
Received: August 29, 2023; Revised: December 12, 2023; Accepted: December 19, 2023

ผลการศึกษาพบว่า 1) ตำแหน่งทางวิชาการส่งผลต่อการได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพบว่าบุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งรองศาสตราจารย์ และตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีโอกาสได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นมากกว่าตำแหน่งอาจารย์ 9.803 และ 2.785 เท่า ตามลำดับ และ 2) บุคลากรสายวิชาการที่มีปริมาณหน่วยภาระงานอื่น ๆ ในระดับสูง มีโอกาสได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นมากกว่าบุคลากรสายวิชาการที่มีปริมาณหน่วยภาระงานอื่น ๆ ระดับต่ำ 4.947 เท่า

คำสำคัญ : ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น, บุคลากรสายวิชาการ, คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

Abstract

This study aimed to investigate factors influencing the outstanding performance of the academic staff of the Faculty of Liberal Arts, Prince of Songkla University. The subjects were 201 academic staff whose status was university employees with no administrative positions as Head of a department or higher and who had worked for 12 months in the year of the performance evaluation round. The data were collected from 2018 to 2022. The subjects were selected using purposive sampling, and the instruments were performance records. The data were analyzed using descriptive statistics of frequency and percentage, and Spearman's rho was used to determine the relationships between independent variables. A chi-square test was employed to identify factors relating to outstanding performance, and binary logistic regression analysis was performed to find out the relationships between independent and dependent variables.

The study found that: 1) academic positions influenced outstanding performance evaluation results at a statistical significance level of 0.01. It was found that academic staff who were associate professors and those who were assistant professors had a better chance to be evaluated as having outstanding performance than those who had no academic titles at 9.803 and 2.785 times, respectively. 2) Academic staff with high load units in other work had greater chance of receiving outstanding performance results than those with lower load units at 4.947 times.

Keywords : Factors affecting the evaluation of outstanding, Academic staff, Faculty of Liberal Arts, Prince of Songkla University

บทนำ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายองค์กรอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้เพื่อทำการวัดคุณค่าในการปฏิบัติงานภายในช่วงระยะเวลาหนึ่ง อันเป็นตัวบ่งชี้และอธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กร โดยอยู่บนพื้นฐานความแม่นยำ ยุติธรรม และตรวจสอบได้ ทั้งนี้เพื่อให้การจ่ายค่าตอบแทน การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง การพิจารณาศักยภาพบุคคลการให้รางวัลเป็นไปอย่างมีหลักการและเหตุผล รวมถึงเป็นเครื่องมือในการสร้างการตระหนักรู้ถึงบทบาทหน้าที่ที่มีต่อองค์กรร่วมด้วย ดังนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานจึงมีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลในองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ และการให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์องค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ (Mohammed และคณะ, 2023; Robert และ Bronwyn, 2023; ศักดิ์ชัย จันทะแสง, 2565; สมชนก ภาสกรจรัส, 2559)

หากพิจารณาการกำหนดตำแหน่งบุคลากรสายวิชาการ ของมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ ประกอบด้วยตำแหน่ง 1) อาจารย์ 2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 3) รองศาสตราจารย์ และ 4) ศาสตราจารย์ มีหน้าที่ความรับผิดชอบหลักเกี่ยวกับการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์กำหนดให้ส่วนงานและหน่วยงานประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยในสังกัด เพื่อประกอบการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษหรือเพื่อประโยชน์อย่างอื่นในการบริหารงานบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้พิจารณาถึงภาระงาน ตัวชี้วัดของตำแหน่ง ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานโดยให้เป็นไปอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้ประเมินปีงบประมาณละหนึ่งครั้ง (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2559) โดยให้บุคลากรสายวิชาการบันทึกข้อมูลผลการปฏิบัติงานของตนเองในแต่ละภาคการศึกษาเป็นปริมาณงานตามหน่วยภาระงาน ในการจัดทำข้อตกลงเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (2564) กำหนดให้บุคลากรสายวิชาการปฏิบัติภาระงานรวม 20 หน่วยภาระงาน ต่อปี โดยแบ่งสัดส่วนรายด้าน ดังนี้ 1) ภาระงานสอนร้อยละ 20-70 2) งานวิจัย และผลงานวิชาการอื่น ๆ ร้อยละ 20-70 3) งานบริการวิชาการร้อยละ 5-30 และ 4) งานอื่น ๆ ร้อยละ 5-10 และกำหนดเกณฑ์คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ระดับดีเด่น (คะแนนรวมร้อยละ 90-100) ระดับดีมาก (คะแนนรวม ร้อยละ 80-89) ระดับดี (คะแนนรวมร้อยละ 70-79) ระดับพอใช้ (คะแนนรวม ร้อยละ 60-69) ต้องปรับปรุงไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนรวมร้อยละ 0-59.99) (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2563ก)

อย่างไรก็ตาม จากการวิเคราะห์ภาระงานของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่าบุคลากรสายวิชาการมี ภาระงานรวมทั้งปีมากกว่า 20 หน่วยภาระงาน ซึ่งผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำตามที่ มหาวิทยาลัยกำหนด หากพิจารณาภาระงานรายด้าน พบว่ามีบุคลากร สายวิชาการอีกจำนวนหนึ่งไม่มีภาระงานด้านบริการวิชาการและไม่มีภาระงาน

