

การประเมินความพึงพอใจต่อการใช้ระบบสนับสนุนการจัดทำค่าของงบประมาณ

ด้านบุคลากรในมหาวิทยาลัยแม่โจ้

Satisfaction evaluation of Decision Support Systems for budget requests

management in Maejo University

รัชฎลักษณ์ อารยพิทยา¹ และ สมชาย อารยพิทยา²

Tanyalak Arayapitaya and Somchai Arayapitaya

¹กองแผนงาน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เชียงใหม่ ประเทศไทย 50290

²กองเทคโนโลยีดิจิทัล มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เชียงใหม่ ประเทศไทย 50290

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อจัดทำระบบสนับสนุนการบริหารจัดการ และการบริการข้อมูลสารสนเทศการจัดทำค่าของงบประมาณด้านบุคลากร ให้มีความรวดเร็ว ถูกต้อง ทันสมัยและสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) เพื่อนำเสนอการรายงานข้อมูลสารสนเทศการจัดทำค่าของงบประมาณด้านบุคลากรต่อหน่วยงานอื่น ๆ ภายในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ได้อย่างครอบคลุม โดยลดภาระและความซ้ำซ้อนในการจัดเก็บข้อมูลของมหาวิทยาลัย 3) เพื่อสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บริการข้อมูลสารสนเทศต่อการใช้ระบบสนับสนุนการจัดทำค่าของงบประมาณด้านบุคลากรในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยทำการศึกษาจากผู้บริหาร/บุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ จำนวน 324 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง ผ่าน 2 ช่องทาง คือ การแจกแบบสอบถาม และแบบสอบถามแบบออนไลน์ และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่สถิติเชิงพรรณนา (ค่าความถี่, ค่าเฉลี่ย, ร้อยละ และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)

ผลการศึกษา พบว่าผู้ให้บริการเว็บไซต์ระบบสนับสนุนการจัดทำค่าของงบประมาณด้านบุคลากรในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ส่วนใหญ่ เป็นบุคลากรสายสนับสนุน 90.7 % บุคลากรสายวิชาการ 9.3 % ส่วนการศึกษาในเรื่องความพึงพอใจของผู้ใช้บริการเว็บไซต์ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ พบว่าผู้ให้บริการส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในประเด็นของฐานข้อมูลนำมาใช้ประโยชน์ต่อตัวท่าน และองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ 80.4 % ประเด็นของความทันสมัย และเป็นปัจจุบันของ

ฐานข้อมูล 80 % และประเด็นของการมีการจัดระดับความปลอดภัยหรือกำหนดสิทธิ์ในการเข้าถึง 79.8 %ตามลำดับ ความพึงพอใจในภาพรวมต่อการใช้งานระบบฐานข้อมูล 79.8 % ในส่วนของข้อเสนอแนะผู้ใช้บริการต้องการให้มีการปรับปรุงในเรื่องของช่องทางในการติดต่อแบบออนไลน์ และควรจะมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ ให้ทราบผ่านเว็บไซต์ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ

คำสำคัญ: ระบบสนับสนุนการจัดทำคำของบประมาณ, ความพึงพอใจ

Abstract

The objectives of this study are

1) It is establishing a management support system and information services, by reducing the time, increasing the accuracy and up to date information for preparing the personal budget requests. In addition, it is supported for management's decision-making comprehensively.

2) It is presenting the reports of information, such as preparation of information for personal individual budget requests to other departments within MaeJo University. It is reducing the burden time and redundancy of university data storage comprehensively.

3) It is to survey the satisfaction of information service users towards the use of supporting system for preparing human resource budget requests in MaeJo University.

The study was conducted by 324 administrators and staffs of Maejo University. The tool used for data collection was structured questionnaires through 2 channels: 1) questionnaire distribution (offline). 2) Online questionnaires. The data were analyzed by using a statistical program. The statistics used for data analysis are: Descriptive statistics (frequency, mean, percentage and standard deviation).

The results of the study showed that the majority of users of MaeJo University who used web regarding to the supporting of the preparation of human resource budget requests were 90.7% of academic supporting stuffs. In addition, 9.3% were academic staffs.

The study showed that the satisfaction of the website users, the information database system, was the database issue and used 80.4% of the benefits to personal used and the organization used effectively. 80 % is concerned about the up to date inform on the website. 79.8% is concerned about the security and the permission and access right.

Overall, the users of the website service suggested that they would like to have more channel for the optional. In addition, the variety of up to date news and information are need to be shown on the database and websites.

Keywords : *Decision Support Systems for budget requests management, Satisfaction*

สารบัญ

	หน้า
สารบัญตาราง	ก
สารบัญภาพ	ง
บทคัดย่อ	1
บทที่ 1 บทนำ	2
1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำวิจัย	2
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย	3
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.5 กรอบแนวความคิดในการวิจัย	4
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	6
2.1 แนวคิดและทฤษฎีระบบงบประมาณ	7
2.2 แนวคิดและทฤษฎีการจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปี	11
2.3 แนวคิดและทฤษฎีการบริหารงบประมาณด้านบุคลากร	15
2.4 แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจ	19
2.5 แนวคิดและทฤษฎีระบบรักษาความปลอดภัย (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 2553)	24
2.6 โครงสร้างองค์กร	28
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	33
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	38
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	38
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	41
3.3 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ	42
3.4 วิธีการเก็บข้อมูล	44
3.5 วิธีการจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	45
บทที่ 4 ผลการศึกษาวิจัย	49
4.1 สถิติลักษณะที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	49
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล	49
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	49
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	55
5.1 สรุปผลการวิจัย	55
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	56

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5.3 ปัญหาที่พบในการวิจัย	57
5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	58
บรรณานุกรม	59
ภาคผนวก ก แบบประเมินความพึงพอใจ	64
ภาคผนวก ข แบบประเมินผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	67
ภาคผนวก ค แสดงค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม	70
ภาคผนวก ง คู่มือการใช้งานระบบ	73
ประวัติของผู้วิจัย	89

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	แสดงหลักเกณฑ์เงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ตาม พ.ร.บ. เงินทดแทน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561
	14
ตารางที่ 2.2	รายชื่ออัตรากำลัง สังกัดกองแผนงาน สำนักงานมหาวิทยาลัย
	32
ตารางที่ 3.1	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างภายในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ จำแนกตามหน่วยงานและประเภทของบุคลากร
	39
ตารางที่ 3.2	เกณฑ์การให้คะแนนของแบบประเมินผลความพึงพอใจต่อการใช้งาน ระบบฐานข้อมูล
	46
ตารางที่ 3.3	เปรียบเทียบเป็นร้อยละความพึงพอใจต่อการใช้งานระบบฐานข้อมูล
	46
ตารางที่ 4.1	ตารางแสดงจำนวนและร้อยละของผู้ประเมิน จำแนกตามประเภทของบุคลากร
	50
ตารางที่ 4.2	ตารางแสดงจำนวนและร้อยละของผู้ประเมิน จำแนกตามเพศ
	50
ตารางที่ 4.3	ตารางแสดงจำนวนและร้อยละของผู้ประเมิน จำแนกตามระดับการศึกษา
	50
ตารางที่ 4.4	แสดงทัศนคติของผู้ประเมินที่มีต่อการใช้งานระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำคำขอ/จัดสรร งบประมาณ (ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้
	51
ตารางที่ 5.1	แสดงทัศนคติของผู้ประเมินที่มีต่อการใช้งานระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำคำขอ/จัดสรร งบประมาณ (ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พิจารณารายประเด็น
	56
ตารางที่ ค.1	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างรายการข้อความคำถามกับผลการใช้ ระบบฐานข้อมูลสนับสนุนฯ
	71

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1	แสดงกรอบแนวความคิดในการวิจัย
ภาพที่ 2.1	แสดงขั้นตอนการจัดทำงบประมาณ my Account Cloud Accounting
ภาพที่ 2.2	แสดงกลยุทธ์/พันธกิจ – กลุ่มบริหารงบประมาณ
ภาพที่ 2.3	แสดงระบบการจัดทำขอ/จัดสรรงบประมาณ ด้านอัตรากำลัง ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้
ภาพที่ 2.4	แสดงสรุปขั้นตอนการจัดทำขอ/จัดสรรงบประมาณ ด้านอัตรากำลัง ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้
ภาพที่ 2.5	แสดงทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's theory motivation)
ภาพที่ 2.6	แสดงโครงสร้างของจิต (Structural/Topographical Model of the Mind)
ภาพที่ 2.7	แสดงโครงสร้างมหาวิทยาลัยแม่โจ้
ภาพที่ 2.8	แสดงโครงสร้างการบริหารงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้
ภาพที่ 2.9	แสดงโครงสร้างการบริหารงานกองแผนงาน สำนักงานมหาวิทยาลัย ม.แม่โจ้
ภาพที่ 3.1	แสดงบันทึกขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบข้อมูลและประเมินผลความพึงพอใจ ต่อการใช้ระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำคำขอ/จัดสรร (ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้
ภาพผนวก ง1	การเข้าเว็บไซต์ ระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำคำขอ/จัดสรร งบประมาณ (ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้
ภาพผนวก ง2	แสดงหน้าจอหลักระบบระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำคำขอ/จัดสรรงบประมาณ (ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้
ภาพผนวก ง3	แสดงส่วนการทำงานของระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำคำขอ/จัดสรร งบประมาณ(ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้
ภาพผนวก ง4	แสดงภาพหน้าจอหลักของระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำคำขอ/ จัดสรรงบประมาณ(ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้
ภาพผนวก ง5	แสดงภาพรวมส่วนของข้อมูลกลุ่มบุคลากรประเภทต่าง ๆ
ภาพผนวก ง6	แสดงภาพส่วนของข้อมูลกลุ่มบุคลากรจำแนกตามหน่วยงาน
ภาพผนวก ง7	แสดงเมนูสรุปแผนอัตรากำลังสายวิชาการ (คณะยืนยัน)
ภาพผนวก ง8	แสดงไฟล์สรุปแผนอัตรากำลังสายวิชาการ (คณะยืนยัน)
ภาพผนวก ง9	แสดงภาพส่วนการเข้าใช้งานข้อมูลงบประมาณ (รายบุคคล) ของบุคลากร ม.แม่โจ้
ภาพผนวก ง10	แสดงข้อมูลงบประมาณ (รายบุคคล)
ภาพผนวก ง11	แสดงเมนูข้อมูลงบประมาณ (ภาพรวม)
ภาพผนวก ง12	แสดงมุมมองข้อมูลงบประมาณ (ภาพรวม) ระดับมหาวิทยาลัย

สารบัญภาพ(ต่อ)

	หน้า
ภาพผนวก ง13 แสดงมุมมองข้อมูลงบประมาณ (ภาพรวม) ในระดับของกอง	83
ภาพผนวก ง14 แสดงรายละเอียดข้อมูลบุคลากร	83
ภาพผนวก ง15 หน้าจอแสดงเมนูค้นหาข้อมูลงบประมาณระดับ ผู้บริหาร	84
ภาพผนวก ง16 หน้าจอแสดงเมนูค้นหาข้อมูลงบประมาณระดับ งบประมาณ(สายวิชาการ)	85
ภาพผนวก ง17 หน้าจอแสดงเมนูค้นหาข้อมูลงบประมาณระดับ งบประมาณ(สายสนับสนุน)	85
ภาพผนวก ง18 หน้าจอแสดงเมนูค้นหาข้อมูลงบประมาณโดย ชื่อบุคลากร	86
ภาพผนวก ง19 หน้าจอแสดงเมนูค้นหาข้อมูลงบประมาณโดย ตำแหน่ง	86
ภาพผนวก ง20 หน้าจอแสดงเมนูค้นหาข้อมูลงบประมาณโดย สาขาวิชา	87
ภาพผนวก ง21 หน้าจอแสดงสำหรับผู้ดูแลระบบ	88

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำวิจัย

ตามที่ มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม วิเคราะห์องค์กร เพื่อทบทวนยุทธศาสตร์ทิศทางการพัฒนา เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ของมหาวิทยาลัย ให้สอดคล้องกับบริบททั้งภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป และเพื่อให้การทบทวนยุทธศาสตร์ และการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเรื่อง “การทบทวนยุทธศาสตร์และจัดทำแผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563” เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2562 ณ ห้องข้าวหอมมะลิ อาคารเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา มหาวิทยาลัยแม่โจ้ไปแล้ว

โดยในแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ระยะที่ 12 ที่มีความสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ในแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) มหาวิทยาลัยได้ยึดถือเอากรอบพันธกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งมหาวิทยาลัย และยุทธศาสตร์การพัฒนาให้สอดคล้องกับบริบทความเปลี่ยนแปลงในอนาคต ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization) โดยมีเป้าประสงค์ หัวข้อ 6.2 มีความมั่นคงทางการเงินและเติบโตอย่างยั่งยืน ตัวชี้วัด 6.2.7 ประสิทธิภาพการดำเนินงานและการใช้จ่ายงบประมาณ (เงินรายได้) กลยุทธ์ 2.1 เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและการใช้จ่ายงบประมาณ นั้น

กองแผนงานเป็นหน่วยงานที่มีภาระหน้าที่รับผิดชอบงานด้านการวางแผน และการจัดทำงบประมาณของมหาวิทยาลัย ซึ่งถือว่าเป็นงานที่มีความสำคัญต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น มีนโยบายในการนำระบบสารสนเทศเข้ามาประยุกต์ใช้การบริหารจัดการข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณของมหาวิทยาลัย ให้สามารถใช้เวลาคัดกรองข้อมูลงบประมาณด้านบุคลากรในภาพรวมของมหาวิทยาลัยได้ในเวลาที่สะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น เพื่อเป็นการลดระยะเวลาในการทำงาน และสามารถนำข้อมูลไปประกอบการวิเคราะห์และสนับสนุนการตัดสินใจด้านงบประมาณของหน่วยงานได้สอดคล้องกับสถานการณ์อย่างปัจจุบัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและการใช้จ่ายงบประมาณ

ดังนั้น ผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของผู้ให้บริการข้อมูลสารสนเทศต่อการใช้ระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำค่าของงบประมาณ (ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

เพื่อให้ผู้บริหารและบุคลากรของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ได้ประเมินความพึงพอใจระบบ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเสนอแนะแนวทางอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา/ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลดังกล่าว ให้มีความรวดเร็ว ถูกต้อง ทันสมัยและสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ และการบริการข้อมูลสารสนเทศการจัดทำของงบประมาณด้านบุคลากร ให้มีความรวดเร็ว ถูกต้อง ทันสมัยและสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อนำเสนอการรายงานข้อมูลสารสนเทศการจัดทำค่าของงบประมาณด้านบุคลากรต่อหน่วยงานอื่น ๆ ภายในมหาวิทยาลัยแม่โจ้อย่างครอบคลุม โดยลดภาระและความซ้ำซ้อนในการจัดเก็บข้อมูลของมหาวิทยาลัย
3. เพื่อสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บริการข้อมูลสารสนเทศต่อการใช้ระบบสนับสนุนการจัดทำค่าของงบประมาณด้านบุคลากรในมหาวิทยาลัยแม่โจ้

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการข้อมูลสารสนเทศต่อการใช้ระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำค่าของงบประมาณ (ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้
2. ผลจากการศึกษาทำให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะจากผู้ใช้บริการข้อมูลสารสนเทศต่อการใช้ระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำค่าของ งบประมาณ (ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้
3. สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูล ในการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการของผู้ใช้บริการข้อมูลสารสนเทศต่อการใช้ระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำค่าขอและจัดสรร งบประมาณ (ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาความพึงพอใจในการใช้ระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำค่าของงบประมาณ (ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยกำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ ความพึงพอใจคุณภาพการให้บริการต่อการใช้ระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำคำของบประมาณ (ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในด้านต่าง ๆ อาทิเช่น ความรวดเร็วในการแสดงผล มีการจัดหมวดหมู่ของข้อมูลทำให้ สะดวกต่อการค้นหาและเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย, ความสมบูรณ์ ครบถ้วนถูกต้อง และน่าเชื่อถือ ความทันสมัย และเป็นปัจจุบันของฐานข้อมูล หรือสารสนเทศข้อมูลสนับสนุนการของบประมาณด้านบุคลากร มีความถูกต้องครบถ้วนเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการและการตัดสินใจของผู้บริหารได้ เป็นต้น

2. ขอบเขตด้านประชากร

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ จำนวน 1,696 คน (กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้, 2563)

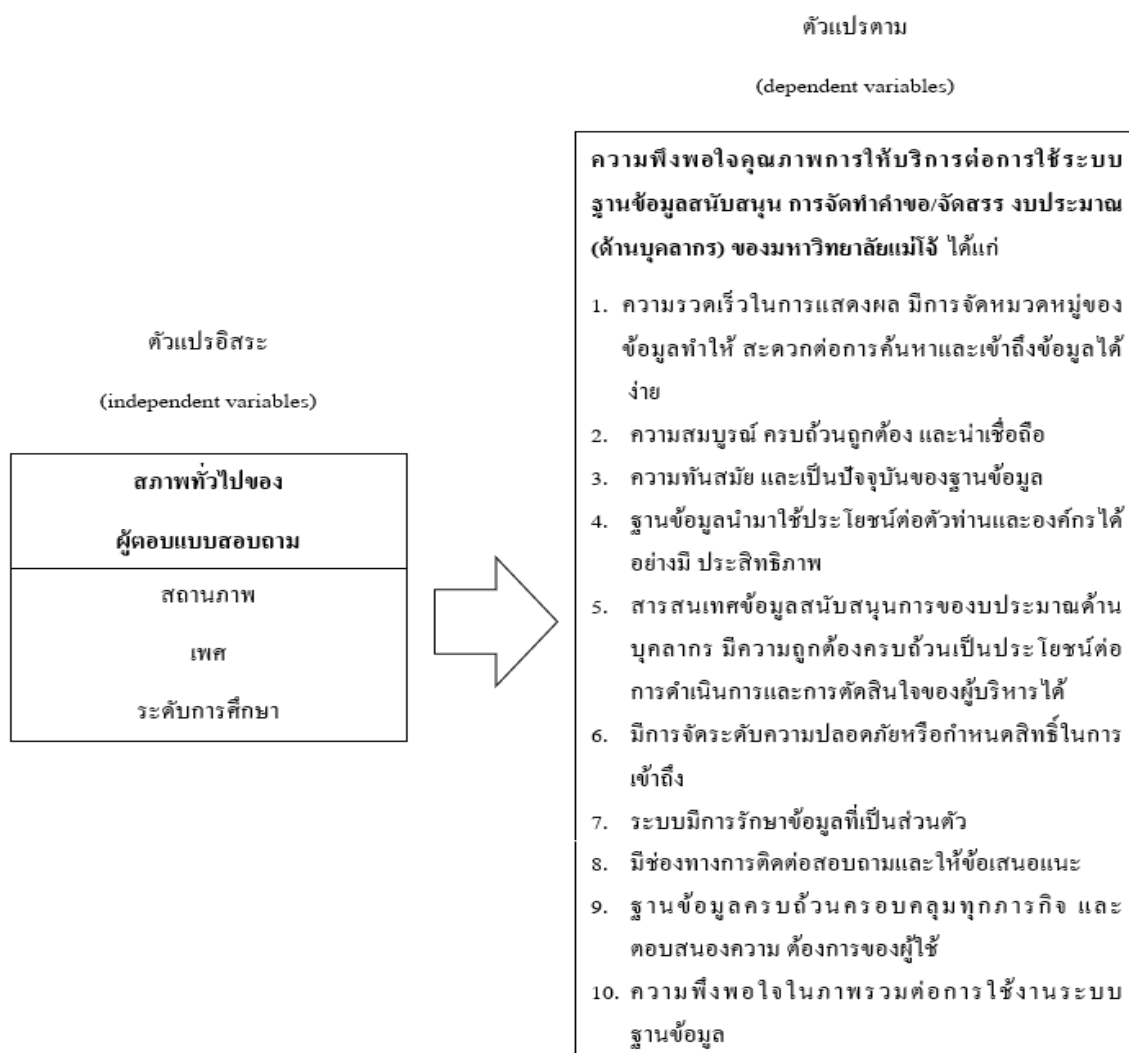
2.2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 324 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาในครั้งนี้ ใช้วิธีการคำนวณตามสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ค่าความคลาดเคลื่อน .05 โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาความพึงพอใจคุณภาพการให้บริการต่อการใช้ระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำคำของบประมาณ (ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

1.5 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดแนวคิดในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการใช้ระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำคำของบประมาณ (ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยประยุกต์ใช้ตามหลักการของ กิตติวัลย์ ทองอร่าม (2561, หน้า 12) มาเป็นกรอบแนวคิด ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวความคิดในการวิจัย

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

งบประมาณ หมายถึง แผนเปิดเสร็จ ซึ่งแสดงออกในรูปตัวเงินแสดงโครงการดำเนินงานทั้งหมดในระทั้งหมดในระในระยะหนึ่ง รวมถึงการประมาณการบริหารกิจกรรม โครงการ

ความพึงพอใจ หมายถึง ความพอใจของผู้บริหาร และบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ที่ได้ใช้บริการระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำคำของบประมาณ(ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

ผู้ให้บริการ หมายถึง ผู้บริหาร และบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ที่ให้บริการระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำคำของบประมาณ (ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้บริการข้อมูลสารสนเทศต่อการใช้ระบบฐานข้อมูลสนับสนุนการจัดทำคำของบประมาณ (ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประกอบการศึกษา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีระบบงบประมาณ

2.1.1 ความหมายของงบประมาณ

2.1.2 ความสำคัญและประโยชน์ของงบประมาณ

2.1.3 ลักษณะของงบประมาณที่ดี

2.1.4 ข้อจำกัดของงบประมาณ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีการจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปี

2.2.1 ทบทวนการดำเนินงานและการกำหนดเป้าหมายการให้บริการของหน่วยงานในองค์กร

2.2.2 การจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายบุคลากรภาครัฐ

2.3 แนวคิดและทฤษฎีการของบประมาณด้านบุคลากร

2.3.1 การบริหารงบประมาณด้านบุคลากร

2.3.2 การจัดทำคำของบประมาณ (ด้านบุคลากร) ประจำปี

2.3.3 การจัดสรรจัด งบประมาณ (ด้านบุคลากร) ประจำปี

2.3.4 ระบบการจัดทำขอ/จัดสรรงบประมาณ ด้านอัตรากำลัง

2.4 แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจ

2.4.1 ความหมายของความพึงพอใจ

2.4.2 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

2.4.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

2.5 แนวคิดและทฤษฎีระบบรักษาความปลอดภัย (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 2553)

2.5.1 ด้านจรรยาบรรณ (moral / ethical issues)

- 2.4.2 ด้านกฎหมาย (legal issues)
- 2.4.3 ด้านความลับขององค์กร (corporate secrecy)
- 2.4.4 ด้านการทำลายข้อมูล (sabotage)
- 2.4.5 ด้านการฉ้อโกง (fraud)
- 2.4.6 ด้านการปลอมแปลงข้อมูล (forgery)
- 2.4.7 ด้านข้อผิดพลาดของระบบ (mistakes)
- 2.4.8 การจำกัดโดยลักษณะการจัดการฮาร์ดแวร์ (hardware profile)
- 2.5 โครงสร้างองค์กร
 - 2.5.1 อัตรากำลังกองแผนงาน
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1. แนวคิดและทฤษฎีระบบงบประมาณ

2.1.1 ความหมายของงบประมาณ

ความหมายของงบประมาณจะแตกต่างกันออกไปตามกาลเวลาและลักษณะการให้ความหมายของนักวิชาการแต่ละด้าน ซึ่งมองงบประมาณแต่ละด้านไม่เหมือนกัน เช่น นักเศรษฐศาสตร์มองงบประมาณในลักษณะของการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด นักบริหารจะมองงบประมาณในลักษณะของกระบวนการหรือการบริหารงบประมาณให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยบรรลุเป้าหมายของแผนงานที่วางไว้ นักการเมืองจะมองงบประมาณในลักษณะของการมุ่งให้รัฐสภาใช้อำนาจควบคุมการปฏิบัติงานของรัฐบาล

ความหมายดั้งเดิม งบประมาณหรือ Budget ในความหมายภาษาอังกฤษแต่เดิม หมายถึงกระเป๋าสตางค์ใบใหญ่ที่เสนาบดีคลังใช้บรรจุเอกสารต่าง ๆ ที่แสดงถึงความต้องการของประเทศและทรัพยากรที่มีอยู่ในการแถลงต่อรัฐสภา ต่อมาความหมายของ Budget ก็ค่อย ๆ เปลี่ยนจากตัวกระเป๋าเป็นเอกสาร ต่าง ๆ ที่บรรจุในกระเป๋านั้น

