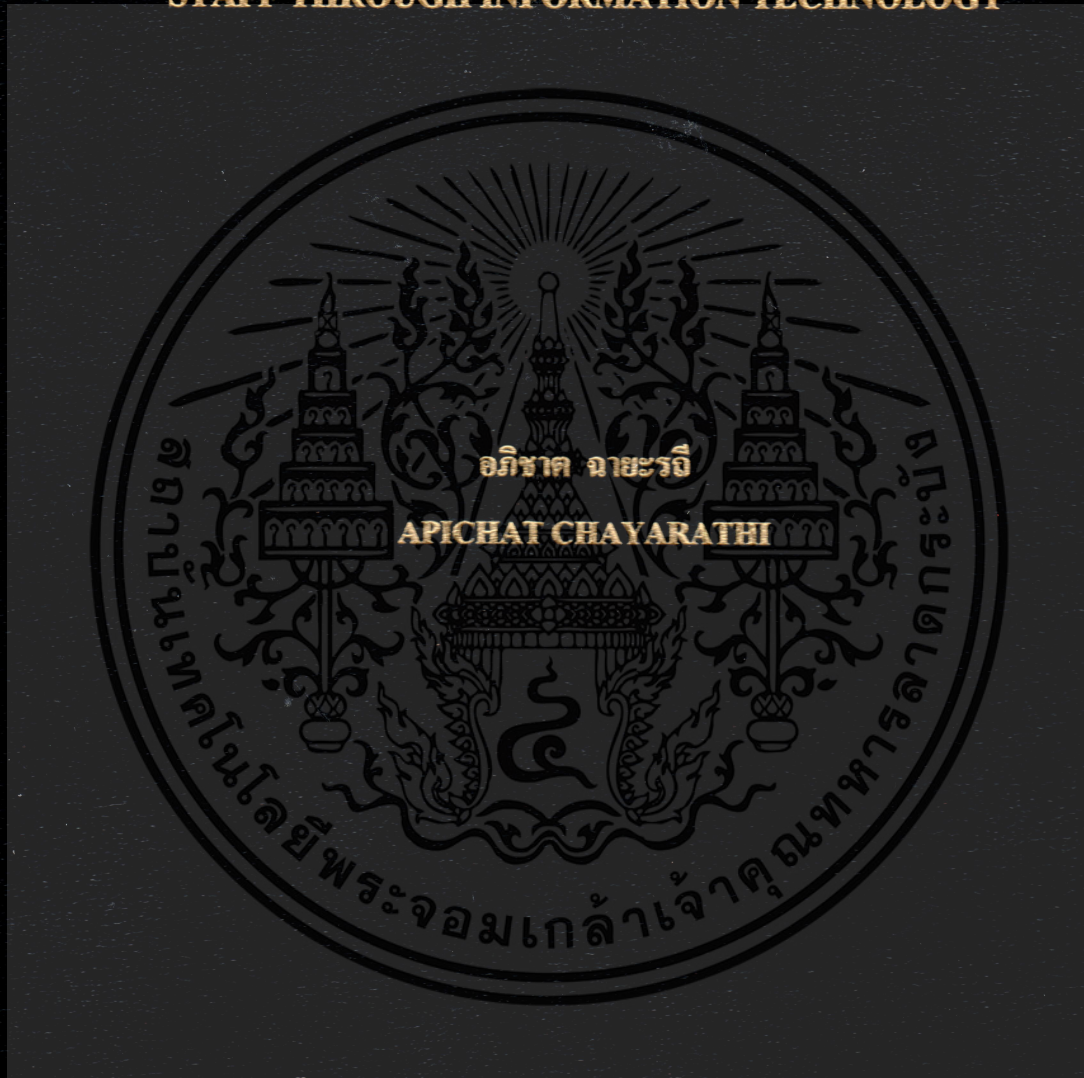


ทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ
ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

ATTITUDE TOWARD EVALUATION SYSTEM OF ACADEMIC
STAFF THROUGH INFORMATION TECHNOLOGY



วิทยานิพนธ์นี้สำหรับการศึกษาคตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

คณะกรรมการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2561

KMITL-2018-FAM-M-047-001

ทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ
ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

**ATTITUDE TOWARD EVALUATION SYSTEM OF ACADEMIC
STAFF THROUGH INFORMATION TECHNOLOGY**



อภิชาติ ฉายะรathi
APICHAT CHAYARATHI

วิทยานิพนธ์นี้สำหรับการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

คณะกรรมการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2561

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้ของมหาวิทยาลัยเท่านั้น ไม่ควรเอาไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
KMUTT-2018-FAM-M-047-001

**ATTITUDE TOWARD EVALUATION SYSTEM OF ACADEMIC
STAFF THROUGH INFORMATION TECHNOLOGY**



**A THESIS SUBMITTED IN FULFILLMENT OF THE REQUIREMENT FOR
THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
IN BUSINESS ADMINISTRATION
FACULTY OF ADMINISTRATION AND MANAGEMENT
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

2018

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
KMITL-2018-FAM-M-047-001



COPYRIGHT 2018

FACULTY OF ADMINISTRATION AND MANAGEMENT

เอกสารนี้เป็นทรัพย์สินทางปัญญาของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ภายใต้เงื่อนไขการใช้งานที่ระบุไว้ในเอกสารฉบับนี้
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| | |
|-----------------------------|---|
| หัวข้อวิทยานิพนธ์ | ทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ |
| | ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ |
| นักศึกษา | ว่าที่ร้อยตรีอภิชาติ ฉายะรดี |
| รหัสนักศึกษา | 56611026 |
| ปริญญา | บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต |
| สาขาวิชา | บริหารธุรกิจ |
| พ.ศ. | 2561 |
| อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นिरุตติกุล |

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาทัศนคติที่มีต่อ ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับทัศนคติที่มีต่อ ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ (2) เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติที่มีต่อ ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและ (3) เพื่อศึกษาการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน การรับรู้ประโยชน์ที่มีผลต่อทัศนคติที่มีต่อ ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายวิชาการ สังกัดสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 107 คน ที่ได้จากการสุ่มแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามและการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์ ถอดอยเชิงเส้นแบบพหุคูณในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

- 1) บุคลากรสายวิชาการมีทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ การรับรู้ความง่าย การรับรู้ประโยชน์ อยู่ในระดับปานกลาง
- 2) บุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และ ประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน มีระดับทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
- 3) การรับรู้ความง่ายในการใช้งาน มีผลต่อทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต่ออ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| | |
|-----------------------|---|
| Thesis Title | Attitude Toward Evaluation System of Academic Staff Through Information Technology |
| Student | Acting Sub Lt. Apichat Chayarathi |
| Student ID. | 56611026 |
| Degree | Master of Business Administration |
| Program | Business Administration |
| Year | 2018 |
| Thesis Advisor | Assistant Professor Dr.Nuttawut Rojniruttikul |

ABSTRACT

The purposes of this research were (1) To study the attitude toward evaluation system of academic staff through information technology (2) To compare the attitude toward evaluation system of academic staff through information technology by personal factors and (3) To study the perceived ease of use and perceived usefulness affecting attitude toward academic staff through information technology. 107 academic staff from a higher education institution in the Bangkok metropolitan were used as research sample. The research instrument was questionnaires Data were gathered by accidental sampling and analysed by using statistical program . The statistics used in the research were percentage, arithmetic mean, and standard deviation. Multiple Linear Regression was used to test the hypothesis. The results found that

- 1) The academic staff had the attitude toward evaluation system, perceived ease of use, and perceived usefulness at moderate level.
- 2) Academic staff with difference in gender, age, education, academic positions, and work experience had different level of attitude toward evaluation system through information technology statistical significance level of 0.01
- 3) Perceived ease of use could influence the attitude toward evaluation system of academic staff through information technology at statistical significance level of 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์ในการให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาเป็นอย่างดี จากบุคลากรหลายท่าน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจนันันรุตติกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความกรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบ และแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ จนสามารถทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ได้สำเร็จอย่างสมบูรณ์ รวมทั้งได้รับความอนุเคราะห์และคำแนะนำในขั้นตอนสุดท้าย จากคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ที่ได้ให้ความกรุณาให้คำแนะนำตลอดจนข้อชี้แนะจนในที่สุดทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้

ขอกราบขอบพระคุณบุคลากรสายวิชาการ สถาบันอุดมศึกษาของรัฐแห่งหนึ่ง ที่อนุญาตให้เก็บข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.จันทร์บูรณ์ สถิตวิริยะวงศ์ ดร.สิงหะ ฉวีสุข และคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ได้พลักดันสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้วิจัยได้เข้ารับการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ จนสำเร็จการศึกษา

ขอกราบขอบพระคุณ คณะกรรมการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ได้เมตตาสนับสนุนทุนยกเว้นค่าเล่าเรียน

ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา คุณประจักษ์-คุณวารุณี สุริยะ และทุกคนในครอบครัวที่ให้การสนับสนุน คอยให้กำลังใจและเป็นแรงผลักดันให้แก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณเพื่อนบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม รุ่น 17 ที่ได้ให้ความช่วยเหลือแนะนำให้กำลังใจ

อภิชาติ ฉายะรติ

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | I |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | II |
| กิตติกรรมประกาศ..... | III |
| สารบัญ..... | IV |
| สารบัญตาราง..... | VI |
| สารบัญภาพ..... | VII |
| บทที่ 1 บทนำ..... | 1 |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 3 |
| 1.3 สมมติฐานของการวิจัย..... | 3 |
| 1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 4 |
| 1.5 ขอบเขตของการวิจัย..... | 4 |
| 1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา..... | 4 |
| 1.5.2 ขอบเขตด้านประชากร..... | 4 |
| 1.5.3 ขอบเขตด้านเวลา..... | 5 |
| 1.6 นิยามศัพท์..... | 5 |
| บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 6 |
| 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ..... | 6 |
| 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน..... | 8 |
| 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยี..... | 16 |
| 2.4 ข้อมูลทั่วไปของสถาบันการศึกษาในกำกับของรัฐ..... | 22 |
| 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 34 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | |
| 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... | 39 |
| 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 40 |
| 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 42 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และตัด IV ว่างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|--|-----------|
| 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 43 |
| 3.5 สถิติที่ใช้ในงานวิจัย..... | 46 |
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 52 |
| 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล..... | 52 |
| 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับทัศนคติ การรับรู้ความง่าย และการรับรู้ประโยชน์ ที่มีต่อ ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ..... | 54 |
| 4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพ บุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล..... | 61 |
| 4.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน การรับรู้ความง่าย และการรับรู้ ประโยชน์ที่มีผลต่อ ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ..... | 67 |
| 4.5 ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และปัญหาอุปสรรคอื่นใดต่อการนำระบบประเมิน คุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ใช้ปฏิบัติงาน..... | 68 |
| บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะการวิจัย..... | 72 |
| 5.1 สรุปผลการวิจัย..... | 72 |
| 5.2 อภิปรายผลการวิจัย..... | 74 |
| 5.3 ข้อจำกัดของงานวิจัย..... | 76 |
| 5.4 ข้อเสนอแนะ..... | 77 |
| บรรณานุกรม..... | 78 |
| ภาคผนวก..... | 85 |
| ประวัติผู้เขียน..... | 92 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และดัดแปลงอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า |
|--|------|
| 3.1 รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ..... | 41 |
| 3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม..... | 42 |
| 3.3 สมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ..... | 45 |
| 3.4 สูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA..... | 48 |
| 4.1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล..... | 53 |
| 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับทัศนคติ การรับรู้ความง่ายและการรับรู้ประโยชน์ที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ..... | 54 |
| 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการรับรู้ประโยชน์ที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ..... | 55 |
| 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการรับรู้ความง่ายที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ..... | 58 |
| 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ..... | 59 |
| 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามเพศ โดยใช้วิธี t – test..... | 62 |
| 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามอายุ โดยใช้วิธี One-way ANOVA..... | 63 |
| 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้วิธี t - test..... | 64 |
| 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ โดยใช้วิธี One-way ANOVA..... | 65 |
| 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยใช้วิธี One-way ANOVA..... | 66 |
| 4.11 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ..... | 67 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารต้นฉบับที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่สามารถนำออกจำหน่ายหรือเผยแพร่ในที่สาธารณะได้

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และตัดใจอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญภาพ

| ภาพที่ | หน้า |
|---|------|
| 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 4 |
| 2.1 แบบจำลองปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคลของ Cumming!และSchwab..... | 10 |
| 2.2 กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน..... | 14 |
| 2.3 Technology acceptance model หรือ TAM..... | 21 |
| 2.4 Technology Acceptance Model 2 (TAM 2)..... | 22 |



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และตัดviอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคของสังคมข่าวสารเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology : IT) นับว่ามีบทบาทสำคัญในชีวิตประจำวัน และได้รับการยอมรับว่าเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งต่อขบวนการเรียนรู้ในสถาบันการศึกษาทั้งหน่วยงานในภาครัฐและเอกชน เทคโนโลยีสารสนเทศการนำเอาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และเครือข่ายโทรคมนาคมมาเชื่อมต่อกัน สำหรับใช้ในการรับ และส่งข้อมูลเกี่ยวกับความรู้โดยผ่านกระบวนการประมวลหรือจัดทำให้อยู่ในรูปแบบที่มีความหมายและความสะดวกมาใช้ประโยชน์ให้เหมาะสมกับแต่ละองค์กร (พิเชษฐ์ คุรงค์เวโรจน์และคณะ อ้างถึงใน อัญชติ ศรีสุข. 2546)

ดังเห็น ได้จากการนำอุปกรณ์คอมพิวเตอร์มาช่วยในการจัดการฐานข้อมูล และเชื่อมต่อเครือข่าย (on-line) ผ่านทางสายโทรศัพท์ เครือข่ายใยแก้วนำแสง หรือดาวเทียม เพื่อความสะดวกในการจัดเก็บ การแก้ไข และการสืบค้นข้อมูล การค้นหาข้อมูล ข่าวสารผ่านทางอินเทอร์เน็ต การนำเสนอข้อมูลข่าวสาร จากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง ฯลฯ ด้วยคุณสมบัติหลายประการที่เห็นได้ชัดเจน อาทิเช่น วิวัฒนาการของอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่มีขนาดเล็กลงแต่มีสมรรถนะสูง จนทำให้มนุษย์สามารถแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนได้ง่ายขึ้น และระบบการสื่อสารโทรคมนาคมที่ทันสมัย ทำให้ปัญหาอันเนื่องจากระยะทาง และเวลาลดลงอย่างง่ายดาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบอินเทอร์เน็ตที่ทำให้โลกกลายเป็นสังคมไร้พรมแดน การรับรู้ข้อมูล ข่าวสารเป็นไปอย่างกว้างขวางและรวดเร็ว ทำให้เทคโนโลยีสารสนเทศกลายเป็นสิ่งที่จำเป็น และสำคัญต่อการดำรงชีวิตของบุคคลในสังคมทุกองค์กร

สำหรับวงการการศึกษาไทยโดยเฉพาะสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ได้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้าไปใช้กันอย่างแพร่หลายทุกสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย แต่ละแห่งทั้งภาครัฐและเอกชน มีห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยในงานสอนและงานเชิงบริหาร อีกทั้งยังมีการเชื่อมต่อเครือข่ายคอมพิวเตอร์ภายในสถาบันอุดมศึกษาและเชื่อมต่อในระดับประเทศ ตลอดจนระดับนานาชาติทั่วโลก โดยอาศัยเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เกิดเป็นชุมชนบนเครือข่ายขึ้น ผู้คนสามารถติดต่อสื่อสารสัมพันธ์กันผ่านจอคอมพิวเตอร์มากยิ่งขึ้น

ปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ นอกจากนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยสนับสนุนการเรียนการสอนในห้องเรียนนอกห้องเรียนแล้วยังนำมาเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานของส่วน

สนับสนุนการศึกษา เช่น การวางแผนและประเมินผลการเรียนการสอน การจัดทำระบบสารสนเทศ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำหรับการบริการในด้านการลงทะเบียน การบริหารเชิงข้อมูลของเจ้าหน้าที่ ผู้บริหารและอื่น ๆ อีกมากมายระบบเหล่านี้จะช่วยให้การถ่ายถอดแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหาร โดยไม่ถูกจำกัดด้วยเวลาและสถานที่ซึ่งเทคโนโลยีสารสนเทศถือว่าเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหาร และผู้รับบริการบนโลกไซเบอร์ทำให้เกิดรูปแบบการทำงานแบบใหม่ที่สามารถนำอุปกรณ์เครื่องมือการปฏิบัติงานเช่น จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ระบบประเมินผู้สอนออนไลน์ เป็นต้นเก็บรวบรวมไว้บนเครือข่ายของสถาบันอุดมศึกษาทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถติดต่อกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ผู้บริการหรือเข้าไปดาวน์โหลดข้อมูลได้ทันที สถาบันการศึกษาของรัฐ จึงมีการพัฒนาระบบสารสนเทศขึ้นเพื่อใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงานและการให้บริการ

จากงานวิจัยเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานแสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการประสบความสำเร็จในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริการ การปฏิบัติงาน นั้นนั้นคือบทบาทของผู้บริการ บุคลากร ในการยอมรับและเห็นความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริการงาน การปฏิบัติงาน ย่อมจะส่งผลต่อการปฏิบัติกรปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ความสะดวกรวดเร็วของการบริหารงาน และการสั่งการ หากว่าผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหาร ต่างไม่ให้การยอมรับหรือไม่เห็นความสำคัญต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน การบริหารงานแล้วการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศของสถาบันศึกษานั้น ๆ ก็ยากที่จะประสบผลสำเร็จ

แบบจำลอง Technology Acceptance Model (TAM) ของ Davis (1989) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่นิยมใช้อธิบายความสัมพันธ์ของสาเหตุและผลลัพธ์ของการยอมรับหรือปฏิเสธการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ได้อย่างดี มาเป็นกรอบการศึกษาการยอมรับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่จะเข้ามาเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน การบริหารเดิมของบุคลากรจากกรอบแนวคิดของ TAM พฤติกรรมที่มีแนวโน้มจะใช้เทคโนโลยี (Behavioral Intention to Use) ของบุคลากรนั้นจะเกิดจากประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยี (Attitude toward Using) ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวมีสาเหตุมาจากการรับรู้ถึงประโยชน์ที่รับรู้ (Perceived Usefulness) และการรับรู้ในความง่ายในการใช้งาน (Perceived Ease of Use) ของการนำเทคโนโลยีมาใช้ ผลการวิจัยนี้ ซึ่งกรอบแนวคิดใหม่ที่เดวิสได้ให้ความสำคัญกับตัวแปรภายนอกความเชื่อและประพฤติพบว่าตัวแปรภายนอก (External Factors) ได้แก่ลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะขององค์กรนั้นมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยี นอกจากนี้โรเจอร์ (Rogers 1983, อ้างถึงในสกาเวเดือน ปธนสมิทธิ 2540 : 27 –29) ได้กล่าวว่า การที่บุคคลจะตัดสินใจยอมรับหรือปฏิบัตินวัตกรรมขึ้นอยู่กับปัจจัยซึ่งปัจจัยเกี่ยวกับตัวผู้รับนวัตกรรมก็เป็นส่วนสำคัญ การที่บุคคลจะยอมรับนวัตกรรมผู้รับมีความพร้อมสามารถนำไปใช้วางแผน

เพื่อให้การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ยังสามารถใช้เป็นกรณีศึกษาสำหรับนักวิจัยหรือหน่วยงานอื่นๆ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษายอมรับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อประโยชน์ในการนำผลของการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลเสนอให้ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องสามารถใช้ในการตัดสินใจที่จะสนับสนุนและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศรวมทั้งเพื่อใช้พัฒนาปรับปรุงแก้ไขและเปลี่ยนแปลงระบบการปฏิบัติงาน การบริหารให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักเป้าหมายของสถาบันการศึกษา

ดังนั้นผู้วิจัย มีความสนใจที่จะศึกษาถึงทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้ทราบถึงทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ของบุคลากรสายวิชาการในด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพของระบบประเมิน

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ
2. เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ
3. เพื่อศึกษาการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน การรับรู้ประโยชน์ที่มีผลต่อทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรสายวิชาการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรที่มี เพศ แตกต่างกัน มีทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากรที่มี อายุ แตกต่างกัน มีทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากรที่มี ระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 บุคลากรที่มี ตำแหน่งทางวิชาการ แตกต่างกัน มีทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ แตกต่างกัน

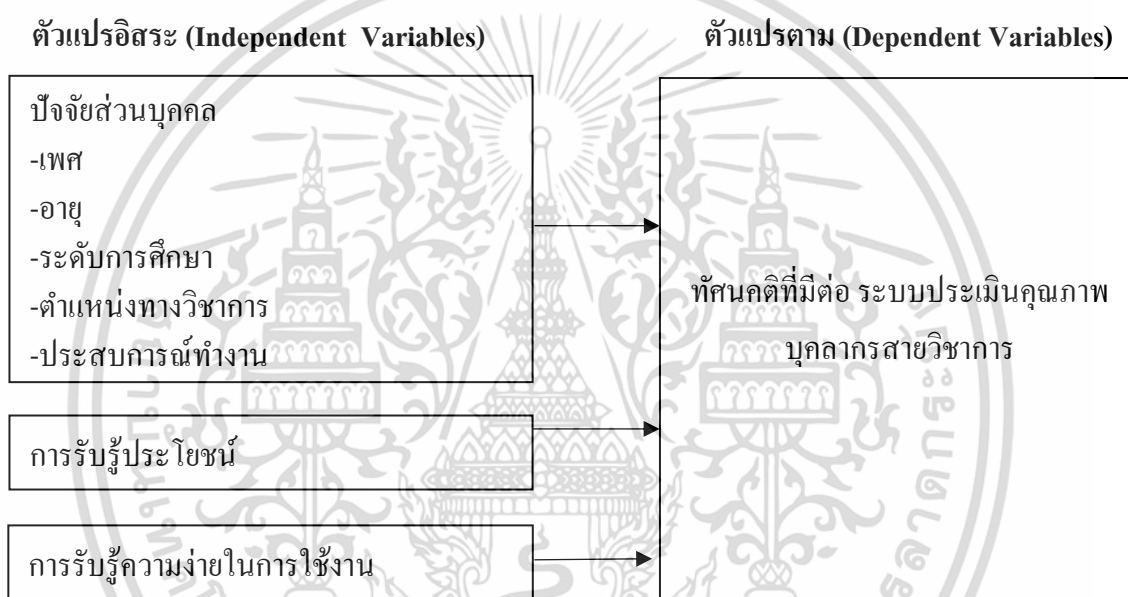
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 1.5 บุคลากรที่มี ประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน มีทัศนคติที่มีต่อระบบ ประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้ประโยชน์ การรับรู้ความง่ายในการใช้งาน มีผลต่อทัศนคติที่มีต่อ ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยี สารสนเทศ ผู้วิจัย ได้กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยี สารสนเทศ ผู้วิจัย ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 1,093 คน ที่สังกัดอยู่ใน สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ แห่งหนึ่ง ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ใน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สุ่มไว้สำหรับการใช้งานเมื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า การศึกษาครั้งนี้ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 293 ตัวอย่าง ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การสุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของ บุคลากรสายวิชาการ ของ สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ แห่งหนึ่ง ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง เป็นการสุ่มอย่างง่าย จากบุคลากร สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ แห่งหนึ่ง ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยจะทำการเก็บตัวอย่างภายในสถาบันการศึกษาเท่านั้น

3. ขอบเขตด้านเวลา

ช่วงเวลาในการดำเนินการเก็บแบบสอบถาม ตั้งแต่ เดือน เมษายน 2561 ถึง พฤษภาคม 2561 รวมระยะเวลา 2 เดือน

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ทักษะที่มีต่อ ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การที่บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ แห่งหนึ่ง ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ได้รับทราบข้อมูลและหรือเห็นความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศ และนำไปวิเคราะห์ ประเมินผล ตัดสินใจยอมรับ เทคโนโลยีสารสนเทศนั้น ๆ โดยการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศ ไปใช้หรือนำไปประกอบการตัดสินใจต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

2. การรับรู้ความง่ายในการใช้งาน (Perceived Ease of Use) หมายถึง การรับรู้ ว่าเทคโนโลยีสารสนเทศนั้นใช้งานสะดวกโดยไม่ต้องใช้ความสามารถ ความพยายามในการเข้าใช้ สามารถใช้งานง่าย สะดวก รวดเร็ว ไม่ซับซ้อน มีความเป็นไปได้ที่จะได้รับการยอมรับจากผู้ใช้งาน การรับรู้ความง่ายในการใช้งานนั้น มีผลต่อพฤติกรรมการยอมรับ หรือความสนใจที่จะใช้ และมีผลทางอ้อมต่อการใช้งานโดยส่งผ่านมาทางพฤติกรรมการยอมรับ

3. การรับรู้ประโยชน์ (Perceived Usefulness) หมายถึง การที่บุคคลยอมรับรู้การนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้งานแล้วสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยี
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 2.4 ข้อมูลทั่วไปของสถาบันการศึกษาในกำกับของรัฐ
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ

เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าทัศนคติเป็นความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์หรือบุคคลที่สนองตอบหรือแสดงออกต่อสิ่งเร้า ทัศนคติเป็นความเชื่อและความรู้เชิงประมาธค่าของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ซึ่งผ่านเข้ามาในประสบการณ์ของบุคคล ความรู้เชิงประมาธค่านี้ เป็นได้จากทางด้านบวกกับลบ ทำให้บุคคลพร้อมที่จะแสดงออกตอบโต้ต่อสิ่งต่าง ๆ (ภัทรกร เกลยจรรยา, 2558) ในที่นี้ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ ลักษณะ ที่สำคัญและองค์ประกอบของทัศนคติที่ได้มีผู้รู้ได้ให้นิยามความหมายไว้ดังนี้

2.1.1 ความหมายเกี่ยวกับทัศนคติ

ทัศนคติหมายถึง แนวความคิดเห็น (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2556)

ทัศนคติ เป็นสิ่งที่เรารู้ ประกอบด้วยส่วนที่เป็นความรู้คิดหรือสติปัญญา ความรู้สึกและพฤติกรรมที่แสดงออก (สุรางค์ ไคว์ตระกูล 2556 ; อ้างจาก Triandis, 1971)

ทัศนคติ โดยปกติสามารถนิยามว่าเป็นการจูงใจต่อแนวโน้ม การตอบสนองอย่างเฉพาะเจาะจงกับสิ่งที่เกิดขึ้น โรเซนเบิร์ก และฮอฟแลนด์ (Rosenberg and Hovland , 1960)

ทัศนคติ คือ ความพร้อมที่จะแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่งที่เป็น การสนับสนุน หรือต่อต้านสถานการณ์บางอย่างบุคคล หรือสิ่งใด ๆ คาร์เตอร์ วี. กูด (Carter V. Good , 1959)

