



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 10

The 10th STOU National Research Conferenceการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชThe Development Information System for Performance Evaluation of Supporting Staff
Case study: Nakhon Si Thammarat Rajabhat Universityตระกูน ศรีวิรักษ์ (Trakoon Sriwirak)¹ชำนาญ ชาวกีรติพงษ์ (Chumnant Chaowakeeratipong)²วิชิต สุขทร (Wichit Sookkhathon)³

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้วงจรการพัฒนาระบบ (System Development Life Cycle - SDLC) ประกอบด้วย การวางแผนและศึกษาความต้องการระบบ การวิเคราะห์ระบบ การออกแบบระบบ การพัฒนาและปรับใช้ระบบและการประเมินระบบ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชาจำนวน 8 คน หัวหน้างาน จำนวน 17 คน และพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ทั้งหมด 152 คน รวมทั้งสิ้น 177 คน ใช้แบบสอบถามความพึงพอใจ 4 ด้านคือ ด้านการออกแบบ ด้านเนื้อหา ด้านการทำงานของระบบ การนำไปใช้ประโยชน์ และข้อเสนอแนะ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการเพศหญิงมีอายุ 31-40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจต่อระบบในภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด โดยแยกแต่ละด้านได้ดังนี้ 1) ด้านการออกแบบระบบและเว็บไซต์ ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 2) ด้านเนื้อหาระบบ ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 3) ด้านการทำงานของระบบ ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 และ 4) ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 จึงสรุปได้ว่าการวิจัยนี้มีประโยชน์ในการประหยัทรัพยากร รวดเร็ว ถูกต้องและสามารถนำไปใช้ได้จริง ข้อเสนอแนะจากการวิจัยพบว่า การทดลองใช้ระบบควรใช้ระยะเวลาเพิ่มขึ้นเนื่องจากทักษะผู้ใช้งานไม่เท่ากันจึงเกิดปัญหาความล่าช้าในการเรียนรู้

คำสำคัญ พนักงานมหาวิทยาลัย การประเมินผลการปฏิบัติงาน

¹ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาโท แขนง สารสนเทศศาสตร์ สาขาวิชา ศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

e-mail : trakoon_sri@nstru.ac.th

² รองศาสตราจารย์ชำนาญ ชาวกีรติพงษ์ แขนง สารสนเทศศาสตร์ สาขาวิชา ศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

e-mail : chumnant.cha@stou.ac.th

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชิต สุขทร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สาขาวิชา เทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

e-mail : Wichit2005@yahoo.com



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 10

The 10th STOU National Research Conference

Abstract

The purpose of this research developed an information system for support staff evaluation of Nakhon Si Thammarat Rajabhat University. The researcher adapted System Development Life Cycle (SDLC). The process consisted of planning and study of system requirements, system analysis, system design, system development and adaptation, and system evaluation. The sample population consisted of 8 administrators, 17 supervisors and 152 support staff of Nakhon Si Thammarat Rajabhat University. A total of 177 people took the 4 aspects of satisfaction questionnaires: design, content, functionality system, utilization and suggestions. The results of this research showed that most of the respondents were female practitioners; aged 31-40 have a bachelor's degree. They satisfied with the overall system at the highest satisfaction level by separating each aspect as follows. 1) The system design of satisfaction was at the highest level, the average was 4.52 2) The system content of satisfaction was at the highest level, the average was 4.52 3) The system functionality of satisfaction was at the highest level, the average was 4.59 and 4) the utilization of Satisfaction was at the highest level, and the average was 4.62 In conclusion, this research is benefit, saving resources, fast, accurate and real practicality. Research suggestion found that testing for using system should take longer time due to unequal users skill. It is proplem to deley for learning.

