

ความเชื่อมั่นและการยอมรับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดตรัง

Confidence and Acceptance in Performance Appraisal System of Local Government Officials under Subdistrict Administrative Organizations in Mueang District, Trang Province

ประภรณนา หลีกภัย^{1*} (Pradthana Leekpai)^{1*}

Received: April 3,2024; Revised: June 4,2024; Accepted: July 15,2024

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความเชื่อมั่น การยอมรับ เปรียบเทียบระดับความเชื่อมั่น และศึกษาเปรียบเทียบระดับการยอมรับระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดตรัง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล การวิจัย ครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์การ บริหารส่วนตำบล ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดตรัง จำนวน 160 คน เครื่องมือที่ใช้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยที และการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเอฟ

ผลการวิจัย พบว่า ระดับความเชื่อมั่นในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการรัฐกิจ) คณะพาณิชยศาสตร์ และการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง อีเมล pradthana.l@psu.ac.th

¹ Asst. Prof. Dr. Bachelor of Public Administration (Public Management) Faculty of Commerce and Management, Prince of Songkla University, Trang Campus, E-mail : pradthana.l@psu.ac.th

* Corresponding author : E-mail Address : pradthana.l@psu.ac.th

ระดับการยอมรับอยู่ในระดับมาก ข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความเชื่อมั่นในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศ และความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับการยอมรับในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน, องค์การบริหารส่วนตำบล, จังหวัดตรัง

Abstract

This study aimed to investigate and compare levels of confidence and acceptance the performance appraisal system for local government official under the subdistrict administrative organizations in Mueang District, Trang Province, classified by personal factors. This research was a quantitative study. The sample group consisted of 160 local government officials under the subdistrict administrative organizations in Mueang District, Trang Province. The instrument used for data collection was a questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test for differences between means, and F-test for differences between means.

The research results revealed that the overall level of confidence in the performance appraisal system for local government officials under the subdistrict administrative organizations was high. The level of acceptance was also high. Local government officials under the subdistrict administrative organizations with different ages, average monthly incomes, and understanding of the performance appraisal system had significantly different levels of confidence in the performance appraisal system at the 0.05 level. Additionally, local government officials under the subdistrict administrative organizations with different genders

and understanding of the performance appraisal system had significantly different levels of acceptance of the performance appraisal system at the 0.05 level.

Keywords: Performance Appraisal System, Subdistrict Administrative Organizations, Trang Province

บทนำ

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรมีความสำคัญหลายประการ คือ ช่วยพัฒนาประสิทธิภาพและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดี จะทำให้ผู้บังคับบัญชาสามารถให้ข้อมูลป้อนกลับ แนะนำ และวางแผนพัฒนาพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือในการบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับผลงาน ช่วยจูงใจและรักษาพนักงานที่มีผลงานดีไว้กับองค์กร (ธงชัย สันติวงษ์, 2539) ช่วยให้องค์กรสามารถกำหนดแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นกลไกสำคัญในการสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในเรื่องมาตรฐานการปฏิบัติงาน และเป็นแหล่งข้อมูลสำคัญสำหรับการวางแผนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ และการตัดสินใจเชิงนโยบายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Dessler, 2017)

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาข้อมูลระดับองค์กร พบว่า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลในปัจจุบันมีปัญหหลายประการ คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานขาดความเป็นกลางและมีอคติจากผู้บังคับบัญชา โดยประเมินตามความสัมพันธ์ส่วนตัวมากกว่าผลงานที่แท้จริง เกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ชัดเจน ทำให้ขาดความเข้าใจในระบบการประเมินที่แท้จริง ขาดการติดตามและให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน (สุวรรณี อ่องสกุล, 2554) ขาดการฝึกอบรมผู้ประเมิน ทำให้ผู้บังคับบัญชาขาดความรู้ความเข้าใจในการประเมินที่มีประสิทธิภาพ (ชุดิมา สุขแอม, 2557)

นอกจากนั้น เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับความเชื่อมั่นในระบบการประเมินผล การปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลมีความเชื่อมั่นในระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันค่อนข้างต่ำ (เมธาวิ เอี่ยมละมัย, 2557) ขาดความเชื่อถือในเกณฑ์การประเมินและวิธีการประเมิน (ธนาวิ จารุโรจน์โรจน์, 2559) ขาดความเชื่อมั่นในความสามารถและความเป็นกลางของผู้ประเมิน (จุฬารัตน์ จันทร์สว่าง, 2560) และขาดความเชื่อมั่นในประโยชน์ของการประเมิน (กรกมล สอนสุภาพ, 2557) และเมื่อพิจารณาเกี่ยวกับการยอมรับในระบบการประเมินผล การปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลมีระดับการยอมรับ ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันค่อนข้างต่ำ (สุดารัตน์ สารกิจ, 2557) ขาดการยอมรับในเกณฑ์การประเมินและวิธีการประเมิน (สุธิดา จันทรสวรรณ, 2560) ขาดการยอมรับในความสามารถและความเป็นกลางของผู้ประเมิน (พัชรี ปานปรีดี, 2559)

ทั้งนี้ จากการทบทวนวรรณกรรมที่การศึกษาเกี่ยวกับความเชื่อมั่นและ การยอมรับในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า การศึกษาที่ผ่านมายังไม่ได้มีการศึกษา ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดตรัง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับ ความเชื่อมั่นและการยอมรับในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดตรัง ซึ่งผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหาร ส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดตรัง และพื้นที่อื่น ๆ ซึ่งจะสามารถนำผลการศึกษา ไปประยุกต์ใช้ เพื่อให้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรมีปัญหาน้อยที่สุด และช่วยในพัฒนาประสิทธิภาพและผลการปฏิบัติงานของพนักงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความเชื่อมั่นในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดตรัง

2. เพื่อศึกษาระดับการยอมรับในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดตรัง

3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความเชื่อมั่นในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดตรัง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับการยอมรับในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดตรัง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การทบทวนวรรณกรรม

จากการทบทวนวรรณกรรม นักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้หลากหลาย เช่น วิเชียร วิทยอุดม (2553) ให้ความหมายว่า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการที่มีระบบและมีขั้นตอนในการประเมินผลงานของพนักงาน โดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของผลงาน รวมถึงพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในขณะที่ Michael Armstrong (2006) ให้ความหมายว่า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการที่มีระเบียบแบบแผน ในการวัด ประเมิน และส่งเสริมคุณค่าของพนักงานให้สูงขึ้น โดยอาศัยกรอบการทำงานที่ได้ตกลงร่วมกัน ทั้งนี้ หากพิจารณาแนวคิดเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548) กล่าวว่า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การกำหนดเกณฑ์ชัดเจน การประเมินตามสภาพจริง การให้ข้อมูลป้อนกลับ และการนำผลการประเมินไปใช้ ในขณะที่ สมชาย หิรัญกิตติ (2555) กล่าวว่า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานที่ชัดเจน การสื่อสารทำความเข้าใจ การจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ การให้ข้อมูลป้อนกลับ และการนำผลการประเมิน

ไปใช้ประโยชน์ และจำนงค์ พลายนาม (2560) กล่าวว่า การออกแบบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด การวางแผนการทำงาน การติดตามประเมินผล การให้ข้อมูลป้อนกลับ และการพัฒนา

ในส่วนของความเชื่อมั่นในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น สมคิด บางโม (2551) กล่าวว่า ความเชื่อมั่นในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า มีความยุติธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และมีความเชื่อถือได้ ในขณะที่วิรัช สงวนวงศ์วาน (2556) ได้ให้ความหมายของความเชื่อมั่นในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกยอมรับและเชื่อถือในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย ความเชื่อมั่นในกระบวนการ วิธีการ และผลลัพธ์ของการประเมิน ในขณะที่การยอมรับในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน วิภาดา คุปตานนท์ (2553) ได้ให้แนวคิดว่าการยอมรับในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่พอใจหรือเห็นด้วยกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กร ทั้งในด้านหลักการ วิธีการ และผลลัพธ์ที่ได้รับจากการประเมิน ส่วน สุรพงษ์ ไวกศิริ (2557) ได้ให้ความหมายการยอมรับในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ว่า เป็นการรับรู้และความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ถ้าบุคคลกรยอมรับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน แสดงว่าเห็นประโยชน์และความสำคัญของระบบดังกล่าว

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ได้มีการศึกษาเกี่ยวกับความเชื่อมั่นและการยอมรับในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในหลายหน่วยงาน เช่น การศึกษาของศิริพร พลายชุม (2559) ศึกษาเรื่อง ความเชื่อมั่นและการยอมรับในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สรุปผลการวิจัย คือ ข้าราชการมีความเชื่อมั่นและยอมรับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อความเชื่อมั่น

และการยอมรับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ประสิทธิภาพทำงาน ความรู้ความเข้าใจ การรับรู้ความยุติธรรม และการมีส่วนร่วม ซึ่งผลการศึกษา มีความสอดคล้องกับการศึกษาของรุ่งโรจน์ บุตรดวงศ์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับในระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา สรุปผลการวิจัย คือ บุคลากรมีระดับการยอมรับ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ความเข้าใจระบบการประเมิน และการมีส่วนร่วม รวมทั้งมีความสอดคล้องกับการศึกษาของนาริรัตน์ สุขเกษม (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ สรุปผลการวิจัย พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีระดับการยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ความยุติธรรม ความชัดเจนของกระบวนการ และการมีส่วนร่วม

สำหรับการศึกษาเกี่ยวกับความเชื่อมั่นและการยอมรับในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล เช่น การศึกษาของธนวัฒน์ เกื้อนครี (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการส่วนท้องถิ่น กำหนด : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดสุรินทร์ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการมีการยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง โดยปัจจัยด้านความเหมาะสมของหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ด้านความยุติธรรมของกระบวนการประเมิน และด้านการนำผลการประเมินไปใช้ มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาของเกรียงไกร วิจิทพัฒนาพงษ์ (2564) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความเชื่อมั่นและการยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดยะลา มีความเชื่อมั่นและการยอมรับต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านความยุติธรรมและ

ความเป็นกลางในการประเมิน วิธีการและขั้นตอนในการประเมิน รวมทั้งผลตอบแทนจากการประเมินมีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นและการยอมรับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ออกแบบกรอบแนวคิดการวิจัย คือ ศึกษาเปรียบเทียบระดับความเชื่อมั่นและการยอมรับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดตรัง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยปัจจัยส่วนบุคคลที่นำมาศึกษาเปรียบเทียบ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และความรู้ความเข้าใจระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษา คือ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดตรัง ซึ่งมีจำนวน 12 แห่ง คือ อบต.นาท่ามใต้ อบต.นาท่ามเหนือ อบต.บ้านโพธิ์ อบต.น้ำผุด อบต.นาโต๊ะหมิง อบต.บางรัก อบต.นาโยงใต้ อบต.ควนปริง อบต.นาบินหลา อบต.บ้านควน อบต.นาพละ และอบต.หนองตรุด โดยมีจำนวนข้าราชการรวม 265 คน สำหรับการกำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970) โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 155 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ 160 คน

2) เครื่องมือในการวิจัย

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเครื่องมือ คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยการปรับปรุงจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อคำถาม มีลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเชื่อมั่นและการยอมรับในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 10 ข้อ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's Scale) โดยกำหนดคะแนน 5 ระดับ คือ

- 1 คะแนน หมายถึง ระดับน้อยที่สุด
- 2 คะแนน หมายถึง ระดับน้อย
- 3 คะแนน หมายถึง ระดับปานกลาง
- 4 คะแนน หมายถึง ระดับมาก
- 5 คะแนน หมายถึง ระดับมากที่สุด

3) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน โดยใช้การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.50 ทุกข้อ ซึ่งแสดงว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยสามารถนำไปใช้ได้ สำหรับการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทำโดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาชจากแบบสอบถามทดลองเก็บข้อมูล (Try Out) จำนวน 30 ชุด ซึ่งพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช มีค่าเท่ากับ .89 ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ดีสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้ (Pallant, 2007)

4) การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์แบบแจกแจงความถี่ (Frequencies) และแสดงจำนวนร้อยละ (Percentage)

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความเชื่อมั่นและระดับการยอมรับในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของรายข้อและรายด้าน โดยใช้สูตรการคำนวณช่วงความกว้างของชั้นและมีการแปลผลดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง ระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง ระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

สำหรับการวิเคราะห์เปรียบเทียบเปรียบเทียบระดับความเชื่อมั่นและระดับการยอมรับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้สถิติ t - test สำหรับการเปรียบเทียบความแตกต่างจำแนกตามเพศ และใช้สถิติ F - test (One-way ANOVA) สำหรับการเปรียบเทียบความแตกต่างจำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และความรู้ความเข้าใจระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน หากพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Least Significant Difference)

ผลการวิจัย

1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 65.00 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.90 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 59.40 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 66.30 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 44.40 ส่วนใหญ่มีอายุงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.80 และส่วนใหญมีความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 51.20

2) ผลการวิเคราะห์ระดับความเชื่อมั่นในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดตรัง

จากการศึกษา พบว่า ระดับความเชื่อมั่นในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดตรัง ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, $S.D. = .65$)

3) ผลการวิเคราะห์ระดับการยอมรับในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดตรัง

จากการศึกษา พบว่า ระดับการยอมรับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดตรัง ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = .57)

4) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความเชื่อมั่นในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดตรัง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษา พบว่า ข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดตรัง ที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความเชื่อมั่นในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความเชื่อมั่นในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดตรัง จำแนกตามอายุ

ตัวแปร	อายุ	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
ความเชื่อมั่นในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ไม่เกิน 20 ปี	3.70	.14	3.62	.008*
	21-30 ปี	4.18	.51		
	31-40 ปี	3.60	.53		
	41-50 ปี	3.77	.71		
	51-60 ปี	3.79	.80		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ Scheffe พบว่า ข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีอายุ 21-30 ปี มีความเชื่อมั่นในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัด

องค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีอายุ 31-40 ปี ข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีอายุ 41-50 ปี และข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีอายุ 51-60 ปี

นอกจากนั้น เมื่อทำการเปรียบเทียบจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความเชื่อมั่นในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความเชื่อมั่นระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดตรัง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตัวแปร	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	X	S.D.	F	Sig
ความเชื่อมั่นในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ไม่เกิน 15,000 บาท	3.87	.55	2.99	.033*
	15,001-25,000 บาท	3.87	.67		
	25,001-35,000 บาท	3.51	.68		
	มากกว่า 35,000 บาท	3.53	.69		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ Scheffe พบว่า ข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท มีความเชื่อมั่นในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมากกว่า ข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-35,000 บาท และข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาท ในขณะที่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท มีความเชื่อมั่นในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-35,000 บาท และข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาท

นอกจากนั้น เมื่อทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบจำแนกตามความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดตรัง ที่มีความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความเชื่อมั่นในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความเชื่อมั่นในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดตรัง จำแนกตามความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	ความรู้ความเข้าใจ	X̄	S.D.	F	Sig
ความเชื่อมั่นในระบบ	ระดับปานกลาง	3.59	.63	17.98	.000*
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระดับมาก	3.74	.57		
	ระดับมากที่สุด	4.50	.61		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ Scheffe พบว่า ข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานระดับมากที่สุด มีความเชื่อมั่นในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานระดับมากและระดับปานกลาง

อย่างไรก็ตาม ผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบจำแนกตามเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดตรัง ที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความเชื่อมั่นในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการยอมรับในระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดตรัง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษา พบว่า ข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดตรัง ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับการยอมรับในระบบ การประเมินผลการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายละเอียดดังตารางที่ 4 โดยเพศหญิงมีระดับการยอมรับในระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการยอมรับในระบบ การประเมินผลการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดตรัง จำแนกตามเพศ

ตัวแปร	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig
การยอมรับในระบบการ	ชาย	3.87	.60	-2.84	.005*
ประเมินผลการทำงาน	หญิง	4.13	.54		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นอกจากนั้น เมื่อทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบจำแนกตามความรู้ความเข้าใจ ในระบบการประเมินผลการทำงาน พบว่า ข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์การ บริหารส่วนตำบล ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดตรัง ที่มีความรู้ความเข้าใจในระบบ การประเมินผลการทำงานแตกต่างกัน มีระดับการยอมรับในระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายละเอียดดัง ตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการยอมรับในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดตรัง จำแนกตามความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	ความรู้ความเข้าใจ	X	S.D.	F	Sig
การยอมรับในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระดับปานกลาง	3.89	.56	12.01	.000*
	ระดับมาก	4.01	.50		
	ระดับมากที่สุด	4.57	.61		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ Scheffe พบว่า ข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดตรัง ที่ความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานระดับมากที่สุด มีการยอมรับในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานระดับมาก และระดับปานกลาง

อย่างไรก็ตาม ผลจากการเปรียบเทียบจำแนกตาม อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดตรัง ที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับการยอมรับในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษา พบว่า ระดับความเชื่อมั่นในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดตรัง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีความรู้สึกต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ว่ามีความยุติธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และมีความเชื่อถือได้ จึงเกิดความรู้สึกยอมรับและเชื่อถือในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสมคิด บางโม (2551) และงานวิจัยของศิริพร พลายชุม (2559) ที่พบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีความเชื่อมั่นและการยอมรับระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ จากการศึกษาพบว่า ระดับการยอมรับในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดตรัง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลมีความรู้สึกที่พอใจหรือเห็นด้วยกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กร ทั้งในด้านหลักการ วิธีการ และผลลัพธ์ที่ได้รับจากการประเมิน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวิภาดา คุปตานนท์ (2553) และงานวิจัยของศิริพร พลายชุม (2559) ที่พบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีความเชื่อมั่นและการยอมรับระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับมาก

เมื่อทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความเชื่อมั่นในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดตรัง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความเชื่อมั่นในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจาก ข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอายุน้อย ซึ่งจะเป็นข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อย จะเป็นข้าราชการที่เริ่มต้นทำงานใหม่ และเพิ่งเริ่มต้นใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน จึงทำให้มีระดับความเชื่อมั่นในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่มีอายุมากกว่า ซึ่งได้ใช้งานระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมาระยะหนึ่งแล้ว และรับรู้ถึงข้อบกพร่องของระบบการประเมินผลการปฏิบัติแล้ว นอกจากนี้ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติระดับที่มากกว่า ก็เกิดความเชื่อมั่นในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวิมล คำมูลตรี (2560) ที่พบว่า ข้าราชการครู

ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความเชื่อมั่นในระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนั้น เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการยอมรับในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดตรัง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศและความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีการยอมรับในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากเพศหญิงมีพฤติกรรมนุ่มนวลและเชิงรับมากกว่าเพศชาย ส่งผลให้มีการยอมรับในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย นอกจากนั้นข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติระดับที่สูงกว่า ก็เกิดการยอมรับในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งโรจน์ บุตรดวงค์ (2559) ที่พบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับการยอมรับในระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และงานวิจัยของนารินทร์ สุขเกษม (2561) ที่พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่มีเพศหญิง มีระดับการยอมรับในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหารองค์กรควรเพิ่มการสื่อสารให้ทุกคนในองค์กรได้มีความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น เพราะจะส่งผลให้ความเชื่อมั่นและการยอมรับในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานสูงขึ้นตามไปด้วย รวมทั้งควรปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม ทันสมัย และเปิดโอกาสให้คนในองค์กรได้มีส่วนร่วมมากขึ้น และควรจัดอบรมเพิ่มความรู้ความเข้าใจแก่ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินอย่างสม่ำเสมอ

2) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรขยายพื้นที่การศึกษาให้ครอบคลุมมากขึ้น เพื่อทำให้เกิดผลลัพธ์ในการศึกษาที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น นอกจากนั้นการวิจัยในครั้งต่อไปควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและมีรายละเอียดมากยิ่งขึ้นเกี่ยวกับความเชื่อมั่นและการยอมรับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งควรมีการศึกษาค้นคว้าวิจัยอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นและการยอมรับในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะทำให้มีข้อมูลที่ครอบคลุมในทางวิชาการมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กรกมล สอนสุภาพ. (2557). **ความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในจังหวัดปทุมธานี**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- เกรียงไกร วิจิตรนาพงษ์. (2564). **ความเชื่อมั่นและการยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดยะลา, วารสารการจัดการสมัยใหม่**. 15(2), 47-60.
- จุฬารัตน์ จันทรสว่าง. (2560). **ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร**. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จำนงค์ พลายงาม. (2560). **การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานภาครัฐ, วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย**. 37(1), 147-159.
- ชุติมา สุขเอม. (2557). **แนวทางการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบล**. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ธนวัฒน์ เกื้อนครี. (2561). การยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลัก
เกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการส่วนท้องถิ่นกำหนด:
กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดสุรินทร์,
วารสารบัณฑิตศึกษา. 15(71), 43-56.

ธนาดี จารุโรจน์โรจน์. (2559). การรับรู้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ, **วารสารวิทยบริการ**.
27(2), 89-99.

นาริรัตน์ สุขเกษม. (2561). **ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการประเมินผล
การปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ**. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). **การบริหารงานบุคคลภาครัฐแนวใหม่**.
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พัชรี ปานปรีดี. (2559). **การยอมรับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร**. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

เมธาวี เอี่ยมละมัย. (2557). **ความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลต่อระบบ
การประเมินผลการปฏิบัติงาน**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ).
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วิภาดา คุปตานนท์. (2553). **การประเมินผลการปฏิบัติงาน**. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิเชียร วิทยอุดม. (2553). **การประเมินผลการปฏิบัติงาน**. กรุงเทพฯ : ธนัการพิมพ์.

วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2556). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : เพียร์สัน
เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.

ศิริพร คงวาป. (2563). **การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
ในจังหวัดสระแก้ว**, **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี**.
7(2), 121-135.

- สมคิด บางโม. (2551). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ : วิทย์พัฒน์.
- สมชาย หิรัญกิตติ. (2555). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : ส.ส.ท.
- สุดารัตน์ สารกิจ. (2557). **การยอมรับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุธิดา จันทรสวรรณ. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน, **อบต. วารสารบัณฑิตศึกษา**. 14(68), 55-67.
- สุรพงษ์ ไชยศิริ. (2557). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : ประชุมช่าง.
- สุวรรณี อ่องสกุล. (2554). **ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง**. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุวิมล คำมูลศรี. (2560). **ปัจจัยที่มีผลต่อความเชื่อมั่นในระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- Armstrong, M. (2006). **A handbook of human research management practice**. (10th ed). London : Kogen Page.
- Dessler, G. (2017). **Human resource management**. (15th ed). Florida : Person.
- Pallant, J. (2007). **SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using SPSS for windows**. (3rd ed). London : Routledge