การพัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารงานบุคคลโรงเรียนบ้านดอนตูมดอนโด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

Development of Personnel Management Information Systems, Ban Don Tum Don Do School, Maha Sarakham Primary Education Service Area Office 1

นิตยปภา จันทะปัสสา
Nittayapapha Chanthapassa
ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนบ้านดอนตูมดอนโด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

วันที่รับบทความ (Received) 10 เม.ย. 2562
วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 12 เม.ย. 2562
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 22 เม.ย. 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารงานบุคคล โรงเรียนบ้านดอนตูมดอนโด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ตามกรอบงาน 5 ด้าน คือ 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย และ 5) การออกจากราชการ ตามขั้นตอนการพัฒนาระบบสารสนเทศ 5 ขั้นตอน คือ (1) การศึกษาระบบ (2) วิเคราะห์ระบบ (3) การออกแบบระบบ (4) การนำระบบไปใช้และ (5) การบำรุงรักษาระบบ ใช้หลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วย (1) การวางแผน (2) การปฏิบัติ (3) การสังเกตุและ (4) การสะท้อนผล โดยดำเนินการ 2 วงรอบ กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ 1) กลุ่มผู้ร่วมวิจัย จำนวน 3 คน ประกอบด้วย (1) ผู้วิจัย (2) ครูปฏิบัติงานสารสนเทศ และ (3) ครูปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคล 2) กลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 7 คน ประกอบด้วย (1) ครูปฏิบัติงานธุรการ 3 คน (2) ผู้ปฏิบัติงานแผนงาน 2 คน และ (3) ครูผู้ปฏิบัติงานคอมพิวเตอร์ 2 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบบันทึกการประชุม แบบสัมภาษณ์ และแบบสังเกต วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นพรรณนาข้อความ

ผลการวิจัยพบว่า สภาพก่อนการพัฒนาระบบสารสนเทศ บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจและขาดทักษะในการจัดระบบสารสนเทศ สารสนเทศงานบุคคลที่มีอยู่ไม่ถูกต้องสมบูรณ์ ข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน การดำเนินงานยังจัดกระทำมือมีการดำเนินการล่าช้า ไม่ทันกับความต้องการและการเรียกใช้ ขาดวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการดำเนินการ และไม่มีผู้รับผิดชอบดูแลรักษา หลังการดำเนินการพัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารงานบุคคลตามขั้นตอนการพัฒนาระบบสารสนเทศ โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา คือการประชุมปฏิบัติการและการนิเทศมาใช้ในการบริหารงานบุคคล ทำให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจและทักษะในการใช้โปรแกรม มีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการให้บริการและมีผู้ดูแลบำรุงรักษาระบบทำให้ใช้งานได้อย่างรวดเร็ว ทั้งนี้การพัฒนาระบบสารสนเทศบรรลุเป้าหมายที่วางไว้สามารถนำผลที่ได้ไปประกอบการบริหารงาน แต่ยังมีจุดที่จะต้องพัฒนาต่อไป คือต้องมีการนิเทศและจัดประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอให้บุคลากร เพื่อเพิ่ม

ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของบุคลากร ตลอดจนต้องพัฒนาโปรแกรมให้ครอบคลุมทุกงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภายในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

คำสำคัญ : การพัฒนา, ระบบสารสนเทศ, การบริหารงานบุคคล, โรงเรียนบ้านดอนตูมดอนโด

Abstract

This research aimed to develop personnel management information systems, Ban Don Tum Don Do School, Maha Sarakham Primary Education Service Area Office 1) According to the 5 frameworks, 1) manpower planning, manpower and position determination, 2) recruitment and appointment, 3) enhancing the efficiency of government operations, 4) discipline and discipline, and 5) retirement according to the Systems Development Life Cycle (SDCL) process, 5 steps are (1) system survey (2) system analysis (3) system design (4) system implementation and (5) system maintenance. Using action research principles consisting of (1) planning, (2) practicing, (3) observation and (4) reflection of results by performing 2 cycles of target group used in this researcher 3 participants consisting of (1) a researcher (2) a teacher working for information and (3) a teacher working in personnel management. 7 information giver include (1) 3 teachers working in administration (2) 2 teachers working for planning, and (3) 2 computer teachers. Tools used for data collection include meeting record form, interview form and observe analysis. Qualitative data analysis by examining triangulation data and presenting the results of data as descriptive analysis.

