

บทที่ 3

การออกแบบระบบ

โปรแกรมระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการคัดเลือกบุคลากรของบริษัท ทีไอฟู้ดส์ จำกัด มีขั้นตอนของการศึกษาแผนงาน และมีการออกแบบและพัฒนาระบบในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- 3.1 โครงสร้างระบบงานของบริษัท ทีไอฟู้ดส์ จำกัด
- 3.2 การออกแบบระบบ
- 3.3 การออกแบบฐานข้อมูล
- 3.4 การออกแบบการเชื่อมต่อกับผู้ใช้
- 3.5 การออกแบบการแสดงผลเอกสาร

3.1 โครงสร้างระบบงานของ บริษัท ทีไอฟู้ดส์ จำกัด

ขั้นตอนของการศึกษาแผนงาน ในระบบมีอยู่ 4 ขั้นตอน คือ

- 3.1.1 ศึกษาระบบงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์
- 3.1.2 ศึกษาข้อมูลด้านมาตรฐานการคัดเลือกบุคลากร
- 3.1.3 ศึกษาข้อมูลผู้สมัคร
- 3.1.4 วิเคราะห์ความต้องการของผู้ใช้

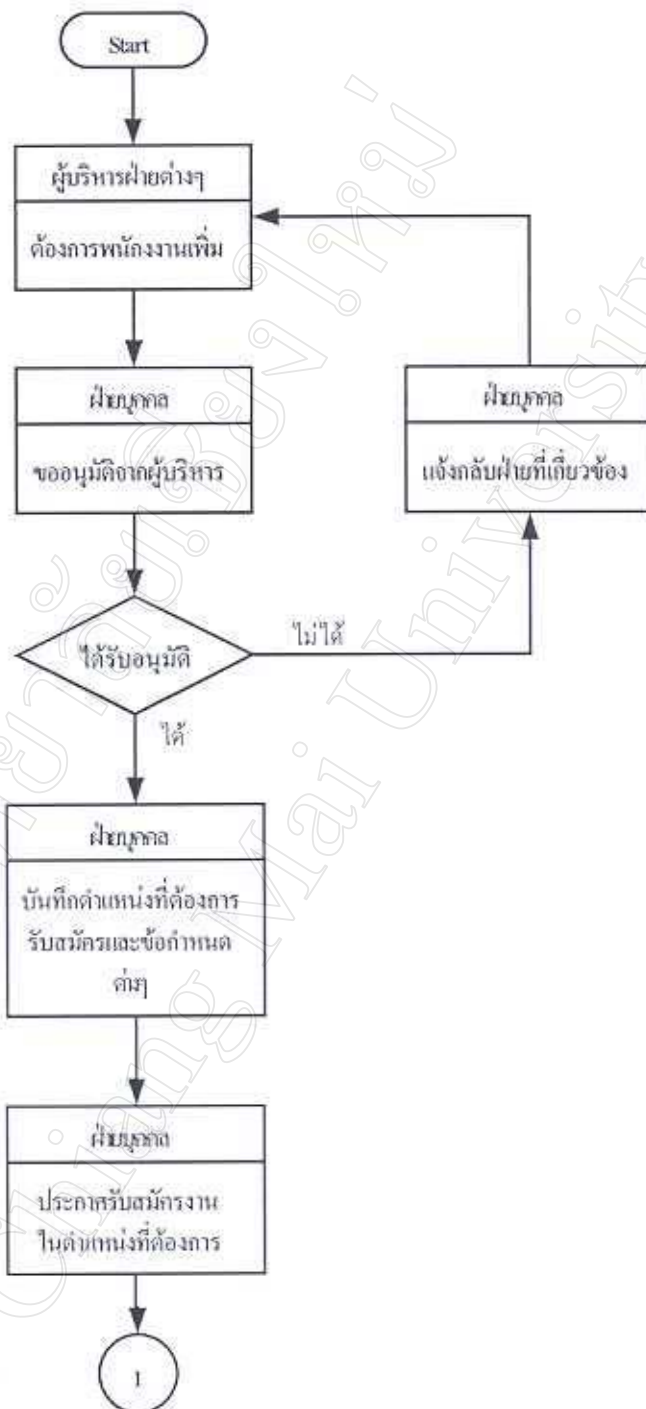
3.1.1 ศึกษาระบบงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

เป็นขั้นตอนในการศึกษาระบบงานของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในส่วนของการคัดเลือกบุคลากร ว่ามีวิธีการในการตัดสินใจการคัดเลือกบุคลากรอย่างไร ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการศึกษา ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ได้ตัดสินใจจากข้อมูลทั้งหมด 3 ส่วนด้วยกันคือ

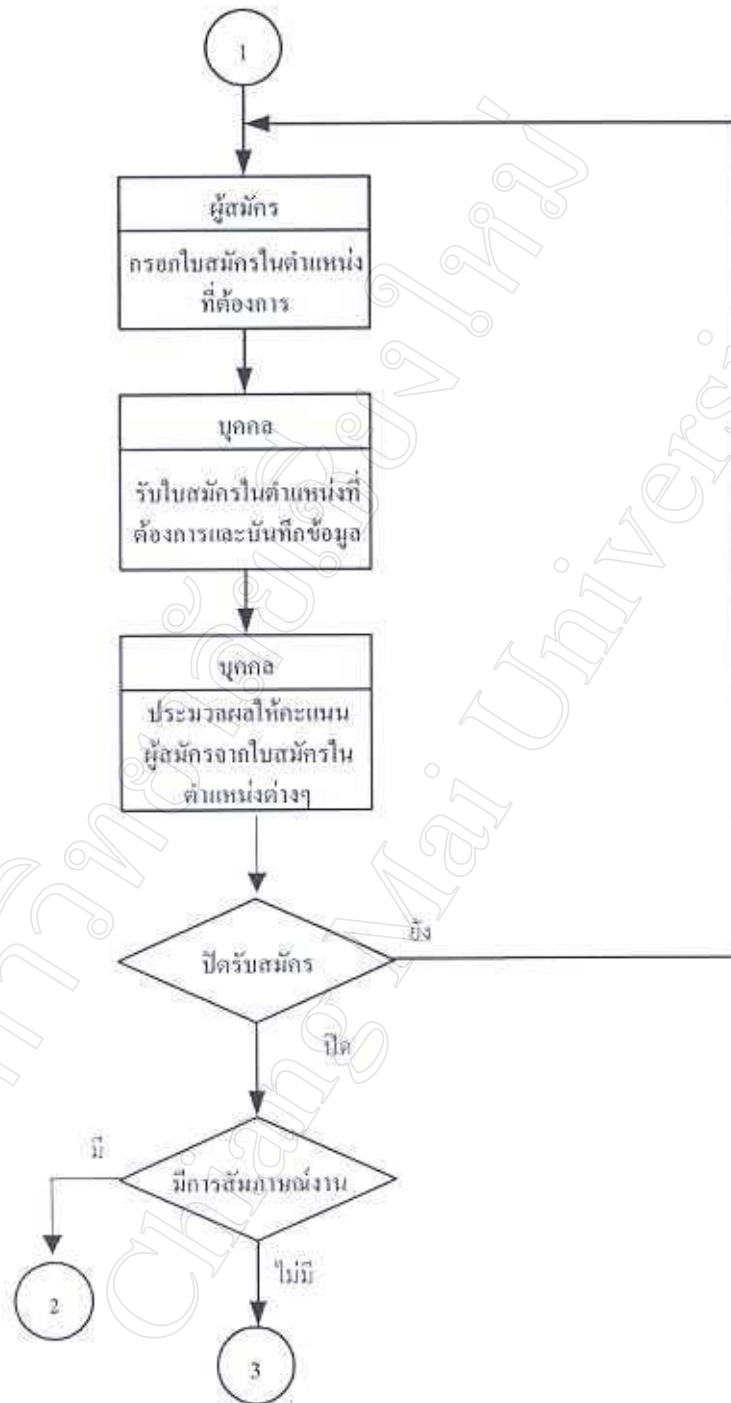
- 1) ข้อมูลคะแนนของผู้สมัคร ในใบสมัคร
- 2) ข้อมูลคะแนนสัมภาษณ์ จากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์
- 3) ข้อมูลคะแนนสัมภาษณ์ จากฝ่ายต้นสังกัด

ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว การพิจารณาว่าจะใช้ข้อมูลจากทั้งสามส่วนเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ และหลังจากที่ได้สำรวจการทำงานในส่วนงานนี้สามารถสรุปขั้นตอนอย่างกระชับและเป็นผังการไหลของข้อมูลได้ดังนี้

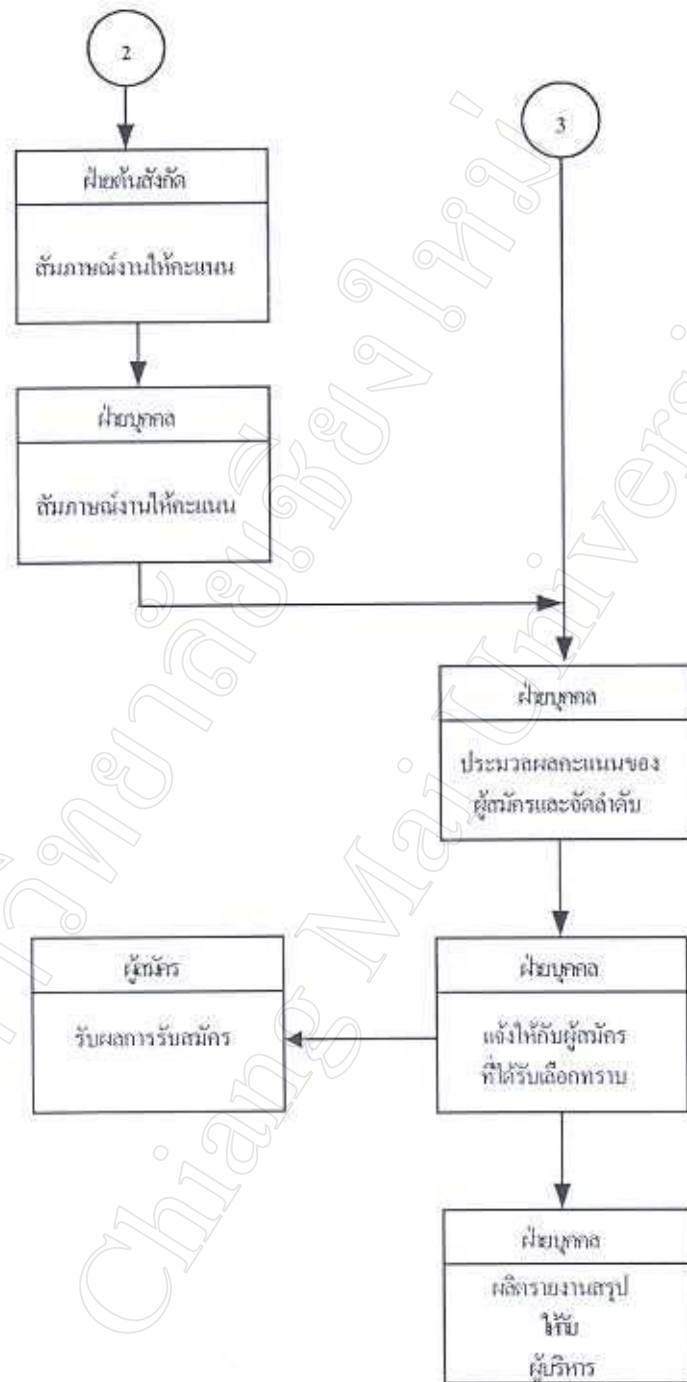
- 1) ฝ่าย แผนก ต้องการบุคลากรเพิ่มในตำแหน่งที่ต้องการยื่นเรื่องให้กับฝ่ายทรัพยากรมนุษย์
- 2) ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ขออนุมัติตำแหน่งที่ส่วนงานต้องการ
- 3) ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ประกาศรับสมัครงานในตำแหน่งตามจำนวนที่ต้องการ
- 4) ผู้สมัครสมัครในตำแหน่งที่ประกาศในเวลาที่กำหนด
- 5) ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ให้คะแนนจากข้อมูลผู้สมัคร
- 6) ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เรียกผู้สมัครเข้าสัมภาษณ์งาน
- 7) ให้คะแนนผู้สมัครจากการสัมภาษณ์
- 8) ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์แจ้งให้กับผู้สมัครทราบผล
- 9) ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์สรุปผลการรับสมัครในแต่ละตำแหน่งให้กับผู้บริหารทราบ



รูป 3.1 แสดงภาพการไหลของงาน (Work Flow) ของระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการคัดเลือกบุคลากรของบริษัท ซีไอทีส์ จำกัด



รูป 3.1 แสดงภาพการไหลของงาน (Work Flow) ของระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการคัดเลือกบุคลากรของ บริษัท ซีไอพีดิส จำกัด (ต่อ)



รูป 3.1 แสดงภาพการไหลของงาน (Work Flow) ของระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการคัดเลือกบุคลากรของบริษัท ทีไอฟู้ดส์ จำกัด (ต่อ)

3.1.2 ศึกษาข้อมูลด้านมาตรฐานการคัดเลือกบุคลากร

เป็นขั้นตอนในการศึกษาข้อมูลมาตรฐานในการคัดเลือกบุคลากร โดยได้สัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงานระดับฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาหาข้อมูลที่มีนัยสำคัญในการพิจารณาคัดเลือกผู้สมัครในฝ่ายที่ตนเองดูแลอยู่ ซึ่งได้ดำเนินการโดยออกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลดังกล่าว ซึ่งผลของข้อมูลต่างก็แตกต่างกันไปตามลักษณะงานที่ต้องทำ แต่ก็สามารถสรุปเฉพาะประเด็นที่มีความสำคัญได้ดังต่อไปนี้

- 1) ข้อมูลด้านเพศ
- 2) ข้อมูลด้านประสบการณ์การทำงาน
- 3) ข้อมูลด้านอายุ
- 4) ข้อมูลด้านการศึกษา
- 5) ข้อมูลเกรดเฉลี่ย
- 6) ข้อมูลด้านภาษา
- 7) ข้อมูลด้านสุขภาพ
- 8) ข้อมูลด้านความพร้อม ในการปฏิบัติงาน
- 9) ข้อมูลด้านการอบรม
- 10) ค่าจ้างที่เรียกขอ

ซึ่งข้อมูลดังกล่าว จะนำมาเป็นข้อกำหนดมาตรฐาน ในการให้คะแนน กับผู้สมัครแต่ละราย ซึ่งจะนำมาเป็นข้อกำหนด ในการกำหนดคะแนนมาตรฐานของระบบต่อไป

3.1.3 ศึกษาข้อมูลผู้สมัคร

เมื่อได้ทำการศึกษาข้อมูลความต้องการของฝ่ายต่าง ๆ รวมทั้งข้อมูลมาตรฐานการคัดเลือกบุคลากรแล้ว ได้มีการศึกษาข้อมูลของผู้สมัครจากแบบฟอร์มใบรับสมัครงานของบริษัทฯ เพื่อนำมาวิเคราะห์ และวางแผนการจัดเก็บข้อมูลต่างๆ ลงฐานข้อมูล ซึ่งข้อมูลที่จะนำมาบันทึกลงฐานข้อมูล ประกอบไปด้วยรายละเอียด ดังต่อไปนี้

- 1) ข้อมูลประวัติทั่วไปของผู้สมัคร
 - 1.1) รหัสผู้สมัคร
 - 1.2) ชื่อนี้ (นาย นาง นางสาว)
 - 1.3) ชื่อผู้สมัคร
 - 1.4) นามสกุลผู้สมัคร
 - 1.5) เพศ
 - 1.6) อายุ

- 1.7) เลขบัตรประชาชน
- 1.8) ที่อยู่
- 1.9) เบอร์โทรศัพท์
- 1.10) สุขภาพ
- 1.11) สถานะภาพทางทหาร
- 1.12) วันที่สมัคร
- 1.13) เงินเดือนที่ต้องการ
- 1.14) เวลาเข้าทำงาน
- 1.15) ประสบการณ์
- 1.16) ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ อังกฤษ ญี่ปุ่น
- 2) ข้อมูลด้านประวัติการทำงาน
 - 2.1) รหัสผู้สมัคร
 - 2.2) ลำดับการทำงาน
 - 2.3) ชื่อบริษัท
 - 2.4) ที่อยู่
 - 2.5) ประเภทธุรกิจ
 - 2.6) ตำแหน่ง
 - 2.7) ลักษณะงาน
 - 2.8) วันเริ่มงาน
 - 2.9) เงินเดือนตอนเข้า
 - 2.10) วันที่ลาออก
 - 2.11) เงินเดือนลาออก
 - 2.12) เหตุผลที่ออก
- 3) ข้อมูลด้านประวัติการศึกษา
 - 3.1) รหัสผู้สมัคร
 - 3.2) ระดับการศึกษา
 - 3.3) สถาบัน
 - 3.4) คณะ
 - 3.5) เกรดเฉลี่ย
 - 3.6) วันที่จบ
 - 3.7) วุฒิการศึกษา

- 4) ข้อมูลด้านการอบรม
 - 4.1) รหัสผู้สมัคร
 - 4.2) การอบรมลำดับที่
 - 4.3) ชื่อหลักสูตร
 - 4.4) สถาบันที่เรียน
 - 4.5) วันที่เข้าอบรม
 - 4.6) ระยะเวลาที่อบรม

3.1.4 วิเคราะห์ความต้องการของระบบ

เป็นขั้นตอนที่วิเคราะห์หาความต้องการของระบบที่จะสร้างขึ้นใหม่ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพงาน การพัฒนาตามขั้นตอนนี้ และสามารถแบ่งการวิเคราะห์ได้เป็น 3 ส่วนด้วยกัน คือ

- 1) ความต้องการเชิงอุปกรณ์ (Hardware Requirement Specification)
- 2) ความต้องการเชิงซอฟต์แวร์ (Software Requirement Specification)
- 3) ความต้องการของผู้ใช้ระบบ (User Requirement Specification)

- 1) ความต้องการเชิงอุปกรณ์ (Hardware Requirement Specification)

การที่จะพัฒนาระบบ ต้องมีความคำนึงถึงความต้องการในส่วนของอุปกรณ์ที่จะใช้ หลังจากพัฒนาโปรแกรมเสร็จ หลังจากที่ได้ศึกษาจะได้ว่าระบบที่ทำการออกแบบมีความต้องการการทำงานเป็นแบบผู้ใช้คนเดียว สามารถติดตั้งโปรแกรมที่พัฒนาได้ในเครื่องเดียว (Stand Alone Computer) โดยมีรายละเอียดของความต้องการเชิงอุปกรณ์ดังนี้

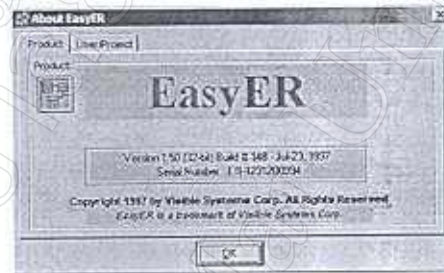
- 1.1) หน่วยประมวลผลกลาง (Central Processing Unit: CPU)
แบบ Intel Pentium II 450 MHZ หรือ สูงกว่า
- 1.2) หน่วยความจำหลัก (Random Access Memory: RAM)
64 Megabytes ขึ้นไป
- 1.3) จอภาพสี VGA หรือสูงกว่า
- 1.4) พื้นที่ของหน่วยความจำสำรอง Storage Device ได้แก่ Hard Disk
ที่ใช้ประมาณ 10 Megabytes
- 1.5) เครื่องพิมพ์ Printer แบบหัวเข็ม DOT Matrix 24 หัวเข็ม หรือแบบ
หมึกพ่น DeskJet Laserjet

2) ความต้องการเชิงซอฟต์แวร์ (Software Requirement Specification)

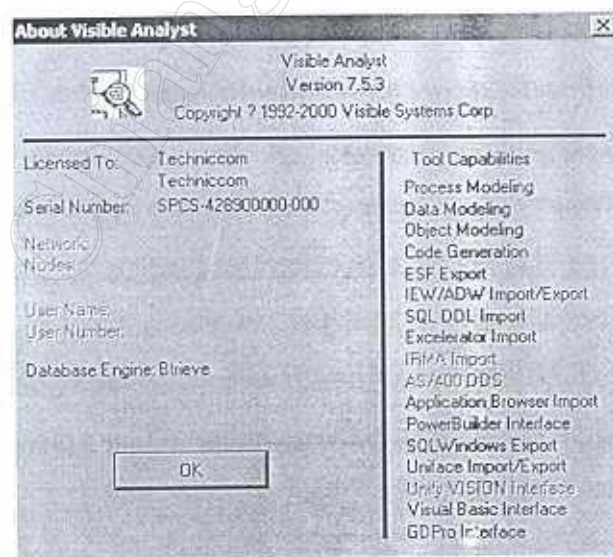
ในด้านซอฟต์แวร์นั้นมีความต้องการดังต่อไปนี้

- 2.1) ระบบปฏิบัติการวินโดวส์ 98 ,98SE, ME
- 2.2) โปรแกรมฐานข้อมูล Microsoft Access 97 ภาษาไทย
- 2.3) เครื่องมือที่ใช้ช่วยการออกแบบฐานข้อมูลและโปรแกรม (Case Tools and Utility Program)

เป็นซอฟต์แวร์ที่ใช้ช่วยทำงานในหลายๆ ด้านโดยเฉพาะการออกแบบฐานข้อมูล จะใช้โปรแกรม Easy ER/Easy Object และ Visible Analyst 7.5 ที่เป็น Case Tools ที่ใช้ในการออกแบบ ฐานข้อมูลและจัดการบริหารการใช้งานฐานข้อมูล ดังรูป 3.2 และ 3.3



รูป 3.2 โปรแกรม (Case Tools And Utility Program) โปรแกรม Easy ER/Easy Object



รูป 3.3 โปรแกรม (Case Tools And Utility Program) โปรแกรม Visible Analyst 7.5

3) ความต้องการของผู้ใช้ระบบ (User Requirement Specification)

การที่จะหาความต้องการของผู้ใช้นั้น ได้กล่าวไปบางส่วนในบทที่ 2 แล้วว่าได้มีการวิเคราะห์ระบบงานที่จะดำเนินการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้งานดังนี้

3.1) จัดทำมาตรฐานเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานไว้ในฐานข้อมูลเพื่อการปฏิบัติในการสรรหาคัดเลือกพนักงานเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดและสอดคล้องกับระเบียบหรือนโยบายของหน่วยงาน

3.2) จัดทำระบบสนับสนุนเพื่อเป็นเครื่องมือช่วยฝ่ายบริหาร หรือผู้ที่ต้องตัดสินใจคัดเลือกพนักงานในการพิจารณาคุณสมบัติของผู้สมัครงาน

3.3) เก็บข้อมูลพื้นฐานของผู้สมัคร ได้แก่ประวัติต่างๆ ไว้ในฐานข้อมูลเพื่อการเรียกใช้ต่อไป ดังนั้นจะมีความต้องการดังนี้

3.3.1) มีข้อมูลตำแหน่งที่สมัครซึ่งประกอบไปด้วย ฝ่าย แผนก และ ชื่อตำแหน่ง

3.3.2) มีข้อมูลเกณฑ์การให้คะแนนมาตรฐานซึ่งประกอบไปด้วย

- 1) คะแนนมาตรฐาน โดยพิจารณาจากข้อมูลในใบ สมัคร เช่น อายุ วุฒิการศึกษา
- 2) คะแนนมาตรฐาน โดยพิจารณาจากการสัมภาษณ์เช่น ความมั่นใจ การแก้ปัญหา

3.3.3) มีข้อมูลรายละเอียดผู้สมัคร ได้แก่ ชื่อ-นามสกุล อายุ ที่อยู่ ประวัติการศึกษา

3.3.4) มีข้อมูลการให้คะแนนในแต่ละตำแหน่งงานที่สมัครซึ่งประกอบไปด้วย

- 1) ตำแหน่งที่สมัคร
- 2) ผู้สมัคร
- 3) หัวข้อและข้อกำหนดการให้คะแนนในแต่ละตำแหน่ง

3.4) ผลลัพธ์ของระบบมีรายงานสรุปผลการคัดเลือก

3.4.1) พิมพ์เอกสารใบประกาศรับสมัคร

3.4.2) พิมพ์รายละเอียดของผู้สมัคร

3.4.3) พิมพ์ใบสัมภาษณ์

3.4.4) พิมพ์รายงานสรุปผลการคัดเลือก

3.2 การออกแบบระบบ

ขั้นตอนในการออกแบบระบบงานมีขั้นตอนดังนี้

3.2.1 การออกแบบการทำงานของระบบ

การออกแบบระบบการทำงานของระบบสนับสนุนการคัดเลือกบุคลากร มีโครงสร้างดังนี้

3.2.2 แผนภาพบริบท และผังการไหลข้อมูล

1) แผนภาพบริบท (Context Diagram) ของระบบ

การแสดงความสัมพันธ์ของผู้ใช้ที่เกี่ยวข้องกับระบบและระบบจะแสดงด้วยแผนภาพบริบทในรูป ซึ่งจะหาความสัมพันธ์นี้ได้จากข้อมูลความต้องการที่สอบถามจากผู้ใช้และจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยสัญลักษณ์ที่ใช้ มีความหมายดังนี้



แทนหน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้องกับระบบ



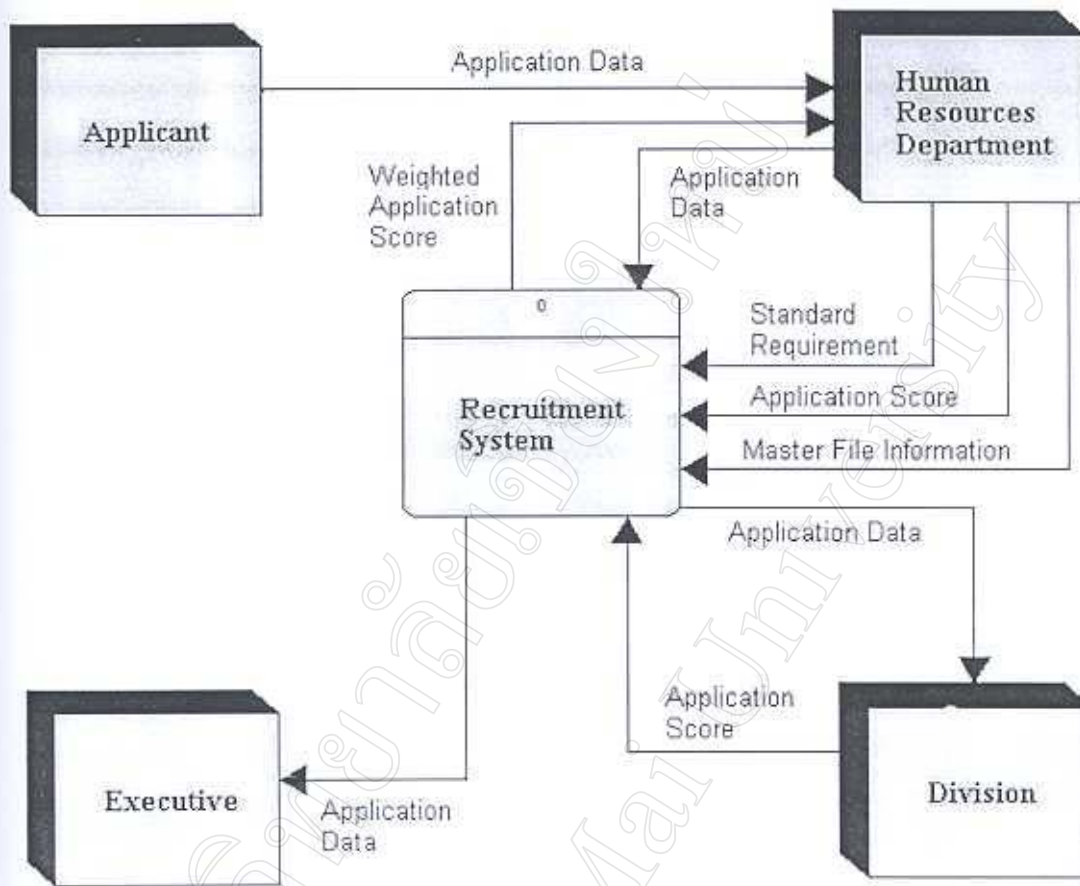
ให้ความหมาย แทนระบบ



แทนทิศทางการไหลของข้อมูล

โดยสัญลักษณ์ต่างๆ ดังกล่าวเป็นไปตามทฤษฎี การเขียนของ Gane-Sarson DFD

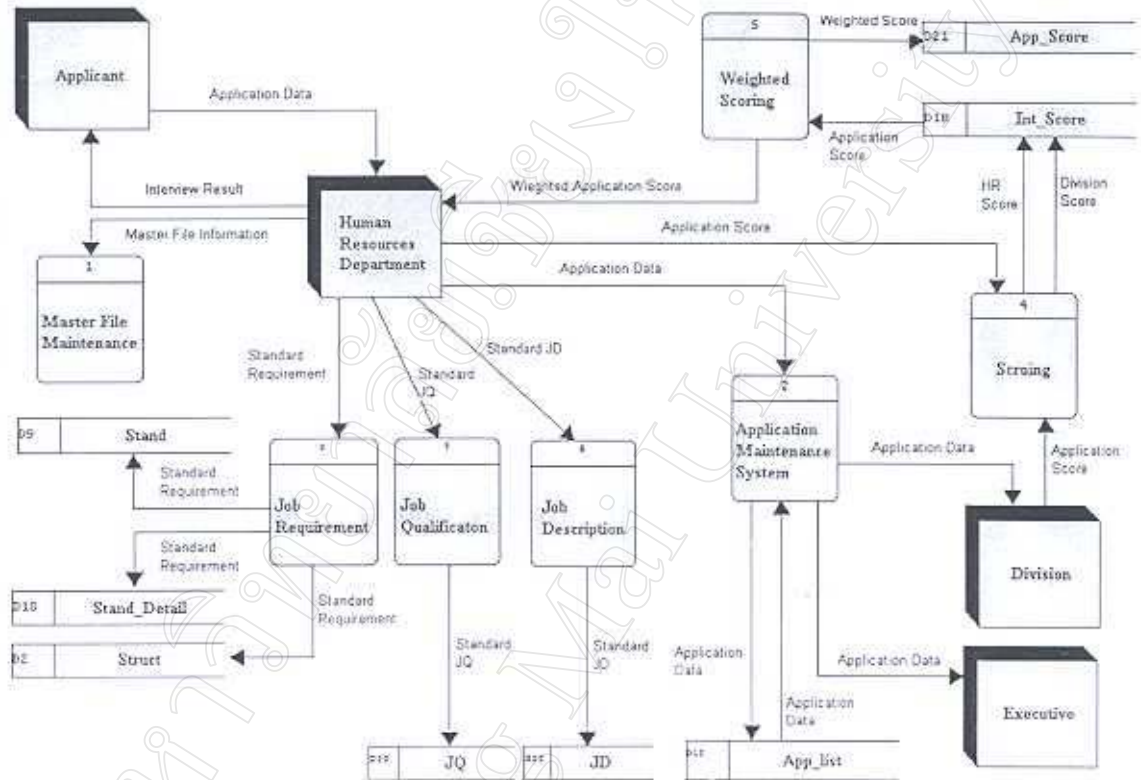
ซึ่งในการพัฒนาระบบคัดเลือกบุคลากรนี้ สามารถที่จะแสดงรูปแบบการออกแบบระบบโดยรวมตามแผนภาพบริบท ตามรูป 3.4



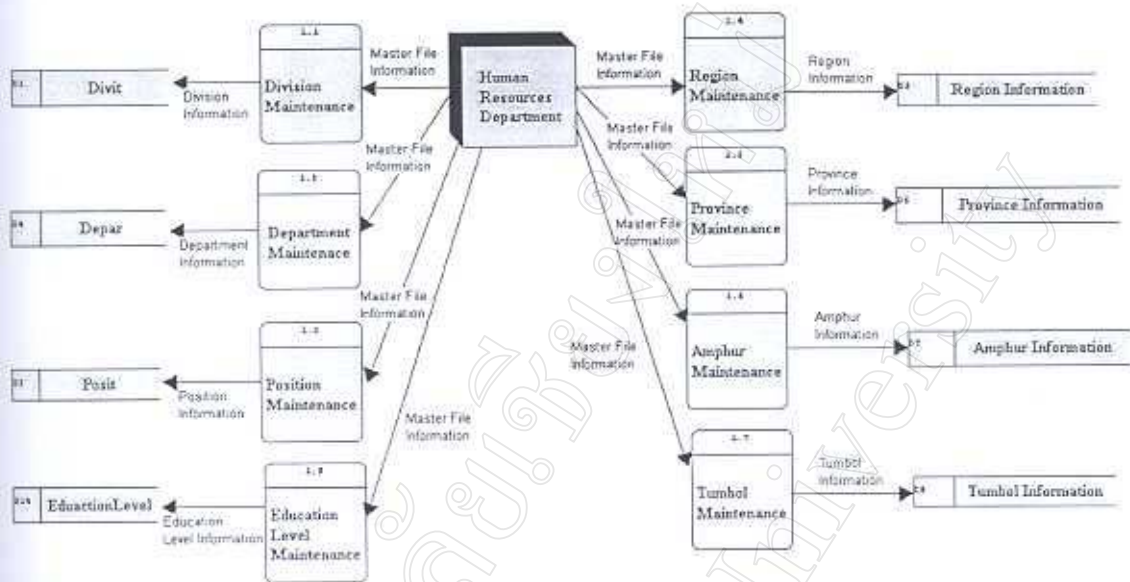
รูป 3.4 แผนภาพบริบท (Context Diagram) ของระบบสนับสนุนการคัดเลือกบุคลากร

2) แผนภาพกระแสข้อมูล (Data Flow Diagram) ระดับต่างๆ ของระบบสนับสนุนการคัดเลือกบุคลากร

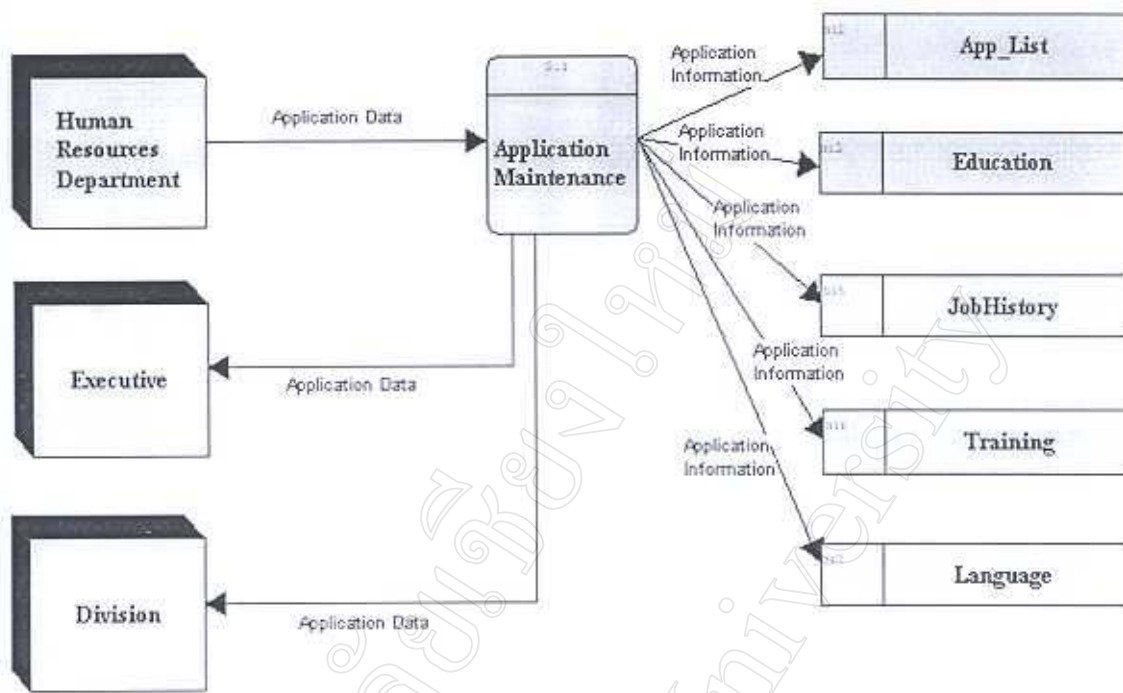
จากแผนภาพบริบท ของระบบสนับสนุนการคัดเลือกบุคลากร เราสามารถที่จะแสดงรายละเอียดของแผนภาพกระแสข้อมูล ระดับต่างๆ ได้ดังนี้



รูป 3.5 แผนภาพกระแสข้อมูล (Data Flow Diagram) ระดับที่ 0 ของระบบสนับสนุนการคัดเลือกบุคลากร



รูป 3.6 แผนภาพกระแสข้อมูล (Dataflow Diagram) ระดับที่ 1 ของระบบบำรุงรักษาฐานข้อมูลหลัก (Master File Maintenance)



รูป 3.7 แผนภาพกระแสข้อมูล (Data flow Diagram) ระดับที่ 1 ของการบำรุงรักษาข้อมูลของผู้สมัคร (Application Maintenance)

3) คำอธิบายข้อกำหนดของกระบวนการ (Process Specification Form)

จาก Data Flow Diagram สามารถแสดงข้อกำหนดรายละเอียด ของกระบวนการต่าง ๆ ได้ด้วย คำอธิบายข้อกำหนดของกระบวนการ เพื่ออธิบายกระบวนการภายในระบบ ดังนี้

กระบวนการที่ 1: Requirement

รายละเอียด : บำรุงรักษาฐานข้อมูลหลัก

- กระบวนการที่ 1.1: Division Maintenance
บำรุงรักษาฐานข้อมูลเกี่ยวกับฝ่าย
- กระบวนการที่ 1.2: Department Maintenance
บำรุงรักษาฐานข้อมูลเกี่ยวกับแผนก
- กระบวนการที่ 1.3: Position Maintenance
บำรุงรักษาฐานข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่ง
- กระบวนการที่ 1.4: Region Maintenance
บำรุงรักษาฐานข้อมูลเกี่ยวกับภาค
- กระบวนการที่ 1.5: Province Maintenance
บำรุงรักษาฐานข้อมูลเกี่ยวกับจังหวัด
- กระบวนการที่ 1.6: Amphur Maintenance
บำรุงรักษาฐานข้อมูลเกี่ยวกับอำเภอ
- กระบวนการที่ 1.7: Tumbol Maintenance
บำรุงรักษาฐานข้อมูลเกี่ยวกับตำบล
- กระบวนการที่ 1.9: Education Level Maintenance
บำรุงรักษาฐานข้อมูลเกี่ยวกับระดับการศึกษา

กระบวนการที่ 2: Application Maintenance System

รายละเอียด : บำรุงรักษาฐานข้อมูลของผู้สมัคร

- กระบวนการที่ 2.1: Application Maintenance
บำรุงรักษาฐานข้อมูลเกี่ยวกับผู้สมัคร

กระบวนการที่ 3 : Job Maintenance

รายละเอียด : บำรุงรักษาฐานข้อมูลของการกำหนดมาตรฐานและคะแนนมาตรฐานของตำแหน่งที่
ต้องการรับสมัคร

กระบวนการที่ 4 : Scoring

รายละเอียด : กระบวนการการให้คะแนนผู้สมัครแต่ละรายจากการสัมภาษณ์ โดยจะแยกเป็นคะแนนจากฝ่ายคั่นสังกัดและฝ่ายบุคคล และข้อมูลพื้นฐานจากใบสมัครของผู้สมัคร

กระบวนการที่ 5 : Weighted Scoring

รายละเอียด : กระบวนการการนำเอาคะแนนจากกระบวนการที่ 4 – Scoring มาทำการถ่วงน้ำหนัก แล้วออกผลสรุปให้กับฝ่ายทรัพยากรบุคคล

กระบวนการที่ 6 : Job Description

รายละเอียด : บำรุงรักษาฐานข้อมูลของการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบในตำแหน่งงานนั้น ๆ

กระบวนการที่ 7 : Job Qualification

รายละเอียด : บำรุงรักษาฐานข้อมูลของการกำหนดคุณสมบัติพื้นฐานในตำแหน่งงานนั้น

3.3 การออกแบบฐานข้อมูล

3.3.1 การกำหนดฐานข้อมูลหลักต่างๆ

ในส่วนนี้จะเป็นการเริ่มต้นของระบบโดยรวม โดยที่ข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นข้อมูลหลัก (Master File) จะต้องถูกมีการบันทึกไว้ก่อน เนื่องจากว่า ข้อมูลต่างๆเหล่านี้ จะถูกเชื่อมโยงไปยัง ข้อมูลของผู้สมัคร รวมทั้งข้อมูลที่จะต้องให้ภายในบริษัทเอง ซึ่งข้อมูลต่าง ๆ เหล่านี้ได้แก่

- 1) ข้อมูลรายละเอียดของแผนก (Depar)
- 2) ข้อมูลรายละเอียดของฝ่าย (Divit)
- 3) ข้อมูลรายละเอียดของตำแหน่ง (Posit)
- 4) ระดับการศึกษา (EducationLevel)
- 5) ภาค (Region)
- 6) ชื่อจังหวัด (Province)
- 7) ชื่ออำเภอ (Amphur)
- 8) ชื่อตำบล (Tumbol)

ซึ่งค่าต่างๆ เหล่านี้จะถูกบำรุงรักษาโดยฝ่ายทรัพยากรบุคคล ในส่วนงานนี้สามารถแสดงกระบวนการทำงานได้ดังรูปที่ 3.7

3.3.2 การกำหนดตำแหน่งงานที่ร้องขอมาจากฝ่ายงานต่างๆ

เนื่องจากการรับพนักงานเข้าบริษัทเป็นงานที่สำคัญงานหนึ่งของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งต้องทำหน้าที่คัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และมีความสามารถที่จะทำงานในตำแหน่งร่วมกับผู้อื่นได้ต่อไป อีกทั้งยังเป็นการวางแผนการรับพนักงานของบริษัทให้เหมาะสมกับงานในส่วนต่าง ๆ และยังสามารถเก็บข้อมูลเพื่อทำสถิติหรือข้อมูลสารสนเทศที่ใช้ในการบริหารงานบุคคลต่อไปในส่วนงานอื่นๆ

3.3.3 การสร้างหัวข้อและข้อกำหนดมาตรฐานเพื่อใช้ในการให้คะแนนคัดเลือก

จากการที่ได้หาข้อมูลในการคัดเลือกบุคลากรมาทำงานในตำแหน่งที่บริษัทต้องการนั้น สามารถแบ่งเกณฑ์มาตรฐานออกเป็น 2 ส่วน คือ

- 1) หัวข้อและข้อกำหนดมาตรฐานที่ได้มาจากข้อมูลในใบสมัครงานของบริษัท
- 2) หัวข้อและข้อกำหนดมาตรฐานที่ได้มาจากใบให้คะแนนสัมภาษณ์ของบริษัท

ดังนั้นในการเก็บข้อมูลเกณฑ์มาตรฐานของข้อกำหนดจะต้องระบุว่าในส่วน
ของข้อกำหนดใดเป็นข้อกำหนดของใบปฐมนิเทศหรือเป็นของใบให้คะแนนสัมพันธภาพของ
บริษัท

3.3.4 การกำหนดคะแนนให้กับข้อกำหนด

ก่อนที่จะทำการกำหนดคะแนนให้กับข้อกำหนดในแต่ละหัวข้อนั้นจะต้องทราบก่อนว่า
การกำหนดคะแนนใบที่นี้จะกำหนดคะแนนกับข้อกำหนดที่อยู่ในกลุ่มของข้อกำหนดมาตรฐานที่
ได้มาจากข้อมูลใบปฐมนิเทศของบริษัท ส่วนข้อกำหนดมาตรฐานที่ได้มาจากใบให้คะแนน
สัมพันธภาพของบริษัทนั้นจะไม่มีกำหนดคะแนนในกระบวนการนี้ แต่จะป้อนคะแนนในแต่ละข้อ
กำหนด ให้เป็นรายบุคคลหลังจากที่ได้คะแนนสัมพันธภาพของแต่ละผู้สมัคร

3.3.5 การรับข้อมูลของผู้สมัครงาน

สำหรับการรับข้อมูลของผู้สมัครนั้น เป็นการกรอกข้อมูลจากใบสมัครแต่ละเก็บข้อมูลที่
เป็นประโยชน์ต่อการประมวลผลของโปรแกรมเท่านั้น และยังเก็บไว้เพื่อใช้ในการทำการวิเคราะห์
เชิงสถิติอีกในหลายๆ ด้านสำหรับหัวข้อเกี่ยวกับตัวผู้สมัครที่จะเก็บ ได้แก่

- 1) รหัสผู้สมัคร
- 2) ชื่อนำ (นาย นาง นางสาว)
- 3) ชื่อผู้สมัคร
- 4) นามสกุลผู้สมัคร
- 5) เพศ
- 6) อายุ
- 7) เลขที่บัตรประชาชน
- 8) ที่อยู่
- 9) เบอร์โทรศัพท์ติดต่อ
- 10) วุฒิการศึกษา

นอกจากนี้ยังเก็บข้อมูลที่จำเป็นอย่างอื่นอีก ได้แก่

- 1) ประวัติการทำงาน
- 2) การฝึกอบรม

ดังนั้นในส่วนนี้สามารถแสดงรายละเอียดได้ดังรูป 3.8

ในการพัฒนาระบบใหม่ตามแนวทางที่ได้ออกแบบมาแล้วในเบื้องต้นนั้น ฐานข้อมูลของระบบจะต้องประกอบด้วยตารางซึ่งเก็บข้อมูลต่างๆ ดังนี้

ตาราง D1 : Divit

รายละเอียด : เก็บข้อมูลของฝ่าย

Divit

Div_Code: TEXT(2)

Div_Name: TEXT(50)

ตาราง D2 : Struct

รายละเอียด : เก็บข้อมูลของโครงสร้าง (เก็บรายละเอียดตำแหน่งที่เปิดรับสมัคร)

Struct

Stru_Code: TEXT(10)

Posi_Code: TEXT(6) (FK)

Notice_Name: TEXT(15)

Notice_Date: DATE

End_Date: DATE

Req_Number: INTEGER

Qualification: TEXT(50)

Job_Detail: TEXT

Accept: BOOLEAN

Accept_Date: DATE

ตาราง D3 : Posit

รายละเอียด : เก็บข้อมูลของตำแหน่ง

Posit

Posi_Code: TEXT(6)

Depa_Code: TEXT(4) (FK)

Posi_Name: TEXT(50)

ตาราง D4 : Depar

รายละเอียด : เก็บข้อมูลของฝ่าย

Depar

Depa_Code: TEXT(4)

Div_Code: TEXT(2) (FK)

Depa_Name: TEXT(50)

ตาราง D5 : Region Information

รายละเอียด : เก็บข้อมูลของภาค

Region
Region: TEXT(3)
RegionName: TEXT(100)

ตาราง D6 : Province Information

รายละเอียด : เก็บข้อมูลของจังหวัด

Province
ProvinceID: TEXT(3)
Region: TEXT(3) (FK)
ProvinceName: TEXT(100)

ตาราง D7 : Amphur Information

รายละเอียด : เก็บข้อมูลของอำเภอ

Amphur
AmphurID: INTEGER
ProvinceID: TEXT(3) (FK)
AmphurName: TEXT(100)

ตาราง D8 : Tumbol Information

รายละเอียด : เก็บข้อมูลของตำบล

Tumbol
TumbolID: INTEGER
TumbolName: TEXT(100)
AmphurID: INTEGER (FK)

ตาราง D9 : Stand

รายละเอียด : เก็บข้อมูลของข้อกำหนดหลัก

Stand
Stan_Code: TEXT(2)
Stan_Name: TEXT(50)

ตาราง D10 : Stand_Detail

รายละเอียด : เก็บข้อมูลของหัวข้อข้อ

Stand_Detail

Item_Code: TEXT(4)

Stan_Code: TEXT(2) (FK)

Item_Name: TEXT(50)

Data: BOOLEAN

Select: BOOLEAN

Subs_1: TEXT(20)

Subs_2: TEXT(20)

ตาราง D12 : App_List

รายละเอียด : เก็บข้อมูลของผู้สมัคร

App_List

App_No: TEXT(13)

Posi_Code: TEXT(6) (FK)

Stru_Code: TEXT(10) (FK)

Region: TEXT(3) (FK)

ProvinceID: TEXT(3) (FK)

ID_No: TEXT(13)

Prefix: BINARY(8)

FName: TEXT(50)

SName: TEXT(50)

Birth_Date: DATE

Add_No: TEXT(20)

Hmu: TEXT(5)

Post_Code: TEXT(5)

Tel_No: TEXT(20)

App_Score: BOOLEAN

Inte_Score: BOOLEAN

Req_Salary: DECIMAL(8,2)

Military_Status: BOOLEAN

ตาราง D13 : Education

รายละเอียด : เก็บข้อมูลของการศึกษาของผู้สมัคร

Education

ID: INTEGER

EduLev: INTEGER (FK)

App_No: TEXT(13) (FK)

UniversityName: TEXT(255)

GPA: DECIMAL(8,2)

Faculty: TEXT(50)

Major: TEXT(50)

Minor: TEXT(50)

ตาราง D15 : JobHistory

รายละเอียด : เก็บข้อมูลของประวัติการทำงานของผู้สมัคร

JobHistory	
ID:	INTEGER
App_No:	TEXT(13) (FK)
CompanyName:	TEXT(50)
CompAddress:	TEXT(150)
BusinessType:	TEXT(50)
Position:	TEXT(50)
JobSpec:	TEXT(50)
HireDate:	DATE
StartSalary:	DECIMAL(8,2)
LeaveDate:	DATE
CuurentSalary:	DECIMAL(8,2)
Reason:	TEXT

ตาราง D16 : Training

รายละเอียด : เก็บข้อมูลของประวัติการฝึกอบรมของผู้สมัคร

Training	
ID:	INTEGER
App_No:	TEXT(13) (FK)
Train_Date:	DATE
Train_Description:	TEXT
TrainTime:	INTEGER
TrainInstitute:	TEXT(50)

ตาราง D17 : Language

รายละเอียด : ความสามารถทางภาษาของผู้สมัคร

Language	
ID:	INTEGER
App_No:	TEXT(13) (FK)
English:	BOOLEAN
Japanese:	BOOLEAN
Chinese:	BOOLEAN
Others:	TEXT

ตาราง D18 : Int_Score

รายละเอียด : เก็บคะแนนสัมภาระของผู้สมัคร

Int_Score	
Item_Code:	TEXT(4)
App_No:	TEXT(13) (FK)
Per_Point:	BINARY(8)
Adm_Point:	BINARY(8)

ตาราง D20 : JQ

รายละเอียด : ลักษณะงานของตำแหน่งงาน

JQ	
ID:	INTEGER
JQ:	TEXT(100)
Posi_Code:	TEXT(6) (FK)

ตาราง D21 : App_Score

รายละเอียด : เก็บคะแนนของผู้สมัคร

App_Score	
App_No:	TEXT(13)
Score_Code:	TEXT(14) (FK)

ตาราง D22 : JD

รายละเอียด : ลักษณะงานของตำแหน่งงาน

JD	
ID:	INTEGER
Posi_Code:	TEXT(6) (FK)
JDes:	TEXT(100)

3.4 การออกแบบการเชื่อมต่อกับผู้ใช้

การออกแบบในส่วนที่ติดต่อกับผู้ใช้งานนั้นจะเห็นว่าเราสามารถแบ่งการทำงานของระบบออกได้ดังนี้

3.4.1 การรับข้อมูลตำแหน่งที่สมัครซึ่งประกอบไปด้วย ฝ่าย แผนก และชื่อตำแหน่ง

3.4.2 การรับข้อมูลเกณฑ์การให้คะแนนมาตรฐานซึ่งประกอบไปด้วย

- 1) คะแนนมาตรฐานโดยพิจารณาจากข้อมูลในใบสมัคร เช่น อายุ วุฒิกการศึกษา
- 2) คะแนนมาตรฐานโดยพิจารณาจากการสัมภาษณ์เช่น ความมั่นใจ การแก้ปัญหา

3.4.3 การรับข้อมูลรายละเอียดผู้สมัครเช่น ชื่อ-นามสกุล อายุ ที่อยู่ ประวัติการศึกษา

3.4.4 การรับและประมวลผลข้อมูลการให้คะแนนในแต่ละตำแหน่งงานที่สมัครซึ่งประกอบไปด้วย

- 1) ตำแหน่งที่สมัคร
- 2) ผู้สมัคร
- 3) หัวข้อและข้อกำหนดการให้คะแนนในแต่ละตำแหน่ง