สรุปความหมายของงบประมาณ หมายถึง แผนเบ็ดเสร็จ ซึ่งแสดงออกในรูปตัวเงินแสดงโครงการดำเนินงานทั้งหมดในระยะหนึ่ง รวมถึงการประมาณการบริหารกิจกรรม โครงการ

2.1.2 ความสำคัญและประโยชน์ของงบประมาณ

งบประมาณมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการบริหาร หน่วยงานสามารถนำเองงบประมาณมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารหน่วยงานให้เจริญก้าวหน้า ความสำคัญและประโยชน์ของงบประมาณมีดังนี้

1. ใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารหน่วยงาน ตามแผนงานและกำลังเงินที่มีอยู่ โดยให้มีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแผนงานที่วางไว้ เพื่อป้องกันการรั่วไหลและการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็นของหน่วยงานลดลง

2. ให้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาหน่วยงาน ถ้าหน่วยงานจัดงบประมาณการใช้จ่ายอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ จะสามารถพัฒนาให้เกิดความเจริญก้าวหน้าแก่หน่วยงานและสังคมโดยหน่วยงานต้องพยายามใช้จ่ายและจัดสรรงบประมาณให้เกิดประสิทธิผลไปสู่โครงการที่จำเป็น เป็นโครงการลงทุนเพื่อก่อให้เกิดความก้าวหน้าของหน่วยงาน

3. เป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้มีประสิทธิภาพ เนื่องจากทรัพยากรหรืองบประมาณของหน่วยงานมีจำกัด ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องใช้งบประมาณเป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรหรือใช้จ่ายเงินให้มีประสิทธิภาพ โดยมีการวางแผนในการใช้และจัดสรรเงินงบประมาณไปในแต่ละด้าน และมีการวางแผนการปฏิบัติงานในการใช้จ่ายทรัพยากรนั้น ๆ ด้วย เพื่อที่จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในเวลาที่เร็วที่สุดและใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด

4. เป็นเครื่องมือกระจายทรัพยากร และเงินงบประมาณที่เป็นธรรม งบประมาณสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการจัดสรรงบประมาณที่เป็นธรรมไปสู่จุดที่มีความจำเป็นและทั่วถึงที่จะทำให้หน่วยงานนั้นสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. เป็นเครื่องมือประชาสัมพันธ์งานและผลงานของหน่วยงาน เนื่องจากงบประมาณเป็นที่รวมทั้งหมดของแผนงานและงานที่จะดำเนินการในแต่ละปีพร้อมทั้งผลที่จะเกิดขึ้น ดังนั้นหน่วยงานสามารถใช้งบประมาณหรือเอกสารงบประมาณที่แสดงถึงงานต่าง ๆ ที่ทำเพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบ

2.1.3 ลักษณะของงบประมาณที่ดี

งบประมาณที่ดีและประโยชน์ต่อหน่วยงาน ควรจะต้องมีลักษณะดังนี้

1. เป็นศูนย์รวมของเงินงบประมาณทั้งหมด ปกติการใช้จ่ายเงินงบประมาณควรจะใช้จ่ายและพิจารณาจากศูนย์ หรือแหล่งรวมเดียวกันทั้งหมด ทั้งนี้เพื่อจะได้มีการพิจารณาเปรียบเทียบการใช้จ่าย

ในแต่ละรายการ หรือทุกโครงการว่ารายการใดมีความสำคัญจำเป็นมากน้อยกว่ากัน หากรายการใดมีความสำคัญและจำเป็นมาก ก็ควรได้รับการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายมาก ทั้งนี้เพื่อความยุติธรรมในการจัดสรรเงินงบประมาณทุกโครงการ ควรมีสิทธิเท่า ๆ กันในการเสนอเข้ารับการพิจารณาในการจัดสรรงบประมาณพร้อมกัน เพื่อจะได้มีการประสานงานและโครงการเข้าด้วยกัน ป้องกันมิให้มีการทำงานหรือโครงการซ้ำซ้อน อันจะเป็นการสิ้นเปลืองงบประมาณ ดังนั้นจึงไม่ควรแยกการพิจารณางบประมาณไว้ในหลาย ๆ จุด หรือหลายครั้ง ซึ่งจะก่อให้เกิดการพิจารณาที่ต่างกันและไม่ยุติธรรม

แต่อย่างไรก็ตาม ในบางโอกาสก็ยังคงมีความจำเป็นที่จะต้องแยกตั้งเงินไว้ต่างหากเป็นงบพิเศษ นอกเหนือจากงบประมาณ เช่น งบกลาง งบราชการลับ ซึ่งถ้ามีจำนวนไม่มากเกินไปก็มักจะไม่ใช่ภัยทั้งยังช่วยให้เกิดความสะดวกบางอย่างด้วย แต่ถ้าการตั้งงบพิเศษมีมากเกินไปจะเกิดผลเสียต่อการบริหารงบประมาณ เพราะจะทำให้เกิดการ คือ โอกาสแยกเงินมาใช้จ่ายได้ง่ายขึ้นและยังทำให้การบริหารงบประมาณเป็นไปแบบไม่มีแผนและเป้าหมายที่ชัดเจน

2. มีลักษณะของการพัฒนาเป็นหลักงบประมาณที่ดีควรจะดำเนินการจัดสรรโดยยึดหลักการพัฒนาเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าเป็นหลัก ทั้งนี้เนื่องจากมีงบประมาณจำกัด จึงควรมีการพิจารณาจัดสรรงบประมาณตามหลักการพัฒนาที่ดีว่าด้านไหนควรมาก่อนหลัง ตามสถานการณ์และความจำเป็น

3. การกำหนดเงินต้องสอดคล้องกับปัจจัยในการทำงาน การจัดงบประมาณในแผนงานต้องมีความเหมาะสมให้งานนั้น ๆ สามารถจัดทำกิจกรรมได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรืออีกนัยหนึ่ง คือ การกำหนดเป้าหมายหรือผลที่จะได้รับต้องสอดคล้องกับงบประมาณและความเป็นไปได้

4. มีลักษณะที่สามารถตรวจสอบได้หรือเป็นเครื่องมือที่จะใช้ตรวจสอบการบริหารงานของหน่วยงานได้ การจัดงบประมาณในแผนงานต่าง ๆ ควรมีรายละเอียดของกิจกรรมต่าง ๆ อย่างพอเพียงและเกิดผลเป็นรูปธรรม

5. มีระยะการดำเนินงานที่เหมาะสม ตามปกติงบประมาณที่ดีควรมีระยะเวลาเหมาะสมตามสถานการณ์ไม่สั้นไม่ยาวเกินไป โดยทั่วไปจะใช้ระยะเวลา ประมาณ 1 ปีการเริ่มต้นใช้งบประมาณจะเริ่มในเดือนใด ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละหน่วยงาน เช่น งบประมาณแผ่นดิน เริ่มเดือนตุลาคม ถึงเดือนกันยายน ของปีต่อไป งบประมาณเงินรายได้ของสถานศึกษาใช้ตามปีการศึกษาเป็นต้น

6. มีลักษณะช่วยให้เกิดการประหยัด ในการทำงานงบประมาณ ควรพยายามให้การใช้จ่ายเงินตามโครงการต่าง ๆ ได้ผลเต็มเม็ดเต็มหน่วย โดยพยายามไม่ให้มีการใช้จ่ายเกินความจำเป็นฟุ่มเฟือย หรือเป็นการใช้จ่ายที่สูญเปล่าไม่เกิดประโยชน์คุ้มค่า

7. มีลักษณะชัดเจนงบประมาณที่ดีควรมีความชัดเจน เข้าใจง่ายเน้นถึงความสำคัญแต่ละโครงการได้ดีไม่คลุมเครือ ง่ายต่อการพิจารณาวิเคราะห์และเป็นประโยชน์ต่อผู้นำไปปฏิบัติด้วย

8. มีความถูกต้องและเชื่อถือได้ งบประมาณที่ดีจะต้องเป็นงบประมาณที่มีความถูกต้องทั้งในรายละเอียดทั้งในด้านตัวเลขและรายละเอียดของโครงการต่าง ๆ หากงบประมาณมีข้อบกพร่องในด้านความถูกต้อง ซึ่งอาจจะเกิดจากความผิดพลาดหรือความไม่รอบคอบก็ตามอาจเกิดผลเสียขึ้นได้และต่อไปงบประมาณอาจไม่ได้รับความเชื่อถือ

9. จะต้องเปิดเผยได้ งบประมาณที่ดีจะต้องมีลักษณะที่สามารถจะเปิดเผยแก่สาธารณะหรือผู้เกี่ยวข้องทราบได้ไม่ถือเป็นความลับ เพราะการเปิดเผยเป็นการแสดงถึงความบริสุทธิ์และโปร่งใสในการบริหารหน่วยงาน

10. มีความยืดหยุ่น งบประมาณที่ดีควรจะยืดหยุ่นได้ตามความจำเป็น หากจัดวางงบประมาณไว้อย่างเคร่งครัดจนขยับไม่ได้ อาจจะก่อให้เกิดความไม่คล่องตัวในการทำงาน เพราะลักษณะของการทำงบประมาณเป็นการวางแผนการทำงานในอนาคต ซึ่งอาจมีปัจจัยอื่นมากระทบทำให้การบริหารงบประมาณผิดพลาด อย่างไรก็ตาม ถ้ามีความยืดหยุ่นมากก็อาจเกิดปัญหาการใช้งบประมาณที่ไม่มีประสิทธิภาพ

11. มีความเชื่อถือได้ในแง่ความบริสุทธิ์ งบประมาณที่ดีต้องสามารถตรวจสอบได้เพื่อป้องกันการทุจริต ซึ่งจะช่วยให้เกิดความเชื่อถือได้ประหยัดและตรงตามวัตถุประสงค์

2.1.4 ข้อจำกัดของงบประมาณ

เนื่องจากงบประมาณเป็นแผนงานแสดงออกถึงความต้องการของหน่วยงานในอนาคตในการใช้จ่ายเงินเพื่อการดำเนินงานต่าง ๆ และงบประมาณเป็นการประมาณการรายรับและรายจ่าย ที่ได้มาและจ่ายไปในอนาคต ดังนั้นงบประมาณจึงยังไม่สมบูรณ์แน่นอนว่าจะเป็นไปตามนั้น การดำเนินงานในเรื่องงบประมาณอาจต้องถูกกระทบกระเทือนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะทำให้การจัดสรรงบประมาณไม่เป็นตามที่วางแผนไว้ การบริหารงานของหน่วยงานในเรื่องงบประมาณนั้นมีความสำคัญ และเป็นตัวการที่กำหนดการบริหารงบประมาณว่าจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลว หากผู้บริหารและองค์กรที่เกี่ยวข้องมีความรอบรู้ เข้าใจถึงระบบและกลไกงบประมาณดีแล้ว การจัดทำและการบริหารงบประมาณเพื่อไปสู่เป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้จะสำเร็จ และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

(มขต.). (มปป). **“ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับงบประมาณ”**. สืบค้น 22 มิถุนายน 2563, จาก

<http://www.plan.rbru.ac.th/download/know.pdf>

2.2 แนวคิดและทฤษฎีการจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปี

การจัดการงบประมาณถือได้ว่าเป็นหนึ่งในหัวใจสำคัญของการบริหารงานขององค์กร ทั้งนี้เนื่องจากงบประมาณเป็นทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ดังนั้น การวางแผนที่ดี การกำหนดแนวทางวิธีการปฏิบัติงานล่วงหน้า การวิเคราะห์ ประเมินผลอย่างรอบคอบและเป็นระบบ การจัดลำดับความสำคัญของงาน จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการงบประมาณรายจ่ายประจำปี อันจะก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อส่วนรวมและองค์กรอย่างสูงสุด



ภาพที่ 2.1 แสดงขั้นตอนการจัดทำงบประมาณ | my Account Cloud Accounting สืบค้น 15 สิงหาคม 2563

จาก <https://www.myaccount-cloud.com/>



ภาพที่ 2.2 แสดงกลยุทธ์/พันธกิจ – กลุ่มบริหารงบประมาณ สืบค้น 15 สิงหาคม 2563 จาก www.sts.ac.th

ประกอบกับตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐเพื่อก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์นั้น ได้มีการเชื่อมโยงงานและการใช้จ่ายเงินเข้าด้วยกัน โดยกำหนดไว้เป็นตัวชี้วัดหนึ่งขององค์กร ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการวางแผนการบริหารจัดการงบประมาณ ตั้งแต่การจัดทำคำของบประมาณจนถึงการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อสนับสนุนการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ซึ่งในการจัดทำคำของบประมาณของหน่วยงานในองค์กรนั้น จะมีขั้นตอนการดำเนินงานต่าง ๆ ที่สำคัญ ดังนี้

2.2.1 ทบทวนการดำเนินงานและการกำหนดเป้าหมายการให้บริการของหน่วยงานในองค์กร

ซึ่งจะต้องกำหนดให้สอดคล้องตามภารกิจขององค์กร และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้งต้องมีความสัมพันธ์กับเป้าหมายการให้บริการขององค์กร ซึ่งสามารถวัดผลการดำเนินงานได้ และต้องคาดการณ์ให้ได้ว่า การดำเนินงานของหน่วยงานจะก่อให้เกิดผลผลิต ผลลัพธ์อย่างไร ทั้งนี้ต้องเป็นการวิเคราะห์ที่อยู่บนพื้นฐานของข้อมูล ศักยภาพ และความพร้อมในการดำเนินงานของหน่วยงาน

2.2.2 การจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายบุคลากรภาครัฐ

เพื่อให้การขอตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีของหน่วยรับงบประมาณ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดและเพื่อประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนเป็นสำคัญ

1. แผนงานบุคลากรภาครัฐ หมายถึง แผนงานที่แสดงรายจ่ายเพื่อการบริหารงานบุคลากรภาครัฐที่กำหนดไว้ในงบบุคลากร งบดำเนินงาน รวมทั้งเงินอุดหนุนและงบรายจ่ายอื่น ซึ่งเบิกจ่ายในลักษณะดังกล่าว

2. แผนงานบุคลากรภาครัฐให้จัดระบบของแผนงาน โดยแสดงค่าใช้จ่ายบุคลากรภาครัฐในภาพรวมของหน่วยรับงบประมาณ จำนวน 1 แผนงาน และแผนงานรองบุคลากรภาครัฐ ที่แสดงค่าใช้จ่ายบุคลากรภาครัฐในประเด็นยุทธศาสตร์ ของยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี

3. งบประมาณรายจ่ายบุคลากรภาครัฐและสวัสดิการของบุคลากรของรัฐ ให้ขอตั้งเท่าที่จำเป็นตามภารกิจ และเป็นไปตามแผนการปฏิรูปประเทศที่ต้องการลดขนาดกำลังคน

4. หน่วยรับงบประมาณที่สามารถนำเงินนอกงบประมาณมาใช้จ่ายได้ ให้พิจารณำเงินนอกงบประมาณที่มีอยู่นั้นมาสมทบตามความเหมาะสมโดยถือเป็นหลักการว่าเงินนอกงบประมาณนั้นเป็นเงินที่พึงต้องนำมาใช้ดำเนินการกิจเพื่อประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชน เช่นเดียวกับเงินงบประมาณ

5. วิธีการและรูปแบบการยื่นคำขอตั้งงบประมาณรายจ่ายบุคลากรภาครัฐ ให้ดำเนินการตามคู่มือแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี และให้ยื่นคำขอตั้งงบประมาณรายจ่ายมายังสำนักงบประมาณด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือวิธีการอื่นใดตามที่สำนักงบประมาณกำหนด เพื่อให้ได้

สารสนเทศที่ครบถ้วนตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ กฎหมาย ระเบียบ และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นจึงจำเป็นที่หน่วยรับงบประมาณ ต้องช่วยตรวจสอบและจัดเตรียมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และบันทึกข้อมูลใน ระบบ e-Budgeting ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

1) ระบบคำของบประมาณ ให้บันทึกรายละเอียดคำของบประมาณรายจ่ายประจำปีในระบบคำขอ ซึ่งสำนักงานงบประมาณจะจัดทำเอกสารร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีจากระบบพิจารณา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีและสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

2) ระบบบุคลากรภาครัฐ เป็นเครื่องมือในการพิจารณาของบประมาณรายจ่ายบุคลากรภาครัฐ ซึ่งสามารถบันทึกรายละเอียดคำของบประมาณรายจ่ายบุคลากรภาครัฐและสวัสดิการของบุคลากรของรัฐ รวมทั้งสามารถประมวลผลและแสดงผลสารสนเทศในรูปแบบต่าง ๆ สำหรับใช้ประกอบการพิจารณาของบประมาณรายจ่ายบุคลากรภาครัฐ

การจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายแผนงานบุคลากร (ไม่รวมลูกจ้างโครงการ ลูกจ้างกองทุน หรือค่าจ้างเหมาจ่ายปฏิบัติงาน) จะประกอบไปด้วยงบบุคลากร ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ เงินอุดหนุน จะประกอบไปด้วย ค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย และค่าใช้จ่ายดำเนินงาน

ก. งบบุคลากรประกอบด้วย

1. ข้าราชการ หมายถึง บุคคลซึ่งรับราชการโดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณรายจ่ายหมวดเงินเดือน รวมถึงเงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทนรายเดือนข้าราชการ หากเกษียณ/ลาออก/เสียชีวิต ให้ย้ายไปตั้งที่งบบุคลากร ในรายการค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย

2. ค่าจ้างประจำ หมายถึง ลูกจ้างที่จ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะประจำ โดยไม่มีกำหนดเวลา ตามอัตราและจำนวนที่กำหนดไว้ หากเกษียณ/ลาออก/เสียชีวิต จะถูกยุบเลิก ทุกกรณี

3. ค่าจ้างชั่วคราว หมายถึง ลูกจ้างที่จ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะชั่วคราวและหรือมีกำหนดเวลาจ้าง แต่ทั้งนี้ระยะเวลาจ้างจะต้องไม่เกินปีงบประมาณ

4. ค่าตอบแทนพนักงานราชการ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้างโดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของส่วนราชการ เพื่อเป็นพนักงานของรัฐในการปฏิบัติงาน ให้กับส่วนราชการเท่านั้น

ข. งบเงินอุดหนุน ประกอบด้วย

1. ค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในมหาวิทยาลัย โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน

1.1. พนักงานมหาวิทยาลัย (กลุ่มทดแทนหรือกลุ่มเดิม) หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการจัดสรรเพื่อทดแทนข้าราชการที่เกษียณ/เสียชีวิต/ ลาออก และนักเรียนทุน เช่นเงินเดือนรวมสวัสดิการ Rate 1.5 ในสายสนับสนุน และ Rate 1.7 ในสายวิชาการ เงินประจำตำแหน่ง และค่าตอบแทนรายเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยตามเกณฑ์ของสำนักงานงบประมาณ

1.2. พนักงานมหาวิทยาลัย (กลุ่มที่เปลี่ยนสถานภาพ) หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพมาจากข้าราชการและลูกจ้างประจำ กรณีเกษียณ/เสียชีวิต/ ลาออก จะได้รับการทดแทนเฉพาะผู้ที่เปลี่ยนสถานภาพมาจากข้าราชการเท่านั้น โดยจะได้รับการทดแทนในอัตราแรกบรรจุใหม่ จำนวน 4 เดือนเงินเดือนรวมสวัสดิการ Rate 1.6 ในสายสนับสนุน และ Rate 1.6 ในสายวิชาการ เงินประจำตำแหน่ง และค่าตอบแทนรายเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยตามสิทธิ์ที่เคยได้รับ

2. ค่าใช้จ่ายดำเนินงาน ประกอบด้วยค่าตอบแทน และค่าใช้สอย ค่าตอบแทน เช่น เงินประจำตำแหน่งผู้บริหารที่มีวาระ ค่าตอบแทนผู้บริหารที่มีวาระ เงินประจำตำแหน่งผู้บริหารที่ไม่มีวาระ ค่าตอบแทนผู้บริหารที่ไม่มีวาระ ค่าใช้สอย เช่นเงินสมทบประกันสังคม เงินสมทบกองทุนเงินทดแทน

ตารางที่ 2.1 แสดงหลักเกณฑ์เงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ตาม พ.ร.บ. เงินทดแทน (ฉบับที่ 2)

พ.ศ. 2561

ประเภท	หลักเกณฑ์
1. พนักงาน ราชการ	อัตราเงินสมทบ 2% ของค่าจ้าง (กำหนดเพดานเงินเดือนสูงสุดไม่เกิน 20,000 บาท)
2. ลูกจ้าง ชั่วคราว	อัตราเงินสมทบ 2% ของค่าจ้าง (กำหนดเพดานเงินเดือนสูงสุดไม่เกิน 12,500 บาท)

(สำนักงานงบประมาณ, 2564)

2.3 แนวคิดและทฤษฎีการบริหารงบประมาณด้านบุคลากร

2.3.1 การบริหารงบประมาณด้านบุคลากร

1) ตามมติ ครม. ปี 2542 ได้มีการจัดสรรงบประมาณเพิ่มให้แก่มหาวิทยาลัยที่ปรับเปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยให้มหาวิทยาลัยบริหารจัดการงบประมาณเงินอุดหนุนบุคลากรในวงเงินที่ได้รับจัดสรร หากงบประมาณที่ได้รับจัดสรร หรือหากมีกฎหมายบัญญัติเพิ่มเติมขึ้นใหม่ในอนาคตและทำให้มหาวิทยาลัยต้องจ่ายเงินเพิ่มเติมอีก ให้สำนักงานงบประมาณรับไปดำเนินการให้การสนับสนุนต่อไปด้วย

2) แนวทางการจัดสรรงบประมาณตาม พรบ. วิธีการประมาณ 2561 (มาตรา 19)

ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณมีหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำกรอบประมาณการรายจ่าย เพื่อให้การจัดทำงบประมาณสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่กำหนด เรียกให้หน่วยรับงบประมาณเสนอประมาณการรายรับและรายจ่ายและสถานะเงินนอกงบประมาณ ตามแบบและหลักเกณฑ์ พร้อมด้วยรายละเอียดที่ผู้อำนวยการสำนักงานประมาณกำหนด

3) ปัจจุบันสำนักงานประมาณได้เข้มงวดเกี่ยวกับการเสนอขอรับการจัดสรรงบประมาณ และได้กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการจัดทำค่าของงบประมาณแผ่นดิน รายการบุคลากรภาครัฐ โดยเสนอขอตั้งงบประมาณเท่าที่จำเป็น ตามบัญชีถือจ่าย ตามจำนวนกรอบอัตราที่ได้รับจัดสรร ตามภารกิจ และเป็นไปตามแผนการปฏิรูปประเทศที่ต้องการลดขนาดกำลังคนภาครัฐ โดยกำหนดหลักเกณฑ์การตั้งงบประมาณ ดังนี้

อัตราที่มีคนครอง	จัดสรรงบประมาณให้ 12 เดือน
อัตรารว่างมีเงินมีรายชื่อพร้อมบรรจุ	จัดสรรงบประมาณให้ 12 เดือน
อัตรารว่างอยู่ระหว่างประกาศสรรหา	จัดสรรงบประมาณให้ 6 เดือน
อัตราทดแทนเกษียณอายุข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย	จัดสรรงบประมาณให้ 4 เดือน

อัตรารว่างไม่ดำเนินการ จัดสรรให้ร้อยละ 10 ของจำนวนอัตรารว่างที่มีอยู่ จัดสรรงบประมาณให้ 4 เดือน

4) การเสนอขอตั้งงบประมาณเงินส่วนควบกับเงินเดือน

เงินประจำตำแหน่งทางวิชาการ เงินประจำตำแหน่งชำนาญการ เชี่ยวชาญ วิชาชีพ และค่าตอบแทนประจำตำแหน่งสายวิชาการ ให้พิจารณาตั้งตามกฎหมาย ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่สำนักงานประมาณกำหนด โดยมหาวิทยาลัยส่งหลักฐาน ประกอบการพิจารณา โดยระบุจำนวนอัตรา และบัญชีรายชื่อ

