

การพัฒนาคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา

Development of a performance evaluation manual Educational and Psychological Test Bureau

ดร.สุนันทา สมใจ

Sununta Somjai

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 1. เพื่อพัฒนาคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา 2. เพื่อสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน การวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและออกแบบการจัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน

(ก) การพัฒนาคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา

(ข) จัดทำคู่มือตามแนวคิดการประเมินการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ และการประเมินแบบ 360 องศา จากนั้นนำคู่มือฉบับร่างตรวจสอบความเหมาะสมจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (IOC : Index of item objective congruence)

ขั้นตอนที่ 2 การทดลองใช้คู่มือ ระยะนี้เป็นการนำคู่มือไปใช้จริงกับบุคลากรจำนวน 30 คน

ขั้นตอนที่ 3 การสำรวจความพึงพอใจต่อคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน สถานที่ สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มศว เพื่อหาคุณภาพ และปรับปรุงคู่มือให้มีความเหมาะสมกับการใช้งานของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามความพึงพอใจ ที่มีต่อคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา ที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) 0.66 – 1.00

ขั้นตอนที่ 2 การทดลองใช้คู่มือ ระยะนี้เป็นการนำคู่มือไปใช้จริงกับบุคลากรจำนวน 30 คน

ขั้นตอนที่ 3 การสำรวจแบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา เนื้อหาของคู่มือการประเมินผลฯ อ่านเข้าใจ เป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.52 ความครบถ้วนของตัวชี้วัด สรรณะตรงตามตำแหน่งของบุคลากร อยู่ในระดับพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.44 ความเหมาะสมของระยะเวลาที่กำหนดไว้ในคู่มือการประเมินผลฯ อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.56 ขั้นตอนการประเมินผลฯ มีความชัดเจนตรงตามประกาศมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.52 ความพึงพอใจในภาพรวม อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.52

คำสำคัญ: การพัฒนาคู่มือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

Abstract

Objectives of the research: 1. develop a performance evaluation manual for the Office of Educational and Psychological Testing. 2. survey personnel satisfaction with the performance evaluation manual. This research Divide the research into 3 steps:

Step 1 Study and design the preparation of a performance evaluation manual.

(a) Development of a manual for evaluating the performance of the Office of Educational and Psychological Testing.

(b) Prepare a manual based on the concept of evaluating management that focuses on results. and 360 degree evaluation. Then the draft manual was checked for appropriateness by 3 experts to check for content accuracy (IOC: Index of item objective congruence).

Step 2. Trial Guide This phase is the actual implementation of the manual with 30 personnel.

Step 3 Survey of satisfaction with the performance evaluation manual. Location: Office of Educational and Psychological Testing, SWU, to find quality. and improve the manual to be suitable for the use of the agency effectively and efficiently Statistics used in data analysis are averaging. and standard deviation

The instrument used in this research was a satisfaction questionnaire. towards the Performance Evaluation Manual of the Bureau of Educational and Psychological Testing which has the characteristics of a 5-level rating scale

Data analysis results

Step 1: Creating and determining the quality of the questionnaire regarding satisfaction with the performance evaluation manual of the Office of Educational and Psychological Testing. Has an Index of Conformity (IOC) of 0.66 – 1.00

Step 2: Trial Guide This phase is the actual implementation of the manual with 30 personnel.

Step 3: Questionnaire survey of personnel satisfaction with the performance evaluation manual of the Office of Educational and Psychological Testing. The contents of the evaluation manual are readable and understandable according to the university announcement. is at the most satisfied level The average is 4.52. Completeness of indicators. Competencies according to the position of the personnel at a very satisfied level The average was 4.44, appropriateness of the time period specified in the evaluation manual. is at the most satisfied level The average is 4.56. Evaluation process. It is clear and consistent with the university announcement. is at the most satisfied level The average was 4.52 overall satisfaction. is at the most satisfied level The average is 4.52.