Keywords: Supporting staff, Performance evaluation



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 10

The 10th STOU National Research Conference

บทนำ

การบริหารองค์กรประกอบด้วยทรัพยากรมีความสำคัญอย่างมาก 4 ด้าน (4 M's) ได้แก่ คน (Man) วัสดุเครื่องใช้ (Material) เงิน (Money) และการจัดการ (Management) ทรัพยากรทั้ง 4 ด้านนี้ ทรัพยากรมนุษย์นับว่าเป็นฟันเฟืองสำคัญสำหรับการบริหารจัดการมีภาระหน้าที่แตกต่างกันตามกรอบตำแหน่งงาน (Job Description) ซึ่งแต่ละคนต่างมีภาระหน้าที่จัดการให้องค์กรสามารถดำเนินงานสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันโดยมี วิสัยทัศน์ (vision) พันธกิจ (mission) เป้าหมาย (goal) และวัตถุประสงค์ (objective) เป็นเครื่องชี้แนะแนวทาง (ประเด็น มหารัตนสกุล, 2556 : 5) องค์กรทุกองค์กรให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์เป็นลำดับแรกโดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการจัดหาบุคลากร การพัฒนาและการฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ และอื่นๆ นอกจากนี้การประเมินผลการปฏิบัติงานถือเป็นส่วนหนึ่งของการวัดผลการปฏิบัติเพื่อใช้ประกอบการตอบแทนทั้งในรูปของรางวัล การเลื่อนขั้นเงินเดือน การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2555 พนักงานมหาวิทยาลัย คือ บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ทำงานในมหาวิทยาลัย โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน หมวดที่ 5 พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ การกำหนดกรอบภาระงานในหมวดที่ 6 ข้อ 30 กำหนดให้พนักงานในมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการมีภาระงานประกอบด้วย งานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งเกณฑ์ภาระงานขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่งให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดโดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) และสภามหาวิทยาลัยอนุมัติ ข้อ 31 ให้หัวหน้าส่วนงานจัดทำข้อตกลงภาระงานเป็นลายลักษณ์อักษรลงลายมือชื่อหัวหน้าหน่วยงานและพนักงานในมหาวิทยาลัย เพื่อประโยชน์ในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน หมวดที่ 7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้อ 32 ส่วนงานมีหน้าที่ประเมินผลงานของพนักงานในมหาวิทยาลัยในสังกัดเพื่อประกอบการพิจารณาผลการทดลองปฏิบัติงาน การปรับเงินเดือน การเปลี่ยนสัญญาปฏิบัติงาน การต่อสัญญาปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษหรือเพื่อประโยชน์อย่างอื่นในการบริหารงานบุคคล ซึ่งการประเมินนั้นต้องกระทำอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม โดยคำนึงถึงปริมาณและคุณภาพของงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ผลผลิตและผลลัพธ์ของส่วนงาน โดยเฉพาะภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนการพัฒนาของส่วนงาน ข้อ 36 การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีนั้นให้ประเมินทุกหกเดือน หากผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีต่ำกว่าเป้าหมายหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานและอยู่ในเกณฑ์ต้องปรับปรุงติดต่อกันสองครั้ง รวมทั้งส่วนงานได้ให้เวลาในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานแล้ว แต่ผลการประเมินการปฏิบัติงานยังต่ำกว่าเป้าหมายหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานให้ส่วนงานเสนออธิการบดีพิจารณาสั่งให้พนักงานในมหาวิทยาลัยผู้นั้นออกจากงาน โดยถือว่าสัญญาสิ้นสุด

จะเห็นได้ว่าการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยมีข้อบังคับชัดเจนซึ่งมีความแตกต่างจากบุคลากรกลุ่มอื่น กล่าวคือ พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ ต้องมีการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการกับมหาวิทยาลัยและรายงานผลการปฏิบัติงาน ทุกๆ 6 เดือน ตามข้อบังคับ โดยมีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานและหลักฐานการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นเงินเดือน และเพื่อประกอบการพิจารณาต่ออายุสัญญา พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา พนักงานมีการใช้เอกสารประกอบการประเมินแต่ละรอบมีปริมาณมากทำให้เกิดปัญหาตามมา เช่น เอกสารมีปริมาณมากมีความซ้ำซ้อน สถานที่จัดเก็บไม่เพียงพอ ไม่มีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบซึ่งทำให้เสียเวลาในการค้นหา ข้อมูลขาดความถูกต้องและการนำกลับมาใช้ประโยชน์ในอนาคต



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 10

The 10th STOU National Research Conference

ปัจจุบันคอมพิวเตอร์และระบบสารสนเทศเป็นเครื่องมือสนับสนุนการปฏิบัติงานมีการจัดหาเพื่ออำนวยความสะดวกและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทุกองค์กร ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยก็เช่นกัน พนักงานสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ จากสาเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อลดกระบวนการงานเอกสาร อำนวยความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง แก่ผู้ปฏิบัติงาน สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร หัวหน้างาน และพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน เสริมสร้างธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นในองค์กร จึงได้ทำการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชขึ้น

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพัฒนาระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บและการบริหารจัดการ เป็นเครื่องมือในการตัดสินใจของผู้บริหาร ผู้วิจัยมีขอบเขตการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ประชากรและกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา จำนวน 8 คน หัวหน้างาน จำนวน 17 คน และพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ทั้งหมด 152 คน รวมทั้งสิ้น 177 คน

2. เครื่องมือในการวิจัย

2.1 เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย คือ แบบสอบถามความต้องการระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช สำหรับผู้บังคับบัญชา จำนวน 8 คน หัวหน้างาน จำนวน 17 คน และพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ทั้งหมด 152 คน รวมทั้งสิ้น 177 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ประกอบด้วย คอมพิวเตอร์แม่ข่าย คอมพิวเตอร์ลูกข่าย โปรแกรมระบบปฏิบัติการ Microsoft Windows 10 โปรแกรมระบบปฏิบัติการ Microsoft Windows Server 2012 Standard โปรแกรมดาต้าเบสเซอร์เวอร์ MySQL โปรแกรมภาษา PHP โปรแกรมออกแบบส่วนต่อประสานผู้ใช้ Macromedia Dreamweaver โปรแกรมในการจัดเตรียมข้อมูล การคำนวณข้อมูลและนำเสนอ เช่น Microsoft Word, Microsoft Excel, Microsoft PowerPoint, Adobe Acrobat เป็นต้น

