



การพัฒนาการจัดการข้อมูลทะเบียนประวัติบุคลากรของ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน เพื่อสนับสนุนการประเมินผลปฏิบัติงาน
Development of Personnel Management System of Rajamangala University of
Technology Lanna Nan for Supporting the Performance Appraisal

นงนุช เกตุย*
Nongnuch Ketui

วิโรจน์ มงคลเทพ*
Wiroj Mongkolthep

บุศรินทร์ แซ่ลิ้ม**
Budsarin Sealim

ภาณุวัฒน์ ผาบสละ**
Phanuwat Papsala

นราพร จันพิบูลย์***
Naraporn Janpibul

บทคัดย่อ

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน ได้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ผ่านทางเว็บไซต์ เพื่อจัดเก็บทะเบียนประวัติของบุคลากรไว้ในฐานข้อมูล แต่ยังไม่มียระบบการประเมินผลปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้านประเมินผลของบุคลากร ระบบจัดการข้อมูลทะเบียนประวัติบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน เพื่อสนับสนุนการประเมินผลปฏิบัติงาน จึงถูกพัฒนาขึ้นในรูปแบบของโปรแกรมประยุกต์บนเว็บ โดยมีการทำงาน 2 ส่วน ได้แก่ (1) ส่วนการบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติของบุคลากร และ (2) ส่วนของการประเมินผลปฏิบัติงานของบุคลากร พร้อมทั้งออกรายงานได้ ทั้งนี้ระบบได้ถูกพัฒนาโดยใช้ภาษาพีเอชพี ควบคู่กับโปรแกรมอะโดบีดรีมวีฟเวอร์ ซีเอส 8 จากการทดสอบการทำงานของโปรแกรมประยุกต์บนเว็บโดยเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคลากรและพนักงานสายผู้สอน จำนวน 20 คน พบว่า อยู่ในระดับดี (4.31) และสามารถนำข้อมูลบุคลากรมาใช้ประเมินผลงานปฏิบัติได้รวดเร็วมากขึ้น

คำสำคัญ : ระบบทะเบียนประวัติ / ประเมินผลปฏิบัติงาน / โปรแกรมประยุกต์บนเว็บฐานข้อมูล

*อาจารย์ประจำหลักสูตรวิทยาการคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน

**นักศึกษาประจำหลักสูตรวิทยาการคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน

***เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน

ABSTRACT

Nowadays, Rajamangala University of Technology Lanna has used computer program for recording personnel data as a website but the assessment system has not been developed. The performance of personnel management will be increased, then the development of personnel management system of Rajamangala University of Technology Lanna Nan for supporting the performance appraisal which is developed as the web-based application. Our system has two parts; (1) collect the personal profile into the system and (2) evaluate the working output, including the summary reports. We used PHP language for coding together with Adobe Dreamweaver CS8. To evaluate the application with twenty personnel and general staffs, the results showed that the level is good (4.31) and the system can use the personnel data for assessing the working load quickly.

