

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาโปรแกรมระบบสารสนเทศงานบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 4 แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นขนาดเล็ก 2 แห่ง คือ องค์การบริหารส่วนตำบลลำห้วยหลวง องค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย และตัวแทนขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นขนาดกลาง 2 แห่ง คือ องค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ซึ่งถือเป็นพื้นฐานและแนวทางในการวิจัย โดยแบ่งออกเป็นหัวข้อที่เกี่ยวข้องดังนี้ คือ

1. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับข้อมูลและสารสนเทศ
2. การพัฒนาระบบสารสนเทศองค์กรตามแนวทางการพัฒนาระบบ
3. องค์การบริหารส่วนตำบล
4. การบริหารงานบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
5. การหาประสิทธิภาพของระบบ
6. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับข้อมูลและสารสนเทศ

ผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องระบบสารสนเทศได้ให้ความหมายของระบบสารสนเทศไว้ อย่างหลากหลาย ซึ่งมีทั้งความเหมือนและความแตกต่างกันตามแนวคิด ประสบการณ์ จากการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ สังเคราะห์และนำมาเขียนไว้เป็นหลักการหรือทฤษฎี ดังต่อไปนี้

1. ความหมายของข้อมูลและระบบสารสนเทศ

1.1 ความหมายของคำว่าข้อมูล (Data)

นิภาภรณ์ คำเจริญ (2545 : 75) กล่าวว่า ข้อมูล หมายถึง ตัวอักษร ตัวเลข หรือ สัญลักษณ์ใด ๆ ก็ได้ที่คอมพิวเตอร์รู้จัก และสามารถส่งไปเก็บในหน่วยความจำของ

คอมพิวเตอร์ หรือบันทึกลงบนสื่อต่าง ๆ ของคอมพิวเตอร์ได้หลายรูปแบบ เช่น ข้อความ แสง เสียง รูปภาพ ตัวอักษร ตัวเลข เป็นต้น

โอภาส เอี่ยมสิริวงศ์ (2547 : 31) ให้ความหมายไว้ว่า ข้อมูล คือ ข้อมูลดิบต่าง ๆ ที่จัดเก็บลงในคอมพิวเตอร์และสามารถเรียกข้อมูลเหล่านั้นมาใช้งานได้ ข้อมูลในที่นี้อาจเป็นได้ทั้งข้อความ ตัวเลข ภาพ และเสียง ซึ่งข้อมูลดังกล่าวเมื่อได้จัดเก็บลงในคอมพิวเตอร์แล้วจะถูกแปลงเป็นระบบเลขฐานสอง และจัดเก็บอยู่ในรูปแบบของไฟล์ข้อมูลเพื่อสะดวกต่อการเรียกใช้งานต่อไป

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545 ก : 66-67) กล่าวว่า ข้อมูล หมายถึง ข้อเท็จจริง (Fact) หรือสัญลักษณ์ที่เป็นตัวเลข (Figure) ที่ไม่อาจนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจทางการบริหารได้โดยตรง ส่วนสารสนเทศเป็นข้อมูลที่ผ่านกระบวนการจัดกระทำหรือเลือกสรร หรือการประมวลผลที่สามารถใช้เป็นพื้นฐานในการคาดการณ์ล่วงหน้า หรือประเภทการตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการทางการบริหาร ได้ทันที

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ข้อมูล (Data) หมายถึง ข้อเท็จจริง ข่าวสาร ข้อความ ตัวเลข หรือสัญลักษณ์ ที่ยังขาดการประเมินผลการให้คุณค่าหรือปรุงแต่งให้สามารถถูกนำไปใช้ได้ตรงกับความต้องการของผู้ใช้ เพื่อที่จะใช้ในการวางแผน หรือกำหนดนโยบายในการปฏิบัติการใด ๆ และสารสนเทศ (Information) หมายถึง ผลลัพธ์ที่ได้มาจากการนำข้อมูลมาประมวลผลด้วยกรรมวิธีจัดการข้อมูล ซึ่งจะต้องเป็นผลลัพธ์ที่มีคุณสมบัติถูกต้อง ตรงตามความต้องการ และทันต่อความต้องการของผู้ใช้ หรือผู้เกี่ยวข้อง

1.2 ความหมายของสารสนเทศ (Information)

ถาวร ไชยชนะนิจ (2547 : 11) กล่าวว่า สารสนเทศ (Information) หมายถึง ข้อความที่ประมวลได้จากข้อมูลอันเป็นข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยอาจเป็นตัวเลข หรือข้อความ เหตุการณ์ สภาพการณ์ สิ่งที่เกิดขึ้นหรือปรากฏขึ้นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในเรื่องนั้นจนได้ข้อสรุปเป็นข้อความที่สมารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ โดยเน้นที่การเกิดประโยชน์คือความรู้ที่เกิดเพิ่มขึ้นกับผู้ใช้

เอก ศรีเชลียง (2547 : 5) ได้ให้ความหมายของคำว่า สารสนเทศ (Information) หมายถึง ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ ข้อเท็จจริง ความคิดเห็น หรือ ประสิทธิภาพส่วนบุคคล ที่นำมาผ่านกระบวนการประมวลผล จนเกิดเป็นสารสนเทศที่สามารถใช้ประโยชน์ได้ทันที

โอภาส เอี่ยมสิริวงศ์ (2547 : 21) ได้ให้ความหมายของ “สารสนเทศ” (Information) คือ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการประมวลผลข้อมูลดิบ (Raw data) ด้วยการรวบรวม

ข้อมูลดิบจากแหล่งต่าง ๆ และนำผ่านกระบวนการประมวลผล ไม่ว่าจะเป็นการจัดกลุ่มข้อมูล การเรียงลำดับข้อมูล การคำนวณ และสรุปผล จากนั้นก็นำมาเสนอในรูปแบบของรายงานที่เหมาะสมต่อการใช้งานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นด้านของชีวิตประจำวัน ข่าวสาร ความรู้ ด้านวิชาการ และธุรกิจ

จากความหมายดังกล่าว พอสรุปได้ว่า สารสนเทศ (Information) หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากการประมวลผล อาจจะเป็นการจัดกลุ่มข้อมูล การเรียงลำดับ การคำนวณ และการสรุปผล เพื่อใช้ประกอบการทำงานหรือสนับสนุนการตัดสินใจของคณะผู้บริหารในหน่วยงาน หรือ องค์กร

1.3 ความหมายของระบบสารสนเทศ (Information)

โสภาส เอี่ยมสิริวงศ์ (2547 : 203) กล่าวว่า “ระบบสารสนเทศ” เป็นการนำคำว่า “ระบบ” รวมกับ “สารสนเทศ” (Information System) ซึ่งจัดเป็นกลไกชนิดหนึ่งด้วยการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เข้ามาประยุกต์ใช้กับการจัดการข้อมูลในองค์กร ดังนั้น ระบบสารสนเทศซึ่งมีส่วนประกอบหลายส่วนด้วยกัน ซึ่งแต่ละส่วนนั้นจำเป็นต้องปฏิสัมพันธ์กัน เพื่อให้เกิดระบบสารสนเทศที่สมบูรณ์ โดยระบบสารสนเทศประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ 5 ส่วน ดังนี้

1. ฮาร์ดแวร์ (Hardware)
2. ซอฟต์แวร์ (Software)
3. ข้อมูล (Data)
4. บุคลากรทางคอมพิวเตอร์ (People ware)
5. กระบวนการทำงาน (Procedures)

เมื่อนำส่วนประกอบทั้ง 5 มารวมกันก็จะเป็นระบบสารสนเทศ ที่ทำให้สามารถทำการจัดเก็บข้อมูล เพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศและนำไปจัดทำรายงานสารสนเทศ เพื่อให้ผู้บริหารใช้ประโยชน์ต่อไป

สุวัฒน์ คณารักษ์ (2549 : 14) กล่าวว่า ระบบสารสนเทศ ในทางเทคนิค หมายถึง กลุ่มของระบบงานที่ประกอบด้วยฮาร์ดแวร์ หรือตัวอุปกรณ์และซอฟต์แวร์ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ที่ทำหน้าที่รวบรวมประมวลผล จัดเก็บ และแจกจ่ายข้อมูลข่าวสารเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ และการควบคุมภายในองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยบุคลากรในองค์กรนั้น ประสานงาน การวิเคราะห์ปัญหา การสร้างแบบจำลองวัตถุที่มีความซับซ้อนและการสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ

กล่าวโดยสรุป ระบบสารสนเทศ (Information System) หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผลข้อมูลให้อยู่ในรูปของสารสนเทศและการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงข้อมูลเข้าเพื่อให้ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์สูงสุด มีการเก็บรักษาอย่างเป็นระบบเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้งาน สามารถนำไปสนับสนุนการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลและตัดสินใจได้ทุกระดับ

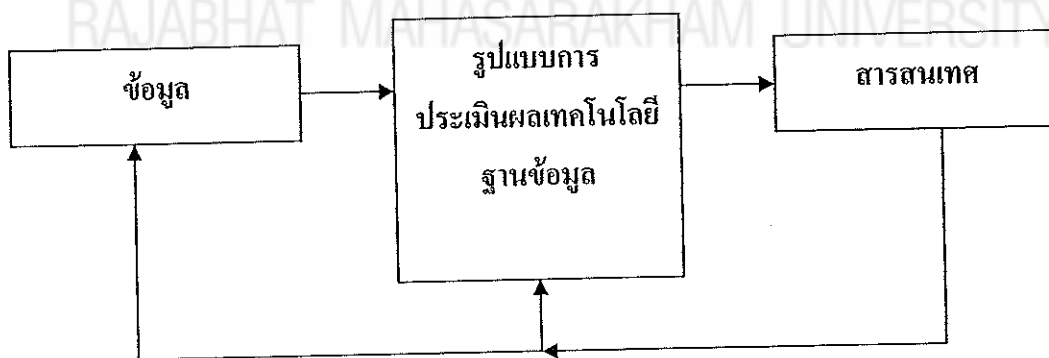
2. องค์ประกอบของระบบสารสนเทศ

องค์ประกอบของระบบสารสนเทศมี 3 ส่วน คือ ส่วนของข้อมูลที่เป็นตัวเลข ป้อน ส่วนของการประเมิน และส่วนของสารสนเทศซึ่งเปรียบเสมือนผลผลิตนำไปใช้ เมื่อพิจารณาองค์ประกอบสารสนเทศจะมีหน่วยย่อย 5 ส่วนประกอบด้วย ข้อมูล การประมวลผล การจัดเก็บ เทคโนโลยี และตัวสารสนเทศ (ผดุง แก้วขวัญจ้า. 2548 : 31-32)



แผนภาพที่ 1 องค์ประกอบของระบบสารสนเทศ

ที่มา : ผดุง แก้วขวัญจ้า. (2548 : 31)



แผนภาพที่ 2 ระบบสารสนเทศ

ที่มา : ผดุง แก้วขวัญจ้า (2548 : 31)

จากแผนภาพของสารสนเทศ อธิบายได้ดังนี้

1. ข้อมูลหรือข้อมูลดิบ เป็นนำเข้าข้อมูล (Input) ประกอบด้วยข้อมูลที่เป็นตัวเลข ข้อความ เสียง และภาพ
2. รูปแบบการประมวลผล (Processing Models) เป็นการกำหนดความสัมพันธ์ของข้อมูลแต่ละรายการเพื่อให้จัดกระทำข้อมูลเหล่านั้นตามที่กำหนดไว้
3. เทคโนโลยี (Technology) เป็นส่วนที่ทำหน้าที่เก็บข้อมูล ดำเนินงานตามรูปแบบการประมวลผล และทำให้เกิดผลผลิตของระบบออกมาในสื่อที่ต้องการ องค์ประกอบที่สำคัญของเทคโนโลยี ได้แก่ คอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์ และโทรคมนาคม
4. ฐานข้อมูล (Data Base) เป็นวิธีการที่จะเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบให้สะดวกต่อการเรียกใช้แก้ไขได้ง่ายสำหรับผู้ใช้งานจำนวนมากและสามารถป้องกันให้ผู้ไม่มีสิทธิใช้หรือเข้าถึงข้อมูลได้
5. การควบคุม (Controls) เป็นส่วนประกอบที่กำหนดไว้เพื่อให้ระบบสารสนเทศมีความปลอดภัย ไม่ถูกทำลายทั้งที่เจตนาและไม่เจตนา
6. สารสนเทศเป็นผลผลิต (Output) ของระบบมีต่อส่วนประกอบอื่น ๆ ทั้งหมดหากผลของส่วนนี้ไม่ตรงกับความต้องการของผู้ใช้ย่อมส่งผลให้ส่วนอื่น ๆ ผิดพลาดไปด้วย (ผดุง แก้วขวัญชา. 2548 : 31-32)

เอก ศรีเชลียง (2547 : 38-40) ระบบสารสนเทศเกิดจากการรวมตัวกันขององค์ประกอบต่างๆ ที่ร่วมกันสร้างสารสนเทศขึ้นมาแล้วใช้ในองค์กร หรือเพื่อวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้ องค์ประกอบของสารสนเทศประกอบไปด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

1. สารสนเทศที่เกิดจากการนำเอาข้อมูล (Data) ที่มีอยู่ หรือตัวเลข เสียง รูปภาพสัญลักษณ์ต่าง ๆ มาเป็นตัวป้อนเข้าสู่ระบบ (Input) แล้วกระทำการประมวลผลด้วยรูปแบบและวิธีการต่าง ๆ ที่เป็นที่ยอมรับ และขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ ความเกี่ยวข้องของข้อมูลดังกล่าวว่าจะต้องจัดกระทำอย่างไร เพื่อให้ได้สารสนเทศ หรือผลผลิต (Output) ที่มีคุณภาพ มีความถูกต้องและตรงกับความต้องการ ซึ่งการประมวลผลอาจใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานหรือจะใช้แรงคนก็ได้

2. เทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบสารสนเทศแบบเดิมอาจไม่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการดำเนินงาน แต่ปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพ และประสิทธิภาพของระบบ โดยเฉพาะคอมพิวเตอร์

ถูกนำมาใช้ในการพิมพ์เอกสาร หรือประมวลผล งานจัดการฐานข้อมูล งานสร้างฐานข้อมูล เพื่อให้สามารถจัดเก็บและเรียกใช้สารสนเทศได้อย่างสะดวก

