

การพัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
ในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
The Development of Performance Appraisal System of
Employees in Higher Education Institutes
Chaiyaphum Rajabhat University

รจนา วานนท์
Ratana Wanond

มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, ประเทศไทย
Chaiyaphum Rajabhat University, Thailand

Samran@cpru.ac.th

Received May 19, 2019; Revised August 2, 2019; Accepted August 11, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ และความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบสารสนเทศการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 30 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และแบบสอบถามเพื่อวัดความพึงพอใจต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการประเมินการใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.69$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านระบบสารสนเทศช่วยลดเวลาในการประเมินผล ($\bar{x} = 4.93$, S.D. = 0.25) ด้านความมีข้อมูลสารสนเทศมีความทันสมัย ($\bar{x} = 4.90$, S.D. = 0.31) ด้านระบบสารสนเทศออกแบบส่วน

ติดต่อประสานผู้ใช้งานอย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 4.70$, S.D. = 0.46) ด้านระบบสารสนเทศให้ประโยชน์ต่อการเตรียมตัวรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน เหมาะสม ($\bar{x} = 4.67$, S.D. = 0.47) ระบบสารสนเทศมีความง่ายต่อการใช้งาน ($\bar{x} = 4.67$, S.D. = 0.47) ด้านความมีข้อมูลสารสนเทศมีความถูกต้องเชื่อถือได้ ($\bar{x} = 4.57$, S.D. = 0.50) และด้านระบบสารสนเทศมีการนำเสนอข้อความ สัญลักษณ์ สี ที่เหมาะสม ($\bar{x} = 4.47$, S.D. = 0.50) ตามลำดับ

คำสำคัญ : ระบบสารสนเทศ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The objectives of this study were: to develop a performance appraisal system of employees in higher education institutes namely Chaiyaphum Rajabhat University; and to study the satisfaction of users with the information system used in performance appraisal system of employees in higher education institutes namely Chaiyaphum Rajabhat University. The sampling group of this study was 30 academic employees. The instruments used in this research were performance appraisal system of employees and questionnaire for measuring satisfaction of performance appraisal system of employees in higher education institutes namely Chaiyaphum Rajabhat University. The statistics used for analyzing information were percentage, mean and standard deviation with the following results:

The result of evaluation of performance appraisal system of employees in higher education institutes namely Chaiyaphum Rajabhat University found that overall satisfaction was at the highest level ($\bar{x} = 4.69$, S.D. = 0.42). Considering satisfaction of information system by aspect, it can be chronologically arranged from the highest to the lowest levels as follows: saving time for appraisal ($\bar{x} = 4.93$, S.D. = 0.25); being update for the appraisal ($\bar{x} = 4.90$, S.D. = 0.31); being appropriately designed for linking the users ($\bar{x} = 4.70$, S.D. = 0.46); benefiting the preparation for being appraised ($\bar{x} = 4.67$, S.D. = 0.47); being user-friendly ($\bar{x} = 4.67$, S.D. = 0.47); being accurate and reliable ($\bar{x} = 4.57$, S.D. = 0.50); and presenting proper messages, symbols and colors ($\bar{x} = 4.47$, S.D. = 0.50).