ทั้งนี้ เงินประจำตำแหน่งวิชาการ เงินประจำตำแหน่งชำนาญการ เชี่ยวชาญ วิชาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย (ประเภท D,E,EF,EP) สำนักงานประมาณจะจัดสรรงบประมาณให้เพียง 1 ขา กรณีของพนักงานปรับเปลี่ยนสถานภาพ จัดสรรให้ตามสิทธิ์ที่เคยได้รับจากระบบราชการ (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2563)

2.3.2 การจัดทำคำของบประมาณ (ด้านบุคลากร) ประจำปี

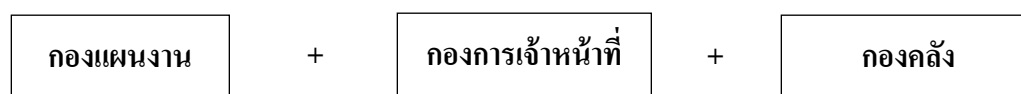
สำนักงานประมาณได้ขอข้อมูลรายคน จากมหาวิทยาลัย (หน่วยรับงบประมาณ) เงินเดือนเงินสวัสดิการ เงินเลื่อนขั้น และเงินต่าง ๆ ที่จ่ายควบเงินเดือน ประกอบด้วย

1. สำนักงานประมาณ

ชื่อ- นามสกุล/ ต้นสังกัด /ประเภทวิชาการ/ประเภทสนับสนุน /ตำแหน่งทางบริหาร /ตำแหน่งทางวิชาการ เงินเดือน เงินสวัสดิการ เช่น สมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สมทบกองทุนประกันสังคม สวัสดิการอื่น ๆ เงินประจำตำแหน่ง ทางบริหาร ทางวิชาการ ทางวิชาชีพ/เชี่ยวชาญ ค่าตอบแทนทางบริหาร/ ทางวิชาการ/ ทางวิชาชีพ/เชี่ยวชาญ/ ค่าตอบแทนชำนาญการพิเศษ/ค่าตอบแทนเหมาจ่ายประจำตำแหน่ง/ ค่าตอบแทนอื่น

2. มหาวิทยาลัยแม่โจ้

กองแผนงาน ประสานงานกับ กองการเจ้าหน้าที่และกองคลัง ขอข้อมูลดังกล่าว บันทึกลงในไฟล์ Excel รายคน ส่งให้สำนักงานประมาณ



2.3.3 การจัดสรรจัดงบประมาณ (ด้านบุคลากร) ประจำปี

1. สำนักงบประมาณ

สำนักงบประมาณอนุมัติกรอบอัตรา เงินเดือน เงินสวัสดิการ และเงินต่าง ๆ ที่จ่ายควบ เงินเดือน ไม่เกินค่าขอ หักอัตราเกษียณ

2. มหาวิทยาลัยแม่โจ้

กองแผนงาน ประสานงานกับ กองการเจ้าหน้าที่ ใช้ฐานข้อมูลหลังหักเกษียณ บันทึกลงในไฟล์ Excel รายคน จัดสรรให้ส่วนงาน

2.3.4 ระบบการจัดทำของงบประมาณ ด้านอัตรากำลัง

กองแผนงาน ได้ร่วมกับกองเทคโนโลยีดิจิทัล ในการดำเนินการพัฒนาระบบการจัดทำขอ/จัดสรรงบประมาณ ด้านอัตรากำลัง ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ขึ้นมา เพื่อให้ง่ายต่อการใช้งาน สามารถใช้เวลาคัดกรองข้อมูลงบประมาณด้านบุคลากรในภาพรวมของมหาวิทยาลัยได้ในเวลาที่สะดวก รวดเร็ว ยิ่งขึ้น เพื่อเป็นการลดระยะเวลาในการทำงาน และสามารถนำข้อมูลไปประกอบการวิเคราะห์และสนับสนุนการตัดสินใจด้านงบประมาณของหน่วยงานได้สอดคล้องกับสถานการณ์อย่างปัจจุบัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและการใช้จ่ายงบประมาณ

ระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำของงบประมาณ(ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ Decision Support Systems for budget requests management of Maejo University												
ข้อมูลงบประมาณ (ภาพรวม)												
[ข้อมูลรวม: 1,234,567,890 บาท] (ข้อมูลรวม: 1,234,567,890 บาท) (ข้อมูลรวม: 1,234,567,890 บาท) (ข้อมูลรวม: 1,234,567,890 บาท) (ข้อมูลรวม: 1,234,567,890 บาท) (ข้อมูลรวม: 1,234,567,890 บาท) (ข้อมูลรวม: 1,234,567,890 บาท) (ข้อมูลรวม: 1,234,567,890 บาท) (ข้อมูลรวม: 1,234,567,890 บาท) (ข้อมูลรวม: 1,234,567,890 บาท) (ข้อมูลรวม: 1,234,567,890 บาท) (ข้อมูลรวม: 1,234,567,890 บาท)												
ลำดับ	หน่วยงาน	บุคลากร(รวม)	จำนวน(รวม)	อัตรา	เงินเดือน	เงินวิทยฐานะ	ค่าเช่า(2%)	ค่าเช่า(3%)	ค่าเช่า(4%)	ค่าเช่า(5%)	ค่าเช่า(6%)	ค่าเช่า(7%)
1	มหาวิทยาลัยแม่โจ้	0										
2	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ	2										
3	วิทยาลัยการอาชีพ	22										
4	วิทยาลัยการอาชีพ	20										
5	สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ	8										
6	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	21										
7	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	2										
8	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	21										
9	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	28										
10	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	202										
11	วิทยาลัยการอาชีพ	44										

ข้อมูลบุคลากรกลุ่มประเภทต่าง ๆ

ภาพที่ 2.3 แสดงระบบการจัดทำของงบประมาณ ด้านอัตรากำลัง ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

สรุปขั้นตอนการจัดทำขอ/จัดสรรงบประมาณ ด้านอัตรากำลัง ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

มหาวิทยาลัย หน่วย : บาท													
ลำดับที่	รายการ	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างชั่วคราว		พนักงานราชการ		พนักงานมหาวิทยาลัย		รวมทั้งสิ้น	
		อัตรา	งบประมาณ	อัตรา	งบประมาณ	อัตรา	งบประมาณ	อัตรา	งบประมาณ	อัตรา	งบประมาณ	อัตรา	งบประมาณ
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11) - (1)+(3)+(9) (1)+(3)+(9)	(12) - (2)+(4)+(6)+(8)+(10)
1	เงินเดือน/ค่าจ้าง เดือนธันวาคม 2561 (รวมปรับเดือนขั้นแล้ว)											-	-
2	ส่วนควบ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2.1	เงินประจำตำแหน่งวิชาการ											-	-
2.2	ค่าตอบแทนรายเดือนตำแหน่งวิชาการ											-	-
2.3	เงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ เชี่ยวชาญเฉพาะ											-	-
2.4	ค่าตอบแทนรายเดือนตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ เชี่ยวชาญเฉพาะ											-	-
2.5	เงินประจำตำแหน่งประเภทบริหารที่มีวาระ											-	-
2.6	ค่าตอบแทนรายเดือนตำแหน่งประเภทบริหารที่มีวาระ											-	-
2.7	เงินประจำตำแหน่งประเภทบริหารที่ไม่มีวาระ											-	-
2.8	ค่าตอบแทนรายเดือนตำแหน่งประเภทบริหารที่ไม่มีวาระ											-	-
2.9	ค่าเช่าบ้าน											-	-
2.10	ค่าตอบแทนหมวกจ่ายแทนการพิจารณาประจำตำแหน่ง											-	-
2.11	ค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับเงินเดือนขั้นต้น											-	-
2.12	ค่าตอบแทนกำลังคนด้านสาธารณสุข											-	-
2.13	ค่าตอบแทนแพทย์ ทันตกรรม เภสัชที่ไม่ทำวิชาชีพ											-	-
2.14	ค่าตอบแทนพิเศษสำหรับปฏิบัติงานในเขตพื้นที่พิเศษภาคใต้											-	-
2.15	ค่าตอบแทนพิเศษสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ (สปท.)											-	-
2.16	ค่าตอบแทนพิเศษสำหรับการสู้รบ (ทสร.)											-	-
2.17	ค่าตอบแทนพิเศษสำหรับครูการศึกษาพิเศษ											-	-
2.18	เงินสมทบกองทุนประกันสังคม											-	-
2.19	เงินสมทบกองทุนเงินทดแทน											-	-
2.20	อื่นๆ (ระบุ).....											-	-
รวมทั้งสิ้น		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

ภาพที่ 2.4 แสดงสรุปขั้นตอนการจัดทำของงบประมาณ ด้านอัตรากำลัง ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

2.4 แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจ

2.4.1 ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจ (Satisfaction) ได้มีผู้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้หลายความหมาย ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า พึงพอใจ หมายถึง รัก ชอบใจ และพึงใจ หมายถึง พอใจ ชอบใจ

ดิเรก (2528) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ทศนคติทางบวกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำของบุคคลที่มีต่องานในทางบวก ความสุขของบุคคลอันเกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลเป็นที่พึงพอใจ ทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น มีความสุข ความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและมีกำลังใจ มีความผูกพันกับหน่วยงาน มีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ทำ และสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานส่งผลต่อถึงความก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์การอีกด้วย

วิรุฬ (2542) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกภายในจิตใจของมนุษย์ที่ไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลว่าจะมีความคาดหวังกับสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างไร ถ้าคาดหวังหรือมีความตั้งใจมากและได้รับการตอบสนองด้วยดีจะมีความพึงพอใจมากแต่ในทางตรงกันข้ามอาจผิดหวังหรือไม่พึงพอใจเป็นอย่างยิ่ง เมื่อไม่ได้รับการตอบสนองตามที่คาดหวังไว้ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสิ่งที่ตั้งใจไว้ว่าจะมีมากหรือน้อย

สอคล้องกับ นัตรชัย (2535) กล่าวว่า ความพึงพอใจหมายถึงความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ความรู้สึกพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนองหรือบรรลุจุดมุ่งหมายในระดับหนึ่ง ความรู้สึกดังกล่าวจะลดลงหรือไม่เกิดขึ้นหากความต้องการหรือจุดมุ่งหมายนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง

กิตติมา (2529) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ เมื่อได้รับการตอบสนอง

กาญจนา (2546) กล่าวว่า ความพึงพอใจของมนุษย์เป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมที่เป็นนามธรรม ไม่สามารถมองเห็นเป็นรูปร่างได้ การที่เราจะทราบว่าบุคคลมีความพึงพอใจหรือไม่สามารถสังเกตโดยการแสดงออกที่ค่อนข้างสลับซับซ้อนและต้องมีสิ่งเร้าที่ตรงต่อความต้องการของบุคคล จึงจะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ ดังนั้นการสิ่งเร้าจึงเป็นแรงจูงใจของบุคคลนั้นให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้น

นภารัตน์ (2544) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกทางบวกความรู้สึกทางลบและความสุขที่มีความสัมพันธ์กันอย่างซับซ้อน โดยความพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อความรู้สึกทางบวกมากกว่าทางลบ

เทพพนม และสวีน (2540) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นภาวะของความพึงใจหรือภาวะที่มีอารมณ์ในทางบวกที่เกิดขึ้น เนื่องจากการประเมินประสบการณ์ของคนๆหนึ่ง สิ่งที่เขาหายไประหว่างการเสนอให้กับสิ่งที่ได้รับจะเป็นรากฐานของการพอใจและไม่พอใจได้

สง่า (2540) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมายหรือเป็นความรู้สึกขั้นสุดท้ายที่ได้รับผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

จากการตรวจเอกสารข้างต้นสรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือทัศนคติที่ดีของบุคคล ซึ่งมักเกิดจากการได้รับการตอบสนองตามที่ตนต้องการ ก็จะเกิดความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งนั้น ตรงกันข้ามหากความต้องการของตนไม่ได้รับการตอบสนองความไม่พึงพอใจก็จะเกิดขึ้น

2.4.2 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

Shelly อ้างโดย ปรกยดา (2536) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ ว่าความพึงพอใจเป็นความรู้สึกสองแบบของมนุษย์ คือ ความรู้สึกทางบวกและความรู้สึกทางลบ ความรู้สึกทางบวกเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นแล้วจะทำให้เกิดความสุข ความสุขนี้เป็นความรู้สึกที่แตกต่างจากความรู้สึกทางบวกอื่นๆ กล่าวคือ เป็นความรู้สึกที่มีระบบย้อนกลับความสุขสามารถทำให้เกิดความรู้สึกทางบวกเพิ่มขึ้นได้อีก ดังนั้นจะเห็นได้ว่าความสุขเป็นความรู้สึกที่สลับซับซ้อนและมีความสุขนี้จะมีผลต่อบุคคลมากกว่าความรู้สึกในทางบวกอื่น ๆ

วิชัย (2531) กล่าวว่า แนวคิดความพึงพอใจ มีส่วนเกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ กล่าวคือความพึงพอใจจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนอง ซึ่งมนุษย์ไม่ว่าอยู่ในที่ใดย่อมมีความต้องการขั้นพื้นฐานไม่ต่างกัน

พิทักษ์ (2538) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นปฏิกิริยาด้านความรู้สึกต่อสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นที่แสดงผลออกมาในลักษณะของผลลัพธ์สุดท้ายของกระบวนการประเมิน โดยบ่งบอกทิศทางของผลการประเมินว่าเป็นไปในลักษณะทิศทางบวกหรือทิศทางลบหรือไม่มีปฏิกิริยาคือเฉยๆ ต่อสิ่งเร้าหรือสิ่งที่มากระตุ้น

สุเทพ (2541) ได้สรุปว่า สิ่งจูงใจที่ใช้เป็นเครื่องมือกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ มีด้วยกัน 4 ประการ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (material inducement) ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ประกอบการกิจกรรมต่าง ๆ
2. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา (desirable physical condition) คือ สิ่งแวดล้อมในการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งอันก่อให้เกิดความสุขทางกาย
3. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (ideal benefaction) หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่สนองความต้องการของบุคคล
4. ผลประโยชน์ทางสังคม (association attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมกิจกรรม อันจะทำให้เกิดความผูกพัน ความพึงพอใจและสภาพการร่วมกัน อันเป็นความพึงพอใจของบุคคลในด้านสังคมหรือความมั่นคงในสังคม ซึ่งจะทำให้รู้สึกมีหลักประกันและมีความมั่นคงในการประกอบกิจกรรม

ปริยากร (2535) ได้มีการสรุปว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ใช้เป็นเครื่องมือบ่งชี้ถึงปัญหาที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานนั้นมี 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล (personal factors) หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน เพศ จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ อายุ เวลาในการทำงาน การศึกษา เงินเดือน ความสนใจ เป็นต้น
2. ปัจจัยด้านงาน (factor in the Job) ได้แก่ ลักษณะของงาน ทักษะในการทำงาน ฐานะทางวิชาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน สภาพทางภูมิศาสตร์ เป็นต้น
3. ปัจจัยด้านการจัดการ (factors controllable by management) ได้แก่ ความมั่นคงในงาน รายรับ ผลประโยชน์ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบ การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร การนิเทศงาน เป็นต้น

2.4.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

Kotler and Armstrong (2002) รายงานว่า พฤติกรรมของมนุษย์เกิดขึ้นต้องมีสิ่งจูงใจ (motive) หรือแรงขับเคลื่อน (drive) เป็นความต้องการที่กดดันจนมากพอที่จะจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง ซึ่งความต้องการของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ความต้องการบางอย่างเป็นความต้องการทางชีววิทยา(biological) เกิดขึ้นจากสภาวะดั้งเดิม เช่น ความหิวกระหายหรือความลำบากบางอย่าง เป็นความต้องการทางจิตวิทยา (psychological) เกิดจากความต้องการการยอมรับ (recognition) การยกย่อง (esteem) หรือการเป็นเจ้าของทรัพย์สิน (belonging) ความต้องการส่วนใหญ่อาจ

ไม่มากพอที่จะจูงใจให้บุคคลกระทำในช่วงเวลานั้น ความต้องการกลายเป็นสิ่งจูงใจ เมื่อได้รับการกระตุ้นอย่างเพียงพอจนเกิดความตึงเครียด โดยทฤษฎีที่ได้รับความนิยมมากที่สุด มี 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีของอับราฮัม มาสโลว์ และทฤษฎีของซิกมันด์ ฟรอยด์

1. ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's theory motivation)

อับราฮัม มาสโลว์ (A.H.Maslow) ค้นหาวิธีที่จะอธิบายว่าทำไมคนจึงถูกผลักดันโดยความต้องการบางอย่าง ณ เวลานั้น ทำไมคนหนึ่งจึงทุ่มเทเวลาและพลังงานอย่างมากเพื่อให้ได้มาซึ่งความปลอดภัยของตนเองแต่อีกคนหนึ่งกลับทำสิ่งเหล่านั้น เพื่อให้ได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น คำตอบของมาสโลว์ คือ ความต้องการของมนุษย์จะถูกเรียงตามลำดับจากสิ่งที่กดดันมากที่สุดไปถึงน้อยที่สุด ทฤษฎีของมาสโลว์ได้จัดลำดับความต้องการตามความสำคัญ คือ

1.1 ความต้องการทางกาย (physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐาน คือ อาหาร ที่พัก อาากาศ ขาดรักษาโรค

1.2 ความต้องการความปลอดภัย (safety needs) เป็นความต้องการที่เหนือกว่าความต้องการเพื่อความอยู่รอด เป็นความต้องการในด้านความปลอดภัยจากอันตราย

1.3 ความต้องการทางสังคม (social needs) เป็นการต้องการการยอมรับจากเพื่อน

1.4 ความต้องการการยกย่อง (esteem needs) เป็นความต้องการการยกย่องส่วนตัว ความนับถือและสถานะทางสังคม

1.5 ความต้องการให้ตนประสบความสำเร็จ (self – actualization needs) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล ความต้องการทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ

บุคคลพยายามที่สร้างความพึงพอใจให้กับความต้องการที่สำคัญที่สุดเป็นอันดับแรกก่อน เมื่อความต้องการนั้นได้รับความพึงพอใจ ความต้องการนั้นก็จะหมดลงและเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับความต้องการที่สำคัญที่สุดลำดับต่อไป ตัวอย่าง เช่น คนที่อดอยาก (ความต้องการทางกาย) จะไม่สนใจต่องานศิลปะชิ้นล่าสุด (ความต้องการสูงสุด) หรือไม่ต้องการยกย่องจากผู้อื่น หรือไม่ต้องการแม้แต่อากาศที่บริสุทธิ์ (ความปลอดภัย) แต่เมื่อความต้องการแต่ละขั้นได้รับความพึงพอใจแล้วก็จะมีความต้องการในขั้นลำดับต่อไป



ภาพที่ 2.5 แสดงทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's theory motivation) สืบค้น 19 สิงหาคม 2563 จาก <http://jajojong.blogspot.com/>

2. ทฤษฎีแรงจูงใจของฟรอยด์

ซิกมันด์ ฟรอยด์ (S. M. Freud) ตั้งสมมุติฐานว่าบุคคลมักไม่รู้ตัวมากนักว่าพลังทางจิตวิทยามีส่วนช่วยสร้างให้เกิดพฤติกรรม ฟรอยด์พบว่าบุคคลเพิ่มและควบคุมสิ่งเร้าหลายอย่าง สิ่งเร้าเหล่านี้อยู่นอกเหนือการควบคุมอย่างสิ้นเชิง บุคคลจึงมีความฝัน พุดคำที่ไม่ตั้งใจพูด มีอารมณ์อยู่เหนือเหตุผลและมีพฤติกรรมหลอกหลอนหรือเกิดอาการวิตกกังวลอย่างมาก

ภาพที่ 2.6 แสดงโครงสร้างของจิต (Structural/Topographical Model of the Mind) สืบค้น 19 สิงหาคม 2563 จาก <https://www.sixfacetspress.net/content/4849/ทฤษฎีแรงจูงใจของฟรอยด์>

ชาโรน (2535) ได้เสนอทฤษฎีการแสวงหาความพึงพอใจไว้ว่า บุคคลพอใจจะกระทำสิ่งใด ๆ ที่ให้มีความสุขและจะหลีกเลี่ยงไม่กระทำในสิ่งที่เขาจะได้รับความทุกข์หรือความยากลำบาก โดยอาจแบ่งประเภทความพอใจกรณีนี้ได้ 3 ประเภท คือ

2.1 ความพอใจด้านจิตวิทยา (psychological hedonism) เป็นทฤษฎีของความพึงพอใจว่ามนุษย์โดยธรรมชาติจะมีความสุขแสวงหาความสุขส่วนตัวหรือหลีกเลี่ยงจากความทุกข์ใด ๆ

2.2 ความพอใจเกี่ยวกับตนเอง (egoistic hedonism) เป็นทฤษฎีของความพอใจว่ามนุษย์จะพยายามแสวงหาความสุขส่วนตัว แต่ไม่จำเป็นว่าการแสวงหาความสุขต้องเป็นธรรมชาติของมนุษย์เสมอไป

2.3 ความพอใจเกี่ยวกับจริยธรรม (ethical hedonism) ทฤษฎีนี้ถือว่ามนุษย์แสวงหาความสุขเพื่อผลประโยชน์ของมวลมนุษย์หรือสังคมที่ตนเป็นสมาชิกอยู่และเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์ผู้หนึ่งด้วย

prasert rk. (2555). “ทฤษฎีความพึงพอใจ”. สืบค้น 19 สิงหาคม 2563, จาก

<https://www.gotoknow.org/posts/492000>

2.5 แนวคิดและทฤษฎีระบบรักษาความปลอดภัย (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 2553)

ในการจัดการระบบสารสนเทศขึ้นมานั้น สิ่งที่สำคัญก็คือต้องสร้างระบบตรวจสอบและควบคุมโอกาสที่จะเกิดข้อผิดพลาด หรือความล้มเหลวของระบบ ซึ่งโดยทั่วไปแล้วสิ่งสำคัญของระบบสารสนเทศก็คือ ข้อมูลที่เก็บไว้ในระบบ ซึ่งโดยทั่วไปแล้วสิ่งสำคัญของระบบสารสนเทศก็คือ ข้อมูลที่เก็บรวบรวมไว้ในระบบ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้จัดทำระบบจะต้องปกป้องข้อมูล โดยการสร้างกระบวนการขึ้นมาควบคุมการเข้าถึงและเรียกใช้ข้อมูลทั้งนี้เพื่อป้องกันการทำลายหรือนำข้อมูลไปใช้ในทางที่ผิด ปัญหาความปลอดภัยของข้อมูลในองค์กร ไม่ได้เกิดจากผู้ใช้งานภายนอกองค์กรเท่านั้น แต่ยังสามารถเกิดจากผู้ใช้ในองค์กรได้ด้วย จึงต้องให้ความสำคัญกับการรักษาปกป้องข้อมูลที่มีอยู่ในระบบ โดยความสำคัญของการปกป้องข้อมูลมีหลายประเด็น ดังนี้

2.5.1 ด้านจรรยาบรรณ (moral / ethical issues) เป็นการปกป้องการเรียกใช้ข้อมูลโดยที่ไม่ได้รับอนุญาต เช่น การนำข้อมูลส่วนบุคคลไปทำร้ายในทางอาชีพ ทางการเมือง ซึ่งเป็นการใช้ข้อมูลที่ผิดวัตถุประสงค์ของการจัดเก็บข้อมูลในระบบ

2.5.2 ด้านกฎหมาย (legal issues) ในหลาย ๆ ประเทศจะมีการออกกฎหมายเพื่อคุ้มครองการออกจำแนก แจกแจงข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน เพื่อกำหนดให้ข้อมูลส่วนบุคคลบางรายการถือว่าเป็นข้อมูลของบุคคลที่ไม่ให้เป็นที่เปิดเผย เช่น เคยมีประวัติติดยาเสพติด อัตราค่าจ้างเงินเดือนการถูกสอบทางวินัย และข้อมูลส่วนอื่น ๆ บางอย่าง ซึ่งการเปิดเผยประเภทนี้ จะทำให้องค์กรมีความผิดทางด้านจรรยาบรรณและผิดกฎหมาย

2.5.3 ด้านความลับขององค์กร (corporate secrecy) องค์กรมีข้อมูลบางอย่างที่เปิดเผยไม่ได้เพราะเกี่ยวข้องกับกลยุทธ์ แผนงานต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องปกปิดคู่แข่ง ซึ่งอาจอยู่ในคอมพิวเตอร์ หากถูกเปิดเผยออกไป อาจส่งผลให้องค์กรขาดรายได้ ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบของการลักลอบสกัดข้อมูลโดยไม่มีอำนาจ (unauthorized interception) โดยการทำสำเนาไปใช้งานโดยเฉพาะจะเกิดในระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ที่มีการส่งผ่านหรือถ่ายโอนข้อมูลผ่านระบบ

