



ISSN: 2774-0390 (Online)

วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
Journal of Management Science Sakon Nakhon Rajabhat University
Homepage: <https://so08.tci-thaijo.org/index.php/JMSSNRU>
E-mail: jmssnr@gmail.com



ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (กพร.) ของคณะ/
หน่วยงานในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Factors influencing the implementation of the Operational Performance
Agreement (OPA) among faculties and departments at Mahasarakham University

เพ็ญพิชญา บรรหาร^{1*}

Phenpitchaya Banham^{1*}

¹ กลุ่มงานนโยบายแผนและคลัง คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹ Division of Policy, Planning, and Finance, Faculty of Veterinary Sciences, Mahasarakham University

Corresponding author's e-mail: phenpitchaya.b@msu.ac.th^{1*}

Received: June 18, 2025

Revised: July 9, 2025

Accepted: July 16, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน และวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของคณะ/หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงาน กพร. จำนวน 86 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามคำรับรองฯ ของคณะ/หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามคำรับรองฯ ในระดับมากทุกด้าน โดยปัจจัยด้านการบริหารจัดการและด้านนโยบายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านบุคลากร และด้านวัฒนธรรมองค์กรกับทรัพยากร/สิ่งสนับสนุน จากการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่าปัจจัยด้านบุคลากรและทรัพยากร/สิ่งสนับสนุนมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการดำเนินงานตามคำรับรองฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .381$) และปัจจัยด้านบุคลากรยังมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ($r = .570$) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง และสนับสนุนการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายจากผลการวิจัย ได้แก่ 1) ส่งเสริมบทบาทของผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร 2) พัฒนาศักยภาพบุคลากรควบคู่กับการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรผ่านการอบรมด้าน soft skills 3) บุคลากรค่านิยมหลักขององค์กรเข้าสู่การดำเนินงานประจำวันอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามคำรับรองฯ

คำสำคัญ: คำรับรองการปฏิบัติราชการ (กพร.), ปัจจัยที่ส่งผล, การบริหารจัดการ, นโยบายองค์กร, บุคลากร

Abstract

This study aimed to examine the factors influencing the performance and to analyze outcomes of the Performance Agreement of faculties and internal departments at Mahasarakham University. The sample consisted of 86 executives and officers responsible for performance management (KPI coordination). The research instrument was a questionnaire assessing opinions on the factors affecting the performance under the Performance Agreement of faculties and units at Mahasarakham University. Data were analyzed using descriptive statistics, including percentage, mean, and standard deviation and inferential statistics, specifically Pearson's correlation coefficient. The findings revealed that the respondents' opinions on all factors influencing performance were at a high level. The factors with highest mean scores were management and policy, followed by personnel, and organizational culture and resources/support, respectively. The correlation analysis revealed that personnel and resources/support factors were positively correlated with performance implementation according to the Performance Agreement, at statistically significant level ($r = 0.381$). Moreover, the personnel factor showed a strong positive correlation with organizational culture ($r = 0.570$). This suggestion that enhancing personnel capacity plays a vital role in fostering a strong organizational culture and facilitating operational efficiency. The research offers the following policy recommendation: 1) Strengthening leadership roles in fostering a robust organizational culture; 2) Developing personnel capabilities in conjunction with cultivating organizational culture through soft skills training, and 3) Continuously integrating core organizational values into daily operations. The measure aims to enhance the effectiveness of performance implementation under the Performance Agreement.

Keywords: Operational Performance Agreement (OPA), influencing factors, management, organizational policy, personnel

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 ว่าด้วยการบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มาตรา 9 กำหนดให้ส่วนราชการต้องจัดทำแผนปฏิบัติการ ซึ่งต้องประกอบด้วยรายละเอียดของขั้นตอนการดำเนินงาน ระยะเวลา งบประมาณ เป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวัง และตัวชี้วัดความสำเร็จ ตลอดจนจัดให้มีระบบการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปี ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่แต่ละส่วนราชการกำหนด (กองแผนงาน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2567) การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้หน่วยงานมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยช่วยกำหนดแผนดำเนินงานและเป้าหมายไว้อย่างเป็นลายลักษณ์อักษร ชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้ ทั้งนี้ การมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการประเมินตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้สอดคล้องกับภารกิจที่กำหนด การดำเนินงานตามคำรับรองฯ ยังช่วยสร้างความเชื่อมั่นว่า หน่วยงานสามารถปฏิบัติการได้ครอบคลุมทั้ง 5 ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมงานวิจัยและการสร้างองค์ความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้และบริการวิชาการแก่สังคม ยุทธศาสตร์ที่ 4

การอนุรักษ์ ฟื้นฟู และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งการดำเนินงานภายใต้คำรับรองฯ ต้องอาศัยการวางแผน ติดตาม และประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ คำรับรองการปฏิบัติราชการยังมีบทบาทในการเสริมสร้างความเข้าใจและความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากร ตลอดจนสนับสนุนการบริหารทรัพยากรและเพิ่มประสิทธิผลของหน่วยงานภายใต้กรอบการประเมินของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ซึ่งครอบคลุมทั้งด้านประสิทธิภาพในการดำเนินงานหลัก ยุทธศาสตร์ นวัตกรรม และศักยภาพเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร

การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี ถือเป็นเครื่องมือสำคัญด้านการบริหารจัดการ ที่ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้บริหารในฐานะ “ผู้รับผิดชอบสูงสุด” (accountability holder) และผู้ใต้บังคับบัญชาในฐานะ “ผู้รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน” (working accountability holder) ทั้งในเรื่องเป้าหมาย แนวทางการดำเนินงาน ตลอดจนความคาดหวังที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน กลไกนี้ช่วยให้สามารถติดตามความก้าวหน้า ประเมินศักยภาพของบุคลากร รวมถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบ โปร่งใส และตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของการพัฒนาระบบราชการตามมาตรา 3/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) และมาตรา 12 แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ที่มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม วิธีการ และกระบวนการบริหารราชการแผ่นดินให้ยึดผลสัมฤทธิ์เป็นหลัก การใช้ข้อตกลงที่มีผลในเชิงพันธะและเป็นลายลักษณ์อักษร เป็นการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน (accountability for results) อย่างชัดเจน ด้วยเหตุนี้ มหาวิทยาลัยมหาสารคามจึงกำหนดนโยบายให้ทุกคณะและหน่วยงานจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์ และเจตนารมณ์ของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกลไกในการประเมินประสิทธิภาพ คุณภาพ และการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

คณะและหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยมหาสารคามได้ดำเนินการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2554 โดยอาศัยความร่วมมือของผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ จากบริบทดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (กพร.) ของคณะและหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตลอดจนศึกษาผลการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) เพื่อวิเคราะห์กระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาเป็นแนวทางในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (กพร.) ของคณะ/หน่วยงานในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. เพื่อวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ของคณะ/หน่วยงานในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การทบทวนวรรณกรรม

การดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (กพร.) ของคณะและหน่วยงานในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นภารกิจที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 โดยมหาวิทยาลัยกำหนดให้หน่วยงานภายใน ต้องจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปี พร้อมทั้งบันทึกผลการดำเนินงานและแนบหลักฐานในระบบบริหาร ยุทธศาสตร์ทุกเดือน คำรับรองการปฏิบัติราชการเป็นข้อตกลงฝ่ายเดียวของหน่วยงานรัฐ มีอายุการใช้งาน 1 ปี โดย ประกอบด้วยวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ แนวทางการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัด เป้าหมาย เกณฑ์การให้คะแนน และน้ำหนัก คะแนน ทั้งนี้ มีระดับการลงนามคำรับรองฯ เพื่อใช้เป็นกรอบในการประเมินผลการดำเนินงานและสนับสนุนการบริหาร จัดการที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (คู่มือคำรับรองการปฏิบัติราชการ ปี 2567 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม)

สุพรรณษา ศิริจันทร์พันธ์ (2563) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของ คณะเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยพบว่า ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน บุคลากรมีความรับผิดชอบในหน้าที่ และโครงสร้างหน้าที่ความรับผิดชอบมีความชัดเจน อย่างไรก็ตาม พบว่าการ จัดสรรงบประมาณและขวัญกำลังใจของบุคลากรยังอยู่ในระดับต่ำ

จารุณี อุปกแก้ว (2566) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการรายงานผลการปฏิบัติราชการของคณะวิทยาการ สารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด พบว่าปัจจัยด้านผู้บริหารและนโยบายมีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือทรัพยากรและการบริหารจัดการ ซึ่งทั้งหมดมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะปัจจัยด้านการบริหารจัดการและบุคลากรที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

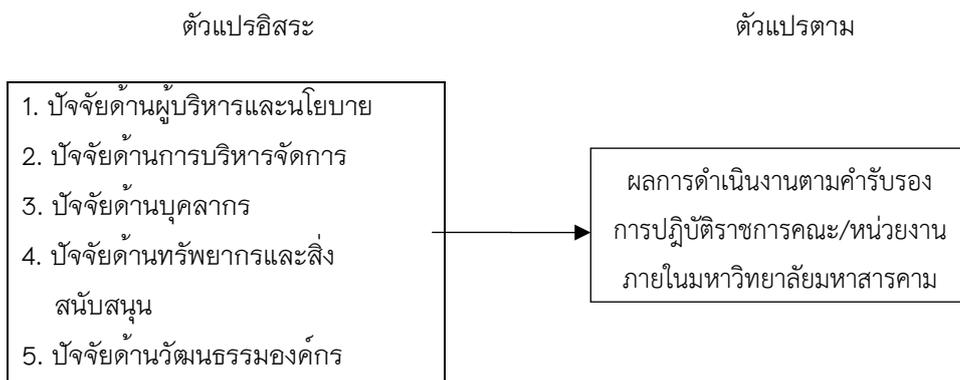
ลักขณา ศิริวรรณ (2560) ได้เสนอกรอบแนวคิดด้านพฤติกรรมองค์การและนโยบายสาธารณะ ซึ่งชี้ว่า ความรู้ ทักษะของบุคลากร ภาวะผู้นำแบบทีม การสื่อสาร และแรงจูงใจ เป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อ การดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ โดยเฉพาะการสื่อสารภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อ แรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ในทำนองเดียวกัน สุนีย์ นาคเงิน และประณต นันทิยะกุล (2560) ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากร มนุษย์ของสถาบันการพลศึกษา โดยเน้นการวิจัยแบบผสมผสาน พบว่าองค์กรขาดความพร้อมในการบริหารจัดการตาม แผนปฏิบัติงาน ทั้งในด้านการจัดอบรมและการสนับสนุนทรัพยากร อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยเสนอแนวทางพัฒนา เช่น การ ฝึกอบรมบุคลากรด้านเทคโนโลยี และการออกแบบหลักสูตรที่ทันสมัยเพื่อยกระดับศักยภาพในการบริหารจัดการ

งานวิจัยเหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยด้านผู้บริหาร บุคลากร วัฒนธรรมองค์กร ทรัพยากร และการสื่อสาร ล้วน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญต่อความสำเร็จในการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ซึ่งสามารถนำมาเป็น แนวทางในการวางแผนและพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และเป้าหมายของมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (กพร.) และวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของคณะ/หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยใช้กรอบแนวคิดจาก คู่มือคำรับรองการปฏิบัติราชการ ปี พ.ศ. 2567 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นแนวทางในการศึกษา ตัวแปรอิสระในการวิจัยประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหารและนโยบาย ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านทรัพยากรและสิ่งสนับสนุน และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยมีตัวแปรตาม คือ ผลการดำเนินงานตาม คำรับรองการปฏิบัติราชการ ของคณะ/หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงาน กพร. ของคณะ/หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม รวมทั้งสิ้นจำนวน 110 คน จาก 19 คณะ และ 18 หน่วยงาน (กองการเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงาน กพร. ของคณะ/หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ซึ่งได้มาจากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนทั้งสิ้น 86 คน (Yamane, 1973)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ซึ่งออกแบบตามเทคนิคการวัดทัศนคติ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) เพื่อวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำผลลัพธ์มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมินที่กำหนด เพื่อแปลความหมายของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งส่งผลต่อการดำเนินงานในประเด็นการประเมินผล ดังนี้

ระดับที่ 1 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.00-1.50 หมายความว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระดับน้อยที่สุด

ระดับที่ 2 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.51-2.50 หมายความว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระดับน้อย

ระดับที่ 3 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.51-3.50 หมายความว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระดับปานกลาง

ระดับที่ 4 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 -4.50 หมายความว่า ปัจจัยส่งผลต่อการดำเนินงานระดับมาก

ระดับที่ 5 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51- 5.00 หมายความว่า ปัจจัยส่งผลต่อการดำเนินงานระดับมากที่สุด

แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงาน ผู้รับผิดชอบงาน กพร. ของคณะ/หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (กพร.) คณะ/หน่วยงาน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ เพื่อทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (กพร.) คณะ/หน่วยงาน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ประกอบด้วย ด้านผู้บริหารและนโยบาย ด้านการบริหารจัดการ ด้านบุคลากร ด้านทรัพยากรและสิ่งสนับสนุน และด้านวัฒนธรรมองค์กร

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (กพร.) คณะ/หน่วยงาน ภายในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการต่อไปนี้

1) วิเคราะห์ลักษณะของข้อมูลที่ต้องการ โดยวิเคราะห์จากวัตถุประสงค์ในการวิจัยกำหนดโครงสร้างของเนื้อหาของแบบสอบถาม

2) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามและกำหนดรูปแบบของแบบสอบถาม จากตำราต่าง ๆ ศึกษาจากแบบสอบถามของงานวิจัยคนอื่น ๆ

3) เขียนแบบสอบถามฉบับร่าง ตามโครงสร้างของเนื้อหาของแบบสอบถามขั้นที่ 1 และตามหลักในการสร้างแบบสอบถามและรูปแบบในขั้นที่ 2

4) ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา โดยการนำแบบสอบถามที่ออกแบบไว้ให้ผู้เชี่ยวชาญในด้านที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยและการวัดผล พิจารณาความถูกต้อง ความเที่ยงตรงของข้อคำถาม

5) ทดลองใช้และปรับปรุง นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (tryout) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) จากผลการทดสอบค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม พบว่า ในส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (กพร.) คณะ/หน่วยงานมหาวิทยาลัยมหาสารคามมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ .963 ซึ่งเป็นค่าที่อยู่ในเกณฑ์สูง จึงสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 19 คณะ และ 20 หน่วยงาน โดยกำหนดระยะเวลาในการเก็บข้อมูลเป็นระยะเวลา 30 วัน เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาดังกล่าว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความครบถ้วนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามพบว่า มีแบบสอบถามที่สมบูรณ์และสามารถนำไปวิเคราะห์ได้จำนวนทั้งสิ้น 86 ชุด จากนั้นจึงดำเนินการบันทึกข้อมูลเข้าสู่โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและอภิปรายผลการวิจัยต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติเชิงบรรยายโดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และหาค่าร้อยละ (percentage)

4.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (กพร.) คณะ/หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยใช้ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

4.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (กพร.) คณะ/หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 75.58 รองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 24.42 ในด้านอายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 41 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 60.46 รองลงมาคือกลุ่มอายุ 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.09

สำหรับระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 51.16 รองลงมาคือระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 46.51 ในด้านประสบการณ์ทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 40.69 รองลงมาคือมีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.21

สถานภาพการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น พนักงานมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 63.95 นอกจากนี้ ความสนใจในการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (กพร.) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความสนใจมาก คิดเป็นร้อยละ 77.91 รองลงมาคือ มีความสนใจปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 22.09

สำหรับประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 52.50 และมีบทบาทในการปฏิบัติงานด้านคำรับรองการปฏิบัติราชการ (กพร.) คิดเป็นร้อยละ 35.83

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (กพร.)

การวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (กพร.) ของคณะ/หน่วยงานในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากรวมถึงทุกปัจจัย ส่งผลต่อการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก รายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (กพร.)

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ด้านผู้บริหารและนโยบาย	4.17	.04
ด้านการบริหารจัดการ	4.17	.05
ด้านบุคลากร (ผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน)	4.10	.07
ด้านทรัพยากรและสิ่งสนับสนุน	4.04	.04
ด้านวัฒนธรรมองค์กร	4.05	.04
ภาพรวม	4.11	.05

ผลการวิเคราะห์นี้สะท้อนให้เห็นว่าทุกปัจจัยมีความสำคัญต่อการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการในระดับมาก

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 5 ปัจจัย พบว่า ทุกคู่ของตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังรายละเอียดในตาราง 2

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ

	X1	X2	X3	X4	X5
X1	1	.483**	.449**	.353**	.483**
X2		1	.432**	.402**	.443**
X3			1	.381**	.570**
X4				1	.340**
X5					1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

X1: ด้านผู้บริหารและนโยบาย X2: ด้านการบริหารจัดการ X3: ด้านบุคลากร X4: ด้านทรัพยากรและสิ่งสนับสนุน
X5: ด้านวัฒนธรรมองค์กร

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ พบว่าทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสะท้อนถึงความเชื่อมโยงระหว่างองค์ประกอบภายในองค์กร ดังนี้ ด้านบุคลากร (X3) มีความสัมพันธ์สูงที่สุดกับ ด้านวัฒนธรรมองค์กร (X5) ($r = .570$) แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาบุคลากรมีผลโดยตรงต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ด้านผู้บริหารและนโยบาย (X1) มีความสัมพันธ์กับหลายปัจจัยในระดับค่อนข้างสูง ประกอบด้วย ด้านการบริหารจัดการ (X2) ($r = .483$) ด้านบุคลากร (X3) ($r = .449$) และด้านวัฒนธรรมองค์กร (X5) ($r = .483$) สะท้อนว่าภาวะผู้นำและนโยบายมีอิทธิพลต่อการจัดการและบรรยากาศขององค์กร ส่วนด้านทรัพยากรและสิ่งสนับสนุน (X4) แม้จะมีค่าความสัมพันธ์ต่ำกว่าปัจจัยอื่น แต่ยังคงมีนัยสำคัญกับ ด้านบุคลากร (X3) ($r = .381$) และด้านการบริหารจัดการ (X2) ($r = .402$) แสดงว่าการจัดสรรทรัพยากรยังคงมีบทบาทในการสนับสนุนการดำเนินงาน

การอภิปรายผล

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (กพร.) ของคณะ/หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม อยู่ในระดับมากทุกด้าน สะท้อนถึงความพร้อมขององค์กรในการขับเคลื่อนพันธกิจตามเป้าหมายที่กำหนด โดยสามารถอภิปรายในรายด้านได้ดังนี้

ด้านนโยบายของผู้บริหาร พบว่าผู้บริหารของคณะมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมในการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงวิสัยทัศน์และความมุ่งมั่นของผู้บริหารในการผลักดันภารกิจให้สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กร

ด้านบริหารจัดการ การบริหารจัดการของแต่ละหน่วยงานมีการวางแผน การจัดการ และการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ชี้ให้เห็นถึงความเข้มแข็งของกลไกการบริหารที่สนับสนุนการบรรลุผลสำเร็จตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ

ด้านบุคลากร บุคลากรทุกฝ่ายมีความตระหนักในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดที่ได้รับมอบหมาย แสดงให้เห็นถึงความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร

ด้านวัฒนธรรมองค์กร ผลการศึกษาค้นพบว่า หน่วยงานมีการเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรทุกฝ่ายให้ความร่วมมือและมีจิตสำนึกต่อภารกิจของตน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบการทำงานอย่างเป็นระบบ

ด้านทรัพยากรและสิ่งสนับสนุน พบว่าทรัพยากรและสิ่งสนับสนุนมีความเหมาะสมและเพียงพอในการอำนวยความสะดวกต่อการดำเนินงาน โดยเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า มีวัสดุและครุภัณฑ์ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีอาคารสถานที่เพียงพอต่อการดำเนินงานและการจัดกิจกรรมต่าง ๆ

การบูรณาการของปัจจัยทั้ง 5 ด้าน สะท้อนถึงความสอดคล้องและการเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ช่วยเสริมพลังการดำเนินงานแบบองค์รวม อันเป็นลักษณะสำคัญของ “องค์กรที่มีความพร้อมสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน” (organizational readiness for sustainable development) ผลการศึกษานี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพรรณาศิริจันทร์พันธ์ (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (กพร.) คณะเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่พบว่าปัจจัยทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ ผลการศึกษายังสอดคล้องกับงานวิจัยของจารุณี อุปแก้ว (2566) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อรายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของคณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยพบว่าปัจจัยในทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ทั้งนี้ ผลการศึกษาในครั้งนี้ยังมีความเชื่อมโยงกับงานวิจัยของลักษณะ ศิริวรรณ (2560) ที่ได้ศึกษารอบแนวคิดของปัจจัยที่มีผลกระทบต่อปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ โดยใช้มุมมองจากพฤติกรรมองค์การและนโยบายสาธารณะ งานวิจัยดังกล่าวระบุว่าปัจจัยสำคัญ ได้แก่ ความรู้ความสามารถของบุคลากร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การสื่อสารภายในองค์กร การจูงใจ และการรับรู้ของบุคลากร ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการสื่อสารเกี่ยวกับคำรับรองการปฏิบัติราชการ โดยการสื่อสารที่ดีช่วยเสริมแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานตามเป้าหมายของคำรับรองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (กพร.) ของคณะ/หน่วยงานในสถาบันอุดมศึกษา พบว่า องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้สามารถสรุปได้ว่าปัจจัยทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายของผู้บริหาร การบริหารจัดการ บุคลากร วัฒนธรรมองค์กร และทรัพยากรและสิ่งสนับสนุน ล้วนมีความเชื่อมโยงและส่งเสริมซึ่งกันและกันอย่างเป็นระบบ องค์ความรู้นี้สะท้อนให้เห็นว่า การดำเนินงานตามกรอบ กพร. ไม่สามารถพิจารณาแยกส่วนได้ แต่ต้องอาศัยการบูรณาการของทุกมิติอย่างสอดคล้องประสาน จึงจะเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยปัจจัยด้านบุคลากรและวัฒนธรรมองค์กรเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิบัติราชการ โดยเฉพาะความรู้ความสามารถ ความร่วมมือ และจิตสำนึกของบุคลากร ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในระดับสูง องค์ความรู้นี้ช่วยเน้นย้ำว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งเป็นพื้นฐานสำคัญของความสำเร็จเชิงกลยุทธ์

ผลการศึกษานำไปสู่การสร้างแนวคิดใหม่เกี่ยวกับ “องค์กรที่มีความพร้อมสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน” ซึ่งเกิดจากการผสมผสานความเข้มแข็งของปัจจัยเชิงโครงสร้าง (structure) และปัจจัยเชิงพฤติกรรม (behavior) โดยองค์กรที่มีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน สนับสนุนด้วยการจัดการที่มีประสิทธิภาพ และบุคลากรที่มีศักยภาพ จะสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ทั้งในสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยสามารถดำเนินการผ่านกิจกรรมหรือแนวทางต่าง ๆ เช่น การจัดอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะที่จำเป็น การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเชิงบวก ตลอดจนการจัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความยุติธรรม โปร่งใส และสอดคล้องกับตัวชี้วัดสำคัญ ทั้งนี้ เนื่องจากบุคลากรมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในการขับเคลื่อนภารกิจตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (กพร.) ให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและแนวทางปฏิบัติที่ดี ควรมีการศึกษาและเปรียบเทียบแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน ทั้งภายในและภายนอกสถาบัน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำแนวทางที่เป็นเลิศ (best practices) มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในหน่วยงานอย่างเหมาะสม

กิตติกรรมประกาศ

โครงการวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากงบประมาณรายได้ ประจำปีงบประมาณ 2567 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.อพนันตรี พูลพุทธา สาขาวิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สุภาวดี ปิระเต คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่ได้ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะอันมีคุณค่าในกระบวนการวิจัย ขอขอบพระคุณ นายสวัสดิ์ สวัสดิ์วิชะโรจน์ ผู้อำนวยการกองทะเบียนและประมวลผล นางสาวพนมพร ปัจจวงษ์ ผู้อำนวยการกองแผนงาน รวมถึงผู้บริหารและบุคลากรที่รับผิดชอบคำรับรองการปฏิบัติราชการ (กพร.) ทุกท่านที่สละเวลาให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถามจนทำให้งานวิจัยนี้เสร็จสมบูรณ์

เอกสารอ้างอิง

- กองแผนงาน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2567). *คู่มือคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2567). *ข้อมูลบุคลากร ปี พ.ศ. 2567*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จารุณี อุปแก้ว. (2566). ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการรายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ของคณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*, 3(3), 753-766.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- ลักขณา ศิริวรรณ. (2560). กรอบแนวคิดปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานตามคำรับรอง การปฏิบัติราชการจาก มุมมองพฤติกรรมองค์การและนโยบายสาธารณะ. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*, 8(2), 37-52.
- สุพรรณษา ศิริจันทร์พันธ์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (กพร.) คณะเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ วิทยาลัยการพัฒนาระบบราชการ*, 8(2), 22-23.

สุนีย์ นาคเงิน และ ประณต นันทิยะกุล. (2560). ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของ
สถาบันการพลศึกษาตามแนวคิดการปฏิบัติราชการตามคำรับรองของหน่วยงาน. *วารสารวิชาการ
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 7(3), 127-138.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed). John Weather Hill.