

การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ :
กรณีศึกษา สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร*

A Performance Appraisal of temporary employee to become a permanent employee:

A case study of Bangkhen District Office, Bangkok Metropolitan Administration

ภนิดา รักเสนาะ**

Panita Raksanor

6414830001@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ผลงานในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 135 คน จากประชากรทั้งสิ้น 204 คน โดยใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูล

ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ แตกต่างกัน 2) ผลงานในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ฯ แตกต่างกัน 3) คุณลักษณะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ฯ แตกต่างกัน ปัญหาและอุปสรรค ได้แก่ 1) ขาดความรู้ด้านกฎ ระเบียบ ของลูกจ้างชั่วคราว 2) ลูกจ้างชั่วคราวเป็นจำนวนมากที่ยังไม่ได้รับการคัดเลือกเป็นลูกจ้างประจำ 3) ขาดความเข้าใจกันระหว่างหัวหน้าผู้ประเมินขั้นต้นกับคณะกรรมการประเมิน 4) ปัญหาการอคติระหว่างหัวหน้างานกับลูกจ้างชั่วคราว 5) ปัญหาการแทรกแซงการประเมินจากบุคคลภายนอก แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพ 1) จัดประชุมหรือจัดทำสื่อด้านความรู้ด้านกฎ ระเบียบ 2) ให้ความสำคัญกับการจัดสรรอัตราค่าจ้างลูกจ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน 3) ให้ความสำคัญกับระบบและกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ ให้เป็นไปตามกฎระเบียบ กระบวนการ บริสุทธิ์ ยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน

คำสำคัญ : ประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่; ลูกจ้างชั่วคราว; ลูกจ้างประจำ

Keywords: Performance appraisal; Temporary employee; Permanent employee

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระ เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ : กรณีศึกษา สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

** นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่ทุกองค์การให้ความสำคัญกับการพัฒนาต้นทุนทางทรัพยากรมนุษย์ยิ่งขึ้น เพราะมนุษย์ถือเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญที่ทำให้องค์การมีความสำเร็จ เช่นเดียวกันลูกจ้างของกรุงเทพมหานคร ถือเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญในการให้บริการของกรุงเทพมหานครเป็นไปตามวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้ เพราะลูกจ้างถือเป็นหัวใจที่เชื่อมระหว่างกรุงเทพมหานครกับประชาชนโดยตรง ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพชีวิตของลูกจ้างจำเป็นต้องครอบคลุมทุกด้านไม่ว่าจะด้านผลตอบแทน ด้านสวัสดิการ ไปจนถึงการเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ

ในการบริหารงานขององค์การไม่ว่าขนาดเล็กหรือใหญ่ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นกลยุทธ์สำคัญที่จะเป็นเครื่องมือขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุวิสัยทัศน์ แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2561-2564) ด้านที่ 7 การบริหารจัดการเมืองมหานคร มิติที่ 7.3 การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าหมายที่ 7.3.2 กรุงเทพมหานครมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเข้มแข็งเอื้อต่อความเป็นธรรม สามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถดึงดูดผู้มีความรู้ ความสามารถ และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้

กรุงเทพมหานครเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ จัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2518 สำนักงานเขตบางเขน เป็นหน่วยงานที่รับนโยบายมาปฏิบัติให้เกิดผล โดยตรงต่อประชาชนของกรุงเทพมหานคร ในด้านงานบริการประชาชน โดยแบ่งส่วนการปกครองออกเป็นงานพัฒนาชุมชน งานส่งเสริมอาชีพ งานทะเบียน งานโยธา งานรักษาความสะอาด งานอนามัย งานการศึกษา ภาคบังคับ เป็นต้น

การบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นองค์กรบริหารราชการส่วนท้องถิ่นของไทยมีกิจกรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล อาทิ (1) การจัดทำแผนบริหารงานบุคคล (2) การพัฒนาระบบการสรรหาในเชิงรุก (3) การพัฒนาข้าราชการตามหลักสมรรถนะและเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจน (4) การพัฒนาระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ และ (5) การธำรงรักษาข้าราชการและลูกจ้างด้วยการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานทั้งการจัดสวัสดิการในรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน (การยกย่องเชิดชูเกียรติ หรือการจัดสวัสดิการต่าง ๆ)

บุคลากรของกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 มีจำนวน 7 ประเภท ดังนี้ 1) ข้าราชการกรุงเทพมหานคร 2) ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ 3) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร 4) ข้าราชการกรุงเทพมหานครสถาบันอุดมศึกษา 5) บุคลากรกรุงเทพมหานคร 6) ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร และ 7) พนักงานกรุงเทพมหานคร

สำนักงานเขตบางเขน มีผู้อำนวยการเขตเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานครรับผิดชอบการปฏิบัติราชการภายในเขต ปัจจุบันสำนักงานเขตบางเขน มีบุคลากร 768 ราย จำแนกเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน 125 ราย ลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร จำนวน 439 ราย ลูกจ้างชั่วคราวกรุงเทพมหานคร จำนวน 204 ราย ซึ่งลูกจ้างผู้ปฏิบัติงานที่สำนักงานเขตบางเขน เป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จในทุก ๆ ด้านที่ได้รับมอบหมายมาจากส่วนกลาง ดังนั้นการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำจึงเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้ลูกจ้างนั่นเอง

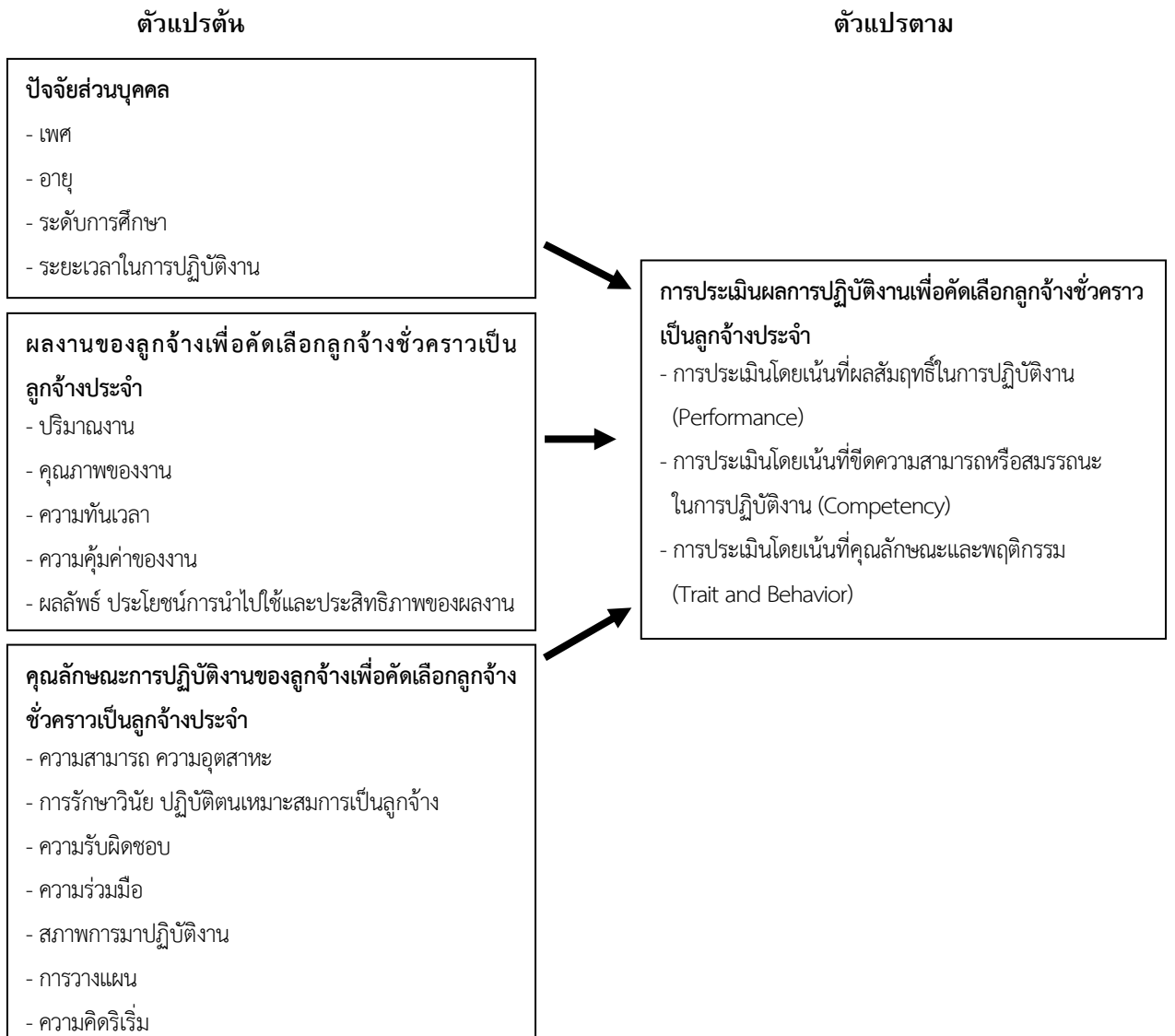
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ
2. เพื่อศึกษาผลงานในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ
3. เพื่อศึกษาคูณลักษณะการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราวที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ ของสำนักงานเขตบางเขนที่แตกต่างกัน
2. ผลงานในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ ของสำนักงานเขตบางเขน
3. คุณลักษณะการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ ของสำนักงานเขตบางเขน

