



Original Research Article

Human Resource Management with the HRMS.OBEC information system of the Development and Legal Affairs Office of Personnel Management under the Office of Basic Education Commission

รูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยระบบสารสนเทศ HRMS.OBEC ของสำนักพัฒนา

ระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

Nonpawit Petchara ^{1*}, Kamolmal Chaisirithanya ², & Chuanchom Chinatangkul ^{3*}

นนท์ปวีร์ เพชระ^{1*}, กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา², & ชวนชม ชินะดังกูร^{3*}

ARTICLE INFO

Name of Author &
Corresponding Author: *

1. Nonpawit Petchara *

นนท์ปวีร์ เพชระ

Faculty of Education, Bangkokthonburi
University, Thailand.

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Email: nonpawit.p@gmail.com

2. Kamolmal Chaisirithanya *

กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา

Faculty of Education, Bangkokthonburi
University, Thailand.

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Email:

Kamolmal_Chaisirithanya@gmail.com

3. Chuanchom Chinatangkul *

ชวนชม ชินะดังกูร

Faculty of Education, Bangkokthonburi
University, Thailand.

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Email:

Chuanchom_Chinatangkul@gmail.com

คำสำคัญ:

ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์, HRMS.OBEC,
การบริหารงานบุคคล, การวิเคราะห์องค์ประกอบ,
รัฐบาลดิจิทัล

Keywords:

Human Resource Information System,
HRMS.OBEC, Personnel Management,
Factor Analysis, Digital Government

ABSTRACT

This research aimed to develop and propose a human resource management model using the HRMS.OBEC information system of the Office of Personnel Management and Legal Affairs under the Office of the Basic Education Commission (OBEC). The study identified key components and indicators through expert interviews and conducted exploratory and confirmatory factor analyses with 327 participants, including educational administrators, school directors, and personnel from secondary education service area offices. The findings revealed six major components of the HRMS.OBEC-based human resource management model: (1) data management and security, (2) technological integration to enhance system efficiency, (3) development of comprehensive personnel management functions, (4) analytical and reporting systems for management, (5) information management for analysis and decision-making, and (6) self-service functionalities for personnel.

The proposed model was found to be appropriate, feasible, and beneficial for managing human resources in the Thai bureaucratic system. It supports efficient personnel management aligned with digital government policies and modern public administration reform.

Article history:

Received: 26/05/2025

Revised: 17/06/2025

Accepted: 05/08/2025

Available online: 16/08/2025

How to Cite:

Petchara, N. et al. (2025). Human Resource Management with the HRMS.OBEC information system of the Development and Legal Affairs Office of Personnel Management under the Office of Basic Education Commission. *Journal of Dhamma for Life*, 31(3), 291-320

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและเสนอรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยระบบสารสนเทศ HRMS.OBEC ของสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ โดยศึกษาจากองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องผ่านการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) และเชิงยืนยัน (CFA) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 คน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผลการวิเคราะห์พบว่า รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วย HRMS.OBEC ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) การบริหารจัดการและสร้างความปลอดภัยให้กับข้อมูล (2) การบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มศักยภาพของระบบ (3) การพัฒนาฟังก์ชันการทำงานเพื่อจัดการบุคลากรแบบองค์รวม (4) การพัฒนาระบบวิเคราะห์และรายงานเพื่อการบริหาร (5) การบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศเพื่อการวิเคราะห์และตัดสินใจ และ (6) การให้บริการตนเองแก่บุคลากร

รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมในเชิงเนื้อหา ความเป็นไปได้ และประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลในระบบราชการ ช่วยส่งเสริมให้เกิดการบริหารจัดการบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลดิจิทัลและการบริหารภาครัฐสมัยใหม่

บทนำ

การพัฒนาระบบราชการถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะในบริบทของการบริหารจัดการภาครัฐตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนทางสถาบันของประเทศ อาทิ การปรับปรุงกระบวนการ การให้บริการสาธารณะในรูปแบบดิจิทัล และการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนภารกิจภาครัฐ ทั้งนี้ ประเทศไทยมีความโดดเด่นในการพัฒนาไปสู่รัฐบาลดิจิทัล แต่ยังคงเผชิญกับอุปสรรคด้านโครงสร้าง ระบบราชการที่ล้าสมัย และการเชื่อมโยงข้อมูลที่ยังไม่บูรณาการ นโยบายการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (พ.ศ. 2561–2580) จึงมุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่รัฐบาลดิจิทัล ด้วยการใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับการบริการ เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร และเปิดเผยข้อมูลอย่างปลอดภัย รวมถึงการพัฒนาแพลตฟอร์มให้สามารถต่อยอดสู่การสร้างนวัตกรรมบริการที่สร้างรายได้และคุณค่าให้กับสังคม ในส่วนของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐ ซึ่งเป็นทรัพยากรหลัก



ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย
Thai Journal Citation Index Centre

<https://so08.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index>

ในการขับเคลื่อนองค์กร การให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารต้องดำเนินการควบคู่กับการปฏิรูปภาครัฐสมัยใหม่ โดยนำแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และคำนึงถึงประสิทธิภาพสูงสุดมาใช้ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชนได้อย่างเหมาะสม

ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานบุคคลในระบบราชการ จึงให้ความสนใจกับการนำระบบสารสนเทศ HRMS.OBEC (Human Resource Management System) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) มาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างครบวงจร ตั้งแต่การจัดเก็บข้อมูล การวางแผนอัตรากำลัง การบรรจุแต่งตั้ง การย้าย ช่วยราชการ ไปจนถึงการเกษียณอายุราชการ โดยแสดงผลในรูปแบบกราฟหรือแผนภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ระดับนโยบาย

อย่างไรก็ตาม การใช้งานระบบ HRMS.OBEC ยังมีความแตกต่างกันในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนารูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยระบบสารสนเทศให้สามารถใช้งานได้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับบริบทที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เกิดเป็นแนวทางต้นแบบในการประยุกต์ใช้ในระดับพื้นที่อื่น ๆ และเพื่อสนับสนุนการพัฒนาระบบราชการให้ก้าวสู่รัฐบาลดิจิทัลอย่างเป็นรูปธรรม

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ได้นำแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้เป็นกรอบในการวิเคราะห์และตีความผลการศึกษา ดังนี้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในเชิงกลยุทธ์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 มิได้จำกัดอยู่เพียงการฝึกอบรมหรือเพิ่มพูนทักษะของบุคลากรเท่านั้น หากแต่ต้องดำเนินการภายใต้กรอบคิดเชิงกลยุทธ์ที่ครอบคลุมทั้งมิติการจัดการ ความยั่งยืน และใช้เทคโนโลยีเพื่อเสริมศักยภาพองค์กรอย่างรอบด้าน แนวคิดจาก Sasirekha และ Ashok (2020) รวมถึง Staples Greer Annette (2020) เน้นย้ำถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้กรอบของ “วิสัยทัศน์ร่วม” (Shared Vision) ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาองค์กร (Participatory Development) องค์ประกอบเหล่านี้ถือเป็นรากฐานสำคัญในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก ในขณะเดียวกัน งานวิจัยของ Wiyono และคณะ (2025) ได้นำเสนอแนวทางบูรณาการ ESG (Environmental, Social, and Governance) เข้ากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในบริบทองค์กร โดยเฉพาะในภาคการศึกษา ซึ่งเน้นการพัฒนาที่ไม่ได้มุ่งหวังเพียงผลสัมฤทธิ์ทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงการส่งเสริม ความยั่งยืน (Sustainability)



และ ธรรมาภิบาล (Good Governance) ซึ่งเป็นหัวใจขององค์กรยุคใหม่ที่มุ่งสร้างคุณค่าให้กับสังคมในระยะยาว นอกจากนี้ แนวคิดของ Owoc และคณะ (2021) ยังได้ชี้ให้เห็นถึงบทบาทของปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ในการวางแผนและตัดสินใจด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะในกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล การคาดการณ์แนวโน้มกำลังคน และการออกแบบเส้นทางอาชีพ (Career Path Design) ซึ่งสามารถเสริมสร้างขีดความสามารถเชิงกลยุทธ์ (Strategic Capability) ขององค์กรให้สามารถแข่งขันและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในเชิงกลยุทธ์ในปัจจุบันจึงจำเป็นต้องมีความหลากหลายทั้งในด้านมิติของการมีส่วนร่วม การบูรณาการแนวคิดด้านความยั่งยืน และการใช้เทคโนโลยีขั้นสูง เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จในระยะยาวอย่างมั่นคงและยั่งยืน

ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRIS/HRMS)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องพึ่งพาระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับความซับซ้อนของข้อมูลบุคลากร การวางแผนกำลังคน และการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Information System: HRIS หรือ Human Resource Management System: HRMS) จึงเข้ามามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ จากมิติของเทคโนโลยีสารสนเทศ Nicholas และคณะ (2005) รวมถึง Chugh (2015) ได้ชี้ให้เห็นว่า HRIS เป็นเครื่องมือที่ช่วยเสริมศักยภาพของผู้บริหารในการตัดสินใจ โดยอาศัยข้อมูลที่เป็นระบบและมีความน่าเชื่อถือ ซึ่งช่วยลดความคลาดเคลื่อนในการวางแผนและการบริหารจัดการบุคลากร ทั้งในระดับปฏิบัติการและระดับยุทธศาสตร์ โดยเฉพาะในยุคที่ข้อมูลกลายเป็นทรัพยากรสำคัญขององค์กร ในขณะเดียวกัน งานวิจัยของ Zakarija และคณะ (2021) รวมถึง Grepon และคณะ (2021) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาระบบ HRMS ที่มีความยืดหยุ่นและสามารถตอบสนองความต้องการเฉพาะของแต่ละองค์กร โดยเฉพาะในบริบทของ สถาบันอุดมศึกษา ซึ่งมีลักษณะโครงสร้างและการจัดการที่แตกต่างจากภาคธุรกิจทั่วไป การใช้หลัก Agile Methodology ควบคู่กับ เทคนิคทางวิศวกรรมซอฟต์แวร์ (Software Engineering) ถูกนำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาและความสามารถในการปรับตัวของระบบ HRMS ให้สอดคล้องกับเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและความต้องการของผู้ใช้งานภายใน การพัฒนาแนวคิดดังกล่าวสามารถ ต่อยอดและประยุกต์ใช้กับระบบ HRMS.OBEC (ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน) ในบริบทของประเทศไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการเพิ่มความสามารถของระบบในการจัดการข้อมูลบุคลากรทางการศึกษาให้มีความถูกต้อง โปร่งใส และเป็นปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของการปฏิรูประบบราชการและการบริหารภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

โดยสรุป ระบบ HRIS และ HRMS ไม่เพียงแต่ทำหน้าที่เป็นฐานข้อมูลสำหรับการจัดเก็บข้อมูลบุคลากรเท่านั้น แต่ยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวและพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในเชิงกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะเมื่อผสมผสานร่วมกับแนวคิดการพัฒนาแบบ Agile และเทคโนโลยีสารสนเทศขั้นสูง ซึ่งจะช่วยยกระดับการบริหารจัดการบุคลากรในภาคการศึกษาให้สามารถตอบสนองต่อความท้าทายของยุคดิจิทัลได้อย่างแท้จริง

แนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ถือเป็นกลยุทธ์สำคัญในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพขององค์กรในระยะยาว แนวทางในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีไม่เพียงแต่อยู่ที่การวางแผนเชิงโครงสร้างเท่านั้น หากแต่ต้องคำนึงถึงปัจจัยทางจิตวิทยา สังคม และวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคลากรโดยตรง งานวิจัยจากทั้งระดับสากลและระดับชาติได้สะท้อนให้เห็นถึงองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ Zaini Abdullah (2009) และ Rejaratnam (2007) ได้ชี้ให้เห็นว่าแนวทางการบริหารที่เน้นการฝึกอบรม การมีส่วนร่วมของพนักงาน การประเมินผล และการให้รางวัลอย่างเป็นธรรม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์ประกอบเหล่านี้ช่วยส่งเสริมทั้งด้านทักษะ แรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงาน ในทางตรงกันข้าม การจัดการแบบประนีประนอมโดยไม่ยึดหลักการที่ชัดเจน อาจนำไปสู่ความไม่เป็นธรรม ความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่ และความขัดแย้งภายในองค์กร ซึ่งล้วนส่งผลลบต่อประสิทธิภาพโดยรวม จากบริบทของประเทศไทย วิชัย วงษ์ใหญ่ (2564) ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา พบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กับ ระดับความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงพฤติกรรมที่ช่วยลดอัตราการลาออกและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืน จิราพร แซ่ตั้ง (2565) ได้ทำการวิจัยในบริบทของโรงพยาบาล และพบว่า การส่งเสริมการเรียนรู้ในงาน (On-the-job Learning) ไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเท่านั้น แต่ยังส่งผลเชิงบวกต่อขวัญกำลังใจของพนักงาน และช่วยลดอัตราการลาออก ซึ่งถือเป็นตัวชี้วัดความมั่นคงขององค์กร ในทำนองเดียวกัน ญัฐพงษ์ สุวรรณกิจ (2563) ศึกษาองค์ประกอบของ “องค์กรแห่งความสุข” (Happy Workplace) ในภาครัฐ และพบว่า การส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความสุข เช่น ความสัมพันธ์ที่ดีในทีม การสื่อสารที่เปิดกว้าง และการส่งเสริมสมดุลชีวิตการทำงาน ล้วนส่งผลต่อการเพิ่ม ผลผลิต และ ความยั่งยืน ขององค์กรในภาพรวม

จากการบูรณาการแนวคิดดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่าแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กรในยุคปัจจุบัน ควรมุ่งเน้นที่การพัฒนาศักยภาพบุคลากร, สร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจ, และ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ควบคู่ไปกับการออกแบบระบบการประเมินผลและการให้รางวัลที่โปร่งใสและยุติธรรม ทั้งนี้ องค์กรควรหลีกเลี่ยงแนวทางการบริหารที่อิงเพียงความประนีประนอมโดยปราศจากหลักการ เพราะอาจบั่นทอนความเชื่อมั่นและลดความสามารถในการแข่งขันในระยะยาว



ทักษะของผู้บริหารด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ในยุคที่สภาพแวดล้อมขององค์กรเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารไม่อาจพึ่งพาเพียงบทบาทเชิงอำนาจหรือประสบการณ์เพียงอย่างเดียว แต่จำเป็นต้องมีทักษะเฉพาะด้าน โดยเฉพาะทักษะในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นทรัพยากรหลักที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ความยั่งยืน และการปรับตัวขององค์กรในระยะยาว การพัฒนาทักษะเหล่านี้จึงกลายเป็นภารกิจสำคัญในระดับนโยบายองค์กรและระบบการศึกษา Ogundele (2014) เน้นว่าผู้บริหารควรมี ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skills), การบริหารบุคคล (Personnel Management) และ การบริหารงบประมาณ (Budget Management) อย่างครบถ้วน โดยเฉพาะในบริบทของสถานศึกษา ซึ่งต้องเผชิญกับความท้าทายหลากหลายทั้งด้านวิชาการ ทรัพยากร และความคาดหวังจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การมีทักษะทั้งสามด้านนี้อย่างสมดุล ช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผน พัฒนา และขับเคลื่อนองค์กรการศึกษาไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสามารถสร้างแรงจูงใจและเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรได้ในระยะยาว การพัฒนาทักษะของผู้บริหารเหล่านี้มิใช่เรื่องบังเอิญ หากแต่ต้องอาศัย การฝึกอบรม (Training) และ การพัฒนาอย่างเป็นระบบ (Systematic Development) ที่เชื่อมโยงกับบริบทจริงขององค์กร ทั้งนี้เพื่อให้ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ทักษะในสถานการณ์ที่หลากหลาย และตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ Smith และ Cooper (2020) ได้ระบุเพิ่มเติมว่า องค์กรที่มีการลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development: HRD) อย่างต่อเนื่อง และมีระบบบริหารงานบุคคลที่เป็นระบบ มักมีความสามารถสูงในการ รักษาบุคลากรที่มีความสามารถ และ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนา วัฒนธรรมดังกล่าวไม่เพียงส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กร แต่ยังเอื้อต่อการเติบโตขององค์กรในภาพรวม โดยเฉพาะในองค์กรภาคการศึกษาที่บุคลากรคือแกนกลางของการส่งผ่านองค์ความรู้และคุณภาพทางวิชาการ

กล่าวโดยสรุป ทักษะของผู้บริหารด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อความสามารถในการบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในมิติของการวางแผน การตัดสินใจ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในระยะยาว การเสริมสร้างทักษะเหล่านี้จึงควรได้รับการส่งเสริมอย่างต่อเนื่องผ่านกระบวนการฝึกอบรม การเรียนรู้จากประสบการณ์ และการสนับสนุนเชิงนโยบายจากส่วนกลาง เพื่อให้ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

การวางแผนสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนา HR

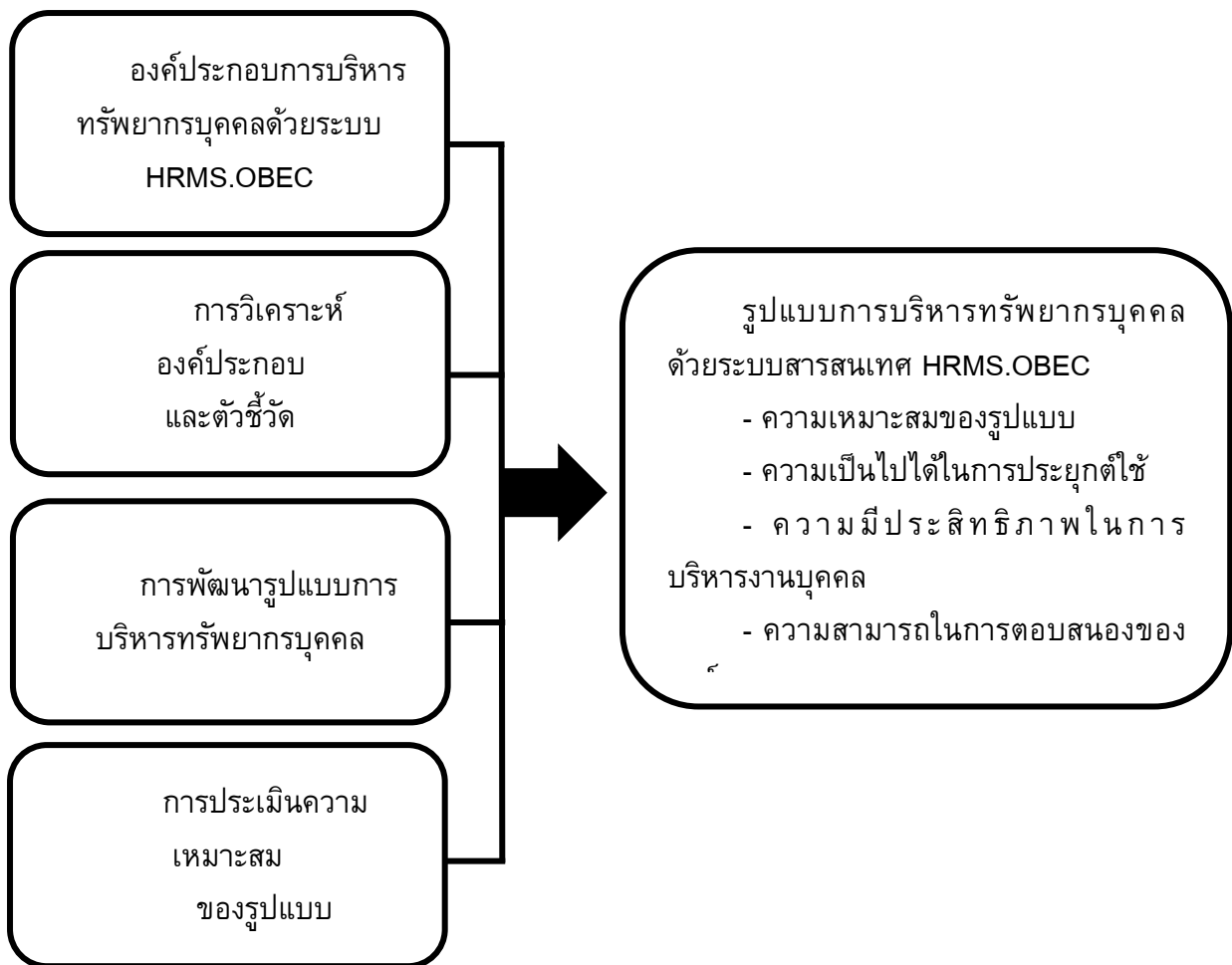
ในยุคที่การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ไม่อาจดำเนินการแบบแยกส่วนจากระบบสารสนเทศขององค์กรได้อีกต่อไป ระบบสารสนเทศจึงกลายเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยสนับสนุนการวางแผน การตัดสินใจ และการดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์ในทุกมิติ ทั้งนี้ การวางแผนสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อ



สร้างการพัฒนามีทิศทางและยั่งยืน Bhatnagar (2008) เน้นว่าองค์กรควรมี การวางแผนระบบสารสนเทศเชิงกลยุทธ์ (Strategic Information System Planning: SISP) ที่สอดคล้องกับ เป้าหมายขององค์กร ทั้งในระดับวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์หลัก เพื่อให้สามารถรองรับการดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาว SISP ไม่เพียงมุ่งเน้นที่การจัดหาเทคโนโลยี แต่ยังรวมถึงกระบวนการออกแบบระบบที่ตอบสนองต่อความต้องการเชิงยุทธศาสตร์ เช่น การวางแผนกำลังคน การประเมินสมรรถนะ การจัดการความรู้ และการพัฒนาเส้นทางอาชีพ (Career Path Development) ในทางปฏิบัติ การวางแผนสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุน HR ต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างใกล้ชิด โดยต้องกำหนดขอบเขต เป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างชัดเจน ระบบที่ออกแบบขึ้นควรมีความสามารถในการรวบรวม วิเคราะห์ และรายงานข้อมูลบุคลากรในลักษณะที่สนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ไม่ว่าจะเป็นในด้านการวางแผนงบประมาณบุคลากร การพยากรณ์ความต้องการกำลังคนในอนาคต หรือการติดตามความก้าวหน้าของการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้ SISP ยังเป็นพื้นฐานสำคัญในการขับเคลื่อนระบบ HRIS หรือ HRMS ให้มีความสามารถสูงขึ้น ทั้งในด้านการจัดการข้อมูล การผสานข้อมูลจากหลายแหล่ง และการตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริหารและบุคลากรในรูปแบบที่ยืดหยุ่นและปรับตัวได้ โดยเฉพาะในยุคที่แนวโน้มการทำงานแบบดิจิทัลและการจัดการจากระยะไกล (remote/hybrid work) กำลังกลายเป็นมาตรฐานใหม่

กล่าวโดยสรุป การวางแผนสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงไม่ใช่เพียงการเลือกใช้เทคโนโลยีใดเทคโนโลยีหนึ่ง แต่เป็นการกำหนดทิศทางการใช้สารสนเทศอย่างมีเป้าหมาย มีแบบแผน และมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กรในภาพรวม องค์กรที่สามารถออกแบบและดำเนินการ SISP ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างยั่งยืนและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในระยะยาว

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1. กรอบแนวคิดของการวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยระบบสารสนเทศ HRMS.OBEC

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยระบบสารสนเทศ HRMS.OBEC ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อเสนอรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยระบบสารสนเทศ HRMS.OBEC ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมมติฐานการวิจัย

1. รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยระบบ HRMS.OBEC ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลักอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA)
3. รูปแบบมีความเหมาะสมด้านเนื้อหา ความเป็นไปได้ และประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลในระบบราชการ
4. กลุ่มตัวอย่างแต่ละประเภท (ผู้บริหารการศึกษา / ผู้บริหารสถานศึกษา / บุคลากรสำนักงานเขตฯ) มีความคิดเห็นต่อรูปแบบที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
5. กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบแต่ละด้านของรูปแบบที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ระเบียบวิธีในการวิจัย

รูปแบบที่ใช้ในการวิจัยเป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลแบบผสมวิธี (Mixed Method) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการทำวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 62 เขตพื้นที่การศึกษา ในระดับมัธยมศึกษาทั่วประเทศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 8,799 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 327 คน จากการเปิดตารางของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) จากนั้นผู้วิจัยจึงใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา โดยกำหนดสัดส่วนตามจำนวนกลุ่มประชากรของแต่ละชั้นและทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

วิธีดำเนินการวิจัยและรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยระบบสารสนเทศ HRMS.OBEC

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย พร้อมพัฒนาเครื่องมือสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงจากผู้เชี่ยวชาญ ก่อนลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลจากสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง รวม 9 คน จาก 3 กลุ่มหลัก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้เชี่ยวชาญด้านระบบสารสนเทศ หลังจากเก็บข้อมูลแล้ว ได้ทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหาอุปสรรค และโอกาสในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยระบบสารสนเทศดังกล่าว

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยระบบสารสนเทศ HRMS.OBEC

จากข้อมูลที่ได้ผ่านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ผู้วิจัยได้ร่างรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยระบบสารสนเทศ HRMS.OBEC พร้อมจัดทำรายละเอียดคำอธิบายรูปแบบดังกล่าว จากนั้นดำเนินการตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยันโดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการประเมินความเที่ยงตรง (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ 9 คน และทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการทดลองใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน รวมทั้งวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) กับกลุ่มตัวอย่าง 327 คน จากผู้บริหารและบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อทดสอบความตรงและความน่าเชื่อถือของรูปแบบ

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยระบบสารสนเทศ HRMS.OBEC

รูปแบบที่ได้พัฒนาขึ้นถูกนำเสนอและประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 30 คน จาก 3 กลุ่ม คือ ผู้บริหารการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้เชี่ยวชาญด้านระบบสารสนเทศ ผู้ทรงคุณวุฒิได้ประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของรูปแบบใน 4 มาตรฐาน คือ ความเป็นไปได้ (Feasibility) ความเป็นประโยชน์ (Utility) ความเหมาะสมทางกฎหมายและจริยธรรม (Propriety) ความถูกต้องและครอบคลุม (Accuracy)

การวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปอย่างถูกต้องตามหลักระเบียบวิธีวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสรุปเป็นตัวแปรที่ศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาองค์ประกอบรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยระบบสารสนเทศ HRMS.OBEC ของสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้สถิติดังนี้

1. การวิเคราะห์ สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
2. การวิเคราะห์ค่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
3. การวิเคราะห์ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยระบบสารสนเทศ HRMS.OBEC ของสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การบริหารงานบุคคล โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) มาเปรียบเทียบกับค่าที่กำหนด
4. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้ค่าสถิติต่าง ๆ ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ (Chi-square), ดัชนีความเหมาะสมของโมเดล (Goodness-of-Fit Index: GFI), ดัชนีความเหมาะสมที่ปรับแล้ว (Adjusted GFI: AGFI), ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) และค่า Critical N (CN) ซึ่งผลการวิเคราะห์นี้ช่วยยืนยันว่าโมเดลที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลจริงอย่างเหมาะสม (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2548)

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาองค์ประกอบและสร้างรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยระบบสารสนเทศ HRMS.OBEC ของสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยอาศัยการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องร่วมกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา/ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการระบบสารสนเทศ จำนวนกลุ่มละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 9 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ใช้ประชากรเป้าหมายคือ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในระดับมัธยมศึกษา จำนวน 8,799 คน จาก 62 เขตพื้นที่การศึกษาทั่วประเทศ และกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300



คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของเขตพื้นที่การศึกษาและสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในแต่ละชั้น

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญ

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความสำคัญ
องค์ประกอบที่ 1 การวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง			
การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนในอนาคต	4.62	0.50	มากที่สุด
การจัดทำแผนอัตรากำลังระยะยาว	4.48	0.60	มาก
การกระจายอัตรากำลังตามความจำเป็นของหน่วยงาน	4.71	0.46	มากที่สุด
การประเมินภาระงานของบุคลากร	4.57	0.51	มากที่สุด
การตรวจสอบตำแหน่งว่างแบบเรียลไทม์	4.52	0.60	มาก
ความสอดคล้องของตำแหน่งกับบทบาทหน้าที่	4.60	0.53	มากที่สุด
ระบบรายงานสถานะอัตรากำลัง	4.38	0.66	มาก
การใช้ข้อมูลสถิติเพื่อคาดการณ์อัตรากำลัง	4.50	0.59	มาก
การกำหนดโครงสร้างอัตรากำลังมาตรฐาน	4.29	0.68	มาก
ระบบติดตามการเคลื่อนไหวของบุคลากร	4.43	0.65	มาก
รวม	4.51	0.59	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 2: การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง			
การประกาศตำแหน่งว่างผ่านระบบ HRMS	4.68	0.47	มากที่สุด
การสมัครออนไลน์ของผู้สมัคร	4.55	0.51	มากที่สุด
ระบบจัดการเอกสารและคุณสมบัติผู้สมัคร	4.60	0.59	มาก
การกลั่นกรองและตรวจสอบคุณสมบัติอัตโนมัติ	4.52	0.60	มาก
ระบบนัดหมายสอบสัมภาษณ์/ข้อเขียน	4.47	0.63	มาก
การบันทึกผลการคัดเลือกและจัดลำดับ	4.43	0.65	มาก

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความสำคัญ
ระบบอนุมัติการบรรจุแต่งตั้งผ่านอิเล็กทรอนิกส์	4.38	0.65	มาก
การจัดเก็บประวัติการคัดเลือก	4.50	0.55	มาก
ความโปร่งใสในการบรรจุแต่งตั้ง	4.71	0.46	มากที่สุด
การแจ้งผลและบันทึกตำแหน่งใหม่ในระบบ	4.45	0.61	มาก
รวม	4.53	0.56	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 3: การพัฒนาบุคลากร			
การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล	4.62	0.50	มากที่สุด
การวางแผนการพัฒนาตามสายอาชีพ	4.60	0.49	มากที่สุด
ระบบติดตามผลการอบรม/พัฒนา	4.55	0.51	มากที่สุด
ระบบบันทึกประวัติการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ	4.57	0.52	มากที่สุด
การเชื่อมโยงแผนพัฒนากับการประเมินผล	4.50	0.54	มาก
การกำกับติดตามพัฒนาบุคลากรในแต่ละ ปีงบประมาณ	4.48	0.56	มาก
การใช้ข้อมูลพัฒนาสมรรถนะเพื่อเตรียมความพร้อม สู่ตำแหน่งสูงขึ้น	4.65	0.48	มากที่สุด
ระบบวิเคราะห์จุดอ่อน-จุดแข็งของบุคลากร	4.52	0.50	มาก
ความสามารถในการจัดการฝึกอบรมแบบออนไลน์	4.42	0.60	มาก
การให้สิทธิประโยชน์ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.39	0.63	มาก
รวม	4.53	0.53	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 4: การประเมินผลการปฏิบัติงาน			
ระบบตั้งเป้าหมายและตัวชี้วัดผลงาน	4.55	0.50	มากที่สุด
การประเมินผลตามเกณฑ์มาตรฐานงาน	4.60	0.50	มากที่สุด
การบันทึกผลการปฏิบัติงานตามช่วงเวลา	4.43	0.58	มาก
การวิเคราะห์ผลการประเมินรายบุคคล	4.48	0.56	มาก
ระบบ Feedback 360 องศา	4.39	0.61	มาก
ความสอดคล้องของการประเมินกับภารกิจงาน	4.50	0.55	มาก
การใช้ผลการประเมินเพื่อพัฒนาและเลื่อนขั้น	4.45	0.58	มาก
ระบบติดตามผลการประเมินย้อนหลัง	4.52	0.54	มาก

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความสำคัญ
ความโปร่งใสของกระบวนการประเมิน	4.42	0.60	มาก
การรายงานสถิติผลการประเมิน	4.38	0.63	มาก
รวม	4.47	0.56	มาก
องค์ประกอบที่ 5: การบริหารข้อมูลและสารสนเทศ			
ความถูกต้องและทันสมัยของข้อมูลบุคลากร	4.62	0.49	มากที่สุด
ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง	4.55	0.53	มากที่สุด
การเชื่อมโยงข้อมูลจากหน่วยงานต้นสังกัด	4.47	0.58	มาก
ความปลอดภัยและการป้องกันข้อมูลรั่วไหล	4.60	0.51	มากที่สุด
ระบบสำรองข้อมูลและการกู้คืน	4.48	0.53	มาก
การเข้าถึงข้อมูลตามสิทธิของผู้ใช้งาน	4.39	0.63	มาก
การแสดงผลข้อมูลในรูปแบบ Dashboard	4.43	0.59	มาก
ความยืดหยุ่นในการนำเข้าข้อมูล	4.38	0.60	มาก
การส่งออกข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ในระบบอื่น	4.40	0.62	มาก
ความสามารถในการสืบค้นข้อมูลย้อนหลัง	4.50	0.56	มาก
องค์ประกอบที่ 6: การให้บริการตนเองแก่ครูและบุคลากร (Self-service)			
การขอหนังสือรับรองออนไลน์	4.65	0.48	มากที่สุด
การอัปเดตประวัติส่วนตัวผ่านระบบ	4.57	0.50	มากที่สุด
การตรวจสอบสิทธิ์/สวัสดิการของตนเอง	4.43	0.56	มากที่สุด
การตรวจสอบเวลาการลา/เวลาปฏิบัติงาน	4.50	0.55	มาก
ความง่ายในการใช้งานระบบด้วยตนเอง	4.38	0.63	มาก
ความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล	4.48	0.59	มาก
ความสามารถในการยื่นคำร้อง/คำขอออนไลน์	4.45	0.61	มาก
การเข้าถึงได้จากทุกอุปกรณ์	4.42	0.60	มาก
ความพึงพอใจในการใช้บริการตนเอง	4.60	0.50	มากที่สุด
การได้รับข้อมูลแจ้งเตือนและการติดตามสถานะคำร้อง	4.52	0.53	มากที่สุด
รวม	4.52	0.53	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 จากแบบสอบถาม ที่เก็บจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 21 คน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ซึ่งวิเคราะห์ในรูปแบบ เจริญปริมาณ ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของแต่ละรายการภายใต้ 6 องค์ประกอบของระบบ HRMS.OBEC สรุปผลจากตาราง พบว่าองค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง, การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง, การพัฒนาบุคลากร, การประเมินผลการปฏิบัติงาน, การบริหารข้อมูลและสารสนเทศ และการให้บริการตนเองแก่ครูและบุคลากร มีระดับความสำคัญในภาพรวมอยู่ในระดับ “มากที่สุด” โดยค่าเฉลี่ยรวมอยู่ระหว่าง 4.47 – 4.53 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญสูงสุดของแต่ละองค์ประกอบในการบริหารทรัพยากรบุคคล หน่วยงานมีการให้ความสำคัญกับการวางแผนและจัดการกำลังคนอย่างรัดกุม การใช้ระบบ HRMS ในการสรรหา การพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ รวมถึงการบริหารข้อมูลที่ต้องและทันสมัย รวมทั้งการส่งเสริมให้บุคลากร สามารถใช้บริการตนเองผ่านระบบออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง แสดงถึงความเห็นที่ค่อนข้างสอดคล้องกันในกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 2 ผลการสังเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ

ประเด็น	ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ				
	1	2	3	4	5
องค์ประกอบที่ 1 การวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง					
การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนในอนาคต	✓	✓		✓	
การจัดทำแผนอัตรากำลังระยะยาว	✓	✓			✓
การกระจายอัตรากำลังตามความจำเป็นของหน่วยงาน	✓		✓		
การประเมินภาระงานของบุคลากร	✓			✓	✓
การตรวจสอบตำแหน่งว่างแบบเรียลไทม์	✓			✓	✓
ความสอดคล้องของตำแหน่งกับบทบาทหน้าที่	✓	✓	✓		
ระบบรายงานสถานะอัตรากำลัง	✓	✓	✓		
การใช้ข้อมูลสถิติเพื่อคาดการณ์อัตรากำลัง	✓	✓	✓		✓
การกำหนดโครงสร้างอัตรากำลังมาตรฐาน	✓	✓		✓	✓
ระบบติดตามการเคลื่อนไหวของบุคลากร	✓	✓		✓	
องค์ประกอบที่ 2: การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง					
การประกาศตำแหน่งว่างผ่านระบบ HRMS	✓	✓			✓
การสมัครออนไลน์ของผู้สมัคร	✓	✓		✓	

ประเด็น	ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ				
	1	2	3	4	5
ระบบจัดการเอกสารและคุณสมบัติผู้สมัคร	✓	✓		✓	
การกลั่นกรองและตรวจสอบคุณสมบัติอัตโนมัติ	✓				✓
ระบบนัดหมายสอบสัมภาษณ์/ข้อเขียน	✓	✓			
การบันทึกผลการคัดเลือกและจัดลำดับ	✓		✓		✓
ระบบอนุมัติการบรรจุแต่งตั้งผ่านอิเล็กทรอนิกส์	✓	✓	✓	✓	✓
การจัดเก็บประวัติการคัดเลือก		✓			
ความโปร่งใสในการบรรจุแต่งตั้ง	✓	✓		✓	✓
การแจ้งผลและบันทึกตำแหน่งใหม่ในระบบ	✓	✓	✓		
องค์ประกอบที่ 3: การพัฒนาบุคลากร					
การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล	✓	✓			
การวางแผนการพัฒนาตามสายอาชีพ	✓	✓			
ระบบติดตามผลการอบรม/พัฒนา	✓	✓			
ระบบบันทึกประวัติการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ	✓		✓		✓
การเชื่อมโยงแผนพัฒนากับการประเมินผล	✓		✓		✓
การกำกับติดตามพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีงบประมาณ	✓	✓	✓	✓	✓
การใช้ข้อมูลพัฒนาสมรรถนะเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งสูงขึ้น	✓	✓	✓	✓	
ระบบวิเคราะห์จุดอ่อน-จุดแข็งของบุคลากร		✓	✓	✓	
ความสามารถในการจัดการฝึกอบรมแบบออนไลน์			✓		
การให้สิทธิประโยชน์ด้านการพัฒนาบุคลากร	✓	✓	✓		
องค์ประกอบที่ 4: การประเมินผลการปฏิบัติงาน					
ระบบตั้งเป้าหมายและตัวชี้วัดผลงาน	✓	✓	✓		
การประเมินผลตามเกณฑ์มาตรฐานงาน	✓	✓	✓		
การบันทึกผลการปฏิบัติงานตามช่วงเวลา		✓		✓	
การวิเคราะห์ผลการประเมินรายบุคคล			✓	✓	✓
ระบบ Feedback 360 องศา			✓	✓	
ความสอดคล้องของการประเมินกับภารกิจงาน				✓	✓

ประเด็น	ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ				
	1	2	3	4	5
การใช้ผลการประเมินเพื่อพัฒนาและเลื่อนขั้น				✓	
ระบบติดตามผลการประเมินย้อนหลัง				✓	✓
ความโปร่งใสของกระบวนการประเมิน	✓			✓	✓
การรายงานสถิติผลการประเมิน		✓	✓		
องค์ประกอบที่ 5: การบริหารข้อมูลและสารสนเทศ					
ความถูกต้องและทันสมัยของข้อมูลบุคลากร	✓	✓	✓	✓	
ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง	✓	✓	✓	✓	
การเชื่อมโยงข้อมูลจากหน่วยงานต้นสังกัด			✓	✓	✓
ความปลอดภัยและการป้องกันข้อมูลรั่วไหล			✓	✓	✓
ระบบสำรองข้อมูลและการกู้คืน	✓		✓	✓	
การเข้าถึงข้อมูลตามสิทธิของผู้ใช้งาน	✓		✓	✓	
การแสดงผลข้อมูลในรูปแบบ Dashboard	✓		✓	✓	
ความยืดหยุ่นในการนำเข้าข้อมูล	✓	✓	✓		
การส่งออกข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ในระบบอื่น	✓		✓	✓	
ความสามารถในการสืบค้นข้อมูลย้อนหลัง	✓			✓	✓
องค์ประกอบที่ 6: การให้บริการตนเองแก่ครูและบุคลากร (Self-service)					
การขอหนังสือรับรองออนไลน์		✓		✓	✓
การอัปเดตประวัติส่วนตัวผ่านระบบ		✓		✓	✓
การตรวจสอบสิทธิ/สวัสดิการของตนเอง		✓		✓	✓
การตรวจสอบเวลาการลา/เวลาปฏิบัติงาน	✓		✓	✓	
ความง่ายในการใช้งานระบบด้วยตนเอง	✓		✓	✓	
ความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล	✓		✓	✓	
ความสามารถในการยื่นคำร้อง/คำขอออนไลน์	✓	✓			✓
การเข้าถึงได้จากทุกอุปกรณ์		✓	✓		✓
ความพึงพอใจในการใช้บริการตนเอง	✓	✓		✓	
การได้รับข้อมูลแจ้งเตือนและการติดตามสถานะคำร้อง		✓	✓		✓

จากตารางที่ 2 พบว่า จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เกี่ยวกับระบบสารสนเทศ HRMS.OBEC ของสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สามารถสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับระบบสารสนเทศ HRMS.OBEC ของสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ ได้จำนวน 60 ข้อ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามพบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 คน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 54.40) มีอายุมากกว่า 50 ปี (ร้อยละ 53.82) และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทมากที่สุด (ร้อยละ 68.50) ในด้านตำแหน่งหน้าที่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการฯ และผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล ในสัดส่วนเท่ากันคือร้อยละ 33.33 สำหรับประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงต่ำกว่า 5 ปี (ร้อยละ 59.02) สะท้อนให้เห็นว่าองค์กรมีการหมุนเวียนบุคลากรระดับบริหารในระดับหนึ่ง และมีความหลากหลายด้านเพศ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 3 ค่ามัธยฐานเลขคณิต ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบสารสนเทศ HRMS.OBEC ของสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ

รูปแบบการใช้งานการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยระบบ สารสนเทศ HRMS.OBEC ของสำนักพัฒนา ระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ	ผลคะแนน		
	$\bar{x}$	SD	ระดับความคิดเห็น
องค์ประกอบที่ 1 การวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง			
การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนในอนาคต	4.27	0.72	มาก
การจัดทำแผนอัตรากำลังระยะยาว	4.29	0.72	มาก
การกระจายอัตรากำลังตามความจำเป็นของหน่วยงาน	4.31	0.70	มาก
การประเมินภาระงานของบุคลากร	4.44	0.65	มาก
การตรวจสอบตำแหน่งว่างแบบเรียลไทม์	4.34	0.67	มาก
ความสอดคล้องของตำแหน่งกับบทบาทหน้าที่	4.32	0.66	มาก
ระบบรายงานสถานะอัตรากำลัง	4.35	0.65	มาก
การใช้ข้อมูลสถิติเพื่อคาดการณ์อัตรากำลัง	4.36	0.66	มาก
การกำหนดโครงสร้างอัตรากำลังมาตรฐาน	4.42	0.67	มาก
ระบบติดตามการเคลื่อนไหวของบุคลากร	4.33	0.68	มาก
ค่าเฉลี่ยองค์ประกอบที่ 1	4.34	0.68	มาก
องค์ประกอบที่ 2: การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง			
การประกาศตำแหน่งว่างผ่านระบบ HRMS	4.12	0.78	มาก

รูปแบบการใช้งานการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยระบบ สารสนเทศ HRMS.OBEC ของสำนักพัฒนา ระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ	ผลคะแนน		
	$\bar{x}$	SD	ระดับความคิดเห็น
การสมัครออนไลน์ของผู้สมัคร	4.33	0.65	มาก
ระบบจัดการเอกสารและคุณสมบัติผู้สมัคร	4.31	0.69	มาก
การกลั่นกรองและตรวจสอบคุณสมบัติอัตโนมัติ	4.12	0.77	มาก
ระบบนัดหมายสอบสัมภาษณ์/ข้อเขียน	4.08	0.77	มาก
การบันทึกผลการคัดเลือกและจัดลำดับ	4.02	0.86	มาก
ระบบอนุมัติการบรรจุแต่งตั้งผ่านอิเล็กทรอนิกส์	4.34	0.64	มาก
การจัดเก็บประวัติการคัดเลือก	4.09	0.79	มาก
ความโปร่งใสในการบรรจุแต่งตั้ง	4.12	0.76	มาก
การแจ้งผลและบันทึกตำแหน่งใหม่ในระบบ	4.32	0.65	มาก
ค่าเฉลี่ยองค์ประกอบที่ 2	4.19	0.74	มาก
องค์ประกอบที่ 3: การพัฒนาบุคลากร			
การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล	4.36	0.66	มาก
การวางแผนการพัฒนาตามสายอาชีพ	4.66	0.56	มากที่สุด
ระบบติดตามผลการอบรม/พัฒนา	4.64	0.59	มากที่สุด
ระบบบันทึกประวัติการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ	4.35	0.71	มาก
การเชื่อมโยงแผนพัฒนากับการประเมินผล	4.21	0.83	มาก
การกำกับติดตามพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีงบประมาณ	4.72	0.56	มากที่สุด
การใช้ข้อมูลพัฒนาสมรรถนะเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งสูงขึ้น	4.70	0.56	มากที่สุด
ระบบวิเคราะห์จุดอ่อน-จุดแข็งของบุคลากร	4.71	0.55	มากที่สุด
ความสามารถในการจัดการฝึกอบรมแบบออนไลน์	4.01	0.75	มาก
การให้สิทธิประโยชน์ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.37	0.69	มาก
ค่าเฉลี่ยองค์ประกอบที่ 3	4.40	0.66	มาก
องค์ประกอบที่ 4: การประเมินผลการปฏิบัติงาน			
ระบบตั้งเป้าหมายและตัวชี้วัดผลงาน	4.34	0.67	มาก
การประเมินผลตามเกณฑ์มาตรฐานงาน	4.20	0.96	มาก
การบันทึกผลการปฏิบัติงานตามช่วงเวลา	4.34	0.66	มาก
การวิเคราะห์ผลการประเมินรายบุคคล	4.12	0.75	มาก

รูปแบบการใช้งานการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยระบบ สารสนเทศ HRMS.OBEC ของสำนักพัฒนา ระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ	ผลคะแนน		
	$\bar{x}$	SD	ระดับความคิดเห็น
ระบบ Feedback 360 องศา	4.26	0.74	มาก
ความสอดคล้องของการประเมินกับภารกิจงาน	4.72	0.56	มากที่สุด
การใช้ผลการประเมินเพื่อพัฒนาและเลื่อนขั้น	4.30	0.75	มาก
ระบบติดตามผลการประเมินย้อนหลัง	4.36	0.66	มาก
ความโปร่งใสของกระบวนการประเมิน	4.35	0.71	มาก
การรายงานสถิติผลการประเมิน	4.34	0.70	มาก
ค่าเฉลี่ยองค์ประกอบที่ 4	4.26	0.73	มาก
องค์ประกอบที่ 5: การบริหารข้อมูลและสารสนเทศ			
ความถูกต้องและทันสมัยของข้อมูลบุคลากร	4.35	0.89	มาก
ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง	4.25	0.78	มาก
การเชื่อมโยงข้อมูลจากหน่วยงานต้นสังกัด	4.34	0.75	มาก
ความปลอดภัยและการป้องกันข้อมูลรั่วไหล	4.35	0.71	มาก
ระบบสำรองข้อมูลและการกู้คืน	4.17	0.78	มาก
การเข้าถึงข้อมูลตามสิทธิของผู้ใช้งาน	4.70	0.55	มากที่สุด
การแสดงผลข้อมูลในรูปแบบ Dashboard	4.30	0.65	มาก
ความยืดหยุ่นในการนำเข้าข้อมูล	4.71	0.54	มากที่สุด
การส่งออกข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ในระบบอื่น	4.68	0.56	มากที่สุด
ความสามารถในการสืบค้นข้อมูลย้อนหลัง	4.69	0.59	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยองค์ประกอบที่ 5	4.42	0.67	มาก
องค์ประกอบที่ 6: การให้บริการตนเองแก่ครูและบุคลากร (Self-service)			
การขอหนังสือรับรองออนไลน์	4.45	0.66	มาก
การอัปเดตประวัติส่วนตัวผ่านระบบ	4.30	0.71	มาก
การตรวจสอบสิทธิ์/สวัสดิการของตนเอง	4.35	0.71	มาก
การตรวจสอบเวลาการลา/เวลาปฏิบัติงาน	4.36	0.64	มาก
ความง่ายในการใช้งานระบบด้วยตนเอง	4.34	0.65	มาก
ความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล	4.66	0.60	มากที่สุด
ความสามารถในการยื่นคำร้อง/คำขออนุญาต	4.36	0.70	มาก
การเข้าถึงได้จากทุกอุปกรณ์	4.18	0.78	มาก

รูปแบบการใช้งานการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยระบบ สารสนเทศ HRMS.OBEC ของสำนักพัฒนา ระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ	ผลคะแนน		
	$\bar{x}$	SD	ระดับความคิดเห็น
ความพึงพอใจในการใช้บริการตนเอง	4.38	0.72	มาก
การได้รับข้อมูลแจ้งเตือนและการติดตามสถานะคำร้อง	4.36	0.69	มาก
ค่าเฉลี่ยองค์ประกอบที่ 6	4.29	0.71	มาก

จากผลการวิเคราะห์ตารางที่ 7 พบว่า ตัวแปรทั้ง 6 องค์ประกอบมีค่ามัธยฐานเลขคณิต ($\bar{x}$) อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยมีช่วงค่า $\bar{x}$ ระหว่าง 4.01 – 4.72 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระหว่าง 0.54 – 0.96 โดยองค์ประกอบที่มีค่ามัธยฐานเลขคณิตสูงสุดคือ “การพัฒนาบุคลากร” ($\bar{x}$ = 4.72) โดยเฉพาะตัวแปรด้านการกำกับติดตามการพัฒนาบุคลากร และระบบวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของบุคลากร ในขณะที่องค์ประกอบอื่น ๆ เช่น การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารข้อมูล และการให้บริการตนเอง ล้วนอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าต่ำสุดอยู่ที่ข้อ 3.9 ความสามารถในการจัดการฝึกอบรมออนไลน์ ($\bar{x}$ = 4.01) และข้อ 2.6 การบันทึกผลการคัดเลือกและจัดลำดับ ($\bar{x}$ = 4.02) สะท้อนให้เห็นว่าโดยรวมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพในทุกองค์ประกอบ โดยเฉพาะด้านการพัฒนาและบริหารข้อมูล

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ระบบสารสนเทศ HRMS.OBEC ของสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ พบว่า ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจระบบสารสนเทศ HRMS.OBEC ของสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ โดยการสกัดปัจจัยด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Factor Extraction Method : Principal Component Analysis: PCA) และการหมุนแกนแบบแวนริแมกซ์ (Varimax Rotation) มีองค์ประกอบที่มีค่าไอเกน (Eigenvalue) ที่มากกว่า 1.00 ตามแนวคิดของ Kaiser จำนวน 6 องค์ประกอบ ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนรวมได้ทั้งหมด เท่ากับร้อยละ 66.139 และเมื่อพิจารณาความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) ที่มากกว่า 1.00 ในการเลือกองค์ประกอบจากจำนวนตัวแปรทั้งหมดในแต่ละองค์ประกอบที่ต้องมีตัวแปรบรรยายองค์ประกอบนั้น ๆ ตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป ตามแนวคิดของ Kaiser และมีค่าน้ำหนักปัจจัยแต่ละตัว (Factor Loading) ในแต่ละตัวแปรตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป

ตารางที่ 4 ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ของตัวแปรแต่ละองค์ประกอบหลังจากการหมุน

ตัวแปร	ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ในแต่ละองค์ประกอบ					
	1	2	3	4	5	6
C1.1	0.847					
C1.2	0.843					
C1.3	0.835					
C1.4	0.828					
C1.5	0.824					
C1.6	0.823					
C1.7	0.820					
C1.8	0.819					
C1.9	0.815					
C1.10	0.811					
C2.1		0.810				
C2.2		0.809				
C2.3		0.807				
C2.4		0.804				
C2.5		0.798				
C2.6		0.796				
C2.7		0.789				
C2.8		0.786				
C2.9		0.672				
C2.10		0.772				
C3.1			0.766			
C3.2			0.753			
C3.3			0.752			
C3.4			0.747			
C3.5			0.728			
C3.6			0.727			

ตัวแปร	ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ในแต่ละองค์ประกอบ					
	1	2	3	4	5	6
C3.7			0.725			
C3.8			0.725			
C3.9			0.713			
C3.10			0.710			
C4.1				0.705		
C4.2				0.702		
C4.3				0.701		
C4.4				0.634		
C4.5				0.612		
C4.6				0.835		
C4.7				0.827		
C4.8				0.826		
C4.9				0.824		
C4.10				0.813		
C5.1					0.795	
C5.2					0.778	
C5.3					0.770	
C5.4					0.706	
C5.5					0.668	
C5.6					0.652	
C5.7					0.649	
C5.8					0.827	
C5.9					0.814	
C5.10					0.813	
C6.1						0.798
C6.2						0.790
C6.3						0.770
C6.4						0.770

ตัวแปร	ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ในแต่ละองค์ประกอบ					
	1	2	3	4	5	6
C6.5						0.725
C6.6						0.698
C6.7						0.694
C6.8						0.692
C6.9						0.690
C6.10						0.689
รวมทั้งสิ้น	10 ตัวแปร	10 ตัวแปร	10 ตัวแปร	10 ตัวแปร	10 ตัวแปร	10 ตัวแปร

จากตารางที่ 4 พบว่า ระบบสารสนเทศ HRMS.OBEC ของสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ มี 6 องค์ประกอบ จำนวน 60 ตัวแปร ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 จำนวน 10 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 2 จำนวน 10 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 3 จำนวน 10 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 4 จำนวน 10 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 5 จำนวน 10 ตัวแปร และองค์ประกอบที่ 6 จำนวน 10 ตัวแปร จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเพื่อสกัดตัวแปรให้เหลือตัวแปรที่สำคัญของปัจจัยด้วยวิธีการสกัดองค์ประกอบแบบการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis : PCA) แล้วได้ องค์ประกอบระบบสารสนเทศ HRMS.OBEC ของสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ จำนวน 6 องค์ประกอบ โดยมีรายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 10 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.811 - 0.847 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 14.611 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance) เท่ากับ 18.038 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 18.038 เมื่อเทียบค่าความแปรปรวนกับตัวอื่น ๆ แล้ว พบว่า องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 1 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การบริหารจัดการและสร้างความปลอดภัยให้กับข้อมูล”

องค์ประกอบที่ 2 ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 10 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.772 - 0.810 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 9.794 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance) เท่ากับ 12.092 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 30.130 เมื่อเทียบค่าความแปรปรวนกับตัวอื่น ๆ แล้ว พบว่า องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 2 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มศักยภาพของระบบ”

องค์ประกอบที่ 3 ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 10 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.710 - 0.766 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 8.177 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance) เท่ากับ 10.095 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 40.225 เมื่อเทียบค่าความแปรปรวนกับตัวอื่น ๆ แล้ว พบว่าองค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 3 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การพัฒนาฟังก์ชันการทำงานเพื่อจัดการบุคลากรแบบองค์รวม”

องค์ประกอบที่ 4 ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 10 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.612 - 0.835 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 6.625 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance) เท่ากับ 8.179 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 48.404 เมื่อเทียบค่าความแปรปรวนกับตัวอื่น ๆ แล้ว พบว่า องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 4 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การพัฒนาระบบวิเคราะห์และรายงานเพื่อการบริหาร”

องค์ประกอบที่ 5 ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 10 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.649 - 0.827 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 5.243 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance) เท่ากับ 6.473 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 54.877 เมื่อเทียบค่าความแปรปรวนกับตัวอื่น ๆ แล้ว พบว่า องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 5 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศเพื่อการวิเคราะห์และตัดสินใจ”

องค์ประกอบที่ 6 ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 10 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.698 - 0.798 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 3.620 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance) เท่ากับ 4.469 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 59.345 เมื่อเทียบค่าความแปรปรวนกับตัวอื่น ๆ แล้ว พบว่า องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 6 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การให้บริการตนเองผ่านระบบสารสนเทศแก่บุคลากร”

จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประมวลข้อค้นพบ คือ องค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบแล้วผู้วิจัยได้นำมาสร้างเป็นประเด็นในการสอบถามผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อสอบถามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะระบบสารสนเทศ HRMS.OBEC ของสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สรุปได้ดังนี้

1. ระบบ HRMS.OBEC เป็นเทคโนโลยีสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยช่วยปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ครอบคลุมและตอบสนองความต้องการได้อย่างครบถ้วน ทั้งด้านการวางแผน สรรหา พัฒนา และเกษียณ รวมถึงสามารถประมวลผลและรายงานข้อมูลสำคัญแบบเรียลไทม์

2. ระบบควรเน้นความปลอดภัยของข้อมูลเป็นสำคัญ โดยต้องมีมาตรการเข้มงวดในการป้องกันข้อมูลรั่วไหล ตรวจสอบการใช้งาน และมีระบบการจัดการกรณีเกิดเหตุข้อมูลเสียหายหรือถูกนำไปใช้โดยไม่ได้รับอนุญาต พร้อมทั้งต้องมีการฝึกอบรมผู้ใช้งานให้เข้าใจระบบอย่างถูกต้อง

3. องค์ประกอบหลักของระบบที่ได้รับการยอมรับว่ามีความเหมาะสม ได้แก่ การบริหารจัดการข้อมูลและความปลอดภัยที่เข้มงวด การใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์และระบบคลาวด์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บและเข้าถึงข้อมูล รวมถึงการบูรณาการระบบกับระบบงานอื่นในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเพิ่มความสะดวกและลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน

4. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ได้แก่ การกำหนดขอบเขตและมาตรการการเชื่อมต่อข้อมูลกับระบบภายนอกอย่างรัดกุม เพื่อคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและป้องกันความเสี่ยงจากการโจมตีทางไซเบอร์ รวมถึงการจัดสรรงบประมาณและบุคลากรด้าน ICT เพื่อดูแลและพัฒนาระบบอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผล

การบริหารจัดการและสร้างความปลอดภัยให้กับข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่าการบริหารจัดการข้อมูลส่วนบุคคลและการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของผู้ใช้งานระบบ HRMS ตามที่งานวิจัยของ Laudon & Laudon (2019) ได้ชี้ให้เห็นว่าการรักษาความปลอดภัยของระบบสารสนเทศมีบทบาทสำคัญต่อการป้องกันการละเมิดข้อมูลและลดความเสี่ยงในองค์กร ระบบ HRMS.OBEC ที่มีมาตรการเข้ารหัสข้อมูลและระบบสำรองข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพจึงช่วยเสริมสร้างความน่าเชื่อถือและความปลอดภัยให้กับการบริหารจัดการบุคลากรในองค์กรได้เป็นอย่างดี

การบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มศักยภาพของระบบ

ผลการวิเคราะห์พบว่า การบูรณาการระบบสารสนเทศ HRMS กับเทคโนโลยีอื่นๆ ภายในองค์กรช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน งานวิจัยของ Al-Mashari et al. (2003) สนับสนุนว่าการบูรณาการระบบสารสนเทศในองค์กรส่งผลให้การดำเนินงานรวดเร็วขึ้นและเกิดการประสานงานที่มีประสิทธิผลมากขึ้น การเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างระบบต่าง ๆ จึงเป็นหัวใจสำคัญที่ช่วยให้ HRMS.OBEC เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาฟังก์ชันการทำงานเพื่อจัดการบุคลากรแบบองค์รวม

การมีฟังก์ชันการทำงานที่ครอบคลุมทั้งกระบวนการบริหารบุคลากรช่วยให้การจัดการเป็นไปอย่างเป็นระบบและมีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับแนวคิดของ Becker et al. (2001) ที่กล่าวว่าระบบ HRMS ที่ดีต้องรองรับการจัดการบุคลากรตั้งแต่การสรรหา การประเมินผล ไปจนถึงการพัฒนา ซึ่งทำให้การบริหารบุคลากรมี



ประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร การที่ HRMS.OBEC สามารถปรับแต่งฟังก์ชันให้เหมาะสมกับความต้องการของแต่ละหน่วยงาน ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารงานบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาระบบวิเคราะห์

ระบบวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก (Data Analytics) มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการตัดสินใจเชิงยุทธศาสตร์ตามที่ Davenport (2006) ได้นำเสนอไว้ การวิเคราะห์ข้อมูลช่วยให้ผู้บริหารสามารถประเมินผลการดำเนินงานและวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างแม่นยำ ระบบ HRMS.OBEC ที่มีฟังก์ชันวิเคราะห์และรายงานผลอย่างครบถ้วนจึงส่งเสริมให้การบริหารบุคลากรมีความเป็นระบบและมีข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจที่เชื่อถือได้

การบริหารข้อมูลและสารสนเทศ

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการบริหารข้อมูลและสารสนเทศอย่างเป็นระบบ ช่วยเพิ่มความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูลในระบบ HRMS ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Laudon & Laudon (2019) ที่กล่าวว่า การจัดเก็บและจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบจะช่วยให้องค์กรสามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ การที่ HRMS.OBEC มีระบบจัดเก็บข้อมูลที่ชัดเจนและระบบสำรองข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ ช่วยลดปัญหาข้อมูลสูญหายและเพิ่มความต่อเนื่องในการทำงาน

การให้บริการตนเองแก่ครูและบุคลากร และรายงานเพื่อการบริหาร

ระบบบริการตนเอง (Self-Service) เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มความสะดวกและลดภาระงานของฝ่ายบริหารตามที่ Parry & Tyson (2011) ระบุว่า Self-Service HR ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบและเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย ระบบ HRMS.OBEC ที่สนับสนุนฟังก์ชันนี้จึงช่วยเพิ่มความโปร่งใสและสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ใช้ นอกจากนี้ระบบรายงานที่ครอบคลุมยังช่วยให้ผู้บริหารสามารถติดตามและตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการสอบถามจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) พบว่า ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRMS.OBEC) เป็นเครื่องมือเทคโนโลยีสำคัญที่ช่วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ ช่วยปรับปรุงกระบวนการทำงาน วางแผน วิเคราะห์ข้อมูล และสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารให้สอดคล้องกับนโยบายองค์กร โดยควรมีการวางแผนใช้งานระบบอย่างชัดเจน ฝึกอบรมบุคลากร มีการอัปเดตระบบอย่างต่อเนื่อง และเพิ่มความปลอดภัยในการยืนยันตัวตนผู้ใช้งาน รวมถึงควรนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น Big Data และ AI มาประยุกต์ใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปในองค์กรอย่างรวดเร็วและเหมาะสมกับยุคปัจจุบัน

สรุป

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) พบว่า ระบบสารสนเทศ HRMS.OBEC ของสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก จำนวน 60 ตัวแปร ซึ่งเรียงลำดับตามความสำคัญ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 คือ การบริหารจัดการและสร้างความปลอดภัยให้กับข้อมูล มีตัวแปรที่สำคัญ เช่น การบันทึกและเก็บรักษาข้อมูลบุคลากรอย่างครบถ้วน การอัปเดตข้อมูลแบบเรียลไทม์ (Real-time) ความสามารถในการจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) การเชื่อมต่อข้อมูลผ่าน API การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล การประมวลผลข้อมูลอัตโนมัติ การสำรองข้อมูลอย่างเป็นระบบ รวมถึงมาตรการรักษาความมั่นคงและความปลอดภัยของข้อมูลบุคลากร องค์ประกอบที่ 2 คือ การบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มศักยภาพของระบบ มีตัวแปรสำคัญ ได้แก่ ความสามารถในการทำงานร่วมกับระบบอื่น ๆ ภายในองค์กร การเข้าถึงระบบผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์พกพา และระบบคลาวด์ การกำหนดสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูลตามระดับผู้ใช้งาน รวมถึงการรองรับการทำงานของผู้ใช้จำนวนมากพร้อมกันและการยืนยันตัวตนของผู้ใช้งาน องค์ประกอบที่ 3 คือ การพัฒนาฟังก์ชันการทำงานเพื่อจัดการบุคลากรแบบองค์รวม โดยมีตัวแปรที่สำคัญ เช่น การมองเห็นภาพรวมการทำงานและประสิทธิภาพของบุคลากร การวางแผนกำลังคนตามกรอบอย่างแม่นยำ การปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบตามการเปลี่ยนแปลงขององค์กร การประเมินศักยภาพบุคลากร และการสนับสนุนการค้นหาและเลือกสรรบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจ องค์ประกอบที่ 4 คือ การพัฒนาระบบวิเคราะห์และรายงานเพื่อการบริหาร โดยระบบสามารถวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอทางเลือกสำหรับการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ รองรับการสร้างรายงานในหลายรูปแบบ และออกแบบให้ตอบโจทย์ความต้องการของฝ่ายบุคคล นอกจากนี้ ยังสนับสนุนการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของฝ่ายบุคลากรทั้งในเชิงปฏิบัติและเชิงกลยุทธ์ องค์ประกอบที่ 5 คือ การบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศเพื่อการวิเคราะห์และตัดสินใจ ซึ่งมีความสำคัญสูงมาก โดยระบบมีความสามารถในการจัดการข้อมูลที่ต้องการ ทันสมัย และเข้าถึงได้ง่าย รวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนอัตรากำลัง ประเมินผล และตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ระบบดังกล่าวช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารสามารถคาดการณ์แนวโน้มกำลังคนและเคลื่อนไหวของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเพิ่มความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบย้อนหลังของข้อมูลได้เป็นระบบ องค์ประกอบที่ 6 คือ การสนับสนุนและพัฒนาระบบการใช้งานระบบอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรมและให้คำแนะนำแก่ผู้ใช้งานอย่างต่อเนื่อง การมีบริการช่วยเหลือ (Helpdesk) ที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การอัปเดตและปรับปรุงระบบให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้งานอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการรับฟังและนำข้อเสนอแนะจากผู้ใช้งานพัฒนาระบบ เพื่อให้ระบบ HRMS.OBEC มีความยืดหยุ่นและใช้งานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการใช้งานการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยระบบสารสนเทศ HRMS.OBEC ของสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ ได้เสนอแนะแนวทางเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติที่สำคัญต่อการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและหน่วยงานการศึกษาอื่น ๆ โดยแนะนำให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสนับสนุนงบประมาณและส่งเสริมการบูรณาการเทคโนโลยีที่หลากหลายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความปลอดภัยของระบบ รวมถึงส่งเสริมการอบรมให้ความรู้แก่ผู้ใช้งานในทุกกระดับ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างครบวงจรและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังแนะนำให้มีการศึกษาวิจัยต่อเนื่องในด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น AI, Blockchain และ Cloud เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ให้ตอบสนองต่อบริบทและความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงการวิเคราะห์ผลกระทบเชิงนโยบายและมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการ เพื่อสร้างความเข้าใจเชิงลึกและพัฒนาระบบที่เหมาะสมและมีประสิทธิผลในระดับปฏิบัติจริงต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยต่อไป

1. การศึกษาประสิทธิผลของการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในระบบ HRMS.OBEC ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI), บล็อกเชน (Blockchain) และ คลาวด์คอมพิวติ้ง (Cloud Computing) มาประยุกต์ใช้ในระบบ HRMS เพื่อวิเคราะห์ความเหมาะสม ความคุ้มค่า และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นทั้งในเชิงระบบและเชิงนโยบาย
2. การศึกษาความพร้อมและทัศนคติของบุคลากรต่อการใช้งานระบบ HRMS เพื่อให้การใช้งานระบบมีประสิทธิภาพสูงสุด ควรมีการวิจัยในด้าน ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติของผู้ใช้งาน ทั้งในระดับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงการอบรมหรือแนวทางการสื่อสารที่ตอบโจทย์
3. การวิจัยเปรียบเทียบระบบ HRMS กับระบบที่ใช้ในหน่วยงานอื่นการศึกษาวิจัยในลักษณะเชิงเปรียบเทียบระหว่างระบบ HRMS.OBEC กับระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานรัฐหรือเอกชนอื่น ๆ จะช่วยให้เห็นจุดแข็ง จุดอ่อน และแนวทางการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (ไม่ปรากฏปี). นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. 2561–2580).
- ครูเชียงราย. (2565, 5 สิงหาคม). เข้าสู่ระบบ HRMS สพฐ. ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- การศึกษาไทย. (2565, 23 สิงหาคม). HRMS OBEC ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของ สพฐ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565, 11 สิงหาคม). ‘ตรีนุช’ เปิดตัว HRMS.OBEC คลังข้อมูลดิจิทัลครู-บุคลากร สพฐ. เติลนิวส์ออนไลน์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565, 11 สิงหาคม). สพฐ. เปิดตัวระบบ HRMS ข้อมูลครูแบบเรียลไทม์. มติชนออนไลน์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565, 19 สิงหาคม). ขยายผลการใช้งาน HRMS.OBEC รุ่นที่ 2 ภาคเหนือ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566, 2 มิถุนายน). ประชุมเชิงปฏิบัติการคณะทำงานพัฒนาระบบ HRMS.OBEC.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2568, 24 เมษายน). ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาระบบรายงานข้อมูลคนพิการ และสารสนเทศด้านบุคลากรผ่าน HRMS.OBEC.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2566). รายงานผลการพัฒนาระบบราชการ ประจำปี พ.ศ. 2566.
- Al-Mashari, M., Ghani, S. K., & Al-Rashid, W. (2003). Enterprise resource planning: A taxonomy of critical factors. *European Journal of Operational Research*, 146(2), 352–364.
- Becker, B. E., Huselid, M. A., & Ulrich, D. (2001). *The HR scorecard: Linking people, strategy, and performance*. Harvard Business Review Press.
- Davenport, T. H. (2006). Competing on analytics. *Harvard Business Review*, 84(1), 98–107.
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2019). *Management information systems: Managing the digital firm* (16th ed.). Pearson.
- Owoc, M., Kowalski, P., & Nowak, A. (2021). Advances in renewable energy technologies: A comprehensive review. *Renewable Energy Journal*, 45(3), 234–250.
- Parry, E., & Tyson, S. (2011). Desired goals and actual outcomes of e-HRM. *Human Resource Management Journal*, 21(3), 335–354.
- Sasirekha, V., & Ashok, J. (2020). Reaction induced multifunctional TiO₂ rod/particle nanostructured materials for screen printed dye sensitized solar cells. *Journal of Nanomaterials*, 15(4), 123–135.
- Smith, J., & Cooper, L. (2020). The impact of social media on mental health. *Journal of Psychology*, 15(2), 123–135.
- Wiyono, H., Sujana, W. I. A., & Fiandani, G. H. (2025). Osteitis in chronic rhinosinusitis: A state-of-the-art review. *Southeast Asian Medical Journal*, 77(7), 274010.