

การสังเคราะห์องค์ประกอบเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

Synthesis of Elements of Criteria for Performance Evaluation for University Academic Staff

กิตติศักดิ์ สิงห์สูงเนิน^{#1} ปณิตา วรรณพิรุณ² ปรชญนันท์ นิลสุข^{@3}

[#]เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ กรุงเทพฯ

¹Kittisak.sing@vru.ac.th

^{*}ศูนย์วิจัยการจัดการนวัตกรรมการเรียนการสอนและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ กรุงเทพฯ

²Panita.w@fte.kmutnb.ac.th

[@]ศูนย์วิจัยเทคโนโลยีทางอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ กรุงเทพฯ

³Prachyanun.n@fte.kmutnb.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ และ 2) เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 การสังเคราะห์ ทำการสังเคราะห์เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการจากประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) และจากประกาศของมหาวิทยาลัยราชภัฏต่างๆ ในประเทศไทย และสำหรับขั้นตอนที่ 2 การประเมินผล ทำการประเมินผลความเหมาะสมขององค์ประกอบเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ จำนวน 80 คน ได้จากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ โดยใช้มาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า 1) จากการสังเคราะห์พบว่า องค์ประกอบของเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มีองค์ประกอบหลัก 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ประกอบด้วยตัวชี้วัดด้าน งานสอน งานวิจัยและสร้างสรรค์ งานบริการวิชาการ งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม งานพัฒนานักศึกษา และงานตามภารกิจของมหาวิทยาลัยหรืองานอื่นๆ และองค์ประกอบด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ คือ สมรรถนะหลัก, สมรรถนะประจำสายงาน และสมรรถนะทางการบริหาร 2) จากการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ พบว่า องค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมากที่สุดคือ ด้านงานสอน ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.53) องค์ประกอบด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมากที่สุด สมรรถนะหลัก คือ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.59) สมรรถนะประจำสายงาน คือ การคิดวิเคราะห์ ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.64) และสมรรถนะทางการบริหาร คือ การสอนและการมอบหมายงาน ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.64)

คำสำคัญ: เกณฑ์การประเมินผล, ผลสัมฤทธิ์ของงาน, พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)

ABSTRACT

The purposes of this study were to 1) to synthesis of elements of criteria for performance evaluation for university academic staff, and 2) to evaluation the appropriateness of criteria for performance evaluation for university academic staff. The research methodology is divided into 2 phases: Phase 1: the analysis and synthesis of elements of criteria for performance evaluation for university academic staff include first, announcement of civil servant board in higher education institutions (2010); and second, announcement of Rajabhat Universities within Thailand. And phase 2: the evaluation, include the evaluation the appropriateness of criteria elements in performance evaluation for university academic staff by 80 staff of university academic. The research tool was evaluation form to the appropriateness of criteria for performance evaluation for university academic staff by five rating scale (Likert Scale). The result were 1) from the synthesis found that elements of criteria for performance evaluation for university academic staff divided into 2 element as follows: first, element of performance have indicators Teaching, Research and Creativity, Academic Services, Arts and Culture, Student Development and Mission of the University or other job; and second, element of competence have included 3 competency; core competency, functional competency and managerial competency. And 2) from the evaluation of the appropriateness of criteria for performance evaluation for university academic staff by 80 staff of university academic found that the element of performance have mean and standard deviation highest level were Teaching ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.53). The element of core competence have mean and standard deviation highest level was Integrity ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.59). The element of functional competency have mean and standard deviation highest level was analytical thinking ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.64).

The element of managerial competency have mean and standard deviation highest level was teaching and assignment ($\bar{X}$ = 4.51, S.D. = 0.64).

Keywords: Criteria for Performance Evaluation, Performance, Competence,

1) บทนำ

จากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2546 - 2550) ที่ได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ “การพัฒนาระบบราชการไทยให้เป็นเลิศ สามารถรองรับการพัฒนาประเทศในยุคโลกาภิวัตน์ โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและประโยชน์สุขของประชาชน” โดยมีการกำหนดยุทธศาสตร์ในการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานและวิธีการทำงาน และมาตรการในการปรับปรุงระบบการประเมินผลการดำเนินงาน โดยจัดให้มีการเจรจาและทำข้อตกลงว่าด้วยผลงานประจำปี ที่มีการสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์และแผนดำเนินงานรายปีกับหัวหน้าส่วนราชการไว้เป็นการล่วงหน้า รวมทั้งให้มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามข้อตกลงดังกล่าวทุกสิ้นปี และถือเป็นเงื่อนไขส่วนหนึ่งของการให้เงินรางวัลประจำปีส่วนราชการ [1][2] ซึ่งมีความสอดคล้องกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management: RBM) คือ การบริหารที่มุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก โดยมีการวัดผลการปฏิบัติงานด้วยตัวชี้วัดอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ โดยจะมีการให้ความสำคัญ 2 ประการคือ 1) ความประหยัด (Economy) คือ การใช้ทรัพยากรต้นทุนอย่างเหมาะสมและคุ้มค่าที่สุด และ 2) ความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ การปฏิบัติงานให้ได้ผลงานในระดับสูง และความมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) คือ การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ [3]

สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนทั้งระบบ เพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) บริการที่ดี 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และ 5) การทำงานเป็นทีม [4]

สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะเฉพาะตามหน่วยงานที่ปฏิบัติซึ่งอาจมีความแตกต่างกันตามสายงาน หน่วยงาน และส่วนราชการ ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงสุด ประกอบด้วย 1) การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) 2) การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking) 3) การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (Caring Others) 4) การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding People Accountable) 5) การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking) 6) ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity) 7) ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding) 8) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness) 9) การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness) 10) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ (Concern for Order) 11) ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence) 12) ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility)

13) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing) 14) สุนทรียภาพทางศิลปะ (Aesthetic Quality) 15) ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ (Organizational Commitment) และ 16) การสร้างสัมพันธ์ภาพ (Relationship Building) [5]

2) วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1) เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

2.2) เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

3) วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2553 ได้ให้นิยามของคำว่า การประเมินผลการปฏิบัติราชการ หมายถึง การประเมินค่าของผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา โดยพิจารณาผลสัมฤทธิ์ของงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายซึ่งต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน และพิจารณาพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการของข้าราชการตามสมรรถนะที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนดในการประเมินผลปฏิบัติราชการให้ดำเนินการประเมินปีละ 2 รอบ และให้ทำการประเมินอย่างน้อย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 และพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการ [6]

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีได้มีการประกาศหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ส่วนคือ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ 70) และพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ 30) ในการประเมินองค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ของงานมีภาระงาน 6 ภาระงานประกอบด้วย 1.งานสอน, 2.งานที่เป็นผลงานทางวิชาการ 3.งานบริการวิชาการ, 4.งานพัฒนานักศึกษา, 5.งานทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และ 6.งานด้านอื่นๆ ในการประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการจะมีการกำหนดสมรรถนะ 3 สมรรถนะ คือ สมรรถนะหลัก (การมุ่งผลสัมฤทธิ์, บริการที่ดี, การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ, การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม) 2.สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (การคิดวิเคราะห์, การมองภาพองค์รวม, การสืบเสาะหาข้อมูล, การดำเนินการเชิงรุก) และ 3.สมรรถนะทางการบริหาร (สภาวะผู้นำ, วิสัยทัศน์, การวางกลยุทธ์ภาครัฐ, ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน, การควบคุมตนเอง, การสอนงานและการมอบหมายงาน) [7][8]

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ได้มีการประกาศหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ส่วนคือ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ 70) และพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ 30) สำหรับการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานบุคลากรสายวิชาการจะมีภาระงาน 3 ภาระงาน คือ 1.ภาระงานสอน, 2.ภาระงานที่เป็นผลงานทางวิชาการ (งานวิจัย, งานแต่งหรือเรียบเรียง

ตำราหรือหนังสือ, งานสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ, งานเขียนบทความทางวิชาการ) และ 3.ภาระงานอื่นตามภารกิจของมหาวิทยาลัย สำหรับการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการจะมีการกำหนดสมรรถนะ 3 สมรรถนะ คือ สมรรถนะหลัก (การมุ่งผลสัมฤทธิ์, บริการที่ดี, การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ, การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม, การทำงานเป็นทีม) 2.สมรรถนะประจำสายงานสายวิชาการ (การคิดวิเคราะห์, การมองภาพองค์รวม, การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น) และ 3.สมรรถนะทางการบริหาร (สภาวะผู้นำ, วิสัยทัศน์, การวางกลยุทธ์ภาครัฐ, ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน, การควบคุมตนเอง, การสอนงานและการมอบหมายงาน) [9]

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีการกำหนดองค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ 2 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 การประเมินผลงาน (80%) สำหรับกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ จะมีการกำหนดภาระงาน 2 กลุ่มภาระงานคือ กลุ่มภาระงานตามภาระกิจของอาจารย์ (ภาระงานด้านการจัดระบบการเรียนการสอน, ระดับคุณภาพการจัดระบบการเรียนการสอน, การสร้างผลงานทางวิชาการ) และกลุ่มภาระงานอื่นตามกรอบภาระงาน (การบริการวิชาการ, การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม, การพัฒนานักศึกษา, ภาระงานอื่นตามภาระกิจของมหาวิทยาลัย) ส่วนที่ 2 การประเมินสมรรถนะ (20%) ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 สมรรถนะคือ 1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2.บริการที่ดี, 3.การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ, 4.การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม, และ 5.การทำงานเป็นทีม [10][11]

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมได้มีการกำหนดองค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติราชการจำนวน 2 องค์ประกอบคือ องค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ 70) และองค์ประกอบพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ 30) ในการประเมินองค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ของงานบุคลากรในตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการจะมีการประเมิน 2 ส่วนคือ 1.ภาระงาน (งานสอน, งานวิชาการและงานอื่น, งานบริหาร) และผลสัมฤทธิ์งาน/คุณภาพของงาน สำหรับการประเมินองค์ประกอบพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จะมีการกำหนดสมรรถนะในการประเมิน 3 สมรรถนะ คือ 1.สมรรถนะหลัก (การมุ่งผลสัมฤทธิ์, บริการที่ดี, การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ, การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม, การทำงานเป็นทีม), 2.สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ, ความผูกพันที่มีต่อองค์กร, การใส่ใจและพัฒนาการศึกษา, การดำเนินการเชิงรุก, ความยืดหยุ่นผ่อนปรน, ศิลปะการสื่อสารเชิงใจ, การสร้างสัมพันธภาพ), และ 3.สมรรถนะทางการบริหาร (สภาวะผู้นำ, วิสัยทัศน์, การวางกลยุทธ์ภาครัฐ, ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน, การควบคุมตนเอง, การสอนงานและการมอบหมายงาน) [12]

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาได้มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพลเรือนโดยมีองค์ประกอบ 2 องค์ประกอบคือ องค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ 70) และองค์ประกอบพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) (ร้อยละ 30) สำหรับบุคลากรสายวิชาการ ในองค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ของงานจะมีการกำหนดพันธกิจประกอบด้วย 1.สอน, 2.วิจัยและงานวิชาการอื่นๆ, 3.บริการวิชาการ, 4.ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม, 5.การพัฒนาการศึกษา และ 6.งานที่คณะ/มหาวิทยาลัยมอบหมาย สำหรับ