2.3 เครื่องมือแบบสอบถามความพึงพอใจ ในการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการให้กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชทดลองใช้ระบบสารสนเทศและตอบแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อระบบสารสนเทศเป็นระยะเวลา 1 เดือน



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 10

The 10th STOU National Research Conference

4. วิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้มีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

4.1 ความถี่ เป็นการแจกแจงความถี่ของผู้ตอบแบบสอบถามตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่ง ระดับ สังกัด จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 177 คน

4.2 ร้อยละ เป็นการแสดงค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่ง ระดับ สังกัด จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 177 คน

4.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยการหาค่าเฉลี่ยภาพรวมและค่าเฉลี่ยรายข้อ ซึ่งมีค่าคะแนนดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง พึงพอใจมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง พึงพอใจมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง พึงพอใจปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง พึงพอใจน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง พึงพอใจน้อยที่สุด/ควรปรับปรุง

4.4 ข้อมูลที่ได้จากข้อเสนอแนะ เป็นข้อคิดเห็นเกี่ยวกับระบบ

5. การพัฒนาระบบ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพัฒนาระบบ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กระบวนการพัฒนาระบบ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้วงจรการพัฒนาระบบ (System Development Life Cycle: SDLC) คือ การวางแผนและศึกษาความต้องการระบบ การวิเคราะห์ระบบ การออกแบบระบบ การพัฒนาและปรับใช้ระบบและการประเมินระบบ มีดังนี้

5.1 ขั้นตอนวางแผนและศึกษาความต้องการระบบ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแบบฟอร์ม เอกสาร เกณฑ์การประเมิน คำรับรองการปฏิบัติราชการ สมรรถนะ ตัวชี้วัด ค่าน้ำหนัก เพื่อให้ทราบขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานปัจจุบัน เพื่อประกอบการตัดสินใจในการพัฒนาระบบ นอกจากนี้ผู้วิจัยศึกษาและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง การไหลเวียนของข้อมูล กระบวนการทำงาน เอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบการตัดสินใจพัฒนาระบบตามความต้องการ

5.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ระบบ การวิเคราะห์ระบบประกอบด้วยขั้นตอนย่อย 2 ขั้นตอน คือ

5.2.1 ขั้นตอนการวิเคราะห์กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน เป็นการศึกษาลำดับขั้นตอนการประเมินจากแบบฟอร์ม เอกสาร เกณฑ์การประเมิน คำรับรองการปฏิบัติราชการ สมรรถนะ ตัวชี้วัด ค่าน้ำหนัก ระยะเวลาการประเมิน 2 ครั้งต่อ 1 ปีงบประมาณ คือ 1 ตุลาคม – 31 มีนาคม และ 1 เมษายน – 30 กันยายน เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิเคราะห์ระบบสารสนเทศ

5.2.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เป็นการนำสิ่งที่ได้จากการศึกษาระบบ มาทำการศึกษาอย่างละเอียด วิเคราะห์การไหลเวียนของข้อมูลและการจัดการข้อมูล องค์ประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับระบบ ผลการวิเคราะห์ระบบสร้างแผนผังกระบวนการทำงานของระบบและแผนภาพกระแสข้อมูล แสดงการทำงานในระบบสารสนเทศเพื่อการ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 10

The 10th STOU National Research Conference

ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช และการไหลเวียนของข้อมูลในระบบเพื่อใช้ประกอบการออกแบบระบบต่อไป

5.3 ขั้นตอนการออกแบบระบบ เป็นการออกแบบแผนภาพกระแสข้อมูล (Data Flow Diagram: DFD) แสดงการไหลของข้อมูลในระบบตั้งแต่เข้าสู่ระบบ การจัดการข้อมูลพื้นฐาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การค้นข้อมูล และการออกรายงาน โดยแสดงความสัมพันธ์ของข้อมูลตามสิทธิของผู้ใช้งานในระบบ และออกแบบฐานข้อมูลระดับแนวคิดด้วยแบบจำลองอี-อาร์ (E-R Model) เป็นสื่อกลางเพื่อสื่อสารในระบบแสดงความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลที่จัดเก็บไว้ในฐานข้อมูล การออกแบบโปรแกรม การออกแบบส่วนต่อประสานผู้ใช้โดยใช้โปรแกรม Adobe Dreamweaver CS6 เพื่อออกแบบการแสดงผลการพัฒนา ระบบ ออกแบบรูปแบบนำเข้าสู่ข้อมูล การประมวลผล และการออกรายงาน