ทัศนคติ หมายถึง สภาวะความพร้อมของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาในทางสนับสนุนหรือต่อต้านบุคคล สถาบัน สถานการณ์ หรือ แนวความคิดเคลเลอร์ (Howard H. Kendler , 1963)

จากความหมายของทัศนคติดังกล่าว สรุปได้ว่า ทัศนคติ (Attitude) เป็นความรู้สึกนึกคิด หรือสภาพจิตใจหรือความคิดเห็นและกริยาท่าทางการแสดงออกต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ทั้งที่เป็นรูปธรรมและไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นามธรรมในเชิงประมาณค่าว่า มีคุณหรือโทษ ที่อาจแสดงออกในรูปของความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ และมีผลทำให้บุคคลนั้นพร้อมที่ตอบสนองหรือแสดงความรู้สึกโดยการสนับสนุนหรือต่อต้านสิ่งเหล่านั้น ในลักษณะความชอบหรือไม่ชอบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ยอมรับหรือไม่ยอมรับต่อบุคคล สถานที่ สิ่งของ หรือเหตุการณ์สิ่งใดสิ่งหนึ่ง สร้างขึ้นจากประสบการณ์ในอดีตและปัจจุบันของบุคคลหนึ่ง ๆ สามารถตรวจวัดและเปลี่ยนแปลงได้ ส่งผลต่ออารมณ์และพฤติกรรมของบุคคล (ภัทรกร เกลยจรรยา, 2558)

องค์ประกอบของทัศนคติ (Components of attitudes) การแบ่งองค์ประกอบของทัศนคติตามการแบ่งทัศนคติ (นพมาศ ชีราวคิน อ้างถึงในสุวัชรีย์ เศษชาธอมร, 2544) แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

1. ส่วนความเชื่อและความคิด (Cognitive component) ซึ่งส่วนใหญ่แล้ว หมายถึง ความเชื่อหรือความไม่เชื่อ ความคิดความรู้
2. ส่วนที่เกี่ยวกับความชอบ (Affective component) ส่วนนี้เกี่ยวกับส่วนที่เป็นอารมณ์เช่น ความชอบ ความรัก หรือความไม่ชอบและความเกลียดชัง
3. ส่วนที่เกี่ยวกับการกระทำ (Action component) ส่วนนี้เกี่ยวกับความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรม

ทัศนคติมียุคองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 3 ประการ (Johns, 1996) ได้แก่

1. องค์ประกอบด้านที่เกี่ยวกับอารมณ์และความรู้สึก (Affect) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติที่เชื่อว่าเป็นผลของการเรียนรู้ที่ได้จากพ่อแม่ครูอาจารย์และเพื่อนวัยเดียวกันเป็นเจตคติที่เกี่ยวกับความรู้สึกที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ การชอบหรือไม่ชอบต่อบุคคล สิ่งของ หรือเหตุการณ์เช่น การรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่อนาย การชอบหรือไม่ชอบดนตรี งานศิลปะ อาหารบางชนิด เป็นต้น ดังนั้นองค์ประกอบนี้จึงเป็นสภาพทางอารมณ์ควบคู่ไปกับการประเมิน (Evaluation) ของแต่ละบุคคล

2. องค์ประกอบด้านที่เกี่ยวกับความนึกคิด (Cognition) เป็นอีกส่วนหนึ่งของทัศนคติที่เป็นด้านความรู้ การรับรู้ความเห็นและความเชื่อของบุคคล ซึ่งมีที่มาจากกระบวนการทางความคิดที่ใช้เหตุผลเชิงตรรกะเป็นหลัก จึงเป็นทัศนคติที่ผ่านการประเมินของบุคคลนั้นแล้ว เช่น ความเชื่อว่าคนหรือสิ่งของนั้นดีหรือไม่ดีหรือผู้บังคับบัญชาที่มีความคิดหรือความเชื่อที่ว่าผู้บังคับบัญชาของตนมีความเป็นผู้ใหญ่พอสามารถที่จะปกครองตนเองได้ ดังนั้นเขาจึงให้ความเป็นอิสระในการทำงานแก่ผู้บังคับบัญชาหรือเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวินิจฉัยสั่งการ เป็นต้น

3. องค์ประกอบด้านที่เกี่ยวกับพฤติกรรม (Behavior) เป็นทัศนคติอีกส่วนหนึ่งของบุคคลที่ตั้งใจที่จะกระทำต่อคนอื่นหรือวัตถุสิ่งของด้วยวิธีใดวิธีหนึ่งโดยเฉพาะ เช่น การแสดงความเป็นมิตร การให้ความอบอุ่น หรือ ความก้าวร้าว ความเป็นปฎิบัติ หรือ การเอื้ออาทร เป็นต้น โดยแนวโน้มของพฤติกรรมเป็นผลมาจากความคิด ความเชื่อความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งเรานั้น ตัวอย่างเช่น ถ้าบุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อระบอบประชาธิปไตย หรือมีความคิด ความเชื่อ ความรู้สึกที่ดีต่อระบอบประชาธิปไตย

แนวโน้มพฤติกรรมผู้นั้นก็จะรับฟัง เคารพต่อสิทธิผู้อื่น การเข้ามีส่วนร่วมหรือแสวงหาความร่วมมือ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในทางตรงกันข้าม ผู้ที่มีเจตคติไม่ดีในเรื่องนี้ก็จะแสดงพฤติกรรมต่อต้านถอยหนีหรือ หลีกเลียขต่อเหตุการณ์เหล่านั้น

สรุปได้ว่า สิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเกิดทัศนคติต่อสิ่งต่าง ๆ แล้วจึงนำไปสู่การตอบสนองอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างก็ได้ที่เป็นอารมณ์และความรู้สึก (Affective) ความคิด (Cognitive) หรือพฤติกรรม (Behavioral) ดังนั้นการที่บุคลากรขององค์กรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรที่ตนเองอยู่จะเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยในการบริหารจัดการ การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ ซึ่งแสดงเป็นภาพของความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้งสามด้านของทัศนคติได้ (ปัญญาเดช พันธุ์วัฒน์ และคณะ, 2551)

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน

ในการปฏิบัติงานนั้นสิ่งที่ยังคงคาดหวังที่จะได้รับจากพนักงานทุกคนก็คือ ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลในด้านผลผลิตโดยอาจจะเท่ากันหรือสูงกว่าตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้ซึ่งจะเป็นสิ่งที่บ่งบอกว่างานที่ทำนั้นได้ผลดีเพียงใดบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ คำว่า “ ผลการปฏิบัติงาน ” นั้นได้มีนักวิชาการให้ความเห็นไว้หลายท่าน โดยอาจหมายถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งถือเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งที่มนุษย์ช่วยเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้าทรัพยากรต่าง ๆ ให้เป็นปัจจัยส่งออก เช่น สินค้าและการบริการให้เกิดประโยชน์แก่นุชย์องค์กร สังคม และประเทศชาติ การวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนก็เพื่อบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานนั้นคือการเปรียบเทียบกับเป้าหมายนโยบาย วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือเทียบกับผลการปฏิบัติงานของตนเองและผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ (วิระวัฒน์ ปันนิตมัย, 2540)

ดังนั้นผลการปฏิบัติงานจึงถือเป็นเรื่องเดียวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กล่าวคือ เมื่อผลการปฏิบัติงานดีย่อมถือว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง แต่หากผลการปฏิบัติงานไม่ดีถือว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำ (เสาวภาคย์ ดีวาจา, 2529)

สำหรับความหมายของผลการปฏิบัติงานได้มีผู้นิยามไว้ ดังต่อไปนี้

ความหมายของผลการปฏิบัติงาน

ชูศักดิ์ เทียงตรง (2528) ผลการปฏิบัติงาน หมายถึงคุณค่าของบุคคล ผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณค่าต่อการปฏิบัติงาน

จำเนียร จวงตระกูล (2531) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลงานที่พนักงานผู้นั้นปฏิบัติได้ในช่วงช่วงระยะเวลาหนึ่งทั้งในแง่คุณภาพ ปริมาณ และแบบอย่างของการปฏิบัติที่แสดงออกมาว่าเป็นอย่างไร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) ให้ความหมายไว้ว่า กิจกรรมทางด้านการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวิธีการที่หน่วยงานจัดขึ้นเพื่อวัดผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานทั้งด้านคุณภาพและงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว

อลงกรณ์ มีสุทธา และ สมิธ มัชฌุกร (2542) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึงผลที่ได้จากการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนด

กัลยาณี สนธิสุวรรณ (2542) กล่าวว่าผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับของผลงานตามที่ได้รับมอบหมายให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และมาตรฐานการปฏิบัติงานได้กำหนดไว้

พิจิตรา ไซเอกปัญญา (2551) ให้ความหมายไว้ว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึงผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงานซึ่งแสดงให้เห็นถึงศักยภาพ ประสิทธิภาพของบุคคลในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

วัชร เลิศพงษ์วรพันธ์ (2553) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงานหมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ได้รับการประเมินค่า จากความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

Yoder and Staudohar (1982) ได้ให้ความหมายของผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลของพฤติกรรมหรือการประเมินพฤติกรรม ผลที่ได้นี้นั้นอาจจะอยู่ในรูปของเชิงปริมาณ

White (1991) กล่าวอ้างใน กัลยาณี สนธิสุวรรณ, (2542) ให้คำนิยามของผลการปฏิบัติงาน คือ ระดับของผลการผลิตที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลของการประกอบการผลิต หรืออาจอยู่ในรูปของเชิงคุณภาพ เช่น ความถูกต้องเที่ยงตรงของรายงานผลทางหนังสือพิมพ์ เป็นต้น

Bovee et al. (1993) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับของความสำเร็จของแต่ละองค์กร ที่จะสามารถบรรลุเป้าหมาย ด้วยความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Beach (1970) กล่าวว่าผลการปฏิบัติงานหมายถึงผลการทำงานของบุคคลที่แสดงให้เห็นถึงความมีศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของเราจากการทำงาน

จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร ที่แสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติงานที่แสดงให้เห็นถึงศักยภาพ และประสิทธิภาพของบุคลากร โดยวัดผลการปฏิบัติงานจากการประเมินผล การปฏิบัติงานที่องค์กรได้กำหนดเป็นเกณฑ์มาตรฐานไว้เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

แนวคิดที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ผลต่อการปฏิบัติงานนั้น ได้มีการอธิบายไว้ดังนี้

ชาริณี จันทรแสงศรี (2540) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานว่า การที่ผลการ

ปฏิบัติงานของบุคคลจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติงานจะต้องได้รับการตอบสนองของความ ต้องการทั้งภายใน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

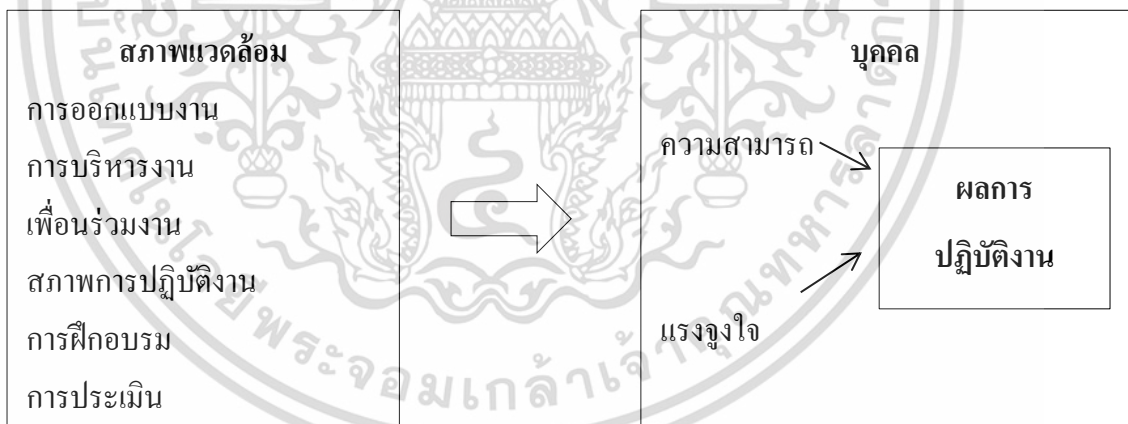
และภายนอก (Internal and External Need) ซึ่งหากได้รับการตอบสนองแล้วย่อมส่งผลถึงผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งความต้องการภายนอกได้แก่

1. รายได้หรือค่าตอบแทน
2. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
4. ตำแหน่งหน้าที่

ส่วนความต้องการภายใน ได้แก่

1. ความต้องการแสดงความจงรักภักดี ความเป็นเพื่อน และความรักใคร่
2. ความต้องการมีส่วนร่วมในหมู่คณะ
3. ความต้องการในศักดิ์ศรีของตัวเอง

ประทุม ฤกษ์กลาง (2538) ได้ระบุว่า Cumming และ Schwab (1973) เสนอว่า ปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรเป็นผลมาจากปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้แก่ การออกแบบงาน การบริหารงาน เพื่อนร่วมงาน การตอบแทน สภาพการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและการประเมินผลงานซึ่งเกี่ยวข้องกับนโยบายการบริหารขององค์กรนั้น ๆ ส่วนปัจจัยบุคคลได้แก่ ความสามารถของบุคคลนั้น และแรงจูงใจที่จะทำงานให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ ทั้งสองปัจจัยจะช่วยให้การปฏิบัติงานได้ผลเป็นที่น่าพอใจดังแบบจำลอง



ภาพที่ 2.1 แบบจำลองปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคลของ Cumming และ Schwab ที่มา : Cumming และ Schwab (อ้างใน ประทุม ฤกษ์กลาง, 2538)

และยังได้สรุปแนวคิดของ Schermerhorn (2000) และคณะ ไว้ว่า ผลการปฏิบัติงานของบุคคลขึ้นอยู่กับ

1. คุณสมบัติส่วนบุคคล ซึ่งขึ้นกับปัจจัย ลักษณะชีวภาพ ความสามารถและสภาพจิตใจของบุคคล

2. ความพยายามในการปฏิบัติงาน ซึ่งขึ้นกับปัจจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. การสนับสนุนขององค์กรซึ่งขึ้นกับทรัพยากร เครื่องมือ โครงสร้างและขนาดขององค์กร เทคโนโลยีวัฒนธรรม การออกแบบการทำงาน กระบวนการกลุ่ม ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ดังสมการ ปฏิบัติงานของบุคคลต่อไปนี้

ผลการปฏิบัติงาน = คุณสมบัติส่วนบุคคล X ความพยายามในการปฏิบัติงาน X การสนับสนุนของ

Porter และ Lawler (1975) อธิบายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานไว้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคลคือ

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. ความสามารถและทักษะของบุคคล
3. ความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับในบทบาท
4. โอกาสในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารสามารถส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคคลได้โดยการสร้างแรงจูงใจการมอบหมายงานที่ชัดเจน และจัดสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

Steers (1977) ได้เสนอแบบจำลองผลการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรว่าได้รับอิทธิพลมาจากทั้งปัจจัยบุคคลและองค์กรคือ

1. ปัจจัยบุคคล ประกอบด้วย ความสามารถ บุคลิกภาพ ความสนใจ แรงจูงใจ ความชัดเจนในบทบาท ซึ่งหากบุคคลมีความคลุมเครือในบทบาทและความขัดแย้งในบทบาท ก็มีอิทธิพลต่อความพยายามในการปฏิบัติงาน
2. ปัจจัยองค์กร ประกอบด้วย โครงสร้างการปฏิบัติงาน บรรยากาศและรูปแบบการบริหาร ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานนับเป็นเครื่องมือหรือองค์ประกอบหนึ่งในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่องค์ประกอบต่างๆ มีความเชื่อมโยงและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทั้งนี้ยังมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับแผนงานขององค์กร ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นมีส่วนสำคัญที่จะช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (ศิริพร เพชรมณี, 2551) เพื่อให้พนักงานมีขีดความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการพิจารณาความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น ได้มีนักวิชาการให้ความหมาย ไว้ดังนี้

พนิตา งามประเสริฐ (2553) ให้ความหมาย การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการประเมินค่าพฤติกรรมของบุคคล การปฏิบัติงานในด้านต่างๆ บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกันมีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติ

ศุสดี รุมาคม (2551) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือกระบวนการที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องในการประเมินและบริหารพฤติกรรมและผลที่ได้จากการปฏิบัติงาน

อลงกรณ์ มีสุทธา และ สมิธ มัชฌุกร (2542) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การเปรียบเทียบระหว่างผลการปฏิบัติงานของบุคคลกับ มาตรฐานที่องค์กรวางไว้เพื่อประโยชน์ใน

การควบคุมและตรวจสอบปริมาณงานและคุณภาพของบุคคล ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร

Dale (1980) ให้ความหมายว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ระบบการประเมินผลการทำงานของบุคลากร รวมถึงการประเมินความสามารถเพื่อพัฒนาบุคคลในอนาคต

Herbert (1983) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นวิธีในการวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานซึ่งประกอบด้วย การสังเกตการณ์และการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน โดยผู้บังคับบัญชา

William (1990) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ กระบวนการที่องค์กรประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

Schultz (2006) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ กระบวนการที่ดำเนินภายในระยะเวลาที่กำหนดเพื่อใช้ในการประเมินผลการทำงานของพนักงานเพื่อการหาแนวทางการตัดสินใจเกี่ยวกับสายอาชีพ

จากความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถสรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการวิธีการที่ใช้ในการวัดผลการปฏิบัติงานของบุคคลในด้านต่างๆ ตามเกณฑ์มาตรฐานและวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรกำหนดไว้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การที่องค์กรจะทราบว่าพนักงานใดสมควรที่จะได้รับรางวัลตอบแทนในรูปเงินเดือน สวัสดิการที่สูงขึ้นต้องอาศัยแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความน่าเชื่อถือ (Reliability) มีความสอดคล้องตรงกับลักษณะของงาน (Validity) จึงทำให้ทราบว่าพนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ตามความต้องการขององค์กรหรือไม่ผลงานที่ได้คุ้มกับค่าตอบแทนที่หน่วยหรือองค์กรจ่ายให้หรือไม่ในอดีตเชื่อว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเรื่องเฉพาะตัวพนักงาน ดังนั้นจึงเน้นการประเมินผลการปฏิบัติงานในเรื่องคุณลักษณะ (Traits) ความบกพร่องทางร่างกาย (Deficiency) และความสามารถ (Ability) ซึ่งบางครั้งไม่เกี่ยวกับงาน โดยมีความเชื่อว่าคนที่มีการศึกษาดีมีบุคลิกดีหรือไม่พิการน่าจะทำงานได้ดีกว่าคนที่มีความสามารถตรงข้าม

ปัจจุบันแนวคิดนี้ได้เปลี่ยนแปลงไป การทำงานจะให้ความสำคัญกับผลงานที่เกิดขึ้น และยึดเป้าหมายของงานเป็นหลัก ในอนาคตยังมีความจำเป็นอย่างยิ่ง การประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมัยใหม่มีองค์ประกอบอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. เน้นเรื่องผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน (Result Oriented)
2. ยึดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร (Focus on Goal or Objectives)
3. การมีส่วนร่วมกับผู้บังคับบัญชาในการกำหนดเป้าหมาย (Mutual Goal Setting Between

Supervisor and Employee)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทั้งนี้เพราะเชื่อว่า เมื่อพนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงาน เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการวัดความสำเร็จของการทำงานแล้ว วิธีการเช่นนี้จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ช่วยลดความสับสนในการทำงาน เพราะพนักงานจะรู้ว่า จะต้องปฏิบัติงานอย่างไรจึงจะบรรลุเป้าหมายและตรงตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้

ความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญ ทั้งต่อพนักงานผู้บังคับบัญชาและองค์กร ดังนี้

1. ความสำคัญต่อพนักงาน พนักงานย่อมต้องการทราบว่าผลการปฏิบัติงานของตนเองเป็นอย่างไร มีคุณค่าหรือไม่เพียงใดในสายตาของผู้บังคับบัญชา มีจุดบกพร่องที่ควรจะต้องปรับปรุงหรือไม่เมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงานและแจ้งผลให้พนักงานทราบก็จะได้รับรู้การปฏิบัติงานของตนเองว่ามีส่วนใดควรจะต้องปรับปรุง พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีแล้วก็จะได้เสริมสร้างให้มีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

2. ความสำคัญของผู้บังคับบัญชา ผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมในความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจึงมีความสำคัญ ต่อผู้บังคับบัญชา เพราะจะทำให้รู้ว่าพนักงานมีคุณค่าต่องานหรือองค์กรมากน้อยเท่าใดจะหาวิธีส่งเสริม รักษาและปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไร ควรที่จะทำหน้าที่เดิมหรือสับเปลี่ยน โอนย้ายหน้าที่ไปทำงานใดจึงจะมีประโยชน์ต่อองค์กรยิ่งขึ้น หากไม่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานก็ไม่สามารถพิจารณาในเรื่องเหล่านี้ได้

3. ความสำคัญต่อองค์กร เนื่องจากผลสำเร็จขององค์กรมาจากผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน ดังนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจะทำให้รู้ว่าพนักงานแต่ละคนปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรอยู่ในระดับใด มีจุดเด่นจุดด้อยอะไรบ้าง เพื่อองค์กรจะได้หาทางปรับปรุงหรือจัดสรรพนักงานให้เหมาะสมตามความสามารถซึ่งจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญ และมีประโยชน์ต่อการบริหารงานดังกล่าวมาแล้วหน่วยงานต่าง ๆ จึงกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานขึ้นภายในหน่วยงานของตนการวางระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจึงต้องมีการดำเนินการอย่างรอบคอบ และยุติธรรมเพื่อป้องกัน มิให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ที่จะตามมา เช่น การไม่ยอมรับในผลการประเมินของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น

กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

Cascio (1991) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย กระบวนการที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) คือ อธิบายรายละเอียดของงาน เป้าหมายที่ต้องการ คุณลักษณะของบุคคลรวมทั้งทรัพยากรที่ต้องการสำหรับงาน วิธีการจะต้องมีการวิเคราะห์พิจารณาให้เห็นถึงชนิดของงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และทักษะความชำนาญเฉพาะอย่างต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องมีรวมทั้งแบบของสไตล์การทำงาน หรือแง่มุมการพิจารณาที่มีประสิทธิภาพที่สุดที่จะนำมาใช้ด้วย (ชงชัย สันติวงษ์, 2533) ความสามารถในการทำงานอาจได้มาจากความสามารถอุดมคติหลักของธุรกิจ โมเดลความสามารถของธุรกิจที่มีการประยุกต์ใช้การวิเคราะห์ พฤติกรรมด้วยเทคนิค (Behavioral Interviews, BEIs) การวิเคราะห์ด้วยเทคนิค Function Analysis (FA) หรือชื่อจากบริษัทที่ปรึกษา (คณัย เทียนพุด, 2541)

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Performance Standards) คือการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการ โดยระบุถึงรายละเอียดระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงาน (เช่น ดีเลิศ, ดี, พอใช้, ไม่พอใช้) อย่างชัดเจนว่ามีผลการทำงานอย่างไร

3. มาตรฐานการปฏิบัติงานทำให้การประเมินมีมาตรฐานเท่าเทียมกัน

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) เป็นขั้นตอนที่จะสรุปว่าบุคคลผู้ถูกประเมินมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใดสำหรับขั้น ตอนนี้มีกระบวนการย่อย 2 ประการ คือ

4.1 การสังเกต คือ การค้นหา รวบรวมสิ่งที่พบจากการสังเกต และทบทวนเกี่ยวกับพฤติกรรมและเหตุการณ์ต่างๆ

4.2 การประเมินตัดสิน คือ การแยกแยะ วิเคราะห์และประเมินค่าจากข้อมูลที่ได้รับจากการสังเกต



ภาพที่ 2.2 : กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ที่มา : Cascio (1991)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ในการบริหารงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานมีวัตถุประสงค์มากกว่าเพื่อจ่ายค่าตอบแทนแก่พนักงานเพราะผลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความคุ้มค่าต่อการพัฒนางานและคุณค่าต่อการบริหาร ดังนี้

1. ใช้เป็นเครื่องมือในการสรรหาทรัพยากรของหน่วยงานอย่างเป็นธรรม
 2. สร้างแรงจูงใจและให้รางวัลต่อพนักงานที่มีผลงานที่ได้มาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐาน
 3. รักษาความเป็นธรรมภายในทั้งในด้านการบริหารเงินเดือน ค่าตอบแทน และการบริหารงานบุคคล กล่าวคือ สามารถพิจารณาประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การจากการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าให้ความสำคัญกับผลงานหรือความสำคัญกับพฤติกรรม
 4. ใช้เป็นเครื่องมือสอนงานและพัฒนาบุคลากร กล่าวคือการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร
 5. ใช้เป็นเครื่องมือให้พนักงานยึดถือระเบียบ ข้อบังคับร่วมกันอย่างเท่าเทียม การวิเคราะห์งานอธิบายรายละเอียดของงาน คุณลักษณะของบุคคลที่ต้องการสำหรับงานมาตรฐานการปฏิบัติงานแสดงรายละเอียดมาตรฐานของงานในแต่ละระดับประเมินผลการปฏิบัติงานตัดสินผลการปฏิบัติงานของบุคคลว่าอยู่ในระดับใด
 6. ให้พนักงานได้ทราบถึงความรู้ความสามารถของตนเองในสายตาของผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้อง
 7. เป็นการทดสอบความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา
 8. ช่วยวิเคราะห์ปัญหาขององค์กรในด้านต่างๆ ที่องค์กรจะต้องพัฒนาพนักงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร
 9. ใช้เป็นข้อมูลในการป้องกันปัญหาทางการบริหาร เพื่อให้เกิดความยุติธรรมภายในองค์กร
- ที่กล่าวมาทั้งหมดสรุปได้ว่า กระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานมี 3 ขั้นตอน คือการวิเคราะห์งาน มาตรฐานการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทราบถึงผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรดังนั้นควรที่จะต้องนำการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน มาช่วยในการวิเคราะห์และประเมินการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเมื่อบุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ก็จะส่งผลถึงองค์กรในด้านการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3 ทฤษฎีการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยี

การยอมรับของผู้บริโภคที่มีต่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี (adoption and innovation theory) เรียกว่า กระบวนการยอมรับ ซึ่งกล่าวถึงพฤติกรรมของบุคคลในสังคมที่แสดงออกถึงการยอมรับนำไปปฏิบัติ โดยแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน (Roger and Shoemaker, 1978)

