



รายงานวิจัย

เรื่อง

ความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ และกรรมการประเมินผล
การปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และ
วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ

**Opinions of University Employees Holding Academic Positions and The Members of
the University Employee Performance Evaluation Committee on the Methods and
Criteria in Evaluating University Employees Holding Academic Positions**

นวพร หอมจันทร์

๓๒๐

เลขหมู่	LB 2331.69x26.75 ๓๕๖ 1545 ๓ 1
Bib Key	222575

กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากเงินรายได้มหาวิทยาลัย ประเภทวิจัยสถาบัน

ประจำปี 2544

หัวข้อวิจัย	ความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ และกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ
ผู้วิจัย	นางนวพร หอมจันทร์
หน่วยงาน	กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ปี	2545

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ และของกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งทางวิชาการ ศึกษาความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ และกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ และเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ และกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งทางวิชาการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้ โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ จำนวน 55 ราย และกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ จำนวน 53 ราย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็นหลักเกณฑ์การประเมิน จำนวน 10 ข้อ และวิธีการประเมิน จำนวน 13 ข้อ และได้ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องตามเนื้อหา (Content Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน และทดสอบเครื่องมือวิจัยหาความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient of Alpha) ของพนักงาน เท่ากับ 0.84 และของกรรมการ เท่ากับ 0.81 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t-test

ผลจากการวิจัยพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.24$, S.D.=0.36) และ ($\bar{X} = 4.03$, S.D.=0.39) ตามลำดับ และเมื่อจำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงทุกตัวแปร และกรรมการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.22$, S.D.=0.34) และ ($\bar{X} = 4.09$, S.D.=0.38) ตามลำดับ และเมื่อจำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ พบว่ากรรมการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงทุกแปรเช่นเดียวกัน และเมื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของพนักงานและกรรมการ พบว่าพนักงานและกรรมการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($P < .05$) และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน และของกรรมการตามตัวแปรที่ศึกษา พบว่าพนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($P < .05$) และกรรมการที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($P < .05$) เช่นเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

มหาวิทยาลัยควรกำหนดรายการประเมินด้านปริมาณงาน และคุณภาพงานให้สอดคล้องกับลักษณะงานที่พนักงานปฏิบัติ และกำหนดสัดส่วนคะแนนการประเมินแต่ละด้านใหม่ การเพิ่มค่าจ้างควรที่จะเพิ่มได้มากกว่าร้อยละ 5 โดยขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน และควรที่จะกำหนดระยะเวลาประเมินเป็นปีละ 1 ครั้ง นอกจากนี้การประเมินควรที่จะมีดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและให้นำเป้าหมายและภารกิจขององค์กรมาใช้ประกอบการประเมินด้วย ซึ่งการประเมินลักษณะ 360 องศาจะทำให้การประเมินมีความน่าเชื่อถือและเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น ลดความมีอคติจากผู้บังคับบัญชาได้เนื่องจากเป็นการพิจารณาผลการปฏิบัติงานจากบุคคลหลายฝ่าย แต่อย่างไรก็ตามการประเมินลักษณะนี้จะเกิดปัญหากับคณะ/หน่วยงานที่มีพนักงานจำนวนมากเพราะจะต้องใช้กำลังคนและเวลาที่จะเข้าสู่กระบวนการประเมินจำนวนมาก ซึ่งอาจจะกระทบต่อการปฏิบัติงานประจำได้

Research title: Opinions of University Employees Holding Academic Positions and
The Members of the University Employee Performance Evaluation
Committee on the Methods and Criteria in Evaluating University
Employees Holding Academic Positions

Researcher: Mrs. Nawaporn Hornmjan

Affiliation: Personnel Division, Prince of Songkla University

Year: 2001

Abstract

This research was aimed at determining the levels of agreement of university employees holding academic positions and the members of the University Employee Performance Evaluating Committee on the methods and criteria used in evaluating the performance of the employees holding academic positions. Comparisons on the levels of agreement on the two aspects by the two subject groups were also carried out.

Sample groups, categorized according to sex, age, education level and academic position (committee members only), comprised 55 university employees holding academic positions and 53 evaluating committee members. Data collection was conducted using a questionnaire containing 13 items related to performance evaluating methods and 10 items related to performance evaluating criteria. The research instrument was tested for content validity by three expertise academics and for its reliability by a group of university employees. The coefficient of alpha of the employees was 0.84 and that of the evaluation committee was 0.81.

A series of simple statistics and t-tests were run to determine frequency, means, percentage, Standard Deviation and difference between means.

Findings showed that the level of agreement with the methods and criteria used in evaluating employee performance among university employees was high, with $\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.39$ and $\bar{X} = 4.24$, $SD = 0.36$, respectively.

When analyzing the data according to sex, age, and education level of the university employees, it was further found that the level of agreement was also high.

Likewise, it was found that the level of agreement among the members of Employee Performance Evaluating Committee on the same aspects was high, with $\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.38$ and $\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.34$, respectively.

In comparing the overall opinions of the two subject groups on the aforementioned aspects, no significant difference was found ($P < .05$). Similarly, no significant difference ($P < .05$) was found among both subject groups when determined by sex, age, education level and academic position (committee members only).

It is recommended that the university specify the aspects of job quality and quantity that cohere with the job the employees actually carry out. It should also restructure the proportion of scores in evaluating each aspect. The salary increment should be set at least five percent depending on each employee's performance and the promotion should be done once a year. In addition, there should be clear-cut indices for the promotion consideration. Further, the organization's objectives and mission should be brought into the consideration. Moreover, the opinions of all people related to the employee should be considered, which would lead to the increase in reliable and just assessment and decrease the supervisor's bias towards the subordinates. However, this assessment scheme might cause difficulty to the departments having a large workforce; it needs a large number of personnel as well as a lengthy of time to proceed, which could affect the regular work responsibility.