

การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาองค์กรของพนักงานส่วนท้องถิ่น
ในอำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ¹

Performance Appraisal for Organizational Development of Local Employees
in Khun Han District, Sisaket Province

สุภาพร โคตรวงศ์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ 2) เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจของหลักเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานกับผู้ประเมินผลและผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในอำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ และ 3) เพื่อศึกษาการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ ไปใช้เพื่อพัฒนาองค์กร ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ จากกลุ่มประชากรพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานในอำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 242 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า

1. ความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.44)

2. ความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อความเชื่อมั่นและการยอมรับ ซึ่งการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่ามีระดับความสัมพันธ์ความเชื่อมั่นของตัวแปรเท่ากับ 0.305 และการยอมรับระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรเท่ากับ 0.226 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยเน้นที่คุณลักษณะและพฤติกรรม มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ พบว่า ความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยเน้นที่คุณลักษณะและพฤติกรรม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาองค์กรของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดจังหวัดศรีสะเกษ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

This research had the following objectives: 1) To study the performance appraisal of local employees in Khun Han District, Sisaket Province. 2) To determine the relationship between the cognition in the criteria for performance appraisal, and appraisers-appraisees in Khun Han District, Sisaket Province. 3) To investigate the application of the performance appraisal results of local employees in Khun Han District, Sisaket Province for organizational development. The study was conducted by using a quantitative research method. A sample was selected from a population of 242 local employees who were working in Khun Han District, Sisaket Province. The data were collected by using a questionnaire and analyzed by using the statistics including frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation, correlation coefficient and multiple regression analysis. The results of the research indicated as below.

1. The cognition in the criteria and methods for performance appraisal of local employees in Khun Han District, Sisaket Province in general were at a high level ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.44).

2. The cognition in the criteria and methods for performance appraisal were related to confidence and acceptance. The correlation coefficient analysis revealed the *confidence on the relationship level of variables* at 0.305 and the *acceptance on the relationship level of variables* at 0.226, with a statistical significance level of 0.05.

3. The cognition in the criteria and methods for performance appraisal focusing on characteristics and behaviors had a linear relationship with a statistical significance level of 0.05. The results of the multiple regression analysis revealed that the cognition in the performance appraisal focusing on characteristics and behaviors affected the effectiveness of the development of local government organizations in Khun Han District, Sisaket Province.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ระบบการประเมินผลตัวบุคคล อันเนื่องมาจากผลการปฏิบัติงาน โดยอาศัยหลักเกณฑ์และวิธีการต่าง ๆ อย่างปราศจากอคติ หรือโดยการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานการทำงานตามที่ตกลงกันไว้ล่วงหน้าว่าจะได้ผลเพียงใด รวมทั้งการประเมินคุณสมบัติที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคคลด้วย ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น อาจนำไปใช้เพื่อพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การย้าย สับเปลี่ยน หมุนเวียนเจ้าหน้าที่ในองค์กร และประเด็นสำคัญคือในการพัฒนาองค์กรเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงควรมุ่งความสนใจไปที่การวางเป้าหมาย และการวางแผนในการสร้างวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีระบบ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน จึงมีความสำคัญและมีความจำเป็นต้องดำเนินการอย่างรอบคอบ เพื่อป้องกันมิให้เกิดปัญหาต่างๆ ติดตามมาในภายหลังจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน เช่น การต่อต้านจากผู้บังคับบัญชาที่ทำหน้าที่ประเมิน การไม่ยอมรับของพนักงานผู้รับการประเมิน การไม่สามารถสรุปผลที่เกิดจากการประเมินได้หลังจากที่สิ้นรอบการประเมินแล้ว รวมถึงการขาดความเข้าใจและไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ ถ้ามีปัญหาและอุปสรรคดังกล่าวข้างต้น จะทำให้ผู้ที่ถูกรับการประเมินขาดความมั่นใจ และไม่พอใจกับผลการประเมินการปฏิบัติงานได้

นอกจากเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ถือเป็นกระบวนการหนึ่งในการประเมินบุคลากรในองค์กร ในปัจจุบันเริ่มมีการให้ความสนใจเรื่องการบริหารผลการปฏิบัติงาน ซึ่งหลายคนยังคงเข้าใจผิดคิดว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นเรื่องเดียวกัน ตามหลักการและวิธีปฏิบัติทั้งสองระบบนี้ไม่ใช่เรื่องเดียวกัน แต่มีกระบวนการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยง และต่อเนื่องกัน การบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นระบบที่ต้องมีการวางแผนและกำหนดตัวชี้วัดก่อนการปฏิบัติงาน นั้นหมายถึงก่อนการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งถือว่าเป็นกิจกรรมหนึ่งที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาหนึ่งเท่านั้น แต่การบริหารผลการปฏิบัติเป็นภารกิจที่ต้องถ่ายทอดความเข้าใจในเรื่องตัวชี้วัด และการปฏิบัติงานในระดับกลยุทธ์ขององค์กรลงไปสู่หน่วยงานและบุคคลเป็นลำดับขั้น การประเมินผลการปฏิบัติงานจึงมีส่วนในกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงาน ทั้งสองระบบจึงมีความสัมพันธ์ในกระบวนการทำงานด้านทรัพยากรมนุษย์

จากเหตุผลดังกล่าว จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาองค์กรของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ เพราะถือว่าเป็นเครื่องมือสำคัญและมีประโยชน์ทั้งต่อส่วนราชการ ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงเป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กรเพื่อสอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายขององค์กร

คำถามของการวิจัย

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานในอำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ มีประสิทธิภาพและสามารถนำไปใช้พัฒนาองค์กรได้ หรือไม่
2. ความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานในอำเภอขุนหาญ มีความสัมพันธ์ต่อความเชื่อมั่นและยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือไม่
3. พนักงานส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานในอำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ ได้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้พัฒนาองค์กร หรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

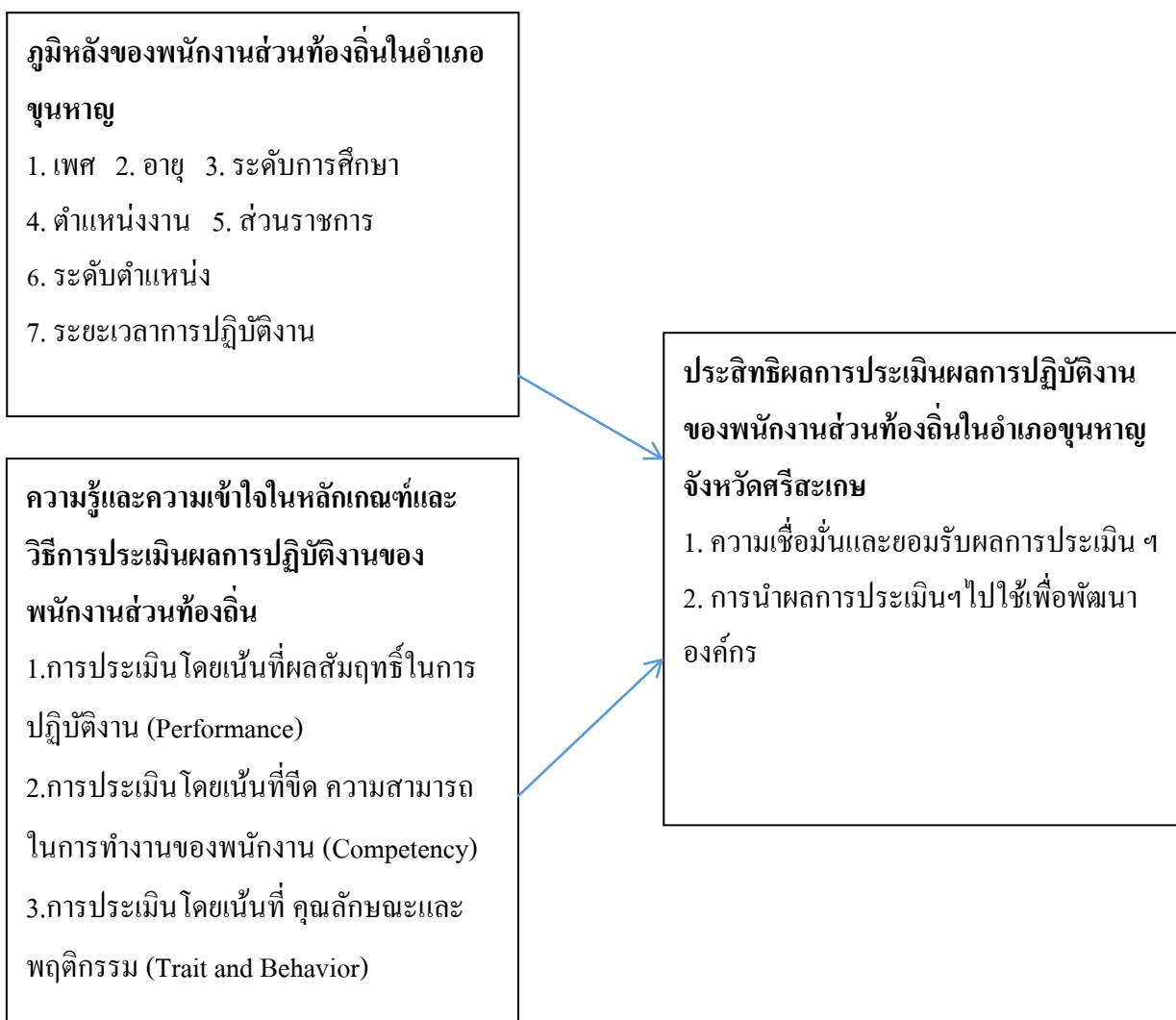
1. เพื่อศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ
2. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจของหลักเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานกับผู้ประเมินผลและผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในอำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ
3. เพื่อศึกษาการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ ไปใช้เพื่อพัฒนาองค์กร

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษา เรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาองค์กรของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีและแนวคิดการประเมินผลการปฏิบัติงาน
2. ทฤษฎีการบริหารทรัพยากรมนุษย์
3. ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร
4. ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดงานวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาองค์กรของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ มีวิธีการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ ผู้บริหารท้องถิ่น และพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ ทั้งหมด 242 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

2.1 แปรอิสระ (Independent Variables) คือ

2.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ

1) เพศ

2) อายุ

- 3)ระดับการศึกษา
- 4) ตำแหน่งงาน
- 6) ส่วนราชการ
- 7)ระดับตำแหน่ง
- 8) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

2.1.2 ความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนำไปใช้พัฒนาองค์กรของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ

- 1) การประเมินโดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์
- 2) การประเมินโดยเน้นที่ขีดความสามารถในการทำงานของพนักงาน
- 3) การประเมินโดยเน้นที่คุณลักษณะและพฤติกรรม

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ

- 1) ความเชื่อมั่นและยอมรับผลการประเมิน ฯ
- 2) การนำผลการประเมินฯไปใช้เพื่อพัฒนาองค์กร

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล เป็นแบบเลือกคำตอบเพียงคำตอบเดียว (Multiple Choice Question)

ส่วนที่ 2 วัดความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบสอบถาม จำนวน 15 ข้อ แบ่งตามเนื้อหาของกรอบแนวคิดในการศึกษา ได้แก่ ข้อ 1-5 หัวข้อ Performance ข้อ 6-10 เป็นคำถาม หัวข้อ Competency และข้อ 11-15 หัวข้อ Trait and Behavior โดยมีคำตอบจำนวน 5 คำตามเกณฑ์การใช้ มาตรวัดแบบลิเคิร์ต

ส่วนที่ 3 แบบสอบถาม มี 15 ข้อ ข้อ 1-5 เกี่ยวกับความเชื่อมั่นในการประเมินผล ข้อ 6-10 เกี่ยวกับการยอมรับในการประเมินผล และข้อ 11-15 เกี่ยวกับการนำผลการประเมินผลไปใช้พัฒนาองค์กร

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะและเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ ที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 แต่ละข้อคำถาม ได้ออกแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 หาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระและผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุง แก้ไขให้เหมาะสมจำนวน 3 ท่าน เพื่อหาค่าความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อในแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์และเนื้อหา (Index of Item - Objective Congruence : IOC) ได้ค่า IOC เท่ากับ 1 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามทุกข้อมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

4.2 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้เครื่องมือ (Try Out) จากกลุ่มตัวอย่างที่อยู่นอกเหนือจากกลุ่มประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าเท่ากับ .720 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง นำไปแจกกับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

4.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ในการนำไปใช้แจกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

5.การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

5.1 ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการแจกแบบสอบถามด้วยตัวเอง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 242 ชุด และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้อง ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ทั้งหมด จำนวน 242 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

5.2. นำข้อมูลที่ได้อภิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมประมวลทางสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ด้วยโปรแกรม

6. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล 2 ประเภท ดังนี้

6.1.สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

วิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ในการพรรณนาลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหา ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อใช้อธิบายข้อมูล หรือปัจจัยส่วนบุคคล

6.2.สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แยกการวิเคราะห์ ดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ เกี่ยวกับตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน ที่แต่ละตัวมีระดับการวัดของข้อมูลในระดับอันตรภาค (Interval Scale) ขึ้นไป โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้เกณฑ์การวัดระดับความสัมพันธ์ 5 ระดับ ดังนี้ (Hinkle D. E., 1998)

ความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีดังนี้

1. ค่า r เป็นบวก และเข้าใกล้ 1 หมายถึง ตัวแปร X และ Y มีความสัมพันธ์กัน มากในเชิงเส้น และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือถ้าตัวแปรหนึ่งเพิ่มขึ้นอีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าเพิ่มขึ้นด้วย หรือถ้าตัวแปรหนึ่งลดลงตัวแปรหนึ่งจะมีค่าลดลงด้วย

2. ถ้า r เป็นลบ หรือมีค่าใกล้ -1 หมายถึง มีความสัมพันธ์กัน มากในเชิงเส้นแต่ ทิศทางตรงกันข้าม นั่น คือถ้าตัวแปรหนึ่งเพิ่มขึ้นอีกตัวแปรหนึ่งจะลดลง หรือถ้าตัวแปรหนึ่งมีค่าลดลง อีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าเพิ่มขึ้น

3. ถ้า r มีค่าใกล้ศูนย์แสดงว่า X กับ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

4. ถ้า $r = 0$ แสดงว่า X กับ Y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

และหาค่าสถิติอ้างอิงเพื่อหาความสัมพันธ์ของความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน กับความเชื่อมั่น และการยอมรับในการประเมินผล และการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร และองค์กร โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient: r) นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสาร และการตอบแบบสอบถามมาตรวจสอบ จำแนก และจัดระบบข้อมูล เพื่อนำไปวิเคราะห์ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงาน ในอำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ มีความสอดคล้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และกลยุทธ์ขององค์กร และมีประสิทธิภาพในการใช้งานสำหรับการบริหารองค์กรในปัจจุบัน หรือไม่

2) ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นก่อนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ 6 ดังนี้

(1) ตรวจสอบการแจกแจงของกลุ่มประชากร (Normality) ด้วย วิธีการทดสอบ One Simple Kolmogorov- Simonov Test พบว่า มีค่า Z มีค่ามากกว่านัยสำคัญ ที่ .05 แสดงว่าข้อมูลมีการแจกแจงปกติเป็นไปตามข้อตกลง

(2) ตรวจสอบความเป็น Linearity ดูความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรงของตัวแปร ตรวจสอบจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r_{xy} พบว่า ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

(3) ตรวจสอบตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง (Multicollinearity) พิจารณาจากค่า Variance Inflation Factor (VIF) ซึ่งต้องมีค่าไม่เกิน 10 พบว่า ค่า VIF ทุกสมมติฐานเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น พิจารณา ค่า Tolerance ซึ่งพบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง $0 < 1$ พบว่า แสดงว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเองเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

(4) กราฟ Normal Prob. Plot มีการแจกแจงแบบปกติ มีการเรียงตัวใกล้เส้นตรง เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

(5) มีตรวจสอบความคงที่ของความแปรปรวนของค่าความคลาดเคลื่อน (Heteroscedasticity) โดยการพล็อตกราฟระหว่างค่ามาตรฐานของเศษเหลือ (e_i) กับค่าประมาณของตัวแปร

ตาม ถ้าความแปรปรวนของค่าความคลาดเคลื่อนมีค่าคงที่ กราฟที่ได้จะต้องต่างจากศูนย์ไม่มากนักเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

มีความแปรปรวนคงที่ โดยพิจารณาจากกราฟ Scatterplot ความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน (Auto correlation) พิจารณาค่า Durbin-Watson ซึ่งต้องมีค่าไม่เกิน 1.5 – 2.5 สรุปได้ว่า ความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression coefficients) แบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ซึ่งเป็นวิธีการคัดเลือกแบบการผสมผสานระหว่างวิธีการคัดเลือกตัวแปรของ forward Selection และวิธีของ Backward elimination ร่วมเข้าด้วยกัน 7 ในขั้นแรกจะเลือกตัวแปรทำนายที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับตัวแปรตามสูงที่สุดเข้าสมการโดยวิธี forward Selection ถ้าไม่พบตัวแปรทำนายใดผ่านเกณฑ์เข้าสมการได้ก็แสดงว่า ไม่มีตัวแปรทำนายใดมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามการวิเคราะห์ก็ต้องยุติ แต่ถ้าหากมีตัวแปรทำนายบางตัวผ่านเกณฑ์เข้าสมการได้ จะใช้วิธีการ forward Selection และวิธีการ Backward Selection คือ การนำตัวแปรทำนายทั้งหมดที่ผ่านเข้าสมการพร้อมกันเพื่อพิจารณาตัวแปรทำนายพร้อมกันทุกตัวที่จัดเข้าสมการก่อนหน้านี้ ตัวแปรทำนายได้มีนัยสำคัญน้อย โดยพิจารณาจากค่าสถิติค่า t ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติก็ต้องถูกตัดออกจากสมการ แล้วสร้างสมการทำนายในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาองค์กรของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 59.1 มีช่วงอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 42.6 สังกัดส่วนราชการ สำนักปลัด จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8 มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 ตำแหน่งประเภทวิชาการ จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 40.9 ระดับตำแหน่งปฏิบัติการ จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1 และระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 23.6

2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของข้อมูลความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ระดับความรู้ความเข้าใจโดยเน้นผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Performance) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.44) ระดับความรู้ความเข้าใจโดยเน้นจิตความสามารถในการทำงาน (Competency) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.53) และระดับความรู้ความเข้าใจโดยเน้นเน้นชัดเจนที่คุณลักษณะและพฤติกรรม (Trait and Behavior) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.37)

3. ผลการวิเคราะห์ความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานต่อระดับการเชื่อมั่นและยอมรับและนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กร พบว่า ระดับความเชื่อมั่นในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.41) ระดับการยอมรับในการประเมินผลการ

ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.54) และ ระดับการนำไปใช้เพื่อพัฒนาองค์กร มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.35) ตามลำดับ โดยระดับความสำคัญของความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก

4. ผลการทดสอบสมมติฐานระดับความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมากเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.44) สรุปผลได้ว่า ความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.44)

5. ผลการทดสอบสมมติฐานความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นและการยอมรับในการประเมินผลปฏิบัติงาน สรุปผลได้ว่า ความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อความเชื่อมั่นและการยอมรับ ซึ่งการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่ามีระดับความสัมพันธ์ความเชื่อมั่นของตัวแปรเท่ากับ 0.305 และการยอมรับระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรเท่ากับ 0.226 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. ผลการทดสอบสมมติฐานความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยเน้นที่คุณลักษณะและพฤติกรรม มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ซึ่งการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ สรุปผลได้ว่า ความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยเน้นที่คุณลักษณะและพฤติกรรม ส่งผลต่อประสิทธิผลในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ผู้วิจัยขอเสนอแนะ ดังนี้

1) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นควรมีการประเมินหัวหน้างานบ้าง เนื่องจากการปฏิบัติงานของหัวหน้างานที่ปฏิบัติกับผู้บังคับบัญชาที่สูงกว่ากับลูกน้องมีความแตกต่างกัน อาจทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันได้

2) ด้านความรู้และความเข้าใจในหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เดิมมี 3 ด้าน คือ 1) การประเมินโดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Performance) 2) การประเมินโดยเน้นที่จิตความสามารถในการทำงานของพนักงาน (Competency) 3) การประเมินโดยเน้นที่คุณลักษณะและพฤติกรรม (Trait and Behavior) ควรเพิ่มให้มีด้านที่ 4 คือมุ่งเน้นการวิเคราะห์การพัฒนาหน่วยงานและองค์กร เพิ่มเข้าไป เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

3) ด้านการส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายทรัพยากรบุคคล ผู้บริหาร และพนักงานส่วนท้องถิ่น ควรมีการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการประเมินผล

การปฏิบัติงาน เพื่อให้มีระบบการสื่อสารที่ดีใน การถ่ายทอดข้อมูล นโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งที่ เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.2 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1) ต้นรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรจะมีการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อประสิทธิภาพของการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน

2) ควรมีคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้สามารถดำเนินการตามกระบวนการ ขั้นตอนการ ประเมินผลได้อย่างถูกต้อง และสิ่งที่สำคัญก็คือ นำผลการประเมินมาใช้ประโยชน์ในการ บริหารงานบุคคลในด้านต่างๆ

3) สร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการปรับปรุงพัฒนางาน และทรัพยากรมนุษย์ เป็นการมุ่งแสวงหาสารสนเทศเพื่อการบริหารบุคคลและพัฒนาองค์กร อย่างมี ประสิทธิภาพสูงสุด และเพื่อวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร ค่าของทรัพยากรบุคคลขององค์กร มิใช่อยู่ที่คนของใคร แต่อยู่ที่ผลของงานและการปฏิบัติตามมาตรฐานของงานตามตำแหน่งที่แต่ละคน รับผิดชอบ

4) ด้านการพัฒนาองค์กร ควรนำผลที่ได้จากการประเมิน โดยเฉพาะในส่วนของ การประเมินสมรรถนะ มาวางแผน พัฒนารายบุคคลและพัฒนาองค์กร ให้เป็นรูปธรรมชัดเจน ปฏิบัติได้จริง และสอดคล้องตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

1.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรทำการขยายขอบเขตของงานวิจัยให้กว้างขึ้น โดยการเพิ่มกลุ่มตัวอย่างมากขึ้นภายใน จังหวัด หรือครอบคลุมทั่วประเทศ เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิผลการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2) ควรศึกษาตัวแปรในปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิผลในการพัฒนาองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น

บรรณานุกรม

- Cardno, C. E. , & Piggot-Irvine, E. (1997). Effective performance appraisal integrating accountability and development in staff appraisal. Longman.
- Ilgem, DR และ Feldman, JM (1983) การประเมินผลการปฏิบัติงาน: การมุ่งเน้นที่กระบวนการ *การวิจัยพฤติกรรมองค์กร* 5, 141–197
- Lawler, EE, Mohrman, AM, & Resnick, SM (1984) Performance appraisal models in the county health centers of Iran: A systematic review
- Nasrollahpour Shirvani SD, Tahmasby B. A review of health systems performance assessment models. *Clin Exc* 2016;5:98-116.
- Yooselyaani G, Behrangi M, Aaraasteh H, Abdollaahi B. Designing a Model for Evaluating the Performance of Research Departments within the Provincial Divisions of MoE. *QJOE* 2018;34:31-52.
- กรณีการ์ สุวรรณศรี (2540). เอกสารประกอบการบรรยายรายวิชา 90111106 การบริหารทรัพยากรมนุษย์. โปรแกรมวิชาการรัฐประศาสนศาสตร์ .คณะมนุษยและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. สืบค้นเมื่อ วันที่ 30 ตุลาคม 2565.
- ขจรศักดิ์ หาญณรงค์, เอกสารประกอบการฝึกอบรม "การพัฒนาองค์กร", สำนักฝึกอบรม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ฉัตรภรณ์ พุ่มแสงทอง “การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหิดลและจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารรัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2556. สืบค้นเมื่อ วันที่ 10 ตุลาคม 2565.<http://beyond.library.tu.ac.th/cdm/ref/collection/thesis /id/32722>.
- ญาณีภา โตคำนุช (2554:มหาวิทยาลัยเชียงใหม่) วิเคราะห์การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่
- ทิพวรรณ จันทมาส (2561,มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์) อิทธิพลของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความรู้สึกของพนักงาน:กรณีศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่
- ชนกฤดี ทองสุขดี (2553,มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์) ได้ทำการศึกษาเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์
- บุญตา แจ่มแจ้ง (2560). การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัดกองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย. การศึกษาค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ลักษณะสุกานต์ มุลศรีสุข (2564,มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม) รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานกรมโยธาธิการและผังเมือง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล (2561). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

สลิลลา มารยาท (2560). การศึกษาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจกรณีศึกษา การไฟฟ้านครหลวงที่ทำการเขตวัดเลียบ. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ) คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อลงกรณ์ มีสุทธา และ สมิต สัจฉกร (2554). การประเมินผลการปฏิบัติงาน (ฉบับปรับปรุง).

กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี(ไทย - ญี่ปุ่น) สืบค้นเมื่อ วันที่ 20 ตุลาคม 2565.