท้จริง<sup>14</sup> ด้วยเหตุนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องรับมือและ ปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีในหลาย ๆ ด้านตาม นโยบายและแผนพัฒนาประเทศของรัฐบาล เพื่อให้คงความสามารถในการให้บริการการศึกษาที่

<sup>14</sup> “ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580,” *ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม 135 ตอนที่ 82ก (13 ตุลาคม 2561): 56-58.

ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้อำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการ การศึกษาตามกฎหมาย รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ทักษะ สามารถ ปฏิบัติงานตามภารกิจความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารและการ จัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิผล และประสิทธิภาพ ตามความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วน เสียกับการจัดการศึกษา<sup>15</sup> การนำระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Information System: HRIS) ที่มีประสิทธิภาพมาใช้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานทาง การศึกษา ย่อมเป็นเครื่องมือที่จะช่วยในการพัฒนาให้บุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคลากรที่มีศักยภาพ ช่วยให้หน่วยงานสามารถรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งจะสอดคล้องตามแผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกลยุทธ์ที่ 4 ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งมีเป้าหมายให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มี การนำระบบข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มี ระบบการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐาน และมีระบบการจัดสรรทรัพยากร โดยเฉพาะอัตรากำลังและ งบประมาณที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท<sup>16</sup>

จากสภาพปัจจุบันระบบข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีในการบริหารจัดการด้านทรัพยากร มนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายังขาดประสิทธิภาพและความเหมาะสม ทำ ให้ระบบการบริหารจัดการบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายังคงพบปัญหาต่าง ๆ มากมาย จากรายงานปัญหาของการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้พบปัญหาการขาดแคลน อัตรากำลังที่เป็นปัจจัยสำคัญต่องานวิชาการ ได้แก่ ครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษา มี การปฏิบัติงานไม่ตรงตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และหรือปฏิบัติงานอื่นนอกจากงานตามหน้าที่ รับผิดชอบ มีความล่าช้าในการดำเนินงานการบริหารงานบุคคล บุคลากรมีทักษะในการปฏิบัติงาน น้อย และมีการพัฒนาระบบข้อมูลและเครือข่ายสารสนเทศที่ยังไม่สามารถดำเนินการให้เป็นข้อมูล เพื่อการบริหารได้อย่างแท้จริง มีการเก็บข้อมูลที่ซ้ำซ้อน ไม่เป็นระบบ ไม่ครบถ้วน และไม่สามารถ นำมาวิเคราะห์เป็นสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบในการบริหารการวางแผน รวมทั้งยังขาดบุคลากรที่มี

<sup>15</sup> “ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา พ.ศ. 2560,” **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 134, ตอนพิเศษ 295ง (29 พฤศจิกายน 2560): 15-18.

<sup>16</sup> สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, “แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570),” 1 เมษายน 2566.

ความรู้ความสามารถในด้าน ICT<sup>17</sup> และจากข้อมูลการติดตามการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาพบว่า โดยภาพรวมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประสบปัญหาหลายประการ เช่น การ กำกับดูแลสถานศึกษาในสังกัดไม่ทั่วถึง เนื่องจากมีสถานศึกษาจำนวนมากและบางแห่งตั้งอยู่ห่างไกล จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจ ในแต่ละ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีศักยภาพ และความพร้อมไม่เท่าเทียมกัน มีจำนวนรองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่ละแห่งไม่สอดคล้องกับภาระหน้าที่ ส่วนงานด้านการบริหารงาน บุคคลได้แก่ การสรรหาและการพัฒนาบุคลากรที่ยังไม่สอดคล้องกับสภาพความต้องการและบริบท ของเขตพื้นที่การศึกษา ระบบงานสารสนเทศด้านบุคคลยังไม่สมบูรณ์ ต้องเลื่อนการเปิดใช้งานระบบ เพื่อรอการปรับปรุงแก้ไขให้แล้วเสร็จ<sup>18</sup> รวมไปถึงข้อมูลอัตรากำลังของแต่ละหน่วยงานไม่ถูกต้องและ มีความแตกต่างกัน รูปแบบการจัดเก็บชุดข้อมูลที่ใช้งานในแต่ละหน่วยงานต่างกัน ลักษณะการ จำแนกข้อมูลต่างกัน การให้รายละเอียดสภาพอัตรากำลังต่างกัน รวมทั้งไม่มีการจัดเก็บข้อมูลใน รูปแบบที่สามารถนำไปใช้งานได้ง่าย ข้อมูลจึงไม่เป็นปัจจุบันทันต่อการใช้งาน ไม่มีฐานข้อมูลกลางใน การตรวจสอบความถูกต้องของระบบบริหารงานบุคคลให้ตรงกัน เช่น ข้อมูลอัตรากำลัง เงินเดือน เลขที่ตำแหน่ง ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่ซ้ำซ้อน เพราะสร้างขึ้นจากหลากหลายหน่วยงาน<sup>19</sup> จะ เห็นได้ว่าปัญหาเหล่านี้ทำให้เกิดความผิดพลาด ค่าซ้ำ ไม่คล่องตัว และส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ ในการดำเนินงานทั้งระบบ ซึ่งถือว่าเป็นปัญหาที่ซับซ้อน และแก้ไขได้ยาก เพื่อจะแก้ไขปัญหาด้าน ทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และมี ประสิทธิภาพได้นั้น การมีระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาที่เหมาะสม จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สามารถจัดการแก้ไขกับปัญหาด้านบุคลากรได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว และแม่นยำ ลดความซ้ำซ้อน

<sup>17</sup> สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, รายงานการวิจัย ปัญหาการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและแนวทางแก้ไข (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2551), 73-77.

<sup>18</sup> สำนักงาน ก.ค.ศ., “ขยายเวลาการบังคับใช้ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยระบบทะเบียนประวัติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ.2564,” วารสารข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา 2 (มกราคม-มีนาคม 2566): 9.

<sup>19</sup> สำนักงาน ก.ค.ศ., “รายงานการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561,” 30 กันยายน 2562.



ส่งผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีกระบวนการทำงานด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ประสบความสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา โดยการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดระบบสารสนเทศทรัพยากร มนุษย์ โครงสร้างหน่วยงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ/ ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อใช้ในการศึกษาระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ปัญหาและข้อจำกัด ต่าง ๆ ที่นำเสนอไว้ในข้างต้น ดังนี้

1. เพื่อทราบองค์ประกอบระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา
2. เพื่อทราบข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

### ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและเป็นแนวทางในการแสวงหาคำตอบในการ วิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดข้อคำถามสำหรับการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มี องค์ประกอบใดบ้าง
2. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นอย่างไร

### สมมุติฐานของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยและพื้นฐานการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงตั้งสมมุติฐานการวิจัยดังนี้ องค์ประกอบระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเป็นพหุองค์ประกอบ

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยจากองค์ความรู้ในเรื่องต่อไปนี้

### 1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ เช่น

1) วอล์คเกอร์ และ เพอร์ริน (Walker and Perrin) กล่าวว่า ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์เป็นระบบคอมพิวเตอร์สำคัญในการจัดการงานทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งช่วยจัดการข้อมูลพนักงาน และแผนทรัพยากรมนุษย์ สนับสนุนการทำงานของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนี้ยังทำงานร่วมกับโครงสร้างพื้นฐานของเทคโนโลยีสารสนเทศในการสนับสนุนระบบเครือข่ายและการสื่อสาร ทำให้ข้อมูลการรายงานสามารถเข้าถึงได้ง่าย แม้ว่าระบบเหล่านี้ในบางแห่งอาจเป็นระบบที่ไม่ทันสมัย แต่ก็ยังให้ข้อมูลสำคัญกับคลังข้อมูลขององค์กรเพื่อสนับสนุนการทำงานของแพลตฟอร์มด้านทรัพยากรมนุษย์<sup>20</sup> 2) มีด (Meade) กล่าวว่า ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องนำมาใช้สำหรับหน่วยงานขนาดเล็กหรือขนาดกลางนั้น ต้องพิจารณาตามความต้องการเฉพาะของแต่ละองค์กร ได้แก่ 1) ราคา 2) ความมั่นคงของผู้ให้บริการ 3) การให้บริการหลังการขาย 4) ระบบการใช้งาน 5) เช่าหรือซื้อ 6) ความเข้ากันได้กับระบบเงินเดือน 7) แหล่งอ้างอิงจากผู้เคยใช้ 8) การรองรับการขยายตัว 9) ความสามารถและฟังก์ชันในการทำงาน<sup>21</sup> 3) โบห์แลนเดอร์ และ สเนลล์ (Bohlander and Snell) กล่าวว่า ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์เป็นระบบคอมพิวเตอร์ที่ให้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและแม่นยำสำหรับวัตถุประสงค์ในการควบคุมและการตัดสินใจ โดยมีปัจจัยหลักที่ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องพิจารณาเมื่อองค์กรต้องการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้ 1) การปรับระบบให้เข้ากับพื้นฐานของพนักงาน 2) ความสามารถในการอัปเดตหรือปรับแต่งซอฟต์แวร์ 3) ความเข้ากันได้กับระบบปัจจุบัน 4) ความเป็นมิตรต่อผู้ใช้ 5) ความพร้อมของการสนับสนุนทางเทคนิค 6) เวลาที่ต้องการในการดำเนินการและฝึกอบรมพนักงานให้ใช้ระบบ 7) ค่าใช้จ่ายเริ่มต้นและค่าบำรุงรักษา

<sup>20</sup> Alfred J. Walker and Towers Perrin, **Web-based human resources : the technologies and trends that are transforming HR** (New York: McGraw-Hill, 2001), 8-9.

<sup>21</sup> James G. Meade, **Human resources software handbook : evaluating technology solutions for your organization** (San Francisco: Pfeiffer, 2003), 209-215.

ประจำปี<sup>22</sup> 4) มูสซ่า (Moussa) กล่าวว่า ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรจากการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้ 1) ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 2) ด้านการคัดเลือกและการจ้างพนักงาน 3) ด้านการฝึกอบรมและบัญชีความสามารถ 4) ด้านการบริหารเวลาและจัดวางตำแหน่งงาน 5) ด้านการบริหารจัดการค่าจ้างและเงินเดือน 5) ด้านการเลิกจ้างพนักงาน โดยองค์กรต้องพิจารณาความสำคัญเกี่ยวกับความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัวของข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่าง ๆ เช่น การป้องกันไฟล์ข้อมูลหรือบิดเบือนข้อมูลบางส่วนเพื่อไม่ให้ผู้ใช้ที่ไม่ได้รับอนุญาตเข้าถึง การพัฒนารหัสผ่านและรหัสพิเศษในการเข้าถึงส่วนต่างๆ ของฐานข้อมูล และป้องกันเข้าถึงข้อมูลที่ละเอียดอ่อน การอนุญาตให้เข้าถึงข้อมูลพนักงานตามเฉพาะที่กำหนดจากผู้ที่มีอำนาจ การเปิดเผยและสื่อสารเกี่ยวกับนโยบายและแผนขององค์กรไปยังพนักงานทุกคนถึงขอบเขตที่สามารถอนุญาตให้ใช้ข้อมูลต่าง ๆ ได้ การให้สิทธิพนักงานในการเข้าถึงการบันทึกส่วนตัวของตนเอง เพื่อตรวจสอบให้ข้อมูลมีความถูกต้อง และดำเนินการแก้ไขได้หากจำเป็น<sup>23</sup> 5) คาวานาห์, ไทต์ และ จอห์นสัน (Kavanagh, Thite and Johnson) กล่าวว่า ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์จะคอยให้การสนับสนุนเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยแบ่งตามระดับองค์กรได้ดังนี้ 1) ระดับปฏิบัติการ (Operational) ระบบจะทำหน้าที่ช่วยเจ้าหน้าที่ในการปรับปรุงความเร็วและความแม่นยำของข้อมูลส่วนต่าง ๆ ปรับปรุงประสิทธิภาพในการจัดการข้อมูลประจำวัน ช่วยลดต้นทุนการจัดการข้อมูล 2) ระดับผู้จัดการ (Managerial) ระบบจะทำหน้าที่โดยให้ข้อมูลที่สำคัญแก่หัวหน้าแผนกเพื่อเป็นข้อมูลช่วยสนับสนุนในการตัดสินใจ การดึงข้อมูลมาสร้างเป็นรายงานเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล 3) ระดับผู้บริหาร (Executive) ระบบจะทำหน้าที่ช่วยสรุปข้อมูลในระดับที่ซับซ้อน ช่วยวางแผนการดำเนินงานในระยะยาว ช่วยสนับสนุนการตัดสินใจในทิศทางกลยุทธ์ขององค์กร 4) ระดับขยายขอบเขต (Boundary Spanning) ทำหน้าที่เป็นระบบผู้เชี่ยวชาญช่วยตัดสินใจทางเลือกอัตโนมัติระบบการพยากรณ์แนวโน้มและวิเคราะห์สถานการณ์ ระบบการสื่อสารหรือการประชุมออนไลน์ การแบ่งปันเอกสารร่วมกันข้ามระบบงาน ระบบการกระจาย

---

<sup>22</sup> George W. Bohlander and Scott Snell, **Principles of human resource management** 16th ed. (Mason: Thomson South-Western, 2013), 13-15.

<sup>23</sup> Mahmoud Moussa, "A Review of Human Resource Information Systems (HRISs) in Organizations," **SIU Journal of Management** 4, 1 (June 2014): 151-174.

ข้อมูลจากส่วนกลาง<sup>24</sup> 6) เดสเลอร์ (Dessler) กล่าวว่า ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์เป็นระบบที่มีคุณสมบัติทางเทคโนโลยีที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้านทรัพยากรมนุษย์ของฝ่ายบุคคลในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อันได้แก่ ระบบตัวชี้วัดทรัพยากรบุคคล (HR Metric) ระบบเกณฑ์เปรียบเทียบสมรรถนะ (Benchmark) ระบบการติดตามและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการพยากรณ์ (Data Analytics) ระบบการบริหารจัดการคนเก่งในองค์กร (Talent Management) ระบบผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Systems) ระบบบริหารเงินเดือน (Payroll Administration)<sup>25</sup>

7) เค.ซี.เลาดอน และ เจ.พี.เลาดอน (K. C. Laudon and J. P. Laudon) กล่าวว่า ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (Management Information Systems: MIS) ที่ทำงานเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งช่วยให้องค์กรบริหารจัดการข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตั้งแต่ข้อมูลส่วนบุคคล ประวัติการทำงาน การฝึกอบรม ประสิทธิภาพการทำงาน และอื่นๆ นอกจากนี้ ระบบสามารถสนับสนุนการวางแผนทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาพนักงาน ทำให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นไปได้อย่างมีระเบียบและตรงตามวัตถุประสงค์มากขึ้น<sup>26</sup> 8) ไทต์ (Thite) กล่าวว่า ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ เป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคสารสนเทศ เป็นระบบที่รวมข้อมูลของบุคลากรไว้ด้วยกัน พัฒนาโดยใช้วงจรการพัฒนาระบบ (System Development Life Cycle: SDLC) โดยให้ความสำคัญกับการวางแผน การวิเคราะห์ การออกแบบ การประยุกต์ใช้ และการบำรุงรักษา โดยเน้นที่การรวบรวม การเก็บรักษา และการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร มีการใช้กระบวนการพัฒนาระบบที่มีขั้นตอนชัดเจน ตั้งแต่การวางแผนไปจนถึงการประยุกต์ใช้ และการบำรุงรักษา เพื่อให้ระบบสามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ควรครอบคลุมถึงการวางแผนธุรกิจ การเปลี่ยนแปลงวิธีการ

<sup>24</sup> Michael J. Kavanagh, Mohan Thite and Richard D. Johnson, **Human resource information systems : basics, applications, and future directions** 3rd ed. (Los Angeles: SAGE, 2015), 22-23.

<sup>25</sup> Gary Dessler, **Human resource management** 15th ed. (Harlow: Pearson Education, 2017), 12-26.

<sup>26</sup> Kenneth C. Laudon and Jane P. Laudon, **Management information systems : Kenneth C. Laudon, Jane P. Laudon** 14th ed. (Boston: Pearson, 2015), 571-573.

ให้บริการงานทรัพยากรมนุษย์ และการประเมินผลกระทบของการนำระบบใหม่ไปใช้ในองค์กร<sup>27</sup> 9) แวร์นิช (Wärnich) กล่าวว่า การใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์มีสิ่งที่จะต้องพิจารณาในหลายด้าน ตั้งแต่การเลือกระบบ การวิเคราะห์ความต้องการ กระบวนการออกแบบและพัฒนาระบบ การคำนวณต้นทุนและค่าใช้จ่ายของการใช้งานระบบ ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ถูกนำไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านที่มีความซับซ้อน เช่น การจัดการความสามารถบุคลากร กระบวนการสรรหาและคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การบริหารผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการและการจ่ายเงินเดือน รวมไปถึงการประยุกต์ใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศ การใช้ระบบตัวชี้วัดทรัพยากรบุคคล การวิเคราะห์กำลังคน รวมทั้งความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยของข้อมูลบุคลากร<sup>28</sup> 10) วาลซิก, ซาบาร์วาล และ เบนาวีเดส (Valcik, Sabharwal and Benavides) กล่าวว่า ทุกระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ จะมีความสามารถที่แตกต่างกัน การเลือกระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์มาใช้ ถือว่าเป็นงานใหญ่สำหรับองค์กร การเลือกตัวเลือกที่ดีที่สุดสำหรับความต้องการขององค์กรเป็นเรื่องที่ทำหาย เนื่องจากมีตัวเลือกมากมาย ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบจะสามารถเติบโตไปพร้อมกับองค์กร การฝึกอบรมการใช้งานและการดูแลระบบเป็นสิ่งที่จำเป็นในการทำให้ระบบทำงานได้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ระบบจำเป็นต้องมีข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ได้แก่ ชื่อ ตำแหน่ง ที่อยู่ เงินเดือน ประวัติการทำงาน โครงสร้างการรายงาน ประวัติการประเมินผลงาน และข้อมูลพนักงานที่สำคัญอื่น ๆ องค์กรประกอบหลักที่ต้องรวมเข้าไปในระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การให้สวัสดิการ ระบบเงินเดือน ระบบติดตามผู้สมัคร แผนการพัฒนาการปฏิบัติงาน มาตรการทางวินัย<sup>29</sup> 11) ประเวศ มหารัตน์สกุล กล่าวว่า ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นระบบที่ใหญ่พอสมควร การประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ควรมีลักษณะของระบบที่มีความฉลาดมากพอที่จะสามารถทำงานได้อย่างอิสระในแต่ละระบบย่อย ตามความจำเป็นในการใช้

<sup>27</sup> Mohan Thite, **e-HRM : digital approaches, directions & applications** (London; New York: Routledge, 2019), 7-8.

<sup>28</sup> Surette Wärnich, **Human Resource Information System and Technology** (Pretoria: University of South Africa Muckleneuk, 2021), 205.

<sup>29</sup> Nicolas A. Valcik, Meghna Sabharwal Teodoro J. Benavides, **Human Resources Information Systems : A Guide for Public Administrators** 2nd ed. (Cham: Springer International 2023), 4-5.

งานในแต่ละองค์กร โดยไม่จำเป็นต้องซื้อระบบใหญ่ทีเดียว ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ควรนำมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์มี 10 ระบบคือ 1) ระบบการรับสมัครงาน 2) ระบบฐานข้อมูลพนักงาน 3) ระบบการจ่ายเงินเดือน 4) ระบบการจัดการสวัสดิการ 5) ระบบการพัฒนาพนักงาน 6) ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน 7) ระบบการจัดสรรงบประมาณเพื่อปรับเงินเดือนประจำปี 8) ระบบการบริหารค่าจ้างค่าตอบแทน 9) ระบบการวางแผนกำลังคน และ 10) ระบบสนับสนุนงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้กับงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ดีเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับผู้เขียนโปรแกรม ผู้วิเคราะห์ระบบ และผู้ใช้เข้าใจการทำงานของระบบงานที่เขียนขึ้น รวมทั้งต้องมีความรู้ความสามารถทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างแท้จริง<sup>30</sup> 12) สุภาพร พิศาลบุตร และ นารีรัตน์ หวังสุนทรภาพร กล่าวว่า ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์มี 3 ระดับได้แก่ (1) ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ระดับกลยุทธ์ (2) ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ระดับกลวิธี (3) ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ระดับปฏิบัติการ ซึ่งระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์แต่ละระดับจะประกอบด้วยระบบสารสนเทศสำหรับระบบงานย่อยตามหน้าที่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสารสนเทศแต่ละระบบงานย่อยช่วยให้ผู้บริหารงานในแต่ละระดับและผู้บริหารฝ่ายงานทรัพยากรมนุษย์ สามารถปฏิบัติตามหน้าที่งานบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้<sup>31</sup> 13) จตุรงค์ ศรีวงษ์วรรณะ กล่าวว่า ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์จะเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรในการเข้าถึงฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างรวดเร็ว แม่นยำ และไม่ผิดพลาด ความสามารถพื้นฐานด้านคอมพิวเตอร์เป็นความสามารถที่มีความจำเป็นต่อผู้ดูแลระบบงานทางด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้องเช่น ระบบเครือข่าย (Network) เครื่องคอมพิวเตอร์ (Personal Computer) ระบบโทรศัพท์อัตโนมัติ (Automated telephone systems)<sup>32</sup> 14) นิภาภรณ์ คำเจริญ กล่าวว่า ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์เป็นระบบที่ใช้บริหารงานเกี่ยวกับบุคลากรในองค์กร มีหน้าที่ในการวางแผน ทำกิจกรรมต่าง ๆ การฝึกอบรม การทำแฟ้มประวัติพนักงาน กฎระเบียบของพนักงาน ข้อมูลตำแหน่งและเงินเดือน ซึ่ง

<sup>30</sup> ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ** (กรุงเทพฯ: บริษัท พิมพ์ดี จำกัด, 2544), 111.

<sup>31</sup> สุภาพร พิศาลบุตร และนารีรัตน์ หวังสุนทรภาพร, **ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์** (กรุงเทพฯ: ปีเคการพิมพ์, 2549), 30-31.

<sup>32</sup> จตุรงค์ ศรีวงษ์วรรณะ, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์** (กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์, 2558), 49-50.

ช่วยให้การบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีปัจจัยในการพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ 5 ประการคือ ความสามารถ (Capability) การควบคุม (Control) ต้นทุน (Cost) การติดต่อสื่อสาร (Communication) และความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage)<sup>33</sup> 15) ยุวดี ศิริยทรัพย์ กล่าวว่า ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์เป็นระบบที่ช่วยจัดการกับทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ซึ่งข้อมูลในแต่ละระบบมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน โดยสามารถจัดแบ่งตามการสนับสนุนงานด้านต่าง ๆ ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้ 1) ระบบสารสนเทศการพนักงาน 2) ระบบสารสนเทศการควบคุมตำแหน่งงาน 3) ระบบสารสนเทศการสรรหาคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้ง 4) ระบบสารสนเทศออกแบบและวิเคราะห์งาน 5) ระบบสารสนเทศการพัฒนาและฝึกอบรม 6) ระบบสารสนเทศการประเมินผลการปฏิบัติงาน 7) ระบบสารสนเทศการจ่ายเงินเดือน 8) ระบบสารสนเทศการบันทึกเวลาทำงาน 9) ระบบสารสนเทศการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์นั้นช่วยสนับสนุนการทำงานตลอดทั้งกระบวนการ ทั้งการวางแผน การลงมือปฏิบัติ การควบคุมติดตาม และการประเมินผลงาน<sup>34</sup> 16) รุจีจันทร์ วิชวานิเวศน์ กล่าวว่า ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ถูกใช้เพื่อสนับสนุนกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยจำแนกสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) สารสนเทศเชิงปฏิบัติการ 2) สารสนเทศเชิงกลยุทธ์ และ 3) สารสนเทศเชิงกลยุทธ์ และกระบวนการทางธุรกิจของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์จะประกอบด้วย 8 ระบบคือ 1) ระบบวางแผนอัตราากำลังคน 2) ระบบวิเคราะห์งาน 3) ระบบสรรหาและคัดเลือก 4) ระบบบุคลากร 5) ระบบจ่ายค่าจ้างและเงินเดือน 6) ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน 7) ระบบพัฒนาและฝึกอบรม 8) ระบบสวัสดิการและผลประโยชน์ โดยมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ร่วมกับกระบวนการดังกล่าวคือ โปรแกรมสำเร็จรูปด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การใช้ อินเทอร์เน็ต รวมทั้งการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทางอิเล็กทรอนิกส์<sup>35</sup> 17) ประสงค์ อุทัย กล่าวว่า ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ได้เข้ามาช่วยระบบงานด้านฐานข้อมูล และการประมวลผลที่รวดเร็ว ระบบงานย่อยที่ระบบควรมีได้แก่ 1) ระบบทะเบียนประวัติพื้นฐานของพนักงาน 2) ระบบบันทึกเวลา

<sup>33</sup> นิภาภรณ์ คำเจริญ, ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ Management information systems (กรุงเทพฯ: เอส.พี.ซี. บุ๊คส์, 2559), 117.

<sup>34</sup> ยุวดี ศิริยทรัพย์, การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2560), 144.

<sup>35</sup> รุจีจันทร์ วิชวานิเวศน์, สารสนเทศทางธุรกิจ (กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น, 2560), 40-45.

เข้าออกของพนักงาน 3) ระบบการจ่ายค่าจ้างและเงินเดือน 4) ระบบการประเมินผลงานและการเลื่อนขั้นตำแหน่ง 5) ระบบการพัฒนาและฝึกอบรม 6) ระบบการจัดสวัสดิการพนักงาน 7) ระบบการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน 8) ระบบทะเบียนประวัติพื้นฐานของพนักงาน โดยที่ความสามารถของระบบที่ควรจะมีประกอบไปด้วย 1) สามารถสร้างเงื่อนไขในการพิมพ์รายงานได้ไม่จำกัดและสามารถเก็บบันทึกเงื่อนไขที่ใช้เป็นประจำในแต่ละรายงานได้ 2) ข้อมูลประวัติของพนักงานควรจะต้องครบถ้วนสมบูรณ์แบบ มีประสิทธิภาพและมีความทันสมัยตลอดเวลา 3) มีระบบการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล สามารถกำหนดสิทธิ์ในการใช้งานโปรแกรม หรือการเรียกใช้ข้อมูลสำหรับผู้ใช้งานแต่ละคนได้ 4) สามารถพิมพ์รายงานได้ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษขึ้นอยู่กับความต้องการนำไปใช้ขององค์กร 5) สามารถกำหนดเงื่อนไขในการค้นหาข้อมูลได้หลายรูปแบบ เพื่อความรวดเร็วในการทำงาน 6) ระบบการติดต่อกับผู้ใช้ (User Interface) ควรจะเข้าใจง่ายแม้มีพื้นฐานความรู้ของผู้ใช้แตกต่างกันก็ตาม 7) ควรมีความสามารถในด้านเครือข่ายเพื่อตอบสนองการทำงานร่วมกันของหน่วยงานในองค์กร ซึ่งอาจจะแบ่งแยกเป็นหลายสาขา และ 8) ต้องมีระบบการสำรองข้อมูลเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในกรณีฉุกเฉิน ฯลฯ<sup>36</sup> 18) ภาวิน ชินะโชติ และคณะ กล่าวว่า รูปแบบขององค์กรที่มีระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นศูนย์กลางมีดังนี้ 1) สภาพแวดล้อมขององค์กร หรือ สภาพแวดล้อมภายในประเทศ (National culture environment) องค์กรจะต้องพิจารณาถึงโอกาส และข้อจำกัดที่มาจากสภาพแวดล้อมภายนอก 2) ระบบการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management System) เป็นวิธีการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ระยะยาวขององค์กร จะทำให้องค์กรสามารถกำหนดแผนทางธุรกิจ และเป้าหมายทางธุรกิจที่เหมาะสมได้ การกำหนดกลยุทธ์ทางธุรกิจนั้น จะเริ่มจากกลยุทธ์ระดับองค์กร (Cooperate level strategy) เป็นกระบวนการกำหนดลักษณะทั้งหมดและจุดมุ่งหมายขององค์กร 3) การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resources Management) ฝ่ายการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะต้องกำหนดเป้าหมายด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HR Goals) ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร 4) กิจกรรมด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HR Programs) จะมีกิจกรรมหลักในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ 5) สารสนเทศในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Information System) จะช่วยในการดำเนินกิจกรรมในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นไปด้วยความคล่องตัว ส่งผลให้ผลการดำเนินกิจกรรม

<sup>36</sup> ประสงค์ อุทัย, การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบริหารธุรกิจ (กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พริ้นติ้งเฮ้าส์, 2561), 109-110.



ต่าง ๆ เป็นไปอย่างราบรื่น 6) การประเมินผลกิจกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human resource program evaluation) เป็นการวัดผลการดำเนินกิจกรรมทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงเป้าหมายขององค์กรด้วย<sup>37</sup> 19) ภัททิรา แก้วเกิด และ ปราโมช ธรรมกรณ์ ได้แบ่งประเภทของการจัดระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ไว้ดังนี้ 1) ระบบโครงสร้างองค์กร (Organization Charts) 2) ระบบการวางแผนอัตรากำลัง (Human Resource Planning System) 3) ระบบการสรรหาและคัดเลือก (Recruitment and Selection System) 4) ระบบประวัติพนักงาน (Personal System) 5) ระบบการจ่ายเงินเดือน (Payroll System) 6) ระบบการบันทึกเวลาทำงาน (Time Attendance System) 7) ระบบการประเมินผล (Appraisal System) 8) ระบบการพัฒนาและฝึกอบรม (Development and Training System) 9) ระบบสวัสดิการ (Welfare System) 10) ระบบบริการข้อมูลตนเอง (Employee Self-service System)<sup>38</sup>

**2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง** เป็นงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศที่ศึกษาและให้ความสำคัญกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ เช่น

1) นาเกนดรา และ เดชปันเต (Nagendra and Deshpande) ศึกษาถึงระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ในการวางแผนทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาในองค์กรขนาดกลางถึงขนาดใหญ่<sup>39</sup> 2) ชู (Chugh) ศึกษาถึงบทบาทของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรด้านการศึกษา<sup>40</sup> 3) ฟิลโลรา (Phillora) ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ใน

<sup>37</sup> ภาวีน ชินะโชติ และคณะ, “ระบบสารสนเทศในงานด้านทรัพยากรมนุษย์,” **วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร** 10, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2562): 182-183.

<sup>38</sup> ภัททิรา แก้วเกิด และปราโมช ธรรมกรณ์, “ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคล,” **วารสารพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม** 2, 1 (มกราคม-เมษายน 2565): 116.

<sup>39</sup> Asha Nagendra and Mohit Deshpande, “Human Resource Information Systems (HRIS) in HR planning and development in mid to large sized organizations,” **Procedia - Social and Behavioral Sciences** 133 (May 2014): 61.

<sup>40</sup> Ritesh Chugh, “Role of Human Resource Information Systems in an Educational Organization,” **Journal of Advanced Management Science** 2, 2 (June 2014): 149-153.

ภาคการศึกษาและภาคอุตสาหกรรม<sup>41</sup> 4) कुमार (Kumar) ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรมนุษย์<sup>42</sup> 5) มามุน และ อิสลาม (Mamun and Islam) ศึกษาถึงการรับรู้ของผู้จัดการต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์<sup>43</sup> 6) ดิลู, เกเบรสลาสซี และ เคเบเด (Dilu, Gebreslassie and Kebede) ศึกษาถึงความพร้อมในการนำระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์มาใช้ในภาคส่วนสุขภาพของประเทศเอธิโอเปียด้วยวิธีการศึกษาแบบตัดขวาง (a cross-sectional study)<sup>44</sup> 7) ไควซาร์, ซาห์ซาด และ อาร์ฟ (Qaisar, Shahzad and Arif) ศึกษาถึงขอบเขตการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์และผลกระทบต่อผลการดำเนินงานขององค์กรในด้านประสิทธิภาพของความเชี่ยวชาญของเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์<sup>45</sup> 8) ปุสปิตารินี และคณะ (Puspitarini et al.) ศึกษาถึงปัจจัยความสำเร็จของการนำระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์มาใช้กรณีศึกษากระทรวงรัฐวิสาหกิจประเทศอินโดนีเซีย<sup>46</sup> 9) ซาเรกี (Shahreki) ศึกษาการใช้งานและผลกระทบของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ต่อประสิทธิผลของฝ่ายจัดการทรัพยากรมนุษย์ใน

---

<sup>41</sup> Amit Phillora, “Human Resource Information System,” **Journal of Indian Management Research and Practices** (December 10, 2015): 356-362.

<sup>42</sup> Smita S Kumar, “Development of Human Resource Information System (HRIS),” **KHOJ: Journal of Indian Management Research and Practices**, Special Issue (December 19, 2015): 356-362.

<sup>43</sup> Md. Abdullah Al Mamun and Md. Shamimul Islam, “Perception of Management on Outcomes of Human Resource Information System (HRIS),” **International Journal of Business and Social Research** 6, 2 (March 2016): 29-37.

<sup>44</sup> Eyilachew Dilu, Measho Gebreslassie and Mihiretu Kebede, “Human Resource Information System implementation readiness in the Ethiopian health sector: a cross-sectional study,” **Human resources for health** 15, 85 (December 20, 2017): 1-10.

<sup>45</sup> Nasim Qaisar, Khurram Shahzad and Muhammad Arif, “Extent of hr is adoption and its impact on organization’s performance: Moderating role of hr staff expertise,” **Abasyn University Journal of Social Sciences** 11, special issue (July 2018): 1-11.

<sup>46</sup> Wita Puspitarini et al., “Success Factors of Human Resource Information System Implementation: A Case of Ministry of State-owned Enterprise” (Proceeding of EECSI 2018 Malang - Indonesia, 16-18 October 2018).

องค์การ<sup>47</sup> 10) จักระบอร์ตี และ ข่าน (Chakraborty and Khan) ศึกษาถึงความสำคัญของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ในภาคส่วนสุขภาพของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศอินเดีย<sup>48</sup> 11) อบูฮันทัช (Abuhantash) ศึกษาผลกระทบของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ต่อระบบการปฏิบัติงานขององค์กรด้วยวิธีการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ<sup>49</sup> 12) นพดล ศิริทรัพย์ และ วรกาญจน์ สุขสดเขียว ศึกษาถึงระบบสารสนเทศกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร<sup>50</sup> 13) กนกรัตน์ จิรส์จจานุกูล และ สุจิตรา ถึงโภาค ศึกษาการพัฒนาระบบสารสนเทศบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี<sup>51</sup> 14) กฤษณาภรณ์ จันทร์ศรี และภรณ์ ศิริโชติ ศึกษาการพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด<sup>52</sup> 15) อารียา ทวีศรี, ญัฐกานต์ ภาคพรต และ วีระชัย คอนจจอหอ ศึกษาถึงต้นแบบระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์สังกัด

---

<sup>47</sup> Javad Shahreki, “The Use and Effect of Human Resource Information Systems on Human Resource Management Productivity,” **Journal of Soft Computing and Decision Support Systems** 6, 5 (October 2019): 1-8.

<sup>48</sup> Manishankar Chakraborty and Khwaja Mansoor Ali Khan, “A case study on the importance of Human Resource Information System in the Healthcare sector of a corporate Hospital in India” ( International Conference on Digitization Sharjah, United Arab Emirates, November 2019).

<sup>49</sup> Amer Abuhantash, “The Impact of Human Resource Information Systems on Organizational Performance: A Systematic Literature Review,” **European Journal of Business Management and Research** 8, 3 (June 2023): 239-245.

<sup>50</sup> นพดล ศิริทรัพย์, “ระบบสารสนเทศกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร,” **วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร** 4, 2 (มกราคม-มิถุนายน 2557): 95-102.

<sup>51</sup> กนกรัตน์ จิรส์จจานุกูล และสุจิตรา ถึงโภาค, “การพัฒนาระบบสารสนเทศบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี” (การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติราชภัฏเพชรบุรีวิจัยเพื่อแผ่นดินไทยที่ยั่งยืน ครั้งที่ 5 มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, วันที่ 4 กรกฎาคม 2558).

<sup>52</sup> กฤษณาภรณ์ จันทร์ศรี และภรณ์ ศิริโชติ, “การพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด,” **วารสารสารสนเทศศาสตร์** 35, 4 (ตุลาคม-ธันวาคม 2560): 55-73.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10<sup>53</sup> 16) ภคมน อุษุยะและอรรถพล สมุทคุปต์ ศึกษา การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับโรงงานผลิตเครื่องประดับ<sup>54</sup> 17) ทศนีย์ เกริกกุลธรและคณะ ศึกษาการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี<sup>55</sup> 18) ญาพัฒนา สิริเบญจศักดิ์ และ สจวีวรรณ ทรรพวสุ ศึกษาการจัดการระบบสารสนเทศในการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพเหนือ<sup>56</sup> 19) นุชนาถ ขวัญแข่ง และ นางลักษณ ไชยศรี ศึกษาการพัฒนาระบบสารสนเทศบุคลากร วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่<sup>57</sup> 20) ชิตชนก ทิพย์โสตา และ ฐาปนี สีฉะลิว ศึกษาการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสาย วิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม<sup>58</sup> 21) ยลดา สี่อวงค์สุวรรณ, อุทัย อร่ามเรือง และ ภาวิณี อร่ามเรือง ศึกษาถึงระบบข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์และความพึง

<sup>53</sup> อาริยา ทวีศรี และคณะ, “ต้นแบบระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10,” **วารสารวิชาการ การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม** 4, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2560): 144-150.

<sup>54</sup> ภคมน อุษุยะ และอรรถพล สมุทคุปต์, “การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์สำหรับโรงงานผลิตเครื่องประดับ” (งานสัมมนาทางวิชาการวิศวกรรมอุตสาหการ และการจัดการอุตสาหกรรม ครั้งที่ 12 คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2560).

<sup>55</sup> ทศนีย์ เกริกกุลธร และคณะ, “การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี,” **วารสารวิจัย สมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทยฯ** 11, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2561): 61-77.

<sup>56</sup> ญาพัฒนา สิริเบญจศักดิ์ และสจวีวรรณ ทรรพวสุ, “การจัดการระบบสารสนเทศในการ บริหารงานบุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพเหนือ,” **วารสารวิจัย และพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา** 7, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2562): 136-146.

<sup>57</sup> นุชนาถ ขวัญแข่ง และนางลักษณ ไชยศรี, “การพัฒนาระบบสารสนเทศบุคลากร วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่,” **วารสารวิชาการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้** 5, 2 (กรกฎาคม- ธันวาคม 2563): 103.

<sup>58</sup> ชิตชนก ทิพย์โสตา และฐาปนี สีฉะลิว, “การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาสารคาม,” **วารสารเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา** 4, 11 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2564): 207-208.

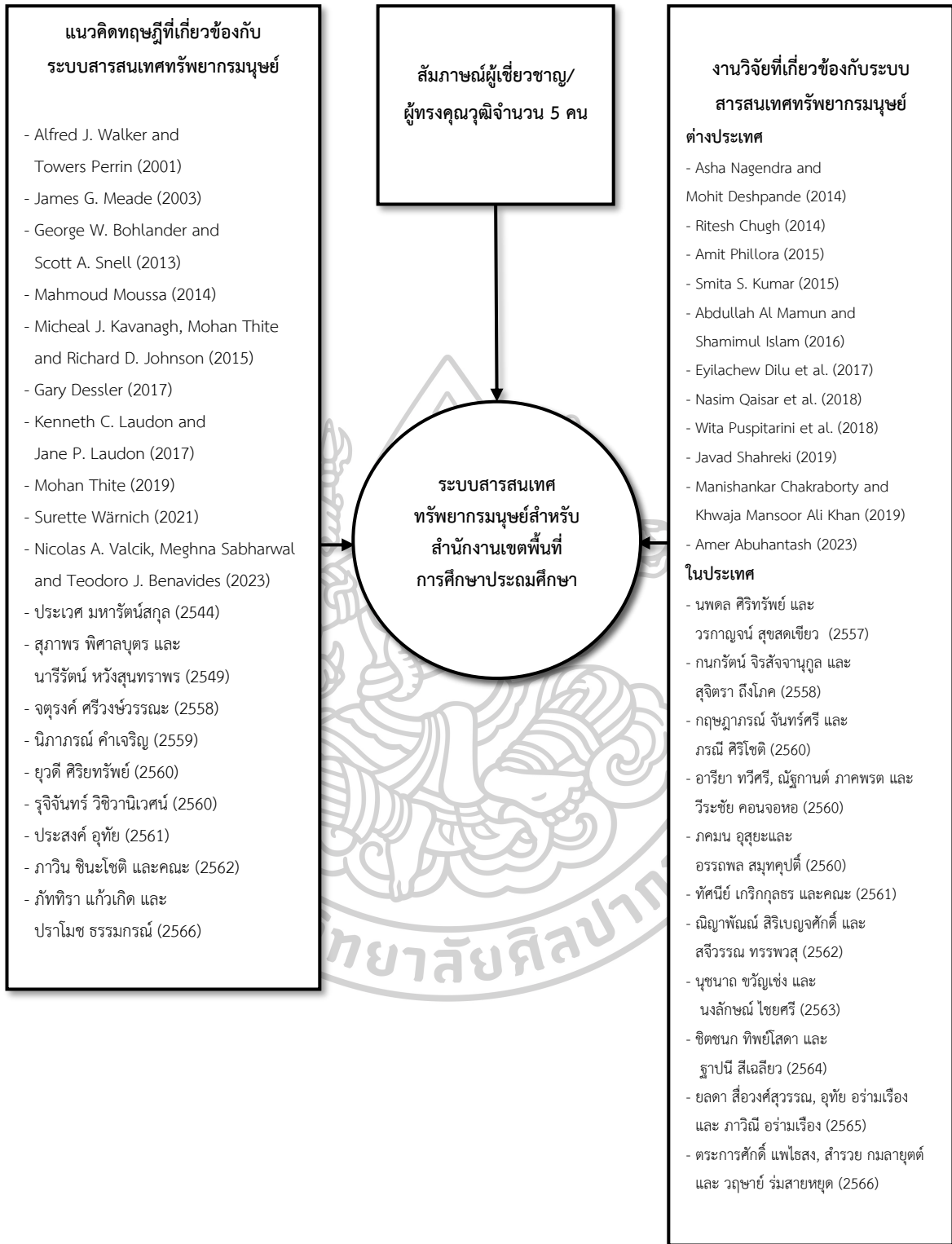
พอใจของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น<sup>59</sup> 22) ตระการศักดิ์ แพ้โธสง, สำรวัย กมลายุตต์ และ วุฒิชัย รมสายหยุด ศึกษาการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการบุคลากร กรณีศึกษา ศูนย์วิจัยและพัฒนาการสัตวแพทย์ภาคตะวันตก<sup>60</sup>

นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้ใช้แนวคิดจากผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งเป็นผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือผู้บริหารหน่วยงานด้านการศึกษาอื่นที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก หรือ เป็นนักวิชาการ/ อาจารย์ ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไปในสาขาบริหารการศึกษาหรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ มาศึกษาวิจัยครั้งนี้ด้วย และจากแนวคิดทฤษฎี เอกสาร งานวิจัย ระเบียบ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิที่กล่าวมาข้างต้นนั้น สามารถนำมาบูรณาการเป็นกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยใช้เป็นแนวทางในการศึกษาเพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยครั้งนี้ ดังแสดงในแผนภูมิที่ 1



<sup>59</sup> ยลดา สี่วงศ์สุวรรณ, อุทัย อร่ามเรือง และภาวิณี อร่ามเรือง, “ระบบข้อมูลสารสนเทศ ทรัพยากรมนุษย์และความพึงพอใจของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น,” **วารสาร มจร อุบล** **ปริทรรศน์** 7, 3 (กันยายน-ธันวาคม 2565): 547.

<sup>60</sup> ตระการศักดิ์ แพ้โธสง, สำรวัย กมลายุตต์ และวุฒิชัย รมสายหยุด, “การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการบุคลากร:กรณีศึกษาศูนย์วิจัยและพัฒนาการสัตวแพทย์ภาคตะวันตก,” **วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี** 10, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2566): 238-239.



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

- ทีมา : Alfred J. Walker and Towers Perrin, **Web-based human resources : the technologies and trends that are transforming HR** (New York: McGraw-Hill, 2001), 8-9.
- : James G. Meade, **Human resources software handbook : evaluating technology solutions for your organization** (San Francisco: Pfeiffer, 2003), 209-215.
- : George W. Bohlander and Scott Snell, **Principles of human resource management** 16th ed. (Mason: Thomson South-Western, 2013), 13-15.
- : Mahmoud Moussa, "A Review of Human Resource Information Systems (HRISs) in Organizations," **SIU Journal of Management** 4, 1 (June 2014): 151-174.
- : Michael J. Kavanagh, Mohan Thite and Richard D. Johnson, **Human resource information systems : basics, applications, and future directions** 3rd ed. (Los Angeles: SAGE, 2015), 22-23.
- : Gary Dessler, **Human resource management** 15th ed. (Harlow: Pearson Education, 2017), 12-26.
- : Kenneth C. Laudon and Jane P. Laudon, **Management information systems : Kenneth C. Laudon, Jane P. Laudon** 14th ed. (Boston: Pearson, 2015), 571-573.
- : Mohan Thite, **e-HRM : digital approaches, directions & applications** (London ; New York: Routledge, 2019), 7-8.
- : Surette Wärmich, **Human Resource Information System and Technology** (Pretoria: University of South Africa Muckleneuk, 2021), 205.
- : Nicolas A. Valcik, Meghna Sabharwal Teodoro J. Benavides, **Human Resources Information Systems : A Guide for Public Administrators** 2nd ed. (Cham: Springer International 2023), 4-5.
- : ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ** (กรุงเทพฯ: บริษัท พิมพ์ดี จำกัด, 2544), 111.
- : สุภาพร พิศาลบุตร และนารีรัตน์ หวังสุนทรภาพร, **ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์** (กรุงเทพฯ: ปีเคการพิมพ์, 2549), 30-31.
- : จตุรงค์ ศรีวงษ์วรรณะ, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์** (กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์, 2558), 49-50.
- : นิภาภรณ์ คำเจริญ, **ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ Management information systems** (กรุงเทพฯ: เอส.พี.ซี. บุ๊คส์, 2559), 117.

: ยูวดี ศิริยทรัพย์, การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2560), 144.

: รุจิจันทร์ วิชวานิเวศน์, สารสนเทศทางธุรกิจ (กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น, 2560), 40-45.

: ประสงค์ อุทัย, การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบริหารธุรกิจ (กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พริ้นติ้งเฮ้าส์, 2561), 109-110.

: ภาวีน ชินะโชติ และคณะ, “ระบบสารสนเทศในงานด้านทรัพยากรมนุษย์,” **วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร** 10, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2562): 182-183.

: ภัททิรา แก้วเกิด และปราโมช ธรรมภรณ์, “ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคล,” **วารสารพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม** 2, 1 (มกราคม-เมษายน 2565): 116.

: Asha Nagendra and Mohit Deshpande, “Human Resource Information Systems (HRIS) in HR planning and development in mid to large sized organizations,” **Procedia - Social and Behavioral Sciences** 133 (May 2014): 61.

: Ritesh Chugh, “Role of Human Resource Information Systems in an Educational Organization,” **Journal of Advanced Management Science** 2, 2 (June 2014): 149-153.

: Amit Phillora, “Human Resource Information System,” **Journal of Indian Management Research and Practices** (December 10, 2015): 356-362.

: Smita S Kumar, “Development of Human Resource Information System (HRIS),” **KHOJ: Journal of Indian Management Research and Practices**, Special Issue (December 19, 2015): 356-362.

: Md. Abdullah Al Mamun and Md. Shamimul Islam, “Perception of Management on Outcomes of Human Resource Information System (HRIS),” **International Journal of Business and Social Research** 6, 2 (March 2016): 29-37.

: Eyilachew Dilu et al., “Human Resource Information System implementation readiness in the Ethiopian health sector: a cross-sectional study,” **Human resources for health** 15, 85 (December 20, 2017): 1-10.

: Nasim Qaisar, Khurram Shahzad and Muhammad Arif, “Extent of hr is adoption and its impact on organization’s performance: Moderating role of hr staff expertise,” **Abasyn University Journal of Social Sciences** 11, special issue (July 2018): 1-11.



: Wita Puspitarini et al., “Success Factors of Human Resource Information System Implementation: A Case of Ministry of State-owned Enterprise” (Proceeding of EECIS 2018 Malang - Indonesia, 16-18 October 2018).

: Javad Shahreki, “The Use and Effect of Human Resource Information Systems on Human Resource Management Productivity,” **Journal of Soft Computing and Decision Support Systems** 6, 5 (October 2019): 1-8.

: Manishankar Chakraborty and Khwaja Mansoor Ali Khan, “A case study on the importance of Human Resource Information System in the Healthcare sector of a corporate Hospital in India” ( International Conference on Digitization Sharjah, United Arab Emirates, November 2019).

: Amer Abuhantash, “The Impact of Human Resource Information Systems on Organizational Performance: A Systematic Literature Review,” **European Journal of Business Management and Research** 8, 3 (June 2023): 239-245.

: นพดล ศิริทรัพย์, “ระบบสารสนเทศกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร,” **วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร** 4, 2 (มกราคม-มิถุนายน 2557): 95-102.

: กนกรัตน์ จิรสังจานุกูล และสุจิตรา ถึงโภาค, “การพัฒนาระบบสารสนเทศบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี” (การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติราชภัฏเพชรบุรีวิจัยเพื่อแผ่นดินไทยที่ยั่งยืน ครั้งที่ 5 มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, วันที่ 4 กรกฎาคม 2558).

: ฤชฎาภรณ์ จันทร์ศรี และภรณ์ ศิริโชติ, “การพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด,” **วารสารสารสนเทศศาสตร์** 35, 4 (ตุลาคม-ธันวาคม 2560): 55-73.

: อาริยา ทวีศรี และคณะ, “ต้นแบบระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10,” **วารสารวิชาการการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม** 4, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2560): 144-150.

: ภคมน อุสุยะ และอรรถพล สมุทคุปดี, “การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับโรงงานผลิตเครื่องประดับ” (งานสัมมนาทางวิชาการวิศวกรรมอุตสาหกรรมและการจัดการอุตสาหกรรม ครั้งที่ 12 คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2560).

: ทศนี้อย์ เกริกกุลธร และคณะ, “การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี,” **วารสารวิจัย สมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทยฯ** 11, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2561): 61-77.

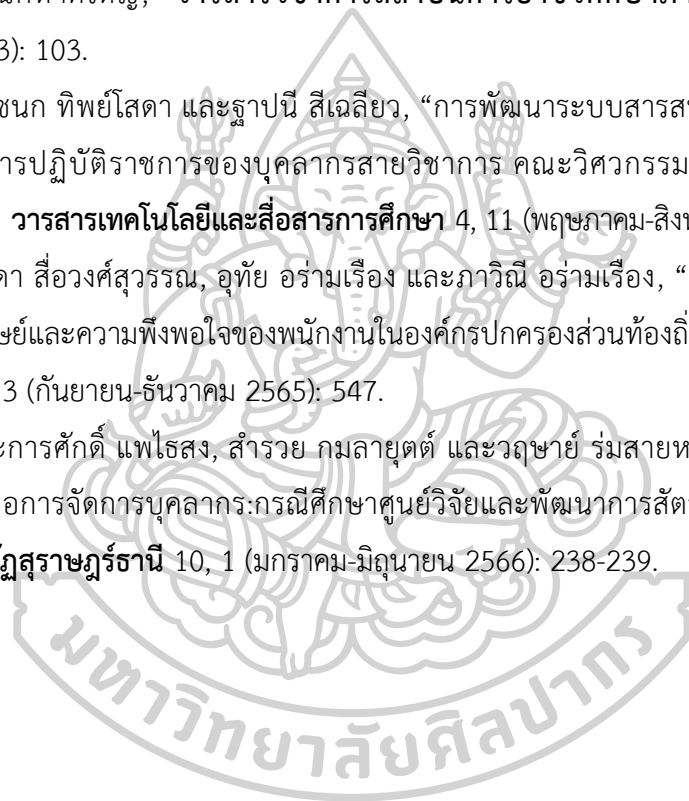
: ธิญาพัฒน์ สิริเบญจศักดิ์ และสจิวรรณ ทรรพวสุ, “การจัดการระบบสารสนเทศในการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพเหนือ,” **วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา** 7, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2562): 136-146.

: นุชนาถ ขวัญเซ่ง และนางลักษณ์ ไชยศรี, “การพัฒนาระบบสารสนเทศบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่,” **วารสารวิชาการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้** 5, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2563): 103.

: ชิตชนก ทิพย์โสภา และธัญปวี สี่เฉลียว, “การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,” **วารสารเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา** 4, 11 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2564): 207-208.

: ยลดา สี่วงศ์สุวรรณ, อุทัย อร่ามเรือง และภาวิณี อร่ามเรือง, “ระบบข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์และความพึงพอใจของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น,” **วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์** 7, 3 (กันยายน-ธันวาคม 2565): 547.

: ตระการศักดิ์ แพ้ไธสง, สำรวัย กมลาบุตรดี และวณิชยา ร่มสายหยุด, “การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการบุคลากร:กรณีศึกษาศูนย์วิจัยและพัฒนาการสัตวแพทย์ภาคตะวันตก,” **วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี** 10, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2566): 238-239.



## นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะต่าง ๆ ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจความหมายตรงกัน ดังต่อไปนี้

**ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์** หมายถึง ระบบการทำงานร่วมกันของคอมพิวเตอร์หรือเทคโนโลยีที่ประกอบด้วย ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ บุคลากร ระเบียบปฏิบัติ ข้อมูล และการเชื่อมต่อ ที่มาช่วยดำเนินการนำเข้าข้อมูล จัดเก็บข้อมูล ประมวลผลข้อมูล และแสดงผลข้อมูล ที่เกี่ยวกับบุคลากรทั้งหมดภายในองค์กร เพื่อใช้ในการจัดการและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

**ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา** หมายถึง ระบบการทำงานร่วมกันของคอมพิวเตอร์หรือเทคโนโลยีที่ประกอบด้วย ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ บุคลากร ระเบียบปฏิบัติ ข้อมูล และการเชื่อมต่อ มีการนำเข้าข้อมูล จัดเก็บข้อมูล ประมวลผลข้อมูล และแสดงผลข้อมูล ที่เกี่ยวกับบุคลากรทั้งหมดภายใต้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อนำข้อมูลเหล่านั้นมาประมวลผล เช่น จัดเก็บเป็นหมวดหมู่ ปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน กระจายข้อมูลไปยังฝ่ายงานต่าง ๆ และแสดงรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อใช้ในการวางแผน การกำหนดกลยุทธ์ วิเคราะห์แนวโน้ม วิเคราะห์วางแผนอัตรากำลัง และช่วยสนับสนุนการทำงานด้านอื่น ๆ ของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อสนับสนุนกระบวนการทำงานของฝ่ายบุคคล เพิ่มความสะดวก รวดเร็ว มีความถูกต้อง มีระบบฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ที่หลากหลาย เช่น ข้อมูลส่วนบุคคล ความสามารถ ประวัติการทำงาน การฝึกอบรม ข้อมูลเงินเดือน เป็นต้น และเป็นเครื่องมือในการดำเนินกิจกรรมด้านทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตั้งแต่ การสรรหาและคัดเลือก การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการ รวมไปถึงการช่วยส่งเสริมการวางแผนและการตัดสินใจในการกำหนดนโยบายหรือกลยุทธ์ในด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

**สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา** หมายถึง หน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ทำหน้าที่กำกับ สนับสนุน ส่งเสริม และประสานการจัดการศึกษาของสถานศึกษา หน่วยงาน องค์กร และบุคคลต่าง ๆ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย “ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา” ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับ แนวคิดระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศโดยมีรายละเอียด ดังนี้

#### ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ปัจจุบันได้ก้าวสู่ยุคการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทำให้สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคม ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การดำเนินการใด ๆ ขององค์การ จะต้องมีการวิเคราะห์และประเมิน สถานการณ์ต่าง ๆ ก่อนตัดสินใจเพื่อให้องค์การสามารถปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น ซึ่งทำให้ผู้บริหารได้ตระหนักและให้ความสำคัญต่อการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ ในงานบริหารมากขึ้น การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงาน ซึ่งเป็นนโยบายของรัฐบาล และของ แต่ละหน่วยงาน เพื่อให้มีการจัดเอกสาร หรือการดำเนินงานให้มีความคล่องตัว และสะดวกต่อ ผู้ใช้บริการและผู้รับบริการ โดยมีการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในงานด้านการตลาด การบัญชี และ ทางทรัพยากรมนุษย์และด้านอื่น ๆ เป็นต้น ซึ่งเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสามารถช่วยในการตัดสินใจ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์การ ระบบสารสนเทศทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็น ข้อมูลที่ได้จากการประมวลผลจากข้อมูลในงานทรัพยากรมนุษย์ ช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหาร เกี่ยวกับงานด้านทรัพยากรมนุษย์และสามารถแปลผลสิ่งที่ต้องการรู้ออกมาได้ ซึ่งระบบสารสนเทศ การจัดการทรัพยากรมนุษย์จะเป็นระบบที่ใช้ในการจัดเก็บ วิเคราะห์ เรียกใช้ และการแจกจ่ายข้อมูล เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ<sup>61</sup>

---

<sup>61</sup> ภาวิน ชินะโชติ และคณะ, “ระบบสารสนเทศในงานด้านทรัพยากรมนุษย์,” **วารสาร สถาบันวิจัยญาณสังวร** 10, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2562): 180.

## แนวคิดเกี่ยวกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์

### ระบบสารสนเทศ

ระบบสารสนเทศ (Information System) เป็นพื้นฐานที่จะนำไปพัฒนาต่อเป็นระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ เป็นก้าวที่สำคัญอย่างยิ่งในการยกระดับความสามารถในการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบครบวงจร จากการศึกษาได้มีผู้ให้แนวคิดของระบบสารสนเทศไว้ดังนี้

### ความหมายของระบบสารสนเทศ

กระทรวงศึกษาธิการกล่าวว่า ระบบสารสนเทศ หมายถึง ระบบการรวบรวมข้อมูล (data) มาจัดกระทำให้เป็นสารสนเทศที่เป็นประโยชน์สูงสุด เก็บรักษาอย่างมีระบบ เพื่อใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ การวางแผน หรือการนำไปใช้ในการสื่อสารความหมายให้บุคคลอื่นเข้าใจ<sup>62</sup>

รัตพิรพัฒน์ ทะมานนท์ ให้ความหมายว่า ระบบสารสนเทศหมายถึงสิ่งที่ได้จากการนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมไว้มาประมวลผลเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ ข้อมูลที่ผ่านการเลือกสรรเหมาะสมกับการใช้งานและอยู่ในรูปแบบที่ใช้ได้ ระบบสารสนเทศที่ดีต้องมาจากข้อมูลที่จัดการจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศจะต้องมีการควบคุมดูแลเป็นอย่างดี มีขั้นตอนการควบคุมกำหนดสิทธิ์ในการกระทำกับข้อมูลว่าจะกระทำได้โดยใครข้อมูลที่เก็บไว้แล้วต้องไม่เกิดการสูญหายหรือถูกทำลายโดยไม่ได้ตั้งใจ<sup>63</sup>

วศิน เพิ่มทรัพย์ ให้ความหมายว่า ระบบสารสนเทศหมายถึงระบบที่อาศัยเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เข้ามาจัดการกับข้อมูลในองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยบุคลากร ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ เครือข่ายการสื่อสารและทรัพยากรด้านข้อมูล สำหรับจัดเก็บ รวบรวม ปรับเปลี่ยน และเผยแพร่สารสนเทศหรือเพื่อการนำมาใช้ประโยชน์ภายในองค์กร<sup>64</sup>

วอนชนก ไชยสุนทร ให้ความหมายว่า ระบบสารสนเทศเป็นระบบงานทางธุรกิจที่เกิดขึ้นจากการรวมบุคลากร การจัดการ กระบวนการทางธุรกิจ วัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์เข้าด้วยกันนำไปสู่การรวบรวมจัดเก็บข้อมูลข่าวสาร ประมวลผลข้อมูล วิเคราะห์และกระจายสารสนเทศไปยัง

<sup>62</sup> กระทรวงศึกษาธิการ, รายงานการวิจัยแนวทางการดำเนินงานสร้างและพัฒนาศูนย์ข้อมูลเพื่อการพัฒนาหลักสูตร (กรุงเทพมหานคร: cursภาลาดพริ้ว, 2550), 5.

<sup>63</sup> รัตพิรพัฒน์ ทะมานนท์, “ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา,” วารสาร มจร. ทรัพยากรชัยบริหารศรณ 2, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2561): 78-88.

<sup>64</sup> วศิน เพิ่มทรัพย์, ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ (กรุงเทพฯ: บริษัท โปรวิชั่น จำกัด, 2563), 171-172.

ผู้ใช้งาน ระบบสารสนเทศถือเป็นเครื่องมือในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร ควบคุมการทำงาน ตลอดจนสนับสนุนการตัดสินใจให้แก่ผู้ใช้งานขององค์กรในระดับต่างๆ ได้<sup>65</sup>

สุวิมล วงศ์สิงห์ทอง ให้ความหมายว่า ระบบสารสนเทศ คือ ระบบที่ใช้เพื่อแปลงข้อมูลใด ๆ ให้เป็นสารสนเทศ ทั้งเพื่อประโยชน์ต่อผู้ใช้ หรือระบบอื่น ๆ ที่ต้องการข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ โดยเฉพาะระบบธุรกิจ ที่ต้องใช้ตัวเลข ข่าวสาร หรือข้อมูลอื่นประกอบ เช่น ระบบแจ้งหนี้ และระบบบัญชี ดังนั้นหน้าที่หลักของระบบสารสนเทศ คือ การแปลงข้อมูลจำนวนมากให้เป็นสารสนเทศที่มีประโยชน์ ซึ่งระบบสารสนเทศอาจจะใช้คอมพิวเตอร์หรือไม่ใช้ก็ได้ ขึ้นอยู่กับความเหมาะสม และความพร้อมขององค์กร แต่สาเหตุที่ระบบสารสนเทศส่วนใหญ่มักอยู่บนเครื่องคอมพิวเตอร์ เพราะข้อมูลที่ ต้องบริหารจัดการมีเป็นจำนวนมากและหลากหลายรูปแบบ การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยจึงอำนวยความสะดวกในการทำงานให้รวดเร็วและแม่นยำกว่าการทำงานของมนุษย์มาก<sup>66</sup>

สวาซ (Zwass) ให้ความหมายว่า ระบบสารสนเทศ เกิดจากการรวมกลุ่มกันของกรรมวิธีในการรวบรวม จัดเก็บ (Storage) และประมวลผลข้อมูล (Process) เพื่อให้บริการเกี่ยวกับข้อมูล องค์ความรู้ ผลิตภัณฑ์ที่เป็นดิจิทัล องค์กรต่างต้องพึ่งพาระบบสารสนเทศเพื่อดำเนินการในด้านต่าง ๆ ตัวอย่างเช่น บริษัท ต่าง ๆ ใช้ระบบข้อมูลเพื่อประมวลผลบัญชีการเงิน หรือเพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลและสร้างโอกาสการเข้าถึงลูกค้าด้วยโปรแกรมชั้นออนไลน์<sup>67</sup>

เค.ซี.เลาดอน และ เจ.พี.เลาดอน (K. C. Laudon and J. P. Laudon) ให้ความหมายว่า ระบบสารสนเทศ เป็นชุดของความสัมพันธ์กันระหว่างส่วนประกอบที่นำเข้าข้อมูล (Input) รวบรวมประมวลผล (Process) จัดเก็บ (Storage) แสดงผล (Output) และแจกจ่ายข้อมูล เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจและการควบคุมในองค์กร<sup>68</sup>

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ระบบสารสนเทศ หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการนำเข้า (Input) จัดเก็บ (Storage) ประมวลผล (Process) และแสดงผล (Output) ข้อมูลที่ต้องการให้เป็นสารสนเทศ

<sup>65</sup> วอนชนก ไชยสุนทร, **พื้นฐานทางระบบสารสนเทศ** (กรุงเทพฯ: มินิ เซอร์วิส ซัพพลาย, 2562), 19-20.

