การศึกษาความต้องการการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

A Study of the Needs for Using Management Information System (NSRU MIS) Individual Level at Nakhon Sawan Rajabhat University

นางสาวกาญจน์วริน สิทธิปรีชาพงษ์

กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ดำเนินงานวิจัยเสร็จสิ้น เดือน มกราคม พ.ศ. 2565
งานวิจัยนี้ได้รับทุนวิจัยงานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research)
จากสถาบันวิจัยและพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
ได้รับทุนวิจัยในปีงบประมาณ 2564

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ด้วยเพราะได้รับอุดหนุนการวิจัยประเภททุนวิจัยงานประจำสู่งานวิจัย จากสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ในปีงบประมาณ 2564 ซึ่งถือว่าเป็นความภาคภูมิใจของผู้วิจัย จึงขอขอบพระคุณคณะกรรมการพิจารณาทุนมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยรัตน์ ปราณี อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ นิยม ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ที่ได้ให้คำแนะนำและอำนวยความสะดวกในการดำเนินการวิจัยต่อผู้วิจัยในการแก้ไขปรับปรุงโครงการวิจัยอย่างดียิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ความอนุเคราะห์ในการตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการปรับแก้ไขเครื่องมือการวิจัย

ขอบขอบพระคุณบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์และอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจนงานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงอย่างดี

ขอบขอบพระคุณกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจอ่าน และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับแก้ไขงานรายงานการวิจัยจนมีความถูกต้องสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณเพื่อนบุคลากรสายสนับสนุน และกัลยาณมิตรนักวิจัยทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ ข้อเสนอแนะ อันเป็นแนวทางการดำเนินงานวิจัย จนงานวิจัยชิ้นนี้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี

คุณงามความดีอันเกิดจากงานวิจัยนี้ผู้วิจัยขอน้อมบูชาพระคุณบิดา มารดา ที่อบรมเลี้ยงดูให้ลูกมีความเพียร มีกำลังกาย และกำลังสติปัญญาในการทำงานและดำรงชีวิต และขอน้อมบูชาคุณพระคุณครูอาจารย์ที่สั่งสอนอบรมให้ความรู้และประสิทธิประสาทวิชาต่าง ๆ ให้ศิษย์สามารถนำมาประกอบอาชีพได้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยนี้คงจะเป็นประโยชน์สำหรับหน่วยงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ในการวิจัยนี้ ได้นำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อไป

กาญจน์วริน สิทธิปรีชาพงษ์

ผู้วิจัย

หัวข้อวิจัย : เรื่อง การศึกษาความต้องการการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
ผู้วิจัย : นางสาวกาญจน์วริน สิทธิปรีชาพงษ์
หน่วยงาน : สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
ปีที่พิมพ์ : พ.ศ. 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ และ 2) เป็นแนวทางการปรับปรุงระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำนวน 371 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำนวน 100 คน โดยการเลือกบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 10 หน่วยงาน หน่วยงานละ 10 คน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเรื่องการศึกษาความต้องการการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ สถิติที่ใช้ในงานวิจัยนี้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงาน เพศหญิง อายุ 31 - 40 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา เป็นบุลากรสายสนับสนุน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 12 ปีขึ้นไป สังกัดสำนักงานอธิการบดี และมีรายได้ต่อเดือน 21,001-40,000 บาท 2) ค่าร้อยละของการใช้ระบบสารสนเทศ ใช้ระบบบริหารงานบุคคลและการเงิน จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 และค่าร้อยละของความถี่ของการใช้งาน มีความถี่มากกว่า 10 ครั้ง/สัปดาห์ จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 3) กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.22, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความต้องการการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล เป็นรายด้านระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุด คือ ด้านความสะดวกและง่ายต่อการใช้งานระบบ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x}$ = 3.75, S.D. = 0.63) รองลงมา คือ ด้านความปลอดภัยของระบบ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x}$ = 3.70, S.D. = 0.59) ด้านข้อมูลที่ตรงกับความต้องการของผู้ใช้ อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.42, S.D. = 4.01) และด้านความถูกต้องของข้อมูลในระบบ อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย ($\bar{x}$ = 2.02, S.D. = 0.26) ตามลำดับ2.16, S.D. = 0.34) และด้านลักษณะงาน

อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย ($\bar{x}$ = 1.88, S.D. = 0.37) ตามลำดับ และ 4) ได้แนวทางในการปรับปรุงระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์โดยผู้บริหารต้องเข้ามาวางระบบของบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อเป็นประโยชน์ในการก้าวหน้าทางการปฏิบัติงานและทางวิชาชีพต่อไป

คำสำคัญ : ระบบสารสนเทศ, ความต้องการ, บุคลากรสายสนับสนุน

Research Title : A Study of the Needs for Using Management Information system (NSRU MIS) Individual Level at Nakhon Sawan Rajabhat University
Name of Researcher : Miss Kanvarin Sittiphechapong
Name of Institution : Office of the President, Nakhon Sawan Rajabhat University
Year of Publication : B.E.2021

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the need for information systems to support university management (NSRU MIS) at the individual level at Nakhon Sawan Rajabhat Universit of personnel of Nakhon Sawan Rajabhat University and 2) to be a guideline for improving information system to support university management (NSRU MIS) at individual level at Nakhon Sawan Rajabhat University.
The population in this research was 371 academic supporting personnel at Nakhon Sawan Rajabhat University. The sample in this research was 100 academic supporting personnel at Nakhon Sawan Rajabhat University by selecting support personnel from 10 departments to 10 people by using a specific sampling method. The instrument in this research was a questionnaire on the study of the Needs for Using Management Information system (NSRU MIS) Individual Level at Nakhon Sawan Rajabhat UniversityThe statistics in this research were percentage, mean and standard deviation.

The results of the research were as follows: 1) Most of the samples were female employees, aged 31-40 years, single status, bachelor's degree, a supporting personnel, an employee in a higher education institution, Duration of work 12 years or more, under the Office of the President, and monthly income 21,001-40,000 baht. 2) Percentage of information systems use the Human Resources and Finance Management System of 30 people, representing 30.0% and the percentage of frequency of use. The frequency is more than 10 times/week, 70 people accounted for 70.00%. 3) The sample group's overall opinion level was at a moderate level ($\bar{x}$ = 3.22, SD = 0.47). When considering each item, it was found that the need for the use of information systems to support university management (NSRU MIS) at the individual level was the highest level of feedback was the convenience and ease of use of the

system. At the level of very agree ($\bar{x}$ = 3.75, S.D. = 0.63), followed by system security. At the level of very agree ($\bar{x}$ = 3.70, S.D. = 0.59) in terms of information that meets the needs of users. It was at a moderately agreeable level ($\bar{x}$ = 3.42, S.D. = 4.01) and the accuracy of the information in the system. At the level of least agreeable ($\bar{x}$ = 2.02, S.D. = 0.26) respectively 2.16, S.D. = 0.34) and the nature of work was at the level of little agreeable ($\bar{x}$ = 1.88, S.D. = 0.37), respectively. And 4) Get guidelines for improving the information system to support university management (NSRU MIS) at the individual level at Nakhon Sawan Rajabhat University, where administrators must come in to set up a system of support personnel to be useful for further career and professional advancement.

Keywords : Management Information system, Needs, Academic Supporting Personnel

สารบัญ

หน้า

กิตติกรรมประกาศ (ก)

บทคัดย่อ (ข)

สารบัญ (ฉ)

สารบัญภาพ (ซ)

สารบัญตาราง (ฌ)

บทที่ 1 บทนำ **1**

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย 3

1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ 4

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 4

บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง **5**

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ (NSRU MIS) 5

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 20

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและทัศนคติ 25

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาระบบสารสนเทศ 29

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 32

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย 36

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย **37**

3.1 รูปแบบการวิจัย 37

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 38

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 38

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล 40

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล 41

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 42

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล **43**

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 43

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความถี่การใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ 48

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของความต้องการการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ 50

4.4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะความต้องการการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ 55

บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ **56**

5.1 สรุปผลการวิจัย 56

5.2 อภิปรายผล 58

5.3 ข้อเสนอแนะ 61

บรรณานุกรม **63**

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย 69

ภาคผนวก ข รายนามผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 70

ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ค่า IOC ของแบบสัมภาษณ์ 74

ภาคผนวก ง แบบสอบถามในการวิจัย 81

ภาคผนวก จ ประวัติผู้วิจัย 85

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

2.1 วิธีการเข้าสู่ระบบ 9
2.2 ข้อมูลสารสนเทศในด้านต่าง ๆ 10
2.3 รายการข้อมูลสารสนเทศในด้านบุคลากร 10
2.4 รายการจำนวนด้านบุคลากรจำแนกตามหน่วยงาน 10
2.5 เมนูการค้นหาข้อมูล 11
2.6 หน้าจอการค้นหาข้อมูล กรณีผู้ใช้งานทั่วไป 11
2.7 หน้าจอการค้นหาข้อมูล กรณีเป็นบุคลากร 12
2.8 หน้าจอแสดงผลการค้นหาข้อมูล 12
2.9 กระบวนการจัดการข้อมูลประวัติด้านต่าง ๆ ของบุคลากร 19
2.10 กรอบแนวคิดในการวิจัย 36

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ 43
4.2 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ 44
4.3 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ 44
4.4 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา 45
4.5 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน 45
4.6 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการปฏิบัติงาน 46
4.7 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 46
4.8 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด 47
4.9 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ต่อเดือน 48
4.10 แสดงค่าร้อยละของการใช้ระบบสารสนเทศ 48
4.11 แสดงค่าร้อยละของความถี่ของการใช้งาน 49
4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความต้องการการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล เป็นรายด้าน 50
4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านความถูกต้องของข้อมูลในระบบ 51
4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านข้อมูลที่ตรงกับความต้องการของผู้ใช้ 52
4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านความปลอดภัยของระบบ 53
4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านความสะดวกและง่ายต่อการใช้งานระบบ 54
4.17 ข้อเสนอแนะความต้องการการใช้งานระบบสารสนเทศ 55

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานรากที่รองรับ “สังคมสารสนเทศ” (Information Society) ที่มี “สารสนเทศ” เป็นหัวใจสำคัญ เทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการจัดบริการสังคมพื้นฐาน ในขบวนการพัฒนาสังคม เช่น ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการศึกษา ทางด้านสาธารณสุข การบริหารรัฐกิจ ฯลฯ สารสนเทศมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการจัดการทุกระดับขององค์การ ทั้งในการปฏิบัติงาน และการบริการ ใช้ช่วยในการตัดสินใจ การวางแผน และการประเมินผลเปรียบเทียบช่วยเพิ่มระดับความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อเท็จจริง สารสนเทศจะมีค่าหรือความหมายมากขึ้นเมื่อมีการใช้งานมากขึ้นและสารสนเทศนั้นส่งผลกระทบถึงการตัดสินใจหรือการกระทำที่ดำเนินการ ในทุกวันนี้ทุกองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ต่างก็นำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร(Information and Communication Technology: ICT) หรือไอซีทีมาประยุกต์ใช้ในองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากไอซีที ซึ่งมีองค์ประกอบเทคโนโลยีที่สำคัญ ได้แก่ เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีการสื่อสารข้อมูลและเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ต นับว่าเป็นเครื่องมืออันทรงพลังที่สามารถจัดการประมวลผลข้อมูลจำนวนมหาศาลให้ได้มาซึ่งสารสนเทศที่ถูกต้องแม่นยำ รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุดในขณะนี้ โดยเฉพาะสถาบันอุดมศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานพัฒนาการศึกษาระดับสูงของชาติ พัฒนากำลังคนของชาติ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำระบบสารสนเทศและการสื่อสารข้อมูลมาปรับประยุกต์ใช้ให้ทันเหตุการณ์ซึ่งปรับเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว รวมถึงในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ซึ่งเน้นการส่งเสริมคุณภาพการผลิตบัณฑิต โดยใช้กรอบการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายในของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา หรือ สกอ. (ไกรทพนธ์ เติมวิทย์ขจร และคณะ, 2559: 1)

ข้อมูลสารสนเทศ มีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารและจัดการทุกด้านและทุกระดับ ไม่ว่าจะระดับหน่วยงานหรือระดับชาติในอดีตคนหนึ่ง ๆ อาจมีความรู้ความเข้าใจ ทุกสิ่งทุกอย่างที่ตนบริหารจัดการได้หมด เพราะงานที่บริหารเป็นงานขนาดเล็ก แต่เมื่อสังคมมีความซับซ้อนขึ้น มีองค์ประกอบมากขึ้น จึงเป็นเรื่องยากที่จะมีผู้รู้รายละเอียดของงานครบถ้วนว่าเกิดอะไรขึ้นบ้าง เมื่อเกิดเหตุการณ์ที่ไม่คาดฝันว่าจะเกิดและไม่ได้เตรียมรับมือเอาไว้ก่อน อาจส่งผลให้เกิดความเสียหายขึ้นได้การทราบว่าจะเกิดอะไรขึ้นบ้างนั้น จึงจำเป็นต้องอาศัยระบบข้อมูลสารสนเทศที่ดีเพื่อเป็นเครื่องมือช่วยในการวางแผน การตัดสินใจดำเนินการสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิผลและระบบการศึกษาก็เป็นระบบหนึ่งที่มีความซับซ้อนอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในประเทศไทยที่มีระบบการศึกษาไม่เป็นเอกภาพ

มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่จัดการศึกษาซ้ำซ้อนกันหลายหน่วย ทำให้เป็นการยากที่จะวางแผนการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและได้ผล นอกจากนั้นการดำเนินงานต่าง ๆ ยังเกิดความสับสนและขาดการประสานงานที่ดีทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ มากมายที่เราไม่สามารถกล่าวได้ว่าปัญหาเหล่านี้จะสามารถแก้ไขได้ตั้งแต่ต้นหากมีระบบข้อมูลที่ดีแต่เราสามารถกล่าวได้ว่า “การมีระบบข้อมูลที่ดีแต่ต้น จะช่วยให้ผู้บริหารเห็นปัญหาเหล่านี้และหาทางคลี่คลายได้ตั้งแต่แรก” (ครรชิต มาลัยวงศ์, 2549: 13-14)

ระบบสารสนเทศ เป็นระบบที่จะถูกพัฒนาขึ้นมาตามวัตถุประสงค์การใช้งานของผู้ใช้ โดยอายุการใช้งานของระบบจะแปรผันตามความต้องการใช้งานของผู้ใช้ หากความต้องการคงที่ระบบสารสนเทศนั้นก็จะมีอายุการใช้งานที่ยาวนาน แต่ถ้าหากความต้องการแปรเปลี่ยนรวดเร็ว ระบบสารสนเทศนั้นก็จะมีอายุการใช้งานที่สั้น และต้องได้รับการพัฒนาใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการ ไม่เช่นนั้นระบบสารสนเทศใดไม่ถูกใช้งานก็จะเป็นระบบที่ตายไม่คุ้มค่าต่อการลงทุนทรัพยากร ทั้งในด้านทุนทรัพย์ เวลา และบุคลากร การวางแผนระบบสารสนเทศเป็นขั้นตอนหนึ่งของการบริหารจัดการองค์กร เพราะจะเป็นสิ่งจำเป็นที่ช่วยให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่รู้แนวทางการดำเนินงานขององค์กร ลดการดำเนินงานที่ซ้ำซ้อนหรืองานที่สิ้นเปลือง เป็นประโยชน์ต่อการควบคุมงานให้ไปในทิศทางที่องค์กรและผู้บริหารองค์กรต้องการ การวางแผนจึงมีความสำคัญอย่างมากในการบริหารงาน ทำให้เกิดการเตรียมพร้อมรองรับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550: 8)

ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ (NSRU MIS) ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีความสำคัญของข้อมูลบุคลากรของมหาวิทยาลัยคือการเก็บรวบรวม ประวัติการรับราชการ วุฒิการศึกษา อัตราเงินเดือน ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ข้อมูลเหล่านี้ถือว่าเป็นหลักฐานเป็นได้ทั้งข้อมูลเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ ผู้ทำหน้าที่เก็บรวมรวมข้อมูลเหล่านี้ เพื่อนำไป จัดทำรายงานและวิเคราะห์ข้อมูลให้เป็นสถิติ เพื่อการนำไปใช้ประโยชน์ในด้านต่างๆ เช่นการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ฯ วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ในการดำเนินงานในสถานการณ์ปัจจุบันของบุคลากร ผลการเบิกจ่ายงบประมาณ และผลการดำเนินงาน ของตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการฯ เพื่อให้ทราบถึงแนว ทางการพัฒนา และสามารถจัดลำดับความสำคัญในการวางยุทธศาสตร์ได้ตรงต่อความต้องการ ซึ่งจะ ทำให้มหาวิทยาลัย สามารถจัดสรรทรัพยากรในการดำเนินงาน และปรับตัวได้เท่าทันกับสถานการณ์ ปัจจุบันได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ได้นำระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ (NSRU MIS) มาใช้เก็บข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ซึ่งบุคลากรที่ใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ (NSRU MIS) จะบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ในด้านงานหลักสูตร งานทะเบียนและประมวลผลงานพัสดุ งานการเงิน งานการเจ้าหน้าที่ งานนโยบายและแผน งานวิจัย คณะ ศูนย์สำนัก ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการใช้งานของระบบ

สารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ (NSRU MIS) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ต่อการใช้งานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ทั้งประเภทวิชาการ และประเภทสนับสนุน

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาความต้องการระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

1.2.2 เพื่อเป็นแนวทางการปรับปรุงระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

1.3 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความต้องการระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยกำหนดขอบเขตด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาความต้องการระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

1.3.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำนวน 371 คน (ข้อมูลจาก MIS NSRU ณ วันที่ 26 ธันวาคม พ.ศ. 2563)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ คณะครุศาสตร์ คณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม สำนักงานอธิการบดี สำนักศิลปะและวัฒนธรรม สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน และสถาบันวิจัยและพัฒนา การสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือ เลือกบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 10 หน่วยงาน หน่วยงานละ 10 คน รวม 100 คน พิจารณาจากผู้ที่มีความพร้อมและมีความยินดีในการตอบแบบสอบถามในการวิจัย

1.3.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น คือ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.3.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

กำหนดระยะเวลา 12 เดือน ตั้งแต่เดือน ธันวาคม 2563–พฤศจิกายน 2564

1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษา “ศึกษาความต้องการระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์” ในครั้งนี้ ได้นิยามคำศัพท์ที่เกี่ยวข้องไว้ ดังต่อไปนี้

ระบบสารสนเทศ หมายถึง เป็นระบบพื้นฐานของการทำงานต่างๆ ในรูปแบบของการเก็บ (input) การประมวลผล (processing) เผยแพร่ (output) และมีส่วนจัดเก็บข้อมูล (storage)

ความต้องการ หมายถึง เป็นรูปแบบทางจิตวิทยาหรือความรู้สึก ที่นำไปสู่จุดมุ่งหมาย หรือเหตุผล การกระทำของพฤติกรรม

บุคลากรสายสนับสนุน หมายถึง บุคลากรสายสนับสนุนคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ คณะครุศาสตร์ คณะเทคโนโลยีการเกษตร และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม สำนักงานอธิการบดี สำนักศิลปะและวัฒนธรรม สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน และสถาบันวิจัยและพัฒนา

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ได้ทราบถึงความต้องการระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

1.5.2 ได้แนวทางการปรับปรุงระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า เอกสาร การทบทวนวรรณกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องแล้ว ได้นำมาใช้เป็นแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ (NSRU MIS)

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและทัศนคติ

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาระบบสารสนเทศ

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ (NSRU MIS)

2.1.1 ความหมายของระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ (NSRU MIS)

ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร (Management Information System: MIS) คือ ระบบที่ให้สารสนเทศที่ผู้บริหารต้องการตอบสนองกับผู้บริหารได้ทันเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจะรวมทั้งสิ่งที่คาดว่าจะเป็นอนาคตจะให้สารสนเทศภายในช่วงเวลาที่เป็นประโยชน์เพื่อให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการวางแผนควบคุมและปฏิบัติการขององค์กรได้อย่างถูกต้อง ผู้บริหารที่ได้รับประโยชน์จากระบบ MIS คือ ผู้บริหารระดับกลาง สามารถสนับสนุนข้อมูลให้ผู้บริหารทั้งสามระดับทั้งผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับกลางและผู้บริหารระดับสูง

ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารหรือ ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (MIS) หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผลและการสร้างสารสนเทศขึ้นมาเพื่อช่วยในการตัดสินใจ การประสานงานและการควบคุม นอกจากนั้นยังช่วยผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในการวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหาและสร้างผลิตภัณฑ์หรือผลงานใหม่โดยใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ (Hardware) และโปรแกรม (Sofiware) รวมทั้งผู้ใช้ (Peopleware) เพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จในการได้มา ซึ่งสารสนเทศที่มีประโยชน์หรือกล่าวอีกนั้นหนึ่งคือ ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารเป็นระบบซึ่งรวมความสามารถของผู้ใช้งานและคอมพิวเตอร์เข้าด้วยกันโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศเพื่อการดำเนินงานการจัดการและการตัดสินใจในองค์กรมีลักษณะเป็นระบบบริหารที่ให้สารสนเทศที่ผู้บริหาร

ต้องการเพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจะรวมทั้งสารสนเทศจากภายในและภายนอก สารสนเทศที่เกี่ยวพันกับองค์กรในอดีตและปัจจุบัน รวมทั้งที่คาดว่าจะเป็นอนาคต

นอกจากนี้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจะต้องให้สารสนเทศภายในช่วงเวลาที่ประโยชน์เพื่อให้บริหารสามารถตัดสินใจในการวางแผนการควบคุม และการปฏิบัติการขององค์กรได้อย่างถูกต้องแม้ว่าผู้บริหารที่ได้รับประโยชน์จากระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารสูงสุดคือผู้บริหารระดับกลาง แต่โดยพื้นฐานของระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารแล้ว จะเป็นระบบที่สามารถสนับสนุนข้อมูลให้ผู้บริหารทั้ง 3 ระดับ คือ

1. ผู้บริหารระดับต้น
2. ผู้บริหารระดับกลาง
3. ผู้บริหารระดับสูง

โดยระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร จะให้รายงานที่สรุปสารสนเทศซึ่งรวบรวมจากฐานข้อมูลทั้งหมดของบริษัทจุดประสงค์ของรายงานจะเน้นให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นแนวโน้มและภาพรวมขององค์กรในปัจจุบันรวมทั้งสามารถควบคุมและตรวจสอบผลงานของระดับปฏิบัติการด้วย อย่างไรก็ดีขอบเขตของรายงานจะขึ้นอยู่กับลักษณะของสารสนเทศและจุดประสงค์ในการใช้งาน โดยอาจมีรายงานที่ออกทุกควบระยะเวลา รายงานตามต้องการ หรือรายงานตามสภาวการณ์หรือเหตุปกติตัวอย่างรายงานที่ออกโดยระบบ MIS เช่น การวิเคราะห์การขายแยกตามพื้นที่ การวิเคราะห์ต้นทุน และตารางการผลิต เป็นต้น

สารสนเทศสำนักงาน หมายถึง ข้อมูลที่เกิดขึ้นจากการบริหารงานหรือการดำเนินการขององค์การหนึ่งและเก็บเป็นหลักฐานของกิจกรรม ที่อาจอยู่ในรูปจดหมายโต้ตอบ บันทึกข้อความ หนังสือ แผนที่ แผนผัง ภาพวาด แผนภูมิ รูปภาพ กราฟิก ภาพถ่าย ฟิล์ม เทปบันทึกเสียงวีดิทัศน์ แผ่นดิสก์ หรือวัสดุที่อ่านได้ด้วยคอมพิวเตอร์ เพื่อสื่อความหมายให้รู้เรื่องราว เนื้อหาสารสนเทศนั้น ๆ ความสำคัญของสารสนเทศสำนักงาน

1. เป็นหลักฐานของการบริหารและดำเนินการ เช่น คำสั่ง ระเบียบ ข้อบังคับ สัญญา บันทึกสั่งการ ใบสำคัญรับเงิน และเอกสารที่ใช้ในการเบิกจ่าย
2. เป็นเครื่องมือพื้นฐานในการดำเนินงาน เช่น บัญชีลงเวลาปฏิบัติงาน ใบลาป่วย รายงานการประชุม หนังสือโต้ตอบ
3. เป็นสื่อกลาง เอกสารโต้ตอบเป็นสื่อบรรจุสารสนเทศเพื่อถ่ายทอดสั่งการ สื่อสารไปสู่ผู้อื่น เช่น หนังสือ-เวียน ประกาศ จดหมายข่าว เพื่อให้ผู้อื่นได้ทราบหนังสือรับรู้หรือปฏิบัติตาม
4. เป็นผลพลอยได้ เมื่อมีการติดต่อสื่อสารสารสนเทศเหล่านั้นจะถูกเก็บไว้เป็นหลักฐานที่สามารถบอกเล่าเรื่องราวความเป็นไป เหตุการณ์ สถานที่ สามารถกลายเป็นองค์ความรู้ความทรงจำขององค์กรนั้น ๆ

5. เป็นทรัพยากร หรือทรัพย์สินขององค์กร เช่นเดียวกับเงิน บุคคล วัสดุครุภัณฑ์ ทรัพยากรสารสนเทศสำนักงานจำเป็นต้องมีระบบการจัดเก็บมีผู้รับผิดชอบ

6. เป็นมรดกทางภูมิปัญญาของสังคม เช่นเอกสารการก่อตั้งองค์กรที่ได้ดำเนินการจัดตั้งขึ้นนับเป็นประวัติศาสตร์ของสังคม เป็นสารสนเทศที่สำคัญและเป็นมรดกแก่ชนรุ่นต่อ ๆ ไป

7. เป็นความสำคัญต่อบุคคล เช่น เพราะบุคคลถือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เช่น การลงนามในสัญญา ใบเสร็จ คำสั่งแต่งตั้ง หนังสือรับรอง โฉนดที่ดิน หนังสือเดินทาง บัตรประชาชน บัตรสมาชิก

ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร (MIS) เป็นระบบที่รวบรวมข้อมูลสำคัญและจำเป็นสำหรับการวางแผน การบริหาร และการดำเนินการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยจุดประสงค์หลักของระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร คือ การเก็บและรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบลดความซ้ำซ้อนในการจัดเก็บข้อมูล และสามารถเชื่อมต่อกับฐานข้อมูลที่มีอยู่แล้วได้โดยข้อมูลที่ถูกจัดเก็บสามารถนำมาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ที่จะนำมาช่วยสนับสนุนในการวางแผน การตัดสินใจของผู้บริหารอย่างมีประสิทธิภาพ ข้อมูลที่จัดเก็บประกอบด้วย ข้อมูลบุคลากร ข้อมูลนักศึกษา ข้อมูลโปรแกรมการศึกษา ข้อมูลอาคารสถานที่ ข้อมูลเทคโนโลยีการศึกษา ข้อมูลการเงินและข้อมูลวิจัย ทั้งที่เป็นข้อมูลภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัย ซึ่งสามารถปรับปรุงเรียกค้น และแสดงรายงานผลข้อมูลตามรูปแบบที่กำหนด และตามเงื่อนไข รูปแบบที่แสดงผลมีทั้งรายงานผลข้อมูล รูปภาพ และแผนภูมิ

MIS คืออะไร

ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร (Management Information System) หรือ MIS คือระบบที่ให้สารสนเทศที่ผู้บริหารต้องการ เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจะรวมทั้งสารสนเทศภายในและภายนอก สารสนเทศที่เกี่ยวพันกับองค์กรทั้งในอดีตและปัจจุบันรวมทั้งสิ่งที่คาดว่าจะเป็นในอนาคต นอกจากนี้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจะต้อง ให้สารสนเทศในช่วงเวลาที่เป็นประโยชน์ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการวางแผนการควบคุมและการปฏิบัติการขององค์กรได้อย่างถูกต้อง

ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ Management Information System: MIS เป็นระบบการจัดหาคนหรือข้อมูลที่มีความสัมพันธ์กับข้อมูลเพื่อการดำเนินงานขององค์การการจัดโครงสร้างของสารสนเทศโดยแบ่งตามลำดับ การนำไปใช้งานสามารถแบ่งได้ 4 ระดับดังนี้

1. ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการในการวางแผนนโยบาย กลยุทธ์และการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูง

2. ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการในส่วนยุทธวิธีในการวางแผนการปฏิบัติและการตัดสินใจของผู้บริหารระดับกลาง

3. ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการในระดับปฏิบัติการและการควบคุมในขั้นตอนนี้ผู้บริหารระดับกลางจะเป็นผู้ใช้สารสนเทศเพื่อช่วยในการปฏิบัติงาน

4. ระบบสารสนเทศที่ได้จากการประมวลผลระบบสารสนเทศเป็นระบบรวมทั้งนี้เนื่องจากไม่สามารถเก็บรวบรวมในลักษณะระบบเดียวเนื่องจากขนาดข้อมูลมีขนาดใหญ่และมีความซับซ้อนมาก ทำให้การบริหารข้อมูลทำได้ยากการนำไปใช้ไม่สะดวก จึงจำเป็นต้องแบ่งระบบสารสนเทศออกเป็นระบบย่อย 4 ส่วนได้แก่

ระบบประมวลผลรายการ (Transaction Processing System : TPS)

ระบบจัดการรายงาน (Management Reporting System: MRS)

ระบบสนับสนุนการตัดสินใจ (Decision Support System: DSS)

ระบบสารสนเทศสำนักงาน (Office Information System: OIS)

ลักษณะของระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารที่ดี

ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร จะสนับสนุนการทำงานของระบบประมวลผลข้อมูลและการจัดเก็บข้อมูลรายวัน

ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร จะใช้ฐานข้อมูลที่ถูกรวมเข้าด้วยกัน และสนับสนุนการทำงานของฝ่ายต่าง ๆ ในองค์กร

ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร จะช่วยให้ผู้บริหารระดับต้น ระดับกลางและระดับสูง เรียกใช้ข้อมูลที่เป็นโครงสร้างได้ตามเวลาต้องการ

ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร จะมีความยืดหยุ่นและสามารถรองรับความต้องการข้อมูลที่เปลี่ยนแปลงไปขององค์กร

ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร ต้องมีระบบรักษาความลับของข้อมูลและจำกัดการใช้งานของบุคคลเฉพาะผู้ที่เกี่ยวข้องเท่านั้น

2.1.2 การใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ (NSRU MIS)

การใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการด้านบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์จัดทำขึ้นโดยสำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการจัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากร เช่น ข้อมูลบุคลากรของแต่ละคณะ ข้อมูลประวัติการรับราชการ ประวัติการศึกษาของบุคลากร เป็นต้น โดยนำข้อมูลดังกล่าวมาจัดทำเป็นฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ (NSRU MIS) ที่ให้รายละเอียดของข้อมูลบุคลากร ทั้งข้อมูลทั่วไป ข้อมูลสารสนเทศและระบบการจัดการสำหรับเจ้าหน้าที่ใช้ในการจัดการข้อมูล ทำให้ สามารถนาข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์เปรียบเทียบ เรียกค้นข้อมูลตามเงื่อนไขที่กำหนดเพื่อประโยชน์ ในการสนับสนุนศึกษา วางแผนและการจัดการด้านต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ เนื้อหาสาระของคู่มือนี้ ประกอบด้วยภาพรวมของระบบสารสนเทศด้านบุคลากร ข้อมูล สารสนเทศ

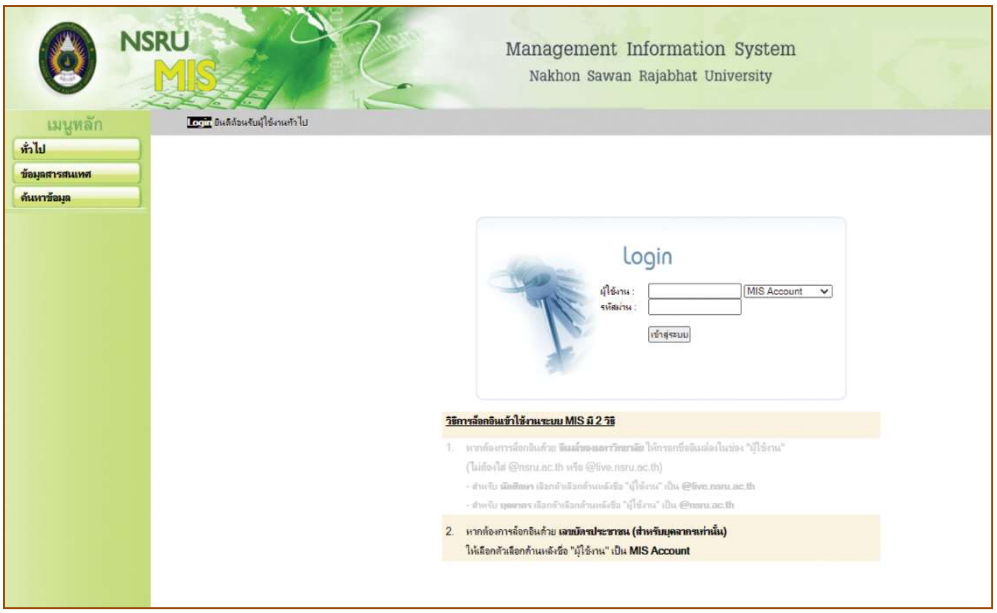
ด้านบุคลากร เช่น การเรียกดูจำนวนบุคลากรของแต่ละคณะ/หน่วยงาน ข้อมูลทั่วไปด้าน บุคลากร การใช้งานระบบจัดการ เช่น การเพิ่มบุคลากรเข้าสู่ระบบ เป็นต้น

สำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือการใช้งาน ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการด้านบุคลากร จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน บุคลากร และเจ้าหน้าที่เกี่ยวข้องของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยมีรายละเอียดข้อมูลดังต่อไปนี้

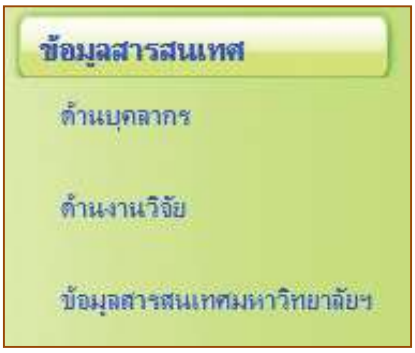
1) ข้อมูลสารสนเทศของบุคลากร

สารสนเทศบุคลากรเป็นสารสนเทศด้านหนึ่งของระบบ NSRU MIS สามารถดูได้จากเมนูด้านซ้ายมือ ที่เมนูหลัก “ข้อมูลสารสนเทศด้านต่าง ๆ” และเมนูย่อย “ด้านบุคลากร

บุคลากรที่สามารถเข้าดู หรือจัดการข้อมูลระบบบุคลากรได้ จะต้องทำการล็อกอินเข้าสู่ระบบก่อนไม่ว่าจะเป็นเจ้าหน้าที่ระบบบุคลากร ผู้บริหาร แบะบุคลากรในมหาวิทยาลัย ซึ่งสิทธิ์ที่แต่ละคนได้รับนั้น จะถูกกำหนดโดยผู้ดูแลระบบ NSRU MIS เท่านั้น เมื่อล็อกอินเข้าสู่ระบบแล้วจะเห็นหน้าจอการจัดการข้อมูลและส่วนของการแสดงข้อมูล



ภาพที่ 2.1 วิธีการเข้าสู่ระบบ



ภาพที่ 2.2 ข้อมูลสารสนเทศในด้านต่าง ๆ

ภาพที่ 2.3 รายการข้อมูลสารสนเทศในด้านบุคลากร

ตารางแสดงจำนวนบุคลากรจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

สังกัด	จำนวนบุคลากร	
คณะครุศาสตร์	119	แสดง
คณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	72	แสดง
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	127	แสดง
คณะวิทยาการจัดการ	62	แสดง
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	115	แสดง
สถาบันวิจัยและพัฒนา	7	แสดง
สำนักงานอธิการบดี	217	แสดง
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	37	แสดง
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	5	แสดง
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	18	แสดง
รวม	**779**	

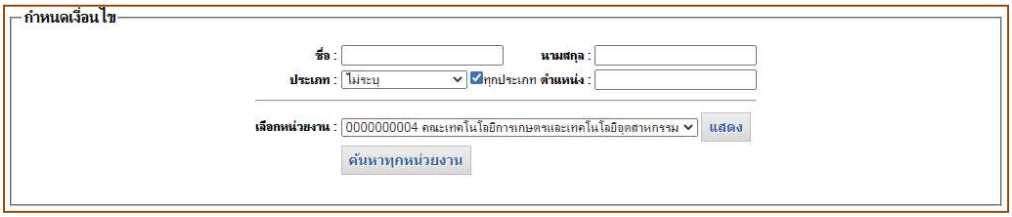
ภาพที่ 2.4 รายการจำนวนด้านบุคลากรจำแนกตามหน่วยงาน

2) การค้นหาข้อมูลบุคลากร

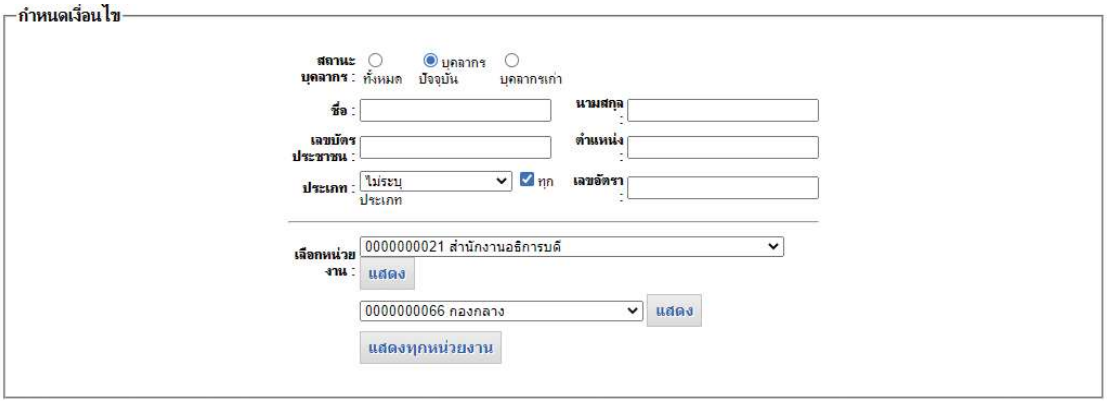
สามารถค้นหาได้จากเมนูด้านซ้ายมือที่เมนูหลัก “ค้นหาข้อมูลด้านต่างๆ” และเมนูย่อย “ข้อมูลบุคลากร”

ภาพที่ 2.5 เมนูการค้นหาข้อมูล

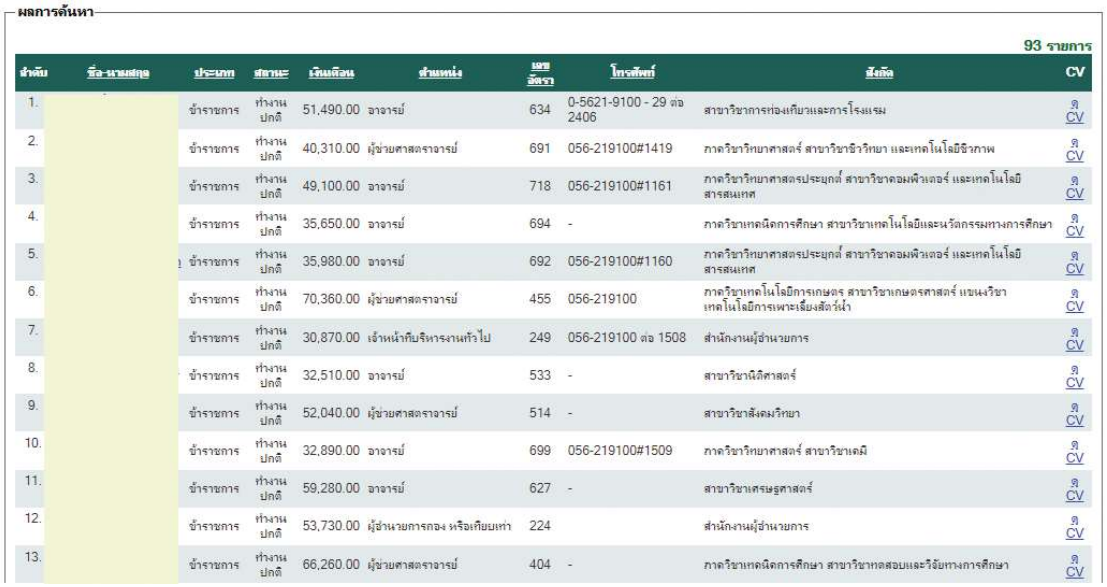
กรอกข้อมูลที่ต้องหารค้นหา แล้วคลิกปุ่ม “ค้นหาตามเงื่อนไข” จะแสดงหน้าจอผลการค้นหาข้อมูล



ภาพที่ 2.6 หน้าจอการค้นหาข้อมูล กรณีผู้ใช้งานทั่วไป



ภาพที่ 2.7 หน้าจอการค้นหาข้อมูล กรณีเป็นบุคลากร



ภาพที่ 2.8 หน้าจอแสดงผลการค้นหาข้อมูล

ระบบบุคลากรเป็นระบบหนึ่งในระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการและการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์(NSRU MIS) แสดงรายละเอียดของบุคลากรในมหาวิทยาลัยโดยรองรับบุคลากรใน มหาวิทยาลัยทั้ง 5 ประเภทได้แก่

1. ข้าราชการ
2. พนักงานมหาวิทยาลัย
3. ลูกจ้างประจำ
4. ลูกจ้างชั่วคราว
5. พนักงานราชการ

โดยในการจัดการข้อมูลของบุคลากรแต่ละประเภทนั้น แบ่งสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูล ดังนี้

2.1) สิทธิ์ในการเข้าใช้งานระบบบุคลากร แบ่งเป็น 4 ระดับ

ระบบงานบุคลากร แบ่งสิทธิในการเข้าถึงข้อมูล ตามระดับของผู้ใช้งาน ซึ่งผู้ใช้งานระดับต่าง ๆ จะสามารถเข้าถึง และจัดการข้อมูลได้แตกต่างกัน ซึ่งแบ่งได้ดังนี้

2.1.1) ผู้ดูแลข้อมูลบุคลากร สามารถจัดการข้อมูลของบุคลากรได้ทุกประเภท (ระดับส่วนกลาง) ทุกหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย และทุกหัวข้อในการจัดการ

2.1.2) ผู้ดูแลข้อมูลบุคลากร ระดับ (คณะสามารถจัดการข้อมูลของบุคลากรใน (สำนัก /คณะ หรือ สำนัก ที่ตนเองสังกัด ยกเว้นการจัดการข้อมูลบุคลากรที่เป็นข้าราชการ และลูกจ้างประจำ ในบางส่วน ซึ่งข้อมูลของบุคลากรทั้ง ประเภทนี้ ผู้ดูแลข้อมูลส่วนกลางจะเป็นผู้ดูแล

2.1.3) ผู้ดูแลข้อมูลบุคลากร ระดับ (โปรแกรมสามารถจัดการข้อมูลของบุคลากรใน (โปรแกรม/ หน่วยงานภายใต้คณะ หรือหน่วยงานภายใต้สำนัก ยกเว้นการจัดการข้อมูลบุคลากรที่เป็น ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ ในบางส่วน ซึ่งข้อมูลของบุคลากรทั้งประเภทนี้ ผู้ดูแล 2 ข้อมูลส่วนกลางจะเป็นผู้ดูแล

2.1.4) บุคลากรของมหาวิทยาลัย

2.2) สิทธิ์ของผู้บริหาร แบ่งเป็น 3 ระดับ

สิทธิ์ในระดับของผู้บริหารซึ่งสามารถเข้าดูข้อมูล ของบุคลากรในหน่วยงานที่ไปดำรงตำแหน่ง บริหาร ซึ่งจะเข้าถึงข้อมูลได้แตกต่างกันตามระดับ ดังนี้

2.2.1) ผู้บริหารมหาวิทยาลัย สามารถดูข้อมูลของบุคลากรได้ทุกประเภท ทุกหน่วยงานภายใน มหาวิทยาลัย

2.2.2) ผู้บริหารระดับคณะ/สำนัก สามารถดูข้อมูลของบุคลากรได้ทุกประเภท ที่อยู่ภายใต้คณะ/ สำนัก ที่ไปดำรงตำแหน่งบริหาร

2.2.3) ผู้บริหารระดับโปรแกรม สามารถดูข้อมูลของบุคลากรได้ทุกประเภท ที่อยู่ภายใต้โปรแกรม หรือหน่วยงานภายใต้สำนัก ที่ไปดำรงตำแหน่งบริหาร

โดยสิทธิ์ในระดับผู้บริหาร จะไม่สามารถแก้ไขข้อมูลของบุคลากรได้ แต่จะสามารถดู รายละเอียดข้อมูลบุคลากร และรายงานสารสนเทศเชิงลึกได้ตามสิทธิ์ที่ได้รับ

2.3) การจัดการข้อมูลของบุคลาการ จะแบ่งได้เป็น 2 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 การจัดการข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร เป็นการจัดการข้อมูลโดยทั่วไปของ บุคลากรแต่ละบุคคล ประกอบด้วย

1. เปลี่ยนรหัสผ่าน

เป็นเมนูสำหรับเปลี่ยนรหัสผ่านในการเข้าสู่ระบบ KPRU MIS โดยผู้ใช้ต้องระบุรหัสผ่าน เดิม และ ตั้งรหัสผ่านใหม่ โดยต้องป้อนรหัสใหม่และยืนยันรหัสผ่านอีกครั้งเพื่อป้องการผิดพลาดจาก การป้อนรหัส

2. แสดง CV

เป็นเมนูสำหรับแสดงข้อมูลบุคลากรในทุกๆด้าน โดยสามารถเลือกข้อมูลที่ต้องการให้ แสดงได้ ซึ่งอาจเลือกแบบดูประวัติทั้งหมด หรือ เลือกบางรายการ

3. สถานการณ์ทำงานปัจจุบัน

เป็นเมนูที่ดึงเฉพาะข้อมูลปัจจุบันมาแสดง เพื่อความสะดวกในการตรวจสอบข้อมูลล่าสุด อาทิ สังกัด/หน่วยงาน ตำแหน่ง เงินเดือน การศึกษา เครื่องราชอิสริยาภรณ์ 4. ข้อมูลที่อยู่ เป็นเมนูสำหรับแสดงข้อมูลที่อยู่ของบุคลากร ซึ่งมีทั้งหมด 5 ประเภท ดังต่อไปนี้

- ที่อยู่ตามทะเบียนบ้าน
- ที่อยู่ที่ทำงาน
- ที่อยู่ในภูมิลำเนา
- ที่อยู่ปัจจุบันที่สามารถติดต่อได้
- ภูมิลำเนาทหาร

โดยมีการกำหนดสิทธิ์ในการแก้ไขข้อมูลที่อยู่ ไว้ดังนี้

1. เจ้าหน้าที่ส่วนกลาง การแก้ไข แยกตามประเภทบุคลากร
   – บุคลากรประเภท ข้าราชการ แก้ไขได้ทุกประเภทของที่อยู่
   – บุคลากรประเภท พนักงานมหาวิทยาลัย แก้ไขได้ทุกประเภทของที่อยู่
   – บุคลากรประเภท ลูกจ้างประจำ แก้ไขได้ทุกประเภทของที่อยู่
   – บุคลากรประเภท ลูกจ้างชั่วคราว แก้ไขได้ทุกประเภทของที่อยู่
   – บุคลากรประเภท พนักงานราชการ แก้ไขได้ทุกประเภทของที่อยู่
2. เจ้าหน้าที่นอกเหนือจากส่วนกลาง การแก้ไข แยกตามประเภทบุคลากร
   – บุคลากรประเภท ข้าราชการ แก้ไขได้ทุกประเภทของที่อยู่ ยกเว้นที่อยู่ตามทะเบียนบ้าน
   – บุคลากรประเภท พนักงานมหาวิทยาลัย แก้ไขได้ทุกประเภทของที่อยู่
   – บุคลากรประเภท ลูกจ้างประจำ แก้ไขได้ทุกประเภทของที่อยู่ ยกเว้นที่อยู่ตามทะเบียนบ้าน

– บุคลากรประเภท ลูกจ้างชั่วคราว แก้ไขได้ทุกประเภทของที่อยู่

– บุคลากรประเภท พนักงานราชการ แก้ไขได้ทุกประเภทของที่อยู่

5. ข้อมูลครอบครัว เป็นเมนูสำหรับแสดงข้อมูลสมาชิกในครอบครัวทั้งหมด โดยสามารถแสดงข้อมูลอาชีพ และข้อมูลการศึกษาของสมาชิกในครอบครัวได้

6. ประวัติการเปลี่ยนชื่อ-นามสกุล เป็นเมนูสำหรับเก็บประวัติการเปลี่ยนชื่อ – นามสกุลเดิมของบุคลากร

7. ประวัติการทำงาน เป็นเมนูที่แสดงข้อมูลประวัติการทำงานของบุคลากร ตั้งแต่บรรจุเข้าทำงานจนถึงปัจจุบัน

8. ประวัติการศึกษา เป็นเมนูที่แสดงข้อมูลประวัติการศึกษาของบุคลากร ซึ่งสามารถบันทึกได้นับตั้งแต่แต่เริ่ม ศึกษา จนถึงปัจจุบัน

9. ประวัติการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เป็นเมนูที่แสดงประวัติการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของบุคลากร

10. ประวัติการได้รับโทษทางวินัย เป็นเมนูที่แสดงประวัติการได้รับโทษทางวินัยของบุคลากร

11. ความเชี่ยวชาญทางวิชาการ เป็นเมนูที่แสดงข้อมูลความเชี่ยวชาญทางวิชาการของบุคลากร

12. ความเชี่ยวชาญ/ความสามารถพิเศษ เป็นเมนูที่แสดงข้อมูลความชำนาญหรือความสามารถพิเศษของบุคลากรในด้านต่าง ๆ

13. ผลการปฏิบัติงาน เป็นเมนูที่แสดงข้อมูลผลการปฏิบัติงาน หรือภาระงานของบุคลากร

14. ความดีความชอบ เป็นเมนูที่แสดงข้อมูลความดีความชอบ ข้อมูลการสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัยของบุคลากร

15. สิทธิประโยชน์และค่าตอบแทน เป็นเมนูที่แสดงข้อมูลสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทน ที่บุคลากรได้รับ จำแนกตามประเภท บุคลากร และการดำรงตำแหน่งทางบริหาร

16. ประวัติการทำงานนอกมหาวิทยาลัย เป็นเมนูที่แสดงประวัติการทำงานนอกมหาวิทยาลัย ใช้สำหรับบันทึกประวัติการทำงานอื่น ๆ นอกมหาวิทยาลัย

17. ตำแหน่งบริหาร เป็นเมนูที่แสดงข้อมูลประวัติการดำรงตำแหน่งทางด้านบริหารในมหาวิทยาลัยของบุคลากร

18. การเป็นกรรมการ เป็นเมนูที่แสดงข้อมูลการเป็นกรรมการในเรื่องต่าง ๆ ของบุคลากร ซึ่งบันทึกโดยเจ้าหน้าที่บุคลากร

19. สรุปงบเดือนวันลา เป็นเมนูที่แสดง วันลาของบุคลากร ซึ่งสามารถเลือกวันที่เริ่ม และวันที่สิ้นสุด ของช่วงเวลา ที่มีการสรุปวันลาได้

20. ตรวจสอบสถานะการอนุมัติการลา เป็นเมนูสำหรับให้บุคลากรเข้าไปตรวจสอบสถานะ การอนุมัติการลาของตนเอง ซึ่ง สามารถเลือกประเภทของการลา และสถานะ การอนุมัติการลาได้เมนูในส่วนนี้บุคลากรไม่สามารถทำการเพิ่ม ลบ หรือแก้ไขข้อมูลได้ ดังนั้นหากมีข้อมูลผิดพลาดหรือไม่ถูกต้องบุคลากรจะต้องติดต่อ เจ้าหน้าที่ที่ดูแลรับผิดชอบในหน่วยงานเพื่อแก้ไขต่อไป

21. แบบฟอร์มการลาป่วย กิจ คลอดบุตร เป็นเมนูแบบฟอร์มการลาออนไลน์ในประเภทการลาป่วย ลากิจ ลาคลอดบุตร ซึ่งอ้างอิงรูป แบบฟอร์มตามระเบียบราชการ โดยระบบจะทำการดึงข้อมูลบางส่วนขึ้นมากรอกในแบบฟอร์มให้โดย อัตโนมัติ เช่น ชื่อ นามสกุล สังกัด นอกจากนั้น ยังสามารถดึงสถิติการลาย้อนหลังได้ช่วยอำนวยความสะดวกให้กับทั้งตัวบุคลากรที่ทำการลา และเจ้าหน้าที่บุคลากร

22. แบบฟอร์มการลาพักผ่อน เป็นเมนูแบบฟอร์มการลาออนไลน์ ในประเภทการลาพักผ่อน ซึ่งอ้างอิงแบบฟอร์มตาม ระเบียบราชการ โดยระบบจะทำการดึงข้อมูลบางส่วนขึ้นมากรอกในแบบฟอร์มให้โดยอัตโนมัติ เช่น ชื่อ นามสกุล สังกัด นอกจากนั้น ยังสามารถดึงสถิติการลาย้อนหลังได้ ช่วยอำนวยความสะดวกให้กับ ทั้งตัวบุคลากรที่ทำการลา และเจ้าหน้าที่บุคลากร

23. แบบฟอร์มการลาอื่น ๆ เป็นเมนูแบบฟอร์มการลาออนไลน์ ที่นอกเหนือจากการลาป่วย กิจ คลอดบุตร และลา พักผ่อน ได้แก่

- แบบฟอร์มใบลาอุปสมบท
- แบบฟอร์มใบลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดิอาระเบีย
- แบบฟอร์มใบลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพล
- แบบฟอร์มใบลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย
- แบบฟอร์มใบลาติดตามคู่สมรส
- แบบฟอร์มยกเลิกวันลา

24. ดาวน์โหลดแบบฟอร์ม เป็นเมนูสำหรับการดาว์นโหลดแบบฟอร์มการลาต่างๆ ในรูปของเอกสาร Word ได้แก่

- แบบฟอร์มใบลาอุปสมบท
- แบบฟอร์มใบลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดิอาระเบีย
- แบบฟอร์มใบลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพล
- แบบฟอร์มใบลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย
- แบบฟอร์มใบลาติดตามคู่สมรส

- แบบฟอร์มขอมีบัตรประจำตัวข้าราชการ
- แบบฟอร์มขอมีบัตรประจำตัวลูกจ้างประจำ
- แบบฟอร์มขอมีบัตรประจำตัวลูกจ้างชั่วคราว
- แบบฟอร์มขอแก้ไขวัน เดือน ปี เกิด
- การเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ
- คุณสมบัติของการขอเครื่องราชข้าราชการ
- คุณสมบัติการขอเครื่องราชลูกจ้างประจำ

25. ประวัติการลาศึกษา เป็นเมนูที่แสดงข้อมูลประวัติ และรายละเอียดในการลาศึกษาของบุคลากร โดยสามารถ บันทึกข้อมูลผลการเรียน และการขอขยายระยะเวลาได้

26. ประวัติการลาราชการ เป็นเมนูที่แสดงข้อมูลประวัติการลาราชการของบุคลากร

27. การฝึกอบรมและการพัฒนา เป็นเมนูที่แสดงข้อมูลประวัติการฝึ กอบรม/การพัฒนา การศึกษาดูงาน ของบุคลากร

28. การนิเทศน์นักศึกษาฝึกงาน เป็นเมนูแสดงข้อมูลการนิเทศน์นักศึกษาฝึกงานของบุคลากร

29. การฝังตัวในสถานประกอบการ เป็นเมนูแสดงข้อมูลการฝังตัวในสถานประกอบการของบุคลากร

30. การบริการชุมชน/บริการวิชาการ เป็นเมนูสำหรับแสดงข้อมูล การบริการชุมชน/บริการวิชาการของบุคลากร

31. การช่วยราชการ เป็นเมนูสำหรับแสดงข้อมูล การช่วยราชการของบุคลากรทั้งภายใน หรือภายนอกมหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 2 การจัดการข้อมูลโดยรวมภายในหน่วยงาน เป็นการจัดการข้อมูลบุคลากรของ เจ้าหน้าที่ระบบบุคลากร ประกอบด้วย

1. รายชื่อบุคลากร เป็นเมนูสำหรับดูรายชื่อบุคลากรที่ทำงานปกติ (บุคลากรปัจจุบัน) ในหน่วยงาน

2. ค้นหาแบบพิเศษ เป็นเมนูสำหรับดูรายชื่อบุคลากรที่ทำงานปกติ (บุคลากรปัจจุบัน) ในหน่วยงาน สามารถค้นหาได้

3. ค้นหาบุคลากรเก่า เป็นเมนูสำหรับดูรายชื่อบุคลากรเก่าในหน่วยงาน สามารถค้นหาได้

4. จัดการข้อมูลอัตราตำแหน่ง เป็นเมนูในการจัดการอัตราของหน่วยงาน

5. จัดการข้อมูลสาขาวิชา (ข้อมูลอ้างอิง)

6. เพิ่มบุคลากรใหม่ เป็นเมนูสำหรับเพิ่มบุคลากรเข้าสู่ระบบ MIS ซึ่งเป็นบุคลากรที่ไม่เคยทำงานในมหาวิทยาลัย

7. ดึงข้อมูลบุคลากรเดิม เป็นเมนูสำหรับเพิ่มบุคลากรที่เคยมีชื่ออยู่ในฐานข้อมูล เจ้าหน้าบุคลากรสามารถดึงข้อมูล บุคลากรเดิม รวมถึงประวัติต่าง ๆ ออกมาใช้งานได้โดยไม่ต้องเพิ่มข้อมูลเข้าไป ซึ่งจะมีการกรอกข้อมูล บุคลากรใหม่เบื้องต้นอยู่ 2 ขั้น ส่วน คือ ข้อมูลส่วนตัว และ ข้อมูลตำแหน่ง

8. ลบบุคลากร เป็นเมนูสำหรับ เปลี่ยนสถานะบุคลากร หรือลบบุคลากรออกจากฐานข้อมูล

9. จัดการข้อมูลกรรมการ เป็นเมนูสำหรับจัดการข้อมูลการเป็นกรรมการของบุคลากร

10. คำนวณเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เป็นเมนูสำหรับ ตรวจสอบรายชื่อผู้มีสิทธิ์ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ในแต่ละปีแยกตาม ประเภทของข้าราชการ โดยจะแสดงรายชื่อผู้มีสิทธิ์ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ในปีที่เลือก เพื่อให้ เจ้าหน้าที่ตรวจสอบอีกครั้ง สามารถบันทึกลงในประวัติการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ได้ โดยผู้มีสิทธิ์ จัดการคือเจ้าหน้าที่ส่วนกลางเท่านั้น

11. ตำแหน่ง (ข้อมูลอ้างอิง)

12. สาย/หมวด ตำแหน่ง เป็นเมนู สำหรับการจัดการผูกประเภทบุคลกร กับประเภทของตำแหน่ง

13. ขั้นเงินเดือน (ข้อมูลอ้างอิง)

14. คำนำหน้าชื่อ (ข้อมูลอ้างอิง)

15. ระดับตำแหน่งลูกจ้างประจำ (ข้อมูลอ้างอิง)

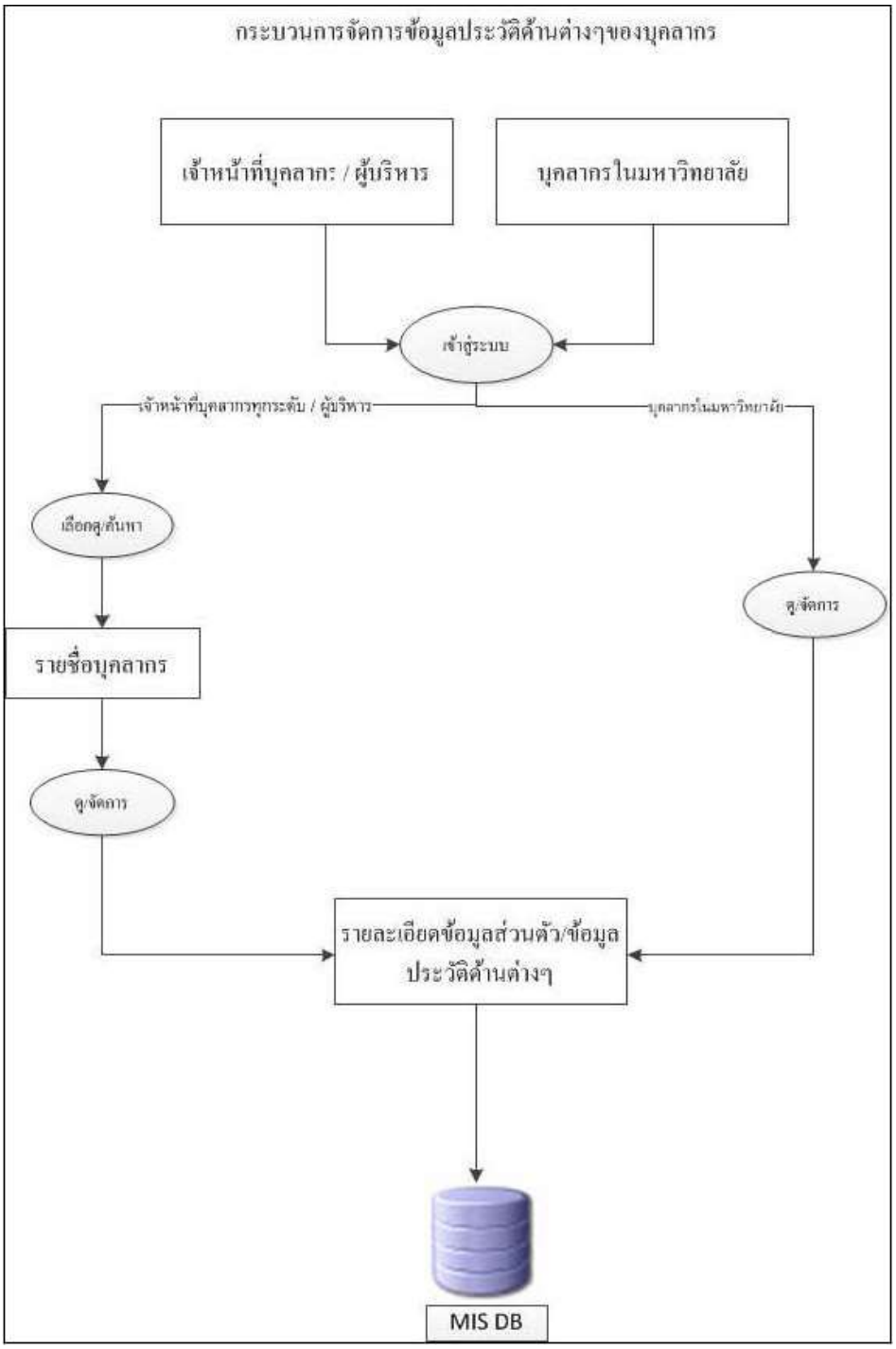
16. ตรวจสอบการลา เป็นเมนูสำหรับให้เจ้าหน้าที่ ตรวจสอบใบลา หรือ เปลี่ยนสถานะใบลา ของบุคลากร กรณี บุคลากรกรอกแบบฟอร์มการลาแบบออนไลน์

17. ยกเลิกการลา เป็นเมนูสำหรับยกเลิกใบลา ในกรณีที่ใบลาได้รับการอนุมัติไปแล้ว

18. รายงานงบเดือนวันลา-วันขาด เป็นเมนูสำหรับแสดงรายการลาในแต่ละเดือน ที่หน่วยงานจะต้องส่งให้กับส่วนกลาง โดย ใช้แบบฟอร์มงบเดือนวันลาตามระเบียบราชการ

19. ส่งออกข้อมูล อว. เป็นเมนูสำหรับ ส่งออกข้อมูลบุคลากร ตามรูปแบบโครงสร้างข้อมูลของ อว. ซึ่งจะช่วยให้ เจ้าหน้าที่สามารถรวบรวม และตรวจสอบข้อมูลที่จะต้องนำส่งให้กับ อว. ได้อย่างสะดวก และลด ขั้นตอนการทำงานเดิม

2.4) กระบวนการจัดการข้อมูลประวัติด้านต่าง ๆ ของบุคลากร ในการจัดการข้อมูลประวัติด้านต่าง ๆ ของบุคลากร มีกระบวนการในการทำงาน ดังนี้



ภาพที่ 2.9 กระบวนการจัดการข้อมูลประวัติด้านต่าง ๆ ของบุคลากร

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์

2.2.1 ความหมายของการบริหาร

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548, น. 29) กล่าวว่า การบริหาร (administration) มีรากศัพท์มาจากภาษาลาติน “administatrae” หมายถึง ช่วยเหลือ (assist) หรืออำนวยการ (direct) การบริหารมีความสัมพันธ์หรือมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า “minister” ซึ่งหมายถึง การรับใช้หรือผู้รับใช้ หรือผู้รับใช้รัฐ คือ รัฐมนตรี สำหรับความหมายดั้งเดิมของคำว่า administer หมายถึง การติดตามดูแลสิ่งต่าง ๆ

การบริหาร บางครั้งเรียกว่า การบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงาน ใด ๆ ของหน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ (ถ้าเป็นหน่วยงานภาคเอกชน หมายถึงของ หน่วยงาน และ/หรือ บุคคล) ที่เกี่ยวข้องกับคน สิ่งของและหน่วยงาน โดยครอบคลุมเรื่อง ต่าง ๆ เช่น (1) การบริหารนโยบาย (Policy) (2) การบริหารอำนาจหน้าที่ (Authority) (3) การบริหารคุณธรรม (Morality) (4) การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (Society) (5) การ วางแผน (Planning) (6) การจัดองค์การ (Organizing) (7) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Staffing) (8) การอำนวยการ (Directing) (9) การประสานงาน (Coordinating) (10) การรายงาน (Reporting) และ (11) การงประมาณ (Budgeting) เช่นนี้ เป็นการนำ “กระบวนการ บริหาร” หรือ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร ” ที่เรียกว่า แพ็มส์-โพสคอร์บ (PAMSPOSDCoRB) แต่ละตัวมาเป็นแนวทางในการให้ความหมาย