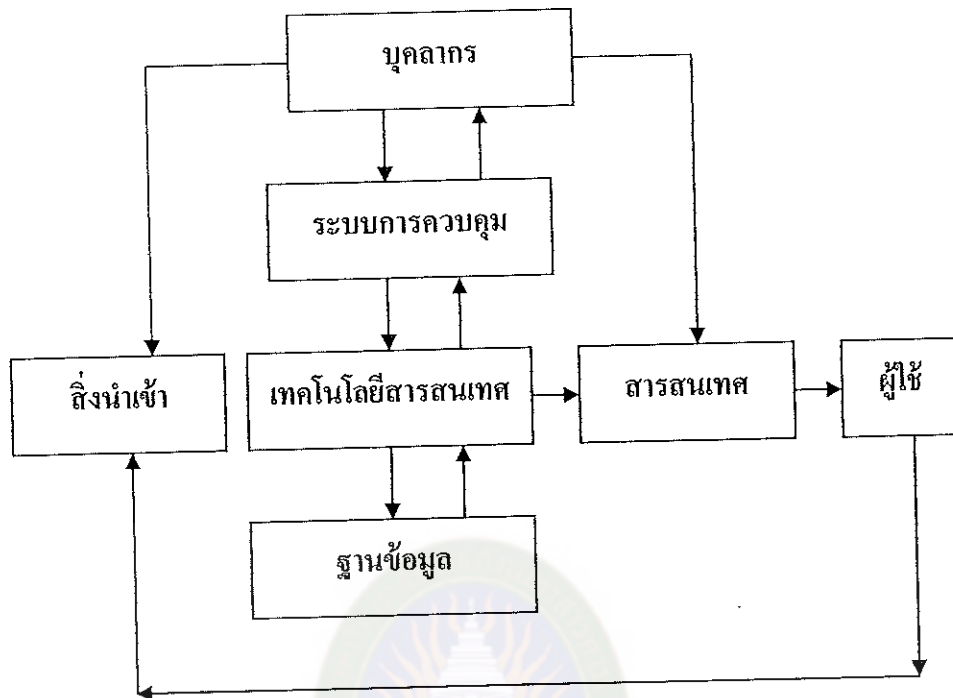
3. ฐานข้อมูล (Database) ฐานข้อมูลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญสำหรับระบบสารสนเทศที่ใช้คอมพิวเตอร์ในการประมวลผล เนื่องจากเป็นส่วนที่ใช้เก็บข้อมูลซึ่งเป็นตัวป้อนของทุกระบบงาน

4. ระบบการควบคุม (Controls) เป็นส่วนประกอบที่กำหนดไว้เพื่อให้ระบบสารสนเทศมีความปลอดภัยไม่ถูกทำลายโดยเจตนา และไม่เจตนา หรือเป็นระบบในการจัดการดำเนินงานของระบบสารสนเทศทั้งระบบ

5. โปรแกรมคอมพิวเตอร์ (Software) ที่นำมาใช้ในการจัดการระบบสารสนเทศซึ่งแต่ละหน่วยงานอาจใช้โปรแกรมที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน เพราะโปรแกรมแต่ละชนิด แต่ละประเภท จะมีคุณสมบัติและความสามารถไม่เหมือนกัน

6. บุคลากร ถือว่าเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดของระบบ เพราะถ้าระบบสารสนเทศขาดซึ่งบุคลากรที่ทำหน้าที่ต่างๆแล้ว ระบบสารสนเทศจะไม่เกิดขึ้น บุคลากรที่สำคัญ ได้แก่ นักคอมพิวเตอร์ นักวิเคราะห์ระบบ โปรแกรมเมอร์ ซึ่งทำหน้าที่คอยควบคุมดูแลคอมพิวเตอร์ให้ทำงาน นอกจากนี้อาจรวมไปถึงบุคลากรฝ่ายปฏิบัติการ เช่น เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด เจ้าหน้าที่การเงิน ตลอดจนผู้บริหารองค์การ ซึ่งทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย และเป้าหมาย รวมถึงการให้การสนับสนุนการทำงานของระบบสารสนเทศ

7. ผู้ใช้ องค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ขาดไม่ได้ เพราะเป็นดัชนีชี้วัดว่าระบบสารสนเทศควรมีทิศทางในการพัฒนาระบบ และจัดการระบบอย่างไร เพื่อให้ผู้ใช้ได้รับประโยชน์ทั้งหมดของระบบสารสนเทศ นอกจากนี้ผู้ใช้ระบบสารสนเทศ อาจเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ในการประเมินระบบสารสนเทศด้วย เพราะผู้ที่ใช้นั้นนี้อาจหมายถึงผู้บริหารขององค์การ กล่าวกันว่าระบบสารสนเทศถึงแม้จะมีระบบดีเพียงใด ถ้าขาดผู้ใช้ระบบ ก็เปรียบเสมือนร้านค้าที่ขาดลูกค้าวันทีจะขาดทุน หรือรอการปิดกิจการเท่านั้นเอง



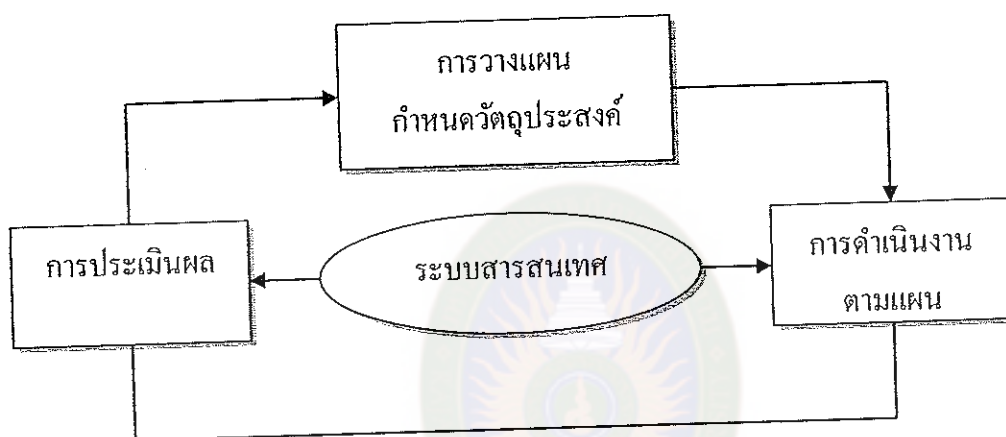
แผนภาพที่ 3 องค์ประกอบระบบสารสนเทศที่สัมพันธ์กับผู้ใช้
ที่มา : ผดุง แก้วขวัญข้า (2548 : 34)

3. ความสำคัญของระบบสารสนเทศต่อการบริหาร

สถานี กายาผาด (2542 : 25) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของข้อมูลสารสนเทศให้แก่ผู้ตัดสินใจที่ดี และเป็นไปอย่างถูกต้อง ซึ่งก่อนจะรวบรวมสถิติได้นั้น จำเป็นต้องแจกแจงให้ได้ว่าข้อสนเทศ ที่จำเป็นต่อการวางแผน จากนั้นจึงกระทำการรวบรวมข้อสนเทศนั้นๆ ตลอดจนข้อมูลและสถิติ และจากการวิจัยในประเทศที่พัฒนาพบว่า ร้อยละ 90 ในการตัดสินใจ ผู้บริหารจะอาศัยข้อมูลและข่าวสารที่ดี อีกร้อยละ 10 เกิดจากจินตนาการ ความนึกคิดของผู้บริหารเอง ส่วนการตัดสินใจของระบบราชการไทยกลับกันคือ จากจินตนาการ ร้อยละ 90 จาก ข้อมูลร้อยละ 10 ดังนั้นจึงมักจะเห็นมีการตัดสินใจใหม่เนื่องจากว่าได้ข้อมูลมาใหม่ แสดงว่าข้อมูลเดิมไม่ค่อยมีหรือมีแล้วไม่ใช่

นอกจากนี้ข้อมูลและสารสนเทศเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นต่อการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ผู้บริหารทุกระดับจำเป็นจะต้องใช้ข้อมูลและสารสนเทศในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ดังที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของข้อมูลและสารสนเทศต่อการบริหารไว้ดังนี้

กรมวิชาการ (2544 : 20) ได้สรุปนิยาม ระบบสารสนเทศ (Information System) หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผลข้อมูลให้อยู่ในรูปสารสนเทศที่เป็นประโยชน์สูงสุดและการจัดเก็บรักษาอย่างมีระบบเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้งาน สารสนเทศที่ถูกจัดเก็บอย่างเป็นระบบ จะสามารถนำไปใช้สนับสนุนการบริหารและการตัดสินใจทั้งในระดับปฏิบัติ ระดับหมวด/งาน/สายชั้น หรือระดับบริหาร



แผนภาพที่ 4 ความสำคัญของสารสนเทศ

ที่มา : กรมวิชาการ (2539 : 6)

ศิริลักษณ์ พันธุ์พินิจ (2542 : 14) กล่าวคือ ความสำคัญของสารสนเทศว่า ข้อมูลสารสนเทศมีความสำคัญอย่างยิ่งในการตัดสินใจ ซึ่งนำไปสู่การวางแผนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และนำมาซึ่งความสำเร็จในการบริหารองค์การต่อไป

วีระ สุภากิจ (2539 : 8-9) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของข้อมูล และสารสนเทศว่า การจัดระบบสารสนเทศที่ดีจะช่วยให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ ช่วยให้ผู้บริหารมีความรู้ที่ถูกต้องทันสมัย ตรงกับวัตถุประสงค์ และเรียกใช้ได้สะดวก ประโยชน์ของระบบสารสนเทศโดยทั่วไป มีดังนี้

1. ประโยชน์ในการบริหารงาน การตัดสินใจสั่งการ และการวางแผนปฏิบัติงาน ในหน่วยงานนั้น ๆ

2. ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งระดับที่สูงกว่าและระดับต่ำกว่า เพื่อให้ระบบสารสนเทศเป็นมาตรฐานเดียวกันมีรายงานข้อมูล มีแบบเสนอรายงานและวันสำรวจเป็นมาตรฐานเดียวกัน สามารถนำมาเปรียบเทียบกันได้ทุกระดับ

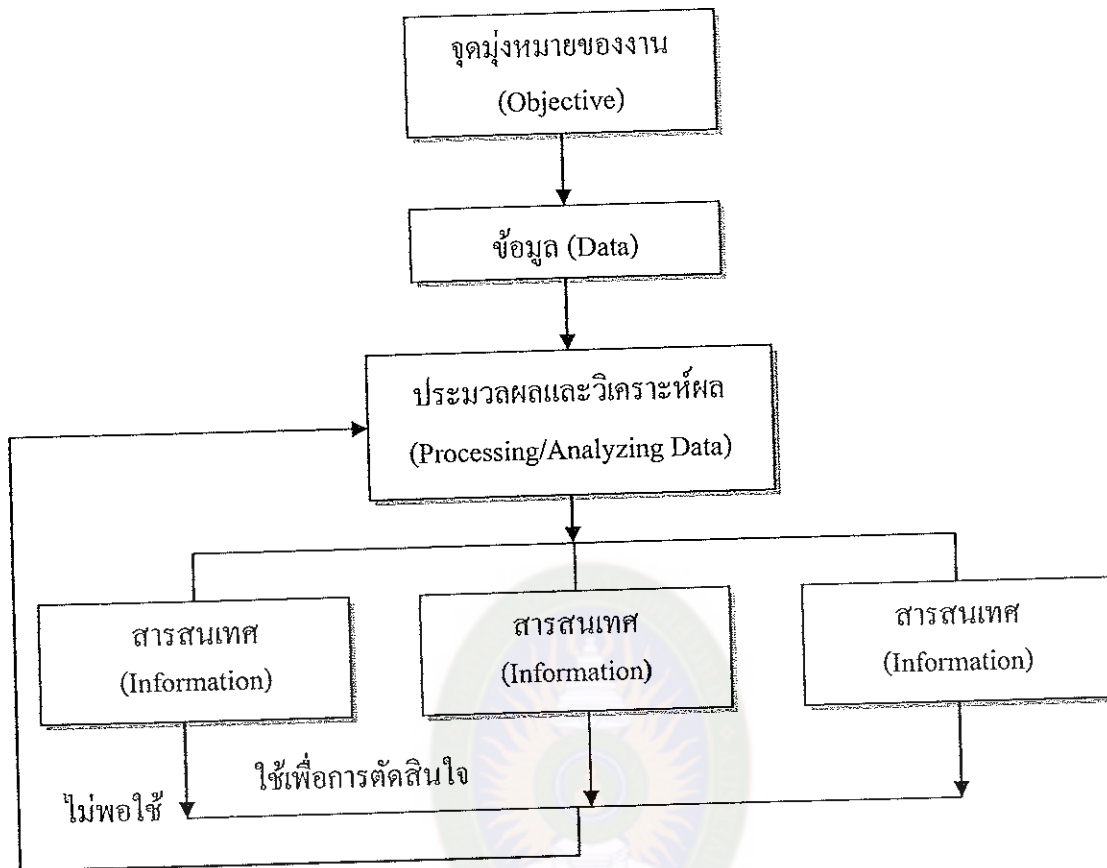
จากความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของสารสนเทศของนักวิชาการหลายท่าน จะเห็นว่า มีแนวคิดที่สอดคล้องกัน สรุปได้ว่า ข้อมูลและสารสนเทศเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ในการตัดสินใจ และการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล และถ้าหาก ผู้บริหารมีข้อมูลและสารสนเทศที่ดีมีความถูกต้อง เป็นปัจจุบัน ทันแก่เหตุการณ์ การตัดสินใจ ในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล และถ้าหากผู้บริหารมีข้อมูล สารสนเทศ ที่ดีมีความถูกต้อง เป็นปัจจุบันทันแก่เหตุการณ์การตัดสินใจในการบริหารงาน ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลก็จะมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลตาม ไปด้วย

4. ประโยชน์ของข้อมูลและระบบสารสนเทศ

ในปัจจุบันข้อมูลและสารสนเทศนับว่ามีความสำคัญในการบริหารงานองค์กรไม่ ว่าจะเป็นองค์กรของรัฐบาลหรือองค์กรของเอกชน ต่างก็นำเอาระบบสารสนเทศมาใช้เพื่อ ประกอบการตัดสินใจ การวางแผนดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพในเชิงบวก ได้มีนักวิชาการ หลายท่าน กล่าวถึงประโยชน์ของข้อมูลสารสนเทศ ดังนี้

สนอง เครือมาก (2539 : 32) ได้กล่าวไว้ว่า สารสนเทศทางการศึกษาผู้บริหาร สามารถนำไปใช้เพื่อประโยชน์ดังต่อไปนี้

