

การศึกษาค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) ที่ปฏิบัติงานทั้งในสำนักงานใหญ่และส่วนภูมิภาค โดยสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิและในแต่ละชั้นภูมิทำการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน จำนวน 394 คน รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ F-test และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson

ผลการศึกษาพบว่า

1. ปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลของการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการควบคุมการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการสื่อสารภายในองค์กร และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามลำดับ

2. ระดับประสิทธิผลของการประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 2 ด้าน กล่าวคือ ทั้งด้านความเข้าใจของพนักงานถึงความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านความเป็นธรรมและการยอมรับต่อระบบการประเมินผลงาน

3. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน จะมีผลต่อประสิทธิผลในการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง สำหรับอายุงานใน กฟภ. และอัตราเงินเดือนไม่แตกต่าง

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) ที่ปฏิบัติงานทั้งในสำนักงานใหญ่และส่วนภูมิภาค โดยสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิและในแต่ละชั้นภูมิทำการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน จำนวน 394 คน รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ F-test และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson

#### ผลการศึกษาพบว่า

1. ปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลของการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการควบคุมการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการสื่อสารภายในองค์กร และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามลำดับ

2. ระดับประสิทธิผลของการประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 2 ด้าน กล่าวคือ ทั้งด้านความเข้าใจของพนักงานถึงความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านความเป็นธรรมและการยอมรับต่อระบบการประเมินผลงาน

3. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน จะมีผลต่อประสิทธิผลในการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง สำหรับอายุงานใน กฟภ. และอัตราเงินเดือนไม่แตกต่าง

4. ปัจจัยภายในองค์กรทั้ง 3 ด้าน คือ การสื่อสารภายในองค์กร การมีส่วนร่วมในการประเมินผล และการควบคุมการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

#### ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1. ควรสร้างทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน โดยให้พนักงานมีความคิดเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ใช่เรื่องยุ่งยาก หากแต่การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยในการปรับปรุงสมรรถภาพในการทำงาน

2. ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญในเรื่องการประเมินผลอย่างจริงจัง และประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความเป็นธรรม

3. การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่งควรเป็นไปด้วยความถูกต้องยุติธรรมสอดคล้องกับคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน และสะท้อนความสัมพันธ์กับผลงานอย่างแท้จริง

4. ควรนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการประเมินผล เพื่อให้เกิดความสะดวกในการทำแบบประเมินของผู้ได้รับการประเมิน และสามารถเก็บรวบรวมข้อมูล ข้อเสนอแนะ ของผู้บังคับบัญชามาใช้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเพื่อสร้างความมั่นใจให้กับพนักงานผู้ได้รับการประเมินต่อกระบวนการประเมินที่มีความเป็นธรรมสามารถตรวจสอบได้ และลดข้อขัดแย้งในเบื้องต้นระหว่างผู้ประเมินกับผู้ได้รับการประเมิน

The two objectives of the study were 1) to examine the effectiveness of the performance evaluation, and 2) to find out the factors contributing to the effectiveness of the performance evaluation. The data were collected from 394 employees of the Provincial Electricity Authority (PEA) who were selected by proportionate stratification random sampling. The target populations were PEA employees who worked at the Headquarters as well as in the provincial areas. Frequency, percentage, mean and standard deviation were used to describe the data, and F-test and Pearson's Correlation was employed to test the hypotheses.

The findings were summarized as below.

1. The internal factors were found to moderately contribute to the effectiveness of the performance evaluation. The highest mean belonged to the work control, followed by the internal communication, and the participation in performance evaluation, respectively.

2. The level of effectiveness of the performance evaluation was found to be moderate in both aspects, i.e., the understanding of employees about the importance of performance evaluation and its fairness, and their acceptance of the evaluation process.

3. The background characteristics of the employees significantly contributed to the effectiveness of evaluation performance at the 0.05 level. These characteristics were educational and position level. In contrast, the number of working years and the salary had no impact on the effectiveness of the evaluation performance.

4. The three internal factors of the organization, i.e., the internal communication, the participation in performance evaluation, and the work control were positively related to the effectiveness of performance evaluation.

#### **Recommendations.**

1. A good attitude of the employees toward the performance evaluation should be built. The employees should be convinced that the performance evaluation is not a complicated process but it is a useful tool to improve their working capability.

2. The superiors should give serious attention to the performance evaluation by fairly evaluating their subordinates' performances.

3. Promotion or double - rising consideration should be fair and be in accordance with the performance score, and also the real performance.

4. The information technology should be used in performance evaluation to facilitate the work of the evaluated employee. This information technology should be able to collect the data and recommendations of the superiors for improving the efficacy. That includes its ability to build the evaluated employee's confidence in the evaluation process, which should be transparent, and help reducing a basic conflict between the evaluator and the evaluated employee.