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการสำรวจ ซึ่งเครื่องมือนี้จะช่วยให้สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการตอบวัตถุประสงค์การวิจัย จากนั้นนำผลที่ได้มาทำการประมวลผลข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาข้อสรุปประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 204 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 20 ธันวาคม 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ลูกจ้างชั่วคราว โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) การคำนวณโดยใช้สูตร Taro Yamane (อ้างถึงในเฉลิมพล ศรีหงษ์, 2565, หน้า 23) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้ความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม 5% จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 135.099 คน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา เท่ากับ 135 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจากแนวคิดและการศึกษานี้ ประกอบด้วย 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (checklist)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลงาน ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความทันเวลา ความคุ้มค่าของงาน ผลลัพธ์ประโยชน์การนำไปใช้และประสิทธิภาพของผลงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสามารถ ความอดุสาหะ การรักษาวินัย ปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้าง ความรับผิดชอบ ความร่วมมือ สภาพการมาปฏิบัติงาน การวางแผน และความคิดริเริ่ม

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ การประเมินโดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Performance) การประเมินโดยเน้นที่ขีดความสามารถหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงาน (Competency) และการประเมินโดยเน้นที่คุณลักษณะและพฤติกรรม (Trait and Behavior)

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการพัฒนาและปรับปรุงระบบผลการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อเก็บข้อมูลปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพิ่มเติมในการคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเพื่อเป็นลูกจ้างประจำ ของสำนักงานเขตบางเขน เป็นคำถามปลายเปิด (Open-end Question) จำนวน 3 ข้อ

การทดสอบความเชื่อมั่น

โดยการทำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงแล้วทำการทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่ต้องการศึกษาและมีโครงสร้างที่เหมือนกัน ได้แก่ ลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานเขตสายไหม จำนวน 30 ชุด ซึ่งมีการแจกแจงข้อมูล กระจายความถี่ของกลุ่มตัวอย่างให้ครบถ้วนตามแต่ละหัวข้อของปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical package for the social sciences) ในการหาค่าความเชื่อมั่นด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ (Cronbach's Alpha Coefficient) ถ้าค่าของชุดคำถามมีค่าต่ำกว่า 0.70 ค่าถามนั้นจะมีปัญหาด้านความเชื่อมั่น Cronbach, 1951, P. 299 (อ้างถึงในเฉลิมพล ศรีหงษ์, 2565, หน้า 120 - 121) จากการทดลองใช้ได้ผลวิเคราะห์ค่า Cronbach's Alpha ทั้งชุดเท่ากับ 0.945 แสดงว่าแบบทดสอบมีความน่าเชื่อถือค่อนข้างสูง สามารถนำไปใช้ได้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง

วิธีการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและเก็บแบบสอบถามคืน โดยมีการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องหลังจากได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 135 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS (Statistical package for the social sciences) ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้บรรยายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย Independent Sample t-test และ f-test (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ : กรณีศึกษา สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราวจำนวน 135 คน จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา พบว่า ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 76 คน (ร้อยละ 56.3) และเป็นเพศชาย จำนวน 59 คน (ร้อยละ 43.7) ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 55 คน (ร้อยละ 40.7) ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 49 คน (ร้อยละ 36.3) และส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 48 คน (ร้อยละ 35.6)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาผลงานในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ ผลการวิเคราะห์ผลงานในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลงานในการปฏิบัติหน้าที่	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ปริมาณงาน	3.84	.866	มาก
2. คุณภาพงาน	3.64	.903	มาก
3. ความทันเวลา	3.64	.860	มาก
4. ความคุ้มค่าของงาน	3.64	.594	มาก
5. ผลลัพธ์ ประโยชน์การนำไปใช้ และประสิทธิภาพของผลงาน	3.44	.606	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมผลงานในการปฏิบัติหน้าที่	3.64	.766	มาก