2.5.4 ด้านการทำลายข้อมูล (sabotage) เป็นการทำลายข้อมูลหรือระบบสารสนเทศ ด้วยการส่งไวรัสเข้าไปทำลายซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์ หรือกระทำการใดอย่างหนึ่งที่จะสามารถส่งผลกระทบต่อระบบคอมพิวเตอร์ได้รับความเสียหาย

2.5.5 ด้านการฉ้อโกง (fraud) แต่เดิมการฉ้อโกงจะเป็นการกระทำระหว่างผู้ถูกโกงและผู้ฉ้อโกง ซึ่งเป็นเรื่องของบุคคล แต่ในระบบสารสนเทศอาจให้การแสดงข้อความเพื่อให้ได้ทรัพย์สินของบุคคลอื่นโดยการแสดงข้อความนี้เป็นข้อเท็จจริงที่แสดงต่อระบบคอมพิวเตอร์ ที่มีการตั้งโปรแกรมการทำงานอัตโนมัติ เพื่อให้คอมพิวเตอร์มอบทรัพย์สินแก่ผู้ฉ้อโกง ซึ่งหมายความว่าผู้ฉ้อโกงไม่ได้เป็นบุคคลแต่เป็นคอมพิวเตอร์ที่ทำงานแทน

2.5.6 ด้านการปลอมแปลงข้อมูล (forgery) ซึ่งผู้ปลอมแปลงสามารถเปลี่ยนแปลงข้อมูลโดยที่ไม่ได้รับอนุญาตก่อนหรือระหว่างที่กำลังมีการบันทึกข้อมูลลงในระบบสารสนเทศ การกระทำนี้เกิดจากบุคคลที่

สามารถเข้าถึงข้อมูลเข้าไปทำการเปลี่ยนแปลงข้อมูล เช่น พนักงานที่มีหน้าที่บันทึกเวลาทำงานของพนักงานในองค์กร อาจทำการเปลี่ยนแปลงแก้ไขตัวเลขหรือชั่วโมงของพนักงานคนอื่นซึ่งการเปลี่ยนแปลงข้อมูลประเภทนี้หากถูกแก้ไขเพียงเล็กน้อย ก็จะไม่สามารถสังเกตหรือสงสัยได้

2.5.7 ด้านข้อผิดพลาดของระบบ (mistakes) มีหลายกรณีที่ระบบคอมพิวเตอร์เกิดการผิดพลาดเอง ซึ่งข้อผิดพลาดของระบบนี้อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ข้อมูลได้ ซึ่งแม้แต่ระบบการรักษาข้อมูลที่มีก็ยังไม่สามารถกำจัดข้อผิดพลาดของระบบที่อาจจะเกิดขึ้นนี้ได้ทั้งหมด แต่ก็ยังสามารถช่วยลดโอกาสที่อาจจะเกิดข้อผิดพลาดขึ้นได้

กระบวนการป้องกันรักษาข้อมูลนั้น ไม่ได้อยู่ที่การห้ามเข้าใช้งาน (Access denial) แต่อยู่ที่การตั้งระดับการใช้งาน หรือระดับการไม่ให้อนุญาตให้ใช้ระบบ (level of access or level of access denial) ซึ่งแต่ละองค์กรมีนโยบายสำหรับการกำหนดระดับแตกต่างกันออกไปดังนี้

2.5.7.1 การป้องกันทางกายภาพ (physical security) หมายถึงเทคนิคต่าง ๆ ที่มีการนำมาใช้ในการจัดเก็บรักษาสื่อที่ใช้เก็บข้อมูลตัวอย่าง เช่น ใต้น้ำ มีผู้ควบคุมการใช้แผ่นเทปหรือแผ่นดิสก์ มียามรักษาการคอยดูแลและเฝ้าศูนย์ข้อมูล เป็นต้น ในอดีตการปกป้องทางกายภาพเป็นสิ่งจำเป็นและสามารถแก้ปัญหาได้ เพราะข้อมูลส่วนใหญ่จะถูกบันทึกไว้บนสื่อหรือหน่วยความจำที่สามารถจับต้องและเก็บรักษาได้ง่าย แต่ในปัจจุบันลักษณะของการเก็บรักษาข้อมูลมักเป็นระบบแบบ on-line ทำให้การควบคุมเป็นไปได้ยากยิ่งขึ้น

2.5.7.2 การควบคุมการเข้าถึงข้อมูล (data access security) การควบคุมการเรียกใช้ข้อมูลจะต้องเริ่มทำตั้งแต่ขั้นตอนการออกแบบวางระบบ รูปแบบของระบบที่ดีจะต้องมีการกำหนดระดับการป้องกันรักษาข้อมูล

2.5.7.3 การกำหนดมาตรการใช้ข้อมูล (data access measure) มาตรการที่องค์กรต่าง ๆ อาจเลือกนำมาใช้ควบคุมการเรียกใช้ข้อมูลมีดังนี้

1. การกำหนดหมายเลขรหัสผ่าน (identification authentication) การกำหนดหมายเลขประจำของผู้ใช้ของระบบ เป็นการกำหนดให้ระบบตรวจสอบผู้ใช้งานว่าเป็นผู้ที่มีสิทธิในการใช้ระบบจริง ส่วนการกำหนดรหัสผ่าน (authentication) เป็นกระบวนการที่ให้ระบบตรวจสอบผู้ใช้แต่ละคนหรือที่เรียกว่า password ควรจะเป็นสิ่งที่ผู้ใช้แต่ละคนกำหนดขึ้นและสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

2. การใช้ลักษณะทางชีวภาพของผู้ใช้ควบคุมระบบ (biological security) เป็นการใช้อ้างอิงข้อมูลที่มีความสำคัญยิ่ง โดยมีการตรวจสอบผู้มีสิทธิด้วยระบบทางชีวภาพ เช่น ตรวจลายนิ้วมือ รูปถ่าย เป็นต้น

3. การกำหนดลักษณะเฉพาะตัวของผู้ใช้ (user profile) ระบบจะจัดการฐานข้อมูลเอง เมื่อผู้ใช้ติดต่อเข้ากับระบบ ตัวระบบจะแยกแยะว่าผู้ใช้นี้จัดอยู่ในระดับใด ผู้ใช้คนนี้จะสามารถอ่านข้อมูลบางส่วนหรือทั้งหมด สามารถแก้ไขข้อมูลได้หรือไม่ เป็นต้น ตัวผู้ออกแบบระบบจะต้องเป็นผู้กำหนดโครงสร้างของลักษณะของผู้ใช้แต่ละคน

4. การจำกัดโดยลักษณะการจัดการฮาร์ดแวร์ (hardware profile) อาจอยู่ในรูปของช่วงเวลาการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ ซึ่งอาจเป็นการจำกัดว่าคอมพิวเตอร์ใดสามารถดูข้อมูลได้อย่างเดียว เป็นต้น หรือให้กำหนดเป็นคำสั่งที่ผู้ใช้นั้นจะได้รับหรือไม่ได้รับอนุญาตให้ใช้

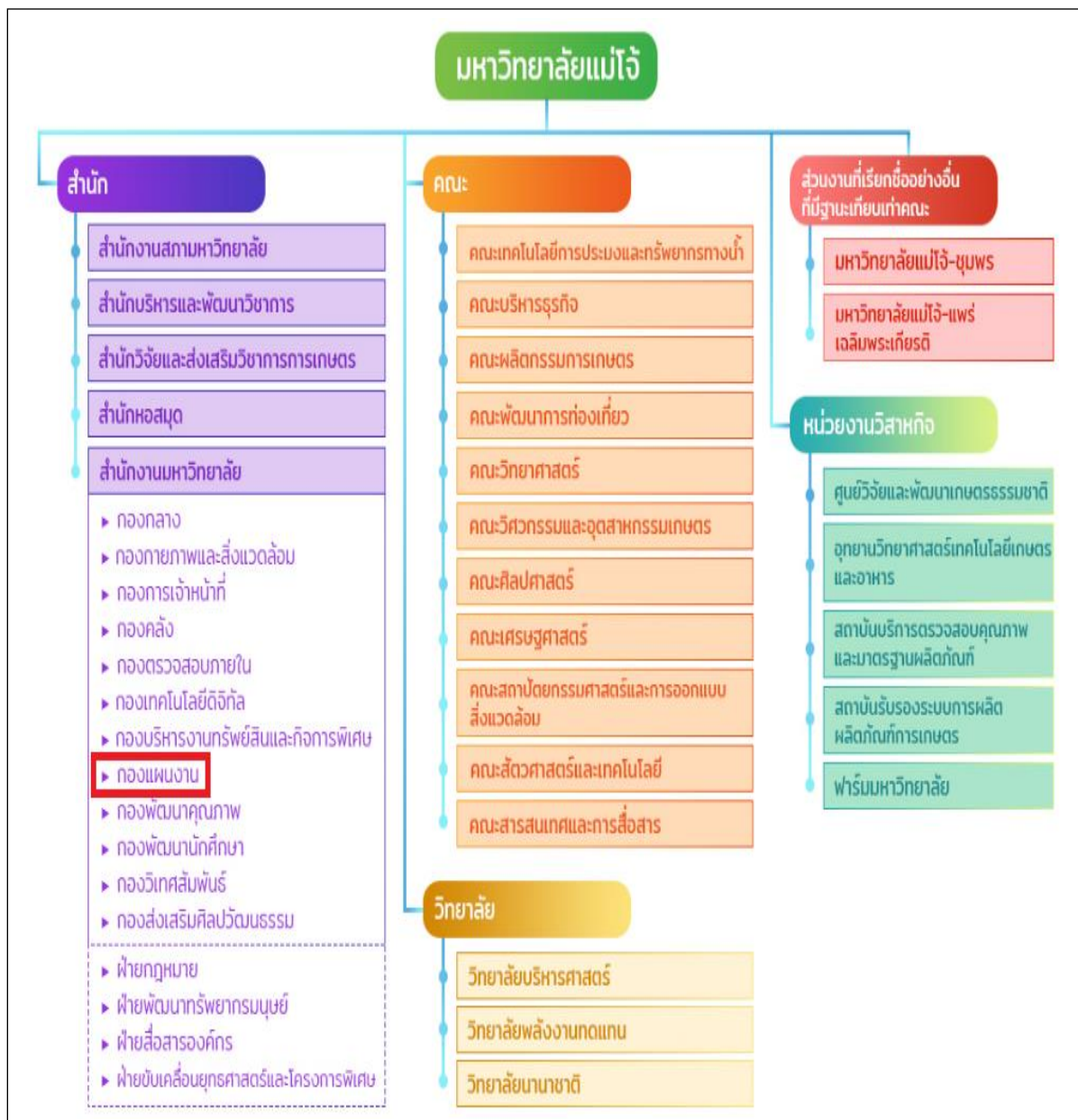
2.5.8 การจำกัดโดยลักษณะการจัดการฮาร์ดแวร์ (hardware profile) เป็นการกำหนดวิธีการเปลี่ยนแปลงรหัสของข้อมูลที่จัดเก็บอยู่ในระบบให้อยู่ในรูปที่อ่านได้ไม่เข้าใจ ในกรณีที่ข้อมูลขององค์กรเป็นความลับหลายองค์กรจะใช้ระบบให้อยู่ในรูปแบบที่มีการปรับแปรรหัสจากข้อมูลธรรมดาทั่วไป (plain text / clear text) ให้อยู่ในรูปแบบที่อ่านได้ไม่เข้าใจ (cipher text) ระบบดังกล่าวได้แก่ data encryption standard (DES algorithm) ซึ่งกำหนดใช้โดยสถาบันมาตรฐานของสหรัฐอเมริกา ระบบนี้จะทำให้ข้อความปรากฏอยู่ในรูปที่อ่านไม่ได้ถ้าถูกเรียกมาใช้โดยผู้ใช้ที่ไม่ได้รับอนุญาต แต่จะอยู่ในรูปที่อ่านได้ตามปกติถ้าโดยผู้ใช้มีสิทธิในการอ่านข้อมูลนั้น ๆ

(ม.ช.ต.). (ม.ป.ป). “ความปลอดภัยของฐานข้อมูล (Database Security)”.

สืบค้น 22 มิถุนายน 2563, จาก <https://www.ict.up.ac.th/worrakits/Database.files/chapter10.pdf>

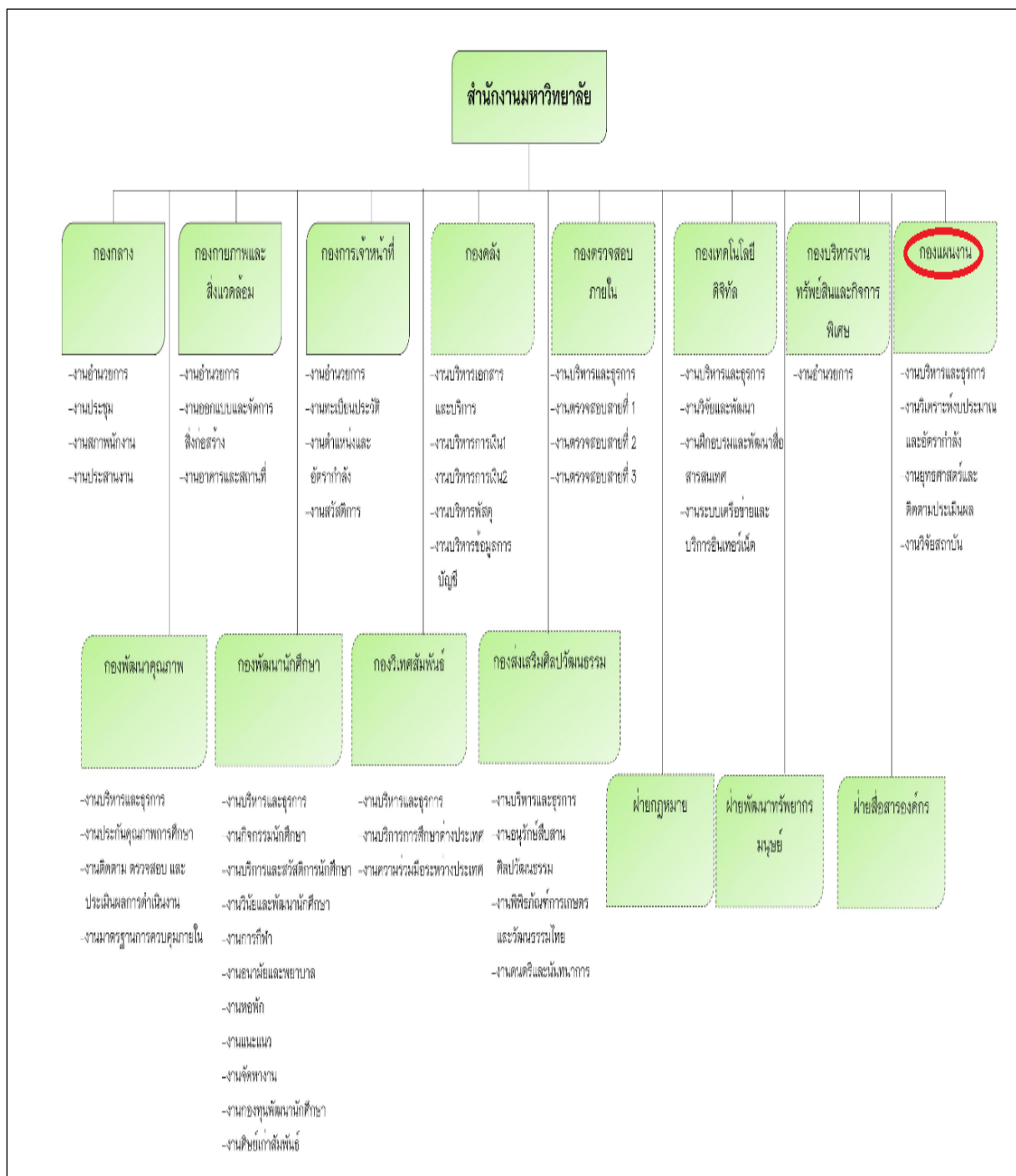
2.6 โครงสร้างองค์กร

(ข้อมูล ณ วันที่ : 31 มีนาคม 2564)



ภาพที่ 2.7 แสดงโครงสร้างมหาวิทยาลัยแม่โจ้ สืบค้น 31 มีนาคม 2564 จาก

<http://personnel.mju.ac.th/structure/index.php?show=1>



ภาพที่ 2.8 แสดงโครงสร้างการบริหารงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้ สืบค้น 14 สิงหาคม 2563 จาก

https://center.mju.ac.th/wtms_about.aspx?ty=5



ภาพที่ 2.9 แสดงโครงสร้างการบริหารงานกองแผนงาน สำนักงานมหาวิทยาลัย ม.แม่โจ้

2.6.1 อัตราค่าจ้างกองแผนงาน

2.6.1.1 ประวัติความเป็นมา

กองแผนงานเป็นหน่วยงานที่มีภาระหน้าที่รับผิดชอบงานด้านการวางแผน และการจัดทำงบประมาณของมหาวิทยาลัย ซึ่งถือเป็นงานที่มีความสำคัญต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น โดยเป็นหน่วยงานที่นำเสนอข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งด้านข้อมูลพื้นฐาน และการวิเคราะห์ วิจัยทางสถิติ โดยจัดทำเป็นเอกสารและรายงาน เพื่อให้ผู้บริหารนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจในการวางแผนและพัฒนามหาวิทยาลัยต่อไป ซึ่งมีประวัติความเป็นมาดังนี้

พ.ศ.2533 ได้รับอนุมัติให้จัดตั้งเป็นกองแผนงาน จากคณะกรรมการทบวงมหาวิทยาลัย ตามหนังสือที่ ทม ๐๒๐๒/๒๘๓๔ ลงวันที่ 15 ตุลาคม 2533 โดยได้ประกาศทบวงมหาวิทยาลัยเรื่องการ

แบ่งส่วนราชการในสถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้ (ฉบับที่ 6) พ.ศ.2535 ตามที่ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 107 ตอนที่ 7 ลงวันที่ 31 มกราคม 2535 โดยให้มีการแบ่งส่วนราชการภายในกองออกเป็น 5 งาน คือ

- 1.งานธุรการ
- 2.งานวิจัยสถาบัน
- 3.งานวางแผนแม่บท
- 4.งานวิเทศสัมพันธ์
- 5.งานวิเคราะห์แผนและงบประมาณ

พ.ศ.2548 เมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2548 สภามหาวิทยาลัยมีประกาศจัดตั้งและแบ่งหน่วยงานของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เป็นการภายใน โดยได้จัดตั้งกองวิเทศสัมพันธ์ ขึ้น ดังนั้น ปัจจุบันกองแผนงาน จึงมีส่วนราชการภายในกองเหลือ 4 งานคือ

- 1.งานธุรการ
- 2.งานวิจัยสถาบัน
- 3.งานวางแผนแม่บท
- 4.งานวิเคราะห์แผนและงบประมาณ

พ.ศ.2550 เมื่อวันที่ 3 มิถุนายน 2550 มหาวิทยาลัยมีประกาศแบ่งหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่างานตามมติสภา มหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ 4/2550 เมื่อวันที่ 3 มิถุนายน 2550 โดยให้แบ่งหน่วยงานในกองแผนงานดังนี้

- 1.งานบริหารและธุรการ
- 2.งานวิเคราะห์งบประมาณและอัตราค่าจ้าง
- 3.งานวิจัยสถาบัน
- 4.งานยุทธศาสตร์และติดตามประเมินผล

(กองแผนงาน, 2563) ประวัติความเป็นมา. สืบค้น 14 สิงหาคม 2563 จาก

https://center.mju.ac.th/wtms_about.aspx?ty=4

2.6.1.2 อัตรากำลังของกองแผนงาน

ตาราง 2.2 รายชื่ออัตรากำลัง สังกัดกองแผนงาน สำนักงานมหาวิทยาลัย

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	เลขที่อัตรา	ตำแหน่ง	ระดับ	วันที่บรรจุ	ตำแหน่งบริหาร	ประเภทบุคลากร
กองแผนงาน							17 คน
1	นางสิริลักษณ์ ศรีสวัสดิ์		ผู้อำนวยการกองแผนงาน	ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า		ผู้อำนวยการกองแผนงาน สำนักงานมหาวิทยาลัย	พนง.มหาวิทยาลัย
งานอำนวยการ							3 คน
2	น.ส.กมลมาส จำรัส		เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ปฏิบัติการ			พนง.มหาวิทยาลัย
3	นางจิราพร สุทินทานนท์		เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ปฏิบัติการ		รักษาการในตำแหน่งหัวหน้างานอำนวยการ กองแผนงาน สำนักงานมหาวิทยาลัย	พนง.มหาวิทยาลัย
4	นายปรัชญา มะโนแสน		ผู้ปฏิบัติงานบริหาร				พนักงานราชการ
	(อัตราว่าง)		ผู้ปฏิบัติงานบริหาร				พนักงานส่วนงาน
งานวิเคราะห์งบประมาณและอัตราค่าจ้าง							5 คน
5	นางธัญลักษณ์ อารยพิทยา		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ			พนง.มหาวิทยาลัย
6	นางฤชิตา ญาติมิตรหนุน		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ			พนง.มหาวิทยาลัย
7	น.ส.วิไลพร นามวงศ์		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการพิเศษ		รักษาการในตำแหน่งหัวหน้างานวิเคราะห์งบประมาณและอัตราค่าจ้าง กองแผนงาน สำนักงานมหาวิทยาลัย	พนง.มหาวิทยาลัย
8	น.ส.วรรณภา กัสต์กลีบ		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ			พนง.มหาวิทยาลัย
9	นายพิพัฒน์ อัสระไพจิตร		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ			พนง.มหาวิทยาลัย
	(อัตราว่างมีเงิน)		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน				พนง.มหาวิทยาลัย
งานยุทธศาสตร์และติดตามประเมินผล							4 คน
10	น.ส.มีนา ทาหอม		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการพิเศษ			พนง.มหาวิทยาลัย
11	นายวรณศิริ สุจินดา		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการพิเศษ		รักษาการในตำแหน่งหัวหน้างานยุทธศาสตร์และติดตามประเมินผล กองแผนงาน สำนักงานมหาวิทยาลัย	พนง.มหาวิทยาลัย
12	นางวรรณดี เขียวลง่าย		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ			พนง.มหาวิทยาลัย
13	น.ส.ศศิธร ยุทธราชัย		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ			พนง.มหาวิทยาลัย
งานวิจัยสถาบัน							4 คน
14	น.ส.รัชราภรณ์ พิลา		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ			พนง.มหาวิทยาลัย
15	นางมยุรา ชูทอง		หัวหน้างานวิจัยสถาบัน	หัวหน้างาน		หัวหน้างานวิจัยสถาบัน กองแผนงาน สำนักงานมหาวิทยาลัย	พนง.มหาวิทยาลัย
16	นายฐิติกร บุญราศรี		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ			พนง.มหาวิทยาลัย
17	น.ส.ธนัชพร เปรมเกษม		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ			พนง.มหาวิทยาลัย

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นายธนรัฐ อินท๊ะสาร และ คณะ (2557 : บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศ วิทยาลัยการอาชีพคอกคำใต้ การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต่อการบริหารจัดการระบบสารสนเทศ วิทยาลัยการอาชีพคอกคำใต้ โดยศึกษาจากนักเรียน นักศึกษา เจ้าหน้าที่ ครู และผู้บริหาร ปีงบประมาณ 2557 มีบุคลากรทั้งหมด จำนวน 399 คน และได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร $\frac{N}{1} + N(e)^2$ โดยหาความคลาดเคลื่อนที่ 0.5 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือแบบสอบถามความพึงพอใจในการบริหารจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศ วิทยาลัยการอาชีพคอกคำใต้ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์ผล สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิจัย พบว่า ผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศ วิทยาลัยการอาชีพคอกคำใต้ ดังนี้ โดยหัวข้อที่มีเฉลี่ยสูงกว่าหัวข้ออื่น ๆ คือ หัวข้อการจัดหมวดหมู่ของข้อมูล สะดวกต่อการค้นหา มีเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 รองลงมาหัวข้อความทันสมัยและเป็นปัจจุบัน มีเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 หัวข้อความถูกต้องครบถ้วนของระบบสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 หัวข้อการนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 หัวข้อตรงตามความต้องการใช้งานของสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 หัวข้อจัดระดับความปลอดภัยหรือกำหนดสิทธิ์ในการเข้าถึง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 หัวข้อมีช่องทางการติดต่อสอบถามและให้ข้อเสนอแนะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 หัวข้อระบบใช้งานง่าย ไม่ซับซ้อน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 หัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าหัวข้ออื่น ๆ คือหัวข้อมีความเสถียรภาพและการเชื่อมต่อแล้วไม่เกิดปัญหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 จากการศึกษาพบความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต่อการบริหารจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศอยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 จากความคิดเห็นปลายเปิด พบว่า ร้อยละ 12.5 ของผู้บริการทั้งหมดต้องการให้ปรับปรุงหรือปรับเปลี่ยนเครื่องคอมพิวเตอร์ภายในห้องสมุดให้ทันสมัยกว่านี้

จารุณี ศรีปฎิมาธรรม (2558 : บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง คุณภาพเว็บไซต์ร้านค้าออนไลน์ที่มีผลต่อความพึงพอใจและการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยทางด้านคุณภาพเว็บไซต์ร้านค้าออนไลน์ที่มีผลต่อความพึงพอใจ และการตัดสินใจซื้อสินค้าทางออนไลน์ โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสำคัญของคุณภาพเว็บไซต์ร้านค้าออนไลน์ที่มีผลต่อความพึงพอใจกับความสำคัญของคุณภาพเว็บไซต์ร้านค้าออนไลน์ที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อ

2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพคุณภาพเว็บไซต์ร้านค้าออนไลน์ที่มีผลต่อความพึงพอใจกับระยะเวลาในการซื้อสินค้าทางออนไลน์ 3. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพเว็บไซต์ร้านค้าออนไลน์ที่มีผลต่อความพึงพอใจกับความถี่ในการซื้อสินค้าทางออนไลน์ 4. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพเว็บไซต์ร้านค้าออนไลน์ที่มีผลต่อความพึงพอใจกับค่าใช้จ่ายเฉลี่ยที่ซื้อสินค้าทางออนไลน์ 5. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพเว็บไซต์ร้านค้าออนไลน์ที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อกับระยะเวลาในการซื้อสินค้าทางออนไลน์ 6. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพเว็บไซต์ร้านค้าออนไลน์ที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อกับความถี่ในการซื้อสินค้าทางออนไลน์ และ 7. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพเว็บไซต์ร้านค้าออนไลน์ที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อกับค่าใช้จ่ายเฉลี่ยที่ซื้อสินค้าทางออนไลน์ โดยทำการวิจัยกับผู้ใช้อินเทอร์เน็ตในประเทศไทย จำนวน 220 คน ในช่วงเดือนธันวาคม 2557 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2558 โดยนำหลักการประเมินคุณภาพเว็บไซต์ ที่เรียกว่า E-S-QUAL และ E-Recs-QUAL มาปรับใช้ เนื่องจากมาตรวัด และการประเมินคุณภาพเว็บไซต์นี้ได้ถูกพัฒนาพร้อมทั้งปรับปรุงให้มีความสอดคล้องในการประเมินคุณภาพเว็บไซต์ โดยคุณภาพของเว็บไซต์นั้นสามารถประเมินได้จากปัจจัยทั้ง 7 ด้าน คือ 1. ด้านประสิทธิภาพการใช้งาน 2. ด้านความสามารถของระบบ 3. ด้านการทำให้บรรลุเป้าหมาย 4. ด้านความเป็นส่วนตัว 5. ด้านการตอบสนองต่อการให้บริการ 6. ด้านการชดเชย และ 7. ด้านการติดต่อ ผลวิจัยพบว่าลูกค้าเกิดความพึงพอใจ และไปสู่การตัดสินใจซื้อเมื่อรับรู้ว่าคุณภาพเว็บไซต์ร้านค้าออนไลน์ที่เข้าใช้บริการมีคุณภาพ รวมถึงคุณภาพเว็บไซต์ที่มีผลต่อความพึงพอใจ และคุณภาพเว็บไซต์ที่มีผลการตัดสินใจซื้อ มีความสัมพันธ์กับระยะเวลาในการซื้อสินค้า รวมถึงความในการซื้อสินค้าของผู้บริโภค แต่อย่างไรก็ตามคุณภาพของเว็บไซต์ไม่มีความสัมพันธ์กับค่าใช้จ่ายเฉลี่ยในการซื้อสินค้าทางออนไลน์และผลจากงานวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการออกแบบร้านค้าออนไลน์ได้ เพื่อให้ตรงกับความต้องการของผู้บริโภคมากที่สุด พร้อมกันนี้ยังเป็นแนวทางในการยกระดับคุณภาพร้านค้าออนไลน์ให้มีคุณภาพ โดยใช้หลักการประเมินคุณภาพเว็บไซต์เพื่อช่วยในการสร้าง และส่งเสริมให้เว็บไซต์ร้านค้าออนไลน์มีคุณภาพ ความพึงพอใจ การตัดสินใจซื้อ ระยะเวลาในการซื้อสินค้าทางออนไลน์ในการซื้อสินค้าทางออนไลน์

ปรารักษ์จิต แสงเสวตร (2560 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้งานเว็บไซต์อินเทอร์เน็ต กฟผ. กล่าวว่า ปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศได้เข้ามามีบทบาทมากขึ้นทั้งในชีวิตประจำวัน และการดำเนินงาน ทำให้หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนต่างนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ รวมไปถึงในด้านของการสื่อสารด้วย ซึ่งการ

สื่อสารนั้นเป็นกลยุทธ์สำคัญต่อองค์กรในการบริหารงานและสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กร โดยผ่านการนำเสนอสารสนเทศต่าง ๆ มาใช้ เช่น เว็บไซต์ หรือเว็บแอปพลิเคชัน เป็นต้น เนื่องจากการสื่อสารที่สะดวกและรวดเร็วในการเข้าถึงข้อมูลที่สำคัญ ซึ่งบทบาทของเว็บไซต์อินเทอร์เน็ตภายในองค์กรนั้น นอกจากเพื่อการนำเสนอข่าวสาร การประชาสัมพันธ์ รวมถึงการสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้ใช้งานทั้งในด้านของการสร้างความเข้าใจในด้านนโยบายของผู้บริหาร ยังสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรภายในองค์กรด้วยเช่นกัน อีกทั้งยังเป็นช่องทางสำคัญที่สามารถช่วยให้การปฏิบัติงานสะดวกและรวดเร็วมากขึ้น โดยเป็นแหล่งข้อมูลสำคัญเพื่อการค้นหาข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานและสามารถลดการใช้ทรัพยากรภายในองค์กรลงได้ จึงทำให้องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนจำนวนมากมีเว็บไซต์อินเทอร์เน็ตสำหรับพนักงานเพื่อการสื่อสารและปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น งานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้งานเว็บไซต์อินเทอร์เน็ต กฟผ. โดยใช้ปัจจัยคุณภาพเว็บไซต์ ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณภาพระบบ ปัจจัยด้านคุณภาพข้อมูล และปัจจัยด้านคุณภาพการให้บริการ รวมถึงปัจจัยด้านการยอมรับเทคโนโลยี ได้แก่ ปัจจัยการรับรู้ประโยชน์ และปัจจัยการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน เพื่อให้ทราบถึงความพึงพอใจของผู้ใช้งานได้มากยิ่งขึ้นและสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาเว็บไซต์ให้สอดคล้องกับความพึงพอใจของผู้ใช้งาน โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ที่เคยใช้งานเว็บไซต์อินเทอร์เน็ต กฟผ. ซึ่งดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตัวอย่างผ่านแบบสอบถาม และได้รับข้อมูลแบบสอบถามที่มีความครบถ้วน สมบูรณ์ทั้งสิ้น 335 ชุด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้งานเว็บไซต์อินเทอร์เน็ต กฟผ. โดยเรียงลำดับตามปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน ปัจจัยด้านการรับรู้ประโยชน์ ปัจจัยด้านคุณภาพการให้บริการ ปัจจัยด้านการใช้งานและการเข้าถึงระบบ และปัจจัยคุณภาพข้อมูลและการค้นหาข้อมูลตามลำดับ

วิภาณดา รอดเพชร และ คณะ (2555 : บทคัดย่อ) การวิจัยเรื่อง การใช้ฐานข้อมูลออนไลน์ของอาจารย์และนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาในการใช้ฐานข้อมูลออนไลน์ รวมทั้งเปรียบเทียบปริมาณการใช้และปัญหาในการใช้ฐานข้อมูลออนไลน์ที่ให้บริการในสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามของอาจารย์และนักศึกษาจำแนกตามกลุ่มคน กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรสายวิชาการ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา และนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม (ภาคปกติ) ชั้นปีที่ 3, 4

จำนวน 593 คน เครื่องมือที่ใช้ คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายวิชาการ นักศึกษามัธยมศึกษา และนักศึกษาปริญญาตรี (ภาคปกติ) ชั้นปีที่ 3 และ 4 ส่วนใหญ่เคยใช้ฐานข้อมูลออนไลน์ และทราบข้อมูลเกี่ยวกับฐานข้อมูลออนไลน์จากอาจารย์ผู้สอน เรียนรู้การใช้ฐานข้อมูลออนไลน์จากการเข้าร่วมกิจกรรมแนะนำการใช้ฐานข้อมูลออนไลน์ และใช้ฐานข้อมูล ที่สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมีวัตถุประสงค์ในการใช้เพื่อทำรายงาน ทำวิจัย และเพื่อทำวิทยานิพนธ์ โดยมีการเข้าใช้สัปดาห์ละ 1 - 2 ครั้ง ระยะเวลาในการเข้าใช้แต่ละครั้งประมาณ 1 ชั่วโมง ปัญหาในการเข้าใช้ ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าปัญหาด้านผู้ใช้บริการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในเรื่องไม่มีเวลาเข้าใช้ฐานข้อมูลออนไลน์ ปริมาณการใช้งานที่บอกรับโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา จำนวน 12 ฐาน พบว่าฐานข้อมูลที่มีการใช้สูงสุดคือ ฐานข้อมูล H.W.Wilson และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบปริมาณการใช้ จำแนกตามคณะ พบว่า อาจารย์และนักศึกษาต่างคณะกันมีการใช้ฐานข้อมูลออนไลน์ โดยรวมแตกต่างกัน โดยที่บุคลากรสายวิชาการ นักศึกษามัธยมศึกษา และนักศึกษาคณะครุศาสตร์ส่วนใหญ่มีปริมาณการใช้ฐานข้อมูล Education Research Complete มากที่สุด ในขณะที่คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และคณะวิทยาการจัดการ ส่วนใหญ่มีปริมาณการใช้ฐานข้อมูล H.W.Wilson มากที่สุด คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร มีปริมาณการใช้ฐานข้อมูล Web of science มากที่สุด และคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มีปริมาณการใช้ฐานข้อมูลมากที่สุด คือฐานข้อมูล ScienceDirect ส่วนปริมาณการใช้งานฐานข้อมูลออนไลน์ ที่พัฒนาขึ้นโดยสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จำนวน 7 ฐาน พบว่าฐานข้อมูลที่มีการใช้สูงสุด คือฐานข้อมูลท้องถิ่นจังหวัดพิษณุโลก และเมื่อเปรียบเทียบตามคณะ พบว่าบุคลากรสายวิชาการ นักศึกษามัธยมศึกษา และนักศึกษาต่างคณะกันมีปริมาณการใช้ฐานข้อมูลที่แตกต่างกัน คือบุคลากรสายวิชาการ นักศึกษามัธยมศึกษา และนักศึกษาปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ คณะเทคโนโลยีการเกษตร และคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีการใช้งานฐานข้อมูลงานวิจัยอาจารย์ และนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามมากที่สุด ในขณะที่บุคลากรสายวิชาการ นักศึกษามัธยมศึกษา และนักศึกษาปริญญาตรีของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ และคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม การใช้งานฐานข้อมูลท้องถิ่นจังหวัดพิษณุโลก มากที่สุด

นายจักรกฤษณ์ สว่างทอง (2558 : บทคัดย่อ) การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ของพนักงาน เทศบาลนครรังสิต งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการใช้งานระบบ สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของพนักงานเทศบาลนคร รั้งสิต โดยขั้นตอนการวิจัยประกอบด้วย การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้อง การสร้าง กรอบแนวคิด ที่ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญทั้งหมด 5 ด้าน การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจาก กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงาน เทศบาลนครรั้งสิต ซึ่งใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์จำนวน 225 คน และการวิเคราะห์ข้อมูล โดยสถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้าน ประสิทธิภาพของระบบ (System Performance) และ ปัจจัยด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ (Service Officers) มี อิทธิพลต่อความพึงพอใจในการใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ โดยปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความ พึงพอใจมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านประสิทธิภาพของระบบ นอกจากนี้ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางและ ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนาระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้สามารถทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพและตอบสนองต่อการปฏิบัติงานของผู้ใช้งานสูงสุด

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะศึกษาเรื่อง การประเมินความพึงพอใจต่อการใช้ระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำคำของบประมาณ (ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ซึ่งผู้วิจัยจะได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
4. การหาคุณภาพเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ซึ่งมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 1,696 คน (กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานมหาวิทยาลัย, 2563)

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างภายในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ จำแนกตามหน่วยงานและประเภทของบุคลากร
(ข้อมูล ณ วันที่ 27 ก.ค. 2563)

หน่วยงาน	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานมหาวิทยาลัย ยเงินรายได้	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว	พนักงาน ส่วนงาน	รวม
คณะเทคโนโลยีการประมงและทรัพยากรทางน้ำ	2	38	0	1	1	0	4	46
คณะบริหารธุรกิจ	2	56	0	1	0	1	6	66
คณะผลิตกรรมการเกษตร	4	107	0	15	8	0	20	154
คณะพัฒนาการท่องเที่ยว	0	28	0	0	0	0	0	28
คณะวิทยาศาสตร์	17	154	0	3	2	0	18	194
คณะวิศวกรรมและอุตสาหกรรมเกษตร	7	64	0	2	2	0	6	81
คณะศิลปศาสตร์	11	83	0	0	0	3	5	102
คณะเศรษฐศาสตร์	0	47	0	1	0	0	3	51
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ สิ่งแวดล้อม	0	49	0	2	0	0	0	51
คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี	3	35	0	3	2	0	6	49
คณะสารสนเทศและการสื่อสาร	0	21	0	0	0	0	0	21
ฟาร์มมหาวิทยาลัย	0	13	0	3	1	0	0	17
มหาวิทยาลัยแม่โจ้ - ชุมพร	0	61	0	2	0	0	4	67
มหาวิทยาลัยแม่โจ้ - แพร่ เฉลิมพระเกียรติ	2	141	0	5	0	0	20	168
วิทยาลัยนานาชาติ	0	14	0	4	0	0	2	20
วิทยาลัยบริหารศาสตร์	1	33	0	1	0	0	9	44
วิทยาลัยพลังงานทดแทน	0	24	0	0	0	0	3	27
สถาบันบริการตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐาน ผลิตภัณฑ์	0	7	0	1	0	0	0	8
สถาบันรับรองระบบการผลิตผลิตภัณฑ์การเกษตร	0	0	1	0	0	0	0	1
สำนักงานมหาวิทยาลัย	2	235	0	29	5	0	81	352
สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	0	9	0		0	0	0	9

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

หน่วยงาน	ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	พนักงาน มหาวิทยาลัย เงินรายได้	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว	พนักงาน ส่วนงาน	รวม
สำนักบริหารและพัฒนา วิชาการ	1	38	0	2	0	0	3	44
สำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการ การเกษตร	0	38	0	11	4	0	0	53
สำนักหอสมุด	1	30	0	1	0	0	8	40
อุทยานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีเกษตรและอาหาร	0	2	1	0	0	0	0	3
รวม	53	1,305	2	87	25	4	198	1,696

ที่มา (กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานมหาวิทยาลัย, 2563)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือกลุ่มบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยแม่โจ้มีจำนวนทั้งสิ้น 1,696 คน เมื่อนำมาหากลุ่มขนาดตัวอย่าง โดยการใช้สูตรของ ทาโร่ ยามานะ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และมีความคลาดเคลื่อน 0.05 ในการคำนวณหาขนาดของกลุ่ม ตัวอย่างจากจำนวนประชากรทั้งหมด (สุวิทย์ ศิริโกภาภิรมย์, 2546, หน้า 445) ได้กลุ่มตัวอย่าง 324 คน โดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{1,696}{1 + (1,696)(0.05)^2} = 324$$

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

e แทน ระดับของความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้

N แทน ขนาดของกลุ่มประชากร

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ประเภท ปลายปิด (closed form) และลักษณะเป็นตัวเลขมาตราส่วนประมาณค่า (numerical rating scale) เป็นการวัดเพื่อแสดงระดับมี 5 ระดับ ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร แนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และขอคำแนะนำจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ นำมาประกอบในการสร้าง แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รวม 5 ด้าน ซึ่งสามารถแบ่งแบบสอบถาม ออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ใช้บริการระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำคำขอ/จัดสรร งบประมาณ (ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ได้แก่ สถานภาพ เพศ ระดับการศึกษา ลักษณะคำถามเป็นแบบ ตรวจสอบรายการ (Check-List) จำนวน 1 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความพึงพอใจในการใช้งานระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำคำขอ/จัดสรร งบประมาณ (ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 10 ข้อ และแบบเรียงลำดับ (Order) จำนวน 1 ข้อ ลักษณะเป็นตัวเลข (numerical rating scale) จะแบ่งระดับความพึงพอใจออกเป็น 5 ระดับ (สุวริย์ ศิริโกศาภิรมย์, 2546, หน้า 72) โดยกำหนดความมากน้อยของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบ ดังนี้

<u>ระดับความพึงใจ</u>	<u>คะแนน</u>
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ซึ่งลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open – End - Response) เพื่อให้ผู้รับบริการแสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระบบระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำคำขอ/จัดสรร งบประมาณ (ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

3.3 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ในการศึกษาการประเมินความพึงพอใจต่อการใช้ระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำคำของบประมาณ (ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากแนวคิดทฤษฎี ตำราและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของการประเมินความพึงพอใจระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำคำขอ/จัดสรร งบประมาณ (ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรต่างๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจต่อการใช้ระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำคำขอของงบประมาณ (ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

2. กำหนดกรอบแนวความคิด จากตัวแปรที่มีผลต่อความพึงพอใจระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำคำขอของงบประมาณ (ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือให้ตรงตามความมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้

3. ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม โดยกำหนดประเด็นให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดในการวิจัยการประเมินความพึงพอใจระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำคำขอของงบประมาณ (ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

4. นำเอาแบบประเมินที่ออกแบบไว้ ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เป็นผู้ทดลองใช้และทำการประเมินผลระบบ แบบเฉพาะเจาะจง ได้แก่

- | | |
|---|--|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศัลยพงศ์ วิชัยดิษฐ | สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อนุกิจ เสาร์แก้ว | สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ
คณะวิทยาศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง |
| 3. อาจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ สร้อยศิริ | คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
วิทยาเขตกำแพงแสน |
| 4. อาจารย์ ดร.วรุฒิ ศรีสุขคำ | ภาควิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์
คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |

5. อาจารย์ชัชวาลย์ สกลราศรีสว

สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ

คณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยี

สารสนเทศ มหาวิทยาลัยนครพนม

การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruency - IOC) ของการออกแบบเครื่องมือแบบประเมินผลความพึงพอใจต่อการใช้งานเว็บไซต์ระบบฐานข้อมูลสนับสนุนการจัดทำคำขอ/จัดสรร งบประมาณ (ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เป็นการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามและความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา โดยใช้วิธีหาค่า Index of Item Objective Congruency (IOC) โดยกำหนดคะแนนความคิดเห็น ดังนี้

+1 แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงกับคำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา

0 ไม่แน่ว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงกับคำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา

-1 แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่ตรงกับคำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา

แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตร (1)

บันทึกผลการพิจารณาถึงความเห็นของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่านในแต่ละข้อ จากนั้นทำการคำนวณหาค่า IOC โดยใช้สูตรดังสมการ (1) (สิทธิณี ศรีศักดิ์, 2561 : 48-49)

$$IOC = \frac{R}{N} \quad (1)$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา

R แทน ผลรวมของคะแนนจากกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

N แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

เกณฑ์การวัด

1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

3.4 วิธีการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยกำหนดวันเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 324 ตัวอย่าง ภายในระยะเวลา 1 เดือน ระหว่างวันที่ 14 กรกฎาคม 2563 ถึง 17 สิงหาคม 2563 โดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) โดยแจกแบบสอบถามและจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ (ใช้โปรแกรม Google Form) (ภาพที่ 3.4) เพื่อให้บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ได้ทำการประเมินผลความพึงพอใจต่อการใช้ระบบ



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน กองแผนงาน งานวิเคราะห์งบประมาณและอัตราค่าจ้าง โทร. ๓๑๑๔

ที่ อว ๖๔.๒.๒ / ว ๔๙๖

วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบระบบฐานข้อมูลสนับสนุนการจัดทำคำขอ/จัดสรรงบประมาณ (ด้านบุคลากร) มหาวิทยาลัยแม่โจ้ และประเมินความพึงพอใจ พร้อมให้ข้อเสนอแนะ

เรียน ทุกส่วนงาน/หน่วยงาน

ด้วยงานวิเคราะห์งบประมาณและอัตราค่าจ้าง กองแผนงาน มีภาระหน้าที่รับผิดชอบงานด้านการวิเคราะห์ การวางแผน และการจัดทำคำขอการจัดสรรงบประมาณแผนงานบุคลากรภาครัฐให้แก่ส่วนงานของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ได้รับความอนุเคราะห์จากกองเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นหน่วยงานผู้จัดทำ และพัฒนาระบบสารสนเทศการสนับสนุนการจัดทำคำขอ และการจัดสรรงบประมาณแผนงานบุคลากรภาครัฐของมหาวิทยาลัยแม่โจ้เข้ามาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการข้อมูล เพื่อลดระยะเวลาการให้บริการในการสืบค้น ติดตาม ตรวจสอบข้อมูลต่าง ๆ ให้เป็นไปอย่างถูกต้อง และเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนการตัดสินใจแก่ผู้บริหาร ซึ่งสามารถใช้งานผ่านทางเว็บไซต์ <https://budget.mju.ac.th/> ตามคู่มือการใช้งานที่แนบมาพร้อมนี้

กองแผนงานจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ส่วนงาน/หน่วยงาน แจ้งเวียนบุคลากรทุกคนภายในสังกัดดำเนินการตรวจสอบข้อมูลรายคน หากพบข้อมูลไม่ถูกต้อง โปรดแจ้งมายังกองแผนงาน (นางธัญญลักษณ์ อารยพิทยา เบอร์ติดต่อภายใน ๓๑๑๔) และตอบแบบสอบถามการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้ฐานข้อมูลดังกล่าว ซึ่งสามารถตอบแบบสอบถามความพึงพอใจผ่าน ๒ ช่องทาง ดังนี้

๑. URL Link: <https://forms.gle/9K3wQUMDTmGSrXcf9>

๒. QR Code



ทั้งนี้ ท่านสามารถดำเนินการได้ตั้งแต่วันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ เพื่อกองแผนงานจะได้ประมวลผลความพึงพอใจ และนำข้อมูลพร้อมข้อเสนอแนะมาพัฒนาปรับปรุงเว็บไซต์ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นขอขอบคุณยิ่ง


(นางสิริลักษณ์ ศรีสวัสดิ์)
ผู้อำนวยการกองแผนงาน

ภาพที่ 3.1 แสดงบันทึกขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบข้อมูลและประเมินผลความพึงพอใจต่อการใช้ระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำคำของบประมาณ(ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

2. ผู้วิจัยได้จัดทำคู่มือ พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย และ ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และแนะนำการใช้งานระบบฯ ให้กลุ่มตัวอย่างรับทราบ
3. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง เมื่อรับแบบสอบถามกลับคืนมา
4. ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลของแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง สรุปรวบรวมแบบสอบถามเพื่อเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์และอภิปรายผลต่อไป

3.5 วิธีการจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องในการตอบแบบสอบถาม แล้วนำมาคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์และมีความถูกต้อง เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป
 2. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้
 - 2.1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (frequency distribution) และค่าร้อยละ (percentage) ของข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - 2.2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามที่วัดความพึงพอใจต่อการใช้อยู่ระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำคำของบประมาณ (ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (นราศรี ไวนิชกุล และชูศักดิ์ อุดมศรี, 2547, หน้า 244)
 - 2.3 แปลความหมายของคะแนน แบ่งเป็น 5 ระดับ แล้วแปลความหมายของค่าเฉลี่ย โดยผู้วิจัยได้นำกระบวนการประเมินที่เรียกว่า Affective test or Acceptance Test มาทำการทดสอบและออกแบบประเมินความพึงพอใจต่อการใช้งานระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำคำของบประมาณ (ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้
- โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเชิงปริมาณ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ด้วยกัน ตามเทคนิคของลิเคิร์ต (Likert technique) หรือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ตสเกล (ตารางที่ 3.2)

(บุรินทร์ รุจจนพันธุ์. (2553.). **เกณฑ์สำหรับประเมินพึงพอใจ**. ลำปาง : มหาวิทยาลัยโยนก. สืบค้นเมื่อ 28 กรกฎาคม 2563, จาก: <http://www.thaiall.com/blog/burin/1165/>)

ตารางที่ 3.2 เกณฑ์การให้คะแนนของแบบประเมินผลความพึงพอใจต่อการใช้งานระบบฐานข้อมูล

เกณฑ์การให้คะแนน	ความหมาย
4.21 – 5.00	มีความพึงพอใจต่อการใช้งานระบบอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีความพึงพอใจต่อการใช้งานระบบอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	มีความพึงพอใจต่อการใช้งานระบบอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีความพึงพอใจต่อการใช้งานระบบอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	มีความพึงพอใจต่อการใช้งานระบบอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ถ้าเปรียบเทียบเป็นร้อยละความพึงพอใจจะเทียบเป็นร้อยละ โดยผู้วิจัยใช้สถิติค่าเฉลี่ย แล้วนำค่าเฉลี่ยมาปรับให้เป็นค่าร้อยละโดยเทียบบัญญัติไตรยางศ์ จากคะแนนเต็ม 5 เป็นคะแนนเต็ม 100 จะได้ค่าร้อยละออกมา แล้วมาเทียบหาค่าคะแนนโดยใช้เกณฑ์ ดังนี้ (ตารางที่ 3.3) (มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 2561, หน้า 36)

ตารางที่ 3.3 เปรียบเทียบเป็นร้อยละความพึงพอใจต่อการใช้งานระบบฐานข้อมูล

ร้อยละความพึงพอใจ	ระดับคะแนน
ระดับความพึงพอใจมากกว่า ค่าร้อยละ 80 ขึ้นไป	7
ระดับความพึงพอใจมากกว่า ค่าร้อยละ 75-80	6
ระดับความพึงพอใจมากกว่า ค่าร้อยละ 70-75	5
ระดับความพึงพอใจมากกว่า ค่าร้อยละ 65-70	4
ระดับความพึงพอใจมากกว่า ค่าร้อยละ 60-65	3
ระดับความพึงพอใจมากกว่า ค่าร้อยละ 55-60	2
ระดับความพึงพอใจมากกว่า ค่าร้อยละ 50-55	1
ระดับความพึงพอใจมากกว่า ค่าร้อยละ 50	0

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ค่าร้อยละ (นราศรี ไววนิชกุล และชูศักดิ์ อุดมศรี, 2547, หน้า 243)

$$\text{ร้อยละ (percentage)} = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ f แทน ความถี่

n แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

3.2 การหาค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้สรุปความคิดเห็นของกลุ่ม เพื่อทราบความคิดเห็นว่าเป็นเช่นใดอยู่ในระดับใด โดยใช้สูตร ดังนี้ (กมลพร, 2553 : 43)

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อกำหนดให้

$\bar{x}$ แทน ค่าเฉลี่ยของการประเมิน

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนที่ได้จากการประเมิน

N แทน จำนวนผู้ที่มีความเกี่ยวข้องในการใช้ระบบ

การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นค่าวัดการกระจายที่สำคัญทางสถิติ เพราะเป็นค่าที่ใช้บอกถึงการกระจายของข้อมูลได้ดีกว่าค่าพิสัย และค่าส่วนเบี่ยงเบนเฉลี่ย โดยใช้สูตร ดังนี้ (กมลพร, 2553 : 43) สุทิน ชนะบุญ, 2560 : 8

$$S.D. = \frac{\sqrt{n\sum x^2 - (\sum x)^2}}{n(n-1)}$$

เมื่อกำหนดให้

$S.D.$ แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนกำลังสองที่ได้จากการประเมิน

$(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดที่ได้จากการประเมินกำลังสอง

n แทน จำนวนผู้ที่มีความเกี่ยวข้องในการใช้ระบบ

(มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 2561)

จากนั้น นำแบบประเมินที่ออกแบบไว้ นำไปให้ผู้บริหาร และบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย แม้จะได้เป็นผู้ทดลองใช้และทำการประเมินผลระบบ ได้แก่ ผู้บริหาร/เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง (ภาพรวมมหาวิทยาลัย), ผู้บริหาร/เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง (ภาพรวมส่วนงาน), บุคลากรสายวิชาชีพ และ บุคลากรสายสนับสนุน เป็นผู้ทำการทดสอบระบบและทำการประเมินผลระบบ และได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลนำมาสรุปวิเคราะห์ผลโดยใช้หลักการทางสถิติเข้ามาเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาหรือปรับปรุงระบบฐานข้อมูลให้สมบูรณ์และดียิ่งขึ้นต่อไป

บทที่ 4

ผลการศึกษาวิจัย

ในการศึกษาโครงการวิจัย การประเมินความพึงพอใจต่อการใช้ระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำคำของบประมาณ (ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในครั้งนี้ มีวิธีการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
$S.D.$	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 324 ตัวอย่าง ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามวิเคราะห์และแปลผลด้วยโปรแกรมทางสถิติ ในรูปของตาราง แบ่งออก 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการใช้ระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำคำของบประมาณ (ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะจากการสำรวจความพึงพอใจต่อการให้บริการ

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการศึกษาสถานภาพข้อมูลทั่วไป จะทำให้ทราบเกี่ยวกับ ข้อมูลด้านเพศ ระดับการศึกษา และประเภทของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยแม่โจ้

ตารางที่ 4.1 ตารางแสดงจำนวนและร้อยละของผู้ประเมิน จำแนกตามประเภทของบุคลากร

ประเภทของบุคลากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
บุคลากรสายวิชาการ	30	9.3
บุคลากรสายสนับสนุน	294	90.7
รวม	324	100.0

จากตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนผู้ประเมินที่เป็นบุคลากรในการตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ พบว่าผู้ให้บริการเป็นบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 294 คน คิดเป็นร้อยละ 90.7 เป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 ตารางแสดงจำนวนและร้อยละของผู้ประเมิน จำแนกตามเพศ

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศชาย	65	20.0
เพศหญิง	259	80.0
รวม	324	100.0

จากตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนผู้ประเมินที่เป็นบุคลากรในการตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ พบว่าผู้ให้บริการเป็นเพศหญิง จำนวน 259 คน คิดเป็นร้อยละ 80.0 ผู้ให้บริการเป็นเพศชาย จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ตารางแสดงจำนวนและร้อยละของผู้ประเมิน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปริญญาเอก	23	7.1
ปริญญาโท	61	18.8
ปริญญาตรี	240	74.1
รวม	324	100.0

จากตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนผู้ประเมินที่เป็นบุคลากรในการตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าผู้ใช้บริการที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 74.1 ผู้ใช้บริการที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 และ ผู้ใช้บริการที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 ตามลำดับ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการให้บริการระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำคำของบประมาณ (ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ดังนี้

ตารางที่ 4.4 แสดงทัศนคติของผู้ประเมินที่มีต่อการใช้งานระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำคำของบประมาณ (ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

ที่	ประเด็น	ทัศนคติ					$\bar{x}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
		5	4	3	2	1			
1	ความรวดเร็วในการแสดงผล มีการจัดหมวดหมู่ของข้อมูล ทำให้สะดวกต่อการค้นหาและเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย	17	210	65	30	2	3.65	0.75	มาก 73%
		5.2%	64.8%	20.1%	9.3%	0.6%			
2	ความสมบูรณ์ครบถ้วนถูกต้องและน่าเชื่อถือ	39	222	61	2	0	3.92	0.57	มาก 78.4%
		12.0%	68.5%	18.8%	0.6%	0%			
3	ความทันสมัยและเป็นปัจจุบันของฐานข้อมูล	46	237	37	4	0	4.00	0.55	มาก 80%
		14.2%	73.1%	11.4%	1.2%	0%			

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ที่	ประเด็น	ทัศนคติ					$\bar{x}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
		5	4	3	2	1			
4	ฐานข้อมูลนำมาใช้ประโยชน์ต่อตัวท่านและองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	58	217	47	2	0	4.02	0.59	มาก 80.4%
		17.9%	67.0%	14.5%	0.6%	0%			
5	สารสนเทศข้อมูลสนับสนุนการของบประมาณด้านบุคลากร มีความถูกต้องครบถ้วนเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการและการตัดสินใจของผู้บริหารได้	47	210	63	4	0	3.93	0.62	มาก 78.6%
		14.5%	64.8%	19.4%	1.2%	0%			
6	มีการจัดระดับความปลอดภัยหรือกำหนดสิทธิ์ในการเข้าถึง	50	222	50	2	0	3.99	0.58	มาก 79.8%
		15.4%	68.5%	15.4%	0.6%	0%			

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ที่	ประเด็น	ทัศนคติ					$\bar{x}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
		5	4	3	2	1			
7	ระบบมีการรักษาข้อมูลที่เป็นส่วนตัว	45	209	62	8	0	3.90	0.65	มาก 78%
		13.9%	64.5%	19.1%	2.5%	0%			
8	มีช่องทางการติดต่อสอบถามและให้ข้อเสนอแนะ	35	175	108	6	0	3.74	0.67	มาก 74.8%
		10.8%	54.0%	33.3%	1.9%	0%			
9	ฐานข้อมูลครบถ้วนครอบคลุมทุกภารกิจและตอบสนองความต้องการของผู้ใช้	45	197	78	4	0	3.87	0.64	มาก 77.4%
		13.9%	60.8%	24.1%	1.2%	0%			
10	ความพึงพอใจในภาพรวมต่อการใช้งานระบบฐานข้อมูล	46	234	41	3	0	3.99	0.55	มาก 79.8%
		14.2%	72.2%	12.7%	0.9%	0%			

จากตารางที่ 4.4 แสดงทัศนคติของผู้ประเมินที่มีต่อการใช้งาน ระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำคำของบประมาณ (ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในประเด็นของความรวดเร็วในการแสดงผล มีการจัดหมวดหมู่ของข้อมูล ทำให้สะดวกต่อการค้นหาและเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย มีค่าเฉลี่ย คือ 3.65 ซึ่งเป็นทัศนคติในระดับเห็นด้วยมาก ในประเด็นของความสมบูรณ์ ครอบคลุมถูกต้อง และน่าเชื่อถือ มีค่าเฉลี่ย 3.92 ซึ่งเป็นทัศนคติในระดับเห็นด้วยมาก ในประเด็นของความทันสมัย และเป็นปัจจุบันของฐานข้อมูล มีค่าเฉลี่ย 4.00 ซึ่งเป็นทัศนคติในระดับเห็นด้วยมาก ในประเด็นของฐานข้อมูลนำมาใช้ประโยชน์ต่อตัวท่านและองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย 4.02 ซึ่งเป็นทัศนคติในระดับเห็นด้วยมาก ในประเด็นของสารสนเทศข้อมูลสนับสนุนการของบประมาณด้านบุคลากร มีความถูกต้องครบถ้วน เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการและการตัดสินใจของผู้บริหารได้ มีค่าเฉลี่ย 3.93 ซึ่งเป็นทัศนคติในระดับเห็นด้วยมาก ในประเด็นของการจัดระดับความปลอดภัยหรือกำหนดสิทธิ์ในการเข้าถึง มีค่าเฉลี่ย 3.99 ซึ่งเป็นทัศนคติในระดับเห็นด้วยมาก ในประเด็นของระบบมีการรักษาข้อมูลที่เป็นส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย 3.90 ซึ่งเป็นทัศนคติในระดับเห็นด้วยมาก ในประเด็นของมีช่องทางการติดต่อสอบถามและให้ข้อเสนอแนะ มีค่าเฉลี่ย 3.74 ซึ่งเป็นทัศนคติในระดับเห็นด้วยมาก ในประเด็นของฐานข้อมูลครบถ้วนครอบคลุมทุกภารกิจ และตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ มีค่าเฉลี่ย 3.87 ซึ่งเป็นทัศนคติในระดับเห็นด้วยมาก และในประเด็นความพึงพอใจในภาพรวมต่อการใช้งานระบบฐานข้อมูล มีค่าเฉลี่ย 3.99 ซึ่งเป็นทัศนคติในระดับเห็นด้วยมาก

3. ข้อเสนอแนะจากผลการสำรวจความพึงพอใจต่อการให้บริการ

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อให้ผู้รับบริการแสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำคำขอ/จัดสรร งบประมาณ (ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ มีดังนี้

1. การเพิ่มช่องทางการติดต่อแบบออนไลน์
2. ควรปรับเว็บไซต์ให้เป็นแบบ Responsive web เพื่อให้เหมาะสมกับการแสดงผลหน้าจอขนาดต่าง ๆ และความละเอียดของหน้าจอในอุปกรณ์ที่แตกต่างกัน
3. ควรปรับรูปแบบมุมมองของข้อมูลให้ดูเรียบง่าย
4. ควรมีข้อมูลลักษณะ Infographic เพื่อการดูผลที่ชัดเจน สวยงาม สะดวกรวดเร็ว เหมาะสมสำหรับการตัดสินใจของผู้บริหาร

บทที่ 5

สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ และการบริการข้อมูลสารสนเทศการจัดทำคำของบประมาณด้านบุคลากรให้มีความรวดเร็ว ถูกต้อง ทันสมัยและสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) เพื่อนำเสนอการรายงานข้อมูลสารสนเทศการจัดทำของบประมาณด้านบุคลากรต่อหน่วยงานอื่น ๆ ภายในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ได้อย่างครอบคลุม โดยลดภาระและความซ้ำซ้อนในการจัดเก็บข้อมูลของมหาวิทยาลัย 3) เพื่อสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บริการข้อมูลสารสนเทศต่อการใช้ระบบสนับสนุนการจัดทำคำของบประมาณด้านบุคลากรในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถามซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้รับบริการในสถิติเชิงพรรณนาและเชิงสถิติเชิงวิเคราะห์ ผลสำรวจความพึงพอใจของผู้ให้บริการต่อการใช้ระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำคำขอ/จัดสรร งบประมาณ (ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ดังกล่าว สรุปได้ดังนี้

5.1.1 ผู้รับบริการ

ผู้รับบริการที่ตอบแบบสอบถาม เพื่อวัดความพึงพอใจต่อการใช้ระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำคำของบประมาณ (ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ มีกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 324 คน ผู้ใช้บริการส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายสนับสนุน คิดเป็นร้อยละ 90.7 และผู้ให้บริการเป็นบุคลากรสายวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 9.3 ตามลำดับ ผู้ใช้บริการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 80 และผู้ให้บริการที่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 20 ตามลำดับ ส่วนระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 74.1 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท ร้อยละ 18.8 และ ระดับการศึกษาอยู่ในระดับอยู่ในระดับปริญญาเอก ร้อยละ 7.1 ตามลำดับ

5.1.2 ความพึงพอใจต่อการให้บริการในภาพรวมและรายประเด็น

สำหรับการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ ความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการใช้ระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำคำของบประมาณ (ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 แสดงให้เห็นว่าผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อ

การให้บริการในระดับมาก คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 79.8 เมื่อพิจารณารายประเด็นสามารถจำแนกได้ดังนี้

ตารางที่ 5.1 แสดงทัศนคติของผู้ประเมินที่มีต่อการใช้งานระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำคำขอ/จัดสรร งบประมาณ (ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พิจารณารายประเด็น

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ทัศนคติ
1. ความรวดเร็วในการแสดงผล มีการจัดหมวดหมู่ของข้อมูล ทำให้ สะดวกต่อการค้นหาและเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย	3.65	73	มาก
2. ความสมบูรณ์ ครบถ้วนถูกต้อง และน่าเชื่อถือ	3.92	78.4	มาก
3. ความทันสมัย และเป็นปัจจุบันของฐานข้อมูล	4.00	80	มาก
4. ฐานข้อมูลนำมาใช้ประโยชน์ต่อตัวท่านและองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.02	80.4	มาก
5. สารสนเทศข้อมูลสนับสนุนการของงบประมาณด้านบุคลากร มีความถูกต้องครบถ้วนเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการและการตัดสินใจของผู้บริหารได้	3.93	78.6	มาก
6. มีการจัดระดับความปลอดภัยหรือกำหนดสิทธิ์ในการเข้าถึง	3.99	79.8	มาก
7. ระบบมีการรักษาข้อมูลที่เป็นส่วนตัว	3.90	78	มาก
8. มีช่องทางการติดต่อสอบถามและให้ข้อเสนอแนะ	3.74	74.8	มาก
9. ฐานข้อมูลครบถ้วนครอบคลุมทุกภารกิจ และตอบสนองความต้องการของผู้ใช้	3.87	77.4	มาก
ความพึงพอใจในภาพรวมต่อการใช้งานระบบฐานข้อมูล	3.99	79.8	มาก

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

ทัศนคติของผู้ประเมินที่มีต่อการใช้งานระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำคำขอ/จัดสรร งบประมาณ (ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในประเด็นความรวดเร็วในการแสดงผล มี

การจัดหมวดหมู่ของข้อมูลทำให้ สะดวกต่อการค้นหาและเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย มีทัศนคติมาก คือ 3.65 ซึ่งเป็นทัศนคติในระดับเห็นด้วยมาก คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 73 ในประเด็นความสมบูรณ์ ครอบคลุม ถูกต้อง และน่าเชื่อถือ มีค่าเฉลี่ย 3.92 ซึ่งเป็นทัศนคติในระดับเห็นด้วยมาก คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 78.4 ในประเด็นความทันสมัย และเป็นปัจจุบันของฐานข้อมูล มีค่าเฉลี่ย 4.00 ซึ่งเป็นทัศนคติในระดับเห็นด้วยมาก คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 80.0 ในประเด็นฐานข้อมูลนำมาใช้ประโยชน์ต่อตัวท่านและองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย 4.02 ซึ่งเป็นทัศนคติในระดับเห็นด้วยมาก คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 80.4 ในประเด็นสารสนเทศข้อมูลสนับสนุนการของงบประมาณด้านบุคลากร มีความถูกต้อง ครบถ้วนเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการและการตัดสินใจของผู้บริหารได้ มีค่าเฉลี่ย 3.93 ซึ่งเป็นทัศนคติในระดับเห็นด้วยมาก คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 78.6 ในประเด็นมีการจัดระดับความปลอดภัยหรือ กำหนดสิทธิ์ในการเข้าถึง มีค่าเฉลี่ย 3.99 ซึ่งเป็นทัศนคติในระดับเห็นด้วยมาก คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 79.8 ในประเด็นระบบมีการรักษาข้อมูลที่เป็นส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย 3.90 ซึ่งเป็นทัศนคติในระดับเห็นด้วยมาก คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 78 ในประเด็นมีช่องทางการติดต่อสอบถามและให้ข้อเสนอแนะ มีค่าเฉลี่ย 3.74 ซึ่งเป็นทัศนคติในระดับเห็นด้วยมาก คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 74.8 ในประเด็นฐานข้อมูล ครอบคลุมครอบคลุมทุกภารกิจ และตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ มีค่าเฉลี่ย 3.87 ซึ่งเป็นทัศนคติในระดับเห็นด้วยมาก คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 77.4 และในประเด็นความพึงพอใจในภาพรวมต่อการใช้งานระบบฐานข้อมูล มีค่าเฉลี่ย 3.99 ซึ่งเป็นทัศนคติในระดับเห็นด้วยมาก คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 79.8

5.3 ปัญหาที่พบในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ พบปัญหาอุปสรรคของการทำงาน ดังนี้

1. ข้อมูลงบประมาณบุคลากรและเงินเดือนที่นำมาจัดเก็บและรวบรวม มาจากหลาย ๆ แหล่งข้อมูล และต้องนำมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์โดยผู้ที่เกี่ยวข้องกับทางด้านงบประมาณ เช่น กองแผนงาน กองคลัง และกองการเจ้าหน้าที่ต่อไป เพื่อให้การวิเคราะห์ผลมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น
2. ข้อมูลบางส่วน เป็นข้อมูลชั้นความลับ เช่น เรื่องการเงินของบุคลากร ไม่สามารถเผยแพร่สู่สาธารณะได้
3. ข้อมูลบางส่วนมีไม่ครบ เนื่องจากต้องมีการรวบรวมจากหลาย ๆ แหล่งข้อมูล มีรูปแบบของข้อมูลที่แตกต่างกัน และไม่ได้มีการจัดเก็บไว้ ทำให้ไม่สามารถแสดงรายงานเชิงลึก (Dashboard) ได้

5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การเพิ่มช่องทางติดต่อแบบออนไลน์
2. ควรปรับเว็บไซต์ให้เป็นแบบ Responsive web เพื่อให้เหมาะสมกับการแสดงผลหน้าจอขนาดต่าง ๆ และความละเอียดของหน้าจอในอุปกรณ์ที่แตกต่างกัน
3. ควรปรับรูปแบบมุมมองของข้อมูลให้ดูเรียบง่าย
4. ควรมีข้อมูลลักษณะ Infographic เพื่อการดูผลที่ชัดเจน สวยงาม สะดวกรวดเร็ว เหมาะสมสำหรับการตัดสินใจของผู้บริหาร
5. ควรเพิ่มมิติในการออกรายงานให้ครอบคลุมกับความต้องการของผู้ใช้งานให้มากขึ้น เพื่อช่วยสนับสนุนการตัดสินใจให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

กองการเจ้าหน้าที่. 2563. โครงสร้างอัตรากำลัง. จาก

<http://personnel.mju.ac.th/structure/index.php?show=1> [1 มิถุนายน 2563].

กองแผนงาน. 2563. ประวัติความเป็นมา. จาก

https://center.mju.ac.th/wtms_about.aspx?ty=4 [14 สิงหาคม 2563].

กองแผนงาน. 2562. การปฏิบัติงานและการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562.

รายงานงานวิเคราะห์งบประมาณและอัตรากำลัง กองแผนงาน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ : เชียงใหม่.

จารุณี ศรีปัทมาธรรม. 2558. คุณภาพเว็บไซต์ร้านค้าออนไลน์ที่มีผลต่อความพึงพอใจและการตัดสินใจของผู้บริโภค. จาก <http://gscm.nida.ac.th/public-action/Journal/Vol.1-58/7.pdf>

[18 กรกฎาคม 2563].

จักรกฤษณ์ สง่าทอง. 2558. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของพนักงาน เทศบาลนครรังสิต. จาก

http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2015/TU_2015_5723036033_3653_2345.pdf [18 กรกฎาคม 2563].

ธงชัย สุวรรณสิขณณ์. (มปป.). การทดสอบความชอบหรือการยอมรับ. จาก

<http://www.kmitl.ac.th/kskallay/pdf/sensory%20technic.pdf> [15 กรกฎาคม 2563].

ธนรัฐ อินท๊ะสาร และ คณะ. 2557. การศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศ วิทยาลัยการอาชีพดอกคำใต้. จาก

http://www.dkttc.ac.th/computer_technology/research_teacher/Thanarath_ict_research_2557.pdf [18 กรกฎาคม 2563].

บุรินทร์ รุจจนพันธุ์. 2553. เกณฑ์สำหรับประเมินพึงพอใจ. จาก

<http://www.thaiall.com/blog/burin/1165/> [28 กรกฎาคม 2563].

ปรารักษ์จิต แสงเสวตร. 2560. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้งานเว็บไซต์อินเทอร์เน็ต กฟผ. จาก

http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2017/TU_2017_5902031664_7331_6079.pdf [28 กรกฎาคม 2563].

พิชญ์สินี ชมภูคำ. (มปป.). หลักการสร้างแบบสอบถามที่ดี.

จาก http://www.cmmet.tmd.go.th/KM_Cmmet/042560/

Questionnaire1.pdf [3 สิงหาคม 2563].

ภาณุญา เชื้อชาญ. 2562. แนวคิดและหลักการของการวิเคราะห์และออกแบบระบบสารสนเทศ. จาก

http://www.elfhs.sru.ac.th/wipada_ch/pluginfile.php/906/course/summary/Chapter1-Concept.pdf

[16 กรกฎาคม 2563].

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี. 2561. ความพึงพอใจคุณภาพการให้บริการต่อประชาชนที่มีต่อการ

ให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน อำเภอบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี. จาก

<http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER40/DRAWER002/GENERAL/DATA0000/000002>

68.PDF [16 กรกฎาคม 2563].

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 2563. ระบบการจัดทำงบประมาณ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. จาก

https://www.agri.cmu.ac.th/2017/files/AgriPersonal/3413/34135_20210216_111339.pdf [31 มีนาคม

2564].

วิภาญดา รอดเพชร และ คณะ. 2555. การวิจัยเรื่อง การใช้ฐานข้อมูลออนไลน์ของอาจารย์

และนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. จาก

<http://plan.psru.ac.th/datas/document/research/32.pdf> [18 กรกฎาคม 2563].

สุคนธนา จันทร์เขียว. 2553. การพัฒนาระบบงบประมาณกรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. จาก

[http://www.sure.su.ac.th/xmlui/bitstream/handle/123456789/10880/fulltext.pdf?sequence=2&isAllowed](http://www.sure.su.ac.th/xmlui/bitstream/handle/123456789/10880/fulltext.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

=y [20 กรกฎาคม 2563].

สุชาติ จันทร์แก้ว. 2556. การวิเคราะห์เปรียบเทียบบุคลากรประเภทพนักงาน

มหาวิทยาลัยกับพนักงานราชการมหาวิทยาลัยแม่โจ้. รายงานผลการวิจัย. มหาวิทยาลัยแม่โจ้ :

เชียงใหม่.

สุทิน ชนะบุญ. 2560. สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยด้านสุขภาพเบื้องต้น. จาก

<http://www.kkpho.go.th/i/index.php/component/attachments/download/1927>

[18 กรกฎาคม 2563].

สิทธิณี ศรีศักดิ์. 2561. การพัฒนาล้างข้อมูลผสมผสานด้วยสถาปัตยกรรม ดาต้าวาล์ว 2.0 สำหรับ

การประเมินประสิทธิภาพบุคลากร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา

เทคโนโลยีสารสนเทศ. มหาวิทยาลัยศรีปทุม : กรุงเทพฯ.

โอภาส เข็มสิริวงศ์. 2553. ระบบฐานข้อมูล: ฉบับปรับปรุงเพิ่มเติม. กรุงเทพฯ:

ซีเอ็ดยูเคชั่น.

โอภาส เอี่ยมสิริวงศ์. 2554. การวิเคราะห์ออกแบบระบบ: ฉบับปรับปรุงเพิ่มเติม.

กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

(มชต.). 2560. พระราชบัญญัติ ว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ (ฉบับที่ 2)

พ.ศ. 2560. จาก

<http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2560/A/010/24.pdf> [28 กรกฎาคม 2563].

(มชต.). 2562. คู่มือปฏิบัติการจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. 2563. จาก www.bb.go.th [28 กรกฎาคม 2563].

(มชต.). (มปป.). การประยุกต์ใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศในงานด้านต่าง ๆ. จาก

<https://sites.google.com/site/chaleamkwanjainannnane/home/thechnoloyi-khxmphiwtexr/> [12 มิถุนายน 2563].

(มชต.). (มปป.). ระบบสนับสนุนการตัดสินใจ. จาก

http://www.nakhonsithammarat.go.th/web_52/datacenter/doc_download/DSS.pdf [17 กรกฎาคม 2563].

(มชต.). (มปป.). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับงบประมาณ. จาก

<http://www.plan.rbru.ac.th/download/know.pdf> [22 มิถุนายน 2563].

(มชต.). (มปป.). ความปลอดภัยของฐานข้อมูล (Database Security). จาก

<https://www.ict.up.ac.th/worrakits/Database.files/chapter10.pdf> [22 มิถุนายน 2563].

(มชต.). (มปป.). วงจรการพัฒนาแบบ Water Fall Model (with Iteration). จาก

<http://www.kanokwan.sru.ac.th/ComForLife/ch07.ppt> [22 มิถุนายน 2563].

(มชต.). (มปป.). การใช้โปรแกรม SPSS ในการวิเคราะห์เคราะห้ข้อมูลทางสถิติ.

จาก http://mis.nurse.cmu.ac.th/mis/download/publication/528_file.pdf [3 สิงหาคม 2563].

(มชต.). (มปป.). การจัดทำคำของบประมาณ. จาก

https://www.opsmoac.go.th/km-km_org_center-files-391991791888 [15 สิงหาคม 2563].

(มชต.). (มปป.). โครงสร้างบริหารกองแผนงาน. จาก

<https://planning2.mju.ac.th/> [14 สิงหาคม 2563].

(มชต.). (มปป.). โครงสร้างอัตรากำลังมหาวิทยาลัยแม่โจ้. จาก

<http://personnel.mju.ac.th/> [14 สิงหาคม 2563].

Jarupun. (มปป.). ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (**Management Information System : MIS**).

จาก <https://sites.google.com/site/jarupun6005/sarsnthes/rabb-sarsnthes-pheux-kar-cadkar-management-information-system-mis> [3 สิงหาคม 2563].

prasert rk. 2555. ทฤษฎีความพึงพอใจ. จาก

<https://www.gotoknow.org/posts/492000> [19 สิงหาคม 2563].

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบประเมินความพึงพอใจ

ภาคผนวก ก

แบบประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำค่าของงบประมาณ (ด้าน บุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ Budget.mju.ac.th

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อสอบถามความพึงพอใจและการให้บริการของผู้ใช้ระบบสารสนเทศ งานวิเคราะห์แผนและงบประมาณ กองแผนงาน สำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ซึ่งผลการประเมินนี้จะนำไปพัฒนา ปรับปรุงประสิทธิภาพ และความปลอดภัยของระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพการให้บริการให้ตรงกับความต้องการของผู้ใช้ กรุณาตอบแบบสอบถามตามความจริง ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือไว้ ณ ที่นี้ด้วย

โดยมี 3 ส่วนคือ

1. ข้อมูลทั่วไปสำหรับผู้ตอบแบบประเมิน
2. ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ
3. ส่วนที่ 3 ข้อมูลความต้องการและข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงคุณภาพ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปสำหรับผู้ตอบแบบประเมิน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ หน้าคำตอบที่ท่านต้องการและเติมข้อความหรือตัวเลขในช่องว่าง

1. สถานภาพ ☐ บุคลากรสายวิชาการ ☐ บุคลากรสายสนับสนุน
2. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
3. ระดับการศึกษา ☐ ปริญญาเอก ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาตรี
4. หน่วยงาน (สังกัด).....

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ต่อไปนี้ ว่ามีผลต่อความคิดเห็นของท่านระดับใด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องด้านหลังเพียงช่องเดียว

ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การ จัดทำคำของบประมาณ (ด้านบุคลากร) ของ มหาวิทยาลัยแม่โจ้	ระดับ				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1. ความรวดเร็วในการแสดงผล มีการจัดหมวดหมู่ ของข้อมูลทำให้ สะดวกต่อการค้นหาและเข้าถึง ข้อมูลได้ง่าย					
2. ความสมบูรณ์ ครบถ้วนถูกต้อง และน่าเชื่อถือ					
3. ความทันสมัย และเป็นปัจจุบันของฐานข้อมูล					
4. ฐานข้อมูลนำมาใช้ประโยชน์ต่อตัวท่านและ องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
5. สารสนเทศข้อมูลสนับสนุนการของบประมาณ ด้านบุคลากร มีความถูกต้องครบถ้วนเป็นประโยชน์ ต่อการดำเนินการและการตัดสินใจของผู้บริหารได้					
6. มีการจัดระดับความปลอดภัยหรือกำหนดสิทธิใน การเข้าถึง					
7. ระบบมีการรักษาข้อมูลที่เป็นส่วนตัว					
8. มีช่องทางการติดต่อสอบถามและให้ข้อเสนอแนะ					
9. ฐานข้อมูลครบถ้วนครอบคลุมทุกภารกิจ และ ตอบสนองความ ต้องการของผู้ใช้					
10. ความพึงพอใจในภาพรวมต่อการใช้งานระบบ ฐานข้อมูล					

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความต้องการและข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงคุณภาพ

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข

แบบประเมินผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ภาคผนวก ข

แบบประเมินผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการใช้ระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำคำของบประมาณ (ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

คำชี้แจง : แบบประเมินความสอดคล้องของข้อความกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (IOC)

เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการใช้ระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำคำของบประมาณ (ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อคำถามที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อนำไปใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- | | |
|----|---------------------|
| +1 | หมายถึง สอดคล้อง |
| 0 | หมายถึง ไม่แน่ใจ |
| -1 | หมายถึง ไม่สอดคล้อง |

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบฐานข้อมูลสนับสนุนการจัดทำคำของบประมาณ (ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	-1	0	+1	
1. ความรวดเร็วในการแสดงผล มีการจัดหมวดหมู่ของข้อมูลทำให้ สะดวกต่อการค้นหาและเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย				
2. ความสมบูรณ์ ครบถ้วนถูกต้อง และน่าเชื่อถือ				
3. ความทันสมัย และเป็นปัจจุบันของฐานข้อมูล				
4. ฐานข้อมูลนำมาใช้ประโยชน์ต่อตัวท่านและองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
5. สารสนเทศข้อมูลสนับสนุนการของบประมาณด้านบุคลากร มีความถูกต้องครบถ้วนเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการและการตัดสินใจของผู้บริหารได้				
6. มีการจัดระดับความปลอดภัยหรือกำหนดสิทธิในการเข้าถึง				
7. ระบบมีการรักษาข้อมูลที่เป็นส่วนตัว				
8. มีช่องทางการติดต่อสอบถามและให้ข้อเสนอแนะ				
9. ฐานข้อมูลครบถ้วนครอบคลุมทุกภารกิจ และตอบสนองความต้องการของผู้ใช้				
10. ความพึงพอใจในภาพรวมต่อการใช้งานระบบฐานข้อมูล				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

วันที่.....

ภาคผนวก ค

แสดงค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

ตาราง ค.1 ดัชนีความสอดคล้องระหว่างรายการข้อคำถามกับผลการใช้ระบบฐานข้อมูลสนับสนุนฯ

ระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำ คำของบประมาณ (ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ / คนที่					ค่า IOC
	1	2	3	4	5	
ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำคำขอ/จัดสรร งบประมาณ (ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้						
1. ความรวดเร็วในการแสดงผล มีการ จัดหมวดหมู่ของข้อมูลทำให้ สะดวก ต่อการค้นหาและเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
2. ความสมบูรณ์ ครบถ้วนถูกต้อง และน่าเชื่อถือ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
3. ความทันสมัย และเป็นปัจจุบันของ ฐานข้อมูล	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
4. ฐานข้อมูลนำมาใช้ประโยชน์ต่อตัว ท่านและองค์กรได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	+1	+1	0	+1	+1	1.0
5. สารสนเทศข้อมูลสนับสนุนการขอ งบประมาณด้านบุคลากร มีความถูก ต้องครบถ้วนเป็นประโยชน์ต่อการ ดำเนินการและการตัดสินใจของ ผู้บริหารได้	+1	+1	+1	0	+1	0.8
6. มีการจัดระดับความปลอดภัยหรือ กำหนดสิทธิ์ในการเข้าถึง	+1	+1	0	+1	+1	0.8
7. ระบบมีการรักษาข้อมูลที่เป็น ส่วนตัว	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
8 .มีช่องทางการติดต่อสอบถามและ ให้ข้อเสนอแนะ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0

ตาราง ค.1 (ต่อ)

ระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำ คำของบประมาณ (ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ / คนที่					ค่า IOC
	1	2	3	4	5	
ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำคำของบประมาณ (ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้						
9. ฐานข้อมูลครบถ้วนครอบคลุมทุก ภารกิจ และตอบสนองความ ต้องการ ของผู้ใช้	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
10. ความพึงพอใจในภาพรวมต่อการ ใช้งานระบบฐานข้อมูล	+1	+1	+1	+1	+1	1.0

1. ค่าที่แสดงไว้ในผลการตรวจสอบแบบสอบถามแต่ละข้อมีความหมาย ดังนี้

- +1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าแบบสอบถามวัดได้สอดคล้องกับการใช้ระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำคำของบประมาณ (ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
- 0 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าแบบสอบถามวัดได้สอดคล้องกับการใช้ระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำคำของบประมาณ (ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
- 1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าแบบสอบถามวัดได้ไม่สอดคล้องกับการใช้ระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำคำของบประมาณ (ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

2. แบบสอบถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถือว่าผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ามี ความสอดคล้องกับการใช้บริการระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำคำของบประมาณ (ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ และมีค่าความเที่ยงตรงสูง สามารถนำไปใช้เป็นแบบสอบถามสำหรับการศึกษาวิจัยได้

ภาคผนวก ง

คู่มือการใช้งานระบบ

ภาคผนวก ง

คู่มือการใช้งานระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำคำของบประมาณ (ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

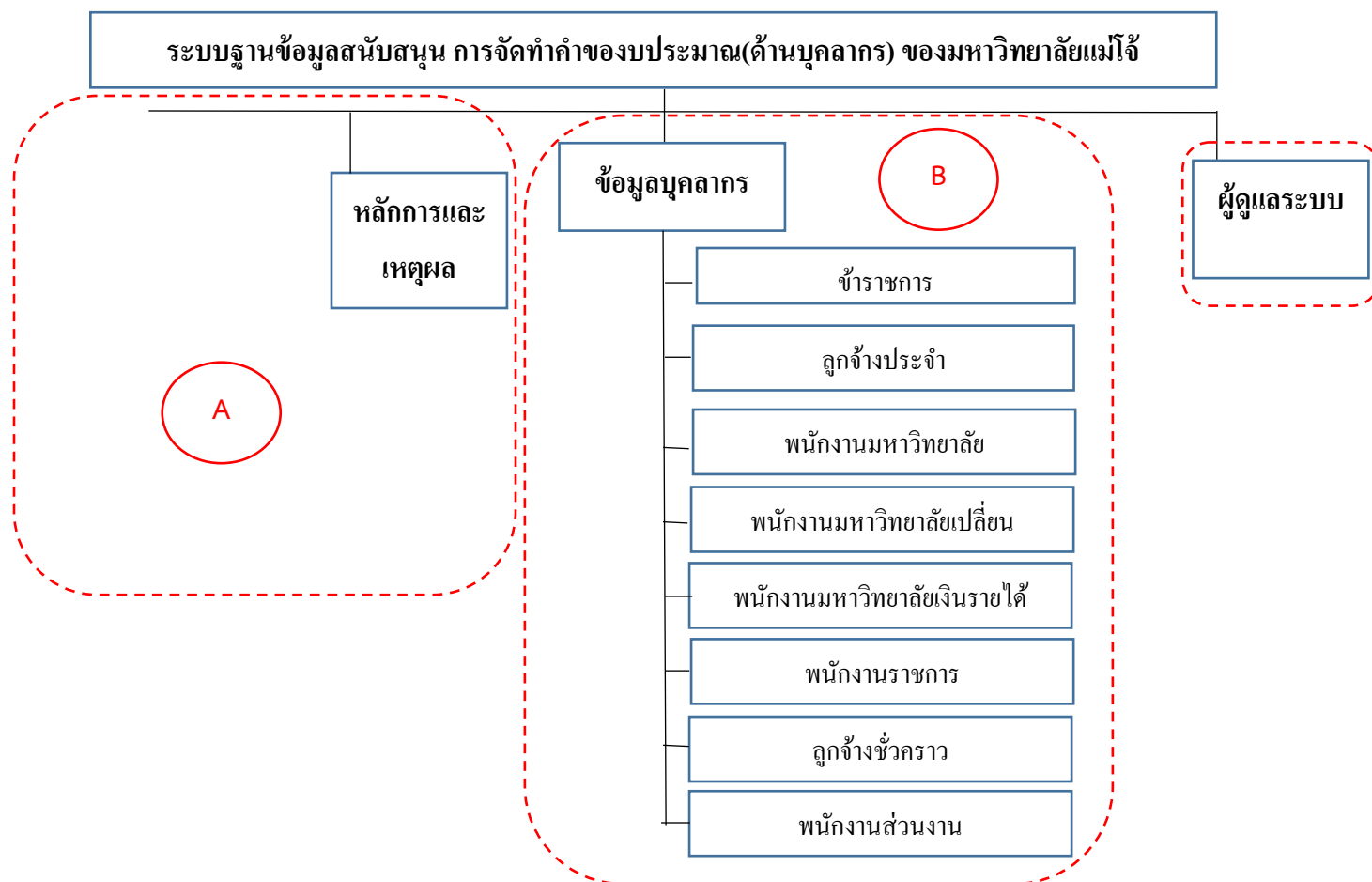
ระบบนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการวิจัยระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำคำขอ/จัดสรรงบประมาณ(ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในการเข้าโปรแกรมสามารถทำได้ดังนี้

1. ทำการ พิมพ์เว็บ <https://budget.mju.ac.th> บนช่อง Address ของ internet explorer, google chrome, Mozilla Firefox หรือ เบราว์เซอร์อื่น ๆ (ภาคผนวก ง1)



ภาคผนวก ง1 การเข้าเว็บไซต์ ระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำคำของบประมาณ
(ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

การใช้งานโปรแกรมจะแบ่งส่วนการทำงานออกเป็นส่วนหลัก ๆ ได้ 3 ส่วน ตามภาพภาคผนวก ง 3 ดังนี้



ภาคผนวก ง3 แสดงส่วนการทำงานของระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำคำของบประมาณ(ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

ส่วน A – ระบบการแสดงผลหน้าจอหลัก

จะเป็นส่วนหน้าจอหลักที่แสดงข้อมูล ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ หลักการและเหตุผล และเมนูการใช้งานต่าง ๆ เช่น จำนวนบุคลากร / กรอบอัตรา (กจน.) คำนหาบุคลากร สรุปแผนอัตรากำลังสายวิชาการ (คณะอื่นยื่น) ข้อมูลงบประมาณ (รายบุคคล) ข้อมูลงบประมาณ (ภาพรวม) ข่าว / บทความ video การของบประมาณ กระดานถาม – ตอบ และ คณะทำงาน เป็นต้น



ภาคผนวก ง4 แสดงภาพหน้าจอหลักของระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำคำของบประมาณ
(ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

ส่วน B - ข้อมูลบุคลากรของระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำคำของบประมาณ(ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

จะเป็นส่วนที่แสดงข้อมูลบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เช่น กลุ่มประเภท ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานมหาวิทยาลัยเปลี่ยน พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานส่วนงาน เพื่อที่จะนำข้อมูลมาวิเคราะห์จัดทำคำขอ และเสนอข้อมูลเพื่อการวางแผนและตัดสินใจให้แก่ผู้บริหาร ได้อย่างถูกต้องและแม่นยำ อีกทั้งสามารถให้คำแนะนำด้านการงบประมาณและแผนอัตรากำลังให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ได้

ระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำคำขอของประมาณ(ด้านบุคลากร)
ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้
Decision Support Systems for budget requests management
of Maejo University

ค้นหา หน้าแรก

<< กลับสู่หน้าจอหลัก <<คำนวณใหม่>> ข้อมูลงบประมาณ (ภาพรวม) (ข้อมูล ณ วันที่ 3/8/2563)

(หมายเหตุ : ไม่รวมเงินช่วยเหลือภายนอก)(ข้าราชการ : ไม่รวม กษช.) (พนักงานฯ กลุ่มเป็ดบิน : ไม่รวมเงินเดือน 1.4/1.0)(อง.ประจำ : ไม่รวม กสจ.)

ผู้บริหาร อธิการบดี ค้นหา

ลำดับ	หน่วยงาน	บุคลากร(รวม)	จำนวนเงิน(รวม)	ข้าราชการ	เงินเดือน	เงินเลี้ยงชีพ	กษช.(2%)	กษช.(3%)	ปจส.วิชาการ	ตอบแทน วิชาการ	ปจส.วิชาชีพ	ตอบแทน วิชาชีพ	ปจส.บริหาร ที่มีวาระ	ตอบแทน บริหารที่มี วาระ	ตอบแทน ชำนาญการ พิเศษ	เงินครอบครัว
1	มหาวิทยาลัยแม่โจ้	0														
2	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเกษตรและอาหาร	3														
3	วิทยาลัยพลังงานทดแทน	27														
4	วิทยาลัยนานาชาติ	20														
5	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	9														
6	คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี	21														
7	สถาบันวิจัยระบบเกษตรศาสตร์	1														
8	คณะเศรษฐศาสตร์	51														
9	คณะพัฒนการทองเขียว	28														
10	คณะศิลปศาสตร์	102														
11	วิทยาลัยบริหารศาสตร์	44														

ข้อมูลบุคลากรกลุ่มประเภทต่าง ๆ

ภาคผนวก ง5 แสดงภาพรวมส่วนข้อมูลกลุ่มบุคลากรประเภทต่าง ๆ

<< กลับสู่หน้าจอหลัก >> แสดง ข้อมูลงบประมาณ จำแนกตามหน่วยงาน													
ลำดับ	กอง/สำนักงาน คณะบดี	คณะ/สำนัก	PCNO	ชื่อบุคลากร	วุฒิ	สาขาวิชา	ตำแหน่ง	ประเภท	วิชาชีพ	ตำแหน่ง บริหาร	วันบรรจุ	วัน เกษียณ	เงินเดือน 1.4
1	วิทยาลัยพลังงาน ทดแทน				ปร.ด. เอก (วิศวกรรม พลังงาน)	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	พนักงาน มหาวิทยาลัย	วิชาการ	ผู้ช่วย คณบดี วิทยาลัย พลังงาน ทดแทน/ รักษาการ แทนผู้ อำนวยการ สำนักงาน คณบดี วิทยาลัย พลังงาน ทดแทน				
2	วิทยาลัยพลังงาน ทดแทน				วศ.ด. เอก (วิศวกรรม พลังงาน)	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	พนักงาน มหาวิทยาลัย	วิชาการ					
3	วิทยาลัยพลังงาน ทดแทน				ปร.ด. เอก (วิศวกรรมเคมี)	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	พนักงาน มหาวิทยาลัย	วิชาการ					

ภาคผนวก ง6 แสดงภาพส่วนข้อมูลกลุ่มบุคลากรจำแนกตามหน่วยงาน

ส่วน C - ระบบการบริหารจัดการระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำคำของบประมาณ (ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

เป็นส่วนที่ใช้สำหรับการบริหารจัดการข้อมูลบุคลากร ในระบบ back office ซึ่งจะมีการใส่ชื่อ และรหัสผ่านตามระบบ OUOP (one user one password) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อเข้าใช้งานระบบฯ ซึ่งจะมีรูปแบบการทำงาน ดังนี้

1. สรุปแผนอัตรากำลังสายวิชาการ (คณะยืนยัน) ทำการ Login ด้วย Username และ Password (Mail MJU) จะแสดงข้อมูลที่ใช้ประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลังสายวิชาการ รวม 9 ไฟล์ สรุปแผนอัตรากำลังปี 2562-2566/ แผน-ผล นักศึกษา / ผู้สอนที่ขาดเกิน (ภาคผนวก ง7 – ง8)

ระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำคำของบประมาณ (ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้
Decision Support Systems for budget requests management of Maejo University

หน้าแรก

หลักการและเหตุผล

จำนวนบุคลากร / กรอบอัตรา (กจน.)

ค้นหาบุคลากร

สรุปแผนอัตรากำลังสายวิชาการ (คณะยืนยัน)

ข้อมูลงบประมาณ (รายบุคคล)

ข้อมูลงบประมาณ (ภาพรวม)

สำหรับผู้ดูแลระบบ

Username:

Password:

Log In

* กรอกรหัส Username / Password (Mail MJU)

Login โดยใช้ User password (MailMJU)

ภาคผนวก ง7 แสดงเมนูสรุปแผนอัตรากำลังสายวิชาการ (คณะยืนยัน)

ระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำคำของบประมาณ (ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้
Decision Support Systems for budget requests management of Maejo University

หน้าแรก

หลักการและเหตุผล

จำนวนบุคลากร / กรอบอัตรา (กจน.)

ค้นหาบุคลากร

สรุปแผนอัตรากำลังสายวิชาการ (คณะยืนยัน)

ข้อมูลงบประมาณ (รายบุคคล)

ข้อมูลงบประมาณ (ภาพรวม)

สำหรับผู้ดูแลระบบ

สรุปแผนอัตรากำลังสายวิชาการ (คณะยืนยัน)

สรุปแผนอัตรากำลังสายวิชาการ	ตำแหน่ง	วันที่
สรุปแผนอัตรากำลังสายวิชาการปี63-66	กองแผนงาน	18 มี.ย. 2563
แผน บศ. พิเศษ ปงาน ปี63-67 25๐๑62	กองแผนงาน	19 มี.ย. 2563
แผน บศ. ปกติ ปงาน ปี63-67 25๐๑62	กองแผนงาน	19 มี.ย. 2563
จำนวนนักศึกษาลงทะเบียน2 2562 ต้นฉบับจากเดชา	กองแผนงาน	19 มี.ย. 2563
จำนวนบศ.ลงทะเบียน1 2562ต้นฉบับจาก เดชา	กองแผนงาน	19 มี.ย. 2563
ค่า FTES 1 62	กองแผนงาน	18 มี.ย. 2563
ค่า FTES 2 62	กองแผนงาน	18 มี.ย. 2563
ผู้สอนที่มีอยู่ เม.ย.63 (แบบ2)	กองแผนงาน	18 มี.ย. 2563
บศ.ลงทะเบียน เงิน สำนักฯ 14ก.พ.63(แบบ 3)	กองแผนงาน	18 มี.ย. 2563

2. ข้อมูลงบประมาณ (รายบุคคล) ทำการ Login ด้วย Username และ Password (Mail MJU) จะ
แสดงเงินเดือนและเงินสงเคราะห์ ค่าตอบแทนเดือนอัตรากำลังข้าราชการ (ภาคเกษตรปีงบประมาณ 10)

ภาคผนวก ง9 แสดงภาพส่วนการเข้าใช้งานข้อมูลงบประมาณ (รายบุคคล) ของบุคลากรแม่โจ้

ลำดับ	กอง/สำนักงาน คณะ	คณะ/สำนัก	PCNO	ชื่อบุคลากร	วุฒิ	สาขาวิชา	ตำแหน่ง	ประเภท	วิชาชีพ	ตำแหน่ง บริหาร	วันบรรจุ	วัน เกษียณ	เงิน เดือน	เงิน เดือน 1.4	เงิน เดือน 1.0	งบฯ 2%	งบฯ(3%)	ภพส/ ภสจ
1	กองแผนงาน	สำนักงาน มหาวิทยาลัย		นาง สุวิมล ชัย พิทยา	ตรี	ศศ.บ. (รัฐศาสตร)	นัก วิเคราะห์ นโยบาย และแผน มหาวิทยาลัย ผู้จัดทำ การ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	เชี่ยวชาญ เฉพาะ									

ภาคผนวก ง10 แสดงข้อมูลงบประมาณ (รายบุคคล)

3. ข้อมูลงบประมาณ (ภาพรวม) ทำการ Login ด้วย Username และ Password (Mail MJU) จะแสดงเงินเดือนและเงินต่าง ๆ ที่จ่ายควบเงินเดือนในภาพรวมส่วนงานทุกราย ทุกประเภท รวม 8 ประเภท คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย(เดิม) พนักงานมหาวิทยาลัย(เปลี่ยน) พนักงานเงินรายได้ และพนักงานส่วนงาน (ภาคผนวก ง11-ง13)

เงินเดือน และเงินต่าง ๆ ที่จ่ายควบ ประกอบด้วย

เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (กสพ.)

เงินสมทบกองทุนประกันสังคม

เงินสมทบสมกองทุนเงินทดแทน

เงินชดเชยกรณีเกษียณ

จ้างเหมารถประจำตำแหน่ง (อธิการบดี/รองอธิการบดี)

เงินประจำตำแหน่งทางวิชาการ (ศ./รศ./ผศ.)

ค่าตอบแทนวิชาการ

เงินประจำตำแหน่งวิชาชีพ

ค่าตอบแทนวิชาชีพ

เงินประจำตำแหน่งผู้บริหารที่มีวาระ เช่น อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี/ผอ.สำนัก รองคณบดี/รองผอ.สำนัก

ค่าตอบแทนผู้บริหารที่มีวาระ

เงินประจำตำแหน่ง ผู้อำนวยการกอง/เทียบเท่า

ค่าตอบแทน ผู้อำนวยการกอง/เทียบเท่า

ค่าตอบแทนตำแหน่งชำนาญการพิเศษ

ค่าตอบแทนตำแหน่งนิติกร

ค่าตอบแทนตำแหน่งพยาบาล

*** หากคลิกที่ผลรวมรายใด จะปรากฏงบประมาณของรายการนั้น ๆ (ภาคผนวก ง14)**



**ระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำคำขอมงบประมาณ
(ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้**
Decision Support Systems for budget requests management of Maejo University

อังกฤษ | ไทย



- » หน้าแรก
- » หลักการและเหตุผล
- » จำนวนบุคลากร / กรอบอัตรา (กจน.)
- » คำนวณบุคลากร
- » สรุปแผนอัตราค่าจ้างสายวิชาการ (คณะอื่นยื่น)
- » ข้อมูลงบประมาณ (รายบุคคล)
- » ข้อมูลงบประมาณ (ภาพรวม)
- » สำหรับผู้ดูแลระบบ

ข้อมูลงบประมาณ (ภาพรวม)

UserName:

Password:

[Log In](#)

* กรอกตาม Username / Password (Mail MJU)

Login โดยใช้ user
password (MailMJU)

ภาคผนวก ง11 แสดงเมนูข้อมูลงบประมาณ (ภาพรวม)

ภาคผนวก ง11 แสดงเมนูข้อมูลงบประมาณ (ภาพรวม)



ระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำคำขอของประมาณ (ด้านบุคลากร)
ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้
Decision Support Systems for budget requests management
of Maejo University

ค้นหา หน้าแรก

ข้อมูลตารางอ้างอิง

- ข้อมูลกรอบอัตราว่างมีเงิน(งาน.)
- จำนวนบุคลากร / กรอบอัตรา (คน.)
-
-
-

ข้อมูลงบประมาณ (ภาพรวม)

(ข้อมูล ณ วันที่ 3/8/2563)

<< กลับสู่หน้าจอหลัก

(หมายเหตุ : ไม่รวมเงินชดเชยเกษียณ)(ข้าราชการ : ไม่รวม กษข)(พนักงานฯ กลุ่มเปลี่ยน : ไม่รวมเงินเดือน 1.4/1.0)(อ.ประจำ : ไม่รวม กษข)

ผู้บริหาร

อธิการบดี

คณบดี

ลำดับ	หน่วยงาน	บุคลากร(รวม)	จำนวนเงิน(รวม)	ข้าราชการ	เงินเดือน	เงินเดือนขั้น	กษข.(2%)	กษข.(3%)	ปจ.วิชาการ	ตอบแทน วิชาการ	ปจ.วิชาชีพ	ตอบแทน วิชาชีพ	ปจ.บริหาร ที่ชำระ	อ.ประจำ
1	มหาวิทยาลัยแม่โจ้	0												
2	อุทยานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีเกษตรและ อาหาร	3												
3	วิทยาลัยพลังงาน ทดแทน	27												
4	วิทยาลัยนานาชาติ	20												
5	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	9												
6	คณะกรรมการส่งเสริม การสื่อสาร	21												
7	สถาบันวิจัยระบบ การศึกษาค้นคว้า การเกษตร	1												
8	คณะเศรษฐศาสตร์	51												
	คณะพัฒนการทอง													

ข้อมูลงบประมาณ (ภาพรวม) ของมหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ง12 แสดงมุมมองข้อมูลงบประมาณ (ภาพรวม) ระดับมหาวิทยาลัย

[illegible]

ภาคผนวก ง13 แสดงมุมมองข้อมูลงบประมาณ (ภาพรวม) ในระดับของกอง

แสดง รายชื่อบุคลากร ที่ขอจบประจำภาค จากเขตกลางบนตามวงวน																			
ลำดับ	กอง/สำนักงาน ตามเดิม	กอง/สำนักงาน	PCNO	ชื่อบุคลากร	วุฒิ	สาขาวิชา	ตำแหน่ง	ประเภท	วิชาชีพ	ตำแหน่ง บริหาร	วิทยากร	ไม่ สมัคร	ประเมิน ตนเอง	ประเมิน 1.4	ประเมิน 1.0	รวม 2%	รวม(3%)	รวม/ ผลฯ	ผล ดี
1		บุคลากรในเขตกลางบน เขตในไม่ขึ้นกับเขตและ กลาง			ม.ม. โท	บริหาร (เทคโนโลยี สารสนเทศ และการ จัดการ)	นัก วิชาการ ศึกษา ปฐมวัย ศึกษา	พนักงาน มหาวิทยาลัย	เชี่ยวชาญ เฉพาะ						0	0	0	0	
2		บุคลากรในเขตกลางบน เขตในไม่ขึ้นกับเขตและ กลาง			ม.ม.(เอก สอน)	โท	นัก วิชาการ ศึกษา ปฐมวัย ศึกษา	พนักงาน มหาวิทยาลัย	เชี่ยวชาญ เฉพาะ						0	0	0	0	
3		บุคลากรในเขตกลางบน เขตในไม่ขึ้นกับเขตและ กลาง			ม.ม. โท	บริหาร (บริหารธุรกิจ)	นัก วิชาการ พิเศษและ วิทยุ ปฐมวัย ศึกษา	พนักงาน มหาวิทยาลัย เป็นอาจารย์	เชี่ยวชาญ เฉพาะ						0	0	0	0	
							รวม บุคลากร	3							0	0	0	0	

4. การใช้งานในส่วนค้นหาบุคลากรภายในระบบระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำคำของบประมาณ(ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

ในส่วนของการค้นหาข้อมูลระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำคำขอของงบประมาณ (ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เป็นหน้าจอการแสดงผลการค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง กับ ข้อมูลงบประมาณ มีดังต่อไปนี้

ระดับผู้บริหาร มี 8 ประเภทคือ อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก ผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี ผู้อำนวยการกอง และตำแหน่งอื่น ๆ (ภาคผนวก ง15)

งบประมาณ(สายวิชาการ) มี 5 ประเภทคือ อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ และทั้งหมด (ภาคผนวก ง16)

งบประมาณ(สายสนับสนุน) มี 4 ประเภทคือ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และทั้งหมด (ภาคผนวก ง17)

ข้อมูลบุคลากร โปรตระบุ ชื่อ – สกุล แล้วกดค้นหา เช่น นางชัยลักษณ์ อารยพิทยา (ภาคผนวก ง18)

ตำแหน่ง โปรตระบุตำแหน่งงาน จากนั้นกดค้นหา เช่น นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน เป็นต้น (ภาคผนวก ง19)

สาขาวิชา เช่น วิทยาการคอมพิวเตอร์ เป็นต้น (ภาคผนวก ง20)

ระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำคำขอของงบประมาณ (ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้
Decision Support Systems for budget requests management of Maejo University

ค้นหา | ใหม่แรก

ข้อมูลงบประมาณ (ภาพรวม) (ข้อมูล ณ วันที่ 3/8/2563)

(หมายเหตุ : ไม่รวมเงินอุดหนุนพิเศษ)(ข้าราชการ : ไม่รวม กบข.) (พนักงาน กคณบดี : ไม่รวมเงินเดือน 1.4/1.0)

<< กลับสู่หน้าจอหลัก

ข้อมูลตารางอ้างอิง

- » ข้อมูลกรอบอัตรารวมมีเงิน(กจน.)
- » จำนวนบุคลากร / กรอบอัตร (กจน.)
- »
- »
- »

ข้อมูลตารางหลัก

- » ข้อมูลงบประมาณ (ภาพรวม)
- » สรุปแผนวิเคราะห์ค่าจ้างราชการ (คณบดี)

ออกจากระบบ

ลำดับ	หน่วยงาน	บุคลากร(รวม)
1	มหาวิทยาลัยแม่โจ้	0
2	อุทยานวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีเกษตรและอาหาร	3
3	วิทยาลัยพลังงานทดแทน	27
4	วิทยาลัยนานาชาติ	20
5	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	9
6	คณะสารสนเทศและการสื่อสาร	21

ค้นหาในส่วนของระดับผู้บริหาร



ระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำคำขอของประมาณ (ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

ค้นหา | แก้ไขรายการ

Decision Support Systems for budget requests management of Maejo University



- ข้อมูลตารางอ้างอิง
- ข้อมูลกรอบอัตรากำลังเงิน(กณ.)
- จำนวนบุคลากร / กรอบอัตรา (กณ.)
-
-
-
- ข้อมูลตารางหลัก
- ข้อมูลงบประมาณ (ภาพรวม)
- สรุปแผนอัตรากำลังสายวิชาการ (ตนเอง
ทั้งหมด)

<< กลับสู่หน้าจอหลัก

ข้อมูลงบประมาณ (ภาพรวม)
ข้อมูล ณ วันที่ 3/8/2563

(หมายเหตุ : ไม่รวมเงินเดือนวิทย酬)(ข้าราชการ : ไม่รวม กษน.) (พนักงานฯ กลุ่มเปลี่ยน : ไม่รวมเงินเดือน 1.4/1.0)

งบประมาณ(สายวิชาการ) อาจารย์ ค้นหา พิมพ์ชื่อบุคลากร(สายวิชาการ)			
ลำดับ	หน่วยงาน	บุคลากร(รวม)	
1	มหาวิทยาลัยแม่โจ้	0	
2	อุทยานวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีเกษตรและอาหาร	3	
3	วิทยาลัยพลังงานทดแทน	22	
4	วิทยาลัยนานาชาติ	20	
5	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	9	
6	คณะสารสนเทศและการสื่อสาร	21	
7	สถาบันวิจัยระบบการตัดสินใจเชิงเศรษฐศาสตร์	1	

ค้นหาในส่วนของระดับงบประมาณ(สายวิชาการ)

ออกจากระบบ

ภาคผนวก ง16 หน้าจอแสดงเมนูค้นหาข้อมูลงบประมาณระดับ งบประมาณ(สายวิชาการ)



ระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำค่าของงบประมาณ (ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

Decision Support Systems for budget requests management of Maejo University

ค้นหา | แก้ไขรายการ

ข้อมูลตารางอ้างอิง

ข้อมูลกรอบอัตราจ้างเงิน(จน.)

จำนวนบุคลากร / กรอบอัตรา (จน.)

»

»

»

<< กลับสู่หน้าจอหลัก

ข้อมูลงบประมาณ (ภาพรวม)

(ข้อมูล ณ วันที่ 3/8/2563)

(หมายเหตุ : ไม่รวมเงินช่วยเหลือ)(ข้าราชการ : ไม่รวม กบข.) (พนักงาน ลูกจ้าง : ไม่รวมเงินเดือน 1.4/1.0)

งบประมาณ(สายสนับสนุน) ▼

ลำดับ	หน่วยงาน	บุคลากร(รวม)
1	มหาวิทยาลัยแม่โจ้	0
2	อุทยานวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีเกษตรและอาหาร	3
3	วิทยาลัยพลังงานทดแทน	27
4	วิทยาลัยนานาชาติ	20
5	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	9
6	คณะสารสนเทศและการสื่อสาร	21
7	สถาบันรับรองระบบการผลิตผลิตภัณฑ์	1

▶ ข้าราชการ ▼

▶ ข้าราชการ

▶ ข้าราชการพิเศษ

▶ เขียวยายุ

▶ ทั้งหมด

ค้นหา

พิมพ์หรือบุคลากร(สายสนับสนุน)

ค้นหาในส่วนของระดับงบประมาณ(สายสนับสนุน)

ออกจากระบบ

ระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำคำขอของประมาณ (ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้
Decision Support Systems for budget requests management of Maejo University

ค้นหา | หน้าแรก

คำนวณจำนวนบุคลากร (= > ค้นหา <=) เรียบร้อยแล้ว

ข้อมูลงบประมาณ (ภาพรวม) (ข้อมูล ณ วันที่ 3/8/2563)

(หมายเหตุ : ไม่รวมเงินอุดหนุนพิเศษ)(ข้าราชการ : ไม่รวม กบข.)(พนักงานฯ กลุ่มเปลี่ยน : ไม่รวมเงินเดือน 1.4/1.0)

ข้อมูลบุคลากร (โปรดระบุ และ กดค้นหา) >> ข้อมูลบุคลากร >> ค้นหา >> พิมพ์ ชื่อ-สกุล ของบุคลากร

ลำดับ	หน่วยงาน	บุคลากร(รวม)	จำนวนเงิน(รวม)	ข้าราชการ	เงินเดือน	เงินเดือนอื่น	กบข.(2%)	กบข.(3%)	ปจต.วิชาการ	ตอบแทน วิชาการ	ปจต.วิชาชีพ	ตอบแทน วิชาชีพ
1	สำนักงาน มหาวิทยาลัย	1										
	รวม	1										

ค้นหาในส่วนข้อมูลบุคลากร

ออกจากระบบ

ภาคผนวก ง18 หน้าจอแสดงเมนูค้นหาข้อมูลงบประมาณโดย ชื่อบุคลากร

ระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำคำขอของประมาณ (ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้
Decision Support Systems for budget requests management of Maejo University

ค้นหา | หน้าแรก

คำนวณจำนวนบุคลากร (= > ค้นหา <=) เรียบร้อยแล้ว

ข้อมูลงบประมาณ (ภาพรวม) (ข้อมูล ณ วันที่ 3/8/2563)

(หมายเหตุ : ไม่รวมเงินอุดหนุนพิเศษ)(ข้าราชการ : ไม่รวม กบข.)(พนักงานฯ กลุ่มเปลี่ยน : ไม่รวมเงินเดือน 1.4/1.0)

ตำแหน่ง >> ค้นหา >> ตำแหน่ง เช่น อาจารย์, นักวิชาการคอมพิวเตอร์

ลำดับ	หน่วยงาน	บุคลากร(รวม)	จำนวนเงิน(รวม)	ข้าราชการ	เงินเดือน	เงินเดือนอื่น	กบข.(2%)	กบข.(3%)	ปจต.วิชาการ	ตอบแทน วิชาการ	ปจต.วิชาชีพ	ตอบแทน วิชาชีพ
1	คณะเทคโนโลยีการ ประมงและทรัพยากร ทางน้ำ	1										
2	คณะบริหารธุรกิจ	1										
3	คณะศึกษาศาสตร์	1										
4	คณะพัฒนการทอง เขียว	1										
5	คณะวิทยาศาสตร์	1										
6	คณะศิลปศาสตร์	1										
7	สำนักมหาวิทยาลัย	1										

ค้นหาในส่วนตำแหน่ง

ออกจากระบบ

ภาคผนวก ง19 หน้าจอแสดงเมนูค้นหาข้อมูลงบประมาณ โดย ตำแหน่ง

ระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำคำขอของงบประมาณ (ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้
Decision Support Systems for budget requests management of Maejo University

ค้นหา | หน้าแรก

คำนวณจำนวนบุคลากร (=> ค้นหา <=) เสรียบร้อยแล้ว

ข้อมูลงบประมาณ (ภาพรวม) (ข้อมูล ณ วันที่ 3/8/2563)

(หมายเหตุ : ไม่รวมเงินอุดหนุนพิเศษ)(ตัวราชการ : ไม่รวม กทบ.) (พนักงานฯ ไม่รวมเงินเดือน 1,4/1,0)

สาขาวิชา ค้นหา

ลำดับ	หน่วยงาน	บุคลากร(รวม)	จำนวนเงิน(รวม)	ตัวราชการ	เงินเดือน	เงินเลี้ยงชีพ	กทบ.(2%)	กทบ.(3%)	ปจ.วิชาการ	ตอบแทนวิชาการ	ปจ.วิชาชีพ	ตอบแทนวิชาชีพ
1	คณะเทคโนโลยีการ ประมงและทรัพยากร ทางน้ำ	1										
2	คณะวิศวกรรมและ อุตสาหกรรมเกษตร	1										
3	มหาวิทยาลัยแม่โจ้ - แพร่ เฉลิมพระเกียรติ	5										
4	วิทยาลัยบริหารศาสตร์	2										
5	สำนักงาน มหาวิทยาลัย	5										
6	สำนักวิจัยและส่งเสริม วิชาการเกษตร	1										
7	สำนักงาน	7										

ค้นหาในส่วนของสาขาวิชา

ภาคผนวก ง20 หน้าจอแสดงเมนูค้นหาข้อมูลงบประมาณ โดย สาขาวิชา

5. ผู้ดูแลระบบ เป็นหน้าจอสำหรับให้ผู้ดูแลระบบเข้าไปบริหารจัดการข้อมูลระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำคำขอ/จัดสรร งบประมาณ (ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (เพิ่ม/ลบ/แก้ไข/ค้นหา) โดยผู้ดูแลระบบจะมี Username และ Password เพื่อทำการ Login เข้าไปจัดการข้อมูลในระบบ (ภาคผนวก ง21)

**ระบบฐานข้อมูลสนับสนุน การจัดทำคำของบประมาณ
(ด้านบุคลากร) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้**
Decision Support Systems for budget requests management of Maejo University : BS
ค้นหา | หน้าแรก

ปฏิทินกิจกรรม

วันดี | สิงหาคม 2020 | พิมพ์ | สัปดาห์

อา	จ	อ	พ	พฤ	ศ	ส
26	27	28	29	30	31	1 ส.ค.
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31	1 ก.ย.	2	3	4	5

แสดงกิจกรรมในระยะเวลา: เวลาจริงโดยเริ่ม - กรุงเทพมหานคร

- » หน้าแรก
- » หลักการและเหตุผล
- » จำนวนบุคลากร / กรอบอัตรา (กจน.)
- » ต้นทุนบุคลากร
- » สรุปแผนอัตราค่าส่งสายวิชาการ (คณะนิเทศ)
- » ข้อมูลงบประมาณ (รายบุคคล)
- » ข้อมูลงบประมาณ (ภาพรวม)

Visits
1379

ปรัชญา : Philosophy
สำนักในหน้าที่ ส่งเสริมสังคม เพื่อบุคลากร

วิสัยทัศน์ : Vision
เป็นผู้นำด้านงานนโยบายและแผนของมหาวิทยาลัย

พันธกิจ : Mission
มุ่งพัฒนางานนโยบายและแผนของมหาวิทยาลัย
ให้มีความเข้มแข็ง สามารถนำเสนอข้อมูล
เพื่อการวางแผนและตัดสินใจแก่ผู้บริหาร
อย่างถูกต้อง แม่นยำ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
และสามารถให้คำแนะนำด้านนโยบายและแผน
แก่หน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยได้เป็นอย่างดี

ส่วนสำหรับผู้ดูแลระบบ (admin)

UserName:

Password:

* กรุณากรอก UserName / Password (Mail IDU)

ข่าว/บทความ
vdo การของบประมาณ
กระดานถาม-ตอบ
คณะทำงาน
สำหรับผู้ดูแลระบบ

กองแผนงาน สำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้ 63 หมู่ 4 ต.หนองหาร
อ.สันทราย จ.เชียงใหม่ 50290 โทรศัพท์ 053-873115 โทรสาร 053-873121

ภาคผนวก ง21 หน้าจอแสดงสำหรับผู้ดูแลระบบ

ประวัติของผู้วิจัย

ก. หัวหน้าโครงการ

1. ชื่อ-สกุล : นางธัญลักษณ์ อารยพิทยา
: Mrs.Tanyalak Arayapitaya
2. ตำแหน่งปัจจุบัน : นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
3. หน่วยงาน ที่อยู่ที่ติดต่อได้พร้อมโทรศัพท์และโทรสาร : งานวิเคราะห์งบประมาณและอัตราค่าจ้าง
กองแผนงาน สำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ตำบลหนองหาร
อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ 50290 โทรศัพท์ 0-5387-3114
โทรสาร 0-5387-3000 e-mail : tanyalak@mju.ac.th
4. ประวัติการศึกษา :
ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์) จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง ปี 2535
5. สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ :
ด้านการวิเคราะห์งบประมาณและอัตราค่าจ้าง
6. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัยและงานวิจัยทั้งภายในและภายนอก :
6.1 การพัฒนาระบบฐานข้อมูลดิจิทัลพันธุ์กล้วยไม้ไทย / งบประมาณ ประจำปี 2557 จาก
สำนักงานวิจัยและส่งเสริมวิชาการเกษตร (ผู้ร่วมโครงการวิจัย)