

การพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์
ของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
Development of Human Resource Information System
of Roi-Et Rajaphat University

กฤษฎาภรณ์ จันทร์ศรี¹
ภรณ์ ศิริโชติ¹

Kitsadaporn Jansri
Poranee Sirichote

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด โดยพัฒนาตามวงจรการพัฒนาระบบสารสนเทศ (System Development Life Cycle : SDLC) ซึ่งประกอบด้วย การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของการจัดการสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ ศึกษาความต้องการระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ วิเคราะห์และออกแบบระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงประเมินประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ที่พัฒนาขึ้น ระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นแบ่งกลุ่มผู้ใช้ออกเป็น 3 กลุ่มคือ กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน และกลุ่มผู้ใช้ระบบ

ผลการศึกษาในเรื่องสภาพปัจจุบันและปัญหาของการจัดการสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดพบว่างานบริหารทรัพยากรมนุษย์รับผิดชอบโดยฝ่ายการเจ้าหน้าที่และนิติการ แบ่งการดำเนินงานออกเป็น 6 งาน ได้แก่ งานบริหารทรัพยากรมนุษย์ งานทะเบียนประวัติ งานสวัสดิการ งานวินัยและนิติการ และงานธุรการ

¹ สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น; Department of Information Science, Faculty of Humanities and Social Sciences, Khon Kaen University.

การดำเนินงานทั้ง 6 งานนั้นดำเนินการจัดเก็บข้อมูลด้วยมือ (Manual) บันทึกลงเอกสารที่เป็นกระดาษ ซึ่งทำให้ไม่สะดวกในการสืบค้นและเรียกใช้ข้อมูล รวมทั้งการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน มีความต้องการระบบที่สามารถจัดเก็บข้อมูลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สามารถประมวลผลข้อมูลได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว สามารถรายงานผลข้อมูลได้อย่างถูกต้อง และตรงกับความต้องการของผู้ใช้ระบบ และเป็นระบบที่สามารถเพิ่มและแก้ไขข้อมูลตามสิทธิของผู้ใช้ ระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นในครั้งนี้ ประกอบด้วยระบบงานย่อย 4 ระบบ ได้แก่ 1) ระบบงานทะเบียนประวัติ 2) ระบบงานพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร 3) ระบบงานการเงินเดือน 4) ระบบงานการลา รวมถึงการประเมินประสิทธิภาพของระบบที่พัฒนาขึ้น ข้อเสนอแนะจากการศึกษาในครั้งนี้คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดต้องจัดอบรมแนะนำการใช้ระบบ แก่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ส่วนข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไปคือการศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบ รวมทั้งการพัฒนาระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับ งานบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น ระบบงานสวัสดิการ และระบบงานวินัย และนิติการ

คำสำคัญ: ระบบสารสนเทศ, การจัดการสารสนเทศ, ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์.

Abstract

This study is designed to examine the current state and problems of the management of human resource information, determine the needs for human resource information system, analyze, design and develop the human resource information system, and to evaluate the developed information system at Roi-Et Rajaphat University. The human resource information system is developed using System Development Cycle (SDLC) approach. Its users include administrators, system operators and users.

The study findings reveal that the human resource information management at Roi-Et Rajaphat University is carried out by the staff of the Human Resource and Legal Division which divides its operation into 6 units: human resource management, personnel records and registry, staff benefits and welfare, disciplinary control and legal system, and general management. These 6 units collect and store

information manually recording data and information on papers. This practice is difficult for retrieving and updating information. The analysis of the needs for the human resource information system indicates that the study sample do need the system which can manipulate the human resource information, accurately and rapidly process the information, produce a report which is fast, accurate and responsive to users, and can make changes and revision based on the system users' designated rights. As for the developed information system, it comprises 4 sub-systems: personnel records, staff development, payroll and promotion, and personnel leave-taking and vacation. In addition, this developed information system is tested for its effectiveness. This research concludes with a recommendation for Roi-Et Rajaphat University to conducts training on the use of the system for concerned personnel.