ขั้นที่ 1 การรับรู้ (Awareness Stage) เป็นขั้นแรกที่จะนำไปสู่การยอมรับหรือปฏิเสธสิ่งใหม่ วิธีการใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพ หรือกิจกรรมของบุคคลนั้น ยังไม่มีความรู้สึกซึ่งเกี่ยวกับเนื้อหา หรือคุณประโยชน์ของนวัตกรรมนั้น ๆ ทำให้เกิดความอยากรู้นั้นต่อไป

ขั้นที่ 2 สนใจ (Interest Stage) เป็นขั้นที่เริ่มมีความสนใจหารายละเอียดเกี่ยวกับวิทยาการใหม่ ๆ เพิ่มเติม จะทำให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการใหม่ ๆ หรือสิ่งใหม่ ๆ มากขึ้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพ และค่านิยม ตลอดจนบรรทัดฐานทางสังคม หรือประสบการณ์เก่า ๆ ของบุคคลนั้น

ขั้นที่ 3 ประเมินค่า (Evaluation Stage) เป็นขั้นที่จะได้ไตร่ตรองถึงประโยชน์ในการลองใช้วิธีการหรือวิทยาการใหม่ ๆ ดีหรือไม่ เมื่อนำมาใช้แล้วจะเป็นประโยชน์ต่อตนเองหรือไม่ โดยบุคคลนั้นมักจะคิดว่าการใช้วิทยาการใหม่ ๆ เป็นการเสี่ยงทำให้ไม่แน่ใจถึงผลที่จะได้รับ ในขั้นนี้จึงเป็นการสร้างแรงเสริม (reinforcement) เพื่อให้เกิดความแน่ใจยิ่งขึ้นว่าสิ่งที่เขาตัดสินใจเพื่อเป็นการสร้างความรู้สึกที่ดีต่อกิจกรรมมีคุณค่าและมีประโยชน์

ขั้นที่ 4 ทดลอง (Trial Stage) เป็นขั้นที่ใช้วิทยาการใหม่ ๆ นั้น กับสถานการณ์ตนเอง เป็นการทดลองบางส่วนก่อนเพื่อจะได้ดูว่าผลลัพธ์และประโยชน์ที่จะได้รับว่าดีจริงอย่างที่คิดไว้ในขั้นประเมิน ซึ่งผลการทดลองจะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการตัดสินใจที่จะปฏิเสธหรือยอมรับต่อไป

ขั้นที่ 5 ยอมรับ (Adoption Stage) เป็นขั้นที่บุคคลยอมรับวิทยาการใหม่ ๆ นั้น ไปใช้ในการปฏิบัติกิจกรรมของตนอย่างเต็มที่ หลังจากได้ทดลองปฏิบัติดูและเห็นประโยชน์ แล้วยอมรับนวัตกรรมเหล่านั้น (กิตติพร ไชยโรจน์, 2555)

แนวทางการวิจัยด้านการยอมรับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology acceptance Research) เป็นการศึกษาในเชิงพฤติกรรมมนุษย์ เพื่ออธิบายวิธีการและเหตุผลของแต่ละบุคคลในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ (IT) เพื่อพัฒนาทฤษฎีที่ใช้พยากรณ์พฤติกรรมบุคคลหรือองค์กรในการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศ เพื่อนำไปสู่การให้คำอธิบายและการพยากรณ์การยอมรับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสร้างความเข้าใจในอิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นตัวช่วยและตัวเร่งให้เกิดการยอมรับและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของแต่ละบุคคลหรือแต่ละองค์กร รวมทั้งการแสดงให้เห็นถึงเหตุผลของการลงทุนด้านไอทีในอนาคต ซึ่งแนวทางการวิจัยดังกล่าวเป็นการศึกษาโดยมีทฤษฎีต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่และการยอมรับนวัตกรรมเป็นพื้นฐาน และในแต่ละทฤษฎีจะมีองค์ประกอบหลักสำคัญที่แสดงให้เห็นถึงปัจจัยหรือตัวกำหนดที่แตกต่างกันว่าจะส่งผล

หรือมีความสัมพันธ์กันอย่างไรในการส่งเสริมให้เกิดการยอมรับและการใช้งานรวมทั้งทำให้นวัตกรรมไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นั้นเป็นเทคโนโลยีและ/หรือเทคโนโลยีสารสนเทศในที่สุด ทั้งนี้ในกลุ่มทฤษฎีการยอมรับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จะมีทฤษฎีที่มุ่งเน้นการศึกษาเพื่อสร้างความเข้าใจในบทบาทของความตั้งใจที่ทำหน้าที่เป็นตัวพยากรณ์พฤติกรรม (Predictor of behavior) เช่น พฤติกรรมการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ และ/หรือการใช้ (Usage) ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญต่อการสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้เกิดขึ้นในงานวิจัยด้านการยอมรับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (สิงหะ ฉวีสุข และสุนันทา วงศ์จตุรภัทร , 2555)

การก่อเกิดนวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ ๆ ทางด้านเทคโนโลยีที่จะนำไปใช้ทางการศึกษา มักมีปัญหาในเรื่องของความไม่เข้าใจ ความไม่รู้ และความไม่แน่ใจในเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมที่เกิดขึ้นว่าจะเหมาะสมสำหรับการนำไปใช้เพื่อจัดการศึกษา การเรียนรู้ของนักเรียนหรือไม่ ประเด็นสำคัญประการหนึ่งของการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีไปใช้ในการศึกษา คือ การยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครู อาจารย์ トラบาคที่ผู้บริหารและ ครู อาจารย์ในสถานศึกษา เห็นว่านวัตกรรมและเทคโนโลยีไม่มีประโยชน์ ไม่เข้าใจในประโยชน์ ไม่รับรู้หรือรับทราบ ไม่ติดตามข่าวสาร ไม่เคยใช้ หรือเคยชินกับเทคโนโลยีเหล่านั้น ก็จะทำให้เห็นนวัตกรรมและเทคโนโลยีไม่ถูกนำไปเผยแพร่ในสถานศึกษา ไม่ว่าสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเหล่านั้นจะดีเพียงใด การยอมรับที่จะทำความรู้จัก เข้าใจ การนำไปใช้ จนเป็นนิสัย หรือนำไปใช้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุดของนวัตกรรมและเทคโนโลยี ขึ้นอยู่กับตัวของบุคคลที่สำคัญ 2 กลุ่ม คือ ผู้บริหาร และครู อาจารย์ ถ้าบุคคล 2 กลุ่มขาดการยอมรับ ขาดความรู้ความเข้าใจ ไม่เคยนำไปใช้ หรือไม่เคยเกี่ยวข้องกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีใดๆ เลย จะทำให้ยากต่อการนำเอานวัตกรรมและเทคโนโลยีไปใช้สถานศึกษา(ปราวิณยา สุวรรณฉวีโชติ และ ปรัชญนันท์ นิลสุข, 2548)

ตามแนวคิดของ Roger (1986) ได้แบ่งระดับของการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับผู้บริหารและครู อาจารย์ ออกเป็น 5 ระดับ คือ

1. กลุ่มที่อยู่ในระดับยอมรับมากที่สุด
2. กลุ่มที่อยู่ในระดับมาก
3. กลุ่มที่อยู่ในระดับปานกลาง
4. กลุ่มที่อยู่ในระดับน้อย
5. กลุ่มที่อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระดับของการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทั้ง 5 ระดับ มีความแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง คือ ทั้ง 5 กลุ่ม สามารถแยกแยะหรือจำแนกระดับของการยอมรับนวัตกรรมออกได้ แต่ไม่ได้หมายความว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อยหรือแยกแยะออกมาแล้วอยู่ในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งจะต้องอยู่ในกลุ่มนั้นตลอดไป ระดับการยอมรับของนวัตกรรมมีโอกาสที่จะเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาขึ้นไปได้ เช่น คนที่ไม่เคยยอมรับนวัตกรรมเลย เมื่อมาถึงจุดหนึ่งอาจพัฒนาตนเองไปถึงระดับปานกลางหรือยอมรับมากที่สุดและใช้อย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น การจำแนกกลุ่มบุคคลที่ยอมรับหรือไม่ยอมรับนวัตกรรม จึงเป็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การจำแนกหรือแยกแยะในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น ระดับการยอมรับสามารถเปลี่ยนแปลงแนวคิดหรือกระบวนการได้ตลอดเวลา ถ้าเราจำแนกการยอมรับนวัตกรรมของผู้บริหาร ครู อาจารย์ สามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มที่มีระดับการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีมากที่สุด

กลุ่มผู้บริหาร ครู อาจารย์ที่มีระดับการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยี หมายถึง กลุ่มที่สามารถใช้งานเทคโนโลยีได้คล่องแคล่ว เป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ มีการใช้เทคโนโลยีประเภทใดประเภทหนึ่งในการบริหารจัดการอยู่ตลอดเวลา เป็นผู้ที่ติดตามข่าวสารทางด้านเทคโนโลยี เคยเข้าร่วมกิจกรรม ฝึกอบรม การพัฒนาร่วมในการผลิต หรือเกี่ยวข้องโดยตรงกับงานทางด้านเทคโนโลยี คนกลุ่มนี้จะเป็นกลุ่มที่ยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีทุกประเภทในระดับสูงสุด นั่นคือ ไม่ว่าจะมีความรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ กิจกรรม นโยบายใหม่ บุคคลกลุ่มนี้จะเข้าร่วมและทำความเข้าใจได้อย่างรวดเร็ว และนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับการจัดการศึกษาและการเรียนการสอนของนักเรียน ดังนั้นกลุ่มนี้เป็นแนวหน้าในการที่จะนำเอานวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาในการจัดการศึกษา มักจะเป็นผู้ที่จบทางด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีโดยตรงหรือมีความสนใจเป็นพิเศษ มีการพัฒนาการมานาน หรือมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ อยู่เสมอ หรือจำเป็นต้องทำงานที่เกี่ยวข้องอยู่ตลอดเวลา

2. กลุ่มที่มีระดับการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาก

กลุ่มที่ยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีระดับมาก หมายถึง กลุ่มผู้บริหาร ครู อาจารย์ที่มีความจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีอยู่เสมอหรือบ่อยครั้งที่ต้องใช้ กลุ่มนี้เห็นความจำเป็นและความสำคัญของการนำเอานวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามามีใช้ในการบริหารการจัดการศึกษา เพียงแต่อาจไม่มีเวลาเข้าร่วมกิจกรรม และพยายามสรรหาหรือเข้าไปใช้เทคโนโลยีในการนำมาบริหารจัดการ หรือเป็นครู อาจารย์ที่สนใจและชอบแต่มีทุนทรัพย์น้อยหรือไม่ได้ทำงานเกี่ยวข้องโดยตรงหรือไม่ได้รับการสนับสนุน จึงทำให้ไม่มีโอกาสพัฒนาตนเอง หรือโอกาสที่จะนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ กลุ่มนี้สามารถพัฒนาไปในระดับที่ยอมรับนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีสูงสุดได้ ถ้าได้รับการฝึกอบรมหรือหน่วยงานมีนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้าไปใช้อย่างสม่ำเสมอ ในทางตรงกันข้ามหากขาดการสนับสนุนจากหน่วยงาน หรือองค์กรไม่มีนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีใหม่เข้าไปทำให้เกิดการพัฒนา อาจทำให้เสื่อมถอยหรือตามเทคโนโลยีไม่ทันหรือเบื่อก่อน ในที่สุดกลุ่มนี้อาจไม่พัฒนาหรือยอมรับนวัตกรรมในระดับที่ปานกลางหรือลดลงได้

3. กลุ่มที่มีระดับการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีปานกลาง

กลุ่มที่ยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีระดับปานกลาง หมายถึง กลุ่มที่มักจะเป็นผู้ที่มีความสามารถทางด้านเทคโนโลยีพอใช้งานได้ เคยอบรม ใช้งานในบางโอกาส หรือหน่วยงานสนับสนุนให้ใช้เทคโนโลยีอยู่บ้าง แต่ไม่ใช้อย่างสม่ำเสมอ ไม่ค่อยได้ติดตามเทคโนโลยี รู้จักและเข้าใจ

นวัตกรรมพอสมควร เคยทำงานที่เกี่ยวข้องอยู่บ้าง และพร้อมที่จะยอมรับเทคโนโลยีให้มากขึ้นกว่าเดิม เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ถ้าได้รับการส่งเสริมหรือสนับสนุน ในขณะที่เดียวกันการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีสำหรับกลุ่มนี้อาจลดลงได้ถ้าหน่วยงานไม่มีการสนับสนุนและพัฒนาให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการศึกษาเลย ฉะนั้นกลุ่มนี้จึงอยู่ในระดับที่พอใช้งานเทคโนโลยีได้ พอเข้าใจว่ามีนวัตกรรมและเทคโนโลยีอยู่บ้าง รู้จักและเข้าใจในเครื่องมือเครื่องใช้ใหม่เพียงแต่ไม่มีโอกาสได้สัมผัสหรือได้ใช้บ่อยนัก หรืองานที่ทำอยู่ไม่ได้ใช้เทคโนโลยีโดยตรง ทำให้ตัวผู้ใช้ในการยอมรับเทคโนโลยีในระดับปานกลาง

4. กลุ่มที่มีระดับการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีน้อย

กลุ่มที่ยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีระดับน้อย หมายถึง กลุ่มผู้บริหาร ครู อาจารย์ที่มีความพร้อมที่ใช้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการศึกษา แต่ขาดความรู้ ความเข้าใจ ไม่ทราบแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ ขาดการฝึกอบรมพัฒนา ทักษะ อยู่ห่างไกล ทำให้มีส่วนในการเข้าร่วมกิจกรรมที่ต้องใช้เทคโนโลยีมากนัก หรือบริหารจัดการ การสอนในสาขาที่ไม่เกี่ยวข้องทางด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเลย ทั้งที่ตัวเองก็สนใจ หรือพอจะรู้ว่ามียุคเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาบ้างแต่ขาดโอกาสที่จะมีส่วนร่วม ทำให้กลุ่มนี้อยู่ในระดับพร้อมที่จะใช้เทคโนโลยีแต่ขาดผู้นำเข้าสู่ระบบนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ กลุ่มนี้สามารถขยับเข้ามาอยู่ในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งได้อยู่เสมอ เพราะกลุ่มนี้ไม่ได้หมายความว่าไม่ยอมรับนวัตกรรม เสมอไป หรือไม่รับรู้รับทราบเพียงแต่ขาดโอกาสหรือมีอุปสรรค อยู่ชนบทห่างไกล เพราะคนที่อยู่ในเมืองมีเทคโนโลยีมากมายก็อาจอยู่ในกลุ่มนี้ได้หากขาดการใฝ่รู้ ขาดการติดตามข่าวสารหรือขาดการมีส่วนร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ทางด้านเทคโนโลยี ดังนั้นผู้บริหาร ครู อาจารย์ที่อยู่ในกลุ่มนี้ต้องพยายามเข้าไปมีส่วนร่วมในโครงการ กิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับเทคโนโลยีให้มากขึ้น อยู่สม่ำเสมอ

5. กลุ่มที่มีระดับการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีน้อยที่สุด

กลุ่มที่มีการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีน้อยที่สุดหรืออาจเรียกได้ว่า กลุ่มที่ไม่ยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยี หมายถึง กลุ่มที่ไม่เคยใช้เทคโนโลยีเพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการหรือไม่เคยใช้เทคโนโลยีใด ๆ ในการเรียนการสอน อาจจะรู้ว่าเทคโนโลยีเหล่านี้มีประโยชน์ และรู้จักเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ แต่ไม่ใช้ในการบริหารจัดการเรียนการสอน กลุ่มนี้เป็นลักษณะที่มองไม่เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการใช้เทคโนโลยี คิดว่าวิธีการเดิม ๆ ยังสามารถใช้ได้ดีอยู่จึงไม่จำเป็นต้องนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วย หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เข้ามาสู่สิ่งที่มีอยู่เดิมไม่ได้ อาจเกิดจากทำงานที่ไม่เกี่ยวข้องใด ๆ กับเทคโนโลยีเลย หรือทำงานกับกลุ่มคนที่ที่ไม่ใช้เทคโนโลยีด้วยกัน หรือคำนึงถึงเรื่องราคาของเทคโนโลยีและนวัตกรรมมีราคาค่อนข้างสูงจึงไม่ยอมรับที่จะใช้ ขณะเดียวกันมีพื้นฐานเดิมที่ไม่สนใจที่จะฝึกอบรม ติดตาม หรือพัฒนาตนเอง ทำให้ไม่ยอมรับหรือใช้เทคโนโลยีในด้านใดด้านหนึ่ง แม้ว่าเทคโนโลยีจะนำความสะดวกสบายมาให้ผู้ใช้ แต่ตัวผู้ใช้นั้นเห็นว่าวิธีการเดิมคืออยู่แล้วไม่จำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีมาเกี่ยวข้องกลุ่มนี้ถือว่าต้องพัฒนาโดยเร่งด่วน และหาทางปรับระดับอย่างน้อยควรรให้อยู่ในระดับที่ยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีบ้าง โดยให้ได้ทดลองใช้ ได้ใช้ ยอมรับ

การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการหรือนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีไปใช้ในการเรียนการสอนบ้าง เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีจะนั้นจะทำให้เกิดปัญหาในการพัฒนาระบบการศึกษา ซึ่งระบบการศึกษามีนวัตกรรมใหม่ แนวคิดใหม่ เครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ใหม่ๆ เข้ามาอยู่เสมอ ถ้ากลุ่มนี้มีอยู่ในปริมาณมากจะเป็นเรื่องทีลำบากต่อการพัฒนาระบบการศึกษาให้ก้าวหน้าได้ช้า

ดังนั้นผู้บริหารที่ต้องการนำเอานวัตกรรมและเทคโนโลยีทันสมัยเข้าไปใช้ในองค์กรหรือสถานศึกษา ควรคำนึงถึง การยอมรับนวัตกรรม เพราะเป็นขั้นตอนแรกในการวิเคราะห์ระบบทั้งหมด ซึ่งการวิเคราะห์ระบบเพื่อพัฒนา และสนับสนุนเรียน การสอน การปฏิบัติงาน การบริหารงาน ให้ประสบความสำเร็จต้องทราบตั้งแต่การวิเคราะห์องค์กร โดยใช้ SWOT เป็นการวิเคราะห์องค์กร การดูความต้องการตามความจำเป็น การวิเคราะห์ผู้เรียนในเรื่องแบบเรียนรู้ Learning Style การวิเคราะห์ระดับการยอมรับนวัตกรรม สามารถนำไปใช้ได้ทั้งผู้บริหาร ครู อาจารย์ เมื่อได้ทราบระดับการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีแล้ว ทำให้สามารถกำหนดนโยบายหรือวางแผนพัฒนาระบบการเรียนการสอนการบริหารงานได้อย่างเหมาะสมโดยไม่สูญเปล่า

แบบจำลองการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยี (Technology acceptance model หรือ TAM)

แบบจำลองการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยี (TAM) เป็นทฤษฎีที่ได้พัฒนาต่อจาก ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (Theory of Reasoned Action: TRA) ของ Ajzen and Fishbein (1975) โดย Davis (1989) มีจุดประสงค์เพื่อเป็นแบบแผนในการทำนายการยอมรับด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ TAM ได้ใช้ TRA เป็นแนวคิดพื้นฐานสำหรับการอธิบายการเชื่อมโยงกันระหว่างตัวแปร 2 โครงสร้าง คือ

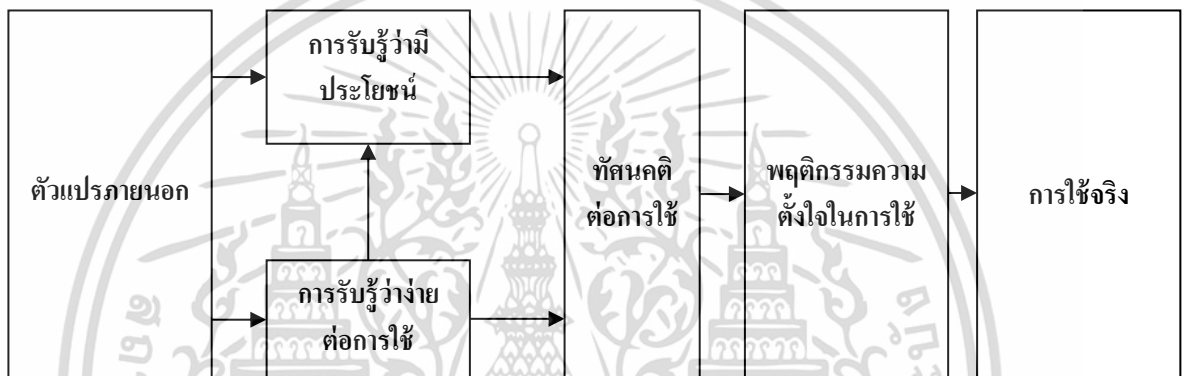
- 1) การรับรู้ว่ามีประโยชน์ (Perceived Usefulness) และการรับรู้ว่าง่ายต่อการใช้ (Perceived Ease of Use)
- 2) ทศนคติต่อการใช้ (Attitude Toward Using) พฤติกรรมความตั้งใจในการใช้ (Behavioral Intentions to Use) และการใช้จริง (Actual System Use)

การรับรู้ว่ามีประโยชน์ (Perceived Usefulness: PU) เป็นตัวแปรหลักที่สำคัญของ TAM ซึ่งหมายถึง ระดับที่บุคคลเชื่อว่าการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศจะเพิ่มสมรรถภาพและประสิทธิภาพในการทำงานให้มากขึ้น การที่บุคคลรับรู้ว่ามีประโยชน์ที่นำมาใช้นั้นก่อให้เกิดประโยชน์และเสนอทางเลือกที่มีคุณค่าสำหรับการปฏิบัติงานเดียวกัน รวมทั้งถ้าใช้เทคโนโลยีใหม่นี้จะทำให้ได้งานที่มีคุณภาพดีขึ้นหรือทำให้งานเสร็จเร็วขึ้น ซึ่งส่งผลให้มีรายได้เพิ่มขึ้น ถือเป็นแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) (Agarwal and Prasad, 1999; Teo, Lim and Lai, 1999; Venkatesh and Davis, 2000) ใน ทฤษฎี การยอมรับเทคโนโลยีถือว่าการรับรู้ประโยชน์เป็นปัจจัยสำคัญที่บ่งชี้ถึงการยอมรับ (Adoption) หรือความตั้งใจที่จะใช้และการใช้เทคโนโลยี (Usage) อันเนื่องมาจากการรับรู้ว่ามีประโยชน์มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการยอมรับ และการรับรู้ประโยชน์มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการใช้โดยส่งผ่านพฤติกรรมการยอมรับ (Agarwal and Prasad, 1999)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การรับรู้ว่าย่างต่อการใช้ (Perceived Ease of Use: PEOU) เป็นตัวแปรหลักที่สำคัญของ TAM อีกตัวแปรหนึ่ง ซึ่งหมายถึง ระดับที่ผู้ใช้คาดหวังต่อเทคโนโลยีที่เป็นเป้าหมายที่จะใช้ว่าต้องมีความง่าย และมีความเป็นอิสระจากความพยายาม (ไม่ใช่ว่าใช้อยู่บ่อย ๆ แล้วจึงทำให้ง่าย) เทคโนโลยีใดที่ใช้งานง่ายและสะดวกไม่ซับซ้อน มีความเป็นไปได้มากที่จะได้รับการยอมรับจากผู้ใช้งาน การรับรู้ความง่ายในการใช้งานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการยอมรับ หรือความตั้งใจที่จะใช้และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการใช้โดยส่งผ่านพฤติกรรมการยอมรับ (Agarwal and Prasad, 1999; Teo, Lim and Lai, 1999; Karahanna, Straub and Chervany, 1999; Venkatesh and Davis, 2000)

นอกจากนี้ยังพบว่า การรับรู้ความง่ายในการใช้งานมีอิทธิพลต่อการรับรู้ประโยชน์ด้วย (Agarwal and Prasad, 1999; Teo, Lim and Lai, 1999; Venkatesh and Davis, 2000)



ภาพที่ 2.3 Technology acceptance model หรือ TAM

ที่มา : Davis (1989)

จากภาพที่ 2.3 อธิบายได้ว่าการรับรู้ว่ามีประโยชน์ (Perceived Usefulness: PU) มีอิทธิพลมาจากการรับรู้ว่าย่างต่อการใช้ (Perceived Ease of Use: PEOU) โดย PU และ PEOU จะเป็นตัวทำนายทัศนคติต่อการใช้ (Attitude Toward Using) หมายถึงการประเมินความพอใจของผู้ใช้ที่มีต่อระบบ นอกจากนี้ A และ PU ยังเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการตั้งใจในการใช้ (Behavioral Intentions to Use) และพฤติกรรมการตั้งใจในการใช้เป็นตัวทำนายการใช้ระบบจริงๆ

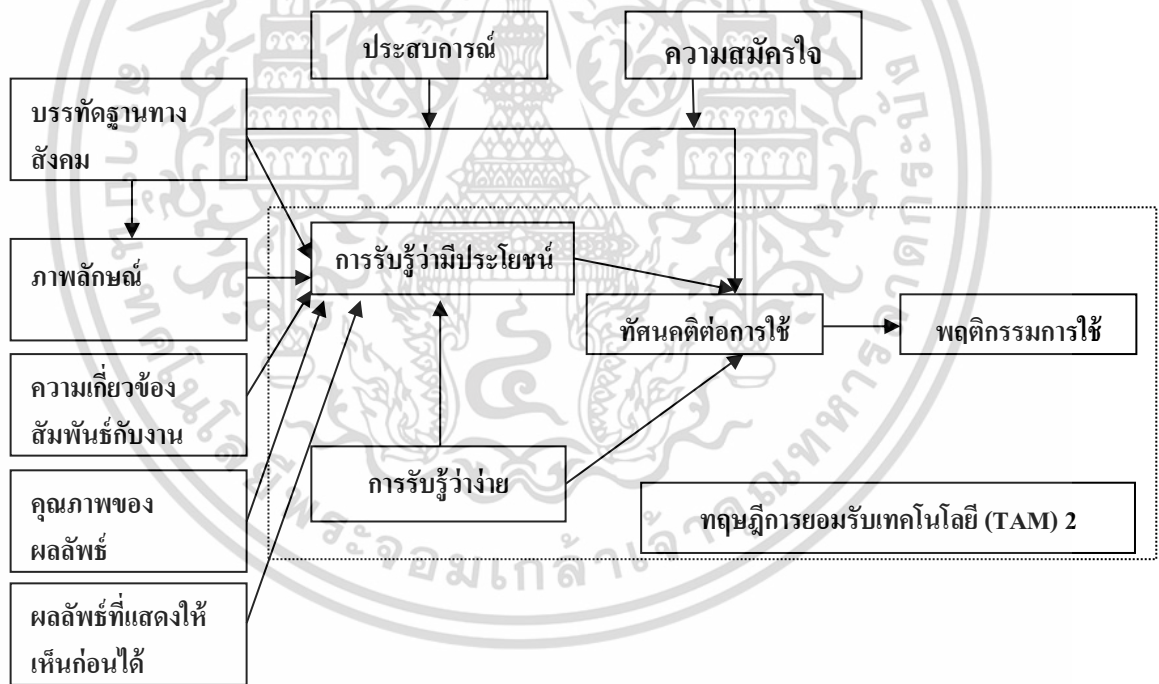
ทฤษฎีการยอมรับเทคโนโลยี 2 (Technology Acceptance Model: TAM 2)

