

ระบบสารสนเทศกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร
THE INFORMATION SYSTEM AND PERSONNEL MANAGEMENT IN THE DEMONSTRATION
SCHOOL FACULTY OF EDUCATION SILPAKORN UNIVERSITY

นพดล ศิริทรัพย์¹

วรกาญจน์ สุขสดเขียว²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ระบบสารสนเทศของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร 2) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างระบบสารสนเทศกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร และอาจารย์ผู้สอน จำนวน 52 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระบบสารสนเทศของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยคือด้านข้อมูล ด้านสารสนเทศ ด้านการประมวลผล และด้านการจัดเก็บข้อมูล
2. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยคือ ด้านการแต่งตั้งและเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้านวันทำงาน การลา และสวัสดิการ ด้านการออกจกงาน ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน และด้านการอุทธรณ์และร้องทุกข์
3. ระบบสารสนเทศของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Abstract

The purposes of this research were to study 1) the information system in the Demonstration school Faculty of Education Silpakorn University, 2) personnal management in the Demonstration school Faculty of Education Silpakorn University and 3) the relationship between information systems and personnal management in the Demonstration school Faculty of Education Silpakorn University. The sample were the director, assistant director and teacher with the total of 52 people. The research instrument was a questionnaire. The statistics were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

The results were as follows :

1. The information system in the Demonstration school Faculty of Education Silpakorn University, as a whole and as an individual, was at a high level. Considering in each aspect, it was found that all aspects were at a high level. To rearrangement by arithmetic mean from high to low were data, information technology, information processing. And data storage.
2. The personnal management in the Demonstration school Faculty of Education Silpakorn University, as a whole and as an individual, was at a high level. Considering in each aspect, it was found that all aspects were at a high level. To rearrangement by arithmetic mean from high to low were the appointment and the salary, the day's work, leave and benefits, the quietus, Disciplinary and disciplined, Developing and enhancing performance And appeals and grievances.
3. The information system and the personnal management in the Demonstration school Faculty of Education Silpakorn University were the significant relationship at .01 level of significance.

บทนำ

กระแสการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ (Knowledge – based Economy/ Socociety : KBE/KBS) สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศที่เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากเป็นเทคโนโลยีมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการผลิต การเข้าถึงการจัดเก็บ และการกระจายความรู้ อันเป็นปัจจัยการผลิตหลักภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ นอกจากนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาการศึกษาของคนไทย โดยให้นิยามการศึกษาว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต จึงสะท้อนให้เห็นว่าทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน เครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาคนก็คือ การให้การศึกษา โดยรัฐต้องส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนา การผลิตและการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้เกิดการใช้ที่คุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ของคนไทย การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร เศรษฐกิจ และสังคมในอนาคต จะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างคนให้มีความสุข มีสุขภาพแข็งแรง ครอบครัวยุบอุ่น มีวัฒนธรรม มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีสังคมที่สันติและเอื้ออาทร เพื่อให้คนมีศักยภาพและความสามารถในการแข่งขัน ปรับตัวให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่