Keywords: Information System, Appraisal of Employees

บทนำ

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2547 มาตรา 10 สถาบันอุดมศึกษามีหน้าที่ดำเนินการให้มีการประเมินและพัฒนาข้าราชการ พลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษาให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนดมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิเป็น สถาบันอุดมศึกษาที่ยึดหลักการประเมินผลการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติดังกล่าวแล้ว ยังมี ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ในยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างความเป็นธรรมในสังคม ซึ่งพนักงาน ในสถาบันอุดมศึกษาทุกคนจะต้องรับการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละสองครั้ง ในการส่งผล งานการปฏิบัติงานนั้นทุกคนจะต้องจัดทำเป็นรูปเล่มที่เป็นกระดาษ ที่ต้องใช้ทั้งเวลา ค่าใช้จ่ายที่ สูง เกิดการเก็บเอกสารที่ยุงยาก ตรวจสอบเอกสารได้ยากหากมีข้อผิดพลาด อาจส่งผลกระทบต่อ ความไม่เป็นธรรมสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้อง หากเรานำระบบสารสนเทศเข้ามาช่วยบริหารจัดการ ปัญหาดังกล่าวแล้วย่อมจะส่งผลให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีระบบ มี ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการ ดังเช่นการวิเคราะห์วางแผนการกำหนดกำลังคน การวิเคราะห์การส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน อันเป็นทรัพยากรที่สำคัญของ มหาวิทยาลัย ลดการใช้ทรัพยากรของมหาวิทยาลัยลงไปได้อย่างมาก ทำให้การบริหารจัดการที่ ทันคน ทันโลก ทันเวลา และสอดคล้องกับนโยบายภาครัฐที่จะขับเคลื่อนองค์กรด้วยเทคโนโลยี ดิจิทัล

จากความสำคัญที่กล่าวมา จึงสมควรที่จะได้มีการพัฒนาระบบสารสนเทศการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิและนำ ระบบสารสนเทศไปใช้ในมหาวิทยาลัยต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รจนา วานนท์ (2558) ที่ได้ศึกษาความต้องการระบบสารสนเทศการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานใน สถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ พบว่าพนักงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิมี ความต้องการระบบสารสนเทศอยู่ในระดับมาก

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบสารสนเทศการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง เพื่อการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ และศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบสารสนเทศ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ จำนวน 30 คน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือในการวิจัย

2.1 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

2.2 แบบสอบถามเพื่อวัดความพึงพอใจของบุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ต่อการใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

การสร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ในการศึกษาครั้งนี้ประยุกต์ใช้วงจรการพัฒนาระบบ Software หรือ SDLC ของโอภาส เอี่ยมสิริวงศ์ (2555) ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

3.1 การศึกษาความเป็นไปได้ (Feasibility Study)

3.2 การวิเคราะห์ระบบ (System Analysis)

3.3 การออกแบบระบบ (System Design)

3.4 การสร้างระบบ หรือพัฒนาระบบ (System Construction)

3.5 การประเมินผล (Post – implementation reviews)

ซึ่งในแต่ละขั้นตอนจะใช้การพัฒนาระบบด้วยวิธี Agile Software Development Life Cycle (SDLC) ด้วย มีลำดับขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความเป็นไปได้ (Feasibility Study) จากข้อมูลต่างๆ ต่อไปนี้

1. ศึกษาจากข้อมูลต่างๆ ต่อไปนี้

1.1 ศึกษาจากระบบงานเดิม ปัญหาที่เกิดจากการระบบงานเดิมและจากแนวคิดในการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิโดยใช้ระบบฐานข้อมูลเข้ามาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ

- 1.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 1.3 การสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดเก็บข้อมูลงานวิจัยในปัจจุบัน
- 1.4 การสังเกตการณ์จากสถานะการปฏิบัติงานจริง
- 1.5 กำหนดกรอบและแนวคิดการวิจัย
2. การสร้างแบบสอบถาม
 - 2.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม
 - 2.2 กำหนดและแยกประเด็นขอบเขตของคำถามให้ชัดเจน
 - 2.3 ตรวจสอบเนื้อหา และการใช้ภาษา

