

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมาย จึงกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อทางสถิติที่ใช้ ดังนี้

สัญลักษณ์ และอักษรย่อทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	หมายถึง จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	
ตัวเลข	หมายถึง ความถี่ หรือ ค่าร้อยละ	
\bar{X}	หมายถึง ค่าเฉลี่ย	
SD	หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
t	หมายถึง การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย	
F	หมายถึง การวิเคราะห์ความแปรปรวน	
*	หมายถึง ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ	$\alpha = 0.05$
**	หมายถึง ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ	$\alpha = 0.01$

เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ใช้เกณฑ์ ดังนี้ (Best, 1977, p. 160)

ค่าเฉลี่ย ความหมาย

1.00 – 1.49	มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด
1.50 – 2.49	มีความคิดเห็นในระดับน้อย
2.50 – 3.49	มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง
3.50 – 4.49	มีความคิดเห็นในระดับมาก
4.50 – 5.00	มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล ความคิดเห็นของพนักงานสายงานระบบส่งการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่ง
ประเทศไทย (กฟผ.)สำนักงานใหญ่ต่อระบบการประเมิน 360 องศาแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ ความคิดเห็นของพนักงานสายงานระบบส่งการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่ง
ประเทศไทย (กฟผ.)สำนักงานใหญ่ต่อระบบการประเมิน 360 องศา

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนน ความคิดเห็นต่อระบบการประเมิน 360
องศา ของพนักงานจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	71	46.71
2. หญิง	81	53.29
รวม	152	100.00
อายุ		
1. น้อยกว่า 30 ปี	27	17.76
2. 30 - 40 ปี	39	25.66
3. 41 – 50 ปี	33	21.71
4. มากกว่า 50 ปี	53	34.87
รวม	152	100.00
ระดับการศึกษา		
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	61	40.13
2. ปริญญาตรี	84	55.26
3. สูงกว่าปริญญาตรี	7	4.61
รวม	152	100.00
ตำแหน่งงาน		
1. ระดับ 1 - 5	68	44.74
2. ระดับ 6 - 7	60	39.47
3. ระดับ 8 ขึ้นไป	24	15.79
รวม	152	100.00
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
1. น้อยกว่า 3 ปี	22	14.47
2. 3 - 5 ปี	21	13.82
3. 6 - 10 ปี	23	15.13
4. มากกว่า 10 ปี	86	56.58
รวม	152	100.00

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
1. 10,000 – 30,000 บาท	63	41.45
2. 30,001 – 50,000 บาท	29	19.08
3. มากกว่า 50,000 บาท	60	39.47
รวม	152	100.00

จากตารางที่ 4.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 53.29 อายุมากกว่า 50 ปี ร้อยละ 34.87 รองลงมา 30 – 40 ปี ร้อยละ 25.66 และน้อยที่สุด 30 ปี ร้อยละ 17.76 ระดับการศึกษา ปริญญาตรี ร้อยละ 55.26 รองลงมา ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 40.13 และน้อยที่สุด สูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 4.61 ตำแหน่งงาน พนักงานระดับ 1 - 5 ร้อยละ 44.74 รองลงมา ระดับ 6 – 7 ร้อยละ 39.47 และน้อยที่สุด ระดับ 8 ขึ้นไป ร้อยละ 15.79 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี ร้อยละ 56.58 รองลงมา 6 – 10 ปี ร้อยละ 15.13 และน้อยที่สุด 3 - 5 ปี ร้อยละ 13.82 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 30,000 บาท ร้อยละ 41.45 รองลงมา มากกว่า 50,000 บาท ร้อยละ 39.47 และน้อยที่สุด 30,001 – 50,000 ร้อยละ 19.08

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานสายงานระบบส่งการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) สำนักงานใหญ่ต่อระบบการประเมิน 360 องศา

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของพนักงานสายงานระบบส่งการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) สำนักงานใหญ่ ต่อระบบการประเมิน 360 องศา จำแนกตามเพศ

รายการ	ชาย		หญิง		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
ความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินผล						
1. พนักงานทราบความหมายและวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา	3.39	0.75	3.65	0.78	3.53	0.77
2. มีความคาดหวังในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	3.76	0.80	3.77	0.69	3.76	0.74
3. มีการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับเกณฑ์มาตรฐานกับผลการปฏิบัติงาน	3.58	0.86	3.65	0.84	3.62	0.85
4. มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการให้พนักงานมีความมุ่งมั่นและผูกพันกับการเรียนรู้	3.77	0.74	3.83	0.82	3.80	0.78
5. ทำให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงความถนัดและมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงาน	3.73	0.83	3.60	0.82	3.66	0.82
รวม	3.65	0.64	3.70	0.63	3.68	0.63
ความคิดเห็นต่อผู้ประเมิน						
6. ผู้ประเมินมีความยุติธรรมในการประเมิน	3.25	1.02	3.64	0.95	3.46	1.00
7. ผู้ประเมินมีความรู้ความชำนาญในระดับสูง	3.18	0.87	3.58	0.82	3.39	0.86
8. ได้รับคำชี้แนะจากผู้บริหารเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	3.54	0.81	3.57	0.95	3.55	0.88
9. ผู้ประเมินมีการประชุม ชี้แจงวิธีการประเมินให้พนักงานทราบ	3.06	0.92	3.31	0.89	3.19	0.91
10. ผู้ประเมินมีการกำหนดเกณฑ์ประเมินร่วมกับพนักงาน	3.21	0.91	3.47	0.99	3.35	0.96
รวม	3.25	0.80	3.51	0.79	3.39	0.80
การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้						
11. ช่วยในการตัดสินใจพิจารณาการให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสม	3.44	0.87	3.37	0.91	3.40	0.89
12. มีการนำผลการประเมินมาใช้ในการแต่งตั้ง โยกย้าย สับเปลี่ยนผู้ปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมกับงาน	3.21	0.95	3.28	0.98	3.25	0.96
13. มีการนำจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องของพนักงานมาปรับปรุงแก้ไข	3.28	0.94	3.11	0.99	3.19	0.97
14. มีการนำผลการประเมินมาใช้เพื่อปรับปรุงระบบการทำงาน	3.25	0.92	3.21	0.86	3.23	0.89
15. สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.31	0.93	3.23	0.87	3.27	0.90
รวม	3.30	0.83	3.24	0.80	3.27	0.81

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของพนักงานสายงานระบบส่งการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) สำนักงานใหญ่ ต่อระบบการประเมิน 360 องศา จำแนกตามเพศ (ต่อ)

รายการ	ชาย		หญิง		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
ความเหมาะสมของเครื่องมือ						
16. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา มีความเหมาะสมที่จะใช้กับองค์กร	3.49	0.79	3.74	0.80	3.63	0.80
17. การประเมินช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน และศักยภาพโดยรวมขององค์กร	3.38	0.85	3.60	0.83	3.50	0.85
18. แบบฟอร์มเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา นั้นเข้าใจง่าย	3.30	0.88	3.69	0.83	3.51	0.88
19. มีการชี้แจงผลการปฏิบัติงานตามชิ้นงานจากผู้ประเมิน	3.11	0.96	3.36	0.93	3.24	0.95
20. พนักงานมีโอกาสในการชี้แจงเหตุผลผลการปฏิบัติงาน	3.17	0.96	3.23	0.93	3.20	0.94
รวม	3.29	0.77	3.53	0.72	3.42	0.75
ประโยชน์ของการประเมินผล 360 องศา						
21. การประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถมากขึ้น	3.41	0.75	3.42	0.86	3.41	0.81
22. การประเมินผลการปฏิบัติงานช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบมากขึ้น	3.46	0.73	3.57	0.85	3.52	0.80
23. การประเมินผลการปฏิบัติงานได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ	3.18	0.87	3.27	1.00	3.23	0.94
24. สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข การปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	3.39	0.85	3.46	0.88	3.43	0.87
25. ผลการประเมินจะทำให้พนักงานมีระเบียบวินัยมากขึ้น	3.35	0.90	3.35	0.91	3.35	0.90
รวม	3.36	0.73	3.41	0.77	3.39	0.75
รวมทั้งหมด	3.35	0.75	3.41	0.79	3.38	0.77

จากตารางที่ 4.2 พนักงานมีความคิดเห็นต่อระบบการประเมิน 360 องศา ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) สำนักงานใหญ่ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินผล

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

1. มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการให้พนักงานมีความมุ่งมั่นและผูกพันกับการเรียนรู้
2. มีความคาดหวังในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด
3. ทำให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงความถนัดและมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้

ความสามารถของพนักงาน

4. มีการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับเกณฑ์มาตรฐานกับผลการปฏิบัติงาน
5. พนักงานทราบความหมายและวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ

360 องศา

เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานเพศหญิง ยกเว้น เพศชาย รายการพนักงานทราบความหมายและวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$)

ความคิดเห็นต่อผู้ประเมิน

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

นอกจากนี้อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับ พนักงานเพศชาย ยกเว้นเพศหญิง จำนวน 2 รายการคือ ผู้ประเมินมีความยุติธรรม ในการประเมิน และผู้ประเมินมีความรู้ความชำนาญในระดับสูง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.64$ และ 3.58 ตามลำดับ)

การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้

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

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

เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับ พนักงานเพศชาย และเพศหญิง

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

นอกจากนี้อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับ พนักงานเพศชาย ยกเว้น 3 รายการคือ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา มีความเหมาะสมที่จะใช้กับองค์กร แบบฟอร์มเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา นั้นเข้าใจง่าย และการประเมินช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน และศักยภาพโดยรวมขององค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{x} = 3.49, 3.38$ และ 3.30 ตามลำดับ)

พนักงานเพศหญิงมีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.60 - 3.74$) จำนวน 3 รายการ คือ

1. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา มีความเหมาะสมที่จะใช้กับองค์กร
2. แบบฟอร์มเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา นั้นเข้าใจง่าย

3. การประเมินช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน และศักยภาพโดยรวมของ
องค์กร

นอกจากนี้อยู่ในระดับปานกลาง

ประโยชน์ของการประเมินผล 360 องศา

พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.39$) เมื่อพิจารณาเป็นราย
ข้อ พบว่า อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.52$) จำนวน 1 รายการ คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานช่วยให้
พนักงานปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบมากขึ้น

นอกจากนี้อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับ พนักงานเพศหญิง ยกเว้นเพศชาย รายการ
คือ การประเมิน ผลการปฏิบัติงานช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบมากขึ้น อยู่ในระดับ
ปานกลาง ($\bar{x} = 3.46$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของพนักงานสายงานระบบส่งการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) สำนักงานใหญ่ ต่อระบบการประเมิน 360 องศา จำแนกตามอายุ

รายการ	น้อยกว่า 30 ปี		30 – 40 ปี		41 – 50 ปี		มากกว่า 50 ปี		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
ความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินผล										
1. พนักงานทราบความหมายและวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา	3.67	0.62	3.46	0.85	3.58	0.75	3.49	0.80	3.53	0.77
2. มีความคาดหวังในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	3.85	0.60	3.59	0.85	3.82	0.73	3.81	0.74	3.76	0.74
3. มีการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับเกณฑ์มาตรฐานกับผลการปฏิบัติงาน	3.85	0.82	3.56	1.10	3.73	0.67	3.47	0.72	3.62	0.85
4. มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการให้พนักงานมีความมุ่งมั่นและผูกพันกับการเรียนรู้	4.04	0.71	3.79	0.98	3.76	0.61	3.72	0.74	3.80	0.78
5. ทำให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงถนัดและมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงาน	3.96	0.71	3.51	0.79	3.67	0.85	3.62	0.86	3.66	0.82
รวม	3.87	0.45	3.58	0.76	3.71	0.60	3.62	0.61	3.68	0.63
ความคิดเห็นต่อผู้ประเมิน										
6. ผู้ประเมินมีความยุติธรรมในการประเมิน	3.96	0.85	3.54	1.07	3.33	1.02	3.23	0.93	3.46	1.00
7. ผู้ประเมินมีความรู้ความชำนาญในระดับสูง	3.67	0.68	3.62	0.99	3.30	0.92	3.15	0.74	3.69	0.86
8. ได้รับคำแนะนำจากผู้บริหารเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	3.96	0.71	3.49	1.05	3.58	0.79	3.38	0.84	3.55	0.88
9. ผู้ประเมินมีการประชุมชี้แจงวิธีการประเมินให้พนักงานทราบ	3.78	0.85	3.08	0.98	3.18	0.81	2.98	0.84	3.19	0.91
10. ผู้ประเมินมีการกำหนดเกณฑ์ประเมินร่วมกับพนักงาน	3.74	0.98	3.38	1.07	3.24	0.90	3.19	0.86	3.35	0.96
รวม	3.82	0.65	3.42	0.94	3.33	0.80	3.18	0.69	3.39	0.80

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของพนักงานสายงานระบบส่งการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) สำนักงานใหญ่ ต่อระบบการประเมิน 360 องศา จำแนกตามอายุ (ต่อ)

รายการ	น้อยกว่า 30 ปี		30 – 40 ปี		41 – 50 ปี		มากกว่า 50 ปี		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้										
11. ช่วยในการตัดสินใจพิจารณาการให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสม	3.85	0.72	3.31	0.86	3.48	0.87	3.19	0.94	3.40	0.89
12. มีการนำผลการประเมินมาใช้ในการแต่งตั้ง โยกย้าย สับเปลี่ยน ผู้ปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมกับงาน	3.85	0.86	3.23	0.99	3.27	0.67	2.94	1.03	3.25	0.96
13. มีการนำจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องของพนักงานมาปรับปรุงแก้ไข	3.44	0.85	3.31	1.10	3.27	0.76	2.92	1.00	3.19	0.97
14. มีการนำผลการประเมินมาใช้เพื่อปรับปรุงระบบการทำงาน	3.78	0.80	3.21	0.89	3.15	0.83	3.02	0.87	3.23	0.89
15. สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.52	0.89	3.31	0.92	3.27	0.88	3.11	0.89	3.27	0.90
รวม	3.69	0.69	3.27	0.86	3.29	0.65	3.04	0.84	3.27	0.81
ความเหมาะสมของเครื่องมือ										
16. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา มีความเหมาะสมที่จะใช้กับองค์กร	4.04	0.65	3.59	0.88	3.76	0.71	3.36	0.79	3.63	0.80
17. การประเมินช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน และ สักยภาพโดยรวมขององค์กร	3.74	0.71	3.54	0.91	3.58	0.87	3.30	0.82	3.50	0.85
18. แบบฟอร์มเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา นั้น เข้าใจง่าย	3.78	0.64	3.69	0.98	3.73	0.80	3.09	0.81	3.51	0.88
19. มีการชี้แจงผลการปฏิบัติงานตามชิ้นงานจากผู้ประเมิน	3.56	0.93	3.44	0.99	3.24	0.79	2.94	0.95	3.24	0.95
20. พนักงานมีโอกาสในการชี้แจงเหตุผลการปฏิบัติงาน	3.85	0.77	3.10	0.99	3.15	1.06	2.98	0.75	3.20	0.94
รวม	3.79	0.56	3.47	0.83	3.49	0.72	3.14	0.70	3.42	0.75

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของพนักงานสายงานระบบส่งการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) สำนักงานใหญ่ ต่อระบบการประเมิน 360 องศา จำแนกตามอายุ (ต่อ)

รายการ	น้อยกว่า 30 ปี		30 – 40 ปี		41 – 50 ปี		มากกว่า 50 ปี		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
ประโยชน์ของการประเมินผล 360 องศา										
21. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถมากขึ้น	3.70	0.72	3.51	0.91	3.45	0.90	3.17	0.64	3.41	0.81
22. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบมากขึ้น	3.89	0.58	3.49	0.85	3.61	0.75	3.30	0.82	3.52	0.80
23. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ	3.67	0.73	3.23	0.96	3.42	0.79	2.89	0.99	3.23	0.94
24. สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข การปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	3.81	0.68	3.56	0.97	3.24	0.94	3.25	0.76	3.43	0.87
25. ผลการประเมินจะทำให้พนักงานมีระเบียบวินัยมากขึ้น	3.63	0.84	3.54	0.91	3.33	0.89	3.08	0.87	3.35	0.90
รวม	3.74	0.53	3.47	0.84	3.41	0.74	3.14	0.71	3.39	0.75
รวมทั้งหมด	3.75	0.54	3.46	0.85	3.40	0.74	3.13	0.75	3.38	0.77

จากตารางที่ 4.3 พนักงานที่อายุน้อยกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นต่อระบบการประเมิน 360 องศา ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) สำนักงานใหญ่ ในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินผล

พนักงานที่อายุน้อยกว่า 30 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67 - 4.04$) ทุกรายการ คือ

1. มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการให้พนักงานมีความมุ่งมั่นและผูกพันกับการเรียนรู้

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

เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่อายุ 41 - 50 ยกเว้นอายุ 30 - 40 ปี และมากกว่า 50 ปี รายการ พนักงานทราบความหมายและวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.46$ และ 3.49 ตามลำดับ) และอายุมากกว่า 50 ปี รายการ มีการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับเกณฑ์มาตรฐานกับผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.47$)

ความคิดเห็นต่อผู้ประเมิน

พนักงานที่อายุน้อยกว่า 30 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67 - 3.96$) ทุกรายการ คือ

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

พนักงานที่อายุ 30 - 40 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{x} = 3.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.54 - 3.62$) จำนวน 2 รายการ คือ

1. ผู้ประเมินมีความรู้ความชำนาญในระดับสูง
2. ผู้ประเมินมีความยุติธรรมในการประเมิน

นอกจากนี้อยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่อายุ 41 - 50 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{x} = 3.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.58$) จำนวน 1 รายการ คือ ได้รับคำชี้แนะจากผู้บริหารเมื่อมีปัญหาในการทำงาน

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ซึ่ง มีค่าสอดคล้องกับ พนักงานที่อายุ มากกว่า 50 ปี ยกเว้นรายการคือ ได้รับคำชี้แนะจากผู้บริหารเมื่อมีปัญหาในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.38$)

การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้

พนักงานที่อายุน้อยกว่า 30 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.52 - 3.85$) จำนวน 4 รายการคือ

1. ช่วยในการตัดสินใจพิจารณาการให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสม
2. มีการนำผลการประเมินมาใช้ในการแต่งตั้ง โยกย้าย สับเปลี่ยน ผู้ปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมกับงาน
3. มีการนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงระบบการทำงาน
4. สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่อายุ 30 - 40 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{x} = 3.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.21 - 3.31$) ทุกรายการคือ

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

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่อายุ 41 – 50 ปี และมากกว่า 50 ปี

ความเหมาะสมของเครื่องมือ

พนักงานที่อายุน้อยกว่า 30 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.56 - 4.04$) ทุกรายการ คือ

1. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา มีความเหมาะสมที่จะใช้กับองค์กร
 2. พนักงานมีโอกาสในการชี้แจงเหตุผลผลการปฏิบัติงาน
 3. แบบฟอร์มเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา นั้นเข้าใจง่าย
 4. การประเมินช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน และศักยภาพโดยรวมขององค์กร
 5. มีการชี้แจงผลการปฏิบัติงานตามชิ้นงานจากผู้ประเมิน
- พนักงานที่อายุ 30 - 40 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) เมื่อ

พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54 - 3.69$) จำนวน 3 รายการคือ

1. แบบฟอร์มเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา นั้นเข้าใจง่าย
2. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา มีความเหมาะสมที่จะใช้กับองค์กร
3. การประเมินช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน และศักยภาพโดยรวมขององค์กร

นอกจากนี้ อยู่ในระดับปานกลาง

ซึ่ง มีค่าสอดคล้องกับ พนักงานที่อายุ 41 - 50 ปี ยกเว้นอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 3 รายการคือ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา มีความเหมาะสมที่จะใช้กับองค์กร การประเมินช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน และศักยภาพโดยรวมขององค์กร และแบบฟอร์มเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา นั้นเข้าใจง่าย อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.36, 3.30$ และ 3.09 ตามลำดับ)

ประโยชน์ของการประเมินผล 360 องศา

พนักงานที่อายุน้อยกว่า 30 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63 - 3.89$) ทุกรายการ คือ

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

5. ผลการประเมินจะทำให้พนักงานมีระเบียบวินัยมากขึ้น

พนักงานที่อายุ 30 - 40 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{x} = 3.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.51 - 3.56$) จำนวน 3 รายการ คือ

1. สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
2. ผลการประเมินจะทำให้พนักงานมีระเบียบวินัยมากขึ้น
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถมากขึ้น
นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่อายุ 41 - 50 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{x} = 3.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.61$) จำนวน 1 รายการ คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถมากขึ้น

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ซึ่ง มีค่าสอดคล้องกับ พนักงานที่อายุมากกว่า 50 ปี ยกเว้นรายการคือ การประเมิน ผลการปฏิบัติงานช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบมากขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.30$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของพนักงานสายงานระบบส่งการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) สำนักงานใหญ่ ต่อระบบการประเมิน 360 องศา แยกตามระดับการศึกษา

รายการ	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
ความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินผล								
1. พนักงานทราบความหมายและวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา	3.34	0.73	3.61	0.76	4.29	0.76	3.53	0.77
2. มีความคาดหวังในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	3.74	0.75	3.79	0.75	3.71	0.76	3.79	0.74
3. มีการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับเกณฑ์มาตรฐานกับผลการปฏิบัติงาน	3.66	0.75	3.56	0.91	4.00	0.82	3.62	0.85
4. มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการให้พนักงานมีความมุ่งมั่นและผูกพันกับการเรียนรู้	3.80	0.73	3.77	0.81	4.14	0.90	3.80	0.78
5. ทำให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงความถนัดและมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงาน	3.69	0.74	3.67	0.88	3.43	0.79	3.66	0.82
รวม	3.65	0.56	3.68	0.67	3.91	0.72	3.68	0.63
ความคิดเห็นต่อผู้ประเมิน								
6. ผู้ประเมินมีความยุติธรรมในการประเมิน	3.36	0.95	3.56	1.03	3.14	1.07	3.46	1.00
7. ผู้ประเมินมีความรู้ความชำนาญในระดับสูง	3.31	0.76	3.45	0.90	3.43	1.27	3.69	0.86
8. ได้รับคำชี้แนะจากผู้บริหารเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	3.54	0.81	3.58	0.92	3.29	1.11	3.55	0.88
9. ผู้ประเมินมีการประชุมชี้แจงวิธีการประเมินให้พนักงานทราบ	3.07	0.95	3.29	0.89	3.14	0.90	3.19	0.91
10. ผู้ประเมินมีการกำหนดเกณฑ์ประเมินร่วมกับพนักงาน	3.30	0.95	3.37	0.94	3.57	1.27	3.35	0.96
รวม	3.31	0.74	3.45	0.83	3.31	1.09	3.39	0.80

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของพนักงานสายงานระบบส่งการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) สำนักงานใหญ่ ต่อระบบการประเมิน 360 องศา ตามระดับการศึกษา(ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้								
11. ช่วยในการตัดสินใจพิจารณาการให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสม	3.49	0.91	3.35	0.90	3.29	0.76	3.40	0.89
12. มีการนำผลการประเมินมาใช้ในการแต่งตั้งโยกย้าย สับเปลี่ยน ผู้ปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมกับงาน	3.25	0.99	3.25	0.94	3.29	1.11	3.25	0.96
13. มีการนำจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องของพนักงานมาปรับปรุงแก้ไข	3.21	0.99	3.15	0.95	3.43	1.13	3.19	0.97
14. มีการนำผลการประเมินมาใช้เพื่อปรับปรุงระบบการทำงาน	3.34	0.77	3.13	0.95	3.43	0.98	3.23	0.89
15. สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.36	0.90	3.15	0.87	3.86	1.07	3.27	0.90
รวม	3.33	0.80	3.21	0.81	3.46	0.92	3.27	0.81
ความเหมาะสมของเครื่องมือ								
16. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา มีความเหมาะสมที่จะใช้กับองค์กร	3.52	0.77	3.69	0.82	3.71	0.95	3.63	0.80
17. การประเมินช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน และศักยภาพโดยรวมขององค์กร	3.39	0.82	3.58	0.85	3.43	0.98	3.50	0.85
18. แบบฟอร์มเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา นั้นเข้าใจง่าย	3.34	0.75	3.60	0.95	3.86	0.90	3.51	0.88
19. มีการชี้แจงผลการปฏิบัติงานตามชิ้นงานจากผู้ประเมิน	3.08	0.94	3.35	0.94	3.43	1.13	3.24	0.95
20. พนักงานมีโอกาสในการชี้แจงเหตุผลผลการปฏิบัติงาน	3.15	1.00	3.25	0.90	3.14	0.90	3.20	0.94
รวม	3.30	0.72	3.49	0.76	3.51	0.86	3.42	0.75

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของพนักงานสายงานระบบส่งการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) สำนักงานใหญ่ ต่อระบบการประเมิน 360 องศา จำแนกตามระดับการศึกษา(ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
ประโยชน์ของการประเมินผล 360 องศา								
21. การประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถมากขึ้น	3.44	0.65	3.39	0.88	3.43	1.27	3.41	0.81
22. การประเมินผลการปฏิบัติงานช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบมากขึ้น	3.56	0.67	3.51	0.88	3.29	0.76	3.52	0.80
23. การประเมินผลการปฏิบัติงานได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ	3.15	1.00	3.30	0.89	3.14	1.07	3.23	0.94
24. สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	3.52	0.77	3.36	0.91	3.43	1.13	3.43	0.87
25. ผลการประเมินจะทำให้พนักงานมีระเบียบวินัยมากขึ้น	3.38	0.92	3.33	0.88	3.29	1.11	3.35	0.90
รวม	3.41	0.68	3.38	0.78	3.31	0.97	3.39	0.75
รวมทั้งหมด	3.40	0.72	3.38	0.79	3.29	0.95	3.38	0.77

จากตารางที่ 4.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อระบบการประเมิน 360 องศา ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินผล

พนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66 - 3.80$) จำนวน 4 รายการ คือ

1. มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการให้พนักงานมีความมุ่งมั่นและผูกพันกับการเรียนรู้

2. มีความคาดหวังในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด

3. ทำให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงความถนัดและมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้

ความสามารถของพนักงาน

4. มีการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับเกณฑ์มาตรฐานกับผลการปฏิบัติงาน

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตาม ระดับการศึกษา พบว่า มีค่าสอดคล้องกับ พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ยกเว้นรายการ พนักงานทราบความหมายและวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.61$ และ 4.29 ตามลำดับ) และสูงกว่าปริญญาตรี รายการ ทำให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงความถนัดและมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.43$)

ความคิดเห็นต่อผู้ประเมิน

พนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{x} = 3.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.54$) จำนวน 1 รายการ คือ ได้รับคำชี้แนะจากผู้บริหารเมื่อมีปัญหาในการทำงาน

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตาม ระดับการศึกษา พบว่า มีค่าสอดคล้องกับ พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ยกเว้นรายการ ผู้ประเมินมีความยุติธรรมในการประเมิน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.56$) และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 รายการ คือ ได้รับคำชี้แนะจากผู้บริหารเมื่อมีปัญหาในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.29$) และผู้ประเมินมีการกำหนดเกณฑ์ประเมินร่วมกับพนักงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.57$)

การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้

พนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{x} = 3.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.21 - 3.49$) ทุกรายการ คือ

1. ช่วยในการตัดสินใจพิจารณาการให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสม

2. สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาบุคลากรได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ

- 3 . มีการนำผลการประเมินมาใช้เพื่อปรับปรุงระบบการทำงาน
4. มีการนำผลการประเมินมาใช้ในการแต่งตั้ง โยกย้าย สับเปลี่ยน ผู้ปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมกับงาน

5 . มีการนำจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องของพนักงานมาปรับปรุงแก้ไข

เมื่อพิจารณาตาม ระดับการศึกษา พบว่า มีค่าสอดคล้องกับ พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ยกเว้นสูงกว่าปริญญาตรี รายการ สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาบุคลากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$)

ความเหมาะสมของเครื่องมือ

พนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.52$) จำนวน 1 รายการ คือ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา มีความเหมาะสมที่จะใช้กับองค์กร

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตาม ระดับการศึกษา พบว่า มีค่าสอดคล้องกับ พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ยกเว้น 2 รายการ คือ การประเมินช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน และ ศักยภาพโดยรวมขององค์กร และ แบบฟอร์มเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา นั้น เข้าใจง่ายอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$ และ 3.60 ตามลำดับ)

พนักงานที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71 - 3.86$) จำนวน 2 รายการ คือ

1. แบบฟอร์มเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา นั้นเข้าใจง่าย
2. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา มีความเหมาะสมที่จะใช้กับ

องค์กร

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ประโยชน์ของการประเมินผล 360 องศา

พนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.52 - 3.56$) จำนวน 2 รายการ คือ

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบมากขึ้น

2. สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

นอกจากนี้อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตาม ระดับการศึกษา พบว่า มีค่าสอดคล้องกับ พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ยกเว้นรายการ สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.36$) และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 รายการ คือ สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น และ การประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถมากขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.29$ และ 3.43 ตามลำดับ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของพนักงานสายงานระบบส่งการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) สำนักงานใหญ่ ต่อระบบการประเมิน 360 องศา ตามตำแหน่งงาน

รายการ	ระดับ 1 – 5		ระดับ 6 – 7		ระดับ 8 ขึ้นไป		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
ความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินผล								
1. พนักงานทราบความหมายและวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา	3.37	0.71	3.65	0.82	3.71	0.75	3.53	0.77
2. มีความคาดหวังในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	3.57	0.74	3.97	0.66	3.79	0.83	3.76	0.74
3. มีการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับเกณฑ์มาตรฐานกับผลการปฏิบัติงาน	3.51	0.82	3.80	0.86	3.46	0.83	3.62	0.85
4. มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการให้พนักงานมีความมุ่งมั่นและผูกพันกับการเรียนรู้	3.75	0.76	3.97	0.78	3.54	0.78	3.80	0.78
5. ทำให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงความถนัดและมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงาน	3.57	0.83	3.78	0.76	3.63	0.92	3.66	0.82
รวม	3.56	0.59	3.83	0.63	3.63	0.69	3.68	0.63
ความคิดเห็นต่อผู้ประเมิน								
6. ผู้ประเมินมีความยุติธรรมในการประเมิน	3.44	0.92	3.57	1.11	3.25	0.94	3.46	1.00
7. ผู้ประเมินมีความรู้ความชำนาญในระดับสูง	3.37	0.75	3.48	0.97	3.25	0.90	3.39	0.86
8. ได้รับคำชี้แนะจากผู้บริหารเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	3.53	0.91	3.60	0.85	3.50	0.93	3.55	0.88
9. ผู้ประเมินมีการประชุม ชี้แจงวิธีการประเมินให้พนักงานทราบ	3.15	0.98	3.25	0.88	3.17	0.82	3.19	0.91
10. ผู้ประเมินมีการกำหนดเกณฑ์ประเมินร่วมกับพนักงาน	3.25	1.00	3.48	0.91	3.29	0.95	3.35	0.96
รวม	3.35	0.77	3.48	0.83	3.29	0.83	3.39	0.80

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของพนักงานสายงานระบบส่งการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) สำนักงานใหญ่ ต่อระบบการประเมิน 360 องศา แยกตามตำแหน่งงาน(ต่อ)

รายการ	ระดับ 1-5		ระดับ 6-7		ระดับ 8 ขึ้นไป		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้								
11. ช่วยในการตัดสินใจพิจารณาการให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสม	3.41	0.90	3.45	0.91	3.25	0.85	3.40	0.89
12. มีการนำผลการประเมินมาใช้ในการแต่งตั้งโยกย้าย สับเปลี่ยน ผู้ปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมกับงาน	3.37	0.91	3.22	1.03	3.00	0.93	3.25	0.96
13. มีการนำจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องของพนักงานมาปรับปรุงแก้ไข	3.18	0.98	3.25	1.05	3.08	0.72	3.19	0.97
14. มีการนำผลการประเมินมาใช้เพื่อปรับปรุงระบบการทำงาน	3.25	0.95	3.22	0.87	3.24	0.78	3.23	0.89
15. สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.24	0.95	3.30	0.91	3.29	0.75	3.27	0.90
รวม	3.29	0.81	3.29	0.84	3.17	0.75	3.27	0.81
ความเหมาะสมของเครื่องมือ								
16. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา มีความเหมาะสมที่จะใช้กับองค์กร	3.71	0.77	3.62	0.78	3.42	0.93	3.63	0.80
17. การประเมินช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน และสัถยภาพโดยรวมขององค์กร	3.50	0.74	3.57	0.96	3.33	0.82	3.50	0.85
18. แบบฟอร์มเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา นั้นเข้าใจง่าย	3.57	0.76	3.50	0.95	3.33	1.01	3.51	0.88
19. มีการชี้แจงผลการปฏิบัติงานตามชิ้นงานจากผู้ประเมิน	3.31	0.85	3.25	1.05	3.04	0.95	3.24	0.95
20. พนักงานมีโอกาสในการชี้แจงเหตุผลผลการปฏิบัติงาน	3.25	1.05	3.17	0.85	3.08	0.83	3.20	0.94
รวม	3.47	0.67	3.42	0.80	3.24	0.84	3.42	0.75

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของพนักงานสายงานระบบส่งการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) สำนักงานใหญ่ ต่อระบบการประเมิน 360 องศา จำแนกตามตำแหน่งงาน(ต่อ)

รายการ	ระดับ 1-5		ระดับ 6-7		ระดับ 8 ขึ้นไป		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
ประโยชน์ของการประเมินผล 360 องศา								
21. การประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถมากขึ้น	3.44	0.80	3.50	0.81	3.12	0.80	3.41	0.81
22. การประเมินผลการปฏิบัติงานช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบมากขึ้น	3.57	0.74	3.55	0.83	3.29	0.86	3.52	0.80
23. การประเมินผลการปฏิบัติงานได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความคิดเห็นความชอบ	3.32	0.89	3.23	1.03	2.96	0.81	3.23	0.94
24. สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	3.44	0.87	3.50	0.89	3.21	0.78	3.43	0.87
25. ผลการประเมินจะทำให้พนักงานมีระเบียบวินัยมากขึ้น	3.41	0.83	3.35	0.99	3.17	0.87	3.35	0.90
รวม	3.44	0.68	3.43	0.82	3.15	0.73	3.39	0.75
รวมทั้งหมด	3.44	0.70	3.41	0.84	3.16	0.75	3.38	0.77

จากตารางที่ 4.5 พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับ 1 – 5 มีความคิดเห็นต่อระบบการประเมิน 360 องศา ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) สำนักงานใหญ่ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินผล

พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับ 1 – 5 มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51 - 3.75$) จำนวน 4 รายการ คือ

1. มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการให้พนักงานมีความมุ่งมั่นและผูกพันกับการเรียนรู้
2. มีความคาดหวังในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด

3. ทำให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงความถนัดและมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้
ความสามารถของพนักงาน

4. มีการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับเกณฑ์มาตรฐานกับผลการปฏิบัติงาน
นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามตำแหน่งงาน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับ พนักงานที่มีตำแหน่งระดับ 6 – 7
และระดับ 8 ขึ้นไป ยกเว้นรายการ พนักงานทราบความหมายและวัตถุประสงค์ของการประเมินผล
การปฏิบัติงานแบบ 360 องศา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.65$ และ 3.71 ตามลำดับ) และระดับ 8 ขึ้นไป
รายการ มีการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับเกณฑ์มาตรฐานกับผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ
ปานกลาง ($\bar{x} = 3.46$)

ความคิดเห็นต่อผู้ประเมิน

พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับ 1 – 5 มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง
($\bar{x} = 3.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.53$) จำนวน 1 รายการ คือ ได้
รับคำชี้แนะจากผู้บริหารเมื่อมีปัญหาในการทำงาน

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามตำแหน่งงาน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับ พนักงานที่มีตำแหน่งระดับ 8 ขึ้น
ไป ยกเว้นระดับ 6 – 7 รายการ ผู้ประเมินมีความยุติธรรมในการประเมิน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} =$
 3.57)

การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้

พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับ 1 – 5 มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง
($\bar{x} = 3.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.18 - 3.41$) ทุกรายการคือ

1. ช่วยในการตัดสินใจพิจารณาการให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสม
2. มีการนำผลการประเมินมาใช้ในการแต่งตั้ง โยกย้าย สับเปลี่ยน ผู้ปฏิบัติงานให้มีความ
เหมาะสมกับงาน

3 . มีการนำผลการประเมินมาใช้เพื่อปรับปรุงระบบการทำงาน

4. สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาบุคลากรได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ

5 . มีการนำจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องของพนักงานมาปรับปรุงแก้ไข

เมื่อพิจารณาตามตำแหน่งงาน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับ พนักงานที่มีตำแหน่งระดับ 6 – 7 และระดับ 8 ขึ้นไป

ความเหมาะสมของเครื่องมือ

พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับ 1 – 5 มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50 - 3.71$) จำนวน 3 รายการ คือ

1. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา มีความเหมาะสมที่จะใช้กับองค์กร
2. แบบฟอร์มเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา นั้นเข้าใจง่าย
3. การประเมินช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน และศักยภาพโดยรวมขององค์กร

นอกจากนี้อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามตำแหน่งงาน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับ พนักงานที่มีตำแหน่งระดับ 6 - 7 ยกเว้นระดับ 8 ขึ้นไป จำนวน 3 รายการ คือ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา มีความเหมาะสมที่จะใช้กับองค์กร การประเมินช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน และ ศักยภาพโดยรวมขององค์กร และ แบบฟอร์มเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา นั้น เข้าใจง่ายอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$ และ 3.33 ตามลำดับ)

ประโยชน์ของการประเมินผล 360 องศา

พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับ 1 – 5 มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.57$) จำนวน 1 รายการ คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบมากขึ้น

นอกจากนี้อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามตำแหน่งงาน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับ พนักงานที่มีตำแหน่งระดับ 6 – 7 ยกเว้น 2 รายการ คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถมากขึ้น และสามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$) และระดับ 8 ขึ้นไป รายการ การประเมินผลการปฏิบัติงานช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบมากขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของพนักงานสายงานระบบส่งการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) สำนักงานใหญ่ ต่อระบบการประเมิน 360 องศา แยกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

รายการ	น้อยกว่า 3 ปี		3 – 5 ปี		6 – 10 ปี		มากกว่า 10 ปี		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
ความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินผล										
1. พนักงานทราบความหมายและวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา	3.73	0.63	3.52	0.68	3.52	1.12	3.49	0.72	3.53	0.77
2. มีความคาดหวังในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	4.00	0.53	3.67	0.66	3.57	1.08	3.78	0.69	3.76	0.74
3. มีการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับเกณฑ์มาตรฐานกับผลการปฏิบัติงาน	3.77	0.81	3.71	0.96	3.61	1.27	3.56	0.68	3.62	0.85
4. มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการให้พนักงานมีความมุ่งมั่นและผูกพันกับการเรียนรู้	3.95	0.84	3.86	0.91	4.04	0.98	3.69	0.66	3.80	0.78
5. ทำให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงความถนัดและมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงาน	3.91	0.81	3.71	0.78	3.65	0.83	3.59	0.83	3.66	0.82
รวม	3.87	0.50	3.70	0.62	3.68	0.94	3.62	0.56	3.68	0.63
ความคิดเห็นต่อผู้ประเมิน										
6. ผู้ประเมินมีความยุติธรรมในการประเมิน	4.09	0.68	3.86	0.73	3.61	1.41	3.16	0.89	3.46	1.00
7. ผู้ประเมินมีความรู้ความชำนาญในระดับสูง	3.82	0.66	3.52	0.68	3.70	1.29	3.17	0.74	3.39	0.86
8. ได้รับคำชี้แนะจากผู้บริหารเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	3.95	0.65	3.62	1.02	3.78	1.09	3.37	0.80	3.55	0.88
9. ผู้ประเมินมีการประชุม ชี้แจงวิธีการประเมินให้พนักงานทราบ	3.86	0.64	3.48	0.93	3.09	1.08	2.98	0.83	3.19	0.91
10. ผู้ประเมินมีการกำหนดเกณฑ์ประเมินร่วมกับพนักงาน	3.82	0.91	3.57	0.87	3.52	1.16	3.13	0.88	3.35	0.96
รวม	3.94	0.56	3.61	0.71	3.54	1.14	3.16	0.69	3.69	0.80

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของพนักงานสายงานระบบส่งการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) สำนักงานใหญ่ ต่อระบบการประเมิน 360 องศา ตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน(ต่อ)

รายการ	น้อยกว่า 3 ปี		3 – 5 ปี		6 – 10 ปี		มากกว่า 10 ปี		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้										
11. ช่วยในการตัดสินใจพิจารณาการให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสม	3.82	0.80	3.57	0.87	3.57	0.84	3.21	0.90	3.40	0.89
12. มีการนำผลการประเมินมาใช้ในการแต่งตั้ง โยกย้าย สับเปลี่ยน ผู้ปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมกับงาน	3.91	0.68	3.57	0.87	3.57	0.99	2.92	0.91	3.25	0.96
13. มีการนำจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องของพนักงานมาปรับปรุงแก้ไข	3.50	0.74	3.43	0.98	3.39	1.20	3.00	0.92	3.19	0.97
14. มีการนำผลการประเมินมาใช้เพื่อปรับปรุงระบบการทำงาน	3.86	0.56	3.62	0.97	3.30	0.97	2.95	0.80	3.23	0.89
15. สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.64	0.79	3.43	0.93	3.43	0.79	3.09	0.92	3.27	0.90
รวม	3.75	0.58	3.52	0.81	3.45	0.88	3.03	0.77	3.27	0.81
ความเหมาะสมของเครื่องมือ										
16. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา มีความเหมาะสมที่จะใช้กับองค์กร	4.09	0.75	3.62	0.74	3.65	0.83	3.50	0.79	3.63	0.80
17. การประเมินช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน และ สักยภาพโดยรวมขององค์กร	3.68	0.78	3.67	0.73	3.70	1.02	3.36	0.82	3.50	0.85
18. แบบฟอร์มเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา นั้น เข้าใจง่าย	3.73	0.70	3.81	0.60	3.65	1.19	3.34	0.85	3.51	0.88
19. มีการชี้แจงผลการปฏิบัติงานตามชิ้นงานจากผู้ประเมิน	3.55	0.91	3.67	0.73	3.43	1.20	3.01	0.87	3.24	0.95
20. พนักงานมีโอกาสในการชี้แจงเหตุผลการปฏิบัติงาน	4.00	0.62	3.48	0.93	3.22	0.95	2.93	0.88	3.20	0.94
รวม	3.81	0.57	3.65	0.64	3.53	0.94	3.23	0.71	3.42	0.75

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของพนักงานสายงานระบบส่งการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) สำนักงานใหญ่ ต่อระบบการประเมิน 360 องศา แยกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน(ต่อ)

รายการ	น้อยกว่า 3 ปี		3 – 5 ปี		6 – 10 ปี		มากกว่า 10 ปี		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
ประโยชน์ของการประเมินผล 360 องศา										
21. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถมากขึ้น	3.77	0.81	3.81	0.75	3.65	0.88	3.16	0.72	3.41	0.81
22. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบมากขึ้น	3.91	0.68	3.67	0.73	3.61	0.78	3.36	0.81	3.52	0.80
23. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ	3.45	0.67	3.62	0.86	3.43	0.95	3.02	0.97	3.23	0.94
24. สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข การปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	3.77	0.61	3.67	0.73	3.74	1.10	3.20	0.82	3.43	0.87
25. ผลการประเมินจะทำให้พนักงานมีระเบียบวินัยมากขึ้น	3.59	0.85	3.62	0.67	3.74	1.01	3.12	0.87	3.35	0.90
รวม	3.70	0.56	3.68	0.64	3.63	0.88	3.17	0.72	3.39	0.75
รวมทั้งหมด	3.69	0.56	3.65	0.65	3.63	0.89	3.17	0.75	3.38	0.77

จากตารางที่ 4.6 พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี มีความคิดเห็นต่อระบบการประเมิน 360 องศา ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) สำนักงานใหญ่ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินผล

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73 - 4.00$) ทุกรายการ คือ

1. มีความคาดหวังในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด
2. มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการให้พนักงานมีความมุ่งมั่นและผูกพันกับการเรียนรู้
3. ทำให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงความถนัดและมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้

ความสามารถของพนักงาน

4. มีการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับเกณฑ์มาตรฐานกับผลการปฏิบัติงาน
5. พนักงานทราบความหมายและวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ

360 องศา

เมื่อพิจารณาตาม ระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับ พนักงานที่มี ระยะเวลา 3 – 5 ปี และ 6 – 10 ปี ยกเว้นมากกว่า 10 ปี รายการ พนักงานทราบความหมายและ วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.49$)

ความคิดเห็นต่อผู้ประเมิน

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.82 - 4.09$) ทุกรายการ คือ

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

เมื่อพิจารณาตาม ระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับ พนักงานที่มี ระยะเวลา 3 – 5 ปี และ 6 – 10 ปี ยกเว้นรายการ ผู้ประเมินมีการประชุม ชี้แจงวิธีการประเมินให้ พนักงานทราบ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.48$ และ 3.09 ตามลำดับ)

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{x} = 3.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{x} = 2.98 - 3.37$) ทุก รายการ คือ

1. ได้รับคำชี้แนะจากผู้บริหารเมื่อมีปัญหาในการทำงาน
2. ผู้ประเมินมีความรู้ความชำนาญในระดับสูง
3. ผู้ประเมินมีความยุติธรรมในการประเมิน

4. ผู้ประเมินมีการกำหนดเกณฑ์ประเมินร่วมกับพนักงาน
5. ผู้ประเมินมีการประชุมชี้แจงวิธีการประเมินให้พนักงานทราบ

การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.50 - 3.91$) ทุกรายการคือ

1. มีการนำผลการประเมินมาใช้ในการแต่งตั้ง โยกย้าย สับเปลี่ยน ผู้ปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมกับงาน

2. มีการนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงระบบการทำงาน
3. ช่วยในการตัดสินใจพิจารณาการให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสม
4. สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ

5. มีการนำจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องของพนักงานมาปรับปรุงแก้ไข

เมื่อพิจารณาตาม ระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับ พนักงานที่มี ระยะเวลา 3 – 5 ปี ยกเว้น 2 รายการ คือ มีการนำจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องของพนักงานมาปรับปรุงแก้ไข และสามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.43$)

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับ ปาน กลาง ($\bar{x} = 3.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.57$) จำนวน 2 รายการ คือ

1. ช่วยในการตัดสินใจพิจารณาการให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสม
2. มีการนำผลการประเมินมาใช้ในการแต่งตั้ง โยกย้าย สับเปลี่ยน ผู้ปฏิบัติงานให้มีความ

เหมาะสมกับงาน

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับ พนักงานที่มีระยะเวลามากกว่า 10 ปี ยกเว้น 2 รายการ คือ ช่วยใน การตัดสินใจพิจารณาการให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสม และมีการนำผลการประเมิน มาใช้ในการแต่งตั้ง โยกย้าย สับเปลี่ยน ผู้ปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมกับงาน อยู่ในระดับปาน กลาง ($\bar{x} = 3.21$ และ 2.92 ตามลำดับ)

ความเหมาะสมของเครื่องมือ

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.55 - 4.09$) ทุกรายการ คือ

1. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา มีความเหมาะสมที่จะใช้กับองค์กร
2. พนักงานมีโอกาสในการชี้แจงเหตุผลผลการปฏิบัติงาน
3. แบบฟอร์มเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา นั้นเข้าใจง่าย
4. การประเมินช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน และศักยภาพโดยรวมขององค์กร

5. มีการชี้แจงผลการปฏิบัติงานตามชิ้นงานจากผู้ประเมิน

เมื่อพิจารณาตาม ระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับ พนักงานที่มี ระยะเวลา 3 - 5 ปี และ 6 - 10 ปี ยกเว้นรายการ พนักงานมีโอกาสในการชี้แจงเหตุผลผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.48$ และ 3.22 ตามลำดับ) และ 6 - 10 ปี รายการ มีการชี้แจงผลการปฏิบัติงานตามชิ้นงานจากผู้ประเมิน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.43$)

ประโยชน์ของการประเมินผล 360 องศา

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.59 - 3.91$) จำนวน 4 รายการ คือ

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

นอกจากนี้อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตาม ระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับ พนักงานที่มี ระยะเวลา 6 - 10 ปี ยกเว้น 3 - 5 ปี รายการ การประเมินผลการปฏิบัติงานได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.62$)

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.02 - 3.36$) ทุก รายการ คือ

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

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของพนักงานสายงานระบบส่งการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) สำนักงานใหญ่ ต่อระบบการประเมิน 360 องศา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายการ	10,000 – 30,000 บาท		30,001 – 50,000 บาท		มากกว่า 50,000 บาท		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
ความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินผล								
1. พนักงานทราบความหมายและวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา	3.43	0.73	3.90	0.82	3.47	0.75	3.53	0.77
2. มีความคาดหวังในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	3.60	0.77	3.97	0.57	3.83	0.76	3.76	0.74
3. มีการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับเกณฑ์มาตรฐานกับผลการปฏิบัติงาน	3.63	0.92	3.93	0.75	3.45	0.77	3.62	0.85
4. มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการให้พนักงานมีความมุ่งมั่นและผูกพันกับการเรียนรู้	3.87	0.83	4.03	0.68	3.62	0.74	3.80	0.78
5. ทำให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงความถนัดและมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้อาสาสามารถของพนักงาน	3.57	0.80	3.93	0.75	3.63	0.86	3.66	0.82
รวม	3.62	0.64	3.95	0.52	3.60	0.64	3.68	0.63
ความคิดเห็นต่อผู้ประเมิน								
6. ผู้ประเมินมีความยุติธรรมในการประเมิน	3.68	0.95	3.55	1.02	3.18	0.97	3.46	1.00
7. ผู้ประเมินมีความรู้ความชำนาญในระดับสูง	3.57	0.86	3.59	0.87	3.12	0.80	3.39	0.86
8. ได้รับคำชี้แนะจากผู้บริหารเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	3.68	0.98	3.62	0.73	3.38	0.83	3.55	0.88
9. ผู้ประเมินมีการประชุม ชี้แจงวิธีการประเมินให้พนักงานทราบ	3.27	0.99	3.45	0.87	2.98	0.81	3.19	0.91
10. ผู้ประเมินมีการกำหนดเกณฑ์ประเมินร่วมกับพนักงาน	3.37	0.96	3.72	1.10	3.15	0.84	3.35	0.96
รวม	3.51	0.83	3.59	0.78	3.16	0.74	3.39	0.80

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของพนักงานสายงานระบบส่งการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) สำนักงานใหญ่ ต่อระบบการประเมิน 360 องศา ตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

รายการ	10,000 – 30,000 บาท		30,001 – 50,000 บาท		มากกว่า 50,000 บาท		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้								
11. ช่วยในการตัดสินใจพิจารณาการให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสม	3.51	0.86	3.69	0.85	3.15	0.90	3.40	0.89
12. มีการนำผลการประเมินมาใช้ในการแต่งตั้งโยกย้าย สับเปลี่ยน ผู้ปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมกับงาน	3.52	0.86	3.41	0.95	2.88	0.98	3.25	0.96
13. มีการนำจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องของพนักงานมาปรับปรุงแก้ไข	3.29	0.96	3.52	0.95	2.93	0.94	3.19	0.97
14. มีการนำผลการประเมินมาใช้เพื่อปรับปรุงระบบการทำงาน	3.41	0.94	3.24	0.87	3.03	0.80	3.23	0.89
15. สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.29	0.91	3.52	0.91	3.13	0.87	3.27	0.90
รวม	3.40	0.80	3.48	0.73	3.03	0.81	3.27	0.81
ความเหมาะสมของเครื่องมือ								
16. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา มีความเหมาะสมที่จะใช้กับองค์กร	3.70	0.75	3.90	0.77	3.42	0.83	3.63	0.80
17. การประเมินช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน และศักยภาพโดยรวมขององค์กร	3.57	0.82	3.83	0.76	3.27	0.86	3.50	0.85
18. แบบฟอร์มเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา นั้นเข้าใจง่าย	3.65	0.79	3.79	0.90	3.22	0.88	3.51	0.88
19. มีการชี้แจงผลการปฏิบัติงานตามชิ้นงานจาก ผู้ประเมิน	3.41	0.91	3.59	0.91	2.90	0.92	3.24	0.95
20. พนักงานมีโอกาสในการชี้แจงเหตุผลการปฏิบัติงาน	3.33	1.08	3.59	0.68	2.88	0.78	3.20	0.94
รวม	3.53	0.70	3.74	0.67	3.14	0.74	3.42	0.75

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของพนักงานสายงานระบบส่งการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) สำนักงานใหญ่ ต่อระบบการประเมิน 360 องศา ตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

รายการ	10,000 – 30,000 บาท		30,001 – 50,000 บาท		มากกว่า 50,000 บาท		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
ประโยชน์ของการประเมินผล 360 องศา								
21. การประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถมากขึ้น	3.54	0.86	3.66	0.72	3.17	0.74	3.41	0.81
22. การประเมินผลการปฏิบัติงานช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบมากขึ้น	3.59	0.86	3.66	0.72	3.17	0.74	3.41	0.81
23. การประเมินผลการปฏิบัติงานได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความคิดเห็นความชอบ	3.32	0.84	3.66	0.97	2.96	0.94	3.23	0.94
24. สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	3.51	0.93	3.76	0.79	3.18	0.77	3.43	0.87
25. ผลการประเมินจะทำให้พนักงานมีระเบียบวินัยมากขึ้น	3.46	0.89	3.66	0.72	3.08	0.93	3.35	0.90
รวม	3.48	0.72	3.72	0.64	3.13	0.76	3.39	0.75
รวมทั้งหมด	3.47	0.72	3.73	0.65	3.12	0.79	3.38	0.77

จากตารางที่ 4.7 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นต่อระบบการประเมิน 360 องศา ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) สำนักงานใหญ่ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินผล

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 30,000 บาท มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.57 - 3.87$) จำนวน 4 รายการ คือ

1. มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการให้พนักงานมีความมุ่งมั่นและผูกพันกับการเรียนรู้
2. มีการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับเกณฑ์มาตรฐานกับผลการปฏิบัติงาน
3. มีความคาดหวังในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด
4. ทำให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงความถนัดและมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้

ความสามารถของพนักงาน

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีรายได้ 30,001 – 50,000 บาท ยกเว้นรายการ พนักงานทราบความหมายและวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.90$) และรายได้มากกว่า 50,000 บาท ยกเว้นรายการ มีการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.45$)

ความคิดเห็นต่อผู้ประเมิน

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 30,000 บาท มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.57 - 3.68$) จำนวน 3 รายการ คือ

1. ผู้ประเมินมีความยุติธรรมในการประเมิน
2. ได้รับคำชี้แนะจากผู้บริหารเมื่อมีปัญหาในการทำงาน
3. ผู้ประเมินมีความรู้ความชำนาญในระดับสูง

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีรายได้ 30,001 – 50,000 บาท ยกเว้นรายการ ผู้ประเมินมีการกำหนดเกณฑ์ประเมินร่วมกับพนักงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.72$)

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{x} = 2.98 - 3.38$) ทุกรายการ คือ

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

การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 30,000 บาท มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.51 - 3.52$) จำนวน 2 รายการคือ

1. มีการนำผลการประเมินมาใช้ในการแต่งตั้ง โยกย้าย สับเปลี่ยน ผู้ปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมกับงาน
2. ช่วยในการตัดสินใจพิจารณาการให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสม นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีรายได้ 30,001 – 50,000 บาท ยกเว้น 2 รายการ คือ มีการนำผลการประเมินมาใช้ในการแต่งตั้ง โยกย้าย สับเปลี่ยน ผู้ปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมกับงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{x} = 3.41$) และสามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.52$) และมากกว่า 50,000 บาท ยกเว้น 2 รายการ คือ มีการนำผลการประเมินมาใช้ในการแต่งตั้ง โยกย้าย สับเปลี่ยน ผู้ปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมกับงาน และช่วยในการตัดสินใจพิจารณาการให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.15$ และ 2.88 ตามลำดับ)

ความเหมาะสมของเครื่องมือ

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 30,000 บาท มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.57 - 3.70$) จำนวน 3 รายการ คือ

1. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา มีความเหมาะสมที่จะใช้กับองค์กร
3. แบบฟอร์มเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา นั้นเข้าใจง่าย

4. การประเมินช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน และศักยภาพโดยรวมของ
องค์กร

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีรายได้ 30,001 – 50,000 บาท ยกเว้น 2 รายการ คือ มีการชี้แจงผลการปฏิบัติงานตามชิ้นงานจากผู้ประเมิน และพนักงานมีโอกาสนในการชี้แจงเหตุผลผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.59$)

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{x} = 2.88 - 3.42$)
ทุกรายการ คือ

1. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา มีความเหมาะสมที่จะใช้กับ

องค์กร

2. การประเมินช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน และศักยภาพโดยรวมของ

องค์กร

3. แบบฟอร์มเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา นั้นเข้าใจง่าย

4. มีการชี้แจงผลการปฏิบัติงานตามชิ้นงานจากผู้ประเมิน

5. พนักงานมีโอกาสนในการชี้แจงเหตุผลผลการปฏิบัติงาน

ประโยชน์ของการประเมินผล 360 องศา

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 30,000 บาท มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.51 - 3.59$)
จำนวน 3 รายการ คือ

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบมากขึ้น

2. การประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถมากขึ้น

3. สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับ พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 50,000 บาท ยกเว้น 3 รายการ คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบมากขึ้น การประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถมากขึ้น และสามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.17$ และ 3.18 ตามลำดับ)

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 - 50,000 บาท มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ใน ระดับมาก ($\bar{x} = 3.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.66 - 3.76$) ทุกรายการ คือ

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

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนน ความคิดเห็นต่อระบบการประเมิน 360 องศา ของพนักงานจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนน ความคิดเห็นต่อระบบการประเมิน 360 องศา ของพนักงานจำแนกตามเพศ

รายการ	ชาย		หญิง		t
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
ความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินผล					
1. พนักงานทราบความหมายและวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา	3.39	0.75	3.65	0.78	2.102*
2. มีความคาดหวังในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	3.76	0.80	3.77	0.69	0.040
3. มีการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับเกณฑ์มาตรฐานกับผลการปฏิบัติงาน	3.58	0.86	3.65	0.84	0.557
4. มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการให้พนักงานมีความมุ่งมั่นและผูกพันกับการเรียนรู้	3.77	0.74	3.83	0.82	0.415
5. ทำให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงความถนัดและมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงาน	3.73	0.83	3.60	0.82	0.953
รวม	3.65	0.64	3.70	0.63	0.519
ความคิดเห็นต่อผู้ประเมิน					
6. ผู้ประเมินมีความยุติธรรมในการประเมิน	3.25	1.02	3.64	0.95	2.410*
7. ผู้ประเมินมีความรู้ความชำนาญในระดับสูง	3.18	0.87	3.58	0.82	2.890**
8. ได้รับคำชี้แนะจากผู้บริหารเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	3.54	0.81	3.57	0.95	0.230
9. ผู้ประเมินมีการประชุมชี้แจงวิธีการประเมินให้พนักงานทราบ	3.06	0.92	3.31	0.89	1.709
10. ผู้ประเมินมีการกำหนดเกณฑ์ประเมินร่วมกับพนักงาน	3.21	0.91	3.47	0.99	1.675
รวม	3.25	0.80	3.51	0.79	2.054*

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนน ความคิดเห็นต่อระบบการประเมิน 360 องศา ของ พนักงานจำแนกตามเพศ(ต่อ)

รายการ	ชาย		หญิง		t
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้					
11. ช่วยในการตัดสินใจพิจารณาการให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสม	3.44	0.87	3.37	0.91	0.456
12. มีการนำผลการประเมินมาใช้ในการแต่งตั้ง โยกย้าย สับเปลี่ยน ผู้ปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมกับงาน	3.21	0.95	3.28	0.98	0.463
13. มีการนำจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องของพนักงานมาปรับปรุงแก้ไข	3.28	0.94	3.11	0.99	1.088
14. มีการนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงระบบการทำงาน	3.25	0.92	3.21	0.86	0.300
15. สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.31	0.93	3.23	0.87	0.512
รวม	3.30	0.83	3.24	0.80	0.428
ความเหมาะสมของเครื่องมือ					
16. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา มีความเหมาะสมที่จะใช้กับองค์กร	3.49	0.79	3.74	0.80	1.914
17. การประเมินช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน และศักยภาพโดยรวมขององค์กร	3.38	0.85	3.60	0.83	1.641
18. แบบฟอร์มเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา นั้นเข้าใจง่าย	3.30	0.88	3.69	0.83	2.829**
19. มีการชี้แจงผลการปฏิบัติงานตามชิ้นงานจากผู้ประเมิน	3.11	0.96	3.36	0.93	1.594
20. พนักงานมีโอกาสนำไปใช้ในการชี้แจงเหตุผลผลการปฏิบัติงาน	3.17	0.96	3.23	0.93	0.428
รวม	3.29	0.77	3.53	0.72	1.947

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนน ความคิดเห็นต่อระบบการประเมิน 360 องศา ของพนักงาน จำแนกตามเพศ(ต่อ)

รายการ	ชาย		หญิง		t
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
ประโยชน์ของการประเมินผล 360 องศา					
21. การประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถมากขึ้น	3.41	0.75	3.42	0.86	0.086
22. การประเมินผลการปฏิบัติงานช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบมากขึ้น	3.46	0.73	3.57	0.85	0.803
23. การประเมินผลการปฏิบัติงานได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ	3.18	0.87	3.27	1.00	0.584
24. สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข การปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	3.39	0.85	3.46	0.88	0.443
25. ผลการประเมินจะทำให้พนักงานมีระเบียบวินัยมากขึ้น	3.35	0.90	3.35	0.91	0.044
รวม	3.36	0.73	3.41	0.77	0.426
รวมทั้งหมด	3.35	0.75	3.41	0.79	0.480

* $P \geq 0.05$ df = ∞ t = 1.960

** $P \geq 0.01$ df = ∞ t = 2.576

จากตารางที่ 4. 8 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนน ความคิดเห็นต่อระบบการประเมิน 360 องศา ของพนักงาน จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงาน เพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ระบบการประเมิน 360 องศา ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินผล

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

นอกนั้น ไม่แตกต่างกัน

ความคิดเห็นต่อผู้ประเมิน

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

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ผู้ประเมินมีความยุติธรรมในการประเมิน

นอกนั้น ไม่แตกต่างกัน

การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ และประโยชน์ของการประเมินผล 360 องศา

พนักงานเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็น โดยรวม และพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

ความเหมาะสมของเครื่องมือ

พนักงานเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ แบบฟอร์มเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา นั้นเข้าใจง่าย

นอกนั้น ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนน ความคิดเห็นต่อระบบการประเมิน 360 องศา ของพนักงานจำแนกตามอายุ

รายการ	น้อยกว่า 30 ปี		30 – 40 ปี		41 – 50 ปี		มากกว่า 50 ปี		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
ความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินผล									
1. พนักงานทราบความหมายและวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา	3.67	0.62	3.46	0.85	3.58	0.75	3.49	0.80	0.46
2. มีความคาดหวังในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	3.85	0.60	3.59	0.85	3.82	0.73	3.81	0.74	0.97
3. มีการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับเกณฑ์มาตรฐานกับผลการปฏิบัติงาน	3.85	0.82	3.56	1.10	3.73	0.67	3.47	0.72	1.47
4. มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการให้พนักงานมีความมุ่งมั่นและผูกพันกับการเรียนรู้	4.04	0.71	3.79	0.98	3.76	0.61	3.72	0.74	1.06
5. ทำให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงความถนัดและมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงาน	3.96	0.71	3.51	0.79	3.67	0.85	3.62	0.86	1.70
รวม	3.87	0.45	3.58	0.76	3.71	0.60	3.62	0.61	1.33
ความคิดเห็นต่อผู้ประเมิน									
6. ผู้ประเมินมีความยุติธรรมในการประเมิน	3.96	0.85	3.54	1.07	3.33	1.02	3.23	0.93	3.66*
7. ผู้ประเมินมีความรู้ความชำนาญในระดับสูง	3.67	0.68	3.62	0.99	3.30	0.92	3.15	0.74	3.44*
8. ได้รับคำชี้แนะจากผู้บริหารเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	3.96	0.71	3.49	1.05	3.58	0.79	3.38	0.84	2.82*
9. ผู้ประเมินมีการประชุมชี้แจงวิธีการประเมินให้พนักงานทราบ	3.78	0.85	3.08	0.98	3.18	0.81	2.98	0.84	5.29**
10. ผู้ประเมินมีการกำหนดเกณฑ์ประเมินร่วมกับพนักงาน	3.74	0.98	3.38	1.07	3.24	0.90	3.19	0.86	2.21
รวม	3.82	0.65	3.42	0.94	3.33	0.80	3.18	0.69	4.07**

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนน ความคิดเห็นต่อระบบการประเมิน 360 องศา ของ
พนักงาน จำแนกตามอายุ จำแนกตามอายุ (ต่อ)

รายการ	น้อยกว่า 30 ปี		30 – 40 ปี		41 – 50 ปี		มากกว่า 50 ปี		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้									
11. ช่วยในการตัดสินใจพิจารณาการให้ ผลตอบแทนแก่บุคลากรได้อย่าง เหมาะสม	3.85	0.72	3.31	0.86	3.48	0.87	3.19	0.94	3.72*
12. มีการนำผลการประเมินมาใช้ในการ แต่งตั้ง โยกย้าย สับเปลี่ยน ผู้ปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมกับ งาน	3.85	0.86	3.23	0.99	3.27	0.67	2.94	1.03	5.81**
13. มีการนำจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องของ พนักงานมาปรับปรุงแก้ไข	3.44	0.85	3.31	1.10	3.27	0.76	2.92	1.00	2.28
14. มีการนำผลการประเมินมาใช้เพื่อ ปรับปรุงระบบการทำงาน	3.78	0.80	3.21	0.89	3.15	0.83	3.02	0.87	4.87**
15. สามารถใช้เป็นแนวทางในการ ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาบุคลากรได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	3.52	0.89	3.31	0.92	3.27	0.88	3.11	0.89	1.26
รวม	3.69	0.69	3.27	0.86	3.29	0.65	3.04	0.84	4.11**
ความเหมาะสมของเครื่องมือ									
16. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน แบบ 360 องศา มีความเหมาะสมที่จะ ใช้กับองค์กร	4.04	0.65	3.59	0.88	3.76	0.71	3.36	0.79	5.00**
17. การประเมินช่วยเสริมสร้างบรรยากาศ ในการปฏิบัติงาน และศักยภาพ โดยรวมขององค์กร	3.74	0.71	3.54	0.91	3.58	0.87	3.30	0.82	1.84
18. แบบฟอร์มเพื่อประเมินผลการ ปฏิบัติงานแบบ 360 องศา นั้นเข้าใจ ง่าย	3.78	0.64	3.69	0.98	3.73	0.80	3.09	0.81	6.74**
19. มีการชี้แจงผลการปฏิบัติงานตาม ชิ้นงานจากผู้ประเมิน	3.56	0.93	3.44	0.99	3.24	0.79	2.94	0.95	3.43*
20. พนักงานมีโอกาสนในการชี้แจงเหตุผล การปฏิบัติงาน	3.85	0.77	3.10	0.99	3.15	1.06	2.98	0.75	6.03**
รวม	3.79	0.56	3.47	0.83	3.49	0.72	3.14	0.70	5.36**

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนน ความคิดเห็นต่อระบบการประเมิน 360 องศา ของพนักงาน จำแนกตามอายุ จำแนกตามอายุ (ต่อ)

รายการ	น้อยกว่า 30 ปี		30 – 40 ปี		41 – 50 ปี		มากกว่า 50 ปี		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
ประโยชน์ของการประเมินผล 360 องศา									
21. การประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถมากขึ้น	3.70	0.72	3.51	0.91	3.45	0.90	3.17	0.64	3.11*
22. การประเมินผลการปฏิบัติงานช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบมากขึ้น	3.89	0.58	3.49	0.85	3.61	0.75	3.30	0.82	3.57*
23. การประเมินผลการปฏิบัติงานได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ	3.67	0.73	3.23	0.96	3.42	0.79	2.89	0.99	5.18**
24. สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข การปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	3.81	0.68	3.56	0.97	3.24	0.94	3.25	0.76	3.58*
25. ผลการประเมินจะทำให้พนักงานมีระเบียบวินัยมากขึ้น	3.63	0.84	3.54	0.91	3.33	0.89	3.08	0.87	3.22*
รวม	3.74	0.53	3.47	0.84	3.41	0.74	3.14	0.71	4.44**
รวมทั้งหมด	3.75	0.54	3.46	0.85	3.40	0.74	3.13	0.75	4.38**

$$*P \geq 0.05 \quad df_1 = 3 \quad df_2 = \infty \quad F = 2.60$$

$$** P \geq 0.01 \quad df_1 = 3 \quad df_2 = \infty \quad F = 3.78$$

จากตารางที่ 4. 9 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนน ความคิดเห็นต่อระบบการประเมิน 360 องศา ของพนักงาน จำแนกตาม อายุพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มี ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการประเมิน 360 องศา ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินผล

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม และพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

ความคิดเห็นต่อผู้ประเมิน

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ ผู้ประเมินมีการประชุม ชี้แจงวิธีการประเมินให้พนักงานทราบ

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 รายการ คือ

1. ผู้ประเมินมีความยุติธรรมในการประเมิน
 2. ผู้ประเมินมีความรู้ความชำนาญในระดับสูง
 3. ได้รับคำชี้แนะจากผู้บริหารเมื่อมีปัญหาในการทำงาน
- นอกนั้น ไม่แตกต่างกัน

การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ คือ

1. มีการนำผลการประเมินมาใช้ในการแต่งตั้ง โยกย้าย สับเปลี่ยน ผู้ปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมกับงาน

2. มีการนำผลการประเมินมาใช้เพื่อปรับปรุงระบบการทำงาน

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ช่วยในการตัดสินใจพิจารณาการให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสม

นอกนั้น ไม่แตกต่างกัน

ความเหมาะสมของเครื่องมือ

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 จำนวน 3 รายการ คือ

1. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา มีความเหมาะสมที่จะใช้กับองค์กร
2. แบบฟอร์มเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา นั้นเข้าใจง่าย
- 3 . พนักงานมีโอกาสในการชี้แจงเหตุผลผลการปฏิบัติงาน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ มีการชี้แจงผลการปฏิบัติงานตามชิ้นงานจากผู้ประเมิน นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ประโยชน์ของการประเมินผล 360 องศา

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 รายการ คือ

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถมากขึ้น
 2. การประเมินผลการปฏิบัติงานช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบมากขึ้น
 3. สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
 - 4 . ผลการประเมินจะทำให้พนักงานมีระเบียบวินัยมากขึ้น
- นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อระบบการประเมิน 360 องศา ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 เป็นรายคู่ ดังนี้

1. ผู้ประเมินมีความยุติธรรมในการประเมิน พนักงานที่มีอายุ น้อยกว่า 30 ปี มี ความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีอายุ 41 – 50 ปี และมากกว่า 50 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01
2. ผู้ประเมินมีความรู้ความชำนาญในระดับสูง พนักงานที่มีอายุ มากกว่า 50 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีอายุ น้อยกว่า 30 ปี และ 30 –40 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

3. ได้รับคำชี้แนะจากผู้บริหารเมื่อมีปัญหาในการทำงาน พนักงานที่มีอายุ น้อยกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่อายุ มากกว่า 50 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับผู้ที่อายุ 30 - 40 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4. ผู้ประเมินมีการประชุม ชี้แจงวิธีการประเมินให้พนักงานทราบ พนักงานที่มีอายุ น้อยกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่อายุ 30 - 40 ปี 41 - 50 ปี และมากกว่า 50 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

5. ช่วยในการตัดสินใจพิจารณาการให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสม พนักงานที่มีอายุ น้อยกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับ ผู้ที่อายุ 41 - 50 ปี และมากกว่า 50 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

6. มีการนำผลการประเมินมาใช้ในการแต่งตั้ง โยกย้าย สับเปลี่ยน ผู้ปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมกับงาน พนักงานที่มีอายุ น้อยกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับ ผู้ที่อายุ 30 - 40 ปี และมากกว่า 50 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับผู้ที่อายุ 41 - 50 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

7. มีการนำผลการประเมินมาใช้เพื่อปรับปรุงระบบการทำงาน ทราบ พนักงานที่มีอายุ น้อยกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับ ผู้ที่อายุ 30 - 40 ปี 41 - 50 ปี และมากกว่า 50 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

8. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา มีความเหมาะสมที่จะใช้กับองค์กร ทราบ พนักงานที่มีอายุ น้อยกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับ ผู้ที่อายุมากกว่า 50 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับผู้ที่อายุ 30 - 40 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

9. แบบฟอร์มเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา นั้นเข้าใจง่าย ทราบ พนักงานที่มีอายุ มากกว่า 50 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับ ผู้ที่อายุ น้อยกว่า 30 ปี 30 - 40 ปี และ 41 - 50 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

10. มีการชี้แจงผลการปฏิบัติงานตามชิ้นงานจากผู้ประเมิน ทราบ พนักงานที่มีอายุ มากกว่า 50 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับ ผู้ที่อายุ น้อยกว่า 30 ปี และ 30 - 40 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

11. พนักงานมีโอกาสในการชี้แจงเหตุผลผลการปฏิบัติงาน ทราบ พนักงานที่มีอายุ น้อยกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับ ผู้ที่อายุ 30 - 40 ปี 41 - 50 ปี และมากกว่า 50 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

12. การประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถมากขึ้น
ทราบ พนักงานที่มีอายุ มากกว่า 50 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับ ผู้ที่อายุ น้อยกว่า 30 ปี ที่ระดับ
ความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับผู้ที่อายุ 30 – 40 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
0.05

13 . การประเมินผลการปฏิบัติงานช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบมากขึ้น
ทราบ พนักงานที่มีอายุ น้อยกว่า 30 ปี มี ความคิดเห็นแตกต่างกับ ผู้ที่อายุ มากกว่า 50 ปี ที่ระดับ
ความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับผู้ที่อายุ 30 – 40 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
0.05

14 . การประเมินผลการปฏิบัติงานได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ
ทราบ พนักงานที่มีอายุ มากกว่า 50 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับ ผู้ที่อายุ น้อยกว่า 30 ปี และ 41 –
50 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

15. สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ทราบ พนักงานที่
มีอายุ น้อยกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่อายุ 41 – 50 ปี และมากกว่า 50 ปี ที่ระดับความมี
นัยสำคัญทางสถิติ 0.01

16. ผลการประเมินจะทำให้พนักงานมีระเบียบวินัยมากขึ้น ทราบ พนักงานที่มีอายุ
มากกว่า 50 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับ ผู้ที่อายุ น้อยกว่า 30 ปี และ 30 – 40 ปี ที่ระดับความมี
นัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นต่อระบบการประเมิน 360 องศา ของ
พนักงาน จำแนกตามอายุ จำแนกตามระดับการศึกษา

รายการ	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
ความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินผล							
1. พนักงานทราบความหมายและวัตถุประสงค์ของ การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา	3.34	0.73	3.61	0.76	4.29	0.76	5.91**
2. มีความคาดหวังในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตาม ระยะเวลาที่กำหนด	3.74	0.75	3.79	0.75	3.71	0.76	0.09
3. มีการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับเกณฑ์ มาตรฐานกับผลการปฏิบัติงาน	3.66	0.75	3.56	0.91	4.00	0.82	0.98
4. มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการให้พนักงานมีความ มุ่งมั่นและผูกพันกับการเรียนรู้	3.80	0.73	3.77	0.81	4.14	0.90	0.72
5. ทำให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงความถนัดและ มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ของพนักงาน	3.69	0.74	3.67	0.88	3.43	0.79	0.31
รวม	3.65	0.56	3.68	0.67	3.91	0.72	0.57
ความคิดเห็นต่อผู้ประเมิน							
6. ผู้ประเมินมีความยุติธรรมในการประเมิน	3.36	0.95	3.56	1.03	3.14	1.07	1.06
7. ผู้ประเมินมีความรู้ความชำนาญในระดับสูง	3.31	0.76	3.45	0.90	3.43	1.27	0.47
8. ได้รับคำชี้แนะจากผู้บริหารเมื่อมีปัญหาในการ ทำงาน	3.54	0.81	3.58	0.92	3.29	1.11	0.37
9. ผู้ประเมินมีการประชุม ชี้แจงวิธีการประเมินให้ พนักงานทราบ	3.07	0.95	3.29	0.89	3.14	0.90	1.04
10. ผู้ประเมินมีการกำหนดเกณฑ์ประเมินร่วมกับ พนักงาน	3.30	0.95	3.37	0.94	3.57	1.27	0.30
รวม	3.31	0.74	3.415	0.83	3.31	1.09	0.53

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นต่อระบบการประเมิน 360 องศา ของพนักงาน จำแนกตามอายุ จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า ปริญญตรี		ปริญญตรี		สูงกว่า ปริญญตรี		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้							
11. ช่วยในการตัดสินใจพิจารณาการให้ ผลตอบแทนแก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสม	3.49	0.91	3.35	0.90	3.29	0.76	0.53
12. มีการนำผลการประเมินมาใช้ในการแต่งตั้ง โยกย้าย สับเปลี่ยน ผู้ปฏิบัติงานให้มีความ เหมาะสมกับงาน	3.25	0.99	3.25	0.94	3.29	1.11	0.01
13. มีการนำจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องของพนักงาน มาปรับปรุงแก้ไข	3.21	0.99	3.15	0.95	3.43	1.13	0.28
14. มีการนำผลการประเมินมาใช้เพื่อปรับปรุงระบบ การทำงาน	3.34	0.77	3.13	0.95	3.43	0.98	1.21
15. สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.36	0.90	3.15	0.87	3.86	1.07	2.55
รวม	3.33	0.80	3.21	0.81	3.46	0.92	0.61
ความเหมาะสมของเครื่องมือ							
16. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา มีความเหมาะสมที่จะใช้กับองค์กร	3.52	0.77	3.69	0.82	3.71	0.95	0.80
17. การประเมินช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการ ปฏิบัติงาน และศักยภาพโดยรวมขององค์กร	3.39	0.82	3.58	0.85	3.43	0.98	0.92
18. แบบฟอร์มเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา นั้นเข้าใจง่าย	3.34	0.75	3.60	0.95	3.86	0.90	2.06
19. มีการชี้แจงผลการปฏิบัติงานตามชิ้นงานจากผู้ ประเมิน	3.08	0.94	3.35	0.94	3.43	1.13	1.51
20. พนักงานมีโอกาสในการชี้แจงเหตุผลการ ปฏิบัติงาน	3.15	1.00	3.25	0.90	3.14	0.90	0.22
รวม	3.30	0.72	3.49	0.76	3.51	0.86	1.26

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นต่อระบบการประเมิน 360 องศา ของพนักงาน จำแนกตามอายุ จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
ประโยชน์ของการประเมินผล 360 องศา							
21. การประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถมากขึ้น	3.44	0.65	3.39	0.88	3.43	1.27	0.07
22. การประเมินผลการปฏิบัติงานช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบมากขึ้น	3.56	0.67	3.51	0.88	3.29	0.76	0.37
23. การประเมินผลการปฏิบัติงานได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความคิดความชอบ	3.15	1.00	3.30	0.89	3.14	1.07	0.48
24. สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	3.52	0.77	3.36	0.91	3.43	1.13	0.66
25. ผลการประเมินจะทำให้พนักงานมีระเบียบวินัยมากขึ้น	3.38	0.92	3.33	0.88	3.29	1.11	0.06
รวม	3.41	0.68	3.38	0.78	3.31	0.97	0.07
รวมทั้งหมด	3.40	0.72	3.38	0.79	3.29	0.95	0.07

$$*P \geq 0.05 \quad df_1 = 2 \quad df_2 = \infty \quad F = 3.00$$

$$** P \geq 0.01 \quad df_1 = 2 \quad df_2 = \infty \quad F = 4.61$$

จากตารางที่ 4. 10 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนน ความคิดเห็นต่อระบบการประเมิน 360 องศา ของพนักงาน จำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ระบบการประเมิน 360 องศา ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินผล

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

ความคิดเห็นต่อผู้ประเมิน การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ ความเหมาะสมของเครื่องมือ และประโยชน์ของการประเมินผล 360 องศา

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม และ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อระบบการประเมิน 360 องศา ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 เป็นรายคู่ ดังนี้

1. พนักงานทราบความหมายและวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา พนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มี ความคิดเห็นแตกต่างกับ ผู้ที่มีการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับผู้ที่มีการศึกษา ปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มี ความคิดเห็นแตกต่างกับ ผู้ที่มีการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นต่อระบบการประเมิน 360 องศา ของพนักงานจำแนกตามอายุ จำแนกตามตำแหน่งงาน

รายการ	ระดับ 1 – 5		ระดับ 6 – 7		ระดับ 8 ขึ้นไป		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
ความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินผล							
1. พนักงานทราบความหมายและวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา	3.37	0.71	3.65	0.82	3.71	0.75	2.95
2. มีความคาดหวังในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	3.57	0.74	3.97	0.66	3.79	0.83	4.70**
3. มีการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับเกณฑ์มาตรฐานกับผลการปฏิบัติงาน	3.51	0.82	3.80	0.86	3.46	0.83	2.37
4. มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการให้พนักงานมีความมุ่งมั่นและผูกพันกับการเรียนรู้	3.75	0.76	3.97	0.78	3.54	0.78	2.89
5. ทำให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงความถนัดและมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงาน	3.57	0.83	3.78	0.76	3.63	0.92	1.07
รวม	3.56	0.59	3.83	0.63	3.63	0.69	3.29*
ความคิดเห็นต่อผู้ประเมิน							
6. ผู้ประเมินมีความยุติธรรมในการประเมิน	3.44	0.92	3.57	1.11	3.25	0.94	0.88
7. ผู้ประเมินมีความรู้ความชำนาญในระดับสูง	3.37	0.75	3.48	0.97	3.25	0.90	0.69
8. ได้รับคำชี้แนะจากผู้บริหารเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	3.53	0.91	3.60	0.85	3.50	0.93	0.15
9. ผู้ประเมินมีการประชุมชี้แจงวิธีการประเมินให้พนักงานทราบ	3.15	0.98	3.25	0.88	3.17	0.82	0.21
10. ผู้ประเมินมีการกำหนดเกณฑ์ประเมินร่วมกับพนักงาน	3.25	1.00	3.48	0.91	3.29	0.95	1.00
รวม	3.35	0.77	3.48	0.83	3.29	0.83	0.62

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นต่อระบบการประเมิน 360 องศา ของพนักงาน จำแนกตามอายุ จำแนกตามตำแหน่งงาน (ต่อ)

รายการ	ระดับ 1 – 5		ระดับ 6 – 7		ระดับ 8 ขึ้นไป		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้							
11. ช่วยในการตัดสินใจพิจารณาการให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสม	3.41	0.90	3.45	0.91	3.25	0.85	0.43
12. มีการนำผลการประเมินมาใช้ในการแต่งตั้งโยกย้าย สับเปลี่ยน ผู้ปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมกับงาน	3.37	0.91	3.22	1.03	3.00	0.93	1.35
13. มีการนำจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องของพนักงานมาปรับปรุงแก้ไข	3.18	0.98	3.25	1.05	3.08	0.72	0.26
14. มีการนำผลการประเมินมาใช้เพื่อปรับปรุงระบบการทำงาน	3.25	0.95	3.22	0.87	3.24	0.78	0.03
15. สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.24	0.95	3.30	0.91	3.29	0.75	0.09
รวม	3.29	0.81	3.29	0.84	3.17	0.75	0.22
ความเหมาะสมของเครื่องมือ							
16. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา มีความเหมาะสมที่จะใช้กับองค์กร	3.71	0.77	3.62	0.78	3.42	0.93	1.16
17. การประเมินช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน และศักยภาพโดยรวมขององค์กร	3.50	0.74	3.57	0.96	3.33	0.82	0.65
18. แบบฟอร์มเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา นั้นเข้าใจง่าย	3.57	0.76	3.50	0.95	3.33	1.01	0.67
19. มีการชี้แจงผลการปฏิบัติงานตามชิ้นงานจากผู้ประเมิน	3.31	0.85	3.25	1.05	3.04	0.95	0.70
20. พนักงานมีโอกาสในการชี้แจงเหตุผลผลการปฏิบัติงาน	3.25	1.05	3.17	0.85	3.08	0.83	0.46
รวม	3.47	0.67	3.42	0.80	3.24	0.84	0.85

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นต่อระบบการประเมิน 360 องศา ของพนักงานจำแนกตามอายุ จำแนกตามตำแหน่งงาน (ต่อ)

รายการ	ระดับ 1 – 5		ระดับ 6 – 7		ระดับ 8 ขึ้นไป		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
ประโยชน์ของการประเมินผล 360 องศา							
21. การประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถมากขึ้น	3.44	0.80	3.50	0.81	3.12	0.80	1.93
22. การประเมินผลการปฏิบัติงานช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบมากขึ้น	3.57	0.74	3.55	0.83	3.29	0.86	1.18
23. การประเมินผลการปฏิบัติงานได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความคิดเห็นความชอบ	3.32	0.89	3.23	1.03	2.96	0.81	1.35
24. สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	3.44	0.87	3.50	0.89	3.21	0.78	0.99
25. ผลการประเมินจะทำให้พนักงานมีระเบียบวินัยมากขึ้น	3.41	0.83	3.35	0.99	3.17	0.87	0.65
รวม	3.44	0.68	3.43	0.82	3.15	0.73	1.45
รวมทั้งหมด	3.44	0.70	3.41	0.84	3.16	0.75	1.28

$$*P \geq 0.05 \quad df_1 = 2 \quad df_2 = \infty \quad F = 3.00$$

$$** P \geq 0.01 \quad df_1 = 2 \quad df_2 = \infty \quad F = 4.61$$

จากตารางที่ 4. 11 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนน ความคิดเห็นต่อระบบการประเมิน 360 องศา ของพนักงานจำแนกตามตำแหน่งงานพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ระบบการประเมิน 360 องศา ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินผล

พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ มีความคาดหวังในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ความคิดเห็นต่อผู้ประเมิน การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ ความเหมาะสมของเครื่องมือ และประโยชน์ของการประเมินผล 360 องศา

พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม และพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อระบบการประเมิน 360 องศา ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 เป็นรายคู่ ดังนี้

1. มีความคาดหวังในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด พนักงานที่มีตำแหน่งงาน ระดับ 1 – 5 มีความคิดเห็นแตกต่างกับ ผู้ที่มีตำแหน่งงานระดับ 6 - 7 ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นต่อระบบการประเมิน 360 องศา ของพนักงาน จำแนกตามอายุ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

รายการ	น้อยกว่า 3 ปี		3 – 5 ปี		6 – 10 ปี		มากกว่า 10 ปี		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
ความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินผล									
1. พนักงานทราบความหมายและวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา	3.73	0.63	3.52	0.68	3.52	1.12	3.49	0.72	0.56
2. มีความคาดหวังในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	4.00	0.53	3.67	0.66	3.57	1.08	3.78	0.69	1.43
3. มีการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับเกณฑ์มาตรฐานกับผลการปฏิบัติงาน	3.77	0.81	3.71	0.96	3.61	1.27	3.56	0.68	0.48
4. มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการให้พนักงานมีความมุ่งมั่นและผูกพันกับการเรียนรู้	3.95	0.84	3.86	0.91	4.04	0.98	3.69	0.66	1.70
5. ทำให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงความถนัดและมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงาน	3.91	0.81	3.71	0.78	3.65	0.83	3.59	0.83	0.89
รวม	3.87	0.50	3.70	0.62	3.68	0.94	3.62	0.56	0.94
ความคิดเห็นต่อผู้ประเมิน									
6. ผู้ประเมินมีความยุติธรรมในการประเมิน	4.09	0.68	3.86	0.73	3.61	1.41	3.16	0.89	7.56**
7. ผู้ประเมินมีความรู้ความชำนาญในระดับสูง	3.82	0.66	3.52	0.68	3.70	1.29	3.17	0.74	5.12**
8. ได้รับคำชี้แนะจากผู้บริหารเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	3.95	0.65	3.62	1.02	3.78	1.09	3.37	0.80	3.44*
9. ผู้ประเมินมีการประชุมชี้แจงวิธีการประเมินให้พนักงานทราบ	3.86	0.64	3.48	0.93	3.09	1.08	2.98	0.83	7.14**
10. ผู้ประเมินมีการกำหนดเกณฑ์ประเมินร่วมกับพนักงาน	3.82	0.91	3.57	0.87	3.52	1.16	3.13	0.88	4.16**
รวม	3.94	0.56	3.61	0.71	3.54	1.14	3.16	0.69	6.85**

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นต่อระบบการประเมิน 360 องศา ของพนักงาน จำแนกตามอายุ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน (ต่อ)

รายการ	น้อยกว่า 3 ปี		3 – 5 ปี		6 – 10 ปี		มากกว่า 10 ปี		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้									
11. ช่วยในการตัดสินใจพิจารณาการให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสม	3.82	0.80	3.57	0.87	3.57	0.84	3.21	0.90	3.61*
12. มีการนำผลการประเมินมาใช้ในการแต่งตั้ง โยกย้าย สับเปลี่ยน ผู้ปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมกับงาน	3.91	0.68	3.57	0.87	3.57	0.99	2.92	0.91	9.89**
13. มีการนำจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องของพนักงานมาปรับปรุงแก้ไข	3.50	0.74	3.43	0.98	3.39	1.20	3.00	0.92	2.70*
14. มีการนำผลการประเมินมาใช้เพื่อปรับปรุงระบบการทำงาน	3.86	0.56	3.62	0.97	3.30	0.97	2.95	0.80	9.21**
15. สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.64	0.79	3.43	0.93	3.43	0.79	3.09	0.92	2.91*
รวม	3.75	0.58	3.52	0.81	3.45	0.88	3.03	0.77	6.70**
ความเหมาะสมของเครื่องมือ									
16. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา มีความเหมาะสมที่จะใช้กับองค์กร	4.09	0.75	3.62	0.74	3.65	0.83	3.50	0.79	3.31*
17. การประเมินช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน และสุขภาพโดยรวมขององค์กร	3.68	0.78	3.67	0.73	3.70	1.02	3.36	0.82	1.83
18. แบบฟอร์มเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา นั้นเข้าใจง่าย	3.73	0.70	3.81	0.60	3.65	1.19	3.34	0.85	2.67*
19. มีการชี้แจงผลการปฏิบัติงานตามชิ้นงานจากผู้ประเมิน	3.55	0.91	3.67	0.73	3.43	1.20	3.01	0.87	4.44**
20. พนักงานมีโอกาสในการชี้แจงเหตุผล การปฏิบัติงาน	4.00	0.62	3.48	0.93	3.22	0.95	2.93	0.88	9.78**
รวม	3.81	0.57	3.65	0.64	3.53	0.94	3.23	0.71	5.05**

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นต่อระบบการประเมิน 360 องศา ของพนักงานจำแนกตามอายุ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน (ต่อ)

รายการ	น้อยกว่า 3 ปี		3 – 5 ปี		6 – 10 ปี		มากกว่า 10 ปี		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
ประโยชน์ของการประเมินผล 360 องศา									
21. การประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถมากขึ้น	3.77	0.81	3.81	0.75	3.65	0.88	3.16	0.72	7.37**
22. การประเมินผลการปฏิบัติงานช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบมากขึ้น	3.91	0.68	3.67	0.73	3.61	0.78	3.36	0.81	3.38*
23. การประเมินผลการปฏิบัติงานได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ	3.45	0.67	3.62	0.86	3.43	0.95	3.02	0.97	3.55*
24. สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข การปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	3.77	0.61	3.67	0.73	3.74	1.10	3.20	0.82	5.10**
25. ผลการประเมินจะทำให้พนักงานมีระเบียบวินัยมากขึ้น	3.59	0.85	3.62	0.67	3.74	1.01	3.12	0.87	4.86**
รวม	3.70	0.56	3.68	0.64	3.63	0.88	3.17	0.72	6.08**
รวมทั้งหมด	3.69	0.56	3.65	0.65	3.63	0.89	3.17	0.75	5.34**

$$*P \geq 0.05 \quad df_1 = 3 \quad df_2 = \infty \quad F = 2.60$$

$$** P \geq 0.01 \quad df_1 = 3 \quad df_2 = \infty \quad F = 3.78$$

จากตารางที่ 4. 12 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนน ความคิดเห็นต่อระบบการประเมิน 360 องศา ของพนักงานจำแนกตาม ระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการประเมิน 360 องศา ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินผล

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม และพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

ความคิดเห็นต่อผู้ประเมิน

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

การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน 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 3 รายการ คือ

1. ช่วยในการตัดสินใจพิจารณาการให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสม
2. มีการนำจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องของพนักงานมาปรับปรุงแก้ไข
3. สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความเหมาะสมของเครื่องมือ

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

1. มีการชี้แจงผลการปฏิบัติงานตามชิ้นงานจากผู้ประเมิน
2. พนักงานมีโอกาสในการชี้แจงเหตุผลผลการปฏิบัติงาน

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา มีความเหมาะสมที่จะใช้กับ

องค์กร

2. แบบฟอร์มเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา นั้นเข้าใจง่าย นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ประโยชน์ของการประเมินผล 360 องศา

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

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ด้วยวิธี

Least Significant Difference (LSD)

พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อระบบการประเมิน 360 องศา ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 เป็นรายคู่ ดังนี้

1. ผู้ประเมินมีความยุติธรรมในการประเมิน พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่ระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 3 ปี และ 3 – 5 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับผู้ที่ระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2. ผู้ประเมินมีความรู้ความชำนาญในระดับสูง พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่ระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 3 ปี และ 6 - 10 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

3. ได้รับคำชี้แนะจากผู้บริหารเมื่อมีปัญหาในการทำงาน พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่ระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 3 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับผู้ที่ระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4. ผู้ประเมินมีการประชุมชี้แจงวิธีการประเมินให้พนักงานทราบ พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่ระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 3 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับผู้ที่ระยะเวลาปฏิบัติงาน 3 - 5 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่ระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 3 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

5. ผู้ประเมินมีการกำหนดเกณฑ์ประเมินร่วมกับพนักงาน พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่ระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 3 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

6. ช่วยในการตัดสินใจพิจารณาการให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสม พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่ระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 3 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

7. มีการนำผลการประเมินมาใช้ในการแต่งตั้ง โยกย้าย สับเปลี่ยน ผู้ปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมกับงาน พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่ระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 3 ปี 3 – 5 ปี และ 6 – 10 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

8 . มีการนำจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องของพนักงานมาปรับปรุงแก้ไข พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับ ผู้ที่ระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 3 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

9. มีการนำผลการประเมินมาใช้เพื่อปรับปรุงระบบการทำงาน พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่ระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 3 ปี และ 3 – 5 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับ ผู้ที่ระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 3 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

10. สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับ ผู้ที่ระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 3 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

11. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา มีความเหมาะสมที่จะใช้กับองค์กร พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับ ผู้ที่ระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 3 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

12. แบบฟอร์มเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา นั้นเข้าใจง่าย พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับ ผู้ที่ระยะเวลาปฏิบัติงาน 3 – 5 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

13. มีการชี้แจงผลการปฏิบัติงานตามชิ้นงานจากผู้ประเมิน พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่ระยะเวลาปฏิบัติงาน 3 – 5 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับผู้ที่ระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 3 ปี และ 6 – 10 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

14. พนักงานมีโอกาสในการชี้แจงเหตุผลผลการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่ระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 3 ปี และ 3 – 5 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 3 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับ ผู้ที่ระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี และมากกว่า 10 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับผู้ที่ระยะเวลาปฏิบัติงาน 3 – 5 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

15. การประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้พนักงานปฏิบัติงาน ได้เต็มความสามารถมากขึ้น พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับ ผู้ที่ระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 3 ปี 3 – 5 ปี และ 6 – 10 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

16 . การประเมินผลการปฏิบัติงานช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบมากขึ้น พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับ ผู้ที่ระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 3 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

17 . การประเมินผลการปฏิบัติงานได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับ ผู้ที่ระยะเวลาปฏิบัติงาน 3 – 5 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

18 . สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่ระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 3 ปี และ 6 – 10 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับผู้ที่ระยะเวลาปฏิบัติงาน 3 – 5 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

19. ผลการประเมินจะทำให้พนักงานมีระเบียบวินัยมากขึ้น พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่ระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับผู้ที่ระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 3 ปี และ 3 – 5 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นต่อระบบการประเมิน 360 องศา ของพนักงาน จำแนกตามอายุ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายการ	10,000 – 30,000 บาท		30,001 – 50,000 บาท		มากกว่า 50,000 บาท		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
ความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินผล							
1. พนักงานทราบความหมายและวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา	3.43	0.73	3.90	0.82	3.47	0.75	4.19*
2. มีความคาดหวังในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	3.60	0.77	3.97	0.57	3.83	0.76	2.87
3. มีการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับเกณฑ์มาตรฐานกับผลการปฏิบัติงาน	3.63	0.92	3.93	0.75	3.45	0.77	3.28*
4. มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการให้พนักงานมีความมุ่งมั่นและผูกพันกับการเรียนรู้	3.87	0.83	4.03	0.68	3.62	0.74	3.34*
5. ทำให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงความถนัดและมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้อาสาสมัครของพนักงาน	3.57	0.80	3.93	0.75	3.63	0.86	2.00
รวม	3.62	0.64	3.95	0.52	3.60	0.64	3.57*
ความคิดเห็นต่อผู้ประเมิน							
6. ผู้ประเมินมีความยุติธรรมในการประเมิน	3.68	0.95	3.55	1.02	3.18	0.97	4.12*
7. ผู้ประเมินมีความรู้ความชำนาญในระดับสูง	3.57	0.86	3.59	0.87	3.12	0.80	5.46**
8. ได้รับคำชี้แนะจากผู้บริหารเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	3.68	0.98	3.62	0.73	3.38	0.83	1.90
9. ผู้ประเมินมีการประชุมชี้แจงวิธีการประเมินให้พนักงานทราบ	3.27	0.99	3.45	0.87	2.98	0.81	3.03*
10. ผู้ประเมินมีการกำหนดเกณฑ์ประเมินร่วมกับพนักงาน	3.37	0.96	3.72	1.10	3.15	0.84	3.65*
รวม	3.51	0.83	3.59	0.78	3.16	0.74	4.17*

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นต่อระบบการประเมิน 360 องศา ของพนักงาน จำแนกตามอายุ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

รายการ	10,000 – 30,000 บาท		30,001 – 50,000 บาท		มากกว่า 50,000 บาท		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้							
11. ช่วยในการตัดสินใจพิจารณาการให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสม	3.51	0.86	3.69	0.85	3.15	0.90	4.54*
12. มีการนำผลการประเมินมาใช้ในการแต่งตั้งโยกย้าย สับเปลี่ยน ผู้ปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมกับงาน	3.52	0.86	3.41	0.95	2.88	0.98	7.96**
13. มีการนำจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องของพนักงานมาปรับปรุงแก้ไข	3.29	0.96	3.52	0.95	2.93	0.94	4.25*
14. มีการนำผลการประเมินมาใช้เพื่อปรับปรุงระบบการทำงาน	3.41	0.94	3.24	0.87	3.03	0.80	2.88
15. สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.29	0.91	3.52	0.91	3.13	0.87	1.82
รวม	3.40	0.80	3.48	0.73	3.03	0.81	4.72**
ความเหมาะสมของเครื่องมือ							
16. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา มีความเหมาะสมที่จะใช้กับองค์กร	3.70	0.75	3.90	0.77	3.42	0.83	4.09*
17. การประเมินช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน และศักยภาพโดยรวมขององค์กร	3.57	0.82	3.83	0.76	3.27	0.86	4.93**
18. แบบฟอร์มเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา นั้นเข้าใจง่าย	3.65	0.79	3.79	0.90	3.22	0.88	6.07**
19. มีการชี้แจงผลการปฏิบัติงานตามชิ้นงานจาก ผู้ประเมิน	3.41	0.91	3.59	0.91	2.90	0.92	7.40**
20. พนักงานมีโอกาสนในการชี้แจงเหตุผลการปฏิบัติงาน	3.33	1.08	3.59	0.68	2.88	0.78	7.04**
รวม	3.53	0.70	3.74	0.67	3.14	0.74	8.37**

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นต่อระบบการประเมิน 360 องศา ของพนักงานจำแนกตามอายุ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

รายการ	10,000 – 30,000 บาท		30,001 – 50,000 บาท		มากกว่า 50,000 บาท		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
ประโยชน์ของการประเมินผล 360 องศา							
21. การประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถมากขึ้น	3.54	0.86	3.66	0.72	3.17	0.74	5.11**
22. การประเมินผลการปฏิบัติงานช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบมากขึ้น	3.59	0.86	3.66	0.72	3.17	0.74	5.90**
23. การประเมินผลการปฏิบัติงานได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความคิดเห็นความชอบ	3.32	0.84	3.66	0.97	2.96	0.94	6.72**
24. สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	3.51	0.93	3.76	0.79	3.18	0.77	5.03**
25. ผลการประเมินจะทำให้พนักงานมีระเบียบวินัยมากขึ้น	3.46	0.89	3.66	0.72	3.08	0.93	5.02**
รวม	3.48	0.72	3.72	0.64	3.13	0.76	7.45**
รวมทั้งหมด	3.47	0.72	3.73	0.65	3.12	0.79	7.40**

$$*P \geq 0.05 \quad df_1 = 2 \quad df_2 = \infty \quad F = 3.00$$

$$** P \geq 0.01 \quad df_1 = 2 \quad df_2 = \infty \quad F = 4.61$$

จากตารางที่ 4. 13 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนน ความคิดเห็นต่อระบบการประเมิน 360 องศา ของพนักงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ระบบการประเมิน 360 องศา ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินผล

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

1. พนักงานทราบความหมายและวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา
2. มีการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับเกณฑ์มาตรฐานกับผลการปฏิบัติงาน
3. มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการให้พนักงานมีความมุ่งมั่นและผูกพันกับการเรียนรู้ นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ความคิดเห็นต่อผู้ประเมิน

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. ผู้ประเมินมีการประชุมชี้แจงวิธีการประเมินให้พนักงานทราบ
3. ผู้ประเมินมีการกำหนดเกณฑ์ประเมินร่วมกับพนักงาน

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้

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

นอกนั้น ไม่แตกต่างกัน

ความเหมาะสมของเครื่องมือ

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. พนักงานมีโอกาสในการชี้แจงเหตุผลผลการปฏิบัติงาน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา มีความเหมาะสมที่จะใช้กับองค์กร

ประโยชน์ของการประเมินผล 360 องศา

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกรายการ คือ

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

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อระบบการประเมิน 360 องศา ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 เป็นรายคู่ ดังนี้

1. พนักงานทราบความหมายและวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 50,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับ ผู้ที่มีรายได้ 10,000 – 30,000 บาท และ มากกว่า 50,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01
2. มีการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับเกณฑ์มาตรฐานกับผลการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 50,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับ ผู้ที่มีรายได้ มากกว่า 50,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01
3. มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการให้พนักงานมีความมุ่งมั่นและผูกพันกับการเรียนรู้ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 50,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับ ผู้ที่มีรายได้ มากกว่า 50,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
4. ผู้ประเมินมีความยุติธรรมในการประเมิน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 50,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับ ผู้ที่มีรายได้ 10,000 – 30,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01
5. ผู้ประเมินมีความรู้ความชำนาญในระดับสูง พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 50,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับ ผู้ที่มีรายได้ 10,000 – 30,000 บาท และ 30,001 – 50,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01
6. ผู้ประเมินมีการประชุม ชี้แจงวิธีการประเมินให้พนักงานทราบ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 50,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีรายได้ มากกว่า 50,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
7. ผู้ประเมินมีการกำหนดเกณฑ์ประเมินร่วมกับพนักงาน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 50,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับ ผู้ที่มีรายได้ มากกว่า 50,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01
8. ช่วยในการตัดสินใจพิจารณาการให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสม พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 50,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับ ผู้ที่มีรายได้ 30,001 – 50,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับผู้ที่มีรายได้ 10,000 – 30,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
9. มีการนำผลการประเมินมาใช้ในการแต่งตั้ง โยกย้าย สับเปลี่ยน ผู้ปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมกับงาน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 50,000 บาท มีความคิดเห็น

แตกต่างกับผู้มีรายได้ 10,000 – 30,000 บาท และ 30,001 – 50,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

10. มีการนำจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องของพนักงานมาปรับปรุงแก้ไข พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 50,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้มีรายได้ 30,001 – 50,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับผู้มีรายได้ 10,000 – 30,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

11. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา มีความเหมาะสมที่จะใช้กับองค์กร พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 50,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้มีรายได้ 30,001 – 50,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับผู้มีรายได้ 10,000 – 30,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

12. การประเมินช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน และศักยภาพโดยรวมขององค์กร พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 50,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้มีรายได้ 30,001 – 50,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับผู้มีรายได้ 10,000 – 30,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

13. แบบฟอร์มเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา นั้นเข้าใจง่าย พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 50,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้มีรายได้ 10,000 – 30,000 บาท และ 30,001 – 50,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

14. มีการชี้แจงผลการปฏิบัติงานตามชิ้นงานจากผู้ประเมิน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 50,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้มีรายได้ 10,000 – 30,000 บาท และ 30,001 – 50,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

15. พนักงานมีโอกาสนในการชี้แจงเหตุผลผลการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 50,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้มีรายได้ 10,000 – 30,000 บาท และ 30,001 – 50,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

16. การประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถมากขึ้น พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 50,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้มีรายได้ 10,000 – 30,000 บาท และ 30,001 – 50,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

17. การประเมินผลการปฏิบัติงานช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบมากขึ้น พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 50,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับ ผู้ที่มีรายได้ 30,001 – 50,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับผู้ที่มีรายได้ 10,000 – 30,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

18. การประเมินผลการปฏิบัติงานได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 50,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับ ผู้ที่มีรายได้ 30,001 – 50,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับผู้ที่มีรายได้ 10,000 – 30,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

19. สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 50,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับ ผู้ที่มีรายได้ 30,001 – 50,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับผู้ที่มีรายได้ 10,000 – 30,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

20 . ผลการประเมินจะทำให้พนักงานมีระเบียบวินัยมากขึ้น พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 50,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับ ผู้ที่มีรายได้ 30,001 – 50,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับผู้ที่มีรายได้ 10,000 – 30,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05