1. ใช้ในการวางแผน ซึ่งมีความหมายจำเป็นอย่างมากที่ต้องอาศัยข้อมูลและ สารสนเทศเป็นพื้นฐานในการแก้ไขปัญหาในการบริหารงานเป็นอย่างมาก
2. ใช้ในการกำหนดนโยบาย เช่น หากผู้บริหารพบว่าข้อมูลเกี่ยวกับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในเกณฑ์ต่ำ ผู้บริหารก็สามารถนำข้อมูลนี้ไปกำหนด นโยบายเพื่อปรับปรุงด้านวิชาการของ โรงเรียนได้
3. ใช้ในการแก้ไขข้อบกพร่อง ของหน่วยงาน ถ้าหน่วยงานมีระบบข้อมูลและ สารสนเทศที่ดีจะช่วยให้ผู้บริหารมองเห็นข้อบกพร่องของการบริหารและสามารถนำไป ปรับปรุงแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ตรงตามประเด็นมากยิ่งขึ้น
4. ใช้ในการรายงานผลและประเมินผล ในส่วนนี้ผู้บริหารมักจะใช้บ่อย เช่น การรายงานความก้าวหน้าทางการศึกษาให้ผู้บังคับบัญชาทราบ การรายงานระบบข้อมูลมักจะ รายงานเป็นขั้นตอนตามสายงานการบังคับบัญชา ดังภาพที่ 5



แผนภาพที่ 5 กระบวนการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ

ที่มา : ไพฑูรย์ เรื่องเพ็ญ (2549 : 25)

กิตติ ภัคดีวัฒนะกุล (2546 : 154-155) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานในองค์กรปัจจุบัน มีดังนี้

1. ช่วยจัดระบบสารสนเทศที่มีอยู่อย่างมากมายให้เป็นระเบียบ ทำให้สะดวก รวดเร็ว และง่ายในการจัดเก็บและค้นหาข้อมูล
2. ช่วยให้การสื่อสารระหว่างกันมีความรวดเร็วมากขึ้น ลดปัญหาเรื่อง ระยะเวลา และระยะทาง โดยใช้ระบบเครือข่ายและโทรศัพท์เข้ามาช่วย
3. ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตสารสนเทศ เช่น การคำนวณตัวเลขที่ ยุ่งยากซับซ้อน
4. ช่วยลดจำนวนบุคลากรในการประมวล และผลิตสารสนเทศ
5. ช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายในระยะยาว

จากความเห็นของนักวิชาการหลายท่านข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปประโยชน์ของ ข้อมูลและสารสนเทศได้ ดังนี้

1. ช่วยในการกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ และการวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. ช่วยให้เข้าถึงสารสนเทศที่ต้องการได้อย่างรวดเร็ว ทันท่วงทีต่อเหตุการณ์มีระบบการจัดเก็บที่ดีและง่ายต่อการค้นหาข้อมูล
3. ช่วยให้ผู้ใช้สามารถวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค ข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน เพื่อหาวิธีในการควบคุม ปรับปรุงแก้ไขปัญหา หรือพัฒนาการดำเนินงานให้ เป็นไปตามแบบแผนและเป้าหมาย
4. ช่วยลดค่าใช้จ่าย ลดเวลาในการทำงาน ลดแรงงานหรือบุคลากรที่ใช้ในการดำเนินการ
5. สนับสนุนต่อการตัดสินใจของผู้บริหารของหน่วยงานและองค์กรในทุก ระดับ

การพัฒนากระบวนสารสนเทศองค์กรตามแนวทางการพัฒนาระบบ

การพัฒนากระบวนสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ อย่างสมบูรณ์เกิดขึ้นจากหลายปัจจัย ตั้งแต่การศึกษาความต้องการของผู้ใช้ระบบ ตลอดจนวิธีการพัฒนาระบบ ซึ่งทีมงานพัฒนาระบบต้องทำการศึกษาอย่างรอบคอบ เพื่อกำหนด แนวทางและขั้นตอนการพัฒนาที่เป็นรูปธรรมเตรียมกับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นประการ สำคัญ ผู้พัฒนาระบบต้องมีความคิดสร้างสรรค์ เข้าใจภาพรวมของระบบงาน เทคโนโลยี และ คำสั่งถึงปัจจัยด้านบุคคลต่างๆที่ตามมา ได้มีผู้เสนอกระบวนการพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบสารสนเทศในองค์กร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และไพบูลย์ เกียรติโกมล (2542 : 97) ได้กล่าวถึงขั้นตอน การพัฒนาระบบสารสนเทศว่ามีจุดเริ่มต้นที่การสำรวจความต้องการเบื้องต้นและสิ้นสุดลงที่ การบำรุงรักษาตามขั้นตอน 5 ขั้นตอนดังนี้

1. การสำรวจเบื้องต้น (Preliminary Investigation) เป็นขั้นตอนแรกของการวิเคราะห์และพัฒนาระบบสารสนเทศ โดยผู้พัฒนาจะทำการสำรวจหาข้อมูลในประเด็น ต่าง ๆ เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางความเป็นไปได้ของการพัฒนา
2. การวิเคราะห์ความต้องการ (Requirement Analysis) ขั้นตอนนี้มุ่งเจาะลึกใน รายละเอียดที่มากกว่าขั้นตอนแรก โดยเน้นที่ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของผู้ใช้ ข้อเด่นข้อด้อยของระบบสารสนเทศปัจจุบันที่ไม่ตอบสนองความต้องการ

3. การออกแบบระบบ (System Design) เป็นการออกแบบระบบสารสนเทศที่ตรงกับความต้องการใช้งาน ประกอบด้วยรายละเอียดในส่วนต่างของระบบสารสนเทศได้แก่การป้อนข้อมูล กระบวนการ การแสดงผลลัพธ์ และการปฏิบัติงานของบุคลากร

4. การจัดหาอุปกรณ์ของระบบ (System Acquisition) ทีมงานพัฒนาระบบจะต้องกำหนดส่วนประกอบของระบบทั้งในส่วนของอุปกรณ์และชุดคำสั่ง ตลอดจนบริหารต่างๆที่ต้องการจากผู้ขาย ปกติทีมงานพัฒนาระบบจะพิจารณาตัดสินข้อเสนอของผู้ขายแต่ละราย เพื่อนำอุปกรณ์และส่วนประกอบของระบบมาติดตั้งและพัฒนาเป็นระบบใหม่ต่อไป

5. การติดตั้งระบบและการบำรุงรักษา (System Implementation and Maintenance) ทีมงานพัฒนาระบบจะควบคุมและดูแลการติดตั้งอุปกรณ์ต่างๆ ของระบบใหม่โดยดำเนินการด้วยตัวเองหรือจ้างผู้รับเหมา ทีมงานพัฒนาระบบต้องทดสอบการใช้งานว่าระบบใหม่สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์และรูปแบบที่ได้ทำการออกแบบไว้หรือไม่ การติดตั้งควรที่จะสำเร็จตามตารางที่กำหนด เพื่อให้ระบบสามารถใช้งานแทนที่ระบบเก่าได้ทันเวลา นอกจากนี้ทีมงานพัฒนาระบบยังมีหน้าที่กำหนดกฎเกณฑ์ในการประเมินและการบำรุงรักษาระบบอย่างสม่ำเสมอเพื่อปรับปรุงและบำรุงรักษาให้ระบบใหม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยาวนานที่สุดตลอดอายุขัยระบบ

สไตร์ (Stair, 1996 : 411 – 412) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนาระบบสารสนเทศว่าการพัฒนาระบบสารสนเทศเป็นกระบวนการที่มีกิจกรรมต่อเนื่องสัมพันธ์กันและขับเคลื่อนไปตามวงจร หรือ วัฏจักรการพัฒนา (System Development Life Circle : SDLC) ซึ่งมีรายละเอียดของการพัฒนาแต่ละขั้นตอน ทั้ง 5 ขั้นตอนนี้

1. การศึกษาระบบ (Systems Investigation) เป็นขั้นตอนแรกในการพัฒนาระบบสารสนเทศเป็นการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาของระบบสารสนเทศว่า ระบบที่มีอยู่มีประสิทธิภาพเพียงพอเหมาะสมกับการใช้งานขององค์กรหรือหน่วยงานหรือไม่ มีปัญหาอย่างไร มีความจำเป็นในการดำเนินการพัฒนาระบบสารสนเทศหรือไม่ พร้อมทั้งศึกษาความเป็นไปได้ในการพัฒนาระบบสารสนเทศนั้น

2. การวิเคราะห์ระบบ (Systems Analysis) การวิเคราะห์ระบบเป็นการศึกษาถึงการใช้งานระบบข้อมูลเชิงเดี่ยว เพื่อค้นหาทางออกความเข้าใจทั่วไปของทางออกในการแก้ปัญหาหรือแสวงหาโอกาสที่ระบุไว้ในขั้นตอนการศึกษาระบบ โดยพิจารณาถึงสิ่งที่ปรากฏอยู่ในระบบหากทำเพื่อแก้ไขปัญหาก็จะพิจารณาถึงวิธีการแก้ไขปัญหานั้นที่หลากหลายสำหรับปัญหาดังกล่าวและสำรวจถึงความเป็นไปได้และความหมายของการแก้ปัญหาเหล่านั้น

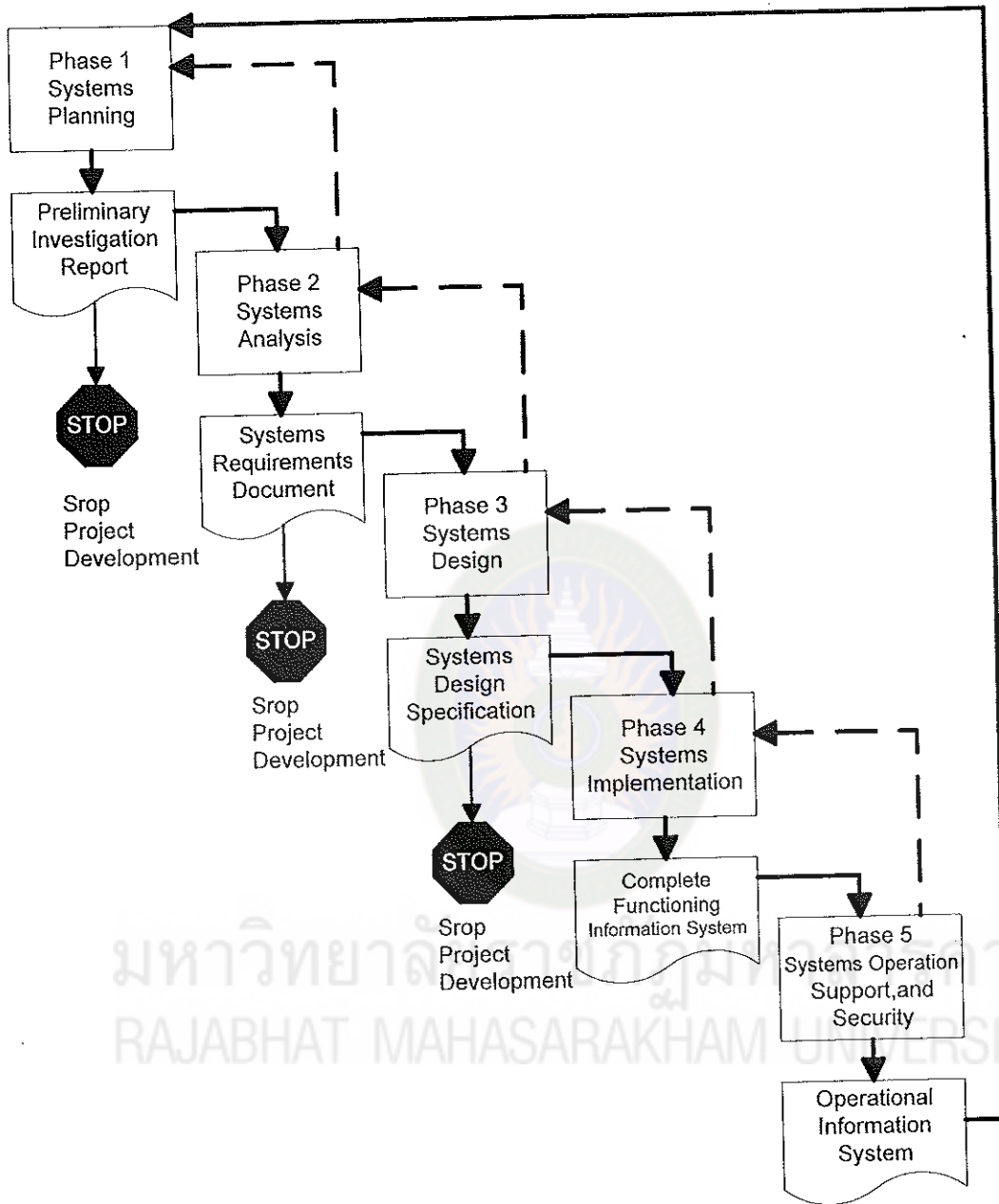
ผลของการวิเคราะห์ระบบคือการพยายามตอบคำถามที่ว่า ระบบสารสนเทศจะทำอะไรเพื่อการแก้ปัญหา โดยการจัดลำดับความต้องการของระบบตามลำดับก่อนหลัง

3. การออกแบบระบบ (Systems Design) จุดประสงค์ของการออกแบบระบบคือ เพื่อเลือก และวางแผนระบบที่ตอบสนองความต้องการที่จำเป็นในการแก้ไขปัญหา การออกแบบระบบจะค้นหาคำตอบของคำถามที่ว่า ระบบข้อมูลจะทำอะไร อย่างไร เพื่อให้ได้วิธีการแก้ไขปัญหาผลที่ได้จากขั้นตอนของการออกแบบจะเป็นการออกแบบด้านเทคนิคที่ให้รายละเอียดของการประมวลผลของระบบ การส่งข้อมูล และสิ่งที่ผู้ใช้ต้องเกี่ยวข้อง ซึ่ง ได้แก่ ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ ฐานข้อมูล การสื่อสารทางไกล บุคลากร และองค์ประกอบด้านการปฏิบัติการ ซึ่งต้องแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบเหล่านี้มีความสัมพันธ์กันอย่างไร

4. การใช้ระบบ (Systems Implementation) การใช้ระบบเป็นการนำระบบใหม่หรือระบบที่ได้รับการปรับปรุงไปใช้ในการจัดการ ซึ่งในขั้นตอนนี้จะมีความเกี่ยวข้องกับ การใช้ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ การถอดรหัส การจ้างพนักงาน การอบรม การเตรียมสถานที่ การเตรียมข้อมูล การติดตั้ง การทดสอบ เพื่อใช้ระบบดังกล่าว ผลที่ได้จากขั้นตอนนี้ก็คือ คำตอบที่บอกว่าระบบสารสนเทศที่ติดตั้งไว้ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้หรือไม่

5. การดูแลรักษาและตรวจสอบระบบ (Systems Maintenance and Review) จุดประสงค์ของการดูแลรักษาและตรวจสอบระบบก็คือ เพื่อดูแลรักษาและปรับปรุงระบบที่ผ่านมาขั้นของการใช้ระบบ ซึ่งการดูแลระบบ (Systems Maintenance) จะเกี่ยวข้องกับ การเปลี่ยนแปลงระบบในบางส่วนที่มีความจำเป็น เพื่อให้การจัดการของระบบมีประสิทธิภาพ ไม่มีข้อผิดพลาดเท่าที่จะเป็นไปได้ ส่วนการตรวจสอบระบบ (Systems Review) จะเป็นขั้นของการประเมินผลระบบเป็นระยะ ๆ เพื่อดูว่าผลของความต้องการเดิมนั้นทำได้สำเร็จแล้วหรือยังเพื่อตรวจสอบดูว่าระบบที่ปรับปรุงขึ้นใหม่นั้นเพียงพอต่อเป้าหมายขององค์กรหรือไม่ หากไม่กระบวนการพัฒนาระบบก็จะถูกเริ่มต้นใหม่อีกครั้ง

เชลรี, แคชแมน และโรเซนบัท (Shelly, Cashman and Rosenblatt. 2008 : 20 - 22) ได้กล่าวถึงขั้นตอนในการพัฒนาระบบจะต้องมีการวางแผนการพัฒนาให้ชัดเจน เพื่อให้ได้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาระบบแบ่งออกได้เป็น 5 ขั้นตอน ดังแสดงในแผนภาพที่ 6



แผนภาพที่ 6 ขั้นตอนการพัฒนาระบบ (The phases and deliverables of the SDLC)

ที่มา : Shelly, Cashman and Rosenblatt (2008 : 20 - 22)

1. วางแผนการพัฒนาระบบ (System planning) เป็นขั้นตอนการศึกษาปัญหา ศึกษาข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการวิจัย จากการดำเนินงานระบบเดิมเพื่อเป็นแนวทางความเป็นไปได้

ในการสร้างระบบใหม่ การรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ และข้อมูลการดำเนินงานต่างๆ จากผู้ที่เกี่ยวข้อง

2. วิเคราะห์ระบบ (System analysis) เป็นขั้นตอนการนำข้อกำหนดที่ได้จัดทำขึ้นจากขั้นตอนวางแผนการพัฒนาระบบมาวิเคราะห์ระบบงานใหม่ ตามลำดับขั้นตอนการพัฒนา ระบบโดยเริ่มจากแผนกระแสข้อมูลระดับสูงสุด (Context diagram) เป็นแผนผังที่แสดงรายละเอียดกลุ่มคนที่มาเกี่ยวข้องกับระบบ และแผนผังกระแสข้อมูลระดับ 1 (Data flow diagram : DFD) เป็นแผนผังที่แสดงขั้นตอนการทำงานทั้งหมดที่มีอยู่ในระบบ

3. ออกแบบระบบ (System design) เป็นขั้นตอนการออกแบบแผนภาพอีอาร์ (Entity relationship diagram) เพื่อแสดงให้เห็นขั้นตอนการทำงานขององค์กรได้อย่างแท้จริงและเป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทำการแปลงแผนภาพอีอาร์ให้เป็นรีเลชันโดยปรับโครงสร้างข้อมูลให้อยู่ในบรรทัดฐาน (Normalization) เพื่อให้โครงสร้างข้อมูลไม่มีความซ้ำซ้อน ของข้อมูลเกิดขึ้น ออกแบบฐานข้อมูล (Database design) ออกแบบจอภาพในการติดต่อกับผู้ใช้งาน (User interface) และออกแบบรายงาน (Report)

4. พัฒนาระบบ (System implementation) เป็นขั้นตอนของการพัฒนาระบบที่ได้ ทำการวิเคราะห์และออกแบบในขั้นตอนนี้ก่อนหน้าไว้ โดยพิจารณาเลือกโปรแกรมที่ใช้ในการพัฒนาระบบงานและ โปรแกรมช่วยสนับสนุนอื่น ๆ ซึ่งอาจจำเป็นต้องใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการพัฒนาระบบให้เป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน แล้วทำการติดตั้งระบบเพื่อทดสอบระบบ (Testing) โดยการทดสอบ 2 ส่วนด้วยกันคือ การตรวจสอบรูปแบบภาษาเขียน (Syntax) และการตรวจสอบว่าตรงกับความต้องการหรือไม่ ซึ่งทำการทดสอบทั้งส่วนของ Verification และ Validation ด้วยการจำลองกลุ่มข้อมูลขึ้นมา เพื่อตรวจสอบการทำงานของระบบก่อนที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง ซึ่งถ้าพบข้อผิดพลาดก็จะกลับไปแก้ไขในขั้นตอนของการพัฒนาระบบ

5. บำรุงรักษาและใช้งานจริง (System operation, support and security) เป็นขั้นตอนการปรับปรุงแก้ไขระบบภายหลังจากมีการใช้งานจริงแล้ว ซึ่งอาจเกิดขึ้นจากความต้องการของผู้ใช้งานที่เพิ่มขึ้นหรืออาจเกิดปัญหาของโปรแกรม (Bug) ทั้งในส่วนของการทำงาน ของระบบและในส่วนของความปลอดภัย

จากที่กล่าวมาข้างต้นอาจกล่าวสรุปได้ว่า การวิเคราะห์และออกแบบระบบเป็นการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อลดความซ้ำซ้อนของระบบงาน โดยเริ่มจากศึกษาปัญหา วิเคราะห์ปัญหา ออกแบบระบบ พัฒนา ทดลองติดตั้ง และบำรุงรักษา โดยมี

ขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจนซึ่งจะทำให้การพัฒนาระบบงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีข้อบกพร่อง น้อยที่สุด ซึ่งผู้วิจัยได้แนวทางการพัฒนาระบบ ของ เซลรี, แคชแมน และ โรเซนบัท (The phases and deliverables of the SDLC) มาใช้ในการพัฒนาโปรแกรมระบบสารสนเทศงานบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลจันทวิมลจันทบุรี

องค์การบริหารส่วนตำบล

1. ความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนตำบล

เดิมสภาตำบลได้จัดตั้งขึ้นตามคำสั่งของกระทรวงมหาดไทยที่ 222/249 ลงวันที่ 8 มีนาคม 2499 เรื่อง ระเบียบบริหารราชการส่วนตำบลและหมู่บ้าน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะเปิดโอกาสให้ราษฎร ได้เข้ามาร่วมกันบริหารงานของตำบลและหมู่บ้านทุกอย่างเท่าที่เป็นประโยชน์แก่ท้องถิ่นและราษฎรเป็นส่วนรวมอันจะเป็นทางนำราษฎรไปสู่การปกครองระบอบประชาธิปไตยโดยจัดให้มีสภาตำบลและคณะกรรมการตำบลขึ้นดังนี้ (สุรัตน์ พินนิสัย. 2549 :14-15 ; อ้างอิงมาจาก กรมการปกครอง. 2539 : 10)

วันที่ 1 มีนาคม 2509 กระทรวงมหาดไทยได้ออกคำสั่ง 275/250 เรื่องระเบียบบริหารราชการส่วนตำบลและหมู่บ้าน (ฉบับที่ 2) ขึ้น โดยรวมคณะกรรมการตำบลและสภาตำบลเข้าเป็นองค์กรเดียวกันกับแบบการปกครองของสุขาภิบาล ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับสภาพการณ์ยิ่งขึ้นและให้สอดคล้องกับ โครงการพัฒนาเมืองในระบบประชาธิปไตย ซึ่งคณะรัฐมนตรีลงมติรับหลักการ แต่เป็นที่สังเกตว่าคำสั่งของกระทรวงมหาดไทยทั้ง 2 ฉบับ ดังกล่าวนี้ เป็นเพียงระเบียบปฏิบัติในท้องที่บางแห่งมิเป็นการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินหรือประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 218 ได้ระบุไว้

วันที่ 13 ธันวาคม 2515 ได้มีประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 แก้ไขปรับปรุงระเบียบบริหารของตำบลและให้ปรับปรุงตำบลให้เป็นสภาตำบลตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับนี้ภายใน 3 ปี เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ ในขณะนั้น และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน อย่างไรก็ตามฐานะของสภาตำบลยังไม่ได้เป็นนิติบุคคลแต่ถือเป็นหน่วยงานหนึ่งขององค์การบริหารส่วนตำบล หรือหน่วยงานย่อยขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามบัญชีรายชื่อกระทรวงมหาดไทยด่วนมาก ที่ มท.0309/ว 438 ลงวันที่ 29 กันยายน 2509 และด่วนมาก ที่ มท.0309/ว 99 ลงวันที่ 1 มีนาคม 2510

การที่สภาตำบลไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคล ทำให้การบริหารงานไม่สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขาดความคล่องตัวในการบริหาร รัฐบาล ได้มีการปรับปรุงฐานของสภาตำบลเสียใหม่ให้เป็นนิติบุคคลเพื่อให้สามารถรองรับการกระจายอำนาจไปสู่ประชาชนให้มากยิ่งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคลเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา 43 ประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและคณะกรรมการบริหารส่วนตำบล ตามมาตรา 44

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 ได้กำหนดเกณฑ์ที่กำหนดให้สภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 มาตรา 40 โดยสภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกัน 3 ปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท หรือตามเกณฑ์รายได้เฉลี่ยในวรรคสองอาจจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลโดยทำเป็นประกาศของกระทรวงมหาดไทยและในประกาศในราชกิจจานุเบกษาในประกาศนั้น ให้ระบุชื่อและเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ด้วย การเปลี่ยนแปลงเกณฑ์รายได้เฉลี่ยของสภาตำบลตามวรรคหนึ่งให้ทำเป็นประกาศของกระทรวงมหาดไทยและให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล มาตรา 40 และมาตรา 95 ให้สภาตำบลพ้นจากสภาแห่งสภาตำบลนับแต่วันที่ที่กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศจัดตั้งขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป และให้โอนบรรดางบประมาณทรัพย์สิน สิทธิ สิทธิเรียกร้อง หนี้ และเจ้าหน้าที่ของสภาตำบลไปเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบลตาม มาตรา 41 และมาตรา 95 วรรคสี่ กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศจัดตั้งสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลตามมาตรา 40 และมาตรา 95 แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 ไปแล้วเมื่อสิ้นปี 2542 จำนวน 6,747 แห่ง (สุรรัตน์ พิมนิสัย. 2549 : 16-17 ; อ้างอิงมาจาก สำนักงานกลุ่มส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกาฬสินธุ์. 2545 : 31)

2. การกระจายอำนาจสู่องค์การบริหารส่วนตำบล

กรมการปกครอง ได้กำหนดหลักการ การกระจายอำนาจสู่องค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้ (สุรรัตน์ พิมนิสัย. 2549 : 16-17 ; อ้างอิงมาจาก กรมการปกครอง. 2539 : 15)

1. องค์การบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็นหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งอำนาจในการทำนิติกรรมและสัญญาทางกฎหมายได้เองโดยไม่ต้องผ่านทางราชการเหมือน

อดีตเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีความคล่องตัวในการดำเนินงานบริหารตำบลให้มีความเจริญก้าวหน้าและตรงต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในตำบลได้

2. คณะกรรมการและผู้บริหารมาจากการเลือกตั้งจากประชาชนเกือบทั้งหมด กล่าว คือสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลมาจากการเลือกตั้งของราษฎรหมู่บ้านละ 2 คน ซึ่งสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญมาตรา 198 ซึ่งกำหนดให้สมาชิกสภาท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งเป็นหลัก นอกจากนี้คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลก็มีที่มาจากสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลเลือกกันมาอีกด้วย

3. อำนาจอิสระของคณะผู้บริหารมีขอบเขตหน้าที่ และมีกิจกรรมมากขึ้นจากเดิมที่กำหนดไว้ในประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 และยังมีอำนาจในพื้นที่ตำบลเพิ่มขึ้น โดยที่หากหน่วยราชการที่ดำเนินการใด ๆ ที่เป็นประโยชน์ในตำบล จะต้องแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลให้ทราบเสียก่อน

4. อำนาจทางการคลังองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจัดเก็บภาษีได้ เหมือนกับหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปแบบอื่น เช่น เทศบาล และสุขาภิบาล เป็นต้น อาทิเช่น รายได้จากภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย อากรฆ่าสัตว์และผลประโยชน์อันเกิดจากการฆ่าสัตว์และยังได้รับจัดสรรภาษี โดยตรวจจากหน่วยราชการที่เก็บภาษีในเขตตำบล นั้นจากภาษีประเภทต่าง ๆ เช่น ค่าธรรมเนียมรถยนต์และล้อเลื่อนภาษีมูลค่าเพิ่ม ภาษีธุรกิจ เฉพาะ ภาษีสุรา ภาษีสรรพสามิต เป็นต้นซึ่งหน่วยงานที่มีหน้าที่จัดเก็บ ได้จัดเก็บแล้วก็จัดสรร ภาษีเหล่านี้ให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักเกณฑ์และวิธีทางกฎหมายตามลำดับและ องค์การบริหารส่วนตำบลมีรายได้นอกเหนือมากไปกว่าท้องถิ่นอีกด้วย เช่น จากอาคารร้างนางแอน ค่าธรรมเนียมน้ำบาดาล ประทานบัตรประมง ค่าภาคหลวงแร่ ค่าหลวงปีโตรเลียม ค่าธรรมเนียมจากการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมในที่ดิน เป็นต้น

สรุปได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการสะท้อนถึงความพยายามของรัฐบาลที่จะกระจายอำนาจสู่หน่วยบริหารระดับตำบล ซึ่งมีผลให้องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นจุดเริ่มต้นของการกระจายอำนาจบริหารการปกครองสู่องค์กรพื้นฐานในระดับตำบล และประชาชนได้รับประโยชน์จากองค์การบริหารส่วนตำบลในด้านการพัฒนาตำบลซึ่งตรงกับ ปัญหาและความต้องการของประชาชนโดยแท้จริง นอกจากนี้ยังเป็นการส่งเสริมแนวคิดและ กระแสประชาธิปไตยในสังคมปัจจุบันที่เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารตำบล จะมีมากขึ้น โดยผ่านผู้แทนของตนเองในองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งนี้เป็นที่เชื่อได้ว่าความ

