

การพัฒนาาระบบฐานข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร  
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์ มหาวิทยาลัย  
มหาสารคาม

**The development of a database system to evaluate the performance of  
the personnel for Faculty of Architecture, Urban Design and Creative  
Arts, Mahasarakham University, Thailand**

วุฒิกไร ป้อมมะรัง,<sup>1</sup> จารุณี คำศรี,<sup>2</sup>

Wuthikrai Pommarang,<sup>1</sup> Jarunee Khumsri,<sup>2</sup>

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาโปรแกรมระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยได้แบ่งการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอนคือ ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานที่ผ่านมาและความต้องการของบุคลากร พัฒนาโปรแกรมระบบฐานข้อมูล และศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อโปรแกรมระบบฐานข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 2 ชนิด ได้แก่ โปรแกรมระบบฐานข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อศึกษาความต้องการใช้โปรแกรมระบบฐานข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร จำนวน 18 ข้อ และความพึงพอใจของบุคลากรหลังการใช้โปรแกรมระบบฐานข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร 18 ข้อ ทั้งนี้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

**คำสำคัญ :** การพัฒนาโปรแกรมระบบฐานข้อมูล การประเมินผลการปฏิบัติงาน

---

<sup>1</sup> นักวิชาการโสตทัศนศึกษา, <sup>2</sup> บุคลากร, คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม อำเภอ  
กันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม 44150

<sup>1</sup> Audio-Visual Technical Officer, <sup>2</sup> Personnel, Faculty of Architecture, Urban Design, and Creative Arts,

[Mahasarakham University](http://Mahasarakham University) Thailand.

## Abstract

This research aims to develop an evaluation database system to evaluate the performance of personnel in which it was divided into three objectives; (1) to study problems and obstacles of previous operations and personnel's requirements. (2) to develop the database system. (3) to study the personnel's satisfaction on personnel's operational evaluation database system program of the Faculty of Architecture Urban Design and Creative Arts, Mahasarakham University. Two types of research tools, personnel operational evaluation database system program and five-rating scale questionnaires were employed in order to study the using requirements of personnel operational evaluation database system program amounting to 18 items and personnel's satisfaction after using personnel operational evaluation database system program which amount to 18 items. Statistical measurements used in data analysis were percentage and standard deviation.

**Keyword :** Database application development, Evaluation of performance

## บทนำ

การเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆในปัจจุบันและเป็นการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาในด้านต่างๆ เพื่อความก้าวหน้าในการเป็นผู้นำ ดังนั้น “คน” จึงมีความสำคัญและเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาอย่างแท้จริง เมื่อคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาคนจะต้องมีบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ มีคุณสมบัติ คุณลักษณะ ทักษะ ความรู้ ความสามารถและเจตคติในการพัฒนา ตลอดจนควรได้รับการพัฒนาด้วยวิธีใด ซึ่งนอกจากจะพัฒนาตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอแล้วยังต้องมีกระบวนการที่จะช่วยให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีคุณภาพอย่างแท้จริงและทำให้สามารถพัฒนาทั้งหน่วยงานและประเทศชาติ ความสำเร็จของหน่วยงานขึ้นอยู่กับความรู้ ทักษะ ความคิดสร้างสรรค์และแรงจูงใจของคณาจารย์ ตลอดจนการออกแบบกระบวนการทำงาน การจัดการกระบวนการทำงานรวมถึงการปรับปรุง

กระบวนการทำงานเพื่อให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ<sup>1</sup> การประเมินการปฏิบัติงานก็เป็นอีกกลไกหนึ่งที่ต้องคำนึงนำมาใช้เป็นเครื่องมือเกี่ยวกับการตัดสินใจและการให้แนวทางกับการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาตามปกติเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวข้องกับเรื่องค่าตอบแทน การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งรวมถึงการสรรหา การคัดเลือก การโยกย้าย ซึ่งผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยอาจส่งสัญญาณให้เห็นถึงพฤติกรรมของพนักงานที่ต้องทำให้มีจุดแข็งจึงส่งผลให้องค์กรสามารถบริหารงานทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น<sup>2</sup> โดยการมีระบบสารสนเทศที่ดีจะช่วยให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน ซึ่งหลายหน่วยงานที่มีความทันสมัยด้านเทคโนโลยีก็ส่งผลให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วในการบริหารจัดการทรัพยากรภายในองค์กร ทั้งนี้ก็ควรออกแบบการ