5.4 ขั้นตอนการพัฒนาและปรับใช้ระบบ ในขั้นตอนการพัฒนาระบบ เนื่องจากหน่วยงานที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่มีคอมพิวเตอร์แม่ข่ายให้บริการพร้อมทั้งบริการติดตั้งระบบฐานข้อมูล ติดตั้งโปรแกรมและแอปพลิเคชัน ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์นักวิชาการคอมพิวเตอร์ให้ทำการติดตั้งฐานข้อมูล MySQL ระบบปฏิบัติการ Microsoft Windows Server 2012 Standard เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลรองรับการพัฒนาระบบ ติดตั้งโปรแกรมภาษา PHP การพัฒนาเว็บแอปพลิเคชันใช้โปรแกรม Adobe Dreamweaver CS6 ใช้สำหรับการออกแบบส่วนต่อประสานผู้ใช้และโปรแกรม Adobe Acrobat เพื่อออกรายงานผลการประเมิน

5.5 ขั้นตอนการประเมินระบบ เป็นการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้ที่มีต่อระบบ หลังจากผู้วิจัยพัฒนาระบบและติดตั้งระบบไว้ในระบบเครือข่ายของมหาวิทยาลัยเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้ผู้เกี่ยวข้องกับระบบได้ทำการทดลองใช้งานระบบ ซึ่งในขั้นนี้ผู้วิจัยได้แนะนำการใช้งานให้กับทุกหน่วยงานในมหาวิทยาลัย การทดลองใช้งานระบบมีระยะเวลา 1 เดือน หลังจากนั้นผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ให้ประเมินระบบ ผลการประเมินระบบสารสนเทศในครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน และผู้ปฏิบัติงาน จำนวนทั้งหมด 177 คน

ผลการวิจัย

การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

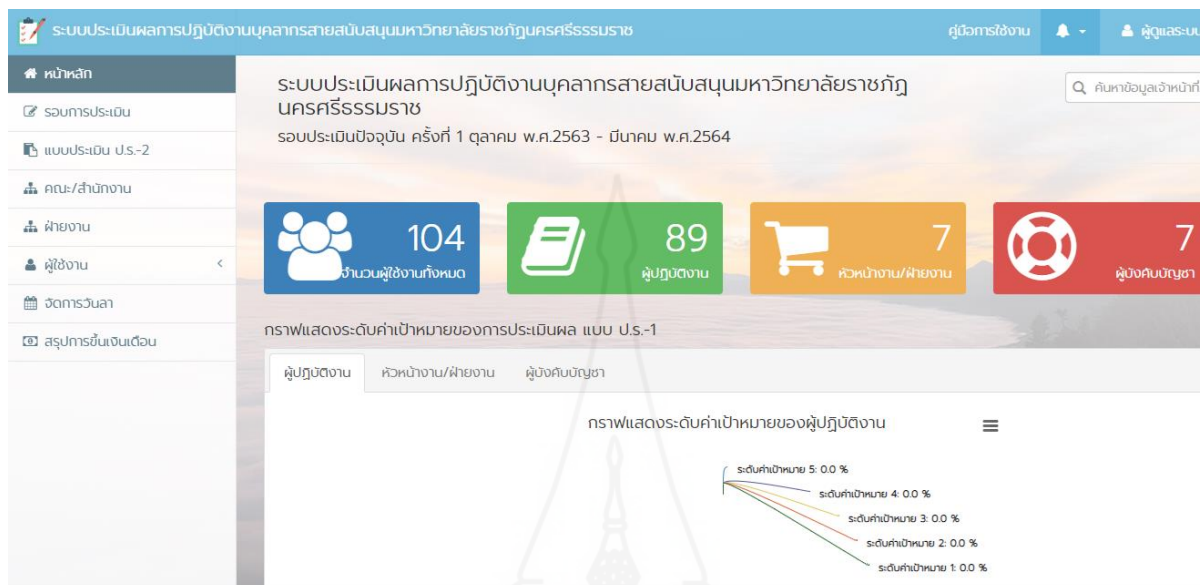
1. ผลการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ด้วยโปรแกรมภาษา PHP ติดต่อฐานข้อมูล MySQL โดยใช้วงจรพัฒนาระบบ SDLC (โอภาส เอี่ยมสิริวงศ์, 2555) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนได้แก่ การวางแผนและศึกษาความต้องการระบบ การวิเคราะห์ระบบ การออกแบบระบบ การพัฒนาและปรับใช้ระบบและการประเมินระบบ ระบบที่พัฒนาขึ้นมีเมนูหลักสำหรับผู้ดูแลระบบ ประกอบด้วย 6 เมนู คือ 1) รอบการประเมิน 2) แบบประเมิน ป.ร.2 3) คณะ/สำนักงาน 4) ฝ่ายงาน 5) ผู้ใช้งาน และ 6) การจัดการเวลา ซึ่งผู้ดูแลระบบเป็นผู้จัดการข้อมูลกลางที่ใช้ข้อมูลร่วมกันและกำหนดสิทธิ์ผู้ใช้งาน ผู้ใช้งานสามารถเข้าใช้งานระบบผ่านเว็บไซต์ <http://www.assessment.nstru.ac.th/> มีตัวอย่างการเข้าใช้งานดังนี้