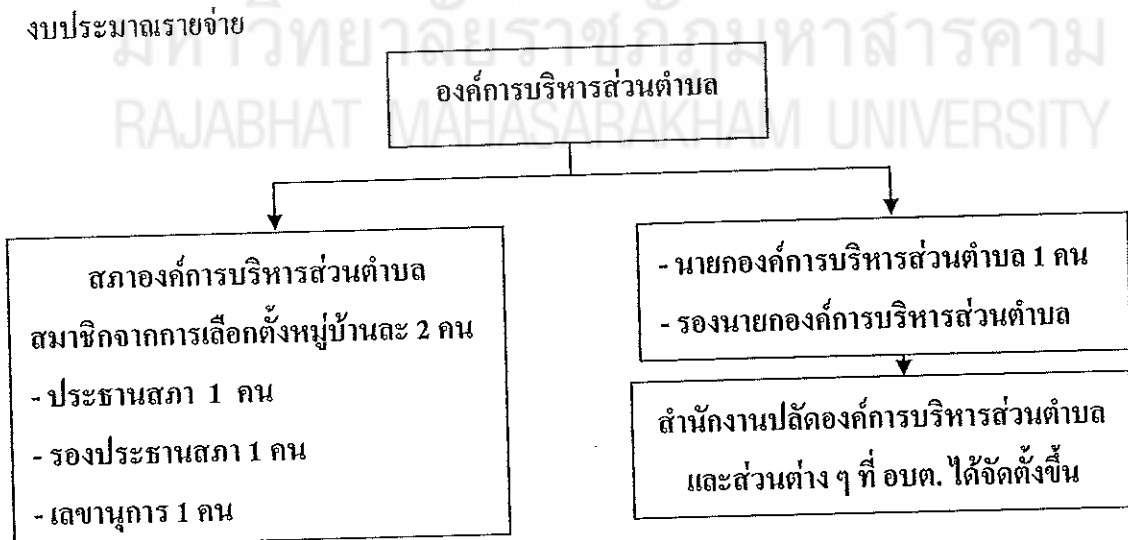
เจริญและการพัฒนาทิศทางที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบล จะส่งผลให้เกิดความเจริญและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ การเมืองและสังคมในภาพรวมของประเทศต่อไป

3. โครงสร้างอำนาจและหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยการบริหารส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มีโครงสร้างบริหารงานและอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (สุรัตน์ พินินสัย, 2549 : 16-17 ; อ้างอิงมาจาก กรมการปกครอง. 2539 : 20)

1. โครงสร้างการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้เปลี่ยนแปลงตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2546 ดังนี้

1.1 สภาองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย สมาชิกที่มาจากการเลือกตั้งส่วนตำบลคนหนึ่ง และรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเลือกจากสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลและมีการเปลี่ยนชื่อคณะกรรมการการบริหาร เป็นคณะผู้บริหารประธานกรรมการบริหาร เป็น นายกองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการบริหารเป็นรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ข้าราชการตำบล เป็น ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลข้าราชการประจำเป็น ข้าราชการประจำประจำตำบล



แผนภาพที่ 7 โครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2542 ที่มา : สุรัตน์ พินินสัย (2549 : 20)

2. อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ตามที่ระบุไว้ในมาตรา 46 แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 ดังนี้

1. ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบลเพื่อเป็นแนวทางในการบริหาร
กิจกรรม

2. พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบังคับตำบล ร่างข้อบังคับ
งบประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

3. ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารให้เป็นไปตาม
นโยบายและแผน

4. พัฒนาดำบลตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับทางราชการ

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและ
องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 4 พ.ศ. 2546 ดังนี้

มาตราที่ 66 องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้ง
ในด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม

มาตราที่ 67 ภายใต้งบประมาณของกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้อง
ทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

1. จัดให้มีการบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
2. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้ง
กำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
3. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
4. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
5. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
6. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
7. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
8. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี

งามของท้องถิ่น

9. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณ
หรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

มาตรา 68 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำ
กิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

1. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
2. ให้มีและบำรุงการใช้ไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
3. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
4. ให้มีและบำรุงสถานที่ที่บำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจ

สวนสาธารณะ

5. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรและกิจการสหกรณ์
6. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
7. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
8. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
9. หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
10. ให้มีตลาดกับการพาณิชย์
11. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
12. กิจการเกี่ยวกับการท่องเที่ยว
13. กิจการเกี่ยวกับการผังเมือง

นอกเหนือจากพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537
ที่กล่าวถึงการกระจายอำนาจที่ชัดเจนแล้ว รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 ได้ให้
ความสำคัญกับการกระจายอำนาจการปกครอง ไปสู่ท้องถิ่น โดยกำหนดให้มีกฎหมายกำหนด
แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ซึ่งมีสาระสำคัญในการกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการ
จัดระบบบริการสาธารณะระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างการปกครอง
ส่วนท้องถิ่นด้วยกันเองเป็นสำคัญ (สุรัตน์ พิมนิสัย. 2549 : 21-23)

4. หน่วยการปกครององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์

กาฬสินธุ์ แบ่งการปกครองออกเป็น 18 อำเภอ คือ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์
อำเภอยางตลาด อำเภอกมลาไสย อำเภอสหัสขันธ์ อำเภอสว่างแดนดิน อำเภอกุฉินารายณ์ อำเภอท่าคัน
โท อำเภอเขาวง อำเภอห้วยเม็ก อำเภอก้ามวง อำเภอหนองกุงศรี อำเภอนามน อำเภอห้วยผึ้ง
อำเภอร่องคำ อำเภอสามชัย อำเภอฆ้องชัย อำเภอดอนจาน และอำเภอนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์มี
เนื้อที่ทั้งหมด 7,055.07 ตารางกิโลเมตร ลักษณะภูมิประเทศตอนบนเป็นภูเขาตามแนวเทือกเขา
ภูพาน ตอนกลางเป็นเนินเขาสลับป่าโปร่ง

โครงสร้างราชการบริหารส่วนภูมิภาคและท้องถิ่นในจังหวัด มีการจัดองค์กรราชการบริหารส่วนภูมิภาค และมีหน่วยราชการที่อยู่ในความควบคุมดูแลของผู้ว่าราชการจังหวัด คือส่วนราชการต่าง ๆ ในระดับจังหวัด อำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน ดังนี้

ส่วนราชการในระดับจังหวัด เป็นหน่วยงาน 2 ลักษณะ คือ หน่วยราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำจังหวัด และหน่วยราชการบริหารส่วนกลางในจังหวัด (ที่ขึ้นตรงต่อส่วนกลาง) หน่วยราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำจังหวัด ของจังหวัดกาฬสินธุ์ มีทั้งสิ้น 27 หน่วยงาน สังกัดกระทรวงมหาดไทย 5 หน่วยงาน และสังกัดกระทรวง ทบวง กรมอื่น ๆ อีก 22 หน่วยงาน ส่วนราชการบริหารส่วนกลางในจังหวัด มีทั้งสิ้น 35 หน่วยงาน หน่วยงานรัฐวิสาหกิจในจังหวัด มีทั้งสิ้น 15 หน่วยงาน การจัดองค์กรราชการบริหารส่วนท้องถิ่น มี 3 รูปแบบ คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาล 38 แห่ง (เทศบาลเมือง 1 แห่ง, เทศบาลตำบล 37) องค์การบริหารส่วนตำบล 112 แห่ง ในส่วน ส.ส.และ สว. อยู่ในระหว่างสรรหา

ข้อมูลองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยแบ่งเป็นรายอำเภอ จำนวน 18 อำเภอ ในแต่ละอำเภอ มีรายละเอียด ดังนี้

อำเภอภมลาไสย มีจำนวน 7 แห่ง ได้แก่ อบต.ภมลาไสย อบต.หลักเมือง อบต.โพนงาม อบต.ดงลิง อบต.รัญญา อบต.เจ้าท่า อบต.โคกสมบูรณ

อำเภอภูผินารายณ์ มีจำนวน 10 แห่ง ได้แก่ อบต.บัวขาว อบต.แจนแลน อบต.เหล่าใหญ่ อบต.เหล่าไทรงาม อบต.กุดหว้า อบต.สามขา อบต.หนองห้าง อบต.นาโก อบต.สมสะอาด อบต.กุดข้าว

อำเภอเขาวง มีจำนวน 4 แห่ง ได้แก่ อบต.กุดสิมคุ้มใหม่ อบต.คุ้มเก่า อบต.สงเปลือย อบต.หนองฮี

อำเภอลำม่วง มีจำนวน 5 แห่ง ได้แก่ อบต.ทุ่งคลอง อบต.โพน อบต.คินจี่ อบต.นาบอน อบต.นาทัน อบต.เนินยาง

อำเภอฆ้องชัย มีจำนวน 4 แห่ง ได้แก่ อบต.เหล่ากลาง อบต.โคกสะอาด อบต.โนนศิลาเลิง อบต.ลำชี

อำเภอดอนจาน มีจำนวน 5 แห่ง ได้แก่ อบต.ดอนจาน อบต.สะอาดไชยศรี อบต.ดงพุง อบต.ม่วงนา อบต.นาจำปา

อำเภอท่าคันโท มีจำนวน 5 แห่ง ได้แก่ อบต.ทุ่งเก่า อบต.ยางอุ้ม อบต.กุดจิก อบต.นาตาล อบต.ดงสมบูรณ

อำเภอนาถ มีจำนวน 5 แห่ง ได้แก่ อบต.นาถ อบต.สายนาวัง อบต.โนนนา
จาน อบต.บ่อแก้ว อบต.ภูแล่นช้าง

อำเภอนามน มีจำนวน 5 แห่ง ได้แก่ อบต.นามน อบต.ยอดแกง อบต.สง
เปลือย อบต.หลักเหลี่ยม อบต.หนองบัว

อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ มีจำนวน 12 แห่ง ได้แก่ อบต.เหนือ อบต.หลุบ อบต.
ไผ่ อบต.ลำพาน อบต.เชียงเครือ อบต.บึงวิชัย อบต.ภู่อ อบต.ภูดิน อบต.หนองกุง อบต.
กลางหมื่น อบต.ขมิ้น อบต.โพนทอง

อำเภอยางตลาด มีจำนวน 12 แห่ง ได้แก่ อบต.ยางตลาด อบต.หัวงัว
อบต.อุ่มเม่า อบต.เว่อ อบต.หนองฮีเต่า อบต.คอนสมบูรณ์ อบต.นาเหือก อบต.คลองขาม
อบต.เขาพระนอน อบต.นาดี อบต.โนนสูง อบต.หนองแปน

อำเภอร่องคำ มีจำนวน 2 แห่ง ได้แก่ อบต.สามัคคี อบต.เหล่าอ้อย

อำเภอสมเด็จ มีจำนวน 8 แห่ง ได้แก่ อบต.สมเด็จ อบต.หนองแวง อบต.แซง
บาดาล อบต.มหาไชย อบต.หมู่น อบต.ผาเสวย อบต.ศรีสมเด็จ อบต.ลำห้วยหลัว

อำเภอสหัสขันธ์ มีจำนวน 4 แห่ง ได้แก่ อบต.สหัสขันธ์ อบต.นามะเขือ
อบต.โนนศิลา อบต.โนนแหลมทอง

อำเภอสามชัย มีจำนวน 4 แห่ง ได้แก่ อบต.สำราญ อบต.สำราญใต้
อบต.คำสร้างเที่ยง อบต.หนองช้าง

อำเภอหนองกุงศรี มีจำนวน 8 แห่ง ได้แก่ อบต.หนองกุงศรี อบต.หนองบัว
อบต.โคกเครือ อบต.หนองสรวง อบต.เสาแก้ว อบต.หนองใหญ่ อบต.ดงมูล อบต.หนองหิน

อำเภอห้วยผึ้ง มีจำนวน 3 แห่ง ได้แก่ อบต.ไค้ปูน อบต.นิคมห้วยผึ้ง อบต.
หนองอีบุตร

อำเภอห้วยเม็ก มีจำนวน 9 แห่ง ได้แก่ อบต.ห้วยเม็ก อบต.คำใหญ่ อบต.กุด
โคน อบต.บึงนาเรียง อบต.หัวหิน อบต.พิบูล อบต.คำเหมือนแก้ว อบต.โนนสะอาด
อบต.ทรายทอง

การบริหารงานบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

1. การบริหารงานบุคลากร

พระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้ มีองค์การบริหารงานบุคคล ซึ่งมีลักษณะไตรภาคี แยกเป็น 3 ระดับ เพื่อทำหน้าที่การบริหารงาน บุคคลประกอบด้วย คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานกลาง และแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้แก่ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล พนักงานเมืองพัทยา และคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) ทำหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และ ดำเนินการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเป็นองค์กร ตรวจสอบความถูกต้องและให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งและการให้ข้าราชการหรือพนักงาน พ้นจากตำแหน่งเพื่อให้ผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นออกคำสั่งนอกจากนั้นยังทำหน้าที่ ตรวจสอบความถูกต้องในการส่งลงโทษและผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้ง พิจารณาการอุทธรณ์ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้วยรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเป็นอิสระใน การบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น ประกอบ กับ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 บัญญัติให้คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคล สำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เหมาะสมกับ ลักษณะการบริหาร และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และจะต้องอยู่ภายใต้ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร งานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 13 และมาตรา 14 ประกอบมาตรา 25 แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกอบกับมาตรฐานทั่วไป

เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ ในการประชุมครั้งที่ 4 /2545 เมื่อวันที่ 9 กรกฎาคม 2545 ได้มีมติประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ”

ข้อ 2 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 24 ตุลาคม 2545 เป็นต้นไป

ข้อ 3 ภายใต้บทกำหนดในมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด บรรดากฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งอื่นใด ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในส่วนที่มีกำหนดไว้แล้วในประกาศนี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับบทกำหนดตามประกาศนี้ ให้ใช้บทกำหนดในประกาศนี้แทน

ข้อ 4 ในประกาศนี้

“ก.อบต.” หมายความว่า คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

“คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด)” หมายความว่า คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

“พนักงานส่วนตำบล” หมายความว่า พนักงานส่วนตำบล ซึ่งได้รับบรรจุและแต่งตั้งตามประกาศนี้ ให้รับราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีตำแหน่งและได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนในองค์การบริหารส่วนตำบล

“พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น” หมายความว่า พนักงานเทศบาล ข้าราชการกรุงเทพมหานครพนักงานเมืองพัทยา ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นที่ไม่ใช่พนักงานส่วนตำบล โดยมีกฎหมายจัดตั้งขึ้น ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำมาจัดเป็นเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

“ข้าราชการประเภทอื่น” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือน ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบ ข้าราชการพลเรือน และข้าราชการประเภทอื่นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบ ข้าราชการประเภทนั้น นอกจากพนักงานส่วนตำบล และพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น

ข้อ 5 ให้ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ รักษาการตามประกาศนี้ และให้มีอำนาจตีความหรือวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้

2. ลักษณะของเอกสารทะเบียนของพนักงานส่วนตำบล

ทะเบียนประวัติพนักงานส่วนตำบล ระบบบริหารงานบุคคลในระบบเดิม โดยใช้แฟ้มเอกสาร ประกอบด้วย เอกสารสำหรับบันทึกข้อมูลต่าง ๆ เป็นรายวัน รายเดือน และปี ดังนี้

2.1 สมุดประวัติ ก.พ.7 เป็นสมุดบันทึกย่อประวัติข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล จะบันทึกข้อมูลสำคัญ ๆ ได้แก่ ชื่อนามสกุล วัน เดือน ปีเกิด ชื่อคู่สมรส ชื่อบิดามารดา รูปถ่ายเจ้าของประวัติ ประวัติการศึกษา วันครบเกษียณอายุ วันส่งบรรจุ วันเริ่มปฏิบัติราชการ ประเภทข้าราชการ การได้รับ โทษทางวินัย และอัตราเงินเดือน

2.2 แฟ้มประวัติข้าราชการ ข้าราชการต้องมีแฟ้มประวัติข้าราชการใช้เก็บ ก.พ. 7 และเอกสารบุคคลอื่น ๆ ของข้าราชการ ประกอบด้วยข้อมูลสำคัญ โดยย่อ ดังนี้

ตอนที่ 1 กรอกชื่อตัวและชื่อสกุล วัน เดือน ปีเกิด พร้อมติดรูปถ่ายเจ้าของประวัติ

ตอนที่ 2 ที่อยู่ปัจจุบันเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่อยู่ให้เจ้าของประวัติเป็นผู้แจ้งการเปลี่ยนแปลง

ตอนที่ 3 เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ชั้นตรา (ต.ม.,ต.ช.,จ.ม.,...ฯลฯ)วันที่ได้รับ และวันที่ส่งคืน

ตอนที่ 4 จำนวนวันลาหยุดราชการ ขาดราชการ มาสาย วันที่ไม่ได้รับเงินเดือน

ตอนที่ 5 ความสามารถพิเศษ

ตอนที่ 6 การปฏิบัติราชการพิเศษ

ตอนที่ 7 รายการอื่น ๆ

2.3 กำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

การปรับวุฒิ หมายถึง การที่ พนักงานส่วนตำบลผู้ใดได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น ในขณะที่ผู้นั้นดำรงตำแหน่งหรือรับเงินเดือนในขั้นที่ต่ำกว่าวุฒิที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น โดยนำวุฒิดังกล่าวมาปรับให้ตำแหน่งหรือปรับให้ได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิ

2.4 ระเบียบการลา

แนวปฏิบัติตามระเบียบการลาของข้าราชการ แบ่งออกเป็น 9 ประเภท คือ การลาป่วย การลาคลอดบุตร การลากิจส่วนตัว การลาพักผ่อน การลาอุปสมบทหรือการลาไปประกอบพิธีฮัจจ์ การลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล การลาไปศึกษาฝึกอบรมดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย การลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ การลาติดตามคู่สมรส

2.5 วินัยข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น ประกอบ กับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 บัญญัติให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.6 การลาศึกษาต่อและฝึกอบรมภายในประเทศ การลาไปศึกษาต่อและการฝึกอบรมของบุคลากรสามารถกระทำได้ 5 ชนิดด้วยกัน คือ

2.6.1 การไปศึกษาต่อภายในประเทศ ภาคปกติ หมายถึง ไปศึกษาต่อใช้เวลาราชการเต็มเวลา

2.6.2 การไปศึกษาต่อภายในประเทศนอกเวลา หมายถึง การไปศึกษาต่อโดยใช้เวลาราชการบางส่วน หรือการไปศึกษาต่อโดยไม่ใช้เวลาราชการ

2.6.3 การไปศึกษาต่อภายในประเทศนอกเวลาโดยใช้เวลาราชการบางส่วน ได้แก่การไปศึกษาต่อโดยใช้เวลาราชการก่อนเวลาเลิกปฏิบัติราชการไม่เกิน วันละ 1 ชั่วโมง 30 นาที

2.6.4 การลาไปศึกษาต่อภายในประเทศนอกเวลาโดยไม่ใช้เวลาราชการ ได้แก่ การไปศึกษาต่อโดยใช้เวลาหลังจากเวลาเลิกปฏิบัติราชการแล้วโดยไม่ต้องขออนุญาตต่อหัวหน้าสถานศึกษา

2.6.5 การฝึกอบรมภายในประเทศ หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญหรือประสบการณ์ด้านการเรียน การอบรม สัมมนา หรือการฝึกงาน

2.7 การเลื่อนขั้นเงินเดือน ปีละ 2 ครั้ง (1 เม.ย. และ 1 ต.ค.)

การเลื่อนเงินเดือนประจำปี ได้กำหนดการเลื่อนเงินเดือนประจำปี มี 2 กรณี คือ เลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีปกติ 1 ขั้น และเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ ซึ่งทั้งสองกรณีต่างก็มีหลักเกณฑ์ที่ต้องพิจารณาหลาย ๆ ด้าน

2.8 เครื่องราชอิสริยาภรณ์

ข้าราชการผู้ที่ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์จะต้องมีคุณสมบัติต่าง ๆ ครบถ้วน ได้แก่ เป็นผู้มีความสามารถปฏิบัติราชการเจริญก้าวหน้า ประพฤติและปฏิบัติตนตามกฎหมาย กระทำความดีความชอบเป็นประโยชน์แก่ประชาชน และต้องรับราชการติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี

2.9 การออกจากราชการ

การออกจากราชการ หมายถึง การพ้นจากสภาพของการเป็นข้าราชการ การออกจากราชการ ได้แก่

2.9.1 ตาย

2.9.2 พ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วน

ท้องถิ่น

2.9.3 ถูกสั่งให้ออกจากราชการ

2.9.4 ถูกสั่งลงโทษ ปลดออกหรือไล่ออก

2.9.5 ลาออกจากราชการและได้รับอนุญาตให้ลาออกจากราชการ

3. ขอบข่ายภาระงานบุคลากร

การจำแนกข้อมูลตามขอบข่ายภาระงานบุคลากรระบบย่อยที่มีความสำคัญต่อการวางแผน และการจัดบริหารองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น ควรมีข้อมูลเกี่ยวกับ

3.1 ทักษะ ความสามารถ ความสนใจ และภูมิหลังทางการศึกษา

3.2 หน้าที่ความรับผิดชอบทั้งอดีตและปัจจุบัน

3.3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ

3.4 ความมุ่งหมายในอนาคต และความ ต้องการพัฒนาตนเอง

การจำแนกรายการข้อมูลในตอนนี้จะ ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ และรายการข้อมูลซึ่งจำแนกตามหมวดข้อมูล คือ หมวด ข้อมูลพนักงาน

3.4.1 วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อให้ทราบถึงสภาพทั่วไปของพนักงาน
- 2) เพื่อใช้ในการวางแผนการดำเนินงานขององค์กร
- 3) เพื่อความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ
- 4) เพื่อให้มีข้อมูลที่ถูกต้องและสะดวกในการนำไปใช้และบริการ

3.4.2 รายการข้อมูล

1) ข้อมูลทั่วไป (พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้างทั่วไป/พนักงานจ้างตามภารกิจ /ลูกจ้างประจำ)

1.1) ประวัติส่วนตัว (พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้างทั่วไป/พนักงานจ้างตามภารกิจ/ลูกจ้างประจำ)

1.2) ชื่อ นามสกุล

1.3) รูปถ่าย

1.4) สังกัด(ส่วนการศึกษา/ส่วนโยธา/ส่วนการคลัง/สำนักปลัด/ส่วนสาธารณสุข/อื่น ๆ) เลขบัตรประจำตัวประชาชน

1.5) เพศ (ชาย/หญิง)

1.6) สัญชาติ เชื้อชาติ ศาสนา

1.7) วันเดือนปีเกิด (เกิดที่อำเภอ/จังหวัด)

1.8) ที่อยู่ถาวร(บ้านเลขที่ ซอย/ตรอก ถนน ตำบล/แขวง อำเภอ/เขต จังหวัด รหัสไปรษณีย์)

1.9) วันที่เริ่มปฏิบัติราชการ วันที่ครบเกษียณอายุ

1.20) ชื่อบิดา ชื่อมารดา ที่อยู่ปัจจุบัน (บ้านเลขที่ ซอย/ตรอก ถนน ตำบล/แขวง อำเภอ/เขต จังหวัด รหัสไปรษณีย์)

1.21) วันสั่งบรรจุ วันที่เริ่มปฏิบัติราชการ

1.22) สถานภาพสมรส (โสด/สมรส/หย่า/ม่าย พ.ศ.) ชื่อคู่สมรส

อาชีพคู่

1.23) สมรส สถานที่ทำงานคู่สมรส

2.24) จำนวนบุตร

2.25) รายชื่อบุตร (คนที่ ชื่อ นามสกุล วันเดือนปีเกิดของบุตร)

2.26) ที่อยู่ปัจจุบัน (บ้านเลขที่ ซอย/ตรอก ถนน ตำบล/แขวง

อำเภอ/เขต จังหวัด รหัสไปรษณีย์)

2) ประวัติการศึกษา (พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้างทั่วไป/พนักงานจ้างตามภารกิจ/ลูกจ้างประจำ)

2.1) สถานศึกษา

2.2) วุฒิที่ได้รับ (ระบุสาขาวิชาเอก ถ้ามี)

2.3) ตั้งแต่ - ถึง(เดือน-ปี)

3) งานการศึกษาดูงาน หรือฝึกอบรม (พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้างทั่วไป/พนักงานจ้างตามภารกิจ/ลูกจ้างประจำ)

3.1) เรื่อง หรือ หลักสูตร

3.2) จัดโดยสถาบัน

3.3) สถานที่ดูงาน หรือฝึกอบรม

3.4) วุฒิที่ได้รับ

3.5) ตั้งแต่ - ถึง(เดือน - ปี)

4) งานการ โอนและย้าย (พนักงานส่วนตำบล) โอน คือสถานที่ทำงาน ย้าย คือ ย้ายตำแหน่งแต่ทำงานที่เดิม

4.1) ระบุ (โอน/ย้าย)

4.2) พ.ศ. สถานที่เคยปฏิบัติราชการ จำนวนปี

4.3) ตำแหน่ง หน้าที่รับผิดชอบ

4.4) สาเหตุ (โอน/ย้าย)

5) งานตำแหน่งและอัตราเงินเดือน (พนักงานส่วนตำบล)

5.1) ชื่อ นามสกุล

5.2) วัน/เดือน/ปี

5.3) ตำแหน่ง

5.4) อัตราเงินเดือน

5.5) ระดับ ชั้น (0.5,1,1.5)

5.6) คำสั่งที่

5.7) พนักงานประวัติ

6) งานการรับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ (พนักงานส่วนตำบล)

6.1) ชั้นตราของเครื่องราช

6.2) พ.ศ. ตำแหน่ง เลขที่ตำแหน่ง

6.3) ระดับ อัตราเงินเดือน

6.4) เครื่องราชอิสริยาภรณ์ เอกสารอ้างอิง

7) งานการลา (พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้างทั่วไป/พนักงานจ้างตาม

ภารกิจ)

7.1) เลขที่เอกสาร

7.2) ชื่อ นามสกุล

7.3) รอบปี พ.ศ. ตั้งแต่วันที่ ถึงวันที่

7.4) ครั้งที่ วันเดือนปี

7.5) จำนวนวันลาป่วย ลากิจ ลากลด ลาอุปสมบท

7.6) รวมจำนวนครั้งที่ลา จำนวนวันลา

8) งานความผิดทางวินัย (พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้างทั่วไป/พนักงาน

จ้างตามภารกิจ/ลูกจ้างประจำ)

8.1) วัน/เดือน/ปี เรื่อง

8.2) โทษพนักงานจ้าง (ภาคทัณฑ์/ตัดค่าตอบแทน/ลดขั้นเงินเดือน/ลดค่าตอบแทน/ไล่ออก)

8.3) โทษพนักงานส่วนตำบล (ภาคทัณฑ์/ตัดเงินเดือน/ลดขั้นเงินเดือน/ไล่ออก)

8.4) คำสั่ง(เลขที่/ลงวันที่)

9) งานการทำสัญญาจ้าง และต่อสัญญาจ้าง(พนักงานจ้างทั่วไป/พนักงานจ้าง

ตามภารกิจ)

9.1) ชื่อ นามสกุล

9.2) คำสั่ง(เลขที่/ลงวันที่)

9.3) เริ่มทำสัญญาจ้าง(วัน/เดือน/ปี)

9.4) สิ้นสุดสัญญาจ้าง(วัน/เดือน/ปี)

9.5) บุคคลค้ำประกัน (2 คน)

9.6) ผลการประเมิน (ผ่าน/ไม่ผ่าน)

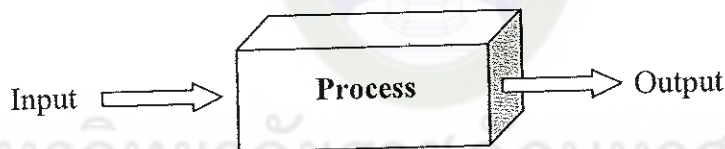
9.7) ระยะเวลา (จำนวนปี)

การหาประสิทธิภาพของระบบ

อรยา ปรีชาพานิช (2549 : 27-28) กล่าวว่า การทดสอบซอฟต์แวร์แบ่งได้เป็น 2 วิธีการหลักดังนี้ คือ

1. Functional Tasting หรือที่นักพัฒนาซอฟต์แวร์ว่า Black Box Testing เนื่องจากการทดสอบนี้จะเน้นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น (Output) จากหารประมวลผลโปรแกรม (Process) โดยไม่สนใจรูปแบบการเขียน โปรแกรมของโปรแกรมเมอร์

การทดสอบซอฟต์แวร์ด้วยวิธีการนี้จึงเหมือนกับการป้อนข้อมูลเข้าสู่กล่องดำ ที่ไม่สามารถมองเห็นกระบวนการทำงานภายในกล่อง และรองรับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น จากนั้นจึงนำผลลัพธ์นั้นไปตรวจสอบกับกรณีทดสอบ (Test Case) ที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้าแล้วว่าถูกต้องหรือไม่ ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าการทดสอบด้วยวิธีการนี้ผู้ทดสอบไม่จำเป็นจะต้องมีความรู้หรือทักษะทางด้านเทคนิคในการพัฒนาซอฟต์แวร์แต่อย่างใด



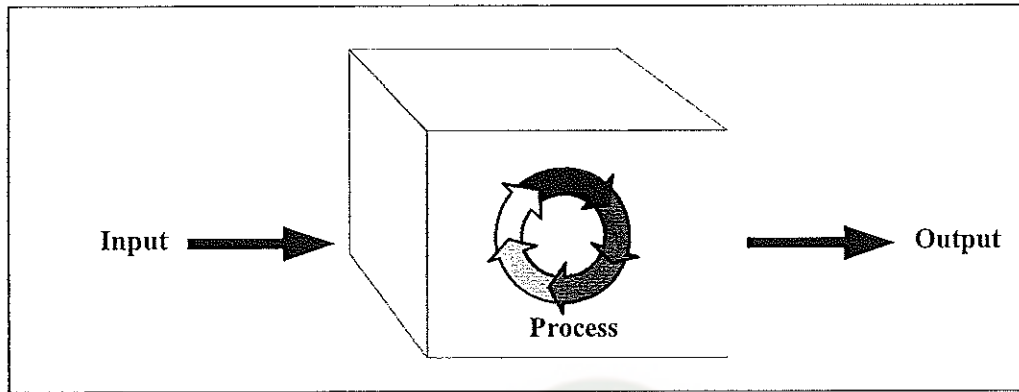
แผนภาพที่ 8 แสดงภาพจำลองของวิธีการทดสอบแบบ Functional Tasting

ที่มา : อรยา ปรีชาพานิช (2549 : 27)

2. Structural Testing หรือที่นักพัฒนาซอฟต์แวร์เรียกว่า White Box Testing / Glass Box Testing เนื่องจากการทดสอบนี้จะเน้นที่โครงสร้างโปรแกรมและการเขียนโปรแกรมในเชิงตรรกะ รวมไปถึงการตรวจสอบเพื่อหาผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากกระบวนการทำงานในแต่ละ โมดูลของ โปรแกรม ดังนั้นการกำหนดข้อมูลเพื่อใช้ในการทดสอบจะทำให้โค้ดต่อเมือง โปรแกรมได้ถูกพัฒนาขึ้นมาแล้ว

การทดสอบซอฟต์แวร์ด้วยวิธีการนี้จึงเหมือนกับการป้อนข้อมูลเข้าสู่กล่องใส ที่ผู้ทดสอบสามารถมองเห็นกระบวนการทำงานภายในกล่องได้อย่างชัดเจนว่ามีโครงสร้างการทำงานอย่างไร และกระบวนการทำงานนั้นมีประสิทธิภาพดีเพียงพอหรือไม่ ดังนั้นจึงเห็นได้

ว่าการทดสอบด้วยวิธีการนี้ทดสอบจำเป็นจะต้องมีความรู้และทักษะทางด้านเทคนิคในการพัฒนาซอฟต์แวร์เป็นอย่างดี



แผนภาพที่ 9 แสดงภาพจำลองของวิธีการทดสอบแบบ Structural Testing
ที่มา : อรยา ปรีชาพานิช (2549 : 28)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าการทดสอบซอฟต์แวร์แต่ละวิธีมีเป้าหมายในการทดสอบที่แตกต่างกัน ในการทดสอบประสิทธิภาพของ โปรแกรมระบบสารสนเทศงานบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้เลือกใช้วิธี Black Box Testing เนื่องจากการทดสอบนี้จะเน้นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น (Output) จากหารประมวลผลโปรแกรม (Process)

มนต์ชัย เทียนทอง (2548 : 198 - 200) กล่าวว่าประสิทธิภาพ (Efficiency) ตามความหมายทั่วไป หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณทรัพยากรที่ใช้ไปกับปริมาณผลผลิตที่เกิดจากกระบวนการ ส่วนความหมายอื่นๆ หมายถึง ความสามารถในการผลิตหรือการใช้งานและความคุ้มค่าของการลงทุน ดังนั้น ประสิทธิภาพจึงเป็นการพิจารณาทางด้านผลลัพธ์ที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับสิ่งที่ใช้ไปไม่ว่าจะเป็นทรัพยากร งบประมาณ เวลาหรือปัจจัยอื่นๆ ในการวิจัยเชิงทดลองทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หลังจากที่พัฒนาระบบเครื่องมือ ซอฟต์แวร์ หรืออุปกรณ์ขึ้นมาใหม่แล้ว ผู้วิจัยส่วนใหญ่นิยมหาประสิทธิภาพโดยกำหนดประสิทธิภาพเป็นตัวแปรการทดลองอยู่เสมอ ๆ เนื่องจากเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพของระบบที่พัฒนาขึ้นที่เข้าใจได้ง่าย การหาประสิทธิภาพสำหรับการวิจัยเชิงทดลองทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้แก่ การหาประสิทธิภาพสำหรับการวิจัยเชิงทดลองตามแนวทางการวิจัยด้านระบบสารสนเทศโดยวิธีแบบกล่องดำรายละเอียดมีดังนี้

การหาประสิทธิภาพสำหรับการวิจัยเชิงทดลองตามแนวทางการวิจัยด้านระบบสารสนเทศโดยวิธีแบบกล่องดำเมื่อแปลความหมายตรงตัวก็คือกล่องดำซึ่ง หมายถึง การประเมินที่ไม่พิจารณาภายในของระบบอัน ได้แก่ ตัวโปรแกรม โครงสร้างข้อมูล อัลกอริทึมการจัดการข้อมูล ตัวแปร นิพจน์และอื่น ๆ จึงเปรียบเสมือนภายในระบบเป็นกล่องดำแต่จะพิจารณาเฉพาะส่วนนำเข้า (Input) และส่วนแสดงผล (Output) การประเมินด้วยวิธี แบบกล่องดำมีวัตถุประสงค์เพื่อการประเมินข้อผิดพลาดต่าง ๆ ได้แก่ 1) การทำงานของส่วนต่าง ๆ 2) การปฏิสัมพันธ์ 3) ข้อมูลและฐานข้อมูล 4) สมรรถนะ และ 5) ผลลัพธ์

การหาประสิทธิภาพด้วยวิธีแบบกล่องดำ (Black Box Testing) จึงประเมินได้จากผู้ใช้หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการใช้ระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นซึ่งไม่จำเป็นต้องมีความรู้ทักษะ และประสบการณ์ด้านตัวโปรแกรมแต่อย่างใด เนื่องจากการประเมินภาพรวมของการนำเข้า และการแสดงผลจึงประเมินได้ง่าย ซึ่งนิยมใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า เพื่อประเมินระดับความคิดเห็นของผู้ใช้ในแต่ละส่วน ผลการประเมินจะถูกวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับรายการประเมินด้วยวิธีแบบกล่องดำจะมีประเด็นหลัก ๆ ที่สำคัญดังนี้

1. ด้านหน้าที่และความถูกต้องในการทำงานของระบบในภาพรวม (Functional Testing) เป็นการทดสอบแต่ละส่วนในลักษณะภาพรวมนับตั้งแต่ส่วนนำเข้า ส่วนประมวลผลจนถึงส่วนแสดงผล

2. ด้านหน้าที่และความถูกต้องในการทำงานของระบบตามความต้องการ (Functional Requirement Testing) เป็นการทดสอบว่าเป็นไปตามความต้องการหรือไม่ ตั้งแต่ส่วนนำเข้า ส่วนประมวลผลจนถึงส่วนแสดงผล ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับการประเมินด้าน Functional Test แตกต่างกันที่การประเมินในด้านนี้ จะต้องเปรียบเทียบกับความต้องการหรือข้อกำหนดต่าง ๆ ที่มีอยู่

3. ด้านการใช้งาน (Usability Testing) เป็นการทดสอบ เช่น ความง่ายในการติดตั้งการใช้งานในส่วนต่าง ๆ การปฏิสัมพันธ์การนำเสนอ และการแสดงผลลัพธ์

4. ด้านความปลอดภัยของระบบ (Security testing) เป็นการทดสอบ เช่น ระบบการพิสูจน์สิทธิ์การรักษาความปลอดภัย และการเข้ารหัส เป็นต้น

5. ด้านความสามารถในการทำงานของระบบ (Performance Testing) เป็นการทดสอบ เช่น ความถูกต้อง ความรวดเร็ว สมรรถนะ และประสิทธิภาพโดยรวม

สุณี บุญเทวี (2547 : 59 - 60) กล่าวว่า การหาประสิทธิภาพและคุณภาพ การทำงานของระบบสารสนเทศ สามารถทำงานได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ รวดเร็ว และตรงตาม ความต้องการ ของผู้ใช้โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ การทดสอบโดยผู้พัฒนาโปรแกรม และการทดสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ ผู้ใช้งาน และผู้ดูแลระบบ การทดสอบแบบกล่องดำเป็น กระบวนการทดสอบการทำงานของระบบโดยรวมทั้งหมดว่ามีกระบวนการทำงานถูกต้องตาม วัตถุประสงค์ที่ต้องการ หรือไม่ โดยทำการทดสอบการทำงานแต่ละฟังก์ชันการทำงาน ทั้งหมด หาข้อบกพร่องของโปรแกรมจากนั้นทำการปรับปรุงแก้ไขโปรแกรมให้ดีขึ้น โดย แบ่งการประเมินประสิทธิภาพ และคุณภาพของโปรแกรมออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการทำงานตรงตามความต้องการของผู้ใช้ (Functional requirement test)

2. ด้านการทำงานได้อย่างถูกต้องตามขีดความสามารถ (Function test)

3. ด้านการติดต่อระหว่างโปรแกรมกับผู้ใช้ (Usability test)

4. ด้านความปลอดภัยในการทำงานของระบบ (Security test)

จากที่กล่าวมาข้างต้นอาจกล่าวสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการผลิต หรือการใช้งานและความคุ้มค่าของการลงทุน การหาประสิทธิภาพของระบบสำหรับ การวิจัยเชิงทดลองทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศโดยวิธีแบบกล่องดำ หมายถึง การทดสอบ การทำงานของระบบโดยรวมทั้งหมดว่ามีกระบวนการทำงานถูกต้องตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ หรือไม่ การประเมินจะไม่พิจารณาภายในของระบบแต่จะพิจารณาเฉพาะส่วนนำเข้า (Input) และส่วนแสดงผล (Output) การประเมินด้วยวิธีแบบกล่องดำจะมีประเด็นหลัก ๆ ที่สำคัญ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการทำงานตรงตามความต้องการของผู้ใช้ 2. ด้านการทำงาน ได้อย่างถูกต้องตามขีดความสามารถ 3. ด้านการติดต่อระหว่างโปรแกรมกับผู้ใช้ และ 4. ด้าน ความปลอดภัยในการทำงานของระบบ

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความพอใจ

การศึกษาเกี่ยวกับความพอใจ (Satisfaction) มักจะศึกษาใน 2 ลักษณะ ได้แก่ ความพอใจของผู้ปฏิบัติและความพอใจของผู้รับบริการ ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาใน ลักษณะของความพอใจของผู้รับบริการ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของความพอใจไว้ ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 775) ได้ให้ความหมายของความพอใจ หมายถึง สมใจ ชอบใจ เหมาะ

วัลลภ กันทรพัญ์ (2546 : 27) อธิบายว่า ความพอใจ หมายถึง สภาวะจิตที่ปราศจากความเครียด ทั้งนี้เพราะธรรมชาติของมนุษย์มีความต้องการ ถ้าความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองทั้งหมดหรือบางส่วนความเครียดก็จะน้อยลง ความพึงพอใจก็จะเกิดขึ้นและในทางกลับกันถ้าความต้องการนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง ความเครียดและความไม่พอใจก็จะเกิดขึ้น

เด่นศักดิ์ อิงอาจ (2547 : 35) ความพอใจ หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกที่เต็มไปด้วยความยินดีหรือเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ต่อบุคคล ต่อองค์กรหรือต่อสิ่งอื่น ๆ ที่ชอบใจและทำให้มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานบรรลุวัตถุประสงค์

คุณากร บัวโสม (2550 : 54) ความพอใจ หมายถึง ความรู้สึกชอบส่วนตัวของบุคคลต่อการการปฏิบัติกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ที่เมื่อได้รับผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายความต้องการ รวมทั้งความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพต่องานหรือการเรียนรู้

อุไร คำศิริรักษ์ (2550 : 78) ความพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่อบุคคลการทำงานหรือการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากความหมายของความพอใจดังกล่าวพอสรุปได้ว่า ความพอใจ หมายถึง ความรู้สึกพอใจจะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคคลได้รับสิ่งที่ตนต้องการ หรือเป็นไปตามเป้าหมายที่ตนต้องการ ซึ่งส่งผลให้มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ

เกร็ก (Gregg. 1997 : 173) ได้ให้ความหมายของความพอใจว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลในด้านความพอใจ หรือเป็นสภาพจิตใจของบุคคลว่าชอบมากน้อยเพียงไร

แฮร์ริส (Harris. 2001 : 384) ได้ให้ความหมายของความพอใจไว้ว่า ความพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ความต้องการหรือแรงจูงใจ

โกลฟเวอร์ (Glover. 2002 : 23) อธิบายเกี่ยวกับความพอใจว่า เป็นระดับความรู้สึกเมื่อความต้องการที่สำคัญของคนเรา เช่น การมีคุณภาพดี มีความมั่นคง มีความสมบูรณ์พูนสุขมีพวกพ้อง มีคนยกย่องต่าง ๆ เหล่านี้ได้รับการตอบสนองแล้ว

สรุปได้ว่า ความพอใจ เป็นสภาพความรู้สึก ความชอบ พอใจ ยินดี ความรู้สึกที่มีความสุขจากการที่ได้รับความสำเร็จจากสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