Keywords: manual development, Development of a performance evaluation manual

ความเป็นมาและความสำคัญ

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในทุกด้าน ความเจริญก้าวหน้าของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมมีผลต่อองค์กรต่าง ๆ และองค์กรต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อรองรับความท้าทายต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รวมถึงความสามารถในการแข่งขันเพื่อความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์กร องค์กรจำเป็นต้องอาศัยความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบหลักที่มีความสำคัญ ทั้งนี้เพราะยุคโลกาภิวัตน์เป็นยุคที่ไร้พรมแดนการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็ว ความรู้ที่มีอยู่อาจจะล้าสมัยไปอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นต้องแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาทดแทนอย่างต่อเนื่อง ดังที่ ชีระ รุญเจริญ (2550: 211) กล่าวว่า ในยุคโลกาภิวัตน์ การเปลี่ยนแปลงทางด้านองค์ความรู้และกระบวนการบริหารจากองค์กรหนึ่ง จะส่งผลกระทบต่อองค์กรอื่นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ความห่างไกลไม่ใช่อุปสรรคในการติดต่อสื่อสารและการเรียนรู้ร่วมกัน ความจำเป็นในการพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทุกคนจำเป็นต้องพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองให้สามารถใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างดีขึ้น

การพัฒนาศักยภาพเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง จำเป็นต้องมีการพัฒนาศักยภาพเตรียมความพร้อมในการทำงาน ประกอบกับความเจริญก้าวหน้าของวิทยาการและเทคโนโลยีการแข่งขัน การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ดังที่ เข็มเพชร ประดับศรี (2554: 3) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพ เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับหน่วยงาน เพราะหากบุคลากรในหน่วยงานไม่พยายามที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ขาดความชำนาญ ขาดประสบการณ์ใหม่ ๆ บุคลากรเหล่านั้น ก็จะเป็นผู้ที่ไร้ประสิทธิภาพทำให้เกิดการท้อแท้กับการทำงาน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจำเป็นต้องวางแผนการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างมีระบบและต่อเนื่อง ผู้บริหารหน่วยงาน ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพ ถือว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาศักยภาพ ดังที่ เข็มเพชร ประดับศรี (2554: 19) กล่าวว่า ผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งที่จะมุ่งส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพให้เกิดการเรียนรู้ เนื่องจากผู้บริหารมีหน้าที่และความรับผิดชอบบริหารงาน ในฐานะการแสดงบทบาทที่ถูกต้องทำให้การบริหารประสบผลสำเร็จ บทบาทในการพัฒนาศักยภาพเป็นภารกิจจำเป็นของผู้บริหาร ที่จะต้องดำเนินการพัฒนาเพื่อสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้ และในการเรียนรู้จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรในหน่วยงาน และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง และแนวทางการพัฒนาศักยภาพ ดังที่ อาภรณ์ ภูวิทยาพันธ์ (2550) กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาศักยภาพได้แก่ 1) การฝึกอบรมในขณะทำงาน 2) การสอนงาน 3) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 4) การดูงานนอกสถานที่ 5) การเข้าร่วมประชุมสัมมนา 6) การมอบหมายงาน 7) การศึกษาต่อ 8) การหมุนเวียนงาน และ Senge (1990: 139) กล่าวว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารควรใช้พฤติกรรมการบริหาร 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความรอบรู้แห่งตน 2) แบบแผนความคิด 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 4) การเรียนรู้เป็นทีม 5) ความคิดเชิงระบบ เพื่อให้บุคลากรสามารถขยายศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง มีบรรยากาศของการเรียนรู้ทั้งรายบุคคลและกลุ่ม มีการสอนให้เกิดกระบวนการคิดวิเคราะห์ รูปแบบการคิดใหม่ ๆ ที่หลากหลายมีการร่วมเรียนรู้ถึงวิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อสามารถสร้างผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ และยังปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนในองค์กร ให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาศักยภาพ ซึ่งปัจจุบันนี้การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Evaluation) หนึ่งในองค์ประกอบหลัก ของกระบวนการเชิงระบบการบริหารจัดการ ผลการปฏิบัติงาน (Performance Management Systematic Process) ถือเป็นเครื่องมืออันสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการพัฒนาผลิตภาพ (Productivity) ขององค์กรให้มีปริมาณและคุณภาพสูงขึ้น โดยเฉพาะท่ามกลางสถานการณ์เต็มไปด้วย การตรวจสอบพันธะภาระรับผิดชอบของบุคคล และองค์กรต่อสังคม (Social Accountability) ด้วยสภาพการณ์ปัญหาทำนองเดียวกัน ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ของบุคลากร สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในปัจจุบันยังมีข้อจำกัด ไม่สมบูรณ์และจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการปรับปรุงระบบการประเมินให้สามารถสื่อสารและถ่ายทอดตัวชี้วัด/เป้าหมาย (Key Performance Indicators/Target) ตามแผนกลยุทธ์ขององค์กร ลงไปสู่รายบุคคล เป็นลำดับการลดหลั่นกันอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การปฏิบัติงาน “เลื่อนไหล” ไปในทิศทางเดียวกัน (Dynamic Alignment) อย่างมีคุณภาพ จนก่อให้เกิดเป็นพลังร่วม (Synergy) ผลักดันภาระงานลงสู่เป้าหมายตามแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์และพันธกิจของสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา การถ่ายทอดตัวชี้วัด/เป้าหมายระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล (Individual KPIs/Target Cascading Approach) ภายใต้แนวคิดด้านการบริหาร เชิงดุลยภาพ (Balanced Scorecard) ดังนั้นหน่วยงานต้องมีคู่มือที่เหมาะสมกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการเพิ่มค่าจ้าง และเป็นขวัญกำลังใจต่อบุคลากรในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นแกนหลักขององค์กรที่จะพัฒนาให้มีความยั่งยืนต่อไป