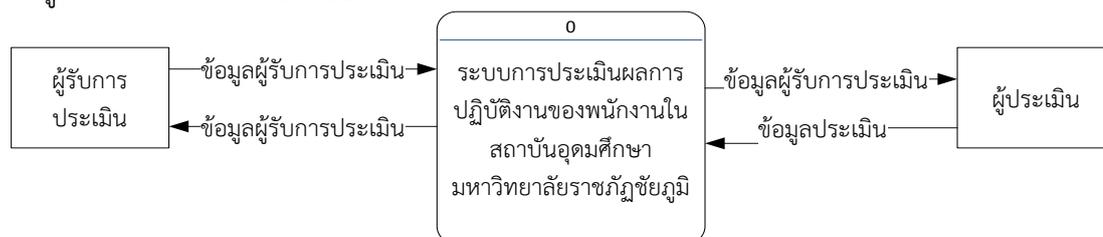
ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระบบ (System Analysis) ศึกษาจากข้อมูลต่างๆ เพื่อนำมาวิเคราะห์ระบบ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาทฤษฎีและหลักการการออกแบบฐานข้อมูล
2. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. ศึกษาการเขียนโปรแกรมสำหรับใช้งานบนเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ใช้ระบบปฏิบัติการวินโดวส์ เพื่อประกอบกับการติดต่อใช้งานฐานข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 ออกแบบระบบ (System Design) นำข้อมูลต่าง ๆ จากการวิเคราะห์ระบบมาออกแบบเพื่อพัฒนาระบบให้ตรงตามวัตถุประสงค์ดังนี้

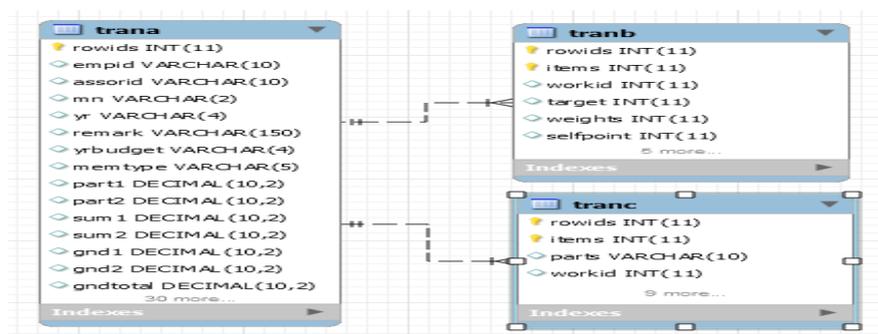
1. แผนภาพกระแสข้อมูล (Data Flow Diagram : DFD)

แผนภาพระดับสูงสุดของ Data Flow Diagram แสดงถึงขอบเขตของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ โดยแบ่งข้อมูลที่มีความสัมพันธ์กับระบบ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดง Context Diagram ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. ออกแบบฐานข้อมูลเพื่อรองรับระบบสารสนเทศการปฏิบัติงาน โดยมีตารางสำหรับเก็บข้อมูลที่สำคัญดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แสดงตารางหลักสำหรับจัดเก็บข้อมูล

ขั้นตอนที่ 4 การสร้างระบบ หรือพัฒนาระบบ (System Construction) ด้วยภาษาเขียนโปรแกรม Delphi / Pascal Object ติดต่อระบบบริหารจัดการฐานข้อมูล MySQL ด้วยภาษา SQL Script

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผล (Post – implementation reviews) ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการใช้และการประเมิน ที่เกี่ยวข้องกับแบบวัดความพึงพอใจ จากนั้นทำการวิเคราะห์ความพึงพอใจ โดยกำหนดโครงสร้างและวัตถุประสงค์ของแบบวัดความพึงพอใจเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าทางสถิติ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการทดลองให้กลุ่มตัวอย่างทดลองใช้งานระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ที่จัดเตรียมไว้แล้วทำแบบวัดความพึงพอใจต่อระบบในช่วงเวลาที่ผู้วิจัยกำหนด

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้มีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

5.1 ข้อมูลความพึงพอใจต่อการใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ยภาพรวม และรายชื่อ ซึ่งมีค่าคะแนนดังนี้ คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

5.2 ข้อมูลที่ได้จากข้อเสนอแนะ ซึ่งมีลักษณะเป็นความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ นำเสนอในลักษณะข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัย

จากการศึกษาข้อมูล วิเคราะห์ ออกแบบ พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา และเพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบ มีผลการวิจัยดังนี้

