

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ	ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง	
ชื่อผู้เขียน	นางสาวหทัยทิพย์ มงคลสวัสดิ์	
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	สาขาวิชาบริหารธุรกิจ	
คณะกรรมการสอบการค้นคว้าแบบอิสระ	อาจารย์นันทนา คำนวน	ประธานกรรมการ
	อาจารย์อรพิน สันติธีรารกุล	กรรมการ
	อาจารย์นิตยา วัฒนคุณ	กรรมการ

### บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระเรื่อง “ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง และศึกษาปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การศึกษาได้ใช้วิธีสัมภาษณ์ผู้จัดการแผนกการพนักงานในเรื่องแนวความคิด หลักการ นโยบาย และวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้จัดการใน โรงไฟฟ้าแม่เมาะจำนวน 92 คน ในเรื่องหลักการและวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการแจ้งผลการปฏิบัติงาน การนำ ผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ และปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาพบว่า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงไฟฟ้าแม่เมาะได้จัดทำขึ้นเพื่อใช้วัด ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีฝ่ายการพนักงานที่ส่วนกลางของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เป็นผู้รับผิดชอบในการจัดวางระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจัดให้มีการประเมินผลเพื่อใช้ ประกอบการพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นเงินเดือน แต่งตั้งโอนย้าย และเลื่อนตำแหน่งพนักงาน เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนฝึกอบรมพัฒนาพนักงานและยังใช้เป็นแนวทางในการแจ้งให้พนักงานทราบจุดดี จุดเด่นและข้อที่ควรปรับปรุงอีกด้วย โดยจะกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่ใกล้ชิดกับผู้ปฏิบัติงานที่สุดเป็นผู้ ประเมินผลแล้วจึงส่งคณะกรรมการตรวจรับรองผลอีกครั้งหนึ่ง ทั้งนี้จะทำการประเมินผลปีละ 2 ครั้ง และเมื่อประเมินครบสองครั้งในรอบหนึ่งปีส่วนกลางกำหนดให้นำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณา ความดีความชอบ การฝึกอบรม พัฒนา สับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การแต่งตั้งและเลื่อนระดับ สำหรับใน

เรื่องของการแจ้งผลการประเมิน ไม่ได้มีการกำหนดนโยบาย และไม่ได้บังคับว่าจะต้องแจ้งผลการประเมินให้ แก่พนักงานผู้ถูกประเมินทราบอย่างเป็นทางการ

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีต่อระบบประเมินผลการปฏิบัติงานใน โรงไฟฟ้าแม่เมาะแล้ว พบว่า ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงไฟฟ้าแม่เมาะยังไม่บรรลุผลสำเร็จใน การนำไปใช้เท่าที่ควร เนื่องจากมีปัญหาเกี่ยวกับข้อจำกัดของการนำผลการประเมินไปใช้ตามวัตถุประสงค์ วิธีการและหลักการการประเมินผลยังไม่เป็นที่ยอมรับของผู้ประเมิน ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินมี ความรู้ความเข้าใจยังไม่เพียงพอ ตลอดจนไม่มีโอกาสได้เข้าไปมีส่วนร่วมรับทราบปัญหาและจัดระบบประเมิน ผลการปฏิบัติงานตั้งแต่ระยะเริ่มแรกทำให้การตระหนักถึงความสำคัญ ประโยชน์ หรือคุณค่าของการประเมิน ผลการปฏิบัติงานที่โรงไฟฟ้าแม่เมาะได้นำมาใช้อยู่ในปัจจุบันลดน้อยลงไป

ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงไฟฟ้าแม่เมาะ คือควร จะนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากการพิจารณาความดีความชอบประจำปีให้มาก ขึ้น โดยเฉพาะการใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแผนฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน ควรให้ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานที่มีลักษณะงานเหมือนกันร่วมกันกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อเป็นเกณฑ์ เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของพนักงานในแนวทางเดียวกัน ควรมีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้ ทราบเพื่อปรับปรุงและพัฒนาตนเอง และให้การฝึกอบรมบุคคลที่เกี่ยวข้องกับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้เกิดความรู้ความเข้าใจในแนวความคิดที่ถูกต้อง

Independent Study Title : Performance Appraisal System of Employees in Mae Moh  
Power Plant, Changwat Lampang

Author : Miss Hataitip Mongkonsawat

M.B.A. : Business Administration

Examining Committee :

Lecturer Nantana Kumnuan Chairman

Lecturer Orapin Santidhirakul Member

Lecturer Nitaya Watanakun Member

#### ABSTRACT

This independent study into "Performance Appraisal System of Employees in Mae Moh Power Plant, Changwat Lampang" has the following objectives to study the performance appraisal system for employees at the Mae Moh Power Plant, Changwat Lampang, and to study any problems arising in practice.

The researcher used an interview with the Personnel Section Manager concerning the concepts, the principles, the policies and the methods of the performance appraisal, and used ninety two questionnaires completed by managers at the Mae Moh Power Plant concerning the principles and practices of the appraisal interview, uses of performance appraisal, and any problems arising.

The study found that the performance appraisal system at the Mae Moh Power Plant was developed to measure the performance of all employees. It was Personnel Department of the Electricity Authority of Thailand (EGAT) who were responsible for setting up the performance appraisal system in order that the resulting information would be used when adjusting compensations, when appointing transfers and promotions, and when planning programs to train and develop employees. The system would also be the way of informing employees of their good points as well as of any aspects that should be improved. In addition, the immediate supervisor undertakes an appraisal which is then sent

to the supervising committee. Appraisals are made twice a year. Then performance appraisal results are used for adjusting compensations, training and developing employees, and appointing transfers and promotions, but there is no policy or instruction that employees themselves must be informed officially.

Nevertheless, examination of employees' opinions regarding the performance appraisal system demonstrates that the performance appraisal system at the Mae Moh Power Plant has yet to achieve as much success as it should. This results from the limitation of the use of the performance appraisal according to the desired objectives. Also, procedures and standards are not yet accepted by assessors. Moreover, the assessors and those being assessed do not yet have sufficient knowledge and understanding, and since the start, there has been no opportunity for participants to recognize problems and to adjust the performance appraisal system. The realization of important benefits and advantages is therefore reduced.

There are some proposed recommendations for changes to the performance appraisal system for employees at the Mae Moh Power Plant. First of all, the performance appraisal system should not only be used for the compensation program but also for human resource development. Also, leaders of groups sharing similar work characteristics should fix common performance standards so that employees' appraisals are comparable. Furthermore, employees must receive an appraisal interview to help them develop themselves. Finally, individuals involved with the performance appraisal system should be trained in the concepts and the use of the performance appraisal system.