ทฤษฎีการยอมรับเทคโนโลยี 2 (TAM 2) Venkatesh and Davis, (2000) ได้พัฒนาขยายเพิ่มเติมจากทฤษฎีการยอมรับเทคโนโลยี (TAM) เพื่อสามารถช่วยพยากรณ์พฤติกรรมการใช้ระบบสารสนเทศได้ชัดเจนยิ่งขึ้นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสามารถแสดงได้ดังภาพที่ 2.4

ทฤษฎีการยอมรับเทคโนโลยี 2 (TAM 2) ได้ปรับปรุงตัวแปรภายนอกและปัจจัยที่เกิดก่อน (Antecedents) ที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ว่ามีประโยชน์ที่ได้รับจากเทคโนโลยีสารสนเทศและการรับรู้ว่าย่างต่อการใช้ให้มีความทันสมัยมากยิ่งขึ้นและจากการวิจัยพบว่ากระบวนการของอิทธิพลจากสังคม

(Social Influence Process) ได้แก่ บรรทัดฐานของสังคม (Subjective Norm) ความสนใจเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(Voluntariness) ภาพลักษณ์ (Image) ตลอดจนกระบวนการใช้ปัญญา (Cognitive Instrumental Process) คือความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงาน (Job Relevance) คุณภาพของผลลัพธ์ (Output Quality) ผลลัพธ์ที่สามารถแสดงให้เห็นก่อนได้ (Results Demonstrability) และการรับรู้ว่าเป็นระบบที่ง่ายต่อการใช้งาน (Perceived Ease of Use) ต่างเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการยอมรับเทคโนโลยีใหม่นอกจากนี้ TAM 2 ได้นำเสนอแนวคิดใหม่ว่าบรรทัดฐานของบุคคลที่อยู่โดยรอบของการแสดงพฤติกรรมของบุคคลเป็นปัจจัยหลักที่กำหนดความตั้งใจที่จะใช้งาน (Intention to Use) และมีอิทธิพลต่อการรับรู้ว่ามีประโยชน์ที่ได้รับจากเทคโนโลยีสารสนเทศและภาพลักษณ์ในเชิงบวกสำหรับผลกระทบของตัวแปรเสริม/ตัวผันแปร (Moderating Variable) (ประสบการณ์และความสมัครใจ) เกิดความคู่และความเชื่อมโยงระหว่างบรรทัดฐานของบุคคลที่อยู่โดยรอบการแสดงพฤติกรรมและความตั้งใจที่จะใช้งานนอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยที่เกิดก่อน ซึ่ง ได้แก่ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงาน คุณภาพของผลลัพธ์และผลลัพธ์ที่สามารถแสดงให้เห็นก่อนได้มีอิทธิพลต่อการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับจากเทคโนโลยีสารสนเทศในเชิงบวก และพบอีกว่าภายใต้เงื่อนไขการใช้งาน โดยบังคับและผู้ใช้งานมีประสบการณ์จำกัดบรรทัดฐานของบุคคลที่อยู่โดยรอบการแสดงพฤติกรรมจะมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะใช้งานในเชิงบวก



ภาพที่ 2.4 Technology Acceptance Model 2 (TAM 2)

ที่มา : Venkatesh and Davis (2000)

2.4 ข้อมูลทั่วไปของสถาบันการศึกษาในกำกับของรัฐ

แนวความคิดที่จะนำมหาวิทยาลัยออกนอกระบบนั้น มีมาตั้งแต่ พ.ศ. 2507 ซึ่งผู้บริหารและเอกสารนี้ คณาจารย์ของมหาวิทยาลัยได้ยื่นหลักการต่อจอมพลถนอม กิตติขจร นายกรัฐมนตรี ซึ่งก็ไม่ได้รับการไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เห็นชอบ เพียงแต่ได้มีการจัดตั้ง "ทบวงมหาวิทยาลัย" ขึ้น เพื่อดูแลมหาวิทยาลัยต่าง ๆ แทน "สำนักนายกรัฐมนตรี" ดังนั้น ในยุคนี้ มหาวิทยาลัยต่าง ๆ จึงได้ย้ายไปสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย จากเดิมที่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี แต่อย่างไรก็ตามมหาวิทยาลัยก็ยังคงอยู่ภายใต้กฎหมายระเบียบของระบบราชการเช่นเดิม ซึ่งทำให้ขาดความคล่องตัวในการดำเนินงาน จึงได้มีความพยายามที่จะนำมหาวิทยาลัยออกนอกระบบราชการเรื่อยมา

และในช่วงวิกฤติเศรษฐกิจ เมื่อปี พ.ศ. 2541 นโยบายการออกนอกระบบก็ได้เป็นข้อตกลงหนึ่ง ที่ผูกพันกับสัญญาการกู้ยืมเงินกับ [ธนาคารพัฒนาเอเชีย (Asian Development Bank: ADB)] โดยจุดหมายของรัฐบาลเพื่อลดงบประมาณในส่วนราชการที่สามารถเลี้ยงตนเองและบริหารงบประมาณเองได้ ในช่วงปี พ.ศ. 2542 เริ่มมีการเสนอให้มหาวิทยาลัย หรือคณะฯ ที่ตั้งขึ้นใหม่ "ออกนอกระบบ" ราชการ และมีการหยุดรับข้าราชการพลเรือนเข้ามาในมหาวิทยาลัยรัฐเดิมทั้งหมด ตำแหน่งที่บรรจุเข้ามาใหม่ เรียกว่า "พนักงานมหาวิทยาลัย" ซึ่งมีกรอบเงินเดือนและสวัสดิการแตกต่างจากข้าราชการพลเรือนเดิม และหากผู้ที่เกษียณราชการ ไปให้ตำแหน่งและเงินเดือนนั้นเปลี่ยนเป็นตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยในตำแหน่งเริ่มบรรจุใหม่เท่านั้น

เริ่มมีความพยายามนำมหาวิทยาลัยออกนอกระบบอีกครั้งตั้งแต่รัฐบาล ทักษิณ ชินวัตร แต่มีการคัดค้าน ดังนั้น จึงยังไม่มีการนำมหาวิทยาลัยออกนอกระบบในช่วงนี้ ต่อมาในสมัยรัฐบาล พล.อ.สุรยุทธ์ จุลานนท์ โดย ศ.ดร.วิจิตร ศรีสอาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ก็ได้เสนอ ครม.และสนช. ให้ผ่านร่าง พ.ร.บ.มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐของแต่ละมหาวิทยาลัยอีกครั้ง

สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ (National university) หรือที่เรียกว่า "มหาวิทยาลัยนอกระบบ" คือ สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่มีการบริหารจัดการอิสระแยกจากระบบราชการ (autonomous university) แต่ยังคงได้รับเงินอุดหนุนทั่วไป (block grant) ที่รัฐจัดสรรให้เป็นรายปีโดยตรง เพื่อใช้จ่ายตามความจำเป็นในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย และเพื่อประกันคุณภาพการศึกษา (<https://th.wikipedia.org/wiki/สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ>)

หลักการและสาระสำคัญของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

หลักการและสาระสำคัญของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เป็นไปตามมาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่บัญญัติให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับปริญญาเป็นนิติบุคคล และอาจจัดเป็นส่วนราชการหรือหน่วยงานในกำกับของรัฐ และโดยนัยดังกล่าว เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล มีความคล่องตัวในการดำเนินงาน ควบคู่กับความรับผิดชอบต่อที่จะดำเนินการกิจอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศ มีความเชื่อมโยงกับนโยบายของรัฐบาล โดยรัฐสามารถกำกับ ดูแลและตรวจสอบได้โดยกลไกของรัฐ จึงมีประเด็นต่าง ๆ ที่สมควรได้รับทราบ ดังนี้

1. สถานภาพของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

1.1 มีสถานภาพเป็นหน่วยงานของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการและไม่เป็นรัฐวิสาหกิจ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่ในสื่อออนไลน์ ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.2 เป็นนิติบุคคล และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

1.3 เป็นหน่วยงานของรัฐที่ยังคงได้รับการจัดสรรงบประมาณแผ่นดินตามพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณอย่างเพียงพอที่จำเป็นต่อการประกันคุณภาพการศึกษาไว้ได้

2. ความเชื่อมโยงกับนโยบายของรัฐบาล

2.1 การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยทั้งการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมต้องเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลและแผนการพัฒนาประเทศ

2.2 การผลิตบัณฑิต ควรให้โอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชนโดยไม่เลือกปฏิบัติ จัดการศึกษาหลากหลายรูปแบบ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมทั้งมีความคล่องตัวและยืดหยุ่นในการปรับตัวไปตามสถานการณ์

2.3 ให้มีกลไกการจัดสรรงบประมาณ หรือกลไกการกำกับดูแล โดยองค์กรที่รัฐจัดตั้งขึ้น เพื่อความเชื่อมโยงกับการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

3. ความคล่องตัวของมหาวิทยาลัย

ให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยมีความคล่องตัว โดยกลไกของสภามหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นองค์กรที่รับผิดชอบ ควบคุม ดูแล การดำเนินกิจการของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล โดยสภามหาวิทยาลัยจะสามารถกำหนดระเบียบข้อบังคับในการบริหาร การจัดการในเรื่องต่าง ๆ ได้เอง ภายใต้กรอบแห่งพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง การบริหารจัดการจะสิ้นสุดที่สภามหาวิทยาลัยเป็นส่วนใหญ่ ยกเว้นเรื่องที่จะเสนอคณะรัฐมนตรี ที่จะต้องเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการให้ความเห็นชอบและนำเสนอคณะรัฐมนตรีต่อไป

4. สภามหาวิทยาลัยและผู้บริหารมหาวิทยาลัย

4.1 องค์ประกอบของสภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย จำนวนกรรมการสภามหาวิทยาลัย ที่มาจากบุคคลภายนอกมากกว่าบุคคลภายในมหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัยจากบุคคลภายนอกนั้น ประกอบด้วย ผู้แทนหรือบุคคลซึ่งคณะกรรมการสรรหาคัดเลือกจากรายชื่อที่คณะกรรมการการอุดมศึกษาเสนอ จำนวน 1 คน และผู้แทนจากภาคเอกชน ชุมชน หรือสังคมตามความเหมาะสมและภูมิหลังของแต่ละมหาวิทยาลัย

4.2 อธิการบดีในฐานะผู้บริหารสูงสุด มีหน้าที่ดำเนินการบริหารมหาวิทยาลัยภายใต้ นโยบายที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด และให้สภามหาวิทยาลัยมีหน้าที่กำกับดูแลอธิการบดีโดยตรง โดยมี กระบวนการกำกับดูแลที่โปร่งใสชัดเจน

การได้มาซึ่งนายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัย และอธิการบดี ต้องเป็น กระบวนการที่โปร่งใส ไม่ใช่การเลือกตั้ง แต่ให้ใช้วิธีการสรรหา ตามข้อบังคับของสภามหาวิทยาลัย โดยมีคณะกรรมการสรรหาซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง และมีผู้แทนจาก

คณะกรรมการการอุดมศึกษาร่วมด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. การบริหารจัดการทั่วไป

ให้มหาวิทยาลัยใช้หลักบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) โดยอาจออกข้อบังคับหรือหลักเกณฑ์ว่าด้วยการบริหารจัดการที่ดี เพื่อเป็นแนวทางในการออกระเบียบข้อบังคับ และแนวทางในการดำเนินกิจกรรมทั่วไปของมหาวิทยาลัย

6. การบริหารงานบุคคล

ในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยของรัฐในกำกับ มีหลักการ ดังนี้

6.1 บุคลากรของมหาวิทยาลัย ที่ได้รับการบรรจุภายหลังจากพระราชบัญญัตินี้มีผลใช้บังคับ มีสถานภาพเป็น “เจ้าหน้าที่ของรัฐ” โดยอาจเรียกชื่อว่า “ข้าราชการมหาวิทยาลัย” หรือ “พนักงานมหาวิทยาลัย...” หรือชื่ออื่น ๆ ซึ่งจะได้รับสิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ ไม่น้อยกว่าข้าราชการ การได้รับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนเป็นไปตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด ให้สอดคล้องกับศักยภาพและผลิตภาพทางวิชาการที่เกิดขึ้น

6.2 ข้าราชการและลูกจ้างประจำเดิมของมหาวิทยาลัย สามารถเลือกสถานภาพ โดยขอเข้าสู่บุคลากรระบบใหม่ได้ตามความสมัครใจ ในส่วนของข้าราชการนั้น เมื่อเปลี่ยนแปลงสถานภาพแล้ว ให้คงสิทธิการเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ และสิทธิประโยชน์อื่นตามที่รัฐกำหนด

6.3 ระบบบริหารงานบุคคลให้ตราเป็นข้อบังคับ โดยให้มีองค์กรบริหารบุคคลที่บุคลากรมีส่วนร่วม ยึดหลักการบริหารในระบบคุณธรรม (Merit System) มีระบบการประเมินผลการทำงานของบุคลากรที่โปร่งใส เป็นระบบให้คุณสำหรับผู้ทำดีมีคุณประโยชน์ที่ชัดเจน ขณะเดียวกันต้องจัดให้มีกลไกให้ความเป็นธรรมต่าง ๆ ได้แก่ ระบบการอุทธรณ์ร้องทุกข์ ที่ขึ้นตรงต่อสภามหาวิทยาลัย

7. งบประมาณและทรัพย์สิน

7.1 รัฐบาลจัดสรรเงินอุดหนุนทั่วไปให้แก่มหาวิทยาลัย เพื่อดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล และเพื่อประกันคุณภาพการศึกษา เงินอุดหนุนดังกล่าวถือเป็นรายได้ของมหาวิทยาลัย กรณีรายได้ไม่พอกับรายจ่ายในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยไม่สามารถหาเงินสนับสนุนจากแหล่งอื่นได้ รัฐพึงจัดสรรงบประมาณให้แก่มหาวิทยาลัยเท่าที่จำเป็น

7.2 รายได้ของมหาวิทยาลัยไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลัง ตามกฎหมายว่าด้วยเงินคงคลัง และกฎหมายว่าด้วยวิธีงบประมาณ โดยอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของสภามหาวิทยาลัย

7.3 มหาวิทยาลัยถือกรรมสิทธิ์ในที่ดินและทรัพย์สินได้ ทรัพย์สินที่ได้มาโดยมีผู้ยกให้หรือได้มาโดยการซื้อจากเงินรายได้ให้เป็นกรรมสิทธิ์ของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมีอำนาจปกครองดูแลบำรุงรักษา ใช้และจัดหาประโยชน์จากที่ราชพัสดุได้ รายได้จากการดำเนินงาน ถือเป็นรายได้ของมหาวิทยาลัย

7.4 มหาวิทยาลัยต้องมีระบบบริหารการเงิน และระบบบัญชีที่มีประสิทธิภาพโดยไม่ขัดแย้งกับมาตรฐานและนโยบายการบัญชีที่รัฐกำหนด การใช้จ่ายเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย จะต้องกำหนด

เป็นงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยการอนุมัติของสภามหาวิทยาลัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7.5 ให้มีกลไกตรวจสอบการใช้จ่ายเงินของมหาวิทยาลัยทั้งที่เป็นกลไกภายในมหาวิทยาลัย และภายนอกโดยสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน หรือผู้ที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินเห็นชอบและมีกลไกผู้ตรวจสอบภายในขึ้นตรงต่อสภามหาวิทยาลัย

8. การใช้ทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ให้สภามหาวิทยาลัย มีหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างส่วนงานภายในมหาวิทยาลัย และระหว่างสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ตลอดจนชุมชน สถานประกอบการ หน่วยงาน ทั้งภาครัฐและเอกชน

9. การบริหารงานวิชาการ

9.1 การบริหารวิชาการของมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามหลักเสรีภาพทางวิชาการ โดยให้การดำเนินการเสรีเต็มที่สภามหาวิทยาลัยมากที่สุด ทั้งนี้จะต้องสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานทางวิชาการที่รัฐกำหนด

9.2 ให้สภามหาวิทยาลัยและผู้บริหารมหาวิทยาลัย มีหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการทำวิจัย และนำผลงานวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม ชุมชน และประเทศชาติ

10. การกำกับ ตรวจสอบ

10.1 การกำกับ ตรวจสอบโดยกลไกภายในมหาวิทยาลัย

สภามหาวิทยาลัยต้องวางระเบียบ และกลไก เพื่อควบคุม ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย โดยให้ประชาคมในมหาวิทยาลัย มีส่วนร่วมในการตรวจสอบด้วย

10.2 การกำกับ ตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอก

(1) โดยระบบการกำกับของรัฐ ได้แก่ สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สำนักงบประมาณ เป็นต้น

(2) การกำกับด้วยกลไกงบประมาณ โดยพิจารณาเป้าหมายและผลการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์ในการจัดสรร เพื่อให้การจัดสรรงบประมาณเป็นกลไกผลักดันให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเป็นไปตามนโยบาย และแผนของรัฐ

(3) การกำกับด้านนโยบายของรัฐ

(4) การกำกับด้วยระบบการรับรองมาตรฐานและประกันคุณภาพ โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

10.3 รัฐมนตรีมีอำนาจและหน้าที่กำกับดูแลโดยทั่วไป ซึ่งกิจการของมหาวิทยาลัยให้ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวกับ มหาวิทยาลัย ในกรณีที่มีการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ขัดต่อความสงบเรียบร้อย ศีลธรรมอันดี หรือมีความขัดแย้งเกิดขึ้นภายในมหาวิทยาลัย หากปล่อยทิ้งไว้จะเกิดความเสียหายต่อสังคมและประเทศชาติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยรวม ให้รัฐมนตรีกำกับ ดูแล นำเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาสั่งการ (มหาวิทยาลัยมหิดล, หลักการและสาระสำคัญของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ,

จาก URL :(<https://www.mahidol.ac.th/th/autonomy/mean.htm>)

ประเภทของสถาบันอุดมศึกษาในปัจจุบัน

สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยถือกำเนิดมาเกือบศตวรรษ จากอดีตถึงปัจจุบัน อาจกล่าวถึงประเภทของสถาบันอุดมศึกษา โดยพิจารณาจากต้นสังกัดที่ถือกำเนิด วัตถุประสงค์ของการจัดตั้ง และกลุ่มเป้าหมายผู้เข้าเรียน ได้ดังนี้

สถาบันอุดมศึกษาในกำกับดูแลของกระทรวงศึกษาธิการ

สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

กระทรวงศึกษาธิการแบ่งประเภทสถาบันอุดมศึกษา ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. มหาวิทยาลัยของรัฐ ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และมหาวิทยาลัยในสังกัดของรัฐ
2. สถาบันอาชีวศึกษา และ
3. วิทยาลัยชุมชน

แต่ละประเภท ประกอบด้วยมหาวิทยาลัยและสถาบัน ได้แก่

มหาวิทยาลัยของรัฐ ประกอบด้วย

1) **มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ** เป็นสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐบาล หรือที่เรียกว่า "มหาวิทยาลัยนอกระบบ" คือ สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่มีการบริหารการจัดการอิสระ แยกจากระบบราชการ แต่ยังคงได้รับเงินอุดหนุนทั่วไป ที่รัฐจัดสรรให้เป็นรายปีโดยตรง เพื่อใช้จ่ายตามความจำเป็นในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย ใน พ.ศ. 2558 มี 20 แห่ง ได้แก่

1. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี (ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัย มีผล 30 กรกฎาคม พ.ศ. 2533) เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งแรก
2. มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ (ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัย มีผล 8 เมษายน พ.ศ. 2535)
3. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (มีผลวันที่ 2 ตุลาคม พ.ศ. 2540)
4. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (มีผลวันที่ 2 ตุลาคม พ.ศ. 2540)
5. มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง (ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัย, มีผลวันที่ 26 กันยายน พ.ศ. 2541)
6. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (ออกนอกระบบวันที่ 7 มีนาคม พ.ศ. 2541)

7. มหาวิทยาลัยมหิดล (มีผลวันที่ 17 ตุลาคม พ.ศ. 2550)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (มีผลวันที่ 27 ธันวาคม พ.ศ. 2550)
 9. มหาวิทยาลัยบูรพา (มีผลวันที่ 10 มกราคม พ.ศ. 2551)
 10. มหาวิทยาลัยทักษิณ (มีผลวันที่ 6 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2551)
 11. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (มีผลวันที่ 7 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2551)
 12. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (มีผลวันที่ 7 มีนาคม พ.ศ. 2551)
 13. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (มีผลวันที่ 8 มีนาคม พ.ศ. 2551)
 14. มหาวิทยาลัยพะเยา (ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัย มีผลวันที่ 17 กรกฎาคม พ.ศ. 2553)
 15. มหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช (ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัย มีผลวันที่ 13 พฤศจิกายน พ.ศ. 2553)
 16. สถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา (ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งสถาบัน มีผลวันที่ 26 พฤษภาคม พ.ศ. 2555)
 17. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (มีผลวันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2558)
 18. มหาวิทยาลัยขอนแก่น (มีผลวันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2558)
 19. มหาวิทยาลัยสวนดุสิต (มีผลวันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2558)
 20. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (มีผลวันที่ 16 สิงหาคม พ.ศ. 2558)
- (<http://uc.ssru.ac.th/index.php/th/rules-m/history/item/ความรู้เบื้องต้นของสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐบาล.html>)

2) มหาวิทยาลัยในสังกัดของรัฐ เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีฐานะเป็นส่วนราชการกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล แต่ละกลุ่มมีมหาวิทยาลัย ดังนี้แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มมหาวิทยาลัยและสถาบัน กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ และกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

กลุ่ม 1 มหาวิทยาลัยและสถาบัน มี 13 แห่ง ได้แก่

1. มหาวิทยาลัยนครพนม
2. มหาวิทยาลัยนเรศวร
3. มหาวิทยาลัยแม่โจ้
4. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
5. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
6. มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
7. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
8. มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

9. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 10.มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- 11.มหาวิทยาลัยศิลปากร
- 12.มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- 13.สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน

กลุ่ม 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏ มี 39 แห่ง ได้แก่

1. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
2. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
3. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
4. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
5. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
6. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
7. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
8. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
9. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
10. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
11. มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต
12. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
13. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
14. มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
15. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
16. มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
17. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
18. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
19. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
20. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
21. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์
22. มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
23. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
24. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
25. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
26. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

27. มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 28.มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- 29.มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
- 30.มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
- 31.มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- 32.มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
- 33.มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- 34.มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
- 35.มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
- 36.มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- 37.มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
- 38.มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
- 39.มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

กลุ่ม 3 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล มี 9 แห่ง ได้แก่

1. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
2. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
4. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
5. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
6. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก
7. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
8. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
9. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

3) **สถาบันการอาชีวศึกษา** เป็นสถาบันการศึกษาที่มุ่งผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพ ตั้งแต่ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ

4) **วิทยาลัยชุมชน** เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มุ่งเน้นการผลิตผู้สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าปริญญา ทำหน้าที่ให้บริการการศึกษาระดับสูง และจัดอบรมระยะสั้นให้แก่ชุมชนที่วิทยาลัยตั้งอยู่ ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาอาชีพ คุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ และสังคมของชุมชน จัดการเรียนการสอนแบบเปิดกว้างหลากหลายตามความต้องการของชุมชนท้องถิ่น โดยหลักสูตรมีความยืดหยุ่นตามความต้องการของผู้เรียน ความต้องการแก้ไขปัญหา ความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคคลและวิถีชีวิต และความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อเตรียมกำลังคนที่มีความรู้

เข้าสู่ภาคการผลิตจริงในชุมชน เป็นกลไกของชุมชนในการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืนภายใต้การบริหาร เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จัดการ และดำเนินงานด้วยพลังแห่งศรัทธา และความร่วมมือจากบุคคล ตลอดจนหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ในชุมชนนั้น ๆ ไปสู่ระบบการบริหารวิทยาลัยชุมชน ที่เป็นสถานศึกษาของชุมชน ดำเนินงานโดยชุมชน และตอบสนองความต้องการของชุมชน มี 18 แห่ง ได้แก่

1. วิทยาลัยชุมชนนราธิวาส
2. วิทยาลัยชุมชนปัตตานี
3. วิทยาลัยชุมชนพังงา
4. วิทยาลัยชุมชนมุกดาหาร
5. วิทยาลัยชุมชนยโสธร
6. วิทยาลัยชุมชนระนอง
7. วิทยาลัยชุมชนสตูล
8. วิทยาลัยชุมชนสระแก้ว
9. วิทยาลัยชุมชนอุทัยธานี
10. วิทยาลัยชุมชนตาก
11. วิทยาลัยชุมชนบุรีรัมย์
12. วิทยาลัยชุมชนแพร่
13. วิทยาลัยชุมชนพิจิตร
14. วิทยาลัยชุมชนแม่ฮ่องสอน
15. วิทยาลัยชุมชนยะลา
16. วิทยาลัยชุมชนสงขลา
17. วิทยาลัยชุมชนสมุทรสาคร
18. วิทยาลัยชุมชนหนองบัวลำภู

(โครงการสารานุกรมไทยสำหรับเยาวชน โดยพระราชประสงค์ในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช , การอุดมศึกษา, ประเภทของสถาบันอุดมศึกษาในปัจจุบันจาก URL :

<http://kanchanapisek.or.th/kp6/sub/book/book.php?book=38&chap=3&page=t38-3-infodetail06.html>

สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดแบ่งประเภทของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาเอกชน ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. มหาวิทยาลัยเอกชน
2. สถาบันเอกชน และ
3. วิทยาลัยเอกชน

มีผู้รับใบอนุญาตดำเนินการ แต่ละกลุ่มมีรายนาม ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยเอกชน เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนระดับปริญญาตรี และบางแห่งเปิด เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สอนระดับบัณฑิตศึกษาด้วย มี 40 แห่ง ได้แก่

1. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
2. มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
3. มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น
4. มหาวิทยาลัยเกริก
5. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
6. มหาวิทยาลัยคริสเตียน
7. มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา
8. มหาวิทยาลัยชินวัตร
9. มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
10. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร
11. มหาวิทยาลัยธนบุรี
12. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
13. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
14. มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
15. มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด
16. มหาวิทยาลัยนานาชาติเอเชีย-แปซิฟิก
17. มหาวิทยาลัยปทุมธานี
18. มหาวิทยาลัยพายัพ
19. มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น
20. มหาวิทยาลัยภาคกลาง
21. มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
22. มหาวิทยาลัยเนชั่น
23. มหาวิทยาลัยรังสิต
24. มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต
25. มหาวิทยาลัยราชธานี
26. มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
27. มหาวิทยาลัยเว็สเตอร์ (ประเทศไทย)
28. มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น
29. มหาวิทยาลัยศรีปทุม
30. มหาวิทยาลัยสยาม

31. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 32.มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
- 33.มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
- 34.มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
- 35.มหาวิทยาลัยอิสลามยะลา
- 36.มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
- 37.มหาวิทยาลัยอีสาน
- 38.มหาวิทยาลัยเอเชียน
- 39.มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
- 40.มหาวิทยาลัยพิษณุโลก

2. สถาบันเอกชน เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนเฉพาะทางในระดับปริญญา มี 8 สถาบัน ได้แก่

1. สถาบันกัณดา
2. สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน
3. สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
4. สถาบันเทคโนโลยีปัญญาภิวัตน์
5. สถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย
6. สถาบันบัณฑิตศึกษาพาณิชยศาสตร์
7. สถาบันรัชต์ภาคย์
8. สถาบันอาศรมศิลป์

3. วิทยาลัยเอกชน เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนในระดับปริญญา มี 23 แห่ง ได้แก่

1. วิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ
2. วิทยาลัยเฉลิมกาญจนา
3. วิทยาลัยเฉลิมกาญจนาระยอง
4. วิทยาลัยเชิงรอย
5. วิทยาลัยเซนต์หลุยส์
6. วิทยาลัยเซนต์อัสสัมชัญ
7. วิทยาลัยสุจิตธานี
8. วิทยาลัยตาปี
9. วิทยาลัยทองสุข
10. วิทยาลัยเทคโนโลยีพนมวันท์
11. วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้
12. วิทยาลัยสยาม

13. วิทยาลัยนครราชสีมา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 14.วิทยาลัยนานาชาติเซนต์เทเรซา
- 15.วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย
- 16.วิทยาลัยพณิชยบัณฑิต
- 17.วิทยาลัยพุทธศาสนานานาชาติ
- 18.วิทยาลัยราชพฤกษ์
- 19.วิทยาลัยลุ่มน้ำปิง
- 20.วิทยาลัยศรีโสภณ
- 21.วิทยาลัยสันตพล
- 22.วิทยาลัยแสงธรรม
- 23.วิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง

2. สถาบันอุดมศึกษาสังกัดกระทรวงและหน่วยงานอื่น

เป็นสถาบันอุดมศึกษาสังกัดภาครัฐ และส่วนใหญ่เป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทาง จัดตั้งขึ้นเพื่อผลิตบุคลากรเข้าทำงานในสายงานวิชาการ วิชาชีพของหน่วยงานนั้น ๆ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

กระทรวงกลาโหม เช่น โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า โรงเรียนนายเรือ โรงเรียนนายเรืออากาศ วิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ

กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เช่น สถาบันการพลศึกษา

กระทรวงคมนาคม เช่น สถาบันการบินพลเรือน ศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี

กระทรวงวัฒนธรรม เช่น สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

กระทรวงสาธารณสุข เช่น สถาบันพระบรมราชชนก ประกอบด้วย วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี 29 แห่ง วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร 7 แห่ง วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุข กาญจนภิเษก วิทยาลัยนักระบาดวิทยาสาธารณสุข วิทยาลัยการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เช่น โรงเรียนนายร้อยตำรวจ วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ

กรุงเทพมหานคร เช่น มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Benamati and Rajkumar (2002 : Abstract) ได้ทำการศึกษาและพัฒนาตัวแบบที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจใช้บริการภายนอกด้านแอปพลิเคชัน โดยการศึกษาครั้งนี้ Benamati and Rajkumar (2002) เอกสารนี้ได้สังเคราะห์ปัจจัยจูงใจงานวิจัยด้านการใช้บริการภายนอกที่มีมาก่อนและทฤษฎีการยอมรับเทคโนโลยีไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ร่วมกับข้อมูลที่รวบรวมจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารทางด้านเทคโนโลยี 9 คน จาก 7 บริษัทเพื่อนำเสนอตัวแบบการยอมรับการใช้บริการภายนอก ทฤษฎีการยอมรับเทคโนโลยีได้แสดงให้เห็นว่าการรับรู้ว่ามีประโยชน์และการรับรู้ว่าง่ายต่อการใช้งานเป็นสิ่งกลางที่จะบ่งบอกผลของตัวแปรอื่น ๆ ที่ขึ้นกับทัศนคติของผู้ใช้ในการศึกษารุ่นนี้ได้แสดงให้เห็นว่าการรับรู้ว่ามีประโยชน์และการรับรู้ว่าง่ายต่อการใช้บริการจากภายนอกเป็นสิ่งกลางที่ทำให้เกิดผลกระทบของสิ่งแวดล้อมภายนอก ความสัมพันธ์ในการใช้บริการภายนอกที่เคยมีมาก่อนและความเสี่ยงต่อผู้มีอำนาจในการตัดสินใจใช้บริการภายนอก

Benamati and Rajkumar (2008 : Abstract) ซึ่งกล่าวถึงแบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (Technology acceptance Model: TAM) และสิ่งที่เกิดขึ้นช่วงแรกของการตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศโดยได้เสนอว่าโครงสร้างต่าง ๆ ของ TAM นั้นสามารถนำมาใช้ได้กับการยอมรับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้งานในระบบสารสนเทศนั้น ๆ ตัวแบบการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM) และความสัมพันธ์ระหว่างกันได้ถูกนำมาใช้อย่างสม่ำเสมอในงานวิจัยที่มีมาก่อนหน้านี้ (Davis, 1989; Karahanna, Straub and Chervany, 1999) สิ่งที่เกิดขึ้นช่วงแรกของการตัดสินใจเลือกใช้บริการจากภายนอก เทคโนโลยีสารสนเทศนั้นประกอบด้วย สิ่งแวดล้อมภายนอก ความสัมพันธ์กับผู้ให้บริการภายนอกก่อนหน้านี้และความเสี่ยงที่รับรู้ในการใช้บริการจากภายนอกในการศึกษารุ่นนี้ได้ประยุกต์สิ่งที่เกิดขึ้นช่วงแรกของการตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศคือปัจจัยทางด้านคุณภาพการให้บริการประกอบด้วย 6 มิติ คือความไว้วางใจ การตอบสนองต่อผู้ใช้งาน การประกันคุณภาพ ความเข้าอกเข้าใจ กระบวนการ และการศึกษา ซึ่งปัจจัยดังกล่าวยังไม่ได้ถูกศึกษาโดยทั้ง 6 มิตินี้มาจากการพัฒนาเครื่องมือการวัดคุณภาพการให้บริการของ Yoon and Hyunsuk (2004) ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีพื้นฐานมาจาก SERVQUAL ของ Parasuramam, Ziethaml, and Berry (1990) โดย Yoon and Hyunsak (2004) ได้เพิ่มปัจจัยทางด้านคุณภาพการให้บริการเข้าไป 2 มิติคือมิติกระบวนการและมิติการศึกษาเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของบริษัทผู้ให้บริการจากภายนอกด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

สำหรับทฤษฎีการยอมรับเทคโนโลยีที่มีอยู่หลากหลายรุ่นนั้นการศึกษารุ่นนี้ได้เลือกใช้ TAM ซึ่งเป็นตัวแบบที่ได้รับความนิยมมากที่สุด ในการศึกษาความตั้งใจการใช้ระบบของผู้ใช้ (Mohammad Chuttur, 2009) สำหรับ TAM2 ซึ่งพัฒนามาจากทฤษฎี TAM โดยได้เพิ่มปัจจัยที่เกิดขึ้นก่อนหน้าการยอมรับการใช้เทคโนโลยี คือ บรรทัดฐานทางสังคมที่จะมีผลต่อการรับรู้ประโยชน์ของการใช้เทคโนโลยีของคนในสังคมแต่ปัจจัยที่เกิดขึ้นก่อนที่งานวิจัยนี้ต้องการศึกษา คือปัจจัยด้านคุณภาพเพียงเรื่องเดียวปัจจัยอื่น ๆ ที่ปรากฏใน TAM2 จึงไม่ใช่เป้าหมายของงานวิจัยนี้นอกจากนี้จากการศึกษาที่ผ่านมาได้มีการประยุกต์ใช้ TAM ในการศึกษาการยอมรับตัดสินใจ การยอมรับระดับองค์กร โดยเจ้าของหรือผู้บริหารและเทคโนโลยีต่าง ๆ เช่นอี-คอมเมิร์ซ (Grandon and Pearson, 2004) ดังนั้นตัวแบบ TAM จึงสอดคล้องกับงานวิจัยนี้มากที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พรรณทิพา แอดา (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการสำนักงาน ปลัดกระทรวงพลังงาน การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นศึกษาระดับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน จำแนกตาม สถานที่ปฏิบัติงาน อายุ ระดับตำแหน่ง อายุราชการ วุฒิการศึกษา ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ประสบการณ์อบรมด้านคอมพิวเตอร์ ทักษะความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน ที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ 2548 จำนวน 119 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบไคสแควร์

ผลการวิจัยพบว่า การวิจัยระดับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน โดยรวมทุกด้าน ข้าราชการมีการยอมรับอยู่ในระดับมาก ในด้านการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการนำไปประยุกต์ใช้ปฏิบัติงาน ด้านนโยบายของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามลำดับ สำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน จำแนกตาม สถานที่ปฏิบัติงาน อายุ ระดับ ตำแหน่ง วุฒิการวิจัย ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ แต่ประสบการณ์อบรมด้านคอมพิวเตอร์ ในด้านการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสัมพันธ์กับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ และทักษะความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ ในด้านการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศ และในด้านสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสัมพันธ์กับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05

ภัทราวดี วงศ์สุเมธ (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับ และการใช้งานระบบการเรียนผ่านเว็บ โดยมุ่งเน้นศึกษาระบบการเรียนผ่านเว็บเป็นเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน ช่วยเสริมศักยภาพการสอนให้แก่ผู้สอน รวมทั้งช่วยลดค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในระหว่างกระบวนการเรียนการสอน ในปัจจุบันพบว่าองค์กรหลายแห่งทั้งที่เป็นหน่วยงานด้านการศึกษาและหน่วยงานด้านธุรกิจ ได้นำระบบการเรียนการสอนผ่านเว็บไปใช้สนับสนุนกระบวนการเรียนการสอนภายในองค์กรหรือสถาบันของตนอย่างแพร่หลาย แต่จากการศึกษาจำนวนผู้ใช้งานระบบดังกล่าวกลับพบว่า มีจำนวนไม่มากตามที่คาดหวัง ดังนั้นการบ่งชี้ถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับและการใช้งานระบบการเรียนผ่านเว็บจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญซึ่งสามารถกำหนดทิศทางการดำเนินงานของบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของระบบการเรียน ผ่านเว็บ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากการศึกษาแนวทางการดำเนินงานวิจัยหลายเรื่องในประเด็น “การยอมรับและการใช้งาน นวัตกรรม” พบว่า ทฤษฎีหรือกรอบแนวคิดที่สามารถนำมาใช้ศึกษาในเรื่องการยอมรับและการใช้งาน ระบบการเรียนผ่านเว็บซึ่งจัดได้ว่าเป็นระบบสารสนเทศชนิดหนึ่ง มีความหลากหลายและแตกต่างกัน ไปตามแต่บริบทของงานวิจัย เช่น กลุ่มผู้ใช้ ประเภทองค์กร สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการ ดำเนินงานของระบบ หรือกลุ่มปัจจัยที่ต้องการศึกษา (ได้แก่ ปัจจัยด้านระบบสารสนเทศ ปัจจัยด้าน จิตวิทยา และปัจจัยด้านสังคมวิทยา เป็นต้น) ด้วยเหตุนี้ ในขั้นต้นของการศึกษา/วิจัย ผู้วิจัยจำเป็นต้อง เลือกรูปแบบทฤษฎีหรือกรอบ แนวคิดที่จะนำมาใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานวิจัยให้เหมาะสมกับบริบทของ งานวิจัย โดยอาจทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัย อื่นที่ศึกษาในบริบทที่คล้ายคลึงกัน เพื่อวิเคราะห์และ เปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่าง ทั้งในด้านบริบทของงานวิจัย ทฤษฎีหรือกรอบแนวคิดที่ ใช้ในการดำเนินงานวิจัย รวมทั้งผลที่ได้จากการดำเนินงานวิจัย ก่อนที่จะเลือกใช้ทฤษฎีหรือกรอบ แนวคิดที่ สอดคล้อง และเหมาะสมกับบริบทงานวิจัยเป้าหมาย ซึ่งจะทำให้การวิจัยดำเนินไปอย่างมี หลักการ ผลการวิจัยน่าเชื่อถือ และเป็นที่ยอมรับ

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับและการใช้งานระบบการเรียนผ่านเว็บ นับว่ามี ความสำคัญต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของระบบ เนื่องจากการบ่งชี้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการ ยอมรับ ระบบการเรียนผ่านเว็บภายใต้บริบทใดบริบทหนึ่งจะมีส่วนช่วยให้องค์กรหรือ สถาบันการศึกษาที่มีความต้องการและวางแผนที่จะนำระบบการเรียนผ่านเว็บมาใช้เพื่อตอบสนอง กระบวนการเรียนการสอนภายในองค์กรหรือสถาบันของตนได้ตระหนักถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อ ทัศนคติ ความเชื่อการยอมรับ และการตัดสินใจของผู้ใช้ในการที่จะใช้งานระบบดังกล่าว ซึ่งสิ่งที่ ค้นพบนี้จะประโยชน์ต่อผู้ทำหน้าที่กำหนดนโยบายด้านการจัดการระบบสารสนเทศภายในองค์กร การกำหนดแนวทางการดำเนินงาน หรือบทบาทหน้าที่ของบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน และการใช้งานระบบการเรียนผ่านเว็บให้เป็นไปอย่างเหมาะสม ทั้งในแง่ของการกำหนดแนวทางการ สนับสนุนด้านเทคนิคแก่กลุ่มผู้ใช้งาน เพื่อให้ผู้ใช้รับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน เกิดความพึงพอใจและมี ทัศนคติที่ดีต่อระบบ รวมทั้งการสร้างค่านิยม และแรงจูงใจในการใช้งานเพื่อเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ใช้ รับรู้ถึงประโยชน์และมีความต้องการที่จะใช้งานระบบดังกล่าว ทั้งนี้ความสำเร็จในการดำเนินงานของ ระบบการเรียนผ่านเว็บจะเป็นเช่นไรนั้นขึ้นขึ้นกับการยอมรับและการใช้งานระบบ นั้นเอง

สุภาวดี เชื้อวงษ์ (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรเทศบาลตำบลคอนหัวพ่อ อำเภอเมืองชลบุรี เพื่อศึกษาความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรเทศบาลตำบลคอนหัวพ่อ อำเภอเมือง ชลบุรี โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรเทศบาลตำบลคอนหัวพ่อทุกคน รวมจำนวน 193 คนใช้ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่

ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ เอกลักษณ์นี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน นอกจากนี้ยังทดสอบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple regression analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลคอนหัวพ้อ อำเภอเมืองชลบุรี ส่วนใหญ่ได้ใช้ระบบสารสนเทศ เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ (เล่นอินเทอร์เน็ตได้) ในชีวิตประจำวัน และใช้ในการทำงาน สำหรับระดับความรู้ของบุคลากรเทศบาลตำบลคอนหัวพ้อ เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า เกือบครึ่งหนึ่งมีความรู้อยู่ระดับปานกลาง และร้อยละ 47.15 มีความรู้อยู่ในระดับต่ำ แต่มีระดับทัศนคติเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับค่อนข้างดี ส่วนระดับพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรเทศบาลตำบลคอนหัวพ้อ พบว่ามากกว่าครึ่งยังมีระดับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับต่ำ และเมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ แต่อย่างไรก็ตามเมื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุ พบว่าความจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเนื่องจากการวิจัยเพื่อให้ทราบถึงความเป็นจริงในปัจจุบันของทัศนคติที่มีต่อ ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในงานวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายวิชาการ สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ แห่งหนึ่งโดยข้อมูลจากหน่วยงานบริหารงานบุคคล ทั้งหมดมีทั้งสิ้น 1,093 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2560)

กลุ่มตัวอย่างที่จะนำมาใช้ในงานวิจัยครั้งนี้สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นกลุ่มประชากร การสุ่มขนาดของตัวอย่างได้ใช้สูตรของยามานะในการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนมีค่าเท่ากับ 0.05 การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างนั้นจึงได้ใช้สูตรของยามานะดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad (3.1)$$

กำหนดให้ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดประชากรทั้งหมด

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

(การวิจัยครั้งนี้กำหนดให้ค่า $e = 0.05$ ระดับความเชื่อมั่น 95%)

ผู้วิจัยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของการศึกษา โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 ไว้ดังนี้

$$N = 1093$$
$$n = \frac{1093}{1 + (1093)(0.05)^2}$$
$$n = 293$$

ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง = 293 คน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับตัวผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายวิชาการ ในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ประสบการณ์ทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และแบบเติมข้อความ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ประโยชน์ที่มีต่อ ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Ration scale) โดยจำแนกออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด รวมทั้งหมด 13 ข้อ โดยมีคำถามเชิงบวกทั้งหมด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความง่ายต่อการใช้งานที่มีต่อ ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Ration scale) โดยจำแนกออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด รวมทั้งหมด 7 ข้อ โดยมีคำถามเชิงบวกทั้งหมด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อการใช้งานที่มีต่อ ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Ration scale) โดยจำแนกออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด รวมทั้งหมด 7 ข้อ โดยมีคำถามเชิงบวกทั้งหมด

ส่วนที่ 5 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่อการนำระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศจำนวน 1 ข้อ

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

- 1) ศึกษาทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้
- 2) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 3) สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4) นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอความคิดเห็นในการพิจารณา ด้านความครอบคลุมของเนื้อหาและภาษาที่ใช้

5) ผู้วิจัยนำเสนอแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ มาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำเสนอ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้ง

ตารางที่ 3.1 รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

| ลำดับที่ | รายชื่อ | ตำแหน่ง | สถานที่ปฏิบัติงาน |
|----------|-------------------------------|--|--|
| 1 | ดร.สิงหะ ฉวีสุข | รองคณบดี คณะการ บริหารและจัดการ | สถาบันเทคโนโลยีพระ จอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง |
| 2 | ดร.มณฑาจุฬา สุวัฒน์ ดิศกุล | ผู้ช่วยคณบดี คณะการ บริหารและจัดการ | สถาบันเทคโนโลยีพระ จอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง |
| 3 | ดร.ปรเมศร์ อัสวเรืองพิภพ | หัวหน้าภาควิชา เศรษฐศาสตร์ประยุกต์ คณะการบริหารและจัดการ | สถาบันเทคโนโลยีพระ จอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง |

6) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิและปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไป ทดลองใช้เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยทำการทดลองเก็บข้อมูล จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มตัวอย่าง

7) นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์อย่างง่าย โดยวิธีนี้จะหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (r) ระหว่างคะแนนของ ข้อนั้นกับคะแนนรวมของทุกข้อ ถ้าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณออกมามีค่าสูง ก็แสดงว่าข้อ นั้นวัดสอดคล้องมากกับข้ออื่น ๆ ในเครื่องมือนี้ จากสูตรดังนี้

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X^2)\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y^2)\}}} \quad (3.2)$$

โดยที่ n = จำนวนคนที่ทำการทดสอบ 293 คน

X = คะแนนแต่ละข้อของแต่ละคน

Y = คะแนนรวมของแต่ละคน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แปลผลโดยการเปิดตารางค่าวิกฤตของ r ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ถ้าค่าที่คำนวณได้มากกว่าค่าวิกฤตแสดงว่าข้อนั้นมีอำนาจจำแนกถึงเกณฑ์ ซึ่งสมควรนำไปใช้วัดร่วมกับข้ออื่น ๆ ที่คัดไว้ต่อไป

8) หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยจะใช้วิธีของ Cronbach ค่าความเชื่อมั่นที่หาโดยวิธีนี้เรียกว่า “สัมประสิทธิ์แอลฟา” (α) มีสูตรในการหาความเชื่อมั่นดังนี้

$$\alpha = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\} \quad (3.3)$$

โดยที่ α = ค่าความเชื่อมั่น

โดยที่ k = จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

$\sum S_i^2$ = ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

S_t^2 = ความแปรปรวนของคะแนนรวม

ผลค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแสดงดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

| ตัวแปร | ค่าความเชื่อมั่น |
|---|------------------|
| การรับรู้ประโยชน์ที่ | 0.966 |
| การรับรู้ความง่ายต่อการใช้งาน | 0.940 |
| ทัศนคติที่มีต่อ ระบบประเมินคุณภาพบุคลากร สาขาวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ | 0.942 |

9) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบแล้วด้วยวิธีการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นตามวิธีของ Cronbach' Alpha Coefficient มาแนะนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้ง ขั้นสุดท้ายจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้กับบุคลากรสาขาวิชาการสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจะค้นหาข้อมูล โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 แบบ คือ

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรสายวิชาการ สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง จำนวน 107 คน จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 293 คน คิดเป็นร้อยละ 36.52 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด แล้วนำผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลไปวิเคราะห์ผล

3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

เป็นข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้า รวบรวมวารสาร เอกสาร และงานวิจัยต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นส่วนประกอบในเนื้อหาและนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ตามขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 นำแบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างมาจัดเป็นหมวดหมู่โดยแยกตาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ประสบการณ์ทำงาน โดยนำข้อมูลมาหาค่าความถี่และร้อยละ

3.4.2 นำแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับการรับรู้ประโยชน์ที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ มีคำตอบให้เลือกทั้งหมด 5 ระดับ

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยปัจจัยด้านการรับรู้ประโยชน์จากแบบสอบถามแบ่งได้ ดังนี้

| คะแนนเฉลี่ย | ระดับการรับรู้ประโยชน์ |
|---------------|------------------------|
| 1.000 – 1.499 | น้อยที่สุด |
| 1.500 – 2.499 | น้อย |
| 2.500 – 3.499 | ปานกลาง |
| 3.500 – 4.499 | มาก |
| 4.500 – 5.000 | มากที่สุด |

การแปลความหมายของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับ Likert Scale ที่มีคำตอบให้เลือกทั้งหมด 5 ระดับ จะใช้เกณฑ์ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์ 2554 : 76)

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่า 1.000 หมายถึง พนักงานแต่ละคนมีระดับการรับรู้ประโยชน์ที่มีต่อ ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ไม่แตกต่างกันมาก

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1.000 หมายถึง พนักงานแต่ละคนมีระดับการรับรู้ประโยชน์ที่มีต่อ ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ แตกต่างกันมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.4.3 นำแบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับการรับรู้ความง่ายต่อการใช้งานที่มีต่อ ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยด้านการรับรู้ความง่ายต่อการใช้งานแบบสอบถามแบ่งได้ ดังนี้

| คะแนนเฉลี่ย | ระดับการรับรู้ความง่ายต่อการใช้งาน |
|---------------|------------------------------------|
| 1.000 – 1.499 | น้อยที่สุด |
| 1.500 – 2.499 | น้อย |
| 2.500 – 3.499 | ปานกลาง |
| 3.500 – 4.499 | มาก |
| 4.500 – 5.000 | มากที่สุด |

การแปลความหมายของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับ Likert Scale ที่มีคำตอบให้เลือกทั้งหมด 5 ระดับ จะใช้เกณฑ์ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์ 2554 : 76)

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่า 1.000 หมายถึง บุคลากรสายวิชาการแต่ละคนมีระดับการรับรู้ความง่ายต่อการใช้งานที่มีต่อ ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ไม่แตกต่างกันมาก

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1.000 หมายถึง บุคลากรสายวิชาการแต่ละคนมีระดับการรับรู้ความง่ายต่อการใช้งานที่มีต่อ ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ แตกต่างกันอย่าง

3.4.4 นำแบบสอบถามตอนที่ 4 เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่อ ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยด้านทัศนคติแบ่งได้ ดังนี้

| คะแนนเฉลี่ย | ระดับทัศนคติ |
|---------------|--------------|
| 1.000 – 1.499 | น้อยที่สุด |
| 1.500 – 2.499 | น้อย |
| 2.500 – 3.499 | ปานกลาง |
| 3.500 – 4.499 | มาก |
| 4.500 – 5.000 | มากที่สุด |

การแปลความหมายของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับ Likert Scale ที่มีคำตอบให้เลือกทั้งหมด 5 ระดับ จะใช้เกณฑ์ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์ 2554 : 76)

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่า 1.000 หมายถึง บุคลากรสายวิชาการแต่ละคนมีระดับทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ไม่แตกต่างกันมาก

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1.000 หมายถึง บุคลากรสายวิชาการแต่ละคนมี

ระดับทัศนคติที่มีต่อ ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ แตกต่างกันอย่าง

3.4.5 นำแบบสอบถามตอนที่ 5 เป็นส่วนสุดท้ายเป็นการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบการพรรณนาในส่วนของข้อมูลปลายเปิด (Open ended) ซึ่งเกี่ยวกับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม นำมาสรุปแบบพรรณนา

3.4.6 การทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 3.3 สมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

| สมมติฐานการวิจัย | สถิติที่ใช้ในการทดสอบ |
|---|----------------------------|
| สมมติฐานที่ 1 บุคลากรสายวิชาการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศแตกต่างกัน | |
| สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรที่มี เพศ ต่างกัน มีทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศแตกต่างกัน | t-Test |
| สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากรที่มี อายุ ต่างกัน มีทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศแตกต่างกัน | One-Way ANOVA |
| สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากรที่มี ระดับการศึกษา ต่างกัน มีระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศแตกต่างกัน | t-Test |
| สมมติฐานที่ 1.4 บุคลากรที่มี ตำแหน่งทางวิชาการ ต่างกัน มีทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศแตกต่างกัน | One-Way ANOVA |
| สมมติฐานที่ 1.5 บุคลากรที่มี ประสบการณ์ทำงาน ต่างกัน มีทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศแตกต่างกัน | One-Way ANOVA |
| สมมติฐานที่ 2 การรับรู้ประโยชน์ การรับรู้ความง่ายในการใช้งาน มีผลต่อทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ | Multiple Linear Regression |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.5 สถิติที่ใช้ในงานวิจัย