พร้อมกันนี้ อาจให้ความหมายได้อีกว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงานใด ๆ ของหน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับ คน สิ่งของ และหน่วยงาน โดยครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ เช่น (1) การบริหารคน (Man) (2) การบริหารเงิน (Money) (3) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) (4) การบริหารงานทั่วไป (Management) (5) การบริหารการให้บริการประชาชน (Market) (6) การบริหารคุณธรรม (Morality) (7) การบริหารข้อมูลข่าวสาร (Message) (8) การบริหารเวลา (Minute) และ (9) และการบริหารการวัดผล (Measurement) เช่นนี้ เป็นการน า “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร” ที่เรียกว่า 9M แต่ละตัวมาเป็นแนวทางในการให้ความหมาย

2.2.2 ความสำคัญของการบริหาร

การศึกษาเกี่ยวกับการบริหารเป็นสิ่งสำคัญ และมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะบทบาทและความสำคัญของการบริหารนั้น มีควบคู่กับอารยธรรมและการดำรงชีวิตของมนุษย์มนุษย์จะอยู่ร่วมกันเป็นหมู่เป็นพวก มีหัวหน้าปกครองบังคับบัญชา มีการแบ่งงานกันทำตามลักษณะของความรู้ ความสามารถ เมื่อกลุ่มสังคมมีการขยายเติบโตขึ้น มีความซับซ้อนมากขึ้น มนุษย์เริ่มสร้างระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับต่าง ๆ โดยมุ่งหวังที่จะให้เกิดความสำเร็จ สงบสุขเรียบร้อยขึ้นในองค์การ

ดังนั้นการบริหารงานทุกประเภท ควรดำเนินการเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อคนส่วนรวม และสร้างความเจริญแก่ชุมชนและบ้านเมือง โดยเฉพาะการบริหารราชการที่ต้องใช้เงินภาษีอากรของประชาชนในการบริหารประเทศ ซึ่งผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2526: 4) ได้กล่างถึงความเจริญเติบโตและความสำคัญของการบริหารซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

1. การบริหารได้เจริญเติบโตควบคู่มากับการดำรงชีพของมนุษย์และเป็นสิ่งช่วยให้มนุษย์ดำรงชีพได้อย่างมีความผาสุข

2. จำนวนประชากรเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว เป็นผลทำให้องค์การต่าง ๆ ต้องขยายงานด้านการบริหารให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

3. การบริหารเป็นเครื่องบ่งชี้ ให้ทราบถึงความก้าวหน้าทางสังคม ทางวิทยาการ (technology) ด้านต่าง ๆ ทำให้การบริหารเกิดการเปลี่ยนแปลงและก้าวหน้ารวดเร็วยิ่งขึ้น

4. การบริหารเป็นมรรควิธีที่สำคัญในอันที่จะนำสังคมโลกไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

5. การบริหารจะช่วยชี้ให้ทราบถึงแนวโน้ม ทั้งในด้านความเจริญและความเสื่อมของสังคมในอนาคต

6. การบริหารลักษณะเป็นการทำงานร่วมกันของบุคคลในองค์การ ฉะนั้นความสำเร็จของการบริหาร จึงขึ้นอยู่กับปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคม และวัฒนธรรมการเมืองอยู่เป็นอันมาก

7. การบริหารมีลักษณะต้องใช้การวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องมือ ซึ่งนักบริหารจำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ

8. ชีวิตประจำวันของมนุษย์ไม่ว่าในครอบครัว หรือในองค์การย่อมมีส่วนเกี่ยวพันกับการบริหารอยู่เสมอ ดังนั้นการบริหารจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจ และจำเป็นต่อการที่จะดำรงชีพอย่างฉลาด

9. การบริหารกับการเมืองเป็นของคู่กัน ไม่อาจแยกจากกันโดยเด็ดขาดได้ ฉะนั้นการศึกษาวิชาบริหาร จึงต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมทางการเมืองด้วย

สรุปได้ว่า ความเจริญก้าวหน้าในสังคมมนุษย์เป็นผลมาจากการบริหาร ดังนั้นความสำคัญของการบริหารมีดังนี้

1. เป็นกิจกรรมที่ควบคู่กับการอยู่ร่วมกันของมนุษย์
2. เมื่อมนุษย์อยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มมากเท่าไร การบริหารก็ยิ่งมีความสำคัญมากขึ้น
3. การบริหารเป็นกิจกรรมที่ทำให้การทำงานร่วมกันของมนุษย์ประสบความสำเร็จ
4. การบริหารเป็นมรรควิธีที่จะทำให้สังคมมนุษย์ผันไปสู่ความเจริญก้าวหน้า
5. การบริหารเป็นกิจกรรมที่ทำงานอย่างประหยัดทรัพยากร
6. การบริหารเป็นการบวนการทางสังคม

2.2.3 ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2537: 2) ให้ความหมายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่า เป็นงานการจัดการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคนทำงาน เกี่ยวข้องกับการกำหนดและดำเนินนโยบายในด้านการวางแผนกำลังคน การจัดหาและคัดเลือกคนเข้าทำงาน การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การประสานสัมพันธ์เพื่อการธำรงรักษากำลังคนและการพ้นสภาพการทำงานอย่างเป็นธรรม เพื่อมุ่งหมายให้คนทำงานอยู่ดีและเป็นส่วนสำคัญในความสำเร็จขององค์การ

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันท์ (2545: 37) ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์คือ กระบวนการที่ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานทรัพยากรมนุษย์ขององค์การร่วมกันใช้ความรู้ทักษะและประสบการณ์ในการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสมาชิกขององค์การ

มอนดี และโน (Mondy and Noe, 1996: 4) ให้ความหมายว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นการใช้ทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

คลาร์ค (Clark, 1992: 13) อธิบายว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นการจัดการความสัมพันธ์ของคนงานและผู้บริหาร โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้องค์การบรรลุจุดมุ่งหมาย ซึ่งจากความหมายดังกล่าวมีประเด็นที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ความสำคัญกับการจัดการความสัมพันธ์ที่ไม่ใช่เป็นการจัดการบุคคล

2) การจัดการทรัพยากรมนุษย์มุ่งเน้นที่เป้าประสงค์ขององค์การ ดังนั้น เมื่อวัตถุประสงค์ขององค์การเปลี่ยนแปลงไป การจัดการความสัมพันธ์ดังกล่าวก็จะเปลี่ยนด้วย

3) วัตถุประสงค์หลักของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ควรมุ่งที่องค์การ ส่วนสมาชิกขององค์การแต่ละคนจะเป็นวัตถุประสงค์รอง

จากความหมายดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นการจัดการความสัมพันธ์ในการจ้างงาน เพื่อให้มีการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ โดยจะเกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่การได้คนมาทำงานจนถึงคนนั้นออกจากงานไป ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 3 ระยะที่สำคัญ คือ ระยะการได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ (acquisition phase) ระยะการรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่ทำงานในองค์การ (retention phase) และระยะการให้พ้นจากงาน (termination or separation phase) ซึ่งการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในทุกระดับ เนื่องจากต้องเกี่ยวข้องกับการจัดการให้ได้คนดีมาทำงาน สามารถจัดวางคนให้เหมาะสมกับงาน มีการพัฒนา สนับสนุนและควบคุมให้คนทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ดูแลเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยของคนงานตลอดจนเตรียมการในรายที่จะเกษียณหรือต้องเลิกจ้าง

2.2.4 วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

1) เพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์การ (Recruitment and Selection)

2) เพื่อใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Utilization)

3) เพื่อบำรุงรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์การนาน ๆ (Maintenance)

4) เพื่อพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ (Development)

2.2.5 ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ชนิตา เมืองเผือก (2555: 26-27) ในการบริหารองค์กร มนุษย์นับเป็นทรัพยากรสำคัญที่จำเป็นและต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์จำนวนมากในหลากหลายหน้าที่ เพราะทรัพยากรมนุษย์จะเป็นผู้สร้างสรรค์งานบริการและเป็นผู้ให้บริการด้านสุขภาพ ที่เน้นคุณภาพ มาตรฐาน ความปลอดภัย และคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ การพัฒนาและการรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้ทำงานให้กับองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนการออกจากองค์การไปด้วยดีนั้น ล้วนต้องอาศัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ดังนั้น การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญกับการบริหารองค์การ ดังต่อไปนี้คือ

1) ทำให้มีบุคลากรทำงานที่เพียงพอและต่อเนื่อง โดยมีการทำนายความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต ซึ่งต้องสัมพันธ์กับทิศทางและแผนงานขององค์การตลอดจนกิจกรรมขององค์การที่คาดว่าจะมีในอนาคตนอกจากนี้ ยังต้องคำนึงถึงตลาดแรงงานของทรัพยากรมนุษย์ เพื่อที่จะคาดการณ์ได้ว่าองค์การมีความต้องการทรัพยากรมนุษย์ประเภทใด จำนวนเท่าใด เมื่อใด ทำให้สามารถวางแผนการรับคนเข้าทำงาน การฝึกอบรมและพัฒนา และการหาทรัพยากรอื่นมาทดแทนถ้าจำเป็น

2) ทำให้ได้คนดีและมีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์การ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะนำมาสู่กระบวนการสรรหา คัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่เป็นคนดีและมีความสามารถสอดคล้องกับความต้องการขององค์การ

3) ทำให้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งการฝึกอบรมและพัฒนาจะเกี่ยวข้องกับคนที่ทำงานในองค์การ ทั้งคนที่รับเข้ามาทำงานใหม่และคนที่ทำงานอยู่เดิม เพื่อเพิ่มศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์เหล่านี้ให้ทำงานได้ ทำงานเป็น ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4) ทำให้มีการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะทำให้เกิดการพิจารณาเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ เป็นการดึงดูดและรักษาคนให้คงอยู่กับองค์การ มีขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับองค์การ

5) ทำให้เกิดการป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนของบุคลากร ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะมีการวางกฎระเบียบด้านวินัยของบุคลากรหรือคนทำงานให้เป็นไปตามสภาพลักษณะงานและวัตถุประสงค์ขององค์การ

6) ทำให้เกิดการประเมินผลงานของบุคลากรที่เหมาะสมและสนับสนุนคนทำงานดี การกำหนดกระบวนการประเมินผลงานของบุคคลากรที่ดีและเป็นธรรม จะส่งผลให้มีการให้รางวัล การเลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานดี และการลงโทษผู้ที่ปฏิบัติงานไม่ดีและก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์การ อันเป็นการสร้างแรงจูงใจบุคลากรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

7) ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนทำงานด้วยกันและคนทำงานกับผู้บริหาร เนื่องจากการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างคนทำงานด้วยกัน และระหว่างคนทำงานกับผู้บริหารหรือแรงงานสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และเป็นการลดความขัดแย้งและกรณีพิพาทต่าง ๆ ที่จะส่งผลลบต่อองค์การ

โดยสรุปแล้ว การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อการบริหารองค์การ เพราะต้องใช้มนุษย์เป็นผู้ให้บริการที่สำคัญ ซึ่งการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะช่วยให้มีคนทำงานที่เพียงพอและต่อเนื่อง ได้คนดีมีความสามารถมาทำงานที่เหมาะสมกับงาน มีการรักษาคนให้อยู่กับองค์การโดยมีการพัฒนา การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และการประเมินผลที่เหมาะสมตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้สามารถใช้ศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเหมาะสมในการทำงานให้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์

2.2.6 ประโยชน์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

1) ช่วยพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการวางแผนงาน เพื่อจัดหาบุคคลที่ดี มีคุณภาพเข้ามาเป็นบุคลากรที่ดีให้แก่องค์การ เนื่องจากมีการแข่งขันจำนวนค่อนข้างสูงในการจ้างแรงงานที่ดีในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมทั้งของเอกชนและรัฐบาล

2) ช่วยจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับประเภทและชนิดของงานที่ต้องทำและปฏิบัติงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถและความถนัด ตลอดจนช่วยประเมินผลประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากร เพื่อสร้างผลสำเร็จในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้

3) ช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานโดยวิธีการฝึกอบรมทางด้านวิชาการเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อบุคลากรมีความเชื่อมั่นในการทำงานเพิ่มขึ้น

4) ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากรทุกระดับภายในองค์การอย่างทั่วถึงโดยอาศัยกลยุทธ์และศิลป์แห่งการจัดการ

5) ช่วยพัฒนาสังคมภายในองค์การให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ในการทำงาน ก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคีขจัดปัญหาการทะเลาะวิวาท การเอารัดเอาเปรียบ ความเห็นแก่ตัว และความขัดแย้งให้น้อยลง ซึ่งจะทำให้องค์การเป็นสังคมที่มีความสงบสุข บุคลากรมีคุณภาพชีวิตสูงขึ้น สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขโดยทั่วกัน

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและทัศนคติ

2.3.1 ความหมายของความคิดเห็น

พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา อังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตสถาน (2542: 246-247) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “แนวความคิดเห็น ซึ่งเป็นคำสมาสระหว่างคำว่า “ทัศนะ” แปลว่า “ความเห็น” กับคำว่า “คติ” ซึ่งแปลว่า ' “แบบอย่างหรือแนวทาง ” เมื่อแปลรวมกันจึงมีความหมายว่า ความรู้สึกที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง”

คัมภีร์พันธุ์ ขำภิบาล. (2544) ความคิดเห็น (Opinion) หมายถึง ความเชื่อที่ไม่ได้ตั้งอยู่บนความรู้อันแท้จริงความคิดและการลงความเห็นของแต่ละบุคคลที่เห็นว่าจะเป็นจริงตามที่คิดไว้

โกวิทย์ นาเมืองรักษ์. (2544: 4) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นไว้ว่าความคิดเห็นเป็นการแสดงออกซึ่งการประเมินผล (Evaluation) สิ่งใดสิ่งหนึ่งจากสถานการณ์สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ความคิดเห็นเป็นการตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่ถูกจำกัด แต่เป็นสิ่งเร้าที่ได้รับอิทธิพลมาจากความโน้มเอียง

2.3.2 ความสำคัญของความคิดเห็น

การสำรวจความคิดเห็นเป็นการศึกษาความรู้สึกของบุคคล กลุ่มคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่ละคนจะแสดงความเชื่อและความรู้สึกใด ๆ ออกมา โดยการพูด การเขียน เป็นต้น การสำรวจความคิดเห็นจะเป็นประโยชน์ต่อการวางนโยบายต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงระบบงาน เพราะจะทำให้การดำเนินการต่าง ๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและความพอใจของผู้เข้างานในการศึกษาความคิดเห็นต่าง ๆ ส่วนมากจะใช้วิธีแบบวิจัยตลาด ได้แก่ การซักถาม สอบถามบันทึกไว้ และรวบรวมข้อมูล ซึ่ง จารึก ศรีเลิศ (2540) ได้เสนอไว้วาวิธีที่ง่ายที่สุดในการที่จะบอกถึงความคิดเห็น คือ การแสดงให้เห็นถึงจำนวนร้อยละของคำตอบในแต่ละข้อความ เพราะจะทำให้ทราบว่า ความคิดเห็นจะออกมาในลักษณะใดแล้วจะสามารถทำตามความคิดเห็นเหล่านั้นได้หรือไม่และในการวางนโยบายใด ๆ ก็ตาม ความคิดเห็นที่วัดออกมาได้จะทำให้ผู้บริหารเห็นสมควรที่จะดำเนินนโยบายต่อหรือล้มเลิกไป

2.3.3 ความหมายของทัศนคติ

ทัศนคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ เป็นความคิดเห็นที่เกิดจากอารมณ์และความรู้สึกที่ตอบสนองสิ่งเร้าจากภายนอกในสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป ซึ่งแสดงออกมาเป็น พฤติกรรมของบุคคลนั้นๆ ว่าพลใจหรือไม่พอใจกับสิ่งที่เกิดขึ้น มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของทัศนคติ ดังนี้

มาลัยแก้ว รังษีสุริยันต์ (2542: 16) กล่าวว่า ทัศนคติเป็นปฏิกิริยาโต้ตอบที่คนเรามีอยู่ต่อสิ่งเร้าทางสังคม ปฏิกิริยา โต้ตอบที่เราได้เรียนเมาจะมีลักษณะสิคำหรือประเมินผลสิ่งนั้นๆ

สุพิณ เกชาคุปต์ (2530: 65) กล่าวว่า ทัศนคติหมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด และความรู้สึกนี้จะกระทบต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคลนั้น เพราะ เป็นที่ชี้ให้เห็นถึงท่าทีหรือความโน้มเอียงในการประพฤติปฏิบัติของตน

เสนาะ ติเยาว์ (2532: 338-339) กล่าวว่า ทัศนคติเป็นสภาพของจิตใจที่พร้อมจะตอบสนองสิ่งเร้าภายนอก เป็นความรู้สึกหรือความเข้าใจของแต่ละคน ที่แสดงออกว่า ชอบ หรือไม่ชอบต่อบุคคล สิ่งของหรือสถานการณ์นั้นๆ

เคนเลอร์ (Kendler 1974: 572) ให้ความหมายว่า ทัศนคติ เป็นความพร้อมของบุคคล ที่จะแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งเร้าในสังคมรอบตัวหรือแนวโน้มที่จะแสดง พฤติกรรมในทางสนับสนุน หรือต่อต้านแนวคิด สถาบัน บุคคล หรือสถานการณ์บาง อย่าง

เลการ์ด (Hilgard 1957: 214) ให้คำจำกัดความว่า ทัศนคติ คือความรู้สึกครั้งแรกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แนวคิดหรือสถานการณ์ใดในทางเข้าหรือหนีออกห่างและเป็นความ พร้อมที่จะตอบสนองในครั้งต่อๆ ไป

พิชเบียน (Fishbien 1967: 257) ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ ความโน้มเอียงซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ที่จะแสดงตอบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในการสนับสนุน หรือไม่สนับสนุน ทัศนคติเกิดขึ้นก่อนพฤติกรรม และเป็นเครื่องกำหนดพฤติกรรมบุคคล

อัลพอท (Alport 1935: 810) ให้ความหมายทัศนคติไวว่า ทัศนคติ หมายถึงสภาวะของความพร้อมทางจิต ซึ่งเกิดจากประสบการณ์ สภาวะความพร้อมทางจิตนี้ จะกำหนด ทิศทางการตอบสนองของบุคคล ต่อบุคคล ต่อสิ่งของ หรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ (2529: 3) กล่าวว่า ทัศนคติ เป็นสภาพความพร้อมทางจิตใจของบุคคลที่เป็นผลรวมของความคิดเห็น ความเชื่อของบุคคลที่ถูก กระต้นด้วยอารมณ์ความรู้สึก และทำให้บุคคลพร้อมที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือเป็น ตัวกำหนดแนวโน้มของบุคคลในการที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองในลักษณะที่ชอบหรือไม่ ขอบต่อสิ่งนั้น

กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์ (2542: 239-242) ได้กล่าวถึง ทัศนคติ ไว้ว่า

1. เป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ หรือการได้รับประสบการณ์ มิใช่เป็นสิ่งที่ได้รับ มาแต่กำเนิด

2. เป็นสิ่งชี้แนวทางในการแสดงพฤติกรรมกล่าวถึง ถ้ามีทัศนคติที่ดี ก็จะมี แนวโน้มที่จะเข้าหาพฤติกรรมนั้น ตรงกันข้ามถ้ามีทัศนคติไม่ดี ก็จะมีแนวโน้มไม่เข้า หาโดยการถอยหรือต่อต้านการแสดงพฤติกรรมนั้นๆ

3. สามารถถ่ายทอดจากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกบุคคลหนึ่งได้

4. เป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ เนื่องจากทัศนคติ เป็นสิ่งที่ได้มาจากการ เรียนรู้หรือประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ถ้าการเรียนรู้ประสบการณ์นั้นเปลี่ยนแปลงไป ทัศนคติก็จะเปลี่ยนแปลงไปด้วย

นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2535: 13) กล่าวว่า ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกที่จะตอบโต้ออกไป ซึ่งเป็นผลมาจาก ผลรวมของความเข้าใจ ความรู้สึก แนวโน้มในการตอบโต้ของเราต่อบุคคล วัตถุ หรือ เรื่องทั้งปวง

เชียรศิริ วิวิธสิริ (2527: 26) กล่าว่า ทัศนคติ คือ ความเห็นต่อสิ่งต่าง ๆ รอบตัว มุ่งเฉพาะในด้านความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ เห็นด้วยหรือไม่ต่อสิ่งต่างๆ หรือทัศนคติ คือสภาพจิตใจ หรือความรู้สึก หรือ ความคิดเห็นที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด พฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล อาจเป็นไปได้ทั้งทางบวก หรือ ทางลบ เช่นความ ศรัทธา ความนิยม ไม่นิยม ความหวังสี ไม่หวังสี เป็นต้น หรืออาจจะแสดงออก เป็นการกระทำอันเกิดจากทัศนคติที่มีอยู่นั้น

สุนีย์ ธีรดากร (2542: 147) กล่าวว่า ทัศนคติ หมายถึง เป็นสภาพจิตใจที่เกิดจากประสบการณ์ อันทำให้บุคคลมีท่าทีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะใดลักษณะหนึ่งอาจจะ แสดงท่าทีในทางที่พอใจ เห็นด้วย หรือไม่พอใจ ไม่เห็นด้วยก็ได้

ชม ภูมิภาค (2523: 106-107) กล่าวว่า ทัศนคติ คือ วิถีทางที่บุคคลเกิดความรู้สึกต่อบางสิ่งบางอย่าง ซึ่งอาจจะเป็นบุคคล สิ่งของ สถานการณ์ นโยบาย หรือ อื่นๆ อาจจะ เป็นได้ทั้งนามธรรมและรูปธรรม ดังนั้น วัตถุแห่งทัศนคติอาจเป็นอะไรก็ได้ที่รับรู้หรือ คิดถึง

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520: 3) ได้ให้ความหมายของ ทัศนคติ ไว้ว่าความเอนเอียงหรือความจงใจที่จะตอบสนองต่อสิ่งใดก็ตาม ทั้งทางบวกและทางลบ

สวัสดิ์ สุคนธรังษี (2517: 11) กล่าวถึงทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อโลกและสภาวะแวดล้อมที่ตนอาศัยอยู่ ทัศนคติเกิดจากการที่บุคคลมีความ สัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสิ่งต่าง ๆ ในสังคม ชีวิต ครอบครัว การศึกษาในโรงเรียนช่วย ปูพื้นฐานให้บุคคลสามารถกำหนดมาตรฐานไว้ในใจและปฏิบัติต่อสิ่งต่าง ๆ ในการสร้าง ทัศนคติของบุคคลในระยะยาวต่อมา และบุคคลที่มีถิ่นกำเนิด ฐานะทางครอบครัวระดับ การศึกษา ลักษณะการประกอบอาชีพ และการสมาคมต่างกันจะมีทัศนคติต่อโลกและสังคมแตกต่างกัน