สถานศึกษาเป็นองค์กรระดับหน่วยปฏิบัติที่มีบทบาท

สำคัญต่อการจัดการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มนุษย์สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตน สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างสงบสุขสามารถเกื้อหนุนการพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของประเทศในทุกด้าน การศึกษาเป็นระบบที่มีการลงทุนมาก แต่กว่าจะได้ผลต้องใช้เวลาอันยาวนาน การตัดสินใจที่ผิดพลาดกว่าจะรู้ตัว และแก้ไขได้ก็ต้องใช้เวลาอีกมาก ทำให้การบริหารงานและการตัดสินใจของผู้บริหารประสบกับปัญหาและยุ่งยากอีกสาเหตุหนึ่งก็คือเมื่อบ้านเมืองเจริญขึ้น หน่วยงานเกิดการขยายตัวมีภาระหน้าที่และความซับซ้อนในการบริหารงานมากขึ้น ความต้องการข้อมูลในการตัดสินใจจึงมีมากขึ้น หน่วยงานต่างๆ จึงพยายามสร้างระบบข้อมูลสารสนเทศของตนเองขึ้น ในประเทศที่พัฒนาแล้วมีการลงทุนเพื่อสร้างระบบสารสนเทศถึงร้อยละ 1-3 ของงบประมาณของหน่วยงานของตน แต่ในบางประเทศรวมทั้งประเทศไทยให้ความสนใจในเรื่องระบบสารสนเทศไม่เท่าที่ควร สารสนเทศที่ได้มักจะไม่ทันกับเหตุการณ์หรือมีความเชื่อถือได้น้อย ต่างคนต่างทำและที่สำคัญตัวผู้บริหารเองยังไม่รู้จักวิธีการที่จะนำสารสนเทศไปใช้ ในปัจจุบันการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพภายใต้ทรัพยากรที่จำกัดผู้บริหารต้องคำนึงถึงว่าทำอะไรจึงจะวางแผน ควบคุมการปฏิบัติงาน และวินิจฉัยสั่งการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม สารสนเทศจึงเป็นกุญแจไปสู่ความสำเร็จของการบริหารเพราะหน่วยงานใดๆ แท้จริงแล้วก็คือระบบการจัดกระทำกับสารสนเทศนั่นเองและผู้บริหารก็คือ ผู้รู้จักเลือกใช้สารสนเทศที่หมุนเวียนอยู่ในหน่วยงานนั้นๆ ให้เกิดประโยชน์ ระบบสารสนเทศเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะนอกเหนือจากจะใช้ในการวางแผนการควบคุมการทำงาน

และประกอบการตัดสินใจอย่างถูกต้อง แล้วยังนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงทางแนวความคิดและทางเลือกใหม่ ๆ อีกด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นอยู่ในปัจจุบันทำให้เกิดการแข่งขันกันมาก การมีระบบสารสนเทศที่ดีจะช่วยให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน ทำให้สามารถเป็นผู้นำในการดำเนินงานต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง ดังนั้นทุกหน่วยงานจึงจำเป็นต้องสร้าง จัดและพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศให้มีคุณภาพ มีความเที่ยงตรงตามเรื่องที่ต้องการใช้

เมื่อมีความต้องการก็สามารถเรียกใช้ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และทันต่อเวลา โดยข้อมูลดังกล่าวจะรวบรวมได้จากการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน และจากแหล่งข้อมูลภายนอกที่เกี่ยวข้อง โดยการมีระบบสารสนเทศที่ดีจะสามารถดำเนินงานต่างๆ ได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีความสำคัญต่อผู้บริหารทุกคน (The importance of human resource management to all managers) เพราะผู้บริหารทุกคนไม่ต้องการมีความผิดพลาดเกิดขึ้นในการบริหารงาน ซึ่งความผิดพลาดที่ผู้บริหารไม่ต้องการ มีดังนี้ คือ 1) การจ้างคนไม่เหมาะสมกับงาน 2) อัตราการออกจากงานสูง 3) การพบว่าพนักงานไม่ตั้งใจที่จะทำงานให้ดีที่สุด 4) การเสียเวลากับการสัมภาษณ์ที่ไม่ได้ประโยชน์ 5) ทำให้องค์กรต้องขึ้นศาลเนื่องจากความไม่เป็นธรรมของผู้บริหาร 6) ทำให้องค์กรถูกฟ้องจากการจัดสถานะแวดล้อมการทำงานที่ไม่ปลอดภัย 7) การทำให้พนักงานคิดว่าเงินเดือนที่เขาได้รับไม่ยุติธรรม 8) ไม่ยอมให้มีการฝึกอบรมและการพัฒนา ซึ่งเป็นการทำลายประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงาน 9) การกระทำที่ไม่ยุติธรรมและความสัมพันธ์ที่ตึงเครียดกับพนักงาน

ด้วยเหตุดังกล่าวที่กล่าวว่า ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรจึงสนใจที่จะศึกษาระบบสารสนเทศกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายและนโยบายที่วางไว้อย่างมีคุณภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบระบบสารสนเทศของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร

2. เพื่อทราบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร

3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างระบบสารสนเทศกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร

ประชากร

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากผู้ดำรงตำแหน่งประจำอยู่ในโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศิลปากร ทุกคนซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 16 คน และอาจารย์ผู้สอนจำนวน 43 คน รวมทั้งสิ้น 59 คน

กลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้ตารางประมาณขนาดตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) จากผู้ดำรงตำแหน่งประจำอยู่ในโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศิลปากร จากจำนวนประชากร จำนวน 59 คน ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 52 คน แล้วใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) ได้ตัวอย่างดังนี้ ผู้บริหาร จำนวน 16 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 14 คน อาจารย์ผู้สอน จำนวน 43 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 38 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ตัวแปรที่ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงาน

2. ตัวแปรต้น คือ ระบบสารสนเทศของกรมวิชาการ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 ด้านข้อมูล หมายถึง การกำหนดนโยบายมาตรฐาน ให้ทุกหน่วยงานในสังกัดมีการจัดข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบตามหลักวิชาการ การพัฒนาบุคลากร ตลอดจนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการข้อมูลสารสนเทศ

2.2 ด้านการจัดเก็บข้อมูล หมายถึง การจัดสถานที่ ครุภัณฑ์ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อการเก็บข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ โดยการจัดเก็บข้อมูลมีการจัดระบบ รายการอย่างชัดเจน สืบค้นได้ง่าย

2.3 ด้านการประมวลผล หมายถึง การนำข้อมูล

ที่ได้มาวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์ง่าย ๆ จนถึงการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมที่มีความสลับซับซ้อน โดยการประมวลผลเหล่านั้นต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2.4 ด้านสารสนเทศ หมายถึง ข้อมูลสารสนเทศที่สถานศึกษามี ความทันสมัย ที่ยังตรง ถูกต้องแม่นยำ ง่ายต่อความเข้าใจ ตรงไปตรงมา มีความเป็นสากล และมีความคุ้มค่า

3. ตัวแปรตาม คือ การบริหารงานบุคคล ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยศิลปากรว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานสถาบันอุดมศึกษา ดังนี้

3.1 การบรรจุแต่งตั้งและเลื่อนขั้นเงินเดือน หมายถึง การบรรจุบุคคลเข้าเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาเป็นไปด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม ตามความจำเป็นของหน่วยงาน เปิดรับตามอัตราค่าจ้างที่พิจารณาจากปริมาณงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความเหมาะสม และยุติธรรม พิจารณาตามความรู้ความสามารถ มีหลักในการพิจารณาที่เป็นธรรมกับบุคลากรทุกคน

3.2 การพัฒนาและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง สถานศึกษาจัดให้บุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน ไปปฏิบัติงานวิจัย และงานบริการวิชาการ ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติม และสนับสนุนเงินทุนในการศึกษาขั้นที่สูงขึ้น

3.3 วันทำงาน การลา และสวัสดิการ หมายถึง สถานศึกษากำหนดวันและเวลาในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ปริมาณวันทำงานที่สอดคล้องกับการทำกิจกรรมภายในครอบครัวของบุคลากร กำหนดจำนวนเวลาวันลาสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในการดำเนินชีวิตของบุคลากร สถานศึกษาจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรได้อย่างเพียงพอ หลากหลาย และจัดค่าตอบแทนเหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

3.4 วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง สถานศึกษามีการกำหนดโทษความผิดทางวินัยอย่างชัดเจน มีการรณรงค์ให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด และคำสั่งให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาออกจากงานอันเนื่องมาจากเหตุผลที่สมควร และมีความยุติธรรม เหมาะสมกับเหตุการณ์ในแต่ละเหตุการณ์

3.5 การออกจากงาน หมายถึง สถานศึกษามีการคัดเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรก่อนการให้ออกจากงาน อำนาจความสะดวกกรณีการลาออกเพื่อการดำรงตำแหน่งทางการเมือง ให้ค่าตอบแทน สินไหม บำเหน็จ บำนาญ อย่าง

ครบถ้วนเมื่อปฏิบัติหน้าที่ครบกำหนดเวลาทำงาน ออกจากงาน และจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรเพื่อลดการออกจากราชการ

3.6 การอุทธรณ์และร้องทุกข์ หมายถึง การเกิดข้อพิพาทที่มีการอุทธรณ์และร้องทุกข์กับสถานศึกษาได้อย่างสะดวก การไต่สวนข้อพิพาทต่าง ๆ เป็นไปด้วยความยุติธรรม และข้อพิพาทถึงที่สุดผู้ที่เกี่ยวข้องยอมรับผลการตัดสินข้อพิพาท

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวนหนึ่งฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 6 ข้อ สอบถามเกี่ยวกับ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) อาชีพราชการ 5) ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน 6) ประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษาของท่าน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระบบสารสนเทศในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของกรมวิชาการ ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 33 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร ตามแนวคิดข้อบังคับมหาวิทยาลัยศิลปากรว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 41 ข้อ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

เพื่อให้เกิดความตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือซึ่งเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร หลักฐาน วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ขั้นที่ 2 นำผลที่ได้จากการศึกษาดังกล่าว มาสร้างแบบสอบถาม แล้วนำไปปรึกษาอาจารย์ ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่อง แล้วนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบ โดยตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) และหาคุณภาพรายข้อโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง โดยค่าความตรงของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ 1 ทุกข้อ

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับอาจารย์ผู้สอนของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.962

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ เพื่อดำเนินการถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขอให้ออกหนังสือถึงผู้บริหารโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล
2. ผู้วิจัยทำการชี้แจงให้ผู้บริหาร และอาจารย์ผู้สอนของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรให้เข้าใจถึงแบบสอบถามและการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร และอาจารย์ผู้สอน ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร ที่เป็นผู้ให้ข้อมูลโดยทำการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา ซึ่งมีความสมบูรณ์ครบทุกฉบับ
2. นำแบบสอบถามมาตรวจรวบรวมคะแนน
3. ลงรหัสข้อมูล นำไปคำนวณค่าสถิติ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
4. เสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบการบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล ใช้ค่าความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)
2. ระบบสารสนเทศหรือการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร ใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต

($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) ที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามขอบเขตของค่ามัชฌิมเลขคณิตตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1970 : 18-23) ดังนี้

- 4.50 - 5.00 หมายถึง ระบบสารสนเทศ/การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.50 - 4.49 หมายถึง ระบบสารสนเทศ/การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก
- 2.50 - 3.49 หมายถึง ระบบสารสนเทศ/การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง
- 1.50 - 2.49 หมายถึง ระบบสารสนเทศ/การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อย
- 1.00 - 1.49 หมายถึง ระบบสารสนเทศ/การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อยที่สุด
- 3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระบบสารสนเทศกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

สรุปผลการวิจัย

1. ระบบสารสนเทศของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านข้อมูล มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสารสนเทศ ด้านการประมวลผล และด้านการจัดเก็บข้อมูล มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด
2. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการแต่งตั้งและเลื่อนขึ้นเงินเดือน มีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงสุด รองลงมาคือ ด้านวันทำงาน การลา และสวัสดิการ ด้านการออกจางาน ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน และด้านการอุทธรณ์และร้องทุกข์ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด
3. ระบบสารสนเทศของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างระบบสารสนเทศของโรงเรียนสาธิต

มหาวิทยาลัยศิลปากรกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรรายด้าน พบว่า ระบบสารสนเทศของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคลากร ด้านการบรรจุแต่งตั้งและเลื่อนขั้นเงินเดือน มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และระบบสารสนเทศของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคลากร ด้านการออกจากราชการ มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร กับระบบสารสนเทศของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร แต่ละด้าน พบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร กับระบบสารสนเทศของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านการจัดเก็บข้อมูล มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรกับระบบสารสนเทศของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านการประมวลผล มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การอภิปรายผล

1. ระบบสารสนเทศของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน สามารถเรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านข้อมูล ด้านสารสนเทศ ด้านการประมวลผล และด้านการจัดเก็บข้อมูล ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรมีความพร้อมทั้งเรื่องงบประมาณและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการระบบสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการให้ความสำคัญกับเรื่องนี้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมบุญ พิมพากรณ์ (2553) ได้วิจัยเรื่อง การจัดการระบบสารสนเทศของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด กรมสามัญศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดส่วนใหญ่ จัดระบบสารสนเทศโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้ระบบแฟ้มเอกสาร มีการประเมินผลด้วยมือและคอมพิวเตอร์ ข้อมูลที่ใช้เป็นประโยชน์มากที่สุดคือ จำนวนครู นักเรียน การบริหารระบบสารสนเทศด้านการเก็บรักษาข้อมูล หัวหน้าแต่ละฝ่ายเป็นผู้ดำเนินการเพื่อใช้ในการตัดสินใจ โดยเฉพาะเรื่องงบประมาณของสำนักงานและของโรงเรียนปัญหาที่พบส่วนใหญ่คือ บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจในระบบสารสนเทศ เรื่องการวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลไม่สมบูรณ์ ไม่เพียงพอต่อการ

ใช้ ขาดห้องและอุปกรณ์ในการเก็บรักษาข้อมูล สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชนิ สุภพงษ์ (2555) ได้วิจัยเรื่อง ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยปรากฏว่า 1) โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการนำระบบสารสนเทศไปใช้ในการบริหารงานในระดับมาก ในด้านงาน ธุรการ การเงิน เพียงด้านเดียว สำหรับด้านกิจการด้านอาคารสถานที่ ด้านวิชาการ และด้านความสัมพันธ์ชุมชน มีการใช้ในระดับปานกลาง 2) มีความต้องการใช้ในการบริหารงานมากในด้านความสัมพันธ์ชุมชน คือ การเผยแพร่ความรู้สู่ชุมชนด้านวิชาการคือ การวิจัยในชั้นเรียนและในด้านบุคลากรคือการวิเคราะห์และการกำหนดปริมาณงานของครู 3) ปัญหาการใช้ระบบสารสนเทศที่พบคือ วัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมีน้อย บุคลากรมีภาระงานอื่นมาก ขาดแคลนงบประมาณจากต้นสังกัด และขาดการสนับสนุนจากแหล่งงบประมาณอื่น มีการอบรมให้ความรู้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องน้อย การประชาสัมพันธ์การใช้ข้อมูลไม่ชัดเจนต่อเนื่องและไม่มีการติดตามประเมินผลในการจัดระบบสารสนเทศ สอดคล้องกับงานวิจัยของนิพนธ์ เทพวงศ์ (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาส่วนกลาง ผลการวิจัยพบว่า ส่วนมากผู้บริหารและผู้บริหารงานมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารโดยการศึกษาด้วยตนเอง ฝ่ายวิชาการใช้ประโยชน์ สำหรับระบบสารสนเทศมากที่สุด โรงเรียนกำหนดและดำเนินการ สำหรับขั้นตอนของระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารเองเป็นส่วนมาก โรงเรียนส่วนใหญ่ไม่มีการเชื่อมโยงระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ภายนอก โรงเรียนกำหนดรูปแบบและการจำแนกข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลและการพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์ข้อมูลเองการนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศยังมีการใช้คอมพิวเตอร์เป็นส่วนน้อยปัญหาในการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร คือ การขาดแคลนบุคลากรผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์เครื่องมือล้ำสมัยและไม่เพียงพอ โรงเรียนแต่ละแห่งมีแนวปฏิบัติแตกต่างกันและระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของวรภรณ์ เทพสัมฤทธิ์พร (2554) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานด้านระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับที่เป็นการพัฒนา ปัญหาที่พบมาก ได้แก่การขาดบุคลากรที่มีความรู้

ความสามารถเกี่ยวกับระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร ผู้บริหารเห็นว่าข้อมูลมีคุณสมบัติเชื่อถือได้ แต่ไม่ชัดเจนไม่ตรงกับความต้องการ ซึ่งวัตถุประสงค์ส่วนใหญ่ของการใช้ข้อมูลคือเพื่อประกอบการตัดสินใจ แนวทางในการจัดระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ควรมีการกำหนดนโยบายการจัดระบบการใช้และการพัฒนาระบบสารสนเทศอย่างชัดเจน และต่อเนื่อง ควรมีหน่วยงานกลางเพื่อทำหน้าที่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการบริหาร และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิจิตร อุ่นสกุล (2553) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาระบบสารสนเทศในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9 ผลการวิจัยพบว่า 1) ในการจัดระบบสารสนเทศ มีคณะกรรมการจัดระบบสารสนเทศในโรงเรียนทำหน้าที่รับผิดชอบในการจัดระบบสารสนเทศ มีการจัดสรรงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ให้และมีความเพียงพอมีห้องปฏิบัติงานสารสนเทศ ผู้ทำหน้าที่จัดระบบสารสนเทศมีความรู้ความสามารถในด้านคอมพิวเตอร์ ด้านสถิติและมีคุณลักษณะในการจัดระบบสารสนเทศอยู่ในระดับมาก ในการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสำรวจของทางโรงเรียน โดยขอความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องเก็บรวบรวมข้อมูลมาให้ ใช้เครื่องคอมพิวเตอร์และเครื่องคิดเลขในการประมวลผลข้อมูล ค่าสถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละและค่าเฉลี่ย เก็บรักษาข้อมูลสารสนเทศด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ การนำเสนอข้อมูลสารสนเทศ มีลักษณะเป็นเอกสารในรูปความเรียง แสดงตาราง ตัวเลขค่าสถิติ การให้บริการข้อมูลและสารสนเทศจะให้พิมพ์เอกสาร ข้อมูลสารสนเทศ มีคุณสมบัติด้านความถูกต้องตรงตามความต้องการทันต่อเหตุการณ์และมีความเพียงพอเหมาะสมในระดับมาก ผู้บริหารโรงเรียนนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ในระดับมาก 2) ปัญหาในการจัดระบบสารสนเทศ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการจัดระบบสารสนเทศ อยู่ในระดับน้อย ส่วนผู้จัดระบบสารสนเทศมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการจัดระบบสารสนเทศ อยู่ในระดับมาก รายการที่เห็นว่าเป็นปัญหามากคือความรับผิดชอบเกี่ยวกับภาระงานอื่นของผู้ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบในการจัดระบบสารสนเทศ และ 3) ความต้องการในการจัดระบบสารสนเทศ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและผู้จัดระบบสารสนเทศมีความคิดเห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับ ความต้องการในการจัดระบบสารสนเทศอยู่ในระดับมากทุกรายการ รายการที่มีความต้องการมากคือ ให้มีการจัดอบรมบุคลากรที่รับผิดชอบการจัดระบบสารสนเทศให้มีความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่

2. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัย

ศิลปากร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการแต่งตั้งและเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้านวันทำงาน การลา และสวัสดิการ ด้านการออกจากงาน ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน และด้านการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากขั้นตอนการคัดเลือกบุคลากรในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรมีขั้นตอนที่มีประสิทธิภาพ เปิดรับสมัครบุคลากรเพิ่มเติมตามความจำเป็น และเมื่อมีการรับเข้าทำงานแล้วทางโรงเรียนจะจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมตามตำแหน่งและความรู้ความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรินทร์ สว่างอารมณ์ (2556) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร โดยทำการศึกษาจากประชากร 2 กลุ่ม คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูอาจารย์ พบว่า โรงเรียนส่วนมากให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนตามแนวทางที่มีการศึกษา คือ มีการศึกษาความต้องการและ ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรก่อนที่จะมีการพัฒนาบุคลากร มีการประเมินผลจากการพัฒนา รวมทั้งมีการประเมินผลกระทบของการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับตัวบุคลากร หน่วยงาน และการปฏิบัติในหน้าที่ ส่วนปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นคือปัญหา ขาดแคลนงบประมาณ บุคลากรขาดความกระตือรือร้นและขาดความสนใจในการพัฒนาตนเอง รวมทั้งมีการประเมินผลกระทบของการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับตัวบุคลากร หน่วยงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของกัจจกร อุทัยพันธ์ (2553) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ ปรากฏว่า องค์ประกอบการศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษา และการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก ส่วนองค์ประกอบการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ครู อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมและ รายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน และ ครู อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความต้องการการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

3. ระบบสารสนเทศของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ระบบสารสนเทศของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร มีความสัมพันธ์กันทางบวกสูงทุกคู่กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพต้องมีผู้ดูแลที่มีความรู้ความสามารถดังนั้นในการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการระบบสารสนเทศเป็นหน้าที่โดยตรงของการบริหารงานบุคคลจึงทำให้ระบบสารสนเทศของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรมีความสัมพันธ์กัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของคาราดิมา (Karadima) (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ระบบสารสนเทศเพื่อจัดสรรจำนวนอาจารย์เพื่อการบริหารบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากรณีศึกษา มหาวิทยาลัยซานดิเอโกประเทศชิลี (University of San Diego De Chili: USACH) โดยได้กล่าวถึงความสำคัญของสารสนเทศและสารสนเทศอาจารย์มีความสำคัญต่อการบริหารมหาวิทยาลัยอย่างมาก จุดมุ่งหมายของการศึกษานี้เพื่อมุ่งไปที่กระบวนการวางแผนทางวิชาการ การใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการตรวจสอบจำนวนอาจารย์และการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ตามแบบสอบถามจึงมุ่งไปศึกษาที่องค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้ 1) ลักษณะทั่วไปของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย 2) นโยบายและเกณฑ์ทางวิชาการที่ใช้ 3) กิจกรรมที่สำคัญที่จะประเมิน การทำงานของฝ่ายวิชาการ การสอน การวิจัย งานนันทนาการ งานบริการชุมชน การพัฒนาอาจารย์งานบริหารทั่วไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารควรจัดทำแผนพัฒนาระบบสารสนเทศของสถานศึกษา ที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่กระทรวงศึกษากำหนด ตลอดจนให้แนวทางการปฏิบัติกับผู้ได้บังคับบัญชาในแนวทางเดียวกัน

2. ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง ในเรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศ

ข่าวสารและสถานการณ์ต่างๆ ในสังคม เพื่อให้สามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศจากระบบสารสนเทศได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม อันนำไปสู่มาตรฐานของสถานศึกษา

3. ผู้บริหารควรนำความรู้ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีระบบสารสนเทศไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา ตลอดจนการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการแสดงความคิดเห็น ซึ่งจะทำให้ได้รับความรู้ ความคิดเห็น ตลอดจนแนวคิดที่อาจเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาสารสนเทศที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร

2. ศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบสารสนเทศของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร เชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาข้อมูลเชิงลึกอีกแนวทางหนึ่ง

เอกสารอ้างอิง

กรมวิชาการ. **การจัดระบบสารสนเทศ**. กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2544.

กรมสามัญศึกษา. **การจัดระบบสารสนเทศของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2544.

ชวนชม ชินะดังกูร. “รูปแบบและกระบวนการตัดสินใจ” **บทความวิชาการสำหรับผู้บริหาร**. กรุงเทพฯ : สมาคมคณาธิปไตยแห่งประเทศไทย, 2554.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. **ราชกิจจานุเบกษา** เล่มที่ 116, (19 สิงหาคม 2542)

มหาวิทยาลัยศิลปากร. **ข้อบังคับมหาวิทยาลัยศิลปากรว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พุทธศักราช 2546**. นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2546.

โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศิลปากร. **คู่มือนักเรียนและผู้ปกครองโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2552**. นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552.

สมาน รังสิโยภักดิ์. **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 22. กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., 2544.

สมเกียรติ พ่วงรอด. **การบริหารงานบุคคล**. ปัตตานี: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย

- สงขลานครินทร์, 2554.
- สมชาย หิรัญภิตติ. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : บริษัท ชีระฟิล์มและโซเท็กซ์ จำกัด. 2542.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. **รายงานการสรุปผลการ ทดลองรูปแบบการประสานข้อมูลการศึกษาระดับ จังหวัด**. กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองการพิมพ์, 2551.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, **การพัฒนา ระบบ สารสนเทศตามโครงการการศึกษา ความต้องการ และการจัดวางและการจัดวางระบบสารสนเทศ เพื่อการวางแผนและพัฒนาศึกษา** (กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2549), 1.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่ง ชาติ, **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11** (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กรมศาสนา, 2555), 101 -105.
- สำนักงานนายกรัฐมนตรี. **แผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2548 – 2551**. กรุงเทพฯ : เทการพิมพ์. 2546.
- สำเริง อ่อนสัมพันธ์. “การจัดระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ ของโรงเรียนมัธยมศึกษาให้สอดคล้องกับแนวทางการจัดการศึกษาในช่วงปี พ.ศ. 2538-2547” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2541.
- อมรา เล็กเริงสินธุ์. **หลักสูตรและการจัดการมัธยมศึกษา**. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2550.
- อำรุง จันทวานิช. **เทคโนโลยีสารสนเทศกับการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา**. กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ์, 2544.
- John W. Best. **Research in Education**. New Jersey : Prentice-Hall Inc, 1970.
- Krejcie and Morgan, อ้างถึงใน พงษ์รัตน์ ทวีรัตน์. **วิธีการวิจัย พฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540.
- Lee J. Cronbach. **Essentials of Psychological Testing**. 3rd ed. New York : Harper & Row Publishers. 1974.
- Rensis Likert, อ้างถึงใน พงษ์รัตน์ ทวีรัตน์. **วิธีการวิจัย พฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540.

