

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ระบบสารสนเทศ (Information system) เป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผลให้อยู่ในรูปสารสนเทศที่เป็นประโยชน์สูงสุด และการจัดเก็บรักษาอย่างมีระบบเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้สารสนเทศที่ถูกจัดเก็บอย่างเป็นระบบจะสามารถนำไปใช้สนับสนุน การบริหารและการตัดสินใจทั้งในระดับปฏิบัติ และระดับผู้บริหารเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ยิ่งขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554, หน้า 23) ดังนั้นระบบสารสนเทศช่วยให้ผู้ใช้เข้าถึงสารสนเทศที่ต้องการได้อย่างรวดเร็ว จากการศึกษาข้อมูลที่ถูกจัดเก็บและบริหารอย่างเป็นระบบ จึงสามารถนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ได้ทันตามความต้องการ ช่วยผู้ใช้ในการกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์และการวางแผนปฏิบัติการ โดยสามารถนำข้อมูลที่ได้จากระบบสารสนเทศมาช่วยในการวางแผนและกำหนดเป้าหมายการดำเนินการ ซึ่งสารสนเทศที่ถูกเก็บรวบรวมและจัดการอย่างเป็นระบบสามารถบ่งชี้แนวโน้มการดำเนินงานที่น่าจะเป็นไปในลักษณะใด ช่วยให้ผู้ใช้งานสามารถตรวจสอบผลการดำเนินงานเมื่อแผนงานถูกนำไปปฏิบัติในเวลาใดเวลาหนึ่ง แสดงให้เห็นผลการดำเนินงานว่าสอดคล้องกับความต้องการเพียงไร ช่วยผู้ใช้ในการศึกษาและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา ผู้บริหารสามารถใช้สารสนเทศประกอบการศึกษาและการค้นหาสาเหตุหรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานไม่เป็นที่กำหนดไว้ โดยอาจจะเรียกข้อมูลเพิ่มเติมออกมาจากระบบสารสนเทศ เพื่อให้ทราบว่าความผิดพลาดในการปฏิบัติงานเกิดจากสาเหตุใด ช่วยผู้ใช้งานสามารถวิเคราะห์ปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นเพื่อหาวิธีการควบคุมและแก้ไขปัญหา สารสนเทศที่ได้จากการประมวลผลจะช่วยให้ผู้บริหารวิเคราะห์ว่าการดำเนินงานในแต่ละทางเลือกจะช่วยแก้ไขหรือควบคุมปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างไร ต้องทำอย่างไรเพื่อปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนงานหรือเป้าหมาย และช่วยลดค่าใช้จ่าย ระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพช่วยให้ธุรกิจลดเวลา แรงงานและค่าใช้จ่ายในการทำงานลงเนื่องจากระบบสารสนเทศสามารถรับภาระงานที่ต้องใช้แรงงานจำนวนมากตลอดจนช่วยลดขั้นตอนในการทำงาน โดยผลงานที่ออกมาอาจเท่าหรือดีกว่าเดิมการพิจารณาถึงอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับระบบไม่ว่าจะเป็นทางด้านฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ และบริการต่าง ๆ ที่จำเป็นทีมงานผู้พัฒนาระบบจะต้องเป็นผู้จัดหาสิ่งเหล่านี้มาโดยอาจจะเปิดเป็นการประมูลให้มีผู้ยื่นข้อเสนอการขายอุปกรณ์ต่าง ๆ จากนั้นทีมงานผู้พัฒนาระบบ

จะต้องพิจารณาถึงความเหมาะสมและประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับ (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ และ ไพบูลย์ เกียรติโกมล, 2551, หน้า 40 - 41)

สถานศึกษาต่าง ๆ มักมีข้อมูลมากมายกระจัดกระจายอยู่ในส่วนต่าง ๆ ตามภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบของครู บุคลากรในสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้อง หากไม่มีการจัดระบบข้อมูล สารสนเทศให้เป็นระบบระเบียบแล้ว จะเกิดความไม่สะดวกหรือเกิดความยุ่งยากในการนำไปใช้ หรือมีข้อมูลสารสนเทศที่ไม่ตรงกับความต้องการของผู้ใช้ (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2553, หน้า 13 - 17) ดังนั้นจึงต้องมีการจัดการระบบสารสนเทศ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์กระบวนการ จัดระบบสารสนเทศ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การรวบรวมข้อมูล 2) การตรวจสอบข้อมูล 3) การประมวลผลข้อมูล 4) การนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศ และ 5) การจัดเก็บข้อมูลและ สารสนเทศ จากแนวคิดของ สำนักทดสอบทางการศึกษา (2553, หน้า 13 - 17) ; สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554, หน้า 25) และนันทิดา เจริญนาน (2556, หน้า 7) ซึ่ง ระบบสารสนเทศที่มีคุณภาพจะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษา ทั้ง 4 งาน ได้แก่ งานวิชาการ งานประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ให้การดำเนินงานมี ความถูกต้อง สะดวก และรวดเร็ว