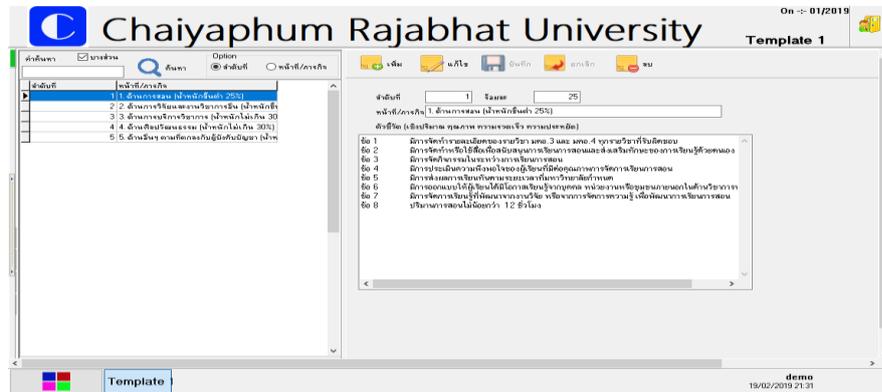
1. ผลการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ด้วยโปรแกรมภาษา Delphi/Pascal Object ติดต่อฐานข้อมูล MySQL ประยุกต์ใช้วงจรการพัฒนา ระบบ Software หรือ SDLC ของโอภาส เอี่ยมสิริวงศ์, (2555) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ การศึกษาความเป็นไปได้ การวิเคราะห์ระบบการออกแบบระบบ การสร้างระบบ หรือพัฒนาระบบ และการประเมินผล ซึ่งระบบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยเมนูหลัก 9 เมนู คือ 1) งานด้านต้นแบบส่วนที่ 1 2) งานด้านต้นแบบส่วนที่ 2 3) งานด้านรายละเอียดส่วนที่ 2 4) งานด้านข้อตกลงผู้รับการประเมิน 5) งานด้านรับรองข้อตกลงผู้รับการประเมิน 6) งานด้านประธานรับรองข้อตกลง 7) งานด้านประเมินตนเอง 8) งานด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน 9) งานด้านประธานรับรองผลประเมิน และส่วนของรายงานการทำข้อตกลง รายงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ใช้สามารถเข้าใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ โดยการเปิดโปรแกรม SAR.exe รายละเอียดผลการพัฒนาระบบสารสนเทศหลัก ๆ มีดังนี้