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาคุณลักษณะการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

คุณลักษณะการปฏิบัติหน้าที่	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ความสามารถ และมีความอดทน	3.87	.876	มาก
2. รักงานวิสัย และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้าง	3.93	.812	มาก
3. ความรับผิดชอบ	3.93	.812	มาก
4. ความร่วมมือ	3.68	.740	มาก
5. สภาพการมาปฏิบัติงาน	3.72	.729	มาก

6. การวางแผน	3.70	.650	มาก
7. ความคิดริเริ่ม	3.52	.667	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมคุณลักษณะการปฏิบัติหน้าที่	3.76	.755	มาก

ผลการวิเคราะห์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน

การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. การประเมินโดยเห็นที่ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน			
1.1 การประเมินโดยพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานควบคู่กัน	3.53	.799	มาก
1.2 การประเมินมีความเป็นระบบ โดยมีเกณฑ์การวัดผลที่สามารถอธิบายได้อย่างเป็นรูปธรรม เช่น ปริมาณงานที่ลูกจ้างทำได้ การวัดคุณภาพการให้บริการ และความพึงพอใจของประชาชน	3.76	.767	มาก
1.3 งานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายตามข้อตกลงระหว่างผู้บริหารและลูกจ้าง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ สามารถนำมาประเมินผลการปฏิบัติงานในเชิงปริมาณได้	3.67	.646	มาก
1.4 การปฏิบัติงาน ที่เกิดขึ้นจริงมาเปรียบเทียบกับตัวชี้วัดหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.79	.734	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมการประเมินโดยเห็นที่ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	3.69	.736	มาก
2. การประเมินโดยเห็นที่ขีดความสามารถหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงาน			
2.1 การพิจารณาเฉพาะพฤติกรรมหลักที่มีส่วนสนับสนุนให้เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การประสบผลสำเร็จเท่านั้น ไม่ใช่นิสัยทั่วไปของลูกจ้าง	3.27	.737	ปานกลาง
2.2 การประเมินสมรรถนะหลัก คือ ประเมิน คุณลักษณะ พฤติกรรม หรือ ทักษะ ที่องค์การมุ่งหวังให้ลูกจ้างทุกระดับมีเพื่อให้สามารถช่วยกันนำองค์การไปสู่วิสัยทัศน์ ภารกิจ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรที่กำหนดไว้	3.51	.711	มาก
2.3 การประเมินสมรรถนะตามหน้าที่ คือ ประเมิน สมรรถนะ ด้านความรู้ ทักษะ ความชำนาญ และคุณลักษณะในงานที่จำเป็นต้องใช้ในแต่ละตำแหน่งงานเพื่อให้ การปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นมีประสิทธิภาพ	3.26	.623	ปานกลาง
2.4 การประเมินสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ คือ ความรู้ ทักษะ ความชำนาญ และคุณลักษณะซึ่งเป็นสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการเพื่อให้งานสำเร็จ	3.60	.601	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมการประเมินโดยเห็นที่ขีดความสามารถหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	3.41	.668	มาก
3. การประเมินโดยเห็นที่คุณลักษณะและพฤติกรรม			
3.1 การประเมินผลการปฏิบัติงานจากพฤติกรรมของลูกจ้างขณะปฏิบัติงาน	3.79	.795	มาก
3.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานจากบุคลิกลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานเท่านั้น	3.56	.665	มาก
3.3 ประเมินคุณสมบัติและพฤติกรรมของลูกจ้างมาจากการพิจารณาโดยใช้ วิจารณ์ญาณของผู้ประเมินเป็นหลัก	3.71	.690	มาก

3.4 การแสดงออกทางพฤติกรรมและทัศนคติจะสะท้อนให้เห็นว่าลูกจ้างมีทัศนคติในการทำงานอย่างไร ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เช่น การมาทำงานตรงเวลา การมีส่วนร่วมในกิจกรรม เป็นต้น	3.61	.703	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมการประเมินโดยเน้นที่คุณลักษณะและพฤติกรรม	3.67	.713	มาก

ปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ ดังนี้

1. ปัญหาด้านความรู้ด้านกฎ ระเบียบ ของลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติตนไม่ถูกต้อง จนทำให้ มีวันขาดราชการ ลาป่วย เกินกว่าที่ข้อกฎหมายกำหนดในการได้รับการคัดเลือกจากลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ
2. ปัญหาการมีลูกจ้างชั่วคราวเป็นจำนวนมากที่ยังไม่ได้รับการคัดเลือกเป็นลูกจ้างประจำ
3. ปัญหาการขาดความเข้าใจกันระหว่างหัวหน้าผู้ประเมินชั้นต้นกับคณะกรรมการประเมินในการพิจารณาผลการประเมิน
4. ปัญหาการอคติระหว่างหัวหน้างานกับลูกจ้างชั่วคราวผู้ถูกประเมิน
5. ปัญหาการเลือกปฏิบัติและใช้ความประทับใจส่วนตัวของหัวหน้างานกับลูกจ้างชั่วคราวผู้ถูกประเมิน
6. ปัญหาการแทรกแซงการประเมินจากบุคคลภายนอกที่ไม่ใช่คณะกรรมการในการคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำและหัวหน้างานที่เป็นผู้ประเมินชั้นต้น

แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ ดังนี้

1. จัดประชุม หรือจัดทำสื่อด้านความรู้ด้านกฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกของลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ เผยแพร่เพื่อให้ลูกจ้างชั่วคราวทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วไป
2. ให้ความสำคัญกับการจัดสรรอัตรากำลังลูกจ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน โดยคำนึงถึงด้านพื้นที่และภารกิจเป็นหลัก เพื่อจัดสรรอัตรากำลังลูกจ้างให้เพียงพอ
3. คณะกรรมการในการคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำดำเนินการคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำของสำนักงานเขตบางเขน ควรร่วมลงพื้นที่ในการสังเกตวิธีการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว เพื่อลดอคติหรือการเลือกปฏิบัติในการประเมินของหัวหน้างานที่ทำการประเมินมาก่อนในชั้นต้น
4. ให้ความสำคัญกับระบบและกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ ให้เป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อกฎหมาย ของกรุงเทพมหานคร พร้อมทั้งกระทำทุกกระบวนการด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม โดยสามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน

ผลการวิจัย

ทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราวที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ ของสำนักงานเขตบางเขนที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ จำแนกตามเพศ

การทดสอบ t-test

เพศ	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ชาย	59	3.41	.569	1.936	.166
หญิง	76	3.72	.473		
รวม	135	3.56	.521		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 พบว่า การวิเคราะห์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ มีค่านัยสำคัญทางสถิติ Sig. เท่ากับ .166 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า เพศที่ต่างกันส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ไม่ต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ จำแนกตามอายุ

การทดสอบ One-way ANOVA หรือ F-test

อายุ	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
21-30 ปี	30	3.84	.381	6.113*	.001
31-40 ปี	55	3.64	.295		
41-50 ปี	23	3.27	.549		
51-60 ปี	27	3.47	.841		
รวม	135	3.59	.537		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า การวิเคราะห์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ มีค่านัยสำคัญทางสถิติ Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า อายุที่ต่างกันส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัดตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ จำแนกตามระดับการศึกษา

การทดสอบ One-way ANOVA หรือ F-test

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ประถมปลาย	18	3.67	.510	2.514*	.045
มัธยมต้น	49	3.64	.588		
มัธยมปลาย/ปวช.	31	3.72	.445		
ปวส.	17	3.39	.702		

ปริญญาตรี	20	3.33	.234
รวม	135	3.59	.537

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า การวิเคราะห์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา มีค่านัยสำคัญทางสถิติ Sig. เท่ากับ .045 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราว เป็นลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

การทดสอบ One-way ANOVA หรือ F-test

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
1-5 ปี	48	3.76	.346	23.592*	.000
6-10 ปี	36	3.82	.186		
11-20 ปี	43	3.40	.653		
20 ปีขึ้นไป	8	2.54	.223		
รวม	135	3.59	.537		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า การวิเคราะห์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีค่านัยสำคัญทางสถิติ Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ทดสอบสมมติฐานที่ 2 ผลงานในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ ของสำนักงานเขตบางเขนกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ จำแนกตามผลงานในการปฏิบัติงาน

การทดสอบ One-way ANOVA หรือ F-test

ผลงานในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
1. ปริมาณงาน	3.84	.866	15.126*	.000
2. คุณภาพงาน	3.64	.903	40.249*	.000
3. ความทันเวลา	3.64	.860	30.439*	.000
4. ความคุ้มค่าของงาน	3.64	.594	54.787*	.000

