

ความคิดเห็นต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา :

บริษัทพินาเฮาส์ จำกัด (มหาชน)

**Opinions on Staff Performance Evaluation of Personnel at Pena House Public
Company Limited**

ชญัญชล จันทร์ขจร*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วลัยพร รัตนเศรษฐ**

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท พินาเฮาส์ จำกัด (มหาชน) 2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของบุคลากร บริษัท พินาเฮาส์ จำกัด (มหาชน) 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน กับความคิดเห็นต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบริษัท พินาเฮาส์ จำกัด (มหาชน) และ 4) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้แบบสอบถามปลายปิดในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากร บริษัท พินาเฮาส์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 96 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี/เทียบเท่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1-5 ปี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่เป็นส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท และปฏิบัติงานฝ่ายบัญชีและการเงิน 2) ระดับความรู้ความเข้าใจต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้ง 3 รูปแบบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในสถานะผู้ประเมิน ผู้ถูกประเมิน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 4) ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ประเภทตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และฝ่ายการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน และ 5) ระดับความรู้ความเข้าใจต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้ง 3 รูปแบบ 360 องศา /KPI/OKR มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ความรู้ความเข้าใจ, รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

* นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

** อาจารย์ที่ปรึกษา

บทนำ

องค์กรที่ประสบความสำเร็จมักเป็นองค์กรที่ได้มีการประเมินผลและวัดผลการปฏิบัติงาน (Performance Measurement) อยู่เป็นประจำ เพราะการประเมินผลทำให้องค์กรสามารถทราบสถานะของตนเองว่ามีสถานะอย่างไรต้องมีการปรับปรุงส่วนใดเพื่อที่จะได้มีการพัฒนาและแก้ไขในส่วนที่เป็นงานเร่งด่วน หรือแก้ไขในลักษณะการพัฒนาแบบยั่งยืน ปัจจุบันองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ให้ความสำคัญกับการประเมินผลการดำเนินงาน ถึงแม้ว่าการประเมินผลนั้นจะไม่ได้มีส่วนช่วยพัฒนาทักษะใดๆ โดยตรงแต่สิ่งนี้จะเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญตลอดจนกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาในแต่ละบุคคลได้ดีอีกด้วยนอกจากจะเป็นตัวบ่งชี้ว่าองค์กรควรจะต้องปรับปรุงเรื่องใด พนักงานควรจะพัฒนาตัวเองอย่างไรหรือฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลควรจะช่วยเสริมทักษะด้านไหนของพนักงานแต่ละคน สิ่งสำคัญอีกประการของการประเมินผลการปฏิบัติงานก็คือการเป็นกรณีศึกษาที่วัดความสำเร็จของการทำงานซึ่งมีผลต่อการเลื่อนตำแหน่ง, ขึ้นเงินเดือน, พิจารณาโบนัส, หรือแม้แต่เลิกจ้างพนักงานแต่ละคน และนี่คือสิ่งที่ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำเป็นที่จะต้องใส่ใจเป็นลำดับต้นๆ หนึ่ง บริษัท ฟีน่าเฮาส์ จำกัด (มหาชน) ได้คำนึงถึงประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือ การที่ทำให้ได้เห็นจุดด้อยในส่วนต่างๆ ตั้งแต่เรื่องของประสิทธิภาพการทำงาน ไปจนถึงเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรและรวมถึงความคิดต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานที่พนักงานในองค์กรต้องการสะท้อนให้เห็นถึงความคิดเห็นที่แตกต่างระหว่าง ผู้ประเมิน ผู้ถูกประเมิน และเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ว่ามีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

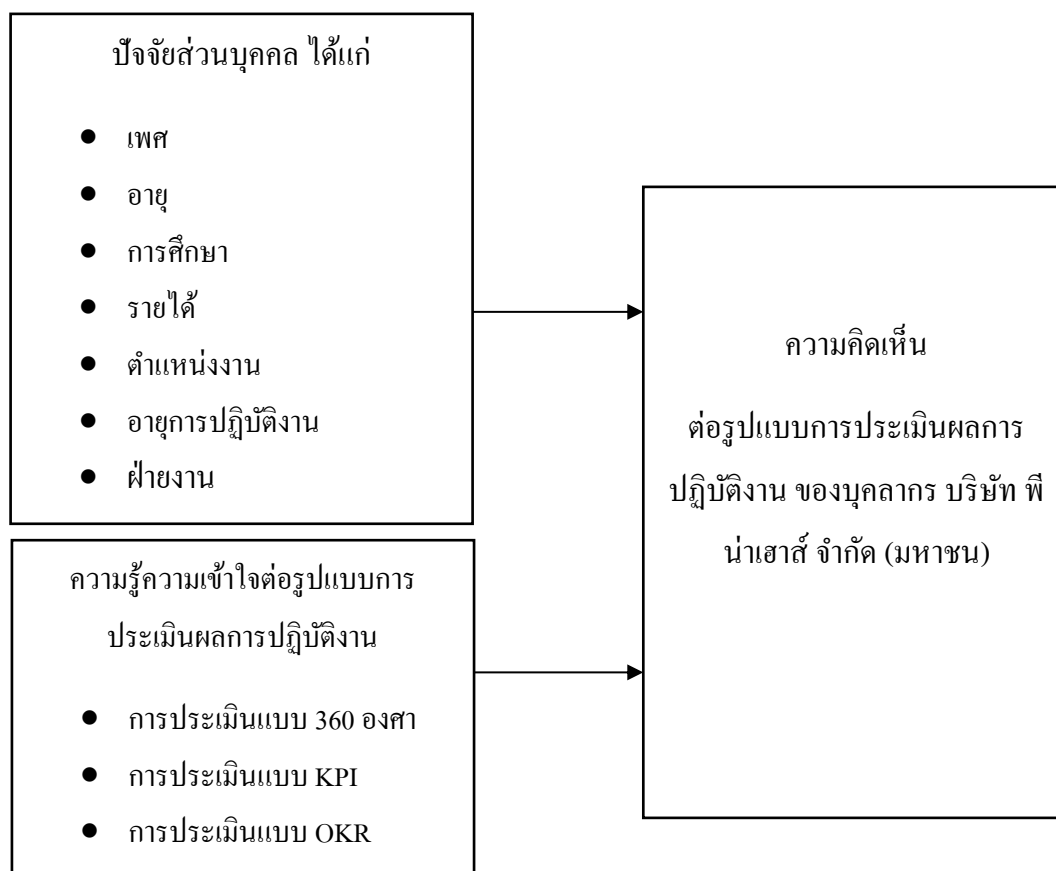
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ฟีน่าเฮาส์ จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของบุคลากร บริษัท ฟีน่าเฮาส์ จำกัด (มหาชน)
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานกับความคิดเห็นต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบริษัท ฟีน่าเฮาส์ จำกัด (มหาชน)
4. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานงานวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ความรู้ความเข้าใจต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้ง 3 รูปแบบ 360 องศา KPI, OKR มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษา ความคิดเห็นต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทฟิน่าเฮาส์ จำกัด (มหาชน) โดยใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้านความคิดเห็นต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีวิธีศึกษาดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากร ในบริษัทฟิน่าเฮาส์ จำกัด (มหาชน) โดยแบ่งตาม ฝ่ายการปฏิบัติงาน 7 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบริหารอาคารสำนักงาน ฝ่ายประชาสัมพันธ์ ฝ่ายพัฒนาธุรกิจ ฝ่ายกฎหมาย ฝ่ายบัญชีและการการเงิน ฝ่ายตรวจสอบ

ตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่าง

เนื่องจาก ทราบจำนวนที่แน่นอนของประชากร ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) ที่เหมาะสมโดยใช้วิธีการของ ทาโร ยามานะ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % และกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ .05 ดังนั้นจำนวนตัวอย่างที่ได้เท่ากับ 96 คน ซึ่งเป็นจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Accessible Sampling) โดย

คำนึงถึงความสะดวกต่อการเก็บรวบรวมข้อมูลและเป็นกลุ่มตัวอย่างที่สามารถเข้าไปเก็บข้อมูลได้สะดวก
ได้รับความร่วมมือจากฝ่ายงานนั้นๆ กำหนดเก็บข้อมูลเดือน มีนาคม ถึง เมษายน 2562

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ฟิน่าเฮาส์ จำกัด (มหาชน) คือแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ปัจจัยส่วนบุคคล) ส่วนที่ 2 เป็นคำถามวัดความรู้ความเข้าใจต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้ง 3 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบการประเมิน แบบ 360 องศา / KPI / OKR ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในสถานะผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน และส่วนที่ 4 เป็นข้อเสนอแนะ สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามต้องการให้ข้อเสนอแนะเพื่อแสดงความคิดเห็น

วิธีการเก็บข้อมูล

โดยการศึกษาจากทฤษฎี แนวคิด ข้อมูลเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาและสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และโดยการรวบรวมข้อมูลจาก บุคลากร บริษัท ฟิน่าเฮาส์ จำกัด มหาชน ผู้ที่อยู่ในสถานะผู้ประเมิน และผู้ถูกประเมิน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รวบรวมทั้งหมดมาวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท ฟิน่าเฮาส์ จำกัด (มหาชน) สามารถสรุปผลการวิจัยเป็นขั้นตอนได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิธีการแจกแจงความถี่หาจำนวนและหาค่าร้อยละ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ประเภทตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และฝ่ายการปฏิบัติงานซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียด ดังนี้ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 66.7 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.5 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี/เทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 54.2 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.6 ประเภทตำแหน่งเจ้าหน้าที่เป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 41.7 มีรายได้ ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 33.3 และปฏิบัติงานฝ่ายบัญชีและการเงิน คิดเป็นร้อยละ 22.9

2. ระดับความรู้ความเข้าใจต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้ง 3 รูปแบบ 360 องศา/KPI/OKR โดยภาพรวมพบว่า มีระดับความรู้ความเข้าใจต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (Mean) เท่ากับ 3.88 เมื่อพิจารณาผลเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานในรูปแบบ OKR มีค่าเฉลี่ย(Mean) เท่ากับ 3.92 อยู่ในระดับมาก รองลงมา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานในรูปแบบ 360 องศา มีค่าเฉลี่ย(Mean)เท่ากับ 3.88 และด้านที่มีค่าเฉลี่ย น้อยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานในรูปแบบ KPI มีค่าเฉลี่ย(Mean) เท่ากับ 3.82 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. ระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในสถานะผู้ประเมิน ผู้ถูก ประเมิน โดยภาพรวมพบว่ามีระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในสถานะผู้ ประเมิน ผู้ถูกประเมิน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (Mean) เท่ากับ 3.87 พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานรูปแบบ OKR ในสถานะผู้ถูกประเมิน มีค่าเฉลี่ย(Mean) เท่ากับ 3.96 อยู่ ในระดับมาก รองลงมาด้าน การประเมินผลการปฏิบัติงานรูปแบบ OKR ในสถานะผู้ประเมินมีค่าเฉลี่ย (Mean) เท่ากับ 3.91 อยู่ในระดับมาก และ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อย คือด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน รูปแบบ KPI ในสถานะผู้ประเมินมีค่าเฉลี่ย(Mean) เท่ากับ 3.74 อยู่ในระดับมากตามลำดับ

4. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ระหว่างตัวแปรอิสระ ระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบ การประเมินผลการปฏิบัติงานในสถานะผู้ประเมิน ผู้ถูกประเมิน โดยภาพรวม กับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ประเภทตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และฝ่าย การปฏิบัติงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏว่า ระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการประเมินผลการ ปฏิบัติงานในสถานะผู้ประเมิน ผู้ถูกประเมินโดยภาพรวม ที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ประเภทตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และฝ่ายการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ไม่ยอมรับสมมติฐาน

5. การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ระหว่างระดับความรู้ความเข้าใจต่อ รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้ง 3 รูปแบบ กับระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ผล การทดสอบสมมติฐาน ปรากฏว่า ระดับความรู้ความเข้าใจต่อรูปแบบการประเมินผลการ ปฏิบัติงานรูปแบบ 360 องศา มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ยอมรับสมมติฐาน ระดับ ความรู้ความเข้าใจต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานรูปแบบ KPI มีความสัมพันธ์กับระดับความ คิดเห็นต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า ความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ ยอมรับสมมติฐาน ระดับความรู้ความเข้าใจต่อรูปแบบการประเมินผลการ ปฏิบัติงานรูปแบบ OKR

อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ฟินาเฮาส์ จำกัด (มหาชน) มีประเด็นที่น่าสนใจและผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ใน การวิจัย ดังนี้

1. ระดับความรู้ความเข้าใจต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท พีน่าเฮาส์ จำกัด (มหาชน)

ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นในสถานะผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความรู้ความเข้าใจต่อรูปแบบการประเมิน ทั้ง 3 รูปแบบ เป็นอย่างดี มีระดับความรู้ความเข้าใจต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาผลเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานในรูปแบบ OKR อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานในรูปแบบ 360 องศา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยคือด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานในรูปแบบ KPI อยู่ในระดับมากตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจาก การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นเป็นการเทียบผลงานระดับบุคคลที่ปรากฏกับมาตรฐานที่วางไว้สำหรับตำแหน่งหน้าที่นั้นๆ โดยอาศัยความยอมรับซึ่งกันระหว่างผู้บังคับบัญชาในฐานะผู้วางมาตรฐานกับผู้ใต้บังคับบัญชาในฐานะผู้ปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการควบคุมและการตรวจสอบปริมาณงาน และคุณภาพของบุคคลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร รวมทั้งเพื่อประโยชน์ในการให้รางวัล หรือลงโทษตลอดจนในการพัฒนาบุคคลต่อไปในอนาคต ดังนั้นพนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานทุกคนจึงจำเป็นต้องมีการศึกษาเพื่อให้เข้าใจถึง รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรของตน เพื่อการรักษาผลประโยชน์ของตนเอง ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ ระดับความรู้ความเข้าใจต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท พีน่าเฮาส์ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมาก ผลที่ได้จากการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิ่งกาญจน์ ศรีบุญโกศัย (2554) ได้ศึกษาความรู้ความเข้าใจทัศนคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศาและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตห้วยขวาง พบว่า พนักงานมีความรู้ความเข้าใจทัศนคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา ในระดับมาก

2. ความคิดเห็นต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของบุคลากร บริษัท พีน่าเฮาส์ จำกัด (มหาชน)

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในสถานะผู้ประเมิน ผู้ถูกประเมินโดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในสถานะผู้ประเมิน ผู้ถูกประเมิน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานรูปแบบ OKR ในสถานะผู้ถูกประเมิน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้าน การประเมินผลการปฏิบัติงานรูปแบบ 360 องศา ในสถานะผู้ประเมิน อยู่ในระดับมาก และ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อย คือด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานรูปแบบ KPI ในสถานะผู้ประเมิน อยู่ในระดับมากตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจาก วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งโดยทั่วไป แม้ว่าผลการประเมินจะสอดคล้องหรือใกล้เคียงกับผลของปฏิบัติงาน โดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินก็ตาม แต่ในทางความเป็นจริงมักจะปรากฏว่าการประเมินจะแสดงถึงความแตกต่างเกี่ยวกับพฤติกรรมบางอย่างของผู้ถูกประเมิน ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ผู้บังคับบัญชามองไม่เห็น ซึ่งในบางครั้งพนักงานผู้ถูกประเมินอาจมีความรู้สึกว่าการประเมินอาจไม่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานของตนเท่าที่ควร การประเมินแต่ละรูปแบบจึงมีระดับความคิดเห็นที่

แตกต่างกันตามความรู้สึกหรือความคิดเห็นของพนักงานแต่ละคนนั่นเอง ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของ อารียา กัลยาวิฑูพงษ์ (2530) ได้ทำการศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการศึกษากรณีสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร พบว่า พบว่า ข้าราชการมีการยอมรับและเห็นความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในสถานะผู้ประเมิน ผู้ถูกประเมินโดยภาพรวม ที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ประเภทตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และฝ่ายการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การประเมินผลการปฏิบัติงานของบริษัท ฟินาเฮาส์ จำกัด (มหาชน) นั้นเป็นการประเมินโดยอ้างอิงจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก โดยไม่มีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานแต่อย่างใด ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงานแต่ละคน ไม่ส่งผลต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในสถานะผู้ประเมิน ทั้งนี้ผลการศึกษาคั้งนี้มีบางส่วนไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ กิ่งกาญจน์ ศรีบุญโกศัย (2554) ได้ศึกษาความรู้ความเข้าใจทัศนคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศาและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตห้วยขวาง พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศาแตกต่างกัน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน กับความคิดเห็นต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบริษัท ฟินาเฮาส์ จำกัด (มหาชน)

ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้ความเข้าใจต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้ง 3 รูปแบบ กับระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับความรู้ความเข้าใจต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานรูปแบบ 360 องศา รูปแบบ KPI และรูปแบบ OKR มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้เนื่องจากการที่องค์กรจะทราบว่าพนักงานใดสมควรได้รับรางวัลตอบแทนในรูปของเงินเดือน สวัสดิการในขั้นสูงขึ้นไป ต้องอาศัยแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความน่าเชื่อถือ (reliability) มีความสอดคล้องตรงกับลักษณะของงาน (validity) จึงจะทำให้ทราบว่าพนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะช่วยผลิตสินค้าและบริการได้ตามความต้องการของหน่วยงานขององค์กรหรือไม่ ดังนั้นแล้วรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานรูปแบบ 360 องศา รูปแบบ KPI และรูปแบบ OKR ทั้งสามรูปแบบจึงจำเป็นและมีความสำคัญ เพื่อให้องค์กรทราบถึงผลการปฏิบัติงานของพนักงานซึ่งพนักงานทุกคนจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจในรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่องค์กรของตนเลือกนำมาใช้เพื่อผลประโยชน์ของตนเองและเพื่อให้การปฏิบัติงานของตนเองมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับรูปแบบผลการประเมินการปฏิบัติงานขององค์กร ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ ระดับความรู้ความเข้าใจต่อรูปแบบการประเมินผล

การปฏิบัติงานรูปแบบ 360 องศา รูปแบบ KPI และรูปแบบ OKR มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของ กิ่งกาญจน์ ศรีบุญโกศัย (2554) ได้ศึกษาความรู้ความเข้าใจที่สอดคล้องต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศาและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตห้วยขวาง พบว่า ความรู้ความเข้าใจต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา มีความสัมพันธ์กับ ที่สอดคล้องต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

เมื่อบุคลากรมีระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในรูปแบบ OKR. ในสถานะ ผู้ประเมิน และผู้ถูกประเมิน องค์กรควรมุ่งเน้นแนวทาง พัฒนาส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อดึงศักยภาพที่เป็นจุดแข็งของบุคลากรของมาพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ประกอบด้วยทำให้ความรู้ความเข้าใจในรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติให้มากขึ้น และทดลองนำระบบการประเมินแบบ OKR มาปรับใช้ในองค์กรเพื่อสร้างแรงผลักดันในการปฏิบัติงาน ประกอบกับการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาเป็นคู่แข่งในการศึกษาคู่แข่งทางธุรกิจ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำการวิจัยแบบสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติมว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างไรหรือต้องการ การปรับปรุงในเรื่องใดบางของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานสืบไป

2. ควรมีการวิจัยสำรวจความคิดเห็นต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกๆ ฝ่ายงาน หรือบุคลากรทุกคน ภายในองค์กร ทั้งสำนักงานใหญ่ และ สาขาต่างจังหวัด รวมถึงพนักงานหน้าร้าน เพื่อเป็นกรอบแนวทางปฏิบัติ เป็นทางเดียวกัน ทั้งองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กึ่งกาญจน์ ศรีบุญโกศัย. (2554). ความรู้ความเข้าใจทัศนคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศาและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตห้วยขวาง. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2531). การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์
- นภคล รมโพธิ์. (2560). พัฒนาองค์กรและชีวิตด้วยแนวคิด OKR. กรุงเทพฯ: เอ็นพี อินเทลริเจนซ์ บมจ.
- ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2532). การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒน บริหารศาสตร์
- ลัดดา กิตติวิภาค. (2525). ความคิดเห็นทางสังคมเบื้องต้น. กรุงเทพฯ :แสงจันทร์การพิมพ์
- อลงกรณ์ มีสุทธา. (2539). การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ: บ. ส เอเชียเพลส.
- อาริยา กัลยาวิพงษ์. (2530). การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการศึกษากรณีสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุทัย หิรัญโต. (2531). หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์