



รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

Performance Assessment Model as Perceived by Civil Servants Working of National
Research Council

ภณิดา วรจันทร์ และสุณี หงษ์วิเศษ*
Phanida Worajan and Suneeh Hongwiset*

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา 169 ถนนลงหาดบางแสน ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20131
Graduate School of Public Administration, Burapha University, 169 Long-Hard Bangsean Rd., Seansuk District,
Muang Chonburi, 20131. Thailand.

*Corresponding Author, e-mail: suneeh@buu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติที่มีต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยศึกษาจากประชากรที่เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ จำนวน 188 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 24 ข้อ เกี่ยวกับรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน 4 ด้าน คือ 1) ด้านวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2) ด้านผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน 3) ด้านผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 4) ด้านประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยการประมวลผลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์จากโปรแกรมสำเร็จรูปสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t- test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One – way ANOVA ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยมีความคิดเห็นต่อด้านประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน-คือ ด้านวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานตามลำดับ ส่วนผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญที่มี เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน แต่ข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรายคู่ที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน คือ ระดับปฏิบัติงานกับระดับชำนาญงาน และระดับปฏิบัติงานกับระดับชำนาญการพิเศษ

คำสำคัญ : รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความคิดเห็น ข้าราชการพลเรือนสามัญ
สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

Abstract

The purposes of this were to examine and compare the level of opinions performance assessment model of civil servants working for National Research Council. The population of this study was 188 civil servants who worked for National Research Council. The research instruction was a five rating scale questionnaire performance assessment model according to 1) Patterns of performance assessment 2) Evaluator 3) Evaluatee, and 4) Interest of performance assessment. A software program for statistical analysis, including percentage, means, standard deviation, t-test, and one-way ANOVA was administered to analyze the collected data. The results of the study revealed that the level of opinions performance assessment model of civil servants working for National

Research Council was found at a high level. Specifically, the opinions in relation to the usefulness of performance assessment model was rated the highest, followed by the opinions relating to those civil servants receiving an assessment, methods of assessment, and evaluators, respectively. Also, based on the results from the comparisons, it was shown that no statistically significant differences were found in the level of opinions performance assessment model among the subjects with different gender, age, work position, and work length. There were statistically significant differences in the level of opinions performance assessment model among the subjects with different work rank at a significant level of 0.05 and different comparison between the operational level to the professional level, and between the operational level to special expertise.

Keywords: Performance assessment model, Perceived, Civil servants, National research council