5. ผลลัพธ์ ประโยชน์การนำไปใช้ และประสิทธิภาพของผลงาน	3.44	.606	15.185*	.000
รวม	3.64	.766		.000

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05**

จากตารางที่ 5 พบว่า การวิเคราะห์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามผลงานในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความทันเวลา ความคุ้มค่าของงาน ผลลัพธ์ ประโยชน์การนำไปใช้ และประสิทธิภาพของผลงาน มีค่านัยสำคัญทางสถิติ Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า ผลงานในการปฏิบัติงานที่ต่างกันส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ทดสอบสมมติฐานที่ 3 คุณลักษณะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ ของสำนักงานเขตบางเขนกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ จำแนกตามคุณลักษณะการปฏิบัติงาน

การทดสอบ One-way ANOVA หรือ F-test

คุณลักษณะการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
1. ความสามารถ และมีความอดุสาหะ	3.87	.876	24.555*	.000
2. รักษาวินัย และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้าง	3.93	.812	41.054*	.000
3. ความรับผิดชอบ	3.93	.812	41.054*	.000
4. ความร่วมมือ	3.68	.740	19.075*	.000
5. สภาพการมาปฏิบัติงาน	3.72	.729	17.635*	.000
6. การวางแผน	3.70	.650	30.290*	.000
7. ความคิดริเริ่ม	3.52	.667	20.366*	.000
รวม	3.76	.755		.000

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05**

จากตารางที่ 6 พบว่า การวิเคราะห์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำแนกคุณลักษณะการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความสามารถ ความอดุสาหะ การรักษาวินัย ปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้าง ความรับผิดชอบ ความร่วมมือ สภาพการมาปฏิบัติงาน การวางแผน และความคิดริเริ่ม มีค่านัยสำคัญทางสถิติ Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า คุณลักษณะการปฏิบัติงาน ที่ต่างกันส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ กรณีศึกษา สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้นำข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคล ของลูกจ้างประจำ พ.ศ. 2562 และแนวคิดของโรเบิร์ต วูด และ เวิร์นา มาร์แชล (อ้างถึงในสลิลลา มารยาท, 2560, หน้า 21) เพื่อใช้เป็นกรอบในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงขออภิปรายผลตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราวที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ ของสำนักงานเขตบางเขนที่แตกต่างกัน

1. เพศ พบว่า เพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราว เป็นลูกจ้างประจำ ของสำนักงานเขตบางเขน ไม่แตกต่างกัน โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติ Sig. เท่ากับ .166 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เฮอร์นา ภาณุมาศ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตมีนบุรี ต่อการ นำตัวชั่วคราวมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการนำ ตัวชั่วคราวมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีค่านัยสำคัญทางสถิติ

2. อายุ พบว่า อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราว เป็นลูกจ้างประจำ ของสำนักงานเขตบางเขน แตกต่างกัน โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติ Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ใกล้เคียงกับงานวิจัยของกมลทิพย์ อุวิเชียร และ เฉลิมพร เย็นเยือก (2563) ได้ศึกษา การรับรู้และทัศนคติในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การทำเรือแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน มีทัศนคติในการประเมินผล การปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากรการทำเรือแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อ คัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ ของสำนักงานเขตบางเขน แตกต่างกัน โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติ Sig. เท่ากับ .045 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ใกล้เคียงกับ งานวิจัยของกมลทิพย์ อุวิเชียร และ เฉลิมพร เย็นเยือก (2563) ได้ศึกษา การรับรู้และทัศนคติในการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรการทำเรือแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่ แตกต่างกัน มีทัศนคติในการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากรการทำเรือแตกต่าง กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการประเมินผล การปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ ของสำนักงานเขตบางเขน แตกต่างกัน โดยมีค่า นัยสำคัญทางสถิติ Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ กำหนดไว้สอดคล้องกับงานวิจัยของทิพวัน ชาลิวังค์ (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลชัยภูมิ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วน บุคคล ด้านอายุการปฏิบัติราชการมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การประเมินผลปฏิบัติราชการของข้าราชการที่ ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลชัยภูมิอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปสมมติฐานที่ 1 ผู้วิจัยจึงขอสรุปผลจากกรอบแนวคิดการวิจัยตามสมมติฐานการวิจัย ดังนี้ เพศ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ กรณีศึกษา สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไป ตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ส่วนอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อการ ประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ กรณีศึกษา สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