บทนำ

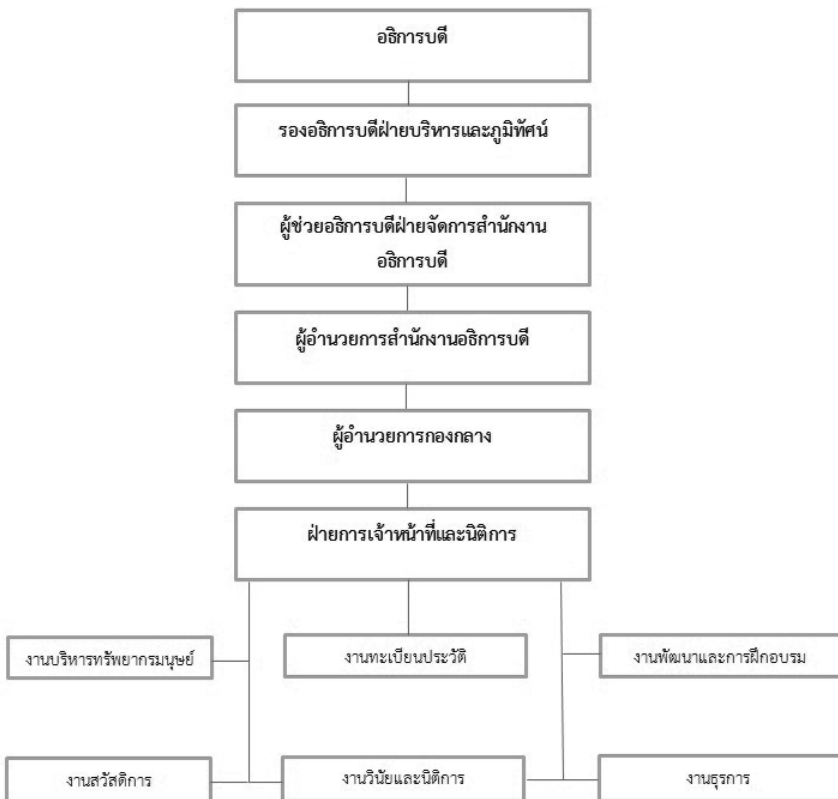
ทรัพยากรบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญมากปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนสนับสนุนให้องค์กรเกิดความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ ซึ่งการจัดการในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ประโยชน์สูงสุดจึงเป็นเรื่องที่ทุกองค์กรต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งซึ่งมีส่วนงานที่เกี่ยวข้องและต้องควบคุมอยู่หลายๆ ส่วน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยองค์กรส่วนใหญ่จะนำระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Information System : HRIS) มาใช้ ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์เป็นระบบที่มีกระบวนการจัดหา จัดเก็บ ประมวลผล วิเคราะห์ ค้นคืน และเผยแพร่สารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร (Tannenbaum, 1990) เป็นเครื่องมือขององค์กรในการเตรียมสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์กร รวมถึงให้ข้อมูลกับผู้บริหารเพื่อใช้ในการวางแผนเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร การควบคุมทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร และการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ในการบริหารงานของผู้บริหารในส่วนที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ช่วยประสานงาน วิเคราะห์ปัญหา การสร้างแบบจำลองทางธุรกิจที่มีความซับซ้อนและก่อให้เกิดหลักการและกลยุทธ์ใหม่ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่อไป (Gallagher, 1991) ในปี พ.ศ. 2523 ได้มีบริษัทผลิตซอฟต์แวร์สำเร็จรูปด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ออกมาจำนวนมาก โดยอนุญาตให้ผู้ซื้อสามารถ

ปรับปรุงเท่าที่จำเป็นได้เอง และมีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ราคาถูก เพื่อให้คุ้มค่าสำหรับบริษัทที่มีจำนวนพนักงานน้อยและมีงบประมาณในการลงทุนต่ำ การพัฒนาระบบเพิ่ม คือมีการดำเนินการเพื่อบริหารแผนคำตอบแทนและกำไร และเพิ่มความสามารถในการรายงานของระบบซึ่งพบว่าการพัฒนาซอฟต์แวร์ยังมีปัญหาสองประการคือ การขาดที่ปรึกษาที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ และใช้เวลาเพื่อพัฒนาระบบนานประมาณ 2 – 3 ปี (Gallagher, 1991) ปัญหาสำคัญอีกประการหนึ่งของการพัฒนาซอฟต์แวร์ในปี พ.ศ. 2523 คือปัญหาระบบแฟ้มข้อมูล โดยระบบแฟ้มข้อมูลเป็นวิธีการจัดเก็บข้อมูลแบบเดิม ซึ่งมีลักษณะที่หน่วยงานต่างเก็บข้อมูลที่จำเป็นของตนเอง ทำให้เกิดปัญหาคือความซ้ำซ้อนของข้อมูลความไม่สอดคล้องกันของข้อมูล ขาดความยืดหยุ่น ความไม่ปลอดภัยของข้อมูล ขาดความเป็นหนึ่งเดียวกันจากการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นพบว่าในประเทศไทยองค์กรต่างๆ รวมถึงสถาบันอุดมศึกษาได้มีการศึกษาและพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อช่วยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เช่นงานวิจัยของ Theeraprasartkul (1998) และ Thongpron, 2007 ซึ่งงานวิจัยดังกล่าวได้พัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ โดยการศึกษากระบวนการเดิมรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และออกแบบฐานข้อมูล และพัฒนาโปรแกรม สำหรับใช้ในสถานศึกษาโดยงานวิจัยดังกล่าวได้ดำเนินการพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละองค์กรและตรงต่อความต้องการของผู้ใช้ระบบ และมีข้อเสนอแนะคือ ระบบที่พัฒนาขึ้นยังต้องมีการพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อให้ระบบมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ในส่วนของการจัดเก็บข้อมูลและจัดทำรายงานควรให้ครอบคลุมความต้องการของผู้ใช้ เช่น ข้อมูลสวัสดิการเงินกู้ ข้อมูลการโอนย้ายข้าราชการ ในส่วนของการเชื่อมโยงระบบที่ใช้ข้อมูลร่วมกันได้ เช่น งานทะเบียน เพื่อลดความผิดพลาดในการที่บุคลากรจะต้องกรอกข้อมูล และควรมีการฝึกอบรมการใช้ระบบที่พัฒนาขึ้น เพื่อให้ผู้ใช้สามารถใช้งานระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดถือกำเนิดมาจากสถาบันราชภัฏร้อยเอ็ด ซึ่งจัดตั้งเมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม พ.ศ. 2544 และได้รับการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดเป็นสถาบันอุดมศึกษา ภายใต้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 เมื่อวันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ. 2547 มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดเป็นนิติบุคคลและเป็นส่วนราชการตามกฎหมายในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ประกอบด้วยคณะ 6 คณะ ได้แก่ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะครุศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี คณะนิติรัฐศาสตร์

คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ 3 สำนัก ได้แก่ สำนักงานอธิการบดี สำนักวิชาการและประมวลผล
สำนักกิจการนักศึกษา สถาบันวิจัยและพัฒนา สถาบันจัดการความรู้ บัณฑิตวิทยาลัย
และโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดเป็นสถาบันอุดมศึกษาสังกัดกระทรวง
ศึกษาธิการ มีภารกิจหลักคือให้การศึกษาระดับอุดมศึกษาและวิชาชีพชั้นสูง ทำการวิจัย ให้บริการ
วิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ผลิต
ครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู มหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่งมีจำนวนนักศึกษา อาจารย์และ
บุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งทรัพยากรต่างๆ อยู่มากมาย ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีข้อมูล
และสารสนเทศที่ถูกต้องและเพียงพอ สำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัย
หนึ่งที่ต้องได้รับการบริหารจัดการเพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกหนึ่งที่จะช่วยให้พันธกิจ
ขององค์กรประสบความสำเร็จความ มาตรา 20 แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน
ในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2547 ระบุว่าทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource :HR) เป็น
ทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดของทุกองค์กร ภาครัฐเริ่มต้นตัวด้านการบริหารทรัพยากร
มนุษย์ โดยเฉพาะในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อรองรับภารกิจสำคัญ คือการสอนระดับ
อุดมศึกษา ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก
ความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กรขึ้นอยู่กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นหลัก
โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันซึ่งเป็นยุคโลกาภิวัตน์ ผู้ที่ทำงานด้านการบริหารทรัพยากร
มนุษย์จะต้องเป็นนักกลยุทธ์ที่มีความรอบรู้และมีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์
ร่วมกับผู้บริหารขององค์กร รวมทั้งมีการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วย
ในการจัดระบบข้อมูลด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลในการตัดสินใจทางการ
จัดการงานทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรและการวางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อตอบสนองต่อ
แผนขององค์กรได้อย่างเหมาะสมและรวดเร็ว สถาบันอุดมศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่ได้มีการ
ให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์และในมหาวิทยาลัยได้มีการพัฒนาระบบสารสนเทศ
ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อใช้ในการบริหารจัดการกับทรัพยากรมนุษย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด มีส่วนงานที่กำกับดูแลงานทรัพยากรมนุษย์คือ
ฝ่ายการเจ้าหน้าที่และนิติการ ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรองอธิการบดีฝ่ายบริหาร
และกฎหมาย ดูแลรับผิดชอบครอบคลุมทั้งหมด 6 งาน ได้แก่ งานบริหารทรัพยากรมนุษย์
งานทะเบียนประวัติบุคลากร งานพัฒนาและการฝึกอบรม งานสวัสดิการ งานวินัยและ
นิติการ และงานธุรการ



ภาพประกอบที่ 1 แผนผังโครงสร้างงานฝ่ายการเจ้าหน้าที่และนิติการ

ปัจจุบันฝ่ายการเจ้าหน้าที่และนิติการดำเนินงานทั้ง 6 งานดังกล่าวโดยมีการจัดเก็บข้อมูลด้วยมือ (Manual) บันทึกในแฟ้มเอกสารที่เป็นกระดาษ เช่น งานทะเบียนประวัติบุคลากรมีแฟ้มบุคลากร และเรียงลำดับตามอักษรชื่อบุคลากร การนำข้อมูลมาใช้ในแต่ละครั้งจะต้องสืบค้นจากแฟ้มเอกสารที่เก็บข้อมูลด้วยมือ จากการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นพบว่า ทำให้เกิดความยุ่งยาก ไม่สะดวก และล่าช้าในการสืบค้นและเรียกใช้ข้อมูล การจัดเก็บข้อมูลในแฟ้มเอกสารที่เป็นกระดาษมีความเสี่ยงในเรื่องแฟ้มข้อมูลสูญหาย และยังมีปัญหาเรื่องความเป็นปัจจุบันของข้อมูลอีกด้วย ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่การรับเข้า การพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

ในส่วนการปฏิบัติงานของฝ่ายการเจ้าหน้าที่และนิติการ ซึ่งทำหน้าที่หลักในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งมหาวิทยาลัย ดูแลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมด แม้กระทั่งการลงเวลาปฏิบัติงานราชการบุคลากรทั้งหมดต้องมาดำเนินการที่ฝ่ายการเจ้าหน้าที่และนิติการ ปัจจุบันเมื่อองค์กรเติบโตขึ้น มีบุคลากรเพิ่มขึ้น จึงทำให้เกิดปัญหาในการบริหารจัดการเนื่องจากฝ่ายการเจ้าหน้าที่และนิติการยังคงดำเนินงานแบบระบบมือทั้งหมด จึงทำให้ยากต่อการบริหารจัดการและการให้บริการ การเรียกใช้ข้อมูลสารสนเทศล่าช้าไม่ทันต่อเวลา ข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน บางครั้งข้อมูลสูญหาย