2.3.4 องค์ประกอบของทัศนคติ

Assael (1995: 267) ได้เสนอแนวคิดว่าองค์ประกอบของทัศนคติประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) องค์ประกอบทางความคิด หรือการรับรู้เป็นความเชื่อ ความรู้หรือความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งใด เช่น ตราสินค้า ซึ่งความเชื่อในวัตถุเดียวกันอาจจะแตกต่างกันได้ในแต่ละบุคคล

2) องค์ประกอบด้านความรู้สึก คือ ความรู้สึกโดยรวมในเรื่องของความชอบ และอารมณ์ที่มีต่อวัตถุนั้น ๆ เช่น อาจเกิดจากผลของการประเมินในคุณสมบัติหลาย ๆ คุณสมบัติของสินค้าก็ได้เรื่องของความรู้สึกนั้นขึ้นอยู่กับบุคคลและสถานการณ์ด้วย

3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม คือ แนวโน้มในการกระทำหรือการแสดงออก ความโน้มเอียงที่จะซื้อผลิตภัณฑ์

2.3.5 ประเภทของทัศนคติ

การแสดงออกทางทัศนคติสามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภท (ดารณี พานทอง, 2542: 43) คือ

1) ทัศนคติในทางบวก (Positive Attitude) คือ ความรู้สึกต่อสิ่งแวดล้อมในทางที่ดี หรือยอมรับ ความพอใจ เช่น นักศึกษาที่มีทัศนคติที่ดีต่อการโฆษณา เพราะวิชาการโฆษณาเป็นการให้บุคคลได้มีอิสระทางความคิด

2) ทัศนคติในทางลบ (Negative Attitude) คือ การแสดงออก หรือความรู้สึกต่อสิ่งแวดล้อมในทางที่ไม่พอใจ ไม่ดีไม่ยอมรับ ไม่เห็นด้วย เช่น นิดไม่ชอบคนเลี้ยงสัตว์เพราะเห็นว่าทารุณสัตว์

3) การไม่แสดงออกทางทัศนคติหรือมีทัศนคติเฉย ๆ (Negative Attitude) คือ มีทัศนคติเป็นกลางอาจจะเพราะว่าไม่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ หรือในเรื่องนั้น ๆ เราไม่มีแนวโน้มทัศนคติอยู่เดิมหรือไม่มีแนวโน้มทางความรู้ในเรื่องนั้น ๆ มาก่อน เช่น เรามีทัศนคติที่เป็นกลางต่อตู้ไมโครเวฟ เพราะเราไม่มีความรู้เกี่ยวกับโทษหรือคุณของตู้ไมโครเวฟมาก่อนจะเห็นได้ว่าการแสดงออกของทัศนคตินั้น เกิดจากการก่อตัวของทัศนคติที่สะสมไว้เป็นความคิดและความรู้สึก จนสามารถแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา ตามทัศนคติต่อสิ่งนั้น

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาระบบสารสนเทศ

2.4.1 ความหมายของระบบสารสนเทศ

การพัฒนาระบบสารสนเทศนั้นมีความสำคัญต่อองค์กร เช่น ภาคธุรกิจ ภาครัฐและภาคเอกชน ทำให้องค์กรสามารถดำเนินการรวบรวมข้อมูล สารสนเทศนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ โดยการพัฒนาระบบสารสนเทศนั้น จะนำปัจจัยหน่วยย่อยที่สุดซึ่งได้แก่ข้อมูล นำมารวบรวมประมวลผลเพื่อให้เกิดสารสนเทศ โดยผู้วิจัยอธิบายความหมายที่เกี่ยวข้องระบบสารสนเทศ ดังนี้

โอภาส เอี่ยมสิริวงศ์ (2554) ได้ให้ความหมายของ ระบบสารสนเทศ หมายถึง ข้อมูลที่ผ่านการประมวลผลกลายเป็นสารสนเทศที่ผู้บริหารสามารถนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจบนสถานการณ์ต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ อย่างไรก็ตาม ข้อมูลและสารสนเทศมีความสัมพันธ์กันคือ สารสนเทศจะสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ต่อเมื่อข้อมูลที่เป็นแหล่งต้นทางนั้นมีความถูกต้อง แต่ถ้าแหล่งต้นทางขอข้อมูลเป็นข้อมูลที่ผิด เมื่อนำเข้าสู่กระบวนการประมวลผลก็ย่อมได้ผลลัพธ์ที่ผิดพลาด ดังประโยคหนึ่งที่ได้กล่าวไว้ว่า Garbage In, Garbage Out: GIGO ซึ่งหมายความว่า หากคุณป้อนขยะเข้าไป ผลลัพธ์ที่ได้กลับมาก็คือขยะเช่นกัน

สูติเทพ ศิริพิพัฒนกุล (2552) ได้อธิบายว่า สารสนเทศได้มากจากการประมวลผลข้อมูลที่เสร็จสิ้นแล้ว ซึ่งการได้มาของสารสนเทศไม่จำเป็นที่ต้องใช้คอมพิวเตอร์ในการประมวลผล เพราะก่อนหน้าที่จะมีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในงานไม่ว่างานธุรกิจ งานบริหารสถานศึกษา มีพนักงานระดับปฏิบัติเป็นผู้เก็บข้อมูลและนำไปประมวลผลข้อมูลด้วยมือ (Manual Data Processing) เช่น การจัดเอกสารให้เป็นระบบ การคำนวณ การบันทึกลงสมุด แต่การประมวลผลข้อมูลด้วยมือของมนุษย์มีโอกาสผิดพลาด ที่เรียกว่า “Human Error” ดังนั้น เมื่อมีการนำคอมพิวเตอร์มาช่วยในการประมวลข้อมูลหรือที่เรียกว่า การประมวลผลข้อมูลด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Data Processing :EDP) สามารถอำนวยความสะดวกในการทำงาน เพิ่มความรวดเร็วในการสร้างสารสนเทศได้มากยิ่งขึ้น ดังนั้นสารสนเทศที่ได้จึงมีความถูกต้อง แม่นยำ เชื่อถือได้

2.4.2 ประเภทของระบบสารสนเทศ

Laudon and Laudon (2011) ได้แบ่งระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการทำงานในองค์กรไว้ 4 ประเภท ดังนี้

1) ระบบสารสนเทศสำหรับผู้ปฏิบัติงาน เป็นระบบสารสนเทศสนับสนุนการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในส่วนปฏิบัติงานพื้นฐานและงานทำรายการต่าง ๆ ขององค์กร เช่น ใบเสร็จรับเงิน รายการขาย การควบคุมวัสดุของหน่วยงาน เป็นต้น วัตถุประสงค์หลักของระบบนี้ก็เพื่อช่วยดำเนินงานประจำแต่ละวัน และควบคุมรายการข้อมูลที่เกิดขึ้น

2) ระบบสารสนเทศสำหรับผู้ชำนาญการ ระบบนี้สนับสนุนผู้ทำงานที่มีความรู้เกี่ยวข้องกับข้อมูล วัตถุประสงค์หลักของระบบนี้ก็เพื่อช่วยให้มีการนำความรู้ใหม่มาใช้และช่วยควบคุมการไหลเวียนของงานเอกสารองค์กร

3) ระบบสารสนเทศสำหรับผู้บริหาร เป็นระบบสารสนเทศที่ช่วยในการตรวจสอบการควบคุม การตัดสินใจและการบริหารงานของผู้บริหารระดับกลางขององค์กร

4) ระบบสารสนเทศระดับกลยุทธ์ เป็นระบบสารสนเทศที่ช่วยการบริหารระดับสูงช่วยในการสนับสนุนการวางแผนระยะยาว หลักการของระบบคือต้องจัดความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายนอกกับความสามารถภายในที่องค์กรมี เช่น ในอีก 5 ปีข้างหน้า องค์กรจะผลิตสินค้าใด

2.4.3 ขั้นตอนการพัฒนาระบบสารสนเทศ

การพัฒนาระบบสารสนเทศ (System Development) เป็นกิจกรรมทั้งหมดที่จำเป็นในการระบบสารสนเทศมาใช้เพื่อแก้ไขปัญหาขององค์กรหรือสร้างโอกาสให้กับองค์กร ซึ่งดำเนินการตามวงจรการพัฒนาระบบ 5 ระยะดังนี้ (โอภาส, 2554: 507)

ระยะที่ 1 การวางแผนโครงการ

ระยะที่ 2 การวิเคราะห์

ระยะที่ 3 การออกแบบ

ระยะที่ 4 การนำไปใช้

ระยะที่ 5 การบำรุงรักษา

ระยะที่ 1 การวางแผนโครงการ

การวางแผนโครงการ จัดเป็นกระบวนการพื้นฐานบนความเข้าใจอย่างถ่องแท้ว่าทำไมต้องสร้างระบบใหม่ โดยจุดกำเนิดของระบบสามารถเกิดขึ้นได้จากแรงกดดันจากปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อองค์กรต้องนำมาพิจารณาปรับปรุงระบบใหม่ เช่น ผู้ใช้ร้องขอให้ปรับปรุงระบบใหม่ ผู้บริหารระดับสูงต้องการพัฒนาระบบใหม่ ปัญหาและข้อผิดพลาดของระบบงานปัจจุบันแรงกดดันจากภายนอก เป็นต้น โดยบทสรุปของการวางแผนโครงการประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

1) กำหนดปัญหา

2) ศึกษาความเป็นไปได้

3) การบริหารโครงการเพื่อควบคุมกิจกรรมการพัฒนาระบบให้ดำเนินงานไปด้วยดี

ระยะที่ 2 การวิเคราะห์

วัตถุประสงค์หลักของระยะการวิเคราะห์ คือ ศึกษาและทำความเข้าใจในความต้องการต่าง ๆ ที่ได้รวบรวมมา ดังนั้น การรวบรวมความต้องการ จึงจัดเป็นงานส่วนพื้นฐานของการวิเคราะห์ โดยข้อมูลความต้องการเหล่านี้ นักวิเคราะห์ระบบจะนำมาวิเคราะห์เพื่อที่จะประเมินว่าควรมีอะไรบ้างที่ระบบใหม่ต้องดำเนินการ นักวิเคราะห์ระบบสามารถรวบรวมความต้องการต่าง ๆ ได้จากการสังเกตการณ์ จากการทำงานของผู้ใช้ การใช้เทคนิคการสัมภาษณ์ หรือการจัดทำแบบสอบถาม การอ่านเอกสารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของระบบงานในปัจจุบัน ระเบียบกฎเกณฑ์ของบริษัท และการมอบหมายตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งในช่วงของการรวบรวมข้อมูลความต้องการ ก็จะได้พบกับผู้ใช้ในระดับต่าง ๆ ทำให้รับรู้ถึงปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาที่แนะนำโดยผู้ใช้ ดังนั้น การรวบรวมความต้องการ จึงจัดเป็นกิจกรรมสำคัญเพื่อค้นหาความจริงและต้องทำความเข้าใจซึ่งกันและกันเพื่อสรุปออกเป็นเป็นข้อกำหนด โดยนักวิเคราะห์จะนำข้อกำหนดเหล่านั้นไปพัฒนาออกเป็นความต้องการของระบบใหม่ โดยเทคนิคดั้งเดิมที่นิยมก็คือ การพัฒนาแบบจำลองกระบวนการ (Process Model) ซึ่งเป็นแผนภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการและข้อมูลในระบบและต่อไปก็ดำเนินการพัฒนาแบบจำลองข้อมูล (Data Model) ขึ้นมาเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลที่นำมาใช้สนับสนุนกระบวนการต่าง ๆ โดยบทสรุปของระยะการวิเคราะห์ ประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

1) วิเคราะห์ระบบงานปัจจุบัน
2) สร้างข้อกำหนดความต้องการ
3) สร้างแบบจำลองกระบวนการ
4) สร้างแบบจำลองข้อมูล

ระยะที่ 3 การออกแบบ

ระยะการออกแบบ จะนำแบบจำลองเชิงตรรกะที่ถูกสร้างขึ้นจากระยะการวิเคราะห์มาสร้างเป็นแบบจำลองเชิงกายภาพเพื่อนำไปสู่การออกแบบทางออกของระบบได้อย่างไร โดยการออกแบบระดับสูงจะประกอบด้วยการพัฒนาโครงสร้างสถาปัตยกรรมสำหรับโปรแกรมซอฟต์แวร์ ฐานข้อมูลยูสเซอร์อินเตอร์เฟซ และสภาพแวดล้อมการปฏิบัติการ ส่วนการออกแบบระดับต่ำลงมา ก็จะประกอบด้วยการพัฒนาอัลกอริทึมและโครงสร้างข้อมูลที่จำเป็นต่อการนำไปพัฒนาโปรแกรม

ระยะที่ 4 การนำไปใช้

ระยะการนำไปใช้ เป็นการนำสิ่งที่ได้จากระยะการออกแบบมาดำเนินการให้ระบบเกิดผลขึ้นมาด้วยการสร้างระบบ การทดสอบระบบและการปรับเปลี่ยนระบบใหม่ สำหรับวัตถุประสงค์หลักของกิจกรรมในระยะนี้ ไม่ใช่แค่เพียงความน่าเชื่อถือของระบบหรือระบบต้องสามารถทำงานได้ดีเท่านั้น แต่ต้องมั่นใจว่าผู้ใช้ระบบต้องได้รับการฝึกอบรมเพื่อใช้งานระบบใหม่ และคาดหวังขององค์กรที่ต้องการผลตอบแทนจากการนำระบบใหม่มาใช้ สำหรับระยะการนำไปใช้จัดเป็นระยะสำคัญทีเดียวเพราะทุกกิจกรรมจะต้องถูกนำเข้ามาดำเนินการร่วมกัน เพื่อให้ระบบสามารถปฏิบัติงานได้ลงเอยในที่สุด

ระยะที่ 5 การบำรุงรักษา

การบำรุงรักษา ประกอบไปด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

1) การบำรุงรักษาระบบ ระบบที่ใช้งานอยู่ในวันข้างหน้าอาจพบปัญหาบางสิ่งบางอย่างได้เสมอ รวมถึงความต้องการใหม่ ๆ ที่จะปรับปรุงเพิ่มเติมในอนาคต ดังนั้นการบำรุงรักษาระบบ จึงมีเป้าหมายเพื่อให้ระบบสามารถใช้งานต่อไปได้ตลอดอายุการใช้งานเท่าที่ควรจะเป็น เช่น การบำรุงรักษาระบบด้วยการแก้ไขให้ถูกต้อง การบำรุงรักษาระบบด้วยการดัดแปลง การบำรุงรักษาระบบด้วยการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น และการบำรุงรักษาระบบด้วยการป้องกัน

2) การช่วยเหลือผู้ใช้ การบำรุงรักษาระบบที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะมีความเป็นไปได้สูงทีเดียว หากมีการจัดทำเอกสารที่ดี ซึ่งจะถูกจัดทำขึ้นเมื่อระบบได้รับการพัฒนาขึ้นมาแล้วและหากมีรายละเอียดโปรแกรมหรือซอร์สโค้ดที่เขียนในรูปแบบโครงสร้าง อ่านง่าย และง่ายต่อการไล่โปรแกรม ก็จะช่วยเหลือผู้ใช้ที่เป็นโปรแกรมเมอร์ได้เป็นอย่างดี ปกติแล้วเอกสารจะมีอยู่ 3 ชนิด เช่นคู่มือการปฏิบัติงาน เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ และเอกสารสำหรับโปรแกรม

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทัศน์เทพ ดลโสภณ ชำนาญ เชาวกีรติพงศ์ และน้ำทิพย์ วิภาวิน (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดทำรายงานสุขภาพจากฐานข้อมูลกลางของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อใช้สนับสนุนการดำเนินการด้านการประเมินผลข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา วิธีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลใช้หลักการของวงจรการพัฒนาระบบเริ่มจากการศึกษาความเป็นไปได้และวิเคราะห์ระบบการทำงานเดิม จากนั้นผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยการจัดประชุมและใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยการจับฉลากเพื่อศึกษาความต้องการของผู้ใช้จำนวน 30 คน เพื่อนำไปออกแบบระบบใหม่ ประกอบด้วยโครงสร้างของระบบฐานข้อมูลรูปแบบรายงาน ส่วนต่อประสานผู้ใช้และระบบการสำรองข้อมูลเมื่อออกแบบเสร็จจึงได้ดำเนินการพัฒนาระบบ ทดสอบระบบและติดตั้งระบบ โดยเครื่องมือในงานวิจัย ได้แก่ ระบบจัดการฐานข้อมูลมายเอสคิวแอล ระบบจำลอง

เครื่องแม่ข่ายอาปาเช่ เว็บเวิร์ฟเวอร์ การพัฒนาส่วนต่อประสานผู้ใช้โดยโปรแกรมภาษาพีเอชพีและระบบปฏิบัติการวินโดวส์ 8 ผลการวิจัยทำให้ได้ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดทำรายงานสุขภาพจากฐานข้อมูลกลางของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ หน่วยงานมีระบบรายงานผลการปฏิบัติราชการ รายงานการประเมินยุทธศาสตร์และข้อมูลตัวชี้วัด ที่ผู้ใช้งานสามารถเข้าใช้งานในการดูข้อมูลรายงาน รวมทั้งผู้บริหารสามารถใช้งานดูรายงานประเมินผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผลการประเมินระบบสารสนเทศเพื่อการจัดทำรายงานสุขภาพจากฐานข้อมูลกลางของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ใช้แบบประเมินความพึงพอใจใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการใช้ระบบงาน ด้านระบบรายงานผลตัวชี้วัด ด้านแสดงผลข้อมูล ด้านภาพรวมของระบบรายงานตัวชี้วัด พบว่าผู้ประเมินมีความพึงพอใจในระดับมาก

แสงเพ็ชร พระฉาย (2557) ได้พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพหลักสูตรตามกรอบมาตาฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา กล่าวว่าระบบสารสนเทศควรแบ่งการปฏิบัติงานเป็น 9 โมดูล คือ 1) โมดูลสิทธิผู้ใช้งาน 2) โมดูลการสื่อสาร 3) โมดูลผู้สอน 4) โมดูลผู้เรียน 5) โมดูลผู้ประกอบการหรือพี่เลี้ยง 6) โมดูลรายละเอียดหลักสูตร 7) โมดูลรายละเอียดและผลการดำเนินการของรายวิชาการ 9) โมดูลผลการดำเนินการหลักสูตร

มณีรัตน์ ภารนันท์ และพัลลภ พิริยะสุรวงศ์ และฌมน จีรังสุวรรณ (2557) ได้ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาเว็บปัญญาประดิษฐ์ คือ ระบบที่สามารถแชร์เทคนิคการประเมินผลงานของอาจารย์ผู้อื่นสามารถเชื่อมโยงข้อมูลจาก มคอ.2 มคอ.3 เช่น รายละเอียดรายวิชา จุดดำจุดขาว ผลลัพธ์การเรียนรู้ และ มคอ.3 ไป มคอ.5. และ มคอ.7 เพื่อลดภาระของอาจารย์

สคมวิชช์ สุขภัทริทธิกุล และบุญช่วย ศรีธรรมศักดิ์ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบสารสนเทศการบันทึกข้อมูลและแผนผังการติดตั้งเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อช่วยบำรุงรักษาเครื่องคอมพิวเตอร์สำหรับระบบสารสนเทศโรงพยาบาลศิริราช ทำให้ระบบการบันทึกข้อมูลเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อใช้ในการบันทึกข้อมูลค้นหาข้อมูลจัดทำรายงาน โดยการพัฒนาระบบเน้นที่การจัดเก็บข้อมูล ซึ่งทำให้ระบบสามารถใช้งานง่าย มีการแบ่งสิทธิ์การเข้าจัดการเก็บข้อมูลและการได้ข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำ รวมทั้งการนำข้อมูลที่จัดเก็บนำกลับเอาไปใช้ให้ได้ประโยชน์สูงสุด รวมถึงส่วนของการเก็บข้อมูลผู้ใช้งานเพื่อใช้ในการติดต่อสื่อสาร ในการทดสอบได้นำโปรแกรมติดตั้งและใช้งานโดยทดลองใช้งานกับผู้เชี่ยวชาญและและผู้ใช้งาน ทำการประเมิน 4 ด้าน คือ (1) ด้านความสามารถทำงานตรงตามความต้องการ (2) ด้านหน้าที่ของระบบ (3) ด้านการใช้งานระบบ (4) ด้านความปลอดภัยของระบบ ผลการประเมินความพึงพอใจหลังการทดลองโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 สรุปได้ว่า สามารถนำระบบสารสนเทศการบันทึกข้อมูลและแผนผังการติดตั้งเครื่องคอมพิวเตอร์ไปใช้งานได้ง่าย มีความสะดวกและรวดเร็วในการใช้งาน การจัดรายละเอียดบนจอภาพ และการนำเสนอรายงานอยู่ในระดับดีมีการบันทึกข้อมูลได้

ถูกต้อง มีการนำเสนอในรูปแบบที่เข้าใจง่าย ทำให้เกิดผลดีต่อระบบงาน และทำให้การบริหารจัดการของโรงพยาบาลมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วรัญญา สะอาดยิ่ง ศุภพงษ์ ปิ่นเวหา และมณีรัตน์ วงษ์ซิ้ม (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ผลกระทบของระบบความปลอดภัยของข้อมูลที่มีต่อความได้เปรียบของข้อมูลของธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย ได้ศึกษาผลกระทบของระบบความปลอดภัยของข้อมูลที่มีต่อความได้เปรียบของข้อมูลของธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย โดยทำการการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศกิจโรงพยาบาลเอกชน จำนวน 207 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณโดย ใช้โปรแกรม SPSS ผลการวิจัย พบว่า 1) ระบบความปลอดภัยของข้อมูล ด้านการคงสภาพข้อมูลมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความได้เปรียบของข้อมูลโดยรวม และ 2) ระบบความปลอดภัยของข้อมูล ด้านการสร้างตารางข้อมูล เสมือนมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความได้เปรียบของข้อมูลโดยรวม ดังนั้นผู้บริหารฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศธุรกิจโรงพยาบาลเอกชน ควรมีการส่งเสริมระบบความปลอดภัยของข้อมูลในด้านการคงสภาพข้อมูลและด้านการสร้างตารางข้อมูลเสมือนเพื่อสร้างความได้เปรียบของข้อมูลให้กับองค์กรและธุรกิจต่อไป