<sup>66</sup> สุวิมล วงศ์สิงห์ทอง, “ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการองค์กร” (เอกสารประกอบการสอน วิชาการระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก, 2561), 13.

<sup>67</sup> Vladimir Zwass, **Information system**, accessed March 12, 2021 available from <https://www.britannica.com/topic/information-system>.

<sup>68</sup> Kenneth C. Laudon Jane P. Laudon, **Management information systems : managing the digital firm** (Harlow: Pearson Education Limited, 2020), 50.

ที่มีคุณค่าอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้ในกิจกรรมขององค์กร โดยมีระบบเทคโนโลยีทางคอมพิวเตอร์และการทำงานร่วมกันระหว่างบุคคล กระบวนการ และทรัพยากรที่เกี่ยวข้อง เช่น ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ เครือข่ายการสื่อสารและทรัพยากรด้านข้อมูล เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของการนำข้อมูลที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้ผลลัพธ์ที่เหมาะสมกับงานหรือภารกิจแต่ละอย่างตามวัตถุประสงค์ของบุคคลหรือองค์กร

### ความสำคัญของระบบสารสนเทศ

ระบบสารสนเทศมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการทำงานและการตัดสินใจในองค์กรด้วยข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความเร็วในกระบวนการทำงาน และสนับสนุนการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกองค์กร ระบบสารสนเทศเสริมสร้างความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมของการดำเนินงาน ช่วยในการจัดการความรู้และส่งเสริมการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์เพื่อนวัตกรรมและการพัฒนาองค์กร นอกจากนี้ ระบบสารสนเทศช่วยให้องค์กรสามารถจัดการกับข้อมูลที่เป็นความลับและข้อมูลส่วนบุคคลได้อย่างปลอดภัย รวมถึงช่วยให้องค์กรปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานความปลอดภัยที่เกี่ยวข้อง จากการศึกษาที่มีผู้ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของระบบสารสนเทศ ไว้ดังนี้

วอนชนก ไชยสุนทร กล่าวว่า ระบบสารสนเทศมีบทบาทต่อการดำเนินงานขององค์กรเป็นอย่างมาก สำหรับบางองค์กรระบบสารสนเทศได้กลายเป็นเครื่องมือหลักขององค์กร ซึ่งสามารถจำแนกประเด็นความสำคัญของระบบสารสนเทศได้ ดังนี้

- 1) ระบบสารสนเทศเป็นเครื่องมือสำคัญที่สนับสนุนการตัดสินใจดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กร ตั้งแต่ในองค์กรขนาดเล็ก สถาบันการเงิน หน่วยงานราชการ ตลอดจนองค์กรขนาดใหญ่ได้
- 2) ระบบสารสนเทศถือเป็นฐานข้อมูลหลักขององค์กร ซึ่งพัฒนาขึ้นมาเพื่อให้พนักงานและผู้บริหารภายในองค์กรสามารถเข้าถึงและใช้งานข้อมูล ข่าวสาร และสารสนเทศภายในองค์กรได้อย่างรวดเร็วและตรงตามความต้องการ

- 3) ระบบสารสนเทศไม่ได้เป็นเพียงซอฟต์แวร์เท่านั้น แต่รวมถึงระบบงานที่ประกอบขึ้นมาจากระบบคอมพิวเตอร์ ฮาร์ดแวร์ เทคโนโลยี กระบวนการทางธุรกิจ (Business Process) และทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์กรที่มีความสัมพันธ์กับการผลิตสินค้าหรือการบริการ และสามารถสนับสนุนกิจกรรมทางธุรกิจในทุกกระบวนการได้เป็นอย่างดี

- 4) การนำเสนอข้อมูลของระบบสารสนเทศจะมีความเป็นกันเองกับผู้ใช้งาน (User Friendly) เพื่อให้ผู้ใช้สามารถสั่งการ อ่านและทำความเข้าใจผลลัพธ์ได้อย่างง่ายดาย ตลอดจนสามารถสืบค้นหรือเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ได้ในช่วงเวลาที่ต้องการ เพื่อให้ผู้ใช้ตั้งแต่ผู้บริหารระดับปฏิบัติการไปจนถึงผู้บริหารระดับสูงสามารถนำผลลัพธ์ที่ได้ไปใช้ได้สอดคล้องกับลักษณะงานที่ได้รับ

มอบหมาย ระบบสารสนเทศเป็นแกนกลางในการดำเนินธุรกิจ หลายองค์การจะไม่สามารถทำกิจกรรมใด ๆ ได้

5) การออกแบบระบบสารสนเทศ เป็นการออกแบบที่คำนึงถึงกระบวนการทางธุรกิจและมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ ยุทธวิธีขององค์การ ผู้ใช้จึงสามารถนำสารสนเทศที่ได้ไปตอบสนองความต้องการของธุรกิจได้อย่างตรงตามวัตถุประสงค์

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ระบบสารสนเทศไม่ได้เป็นเพียงระบบงานทางเทคโนโลยีหรือคอมพิวเตอร์เท่านั้น แต่ยังผนวกรวมเอาข้อมูล สารสนเทศ ทรัพยากรที่สอดคล้องกับกระบวนการทางธุรกิจ กลยุทธ์ ยุทธวิธีและเป้าหมายในการทำงานขององค์การเข้ารวมด้วยกันจึงสามารถตอบสนองความต้องการขององค์การได้ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์การ<sup>69</sup>

รุจิจันทร์ วิชวานิเวศน์ กล่าวว่า ระบบสารสนเทศล้วนมีบทบาทความสำคัญต่อองค์การทางธุรกิจทุกประเภททั้งภาครัฐและเอกชน หลาย ๆ องค์การล้วนมีการติดตั้งและใช้งานระบบสารสนเทศอย่างแพร่หลาย เนื่องจากเป็นระบบซึ่งตั้งอยู่ภายใต้โครงสร้างพื้นฐานของบริษัท และถือเป็นส่วนหนึ่งของโซ่คุณค่า (Value chain) นอกจากนี้ ยังมีการเชื่อมต่อบริษัทสารสนเทศภายใต้โซ่คุณค่าขององค์การกับระบบสารสนเทศภายใต้โซ่คุณค่าขององค์การคู่ค้าด้วย เช่น ผู้จัดการ ผู้จัดการจำหน่าย ผู้ค้าปลีกและลูกค้า เป็นต้น ก่อให้เกิดระบบคุณค่า (Value system) ภายใต้โซ่อุปทาน (Supply chain) ในส่วนของกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างคุณค่าให้กับการส่งมอบสินค้าและบริการให้กับลูกค้า รวมทั้งการสร้างผลกำไรที่เพิ่มขึ้นให้กับองค์การ ซึ่งได้อธิบายรายละเอียดเพิ่มเติมไว้ ดังนี้

1. โซ่คุณค่า (Value chain) สำหรับคำว่า โซ่คุณค่า (Value chain) ในบางตำราอาจเรียกว่า ลูกโซ่มูลค่า ห่วงโซ่คุณค่า ห่วงโซ่แห่งคุณค่า ซึ่งอาจเลือกใช้คำได้อย่างหลากหลาย โซ่คุณค่า จะประกอบด้วยกิจกรรมหลักของการจัดการต้นทาง (Upstream Management) การผลิต (Production) และการจัดการตามทาง (Downstream Management) ในส่วนของการผลิต สินค้าและบริการ โดยรวมกิจกรรมหลักทั้ง 3 ส่วน ซึ่งมีการทำงานเป็นขั้นตอนที่สัมพันธ์กัน และมุ่งเน้นถึงการเพิ่มคุณค่าหรือความพึงพอใจให้กับลูกค้าในรูปแบบของราคาที่ต่ำ การบริการหลังการขายที่ดี คุณภาพที่สูง รวมทั้งความเป็นเอกลักษณ์ของสินค้าหรือบริการ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 การจัดการต้นทาง สำหรับต้นทางของการผลิตสินค้าและบริการ จะเกี่ยวกับการจัดหาวัตถุดิบ ในส่วนของการจัดหาวัตถุดิบ (Raw Material Procurement) การติดตามรอยวัตถุดิบส่วนของโลจิสติกส์ขาเข้า (Inbound Logistics) รวมทั้งการจัดเก็บและควบคุมวัตถุดิบภายในโกดังสินค้า

<sup>69</sup> วอนชนก ไชยสุนทร, **พื้นฐานทางระบบสารสนเทศ** (กรุงเทพฯ: มิน เซอร์วิส ซัพพลาย, 2562), 19-20.



(Warehouse and Storage) โดยใช้ระบบสารสนเทศด้านการจัดหาวัตถุดิบ การติดตามรอยวัตถุดิบขาเข้าและการควบคุมวัตถุดิบคงเหลือ

1.2 การผลิต สำหรับการแปรสภาพวัตถุดิบให้เป็นสินค้า หรือบริการขั้นสุดท้าย โดยมีการนำวัตถุดิบหรือชิ้นส่วนการผลิตต่างๆ มาประกอบกันเป็นสินค้าสำเร็จรูป เช่น การประกอบชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ โดยใช้ระบบสารสนเทศด้านการควบคุมการผลิต

1.3 การจัดการตามทาง สำหรับการจัดการตามทิศทางการไหลของสินค้าสำเร็จรูปจนถึงปลายทางของการส่งมอบให้ลูกค้าที่มีความเกี่ยวข้องกับหน่วยเก็บสินค้าสำเร็จรูป (Finished Product Storage) โลจิสติกส์ขาออก (Outbound Logistics) การตลาดและการขาย (Marketing and Sales) ตลอดจนงานด้านการบริการลูกค้า (Customer Service) โดยมีการใช้ระบบสารสนเทศด้านหน่วยเก็บและค้นคืนสินค้าอัตโนมัติ ด้านวางแผนการกระจายสินค้า ด้านวางแผนการส่งเสริมการขาย รวมทั้งด้านการติดตามรอยและการควบคุมงานบริการลูกค้า

2. ระบบคุณค่า (Value System) จะเป็นการเชื่อมโยงกิจกรรมภายใต้โซ่คุณค่า ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ภายใต้รูปแบบโซ่อุปทาน (Supply Chain) โดยการใช้ระบบสารสนเทศเป็นเครื่องต่อโซ่คุณค่าขององค์กรกับโซ่คุณค่าขององค์กรภายนอก ซึ่งเป็นคู่ค้าเข้าด้วยกัน โดยมีกาศัยการดำเนินงานด้านการจัดการโซ่อุปทาน (Supply Chain Management: SCM) และการจัดการลูกค้าสัมพันธ์ (Customer Relationship Management: CRM) เข้าช่วย อีกทั้งมุ่งเน้นด้านการบรรลุเป้าหมายของการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อาทิ การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การลดต้นทุนการดำเนินงานรวมทั้งการส่งมอบสินค้าและบริการแก่ลูกค้าที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

3. การสนับสนุนงานขององค์กร บทบาทของระบบสารสนเทศในส่วนของการใช้เพื่อสนับสนุนการทำงานขององค์กรภายใต้โซ่คุณค่าและระบบคุณค่า 3 ลักษณะ ดังนี้

3.1 การสนับสนุนกระบวนการทางธุรกิจ ในบางครั้งลูกค้าขององค์กรจำเป็นต้องมีความเกี่ยวข้องกับระบบสารสนเทศ โดยเฉพาะในด้านการสนับสนุนกระบวนการทางธุรกิจและการดำเนินงานภายในองค์กร เช่น ขณะที่ลูกค้ากำลังเลือกซื้อสินค้าในร้านค้าปลีกแห่งหนึ่ง ระบบสารสนเทศจะช่วยสนับสนุนกระบวนการซื้อสินค้าของลูกค้า โดยจัดเก็บข้อมูลประวัติการซื้อ ข้อมูลสินค้าคงเหลือ ข้อมูลสินค้าใหม่ ตลอดจนแนวโน้มการขายสินค้า หากร้านค้านั้นไม่ได้รับการสนับสนุนจากระบบสารสนเทศแล้ว อาจส่งผลให้การดำเนินงานของธุรกิจหยุดชะงักลงได้

3.2 การสนับสนุนการตัดสินใจ ระบบสารสนเทศจะให้ความสนับสนุนต่อผู้จัดการร้านค้า และธุรกิจมีอาชีพในส่วนของ การตัดสินใจที่ดีขึ้น เช่น การตัดสินใจว่าจะมีการลดหรือเพิ่มสายผลิต หรือการตัดสินใจลงทุนใด ๆ ก็ตาม โดยมักจะมีการสร้างแบบฉบับ ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลบนพื้นฐาน

ของระบบสารสนเทศที่ใช้คอมพิวเตอร์ประมวลผล เพื่อการได้รับสารสนเทศซึ่งมีคุณลักษณะที่ดีสำหรับผู้จัดการ ลูกค้า และบุคคลอื่น ๆ

3.3 การสนับสนุนความได้เปรียบเชิงการแข่งขันนอกจากจะมีการใช้สารสนเทศตัดสินใจแล้ว ในบางครั้ง การได้รับสารสนเทศที่ดียังมีส่วนช่วยสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันเหนือธุรกิจอื่น เนื่องด้วยองค์การมีการนำนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ร่วมกับการทำงานของระบบสารสนเทศ เช่น ร้านค้าปลีกมีการติดตั้งจอภาพสัมผัส ณ จุดที่ลูกค้าเลือกซื้อสินค้า โดยลูกค้าสามารถสั่งซื้อสินค้าผ่านทางจอภาพสัมผัสที่มีการเชื่อมต่อกับระบบอีคอมเมิร์ซของร้านค้า เช่นนี้ อาจจะสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้า จึงส่งผลให้ลูกค้ามีความจงรักภักดีต่อร้านค้า นอกจากนี้ ยังมีการใช้ระบบสารสนเทศเชิงกลยุทธ์ซึ่งมีส่วนช่วยในการพัฒนาสินค้าและบริการที่เหนือกว่าคู่แข่ง

4. การเพิ่มมูลค่าให้องค์กร การใช้ระบบสารสนเทศเพื่อช่วยสนับสนุนการทำงาน ภายใต้ใช้คุณค่าและระบบคุณค่านั้น มักส่งผลกระทบต่อลูกค้าโดยตรง ดังนั้น การประมวลผลด้านสารสนเทศจะช่วยให้องค์กรได้รับสารสนเทศที่ถูกต้อง เชื่อถือได้ และทันเวลาที่ผู้จัดการหรือผู้บริหารเกิดความต้องการ ในส่วนของผลประโยชน์ที่เพิ่มมูลค่าให้องค์กรนี้พิจารณาได้เป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การลดต้นทุน และการเพิ่มประสิทธิผล (Cost Reduction and Productivity)

ในระยะนี้ องค์กรได้มุ่งเน้นด้านการนำสารสนเทศที่ได้รับจากระบบประยุกต์ด้านต่าง ๆ มาเป็นข้อมูล เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงการทำงาน เช่น มีการตรวจสอบกำลังการผลิตของเครื่องจักร การตรวจสอบคุณภาพของสินค้า รวมทั้ง การลดจำนวนของเสียจากระบวนการผลิต เป็นต้น จึงส่งผลต่อการลดต้นทุนการผลิตและดำเนินงาน การเพิ่มมูลค่าของสินค้าหรือบริการ และการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

ระยะที่ 2 การสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขัน (Competitive advantage)

เนื่องด้วยสภาพแวดล้อมทางธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน อันสืบเนื่องจากแรงกดดันด้านการตลาดและด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จึงส่งผลให้องค์กรต้องดำเนินงานในเชิงรุก ระบบสารสนเทศถูกนำมาใช้ เพื่อสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันที่จะช่วยสร้างผลประโยชน์ในระยะยาวขององค์กรที่เหนือกว่าคู่แข่ง ทั้งนี้ ต้องอาศัยกลยุทธ์ทางธุรกิจมาช่วยเสริม เช่น การดำเนินการก่อน การเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี และการเสริมสร้างด้านนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น โดยกลยุทธ์ดังกล่าว จะบรรลุผลสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบสารสนเทศมาช่วยสนับสนุน นอกจากนี้องค์กรยังมีการใช้ความรู้ร่วมกันภายในองค์กรและครอบคลุมถึงองค์การคู่ค้าภายนอก ซึ่งนับเป็นหนทางหนึ่งของการสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขัน

### ระยะที่ 3 การจัดการเชิงผลการปฏิบัติงาน (Performance-Based Management)

ในระยะนี้ นอกจากจะมุ่งเน้นการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการลดต้นทุน และการสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันแล้ว ยังมีการใช้สารสนเทศร่วมกับมาตรการวัดผลการปฏิบัติงานเพื่อสร้างตัวชี้วัดประสิทธิผลจากการใช้ระบบสารสนเทศด้วย โดยมาตรการที่ใช้ ก็คือ ประสิทธิภาพ (Productivity) อัตราผลตอบแทนการลงทุน (Return On Investment: ROI) และมาตรการอื่น เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างการลดลงของต้นทุนการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ขององค์กร รวมทั้งการเพิ่มขึ้นของรายได้ที่องค์กรควรจะได้รับ ดังนั้น ในระยะนี้จึงมีการใช้สารสนเทศเพื่อการวัดผลการปฏิบัติงานของแผนกต่าง ๆ โดยอาศัยตัวชี้วัดผลดังกล่าวนั่นเอง<sup>70</sup>

สรุปได้ว่า ความสำคัญของระบบสารสนเทศนั้น นอกจากเป็นเครื่องมือพื้นฐานที่มีความสำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนและสนับสนุนการทำงานขององค์กรโดยเฉพาะในยุคดิจิทัลนี้แล้ว ยังมีบทบาทช่วยให้กระบวนการทำงานภายในองค์กรมีความราบรื่นและมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยเฉพาะในการจัดเก็บ การเข้าถึง และการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรวดเร็วและแม่นยำ ซึ่งสำคัญต่อการตัดสินใจ และการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร ระบบสารสนเทศช่วยเสริมสร้างการสื่อสารภายในและระหว่างองค์กร ช่วยให้มีการประสานงานและการทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรสามารถปรับตัว และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของความต้องการในสังคมได้อย่างรวดเร็ว

### องค์ประกอบของระบบสารสนเทศ

ระบบสารสนเทศได้กลายเป็นศูนย์กลางของการดำเนินงานและการตัดสินใจในองค์กรต่าง ๆ ทั่วโลก ไม่ว่าจะเป็นองค์กรธุรกิจ หน่วยงานของรัฐ หรือสถาบันการศึกษา ระบบสารสนเทศไม่เพียงแต่ช่วยในการจัดเก็บข้อมูลและข้อมูลเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการประมวลผล การวิเคราะห์ และการสื่อสารข้อมูลที่สำคัญ การทำความเข้าใจองค์ประกอบหลักของระบบสารสนเทศจึงเป็นสิ่งจำเป็น เนื่องจากแต่ละองค์ประกอบมีบทบาทสำคัญที่ทำงานร่วมกันเพื่อสร้างระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพและมีประโยชน์สูงสุดให้กับองค์กร จากการศึกษาที่มีผู้ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของระบบสารสนเทศ ไว้ดังนี้

วอนชนก ไชยสุนทร กล่าวว่า ระบบสารสนเทศที่ออกแบบมาเพื่อใช้งานในองค์กรนั้น ไม่ได้เป็นเพียงซอฟต์แวร์ที่ทำหน้าที่ประมวลผลหรือคำนวณผลลัพธ์เท่านั้น แต่ระบบสารสนเทศเกิดขึ้นจากการทำงานขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่ทำงานอย่างสอดคล้องกัน โดยองค์ประกอบพื้นฐานของระบบสารสนเทศมีดังนี้

<sup>70</sup> รุจิจันทร์ วิชวานิเวศน์, สารสนเทศทางธุรกิจ (กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2560), 40-45.

1) ฮาร์ดแวร์คอมพิวเตอร์ หมายถึงเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วงชนิดต่าง ๆ ได้แก่ อุปกรณ์นำข้อมูลเข้า อุปกรณ์ประมวลผลข้อมูล อุปกรณ์แสดงผล อุปกรณ์จัดเก็บสำรองข้อมูล และอุปกรณ์เชื่อมต่อเครือข่าย เป็นต้น

2) ซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์ หมายถึงชุดคำสั่งที่ควบคุมการทำงานของเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้สามารถประมวลผลได้ตามคำสั่งของผู้ใช้ ซึ่งรวมทั้ง ซอฟต์แวร์ระบบ และซอฟต์แวร์ประยุกต์

3) ฐานข้อมูล หมายถึงพื้นที่ที่ผู้รวบรวม จัดเก็บข้อมูล สารสนเทศ เพื่อใช้ประมวลผลงานชนิดต่าง ๆ ขององค์การ รวมถึงเป็นพื้นที่ที่ใช้ในการเผยแพร่ กระจายข้อมูล ข่าวสารไปยังผู้ใช้งานกลุ่มต่าง ๆ อีกด้วย โดยวิวัฒนาการทางเทคโนโลยีในปัจจุบันทำให้ฐานข้อมูล ไม่จำเป็นต้องติดตั้งอยู่ภายในองค์กรหรือต่อพ่วงทางกายภาพกับระบบคอมพิวเตอร์แล้ว แต่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลไปจัดเก็บและประมวลผลผ่านระบบประมวลผลแบบกลุ่มเมฆ (Cloud Computing) ที่เป็นฐานข้อมูลเสมือนขององค์การ สามารถจัดเก็บ สืบค้นและประมวลผลโดยผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ก่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว และสร้างความคล่องตัวในการทำงานต่างสถานที่ได้เป็นอย่างดี

4) ระบบการสื่อสารโทรคมนาคม หมายถึงระบบงานที่ทำหน้าที่เชื่อมต่อเครือข่ายคอมพิวเตอร์ทั้งภายในและภายนอกองค์การ เพื่อการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร กระจายความรู้และสื่อสารข้อมูลไปยังส่วนงานต่าง ๆ ขององค์การ โดยระบบการสื่อสารสามารถเป็นได้ทั้งเครือข่ายระยะใกล้ เครือข่ายส่วนบุคคล เครือข่ายไร้สาย หรือเครือข่ายอินเทอร์เน็ตก็ได้

5) ทรัพยากรมนุษย์และวิธีการ หมายถึงบุคลากรที่รวมทั้งผู้ใช้งาน ผู้บริหาร ผู้พัฒนาและผู้ดูแลระบบงาน ที่มีหน้าที่ทำงานร่วมกับระบบสารสนเทศ ทั้งในด้านการนำข้อมูลเข้า การออกคำสั่งให้ระบบสารสนเทศประมวลผลตามเงื่อนไข กระบวนการหรือวิธีการที่ทางธุรกิจกำหนดไว้โดยปกติแล้วระบบสารสนเทศจะไม่สามารถสร้างประโยชน์ให้แก่องค์การได้ หากขาดการออกแบบระบบที่ดี ขาดการควบคุมอย่างใกล้ชิดจากบุคลากรซึ่งเป็นผู้ที่ทราบวิธีการและกระบวนการทางธุรกิจขององค์การอย่างชัดเจน<sup>71</sup>

สุวิมล วงศ์สิงห์ทอง กล่าวว่า ความคาดหวังที่สำคัญอย่างหนึ่งจากผู้ใช้ระบบสารสนเทศ คือต้องสามารถรวบรวมและสรุปข้อมูลที่มีรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อสร้างสารสนเทศให้กับผู้บริหาร ไม่ว่าจะเป็นการสรุปผล การวิเคราะห์ หรือการวางแผน ดังนั้นการที่ระบบสารสนเทศจะมีความสามารถดังกล่าว จำเป็นต้องมีองค์ประกอบเบื้องต้น ดังต่อไปนี้

<sup>71</sup> วอนชนก ไชยสุนทร, **พื้นฐานทางระบบสารสนเทศ** (กรุงเทพฯ: มิน เซอร์วิส ซัพพลาย, 2562), 19-20.

1. เครื่องมือในการสร้างระบบสารสนเทศ ได้แก่ ฮาร์ดแวร์ (Hardware) ซอฟต์แวร์ (Software) และฐานข้อมูล (Database) อย่างไรก็ตามในการประมวลผล ข้อมูลเป็นหัวใจสำคัญของระบบสารสนเทศ ซึ่งข้อมูลที่ดีไม่เพียงต้องเชื่อมั่นได้ แต่ยังต้องได้รับการจัดเก็บเป็นระบบที่ดี สามารถเรียกใช้ได้รวดเร็ว ไม่ซ้ำซ้อน จะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างผลสัมฤทธิ์ผลตามความคาดหวัง

2. วิธีการหรือขั้นตอนการประมวลผล ได้แก่ ลำดับของการประมวลผลเพื่อสร้างสารสนเทศที่ โดยการประมวลผลข้อมูลของคอมพิวเตอร์ สามารถแบ่งเป็น 3 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

2.1 ขั้นเตรียมข้อมูล (Input) เป็นการจัดเตรียมข้อมูลที่รวบรวมมา ให้อยู่ในรูปแบบที่สะดวกต่อการประมวลผล โดยแบ่งเป็นขั้นตอนได้ ดังนี้

2.1.1 การลงรหัส (Coding) เพื่อให้ข้อมูลอยู่ในรูปแบบที่สะดวกแก่การประมวลผลประหยัดเวลา และเนื้อที่ รหัสอาจเป็นตัวเลขหรือตัวอักษรก็ได้ เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับเพศ ให้รหัส 1 แทน เพศชาย รหัส 2 แทน เพศหญิง เป็นต้น

2.1.2 การตรวจสอบแก้ไขข้อมูล (Editing) เป็นการตรวจสอบความถูกต้องและความเป็นไปได้ของข้อมูล ปรับปรุงแก้ไขเท่าที่จะทำได้ หรือคัดข้อมูลที่ไมต้องการทิ้ง เช่น คำตอบบางคำตอบอาจขัดแย้งกัน อาจใช้วิธีตรวจสอบคำตอบจากข้อความอื่นประกอบ แล้วแก้ไขตามความเหมาะสม

2.1.3 การแยกประเภทข้อมูล (Classifying) คือ การแยกประเภทข้อมูลตามลักษณะงานเพื่อสะดวกในการประมวลผล เช่น แยกตามคณะวิชา แยกตามเพศ แยกตามอายุ เป็นต้น

2.1.4 การบันทึกข้อมูลลงสื่อ (Media) ที่เหมาะสม หมายถึง การจัดเตรียมข้อมูลบนสื่อหรืออุปกรณ์ ในรูปแบบที่คอมพิวเตอร์สามารถเข้าใจ และนำไปประมวลผลได้ เช่น บันทึกข้อมูลลงในจานแม่เหล็ก หรือเทปแม่เหล็ก เพื่อนำไปประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ต่อไป

2.2 ขั้นตอนการประมวลผล (Processing) เป็นวิธีจัดการกับข้อมูล โดยนำข้อมูลที่เตรียมไว้เข้าสู่คอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผล โดยการประมวลผล จะทำผ่านโปรแกรมจนกระทั่งได้ผลลัพธ์ แล้วผลลัพธ์นั้นจะยังคงเก็บไว้ในเครื่อง โดยขั้นตอนต่าง ๆ อาจเป็นดังนี้

2.2.1 การคำนวณ (Calculation) ได้แก่ การคำนวณทางคณิตศาสตร์ เช่น บวก ลบ คูณ หาร และทางตรรกศาสตร์ เช่น การเปรียบเทียบค่าต่าง ๆ

2.2.2 การเรียงลำดับข้อมูล (Sorting) เช่น เรียงลำดับข้อมูลจากน้อยไปมาก หรือมากไปน้อย หรือเรียงตามตัวอักษร A ถึง Z เป็นต้น

2.2.3 การดึงข้อมูลมาใช้ (Retrieving) เป็นการค้นหาข้อมูลที่ต้องการเพื่อนำมาใช้ต่อไป เช่น ค้นหายอดหนี้ของลูกค้าคนหนึ่ง หรือ ยอดขายของพนักงานคนหนึ่ง เป็นต้น

2.2.4 การรวมข้อมูล (Merging) เป็นการนำข้อมูลตั้งแต่ 2 ชุด ขึ้นไป มารวมเป็นชุดเดียวกัน เช่น การนำเงินเดือนพนักงาน รวมกับค่าล่วงเวลา จะได้เป็นยอดเงินที่ต้องจ่ายให้แก่พนักงาน

2.2.5 การสรุป (Summarizing) เป็นการรวบรวมข้อมูลที่มีอยู่ทั้งหมดให้อยู่ในรูปแบบสั้นๆ กระชับตรงตามต้องการ เช่น การสรุปรายรับรายจ่าย หรือ กำไรขาดทุน

2.2.6 การสร้างข้อมูลชุดใหม่ (Reproducing) เป็นการสร้างข้อมูลชุดใหม่ขึ้นมาจากข้อมูลเดิม

2.2.7 การปรับปรุงข้อมูล (Updating) คือ การเพิ่มข้อมูล (Add) การลบข้อมูล (Delete) และการเปลี่ยนค่า (Change) เพื่อให้ข้อมูลทันสมัยอยู่เสมอ

2.3 ขั้นตอนการแสดงผลลัพธ์ (Output) เป็นผลที่ได้หลังการประมวลผลข้อมูลแล้ว เป็นขั้นตอนในการแปลผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในเครื่อง ให้แสดงผลในรูปแบบที่ง่ายต่อการทำความเข้าใจ ได้แก่ การนำเสนอในรูปแบบรายงาน เช่น รายงานทางบัญชี รายงานทางสถิติ รายงานการวิเคราะห์ต่าง ๆ หรืออาจแสดงผลด้วยกราฟ เช่น แผนภูมิ หรือรูปภาพ

3. วิธีการหรือขั้นตอนการประมวลผล ได้แก่ ลำดับของการประมวลผลเพื่อสร้างสารสนเทศ ระบบการทำงานของคอมพิวเตอร์ที่มักเป็นระบบออนไลน์ (Online Processing) ซึ่งเป็นวิธีการประมวลผลที่รับข้อมูลเข้าสู่คอมพิวเตอร์ แล้วประมวลผลทันที โดยไม่มีการสะสมข้อมูลไว้ก่อน

4. การจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศเป็นฐานข้อมูล เพื่อเป็นศูนย์กลางของข้อมูล สำหรับการใช้อ้างอิงร่วมกัน และลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล

5. มีการจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรข้อมูล เพื่อควบคุมการทำงานของระบบ ให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานของความต้องสารสนเทศสำหรับองค์กร<sup>72</sup>

ที.เจ.เลียรี่, แอล.ไอ.เลียรี่ และ ดี.เจ.เลียรี่ (T. J. Leary, L. I. Leary and D. A. Leary) กล่าวว่า ระบบสารสนเทศ ประกอบด้วย

1. บุคลากร (People) เนื่องจากทุก ๆ อย่างที่เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์จะต้องกระทำโดยบุคลากร หรือผู้ใช้ (End user) ทั้งสิ้น ดังนั้นบุคลากรจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของระบบสารสนเทศ

2. ระเบียบปฏิบัติการ (Procedure) เป็นกฎหรือแนวทางสำหรับบุคลากรในการใช้ซอฟต์แวร์และข้อมูล ระเบียบปฏิบัติการ อาจรวมถึงคู่มือการใช้ซอฟต์แวร์และฮาร์ดแวร์ ที่ผู้ชำนาญด้าน

<sup>72</sup> สุวิมล วงศ์สิงห์ทอง, “ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการองค์กร” (เอกสารประกอบการสอน วิชาการระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก, 2561), 118-120.

คอมพิวเตอร์เขียนขึ้นก็ได้ คู่มือการใช้งานอาจได้มาพร้อมกับผลิตภัณฑ์ที่ซื้อ หรือเป็นรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ก็ได้

3. ซอฟต์แวร์ (Software) หรือ โปรแกรม (Program) ประกอบด้วยคำสั่งหลาย ๆ คำสั่งที่บอกให้คอมพิวเตอร์รู้ว่าจะต้องทำงานตามขั้นตอนอย่างไร หน้าที่ของซอฟต์แวร์คือประมวลผลข้อมูล (ข้อเท็จจริงที่ยังไม่ผ่านการประมวลผล) ให้กลายเป็น สารสนเทศ

4. ฮาร์ดแวร์ (Hardware) เป็นอุปกรณ์ที่ใช้ในการประมวลผลข้อมูลเพื่อสร้างสารสนเทศ ได้แก่ คีย์บอร์ด เมาส์ จอภาพ หน่วยระบบ และอุปกรณ์อื่น ๆ ฮาร์ดแวร์จะถูกควบคุมโดยซอฟต์แวร์

5. ข้อมูล (Data) หรือ ข้อมูลดิบ (Raw data) คือ ข้อเท็จจริงที่ยังไม่ผ่านการประมวลผล อาจอยู่ในรูปของข้อความ ตัวเลข รูปภาพ และเสียง ข้อมูลที่ผ่านการประมวลผลเรียกว่า สารสนเทศ (Information) เช่น โปรแกรม payroll สั่งให้คอมพิวเตอร์ถามข้อมูลชั่วโมงการทำงานในแต่ละสัปดาห์ (ข้อมูล) แล้วนำมาคูณกับอัตราค่าตอบแทน (ข้อมูล) เพื่อคำนวณค่าจ้างที่พนักงานได้รับในแต่ละสัปดาห์ (สารสนเทศ)

6. อินเทอร์เน็ต (Internet) ระบบสารสนเทศแทบทุกระบบมีความสามารถในการเชื่อมต่อไปยังบุคคลหรือคอมพิวเตอร์เครื่องอื่นโดยอาศัยอินเทอร์เน็ต ซึ่งช่วยขยายขีดความสามารถและประจําระบบสารสนเทศออกไปได้มากขึ้น<sup>73</sup>

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของระบบสารสนเทศ เป็นทำงานประสานกันของ ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ บุคลากร ระเบียบปฏิบัติ ข้อมูล และการเชื่อมต่อ โดยมีการเตรียมข้อมูลนำเข้า (Input) ประมวลผล (Process) และนำเสนอผลลัพธ์ (Output) เพื่อให้ได้สารสนเทศที่จำเป็นสำหรับการสรุปผล การวิเคราะห์ หรือการวางแผน ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของผู้บริหารและองค์กร

#### ประเภทของระบบสารสนเทศ

ระบบสารสนเทศแบ่งออกเป็นหลายประเภทเพื่อตอบสนองความต้องการ และหน้าที่ที่แตกต่างกันในองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ โดยสะท้อนถึงการใช้งานที่มีความเฉพาะเจาะจง ความซับซ้อนของการดำเนินธุรกิจ และเป้าหมายที่แตกต่างกันของแต่ละฝ่ายหรือแต่ละหน่วยงานภายในองค์กร จากการศึกษาได้มีผู้แบ่งประเภทของระบบสารสนเทศ ไว้ดังนี้

##### 1. ระบบประมวลผลรายการประจำวัน (Transaction Processing Systems: TPS)

เป็นระบบประมวลผลข้อมูลทางธุรกิจที่เกิดขึ้นเป็นประจำคงที่และปฏิบัติงานซ้ำ ๆ กัน เช่น การบันทึกการขายรายวัน รายการฝากถอนเงิน รายการคำสั่งซื้อจากลูกค้า รายการยืมคืน

---

<sup>73</sup> Timothy J. O'Leary, Linda I. O'Leary Daniel A. and O'Leary, **Computing essentials 2015 : making IT work for you** (New York: McGraw-Hill, 2015), 257-269.

วัสดุประจำวัน เป็นต้น ระบบ TPS นี้มักใช้ในระดับปฏิบัติการ (Operational Level Management) โดยสารสนเทศที่ได้จะถูกนำไปจัดทำเป็นรายงานตามความต้องการหรือการประมวลผลขั้นสูงต่อไป การประมวลผลของระบบ TPS ในปัจจุบัน สามารถเชื่อมโยงและทำรายการได้รวดเร็วมากขึ้น โดยเฉพาะการทำธุรกรรมแบบออนไลน์ ซึ่งไม่จำกัดว่าต้องเป็นพนักงานเท่านั้นที่จะเป็นผู้บันทึก รายการ ลูกค้าหรือผู้รับบริการก็สามารถป้อนข้อมูลเข้าสู่ระบบได้เองเช่นกัน เช่น ระบบการชำระเงิน ผ่านแอปพลิเคชันของธนาคาร หรือการจองตั๋วโดยสารออนไลน์ เป็นต้น<sup>74</sup>

## 2. ระบบสนับสนุนการตัดสินใจ (Decision Support Systems: DSS)

เป็นระบบที่นำมาใช้ช่วยตัดสินใจในระดับกลาง (Middle Level Management) และ ระดับสูง (Top Level Management) ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรในระดับนั้น ๆ สามารถตัดสินใจได้ง่าย รวดเร็ว และถูกต้องขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องของการแข่งขันทางด้านธุรกิจที่รุนแรง ความได้เปรียบในเรื่องการตัดสินใจย่อมเป็นสิ่งที่ควรคำนึงมากเช่นกัน ระบบสนับสนุนการตัดสินใจดังกล่าวจะสนองตอบอย่างทันท่วงที มีความยืดหยุ่น มีการวิเคราะห์หรือพยากรณ์ค่าทางสถิติเพื่อช่วยให้การตัดสินใจง่ายขึ้น และปรับใช้ได้หลาย ๆ สถานการณ์

## 3. ระบบสารสนเทศสำหรับผู้บริหาร (Executive Information Systems: EIS)

เป็นระบบสนับสนุนการตัดสินใจรูปแบบหนึ่งที่ใช้สำหรับผู้บริหารระดับสูงโดยเฉพาะ มักใช้สำหรับตรวจสอบ ควบคุม หรือดูทิศทาง แนวโน้มขององค์กรโดยภาพรวม เพื่อให้ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันท่วงที ข้อมูลที่ใช้ในระบบจะนำมาทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร และจัดแสดงผลลัพธ์ในรูปแบบของข้อสรุปที่อ่านและดูข้อมูลได้ง่าย มีการใช้งานที่ไม่ซับซ้อนมากนัก ทำให้ผู้บริหารทราบถึงแนวโน้มได้ในเวลาที่รวดเร็ว ซึ่งสารสนเทศที่ได้จะถูกกรองหรือประมวลผลมาจากระบบที่ใช้ในระดับปฏิบัติการ (TPS) หรือระดับกลาง (DSS) มาบ้างแล้ว<sup>75</sup>

## 4. ระบบผู้เชี่ยวชาญ (Expert Systems)

ระบบสารสนเทศที่อาศัยฐานความรู้มาประยุกต์ใช้ในการวินิจฉัยหรือสั่งการ มีการจัดเก็บองค์ความรู้และประสบการณ์ของผู้เชี่ยวชาญมารวบรวมไว้ เรียกว่า ฐานความรู้ (Knowledge Base) เมื่อผู้ใช้งานต้องการข้อมูลเพื่อตัดสินใจ ฐานความรู้ดังกล่าวจะถูกนำมาหาข้อสรุปและช่วยในการตัดสินใจต่าง ๆ ได้ ทำให้ลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรผู้เชี่ยวชาญลงได้

<sup>74</sup> วิโรจน์ ชัยมูล และสุพรรณษา ยวงทอง, ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ: โพรวิชั่น, 2558), 219-220.

<sup>75</sup> วศิน เพิ่มทรัพย์, ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ (กรุงเทพฯ: บริษัท โพรวิชั่น จำกัด, 2563), 171-172.



### 5. ระบบสำนักงานอัตโนมัติ (Office Automation Systems: OAS)

เป็นระบบที่นำมาใช้ในสำนักงานเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เทคโนโลยีที่นำมาใช้จะอาศัยอุปกรณ์สำนักงานทั่วไป เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร โทรสาร หรือใช้เทคโนโลยีเครือข่าย การสื่อสารชั้นสูง เช่น การสื่อสารผ่านดาวเทียม ไฟเบอร์ออปติก หรือการประชุมทางไกล เพื่อให้รวดเร็วและทันต่อความต้องการ ประกอบกับต้องการลดค่าใช้จ่ายและแรงงานที่ไม่จำเป็นออกไป ปัจจุบันมีฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ที่ผลิตมาเพื่อช่วยในการทำงานของระบบสำนักงานอัตโนมัติอย่างมากมาย การใช้สมาร์โฟนบนที่ภาพเหตุการณ์ ทำให้นักข่าวสามารถรายงานผลออนไลน์ได้รวดเร็วฉับไว มีทั้งและข้อความโดยไม่ต้องกลับเข้าออฟฟิศเพื่อเขียนข่าว หรือการใช้เครือข่ายผ่านดาวเทียมสำหรับการจัดประชุมทางไกล เป็นต้น

### 6. ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (Management Information Systems: MIS)

เป็นระบบสารสนเทศที่ดึงข้อมูลจากระบบประมวลผลรายการประจำวัน (TPS) เพื่อใช้จัดทำสารสนเทศในระดับสูงให้กับผู้บริหารในหน่วยงานต่าง ๆ จนถึงระดับผู้บริหารสูงสุดขององค์กร เกี่ยวข้องกับการนำไปใช้วางแผนและควบคุมงานขององค์กรแทบจะทุกระดับชั้น ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการจะสามารถคำนวณและเปรียบเทียบการประมวลผลต่าง ๆ รวมถึงการออกรายงานได้ แต่รายงานนั้นจะถูกตองมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับการประมวลผลรายการประจำวัน<sup>76</sup>

จะเห็นได้ว่า ประเภทของระบบสารสนเทศนั้นถูกแบ่งออกเพื่อตอบสนองความต้องการและเป้าหมายที่แตกต่างกันของผู้ใช้งานและองค์กร ช่วยให้สามารถออกแบบและพัฒนาระบบให้เหมาะสมกับฟังก์ชันการทำงานที่จำเพาะ ช่วยให้เกิดความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับความต้องการและการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

### ความหมายของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์

ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Information Systems: HRIS) เป็นระบบจัดการข้อมูลเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมดในองค์กร โดยมีการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้กับข้อมูลสารสนเทศที่มีอยู่ในองค์กร ที่เรียกโดยทั่วไปว่าเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) มาใช้ในการจัดการงานด้านด้านทรัพยากรมนุษย์ เช่น การรวบรวมข้อมูล การจัดเก็บอย่างมีระบบ การเรียกหาข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว มีการประมวลผล การวิเคราะห์ผลที่ได้จากการประมวล รวมไปถึงการแสดงผล และเผยแพร่สารสนเทศนั้นอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ในรูปแบบที่

---

<sup>76</sup> Timothy J. O'Leary, Linda I. O'Leary Daniel A. and O'Leary, **Computing essentials 2015 : making IT work for you** (New York: McGraw-Hill, 2015), 257-269.

เหมาะสมกับงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ตลอดไปจนถึงการสื่อสารข้อมูลนั้นไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ที่ทำงานร่วมกัน ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ ไว้ดังนี้

รุจิจันทร์ วิชวานิเวศน์ กล่าวว่า ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง สารสนเทศที่ได้จากการประมวลผลของระบบ ซึ่งมักจะเกิดขึ้นซ้ำ ๆ กันเป็นวัฏจักร เริ่มตั้งแต่มีการสรรหาและว่าจ้างบุคลากรเข้าทำงาน จนกระทั่งบุคคลผู้นั้นพ้นสภาพจากการเป็นบุคลากรของบริษัทไป ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ มีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กันกับกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเห็นได้ชัด เนื่องจากการดำเนินงานตามขั้นตอนต่าง ๆ ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะนำมาซึ่งข้อมูลที่น่าเข้าสู่การประมวลผลของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์<sup>77</sup>

นิภาภรณ์ คำเจริญ กล่าวว่า ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ เป็นระบบที่ใช้บริหารงานเกี่ยวกับบุคลากรในองค์กร มีหน้าที่ในการวางแผน ทำกิจกรรมต่าง ๆ การฝึกอบรม การทำแฟ้มประวัติพนักงาน กฎระเบียบของพนักงาน ข้อมูลตำแหน่งและเงินเดือน ซึ่งช่วยให้การบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น<sup>78</sup>

ประสงค์ อุทัย ให้ความหมายว่า ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการของเทคโนโลยีสารสนเทศกับการบริหารงานบุคคลในองค์กร ช่วยพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จผ่านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยจัดการในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรบุคคลให้ได้ประสิทธิภาพสูงสุด โดยแบ่งการทำงานเป็นหลายส่วนงาน เป็นระบบที่สนับสนุนการพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการทำงาน หรืองานทางด้านการสรรหาบุคลากร<sup>79</sup>

ยุวดี ศิริยทรัพย์ กล่าวว่า ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ เป็นระบบข้อมูลด้านทรัพยากรมนุษย์ ที่องค์กรสามารถใช้สืบค้น รวบรวม และจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ โดยระบบสามารถสรุปวิเคราะห์ และแปลผลข้อมูลด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อการนำไปใช้ประโยชน์ต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่าง ๆ ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล<sup>80</sup>

<sup>77</sup> รุจิจันทร์ วิชวานิเวศน์, **สารสนเทศทางธุรกิจ** (กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2560), 40-45.

<sup>78</sup> นิภาภรณ์ คำเจริญ, **ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ Management information systems** (กรุงเทพฯ: เอส.พี.ซี. บุ๊คส์, 2559), 117.

<sup>79</sup> ประสงค์ อุทัย, **การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบริหารธุรกิจ** (กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนติ้งเฮ้าส์, 2561), 109-110.

<sup>80</sup> ยุวดี ศิริยทรัพย์, **การวางแผนทรัพยากรมนุษย์** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2560), 144.

ภาวิน ชินะโชติ และคณะ กล่าวว่า ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้เป็นเพียงแค่คอมพิวเตอร์และโปรแกรมสำเร็จรูปที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เท่านั้น แต่ถูกออกแบบมาเพื่อใช้สนับสนุนงานด้านต่าง ๆ เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ มีความถูกต้อง สั้น/ กะทัดรัด ตรงประเด็น ครบถ้วนสมบูรณ์ ข้อมูลที่ได้จากการประมวลผลจากข้อมูลในงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารจะได้รับข้อมูลสารสนเทศที่ครบถ้วนครอบคลุมสาระสำคัญที่จำเป็นเพื่อจะช่วยในการวางแผน การตัดสินใจ และการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรอย่างเป็นระบบ<sup>81</sup>

วอล์คเกอร์ และ เพอร์ริน (Walker and Perrin) กล่าวว่า ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์เป็นระบบคอมพิวเตอร์สำคัญในการจัดการงานทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งช่วยจัดการข้อมูลพนักงานและแผนทรัพยากรมนุษย์ สนับสนุนการทำงานของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนี้ยังทำงานร่วมกับโครงสร้างพื้นฐานของเทคโนโลยีสารสนเทศในการสนับสนุนระบบเครือข่ายและการสื่อสาร ทำให้ข้อมูลการรายงานสามารถเข้าถึงได้ง่าย แม้ว่าระบบเหล่านี้ในบางแห่งอาจเป็นระบบที่ไม่ทันสมัย แต่ก็ยังให้ข้อมูลสำคัญกับคลังข้อมูลขององค์กรเพื่อสนับสนุนการทำงานของแพลตฟอร์มด้านทรัพยากรมนุษย์<sup>82</sup>

กัสซิม และคณะ (Kassim et al.) ได้ให้ความหมายของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นระบบที่ใช้ในการจัดเก็บการจัดการ วิเคราะห์ ค้นหา และแจกจ่ายข้อมูล ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลขององค์กร พื้นฐานของระบบสามารถสนับสนุนการทำกิจกรรม การควบคุมการทำงาน การตัดสินใจที่ดีเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล ระบบเป็นประโยชน์ทั้งบุคลากรในองค์กรและผู้บริหารในการตัดสินใจ<sup>83</sup>

อัครวาล และ กปุร์ (Aggarwal and Kapoor) ได้ให้ความหมายว่า ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศร่วมกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระบบคอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งโดยปกติจะประกอบด้วยแหล่งจัดเก็บข้อมูลหรือฐานข้อมูลที่

<sup>81</sup> ภาวิน ชินะโชติ และคณะ, “ระบบสารสนเทศในงานด้านทรัพยากรมนุษย์,” *วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร* 10, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2562): 180-190.

<sup>82</sup> Alfred J. Walker and Towers Perrin, *Web-based human resources : the technologies and trends that are transforming HR* (New York: McGraw-Hill, 2001), 8-9.

<sup>83</sup> Normalini Md. Kassim, et al, “Antecedents and outcomes of human resource information system (HRIS) use,” *International Journal of Productivity and Performance Management* 61, 6 (2012): 602-623.

เกี่ยวข้องกับบุคลากร เป็นระบบที่ใช้ในการรวบรวม จัดเก็บ นำเสนอ และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร<sup>84</sup>

อีรัม และ ยาดาฟ (Irum and Yadav) ให้ความหมายว่า ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ เป็นชุดของ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์ ฐานข้อมูล และฮาร์ดแวร์ที่จะบันทึกและจัดการข้อมูล รวมไปถึงการดึงข้อมูล ตามความต้องการสำหรับการทำงานของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ช่วยให้มีการจัดเก็บข้อมูลอย่างมีระบบ ช่วยในการทำนายแนวโน้มด้วยการใช้การคำนวณ การวิเคราะห์<sup>85</sup>

จากที่กล่าวมาทั้งหมดจึงสรุปความหมายของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ได้ว่า ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์หมายถึง ระบบที่มีการนำเข้า (Input) จัดเก็บ (Storage) ประมวลผล (Process) และแสดงผล (Output) ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับงานด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อใช้ในการจัดการประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร โดยใช้คอมพิวเตอร์หรือเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือที่ทำหน้าที่รวบรวมข้อมูลพื้นฐานต่าง ๆ ทั้งหมดของบุคลากรในองค์กร เพื่อนำข้อมูลเหล่านั้นมาประมวลผล เช่น จัดเก็บเป็นหมวดหมู่ ปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน กระจายข้อมูลไปยังฝ่ายงานต่าง ๆ และแสดงรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อใช้ในการวางแผน การกำหนดกลยุทธ์ วิเคราะห์แนวโน้ม วิเคราะห์วางแผนอัตรากำลัง และช่วยสนับสนุนการทำงานด้านอื่น ๆ ของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อสนับสนุนกระบวนการทำงานของฝ่ายบุคคล เพิ่มความสะดวก รวดเร็ว มีความถูกต้อง และยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นทางด้านกลยุทธ์หรือการวางแผน ถือว่าเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์และเป็นการพัฒนาองค์กรเชิงรุก เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันขององค์กร

#### **บทบาทและความสำคัญของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์**

ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในยุคดิจิทัลในด้าน ซึ่งได้มีผู้กล่าวถึงบทบาทและความสำคัญของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ ไว้ดังนี้

<sup>84</sup> Nisha Aggarwal and Mona Kapoor, “Human Resource Information Systems (HRIS) - Its role and importance in Business Competitiveness,” **Gian Jyoti E-Journal** 1, 2 (January-March 2012): 1-13.

<sup>85</sup> Ayesha Irum and Rama Shankar Yadav, “Human resource information systems: a strategic contribution to HRM,” **Strategic Direction** 35, 10 (October 2019): 4-6.

จตุรงค์ ศรีวิงษ์วรรณะ กล่าวว่า ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์จะมาช่วยเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร ในการเข้าถึงฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างรวดเร็ว แม่นยำ และไม่ผิดพลาด เพื่อเตรียมข้อมูลที่มีประโยชน์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ให้กับองค์กร ช่วยสนับสนุนองค์กรให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทาง สังคมและวัฒนธรรม เทคโนโลยี กฎหมาย โดยมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้องเช่น ระบบเครือข่าย (Network) เครื่องคอมพิวเตอร์ (Personal Computer) ระบบโทรศัพท์อัตโนมัติ (Automated telephone systems)<sup>86</sup>

ยุวดี ศิริยทรัพย์ กล่าวว่า ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ เป็นระบบที่ช่วยจัดการกับทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ซึ่งข้อมูลในแต่ละระบบมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน โดยสามารถจัดแบ่งตามการสนับสนุนงานด้านต่าง ๆ ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ระบบสารสนเทศการพนักงาน ระบบสารสนเทศการควบคุมตำแหน่งงาน ระบบสารสนเทศการสรรหา คัดเลือกและบรรจุแต่งตั้ง ระบบสารสนเทศออกแบบและวิเคราะห์งาน ระบบสารสนเทศการพัฒนา และฝึกอบรม ระบบสารสนเทศการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบบสารสนเทศการจ่ายเงินเดือน ระบบสารสนเทศการบันทึกเวลาทำงาน และระบบสารสนเทศการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์นั้นช่วยสนับสนุนการทำงานตลอดทั้งกระบวนการ ทั้งการวางแผน การลงมือปฏิบัติ การควบคุมติดตาม และการประเมินผลงาน<sup>87</sup>

มูสซ่า (Moussa) กล่าวว่า ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรจากการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการคัดเลือกและการจ้างพนักงาน ด้านการฝึกอบรมและบัญชีความสามารถ ด้านการบริหารเวลาและจัดวางตำแหน่งงาน ด้านการบริหารจัดการค่าจ้างและเงินเดือน ด้านการเลิกจ้างพนักงาน ซึ่งการดำเนินการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์นั้นองค์กรต้องพิจารณาความสำคัญเกี่ยวกับความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัวของข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่าง ๆ ด้วย เช่น การป้องกันไฟล์ข้อมูลหรือการบิดเบือนข้อมูลบางส่วนเพื่อไม่ให้ผู้ใช้ที่ไม่ได้รับอนุญาตเข้าถึง การพัฒนารหัสผ่านและรหัสพิเศษในการเข้าถึงส่วนต่างๆ ของฐานข้อมูล และป้องกันเข้าถึงข้อมูลที่ละเอียดอ่อน การอนุญาตให้เข้าถึงข้อมูลพนักงานตามเฉพาะที่

<sup>86</sup> จตุรงค์ ศรีวิงษ์วรรณะ, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์** (กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์, 2558), 49-50.

<sup>87</sup> ยุวดี ศิริยทรัพย์, **การวางแผนทรัพยากรมนุษย์** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2560), 144.

กำหนดจากผู้ที่มิอำนาจ การเปิดเผยและสื่อสารเกี่ยวกับนโยบายและแผนขององค์กรไปยังพนักงานทุกคนถึงขอบเขตที่สามารถอนุญาตให้ใช้ข้อมูลต่าง ๆ ได้ การให้สิทธิพนักงานในการเข้าถึงการบันทึกส่วนตัวของตนเอง เพื่อตรวจสอบให้ข้อมูลมีความถูกต้อง และดำเนินการแก้ไขได้หากจำเป็น สิ่งเหล่านี้จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ให้มีความปลอดภัยต่อผู้ใช้งานใช้ยิ่งขึ้น<sup>88</sup>

สรุปความสำคัญและบทบาทของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ ได้ว่า ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีบทบาทและความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรในหลาย ๆ ด้านตั้งแต่ การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การเข้าถึงข้อมูล การวิเคราะห์และการวางแผน กฎหมาย การพัฒนาพนักงาน การสื่อสารและการมีส่วนร่วมของบุคลากร รวมไปถึงการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล และยังช่วยให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพเศรษฐกิจ การเมือง ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สังคมและวัฒนธรรม

#### วิวัฒนาการของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์

บทบาทของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์นั้น ได้รับอิทธิพลและมีการเปลี่ยนแปลงตามความเคลื่อนไหวของยุคสมัยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน จากเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลงทางสังคม นโยบายและกฎหมายด้านแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป รวมไปถึงการพัฒนาอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี สิ่งเหล่านี้ล้วนมีบทบาททำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และส่งผลให้เกิดวิวัฒนาการของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น จากอดีตจนถึงปัจจุบันสามารถจัดลำดับเหตุการณ์ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ก่อนจะมาเป็นระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์อย่างในปัจจุบัน ดังนี้

**ช่วงก่อนสงครามโลกครั้งที่ 2 (Pre-World War II)** ในต้นศตวรรษที่ 20 ช่วงก่อนสงครามโลกครั้งที่ 2 หน้าที่ของฝ่ายบุคลากรจะเกี่ยวข้องกับการเก็บบันทึกข้อมูลของพนักงาน หลักการและทฤษฎีการบริหารจัดการที่แพร่หลายในช่วงนี้เรียกว่าการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) หลักสำคัญของการจัดการแบบวิทยาศาสตร์คือการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานให้ได้มากที่สุดจากแนวคิดการทำงานที่ดีที่สุด (One Best Way) ของเทย์เลอร์ (Taylor) การสร้างหลักในการวางแผนการบริหารบุคคลจะต้องมีการทำอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยเทคนิคหรือวิธีการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ กฎระเบียบ วิธีการในการทำงาน มีมาตรฐานในการทำงานที่องค์กรจะนำมาใช้ มีการสังเกต จับเวลา จดบันทึกวิเคราะห์วิจัยมาแล้วอย่างดีว่าเป็นวิธีการที่ดีที่สุด

<sup>88</sup> Mahmoud Moussa, "A Review of Human Resource Information Systems (HRISs) in Organizations," *SIU Journal of Management* 4, 1 (June 2014): 151-174.