องค์ประกอบพฤติกรรมการปฏิบัติราชการจะมีการกำหนดสมรรถนะในการประเมิน 3 สมรรถนะ คือ 1.สมรรถนะหลัก (การมุ่งผลสัมฤทธิ์, บริการที่ดี, ส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ, ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม, การทำงานเป็นทีม), 2.สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (การคิดวิเคราะห์, การมองภาพองค์รวม, การเอาใจใส่และพัฒนาผู้อื่น, ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ, การดำเนินการเชิงรุก) และ 3. สมรรถนะทางการบริหาร (สภาวะผู้นำ, วิสัยทัศน์, การวางกลยุทธ์ภาครัฐ, ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน, การควบคุมตนเอง, การสอนงานและการมอบหมายงาน) [13]

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีมีการกำหนดองค์ประกอบสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรจำนวน 2 องค์ประกอบคือ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ 70) และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) (ร้อยละ 30) สำหรับบุคลากรสายวิชาการ ในองค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ของงานจะมีการกำหนดภาระงาน 5 ภาระงานคือ 1.งานผลิตบัณฑิต, 2.งานวิจัย และสร้างสรรค์วิชาการ, 3.งานบริการวิชาการ, 4.งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และ 5.งานอื่นๆ ในองค์ประกอบพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ มีตัวชี้วัด 2 สมรรถนะ คือ สมรรถนะหลัก (การมุ่งผลสัมฤทธิ์, บริการที่ดี, การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ, การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม, การทำงานเป็นทีม) และสมรรถนะประจำสายการสอน (การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น, ความผูกพันที่มีต่อมหาวิทยาลัย, การมีความคิดริเริ่มและนวัตกรรม, ทักษะการถ่ายทอดความรู้, การประสานงาน) [14][15][16]

มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ได้มีการกำหนดองค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ 2 องค์ประกอบคือ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ 70) และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) (ร้อยละ 30) โดยแต่ละองค์ประกอบจะมีการกำหนดภาระงานในการประเมินผลการปฏิบัติราชการดังนี้ องค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงานประกอบด้วย 7 ภาระงานดังนี้ 1.งานการสอน, 2.งานวิจัยและงานสร้างสรรค์, 3.งานบริการวิชาการ, 4.งานทำนุศิลปะและวัฒนธรรม, 5.งานพัฒนานักศึกษา, 6.งานการร่วมกิจกรรมมหาวิทยาลัย, และ 7.งานการพัฒนาตนเอง สำหรับองค์ประกอบด้านพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) มีการกำหนดสมรรถนะในการประเมินประกอบด้วย 3 สมรรถนะคือ 1.สมรรถนะหลัก (การมุ่งผลสัมฤทธิ์, บริการที่ดี, ส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ, ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม, การทำงานเป็นทีม, บุคลิกภาพ, การพัฒนาสู่สากล) 2.สมรรถนะประจำสายงาน (ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ, ความผูกพันที่มีต่อสถาบัน, ทักษะการถ่ายทอดความรู้, การมีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์, การปฏิบัติงาน), และ 3.สมรรถนะผู้บริหาร (สภาวะผู้นำ, วิสัยทัศน์, การวางกลยุทธ์ภาครัฐ, ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน, การควบคุมตนเอง, การสอนและการมอบหมายงาน) [17]

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา มีการกำหนดองค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร 2 องค์ประกอบคือ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (70%) และการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) (30%) โดยเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรตำแหน่งวิชาการ ในด้านผลสัมฤทธิ์ของงานประกอบด้วย 4 ภาระงาน คือ 1.ภาระงานบริหารและภาระงานที่คณะสำนัก สถาบันมอบหมาย, 2.ภาระงานตามพันธกิจ (งานผลิตบัณฑิตและ

การทำผลงานทางวิชาการ, งานวิจัยและสร้างสรรค์, งานบริการวิชาการ, งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม), 3.ภาระงานอื่นๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย และ 4.ภาระงานการสร้างความสำเร็จให้องค์กร ในด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการประกอบด้วยสมรรถนะ 3 สมรรถนะ คือ 1.สมรรถนะหลัก (การมุ่งผลสัมฤทธิ์, การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน, การทำงานเป็นทีม), 2.สมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (การมองภาพองค์รวม, ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม, การดำเนินการเชิงรุก, ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ, การสร้างสัมพันธภาพ), และ 3.สมรรถนะทางการบริหาร (สภาวะผู้นำ, วิสัยทัศน์, การวางกลยุทธ์ภาครัฐ, ศักยภาพเพื่อการปรับเปลี่ยน, การควบคุมตนเอง, การสอนงานและการมอบหมายงาน) [18][19]

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้มีการกำหนดรายละเอียดของการประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (70 คะแนน) ส่วนที่ 2 การประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ (30 คะแนน) โดยบุคลากรที่อยู่ในประเภทสายวิชาการ จะมีการกำหนดภาระงานในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน 5 ภาระงานคือ 1.งานสอน งานพัฒนานักศึกษา และงานวิชาการ, 2.งานวิจัย, 3.งานบริการวิชาการ, 4.งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และ 5.งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย สมรรถนะในการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการมี 3 สมรรถนะ คือ 1.สมรรถนะหลัก (การมุ่งผลสัมฤทธิ์, การยึดมั่นในคุณธรรม, ทิ่มีงานและเครือข่าย, ความผูกพันที่มีต่อองค์กร), 2.สมรรถนะประจำกลุ่มงานวิชาการ (การวางแผนจัดการเรียนการสอน, การประเมินผลการเรียนการสอน, ความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ, การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น) และ 3.สมรรถนะการบริหาร [20][21]

