



การประมวลผลการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลด้วยระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของบุคลากรสายวิชาการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

**Processing operations in the digital age with government performance evaluation systems
of Academic Staff, Faculty of Management Sciences, Maha Sarakham Rajabhat University.**

ปริญญา ทองคำ¹ และ นธิภักดิ์ กทิสาสตร์²

Parinya Thongkam¹ and Nithipak Katisart²

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม^{1,2}

Faculty of Management Science, Rajabhat Maha Sarakham University^{1,2}

Corresponding author, E-mail: parinya.th@rmu.ac.th¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัญหาของการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายวิชาการ คณะวิทยาการจัดการ 2) เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายวิชาการ คณะวิทยาการจัดการ 3) เพื่อประเมินประสิทธิผลของระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายวิชาการ โดยมีกลุ่มประชากรตัวอย่างคือ บุคลากรสายวิชาการ คณะวิทยาการจัดการ รวม 67 คน ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) นำเสนอข้อมูลในรูปแบบการอธิบายกระบวนการพัฒนาระบบผ่านเครื่องมือการออกแบบแผนภาพ นำเสนอข้อมูลตัวเลขในตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการดำเนินการวิจัย และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

จากงานวิจัยพบว่า 1) การประเมินผลการปฏิบัติราชการแบบเดิมในทุกวงรอบนั้น มีการใช้เอกสารหลักฐานประกอบทุกขั้นตอนในการประเมิน ซึ่งส่งผลให้มีความคลาดเคลื่อนของข้อมูล ผลรวมคะแนน และเกณฑ์การประเมินไม่เป็นตามความเป็นจริง เอกสารที่บุคลากรใช้ประกอบก่อให้เกิดขยะเอกสารจำนวนมาก และเป็นภาระที่ควรรวบรวมเพื่อนำมาประกอบการประเมินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในทั้งในระดับหลักสูตร และระดับคณะ 2) เมื่อมีการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการแบบออนไลน์แล้วนั้น บุคลากรสายวิชาการทุกท่าน สามารถเข้าถึงข้อมูลได้เอง และสามารถเรียกแสดงผลการประเมินได้ตลอดเวลา 3) ผลการประเมินประสิทธิผลของการใช้ระบบงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.195$) โดยจำแนกเป็นรายด้าน คือ ผลการประเมินในด้านประสิทธิภาพของระบบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) ด้านนวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) ด้านเนื้อหาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) และด้านการออกแบบมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$)

คำสำคัญ: การประเมินผลการปฏิบัติราชการ, ระบบสารสนเทศ, ประสิทธิภาพ



ABSTRACT

The objective of this research were 1) to study the problem of preparing the assessment form for the performance of academic personnel, Faculty of Management Science. 2) To develop a system for evaluating the performance of academic personnel, Faculty of Management Sciences. 3) To evaluate the effectiveness of the government performance evaluation system of academic personnel. The sample population is academic staff, Faculty of Management Science, a total of 67 people, using Descriptive Statistics. Present information in the form of describing the system development process through diagram design tools. Present numerical data in the table along with lectures and summaries of research operations and process them with ready-made programs.

According to the research, 1) the assessment of traditional government performance in all cycles; Supporting documents are used at all stages of the assessment. This results in data discrepancies. The score totals and evaluation criteria are not realistic. The documents used by personnel generate a lot of document waste and are difficult to collect. 2) Once the online government performance assessment system has been developed, all academic personnel can access the information themselves. To be used in the assessment of quality assurance of internal education both at the curriculum level and at the faculty level. The assessment results can be retrieved at any time. 3) Evaluation of the effectiveness of the work system It has an overall average of 4.195 on a large scale. The assessment results in terms of system efficiency averaged 4.22 at a high level, and innovation averaged 4.20 at a high level. The content aspect averaged 4.14 on a high level and the design aspect averaged 4.22 on a high scale.

Keywords: Government Performance Evaluation; Information Systems; Effectiveness



บทนำ

การบริหารองค์กรที่ประสบความสำเร็จได้ต้องใช้บุคลากรในการขับเคลื่อน เพื่อทำให้ตัวชี้วัดขององค์กรบรรลุเป้าหมาย ทุกหน่วยงานต้องเห็นคุณค่าของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพราะเป็นบุคลากรที่สำคัญที่จะสร้างให้เกิดมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร (Harmonand, Mayer, 1986) และ (Eddy, W.B., 1981) องค์กรต้องออกแบบระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับแก่บุคลากรเพื่อทำให้มีการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (วุฒิปงศ์ จันทร์เมืองไทย, 2564)

ในปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทมากมายในชีวิต ทั้งในชีวิตประจำวัน ชีวิตการทำงาน การบริหารจัดการงานต่าง ๆ (วิโรจน์ ชัยมูล และสุพรรณษา ยวงทอง, 2552) โดยเฉพาะในช่วงยุคการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 2019 ที่ผ่านมามาตั้งแต่ปี 2562 เป็นต้นมา ทำให้การเข้าใช้ระบบสารสนเทศในการทำงานมีความสำคัญมากขึ้น โดย สาริยา โคลคลาย, อรพรรณ ชุนเจริญ และจิรภัทร ภูชัญทอง (2566) ได้นำเสนอว่าการทำงานแบบออนไลน์สามารถทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพได้ทัดเทียมเท่ากับการทำงาน ณ ที่ทำงานได้จริง ซึ่งนอกจากการทำงานแล้ว ยังมีการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพิ่มขึ้นอีกด้วย (ชาติสยาม พิลาม, นวพร วิสิฐพงศ์พันธ์ และณลินภัทร์ ปราวณ์เปียรยก, 2557) ในมหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ เฉลิมพระเกียรติ โดย ศตพล กัลยา และจันทร์จิรา นันตา (2566) ได้ศึกษาทักษะจำเป็นในการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีทักษะในด้านดิจิทัลอยู่ในระดับปานกลาง สามารถทำงานได้อย่างเกิดประสิทธิผลได้ และสามารถต่อยอดไปยังงานหลักสูตร ประกันคุณภาพ โดยนัทธน์ นิลฉวี และวันดี โชคช่วยพัฒนากิจ (2557) เช่นเดียวกันกับ นภภัทร พูลเพิ่ม และปรีชา วิหคโต (2561) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบสารสนเทศของครูผู้ช่วยระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดลพบุรี พบว่าโปรแกรมที่พัฒนาขึ้น โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.80$) ซึ่งการนำระบบสารสนเทศมาเป็นเครื่องมือช่วยประเมินผลส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ซึ่งเป็นคณะที่มีอัตลักษณ์ มีคุณภาพมาตรฐาน ทางวิชาการเป็นเลิศ ตอบสนองความต้องการของสังคม เป็นที่ยอมรับของสังคมในระดับท้องถิ่นและภูมิภาคเป็นองค์กรที่สร้างองค์ความรู้ตามพันธกิจสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์รวมทั้งสิ้น 5 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการตามมาตรฐานสากล ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนางานวิชาการและงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์นวัตกรรมแบบมุ่งเป้าเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเชิงพาณิชย์ ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพมีสมรรถนะ พร้อมการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างมีความสุข และมีความผูกพันกับองค์กร ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบบริหารจัดการบนพื้นฐานธรรมาภิบาลภายใต้พลวัตการเปลี่ยนแปลง และยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาพันธกิจสัมพันธ์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ให้เป็นคณะที่ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ สร้างผู้ประกอบการ และพร้อมทำงานเพื่อพัฒนาสังคม ท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืนสืบไป

ในการขับเคลื่อนคณะวิทยาการจัดการ ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดคือทรัพยากรบุคคล ในปี 2566 คณะวิทยาการจัดการมีบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 67 คน บุคลากรสายสนับสนุน 12 คน รวม 79 คน ในการประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายวิชาการ ได้มีระบบกลไกการประเมินผล โดยกองบริหารงานบุคคลได้กำหนดเกณฑ์การประเมิน ร่วมกับการประชาพิจารณ์จากบุคลากรและผู้บริหารเป็นมิตรร่วมกันแล้วนั้น จะต้องมีประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณละ 2 วงรอบ ได้แก่ วงรอบที่ 1 ช่วงเวลาตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม จนถึง 31 มีนาคม และวงรอบที่ 2 ช่วงเวลาตั้งแต่ 1 เมษายน จนถึง 30 กันยายน ของทุกปีงบประมาณ ซึ่งเป็นการนำผลการปฏิบัติราชการมารวบรวมในทุกมิติตามพันธกิจของบุคลากรสายวิชาการ ทั้งภาระการสอน วิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การพัฒนาตนเอง การประเมินคุณธรรมและจริยธรรม รวมทั้งการทำข้อตกลงกับคณบดี ซึ่งเมื่อถึงระยะเวลาสิ้นแต่ละวงรอบ จะมีการรวบรวมคะแนนการประเมินผ่านแบบฟอร์มในรูปแบบกระดาษ

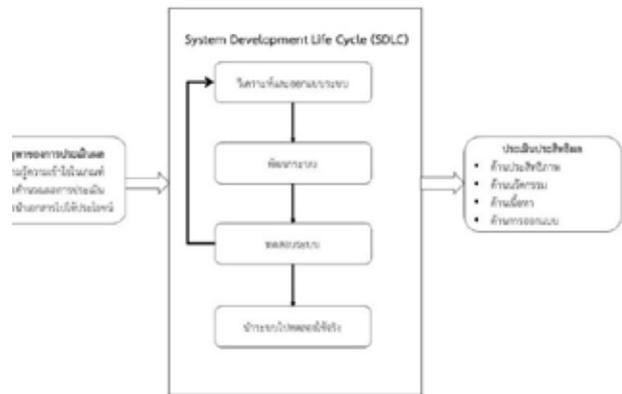
ส่งผลให้คะแนนมีความคลาดเคลื่อน เนื่องจากการคำนวณผิดพลาด จากหลักเกณฑ์ที่ไม่เข้าใจตรงกัน

ดังนั้นฝ่ายวางแผนและพัฒนา คณะวิทยาการจัดการ จึงได้ใช้คุณประโยชน์ของเทคโนโลยีสารสนเทศให้เกิดประโยชน์สูงสุด ด้วยการพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการแบบออนไลน์ขึ้นมา โดยเริ่มมีการพัฒนาและใช้ระบบการประเมินเป็นครั้งแรกเมื่อวงรอบการประเมินที่ 1 (1 ตุลาคม 2564-31 มีนาคม 2565) ประจำปีงบประมาณ 2565 เพื่อสนับสนุนวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และลดความผิดพลาดในการจัดทำแบบประเมินแบบเดิม โดยจะมีการนำเข้าเอกสารประกอบ และส่งออกผลการประเมิน เพื่อเสนอผ่านผู้บริหารคณะไปยังมหาวิทยาลัยได้อย่างถูกต้อง ส่งผลให้บุคลากรสายวิชาการทุกคนสามารถนำส่งผลการปฏิบัติราชการได้ตรงตามเวลาที่กำหนด และลดความผิดพลาดได้อย่างสิ้นเชิง จากนั้นทำการประเมินประสิทธิภาพของระบบการประเมิน เช่นเดียวกับแนวคิดของ ซินดา ไกรเพชร และคณะ (2556) ที่ได้ให้ความสำคัญกับการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาคุณภาพของงานในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาตามภารกิจหลัก เพื่อยกระดับมาตรฐานให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาปัญหาของการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายวิชาการ คณะวิทยาการจัดการ
2. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายวิชาการ คณะวิทยาการจัดการ
3. ประเมินประสิทธิภาพของระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายวิชาการ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

จากภาพที่ 1 แสดงกรอบงานวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันของการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ ระยะที่ 2 การพัฒนาระบบสารสนเทศด้วยภาษา PHP Version 5.6.40 จัดเก็บข้อมูลด้วย Mysql Version 5.6.51 ระยะที่ 3 เพื่อประเมินประสิทธิภาพของระบบ (ชาติสยาม พิลาม, นวพร วิสิฐพงศ์พันธ์ และนลินภัทร์ ปรวัฒน์ปรีयर, 2557)

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตพื้นที่กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ขอบเขตระยะเวลา ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อเสนอแนะจากบุคลากรสายวิชาการ 1 วงรอบการประเมิน เพื่อนำไปพัฒนาระบบ และหลังจากใช้ระบบประเมินแบบออนไลน์แล้ว มีการดำเนินการประเมินประสิทธิภาพของระบบ ภายใน 1 เดือน เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงระบบให้สมบูรณ์ใช้ในวงรอบถัดไป



วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อเสนอแนะจากบุคลากรสายวิชาการ เพื่อนำมาพัฒนาระบบการประเมิน แบ่งเป็น 3 ระยะตามกรอบงานวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 สัมภาษณ์สภาพปัจจุบันของการประเมินผล

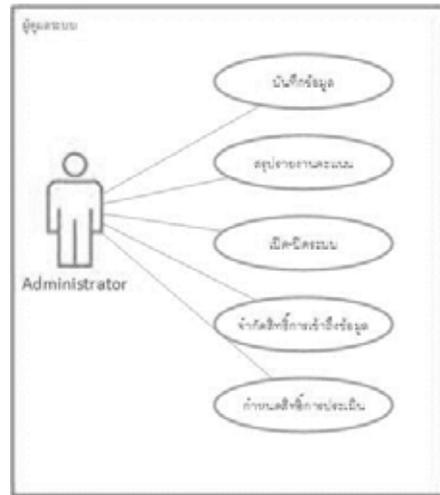
การปฏิบัติงานและสำรวจความต้องการของบุคลากร ในการจัดทำระบบประเมินแบบออนไลน์ โดยอ้างอิงแบบฟอร์มจากข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติราชการ/ปฏิบัติงาน บุคลากรสายวิชาการ (ปมร.ม 1-4)

1. วิเคราะห์และออกแบบระบบด้วย Use-Case Diagram

จากผลการสำรวจความต้องการของบุคลากร และสภาพปัญหาที่พบ จึงได้นำมาออกแบบและวิเคราะห์เพื่อพัฒนาเป็นระบบสารสนเทศ ซึ่งระบบนี้จะเปิดให้เข้าใช้งานในการบันทึกข้อมูลหลักฐาน และประเมินผลการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณละ 2 วงรอบ ได้ทำการวิเคราะห์และออกแบบระบบตาม User Base (โอภาส เอี่ยมสิริวงศ์, 2554) ดังภาพที่ 1-3 แสดงให้เห็นถึงการเชื่อมโยงรูปแบบการใช้งานระบบของบุคลากรตำแหน่งต่าง ๆ ที่มีสิทธิ์เข้าใช้ระบบการประเมิน ภาพที่ 1 แทนสิทธิ์การเข้าใช้งานระบบของบุคลากรสายวิชาการ สามารถบันทึกข้อมูลส่วนตัว พร้อมแนบเอกสารหลักฐาน และแสดงผลการประเมิน พร้อมทั้งปริ้นท์เอกสารออกมาเพื่อเสนอแก่คณบดีได้



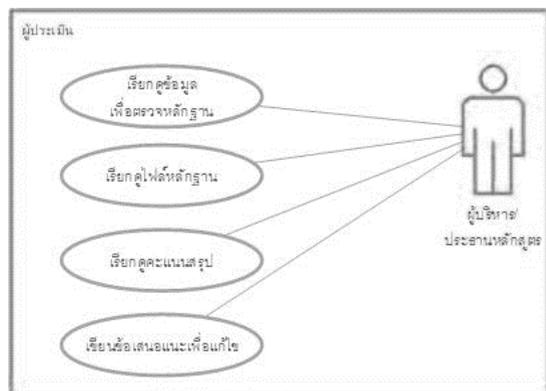
ภาพที่ 2 Use-Case Diagram ระบบของบุคลากรสายวิชาการ



ภาพที่ 3 Use-Case Diagram การใช้งานระบบของผู้ดูแลระบบ

จากภาพที่ 3 แสดงสิทธิ์การใช้งานระบบของผู้ดูแลระบบเป็นผู้ที่ดูแลความเรียบร้อยของระบบทั้งหมด ตั้งแต่กำหนดสิทธิ์การประเมินให้บุคลากรในสังกัดแต่ละหลักสูตร จัดทำรายงานผลสรุปผลการประเมิน และเพิ่มลบข้อมูลสำคัญในระบบ

ภาพที่ 4 แสดงสิทธิ์การใช้งานระบบของประธานบริหารหลักสูตรสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดหลักสูตรได้ เพื่อนำผลการประเมินมาหาค่าเฉลี่ยนำเสนอแก่ผู้บริหาร รวมทั้งตรวจสอบเอกสารหลักสูตรที่บุคลากรแนบประกอบมาให้มีความถูกต้องสมบูรณ์มากขึ้น



ภาพที่ 4 Use-Case Diagram การใช้งานระบบของผู้บริหาร/ประธานหลักสูตร



ระยะที่ 2 พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายวิชาการคณะวิทยาการจัดการ ตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาแบบฟอร์มของมหาวิทยาลัย เพื่อนำมาออกแบบฟังก์ชันการทำงานของระบบ และออกแบบฐานข้อมูลเพื่อใช้เก็บข้อมูล (เทพฤทธิ์ บัณฑิตวัฒนางค์, 2554)
2. ออกแบบหน้าตาส่วนประสานงานระบบกับผู้ใช้งาน ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับ Use-Case Diagram
3. พัฒนาโปรแกรมให้ระบบสามารถประมวลผล บันทึกข้อมูล และเรียกดูข้อมูลได้ด้วย PHP Version 5.6.40 จัดเก็บข้อมูลด้วย Mysql Version 5.6.51
4. เมื่อพัฒนาระบบต้นแบบแล้ว ให้บุคลากรสายวิชาการได้ทดสอบระบบและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อแก้ไขระบบ

ระยะที่ 3 สร้างเครื่องมือแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลจากบุคลากร ในการประเมินประสิทธิผลของระบบออนไลน์ ประกอบด้วยหัวข้อการประเมิน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพ ด้านนวัตกรรม ด้านเนื้อหา และด้านการออกแบบ ซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้วยการคำนวณหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นรวบรวมข้อมูลจากการประเมินผลจากแบบสอบถาม เพื่อนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และแปลผลเพื่อจัดทำรายงาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร บุคลากรสายวิชาการ คณะวิทยาการจัดการ ได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์ จำนวน 67 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง บุคลากรสายวิชาการ คณะวิทยาการจัดการ ที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์ จำนวน 38 คน

เครื่องมือการวิจัย

1. วิเคราะห์และออกแบบระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายวิชาการ คณะวิทยาการจัดการ ด้วย USE-CASE DIAGRAM
2. แบบสอบถามประเมินประสิทธิผลของระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายวิชาการ

2.1 ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องและมีความน่าเชื่อถือ

2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.2.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (Discriminant Power) โดยใช้เทคนิค Item-total Correlation ซึ่งความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการได้ ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.565-0.901

2.2.2 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability Test) ของแบบสอบถามเป็นรายด้าน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.751-0.883

การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายวิชาการ คณะวิทยาการจัดการ ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้บุคลากรสายวิชาการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 67 คน ได้รับความร่วมมือ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 56 ด้วยแบบสอบถามการประเมินประสิทธิผล ของประชากรกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งสอดคล้องกับ (Aaker, Kumar and Day, 2001) ได้นำเสนอว่าการส่งแบบสอบถาม ต้องมีอัตราตอบกลับอย่างน้อยร้อยละ 20 จึงจะถือว่ายอมรับได้ จากนั้นรวบรวมและตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์หาประสิทธิผลของระบบด้วยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert) (Likert, R.,1961) ในการแปลความหมายข้อมูลคือ 5 หมายถึง มีระดับมากที่สุด 4 หมายถึง มีระดับมาก 3 หมายถึง มีระดับปานกลาง 2 หมายถึง มีระดับน้อย และ 1 หมายถึง มีระดับน้อยที่สุด (เอกรินทร์ วาโย, 2566) [7] การนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยาย และสรุปผลการดำเนินการวิจัย



ผลการวิจัย

1. ผลจากการสัมภาษณ์และสำรวจความต้องการของบุคลากรสายวิชาการ พบว่าประเด็นสำคัญที่ทำให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของบุคลากรสายวิชาการผิดพลาด คือ การตีความหมายของ ประกาศ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณภาระงานของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2559 กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี (2563) ซึ่งนำมาประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในทวงรอบนั้น มีรายละเอียดการคำนวณการแนบเอกสาร หลักฐานอย่างละเอียดทุกขั้นตอน ในการประเมินซึ่งส่งผลให้มีความคลาดเคลื่อนของข้อมูล ผลรวมคะแนน และเกณฑ์การประเมินไม่เป็นตามความเป็นจริง ในประเด็นรองลงมาคือเอกสารที่บุคลากรใช้แนบประกอบ เป็นเพียงเอกสารคำสั่งบันทึกข้อความ ที่จะต้องแนบเข้าแฟ้มเอกสาร และเมื่อการประเมินผ่านพ้นไปแล้วนั้น เอกสารก็ไม่ได้ก่อให้เกิดประโยชน์อีก ทำให้คณะเกิดขยะเอกสารจำนวนมาก และเป็นการยากที่จะรวบรวมเพื่อนำมาประกอบการประเมินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในทั้งในระดับหลักสูตร และระดับคณะ จากผลงานของบุคลากรสายวิชาการ ซึ่งปัญหาดังกล่าว จะสามารถแก้ไขได้ด้วยการใช้ระบบการประเมินผ่านระบบสารสนเทศ

2. ผลการพัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายวิชาการ คณะวิทยาการจัดการ ด้วยวิธีวงจรการพัฒนา ระบบ (System development life cycle: SDLC) และการพัฒนาระบบ (System development) โอภาส เอี่ยมสิริวงศ์, 2554) ทำให้ได้ระบบสารสนเทศที่พัฒนาแล้วสามารถเข้าใช้ได้จากลิงค์ <https://fmsrmu.com/tor/index.php> ดังภาพที่ 5



ภาพที่ 5 หน้าแรกของระบบการประเมิน

ภาพที่ 6 บุคลากรสายวิชาการต้องบันทึกข้อมูลข้อตกลงกับคณบดี ในช่วงต้นวงรอบการประเมิน



ภาพที่ 6 หน้าผู้ใช้กรอกข้อตกลงกับผู้บังคับบัญชา

ภาพที่ 7 บุคลากรสายวิชาการทุกคนต้องบันทึกข้อมูลผลการดำเนินงาน และแนบเอกสารหลักฐานในรูปแบบไฟล์ภาพหรือเอกสาร ประกอบ จากนั้นระบบจะคำนวณคะแนนผลการดำเนินงานให้อัตโนมัติ ตามเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย



ภาพที่ 7 หน้าผู้ใช้กรอกข้อมูลและแนบหลักฐานแต่ละด้าน



ภาพที่ 8 หน้าผู้ใช้แสดงผลคะแนนจากแบบ ป.มร.ม. 1



ภาพที่ 9 หน้าผู้ใช้กรอกคะแนนและแสดงผลจากแบบ ปมร.ม. 2



ภาพที่ 12 หน้าผู้ประเมินเรียกตรวจหลักฐานตามที่กำหนดให้



ภาพที่ 10 หน้าผู้ใช้กรอกคะแนนและแสดงผลจากแบบ ปมร.ม. 3



ภาพที่ 13 หน้าผู้บริหารเรียกแสดงผลคะแนนสรุปของบุคลากรทุกคน



ภาพที่ 11 หน้าผู้ใช้แสดงผลคะแนนสรุปผลรวมทุกแบบฟอร์ม

ภาพที่ 9-12 บุคลากรทุกคนต้องบันทึกข้อมูลให้ครบทุกแบบฟอร์ม จากนั้นในภาพที่ 12 ระบบจะแสดงผลคะแนนรวมผลการปฏิบัติงานทุกแบบฟอร์ม

จากภาพที่ 12-13 เป็นการใช้งานระบบของบุคลากรสายวิชาการ ผู้บริหาร/ประธานหลักสูตร ได้เข้าไปตรวจสอบเอกสารหลักฐาน และให้คะแนนแก่บุคลากรในสังกัดแต่ละหลักสูตร จากนั้นคะแนนจะนำมาเฉลี่ยเป็นคะแนนสุทธิเพื่อนำเสนอแก่ผู้บริหาร

1. ผลการประเมินประสิทธิผลของระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายวิชาการ คณะวิทยาการจัดการ โดยสำรวจจากบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 67 คน ได้รับความประเมิน จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 56 ดังแสดงผลการประเมินรายด้าน ดังตารางที่ 1-4 ดังนี้

**ตารางที่ 1** ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการด้านประสิทธิภาพ

การประเมินผลด้านประสิทธิภาพ	\bar{X}	<i>S.D.</i>
1. เป็นเครื่องมือที่สามารถบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อให้เกิดการบริหารที่มีประสิทธิภาพ	4.24	1.06
2. ช่วยให้การดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้	4.16	1.04
3. ลดต้นทุนการดำเนินงาน	4.30	0.97
4. ลดความผิดพลาดในการคำนวณภาระงานของบุคลากรสายวิชาการ	4.08	1.06
5. สามารถจัดเก็บเอกสารประกอบการประเมินภาระงานในวงรอบการประเมินในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ได้อย่างครบถ้วนทุกมิติ	4.30	1.00

ตารางที่ 2 ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการด้านนวัตกรรม

การประเมินผลด้านนวัตกรรม	\bar{X}	<i>S.D.</i>
6. ลดขั้นตอนหรือกระบวนการทำงานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น	4.22	1.00
7. สามารถบันทึกข้อมูลได้ง่าย และสามารถเห็นสรุปภาระงานได้ทันที	4.27	0.96
8. ปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีความทันสมัยและง่ายต่อการปฏิบัติงาน	4.11	0.99
9. แสดงรายงานผลเพื่อเสนอผู้บริหารได้ทันที	4.19	0.97

ตารางที่ 3 ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการด้านเนื้อหา

การประเมินผลด้านเนื้อหา	\bar{X}	<i>S.D.</i>
10. ข้อมูลครอบคลุมตามความต้องการ เพื่อให้ผู้บริหารใช้สำหรับการตัดสินใจ	4.14	0.95
11. ประโยชน์ต่อการประเมินผลการทำงาน	4.24	0.93
12. ความสะดวกในการเรียกดูและสืบค้นข้อมูล	4.16	0.96
13. การเข้าถึงระบบทำได้ง่ายและรวดเร็ว	4.08	1.01
14. เมนูระบบใช้งานได้ง่าย	4.08	1.01
15. รายงานผลได้ตามต้องการสามารถนำไปใช้ตัดสินใจได้	4.16	0.96
16. ความถูกต้อง ชัดเจน น่าเชื่อถือของข้อมูล	4.08	0.98
17. ปริมาณข้อมูลเพียงพอกับความต้องการ	4.19	1.02

ตารางที่ 4 ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการด้านการออกแบบ

การประเมินผลด้านการออกแบบ	\bar{X}	<i>S.D.</i>
18. ความสวยงามและน่าสนใจของระบบ	4.03	0.90
19. การจัดรูปแบบง่ายต่อการใช้งาน	4.30	0.85
20. ความเร็วในการแสดงผลข้อมูล	4.24	0.80
21. ข้อความสื่อความหมายชัดเจน	4.27	0.77
22. ความเหมาะสมของรูปแบบรายงาน	4.24	0.83



ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายด้าน

ด้านการประเมินผล	\bar{X}	S.D.
ด้านประสิทธิภาพ	4.22	1.03
ด้านนวัตกรรม	4.20	0.98
ด้านเนื้อหา	4.14	0.98
ด้านการออกแบบ	4.22	0.83
ค่าเฉลี่ย	4.195	0.955

จากตารางที่ 5 เป็นตารางแสดงค่าเฉลี่ยรายด้านทั้ง 4 ด้าน โดยค่าเฉลี่ยรวมทุกด้านอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=4.195$) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.955 โดยด้านประสิทธิภาพ และด้านการออกแบบค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=4.22$) รองลงมาได้แก่ด้านนวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=4.20$) และด้านเนื้อหา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=4.14$)

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาและพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการในครั้งนี้ เป็นการสำรวจความคิดเห็นจากบุคลากรสายวิชาการในคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า ปัญหาของการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นการคำนวณคะแนนคลาดเคลื่อนจากประกาศ และให้ค่าคะแนน ประกอบการแนบเอกสารหลักฐานผิดพลาด ซึ่งเมื่อมีการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการแบบออนไลน์ขึ้นมาใช้จริงแล้ว พบว่า ปัญหาดังกล่าวได้เบาบางลง และบุคลากรได้ให้ข้อเสนอแนะที่ดีเป็นประโยชน์แก่ฝ่ายวางแผนและพัฒนา ได้นำมาปรับปรุงระบบต่อไป อีกทั้งผลการประเมินประสิทธิผลของการใช้ระบบงาน ยังเป็นที่น่าพอใจ ผลการประเมินในด้านประสิทธิภาพของระบบมีค่าเฉลี่ย 4.22 อยู่ในระดับมาก ด้านนวัตกรรมมีค่าเฉลี่ย 4.20 อยู่ในระดับมาก ด้านเนื้อหา มีค่าเฉลี่ย 4.14 อยู่ในระดับมาก และด้านการออกแบบมีค่าเฉลี่ย 4.22 อยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยรวม 4.195 อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับกับ เฉษฐา โพธิ์จันทร์ และคณะ (2565) ที่ได้พัฒนาระบบสารสนเทศของคณะโลจิสติกส์และดิจิทัลซัพพลายเชน

มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ซึ่งผลการนำระบบสารสนเทศไปใช้ส่งผลให้การบริหารงานคณะ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นไปด้วยความสะดวกราบรื่น มีความผิดพลาดน้อยลงเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน และลดการใช้ทรัพยากรกระดาษลงได้จำนวนมาก ซึ่งคณะวิทยาการจัดการ มีความมุ่งหวังให้บุคลากรทุกท่าน สามารถนำผลงานที่ได้ดำเนินการในรอบปีมาจัดทำรายงานเพื่อนำเสนอแก่ผู้บริหาร ประเมินผลการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง เป็นประโยชน์ให้กับคณะ และเป็นต้นแบบให้กับหน่วยงานอื่นต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

ฝ่ายวางแผนและพัฒนาได้รับการสนับสนุนและมีข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์จากบุคลากรทุกท่านด้วยดีเสมอมา หากแต่ระบบจะสมบูรณ์ขึ้นมากกว่านี้ เมื่อได้รับการส่งเสริมและต่อยอดฟังก์ชันการทำงาน

ด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการข้อมูลเบื้องต้นให้สามารถเรียกดูเอกสารหลักฐาน และสามารถประเมินจบผ่านระบบได้โดยไม่ต้องปริ้นเอกสารเพื่อนำเสนออีก

ด้านนวัตกรรมควรพัฒนาให้ระบบสามารถประเมินเอกสารจากระบบได้เอง ใช้การตัดสินใจของบุคคลให้น้อยลง สามารถตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารโดยการใช้ AI เข้ามาประกอบ

ด้านเนื้อหายังคงอยู่ในรูปแบบของมหาวิทยาลัย และควรเพิ่มคำอธิบายรายละเอียดแต่ละหัวข้อ หรือวิธีการคำนวณให้ชัดเจน

ด้านการออกแบบระบบสามารถปรับให้ใช้ระบบฐานข้อมูลที่สามารถรองรับข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ที่เชื่อมโยงกับระบบอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัย และมีความหวังว่าจะเป็นต้นแบบให้กับหน่วยงานคณะอื่น ๆ นำไปต่อยอดจากผลงานวิจัยชิ้นนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นไป

กิตติกรรมประกาศ

ฝ่ายวางแผนและพัฒนา ขอขอบพระคุณผู้บริหารคณะวิทยาการจัดการ บุคลากรผู้ให้ข้อมูล และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ต่องานวิจัยชิ้นนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และหวัง



ว่าระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จะเป็นเครื่องมือช่วยอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากร และพัฒนาให้คณะวิทยาการจัดการ ดำเนินงานได้อย่างคล่องตัวมากขึ้นกว่านี้

เอกสารอ้างอิง

- กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี. (2563). *ประกาศเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณภาระงานของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2559*. สืบค้นจาก <https://personnel.rmu.ac.th/iDocument/rule/1325>.
- เจษฎา โพธิ์จันทร์. (2565). การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารองค์การโดยใช้หลักการจัดการการไหลของสารสนเทศโลจิสติกส์ กรณีศึกษาคณะโลจิสติกส์และดิจิทัลซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยนเรศวร. *วารสารวิชาการเทคโนโลยีอุตสาหกรรมและวิศวกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 4(2), 156-170.
- ชนิตา ไกรเพชร และคณะ. (2556) การพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. *วารสารเศรษฐศาสตร์*, 40(4), 69-82.
- ชาติสยาม พิลาม, นวพร วิสิฐพงษ์พันธ์ และนลินภัทร์ ปรีวัฒน์ปรีयर. (2557). *วงจรรจัดการจัดการระบบสารสนเทศด้วยสื่อสังคมออนไลน์*. The Thirteenth National Conference on Computing and Information Technology การประชุมทางวิชาการระดับชาติด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศครั้งที่ 13 (NCCIT2017). (น.637-642). กรุงเทพมหานคร.
- เทพฤทธิ์ บัณฑิตวัฒนาวงศ์. (2554). *วิเคราะห์และออกแบบฐานข้อมูล*. กรุงเทพฯ: โปรวิชั่น.
- นภาพร พูลเพิ่ม และปรีชา วิทโคโต. (2561). การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินด้านการปฏิบัติตนของครูผู้ช่วยระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 29(2), 83-93.
- นิทัศน์ นิลฉวี และวันดี โชคช่วยพัฒนากิจ. (2557). *ระบบสารสนเทศสำหรับการประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรบนคลาวด์คอมพิวเตอร์กรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี*. The Thirteenth National Conference on Computing and Information Technology การประชุมทางวิชาการระดับชาติด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศครั้งที่ 13 (NCCIT2017). (น.281-286). กรุงเทพมหานคร.
- วิโรจน์ ชัยมูล และสุพรรณษา ยวงทอง. (2552). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ฉบับปรับปรุงใหม่*. กรุงเทพฯ: โปรวิชั่น.
- วุฒิพงศ์ จันทร์เมืองไทย. (2564). นวัตกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์กรด้านการศึกษา. *วารสารนวัตกรรมและการจัดการ*, 6(2), 50-64.
- ศตพล กัลยา และจันทร์จิรา นันตา. (2566) ความต้องการพัฒนาศมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาสำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัย. *วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง*, 12(1), 193-208.
- สาริยา ไคลคล้าย, อรพรรณ ชุนเจริญ และจิรภัทร ภู่วัญทอง. (2566). *ความพึงพอใจในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงานที่บ้านของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย สงขลา*. การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5. (น.660-667). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- เอกรินทร์ วาโย. (2566) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนงานวิสาหกิจชุมชน. *วารสารวิชาการการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ*, 9(1), 42-59.
- โอภาส เอี่ยมสิริวงศ์. (2554). *ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ*. กรุงเทพฯ: บริษัทซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- Aaker, D. A., Kumar, V., & Day, G. S. (2001). *Marketing research*. New York, NY: John Wiley & Son.
- Eddy, W.B. (1981). *Public organization behavior and development*. Cambridge, MA: Winthrop.



Harmon, M.M., & Mayer, R.T. (1986). *Organization theory for public administration*. Glenview, IL: Scott, Foresman and Company.

Likert, R. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill Book Company Inc.