การบริหารงานบุคคลเป็นการปฏิบัติงานตามขอบข่ายภารกิจ การบริหารงานบุคคลของ สถานศึกษา การพัฒนา และการใช้บุคคลเพื่อให้ได้คนดี มีคุณวุฒิและมีความสามารถ เหมาะสมกับ ตำแหน่งหน้าที่ มาทำงานด้วยความสนใจพึงพอใจอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อองค์กร (อนันต์ มีพจนนา, 2557, หน้า 13) โดยบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญในกระบวนการบริหารองค์กร และ เป็นส่วนสำคัญในการผลักดันองค์กรให้มีการพัฒนา อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ไม่ใช่เพียงแค่ ทรัพยากรพื้นฐานทางการบริหารเท่านั้น แต่ยังเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงที่สุดขององค์กรและ เป็นปัจจัยสำคัญที่จะบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินงานในอนาคต (ปาริชาติ สติภา, 2558, หน้า 19) ดังนั้นงานบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจึงเป็นงานหนึ่งที่มีความสำคัญ มาก โดยมีขอบข่ายงานที่กว้างมาก ซึ่งผู้วิจัยสังเคราะห์ขอบข่ายงานบริหารงานบุคคลสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา 3) การสรรหาบรรจุแต่งตั้ง 4) การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา 5) เงินเดือนและค่าตอบแทน 6) การเลื่อนขั้นเงินเดือน 7) การพัฒนาข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา 8) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 9) งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 10) การ เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 11) วินัยและการรักษาวินัย และ 12) การออกจาก ราชการ จากแนวคิดของ กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 31) ; ธีระ รุญเจริญ (อ้างถึงใน สุรชาติ จันทรา, 2557, หน้า 17) ; มินทราย ไชยอาจิณ (2558, เว็บไซต์) และ ปาริชาติ สติภา (2558, หน้า 5)

จากขอบข่ายการบริหารงานบุคคลซึ่งมีขอบข่ายงานกว้างขวางนี้ จะเห็นได้ว่าสถานศึกษาจำเป็นต้องจัดการระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายของสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลของแต่ละโรงเรียน ดังจะเห็นได้จากการกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ด้านพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ในมาตรการนำเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital technology) ซึ่งเป็นระบบ มาใช้ในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภทในสังกัด และ มาตรการส่งเสริม สนับสนุนให้องค์กร องค์กรคณะบุคคล และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย วางแผน สรรหา ย้าย โอนครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของโรงเรียนและชุมชน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1, 2561, หน้า 7) ส่วนนโยบายสำคัญที่เกี่ยวกับระบบสารสนเทศ ได้แก่ กลยุทธ์การพัฒนาระบบบริหารจัดการ และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ในมาตรการสนับสนุนให้สถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารอย่างเป็นระบบ เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลด้านต่าง ๆ ตั้งแต่ข้อมูลผู้เรียน ข้อมูลครู ข้อมูลสถานศึกษา ข้อมูลงบประมาณ และข้อมูลอื่น ๆ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1, 2561, หน้า 9) แต่อย่างไรก็ตาม ยังพบปัญหาบางประการในการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งส่วนใหญ่มักเกิดจากความไม่เข้าใจในกระบวนการจัดระบบสารสนเทศ ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่ไม่ได้คุณภาพ นำไปใช้ไม่ได้ไม่เป็นปัจจุบัน ไม่ตรงประเด็น ไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ การเรียกใช้ไม่ทันกาล ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจได้ไม่สะดวกเท่าที่ควร และบางครั้งทำให้บุคลากรบางคนเสียโอกาสในผลประโยชน์ที่ควรจะได้ (สามารถ กองโชค, 2562, 20 มิถุนายน)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เพื่อให้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 นำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยการพัฒนาระบบสารสนเทศดังกล่าวจะทำให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
2. เพื่อนำเสนอแนวทางพัฒนาการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบสภาพการดำเนินงานจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา และได้แนวทางพัฒนาการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ซึ่งสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยการพัฒนาการจัดระบบสารสนเทศดังกล่าวจะทำให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. หน่วยในการวิเคราะห์