1) หน้าเมนูหลัก เป็นหน้าแรกในการเริ่มต้นเข้าใช้ระบบ ดังภาพที่ 3



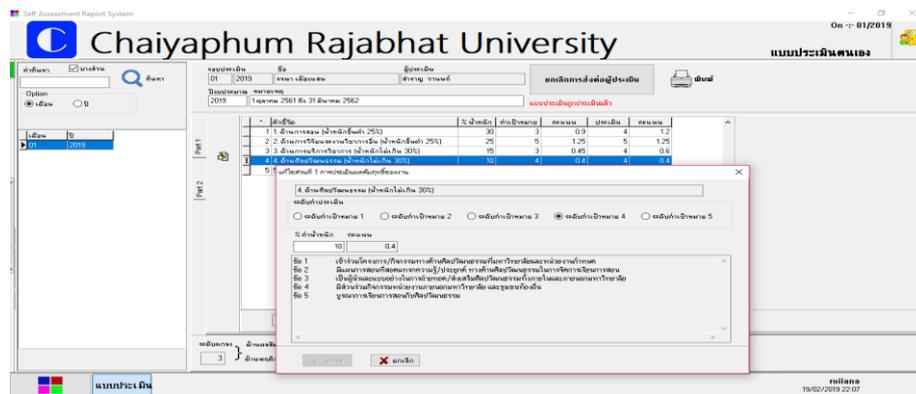
ภาพที่ 3 หน้าเมนูหลัก

2) หน้าจอสำหรับกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังภาพที่ 4



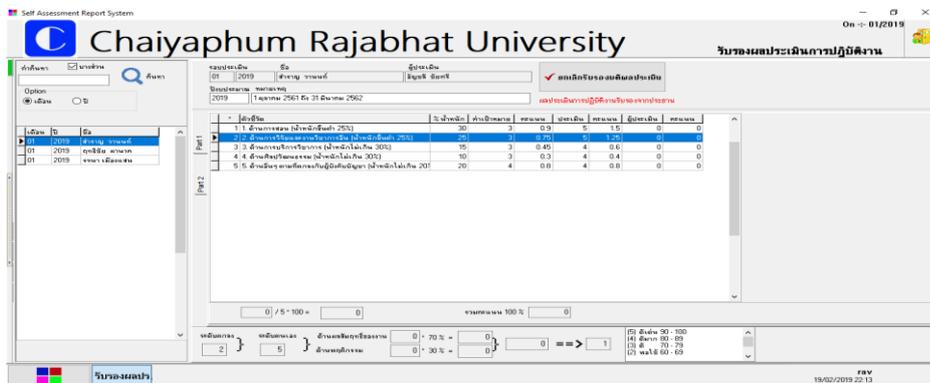
ภาพที่ 4 แสดงหน้าจอสำหรับกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

3) หน้าจอสำหรับกรทำข้อตกลงการประเมินตนเองของผู้รับการประเมิน ดังภาพที่ 5



ภาพที่ 5 แสดงหน้าจอสำหรับกรทำข้อตกลงการประเมินตนเอง

4) หน้าจอสำหรับการประเมินผลงานโดยผู้ประเมิน ดังภาพที่ 6



ภาพที่ 6 แสดงหน้าจอสำหรับการประเมินผลงานโดยผู้ประเมิน

5) รายงานข้อตกลงการประเมินตนเอง ผู้ประเมินตนเองสามารถพิมพ์รายงานข้อตกลงประเมินปฏิบัติงาน ดังภาพที่ 7

เกณฑ์ / การวัด	% น้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย	คะแนน
ส่วนที่ 1 การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน			
1. ด้านการสอน (น้ำหนักเต็ม 25%)	30	3	0.90
2. ด้านการวิจัยและงานวิชาการอื่น (น้ำหนักเต็ม 25%)	25	5	1.25
3. ด้านการบริการวิชาการ (น้ำหนักเต็ม 30%)	15	3	0.45
4. ด้านศิษย์และระบบ (น้ำหนักเต็ม 30%)	10	4	0.40
5. ด้านอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการพิจารณา (น้ำหนักเต็ม 20%)	20	5	1.00
คะแนนผลสัมฤทธิ์ของงาน			$\frac{4.00}{5} \times 100 = 80.00$

ภาพที่ 7 แสดงรายงานข้อตกลงการประเมินตนเอง

2. ผลการศึกษาความพึงพอใจของบุคลากร ที่ใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

การประเมินผลการใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ สำหรับการศึกษาคำนี้ศึกษาจากบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ จำนวน 30 คน ผลการศึกษาคือดังนี้

ผลการศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ พบว่า ผู้ใช้งานระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{x} = 4.69$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ใช้งานระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 6 ข้อ ได้แก่ ระบบสารสนเทศช่วยลดเวลาในการประเมินผล ($\bar{x} = 4.93$, S.D. = 0.25) ความมีข้อมูลสารสนเทศมีความทันสมัย ($\bar{x} = 4.90$, S.D. = 0.31) ระบบสารสนเทศออกแบบส่วนติดต่อประสานผู้ใช้งานอย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 4.70$, S.D. = 0.46) ระบบสารสนเทศให้ประโยชน์ต่อการเตรียมตัวรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน เหมาะสม ($\bar{x} = 4.67$, S.D. = 0.47) ระบบสารสนเทศมีความง่ายต่อการใช้งาน ($\bar{x} = 4.67$, S.D. = 0.47) ความมีข้อมูลสารสนเทศมีความถูกต้องเชื่อถือได้ ($\bar{x} = 4.57$, S.D. = 0.50) และมีความพึงพอใจในระดับมาก 1 ข้อได้แก่ ระบบสารสนเทศมีการนำเสนอข้อความ สัญลักษณ์ สี ที่เหมาะสม ($\bar{x} = 4.47$, S.D. = 0.50) รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามผู้ใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