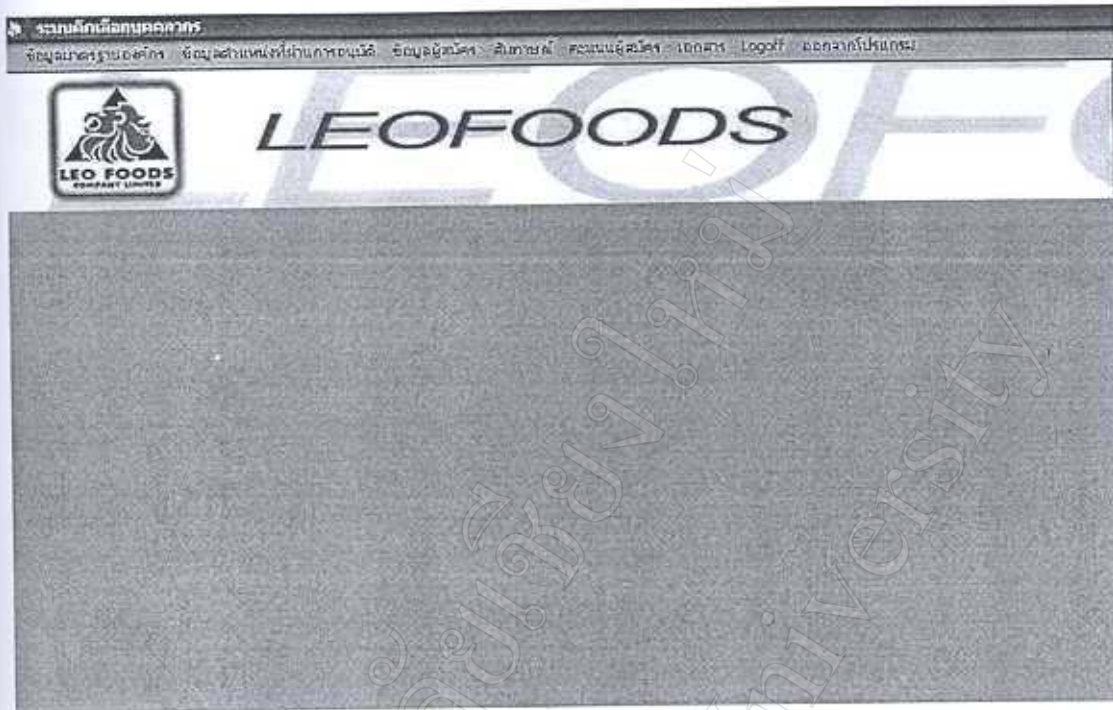
3.4.5 ผลลัพธ์ของระบบ

ในหัวข้อที่ 3.4.1-3.4.4 นั้นเป็นส่วนของการรับข้อมูลต่างๆ เพื่อที่จะนำมาใช้ในการประมวลผลคะแนนของผู้สมัครแต่ละตำแหน่งงาน ส่วนในหัวข้อที่ 3.4.5 เป็นผลลัพธ์ของระบบซึ่งเป็นการนำข้อมูลออกเพื่อแสดงผลในรูปแบบการจัดทำเอกสาร และรายงานในแต่ละส่วนของการทำงาน

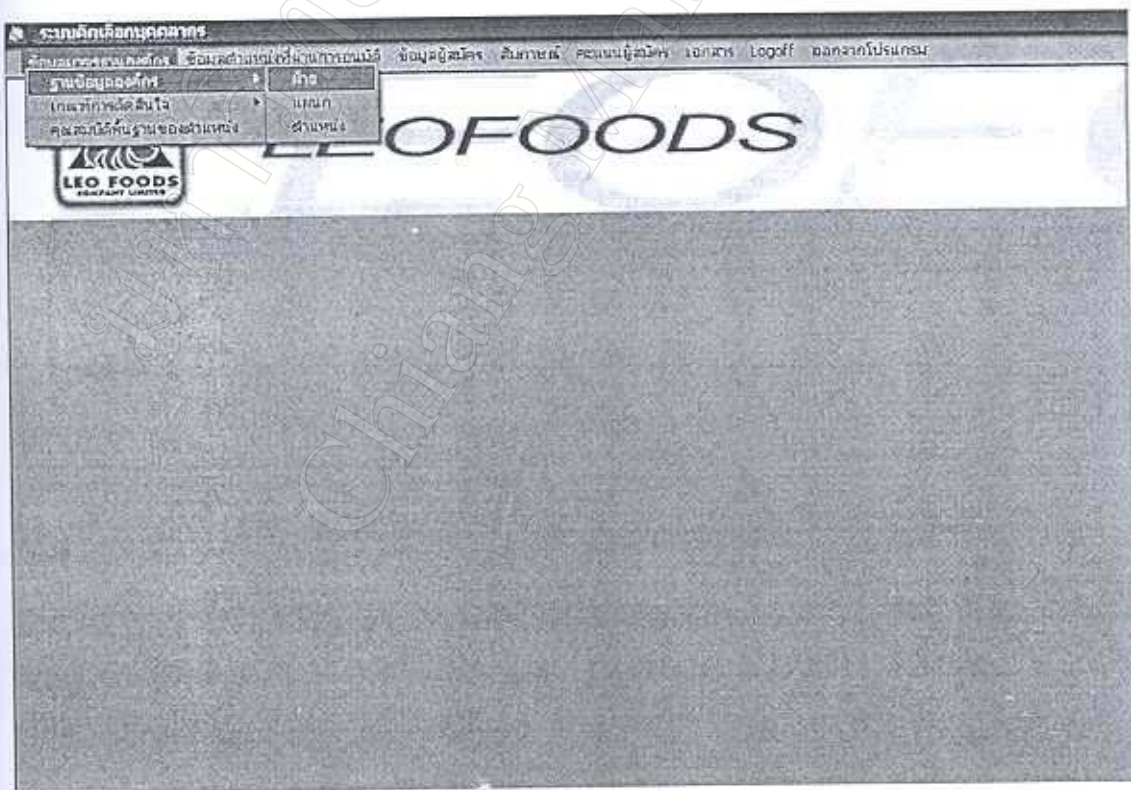
ดังนั้นการออกแบบจอภาพหลักของโปรแกรมต้องประกอบด้วยส่วนต่างๆ 8 หัวข้อ ดังรูปที่ 3.8 และแสดงรายการย่อยของแต่ละหัวข้อหลักดังรูปที่ 3.9-3.15

เลขหมู่.....

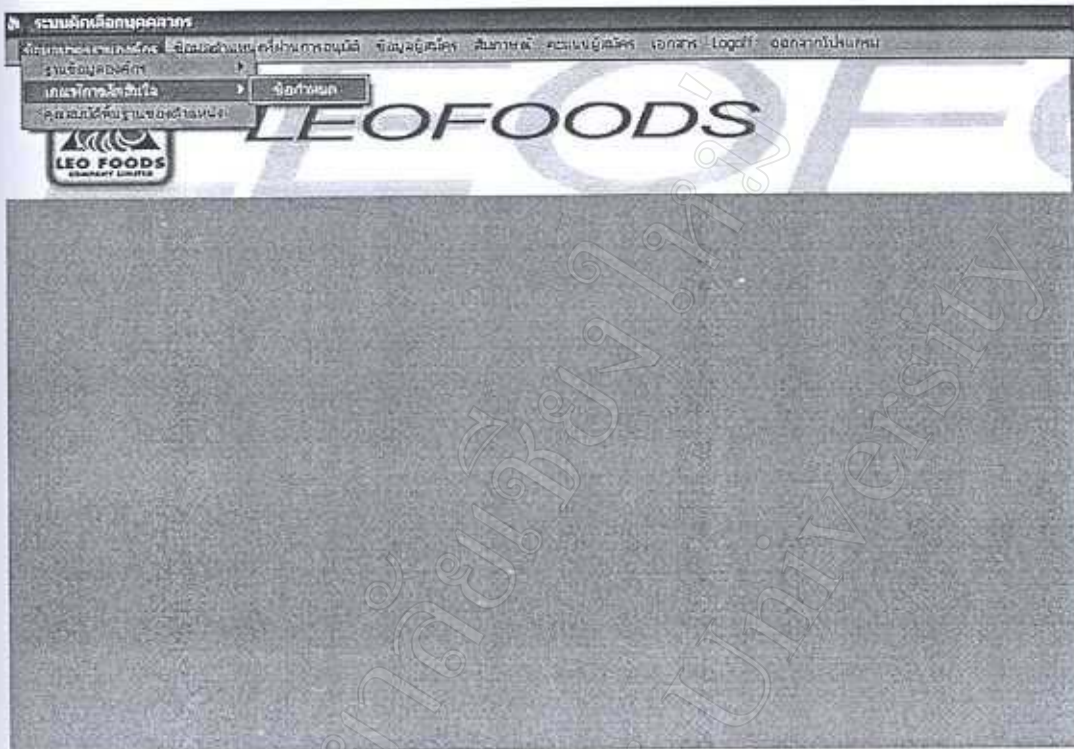
สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่



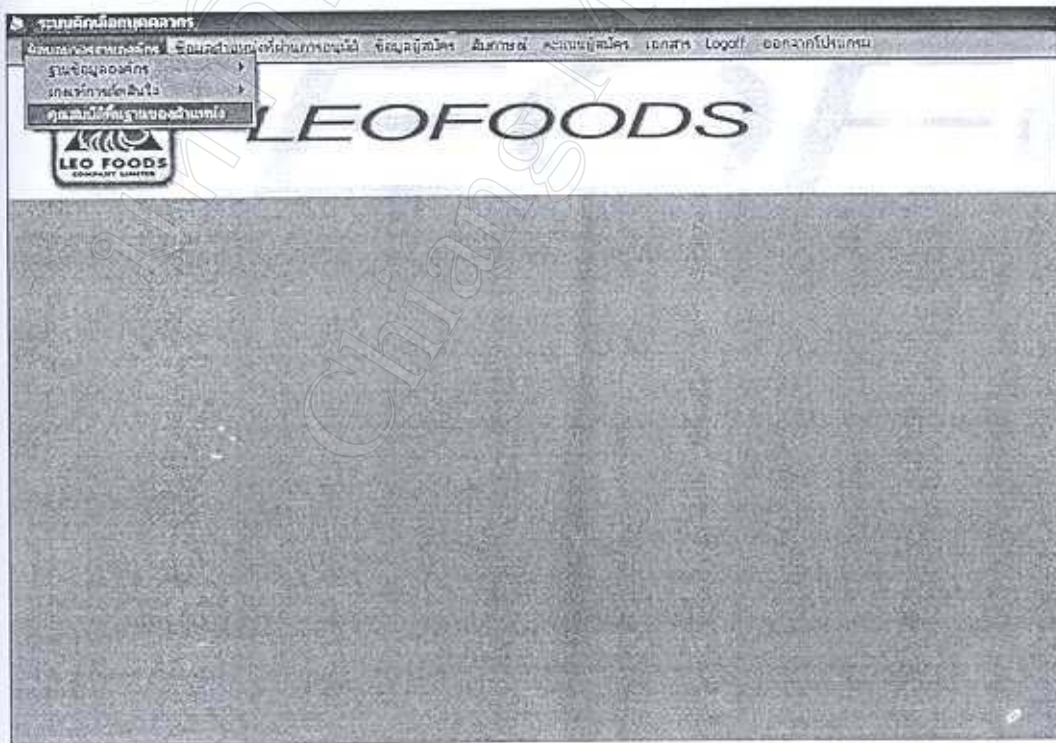
รูปที่ 3.8 ภาพหน้าจอหลักของโปรแกรม



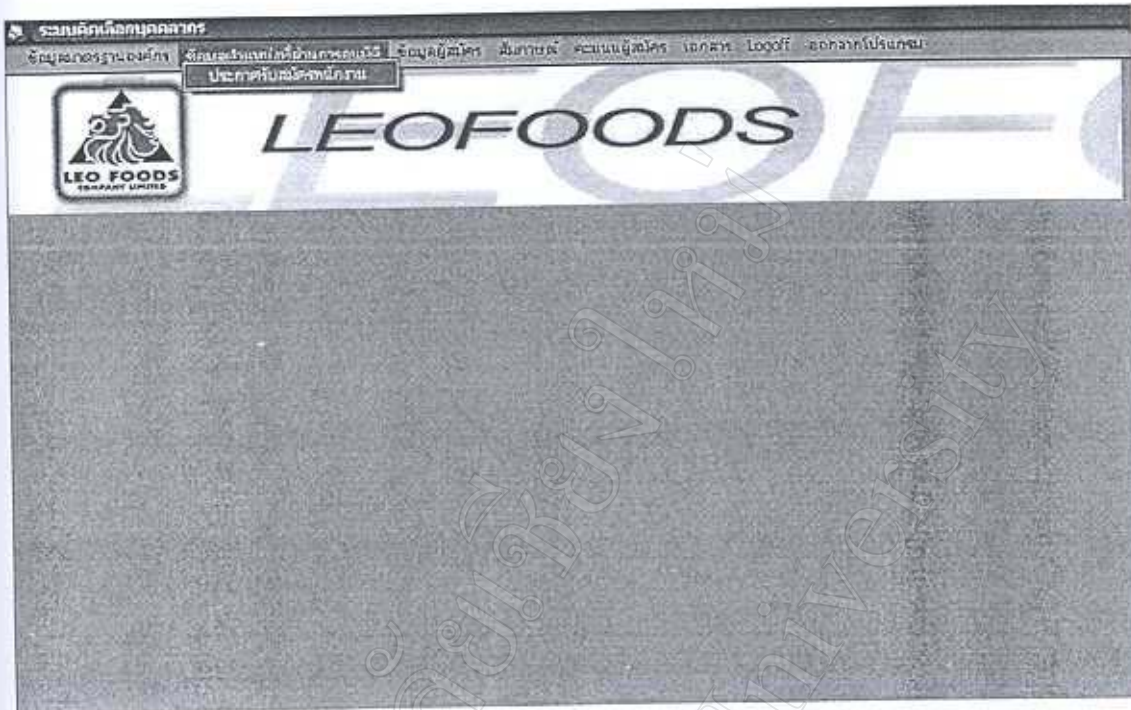
รูปที่ 3.9 ภาพแสดงเมนูย่อยของฐานข้อมูลองค์กร



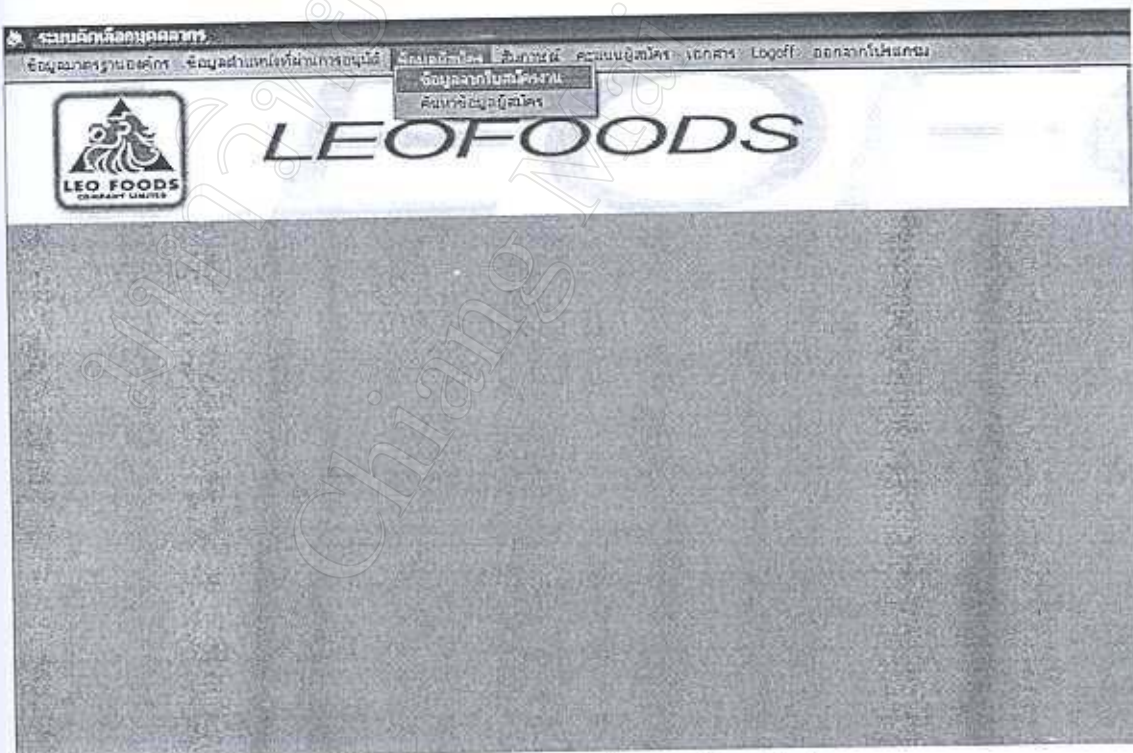
รูปที่ 3.10 ภาพแสดงเมนูย่อยของเกณฑ์การตัดสินใจ



รูปที่ 3.11 ภาพแสดงเมนูคุณสมบัติพื้นฐานของตำแหน่ง



รูปที่ 3.12 ภาพแสดงเมนูประกาศรับสมัครพนักงาน



รูปที่ 3.13 ภาพแสดงเมนูย่อยของข้อมูลผู้สมัคร

3.5 การออกแบบการแสดงผลเอกสาร

จากการศึกษาถึงความต้องการของผู้ใช้ระบบ ในส่วนของผู้บริหาร สามารถผลิตเอกสารได้

4 แบบ คือ

- 3.5.1 พิมพ์ใบประกาศรับสมัคร
- 3.5.2 พิมพ์รายละเอียดรับสมัคร
- 3.5.3 พิมพ์ใบสัมภาษณ์
- 3.5.4 พิมพ์การสรุปผลคะแนนรวม

ดังตัวอย่างภาคผนวก ง

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Chiang Mai University