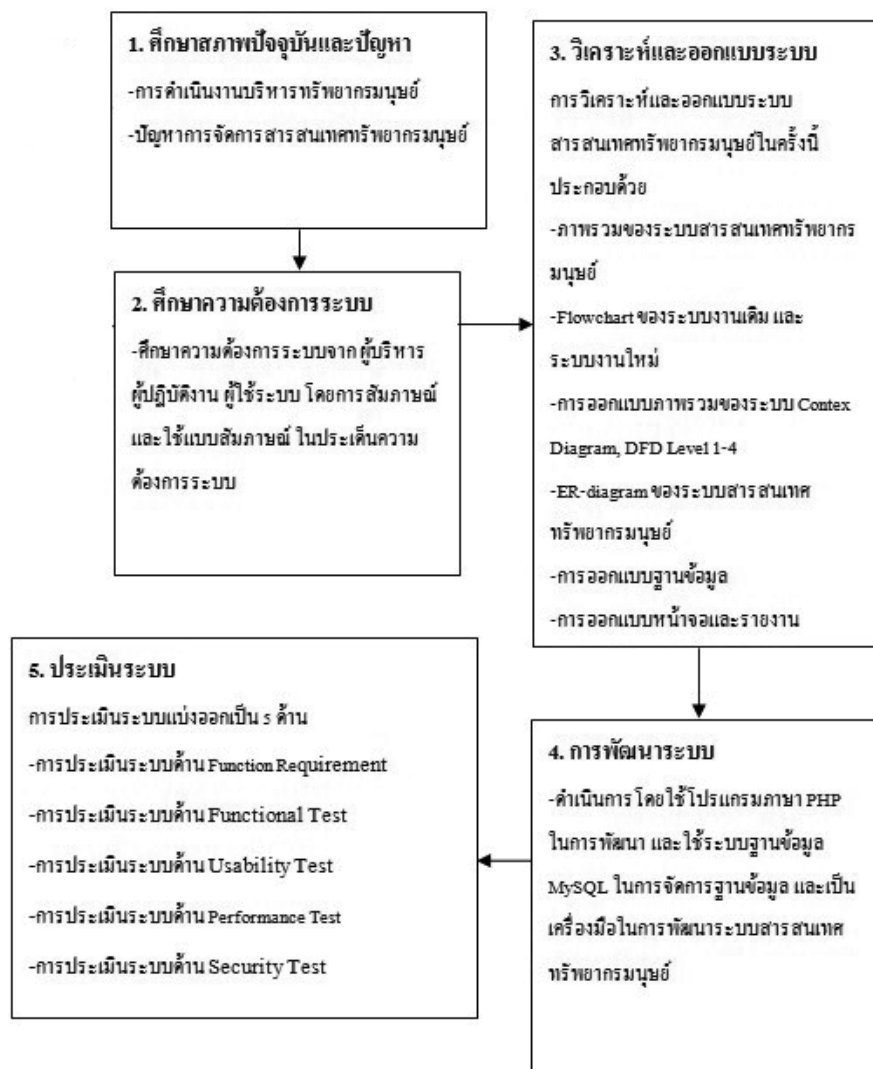
ดังนั้นฝ่ายการเจ้าหน้าที่และนิติการของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด จึงเห็นความจำเป็นที่จะให้มีการพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด โดยผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้รับผิดชอบงานดังกล่าวในระดับหนึ่งจึงเห็นสอดคล้องกับมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดในการที่จะต้องพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ ผู้วิจัยไม่เลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปที่มีจำหน่ายโดยทั่วไป เนื่องจากโปรแกรมห้างมีราคาแพง และโปรแกรมสำเร็จรูปบางอย่างต้องใช้ร่วมกับเทคโนโลยีที่มีราคาค่อนข้างแพง รวมทั้งกระบวนการทำงานยังไม่ครอบคลุมและตรงกับความต้องการของผู้ใช้ เนื่องจากบริบทแต่ละองค์กรแตกต่างกัน ทำให้ต้องมีการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา วิเคราะห์ระบบงานปัจจุบัน และความต้องการของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ เพื่อที่จะสามารถออกแบบและพัฒนาระบบใหม่ เพื่อให้การทำงานของระบบตรงกับความต้องการของผู้ใช้งานมากที่สุด มีรูปแบบและการใช้งานสะดวกรวดเร็ว สามารถพัฒนาและใช้ร่วมกับทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และสอดคล้องกับบริบทขององค์กร อีกทั้งผู้บริหารขององค์กรสามารถนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการตัดสินใจและบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยการศึกษาสภาพปัจจุบันของการจัดการข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ของฝ่ายการเจ้าหน้าที่และนิติการ จะศึกษาครอบคลุมทั้ง 6 งาน ได้แก่ งานบริหารทรัพยากรมนุษย์ งานทะเบียนประวัติ งานพัฒนาและฝึกอบรม งานสวัสดิการ งานวินัยและนิติการ และงานธุรการและดำเนินการพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ตามวงจรพัฒนาระบบสารสนเทศ (System Development Life Cycle : SDLC) ที่ต้องการเพื่อให้เกิดการจัดการกับข้อมูลอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยในการบริหารจัดการ การตัดสินใจ และการวางแผนในการบริหารงานของผู้บริหารตลอดจนเพิ่มศักยภาพในการบริการข้อมูลทรัพยากรมนุษย์แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผลจากการศึกษาจะได้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา
การจัดการสารสนเทศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาของการจัดการสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์
และความต้องการระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
2. วิเคราะห์และออกแบบระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย
ราชภัฏร้อยเอ็ด
3. เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
ร้อยเอ็ด
4. เพื่อประเมินระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
ร้อยเอ็ดที่พัฒนาขึ้น

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัยเรื่องการพัฒนาสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ซึ่งวิธีวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาโดยยึดหลักการพัฒนาระบบโดยใช้วงจรการพัฒนาระบบ SDLC ตามแนวทางการพัฒนาระบบแบบ SAD หรือการวิเคราะห์และออกแบบเชิงโครงสร้าง (Structured Analysis and Design) ตามวิธีแบบจำลองน้ำตก (Waterfall Model) เป็นแนวทางหลักในการศึกษาและพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด โดยการรวบรวมข้อมูลและความต้องการของผู้ใช้และผู้ปฏิบัติงานของระบบมากที่สุด

ผลการวิจัย

จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการจัดการสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ ศึกษาความต้องการระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ วิเคราะห์และออกแบบระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ พัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์และประเมินระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดที่พัฒนาขึ้น ปรากฏผลดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและปัญหาของการจัดการสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา โดยการทำการศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของฝ่ายการเจ้าหน้าที่และนิติการ และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติที่มีการใช้งานอยู่ในปัจจุบัน และสัมภาษณ์บุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และผู้ใช้ระบบ ในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับ สภาพและปัญหาของระบบงานปัจจุบัน ความต้องการระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ถึงข้อมูลเบื้องต้นที่จำเป็น ที่นำมาวิเคราะห์และออกแบบ พัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด โดยทำการแจกแบบสอบถามและสัมภาษณ์