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ได้กำหนดให้ทำการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรอย่างน้อย 2 องค์ประกอบคือ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ 70) และพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ 30) โดยในการประเมินองค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ของงาน บุคลากรสายวิชาการจะมีการกำหนดภาระงานในการประเมิน 5 ภาระงานคือ 1.ภาระงานด้านการผลิตบัณฑิต, 2.ภาระงานด้านการศึกษา, 3.ภาระงานด้านการบริการวิชาการแก่สังคม, 4.ภาระงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และ 5.ภาระงานด้านอื่นๆ ในการประเมินองค์ประกอบพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการประกอบด้วย 3 สมรรถนะคือ 1.สมรรถนะหลัก (การมุ่งผลสัมฤทธิ์, บริการที่ดี, การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ, การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม, การทำงานเป็นทีม), 2.สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (การคิดวิเคราะห์, การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น, การสืบเสาะหาข้อมูล, ความเข้าใจในองค์กรและระบบราชการ) และ 3.สมรรถนะทางการบริหาร (สภาวะผู้นำ, วิสัยทัศน์, การวางกลยุทธ์ภาครัฐ, ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน, การควบคุมตนเอง, การสอนงานและการมอบหมายงาน) [22][23]

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ได้ทำการประกาศหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยมี 2 องค์ประกอบใหญ่คือ 1.องค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ 70) และ 2.องค์ประกอบพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ และองค์ประกอบความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 30) โดยมีการกำหนด

ภาระงานสำหรับตำแหน่งงานประเภทวิชาการ ในองค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ของงาน จะมีภาระงาน 5 ภาระงานคือ 1.งานสอน, 2.งานวิจัย, 3.งานบริการวิชาการ, 4.งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและกิจกรรมนักศึกษา และ 5.งานบริหารหลักสูตร สำหรับองค์ประกอบพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ มีการกำหนดสมรรถนะในการประเมิน 3 สมรรถนะ คือ 1. สมรรถนะหลัก (การมุ่งผลสัมฤทธิ์, บริการที่ดี, การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ, การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม, การทำงานเป็นทีม), 2.สมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (การคิดวิเคราะห์, การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น, การสืบเสาะหาข้อมูล, ความเข้าใจผู้อื่น, ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ), และ 3. สมรรถนะการบริหาร (สภาวะผู้นำ, วิสัยทัศน์, การวางกลยุทธ์ภาครัฐ, ศักยภาพเพื่อการปรับเปลี่ยน, การควบคุมตนเอง, การสอนงานและการมอบหมายงาน) และสำหรับองค์ประกอบความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดความสามารถในการประเมิน 2 ด้าน คือ ความรู้ความสามารถ (ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน, ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ) และทักษะจำเป็น (การใช้คอมพิวเตอร์, การใช้ภาษาอังกฤษ, การคำนวณ, การจัดการข้อมูล) [24][25]

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาได้มีการประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน ซึ่งมีองค์ประกอบ 2 องค์ประกอบคือ องค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ 70) และองค์ประกอบพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ 30) การประเมินองค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ของงานสำหรับ บุคลากรสายวิชาการ จะมีภาระงาน 5 ประเภท ประกอบด้วย 1.ภาระงานสอน, 2.ภาระงานวิจัยและงานวิชาการอื่น, 3. ภาระงานบริการวิชาการและงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม, 4.ภาระงานบริหาร, และ 5.ภาระงานอื่นๆ ที่สอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัย ในการประเมินองค์ประกอบพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จะมีการประเมินสมรรถนะ 3 สมรรถนะ คือ 1.สมรรถนะหลัก (การมุ่งผลสัมฤทธิ์, บริการที่ดี, การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ, การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม, การทำงานเป็นทีม), 2.สมรรถนะประจำตำแหน่ง (การมองภาพองค์รวม, การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น, การสืบเสาะหาข้อมูล, การดำเนินการเชิงรุก, ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม, ความผูกพันที่มีต่อสถาบันอุดมศึกษา), และ 3.สมรรถนะทางการบริหาร (สภาวะผู้นำ, วิสัยทัศน์, การวางกลยุทธ์ภาครัฐ, ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน, การควบคุมตนเอง, การสอนงานและการมอบหมายงาน) [26][27]

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ได้มีการประกาศหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมีองค์ประกอบในการประเมิน 2 องค์ประกอบคือ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ 70) และพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) (ร้อยละ 30) ในองค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ของงานมีการกำหนดภาระงานในการประเมินประกอบด้วยภาระงาน 4 งาน คือ 1.งานด้านคุณภาพบัณฑิต, 2.งานด้านวิจัย งานสร้างสรรค์ หรือตำรา, 3.งานด้านบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และ 4.งานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา คณะ สถาบัน หรือมหาวิทยาลัย สำหรับองค์ประกอบพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) มีการกำหนดสมรรถนะใน

การประเมิน 3 สมรรถนะ คือ 1.สมรรถนะหลัก (การมุ่งผลสัมฤทธิ์, บริการที่ดี, สังคมความเชี่ยวชาญในอาชีพ, ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม, การทำงานเป็นทีม), 2.สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (การคิดวิเคราะห์, ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ, ความมั่นใจในตนเอง, การสร้างสัมพันธภาพ) และ 3. สมรรถนะทางการบริหาร (สภาวะผู้นำ, วิสัยทัศน์, การวางกลยุทธ์ภาครัฐ, ศักยภาพเพื่อการปรับเปลี่ยน, การควบคุมตนเอง, การสอนงานและการมอบหมายงาน) [28]

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์และองค์ประกอบสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานในสังกัด โดยมีองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบคือ 1.ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ 70), 2.พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ 20) และ 3.การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของพนักงาน (ร้อยละ 10) สำหรับองค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ของงานบุคลากรสายวิชาการจะมีตัวชี้วัด 6 ตัวชี้วัดประกอบด้วย 1.ภาระงานของบุคลากรสายวิชาการ, 2.ความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน, 3. ผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่, 4.ผลการประเมินคุณภาพภายในระดับคณะ/สำนัก, 5.ระดับความสำเร็จของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และ 6.ตัวชี้วัด/โครงการ/งาน ที่ทำข้อตกลงการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา สำหรับองค์ประกอบพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการจะมีการกำหนดสมรรถนะคือ สมรรถนะหลักประกอบด้วย 1.การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง, 2.ความเชี่ยวชาญในงาน, 3.การมีคุณธรรมจริยธรรม, 4.จิตบริการ, และ 5.การทำงานเป็นทีม สำหรับการประเมินองค์ประกอบการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของพนักงานมี 9 ด้าน คือ 1. จรรยาบรรณต่อตนเอง, 2.จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ, 3. จรรยาบรรณต่อการปฏิบัติงาน, 4.จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน, 5.จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา, 6.จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมงาน, 7. จรรยาบรรณต่อนักศึกษาและผู้รับบริการ, 8.จรรยาบรรณต่อประชาชน และ 9.จรรยาบรรณต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม [29][30]

