# บทที่ 5

# สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานสายงานระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) สำนักงานใหญ่ ต่อระบบการประเมิน 360 องศมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาเพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานสายงานระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) สำนักงานใหญ่ ต่อระบบการประเมิน 360 องศา

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อระบบการประเมิน 360 องศา ของพนักงานจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**ประชากร** ที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงาน สายงานระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) สำนักงานใหญ่ จำนวน 250 คน (ที่มา: ฝ่ายบุคคล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.), เมษายน 2556)

**กลุ่มตัวอย่าง** คือ พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มโดยวิธีตามสะดวก (purposive sampling) และขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้จากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 152 คน

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินผล ความคิดเห็นต่อผู้ประเมิน การนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ ความเหมาะสมของเครื่องมือ และประโยชน์ของการประเมินผล 360 องศา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท ( Likert) จำนวน 25 ข้อ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

**การเก็บรวบรวมข้อมูล**

ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บข้อมูลโดยวิธีสะดวกเก็บในช่วงวันที่ 1- 15 กรกฎาคม 2556 ได้รับแบบสอบถามคืนมาจำนวน 152 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00

**การวิเคราะห์ข้อมูล**

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ความถี่ และค่าร้อยละ (percentage)

2. วิเคราะห์ความคิดเห็น ต่อระบบการประเมิน 360 องศา ของพนักงานสายงานระบบส่งการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\overline{X}$ ) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ ) ของคะแนนความคิดเห็นต่อระบบการประเมิน 360 องศา ของพนักงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ โดย ใช้ t-test และ F-test

4. เปรียบเทียบพหุคูณ เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ย ( $\overline{X}$ ) ของคะแนนความคิดเห็นต่อระบบการประเมิน 360 องศา ของพนักงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยวิธีLeast Significant Difference (LSD)

## สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

**1. สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 53.29 อายุมากกว่า 50 ปี ร้อยละ 34.87 รองลงมา 30 – 40 ปี ร้อยละ 25.66 ระดับการศึกษา ปริญญาตรี ร้อยละ 55.26 รองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 40.13 ตำแหน่งงาน พนักงานระดับ 1 - 5 ร้อยละ 44.74 รองลงมา ระดับ 6 – 7 ร้อยละ 39.47 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี ร้อยละ 56.58 รองลงมา 6 – 10 ปี ร้อยละ 15.13 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 30,000 บาท ร้อยละ 41.45 รองลงมา มากกว่า 50,000 บาท ร้อยละ 39.47

**2. ความคิดเห็นของพนักงานสายงานระบบส่งการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) สำนักงานใหญ่ ต่อระบบการประเมิน 360 องศา**

พนักงานมีความคิดเห็นต่อระบบการประเมิน 360 องศา ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) สำนักงานใหญ่ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\overline{X}$ = 3.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

**ความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินผล**

พนักงาน มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\overline{X}$ = 3.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\overline{X}$ = 3.53 – 3.80) ทุกรายการ คือ

1. มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการให้พนักงานมีความมุ่งมั่นและผูกพันกับการเรียนรู้
2. มีความคาดหวังในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด
3. ทำให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงความถนัดและมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงาน
4. มีการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับเกณฑ์มาตรฐานกับผลการปฏิบัติงาน
5. พนักงานทราบความหมายและวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานเพศหญิง อายุน้อยกว่า 30 ปี และ 41 – 50 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งงานระดับ 6 – 7 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 3 ปี 3 – 5 ปี และ 6- 10 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 50,000 บาท

**ความคิดเห็นต่อผู้ประเมิน**

พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\overline{X}$ = 3.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\overline{X}$ = 3.55) จำนวน 1 รายการ คือ ได้รับคำชี้แนะจากผู้บริหารเมื่อมีปัญหาในการทำงาน

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานเพศชาย อายุ 41 – 50 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งงานระดับ 1 – 5 และระดับ 8 ขึ้นไป

**การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้**

พนักงาน มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\overline{X}$ = 3.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ( $\overline{X}$ = 3.19 – 3.40) ทุกรายการคือ

1. ช่วยในการตัดสินใจพิจารณาการให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสม
2. สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. มีการนำผลการประเมินมาใช้ในการแต่งตั้ง โยกย้าย สับเปลี่ยน ผู้ปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมกับงาน
4. มีการนำผลการประเมินมาใช้เพื่อปรับปรุงระบบการทำงาน
5. มีการนำจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องของพนักงานมาปรับปรุงแก้ไข