1) หน้าจอหลักผู้ดูแลระบบ เป็นหน้าจอการจัดการข้อมูลกลางของระบบโดยผู้ดูแลระบบจะทำหน้าที่ในการเพิ่มข้อมูลรอบการประเมิน แบบประเมิน ป.ร.2 คณะ/สำนักงาน ฝ่ายงาน ผู้ใช้งานระบบ จัดการเวลาและสรุปขั้นเงินเดือน



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 10

The 10th STOU National Research Conference



ภาพที่ 1 ตัวอย่างหน้าจอหลักผู้ดูแลระบบ

2) หน้าจอรอบการประเมิน ผู้ดูแลระบบทำการเพิ่มรอบการประเมิน ปีละ 2 ครั้งในเดือน 1 ตุลาคม – 31 มีนาคม และ 1 เมษายน – 30 กันยายน

ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน

รอบการประเมิน

ฟอร์มเพิ่มข้อมูลรอบการประเมิน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน
ตั้งแต่วันที่ : มกราคม ถึงเดือน : มกราคม

ปีเริ่มต้น พ.ศ. : 2562 ถึงปี พ.ศ. : 2563

ครั้งที่ : 1

ปุ่ม: บันทึก, ล้างค่า

ข้อมูลรอบการประเมินทั้งหมด

แสดง	จำนวน	ค้นหา :	กรองค่าทั้งหมด	
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	ครั้งที่	ปีเริ่มต้น พ.ศ.	ถึงปี พ.ศ.	จัดการ
ตุลาคม - มีนาคม	1	2560	2561	แก้ไข, ลบ

แสดงข้อมูลจาก 1 ถึง 1 จำนวน 1 รายการ

ก่อนหน้า 1 ต่อไป

ภาพที่ 2 ตัวอย่างหน้าจอรอบการประเมิน

3) หน้าจอแบบ ป.ร. 2 ผู้ดูแลระบบทำการเพิ่มข้อมูลสมรรถนะหลักให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 10

The 10th STOU National Research Conference

ภาพที่ 3 ตัวอย่างหน้าจอการตั้งค่าแบบ ป.ร. 2

4) หน้าจอของแบบฟอร์มผู้ใช้งานระบบ ผู้ใช้งานระบบสามารถเพิ่มข้อมูลทั่วไป ข้อมูลการทำงาน ข้อมูลประเภทผู้ใช้งานและฝ่ายงาน เพื่อความสมบูรณ์ของการประเมินควรกรอกข้อมูลให้ครบทุกช่อง



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 10
The 10th STOU National Research Conference

ฟอร์มเพิ่มข้อมูลผู้ใช้งาน

จัดการประเภทตัวเลือก

ข้อมูลทั่วไป

ชื่อ - นามสกุล (ภาษาไทย)	ชื่อ - นามสกุล (ภาษาอังกฤษ)
กรุณากรอกชื่อ - นามสกุล (ภาษาไทย)	กรุณากรอกชื่อ - นามสกุล (ภาษาอังกฤษ)
หมายเลขบัตรประชาชน	วันเดือนปีเกิด
กรอกหมายเลขบัตรประชาชน	mm/dd/yyyy
เพศ	
☒ ชาย ☐ หญิง	
วุฒิการศึกษา	สาขาจบ
เลือกวุฒิการศึกษา	เลือกสาขาที่จบ
ที่อยู่ตามสำเนาทะเบียนบ้าน :	จังหวัด
กรอกรายละเอียดที่อยู่ เลขที่ / บ้านพัก / อาคาร / ซอย / ถนน / ตำบล / อำเภอ	เลือกจังหวัด
	รหัสไปรษณีย์
	กรอกรหัสไปรษณีย์
ที่อยู่ปัจจุบัน :	จังหวัด
กรอกรายละเอียดที่อยู่ เลขที่ / บ้านพัก / อาคาร / ซอย / ถนน / ตำบล / อำเภอ	เลือกจังหวัด
	รหัสไปรษณีย์
	กรอกรหัสไปรษณีย์
โทรศัพท์ (ส่วนตัว)	โทรศัพท์ (ที่ทำงาน)
กรอกหมายเลขโทรศัพท์ (ส่วนตัว)	กรอกหมายเลขโทรศัพท์ (ที่ทำงาน)

ข้อมูลการทำงาน

ตำแหน่ง (กรอกตามตำแหน่งที่ครองอยู่)	ประเภทตำแหน่ง
ตำแหน่ง (กรอกตามตำแหน่งที่ครองอยู่)	เลือกประเภทตำแหน่ง
ระดับ	เงินเดือน (เงินเดือนปัจจุบัน ณ วันที่กรอกข้อมูล)
เลือกระดับ	เงินเดือน (เงินเดือนปัจจุบัน ณ วันที่กรอกข้อมูล)
เงินเดือนขั้นต่ำ (ของตำแหน่งที่ครองอยู่)	เงินเดือนขั้นสุด (ของตำแหน่งที่ครองอยู่)
เงินเดือน (ของตำแหน่งที่ครองอยู่)	เงินเดือน (ของตำแหน่งที่ครองอยู่)
วันเริ่มทำงาน (วันแรกที่เริ่มปฏิบัติงาน)	
mm/dd/yyyy	

ข้อมูลประเภทผู้ใช้งาน และ ฝ่ายงาน

ประเภทผู้ใช้งาน

☒ ผู้ปฏิบัติงาน
☐ หัวหน้างาน/ฝ่ายงาน
☐ ผู้บังคับบัญชา

รหัสผู้ใช้งาน (Username)

**** ควรใช้รหัสบุคลากรเป็น Username เพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนของรหัสผู้ใช้งาน**

ภาพที่ 4 ตัวอย่างหน้าจอของผู้ใช้งานระบบ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 10

The 10th STOU National Research Conference

5) หน้าจอการเพิ่ม/แก้ไข/ลบ ผู้รับการประเมินต้องเพิ่มกิจกรรม/โครงการ/งาน/ตัวชี้วัด เกณฑ์การประเมินและเอกสารยืนยันผลการดำเนินงานของแต่ละรอบการประเมิน

รอบการประเมิน ครั้งที่ 1 เมษายน พ.ศ.2562 - กันยายน พ.ศ.2562

เปลี่ยน

กิจกรรม/โครงการ/งาน และตัวชี้วัด/เกณฑ์ในการประเมิน

+ เพิ่มกิจกรรมและตัวชี้วัด

ค้นหา :

แสดง 10 จำนวน

กิจกรรม/โครงการ/งาน	ตัวชี้วัด/เกณฑ์การประเมิน	เอกสารยืนยันผลการดำเนินงาน	จัดการ
1. งานระบบห้องสมุดอัตโนมัติ 1.1 งานควบคุม ดูแลระบบห้องสมุดอัตโนมัติให้พร้อมใช้ตลอดเวลา 1.2 การให้คำปรึกษาการใช้ระบบห้องสมุดอัตโนมัติ	ตัวชี้วัดระดับบุคคล ระดับความสำเร็จการดำเนินงานในภาพรวมของระบบห้องสมุดอัตโนมัติ เกณฑ์การประเมิน ระดับ 1 น้อยกว่าร้อยละ 40 ระดับ 2 ร้อยละ 40-59 ระดับ 3 ร้อยละ 60-79 ระดับ 4 ร้อยละ 80-89 ระดับ 5 ร้อยละ 90 ขึ้นไป	1. 68392147_110219.pdf	แก้ไข ลบ
2. ห้องสมุดอัตโนมัติ งานข้อมูลสมาชิกระบบห้องสมุดอัตโนมัติ ตั้งค่าการใช้งานระบบ WALAI AutoLIB จัดตั้งงบประมาณค่าบำรุงรักษาระบบ WALAI AutoLIB	ตัวชี้วัดระดับบุคคล ระดับความสำเร็จการดำเนินงาน เกณฑ์การประเมิน ระดับ 1 น้อยกว่าร้อยละ 40 ระดับ 2 ร้อยละ 40-59 ระดับ 3 ร้อยละ 60-79 ระดับ 4 ร้อยละ 80-89 ระดับ 5 ร้อยละ 90 ขึ้นไป		แก้ไข ลบ

แสดงข้อมูลจาก 1 ถึง 2 จำนวน 2 รายการ

ก่อนหน้า 1 สลัดไป

ภาพที่ 5 ตัวอย่างหน้าจอการเพิ่ม/แก้ไข/ลบ กิจกรรม/โครงการ/งาน/ตัวชี้วัด เกณฑ์การประเมินและเอกสารยืนยันผลการดำเนินงาน



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 10

The 10th STOU National Research Conference

6) หน้าจอการประเมิน โดยผู้รับการประเมินทำการประเมินตนเอง หัวหน้างานประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาในฝ่ายงานและผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งหมดของแต่ละหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

แบบข้อตกลงประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานของบุคลากร (องค์ประกอบที่ 1)

รอบการประเมิน รอบที่ 1 (เมษายน พ.ศ.2562 - กันยายน พ.ศ.2562)
ชื่อผู้รับการประเมิน อรุณ งามบุณเภา ตำแหน่ง employee11 ทดสอบ ประเภทตำแหน่ง TEST2 ระดับตำแหน่ง TEST2
สังกัด TEST1 ชื่อผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน ตำแหน่ง