สถิติที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

3.5.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ประสบการณ์ในการทำงาน ถึงปัจจุบัน

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลแต่ละข้อ}}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}} \times 100 \quad (3.4)$$

จากสูตร

$$\text{โดยที่ } \bar{X} = \frac{\sum x_i}{n} \quad (3.5)$$

X = คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} = คะแนนเฉลี่ยของแต่ละคน

$\sum X$ = ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

3.5.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายลักษณะการกระจายของข้อมูล ซึ่งคำนวณได้จากสูตร

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2}{n(n-1)}} \quad (3.6)$$

3.5.4 ค่า t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยจากกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มเมื่อข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540: 162) ใช้สูตรดังนี้ กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{S_p^2 \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}} \quad (3.7)$$

$$\text{เมื่อ } S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$$

กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}} \quad (3.8)$$

$$\text{โดยมี } df., v = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}}$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

n_1 คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

\bar{X}_1 คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1

\bar{X}_2 คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

S_1^2 คือ ค่าความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1

S_2^2 คือ ค่าความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

การตัดสินใจ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า t จากตารางที่ $df = n_1 + n_2 - 2$ หรือ v แล้วแต่กรณี ถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า t มากกว่าค่า t ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือ ยอมรับว่า $\mu_1 \neq \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า t จากตารางที่ $df = n_1 + n_2 - 2$ หรือ v แล้วแต่กรณี หรือถ้ามีค่า p-value มากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือ ยอมรับว่า $\mu_1 = \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

การทดสอบ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

การที่จะเลือกใช้สูตรในกรณีที่ 1 หรือ 2 นั้น จำเป็นต้องทดสอบว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$ หรือไม่ โดยใช้ F-test ทำการทดสอบตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

สมมติฐานสถิติ

$$H_0 : \sigma_1^2 = \sigma_2^2$$

$$H_1 : \sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2} \text{ เมื่อ } >, df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$$

หรือ

$$F = \frac{S_2^2}{S_1^2} \text{ เมื่อ } >, df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$$

การตัดสินใจ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$ หรือ $df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$ แล้วแต่กรณี หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value หากค่า p-value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$ หรือ $df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$ แล้วแต่กรณี หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า p -value หากค่า p -value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

3.5.5 การวิเคราะห์โดยวิธี One-Way ANOVA (Analysis of variance) ใช้ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกัน (Independent Sample) โดยวิเคราะห์ความแปรปรวน ด้วยการใส่สูตร One-way ANOVA ขั้นตอนการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA มีดังต่อไปนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ
2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบโดยวิธี One-way ANOVA คือ

H_0 : ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกัน

หรือ

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \dots = \mu_k$

$H_1 : \mu_i \neq \mu_j$ เมื่อ $i \neq j$

; $i, j = 1, 2, \dots, k$

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ (บุญชม ศรีสะอาด, 2535 : 116)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

สูตรสำหรับการวิเคราะห์ค่าต่าง ๆ แสดงในตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 สูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA

| Source of Variation | Degree of freedom | Sum Square | Mean Square | F |
|---------------------|-------------------|---|-----------------------------|-------------------------|
| Between Groups | $k - 1$ | $SS_b = \sum_{j=1}^k \frac{T_j^2}{n_j} - \frac{T^2}{n}$ | $MS_b = \frac{SS_b}{k - 1}$ | $F = \frac{MS_b}{MS_w}$ |
| ithin Group | $n - k$ | $SS_w = SS_T - SS_b$ | $MS_w = \frac{SS_w}{n - k}$ | |
| Total | $n - 1$ | $SS_T = \sum_{j=1}^k \sum_{i=1}^{n_j} x_{ij}^2 - \frac{T^2}{n}$ | | |

เมื่อ k คือจำนวนประชากร

n คือ ขนาดตัวอย่างทั้งหมด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- n_j คือ ขนาดตัวอย่างของประชากรที่ j
 T_j คือ ผลรวมของคะแนนทุกตัวในกลุ่มตัวอย่างที่ j
 T คือ ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 x_{ij} คือ คะแนนแต่ละตัว

4. การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ $= \alpha$

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (k - 1), (n - k)$ หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า F มากกว่าค่า F ที่คำนวณได้ถ้าค่า p-value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (k - 1), (n - k)$ หรือ ถ้ามีค่า p-value มากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่าค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน

3.5.6 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) เป็นการศึกษาอิทธิพลของตัวแปรอิสระ (independent variable) หลายตัวแปรพร้อมกันมีผลกระทบต่อตัวแปรตาม (dependent variable) อย่างไรบ้างซึ่งตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเรียกว่าตัวแบบการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ เขียนได้เป็น

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_k X_{ki} + \epsilon_i \quad (3.9)$$

X_{ji} = ค่าที่สังเกตที่ของตัวแปรอิสระที่ j เมื่อ $j = 1, 2, \dots, k$

β_0 = ค่าที่ตัดแกน Y ของสมการเส้นตรง (เมื่อ x_i ทุกค่าเป็น 0)

β_j = ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยบางส่วน (partial regression coefficient)

ของตัวแปรอิสระที่ j

ϵ_i = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ i

ข้อสมมุติ (Assumption) ของความคลาดเคลื่อน

1. ϵ_i มีการแจกแจงแบบปกติ (Normal distribution) โดยมีค่าคาดหวัง (Expected value) เป็นศูนย์และมีความแปรปรวนคงที่

2. ϵ_i และ ϵ_j สำหรับ $i \neq j$ เป็นอิสระต่อกัน

3. X_{ij} แต่ละค่าเป็นอิสระต่อกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยทั่วไปในการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นพหุคูณจะใช้เมตริกซ์เป็นเครื่องมือโดยกำหนดค่าต่าง ๆ ดังนี้

สมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

ค่าประมาณค่า Y_i ที่กำหนดได้จากกลุ่มตัวอย่าง เขียนเป็นสมการ เรียกว่า สมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ โดยสมการเป็นดังนี้

$$\hat{Y}_i = b_0 + b_1 X_{1i} + b_2 X_{2i} + \dots + b_k X_{ki} \quad (3.10)$$

โดยที่ \hat{Y}_i เป็นค่าประมาณของ Y_i และ $b_0, b_1, b_2, \dots, b_k$ เป็นค่าประมาณ $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$ ตามลำดับ ในการหาตัวประมาณ $b_0, b_1, b_2, \dots, b_k$ ของ $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$ จะหาได้โดยใช้วิธี Least squares method

ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณจะใช้เมตริกซ์เป็นเครื่องมือ จะได้สูตรการประมาณค่า ดังนี้

$$b = (X'X)^{-1} X'Y \quad (3.11)$$

เมื่อ

$$Y = \begin{bmatrix} Y_1 \\ Y_2 \\ \vdots \\ Y_n \end{bmatrix}, X = \begin{bmatrix} 1 & x_{11} & x_{21} & \dots & x_{k1} \\ 1 & x_{12} & x_{22} & \dots & x_{k2} \\ \vdots & \vdots & \vdots & \dots & \vdots \\ 1 & \vdots & \vdots & \dots & \vdots \\ 1 & \vdots & \vdots & \dots & \vdots \\ 1 & x_{1n} & x_{2n} & \dots & x_{kn} \end{bmatrix}, b = \begin{bmatrix} b_0 \\ b_1 \\ \vdots \\ b_k \end{bmatrix}$$

การทดสอบสมการความถดถอยเชิงเส้นโดยใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกแบบทางเดียวโดยมีสมมติฐานคือ

เมื่อ β_k เป็นค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) โดยมีสูตรที่ใช้ในการคำนวณ คือ

$$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_k = 0$$

$$F = \frac{(b'X'Y - n\bar{y}^2)/k}{(Y'Y - b'X'Y)/(n-k-1)} \quad (3.12)$$

นัยสำคัญ α เท่ากับ 0.05 และ 0.01

ถ้าค่า F ที่ได้จากการคำนวณมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า F ที่ได้จากราง ที่ระดับนัยสำคัญ

α จะยอมรับ H_1 แสดงว่ามี X ทั้ง k ไม่มีอิทธิพลต่อ Y ในรูปเชิงเส้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารทงสวนไวสำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ถ้าค่า F ที่ได้จากการคำนวณมีค่ามากกว่าค่า F ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ α จะปฏิเสธ H_0 แสดงว่ามี X_i อย่างน้อย 1 ตัว ที่มีอิทธิพลต่อ Y ในรูปเชิงเส้นจึงต้องทดสอบต่อไปว่า X_i ตัวใดมีความสัมพันธ์กับ Y โดยใช้สถิติทดสอบเกี่ยวกับสัมประสิทธิ์การถดถอยทดสอบต่อไป

การทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอย (Regression coefficient)

สมมติฐาน

$$H_0: \beta_j = 0$$

$$H_1: \beta_j \neq 0$$

$$t = \frac{b_j - \beta_j}{S_{b_j}} \quad (3.13)$$

S_{b_j} หาได้จากการถอดรากกำลังสองของ $\text{var}(b_j)$ ซึ่งคำนวณได้จากสูตร

$$\text{Var}(b_j) = \sigma^2 (X'X)^{-1} \quad (3.14)$$

เมื่อ σ^2 คือค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนซึ่งประมาณได้จาก $(Y'Y - b'X'Y)/(n - k - 1)$

การเปรียบเทียบค่า t ที่ได้จากการคำนวณกับค่า t ที่ได้จากตารางที่ $df = n - k - 1$ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 และ 0.01

ถ้าค่า t ได้จากการคำนวณมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า t ที่ได้จากตารางที่ระดับนัยสำคัญจะยอมรับ H_0 แสดงว่าค่า $\beta_j = 0$ นั่นคือตัวแปรตาม X_j ไม่มีอิทธิพลต่อตัวแปร Y เป็นเส้นตรง

ถ้าค่า t ได้จากการคำนวณมีค่ามากกว่าค่า t ที่ได้จากตารางที่ระดับนัยสำคัญจะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 แสดงว่าค่า $\beta_j \neq 0$ นั่นคือตัวแปรตาม X_j มีอิทธิพลต่อตัวแปร Y เป็นเส้นตรง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาทัศนคติที่มีต่อ ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับทัศนคติที่มีต่อ ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ (2) เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติที่มีต่อ ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน การรับรู้ประโยชน์ที่มีผลต่อทัศนคติที่มีต่อ ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายวิชาการ สังกัดสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ แห่งหนึ่ง จำนวน 107 คน ได้จากการสุ่มแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม และการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์ ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณในการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งมีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

- 4.1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
- 4.2. ผลการวิเคราะห์ระดับทัศนคติ การรับรู้ความง่าย และการรับรู้ประโยชน์ที่มีต่อ ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 4.3. ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 4.4. ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน การรับรู้ความง่าย และการรับรู้ประโยชน์ที่มีผลต่อ ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 4.5. ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ปัญหาและอุปสรรคอื่นใดต่อการนำระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ใ้ปฏิบัติงาน

4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ประสบการณ์ทำงาน ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดง ตารางที่ 4.1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล

| ปัจจัยส่วนบุคคล | | จำนวนคน | ร้อยละ |
|-------------------|--------------------------------|---------|--------|
| เพศ | ชาย | 63 | 58.9 |
| | หญิง | 44 | 41.1 |
| | รวม | 107 | 100.0 |
| อายุ | ไม่เกิน 40 ปี | 30 | 28.1 |
| | มากกว่า 40 ปี แต่ไม่เกิน 50 ปี | 50 | 46.7 |
| | มากกว่า 50 ปี | 27 | 25.2 |
| | รวม | 107 | 100.0 |
| ระดับการศึกษา | ปริญญาโท | 37 | 34.6 |
| | ปริญญาเอก | 70 | 65.4 |
| | รวม | 107 | 100.0 |
| ประสบการณ์ทำงาน | น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี | 17 | 15.9 |
| | มากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี | 19 | 17.8 |
| | มากกว่า 10 ปี แต่ไม่เกิน 15 ปี | 14 | 13.1 |
| | มากกว่า 15 ปี แต่ไม่เกิน 20 ปี | 15 | 14.0 |
| | มากกว่า 20 ปี แต่ไม่เกิน 25 ปี | 26 | 24.3 |
| | มากกว่า 25 ปี | 16 | 14.9 |
| | รวม | 107 | 100.0 |
| ตำแหน่งทางวิชาการ | อาจารย์ | 33 | 30.9 |
| | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ | 52 | 48.6 |
| | รองศาสตราจารย์ขึ้นไป | 22 | 20.5 |
| | รวม | 107 | 100.0 |

จากตารางที่ 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างของบุคลากรสายวิชาการ มีข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลดังต่อไปนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 58.9 รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1 ตามลำดับ

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 40 ปี แต่ไม่เกิน 50 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 46.7 รองลงมา คือ มีอายุไม่เกิน 40 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1 และมีอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 25.2 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 65.4 รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 34.6

ประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การทำงานในสถาบัน มากกว่า 20 ปี แต่ไม่เกิน 25 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3 รองลงมา คือ มากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9 มากกว่า 25 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 มากกว่า 15 ปี แต่ไม่เกิน 20 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 และ มากกว่า 10 ปี แต่ไม่เกิน 15 ปีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1 ตามลำดับ

ตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ดำรงตำแหน่งระดับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 48.6 รองลงมา คือ ตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9 และตำแหน่งรองศาสตราจารย์ขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับทัศนคติ การรับรู้ความง่าย และการรับรู้ประโยชน์ ที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

จากการวิเคราะห์ระดับทัศนคติ การรับรู้ความง่าย และการรับรู้ประโยชน์ ที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้แก่ การรับรู้ความง่าย และการรับรู้ประโยชน์ โดยใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับทัศนคติ การรับรู้ความง่าย และการรับรู้ประโยชน์ ที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ

| ตัวแปร | n=107 | | ระดับ |
|---|-----------|-------|---------|
| | \bar{X} | S.D. | |
| ทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ | 3.056 | 0.976 | ปานกลาง |
| การรับรู้ความง่าย | 3.275 | 1.063 | ปานกลาง |
| การรับรู้ประโยชน์ | 3.415 | 1.079 | ปานกลาง |
| รวม | 3.249 | 1.039 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรสายวิชาการมีทัศนคติที่มีต่อ ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ การรับรู้ความง่าย การรับรู้ประโยชน์ อยู่ในระดับ

ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการรับรู้ประโยชน์ที่มีต่อ ระบบ ประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

| ข้อที่ | การรับรู้ประโยชน์ที่มีต่อ ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ | n = 107 | | ระดับ | ลำดับที่ |
|--------|--|-----------|-------|---------|----------|
| | | \bar{x} | S.D. | | |
| 1 | ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการลด ปริมาณการใช้กระดาษในหน่วยงานของท่าน | 3.589 | 1.296 | มาก | 1 |
| 2 | ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการช่วยให้ท่านได้กรอก ข้อมูลรวดเร็วขึ้น มีความถูกต้อง และน่าเชื่อถือ | 3.299 | 1.191 | ปานกลาง | 4 |
| 3 | ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ช่วยให้ท่านค้นหา ข้อมูลหรือเอกสารการประเมินคุณภาพ จากคอมพิวเตอร์ได้ รวดเร็วกว่าการ ค้นหาข้อมูลหรือเอกสาร ในรูปแบบเดิม | 3.243 | 1.273 | ปานกลาง | 5 |
| 4 | ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการช่วย ในการ แลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารการประเมินคุณภาพ ระหว่าง หน่วยงานสะดวกมากขึ้น | 3.168 | 1.248 | ปานกลาง | 8 |
| 5 | ข้อมูลที่ท่านได้จากระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ สามารถนำมาวิเคราะห์ ข้อมูลเพื่อการบริหาร ต่อไป | 3.374 | 1.247 | ปานกลาง | 3 |
| 6 | ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ มี ประโยชน์ต่อการช่วย ตัดสินใจในการทำงาน ได้มากขึ้น | 3.234 | 1.202 | ปานกลาง | 6 |
| 7 | ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ จะ ช่วยให้ท่าน ประหยัดแรงงานและมีเวลาเพิ่มขึ้น เพื่อไป ปฏิบัติใช้ทำงานด้านอื่น | 3.056 | 1.316 | ปานกลาง | 11 |
| 8 | ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ เข้า มาช่วย ในการบันทึกและจัดทำฐานข้อมูล การ ประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ | 3.579 | 1.166 | มาก | 2 |
| 9 | ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการช่วยให้ผู้ประเมินสามารถติดตามผลการประเมินได้ เป็นระยะ ๆ | 3.196 | 1.153 | ปานกลาง | 7 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

| ข้อที่ | การรับรู้ประโยชน์ที่มีต่อ ระบบประเมินคุณภาพ บุคลากรสายวิชาการ | n = 107 | | ระดับ | ลำดับที่ |
|--------|---|-----------|-------|---------|----------|
| | | \bar{x} | S.D. | | |
| 10 | สถาบันนำข้อมูลในระบบประเมินคุณภาพ บุคลากรสายวิชาการ มาใช้ เพื่อเป็นฐานข้อมูล การประเมินกับหน่วยงานอื่นภายในองค์กร | 3.140 | 1.217 | ปานกลาง | 10 |
| 11 | ท่านคิดว่าระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสาย วิชาการเอื้ออำนวยประโยชน์ ต่อการปฏิบัติงาน ของท่านมากขึ้น | 3.150 | 1.258 | ปานกลาง | 9 |
| โดยรวม | | 3.275 | 1.063 | ปานกลาง | - |

จากตารางที่ 4.3 การรับรู้ประโยชน์ที่มีต่อ ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.275 และบุคลากรแต่ละคนมีการรับรู้ประโยชน์แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.063 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการลดปริมาณการใช้กระดาษในหน่วยงานของท่าน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.589 และบุคลากรแต่ละคนมีการรับรู้ประโยชน์ แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.296

ลำดับที่ 2 ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ เข้ามาช่วย ในการบันทึกและจัดทำฐานข้อมูล การประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.579 และบุคลากรแต่ละคนมีการรับรู้ประโยชน์ แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.166

ลำดับที่ 3 ข้อมูลที่ท่านได้จากระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการบริหาร ต่อไป พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.374 และบุคลากรแต่ละคนมีการรับรู้ประโยชน์ แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.247

ลำดับที่ 4 ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการช่วยให้ท่านได้กรอก ข้อมูลรวดเร็วขึ้น มีความถูกต้อง และน่าเชื่อถือ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3. และบุคลากรแต่ละคนมีการรับรู้ประโยชน์ แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.191

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 5 ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ช่วยให้ท่านค้นหา ข้อมูลหรือเอกสารการประเมินคุณภาพ จากคอมพิวเตอร์ได้ รวดเร็วกว่าการค้นหาข้อมูลหรือเอกสาร ในรูปแบบเดิมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.243 และบุคลากรแต่ละคนมีการรับรู้ประโยชน์ แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.273

ลำดับที่ 6 ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ มีประโยชน์ต่อการช่วย ตัดสินใจในการทำงานได้มากขึ้น พบว่า อยู่ในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.234 และบุคลากรแต่ละคนมีการรับรู้ประโยชน์ แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.202

ลำดับที่ 7 ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการช่วยให้ผู้ประเมินสามารถติดตามผลการประเมินได้เป็นระยะ ๆ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.196 และบุคลากรแต่ละคนมีการรับรู้ประโยชน์ แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.153

ลำดับที่ 8 ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการช่วยในการ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารการประเมินคุณภาพ ระหว่าง หน่วยงานสะดวกมากขึ้น พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.168 และบุคลากรแต่ละคนมีการรับรู้ประโยชน์ แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.248

ลำดับที่ 9 ท่านคิดว่าระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของท่านมากขึ้น พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.150 และบุคลากรแต่ละคนมีการรับรู้ประโยชน์ ด้านนี้แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.258

ลำดับที่ 10 สถาบันนำข้อมูลในระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ มาใช้เพื่อเป็นฐานข้อมูลการประเมินกับหน่วยงานอื่นภายในองค์กร พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.140 และบุคลากรแต่ละคนมีการรับรู้ประโยชน์ แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.217

ลำดับที่ 11 ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ จะช่วยให้ท่าน ประหยัดแรงงาน และมีเวลาเพิ่มขึ้นเพื่อไป ปฏิบัติใช้ทำงานด้านอื่น พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.056 และบุคลากรแต่ละคนมีการรับรู้ประโยชน์ แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.316

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการรับรู้ความง่ายที่มีต่อ ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ

| ข้อที่ | การรับรู้ความง่าย | n = 107 | | ระดับ | ลำดับที่ |
|--------|---|-----------|-------|---------|----------|
| | | \bar{x} | S.D. | | |
| 1 | ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการใช้งานได้ง่าย | 2.925 | 1.139 | ปานกลาง | 7 |
| 2 | ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ มีขั้นตอนการใช้งาน | 3.019 | 1.090 | ปานกลาง | 5 |
| 3 | ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการสามารถประยุกต์ใช้กับวิธีการประเมินแบบดั้งเดิมได้ | 3.037 | 1.140 | ปานกลาง | 3 |
| 4 | ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการสามารถประยุกต์ใช้ได้กับทุกหน่วยงานภายในสถาบัน | 3.084 | 1.230 | ปานกลาง | 2 |
| 5 | ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ มีรายละเอียดของภาระงานในแต่ละด้านที่ชัดเจน | 3.028 | 1.128 | ปานกลาง | 4 |
| 6 | ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการให้รายละเอียดของคะแนนที่ถูกต้อง | 3.009 | 1.178 | ปานกลาง | 6 |
| 7 | ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการสามารถปรับเปลี่ยนโดยสามารถนำภาระงานเข้าหรือออกได้ตามความต้องการของผู้ใช้งาน | 3.290 | 1.073 | ปานกลาง | 1 |
| โดยรวม | | 3.056 | 0.976 | ปานกลาง | - |

จากตารางที่ 4.4 ระดับการรับรู้ความง่ายที่มีต่อ ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.056 และบุคลากรแต่ละคนมีระดับการรับรู้ความง่าย ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.976 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ สามารถปรับเปลี่ยนโดยสามารถนำภาระงานเข้าหรือออกได้ตามความต้องการของผู้ใช้งาน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.290 และบุคลากรแต่ละคนมีการรับรู้ความง่าย แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.073

ลำดับที่ 2 ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ สามารถประยุกต์ใช้ได้กับทุกหน่วยงานภายในสถาบัน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.084 และบุคลากรแต่ละคนมีการรับรู้ความง่าย แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.230

ลำดับที่ 3 ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ สามารถประยุกต์ใช้กับวิธีการประเมินแบบดั้งเดิมได้ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.037 และบุคลากรแต่ละคนมีการรับรู้ความง่าย แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.140

ลำดับที่ 4 ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ มีรายละเอียดของภาระงานในแต่ละด้านที่ชัดเจน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.028 และบุคลากรแต่ละคนมีการรับรู้ความง่าย แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.128

ลำดับที่ 5 ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ มีขั้นตอนการใช้งาน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.019 และบุคลากรแต่ละคนมีการรับรู้ความง่าย แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.090

ลำดับที่ 6 ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการให้รายละเอียดของคะแนนที่ถูกต้อง พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.009 และบุคลากรแต่ละคนมีการรับรู้ความง่าย แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.178

ลำดับที่ 7 ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการใช้งานได้ง่าย พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.925 และบุคลากรแต่ละคนมีการรับรู้ความง่าย แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.139

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับทัศนคติที่มีต่อ ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

| ข้อที่ | ทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ | n = 107 | | ระดับ | ลำดับที่ |
|--------|---|-----------|-------|---------|----------|
| | | \bar{x} | S.D. | | |
| 1 | ท่านมีความสนใจในการใช้ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ | 3.467 | 1.176 | ปานกลาง | 3 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

| ข้อที่ | ทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ | n = 107 | | ระดับ | ลำดับที่ |
|--------|---|-----------|-------|---------|----------|
| | | \bar{x} | S.D. | | |
| 2 | ท่านมีความต้องการที่จะใช้งาน ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ เพื่อเป็นรูปแบบการประเมินคุณภาพการทำงานของท่าน | 3.393 | 1.203 | ปานกลาง | 4 |
| 3 | ท่านมีความยินดีที่จะเปลี่ยน ระบบการประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการจากแบบเดิมมาเป็นระบบการประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการผ่านระบบออนไลน์ (pbp) | 3.607 | 1.197 | มาก | 1 |
| 4 | ระบบการประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการผ่านระบบออนไลน์ (pbp) ก่อให้เกิดความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน | 3.093 | 1.210 | ปานกลาง | 5 |
| 5 | สถาบันควรใช้ระบบการประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการผ่านระบบออนไลน์ (pbp) ต่อไป | 3.514 | 1.216 | มาก | 2 |
| โดยรวม | | 3.415 | 1.079 | ปานกลาง | - |

จากตารางที่ 4.5 ระดับทัศนคติที่มีต่อ ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.415 และบุคลากรแต่ละคนมีทัศนคติที่มีต่อ ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.462 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีความยินดีที่จะเปลี่ยน ระบบการประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการจากแบบเดิมมา เป็นระบบการประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการผ่านระบบออนไลน์ (pbp) พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.607 และบุคลากรแต่ละคนมีทัศนคติที่มีต่อ ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.197

ลำดับที่ 2 สถาบันควรใช้ระบบการประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการผ่านระบบออนไลน์ (pbp) ต่อไป พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.514 และบุคลากรแต่ละคนมีทัศนคติที่มีต่อ ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.216

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ผู้ใดเห็นไปใช้โดยไม่ได้รับอนุญาตเป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ถูกต้องใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 3 ท่านมีความสนใจในการใช้ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.467 และบุคลากรแต่ละคนมีทัศนคติที่มีต่อ ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.176

ลำดับที่ 4 ท่านมีความต้องการที่จะใช้งาน ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ เพื่อเป็นรูปแบบการประเมินคุณภาพการทำงานของท่าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.393 และบุคลากรแต่ละคนมีทัศนคติที่มีต่อ ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.203

ลำดับที่ 5 ระบบการประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการผ่านระบบออนไลน์ (pbp) ก่อให้เกิดความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.093 และบุคลากรแต่ละคนมีทัศนคติที่มีต่อ ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.210

4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรที่มี เพศ แตกต่างกัน มีทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ แตกต่างกัน

H_0 : บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : t-test

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามเพศ โดยใช้วิธี t-test

| ตัวแปร | เพศ (\bar{X}) | | p-value |
|---|-------------------|------------------|---------|
| | ชาย (n = 63) | หญิง (n = 44) | |
| ทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ | 2.988 | 2.985 | 0.979 |

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.6 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามเพศโดยใช้วิธี t-test พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.979 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศโดยรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ของบุคลากรเพศชาย และเพศหญิง มีค่าเท่ากับ 2.988 และ 2.985 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากรที่มี อายุ แตกต่างกัน มีทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ แตกต่างกัน

H_0 : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามอายุ โดยใช้วิธี One-way ANOVA

| ตัวแปร | อายุ (\bar{X}) | | | p-value |
|--|---------------------------|---|---------------------------|---------|
| | ไม่เกิน 40 ปี (n = 30) | มากกว่า 40 ปี แต่ไม่เกิน 50 ปี (n = 50) | มากกว่า 50 ปี (n = 27) | |
| ทัศนคติที่มีต่อระบบประเมิน คุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ | 3.380 | 3.428 | 3.430 | 0.979 |

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.7 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามอายุ โดยใช้วิธี One-way ANOVA พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.979 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยของทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ของบุคลากรที่มีอายุ มากกว่า 50 ปี มากกว่า 40 ปี แต่ไม่เกิน 50 ปี และ ไม่เกิน 40 ปี มีค่าเท่ากับ 3.430, 3.428 และ 3.380 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากรที่มี ระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ แตกต่างกัน

H_0 : บุคลากรที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : t-test

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้วิธี t-test

| ตัวแปร | ระดับการศึกษา (\bar{X}) | | p-value |
|---|-----------------------------|-----------------------|---------|
| | ปริญญาโท (n = 37) | ปริญญาเอก (n = 70) | |
| ทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ | 3.330 | 3.460 | 0.555 |

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้วิธี t-test พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.555 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีระดับทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ของปริญญาโท และปริญญาเอก มีค่าเท่ากับ 3.330 และ 3.460 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.4 บุคลากรที่มี ตำแหน่งทางวิชาการ แตกต่างกัน มีทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ แตกต่างกัน

H_0 : บุคลากรที่มี ตำแหน่งทางวิชาการ แตกต่างกัน มีทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มี ตำแหน่งทางวิชาการ แตกต่างกัน มีทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ โดยใช้วิธี One-way ANOVA

| ตัวแปร | ตำแหน่งทางวิชาการ (\bar{X}) | | | p-value |
|--|---------------------------------|------------------------------------|--|---------|
| | อาจารย์ (n = 33) | ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ (n = 52) | รอง ศาสตราจารย์ ขึ้นไป (n = 22) | |
| ทัศนคติที่มีต่อระบบประเมิน คุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ | 3.382 | 3.450 | 3.382 | 0.949 |

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.9 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ โดยวิธี One-way ANOVA พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.949 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการ แตกต่างกัน มีทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยของทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ของบุคลากรที่มี ตำแหน่งทางวิชาการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ขึ้นไป และ อาจารย์ มีค่าเท่ากับ 3.450, 3.382 และ 3.382 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.5 บุคลากรที่มี ประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน มีทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ แตกต่างกัน

H_0 : บุคลากรที่มี ประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน มีทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มี ประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน มีทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้: One-way ANOVA

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยใช้วิธี One-way ANOVA

| ตัวแปร | ประสบการณ์ทำงาน (\bar{X}) | | | | | | p-value |
|---|-------------------------------|---|--|--|--|------------------|---------|
| | น้อยกว่า 5 ปี | มากกว่า 5 ปี แต่ ไม่เกิน 10 ปี | มากกว่า 10 ปี แต่ ไม่เกิน 15 ปี | มากกว่า 15 ปี แต่ ไม่เกิน 20 ปี | มากกว่า 20 ปี แต่ ไม่เกิน 25 ปี | มากกว่า 25 ปี | |
| | (n = 17) | (n = 19) | (n = 14) | (n = 15) | (n = 26) | (n = 16) | |
| ทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ | 3.224 | 3.526 | 3.771 | 3.520 | 3.054 | 3.663 | 0.293 |

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 4.10 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยวิธี One-way ANOVA พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.293 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน มีทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยของทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ของบุคลากรที่มี ประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 10 ปี แต่ไม่เกิน 15 ปี, มากกว่า 25 ปี, มากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี, มากกว่า 15 ปี แต่ไม่เกิน 20 ปี, น้อยกว่า 15 ปี, และมากกว่า 20 ปี แต่ไม่เกิน 25 ปี มีค่าเท่ากับ 3.771, 3.663, 3.526, 3.520, 3.224 และ 3.054 ตามลำดับ

4.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน การรับรู้ความง่าย และการรับรู้ประโยชน์ที่มีต่อ ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนปัจจัยมีดังต่อไปนี้

B = การรับรู้ประโยชน์

C = การรับรู้ความง่าย

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าประมาณการ ของทัศนคติที่มีต่อ ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังต่อไปนี้

\hat{Y}_1 = ค่าประมาณของทัศนคติที่มีต่อ ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

ผลการวิเคราะห์การรับรู้ความง่าย และการรับรู้ประโยชน์ที่มีต่อ ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวม ได้ผลการทดสอบสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานการวิจัย การรับรู้ความง่าย และการรับรู้ประโยชน์ที่มีผลต่อทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ของบุคลากรสายวิชาการ

ตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

| ตัวแปร | b_j | t | p-value |
|-------------------|-------|-------|---------|
| ค่าคงที่ | 0.782 | 3.332 | 0.001** |
| การรับรู้ประโยชน์ | 0.119 | 1.098 | 0.275 |
| การรับรู้ความง่าย | 0.734 | 6.241 | 0.000** |

$R^2 = 0.579$, $SEE = 0.7064$, $F = 71.584$, $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.11 พบว่า $F = 71.584$ ค่า $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่ามีปัจจัยอย่างน้อยหนึ่งปัจจัย ที่มีต่อทัศนคติที่มีต่อ ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยค่า R^2 เท่ากับ 0.579 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า การรับรู้ความง่าย การรับรู้ประโยชน์ สามารถอธิบายตามตัวแปรของ ทัศนคติที่มีต่อ ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้ร้อยละ 57.9 โดยปัจจัยที่มีผลทางบวกต่อทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ คือ การรับรู้ความง่าย ($b_2 = 0.734$) ที่ระดับนัยสำคัญ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทางสถิติ 0.01 ส่วน การรับรู้ประโยชน์ ไม่มีผลต่อ ทักษะคิดที่มีต่อ ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ในเชิงเส้นตรง ซึ่งสามารถแสดงเป็นสมการเชิงเส้นแบบพหุคูณดังนี้

$$\hat{y} = 0.782** + 0.119B + 0.734**C$$

4.5 ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และปัญหาอุปสรรค อันใดต่อการนำระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ใช้ปฏิบัติงาน

1. จากประสบการณ์ที่ใช้ระบบมา 3 ปี เห็นว่าระบบมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม สิ่งที่จะต้องปรับปรุงเป็นอย่างมากที่สุด คือ ควรจะมีการปรับเรื่องของการกรอกข้อมูลในปีใหม่ให้เร็วขึ้นกว่าเดิม เนื่องจากตอนนี้ผู้ดูแลระบบ กว่าจะปรับสิทธิให้ผู้ใช้เพิ่มภาระงานของปีใหม่นั้นก็เป็นเวลากว่าครึ่งปีแล้ว ทำให้งานต่าง ๆ ที่ทำแล้วต้องการจะกรอกเลยเมื่อทำเสร็จ ไม่สามารถกรอกได้ทันท่วงที ทำให้ต้องมาคอยเปิดดูงานว่าทำอะไรไปบ้าง กลายเป็นภาระงานที่หนัก จนไม่อยากจะกรอก

2. ระบบไม่ stable ; มีข้อบกพร่องและข้อผิดพลาดอยู่มาก ทำให้ไม่มีความเชื่อใจในระบบ; สิ่งที่เราเข้าไปบางทีก็หายไปจากการแก้ไขระบบของผู้ที่เกี่ยวข้อง

3. แนวคิดของ pbp ดีผมเห็นด้วย แต่ระบบยังมี bug อยู่หลายจุด และยังไม่ใช้ยากอยู่ และยังไม่เห็นการนำข้อมูลที่เก็บมาใช้วิเคราะห์อย่างเป็นรูปธรรม

4. ไม่มีช่องทางในระบบให้ส่งความคิดเห็นในการใช้งาน ไปยังเจ้าของระบบ เช่น ปัญหาในการใช้งาน คำแนะนำในการปรับปรุงระบบ

5. การให้น้ำหนักคะแนนในแต่ละภาระงานยังไม่สมเหตุสมผล (เช่นกรณีงานวิจัย เป็นต้น)

6. ระบบควรมีการชัดเจนกว่านี้ในรายละเอียดของงานแต่ละหมวด พร้อมทั้งควรแจ้งผลการประเมินเป็นรายบุคคลหลังจากได้ผลมาแล้ว ต้องมีการพูดคุยเป็นรายบุคคล จะช่วยสร้างความเข้าใจ จะได้มีประโยชน์ในการปรับปรุงการทำงานต่อไป

7. ระบบยังไม่สมบูรณ์ ยังไม่ก่อให้เกิดความคล่องตัวในการใช้งาน มีความยุ่งยากในการเตรียมเอกสารป้อนเข้าระบบ ถ้ามีการพัฒนาระบบให้สมบูรณ์ก็จะเป็นการดี

8. เปิดยาก ต้องดาวน์โหลด ไม่มีตัวฟรีวิว

9. ระบบการประเมินคุณภาพ (pbp) ของสถาบัน มีระบบที่ใช้งานยาก มีความซ้ำซ้อนกันของข้อมูล อีกทั้ง ยังมีรายละเอียดปลีกย่อย ที่บุคลากรจำเป็นต้องกรอกและอัปโหลดข้อมูลให้ตรงกับข้อมูล ซึ่งใช้เวลามาก อาจใช้เวลาถึง 1 วันในการกรอกภาระงาน ถ้าไม่ตรงกับข้อมูล หัวหน้าภาควิชา สามารถไม่รับผลงานได้ ทำให้คะแนนเพื่อการประเมินไม่ขึ้น และมีโอกาสทำให้ไม่ผ่านการประเมินได้ อีกทั้งหัวหน้าภาควิชา ต้องมากรอกผลงาน ทีละแผ่น หากมีอาจารย์ในภาคเป็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จำนวนมาก ทำให้เสียเวลาโดยใช้เหตุเป็นอย่างมาก หากจะพัฒนาระบบใหม่ ควรแบ่งระบบเพียง 5 ด้าน ตามภาระงานของอาจารย์ และกรอกข้อมูล และอัปเดตคำสั่ง ตามภาระงานเท่านั้น ไม่ควรมีข้อแยกย่อย อีกทั้งบุคลากรสายวิชาการ ยังต้องทำภาระงานในระบบกระดาษ ซึ่งเกิดความซ้ำซ้อนเป็นอย่างมาก

10. ระบบการประเมินทางวิชาการที่จัดทำขึ้นมา ควรทำหน้าที่เป็นฐานข้อมูลต่อผู้ถูกประเมินและผู้ประเมินเท่านั้น แต่ไม่ควรกระทบต่อผลการประเมินของผู้ถูกประเมิน หรือมีผลต่อการตัดสินใจของผู้ประเมิน เพราะผู้กรอกเชื่อว่าระบบการประเมินต้องมีการพบปะพูดคุยกันระหว่างผู้ประเมินกับผู้ถูกประเมินอย่างมีเหตุผล โปร่งใส และเป็นธรรม

11. ระบบใช้งานได้ยาก มีเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการตรวจสอบข้อมูลน้อยมาก

12. ระบบประเมินบุคลากรสายวิชาการ มีความละเอียดอ่อน ต้องใช้การสังเกต พูดคุย แลกเปลี่ยนทัศนคติ ต้องประเมินหลายมิติ

13. ระบบค่อนข้างใช้งานยาก และประมวลผลช้า

14. เกณฑ์การให้คะแนนบางอย่างยังสับสน และคะแนนบางรายการยังไม่เอื้อต่อการทำงาน อีกทั้งคะแนนที่ได้บางครั้งมุ่งเน้นไปที่ภารกิจส่วนบุคคลมากเกินไป จนทำให้ไม่สนใจงานเพื่อส่วนรวม เพราะไม่ได้คะแนน

15. สถาบันควรเลือก pbp หรือระบบเก่า ใดๆอย่างหนึ่ง เพื่อลดการทำงานซ้ำซ้อนของผู้ใช้งาน

16. มีระบบ pbp ให้กรอกข้อมูลใช้งานแล้ว ควรนำผลคะแนนไปใช้ในการประเมินผลและขึ้นเงินเดือนประจำปีด้วย ที่ผ่านมาให้กรอกแต่เงินเดือนไม่ได้ขึ้นตามผลคะแนน จึงเกิดความไม่เป็นธรรมในผลการพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปี

17. สถาบันควรพัฒนาระบบที่ให้ผู้ใช้งานสามารถนำประโยชน์ของการกรอกภาระงานไปทำอย่างอื่นต่อยอดได้เลย เช่น CV หรือ ประกันคุณภาพ ควรกรอกภาระงานได้ทั้งปี และสามารถโชว์เป็น CV เผยแพร่ได้

18. ไม่มีฐานข้อมูลร่วมในการใช้งานระบบ นอกจากตารางสอน ซึ่งป้อนข้อมูลได้ไม่สมบูรณ์ ต้องใช้หลักฐานในรูปแบบกระดาษ เช่น บันทึกข้อความ แทน ทำให้ระบบโดยรวมดูไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร นอกจากนี้ ยังไม่มั่นใจถึงการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลนำเข้า จึงไม่มั่นใจในความโปร่งใส และความเป็นธรรม

19. บริบทการทำงานและคุณค่าเชิงวิชาการของแต่ละหน่วยงานต่างกัน ควรใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพควบคู่กับข้อมูลเชิงปริมาณ ประกอบการประเมินด้วย

20. ชิ้นงานที่นำมานับไม่ชัดเจน น่าจะมีการจัดหมวดหมู่อีกครั้ง แต่ละคณะจะมีลักษณะของตน แบบการประเมินนี้มันเป็น general ซึ่งบางทีก็คิดว่าเทียบระหว่างกันง่าย แต่ก็ตกจุดเฉพาะด้าน

ของกันไป(หรือไม่?) ทำในระบบแล้วยังต้องส่ง hard copy ด้วย (ซ้ำซ้อนไหม) บางคำสั่ง บางเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชิ้นงาน มันน่าจะสามารถเรียกจากฐานข้อมูลของสถาบันฯ หรือของคณะได้ (อยากให้สถาบันฯ หรือคณะทำ) แต่กลับเป็นว่าอาจารย์ทุกท่าน ยังต้อง scan ส่งด้วย แทนที่ท่านเหล่านั้นจะ focus กับเอกสารเชิญร่วมทำงานจากภายนอก ฯลฯ ก็พอ เป็นต้น

21. การกรอกภาระงานที่มีตามตารางสอนควรต้องปรากฏแบบอัตโนมัติจากสำนักทะเบียนภาระงานด้านอื่นถ้าไม่ได้ถ่ายคำสั่งแปลงเป็นไฟล์แนบจะมีความยุ่งยาก และ ควรกำหนดวาระให้มีการเริ่มต้นกรอกภาระงานพร้อมพร้อมกัน ทำเป็นทีละชั้นตอน จากคณะและหน่วยงานที่รับผิดชอบ เพราะเวลากรอกมีปัญหาไม่สามารถถามใครได้หรือโทรไปตามหมายเลขก็ไม่มีคนรับ ควรมีหมวดคำถามที่ถามบ่อย อยู่ในเมนูด้วย และ การให้คะแนนบางอย่างไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง อย่างเช่นการเป็นที่ปรึกษานักศึกษาวิทยานิพนธ์ และการเป็นกรรมการวิทยานิพนธ์ ฯ

22. ปัญหาคือ เสียเวลา ต้องตามเก็บหลักฐานและแนบหลักฐาน ต้องแนบ/กรอกภาระงานสอนเองเสียเวลา ครั้งแรกที่ใช้เมื่อทำไปคนบดบอคนกรอกน้อยเลยไม่เอามาใช้ ตั้งแต่นั้นเลยไม่คิดจะใช้อีกเลย

23. ระบบอินเทอร์เน็ตที่ช้า และชื่อของหมวดหมู่ภาระงานไม่ชัดเจน ทำให้พลาดที่จะใส่ผลงานที่มีลงไปในช่วงนั้นๆ

24. ในการกรอกภาระงาน ในบางหัวข้อ การเฉลี่ยคะแนน ยังไม่สมดุลครับ

25. ระยะเวลาการแจ้งเพื่อกรอกภาระงานไม่ชัดเจน และค่อนข้างกระชั้นชิดกับเวลาที่กำหนด ควรแจ้งบุคคลากรตั้งแต่นั้นๆ และหากเป็น direct email จากส่วนกลางด้วยจะชัดเจนมากขึ้น การประเมินรอบที่ 1 และรอบที่ 2 บางครั้งสับสน เมื่อไหร่คือรอบใด บางครั้งระบบเข้าไปสู่อรอบ 1 หรือ 2 เอง ซึ่งไม่ตรงกับการประเมินรอบนั้นๆ

26. เป็นการเพิ่มภาระงานให้กับอาจารย์ในการที่จะต้องค้นหาเอกสารต่าง ๆ มาเป็นการยืนยันหลักฐาน ซึ่งต้องใช้เวลา (นาน) ในการรวบรวมเป็นอย่างยิ่ง น่าจะมีโปรแกรมที่สามารถดึงเอกสารหลักฐานจากคำสั่งที่มีชื่ออาจารย์แต่ละท่านออกมา โดยไม่ต้องเสียเวลาในการค้นหา จะทำให้ระบบการประเมินดีกว่านี้ ปัจจุบันอาจารย์มีหน้าที่กรอกภาระงาน แต่มีทราบดีว่า ผู้บริหารได้ ประเมิน ตามโปรแกรมนี้หรือไม่ เพราะต้องกรอกแบบเลื่อนขึ้นเงินเดือนและแบบประสิทธิภาพ (ภาคเอกสาร) อีก เสียเวลาในการทำทั้งสองระบบ ทำให้เข้าใจว่า ผู้มีอำนาจในการพิจารณาเงินเดือน มิได้นำระบบนี้มาใช้ในการประเมินจริง เพราะการเซ็นรับทราบเงินเดือน คือ เซ็นต์ลงในเอกสารแบบประเมินประสิทธิภาพฯ มิใช่จากระบบนี้ จึงไม่มีประโยชน์ใด ๆ ที่จะต้องกรอกภาระงานในโปรแกรมนี้ จริงหรือไม่

27. ยังมีความยุ่งยากในการกรอกข้อมูลภาระงาน ซึ่งมาจากความไม่แน่ใจในการคิดค่าคะแนน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

28. ระบบปัจจุบันยังขาดการประเมิน งานบริการ งานบริการวิชาการ มีเพียงแค่การประเมินงานวิจัยซึ่งให้คะแนนตามบววิจัย ทำให้ เวลากรอกข้อมูล ไม่สามารถกรอกภาระงานบริการวิชาการได้ ดังนั้นภาระงานรวมจึงไม่สะท้อนความเป็นจริง และทำให้การประเมินไม่เป็นธรรม

29. ควรเริ่มใช้งานและพัฒนาต่อเนื่อง

30. ระบบไม่เสถียร บางครั้ง กรอกข้อมูลแล้วหายไป ต้องกรอกใหม่ ทำให้เหนื่อยหน่ายจากระบบล่ม จึงไม่ต้องการกลับมากรอกอีกครั้ง ช่วยดูแลประสิทธิภาพของระบบด้วย

31. เมื่อใช้โปรแกรมแล้วไม่ควรให้กรอกกระดาษอีก

32. ควรมีการแก้ปัญหาเกณฑ์ภาระงานด้านการวิจัยให้ชัดกับบริบทของคณะต่าง ๆ และอาจารย์ควรมีความสามารถในการเลือกภาระงานตามช่องเกณฑ์ได้บ้าง เช่น หากเลือกเป็นผู้สอนควรมีเกณฑ์ที่มากในด้านนั้น และถ้าถนัดวิจัยควรมีเกณฑ์ที่ชัด ปัญหาคือหลายคนทำวิจัย แต่ไม่สอน ได้คะแนนดี โดยเฉพาะหลักสูตร ป โท เอก ในบางหลักสูตร ไม่มีเด็กมาเรียน แต่อาจารย์ทำแต่งานวิจัยได้เงิน ได้หน้า ในขณะที่การสอนในคณะถือเป็นหัวใจที่สำคัญ และการสอนบางเรื่องไม่ต้องใช้ทฤษฎีบรรยายมาเป็นเกณฑ์ ควรมีการศึกษากรอบกติกา เกณฑ์ ให้เป็นธรรมมากยิ่งขึ้น

33. เป็นระบบที่ set ขึ้นมาได้อย่างไร ทั้ง ๆ ที่หน่วยงานที่คุณแลรับผิดชอบด้านนี้โดยตรง ยังไม่มีความพร้อมเลย แต่บังคับให้สายวิชาการต้องทำ ทำไปเกิดปัญหาไป โดยไม่มีใครช่วยแก้ปัญหา ไม่มีความรับผิดชอบ เครียดที่สุดกับการกรอก pbp ผู้ตอบแบบสอบถามนี้มีทัศนคติที่ติดลบอย่างมากถึงมากที่สุดกับระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ กรุณาช่วยรณรงค์ให้ล้มเลิกระบบนี้เสียที คุณภาพชีวิตจะดีขึ้นอีกเยอะ

34. ค่าตัวชี้วัดบางตัวไม่ชัดเจนในการประเมิน และบางตัวเป็นไปไม่ได้ที่อาจารย์สายวิชาการจะทำได้ และผู้บริหารทุกคนควรได้รับการประเมินในส่วนวิชาการเหมือนอาจารย์ทั่วไป เช่นต้องมีบทความวิชาการหรือวิจัยตามตำแหน่งวิชาการ ด้วย แล้วถึงจะไปประเมินส่วนของผู้บริหาร

35. ระบบไม่เสถียร ตอบสนองช้า คะแนนที่ภาระงานบางหมวดน้อยจนดูไร้สาระ ไม่สมเหตุสมผล

36. เกณฑ์ในการประเมินบางเกณฑ์ไม่ได้ reflect คุณภาพใดๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาทัศนคติที่มีต่อ ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง จำนวน 107 คน

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ตอบกลับมา แล้วนำมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ จากนั้นนำมาตรวจการให้คะแนนและนำผลคะแนนมาทำการประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้สรุปอภิปรายผลและเสนอข้อเสนอแนะจากการวิเคราะห์ผลการวิจัย โดยแบ่งข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรสายวิชาการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชายมีอายุมากกว่า 40 ปี แต่ไม่เกิน 50 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาเอก มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี แต่ไม่เกิน 25 ปี มี ตำแหน่งทางวิชาการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับทัศนคติ การรับรู้ความง่าย และการรับรู้ประโยชน์ที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับทัศนคติ การรับรู้ความง่าย และการรับรู้ประโยชน์ที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ พบว่า บุคลากรสายวิชาการมีทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ การรับรู้ความง่าย การรับรู้ประโยชน์ อยู่ในระดับปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.1.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ทักษะที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามปัจจัยด้านปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาครั้งนี้สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานทั้ง 5 สมมติฐานตามปัจจัยด้านปัจจัยส่วนบุคคลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรสายวิชาการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรที่มี เพศ แตกต่างกัน มีทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ แตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากรที่มี อายุ แตกต่างกัน มีทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ แตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ แตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกันมีระดับทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 บุคลากรที่มี ตำแหน่งทางวิชาการ แตกต่างกัน มีทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ แตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า ตำแหน่งทางวิชาการ แตกต่างกันมีระดับทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 บุคลากรที่มี ประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน มีทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ แตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันมีระดับทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.1.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน การรับรู้ความง่าย และการรับรู้ประโยชน์ที่มีผลต่อทัศนคติที่มีต่อ ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

จากการศึกษาครั้งนี้สามารถ สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน การรับรู้ประโยชน์ การรับรู้ความง่ายในการใช้งาน มีผลต่อทัศนคติที่มีต่อ ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ในเชิงเส้นตรงมากที่สุด คือ การรับรู้ความง่าย ส่วนการรับรู้ประโยชน์ ไม่มีผลต่อ ทัศนคติที่มีต่อ ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ในเชิงเส้นตรง โดยตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 57.9

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.2.1 ผลการเปรียบเทียบทัศนคติที่มีผลต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

เพศ บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรได้เข้าใช้ระบบประเมินคุณภาพสายวิชาการที่เหมือนกัน เช่น การลงทะเบียน การส่งภาระการสอน การแนบ File เอกสารลงระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญ กลิ่นซ้อน (2550) พบว่า ผลการเปรียบเทียบเจตคติและพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน อาจมองได้ว่าเพศชายและเพศหญิงมีความสนใจในเทคโนโลยีทางการศึกษาใกล้เคียงกัน เพราะความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีความแปลกใหม่ และการติดต่อสื่อสารที่สะดวกรวดเร็วทำให้ผู้สนใจสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มมากขึ้นในระดับที่ใกล้เคียงกัน

อายุ บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะ บุคลากรสายวิชาการส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถทางด้านคอมพิวเตอร์ มีการใช้งานคอมพิวเตอร์ และระบบสารสนเทศ เฉพาะทางต่าง ๆ ตามสาขาที่เข้ารับการศึกษา ตั้งแต่เริ่มเข้ารับการศึกษาระดับปริญญาตรี จนถึง ระดับปริญญาเอก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณทิภา แอค่า (2549) อายุไม่ใช่ตัวแปรสำคัญมากนักไม่ว่า อายุมากหรือน้อยก็มีการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติเหมือนกัน

ระดับการศึกษา บุคลากรที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกันมีระดับทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะ คอมพิวเตอร์เข้ามามีส่วนในการศึกษาตั้งแต่ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา ซึ่งส่วนใหญ่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การศึกษาในระดับนี้ เป็นการใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน การพิมพ์งาน การวาดรูป ซึ่งเป็นโปรแกรมง่าย ๆ ไม่ซับซ้อน แต่เมื่อขึ้นมาถึงการศึกษาระดับปริญญาตรี การใช้คอมพิวเตอร์เริ่มมีความซับซ้อนของ โปรแกรม ระบบงานต่าง ๆ ดังนั้น บุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยจึงปฏิเสธไม่ได้ว่าจะไม่สามารถใช้คอมพิวเตอร์ไม่ได้ เพียงแต่บุคลากรแต่ละท่านนั้น จะใช้คอมพิวเตอร์มากหรือน้อย หรือนำคอมพิวเตอร์เข้ามามีส่วนในกระบวนการทำงาน การเรียนการสอนมากน้อยเพียงใด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรทัย เลื่อนวัน (2555) ระดับการศึกษามีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นกลุ่มที่สามารถที่จะเรียนรู้และยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ และนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มากขึ้น

ตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า ตำแหน่งทางวิชาการ แตกต่างกันมีระดับทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะ บุคลากรสายวิชาการส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน กับสถาบันการศึกษาแห่งนี้มานาน มีผลงานทางวิชาการมากมาย ทั้งในระดับประเทศ และระดับนานาชาติ ซึ่งเป็นที่ยอมรับ ย่อมคุ้นเคยกับการใช้คอมพิวเตอร์ ผ่านการใช้โปรแกรมเฉพาะทางต่าง ๆ มากมาย อาทิเช่น เช่น โปรแกรมการประมวลผลทางสถิติ การกรอกข้อมูลต่าง ๆ ผ่านระบบเครือข่าย เพียงแต่ สาขาวิชา ความเชี่ยวชาญของบุคลากรสายวิชาการนั้น มีการใช้งาน โปรแกรม หรือระบบงานที่เป็นการเฉพาะทาง ดังเช่นบุคลากรสายวิชาการทางด้านสถาปัตยกรรม วิศวกรรมศาสตร์ จะมีความเชี่ยวชาญหรือคุ้นเคยกับ โปรแกรมการออกแบบ บุคลากรทางสายคณิตศาสตร์วิทยาศาสตร์ จะมีความเชี่ยวชาญหรือคุ้นเคยกับ โปรแกรมการคำนวณทางสถิติ เป็นต้น ดังนั้น เมื่อบุคลากรผ่านการทำผลงานทางวิชาการจนได้รับตำแหน่งทางวิชาการ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเฉพาะทางจนเกิดความชำนาญ ย่อมมีทัศนคติที่ดีต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ นั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพบุลย์ ช่างเรียน และสมปราชญ์ จอมเทศ ได้กล่าวถึงสถาน ของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในด้านต่าง ๆ ตลอดจนตำแหน่งหน้าที่ที่เขาดำรงอยู่ อายุ ประสบการณ์การทำงานของเขาและลักษณะตำแหน่งหน้าที่ที่ครอบครองอยู่

ประสบการณ์การทำงาน บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันมีระดับทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะ บุคลากรสายวิชาการส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 40- 50 ปี ปฏิบัติงานกับสถาบันการศึกษาแห่งนี้มานาน ย่อมมีความคุ้นเคยกับการใช้คอมพิวเตอร์ ผ่านการใช้โปรแกรมเฉพาะทางต่าง ๆ มากมาย อาทิเช่น โปรแกรมการประมวลผลทางสถิติ การกรอกข้อมูลผ่านระบบเครือข่าย ต่าง ๆ ดังเช่น บุคลากรสายวิชาการทางด้านสถาปัตยกรรม วิศวกรรมศาสตร์ จะมีประสบการณ์การใช้โปรแกรมการออกแบบ บุคลากรทางสายคณิตศาสตร์วิทยาศาสตร์ จะมีประสบการณ์การใช้โปรแกรมการคำนวณทางสถิติ ดังนั้น เมื่อบุคลากรผ่านประสบการณ์การใช้งาน

จนเกิดความชำนาญ ย่อมมีทัศนคติที่ดีต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การรับรู้ว่าเทคโนโลยีเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารสนเทศ มีประโยชน์ต่อการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพมาศ เสี่ยวไหม (2554) ประสิทธิภาพในการทำงาน มีผลต่อการรับรู้ว่าคุณภาพสารสนเทศ มีประโยชน์ต่อการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน มีผลต่อการรับรู้ว่าคุณภาพสารสนเทศใช้งานง่ายในการทำงาน

5.2.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน การรับรู้ความง่าย และการรับรู้ประโยชน์ที่มีผลต่อทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

ผลการทดสอบสมมติฐาน การรับรู้ประโยชน์ การรับรู้ความง่ายในการใช้งาน มีผลต่อทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ในเชิงเส้นตรงมากที่สุด คือ การรับรู้ความง่ายในการใช้งาน มีผลต่อทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ทั้งนี้เนื่องจาก ระบบใช้งานง่าย มีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน สามารถประยุกต์ใช้ได้กับวิธีการประเมินแบบดั้งเดิมได้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทราวดี ทองมาลา (2558) ที่พบว่า การรับรู้ว่าคุณภาพเทคโนโลยีง่ายมีความหมายต่อความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อพฤติกรรมยอมรับเทคโนโลยีเมื่อเทคโนโลยีมีขั้นตอนที่ชัดเจน ใช้งานง่าย ทำให้ได้ผลงานตามที่ต้องการ

5.3 ข้อจำกัดของงานวิจัย

5.3.1 งานวิจัยผู้วิจัยไม่สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้ด้วยตัวเองทั้งหมด เนื่องจากระยะเวลาในการทำวิจัยจำกัด ดังนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการส่งแบบสอบถามไปตามหน่วยงานต่าง ๆ ภายในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐแห่งหนึ่ง พร้อมด้วยหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม และอีกช่องทางของการเก็บข้อมูล คือ การเก็บข้อมูลผ่านเว็บแบบ Google Form ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามและการตอบกลับมา จำนวน 107 ตัวอย่าง

5.3.2 งานวิจัยนี้มุ่งหวังถึงทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ถูกจำกัดด้วยลักษณะที่แท้จริงของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นเพียงสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งแห่งเดียว ไม่ครอบคลุมถึงสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ฉะนั้นผลงานวิจัยนี้อาจมีข้อจำกัดบางประการในการนำไปประยุกต์ใช้งาน

5.3.3 เป็นงานวิจัยเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานภายใน สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง และการจัดเก็บข้อมูลโดยไม่จำกัดประเภทคณะวิชา หรือสาขาวิชา ทำให้การสุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลที่ได้อาจจะไม่เจาะจงตามคณะวิชา หรือสาขาวิชาในรูปแบบเดียวกัน จึงอาจจะเป็นผลทำให้ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ไม่ครอบคลุม หรือไม่เฉพาะเจาะจงไปตามรูปแบบในแต่ละประเภทของคณะวิชา หรือสาขาวิชา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.4 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1. หน่วยงานที่รับผิดชอบ และผู้พัฒนาระบบควรจัดทำคู่มือการใช้งานของระบบประเมินคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิด การรับรู้ประโยชน์ และความง่ายต่อการใช้งาน อีกทั้งควรจัดให้มีสถานที่ฝึกอบรมการใช้งาน รวมถึงสถานที่หรือช่องทางติดต่อสอบถาม Call center ในกรณีที่ผู้ใช้งานเกิดข้อสงสัยหรือปัญหาเนื่องจากการใช้งาน
2. ผู้พัฒนาระบบควรมีการออกแบบ พัฒนา และปรับปรุงผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่อง โดยเน้นที่ตัวผู้ใช้งานระบบอย่างชัดเจน โดยให้มีความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนภาระงานของผู้ประเมิน
3. ควรพัฒนาระบบให้มีรายละเอียดของคะแนนที่หลากหลาย ในระดับ คณะ ภาควิชา สาขาวิชา ต่าง ๆ
4. การส่งเสริมการพัฒนาระบบ ผู้พัฒนาระบบ หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบ ควรมีการจัดให้มีการระดมความคิดเห็นเสนอแนะ รวมทั้งการสัมภาษณ์เพื่อการเข้าถึงข้อมูลความต้องการของผู้ใช้งาน หน่วยงานที่ต้องการนำข้อมูลไปใช้ จึงทำให้ผู้ใช้งานเกิดความประทับใจและมั่นใจในระบบประเมิน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. ในงานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาทัศนคติที่มีต่อ ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่นที่มีผลต่อการใช้งาน ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ความพึงพอใจของบุคลากรสายวิชาการ ใช้งานระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ และประโยชน์ที่ได้รับ ทั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้พัฒนาระบบนำไปใช้ในปรับปรุงผลิตภัณฑ์ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มศักยภาพของการประเมินคุณภาพการศึกษาต่อไป
2. ในงานวิจัยครั้งนี้ศึกษา ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐแห่งหนึ่งเท่านั้น ดังนั้นในงานวิจัยครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตไปยังสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ในพื้นที่ ทั้งของภาครัฐและเอกชน ต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



บรรณานุกรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

กิตติพร ไชยโรจน์. 2555. ทฤษฎีการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยี, จาก URL:

<https://www.gotoknow.org/posts/494628>

กัลยาณี สนธิสุวรรณ. 2542. “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์บุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม เครือเจริญโภคภัณฑ์.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เกวรินทร์ ละเอียดดีนันท์. 2559. “การยอมรับเทคโนโลยีและพฤติกรรมผู้บริโภคออนไลน์ที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อหนังสือ อิเล็กทรอนิกส์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

โครงการสารานุกรมไทยสำหรับเยาวชน โดยพระราชประสงค์ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว , การอุดมศึกษา, ประเภทของสถาบันอุดมศึกษาในปัจจุบัน, จาก URL :

<http://kanchanapisek.or.th/kp6/sub/book/book.php?book=38&chap=3&page=t38-3-infodetail06.html>

จำเนียร จวงตระกูล. 2531. การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

ชูศักดิ์ เทียงตรง. 2528. การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ : ศูนย์วิจัยคณะรัฐศาสตร์ , มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ชาโรณี จันทร์แสงศรี. 2540. “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศ ของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ พบ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์.

दनัย เทียนพุม และคณะ. 2541. ทิศทางและบทบาทการบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า. กรุงเทพฯ : บั๊คแบงก์.

ธงชัย สันติวงษ์. 2543. ทฤษฎีการจูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ 9 กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ธงชัย สันติวงษ์. 2546. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 11 กรุงเทพฯ : ประชุมช่าง.

ปัญญาเดช พันธุ์วัฒน์ และสุธาสิณี เตียสรรเสริญ 2551 “ทัศนคติของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.” งานวิจัยจากทุนอุดหนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ฝ่ายเลขานุการศูนย์การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประทุม ฤกษ์กลาง. 2538. “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานของครู กับ กลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนมัธยมศึกษา.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาเอก , มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

ปราวีณา สุวรรณรัฐโชติ , ปรัชญนันท์ นิลสุข. 2548. “การยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยี.” วารสารพัฒนาเทคนิคศึกษา. 18(56) : 25-30

สุสติ รุมาคม. 2551. การประเมินการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พรรณทิพา แอคา. 2548. “การยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการสำนักงาน ปลัดกระทรวงพลังงาน.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท มหาวิทยาลัยบูรพา.

พจิตรา ไข่เอกปัญญา. 2551. “ความสัมพันธ์ระหว่างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการของโรงพยาบาลเอกชน.” กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 (2556). พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : ราชบัณฑิตยสถาน.

ภาสกร เพ็ชรประไพ. 2548. “การศึกษาความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.” วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

ภัทรกร เฉลยจรรยา, 2558. “การศึกษาความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมด้านสุขาภิบาลอาหารของผู้สัมผัสอาหาร.” เพื่อพัฒนางานและนำเสนอขอรับการกำหนดระดับตำแหน่งชำนาญการ พิเศษกองกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

กันราวดี ทองมาลา, 2558 “การยอมรับระบบจัดจ้างด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของเจ้าหน้าที่พัสดุของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ภัทราวดี วงศ์สุเมธ. 2556. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับ และการใช้งานระบบการเรียนผ่านเว็บ.” วารสารนักบริหาร, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ 33(3) : 1-10

มหาวิทยาลัยมหิดล, หลักการและสาระสำคัญของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ, จาก URL :

<https://www.mahidol.ac.th/th/autonomy/mean.htm>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. 2554. ทฤษฎีการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยี, จาก URL :
<https://kritaporn.wordpress.com/2012/03/13/>

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. 2544. การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : ชีระป้อมวรรณกรรม.

วัชร เลิศพงษ์วรพันธ์. 2553. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการบุคลากร
 ของบริษัทสายการบินแห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
 เกษตรศาสตร์.

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. 2560. สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ, จาก URL:
<https://th.wikipedia.org/wiki/สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ>

ศิริพร เพชรมณี. 2551. “การประเมินผลการปฏิบัติงาน.” วารสารการวิจัย สักทอง : สถาบันวิจัยและ
 พัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร. 15(1) : 14-27

สาวภาคย์ ตีวาจา. 2529. “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานส่งเสริมการเกษตร
 ของบริษัทเอกชน.” วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม บัณฑิต
 วิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สกวเดือน ปธนสมิทธิ. 2540. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการรื้อปรับระบบของพนักงาน
 ธนาคาร.” วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สิงหะ นวิสุข, สุนันทา วงศ์ตุรภัทร. 2555. “ทฤษฎีการยอมรับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ.” วารสาร
 เทคโนโลยีสารสนเทศลาดกระบัง. 1(1) : 1-10

สุภาวดี เชื้อวงษ์. 2557. “ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของ บุคลากร
 เทศบาลตำบลคอนหัวฟ่อ อำเภอเมืองชลบุรี” วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
 มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุรางค์ ไคว์ตระกูล. 2541. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวัชรีย์ เฉาชรอมร. 2544. “ความรู้และทัศนคติของบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาและรับรองคุณภาพ
 โรงพยาบาล : กรณีศึกษาโรงพยาบาลหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.” ปัญหาพิเศษรัฐ
 ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยบูรพา.

อัญชลี ศรีสุข. 2546. “การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนอัสสัมชัญลำปาง.” การค้นคว้าแบบ
 อิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Agrawal, R. and Prasad, J. 1999. Are Differences Germane to The Acceptance of New Information Technologies?. **Decision Sciences**. 30, 2 (March): 361-391.
- Benamati, J. and Rajkumar, T. M. 2002. "The Application Development Outsourcing Decision: An Application of The Technology Acceptance Model." **Journal of Computer Information Systems**. 42, 4 (June): 35-43.
- Benamati, J. and Rajkumar, T. M. 2003. An Empirical Study of the Applicability of the Technology Acceptance Model to Application Development Outsourcing Decisions. Retrieved October 15, 2011 from <http://aisel.aisnet.org/amcis2003/203>
- Benamati, J. and Rajkumar, T. M. 2008. "An Outsourcing Acceptance Model: An Application of TAM to Application Development Outsourcing Decisions." **Information Resource Management Journal**. 21, 2 (April-June): 80-102.
- Beach, D.S.1970. **Personnel: The Management of People at Work**. New York: MacMillan.
- Bovee.C.L.,et al, 1993. **Management**. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Casio, W.F. 1991, 1989. **Applied Psychology in Personnel Management**. (4th ed.). New Jersey : Prentice-Hall, Inc.
- Carter V. Good, 1959. Attitude. Retrieved October 25, 2009, from URL: <http://www.novabizz.Ace/Attitude.htm>
- Davis, F. D. 1989. "Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology." **MIS Quarterly**. 13, 3 (September): 319-339.
- Davis, F. D., Bagozzi, R. P., &Warshaw, P. R. 1989. "User acceptance of computer technology: A comparison of two theoretical models." **Management Science**, 35(8), 982–1003.
- Fishbein, M., &Ajzen, I. 1975. **Belief, attitude, intentions and behaviour: An introduction to theory and research**. Boston, MA: Addison-Wesley.
- Good, Carter V. 1959. **Dictionary of Education**. 2nd ed. New York : McGraw - Hill Book Company.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Grandon, E. E., & Pearson, J. M. 2004. "E-commerce adoption: an empirical study of small and medium US businesses." **Information and Management**. 42: 197–216.
- Herbert Heneman III et al. 1983, **Personel/Human Resource Management** Illinois : Richard D. Irwin.
- Johns, G. 1996. **Organizational behavior : Understanding and managing live at work**. (4th ed.). Moutreal : Harper Collins College Pub.
- Karahanna, E.; Straub, D. W. and Chervany, N. L. 1999. "Information Technology Adoption Across Time: A Cross-Sectional Comparison of Pre-Adoption and Post-Adoption Beliefs." **MIS Quarterly**. 23, 2 (June): 183-213
- Mohammad Chuttur 2009. "Overview of the Technology Acceptance Model: Origins, Developments and Future Directions." **Journal Information System**, 1-20
- Parasuraman, A., Berry, L. L. & Zeithaml, V. A., 1991. "Refinement and reassessment of the SERVQUAL scale." **Journal of Retailing**, 67(4), 420-450.
- Parasuraman, A., Berry, L. L. & Zeithaml, V. A., 1990. **Delivering quality service: Balancing customer perceptions and expectations**. New York: The free press.
- Porter, L. W., Lawler, E.E., & Hackman, J.R. 1975. **Behavior in Organization** (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Porter, Lyman W. and Steer, Richard M. 1977. "Organizational Work, Personal Factor in Employee and Absenteeism." **Psychological Bulletin** 80 No.2".
- Rogers, E. M., & Shoemaker, F. 1917. **Communication and Innovation : Across Culture Approach**. New York : The free Press.
- Roger, E. M., & Shoemaker, F. F. 1978. **Communication of Innovation: A cross Cultural Approach**. New York: The free Press.
- Rosenberg, R.J. and Hovland, C.I. 1960. **Attitude Organization and Change : And Analysis of Consistency Among Attitude Components**. Wesport: Greenwood Press.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Schermerhorn, J.R., Hunt, J.G., & Osborn, R.N. 2000. **Organizational Behavior**. (7th ed). New York: John Wiley & Sons.

Triandis, H.C. 1971. **Attitude and Attitude Change**. New York : John Wiley and Sons inc.

Venkatesh, V. and Davis, F. D. 2000. "A Theoretical Extension of The Technology Acceptance Model: Four Longitudinal Field Studies." **Management Science**. 46, 2 (February): 186–204

Yoder, D. and P.D. Staudlhar. 1982. **Personnel Management & Industrial Relations**. New Jersey : Prentice-Hall, Inc.

Yoon, S. and Hyunsuk, S. 2004. "Ensuring IT Consulting SERVQUAL and User Satisfaction: A Modified Measurement Tool." **Information Systems Frontiers**. 6, 4 (December): 341-351.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถาม

เรื่อง **ทัศนคติที่มีต่อ ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ**
คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อหวังว่าจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการ และเป็นข้อมูลทางวิชาการไว้สำหรับการศึกษาค้นคว้าต่อไป ผลของการศึกษาในครั้งนี้จะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวผู้ตอบแบบสอบถามหรือหน่วยงานของท่าน ฉะนั้นผู้วิจัยจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่าน ได้ช่วยตอบแบบสอบถามนี้และขอได้ โปรดตอบให้ ครบทุกข้อ ตามความเห็นของท่าน เพื่อจะได้ นำผลไปใช้ประโยชน์ ผู้วิจัยขอรับรองว่า ข้อมูลที่ท่านตอบให้ทั้งหมดจะถือเป็นความลับและจะนำเสนอผลการวิจัย ในลักษณะรวม ๆ เท่านั้น

แบบสอบถามนี้มี 5 ส่วนประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ประโยชน์ที่มีต่อ ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความง่ายต่อการใช้งานที่มีต่อ ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่อ ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่นใดต่อการนำระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่กรุณาสละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามนี้

ว่าที่ร้อยตรีอภิชาติ ฉายะระถิ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : กรุณาใส่เครื่องหมาย ในช่อง ที่ท่านมีความคิดเห็น และ/หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ (ปี) น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มากกว่า 30 ปี แต่ไม่เกิน 40 ปี
 มากกว่า 40 ปี แต่ไม่เกิน 50 ปี มากกว่า 50 ปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ระดับการศึกษา

- ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

4. สาขาที่จบการศึกษา

- วิทยาการคอมพิวเตอร์/IT บริหารธุรกิจ/การตลาด/บัญชี
 เศรษฐศาสตร์ สาธารณสุข
 วิทยาศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์
 เกษตร ครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์
 นิเทศศาสตร์/ศิลปศาสตร์ อื่นๆ _____

5. ตำแหน่งทางวิชาการ

- ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์

6. ประสบการณ์การทำงานในสถาบัน

- น้อยกว่าเท่ากับ 5 ปี
 มากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี
 มากกว่า 10 ปี แต่ไม่เกิน 15 ปี
 มากกว่า 15 ปี แต่ไม่เกิน 20 ปี
 มากกว่า 20 ปี แต่ไม่เกิน 25 ปี
 มากกว่า 25 ปี

7. หน่วยงานที่สังกัด

- คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์
 คณะเทคโนโลยีการเกษตร คณะวิทยาศาสตร์
 คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ คณะการบริหารและจัดการ
 คณะอุตสาหกรรมเกษตร วิทยาลัยนานาชาติ
 วิทยาลัยนวัตกรรมการผลิตขั้นสูง คณะแพทยศาสตร์
 คณะศิลปศาสตร์
 วิทยาลัยอุตสาหกรรมการบินนานาชาติ
 วิทยาลัยวิจัยนวัตกรรมการศึกษา
 วิทยาลัยนาโนเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง
 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ประโยชน์ที่มีต่อ ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสาย
วิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

คำชี้แจง : กรุณาใส่เครื่องหมาย ในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

| ข้อที่ | ข้อความ | ระดับการรับรู้ประโยชน์ | | | | |
|--------|--|------------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 1 | ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการลดปริมาณการใช้กระดาษในหน่วยงานของท่าน | | | | | |
| 2 | ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการช่วยให้ท่านได้กรอก ข้อมูลรวดเร็วขึ้น มีความถูกต้อง และน่าเชื่อถือ | | | | | |
| 3 | ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการช่วยให้ท่านค้นหา ข้อมูลหรือเอกสารการประเมินคุณภาพ จากคอมพิวเตอร์ได้ รวดเร็วกว่าการค้นหาข้อมูลหรือเอกสาร ในรูปแบบเดิม | | | | | |
| 4 | ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการช่วยในการ แลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารการประเมินคุณภาพ ระหว่าง หน่วยงานสะดวกมากขึ้น | | | | | |
| 5 | ข้อมูลที่ท่านได้จากระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ สามารถนำมาวิเคราะห์ ข้อมูลเพื่อการบริหาร | | | | | |
| 6 | ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการมีประโยชน์ต่อการช่วย ตัดสินใจในการทำงานได้มากขึ้น | | | | | |
| 7 | ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ จะช่วยให้ท่าน ประหยัดแรงงานและมีเวลาเพิ่มขึ้นเพื่อไป ปฏิบัติใช้ทำงานด้านอื่น | | | | | |
| 8 | ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ เข้ามาช่วย ในการบันทึกและจัดทำฐานข้อมูลการประเมินคุณภาพของท่าน | | | | | |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 2 (ต่อ)

| ข้อที่ | ข้อความ | ระดับการรับรู้ประโยชน์ | | | | |
|--------|---|------------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 9 | ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ช่วยให้ท่านสามารถติดตามผลการประเมินได้เป็นระยะ ๆ | | | | | |
| 10 | สถาบันนำข้อมูลในระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ มาใช้ เพื่อเป็นฐานข้อมูลการประเมินกับหน่วยงานอื่นภายในองค์กร | | | | | |
| 11 | ท่านคิดว่าระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ เอื้ออำนวยประโยชน์ ต่อการปฏิบัติงานของท่านมากขึ้น | | | | | |

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความง่ายต่อการใช้งานที่มีต่อ ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

คำชี้แจง : กรุณาใส่เครื่องหมาย ในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

| ข้อที่ | ข้อความ | ระดับการรับรู้ความง่าย | | | | |
|--------|---|------------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 1 | ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ใช้งานได้ง่าย | | | | | |
| 2 | ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ มีขั้นตอนการใช้งาน | | | | | |
| 3 | ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ สามารถประยุกต์ใช้กับวิธีการประเมินแบบดั้งเดิมได้ | | | | | |
| 4 | ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ สามารถประยุกต์ใช้ได้กับทุกหน่วยงานภายในสถาบัน | | | | | |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 3 (ต่อ)

| ข้อที่ | ข้อความ | ระดับการรับรู้ความง่าย | | | | |
|--------|--|------------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 5 | ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ มีรายละเอียดของภาระงานในแต่ละด้านที่ชัดเจน | | | | | |
| 6 | ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการให้รายละเอียดของคะแนนที่ถูกต้อง | | | | | |
| 7 | ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการสามารถปรับเปลี่ยน โดยสามารถนำภาระงานเข้าหรือออกได้ตามความต้องการของผู้ใช้งาน | | | | | |

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่อ ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

คำชี้แจง : กรุณาใส่เครื่องหมาย ในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

| ข้อที่ | ข้อความ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--------|---|-------------------|-------------|-----------------|--------------|--------------------|
| | | เห็นด้วยมากที่สุด | เห็นด้วยมาก | เห็นด้วยปานกลาง | เห็นด้วยน้อย | เห็นด้วยน้อยที่สุด |
| 1 | ท่านมีความสนใจในการใช้ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ | | | | | |
| 2 | ท่านมีความต้องการที่จะใช้งาน ระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ เพื่อเป็นรูปแบบการประเมินคุณภาพการทำงานของท่าน | | | | | |
| 3 | ท่านมีความยินดีที่จะเปลี่ยน ระบบการประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ จากแบบเดิมมา เป็นระบบการประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการผ่านระบบออนไลน์ (pbp) | | | | | |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 4 (ต่อ)

| ข้อที่ | ข้อความ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--------|--|-------------------------------|---------------------|-----------------------------|----------------------|--------------------------------|
| | | เห็น ด้วย มาก ที่สุด | เห็น ด้วย มาก | เห็น ด้วย ปาน กลาง | เห็น ด้วย น้อย | เห็น ด้วย น้อย ที่สุด |
| 4 | ระบบการประเมินคุณภาพบุคลากรสาย วิชาการผ่านระบบออนไลน์ (pbp) ก่อให้เกิด ความเป็นธรรมในการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน | | | | | |
| 5 | สถาบันควรใช้ระบบการประเมินคุณภาพ บุคลากรสายวิชาการผ่านระบบออนไลน์ (pbp) ต่อไป | | | | | |

ส่วนที่ 5 ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และปัญหาอุปสรรคในการระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสาย
วิชาการหน่วยงานของท่าน ใช้ปฏิบัติงาน

1. ท่านมีความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และปัญหาอุปสรรคอื่นใดต่อการนำระบบประเมินคุณภาพ
บุคลากรสายวิชาการหน่วยงานของท่าน ใช้ในการประเมิน (โปรดระบุ) _____

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล

ว่าที่ร้อยตรีอภิชาติ ฉายะระถิ

วัน เดือน ปีเกิด

22 กันยายน 2516

ที่อยู่

4/754 หมู่บ้านสหกรณ์ ถนนเสรีไทย

แขวงคลองกุ่ม เขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร 10240

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2547 วิทยาศาสตร์บัณฑิต

โปรแกรมวิชา เทคโนโลยีอุตสาหกรรม

(เทคโนโลยีการจัดการอุตสาหกรรม)

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ประวัติการทำงาน

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป คณะเทคโนโลยี

สารสนเทศ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ

ทหารลาดกระบัง

E-mail

apichat@it.kmitl.ac.th

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้