บทนำ

การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบสำคัญในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในแง่ของผลงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ ภายใต้กฎเกณฑ์การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพและให้เป็นธรรมโดยทั่วกัน ผลการประเมินนั้นสามารถนำไปใช้ในการกระตุ้นและจูงใจบุคคลให้ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด และสามารถนำไปใช้สำหรับการพิจารณาความดี ความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน (Passaduraksa, 2010) นอกจากนี้ ผลการประเมินการปฏิบัติงานยังชี้ให้เห็นถึงช่องว่างระหว่างเป้าหมายที่ตั้งไว้กับผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง โดยการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขจุดด้อยและพัฒนาจุดเด่นในการทำงานของแต่ละบุคคลได้อย่างเหมาะสมและถูกต้องตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือพันธกิจขององค์กร ซึ่งจะต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้นำองค์กรเป็นสำคัญ โดยผู้นำองค์กรจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเทคนิคในการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับสถานการณ์ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการคิด การทำงาน การวางแผนและร่วมปฏิบัติ ตลอดจนร่วมประเมินเพื่อตรวจสอบคุณภาพในการปฏิบัติงาน (Beema, 2016)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) เป็นองค์กรกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือนสามัญ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติราชการมีเจตนารมณ์ที่ต้องการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับบุคคลของข้าราชการพลเรือนสามัญจึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2553 เป็นต้นมา โดยในปีงบประมาณ 2553 ถึง ปีงบประมาณ 2558 มีข้าราชการที่ได้ผลการประเมินในระดับดีเด่นเพิ่มขึ้นทุกรอบการประเมิน คือ รอบการประเมิน 1 ตุลาคม พ.ศ. 2553 มีข้าราชการที่ได้รับผลการประเมินในระดับดีเด่น คิดเป็นร้อยละ 34.36 ของข้าราชการทั้งหมด รอบการประเมิน 1 ตุลาคม พ.ศ. 2554 มีข้าราชการที่ได้รับผลการประเมินในระดับดีเด่น คิดเป็นร้อยละ 48.66 ของข้าราชการทั้งหมด รอบการประเมิน 1 ตุลาคม พ.ศ. 2555 มีข้าราชการที่ได้รับผลการประเมินในระดับดีเด่น คิดเป็นร้อยละ 57.81 ของข้าราชการทั้งหมด รอบการประเมิน 1 ตุลาคม พ.ศ. 2556 มีข้าราชการที่ได้รับผลการประเมินในระดับดีเด่น คิดเป็นร้อยละ 69.89 ของข้าราชการทั้งหมด รอบการประเมิน 1 ตุลาคม พ.ศ. 2557 มีข้าราชการที่ได้รับผลการประเมินในระดับดีเด่น คิดเป็นร้อยละ 71.98 ของข้าราชการทั้งหมด และ รอบการประเมิน 1 ตุลาคม พ.ศ. 2558 มีข้าราชการที่ได้รับผลการประเมินในระดับดีเด่น คิดเป็นร้อยละ 82.18 ของข้าราชการทั้งหมด แต่หากพิจารณาถึงผลกระทบจากการประเมินแล้วอาจนำไปสู่ปัญหาการไม่ได้รับความเท่าเทียมและความเป็นธรรมของข้าราชการบางรายที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานมากกว่าแต่กลับได้รับผลตอบแทนที่เท่ากัน และจะทำให้ผลการประเมินที่ได้ไม่สามารถสะท้อนผลการปฏิบัติงานที่แท้จริงได้และส่งผลให้ไม่สามารถนำผลการประเมินมาใช้ประโยชน์ในการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง และการพัฒนาเพิ่มพูนสมรรถนะการปฏิบัติงานให้ได้ผลอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษางานวิจัยของ Boopasiri (2009) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดนครพนม ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 2) และพบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอบ้านแพ้ว



จังหวัดนครพนม มีขนาดองค์กรแตกต่างกันมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ในด้านประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 และ 3. เห็นด้วยกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาและแนวทางการพัฒนา ด้านวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นถึงปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานและประกอบกับปัจจุบันยังไม่มีการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติที่มีต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินว่าเหมาะสมหรือไม่ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติที่ โดยผู้วิจัยคาดหวังว่าผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะเป็นแนวทางในการนำผลการประเมินมาใช้บริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สำนักงาน ก.พ. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้ ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2. ตัวแปรตาม คือ รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1.1) ผลสัมฤทธิ์ของงาน 1.2) สมรรถนะหลัก 5 ด้าน การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม 2) ด้านผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน 3) ด้านผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) ด้านประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลจากข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ จำนวน 188 คน (ข้อมูลจากระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม ณ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2558) โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด สำหรับเครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นคำถามแบบมาตรวัดของ Likert scale จำนวน 24 ข้อ โดยแบ่งการวัดออกเป็น 5 ระดับ (เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด)

การหาความเที่ยงตรง(Validity การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) ให้มีความถูกต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดำเนินการโดยการหาความสอดคล้อง (IOC: Index of Item-Objective Congruence) ก่อนนำไปสอบถามในการเก็บข้อมูลจริง จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อหาความสอดคล้อง คือ ค่า +1 หมายถึงแน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับเนื้อหา ค่า 0 หมายถึงไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับเนื้อหา และค่า -1 หมายถึงแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหา ทั้งนี้ผู้วิจัยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มาเป็นข้อคำถามซึ่งได้ตรวจสอบแบบสอบถามแล้วเห็นว่าแบบสอบถามทุกข้อที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความเที่ยงตรงของเนื้อหาครอบคลุมในแต่ละด้านและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย การหาความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) จากการนำแบบสอบถามไปทดสอบกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด ได้ค่าเท่ากับ .912 โดยถือว่าแบบสอบถามนี้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงได้

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (open - ended)

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลและวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน โดยการใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล โดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t - test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) วิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์ของ ศิริชัย พงษ์วิชัย (2551) ที่กำหนดค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21-5.00 หมายถึงมากที่สุด ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41-4.20 หมายถึงมาก ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61-3.40 หมายถึงปานกลาง ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81-2.60 หมายถึงน้อยและค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00-1.80 หมายถึงน้อยที่สุด

ผล

โดยภาพรวมผู้วิจัยนำเสนอเป็น 3 ตอน โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลพบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี อยู่ในตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการพิเศษ และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1 – 5 ปี

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ ภาพรวมความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

ความคิดเห็น	μ	σ	แปลความ	อันดับ
1. ด้านวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.82	0.75	มาก	3
2. ด้านผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.74	0.87	มาก	4
3. ด้านผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.90	0.72	มาก	2
4. ด้านประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.99	0.66	มาก	1
ภาพรวม	3.85	0.67	มาก	

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นต่อด้านประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและด้านผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารงานทรัพยากรบุคคล มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.16 ด้านผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้กับ ผู้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ด้านวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีการพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นสำคัญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และ ด้านผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บังคับบัญชาทราบรายละเอียดของงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93

ตารางที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ด้านวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ด้านวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงาน	การประเมินผลการปฏิบัติงาน					μ	σ	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นสำคัญ	52 (27.66)	100 (53.19)	24 (12.77)	6 (3.19)	6 (3.19)	3.99	0.91	มาก	1
2. ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการพิจารณาจากพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อผลสำเร็จของงาน	37 (19.68)	105 (55.85)	32 (17.02)	12 (6.38)	2 (1.06)	3.87	0.84	มาก	2

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ด้านวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงาน	การประเมินผลการปฏิบัติงาน					μ	σ	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
3. ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการนำความมุ่งมั่นตั้งใจของผู้ปฏิบัติงานที่จะปฏิบัติงานให้เกินมาตรฐานที่กำหนดมาประกอบการพิจารณา	40 (21.28)	95 (50.53)	41 (21.81)	10 (5.32)	2 (1.06)	3.85	0.85	มาก	3
4. ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการนำความตั้งใจ ความพยายามของผู้ปฏิบัติงานที่จะให้บริการแก่ผู้รับบริการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานมาประกอบการพิจารณา	32 (17.02)	95 (50.53)	42 (22.34)	17 (9.04)	2 (1.06)	3.73	0.89	มาก	7
5. ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการนำความสนใจใฝ่รู้ของผู้ปฏิบัติงานที่จะสั่งสมความรู้ความสามารถ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณา	32 (17.02)	96 (51.06)	41 (21.81)	17 (9.04)	2 (1.06)	3.74	0.88	มาก	6
6. ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการนำความประพฤติของผู้ปฏิบัติงานที่จะปฏิบัติตนให้ถูกต้องเหมาะสมตามหลักกฎหมาย คุณธรรม และจริยธรรมมาประกอบการพิจารณา	34 (18.09)	100 (53.19)	41 (21.81)	10 (5.32)	3 (1.60)	3.81	0.85	มาก	4
7. ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการนำความตั้งใจของผู้ปฏิบัติงานที่จะปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นและการรักษาสัมพันธภาพที่ดีในหน่วยงานมาประกอบการพิจารณา	31 (16.49)	94 (50.00)	48 (25.53)	15 (7.98)	0	3.75	0.82	มาก	5
ภาพรวม						3.82	0.75	มาก	

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาพบว่า ด้านวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมข้าราชการพลเรือนสามัญมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ อันดับแรกคือในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีการพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นสำคัญและอันดับสุดท้ายคือในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการนำความตั้งใจ ความพยายามของผู้ปฏิบัติงานที่จะให้บริการแก่ผู้รับบริการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานมาประกอบการพิจารณา

ตารางที่ 3 ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ด้านผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน

ด้านผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน	การประเมินผลการปฏิบัติงาน					μ	σ	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการกำหนดค่าเป้าหมายที่เป็นเกณฑ์ในการวัดผลการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งหน้าที่อย่างเหมาะสม	49 (26.06)	79 (42.02)	48 (25.53)	7 (3.72)	5 (2.66)	3.85	0.94	มาก	2
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม ปราศจากอคติ	37 (19.68)	87 (46.28)	43 (22.87)	10 (5.32)	11 (5.85)	3.69	1.04	มาก	6
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องตลอดรอบการประเมินเพื่อเปรียบเทียบกับค่าเป้าหมายได้อย่างถูกต้อง	39 (20.74)	85 (45.21)	46 (24.47)	13 (6.91)	5 (2.66)	3.74	0.95	มาก	3



ตารางที่ 3 (ต่อ)

ด้านผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน	การประเมินผลการปฏิบัติงาน					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านทราบรายละเอียดของงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นอย่างดี	51 (27.13)	92 (48.94)	30 (15.96)	10 (5.32)	5 (2.66)	3.93	0.94	มาก	1
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านประเมินผลการปฏิบัติงานโดยตรงไปตรงมาตามผลงานที่เกิดขึ้นจริง	44 (23.40)	78 (41.49)	47 (25.00)	12 (6.38)	7 (3.72)	3.74	1.01	มาก	4
6. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำปรึกษาในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	38 (20.21)	92 (48.94)	36 (19.15)	12 (6.38)	10 (5.32)	3.72	1.03	มาก	5
7. ผู้บังคับบัญชาของท่านฝึกอบรมและพัฒนาผู้ปฏิบัติงานแต่ละราย โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน	21 (11.17)	85 (45.21)	54 (28.72)	22 (11.70)	6 (3.19)	3.49	0.95	มาก	7
ภาพรวม						3.74	0.87	มาก	

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษาพบว่า ด้านผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมข้าราชการพลเรือนสามัญมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ อันดับแรกคือผู้บังคับบัญชาทราบรายละเอียดของงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นอย่างดี และอันดับสุดท้าย คือ ผู้บังคับบัญชาฝึกอบรมและพัฒนาผู้ปฏิบัติงานแต่ละราย โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4 ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ด้านผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ด้านผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	การประเมินผลการปฏิบัติงาน					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านได้ร่วมกับผู้บังคับบัญชา กำหนดค่าเป้าหมายที่เป็นเกณฑ์ในการวัดผลการประเมินไว้อย่างชัดเจน	43 (22.87)	93 (49.47)	37 (19.68)	11 (5.85)	4 (2.13)	3.85	0.91	มาก	4
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายตามที่กำหนดไว้กับผู้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ	49 (26.06)	108 (57.45)	30 (15.96)	1 (0.53)		4.09	0.66	มาก	1
3. ท่านยอมรับว่าผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ได้รับในแต่ละรอบการประเมินมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของท่าน	45 (23.94)	100 (53.19)	29 (15.43)	9 (4.79)	5 (2.66)	3.91	0.91	มาก	2
4. ท่านคิดว่าผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ได้รับในแต่ละรอบการประเมินมีความเที่ยงตรงและยุติธรรม	36 (19.15)	95 (50.53)	39 (20.74)	13 (6.91)	5 (2.66)	3.77	0.93	มาก	5
5. ท่านมีความพึงพอใจผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ท่านได้รับแต่ละรอบการประเมิน	47 (25.00)	95 (50.53)	29 (15.43)	10 (5.32)	7 (3.72)	3.88	0.97	มาก	3
ภาพรวม						3.90	0.72	มาก	



จากตารางที่ 4 ผลการศึกษาพบว่า ด้านผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมข้าราชการพลเรือนสามัญ มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ อันดับแรกคือสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายตามที่กำหนดไว้กับผู้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ และอันดับสุดท้ายคือ ผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ได้รับในแต่ละรอบการประเมินมีความเที่ยงตรงและยุติธรรม

ตารางที่ 5 ความคิดเห็นต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติด้านประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ด้านประโยชน์ของการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน	การประเมินผลการปฏิบัติงาน					μ	σ	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไป ใช้สำหรับการเลื่อนเงินเดือนมีความเป็นธรรม	41 (21.81)	89 (47.37)	48 (25.53)	5 (2.66)	5 (2.66)	3.82	0.89	มาก	4
2. การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความ จำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารงานทรัพยากร บุคคล	61 (32.45)	100 (53.19)	24 (12.77)	3 (1.60)		4.16	0.70	มาก	1
3. ผลการประเมินการปฏิบัติงานสามารถ แสดงถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ องค์กรได้อย่างชัดเจน	42 (22.34)	89 (47.34)	41 (21.81)	12 (6.38)	4 (2.13)	3.81	0.93	มาก	5
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้ บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการพัฒนา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น	67 (35.64)	88 (46.81)	30 (15.96)	2 (1.06)	1 (0.53)	4.16	0.79	มาก	2
5. การประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้ บุคลากรมีการแก้ไขปรับปรุงวิธีการ ปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จของงานอย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น	59 (31.38)	82 (43.62)	36 (19.15)	10 (5.32)	1 (0.53)	4.00	0.88	มาก	3
ภาพรวม						3.99	0.66	มาก	

จากตารางที่ 5 ผลการศึกษา พบว่า ด้านประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมข้าราชการพลเรือนสามัญมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับแรกคือการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารงานทรัพยากรบุคคล และอันดับสุดท้ายคือ ผลการประเมินการปฏิบัติงานสามารถแสดงถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรได้อย่างชัดเจน

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่าง

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	7.75	1.94	4.62	0.001*
ภายในกลุ่ม	183	76.71	0.42		
รวม	187	84.46			

* $P < 0.05$

จากตารางที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มี เพศ อายุ ตำแหน่งงานระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (ตารางวิเคราะห์ t-test และ ANOVA) ข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติที่มี เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน แต่ระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการพลเรือนสามัญระดับปฏิบัติงานมีความคิดเห็นที่สูงกว่าระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการ

พิเศษโดยทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ย ด้วยวิธีของ Scheffe เพื่อให้เห็นความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่อย่างแท้จริง ซึ่งมีระดับตำแหน่งงาน 2 คู่ที่แตกต่างกัน คือ คู่ที่ 1 ระดับปฏิบัติงานกับระดับชำนาญงาน และคู่ที่ 2 ระดับปฏิบัติงานกับระดับชำนาญการพิเศษ ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน รายคู่ตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	μ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ
		4.35	3.72	3.93	3.91	3.69
ปฏิบัติงาน	4.35	-	0.63*	0.42	0.44	0.66*
ชำนาญงาน	3.72		-	-0.21	-0.20	0.03
ปฏิบัติการ	3.93			-	0.02	0.24
ชำนาญการ	3.91				-	0.22
ชำนาญการพิเศษ	3.69					-

* $P < 0.05$

อภิปรายผล

ด้านประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวมข้าราชการพลเรือนสามัญมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ เห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารงานทรัพยากรบุคคลโดยสามารถใช้สำหรับประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนได้อย่างเป็นธรรม ทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น และทำให้บุคลากรมีการแก้ไข ปรับปรุงวิธีการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ Boopasiri (2009) ที่ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดนครพนม พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความคิดเห็นต่อประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารงานบุคคลและมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสอดคล้องกับการวิจัยของ Phattharak (2010) ที่ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดชลบุรีที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานส่วนตำบลมีความคิดเห็นต่อประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานจะทำให้มีการแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นและจะทำให้มีการพัฒนาในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นเรื่อยๆ ไป และสอดคล้องกับการวิจัยของ Boonjaiphad (2007) ที่ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลในเขตจังหวัดชลบุรี ที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้เข้าใจกระบวนการทำงานเป็นอย่างดีและผลการดำเนินงานที่ผ่านมาว่าเป็นอย่างไร

ด้านผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวมข้าราชการพลเรือนสามัญมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ ผู้รับการประเมินสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดโดยยอมรับว่าผลการประเมินที่ได้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และมีความพึงพอใจในผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ Saen-inta (2011) ที่ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอสุเมสาลัย จังหวัดสกลนคร พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านผู้รับการประเมินว่า ผลการประเมินการปฏิบัติงานบ่งบอกถึงความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และมีความพึงพอใจกับผลการประเมินที่ได้รับ และสอดคล้องกับการวิจัยของ Songcharoen (2007) ที่ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานในผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ทราบเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจนในทุกปีและเห็นว่าผลการประเมินที่ได้มีความเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน

ด้านวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่าในภาพรวมข้าราชการพลเรือนสามัญมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือการประเมินผลการปฏิบัติงานมีการพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นสำคัญและพิจารณาจากพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อผลสำเร็จของ



งาน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ Museka (2010) ที่ศึกษาเรื่อง ทักษะที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดชัยภูมิ พบว่า พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตรมีทัศนคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าควรแยกการประเมินด้านขีดความสามารถหลักและขีดความสามารถ เฉพาะตำแหน่ง สอดคล้องกับ Office of The Civil Service Commission (2009) เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่กำหนดว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการทำงานหรือสมรรถนะ โดยผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีส่วนคะแนน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ซึ่งผลสัมฤทธิ์ของงานให้ประเมินจากปริมาณผลงานคุณภาพผลงานความตรงตามเวลาที่กำหนดหรือความ คุ่มค่าของการใช้ทรัพยากรส่วนพฤติกรรมการทำงานหรือสมรรถนะหลัก 5 ข้อ ตามที่ก.พ. กำหนด และ สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามที่ส่วนราชการกำหนด และสอดคล้องกับการวิจัยของ Khotdok (2009) ที่ ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์พบว่า การประเมินผล การปฏิบัติงานควรวัดทั้งในด้านคุณภาพ ปริมาณ และลักษณะที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน แต่ผลการศึกษารวบรวมความคิดเห็น ของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติที่มีต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานนี้ ชัดแย้งกับ การวิจัยของ Rattanakote (2011) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ พบว่า ข้าราชการไม่แน่ใจกับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยพิจารณาจาก ผลสำเร็จของงานและสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงาน

ด้านผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวมข้าราชการพลเรือนสามัญมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการ ประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ ผู้ประเมินทราบรายละเอียดงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มีการกำหนดค่า เป้าหมายในการวัดผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและมีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามผลงานที่เกิดขึ้นจริง สามารถให้คำปรึกษาในการปรับปรุง แก้ไข การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานแต่ละรายซึ่งสอดคล้องกับการ วิจัยของ Saen-inta (2011) ที่ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอสุเมธาลัย จังหวัดสกลนคร พบว่าด้านผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานว่าเป็นผู้ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับ ผลงาน โครงการที่ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติก่อนทำการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีและพิจารณาจากผลงานที่ทำตั้งแต่ต้น จนถึงระยะเวลาที่ต้องทำการประเมินและสอดคล้องกับการวิจัยของ Songcharoen (2007) ที่ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของ พนักงานต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) พบว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานในผู้ ประเมินผลการปฏิบัติงานมีมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้คะแนนแก่ผู้รับการประเมินอย่างยุติธรรม ใช้ข้อมูล ในการประเมินผลการปฏิบัติงานมากกว่าใช้ความรู้สึกส่วนตัว

สรุป

ข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ดังนี้ 1) ด้านประโยชน์ เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารงานทรัพยากรบุคคลโดยใช้ผลการประเมินเพื่อ ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนได้อย่างเป็นธรรม 2) ด้านผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ ตามเป้าหมายที่กำหนดโดยยอมรับว่าผลการประเมินที่ได้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และมีความพึงพอใจในผลการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน 3) ด้านวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือการประเมินผลการปฏิบัติงานมีการพิจารณาจาก ผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นสำคัญและพิจารณาจากพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อผลสำเร็จของงาน และ 4) ผู้ประเมินทราบ รายละเอียดงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มีการกำหนดค่าเป้าหมายในการวัดผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและมีการ ติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลงานที่เกิดขึ้นจริง สามารถให้คำปรึกษาในการปรับปรุง แก้ไขการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นรายบุคคลได้ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงาน คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติที่มีเพศ อายุ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการ ประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน แต่ข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติที่มีระดับ ตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยข้าราชการพลเรือนสามัญระดับปฏิบัติงานมีความคิดเห็นที่มากกว่าระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญการพิเศษ



ข้อเสนอแนะ

เชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการสร้างจิตสำนึกให้กับผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานให้ตระหนักถึงหลักความยุติธรรมและหลักความเสมอภาค โดยไม่ประเมินผลการปฏิบัติงานตามอารมณ์และความรู้สึกของตนมากกว่าการพิจารณาจากผลงานที่ปฏิบัติได้จริง
2. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปในรูปแบบคณะกรรมการที่เป็นตัวแทนจากบุคลากรทุกระดับ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าผลการประเมินที่ได้รับไม่ได้มาจากการตัดสินใจจากผู้บังคับบัญชาเพียงฝ่ายเดียว

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานควรเก็บหลักฐานที่เป็นเอกสารเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการปฏิบัติงานมาตลอดรอบการประเมิน เพื่อนำมาเป็นหลักฐานประกอบการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความถูกต้อง และชัดเจน
2. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานควรประสานงานกับกลุ่มทรัพยากรบุคคลเพื่อนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปจัดทำเป็นแผนพัฒนารายบุคคลให้เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรทราบว่าต้องได้รับการพัฒนาในด้านใดบ้างและเป็นแนวทางให้บุคลากรได้มีการปรับปรุง พัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- Beema, M. (2016). The Relationship between Transformation Leadership of School Administrators and Morale Encouragement in Working of Teachers under Yala Primary Educational Service Area office. *Journal of Yala Rajabhat University*, 11(1),1-18. (in Thai)
- Boonjaiphad, M. (2007). *Performance Evaluation of Municipalities Officials in Chonburi Province*. Master's Thesis. Political Economics and Management, Faculty of Humanities and Social Science, Burapha University (in Thai)
- Boopasiri, Y. (2009). *The Opinion of Local Administrator to Performance Appraisal in Banphaeng District Nakhonpanom Province*. Master Thesis. Public Administration. Sakon Nakhon Rajabhat University. (in Thai)
- Khotdok, T. (2009). *Opinion on System Performance Appraisal of Operation Staff of Chulabhorn on Research Institute*. Master's Thesis. Business Administration School of Management Science, Sukhotthai Thammathirat Open University. (in Thai)
- Pongwichai, S. (2008). *Statistic Analysis for Computer*. (Revised 19th). Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Museka, S. (2010). *Attitude Toward the System of Evaluation of Performance of Employees Bank for Agriculture and Agricultural Co-Operatives in the Chaiyaphum Province*. Master's Thesis. Business Administration in Location Graduate. Chaiyaphum Rajabhat University. (in Thai)
- Office of The Civil Service Commission. (2009). *Manual of Performance Evaluation In Civil Services: Overview for Management System and Performance Evaluation In Civil Services System*. Bangkok: P A Living. (in Thai)
- Passaduraksa, A. (2010). *A Study Of The New Performance Evaluation In Civil Services*. Master's Thesis. Public Administration in Local Government College of Local Administration. Khonkaen University. (in Thai)
- Phattharak, S. (2010). *Opinions of Employees Subdistrict in Chonburi Province Toward Performance Evaluation*. Master's Thesis. Political Economics and Management, Faculty of Political Science and Law, Burapha University. (in Thai)

- Rattanakote, S. (2011). *Factors Related to Opinions of officials on Performance Appraisal at Community Hospital in Surin Province*. Master's Thesis. Public Health in Hospital Administration School of Health Science, Sukhothai Thammathirat Open University. (in Thai)
- Saen-inta, S. (2011). *An Opinion on Evaluation of Preformance by Employees of Local Government Organization in the Kusuman District Area, Sakon Nakhon Province*. Master's Thesis. Public Administration, Sakon Nakhon Rajabhat University. (in Thai)
- Songcharoen, S. (2007). *Opinions of Employees about Job Performance Evaluation of TOT Public Company Limited*. Master's Thesis. Business Administration in General Management, Phranakon Rajabhat University. (in Thai)