1.1 สภาพปัจจุบันของการของบริหารทรัพยากรมนุษย์

ปัจจุบันการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ดำเนินการภายใต้การบริหารงานของรองอธิการบดีฝ่าย

บริหารและภูมิทัศน์ รับผิดชอบงานโดยฝ่ายการเจ้าหน้าที่และนิติการ ซึ่งงานที่รับผิดชอบนั้น ได้แก่ 1) งานบริหารทรัพยากรมนุษย์ 2) งานทะเบียนประวัติ 3)งานพัฒนาและการฝึกอบรม 4) งานสวัสดิการ 5) งานวินัยและนิติการ 6) งานธุรการ พบว่าการจัดเก็บข้อมูลนั้นยังจัดเก็บในรูปแบบแฟ้มเอกสารและจัดเก็บโปรแกรมสำเร็จรูปไมโครซอฟท์เวิร์ดและไมโครซอฟท์เอ็กเซลแต่ข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน ข้อมูลสูญหายเกิดความล่าช้าในการใช้งาน

1.2 ปัญหาของการจัดการสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์

ปัญหาของการจัดการสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 4 ด้าน เป็นดังนี้

1) ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่าทั้ง 6 ส่วนงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดยังไม่มีการวางแผนด้านการจัดเก็บข้อมูลทั้ง 6 ส่วนงาน โดยไม่ได้กำหนดข้อมูลที่ต้องการใช้ที่ชัดเจน และไม่ได้มีการแยกข้อมูลแต่ละประเภทให้ชัดเจน เก็บข้อมูลซ้ำ ทำให้เกิดความผิดพลาดของข้อมูล ไม่มีการกำหนดแบบฟอร์มที่เป็นมาตรฐานในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล ในการดำเนินการขอข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้องไม่ชัดเจน ทำให้ผู้ที่ใช้ข้อมูลเกิดความสับสนและไม่เห็นความสำคัญของการใช้ข้อมูล และการจัดเก็บข้อมูลจะจัดเก็บตามงานที่เกี่ยวข้อง จัดเก็บทั้งในรูปแบบเอกสารและในคอมพิวเตอร์ ข้อมูลที่ได้เป็นข้อมูลดิบที่นำมาจัดเก็บรวม ๆ กัน เพียงแต่มีการแยกแฟ้มจัดเก็บ

2) ด้านการเก็บรักษาข้อมูลพบว่า ในการเก็บรักษาข้อมูล มีการจัดเก็บข้อมูลในแฟ้มเอกสาร แยกแฟ้มข้อมูลตามกลุ่มบุคลากร โดยมีการจัดเรียงแฟ้มตามรายชื่อบุคลากร ซึ่งในการเก็บรักษาข้อมูลนั้นไม่มี การจัดทำระบบแฟ้มข้อมูลหรือจัดทำระบบฐานข้อมูล โดยไม่ได้แยกข้อมูลแต่ละข้อมูลทำให้ข้อมูลกระจัดกระจาย การค้นหาเรื่องเกิดความล่าช้า ไม่ทันต่อการใช้งาน และยังไม่มียระบบรักษาความปลอดภัยในการป้องกันข้อมูลสูญหาย ถูกทำลายหรือใช้ข้อมูลผิด ขาดความเป็นปัจจุบันของข้อมูล

3) ด้านการประมวลผลข้อมูล พบว่า การประมวลผลมีทั้งแบบระบบมือใช้เครื่องคิดเลข และโปรแกรมคำนวณ ขึ้นอยู่กับความต้องการข้อมูลว่าเร่งด่วนระดับใด และข้อมูลบางส่วนยังไม่มีมีการวิเคราะห์

4) ด้านการนำเสนอข้อมูล พบว่า เมื่อผู้ใช้ต้องการใช้ข้อมูลด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในงานทรัพยากรมนุษย์ หากบุคลากรต้องการใช้ข้อมูลจะต้องดำเนินการติดต่อขอข้อมูลที่ฝ่ายการเจ้าหน้าที่และนิติการด้วยตนเอง ฝ่ายการเจ้าหน้าที่และนิติการแต่ละงานไม่สามารถให้ข้อมูลได้ ทั้งในรูปแบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์หรือแฟ้มข้อมูลในคอมพิวเตอร์

ในส่วนของการนำเสนอข้อมูล พบว่าข้อมูลส่วนใหญ่ที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลจะเป็นความลับ จะนำเสนอเฉพาะส่วนที่สามารถเผยแพร่ได้

2. ความต้องการระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์

ความต้องการระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นใหม่พบว่า ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ใช้ระบบ ต้องการให้ระบบมีคุณลักษณะหรือความสามารถของระบบ คือ 1) ให้ระบบสามารถจัดเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ข้อมูลประวัติ บุคลากร ข้อมูลการพัฒนาและการฝึกอบรม ข้อมูลการลา ข้อมูลการขึ้นเงินเดือน 2) ให้ระบบที่พัฒนาขึ้น สามารถประมวลผลข้อมูลที่จัดเก็บได้ถูกต้อง รวดเร็ว 3) ให้ระบบสามารถ รายงานผลข้อมูลหรือสารสนเทศ ได้ถูกต้อง รวดเร็ว และตรงต่อความต้องการของผู้ใช้ระบบ 4) ระบบที่พัฒนาขึ้นใหม่ จะต้องมียระบบงานหลักที่ระบบงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สามารถใช้ข้อมูลร่วมกันได้ 5) ระบบสามารถเพิ่ม แก้ไขข้อมูล และพิมพ์รายงาน โดยบุคลากรผู้ใช้ข้อมูลสามารถดำเนินการได้เอง โดยที่ระบบ กำหนดสิทธิ์ของบุคลากรในการเข้าใช้งานระบบ

3. การวิเคราะห์และออกแบบระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์

การวิเคราะห์และออกแบบระบบสารสนเทศ ผู้วิจัยได้ใช้หลักการตามวงจรการพัฒนาระบบ SDLC และนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของการจัดการสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ และการปฏิบัติงานในส่วนต่าง ๆ ผู้วิจัยได้กำหนดความต้องการของผู้ใช้ระบบใหม่ตามที่ผู้ใช้ต้องการ รวมถึงสิ่งที่ควรจะมีในระบบที่พัฒนาขึ้นใหม่ เพื่อให้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สามารถปฏิบัติงานได้จริง และมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้พัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดตามขั้นตอนการวิเคราะห์และออกแบบระบบสารสนเทศ ประกอบด้วย

1. ภาพรวมของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์
2. Flowchart ของระบบงานเดิม และระบบงานใหม่
3. การออกแบบภาพรวมระบบ Context Diagram, DFD Level 1- 4
4. ER – diagram ของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์
5. การออกแบบฐานข้อมูล
6. การออกแบบหน้าจอและรายงาน

4. การพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

การพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด นำผลจากการวิเคราะห์และออกแบบระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด มาเป็นฐานในการพัฒนา โดยการพัฒนากระบวนด้วยภาษา PHP และใช้ฐานข้อมูล MySQL ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดที่พัฒนาขึ้น ประกอบไปด้วย 4 ระบบงานย่อย ดังนี้

4.1 ระบบงานทะเบียนประวัติบุคลากร

ระบบงานทะเบียนประวัติบุคลากร เป็นระบบที่ใช้สำหรับจัดเก็บข้อมูลประวัติบุคลากร โดยการนำข้อมูลที่จัดเก็บในแฟ้มเอกสารประวัติของบุคลากร บันทึกเข้าสู่ระบบ ประมวลผลข้อมูล และแสดงผลลัพธ์ในรูปแบบรายงาน

4.2 ระบบงานการพัฒนาและการฝึกอบรม

ระบบงานพัฒนาและการฝึกอบรม เป็นระบบที่ใช้ในการจัดเก็บ ประมวลผลและจัดทำรายงานข้อมูล ของบุคลากรที่เข้าร่วมการพัฒนาและการฝึกอบรม และแสดงผลลัพธ์ในรูปแบบรายงาน

4.3 ระบบงานการลา

ระบบงานการลา เป็นระบบที่ใช้ในการจัดการข้อมูลการลาประเภทต่าง ๆ ของบุคลากร การแสดงข้อมูลการลา และการประมวลผลวันลาคงเหลือของบุคลากร และแสดงผลลัพธ์ในรูปแบบรายงาน

4.4 ระบบงานการขึ้นเงินเดือน

ระบบงานการขึ้นเงินเดือน เป็นระบบที่ใช้ในการจัดการข้อมูลเงินเดือน และการประมวลผลการปรับขึ้นเงินเดือนของบุคลากร และแสดงผลลัพธ์ในรูปแบบรายงาน

5. การประเมินระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ที่พัฒนาขึ้น

ในการประเมินระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ ผู้ประเมินระบบประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และผู้ใช้ระบบ โดยประเมินความคิดเห็นในประเด็น 1) ประเมินประสิทธิภาพด้าน Functional Requirement Test 2) ประเมินประสิทธิภาพด้าน Functional Test 3) ประเมินประสิทธิภาพด้าน Usability Test 4) ประเมินประสิทธิภาพด้าน Performance Test และ 5) ประเมินประสิทธิภาพด้าน Security Test

1. ความคิดเห็นของผู้ประเมินระบบในการประเมินประสิทธิภาพด้าน Functional Requirement Test พบว่า ผู้ประเมินทั้ง 3 กลุ่มมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพด้านดังกล่าวในระดับมาก ในด้านความสามารถของระบบที่ใช้สามารถใช้งานได้ง่าย ความสามารถในการนำเสนอข้อมูล ความสามารถของระบบในการจัดการฐานข้อมูล (เพิ่ม ลบ แก้ไข) ความสามารถของระบบในการแสดงรายงานต่าง ๆ ส่วนด้านความสามารถในการค้นหาข้อมูล ผู้ประเมินส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2. ความคิดเห็นของผู้ประเมินระบบในการประเมินประสิทธิภาพด้าน Functional Test พบว่า ผู้ประเมินที่เป็นผู้บริหาร เห็นว่าประสิทธิภาพด้านความถูกต้องของระบบในการจัดการฐานข้อมูล อยู่ในระดับมาก ผู้ประเมินที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน เห็นว่าประสิทธิภาพด้านความถูกต้องของระบบในการจัดการฐานข้อมูล อยู่ในระดับมากที่สุด และผู้ประเมินที่เป็นผู้ใช้ เห็นว่าประสิทธิภาพด้านความถูกต้องของระบบในการจัดการฐานข้อมูล อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความถูกต้องของระบบในการทำงานในภาพรวม ความถูกต้องของระบบในการสืบค้นข้อมูล ความถูกต้องของระบบในการแสดงผลบนจอภาพ และความถูกต้องของระบบในการนำเสนอข้อมูล ผู้ประเมินทั้ง 3 กลุ่มมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพด้านดังกล่าว ในระดับมาก

3. ความคิดเห็นของผู้ประเมินระบบในการประเมินประสิทธิภาพด้าน Usability Test พบว่า ผู้ประเมินทั้ง 3 กลุ่มมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพด้านดังกล่าวในระดับมาก ในด้านความง่ายในการเข้าใช้งานระบบ ความชัดเจนของข้อมูลภาพที่แสดงผลบนจอภาพ ความเหมาะสมในการนำเสนอด้านกราฟฟิก ความเหมาะสมในการเลือกใช้ขนาดตัวอักษร ความเหมาะสมในการแสดงผลทางจอภาพ ความเหมาะสมในการใช้พื้นที่หลัง ความเหมาะสมของการใช้ถ้อยคำบนจอภาพสามารถสื่อสารเข้าใจง่าย และความเหมาะสมของตำแหน่งช่องในการป้อนข้อมูล

4. ความคิดเห็นของผู้ประเมินระบบในการประเมินประสิทธิภาพด้าน Performance Test พบว่า ผู้ประเมินผู้ประเมินทั้ง 3 กลุ่มมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพด้านดังกล่าวในระดับมาก ในด้านความเร็วในการแสดงผลจากการเชื่อมโยงเพจ ความเร็วในการติดต่อบริบทฐานข้อมูล ความเร็วในการนำเสนอข้อมูล ส่วนด้านความเร็วในการทำงานของระบบในภาพ ความเร็วในการบันทึก แก้ไขและปรับปรุงข้อมูล ผู้ประเมินส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

5. ความคิดเห็นของผู้ประเมินระบบในการประเมินประสิทธิภาพด้าน Security Test พบว่า ผู้ประเมินทั้ง 3 กลุ่มมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพด้านดังกล่าวในระดับมากในด้านความเหมาะสมของการล็อกอิน (Login) เข้าสู่ระบบ ความเหมาะสมในการแบ่งระดับของผู้ใช้ ระบบสามารถแจ้งเตือนเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการล็อกอิน ส่วนด้านความถูกต้องในการใช้งานผู้ใช้แต่ละระดับ ผู้ประเมินส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

อภิปรายผล

1. สภาพปัจจุบัน ปัญหาของการจัดการสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของการจัดการสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ทำให้ทราบถึงสภาพการดำเนินงานของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ซึ่งมีทั้งหมด 6 ส่วนงาน ได้แก่ 1) งานบริหารทรัพยากรมนุษย์ 2) งานทะเบียนประวัติบุคลากร 3) งานพัฒนาและการฝึกอบรม 4) งานสวัสดิการ 5) งานวินัยและนิติการ และ 6) งานธุรการ พบว่า แต่ละส่วนงานยังไม่ได้มีการจัดการข้อมูลที่เป็นระบบการจัดเก็บข้อมูลซ้ำซ้อน มีความล่าช้าในการเรียกใช้ข้อมูล ข้อมูลสูญหายและข้อมูลไม่เป็นปัจจุบันเป็นต้น ผลการศึกษาดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัย Klanghongsueng (2002) ที่พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรบริษัทโซมาภาอินฟอร์เมชันเทคโนโลยี พบว่า ระบบปัจจุบันของงานบุคลากรอยู่ในรูปแบบเอกสาร โดยแยกจัดเก็บเป็นแฟ้มไว้ในตู้เก็บเอกสาร ข้อมูลบางส่วนสูญหาย ส่งผลให้เกิดปัญหาในด้านการดำเนินงาน คือ เกิดความล่าช้า เกิดความผิดพลาดของข้อมูล การประมวลผลของข้อมูลไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้การค้นคืนและการทำรายงานไม่สามารถนำเสนอได้ผลที่ถูกต้องและน่าเชื่อถือ และ Sue-Krung (2004) ที่พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคนครปฐม พบว่าการจัดเก็บข้อมูลอยู่ในรูปแบบเอกสาร เกิดปัญหาในการสืบค้นข้อมูล การเข้าถึงข้อมูลทำได้ลำบากและใช้เวลานาน ข้อมูลบางส่วนขาดหายไป ข้อมูลบางส่วนมีความซ้ำซ้อนและไม่เป็นปัจจุบัน จึงทำให้การทำงานล่าช้า ข้อมูลที่ได้ไม่สมบูรณ์ ไม่น่าเชื่อถือ และไม่ตอบสนองต่อต้องการใช้ข้อมูลของผู้ใช้

2. ความต้องการระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

ผลการศึกษาความต้องการระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดพบว่า ระบบที่พัฒนาขึ้นจะต้องสามารถจัดเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ข้อมูลประวัติบุคลากร ข้อมูลการพัฒนาและการฝึกอบรม ข้อมูลการลา ข้อมูลการขึ้นเงินเดือน สามารถประมวลผลข้อมูลที่จัดเก็บได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว และตรงต่อความต้องการของผู้ใช้ สามารถรายงานผลข้อมูลหรือสารสนเทศได้ถูกต้องรวดเร็วและตรงต่อความต้องการของผู้ใช้ และระบบที่พัฒนาขึ้นสามารถเพิ่มแก้ไขข้อมูล และพิมพ์รายงาน โดยที่ระบบกำหนดสิทธิ์ในการเข้าใช้งานระบบ เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ Thasum (1998) ซึ่งได้พัฒนาระบบสารสนเทศด้านบุคลากรเพื่อการบริหารในวิทยาลัยเทคนิคเชียงรายพบว่า ระบบที่พัฒนาขึ้นจะต้องมีการกำหนดสิทธิ์ในการเข้าใช้งานระบบที่พัฒนาขึ้นต้องมีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ สามารถประมวลได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และรายงานผลข้อมูลถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นปัจจุบัน นอกจากนั้นผลการศึกษาของ Klanghongsueng (2002) ที่ได้พัฒนาระบบฐานข้อมูลการบริหารบุคลากรบริษัทโสมาภาอินฟอร์เมชั่นเทคโนโลยีจำกัด พบว่าระบบที่พัฒนาขึ้นจะต้องสามารถจัดการข้อมูลการบริหารงานบุคลากร ได้แก่ ข้อมูลบุคลากรของบริษัท ข้อมูลการลา ข้อมูลการเงินของบุคลากร และสามารถจัดเก็บ ค้นคืน ข้อมูลการบริหารบุคลากรได้ รวมถึงสามารถจัดพิมพ์ข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานบุคลากรตามที่ต้องการได้ และผลการศึกษาของ Puansurin (2004) ที่ได้พัฒนาระบบการจัดการบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตเชียงราย พบว่าระบบที่พัฒนาขึ้นจะต้อง มีการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลด้วยการกำหนดสิทธิ์การเข้าใช้งานระบบตลอดจนการติดต่อฐานข้อมูลตามรูปแบบของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ระบบที่ได้พัฒนาขึ้นตรงตามความต้องการของผู้ใช้และตอบสนองต่อการใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งอำนวยความสะดวกในการสืบค้นข้อมูลบุคลากร

3. ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

การพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ได้ยึดหลักการพัฒนาระบบสารสนเทศตามวงจรการพัฒนาแบบ (System Development Life Cycle : SDLC) ระบบที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นในครั้งนี้ ประกอบด้วย 4 ระบบงาน ได้แก่

1) ระบบงานประวัติบุคลากร 2) ระบบงานการพัฒนาและการฝึกอบรม 3) ระบบงานการลา
4) ระบบงานการขึ้นเงินเดือน ซึ่งในการพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ส่วนใหญ่
จะครอบคลุมทั้ง 4 ระบบดังกล่าว เช่น งานวิจัยของ Thongpron (2007) ที่ได้พัฒนาระบบ
สารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรญาณ ระบบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยระบบงานย่อยดังนี้ 1) ระบบวางแผนกำลังคน 2) ระบบทะเบียนประวัติบุคลากร
3) ระบบพัฒนาบุคลากร 4) ระบบงานประเมินผลและขึ้นเงินเดือน 5) ระบบการมาปฏิบัติงานและลาหยุด 6) ระบบงานข้อมูลสำหรับผู้บริหาร 7) ระบบงานบริหารข้อมูลด้วยตนเอง
ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ระบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นในครั้งนี้ พบว่า ระบบงานทะเบียนประวัติบุคลากร
จะครอบคลุมระบบวางแผนกำลังคน และระบบทะเบียนประวัติบุคลากรของ Thongpron
(2007) โดยระบบพัฒนาบุคลากร ระบบงานประเมินผลและขึ้นเงินเดือน ระบบการมา
ปฏิบัติงานและลาหยุด ระบบงานข้อมูลสำหรับผู้บริหาร และระบบงานบริหารข้อมูลด้วย
ตนเอง จะรวมอยู่ในระบบย่อยแต่ละระบบที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นในครั้งนี้ ส่วนงานวิจัยของ
Theeraprasartkul (1998) ซึ่งได้พัฒนาระบบสารสนเทศด้านบุคลากรเพื่อการบริหารใน
วิทยาลัยเทคนิคเขียงราย และ Sue-Krung (2004) ได้พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
วิทยาลัยเทคนิคนครปฐม ได้พัฒนาระบบจัดการบุคลากรโดยไม่ได้พัฒนาแยกเป็นระบบ
งานย่อย

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ดังต่อไปนี้

1.1 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ควรมีการส่งเสริม สนับสนุนให้
บุคลากรใช้งานระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ โดยให้ผู้วิจัยและเจ้าหน้าที่ศูนย์
คอมพิวเตอร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดอบรมให้ผู้ปฏิบัติงานซึ่งหมายถึงเจ้าหน้าที่
ที่ปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ให้มีความรู้ ความเข้าใจการทำงานของระบบ
การบริหารจัดการระบบ และอบรมให้ผู้ใช้งานที่เป็นเจ้าหน้าที่ตัวแทนแต่ละคณะ/
หน่วยงาน ในเรื่องการใช้งานระบบ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตัวแทนคณะ/หน่วยงานเหล่านี้สามารถ
ไปถ่ายทอดให้คำแนะนำแก่บุคลากรของคณะ/หน่วยงาน

2. ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป ดังต่อไปนี้

2.1 เมื่อใช้งานระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ได้สักระยะหนึ่ง ควรมีการศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบ เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนาและปรับปรุงระบบต่อไป

2.2 ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาระบบสารสนเทศงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น ระบบงานสวัสดิการ ระบบงานวินัยและนิติการ ซึ่งจะช่วยในการบริหารจัดการงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ ขององค์กรให้ครอบคลุม ซึ่งจะทำให้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

Gallagher, M.L. (1991). **Computer and Human Resource Management**. 2nd ed. UK: Butterworth Heinemann.

Klangnongsaeng, S. (2002). **Nakhonpathom Technical College Personnel Database System Development**. Master of Arts (Information System Management), Graduate School, KhonKaen University.

Puansurin, K. (2004). **The Development of Personnel Management of Rajamangala University of Technology, Chiangrai**. Master of Science (Information Technology and Management), Graduate School, Chiangmai University.

Sue-Krung, S. (2004). **Personnel Database Administration System Development of Somapa Information Technology Limited Company**. Master of Arts (Information System Administration), Graduate School, KhonKaen University.

Thasum, S. (2004). **The Development of Information System of Inventory Management for Parawood 1993 Limited Company Administrators**. Master of Science (Information Technology and Management), Graduate School, Chiangmai University.

Theeraprasartkul, S. (1998). **Personnel Information System Development for Administration of Chiang Rai Technical College**. Master of

Industrial Education Thesis (Electric Education), Graduate School, King Mongkut University of Technology Thonburi.

Thongpron P. (2007). **The Development of Human Resource Information System of Rajamangala University of Technology Lanna**. Master of Science (Information Technology and Management) Graduate School, Chiangmai University.