ประยุกต์ใช้ให้มีความสอดคล้องกับคุณลักษณะ และการจัดระบบขององค์กรโดยพิจารณา องค์ประกอบอื่นๆ เพื่อให้สามารถพัฒนาได้อย่าง มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด<sup>3</sup> ทั้งนี้ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิต ศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นหน่วยงาน หนึ่งในที่เปิดทำการเรียนการสอนที่ให้การศึกษาศาสตร์ และความรู้กับนิสิตด้านงานสถาปัตยกรรม งาน ออกแบบและการจัดการพื้นที่ เป็นต้น โดย ปัจจุบันได้เปิดทำการเรียนการสอน 7 หลักสูตร และได้มีบุคลากรภายใต้การบริหารจัดการทั้งสาย วิชาการและสายสนับสนุนที่เพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งในส่วนของกระบวนการประเมินภาระงานหรือการ ประเมินผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันได้ปฏิบัติตาม ระเบียบและเกณฑ์การประเมินของมหาวิทยาลัย มาใช้ในการบริหารจัดการ ที่ผ่านมานั้นใน ส่วน ของเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานของ มหาวิทยาลัยก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง และบุคลากรส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติงานอยู่นั้นยังไม่มี ความเข้าใจในการกรอกข้อมูลการประเมิน จึงทำ ให้การประเมินที่ผ่านมามีความผิดพลาด จำเป็นต้องมีการส่งกลับเพื่อให้ผู้รับการประเมิน ปรับปรุงแก้ไขใหม่และเกิดขึ้นบ่อยครั้งทั้งบุคลากร สายวิชาการและสายสนับสนุน ดังนั้นการนำ ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและ การประยุกต์ใช้ เพื่อพัฒนาระบบและอำนวยความสะดวก ในการดำเนินงานผู้วิจัยจึงมีแนวคิดที่จะ พัฒนาโปรแกรมระบบฐานข้อมูลการประเมินผล การปฏิบัติงานขึ้น เพื่อช่วยในการดำเนินงานใน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรใน หน่วยงานเป็นไปอย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้น และ ง่ายต่อการตรวจสอบ เพื่อให้การดำเนินงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะเป็นการส่งผล

ต่อการพัฒนาองค์กรเพื่อยกระดับและมาตรฐาน การดำเนินงาน และเป็นแนวทางในการพัฒนา โปรแกรมระบบฐานข้อมูลสำหรับงานด้านอื่นๆใน องค์กร ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

### วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อพัฒนาโปรแกรมระบบฐานข้อมูลการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะ สถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- 2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อ โปรแกรมระบบฐานข้อมูลการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากรคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์ มหาวิทยาลัย มหาสารคาม

### วิธีการดำเนินงานวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาโปรแกรม ระบบฐานข้อมูล การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผัง เมืองและนฤมิตศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีขั้นตอน ดังนี้

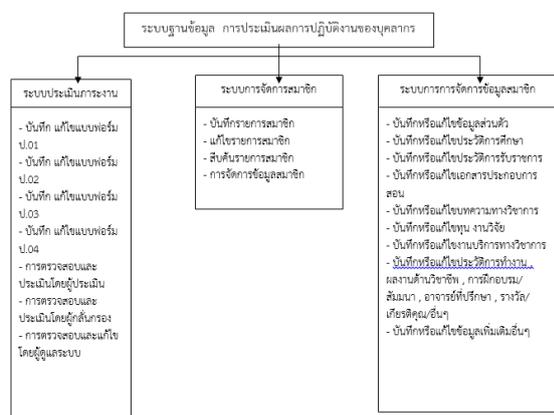
ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหาและ ความต้องการจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 63 คน ซึ่งเป็นขั้นตอนของการศึกษาระบบงานเดิมโดยผู้ ศึกษาค้นคว้าศึกษาถึงสภาพเดิมและความเป็นไป ได้ในการพัฒนาระบบใหม่ ความต้องการและ เป้าหมายของหน่วยงานโดยได้ข้อมูลจากการ สัมภาษณ์ การรวบรวมข้อมูลจากการดำเนินงาน ต่างๆรวมทั้งปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน ที่ผ่านมานี้ 3 ระบบ คือ ระบบประเมินภาระ งาน ระบบการจัดการสมาชิก ระบบการการ จัดการข้อมูลสมาชิก เพื่อนำไปวิเคราะห์และ ออกแบบระบบให้ครบคลุมการทำงานและมี ประสิทธิภาพสูงสุด

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

2.1 ศึกษาผลการศึกษาข้อมูลและความต้องการในขั้นตอนที่ 1 เพื่อนำมาวิเคราะห์ไปพัฒนาโปรแกรม โดยวิเคราะห์จากระดับความต้องการของแต่ละระบบแต่ละข้อ ซึ่งต้องอยู่ในระดับมากขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 3.51) ตามหลักของการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล<sup>4</sup>

2.2 นำผลการประเมินมาวิเคราะห์เพื่อออกแบบระบบงาน โดยปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญ และผู้ควบคุมการวิจัย

2.3 ลงมือพัฒนาโปรแกรมโดยพัฒนาขึ้นบนระบบปฏิบัติการลินุกซ์ (Linux) ระบบบริหารจัดการฐานข้อมูลมายเอสคิวแอล (MySQL) โดยใช้โปรแกรมพีเอชพี (PHP) ในการเขียนเว็บแอปพลิเคชัน โดยผู้วิจัยเขียนเป็นแผนภาพโมดูลองค์ประกอบระบบฐานข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังแสดงใน Figure 1.



**Figure 1** The database system to evaluate the performance of personnel.

2.4 นำโปรแกรมไปทดลองใช้ (Try – Out)กับบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 8 คน

ที่มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี โดยทำการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)<sup>4</sup> จากสาขาวิชาสถาปัตยกรรมศาสตร์ 1 คน สาขาวิชาสถาปัตยกรรมภายใน 1 คน สาขาวิชาภูมิสถาปัตยกรรม 1 คน สาขาวิชาสถาปัตยกรรมเมือง 1 คน สาขาวิชาสถาปัตยกรรมศาสตร์(การจัดการงานก่อสร้าง) 1 คน สาขาวิชานฤมิตรศิลป์ 1 คน สาขาวิชาผังเมืองมหาบัณฑิต 1 คนและสำนักงานเลขานุการคณะฯ 1 คน เพื่อหาข้อบกพร่องของโปรแกรมแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

2.5 นำข้อบกพร่องของโปรแกรมมาปรับปรุงและพัฒนาโปรแกรมตามความต้องการของกลุ่มตัวอย่างต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบหาคุณภาพของโปรแกรม มีดังนี้

1) นำโปรแกรมระบบงานที่พัฒนามาปรึกษากับผู้ควบคุมงานวิจัยเพื่อตรวจสอบเครื่องมือเพื่อหาข้อเสนอนแนะ แล้วนำเครื่องมือที่ปรับปรุงมาปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว

2) นำผลการวิเคราะห์มาปรับปรุงแก้ไขโปรแกรมตามที่ผู้เชี่ยวชาญและผู้ควบคุมงานวิจัยแนะนำ

3) นำโปรแกรมที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Tryout) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนที่ 2 (ตามข้อ 2.4) เพื่อหาข้อผิดพลาด และทำการแก้ไขปรับปรุงให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4) ได้โปรแกรมที่ปรับปรุงแก้ไขเพื่อที่จะนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 63 คน แล้วศึกษาความพึงพอใจหลังการใช้โปรแกรมต่อไป

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนที่สังกัดคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตรศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามในปี

การศึกษา 2555 ที่ให้ใช้บริการข้อมูลจากโปรแกรมระบบฐานข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร จำนวน 63 คน ตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) และทำการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)<sup>4</sup>

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าทำการวิเคราะห์หาค่าคุณภาพเครื่องมือในส่วนที่เป็นแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้ออกมาเก็บรวบรวมมาวิเคราะห์ด้วยไมโครคอมพิวเตอร์ ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากเครื่องมือทั้งหมดพร้อมเกณฑ์ ดังนี้

#### 1. แบบสอบถามเพื่อศึกษาความ

ต้องการ

##### 1.1 ตอนที่ 1 แบบตรวจสอบ

รายการ นำมาแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

##### 1.2 ตอนที่ 2 แบบมาตราส่วน

ประมาณค่า นำมาหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในแต่ละข้อ ในแต่ละด้าน และรวมทุกด้านหรือทุกข้อ และเกณฑ์การแปลความหมาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและได้ตัดแปลงมาจากแนวคิด<sup>4</sup>

ดัง Table 1.

**Table 1** The interpretation of the query to educational needs.

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51-5.00	ระดับความต้องการมากที่สุด
3.51-4.50	ระดับความต้องการมาก
2.51-3.50	ระดับความต้องการปานกลาง
1.51-2.50	ระดับความต้องการน้อย
1.00-1.50	ระดับความต้องการน้อยที่สุด

#### 1.2.1 แบบสอบถามปลายเปิด

นำมาวิเคราะห์แบบบรรยาย

#### 2. แบบสอบถามความพึงพอใจ

##### 2.1 ตอนที่ 1 แบบมาตราส่วน

ประมาณค่า นำมาหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในแต่ละข้อ ในแต่ละด้านและรวมทุกด้านหรือทุกข้อ และเกณฑ์การแปลความหมาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและได้ตัดแปลงมาจากแนวคิด<sup>4</sup>

ดัง Table 2.

**Table 2** Interpretation criteria were satisfied.

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51-5.00	ระดับความพึงพอใจมากที่สุด
3.51-4.50	ระดับความพึงพอใจมาก
2.51-3.50	ระดับความพึงพอใจปานกลาง
1.51-2.50	ระดับความพึงพอใจน้อย
1.00-1.50	ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

#### 3. แบบประเมินสำหรับผู้เชี่ยวชาญ

ประเมินระบบสารสนเทศ

##### 3.1 ตอนที่ 1 แบบมาตราส่วน

ประมาณค่า นำมาหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในแต่ละข้อ ในแต่ละด้านและรวมทุกด้านหรือทุกข้อ และเกณฑ์การแปลความหมาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและได้ตัดแปลงมาจากแนวคิด<sup>4</sup>

ดัง Table 3.

**Table 3** Interpretation criteria for specialist assessment.

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51-5.00	ระดับความเหมาะสมมากที่สุด
3.51-4.50	ระดับความเหมาะสมมาก
2.51-3.50	ระดับความเหมาะสมปานกลาง
1.51-2.50	ระดับความเหมาะสมน้อย
1.00-1.50	ระดับความเหมาะสมน้อยที่สุด

### 3.1.1 แบบสอบถามปลายเปิด

นำมาวิเคราะห์แบบบรรยาย

## ผลการวิจัย

การวิจัยนี้สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามสรุปได้ ดังนี้

1.1 จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 57 คน ส่วนใหญ่เป็นพนักงานวิชาการ (ร้อยละ 86)

1.2 จำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 57 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 50.90)

2. ศึกษาความต้องการพัฒนาโปรแกรมระบบฐานข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สรุปได้ ดังนี้

2.1 ด้านระบบประเมินภาระงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 1 ข้อ ข้อที่มีความต้องการสูงสุด คือ บันทึกรายการประเมินภาระงาน และข้อที่มีความ

ต้องการระดับต่ำสุด คือ แก้ไขรายการประเมินภาระงาน

### 2.2 ด้านระบบการจัดการสมาชิก

พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ ข้อที่มีความต้องการสูงสุด คือ สืบค้นรายการจัดการสมาชิก และข้อที่มีความต้องการระดับต่ำสุด คือ พิมพ์รายการจัดการสมาชิก

### 2.3 ด้านระบบการจัดการ

ข้อมูลสมาชิก พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และมีความต้องการระดับมาก 1 ข้อ ข้อที่มีความต้องการสูงสุด คือ สืบค้นรายการจัดการข้อมูลสมาชิก และข้อที่มีความต้องการระดับต่ำสุด คือ พิมพ์รายการจัดการข้อมูลสมาชิก

### ผลการพัฒนาโปรแกรมระบบ

ฐานข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วยระบบงาน 3 ระบบใหญ่ 12 งานย่อย ดังต่อไปนี้

#### 1. ระบบประเมินภาระงาน

1.1 บันทึกรายการประเมินภาระงาน เพื่อบันทึกข้อมูลการประเมินภาระการปฏิบัติราชการของข้าราชการ/พนักงานของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตามลักษณะดังนี้

1.1.1 ข้อตกลงและแบบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (แบบ ป.-01)

1.1.2 ข้อตกลงและแบบการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (แบบ ป.-02)

1.1.3 แบบรายงานผลการปฏิบัติ  
ราชการของข้าราชการและพนักงาน (แบบ ป.-03)

1.1.4 แบบสรุปการประเมินผลการ  
ปฏิบัติราชการ (แบบ ป.-04)

1.2 แกไขรายการประเมินภาระงาน  
เพื่อแก้ไข / เพิ่มเติมข้อมูลการประเมินภาระการ  
ปฏิบัติราชการของข้าราชการ/พนักงานของ  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ตามแบบ ป.01 – ป.  
04)

1.3 สืบค้นรายการประเมินภาระงาน  
เพื่อสืบค้นข้อมูลการประเมินภาระการปฏิบัติ  
ราชการของข้าราชการ/พนักงานของมหาวิทยาลัย  
มหาสารคาม (ตามแบบ ป.01 – ป.04)

1.4 พิมพ์รายการประเมินภาระ  
งาน เพื่อพิมพ์รายการข้อมูลการประเมินภาระการ  
ปฏิบัติราชการของข้าราชการ/พนักงานของ  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ตามแบบ ป.01 – ป.  
04)

## 2. ระบบการจัดการสมาชิก

2.1 บันทึกรายการจัดการสมาชิก  
เพื่อบันทึกข้อมูลสมาชิกที่เป็นข้าราชการ/พนักงาน  
สายวิชาการและสนับสนุนของคณะสถาปัตยกรรม  
ศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์ มหาวิทยาลัย  
มหาสารคาม

2.2 แกไขรายการจัดการสมาชิก เพื่อ  
แก้ไข / เพิ่มเติมข้อมูลสมาชิกที่เป็นข้าราชการ/  
พนักงานสายวิชาการและสนับสนุนของคณะ  
สถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2.3 สืบค้นรายการจัดการสมาชิก  
เพื่อสืบค้นรายการข้อมูลสมาชิกที่เป็นข้าราชการ/  
พนักงานสายวิชาการและสนับสนุนของคณะ  
สถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์

มหาวิทยาลัยมหาสารคามที่ต้องการค้นหาเพื่อ  
สืบค้นข้อมูลที่ต้องการ เช่น ชื่อ-สกุล เป็นต้น

2.4 พิมพ์รายการจัดการสมาชิก  
สามารถพิมพ์รายการข้อมูลสมาชิกที่เป็น  
ข้าราชการ/พนักงานสายวิชาการและสนับสนุนของ  
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิต  
ศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

## 3. ระบบการจัดการข้อมูลสมาชิก

3.1 บันทึกรายการจัดการข้อมูล  
สมาชิก เพื่อบันทึกข้อมูลสมาชิก เช่น ข้อมูล  
ส่วนตัว ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ  
เอกสารประกอบการสอน บทความทางวิชาการ  
ทุน งานวิจัย งานบริการทางวิชาการ ประวัติการ  
ทำงาน , ผลงานด้านวิชาชีพ , การฝึกอบรม/  
สัมมนา , อาจารย์ที่ปรึกษา , รางวัล/เกียรติคุณ/  
และอื่นๆ เป็นต้น

3.2 แกไขรายการจัดการข้อมูลสมาชิก  
เพื่อแก้ไข / เพิ่มเติมข้อมูลต่างๆสมาชิกดังที่ได้  
กล่าวมาแล้วในข้อ 3.1

3.3 สืบค้นรายการจัดการข้อมูล  
สมาชิก เพื่อสืบค้นข้อมูลต่างๆสมาชิกดังที่ได้  
กล่าวมาแล้วในข้อ 3.1

3.4 พิมพ์รายการจัดการข้อมูลสมาชิก  
สามารถพิมพ์ข้อมูลต่างๆสมาชิกดังที่ได้กล่าว  
มาแล้วในข้อ 3.1 ได้ทั้งหมดหรือเลือกเฉพาะ  
ส่วนที่ต้องการเพื่อนำไปใช้ประกอบเป็นข้อมูล  
ต่อไป

สำหรับการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ  
พบว่า มีความคิดเห็นรายการที่เสนอสูงสุด 5  
อันดับ ดังแสดงใน Table 4.

**Table 4** Results of the evaluation of database application development experts.

รายการความคิดเห็น	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)
ความถูกต้องของระบบงานตามระเบียบงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม	5.00	0.00
ลำดับการทำงานในเมนูหลักถูกต้องตามขั้นตอน	5.00	0.00
การรายงานผลทางจอภาพถูกต้องเหมาะสม	5.00	0.00
โปรแกรมสามารถเรียกใช้งานและเลิกใช้งานได้ง่าย	5.00	0.00
รูปแบบเมนูเข้าใจง่าย	5.00	0.00
รายการความคิดเห็นที่มีความเหมาะสมที่สุด คือ		
โครงสร้างฐานข้อมูลครอบคลุมถูกต้อง	4.30	0.57
ความสมบูรณ์ของระบบงานตามระเบียบงานบุคคลของหน่วยงานและมหาวิทยาลัยมหาสารคาม	4.33	0.57
การแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อมูลถูกต้องเหมาะสม	4.33	0.57

ผลการทดลองใช้โปรแกรมระบบฐานข้อมูล พบว่า รายการที่เสนอสูงสุด 3 อันดับแรก ดังแสดงใน Table 5.

**Table 5** Results of the experiment database.

รายการความคิดเห็น	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)
สืบค้นรายการจัดการข้อมูลสมาชิก	5.00	0.00
แก้ไขรายการจัดการสมาชิก	4.88	0.35
สืบค้นรายการจัดการสมาชิก	4.88	0.35
ระบบที่มีระดับความพึงพอใจต่ำสุดที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3 รายการคือ		
สืบค้นรายการประเมินภาระงาน	4.25	0.46
พิมพ์รายการจัดการสมาชิก	4.25	0.46
พิมพ์รายการจัดการข้อมูลสมาชิก	4.25	0.46
ระดับความพึงพอใจโดยรวมทั้งหมดทุกด้าน		
อยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด	4.61	0.41

ดังนั้นการนำโปรแกรมระบบฐานข้อมูล การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ฝั่งเมืองและนฤมิตศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่ผู้ศึกษาค้นคว้าได้พัฒนาขึ้นสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนโดยมีความพึงพอใจต่อโปรแกรมระบบฐานข้อมูลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

## อภิปรายผล

จากผลการพัฒนาโปรแกรมระบบฐานข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้วิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อโปรแกรมระบบฐานข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อโปรแกรมระบบฐานข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้านเนื้อหาของระบบฐานข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด 2 ข้อ คือ ความมุ่งหมายของการพัฒนาโปรแกรมสอดคล้องกับความถูกต้องของระบบงานตามระเบียบงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ซึ่งความถูกต้องของระบบงานตามระเบียบงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเฉลี่ยสูงสุด ผลการศึกษาค้นคว้าสอดคล้องกับ สุขสันต์ พรหมบุญเรือง<sup>5</sup> ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาระบบฐานข้อมูลครุภัณฑ์สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยประเมิน 4 ด้าน คือ ด้านการจัดการข้อมูลหลัก ด้านประสิทธิภาพของระบบงาน ด้านการแสดงผลและด้านกระบวนการ/ขั้นตอน ในด้าน

การพัฒนาโปรแกรมและออกแบบระบบฐานข้อมูล การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ก็อยู่ในระดับเหมาะสมโดยรวมมากที่สุด คือ โครงสร้างฐานข้อมูลครอบคลุมถูกต้อง การกำหนดรายการเมนูย่อยมีความเหมาะสมเข้าใจง่าย การออกแบบการใช้สีตัวอักษร อ่านง่าย ชัดเจน ซึ่งลำดับการทำงานในเมนูหลักถูกต้องตามขั้นตอน ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับผลการศึกษาค้นคว้าของ ณัฐพร เดชชัย<sup>6</sup> ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศอีสานอิเล็กทรอนิกส์ของศูนย์สารสนเทศอีสานสิรินธร สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า ด้านเนื้อหาโดยรวมอยู่ในระดับดีส่วนด้านเนื้อหาโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ผลการศึกษาค้นคว้าดังกล่าวยังสอดคล้อง ในด้านความง่ายต่อการใช้งาน ซึ่งอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุดเป็นส่วนใหญ่ คือ โปรแกรมสามารถเรียกใช้งานและเลิกใช้งานได้ง่าย รูปแบบเมนูเข้าใจง่าย เมนูย่อยในส่วนต่างๆ เข้าใจง่าย การบันทึกหรือจัดเก็บข้อมูลทำได้ง่าย การรายงานผลทางจอภาพทำได้ง่าย และการพิมพ์บันทึกทำได้ง่าย ส่วนการค้นหาข้อมูลทำได้ง่าย และการแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อมูลทำได้ง่าย อยู่ในระดับความเหมาะสมมาก ส่วนในด้านการจัดการข้อมูลและการแสดงผล ก็อยู่ในระดับเหมาะสมโดยรวมมากที่สุดเป็นส่วนใหญ่ คือ การบันทึกหรือจัดเก็บข้อมูลถูกต้องเหมาะสม การรายงานผลทางจอภาพ ถูกต้องเหมาะสม การพิมพ์บันทึกการแสดงผล ถูกต้องเหมาะสม ส่วนการแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อมูล ถูกต้องเหมาะสม อยู่ในระดับความเหมาะสมมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาค้นคว้าของ เอกราช