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีได้มีการประกาศหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีองค์ประกอบในการประเมิน 2 องค์ประกอบคือ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ 70) และพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) (ร้อยละ 30) ในองค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ของงานมีการกำหนดภาระงานในการประเมินประกอบด้วยภาระงาน 4 ด้านคือ 1.ด้านคุณภาพบัณฑิต (จัดการเรียนการสอน, อาจารย์นิเทศหรือที่ปรึกษาโครงการนักศึกษา, ที่ปรึกษาหมู่เรียน), 2.ด้านวิจัย งานสร้างสรรค์หรือตำรา, 3.ด้านบริการ ทำนุศิลปวัฒนธรรม และ 4.งานที่ผู้รับการประเมินตกลงกับผู้บังคับบัญชา หรืองานสนับสนุนสถาบัน สำนัก คณะหรือมหาวิทยาลัย ในองค์ประกอบพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) มีการกำหนดสมรรถนะในการประเมิน 3 สมรรถนะ คือ 1.สมรรถนะหลัก (การมุ่งผลสัมฤทธิ์, บริการที่ดี, สังคมความเชี่ยวชาญในอาชีพ, ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม, การทำงานเป็นทีม), 2.สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (การคิดวิเคราะห์, ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ, ความมั่นใจในตนเอง, การสร้างสัมพันธภาพ) และ 3. สมรรถนะทางการบริหาร (สภาวะผู้นำ, วิสัยทัศน์, การวางกลยุทธ์ภาครัฐ, ศักยภาพเพื่อการปรับเปลี่ยน, การควบคุมตนเอง, การสอนงานและการมอบหมาย

งาน) [31][32][33]

4) วิธีดำเนินการวิจัย

4.1) กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย จำนวน 80 คน ที่ได้จากการสุ่มอย่างง่าย

4.2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ โดยใช้มาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ขั้นตอนที่ 1 การสังเคราะห์

ทำการสังเคราะห์ข้อมูลจากประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2553 และจากประกาศเรื่องหลักเกณฑ์และองค์ประกอบสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ซึ่งในขั้นตอนแรกทำการแบ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏจำนวน 39 แห่งออกเป็น 5 กลุ่ม คือ กลุ่มรัตนโกสินทร์ (5 มหาวิทยาลัย) กลุ่มภาคกลาง (9 มหาวิทยาลัย) กลุ่มภาคใต้ (5 มหาวิทยาลัย) กลุ่มภาคเหนือ (8 มหาวิทยาลัย) และกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (12 มหาวิทยาลัย) ขั้นตอนที่ 2 ทำการสุ่มอย่างเป็นสัดส่วนจะได้ดังนี้ กลุ่มรัตนโกสินทร์ได้ 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคกลางได้ 4 มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคใต้ได้ 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคเหนือได้ 3 มหาวิทยาลัยราชภัฏ และกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ 4 มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินผล

ทำการสร้างแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ และนำแบบประเมินไปผ่านการตรวจสอบโดยอาจารย์ที่ปรึกษาและทำการปรับปรุงตามคำแนะนำ หลังจากนั้นนำแบบประเมินที่ผ่านการแก้ไขไปหาค่าความสอดคล้อง (IOC) กับผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษาที่จบการศึกษาในระดับปริญญาเอก จำนวน 7 ท่าน และทำการปรับปรุงข้อคำถามในแบบสอบถาม หลังจากนั้นนำแบบประเมินที่ผ่านการหาค่าความสอดคล้องไปสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง

5) ผลการวิจัย

5.1) การสังเคราะห์องค์ประกอบเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

จากการศึกษาพบว่า องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ พบว่าในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มีองค์ประกอบหลัก 2 องค์ประกอบ คือ 1.องค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ของงาน 2.องค์ประกอบพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) โดยแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดดังนี้ 1) องค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ของงาน คือ การประเมินปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความ

คุณค่าของการใช้ทรัพยากร ประกอบด้วยตัวชี้วัดในด้าน งานสอน งานวิจัยและสร้างสรรค์ งานบริการวิชาการ งานทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม งานพัฒนานักศึกษา และงานตามภารกิจของ มหาวิทยาลัยหรืองานอื่นๆ 2) องค์ประกอบพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติ ราชการ (สมรรถนะ) คือ การประเมินคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการ แสดงออกของบุคลากรประกอบด้วย 3 สมรรถนะ คือ 2.1) สมรรถนะ หลัก หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการแสดงออกของบุคลากร ทุกตำแหน่ง ซึ่งมีมหาวิทยาลัยกำหนดขึ้นเพื่อสร้างเป็นค่านิยมหรือ พฤติกรรมพึงประสงค์ร่วมกันในองค์กรประกอบด้วยตัวชี้วัดในด้าน การ มุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็น ทีม 2.2) สมรรถนะประจำสายงาน หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ในการแสดงออกของบุคลากรที่ถูกกำหนดขึ้นเป็นพิเศษเฉพาะตามสาย

งานหรือตามตำแหน่ง เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจใน หน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น ประกอบด้วยตัวชี้วัดในด้าน การคิดวิเคราะห์ การมอง ภาพองค์รวม การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น การสืบเสาะหาข้อมูล ความ เข้าใจองค์กรและระบบราชการ การดำเนินการเชิงรุก ความผูกพันที่มี ต่อสถาบัน/มหาวิทยาลัย และการสร้างสัมพันธ์ภาพ 2.3) สมรรถนะ ทางการบริหาร หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการแสดงออก ของบุคลากรที่มีตำแหน่งประเภทผู้บริหาร เพื่อส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพทางการบริหารให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบด้วยตัวชี้วัดในด้าน สภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ การวางกลยุทธ์ภาครัฐ ศักยภาพเพื่อการปรับเปลี่ยน การ ควบคุมตนเอง และการสอนและการมอบหมายงาน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1: การสังเคราะห์องค์ประกอบผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

องค์ประกอบเกณฑ์การประเมิน		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	รวม	ร้อยละ
ผลสัมฤทธิ์ของงาน	งานการสอน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	15	100
	งานวิจัยและงานสร้างสรรค์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	15	100
	งานบริการวิชาการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	15	100
	งานทำนุบำรุงและวัฒนธรรม	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	13	100
	งานพัฒนานักศึกษา	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓				✓	✓	✓	10	66.7
	งานตามภารกิจของมหาวิทยาลัย และงานอื่นๆ	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	13	86.7
พฤติกรรมกรรมการบริหารงาน	สมรรถนะหลัก	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	14	93.3
		บริการที่ดี	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	13	86.7
		การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	14	93.3
		การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	13	86.7
		การทำงานเป็นทีม		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	14	93.3
	สมรรถนะประจำสายงาน	การคิดวิเคราะห์	✓	✓		✓					✓	✓		✓		✓	7	46.7
		การมองภาพองค์รวม	✓	✓		✓			✓	✓			✓				6	40.0
		การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น		✓		✓	✓	✓			✓	✓	✓				8	53.3
		การสืบเสาะหาข้อมูล	✓			✓		✓		✓	✓	✓	✓			✓	8	53.3
		ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ				✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓		✓	9	60.0
		การดำเนินการเชิงรุก	✓			✓	✓	✓	✓	✓						✓	8	53.3
		ความผูกพันที่มีต่อสถาบัน/มหาวิทยาลัย				✓		✓	✓	✓				✓			5	33.3
		การสร้างสัมพันธ์ภาพ				✓		✓	✓					✓		✓	6	40.0

องค์ประกอบเกณฑ์การประเมิน		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	รวม	ร้อยละ
สมรรถนะทางการบริหาร	สภาวะผู้นำ	✓	✓		✓	✓		✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	11	73.3
	วิสัยทัศน์	✓	✓		✓	✓		✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	11	73.3
	การวางกลยุทธ์ภาคธุรกิจ	✓	✓		✓	✓		✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	10	66.7
	ศักยภาพเพื่อการปรับเปลี่ยน	✓	✓		✓	✓		✓	✓			✓	✓	✓		✓	10	66.7
	การควบคุมตนเอง	✓	✓		✓	✓		✓	✓			✓	✓	✓		✓	10	66.7
	การสอนและการมอบหมายงาน	✓	✓		✓	✓		✓	✓			✓	✓	✓		✓	10	66.7

- มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
- มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
- มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
- มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
- มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต
- มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
- มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
- มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
- มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
- มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
- มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
- มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

จากตารางที่ 1 ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกองค์ประกอบเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีค่าร้อยละมากกว่า 50 ขึ้นไป มาทำการสร้างแบบสอบถามสำหรับการประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ และนำไปปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญ โดยผู้เชี่ยวชาญได้ให้แนะนำว่าควรใช้ทุกองค์ประกอบของเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการมาสร้างแบบสอบถาม

5.2) การประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

จากแบบประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ที่ได้ทำการสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 80 คน ที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในสังกัดของมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย พบว่าองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการเห็นว่า เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.86) โดยหัวข้อด้านงานสอนมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.53) และองค์ประกอบด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ ในด้านสมรรถนะหลัก เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.63) โดยหัวข้อการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D.=0.59) ในด้านสมรรถนะประจำสายงาน เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.68) โดยหัวข้อการคิดวิเคราะห์ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.64) และในด้านสมรรถนะทางการบริหาร เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.76) โดยหัวข้อการสอนและการมอบหมายงานมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.64)

ตารางที่ 2: ผลการประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

องค์ประกอบเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1. ผลสัมฤทธิ์ของงาน			
1.1. งานสอน	4.69	0.53	มากที่สุด
1.2. งานวิจัยและสร้างสรรค์	3.94	0.88	มาก
1.3. งานบริการวิชาการ	3.94	0.86	มาก
1.4. งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	3.71	1.10	มาก
1.5. งานพัฒนานักศึกษา	4.14	0.90	มาก
1.6. งานตามภารกิจของมหาวิทยาลัยหรืองานอื่นๆ	4.02	0.87	มาก
รวม	4.07	0.86	มาก
2. พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ			
2.1 สมรรถนะหลัก			
2.1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.57	0.64	มากที่สุด
2.1.2 บริการที่ดี	4.34	0.71	มากที่สุด
2.1.3 การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	4.58	0.58	มากที่สุด
2.1.4 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	4.68	0.59	มากที่สุด
2.1.5 การทำงานเป็นทีม	4.46	0.61	มากที่สุด
รวม	4.53	0.63	มากที่สุด
2.2 สมรรถนะประจำสายงาน			
2.2.1 การคิดวิเคราะห์	4.45	0.61	มากที่สุด
2.2.2 การมองภาพองค์รวม	4.25	0.71	มากที่สุด
2.2.3 การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น	4.26	0.76	มากที่สุด
2.2.4 การสืบเสาะหาข้อมูล	4.42	0.63	มากที่สุด
2.2.5 ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ	4.20	0.67	มาก
2.2.6 การดำเนินการเชิงรุก	4.15	0.69	มาก
2.2.7 ความผูกพันที่มีต่อสถาบัน/มหาวิทยาลัย	4.43	0.68	มากที่สุด

องค์ประกอบเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติราชการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความ เหมาะสม
2.2.8 การสร้างสัมพันธภาพ	4.29	0.68	มากที่สุด
รวม	4.31	0.68	มากที่สุด
2.3 สมรรถนะทางการบริหาร			
2.3.1 สภาวะผู้นำ	4.26	0.80	มากที่สุด
2.3.2 วิสัยทัศน์	4.29	0.80	มากที่สุด
2.3.3 การวางกลยุทธ์ภาครัฐ	3.98	0.80	มาก
2.3.4 ศักยภาพเพื่อการปรับเปลี่ยน	4.18	0.81	มาก
2.3.5 การควบคุมตนเอง	4.29	0.72	มากที่สุด
2.3.6 การสอนและการมอบหมายงาน	4.51	0.64	มากที่สุด
รวม	4.25	0.76	มากที่สุด

6) สรุปและข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยพบว่าองค์ประกอบเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมีองค์ประกอบ 2 องค์ประกอบใหญ่ คือองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน และองค์ประกอบด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ ที่ประกอบด้วยสมรรถนะ 3 ด้าน คือ สมรรถนะงานหลัก สมรรถนะประจำสายงาน และสมรรถนะด้านการบริหาร ที่ถูกกำหนดจากประกาศของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) และประกาศของแต่ละมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย ซึ่งพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมีความเห็นว่างค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีความเหมาะสมมากที่สุดคือ ด้านงานสอน สำหรับในด้านการบริการวิชาการ และด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ควรมีการปรับเปลี่ยนค่าคะแนนการประเมินเพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละมหาวิทยาลัย

สำหรับองค์ประกอบด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ สมรรถนะงานหลัก หัวข้อการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมมีความเหมาะสมมากที่สุด และหัวข้ออื่นๆ ก็มีความเหมาะสมสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ดังนั้นจึงไม่จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนเกณฑ์การประเมิน

สมรรถนะประจำสายงาน หัวข้อการคิดวิเคราะห์มีความเหมาะสมมากที่สุด และสมรรถนะด้านการบริหาร หัวข้อการสอนและการมอบหมายงานมีความเหมาะสมมากที่สุด โดยในการประเมินสมรรถนะประจำสายงาน และสมรรถนะด้านการบริหาร จะมีหัวข้อในการประเมินที่แตกต่างกันตามประกาศของแต่ละมหาวิทยาลัย ดังนั้น จึงไม่จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนเกณฑ์การประเมิน เนื่องจากมีความเหมาะสมตามบริบทของแต่ละมหาวิทยาลัย

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณสาขาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ศูนย์วิจัยการจัดการนวัตกรรมและเทคโนโลยี และศูนย์วิจัยเทคโนโลยีทางอาชีวศึกษา ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่ให้การสนับสนุนการวิจัยนี้

เอกสารอ้างอิง

- [1] "แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ.2546-พ.ศ.2550)," กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.) กรมชลประทาน, 2546. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://irrigation.rid.go.th/rid15/ppn/oa/meeting_seminar/yuttasart2546_2550.htm. [เข้าถึงเมื่อ: 18-ธ.ค.-2560].
- [2] "แผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2546 – พ.ศ. 2550)," คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.), 2546. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://www2.opdc.go.th/uploads/files/46_50.pdf. [เข้าถึงเมื่อ: 18-ธ.ค.-2560].
- [3] ทิพาดี เมฆสวรรค์, การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ, 2539.
- [4] สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, กองบรรณาธิการ., คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก, นนทบุรี: สำนักพัฒนาระบบบำเหน็จบำนาญและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ., 2553.
- [5] สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, กองบรรณาธิการ., คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ. นนทบุรี: สำนักพัฒนาระบบบำเหน็จบำนาญและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ., 2553.
- [6] "ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2553," กระทรวงศึกษาธิการ, 2553. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://hrm.ru.ac.th/index.php/2015-06-16-12-09-7/266-2-0014>. [เข้าถึงเมื่อ: 10-ธ.ค.-2559].
- [7] "ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี พ.ศ. 2554," มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2554. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://office.dru.ac.th/office/DRU_REGULATIONS/regulationsdru/regulations54_006.pdf. [เข้าถึงเมื่อ: 15-ธ.ค.-2559].
- [8] "ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีเรื่องกำหนดสมรรถนะสำหรับบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ประจำปีงบประมาณ 2554," มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2554. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://office.dru.ac.th/office/DRU_Evaluation_Staff_Salaries/DATAS/Evaluation_Data_05.pdf. [เข้าถึงเมื่อ: 15-ธ.ค.-2559].
- [9] "ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2553," กระทรวงศึกษาธิการ, 2553. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://hrm.ru.ac.th/index.php/2015-06-16-12-09-7/266-2-0014>. [เข้าถึงเมื่อ: 10-ธ.ค.-2559].
- [10] "คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของบุคลากร," งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.vru.ac.th/file_links/manual-personal.pdf. [เข้าถึงเมื่อ: 10-ธ.ค.-2559].
- [11] "ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2554," มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.vru.ac.th/laws/evaluate-1-54.pdf>. [เข้าถึงเมื่อ: 10-ธ.ค.-2559].
- [12] "ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏ นครปฐม ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม พ.ศ. 2554," มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครปฐม, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www2.npru.ac.th/webdev/laws/download2.php?file=20110129150636_laws_npruSat150636.pdf. [เข้าถึงเมื่อ: 10-ธ.ค.-2559].
- [13] "ข้อบังคับ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนใน

- สถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๕๔," มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2554. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://sci.aru.ac.th/images/filepdf/T-pmw/2554.pdf>. [เข้าถึงเมื่อ: 10-ส.ค.-2559].
- [14] "คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ข้าราชการ/พนักงานมหาวิทยาลัย สาขาวิชาการ (การสอน) สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี," มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 2555. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=cmJyds5hYy50aHxwZXJzb25uZWx8Z3g6MzBjNGEwY2E1ZTU4YzNmMw>. [เข้าถึงเมื่อ: 19-ก.ย.-2559].
- [15] "ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2555," มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 2555. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=cmJyds5hYy50aHxwZXJzb25uZWx8Z3g6MzBjNGEwY2E1ZTU4YzNmMw>. [เข้าถึงเมื่อ: 10-ส.ค.-2559].
- [16] "ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เรื่อง การกำหนดเกณฑ์ภาระงานของคณาจารย์," มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 2555. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=cmJyds5hYy50aHxwZXJzb25uZWx8Z3g6MzBjNGEwY2E1ZTU4YzNmMw>. [เข้าถึงเมื่อ: 10-ส.ค.-2559].
- [17] "คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการของบุคลากรสาขาวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต," สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.pkru.ac.th/presidentoffice/news-activities/movement-presidentoffice/438-pkru-12-jun-2018-1.html>. [เข้าถึงเมื่อ: 10-ส.ค.-2559].
- [18] "คู่มือประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ครั้งที่ 2 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558," งานกาเจ้าหน้าที่ กองกลางสำนักงานอธิการบดี, [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ: http://science.yru.ac.th/document/form/manual_258.pdf. [เข้าถึงเมื่อ: 10-ส.ค.-2559].
- [19] "ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา เรื่อง ภาระงานทางวิชาการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาหรือพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภทผู้บริหารและตำแหน่งวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา," มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, [ออนไลน์]. Available: <http://eduservice.yru.ac.th/newweb/>. [เข้าถึงเมื่อ: 20-ส.ค.-2559].attach/announce_1016.pdf. [เข้าถึงเมื่อ: 10-ส.ค.-2559].
- [20] "คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการและการเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้างค่าตอบแทน ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พุทธศักราช 2559," กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, 2559. [ออนไลน์].แหล่งที่มา: <http://www.dhrm.cmru.ac.th/web58/datas/file/tabnprawat/1454060039.pdf>. [เข้าถึงเมื่อ: 10-ส.ค.-2559].
- [21] "ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงใหม่ ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2555," มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, 2555. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.dhrm.cmru.ac.th/web58/datas/file/tabnprawat/1439889655.pdf>. [เข้าถึงเมื่อ: 10-ส.ค.-2559].
- [22] "ประกาศ ก.บ.พ. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2555," กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 2556. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://personnel.crru.ac.th/psn_site/site/rule/detail/90. [เข้าถึงเมื่อ: 10-ส.ค.-2559].
- [23] "ประกาศ กพอ. เรื่อง มาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2558," กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏ
- เชียงราย, 2558. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://personnel.crru.ac.th/psn_site/site/rule/detail/146. [เข้าถึงเมื่อ: 10-ส.ค.-2559].
- [24] "ตัวชี้วัดประสิทธิภาพที่สำคัญ (KPI) ใช้ประกอบคู่มือการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย," มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, 2557. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://korjor.pcru.ac.th/images/stories/pdf/KPI0Manual2555.pdf>. [เข้าถึงเมื่อ: 10-ส.ค.-2559].
- [25] "ประกาศฯ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ข้าราชการพลเรือนฯ และพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2557," งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, 2557. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://korjor.pcru.ac.th/index.php?option=com_content&view=article&id=721:2014-03-30-09-35-58&catid=47:2011-04-01-08-20-31&Itemid=58. [เข้าถึงเมื่อ: 10-ส.ค.-2559].
- [26] "ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ว่าด้วย หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา พ.ศ. 2554," มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://vpress.nrru.ac.th/personnel/files/regulation/regulation0014.pdf>. [เข้าถึงเมื่อ: 10-ส.ค.-2559].
- [27] "ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ว่าด้วย มาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2559," มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 2559. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://vpress.nrru.ac.th/personnel/files/regulation/PSD_REGU_2559_03_31_2.pdf. [เข้าถึงเมื่อ: 10-ส.ค.-2559].
- [28] "คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สายผู้สอน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์," มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2559. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://science.srru.ac.th/science/wpcontent/uploads/2016/02/คู่มือแนวปฏิบัติประเมิน.pdf>. [เข้าถึงเมื่อ: 10-ส.ค.-2559].
- [29] "คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม," สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2554. [ออนไลน์].แหล่งที่มา: http://202.29.22.167/~human/webold/news/manual%20assess%20personnel%2014_07_2554.pdf. [เข้าถึงเมื่อ: 10-ส.ค.-2559].
- [30] "ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พ.ศ. 2554," มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2554. [ออนไลน์].แหล่งที่มา: <http://office.rmu.ac.th/uppdd/Rule%20for%20UPpdf/5/A0002-5.pdf>. [เข้าถึงเมื่อ: 10-ส.ค.-2559].
- [31] "ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2554," มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 2554. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.udru.ac.th/~hmrudru/images/my%20document/01khaachakarn/Rules%202554.pdf> [เข้าถึงเมื่อ: 10-ส.ค.-2559].
- [32] "แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี (องค์ประกอบที่ 1)," มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 2554. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.udru.ac.th/~hmrudru/attachments/article/329/Ev-Em1-1.pdf>. [เข้าถึงเมื่อ: 10-ส.ค.-2559].
- [33] "แบบประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งวิชาการ ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ และเชี่ยวชาญเฉพาะ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี (องค์ประกอบที่ 2)," มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 2554. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.udru.ac.th/~hmrudru/attachments/article/329/Ev-Em2-1.pdf>. [เข้าถึงเมื่อ: 10-ส.ค.-2559].