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัย ในฐานะผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับงานทรัพยากรบุคคล ในสังกัดสำนักทดสอบฯ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความสนใจอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาคู่มือประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา ให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมมากที่สุด ไม่มีการได้เปรียบเสียเปรียบต่อผู้ใดผู้หนึ่ง มีความยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา
2. เพื่อสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการพัฒนาคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

คู่มือที่พัฒนาขึ้นเป็นการประเมินในบริบทของหน่วยงานสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน และมีภารกิจหลักสำหรับการบริการวิชาการ ซึ่งกลุ่มเป้าหมายของผู้ใช้ประโยชน์จากคู่มือนี้เป็นทั้งบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายปฏิบัติการของสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา

การออกแบบสาระสำคัญของคู่มือจึงนำเสนอสาระสำคัญทั้งการดำเนินงานภาระงานของอาจารย์และภาระงานตามตำแหน่งของงานปฏิบัติการ นอกจากนี้การออกแบบอิงแนวคิดการประเมินแบบมุ่งผลการดำเนินงานขององค์กร แนวคิดการประเมินสมรรถนะแบบ 360 ทั้งนี้จะมีแนวทางการประเมินและหลักเกณฑ์การประเมินตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ ประกอบด้วย การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และการประเมินสมรรถนะ ดังนั้น เนื้อหาส่วนหนึ่งจึงจำเป็นต้องปรากฏในเล่มคู่มือฉบับนี้ด้วย

ขั้นตอนการพัฒนาคู่มือ ประกอบด้วย ขั้นตอนหลัก 3 ระยะ ได้แก่ ระยะแรกการออกแบบคู่มือการประเมิน ระยะสองการพัฒนาคู่มือ และระยะสามการสำรวจความพึงพอใจ โดยมีผู้ให้ข้อมูลเป็นบุคลากรของสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา จำนวน 30 คน

แนวคิดการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนนั้น ถือว่าเป็นระบบการ บริหารงานทางด้าน

ทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญ ที่ใช้ในการจัดการและบริหารขีดความสามารถของบุคลากร ภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งถ่ายทอดเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ ภารกิจหรือพันธกิจขององค์กร ในการดำเนินงานจนถึงระดับปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยได้เล็งเห็นความสำคัญในประเด็นเหล่านี้ จึงได้ออกแนวปฏิบัติการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปในแนวทางที่สอดคล้องกันทั้งมหาวิทยาลัย และให้รูปแบบและ วิธีการประเมินผลที่เกิดขึ้นในแต่ละส่วนงานสามารถสะท้อนผลการทำงานที่แท้จริงของพนักงานมหาวิทยาลัย รายบุคคล เพื่อให้เกิดความยุติธรรมในการประเมินผลการทำงาน และสร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้กับผู้ปฏิบัติงาน และ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2553) กล่าวถึงการประเมินผลการปฏิบัติราชการ หมายถึง การประเมินค่าของผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยพิจารณาผลสัมฤทธิ์ของงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งต้องมีการกำหนดดัชนีชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานร่วมกัน ระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน และพิจารณาพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการของข้าราชการตามสมรรถนะที่กำหนด

แนวคิดการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา

การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา (360 degree feedback) เป็นกระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลย้อนกลับ (feedback) เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานจากหลายแหล่งข้อมูล เพื่อให้มีความถูกต้อง แม่นยำและน่าเชื่อถือได้มากกว่าการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา (supervisor) เพียงลำพัง ซึ่งในปัจจุบันมีหลายองค์กร ส่งเสริมให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในรูปแบบ 360 องศา (วรนาถ แสงมณี. 2543) ผลที่ได้จากการประเมินแบบ 360 องศา มักใช้สำหรับการฝึกอบรมและพัฒนา มากกว่าการจ่ายค่าตอบแทนเพิ่ม (สมชาย หิรัญกิตติ. 2542) การประเมินผลแบบ 360 องศา เป็นการประเมินโดยอาศัยมุมมองของบุคคลรอบข้างที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ประเภทคือ (ณรงค์วิทย์ แสนทอง. 2544)

1. แบบมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงาน โดยจะเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ๆ โดยเฉพาะผู้ที่มีลูกน้อง โดยมีการประเมินจากสี่ทิศทาง คือ จากหัวหน้า เพื่อนร่วมงานที่เลือกมาทั้งสองด้าน และการประเมินตนเอง ซึ่งมุ่งเน้นที่การประเมินพฤติกรรมหรือความสามารถที่เกี่ยวข้องกับผลสำเร็จของงาน
2. แบบมุ่งเน้นภาวะผู้นำ การประเมินแบบนี้เหมาะสำหรับการประเมิน พฤติกรรมหรือความสามารถของหัวหน้าตั้งแต่ระดับหัวหน้างานขึ้นไป จนถึงหัวหนาระดับรองจากผู้บริหารระดับสูงสุดขององค์กร และการประเมินผลแบบนี้จะถูกประเมินจากหัวหน้างานระดับเหนือขึ้นไป เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง และตนเอง โดยมีวัตถุประสงค์ การประเมินภาวะผู้นำของหัวหน้างาน ผู้บริหารระดับต่าง ๆ
3. แบบมุ่งเน้นทีมงาน เป็นการประเมินพฤติกรรมหรือความสามารถของผู้นำทีมงานซึ่งมักจะเป็นลักษณะของโครงการ (project) คณะกรรมการ (committee) ในเรื่องต่าง ๆ ภายในองค์กร

4. แบบมุ่งเน้นความสัมพันธ์ของทีมงาน เป็นการประเมินระดับความสัมพันธ์ของสมาชิกในทีมงานนั้น ๆ ว่ามีระดับความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในเป้าหมายงานนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด วัตถุประสงค์หลักของการประเมินต้องการทราบความแข็งแกร่งของทีมงานว่าเหมาะสมกับลักษณะงานหรือโครงการนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน และสำรวจความพึงพอใจ การวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและออกแบบการจัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน

(ก) การพัฒนาคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา

(ข) จัดทำคู่มือตามแนวคิดการประเมินการบริหารงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ และการประเมินแบบ 360 องศา จากนั้นนำคู่มือฉบับร่างตรวจสอบความเหมาะสมจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน

ขั้นตอนที่ 2 การทดลองใช้คู่มือ ระยะนี้เป็นการนำคู่มือไปใช้จริงกับบุคลากรจำนวน 30 คน

ขั้นตอนที่ 3 การสำรวจความพึงพอใจต่อคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน สถานที่ สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มศว เพื่อหาคุณภาพ และปรับปรุงคู่มือให้มีความเหมาะสมกับการใช้งานของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ผลการสำรวจแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 จำนวนร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
สายวิชาการ	9	64.28
สายปฏิบัติการ	16	94.11

จากตารางที่ 1 พบว่า สายวิชาการตอบแบบสอบถามจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 64.28 สายปฏิบัติการตอบแบบสอบถาม จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 94.11

ส่วนที่ 2 สำรวจแบบสอบถามความพึงพอใจ

ตารางที่ 2 สำรวจแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สายวิชาการ สายปฏิบัติการ

ผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมด 25 คน ดังนี้ สายวิชาการ 9 คน สายปฏิบัติการ 16 คน

ที่	เนื้อหา	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1	เนื้อหาของคู่มือการประเมินผลฯ อ่านเข้าใจ เป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัย	4.52	0.510	มากที่สุด
2	ความครบถ้วนของตัวชี้วัด สมรรถนะตรงตาม ตำแหน่งของบุคลากร	4.44	0.712	มาก
3	ความเหมาะสมของระยะเวลาที่กำหนดไว้ ในคู่มือการประเมินผลฯ	4.56	0.583	มากที่สุด
4	ขั้นตอนการประเมินผลฯ มีความชัดเจน ตรงตามประกาศมหาวิทยาลัย	4.52	0.653	มากที่สุด
5	ความพึงพอใจในภาพรวม	4.52	0.653	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 แสดงผลประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของ
สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา ด้านเข้าใจเนื้อหาของคู่มือการประเมินผลฯ เป็นไปตามประกาศ
มหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.52$, S.D. = 0.510) ด้านความครบถ้วนของตัวชี้วัด สมรรถนะตรง
ตามตำแหน่งของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.44$, S.D. = 0.712) ด้านความเหมาะสมของระยะเวลาที่
กำหนดไว้ในคู่มือการประเมินผลฯ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.56$, S.D. = 0.583) ด้านขั้นตอนการ
ประเมินผลฯ มีความชัดเจน ตรงตามประกาศมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.52$, S.D. =
0.653) และด้านความพึงพอใจในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.52$, S.D. = 0.653)

บรรณานุกรม

- เข็มเพชร ประดับศรี .(2554) การพัฒนาครูของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษ
ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
- คู่มือแนวปฏิบัติ การประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สำนักงาน
คณะกรรมการการอุดมศึกษา. พุทธศักราช 2553
- ณรงวิทย์ แสงทอง. (2544). การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ ภาคปฏิบัติ. กรุงเทพฯ :
เอช อาร์ เซ็นเตอร์
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.
กรุงเทพฯ:ข้าวฟ่าง.
- สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ฉบับมาตรฐาน. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์ม และ ไซเท็กซ์.
- วรรณถ แสงมณี. (2543). การบริหารงานบุคคล พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- อาภรณ์ ภู่วิทยาพันธ์. (2550). กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาพนักงานดาวเด่น .
กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์, 2550
- Blogger,(2011). Analysisisthinking.ค้นเมื่อ กุมภาพันธ์ 23, 2566, จาก
http://tishafananalysisisthinking.blogspot.com/p/blog-page_5284.html
- Shelly. M. W. (1975). Responding to Social Change. Pennsylvania : Dowden
Hutchison & Ross.