อุไรลักษณ์ เฟื่องอม (2545 : 101-104) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบสารสนเทศงานบุคลากร สถาบันราชภัฏราชชนครินทร์ จังหวัดฉะเชิงเทรา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศงานบุคลากร สถาบันราชภัฏราชชนครินทร์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ระบบสารสนเทศบุคลากรนี้ได้ใช้ Data Flow Diagram ในการวิเคราะห์ระบบการทำงาน และใช้ Entity Relationship Diagram ในการออกแบบเค้าร่าง (Schema) ของระบบฐานข้อมูล ส่วนการพัฒนาระบบใช้การจัดการฐานข้อมูลเชิงสัมพันธ์ Microsoft SQL Server และโปรแกรม Microsoft Visual Basic ในการเขียนโปรแกรมส่วนที่เป็น Graphical User Interface หรือ Front End ของระบบ ผลการพัฒนาระบบพบว่า ระบบสามารถจัดเก็บข้อมูล แก้ไขข้อมูล ประมวลผลข้อมูล สืบค้น แสดงผลข้อมูล และรายงานผลทางเครื่องพิมพ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยระบบงานดังกล่าวได้ครอบคลุมในส่วนงานทะเบียนประวัติบุคลากร งานประวัติการศึกษา งานเลื่อนขั้นเงินเดือน งานประวัติการฝึกอบรม และศึกษาดูงาน งานประวัติการดำรงตำแหน่ง และงานประวัติเครื่องราชอิสริยาภรณ์ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สอบถามความพอใจของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ที่มีต่อการใช้ระบบสารสนเทศงานบุคลากร พบว่าผู้วิจัยมีความพอใจมากที่สุดในการใช้ระบบสารสนเทศงานบุคลากรนี้

ราชส จีรวัดน์สถิต (2541 : I) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาสารสนเทศด้านบุคลากร ของส่วนระบดตอนในที่ 4 ขององค์การ โทรศัพท์แห่งประเทศไทย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์และออกแบบการจัดการฐานข้อมูลบุคลากร ของส่วนตอนในที่ 4 ขององค์การ โทรศัพท์แห่งประเทศไทย โดยดำเนินการตามทฤษฎีของ (System Development Cycle : SDLC) หรือวงจรการพัฒนา ผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์จากเอกสารและจากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องถึงขั้นตอนการดำเนินงานในปัจจุบัน และนำมาออกแบบระบบนำเสนอ พร้อมทั้งพัฒนาโปรแกรม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Microsoft Access 97 การประเมินผลระบบได้จากการสอบถามและสัมภาษณ์ผู้ที่ปฏิบัติงานและผู้บริหารภายหลังจากที่ได้ทดลองใช้ระบบนำเสนอเป็นเวลา 1 เดือน พบว่าผู้วิจัยทั้ง 2 กลุ่ม มีความพอใจต่อการจัดการฐานข้อมูลและสารสนเทศในด้านที่เกี่ยวข้องกับความถูกต้องครบถ้วนตรงตามความต้องการและสะดวกรวดเร็ว

ศศิเกตุ กลางหนองแสง (2545 : 1) ได้พัฒนาระบบฐานข้อมูลการบริหารงานบุคลากร บริษัท โสมาภา อินฟอร์เมชัน เทคโนโลยี จำกัด ได้วิเคราะห์ ออกแบบ และพัฒนาระบบตามวงจรการพัฒนาระบบฐานข้อมูล โดยมีขั้นตอนการดำเนินการศึกษา คือ 1) วิเคราะห์ระบบงานปัจจุบันของระบบงาน 2) นำข้อมูลมาออกแบบฐานข้อมูล 3) พัฒนาฐานข้อมูลโดยใช้โปรแกรมการจัดการฐานข้อมูล Microsoft Access 97 และโปรแกรม Microsoft Visual Basic 6.0 และ 4) ทดสอบและประเมินระบบ โดยให้ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานระบบและผู้ใช้งานระบบทั่วไปที่เป็นบุคลากรบริษัทเป็นผู้ประเมินระบบ จากการทดสอบและประเมินระบบ พบว่า ผู้ทดสอบทั้งหมด 3 กลุ่ม เห็นว่าระบบทั้ง 6 ด้าน มีความเหมาะสมโดยเฉลี่ยในระดับมากคือ 1) ด้านการเพิ่มและการบันทึกข้อมูล 2) ด้านการแก้ไขข้อมูลและการลบข้อมูล 3) ด้านการค้นหาและเรียกดูข้อมูล 4) ด้านการพิมพ์รายงาน 5) ด้านการติดต่อกับผู้ใช้ 6) ด้านอื่น ๆ เช่น คู่มือผู้ใช้ทั่วไปและคู่มือสำหรับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการระบบ

วิชัย พลอยประเสริฐ (2546 : 160-167) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบสารสนเทศบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง การพัฒนาระบบสารสนเทศบุคลากร ได้ดำเนินการตามทฤษฎีของวัฏจักรการพัฒนาระบบงาน (System Development Life Cycle : SDLC) แผนภาพดาต้าไฟล์ไดอะแกรมและการออกแบบฐานข้อมูลในระดับแนวคิดแสดงถึงความสัมพันธ์ (Entity Relationship Model : E-R Model) โปรแกรมที่ใช้ในการพัฒนา Microsoft Access 97 Thai Edition Library ActiveX Microsoft Visual Basic 6.0 VB Script ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาระบบสารสนเทศบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สามารถนำไปใช้ในการจัดเก็บข้อมูล การประมวลผล การสืบค้น ปรับปรุงแก้ไขข้อมูล ออกแบบรายงานใหม่ และจัดทำรายงานสารสนเทศได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ประยูร ไชยบุตร (2544 : 194-200) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาสารสนเทศบุคลากร สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศบุคลากร สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์ การพัฒนาระบบได้วิเคราะห์และออกแบบโดยใช้หลักการของวงจรการพัฒนาระบบ เทคนิคดาต้าไฟล์ไดอะแกรมและแสดงความสัมพันธ์โดย E-R Model โปรแกรมที่ใช้ในการพัฒนาคือ Microsoft Access 97 Thai Edition และใช้ VB Script ในการเขียน Script Program ระบบฐานข้อมูลผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต/ อินทราเน็ต ภายใต้ระบบปฏิบัติการ Microsoft Windows 98 หรือ Microsoft Windows 2000

ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาระบบสารสนเทศบุคลากร สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์ สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประมวลผล สืบค้นข้อมูล และจัดทำรายงานตามความต้องการของบุคลากรและผู้บริหารของสถาบัน

2. งานวิจัยต่างประเทศ

แทกเกอร์ (Tagger. 2003 : 3942-B) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพโดยรวมกับการปฏิบัติทางกรณีศึกษา มีความมุ่งหมาย เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างระดับประสิทธิภาพโดยรวมในการนิเทศกับการปฏิบัติของผู้รับการศึกษา ผู้ร่วมวิจัย จำนวน 83 คน จากนักศึกษาหลักสูตรปริญญาโทและปริญญาเอกในสาขาวิชาการบำบัดคลินิก การให้คำปรึกษาจิตวิทยาการ ให้คำปรึกษาหรือการสมรสหรือการบำบัดทางครอบครัว ผลการศึกษาพบว่า เมื่อผู้รับฝึกอบรมและผู้นิเทศศึกษาว่าพวกเขาทำงานด้วยกันได้ดี และสามารถบรรลุเป้าหมาย ประสิทธิภาพโดยรวมแล้วผู้รับการฝึกอบรมมักจะปฏิบัติกับลูกค้าของตนได้ดีขึ้น ระดับการพัฒนาและลักษณะของประชากร เช่น อายุ เพศ กลุ่มชาติพันธุ์ ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อผลการปฏิบัติการของผู้รับการฝึกอบรม

เบลล์ม (Bellum. 2003 : 31-A) ได้ทำการศึกษาระณีศึกษาเชิงตีความเกี่ยวกับกลุ่มโรงเรียน 2 กลุ่ม ที่นำหลักสูตรและระบบสารสนเทศการบริหารแบบบูรณาการไปใช้วิธีการดำเนินการศึกษาใช้กระบวนการนวัตกรรมในองค์กรของโรเจอร์ส เป็นรูปแบบแนวคิดเพื่อความเข้าใจในการนำระบบสารสนเทศไปใช้ได้ระบุประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อกลุ่มโรงเรียนพยายามสร้างความเหมาะสมระหว่างระบบสารสนเทศกับองค์กรของตน ผลการศึกษาที่สำคัญปรากฏ ดังนี้ (1) มีความสัมพันธ์ที่ไม่เหมาะสมระหว่างความสามารถของระบบสารสนเทศกับความต้องการของกลุ่มโรงเรียน (2) การทับซ้อนกันของระบบสารสนเทศที่อาศัยเว็บเป็นฐานไม่ได้ถูกทดสอบดีพอก่อน โรงเรียนนำไปใช้ (3) โครงสร้างขององค์กรของการนำไปใช้ทำให้การสร้างความสะดวกสมสมเกิดความยุ่งยาก จากผลการค้นพบได้นำเสนอรูปแบบแนวคิดที่ระบบสารสนเทศและความต้องการของโรงเรียนตอบสนองความต้องการใช้ระบบสารสนเทศในอนาคตได้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น

เคส (Case. 2003 : 817-A) ได้ทำการศึกษาการบูรณาการเทคโนโลยีที่ประสบความสำเร็จนั้น โดยอาศัยหลักการนำทางการเปลี่ยนแปลงและระดับการยอมรับในระหว่างที่นำวิธีการแก้ปัญหาเทคโนโลยีไปใช้ในเขตพื้นที่การบริการที่วิกฤตในรัฐแคลิฟอร์เนีย วิธีการศึกษาใช้การสัมภาษณ์รายบุคคล และกลุ่มเป้าหมายเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วพิจารณาว่าระดับใดที่จะต้องปฏิบัติตามหลักการนำทาง และระดับการพิจารณาที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศในการบริการ

ลูกค้า กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหารจำนวน 25 คน ในด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านการบริหารงานวิจัยและด้านสารสนเทศ รวมทั้งกลุ่มลูกค้าเป้าหมายจำนวน 6 คน กลุ่มที่ให้ข้อมูลเบื้องต้นบุคคลในกลุ่มตัวอย่างให้ข้อมูลสะท้อนกลับผลการศึกษาพบว่า มีความแตกต่างระหว่าง 2 กระบวนการ จากการประเมินการนำระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ไปใช้พบว่า องค์ประกอบหายไปหลายองค์ประกอบซึ่งส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของโครงการ โครงการขาดแคลน ทรัพยากร กระบวนการวางแผนและการสื่อสารไม่มีประสิทธิภาพ และไม่มีหลักฐานยืนยันภาระผูกพันกับการให้บริการลูกค้า การนำระบบสารสนเทศโคอีอุส (Cocus) ไปใช้สนับสนุนการบริหารงานวิจัยพบว่า ความสำเร็จมากกว่าเมื่อมีภาระผูกพันของสถาบัน และทรัพยากรที่จำเป็นและมีความมั่นคงในภาวะผู้นำ และการฝึกอบรมผู้ให้ความสะดวกที่มีประสิทธิผล การรับรู้เกี่ยวกับการให้บริการลูกค้า แตกต่างระหว่าง 2 โครงการ ซึ่งส่งผลกระทบต่อผลผลิตตอนสุดท้ายสำหรับโครงการ การนำไปใช้แต่ละโครงการ ผลการศึกษาที่เกิดจากการสังเคราะห์ข้อมูลไม่น่าแปลก แต่พบว่ามีวิธีการที่โครงการในอนาคตจะต้องยึดติดกับรูปแบบที่กำหนดไว้ สำหรับการนำไปใช้การกลั่นกรองหลักการนำทางการเปลี่ยนแปลงไปสู่การรวมเข้ากับบทบาทวิกฤตของภาวะผู้นำนั้นมีความหมายจำเป็นสำหรับการบูรณาการเทคโนโลยีที่ประสบความสำเร็จ และมีความสำคัญเท่ากับที่จะต้องทำความเข้าใจเรื่องความเป็นเลิศในการให้บริการลูกค้าตั้งแต่เริ่มต้นให้มีความมั่นใจ ได้ว่ามีความพึงพอใจ และมีความมั่นใจในการใช้ระบบต่อไป

เลาโร (Lauro, 2005 : 145-A) ได้ศึกษาวิเคราะห์ความเข้าใจของครูในการพัฒนาบุคลากรเพื่อการบูรณาการ เพื่อการบูรณาการเทคโนโลยีในโรงเรียนแห่งหนึ่งของรัฐนิวยอร์ก จัดเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสำรวจ ศึกษาเจาะลึกในกลุ่มที่ต้องการศึกษา โดยการสัมภาษณ์ และการสอบถามความคิดเห็น ศึกษารูปแบบการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย

1. สิ่งใดทำให้ครูมีความเปลี่ยนแปลงความเข้าใจในแนวทางที่นำไปสู่การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสอน
2. ศึกษาองค์ประกอบที่จำเป็นที่ทำให้ครูเข้าใจในเรื่องระบบโรงเรียนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการนำบูรณาการเทคโนโลยีไปใช้ในห้องเรียน
3. ศึกษาลักษณะ (รูปแบบ) การพัฒนาบุคลากรที่ทำให้ครูเข้าใจการบูรณาการเทคโนโลยีมากที่สุด

ผลการวิจัยพบว่า ความเข้าใจและลักษณะ (รูปแบบ) การพัฒนาบุคลากรของครูในโรงเรียนของรัฐนิวยอร์กดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับความเข้าใจและลักษณะ (รูปแบบ)

การพัฒนาบุคลากรของครูในโรงเรียนพื้นที่

สรุปจากผลการวิจัยต่างประเทศเห็นว่า ระบบสารสนเทศเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการศึกษาทั้งระบบ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในทุกขั้นตอนของระบบการบริหารอย่างต่อเนื่องจากการวางแผน นำไปสู่การปฏิบัติ และการควบคุม กำกับ ติดตาม เพื่อสะท้อนผลกลับไปสู่การวางแผนใหม่ภายใต้การสนับสนุนของระบบสารสนเทศที่มีคุณภาพ ถูกต้อง ทันสมัยตรงต่อความต้องการในรูปแบบที่เหมาะสม การพัฒนาระบบสารสนเทศซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กร หน่วยงานของรัฐ และภาคเอกชน หน่วยงานต่าง ๆ ได้นำเอาเทคโนโลยีมาบริหารจัดการระบบสารสนเทศโดยการพัฒนาสารสนเทศเพื่อนำมาปรับปรุงในกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวดเร็วและถูกต้อง



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY