

ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการรายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของคณะ  
วิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

A Study of Factors Effecting on the Performance Report According to the Performance  
Agreement, Faculty of Informatics, Mahasarakham University

จารุณี อูปแก้ว

Jarunee Oupkaew

คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Faculty of Informatics Mahasarakham University, Thailand

E-mail: jarunee.p@it.msu.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0009-8733-6474>

Received 04/04/2023

Revised 26/04/2023

Accepted 30/04/2023

บทคัดย่อ

รัฐบาลมีนโยบายปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ส่วนราชการมีการปรับปรุงและยกระดับคุณภาพการบริหารงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ส่วนราชการจึงต้องมีการดำเนินงานตามแผนงานโครงการที่สอดคล้องกับนโยบายที่สำคัญเร่งด่วนของรัฐบาล อย่างไรก็ตามคณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการ จากผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ผ่านมา คณะยังไม่บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการรายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารผู้กำกับติดตาม จำนวน 8 คน และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด คณะวิทยาการสารสนเทศ จำนวน 28 คน จำนวนทั้งสิ้น 36 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยปัจจัยด้านผู้บริหารและนโยบาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือปัจจัยด้านทรัพยากรและสิ่งสนับสนุน และปัจจัยด้านการบริหารจัดการมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยในแต่ละด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.542 ถึง 0.757 โดยความสัมพันธ์ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญ โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการกับปัจจัยปัจจัยด้านบุคลากร มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับสูง ( $r_{xy} = .757$ )

คำสำคัญ: ผลการปฏิบัติราชการ; ความสัมพันธ์; ปัจจัยการดำเนินงาน

[753]

Citation:



จารุณี อูปแก้ว. (2566). ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการรายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของคณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (3), 753-766.

Oupkaew, J., (2023). A Study of Factors Effecting on the Performance Report According to the Performance Agreement, Faculty of Informatics, Mahasarakham University. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (3), 753-766; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.162>

## Abstract

The government has a policy to improve the efficiency of government operations so that government agencies can improve and upgrade the quality of administration by focusing on achievements for the benefit of the people. However, the government sector therefore must operate according to the project plan that is in line with the government's important and urgent policies. Thus, the Faculty of Informatics, at Mahasarakham University has prepared a government action plan. The faculty has not yet achieved its stated goals. This research aimed to study factors affecting the performance report according to the performance agreement, Faculty of Informatics, Mahasarakham University. The sample consisted of 8 executive directors and 28 officers responsible for indicators of the Faculty of Information Science, a total of 36 people, this is purposive sampling, the instruments used in this research are questionnaires, as well as the useful statistical approaches i.e., Mean, Standard Deviation and Pearson's correlation coefficient were purposively applied. The results were found that the average result was 4.26 S.D. 0.43. Overall, it was at a high level. When considering each aspect, it was found that each factor had a high average in all aspects. The management and policy factors were the most average, followed by resource and support factors, and management factors were the least average. The factor correlation coefficient in each aspect, there was a statistically significant correlation at 0.01. It has a correlation coefficient ranging from 0.542 to 0.757. All aspects of the relationship were positively correlated, significantly, the pairs with the highest correlation were: management factors and personnel factors relationship in the same direction high level ( $r_{xy} = .757$ )

**Keywords:** Government Performance; Relationship; Operating Factors

## บทนำ

รัฐบาลมีนโยบายปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ส่วนราชการมีการปรับปรุงและยกระดับคุณภาพการบริหารงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ส่วนราชการจึงต้องมีการดำเนินงานตามแผนงานโครงการที่สอดคล้องกับนโยบายที่สำคัญเร่งด่วนของรัฐบาล ยุทธศาสตร์และเป้าหมายของประเทศไปสู่การปฏิบัติ ตลอดจนมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานให้เป็นไปตาม เป้าหมายที่รัฐบาลกำหนด ดังนั้น พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 12 กำหนดไว้ว่าเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ก.พ.ร. อาจเสนอต่อคณะรัฐมนตรี

[754]



เพื่อกำหนดมาตรการกำกับกับการปฏิบัติราชการ โดยวิธีการจัดทำความตกลงเป็นลายลักษณ์อักษร หรือโดยวิธีการอื่นใด เพื่อแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ รวมทั้งมาตรา 45 กำหนดให้ส่วนราชการจัดให้มีคณะผู้ประเมินอิสระดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ คุณภาพการให้บริการ ความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ ความคุ้มค่าในภารกิจ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาที่ ก.พ.ร. กำหนด (กองแผนงาน, 2564 : 1)

สำนักงาน ก.พ.ร. จึงได้จัดทำโครงการการจัดทำคำรับรองและติดตามผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 ขึ้น ซึ่งเป็นโครงการต่อเนื่องตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2547 เพื่อกำหนดกรอบการประเมินผลการพัฒนาการปฏิบัติราชการ วิเคราะห์และจัดให้มีการเจรจาความเหมาะสมของ ตัวชี้วัด เป้าหมาย และเกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัดในคำรับรองการปฏิบัติราชการ ให้มีความสอดคล้องกับแผนการบริหารราชการแผ่นดินและแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ. 2548-2551) รวมทั้งติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการดังกล่าว เพื่อให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐเป็นไปตามเจตนารมณ์ของมาตรา 3/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 (กองแผนงาน, 2564 : 1)

มหาวิทยาลัยมหาสารคามได้ดำเนินการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ (กองแผนงาน, 2564) กับสำนักงาน ก.พ.ร. ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2548 สำนักงาน ก.พ.ร. ได้วางระบบและกลไก ให้มหาวิทยาลัยพัฒนาระบบการประเมินผลการดำเนินงานภายในมหาวิทยาลัย (Internal Performance Agreement : IPA) โดยจะต้องจัดให้มีระบบในการถ่ายทอดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ตามพันธกิจ และยุทธศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบ กำหนดเป็นตัวชี้วัดผลการดำเนินงานและเป้าหมายในระดับหน่วยงานจนถึงระดับบุคคล โดยมีการเจรจาข้อตกลงและประเมินผลคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ รวมถึงจัดให้มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามเป้าหมายในปีงบประมาณ ซึ่งมหาวิทยาลัยได้นำแนวทางดังกล่าวมาพัฒนาและปรับปรุงให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ และภารกิจของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติราชการของมหาวิทยาลัย และได้กำหนดยุทธศาสตร์ภาพรวม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีของคณะ/หน่วยงานของมหาวิทยาลัย และได้มีการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อกำกับติดตามและประเมินความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ โดยตัวชี้วัดที่กำหนดมหาวิทยาลัยมีการบูรณาการ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) แผนพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ 15 ปี (พ.ศ. 2560-2574) แผนอุดมศึกษา 15 ปี (พ.ศ. 2560-2574) การนำนโยบายของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) และตัวชี้วัดมหาวิทยาลัยที่สอดคล้องกับนโยบายของประเทศ ทั้งนี้เพื่อให้การกำกับติดตามและประเมินความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ 7 ด้าน ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการเรียนการสอนที่มี

[755]



มาตรฐานและคุณภาพของชาติ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเพิ่มขีดความสามารถในการวิจัยและสร้างนวัตกรรมที่สร้างคุณค่าทางวิชาการและมูลค่าเพิ่มให้กับสังคม ยุทธศาสตร์ที่ 3 การให้บริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม ยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการคณะให้มีประสิทธิภาพโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ยุทธศาสตร์ที่ 6 ส่งเสริมภาพลักษณ์ของคณะให้ได้รับการยอมรับและพัฒนาเป็นคณะในระดับสากลและยุทธศาสตร์ที่ 7 พัฒนาสู่คณะสีเขียว และรักษาสีสิ่งแวดล้อม จากผลการประเมินการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติราชการแต่ละปีงบประมาณที่ผ่านมา คณะได้รับผลการประเมิน กพร. ยังไม่ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (กองแผนงาน, 2564 : 2-3)

คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการของมหาวิทยาลัย ได้กำหนดยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดตามภารกิจหลักในการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ในการดำเนินงาน และเป็นเครื่องมือในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของผู้บริหาร การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานระดับบุคคลตามความรับผิดชอบของตำแหน่งงานในแต่ละระดับ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อรายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการแต่ละตัวชี้วัด บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด และผู้วิจัยจะได้นำมาผลการวิจัยมาปรับปรุงแก้ไขกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อรายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

## การทบทวนวรรณกรรม

รายงานผลการปฏิบัติราชการ ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (Self-Assessment Report : SAR) ซึ่งมหาวิทยาลัยมหาสารคามได้กำหนดให้คณะจัดทำรายงานผล โดยจะต้องบันทึกผลการดำเนินงานและหลักฐานในระบบบริหารยุทธศาสตร์ทุกเดือน คำรับรองการปฏิบัติราชการ ถือเป็นคำรับรองของส่วนราชการฝ่ายเดียว ไม่ใช่สัญญา และใช้สำหรับระยะเวลา 1 ปี โดยในคำรับรองฯ ประกอบด้วยข้อตกลงเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ แนวทางการปฏิบัติราชการกรอบการประเมินผล ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการ น้ำหนัก เป้าหมาย/เกณฑ์การให้คะแนน โดยมีระดับการลงนามในคำรับรองการปฏิบัติราชการ (กองแผนงาน, 2564 : 5-13)

สุนีย์ นาคเงิน และประณต นันทิยะกุล (2560 : 127-138) ได้ศึกษาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันการพลศึกษา ตามแนวคิดการปฏิบัติราชการตามคำรับรองของหน่วยงาน พบว่า 1) ปัญหาในการบริหารจัดการด้านประสิทธิภาพ คือ สถาบันการพลศึกษาขาดความพร้อมในการบริหารจัดการ

[756]



หรือการจัดการฝึกอบรมได้ตามเป้าหมายของแผนปฏิบัติงาน 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ คือ สถาบันการพลศึกษาควรจัดการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมแก่บุคลากรในทิศทางที่สอดคล้องและตอบสนองตามความต้องการของบุคลากร และ 3) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการโดยการกำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานในทิศทางที่สถาบันการพลศึกษามีการพัฒนาองค์ความรู้และประสบการณ์เพื่อประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เช่น การสร้างหลักสูตรที่ทันสมัยและทันเหตุการณ์สำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

ลักขณา ศิริวรรณ (2560 : 49-50) ได้ศึกษากรอบแนวคิดปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานตามคำรับรอง การปฏิบัติราชการจากมุมมองพฤติกรรมองค์การและนโยบายสาธารณะ พบว่า ความรู้ความสามารถของบุคลากร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การสื่อสาร การจูงใจ และการรับรู้ กล่าวคือ ความรู้และทักษะของบุคลากรและภาวะผู้นำแบบทำงานเป็นทีมของ ผู้บริหารน่าจะมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการสื่อสารเกี่ยวกับคำรับรองการปฏิบัติราชการ การสื่อสาร เกี่ยวกับคำรับรองการปฏิบัติราชการน่าจะมีสัมพันธ์เชิงบวกต่อแรงจูงใจในการดำเนินการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ

อัญชิษฐา เกิดเรื่อง วิโรจน์ พรหมสุด และสำเร็จ จันทร์ชุม (2561 : 1-9) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อมุ่งคุณภาพทั้งองค์กรสู่คุณภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนบ้านควนสระ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ข้อ คือ 1) เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อมุ่งคุณภาพทั้งองค์กรสู่คุณภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนบ้านควนสระ และ 2) เพื่อตรวจสอบรูปแบบการบริหารเพื่อมุ่งคุณภาพทั้งองค์กรสู่คุณภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนบ้านควนสระสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง และองค์กรชุมชนโรงเรียนบ้านควนสระ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยมีความเห็นว่าโรงเรียนบ้านควนสระ ควรนำรูปแบบการบริหารเพื่อมุ่งคุณภาพทั้งองค์กรนี้ไปใช้ในสถานศึกษา ประกอบกับผู้บริหารเป็นตัวขับเคลื่อนให้บุคลากรได้รับการพัฒนา ยึดคำว่าครอบครัวโรงเรียนบ้านควนสระ มีความรับผิดชอบร่วมกัน มีการทำงานเป็นทีม

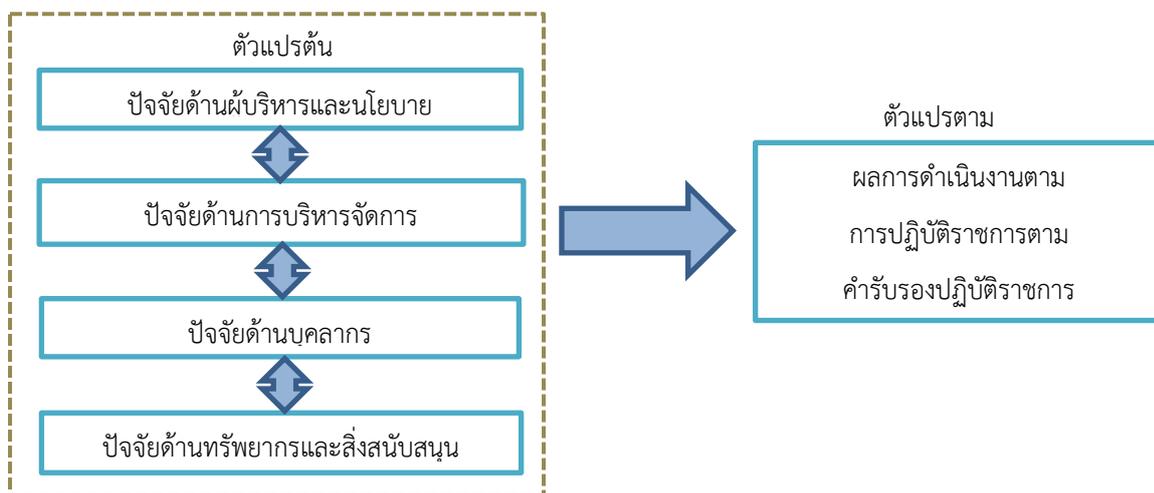
ณัฐพล น้อยเอี่ยม และยุภาพร ยุภาศ (2562 : 479) ได้ศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลภายใต้ การผสมผสานวิธีการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย พบว่า รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ คือเครื่องมือในการสร้างเกณฑ์มาตรฐานงาน ที่มี คุณภาพ ปัญหาของรูปแบบการประเมินผลงานของพนักงานภายในองค์กร คือความไม่สอดคล้อง ระหว่างพันธกิจหลักองค์กรกับแนวทางการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติ จึงเกิดเป็นช่องว่างระหว่างเป้าหมาย ขององค์กร กับศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ขณะเดียวกันรูปแบบการประเมินที่ถูกกำหนดจาก ล่างขึ้นบนนั้น เป็นการสร้างจุดเน้นสำหรับการพัฒนาระบบงานและความชำนาญงาน แต่วิธีการ ดำเนินงานอาจไม่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ขององค์กรได้ การสร้างแบบประเมินจากตัวชี้วัดและค่า เป้าหมาย ด้วยวิธีการผสมผสานระหว่างการถ่ายทอดพันธกิจเป้าหมายสู่แผนปฏิบัติ การไล่เรียงตามผังการ เคลื่อนของงาน และความคาดหวังของผู้รับบริการ ทั้งสามส่วนนี้ จึงจะเป็นองค์ประกอบที่จะสร้าง

รูปแบบ การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กรอย่างแท้จริง

สุพรรณษา ศิริจันทพันธ์ (2563 : 23) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (กพร.) คณะเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (กพร.) คณะเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามคำรับรอง การปฏิบัติราชการ (กพร.) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทุกปัจจัย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยด้านปัจจัยด้านผู้บริหารและนโยบาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.680 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.740 ปัจจัยด้านบุคลากร (ผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุน) มีค่าเฉลี่ย 3.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.780 ปัจจัยด้านทรัพยากรและสิ่งสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.760 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร เท่ากับ 3.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.860

### กรอบแนวคิดการวิจัย

ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการรายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหารและนโยบาย ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านบุคลากร และปัจจัยด้านทรัพยากรและสิ่งสนับสนุน ตัวแปรตาม คือ ผลการดำเนินงานการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการรายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้