Keywords : Personnel System / Performance Appraisal / Web Database Application

บทนำ

ระบบบุคลากรหรือระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล เป็นระบบที่ถูกสร้างขึ้นมาให้สนับสนุนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลตั้งแต่การวางแผน การจ้างงาน การประเมินผลงาน การพัฒนาและฝึกอบรม ค่าจ้างเงินเดือน การดำเนินการทางวินัยช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคล เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้มีนักวิจัยมากมายได้พัฒนาระบบดังกล่าว เช่น ระบบสารสนเทศบุคลากรของสถาบันราชภัฏเชียงใหม่ (ราตรี, 2543) ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อจัดเก็บข้อมูลบุคลากร และอำนวยความสะดวกในการค้นหาข้อมูลบุคลากรได้อย่างรวดเร็ว ระบบฐานข้อมูลบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน (สมร และวรางคณา, 2549) ได้ใช้ฐานข้อมูลจัดเก็บข้อมูลของบุคลากรในองค์กร ทำให้สามารถค้นหาและเรียกใช้ได้ง่าย พิมพ์รายงาน นำมาวิเคราะห์ได้เป็นอย่างดี เช่นเดียวกับการพัฒนาระบบข้อมูลบุคลากรของโรงเรียนพณิชยการเชียงใหม่ (สิริภิญญา, 2549) และงานวิจัยเรื่องการพัฒนาสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา (พรพิพัฒน์, 2550) สามารถบริหารจัดการงานทางด้านบุคลากร ลดความซ้ำซ้อนในการจัดเก็บข้อมูล การจัดทำรายงานรวดเร็วและถูกต้องมากขึ้น เป็นแนวทางการลดค่าใช้จ่ายของอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล ระบบบริหารบุคคลโดยทั่วไปนอกจากจะเน้นการจัดเก็บข้อมูลบุคลากรแล้ว การประเมินผลงานจากการปฏิบัติงานนั้น ย่อมมีความสำคัญมากเช่นเดียวกัน เพื่อให้มองเห็นประสิทธิภาพของบุคลากรแต่ละราย เช่น งานวิจัยเรื่องการพัฒนาสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการจำแนกการปฏิบัติการพยาบาลสากล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ (เน่งน้อย, 2547) เน้นการปฏิบัติงานของฝ่ายการพยาบาล รวมไปถึงการพัฒนาสารสนเทศการประเมินสมรรถนะความสามารถเพื่อใช้ในการฝึกอบรม การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (เหมืองแม่เมาะ) (สุราศักดิ์, 2552) และการพัฒนาระบบฐานข้อมูลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายผู้สอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย (สาธิต, 2555) ที่มุ่งเน้นการประเมินผลปฏิบัติงานของบุคลากร

ปัจจุบันทางมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน นั้น ทำการจัดเก็บข้อมูลบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย ประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงาน ตำแหน่ง รวมถึงประวัติเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และประวัติการมาทำงานของบุคลากร ในรูปแบบแฟ้มข้อมูลด้วยโปรแกรมไมโครซอฟท์เอ็กเซล (Microsoft Excel) บันทึกข้อมูลกระจายกระจาย ทำให้การทำงานค่อนข้างช้า และการแก้ไขข้อมูลอาจเกิดความผิดพลาดได้นอกจากนี้ยังไม่มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานในรูปแบบระบบสารสนเทศอีกด้วย จากข้อมูลจำนวนของ

บุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน มีทั้งหมด 214 คน แบ่งเป็นสายวิชาการ 125 คน สายสนับสนุน 89 คน และมีการประเมินผลงานการทำงานของบุคคลได้ โดยอาศัยหลักเกณฑ์ (กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล, 2560) หรือเอกสารที่กำหนดขอบเขตและรายละเอียดของภารกิจ (Terms of Reference : TOR) การประเมินผลในระบบนี้เน้นเฉพาะสายวิชาการแยกตามประเภทของบุคลากร คือ ข้าราชการ พนักงาน มหาวิทยาลัย พนักงานราชการ พนักงานพันธกิจ และลูกจ้างชั่วคราว แยกตามตำแหน่งทางวิชาการ การประเมินผลดังกล่าววัดจาก 2 ส่วนหลัก ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน หรือภาระงานทางวิชาการ 5 ด้าน ได้แก่ 1) งานสอน 2) ผลงานวิจัยหรือผลงานทางวิชาการตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด 3) งานบริการวิชาการ 4) งานทุนบูรณาการศิลปวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และ 5) งานพัฒนานักศึกษา หรืองานที่ได้รับแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งและงานที่ได้รับมอบหมายอื่นๆ และวัดจากพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ดังนั้น การพัฒนาระบบจัดการข้อมูลทะเบียนประวัติบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน เพื่อสนับสนุนการประเมินผลปฏิบัติงานนี้ จึงถูกพัฒนาขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาที่กล่าวไว้ข้างต้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้หลักการวิเคราะห์และออกแบบด้วยวงจรพัฒนาระบบ (Software Development Life Cycle: SDLC) (ณัฐพันธ์, 2551) สามารถดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