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามวิธีดำเนินการวิจัย ซึ่งแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการดำเนินงานจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 180 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1, 2561, หน้า 2)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 125 คน ได้มาโดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างกรณีทราบจำนวนประชากรของ ยามาเน (Yamane, 1973, p.126) แล้วสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling)

ขั้นตอนที่ 2 นำเสนอแนวทางการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ซึ่งมีตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา และเป็นผู้ที่มีผลงานด้านการบริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 สภาพการดำเนินงานจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

3.2 แนวทางการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการดังนี้

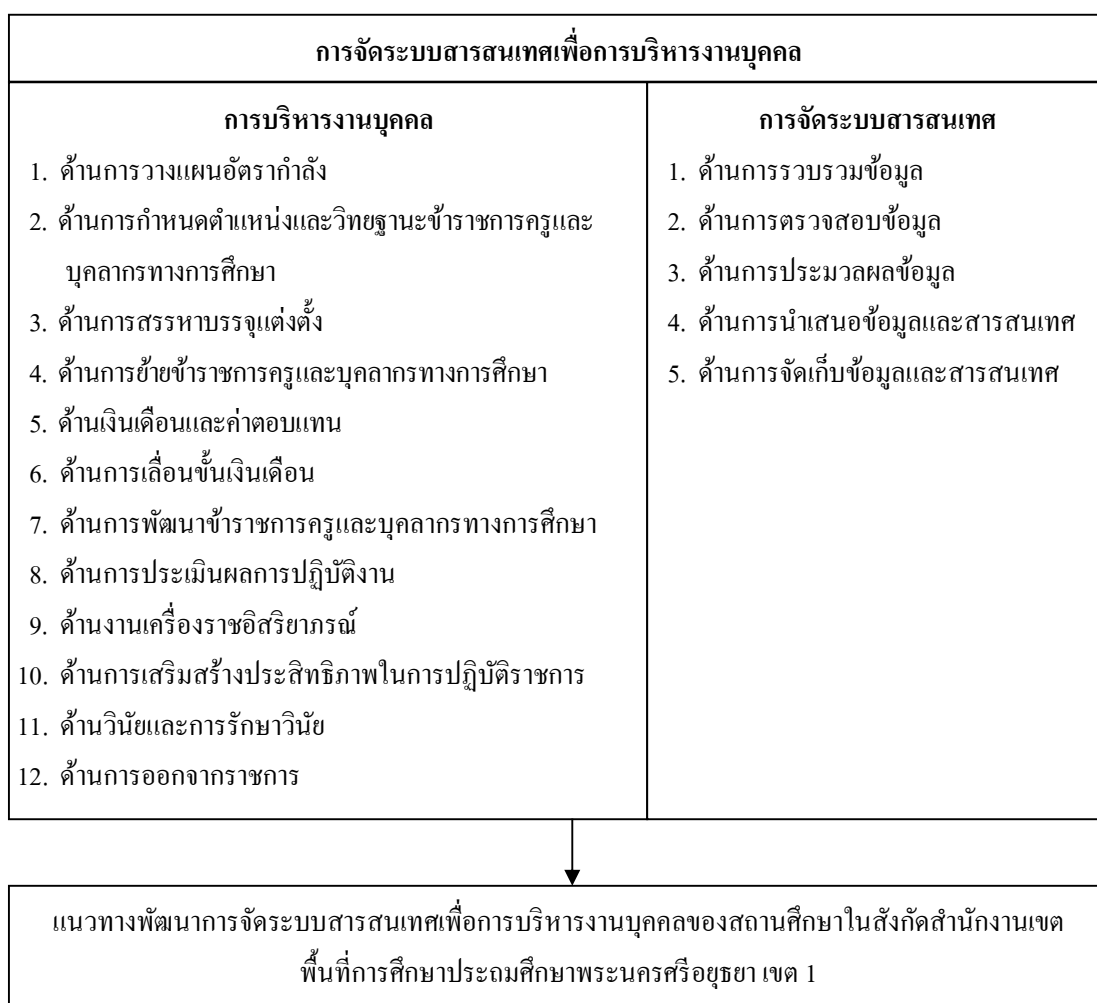
แนวคิดเกี่ยวกับขอบข่ายงานการบริหารงานบุคคล ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 31) กล่าวว่า ขอบข่ายงานการบริหารงานบุคคลไว้ 20 ด้าน ดังนี้ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 4) การย้ายข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา 5) การดำเนินการเกี่ยวกับเลื่อนขั้นเงินเดือน 6) การลาทุกประเภท 7) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 8) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 9) การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน 10) การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 11) การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ 12) การออกจากราชการ 13) การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ 14) การจัดทำบัญชีรายชื่อและการให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 15) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 16) การส่งเสริมและการยกย่องเชิดชูเกียรติ 17) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณชีพ 18) การส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 19) การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต และ 20) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ; ชีระ รุญเจริญ (อ้างถึงในสุรชาติ จันทรา, 2557, หน้า 17) ได้เสนอว่า ขอบข่ายงานการบริหารงานบุคคล ได้แก่ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา 3) การเกลี่ย

อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 5) การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 6) การเปลี่ยนแปลงสถานภาพวิชาชีพ 7) เงินเดือนและค่าตอบแทน 8) การเลื่อนขั้นเงินเดือน 9) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 10) การลาศึกษาต่อ 11) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 12) การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ 13) การส่งเสริมวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 14) การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ 15) การออกจากราชการ และ 16) งานทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและงานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ; มีนทราย ไชยอาจิม (2558, เว็บไซต์) กล่าวถึง ขอบข่ายภารกิจงานบุคลากรประกอบด้วย 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย และ 5) งานออกจากราชการ และปาริชาติ สติภา (2558, หน้า 5) สรุปขอบข่ายงานบริหารงานบุคคล ไว้ดังนี้ 1) การวางแผนบุคลากร 2) การคัดเลือกบุคลากร 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การประเมินบุคลากร 5) การให้ผลตอบแทน และ 6) วินัยและการรักษาวินัย ผู้วิจัยจึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดการบริหารงานบุคคลประกอบด้วย 12 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง 2) ด้านการกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) ด้านการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง 4) ด้านการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน 6) ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน 7) ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 8) ด้าน การประเมินผลการปฏิบัติงาน 9) ด้านงานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 10) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 11) ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ 12) ด้านการออกจากราชการ

แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการจัดระบบสารสนเทศ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ สำนักทดสอบทางการศึกษา (2553, หน้า 13 - 17) กล่าวว่า โดยทั่วไปการจัดการระบบสารสนเทศ จะมีขั้นตอนการดำเนินงานหลัก ๆ 5 ขั้นตอน คือ 1) การรวบรวมข้อมูล 2) การตรวจสอบข้อมูล 3) การประมวลผลข้อมูล 4) การนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศ และ 5) การจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศ ; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554, หน้า 25) กล่าวว่า การจัดให้มีระบบสารสนเทศที่ดีในสถานศึกษานั้น ต้องเป็นไปตามกระบวนการหรือขั้นตอนที่มีคุณภาพ ตรงกับความต้องการของผู้ใช้ โดยทั่วไปการจัดระบบสารสนเทศ มีขั้นตอนการดำเนินงานหลัก ๆ 5 ขั้นตอน คือ 1) การรวบรวมข้อมูล 2) การตรวจสอบข้อมูล 3) การประมวลผลข้อมูล 4) การนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศ และ 5) การจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศ และ นันทิดา เจริญนาน (2556, หน้า 7) สรุปไว้ว่า ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการในสถานศึกษา มี 7 ขั้นตอน คือ 1) การเก็บ

รวบรวมข้อมูล 2) การตรวจสอบข้อมูล 3) การประมวลผลข้อมูล 4) การจัดเก็บข้อมูล 5) การวิเคราะห์ข้อมูล 6) การนำข้อมูลไปใช้ และ 7) การบำรุงรักษาระบบสารสนเทศ ผู้วิจัยจึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดการจัดระบบสารสนเทศ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การรวบรวมข้อมูล 2) การตรวจสอบข้อมูล 3) การประมวลผลข้อมูล 4) การนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศ และ 5) การจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศ

กรอบแนวคิดในการวิจัยแสดงดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานตามขอบข่ายภารกิจการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา การพัฒนา และการใช้บุคคลเพื่อให้ได้คนดี มีคุณวุฒิและมีความสามารถ เหมาะสม