แล้วจึงนำไปปฏิบัติ มุ่งว่าผลสำเร็จของการดำเนินงานองค์การอยู่ที่ผลผลิตและผลตอบแทนของลูกค้า โดยใช้เงินเป็นสิ่งจูงใจ ฝ่ายบุคลากรของหน่วยงานมีบทบาทในการคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงาน มีการฝึกอบรมพนักงาน และพัฒนาบุคลากรให้มีชำนาญในด้านการงานนั้น ๆ สูง

**ช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 (Post-World War II)** ช่วง ค.ศ.1945-1960 ในช่วงนี้เกิดจากการปฏิบัติและกระทำที่ไม่เหมาะสมต่อพนักงานเป็นอย่างมาก จึงเริ่มมีการรวมตัวของเหล่าพนักงาน และก่อตั้งเป็นสหภาพแรงงานขึ้นมา เพื่อให้พนักงานมีอำนาจในการต่อรองเจรจาตั้งเงื่อนไขกับนายจ้างเพื่อให้มีผลการจ้างงานที่ดีเหมาะสมขึ้น แนวโน้มเหล่านี้ฝ่ายบุคคลของบริษัทจึงต้องจัดตั้งแผนงานที่พิเศษขึ้นมาเช่นฝ่ายจัดหาคนงาน ฝ่ายแรงงานสัมพันธ์ ฝ่ายจัดการฝึกอบรมและประสานกับหน่วยงานรัฐบาล ด้วยบทบาทที่เปลี่ยนแปลงไปนี้ ฝ่ายบุคคลเริ่มเก็บประวัติต่าง ๆ ของพนักงานเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ และเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ก็เริ่มกลายเป็นวิธีที่เป็นไปได้ในการจัดเก็บและดึงข้อมูลของพนักงานมาใช้ การเคลื่อนไหวด้านสิทธิมนุษยชนช่วงหลังสงคราม เน้นย้ำให้ทราบว่าพนักงานไม่ได้รับแรงจูงใจเพียงแค่เงินค่าจ้างเท่านั้น แต่ยังรวมถึงปัจจัยทางสังคมและจิตใจด้วยเช่นการได้รับการยอมรับเมื่อทำงานที่สำเร็จหรือบรรลุเป้าหมาย ความพยายามอย่างเป็นระบบจึงเริ่มขึ้นจากการจำแนกคนงานเป็นประเภทอาชีพ เพื่อปรับปรุงขั้นตอนในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงาน ซึ่งตอนนี้ได้มีการระบุรายละเอียดถึงงานหน้าที่และความรับผิดชอบของการทำงานในตำแหน่งงานใด ๆ ขึ้น และใช้สิ่งนี้ในการออกแบบค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามการประเมินผลงานของพนักงานแต่ละคน ในช่วงเวลานี้บริษัทขนาดใหญ่เริ่มลงทุนในเทคโนโลยีเพื่อทำระบบการจ่ายเงินเดือน แต่เนื่องจากยุคนั้นการใช้ระบบคอมพิวเตอร์ความซับซ้อนและค่าใช้จ่ายที่สูง มีเพียงไม่กี่องค์กรที่สามารถพัฒนาระบบเหล่านี้ได้เอง

**ยุคของประเด็นทางสังคม (Social Issues Era)** ช่วง ค.ศ.1960-1980 ในช่วงเวลานี้จะมีการเพิ่มกฎหมายแรงงานในสหรัฐอเมริกาอย่างมากมายและเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ มีข้อกฎหมายที่บังคับใช้ควบคุมส่วนต่าง ๆ ในการจ้างงานเช่น การห้ามเลือกปฏิบัติ การส่งเสริมสุขอนามัยและความปลอดภัย การจัดหาผลประโยชน์เมื่อเกษียณอายุ และการควบคุมภาษี เป็นผลให้ฝ่ายบุคคลต้องรับภาระกับความรับผิดชอบเพิ่มเติมในการปฏิบัติตามข้อกฎหมาย ที่ต้องมีการรวบรวมวิเคราะห์และรายงานข้อมูลจำนวนมากไปยังหน่วยงานรัฐบาล ในช่วงเวลานี้ฝ่ายบุคลากรเริ่มถูกเรียกว่าฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ และสาขาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็ได้ถือกำเนิดขึ้น เริ่มมีความตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น การปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์เริ่มส่งผลกระทบต่อผลกำไรของบริษัท นอกจากนี้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ได้ก้าวไปสู่จุดที่สามารถสร้างผลผลิตที่ดีขึ้นด้วยการใช้ต้นทุนที่ต่ำลง ระบบคอมพิวเตอร์เริ่มมีราคาถูกลง มีการใช้กันอย่างแพร่หลายมากขึ้น ต้นทุนที่ลดลงของเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เมื่อเทียบกับค่าตอบแทนและผลประโยชน์ของพนักงานที่เพิ่มขึ้น ทำให้

เกิดการซื้อระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ที่ใช้คอมพิวเตอร์ (Human Resources Information System) มาช่วยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือว่าเป็นการตัดสินใจทางธุรกิจที่จำเป็น ส่งผลให้แผนกทรัพยากรมนุษย์มีความต้องการในการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาใช้ในการประมวลผลข้อมูลของพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

**ยุคของความคุ้มค่า (Cost-Effectiveness Era)** เกิดในช่วง ค.ศ.1980 – ต้นทศวรรษ 1990 ช่วงยุคนี้เทคโนโลยีมีความคุ้มค่ามากขึ้นและองค์กรจำนวนมากก็สามารถจัดหามาใช้งานได้มากขึ้น นอกจากนี้องค์กรต่าง ๆ ได้เริ่มสร้างระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์เข้าด้วยกันและมีการพัฒนาไมโครคอมพิวเตอร์ขึ้นมา ทำให้องค์กรต่าง ๆ สามารถใช้ประโยชน์จากส่วนของเมนเฟรมคอมพิวเตอร์และคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลเพื่อสนับสนุนการทำงานด้านทรัพยากรมนุษย์ สิ่งนี้ช่วยให้ผู้บริหารและพนักงานมีข้อมูลทรัพยากรมนุษย์โดยตรงบนระบบเซิร์ฟเวอร์ (Server) ของตนเอง วิธีการทำงานนี้เรียกว่าการประมวลผลแบบไคลเอนต์-เซิร์ฟเวอร์ (Client/ Server) ตอนนี้องค์กรด้านการบริหารในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะเข้มข้นขึ้นพร้อมกับความจำเป็นในการปฏิบัติตามข้อกำหนดทางกฎหมายที่เพิ่มมากขึ้น ในขณะที่การมุ่งเน้นการทำงานโดยรวมเปลี่ยนจากการจัดการพนักงานไปสู่การพัฒนาและการมีส่วนร่วมของพนักงานด้วยการลดต้นทุนและการเพิ่มคุณค่าในการบริการ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เริ่มมีความกดดันเนื่องจากเทคโนโลยีที่มีราคาถูกลงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

**ยุคของการวางแผนทรัพยากรองค์กรและการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (ERPs and Strategic HRM)** เกิด ช่วง ค.ศ.1990–2010 เศรษฐกิจโลกในช่วงยุคนี้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตั้งแต่ปี 1990 เป็นต้นมา เนื่องด้วยกระแสโลกาภิวัตน์ที่เพิ่มมากขึ้น ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ก้าวกระโดด โดยเฉพาะการเข้ามาของอินเทอร์เน็ตที่ทำให้มีบริการต่าง ๆ บนเว็บไซต์เกิดขึ้น มีการแข่งขันระหว่างองค์กรสูง การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Strategic HRM) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการคิดและการปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ได้มีส่วนช่วยในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Planning) โดยให้ความสำคัญกับการคาดการณ์แนวโน้มความต้องการพนักงานในอนาคตและความพร้อมของพนักงานที่มี การใช้ข้อมูลจากระบบสารสนเทศทำให้การวางแผนทรัพยากรมนุษย์สามารถประเมินได้ว่ามีพนักงานภายในองค์กรหรือจากภายนอกองค์กรเช่นตามตลาดแรงงานเพียงพอหรือไม่ พนักงานที่ได้มาจะมีความพร้อมด้านทักษะที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวขององค์กรในสถานที่ใหม่หรือไม่ ในช่วงเวลาดังกล่าวเทคโนโลยีที่สนับสนุนฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ก็ได้รับการเปลี่ยนแปลงอย่างมากเช่นกัน ในช่วงปลายทศวรรษที่ 1990 ผู้จำหน่ายซอฟต์แวร์ได้เริ่มพัฒนาระบบการวางแผนทรัพยากร



ขององค์กรแบบบูรณาการซึ่งรวมข้อมูลจากส่วนการทำงานจากหลายฝ่ายในระบบธุรกิจเข้ามาเป็นระบบเดียวกันเช่น ระบบการเงิน ระบบการบัญชี การตลาด ทรัพยากรมนุษย์ การผลิต และการขาย

**ยุคเทคโนโลยีคลาวด์และอุปกรณ์เคลื่อนที่** (ค.ศ.2010 - ปัจจุบัน) ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมาเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมในด้านทรัพยากรมนุษย์ส่วนใหญ่เป็นเรื่องของเทคโนโลยีที่และกฎระเบียบข้อกฎหมายในการดูแลพนักงาน เช่น ในปี 2010 สหรัฐอเมริกาได้ผ่านร่างกฎหมายพระราชบัญญัติการคุ้มครองผู้ป่วยและการดูแลราคาไม่แพง (PPACA) หรือที่เรียกว่า Affordable Care Act (ACA) ซึ่งทำให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ทุกองค์กรต้องนำไปปฏิบัติเป็นมาตรฐานในองค์กร เทคโนโลยีที่สนับสนุนงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ก็ยังคงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รูปแบบการวางแผนในด้านการใช้ทรัพยากรขององค์กรได้เปลี่ยนไป จากเดิมใช้เป็นแบบระบบไคลเอนต์-เซิร์ฟเวอร์ (Client/ Server) ภายในองค์กร ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ได้หันมาใช้ระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ประมวลผลบนระบบคลาวด์ (Cloud Computing) มากขึ้น เทคโนโลยีคลาวด์สามารถให้ทุกคนเข้าถึงข้อมูลผ่านอุปกรณ์พกพาได้ทุกชนิด เข้าถึงข้อมูลและจัดการระบบได้ทุกที่ทุกเวลา มีการประยุกต์ใช้ประโยชน์จากความสามารถของระบบเครือข่ายสังคมออนไลน์ต่าง ๆ รวมไปถึงระบบเว็บไซต์รูปแบบใหม่ที่เป็น Web 2.0 สิ่งนี้เป็นความท้าทายอย่างมากสำหรับผู้เชี่ยวชาญในด้านงานทรัพยากรมนุษย์ที่จำเป็นต้องเรียนรู้ระบบงานในด้านทรัพยากรมนุษย์ทั้งระบบสังคมที่อยู่ในความควบคุมขององค์กรและระบบสังคมที่อยู่นอกเหนือการควบคุมขององค์กร<sup>89</sup>

วิวัฒนาการของการบริหารทรัพยากรมนุษย์และระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์นั้น เป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กันอย่างยิ่ง ถือได้ว่าระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์เป็นการนำเอาเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่มีในขณะนั้นเข้าไปใช้ในเรื่องของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามที่องค์กรต้องการ สามารถแสดงความสัมพันธ์ระหว่างวิวัฒนาการของการบริหารทรัพยากรมนุษย์และระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ ได้ดังตารางที่ 1

---

<sup>89</sup> Richard D. Johnson et al., “The Evolution of the Field of Human Resource Information Systems: Co-Evolution of Technology and HR Processes,” **Communications of the Association for Information Systems** 38, 28 (May 2016): 533-553.

ตารางที่ 1 วิวัฒนาการของการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์

ช่วงเวลา	การบริหารทรัพยากรมนุษย์	ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์
ก่อนปี ค.ศ. 1940	บันทึกข้อมูลและการจ่ายเงินเดือนด้วยมือ	-
ปี ค.ศ. 1940-1960	รัฐบาลกลางใช้กฎข้อบังคับภาษี	มีระบบจ่ายเงินเดือน
	รัฐบาลและกองทัพใช้ทักษะด้านสินค้าคงคลังและการจำแนกประเภทของงาน	มีการพัฒนาระบบประมวลผลข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์บนคอมพิวเตอร์เมนเฟรมเพื่อรองรับบุคลากรและการจ่ายเงินเดือน
	บริษัทขนาดใหญ่เริ่มลงทุนในเทคโนโลยีด้านบุคลากร	เกิดระบบการประมวลผลข้อมูลอัตโนมัติ (Automatic Data Processing)
ปี ค.ศ. 1960-1980	มีกฎหมายการจ้างงานและการแสดงรายงานข้อมูล	เกิดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร (Management Information System)
ปี ค.ศ. 1960-1980	มีระบบติดตามการบริหารต้นทุนและการหมุนเวียนพนักงาน	มีระบบคอมพิวเตอร์ขนาดใหญ่เช่น IBM 360 และระบบอื่น ๆ เข้ามาสนับสนุนการทำงานของฝ่ายทรัพยากรบุคคลและองค์กร
	กฎระเบียบของรัฐบาลเพิ่มขึ้น (ERISA, OSHA)	บริษัทด้านซอฟต์แวร์สร้างโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับการทำงานในด้านต่าง ๆ ของฝ่าย HR
	ทำรายงานข้อมูลพนักงานมากขึ้นเนื่องจากต้นทุนการจ้างแรงงานที่สูงขึ้น	มีระบบบริหารงานบุคคลใช้สำหรับธุรกิจขนาดกลางเนื่องจากต้นทุนที่ถูกลงและใช้เทคโนโลยีที่มีการพัฒนามากขึ้น
	ความต้องการข้อมูลของทรัพยากรบุคคลที่เพิ่มขึ้นทำให้จำเป็นต้องมีขบวนการปรับปรุงและจัดความซ้ำซ้อนของข้อมูลออกไป	โปรแกรมสำเร็จรูปด้านบัญชี (SAP) ถูกก่อตั้งขึ้นซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (Enterprise Resource Planning: EAP) ในเวลาต่อมา

ตารางที่ 1 วิวัฒนาการของการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

ช่วงเวลา	การบริหารทรัพยากรมนุษย์	ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์
ปี ค.ศ. 1980-1990	โลกยุคโลกาภิวัตน์นำไปสู่การบูรณาการการทำงานของระบบทั้งหมดในการบริหาร (การบัญชี, ทรัพยากรบุคคล, การเงิน, การผลิต)	เกิดระบบเซิร์ฟเวอร์ส่วนกลางและระบบเครือข่ายแบบอินทราเน็ต คอมพิวเตอร์ทำงานแบบไคลเอนต์/เซิร์ฟเวอร์มีการใช้ไมโครคอมพิวเตอร์ ช่วยให้สามารถเข้าถึงข้อมูลทรัพยากรบุคคลจากส่วนกลาง
	ฝ่าย HR มีการใช้การวิเคราะห์และการวางแผนทรัพยากรบุคคล	โปรแกรม PeopleSoft รุ่นแรกเปิดตัว เกิดการพัฒนาาระบบสนับสนุนการตัดสินใจ (Decision Support Systems) สำหรับฝ่ายทรัพยากรบุคคล
ปี ค.ศ. 1990-2010	พนักงานมีความสำคัญมากขึ้น มีคำสั่งของสหภาพยุโรปเกี่ยวกับการปกป้องข้อมูลและความเป็นส่วนตัวของพนักงาน	การเติบโตของระบบการวางแผนบริการจัดการทรัพยากรขององค์กรสำหรับ HR (บริษัทผู้พัฒนาระบบเช่น PeopleSoft, Lawson, SAP, Oracle) ระบบอินทราเน็ตถูกใช้สำหรับฝ่ายอื่น ๆ มากขึ้น
	มุ่งสู่การหาพันธมิตรเชิงกลยุทธ์จากองค์กรภายนอก	ระบบการวางแผนบริการจัดการทรัพยากรขององค์กร บนทำงานได้บนเว็บและปรับปรุงให้รองรับกับวิกฤตการณ์ Y2K
	พัฒนา บาลานซ์สกอร์การ์ด เพื่อใช้วัดประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล	พัฒนาระบบตัวชี้วัดของโปรแกรมเพื่อรองรับการรายงานผลจากบาลานซ์สกอร์การ์ด
	มีกฎระเบียบของรัฐบาลเพิ่มเติม (เช่น HIPAA, ERISA เป็นต้น)	

ที่มา : Richard D. Johnson et al., “The Evolution of the Field of Human Resource Information Systems: Co-Evolution of Technology and HR Processes,” **Communications of the Association for Information Systems** 38, 28 (May 2016): 533-553.

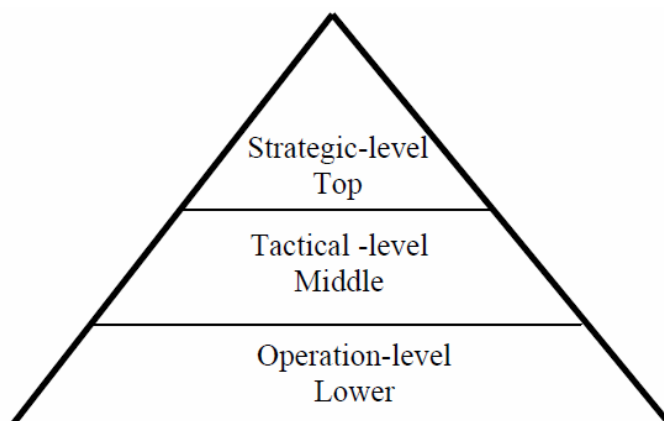
อย่างไรก็ตาม แม้ว่าเทคโนโลยีจะเป็นปัจจัยหลักที่ขับเคลื่อนระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ ความสำเร็จแท้จริงของระบบนี้ไม่ได้อยู่ที่เทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับการผสมผสานความสัมพันธ์อย่างลงตัวระหว่างสภาพแวดล้อมขององค์กร ระบบเทคโนโลยีที่มีอยู่ และทักษะกลยุทธ์ของผู้บริหาร ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์นั้นทำหน้าที่เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยสนับสนุนการตัดสินใจ การวางแผน และการกำหนดนโยบายขององค์กร โดยใช้ข้อมูลจากทุกแหล่งเกี่ยวกับพนักงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อวิเคราะห์และสร้างข้อมูลเชิงลึกที่มีคุณค่าต่อองค์กร

### ระดับของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์

ในองค์กรส่วนใหญ่ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญ กระบวนการทั้งหมดถูกจัดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร และเทคโนโลยีเหล่านี้เองที่ถือว่าเป็นตัวผลักดันทำให้เกิดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรมนุษย์<sup>90</sup> โดยใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์มาเป็นคลังข้อมูลที่รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ของบุคลากรทุกคนในองค์กร ประกอบกับการใช้เทคโนโลยีมาช่วยส่งเสริมให้ระบบสารสนเทศให้ประสิทธิภาพมากขึ้น ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์จะต้องเหมาะสมกับหน่วยงานภายในและโครงสร้างองค์กร ระบบที่มีไม่ควรเป็นเพียงแค่เครื่องมือทางเทคนิคที่เอาไว้คอยควบคุมพนักงานเท่านั้น แต่ควรมีไว้เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตและสภาพการทำงานของคนในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิต คุณภาพในการทำงานที่ดีขึ้น การใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้ถูกจำกัดเพียงคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งในองค์กร ระบบนี้มีประโยชน์กับองค์กรทุกระดับ ทุกขนาดและทุกภาคส่วน ฝ่ายงานทรัพยากรมนุษย์ต้องดำเนินการมากมาย ซึ่งประกอบไปด้วยระบบงานย่อยหลายหน้าที่ เช่น การสรรหาพนักงาน การรับสมัคร การว่าจ้าง การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนขั้น การเกษียณ การโยกย้ายพนักงาน การวิเคราะห์และออกแบบงาน การพัฒนาและฝึกอบรมพนักงาน การบริหารค่าตอบแทน และการวางแผนอัตรากำลังทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยหากจะแบ่งประเภทระดับของระบบสารสนเทศในองค์กรตามระดับการจัดการของผู้บริหารสามารถแบ่งออกเป็น 3 ระดับ<sup>91</sup> ดังแผนภูมิที่ 2

<sup>90</sup> Charles S. Parker and Thomas Case, *Management Information Systems: Strategy and Action* (Mitchell: McGraw-Hill, 1993), 15.

<sup>91</sup> *Ibid.*, 587.



แผนภูมิที่ 2 ระดับของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

ที่มา : Charles S. Parker and Thomas Case, **Management Information Systems : Strategy and Action** (Mitchell: McGraw-Hill, 1993), 587.

**ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ระดับปฏิบัติการ (Operational-level System)** ซึ่งเป็นระบบที่จัดการเกี่ยวกับข้อมูลต่าง ๆ ของพนักงานเพื่อให้ข้อมูลแก่ผู้บริหารเพื่อ สนับสนุนการปฏิบัติงานประจำและการตัดสินใจที่เกิดขึ้นซ้ำ ๆ เป็นประจำ ระบบสารสนเทศระดับปฏิบัติการจะเก็บข้อมูลและรายงานงานบริหารทรัพยากรมนุษย์มากมาย ระบบนี้รายงานสารสนเทศเกี่ยวกับตำแหน่งและพนักงานขององค์กร กฎหมายรัฐที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ระบบสารสนเทศจะเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบันทึกพนักงาน ซึ่งปกติประวัติพนักงานจะมีทั้งสารสนเทศที่เป็นเรื่องส่วนตัวและที่เกี่ยวข้องกับองค์กร เช่น ชื่อ ที่อยู่ เพศ บุคคลในปกครอง สถานภาพสมรส สัญชาติ จำนวนปีที่ปฏิบัติงาน การศึกษาและการฝึกอบรม ประสบการณ์ ประวัติการทำงานในองค์กร อัตราเงินเดือน ขั้นเงินเดือนและค่าจ้าง สุขภาพ และแผนการเกษียณอายุ รวมไปถึงระบบงานอื่น ๆ ได้แก่ ระบบตำแหน่งที่เกี่ยวกับเรื่องมาตรฐานและตำแหน่งงาน ระบบการคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้ง ระบบแต่งตั้ง โยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่ง ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบบการจ่ายเงินเดือน ระบบเลื่อนขั้นเงินเดือน ระบบวันลา ระบบแรงงานสัมพันธ์

**ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ระดับกลยุทธ์ (Tactical-level System)** เป็นระบบที่สนับสนุนเป้าหมายของระดับกลยุทธ์ ได้แก่ การออกแบบและวิเคราะห์งาน ระบบการสรรหาบุคลากร ซึ่งผู้บริหารระดับกลางจะเป็นผู้ติดตาม ควบคุม และตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายจากระดับกลยุทธ์ การจัดการกับทรัพยากรที่หลากหลาย มีราคาแพง และมี

ความสำคัญภายในสภาพแวดล้อมที่ยุ่งยาก ฝ่ายงานทรัพยากรมนุษย์ใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ซึ่งเป็นระบบที่สามารถทำให้เห็นถึงความหลากหลายของหน้าที่ทรัพยากรมนุษย์ในลักษณะผสมผสาน สร้างความเข้าใจ และยังช่วยสนับสนุนกิจกรรมทรัพยากรมนุษย์เช่น ซอฟต์แวร์ที่ช่วยฝ่ายงานทรัพยากรมนุษย์บันทึกและสร้างรายงานที่จำเป็นต่อการเสนอให้หน่วยงานรัฐ ระบบสารสนเทศไม่เพียงแต่ช่วยฝ่ายงานทรัพยากรมนุษย์ในการเก็บรักษาบันทึกข้อมูล และการสร้างรายงานประจำวัน ระบบยังช่วยพนักงานในการวางแผนกลยุทธ์และแผนกลยุทธ์ โดยการให้ข่าวสารอย่างง่ายที่จำเป็นต่อการจำลอง พยากรณ์ การวิเคราะห์เชิงสถิติ การสืบค้น และการจัดการข้อมูลทรัพยากรมนุษย์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกัน ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ระดับกลยุทธ์ช่วยสนับสนุนการตัดสินใจที่สำคัญเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับการสรรหา การตัดสินใจวิเคราะห์และออกแบบ การตัดสินใจพัฒนาและฝึกอบรม และการตัดสินใจวางแผนการชดเชยพนักงาน ระบบสารสนเทศการออกแบบและวิเคราะห์งานจะช่วยกำหนดคุณลักษณะเฉพาะของงาน ผู้บริหารจะใช้สารสนเทศนี้เป็นพื้นฐานในการตัดสินใจระดับกลยุทธ์ เช่นการจ่ายค่าตอบแทนให้ยุติธรรมกับผลงานของพนักงาน สามารถวิเคราะห์ เพิ่ม-ลดทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรได้ สามารถเชื่อมโยงกับระบบสารสนเทศในระดับอื่น ๆ เช่นการเชื่อมกับระบบสรรหาคูหากรเชื่อมโยงกับระบบตำแหน่งงาน หรือช่วยในการประเมินผลพนักงานได้ ระบบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในระดับระดับกลยุทธ์ ได้แก่ ระบบการสรรหาคูหากรจากภายนอกและภายใน ระบบการให้รางวัลและสวัสดิการ ระบบการจ่ายเงินตอบแทนเงินเกษียณ ระบบสิทธิประโยชน์ ระบบการพัฒนาและฝึกอบรม

**ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ระดับกลยุทธ์ (Strategic-level System)** เป็นการสนับสนุนการทำงานของผู้บริหารระดับสูงในการวางแผนนโยบายหลักขององค์กร การวางแผนระยะยาวขององค์กร เช่น ระบบการวางแผนอัตรากำลัง ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ระบบสารสนเทศระดับกลยุทธ์และระบบสารสนเทศระดับกลยุทธ์จะไม่แตกต่างกันนัก เพราะระบบสารสนเทศทั้งสองแบบอาจใช้ข้อมูลเหมือนกัน เช่น ผู้บริหารระดับกลางใช้สารสนเทศงบประมาณช่วยในการจัดสรรทรัพยากรสำหรับการดำเนินงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรมากที่สุด สารสนเทศงบประมาณจะเป็นสารสนเทศสำหรับการตัดสินใจระดับกลยุทธ์ แต่ถ้าผู้บริหารสูงใช้สารสนเทศงบประมาณเดียวกันนี้ในการวางแผนระยะยาวขององค์กร จะทำให้สารสนเทศงบประมาณกลายเป็นสารสนเทศสำหรับการตัดสินใจ ระดับกลยุทธ์ อย่างไรก็ตามความแตกต่างที่สำคัญอยู่ที่ระบบสารสนเทศสร้างเพื่อใครและใช้สารสนเทศในการปฏิบัติงานอะไร ผู้บริหารระดับสูงจะเป็นผู้ใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ระดับกลยุทธ์เพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายเกี่ยวกับบุคลากรองค์กรในระยะยาว ผู้บริหาร

ระดับกลางจะใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ระดับกลวิธีในการควบคุมงานในความรับผิดชอบของตน และใช้ในการจัดสรรทรัพยากรให้หน่วยงานสามารถดำเนินงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรตามที่ผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้กำหนด แม้ว่าข้อมูลที่น่ามาใช้ในระบบสารสนเทศระดับกลวิธีและระบบสารสนเทศระดับกลยุทธ์จะมีบางส่วนที่ใช้ข้อมูลเหมือนกันก็ตาม แต่ก็มีความแตกต่างกัน เช่น การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นกิจกรรมที่มีการกำหนดล่วงหน้าเป็นระยะเวลาอันยาวนาน เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาจำนวนและคุณภาพคนที่ทำงานในองค์กรที่ไม่สามารถเพิ่มหรือลดได้รวดเร็วเหมือนกับทรัพยากรอื่น เพราะถ้าองค์กรได้บุคลากรเข้ามาทำงานในจำนวนที่ไม่เพียงพอ หรือผู้บริหารองค์กรที่รับผิดชอบกำหนดนโยบายหรือแบ่งทรัพยากรไม่เหมาะสม ก็อาจทำให้องค์กรไม่สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ ความสำคัญและประโยชน์ของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ในระดับกลยุทธ์ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ การออกแบบและวิเคราะห์งาน การพยากรณ์อุปสงค์-อุปทานแรงงาน การวางแผนงบประมาณ การวิเคราะห์การหมุนเวียนเข้าออกของพนักงาน การประเมินผลการวางแผน การสนับสนุนการตัดสินใจ การสนับสนุนการเจรจาต่อรอง การวางแผนปรับโครงสร้างองค์กรวางแผนการให้ผลประโยชน์กับพนักงาน<sup>92</sup>

### การเลือกระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์

การเลือกระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์เป็นก้าวสำคัญที่ช่วยให้องค์กรมีระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมต่อไปในอนาคต จากการเติบโตของเทคโนโลยีและการสื่อสารในยุคปัจจุบันจึงส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ มีทางเลือกในการวางแผนระบบสารสนเทศที่จะนำมาใช้ในงานด้านทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น การเลือกระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์จึงจะต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลด้านต่าง ๆ เพื่อให้ได้ระบบที่สามารถทำงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์หรือผู้บริหารองค์กร มีผู้ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการเลือกระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ดังนี้

มีด (Meade) กล่าวว่า การเลือกระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ต้องพิจารณาตามความต้องการเฉพาะของแต่ละองค์กรโดยมีส่วนที่ต้องพิจารณาหลักได้แก่

1. ราคา เนื่องจากงบประมาณเป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจเลือกระบบ องค์กรต้องพิจารณาถึงค่าใช้จ่ายเริ่มต้นและค่าใช้จ่ายระยะยาว รวมถึงต้นทุนในการบำรุงรักษาและอัปเดตระบบ
2. ความมั่นคงของผู้ให้บริการ คือความน่าเชื่อถือและความมั่นคงของผู้ให้บริการระบบ เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้มั่นใจว่าระบบที่เลือกจะได้รับการสนับสนุนและบำรุงรักษาอย่างต่อเนื่องระยะยาว

<sup>92</sup> สุภาพร พิศาลบุตร และนารีรัตน์ หวังสุนทรภาพร, ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (กรุงเทพฯ: ปีเคการพิมพ์, 2549), 30-31.

3. การให้บริการหลังการขาย การดูแลสนับสนุนสินค้าภายหลังการขายเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาหรือข้อสงสัยที่อาจเกิดขึ้นหลังจากการติดตั้งระบบไปแล้ว

4. ระบบการใช้งาน หมายถึงความสะดวกในการใช้งานของระบบ ระบบควรมีส่วนที่ติดต่อกับผู้ใช้ที่สามารถใช้งานแล้วเข้าใจง่าย และสามารถปรับแต่งได้ตามความต้องการขององค์กร

5. เลือกลงหรือซื้อ หมายถึงความว่าองค์กรต้องตัดสินใจว่าจะเป็นการเช่าระบบ รายเดือน/รายปี หรือเป็นการซื้อมาใช้งานในองค์กร การตัดสินใจนี้ขึ้นอยู่กับความต้องการเฉพาะและงบประมาณ

6. ความเข้ากันได้กับระบบเงินเดือน หมายถึงความว่าระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ควรมีความเข้ากันได้กับระบบเงินเดือนที่มีอยู่แล้วขององค์กร เพื่อรองรับการคำนวณและการจัดการเงินเดือนอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่เกิดการชะงักหรือสะดุดกลางคัน

7. แหล่งอ้างอิง หมายถึงความคิดเห็นและแหล่งอ้างอิงจากผู้ที่เคยใช้ระบบมาก่อนหน้า สามารถให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับประสบการณ์การใช้งานและประสิทธิภาพของระบบที่องค์กรกำลังพิจารณา

8. การรองรับการขยายตัว ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ควรสามารถรองรับการขยายตัวขององค์กรได้ ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มจำนวนพนักงานหรือการขยายสาขา

9. ความสามารถและฟังก์ชันในการทำงาน องค์กรควรเลือกระบบที่มีฟังก์ชันและความสามารถที่ตอบสนองต่อความต้องการอย่างครบถ้วนที่สุด ไม่ว่าจะเป็นการจัดการข้อมูลพนักงาน การวิเคราะห์ข้อมูล การประเมินผล ฯลฯ<sup>93</sup>

โบห์แลนด์เลอร์ และ สเนลล์ (Bohlander and Snell) กล่าวว่า ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์เป็นระบบคอมพิวเตอร์ที่ให้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและแม่นยำ มีวัตถุประสงค์ในการควบคุมและการตัดสินใจ ปัจจัยหลักที่ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องวางแผนและเลือกพิจารณาเมื่อองค์กรต้องการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ มีดังนี้

1. การปรับระบบให้เข้ากับพื้นฐานของพนักงาน ความสามารถของระบบในการปรับตัวเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานทุกระดับ เพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถใช้งานระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

<sup>93</sup> James G. Meade, *Human resources software handbook : evaluating technology solutions for your organization* (San Francisco: Pfeiffer, 2003), 209-215.



2. ความสามารถในการอัปเดตหรือปรับแต่งซอฟต์แวร์ ระบบควรมีความยืดหยุ่นในการอัปเดตหรือสามารถปรับตกแต่งได้ เพื่อตอบสนองความต้องการที่เป็นการเฉพาะของแต่ละองค์กร เช่น การเพิ่มฟังก์ชันต่าง ๆ หรือการปรับปรุงระบบให้ทันสมัยโดยอัตโนมัติ

3. ความเข้ากันได้กับระบบปัจจุบัน ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ควรมีความเข้ากันได้กับระบบและซอฟต์แวร์ที่องค์กรใช้อยู่เดิม เพื่อความสะดวกในการถ่ายโอน ผสานข้อมูล และลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล

4. ความเป็นมิตรต่อผู้ใช้ หน้าตาของเมนูหรือส่วนที่ติดต่อผู้ใช้งานของระบบควรเป็นมิตรกับผู้ใช้ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถใช้งานได้ง่าย ไม่ว่าจะบุคลากรคนนั้นจะมีทักษะด้านคอมพิวเตอร์ในระดับใด

5. ความพร้อมของการสนับสนุนทางเทคนิค การได้รับการสนับสนุนทางเทคนิคที่ถูกต้องและทันท่วงทีจากผู้ให้บริการเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ป้องกันความเสียหายต่อองค์กร

6. เวลาที่ต้องการในการดำเนินการและฝึกอบรมพนักงาน องค์กรควรพิจารณาถึงเวลาที่จำเป็นในการติดตั้งระบบและฝึกอบรมพนักงานให้สามารถใช้งานระบบที่นำมาติดตั้งได้อย่างเต็มที่

7. ค่าใช้จ่ายเริ่มต้นและค่าบำรุงรักษาประจำปี องค์กรควรประเมินต้นทุนและค่าบำรุงรักษาหลังจากที่ได้รับระบบมาแล้ว เพื่อให้มั่นใจว่าระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ที่ใช้ สามารถให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่ากับการลงทุน<sup>94</sup>

แวร์นิช (Wärnich) กล่าวว่า การเลือกระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ มีสิ่งที่จะต้องพิจารณาในหลายด้าน ตั้งแต่ประเภทของระบบ การวิเคราะห์ความต้องการขององค์กร กระบวนการออกแบบและพัฒนาของระบบ การคำนวณต้นทุนและค่าใช้จ่ายของการใช้งานระบบนั้น ๆ ทั้งหมดนี้ต้องมีการวางแผนและพิจารณาให้รอบคอบและครอบคลุม เพราะระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์จะต้องถูกนำไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านที่มีความซับซ้อน เช่น การจัดการความสามารถบุคลากร กระบวนการสรรหาและคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การบริหารผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการและการจ่ายเงินเดือน รวมไปถึงการประยุกต์ใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศ การใช้ระบบตัวชี้วัดทรัพยากรบุคคล การวิเคราะห์กำลังคน รวมทั้งความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยของข้อมูลบุคลากร<sup>95</sup>

<sup>94</sup> George W. Bohlander and Scott Snell, **Principles of human resource management** 16th ed. (Mason: Thomson South-Western, 2013), 13-15.

<sup>95</sup> Surette Wärnich, **Human Resource Information System and Technology** (Pretoria: University of South Africa Muckleneuk, 2021), 205.

สุวิมล วงศ์สิงห์ทอง กล่าวว่า การเลือกระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ที่ดีควรพิจารณา ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ที่ให้ข้อมูลที่มีความยืดหยุ่นสูง เลือกใช้ได้ง่าย ทันทเวลา และตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ได้ในเวลาอันสั้น ทั้งข้อมูลจะต้องมีความถูกต้องสูงและตรวจสอบได้ง่าย ดังนั้นส่วนเชื่อมต่อกับผู้ใช้จึงควรออกแบบให้ใช้งานในลักษณะของกราฟฟิกที่สามารถเข้าถึงจากที่ใดก็ได้มีความน่าเชื่อถือปลอดภัย และสามารถปรับแต่งรูปแบบการนำเสนอได้ตามความต้องการของผู้บริหารแต่ละราย ทั้งนี้สื่อที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูลและเครื่องมือในการประมวลผลอาจจะยังคงเป็นกระดาษหรือประมวลผลโดยมนุษย์หรือเก็บผลลัพธ์ที่ผ่านการประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ในลักษณะที่เป็นอิเล็กทรอนิกส์เป็นต้น<sup>96</sup>

สรุปได้ว่า การเลือกระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่องค์กรมีการวิเคราะห์ความต้องการเฉพาะให้ครอบคลุมในแต่ละด้าน ตั้งแต่ ค่าใช้จ่ายในการเริ่มต้นและค่าใช้จ่ายในระยะยาว รวมถึงต้นทุนในการบำรุงรักษาและอัปเดตระบบให้ทันสมัยอยู่เสมอ ความน่าเชื่อถือและความมั่นคงของผู้ให้บริการระบบ การดูแลและสนับสนุนหลังการขายที่ช่วยแก้ไขปัญหาหรือไขข้อสงสัยที่อาจเกิดขึ้นหลังจากติดตั้งระบบแล้ว ความสะดวกในการใช้งานของระบบที่ควรมีส่วนที่ติดต่อกับผู้ใช้ที่ใช้งานและเข้าใจได้ง่าย ความเข้ากันได้กับระบบเงินเดือน หรือระบบงานอื่นในองค์กร มีความยืดหยุ่นการรองรับการขยายตัวขององค์กรได้ มีฟังก์ชันและความสามารถที่ตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรได้อย่างครบถ้วน

### **การพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์**

การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้องค์กรมีระบบสารสนเทศที่เหมาะสม สามารถจัดการและใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ทำงานอย่างเป็นระบบ ครอบคลุม และสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร จากการพัฒนาของเทคโนโลยีและการสื่อสารในยุคปัจจุบันจึงส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ เข้าถึงข้อมูลและมีทางเลือกในการวางแผนและการพัฒนาระบบสารสนเทศที่จะนำมาใช้ในงานด้านทรัพยากรมนุษย์ของตนเองมากขึ้น การพัฒนาหรือจัดหาระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำมาใช้ในองค์กรของตนเองจึงจะต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลด้านต่าง ๆ ให้ครอบคลุม ถี่ถ้วน เพื่อให้ได้ระบบที่สามารถทำงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์หรือผู้บริหารองค์กร ซึ่งแต่ละองค์กรล้วนมีการออกแบบและใช้งานส่วนประกอบของระบบที่แตกต่างกันตามภารกิจหน้าที่

<sup>96</sup> สุวิมล วงศ์สิงห์ทอง, “ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการองค์กร” (เอกสารประกอบการสอน วิชาการระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก, 2561), 13.

ของงานและโครงสร้างองค์กร เพื่อให้ระบบนั้นสอดคล้องกับความต้องการและมีประสิทธิภาพต่อองค์กรสูงสุด มีผู้ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรดังนี้

รุจีจันทร์ วิชวานิเวศน์ กล่าวว่า การพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ อาจต้องใช้เงินลงทุนและช่วงเวลาในการดำเนินการค่อนข้างสูง ต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจเทคนิคของการศึกษาวิเคราะห์และออกแบบระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งวิธีการได้มาซึ่งสารสนเทศ การทำระบบสารสนเทศให้เกิดผล และการประเมินผลการใช้งานระบบสารสนเทศนั้น เพื่อนำข้อบกพร่องของระบบที่ถูกนำมาใช้แล้วในระยะหนึ่ง มาทำการปรับปรุงแก้ไขระบบให้สามารถใช้งานได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น<sup>97</sup>

นิภาภรณ์ คำเจริญ กล่าวว่า การพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ หรือระบบสารสนเทศใด ๆ นั้น โดยส่วนใหญ่มักจะเป็นการนำเอาคอมพิวเตอร์มาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการที่จะออกแบบระบบและจัดระบบให้มีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นระบบที่สร้างไว้นั้นก็ต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เพื่อให้ข้อมูลนั้นทันสมัยและถูกต้อง ทำให้ผู้บริหารสามารถทำการตัดสินใจข้อมูลได้อย่างถูกต้องและรวดเร็วขึ้นด้วย อาจจะพัฒนาโดยการเปลี่ยนแปลงแก้ไขระบบเดิมให้ดีขึ้น หรืออาจจะสร้างระบบใหม่ขึ้นมาทั้งหมดเลยก็ได้ แต่ถ้ามีการสร้างระบบใหม่ทั้งระบบก็คงจะต้องใช้เวลานานมากขึ้นเพราะผู้พัฒนาระบบนั้นจะต้องออกแบบระบบใหม่ตั้งแต่ต้น สิ่งที่สำคัญในการพัฒนาระบบนี้คือ ผู้บริหารองค์กรจะต้องเล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาระบบ และให้การสนับสนุนการพัฒนาอย่างเต็มที่ โดยที่ขั้นตอนในการพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์นั้น สามารถแบ่งขั้นตอนของการพัฒนาระบบออกเป็นแต่ละขั้น ได้ดังนี้

1. ขั้นการสำรวจเบื้องต้น (Preliminary Investigation) ในขั้นนี้ถือเป็นขั้นตอนแรกของบปที่จะทำการสำรวจเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร จากนั้นจะนำปัญหาและข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้ไปเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อตัดสินใจดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นต่อไป
2. ขั้นวิเคราะห์ความต้องการ (Requirements Analysis) หลังจากที่ได้ทราบปัญหาจากการสำรวจเบื้องต้นมาแล้ว ผู้บริหารจะต้องนำข้อมูลที่ได้อมาวิเคราะห์ว่าจะตัดสินใจดำเนินการต่อไปอย่างไร ตัดสินใจว่าจะมีการพัฒนาระบบขั้นตอนต่อไปที่จะต้องทำก็คือ ต้องทำการวิเคราะห์ของระบบว่า ต้องการจะมีระบบแบบใด และมีสารสนเทศอะไรเข้ามาเกี่ยวข้องบ้าง
3. ขั้นออกแบบระบบ (System Design) เมื่อผู้บริหารได้ตัดสินใจที่จะดำเนินการพัฒนาระบบและทราบถึงความต้องการของระบบแล้ว ขั้นตอนต่อไปที่จะต้องทำคือ การออกแบบระบบ ซึ่ง

<sup>97</sup> รุจีจันทร์ วิชวานิเวศน์, **สารสนเทศทางธุรกิจ** (กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2560), 40-45.

ทีมงานพัฒนาระบบจะเป็นผู้ออกแบบรายละเอียดในส่วนต่าง ๆ ที่อยู่ในระบบสารสนเทศนั้น ๆ ไม่ว่าจะเป็นการป้อนข้อมูล การประมวลผล การแสดงผลลัพท์ การเก็บรักษา และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับระบบ และสิ่งที่สำคัญของการออกแบบระบบคือ ควรจะสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้ระบบ

4. ขั้นตอนจัดหาอุปกรณ์ของระบบ (System Acquisition) ในขั้นตอนนี้จะเป็นการพิจารณาถึงอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับระบบ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ และบริการต่าง ๆ ที่จำเป็น ทีมงานพัฒนาระบบจะต้องเป็นหาสิ่งเหล่านี้มา โดยอาจจะเปิดเป็นการประมูล ให้มีผู้ยื่นข้อเสนอ จากนั้นทีมงานพัฒนาระบบจะต้องพิจารณาถึงความเหมาะสม และประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับ

5. ขั้นตอนติดตั้งระบบและการบำรุงรักษา (System Implementation and Maintenance) ในขั้นตอนนี้จะมีการติดตั้งระบบใหม่เพื่อใช้งานจริง ทีมงานพัฒนาระบบจะต้องคอยควบคุมดูแลการติดตั้ง และจะต้องทดสอบการใช้งานของระบบใหม่ ว่าสามารถใช้งานได้ตรงตามความต้องการและตรงตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรและผู้ใช้ระบบต้องการหรือไม่ นอกจากนั้นผู้ใช้ระบบจะต้องได้รับการฝึกอบรมให้สามารถใช้งานระบบได้ และต้องเข้าใจระบบการทำงานของระบบใหม่ หลังจากนั้นทีมงานพัฒนาระบบ จะต้องทำหน้าที่ในการประเมินผลระบบ และมีหน้าที่ในการบำรุงดูแลรักษาระบบ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งต้องมีการปรับปรุงระบบเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้ระบบอย่างสม่ำเสมอ<sup>98</sup>

เค.ซี.เลาดอน และ เจ.พี.เลาดอน (K. C. Laudon and J. P. Laudon) กล่าวว่า การพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ หรือระบบสารสนเทศใด ๆ ก็ตามขึ้นมาใหม่นั้นเป็นผลพลอยได้จากการบวนการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นขององค์กร ระบบสารสนเทศใหม่จะถูกสร้างขึ้นเพื่อเป็นการแก้ปัญหาให้กับปัญหาบางอย่าง หรือกลุ่มของปัญหาที่องค์กรธุรกิจกำลังเผชิญอยู่ กิจกรรมที่ถูกนำไปใช้ในการสร้างระบบสารสนเทศใหม่ เพื่อที่จะแก้ปัญหาขององค์กรเรียกว่า “กระบวนการพัฒนาระบบ (Systems Development)” กระบวนการพัฒนาระบบเป็นวิธีการสร้าง กระบวนการแก้ปัญหาแบบมีโครงสร้างโดยใช้กิจกรรมหลายอย่างที่แตกต่างกัน กิจกรรมเหล่านี้ประกอบด้วย

1. การสร้างความต้องการข้อมูล เป็นการกำหนดความต้องการข้อมูลที่เฉพาะเจาะจงที่จะต้องถูกนำมาใช้โดยระบบสารสนเทศที่ถูกเลือกให้นำมาใช้งาน ในระดับพื้นฐานความต้องการข้อมูลของระบบใหม่เกี่ยวข้องกับการระบุความต้องการว่าผู้ใช้ต้องการข้อมูลอะไร ที่ไหน เมื่อใด และอย่างไร การวิเคราะห์ ความต้องการจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ของระบบงานใหม่หรือการปรับเปลี่ยนระบบงานเดิมอย่างรอบคอบ พัฒนารายละเอียดของหน้าที่การทำงานที่ระบบงานจะต้องดำเนินการ

<sup>98</sup> นิภาภรณ์ คำเจริญ, ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ Management information systems (กรุงเทพฯ: เอส.พี.ซี. บุ๊คส์, 2559), 117.

การวิเคราะห์ความต้องการที่เป็นสาเหตุหลักของความล้มเหลวของระบบสารสนเทศ และไม่ควรเพิ่มต้นทุนการพัฒนาระบบให้สูงขึ้นโดยไม่จำเป็น

2. การออกแบบระบบสารสนเทศ การออกแบบระบบสารสนเทศเป็นแผนงานโดยรวมหรือเป็นแบบจำลองสำหรับระบบงานสารสนเทศนั้น ๆ เช่นเดียวกับพิมพ์เขียวของอาคารหรือบ้าน ผู้ออกแบบระบบสารสนเทศจะต้องกำหนดรายละเอียดจำเพาะของระบบ เพื่อที่จะสามารถส่งมอบฟังก์ชันทั้งหมดที่ระบุไว้ในระหว่างการวิเคราะห์ระบบ คุณสมบัติเหล่านี้ควรที่จะอธิบายรายละเอียดทั้งหมดของการบริหารจัดการ โครงสร้างองค์กร และส่วนประกอบของเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหาขององค์กร ระบบสารสนเทศก็เช่นเดียวกับบ้านหรืออาคารที่อาจมีการออกแบบที่เป็นไปได้หลายรูปแบบ การออกแบบแต่ละแบบแสดงให้เห็นถึงการผสมผสานขององค์ประกอบทางเทคนิคและองค์กรที่เป็นแบบเฉพาะตัว สิ่งที่ทำให้รูปแบบหนึ่งมีความเหนือกว่ารูปแบบอื่น ๆ คือ “ความง่าย” และ “ประสิทธิภาพ” ที่ซึ่งสามารถจะตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ภายใต้ข้อจำกัดเฉพาะทางเทคนิค โครงสร้างขององค์กร ข้อจำกัดทางการเงิน และเวลา

3. การพัฒนาระบบสารสนเทศในขั้นตอนสุดท้าย เป็นขั้นตอนที่เหลืออยู่ในการพัฒนาระบบสารสนเทศ คือ การแปลรายละเอียดของวิธีการแก้ปัญหาที่ถูกกำหนดขึ้นในระหว่างการวิเคราะห์ระบบ และการออกแบบให้กลายเป็นระบบสารสนเทศที่สามารถดำเนินงานได้อย่างเต็มที่ ขั้นตอนกลุ่มสุดท้ายเหล่านี้ประกอบด้วย การเขียนโปรแกรม การทดสอบ การเปลี่ยนมาใช้ระบบใหม่ การสร้างผลผลิต และการบำรุงรักษา

4. การเขียนโปรแกรม ในระหว่างขั้นตอนการเขียนโปรแกรมรายละเอียดของระบบงานที่ได้ถูกจัดทำขึ้นในระหว่างขั้นตอนการออกแบบจะถูกแปลเป็นโปรแกรมซอฟต์แวร์ ปัจจุบันนี้หลายองค์กรไม่ได้พัฒนาโปรแกรมสำหรับระบบใหม่ด้วยตัวเองอีกต่อไป แต่พวกเขาใช้วิธีการเลือกซื้อซอฟต์แวร์สำเร็จรูปที่ตรงกับความต้องการสำหรับระบบใหม่จากแหล่งภายนอก เช่น แพ็คเกจซอฟต์แวร์จากผู้ให้บริการซอฟต์แวร์เชิงพาณิชย์ บริการซอฟต์แวร์จากผู้ให้บริการแอปพลิเคชัน หรือจ้างบริษัทที่เชี่ยวชาญในการพัฒนาซอฟต์แวร์ประยุกต์โดยตรง

5. การทดสอบ การทดสอบอย่างละเอียดครบถ้วนสมบูรณ์ จะต้องถูกดำเนินการเพื่อให้แน่ใจว่าระบบสารสนเทศใหม่จะสร้างผลลัพธ์ที่ถูกต้อง การทดสอบเป็นงานที่ต้องใช้ระยะเวลาานาน เนื่องจากข้อมูลสำหรับการทดสอบจะต้องถูกจัดเตรียมอย่างระมัดระวัง ผลลัพธ์จะต้องถูกตรวจสอบและจะต้องแก้ไขข้อผิดพลาดที่ในระบบ ในบางกรณีบางส่วนของระบบอาจจะต้องได้รับการออกแบบใหม่ ความเสี่ยงที่เกิดจากการทำงานอย่างไม่รอบคอบในขั้นตอนนี้อาจสร้างความเสียหายเป็นอย่างมากในภายหลัง การทดสอบระบบสารสนเทศสามารถแบ่งออกเป็นกิจกรรมหลัก 3 ประเภทคือ 1) การทดสอบทีละหน่วย 2) การทดสอบทั้งระบบ และ 3) การทดสอบการยอมรับ

6. การถ่ายโอนระบบ (Conversion) เป็นกระบวนการของการเปลี่ยนจากระบบเก่าไปยังระบบใหม่ การเปลี่ยนแปลงแปลงที่สามารถนำมาใช้งานได้มีอยู่ 4 แนวทางคือ 1) กลยุทธ์คู่ขนาน 2) กลยุทธ์โดยตรง 3) กลยุทธ์การศึกษานำร่อง และ 4) กลยุทธ์การแบ่งเป็นระยะ

6.1 กลยุทธ์คู่ขนาน (Parallel Strategy) ระบบงานทั้งสองระบบคือระบบเดิมและระบบใหม่จะถูกใช้งานไปพร้อมกันในช่วงระยะเวลาหนึ่งจนกว่าทุกคนจะมีความมั่นใจว่าฟังก์ชันใหม่ทุกอันทำงานได้อย่างถูกต้อง นี่คือการถ่ายโอนระบบงานที่มีความปลอดภัยมากที่สุดเพราะในกรณีที่มีข้อผิดพลาดหรือเกิดการหยุดการประมวลผลในระบบงานใหม่เกิดขึ้น ระบบงานเก่า (ซึ่งถูกใช้งานมานานแล้ว) ก็ยังสามารถใช้เป็นระบบสำรองที่ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม วิธีการนี้มีค่าใช้จ่าย และยังคงใช้พนักงานหรือทรัพยากรเพิ่มเติมสำหรับสนับสนุนการทำงานระบบทั้งสองระบบไปพร้อมกัน

6.2 กลยุทธ์การปรับเปลี่ยนระบบโดยตรง (Direct Cutover Strategy) จะทำงานตรงกันข้ามกับกลยุทธ์แรกคือ จะนำระบบงานใหม่มาใช้แทนระบบงานเดิมอย่างสิ้นเชิงในวันที่ระบบงานใหม่ถูกติดตั้งพร้อมใช้งาน เป็นวิธีการที่มีความเสี่ยงมากที่อาจทำให้เกิดความเสียหายที่มีค่าใช้จ่ายมากกว่าการใช้งานทั้งสองระบบ ถ้าเกิดปัญหาร้ายแรงขึ้นกับระบบงานใหม่ องค์กรจะพบว่าไม่มีระบบสำรองอื่นใดที่จะนำมาใช้แทน การย้ายที่ทำงาน การหยุดชะงัก และค่าใช้จ่ายสำหรับการแก้ไขอาจจะมีมูลค่ามหาศาล

6.3 กลยุทธ์การศึกษานำร่อง (Pilot Study Strategy) จะเปิดตัวระบบใหม่ในพื้นที่ที่จำกัดภายในองค์กร เช่น การนำระบบงานใหม่มาใช้ในฝ่ายเดียวหรือหน่วยปฏิบัติการเดียว เมื่อระบบงานใหม่ในส่วนนี้เสร็จสมบูรณ์และสามารถทำงานได้อย่างราบรื่น ระบบงานใหม่ทั้งหมดที่เหลืออยู่จะถูกนำไปติดตั้งทั่วทั้งองค์กรซึ่งอาจจะเป็นแบบทั้งองค์กรในคราวเดียวกันหรือติดตั้งเพิ่มเติมทีละส่วนก็ได้

6.4 กลยุทธ์การแบ่งเป็นระยะ (Phased Approach Strategy) จะนำระบบงานใหม่เข้ามาใช้งานในหลายขั้นตอน ซึ่งอาจจะเป็นแบบทีละฟังก์ชันหรือทีละหน่วยงานภายในองค์กร ตัวอย่างเช่น ถ้าหากระบบงานใหม่ถูกนำมาใช้ทีละฟังก์ชัน เช่น ฟังก์ชันระบบบัญชีเงินเดือนใหม่อาจเริ่มต้นนำมาใช้กับพนักงานที่รับค่าตอบแทนเป็นรายชั่วโมงที่จะได้รับเงินเป็นรายสัปดาห์ อีกหกเดือนต่อมาก็จะนำฟังก์ชันนี้ไปใช้กับพนักงานที่รับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือน (ผู้ที่ได้รับเงินรายเดือน) ถ้าระบบงานใหม่ถูกนำเข้ามาใช้แบบทีละหน่วยงาน สำนักงานใหญ่ขององค์กรอาจจะเป็นส่วนแรกที่น่าระบบงานใหม่มาใช้ ตามด้วยหน่วยอื่น ๆ ที่อยู่ไกลออกไปใน 4 เดือนต่อมาการเปลี่ยนจากระบบงานเก่าไปเป็นระบบงานใหม่ มีเงื่อนไขที่ผู้ใช้ปลายทางจะต้องได้รับการฝึกอบรมการใช้ระบบงานใหม่ก่อน

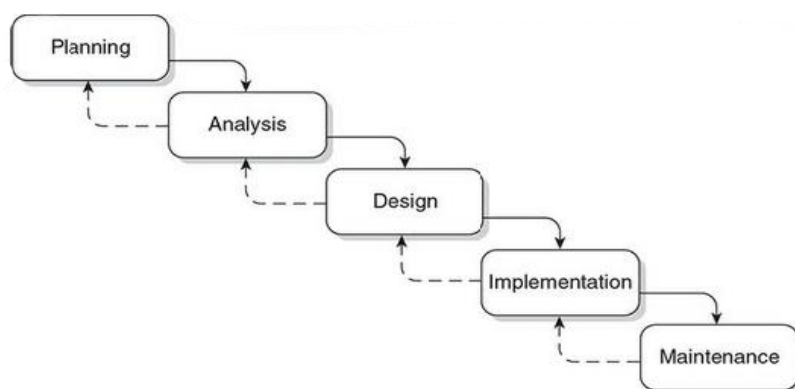
รายละเอียดของเอกสารประกอบระบบงานใหม่จะแสดงให้เห็นว่าระบบการทำงานทั้งทางด้านเทคนิค และด้านผู้ใช้ปลายทางถูกปรับปรุงจนเรียบร้อยแล้วในระหว่างช่วงเวลาที่ยืดหยุ่น

7. การสร้างผลผลิตและการบำรุงรักษา หลังจากทีระบบงานใหม่ได้รับการติดตั้งและถ่ายโอนระบบเสร็จสมบูรณ์แล้ว เราเรียกว่าช่วงเวลา “การสร้างผลผลิต (Production)” ในช่วงเวลานี้ระบบจะถูกทบทวนโดยทั้งผู้ใช้และผู้เชี่ยวชาญทางเทคนิคเพื่อประเมินว่าระบบงานใหม่สามารถสร้างผลผลิตได้ตามวัตถุประสงค์เดิมได้ดีเพียงใด และตัดสินใจว่ามีส่วนใดของระบบงานที่จะต้องได้รับการแก้ไขหรือปรับเปลี่ยนสิ่งใดบ้าง ในบางกรณีเอกสารการตรวจสอบภายหลังการดำเนินงานจะถูกจัดเตรียมขึ้นมาอย่างเป็นทางการหลังจากที่ระบบได้รับการปรับแต่งนั้น ตรวจสอบความสอดคล้องกับความต้องการ หรือการปรับปรุงประสิทธิภาพการประมวลผล การเปลี่ยนแปลงในด้าน ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ เอกสาร หรือขั้นตอนการปฏิบัติงานสำหรับระบบงานในช่วงเวลาการสร้างผลผลิตเพื่อแก้ไขข้อผิดพลาด ตอบสนองความต้องการใหม่หรือปรับปรุงประสิทธิภาพ การประมวลผลนี้เรียกว่า “การบำรุงรักษา (Maintenance)”<sup>99</sup>

คาวานาห์ และคณะ (Kavanagh et al.) กล่าวว่า การพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ตามวงจรการพัฒนาาระบบ (The Systems Development Life Cycle: SDLC) จะเป็นเป็นกระบวนการที่คุ้มค่าและประหยัดเวลาในการออกแบบและพัฒนาาระบบซึ่งประกอบไปด้วยขั้น (Phase) ต่าง ๆ ของวงจรคือ 1) การวางแผน (Planning) 2) การวิเคราะห์ (Analysis) 3) การออกแบบ (Design) 4) การดำเนินการติดตั้ง (Implementation) และ 5) การบำรุงรักษา (Maintenance) ซึ่งการพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ตามวงจรการพัฒนาาระบบ (The Systems Development Life Cycle: SDLC) ของแต่ละองค์กรนั้น จะดำเนินบนสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน ดังนั้นวงจรการพัฒนาาระบบจึงมักจะปรับให้เหมาะสมกับความต้องการของแต่ละองค์กร บางองค์กรอาจเลือกใช้วงจรชีวิตมากกว่า 20 ขั้นตอน ในขณะที่องค์กรอื่นอาจใช้เพียง 5 ขั้นตอนที่ระบุไว้ข้างต้น ทั้งนี้ แม้จะมีความแตกต่างในจำนวนขั้นตอน แต่นักวิชาการและผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ต่างยอมรับว่ากิจกรรมที่กำหนดในวงจรชีวิตการพัฒนาาระบบ 5 ขั้นตอนนี้ประกอบด้วยกิจกรรมหลักในการพัฒนาาระบบ

---

<sup>99</sup> Kenneth C. Laudon and Jane P. Laudon, **Management information systems** : Kenneth C. Laudon, Jane P. Laudon (Boston: Pearson, 2015), 470-477.



แผนภูมิที่ 3 วงจรการพัฒนาาระบบ (The Systems Development Life Cycle: SDLC)

ที่มา : Michael J. Kavanagh et al., **Human resource information systems : basics, applications, and future directions** 3rd ed. (Los Angeles: SAGE, 2015), 85.

การใช้วิธีการแบบขั้นตอนมีข้อดีหลายประการ ช่วยให้องค์กรสามารถตัดสินใจได้ที่จุดสิ้นสุดของแต่ละขั้นตอนว่าจะดำเนินการต่อหรือไม่ หากโครงการที่ดำเนินไปแล้วไม่สามารถตอบสนองเป้าหมายขององค์กรได้ ก็สามารถยุติในขั้นตอนนั้นได้ทันที และงานที่ดำเนินไปในขั้นตอนก่อนหน้านั้นแล้ว ก็สามารถใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาครั้งต่อไปในอนาคตได้ ซึ่งมีรายละเอียดในแต่ละขั้น ดังนี้<sup>100</sup>

1. การวางแผน (Planning) ในขั้นตอนนี้จะประกอบด้วย การวางแผนระยะยาวหรือแผนกลยุทธ์ และการวางแผนระยะสั้นหรือแผนดำเนินการ ในขั้นตอนนี้ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะต้องกำหนดความสามารถด้านเทคโนโลยีและระบบที่มีอยู่ในปัจจุบัน และออกแบบแผนสำหรับการแก้ไข ปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีและระบบที่มีอยู่นี้ กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ต้องทำการวิเคราะห์กลยุทธ์ทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต และประเมินสิ่งที่อาจจำเป็นต้องทำในเรื่องของเทคโนโลยี เพื่อให้แน่ใจว่าสิ่งเหล่านั้นสามารถทำได้ ณ จุดสิ้นสุดของขั้นตอนนี้ องค์กรควรจะต้องมีแนวทางที่เกี่ยวกับปัญหาที่ต้องพบเจอและแก้ไข และอาจมีแผนที่ใช้รับมือล่วงหน้าแล้ว หากวางแผนในขั้นตอนนี้ไม่ดีแล้ว อาจเป็นเหตุที่ทำให้การพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ล้มเหลว แผนในการรับมือควรเริ่มต้นในช่วงขั้นตอนการวางแผนนี้ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงระบบที่กำลังจะมาถึง

2. การวิเคราะห์ (Analysis) ขั้นตอนนี้เป็นช่วงที่องค์กรจะทำการสำรวจระบบที่ใช้ปัจจุบัน ความต้องการที่อยากได้ในระบบใหม่ และกำหนดขอบเขตของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์

<sup>100</sup> Michael J. Kavanagh et al., **Human resource information systems : basics, applications, and future directions** 3rd ed. (Los Angeles: SAGE, 2015), 84.



สำหรับโครงการหลาย ๆ โครงการ ขั้นตอนนี้อาจเป็นขั้นตอนที่ใช้เวลามากที่สุดและสำคัญที่สุดในวงจรการพัฒนาระบบ ขั้นตอนการวิเคราะห์ของวงจรพัฒนาระบบจะประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ เช่น การทบทวนระบบปัจจุบัน การมองหาช่องทางในการปรับปรุงระบบ การสำรวจและสอบถามเหตุผลในการเปลี่ยนแปลงระบบ การวิเคราะห์ความต้องการของระบบใหม่ และการจัดลำดับความต้องการเหล่านั้น ณ จุดสิ้นสุดของขั้นตอนนี้ ควรต้องมีรายงานการเกี่ยวกับความต้องการและปัญหาที่พบอย่างเป็นรูปธรรม และพร้อมเป็นข้อมูลสำหรับการออกแบบระบบ

3. การออกแบบ (Design) ในขั้นตอนนี้ จะเป็นช่วงที่พัฒนาแบบร่างสำหรับระบบใหม่ และระบุข้อกำหนดต่าง ๆ ของระบบที่ละเอียดยิ่งขึ้น แบบร่างระบบจะถูกสร้างขึ้นตามตกลงเป็นที่เรียบร้อย การประเมินและการคัดเลือกผู้ที่จะเข้ามาพัฒนาระบบจะเกิดขึ้นในขั้นตอนนี้ โดยใช้ผลลัพธ์จากการวิเคราะห์ความต้องการที่ดำเนินการในขั้นตอนนี้ก่อนหน้านี้ กระบวนการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ใช้อยู่เดิมอาจถูกเปลี่ยนแปลงและปรับปรุง เพื่อให้เหมาะสมตามความต้องการขององค์กร

4. การดำเนินการติดตั้ง (Implementation) ในขั้นตอนนี้ ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์จะต้องถูกสร้างขึ้นเรียบร้อยแล้ว พร้อมในการทดสอบ และการเตรียมความพร้อมสำหรับขั้นตอนการเปิดใช้งานจริงหรือ ซึ่งเป็นจุดที่วงจรการพัฒนาระบบเก่าจะถูกปิดและวงจรการพัฒนาระบบใหม่จะเริ่มทำงาน วิธีการทั่วไปที่หลายองค์กรใช้ในการเปลี่ยนจากระบบเก่าไปสู่ระบบใหม่มี 2 รูปแบบ ได้แก่ 1) การทดลองใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ระบบใหม่ในสถานที่หนึ่งก่อน แล้วค่อย ๆ เริ่มใช้งานอย่างเต็มรูปแบบให้ครอบคลุมทั่วทั้งองค์กร หรือ 2) การเปิดใช้งานจำกัดเฉพาะในบางฟังก์ชันและจากนั้นค่อย ๆ เปิดการใช้งานเพิ่มฟังก์ชันต่อ ๆ ไปจนทำงานครบทุกฟังก์ชันของระบบ ซึ่งการดำเนินการเหล่านี้ไม่มีวิธีการที่ตายตัวหรือดีที่สุดเพียงวิธีเดียว ทั้งหมดขึ้นอยู่กับความต้องการและบริบทขององค์กร ขั้นตอนสำคัญในการดำเนินการทั้งหมดนี้มีตั้งแต่การเขียนโปรแกรมหรือการกำหนดค่าโมดูล การทดสอบระบบ การกำหนดขั้นตอนการทำงานสุดท้าย การแปลงข้อมูลเก่าเพื่อใช้ในในระบบใหม่ การเตรียมเอกสารและการฝึกอบรมผู้ใช้งานที่เกี่ยวข้อง

5. การบำรุงรักษา (Maintenance) ขั้นตอนนี้ไม่ได้สิ้นสุดลงเมื่อถึงวันที่เริ่มใช้ระบบจริง โดยส่วนใหญ่แล้วขั้นตอนนี้จะเริ่มนับวันที่ระบบใหม่เริ่มใช้งาน ส่วนสำคัญของขั้นตอนนี้คือการประเมินระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ที่เชื่อว่าตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้งานทุกคนตามที่กำหนดไว้หรือไม่ ระบบใหม่ได้รับการยอมรับจากผู้ใช้งานหรือไม่ ระบบมีการใช้งานอย่างถูกต้องหรือไม่ โดยขั้นตอนการบำรุงรักษานี้มีวัตถุประสงค์หลักอยู่ 4 ข้อ ได้แก่

5.1 การบำรุงรักษาเพื่อแก้ไข (Corrective Maintenance) ในการตรวจสอบระบบ อาจจะมีบางช่วงที่พบว่าระบบบางส่วนทำงานได้ไม่ถูกต้องและต้องได้รับการแก้ไข (เช่น ข้อผิดพลาด

ของคอมพิวเตอร์ การออกแบบจากความเข้าใจความผิด การระบุข้อกำหนดที่ไม่ถูกต้อง หรือความต้องการบางอย่างที่ถูกมองข้าม)

5.2 การบำรุงรักษาเพื่อปรับเปลี่ยน (Adaptive Maintenance) เกิดจากการเปลี่ยนแปลงด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เช่น กฎหมายใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรบุคคล อาจทำให้เกิดข้อกำหนดใหม่หรือเปลี่ยนแปลงข้อกำหนดเดิมของระบบ

5.3 การบำรุงรักษาเพื่อปรับปรุง (Perfective Maintenance) วัตถุประสงค์ข้อนี้คือการปรับปรุงระบบให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การพัฒนาวิธีการใหม่ที่เพิ่มความเร็วในการประมวลผล

5.4 การบำรุงรักษาเพื่อป้องกัน (Preventative Maintenance) การบำรุงรักษาเพื่อป้องกันเน้นไปที่การบำรุงรักษาฮาร์ดแวร์ (Hardware) และ ซอฟต์แวร์ (Software) ที่ใช้งานระบบ การดำเนินการบำรุงรักษาเหล่านี้จะช่วยป้องกันการดำเนินงานที่ผิดพลาดของระบบหรือระบบไม่สามารถทำงานต่อไปได้ในอนาคต เนื่องจากฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ที่เกิดความเสียหายหรือไม่เพียงพอต่อความต้องการของระบบ<sup>101</sup>

สรุปได้ว่า การพัฒนาระบบระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ เป็นการดำเนินการเพื่อให้องค์กรมีระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม ใช้งานได้ตรงกับความต้องการ และต้องมีการพัฒนาระบบอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ข้อมูลในระบบนั้นทันสมัยและถูกต้อง ทำให้ผู้บริหารสามารถทำการตัดสินใจจากข้อมูลที่มีอยู่ได้ถูกต้องและรวดเร็วขึ้น การพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์หรือระบบสารสนเทศใดก็ตาม อาจจะพัฒนาโดยการเปลี่ยนแปลงแก้ไขระบบเดิมที่ใช้อยู่ให้ดีขึ้น หรือจะเป็นการสร้างระบบใหม่ขึ้นมาทั้งหมดนั้นล้วนขึ้นอยู่กับความพร้อมขององค์กร การสร้างระบบใหม่ทั้งระบบอาจจะต้องใช้เวลาอันยาวนานขึ้น เนื่องจากผู้พัฒนาระบบนั้นจะต้องออกแบบระบบใหม่ทั้งหมดตั้งแต่ต้น สิ่งที่สำคัญในการพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์คือ ผู้บริหารองค์กรจะต้องเล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาระบบ และให้การสนับสนุนการพัฒนาอย่างเต็มที่ บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเปิดใจยอมรับ และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี จึงจะทำให้การพัฒนาระบบนั้นเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด อันจะส่งผลให้องค์กรได้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม ทำงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรในทุกด้าน ช่วยส่งเสริมให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ทำงานได้อย่างเต็มที่ อันจะเป็นสิ่งที่เกิดประโยชน์สูงสุดในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่อองค์กร

<sup>101</sup> Ibid., 85-88.