การศึกษาความเป็นไปได้ เป็นการระบุปัญหา หาโอกาสหรือค้นหาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานขององค์กร เพื่อกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาระบบ

การรวบรวมข้อมูล เป็นการเก็บข้อมูล รวบรวมข้อมูล ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของระบบ และ ตอบโจทย์ความต้องการของผู้ใช้ระบบ

การวิเคราะห์ระบบ เป็นการนำข้อมูลที่ได้มาทบทวน และวิเคราะห์ออกมาในรูปแบบสัญลักษณ์ต่างๆ เช่น แผนภาพการไหลของข้อมูล ความสัมพันธ์ของข้อมูล หรือ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงวัตถุ เป็นต้น

การออกแบบระบบ เป็นการออกแบบเชิงตรรกะ เช่น การจัดเก็บข้อมูล หรือ การออกแบบตาม ลักษณะงานที่ต้องการ และเป็นการออกแบบเชิงกายภาพ มุ่งเน้นสู่การพัฒนาระบบได้จริง

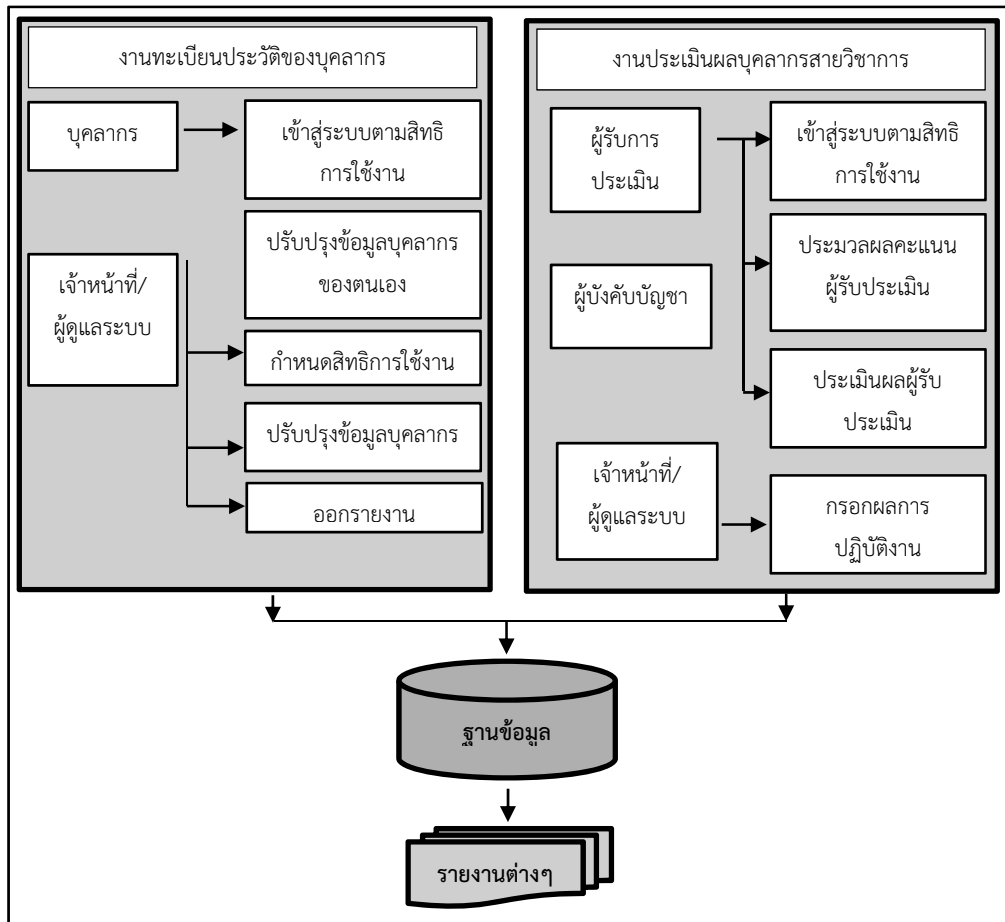
การพัฒนาระบบและจัดทำเอกสาร เป็นการพัฒนาความต้องการของระบบให้สามารถใช้งานได้ และ จัดเตรียมคู่มือเอกสารสำหรับผู้ดูแลระบบ และผู้ปฏิบัติงาน

การทดสอบระบบ เป็นการนำระบบที่พัฒนาขึ้นมาไปติดตั้งให้ผู้ใช้งานได้ทดสอบ และฝึกอบรมการใช้ งาน รวมไปถึงการประเมินผลจากการใช้งานระบบนั้น

การบำรุงรักษาระบบ เป็นการนำการประเมินผลของระบบมาปรับปรุงแก้ไข และบำรุงรักษาระบบให้ สามารถใช้งานได้ดีกว่าระบบเดิม

ทั้งนี้หลังจากได้ศึกษาความเป็นไปได้ของระบบแล้วสามารถออกแบบสถาปัตยกรรมของการพัฒนาระบบจัดการข้อมูลทะเบียนประวัติบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน เพื่อสนับสนุน การประเมินผลปฏิบัติงานนี้ ให้ความสำคัญกับการจัดเก็บข้อมูลทะเบียนประวัติ แล้วบันทึกลงในฐานข้อมูล เพื่อให้งานประเมินผลบุคลากรสายวิชาการ นำข้อมูลไปใช้ ซึ่งข้อมูลการทำงานถูกนำเข้าจากเครื่องอ่านลายนิ้วมือ ในรูปแบบไฟล์เอ็กซ์เซล ในขณะเดียวกันงานประเมินผลบุคลากรสายวิชาการ ซึ่งผู้รับการประเมินคือ อาจารย์ผู้สอน ตำแหน่ง อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ จะบันทึกภาระงานของตนเองเข้าไปในระบบ จัดเก็บลงฐานข้อมูล จนกระทั่งมีการประเมินจากผู้บังคับบัญชา แล้วผลการประเมินจะถูกประมวลผลและออกรายงานให้ผู้บริหารสูงสุดรับทราบและลงนามในขั้นตอนสุดท้าย ทั้งนี้ระบบที่ได้พัฒนาขึ้น

ได้ออกแบบสำหรับการประเมินผลบุคลากรสายวิชาการเท่านั้น เนื่องจากสายสนับสนุนยังไม่มีหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 สถาปัตยกรรมของระบบจัดการข้อมูลทะเบียนประวัติบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ลานนา น่าน เพื่อสนับสนุนการประเมินผลปฏิบัติงาน

เครื่องมือในการพัฒนา

เนื่องจากการพัฒนาระบบจัดการข้อมูลทะเบียนประวัติบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ลานนา น่าน เพื่อสนับสนุนการประเมินผลปฏิบัติงาน เป็นระบบที่รองรับการทำงานแบบออนไลน์หรือเว็บไซต์ จึงได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปที่จัดการเซิร์ฟเวอร์ ที่เรียกว่า AppServ 2.5.10 ซึ่งประกอบไปด้วย 1) Apache 2.2.8 ซอฟต์แวร์สำหรับเปิดให้บริการเซิร์ฟเวอร์บนโพรโทคอล HTTP 2) PHP 5.2.6 ภาษาคอมพิวเตอร์ในลักษณะ เซิร์ฟเวอร์-ไซด์ สคริปต์ และ 3) MySQL 5.0.51b ระบบจัดการฐานข้อมูลเชิงสัมพันธ์ นอกจากนี้ยังมีโปรแกรมอื่นๆ ที่ใช้สำหรับจัดการฐานข้อมูล และเป็นเครื่องมือพัฒนาระบบในครั้งนี้ ได้แก่ 1) HeidiSQL โปรแกรมจัดการฐานข้อมูล MySQL 2) Sublime Text 3 โปรแกรมสำหรับเขียนพัฒนาโปรแกรมร่วมกับ Git สำหรับพัฒนาซอฟต์แวร์ และ 3) INSPINIA Web Theme โปรแกรมตกแต่งและพัฒนาความสวยงามของเว็บไซต์

ผลการวิจัย

ทีมผู้พัฒนาได้ออกแบบฐานข้อมูลและหน้าจอที่ทำงานบนเว็บไซต์ และได้ทำการประเมินผลความพึงพอใจของผู้ใช้งานต่อระบบ ซึ่งได้อธิบายรายละเอียด ได้ดังนี้ ในภาพที่ 2 แสดงถึงหน้าจอเข้าสู่ระบบจากการกำหนดสิทธิ์ของผู้ดูแลระบบ

ภาพที่ 2 หน้าจอเข้าสู่ระบบ

ในขณะที่เข้าสู่ระบบได้แล้วการออกแบบหน้าจอจะแสดงเมนูทางด้านซ้าย และแสดงหน้าจอการดำเนินงานต่างๆ ของข้อมูลทางด้านขวา ดังภาพที่ 3 แสดงหน้าจอบันทึกข้อมูลเบื้องต้นของระบบ เช่น ข้อมูลคณะ สาขา หรือ หลักสูตร เป็นต้น ในขณะที่หน้าจอบันทึกประวัติ การบรรจุ การรับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ จะมีหน้าจอคล้ายๆ กันที่สามารถบันทึก แก้ไข แสดงเป็นรายงานได้ ดังภาพที่ 4

รหัสคณะ	ชื่อคณะ	
1	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร	
2	บริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์	
3	วิศวกรรมศาสตร์	

ภาพที่ 3 หน้าจอบันทึกข้อมูลเบื้องต้น

ภาพที่ 4 หน้าจอบันทึกการบรรจุและการรับตำแหน่ง

ภาพที่ 5 หน้าจอการสร้างแบบประเมิน

ทั้งนี้ส่วนการประเมินผลสามารถเริ่มต้นจากการสร้างแบบประเมินดังภาพที่ 5 แล้วเลือกเมนูทางด้านซ้ายมือ เพื่อทำการประเมินผลปฏิบัติงานของตนเอง โดยกรอกผลสัมฤทธิ์การทำงาน 5 ด้าน (คะแนนเต็ม 70) และกรอกสมรรถนะของตนเอง (คะแนนเต็ม 30) เพื่อรอให้ผู้บังคับบัญชาประเมินตนเอง และประมวลผลงานในครั้งสุดท้ายโดยเจ้าหน้าที่ของบุคลากร ตามลำดับ การกรอกผลสัมฤทธิ์การทำงาน 5 ด้าน จะประกอบไปด้วย 1) งานสอน 2) งานที่ปรากฏเป็นผลงานทางวิชาการตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด 3) งานบริการวิชาการ

4) งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และ 5) งานพัฒนานักศึกษา งานที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและงานที่ได้รับมอบหมายอื่นๆ ในขณะที่สมรรถนะของผู้รับประเมิน จะพิจารณาถึงพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ออกเป็น 5 ระดับ โดยแบ่งเป็น 1) สมรรถนะหลัก ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม และ 2) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ทักษะการสอนและการให้คำปรึกษาแก่นักศึกษา ทักษะด้านการบริการวิชาการ การวิจัยและนวัตกรรม ความรู้ความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ ความกระตือรือร้นและการเป็นแบบอย่างที่ดี และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

