

## บทความการวิจัย

### การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอัตราจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

ธานี ปรีชาถาวณิชกุล

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

#### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอัตราจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอัตราจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา และ เพื่อเปรียบเทียบการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานอัตราจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกเพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานอัตราจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 200 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัย พบว่า พนักงานอัตราจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 121 คน มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 83 คน มีการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 91 คน ตำแหน่งเป็นพนักงานปฏิบัติ จำนวน 159 คนและมีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 5 - 10 ปี จำนวน 115 คน

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอัตราจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.75$ , S.D.= 0.77) คือ รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X}=3.79$ , S.D.= .84) รองลงมา คือ ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=3.78$ , S.D.= .69) ผลการประเมินการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=3.72$ , S.D.= 0.81) และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=3.70$ , S.D.= .73) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอัตราจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

#### ภูมิหลัง

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้กลายเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่ง องค์การใดก็ตามไม่ว่าขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ จะดำรงอยู่และพัฒนาเติบโตอย่างต่อเนื่องล้วนมีพื้นฐานมาจากคนในองค์การทั้งสิ้น “คน” ถือว่าเป็น

ทรัพยากรหลักขององค์กร การที่จะทำให้ทุกคนมีคุณภาพทั่วทั้งองค์กรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต้องมีระบบจัดการที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล โดยองค์กรจะต้องดำเนินการตั้งแต่การเลือกสรรและบรรจุคนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน มีการผูกใจและอำรุงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้มีความพึงพอใจในงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและปฏิบัติงานกับองค์กรให้นานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ (อานวย แสงสว่าง. 2540: 1)

การประเมินผลการปฏิบัติงานนับเป็นเครื่องมือหรือองค์ประกอบหนึ่ง ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลสมัยใหม่ ที่มีความเชื่อมโยงและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งยังมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยมีส่วนสำคัญที่จะช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ข้อมูลที่ได้จากการประเมินสามารถนำไปใช้ประโยชน์นับตั้งแต่กระบวนการสรรหา คัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานทราบจุดเด่น จุดด้อย ระดับขีดความสามารถและศักยภาพของพนักงานผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน องค์กรจะได้ฝึกอบรมปรับปรุงแก้ไขจุดด้อยและพัฒนาจุดเด่นได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมเพื่อให้พนักงานมีขีดความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น และนำไปสู่กระบวนการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นรวมทั้งการพัฒนาความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ (อลงกรณ์ มีสุทธาและสมิต สัจฉกร. 2540:1)

จากการวิเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่ใช้ในปัจจุบันโดยทั่วไป พบว่า เป้าหมายไม่ชัดเจน ขาดความสัมพันธ์ระหว่างผลงานระดับบุคคล หน่วยงานและองค์กร มุ่งเน้นผลงานของบุคคลมากกว่าของทีมงาน หัวข้อการประเมินไม่สะท้อนลักษณะงานและเน้นพฤติกรรมเพียงอย่างเดียว วิธีการประเมินผลเปิดโอกาสให้ผู้ประเมินใช้ดุลยพินิจมากเกินไป ผู้ถูกประเมินมีส่วนร่วมประเมินน้อย ขาดระบบติดตามผลงาน ขาดระบบการสอนแนะ ผลการประเมินนำไปปรับค่าจ้างประจำปีเพียงอย่างเดียว (ณรงค์วิทย์ แสนทอง.2545: 26)

องค์กรบริหารส่วนจังหวัดเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีปัญหาเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากเป็นหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและกระทรวงมหาดไทยกำกับควบคุมดูแล มีบุคลากรหลายตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ จึงเป็นเหตุให้การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องอาศัยข้อมูลประกอบในหลายๆ ด้าน แต่แบบประเมินในปัจจุบันมีลักษณะประเมินในภาพรวม ซึ่งเน้นผลงาน คุณลักษณะการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาฝ่ายเดียว โดยผู้บังคับบัญชาไม่มีโอกาสประเมินตนเอง และไม่มีโอกาสชี้แจง หรือตอบข้อสงสัยของผู้ประเมิน (สุรีย์ ปุเต๊ะ ,2543)

การประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดในปัจจุบัน ถูกกำหนดไว้ในรูปแบบของระเบียบ วิธีปฏิบัติ ซึ่งไม่มีความยืดหยุ่น และไม่อาจครอบคลุมในทุกด้าน ถือเป็นปัญหาของการประเมินอย่างยิ่ง ภายใต้บริบทของหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกันในแต่ละส่วนราชการ จึงต้องมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาบุคลากร โดยต้องมีเครื่องมือในการประเมินผลที่เหมาะสม ถูกต้อง และชอบธรรม

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอัตราจ้าง องค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา เพื่อเป็นแนวทางที่จะพัฒนาระบบการประเมินผลการ

ปฏิบัติงานที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดให้ใช้ในปัจจุบัน ซึ่งผู้วิจัยจะศึกษา ด้านหลักการ นโยบาย วัตถุประสงค์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการแจ้งผลการปฏิบัติงาน ด้านการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ประโยชน์ ผลการศึกษาวิจัยที่ได้นี้จะนำไปใช้ขยายผลในการพัฒนาของพนักงานอัตราจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัด และกำหนดยุทธศาสตร์การประเมินผลการปฏิบัติงานในโอกาสต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอัตราจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานอัตราจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา

### การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 424 คน ใช้ตารางของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (กาสิ๊ก เตชะชั้นหมาก 2553: 98) ได้จำนวน 200 คน

#### ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล การแจกแบบสอบถาม และการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นระยะเวลา 2 เดือน ตั้งแต่เดือน เมษายน พ.ศ. 2558 ถึงเดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2558

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบโครงสร้างของแบบสอบถาม
2. นำข้อมูลของแบบสอบถาม ไปลงตารางโปรแกรมสำเร็จรูป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน และรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา
2. นำแบบสอบถามมาลงตารางตามเกณฑ์ที่กำหนด
3. ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรม โดยวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

3.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอัตราจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา วิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยใช้เกณฑ์ประเมินค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ดังนี้

ระดับ	=	$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$
	=	$\frac{5 - 1}{5}$
	=	0.8
1.00 – 1.80	หมายถึง	ความพึงพอใจ น้อยที่สุด
1.81 – 2.60	หมายถึง	ความพึงพอใจ น้อย
2.61 – 3.40	หมายถึง	ความพึงพอใจ ปานกลาง
3.41 – 4.20	หมายถึง	ความพึงพอใจ มาก
4.21 – 5.00	หมายถึง	ความพึงพอใจ มากที่สุด

**สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล** การวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้สถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

### 1. สถิติพื้นฐาน

1.1 การหาค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตรดังนี้

เมื่อ  $f$  หมายถึง ความถี่หรือจำนวนข้อมูล

$n$  หมายถึง จำนวนตัวอย่างหรือผู้ตอบแบบสอบถาม

$P$  หมายถึง ค่าร้อยละ(percentage)

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ  $\bar{X}$  แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum X$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

$N$  แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้สูตร

$$S.D. = \frac{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2}}{N(N-1)}$$

เมื่อ S.D แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$N$  แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$\Sigma X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
$\Sigma X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
$(\Sigma X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

## 2. สถิติที่ใช้หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

2.1 ค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือโดยใช้สูตร

$$IOC = \frac{\Sigma R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องของคำถามกับนิยามการประเมินผลการปฏิบัติงาน

$\Sigma R$	แทน	ผลรวมคะแนนความคาดหวังของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
$N$	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา

( $\alpha$ )

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

เมื่อ $\alpha$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
$n$	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
$\sum s_i^2$	แทน	ผลรวมของค่าความแปรปรวนของคะแนนเป็นรายข้อ
$s_t^2$	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนทั้งฉบับ

## 3. สถิติใช้ทดสอบสมมติฐาน

3.1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ Independent Samples t-test การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอัตราจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ $t$	แทน	ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม
$\bar{X}_1 - \bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และ กลุ่มที่ 2
$S_1^2, S_2^2$	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 1 และ กลุ่มที่ 2
$n_1, n_2$	แทน	ขนาดของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2

3.2 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอัตราร้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

### สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอัตราร้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาสามารถแบ่งสรุปเป็น 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลพนักงานอัตราร้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่าสัดส่วนร้อยละ (Percentage distribution) ในการวิเคราะห์ข้อมูล

**ตอนที่ 2** การวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอัตราร้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และผลการประเมินการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

**ตอนที่ 3** เปรียบเทียบ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอัตราร้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

**ตอนที่ 1** สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานอัตราร้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 121 คน มีอายุอยู่ระหว่าง 30-40 ปี จำนวน 83 คน มีการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 91 คน ตำแหน่งเป็นพนักงานปฏิบัติ จำนวน 159 คนและมีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 5 - 10 ปี จำนวน 115 คน

**ตอนที่ 2** การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอัตราร้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

โดยภาพรวม ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอัตราร้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.75$ , S.D.= 0.77) คือ รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X}=3.79$ , S.D.= .84) รองลงมา คือ ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=3.78$ , S.D.= .69) ผลการประเมินการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=3.72$ , S.D.= 0.81) และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=3.70$ , S.D.= .73) ตามลำดับ

จำแนก รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอัตราร้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.79$ , S.D.= 0.84) อันดับแรก คือ ผู้ทำการประเมินต้องให้ความสนใจกับคุณลักษณะที่สำคัญของแต่ละงานและผลลัพธ์ที่ได้เป็นสำคัญ ( $\bar{X}=4.15$ , S.D.= 0.53) รองลงมา คือ ผู้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีความเข้าใจในหลักการและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินว่ามีข้อดี ข้อเสีย และขอบเขตอย่างไร

( $\bar{X}=4.05$ , S.D.= 0.66) การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ต้องกระทำอยู่ตลอดเวลาตามความเหมาะสม เพื่อให้เกิดความถูกต้องและเป็นธรรมต่อผู้ถูกประเมินทุกคน ( $\bar{X}=4.01$ , S.D.= 0.75) และสุดท้าย มีความมั่นคงและเป็นอิสระจากอิทธิพลของนักการเมืองหรือกลุ่มบุคคลที่มีอำนาจในรูปแบบต่าง ๆ ( $\bar{X}=3.49$ , S.D.= 0.99)

จำแนก ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอัตราจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.78$ , S.D.= 0.69) ลำดับแรก คือ จูงใจให้พนักงานในองค์การได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความรู้ความสามารถ ( $\bar{X}=4.20$ , S.D.= 0.49) รองลงมา คือ ส่งเสริมความเข้าใจและสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน ( $\bar{X}=4.17$ , S.D.= 0.52) และท้ายสุด ใช้ในการกำหนดโครงการฝึกอบรม และพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามความจำเป็น ( $\bar{X}=3.36$ , S.D.= 0.97)

จำแนก วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอัตราจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.70$ , S.D.= 0.73) ลำดับแรก คือ นำผลงานด้านต่างๆของผู้ถูกประเมินแต่ละคนนำมาเปรียบเทียบทีละคู่จนกว่าจะได้ผู้ถูกประเมินคนที่ผลงานดีที่สุด ( $\bar{X}=4.19$ , S.D.= 0.72) รองลงมา คือ การบันทึกเหตุการณ์ที่สำคัญ ผู้มีเกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งจะทำการบันทึกพฤติกรรมที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้ถูกประเมิน ( $\bar{X}=4.11$ , S.D.= 0.74) และสุดท้าย หัวหน้างานจะเขียนข้อความเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน โดยเขียนวิพากษ์วิจารณ์อย่างอิสระตามความเห็นของตน ( $\bar{X}=3.33$ , S.D.= 0.94)

จำแนก ผลการประเมินการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอัตราจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.72$ , S.D.= 0.81) คือ ใช้ประกอบการบริหารให้มีประสิทธิภาพได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารค่าตอบแทน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ( $\bar{X}=4.15$ , S.D.= .81) รองลงมา คือ สามารถนำผลลัพธ์ที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการปรับปรุงผลการดำเนินงานของตนให้เป็นไปตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้ได้ ( $\bar{X}=3.83$ , S.D.= 0.82) เป็นข้อมูลที่บ่งชี้ว่าบุคลากรสมควรที่จะได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาในรูปแบบใด ( $\bar{X}=3.76$ , S.D.= 0.76) และช่วยควบคุมให้การดำเนินงานขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีความยุติธรรม ( $\bar{X}=3.39$ , S.D.= .69) ตามลำดับ

**ตอนที่ 3** เปรียบเทียบ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอัตราจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

จำแนกเพศ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอัตราจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ได้แก่ รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และผลการประเมินการปฏิบัติงาน

จำแนกอายุ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอัตราจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน คือ ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน วิธีการ

ประเมินผลการปฏิบัติงาน และผลการประเมินการปฏิบัติงาน ยกเว้น รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จำแนก การศึกษา การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอัตราราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน คือ รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และผลการประเมินการปฏิบัติงาน ยกเว้นวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## อภิปรายผล

จากการศึกษา การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอัตราราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา มีประเด็นที่สำคัญที่นำมาอภิปราย ดังต่อไปนี้

จากการศึกษา การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอัตราราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย ศรีสำราญ (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพิจารณาความดีความชอบประจำปีกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 2 มีความคิดเห็นต่อการพิจารณาความดีความชอบประจำปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญชนก กิจประสงค์ (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประเมินผลการปฏิบัติงานโดยตนเองของบุคลากร สังกัดเทศบาล ตรีศึกษาบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลในเขต จังหวัดนครนายก พบว่า บุคลากรสังกัดเทศบาล ตำบลมีผลการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑลธรรม บัญญาใจเพชร (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลในเขตจังหวัดชลบุรีที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับเห็นด้วย เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านประโยชน์ของการประเมินผลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านหัวหน้างานผู้ทำการประเมินที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน และด้านแบบการประเมินผลที่มีต่อการปฏิบัติงานตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสริมศรี แสนอินทะ (2554: บทคัดย่อ) ความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านผลการประเมินการปฏิบัติงาน ด้านประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา และด้านวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามลำดับ แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุพาพัฒน์ บุพศิริ (2552: บทคัดย่อ). การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การปกครองท้องถิ่น เขตพื้นที่อำเภอ บ้านแพ้ว จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องจากพนักงานอัตราราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีความเชื่อมั่น และแน่ใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานในภาพรวม ไม่ว่าจะ เป็น รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และผลการประเมินการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านวิธีการการประเมินผลการปฏิบัติงาน น้อยกว่าด้านอื่นๆ นั้น ความชัดเจนในการมอบหมายหน้าที่ให้พนักงานปฏิบัติงานมี



ความซ้ำซ้อน หรือเพิ่มขึ้นจากหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ จนทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานลดน้อยลง แต่เมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงานกลับพิจารณาในหน้าที่หลัก ส่งผลให้การประเมินขาดความรอบคอบ ไม่ครอบคลุมทุกตำแหน่งหน้าที่ ไม่ควรประเมินในภาพรวม เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบ หลักเกณฑ์ วิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติงาน อีกทั้งให้พนักงานได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองหรือประเมินพนักงานอื่นๆในองค์กรของตนเอง ส่วนในด้านผลการประเมินการปฏิบัติงานก็ไม่ตรงกับความเป็นจริง การประเมินเป็นการประเมินแบบใช้ความรู้สึกส่วนตัว ความสนิมสนม และระบบอุปถัมภ์ การพิจารณาไม่เอาความรู้ ความสามารถเป็นเกณฑ์ชี้วัดการประเมิน ก่อให้เกิดความยุติธรรม ความเที่ยงตรง การไม่เปิดโอกาสให้หัวหน้างานโดยตรงเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน การไม่เล็งเห็นประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

จากสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่าง พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในด้านรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา และการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในด้านวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 งานวิจัยของยุพาพัฒน์ บุพศิริ (2552: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตพื้นที่อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดนครพนม พบว่า ด้านวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของเสริมศรี แสนอินทะ (2554: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอายุ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

#### วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1. เน้นให้มีการประเมินโดยจัดให้มีผู้ทำการประเมินหลายคนมารวมกัน และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
2. เพิ่มเติมโดยการสอบถาม หัวหน้างานโดยตรงในแต่ละหน่วยงานเดียวกัน ผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาของตน

### ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรส่วนท้องถิ่นในระดับภูมิภาค หรือระดับประเทศ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาเปรียบเทียบกับหัวข้อปรับปรุงแก้ไข ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้นในอนาคต

2. ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นๆ

3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

4. ควรศึกษาวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา หรือวิธีการประเมินแบบบูรณาการมาใช้

5. ควรศึกษาเปรียบเทียบผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละปีเพื่อหาความสอดคล้องในการประเมินผลการปฏิบัติงาน