(1) กิจกรรม/โครงการ/งาน	(2) ตัวชี้วัด/เกณฑ์การประเมิน	(3) ระดับค่าเป้าหมาย					(5) น้ำหนัก (ความสำคัญ/ ความยากง่าย ของงาน)	เอกสารยืนยัน ผลการทำงาน
		1	2	3	4	5		
1. งานระบบห้องสมุดอัตโนมัติ (1) 1.1 งานควบคุม ดูแลและระบบห้องสมุดอัตโนมัติ ให้พร้อมใช้ตลอดเวลา (2) 1.2 การให้บริการการใช้ระบบห้องสมุด อัตโนมัติ	ตัวชี้วัดระดับบุคคล ระดับความสำเร็จการดำเนินงานในภาพรวมของ ระบบห้องสมุดอัตโนมัติ เกณฑ์การประเมิน ระดับ 1 น้อยกว่าร้อยละ 40 ระดับ 2 ร้อยละ 40-59 ระดับ 3 ร้อยละ 60-79 ระดับ 4 ร้อยละ 80-89 ระดับ 5 ร้อยละ 90 ขึ้นไป	☐	☐	☐	☐	☒	80	1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8.
2. ห้องสมุดอัตโนมัติ (1) งานข้อมูลสมาชิกระบบห้องสมุดอัตโนมัติ (2) ตั้งค่าการใช้งานระบบ WALAI AutoLIB (3) จัดตั้งงบประมาณค่าบำรุงรักษาระบบ WALAI AutoLIB	ตัวชี้วัดระดับบุคคล ระดับความสำเร็จการดำเนินงาน เกณฑ์การประเมิน ระดับ 1 น้อยกว่าร้อยละ 40 ระดับ 2 ร้อยละ 40-59 ระดับ 3 ร้อยละ 60-79 ระดับ 4 ร้อยละ 80-89 ระดับ 5 ร้อยละ 90 ขึ้นไป	☐	☐	☐	☒	☐	75	1. 2.

** กรุณาตรวจสอบผลประเมินให้เรียบร้อยก่อนส่ง เนื่องจากท่านไม่สามารถแก้ไขผลประเมินที่ส่งไปแล้วได้

ส่งผลประเมิน

ภาพที่ 6 ตัวอย่างการทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน หัวหน้างานและผู้ดูแลระบบ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 10

The 10th STOU National Research Conference

7) หน้าจอรายงานผลการประเมิน ผู้ประเมิน หัวหน้างานและผู้บังคับบัญชา สามารถเข้าดูผลการประเมินได้ตามสิทธิ์การใช้งาน

ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานของบุคลากร (องค์ประกอบที่ 1)

ผลประเมินของตนเอง หัวหน้างาน/ฝ่ายงาน ผู้บังคับบัญชา

รอบการประเมิน รอบที่ 1 (เมษายน พ.ศ.2562 - กันยายน พ.ศ.2562)
 ชื่อผู้รับการประเมิน อรุณ มานนุเลา ตำแหน่ง employee11 ทดสอบ ประเภทตำแหน่ง TEST2 ระดับตำแหน่ง TEST2
 สังกัด TEST1 ชื่อผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน ตำแหน่ง

(1) กิจกรรม/โครงการ/งาน	(2) ตัวชี้วัด/เกณฑ์การประเมิน	(3) ระดับค่าเป้าหมาย					(4) ค่าคะแนนที่ได้	(5) น้ำหนัก (ความสำคัญ/ ความยากง่าย ของงาน)	(6) ค่าคะแนนถ่วง น้ำหนัก (4X5/100)	เอกสารยืนยัน ผลการทำงาน
		1	2	3	4	5				
1. งานระบบห้องสมุดอัตโนมัติ (1) 1.1 งานควบคุม ดูแลและระบบ ห้องสมุดอัตโนมัติให้พร้อมใช้ ตลอดเวลา (2) 1.2 การให้คำปรึกษาการใช้ ระบบห้องสมุดอัตโนมัติ	ตัวชี้วัดระดับบุคคล ระดับความสำเร็จการดำเนินงาน ในภาพรวมของระบบห้องสมุด อัตโนมัติ เกณฑ์การประเมิน ระดับ 1 น้อยกว่าร้อยละ 40 ระดับ 2 ร้อยละ 40-59 ระดับ 3 ร้อยละ 60-79 ระดับ 4 ร้อยละ 80-89 ระดับ 5 ร้อยละ 90 ขึ้นไป					✓	5	85	4.25	1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8.
2. ห้องสมุดอัตโนมัติ (1) งานข้อมูลสมาชิกระบบห้อง สมุดอัตโนมัติ (2) ตั้งค่าการใช้งานระบบ WALAI AutoLIB (3) จัดตั้งงบประมาณค่าบำรุง รักษาระบบ WALAI AutoLIB	ตัวชี้วัดระดับบุคคล ระดับความสำเร็จการดำเนินงาน เกณฑ์การประเมิน ระดับ 1 น้อยกว่าร้อยละ 40 ระดับ 2 ร้อยละ 40-59 ระดับ 3 ร้อยละ 60-79 ระดับ 4 ร้อยละ 80-89 ระดับ 5 ร้อยละ 90 ขึ้นไป					✓	4	70	2.8	1. 2.
(7) ผลรวมของคะแนนถ่วงน้ำหนัก									7.05	
(8) สรุปคะแนนส่วนผลสัมฤทธิ์ของงาน = (ผลรวมของคะแนนถ่วงน้ำหนัก(7)/จำนวนค่าระดับค่าระดับเป้าหมาย = 5)									1.41	
(9) (ลงนามข้อตกลง) ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินการตกลงร่วมกันได้เห็นพ้องกันแล้ว(ระบุข้อมูลในข้อ (1)(2)(3) และ (5) ให้ครบถ้วน) จึงลงบันทึกผลไว้เป็นหลักฐาน										
ผู้ประเมิน อรุณ มานนุเลา วันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2562						ผู้รับการประเมิน อรุณ มานนุเลา วันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2562				