สำหรับเมนูแบบประเมินนั้น กรณีที่ได้บันทึกข้อมูลผลสัมฤทธิ์ 5 ด้าน และสมรรถนะเรียบร้อยแล้ว ระบบจะคำนวณคะแนนด้านผลสัมฤทธิ์ของงานได้จากอัตราส่วนของผลคะแนนที่ได้รับการประเมินคูณคะแนนเต็มด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน กับผลรวมคะแนนในแบบประเมินของแต่ละหน่วยงาน ในขณะที่คะแนนด้านพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะคำนวณจากอัตราส่วนผลรวมของระดับสมรรถนะที่แสดงออก คูณคะแนนเต็มด้านพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ กับผลรวมของระดับสมรรถนะที่คาดหวัง ดังนั้นระดับผลประเมินจะแสดงออกมาในรูปแบบ 5 ระดับ ได้แก่ 1) ดีเด่น (90-100 คะแนน) 2) ดีมาก (80-89.99 คะแนน) 3) ดี (70-79.99 คะแนน) 4) พอใช้ (60-69.99 คะแนน) และ 5) ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า 60 คะแนน) ทั้งนี้ระบบจะแสดงผลในรูปแบบรายงานเพื่อนำไปใช้เป็นหลักฐานและสรุปผลการประเมินปฏิบัติงานของบุคลากรสายผู้สอนต่อไป

อภิปรายผล

หลังจากการพัฒนาระบบเสร็จสิ้น ระบบถูกนำไปติดตั้งและใช้งาน ทางผู้พัฒนาได้ดำเนินการประเมินผลความพึงพอใจของผู้ใช้งานต่อระบบโดยใช้แบบทดสอบ ซึ่งคำถามแบ่งเป็น 5 ระดับ (ระดับความคิดเห็น 1: ควรปรับปรุง 2: น้อย 3: พอใช้ 4: ดี และ 5: ดีมาก ซึ่งเรียงระดับคะแนนจากน้อยไปหามาก) ในการประเมินผลครั้งนี้ดำเนินการจากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 20 คนนี้ มีเจ้าหน้าที่ประจำกองบริหารทรัพยากรมนุษย์ 4 คน มีผู้ร่วมทดสอบระบบผู้ใช้งานทั่วไป 16 คน ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้งานต่อระบบ แสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการประเมินความพึงพอใจต่อระบบ

รายละเอียด	ระดับความพึงพอใจ
1. ด้านตรงตามความต้องการของผู้ใช้ระบบ	4.60
2. ด้านการทำงานได้ตามฟังก์ชันงานของระบบ	4.02
3. ด้านความง่ายต่อการใช้งานระบบ	4.00
4. ด้านการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล	4.12
ค่าเฉลี่ยรวม	4.19

จากตารางพบว่าด้านตรงตามความต้องการของผู้ใช้ระบบ อยู่ในระดับพึงพอใจที่ ดีมาก (4.60) การทำงานได้ตามฟังก์ชันงานของระบบ อยู่ในระดับพึงพอใจที่ ดี (4.02) การง่ายต่อการใช้งานระบบ อยู่ในระดับพึงพอใจที่ ดี (4.00) การรักษาความปลอดภัยของข้อมูล อยู่ในระดับพึงพอใจ ดี (4.12) และค่าเฉลี่ยโดยรวมของระบบ จัดอยู่ในระดับความพึงพอใจที่ดี ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.19 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัย (ราตรี, 2543) และ (พรพิพัฒน์, 2550) การนำโปรแกรมระบบสารสนเทศทะเบียนประวัติบุคลากรมาใช้ในองค์กร จะทำให้การ

