

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการพัฒนาฐานข้อมูลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่ การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ข้อมูล สารสนเทศและระบบสารสนเทศ
- ระบบฐานข้อมูล
- การบริหารงานบุคคล
- ระบบข้อมูลเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล
- งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ข้อมูล สารสนเทศและระบบสารสนเทศ

นิคยา เจริญประเสริฐ (2543) ให้ความหมายของข้อมูล และสารสนเทศรวมทั้งลักษณะของสารสนเทศที่ดีดังนี้

2.1.1 ความหมายของข้อมูล

ข้อมูล หมายถึง ข้อเท็จจริงที่ได้จากเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร ก่อนที่จะมีการจัดการให้อยู่ในรูปแบบที่คนเข้าใจหรือสามารถนำไปใช้งานได้

2.1.2 ความหมายของสารสนเทศ

สารสนเทศ หมายถึง ข้อมูลที่ได้ผ่านการประมวลผลและการจัดการแล้วให้อยู่ในรูปแบบที่มีความหมายหรือเป็นประโยชน์ต่อคนหรือองค์กร

ดังนั้นข้อมูลและสารสนเทศจึงแตกต่างกัน ข้อมูล คือข้อมูลดิบที่มีความหมายในตัวเอง โดยยังไม่ได้ก่อให้เกิดประโยชน์ ซึ่งแตกต่างจากสารสนเทศ ที่เป็นการนำข้อมูลมาผ่านการประมวลผลเพื่อจัดการกับข้อมูลอย่างมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้ผลลัพธ์เป็นสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

2.1.3 ลักษณะของสารสนเทศ

สารสนเทศที่ดีจะมีลักษณะดังต่อไปนี้

- 1) ความเป็นส่วนตัว คุณค่าและประโยชน์ของสารสนเทศเป็นสิ่งที่ขึ้นกับบุคคล สารสนเทศสำหรับคนหนึ่งอาจไม่ใช่สารสนเทศสำหรับอีกคนหนึ่งก็ได้
- 2) ความสัมพันธ์กัน สารสนเทศจะต้องมีความสัมพันธ์กับเหตุการณ์ที่จะนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้
- 3) ความทันสมัยหรือทันต่อเหตุการณ์ สารสนเทศจะต้องมีการนำเสนอในเวลาที่เหมาะสม สถานที่ที่เหมาะสม และคนที่เหมาะสมหรือคนที่จะใช้สารสนเทศนั้น
- 4) ความถูกต้อง สารสนเทศที่ดีจะต้องไม่มีข้อผิดพลาด เพราะหากนำสารสนเทศที่มีข้อผิดพลาดไปใช้อาจทำให้การตัดสินใจไม่ถูกต้องก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรได้ อย่างไรก็ตามความถูกต้องนี้จะมีค่าสำคัญเพียงใดขึ้นอยู่กับความสำคัญของการตัดสินใจ
- 5) รูปแบบที่ถูกต้อง รูปแบบของสารสนเทศที่ดี คือรูปแบบที่ผู้ใช้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ทันที โดยไม่ต้องนำไปประมวลผลใดๆ อีก
- 6) ความสมบูรณ์ สารสนเทศมีความสมบูรณ์หรือไม่ ขึ้นอยู่กับผู้นำไปใช้สามารถนำสารสนเทศที่มีอยู่นั้นไปช่วยในการตัดสินใจได้หรือไม่ แต่ในความเป็นจริงนั้น สารสนเทศส่วนใหญ่ไม่มีความสมบูรณ์ทั้งหมด โดยเฉพาะเมื่อต้องตัดสินใจในสถานการณ์ที่ไม่เกิดขึ้นเป็นประจำ
- 7) การเข้าถึงสารสนเทศ สารสนเทศจะไม่มีประโยชน์ใดๆ หากไม่สามารถเรียกมาใช้ได้ในรูปแบบที่ต้องการและเมื่อต้องการ อย่างไรก็ตามความสามารถในการเข้าถึงสารสนเทศนั้นมีทั้งแง่บวกและแง่ลบ แง่บวกคือทำให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ แง่ลบคือสารสนเทศอาจตกไปอยู่ในความครอบครองของบุคคลอื่นที่ไม่หวังดี หรือการมีสารสนเทศมากเกินไปของผู้บริหารทำให้การตัดสินใจล่าช้าหรือผิดพลาด