ธรรมษา<sup>7</sup> ที่ได้วิจัยเพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศ เรื่อง การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดเก็บ และรายงานผลข้อมูลตามรูปแบบกรอบมาตรฐาน คุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติผ่านเครือข่าย อินเทอร์เน็ต พบว่า ระบบสารสนเทศมีค่าการ ประเมินจากผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับดี โปรแกรมดู สบาย ดึงดูตความสนใจ มีขั้นตอนการใช้ โปรแกรมชัดเจน การออกแบบฟอร์มใช้งาน สมบูรณ์ สามารถบันทึกข้อมูลได้ง่ายและรวดเร็ว มีความถูกต้องสมบูรณ์ของโปรแกรม การพัฒนา โปรแกรมดังกล่าวผู้วิจัยได้พัฒนาโปรแกรมโดย พัฒนาขึ้นบนระบบปฏิบัติการลินุกซ์ ระบบ บริหารจัดการฐานข้อมูลมาย เอส คิว แอล โดยใช้โปรแกรม พี เอช พี ในการเขียนเว็บ แอปพลิเคชัน ทำให้สามารถใช้งานได้ง่ายและ ข้อมูลที่ได้มีความถูกต้องแม่นยำ สามารถ ให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้อง กับผลการวิจัยของ สุขสันต์ พรหมบุญเรือง<sup>5</sup> ได้ วิจัยเพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศเรื่อง การพัฒนา ระบบฐานข้อมูลครุภัณฑ์สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยการวิจัยใช้ระบบ ฐานข้อมูล MySQL ส่วนภาษาที่ใช้ในการสร้าง เว็บเพจใช้ภาษา PHP ผลการวิจัยพบว่าระบบ สามารถสนับสนุนการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ครุภัณฑ์ได้ดี

2. ความพึงพอใจสำหรับบุคลากร คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ฝั่งเมืองและนฤมิต ศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีต่อโปรแกรม ระบบฐานข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรที่พัฒนาขึ้นในคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ฝั่งเมืองและนฤมิตศิลป์ มหาวิทยาลัย มหาสารคาม

บุคลากรทั้งสายวิชาการและบุคลากร สายสนับสนุน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ที่สุด เนื่องจากยังไม่มีการนำระบบฐานข้อมูลด้าน การประเมินผลการปฏิบัติงานเข้ามาให้บริการ แก่บุคลากรเลย อดีตที่ผ่านมาเป็นการบันทึกด้วย มือและจัดเก็บเอกสารเป็นแฟ้มข้อมูลเท่านั้นจึงทำ ให้ผู้ใช้บริการไม่ได้รับความสะดวก อีกทั้งยังมีการปรับปรุงเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลการ ปฏิบัติงานทุกวงรอบปีงบประมาณเพื่อให้เกิดการ พัฒนาในการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย จึงทำให้ผู้รับการประเมินต้องศึกษาทำความเข้าใจ ใหม่ซึ่งส่งผลกระทบต่อ เช่น การทราบข้อมูลเกณฑ์ การประเมินที่ใช้ในวงรอบปีงบประมาณปัจจุบัน การสืบค้นข้อมูลหรือการแก้ไขข้อมูลในวงรอบการ ประเมินที่ผ่านมาไม่สามารถกระทำได้ เป็นต้น ซึ่งเมื่อนำระบบฐานข้อมูลมาใช้แล้วจะสามารถลด ปัญหาที่ได้ออกมาแล้วไปได้มาก สอดคล้องกับ ข้อเท็จจริง เชื่อถือได้ ทำให้ การปฏิบัติงานใน องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น และระบบ สารสนเทศเพื่อการจัดการช่วยในการลดความ ซ้ำซ้อนในการติดต่อสื่อสาร ทำให้การ ติดต่อสื่อสารเกิดความคล่องตัว ชัดเจน และ รวดเร็ว นอกจากนี้ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ในการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ จะ ทำงานได้อย่างมีคุณภาพ ถูกต้อง แม่นยำ ชัดเจน และรวดเร็ว ส่วนความพึงพอใจต่อระบบ ประเมินภาระงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความพึงพอใจต่อระบบการบันทึกการ ประเมินภาระงานและการแก้ไขรายการประเมิน ภาระงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องมาจาก กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยากได้ระบบดังกล่าวที่มี ให้ให้บริการ ส่วนระบบการจัดการสมาชิก และ

