

ชื่อเรื่อง

ความคิดเห็นในการนำระบบการประเมินผลแบบ
Balance Scorecard มาใช้ในการประเมินผลงานของ
ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ ในสำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่

ชื่อผู้เขียน

นางโสภา สุทธิยุทธ์

ชื่อปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

ประธานกรรมการที่ปรึกษา

อาจารย์ ดร.กชพร ศิริโกคากิจ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความคิดเห็นในการนำระบบการประเมินผลงานแบบ Balance Scorecard มาใช้ในการประเมินผู้บริหารระดับผู้อำนวยการในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและการสัมภาษณ์โดยตรงจากผู้อำนวยการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี จำนวน 13 คน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาอธิบายลักษณะ การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการนำระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard มาใช้ในการประเมินผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้ สถิติ Pearson Chi-Square โดยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS) ผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารระดับผู้อำนวยการในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ เห็นด้วยอย่างยิ่งกับการประเมินผลงานตามมิติด้านประสิทธิภาพ และมิติด้านการบริหารจัดการ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 และเห็นด้วยกับการประเมินผลงานตามมิติด้านพันธกิจ และมิติด้านคุณภาพการให้บริการ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 และ 4.42 ตามลำดับ ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้ ด้านนโยบาย 1) กำหนดเป็นนโยบายของมหาวิทยาลัย ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารทุกระดับ ทั้งทั้งองค์กร 2) จัดทำเป็นหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมิน พร้อมแจ้งวัตถุประสงค์ ให้ทุกหน่วยงานได้รับทราบและถือปฏิบัติ 3) ฝ่ายบุคคลส่วนกลางเป็นผู้ดำเนินการในการประเมินผลงานของผู้บริหาร ด้านผู้บริหาร 1) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรกำหนดรูปแบบที่มาจากส่วนกลางและเป็นมาตรฐานเดียวกัน 2) ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ต่อเนื่อง 3) ควรมีการทบทวนระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับองค์กร 4) ควรผลักดันให้ผู้บริหารระดับสูง ได้เห็นความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

Title	Opinions about the Application of the Balance Scorecard for the Evaluation of Work Performance of the Executive Directors at the Office of the President, Maejo University, Chiangmai Province
Author	Mrs. Sopa Suttiyut
Degree of	Master of Business Administration in Business Administration
Advisory Committee Chairperson	Dr. Kotchakorn Siriphokhakit

ABSTRACT

This study aimed to explore opinions about the application of the balance scorecard for the evaluation of work performance of the executive directors at the Office of the President, Maejo University, Chiangmai province. A set of questionnaires and interview were used for data collection administered with 13 executive directors. Descriptive statistics was used to analyze for finding non relationships between personal factors (sex, age, marital status, educational attainment, income, and work experience) and the application of the balance scorecard evaluation. This was done by using Pearson Chi-Square and the Statistical Package for the Social Sciences Program.

Results of the study revealed that the informants strongly agreed to use the balance scorecard for the evaluation of work performance of the executive directors in terms of efficiency and managerial administration ($\bar{X} = 4.51$). Besides, they agreed to the evaluation of mission ($\bar{X} = 4.46$) and quality of services ($\bar{X} = 4.42$). The following were suggestions on policies : 1) the university should determine the balance scorecard evaluation for all levels of administrators of the university ; 2) measure, work performance evaluation method, and objectives of this policy should be prepared and informed to all sections of the university ; and 3) the central personnel section of the university should be responsible for the evaluation of work performance of the administrators. The following were suggestions on administrators : 1) the determination of form of the work performance evaluation should be by the central section and it must have the same standard ; 2) the work performance evaluation must be done seriously and

(5)

continually ; 3) the evaluation should be reviewed continually in order to be appropriate with the organization ; and 4) this policy must be proposed to executive administrators to convince on the importance of the work performance evaluation.