จัดระบบการจัดเก็บข้อมูลเป็นระเบียบมากขึ้น และสามารถเรียกใช้ข้อมูลได้รวดเร็วมากขึ้น และยังสอดคล้องกับงานวิจัย (สาริต, 2555) (แน่นน้อย, 2547) และ (วิสุทธิ และคนอื่นๆ, 2556) ที่ว่าระบบสารสนเทศทะเบียนประวัติบุคลากรสามารถจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำมาวัดระดับคุณภาพของการทำงานของบุคลากรหรือครู อาจารย์ และนำไปพัฒนาให้เข้ากับหลักสูตรการสอนและการทำงาน การใช้ระบบสารสนเทศบุคลากรที่พัฒนาขึ้นนี้ มีการทำงานในรูปแบบเว็บไซต์ สามารถบันทึกประวัติบุคลากรแล้วทำประเมินผลปฏิบัติงาน ตามระเบียบของมหาวิทยาลัย โดยเน้นสำหรับบุคลากรสายวิชาการเท่านั้น เนื่องจากสายสนับสนุน ยังมีหลักเกณฑ์ยังไม่ชัดเจน จากการทำงานของผู้ใช้งานยังพบว่า ระบบออกแบบให้ใช้งานง่าย และสามารถคำนวณผลการประเมินได้อย่างรวดเร็ว และมีความแม่นยำมากขึ้น เพราะว่าขั้นตอนการวิเคราะห์และออกแบบระบบ ทางทีมผู้พัฒนาได้ให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคลากรมาร่วมวิเคราะห์และออกแบบด้วยกัน จึงทำให้ได้ระบบที่ต้องการกับผู้ใช้งาน ส่วนทางด้านความปลอดภัยของระบบ มีการกำหนดผู้ใช้และตรวจสอบผู้ใช้ระบบก่อนเข้าถึงฟังก์ชันการทำงานแต่ละฟังก์ชันทั้งหมด ซึ่งเป็นการเพิ่มระดับความปลอดภัยต่อข้อมูลต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับการสนับสนุนจากสถาบันวิจัยและพัฒนา (สวพ.) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ภายใต้โครงการยกระดับปริญญาโทเป็นงานวิจัยตีพิมพ์ งานสร้างสรรค์ และงานบริการวิชาการสู่ชุมชน รหัสโครงการ 58-HRM-1-089 นอกจากนี้ยังได้รับการช่วยเหลือจากกองบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่ให้ข้อมูลงานวิจัยในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐพันธุ์ เจริญนันท์. (2551). การวิเคราะห์และออกแบบระบบสารสนเทศ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- เน่งน้อย หน่อคำ (2547). การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการจำแนกการปฏิบัติการพยาบาลสากล
โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บริหารทรัพยากรบุคคล, กอง. (2551). ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เรื่อง การจัดทำ
ข้อตกลงและแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา. [Online]. Available :
<https://president.rmutl.ac.th/page/pakad>. [2560, มิถุนายน 28].
- พรพิพัฒน์ ทองปรอน. (2550). การพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ล้านนา. เชียงใหม่ : ศูนย์บริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ราตรี คำโมง. (2543). ระบบสารสนเทศบุคลากรของสถาบันราชภัฏเชียงใหม่. เชียงใหม่ : สถาบันราชภัฏ
เชียงใหม่.
- วิสุทธิ วิจิตรพิชราภรณ์, ทักษิณ สิริศักดิ์ และพร้อมพิไล บัวสุวรรณ. (2556). ปัจจัยเชิงระบบและแนวทางการ
จัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐาน. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมร วนาลักษณ์ และวรางคณา ทะรี. (2549). ระบบฐานข้อมูลบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน.
น่าน : องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน.
- สิริกัญญา วงศ์คำ. (2549). การพัฒนาระบบข้อมูลบุคลากรของโรงเรียนพนิชยการเชียงใหม่. เชียงใหม่ :
โรงเรียนพนิชยการเชียงใหม่.
- สาธิต ธรรมขันทา. (2555). การพัฒนาระบบฐานข้อมูลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายผู้สอน มหาวิทยาลัย
ราชภัฏเชียงราย. เชียงราย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สุรศักดิ์ หล้าเจริญ. (2552). การพัฒนาระบบสารสนเทศการประเมินสมรรถนะความสามารถเพื่อใช้ในการ
ฝึกอบรม การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (เหมืองแม่เมาะ). เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.