กับตำแหน่งหน้าที่ ทำงานด้วยความสนใจ พึงพอใจ และเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของสถานศึกษา

ระบบสารสนเทศ หมายถึง กระบวนการจัดทำระบบต่าง ๆ ให้เป็นหมวดหมู่เป็นแบบแผน สะดวกต่อการค้นหาและนำไปใช้งาน ประกอบด้วย การรวบรวมข้อมูล การตรวจสอบข้อมูล การประมวลผลข้อมูล การนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศ และ การจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อให้หน่วยงานได้ใช้สารสนเทศอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ

การจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการจัดทำระบบสารสนเทศให้เป็นหมวดหมู่ เป็นแบบแผน สะดวกต่อการค้นหา และนำไปใช้งาน โดยมี 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การรวบรวมข้อมูล 2) การตรวจสอบข้อมูล 3) การประมวลผลข้อมูล 4) การนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศ และ 5) การจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศ ในขอบข่ายงานบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา 12 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง 2) ด้านการกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) ด้านการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง 4) ด้านการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน 6) ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน 7) ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 8) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 9) ด้านงานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 10) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 11) ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ 12) ด้านการออกจากราชการ

ด้านการวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง การจัดทำระบบสารสนเทศโดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล การตรวจสอบข้อมูล การประมวลผลข้อมูล การนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศ และ การจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศ ในการวางแผนอัตรากำลัง

ด้านการกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง การจัดทำระบบสารสนเทศโดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล การตรวจสอบข้อมูล การประมวลผลข้อมูล การนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศ และ การจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศ ในการกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ด้านการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การจัดทำระบบสารสนเทศโดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล การตรวจสอบข้อมูล การประมวลผลข้อมูล การนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศ และ การจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศ ในการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง

ด้านการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง การจัดทำระบบสารสนเทศโดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล การตรวจสอบข้อมูล การประมวลผลข้อมูล การนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศ และ การจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศ ในการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน หมายถึง การจัดทำระบบสารสนเทศโดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล การตรวจสอบข้อมูล การประมวลผลข้อมูล การนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศ และการจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศ ในด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน หมายถึง การจัดทำระบบสารสนเทศโดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล การตรวจสอบข้อมูล การประมวลผลข้อมูล การนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศ และการจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศ ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน

ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง การจัดทำระบบสารสนเทศโดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล การตรวจสอบข้อมูล การประมวลผลข้อมูล การนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศ และการจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศ ในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การจัดทำระบบสารสนเทศโดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล การตรวจสอบข้อมูล การประมวลผลข้อมูล การนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศ และการจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ด้านงานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ หมายถึง การจัดทำระบบสารสนเทศโดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล การตรวจสอบข้อมูล การประมวลผลข้อมูล การนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศ และการจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศ ในงานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การจัดทำระบบสารสนเทศโดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล การตรวจสอบข้อมูล การประมวลผลข้อมูล การนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศ และการจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศ ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ด้านวินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การจัดทำระบบสารสนเทศโดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล การตรวจสอบข้อมูล การประมวลผลข้อมูล การนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศ และการจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศ ในด้านวินัยและการรักษาวินัย

ด้านการออกจากราชการ หมายถึง การจัดทำระบบสารสนเทศโดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล การตรวจสอบข้อมูล การประมวลผลข้อมูล การนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศ และการจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศ ในการออกจากราชการ

สภาพการดำเนินงานจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติงานจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ซึ่งวัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

แนวทางพัฒนาการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
หมายถึง วิธีปฏิบัติในการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ที่ทำให้การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งได้มาจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ได้แนวทางพัฒนาการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพการดำเนินงานจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัด ซึ่งสามารถนำไปเป็นแนวปฏิบัติให้สถานศึกษาในสังกัดได้
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ได้แนวทางพัฒนาการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาที่สามารถนำไปเป็นแนวปฏิบัติได้ตามบริบทของสถานศึกษา และสามารถนำมากำหนดนโยบายของสถานศึกษาได้
3. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล ได้แนวทางพัฒนาการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาที่สามารถนำไปเป็นแนวปฏิบัติงานได้
4. ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับความสะดวกจากการใช้ข้อมูลสารสนเทศตามความต้องการ จากการดำเนินงานจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น