

ความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอคุสุมาร์ย จังหวัดสกลนคร  
AN OPINION ON EVALUATION OF PERFORMANCE BY EMPLOYEES OF LOCAL  
GOVERNMENT ORGANIZATIONS IN THE KUSUMAN DISTRICT AREA,  
SAKON NAKHON PROVINCE

18

เสริมศรี แสนอินทะ\*

ดร.索瓦沙 วรริวัฒน์\*\*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรทัย พันธ์สวัրค์\*\*\*

## บทคัดย่อ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อการศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ อำเภอคุสุมาร์ย จังหวัดสกลนคร และเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาจากกลุ่มตัวอย่าง 87 คน จำแนกเป็นระดับหัวหน้างาน จำนวน 24 คน และพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 63 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 39 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกของความคิดเห็นต่อการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ระหว่าง .54 ถึง .84 และค่าความเชื่อมั่นของ ความคิดเห็นต่อการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งฉบับเท่ากับ .91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานใช้ค่า t-test ชนิด Independent variables และค่า F-test ชนิด One way ANOVA ผลการวิจัยพบว่า (1) ความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ อำเภอคุสุมาร์ย จังหวัดสกลนครโดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.59$ ) และเมื่อจำแนกเป็น รายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้านโดย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านผลการประเมินการปฏิบัติงาน ด้านประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติ ด้าน รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาและด้านวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (2) พนักงานองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นที่มี เพศ ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดองค์กร แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ การ ประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน (3) พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มี หน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบร่วม ด้านประโยชน์ ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (4) พนักงานองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นที่มี อายุ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบร่วม ด้านรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คู่ ที่มีความแตกต่างกัน ได้แก่ อายุระหว่าง 18 – 30 ปี มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน มากกว่า อายุระหว่าง 31–40 ปี และ กลุ่มอายุระหว่าง 41 – 50 ปี (5) พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มี ระดับการศึกษา แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบร่วม ด้านวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความ

\* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาธุรศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

\*\* กรรมการบริหารหลักสูตรรัฐประศาสน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

\*\*\* คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คู่ที่มีความแตกต่างกัน ได้แก่ ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นมากกว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า (6) แนวทางแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงาน จากการเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิด้านที่มีค่าเฉลี่ยรายด้านที่มากกว่าค่าเฉลี่ยรวม ได้แก่ ด้านรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา เห็นด้วยกับแนวทางพัฒนาโดยมีค่าความถี่เท่ากับ 10 ทั้งหมด 4 ข้อ และค่าความถี่เท่ากับ 9 ทั้งหมด 1 ข้อ ด้านประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน เห็นด้วยกับแนวทางพัฒนา โดยมีค่าความถี่เท่ากับ 10 ทั้งหมด 10 ทุกข้อ และด้านวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เห็นด้วยกับแนวทางพัฒนา โดยมีค่าความถี่เท่ากับ 10 ทั้งหมด 3 ข้อ และค่าความถี่เท่ากับ 9 ทั้งหมด 3 ข้อ

#### ABSTRACT

The objectives of this study were: 1) to investigate and compare opinions about evaluation of performance by employees of local government organizations in the Kusuman district area, Sakon Nakhon province and, 2) to find a way to develop performance evaluation of a sample of 87 people, 24 were heads or administrators and 63 were workers of local government organizations. A 39-item rating-scale questionnaire was used as tool for collecting data, whose discrimination power values of opinion about evaluation of performance by employees of local government organizations ranged between .54 and .84 and the reliability value of the entire questionnaire was .91. The statistics for analysis of data were percentage, mean, standard deviation, t-test of independent samples and one-way ANOVA. The findings showed as follows: (1) The overall opinion about evaluation of performance by employees of local government organizations in the Kusuman district area, Sakon Nakhon province was at the high level (mean = 3.59). As characterized by each aspect, they all were at the high level as Arranged by higher to lower means, the performance evaluation aspect, the aspect of performance evaluation benefit, the super-ordinate's style of performance evaluation aspect, and the how-to-evaluate performance aspect. (2) The employees whose sexes, work positions, work experiences, and organizational sizes were different had no significant difference in their overall or each aspect opinion about performance evaluation. (3) The employees who affiliated with a different work unit had no significant difference in their overall opinion about performance evaluation. As each aspect was considered, there was found a significant difference in their opinion about the benefit of performance evaluation at the .05 level. (4) The employees who had an age difference had no significant difference in their overall opinion about performance evaluation. As each aspect was considered, it was found that the aspect of the super-ordinate's style of performance evaluation showed a significant difference in their opinion at the .05 level. Those who had an age between 18 and 30 years had a had a higher level of opinion about performance evaluation than that expressed by those who had an age between 31 and 40 years and those who had an age between 41 and 50 years. (5) The employees who had an educational attainment difference had no significant difference in their overall opinion about performance evaluation. As each aspect was considered, it was found that in the aspect of how-to-evaluate performance it showed a significant difference at the .05 level. Those whose educational attainment

was lower than a bachelor's degree level had a higher opinion level than that expressed by those graduated with a bachelor's degree or equivalent and those graduated with a master's degree or higher. (6) An appropriate way to develop performance evaluation was based on data analysis of performance evaluation according to the individual aspect that gained a lower average score than that obtained as the total average. The experts agreed with a development of the super-ordinate's style of performance evaluation by giving a frequency of 10 for 4 items and a frequency of 9 for 1 item' agreed with a development of the benefit of performance evaluation by giving a frequency of 10 for every item, and agreed with a development of the how-to-evaluate performance by giving a frequency of 10 for 3 items, and a frequency of 9 for 3 items.

### ภูมิหลัง

ในการบริหารงานของหน่วยงานหรือองค์กรใดๆ จุดมุ่งหมายที่สำคัญคือ การพยาามหาวิชีหรือหลักการที่ต้องการให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จำเป็นที่จะต้องใช้ทรัพยากรการบริหารที่มีอยู่ ซึ่งประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการจัดการ (Method of Management) หรือที่เรียกว่า 4M 's แต่ที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญมากที่สุดคือ “คน” หรือ ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) นักวิชาการและนักบริหารต่างให้ความสนใจและให้ความสำคัญไม่ว่าယุ่นใดสมัยใด เพราะคนคือผู้ที่จะดำเนินการให้งานสำเร็จ และมีความเชื่อว่าคุณภาพของคนเป็นปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนา วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์การพัฒนาจะมุ่งเน้นให้เกิดการบูรณาการแบบองค์รวมที่ยึด “คน” เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา หากหน่วยงานมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลให้หน่วยงานนั้นเจริญก้าวหน้า (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545 : 3) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอีกองค์กรหนึ่งในสังคม เป็นองค์กรราชการ บริหารท้องถิ่น สังกัดกระทรวงมหาดไทย มีฐานะเป็นทบวงการเมืองและเป็นนิติบุคคล ปัจจุบันแบ่งรูปแบบการปกครองออกเป็น องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์กรบริหาร ส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีภูมายจัดตั้งโดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์ด้านจำนวนประชากร ความเจริญทางเศรษฐกิจ และความสำคัญทางการเมืองของท้องถิ่นตามความหมาย มีหน้าที่ตามนโยบายหลักคือ การบำบัดทุกข์ บำรุงสุข ให้แก่ ประชาชนในการจัดระบบบริการสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542 (จำนวน หกฉบับ และภาระ หกฉบับ. 2537 : 16) ในการบริหารงานขององค์กรต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้มาตรฐานสูงที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและประชาชนอย่างแท้จริง ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบผลสำเร็จย่อมต้องขึ้นอยู่กับ คนหรือ บุคลากร เช่นเดียวกับหน่วยงานอื่นๆ ดังที่กล่าวมาข้างต้น แต่การที่องค์กรจะได้คุณค่า มีความรู้ ความสามารถ และมีความประพฤติอื้อยื่นองค์กร ต้องอาศัยวิธีการประเมินค่าของบุคคลเป็นเครื่องมือ และมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน หรือความต้องการเอาไว เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดเมื่อเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร เมื่อบุคลากรมีคุณภาพย่อมส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (จำเนียร จงตระกูล. 2531 : 2, อ้างถึงใน อนุชา หอยสังข์. 2542 : 2) การประเมินผลการปฏิบัติงาน จึงเป็นอีกวิธีหนึ่งที่ช่วยดูแล พัฒนา และร่างรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร มีประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งในปัจจุบันและอนาคตซึ่งให้องค์กรทราบถึงความจำเป็นและทิศทางของการพัฒนา บุคลากร รวมถึงเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่นักงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบในด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนระดับ (มนธรรม บุญใจเพชร. 2550 : 3 - 4)

ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีรูปแบบการประเมินผลการการปฏิบัติงานและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานในระบบเปิด โดยได้ผ่านการพิจารณาและให้ความชอบจากคณะกรรมการพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สอดคล้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กำหนดให้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละสองครั้ง เพื่อนำผลการประเมินใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี (สำนักปลัดเทศบาล. 2549 : 12) แต่อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังคงประสบปัญหาดังเช่นหน่วยงานอื่นๆ ที่พนักงานในหน่วยงานยังคงให้ความใส่ใจและเห็นคุณค่าจากผลการประเมินไม่มากเท่าที่ควร (มณฑรรัม บุญใจเพชร. 2550 : 4) จากการที่ผู้วิจัยเป็นพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคนหนึ่ง จึงได้มีโอกาสพนบประพดคุยกับพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในหลายพื้นที่ จากการเข้าร่วมประชุม อบรมและสัมมนาทางวิชาการทำให้ได้รับทราบถึงปัญหาดังกล่าวข้างต้น เนื่องจากพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความไม่เชื่อมั่นในผลคะแนนหลังการประเมินที่ตนเองได้รับ วิธีการประเมินและการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา

การประเมินผลการปฏิบัติงาน จึงควรจะมีหลักเกณฑ์ที่เป็นที่ยอมรับเหมาะสมกับองค์กร ลักษณะและระดับงาน บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาควรมีความรู้ความเข้าใจในหลักการและวิธีการประเมินอย่างถูกต้อง ยอมรับและเห็นความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน เข้าใจบทบาทของตนเอง และให้ความร่วมมือในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลการประเมินเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างแท้จริงการประเมินผลการปฏิบัติงานควรมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาหรือข้อด้อยต่างๆ ในการประเมินผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน และควรมีการปรับปรุงพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เนماะสมกับภาระการณ์และเวลาที่เปลี่ยนแปลงไป (บุษกร พัฒนาพาณิชย์. 2546 : 1 - 3, อ้างถึงใน มณฑรรัม บุญใจเพชร. 2550 : 4)

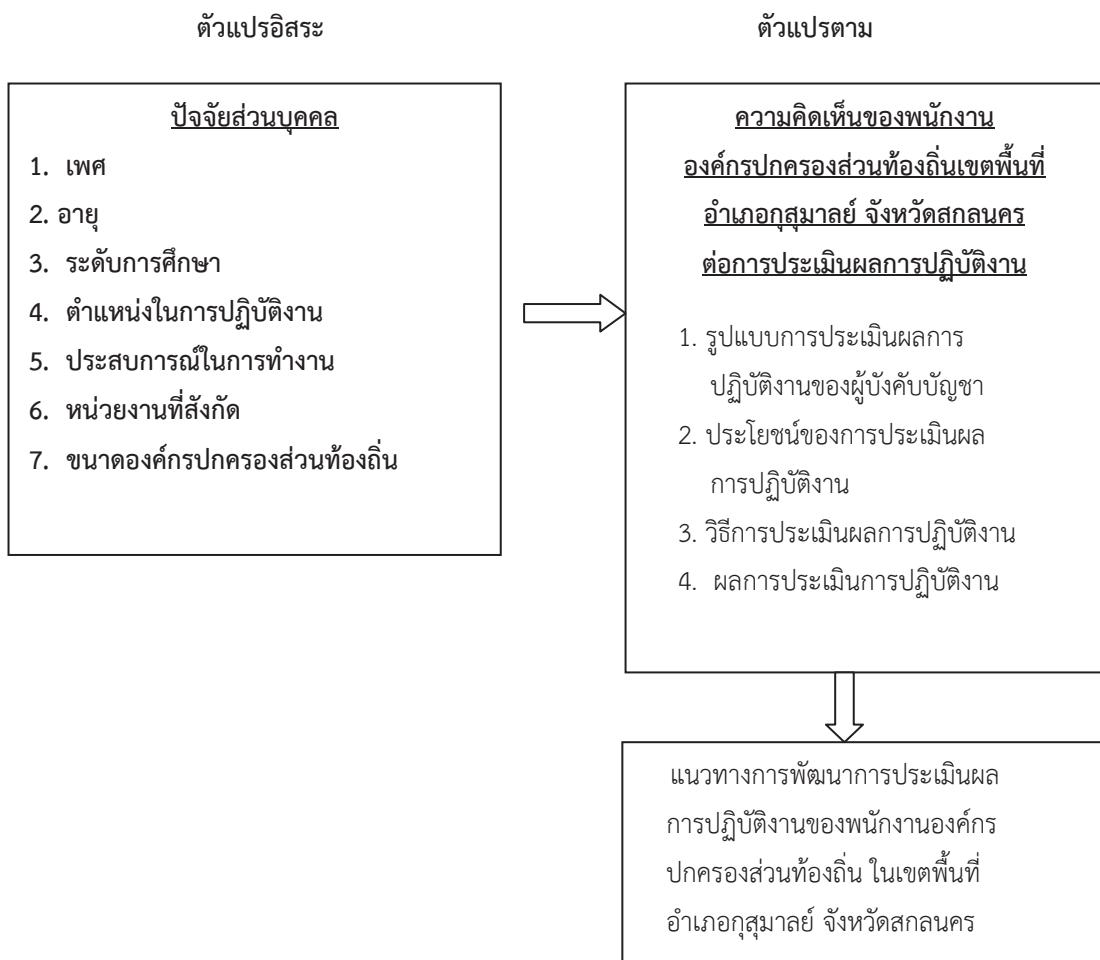
ดังนั้น จากที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาค้นคว้าถึงความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอกรุงสุมालย์ จังหวัดสกลนคร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารองค์กรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อไป

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย คือ (1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอกรุงสุมัลย์ จังหวัดสกลนคร (2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอกรุงสุมัลย์ จังหวัดสกลนครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน(3) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอกรุงสุมัลย์ จังหวัดสกลนคร

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตพื้นที่ อำเภอกรุงสุมัลย์ จังหวัดสกลนครได้ดังภาพประกอบ 1 ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปักครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่ อำเภอกรุงสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนของวิธีการดำเนินการวิจัย คือ (1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ (4) การเก็บรวบรวมข้อมูล (5) การวิเคราะห์ข้อมูล (6) สถิติที่ใช้ในการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานองค์กรปักครองส่วนท้องถิ่น เขตพื้นที่ อำเภอกรุงสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร ตำแหน่ง หัวหน้างาน ระดับ 3 - 7 และ พนักงานปฏิบัติการ ระดับ 1 - 5 จำนวน 6 แห่ง ประจำปี 2553 คือ เทศบาล ตำบลกรุงสุมาลย์ องค์กรบริหารส่วนตำบลกรุงสุมาลย์ องค์กรบริหารส่วนตำบลโนเชิง องค์กรบริหารส่วนตำบลโนเชิง องค์กรบริหารส่วนตำบลโนเชิง องค์กรบริหารส่วนตำบลโนเชิง รวมจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 87 คน โดยการใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) นำมาเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดดังตาราง 1 ดังนี้

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ อำเภอกรุงสุมายส์ จังหวัดสกลนคร	ประชากร		
	หัวหน้างาน	พนักงาน	รวม
1. เทศบาลตำบลกรุงสุมายส์	7	26	33
2. อบต.กรุงสุมายส์	4	7	11
3. อบต.นาโพธิ์	4	8	12
4. อบต.นาพี่ยง	2	7	9
5. อบต.โพธิ์เพศล	3	7	10
6. อบต.อุ่นajan	4	8	12
รวม	24	63	87

### เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อสำรวจความคิดเห็นของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตพื้นที่อำเภอกรุงสุมายส์ จังหวัดสกลนครโดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้างาน และพนักงานปฏิบัติการแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ถ้ารายละเอียดเกี่ยวกับจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจ (Check List) โดยการเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อที่เป็นจริง

ตอนที่ 2 ถ้าความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอกรุงสุมายส์ จังหวัดสกลนคร ได้แก่ รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และผลการประเมินการปฏิบัติงานลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับโดยกำหนดน้ำหนัก หรือค่าของคะแนนแบบสอบถามได้กำหนดดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2551 : 99 - 100) คือ 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

### วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือ เพื่อให้เครื่องมือการวิจัยมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ มีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิดของการวิจัยมากที่สุด ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอน คือ (1) ศึกษานโยบาย ทฤษฎี หลักการ แนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอกรุงสุมายส์ จังหวัดสกลนคร เพื่อนำมาเป็นแนวทางและประยุกต์ใช้ในการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน 4 ด้าน คือ รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ด้านประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านผลการประเมินการปฏิบัติงาน (2) สร้างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย (3) สร้างแบบสอบถามขึ้น 1 ชุด เสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไข (4) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงตามคำแนะนำของกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้อง ความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความเหมาะสมสมของเนื้อหา ภาษาที่ใช้ เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงอีกครั้ง

การหาค่าความเที่ยงตรง โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of item objective congruency) โดยคัดเลือกเฉพาะคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามกับคำนิยามศัพท์เฉพาะ ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป มาใช้ ส่วนข้อที่มีค่า IOC น้อยกว่า .50 นำมาปรับปรุงให้เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ การแปลค่าความหมายของคะแนนที่ได้ คือ +1 เมื่อแนใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตาม นิยามศัพท์เฉพาะ 0 เมื่อไม่แนใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ -1 เมื่อแนใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ ซึ่งผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruency) คือ แบบสอบถามส่วนที่ 1 ด้านปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 19 ข้อ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 1.00 จำนวน 19 ข้อ แบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานจำนวน 39 ข้อ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 1.00 จำนวน 35 ข้อ, .60 จำนวน 1 ข้อ และ .80 จำนวน 3 ข้อ

การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (1) นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญได้ปรับปรุงแก้ไขด้านเนื้อหา และการใช้ภาษา จำนวน 5 ท่าน นำไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลองพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (2) ทดสอบหาค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามรายข้อโดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item-total correlation) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Coefficient alpha) ของครอนบาก (Cronbach) และคัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .54 ขึ้นไปไว้ใช้ โดยค่าอำนาจจำแนกของความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ระหว่าง .54 ถึง .84 ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่ากับ .91 (3) นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ และหาค่าความเชื่อมั่นแล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

### วิธีรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ (1) ขอหนังสือรับรองการทำวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์จากสำนักงานโครงการจัดตั้งบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตพื้นที่ จำกัดสกุมาลย์ จังหวัดสกลนคร ได้แก่ เทศบาลตำบลกุสกุมาลย์ องค์การบริหารส่วนตำบลกุสกุมาลย์ องค์การบริหารส่วนตำบลโนโพธิ์ องค์การบริหารส่วนตำบลนาเพียง องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกระห์ จำกัดสกุมาลย์ จังหวัดสกลนคร เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้ง 6 แห่ง ที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย (2) ขอความอนุเคราะห์ จำกัดสกุมาลย์ จังหวัดสกลนคร เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้ง 6 แห่ง ที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย (3) ผู้วิจัยติดตามขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองทั้งหมด จำนวน 87 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 (4) ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้คืนมา นำมาตรวจสอบ คัดเลือกเฉพาะที่สมบูรณ์ และ จัดหมวดหมู่ของแบบสอบถาม ตรวจสอบให้คะแนนเพื่อดำเนินการจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล นำผลเข้าคอมพิวเตอร์และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยแบ่งข้อมูล คือ (1) ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้มาทั้งหมด และคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จัดทำหมวดหมู่ลักษณะตัวแปรอิสระที่ศึกษา (2) นำแบบสอบถามที่คัดเลือก ตามข้อ 1 มาแจกแจงวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิเคราะห์ข้อมูลผลการวิจัยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อ โดยอาศัยแนวคิดของลิเคริท คือ 5 คะแนน หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด 4 คะแนน หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก 3 คะแนน หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง 2 คะแนน หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย 1 คะแนน หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาระดับและการเปรียบเทียบ ความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอสุมาลัย จังหวัดสกลนคร โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ คือ (1) สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ((Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (2) สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบสมมติฐานโดยเปรียบเทียบ ความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอสุมาลัย จังหวัดสกลนคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลโดยสถิติที่ใช้ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ด้วยค่า t - test และ ค่า F - test กรณีพบความแตกต่างกันระหว่างค่าเฉลี่ยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการทดสอบรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) และการนำเสนอแนวทางปรับปรุงวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น เขตพื้นที่อำเภอสุมาลัย จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยนำเอาผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรายด้านต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมมาร่างเป็นแนวทางในการพัฒนา หลังจากนั้นนำร่างดังกล่าวไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 ท่าน เสนอแนะต่อไป

### สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยไว้ ได้แก่ (1) ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ส่วนใหญ่ เป็นพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นเพศหญิง จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 52.87 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 52.87 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 67.82 มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็น พนักงานปฏิบัติ จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 70.11 มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 5 – 10 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 56.32 มีหน่วยงานที่สังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบล จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 63.22 และมีขนาดขององค์กร ขนาดกลาง จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 68.97 โดยสามารถจำแนกปัจจัยส่วนบุคคล (2) ระดับความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ อำเภอสุมาลัย จังหวัดสกลนครโดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.59$ ) และเมื่อ จำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้าน ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติ ด้านรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา และด้านวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (3) ผลเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ อำเภอสุมาลัย จังหวัดสกลนคร จำแนกตามเพศ ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงานและขนาด องค์กร โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน (4) ผลเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ อำเภอสุมาลัย จังหวัดสกลนคร จำแนกหน่วยงานที่สังกัด โดยรวม ไม่แตกต่าง กัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้าน พบร่วมกัน ยกเว้น ด้านประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (5) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ อำเภอสุมาลัย จังหวัดสกลนคร จำแนกตามอายุ จำแนกเป็นโดยรวม และราย ด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 (6) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ อำเภอสุมาลัย จังหวัดสกลนคร จำแนกตามระดับการศึกษา จำแนกเป็นโดยรวม และรายด้านทุก ด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (7) แนวทางการ พัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ อำเภอสุมาลัย จังหวัดสกลนคร จาก

ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ในด้านที่มีค่าเฉลี่ยรายด้านต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม ได้แก่ ด้านรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ตามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ เห็นด้วยกับแนวทางพัฒนา ค่าความถี่เท่ากับ 10 ทั้งหมด 4 ข้อ และค่าความถี่เท่ากับ 9 ทั้งหมด 1 ข้อ ด้านประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ เห็นด้วยกับแนวทางพัฒนา ค่าความถี่เท่ากับ 10 ทุกข้อ และด้านวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ เห็นด้วยกับแนวทางพัฒนา ค่าความถี่เท่ากับ 10 ทั้งหมด 3 ข้อ และค่าความถี่เท่ากับ 9 ทั้งหมด 3 ข้อ

### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ อำเภอ กุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม ความคิดเห็นของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจแปลผลได้ว่า ค่อนข้างมีความแนใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน แต่ยังมีบางประเด็นที่ต้องให้ความสนใจ ปรับปรุง แก้ไข สนับสนุนและเสริม เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ ตรงกับความต้องการของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น ผู้จัดได้เห็นสมควรที่จะเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย คือ (1) องค์กร หรือผู้บังคับบัญชา ควรมีการซึ่งหลักเกณฑ์และเงื่อนไข การประเมินผลการปฏิบัติงานต่อพนักงานในองค์กรอย่างเป็นทางการและทั่วถึง ควรให้ความสำคัญต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน และให้อำนาจสิทธิขาดในการประเมินผลการปฏิบัติงานต่อหัวหน้างานโดยตรงของแต่ละส่วน/กอง มีอิสระในการประเมินผล มีการวางแผนที่เหมาะสม เท่าเทียมกัน ทั้งในและนอกเวลางาน และหลังการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาควรมีการซึ่งถึงเหตุผลในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละอย่างเป็นทางการ เพื่อให้เกิดการยอมรับและความเข้าใจที่ตรงกัน (2) องค์กรควรที่จะกำหนดระเบียบ ของ การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เพื่อกิดความยุติธรรมและง่ายต่อการตรวจสอบมีการแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนา บุคลากรให้ปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผล ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้มากขึ้น และควรกำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจน ครอบคลุมเพื่อจะได้ทราบว่าควรได้รับการพัฒนาหรือปรับปรุงงานในด้านใด (3) ควรเปิดโอกาสให้พนักงานขององค์กรได้นำเสนอผลงานที่แต่ละบุคคลได้ปฏิบัติ ก่อนทำการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรมีการกำหนดมาตรฐาน และวิธีการประเมินในการวัดผลการประเมินการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งงานอย่างชัดเจน และแจ้งให้พนักงานในองค์กรทุกคนทราบอย่างทั่วถึง เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานถือได้ว่าเป็นอีกวิธีหนึ่งในการสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงาน (4) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้กำหนดรายละเอียดของงานหรือรับทราบรายละเอียดของงานที่ผู้บังคับบัญชาจะนำมาประเมินผลการปฏิบัติงาน และควรนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เกิดเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป คือ (1) ควรมีการศึกษาวิจัยความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในระดับภูมิภาค หรือระดับประเทศ เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยที่ได้มาเปรียบเทียบ หาข้อปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้นไปในอนาคต (2) ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับองค์กร หรือภาวะผู้นำขององค์กรควบคู่ไปกับการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อที่จะบ่งบอกถึงความต้องการของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อความคิดเห็นที่มีต่อองค์กร หรือผู้นำองค์กร อันจะส่งผลให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเกิดความชัดเจน เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

- จำนำ ห้อมเย้ม และภารادر ห้อมเย้ม. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ. กรุงเทพฯ : ฐานบันทึก, 2537.
- จำเนียร จงตระกูล การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ : โลเดียนสโตร์, 2531.
- มนธรรม บุญใจเพ็ชร. ความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลในเขตจังหวัดชลบุรีที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน. งานนิพนธ์ รศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2550.
- บุญชุม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ : ชมรมเด็ก, 2551.
- บุษกร พัฒนาณิชย์. การรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท แครี่ย์ (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยคริสตินท์วโรฒ, 2546.
- Best, J. W., & Kahn, J. V. Research in education (7<sup>th</sup> ed.). Boston, MA : Allyn & Bacon, 1993.
- Cronbach, L. J. Essentials of psychological testing (5<sup>th</sup> ed.). New York : Harper Collins, 1990.