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานเพศชาย และเพศหญิง อายุ 30 – 40 ปี, 41 – 50 ปี และมากกว่า 50 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี ทุกตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

**ความเหมาะสมของเครื่องมือ**

พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$ = 3.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ = 3.50 – 3.63) จำนวน 3 รายการ คือ

1. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา มีความเหมาะสมที่จะใช้กับองค์กร

2. แบบฟอร์มเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา นั้นเข้าใจง่าย

3. การประเมินช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน และศักยภาพโดยรวมขององค์กร

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่อายุ 30 – 40 ปี และ 41 – 50 ปี ระดับการศึกษา ปริญญาตรี ตำแหน่งงานระดับ 1 – 5 และ ระดับ 6 – 7 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 30,000 บาท

**ประโยชน์ของการประเมินผล 360 องศา**

พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$ = 3.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ = 3.52) จำนวน 1 รายการ คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบมากขึ้น

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานเพศหญิง

**3. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนน ความคิดเห็นต่อระบบการประเมิน 360 องศา ของพนักงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์**

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนน ความคิดเห็นต่อระบบการประเมิน 360 องศา ของพนักงาน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

**ความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินผล**

พนักงานเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ พนักงานทราบความหมายและวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ พนักงานทราบความหมายและวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา

พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ มีความคาดหวังในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 รายการ คือ

1. พนักงานทราบความหมายและวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา
2. มีการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับเกณฑ์มาตรฐานกับผลการปฏิบัติงาน
3. มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการให้พนักงานมีความมุ่งมั่นและผูกพันกับการเรียนรู้

**ความคิดเห็นต่อผู้ประเมิน**

พนักงานเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ ผู้ประเมินมีความรู้ความชำนาญในระดับสูง

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ผู้ประเมินมีความยุติธรรมในการประเมิน

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ ผู้ประเมินมีการประชุม ชี้แจงวิธีการประเมินให้พนักงานทราบ

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 รายการ คือ

1. ผู้ประเมินมีความยุติธรรมในการประเมิน
2. ผู้ประเมินมีความรู้ความชำนาญในระดับสูง
3. ได้รับคำชี้แนะจากผู้บริหารเมื่อมีปัญหาในการทำงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 4 รายการ คือ

1. ผู้ประเมินมีความยุติธรรมในการประเมิน
2. ผู้ประเมินมีความรู้ความชำนาญในระดับสูง
3. ผู้ประเมินมีการประชุม ชี้แจงวิธีการประเมินให้พนักงานทราบ
4. ผู้ประเมินมีการกำหนดเกณฑ์ประเมินร่วมกับพนักงาน

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ได้รับคำชี้แนะจากผู้บริหารเมื่อมีปัญหาในการทำงาน

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ ผู้ประเมินมีความรู้ความชำนาญในระดับสูง

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 รายการ คือ

1. ผู้ประเมินมีความยุติธรรมในการประเมิน
2. ผู้ประเมินมีการประชุม ชี้แจงวิธีการประเมินให้พนักงานทราบ
3. ผู้ประเมินมีการกำหนดเกณฑ์ประเมินร่วมกับพนักงาน

**การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้**

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ คือ

1. มีการนำผลการประเมินมาใช้ในการแต่งตั้ง โยกย้าย สับเปลี่ยน ผู้ปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมกับงาน
2. มีการนำผลการประเมินมาใช้เพื่อปรับปรุงระบบการทำงาน

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ช่วยในการตัดสินใจพิจารณาการให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสม

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ คือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

1. มีการนำผลการประเมินมาใช้ในการแต่งตั้ง โยกย้าย สับเปลี่ยน ผู้ปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมกับงาน

2. มีการนำผลการประเมินมาใช้เพื่อปรับปรุงระบบการทำงาน

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 รายการ คือ

1. ช่วยในการตัดสินใจพิจารณาการให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสม

2. มีการนำจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องของพนักงานมาปรับปรุงแก้ไข

3. สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ มีการนำผลการประเมินมาใช้ในการแต่งตั้ง โยกย้าย สับเปลี่ยน ผู้ปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมกับงาน

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. ช่วยในการตัดสินใจพิจารณาการให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสม

2. มีการนำจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องของพนักงานมาปรับปรุงแก้ไข

**ความเหมาะสมของเครื่องมือ**

พนักงานเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ แบบฟอร์มเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา นั้นเข้าใจง่าย

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 3 รายการ คือ

1. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา มีความเหมาะสมที่จะใช้กับองค์กร

2. แบบฟอร์มเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา นั้นเข้าใจง่าย

3. พนักงานมีโอกาสในการชี้แจงเหตุผลการปฏิบัติงาน

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ มีการชี้แจงผลการปฏิบัติงานตามชิ้นงานจากผู้ประเมิน

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ คือ

1. มีการชี้แจงผลการปฏิบัติงานตามชิ้นงานจากผู้ประเมิน

2. พนักงานมีโอกาสในการชี้แจงเหตุผลการปฏิบัติงาน

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา มีความเหมาะสมที่จะใช้กับองค์กร

2. แบบฟอร์มเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา นั้นเข้าใจง่าย

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 4 รายการ คือ

1. การประเมินช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน และศักยภาพโดยรวมขององค์กร

2. แบบฟอร์มเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา นั้นเข้าใจง่าย

3. มีการชี้แจงผลการปฏิบัติงานตามชิ้นงานจากผู้ประเมิน

4. พนักงานมีโอกาสในการชี้แจงเหตุผลการปฏิบัติงาน

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา มีความเหมาะสมที่จะใช้กับองค์กร

**ประโยชน์ของการประเมินผล 360 องศา**

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 รายการ คือ

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถมากขึ้น

2. การประเมินผลการปฏิบัติงานช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบมากขึ้น

3. สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

4. ผลการประเมินจะทำให้พนักงานมีระเบียบวินัยมากขึ้น

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 3 รายการ คือ

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถมากขึ้น
2. สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
3. ผลการประเมินจะทำให้พนักงานมีระเบียบวินัยมากขึ้น

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบมากขึ้น
2. การประเมินผลการปฏิบัติงานได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกรายการ คือ

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถมากขึ้น
2. การประเมินผลการปฏิบัติงานช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบมากขึ้น
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ
4. สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

5. ผลการประเมินจะทำให้พนักงานมีระเบียบวินัยมากขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

## การอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานสายงานระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) สำนักงานใหญ่ ต่อระบบการประเมิน 360 องศาได้ข้อมูลที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

**1. ความคิดเห็นของพนักงานสายงานระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) สำนักงานใหญ่ ต่อระบบการประเมิน 360 องศา**

พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 53.29 อายุมากกว่า 50 ปี ร้อยละ 34.87 ระดับการศึกษา ปริญญาตรี ร้อยละ 55.26 ตำแหน่งงาน พนักงานระดับ 1 - 5 ร้อยละ 44.74 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี ร้อยละ 56.58 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 30,000 บาท ร้อยละ 41.45

พนักงานมีความคิดเห็นต่อระบบการประเมิน 360 องศา ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) สำนักงานใหญ่ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\overline{X}$ = 3.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

**ความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินผล** พนักงาน มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\overline{X}$ = 3.68)

**ความคิดเห็นต่อผู้ประเมิน** พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\overline{X}$ = 3.39)

**การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้** พนักงาน มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\overline{X}$ = 3.27)

**ความเหมาะสมของเครื่องมือ** พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\overline{X}$ = 3.42)

**ประโยชน์ของการประเมินผล 360 องศา** พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\overline{X}$ = 3.39)

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รัตนา เครือพึ่ง (2550) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรคณะสัตวแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมาย วัตถุประสงค์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา ในระดับปานกลาง และวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา ตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ เพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน เกณฑ์ที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่นำมาใช้ในการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา คือ การสังเกตการทำงานของผู้ถูกประเมิน และปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการประเมินแบบ 360 องศา มากที่สุด คือ ผู้ประเมินไม่ได้สัมผัสการทำงานและไม่ทราบพฤติกรรมของผู้ถูกประเมินอย่างแท้จริง อีกทั้งยังเห็นว่าคุณสมบัติของผู้ประเมินที่ดีที่สุด คือ เป็นผู้ที่เห็นการปฏิบัติงานและพฤติกรรมของผู้ถูกประเมิน

ระดับความคิดเห็นด้านวัตถุประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลลัพธ์ที่ได้จากการประเมินแบบ 360 องศา จะเป็นข้อมูลที่บ่งชี้ว่าบุคลากรสมควรที่จะได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาในทิศทางและรูปแบบใด ด้านประโยชน์มีความคิดเห็น คือ การประเมินแบบ 360 องศา ทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาจากผลสะท้อนของคนอื่น และด้านภาพรวม คือ บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อื่น ด้านวัตถุประสงค์และประโยชน์ของการประเมินแบบ 360 องศา กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างจากค่าเฉลี่ยรวม ได้แก่ กลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อายุงานน้อยกว่า 1 ปี

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

จากข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ปัญหาที่ส่วนใหญ่ที่พบ คือ การที่ผู้ประเมินไม่ได้สัมผัสการทำงานและทราบพฤติกรรมของผู้ถูกประเมินอย่างแท้จริง และหากจะนำระบบประเมินแบบ 360 องศา มาใช้ ควรมีการชี้แจงให้ผู้ประเมินเข้าใจระบบเสียก่อนโดยการจัดอบรมให้ความรู้ และควรปรับปรุงรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และวิธีการประเมินผลให้มีมาตรฐาน รวมทั้งควรกำหนดเกณฑ์การประเมินที่เชื่อถือได้ แบบฟอร์มที่ใช้ควรสั้นรัดกุมและควรมีคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นเพื่อพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงาน

**2. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนน ความคิดเห็นต่อระบบการประเมิน 360 องศา ของพนักงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์**

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนน ความคิดเห็นต่อระบบการประเมิน 360 องศา ของพนักงาน ในภาพรวม จำแนกตามอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**ความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินผล** พนักงานที่มีตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ความคิดเห็นต่อผู้ประเมิน** พนักงานเพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05

**การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้** พนักงานที่มีอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**ความเหมาะสมของเครื่องมือ** พนักงานที่มีอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**ประโยชน์ของการประเมินผล 360 องศา** พนักงานที่มีอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิ่งกาญจน์ ศิริบุญโกศัย (2554) ศึกษาเรื่อง ความรู้ความเข้าใจ ทัศนคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา และความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตห้วยขวาง พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ความรู้ความเข้าใจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา ที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และทัศนคติของพนักงานต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุมารินทร์ รงคะศิริ (2550) ศึกษาเรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศาของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดยะลา – ปัตตานี พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันให้ความสำคัญต่อทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา ไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และพนักงานที่มีอายุ อายุการทำงาน และระดับการศึกษาที่ต่างกันให้ความสำคัญต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จากผลงานวิจัยที่ได้ แสดงว่า พนักงานที่มีอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ทำให้พนักงานมีความคิดเห็น เกี่ยวกับการ ประเมินผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

**ข้อเสนอแนะ**

จากการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานสายงานระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) สำนักงานใหญ่ ต่อระบบการประเมิน 360 องศา มีข้อเสนอแนะดังนี้

**ความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินผล** ผู้บริหารควรทำความเข้าใจกับพนักงานเพื่อให้รับทราบถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนด มีการพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับเกณฑ์มาตรฐานร่วมกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเพิ่มขึ้น

**ความคิดเห็นต่อผู้ประเมิน** ควรมีการขอความร่วมมือผู้ประเมินให้มีความยุติธรรมในการประเมิน ซึ่งต้องเป็นผู้มีความรู้ความชำนาญเป็นอย่างดีเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีการประชุมพนักงานชี้แจงวิธีการประเมินให้พนักงานทราบ ผู้บริหารควรให้คำชี้แจงแก่พนักงานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน เพื่อมิให้เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน

**การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้** การประเมินสามารถนำมาใช้เพื่อทำให้ทราบข้อบกพร่องของพนักงาน สามารถนำมาปรับปรุงระบบแก้ไขและพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำมาใช้ในการพิจารณาแต่งตั้ง โยกย้าย สับเปลี่ยน ผู้ปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมกับงาน และพิจารณาผลตอบแทนแก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสม

**ความเหมาะสมของเครื่องมือ** ควรมีการชี้แจงผลการปฏิบัติงานตามชิ้นงานจากผู้ประเมิน และเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถชี้แจงเหตุผลการปฏิบัติงานได้ เพราะว่าการประเมินผลมีส่วนช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน และศักยภาพโดยรวมขององค์กรได้เป็นอย่างดี

**ประโยชน์ของการประเมินผล 360 องศา** การประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้พนักงานมีระเบียบวินัย มีความรอบคอบ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินผลการปฏิบัติงานควรให้พนักงานได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบอย่างเสมอต้นเสมอปลาย

## ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความรู้ความเข้าใจของพนักงานต่อระบบการประเมิน 360 องศา ของพนักงาน เพื่อนำผลที่ได้มาใช้เป็นข้อมูลและเป็นประโยชน์ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. ควรมีการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา ในหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อทราบถึงปัญหาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และสามารถนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาข้อบกพร่องและนำมาพัฒนาปรับปรุงให้สอดคล้องกับวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี