

การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
แบบจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานล่วงหน้า

คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

Assessment of Personnel Satisfaction to Performance Agreement System

Faculty of Environmental and Resource Studies, Mahidol University

ภาณี นาคไร่ชิง* และ สีตลา กลิ่นมรรคผล
Panee Nakraikhing* and Seetala Klinmakphon

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อประเมินความพึงพอใจต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานล่วงหน้า ของบุคลากรคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีทั้งแบบสอบถามปลายเปิด และแบบสอบถามปลายปิด ซึ่งสอบถามบุคลากรทั้งหมดจำนวน 95 คน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน มีความพึงพอใจต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานล่วงหน้าอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยรวมทั้งหมดอยู่ที่ 3.71 ± 0.89 และมีความพึงพอใจในวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานล่วงหน้า มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับมากอยู่ที่ 3.61 ± 0.82 และเมื่อวิเคราะห์ทางสถิติแสดงให้เห็นว่าบุคลากรสายวิชาการ มีระดับความพึงพอใจต่อวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานล่วงหน้ามากกว่าบุคลากรสายสนับสนุน โดยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $p < 0.05$ นอกจากนี้ผลของงานวิจัยยังแสดงให้เห็นว่า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานล่วงหน้าเป็นหนึ่งในเครื่องมือที่มีความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ปฏิบัติงานเต็มประสิทธิภาพซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคณะ อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ควรมีการพัฒนาและประเมินระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความทันสมัย โดยเฉพาะให้ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้ที่มีส่วนร่วมในการประเมินเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย แล้วนำมาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรแบบบูรณาการที่เป็นระบบ มีการติดตามอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรและคณะให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อระบบการประเมินแบบการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานล่วงหน้า

คำสำคัญ: บุคลากร/ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน/ ความพึงพอใจ/ ข้อตกลงการปฏิบัติงานล่วงหน้า

Abstract

The objective of this study was to evaluate the satisfaction assessment of performance agreement for the personnel of the Faculty of Environment and Resource Studies, Mahidol University. The research tools in this study were both open-ended and close-ended questionnaires that were completed by 95 staff members of the faculty. The results of the study revealed that both the academic staff and the supporting staff had a high level of satisfaction with the performance agreement system with an overall average score of 3.71 ± 0.89 and a high level of satisfaction with the methods of personal appraisal with an average score of 3.61 ± 0.82 . Additionally, the statistical analysis revealed that the academic staff had a higher level of satisfaction with the

คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
Faculty of Environment and Resource Studies, Mahidol University

* Corresponding author: panee.nak@mahidol.ac.th

methods of Personal Appraisal than the supporting staff with the statistical significance at $p < 0.05$. The results of this study showed that the performance agreement system is one of the crucial tools for creating motivation in the personnel of the Faculty of Environment and Resource Studies at Mahidol University to work to their full potential that also resulted in concrete progress of the faculty. Still, there should be a consistent development and assessment of the evaluation of the performance agreement system in order to keep it up-to-date and specifically allow the pertinent persons or staff members to participate in a mutually accepted evaluation that can be used to create an integrated and systematic personnel development plan with consistent monitoring, which will lead to the most efficient development of the staff and the faculty in regard to the performance agreement.

Keywords: Personnel/ Performance Agreement System/ Satisfaction/ Performance Agreement

1. บทนำ

ทรัพยากรบุคคล (Human resources) ถือเป็นหนึ่งในกลไกสำคัญที่ช่วยในการขับเคลื่อนและพัฒนางานให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและมั่นคง พิชยา บวรวัฒนา [1] Gray P. Latham and Kenneth Wexley [2] ดังนั้นจึงพบว่าในหลายองค์กรมีการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human resource management) เพื่อสร้างทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และให้เป็นไปตามเกณฑ์กำหนดของตำแหน่งงานนั้น ๆ ยังส่งผลให้เกิดผลได้ในรูปของกำไร ชูศักดิ์ เทียงตรง [3] โดยการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับงานในแต่ละหน่วยขององค์กร ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจึงเป็นเครื่องมือสำคัญและมีความจำเป็นในการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานว่าเป็นไปอย่างถูกต้อง เหมาะสมเพียงใด โดยในการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นอาจใช้รูปแบบที่เป็นทางการ หรือรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ นอกจากนี้การประเมินผลการปฏิบัติงานยังเป็นสิ่งจำเป็นในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การพัฒนาบุคลากร การให้รางวัล การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การเป็นหลักฐานทางกฎหมาย การวางแผนการจ้างบุคลากร การให้ประโยชน์ทดแทน การเป็นเครื่องมือสื่อสาร และการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ เสนาะ ดิยาวัว [4] Ivancevich John M. [5]

สำหรับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ ได้ถือปฏิบัติตามประกาศ ของมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2552 อริยา ธัญญพิช เกตินิก ขาวนา และ ธรรมนูญ ตั้งพานทอง [6] โดยกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย คือ บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน ภายใต้กรอบแนวคิดการจัดทำข้อตกลง

การปฏิบัติงานล่วงหน้า (Performance agreement) ดังนั้น คณะจึงเห็นความสำคัญของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานล่วงหน้า เพราะเป็นนโยบายการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย เพื่อให้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบการจัดทำข้อตกลงล่วงหน้าผู้วิจัยได้พบกับปัญหา และอุปสรรคในหลายขั้นตอนในการปฏิบัติงานระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน อาทิ บุคลากรไม่มีความเข้าใจในระบบ และหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรไม่ยอมรับผลการประเมินที่ได้ ทำให้เกิดปัญหาการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ซึ่งทำให้เกิดความขัดแย้งในการทำงานและก่อให้เกิดการร้องเรียนส่งผลกระทบต่อการบริหารงานของคณะและอาจทำให้การดำเนินงานของคณะไม่สามารถจะบรรลุพันธกิจตามเป้าหมายได้ เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจากระบบเดิมเป็นระบบการประเมินแบบการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานล่วงหน้า เป็นนโยบายการบริหารงานใหม่ที่นำเข้ามาใช้ในการบริหารงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบการจัดทำข้อตกลงปฏิบัติงานล่วงหน้า มีการเพิ่มขึ้นตอนจากเดิม คือ มีการกำหนดตัวชี้วัดร่วมกัน ระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน และตัวชี้วัดที่กำหนดขึ้นจะต้องได้มาตรฐาน มีหลักฐานชัดเจน และมาตรฐานของผู้ประเมินแต่ละคนไม่เหมือนกัน จึงต้องมีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานล่วงหน้าร่วมกันก่อนรอบการประเมิน ในการประเมินผลการปฏิบัติงานกำหนดให้ผู้รับการประเมินมีส่วนร่วมในการประเมิน โดยสามารถเสนอชื่อผู้ประเมินได้เพื่อให้เกิดความ

ยุติธรรม มีการจัดการประชุมชี้แจงและมีการพูดคุย ปัญหาอุปสรรคในด้านต่าง ๆ ระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมินก่อนการประเมินและหลังการประเมินทุกครั้งเพื่อรับความความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเป็นต้น

จากความสำคัญของปัญหาดังกล่าวคณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาและประเมินระดับความพึงพอใจของบุคลากร คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานล่วงหน้า ซึ่งนำไปสู่การหาทางแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับบริบทและสภาพแวดล้อมของคณะตลอดจนช่วยลดระดับการเกิดปัญหาที่จะเกิดขึ้นจากระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน อันจะเป็นประโยชน์กับการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลต่อไป

1. เพื่อประเมินความพึงพอใจของบุคลากร คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานล่วงหน้า
2. เพื่อประเมินความพึงพอใจของบุคลากร คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ต่อวิธีการดำเนินงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. วัตถุประสงค์และวิธีการ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยแบ่งวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและขนาดตัวอย่างการวิจัย

กลุ่มประชากรแบ่งเป็น บุคลากรสายวิชาการ (อาจารย์ประจำ และนักวิจัย) และบุคลากรสายสนับสนุน (เจ้าหน้าที่ในงานต่าง ๆ) ของคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จากนั้นทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จะเก็บจากผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 95 คน จากจำนวนบุคลากรทั้งหมด 125 คน โดยการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Yamane Taro [7] โดยกำหนดระดับความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% จะใช้ค่า 0.05 แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดย

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

n = ขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้
 N = จำนวนประชากรที่ทราบค่า
 e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (allowable error)

$$n = \frac{125}{1+125(0.05)^2}$$

$$= 95.23$$

วิธีดำเนินการวิจัย

1. แบบสอบถามปลายเปิด ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ
 2. แบบสอบถามปลายปิด โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) แบบสอบถามความพึงพอใจต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 3) แบบสอบถามความพึงพอใจต่อวิธีการดำเนินงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- Debenham, K.,J. [8] Smith, A.W.[9] โดยใช้การวัดอันตรภาค (Interval scale) ตามแบบลิเคิร์ต (Likert scale) และเกณฑ์การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้กำหนดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตาม วิเชียร เกตุสิงห์ [10] การวิเคราะห์ข้อมูลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้กำหนดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็น 5 ระดับ โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่แบ่งมาตราส่วนประมาณค่าระดับออกเป็น 5 ช่วงเท่า ๆ กัน ใช้หลักการดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{5-1}{5} = 0.80$$

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยใช้เกณฑ์ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 - 5.00	พึงพอใจสูงมาก
3.41 - 4.20	พึงพอใจสูง
2.61 - 3.40	พึงพอใจปานกลาง
1.81 - 2.60	พึงพอใจต่ำ
1.00 - 1.80	พึงพอใจต่ำมาก

3. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และคำนวณสถิติ paired T – Test ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ [11]
4. การตรวจสอบและปรับปรุงแบบสอบถามดำเนินการโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน ส่วนกลางมหาวิทยาลัยมหิดล (MU Central-IRB) ได้รับอนุมัติที่ MU-CIRB 2016/013.0606

5. การหาความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยให้อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับเรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานล่วงหน้า 3 ท่าน ให้เกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม พบว่ามีค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ หรือเนื้อหา (IOC : Index of item objective congruence) อยู่ที่ 1 ซึ่งมีความเที่ยงตรงใช้ได้

6. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทำโดยหาค่า Cronbach's alpha ซึ่งพบว่า

6.1 แบบสอบถามที่ใช้วัดระดับความพึงพอใจต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน 10 ข้อ มีค่า Cronbach's alpha อยู่ที่ 0.887 ซึ่งมีความเชื่อมั่นสูง (มากกว่า 0.7 ขึ้นไป)

6.2 แบบสอบถามวัดระดับความพึงพอใจต่อวิธีการดำเนินงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน 20 ข้อ ค่า Cronbach's alpha อยู่ที่ 0.940 ซึ่งมีความเชื่อมั่นสูง (มากกว่า 0.7 ขึ้นไป)

6.3 ภาพรวมของแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 30 ข้อ ค่า Cronbach's alpha อยู่ที่ 0.955 ซึ่งมีความเชื่อมั่นสูง (มากกว่า 0.7 ขึ้นไป)

3. ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ และประเภทของบุคลากร

เพศ	จำนวนบุคลากร (ร้อยละ)		รวม
	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	
ชาย	19 (20.00)	19 (20.00)	38 (40.00)
หญิง	18 (18.95)	39 (41.05)	57 (60.00)
รวม	37 (38.95)	58 (61.05)	95 (100.00)

ตารางที่ 2 ระดับความพึงพอใจต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ลำดับ	หัวข้อการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย \pm ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน)				ค่าเฉลี่ยรวม
		สายวิชาการ		สายสนับสนุน		
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
1	ท่านมีความเข้าใจระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ใช้อยู่ในปัจจุบันของคณะ	4.16 \pm 0.83 ^a	3.89 \pm 0.58 ^b	3.74 \pm 0.65 ^b	3.87 \pm 0.66 ^b	3.91 \pm 0.68 ^a

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายสนับสนุน คิดเป็นร้อยละ 61.05 และเป็นเพศหญิงมากถึงร้อยละ 41.05 ในขณะที่บุคลากรสายวิชาการเพศชายและเพศหญิงมีความใกล้เคียงกัน ตามตารางที่ 1

ระดับความพึงพอใจต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

จากตารางที่ 2 พบว่าบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจต่อหัวข้อการประเมินทั้ง 10 หัวข้อ อยู่ในระดับความพึงพอใจสูงโดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.41 - 4.20 วิเชียร เกตุสิงห์ [10] และเมื่อวิเคราะห์ถึงแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษายังทำให้ทราบว่าบุคลากรสายวิชาการเพศชายมีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจมากที่สุด โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ 4.05 \pm 0.96 รองลงมาเป็นบุคลากรสายวิชาการเพศหญิงมีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ 3.64 \pm 0.84 ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนเพศชายมีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ 3.59 \pm 0.84 และสุดท้ายบุคลากรสายสนับสนุนเพศหญิงมีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจน้อยที่สุด โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ 3.57 \pm 0.93

ตารางที่ 2 ระดับความพึงพอใจต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ลำดับ	หัวข้อการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย \pm ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน)				ค่าเฉลี่ยรวม
		สายวิชาการ		สายสนับสนุน		
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
2 *	ท่านคิดว่าระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือสำคัญในการปรับปรุงและการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.37 \pm 0.83 ^๓	3.61 \pm 0.61 ^๒	3.37 \pm 0.50 ^๑	3.56 \pm 0.88 ^๒	3.73 \pm 0.70 ^๒
3	ท่านมีความเชื่อมั่นระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะ	3.74 \pm 0.93 ^๒	3.39 \pm 0.70 ^๑	3.32 \pm 0.89 ^๑	3.54 \pm 0.88 ^๒	3.49 \pm 0.85 ^๒
4 *	ท่านเห็นด้วยกับระบบการประเมินแบบการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติการล่วงหน้า การกำหนดตัวชี้วัดร่วมกัน	4.11 \pm 0.88 ^๒	3.83 \pm 0.79 ^๒	3.42 \pm 1.12 ^๒	3.51 \pm 0.82 ^๒	3.72 \pm 0.90 ^๒
5	ท่านมีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนด หรือมีส่วนร่วมในการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานล่วงหน้า	3.79 \pm 1.13 ^๒	3.56 \pm 1.10 ^๑	3.53 \pm 1.02 ^๒	3.67 \pm 0.84 ^๒	3.63 \pm 1.02 ^๒
6	ท่านเห็นด้วยต่อการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ใน การเลื่อนเงินเดือน/การต่อสัญญาจ้าง/การพัฒนาบุคลากร	4.16 \pm 0.96 ^๒	3.67 \pm 0.84 ^๒	3.74 \pm 0.87 ^๒	3.59 \pm 0.99 ^๒	3.79 \pm 0.92 ^๒
7	ท่านเห็นว่าระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	4.42 \pm 0.69 ^๑	3.78 \pm 0.88 ^๒	3.79 \pm 0.92 ^๒	3.79 \pm 0.86 ^๒	3.95 \pm 0.84 ^๒
8	ท่านเห็นว่าระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีเป้าหมายชัดเจนขึ้น	4.16 \pm 0.83 ^๒	3.67 \pm 0.69 ^๒	3.74 \pm 0.93 ^๒	3.59 \pm 0.91 ^๒	3.79 \pm 0.84 ^๒
9	ในภาพรวมท่านมีความพอใจต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะ	3.84 \pm 0.96 ^๒	3.56 \pm 0.78 ^๑	3.53 \pm 0.90 ^๒	3.41 \pm 0.82 ^๒	3.58 \pm 0.87 ^๒
10	ท่านคิดว่าระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นประโยชน์ในการบริหารงาน ด้านทรัพยากรบุคคล	3.74 \pm 1.56 ^๒	3.44 \pm 1.46 ^๑	3.79 \pm 0.63 ^๒	3.13 \pm 1.64 ^๑	3.52 \pm 1.32 ^๒
ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจแต่ละหัวข้อการประเมิน		4.05 \pm 0.96 ^๒	3.64 \pm 0.84 ^๒	3.59 \pm 0.84 ^๒	3.57 \pm 0.93 ^๒	3.71 \pm 0.89 ^๒

* หมายถึง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$)^๑ หมายถึง พึงพอใจสูงมาก, ^๒ หมายถึง พึงพอใจสูง, ^๓ หมายถึง พึงพอใจปานกลาง

ทั้งนี้เหตุผลหลักที่ทั้งบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนมีความพึงพอใจต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับสูง เนื่องจากได้เห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรมและเกิดความชัดเจนทั้งหน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่บุคลากรจะต้องปฏิบัติ โดยระบบการประเมินผลการ

ปฏิบัติงานแบบจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานล่วงหน้าที่คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลนำมาปฏิบัติใช้ถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการปรับปรุงและการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งนำไปสู่การประเมินการปฏิบัติงานในส่วนของ การเลื่อนเงินเดือน/การต่อสัญญาจ้าง/การพัฒนาบุคลากรที่มี

ความชัดเจน ถูกต้องและยุติธรรมสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภานี จินดาหลวง [12] ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอป่าสัก จังหวัดลำพูน ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจสูง โดยความพึงพอใจสูงสุด ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมาได้แก่ ด้านลักษณะงาน

ระดับความพึงพอใจต่อวิธีการดำเนินงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน

จากตารางที่ 3 พบว่าบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจต่อหัวข้อการประเมินทั้ง 20 หัวข้อ อยู่ในระดับความพึงพอใจสูงโดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง

3.41 - 4.20 วิเชียร เกตุสิงห์ [10] และเมื่อวิเคราะห์ถึงแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจต่อวิธีการดำเนินงานการประเมินผลการปฏิบัติงานตามกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษา ยังทำให้ทราบว่าบุคลากรสายวิชาการเพศชายมีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจมากที่สุด โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ 3.92±0.83 รองลงมาเป็นบุคลากรสายวิชาการเพศหญิงมีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจมากที่สุด โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ 3.59±0.73 ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนเพศชายมีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ 3.52±0.89 และสุดท้ายบุคลากรสายสนับสนุนเพศหญิงมีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจน้อยที่สุด โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ 3.41±0.83

ตารางที่ 3 ระดับความพึงพอใจต่อวิธีการดำเนินงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ลำดับ	หัวข้อการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย ± ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน)				ค่าเฉลี่ยรวม
		สายวิชาการ		สายสนับสนุน		
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
1 *	ท่านเห็นด้วยกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 รอบ	3.58±0.96 ^ข	3.33±1.24 ^ค	2.89±1.29 ^ค	2.97±1.14 ^ค	3.20±1.15 ^ค
2	ท่านเห็นด้วยกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานล่วงหน้ากับผู้ประเมิน	3.89±0.94 ^ข	3.72±0.83 ^ข	3.74±0.93 ^ข	3.59±0.72 ^ข	3.74±0.85 ^ข
3 *	ท่านเห็นด้วยกับองค์ประกอบของคณะกรรมการประเมินฯ คือ 1. ผู้บังคับบัญชา 2. ผู้ที่ผู้บังคับบัญชาเลือก และ 3. ผู้ที่ผู้รับการประเมินเลือก	3.89±0.94 ^ข	3.83±0.79 ^ข	3.42±1.02 ^ข	3.46±0.82 ^ข	3.65±0.89 ^ข
4	ท่านเห็นด้วยกับขั้นตอนการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานล่วงหน้า ก่อนรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.95±0.62 ^ข	3.72±1.02 ^ข	3.58±0.84 ^ข	3.46±0.72 ^ข	3.68±0.80 ^ข
5	ท่านเห็นด้วยกับการกำหนดสัดส่วนภาระงานในการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน	3.74±1.10 ^ข	3.56±0.92 ^ข	3.53±0.96 ^ข	3.41±0.68 ^ข	3.56±0.93 ^ข
6	ท่านคิดว่าผู้ประเมินมีความเข้าใจภารกิจที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่านอย่างแท้จริง	3.63±1.010 ^ข	3.39±0.50 ^ค	3.37±0.96 ^ค	3.31±0.77 ^ค	3.42±0.81 ^ข
7	ท่านคิดว่าผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ได้มีการจัดทำข้อตกลงและการกำหนดตัวชี้วัดร่วมกันมีความเหมาะสม	3.89±0.66 ^ข	3.39±0.85 ^ค	3.53±0.70 ^ข	3.31±0.69 ^ค	3.53±0.72 ^ข
8*	ท่านคิดว่าผู้ประเมินมีมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.84±0.69 ^ข	3.39±0.78 ^ค	3.47±0.84 ^ข	3.15±0.81 ^ค	3.46±0.78 ^ข

ตารางที่ 3 ระดับความพึงพอใจต่อวิธีการดำเนินงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ลำดับ	หัวข้อการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย ± ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน)				ค่าเฉลี่ยรวม
		สายวิชาการ		สายสนับสนุน		
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
9 *	ท่านมีความเชื่อมั่นว่าผู้ประเมินประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเที่ยงตรงไม่น่าอคติส่วนตัวมาเกี่ยวข้อง	3.84±1.00 ^ข	3.28±0.89 ^ค	3.16±1.12 ^ค	2.97±1.01 ^ค	3.31±1.01 ^ค
10	ท่านในฐานะผู้รับการประเมินมีความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.05±0.71 ^ข	3.67±0.49 ^ข	3.68±0.67 ^ข	3.67±0.66 ^ข	3.77±0.63 ^ข
11	ท่านได้รับทราบหัวข้อ และตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงาน ก่อนการปฏิบัติงานล่วงหน้า	4.16±0.76 ^ข	3.78±0.43 ^ข	3.84±0.76 ^ข	3.90±0.64 ^ข	3.92±0.65 ^ข
12	ท่านเห็นด้วยเมื่อครบรอบการประเมินให้ผู้รับการประเมินรวบรวมผลงานตามตัวชี้วัดที่ได้ทำข้อตกลงไว้ส่งภายในกำหนดเวลา	4.11±0.74 ^ข	3.83±0.62 ^ข	3.74±0.93 ^ข	3.67±1.01 ^ข	3.84±0.82 ^ข
13 *	ท่านเห็นด้วยต่อเนื้อหาและองค์ประกอบ ในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน	4.05±0.71 ^ข	3.56±0.51 ^ข	3.26±0.87 ^ค	3.33±0.84 ^ค	3.55±0.73 ^ข
14	ท่านเห็นด้วยกับวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและหลักฐานให้ตรงตามตัวชี้วัดเพื่อประกอบกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.95±0.78 ^ข	3.56±0.70 ^ข	3.79±0.71 ^ข	3.23±1.01 ^ค	3.63±0.80 ^ข
15	ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะหลัก	3.89±0.94 ^ข	3.50±0.51 ^ข	3.79±0.63 ^ข	3.54±0.79 ^ข	3.68±0.72 ^ข
16	ท่านเห็นด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินสมรรถนะหลัก	3.89±0.99 ^ข	3.39±0.50 ^ค	3.47±0.77 ^ข	3.41±0.82 ^ข	3.54±0.77 ^ข
17 *	ท่านเห็นด้วยกับขั้นตอนและวิธีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	3.84±0.69 ^ข	3.56±0.62 ^ข	3.32±1.00 ^ค	3.31±0.80 ^ค	3.51±0.78 ^ข
18 *	ท่านเห็นด้วยกับการที่มีคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตรวจสอบและรับรองผลการประเมินการปฏิบัติงานก่อนนำผลคะแนนไปดำเนินการต่อไป	4.05±0.62 ^ข	3.72±0.89 ^ข	3.42±0.84 ^ข	3.54±0.82 ^ข	3.68±0.79 ^ข
19 *	ท่านยอมรับผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ท่านได้รับ	4.11±0.88 ^ข	3.83±0.51 ^ข	3.42±1.17 ^ข	3.36±0.93 ^ค	3.68±0.87 ^ข
20	ท่านคิดว่าผู้ประเมินควรเป็นผู้แจ้งการประเมินรวมถึงชี้แจงเหตุผลและหลักฐานเชิงประจักษ์ในการพิจารณาประเมินผลต่อผู้รับการประเมิน	4.05±0.91 ^ข	3.83±0.99 ^ข	4.05±0.85 ^ข	3.54±1.02 ^ข	3.87±0.94 ^ข

ตารางที่ 3 ระดับความพึงพอใจต่อวิธีการดำเนินงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ลำดับ	หัวข้อการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย ± ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน)				ค่าเฉลี่ยรวม
		สายวิชาการ		สายสนับสนุน		
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
	ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจแต่ละหัวข้อการประเมิน	3.92±0.83 ^บ	3.59±0.73 ^บ	3.52±0.89 ^บ	3.41±0.83 ^บ	3.61±0.82 ^บ

* หมายถึง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$)

^น หมายถึง พึงพอใจสูงมาก, ^บ หมายถึง พึงพอใจสูง, ^ค หมายถึง พึงพอใจปานกลาง

ทั้งนี้เหตุผลหลักที่ทั้งบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนมีความพึงพอใจต่อวิธีการดำเนินงานการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับสูง เนื่องจากบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน มีความเข้าใจต่อวิธีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการยอมรับผลการประเมินการปฏิบัติงาน และมีความเชื่อมั่นในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานล่วงหน้าของคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล แต่ปัญหาหนึ่งที่เกิดขึ้นจากวิธีการดำเนินงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ การขาดรูปแบบการประเมินผลที่รวดเร็ว อาทิ ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นระบบออนไลน์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขสุวรรณค์ชัย บุชบา และคณะ [19] ที่พบว่าปัญหาหนึ่งที่เกิดจากการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ รัฐบาลกิจไฟฟ้าลาว คือการขาดข้อมูลระบบสารสนเทศที่ทันสมัย จึงควรมีโครงการพัฒนาระบบการประเมินผลปฏิบัติงานแบบออนไลน์

สรุปผลการวิจัย

บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และวิธีการดำเนินงานการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับความพึงพอใจสูง จึงทำให้ทราบได้ว่าบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนส่วนใหญ่เห็นด้วยต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานล่วงหน้าที่ใช้ในปัจจุบัน เนื่องจากเห็นว่าช่วยให้การปฏิบัติงานมีเป้าหมายร่วมกันและชัดเจนขึ้น และเป็นเครื่องมือสำคัญในการปรับปรุงและการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร Werther and Davis [18] ได้ให้นิยามของระบบประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ว่า เป็นองค์ประกอบสำคัญในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งทำให้เกิดผลประโยชน์หลากหลายรูปแบบ

อาทิ เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือพิจารณาความดีความชอบ / ค่าตอบแทน / เลื่อนขั้นเงินเดือนและตำแหน่งงาน ตลอดจนการปลดออกหรือโยกย้ายพนักงานที่ไม่มีประสิทธิภาพอย่างมีเหตุผล และมีความยุติธรรม (Placement decision) เป็นต้น

อภิปรายผล

1. ระดับความพึงพอใจต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินระดับความพึงพอใจที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ ผลทางสถิติเผยให้เห็นว่า ระดับความพึงพอใจที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$) ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้สามารถแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัยได้แก่ (1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของการงานโดยตรง เป็นสิ่งที่จูงใจบุคคลให้มีความตั้งใจในการทำงานและเกิดความพอใจ และ (2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน หรือส่วนประกอบของงานทำหน้าที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน Herzberg, F. [13] อุดลย์ศักดิ์ สุนทรโรจน์ [14] ในขณะที่การวิเคราะห์ทางสถิติเจาะจงลงไปเป็นรายหัวข้อการประเมิน พบว่าบุคลากรสายวิชาการมีระดับความพึงพอใจต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหัวข้อการประเมินที่ 2 (ท่านคิดว่าระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือสำคัญในการปรับปรุงและการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร) และสุดท้ายหัวข้อการประเมิน

ที่ 4 (ท่านเห็นด้วยกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติกรล่วงหน้า การกำหนดตัวชี้วัดร่วมกัน) โดยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $p = 0.004$ และ 0.009 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับภาพรวมการแสดงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่ว่าระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติกรล่วงหน้า ถือเป็นหนึ่งในเครื่องมือที่ช่วยในการกระตุ้นการปฏิบัติงานและยังช่วยเสริมสร้างพัฒนาการด้านการปฏิบัติงานในอนาคต นอกจากนี้ช่วยวิเคราะห์ข้อจำกัดอุปสรรคต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานประจำ โดยงานวิจัยของ สุภานี จินดาหลวง[12] พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีผลกระทบต่อตรงกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. ระดับความพึงพอใจต่อวิธีการดำเนินงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินระดับความพึงพอใจที่มีต่อวิธีการดำเนินงานการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ โดยผลทางสถิติเผยให้เห็นว่า บุคลากรสายวิชาการมีระดับความพึงพอใจต่อวิธีการดำเนินงานการประเมินผลการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุน โดยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $p = 0.011$ โดยวิธีการดำเนินงานการประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถวัดได้จากการสอบถามจากบุคคลที่ต้องการประเมิน ซึ่งลักษณะการวัดอาจแบ่งได้เป็น 2 แนวคิด กล่าวคือ (1) วัดจากสภาพทั้งหมดของแต่ละบุคคล และ (2) วัดโดยแยกออกเป็นองค์ประกอบ เช่น องค์ประกอบที่เกี่ยวกับงาน การนิเทศงานเกี่ยวกับนายจ้าง ทรัพยากรบุคคล ประชุมสูตร [15] และการวิเคราะห์ทางสถิติเจาะจงลงไปเป็นรายหัวข้อการประเมิน พบว่า บุคลากรสายวิชาการมีระดับความพึงพอใจต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุน โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน หัวข้อการประเมินที่ 1 (ท่านเห็นด้วยกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 รอบ) หัวข้อการประเมินที่ 3 (ท่านเห็นด้วยกับองค์ประกอบของคณะกรรมการประเมินฯ คือ 1. ผู้บังคับบัญชา 2. ผู้ที่ผู้บังคับบัญชาเลือก และ 3. ผู้ที่ผู้รับการประเมินเลือก) หัวข้อการประเมินที่ 8 (ท่านคิดว่าผู้ประเมินมีมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน) หัวข้อการประเมินที่ 9 (ท่านมีความเชื่อมั่นว่าผู้ประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเที่ยงตรงไม่นำอคติส่วนตัวมาเกี่ยวข้อง) หัวข้อการประเมินที่ 13 (ท่านเห็นด้วยต่อเนื้อหา และ

องค์ประกอบ ในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน) หัวข้อการประเมินที่ 17 (ท่านเห็นด้วยกับขั้นตอนและวิธีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน) หัวข้อการประเมินที่ 18 (ท่านเห็นด้วยกับการที่มีคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตรวจสอบและรับรองผลการประเมินการปฏิบัติงานก่อนนำผลคะแนนไปดำเนินการต่อไป) และสุดท้ายหัวข้อการประเมินที่ 19 (ท่านยอมรับผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ท่านได้รับ) โดยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $p = 0.034, 0.025, 0.031, 0.034, 0.002, 0.015, 0.021$ และ 0.001 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับรวมภาพการแสดงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่ว่าวิธีการดำเนินงานการประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีความยุติธรรมและสามารถวัดได้ สะท้อนผลการปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง รวมทั้งต้องเป็นเครื่องมือในการพัฒนาหรือบริหารงานทรัพยากรบุคคลอย่างแท้จริง ทั้งนี้การประเมินการปฏิบัติงานเป็นส่วนที่สำคัญส่วนหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ประโยชน์ของการประเมินการปฏิบัติงาน ผุสดี รุมาคม [16] วิริญญา ชูราณี, สุภาวดี ขนทองจันทร์ [17] การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากงานวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์การการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ทำให้การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล มีธรรมาภิบาล มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น บุคลากรของคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบจัดทำข้อตกลงล่วงหน้า และระบบวิธีการดำเนินงานการประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมหิดล และนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรในด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าตามสายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน นอกจากนี้ยังได้ก่อให้เกิดนวัตกรรมการผลิตผลงานทางวิชาการที่นำไปใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการและการเสนอขอตำแหน่งชำนาญการพิเศษ บุคลากรได้เกิดการรับรู้ร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ได้มีการจัดทำข้อตกลงและกำหนดตัวชี้วัด กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน สามารถตั้งเป้าหมายในการดำเนินงานร่วมกันได้อย่างครอบคลุมทุกพันธกิจของคณะ เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีความร่วมมือในการปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงาน และ

บุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุน เกิดการยอมรับในผลการประเมิน ทำให้ไม่เกิดข้อขัดแย้งหรือการร้องเรียนของบุคลากร ซึ่งจะเห็นได้จากผลการสำรวจความสุขและความผูกพันของมหาวิทยาลัยมหิดลเป็นประจำทุกปีตั้งแต่ปี 2557 -2560 มีระดับความสุขในการทำงานและความผูกพันในการทำงานที่เพิ่มขึ้นทุกปี ทำให้บุคลากรมีอัตราการลาออกการเปลี่ยนงานลดลง

ทั้งนี้รูปแบบการวิจัยที่มีการนำมาใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ 1) แบบสอบถามปลายเปิดที่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ และ 2) แบบสอบถามปลายปิดที่มุ่งประเมินระดับความพึงพอใจต่อวิธีการดำเนินงาน และระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้หรือปรับใช้กับหน่วยงานต่างๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพสูงสุดส่งผลต่อการพัฒนาหน่วยงานอย่างเป็นรูปธรรม

กิตติกรรมประกาศ

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย การประเมินความพึงพอใจต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานล่วงหน้าของบุคลากรคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ผู้เขียนใคร่ขอขอบคุณ รศ.ดร.กัมปนาท ภักดีกุล และ รศ.ดร.จำลอง อรุณเลิศอารีย์ และ ดร.ชัชณพงค์ ประทุม ท่านเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำ ตลอดจนบุคลากรคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ ที่ได้มีส่วนช่วยให้งานวิจัยดังกล่าวนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

4. เอกสารอ้างอิง

1. พิทยา บวรวัฒนา. ทฤษฎีองค์การสาธารณะ. พิมพ์ครั้งที่ 4 :กรุงเทพมหานคร :ศักดิ์โสภณการพิมพ์; 2544.
2. Gray P. Latham and Kenneth Wexley. Increasing Productivity Through Performance Appraisal: U.S.A. Addison-Waxley Publishing; 1994.
3. ชูศักดิ์ เทียงตรง. การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์วิจัย คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2528.
4. เสนาะ ดิยาวี. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2522. จำกัด; 2549.
5. Ivancevich, John M. 1999. Organization Behavior and Management 5th Ed., New York: McGraw-Hill.
6. อริยา ธัญญพิช, เกศินี ชาวนา และณัฐมน ตั้งพานทอง. คู่มือ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยมหิดล. กองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล; 2554.
7. Yamane Taro. Statistics : An Introductory Analysis, 2nd Ed. New York: Harper and Row; 1967.
8. Debenham, K.J. Knowledge system design. New Jersey: Prentice-Hall; 1989.
9. Smith, A.W. Management systems: Analysis and Application. Japan: CBS College Publishing; 1982.
10. วิเชียร เกตุสิงห์. หลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนา; 2530.
11. ธานินทร์ ศิลป์จารุ. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ: บริษัท วิ.อินเตอร์พรีนซ์
12. สุภาณี จินดาหลวง. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอโง้ง จังหวัดลำพูน. [วิทยานิพนธ์ บธ.ม.]. ลำปาง: มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง; 2550.
13. Herzberg, F. The Motivation to Work. New York: John Wiley and Sons; 1959.
14. อุดลย์ศักดิ์ สุนทรโรจน์. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, คณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา; 2546.
15. หทัยรัตน์ ประทุมสูตร. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดพิษณุโลก [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม; 2542.
16. ผุสดี รุมาคม. การประเมินการปฏิบัติงาน. ธนาเพรส จำกัด; 2551.
17. วิริญญา ชูราชย์ และ สุภาวดี ขนทองจันทร์. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี; 2554.

18. Werther, W.B. and Davis, K. Human Resource and Personnel Management. 3rd Ed. New York :McGraw-Hill; 1993.
19. สุขสุวรรณค์ชัย บุชบา, สุนีย์ เลี้ยวเพ็ญวงษ์ และ อมรรวรรณ รั้งกุล. แนวทางการพัฒนาระบบการ

ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงาน
ใหญ่รัฐวิสาหกิจไฟฟ้าลาว.วารสารวิทยาลัย
บัณฑิตศึกษากิจการ มข. 7(2): 28 - 42;
2557.