ความพึงพอใจเกี่ยวกับการใช้ระบบเครือข่าย	\bar{x}	S.D.	แปลความ
1. ความมีข้อมูลสารสนเทศมีความทันสมัย	4.90	0.31	มากที่สุด
2. ความมีข้อมูลสารสนเทศมีความถูกต้องเชื่อถือได้	4.57	0.50	มากที่สุด
3. ระบบสารสนเทศให้ประโยชน์ต่อการเตรียมตัวรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.67	0.47	มากที่สุด
4. ระบบสารสนเทศออกแบบส่วนติดต่อประสานผู้ใช้งานอย่างเหมาะสม	4.70	0.46	มากที่สุด
5. ระบบสารสนเทศมีการนำเสนอข้อความ สัญลักษณ์ สี ที่เหมาะสม	4.47	0.50	มาก
6. ระบบสารสนเทศมีความง่ายต่อการใช้งาน	4.67	0.47	มากที่สุด
7. ระบบสารสนเทศช่วยลดเวลาในการประเมินผล	4.93	0.25	มากที่สุด
รวม	4.69	0.42	มากที่สุด

ด้านข้อเสนอแนะอื่นๆ มีผู้ใช้งานระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ได้ให้ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ดังต่อไปนี้ คือควรจะนำระบบสารสนเทศไปใช้กับหน่วยงานจริงๆ เพื่อจะช่วยให้เกิดความรวดเร็ว ความสะดวกในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

อภิปรายผล

การศึกษาความพึงพอใจการใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ผู้ใช้ได้สอบถามความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน พบว่าโดยภาพรวม อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของบรรพต พิจิตรกำเนิด (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องระบบสารสนเทศคุณภาพเพื่อการบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าระบบสามารถทำให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการที่พัฒนาขึ้นนี้ได้รับการยอมรับจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในระดับมากที่สุด ลดระยะเวลาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ลดความผิดพลาดในการทำงานและสามารถจัดเก็บข้อมูลได้เป็นระบบได้ ซึ่งแสดงว่าระบบสามารถช่วยลดขั้นตอนการทำงาน และตอบสนองความต้องการของผู้ใช้งานระบบได้เป็นอย่างดี จาก

การศึกษาความต้องการระบบสารสนเทศการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ พบว่า พนักงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิมีความต้องการระบบสารสนเทศอยู่ในระดับมาก

จากการอภิปรายผลการวิจัย โดยรวมของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมินั้น ตรงกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ คือ

1. เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบสารสนเทศการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

ข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์ ออกแบบระบบและการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานของระบบเพิ่มเติมในอนาคต ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยควรนำระบบสารสนเทศการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ไปใช้เพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานหน่วยงานหรือคณะอย่างเป็นรูปธรรม

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งต่อไปควรจะพัฒนาระบบสารสนเทศการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ในรูปแบบของเว็บแอปพลิเคชันเพื่อให้สะดวกต่อการประเมินตนเองสามารถใช้ระบบจากสถานที่ใดก็ได้

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐวร เจ้าสกุล. (2551). การพัฒนาระบบต้นแบบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรผ่านเว็บกรณีศึกษา บริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสารสนเทศสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นพพล ทิววงษ์. (2554). ระบบสารสนเทศบนเว็บสำหรับการประเมินการทำงาน กรณีศึกษา : กองบัญชาการกองทัพไทย. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และการสื่อสาร มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

- บรรพต พิจิตรกำเนิด. (2559). ระบบสารสนเทศคุณภาพเพื่อการบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. ปีที่ 10 เล่มที่ 2.
- สมิต สัจฉกร. (2537). การสร้างและรักษาคุณภาพด้วยมาตรฐานการปฏิบัติงาน. กรุงเทพมหานคร: เอกสารประกอบการสัมมนา. มปท.
- องอาจ นัยพัฒน์. (2558). การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา: กรอบแนวคิดและแนวทางปฏิบัติเพื่อการพัฒนา. วารสารการวัดผลการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ปีที่ 21 ฉบับที่ 1.
- โอภาส เอี่ยมศิริวงศ์. (2555). การวิเคราะห์และออกแบบระบบ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.