สมมติฐานที่ 2 ผลงานในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ ของสำนักงานเขตบางเขน พบว่าผลงานในการปฏิบัติหน้าที่ของลูกจ้างชั่วคราว ที่ส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตบางเขน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64, S.D. = .766$) และส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ ของสำนักงานเขตบางเขน โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติ Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของ แสงเดือน รอดรัตน์กุล (2544) เรื่อง การยอมรับองค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครู : กรณีศึกษาข้าราชการครูสังกัด สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าเป็นการประเมินว่าบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ผลดีเพียงใด โดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงานที่ผู้บังคับบัญชาได้บันทึกไว้ หรือจากการสังเกต และวินิจฉัยตามระยะเวลาที่กำหนด ตลอดจนคุณลักษณะส่วนตัวที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเพื่อเป็นเครื่องประกอบในการพิจารณาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล หรือเพื่อนำผลงานไปใช้พิจารณาความดีความชอบ การพัฒนา การโอน การย้าย หรือการให้พ้นจากตำแหน่ง และสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญตา แจ่มแจ้ง (2560) เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัดกองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ผลการศึกษาพบว่า ด้านเครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติงาน หน่วยงานมีการกำหนดเครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะ ต้องสอดคล้องกับเป้าหมายการประเมิน มาตรฐาน ตัวชี้วัด ของแต่ละตำแหน่ง โดยแบบประเมินผลการปฏิบัติงานจะเป็นระบบการประเมินด้วยเอกสารหรือมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้ระบบการประเมินแบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้มีความสะดวก รวดเร็ว และประหยัดทรัพยากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของพรวิñas ช่วงสิมมา (2560) เรื่อง การพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สำนักงานสถิติจังหวัด ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีดังนี้ ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้พิจารณาจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงานความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และสอดคล้องตามข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างประจำ (2562) ข้อ 52 กล่าวถึงการคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ ดังนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ ผลงานในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ ให้กำหนดสัดส่วนน้ำหนักคะแนน โดยพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความทันเวลา ความคุ้มค่าของงาน และผลลัพธ์ ประโยชน์ในการนำไปใช้และประสิทธิผลของงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เวธกา มุสิก (2564) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การประเมินผลการปฏิบัติงานในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากรเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากรเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ โดยพิจารณาจาก ผลสัมฤทธิ์ของงาน กำหนดให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ 70

สรุปสมมติฐานที่ 2 ผลงานในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ ของสำนักงานเขตบางเขน ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ผลงานในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ ของสำนักงานเขตบางเขน เมื่อพิจารณาตามรายด้านพบว่า ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความทันเวลา ความคุ้มค่าของงาน และผลลัพธ์ ประโยชน์ในการนำไปใช้ และประสิทธิภาพของผลงานและส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำของสำนักงานเขตบางเขน ทุกด้านมีค่านัยสำคัญทางสถิติ Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

สมมติฐานที่ 3 คุณลักษณะการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ ของสำนักงานเขตบางเขน พบว่าคุณลักษณะการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวที่ส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตบางเขน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76, S.D. = .755$) และส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ ของสำนักงานเขตบางเขน โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติ Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุตติมาคุณนะ (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องตามข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างประจำ (2562) ข้อ 52 กล่าวถึงการคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ ดังนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากองค์ประกอบดังต่อไปนี้ คุณลักษณะการปฏิบัติงาน เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ โดยพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ความสามารถ และความอดสาหะในการปฏิบัติงาน การรักษาวินัย และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้าง ความรับผิดชอบ ความร่วมมือ สภาพการมาปฏิบัติงาน การวางแผน ความคิดริเริ่ม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เวรกา มุสิกะ (2564) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การประเมินผลการปฏิบัติงานในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากรเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรรคบุรี ผลการศึกษาพบว่า หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากรเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ โดยพิจารณาพฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ กำหนดให้มีการประเมินในสัดส่วนร้อยละ 30 โดยพิจารณาประกอบข้อมูล การลา พฤติกรรมการทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตามความเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และสอดคล้องกับแนวคิดของวิณา พิงวิวัฒน์นิกุล (2565, หน้า 6) อธิบายว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ระบบการประเมินผลตัวบุคคลอันเนื่องมาจากผลการปฏิบัติงาน โดยอาศัยหลักเกณฑ์และวิธีการต่าง ๆ อย่างปราศจากอคติ หรือ โดยการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานการทำงานตามที่ตกลงกันไว้ล่วงหน้าว่าจะได้ผลเพียงใด รวมทั้งการประเมินคุณสมบัติที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคคลด้วย ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น อาจนำไปใช้เพื่อพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียน เจ้าหน้าที่ในองค์กร จะทำให้รู้ว่าการทำงานนั้นได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือไม่อีกด้วย