The traditional operation was delay, not keeping up with the needs and calling, lack of modern equipment in operation and lack of person who can be responsible for maintenance. After developing the information system for personnel management according to the information system development process by using development strategies is an operation and supervision meeting. Used in personnel management, enabling personnel to have knowledge and skills in using the program. There are materials, modern equipment in the service and there is a system maintenance administrator which it work quickly

In summary, the research indicates that, development of information systems to achieve the goals that can be achieved but there is still a point that needs to be developed. There must be supervision and organize on going and consistent workshops for personnel. To increase the operational efficiency of personnel as well as having to develop programs to cover all tasks in order to increase the efficiency of internal management for better.

Keywords : Development, Information System, Personnel Management, Ban Don Tum Don Do School

บทนำ

ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีการสื่อสารปัจจุบันกล่าวได้ว่าเป็นเทคโนโลยีที่ไร้พรมแดนเพราะทั่วโลกต่างสามารถที่จะติดต่อสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็วภายในไม่กี่วินาที เทคโนโลยีสื่อสารและโทรคมนาคมนั้นส่งผลให้การเผยแพร่สารสนเทศไปยังผู้ใช้ปลายทางทำได้อย่างรวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์ ซึ่งการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็วนั้นมิใช่เพียงข้อความหรือเสียงเท่านั้น แต่เป็นข้อมูลมัลติมีเดียในรูปแบบดิจิทัล (Digital Format) ที่มีคุณภาพสูงสามารถนำไปใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพและใช้ได้หลายครั้ง โดยสามารถสื่อสารผ่านระบบเครือข่ายอินเตอร์เน็ตที่ไม่จำกัดเรื่องเวลาและสถานที่ ดังนั้นหน่วยงานต่างๆ จึงเล็งเห็นความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศและได้มีการนำมาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ในด้านต่างๆเช่นในภาคธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถช่วยเพิ่มผลผลิต ลดต้นทุนการผลิต และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลูกค้าได้รับการบริการที่รวดเร็ว รวมถึงมีภาพลักษณ์ที่ดี ส่วนในด้านการศึกษาได้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถาบันการศึกษา ทั้งในด้านการจัดการศึกษา เพื่อให้นักศึกษาสามารถเรียนรู้ได้อย่างทัดเทียมกัน เช่น การเรียนการสอนทางไกล การบริการทางการศึกษา ซึ่งนักศึกษาสมารถที่จะลงทะเบียน เพิ่มถอนรายวิชา หรือตรวจสอบผลการศึกษา ผ่านเครือข่ายอินเตอร์เน็ตได้ เป็นต้น (สนั่น หวานแท้, 2553)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนามีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและ ก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารโรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องดำเนินการในภารกิจหลัก คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุ แต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ แต่งานบริหารบุคคลเป็นงานที่ยุ่งยากและซับซ้อน เพราะต้องทำงานเกี่ยวข้องกับคน ซึ่งมีความรู้ความสามารถตลอดจนมีความสำนึกแตกต่างกันและที่สำคัญคนเป็นสิ่งที่มีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ ผู้บริหารจึงต้องประสบกับปัญหาต่างๆในการบริหาร บุคลากร ซึ่งปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาการวางแผนการบริหารบุคลากร ปัญหาการสรรหาและการแต่งตั้งบุคลากร ปัญหาการพัฒนาบุคลากรปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาการให้ บุคลากรพ้นจากงาน และปัญหาการควบคุมกำกับ ติดตาม และนิเทศบุคลากร ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการผลิตหรือการดำเนินกิจการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546; อ้างถึงใน ณัฐนิช ศรีลาคำ, 2558)

ระบบสารสนเทศทางการศึกษาก็เป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นเป็นอย่างยิ่ง สถานศึกษาที่มีระบบสารสนเทศที่สมบูรณ์ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน เรียกใช้ได้สะดวกและตรงตามความต้องการ จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานพัฒนาคุณภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการสร้างความมั่นใจที่ตั้งอยู่บนรากฐานของหลักวิชา หลักฐานข้อเท็จจริงที่สามารถตรวจสอบได้ มีกระบวนการวิเคราะห์และประมวลผลที่เป็นวิทยาศาสตร์ หลักตรรกะและความสมเหตุสมผล เพราะสารสนเทศทั้งหลายนั้น นอกจากจะใช้ในการวางแผนการดำเนินงานและประกอบการตัดสินใจแล้วยังนำไปสู่การพัฒนาแนวความคิดและสร้างทางเลือกใหม่ๆ ในการดำเนินงานต่างๆ ด้วย และกระทรวงศึกษาธิการมีความมุ่งมั่นที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษาค้นคว้าให้มีมาตรฐานสูงขึ้นระดมสรรพกำลัง การใช้ยุทธศาสตร์และกระบวนทัศน์ที่หลากหลาย จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งกับการดำเนินภารกิจให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอีกปัจจัยหนึ่ง ที่ทุกฝ่ายตระหนักและ

ยอมรับว่าเป็นปัจจัยของการพัฒนา คือ เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) ศักยภาพของปัจจัยดังกล่าวมีบทบาทสำคัญยิ่ง ทั้งนี้เพราะเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการศึกษาค้นคว้า ทั้งในระบบและนอกระบบ การสร้างเครือข่ายระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อเรียกใช้และแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการกำหนดนโยบาย การบริหาร การตัดสินใจ ตลอดจนพัฒนาสื่อการสอนและการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ช่วยการเรียนการสอน ล้วนเกิดจากศักยภาพของเทคโนโลยีสารสนเทศทั้งสิ้น (กรมวิชาการ, 2544)

การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่ทำให้ได้ใช้คนและบำรุงรักษาคนที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในจำนวนที่เพียงพอและเหมาะสม คือหน้าที่ในการรับสมัคร การคัดเลือก การฝึกอบรม การพัฒนาบุคคล การรักษาระเบียบวินัย การให้สวัสดิการและการโยกย้ายตำแหน่ง (เสนาะ ติเยาว์, 2535; อ้างถึงใน ณัฐนิช ศรีลาคำ, 2558) และการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการทั้งระบบ เพราะคนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลที่จะผลักดันให้เกิดการดำเนินการทุกขั้นตอนและการบริหารงานบุคคลที่ดีมีประสิทธิภาพจะส่งผลให้บุคลากรในองค์การเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล ส่งผลให้องค์การประสบผลสำเร็จ (ณัฐนิช ศรีลาคำ, 2558)

การบริหารงานบุคคลซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งในการจัดระบบการศึกษาของโรงเรียน เพราะบุคคลถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาองค์กร ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการจัดระบบงานเกี่ยวกับบุคคลเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ แต่จากสภาพปัจจุบันการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนบ้านดอนตูมดอนโด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1 พบว่า ครูที่ได้รับการแต่งตั้งให้รับผิดชอบงานสารสนเทศ ขาดทักษะ ความรู้ เทคนิคการจัดระบบสารสนเทศการบริหารงานบุคคล โดยยังคงเก็บในรูปแบบของข้อมูลแยกประเภทในลักษณะแฟ้มเอกสาร ไม่มีผู้รับผิดชอบด้านข้อมูลโดยตรงและผู้รับผิดชอบมีภาระงานมาก ทั้งหน้าที่ในงานสอนและงานสนับสนุนการสอนจึงทำให้การสืบค้นข้อมูลล่าช้า ไม่สะดวก ไม่สามารถเรียกใช้ข้อมูลได้ตามความต้องการ และการจัดทำสารสนเทศส่วนใหญ่เป็นระบบจัดทำด้วยมือ (Manual System) บางครั้งทำให้เกิดความผิดพลาดในการรายงานข้อมูล ไม่มีการแสดงข้อมูลต่อผู้ใช้บริการโดยตรง การสำรวจมีความซ้ำซ้อน ก่อให้เกิดปัญหาในการบริการข้อมูลต่างๆ ของงานบุคคล เช่น การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ แต่งตั้ง การย้ายการโอน การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การลาศึกษาต่อ เป็นต้น ขาดห้องเก็บข้อมูลที่เป็นเอกเทศ จึงทำให้ข้อมูลงานบุคคลไม่เป็นหมวดหมู่ ข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน ยากต่อการตรวจสอบข้อมูล เกิดปัญหาการประสานงานด้านข้อมูลและสารสนเทศภายในหน่วยงาน และไม่สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการตัดสินใจในการบริหารได้ทันเวลา ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลและการบริหารงานด้านอื่นๆ ของโรงเรียน (โรงเรียนบ้านดอนตูมดอนโด, 2560)

จากเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่พัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารงานงานบุคคล โรงเรียนบ้านดอนตูมดอนโด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการให้บริการข้อมูลสารสนเทศ ซึ่งจะทำให้บุคลากรที่รับผิดชอบงานบุคคล สามารถทำงานได้อย่างรวดเร็ว และตอบสนองทันต่อความต้องการของฝ่ายบริหารที่จะนำข้อมูลไปใช้ในการตัดสินใจเพื่อการบริหารงานโรงเรียนและองค์กรให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารงานบุคคลโรงเรียนบ้านดอนตูมดอนโด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขั้นตอนและขอบเขตการวิจัย ดังนี้

เป็นกรณีศึกษาในพื้นที่โรงเรียนบ้านดอนตูมดอนโด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

1. กลุ่มเป้าหมาย 1) กลุ่มผู้ร่วมวิจัย (Research Participants) จำนวน 3 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง,โดยการเลือกจากการเป็นเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานโดยตรง และยินดีเป็นผู้ร่วมวิจัยด้วยความสมัครใจ ประกอบด้วย ผู้วิจัย ครูผู้ปฏิบัติงานสารสนเทศ ครูผู้ปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคล 2) กลุ่มผู้ให้ข้อมูล (Key Informants) จำนวน 7 คน ได้แก่ ครูผู้ปฏิบัติงานธุรการ 3 คน ครูผู้ปฏิบัติงานแผนงาน 2 คน และครูผู้ปฏิบัติงานคอมพิวเตอร์ 2 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ 1) กรอบการพัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารงานบุคคล โดยใช้หลักกิจกรรมของวงจรการพัฒนาระบบ (กรมวิชาการ, 2544) ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ (1) การศึกษาระบบ (System Investigation) (2) การวิเคราะห์ระบบ (System Analysis) (3) การออกแบบระบบ (System Design) (4) การใช้ระบบ (System Implementation) (5) การดูแลและตรวจสอบระบบ (System Maintenance and Review) 2) กรอบการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย กรอบงานด้านการบริหารงานบุคคล 5 ด้าน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 ; อ้างถึงใน ณัฐนิช ศรีลาคำ, 2558) คือ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 5) ด้านการออกจากราชการ

3. ขั้นตอนการวิจัย ใช้หลักวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research Principle) ตามแนวคิดของเคมมิสและแม็กแท็กการ์ท (Kemmis and Mc Taggart, 1988) เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศงานบุคคล โดยดำเนินการเป็น 2 วงรอบ (Spiral) คือ 1) ขั้นการวางแผน (Planning) 2) ขั้นการปฏิบัติการ (Action) 3) ขั้นการสังเกตการณ์ (Observation) 4) ขั้นการสะท้อนผล (Reflection) กลยุทธ์ในการพัฒนา คือ 1) การประชุมปฏิบัติการ 2) การนิเทศภายใน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบบันทึกการประชุม แบบสังเกต และ แบบสัมภาษณ์ เกี่ยวกับการพัฒนาระบบสารสนเทศ 5 ขั้นตอน และขอบข่ายการบริหารงานบุคคล 5 ด้าน ตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คนมีค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องรวมทั้งฉบับเป็น 0.87 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 7 คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าของ Denis (สุภางค์ จันทวานิช, 2554) แล้วนำเสนอเชิงพรรณนาข้อความ (Descriptive Analysis)

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การพัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารงานบุคคล โรงเรียนบ้านดอนตูมดอนโด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 สรุปและอภิปรายผล ดังนี้

1. การสำรวจข้อมูลเบื้องต้น กลุ่มร่วมวิจัยและกลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้ร่วมประชุมปฏิบัติการ เพื่อหาข้อมูลสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขงานบุคคลที่ต้องการพัฒนา มีการเสนอแนะความคิดเห็นแนวทางการแก้ปัญหา ซึ่งพบว่า มีปัญหาอยู่ 4 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ขาดความรู้เทคนิควิธีการและขาดทักษะในการใช้เทคโนโลยี ด้านวัสดุอุปกรณ์ ขาดเครื่องคอมพิวเตอร์และเครื่องพิมพ์ที่ทันสมัย ด้านการให้บริการล่าช้า ไม่สะดวกในการใช้ และด้านการบำรุงรักษา ไม่มีคนรับผิดชอบโดยเฉพาะ และระบบสารสนเทศงานบุคคลเดิมมีขอบข่ายงานที่ยังไม่ครอบคลุมงานบุคคลทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ องอาจ ดีประดวง (2547) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบสารสนเทศงานบุคลากร โรงเรียนสุรวิทยาคาร จังหวัดสุรินทร์ พบว่า บุคลากรขาดความรู้ขาดทักษะในการจัดระบบสารสนเทศงานบุคลากรยังจัดทำมือ มีการดำเนินการล่าช้า ไม่ทันกับเวลาที่ต้องการเรียกใช้ขาดวัสดุอุปกรณ์และไม่มีผู้ดูแลรักษา

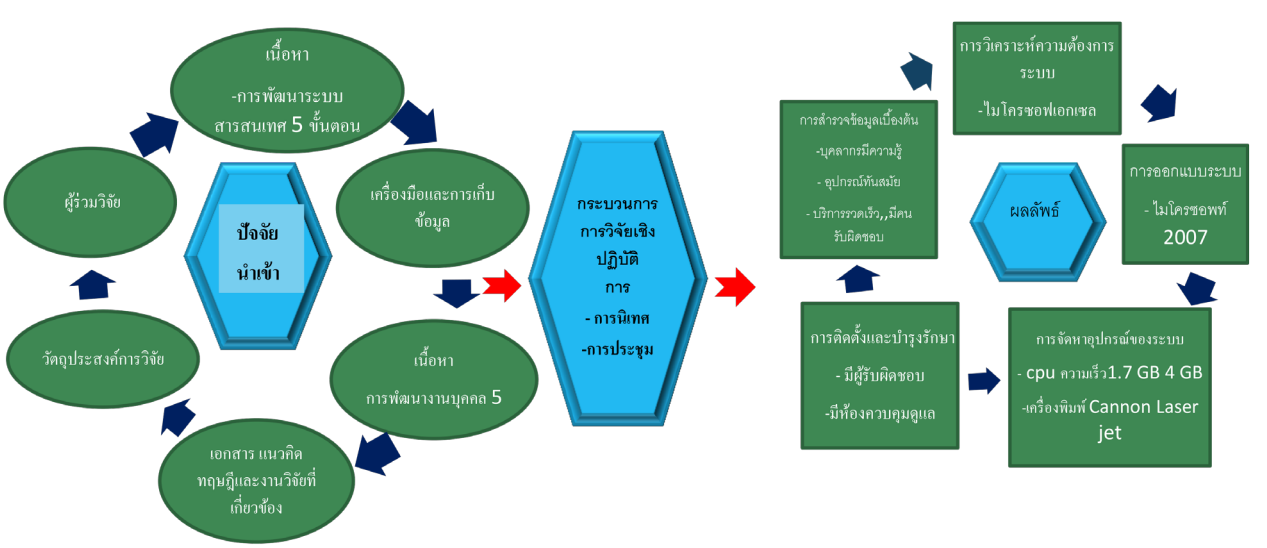
2. การวิเคราะห์ความต้องการระบบ กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้ร่วมประชุมปฏิบัติการเพื่อหาวิธีแก้ปัญหาและได้ระบบสารสนเทศงานบุคคลที่ต้องการ มีการเสนอแนะความคิดเห็นแนวทางแก้ปัญหา ซึ่งพบว่าต้องมีเครื่องคอมพิวเตอร์และเครื่องพิมพ์มาใช้เฉพาะงานนี้ และได้เลือกวิธีการพัฒนาจากจากระบบเดิมซึ่งดำเนินการด้วยมือเป็นการนำเครื่องคอมพิวเตอร์มาใช้ประมวลผลข้อมูลเพื่อความถูกต้องและรวดเร็ว พร้อมทั้งเลือกวิธีพัฒนาคือ สร้างระบบสารสนเทศงานบุคคลที่มีขอบข่ายงานครอบคลุมงานบุคลากรทั้ง 5 ด้าน โดยใช้โปรแกรมไมโครซอฟต์เอ็กเซล สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบเกอร์ (Baker, 2003) ที่ได้ศึกษา ผลของการใช้ภาคเทคโนโลยีสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ที่มีต่อเจตคติ ประสิทธิผลแห่งตนและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่กำลังเรียนตัวบ่งชี้คุณภาพของอากาศท้องถิ่นเชิงเปรียบเทียบโดยแบ่งนักเรียนออกเป็นสองกลุ่ม คือ กลุ่มทดลองทำให้การสืบเสาะเชิงวิทยาศาสตร์ที่ได้รับการสนับสนุนด้วยระบบสารสนเทศและเชิงกลุ่มควบคุมซึ่งใช้เทคนิคการทำแผนที่แบบดั้งเดิม เพื่อสนับสนุนระบบการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ในระยะการทดลอง 2 สัปดาห์ นักเรียนที่ใช้อุปกรณ์การเรียน ที่ได้รับการสนับสนุนด้วยระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์มีการปรับปรุงทางบวกขึ้นอย่างมีนัยสำคัญในด้านประสิทธิภาพในตนเองทางวิทยาศาสตร์และเจตคติต่อเทคโนโลยี