## ส่วนประกอบย่อยในระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์

ส่วนประกอบย่อยในระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ เป็นการทำงานร่วมกันของส่วนการทำงานต่าง ๆ ในระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีระบบและตอบสนองตามความต้องการได้ครบถ้วน มีผู้ได้ทำการศึกษาและให้ข้อค้นพบเกี่ยวกับส่วนประกอบย่อยของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ไว้ ดังนี้

ภาวิณ ชินะโชติ ได้จำแนกส่วนประกอบย่อยของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ว่ามีส่วนประกอบแบ่งออกเป็น 10 ระบบดังนี้

1. ระบบโครงสร้างองค์การ (Organization Charts) เป็นระบบส่วนกลางที่ต้องออกแบบให้เชื่อมโยงต่อระบบต่าง ๆ ภายในองค์การ
2. ระบบการวางแผนอัตรากำลัง (Human Resource Planning System) เป็นระบบที่ทำหน้าที่ประมวลข้อมูลของหน่วยงาน ว่ามีอัตรากำลังเท่าใด หรืออัตราการลาออกของพนักงาน ทำให้ทราบถึงความต้องการอัตรากำลังขององค์การ
3. ระบบการสรรหาและคัดเลือก (Recruitment and Selection System) เป็นกระบวนการเก็บรวบรวมรายละเอียดของผู้สมัครงาน เช่น ข้อมูลส่วนตัว ประวัติการศึกษา และความสามารถพิเศษ
4. ระบบประวัติพนักงาน (Personal System) เป็นการจัดเก็บประวัติพนักงานพื้นฐาน ซึ่งข้อมูลที่ต้องนำมาใช้ระบบจะมีการแยกข้อมูลเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นประวัติส่วนตัว และส่วนที่เป็นประวัติการทำงาน
5. ระบบการจ่ายเงินเดือน (Payroll System) เป็นระบบที่รวบรวมการเบิกจ่ายค่าตอบแทนมาไว้ในระบบ เช่น รายได้จากเงินเดือนและค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา คำนวณภาษีหักคาลดหย่อน หรือหัก ณ ที่จ่าย และบันทึกข้อมูลรายจ่ายทุกรายการโดยผ่านระบบธนาคาร
6. ระบบการบันทึกเวลาทำงาน (Time Attendance System) เป็นระบบที่ใช้ในการควบคุมเวลาในการทำงานของพนักงาน ซึ่งผู้ใช้งานจะสามารถเห็นถึงตารางเวลาในการทำงานของพนักงานเพื่อกำหนดรูปแบบตารางการทำงานที่เหมาะสม
7. ระบบการประเมินผล (Appraisal System) เป็นระบบที่สามารถวัดค่าปริมาณงานที่พนักงานปฏิบัติมาเป็นเปอร์เซ็นต์ในการทำงาน หรือกำหนดเป็นช่วงการประเมินผล เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งงาน
8. ระบบการพัฒนาและฝึกอบรม (Development and Training System) เป็นระบบใช้ในการพัฒนา และฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมดภายในองค์การ สามารถวางแผนฝึกอบรมในการพัฒนาความสามารถพนักงานให้เหมาะสมกับงาน

9. ระบบสวัสดิการ (Welfare System) เป็นระบบที่ช่วยในการวางแผนด้านผลประโยชน์ของพนักงานในการจ่ายค่าสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน เพื่อเป็นการดำรงรักษาพนักงาน ให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

10. ระบบบริการข้อมูลตนเอง (Employee Self-service System) เป็นระบบที่ช่วยให้พนักงานบันทึกข้อมูลและค้นหาข้อมูลต่างๆ ได้ด้วยตนเอง พนักงานสามารถปรับปรุงข้อมูลส่วนตัวได้ด้วยตนเอง ทำให้ได้ข้อมูลที่มีความเป็นปัจจุบัน<sup>102</sup>

กฤษฎาภรณ์ จันทร์ศรี และ ภรณ์ ศิริโชติ ได้ข้อค้นพบว่า งานบริหารทรัพยากรมนุษย์ รับผิดชอบโดยฝ่ายการเจ้าหน้าที่และนิติการของหน่วยงานที่ทำการศึกษ สามารถแบ่งการดำเนินงานออกเป็น 6 ระบบงาน ได้แก่ 1) งานบริหารทรัพยากรมนุษย์ 2) งานทะเบียนประวัติ 3) งานสวัสดิการ 4) งานวินัยและนิติการ และ 5) งานธุรการ ซึ่งระบบสารสนเทศที่ศึกษาและพัฒนาขึ้นนั้น ประกอบด้วยส่วนประกอบที่เป็นระบบงานย่อย 4 ระบบ ได้แก่

1. ระบบงานทะเบียนประวัติบุคลากร เป็นระบบที่ใช้สำหรับจัดเก็บข้อมูล ประวัติบุคลากร โดยการนำข้อมูลที่จัดเก็บในแฟ้มเอกสารประวัติของบุคลากร บันทึกเข้าสู่ระบบ ประมวลผลข้อมูล และแสดงผลลัพธ์ในรูปแบบรายงาน

2. ระบบงานการพัฒนาและการฝึกอบรม เป็นระบบที่ใช้ในการจัดเก็บ ประมวลผลและจัดทำ รายงานข้อมูล ของบุคลากรที่เข้าร่วมการพัฒนาและการฝึกอบรม และแสดงผลลัพธ์ในรูปแบบ รายงาน

3. ระบบงานการลา เป็นระบบที่ใช้ในการจัดการข้อมูลการลาประเภทต่าง ๆ ของบุคลากร การ แสดงข้อมูลการลา และการประมวลผลวันลาคงเหลือของบุคลากร และแสดงผลลัพธ์ในรูปแบบรายงาน

4. ระบบงานการขึ้นเงินเดือน เป็นระบบที่ใช้ในการจัดการข้อมูลเงินเดือนและการ ประมวลผลการปรับขึ้นเงินเดือนของบุคลากร และแสดงผลลัพธ์ในรูปแบบรายงาน<sup>103</sup>

นพดล ศิริทรัพย์ และ วรกาญจน์ สุขสดเขียว ได้ข้อค้นพบว่า การบริหารงานบุคคลของ หน่วยงานที่ศึกษา มีส่วนประกอบด้วยกัน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการแต่งตั้งและเลื่อนขึ้นเงินเดือน

<sup>102</sup> ภาวิน ชินะโชติ และคณะ, “ระบบสารสนเทศในงานด้านทรัพยากรมนุษย์,” **วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร** 10, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2562): 180-190.

<sup>103</sup> กฤษฎาภรณ์ จันทร์ศรี ภรณ์ ศิริโชติ, “การพัฒนาบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ของ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด,” **วารสารสารสนเทศศาสตร์** 35, 4 (ตุลาคม-ธันวาคม 2560): 55-73.

- 2) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน 3) ด้านวันทำงาน การลา และสวัสดิการ  
4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 5) ด้านการออกจากงาน และ 6) ด้านการอุทธรณ์และร้องทุกข์<sup>104</sup>

ภัททิรา แก้วเกิด และ ปราโมช ธรรมกรณ์ กล่าวว่า ประเภทของการจัดการระบบสารสนเทศ  
ทรัพยากรมนุษย์มีส่วนประกอบต่าง ๆ ดังนี้ 1) ระบบโครงสร้างองค์การ (Organization Charts) 2)  
ระบบการวางแผนอัตรากำลัง (Human Resource Planning System) 3) ระบบการสรรหาและ  
คัดเลือก (Recruitment and Selection System) 4) ระบบประวัติพนักงาน (Personal System)  
5) ระบบการจ่ายเงินเดือน (Payroll System) 6) ระบบการบันทึกเวลาทำงาน (Time Attendance  
System) 7) ระบบการประเมินผล (Appraisal System) 8) ระบบการพัฒนาและฝึกอบรม  
(Development and Training System) 9) ระบบสวัสดิการ (Welfare System) 10) ระบบบริการ  
ข้อมูลตนเอง (Employee Self-service System)<sup>105</sup>

ประสงค์ อุทัย กล่าวว่า ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ได้เข้ามาช่วยระบบงานด้าน  
ฐานข้อมูล และการประมวลผลที่รวดเร็ว ระบบงานย่อยที่ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ควรมี  
ได้แก่ 1) ระบบทะเบียนประวัติพื้นฐานของพนักงาน 2) ระบบบันทึกเวลาเข้าออกของพนักงาน  
3) ระบบการจ่ายค่าจ้างและเงินเดือน 4) ระบบการประเมินผลงานและการเลื่อนขั้นตำแหน่ง  
5) ระบบการพัฒนาและฝึกอบรม 6) ระบบการจัดสวัสดิการพนักงาน 7) ระบบการสรรหาและ  
คัดเลือกพนักงาน 8) ระบบทะเบียนประวัติพื้นฐานของพนักงาน พร้อมทั้งระบุถึงความสามารถของ  
ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ที่ควรจะมีนั้น ประกอบไปด้วย 1) สามารถสร้างเงื่อนไขในการพิมพ์  
รายงานได้ไม่จำกัดและสามารถเก็บบันทึกเงื่อนไขที่ใช้เป็นประจำในแต่ละรายงานได้ 2) ข้อมูลประวัติ  
ของพนักงานควรจะต้องครบถ้วนสมบูรณ์แบบ มีประสิทธิภาพและมีความทันสมัยตลอดเวลา  
3) มีระบบการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล สามารถกำหนดสิทธิ์ในการเข้าใช้งานโปรแกรม หรือ  
การเรียกใช้ข้อมูลสำหรับผู้ใช้งานแต่ละคนได้ 4) สามารถพิมพ์รายงานได้ทั้งภาษาไทยและ  
ภาษาอังกฤษขึ้นอยู่กับความต้องการนำไปใช้ขององค์กร 5) สามารถกำหนดเงื่อนไขในการค้นหาข้อมูล  
ได้หลายรูปแบบ เพื่อความรวดเร็วในการทำงาน 6) ระบบการติดต่อกับผู้ใช้ (User Interface) ควรจะ

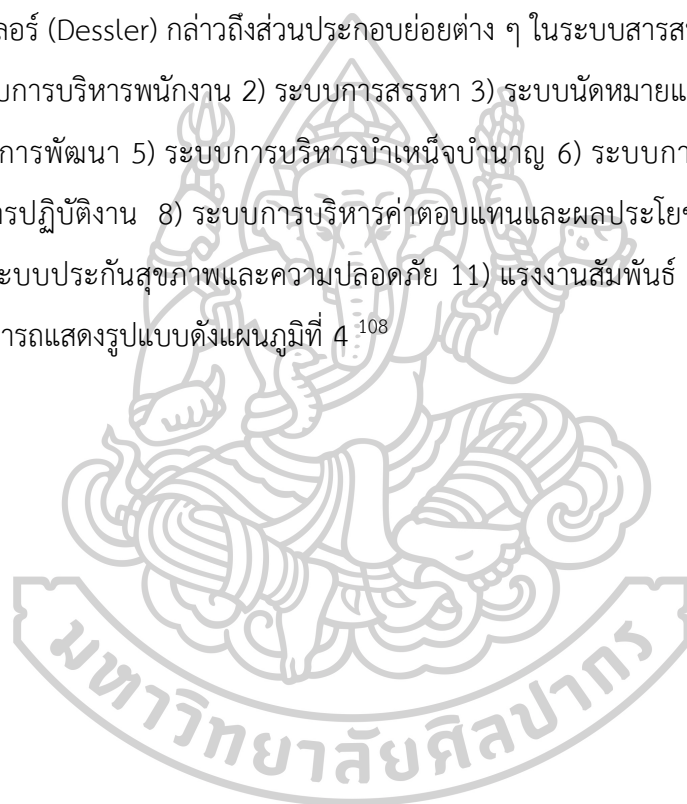
<sup>104</sup> นพดล ศิริทรัพย์ และวราภรณ์ สุขสดเขียว, “ระบบสารสนเทศกับการบริหารงานบุคคล  
ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร,” **วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร** 4, 3  
(มกราคม-มิถุนายน 2557): 95-102.

<sup>105</sup> ภัททิรา แก้วเกิด และปราโมช ธรรมกรณ์, “ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคล,”  
**วารสารพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม** 2, 1 (มกราคม-เมษายน 2565): 116.

เข้าใจง่ายแม้มีพื้นฐานความรู้ของผู้ใช้แตกต่างกันก็ตาม 7) ควรมีความสามารถในด้านเครือข่ายเพื่อตอบสนองการทำงานร่วมกันของหน่วยงานในองค์กร ซึ่งอาจจะแบ่งแยกเป็นหลายสาขา และ 8) ต้องมีระบบการสำรองข้อมูลเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในกรณีฉุกเฉิน<sup>106</sup>

มูสซา (Moussa) ได้กล่าวถึงการดำเนินการในระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นเหมือนระบบงานย่อยเอาไว้ทั้งหมด 7 ส่วนประกอบ ได้แก่ 1) ระบบการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 2) ระบบการคัดเลือกและสรรหา 3) ระบบการฝึกอบรมพัฒนาทักษะ 4) ระบบการจัดตารางเวลาและวางตำแหน่งงาน 5) ระบบบริหารค่าจ้างและเงินเดือน 7) ระบบจัดหางาน<sup>107</sup>

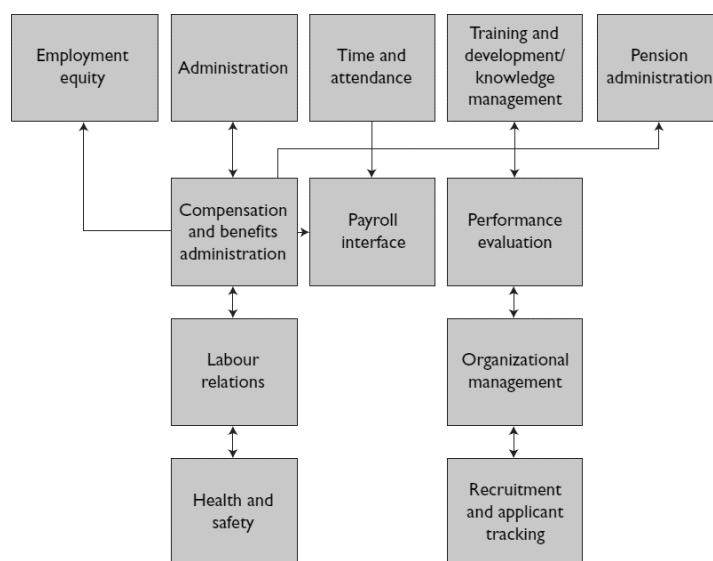
เดสเลอร์ (Dessler) กล่าวถึงส่วนประกอบย่อยต่าง ๆ ในระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ไว้ดังนี้ 1) ระบบการบริหารพนักงาน 2) ระบบการสรรหา 3) ระบบนัดหมายและเข้างาน 4) ระบบการฝึกอบรมและการพัฒนา 5) ระบบการบริหารบำเหน็จบำนาญ 6) ระบบการจ้างงาน 7) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน 8) ระบบการบริหารค่าตอบแทนและผลประโยชน์ 9) ระบบการจัดการองค์กร 10) ระบบประกันสุขภาพและความปลอดภัย 11) แรงงานสัมพันธ์ 12) ระบบบัญชีการจ่ายเงินเดือน สามารถแสดงรูปแบบดังแผนภูมิที่ 4<sup>108</sup>



<sup>106</sup> ประสงค์ อุทัย, การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบริหารธุรกิจ (กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนติ้งเฮ้าส์, 2561), 109-110.

<sup>107</sup> Mahmoud Moussa, "A Review of Human Resource Information Systems (HRISs) in Organizations," *SIU Journal of Management* 4, 1 (January 2014): 151-174.

<sup>108</sup> Gary Dessler, *Human resources management in Canada* 11th ed (Toronto: Pearson Canada, 2011), 54.



แผนภูมิที่ 4 ส่วนประกอบของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์

ที่มา: Gary Dessler, **Human resources management in Canada**, 11th ed. (Toronto: Pearson Canada, 2011), 54.

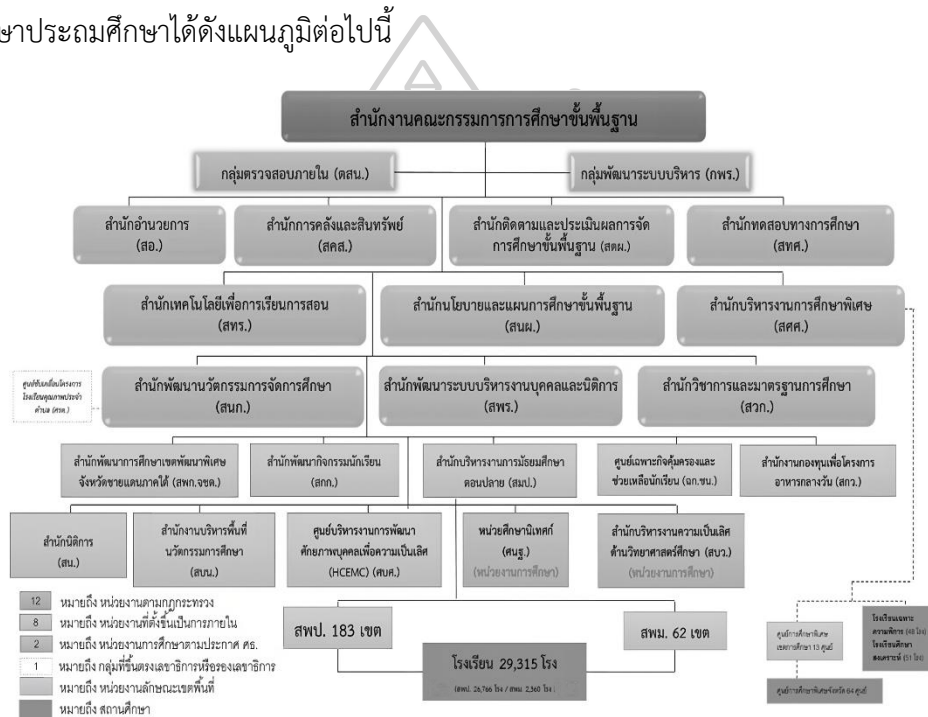
สรุปได้ว่า ส่วนประกอบย่อยของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การรวมกันของกลุ่มระบบงานด้านสารสนเทศที่มีหน้าที่แตกต่างกันออกไปตามหน้าที่ที่ได้ออกแบบไว้ ซึ่งสอดคล้องตามกระบวนการการบริหารจัดการและวางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละองค์กร โดยแต่ละส่วนประกอบของระบบนั้นมีความเชื่อมโยงข้อมูลถึงกัน ทำงานร่วมกัน ซึ่งแต่ละส่วนประกอบจะมีรูปแบบระบบย่อยที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะความต้องการในการทำงานขององค์กร ทั้งนี้เพื่อสนับสนุนการทำงานของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหารอย่างมีประสิทธิภาพ

### สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

#### ความเป็นมา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (Educational Service Area Office) เป็นหน่วยงานที่ตั้งขึ้นตามการจัดแบ่งพื้นที่ในการดูแลจัดการด้านการศึกษา กระจายหน่วยงานไปตามภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศอย่างครอบคลุม เพื่อดูแลจัดการด้านการศึกษาในระดับการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) แต่เดิมในช่วงการจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาช่วงแรกจะใช้ชื่อว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามด้วยชื่อจังหวัดที่จัดตั้ง ต่อมามีการประกาศใช้พระราชบัญญัติ

ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553<sup>109</sup> เนื่องจากที่ได้เห็นว่าแต่ละเขตพื้นที่การศึกษานั้นจะประกอบด้วยการศึกษาระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาทำให้เกิดความไม่คล่องตัวในการบริหารราชการ จึงทำให้ต้องแยกเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาค่องตัวและมีประสิทธิภาพ ในปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีจำนวนทั้งสิ้น 183 เขต ดูแลรับผิดชอบสถานศึกษาระดับประถมศึกษาจำนวน 29,315 โรงเรียน<sup>110</sup> ซึ่งจะแสดงให้เห็นโครงสร้างการบริหารงานราชการจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมาสู่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้ดังแผนภูมิต่อไปนี้



แผนภูมิที่ 5 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
ที่มา : กระทรวงศึกษาธิการ สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, โครงสร้างองค์กร, เข้าถึงเมื่อ 30 ตุลาคม 2566, เข้าถึงได้จาก <https://www.obec.go.th/about/โครงสร้างองค์กร>

<sup>109</sup> “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545,” ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 119, ตอนที่ 123ก (19 ธันวาคม 2545): 5-7.

<sup>110</sup> กระทรวงศึกษาธิการ สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา ปีการศึกษา 2566, เข้าถึงเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2566, เข้าถึงได้จาก [http://www.bopp.go.th/?page\\_id=3544](http://www.bopp.go.th/?page_id=3544).



### อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 36 และมาตรา 37 ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546<sup>111</sup> ดังนี้ มาตรา 36 ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ให้มีคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแล จัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชนองค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ที่ระบุไว้ข้างต้น ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และ มาตรา 37 ให้มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อทำหน้าที่ในการดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 36 และให้มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้หรือกฎหมายอื่น และมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

- (1) อำนาจหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษา และพัฒนาสาระของหลักสูตรการศึกษา ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- (2) อำนาจหน้าที่ในการพัฒนางานด้านวิชาการและจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา
- (3) รับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- (4) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด

นอกจากนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายังมีหน้าที่ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ดังต่อไปนี้

<sup>111</sup> สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, “พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546,” 28 ธันวาคม 2560.

ข้อ 4 ในประกาศฉบับนี้ “สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา” หมายความว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา

ข้อ 5 ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) จัดทำ นโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

(2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

(3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

(5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(7) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

(9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(10) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

(11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(12) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย<sup>112</sup>

<sup>112</sup> “ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560,” *ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม 134, ตอนพิเศษ 295ง (29 พฤศจิกายน 2560): 13-14.

## โครงสร้างภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 ได้กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไว้ 10 กลุ่มด้วยกันคือ

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มนโยบายและแผน
3. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
4. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
5. กลุ่มบริหารงานบุคคล
6. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
7. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
8. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
9. หน่วยตรวจสอบภายใน
10. กลุ่มกฎหมายและคดี

ซึ่งแต่ละส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดังกล่าว มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

### (1) กลุ่มอำนวยการ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (ก) ปฏิบัติงานสารบรรณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- (ข) ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยการ
- (ค) ดำเนินการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และยานพาหนะ
- (ง) จัดระบบบริหารงาน การควบคุมภายใน และพัฒนาองค์กร
- (จ) ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจการ ผลงาน และบริการข้อมูลข่าวสาร
- (ฉ) ประสานการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกเขตพื้นที่การศึกษา
- (ช) ดำเนินการเลือกตั้งและสรรหากรรมการและอนุกรรมการ
- (ซ) ประสาน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพ
- (ณ) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีใช้

งานของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ

(ญ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

**(2) กลุ่มนโยบายและแผน** มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) จัดทำนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐาน การศึกษาแผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

(ข) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและแจ้งการจัดสรร งบประมาณ

(ค) ตรวจสอบ ติดตาม ประเมิน และรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณและผลการปฏิบัติ ตามนโยบายและแผน

(ง) ดำเนินการวิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม เลิก และ โอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

(จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ ได้รับมอบหมาย

**(3) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร** มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(ก) ศึกษา วิเคราะห์ ดำเนินการ และส่งเสริมการจัดการศึกษาทางไกล

(ข) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัด การศึกษา

(ค) ดำเนินงานสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา

(ง) ดำเนินการวิเคราะห์ และปฏิบัติงานระบบคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสาร

(จ) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินงานบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ

(ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ ได้รับมอบหมาย

**(4) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์** มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารการเงิน

(ข) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบัญชี

(ค) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานพัสดุ

(ง) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารสินทรัพย์

(จ) ให้คำปรึกษาสถานศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานบริหารการเงิน งานบัญชี งานพัสดุ และงานบริหารสินทรัพย์

(ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

**(5) กลุ่มบริหารงานบุคคล** มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (ก) วางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- (ข) ส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ
- (ค) วิเคราะห์และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอน และการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (ง) ศึกษา วิเคราะห์ และดำ เนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานการเลื่อนเงินเดือน การมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (จ) จัดทำข้อมูลเกี่ยวกับบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ
- (ฉ) จัดทำข้อมูลระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ
- (ช) ปฏิบัติการบริการและอำนวยความสะดวกในเรื่องการออกหนังสือรับรองต่าง ๆ การออกบัตรประจำตัว และการขออนุญาตต่าง ๆ
- (ซ) ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเพื่อดำเนินงานวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการดำเนินคดีของรัฐ
- (ณ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

**(6) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา** มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (ก) ดำเนินงานฝึกอบรมการพัฒนาก่อนแต่งตั้ง
- (ข) ดำเนินงานฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน
- (ค) ดำเนินงานพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ
- (ง) ปฏิบัติงานส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (จ) ดำเนินการเกี่ยวกับการลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัยภายในประเทศหรือต่างประเทศ
- (ฉ) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และเสริมสร้างระบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (ช) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

**(7) กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา** มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตร การศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา และหลักสูตรการศึกษาพิเศษ

(ข) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาหลักสูตรการสอนและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

(ค) วิจัย พัฒนา ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินเกี่ยวกับการวัดและการ ประเมินผลการศึกษา

(ง) วิจัย พัฒนา ส่งเสริม มาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษารวมทั้ง ประเมิน ติดตาม และตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

(จ) นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

(ฉ) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาสื่อนวัตกรรมกรณีพิเศษทางการศึกษา

(ช) ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศ การศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

(ซ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ ได้รับมอบหมาย

**(8) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา** มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ศึกษา วิเคราะห์ ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินงานเกี่ยวกับศาสตร์พระราชา

(ข) ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

(ค) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเตรียมข้อมูลการจัดการศึกษาขั้น พื้นฐานของบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและ สถาบันสังคมอื่น

(ง) ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้อง กับนโยบาย และมาตรฐานการศึกษา

(จ) ส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ

(ฉ) ส่งเสริมงานการแนะแนว สุขภาพ อนามัย กีฬา และนันทนาการ ลูกเสือ ยุวกาชาด เนตรนารี ผู้บำเพ็ญประโยชน์ นักศึกษาวิชาทหาร ประชาธิปไตย วินัยนักเรียน การพิทักษ์สิทธิเด็กและ เยาวชน และงานกิจการนักเรียนอื่น

(ช) ส่งเสริม สนับสนุนการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

(ซ) ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้สารเสพติด และส่งเสริมป้องกันแก้ไขและ คัดกรองความประพฤตินักเรียนและนักศึกษา รวมทั้งระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

- (ณ) ดำเนินงานวิเทศสัมพันธ์
- (ญ) ประสาน ส่งเสริมการศึกษากับการศาสนาและการวัฒนธรรม
- (ฎ) ส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมทางการศึกษา และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (ฏ) ประสานและส่งเสริมสถานศึกษาให้มีบทบาทในการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
- (ฐ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

**(9) หน่วยตรวจสอบภายใน** ให้ปฏิบัติงานขึ้นตรงกับหัวหน้าส่วนราชการ และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (ก) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการเงิน การบัญชี และตรวจสอบระบบการดูแลทรัพย์สิน
- (ข) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการดำเนินงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับผลผลิตหรือเป้าหมายที่กำหนด
- (ค) ดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินการบริหารความเสี่ยง
- (ง) ดำเนินการอื่นเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในตามที่กฎหมายกำหนด
- (จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย<sup>113</sup>

**(10) กลุ่มกฎหมายและคดี** ให้ปฏิบัติงานขึ้นตรงกับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (ก) ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการมีวินัยและรักษาวินัย
- (ข) ดำเนินการสืบสวนเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน
- (ค) ดำเนินการสอบสวนเกี่ยวกับวินัยและการตรวจพิจารณาวินัย
- (ง) ดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์
- (จ) ดำเนินการเกี่ยวกับการร้องทุกข์และการพิจารณาร้องทุกข์
- (ฉ) ดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่
- (ช) ดำเนินการเกี่ยวกับงานคดีปกครอง คดีแพ่ง คดีอาญา และคดีอื่น ๆ ของรัฐ
- (ซ) ดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

<sup>113</sup> “ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560,” *ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม 134, ตอนพิเศษ 295ง (29 พฤศจิกายน 2560): 15-18.

(ฉ) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำข้อมูลและติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนางานกฎหมาย และงานคดีของรัฐ

(ญ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย<sup>114</sup>

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภารกิจสำคัญ คือ เป็นหน่วยกำกับ สนับสนุน ส่งเสริม และประสานการจัดการศึกษาของสถานศึกษา หน่วยงาน องค์กร และบุคคลต่าง ๆ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นไปตามนโยบาย และได้มาตรฐานการศึกษา จึงเป็นเสมือนหน่วยอำนวยความสะดวก ให้กับสถานศึกษา และหน่วยจัดการศึกษาอื่นให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างคล่องตัว มีความเป็นอิสระ สามารถให้บริการทางการศึกษาได้อย่างทั่วถึงมีคุณภาพและเป็นธรรม มุ่งหวังจะยกระดับ การศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐาน

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### งานวิจัยต่างประเทศ

นาเจนดรา และ เดชปันเด (Nagendra and Deshpande) ได้ทำการศึกษาเรื่องระบบ สารสนเทศทรัพยากรมนุษย์กับฝ่ายการวางแผนและพัฒนาบุคลากรขององค์กรขนาดต่าง ๆ โดยมี จุดประสงค์คือ 1) เพื่อจำแนกความสัมพันธ์ของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ในเรื่องการสรรหา บุคคลกับการวางแผนกำลังคนขององค์กร 2) เพื่อตรวจสอบหาความสัมพันธ์ของการทำงานระบบ สารสนเทศกับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรขององค์กร 3) เพื่อสำรวจหาความสัมพันธ์ของระบบ สารสนเทศกับการตัดสินใจด้านทรัพยากรบุคคลและการจัดแนวกิจกรรมด้านทรัพยากรบุคคลที่ สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคลระดับสูงตระหนักดี ว่าระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของ การวางแผน ทรัพยากรบุคคลได้ ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย มีความได้เปรียบในการแข่งขัน ในการวางแผน

<sup>114</sup> “การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561,” *ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม 135, ตอนพิเศษ 218ง (7 กันยายน 2561): 27-28.



ทรัพยากรบุคคล จัดทำเอกสารและหารือกับลูกค้า และผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าระบบสารสนเทศกับการทำงานของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน<sup>115</sup>

ชู (Chugh) ศึกษาบทบาทของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานการศึกษาโดยศึกษากับระบบที่ชื่อว่า Clearn ผลการศึกษาพบว่า ระบบสารสนเทศที่ดีจะเป็นสิ่งที่จำเป็นในการสนับสนุนการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ช่วยรักษาความได้เปรียบในการแข่งขัน เป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองข้ามไปได้ ข้อจำกัดของการศึกษานี้คือการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นเชิงคุณภาพเท่านั้น แต่การใช้งานไม่ได้จำกัดเฉพาะขององค์กรการศึกษาเพียงอย่างเดียว ทุกองค์กรมีโอกาสได้ผลลัพธ์ที่คล้ายกัน จึงได้เสนอว่าระบบสารสนเทศจะสามารถขับเคลื่อนบทบาทหน้าที่ของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ไปสู่บทบาทเชิงกลยุทธ์มากขึ้น และนำมาซึ่งกระบวนการที่มุ่งเน้นด้านเทคโนโลยี เป็นองค์กรที่ร่วมสมัย<sup>116</sup>

ฟิลโลรา (Phillora) ได้ศึกษาเกี่ยวกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) เพื่อศึกษาบทบาทของระบบสารสนเทศในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานในองค์กรต่าง ๆ
- 2) เพื่อค้นหาประเภทของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ที่บริษัทต่าง ๆ
- 3) เพื่อค้นหาความน่าเชื่อถือและความปลอดภัยของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต่าง ๆ

หลักจากการฝึกด้วยโปรแกรมฝึกที่เตรียมไว้ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรฝ่ายทรัพยากรบุคคล 37% มีความพึงพอใจกับการฝึกอบรมที่จัดเตรียมไว้ในระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์และสามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จ 51.1% ของผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรบุคคลรู้สึกว่าการระบบสารสนเทศเป็นสิ่งสำคัญและเครื่องมือสำหรับฝ่ายทรัพยากรบุคคล ผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรบุคคลรู้สึกว่าการระบบสารสนเทศที่ใช้มีคุณสมบัติที่สูงมากเป็นมิตรกับผู้ใช้งาน มีความสม่ำเสมอที่ยอดเยี่ยม ประสิทธิภาพสูง มีความน่าเชื่อถือ ระบบเสถียร มีความชัดเจนความถูกต้องและยังต้องการการซ่อมบำรุงระบบสูง<sup>117</sup>

คูมาร์ (Kumar) ทำการศึกษาพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ ผลการศึกษาพบว่าประโยชน์ของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับพนักงานคือ 1) ช่วยประหยัดเวลา (บริหาร

---

<sup>115</sup> Asha Nagendra and Mohit Deshpande, "Human Resource Information Systems (HRIS) in HR planning and development in mid to large sized organizations," *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 133 (May 2014): 61

<sup>116</sup> Ritesh Chugh, "Role of Human Resource Information Systems in an Educational Organization," *Journal of Advanced Management Science* 2, 2 (June 2014): 149-153.

<sup>117</sup> Amit Phillora, "Human Resource Information System," *Journal of Indian Management Research and Practices* (December 10, 2015): 356-362.

เวลา) 2) ทำให้เข้าถึงข้อมูลโดยง่าย 3) พร้อมใช้งานได้ตลอด 24 ชั่วโมง 4) ช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจของพนักงาน 5) ช่วยติดตามอัตโนมัติ มีการแจ้งเตือนเหตุการณ์ต่าง ๆ 6) ส่งเสริมให้พนักงานกล้าตัดสินใจและความคิดริเริ่ม 7) สามารถเข้าร่วมหลักสูตรการฝึกอบรมการพัฒนาทักษะผ่านทางเว็บไซต์ได้ ผลการศึกษาเพิ่มเติมได้แสดงให้เห็นว่าผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กรไม่ได้มีบทบาทในการบริหารเท่านั้น แต่ยังมีบทบาทเชิงกลยุทธ์ด้วย<sup>118</sup>

มามุน และ อิสลาม (Mamun and Islam) ศึกษาผลลัพธ์เกิดขึ้นจากสิ่งที่ได้จากระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปิดเผยการรับรู้ของผู้บริหารเกี่ยวกับประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อวัตถุประสงค์ขององค์กร ในสามมุมมอง คือ ประสิทธิภาพการดำเนินงาน (OE) ประสิทธิภาพในการจัดการ (ME) และ กลวิธีเชิงกลยุทธ์ (SF) ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม 54% และ 57% ตามลำดับยอมรับว่าระบบสารสนเทศช่วยเพิ่ม OE และสร้างความมั่นใจให้กับ ME ในทางกลับกันผู้ตอบ 70% เป็นระบบผู้บริหารเชิงกลยุทธ์ อย่างไรก็ตามผลการตั้งสมมติฐานพบว่า การรับรู้ของผู้บริหารที่มีต่อประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศนั้นไม่ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ เพศและการศึกษาของผู้บริหาร แต่เกี่ยวข้องกับที่มาขององค์กร<sup>119</sup>

ดิลู และคณะ (Dilu et al.) ทำการศึกษาระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์กับการเตรียมความพร้อมในการดำเนินการในเอทีโอเปียด้วยวิธีการศึกษาแบบสังเกต ในโรงพยาบาลของรัฐ 19 แห่งและหน่วยงานด้านสุขภาพของ Amhara National ของแต่ละรัฐในภูมิภาคเอทีโอเปีย ใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามประกอบด้วยรายการเกี่ยวกับลักษณะทางสังคม ประชากรศาสตร์ และคำถามที่วัดปัจจัยทางเทคนิคส่วนบุคคลและองค์กร ข้อมูลถูกป้อนและวิเคราะห์ด้วยซอฟต์แวร์ทางสถิติ ใช้สถิติเชิงพรรณนา เป็นแบบสองตัวแปรและพหุตัวแปร ทำการวิเคราะห์ Logistic regression analyses ที่ค่าความเชื่อมั่น 95% คำนวณเพื่อระบุปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางสถิติกับความพร้อมในการใช้งานระบบสารสนเทศ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกและแบบบันทึกการสังเกตเพื่อรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบว่าหน่วยงานที่ศึกษามีความพร้อมในการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับต่ำ เชนำเสนอกลยุทธ์โดยกำหนด

<sup>118</sup> Smita S Kumar, "Development of Human Resource Information System (HRIS)," *KHOJ: Journal of Indian Management Research and Practices*, Special Issue (December 19, 2015): 356-362.

<sup>119</sup> Md. Abdullah Al Mamun and Md. Shamimul Islam, "Perception of Management on Outcomes of Human Resource Information System (HRIS)," *International Journal of Business and Social Research* 6, 2 (March 2016): 29-37.

เป้าหมายคือ ควรพัฒนาทักษะในการรับรู้และทัศนคติของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล ให้อำนวยความสะดวกในการดำเนินการใช้ระบบสารสนเทศในองค์กรต่อไป<sup>120</sup>

ไคซาร์ และคณะ (Qaisar et.al) ศึกษาเรื่องขอบเขตการใช้ระบบระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์และผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กรในแง่ของความเชี่ยวชาญของเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ใช้รูปแบบสถิติเชิงพรรณนา หาความสัมพันธ์ระหว่างขอบเขตการใช้ระบบระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์และความเชี่ยวชาญของเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลกับประสิทธิภาพขององค์กร อธิบายความเกี่ยวข้องของตัวแปรเหล่านี้ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson correlation coefficient) ทดสอบความเชื่อมั่น (Alpha Reliabilities) ที่ระดับสูงกว่า .70 สหสัมพันธ์ (Correlation) มากกว่า .69 มีนัยสำคัญที่  $p < 0.01$  ผลการศึกษาพบว่า การนำระบบระบบสารสนเทศมาใช้มีผลดีต่อการดำเนินงานขององค์กร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในกระบวนการทำงานขององค์กรยังคงมีความสำคัญ การศึกษาได้แสดงให้เห็นว่าการใช้ระบบระบบสารสนเทศมาใช้ในองค์กรยิ่งนำมาปรับใช้ในองค์กรมากเท่าใด องค์กรก็จะได้รับผลประโยชน์มากขึ้นเท่านั้น การศึกษาพบว่ามีนัยสำคัญสำหรับความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างขอบเขตของระบบระบบสารสนเทศและผลการดำเนินงานขององค์กร ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการใช้ฟังก์ชันของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ในระดับที่มากขึ้นจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรมากขึ้น<sup>121</sup>

ปุษปิตารินี และคณะ (Puspitarini et al.) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยแห่งความสำเร็จของการนำระบบสารสนเทศไปใช้ในการทำงานด้านทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษาคือกระทรวงรัฐวิสาหกิจของประเทศอินโดนีเซีย โดยมีวัตถุประสงค์คือวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ไปใช้ในกระทรวงรัฐวิสาหกิจ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำระบบสารสนเทศไปใช้มี 22 ปัจจัย สามารถจำแนกได้เป็น 4 มิติได้แก่ มนุษย์ องค์กร เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม การวิจัยนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ และรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีเอนโทรปี (Entropy) ในการคำนวณน้ำหนักของปัจจัยแห่งความสำเร็จและจำนวนมิติ จัดอันดับปัจจัยและจำนวนมิติ มีผู้ตอบแบบสอบถาม 99 คน ซึ่งเป็น

<sup>120</sup> Eyalachew Dilu et al., “Human Resource Information System implementation readiness in the Ethiopian health sector: a cross-sectional study,” **Human resources for health** 15, 85 (December 20, 2017): 1-10.

<sup>121</sup> Nasim Qaisar et al., “Extent of hr adoption and its impact on organization’s performance: Moderating role of hr staff expertise,” **Abasyn University Journal of Social Sciences** 11, special issue (July 2018): 1-11.

ผู้ใช้งานระบบสารสนเทศ การศึกษานี้แสดงให้เห็นว่ามีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำระบบสารสนเทศไปใช้ในหน่วยงาน โดยเรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ เทคโนโลยีมนุษย์ สิ่งแวดล้อม และองค์กร โดยพบ 5 ปัจจัยที่มีน้ำหนักสูงสุด ได้แก่ 1) คุณภาพของข้อมูล 2) คุณภาพการบริการ 3) การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง 4) คุณภาพของตัวระบบ และ 5) อิทธิพลทางสังคม<sup>122</sup>

ชาเรกี (Shahreki) ทำการศึกษาเรื่องการใช้งานและผลที่เกิดขึ้นของการนำระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ไปใช้เพื่อสร้างผลิตภาพ (Productivity) ในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ไปใช้กับการจัดการกระบวนการทางธุรกิจ (BPM) โดยการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ที่มีผลต่อผลิตภาพของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ การศึกษาได้พัฒนาแบบจำลองตามแนวความคิด และตรวจสอบข้อมูลที่รวบรวมจากผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์ 187 คน (จากแบบสอบถามที่สำรวจทางไปรษณีย์ 500 ชุด มีผู้ตอบกลับ 37.4%) ที่สามารถใช้งานระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของตนเองได้ ใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างแบบวิถีกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วนหรือ Partial Least Squares Technique (PLS-SEM) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน และตรวจสอบชุดข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า การประยุกต์ใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์เข้ามาเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานและกิจกรรมในรูปแบบเดิม ๆ ของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสมมีอิทธิพลที่สำคัญต่อประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผลลัพธ์นี้เหมาะสำหรับองค์กรที่มีอัตราการแข่งขันสูงในตลาดที่ต้องการเพิ่มประสิทธิภาพของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น องค์กรต่าง ๆ ที่มุ่งพิจารณาหนทางและปรับปรุงวิธีการทางธุรกิจในกระบวนการทางฝ่ายทรัพยากรมนุษย์แบบใหม่ จึงควรได้รับการใช้งานระบบสารสนเทศที่เหมาะสม โดยเฉพาะระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System: PMS) ซึ่งเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร<sup>123</sup>

จิกระบอร์ดี และ ข่าน (Chakraborty and Khan) ศึกษาถึงความสำคัญของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ในภาคส่วนสุขภาพของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศอินเดีย การศึกษา

<sup>122</sup> Wita Puspitarini et al., “Success Factors of Human Resource Information System Implementation: A Case of Ministry of State-owned Enterprise” (Proceeding of EECISI 2018 Malang - Indonesia, 16-18 October 2018).

<sup>123</sup> Javad Shahreki, “The Use and Effect of Human Resource Information Systems on Human Resource Management Productivity,” *Journal of Soft Computing and Decision Support Systems* 6, 5 (October 2019): 1-8.

เป็นการวิเคราะห์บทบาทของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ในการสนับสนุนการให้บริการด้านสุขภาพคุณภาพแก่ลูกค้า ตรวจสอบความผิดปกติที่เกิดขึ้นในระบบระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงระบุความจำเป็นในการปรับปรุงกระบวนการเพื่อให้ระบบมีความยืดหยุ่นและตอบสนองการทำงานได้ดีขึ้น การศึกษานี้ไม่เน้นทฤษฎีใดเป็นการเฉพาะ แต่จะมุ่งเน้นไปที่การใช้งานและผลที่เกิดขึ้นจริงในโรงพยาบาล ผลการศึกษาพบว่า ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการให้บริการด้านสุขภาพอย่างมีคุณภาพ และช่วยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลที่ศึกษาได้อย่างดี การศึกษาพบว่ามีปัญหาและข้อบกพร่องภายในระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์อยู่บ้าง เช่น การขาดการประมวลผลและการจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ ทำให้เกิดความล่าช้าในการประมวลผลเงินเดือน การประเมินผลการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ และการจัดการเชิงกลยุทธ์ของทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่เพียงพอ ผู้ศึกษาวิจัยได้เสนอข้อคิดในการปรับปรุงระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สามารถจัดการข้อมูลและกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรมีการอบรมพนักงานเกี่ยวกับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ และการปรับปรุงกระบวนการทางธุรกิจของโรงพยาบาลเพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นและมีการตอบสนองที่ดีต่อความต้องการด้านสุขภาพของผู้รับบริการ<sup>124</sup>

อบูฮันทัช (Abuhantash) ศึกษาผลกระทบของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ต่อประสิทธิภาพขององค์กรด้วยวิธีการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพขององค์กร
- 2) ตรวจสอบผลกระทบของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กร และ 3) ให้คำแนะนำสำหรับการดำเนินการและการใช้ประโยชน์จากระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ให้ประสบความสำเร็จ ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ด้วยวิธีการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ (Systematic Literature Review) ร่วมกับการศึกษาแบบกรณีศึกษา (Case Studies) และการวิเคราะห์เชิงประจักษ์ (Empirical Analysis) เพื่อยืนยันความสำคัญของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ในการเพิ่ม

---

<sup>124</sup> Manishankar Chakraborty and Khwaja Mansoor Ali Khan, “A case study on the importance of Human Resource Information System in the Healthcare sector of a corporate Hospital in India” ( International Conference on Digitization Sharjah, United Arab Emirates, November 2019).

ประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรและเพื่อให้คำแนะนำสำหรับการนำระบบสารสนเทศ  
 ทรัพยากรมนุษย์ไปใช้งานให้ประสบผลสำเร็จ การศึกษานี้กล่าวถึงบทบาทเชิงกลยุทธ์ของระบบ  
 สารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยช่วยให้การจัดการทรัพยากรบุคคลมี  
 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ใช้ทฤษฎีต่าง ๆ ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ เพื่อช่วยอธิบาย  
 ว่าระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ช่วยเพิ่มข้อได้เปรียบทางการแข่งขันโดยเพิ่มความสามารถของ  
 องค์กรในการจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ทำให้สามารถเพิ่ม  
 ประสิทธิภาพได้อย่างไร ผลการศึกษาพบว่า ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์เป็นแพลตฟอร์มดิจิทัล  
 ที่รวมและจัดการกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การทำงานของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ทำให้เกิดการ  
 ปฏิวัติในการจัดการทรัพยากรบุคคล ผลการศึกษายังพบว่า ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์  
 ช่วยให้การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยลดภาระงานด้านการบริหาร  
 ปรับปรุงความแม่นยำของข้อมูล และช่วยในการตัดสินใจที่ดีขึ้น การนำระบบสารสนเทศทรัพยากร  
 มนุษย์มาใช้มีผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพขององค์กร โดยเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และ  
 ข้อได้เปรียบทางการแข่งขัน การศึกษานี้ได้ให้คำแนะนำสำหรับองค์กรที่ต้องการนำระบบสารสนเทศ  
 ทรัพยากรมนุษย์ไปใช้ได้แก่ การสนับสนุนและความตั้งใจจากผู้บริหารระดับสูง การมีส่วนร่วมของ  
 ผู้ใช้งานที่เกี่ยวข้องในองค์กร มีการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะเกี่ยวกับการใช้งานระบบ ตรวจสอบและ  
 ปรับปรุงระบบอยู่เสมอ ฝสานระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ร่วมกับกลยุทธ์และเป้าหมายของ  
 องค์กร<sup>125</sup>

### งานวิจัยในประเทศ

นพดล ศิริทรัพย์ และ วรกาญจน์ สุขสดเขียว ศึกษาเรื่อง ระบบสารสนเทศกับการบริหารงาน  
 บุคคลของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร โดยมีวัตถุประสงค์คือ เพื่อทราบ 1) ระบบสารสนเทศ  
 ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร 2) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสาธิตมหาวิทาลัย  
 ศิลปากร และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างระบบสารสนเทศกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสาธิต  
 มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหาร และอาจารย์ผู้สอน จำนวน  
 52 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือค่าความถี่ ค่าร้อยละ  
 ค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์

<sup>125</sup> Amer Abuhantash, “The Impact of Human Resource Information Systems on Organizational Performance: A Systematic Literature Review,” *European Journal of Business Management and Research* 8, 3 (June 2023): 239-245.

สั้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งผลการวิจัยพบว่า 1) ระบบสารสนเทศของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน (เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยคือ ด้านข้อมูล ด้านสารสนเทศ ด้านการประมวลผล และด้านการจัดเก็บข้อมูล 2) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการแต่งตั้งและเลื่อนขั้นเงินเดือน วันทำงาน การลาและสวัสดิการ ด้านการออกจางาน ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการทำงาน และด้านการอุทธรณ์และร้องทุกข์ 3) ระบบสารสนเทศของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01<sup>126</sup>

กนกรัตน์ จิรสังจานุกุล และ สุจิตรา ถึงโกศ ศึกษาเรื่อง การพัฒนาระบบสารสนเทศบุคลากรของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เป็นการวิจัยเฉพาะกรณีการพัฒนาระบบสารสนเทศบุคลากรของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ซึ่งการพัฒนาระบบครอบคลุมส่วนต่าง ๆ โดยพัฒนาเปลี่ยนจากระบบงานจากเดิมซึ่งจัดเก็บข้อมูลบุคลากรด้วยโปรแกรม Microsoft Excel ให้เป็นรูปแบบของฐานข้อมูลด้วยโปรแกรม Microsoft Access พัฒนาโปรแกรมสำเร็จรูป จัดเก็บข้อมูลและประมวลผลข้อมูลสารสนเทศ โดยกำหนดสิทธิ์กลุ่มผู้ใช้ คือ 1) คณะผู้บริหารคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สามารถดูข้อมูลบุคลากรทั้งหมดของคณะ ค้นหาข้อมูลบุคลากร และพิมพ์รายงานข้อมูลบุคลากร 2) ผู้ดูแลระบบซึ่งคือผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนที่ดูแลข้อมูลบุคลากรของคณะ สามารถบันทึก เพิ่มเติม แก้ไข ลบ ข้อมูล การค้นหาข้อมูลบุคลากรตามที่ต้องการ และการพิมพ์รายงานข้อมูลบุคลากร การพัฒนาระบบได้ศึกษาข้อมูลเบื้องต้น วิเคราะห์ระบบงาน ตามทฤษฎีของวัฏจักรการพัฒนาระบบงาน (System Development Life Cycle: SDLC) จากนั้นจึงออกแบบและพัฒนาโปรแกรมด้วย Sharp Develop ภาษา C# และจัดเก็บฐานข้อมูลด้วยโปรแกรม Microsoft Access ผลการพัฒนาระบบ พบว่าเป็นไปตามที่กำหนดไว้ โดยมีระบบตรวจสอบผู้ใช้งานด้วยชื่อผู้ใช้และรหัส ซึ่งระบบได้กำหนดสิทธิ์การเข้าใช้งานให้ผู้ใช้แต่ละกลุ่มเข้าใช้งานได้

---

<sup>126</sup> นพดล ศิริทรัพย์ และวรกาญจน์ สุขสดเขียว, “ระบบสารสนเทศกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร,” วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร 4, 3 (มกราคม-มิถุนายน 2557): 95-102.

แตกต่างกัน ทำให้ระบบสามารถทำงานได้ตรงตามความต้องการของผู้ใช้งาน อีกทั้งยังช่วยลดความซ้ำซ้อนของข้อมูลทำให้ระบบสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น<sup>127</sup>

กฤษฎาภรณ์ จันทร์ศรี และ ภรณ์ ศิริโชติ ศึกษาเรื่อง การพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด โดยพัฒนาตามวงจรการพัฒนาระบบสารสนเทศ (System Development Life Cycle: SDLC) ซึ่งประกอบด้วย การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของการจัดการสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ ศึกษาความต้องการระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ วิเคราะห์และออกแบบระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงประเมินประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ที่พัฒนาขึ้น ระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นแบ่งกลุ่มผู้ใช้ออกเป็น 3 กลุ่มคือ กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน และกลุ่มผู้ใช้ระบบ ผลการศึกษาในเรื่องสภาพปัจจุบันและปัญหาของการจัดการสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดพบว่า งานบริหารทรัพยากรมนุษย์รับผิดชอบโดยฝ่ายการเจ้าหน้าที่ละเนติการ แบ่งการดำเนินงานออกเป็น 6 งาน ได้แก่ งานบริหารทรัพยากรมนุษย์ งานทะเบียนประวัติ งานสวัสดิการ งานวินัยและเนติการ และงานธุรการ การดำเนินงานทั้ง 6 งานนั้นดำเนินการจัดเก็บข้อมูลด้วยมือ (Manual) บันทึกลงเอกสารที่เป็นกระดาษ ซึ่งทำให้ไม่สะดวกในการสืบค้นและเรียกใช้ข้อมูล รวมทั้งการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน มีความต้องการระบบที่สามารถจัดเก็บข้อมูลการบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถประมวลข้อมูลได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว สามารถรายงานผลข้อมูลได้อย่างถูกต้องและตรงกับความต้องการของผู้ใช้ระบบ และเป็นระบบที่สามารถเพิ่มและแก้ไขข้อมูลตามสิทธิ์ของผู้ใช้ ระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นในครั้งนี้ ประกอบด้วยระบบงานย่อย 4 ระบบได้แก่ 1) ระบบงานทะเบียนประวัติ 2) ระบบงานพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร 3) ระบบงานการขึ้นเงินเดือน 4) ระบบงานการลา รวมถึงการประเมินประสิทธิภาพของระบบที่พัฒนาขึ้น ข้อเสนอแนะจากการศึกษาในครั้งนี้คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดต้องจัดอบรมแนะนำการใช้ระบบ แก่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ส่วนข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัย

---

<sup>127</sup> กนกรัตน์ จิรสัจจานุกูล และสุจิตรา ถึงโภาค, “การพัฒนาระบบสารสนเทศบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี” (การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติราชภัฏเพชรบุรีวิจัยเพื่อแผ่นดินไทยที่ยั่งยืน ครั้งที่ 5 มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, วันที่ 4 กรกฎาคม 2558).



ครั้งต่อไปคือการศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบรวมทั้งการพัฒนาาระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น ระบบงานสวัสดิการ และระบบงานวินัยและนิติการ<sup>128</sup>

อารียา ทวีศรี และคณะ ศึกษาเรื่อง ต้นแบบระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 และ 2) ประเมินการยอมรับระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการด้านบุคคลโรงเรียนในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 โดยมีกลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่งานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จำนวน 54 คน ในปีการศึกษา 2559 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยต้นแบบระบบสารสนเทศและแบบประเมินการยอมรับต้นแบบ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการพัฒนาสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 มี 2 ส่วน คือ ส่วนประมวลผลเป็นกระบวนการจัดการข้อมูล และส่วนของการแสดงผลลัพธ์ได้รับข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน 2) ผลการประเมินการยอมรับระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการด้านบุคคลโรงเรียนในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด<sup>129</sup>

ภคมน อุษุยะ และ อรรถพล สมุทคุปต์ ศึกษาเรื่อง การพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับโรงงานผลิตเครื่องประดับโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับโรงงานผลิตเครื่องประดับ วิธีดำเนินการคือศึกษาระบบงานเดิม รวบรวมข้อมูลวิเคราะห์และออกแบบระบบฐานข้อมูล และพัฒนาโปรแกรมตามที่ออกแบบ ทำงานบนระบบปฏิบัติการวินโดวส์ (Windows) ใช้โปรแกรมไมโครซอฟท์วิซวลสตูดิโอ (Microsoft Visual Studio) ในการเขียนเว็บแอปพลิเคชัน สร้างระบบแสดงผลรายงานโดยใช้โปรแกรมคริสตัลรีพอร์ต (Crystal Report) และใช้โปรแกรมไมโครซอฟท์เอสคิวแอลเซิร์ฟเวอร์ (Microsoft SQL Server) ใน

<sup>128</sup> ฤกษ์ภากรณ์ จันทร์ศรี และภรณ์ ศิริโชติ, “การพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด,” *วารสารสารสนเทศศาสตร์* 35, 4 (ตุลาคม-ธันวาคม 2560): 55-73.

<sup>129</sup> อารียา ทวีศรี และคณะ, “ต้นแบบระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10,” *วารสารวิชาการการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม* 4, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2560): 144-150.

การจัดการฐานข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อประเมินความพึงพอใจต่อการใช้งานระบบสอบถามจากผู้ใช้งานพบว่าค่าเฉลี่ยความพึงพอใจโดยรวมต่อการใช้งานระบบอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 81 ของความพึงพอใจสูงสุด โดยผู้ใช้มีความพึงพอใจมากที่สุดในหัวข้อที่ว่า การใช้งานระบบไม่ซับซ้อนและเข้าใจง่าย มีการจัดการรักษาความปลอดภัย และกำหนดสิทธิ์ในการเข้าถึงข้อมูลของผู้ใช้งาน ผลจากการศึกษานี้พบว่าระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับโรงงานผลิตเครื่องประดับช่วยทำให้การทำงานรวดเร็วขึ้น ช่วยลดปริมาณการใช้กระดาษ อำนวยความสะดวกในการจัดทำรายงานผลการดำเนินการด้านต่าง ๆ ให้กับผู้บริหารประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบาย ช่วยให้ผู้บริหารใช้ในการเฝ้าระวังและวิเคราะห์ถึงแนวโน้มสิ่งที้อาจเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างทันต่อเหตุการณ์<sup>130</sup>

ทัศนีย์ เกริกกุลธร และคณะ ศึกษาเรื่อง การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และ 2) ประเมินประสิทธิผลของระบบสารสนเทศเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยวิธีการวิจัยและพัฒนา แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดการพัฒนาระบบสารสนเทศแบบวงจรชีวิต (System Development Life Cycle: SDLC) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวางแผน 2) การวิเคราะห์ระบบ 3) การออกแบบระบบ และ 4) การติดตั้งและทดลองใช้ระบบ โดยในขั้นตอนการวางแผนได้รวบรวมข้อมูลปัญหาและความต้องการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยการสัมภาษณ์ตัวแทนผู้บริหารและบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี จำนวน 8 คน ระยะที่ 2 ประเมินประสิทธิผลการใช้ระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี จำนวน 62 คน รวบรวมข้อมูลทางออนไลน์โดยใช้แบบสอบถาม ประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศ ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้ระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยใช้เครื่องมือในการพัฒนาระบบ คือ ภาษาพีเอชพี (PHP) ในการสร้างหน้าเว็บแอปพลิเคชัน และโปรแกรมระบบจัดการฐานข้อมูลคือ มายเอสคิวแอล (MySQL) เพื่อใช้รวบรวมข้อมูล ประมวลผล และรายงานผลการประเมินสมรรถนะ การปฏิบัติงานและผลสัมฤทธิ์ของงาน ประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

---

<sup>130</sup> ภคมน อุษุยะ และอรรรพผล สมุทคุปต์, “การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับโรงงานผลิตเครื่องประดับ” (งานสัมมนาทางวิชาการวิศวกรรมอุตสาหการและการจัดการอุตสาหกรรม ครั้งที่ 12 คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2560).

4.19 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62 สรุปได้ว่า ระบบสารสนเทศที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นนี้สามารถนำไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ และควรนำไปพัฒนาและขยายผลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานต่อไป<sup>131</sup>

ณิญาพัฒน์ สิริเบญจศักดิ์ และ สจิวรรณ ทรรพวสุ ศึกษาเรื่อง การจัดการระบบสารสนเทศในการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดการระบบสารสนเทศในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพเหนือ และเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการจัดการระบบสารสนเทศในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า การจัดการระบบสารสนเทศในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพเหนือ โดยภาพรวม ทุกด้านมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และด้านการลาและการออกจากราชการ ส่วนหากพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้านพบว่า ทุกข้อของแต่ละด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ และการศึกษาแนวทางการพัฒนาการจัดการระบบสารสนเทศในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดใหญ่ พบว่า 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ต้องประชุมกำหนดรายการข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลและสารสนเทศ กำหนดบุคลากรรับผิดชอบตามความสามารถ แต่งตั้งคณะกรรมการกำกับ ติดตามการจัดเก็บข้อมูล มีการปรับปรุงแบบฟอร์มที่ง่าย สะดวก การจัดเก็บข้อมูลต้องทันตามกำหนดระยะเวลา มีการพัฒนาระบบการจัดเก็บและการสืบค้นทันสมัยเป็นปัจจุบัน มีระบบสำรองข้อมูลเพื่อป้องกันการสูญหายและจัดทำคู่มือประกอบการใช้ระบบสารสนเทศ บุคคล 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ต้องมีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบ มีการตรวจสอบและกำหนดระยะเวลา กำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดขอบเขตการตรวจสอบข้อมูล ต้องตรวจสอบแหล่งที่มา ตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้องของข้อมูลและปรับปรุงแก้ไขข้อมูลเป็นปัจจุบัน ต้องจัดสรรงบประมาณ และต้องฝึกอบรมให้ความรู้บุคลากรในรูปแบบต่างๆ เพื่อนำไปพัฒนาการตรวจสอบข้อมูล 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ต้องมีการวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดขอบเขต กำหนดระยะเวลา ต้องตรวจสอบแหล่งที่มา ตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้องของข้อมูลและปรับปรุงแก้ไขข้อมูลเป็นปัจจุบัน ต้องจัดสรรงบประมาณ แต่งตั้ง

<sup>131</sup> ทศนีย์ เกริกกุลธร และคณะ, “การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี,” วารสารวิจัย สมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทยฯ 11, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2561): 61-77.