## 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ได้แก่ ผู้บริหาร และบุคลากร สังกัดคณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 102 คน (ข้อมูลจากรายงานประจำปี 2564 คณะวิทยาการสารสนเทศ)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารผู้กำกับติดตาม จำนวน 8 คน และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด คณะวิทยาการสารสนเทศ จำนวน 28 คน จำนวนทั้งสิ้น 36 คน เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling)

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เป็นข้อมูลทั่วไปของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ การทำงาน และสถานภาพ เป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (Check list)

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน การรายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นข้อคำถามแบบปลายปิด โดยแบ่งเป็นรายด้าน จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านผู้บริหารและนโยบาย 2) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ 3) ปัจจัยด้านบุคลากร 4) ปัจจัยทรัพยากรและสิ่งสนับสนุน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 5 ระดับมาก มีค่าเท่ากับ 4 ระดับปานกลาง มีค่าเท่ากับ 3 ระดับน้อย มีค่าเท่ากับ 2 และระดับน้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1 โดยผู้วิจัยปรับปรุงมาจาก แนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2560)

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ เป็นลักษณะข้อคำถามแบบปลายเปิด

## 3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายจากแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามเป็นลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยผู้วิจัยกำหนดน้ำหนักหรือคะแนนเป็น 5 ระดับ กำหนดค่าคะแนนของแต่ละระดับดังนี้

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด กำหนดให้ 5 คะแนน

ระดับความคิดเห็นมาก กำหนดให้ 4 คะแนน

ระดับความคิดเห็นปานกลาง กำหนดให้ 3 คะแนน

ระดับความคิดเห็นน้อย กำหนดให้ 2 คะแนน

ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด กำหนดให้ 1 คะแนน

จากนั้นผู้วิจัย วิเคราะห์ความคิดเห็นเป็นรายข้อและรายด้านโดยหาค่าเฉลี่ยอัตราส่วน ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยนำมาเทียบกับเกณฑ์การประเมินดังนี้



ค่าเฉลี่ย	ความคิดเห็น
4.51 – 5.00	หมายถึง ระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง ระดับมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง ระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง ระดับน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

3.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ จะใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หากค่าเข้าใกล้ -1 หรือ 1 คือ การมีความสัมพันธ์กันสูง หากค่าเข้าใกล้ 0 คือการมีความสัมพันธ์กันน้อย หรือไม่มี สำหรับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.90-1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
0.70-0.90	มีความสัมพันธ์กันสูง
0.50-0.70	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
0.30-0.50	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
0.00-0.30	มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก

เครื่องหมายบวก (+) หรือลบ (-) ที่อยู่ด้านหน้าตัวเลขสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เป็นการบอกทิศทางของความสัมพันธ์ ดังนี้

เครื่องหมายบวก (+) หมายถึง มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

เครื่องหมายลบ (-) หมายถึง มีความสัมพันธ์ไม่ไปในทิศทางเดียวกันหรือตรงกันข้ามกัน

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการสรุปผลการวิจัยและเสนอผลการวิจัยในรูปของความเรียงหรือรูปแบบการบรรยาย (Narrative Form)

## ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลการรายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีตัวแปรต้น ประกอบด้วย ปัจจัยด้านผู้บริหารและนโยบาย ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านบุคลากร และปัจจัยด้านทรัพยากร และสิ่งสนับสนุน สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลของบุคลากร คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม



## ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

รายละเอียดกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	14	38.9
1.2 หญิง	22	61.1
2. ประสบการณ์การทำงาน		
2.1 1-5 ปี	15	41.7
2.2 6-10 ปี	6	16.7
2.3 11-15 ปี	11	30.6
2.4 16-20 ปี	4	11.1
2.5 มากกว่า 20 ปี		
3. สถานภาพ		
3.1 ผู้กำกับติดตามการรายงานผล (คณบดี, รองคณบดี, ผู้ช่วยคณบดี, หัวหน้าสำนักงานเลขานุการ)	6	16.7
3.2 ผู้รับผิดชอบรายงานตัวชี้วัด (เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด) 1-5 ปี	30	83.3
<b>รวม</b>	<b>36</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 1 พบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่การปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศปรากฏว่า เป็นเพศชายร้อยละ 38.9 เป็นเพศหญิงร้อยละ 61.1 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงานในมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีประสบการณ์ช่วงระหว่าง 1-5 ปี ร้อยละ 41.7 รองลงมาประสบการณ์ช่วงระหว่าง 11-15 ปี ร้อยละ 30.6 และ 6-10 ปี ร้อยละ 16.7 น้อยที่สุดประสบการณ์ 16-20 ปี ร้อยละ 11.1 เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้กำกับติดตามการรายงานผล (คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี) ร้อยละ 16.7 และผู้รับผิดชอบรายงานตัวชี้วัด (เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด) ร้อยละ 83.3

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน การรายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน การรายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ คณะวิทยาการสารสนเทศ โดยรวม

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อการรายงานผลการปฏิบัติราชการตาม  
คำรับรองการปฏิบัติราชการคณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคามโดยรวม

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ปัจจัยด้านผู้บริหารและนโยบาย	4.38	0.49	มาก
2. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ	4.12	0.43	มาก
3. ปัจจัยด้านบุคลากร	4.20	0.64	มาก
4. ปัจจัยด้านทรัพยากรและสิ่งสนับสนุน	4.34	0.60	มาก
<b>โดยรวม</b>	<b>4.26</b>	<b>0.43</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการคณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.26$ , S.D.=0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยปัจจัยด้านผู้บริหารและนโยบาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาปัจจัยด้านทรัพยากรและสิ่งสนับสนุน และปัจจัยด้านการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.2 ผลการทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้ง 4 ด้าน

**ตารางที่ 3** ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแต่ละด้าน

รายการ	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>
ปัจจัยด้านผู้บริหารและนโยบาย	1	.542**	.708**	.384*
ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ	.542**	1	.757**	.325
ปัจจัยด้านบุคลากร	.708**	.757**	1	.392*
ปัจจัยด้านทรัพยากรและสิ่งสนับสนุน	.384*	.325	.392*	1

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

X<sub>1</sub> แทน ปัจจัยด้านผู้บริหารและนโยบาย

X<sub>2</sub> แทน ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ

X <sub>3</sub>	แทน ปัจจัยด้านบุคลากร
X <sub>4</sub>	แทน ปัจจัยทรัพยากรและสิ่งสนับสนุน

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยในแต่ละด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.542 ถึง 0.757 โดยความสัมพันธ์ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญ โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการกับปัจจัยด้านบุคลากร มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับสูง รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหารและนโยบายกับปัจจัยด้านบุคลากร มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับสูง คู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหารและนโยบายกับปัจจัยด้านการบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.384 ถึง 0.392 โดยความสัมพันธ์ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญมีอยู่จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลากรกับปัจจัยด้านทรัพยากรและสิ่งสนับสนุน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับต่ำ รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหารและนโยบายกับปัจจัยด้านทรัพยากรและสิ่งสนับสนุน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับต่ำ

## อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการรายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม อภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการรายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการคณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.26$ , S.D.=0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยผู้บริหารและนโยบายมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการวางแผน กำกับติดตามและประเมินผลการรายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ คณะวิทยาการสารสนเทศ อย่างสม่ำเสมอ ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการคณะอย่างต่อเนื่อง และอาจจะสืบเนื่องมาจากผลการปฏิบัติราชการเป็นเกณฑ์ส่วนหนึ่งของผู้บริหารระดับคณะ นอกจากนี้ ผู้บริหารได้มอบหมายการกำหนดบทบาทและอำนาจหน้าที่ของผู้กำกับตัวชี้วัด และผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดในการดำเนินการ การรายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ คณะวิทยาการสารสนเทศ อย่างชัดเจน ส่วนปัจจัยด้านการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะว่า คณะยังไม่ได้จัดทำวางแผนระยะยาวในปฏิบัติราชการตามคำรับรองการ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายแต่ละตัวชี้วัด ถึงแม้คณะมีการจัดประชุม สัมมนา อบรม เพื่อ

.....

สร้างความเข้าใจแก่ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด เกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติเรื่องการรายงานผลการปฏิบัติราชการ ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของคณะวิทยาการสารสนเทศ เพื่อสามารถนำความรู้ที่ได้ไปดำเนินงานได้ ถูกต้อง แต่บางตัวชี้วัดเป็นการนำผลการดำเนินงานในระดับมหาวิทยาลัยมารายงานผล ส่งเป็นปัจจัยภายนอกที่ คณะไม่สามารถดำเนินการเองได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณษา ศิริจันทพันธ์ (2563 : 23) ได้ศึกษาปัจจัย ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (กพร.) คณะเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (กพร.) คณะเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามคำรับรอง การปฏิบัติ ราชการ (กพร.) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยด้าน ผู้บริหารและ นโยบายมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุณี๋ย นาคเงิน และประณต นันทยะกุล (2560 : 127) ได้ ศึกษาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันการพลศึกษา ตามแนวคิดการปฏิบัติ ราชการตามคำรับรองของหน่วยงาน พบว่า 1) ปัญหาในการบริหารจัดการด้านประสิทธิภาพ คือ สถาบันการ พลศึกษาขาดความพร้อมในการบริหารจัดการ หรือการจัดการฝึกอบรมได้ตามเป้าหมายของแผนปฏิบัติงาน 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ คือ สถาบันการพลศึกษาควรจัดการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย และเหมาะสมแก่บุคลากรในทิศทางที่สอดคล้องและตอบสนองตามความต้องการของบุคลากร และ 3) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการโดยการกำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานในทิศทางที่สถาบันการพลศึกษามีการ พัฒนาองค์ความรู้และประสบการณ์เพื่อประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เช่น การสร้าง หลักสูตรที่ทันสมัย และพันเหตุการณ์สำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

2. ผลการทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยในแต่ละด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.542 ถึง 0.757 โดยความสัมพันธ์ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมี นัยสำคัญ โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการกับปัจจัยปัจจัยด้านบุคลากร มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับสูง รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหารและนโยบายกับปัจจัย ด้านบุคลากร มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับสูง คู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ได้แก่ ปัจจัย ด้านผู้บริหารและนโยบายกับปัจจัยด้านการบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับ ปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจัยแต่ด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก ซึ่งแต่ละด้านจะต้องมีการบริหาร จัดการให้มีความสอดคล้องกัน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติราชการและตัวชี้วัดแต่ละตัว ฉะนั้นผู้บริหาร ควรกำหนดนโยบายที่สามารถถ่ายทอดให้บุคลากรที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น สร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลักษณะ ศิริวรรณ (2560 : 49-50) ได้ศึกษากรอบแนวคิดปัจจัยที่มีผลต่อผลการ ปฏิบัติงานตามคำรับรอง การปฏิบัติราชการจากมุมมองพฤติกรรมองค์การและนโยบายสาธารณะ พบว่า ความรู้ความสามารถของบุคลากร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การสื่อสาร การจูงใจ และการรับรู้ กล่าวคือ ความรู้

[764]



Citation:

จารุณี อูปแก้ว. (2566). ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการรายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของคณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วารสาร สหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (3), 753-766.

Oupkaew, J., (2023). A Study of Factors Effecting on the Performance Report According to the Performance Agreement, Faculty of Informatics, Mahasarakham University. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (3), 753-766; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.162>

และทักษะของบุคลากรและภาวะผู้นำแบบทำงานเป็นทีมของ ผู้บริหารน่าจะมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการสื่อสารเกี่ยวกับคำรับรองการปฏิบัติราชการ การสื่อสาร เกี่ยวกับคำรับรองการปฏิบัติราชการน่าจะมี ความสัมพันธ์เชิงบวกต่อแรงจูงใจในการดำเนินการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ

ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.384 ถึง 0.392 โดยความสัมพันธ์ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญมีอยู่จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลากรกับปัจจัยด้านทรัพยากรและสิ่งสนับสนุน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับต่ำ รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหารและนโยบายกับปัจจัยด้านทรัพยากรและสิ่งสนับสนุน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจัยด้านบุคลากรกับปัจจัยด้านทรัพยากรและสิ่งสนับสนุน ถึงแม้จะมีความสัมพันธ์กัน แต่อยู่ในระดับต่ำ ตรงประเด็นนี้ ชี้ให้เห็นว่า ถึงแม้มหาวิทยาลัยจะมีระบบสารสนเทศเพื่อกำกับติดตามตัวชี้วัด แต่บุคลากรมีภาระงานอื่นเป็นหลักที่ต้องปฏิบัติ เมื่อต้องรับผิดชอบตัวชี้วัดแต่ละตัวและต้องลงข้อมูลในระบบสารสนเทศ เพื่อรายงานตัวชี้วัดแต่ละตัวและรายงานผลการปฏิบัติตามวงรอบที่กำหนด บุคลากรต้องหาหลักฐานแนบ ทำให้เป็นการเพิ่มภาระงาน จากงานที่ต้องรับผิดชอบหลัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญฐพล น้อยเอี่ยม และยุภาพร ยุภาศ (2562 : 479) การประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลภายใต้ การผสมผสานวิธีการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย พบว่า รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ คือเครื่องมือในการสร้างเกณฑ์มาตรฐานงานที่มีคุณภาพ ปัญหาของรูปแบบการประเมินผลงานของพนักงานภายในองค์กร คือความไม่สอดคล้อง ระหว่างพันธกิจหลักองค์กรกับแนวทางการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติ จึงเกิดเป็นช่องว่างระหว่างเป้าหมายขององค์กรกับศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ขณะเดียวกัน รูปแบบการประเมินที่ถูกลำดับจากล่างขึ้นบนนั้น เป็นการสร้างจุดเน้นสำหรับการพัฒนาระบบงานและความชำนาญงาน แต่วิธีการดำเนินงานอาจไม่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ขององค์กรได้ การสร้างแบบประเมินจากตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ด้วยวิธีการผสมผสานระหว่างการถ่ายทอดพันธกิจเป้าหมายสู่แผนปฏิบัติ การไล่เรียงตามผังการเคลื่อนไหวของงาน และความคาดหวังของผู้รับบริการ ทั้งสามส่วนนี้ จึงจะเป็นองค์ประกอบที่จะสร้างรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กรอย่างแท้จริง

## ข้อเสนอแนะ

จากการทำวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการรายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 นำผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการดำเนินงานกับผลการปฏิบัติราชการ ของคณะ ไปปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

[765]



Citation:

จารุณี อูปแก้ว. (2566). ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการรายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของคณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (3), 753-766.

Oupkaew, J., (2023). A Study of Factors Effecting on the Performance Report According to the Performance Agreement, Faculty of Informatics, Mahasarakham University. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (3), 753-766; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.162>

1.2 นำเสนอข้อมูลผลการศึกษาให้แก่ผู้บริหารคณะเพื่อเป็นข้อเสนอแนะ ในการพัฒนา ปรับปรุงการวางแผน กำหนดนโยบาย ให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดมากขึ้น

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามคำรับรองปฏิบัติราชการตามเกณฑ์การประเมิน

2.2 ควรศึกษา ปัจจัยที่มีผลการต่อการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูงขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

กองแผนงาน. (2564). *คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ*

2564 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. มหาสารคาม : กองแผนงาน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ณัฐพล น้อยเอี่ยม และยุภาพร ยุภาศ. (2562). การประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลภายใต้การผสมผสานวิธีการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย. *วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*. 6(2), 479-488.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ลักขณา ศิริวรรณ. (2560). กรอบแนวคิดปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานตามคำรับรอง การปฏิบัติราชการจากมุมมองพฤติกรรมองค์การและนโยบายสาธารณะ. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 8(2), 37-52.

สุนีย์ นาคเงิน และประณต นันทิยะกุล. (2560). ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันการพลศึกษา ตามแนวคิดการปฏิบัติราชการตามคำรับรองของหน่วยงาน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*. 7(3), 127-138.

สุพรรณษา ศิริจันทพันธ์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (กพร.) คณะเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ วิทยาลัยการพัฒนาระบบบริหาร*. 8(2), 22-32.

อัญชิษฐา เกิดเรือง วิโรจน์ พรหมสุด และสำเร็จ จันทุม. (2561). การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อมุ่งคุณภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนบ้านควนสระ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*. 3(1), 1-9.