เอกชัย สังข์ทอง (2554) ได้พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา (มคอ.3 รายละเอียดของรายวิชา) กรณีศึกษา คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ได้ช่วยให้เกิดผลดีในการปฏิบัติงานของหลักสูตร ด้านข้อมูล การประมวลผล และรูปแบบรายงาน ทำให้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายและรวดเร็ว ใช้เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจได้ มีความปลอดภัย รองรับผู้ใช้งานได้มากขึ้น สามารถตรวจสอบข้อมูลได้อย่างสะดวก เชื่อมโยงกับระบบอื่นๆ ได้ง่าย ข้อมูลมีความเป็นปัจจุบัน

ธนวัติ เจริญงาน (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการใช้โปรแกรมระบบฐานข้อมูลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและหน่วยงานปฐมภูมิของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข เพื่อศึกษาข้อมูลสำหรับใช้ในการวางแผนและการตัดสินใจในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยเป็นเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ใช้โปรแกรมระบบฐานข้อมูล (JHCIS) จำนวน 194 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติสหสัมพันธ์ของสเปียร์แมน ค่าสถิติไคสแควร์ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิตินี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการใช้โปรแกรมระบบฐานข้อมูล (JHCIS) โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยการตรวจสอบสิทธิ์ก่อนการใช้งานอยู่ในระดับมากที่สุด ง่ายต่อการใช้งาน การออกแบบหน้าจอมีความเหมาะสม มีการกำหนดรหัสผู้ใช้โปรแกรมมีความเสถียร ข้อมูลที่ได้มีความถูกต้อง โปรแกรมทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ลดขั้นตอนและประหยัดเวลา ซอฟแวร์ที่ใช้มีบริการที่ครบถ้วน ซอฟแวร์ที่ใช้มีความเหมาะสม ภาษาที่ใช้ตรงและ

เข้าใจง่าย ซอฟแวร์มีการสร้างโดยมุมองของผู้ใช้ ผู้ติดตั้งระบบมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และอุปกรณ์ที่ใช้มีความทันสมัย อยู่ในระดับมาก

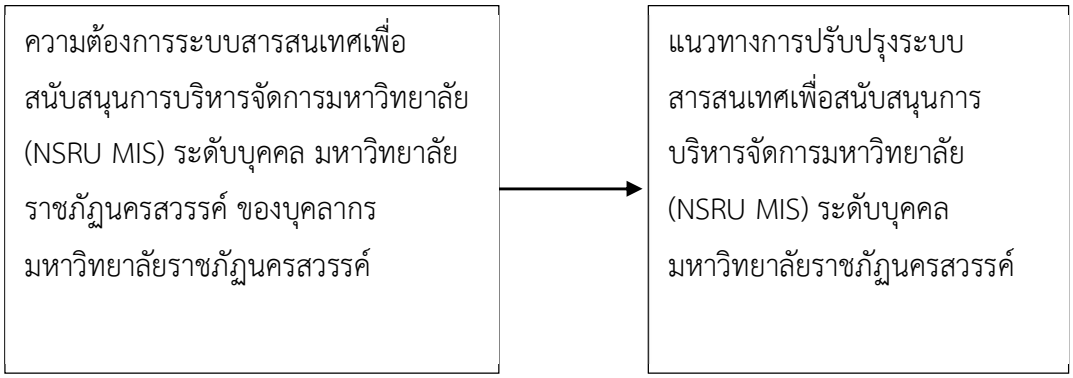
มานพ สุวรรณกูฎ (2551) ได้พัฒนาระบบบูรณาการสารสนเทศจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายโดยใช้แบบจำลององค์ประกอบเว็บเซอร์วิส โดยใช้การบูรณาการข้อมูลสารสนเทศบุคลากรเพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันระหว่างหน่วยงานที่มีระบบต่างกันสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างอัตโนมัติ

สุนิภัย อนนาภาค (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความสามารถและความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจในด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านการจัดเก็บข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความสามารถและความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรในโรงพยาบาลตำรวจ ระหว่างบุคคลที่มีสภาพต่างกัน ด้านอายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง งานในปัจจุบัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศในโรงพยาบาลตำรวจ ได้ดังนี้ (1) บุคลากรในโรงพยาบาลตำรวจมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความรู้และด้านทักษะมีความสามารถในระดับปานกลาง ส่วนด้านการจัดเก็บข้อมูลมีความสามารถอยู่ในระดับน้อย (2) บุคลากรในโรงพยาบาลตำรวจมีความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก (3) บุคลากรในโรงพยาบาลตำรวจที่มีอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและระดับการศึกษาต่างกัน มีความสามารถและความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บุคลากรในโรงพยาบาลตำรวจที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันต่างกันมีความสามารถและความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ท.05

โสภิษฐ์ (ม.ป.ป.) ได้วิจัยเรื่อง การออกแบบและพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้สำหรับองค์การภาครัฐ มีขั้นตอนการวิจัย ดังนี้ (1) ศึกษาความต้องการระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้สำหรับองค์การภาครัฐ (2) นำความต้องการที่ได้จากขั้นตอนที่หนึ่งมาออกแบบระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้สำหรับองค์การ (3) ประเมินประสิทธิภาพระบบ โดยผลการประเมินประสิทธิภาพระบบพบว่าระบบมีประสิทธิภาพสูง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ กลุ่มเทคนิคมีความคิดเห็นว่าระบบมีประสิทธิภาพสูง มีค่าเฉลี่ย 3.92 กลุ่มผู้ใช้งานมีความคิดเห็นว่าระบบมีประสิทธิภาพสูง มีค่าเฉลี่ย 3.51

จากผลการศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาระบบสารสนเทศมีความสำคัญต่อการพัฒนาการบริหารงานในองค์การ และหน่วยงานต่าง ๆ และส่งผลให้การบริหารมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้วิจัยได้นำแนวทางจากงานวิจัยที่ได้ศึกษานี้มากำหนดและออกแบบเครื่องมือในการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 2.10 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3
วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลต่าง ๆ และดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 รูปแบบการวิจัย

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 รูปแบบการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “เรื่อง การศึกษาความต้องการการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire)

3.1.1 ด้านเนื้อหา โดยการศึกษาความต้องการระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

3.1.2 ด้านประชากร บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

3.1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามการศึกษาความต้องการการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยเรื่อง “การศึกษาความต้องการการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์” ผู้วิจัยนั้นได้ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำนวน 371 คน (ข้อมูลจาก MIS NSRU ณ วันที่ 26 ธันวาคม พ.ศ. 2563)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ คณะครุศาสตร์ คณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม สำนักงานอธิการบดี สำนักศิลปะและวัฒนธรรม สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน และสถาบันวิจัยและพัฒนา การสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือ เลือกบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 10 หน่วยงาน หน่วยงานละ 10 คน รวม 100 คน พิจารณาจากผู้ที่มีความพร้อมและมีความยินดีในการตอบแบบสอบถามในการวิจัย

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การศึกษาความต้องการการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์” ผู้วิจัยนั้นได้สร้างเครื่องมือซึ่งประกอบด้วย

3.3.1 การสร้างเครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) ดังนี้

1) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสอบถาม

2) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

3) สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4) นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขพิจารณาเพื่อตรวจสอบรูปแบบภาษา ความเหมาะสม ตรวจสอบความถูกต้องและประเมินความเที่ยงตรง (IOC) ของแบบสอบถามว่าตรงตามวัตถุประสงค์หรือไม่

5) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability)

6) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับจริง และนำไปแจกกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

7) รวบรวมแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์

3.3.2 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบของ “การศึกษาความต้องการการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์” โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เป็นคำถามปลายปิดชนิดเลือกตอบประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน การปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่สังกัด และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ “ความต้องการการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์” ซึ่งออกเป็น 2 ข้อ คือ 1) ท่านเคยใช้ระบบสารสนเทศใดบ้าง 2) ความถี่ของการเข้าใช้งาน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ “ความต้องการการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์” ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความถูกต้องของข้อมูลในระบบ 2) ด้านข้อมูลที่ตรงกับความต้องการของผู้ใช้ 3) ด้านความปลอดภัยของระบบ และ 4) ด้านความสะดวกและง่ายต่อการใช้งานระบบ

โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับ “ความต้องการการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์” ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง พึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

4 หมายถึง พึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก

3 หมายถึง พึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

2 หมายถึง พึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย

1 หมายถึง พึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับความต้องการการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ลักษณะเป็นปลายเปิดให้เลือกตอบแบบเสรี

3.3.3 การตรวจสอบและหาคุณภาพของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเพื่อหาคุณภาพแบบสอบถามโดยความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1) ขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้

2) หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน 3 ท่าน ประกอบไปด้วย

2.1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพัฒนา หอมบุปผา อาจารย์ประจำสาขาวิชาทดสอบวัดและประเมินผล คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

2.2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภิรญา โพธิพิทักษ์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

2.3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนาภัสสร์ สนธิรักษ์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาภาษาต่างประเทศ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแต่ละข้อ (Index of Item -Objective Congruence : IOC) ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6-1.0 แสดงให้เห็นว่า แบบสอบถามทุกข้อมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

3) หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้เครื่องมือ (Try Out) จากกลุ่มตัวอย่างที่มีการปฏิบัติงานคล้ายคลึงกันคือ บุคลากรสายบริการ จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha α – coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.986 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงสามารถนำไปแจกกับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

4) นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ในการนำไปใช้แจกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยและคณะได้ทำการศึกษาความต้องการการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยดำเนินการวิจัยดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยและคณะศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

3.4.2 ผู้วิจัยและคณะสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถามการศึกษาความต้องการการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

3.4.3 ผู้วิจัยและคณะได้นำเครื่องมือให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข รวมทั้งนำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วไปทดลองเครื่องมือกับกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มประชากร

3.4.4 ผู้วิจัยนำเครื่องมือไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ คณะครุศาสตร์ คณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม สำนักงานอธิการบดี สำนักศิลปะและวัฒนธรรม สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน และสถาบันวิจัยและพัฒนา บุคลากรจำนวน 10 หน่วยงาน หน่วยงานละ 10 คน รวม 100 คน ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และผู้วิจัยแนะนำการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ และชี้แจงวัตถุประสงค์ในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้ให้กับผู้ใช้งานระบบ

3.4.5 เมื่อผู้ใช้งานใช้งานระบบทดลองใช้ระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เสร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยจึงดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจก แบบประเมินให้กับผู้ใช้งานระบบ และนำข้อมูลจากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.4.6 ผู้วิจัยและคณะรวบรวมข้อมูล สรุปผล และประเมินผลจากการเก็บข้อมูล

3.4.7 ผู้วิจัยและคณะได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม มาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลดังต่อไปนี้

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสถิติคิดเป็นค่าร้อยละ (percentage)

3.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยใช้ค่าสถิติคิดเป็นค่าร้อยละ (percentage)

3.5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏ

นครสวรรค์แยกออกเป็นรายด้าน ในภาพรวมโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความวิตกกังวลในการพูดภาษาอังกฤษและระดับความวิตกกังวลในการพูดภาษาอังกฤษ โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย 5 ระดับ ตามแบบของ Likert Scale ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง ระดับพึงพอใจในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง ระดับพึงพอใจในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ระดับพึงพอใจในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ระดับพึงพอใจในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง ระดับพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ซึ่งเป็นออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายข้อมูลในแต่ละส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน การปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่สังกัด และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 ระดับความถี่ของการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ส่วนที่ 3 ระดับความคิดเห็นความต้องการการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 ชุด มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอดังต่อไปนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความถี่การใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของความต้องการการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

4.4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะความต้องการการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการศึกษานี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน ซึ่งเป็นบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

N = 100

ข้อมูล		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	16	16.00
	หญิง	84	84.00
	รวม	100	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 84.00 และเพศชาย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

N = 100

ข้อมูล		จำนวน	ร้อยละ
อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	11	11.00
	31-40 ปี	50	50.00
	41-50 ปี	35	35.00
	51 ปีขึ้นไป	4	4.00
	รวม	100	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 31-40 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมา คือ อายุ 41-50 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00 และ อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ

N = 100

ข้อมูล		จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพ	โสด	56	56.00
	สมรส	40	40.00
	อื่น ๆ	4	4.00
	รวม	100	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 56.00 รองลงมา คือ มีสถานภาพสมรส จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 และ มีสถานภาพอื่น ๆ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

N = 100

ข้อมูล		จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	82	82.00
	ปริญญาโท	17	17.00
	ปริญญาเอก	0	0.00
	อื่น ๆ	1	1.00
	รวม	100	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณวุฒิปริญญาตรี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 82.00 รองลงมา คือ มีคุณวุฒิปริญญาโท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 17.00 มีคุณวุฒิอื่น ๆ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 และมีคุณวุฒิปริญญาเอก จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน

N = 100

ข้อมูล		จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งงาน	ข้าราชการ	0	0.00
	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	84	84.00
	พนักงานราชการ	11	11.00
	ลูกจ้างประจำ	1	1.00
	ลูกจ้างชั่วคราว	4	4.00
	อื่น ๆ	0	0.00
	รวม	100	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 84.00 รองลงมา คือ พนักงานราชการ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00 ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 ลูกจ้างประจำ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 และ ข้าราชการและอื่น ๆ จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการปฏิบัติงาน

N = 100

ข้อมูล		จำนวน	ร้อยละ
การปฏิบัติงาน	บุคลากรสายวิชาการ	0	0.00
	บุคลากรสายสนับสนุน	100	100.00
	รวม	100	100.00

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 รองลงมา คือ บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

N = 100

ข้อมูล		จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาในการ	ต่ำกว่า 2 ปี	4	4.00
ปฏิบัติงาน	2-8 ปี	34	34.00
	9-12 ปี	19	19.00
	12 ปีขึ้นไป	43	43.00
	รวม	100	100.00

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุการปฏิบัติงาน 12 ปีขึ้นไป จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 43.00 รองลงมา คือ อายุ 2-8 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00 อายุ 9-12 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00 และ ต่ำกว่า 2 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

N = 100

ข้อมูล		จำนวน	ร้อยละ
หน่วยงานที่สังกัด	คณะครุศาสตร์	4	4.00
	คณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	5	5.00
	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	7	7.00
	คณะวิทยาการจัดการ	8	8.00
	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	7	7.00
	สำนักงานอธิการบดี	37	37.00
	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	9	9.00
	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	18	18.00
	สถาบันวิจัยและพัฒนา	5	5.00
	สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	0	0.00
	รวม	100	100.00

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานอธิการบดี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 รองลงมา คือ สังกัดสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00 สังกัดสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00 สังกัดคณะวิทยาการจัดการ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 สังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และสังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00 คณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม และสถาบันวิจัยและพัฒนา จำนวน อย่างละ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 สังกัดคณะครุศาสตร์ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00และสำนักศิลปะและวัฒนธรรม จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

N = 100

ข้อมูล		จำนวน	ร้อยละ
รายได้ต่อเดือน	ไม่เกิน 21,000 บาท	10	10.00
	21,001-40,000 บาท	65	65.00
	40,001-60000 บาท	25	25.00
	ตั้งแต่ 60,001 บาทขึ้นไป	0	0.00
	รวม	100	100.00

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่รายได้ต่อเดือน 21,000-40,000 บาท จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 รองลงมา คือ 40,001-60000 บาท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ไม่เกิน 21,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 และ ตั้งแต่ 60,001 บาทขึ้นไป จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความถี่การใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

โดยการวิเคราะห์สถิติค่าร้อยละ ของข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลความถี่การใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ปรากฏดังตารางที่ 4.10-4.11 ดังนี้

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าร้อยละของการใช้ระบบสารสนเทศ

N = 100

ข้อมูล		จำนวน	ร้อยละ
การใช้ระบบสารสนเทศ	ระบบบริการการศึกษา	20	20.00
	ระบบฐานข้อมูลงานวิจัย/วิทยานิพนธ์	7	7.00
	ระบบบริหารงานบุคคลและการเงิน	30	30.00
	ระบบภาวะการมีงานทำของบัณฑิต	3	3.00
	ระบบสวัสดิการ	10	10.00
	ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์	25	25.00
	ระบบประกันคุณภาพการศึกษาสถาบันอุดมศึกษา	5	5.00
	รวม	100	100.00

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าร้อยละของการใช้ระบบสารสนเทศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ใช้ระบบบริหารงานบุคคลและการเงิน จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 รองลงมา คือ ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ระบบบริการการศึกษา จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ระบบสวัสดิการ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ระบบฐานข้อมูลงานวิจัย/วิทยานิพนธ์ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00 ระบบประกันคุณภาพการศึกษาสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 และ ระบบภาวะการมีงานทำของบัณฑิต จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าร้อยละของความถี่ของการใช้งาน

N = 100

ข้อมูล		จำนวน	ร้อยละ
ความถี่ของการใช้งาน	ไม่เคยใช้	0	0
	น้อยกว่า 1-2 ครั้ง/สัปดาห์	4	4.00
	3–5 ครั้ง/สัปดาห์	6	6.00
	6-10 ครั้ง/สัปดาห์	20	20.00
	มากกว่า 10 ครั้ง/สัปดาห์	70	70.00
	รวม	100	100.00

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ค่าร้อยละของความถี่ของการใช้งาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ใช้มีความถี่มากกว่า 10 ครั้ง/สัปดาห์ จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 รองลงมา คือ มีความถี่ 6-10 ครั้ง/สัปดาห์ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 มีความถี่ 3–5 ครั้ง/สัปดาห์ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 มีความถี่น้อยกว่า 1-2 ครั้ง/สัปดาห์ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 และ มีความถี่ไม่เคยใช้ จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของความต้องการการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

โดยการวิเคราะห์สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เป็นรายด้าน และรายข้อ ปรากฏดังตารางที่ 4.12- 4.22 ดังนี้

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความต้องการการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล เป็นรายด้าน

การใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ	**ระดับความคิดเห็น**		
	$\bar{x}$	**S.D.**	**แปลค่า**
1. ด้านความถูกต้องของข้อมูลในระบบ	2.02	0.26	น้อย
2. ด้านข้อมูลที่ตรงกับความต้องการของผู้ใช้	3.42	0.41	ปานกลาง
3. ด้านความปลอดภัยของระบบ	3.70	0.59	มาก
4. ด้านความสะดวกและง่ายต่อการใช้งานระบบ	3.75	0.63	มาก
รวม	**3.22**	**0.47**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล เป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.22, S.D. = 0.47)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความต้องการการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล เป็นรายด้านระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุด คือ ด้านความสะดวกและง่ายต่อการใช้งานระบบ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x}$ = 3.75, S.D. = 0.63) รองลงมา คือ ด้านความปลอดภัยของระบบ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x}$ = 3.70, S.D. = 0.59) ด้านข้อมูลที่ตรงกับความต้องการของผู้ใช้ อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.42, S.D. = 4.01) และด้านความถูกต้องของข้อมูลในระบบ อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย ($\bar{x}$ = 2.02, S.D. = 0.26) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านความถูกต้องของข้อมูลในระบบ

ด้านความถูกต้องของข้อมูลในระบบ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลค่า
1. ความถูกต้องในการค้นหาข้อมูล	1.83	0.38	น้อย
2. ความถูกต้องในการปรับปรุงแก้ไขข้อมูล	2.33	0.73	น้อย
3. ความถูกต้องในการลบข้อมูล	1.50	0.58	น้อย
4. ความถูกต้องของผลลัพธ์ที่ได้จากการประมวลผล	1.21	0.48	น้อยที่สุด
5. ความถูกต้องของผลลัพธ์ในรูปแบบรายงาน	2.25	0.67	น้อย
6. ระบบสามารถจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานได้ครบถ้วน	2.01	0.10	น้อย
7. ระบบมีข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการบริหารงานได้ครบถ้วน	3.04	0.96	ปานกลาง
รวม	**2.02**	**0.26**	**น้อย**

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของความต้องการการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล ในด้านความถูกต้องของข้อมูลในระบบ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย ($\bar{x}$ = 2.02, S.D. = 0.26)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความต้องการการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล ด้านความถูกต้องของข้อมูลในระบบ ระดับความคิดเห็น คือ ระบบมีข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการบริหารงานได้ครบถ้วน อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.04, S.D. = 0.96) รองลงมา คือ ความถูกต้องในการปรับปรุงแก้ไขข้อมูล อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย ($\bar{x}$ = 2.33, S.D. = 0.73) ความถูกต้องของผลลัพธ์ในรูปแบบรายงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย ($\bar{x}$ = 2.25, S.D. = 0.67) ระบบสามารถจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานได้ครบถ้วน อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย ($\bar{x}$ = 2.01, S.D. = 0.10) ความถูกต้องในการลบข้อมูล อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย ($\bar{x}$ = 1.83, S.D. = 0.38) ความถูกต้องในการลบข้อมูล อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย ($\bar{x}$ = 1.50, S.D. = 0.58) และความถูกต้องของผลลัพธ์ที่ได้จากการประมวลผล อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด ($\bar{x}$ = 1.21, S.D. = 0.48) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านข้อมูลที่ตรงกับความต้องการของผู้ใช้

ด้านข้อมูลที่ตรงกับความต้องการของผู้ใช้	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลค่า
1. ข้อมูลและข่าวสารต่าง ๆ ตรงกับความต้องการของท่าน	4.42	1.15	มาก
2. ความน่าสนใจของข้อมูลและข่าวสารต่าง ๆ	2.15	0.58	น้อย
3. ความครบถ้วนสมบูรณ์ความถูกต้องน่าเชื่อถือของข้อมูล	3.25	1.57	ปานกลาง
4. ความเป็นทันสมัยและเป็นปัจจุบันของข้อมูล	3.11	1.14	ปานกลาง
5. ปริมาณข้อมูลเพียงพอกับความต้องการ	3.73	0.62	มาก
6. ความหลากหลายของข้อมูลที่นำมาใช้	3.64	0.67	มาก
7. รายงานผลข้อมูลได้ตรงความต้องการ	3.66	0.64	มาก
รวม	**3.42**	**0.41**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของความต้องการการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล ในด้านข้อมูลที่ตรงกับความต้องการของผู้ใช้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.42, S.D. = 0.41)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความต้องการการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล ด้านข้อมูลที่ตรงกับความต้องการของผู้ใช้ ระดับความคิดเห็น คือ ข้อมูลและข่าวสารต่าง ๆ ตรงกับความต้องการของท่าน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x}$ = 4.42, S.D. = 1.15) รองลงมา คือ ปริมาณข้อมูลเพียงพอกับความต้องการ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x}$ = 3.73, S.D. = 0.62) รายงานผลข้อมูลได้ตรงความต้องการ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x}$ = 3.66, S.D. = 0.64) ความหลากหลายของข้อมูลที่นำมาใช้ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x}$ = 3.64, S.D. = 0.67) ความครบถ้วนสมบูรณ์ความถูกต้องน่าเชื่อถือของข้อมูล อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.25, S.D. = 1.57) ความเป็นทันสมัยและเป็นปัจจุบันของข้อมูล อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.11, S.D. = 1.14) และ ความน่าสนใจของข้อมูลและข่าวสารต่าง ๆ อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย ($\bar{x}$ = 2.15, S.D. = 0.58) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านความปลอดภัยของระบบ

ด้านความปลอดภัยของระบบ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลค่า
1. ความสามารถในการเข้าใช้งานตามสิทธิ์ของผู้ใช้	3.75	0.66	มาก
2. ความเหมาะสมในการกำหนดรหัสผู้ใช้ (Username)	3.77	0.60	มาก
3. การตรวจสอบความถูกต้องในการล็อกอิน (Login)	3.69	0.79	มาก
4. การแจ้งเตือนเมื่อพบข้อผิดพลาดในการเข้าใจโปรแกรม	3.67	0.77	มาก
5. การจัดระดับความปลอดภัย	3.72	0.71	มาก
6. การกำหนดสิทธิ์ในการเข้าถึงข้อมูล	3.58	0.71	มาก
7. ระบบการแจ้งเตือนลืมรหัสผ่าน	3.70	0.76	มาก
รวม	**3.70**	**0.59**	**มาก**

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของความต้องการการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล ในด้านความปลอดภัยของระบบ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x}$ = 3.70, S.D. = 0.59)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความต้องการการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล ด้านความปลอดภัยของระบบ ระดับความคิดเห็น คือ ความเหมาะสมในการกำหนดรหัสผู้ใช้ (Username) อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x}$ = 3.77, S.D. = 0.60) รองลงมา คือ ความสามารถในการเข้าใช้งานตามสิทธิ์ของผู้ใช้ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x}$ = 3.75, S.D. = 0.66) การจัดระดับความปลอดภัย อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x}$ = 3.72, S.D. = 0.71) ระบบการแจ้งเตือนลืมรหัสผ่าน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x}$ = 3.70, S.D. = 0.76) การตรวจสอบความถูกต้องในการล็อกอิน (Login) อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x}$ = 3.69, S.D. = 0.79) การแจ้งเตือนเมื่อพบข้อผิดพลาดในการเข้าใจโปรแกรม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x}$ = 3.67, S.D. = 0.77) และ การกำหนดสิทธิ์ในการเข้าถึงข้อมูล อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x}$ = 3.58, S.D. = 0.71) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านความสะดวกและง่ายต่อการใช้งานระบบ

ด้านความสะดวกและง่ายต่อการใช้งานระบบ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลค่า
1. ความสะดวกในการใช้งานระบบ	3.58	0.87	มาก
2. ความชัดเจนของข้อความที่แสดงบนจอภาพ	3.58	0.82	มาก
3. ความเหมาะสมของการใช้สีของตัวอักษร	3.55	0.73	มาก
4. ความเหมาะสมของการใช้สีพื้นหลัง	3.59	0.74	มาก
5. ความเหมาะสมของการใช้รูปภาพประกอบ	3.99	0.70	มาก
6. ความเหมาะสมของปริมาณข้อมูลที่นำเสนอในแต่ละจอ	4.04	0.70	มาก
7. ความเหมาะสมของตำแหน่งการจัดวางส่วนต่างๆ บนจอภาพ	4.01	0.70	มาก
8. ความเหมาะสมของตำแหน่งในการกรอกข้อมูล	3.63	0.79	มาก
รวม	**3.75**	**0.63**	**มาก**

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของความต้องการการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล ในด้านความสะดวกและง่ายต่อการใช้งานระบบ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x}$ = 3.75, S.D. = 0.63)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พบว่า ความต้องการการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล ด้านความสะดวกและง่ายต่อการใช้งานระบบระดับความคิดเห็น คือ ความเหมาะสมของปริมาณข้อมูลที่นำเสนอในแต่ละจอ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x}$ = 4.04, S.D. = 0.70) รองลงมา คือ ความเหมาะสมของตำแหน่งการจัดวางส่วนต่างๆ บนจอภาพ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x}$ = 4.01, S.D. = 0.70) ความเหมาะสมของการใช้รูปภาพประกอบ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x}$ = 3.99, S.D. = 0.70) ความเหมาะสมของตำแหน่งในการกรอกข้อมูล อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x}$ = 3.63, S.D. = 0.79) ความเหมาะสมของการใช้สีพื้นหลัง อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x}$ = 3.59, S.D. = 0.74) ความสะดวกในการใช้งานระบบ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x}$ = 3.58, S.D. = 0.87) ความชัดเจนของข้อความที่แสดงบนจอภาพ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x}$ = 3.58, S.D. = 0.82) และ ความเหมาะสมของการใช้สีของตัวอักษร อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x}$ = 3.55, S.D. = 0.73) ตามลำดับ

4.4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะความต้องการการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ข้อเสนอแนะความต้องการการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำแนกตามรายด้าน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ข้อเสนอแนะความต้องการการใช้งานระบบสารสนเทศ

ข้อเสนอแนะ	จำนวน
-	-
-	-

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาความต้องการการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์”โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาความต้องการระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ และ 2) เพื่อเป็นแนวทางการปรับปรุงระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายสนับสนุนคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ คณะครุศาสตร์ คณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม สำนักงานอธิการบดี สำนักศิลปะและวัฒนธรรม สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน และสถาบันวิจัยและพัฒนา การสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือ เลือกบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 10 หน่วยงาน หน่วยงานละ 10 คน รวม 100 คน พิจารณาจากผู้ที่มีความพร้อมและมีความยินดีในการตอบแบบสอบถามในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้คือ แบบสอบถาม ซึ่งเครื่องมือวิจัยได้รับการประเมินอย่างเหมาะสม โดยผู้เชี่ยวชาญ และการสร้างแบบทดสอบ และได้รับการประเมิน ความถูกต้องของภาษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการศึกษา การศึกษาความต้องการการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ได้ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงาน เพศหญิง อายุ 31 - 40 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา เป็นบุลากรสายสนับสนุน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 12 ปีขึ้นไป สังกัดสำนักงานอธิการบดี และมีรายได้ต่อเดือน 21,001-40,000 บาท

5.1.2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความถี่การใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ผลการศึกษาพบว่า ค่าร้อยละของการใช้ระบบสารสนเทศ ใช้ระบบบริหารงานบุคคลและการเงิน จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ระบบบริการการศึกษา จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ระบบสวัสดิการ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ระบบฐานข้อมูลงานวิจัย/วิทยานิพนธ์ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00 ระบบประกันคุณภาพการศึกษาสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 และ ระบบภาวะการมีงานทำของบัณฑิต จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00 และค่าร้อยละของความถี่ของการใช้งาน มีความถี่มากกว่า 10 ครั้ง/สัปดาห์ จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 รองลงมา คือ มีความถี่ 6-10 ครั้ง/สัปดาห์ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 มีความถี่ 3–5 ครั้ง/สัปดาห์ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 มีความถี่น้อยกว่า 1-2 ครั้ง/สัปดาห์ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 และ มีความถี่ไม่เคยใช้ จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ตามลำดับ

5.1.3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของความต้องการการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล เป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.22, S.D. = 0.47)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความต้องการการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล เป็นรายด้านระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุด คือ ด้านความสะดวกและง่ายต่อการใช้งานระบบ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x}$ = 3.75, S.D. = 0.63) รองลงมา คือ ด้านความปลอดภัยของระบบ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x}$ = 3.70, S.D. = 0.59) ด้านข้อมูลที่ตรงกับความต้องการของผู้ใช้ อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.42, S.D. = 4.01) และด้านความถูกต้องของข้อมูลในระบบ อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย ($\bar{x}$ = 2.02, S.D. = 0.26) ตามลำดับ2.16, S.D. = 0.34) และด้านลักษณะงานอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย ($\bar{x}$ = 1.88, S.D. = 0.37) ตามลำดับ

5.2 อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อความต้องการการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์จากการวิจัยพบว่า เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สังกัด และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากการทำงานในองค์กร ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การสนับสนุนการฝึกอบรม หรือสัมมนา ได้รับความเสมอภาคกันไม่ได้มีแบ่งขอบเขตในเรื่องของเพศหญิง หรือชาย สถานภาพโสด สมรส หม้าย/หย่าร้าง ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี และตำแหน่งงานพนักงาน ลูกจ้าง จึงทำให้ไม่มีผลต่อความต้องการในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เนื่องจากบุคคลที่มีระยะเวลาการทำงานหลายปีสามารถที่จะทำงานได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยอาศัยความถนัดในงาน ประสบการณ์ความรู้ และความสามารถ ได้มากกว่าบุคคลที่มีระยะเวลาการทำงานน้อย อีกทั้งยังรับรู้ในนโยบายและการบริหารงานที่ชัดเจนมากกว่า จึงเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลมีความต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนิภัย อุนาภาค (2551) ที่พบว่าความสามารถและความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจในด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านการจัดเก็บข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความสามารถและความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรในโรงพยาบาลตำรวจ ระหว่างบุคคลที่มีสภาพต่างกัน ด้านอายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง งานในปัจจุบัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวี ทองอยู่ และกาญจนาท เรืองวรากร (2556) ที่พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยค้ำจุนแตกต่างกัน ส่วนรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ตั้งแต่ 50,001 บาทขึ้นไป รู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน ส่งผลให้เกิดในการปฏิบัติงาน

5.2.2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความถี่การใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ผลการศึกษาพบว่า ค่าร้อยละของการใช้ระบบสารสนเทศ ใช้ระบบบริหารงานบุคคลและการเงิน จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ระบบบริการการศึกษา จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ระบบสวัสดิการ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ระบบฐานข้อมูลงานวิจัย/วิทยานิพนธ์ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00 ระบบประกันคุณภาพการศึกษาสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 และ ระบบภาวะการมีงานทำของบัณฑิต จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00 และค่าร้อยละของความถี่ของการใช้งาน มีความถี่มากกว่า 10 ครั้ง/สัปดาห์ จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 รองลงมา คือ มีความถี่ 6-10 ครั้ง/สัปดาห์ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 มีความถี่ 3–5 ครั้ง/สัปดาห์ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 มีความถี่น้อยกว่า 1-2 ครั้ง/สัปดาห์ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 และ มีความถี่ไม่เคยใช้ จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของธนวัติ เจริญงาน (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการใช้โปรแกรมระบบฐานข้อมูลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและหน่วยงานปฐมภูมิของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข เพื่อศึกษาข้อมูลสำหรับใช้ในการวางแผนและการตัดสินใจในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยเป็นเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ใช้โปรแกรมระบบฐานข้อมูล (JHCIS) จำนวน 194 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติสหสัมพันธ์ของสเปียร์แมน ค่าสถิติไคสแควร์ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิตินี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการใช้โปรแกรมระบบฐานข้อมูล (JHCIS) โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยการตรวจสอบสิทธิ์ก่อนการใช้งานอยู่ในระดับมากที่สุด ง่ายต่อการใช้งาน การออกแบบหน้าจอมีความเหมาะสม มีการกำหนดรหัสผู้ใช้โปรแกรมมีความเสถียร ข้อมูลที่ได้มีความถูกต้อง โปรแกรมทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ลดขั้นตอนและประหยัดเวลา ซอฟแวร์ที่ใช้มีบริการที่ครบถ้วน ซอฟแวร์ที่ใช้มีความเหมาะสม ภาษาที่ใช้ตรงและเข้าใจง่าย ซอฟแวร์มีการสร้างโดยมุมองของผู้ใช้ ผู้ติดตั้งระบบมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และอุปกรณ์ที่ใช้มีความทันสมัย อยู่ในระดับมาก

5.2.3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของความต้องการการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล เป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.22, S.D. = 0.47)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความต้องการการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล เป็นรายด้านระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุด คือ ด้านความสะดวกและง่ายต่อการใช้งานระบบ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x}$ = 3.75, S.D. = 0.63) รองลงมา คือ ด้านความปลอดภัยของระบบ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x}$ = 3.70, S.D. = 0.59) ด้านข้อมูลที่ตรงกับความต้องการของผู้ใช้ อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.42, S.D. = 4.01) และด้านความถูกต้องของข้อมูลในระบบ อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย ($\bar{x}$ = 2.02, S.D. = 0.26) ตามลำดับ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของสคมวิชช์ สุขภัทริทธิกุล และบุญช่วย ศรีธรรมศักดิ์ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบสารสนเทศการบันทึกข้อมูลและแผนผังการติดตั้งเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อช่วยบำรุงรักษาเครื่องคอมพิวเตอร์สำหรับระบบสารสนเทศโรงพยาบาลศิริราช ทำให้ระบบการบันทึกข้อมูลเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อใช้ในการบันทึกข้อมูลค้นหาข้อมูลจัดทำรายงาน โดยการพัฒนาระบบเน้นที่การจัดเก็บข้อมูล ซึ่งทำให้ระบบสามารถใช้งานง่าย มีการแบ่งสิทธิ์การเข้าจัดการเก็บข้อมูลและการได้ข้อมูลที่ถูกต้องแม่ยำ รวมทั้งการนำข้อมูลที่จัดเก็บนำกลับเอาไปใช้ให้ได้ประโยชน์สูงสุด รวมถึงส่วนของการเก็บข้อมูลผู้ใช้งานเพื่อใช้ในการติดต่อสื่อสาร ในการทดสอบได้นำโปรแกรมติดตั้งและใช้งานโดยทดลองใช้งานกับผู้เชี่ยวชาญและและผู้ใช้งาน ทำการประเมิน 4 ด้าน คือ (1) ด้านความสามารถทำงานตรงตามความต้องการ (2) ด้านหน้าที่ของระบบ (3) ด้านการใช้งานระบบ (4) ด้านความปลอดภัยของระบบ ผลการประเมินความพึงพอใจหลังการทดลองโดยรวมพบว่า อยู่ในระดับดีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 สรุปได้ว่า สามารถนำระบบสารสนเทศการบันทึกข้อมูลและแผนผังการติดตั้งเครื่องคอมพิวเตอร์ไปใช้งานได้ง่าย มีความสะดวกและรวดเร็วในการใช้งาน การจัดรายละเอียดบนจอภาพ และการนำเสนอรายงานอยู่ในระดับดี มีการบันทึกข้อมูลได้ถูกต้อง มีการนำเสนอในรูปแบบที่เข้าใจง่าย ทำให้เกิดผลดีต่อระบบงาน และทำให้การบริหารจัดการของโรงพยาบาลมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของทัศน์เทพ ดลโสภณ ชำนาญ เชาวกีรติพงศ์ และน้ำทิพย์ วิภาวิน (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดทำรายงานสุขภาพจากฐานข้อมูลกลางของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อใช้สนับสนุนการดำเนินการด้านการประเมินผลข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์การวิจัยนี้เป็นการ

วิจัยและพัฒนา วิธีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลใช้หลักการของวงจรการพัฒนาระบบเริ่มจากการศึกษาความเป็นไปได้และวิเคราะห์ระบบการทำงานเดิม จากนั้นผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยการจัดประชุมและใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยการจับฉลากเพื่อศึกษาความต้องการของผู้ใช้จำนวน 30 คน เพื่อนำไปออกแบบระบบใหม่ ประกอบด้วยโครงสร้างของระบบฐานข้อมูลรูปแบบรายงาน ส่วนต่อประสานผู้ใช้และระบบการสำรองข้อมูลเมื่อออกแบบเสร็จจึงได้ดำเนินการพัฒนาระบบ ทดสอบระบบและติดตั้งระบบ โดยเครื่องมือในงานวิจัย ได้แก่ ระบบจัดการฐานข้อมูลมายเอสคิวแอล ระบบจำลองเครื่องแม่ข่ายอาปาเช่ เว็บเวิร์ฟเวอร์ การพัฒนาส่วนต่อประสานผู้ใช้โดยโปรแกรมภาษาพีเอชพีและระบบปฏิบัติการวินโดวส์ 8 ผลการวิจัยทำให้ได้ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดทำรายงานสุขภาพจากฐานข้อมูลกลางของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ หน่วยงานมีระบบรายงานผลการปฏิบัติราชการ รายงานการประเมินยุทธศาสตร์และข้อมูลตัวชี้วัด ที่ผู้ใช้งานสามารถเข้าใช้งานในการดูข้อมูลรายงาน รวมทั้งผู้บริหารสามารถใช้งานดูรายงานประเมินผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผลการประเมินระบบสารสนเทศเพื่อการจัดทำรายงานสุขภาพจากฐานข้อมูลกลางของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ใช้แบบประเมินความพึงพอใจใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการใช้ระบบงาน ด้านระบบรายงานผลตัวชี้วัด ด้านแสดงผลข้อมูล ด้านภาพรวมของระบบรายงานตัวชี้วัด พบว่าผู้ประเมินมีความพึงพอใจในระดับมาก

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย พบว่า ความต้องการการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ คือ ด้านความสะดวกและง่ายต่อการใช้งานระบบ ด้านความปลอดภัยของระบบ ด้านข้อมูลที่ตรงกับความต้องการของผู้ใช้ ด้านความถูกต้องของข้อมูลในระบบ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) งานวิจัยนี้ควรออกแบบการแสดงผลให้ผู้ใช้งานในมหาวิทยาลัยเข้าใจได้ง่ายขึ้น แม้การแสดงผลมีความสวยงามแต่ควรศึกษาการออกแบบให้เหมาะสมกับการรับรู้ และความเข้าใจของบุคคลที่หลากหลาย เพื่อให้เกิดการใช้งานได้สะดวกขึ้น

2) ในอนาคตอาจมีการประสานงานไปยังภาคส่วนต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย เพื่อประชาสัมพันธ์และส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากข้อมูลในระบบสารสนเทศออนไลน์ เพื่อผลักดันให้มหาวิทยาลัยสามารถนำองค์ความรู้ไปพัฒนางานพัฒนางานของบุคลากรได้

3) ควรพัฒนาสารสนเทศให้แสดงผลบนอุปกรณ์เคลื่อนที่ เช่น สมาร์ทโฟน หรือแทปเลต ได้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นเพื่อให้สะดวกต่อการใช้งาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรทำการวิจัยโดยเพิ่มขอบข่ายและกลุ่มผู้ใช้งานที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารบุคคล เช่น งานนโยบายและแผน งานการเงินและสวัสดิการ เป็นต้น

2) ควรทำการวิจัยโดยการพัฒนาระบบสารสนเทศเกี่ยวกับงานบริหารบุคคลให้สามารถเชื่อมโยงกับระบบสารสนเทศด้านอื่น ๆ ทั้งภายในระดับสำนักและในระดับมหาวิทยาลัย เพื่อให้สารสนเทศด้านบุคลากรมีความถูกต้องและทันสมัยอยู่ตลอดเวลา

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์. (2528). **จิตวิทยาการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2550–2554**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

โกวิทย์ นาเมืองรักษ์. (2544). **ความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการจัดเก็บขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลกลาง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด**. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร.

ไกรทพนธ์ เติมวิทย์, ขจร ศิริชัย นามบุรี, และ นิมารูนีหะยีวาเงาะ. (2559). **การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการหลักสูตรมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ระยะที่ 1**. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ครรชิต มาลัยวงศ์. (2549). **นวัตกรรมทางเทคโนโลยี 200 ทัศนะไอที**. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชัน.

คัมภีรพันธุ์ ขำภิบาล. (2544). **ความคิดเห็นของผู้ใช้บริการในเขตกรงเทพมหานครต่อคุณภาพการให้บริการของสถานีบริการน้ำมันการปิโตรเลียมแหงประเทศไทย**. ปริญญาศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาพัฒนาสังคม). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ชนิตา เมืองเผือก. (2546). **ศึกษาระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (สำนักงาน กศน.)**. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

ชม ภูมิภาค. (2523). **จิตวิทยาการเรียนการสอน**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

เชียรศรี วิวิธสิฐิ. (2527). **การวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครอนทรวิโรฒ.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันท์. (2545). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชัน.

ดารณี พานทอง. (2542). **ทฤษฎีการจูงใจ**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ทวี ทองอยู่ และกาญจนาท เรืองวรากร. (2556). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในบริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิกส์ จำกัด (มหาชน).** ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ทัศน์เทพ ดลโสภณ, ชำนาญ เชาวกีรติพงศ์, และน้ำทิพย์ วิภาวิน. (2557). **การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดทำรายงานสุขภาพจากฐานข้อมูลกลางของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์.** นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2529). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช

ธนวัติ เจริญงาน. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการใช้โปรแกรมระบบฐานข้อมูลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและหน่วยปฐมภูมิของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข**. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2559, จาก http://www.repository.rmutt.ac.th/bitstream/handle/123456789/738/124290.pdf?sequence=1

นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2535). **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2520). **ทัศนคติ: การวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย.** กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

เพ็ญศรี วายวานนท์. (2537). **การจัดการทรัพยากรคน**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มณีรัตน์ ภารนันท์, พัลลภ พิริยะสุรวงศ์, และ ณมน จีรังสุวรรณ (2557). **สภาพและปัญหาการจัดการเรียนรู้แบบผลลัพธ์เป็นฐานตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติของคณาจารย์สาขาคอมพิวเตอร์**. กรุงเทพมหานคร: สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

มานพ สุวรรณกูฎ. (2551). **ระบบบูรณาการสารสนเทศจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายโดยใช้แบบจำลององค์ประกอบเว็บเซอร์วิส**. ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

มาลัยแก้ว รังษีสุริยันต์. (2542) **ทัศนคติของพนักงานบริษัทในเครือปิ่นทองที่มีต่อมาตรการด้านการบริหารงานบุคคลในภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วรัญญา สอาดยิ่ง, ศุภพงษ์ ปิ่นเวหา และมณีรัตน์ วงษ์ชิ้ม. (2556). **ผลกระทบของระบบความปลอดภัยของข้อมูลที่มีต่อความได้เปรียบของข้อมูลของธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย.** [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2559, จาก http://www.journal.msu.ac.th/upload/articles/article88_12564.pdf

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2548). **การบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กรตามรัฐธรรมนูญแห่งหน่วยงานรัฐ.** กรุงเทพมหานคร: นิติธรรม.

สคมวิชช์ สุขภัทริทธิกุล, และบุญช่วย ศรีธรรมศักดิ์. (2556). **การพัฒนาระบบสารสนเทศการบันทึกข้อมูลและแผนผังการติดตั้งเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อช่วยบำรุงรักษาเครื่องคอมพิวเตอร์สำหรับระบบสารสนเทศ โรงพยาบาลศิริราช**. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2559, จาก http://sci.bsru.ac.th/sciweb/e-magazine/13-1/chapter-6.pdf

สมพงศ์ เกษมสิน. (2526). **การบริหาร**. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพาณิชย์.

สวัสดิ สุคนธรังษี. (2517). **ทัศนคติในการทำงานกับประสิทธิภาพ.** สืบค้นเมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2560, จาก http://sukanrat.blogspot.com/2012/09/blog-post_804.html

สุณีย์ ธีรดากร. (2542). **จิตวิทยาการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาจิตวิทยาการแนะแนว คณะครุศาสตร์ วิทยาลัยครูพระนคร.

สุนิภัย อุนาภาค. (2551). **ความสามารถและความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจ**. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุพิณ เกชาคุปต์. (2530). **การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่: หลักการและสาระสำคัญของ NPM**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาธรรมศาสตร์.

สูติเทพ ศิริพิพัฒนกุล. (2552). **การพัฒนาระบบสารสนเทศ**. สืบค้นจาก http://ltt.edu.ku.ac.th/LTT4/22Ebook/MIS_pdf/B11.pdf

เสนาะ ติเยาว์. (2532). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

แสงเพ็ชร พระฉาย. (2557). **การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพหลักสูตรตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา**. ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

โสภิษฐ์ อ่อนแก้ว. (2555). **การออกแบบและพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้สำหรับองค์การภาครัฐ**. ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

เอกชัย สังข์ทอง. (2554). **ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา (มคอ. 3) รายละเอียดของรายวิชา) กรณีศึกษาคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี**. ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

โอภาส เอี่ยมสิริวงศ์. (2554). **ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

Allport, Gordon W. (1967). **Reading in Attitude Theory and Measurement**. New York: John Welley and Sons.Inc.

Assael H. (1995). **Consumer Behavior and Marketing Action**. (5th ed). Ohio: South Western.

Clark, Robert. (1992**). Human Resources Management: Framework and Practice.** (2nd ed). Sydney: McGraw-Hill.

Fishbein. (1967). **Reading in Attitude Theory and Measurement**. Unpublished Paper, Psychology Department, University of Illinois.

Hilgard, Ernest R. (1962). **Introduction to Psychology**. (3rd ed). New York: Marcourt, Brace & World Inc.

Howard H. Kendler, (1963). **Attitude**. Retrived October 13, 2006, from http//sarawud.Wordpress.com.

Laudon, K.C. & Laudon, J. P. (2001). **Essentials of management information systems:Organization and technology in the enterprise.** (4th ed). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Mondy, R. W. & Noe, R. W. (1996). **Human Resources Management**. New York: Prentice Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้รับความกรุณาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาปรับปรุงแก้ไขสำนวนของแบบสอบถามที่ใช้ ดังรายนามดังต่อไปนี้

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพัฒนา หอมบุปผา
   ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาทดสอบวัดและประเมินผล
   คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภิรญา โพธิพิทักษ์
   ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน
   คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนาภัสสร์ สนธิรักษ์
   ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาภาษาต่างประเทศ
   คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ภาคผนวก ข
รายนามผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยได้รับความกรุณาจากบุคลากรสายสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำนวน 100 ท่าน ในการสละเวลาอันมีค่ายิ่งเป็นผู้ถูกสอบถามที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาความต้องการการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ รายนามดังต่อไปนี้

1. นาย	คณะครุศาสตร์
2. นางสาว	คณะครุศาสตร์
3. นางสาว	คณะครุศาสตร์
4. นางสาว	คณะครุศาสตร์
5. นางสาว	คณะครุศาสตร์
6. นาย	คณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
7. นางสาว	คณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
8. นางสาว	คณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
9. นางสาว	คณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
10. นางสาว	คณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
11. นาย	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
12. นางสาว	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
13. นางสาว	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
14. นางสาว	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
15. นางสาว	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
16. นางสาว	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
17. นางสาว	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
18. นาย	คณะวิทยาการจัดการ
19. นางสาว	คณะวิทยาการจัดการ
20. นางสาว	คณะวิทยาการจัดการ
21. นางสาว	คณะวิทยาการจัดการ
22. นางสาว	คณะวิทยาการจัดการ
23. นาย	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

24. นางสาว	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
25. นางสาว	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
26. นางสาว	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
27. นางสาว	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
28. นางสาว	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
29. นางสาว	สำนักศิลปะและวัฒนธรรม
30. นาย	สถาบันวิจัยและพัฒนา
31. นางสาว	สถาบันวิจัยและพัฒนา
32. นางสาว	สถาบันวิจัยและพัฒนา
33. นางสาว	สถาบันวิจัยและพัฒนา
34. นางสาว	สถาบันวิจัยและพัฒนา
35. นาย	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
36. นางสาว	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
37. นางสาว	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
38. นางสาว	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
39. นางสาว	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
40. นางสาว	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
41. นางสาว	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
42. นางสาว	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
43. นางสาว	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
44. นางสาว	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
45. นาย	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
46. นาย	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
47. นาย	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
48. นางสาว	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
49. นางสาว	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
50. นางสาว	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
51. นางสาว	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
52. นางสาว	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
53. นางสาว	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
54. นางสาว	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

55. นางสาว	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
56. นางสาว	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
57. นางสาว	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
58. นางสาว	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
59. นางสาว	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
60. นางสาว	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
61. นางสาว	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
62. นางสาว	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
63. นาย	สำนักงานอธิการบดี
64. นาย	สำนักงานอธิการบดี
65. นาย	สำนักงานอธิการบดี
66. นาย	สำนักงานอธิการบดี
67. นาย	สำนักงานอธิการบดี
68. นาย	สำนักงานอธิการบดี
69. นางสาว	สำนักงานอธิการบดี
70. นางสาว	สำนักงานอธิการบดี
71. นางสาว	สำนักงานอธิการบดี
72. นางสาว	สำนักงานอธิการบดี
73. นางสาว	สำนักงานอธิการบดี
74. นางสาว	สำนักงานอธิการบดี
75. นางสาว	สำนักงานอธิการบดี
76. นางสาว	สำนักงานอธิการบดี
77. นางสาว	สำนักงานอธิการบดี
78. นางสาว	สำนักงานอธิการบดี
79. นางสาว	สำนักงานอธิการบดี
80. นางสาว	สำนักงานอธิการบดี
81. นางสาว	สำนักงานอธิการบดี
82. นางสาว	สำนักงานอธิการบดี
83. นางสาว	สำนักงานอธิการบดี
84. นางสาว	สำนักงานอธิการบดี
85. นางสาว	สำนักงานอธิการบดี

86. นางสาว	สำนักงานอธิการบดี
87. นางสาว	สำนักงานอธิการบดี
88. นางสาว	สำนักงานอธิการบดี
89. นางสาว	สำนักงานอธิการบดี
90. นางสาว	สำนักงานอธิการบดี
91. นางสาว	สำนักงานอธิการบดี
92. นางสาว	สำนักงานอธิการบดี
93. นางสาว	สำนักงานอธิการบดี
94. นางสาว	สำนักงานอธิการบดี
95. นางสาว	สำนักงานอธิการบดี
96. นางสาว	สำนักงานอธิการบดี
97. นางสาว	สำนักงานอธิการบดี
98. นางสาว	สำนักงานอธิการบดี
99. นางสาว	สำนักงานอธิการบดี
100. นางสาว	สำนักงานอธิการบดี

ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์ค่า IOCของแบบสัมภาษณ์

ข้อ	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่าIOC	แปลผล
		1	2	3		
1	เพศ ❑ ชาย ❑ หญิง	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2	อายุ ❑ ต่ำกว่า 30 ปี ❑ 31-40 ปี ❑ 41-50 ปี ❑ 51 ปี ขึ้นไป	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3	สถานภาพ ❑ โสด ❑ สมรส ❑ อื่นๆ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
4	ระดับการศึกษา ❑ ปริญญาตรี ❑ ปริญญาโท ❑ ปริญญาเอก ❑ อื่นๆ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
5	ตำแหน่งงาน ❑ ข้าราชการ ❑ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ❑ พนักงานราชการ ❑ ลูกจ้างประจำ ❑ ลูกจ้างชั่วคราว ❑ อื่นๆ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ข้อ	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่าIOC	แปลผล
		1	2	3		
6	การปฏิบัติงาน ❑ บุคลากรสายวิชาการ ❑ บุคลากรสายสนับสนุน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
7	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ❑ ต่ำกว่า 2 ปี ❑ 2 ปี – 8 ปี ❑ 9 ปี – 12 ปี ❑ 12 ปี ขึ้นไป	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
8	หน่วยงานที่สังกัด ❑ ครุศาสตร์ ❑ คณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ❑ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ❑ คณะวิทยาการจัดการ ❑ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ❑ สำนักงานอธิการบดี ❑ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ❑ สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ❑ สถาบันวิจัยและพัฒนา ❑ สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ข้อ	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่าIOC	แปลผล
		1	2	3		
9	รายได้ต่อเดือน ❑ ไม่เกิน 21,000 บาท ❑ 21,001- 40,000 บาท ❑ 40,001 – 60,000 บาท ❑ ตั้งแต่ 60,001 บาท ขึ้นไป	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
10	ท่านเคยใช้ระบบสารสนเทศใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) ❑ ระบบบริการการศึกษา ❑ ระบบฐานข้อมูลงานวิจัย/วิทยานิพนธ์ ❑ ระบบบริหารงานบุคคลและการเงิน ❑ ระบบภาวะการมีงานทำของบัณฑิต ❑ ระบบสวัสดิการ ❑ ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ❑ ระบบประกันคุณภาพการศึกษา สถาบันอุดมศึกษา	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
11	ความถี่ของการเข้าใช้งาน ❑ ไม่เคยใช้ ❑ น้อยกว่า 1-2 ครั้ง/สัปดาห์ ❑ 3–5 ครั้ง/สัปดาห์ ❑ 6-10 ครั้ง/สัปดาห์ ❑ มากกว่า 10 ครั้ง/สัปดาห์	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ข้อ	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่าIOC	แปลผล
		1	2	3		
ด้านความถูกต้องของข้อมูลในระบบ						
12	1. ความถูกต้องในการค้นหาข้อมูล	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
13	2. ความถูกต้องในการปรับปรุงแก้ไขข้อมูล	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
14	3. ความถูกต้องในการลบข้อมูล	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
15	4. ความถูกต้องของผลลัพธ์ที่ได้จากการประมวลผล	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
16	5. ความถูกต้องของผลลัพธ์ในรูปแบบรายงาน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
17	6. ระบบสามารถจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานได้ครบถ้วน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
18	7. ระบบมีข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการบริหารงานได้ครบถ้วน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	ด้านข้อมูลที่ตรงกับความต้องการของผู้ใช้					
19	1. ข้อมูลและข่าวสารต่าง ๆ ตรงกับความต้องการของท่าน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
20	2. ความน่าสนใจของข้อมูลและข่าวสารต่าง ๆ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
21	3. ความครบถ้วนสมบูรณ์ความถูกต้องน่าเชื่อถือของข้อมูล	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
22	4. ความเป็นทันสมัยและเป็นปัจจุบันของข้อมูล	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
23	5. ปริมาณข้อมูลเพียงพอกับความต้องการ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
24	6. ความหลากหลายของข้อมูลที่นำมาใช้	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
25	7. รายงานผลข้อมูลได้ตรงความต้องการ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ข้อ	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่าIOC	แปลผล
		1	2	3		
26	1. ความสามารถในการเข้าใช้งานตามสิทธิ์ของผู้ใช้	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
27	2. ความเหมาะสมในการกำหนดรหัสผู้ใช้ (Username)	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
28	3. การตรวจสอบความถูกต้องในการล็อกอิน (Login)	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
29	4. การแจ้งเตือนเมื่อพบข้อผิดพลาดในการเข้าใจโปรแกรม	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
30	5. การจัดระดับความปลอดภัย	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
31	6. การกำหนดสิทธิ์ในการเข้าถึงข้อมูล	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
32	7. ระบบการแจ้งเตือนลืมรหัสผ่าน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	ด้านความสะดวกและง่ายต่อการใช้งานระบบ					
33	1. ความสะดวกในการใช้งานระบบ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
34	2. ความชัดเจนของข้อความที่แสดงบนจอภาพ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
35	3. ความเหมาะสมของการใช้สีของตัวอักษร	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
36	4. ความเหมาะสมของการใช้สีพื้นหลัง	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
37	5. ความเหมาะสมของการใช้รูปภาพประกอบ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
38	6. ความเหมาะสมของปริมาณข้อมูลที่นำเสนอในแต่ละจอ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ข้อ	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่าIOC	แปลผล
		1	2	3		
39	7. ความเหมาะสมของตำแหน่งการจัดวางส่วนต่างๆ บนจอภาพ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
40	8. ความเหมาะสมของตำแหน่งในการกรอกข้อมูล	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ค่า IOC = $\frac{1.0+1.0+1.0+1.0+1.0+1.0+1.0+1.0+1.0+1.0+1.0+1.0+1.0+1.0+1.0+1.0+1.0+1.0+1.0+1.0+1.0+1.0+1.0+1.0+1.0+1.0+1.0+1.0+1.0+1.0+1.0+1.0+1.0+1.0+1.0+1.0+1.0+1.0+1.0+1.0+1.0+1.0+1.0+1.0+1.0+1.0+1.0+1.0+1.0+1.0+1.0+1.0}{}$

= 40

= $\frac{40}{40}$ = 1.00 สรุปว่า แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ใช้ได้

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาความต้องการการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

****

<u>คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม</u>

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

2. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความต้องการการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

3. ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามชุดนี้ให้ครบทุกข้อ และตอบตามความคิดเห็น ความต้องการ หรือประสบการณ์ที่เป็นจริง ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะ ไม่มีผลกระทบต่อตัวท่าน หรือหน่วยงานแต่ประการใด ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะได้รับการเก็บรักษาไว้เป็นความลับ และนำผลมาใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> โปรดสาเครื่องหมาย √ ลงใน ❑ ที่ตรงกับข้อความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ ❑ ชาย ❑ หญิง

2. อายุ ❑ ต่ำกว่า 30 ปี ❑ 31-40 ปี
❑ 41-50 ปี ❑ 51 ปี ขึ้นไป

3. สถานภาพ ❑ โสด ❑ สมรส ❑ อื่นๆ

4. ระดับการศึกษา ❑ ปริญญาตรี ❑ ปริญญาโท
❑ ปริญญาเอก ❑ อื่นๆ .....

5. ตำแหน่งงาน ❑ ข้าราชการ ❑ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา
❑ พนักงานราชการ ❑ ลูกจ้างประจำ
❑ ลูกจ้างชั่วคราว ❑ อื่นๆ .....

6. การปฏิบัติงาน ❑ บุคลากรสายวิชาการ ❑ บุคลากรสายสนับสนุน

7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

❑ ต่ำกว่า 2 ปี ❑ 2 ปี – 8 ปี
❑ 9 ปี – 12 ปี ❑ 12 ปี ขึ้นไป

8. หน่วยงานที่สังกัด

❑ ครุศาสตร์
❑ คณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
❑ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
❑ คณะวิทยาการจัดการ
❑ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
❑ สำนักงานอธิการบดี
❑ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
❑ สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
❑ สถาบันวิจัยและพัฒนา
❑ สำนักศิลปะและวัฒนธรรม

9. รายได้ต่อเดือน

❑ ไม่เกิน 21,000 บาท ❑ 21,001- 40,000 บาท

❑ 40,001 – 60,000 บาท ❑ ตั้งแต่ 60,001 บาท ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความต้องการการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ มหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

<u>คำชี้แจง</u> โปรดใส่เครื่องหมาย √ ลงใน ❑ ที่ตรงกับข้อความเป็นจริงของท่าน

1. ท่านเคยใช้ระบบสารสนเทศใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

❑ ระบบบริการการศึกษา

❑ ระบบฐานข้อมูลงานวิจัย/วิทยานิพนธ์

❑ ระบบบริหารงานบุคคลและการเงิน

❑ ระบบภาวะการมีงานทำของบัณฑิต

❑ ระบบสวัสดิการ

❑ ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์

❑ ระบบประกันคุณภาพการศึกษา สถาบันอุดมศึกษา

2. ความถี่ของการเข้าใช้งาน

❑ ไม่เคยใช้ ❑ น้อยกว่า 1-2 ครั้ง/สัปดาห์

❑ 3–5 ครั้ง/สัปดาห์ ❑ 6-10 ครั้ง/สัปดาห์

❑ มากกว่า 10 ครั้ง/สัปดาห์

ส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

<u>คำชี้แจง</u> โปรดเขียนเครื่องหมาย √ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

การใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1) ด้านความถูกต้องของข้อมูลในระบบ					
1. ความถูกต้องในการค้นหาข้อมูล					
2. ความถูกต้องในการปรับปรุงแก้ไขข้อมูล					
3. ความถูกต้องในการลบข้อมูล					
4. ความถูกต้องของผลลัพธ์ที่ได้จากการประมวลผล					
5. ความถูกต้องของผลลัพธ์ในรูปแบบรายงาน					
6. ระบบสามารถจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานได้ครบถ้วน					
7. ระบบมีข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการบริหารงานได้ครบถ้วน					
2) ด้านข้อมูลที่ตรงกับความต้องการของผู้ใช้					
1. ข้อมูลและข่าวสารต่าง ๆ ตรงกับความต้องการของท่าน					
2. ความน่าสนใจของข้อมูลและข่าวสารต่าง ๆ					
3. ความครบถ้วนสมบูรณ์ความถูกต้องน่าเชื่อถือของข้อมูล					
4. ความเป็นทันสมัยและเป็นปัจจุบันของข้อมูล					
5. ปริมาณข้อมูลเพียงพอกับความต้องการ					
6. ความหลากหลายของข้อมูลที่นำมาใช้					
7. รายงานผลข้อมูลได้ตรงความต้องการ					
3) ด้านความปลอดภัยของระบบ					
1. ความสามารถในการเข้าใช้งานตามสิทธิ์ของผู้ใช้					
2. ความเหมาะสมในการกำหนดรหัสผู้ใช้ (Username)					

3. การตรวจสอบความถูกต้องในการล็อกอิน (Login)					
4. การแจ้งเตือนเมื่อพบข้อผิดพลาดในการเข้าใจโปรแกรม					
5. การจัดระดับความปลอดภัย					
6. การกำหนดสิทธิ์ในการเข้าถึงข้อมูล					
7. ระบบการแจ้งเตือนลืมรหัสผ่าน					
4) ด้านความสะดวกและง่ายต่อการใช้งานระบบ					
1. ความสะดวกในการใช้งานระบบ					
2. ความชัดเจนของข้อความที่แสดงบนจอภาพ					
3. ความเหมาะสมของการใช้สีของตัวอักษร					
4. ความเหมาะสมของการใช้สีพื้นหลัง					
5. ความเหมาะสมของการใช้รูปภาพประกอบ					
6. ความเหมาะสมของปริมาณข้อมูลที่นำเสนอในแต่ละจอ					
7. ความเหมาะสมของตำแหน่งการจัดวางส่วนต่าง ๆ บนจอภาพ					
8. ความเหมาะสมของตำแหน่งในการกรอกข้อมูล					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ภาคผนวก จ
ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางสาวกาญจน์วริน สิทธิปรีชาพงษ์
วัน เดือน ปีเกิด	18 สิงหาคม 2518
ที่อยู่ปัจจุบัน	313 ม.12 ต.เขาทอง อ.พยุหะคีรี จ.นครสวรรค์
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	บุคลากร
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
ประสบการณ์การทำงาน	22 ปี
ประวัติการศึกษา	บช.บ.(การบัญชี) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
ผลงานวิจัย	การศึกษาความต้องการการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริการจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

สำนักงานอธิการบดี	
เลขรับ	0762
วันที่	17 กุมภาพันธ์ 2565
เวลา	11:26

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ที่ ว๐๖๖/๒๕๖๕ **วันที่** ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอมอบรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์เพื่อดำเนินการเผยแพร่

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ จำนวน ๑ เล่ม

ด้วย นางสาวกาญจน์วริน สิทธิปรีชาพงษ์ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ ได้รับทุนวิจัยงานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ รอบที่ ๓ เรื่อง “การศึกษาความต้องการการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์” งบประมาณ ๑๕,๐๐๐ บาท ซึ่งได้ดำเนินการส่งรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ดังนั้นสถาบันวิจัยและพัฒนาจึงขอมอบงานวิจัยดังกล่าวเพื่อให้หน่วยงานของท่านดำเนินการเผยแพร่เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าสำหรับนักศึกษา อาจารย์และบุคคลทั่วไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ นิยม)
ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา

สำนักงานอธิการบดี

28-I

18 ก.พ. 65

สำนักงานอธิการบดี	
เลขรับ	0762
วันที่	17 กุมภาพันธ์ 2565
เวลา	11:26

นางสาวกัญญณัฐ ประเสริฐศิริภัทร (เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป) 17 กุมภาพันธ์ 2565

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

นายมงคล แพทองคำ (ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี) 17 กุมภาพันธ์ 2565

ทราบมอบกองกลาง (งานประกันฯ สนอ.) รวบรวม/เผยแพร่

นางสุกัญญา มีวงษ์ (ผู้อำนวยการกองกลาง) 18 กุมภาพันธ์ 2565

มอบนางสาวศิริรัตน์ อ้นหมี รวบรวมและเผยแพร่

นางสาวศิริรัตน์ อ้นหมี (เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป) 18 กุมภาพันธ์ 2565

ทราบ ดำเนินการ