ผู้รับผิดชอบ มีการลดภาระงานของบุคลากร มีการตรวจเช็คและปรับข้อมูลให้ตรงกับความเป็นจริงทุกไตรมาส 4) ด้านวินัยและการรักษา ต้องมีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการตรวจสอบ ควรวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดขอบเขต จัดสรรงบประมาณกำหนดระยะเวลาในการตรวจสอบข้อมูล ส่วนการจัดเก็บข้อมูลควรมีการวางแผน มีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบ จัดสรรงบประมาณ การจัดเก็บโดยใช้ผู้เก็บเอกสาร หรือเครื่องคอมพิวเตอร์ หรือใช้อุปกรณ์บันทึก จัดทำระบบสืบค้นหาข้อมูลและสารสนเทศให้เป็นหมวดหมู่ และต้องตรวจสอบความถูกต้องในการจัดหน่วยหรือคลังข้อมูล 5) การลา และการออกจากราชการ ต้องปรับปรุงระบบการนำเสนอข้อมูลที่สมบูรณ์ ครบถ้วนถูกต้อง ให้เป็นปัจจุบัน ทันต่อการใช้งานและตรงต่อความต้องการ มีระบบเผยแพร่ข้อมูลให้บุคลากรได้ทราบในรูปแบบที่นำเสนอได้ทันที ด้านการประมวลผลข้อมูลต้องแจ้งให้ทราบถึงระบบประมวลผลสำเร็จหรือล้มเหลว การเก็บรวบรวมข้อมูลต้องทันสมัย และถูกต้องสมบูรณ์สืบค้นง่ายและรวดเร็ว<sup>132</sup>

นุชนาถ ขวัญแข่ง และ นางลักษณ ไซยศรี ศึกษาเรื่อง การพัฒนาระบบสารสนเทศบุคลากร วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาระบบสารสนเทศบุคลากร วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ และ 2) ศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้งานที่มีต่อระบบสารสนเทศบุคลากร วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ กลุ่มตัวอย่างคือเจ้าหน้าที่ผู้ใช้งานระบบ ผู้บริหาร บุคคลทั่วไป จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ผลการศึกษาพบว่า ระบบสารสนเทศบุคลากร วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ ประกอบด้วย ส่วนของการจัดการข้อมูลผู้ใช้งานระบบ และส่วนของการจัดการข้อมูลบุคลากร วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ สามารถจัดเก็บและจัดการข้อมูลดังกล่าว และสามารถเรียกดูรายงานผลจากระบบได้ตามสิทธิ์การใช้งานผู้ใช้งานระบบ มีระดับความพึงพอใจต่อระบบสารสนเทศบุคลากร วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ อยู่ในระดับมากที่สุด พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะว่าควรเพิ่มความชัดเจนในการออกแบบสีในส่วนติดต่อผู้ใช้งานระบบ ควรมีการจัดการอบรมผู้ใช้งานระบบก่อนการใช้งานจริงเพื่อความเข้าใจที่ถูกต้อง และสอดคล้องกันในการปฏิบัติงานในผู้ใช้งานแต่ละส่วน และควรเพิ่มฟังก์ชัน

---

<sup>132</sup> ญาพัฒน์ สิริเบญจศักดิ์ และสจิวรรณ ทรรพวสุ, “การจัดการระบบสารสนเทศในการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพเหนือ,” **วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา** 7, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2562): 136-146.

การทำงานที่เกี่ยวข้องกับฝ่ายหรืองานอื่น ๆ เพื่อให้สามารถนำข้อมูลจากระบบไปใช้ร่วมกับงานที่เกี่ยวข้องได้<sup>133</sup>

จิตชนก ทิพย์โสตา และ ฐาปนี สีเฉลียว ศึกษาเรื่อง การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและขั้นตอนของระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 2) เพื่อสร้างและพัฒนาระบบสารสนเทศฯ 3) เพื่อประเมินคุณภาพของระบบสารสนเทศฯ และ 4) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการใช้ระบบสารสนเทศฯ มีขั้นตอนในการพัฒนาระบบตามแนวคิดในการพัฒนาระบบ (System Development Life Cycle: SDLC) การดำเนินการศึกษาวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและขั้นตอนของระบบสารสนเทศฯ นำ 2 ขั้นตอนในการพัฒนาระบบตามแนวคิด ในการพัฒนาระบบสารสนเทศฯ ระยะที่ 3 ประเมินคุณภาพของระบบสารสนเทศฯ และ ระยะที่ 4 ประเมินความพึงพอใจในการใช้งานระบบสารสนเทศฯ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ 1) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง 2) ระบบสารสนเทศฯ 3) แบบประเมินระบบสารสนเทศสำหรับผู้เชี่ยวชาญ 2 ด้าน คือ ด้านเนื้อหา และด้านการออกแบบระบบสารสนเทศ และโปรแกรมคอมพิวเตอร์ 4) แบบประเมินคุณภาพของระบบสารสนเทศฯ 5) แบบประเมินความพึงพอใจในการใช้ระบบสารสนเทศฯ การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลในประเด็นต่างๆ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร จำนวน 7 คน การประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 6 คน การประเมินคุณภาพของระบบสารสนเทศ และการประเมินความพึงพอใจ จากผู้ให้ข้อมูล จำนวน 40 คน แล้วนำมาเสนอในรูปแบบพรรณนาวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษา พบว่า

1. องค์ประกอบพื้นฐานของระบบสารสนเทศฯ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ได้แก่ วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน เนื้อหาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ เกณฑ์การประเมิน) เครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และผู้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2) ด้านกระบวนการ (Process) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ได้แก่ กระบวนการทำงานของระบบ การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล 3) ด้านผลผลิต (Output) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย

<sup>133</sup> นุชนาด ขวัญแข็ง และนงลักษณ์ ไชยศรี, “การพัฒนาระบบสารสนเทศบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่,” วารสารวิชาการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 5, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2563): 103.

ได้แก่ รายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการฯ คุณภาพระบบสารสนเทศฯ และความพึงพอใจในการใช้ระบบสารสนเทศฯ และ 4) ด้านข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ได้แก่ การให้ข้อมูลย้อนกลับผู้ถูกประเมิน และให้ข้อมูลย้อนกลับสำหรับผู้ประเมิน

2. ผลการสร้างและพัฒนาระบบสารสนเทศฯ พบว่า ระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้น 1) ด้านเนื้อหา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ด้านการออกแบบระบบสารสนเทศและ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการประเมินคุณภาพของระบบสารสนเทศฯ พบว่า ผู้ประเมินมีความคิดเห็นต่อระบบสารสนเทศอยู่ในระดับมากทุกด้าน

4. ผลการประเมินความพึงพอใจในการใช้ระบบสารสนเทศฯ พบว่า ผู้ใช้งานมีความพึงพอใจในการใช้ระบบสารสนเทศฯ ดังนี้ 1) ด้านความปลอดภัยของข้อมูล มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ด้านความง่ายต่อการใช้ระบบ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และ 3) ด้านความถูกต้องในการทำงานของระบบ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก<sup>134</sup>

ยลดา สี่วงศ์สุวรรณ และคณะ ศึกษาเรื่อง ระบบข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์และความพึงพอใจของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของระบบข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยพัฒนาแบบสอบถามจำนวน 32 ข้อ แล้วนำไปตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม แล้วนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปรวบรวมความเห็นของผู้ปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล จำนวน 397 คนวิเคราะห์ผลด้วยสถิติวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติทดสอบค่าเฉลี่ยแบบ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวน รวมถึงสถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์ Pearson Correlation ผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นระบบข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยด้านโครงสร้างข้อมูลสารสนเทศ (Information Communication Technology Infrastructure) มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับหนึ่ง อันดับรองลงมาคือ ด้านคุณภาพระบบ (System Quality) ด้านคุณภาพของข้อมูล (Information Quality) ด้านความปลอดภัย (Security) ด้านคุณภาพบริการ (Service Quality) ด้านการฝึกอบรม (Training) และด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา (Commander Support) ตามลำดับ ส่วนระดับความพึงพอใจที่มีต่อระบบข้อมูล

<sup>134</sup> ชิตชนก ทิพย์โสตา และธัญปวี สี่เฉลียว, “การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,” วารสารเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา 4, 11 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2564): 207-208.

ทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย นอกจากนี้ผลกระทบของระบบข้อมูลทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05<sup>135</sup>

ตระการศักดิ์ แพ้โธสง และคณะ ศึกษาเรื่อง การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการบุคลากร กรณีศึกษาศูนย์วิจัยและพัฒนาการสัตวแพทย์ภาคตะวันตก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ความต้องการของผู้ใช้ในการพัฒนาระบบ โปรแกรมสำหรับพัฒนาระบบ คือ Microsoft Access 2016 ภายใต้ระบบปฏิบัติการ Microsoft Windows 10 ใช้ในการจัดการฐานข้อมูล สร้างแบบฟอร์มบันทึกข้อมูล ประมวลผล และจัดทำรายงานข้อมูลบุคลากร และ เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินระบบ คือ แบบประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรของศูนย์วิจัยและพัฒนาการสัตวแพทย์ภาคตะวันตก จำนวน 30 คน ประกอบด้วย กลุ่มผู้บริหาร จำนวน 9 คน กลุ่มเจ้าหน้าที่บุคลากร จำนวน 2 คน กลุ่มเจ้าหน้าที่ทั่วไป จำนวน 17 คน และกลุ่มผู้ดูแลระบบ จำนวน 2 คนโดยผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า ระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้งาน สามารถบันทึก แก้ไข ค้นหาข้อมูล และจัดทำรายงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ครอบคลุมการทำงาน 6 ระบบงานย่อย ได้แก่ ระบบจัดการข้อมูลพื้นฐาน ระบบจัดทำทะเบียนประวัติบุคลากร ระบบจัดการข้อมูลเวลาเข้า-ออกงานและการลา ระบบจัดทำข้อมูลการฝึกอบรมบุคลากร ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และระบบค้นหาข้อมูลและจัดทำรายงาน และจากการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อระบบสารสนเทศทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานระหว่างโปรแกรมกับผู้ใช้ ด้านหน้าที่การทำงานของระบบ ด้านความมั่นคงปลอดภัยของระบบ และด้านความสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้ พบว่าผู้ใช้งานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในทุกด้านอยู่ในระดับดี จากการศึกษาที่มีข้อค้นพบใหม่เพิ่มเติมคือ การพัฒนาระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับงานบุคลากร สามารถนำโปรแกรมไมโครซอฟต์เอกเซลมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเหมาะสมกับองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรที่มีขนาดเล็ก โดยสามารถนำมาใช้ออกแบบและพัฒนาระบบได้ครอบคลุมหลายระบบย่อย (Module) ตามต้องการ<sup>136</sup>

<sup>135</sup> ยลดา สี่วงศ์สุวรรณ และคณะ, “ระบบข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์และความพึงพอใจของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น,” *วารสาร มจร อุบลพิทรทัศน์* 7, 3 (กันยายน-ธันวาคม 2565): 547.

<sup>136</sup> ตระการศักดิ์ และคณะ, “การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการบุคลากร:กรณีศึกษา ศูนย์วิจัยและพัฒนาการสัตวแพทย์ภาคตะวันตก,” *วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี* 10, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2566): 238-239.

## สรุป

จากการศึกษาเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Information Systems: HRIS) มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์เป็นเครื่องมือที่ส่งเสริมให้กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะได้รับข้อมูลสารสนเทศที่ครบถ้วนครอบคลุมสาระสำคัญที่จำเป็น เพื่อจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผน ตัดสินใจ และดำเนินการทางด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยลดข้อผิดพลาด ประหยัดค่าใช้จ่ายและเวลา พร้อมทั้งแบ่งเบาภาระของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ช่วยให้ที่เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ประมวลผลข้อมูล และนำข้อมูลไปวิเคราะห์ คาดการณ์ นำเสนอผู้บริหารเพื่อวางแผนกลยุทธ์ สร้างการตัดสินใจ เพื่อนำไปพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานด้านการบริหารมนุษย์มากยิ่งขึ้น โดยจะประกอบด้วย ระบบสารสนเทศซึ่งหมายถึงการดำเนินการใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ มาทำงานร่วมกันเพื่อรวบรวม จัดเก็บ ประมวลผล แสดงผล เพื่อให้ผลลัพธ์ที่เหมาะสมกับงานหรือภารกิจแต่ละอย่างตามวัตถุประสงค์ของบุคคลหรือองค์กรในการจัดการประสิทธิภาพขององค์กรในด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยมีการจัดเก็บ การวิเคราะห์ รวบรวม และแจกจ่ายสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนกระบวนการทำงานของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เพิ่มความสะดวก รวดเร็ว มีความถูกต้อง และยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนการดำเนินงานของผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องทางด้านกลยุทธ์หรือการวางแผน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ถือว่าเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาองค์กรเชิงรุก เพิ่มศักยภาพในการแข่งขันขององค์กร โดยออกแบบและพัฒนาส่วนประกอบของระบบตามวัตถุประสงค์ของการใช้งาน ซึ่งหมายถึงการรวมกันของกลุ่มระบบสารสนเทศหลาย ๆ กลุ่มงาน ที่มีหน้าที่แตกต่างกันออกไปตามความต้องการ และสอดคล้องกับกระบวนการของงานด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ โดยแต่ละส่วนประกอบของระบบมีความเชื่อมโยงข้อมูลถึงกัน ทำงานร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อสนับสนุนการทำงานของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหารองค์กร โดยเฉพาะองค์กรทางด้านการศึกษา ที่มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นทรัพยากรมนุษย์หลักขององค์กร ทำให้หน่วยงานต้นสังกัดในระดับภูมิภาค เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถนำระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ไปใช้ในการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นการพัฒนา นำไปสู่ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังที่กล่าวมาข้างต้นจึงเป็นพื้นฐานสำคัญในการสังเคราะห์แนวคิด เพื่อศึกษาระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยสำหรับการศึกษาคั้งนี้



### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา” ผู้วิจัยใช้วิธีดำเนินการวิจัยในลักษณะของการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) เพื่อตอบคำถามการวิจัยให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบองค์ประกอบระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา 2) เพื่อทราบข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและ ระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

#### ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปตามระเบียบวิธีวิจัย และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้

#### ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย

จัดเตรียมโครงการวิจัยอย่างเป็นระบบตามระเบียบวิธีการดำเนินการวิจัยโดยการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จากตำรา เอกสารวิชาการ ข้อมูลสารสนเทศ งานวิจัยต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยจัดทำโครงการวิจัย นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา และสอบปกป้องโครงร่างการวิจัย โดยขั้นตอนสุดท้ายนี้เป็นการปรับแก้ไขโครงร่างวิจัยตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการการสอบปกป้องโครงร่างการวิจัย และขอ อนุมัติคณะกรรมการเพื่อดำเนินการวิจัยต่อไป

#### ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย

ดำเนินการวิจัยเพื่อตอบข้อคำถามการวิจัย ดังนี้ 1) ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีองค์ประกอบใดบ้าง 2) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็น อย่างไร ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนและวิธีการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

### ขั้นที่ 1 การศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1.1 ศึกษาข้อมูลจาก ตำรา เอกสาร บทความ งานวิจัยและวรรณกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

1.2 สร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) โดยได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ใช้สำหรับสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ

1.3 นำแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) ไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจำนวน 5 คน ซึ่งมีเกณฑ์การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้ 1.3.1) สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษาหรือ 1.3.2) เป็นผู้บริหารการศึกษาหรือผู้เกี่ยวข้องทางด้านการบริหารการศึกษา หรือเป็นอาจารย์สอนในระดับอุดมศึกษาที่มีตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป หรือ 1.3.3) ผู้มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์สูง และมีผลงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หรือระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยอาจเป็นผลงานทางวิชาการ ผลงานการบริหารหรือผลงานการปฏิบัติการซึ่งเป็นที่ประจักษ์

1.4 สรุปผลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและจากการสัมภาษณ์ มาวิเคราะห์ (Analysis) เป็นตัวแปรเกี่ยวกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

### ขั้นที่ 2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

2.1 นำตัวแปรระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มาพัฒนาเป็นเครื่องมือการวิจัยในลักษณะแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire)

2.2 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย โดยการตรวจความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ด้วยการนำเครื่องมือการวิจัยที่จัดทำขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ตรวจสอบโดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องที่เรียกว่า IOC (Index of Item – Objective congruence) โดยพิจารณาข้อกระทงคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ขึ้นไป แล้วปรับแก้ตามข้อเสนอแนะ ซึ่งมีเกณฑ์การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้ 2.2.1) สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษาหรือ 2.2.2) เป็นผู้บริหารการศึกษาหรือผู้เกี่ยวข้องทางด้านการบริหารการศึกษา หรือเป็นอาจารย์สอนในระดับอุดมศึกษาที่มีตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป หรือ 2.2.3) ผู้มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์สูง และมีผลงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หรือระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยอาจเป็นผลงานทางวิชาการ ผลงานการบริหารหรือผลงานการปฏิบัติการซึ่งเป็นที่ประจักษ์

2.3 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยทั้งฉบับด้านความเชื่อมั่น (Reliability) และนำเครื่องมือ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเดียวกับการวิจัยครั้งนี้จำนวน 10 เขต มีผู้ให้ข้อมูลเขตละ 3 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 30 คน รวบรวมข้อมูลทั้งหมดคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ ด้วยการคำนวณ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)<sup>137</sup> ผลการทดลองพบว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.973

### ขั้นที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 183 เขต<sup>138</sup> กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางประมาณการขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan)<sup>139</sup> ทำการสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified Random Sampling) จำแนกตามภูมิภาค ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 127 เขต ผู้ให้ข้อมูลเขตละ 3 คน คือ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 381 คน

3.2 นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) เพื่อรวมกลุ่มตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไว้ในกลุ่มเดียวกัน วิเคราะห์หองค์ประกอบระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติทดสอบ Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy and Bartlett's Test การสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีวิเคราะห์หองค์ประกอบหลัก (Factor

<sup>137</sup> Lee J. Cronbach, *Essentials of Psychological Test* (New York: Harper & Row Publishers, 1984), 126.

<sup>138</sup> “ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2554,” *ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม 128, ตอนพิเศษ 97ง (26 สิงหาคม 2554): 14.

<sup>139</sup> Robert V. Krejcie Daryle W. Morgan, “Educational and Psychological Measurement,” *Journal for Educational and Psychological Measurement* 3 , (November 1970): 608.

Extraction Method : Principal Component Analysis: PCA) และการหมุนแกน ด้วย แวริแมกซ์ (Varimax Rotation) ซึ่งเกณฑ์การเลือกตัวแปรที่เข้าอยู่ในองค์ประกอบ พิจารณาจากค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue) ซึ่งมากกว่า 1 และถือเอาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรแต่ละตัวขององค์ประกอบนั้นต้องมีค่าตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป และอธิบาย ตัวแปรตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไปตามวิธีของไกเซอร์ (Kaiser)<sup>140</sup> เพื่อให้ได้องค์ประกอบระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

#### ขั้นที่ 4 การสอบถามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะผลการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย ดังนี้

การสอบถามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะผลการวิจัยของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยผู้วิจัยนำองค์ประกอบระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่ได้จากขั้นที่ 3 มาสอบถามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2 คน 2) ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล หรือ ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 2 คน 3) ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 1 คน และ 4) ผู้เชี่ยวชาญระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2 คน ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) มาร่วมกันแสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงให้ได้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่เหมาะสมต่อไป

---

<sup>140</sup> Quoted Kaiser in Barbara G. Tabachink and Linda S. Fidell, **Using Multivariate Statistics** (New York: Haper & Row, 1983), 411.

### การดำเนินงานวิจัย



แผนภูมิที่ 6 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

### ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

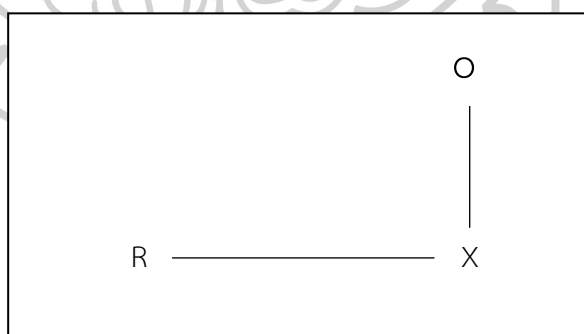
ผู้วิจัยรวบรวมผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ หลังจากนั้นจัดทำร่างรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์ นำเสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงตามที่คณะกรรมการเสนอแนะ จัดพิมพ์รายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขออนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

#### ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การวิจัยนี้ดำเนินการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัย การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### แผนแบบการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ที่มีแผนแบบการวิจัยในลักษณะการศึกษาแบบกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสถานการณ์ไม่มีการทดลอง (The – One - Shot, Non - Experimental Case Study Design) สามารถแสดงเป็นแผนภูมิ (Diagram) ได้ดังแผนภูมิที่ 7



เมื่อ	R	หมายถึง	กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
	X	หมายถึง	ตัวแปรที่ศึกษา
	O	หมายถึง	ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

แผนภูมิที่ 7 แผนแบบการวิจัย

## ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวนทั้งสิ้น 183 เขต (ข้อมูล 1 เมษายน ปี 2566)<sup>141</sup>

### กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางประมาณการขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan)<sup>142</sup> ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 127 เขต จากนั้นผู้วิจัยทำการสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified Random Sampling) จำแนกตามภูมิภาคออกเป็น 6 ภูมิภาคได้แก่ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันออก ภาคตะวันตกและภาคใต้ จากนั้นเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างกับประชากรในแต่ละภูมิภาค กำหนดผู้ให้ข้อมูลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาละ 3 คนประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 381 คน ดังรายละเอียดตารางที่ 2

<sup>141</sup> “ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2554,” *ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม 128, ตอนพิเศษ 97ง (26 สิงหาคม 2554): 14.

<sup>142</sup> Robert V. Krejcie Daryle W. Morgan, “Educational and Psychological Measurement,” *Journal for Educational and Psychological Measurement* 3, (November 1970): 608.

ตารางที่ 2 ประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ภูมิภาค	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา		ผู้ให้ข้อมูล(คน)			
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล	รวม
เหนือ	25	17	17	17	17	51
กลาง	41	29	29	29	29	87
ตะวันออกเฉียงเหนือ	61	42	42	42	42	126
ตะวันออก	14	10	10	10	10	30
ตะวันตก	12	8	8	8	8	24
ใต้	30	21	21	21	21	63
<b>รวม</b>	<b>183</b>	<b>127</b>	<b>127</b>	<b>127</b>	<b>127</b>	<b>381</b>

### ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐานและตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน คือ ตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน
2. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือวิจัย 3 ประเภท คือ 1) แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง 2) แบบสอบถามความคิดเห็น 3) แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) มีลักษณะเป็นชุดคำถามปลายเปิด เพื่อนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เกี่ยวกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งมีเกณฑ์การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้ 1.1) สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการบริหาร การศึกษาหรือ 1.2) เป็นผู้บริหารการศึกษาหรือผู้เกี่ยวข้องทางด้านการบริหารการศึกษา หรือเป็นอาจารย์สอนในระดับอุดมศึกษาที่มีตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป หรือ 1.3) ผู้มี



ความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพสูง และมีผลงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยอาจเป็นผลงานทางวิชาการ ผลงานการบริหารหรือผลงานการปฏิบัติการ ซึ่งเป็นที่ประจักษ์

2. แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) ผู้วิจัยนำไปสอบถามความคิดเห็นจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 127 เขต มีผู้ให้ข้อมูลเขตละ 3 คน รวมผู้ให้ข้อมูลจำนวน 381 คน ซึ่งแบบสอบถามความคิดเห็น ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ตอนดังนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน และประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ซึ่งมีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่าจัดอันดับ 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert's five rating scale)<sup>143</sup> โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

ระดับที่ 1 หมายถึง เห็นด้วยว่าตัวแปรเป็นระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในระดับน้อยที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

ระดับที่ 2 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเป็นระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในระดับน้อย มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับที่ 3 หมายถึง เห็นด้วยว่าตัวแปรเป็นระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในระดับปานกลาง มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับที่ 4 หมายถึง เห็นด้วยว่าตัวแปรเป็นระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในระดับมาก มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับที่ 5 หมายถึง เห็นด้วยว่าตัวแปรเป็นระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในระดับมากที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

3. แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้วิจัยนำไปใช้ในการสนทนากลุ่มร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อสอบถามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

<sup>143</sup> Dane Bertram, **Likert Scales**, accessed March 24, 2021, available from <http://poincare.matf.bg.ac.rs/~kristina/topic-dane-likert.pdf>.

## การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยจำแนกตามประเภทของเครื่องมือวิจัย ดังต่อไปนี้

### 1. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi - Structured Interview) ดำเนินการ ดังนี้

1.1 วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากตำรา วารสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และแนวคิดที่เกี่ยวกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อให้เป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi - Structured Interview)

#### 1.2 สร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi - Structured Interview)

1.3 นำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi - Structured Interview) ที่จัดสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาตรวจสอบ และปรับแก้ตามข้อเสนอแนะ

2. แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) ผู้วิจัยจะจัดสร้างและพัฒนาแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's scale) ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยมีขั้นตอนดังนี้

2.1 นำตัวแปรระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มาพัฒนาเป็นเครื่องมือการวิจัยในลักษณะแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire)

2.2 นำเครื่องมือวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ให้ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องที่เรียกว่า IOC (Index of Item - Objective Congruence) ซึ่งพิจารณาข้อกระทงคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ขึ้นไป พบว่า ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 106 ข้อ มีค่า IOC (Index of Item - Objective Congruence) มากกว่า 0.5 ซึ่งนำพิจารณาเป็นข้อกระทงคำถามได้จำนวน 81 ข้อ

2.3 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยด้านความเชื่อมั่น โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างกับการวิจัยครั้งนี้ แต่มีลักษณะเหมือนกลุ่มตัวอย่างทุกประการ จำนวน 10 เขต ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามของทั้งฉบับด้วยการคำนวณค่า

สัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ผลการทดลองพบว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.973

3. แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้วิจัยสร้างเพื่อสอบถามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และนำแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ที่จัดสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาตรวจสอบ และปรับแก้ตามข้อเสนอแนะ

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อแจ้งผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยทุกขั้นตอน

2. การเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์ (Semi - Structured Interview) จากผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยดำเนินการด้วยตนเอง

3. การเก็บข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) ผู้วิจัยจัดส่งและรับคืนแบบสอบถามด้วยตนเองสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่สามารถดำเนินการได้ แต่สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ห่างไกลได้ใช้วิธีการส่งและรับคืนทางไปรษณีย์

4. การเก็บข้อมูลการสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อทราบข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการด้วยตนเอง

### การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปอย่างถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัย ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลทุกขั้นตอนและนำมาวิเคราะห์ ดังนี้

1. ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

2. ข้อมูลจากแบบสอบถาม

2.1 ข้อมูลสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

2.2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา วิเคราะห์ด้วยค่ามัธยฐานเลขคณิต (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน (Standard Deviation) โดยมีเกณฑ์การแบ่งระดับคะแนนตามแนวคิดของของเบสท์และคานท์ (Best and Kahn)<sup>144</sup> ดังนี้

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00 - 1.49 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรระบบสารสนเทศ  
ทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 - 2.49 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรระบบสารสนเทศ  
ทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 - 3.49 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรระบบสารสนเทศ  
ทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 - 4.49 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรระบบสารสนเทศ  
ทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อยู่ในระดับมาก

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 - 5.00 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรระบบสารสนเทศ  
ทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor  
Analysis : EFA) โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติทดสอบ  
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy and Bartlett's Test การสกัด  
องค์ประกอบด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Factor Extraction Method : Principal  
Component Analysis : PCA) และการหมุนแกนแบบวาริแมกซ์ (Varimax Rotation) โดยมีเกณฑ์  
การเลือกตัวแปรที่เข้าอยู่ในองค์ประกอบ พิจารณาจากค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue)  
ซึ่งมากกว่า 1 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของตัวแปรแต่ละตัวขององค์ประกอบ  
นั้นต้องมีค่าตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป และอธิบายตัวแปรตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป ตามวิธีของไกเซอร์  
(Kaiser)<sup>145</sup>

3. ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

<sup>144</sup> John W. Best and James V. Kahn, **Research in education** (Massachusetts: Pearson Education Inc., 2006), 310-311.

<sup>145</sup> Quoted Kaiser in Barbara G. Tabachink and Linda S. Fidell, **Using Multivariate Statistics** (New York: Haper & Row, 1983), 411.

## สรุป

การวิจัยเรื่อง “ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา” เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research)<sup>146</sup> โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบองค์ประกอบระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา 2) เพื่อทราบข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและ ระเบียบวิธีวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 การศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ขั้นที่ 2 การสร้างและ พัฒนาเครื่องมือวิจัย ขั้นที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล และขั้นที่ 4 การสอบถาม ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะผลการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนทั้งหมด 183 เขต กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางประมาณการขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 127 เขต จากนั้นผู้วิจัยทำการสุ่มแบบแบ่ง ประเภท (Stratified Random Sampling) จำแนกตามภูมิภาค ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 381 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบบสอบถามความคิดเห็น และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม การ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติต่อไปนี้ คือ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) มัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิง สำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) การ เก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเป็นผู้ประสานงานดำเนินการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ด้วยตัวเอง แบบสอบถามความคิดเห็นใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลส่งทางไปรษณีย์

---

<sup>146</sup> Patricia M. Shields and Nandhini Rangarajan, **A Playbook for Research Methods: Integrating Conceptual Frameworks and Project Management** (Stillwater: New Forums Press, 2013), 29.

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา” มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อทราบองค์ประกอบระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2) เพื่อทราบข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

**ตอนที่ 1** ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

- 1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร
- 1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากงานวิจัย
- 1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ
- 1.4 สรุปผลการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัย และการสัมภาษณ์
- 1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 1.6 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
- 1.7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

**ตอนที่ 2** ผลการสอบถามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

การสอบถามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะผลการวิจัย ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2 คน 2) ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล หรือ ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 2 คน 3) ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 1 คน และ 4) ผู้เชี่ยวชาญระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2 คน ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบ

เจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) สอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะงานวิจัย เพื่อปรับปรุงให้ได้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่เหมาะสมต่อไป

## **ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา**

จากการศึกษาเอกสาร วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ทั้งจากนักวิชาการในประเทศไทยและต่างประเทศ รวมถึงการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญผู้วิจัยขอแนะนำผลการศึกษาออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้ คือ 1.1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร 1.2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากงานวิจัย 1.3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ 1.4) สรุปผลการวิเคราะห์เอกสารงานวิจัยและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ 1.5) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม 1.6) ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และ 1.7) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

### **1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร**

จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเอกสารของนักวิชาการในประเทศไทยและต่างประเทศ ซึ่งมีรายชื่อของนักวิชาการ ดังรายละเอียดด้านล่าง สามารถสรุปเป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ดังตารางที่ 3

- 01: ประเวศ มหารัตน์สกุล (2544)
- 02: สุภาพร พิศาลบุตร และ นารีรัตน์ หวังสุนทรภาพร (2549)
- 03: จตุรงค์ ศรีวังษ์วรรณะ (2558)
- 04: นิภาภรณ์ คำเจริญ (2559)
- 05: ยุวดี ศิริทรัพย์ (2560)
- 06: รุจิจันทร์ วิชวานิเวศน์ (2560)
- 07: ประสงค์ อุทัย (2561)
- 08: ภาวิน ชินะโชติ และคณะ (2562)
- 09: ภัททิรา แก้วเกิด และ ปราโมช ธรรมกรณ์ (2566)

- 10: วอล์คเกอร์ และ เพอร์ริน (Walker and Perrin, 2001)
- 11: มีด (Meade, 2003)
- 12: โบห์แลนด์เลอร์ และ สเนลล์ (Bohlander and Snell, 2013)
- 13: มูสซ่า (Moussa, 2014)
- 14: คาวานาห์ และคณะ (Kavanagh et al., 2015)
- 15: เดสเลอร์ (Dessler, 2017)
- 16: เค.ซี.เลาดอน และ เจ.พี.เลาดอน (K. C. Laudon and J. P. Laudon, 2017)
- 17: ไทต์ (Thite, 2019)
- 18: แวร์นิช (Wärnich, 2021)
- 19: วาลซิค, ซาบาร์วาล และ เบนาวีเดส (Valcik, Sabharwal and Benavides, 2023)





ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษา

ข้อ	ตัวแปร	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
	เอกสารที่เกี่ยวข้อง																			
1	ทำงานได้ถูกต้องตามจุดประสงค์ขององค์กร	✓	✓								✓				✓	✓				
2	นำข้อมูลที่ประมวลผลมาช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหาร	✓							✓						✓	✓				
3	ช่วยนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ด้านบริหารบุคคล	✓	✓			✓									✓					
4	สามารถใช้งานระบบคอมพิวเตอร์หรืออุปกรณ์อื่น ๆ	✓							✓		✓				✓	✓				✓
5	สร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับเทคโนโลยีในองค์กร	✓			✓										✓					
6	เป็นระบบที่มีประสิทธิภาพสูง มั่นคง	✓													✓					
7	มีการผสมผสานการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ		✓						✓					✓						
8	ช่วยอำนวยความสะดวกแก่ผู้บริหารงานบุคคล		✓											✓						
9	วิเคราะห์ ข้อมูลพื้นฐานขององค์กรในด้านบุคคล		✓						✓											✓
10	เพิ่มความรวดเร็วในกระบวนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์		✓						✓											
11	มีการบันทึกข้อมูลบุคลากรอย่างเป็นระบบ		✓													✓				✓
12	ช่วยลดภาระในงานประจำของฝ่ายงานด้านบุคลากร		✓																	
13	ช่วยคาดการณ์แผนการพัฒนาบุคคลอย่างเป็นระบบ			✓							✓					✓				
14	จัดเก็บบันทึกข้อมูลการพัฒนาตนเองของบุคลากร			✓					✓											
15	ช่วยให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลปฏิบัติงานง่ายขึ้น			✓													✓			

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (ต่อ)

ข้อ ตัวแปร	เอกสารที่เกี่ยวข้อง	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
16	วิเคราะห์ผลและนำเสนอข้อมูลที่จำเป็นของบุคลากร			✓																	
17	ช่วยให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ ตรงตามความต้องการ				✓		✓	✓			✓		✓						✓		
18	ประยุกต์ใช้งานร่วมกับระบบงานอื่น ๆ ได้				✓									✓							
19	แสดงข้อมูลบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่อยู่ในปัจจุบัน				✓							✓									
20	แสดงจำนวนของบุคลากรประเภทต่าง ๆ ทั้งหมดในปัจจุบัน				✓							✓									
21	มีการวิเคราะห์ปัจจัยกำลังคนจากสภาพแวดล้อมภายนอก				✓		✓	✓										✓			
22	ช่วยให้การทำงานเป็นระบบมากขึ้น				✓		✓		✓									✓			
23	มีการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง				✓						✓							✓			
24	วิเคราะห์ปัจจัยกำลังคนจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร				✓		✓											✓			
25	สามารถปรับปรุงข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบันได้				✓		✓	✓						✓							
26	ช่วยให้บุคลากรในองค์กรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ						✓				✓					✓			✓		
27	ช่วยสร้างคุณภาพของทรัพยากรบุคคล							✓													✓
28	สามารถทำงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต							✓													✓
29	ช่วยในการสรรหาบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลาย							✓					✓								✓
30	คำนวณการจ่ายเงินตามประสิทธิภาพการทำงาน																				✓

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (ต่อ)

ข้อ	ตัวแปร	เอกสารที่เกี่ยวข้อง	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
31	ข้อมูลในระบบการทำงานมีหลากหลายประเภท	เอกสารที่เกี่ยวข้อง								✓							✓				
32	กำหนดวิธีการที่ได้มาซึ่งบุคลากรตามตำแหน่งงาน										✓			✓							
33	ตอบสนองการใช้งานขององค์กรในระยะยาว											✓		✓							
34	ประเมินคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ในหลายมิติ												✓								✓
35	เข้าถึงข้อมูลบุคลากรภายนอกได้															✓					✓
36	ช่วยในการเลือกสรรบุคลากรให้ตรงตามประเภทของงาน															✓					✓
37	จัดเก็บและกระจายข้อมูลด้านบุคลากรไปส่วนงานอื่นได้																✓				
38	สามารถจัดเก็บข้อมูลที่มีจำนวนมาก ๆ ได้																	✓			
39	แสดงสภาพการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่																				✓

จากการวางที่ 3 พบว่า จากการวิเคราะห์ข้อมูลเอกสารของนักวิชาการในประเทศไทยและต่างประเทศเกี่ยวกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สามารถถึงเคราะห์ที่เกี่ยวข้อกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษา 39 ข้อ

## 1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากงานวิจัย

จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยในประเทศไทยและต่างประเทศ ซึ่งมีรายชื่อของนักวิชาการ ดังรายละเอียดด้านล่าง สามารถสรุปเป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ดังตารางที่ 4

- 01: นพดล ศิริทรัพย์ และ วรกาญจน์ สุขสดเขียว (2557)
- 02: กนกรัตน์ จิรสังจานุกูล และ สุจิตรา ถึงโภาค (2558)
- 03: กฤษฎาภรณ์ จันทร์ศรี และ ภรณ์ ศิริโชติ (2560)
- 04: อาริยา ทวีศรี, ญัฐกานต์ ภาคพรต และ วีระชัย คอนจจอหอ (2560)
- 05: ภคมน อุสุยะและ อรรถพล สมุทคุปต์ (2560)
- 06: ทศนีย์ เกริกกุลธร และคณะ (2561)
- 07: ธิญาพัฒน์ สิริเบญจศักดิ์ และ สจิวรรณ ทรรพวสุ (2562)
- 08: นุชนาถ ขวัญแข่ง และ นงลักษณ์ ไชยศรี (2563)
- 09: ชิตชนก ทิพย์โสดา และ ฐาปนี สีเฉลียว (2564)
- 10: ยลดา สี่อวงค์สุวรรณ และคณะ (2565)
- 11: ตระการศักดิ์ แพ้โสง และคณะ (2566)
- 12: นาเคนตรา และ เดชปันเด (Nagendra and Deshpande, 2014)
- 13: ชู (Chugh, 2014)
- 14: ฟิลโลรา (Phillora, 2015)
- 15: कुमार (Kumar, 2015)
- 16: มามุน และ อิสลาม (Mamun and Islam, 2016)
- 17: ดิลู และคณะ (Dilu et al, 2017)
- 18: ไคซาร์ และคณะ (Qaisar et al., 2018)
- 19: ปุสปีตารินี และคณะ (Puspitarini et al., 2018)
- 20: ชาเรกี (Shahreki, 2019)
- 21: จักระบอร์ตี และ ข่าน (Chakraborty and Khan, 2019)
- 22: อบูฮันทัช (Abuhantash, 2023)

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ข้อ	ตัวแปร	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1	ประเมินผลทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	✓					✓						✓							
2	คำนวณการจ่ายเงินให้กับบุคลากรในองค์กร	✓	✓			✓	✓				✓														
3	การวัดผลประเมินผลบุคลากร	✓	✓										✓										✓		
4	มีการเฝ้าติดตามศักยภาพบุคลากรขององค์กร	✓	✓									✓													
5	แสดงข้อมูลด้านงานบุคลากรในภาพรวม	✓	✓									✓								✓					
6	ลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล	✓	✓			✓	✓					✓					✓			✓					
7	ทุกฝ่ายในองค์กรมีส่วนร่วมในการเข้าใช้ระบบ	✓	✓			✓	✓				✓									✓					
8	มีทะเบียนประวัติบุคลากรทั้งอดีตและปัจจุบัน	✓	✓			✓	✓					✓													
9	ทำงานบนอุปกรณ์ประเภทต่าง ๆ ได้	✓	✓			✓	✓																		
10	สามารถจัดเก็บข้อมูลที่ซับซ้อนได้	✓	✓			✓	✓				✓									✓					
11	ระบบมีจำนวนข้อมูลหลากหลายรูปแบบ	✓	✓			✓	✓																		
12	เพิ่มความสามารถในงานประจำวันด้านบุคลากร	✓	✓								✓					✓									
13	มีการกำหนดระดับของผู้ใช้งานระบบ	✓	✓			✓	✓				✓									✓					
14	มีการระบุตัวตนเพื่อยืนยันผู้ใช้ก่อนเข้าระบบ	✓	✓			✓	✓				✓														
15	เก็บข้อมูลแบบอิเล็กทรอนิกส์ ลดการใช้กระดาษ	✓	✓			✓	✓																		

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ต่อ)

ข้อ	ตัวแปร	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง																						
16	สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ถูกต้อง และรวดเร็ว	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓						✓								✓	
17	จัดทำเป็นระบบฐานข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓															
18	ประมวลผลข้อมูลบุคลากรและนำเสนอรายงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓						✓					
19	สร้างขึ้นเพื่อทำตามวัตถุประสงค์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓							✓				✓
20	ตอบสนองความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ของ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓									✓		✓
21	วิเคราะห์ ข้อมูลพื้นฐานบุคลากรปัจจุบัน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓					✓						✓
22	รองรับการทำงานให้กับผู้ใช้หลายคน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓															
23	ใช้ซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์ในการรายงานข้อมูล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓										✓					
24	มีการสำรองข้อมูลและป้องกันข้อมูลสูญหาย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓															
25	แก้ปัญหาที่เกิดจากการทำงานจากระบบเดิมได้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓											
26	เป็นลักษณะของโปรแกรมสำเร็จรูป	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓															
27	เข้าถึงข้อมูลได้ทุกสถานที่ ทุกช่วงเวลา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓										✓					
28	ช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานบริหารบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓					✓										✓
29	ช่วยการดำเนินงานทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓											✓				
30	ดูแลรักษา-ปรับปรุงระบบได้ง่ายกว่าเดิม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓										✓					

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ต่อ)

ข้อ	ตัวแปร	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
31	ระบบมีความมั่นคง ปลอดภัย								✓							✓				✓				
32	นำเสนอข้อมูลเพื่อช่วยการตัดสินใจของผู้บริหาร								✓					✓			✓							
33	เป็นกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล								✓					✓			✓							
34	เป็นเครื่องมือช่วยให้มีบุคลากรที่เหมาะสมกับ								✓								✓							
35	มีส่วนสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กร													✓			✓							
36	มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านทรัพยากรมนุษย์													✓			✓							✓
37	ประเมินศักยภาพของบุคลากรที่มีองค์กร													✓										
38	ช่วยให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านข้อมูลบุคลากรง่าย																✓							
39	ชี้ให้เห็นจุดอ่อน-จุดแข็งในงานบุคลากร																							
40	รองรับการขยายตัวหรือเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง																							

จากตารางที่ 4 พบว่า จากวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยในประเทศไทยและต่างประเทศเกี่ยวกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สามารถสังเคราะห์ได้ว่าเกี่ยวกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้จำนวน 40 ข้อ

### 1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ดังรายละเอียดในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการสังเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อ	ประเด็น	ผศ.ดร.มศักดิ์ เกตุคำ	นายธนากร เปรมพลอย	ดร.ปรีนทร์ นรินทร์	ดร.วีระ ทวีสุข	ดร.จรงค์ ศรีทิพย์
1	นำเข้าข้อมูลเป็นรูปแบบดิจิทัล	✓	✓		✓	
2	มีระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big data)	✓	✓			✓
3	ทำงานร่วมกับระบบเดิมหรือระบบอื่นได้	✓		✓		
4	สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวง	✓			✓	✓
5	มีความทันสมัยกว่าระบบเดิม	✓	✓		✓	✓
6	เพิ่มข้อมูลใหม่ได้	✓	✓	✓		
7	สามารถปรับปรุงข้อมูลได้	✓	✓	✓		
8	มีการประมวลผลที่รวดเร็ว	✓	✓	✓		✓
9	ลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล	✓	✓		✓	✓
10	เจ้าหน้าที่ใช้งานง่าย สะดวก	✓	✓		✓	
11	ข้อมูลมีความเป็นปัจจุบัน	✓	✓			✓
12	มีข้อมูลทะเบียนประวัติบุคลากร	✓	✓		✓	
13	มีข้อมูลของสถานศึกษา	✓	✓		✓	
14	ตรงความต้องการของฝ่ายบุคคลในหน่วยงาน	✓				✓
15	ลดความซ้ำซ้อนของขั้นตอนการทำงาน	✓	✓			
16	สามารถเข้าถึงระบบการทำงานได้สะดวก	✓		✓		✓
17	มีการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้	✓	✓	✓	✓	✓
18	สามารถประมวลผลข้อมูลได้อัตโนมัติ		✓			
19	มีระบบข้อมูลอัตรากำลัง	✓	✓		✓	✓
20	มีระบบการวางแผนด้านบุคคล	✓	✓	✓		
21	รองรับการเก็บข้อมูลได้หลากหลายรูปแบบ	✓	✓			
22	พยากรณ์ข้อมูลที่ต้องการล่วงหน้าได้	✓	✓			



ตารางที่ 5 ผลการสังเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

ข้อ	ประเด็น	ผศ.ดร.มหศักดิ์ เกตุจำ	นายธนากร เปรมพลอย	ดร.ปรีนทร์ นรินทร์	ดร.วิระ ทีวีสุข	ดร.จรงค์ ศรีทิพย์
23	รองรับปริมาณข้อมูลมาก ๆ ได้	✓	✓			
24	เป็นระบบที่สามารถพัฒนาขึ้นใช้เอง	✓		✓		✓
25	เป็นระบบที่ช่วยประหยัดงบประมาณ	✓		✓		✓
26	ทำงานบนระบบออนไลน์และคลาวด์ (Cloud)	✓	✓	✓	✓	✓
27	มีความเหมาะสมกับขนาดองค์กร	✓	✓	✓	✓	
28	มีช่องทาง (API) แบ่งปันข้อมูลให้หน่วยงานอื่น		✓	✓	✓	
29	ใช้ทรัพยากรในการพัฒนาระบบน้อย			✓		
30	ทำงานบนอุปกรณ์ต่าง ๆ ได้หลากหลาย	✓	✓	✓		
31	มีการกำหนดสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูล	✓	✓	✓		
32	มีความมั่นคง ปลอดภัย	✓	✓	✓		
33	ประสานทำงานร่วมกับระบบอื่นได้		✓		✓	
34	ไม่มีลิขสิทธิ์คอมพิวเตอร์			✓	✓	✓
35	สามารถแก้ไขปัญหาเบื้องต้นได้เมื่อระบบขัดข้อง			✓	✓	
36	การเข้าถึงการทำงานได้จากหลายช่องทาง				✓	✓
37	มีเจ้าหน้าที่ส่วนกลางช่วยดูแลระบบ				✓	
38	สถานศึกษามีส่วนร่วมในการใช้งานระบบ				✓	✓
39	นำเสนอข้อมูลได้หลากหลายรูปแบบ	✓			✓	✓
40	มีระบบสำรองข้อมูล		✓	✓		
41	การรายงานข้อมูลมีความถูกต้องสูง	✓	✓			
42	ประมวผลผลข้อมูลมาช่วยในการตัดสินใจ	✓	✓			

จากตารางที่ 5 พบว่า จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เกี่ยวกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสามารถสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้จำนวน 42 ข้อ

#### 1.4 สรุปผลการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัย และการสัมภาษณ์

จากที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเอกสารของนักวิชาการในประเทศไทยและนักวิชาการในต่างประเทศ สามารถสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้จำนวน 39 ข้อ จากการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยในประเทศไทยและงานวิจัยต่างประเทศ สามารถสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้จำนวน 40 ข้อ และจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คนสามารถสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้จำนวน 42 ข้อ ดังนั้น จากการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้รวมทั้งสิ้นจำนวนทั้งสิ้น 121 ข้อ เนื่องจากตัวแปรมีความซ้ำซ้อนและมีความหมายโดยนัยหลายข้อจึงบูรณาการสังเคราะห์ตัวแปรได้จำนวน 106 ข้อ และเมื่อนำมาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พิจารณาข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป และปรับปรุงแก้ไขข้อความตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ จนกระทั่งได้ข้อคำถามที่สามารถนำไปใช้ได้จำนวนทั้งสิ้น 81 ข้อ สำหรับนำไปสร้างเครื่องมือในการหาค่าประจักษ์ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และนำไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 เขต ผู้ให้ข้อมูลเขตละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล รวมทั้งสิ้น 30 คน และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.973 เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

#### 1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยการวิจัยนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 127 เขต ผู้ให้ข้อมูลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 381 คน ได้รับแบบสอบถามความคิดเห็นกลับคืนมาจำนวน 109 เขต รวมแบบสอบถาม 327 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ

85.82 และเป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ทั้งหมด ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) รายละเอียดดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1	เพศ		
	- ชาย	191	58.41
	- หญิง	136	41.59
	รวม	327	100.00
2	อายุ		
	- 31 - 40 ปี	18	5.51
	- 41 - 50 ปี	133	40.67
	- มากกว่า 50 ปี	176	53.82
	รวม	327	100.00
3	วุฒิการศึกษา		
	- ปริญญาตรี	48	14.68
	- ปริญญาโท	224	68.50
	- ปริญญาเอก	55	16.82
	รวม	327	100.00
4	ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน		
	- ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	109	33.33
	- รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	109	33.33
	- ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล	109	33.33
	รวม		100.00
5	ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน		
	- ต่ำกว่า 5 ปี	193	59.02
	- 5 - 10 ปี	34	10.40
	- 11 - 15 ปี	17	5.20
	- มากกว่า 15 ปี	83	25.38
	รวม	327	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 327 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 54.40 รองลงมาคือ เพศหญิง จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 41.30 ด้านอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 53.82 รองลงมาคือ อายุอยู่ระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 40.67 และมีอายุอยู่ระหว่าง 31 – 40 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.50 ด้านวุฒิการศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโทมากที่สุด จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 68.50 และรองลงมาคือ มีระดับการศึกษาระดับระดับปริญญาเอก จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 16.82 และมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 14.68 ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามเป็น ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 เป็นรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และเป็นผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และด้านประสบการณ์ในการทำงานใน ตำแหน่งปัจจุบัน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ต่ำกว่า 5 ปี มากที่สุด จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 59.02 รองลงมาคือ มีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน มากกว่า 15 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 33.57 มีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ระหว่าง 5 – 10 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 10.40 และมีประสบการณ์ในการทำงานใน ตำแหน่งปัจจุบันระหว่าง 11 – 15 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.20 มีน้อยที่สุด

#### 1.6 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิจารณาจากค่ามัธยฐานเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) รายละเอียดดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบ  
สารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ที่	ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	(n=327)		
		$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
1	มีการสนับสนุนการทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายและจุดประสงค์ขององค์กรอย่างชัดเจน	4.27	0.69	มาก
2	มีความยืดหยุ่นต่อการปรับปรุงระบบและสามารถตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปขององค์กรในอนาคต	4.31	0.70	มาก
3	มีความสะดวกสบายในการใช้งานสำหรับเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล ลดภาระงานและเพิ่มประสิทธิภาพ	4.44	0.65	มาก
4	มีความสามารถจัดเตรียมข้อมูลที่มีความถูกต้องและเป็นประโยชน์สำหรับการตัดสินใจของผู้บริหาร	4.34	0.67	มาก
5	มีส่วนช่วยในการค้นหาและเลือกสรรบุคคลที่มีความสามารถและเหมาะสมกับภารกิจขององค์กร	4.32	0.67	มาก
6	มีการวิเคราะห์และแสดงข้อมูลสถานะการทำงานของบุคคลในองค์กร ช่วยให้ผู้บริหารและฝ่ายบุคคลสามารถติดตามประเมินผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.35	0.65	มาก
7	มีส่วนช่วยให้องค์กรจัดสรรบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถทราบถึงตำแหน่งที่ต้องการบุคคลเพิ่มเติมหรือลดลง	4.36	0.66	มาก
8	มีโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน และสามารถตรวจสอบการทำงานได้เพื่อความโปร่งใส	4.42	0.67	มาก
9	มีส่วนช่วยให้องค์กรสามารถนำข้อมูลไปสู่การวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ได้	4.33	0.68	มาก
10	มีส่วนช่วยในการคัดเลือกและจัดสรรบุคคลที่มีความสามารถและเหมาะสมกับหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กร	4.12	0.78	มาก

ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบ  
สารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (ต่อ)

ที่	ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	(n=327)		
		$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
11	มีส่วนช่วยให้องค์กรสามารถวางแผนตำแหน่งงานในอนาคต ได้ดีขึ้น โดยอาศัยข้อมูลจากระบบรวบรวมมา เพื่อการจัดสรร ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	4.33	0.65	มาก
12	มีส่วนช่วยให้องค์กรสามารถเข้าใจถึงปัจจัยภายนอกและ ภายในที่อาจมีผลต่อกำลังคน และปรับแผนการใช้งาน บุคคลได้ตามความเหมาะสม	4.34	0.69	มาก
13	มีส่วนช่วยให้องค์กรประเมินแผนทรัพยากรมนุษย์ปัจจุบัน เหมาะสมกับเป้าหมาย ภารกิจ และความต้องการ ขององค์กร	4.12	0.77	มาก
14	มีส่วนช่วยสนับสนุนการสรรหาบุคคลที่มีความสามารถและ เหมาะสมกับตำแหน่งที่องค์กรต้องการได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	4.08	0.77	มาก
15	มีความสามารถในการคัดเลือกและจัดสรรบุคลากรให้ตรง กับประเภทและความต้องการของงานที่แท้จริง ช่วยเพิ่ม ประสิทธิผลในการทำงาน	4.02	0.86	มาก
16	มีส่วนช่วยให้มองเห็นภาพรวมของการทำงานและ ประสิทธิภาพของบุคคลภายในองค์กร รวมถึงการปฏิบัติ หน้าที่และผลลัพธ์ที่ได้	4.34	0.63	มาก
17	มีส่วนช่วยจัดสรรบุคคลและทรัพยากรให้มีความสมดุลทั้งใน แง่ของจำนวนและคุณภาพ สนับสนุนการทำงานขององค์กร ให้เป็นไปได้เป็นอย่างดี	4.09	0.79	มาก
18	มีส่วนช่วยให้องค์กรสามารถวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของ บุคลากร เช่น ประวัติการทำงาน ความสามารถ และ คุณสมบัติ เพื่อการจัดสรรที่เหมาะสม	4.12	0.76	มาก

ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (ต่อ)

ที่	ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	(n=327)		
		$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
19	มีการประเมินบุคลากรได้ในหลายมิติ เช่น ความสามารถ การพัฒนา และการมีส่วนร่วมต่อองค์กร เพื่อใช้ในการพัฒนาและเติบโตในอนาคต	4.33	0.66	มาก
20	มีส่วนช่วยให้องค์กรสามารถกำหนดวิธีการสรรหา คัดเลือก และพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ตามความต้องการ และเป้าหมายขององค์กร	4.36	0.66	มาก
21	มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ากับการบริหารจัดการบุคคล ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการทำงานของระบบ	4.66	0.56	มากที่สุด
22	มีการให้บริการและทำงานผ่านอินเทอร์เน็ตได้ เพื่อความสะดวกและการเข้าถึงข้อมูลที่รวดเร็วและไม่จำกัดสถานที่	4.64	0.59	มากที่สุด
23	มีความสามารถในการเชื่อมต่อและเข้าถึงข้อมูลจากระบบภายนอกองค์กรด้วย API (Application Programming Interface)	4.35	0.71	มาก
24	มีการคำนวณอัตราการจ่ายเงินหรือรางวัลตามประสิทธิภาพ และผลลัพธ์การทำงานของบุคลากรได้	4.21	0.83	มาก
25	มีความสามารถในการทำงานร่วมกับระบบอื่น ๆ ในองค์กร เช่น ระบบการเงิน ระบบบัญชี ระบบ ICT ระบบประเมิน ฯลฯ	4.72	0.56	มากที่สุด
26	มีผลในการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจให้กับบุคลากรในการทำงานด้านทรัพยากรมนุษย์	4.70	0.56	มากที่สุด

ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (ต่อ)

ที่	ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	(n=327)		
		$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
27	มีการรองรับการทำงานของผู้ใช้จำนวนมากพร้อมกันได้ โดยไม่ทำให้ประสิทธิภาพลดลง ช่วยให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างราบรื่น	4.71	0.55	มากที่สุด
28	มีการวัดและประเมินผลการทำงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาและการตัดสินใจด้านอื่นๆ ในองค์กร	4.01	0.75	มาก
29	มีความสามารถในการจัดเก็บข้อมูลที่มีความซับซ้อนและหลากหลายประเภท ให้การจัดการและการเข้าถึงข้อมูลเป็นไปอย่างง่ายดาย	4.37	0.69	มาก
30	มีการรองรับการจัดเก็บและการใช้งานข้อมูลในหลายรูปแบบ เช่น ข้อความ ภาพ และวิดีโอ เพื่อการจัดการที่ครอบคลุมและเป็นประโยชน์สูงสุด	4.34	0.71	มาก
31	มีส่วนช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินการและตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ได้ตามยุทธศาสตร์และเป้าหมายที่กำหนด	4.20	0.96	มาก
32	มีส่วนช่วยวางแผนกำลังคนตามกรอบได้อย่างแม่นยำและเหมาะสมกับสถานการณ์และเป้าหมายขององค์กร	4.34	0.66	มาก
33	มีความสามารถในการจัดเก็บและกระจายข้อมูลของบุคลากรในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การเข้าถึงและการใช้ข้อมูลเป็นไปอย่างสะดวกและตรงตามความต้องการ	4.12	0.74	มาก
34	มีการนำเสนอข้อมูลที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับบุคลากรได้ ทำให้ง่ายต่อการทำการตัดสินใจหรือการวางแผนโดยผู้บริหารและฝ่ายบุคคล	4.26	0.74	มาก



ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (ต่อ)

ที่	ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	(n=327)		
		$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
35	มีส่วนช่วยให้มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับเทคโนโลยี ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและผลลัพธ์ที่ดีในการทำงานขององค์กร	4.72	0.55	มากที่สุด
36	มีความสามารถในการรวบรวมและจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร เพื่อการวิเคราะห์และการตัดสินใจที่มีพื้นฐานจากข้อมูล	4.30	0.74	มาก
37	มีการประมวลผลข้อมูลบุคลากรได้หลายรูปแบบ สามารถสร้างรายงานที่ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้งานได้อย่างครอบคลุม	4.35	0.66	มาก
38	มีการการบันทึกและเก็บรักษาข้อมูลบุคลากรอย่างครบถ้วน ทำให้การจัดการบุคลากรมีประสิทธิภาพและลดความผิดพลาดในการจัดการข้อมูล	4.35	0.71	มาก
39	มีการอัปเดตข้อมูลบุคลากรอย่างง่ายตายและทันท่วงที ทำให้ข้อมูลที่ใช้ในการตัดสินใจและการวางแผนเป็นข้อมูลที่ทันสมัยและถูกต้อง	4.34	0.71	มาก
40	มีส่วนช่วยในการตรวจจับและติดตามศักยภาพของบุคลากรในองค์กร สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรและการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	4.35	0.89	มาก
41	มีการสนับสนุนและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานประจำวันของฝ่ายบุคลากร รวมถึงการทำงานเชิงกลยุทธ์และการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์กร	4.25	0.78	มาก

ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (ต่อ)

ที่	ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	(n=327)		
		$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
42	มีการเข้าถึงข้อมูลบุคลากรได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ ทำให้การตัดสินใจและการวางแผนสามารถทำได้รวดเร็ว ใช้เวลาทำงานน้อยลง	4.34	0.71	มาก
43	มีการนำเสนอภาพรวมของข้อมูลด้านบริหารบุคลากร เช่น สถิติการจ้างงาน ผลการประเมิน และข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อการวิเคราะห์และการตัดสินใจที่ครอบคลุม	4.35	0.71	มาก
44	มีประสิทธิภาพในการสนับสนุนงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ได้หลายฟังก์ชัน ตั้งแต่การสรรหา การประเมินผล การพัฒนาบุคลากร จนถึงการจัดการผลประโยชน์และการเลิกจ้าง	4.17	0.78	มาก
45	มีการใช้ซอฟต์แวร์ที่ทันสมัยในการรายงานและการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากร ทำให้การเข้าถึงและการนำเสนอข้อมูลตอบโต้ภัยการใช้งานได้อย่างรวดเร็วและชัดเจน	4.70	0.55	มากที่สุด
46	มีการสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากรผ่านการเข้าถึงแหล่งข้อมูลการเรียนรู้ หลักสูตรอบรม และการประเมินผลเพื่อการพัฒนาความสามารถอย่างต่อเนื่อง	4.32	0.67	มาก
47	มีความสะดวกในการใช้งานโดยลดขั้นตอนยุ่งยาก ช่วยให้องค์กรสามารถนำระบบไปใช้งานได้ทันที ช่วยลดความซับซ้อนในการติดตั้งและการปรับแต่ง	4.71	0.54	มากที่สุด
48	มีการสนับสนุนการจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบดิจิทัลเพื่อลดการใช้กระดาษและการจัดเก็บเอกสารที่ไม่จำเป็น ทำให้การจัดการข้อมูลมีประสิทธิภาพ	4.68	0.56	มากที่สุด

ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (ต่อ)

ที่	ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	(n=327)		
		$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
49	มีการเก็บข้อมูลบนระบบคลาวด์ (Cloud) อนุญาตให้ ผู้ใช้งานเข้าถึงข้อมูลได้จากทุกที่ตลอดเวลา เพิ่มความสะดวก และความยืดหยุ่นในการใช้งาน	4.69	0.59	มากที่สุด
50	มีการกำหนดระดับของผู้ใช้งานเพื่อจำกัดการเข้าถึงข้อมูล ตามสิทธิ์และหน้าที่ของแต่ละบุคคล ทำให้ข้อมูลมีความ ปลอดภัยและเป็นส่วนตัว	4.45	0.66	มาก
51	มีฟังก์ชันที่ช่วยให้การจัดการข้อมูลบุคลากร เช่น ข้อมูล ส่วนตัว ประวัติการทำงาน การประเมินผล และการพัฒนา บุคลากร เป็นไปอย่างง่ายดายและสะดวก	4.30	0.71	มาก
52	มีมาตรการในการสำรองข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อป้องกัน การสูญหายของข้อมูลสำคัญ สามารถให้การเรียกคืนข้อมูล เป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	4.35	0.71	มาก
53	มีความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของตัวระบบ ตามโครงสร้างองค์กรที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต เพื่อ รองรับการเติบโตและการพัฒนาขององค์กรได้อย่าง ไม่มีปัญหา	4.36	0.64	มาก
54	มีส่วนช่วยให้องค์กรสามารถประเมินและทำความเข้าใจ ศักยภาพของบุคลากรที่มีอยู่ รวมถึงการค้นหาพื้นที่ในการ พัฒนาและการสนับสนุนบุคลากรเพื่อการเติบโตของทั้ง บุคคลและองค์กร	4.34	0.65	มาก
55	มีการดูแลรักษาและปรับปรุงได้ง่าย เพื่อให้การอัปเดตหรือ การแก้ไขปัญหาเป็นไปอย่างรวดเร็วและไม่กระทบต่อการ ใช้งานปกติของระบบ	4.66	0.60	มากที่สุด

ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (ต่อ)

ที่	ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	(n=327)		
		$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
56	มีการออกแบบที่ช่วยลดความซับซ้อนในการจัดการข้อมูลบุคลากร เช่น ใช้ฐานข้อมูลร่วมกันเพื่อช่วยลดความจำเป็นในการป้อนข้อมูลเดียวกันหลายครั้งในหลายระบบ	4.36	0.70	มาก
57	มีการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องสามารถมีส่วนร่วมในการใช้งานและแบ่งปันข้อมูลได้อย่างสะดวก ส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกัน	4.18	0.78	มาก
58	มีการเก็บรักษาประวัติของบุคลากรไม่ว่าจะเป็นข้อมูลในอดีตหรือปัจจุบัน เพื่อให้ง่ายต่อการตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูลเมื่อต้องการ	4.38	0.72	มาก
59	มีการจัดการและอัปเดตข้อมูลในแบบทันทีทันใด (Real-time) เพื่อให้ข้อมูลที่ใช้ในการตัดสินใจและการวางแผนเป็นข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและแม่นยำ	4.36	0.69	มาก
60	มีความเหมาะสมกับการใช้งานตามเป้าหมายของแต่ละองค์กร ทำให้แต่ละองค์กรสามารถนำไปใช้งานได้	4.70	0.57	มากที่สุด
61	มีความง่ายและความสะดวกในการใช้งานสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ รวมถึงการมีเอกสารแนะนำหรือการฝึกอบรมให้ความเข้าใจในการใช้ระบบ	4.42	0.73	มาก
62	มีการระบุตัวตนและการยืนยันตัวตนของผู้ใช้งานเพื่อความปลอดภัยของข้อมูลและการเข้าถึงที่ถูกต้องตามสิทธิ์การใช้งาน	4.69	0.56	มากที่สุด
63	มีศูนย์ข้อมูลกลางที่สามารถเชื่อมโยงสถานศึกษาหรือหน่วยงานในสังกัดที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีการทราบข้อมูลที่อัปเดตและปรับปรุงข้อมูลให้ตรงกัน	4.35	0.71	มาก

ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (ต่อ)

ที่	ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	(n=327)		
		$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
64	มีการออกแบบมาให้ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของฝ่ายบุคคลในองค์กร ทั้งในด้านฟังก์ชันการใช้งาน การรายงานข้อมูล และการประมวลผลข้อมูล เพื่อให้ฝ่ายบุคคลสามารถใช้งานระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.32	0.68	มาก
65	มีความสามารถในการประมวลผลข้อมูลอย่างอัตโนมัติ เช่น การปรับปรุงข้อมูล การประเมินผลการทำงาน หรือการสร้างรายงานสรุปอัตโนมัติ เพื่อลดภาระงานและเพิ่มความรวดเร็วในการจัดการข้อมูล	4.35	0.70	มาก
66	มีความสามารถในการเก็บข้อมูลที่มีปริมาณมาก ๆ โดยใช้พื้นที่น้อย สามารถจัดการข้อมูลให้มีขนาดเล็กลง ประหยัดพื้นที่จัดเก็บ	4.34	0.72	มาก
67	มีการปรับแต่งการทำงานตามความต้องการเฉพาะของแต่ละองค์กรได้ สามารถตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายและเหมาะสมที่สุด	4.31	0.67	มาก
68	มีการรองรับการทำงานผ่านระบบคอมพิวเตอร์ได้หลากหลายประเภทไม่ว่าจะเครื่อง PC Notebook บนระบบปฏิบัติการใดก็ตาม	4.71	0.57	มากที่สุด
69	มีเซิร์ฟเวอร์ (Server) ส่วนกลางช่วยให้สามารถแบ่งปันข้อมูลกับหน่วยงานหรือแผนกอื่น ๆ ภายในองค์กรได้อย่างสะดวก ครบถ้วน	4.35	0.69	มาก
70	มีการพัฒนาระบบเน้นความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร ทั้งเวลาและงบประมาณ เพื่อให้สามารถพัฒนาและปรับปรุงระบบได้อย่างต่อเนื่องโดยไม่สร้างปัญหาด้านงบประมาณ	4.25	0.74	มาก

ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (ต่อ)

ที่	ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	(n=327)		
		$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
71	มีการรองรับการใช้งานผ่านอุปกรณ์พกพา เช่น สมาร์ทโฟนและแท็บเล็ต เพื่อให้ผู้ใช้งานสามารถเข้าถึงและจัดการข้อมูลได้ทุกที่ทุกเวลา เพิ่มความสะดวกและความยืดหยุ่นในการใช้งาน	4.69	0.57	มากที่สุด
72	มีการกำหนดสิทธิการเข้าถึงข้อมูลตามระดับของผู้ใช้งาน เพื่อความปลอดภัยของข้อมูลและให้ข้อมูลถูกจัดการโดยผู้ที่มีสิทธิ์เหมาะสม	4.70	0.56	มากที่สุด
73	มีความมั่นคงและความปลอดภัยของข้อมูล เช่น การมีการเข้ารหัสข้อมูล การสำรองข้อมูลอย่างปลอดภัย และการป้องกันการเข้าถึงไม่ได้รับอนุญาต เพื่อรักษาความลับและความสมบูรณ์ของข้อมูลบุคลากร	4.37	0.70	มาก
74	มีการปรับใช้กับหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ได้อย่างง่ายดาย เพื่อให้สามารถรองรับความต้องการเฉพาะของแต่ละหน่วยงานหรือองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.67	0.60	มากที่สุด
75	มีการทำให้ผู้ใช้สามารถแก้ไขปัญหาเบื้องต้นหรือการปรับการตั้งค่าพื้นฐานได้ด้วยตนเอง เพื่อลดความจำเป็นในการรอกการสนับสนุนจากทีมผู้พัฒนา และช่วยให้ระบบกลับมาใช้งานได้เร็วขึ้น	4.70	0.57	มากที่สุด
76	มีการเข้าถึงได้จากหลากหลายช่องทาง ทั้งจากคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์พกพา หรือผ่านบราวเซอร์ เพื่อให้สะดวกสบายและเข้าถึงได้ไม่จำกัดสถานที่และเวลา	4.72	0.52	มากที่สุด
77	มีการการดูแลรักษาง่าย และการบริหารจัดการ ต้องการเจ้าหน้าที่จำนวนน้อยในการดูแลระบบ ลดภาระการทำงานและลดค่าใช้จ่าย	4.14	0.79	มาก

ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (ต่อ)

ที่	ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	(n=327)		
		$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
78	มีการออกแบบเพื่อให้หน่วยงานหรือแผนกต่าง ๆ ภายในองค์กรสามารถมีส่วนร่วมและใช้งานระบบได้อย่างสะดวกและช่วยสร้างการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	4.29	0.75	มาก
79	ระบบสนับสนุนการสร้างรายงานในหลากหลายรูปแบบ เช่น PDF Excel Word หรือรูปแบบข้อมูลอื่น ๆ ที่สามารถนำไปใช้งานต่อได้ง่าย	4.33	0.67	มาก
80	มีกลไกในการตรวจสอบและรักษาความถูกต้องของข้อมูลเพื่อให้ข้อมูลที่ใช้ในการตัดสินใจและการวางแผนมีความน่าเชื่อถือ	4.36	0.75	มาก
81	มีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอทางเลือกต่าง ๆ สำหรับการตัดสินใจหรือการแก้ไขปัญหาช่วยให้ผู้บริหารและผู้ใช้งานสามารถเลือกทางที่ดีที่สุดจาก	4.37	0.65	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ตัวแปรต่าง ๆ มีค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) อยู่ระหว่าง 4.01 – 4.72 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) อยู่ระหว่าง 0.54 – 0.92 ตัวแปรที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) สูงสุด มี 3 ตัวแปรคือ ข้อ 25 ระบบมีความสามารถในการทำงานร่วมกับระบบอื่น ๆ ในองค์กร เช่น ระบบการเงิน ระบบบัญชี ระบบ ICT ระบบประเมิน ฯลฯ ( $\bar{X} = 4.72$ , SD = 0.56) ข้อ 35 ระบบช่วยให้มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับเทคโนโลยี ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและผลลัพธ์ที่ดีในการทำงานขององค์กร ( $\bar{X} = 4.72$ , SD = 0.55) และข้อ 76 คือ มีการเข้าถึงได้จากหลากหลายช่องทาง ทั้งจากคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์พกพา หรือผ่านบราวเซอร์ เพื่อให้สะดวกสบายและเข้าถึงได้ไม่จำกัดสถานที่และเวลา ( $\bar{X} = 4.72$ , SD = 0.52) ส่วนตัวแปรที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) ต่ำสุด คือ ข้อ 28 มีการวัดและประเมินผลการทำงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาและการตัดสินใจด้านอื่น ๆ ในองค์กร ( $\bar{X} = 4.01$ , SD = 0.75) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นด้วยว่าเป็นระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในระดับมากขึ้นไป มีจำนวน 81 ข้อ

### 1.7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม เพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ประกอบระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์ ด้วยสถิติทดสอบ Kaiser – Meyer – Olkin Measure of Sampling Adequacy and Bartlett's Test การสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Factor Extraction Method : Principal Component Analysis : PCA) และการหมุนแกนแบบแวนิแมกซ์ (Varimax Rotation)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจมีข้อตกลงเบื้องต้น คือ ตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสามารถพิจารณาจากค่า KMO ที่มีค่าเข้าใกล้ 1.00 และ Bartlett's Test เพื่อทดสอบสมมติฐาน

H0 : ตัวแปรต่าง ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

H1 : ตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน

ซึ่งผลการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูลมีรายละเอียดดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ผลการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูล

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0.954
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	21778.66
	df	3240
	Sig.	0.000

จากตารางที่ 8 ผลการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูล จากค่า KMO ของข้อมูลตัวแปรระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยมีค่า KMO เท่ากับ 0.954 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.80 และมีค่าเข้าใกล้ 1.00 หมายถึง ข้อมูลมีความเหมาะสมเพียงพอในการนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ต่อไปได้ และเมื่อทดสอบสมมติฐานด้วย Bartlett's Test of Sphericity พบว่า มีค่า Chi-Square เท่ากับ 21778.66 และค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 จึงปฏิเสธ H0 และยอมรับ H1 หมายความว่า ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีความสัมพันธ์กัน และเป็นข้อมูลที่เหมาะสมในการนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ต่อไป



การวิเคราะห์องค์ประกอบระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยการสกัดปัจจัยด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Factor Extraction Method : Principal Component Analysis : PCA) และการหมุนแกนแบบแวนิแมกซ์ (Varimax Rotation) มีข้อตกลงเบื้องต้น คือ แต่ละองค์ประกอบ (Component) มีค่าไอเกน (Eigenvalue) ที่มากกว่า 1.00 ตามแนวคิดของ Kaiser ค่าน้ำหนักปัจจัยแต่ละตัว (Factor Loading) มากกว่า 0.60 ผลการสกัดองค์ประกอบนั้น พบว่า ได้จำนวนองค์ประกอบตามเงื่อนไขข้างต้น จำนวน 10 องค์ประกอบ ซึ่งมีรายละเอียดดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ค่าความแปรปรวนของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

องค์ประกอบ (component)	Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	ค่าความแปรปรวน (Eigenvalue)	ร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance)	ร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative % of Variance)	ค่าความแปรปรวน (Eigenvalue)	ร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance)	ร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative % of Variance)
1*	25.012	30.879	30.879	14.611	18.038	18.038
2*	10.027	12.380	43.258	9.794	12.092	30.130
3*	6.142	7.583	50.841	8.177	10.095	40.225
4*	3.265	4.030	54.871	6.625	8.179	48.404
5	2.836	3.501	58.373	5.243	6.473	54.877
6	1.565	1.932	60.305	3.620	4.469	59.345
7	1.275	1.574	61.879	1.642	2.027	61.372
8	1.235	1.524	63.403	1.448	1.788	63.160
9	1.124	1.388	64.792	1.219	1.505	64.665
10	1.091	1.347	66.139	1.194	1.474	66.139

\* องค์ประกอบที่มีจำนวนตัวแปรบรรยายตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป และมีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ของแต่ละตัวแปรเท่ากับ 0.60 ขึ้นไป

จากตารางที่ 9 พบว่า ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยการใช้วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Factor Extraction Method : Principal Component Analysis: PCA) และการหมุนแกนแบบวาริแมกซ์ (Varimax Rotation) มีองค์ประกอบที่มีค่าไอเกน (Eigenvalue) ที่มากกว่า 1.00 ตามแนวคิดของ Kaiser จำนวน 10 องค์ประกอบ ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนรวมได้ทั้งหมด เท่ากับร้อยละ 66.139 และเมื่อพิจารณาความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) ที่มากกว่า 1.00 ในการเลือกองค์ประกอบจากจำนวนตัวแปรทั้งหมดในแต่ละองค์ประกอบที่ต้องมีตัวแปรบรรยายองค์ประกอบนั้น ๆ ตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป ตามแนวคิดของ Kaiser และมีค่าน้ำหนักปัจจัยแต่ละตัว (Factor Loading) ในแต่ละตัวแปรตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไปนั้น พบว่า มีจำนวน 4 องค์ประกอบเท่านั้นที่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา รายละเอียดดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ของตัวแปรแต่ละองค์ประกอบหลังจากการหมุน

ตัวแปร	ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading)			
	องค์ประกอบที่ 1	องค์ประกอบที่ 2	องค์ประกอบที่ 3	องค์ประกอบที่ 4
C38	0.847			
C59	0.843			
C36	0.835			
C23	0.828			
C80	0.824			
C65	0.823			
C58	0.820			
C39	0.819			
C63	0.815			
C52	0.811			
C56	0.810			
C73	0.809			
C66	0.807			
C69	0.804			

ตารางที่ 10 ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ของตัวแปรแต่ละองค์ประกอบหลังจากการหมุน (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading)			
	องค์ประกอบที่ 1	องค์ประกอบที่ 2	องค์ประกอบที่ 3	องค์ประกอบที่ 4
C29	0.798			
C43	0.796			
C30	0.789			
C42	0.786			
C33	0.672			
C25		0.772		
C26		0.766		
C21		0.753		
C76		0.752		
C35		0.747		
C72		0.728		
C49		0.727		
C47		0.725		
C48		0.724		
C71		0.713		
C45		0.710		
C27		0.705		
C68		0.702		
C60		0.701		
C62		0.634		
C22		0.612		
C16			0.835	
C37			0.827	
C32			0.826	
C7			0.824	

ตารางที่ 10 ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ของตัวแปรแต่ละองค์ประกอบหลังจากการหมุน (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading)			
	องค์ประกอบที่ 1	องค์ประกอบที่ 2	องค์ประกอบที่ 3	องค์ประกอบที่ 4
C53			0.813	
C11			0.795	
C54			0.778	
C19			0.770	
C6			0.706	
C75			0.668	
C74			0.652	
C5			0.649	
C81				0.827
C51				0.814
C79				0.813
C64				0.798
C12				0.790
C4				0.770
C9				0.759
C20				0.725
C41				0.698
C18				0.694
รวมทั้งสิ้น	19 ตัวแปร	16 ตัวแปร	12 ตัวแปร	10 ตัวแปร

จากตารางที่ 10 พบว่า ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา มี 4 องค์ประกอบ จำนวน 57 ตัวแปร ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 จำนวน 19 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 2 จำนวน 16 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 3 จำนวน 12 ตัวแปร และองค์ประกอบที่ 4 จำนวน 10 ตัวแปร จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเพื่อสกัดตัวแปรให้เหลือตัวแปรที่สำคัญของปัจจัยด้วยวิธีการสกัด องค์ประกอบแบบการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis : PCA) แล้วได้ องค์ประกอบระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จำนวน 4 องค์ประกอบ โดยมีรายละเอียดของตัวแปร ดังตารางที่ 11 – 14

ตารางที่ 11 องค์ประกอบที่ 1

ตัวแปร	ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	น้ำหนักปัจจัย
C38	มีการการบันทึกและเก็บรักษาข้อมูลบุคลากรอย่างครบถ้วน ทำให้การจัดการบุคลากรมีประสิทธิภาพและลดความผิดพลาดในการจัดการข้อมูล	0.847
C59	มีการจัดการและอัปเดตข้อมูลในแบบทันทีทันใด (Real-time) เพื่อให้ข้อมูลที่ใช้ในการตัดสินใจและการวางแผนเป็นข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและแม่นยำ	0.843
C36	มีความสามารถในการรวบรวมและจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร เพื่อการวิเคราะห์และการตัดสินใจที่มีพื้นฐานจากข้อมูล	0.835
C23	มีความสามารถในการเชื่อมต่อและเข้าถึงข้อมูลจากระบบภายนอกองค์กรด้วย API (Application Programming Interface)	0.828
C80	มีกลไกในการตรวจสอบและรักษาความถูกต้องของข้อมูล เพื่อให้ข้อมูลที่ใช้ในการตัดสินใจและการวางแผนมีความน่าเชื่อถือ	0.824
C65	มีความสามารถในการประมวลผลข้อมูลอย่างอัตโนมัติ เช่น การปรับปรุงข้อมูล การประเมินผลการทำงาน หรือการสร้างรายงานสรุปอัตโนมัติ เพื่อลดภาระงานและเพิ่มความรวดเร็วในการจัดการข้อมูล	0.823
C58	มีการเก็บรักษาประวัติของบุคลากรไม่ว่าจะเป็นข้อมูลในอดีตหรือปัจจุบัน เพื่อให้ง่ายต่อการตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูลเมื่อต้องการ	0.820
C39	มีการอัปเดตข้อมูลบุคลากรอย่างง่ายตายและทันท่วงที ทำให้ข้อมูลที่ใช้ในการตัดสินใจและการวางแผนเป็นข้อมูลที่ทันสมัยและถูกต้อง	0.819

ตารางที่ 11 องค์ประกอบที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	น้ำหนักปัจจัย
C63	มีศูนย์ข้อมูลกลางที่สามารถเชื่อมโยงสถานศึกษาหรือหน่วยงานในสังกัดที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีการทราบข้อมูลที่อัปเดตและปรับปรุงข้อมูลให้ตรงกัน	0.815
C52	มีมาตรการในการสำรองข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูลสำคัญ สามารถให้การเรียกคืนข้อมูลเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	0.811
C56	มีการออกแบบที่ช่วยลดความซับซ้อนในการจัดการข้อมูลบุคลากร เช่น ใช้ฐานข้อมูลร่วมกันเพื่อช่วยลดความจำเป็นในการป้อนข้อมูลเดียวกันหลายครั้งในหลายระบบ	0.810
C73	มีความมั่นคงและความปลอดภัยของข้อมูล เช่น การมีการเข้ารหัสข้อมูล การสำรองข้อมูลอย่างปลอดภัย และการป้องกันการเข้าถึงไม่ได้รับอนุญาต เพื่อรักษาความลับและความสมบูรณ์ของข้อมูลบุคลากร	0.809
C66	มีความสามารถในการเก็บข้อมูลที่มีปริมาณมาก ๆ โดยใช้พื้นที่น้อย สามารถจัดการข้อมูลให้มีขนาดเล็กลง ประหยัดพื้นที่ในการจัดเก็บ	0.807
C69	มีเซิร์ฟเวอร์ (Server) ส่วนกลางช่วยให้สามารถแบ่งปันข้อมูลกับหน่วยงานหรือแผนกอื่น ๆ ภายในองค์กรได้อย่างสะดวกครบถ้วน	0.804
C29	มีความสามารถในการจัดเก็บข้อมูลที่มีความซับซ้อนและหลากหลายประเภท ให้การจัดการและการเข้าถึงข้อมูลเป็นไปอย่างง่ายดาย	0.798
C43	มีการนำเสนอภาพรวมของข้อมูลด้านบริหารบุคลากร เช่น สถิติการทำงาน ผลการประเมิน และข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อการวิเคราะห์และการตัดสินใจที่ครอบคลุม	0.796

ตารางที่ 11 องค์ประกอบที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	น้ำหนักปัจจัย
C30	มีการรองรับการจัดเก็บและการใช้งานข้อมูลในหลายรูปแบบ เช่น ข้อความ ภาพ และวิดีโอ เพื่อการจัดการที่ครอบคลุมและเป็นประโยชน์สูงสุด	0.789
C42	มีการเข้าถึงข้อมูลบุคลากรได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ ทำให้การตัดสินใจและการวางแผนสามารถทำได้รวดเร็ว ใช้เวลาทำงานน้อยลง	0.786
C33	มีส่วนช่วยวางแผนกำลังคนตามกรอบได้อย่างแม่นยำและเหมาะสมกับสถานการณ์และเป้าหมายขององค์กร	0.672
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues)		14.611
ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance)		18.038
ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance)		18.038

จากตารางที่ 11 พบว่า องค์ประกอบที่ 1 ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 19 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.672 – 0.847 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 14.611 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance) เท่ากับ 18.038 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 18.038 เมื่อเทียบค่าความแปรปรวนกับตัวอื่น ๆ แล้ว พบว่า องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 1 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การบริหารจัดการและสร้างความปลอดภัยให้กับข้อมูล”

ตารางที่ 12 องค์ประกอบที่ 2

ตัวแปร	ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	น้ำหนักปัจจัย
C25	มีความสามารถในการทำงานร่วมกับระบบอื่น ๆ ในองค์กร เช่น ระบบการเงิน ระบบบัญชี ระบบ ICT ระบบประเมิน ฯลฯ	0.772
C26	มีผลในการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจให้กับบุคลากรในการทำงานด้านทรัพยากรมนุษย์	0.766
C21	มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ากับการบริหารจัดการบุคคล ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการทำงานของระบบ	0.753
C76	มีการเข้าถึงได้จากหลากหลายช่องทาง ทั้งจากคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์พกพา หรือผ่านบราวเซอร์ เพื่อให้สะดวกสบายและเข้าถึงได้ไม่จำกัดสถานที่และเวลา	0.752
C35	มีส่วนช่วยให้มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับเทคโนโลยี ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและผลลัพธ์ที่ดีในการทำงานขององค์กร	0.747
C72	มีการกำหนดสิทธิการเข้าถึงข้อมูลตามระดับของผู้ใช้งาน เพื่อความปลอดภัยของข้อมูลและให้ข้อมูลถูกจัดการโดยผู้ที่มีสิทธิ์เหมาะสม	0.728
C49	มีการเก็บข้อมูลบนระบบคลาวด์ (Cloud) อนุญาตให้ผู้ใช้งานเข้าถึงข้อมูลได้จากทุกที่ทุกเวลา เพิ่มความสะดวกและความยืดหยุ่นในการใช้งาน	0.727
C47	มีความสะดวกในการใช้งานโดยลดขั้นตอนยุ่งยาก ช่วยให้องค์กรสามารถนำระบบไปใช้งานได้ทันที ช่วยลดความซับซ้อนในการติดตั้งและการปรับแต่ง	0.725
C48	มีการสนับสนุนการจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบดิจิทัลเพื่อลดการใช้กระดาษและการจัดเก็บเอกสารที่ไม่จำเป็น ทำให้การจัดการข้อมูลมีประสิทธิภาพ	0.724
C71	มีการรองรับการใช้งานผ่านอุปกรณ์พกพา เช่น สมาร์ทโฟนและแท็บเล็ต เพื่อให้ผู้ใช้งานสามารถเข้าถึงและจัดการข้อมูลได้ทุกที่ทุกเวลา เพิ่มความสะดวกและความยืดหยุ่นในการใช้งาน	0.713



ตารางที่ 12 องค์ประกอบที่ 2 (ต่อ)

ตัวแปร	ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	น้ำหนักปัจจัย
C45	มีการใช้ซอฟต์แวร์ที่ทันสมัยในการรายงานและการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากร ทำให้การเข้าถึงและการนำเสนอข้อมูลตอบโจทย์การใช้งานได้อย่างรวดเร็วและชัดเจน	0.710
C27	มีการรองรับการทำงานของผู้ใช้จำนวนมากพร้อมกันได้ โดยไม่ทำให้ประสิทธิภาพลดลง ช่วยให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างราบรื่น	0.705
C68	มีการรองรับการทำงานผ่านระบบคอมพิวเตอร์ได้หลากหลายประเภทไม่ว่าจะเครื่อง PC Notebook บนระบบปฏิบัติการใดก็ตาม	0.702
C60	มีความเหมาะสมกับการใช้งานตามเป้าหมายของแต่ละองค์กร ทำให้แต่ละองค์กรสามารถนำไปใช้งานได้	0.701
C62	มีการระบุตัวตนและการยืนยันตัวตนของผู้ใช้งานเพื่อความปลอดภัยของข้อมูลและการเข้าถึงที่ถูกต้องตามสิทธิ์การใช้งาน	0.634
C22	มีการให้บริการและทำงานผ่านอินเทอร์เน็ตได้ เพื่อความสะดวกและการเข้าถึงข้อมูลอย่างรวดเร็วและไม่จำกัดสถานที่	0.612
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues)		9.794
ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance)		12.092
ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance)		30.130

จากตารางที่ 12 พบว่า องค์ประกอบที่ 2 ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 16 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.612 – 0.772 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 9.794 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance) เท่ากับ 12.092 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 30.130 เมื่อเทียบค่าความแปรปรวนกับตัวอื่น ๆ แล้ว พบว่า องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 2 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การบูรณาการเทคโนโลยี เพื่อเพิ่มศักยภาพของระบบ”

ตารางที่ 13 องค์ประกอบที่ 3

ตัวแปร	ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	น้ำหนักปัจจัย
C16	มีส่วนช่วยให้มองเห็นภาพรวมของการทำงานและประสิทธิภาพของบุคคลภายในองค์กร รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่และผลลัพธ์ที่ได้	0.835
C37	มีการประมวลผลข้อมูลบุคลากรได้หลายรูปแบบ สามารถสร้างรายงานที่ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้งานได้อย่างครอบคลุม	0.827
C32	มีส่วนช่วยวางแผนกำลังคนตามกรอบได้อย่างแม่นยำและเหมาะสมกับสถานการณ์และเป้าหมายขององค์กร	0.826
C7	มีส่วนช่วยให้องค์กรจัดสรรบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทราบถึงตำแหน่งที่ต้องการบุคคลเพิ่มเติมหรือลดลง	0.824
C53	มีความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของตัวระบบตามโครงสร้างองค์กรที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต เพื่อรองรับการเติบโตและการพัฒนาขององค์กรได้อย่างไม่มีปัญหา	0.813
C11	มีส่วนช่วยให้องค์กรสามารถวางแผนตำแหน่งงานในอนาคตได้ดีขึ้น โดยอาศัยข้อมูลที่ระบบรวบรวมมา เพื่อการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	0.795
C54	มีส่วนช่วยให้องค์กรสามารถประเมินและทำความเข้าใจศักยภาพของบุคลากรที่มีอยู่ รวมถึงการค้นหาพื้นที่ในการพัฒนาและการสนับสนุนบุคลากรเพื่อการเติบโตของทั้งบุคคลและองค์กร	0.778
C19	มีการประเมินบุคลากรได้ในหลายมิติ เช่น ความสามารถ การพัฒนา และการมีส่วนร่วมต่อองค์กร เพื่อใช้ในการพัฒนาและเติบโตในอนาคต	0.770
C6	มีการวิเคราะห์และแสดงข้อมูลสถานะการทำงานของบุคคลในองค์กร ช่วยให้ผู้บริหารและฝ่ายบุคคลสามารถติดตามประเมินผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.706
C75	มีการทำให้ผู้ใช้สามารถแก้ไขปัญหาเบื้องต้นหรือการปรับการตั้งค่าพื้นฐานได้ด้วยตนเอง เพื่อลดความจำเป็นในการรอการสนับสนุนจากทีมผู้พัฒนา และช่วยให้ระบบกลับมาใช้งานได้เร็ว	0.668

ตารางที่ 13 องค์ประกอบที่ 3 (ต่อ)

ตัวแปร	ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	น้ำหนักปัจจัย
C74	มีการปรับใช้กับหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ได้อย่างง่ายดาย เพื่อให้สามารถรองรับความต้องการเฉพาะของแต่ละหน่วยงาน หรือองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.652
C5	มีส่วนช่วยในการค้นหาและเลือกสรรบุคคลที่มีความสามารถ และเหมาะสมกับภารกิจขององค์กร	0.649
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues)		8.177
ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance)		10.095
ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance)		40.225

จากตารางที่ 13 พบว่า องค์ประกอบที่ 3 ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 12 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.649 – 0.835 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 8.177 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance) เท่ากับ 10.095 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 40.225 เมื่อเทียบค่าความแปรปรวนกับตัวอื่น ๆ แล้ว พบว่า องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 3 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การพัฒนาฟังก์ชันการทำงานเพื่อจัดการบุคลากรแบบองค์รวม”

ตารางที่ 14 องค์ประกอบที่ 4

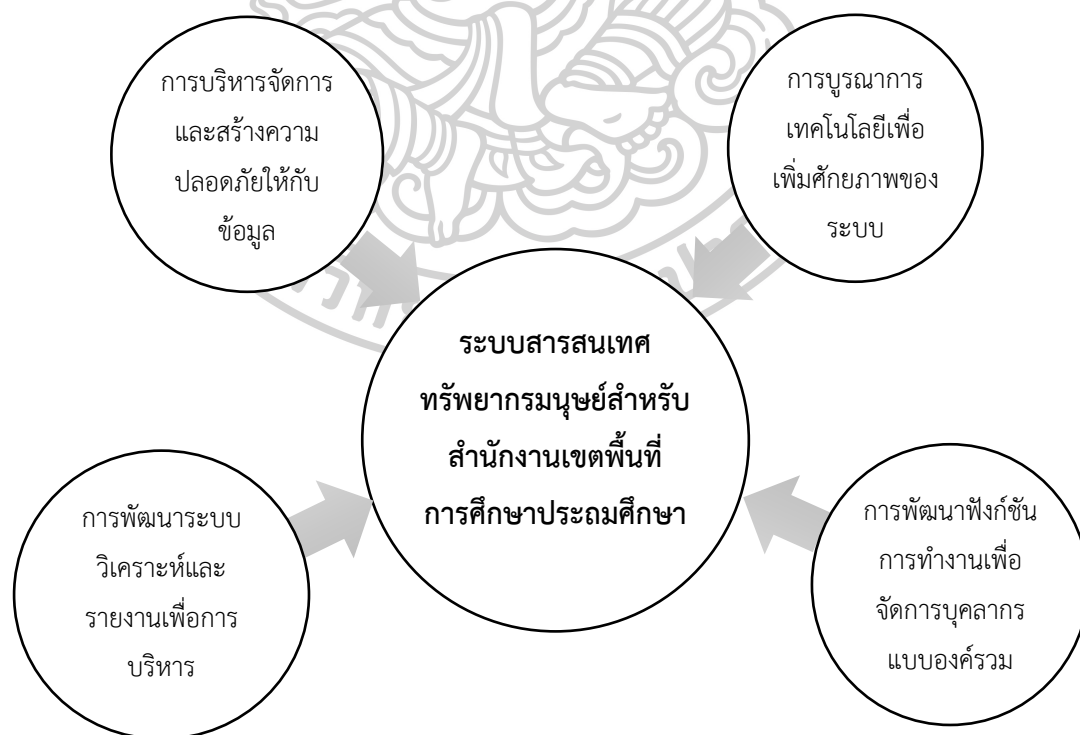
ตัวแปร	ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	น้ำหนักปัจจัย
C81	มีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอทางเลือก ต่าง ๆ สำหรับการตัดสินใจหรือการแก้ไขปัญหา ช่วยให้ ผู้บริหารและผู้ใช้งานสามารถเลือกทางที่ดีที่สุด	0.827
C51	มีฟังก์ชันที่ช่วยให้การจัดการข้อมูลบุคลากร เช่น ข้อมูลส่วนตัว ประวัติการทำงาน การประเมินผล และการพัฒนาบุคลากร เป็นไปอย่างง่ายดายและสะดวก	0.814

ตารางที่ 14 องค์ประกอบที่ 4 (ต่อ)

ตัวแปร	ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	น้ำหนักปัจจัย
C79	ระบบสนับสนุนการสร้างรายงานในหลากหลายรูปแบบ เช่น PDF Excel Word หรือรูปแบบข้อมูลอื่น ๆ ที่สามารถนำไปใช้งานต่อได้ง่าย	0.813
C64	มีการออกแบบมาให้ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของฝ่ายบุคคลในองค์กร ทั้งในด้านฟังก์ชันการใช้งาน การรายงานข้อมูล และการประมวลผลข้อมูล เพื่อให้ฝ่ายบุคคลสามารถใช้งานระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.98
C12	มีส่วนช่วยให้องค์กรสามารถเข้าใจถึงปัจจัยภายนอกและภายในที่อาจมีผลต่อกำลังคน และปรับแผนการใช้งานบุคคลได้ตามความเหมาะสม	0.790
C4	มีความสามารถจัดเตรียมข้อมูลที่มีความถูกต้องและเป็นประโยชน์สำหรับการตัดสินใจของผู้บริหาร	0.770
C9	มีส่วนช่วยให้องค์กรสามารถนำข้อมูลไปสู่การวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ได้	0.759
C20	มีส่วนช่วยให้องค์กรสามารถกำหนดวิธีการสรรหา คัดเลือก และพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ตามความต้องการและเป้าหมายขององค์กร	0.725
C41	มีการสนับสนุนและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานประจำวันของฝ่ายบุคลากร รวมถึงการทำงานเชิงกลยุทธ์และการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์กร	0.698
C18	มีส่วนช่วยให้องค์กรสามารถวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร เช่น ประวัติการทำงาน ความสามารถ และคุณสมบัติ เพื่อการจัดสรรที่เหมาะสม	0.694
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues)		6.625
ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance)		8.179
ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance)		48.404

จากตารางที่ 14 พบว่า องค์กรประกอบที่ 4 ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 10 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ในองค์กรประกอบอยู่ระหว่าง 0.649 – 0.827 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 6.625 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance) เท่ากับ 8.179 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 48.404 เมื่อเทียบค่าความแปรปรวนกับตัวอื่น ๆ แล้ว พบว่า องค์กรประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 4 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์กรประกอบนี้ว่า “การพัฒนากระบวนการบริหาร” และรายงานเพื่อการบริหาร”

จากการวิเคราะห์ตัวแปรระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจำนวน 81 ตัวแปร ด้วยสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) พบว่า องค์กรประกอบที่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นแต่ละ องค์ประกอบ (Component) มีค่าไอเกน (Eigenvalue) ที่มากกว่า 1.00 ตามแนวคิดของ Kaiser ค่า น้ำหนักปัจจัยแต่ละตัว (Factor Loading) มากกว่า 0.60 และในแต่ละองค์ประกอบมีตัวแปรอธิบาย มากกว่า 3 ตัวขึ้นไป ซึ่งสรุปได้ว่าตัวแปรระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 81 ตัวแปรสามารถวิเคราะห์องค์ประกอบได้ 4 องค์ประกอบ 57 ตัวแปร ดังแผนภูมิที่ 8



แผนภูมิที่ 8 แสดงองค์ประกอบระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษา

จากแผนภูมิที่ 8 ผลของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง พบว่า มีจำนวน 4 องค์ประกอบ 57 ตัวแปร คือ องค์ประกอบที่ 1 การเสริมสร้างระบบความปลอดภัยและการจัดการข้อมูล จำนวน 19 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 2 การบูรณาการเทคโนโลยีและสร้างระบบนิเวศดิจิทัล จำนวน 16 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาระบบการจัดการบุคลากรแบบองค์รวม จำนวน 12 ตัวแปร และ องค์ประกอบที่ 4 การพัฒนาระบบวิเคราะห์และการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ จำนวน 10 ตัวแปร สามารถอธิบายรายละเอียดขององค์ประกอบระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้ดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 องค์ประกอบและจำนวนตัวแปรระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

องค์ประกอบที่	ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	จำนวนตัวแปร
1	การบริหารจัดการและสร้างความปลอดภัยให้กับข้อมูล	19
2	การบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มศักยภาพของระบบ	16
3	การพัฒนาฟังก์ชันการทำงานเพื่อจัดการบุคลากรแบบองค์รวม	12
4	การพัฒนาระบบวิเคราะห์และรายงานเพื่อการบริหาร	10
	รวม	57

## ตอนที่ 2 ผลการสอบถามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประมวลข้อค้นพบ คือ องค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบแล้ว ผู้วิจัยได้นำมาสร้างเป็นประเด็นในการสอบถามผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อสอบถามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สรุปได้ดังนี้

1. ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ มีข้อคิดเห็นว่า ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ควรเป็นระบบเทคโนโลยีที่มีความสำคัญในการช่วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสนับสนุนและช่วยปรับปรุงกระบวนการทำงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ดียิ่งขึ้น ช่วยตอบสนองการทำงานและแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในรูปแบบเดิมได้ สามารถทำงานได้หลากหลายมิติและครอบคลุมการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ตั้งแต่ การวางแผน การสรรหา การพัฒนา การบำรุงรักษา และการเกษียณ ด้วยวิธีการจัดการข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ มีความมั่นคง ปลอดภัย ใช้เทคโนโลยีที่หลากหลาย ช่วยให้สามารถจัดเก็บและบริหารข้อมูลข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ช่วยในการวางแผนด้านอัตรากำลัง แผนการฝึกอบรม ทำให้การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รายงานและการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ เช่น อัตรการลาออก การโยกย้าย และการเกษียณอายุราชการ ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีการนำเข้าข้อมูล (Input) ได้จากหลากหลายช่องทาง เช่น ผ่านแบบฟอร์มออนไลน์ จากไฟล์ประเภทต่าง ๆ จากการเชื่อมโยงระบบงานอื่น จากฐานข้อมูลทั้งภายในและภายนอก ใช้การประมวลผลข้อมูล (Process) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น คำนวณเงินเดือน สวัสดิการ และภาษีได้อย่างถูกต้อง และสามารถแสดงผลข้อมูล (Output) อย่างหลากหลายและเข้าใจง่าย เช่น การแสดงแบบแผงควบคุม (Dashboard) ที่แสดงภาพรวมข้อมูลที่สำคัญ เช่น อัตรการเข้าทำงาน ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร หรือข้อมูลการสรรหา สามารถสร้างรายงานที่ตอบสนองความต้องการเฉพาะงานได้ด้วยตัวเอง เช่น รายงานประวัติเงินเดือน รายงานการฝึกอบรม มีกราฟและแผนภูมิที่สามารถปรับแต่งได้ เช่น กราฟวงกลม กราฟแท่ง เพื่อการเปรียบเทียบและการวิเคราะห์ข้อมูลที่ง่ายขึ้น และสามารถแสดงผลได้แบบเรียลไทม์ (Real-Time) เพื่อให้ผู้บริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถใช้ข้อมูลที่ทันสมัยในการตัดสินใจ โดยสามารถเข้าถึงและใช้งานระบบได้ง่ายและใช้งานได้ผ่านหลายช่องทาง เพื่อให้ผู้ใช้งานสามารถเข้าถึงข้อมูลและใช้งานระบบได้จากทุกที่และทุกเวลา ซึ่งต้องยึดถือความสะดวกของผู้ใช้ ความปลอดภัยของข้อมูล และความคุ้มค่าในการพัฒนาเป็นสำคัญ

ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ มีข้อเสนอแนะว่า ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ต้องเน้นความปลอดภัยและการป้องกันข้อมูล เพราะข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนเป็นข้อมูลที่มีความละเอียดอ่อน ดังนั้นระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่เข้มงวดและมีมาตรการป้องกันข้อมูลรั่วไหล สามารถตรวจสอบและติดตามผู้นำข้อมูลไปใช้งานได้ในกรณีใด ๆ ก็ตาม มีการบันทึกการเข้าใช้งานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับระบบที่มีการทำงานกับข้อมูลส่วนตัวที่มีความละเอียดอ่อนทุก ๆ รายละเอียด ตั้งแต่ เวลาที่เข้าใช้ ชื่อผู้ใช้ เข้าจากระบบใด เข้าจากอุปกรณ์ใด เข้าระบบมาจากสถานที่แห่งไหน ใช้เครือข่ายใด เข้าใช้งานส่วนการทำงานใด เข้าดูข้อมูลใด อาจจะต้องเพิ่มระบบการตรวจสอบผู้ใช้ให้เข้มงวดขึ้นในกรณีที่ เวลาการเข้าใช้งาน อุปกรณ์ที่เข้าใช้งาน และสถานที่ที่เข้าใช้งานนั้นเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม หากข้อมูลในระบบมีความเสียหาย หรือถูกนำไปใช้ จะมีขั้นตอนในการรับมือและแก้ไขอย่างไร และหากมีการนำระบบมาใช้งานก็ควรต้องมีการฝึกอบรมการ

ใช้งานระบบเพื่อให้เกิดความเข้าใจและใช้งานระบบได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ หากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการใช้งบประมาณสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์เดิมอยู่แล้ว ก็ควรมีการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างระบบที่ใช้ใหม่กับระบบเดิมได้อย่างราบรื่นเพื่อลดความซ้ำซ้อนในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพ ต้องมีงบประมาณการลงทุนที่เหมาะสมและคำนึงถึงความคุ้มค่า มีการจัดสรรงบประมาณในการติดตั้งและบำรุงรักษาระบบอย่างต่อเนื่อง รวมไปถึงการให้มีเครือข่ายเจ้าหน้าที่ ICT ด้านระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่คอยให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาการใช้งาน ร่วมพัฒนาระบบ และร่วมดูแลป้องกันความปลอดภัยของข้อมูลและระบบ

2. ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับองค์ประกอบของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สรุปได้ดังนี้

### 2.1 องค์ประกอบที่ 1 การบริหารจัดการและสร้างความปลอดภัยให้กับข้อมูล

ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ มีข้อคิดเห็นว่างค์ประกอบการบริหารจัดการและสร้างความปลอดภัยให้กับข้อมูลนั้น เป็นองค์ประกอบที่เหมาะสม ตัวแปรแต่ละข้อมีความเป็นไปได้ เนื่องจากระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ต้องมีการบันทึกข้อมูลของบุคลากรในด้านต่าง ๆ เข้าสู่ระบบเป็นจำนวนมาก ข้อมูลมีความหลากหลาย การบริหารจัดการข้อมูลจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ตั้งแต่การนำเข้าข้อมูล การประมวลผลข้อมูล และการนำข้อมูลไปใช้งาน ไม่ว่าจะภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เมื่อมีข้อมูลที่เป็นจำนวนมากและข้อมูลทั้งหลายล้วนมีความสำคัญ โดยเฉพาะข้อมูลบางส่วนเป็นข้อมูลที่มีความเปราะบาง จึงต้องมีมาตรการในการปกป้องข้อมูลเหล่านั้น จึงเป็นที่มาของการดำเนินการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล ตั้งแต่ขั้นตอนการบันทึกข้อมูลและเก็บรักษาข้อมูลไว้อย่างดี มีความละเอียดครบถ้วน เพื่อป้องกันข้อมูลรั่วไหล ทั้งยังเป็นการลดความผิดพลาดในการจัดการข้อมูล การรองรับการทำงานด้านการอัปเดตข้อมูลในแบบเรียลไทม์นั้นทำให้ข้อมูลมีความแม่นยำและเป็นปัจจุบันขึ้น รวมถึงการเลือกใช้งานระบบ Big Data ในการรวบรวมและจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรเป็นสิ่งที่เหมาะสม ทั้งนี้เพื่อการวิเคราะห์และการตัดสินใจที่มีพื้นฐานจากข้อมูลที่มีปริมาณมากย่อมทำให้เห็นภาพรวมดีกว่า รวมทั้งยังทำให้ระบบเพิ่มขีดความสามารถในการจัดเก็บข้อมูลที่มากขึ้น การเชื่อมต่อและเข้าถึงข้อมูลจากระบบภายนอกองค์กรได้ด้วยส่วนการเชื่อมต่อที่ดีทำให้เกิดการทำงานที่เชื่อมโยง ส่งผ่านข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว เป็นสิ่งที่เหมาะสมในการแบ่งปันข้อมูลในปัจจุบันเป็นอย่างยิ่ง การมีกลไกในการตรวจสอบและรักษาความถูกต้องของข้อมูล เพื่อให้ข้อมูลที่ใช้ในการตัดสินใจและการวางแผนมีความน่าเชื่อถือ ปลอดภัยจากการทำให้ข้อมูลเสียหาย หรือผิดพลาดไป เช่น จากไวรัสคอมพิวเตอร์ หรือการถูกโจมตีจากผู้ไม่หวังดี ให้มีการพัฒนาการระบุตัวตนและการยืนยันตัวตนของผู้ใช้งานให้รัดกุมยิ่งขึ้น ระบบมีการบันทึกข้อมูลการเข้าใช้งานไม่ว่าจะเป็นชื่อ เวลา



ช่องทางการเข้าถึง การดูข้อมูล การเปลี่ยนแปลงข้อมูล โดยเฉพาะข้อมูลที่มีความละเอียดอ่อน เพื่อความปลอดภัยของข้อมูลและการเข้าถึงที่ถูกต้องตามสิทธิ์การใช้งาน

ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรเพิ่มความระมัดระวังในการการอนุญาตให้มีการเชื่อมต่อข้อมูลมาจากระบบภายนอก ให้มีการระบุขอบเขตการเข้ามาใช้ข้อมูลของระบบอื่น ๆ ที่จะสามารถเข้ามาใช้ข้อมูลให้ชัดเจน มีการปรึกษากับผู้พัฒนาระบบแต่ฝ่ายให้รอบคอบ โดยเฉพาะเรื่องของ API (Application Programming Interface) ที่จะใช้ในการเชื่อมต่อกันต้องออกแบบอย่างไร เน้นความปลอดภัยเป็นหลัก ซึ่งระบบความปลอดภัยในการเข้าถึงแต่ละระบบนี้อาจแตกต่างกัน ก็จะส่งผลให้ยากในการพัฒนาระบบหรือประสานความร่วมมือ และที่สำคัญแม้ว่าระบบการส่งข้อมูลในปัจจุบันจะมีมาตรการตรวจสอบและเข้ารหัสข้อมูลดีแล้ว แต่การจัดการและการป้องกันข้อมูลสำคัญจากการเข้าถึงโดยไม่ได้รับอนุญาตหรือการถูกโจมตีจากผู้ไม่หวังดียังเป็นปัญหาที่ต้องมีการพัฒนาการป้องกันอย่างต่อเนื่องเพื่อป้องกันการรั่วไหลหรือการเข้าถึงโดยไม่ถูกต้อง แล้วนำข้อมูลไปใช้ให้เกิดความเสียหาย ต้องเข้าใจว่าหน่วยงานไม่สามารถห้ามหรือป้องกันการเข้าถึงข้อมูลจากผู้ไม่หวังดีได้ทั้งหมด ดังนั้นวิธีการเบื้องต้นควรระบุมาตรการหรือวิธีการป้องกันข้อมูลในกรณีเกิดความเสียหายไว้ด้วย หรืออาจทำเป็นแนวทางในการเผชิญเหตุที่อาจจะเกิดขึ้นซึ่ง แต่ละเขตพื้นที่ก็ได้ดำเนินการอยู่แล้วเพียงแต่ต้องมีมาตรฐานและแนวทางเดียวกัน

## 2.2 องค์ประกอบที่ 2 การบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มศักยภาพของระบบ

ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ มีข้อคิดเห็นว่า องค์ประกอบการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มศักยภาพของระบบนั้น เป็นองค์ประกอบที่เหมาะสม ตัวแปรแต่ละข้อมีความเป็นไปได้ เนื่องจากระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ควรมีความสามารถในการทำงานร่วมกับระบบอื่นในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพราะในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานั้นมีการใช้ระบบสารสนเทศในฝ่ายงานต่าง ๆ มากมาย มีระบบงานจำนวนหลายระบบ เช่น ระบบการเงิน บัญชี ระบบ ICT หรือระบบอื่นๆ หากสามารถทำงานร่วมกับระบบเหล่านี้ โดยสามารถดึงข้อมูลที่จำเป็นมาใช้ข้ามระบบงานได้น่าจะเป็นสิ่งที่ดีมาก ทำให้ระบบทำงานได้สะดวก รวดเร็ว คล่องตัว ลดความซ้ำซ้อน ไม่ต้องกรอกข้อมูลเดิมซ้ำ ๆ เป็นการลดภาระงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ ที่มีเข้ามาร่วมกับการบริหารจัดการบุคคล จะสามารถช่วยสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ได้ เพราะเมื่อเจ้าหน้าที่ใช้งานระบบได้ง่าย สะดวก จะส่งผลทำให้เกิดความพึงพอใจ เกิดการปรับปรุงคุณภาพการทำงานและผลลัพธ์ที่ดีขึ้น การออกแบบให้ระบบสารสนเทศที่มีในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามารบูรณาการการทำงานร่วมกันกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ได้นั้น จะช่วยในด้านการประหยัดเวลาและทรัพยากรในการดำเนินงานรวมถึงการเข้าถึงข้อมูลในระบบสามารถเข้าถึงได้จากหลากหลายช่องทาง เช่น คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์พกพา หรือผ่านเว็บเบราว์เซอร์ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนทำให้การใช้

งานสะดวก เป็นการข้ามข้อจำกัดในเรื่องสถานที่และเวลา สิ่งที่น่าสนใจในงานวิจัยคือการให้ระบบมีการเก็บข้อมูลบนระบบคลาวด์ (Cloud) สิ่งนี้ช่วยให้ผู้ใช้งานระบบสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ทุกที่ทุกเวลาและเพิ่มความสะดวกในการเข้ามาจัดการข้อมูลได้ดีเป็นอย่างมาก เพิ่มความยืดหยุ่นให้ระบบและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า การให้ระบบทำงานร่วมกันกับระบบงานอื่นในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้นั้น ในปัจจุบันอาจจะดำเนินการได้ยาก เพราะแต่ละระบบมีการพัฒนาและใช้งานมาอย่างยาวนานแล้ว อาจจะต้องระบุวิธีการหรือแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนว่าต้องทำอะไรเป็นเชิงปฏิบัติในอนาคตหลังจากนี้ เพราะแต่ละระบบในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานั้น ถูกพัฒนามาจากต่างหน่วยงาน ต่างผู้พัฒนา ซอฟต์แวร์ต่างประเภทกัน การนำไปใช้ร่วมกันนั้นอาจเป็นไปได้ยาก อาจจะต้องค่อยเริ่มพัฒนาให้ระบบมีการทำงานร่วมกันได้ในบางส่วนหรือบางฟังก์ชันก่อน ส่วนการเก็บข้อมูลบนระบบคลาวด์ (Cloud) นั้น มีค่าใช้จ่ายที่ต้องคำนึง ระบบคลาวด์มักมีราคาสูงตามประสิทธิภาพและปริมาณการจัดเก็บ อาจต้องไปหารือกับหน่วยงานด้านงบประมาณหรือฝ่ายที่เกี่ยวข้องก่อน ในแง่ของความเหมาะสมกับบริบทและงบประมาณในการดำเนินการ และการพัฒนาระบบเพื่อช่วยในการทำงานโดยให้มีการเข้าถึงระบบผ่านอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่หลากหลาย นั้นช่วยลดความซับซ้อนของผู้ใช้งาน แต่ในทางผู้พัฒนาระบบอาจจะต้องเพิ่มความซับซ้อนในการออกแบบขึ้น เนื่องจากอุปกรณ์แต่ละประเภท แสดงผลต่างกัน ๆ ประสิทธิภาพในการประมวลผล การปรับปรุงอัปเดตแอปพลิเคชันที่ต่างกัน ตรงนี้ควรต้องคำนึงถึง รวมไปถึงอาจมีปัญหาในเรื่องของเจ้าหน้าที่ที่ต้องมารับผิดชอบในส่วนนี้ ซึ่งบุคลากรทางด้านนี้ ยังคงมีขาดแคลนในบางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

### 2.3 องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาฟังก์ชันการทำงานเพื่อจัดการบุคลากรแบบองค์รวม

ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ มีข้อคิดเห็นว่า องค์ประกอบการพัฒนาฟังก์ชันการทำงานเพื่อจัดการบุคลากรแบบองค์รวมนั้น เป็นองค์ประกอบที่เหมาะสม ตัวแปรแต่ละข้อมีความเป็นไปได้ เนื่องจากระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ควรที่จะมีความสามารถในการสร้างรายงานหรือการนำเสนอข้อมูลทางด้านทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างครบถ้วน เป็นสิ่งที่ผู้บริหารและฝ่ายบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องการ โดยเฉพาะข้อมูลในด้านอัตรากำลังที่ต้องการข้อมูลที่น่าเสนอในหลากหลายมิติเพื่อให้เห็นภาพรวมอย่างชัดเจน ระบบควรตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ได้อย่างครอบคลุมทุกด้าน นำข้อมูลไปช่วยในการวางแผนกำลังคนหรือจัดสรรอัตรากำลังได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้สามารถจัดสรรบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้เป็นไปตามความต้องการและเหมาะสมอย่างยิ่ง การผันผวนของจำนวนอัตรากำลังของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทำให้ระบบควรจะต้องมีความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของตัวระบบตามโครงสร้างองค์กรที่อาจเปลี่ยนแปลงไป ช่วยให้องค์กรสามารถ

รองรับการเปลี่ยนแปลงได้ และระบบที่สามารถปรับแต่งความสามารถหรือฟังก์ชันการทำงานได้ตามต้องการเป็นสิ่งสมควรพัฒนา

ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า การออกแบบระบบให้มียืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนตามโครงสร้างองค์กรในอนาคตได้เป็นสิ่งที่ดี แต่มีข้อควรพิจารณาคือ หากขั้นตอนนี้ทำการออกแบบการรองรับการปรับโครงสร้างระบบไม่ดี จะทำให้ระบบไม่สามารถปรับเปลี่ยนการทำงานตามโครงสร้างองค์กรได้จริง สิ่งนี้จะทำให้ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ หรือผู้ใช้งาน มีความยากลำบากในการใช้งานมากขึ้น ในการออกแบบหน้าต่างของส่วนติดต่อของผู้ใช้ (User Interface) ไม่ควรออกแบบให้ดูซับซ้อน เข้าใจยาก ควรออกแบบให้มีความง่ายต่อการเข้าใจและการใช้งาน และในส่วนของการออกแบบให้ระบบมีการปรับปรุงอยู่เสมอและยังสามารถปรับแต่งการใช้งานได้นั้น ต้องใช้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้าน ICT ระดับใด อาจต้องใช้ความพยายามและใช้เวลามากกว่าที่คาดการณ์ไว้หรือไม่ เนื่องจากการดำเนินการในส่วนนี้เป็นการจัดการด้านเทคนิคที่ขึ้นอยู่กับพื้นฐานความรู้ความสามารถของบุคลากรในแต่ละสำนักงานเขตพื้นที่นั้น หากสำนักงานเขตพื้นที่ไหนขาดแคลนบุคลากร หรือบุคลากรไม่ตรงสายงาน อาจจะทำให้ปรับแต่งระบบหรือปรับปรุงรุ่นไม่ได้ ส่งผลให้ใช้งานระบบได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ ดังนั้นควรออกแบบให้ขั้นตอนการปรับปรุงรุ่นและการปรับแต่งการใช้งานเป็นไปอย่างง่ายตายและไม่มี ความซับซ้อนตั้งแต่ต้น

#### 2.4 องค์ประกอบที่ 4 การพัฒนาระบบวิเคราะห์และรายงานเพื่อการบริหาร

ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ มีข้อคิดเห็นว่า องค์ประกอบการพัฒนาวิเคราะห์และรายงานเพื่อการบริหารนั้น เป็นองค์ประกอบที่เหมาะสม ตัวแปรแต่ละข้อมีความเป็นไปได้ เนื่องจากระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ควรมีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอทางเลือกต่าง ๆ สำหรับการตัดสินใจหรือการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการจัดการบุคลากรของผู้บริหารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ ช่วยให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ใช้งานระบบสามารถเลือกแนวทางหรือข้อมูลที่ต้องการมาใช้งาน นำไปสู่การวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ได้ ควรมีระบบที่มีการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีประสิทธิภาพทำงานได้รวดเร็วและครอบคลุม วิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและภายในที่อาจมีผลต่อกำลังคนและสามารถปรับแผนการใช้งานบุคคลได้ตามความเหมาะสม ช่วยให้การจัดการข้อมูลบุคลากร เช่น ข้อมูลส่วนตัว เงินเดือน ประวัติการทำงาน ประวัติการฝึกอบรม ผลการประเมินผล และผลการพัฒนา เป็นต้น เป็นไปอย่างง่ายตายและสะดวก การมีระบบที่ช่วยสนับสนุนการสร้างรายงานผลข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ ได้อย่างหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบไฟล์เอกสารชนิดต่าง ๆ รูปแบบไฟล์วิดีโอ หรือรูปแบบข้อมูลอื่น ๆ ที่สามารถนำไปใช้งานต่อได้ง่าย จะช่วยทำให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรออกแบบให้ระบบการทำงานสามารถรองรับผู้ใช้งานจำนวนมากได้ เนื่องจากการนำเข้าข้อมูลบางอย่างไม่ได้เกิดขึ้นภายในสำนักงานเขตเพียงแห่งเดียว บุคลากรในสถานศึกษาในสังกัดจะต้องร่วมเป็นผู้นำเข้าข้อมูลด้วย ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลส่วนตัว เงินเดือน ประวัติการทำงาน ประวัติการฝึกอบรม ผลการประเมินผล และผลการพัฒนาตนเอง เพื่อความรวดเร็วและความถูกต้องของการนำเข้าข้อมูล ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะได้ทำการตรวจสอบและปรับปรุงข้อมูลต่าง ๆ ของตนเองเพื่อนำเข้าข้อมูลได้อย่างถูกต้อง ซึ่งในแต่ละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีจำนวนผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นจำนวนมาก ระบบจึงควรต้องรองรับการใช้งานจากผู้ใช้งานจำนวนมากในแต่ละช่วงเวลาได้เป็นอย่างดี การนำเข้าข้อมูลจะได้ไม่เกิดการติดขัด เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีข้อมูลบุคลากรที่สมบูรณ์ ถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน สามารถนำไปใช้ในประมวลผลเพื่องานด้านทรัพยากรมนุษย์ได้ และสิ่งที่สำคัญในปัจจุบันคือ การใช้ระบบประมวลผลที่มีความฉลาดสูงมาช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลและช่วยในการตัดสินใจ เพื่อจะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดจากการใช้ระบบ เช่น การใช้ระบบปัญญาประดิษฐ์ (AI) เข้าในผลงานระบบ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีประสิทธิภาพสูงกำลังเป็นที่นิยมในปัจจุบันที่จะเข้ามาช่วยในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ การพยากรณ์ และนำเสนอทางเลือกจากข้อมูลที่มี ซึ่งจะช่วยการบริหารจัดการบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ดียิ่งขึ้น นำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์และสร้างนโยบาย ซึ่งคุ่มค่าที่ควรจะพัฒนาให้เกิดขึ้น ควรจัดสรรงบประมาณในการลงทุนเพื่อพัฒนาระบบที่เหมาะสมและคำนึงถึงความคุ้มค่า มีการจัดสรรงบประมาณในการติดตั้งและบำรุงรักษาระบบอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีระบบที่สามารถใช้งานได้จริง

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อทราบองค์ประกอบระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และ 2) เพื่อทราบข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การศึกษาตัวแปรระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้วยการวิเคราะห์เอกสาร ตำรา วารสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ด้วยแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi - Structured Interview) ขั้นที่ 2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย ด้วยการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) เพื่อเก็บข้อมูล โดยนำแบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คนตรวจสอบคุณภาพโดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องที่เรียกว่า IOC (Index of Item – Objective Congruence) จากนั้นนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปทดลองใช้ (Try Out) กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเดียวกับการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 10 เขต มีผู้ให้ข้อมูลเขตละ 3 คน คือ 1) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 3) ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล รวมผู้ให้ข้อมูลจำนวน 30 คน โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามความคิดเห็นทั้งฉบับเท่ากับ 0.973 ขั้นที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 127 เขต มีผู้ให้ข้อมูลเขตละ 3 คน ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 3) ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล รวมผู้ให้ข้อมูล จำนวน 381 คน ซึ่งได้รับแบบสอบถามความคิดเห็นฉบับสมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 327 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.82 โดยมีการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ คือ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) มัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ขั้นที่ 4 การสอบถามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กับผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เพื่อปรับปรุงให้ได้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่เหมาะสมต่อไป ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

## สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

### 1. องค์ประกอบระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา

ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ จำนวน 57 ตัวแปร เรียงตามน้ำหนักขององค์ประกอบที่ได้จากมากไปน้อย คือ 1) การเสริมสร้างระบบความปลอดภัยและการจัดการข้อมูล 2) การบูรณาการเทคโนโลยีและสร้างระบบนิเวศดิจิทัล 3) การพัฒนาระบบประมวลผลเพื่อการจัดการบุคลากรแบบองค์รวม และ 4) การพัฒนาระบบการวิเคราะห์และการตัดสินใจด้านกลยุทธ์ ซึ่งมีรายละเอียดของตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบดังนี้

1.1 องค์ประกอบที่ 1 การบริหารจัดการและสร้างความปลอดภัยให้กับข้อมูล ประกอบด้วย 19 ตัวแปร คือ 1) มีการการบันทึกและเก็บรักษาข้อมูลบุคลากรอย่างครบถ้วน ทำให้การจัดการบุคลากรมีประสิทธิภาพและลดความผิดพลาดในการจัดการข้อมูล 2) มีการจัดการและอัปเดตข้อมูลในแบบทันทีทันใด (Real-time) เพื่อให้ข้อมูลที่ใช้ในการตัดสินใจและการวางแผนเป็นข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและแม่นยำ 3) มีความสามารถในการรวบรวมและจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร เพื่อการวิเคราะห์และการตัดสินใจที่มีพื้นฐานจากข้อมูล 4) มีความสามารถในการเชื่อมต่อและเข้าถึงข้อมูลจากระบบภายนอกองค์กรด้วย API (Application Programming Interface) 5) มีกลไกในการตรวจสอบและรักษาความถูกต้องของข้อมูล เพื่อให้ข้อมูลที่ใช้ในการตัดสินใจและการวางแผนมีความน่าเชื่อถือ 6) มีความสามารถในการประมวลผลข้อมูลอย่างอัตโนมัติ เช่น การปรับปรุงข้อมูล การประเมินผลการทำงาน หรือการสร้างรายงานสรุปอัตโนมัติ เพื่อลดภาระงานและเพิ่มความรวดเร็วในการจัดการข้อมูล 7) มีการเก็บรักษาประวัติของบุคลากรไม่ว่าจะเป็นข้อมูลในอดีตหรือปัจจุบัน เพื่อให้ง่ายต่อการตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูลเมื่อต้องการ 8) มีการอัปเดตข้อมูลบุคลากรอย่างง่ายตายและทันท่วงที ทำให้ข้อมูลที่ใช้ในการตัดสินใจและการวางแผนเป็นข้อมูลที่ทันสมัยและถูกต้อง 9) มีศูนย์ข้อมูลกลางที่สามารถเชื่อมโยงสถานศึกษาหรือหน่วยงานในสังกัดที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีการทราบข้อมูลที่อัปเดตและปรับปรุงข้อมูลให้ตรงกัน 10) มีมาตรการในการสำรองข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูลสำคัญ สามารถให้การเรียกคืนข้อมูลเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ 11) มีการออกแบบที่ช่วยลดความซับซ้อนในการจัดการข้อมูลบุคลากร เช่น ใช้ฐานข้อมูลร่วมกันเพื่อช่วยลดความจำเป็นในการป้อนข้อมูลเดียวกันหลายครั้ง