ด้านบริหารและอื่น ๆ ในบางรอบของการประเมิน อีกทั้งยังมีบุคลากรสายวิชาการอีกจำนวนหนึ่งที่ไม่มีความผลงานทางวิชาการประเภทใดเลยในรอบสี่ปี เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่ได้กำหนดสัดส่วนภาระงานให้บุคลากรสายวิชาการมีภาระงานวิจัยและผลงานวิชาการอื่น ๆ ร้อยละ 20-70 หรือเทียบได้อย่างน้อยสี่หน่วยภาระงานต่อปี ภาระงานบริการวิชาการ ร้อยละ 5-30 หรือเทียบได้อย่างน้อยหนึ่งหน่วยภาระงานต่อปี พบว่า คณะศิลปศาสตร์ยังมีบุคลากรสายวิชาการอีกกลุ่มหนึ่งที่มีภาระงานไม่เป็นไปตามเกณฑ์ดังกล่าวของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้หากภาระงานส่วนใดไม่เป็นไปตามเกณฑ์ขั้นต่ำก็จะกระทบกับคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานรายด้านและระดับผลการประเมินรวม (เชมณัฐ มาศวิวัฒน์, 2565) จากสถานการณ์ข้างต้นชี้ให้เห็นว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยพัฒนาขึ้นจากรากฐานความเชื่อที่ว่า การพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาควรเป็นไปเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ (Braskamp และ Ory, 1994; อ้างถึงใน องค์อาจ นัยวัฒน์, 2558) ทั้งนี้ การปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากรในองค์กรยังขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคล โดยเฉพาะความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ในฐานะบุคลากรสายวิชาการ อาทิ ประสิทธิภาพทำงาน ปริมาณหน่วยภาระงานสอน ปริมาณหน่วยภาระงานวิจัย ปริมาณหน่วยภาระงานบริการวิชาการ และปริมาณหน่วยภาระงานอื่น ๆ ดังนั้น หากได้มีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นของบุคลากรสายวิชาการคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จะทำให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเพื่อนำไปพัฒนาและเป็นต้นแบบในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

การทบทวนวรรณกรรม

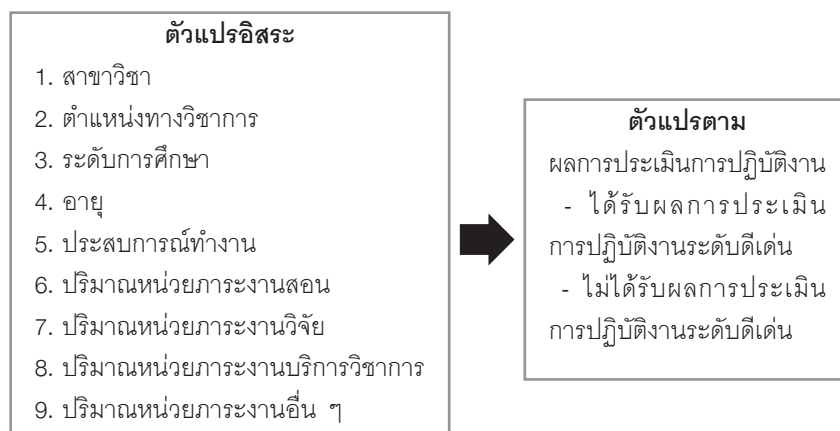
การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านบุคคล อันหมายถึงบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยใช้ระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล มาตรฐานภาระงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงภาระของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อเป็นกรอบการวิจัย โดยมีรายละเอียดปัจจัยดังนี้ ประการที่ 1 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้แบ่งสาขาวิชาตามจุดเน้นทางวิชาการและศาสตร์เฉพาะด้าน สำหรับคณะศิลปศาสตร์นั้น แบ่งเป็น 2 สาขาวิชา คือ 1) สาขาวิชาภาษาต่างประเทศ และ 2) สาขาวิชาสังคม วัฒนธรรม และการพัฒนามนุษย์ ประการที่ 2 พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการได้แก่ตำแหน่ง ดังนี้ 1) อาจารย์ 2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 3) รองศาสตราจารย์ และ 4) ศาสตราจารย์ ประการที่ 3 พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการมีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์และทำสัญญาปฏิบัติงานได้จนถึงวันสุดท้ายของปีงบประมาณที่มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ประการที่ 4 การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้ประเมินปีงบประมาณหนึ่งครั้ง และประการที่ 5 กำหนดมาตรฐานในการเทียบภาระงานอาจารย์เป็น หน่วยภาระงาน (Load Unit; LU) โดยจัดทำบัญชีเทียบเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ภาระงานสอน 2) ภาระงานวิจัยและผลงานทางวิชาการอื่น ๆ 3) ภาระงานบริการวิชาการ และ 4) ภาระงานอื่น ๆ ทั้งนี้ปริมาณหน่วยภาระงานที่บุคลากรสายวิชาการปฏิบัติได้ในแต่ละด้านจะนำเข้าระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2558; มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2559; มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2565)

อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการได้รับผลการประเมิน การปฏิบัติงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังเช่น งานวิจัยของ Janib, J. และคณะ (2021) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาระงานและผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการมหาวิทยาลัยวิจัยในประเทศมาเลเซีย ที่พบว่า ภาระงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ ในขณะที่ Kim, L. และคณะ (2023) ได้ศึกษาเรื่องวิธีสร้างสุขแก่พนักงานมหาวิทยาลัย กรณีศึกษาจากคณาจารย์มหาวิทยาลัยในประเทศไทย แล้วพบว่าภาระงานส่งผลทางลบ

ต่อความพึงพอใจในงานหากจำนวนภาระงานเกินมาตรฐาน ภาระงานหลายข้อ กลายเป็นแรงกดดันและยังส่งผลต่อความไม่พึงพอใจกับการปฏิบัติงาน ในกรณีนี้ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยทั้งสิ้น อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาวรรณกรรมยังชี้ให้เห็นถึงการปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากรในองค์กร ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ อันหมายถึงภาระงานที่ได้รับจากองค์กรอีกด้วย (Braskamp และ Ory, 1994; อ้างถึงใน งามอาจ นัยพัฒน์, 2558) จากการศึกษาวรรณกรรม ข้างต้นยังสอดคล้องกับตัวแปรอิสระที่ผู้วิจัยนำมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ ดังรายละเอียดในหัวข้อถัดไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยอาศัยระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐาน ภาระงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงภาระงานของบุคลากร สายวิชาการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการศึกษา

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้บันทึกและรวบรวมจากฐานข้อมูลในระบบออนไลน์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้แก่ ระบบสารสนเทศบุคลากร (<https://dss.psu.ac.th>) ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (<https://hrmis.psu.ac.th>) และระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (<https://tor.psu.ac.th>) ซึ่งเป็นข้อมูลเฉพาะในส่วนของบุคลากรสายวิชาการคณะศิลปศาสตร์ ตั้งแต่ปี 2561-2565 โดยดึงข้อมูลจากฐานข้อมูลดังกล่าว ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป (จากระบบสารสนเทศบุคลากร) ข้อมูลปริมาณหน่วยภาระงาน (จากระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์) และข้อมูลระดับคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงาน (จากระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน) นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเกินตามเกณฑ์การประเมินของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการวิจัยเพียงแค่สะท้อนสิ่งที่ส่งผลต่อการได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานดีเกินของกลุ่มตัวอย่าง ณ ช่วงเวลาที่ทำการศึกษาเท่านั้น

1. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling Technique) จากบุคลากรสายวิชาการที่มีสถานภาพการจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและไม่ดำรงตำแหน่งบริหารระดับหัวหน้าสาขาวิชาขึ้นไป ปฏิบัติงานที่คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ครบ 12 เดือน ในรอบปีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่รวมข้อมูลของผู้ที่อยู่ระหว่างการลาศึกษาต่อ หรือผู้ที่บรรจุเข้าทำงานระหว่างปี และเป็นการสืบค้นจากฐานข้อมูลของปีประเมิน 2561-2565 จำนวน 201 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบบันทึกการเก็บรวบรวมข้อมูล ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาจากการศึกษาระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับภาระงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงภาระงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการสร้างประเด็นคำถามในแบบบันทึกข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) และแบบเขียนตอบ ประกอบด้วย ตำแหน่ง ระดับการศึกษา สาขาวิชา ที่สังกัด หน่วยงานที่คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ตอนที่ 2 ข้อมูลปริมาณหน่วยภาระงาน หรือจำนวนหน่วยภาระงาน (Load Unit) ของบุคลากรสายวิชาการ แบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ภาระงานสอน ภาระงานวิจัยและผลงานทางวิชาการ ภาระงานบริการวิชาการ และภาระงานอื่น ๆ

ตอนที่ 3 ข้อมูลระดับคะแนนผลการประเมินการปฏิบัติงานตามข้อตกลง ภาระงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

การตรวจสอบคุณภาพของแบบบันทึกข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบบันทึกข้อมูลที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา และปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3. การจัดเก็บและรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล ที่มีคำอธิบาย รายละเอียดถึงวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์ ส่งถึงผู้บริหารคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยการขออนุญาตจากผู้บริหารและเก็บข้อมูลเป็นความลับ นำมาใช้ในการวิจัยเท่านั้น

3.2 ผู้วิจัยได้จัดเก็บและรวบรวมข้อมูลจากฐานข้อมูลในระบบออนไลน์ของมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ ดังนี้ ข้อมูลทั่วไปเก็บจากระบบสารสนเทศบุคลากร (<https://dss.psu.ac.th>) ข้อมูลภาระงานเก็บจากระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (<https://hrmis.psu.ac.th>) และระดับคะแนนผลการประเมินเก็บจากระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (<https://tor.psu.ac.th>)

3.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ในช่วงเดือนมกราคม-มีนาคม 2566 จากนั้นตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลตัดรายการที่ข้อมูลไม่ตรงตามเงื่อนไขออกจากการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่

4.1 ค่าสถิติพื้นฐานเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 ค่าสถิติเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ ได้แก่

1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Spearman's rho เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยตนเอง เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน หรือไม่มีปัญหา Multicollinearity

2) การทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square test : X^2) เพื่อวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการได้ผลประเมินระดับดีเด่น

3) การวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกส์แบบไบนารี (Binary Logistic Regression) วิธี Enter Method เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม เป็นการเลือกตัวแปรทำนายทั้งหมดเข้าสมการถดถอยโลจิสติกส์พร้อมกันในขั้นตอนเดียว ซึ่งในการพิจารณาตัวแปรทำนายที่เหมาะสมที่จะนำมาใช้ทำนายในสมการถดถอย ผู้วิจัยจะต้องเป็นผู้ตัดสินใจเองว่าตัวแปรทำนายตัวใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม โดยพิจารณาจากค่าสถิติทดสอบ ถ้ามีนัยสำคัญทางสถิติ ก็ถือว่าตัวแปรทำนายนั้นควรจะอยู่ในสมการถดถอยโลจิสติกส์

ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกส์มีดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ (x's) อาจเป็นข้อมูลชนิด Dichotomous (มีค่าได้ 2 ค่า) หรือเป็นสเกลอันดับ (Interval Scale) และสเกลอัตราส่วน (Ratio Scale) ส่วนตัวแปรตาม กรณีเป็นการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกส์แบบไบนารีจะกำหนด 2 ค่า คือ 0 กับ 1

2. ค่าคาดหวังของค่าความคลาดเคลื่อนเป็นศูนย์หรือ $E(e) = 0$

3. e_i และ e_j เป็นอิสระต่อกัน

4. e_i และ X_i เป็นอิสระต่อกัน

5. ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันหรือไม่เกิดปัญหา Multicollinearity (อรรถย เจริญสิทธิ์, 2560) ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาและการให้ค่าข้อมูล ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาและการให้ค่าข้อมูล

ลำดับ	สัญลักษณ์	ชื่อตัวแปร	การให้ค่าข้อมูล
1	Department	สาขาวิชา	0 = สาขาวิชาสังคมฯ 1 = สาขาวิชาภาษาฯ
2	Position	ตำแหน่งทางวิชาการ	1 = อาจารย์ 2 = ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 3 = รองช่วยศาสตราจารย์
3	Education	ระดับการศึกษา	1 = ปริญญาตรี 2 = ปริญญาโท 3 = ปริญญาเอก
4	Age_R	อายุ (ตัวเลขจริง)*	1 = ไม่เกิน 37 ปี 2 = 38-44 ปี 3 = 45 ปีขึ้นไป
5	Experience_R	ประสบการณ์ทำงาน (ตัวเลขจริง)*	1 = 1-6 ปี 2 = 7-14 ปี 3 = 15 ปีขึ้นไป
6	Teaching_R	ปริมาณหน่วยภาระงานสอน (ตัวเลขจริง)*	1 = ต่ำ (ไม่เกิน 41.5568) 2 = ปานกลาง (41.5569-51.9713) 3 = สูง (51.9714 ขึ้นไป)
7	Research_R	ปริมาณหน่วยภาระงานวิจัย (ตัวเลขจริง)*	1 = ต่ำ (ไม่เกิน 1.10) 2 = ปานกลาง (1.11-5.50) 3 = สูง (5.51 ขึ้นไป)
8	Service_R	ปริมาณหน่วยภาระงาน บริการวิชาการ (ตัวเลขจริง)*	1 = ต่ำ (ไม่เกิน .8943) 2 = ปานกลาง (.8944-2.8545) 3 = สูง (2.8546 ขึ้นไป)
9	Other_R	ปริมาณหน่วยภาระงานอื่น ๆ (ตัวเลขจริง)*	1 = ต่ำ (ไม่เกิน 2.1350) 2 = ปานกลาง (2.1351-5.5000) 3 = สูง (5.5001 ขึ้นไป)
10	Y1	ผลการประเมินการปฏิบัติงาน	0 = ไม่ได้รับผลการประเมิน การปฏิบัติงานในระดับดีเด่น 1 = ได้รับผลการประเมิน การปฏิบัติงานในระดับดีเด่น

หมายเหตุ *มีการกำหนดค่าตัวแปรใหม่จากข้อมูลตัวเลขจริงไปเป็นแบบช่วง

ผลการศึกษา

1. ข้อมูลปัจจัยของกลุ่มตัวอย่าง

พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ 201 คน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่อยู่ในสาขาวิชาภาษาต่างประเทศ (ร้อยละ 57.7) มีตำแหน่งทางวิชาการระดับอาจารย์ (71.1) มีการศึกษาระดับปริญญาเอก (ร้อยละ 60.2) มีอายุไม่เกิน 37 ปี (ร้อยละ 36.8) และมีประสบการณ์การทำงาน 1-6 ปี (ร้อยละ 37.8) มีปริมาณหน่วยภาระงานสอนในระดับปานกลาง (ร้อยละ 36.3) มีปริมาณหน่วยภาระงานวิจัยในระดับต่ำ (ร้อยละ 36.8) มีปริมาณหน่วยภาระงานบริการวิชาการในระดับต่ำ (ร้อยละ 35.8) และมีปริมาณหน่วยภาระงานอื่น ๆ ในระดับสูง (ร้อยละ 39.3) และมีผู้ได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นร้อยละ 24.9 รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ข้อมูลปัจจัยของกลุ่มตัวอย่าง

	ปัจจัย	จำนวน	ร้อยละ
สาขาวิชา			
	สังคม วัฒนธรรม และการพัฒนามนุษย์	85	42.3
	ภาษาต่างประเทศ	116	57.7
ตำแหน่งทางวิชาการ			
	อาจารย์	143	71.1
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	34	17.0
	รองศาสตราจารย์	24	11.9
ระดับการศึกษา			
	ปริญญาตรี	4	2.0
	ปริญญาโท	76	37.8
	ปริญญาเอก	121	60.2
อายุ (ปี)			
	ไม่เกิน 37	74	36.8
	38-44	69	34.3
	45 ขึ้นไป	58	28.9

ปัจจัย	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงาน (ปี)		
1-6	76	37.8
7-14	70	34.8
15 ขึ้นไป	55	27.4
ปริมาณหน่วยภาระงานภาระงานสอน		
ต่ำ	59	29.4
ปานกลาง	73	36.3
สูง	69	34.3
ปริมาณหน่วยภาระงานภาระงานวิจัย		
ต่ำ	74	36.8
ปานกลาง	68	33.8
สูง	59	29.4
ปริมาณหน่วยภาระงานภาระงานบริการวิชาการ		
ต่ำ	72	35.8
ปานกลาง	63	31.4
สูง	66	32.8
ปริมาณหน่วยภาระงานภาระงานอื่น ๆ		
ต่ำ	67	33.4
ปานกลาง	66	32.8
สูง	68	33.8
ผลการประเมินการปฏิบัติงาน		
ไม่ได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น	151	75.1
ได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น	50	24.9

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยและการได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น พบว่าตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ตำแหน่งทางวิชาการ ระดับการศึกษา ปริมาณหน่วยภาระงานวิจัย ปริมาณหน่วยภาระงานบริการวิชาการ และปริมาณหน่วยภาระงานอื่น ๆ มีความสัมพันธ์กับการได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกส์แบบไบนารี (Binary Logistic Regression) รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยและการได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น

ปัจจัย	ไม่ได้รับ การประเมิน ระดับดีเด่น		ได้รับ การประเมิน ระดับดีเด่น		X ²	p-value
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
สาขาวิชา						
สังคม วัฒนธรรม และการพัฒนามนุษย์	59	69.4	26	30.6	2.57	0.11
ภาษาต่างประเทศ	92	79.3	24	20.7		
ตำแหน่งทางวิชาการ						
อาจารย์	119	83.2	24	16.8	27.82	0.01*
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	24	70.6	10	29.4		
รองศาสตราจารย์	8	33.3	16	66.7		
ระดับการศึกษา						
ปริญญาตรี	4	100.0	0	0.0	9.23	0.01*
ปริญญาโท	65	85.5	11	14.5		
ปริญญาเอก	82	67.8	39	32.2		
อายุ (ปี)						
ไม่เกิน 37	61	82.4	13	17.6	3.96	0.138
38-44	47	68.1	22	31.9		
45 ขึ้นไป	43	74.1	15	25.9		

ปัจจัย	ไม่ได้รับ การประเมิน ระดับดีเด่น		ได้รับ การประเมิน ระดับดีเด่น		X ²	p-value
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ประสบการณ์การทำงาน (ปี)						
1-6	58	76.3	18	23.7	1.57	0.455
7-14	55	78.6	15	21.4		
15 ขึ้นไป	38	69.1	17	30.9		
ปริมาณหน่วยภาระงานสอน						
ต่ำ	45	76.3	14	23.7	0.395	0.821
ปานกลาง	53	72.6	20	27.4		
สูง	53	76.8	16	23.2		
ปริมาณหน่วยภาระงานวิจัย						
ต่ำ	68	91.9	6	8.1	36.51	0.01*
ปานกลาง	55	80.9	13	19.1		
สูง	28	47.5	31	52.5		
ปริมาณหน่วยภาระงาน บริการวิชาการ						
ต่ำ	63	87.5	9	12.5	15.22	0.01*
กลาง	49	77.8	14	22.2		
สูง	39	59.1	27	40.9		
ปริมาณหน่วยภาระงานอื่น ๆ						
ต่ำ	56	83.6	11	16.4	27.662	0.01*
ปานกลาง	59	89.4	7	10.6		
สูง	36	52.9	32	47.1		

* p-value ≤ 0.01

3. ผลการวิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น

จากการวิเคราะห์ Binary Logistic Regression พบว่า การได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นมีความสัมพันธ์กับตำแหน่งทางวิชาการและปริมาณหน่วยภาระงานอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} = 0.01$) โดยบุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งรองศาสตราจารย์มีโอกาสได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นมากกว่าตำแหน่งอาจารย์ 9.803 เท่า (95% C.I.; 3.428-28.037) ในทำนองเดียวกัน บุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์มีโอกาสได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นมากกว่าตำแหน่งอาจารย์ 2.785 เท่า (95% C.I.; 1.079-7.189)

สำหรับปริมาณหน่วยภาระงานอื่น ๆ พบว่า บุคลากรสายวิชาการที่มีปริมาณหน่วยภาระงานอื่น ๆ ในระดับสูง มีโอกาสได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นมากกว่าบุคลากรสายวิชาการที่มีปริมาณหน่วยภาระงานอื่น ๆ ระดับต่ำ 4.947 เท่า (95% C.I.; 2.046-11.960) และบุคลากรสายวิชาการที่มีปริมาณหน่วยภาระงานอื่น ๆ ในระดับปานกลาง มีโอกาสได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นลดลงร้อยละ 36.0 เมื่อเทียบกับบุคลากรสายวิชาการที่มีปริมาณหน่วยภาระงานอื่น ๆ ระดับต่ำ (odds ratio = 0.640, 95% C.I.; 0.344-2.213) รายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 รูปแบบสุดท้ายของปัจจัยที่ส่งผลต่อการได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น โดยใช้ Binary Logistic Regression

ตัวแปรอิสระ	Coeff.	Std.Error	p-value	Odds Ratio	95% C.I. Lower Upper	
Constant	-2.230	0.405	0.000	0.108		
ได้/ไม่ได้ผลการประเมินในระดับดีเด่น						
ตำแหน่งทางวิชาการ			0.000			
อาจารย์	{0}					
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	1.024	0.484	0.034	2.785	1.079	7.189
รองศาสตราจารย์	2.283	0.536	0.000	9.803	3.428	28.037
ปริมาณหน่วยภาระงานอื่น ๆ			0.000			
ต่ำ	{0}					
ปานกลาง	-0.447	0.546	0.414	0.640	0.219	1.867
สูง	1.599	0.450	0.000	4.947	2.046	11.960

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ได้แก่ตำแหน่งทางวิชาการ และปริมาณหน่วยภาระงานอื่น ๆ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านตำแหน่งทางวิชาการส่งผลต่อการได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพบว่าบุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งรองศาสตราจารย์ และตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีโอกาสได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นมากกว่าตำแหน่งอาจารย์ (10.230 เท่า และ 2.257 เท่า ตามลำดับ) ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะผู้มีตำแหน่งทาง

วิชาการมีโอกาสที่จะได้ปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรมากกว่าผู้ที่มีตำแหน่งอาจารย์ทั้งในด้านการสอนในระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ การมีส่วนร่วมในงานวิจัยวิทยานิพนธ์ และการเป็นผู้รับผิดชอบหลักสูตร ซึ่งจะทำหน้าที่บริหารหลักสูตร สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาที่ได้กำหนดคุณวุฒิและคุณสมบัติให้อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกต้องมีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก หรือปริญญาโท ที่มีตำแหน่งรองศาสตราจารย์ และมีผลงานทางวิชาการอย่างน้อย 3 เรื่องในรอบ 5 ปี ย้อนหลัง (ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่องเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2565, 2565) ส่งผลให้ผู้มีตำแหน่งทางวิชาการผลิตผลงานทางวิชาการได้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่กำหนดว่าผู้ที่ได้รับผลการประเมินดีเด่นจะต้องมีผลงานวิชาการย้อนหลัง 3 ปีด้วย (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2564) ในขณะที่เดียวกันผู้ที่มีตำแหน่งทางวิชาการจะต้องผลิตผลงานทางวิชาการตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด หากผู้ที่มีตำแหน่งทางวิชาการผลิตผลงานทางวิชาการไม่เป็นไปตามเกณฑ์จะเลื่อนเงินเดือนในแต่ละรอบไม่เกินร้อยละสอง (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2556) หากมีผลงานวิจัยตีพิมพ์ในวารสารตามเกณฑ์จะได้รับค่าตอบแทนเพิ่ม (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2563ข) ซึ่งพฤติกรรมกาปฏิบัติงานในทางที่ดีดังกล่าวนี้สอดคล้องกับ สุชาติดา กองสวัสดิ์ และวรภรณ์ หนูสงค์ (2558) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า ปัจจัยด้านตำแหน่งทางวิชาการระดับรองศาสตราจารย์ส่งผลต่อจำนวนโครงการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับสิริภาพรรณ ลีภัยเจริญ และคณะ (2560) ที่ได้ศึกษาตัวแปรที่มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานด้านวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยวิจัยในประเทศไทย พบว่า อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยที่ดีกว่าอาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ปัจจัยด้านปริมาณหน่วยภาระงานอื่น ๆ ซึ่งส่งผลต่อการได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพบว่าบุคลากรสายวิชาการที่มีปริมาณหน่วยภาระงานอื่น ๆ ในระดับสูงมีโอกาสดำเนินการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น มากกว่าบุคลากรสายวิชาการที่มีปริมาณหน่วยภาระงานอื่น ๆ ระดับต่ำ (6.405 เท่า) ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะบุคลากรสายวิชาการจะต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานภาระงานในฐานะอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ซึ่งกำหนดให้ปฏิบัติงานภาระงานทั้งหมด 4 ด้าน คือ 1) ภาระงานสอน 2) ภาระงานวิจัยและผลงานวิชาการ 3) ภาระงานบริการวิชาการ และ 4) ภาระงานบริหาร งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม งานจิตอาสาและการเป็นคณะกรรมการต่าง ๆ ที่หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยแต่งตั้ง ซึ่งได้กำหนดสัดส่วนคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานตามภาระงานในทุกด้าน โดยไม่สามารถนำคะแนนประเมินของภาระงานแต่ละด้านมาเฉลี่ยกันได้ การที่จะได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นจะขาดภาระงานด้านใดด้านหนึ่งไม่ได้ สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ในการจัดทำข้อตกลงเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (2564) ที่กำหนดสัดส่วนภาระงานวิชาการ ในแต่ละด้าน ดังนี้ งานสอนร้อยละ 20-70 งานวิจัยและผลงานวิชาการร้อยละ 20-70 งานบริการวิชาการร้อยละ 5-30 และงานอื่น ๆ ร้อยละ 5-10 (เทียบสัดส่วนร้อยละ 5 เท่ากับ 1 หน่วยภาระงาน) และสอดคล้องกับ Janib, J. และคณะ (2021) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาระงานและผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการมหาวิทยาลัยวิจัยในประเทศมาเลเซีย พบว่า ภาระงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ อย่างไรก็ตาม Kim, L. และคณะ (2023) ได้ศึกษาเรื่องวิธีสร้างสุขแก่พนักงานมหาวิทยาลัย: กรณีศึกษาจากคณาจารย์มหาวิทยาลัยในประเทศไทย แล้วพบว่าภาระงานก็ส่งผลทางลบต่อความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 หากจำนวนภาระงานเกินมาตรฐานภาระงานหลายข้อจะกลายเป็นแรงกดดันสำหรับทุกคนที่รู้สึกไม่พึงพอใจกับงานปัจจุบัน ในกรณีนี้อาจารย์มหาวิทยาลัยจะไม่สนุกกับการทำงานในที่ทำงานอีกต่อไปหากได้รับความรับผิดชอบมากมายจากมหาวิทยาลัย สถานการณ์นี้บ่งบอกถึงความไม่พึงพอใจในงานของอาจารย์เหล่านั้น ทั้งนี้ความสามารถในการกำหนดนโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับธรรมาภิบาลของผู้บริหารมหาวิทยาลัย (สุตสาคร สิงห์ทอง และ วรเดช จันทรศร, 2560)

โดยสรุปแล้ว ปัจจัยที่ส่งผลต่อการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นของบุคลากรสายวิชาการคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จากผลการวิจัยข้างต้นจึงสามารถสรุปได้ว่า บุคลากรสายวิชาการจะได้รับการประเมินผลในระดับดีเด่นได้หากเลือกใช้กลยุทธ์ 2 ประการ คือ 1) การพยายามเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้น ไม่ว่าจะระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์หรือรองศาสตราจารย์ เนื่องจากจะได้โอกาสในการรับผิดชอบงานที่หลากหลายกระจายครบตามเกณฑ์ และ 2) การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม งานจิตอาสา และการเป็นคณะกรรมการต่าง ๆ ที่หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยแต่งตั้ง อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยครั้งนี้สะท้อนเพียงปัจจัยด้านบุคคลและปริมาณหน่วยภาระงานที่ปฏิบัติได้ในแต่ละรอบการประเมิน ทั้งนี้มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ยังมีข้อกำหนดเรื่องการประเมินพฤติกรรมการทำงานด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่าตำแหน่งทางวิชาการส่งผลต่อคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ในปัจจุบันคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มีบุคลากรตำแหน่งอาจารย์เป็นสัดส่วนที่สูงกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการ เนื่องจากบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการมีภาระงานตามที่กฎหมายกำหนดมากกว่าผู้ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งเมื่อมีภาระงานหลากหลายกระจายครบตามเกณฑ์จะส่งผลให้ได้รับผลการประเมินในระดับดีเด่น ดังนั้น คณะศิลปศาสตร์ควรมีแผนการพัฒนามบุคลากรให้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มมากขึ้น นอกจากจะเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับคะแนนประเมินในระดับดีเด่นแล้วยังเป็นการพัฒนามบุคลากรเพื่อรองรับภาระงานตามภารกิจหลักของคณะอีกด้วย

1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่าบุคลากรสายวิชาการที่มีปริมาณหน่วยภาระงานอื่น ๆ ในระดับสูง มีโอกาสได้คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นมากกว่าผู้ที่มีปริมาณหน่วยภาระงานอื่น ๆ ระดับน้อยกว่า และที่เป็นเช่นนี้

อาจเกิดจากการที่บุคลากรสายวิชาการมีภาระงานสอนโดยเฉลี่ยเกินกว่ามาตรฐาน
ที่มหาวิทยาลัยกำหนด คณะและมหาวิทยาลัยควรส่งเสริมให้อาจารย์มีทักษะ
ในการบริหารจัดการทั้งในการจัดการเรียนการสอนและการจัดการภารกิจอื่น ๆ
เพื่อให้มีเวลาพอที่จะปฏิบัติภาระงานได้ปริมาณหน่วยภาระงานครบทุกด้านเป็นไป
ตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาครั้งนี้เป็นเพียงการศึกษาเชิงปริมาณจากข้อมูลระดับพุทธิภูมิเท่านั้น
ยังขาดการประมวลข้อมูลจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ตัวบุคคล ปัจจัยที่
ค้นพบในครั้งนี้อาจยังขาดปัจจัยที่ช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของคนในการทำงาน เช่น
ทัศนคติต่องาน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งหากองค์กรได้ทราบถึงสิ่งจูงใจ
หรือแรงผลักดันที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรมที่บุคลากรแสดงออกและมีอิทธิพลกับผลการ
ปฏิบัติงาน จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีพฤติกรรม
ที่ต้องการ ซึ่งจะเป็นข้อมูลช่วยในการออกแบบกิจกรรมพัฒนาปัจเจกบุคคล เพื่อให้
บุคลากรในองค์กรมีคุณภาพและประสิทธิภาพการทำงานสูง เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
ขององค์กร

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่อนุญาตให้ใช้
ฐานข้อมูลบุคลากรในการวิจัยครั้งนี้ และขอขอบคุณที่ปรึกษางานวิจัย
รองศาสตราจารย์ ดร.เกษตรชัย และหิมา (รองคณบดีฝ่ายพัฒนาระบบและ
โครงสร้างองค์กร) ที่กรุณาชี้แนะตั้งแต่ต้นกระทั่งงานวิจัยสำเร็จลุล่วง

เอกสารอ้างอิง

- เขมณัญญ์ มาศวิวัฒน์. (2565). การวิเคราะห์ภาระงานของบุคลากรตำแหน่ง
วิชาการ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สงขลา
: คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร
ระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2565 (2565, 9 กันยายน). ราชกิจจานุเบกษา.
เล่ม 139 ตอนพิเศษ 212 ง. หน้า 21-34.
- มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2556, 18 กรกฎาคม). ประกาศมหาวิทยาลัย
สงขลานครินทร์ เรื่องมาตรการติดตามภาระงานและผลงานทาง
วิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเพื่อการเลื่อนเงินเดือน
และเพิ่มค่าจ้าง พ.ศ. 2556. สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2566,
จาก https://personnel.psu.ac.th/com/com_231.pdf.
- มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2558, 9 ธันวาคม). ประกาศมหาวิทยาลัยสงขลา
นครินทร์ เรื่องมาตรฐานภาระงานในฐานะอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย.
สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2566, จาก [https://planning.psu.ac.th/documents/
loadunit/Announced-PSU2558.pdf](https://planning.psu.ac.th/documents/loadunit/Announced-PSU2558.pdf).
- มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2559, 29 กันยายน). ข้อบังคับมหาวิทยาลัย
สงขลานครินทร์ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย
พ.ศ. 2559. สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2566, จาก [https://hr.psu.ac.th/file/pdf/
com_332.pdf](https://hr.psu.ac.th/file/pdf/com_332.pdf).
- มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2563ก, 30 มิถุนายน). ประกาศมหาวิทยาลัย
สงขลานครินทร์ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2563. สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม
2566, จาก https://personnel.psu.ac.th/com/com_406.pdf.
- มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2563ข, 23 ธันวาคม). ประกาศมหาวิทยาลัย
สงขลานครินทร์ เรื่องหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนผลงานทาง
วิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ มหาวิทยาลัย
สงขลานครินทร์ พ.ศ. 2564. สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2566,
จาก https://hr.psu.ac.th/file/pdf/com_460.pdf.

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2564, 11 พฤษภาคม). **ประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่องการกำหนดภาระงานบุคลากรประเภทวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2564**. สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2566, จาก https://hr.psu.ac.th/file/pdf/com_482.pdf.

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2565, 5 เมษายน). **ประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่องการแบ่งโครงสร้างหน่วยงานภายในส่วนงานประเภทนโยบายและบริหาร ประเพณีวิชาการ และประเภทอำนวยการและสนับสนุนภารกิจ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2563**. สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2566, จาก <https://docs.psu.ac.th/view/363751cf-b64b-4d55-a71a-770ab125fd31>.

ศักดิ์ชัย จันทะแสง. (2565). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัยและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ, **วารสารสังคมศาสตร์วิจัย**. 12(1), 95-109.

สมชนก ภาสกรจรัส. (2559). **การจัดการเชิงเปรียบเทียบ/การจัดการข้ามวัฒนธรรม**. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.

สิริภาพรณ ลีภัยเจริญ จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ และ เกษมศานต์ โชติชาครพันธุ์. (2560). ตัวแปรที่มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยวิจัยในประเทศไทย, **วารสารเกษมบัณฑิต**. 18(2), 77-93.

สุชาดา กองสวัสดิ์ และ วราภรณ์ หนูสงค์. (2558). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**. สงขลา : คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สุดสาคร สิงห์ทอง และ วรเดช จันทรร. (2560). ธรรมชาติของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในภาคใต้ของประเทศไทย, **อินทนิลทักษนิสาร**, 12(2), 89-112.

เสนาะ ดิยาวี. (2543). **การบริหารงานบุคคล** (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- อรรถัย เจริญสิทธิ์. (2560). การวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกแบบไบนารีสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์**, 1(2), 1-9.
- Janib, J., Mohd Rasdi, R., Omar, Z., Alias, S. N., Zaremohzzabieh, Z., & Ahrari, S. (2021). The relationship between workload and performance of Research University Academics in Malaysia: The mediating effects of career commitment and job satisfaction, **Asian Journal of University Education**. 17(2), 85. Retrieved January 23, 2023, from <https://doi.org/10.24191/ajue.v17i2.13394>.
- Kim, L., Pongsakornrunsilp, S., Horam, N., & Suong, S. (2023). How to make employees happy: Evidence from Thai University Lecturers, **Problems and Perspectives in Management**. 21(1), 482–492. Retrieved June 24, 2023, from [https://doi.org/10.21511/ppm.21\(1\).2023.41](https://doi.org/10.21511/ppm.21(1).2023.41).
- Mohammed Borhandden Musah, Lokman Mohd Tahir, Hairuddin Mohd Ali, Shafeeq Hussain Vazhathodi Al-Hudawi, Mohammad Issah, Adnan Mohammed Farah, Asma Khaleel Abdallah, Naail Mohammed Kami. (2023). **Testing the validity of academic staff performance predictors and their effects on workforce performance**. International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE), 12(2), pp. 941-955.
- Robert M. Diamond & Bronwyn E. Adam. (2023). **The Disciplines Speak: Rewarding the Scholarly, Professional, and Creative work of faculty**. New York: Routledge.