3. การออกแบบระบบ กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้ร่วมประชุมปฏิบัติการ การออกแบบระบบ เพื่อให้ตอบสนองการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน และจากการประชุมโดยได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากผู้ร่วมวิจัย ทำให้โรงเรียนได้ระบบปฏิบัติการ Microsoft Office 2007 ซึ่งโปรแกรมที่ทันสมัย รวดเร็ว ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร และ สอดคล้องกับงานวิจัยของอุเทน พูลขวัญ (2551 : อ้างถึงในสนั่น หวานแท้, 2553) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาระบบฐานข้อมูลพระสงฆ์โดยใช้หลักการเว็บเซอร์วิส ผลการวิจัย พบว่า ระบบที่พัฒนาขึ้น สามารถให้บริการข้อมูลวัดและพระสงฆ์และยังสามารถนำระบบไปใช้งานได้จริง ซึ่งเป็นการอำนวยความสะดวกในการให้บริการและลดความยุ่งยากในการเข้าถึงข้อมูลของวัดและพระสงฆ์ได้ดียิ่งขึ้น

4. การจัดหาอุปกรณ์ของระบบ กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้ร่วมประชุมปฏิบัติการการจัดหาอุปกรณ์ของระบบ เพื่อได้วัสดุอุปกรณ์ที่ต้องการ ได้รับความร่วมมือจากกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าเป็นอย่างดี และโรงเรียนได้จัดหาอุปกรณ์ของระบบ คือ เครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีหน่วยประมวลผลกลาง (CPU) ความเร็วประมวลผล 1.7 GHz , Hard Disk Drive , ความจุ 4 GB , CD - ROM drive เร็วขึ้น ระบบปฏิบัติการ Microsoft Office 2007 และเครื่องพิมพ์ Canon Laser jet ซึ่งเป็นระบบที่ใช้สืบค้นและบันทึกข้อมูล มีระบบความ

ปลอดภัย และตอบสนองความต้องการของบุคลากรมาใช้ในการพัฒนาระบบสารสนเทศงานบุคคลในครั้งนี้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสนั่น หวานแท้ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดเก็บและการสืบค้นสำหรับการบริหารงานบุคคล คณะอักษรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรพบว่าผลการวิเคราะห์ออกแบบและพัฒนา ได้ระบบสารสนเทศที่ใช้งานกับระบบเครือข่ายภายในของมหาวิทยาลัยศิลปากร โดยระบบสารสนเทศนี้มีคุณสมบัติในด้านต่างๆ คือระบบความปลอดภัย การบันทึกข้อมูล การปรับปรุงแก้ไขข้อมูล การสืบค้นข้อมูล การออกรายงาน และมีโมดูลสำหรับผู้ใช้งาน 4 กลุ่ม คือ โมดูลสำหรับหน่วยการเจ้าหน้าที่ โมดูลสำหรับหน่วยประกันคุณภาพการศึกษา โมดูลสำหรับผู้บริหารและโมดูลสำหรับบุคลากรทั่วไป

5. การติดตั้งระบบและบำรุงรักษา กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าและกลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้ร่วมประชุมปฏิบัติการ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการใช้ระบบสารสนเทศงานบุคคลในโปรแกรมไมโครซอฟต์เอ็กเซล และบำรุงรักษาระบบให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับความร่วมมือจากกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าและกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นอย่าดี สามารถติดตั้งและบำรุงรักษาระบบสารสนเทศงานบุคคลในโปรแกรมไมโครซอฟต์เอ็กเซลที่ได้ออกแบบระบบไว้ และผลการปฏิบัติตามระบบติดตั้ง พบว่า มีความเหมาะสมทุกด้านได้ระบบสารสนเทศงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ผู้ใช้มีความรู้ความเข้าใจในการใช้ระบบสารสนเทศงานบุคคล และมีการบำรุงรักษาระบบให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของวรลักษณ์ ศรีอนันต์ (2548) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลการบริหารงานบุคลากร สำนักทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า ผู้ประเมินส่วนใหญ่มีความเห็นว่าระบบฐานข้อมูลที่พัฒนาขึ้นนั้นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ทั้งในด้านการบันทึกและแก้ไขข้อมูล การสืบค้นข้อมูล การออกรายงาน การติดต่อกับผู้ใช้ มีระบบรักษาความปลอดภัยของข้อมูลที่ดี และทำให้ได้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ สามารถใช้ข้อมูลของบุคลากรได้ตลอดเวลาและเป็นข้อมูลที่ถูกต้องตามความเป็นจริง



ภาพที่ 1 การพัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารงานบุคคลโรงเรียนบ้านดอนตูมดอนโด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ควรดำเนินการและนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

1.2 การดำเนินงานโดยใช้หลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการนั้นต้องมีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ได้ทุกโอกาสและให้ทุกคนมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการวิจัย

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารงานด้านอื่นๆ ต่อไป

2.2 ควรทำการวิจัย โดยเพิ่มขอบข่ายงานและกลุ่มผู้ใช้งานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล เช่น กลุ่มบริหารงานทั่วไป งานการเงินและสวัสดิการ

เอกสารอ้างอิง

กรมวิชาการ. (2544). *แนวทางการจัดทำระบบสารสนเทศสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล.* กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

ณัฐนิช ศรีลาคำ. (2558). *การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี).

โรงเรียนบ้านดอนตูมดอนโด. (2560). *รายงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา*. เอกสารอัดสำเนา.

วรลักษณ์ ศรีอนันต์. (2548). *การพัฒนาระบบฐานข้อมูลการบริหารงานบุคลากร สำนักทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัยขอนแก่น.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).

วิสิษฎ์ ดวงหัสดี. (2547). *การพัฒนาระบบสารสนเทศงานบุคลากร วิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).

สนั่น หวานแท้. (2553). *การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดเก็บและการสืบค้น สำหรับการบริหารงานบุคคล คณะอักษรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).

สุภางค์ จันทวานิช. (2554). *การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสนาะ ติเยาว์. (2535). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

องอาจ ดีประดวง. (2547). *การพัฒนาระบบสารสนเทศงานบุคลากร โรงเรียนสุรวิทยาคาร จังหวัดสุรินทร์.* (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).

Baker, Tomas Ray. (2003). The Effects of Geographic Information System (GIS) Technologies On Students' Attitude, Self efficacy and Achievement in Middle School Science Classroom. *Dissertation Abstracts International.* 64(03) : 866-A ; September.

Kemmis, Stephen and Robin MC Taggart. (1988). *The Action Research Planning*. Australia : Deakin University.