ในหลายระบบ 12) มีความมั่นคงและความปลอดภัยของข้อมูล เช่น การมีการเข้ารหัสข้อมูล การสำรองข้อมูลอย่างปลอดภัย และการป้องกันการเข้าถึงไม่ได้รับอนุญาต เพื่อรักษาความลับและความสมบูรณ์ของข้อมูลบุคลากร 13) มีความสามารถในการเก็บข้อมูลที่มีปริมาณมาก ๆ โดยใช้พื้นที่น้อย สามารถจัดการข้อมูลให้มีขนาดเล็กลง ประหยัดพื้นที่ ในการจัดเก็บ 14) มีเซิร์ฟเวอร์ (Server) ส่วนกลางช่วยให้สามารถแบ่งปันข้อมูลกับหน่วยงานหรือแผนกอื่น ๆ ภายในองค์กรได้อย่างสะดวกครบถ้วน 15) มีความสามารถในการจัดเก็บข้อมูลที่มีความซับซ้อนและหลากหลายประเภท ให้การจัดการและการเข้าถึงข้อมูลเป็นไปอย่างง่ายตาย 16) มีการนำเสนอภาพรวมของข้อมูลด้านบริหารบุคลากร เช่น สถิติการจ้างงาน ผลการประเมิน และข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อการวิเคราะห์และการตัดสินใจที่ครอบคลุม 17) มีการรองรับการจัดเก็บและการใช้งานข้อมูลในหลายรูปแบบ เช่น ข้อความ ภาพ และวิดีโอ เพื่อการจัดการที่ครอบคลุมและเป็นประโยชน์สูงสุด 18) มีการเข้าถึงข้อมูลบุคลากรได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ ทำให้การตัดสินใจและการวางแผนสามารถทำได้รวดเร็ว ใช้เวลาทำงานน้อยลง 19) มีส่วนช่วยวางแผนกำลังคนตามกรอบได้อย่างแม่นยำและเหมาะสมกับสถานการณ์และเป้าหมายขององค์กร

1.2 องค์ประกอบที่ 2 การบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มศักยภาพของระบบ ประกอบด้วย 16 ตัวแปร คือ 1) มีความสามารถในการทำงานร่วมกับระบบอื่น ๆ ในองค์กร เช่น ระบบการเงิน ระบบบัญชี ระบบ ICT ระบบประเมิน ฯลฯ 2) มีผลในการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจให้กับบุคลากรในการทำงานด้านทรัพยากรมนุษย์ 3) มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ากับการบริหารจัดการบุคคล ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการทำงาน ของระบบ 4) มีการเข้าถึงได้จากหลากหลายช่องทาง ทั้งจากคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์พกพา หรือผ่านบราวเซอร์ เพื่อให้สะดวกสบายและเข้าถึงได้ไม่จำกัดสถานที่และเวลา 5) มีส่วนช่วยให้มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับเทคโนโลยี ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและผลลัพธ์ที่ดีในการทำงานขององค์กร 6) มีการกำหนดสิทธิการเข้าถึงข้อมูลตามระดับของผู้ใช้งาน เพื่อความปลอดภัยของข้อมูลและให้ข้อมูลถูกจัดการโดยผู้ที่มีสิทธิ์เหมาะสม 7) มีการเก็บข้อมูลบนระบบคลาวด์ (Cloud) อนุญาตให้ผู้ใช้งานเข้าถึงข้อมูลได้จากทุกที่ทุกเวลา เพิ่มความสะดวกและความยืดหยุ่นในการใช้งาน 8) มีความสะดวกในการใช้งานโดยลดขั้นตอนยุ่งยาก ช่วยให้องค์กรสามารถนำระบบไปใช้งานได้ทันที ช่วยลดความซับซ้อนในการติดตั้งและการปรับแต่ง 9) มีการสนับสนุนการจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบดิจิทัลเพื่อลดการใช้กระดาษและการจัดเก็บเอกสารที่ไม่จำเป็น ทำให้การจัดการข้อมูลมีประสิทธิภาพ 10) มีการรองรับการใช้งานผ่านอุปกรณ์พกพา เช่น สมาร์ทโฟนและแท็บเล็ต เพื่อให้ผู้ใช้งานสามารถเข้าถึงและจัดการข้อมูลได้ทุกที่ทุกเวลา เพิ่มความสะดวกและความยืดหยุ่นในการใช้งาน 11) มีการใช้ซอฟต์แวร์ที่ทันสมัยในการรายงานและการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากร ทำให้การเข้าถึงและการนำเสนอข้อมูลตอบโจทย์การใช้งานได้อย่างรวดเร็วและชัดเจน 12) มีการรองรับการทำงานของผู้ใช้จำนวนมากพร้อมกันได้ โดยไม่ทำให้ประสิทธิภาพ

ลดลง ช่วยให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างราบรื่น 13) มีการรองรับการทำงานผ่านระบบคอมพิวเตอร์ได้หลากหลายประเภทไม่ว่าจะเครื่อง PC Notebook บนระบบปฏิบัติการ ใดก็ตาม 14) มีความเหมาะสมกับการใช้งานตามเป้าหมายของแต่ละองค์กร ทำให้แต่ละองค์กรสามารถนำไปใช้งานได้ 15) มีการระบุตัวตนและการยืนยันตัวตนของผู้ใช้งานเพื่อความปลอดภัยของข้อมูลและการเข้าถึงที่ถูกต้องตามสิทธิ์การใช้งาน 16) มีการให้บริการและทำงานผ่านอินเทอร์เน็ตได้ เพื่อความสะดวกและการเข้าถึงข้อมูลที่รวดเร็วและไม่จำกัดสถานที่

1.3 องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาฟังก์ชันการทำงานเพื่อจัดการบุคลากรแบบองค์รวม ประกอบด้วย 12 ตัวแปร คือ 1) มีส่วนช่วยให้มองเห็นภาพรวมของการทำงานและประสิทธิภาพของบุคคลภายในองค์กร รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่และผลลัพธ์ที่ได้ 2) มีการประมวลผลข้อมูลบุคลากรได้หลายรูปแบบ สามารถสร้างรายงานที่ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้งานได้อย่างครอบคลุม 3) มีส่วนช่วยวางแผนกำลังคนตามกรอบได้อย่างแม่นยำและเหมาะสมกับสถานการณ์และเป้าหมายขององค์กร 4) มีส่วนช่วยให้องค์กรจัดสรรบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทราบถึงตำแหน่งที่ต้องการบุคคลเพิ่มเติมหรือลดลง 5) มีความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของตัวระบบตามโครงสร้างองค์กรที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต เพื่อรองรับการเติบโตและการพัฒนาขององค์กรได้อย่างไม่มีปัญหา 6) มีส่วนช่วยให้องค์กรสามารถวางแผนตำแหน่งงานในอนาคตได้ดีขึ้น โดยอาศัยข้อมูลที่ระบบรวบรวมมา เพื่อการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 7) มีส่วนช่วยให้องค์กรสามารถประเมินและทำความเข้าใจศักยภาพของบุคลากรที่มีอยู่ รวมถึงการค้นหาพื้นที่ในการพัฒนาและการสนับสนุนบุคลากรเพื่อการเติบโตของทั้งบุคคลและองค์กร 8) มีการประเมินบุคลากรได้ในหลายมิติ เช่น ความสามารถ การพัฒนา และการมีส่วนร่วมต่อองค์กร เพื่อใช้ในการพัฒนาและเติบโตในอนาคต 9) มีการวิเคราะห์และแสดงข้อมูลสถานะการทำงานของบุคคลในองค์กร ช่วยให้ผู้บริหารและฝ่ายบุคคลสามารถติดตามประเมินผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 10) มีการทำให้ผู้ใช้สามารถแก้ไขปัญหาเบื้องต้นหรือการปรับการตั้งค่าพื้นฐานได้ด้วยตนเอง เพื่อลดความจำเป็นในการรอกการสนับสนุนจากทีมผู้พัฒนา และช่วยให้ระบบกลับมาใช้งานได้เร็ว 11) มีการปรับใช้กับหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ได้อย่างง่ายดาย เพื่อให้สามารถรองรับความต้องการเฉพาะของแต่ละหน่วยงานหรือองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ 12) มีส่วนช่วยในการค้นหาและเลือกสรรบุคคลที่มีความสามารถและเหมาะสมกับภารกิจขององค์กร

1.4 องค์ประกอบที่ 4 การพัฒนาระบบวิเคราะห์และรายงานเพื่อการบริหาร ประกอบด้วย 10 ตัวแปรคือ 1) มีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอทางเลือกต่าง ๆ สำหรับการตัดสินใจหรือการแก้ไขปัญหา ช่วยให้ผู้บริหารและผู้ใช้งานสามารถเลือกทางที่ดีที่สุด 2) มีฟังก์ชันที่ช่วยให้การจัดการข้อมูลบุคลากร เช่น ข้อมูลส่วนตัว ประวัติการทำงาน การประเมินผล และการพัฒนาบุคลากร เป็นไปอย่างง่ายดายและสะดวก 3) ระบบสนับสนุนการสร้างรายงานในหลากหลาย



รูปแบบ เช่น PDF Excel Word หรือรูปแบบข้อมูลอื่น ๆ ที่สามารถนำไปใช้งานต่อได้ง่าย 4) มีการออกแบบมาให้ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของฝ่ายบุคคลในองค์กร ทั้งในด้านฟังก์ชันการใช้งาน การรายงานข้อมูล และการประมวลผลข้อมูล เพื่อให้ฝ่ายบุคคลสามารถใช้งานระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5) มีส่วนช่วยให้องค์กรสามารถเข้าใจถึงปัจจัยภายนอกและภายในที่อาจมีผลต่อกำลังคน และปรับแผนการใช้งานบุคคลได้ตามความเหมาะสม 6) มีความสามารถจัดเตรียมข้อมูลที่มีความถูกต้องและเป็นประโยชน์สำหรับการตัดสินใจของผู้บริหาร 7) มีส่วนช่วยให้องค์กรสามารถนำข้อมูลไปสู่การวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ได้ 8) มีส่วนช่วยให้องค์กรสามารถกำหนดวิธีการสรรหา คัดเลือก และพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ตามความต้องการและเป้าหมายขององค์กร 9) มีการสนับสนุนและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานประจำวันของฝ่ายบุคลากร รวมถึงการทำงานเชิงกลยุทธ์และการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์กร 10) มีส่วนช่วยให้องค์กรสามารถวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร เช่น ประวัติการทำงาน ความสามารถ และคุณสมบัติ เพื่อการจัดสรรที่เหมาะสม

## 2. ผลการสอบถามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ผลการสอบถามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ได้ให้ข้อคิดเห็นไว้ว่า ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จะต้องเป็นเทคโนโลยีที่มีความสำคัญในการจะช่วยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสนับสนุนและช่วยปรับปรุงกระบวนการทำงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ดียิ่งขึ้น ช่วยตอบสนองการทำงานและแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในรูปแบบเดิมได้ สามารถทำงานได้หลากหลายมิติและครอบคลุมการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ตั้งแต่ การวางแผน การสรรหา การพัฒนา การบำรุงรักษา และการเกษียณ ด้วยวิธีการจัดการข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ มีความมั่นคง ปลอดภัย ใช้เทคโนโลยีที่หลากหลาย ช่วยให้สามารถจัดเก็บและบริหารข้อมูลข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ช่วยในการวางแผนด้านอัตรากำลัง แผนการฝึกอบรม ทำให้การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รายงานและการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ เช่น อัตรากำลังออก การโยกย้าย และการเกษียณอายุราชการ ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีการนำเข้าข้อมูล (Input) ได้จากหลากหลายช่องทาง เช่น ผ่านแบบฟอร์มออนไลน์ จากไฟล์ประเภทต่าง ๆ จากการเชื่อมโยง

ระบบงานอื่น จากฐานข้อมูลทั้งภายในและภายนอก ใช้การประมวลผลข้อมูล (Process) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น คำนวณเงินเดือน สวัสดิการ และภาษีได้อย่างถูกต้อง และสามารถแสดงผลข้อมูล (Output) อย่างหลากหลายและเข้าใจง่าย เช่น การแสดงแบบแผงควบคุม (Dashboard) ที่แสดงภาพรวมข้อมูลที่สำคัญ เช่น อัตราการเข้าทำงาน ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร หรือข้อมูลการสรรหา สามารถสร้างรายงานที่ตอบสนองความต้องการเฉพาะงานได้ด้วยตัวเอง เช่น รายงานประวัติเงินเดือน รายงานการฝึกอบรม มีกราฟและแผนภูมิที่สามารถปรับแต่งได้ เช่น กราฟวงกลม กราฟแท่ง เพื่อการเปรียบเทียบและการวิเคราะห์ข้อมูลที่ง่ายขึ้น และสามารถแสดงผลได้แบบเรียลไทม์ (Real-Time) เพื่อให้ผู้บริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถใช้ข้อมูลที่ทันสมัยในการตัดสินใจ โดยสามารถเข้าถึงและใช้งานระบบได้ง่ายและใช้งานได้ผ่านหลายช่องทาง เพื่อให้ผู้ใช้งานสามารถเข้าถึงข้อมูลและใช้งานระบบได้จากทุกที่และทุกเวลา ซึ่งต้องยึดถือความสะดวกของผู้ใช้ ความปลอดภัยของข้อมูล และความคุ้มค่าในการพัฒนาเป็นสำคัญ และมีข้อเสนอแนะว่า ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ต้องเน้นความปลอดภัยและการป้องกันข้อมูล เพราะข้อมูลส่วนตัวของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนเป็นข้อมูลที่มีความละเอียดอ่อน ดังนั้น ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่เข้มงวดและมีมาตรการป้องกันข้อมูลรั่วไหล สามารถตรวจสอบและติดตามผู้นำข้อมูลไปใช้งานได้ในกรณีใด ๆ ก็ตาม มีการบันทึกการเข้าใช้งานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับระบบที่มีการทำงานกับข้อมูลส่วนตัวที่มีความละเอียดอ่อนทุก ๆ รายละเอียด ตั้งแต่ เวลาที่เข้าใช้ ชื่อผู้ใช้ เข้าจากระบบใด เข้าจากอุปกรณ์ใด เข้าระบบมาจากสถานที่แห่งไหน ใช้เครือข่ายใด เข้าใช้งานส่วนการทำงานใด เข้าดูข้อมูลใด อาจจะต้องเพิ่มระบบการตรวจสอบผู้ใช้ให้เข้มงวดขึ้นในกรณีที่ เวลาการเข้าใช้งาน อุปกรณ์ที่เข้าใช้งาน และสถานที่ที่เข้าใช้งานนั้นเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม หากข้อมูลในระบบมีความเสียหาย หรือถูกนำไปใช้ จะมีขั้นตอนในการรับมือและแก้ไขอย่างไร และหากมีการนำระบบมาใช้งานก็ควรต้องมีการฝึกอบรมการใช้งานระบบเพื่อให้เกิดความเข้าใจและใช้งานระบบได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ หากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์เดิมอยู่แล้ว ก็ควรมีการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างระบบที่ใช้ใหม่กับระบบเดิมได้อย่างราบรื่นเพื่อลดความซ้ำซ้อนในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพ รวมไปถึงการให้มีเครือข่ายเจ้าหน้าที่ ICT ด้านระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่คอยให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาการใช้งาน ร่วมพัฒนาระบบ และร่วมดูแลป้องกันความปลอดภัยของข้อมูลและระบบ ควรจัดสรรงบประมาณในการลงทุนเพื่อพัฒนาระบบที่เหมาะสมและคำนึงถึงความคุ้มค่า มีการจัดสรรงบประมาณในการติดตั้งและบำรุงรักษาระบบอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีระบบที่สามารถใช้งานได้จริง

## อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญที่ค้นพบจากองค์ประกอบระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การบริหารจัดการและสร้างความปลอดภัยให้กับข้อมูล องค์ประกอบที่ 2 การบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มศักยภาพของระบบ องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาฟังก์ชันการทำงานเพื่อจัดการบุคลากรแบบองค์รวม และ องค์ประกอบที่ 4 การพัฒนาระบบวิเคราะห์และรายงานเพื่อการบริหาร ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐาน ข้อที่ 1 องค์ประกอบระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นพหุองค์ประกอบ ซึ่งเป็นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เป็นการตอบสนองความต้องการที่หลากหลายที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงการจัดการข้อมูลบุคลากร ช่วยให้สามารถจัดการกับกระบวนการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการใช้เครื่องมือและระบบเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับแต่ละงาน ช่วยลดเวลาและค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และยังช่วยให้สามารถรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายได้ ทำให้สามารถตัดสินใจและวางแผนได้ด้วยข้อมูลที่ครอบคลุมและน่าเชื่อถือ ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์เกิดจากการรวมกันหลายองค์ประกอบและเชื่อมโยงกันอย่างมีประสิทธิภาพช่วยให้ผู้ใช้สามารถเข้าถึงและใช้งานได้ง่าย ไม่ว่าจะผ่านเครื่องคอมพิวเตอร์หรืออุปกรณ์พกพาต่าง ๆ ดังนั้นแต่ละองค์ประกอบของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งสำคัญในการสนับสนุนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมีความยืดหยุ่น และทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิตชนก ทิพย์โสตา และ ฐาปนี สีฉะสิยว ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบพื้นฐานของระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ได้แก่ วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน เนื้อหาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ เกณฑ์การประเมิน) เครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และผู้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2) ด้านกระบวนการ (Process) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ได้แก่ กระบวนการทำงานของระบบ การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล 3) ด้านผลผลิต

(Output) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ได้แก่ รายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการฯ คุณภาพระบบสารสนเทศฯ และความพึงพอใจการใช้ระบบสารสนเทศฯ และ 4) ด้านข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ได้แก่ การให้ข้อมูลย้อนกลับผู้ถูกประเมิน และให้ข้อมูลย้อนกลับสำหรับผู้ประเมิน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปุสปีตารินี และคณะ (Puspitarini et al.) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการนำระบบสารสนเทศไปใช้ในการทำงานด้านทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษาคือกระทรวงรัฐวิสาหกิจของประเทศอินโดนีเซีย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำระบบสารสนเทศไปใช้มี 22 ปัจจัย สามารถจำแนกได้เป็น 4 มิติ ได้แก่ มนุษย์ องค์กร เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม การศึกษานี้แสดงให้เห็นว่ามีมิติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำระบบสารสนเทศไปใช้ในหน่วยงาน โดยเรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ เทคโนโลยีมนุษย์ สิ่งแวดล้อม และองค์กร โดยพบ 5 ปัจจัยที่มีน้ำหนักสูงสุด ได้แก่ 1) คุณภาพของข้อมูล 2) คุณภาพการบริการ 3) การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง 4) คุณภาพของตัวระบบ และ 5) อิทธิพลทางสังคม ดังนั้น ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในแต่ละองค์ประกอบสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 องค์ประกอบที่ 1 การบริหารจัดการและสร้างความปลอดภัยให้กับข้อมูล มีความสำคัญที่สุดของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ข้อมูลส่วนบุคคลเป็นสิ่งที่ละเอียดอ่อน เช่น ข้อมูลนักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา การเสริมสร้างระบบความปลอดภัยช่วยป้องกันข้อมูลเหล่านี้จากการถูกเข้าถึงโดยไม่ได้รับอนุญาต การถูกขโมย หรือการถูกทำลาย ทั้งช่องทางต่าง ๆ เช่นการเข้าถึงโดยตรงหรือการถูกโจมตีทางไซเบอร์ การมีระบบสารสนเทศที่มีความปลอดภัยและการจัดการข้อมูลที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้หน่วยงานสามารถเก็บรักษา รวบรวม วิเคราะห์ และใช้ข้อมูลในการตัดสินใจและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ที่ค้นพบในงานวิจัยนี้ ได้แก่ มีการการบันทึกและเก็บรักษาข้อมูลบุคลากรอย่างครบถ้วน ทำให้การจัดการบุคลากรมีประสิทธิภาพและลดความผิดพลาดในการจัดการข้อมูล มีการจัดการและอัปเดตข้อมูลในแบบทันทีทันใด (Real-time) เพื่อให้ข้อมูลที่ใช้ในการตัดสินใจและการวางแผนเป็นข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและแม่นยำ มีความสามารถในการรวบรวมและจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร เพื่อการวิเคราะห์และการตัดสินใจที่มีพื้นฐานจากข้อมูล มีความสามารถในการเชื่อมต่อและเข้าถึงข้อมูลจากระบบภายนอกองค์กรด้วย API (Application Programming Interface) มีกลไกในการตรวจสอบและรักษาความถูกต้องของข้อมูล เพื่อให้ข้อมูลที่ใช้ในการตัดสินใจและการวางแผนมีความน่าเชื่อถือ มีความสามารถในการประมวลผลข้อมูลอย่างอัตโนมัติ เช่น การปรับปรุงข้อมูล การประเมินผลการทำงาน หรือการสร้างรายงานสรุปอัตโนมัติ เพื่อลดภาระงานและเพิ่มความรวดเร็วในการจัดการข้อมูล มีการเก็บรักษาประวัติของบุคลากรไม่ว่าจะเป็นข้อมูลในอดีตหรือปัจจุบัน เพื่อให้ง่ายต่อการตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูลเมื่อ

ต้องการ มีการับเขตข้อมูลบุคลากรอย่างง่ายดายและทันท่วงที ทำให้ข้อมูลที่ใช้ในการตัดสินใจและการวางแผนเป็นข้อมูลที่ทันสมัยและถูกต้อง มีศูนย์ข้อมูลกลางที่สามารถเชื่อมโยงสถานศึกษาหรือหน่วยงานในสังกัดที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีการทราบข้อมูลที่อัปเดตและปรับปรุงข้อมูลให้ตรงกัน มีมาตรการในการสำรองข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูลสำคัญ สามารถให้การเรียกคืนข้อมูลเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ มีการออกแบบที่ช่วยลดความซับซ้อนในการจัดการข้อมูลบุคลากร เช่น ใช้ฐานข้อมูลร่วมกันเพื่อช่วยลดความจำเป็นในการป้อนข้อมูลเดียวกันหลายครั้งในหลายระบบ มีความมั่นคงและความปลอดภัยของข้อมูล เช่น การมีการเข้ารหัสข้อมูล การสำรองข้อมูลอย่างปลอดภัย และการป้องกันการเข้าถึงไม่ได้รับอนุญาต เพื่อรักษาความลับและความสมบูรณ์ของข้อมูลบุคลากร มีความสามารถในการเก็บข้อมูลที่มีปริมาณมาก ๆ โดยใช้พื้นที่น้อย สามารถจัดการข้อมูลให้มีขนาดเล็กลง ประหยัดพื้นที่ ในการจัดเก็บ มีเซิร์ฟเวอร์ (Server) ส่วนกลางช่วยให้สามารถแบ่งปันข้อมูลกับหน่วยงานหรือแผนกอื่น ๆ ภายในองค์กรได้อย่างสะดวก ครบถ้วน มีความสามารถในการจัดเก็บข้อมูลที่มีความซับซ้อนและหลากหลายประเภท ให้การจัดการและการเข้าถึงข้อมูลเป็นไปอย่างง่ายดาย มีการนำเสนอภาพรวมของข้อมูลด้านบริหารบุคลากร เช่น สถิติการจ้างงาน ผลการประเมิน และข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อการวิเคราะห์และการตัดสินใจที่ครอบคลุม มีการรองรับการจัดเก็บและการใช้งานข้อมูลในหลายรูปแบบ เช่น ข้อความ ภาพ และวิดีโอ เพื่อการจัดการที่ครอบคลุมและเป็นประโยชน์สูงสุด มีการเข้าถึงข้อมูลบุคลากรได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ ทำให้การตัดสินใจและการวางแผนสามารถทำได้รวดเร็ว ใช้เวลาทำงานน้อยลง และมีส่วนช่วยวางแผนกำลังคนตามกรอบได้อย่างแม่นยำและเหมาะสมกับสถานการณ์และเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องคล้อยกับงานวิจัยของ กนกรัตน์ จิรสังจานุกูล และ สุจิตรา ถึงโภาค ศึกษาเรื่อง การพัฒนาระบบสารสนเทศบุคลากรของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เป็นการวิจัยเฉพาะกรณีการพัฒนาระบบสารสนเทศบุคลากรของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ซึ่งการพัฒนาระบบครอบคลุมส่วนต่าง ๆ พัฒนาโปรแกรมสำเร็จรูปจัดเก็บข้อมูลและประมวลผลข้อมูลสารสนเทศ โดยกำหนดสิทธิ์กลุ่มผู้ใช้ คือ 1) คณะผู้บริหารคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สามารถดูข้อมูลบุคลากรทั้งหมดของคณะ ค้นหาข้อมูลบุคลากร และพิมพ์รายงานข้อมูลบุคลากร 2) ผู้ดูแลระบบซึ่งคือผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนที่ดูแลข้อมูลบุคลากรของคณะ สามารถบันทึก เพิ่มเติม แก้ไข ลบ ข้อมูล การค้นหาข้อมูลบุคลากรตามที่ต้องการ และการพิมพ์รายงานข้อมูลบุคลากร การพัฒนาระบบได้ศึกษาข้อมูลเบื้องต้น วิเคราะห์ระบบงาน ตามทฤษฎีของวัฏจักรการพัฒนากระบวนการ (System Development Life Cycle: SDLC) จากนั้นจึงออกแบบและพัฒนาโปรแกรมด้วย Sharp Develop ภาษา C# และจัดเก็บฐานข้อมูลด้วยโปรแกรม Microsoft Access ผลการพัฒนากระบวนการ พบว่าเป็นไปตามที่กำหนดไว้ โดยมีระบบตรวจสอบผู้ใช้งานด้วยชื่อผู้ใช้และรหัส ซึ่งระบบได้กำหนดสิทธิ์การเข้าใช้งานให้ผู้ใช้แต่ละกลุ่มเข้าใช้งานได้แตกต่างกัน

เป็นการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล ป้องกันการเข้าถึงข้อมูลโดยไม่ได้รับอนุญาต ระบบที่พัฒนาขึ้นสามารถทำงานได้ตรงตามความต้องการของผู้ใช้งาน ใช้ฐานข้อมูลจากแหล่งเดียวกันและสามารถเข้าใช้งานพร้อมกันได้ ทำให้ผู้ใช้งานสามารถเรียกใช้ข้อมูลได้สะดวก ช่วยลดความซ้ำซ้อนของข้อมูลทำให้ระบบสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 องค์ประกอบที่ 2 การบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มศักยภาพของระบบ มีความสำคัญเป็นอันดับที่สองของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การบูรณาการเทคโนโลยีและสร้างระบบนิเวศดิจิทัลจะช่วยให้กระบวนการทำงานต่างๆ ด้านทรัพยากรมนุษย์ มีประสิทธิภาพ และลดข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น การออกแบบระบบให้มีความเป็นระบบนิเวศดิจิทัล ผู้ใช้สามารถเข้าถึงและแบ่งปันข้อมูลได้อย่างสะดวกรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ผ่านระบบเครือข่ายสื่อสารต่าง ๆ ลดเวลาที่ใช้และประหยัดทรัพยากร ลดการใช้พลังงาน สิ่งเหล่านี้จะช่วยในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานไปพร้อม ๆ กัน ที่ค้นพบในงานวิจัยเล่มนี้ ได้แก่ มีความสามารถในการทำงานร่วมกับระบบอื่น ๆ ในองค์กร เช่น ระบบการเงิน ระบบบัญชี ระบบ ICT ระบบประเมิน ฯลฯ มีผลในการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจให้กับบุคลากรในการทำงานด้านทรัพยากรมนุษย์ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ากับการบริหารจัดการบุคคล ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการทำงาน ของระบบ มีการเข้าถึงได้จากหลากหลายช่องทาง ทั้งจากคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์พกพา หรือผ่านบราวเซอร์ เพื่อให้สะดวกสบายและเข้าถึงได้ไม่จำกัดสถานที่และเวลา มีส่วนช่วยให้มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับเทคโนโลยี ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและผลลัพธ์ที่ดีในการทำงานขององค์กร มีการกำหนดสิทธิการเข้าถึงข้อมูลตามระดับของผู้ใช้งาน เพื่อความปลอดภัยของข้อมูลและให้ข้อมูลถูกจัดการโดยผู้ที่มีสิทธิ์เหมาะสม มีการเก็บข้อมูลบนระบบคลาวด์ (Cloud) อนุญาตให้ผู้ใช้งานเข้าถึงข้อมูลได้จากทุกที่ทุกเวลา เพิ่มความสะดวกและความยืดหยุ่นในการใช้งาน มีความสะดวกในการใช้งานโดยลดขั้นตอนยุ่งยาก ช่วยให้องค์กรสามารถนำระบบไปใช้งานได้ทันที ช่วยลดความซับซ้อนในการติดตั้งและการปรับแต่ง มีการสนับสนุนการจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบดิจิทัลเพื่อลดการใช้กระดาษและการจัดเก็บเอกสารที่ไม่จำเป็น ทำให้การจัดการข้อมูลมีประสิทธิภาพ มีการรองรับการใช้งานผ่านอุปกรณ์พกพา เช่น สมาร์ทโฟนและแท็บเล็ต เพื่อให้ผู้ใช้งานสามารถเข้าถึงและจัดการข้อมูลได้ทุกที่ทุกเวลา เพิ่มความสะดวกและความยืดหยุ่นในการใช้งาน มีการใช้ซอฟต์แวร์ที่ทันสมัยในการรายงานและการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากร ทำให้การเข้าถึงและการนำเสนอข้อมูลตอบโจทย์การใช้งานได้อย่างรวดเร็วและชัดเจน มีการรองรับการทำงานของผู้ใช้จำนวนมากพร้อมกันได้ โดยไม่ทำให้ประสิทธิภาพลดลง ช่วยให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างราบรื่น มีการรองรับการทำงานผ่านระบบคอมพิวเตอร์ได้หลากหลายประเภทไม่ว่าจะเครื่อง PC Notebook บนระบบปฏิบัติการใดก็ตาม มีความเหมาะสมกับการใช้งานตามเป้าหมายของแต่ละองค์กร ทำให้แต่ละองค์กรสามารถ

นำไปใช้งานได้ มีการระบุตัวตนและการยืนยันตัวตนของผู้ใช้งานเพื่อความปลอดภัยของข้อมูลและการเข้าถึงที่ถูกต้องตามสิทธิ์การใช้งาน และมีการให้บริการและทำงานผ่านอินเทอร์เน็ตได้ เพื่อความสะดวกและการเข้าถึงข้อมูลที่รวดเร็วและไม่จำกัดสถานที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภคมน อสุยะ และ อรรถพล สมุทคุปต์ ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับโรงงานผลิตเครื่องประดับ พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อประเมินความพึงพอใจต่อการใช้งานระบบ สอบถามจากผู้ใช้งานพบว่าค่าเฉลี่ยความพึงพอใจโดยรวมต่อการใช้งานระบบอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 81 ของความพึงพอใจสูงสุด โดยผู้ใช้งานมีความพึงพอใจมากที่สุดในหัวข้อที่ว่า การใช้งานระบบไม่ซับซ้อนและเข้าใจง่าย มีการจัดการรักษาความปลอดภัย และกำหนดสิทธิ์ในการเข้าถึงข้อมูลของผู้ใช้งาน ผลจากการศึกษานี้ยังพบอีกว่าระบบที่พัฒนาขึ้น ช่วยทำให้การทำงานรวดเร็วขึ้น ช่วยลดปริมาณการใช้กระดาษ อำนวยความสะดวกในการจัดทำรายงานผลการดำเนินการด้านต่าง ๆ ให้กับผู้บริหารช่วยให้ผู้บริหารใช้ในการพิจารณาและวิเคราะห์ถึงแนวโน้มสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างทันต่อเหตุการณ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ कुमार (Kumar) ทำการศึกษาพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ ผลการศึกษาพบว่า ประโยชน์ของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับเจ้าหน้าที่มีหลายด้านตั้งแต่ ช่วยประหยัดเวลา ทำให้เข้าถึงข้อมูลได้ง่าย ใช้งานได้ตลอด 24 ชั่วโมง โดยบูรณาการในการใช้เทคโนโลยีมาสนับสนุนฟังก์ชันและกระบวนการทำงานด้านทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตั้งแต่การใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดการข้อมูลพนักงานและกระบวนการทางธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรบุคคล การใช้ระบบจัดการทรัพยากรองค์กร (ERP) ทำงานร่วมกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ การใช้เทคโนโลยีเครือข่ายและระบบอินเทอร์เน็ตในการส่งข้อมูลขององค์กร รวมไปถึงการใช้ระบบแบบไคลเอนต์/ เซิร์ฟเวอร์ (Client Server Technology) เพื่อเก็บและแจกจ่ายข้อมูลปริมาณมาก ๆ เป็นต้น

1.3 องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาฟังก์ชันการทำงานเพื่อจัดการบุคลากรแบบองค์รวม มีความสำคัญเป็นอันดับที่สามของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ระบบประมวลผลที่พัฒนาอย่างเหมาะสม มีฟังก์ชันในการทำงานครบถ้วนทุกด้าน จะช่วยลดข้อผิดพลาดที่เกิดจากการจัดการข้อมูลด้วยคน เพิ่มความเร็วในการเข้าถึงและประมวลผลข้อมูล ช่วยให้การจัดการบุคลากรในทุก ๆ ด้านดำเนินการไปได้ได้อย่างครบถ้วน ลดภาระประจำของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล ช่วยให้การสื่อสารและการทำงานร่วมกันของคนในองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น ระบบที่พัฒนาอย่างดีช่วยให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลสามารถเข้าถึงข้อมูลและจัดการข้อมูลได้ง่ายขึ้น เป็นการช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ การพัฒนาระบบสารสนเทศที่ดีจะมีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนและขยายขอบเขตการทำงานได้ตามความต้องการขององค์กร ที่ค้นพบในงานวิจัยเล่มนี้ ได้แก่ มีส่วนช่วยให้มองเห็นภาพรวมของการทำงานและ

ประสิทธิภาพของบุคคลภายในองค์กร รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่และผลลัพธ์ที่ได้ มีการประมวลผลข้อมูลบุคลากรได้หลายรูปแบบ สามารถสร้างรายงานที่ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้งานได้อย่างครอบคลุม มีส่วนช่วยวางแผนกำลังคนตามกรอบได้อย่างแม่นยำและเหมาะสมกับสถานการณ์และเป้าหมายขององค์กร มีส่วนช่วยให้องค์กรจัดสรรบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทราบถึงตำแหน่งที่ต้องการบุคคลเพิ่มเติมหรือลดลง มีความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของตัวระบบตามโครงสร้างองค์กรที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต เพื่อรองรับการเติบโตและการพัฒนาขององค์กรได้อย่างไม่มีปัญหา มีส่วนช่วยให้องค์กรสามารถวางแผนตำแหน่งงานในอนาคตได้ดีขึ้น โดยอาศัยข้อมูลที่ระบบรวบรวมมา เพื่อการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีส่วนช่วยให้องค์กรสามารถประเมินและทำความเข้าใจศักยภาพของบุคลากรที่มีอยู่ รวมถึงการค้นหาพื้นที่ในการพัฒนาและการสนับสนุนบุคลากรเพื่อการเติบโตของทั้งบุคคลและองค์กร มีการประเมินบุคลากรได้ในหลายมิติ เช่น ความสามารถ การพัฒนา และการมีส่วนร่วมต่อองค์กร เพื่อใช้ในการพัฒนาและเติบโตในอนาคต มีการวิเคราะห์และแสดงข้อมูลสถานะการทำงานของบุคคลในองค์กร ช่วยให้ผู้บริหารและฝ่ายบุคคลสามารถติดตามประเมินผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการทำให้ผู้ใช้สามารถแก้ไขปัญหาเบื้องต้นหรือการปรับการตั้งค่าพื้นฐานได้ด้วยตนเอง เพื่อลดความจำเป็นในการรอการสนับสนุนจากทีมผู้พัฒนา และช่วยให้ระบบกลับมาใช้งานได้เร็ว มีการปรับใช้กับหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ได้อย่างง่ายดาย เพื่อให้สามารถรองรับความต้องการเฉพาะของแต่ละหน่วยงานหรือองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีส่วนช่วยในการค้นหาและเลือกสรรบุคคลที่มีความสามารถและเหมาะสมกับภารกิจขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษฎาภรณ์ จันทร์ศรี ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด โดยพัฒนาตามวงจรการพัฒนาแบบสารสนเทศ (System Development Life Cycle: SDLC) ซึ่งประกอบด้วยการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของการจัดการสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ ศึกษาความต้องการระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ วิเคราะห์และออกแบบระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ และพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์รวมถึงประเมินประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ที่พัฒนาขึ้น การศึกษาพบว่า ระบบงานเดิมขององค์กรยังเป็นการบันทึกข้อมูลลงเอกสารที่เป็นกระดาษซึ่งทำให้ไม่สะดวกในการสืบค้นและเรียกใช้ข้อมูล รวมทั้งไม่สะดวกในการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน จึงได้พัฒนาระบบขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาในการจัดเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ครอบคลุมถึง 4 ระบบงานได้แก่ 1) ระบบงานทะเบียนประวัติ 2) ระบบงานพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร 3) ระบบงานการขึ้นเงินเดือน และ 4) ระบบงานการลา ทั้ง 4 ระบบงานสามารถประมวลผลข้อมูลที่จัดเก็บได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว และตรงต่อความต้องการของผู้ใช้ ซึ่งผลการประเมินความพึงพอใจระบบด้านการใช้งานและด้านประสิทธิภาพพบว่าอยู่ในระดับมาก



1.4 องค์ประกอบที่ 4 การพัฒนาระบบวิเคราะห์และรายงานเพื่อการบริหาร มีความสำคัญเป็นอันดับที่สี่ของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ทั้งนี้เนื่องจาก ระบบวิเคราะห์ที่ได้รับการพัฒนาจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้ดีขึ้นด้วยข้อมูลที่ถูกต้อง เข้าใจง่าย และเป็นปัจจุบัน ช่วยให้ผู้บริหารสามารถดำเนินการตามนโยบายต่าง ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตั้งแต่ การสรรหา พัฒนา อัตรากำลังรวมไปถึงการพ้นจากองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ที่ค้นพบในงานวิจัยเล่มนี้ ได้แก่ มีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอทางเลือกต่าง ๆ สำหรับการตัดสินใจหรือการแก้ไขปัญหา ช่วยให้ผู้บริหารและผู้ใช้งานสามารถเลือกทางที่ดีที่สุด มีฟังก์ชันที่ช่วยให้การจัดการข้อมูลบุคลากร เช่น ข้อมูลส่วนตัว ประวัติการทำงาน การประเมินผล และการพัฒนาบุคลากร เป็นไปอย่างง่ายดายและสะดวก ระบบสนับสนุนการสร้างรายงานในหลากหลายรูปแบบ เช่น PDF Excel Word หรือรูปแบบข้อมูลอื่น ๆ ที่สามารถนำไปใช้งานต่อได้ง่าย มีการออกแบบมาให้ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของฝ่ายบุคคลในองค์กร ทั้งในด้านฟังก์ชันการใช้งาน การรายงานข้อมูล และการประมวลผลข้อมูล เพื่อให้ฝ่ายบุคคลสามารถใช้งานระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีส่วนช่วยให้องค์กรสามารถเข้าใจถึงปัจจัยภายนอกและภายในที่อาจมีผลต่อกำลังคน และปรับแผนการใช้งานบุคคลได้ตามความเหมาะสม มีความสามารถจัดเตรียมข้อมูลที่มีความถูกต้องและเป็นประโยชน์สำหรับการตัดสินใจของผู้บริหาร มีส่วนช่วยให้องค์กรสามารถนำข้อมูลไปสู่การวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ได้ มีส่วนช่วยให้องค์กรสามารถกำหนดวิธีการสรรหา คัดเลือก และพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ตามความต้องการและเป้าหมายขององค์กร มีการสนับสนุนและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานประจำวันของฝ่ายบุคลากร รวมถึงการทำงานเชิงกลยุทธ์และการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์กร และมีส่วนช่วยให้องค์กรสามารถวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร เช่น ประวัติการทำงาน ความสามารถ และคุณสมบัติ เพื่อการจัดสรรที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นาเกนดรา และ เดชปันเด (Nagendra and Deshpande) ได้ทำการศึกษาเรื่องระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์กับฝ่ายการวางแผนและพัฒนาบุคลากรขององค์กรขนาดต่าง ๆ ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคลระดับสูงตระหนักดีว่าระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของ การวางแผนทรัพยากรบุคคลได้ ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย มีความได้เปรียบในการแข่งขัน ในการวางแผนทรัพยากรบุคคล จัดทำเอกสารและหารือกับลูกค้า และผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าระบบสารสนเทศกับการทำงานของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันหลายด้านในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การศึกษานี้เน้นว่าการทำงานของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ ด้วยวิธีที่สร้างฟังก์ชันของหน้าที่การทำงานร่วมกับงานที่มีอยู่ในองค์กรแล้วเป็นวิธีที่มีประโยชน์ที่สุด และการทำให้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ทำงานได้ฉลาดขึ้นจะเพิ่มประสิทธิผลในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชู (Chugh) ที่ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของระบบ

สารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ ช่วยลดภาระงานที่ทำเป็นประจำของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยการทำให้กระบวนการต่างๆ เช่น การสรรหา การจัดการข้อมูลพนักงาน การฝึกอบรม และการประเมินผล เป็นไปแบบอัตโนมัติ สามารถวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลที่มีประโยชน์ในการช่วยสนับสนุนการตัดสินใจในระดับต่างๆ ขององค์กร ช่วยเพิ่มความแม่นยำของข้อมูลทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสำคัญในการวางแผนกำลังคนและการตัดสินใจทางยุทธศาสตร์ของผู้บริหาร และมีข้อเสนอแนะว่าระบบสารสนเทศที่ดีจะเป็นสิ่งที่จำเป็นในการสนับสนุนการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ช่วยรักษาความได้เปรียบในการแข่งขัน เป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองข้ามไปได้ และได้เสนอต่อว่าระบบสารสนเทศจะสามารถขับเคลื่อนบทบาทหน้าที่ของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ไปสู่บทบาทเชิงกลยุทธ์มากขึ้น และนำมาซึ่งกระบวนการที่มุ่งเน้นด้านเทคโนโลยี ทำให้เกิดเป็นองค์กรร่วมสมัย

2. ผลการสอบถามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) พบว่าระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานั้น ควรเป็นระบบเทคโนโลยีที่มีความสำคัญในการช่วยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ สามารถสนับสนุนและช่วยปรับปรุงกระบวนการทำงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ดียิ่งขึ้น ช่วยตอบสนองการทำงานและแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในรูปแบบเดิมสามารถทำงานได้ครอบคลุมการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องการกับบริหารงานบุคคล จัดการข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ มีความมั่นคง ปลอดภัย ใช้เทคโนโลยีที่หลากหลาย ช่วยให้สามารถจัดเก็บและบริหารข้อมูลข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ช่วยในการวางแผนและรายงานและการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ ผู้บริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ ทำให้การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ มีข้อคิดเห็นสอดคล้องกันว่าระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สมบูรณ์นั้นต้องเกิดจากการดำเนินการในหลาย ๆ ด้านควบคู่ไปพร้อมกันเริ่มตั้งแต่การวางแผนและกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนก่อนนำระบบมาใช้ในหน่วยงาน ควรมีการวิเคราะห์ความต้องการให้ละเอียด เพื่อกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนว่าต้องการให้ระบบช่วยแก้ไขปัญหาหรือสนับสนุนฟังก์ชันการทำงานในด้านใดบ้าง จากนั้นควรเลือกหรือออกแบบระบบที่เหมาะสม ที่ตอบโจทย์ความต้องการของหน่วยงานได้ดีที่สุด การพิจารณาความสามารถในการปรับแต่งระบบ เทคโนโลยีที่ใช้ และความเข้ากันได้กับระบบเทคโนโลยีอื่น ๆ ในองค์กร การฝึกอบรมและการพัฒนาความสามารถของเจ้าหน้าที่ฝ่าย ICT หรือฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถใช้งานระบบได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ การสนับสนุนจากผู้บริหารทั้งในด้าน

ทรัพยากร งบประมาณ และนโยบาย เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความมุ่งมั่นในการใช้ระบบ และความสามารถในการทำงานร่วมกับระบบงานหรือข้อมูลอื่น ๆ ในหน่วยงานได้ การสร้างองค์กรให้เกิดระบบนิเวศดิจิทัล มีการปรับปรุงและการอัปเดตระบบอย่างต่อเนื่อง เป็นประจำ เพื่อความปลอดภัยของข้อมูล ออกแบบระบบให้มีความยืดหยุ่นสามารถตอบสนองต่อความต้องการของหน่วยงานที่เปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิยังได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า ควรมีการพัฒนากระบวนการยืนยันตัวตนผู้ใช้งานเพื่อป้องกันการเข้าถึงข้อมูลโดยไม่ได้รับอนุญาตและควรมีกลไกในการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลอย่างต่อเนื่อง พิจารณาเรื่องของงบประมาณค่าใช้จ่าย และความต้องการบุคลากรด้าน ICT ที่จะมาช่วยในการดำเนินการของระบบ ใช้เทคโนโลยีเก็บข้อมูลแบบ Big Data และเทคโนโลยีขั้นสูงอย่างปัญญาประดิษฐ์ (AI) เข้ามาผสมผสานการทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาเรกี (Shahreki) ทำการศึกษาเรื่องการใช้งานและผลกระทบที่เกิดขึ้นของการนำระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ไปใช้ในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร การศึกษาพบว่า หากนำระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ที่นำมาใช้อย่างเหมาะสม จะเกิดอิทธิพลและส่งผลอย่างมากต่อการดำเนินการของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างไปจากการบริหารจัดการแบบเก่า การใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ ช่วยส่งเสริมงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ช่วยในการตัดสินใจในระดับกลยุทธ์ผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลที่สมบูรณ์และแม่นยำมากขึ้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างมีระบบและสามารถติดตามผลได้ง่ายขึ้น เช่น การบริหารเงินเดือน การจัดการสวัสดิการ การบริหารประสิทธิภาพของพนักงาน และการจัดการข้อมูลพนักงาน ช่วยให้การรักษา การนำเสนอ และการวิเคราะห์ข้อมูลทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างง่ายดายและเป็นระบบ ทำให้การตัดสินใจทางธุรกิจและการวางแผนกลยุทธ์มีความเข้าใจง่ายและสอดคล้องกับข้อมูลจริง องค์กรสามารถติดตามและจัดการประสิทธิภาพของพนักงานได้ดียิ่งขึ้น ระบบช่วยให้สามารถประเมินและจัดการกับข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอย่างเป็นระบบ ทำให้สามารถจัดการกับปัญหาหรือพัฒนาพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ระบบสามารถช่วยให้พนักงานมีส่วนร่วมมากขึ้นและช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจและความซื่อสัตย์ในองค์กร ซึ่งส่งผลให้เกิดการใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า องค์กรควรพิจารณาและปรับปรุงวิธีการทางตามแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรนั้น และเลือกระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับองค์กรที่สุด เพื่อสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ไม่เพียงแต่เป็นเครื่องมือที่ช่วยในการจัดการทรัพยากรมนุษย์เท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาในองค์กร ทำให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและความต้องการของบุคลากรได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

## ข้อเสนอแนะของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ได้ข้อค้นพบที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนงานบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานการศึกษาอื่น สามารถนำข้อค้นพบที่ได้นำไปประยุกต์ใช้ในเชิงนโยบายและการนำไปปฏิบัติกับหน่วยงานของตนในบริบทดังต่อไปนี้

### ข้อเสนอแนะทั่วไป

#### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรนำระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาไปกำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบสนับสนุนส่งเสริมโดยจัดตั้งงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาระบบ สนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยีที่หลากหลายมาบูรณาการขับเคลื่อนให้ระบบทำงานได้อย่างสมบูรณ์ เน้นความปลอดภัยของข้อมูลรองรับการใช้เทคโนโลยีที่หลากหลาย มีระบบการทำงานด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ครอบคลุมทุกด้าน และสามารถให้ข้อมูลรายงานเพื่อสนับสนุนการบริหาร เพื่อใช้ขับเคลื่อนงานทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษาอื่น ๆ ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

#### 2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ควรนำแนวทางหรือระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการในการให้ความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์แก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้งานระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ในทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานการศึกษาอื่น ๆ สามารถนำวิธีการของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจากตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบที่ค้นพบในงานวิจัยครั้งนี้ ไปปรับใช้ในการพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ เพื่อใช้วางแผนบุคลากรสำหรับสถานศึกษาของตน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

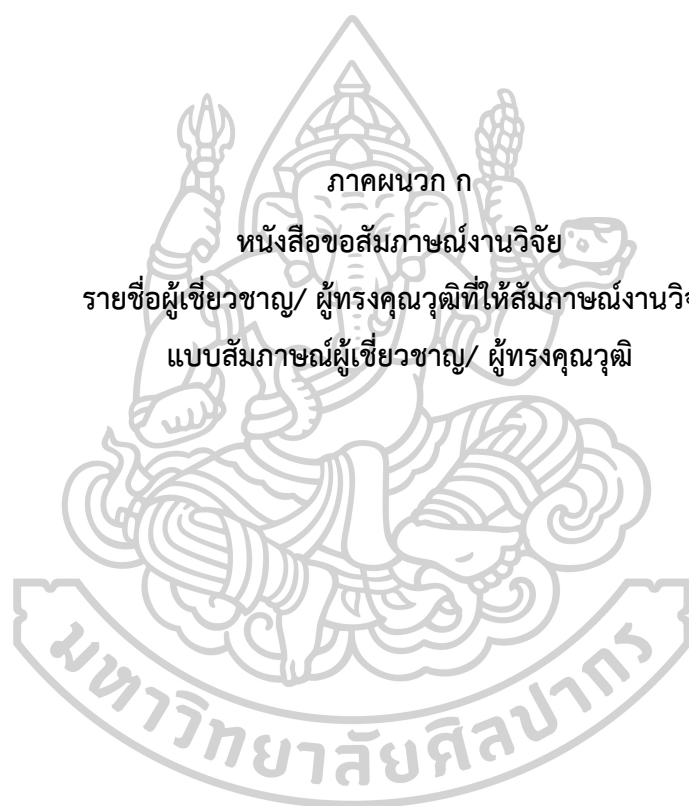
### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้ห้องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาวิจัย เรื่อง “ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา” ครั้งนี้มีการต่อยอดและเกิดประโยชน์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานองค์กรของรัฐบาลกับองค์กรของเอกชน
3. ควรมีการทำวิจัยระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตัวแปรอื่น ๆ ของการวิจัย เช่น การจัดการระบบสารสนเทศบุคลากรทางการศึกษาด้วยปัญญาประดิษฐ์ (AI) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์บนเครือข่ายบล็อกเชน (Blockchain) การศึกษาการบูรณาการระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์บนระบบคลาวด์ (Cloud) สู่อการเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารงานบุคคล เป็นต้น
4. ควรศึกษาผลกระทบเชิงนโยบายเกี่ยวกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์และมุมมองของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ ในระดับต่าง ๆ และอาจทำการศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการเพื่อให้เห็นภาพรวมของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างครบถ้วน
5. ควรมีการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างระบบระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขึ้นมาใช้งานอย่างเป็นรูปธรรม



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

หนังสือขอสัมภาษณ์งานวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์งานวิจัย

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ



ที่ อว 8612.2/ 365

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

9 มิถุนายน 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อประกอบการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มหศักดิ์ เกตุฉ่ำ

ด้วย นายอนิวัทธิ์ กาญจนวัชรธร รหัสนักศึกษา 61252908 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อนำไปประกอบการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์)

รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ปฏิบัติการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์งานวิจัย  
เรื่อง การออกแบบและพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์  
สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

- |                   |          |  |
|-------------------|----------|--|
| 1. ผศ.ดร.มหศักดิ์ | เกตุน้ำ  | อาจารย์ประจำคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมดิจิทัล<br>มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ                 |
| 2. ดร.บุรินทร์    | นรินทร์  | คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี<br>มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง   |
| 3. ดร.วีระ        | ทวิสุข   | ศึกษานิเทศก์จังหวัดสุพรรณบุรี  |
| 4. ดร.จรงค์       | ศรีทิพย์ | รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา<br>นครปฐม เขต 2   |
| 5. นายธนากร       | เปรมพลอย | ผู้อำนวยการกลุ่มแผนอัตรากำลัง<br>สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ<br>สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน |





### แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ

งานวิจัยเรื่อง “ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา”

#### คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นและประมวลข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประกอบการวิจัยเรื่องระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบองค์ประกอบระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และ 2) เพื่อทราบข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) โดยมี 2 ตอน ดังนี้

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้สัมภาษณ์

- 1.1 ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....
- 1.2 วุฒิการศึกษาสูงสุด.....
- 1.3 ตำแหน่ง.....
- 1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน.....
- 1.5 สถานที่สัมภาษณ์.....
- 1.6 วันที่ให้สัมภาษณ์..... เวลา..... ถึง.....

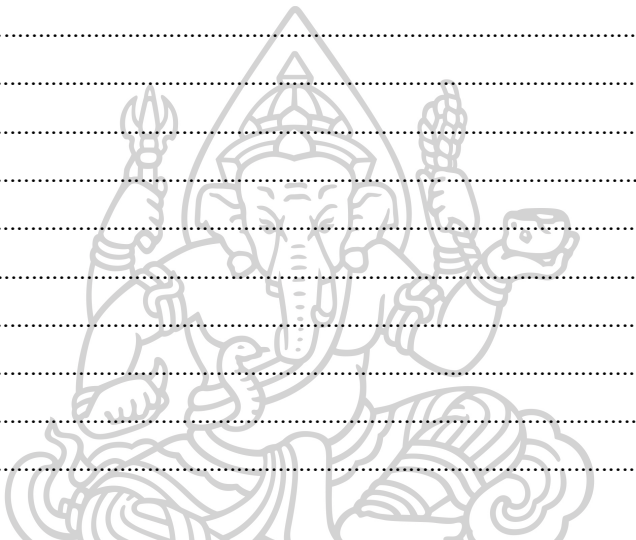
**ตอนที่ 2** ประเด็นการสัมภาษณ์สำหรับการพิจารณากำหนดตัวแปรในการวิจัย เรื่อง ระบบสารสนเทศ  
ทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2.1 ท่านคิดว่าระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....



.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.2 ข้อเสนอแนะ หรือข้อคิดเห็นอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้จัดบันทึกการสัมภาษณ์.....

วัน/เดือน/ปี สัมภาษณ์.....

สถานที่สัมภาษณ์.....



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ผลสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์

(Index of Item - Objective Congruence : IOC) ของแบบสอบถามการวิจัย



ที่ อว 8612.2/553

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

13 พฤศจิกายน 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.สมหมาย เทียนสมใจ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นายอนันต์ ภาณุจรรย์วราธร รหัสนักศึกษา 61252908 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

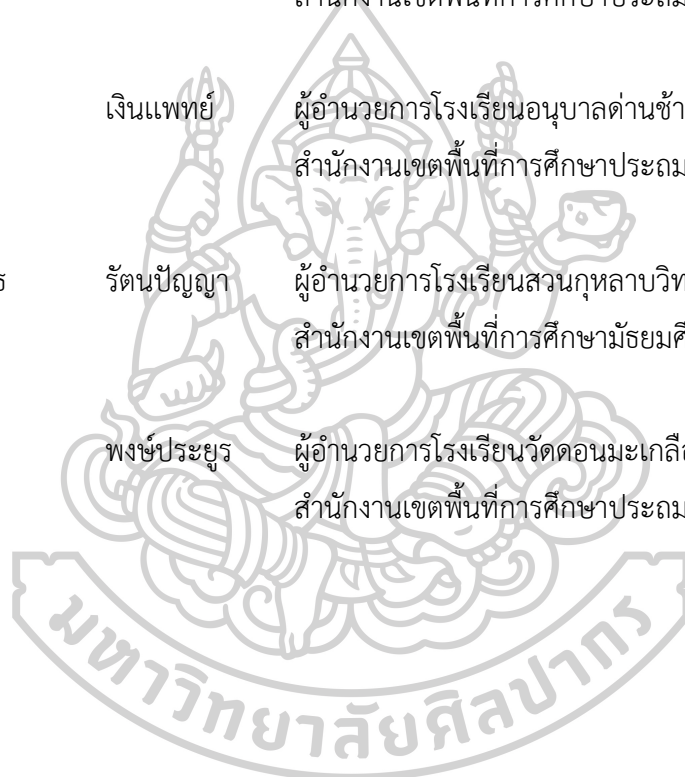
ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุดา เตียเจีรุง)  
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
โทร. 09 3979 3455

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย  
เรื่อง ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

- |               |            |  |
|---------------|------------|--|
| 1. ดร.สมหมาย  | เทียนสมใจ  | อดีตผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา<br>กาญจนบุรี เขต 1   |
| 2. ดร.สุมาลี  | สุธีกุล    | ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 |
| 3. ดร.อนุชา   | เงินแพทย์  | ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลด่านช้าง<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3                      |
| 4. ดร.ศรายุทธ | รัตนปัญญา  | ผู้อำนวยการโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ธนบุรี<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร               |
| 5. ดร.รัชฎา   | พงษ์ประยูร | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดดอนมะเกลือ (นันทราษฎร์รังสรรค์)<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2  |



ผลสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์

(Index of Item - Objective Congruence : IOC) ของแบบสอบถามการวิจัย

ตารางที่ 16 ค่าดัชนีความสอดคล้องวัตถุประสงค์ (Index of Item - Objective Congruence : IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ					IOC	แปลผล	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
1	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
2	+1	0	0	0	+1	0.4		✓
3	+1	0	+1	-1	+1	0.4		✓
4	+1	+1	0	0	0	0.4		✓
5	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
6	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
7	+1	0	0	+1	0	0.4		✓
8	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
9	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
10	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
11	+1	0	0	+1	0	0.4		✓
12	+1	+1	0	0	0	0.4		✓
13	0	0	0	0	+1	0.2		✓
14	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
15	+1	+1	+1	+1	0	0.8	✓	
16	0	+1	+1	0	0	0.4		✓
17	0	0	+1	+1	0	0.4		✓
18	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
19	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
20	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	

ตารางที่ 16 ค่าดัชนีความสอดคล้องวัตถุประสงค์ (Index of Item - Objective Congruence :  
IOC)ของผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ					IOC	แปลผล	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
21	0	0	+1	+1	0	0.4		✓
22	+1	0	0	+1	0	0.4		✓
23	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
24	+1	+1	+1	+1	0	0.8	✓	
25	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
26	+1	0	+1	0	0	0.4		✓
27	+1	+1	+1	+1	0	0.8	✓	
28	+1	+1	+1	+1	0	0.8	✓	
29	0	0	0	+1	+1	0.4		✓
30	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
31	+1	+1	+1	+1	0	0.8	✓	
32	+1	+1	+1	+1	0	0.8	✓	
33	0	0	0	+1	+1	0.4		✓
34	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
35	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
36	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
37	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
38	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
39	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
40	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	



ตารางที่ 16 ค่าดัชนีความสอดคล้องวัตถุประสงค์ (Index of Item - Objective Congruence :  
IOC)ของผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ					IOC	แปลผล	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
41	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
42	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
43	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
44	+1	+1	+1	+1	0	0.8	✓	
45	0	0	+1	+1	0	0.4		✓
46	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
47	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
48	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
49	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
50	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
51	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
52	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
53	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
54	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
55	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
56	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
57	0	0	+1	+1	0	0.4		✓
58	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
59	+1	0	+1	0	0	0.4		✓
60	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	

ตารางที่ 16 ค่าดัชนีความสอดคล้องวัตถุประสงค์ (Index of Item - Objective Congruence :  
IOC)ของผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ					IOC	แปลผล	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
61	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
62	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
63	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
64	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
65	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
66	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
67	+1	+1	0	0	0	0.4		✓
68	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
69	-1	0	+1	0	+1	0.2		✓
70	+1	0	0	0	+1	0.4		✓
71	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
72	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
73	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
74	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
75	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
76	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
77	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
78	+1	+1	+1	+1	0	0.8	✓	
79	+1	+1	+1	+1	0	0.8	✓	
80	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
81	+1	+1	+1	+1	0	0.8	✓	
82	+1	+1	+1	+1	0	0.8	✓	
83	+1	+1	+1	+1	0	0.8	✓	
84	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	

ตารางที่ 16 ค่าดัชนีความสอดคล้องวัตถุประสงค์ (Index of Item - Objective Congruence :  
IOC)ของผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ					IOC	แปลผล	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
85	+1	+1	+1	-1	0	0.4		✓
86	+1	0	0	+1	0	0.4		✓
87	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
88	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
89	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
90	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
91	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
92	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
93	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
94	+1	+1	+1	0	-1	0.4		✓
95	+1	+1	+1	+1	0	0.8	✓	
96	+1	0	0	+1	0	0.4		✓
97	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
98	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
99	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
100	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
101	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
102	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
103	+1	-1	+1	+1	0	0.4		✓
104	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
105	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
106	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	



ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือวิจัย

รายชื่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการวิจัย



ที่ อว 8612.2/607

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

4 ธันวาคม 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 3 ฉบับ

ด้วย นายอนันต์ ภาณุจันวารธร รหัสนักศึกษา 61252908 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับ อนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทำการทดสอบ ความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข ก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

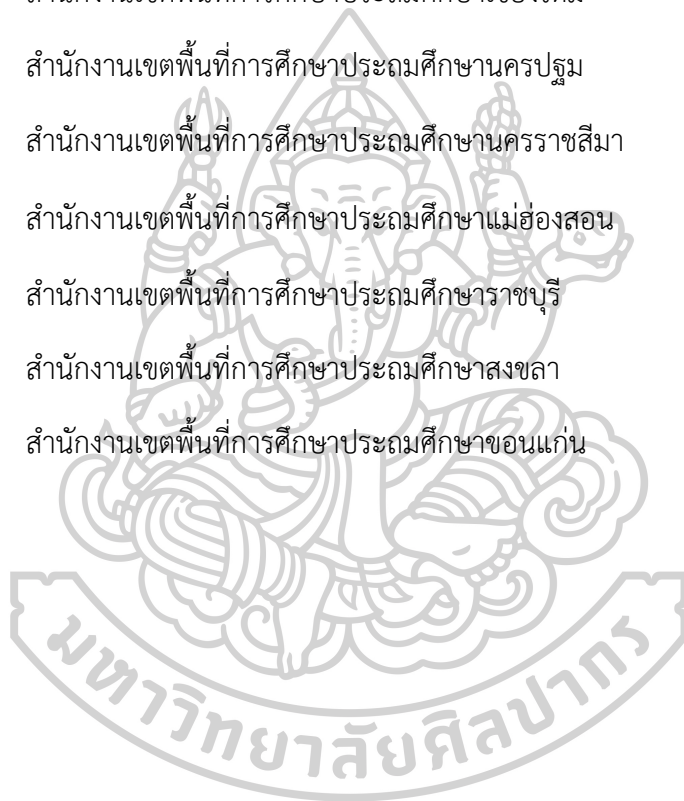
ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุดา เดียงเจริญ)  
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
โทร. 09 3979 3455

รายชื่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1
8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1
9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3
10. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2



### ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการวิจัย

#### Reliability

Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.00
	Excluded <sup>a</sup>	0	.00
	Total	30	100.00

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.973	.977	81

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
001	348.07	1680.892	.860	.972
002	348.13	1674.947	.721	.972
003	347.90	1695.334	.526	.973
004	348.07	1716.754	.168	.973
005	348.37	1705.413	.252	.973
006	348.17	1693.316	.407	.973
007	347.93	1681.720	.696	.972
008	348.20	1707.959	.226	.973

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
009	348.10	1700.093	.446	.973
010	348.30	1713.734	.190	.973
011	348.13	1702.189	.444	.973
012	348.07	1693.995	.431	.973
013	347.93	1686.202	.556	.973
014	347.80	1687.752	.782	.972
015	348.17	1706.557	.253	.973
016	347.97	1683.551	.747	.972
017	347.93	1686.961	.690	.972
018	348.10	1679.610	.788	.972
019	347.87	1674.533	.840	.972
020	348.03	1704.378	.344	.973
021	348.17	1694.764	.537	.973
022	348.30	1692.079	.347	.973
023	347.87	1694.740	.567	.973
024	347.93	1697.099	.501	.973
025	347.97	1702.792	.377	.973
026	348.00	1691.586	.532	.973
027	348.37	1684.585	.493	.973
028	348.23	1679.909	.605	.973
029	348.20	1695.407	.445	.973
030	347.87	1684.189	.734	.972
031	348.07	1685.995	.590	.973
032	348.20	1694.648	.422	.973
033	348.07	1689.995	.589	.973
034	348.00	1684.276	.698	.972
035	348.03	1689.482	.564	.973

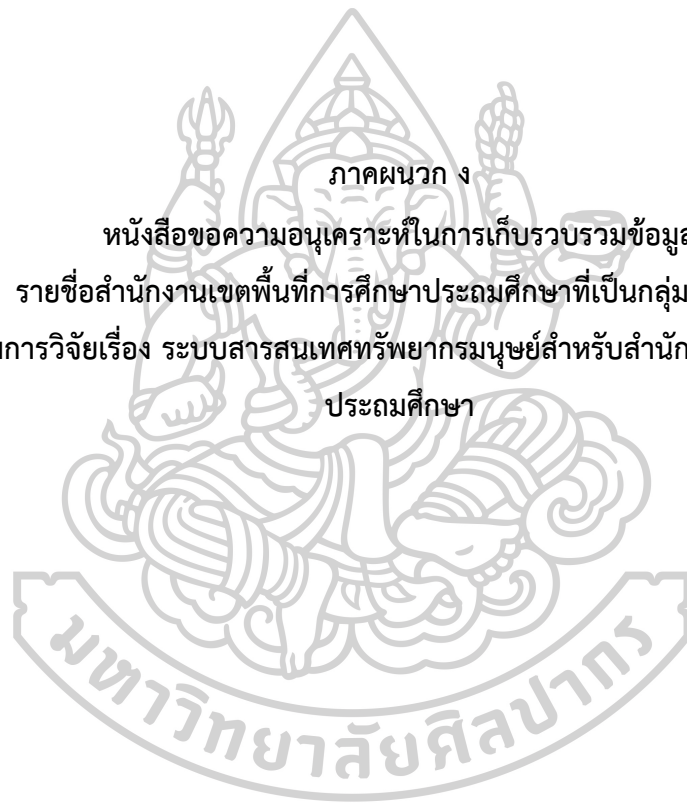


Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
036	347.90	1695.886	.518	.973
037	347.93	1695.789	.452	.973
038	348.00	1695.793	.421	.973
039	348.00	1694.207	.520	.973
040	347.87	1685.775	.709	.972
041	348.13	1690.051	.634	.973
042	348.13	1688.120	.572	.973
043	347.93	1705.237	.379	.973
044	347.93	1704.340	.475	.973
045	348.27	1679.099	.623	.973
046	347.97	1700.723	.474	.973
047	347.97	1690.033	.685	.973
048	348.77	1700.185	.277	.973
049	348.23	1691.702	.480	.973
050	348.00	1696.069	.403	.973
051	348.07	1686.892	.555	.973
052	347.90	1689.472	.614	.973
053	348.33	1693.126	.419	.973
054	348.13	1694.947	.459	.973
055	348.20	1678.234	.665	.972
056	348.30	1676.148	.557	.973
057	348.20	1693.407	.423	.973
058	348.17	1686.971	.493	.973
059	347.80	1680.786	.910	.972
060	347.97	1680.171	.687	.972
061	347.87	1672.947	.822	.972
062	348.03	1679.068	.629	.973

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
063	347.80	1687.683	.783	.972
064	348.10	1700.507	.323	.973
065	347.83	1679.178	.869	.972
066	347.90	1683.403	.794	.972
067	347.87	1680.671	.790	.972
068	348.07	1696.616	.415	.973
069	347.93	1682.754	.757	.972
070	347.90	1676.576	.855	.972
071	347.97	1673.137	.864	.972
072	348.03	1696.240	.471	.973
073	347.80	1681.545	.896	.972
074	347.90	1687.266	.648	.973
075	348.07	1676.961	.712	.972
076	348.13	1678.947	.697	.972
077	347.90	1680.645	.790	.972
078	348.10	1685.403	.603	.973
079	348.00	1678.828	.826	.972
080	347.97	1681.344	.782	.972
081	348.23	1690.323	.538	.973

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล  
รายชื่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง  
แบบสอบถามการวิจัยเรื่อง ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษา





ที่ อว 8612.2/647

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

18 ธันวาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน

ด้วย นายอนันต์ ภาณุจันทราร รหัสนักศึกษา 61252908 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากท่าน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อประกอบการทำวิจัย ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้แก่นักศึกษาดังกล่าวด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุดา เตียเจริญ)  
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
โทร. 09 3979 3455

## รายชื่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

### ภาคเหนือ (จำนวน 17 เขต)

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย	เขต 1
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย	เขต 2
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย	เขต 3
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่	เขต 1
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่	เขต 2
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่	เขต 3
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่	เขต 5
8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน	เขต 1
9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา	เขต 1
10. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา	เขต 2
11. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่	เขต 1
12. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง	เขต 1
13. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง	เขต 3
14. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน	เขต 1
15. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน	เขต 2
16. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์	เขต 1
17. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์	เขต 2

## ภาคกลาง (จำนวน 29 เขต)

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2
8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3
9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1
10. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2
11. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
12. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
13. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1
14. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1
15. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3
16. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1
17. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2
18. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1
19. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2
20. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
21. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม
22. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
23. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1
24. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

25. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย	เขต 1
26. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย	เขต 2
27. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี	เขต 3
28. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง	
29. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี	เขต 2

### ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (จำนวน 42 เขต)

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์	เขต 1
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์	เขต 3
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น	เขต 1
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น	เขต 3
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น	เขต 5
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ	เขต 1
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ	เขต 2
8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม	เขต 1
9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา	เขต 1
10. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา	เขต 2
11. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา	เขต 4
12. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา	เขต 5
13. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา	เขต 6
14. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์	เขต 1
15. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์	เขต 2
16. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์	เขต 4
17. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม	เขต 1
18. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม	เขต 2

19. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงคทาหาร
20. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1
21. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
22. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
23. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
24. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
25. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1
26. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2
27. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
28. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
29. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1
30. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3
31. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1
32. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1
33. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ
34. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1
35. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2
36. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
37. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4
38. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1
39. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2
40. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3
41. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5
42. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ



**ภาคตะวันออก (จำนวน 10 เขต)**

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1
8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2
9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1
10. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

**ภาคตะวันตก (จำนวน 8 เขต)**

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2
8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

## ภาคใต้ (จำนวน 21 เขต)

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดำรง เขต 1
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดำรง เขต 2
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4
9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1
10. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1
11. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา
12. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1
13. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
14. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต
15. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1
16. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาธาระนอง
17. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1
18. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล
19. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1
20. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
21. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง “ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา”

\*\*\*\*\*

### คำชี้แจง

1. ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 3 คน ประกอบด้วย 1.1) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 1.2) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 1.3) ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล
  2. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา คำตอบที่ได้เหล่านี้จะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกตอนและทุกข้อ
  3. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ
    - ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
    - ตอนที่ 2 ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
  4. **ทั้งนี้** ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ระบบการทำงานร่วมกันของคอมพิวเตอร์หรือเทคโนโลยีที่ประกอบด้วย ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ บุคลากร ระเบียบปฏิบัติ ข้อมูล และการเชื่อมต่อ ที่มาช่วยดำเนินการนำเข้าข้อมูล จัดเก็บข้อมูล ประมวลผลข้อมูล และแสดงผลข้อมูล ที่เกี่ยวกับบุคลากรทั้งหมดภายในองค์กร เพื่อใช้ในการจัดการและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร
- หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี เมื่อท่านให้ข้อมูลครบทุกข้อโปรดส่งแบบสอบถามคืนให้เจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของท่าน เพื่อรวบรวมเอกสารจัดส่งคืนให้ผู้วิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านเป็นอย่างสูง สำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นายอนิวัตธี กาญจนวราธร  
 นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต  
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
 มหาวิทยาลัยศิลปากร  
 โทรศัพท์ 088-542-2552

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

### ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อที่	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง
2	อายุ <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 30 ปี <input type="checkbox"/> 31 - 40 ปี <input type="checkbox"/> 41 - 50 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 50 ปี
3	วุฒิการศึกษา <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก
4	ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน <input type="checkbox"/> ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา <input type="checkbox"/> รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา <input type="checkbox"/> ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล
5	ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 5 ปี <input type="checkbox"/> 5 - 10 ปี <input type="checkbox"/> 11 - 15 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 15 ปี

## ตอนที่ 2 ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

### คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น ซึ่งท่านพิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นตัวแปรระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโดยแสดงความคิดเห็นในมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังต่อไปนี้

1 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในระดับน้อยที่สุด

2 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในระดับน้อย

3 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในระดับปานกลาง

4 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในระดับมาก

5 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในระดับมากที่สุด

ข้อที่	ตัวแปรระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
1	มีการสนับสนุนการทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายและจุดประสงค์ขององค์กรอย่างชัดเจน					
2	มีความยืดหยุ่นต่อการปรับปรุงระบบและสามารถตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปขององค์กร					
3	มีความสะดวกสบายในการใช้งานสำหรับเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล ลดภาระงานและเพิ่มประสิทธิภาพ					
4	มีความสามารถจัดเตรียมข้อมูลที่มีความถูกต้องและเป็นประโยชน์สำหรับการตัดสินใจของผู้บริหาร					
5	มีส่วนช่วยในการค้นหาและเลือกสรรบุคคลที่มีความสามารถและเหมาะสมกับภารกิจขององค์กร					

ข้อที่	ตัวแปรระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
6	มีการวิเคราะห์และแสดงข้อมูลสถานะการทำงานของบุคคลในองค์กร ช่วยให้ผู้บริหารและฝ่ายบุคคลสามารถติดตามประเมินผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
7	มีส่วนช่วยให้องค์กรจัดสรรบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถทราบถึงตำแหน่งที่ต้องการบุคคลเพิ่มเติมหรือลดลง					
8	มีโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน และสามารถตรวจสอบการทำงานได้เพื่อความโปร่งใส					
9	มีส่วนช่วยให้องค์กรสามารถนำข้อมูลไปสู่การวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ได้					
10	มีส่วนช่วยในการคัดเลือกและจัดสรรบุคคลที่มีความสามารถและเหมาะสมกับหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กร					
11	มีส่วนช่วยให้องค์กรสามารถวางแผนตำแหน่งงานในอนาคตได้ดีขึ้น โดยอาศัยข้อมูลที่ระบบรวบรวมมา เพื่อการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ					
12	มีส่วนช่วยให้องค์กรสามารถเข้าใจถึงปัจจัยภายนอกและภายในที่อาจมีผลต่อกำลังคน และปรับแผนการใช้งานบุคคลได้ตามความเหมาะสม					
13	มีส่วนช่วยให้องค์กรประเมินแผนทรัพยากรมนุษย์ปัจจุบันเหมาะสมกับเป้าหมาย ภารกิจ และความต้องการขององค์กร					
14	มีส่วนช่วยสนับสนุนการสรรหาบุคคลที่มีความสามารถและเหมาะสมกับตำแหน่งที่องค์กรต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
15	มีความสามารถในการคัดเลือกและจัดสรรบุคลากรให้ตรงกับประเภทและความต้องการของงานที่แท้จริง ช่วยเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน					

ข้อที่	ตัวแปรระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
16	มีส่วนช่วยให้มองเห็นภาพรวมของการทำงานและประสิทธิภาพของบุคคลภายในองค์กร รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่และผลลัพธ์ที่ได้					
17	มีส่วนช่วยจัดสรรบุคคลและทรัพยากรให้มีความสมดุล ทั้งในแง่ของจำนวนและคุณภาพ สนับสนุนการทำงานขององค์กรให้เป็นไปอย่างราบรื่น					
18	มีส่วนช่วยให้องค์กรสามารถวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร เช่น ประวัติการทำงาน ความสามารถ และคุณสมบัติ เพื่อการจัดสรรที่เหมาะสม					
19	มีการประเมินบุคลากรได้ในหลายมิติ เช่น ความสามารถ การพัฒนา และการมีส่วนร่วมต่อองค์กร เพื่อใช้ในการพัฒนาและเติบโตในอนาคต					
20	มีส่วนช่วยให้องค์กรสามารถกำหนดวิธีการสรรหา คัดเลือก และพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ตามความต้องการ และเป้าหมายขององค์กร					
21	มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ากับการบริหารจัดการบุคคล ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการทำงานของระบบ					
22	มีการให้บริการและทำงานผ่านอินเทอร์เน็ตได้ เพื่อความสะดวกและการเข้าถึงข้อมูลที่รวดเร็วและไม่จำกัดสถานที่					
23	มีความสามารถในการเชื่อมต่อและเข้าถึงข้อมูลจากระบบภายนอกองค์กรด้วย API (Application Programming Interface)					
24	มีการคำนวณ อัตราการจ่ายเงินหรือรางวัลตามประสิทธิภาพและผลลัพธ์การทำงานของบุคลากรได้					
25	มีความสามารถในการทำงานร่วมกับระบบอื่น ๆ ในองค์กร เช่น ระบบการเงิน ระบบบัญชี ระบบ ICT ระบบประเมิน ฯลฯ					

ข้อที่	ตัวแปรระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
26	มีผลในการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจให้กับบุคลากร ในการทำงานด้านทรัพยากรมนุษย์					
27	มีการรองรับการทำงานของผู้ใช้จำนวนมากพร้อมกันได้ โดยไม่ทำให้ประสิทธิภาพลดลง ช่วยให้การจัดการ ทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างราบรื่น					
28	มีการวัดและประเมินผลการทำงานของบุคลากรอย่างเป็น ระบบ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาและการตัดสินใจด้าน อื่นๆ ในองค์กร					
29	มีความสามารถในการจัดเก็บข้อมูลที่มีความซับซ้อนและ หลากหลายประเภท ให้การจัดการและการเข้าถึงข้อมูล เป็นไปอย่างง่ายดาย					
30	มีการรองรับการจัดเก็บและการใช้งานข้อมูลในหลาย รูปแบบ เช่น ข้อความ ภาพ และวิดีโอ เพื่อการจัดการที่ ครอบคลุมและเป็นประโยชน์สูงสุด					
31	มีส่วนช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินการและตัดสินใจ เกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ได้ตามยุทธศาสตร์และ เป้าหมายที่กำหนด					
32	มีส่วนช่วยวางแผนกำลังคนตามกรอบได้อย่างแม่นยำและ เหมาะสมกับสถานการณ์และเป้าหมายขององค์กร					
33	มีความสามารถในการจัดเก็บและกระจายข้อมูลของ บุคลากรในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การเข้าถึง และการใช้ข้อมูลเป็นไปอย่างสะดวกและตรงตามความ ต้องการ					
34	มีการนำเสนอข้อมูลที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับบุคลากรได้ ทำให้ง่ายต่อการทำการตัดสินใจหรือการวางแผนโดย ผู้บริหารและฝ่ายบุคคล					



ข้อที่	ตัวแปรระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
35	มีส่วนช่วยให้มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับเทคโนโลยี ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและผลลัพธ์ที่ดีในการทำงานขององค์กร					
36	มีความสามารถในการรวบรวมและจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร เพื่อการวิเคราะห์และการตัดสินใจที่มีพื้นฐานจากข้อมูล					
37	มีการประมวลผลข้อมูลบุคลากรได้หลายรูปแบบ สามารถสร้างรายงานที่ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้งานได้อย่างครอบคลุม					
38	มีการการบันทึกและเก็บรักษาข้อมูลบุคลากรอย่างครบถ้วน ทำให้การจัดการบุคลากรมีประสิทธิภาพและลดความผิดพลาดในการจัดการข้อมูล					
39	มีการอัปเดตข้อมูลบุคลากรอย่างง่ายดายและทันท่วงที ทำให้ข้อมูลที่ใช้ในการตัดสินใจและการวางแผนเป็นข้อมูลที่ทันสมัยและถูกต้อง					
40	มีส่วนช่วยในการตรวจจับและติดตามศักยภาพของบุคลากรในองค์กร สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรและการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ					
41	มีการสนับสนุนและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานประจำวันของฝ่ายบุคลากร รวมถึงการทำงานเชิงกลยุทธ์และการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์กร					
42	มีการเข้าถึงข้อมูลบุคลากรได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ ทำให้การตัดสินใจและการวางแผนสามารถทำได้รวดเร็ว ใช้เวลาทำงานน้อยลง					

ข้อที่	ตัวแปรระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
43	มีการนำเสนอภาพรวมของข้อมูลด้านบริหารบุคลากร เช่น สถิติการจ้างงาน ผลการประเมิน และข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อการวิเคราะห์และการตัดสินใจที่ครอบคลุม					
44	มีประสิทธิภาพในการสนับสนุนงานด้านทรัพยากรมนุษย์ได้หลายฟังก์ชัน ตั้งแต่การสรรหา การประเมินผล การพัฒนาบุคลากร จนถึงการจัดการผลประโยชน์และการเลิกจ้าง					
45	มีการใช้ซอฟต์แวร์ที่ทันสมัยในการรายงานและการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากร ทำให้การเข้าถึงและการนำเสนอข้อมูลต่อปัจจัยการใช้งานได้อย่างรวดเร็วและชัดเจน					
46	มีการสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากรผ่านการเข้าถึงแหล่งข้อมูลการเรียนรู้ หลักสูตรอบรม และการประเมินผลเพื่อการพัฒนาความสามารถอย่างต่อเนื่อง					
47	มีความสะดวกในการใช้งานโดยลดขั้นตอนยุ่งยาก ช่วยให้องค์กรสามารถนำระบบไปใช้งานได้ทันที ช่วยลดความซับซ้อนในการติดตั้งและการปรับแต่ง					
48	มีการสนับสนุนการจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบดิจิทัลเพื่อลดการใช้กระดาษและการจัดเก็บเอกสารที่ไม่จำเป็น ทำให้การจัดการข้อมูลมีประสิทธิภาพ					
49	มีการเก็บข้อมูลบนระบบคลาวด์ (Cloud) อนุญาตให้ผู้ใช้งานเข้าถึงข้อมูลได้จากทุกที่ทุกเวลา เพิ่มความสะดวกและความยืดหยุ่นในการใช้งาน					
50	มีการกำหนดระดับของผู้ใช้งานเพื่อจำกัดการเข้าถึงข้อมูลตามสิทธิ์และหน้าที่ของแต่ละบุคคล ทำให้ข้อมูลมีความปลอดภัยและเป็นส่วนตัว					
51	มีฟังก์ชันที่ช่วยให้การจัดการข้อมูลบุคลากร เช่น ข้อมูลส่วนตัว ประวัติการทำงาน การประเมินผล และการพัฒนาบุคลากร เป็นไปอย่างง่ายดายและสะดวก					

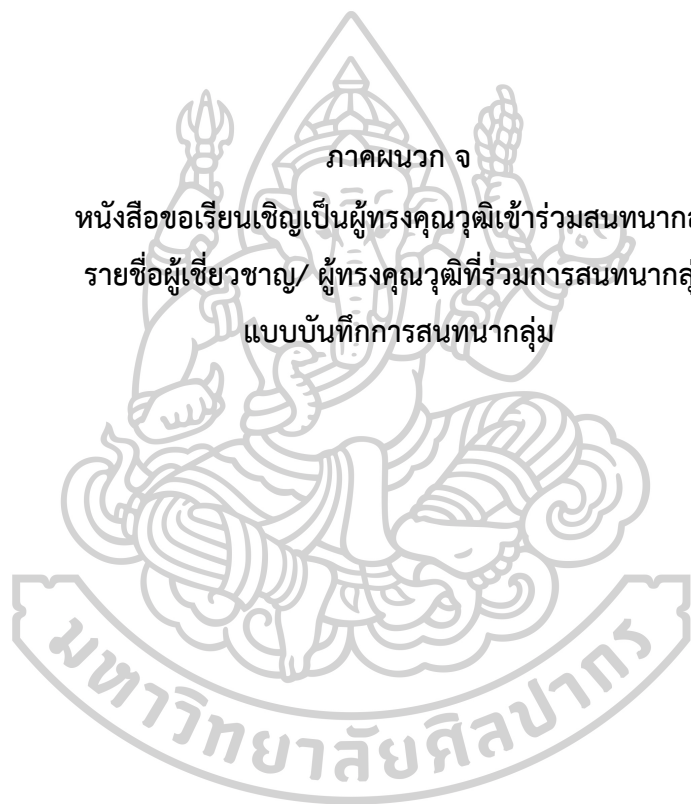
ข้อที่	ตัวแปรระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
52	มีมาตรการในการสำรองข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูลสำคัญ สามารถให้การเรียกคืนข้อมูลเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ					
53	มีความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของตัวระบบตามโครงสร้างองค์กรที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต เพื่อรองรับการเติบโตและการพัฒนาขององค์กรได้อย่างไม่มีปัญหา					
54	มีส่วนช่วยให้องค์กรสามารถประเมินและทำความเข้าใจศักยภาพของบุคลากรที่มีอยู่ รวมถึงการค้นหาพื้นที่ในการพัฒนาและการสนับสนุนบุคลากรเพื่อการเติบโตของทั้งบุคคลและองค์กร					
55	มีการดูแลรักษาและปรับปรุงได้ง่าย เพื่อให้การอัปเดตหรือการแก้ไขปัญหาเป็นไปอย่างรวดเร็วและไม่กระทบต่อการใช้งานปกติของระบบ					
56	มีการออกแบบที่ช่วยลดความซับซ้อนในการจัดการข้อมูลบุคลากร เช่น ใช้ฐานข้อมูลร่วมกันเพื่อช่วยลดความจำเป็นในการป้อนข้อมูลเดียวกันหลายครั้งในหลายระบบ					
57	มีการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องสามารถมีส่วนร่วมในการใช้งานและแบ่งปันข้อมูลได้อย่างสะดวก ส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกัน					
58	มีการเก็บรักษาประวัติของบุคลากรไม่ว่าจะเป็นข้อมูลในอดีตหรือปัจจุบัน เพื่อให้ง่ายต่อการตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูลเมื่อต้องการ					
59	มีการจัดการและอัปเดตข้อมูลในแบบทันทีทันใด (Real-time) เพื่อให้ข้อมูลที่ใช้ในการตัดสินใจและการวางแผนเป็นข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและแม่นยำ					

ข้อที่	ตัวแปรระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
60	มีความเหมาะสมกับการใช้งานตามเป้าหมายของแต่ละองค์กร ทำให้แต่ละองค์กรสามารถนำไปใช้งานได้					
61	มีความง่ายและความสะดวกในการใช้งานสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ รวมถึงการมีเอกสารแนะนำหรือการฝึกอบรมให้ความเข้าใจในการใช้ระบบ					
62	มีการระบุตัวตนและการยืนยันตัวตนของผู้ใช้งานเพื่อความปลอดภัยของข้อมูลและการเข้าถึงที่ถูกต้องตามสิทธิ์การใช้งาน					
63	มีศูนย์ข้อมูลกลางที่สามารถเชื่อมโยงสถานศึกษาหรือหน่วยงานในสังกัดที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีการทราบข้อมูลที่อัปเดตและปรับปรุงข้อมูลให้ตรงกัน					
64	มีการออกแบบมาให้ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของฝ่ายบุคคลในองค์กร ทั้งในด้านฟังก์ชันการใช้งาน การรายงานข้อมูล และการประมวลผลข้อมูล เพื่อให้ฝ่ายบุคคลสามารถใช้งานระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
65	มีความสามารถในการประมวลผลข้อมูลอย่างอัตโนมัติ เช่น การปรับปรุงข้อมูล การประเมินผลการทำงาน หรือการสร้างรายงานสรุปอัตโนมัติ เพื่อลดภาระงานและเพิ่มความเร็วในการจัดการข้อมูล					
66	มีความสามารถในการเก็บข้อมูลที่มีปริมาณมาก ๆ โดยใช้พื้นที่น้อย สามารถจัดการข้อมูลให้มีขนาดเล็กลง ประหยัดพื้นที่จัดเก็บ					
67	มีการปรับแต่งการทำงานตามความต้องการเฉพาะของแต่ละองค์กรได้ สามารถตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายและเหมาะสมที่สุด					

ข้อที่	ตัวแปรระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
68	มีการรองรับการทำงานผ่านระบบคอมพิวเตอร์ได้ หลากหลายประเภทไม่ว่าจะเครื่อง PC Notebook บน ระบบปฏิบัติการใดก็ตาม					
69	มีเซิร์ฟเวอร์ (Server) ส่วนกลางช่วยให้สามารถแบ่งปัน ข้อมูลกับหน่วยงานหรือแผนกอื่น ๆ ภายในองค์กรได้อย่าง สะดวก ครบถ้วน					
70	มีการพัฒนาระบบเน้นความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร ทั้ง เวลาและงบประมาณ เพื่อให้สามารถพัฒนาและปรับปรุง ระบบได้อย่างต่อเนื่องโดยไม่สร้างปัญหาด้านงบประมาณ งบประมาณ					
71	มีการรองรับการใช้งานผ่านอุปกรณ์พกพา เช่น สมาร์ท โฟนและแท็บเล็ต เพื่อให้ผู้ใช้งานสามารถเข้าถึงและจัดการ ข้อมูลได้ทุกที่ทุกเวลา เพิ่มความสะดวกและความยืดหยุ่น ในการใช้งาน					
72	มีการกำหนดสิทธิการเข้าถึงข้อมูลตามระดับของผู้ใช้งาน เพื่อความปลอดภัยของข้อมูลและให้ข้อมูลถูกจัดการโดยผู้ ที่มีสิทธิ์เหมาะสม					
73	มีความมั่นคงและความปลอดภัยของข้อมูล เช่น การมีการ เข้ารหัสข้อมูล การสำรองข้อมูลอย่างปลอดภัย และการ ป้องกันการเข้าถึงไม่ได้รับอนุญาต เพื่อรักษาความลับและ ความสมบูรณ์ของข้อมูลบุคลากร					
74	มีการปรับใช้กับหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ได้อย่าง ง่ายดาย เพื่อให้สามารถรองรับความต้องการเฉพาะของแต่ละ หน่วยงานหรือองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
75	มีการทำให้ผู้ใช้สามารถแก้ไขปัญหาเบื้องต้นหรือการปรับ การตั้งค่าพื้นฐานได้ด้วยตนเอง เพื่อลดความจำเป็นในการ รอการสนับสนุนจากทีมผู้พัฒนา และช่วยให้ระบบกลับมา ใช้งานได้เร็วขึ้น					

ข้อที่	ตัวแปรระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
76	มีการเข้าถึงได้จากหลากหลายช่องทาง ทั้งจากคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์พกพา หรือผ่านบราวเซอร์ เพื่อให้สะดวกสบายและเข้าถึงได้ไม่จำกัดสถานที่และเวลา					
77	มีการดูแลรักษาง่าย และการบริหารจัดการ ต้องการเจ้าหน้าที่จำนวนน้อยในการดูแลระบบ ลดภาระการทำงานและลดค่าใช้จ่าย					
78	มีการออกแบบเพื่อให้หน่วยงานหรือแผนกต่าง ๆ ภายในองค์กรสามารถมีส่วนร่วมและใช้งานระบบได้อย่างสะดวก และช่วยสร้างการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ					
79	ระบบสนับสนุนการสร้างรายงานในหลากหลายรูปแบบ เช่น PDF Excel Word หรือรูปแบบข้อมูลอื่น ๆ ที่สามารถนำไปใช้งานต่อได้ง่าย					
80	มีกลไกในการตรวจสอบและรักษาความถูกต้องของข้อมูล เพื่อให้ข้อมูลที่ใช้ในการตัดสินใจและการวางแผนมีความน่าเชื่อถือ					
81	มีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอทางเลือกต่าง ๆ สำหรับการตัดสินใจหรือการแก้ไขปัญหา ช่วยให้ผู้บริหารและผู้ใช้งานสามารถเลือกทางที่ดีที่สุด					

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง



ภาคผนวก จ

หนังสือขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมสนทนากลุ่ม  
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ร่วมการสนทนากลุ่ม  
แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม



ที่ อว 8612.2/159

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

20 กุมภาพันธ์ 2567

เรื่อง ขอยื่นเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม

เรียน ดร.ณัฐรินทร์ เจริญเกียรติบุตร

ด้วย นายอนันต์ศักดิ์ กาญจนวราธร รหัสนักศึกษา 61252908 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอยื่นเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม และให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อประโยชน์ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเข้าร่วมการสนทนากลุ่มดังกล่าวด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.มีหนาทา วังถนอมศักดิ์)  
รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา  
ปฏิบัติการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
โทร. 09 3979 3455



**รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิร่วมการสนทนากลุ่ม**  
**เรื่อง ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา**

- |                  |                 |   |
|------------------|-----------------|---|
| 1. ดร.จันทร์เพ็ญ | เพชรอ่วม        | ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา<br>แม่ฮ่องสอน เขต 1   |
| 2. นายนิรุจน์    | เข้มเงิน        | ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา<br>ชัยนาท   |
| 3. นางพัชรภรณ์   | ทาสะคู          | ผู้อำนวยการ กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 3                                 |
| 4. นางสาวรัศมี   | กิตชัย          | ผู้อำนวยการ กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1                                  |
| 5. นางสาวอุษณีย์ | ศรีคราม         | ผู้อำนวยการ กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยี<br>สารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>ประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 2    |
| 6. ดร.ชุตีรัตน์  | ประสงค์มณี      | ศึกษานิเทศก์ กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและ<br>เทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>ประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 |
| 7. ดร.ณัฐริน     | เจริญเกียรติบวร | ศึกษานิเทศก์ กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและ<br>เทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>ประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1  |



## แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

### ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

#### คำชี้แจง

1. แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อทราบข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของงานวิจัยเรื่อง “ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา” โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อทราบองค์ประกอบระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2) เพื่อทราบข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2. ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเป็น 4 ขั้นตอนดังนี้

**ขั้นที่ 1** การศึกษาตัวแปรระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยดำเนินการวิจัยดังนี้ 1) ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา วารสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2) สัมภาษณ์ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อให้ได้ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi - Structured Interview)

**ขั้นที่ 2** การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้ 1) นำตัวแปรของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มาพัฒนาเป็นเครื่องมือการวิจัยในลักษณะแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) 2) ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการนำเครื่องมือวิจัยให้ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ตรวจสอบโดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องที่เรียกว่า IOC (Index of Item - Objective Congruence) ซึ่งพิจารณาข้อกระทงคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ขึ้นไปแล้วปรับแก้ตามข้อเสนอแนะ 3) ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยทั้งฉบับด้านความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับของการวิจัยในครั้งนี้

**ขั้นที่ 3** การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 127 เขต นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) มัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) เพื่อให้ได้องค์ประกอบระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

**ขั้นที่ 4** การสอบถามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะผลการวิจัย โดยผู้วิจัยนำองค์ประกอบระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่ได้จากขั้นที่ 3 มาสอบถามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยนำเสนอตามแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม เพื่อนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ร่วมกันแสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงให้ได้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่เหมาะสมต่อไป

3. ผู้วิจัยได้ผลการวิจัยจากการวิเคราะห์ตัวแปรระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 81 ตัวแปร ด้วยสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ซึ่งพบว่า องค์ประกอบที่ได้และเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นแต่ละองค์ประกอบ (Component) มีค่าไอเกน (Eigenvalue) ที่มากกว่า 1.00 ตามแนวคิดของ Kaiser ค่าน้ำหนักปัจจัยแต่ละตัว (Factor Loading) มากกว่า 0.60 และในแต่ละองค์ประกอบมีตัวแปรอธิบายมากกว่า 3 ตัวขึ้นไป ซึ่งตัวแปรระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 81 ตัวแปร สามารถวิเคราะห์องค์ประกอบได้ 4 องค์ประกอบ 57 ตัวแปร ซึ่งมีรายละเอียดของตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบดังนี้

**3.1 องค์ประกอบที่ 1 การบริหารจัดการและสร้างความปลอดภัยให้กับข้อมูล**  
ประกอบด้วย 19 ตัวแปร คือ 1) มีการการบันทึกและเก็บรักษาข้อมูลบุคลากรอย่างครบถ้วน ทำให้การจัดการบุคลากรมีประสิทธิภาพและลดความผิดพลาดในการจัดการข้อมูล 2) มีการจัดการและอัปเดตข้อมูลในแบบทันทีทันใด (Real-time) เพื่อให้ข้อมูลที่ใช้ในการตัดสินใจและการวางแผนเป็นข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและแม่นยำ 3) มีความสามารถในการรวบรวมและจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร เพื่อการวิเคราะห์และการตัดสินใจที่มีพื้นฐานจากข้อมูล 4) มีความสามารถในการเชื่อมต่อและเข้าถึงข้อมูลจากระบบภายนอกองค์กรด้วย API (Application Programming Interface) 5) มีกลไกในการตรวจสอบและรักษาความถูกต้องของข้อมูล เพื่อให้ข้อมูลที่ใช้ในการตัดสินใจและการวางแผนมีความน่าเชื่อถือ 6) มีความสามารถในการประมวลผลข้อมูลอย่างอัตโนมัติ เช่น การปรับปรุงข้อมูล การประเมินผลการทำงาน หรือการสร้างรายงานสรุปอัตโนมัติ เพื่อลดภาระงานและเพิ่มความเร็วในการจัดการข้อมูล 7) มีการเก็บรักษาประวัติของบุคลากรไม่ว่าจะเป็น

ข้อมูลในอดีตหรือปัจจุบัน เพื่อให้ง่ายต่อการตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูลเมื่อต้องการ 8) มีการอัปเดตข้อมูลบุคลากรอย่างง่ายตายและทันท่วงที ทำให้ข้อมูลที่ใช้ในการตัดสินใจและการวางแผนเป็นข้อมูลที่ทันสมัยและถูกต้อง 9) มีศูนย์ข้อมูลกลางที่สามารถเชื่อมโยงสถานศึกษาหรือหน่วยงานในสังกัดที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีการทราบข้อมูลที่อัปเดตและปรับปรุงข้อมูลให้ตรงกัน 10) มีมาตรการในการสำรองข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูลสำคัญ สามารถให้การเรียกคืนข้อมูลเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ 11) มีการออกแบบที่ช่วยลดความซับซ้อนในการจัดการข้อมูลบุคลากร เช่น ใช้ฐานข้อมูลร่วมกันเพื่อช่วยลดความจำเป็นในการป้อนข้อมูลเดียวกันหลายครั้ง ในหลายระบบ 12) มีความมั่นคงและความปลอดภัยของข้อมูล เช่น การมีการเข้ารหัสข้อมูล การสำรองข้อมูลอย่างปลอดภัย และการป้องกันการเข้าถึงไม่ได้รับอนุญาต เพื่อรักษาความลับและความสมบูรณ์ของข้อมูลบุคลากร 13) มีความสามารถในการเก็บข้อมูลที่มีปริมาณมาก ๆ โดยใช้พื้นที่น้อย สามารถจัดการข้อมูลให้มีขนาดเล็กลง ประหยัดพื้นที่ ในการจัดเก็บ 14) มีเซิร์ฟเวอร์ (Server) ส่วนกลางช่วยให้สามารถแบ่งปันข้อมูลกับหน่วยงานหรือแผนกอื่น ๆ ภายในองค์กรได้อย่างสะดวกครบถ้วน 15) มีความสามารถในการจัดเก็บข้อมูลที่มีความซับซ้อนและหลากหลายประเภท ให้การจัดการและการเข้าถึงข้อมูลเป็นไปอย่างง่ายตาย 16) มีการนำเสนอภาพรวมของข้อมูลด้านบริหารบุคลากร เช่น สถิติการจ้างงาน ผลการประเมิน และข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อการวิเคราะห์และการตัดสินใจที่ครอบคลุม 17) มีการรองรับการจัดเก็บและใช้งานข้อมูลในหลายรูปแบบ เช่น ข้อความ ภาพ และวิดีโอ เพื่อการจัดการที่ครอบคลุมและเป็นประโยชน์สูงสุด 18) มีการเข้าถึงข้อมูลบุคลากรได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ ทำให้การตัดสินใจและการวางแผนสามารถทำได้รวดเร็ว ใช้เวลาทำงานน้อยลง 19) มีส่วนช่วยวางแผนกำลังคนตามกรอบได้อย่างแม่นยำและเหมาะสมกับสถานการณ์และเป้าหมายขององค์กร

### 3.2 องค์ประกอบที่ 2 การบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มศักยภาพของระบบ

ประกอบด้วย 16 ตัวแปร คือ 1) มีความสามารถในการทำงานร่วมกับระบบอื่น ๆ ในองค์กร เช่น ระบบการเงิน ระบบบัญชี ระบบ ICT ระบบประเมิน ฯลฯ 2) มีผลในการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจให้กับบุคลากรในการทำงานด้านทรัพยากรมนุษย์ 3) มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ากับการบริหารจัดการบุคคล ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการทำงาน ของระบบ 4) มีการเข้าถึงได้จากหลากหลายช่องทาง ทั้งจากคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์พกพา หรือผ่านบราวเซอร์ เพื่อให้สะดวกสบายและเข้าถึงได้ไม่จำกัดสถานที่และเวลา 5) มีส่วนช่วยให้มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับเทคโนโลยี ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและผลลัพธ์ที่ดีในการทำงานขององค์กร 6) มีการกำหนดสิทธิการเข้าถึงข้อมูลตามระดับของผู้ใช้งาน เพื่อความปลอดภัยของข้อมูลและให้ข้อมูลถูกจัดการโดยผู้ที่มีสิทธิ์เหมาะสม 7) มีการเก็บข้อมูลบนระบบคลาวด์ (Cloud) อนุญาตให้ผู้ใช้งานเข้าถึงข้อมูลได้จากทุกที่ทุกเวลา เพิ่มความสะดวกและความยืดหยุ่นในการใช้งาน 8) มีความสะดวกในการใช้งานโดยลด

ขั้นตอนยุ่งยาก ช่วยให้องค์กรสามารถนำระบบไปใช้งานได้ทันที ช่วยลดความซับซ้อนในการติดตั้งและการปรับแต่ง 9) มีการสนับสนุนการจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบดิจิทัลเพื่อลดการใช้กระดาษและการจัดเก็บเอกสารที่ไม่จำเป็น ทำให้การจัดการข้อมูลมีประสิทธิภาพ 10) มีการรองรับการใช้งานผ่านอุปกรณ์พกพา เช่น สมาร์ทโฟนและแท็บเล็ต เพื่อให้ผู้ใช้งานสามารถเข้าถึงและจัดการข้อมูลได้ทุกที่ทุกเวลา เพิ่มความสะดวกและความยืดหยุ่นในการใช้งาน 11) มีการใช้ซอฟต์แวร์ที่ทันสมัยในการรายงานและการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากร ทำให้การเข้าถึงและการนำเสนอข้อมูลต่อโจทย์การใช้งานได้อย่างรวดเร็วและชัดเจน 12) มีการรองรับการทำงานของผู้ใช้จำนวนมากพร้อมกันได้ โดยไม่ทำให้ประสิทธิภาพลดลง ช่วยให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างราบรื่น 13) มีการรองรับการทำงานผ่านระบบคอมพิวเตอร์ได้หลากหลายประเภทไม่ว่าจะเครื่อง PC Notebook บนระบบปฏิบัติการใดก็ตาม 14) มีความเหมาะสมกับการใช้งานตามเป้าหมายของแต่ละองค์กร ทำให้แต่ละองค์กรสามารถนำไปใช้งานได้ 15) มีการระบุตัวตนและการยืนยันตัวตนของผู้ใช้งานเพื่อความปลอดภัยของข้อมูลและการเข้าถึงที่ถูกต้องตามสิทธิ์การใช้งาน 16) มีการให้บริการและทำงานผ่านอินเทอร์เน็ตได้ เพื่อความสะดวกและการเข้าถึงข้อมูลที่รวดเร็วและไม่จำกัดสถานที่

**3.3 องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาฟังก์ชันการทำงานเพื่อจัดการบุคลากรแบบองค์รวม**

ประกอบด้วย 12 ตัวแปร คือ 1) มีส่วนช่วยให้มองเห็นภาพรวมของการทำงานและประสิทธิภาพของบุคคลภายในองค์กร รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่และผลลัพธ์ที่ได้ 2) มีการประมวลผลข้อมูลบุคลากรได้หลายรูปแบบ สามารถสร้างรายงานที่ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้งานได้อย่างครอบคลุม 3) มีส่วนช่วยวางแผนกำลังคนตามกรอบได้อย่างแม่นยำและเหมาะสมกับสถานการณ์และเป้าหมายขององค์กร 4) มีส่วนช่วยให้องค์กรจัดสรรบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทราบถึงตำแหน่งที่ต้องการบุคคลเพิ่มเติมหรือลดลง 5) มีความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของตัวระบบตามโครงสร้างองค์กรที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต เพื่อรองรับการเติบโตและการพัฒนาขององค์กรได้อย่างไม่มีปัญหา 6) มีส่วนช่วยให้องค์กรสามารถวางแผนตำแหน่งงานในอนาคตได้ดีขึ้น โดยอาศัยข้อมูลที่ระบบรวบรวมมา เพื่อการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 7) มีส่วนช่วยให้องค์กรสามารถประเมินและทำความเข้าใจศักยภาพของบุคลากรที่มีอยู่ รวมถึงการค้นหาพื้นที่ในการพัฒนาและการสนับสนุนบุคลากรเพื่อการเติบโตของทั้งบุคคลและองค์กร 8) มีการประเมินบุคลากรได้ในหลายมิติ เช่น ความสามารถ การพัฒนา และการมีส่วนร่วมต่อองค์กรเพื่อใช้ในการพัฒนาและเติบโตในอนาคต 9) มีการวิเคราะห์และแสดงข้อมูลสถานะการทำงานของบุคคลในองค์กร ช่วยให้ผู้บริหารและฝ่ายบุคคลสามารถติดตามประเมินผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 10) มีการทำให้ผู้ใช้สามารถแก้ไขปัญหาเบื้องต้นหรือการปรับการตั้งค่าพื้นฐานได้ด้วยตนเอง เพื่อลดความจำเป็นในการรอการสนับสนุนจากทีมผู้พัฒนา และช่วยให้ระบบกลับมาใช้งานได้เร็ว 11) มีการปรับใช้กับหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ได้อย่างง่ายดาย เพื่อให้สามารถรองรับความต้องการเฉพาะของแต่ละหน่วยงานหรือ

องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ 12) มีส่วนช่วยในการค้นหาและเลือกสรรบุคคลที่มีความสามารถและเหมาะสมกับภารกิจขององค์กร

**4.4 องค์ประกอบที่ 4 การพัฒนาระบบวิเคราะห์และรายงานเพื่อการบริหาร**  
ประกอบด้วย 10 ตัวแปรคือ 1) มีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอทางเลือกต่าง ๆ สำหรับการตัดสินใจหรือการแก้ไขปัญหา เพื่อช่วยให้ผู้บริหารและผู้ใช้งานสามารถเลือกทางที่ดีที่สุด 2) มีฟังก์ชันที่ช่วยให้การจัดการข้อมูลบุคลากร เช่น ข้อมูลส่วนตัว ประวัติการทำงาน การประเมินผล และการพัฒนาบุคลากร เป็นไปอย่างง่ายตายและสะดวก 3) ระบบสนับสนุนการสร้างรายงานในหลากหลายรูปแบบ เช่น PDF Excel Word หรือรูปแบบข้อมูลอื่น ๆ ที่สามารถนำไปใช้งานต่อได้ง่าย 4) มีการออกแบบมาให้ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของฝ่ายบุคคลในองค์กร ทั้งในด้านฟังก์ชันการใช้งาน การรายงานข้อมูล และการประมวลผลข้อมูล เพื่อให้ฝ่ายบุคคลสามารถใช้งานระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5) มีส่วนช่วยให้องค์กรสามารถเข้าใจถึงปัจจัยภายนอกและภายในที่อาจมีผลต่อกำลังคน และปรับแผนการใช้งานบุคคลได้ตามความเหมาะสม 6) มีความสามารถจัดเตรียมข้อมูลที่มีความถูกต้องและเป็นประโยชน์สำหรับการตัดสินใจของผู้บริหาร 7) มีส่วนช่วยให้องค์กรสามารถนำข้อมูลไปสู่การวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ได้ 8) มีส่วนช่วยให้องค์กรสามารถกำหนดวิธีการสรรหา คัดเลือก และพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ตามความต้องการและเป้าหมายขององค์กร 9) มีการสนับสนุนและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานประจำวันของฝ่ายบุคลากร รวมถึงการทำงานเชิงกลยุทธ์และการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์กร 10) มีส่วนช่วยให้องค์กรสามารถวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร เช่น ประวัติการทำงาน ความสามารถ และคุณสมบัติ เพื่อการจัดสรรที่เหมาะสม



#### แผนภูมิที่ 1 สรุปลองค์ประกอบระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา

จากแผนภูมิที่ 1 สรุปลองค์ประกอบระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จากกลุ่มตัวอย่างมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดมีจำนวน 4 องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่ 1 มี 19 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักอยู่ระหว่าง 0.672 – 0.847 องค์ประกอบที่ 2 มี 16 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักอยู่ระหว่าง 0.612 – 0.772 องค์ประกอบที่ 3 มี 12 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักอยู่ระหว่าง 0.649 – 0.835 และ องค์ประกอบที่ 4 มี 10 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักอยู่ระหว่าง 0.649 – 0.827

4. โปรดแสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง ที่ท่านได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการ แสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะผลการวิจัยในครั้งนี้มา ณ โอกาสนี้

นายอนิวัทธิ์ กาญจนวราธร

นักศึกษาปริญญาเอก

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

โทรศัพท์ 088-542-2552

**ตอนที่ 1** ข้อมูลส่วนตัวของผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ

ชื่อ – นามสกุล .....

ตำแหน่ง .....

สถานที่ทำงาน .....

**ตอนที่ 2** ประเด็นการสนทนากลุ่ม ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

1. ท่านคิดว่าระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับองค์ประกอบระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาต่อไปนี้ อย่างไร

องค์ประกอบที่ 1 การบริหารจัดการและสร้างความปลอดภัยให้กับข้อมูล

องค์ประกอบที่ 2 การบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มศักยภาพของระบบ

องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาฟังก์ชันการทำงานเพื่อจัดการบุคลากรแบบองค์รวม

องค์ประกอบที่ 4 การพัฒนาระบบวิเคราะห์และรายงานเพื่อการบริหาร

.....

.....

3. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง



## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

“กฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา.”

**ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 124, ตอนที่ 24ก (16 พฤษภาคม 2550): 29.

“การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561.”

**ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 135, ตอนพิเศษ 218ง (7 กันยายน 2561): 27-28.

“ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.

2560.” **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 134, ตอนพิเศษ 295ง (29 พฤศจิกายน 2560): 13-18.

“ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2554.” **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 128, ตอนพิเศษ 97ง (26 สิงหาคม 2554): 14.

“พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.” **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 119, ตอนที่ 123ก (19 ธันวาคม 2545): 5-21.

“พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546.” **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 120, ตอนที่ 62ก (6 กรกฎาคม 2546): 3.

“ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580.” **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 135, ตอนที่ 82ก (13 ตุลาคม 2561): 55-58.

กนกรัตน์ จิรสังจามกุล และสุจิตรา ถึงโกค. “การพัฒนาระบบสารสนเทศบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.” การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ราชภัฏเพชรบุรีวิจัยเพื่อแผ่นดินไทยที่ยั่งยืน ครั้งที่ 5 มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, วันที่ 4 กรกฎาคม 2558.

กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา ปีการศึกษา 2566.** เข้าถึงเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2566, เข้าถึงได้จาก [http://www.bopp.go.th/?page\\_id=3544](http://www.bopp.go.th/?page_id=3544)

กระทรวงศึกษาธิการ. “ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564.” 27 ธันวาคม 2562.

กระทรวงศึกษาธิการ. **แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2550-2554.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2550.

กระทรวงศึกษาธิการ. รายงานการวิจัยแนวทางการดำเนินงานสร้างและพัฒนาศูนย์ข้อมูลเพื่อการพัฒนาหลักสูตร. กรุงเทพมหานคร: ศุภสภาลาดพร้าว, 2550.

กฤษฎาภรณ์ จันทร์ศรี และ ภรณ์ ศิริโชติ. “การพัฒนากระบวนสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.” วารสารสารสนเทศศาสตร์ 35, 4 (ตุลาคม-ธันวาคม 2560): 55-73.

จตุรงค์ ศรีวงษ์วรรณะ. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์, 2558.

ชิตชนก ทิพย์โสภา และธราปณี สีเฉลียว. “การพัฒนากระบวนสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.” วารสารเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา 4, 11 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2564): 207-208.

ณิญาพัฒน์ สิริเบญจศักดิ์ และสัจจวรรณ ทรรพสุ. “การจัดการระบบสารสนเทศในการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพเหนือ.” วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา 7, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2562): 136-146.

ตระการศักดิ์ แพ้ไฮสง และคณะ. “การพัฒนากระบวนสารสนเทศเพื่อการจัดการบุคลากร:กรณีศึกษา ศูนย์วิจัยและพัฒนาการสัตวแพทย์ภาคตะวันตก.” วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี 10, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2566): 238-239.

ทัศนีย์ เกริกกุลธร และคณะ. “การพัฒนากระบวนสารสนเทศเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี.” วารสารวิจัย สมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทยฯ 11, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2561): 61-77.

นพดล ศิริทรัพย์ และ และวราภรณ์ สุขสดเขียว. “ระบบสารสนเทศกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร.” วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร 4, 3 (มกราคม-มิถุนายน 2557): 95-102.

นิภาภรณ์ คำเจริญ. ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ Management information systems. กรุงเทพฯ: เอส.พี.ซี. บุ๊คส์, 2559.

นุชนาท ขวัญแข็ง และนางลักษณ์ ไชยศรี. “การพัฒนากระบวนสารสนเทศบุคลากร วิทยาลัยเทคนิคขนาดใหญ่.” วารสารวิชาการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 5, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2563): 103.

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ. กรุงเทพฯ: บริษัทพิมพ์ดี จำกัด, 2544.

ประสงค์ อุทัย. การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนติ้งเฮ้าส์, 2561.

- ภคมน อุสุยะ และอรรถพล สมุทคุปต์. “การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำหรับโรงงานผลิตเครื่องประดับ.” งานสัมมนาทางวิชาการวิศวกรรมอุตสาหกรรมและการจัดการอุตสาหกรรม ครั้งที่ 12 คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2560.
- ภัททิรา แก้วเกิด และปราโมช ธรรมกรณ์. “ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคล.” **วารสารพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม** 2, 1 (มกราคม-เมษายน 2565): 116.
- ภาวิน ชินะโชติ และคณะ. “ระบบสารสนเทศในงานด้านทรัพยากรมนุษย์.” **วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร** 10, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2562): 180-190.
- ยลดา สี่วงศ์สุวรรณ และคณะ. “ระบบข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์และความพึงพอใจของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.” **วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์** 7, 3 (กันยายน-ธันวาคม 2565): 547.
- ยุวดี ศิริยทรัพย์. **การวางแผนทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2560.
- รัตพีรพัฒน์ ทะมานนท์. “ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา.” **วารสาร มจร. ทริภัญชัยปริทรรศน์** 2, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2561): 78-88.
- รุจิจันทร์ วิชวานิเวศน์. **สารสนเทศทางธุรกิจ**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2560.
- วศิน เพิ่มทรัพย์. **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ**. กรุงเทพฯ: บริษัท โปรวิชั่น จำกัด, 2563.
- วอนชนก ไชยสุนทร. **พื้นฐานทางระบบสารสนเทศ**. กรุงเทพฯ: มิน เซอร์วิส ซัพพลาย, 2562.
- วิโรจน์ ชัยมูล และสุพรรณษา ยวงทอง. **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โปรวิชั่น, 2558.
- ศักดิพันธ์ ตันวิมลรัตน์. “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและบทบัญญัติทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง.” **วารสารวิชาการ Veridian E-Journal** 7, 3 (กันยายน-ธันวาคม 2557): 845.
- สำนักงาน ก.ค.ศ. “ขยายเวลาการบังคับใช้ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยระบบทะเบียนประวัติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ.2564.” **วารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา** 2 (มกราคม-มีนาคม 2566): 9.
- สำนักงาน ก.ค.ศ. “รายงานการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561.” 30 กันยายน 2562.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. **ภาครัฐไทยกับการก้าวเข้าสู่รัฐบาลดิจิทัล**. เข้าถึงเมื่อ 1 มีนาคม, เข้าถึงได้จาก <https://dl.parliament.go.th/backoffice/viewer/2300/web/viewer.php>

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. “พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546.” 28 ธันวาคม 2560.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. “แผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570).” 1 เมษายน 2566.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. เข้าถึงเมื่อ 10 มีนาคม, <https://www.obec.go.th/about/โครงสร้างองค์กร>

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. **รายงานการวิจัยปัญหาการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและแนวทางแก้ไข**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2551.

สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. **การบริหารจัดการภาครัฐ : รัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์**. เข้าถึงเมื่อ 1 มีนาคม, [https://library2.parliament.go.th/ejournal/content\\_af/2558/apr2558-2.pdf](https://library2.parliament.go.th/ejournal/content_af/2558/apr2558-2.pdf)

สุภาพร พิศาลบุตร และนารีรัตน์ หวังสุนทรภาพร. **ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: ปีเคการพิมพ์, 2549.

สุวิมล วงศ์สิงห์ทอง. “ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการองค์กร.” เอกสารประกอบการสอนวิชา ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก, 2561.

อารีญา ทวีศรี และคณะ. “ต้นแบบระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10.” **วารสารวิชาการการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม** 4, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2560): 144-150.

### ภาษาต่างประเทศ

Abuhantash, Amer. “The Impact of Human Resource Information Systems on Organizational Performance: A Systematic Literature Review.” **European Journal of Business Management and Research** 8, 3 (June 2023): 239-245.

Aggarwal, Nisha, and Mona Kapoor. “Human Resource Information Systems (HRIS) - Its role and importance in Business Competitiveness.” **Gian Jyoti E-Journal** 1, 2 (January-March 2012): 1-13.

Bertram, Dane. **Likert Scales**. accessed March 24, 2021, available from <http://poincare.matf.bg.ac.rs/~kristina/topic-dane-likert.pdf>

- Best, John W., and James V. Kahn. **Research in education**. Massachusetts: Pearson Education Inc., 2006.
- Bohlander, George W., and and Scott Snell. **Principles of human resource management**. 16th ed. Mason: Thomson South-Western, 2013.
- Chakraborty, Ananya Raka, and Nur Naha Abu Mansor. "Adoption of Human Resource Information System: A Theoretical Analysis." **Procedia - Social and Behavioral Sciences** 75, (April): 473-478.
- Chakraborty, Manishankar, and and Khwaja Mansoor Ali Khan. "A case study on the importance of Human Resource Information System in the Healthcare sector of a corporate Hospital in India." International Conference on Digitization Sharjah, United Arab Emirates, November 2019.
- Parker, Charles S., and Thomas Case. **Management Information Systems: Strategy and Action**. Mitchell: McGraw-Hill, 1993.
- Chugh, Ritesh. "Role of Human Resource Information Systems in an Educational Organization." **Journal of Advanced Management Science** 2, 2 (June 2014): 149-153.
- Cronbach, Lee J.. **Essentials of Psychological Test**. New York: Harper & Row Publishers, 1984.
- Dessler, Gary. **Human resource management**. 15th ed. Harlow: Pearson Education, 2017.
- Dessler, Gary. **Human resources management in Canada**. 11th ed. Toronto: Pearson Canada, 2011.
- Dilu, Eyilachew, et al. "Human Resource Information System implementation readiness in the Ethiopian health sector: a cross-sectional study." **Human resources for health** 15, 85 (December 20, 2017): 1-10.
- Irum, Ayesha, and Rama Shankar Yadav. "Human resource information systems: a strategic contribution to HRM." **Strategic Direction** 35, 10 (October 2019): 4-6.
- Johnson, Richard D., et al. "The Evolution of the Field of Human Resource Information Systems: Co-Evolution of Technology and HR Processes." **Communications of the Association for Information Systems** 38, 28 (May 2016): 533-553.
- Kaiser, Quoted, in Barbara G. Tabachink and Linda S. Fidell. **Using Multivariate Statistics**. New York: Haper & Row, 1983.

- Kassim, Normalini Md., et al. "Antecedents and outcomes of human resource information system (HRIS) use." **International Journal of Productivity and Performance Management** 61, 6 (2012): 602-623.
- Kavanagh, Michael J., et al. **Human resource information systems : basics, applications, and future directions**. 3rd ed. Los Angeles: SAGE, 2015.
- Krejcie, Robert V., and Daryle W. Morgan. "Educational and Psychological Measurement." **Journal for Educational and Psychological Measurement** 3, (November 1970): 608.
- Kumar, Smita S. "Development of Human Resource Information System (HRIS)." **KHOJ: Journal of Indian Management Research and Practices**, Special Issue (December 19, 2015): 356-362.
- Laudon, Kenneth C., and Jane P. Laudon. **Management information systems : managing the digital firm**. Harlow: Pearson Education Limited, 2020.
- Mamun, Md. Abdullah Al, and Md. Shamimul Islam. "Perception of Management on Outcomes of Human Resource Information System (HRIS)." **International Journal of Business and Social Research** 6, 2 (March 2016): 29-37.
- Meade, James G. **Human resources software handbook : evaluating technology solutions for your organization**. San Francisco: Pfeiffer, 2003.
- Moussa, Mahmoud. "A Review of Human Resource Information Systems (HRISs) in Organizations." **SIU Journal of Management** 4, 1 (June 2014): 151-174.
- Nagendra, Asha, and Mohit Deshpande. "Human Resource Information Systems (HRIS) in HR planning and development in mid to large sized organizations." **Procedia - Social and Behavioral Sciences** 133 May 2014.
- O'Leary, Timothy J., et al. **Computing essentials 2015 : making IT work for you**. New York: McGraw-Hill, 2015.
- Parker, Charles S., and Thomas Case. **Management Information Systems: Strategy and Action**. Mitchell: McGraw-Hill, 1993.
- Phillora, Amit. "Human Resource Information System." **Journal of Indian Management Research and Practices** (December 10, 2015): 356-362.

- Puspitarini, Wita, et al. "Success Factors of Human Resource Information System Implementation: A Case of Ministry of State-owned Enterprise." Proceeding of EECSI 2018 Malang - Indonesia, 16-18 October 2018.
- Qaisar, Nasim, et al. "Extent of hris adoption and its impact on organization's performance: Moderating role of hr staff expertise." **Abasyn University Journal of Social Sciences** 11, special issue (July 2018): 1-11.
- Shahreki, Javad. "The Use and Effect of Human Resource Information Systems on Human Resource Management Productivity." **Journal of Soft Computing and Decision Support Systems** 6, 5 (October 2019): 1-8.
- Shields, Patricia M., and Nandhini Rangarajan. **A Playbook for Research Methods: Integrating Conceptual Frameworks and Project Management**. Stillwater: New Forums Press, 2013.
- Thite, Mohan. **e-HRM : digital approaches, directions & applications**. London ; New York: Routledge, 2019.
- Valcik, Nicolas A., et al. **Human Resources Information Systems : A Guide for Public Administrators**. 2nd ed. Cham: Springer International 2023.
- Walker, Alfred J., and and Towers Perrin. **Web-based human resources : the technologies and trends that are transforming HR**. New York: McGraw-Hill, 2001.
- Wärnich, Surette. **Human Resource Information System and Technology** Pretoria: University of South Africa Muckleneuk, 2021.
- Zwass, Vladimir. **Information system**. accessed March 12, 2021 available from <https://www.britannica.com/topic/information-system>

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นายอนิวัทธิ์ กาญจนวีรราช
วุฒิการศึกษา	พ.ศ.2551 สำเร็จการศึกษาวิทยาศาสตรบัณฑิต(วท.บ.) สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง จังหวัดราชบุรี
	พ.ศ.2558 สำเร็จการศึกษาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(วท.ม.) สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์และสารสนเทศ มหาวิทยาลัยศิลปากร จังหวัดนครปฐม
	พ.ศ.2561 ศึกษาต่อระดับปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จังหวัดนครปฐม
ประวัติการทำงาน	
	พ.ศ.2557 ครูโรงเรียนวัดขาวเหนือ ตำบลบ้านไร่ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2
	พ.ศ.2561 ครูชำนาญการ โรงเรียนวัดจำปา ตำบลบ้านไฉ่ อำเภ่อู้อทอง จังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 2
	พ.ศ.2565 ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดจำปา
-ปัจจุบัน	ตำบลบ้านไฉ่ อำเภ่อู้อทอง จังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 2