ระบบการจัดการข้อมูลสมาชิก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องมาจาก กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยากได้ระบบฐานข้อมูลที่สามารถให้บริการได้ทุกที่และทุกเวลา สามารถให้บริการได้โดยไม่ต้องอยู่ที่ทำงานเท่านั้น นอกจากนี้แล้วการพัฒนากระบวนการข้อมูลแบบออนไลน์ขึ้นมาใช้ในองค์กรยังเป็นการเสริมทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ของบุคลากรอีกทางหนึ่งด้วย

### ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาโปรแกรมระบบฐานข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

1.1 เพื่อให้โปรแกรมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ควรเพิ่มเติมระบบการคำนวณค่าภาระงาน เพื่อลดความผิดพลาดจากการคิดคำนวณค่าภาระงานเองของบุคลากร

1.2 เพื่อให้โปรแกรมระบบฐานข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้ดูแลระบบและผู้ใช้งานจำเป็นต้องปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

2.1 ควรมีการศึกษาคู่มือการใช้โปรแกรมให้เข้าใจถึงขั้นตอนการจัดการข้อมูลอย่างถูกต้องเสียก่อน เพื่อป้องกันการผิดพลาดในขั้นตอนการประมวลผลข้อมูล

2.2 หากต้องการนำโปรแกรมระบบงานนี้ไปใช้ในหน่วยงานอื่น จำเป็นต้องทำการเปลี่ยนแปลงข้อมูลเกี่ยวกับค่าเกณฑ์ที่ใช้ใน

การคำนวณให้ถูกต้อง เพื่อความถูกต้องและสมบูรณ์ของรูปแบบเอกสารรายงาน

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการศึกษาในด้านการจัดการระบบฐานข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในรูปแบบอื่นๆ เช่น ระบบอินเทอร์เน็ต ระบบอินทราเน็ต และระบบเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่พัฒนาขึ้นในปัจจุบัน เป็นต้น

3.2 ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาโปรแกรมระบบจัดการฐานข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ของหน่วยงานอื่นๆ ที่สอดคล้องกับระบบงานของหน่วยงานนั้นๆ เพื่อความสมบูรณ์ของระบบงาน

3.3 ควรมีการวิจัยระบบการจัดการฐานข้อมูลอื่นๆ เช่น งานวิชาการ งานธุรการ งานพัสดุ งานการเงิน งานบุคลากร เพื่อให้การจัดการและบริการข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากงบประมาณเงินรายได้ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีงบประมาณ 2556 ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ ที่นี้ และขอขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราวุฒิ บุญเหลือที่คอยให้คำปรึกษาแนะนำจนสำเร็จรวมทั้งบุคลากรทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในด้านกาให้ข้อมูล และสถานที่ในการทำวิจัยครั้งนี้

**เอกสารอ้างอิง**

- 1.สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ 2552-2553. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา; 2552.
- 2.ผุสดี รุมาคม. การประเมินการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2551
- 3.สุรัตน์ ไชยชมภู. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาองค์กร. การพัฒนาองค์กร 2555;7(1): 1-14
- 4.บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น; 2553.
- 5.สุขสันต์ พรหมบุญเรือง. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลครุภัณฑ์สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัย มหาสารคาม. การพัฒนาฐานข้อมูล 2554;2(2): 49-60
- 6.ณัฐพร เดชชัย. การพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศ อิเล็กทรอนิกส์ ของศูนย์สารนิเทศอีสานสิรินทร สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัย มหาสารคาม. ฐานข้อมูล 2553;1(2): 7-19
- 7.เอกราช ธรรมษา. การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดเก็บและรายงานผลข้อมูลตามรูปแบบ กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต. การพัฒนาระบบ สารสนเทศ 2555;2(4): 33-41