ภาพที่ 7 ตัวอย่างหน้าจอของผลการประเมิน

2. ความพึงพอใจของผู้ใช้งานที่มีต่อระบบ ผลการศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช พบว่ามีความพึงพอใจภาพรวมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาภาพรวมรายข้อพบว่า ความพึงพอใจด้านการออกแบบระบบและเว็บไซต์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.42) ความพึงพอใจด้านเนื้อหาของระบบอยู่ในระดับ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 10

The 10th STOU National Research Conference

มากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.49) ความพึงพอใจด้านการทำงานของระบบอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.49) ความพึงพอใจด้านการนำไปใช้ประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจมากที่สุด จำนวน 5 ข้อได้แก่ ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน หัวหน้าผู้บังคับบัญชา สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้และความพึงพอใจด้านการนำไปใช้ประโยชน์ ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.49) ความถูกต้องการเพิ่มข้อมูล ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.49) ความพึงพอใจในภาพรวมด้านการออกแบบเว็บไซต์ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.42) ความรวดเร็วในการแสดงผลเว็บไซต์ ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.49)

3. ข้อเสนอแนะอื่นๆ จากผู้ใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ดังนั้นระบบสามารถนำมาใช้ได้จริง หน้าจอการใช้งานเข้าใจง่าย ประหยัดกระดาษและระบบสามารถใช้งานได้ตรงกับความต้องการ

อภิปรายผลการวิจัย

การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช แบ่งผู้ใช้งานระบบออกเป็น 4 กลุ่มได้แก่ ผู้ปฏิบัติงาน หัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ดูแลระบบ โดยผู้ใช้งานสามารถใช้งานได้ตามสิทธิในการใช้งานระบบ นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชายังสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในระดับมหาวิทยาลัยได้ จากกลุ่มตัวอย่าง 177 คน ในการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ใช้โปรแกรม SQL Server เป็นโปรแกรมในการจัดการฐานข้อมูลและเสนอข้อมูลผ่านเว็บไซต์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวร เจ้าสกุล (2551) สุรัชย์ ขาวบุญตัน (2552) ณัฏรัชย์ สุวรรณรัตนกุล (2551) สุปดินทร์ ชูพรหม (2555) จ้าว, เจียง. ฤ (2005) จาง, จวน ทอง. (2010) พบว่าระบบมีประโยชน์ประหยัดทรัพยากร รวดเร็ว ถูกต้องและสามารถนำไปใช้ได้จริง ผู้ใช้งานระบบประเมินความพึงพอใจภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การนำระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นไปใช้งานจริง ผู้ปฏิบัติงาน หัวหน้างานและผู้บังคับบัญชาต้องทำความเข้าใจฟังก์ชันการทำงานของระบบจากคู่มือการใช้งาน เพื่อให้สามารถใช้งานระบบสารสนเทศได้เต็มประสิทธิภาพ

1.2 เมื่อผู้ปฏิบัติงาน หัวหน้างานและผู้บังคับบัญชา มีความเข้าใจและสามารถใช้งานระบบสารสนเทศระดับหน่วยงานเต็มประสิทธิภาพแล้ว ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ต้องส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศกับพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการอย่างจริงจัง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งต่อไปมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชควรมีการเชิญผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกหน่วยงานในมหาวิทยาลัยได้มีส่วนร่วมในการกำหนดข้อมูลต่างๆ เพื่อระบบมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 10

The 10th STOU National Research Conference

เอกสารอ้างอิง

- ฉัตรชัย สุวรรณรัตนกุล. (2551). ระบบสารสนเทศเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทไทยรวมสิน พัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ): มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. นครศรีธรรมราช.
- ณัฐวร เจ้าสกุล. (2551). การพัฒนาระบบต้นแบบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรผ่านเว็บ กรณีศึกษา บริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ): สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพมหานคร.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2553). การจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ = Managinf and Developing Human Resources. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. (2555). ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของพนักงานในมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2555. สืบค้นจาก http://race.nstru.ac.th/nstru_portal/personnel_section/resources/file_download/1494224569.pdf.
- สุปดินทร์ ชูพรม. (2555). การพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาศูนย์คอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิทยาการคอมพิวเตอร์และสารสนเทศ): มหาวิทยาลัยศิลปากร. นครปฐม.
- สุรัชย์ ขาวบุญตัน. (2552). ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขาย บริษัท เด่นชัย เทรดดิ้ง จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศและการจัดการ): มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. เชียงใหม่.
- Shao, J. L. (2005). The assessment system for performance based on WEB merges performance assessment with management (Order No. H265917). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (1026766295). Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1026766295?accountid=31982>
- Zhang, C. T. (2010). The design and development of teachers' performance appraisal system. (Order No. 10439041). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (1869982275). Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1869982275?accountid=31982>