สรุปสมมติฐานที่ 3 คุณลักษณะการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ ของสำนักงานเขตบางเขน ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า คุณลักษณะการปฏิบัติงานส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำของสำนักงานเขตบางเขน เมื่อพิจารณาตามรายด้านพบว่า ความสามารถ และ ความอดสาหะในการปฏิบัติงาน การรักษาวินัย และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้าง ความรับผิดชอบ ความร่วมมือ สภาพการมาปฏิบัติงาน การวางแผน ความคิดริเริ่ม ส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำของสำนักงานเขตบางเขน ทุกด้านมีค่านัยสำคัญทางสถิติ Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ กรณีศึกษา สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร มีข้อเสนอแนะจากการวิจัย ดังนี้

1. ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินควรศึกษาและทำความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำให้มากยิ่งขึ้น และนำผลการปฏิบัติงานฯ ไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การเลื่อนระดับ การสอบเปลี่ยนสายงาน และการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ
2. ควรศึกษาถึงความพึงพอใจของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ ก่อนดำเนินการบรรจุแต่งตั้งลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ
3. ควรประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำตามที่ได้กำหนดร่วมกันไว้ และประเมินผลการปฏิบัติงานฯ ด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ และปราศจากการแทรกแซงจากบุคคลภายนอกที่ไม่เกี่ยวข้องกับการประเมิน
4. ควรศึกษาเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำที่เหมาะสมกับลักษณะงานและค่าจ้าง เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้ลูกจ้างในการปฏิบัติหน้าที่
5. ควรศึกษาผลกระทบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ ของสำนักงานเขตบางเขน

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป

จากผลการวิจัย เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ กรณีศึกษา สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นในการทำวิจัยครั้งต่อไปดังต่อไปนี้

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ ในสังกัดกรุงเทพมหานครในหน่วยงานอื่น เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำของหน่วยงานต่อไป
2. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เช่น ความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ ให้มีแนวทางที่หลากหลายและมีมุมมองที่กว้างขึ้น
3. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาเพิ่มเติมในส่วนของ การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อเป็นการเจาะข้อมูลเชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กมลทิพย์ อุวิเชียร และ เฉลิมพร เย็นเยือก. (2563). *การรับรู้และทัศนคติในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การท่าเรือแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรังสิต. กรุงเทพมหานคร. (2562). *ข้อบังคับกรุงเทพมหานคร ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2562*. สืบค้นเมื่อวันที่ 5 มกราคม 2566, จาก <http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER9/DRAWER025/GENERAL/DATA0000/00000912.PDF>
- เฉลิมพล ศรีหงษ์. (2565). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิจัยระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

- ชุตินา คุณนะ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานแรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. ปรินญาวิทยาสาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เนริกา ภาณุมาศ. (2553). ความคิดเห็นของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตมีนบุรี ต่อการนำตัวชี้วัดมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุญตา แจ่มแจ้ง. (2560). การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัดกองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พรวิมล ช่วงสิมมา. (2560). การพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสำนักงานสถิติจังหวัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสารคาม
- ทิพวัน ชาลิ่งศ์. (2563). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลชัยภูมิ. ชัยภูมิเวชสาร, 40(1), หน้า 127. สืบค้นเมื่อวันที่ 5 มกราคม 2566, จาก <https://thaidj.org/index.php/CMJ/article/view/9034/9197>
- วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล. (2565). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- เวธกา มุสิกะ. (2564). การประเมินผลการปฏิบัติงานในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากรเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยภูมิ. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สลิลลา มารยาม. (2560). ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษา การไฟฟ้านครหลวงที่ทำ การเขตวัดเลียบ. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- แสงเดือน รอดรัตนากุล. (2544). การยอมรับองค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครู: กรณีศึกษาข้าราชการครูสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.