2.1.4 ส่วนประกอบของสารสนเทศ

โอกาส เอี่ยมศิริวงศ์ (2547) อธิบายว่า ระบบสารสนเทศจัดเป็นกลไกชนิดหนึ่ง ด้วยการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เข้ามาประยุกต์ใช้กับการจัดการข้อมูลในองค์กร ดังนั้นระบบสารสนเทศจึงมีส่วนประกอบหลายส่วนด้วยกัน ซึ่งแต่ละส่วนจำเป็นต้องปฏิสัมพันธ์กันเพื่อให้เกิดระบบสารสนเทศที่สมบูรณ์ โดยระบบสารสนเทศประกอบด้วยส่วนต่างๆ 5 ส่วนดังนี้

- 1) ฮาร์ดแวร์
- 2) ซอฟต์แวร์
- 3) ข้อมูล
- 4) บุคลากรทางคอมพิวเตอร์
- 5) กระบวนการทำงาน

เมื่อนำส่วนประกอบทั้ง 5 มารวมกันจะเกิดเป็นระบบสารสนเทศ ที่ทำให้สามารถทำการจัดเก็บข้อมูล และการประมวลผลข้อมูลเพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศและนำไปจัดรายงานสารสนเทศ เพื่อให้ผู้บริหารใช้ประโยชน์ต่อไป

2.1.5 ระบบสารสนเทศ

ระบบสารสนเทศ หมายถึง กลุ่มของระบบงานที่ประกอบด้วยฮาร์ดแวร์หรือตัวอุปกรณ์ และซอฟต์แวร์หรือโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ที่ทำหน้าที่รวบรวม ประมวลผล จัดเก็บ และแจกจ่ายข้อมูลข่าวสารเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจควบคุมภายในองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยบุคลากรในองค์กรนั้นประสานงาน การวิเคราะห์ปัญหา การสร้างแบบจำลองวัตถุที่มีความซับซ้อน และการสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่

2.1.6 ความแตกต่างระหว่างข้อมูลและสารสนเทศในหลายทัศนะ ดังนี้

ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ และไพบุรย์ เกียรติโกมล (2545 : 40) ให้ความหมายว่า ข้อมูล (data) หมายถึง ข้อมูลดิบ (raw data) ที่ถูกเก็บรวบรวมจากแหล่งต่างๆ ทั้งภายในภายนอกองค์กร โดยข้อมูลดิบจะยังไม่มีความหมายในการนำไปใช้งาน หรือตรงตามความต้องการของผู้ใช้ และสารสนเทศ (Information) หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากการประมวลผลข้อมูลดิบที่ถูกจัดเก็บไว้อย่างเป็นระบบ โดยผลลัพธ์ที่ได้สามารถนำไปประกอบการทำงานหรือสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร ซึ่งเราสามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า สารสนเทศเป็นข้อมูลที่มีความหมายหรือตรงตามความต้องการของผู้บริหาร ประการสำคัญ สารสนเทศถูกนำมาช่วยในการตัดสินใจในกิจกรรมการบริหารงานต่างๆ เช่น การเงิน การตลาด การผลิต หรือการจัดการ เป็นต้น ซึ่งทำให้ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาหรือทางเลือกในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพขึ้น

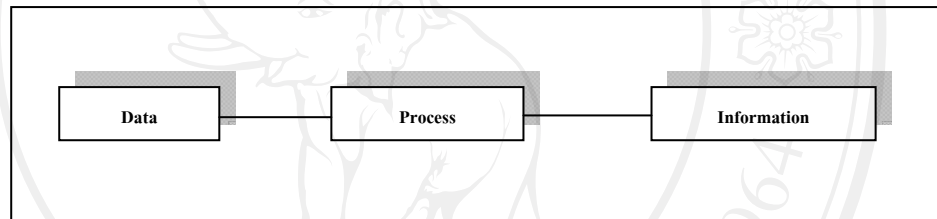
ณาคยา ฉาบนาค (2545 : 19) ให้ความหมายว่า ข้อมูล (data) คือ ข้อเท็จจริงต่างๆ ที่มีอยู่ ซึ่งจะปรากฏอยู่ได้ทั้งในรูปของตัวเลข ภาษา รูปภาพ และสัญลักษณ์ต่างๆ ส่วนสารสนเทศ (Information) คือ ข้อมูลที่ได้รับการประมวลผลด้วยวิธีการต่างๆ แล้ว สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้

ชัชวาล วงษ์ประเสริฐ (2548 : 15) ให้ความหมายว่า ข้อมูล (data) คือ ข้อเท็จจริงที่มีอยู่ตามธรรมชาติเป็นกลุ่มของสัญลักษณ์ แทนปริมาณหรือการกระทำต่างๆ ที่ยังไม่ผ่านการประเมินผล อาจอยู่ในรูปของตัวเลข ตัวหนังสือ และท้ายที่สุดก็คือ เป็นวัตถุดิบของสารสนเทศ ส่วนสารสนเทศ (Information) คือ ข้อมูลต่างๆ ที่ได้รับการประมวลผลแล้ว โดยวิธีการต่างๆ เป็นความรู้ที่ต้องการนำไปใช้ประโยชน์เป็นผลลัพธ์ หรือเอาที่พูดของระบบประมวลผลข้อมูล เป็นสิ่งซึ่งสื่อความหมายให้ผู้ใช้รับเข้าใจ และสามารถนำไปใช้ หรือทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งโดยเฉพาะได้

โอภาส เอี่ยมสิริวงศ์ (2545) อธิบายว่า ข้อมูลและสารสนเทศ (Data and Information) มีความแตกต่างกัน ข้อมูลคือ ข้อมูลดิบ (Raw Data) ที่มีความหมายในตัวเองโดยยังไม่ได้ก่อให้เกิดประโยชน์ซึ่งแตกต่างกับสารสนเทศที่มีการนำข้อมูลดิบเหล่านั้นมาผ่านการประมวลผลใด ๆ เพื่อให้เกิดสารสนเทศและเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้ ดังรูปที่ 2.1

ตัวอย่างเช่น สายการบินภายในประเทศเที่ยวบินกรุงเทพฯ – เชียงใหม่

- จำนวนผู้โดยสารมีจำนวนกี่คน ถือว่าเป็นข้อมูล
- เที่ยวบินในแต่ละวันนั้น มีผู้โดยสารและจำนวนผู้โดยสารชาย – หญิงทั้งหมดกี่คน ถือว่าเป็นสารสนเทศของวันนั้น และอาจจะกลับไปเป็นข้อมูลอีกครั้งหนึ่งเพื่อรวบรวมผลการประมวลผลต่อไปก็ได้ เช่น เป็นรายสัปดาห์ รายเดือน รายปี ดังนั้นข้อมูลที่เป็นสารสนเทศแล้ว ก็อาจจะกลายเป็นข้อมูลอีกครั้งหนึ่ง เพื่อรอการประมวลผลเป็นสารสนเทศต่อไป



ที่มา : โอภาส เอี่ยมสิริวงศ์ (2545)

รูป 2.1 การนำข้อมูลผ่านการประมวลผลเพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศ

จากความหมายของข้อมูลและสารสนเทศดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ข้อมูลหมายถึง ข้อเท็จจริง หรือข่าวสารที่อยู่ในรูปแบบต่างๆ เช่น ตัวเลข ตัวอักษร ภาษาหรือสัญลักษณ์ต่างๆ ที่มีความหมายเฉพาะตัว ยังไม่มีการวิเคราะห์ประมวลผล และไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์หรือกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งโดยเฉพาะได้ ส่วนสารสนเทศหมายถึง ข้อมูลต่างๆ ที่ได้รับการวิเคราะห์ประมวลผลแล้วด้วยวิธีการต่างๆ ให้อยู่ในรูปแบบที่มีความหมายสัมพันธ์กัน มีความหมายและมีคุณค่าเพื่อวัตถุประสงค์ในการกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งทันที ดังนั้น ระบบข้อมูลสารสนเทศจึงหมายถึง กระบวนการจัดทำระบบข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่อย่างมีระเบียบแบบแผน สามารถนำไปใช้เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ วางแผน ควบคุมงานของผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รุจันท์ พิริยะสงวนพงศ์ (2549 : 8) ให้ความหมายว่า ข้อมูล (data) คือ คำพรรณนาถึงสิ่งของ เหตุการณ์ กิจกรรม และธุรกรรม ซึ่งถูกบันทึก จำแนก และจัดเก็บไว้ภายในแหล่งเก็บข้อมูล แต่ยังไม่มีการจัดโครงสร้างเพื่อถ่ายโอนไปยังสถานที่เฉพาะเจาะจงโดยข้อมูลอาจอยู่ในรูปแบบตัวอักษร ตัวเลข รูปภาพ หรือเสียงก็ได้ และข้อมูลอาจถูกจัดเก็บอย่างเป็นระบบภายในฐานข้อมูลของระบบคอมพิวเตอร์ เพื่อการค้นคืนข้อมูลที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ส่วนสารสนเทศ (Information) คือ ข้อมูลที่ถูกจัดโครงสร้างให้อยู่ในรูปแบบที่มีความหมายและมีมูลค่าต่อผู้รับ โดยมีการนำข้อมูลผ่านกระบวนการการประมวลผล และจัดให้อยู่ในรูปแบบที่ตรงกับความต้องการของผู้ใช้งาน อีกทั้งสามารถนำไปใช้ประโยชน์สำหรับการตัดสินใจได้

2.2 ระบบฐานข้อมูล

2.2.1 ความหมายของฐานข้อมูล

ศิวัช กาญจนชุม และวิชาญ หงษ์บิน (2542) ได้ให้ความหมายของฐานข้อมูล (Database) ว่า หมายถึงกลุ่มของข้อมูล (Data Group) ที่ถูกรวบรวมเข้าไว้ด้วยกัน โดยครอบคลุมรายละเอียดต่าง ๆ เช่นในสำนักงานก็จะรวบรวมข้อมูลตั้งแต่หมายเลขโทรศัพท์ของผู้ที่มาติดต่อจนถึงการเก็บเอกสารทุกอย่างของสำนักงาน ซึ่งข้อมูลจะมีส่วนที่สัมพันธ์กันและเป็นที่ต้องการออกมาใช้ให้เป็นประโยชน์ ข้อมูลนั้นอาจจะเกี่ยวกับบุคคล สิ่งของ สถานที่ หรือเหตุการณ์ใด ๆ ที่เราสนใจศึกษา ซึ่งข้อมูล (Data) อาจจะได้มาจากการสังเกต การนับหรือการวัด และข้อมูลอาจเป็นได้ทั้งตัวเลขหรือเป็นข้อความก็ได้ ที่สำคัญคือข้อมูลจะต้องเป็นสิ่งที่ เป็นความจริง

2.2.2 ข้อดีและข้อเสียของการประมวลผลแบบฐานข้อมูล

สมจิตร อาจอินทร์ และงามนิจ อาจอินทร์(2541) ให้รายละเอียดข้อดีและข้อเสียการประมวลผลแบบฐานข้อมูลดังนี้

- 1) ข้อดีของการประมวลผลแบบฐานข้อมูล
 - 1.1) ข้อมูลมีการเก็บอยู่ร่วมกันและสามารถใช้ข้อมูลร่วมกันได้
 - 1.2) ลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล
 - 1.3) สามารถหลีกเลี่ยงความขัดแย้งกันของข้อมูลที่อาจเกิดขึ้นได้
 - 1.4) การควบคุมการคงสภาพของข้อมูล
 - 1.5) การจัดการข้อมูลในฐานข้อมูลทำได้ง่าย
 - 1.6) ความเป็นอิสระระหว่างโปรแกรมประยุกต์และข้อมูล
 - 1.7) การมีผู้ควบคุมระบบเพียงคนเดียว

- 2) ข้อเสียของการประมวลผลแบบฐานข้อมูล
 - 2.1) การใช้งานฐานข้อมูลจะเสียค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง
 - 2.2) มีความซับซ้อน
 - 2.3) การสูญเสียข้อมูลอาจเกิดขึ้นได้

2.2.3 ประเภทของฐานข้อมูล

สมจิตร อาจอินทร์ และงามนิจ อาจอินทร์(2541)แบ่งประเภทของฐานข้อมูลไว้ 3 ประเภท คือ

1) ฐานข้อมูลแบบลำดับชั้น (Hierarchical Database) เป็นลักษณะของ ฐานข้อมูลที่มีความสัมพันธ์ของข้อมูลเป็นแบบหนึ่งต่อหนึ่งหรือหนึ่งต่อกลุ่ม แต่จะไม่มีความสัมพันธ์แบบกลุ่มต่อกลุ่มในฐานข้อมูลแบบนี้

2) ฐานข้อมูลแบบเครือข่าย (Network Database) ข้อมูลภายในฐานข้อมูลแบบนี้สามารถมีความสัมพันธ์กันแบบใดก็ได้ เช่น อาจเป็นแบบหนึ่งต่อหนึ่ง หนึ่งต่อกลุ่ม หรือ ความสัมพันธ์แบบกลุ่มต่อกลุ่มก็ได้

3) ฐานข้อมูลแบบเชิงสัมพันธ์ (Relational Database) เป็นฐานข้อมูลที่มีความนิยมใช้กันมากในปัจจุบัน ซึ่งสามารถใช้งานได้กับเครื่องคอมพิวเตอร์ทุกระดับ

2.2.4 ฐานข้อมูลเชิงสัมพันธ์

ศิริลักษณ์ โรจนกิจอำนวย(2544) ฐานข้อมูลเชิงสัมพันธ์ เป็นการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแถวและคอลัมน์ในลักษณะตารางสองมิติ ที่ประกอบด้วยแอททริบิวต์ที่แสดงคุณสมบัติของตารางหนึ่ง ๆ โดยที่ตารางต่าง ๆ ได้ผ่านกระบวนการทำ Normalized ในระหว่างการออกแบบเพื่อลดความซ้ำซ้อน และเพื่อให้การจัดการฐานข้อมูลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ฐานข้อมูลเชิงสัมพันธ์เป็นฐานข้อมูลซึ่งให้ภาพข้อมูลในระดับภายนอก (External Level) และระดับแนวคิด (Conceptual Level) แก่ผู้ใช้ข้อมูลได้เป็นอย่างดี ตารางต่าง ๆ ในฐานข้อมูลจะประกอบด้วยแอททริบิวต์ต่าง ๆ ที่ถูกออกแบบเพื่อลดความซ้ำซ้อนของการเก็บข้อมูลและสามารถเรียกใช้ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีระบบจัดการฐานข้อมูลเป็นผู้จัดการฐานข้อมูลตามที่ฐานข้อมูลได้ถูกออกแบบไว้

ฐานข้อมูลเชิงสัมพันธ์เป็นฐานข้อมูลที่มีความนิยมใช้กันมากในปัจจุบัน ซึ่งสามารถใช้งานได้กับเครื่องคอมพิวเตอร์ทุกระดับ และในการพัฒนาฐานข้อมูลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่ ข้อมูลที่ใช้เป็นฐานข้อมูลเชิงสัมพันธ์

2.3 การบริหารงานบุคคล

2.3.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล

ธงชัย สันติวงษ์ (2546) ได้ให้ความหมายการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง การกิจของผู้บริหารทุกคน (และผู้ชำนาญการด้านบุคลากรโดยเฉพาะ) ที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์กรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลต่อเป้าหมายขององค์กร

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2546 : 2) ได้สรุปความหมายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ใกล้เคียงกับ พยอม วงศ์สารศรี โดยหมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหาคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนาการบำรุงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กร สามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

สุนันทา เลานันท์ (2546 : 5) ได้กล่าวสรุปว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการตัดสินใจและการปฏิบัติที่เกี่ยวกับบุคลากรทุกระดับในหน่วยงานเพื่อให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุดที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร กระบวนการต่างๆ ที่สัมพันธ์เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงานการจ่ายค่าตอบแทน และแรงงานสัมพันธ์ การพัฒนาองค์กรตลอดจนการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์

เดชวิทย์ นิลวรรณ (2549) อธิบายความหมายการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง การแสวงหาวิธีการในการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการบุคลากรขององค์กร เพื่อให้ได้ตัวบุคคลที่มีคุณภาพ คุณสมบัติ และจำนวนที่เหมาะสมกับองค์กร รวมไปถึงการพัฒนาความสามารถ ความรู้ ทักษะการดูแลรักษาบุคลากร และทัศนคติอันดีต่อการทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเพิ่มความพึงพอใจในความต้องการของบุคคลแต่ละคน

รุจิจันทร์ พิริยะสงวนพงศ์ (2549 : 130) สารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง สารสนเทศที่ได้จากการประมวลผลของระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมักเกิดขึ้นซ้ำๆ กัน เป็นวัฏจักร เริ่มตั้งแต่มีการสรรหาและว่าจ้างบุคลากรเข้าทำงาน จนกระทั่งบุคคลผู้นั้นพ้นสภาพจากการเป็นบุคลากรของบริษัทไป ตัวอย่างของสารสนเทศก็คือ สารสนเทศด้านการวางแผนกำลังคน การว่าจ้างงาน และการประเมินผลการทำงานของบุคลากร เป็นต้น

จาก ความหมายข้างต้น จะเห็นได้ว่า สารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กันกับกิจกรรมด้านต่างๆ ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเห็นได้ชัดเจน เนื่องจากการดำเนินงานตามขั้นตอนต่างๆ ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะนำมาซึ่งข้อมูลที่น่าเข้า

สู่การประมวลผลของระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่นับเป็นวิถีทางหนึ่งของการได้มาซึ่งสารสนเทศนั่นเอง

2.3.2 หน้าที่ ขอบเขตและลักษณะการบริหารงานบุคคล

หน้าที่ทางด้านการบริหารงานบุคคลเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญที่สุดของหน้าที่งานทางด้านบริหาร และเป็นรากฐานที่เกี่ยวข้องไปในงานทุกด้านขององค์กร งานบริหารงานบุคคลนี้เป็นภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติตลอดเวลาของผู้บริหารทุกคน ซึ่งต่างก็ต้องเป็นผู้บริหารงานบุคคลด้วยพร้อมกัน

ธงชัย สันติวงษ์ (2546) ได้ระบุว่า หน้าที่สำคัญของการบริหารงานบุคคล ต่อไปนี้

- 1) การออกแบบงานและการวิเคราะห์เพื่อจัดแบ่งตำแหน่งงาน
- 2) การวางแผนกำลังคน
- 3) การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร
- 4) การปฐมนิเทศบรรจุบุคลากรและการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 5) การอบรมและการพัฒนา
- 6) การจ่ายค่าตอบแทน
- 7) การทะนุบำรุงรักษาทางด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และแรงงานสัมพันธ์
- 8) การใช้วินัย และการควบคุม ตลอดจนการประเมินผล

ส่วน สมชาติ หิรัญกิตติ (2542) ได้กำหนดหน้าที่ที่ต้องทำในการบริหารงานบุคคลดังนี้

- 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์
- 2) การสรรหาบุคคล
- 3) การคัดเลือก
- 4) การฝึกอบรมและพัฒนา
- 5) ผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่น
- 6) ความปลอดภัยและสุขภาพ
- 7) บุคลากรและแรงงานสัมพันธ์
- 8) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.4 ระบบข้อมูลเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล

สุวัจชัย สมไพบุรุษย์ (2539)ระบบข้อมูลเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลเป็นเครื่องมือบริหารงานอย่างหนึ่งที่ทำกรรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ มาประกอบการตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่ง และวางแผนพัฒนาบุคลากร ข้อมูลที่ควรทราบได้แก่

- 1) ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เช่น ข้อมูลส่วนตัว และข้อมูลอ้างอิง เป็นต้น
- 2) บันทึกการอบรม
- 3) รายงานการปฏิบัติงาน
- 4) อัตราการขึ้นเงินเดือน
- 5) บันทึกผลตอบแทน
- 6) บันทึกการรักษาพยาบาล
- 7) บันทึกอุบัติเหตุ
- 8) การปฏิบัติตามระเบียบวินัย

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ราตรี คำโมง (2543) ได้ศึกษาในหัวข้อ “ระบบสารสนเทศบุคลากรของสถาบันราชภัฏเชียงใหม่” โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างฐานข้อมูลบุคลากรของสถาบันราชภัฏเชียงใหม่ เพื่อผลิตสารสนเทศบุคลากรจากฐานข้อมูลบุคลากร และอำนวยความสะดวกในการค้นข้อมูลบุคลากรได้อย่างรวดเร็ว โดยพัฒนาขึ้นบนระบบปฏิบัติการวินโดวส์ 98 (Windows98) และโปรแกรมไมโครซอฟท์วิซวลเบสิก 5 (Microsoft Visual Basic version 5) ในการพัฒนาระบบ ได้สร้างฐานข้อมูลบุคลากรเป็นฐานข้อมูลเชิงสัมพันธ์บนโปรแกรมไมโครซอฟท์แอคเซส 97 (Microsoft Access 97) ผลจากการศึกษาซึ่งได้จัดเก็บข้อมูลบุคลากร ระบบสามารถทำงานได้ดี ผลิตสารสนเทศได้ตามต้องการ การประมวลผลทำได้ดี ความเร็วในการประมวลผลอยู่ในเกณฑ์เป็นที่น่าพอใจ

บุญฤทธิ์ กิดหงัน (2544) ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาระบบสารสนเทศงานทะเบียน โรงเรียนเชียงใหม่เทคโนโลยี” เพื่อศึกษาและพัฒนาระบบงานฝ่ายทะเบียนและงานฝ่ายรับสมัครนักเรียนโรงเรียนเชียงใหม่เทคโนโลยี โดยพัฒนาขึ้นบนระบบปฏิบัติการวินโดวส์ 98 (Windows 98) และวินโดวส์เอ็นที (Windows NT) ใช้โปรแกรมไมโครซอฟท์เอสคิวเอล เซิร์ฟเวอร์ (Microsoft SQL Service) ในการจัดการกับฐานข้อมูล และใช้ไมโครซอฟท์วิซวลเบสิก 6 (Visual Basic version 6) เป็นเครื่องในการเขียนโปรแกรมในส่วนการติดต่อกับผู้ใช้และติดต่อกับฐานข้อมูล จากการศึกษาสามารถนำไปเพิ่มประสิทธิภาพในระบบงานทะเบียนและระบบงานรับสมัคร โดยพัฒนาบนระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์หลักของโรงเรียนเชียงใหม่เทคโนโลยีได้เป็นอย่างดี

เสกสรร คำของ (2544) ค้นคว้าเรื่อง “ระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างซอฟต์แวร์ระบบฐานข้อมูลบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่ และเพื่อพัฒนาระบบฐานข้อมูลในการช่วยการตัดสินใจของผู้บริหาร โดยพัฒนาขึ้นบนระบบปฏิบัติการวินโดวส์ 98 (Windows98) ใช้โปรแกรมไมโครซอฟท์แอกเซส 97 และโปรแกรมไมโครซอฟท์วิซวลเบสิก 6 (Microsoft Visual Basic version 6) เป็นเครื่องมือในการเขียนโปรแกรม ผลจากการนำระบบฐานข้อมูลบุคลากรนี้ไปใช้ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่ จากการตอบแบบสอบถามของผู้ใช้งานระบบ พบว่า โปรแกรมระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่ สามารถนำไปใช้งานได้จริงร้อยละ 75.4 และกลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าจะสามารถใช้งานได้จริงร้อยละ 100

มารศรี สังข์ทอง (2545) ศึกษาเรื่อง “ระบบสารสนเทศการบริหารงานบุคคลทางอินทราเน็ตของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่” พบว่า ผลจากการค้นคว้าอิสระนี้ ได้ทดลองกับงานจริงในงานเจ้าหน้าที่และงานนโยบายและแผนคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวนข้อมูล 100 ระเบียบ (records) และได้จากการประเมินผลการใช้งานระบบจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มประชากรที่ใช้งานจริงจำนวนทั้งสิ้น 22 คน พบว่า ระดับประสิทธิภาพการใช้งานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.17 คือมีประสิทธิภาพการใช้งานมาก กล่าวคือระบบสารสนเทศการบริหารงานบุคคลทางอินทราเน็ตของคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สามารถทำงานได้ดี ผลิตสารสนเทศได้ตามต้องการ ประมวลผลทำได้ดี สะดวกต่อการใช้งาน ช่วยลดขั้นตอนการปฏิบัติงานประจำ โปรแกรมที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องและเหมาะสมกับระบบงานได้เป็นอย่างดี และสามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้าได้ตามความต้องการ

จากแนวคิดและผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า การนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในการจัดการกับฐานข้อมูล สามารถให้สารสนเทศที่ช่วยในการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคล ผู้ศึกษาจึงได้จัดทำกรพัฒนาระบบฐานข้อมูลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่โดยใช้พีเอชพี (PHP) เป็นซอฟต์แวร์ที่ช่วยในการสร้างโปรแกรมผ่านเว็บ (Web Application Program) ในการพัฒนาโปรแกรม และใช้โปรแกรมมายเอสคิวแอล (MySQL) ในการสร้างฐานข้อมูล เพื่อใช้ในการผลิตสารสนเทศการบริหารงานบุคลากรสำหรับผู้บริหารเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในการบริหารจัดการด้านบุคลากร ของการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่