

## บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนตามปัจจัยส่วนบุคคล 3. ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

วิธีการศึกษา ได้ทำการศึกษาวินิจฉัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 354 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 73.2 มีความพึงพอใจต่อผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนของปีที่ผ่านมา และร้อยละ 61 เห็นว่าผลการพิจารณาของปีที่ผ่านมา มีความยุติธรรมพอสมควร ด้านความคิดเห็น พบว่า ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนและขั้นตอนวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 78.2 และ 79.9 ตามลำดับ เห็นด้วยกับการประเมินผลการปฏิบัติงานและคุณลักษณะของผู้สมควรได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นกรณีพิเศษอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 58.5 และ 88.4 ตามลำดับ สาขาที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $P=0.03$ ) และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนและคุณลักษณะของผู้ที่สมควรได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $P=0.04$  และ  $0.02$ )

### ข้อเสนอแนะ

1. ควรนำหลักการให้ค่าตอบแทนตามผลงานและผลสัมฤทธิ์ (Performance Based Pay :PBP) มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการจัดทำข้อตกลงของผลงานร่วมกันให้ชัดเจน
2. นำระบบเปิดมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
3. ให้แต่ละหน่วยงานพิจารณาและปรับปรุงแบบประเมินที่ใช้อยู่ เพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะงานของแต่ละหน่วยงาน

## Abstract

The purposes of this study are: 1) to survey the opinion of the administrators and support officers at Prince of Songkla University regarding a salary promoting scheme and its implementation; 2) to analyze the opinions of the administrators and the academic support officers along certain individual's factors; and 3) to inquire about problems and elicit suggestions or comments on the salary promoting scheme and its implementation.

Both qualitative and quantitative data were collected. The qualitative data were collected from the administrators by means of in-depth interviews. For the quantitative data, 354 academic support officers were selected by using systematic random sampling. These subjects were given written questionnaires.

Results reveals that 73.2 per cent of the subjects were satisfied with their previous year salary promotion while 61 per cent of the subjects viewed the previous year salary promotion as moderately fair to them. In terms of opinions toward the salary promoting scheme and stages taken in decision making in salary promoting, 78.2 and 79.9 per cent respectively of the research subjects agreed on these ideas at a moderate level. 58.5 and 88.4 per cent of the subjects agreed with the work assessment schemes and the qualifications required for those who deserve outstanding performance promotion at a high level. The opinion of the research subjects toward the salary promoting scheme from different work areas was found significantly different ( $P = 0.30$ ). The opinion of different education level toward the salary promoting scheme and the qualifications required for those who deserve outstanding performance promotion was found significant difference ( $P = 0.04, 0.02$ ).

Suggestions were as follows.

1. Performance based paying (PBP) scheme should be implemented.
2. Revealing promoting schemes should be utilized.
3. The performance assessing schemes should be reformed or modified to the suitability of each working area or sector.