



## การประเมินผลลัพธ์ของการมอบหมายงานและประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา: กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ กำแพงแสน

เพชรน้อย ยอดอยู่ดี<sup>1</sup> และ ศรสโร ใจจิตร<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>สำนักงานเลขานุการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ กำแพงแสน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

<sup>2</sup>ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ กำแพงแสน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

\*sasarose.j@ku.th

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลลัพธ์ของระบบการมอบหมายงานและประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาของคณะวิศวกรรมศาสตร์ กำแพงแสน ข้อมูลที่ใช้ในการประเมินผลลัพธ์ฯ ได้จากการสำรวจด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนจำนวน 70 คน ภายใต้ความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามร้อยละ 94 วิธีการประเมินผลลัพธ์ฯ ใช้การวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกเชิงอันดับ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจของการมอบหมายงานและประเมินผลการปฏิบัติงาน และใช้หลักการ preference selection index ในการหาค่าถ่วงน้ำหนักของแต่ละปัจจัยเพื่อใช้ในการประเมินผลลัพธ์ฯ ด้วยการนำไปคำนวณเป็นค่าคะแนนรวมของผลการมอบหมายและการประเมินผลการปฏิบัติงานรายปี ผลจากการวิจัยนี้พบว่า มี 4 ปัจจัยที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับมากกว่าร้อยละ 88 ได้แก่ 1) การมีตัวชี้วัดของการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถใช้ประเมินผลลัพธ์และเป้าหมายขององค์กรได้ 2) การมีความยุติธรรมของการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน 3) การมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานพิจารณาจากการประเมินผลงาน และ 4) การเปิดโอกาสให้บุคลากรฯ ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดค่าเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ยกเว้นปัจจัยในข้อที่ 3) และ 4) ที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญที่ร้อยละ 95 และการส่งผลฯ เป็นลักษณะการสนับสนุนต่อการเพิ่มระดับความพึงพอใจ สำหรับผลการกำหนดค่าน้ำหนักของปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณาการมอบหมายงานฯ พบว่าค่าน้ำหนักของปัจจัยที่ได้ค่อนข้างมีความสอดคล้องกับค่าอทธิพลฯ ที่เป็นผลจากการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกเชิงอันดับ โดยปัจจัยที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุดคือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรฯ ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดค่าเป้าหมายในการปฏิบัติงาน และการมีความยุติธรรมของการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

**คำสำคัญ:** การมอบหมายงาน สมการถดถอยโลจิสติกเชิงอันดับ ค่าถ่วงน้ำหนักของปัจจัย

# An Assessment of the Supervisor Delegation and Operational Performance Evaluation: A Case Study of the Faculty of Engineering at Kamphaeng Saen

Petchnoi Yord-yoo-dee<sup>1</sup> and Sasarose Jajit<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Office of Faculty Secretary, Faculty of Engineering at Kamphaeng Saen, Kasetsart University

<sup>2</sup>Department of Industrial Engineering, Faculty of Engineering at Kamphaeng Saen, Kasetsart University

\*sasarose.j@ku.th

## Abstract

This study aims to evaluate the results of the supervisor delegation and operational performance evaluation system at the Faculty of Engineering, Kamphaeng Saen. Data used for an assessment is obtained from a survey using a questionnaire from a sample of 70 supporting staff, with a 94 percent reliability. The assessment approach applies ordinal logistic regression analysis to investigate the criteria that influence delegation and performance evaluation satisfaction. Moreover, the preference selection index is utilized to generate the criterion weight, which is a metric for generating the overall score used for the system's yearly evaluation. The findings of this study indicated four criteria that are more than 88 percent statistically significant as a supporting component of increasing the level of satisfaction: 1) the existence of metrics for assignments and performance assessments that may be utilized to analyze organizational outcomes and goals 2) the fairness of assignments and performance appraisals 3) assignments and performance evaluations based on performance assessments, and 4) providing chances for staff to participate in the establishment of operational goals, with the exception of the criteria in items 3) and 4) that have a statistically significant at 95 percent. The findings of establishing the weight of the factors utilized in determining delegation and operational performance evaluation are discovered to be fairly compatible with the influence value as a result of the ordinal logistic regression analysis. The highest weight is given to the ability for workers to participate in the establishment of operational goals, as well as the fairness of assignments and performance appraisals.

**Keywords:** Delegation, Ordinal logistic regression, Criteria weighting

## 1. บทนำ

การมอบหมายงานและประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องพิจารณา [1] จากการติดตามผลการดำเนินงานด้านการมอบหมายงานและประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยรูปแบบการสอบถามความพึงพอใจจากผู้บังคับบัญชาในองค์กรกรณีศึกษา พบข้อเสนอแนะต่อการปรับปรุงระบบการมอบหมายงานและประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงพัฒนาแนวทางการประเมินผลลัพธ์ของการมอบหมายงานและประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ข้อสรุปของปัจจัยเชิงสาเหตุต่อผลความพึงพอใจ และลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ใช้ในการประเมินประสิทธิภาพของการมอบหมายและประเมินผลการปฏิบัติงานในภาพรวม ซึ่งสามารถใช้ในการติดตามผลการดำเนินงานฯ ได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

การมอบหมายงานเป็นการกำหนดความรับผิดชอบโดยผู้บังคับบัญชาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง ส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการวัดผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อการบรรลุผลตามมาตรฐานในช่วงเวลาที่กำหนด เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาศักยภาพของบุคลากรและประสิทธิภาพการจัดการภายในองค์กร ซึ่งการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นหนึ่งในเครื่องมือควบคุมคุณภาพการทำงานของ



องค์กร [2] สิ่งที่ต้องคำนึงถึงในการมอบหมายงานและประเมินผลการปฏิบัติงาน เช่น การเลือกบุคลากรที่เหมาะสมกับงาน ช่วงเวลาการมอบหมายงานและประเมินผลงาน การมีส่วนร่วมของบุคลากรต่อการมอบหมายงานและประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น [3-5]

ในงานวิจัยที่มีการศึกษาผลของการมอบหมายและการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีทั้งที่ 1) เป็นการวิจัยเพื่อหาคำตอบของปัจจัยต่างๆ ที่ใช้ซึ่งประสิทธิภาพการมอบหมายและการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยการรายงานผลด้วยข้อมูลทางสถิติเชิงพรรณนา เช่น ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในช่วง 1-5 คะแนน จากผลลัพธ์ของค่าเฉลี่ยฯ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการเพิ่มประสิทธิภาพการมอบหมายและการประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์กรได้ เช่น Wannasiri Srangiem [4] ศึกษาหลักการมอบหมายงานตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยพิจารณาผลจากการวิเคราะห์ด้วยหลักสถิติเชิงพรรณนา ทั้งค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่าระดับความคิดเห็นต่อหลักการฯ ของบุคลากรในโรงเรียนฯ จำนวน 274 คน และใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อหาองค์ประกอบหลักของการมอบหมายงานฯ Sathaporn Navanukraw et al. [5] ศึกษารูปแบบการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในกองสื่อสารองค์กรมหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยรวบรวมข้อมูลจากการใช้แบบสอบถาม และใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่เป็นผลจากการวิเคราะห์ในการหาแนวทางการพัฒนารูปแบบการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกองสื่อสารองค์กรฯ ให้ดีขึ้น และ 2) เป็นการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการการมอบหมายงานกับระดับความพึงพอใจ เช่น Liberman [6] ใช้หลักการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านการจัดการการมอบหมายงานกับค่าระดับความพึงพอใจจากการมอบหมายงานของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งที่เป็นอาจารย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท และบุคลากรในองค์กร ทั้งจากประเทศอิสราเอลและสหรัฐอเมริกา จำนวน 469 คน และใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านเพศ อายุ การศึกษา และระดับการบริหารที่ส่งผลต่อการมอบหมายงาน Wabomba et al. [7] ใช้การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมอบหมายงานของพนักงานกับศักยภาพขององค์กร เพื่อใช้เป็นข้อมูลให้ผู้บังคับบัญชาได้เห็นถึงผลการปฏิบัติงานในการมอบหมายงานและหาแนวทางการพัฒนาวิธีการมอบหมายให้ดียิ่งขึ้น

สำหรับงานวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลลัพธ์ของระบบการมอบหมายงานและประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาของคณะวิศวกรรมศาสตร์ กำแพงแสน ด้วยการวิจัยที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการมอบหมายและประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่ทำให้ทราบปัจจัยที่สนับสนุนหรือเป็นอุปสรรคอย่างมีนัยสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจฯ จากการแบ่งมาตรฐานอันดับของค่าระดับความพึงพอใจออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 0 (ไม่พอใจ) 1 (เฉยๆ) และ 2 (พอใจ) จึงอาศัยการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกเชิงอันดับ (Ordinal logistic regression) นอกจากนี้ ยังอาศัยหลักการ preference selection index (PSI) ในการหาค่าถ่วงน้ำหนักหรือลำดับความสำคัญของแต่ละปัจจัยที่ใช้ในการประเมินผลลัพธ์ฯ ด้วยการนำไปคำนวณค่าคะแนนรวมของผลการมอบหมายและการประเมินผลการปฏิบัติงานรายปี

## 2. วิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นประเภทการวิจัยแบบผสมทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (Mixed method) ด้วยการนำหลักการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกเชิงอันดับ และ preference selection index มาใช้ในการหาข้อสรุปของปัจจัยเชิงสาเหตุต่อผลความพึงพอใจ และจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ใช้ในการประเมินประสิทธิภาพของการมอบหมายและประเมินผลการปฏิบัติงานในภาพรวม เพื่อนำผลที่ได้จากงานวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการประเมินผลลัพธ์ของระบบการมอบหมายงานและประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาในองค์กรกรณีศึกษา สำหรับข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงในหัวข้อย่อต่อไปนี้

### 2.1 ข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยนี้ เป็นบุคลากรสายสนับสนุนของคณะวิศวกรรมศาสตร์ กำแพงแสน จากภาควิชาวิศวกรรมเกษตร ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล ภาควิชาวิศวกรรมโยธา ภาควิชาวิศวกรรมอาหาร ภาควิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ ภาควิชาวิศวกรรมชลประทาน ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม ศูนย์ปฏิบัติการวิศวกรรมพลังงานและสิ่งแวดล้อม และสำนักงานเลขานุการ ที่เป็นกลุ่มประชากรแบบจำกัด (Finite population) มีจำนวนทั้งหมด 82 คน

ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัย ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability sampling) ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบต่อเนื่อง (Consecutive sampling) และเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพียงครั้ง

เดียว (การศึกษาเชิงสำรวจภาคตัดขวาง: Cross sectional survey study) ที่ค่าผลลัพธ์ของข้อมูลเป็นค่าสัดส่วน การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณจึงใช้สูตรของยามานะ [9] ที่กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างที่ 0.05

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad (1)$$

เมื่อ  $n$  คือขนาดกลุ่มตัวอย่าง  $N$  คือขนาดประชากร และ  $e$  คือความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างที่กำหนดให้เท่ากับ 0.05

จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามที่แสดงในสมการที่ (1) ทำให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 68 คน หรือจำนวนแบบสอบถามจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสายสนับสนุนฯ ต้องได้รับการตอบกลับจำนวนไม่น้อยกว่า 68 ชุด จากการเก็บรวบรวมข้อมูลของงานวิจัยครั้งนี้ ได้รับการตอบกลับแบบสอบถามทั้งหมด 70 ชุด จึงใช้ข้อมูลทั้งหมดนี้ ( $N = 70$ ) ในการวิเคราะห์ข้อมูล

## 2.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

### 2.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลอาศัยการสร้างแบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลจากประชากรตามจำนวนของขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้จากสมการที่ (1) ที่ไม่น้อยกว่า 68 คน ในการสร้างแบบสอบถามเริ่มจากการพิจารณาข้อคำถามที่ใช้ในแบบสอบถาม และตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามก่อนนำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อหาข้อสรุปของสิ่งที่กำลังศึกษา สำหรับรูปแบบของการตอบคำถามในแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามมาตรวัดของลิเคิร์ท (Likert scale) ประกอบด้วย ระดับ 5 (มากที่สุด) 4 (มาก) 3 (ปานกลาง) 2 (น้อย) และ 1 (น้อยที่สุด)

คำถามที่ใช้ในแบบสอบถามได้จากการทบทวนวรรณกรรมของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีทั้งหมด 7 ข้อคำถามหลัก ได้แก่ 1) การรับรู้หลักเกณฑ์การมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ( $x_1$ ) 2) ความชัดเจนในการกำหนดระยะเวลาการประเมินผลการมอบหมายและการปฏิบัติงาน ( $x_2$ ) 3) ตัวชี้วัดของการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถใช้ประเมินผลลัพธ์และเป้าหมายขององค์กรได้ ( $x_3$ ) 4) การรับฟังความเห็นของผู้บังคับบัญชาก่อนการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ( $x_4$ ) 5) ความยุติธรรมของการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ( $x_5$ ) 6) การมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานพิจารณาจากการประเมินผลงาน ( $x_6$ ) และ 7) การมีส่วนร่วมในการกำหนดค่าเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ( $x_7$ ) [5, 8]

### 2.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามอาศัยการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ที่พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค [10] สูตรการคำนวณฯ แสดงในสมการที่ (2)

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right) \quad (2)$$

เมื่อ  $\alpha$  คือสัมประสิทธิ์แอลฟา  $K$  คือจำนวนข้อคำถาม  $\sum S_i^2$  คือผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ และ  $S_t^2$  คือความแปรปรวนของคะแนนรวม สำหรับผลการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.94 หรือคิดเป็นร้อยละ 94.00 หากพิจารณาตามเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่น สามารถสรุปได้ว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีความเชื่อมั่นสูง

## 2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 1) การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจของการมอบหมายงานและประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และ 2) การกำหนดค่าน้ำหนักของปัจจัยที่เหมาะสมในการพิจารณาการมอบหมายงานและประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### 2.3.1 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจของการมอบหมายงานและประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจ เป็นการหาค่าอิทธิพลของการส่งผลของปัจจัยด้านการมอบหมายงานและประเมินผลการปฏิบัติงาน ( $x_1, x_2, \dots, x_7$ ) ต่อความพึงพอใจ ( $Y$ ) เพื่อใช้ในการหาข้อสรุปของปัจจัยที่มีส่วน



ในการเพิ่มหรือลดโอกาสในการสร้างความพึงพอใจต่อการมอบหมายงานของบุคลากรฯ ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกเชิงอันดับ ภายใต้สมมติฐานว่า “ปัจจัยด้านการมอบหมายงานและประเมินผลการปฏิบัติงาน ( $x_1, x_2, \dots, x_7$ ) มีนัยสำคัญต่อการเพิ่มหรือลดโอกาสในการสร้างความพึงพอใจ”

หลักการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกเชิงอันดับ เป็นการศึกษความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ( $X_i$ ) และตัวแปรตาม ( $Y$ ) ที่ตัวแปรตามเป็นข้อมูลที่มีการวัดแบบมาตราเรียงลำดับ (Ordinal scale) สมการที่ใช้ในการวิเคราะห์ฯ ดังแสดงในสมการที่ (3) [11]

$$\ln\left(\frac{\pi_i}{1-\pi_i}\right) = \beta_0 + \sum_{i=1}^p \beta_i x_i \quad (3)$$

เมื่อ  $\pi_i$  คือความน่าจะเป็นของการเกิดเหตุการณ์ที่สนใจของ  $Y$  กลุ่มที่  $i$  และ  $1-\pi_i$  คือความน่าจะเป็นของการไม่เกิดเหตุการณ์ที่สนใจของ  $Y$  กลุ่มที่  $i$  โดยที่  $\pi_i / (1-\pi_i)$  เป็นอัตราส่วนของความน่าจะเป็นของเหตุการณ์ที่สนใจ (Odds ratio) ส่วน  $\beta_0$  คือค่าคงที่สำหรับกลุ่มตัวแปรตามที่  $i$  โดยที่  $i$  เป็นจำนวนระดับของตัวแปรตามที่มีค่าตั้งแต่ 1 ถึง  $j-1$  สำหรับ  $\sum_{k=1}^p \beta_k x_k$  คือ  $\beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_p x_p$  โดยที่  $k$  คือจำนวนสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $k = 1, 2, \dots, p$ ) ที่สามารถประมาณค่าได้จากวิธีภาวะน่าจะเป็นสูง (Maximum likelihood)

การตรวจสอบความเหมาะสมของสมการถดถอยโลจิสติกพิจารณาจากค่าความเป็นไปได้ (likelihood value:  $-2 \log$  likelihood) ภายใต้การทดสอบสถิติไคสแควร์ ( $\chi^2$  - test) หากผลการทดสอบฯ พบว่าไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลักได้ ( $p$ -value  $> 0.05$ ) แสดงว่าสมการถดถอยฯ มีความเหมาะสมต่อการอธิบายอิทธิพลการส่งผลของแต่ละปัจจัยต่อระดับความพึงพอใจ สำหรับการทดสอบความสามารถในการอธิบายได้ของสัมประสิทธิ์การถดถอยพิจารณาจากค่าสถิติทดสอบ Nagelkerke R-square ที่มีค่าอยู่ในช่วง 0-1 หากมีค่าเท่ากับ 1 แสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปร  $X_i$  สามารถใช้อธิบาย  $Y$  ได้ ร้อยละ 100

### 2.3.2 การกำหนดค่าน้ำหนักของปัจจัยที่เหมาะสมในการพิจารณาการมอบหมายงานและประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา

การกำหนดค่าน้ำหนักของปัจจัยฯ เป็นแนวทางให้กับผู้บังคับบัญชาใช้ในการพิจารณาลำดับของปัจจัยที่จำเป็นต้องคำนึงถึงในการมอบหมายงาน และใช้ในการตรวจติดตามผลการมอบหมายงานฯ จากผู้บังคับบัญชา การกำหนดค่าน้ำหนักฯ ใช้วิธี PSI ที่สามารถคำนวณค่า PSI ( $\theta_i$ ) ได้จากสมการที่ (4)-(10) [12]

$$\theta_i = \sum_{j=1}^M (x_{ij} \omega_j) \quad (4)$$

โดยที่ 
$$\omega_j = \frac{\Omega_j}{\sum_{j=1}^m \Omega_j} \quad (5)$$

$$\Omega_j = [1 - \phi_j] \quad (6)$$

$$\phi_j = \sum_{i=1}^n [N_{ij} - D]^2 \quad (7)$$

$$D = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n N_{ij} \quad (8)$$

$$N_{ij} = \frac{x_{ij}}{x_j^{\max}} \quad (\text{กรณีที่ปัจจัย } x_i \text{ เป็นค่าที่ยิ่งมากยิ่งขึ้นดี}) \quad (9)$$

$$\text{หรือ } N_{ij} = \frac{x_j^{\min}}{x_{ij}} \quad (\text{กรณีที่ปัจจัย } x_i \text{ เป็นค่าที่ยิ่งน้อยยิ่งขึ้นดี}) \quad (10)$$

เมื่อ  $w_j$  คือค่าการเปรียบเทียบในภาพรวม (Overall preference value) ดังแสดงในสมการที่ (5) ค่า  $\Omega_j$  เป็นค่าความเบี่ยงเบนของค่าการเปรียบเทียบแต่ละปัจจัย ดังแสดงในสมการที่ (6) ค่า  $\phi_j$  เป็นค่าความผันแปรของการเปรียบเทียบแต่ละคู่ปัจจัย ดังแสดงในสมการที่ (7) โดยที่  $D$  เป็นค่าเฉลี่ยของค่ามาตรฐานข้อมูล (Normalized data) ดังแสดงในสมการที่ (8) และค่า  $N_{ij}$  เป็นค่าของข้อมูลที่ทำให้เป็นค่ามาตรฐาน ถ้าข้อมูลของปัจจัยเป็นแบบค่ายิ่งมกยิ่งดี สามารถปรับข้อมูลให้เป็นค่ามาตรฐานด้วยสูตรในสมการที่ (9) แต่ถ้าข้อมูลของปัจจัยเป็นแบบค่ายิ่งน้อยยิ่งดี สามารถปรับข้อมูลให้เป็นค่ามาตรฐานด้วยสูตรในสมการที่ (10)

### 3. ผลการวิจัย

จากแนวทางการประเมินผลลัพธ์ฯ ด้วยการ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจในการมอบหมายและประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่ทำให้ทราบปัจจัยที่สนับสนุนหรือเป็นอุปสรรคอย่างมีนัยสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจฯ ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกเชิงอันดับ และ 2) หาค่าถ่วงน้ำหนักหรือลำดับความสำคัญของแต่ละปัจจัย ด้วยวิธี PSI เพื่อนำไปคำนวณค่าคะแนนรวมของผลการมอบหมายและการประเมินผลการปฏิบัติงานรายปี ได้ผลการวิจัย ดังนี้

#### 3.1 ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจของการมอบหมายงานและประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา

ข้อมูลทั้ง 7 ปัจจัย ( $x_i$ ;  $i = 1, 2, \dots, 7$ ) ที่ใช้ในการวิเคราะห์อิทธิพลการส่งผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจของการมอบหมายงานฯ มีการปรับเป็นข้อมูลมาตรฐาน (Normalized data) ก่อนการวิเคราะห์ฯ สำหรับข้อมูลระดับความพึงพอใจใช้เป็นค่ามาตรฐานวัดเรียงลำดับ โดยมี 3 ลำดับคือ 0 (ไม่พอใจ) 1 (เฉยๆ) และ 2 (พอใจ) ในการวิเคราะห์อิทธิพลการส่งผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจฯ ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกเชิงอันดับ อาศัยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (IBM SPSS Statistics 26) ผลจากการวิเคราะห์ฯ ด้านความเหมาะสมของสมการถดถอยโลจิสติก ความสามารถในการอธิบายได้ของสัมประสิทธิ์การถดถอย และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยฯ แสดงในตารางที่ 1-3 ตามลำดับ

#### ตารางที่ 1 ผลการทดสอบความเหมาะสมของสมการถดถอยโลจิสติกฯ

สมการถดถอย	-2 log likelihood	ค่าไคสแควร์	องศาอิสระ	p-value
สมการที่ไม่มีตัวแปรอิสระ (Intercept only)	107.61	-	-	-
สมการสุดท้ายที่มีตัวแปรอิสระครบ (Final)	0.00	107.61	7.00	0.00

#### ตารางที่ 2 ผลการทดสอบความสามารถในการอธิบายได้ของสัมประสิทธิ์การถดถอย

สถิติทดสอบ	ค่า R-square เทียม
Nagelkerke	1.00



ตารางที่ 3 สัมประสิทธิ์การถดถอยของการวิเคราะห์อิทธิพลการส่งผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจของการมอบหมายงานฯ

ตัวแปร		ค่าสัมประสิทธิ์	p-value
ตัวแปรตาม	[ไม่พอใจ = 0]	26.55	0.08
	[เฉยๆ = 1]	45.41	0.03
ตัวแปรอิสระ	การรับรู้หลักเกณฑ์การมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ( $x_1$ )	-2.96	0.56
	ความชัดเจนในการกำหนดระยะเวลาการประเมินผลการมอบหมายและการปฏิบัติงาน ( $x_2$ )	-0.60	0.89
	ตัวชี้วัดของการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถใช้ประเมินผลลัพธ์และเป้าหมายขององค์กรได้ ( $x_3$ )	17.60	0.12
	การรับฟังความเห็นของผู้บังคับบัญชาก่อนการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ( $x_4$ )	-13.86	0.17
	ความยุติธรรมของการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ( $x_5$ )	20.43	0.10
	การมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานพิจารณาจากการประเมินผลงาน ( $x_6$ )	24.38	0.05
	การมีส่วนร่วมในการกำหนดค่าเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ( $x_7$ )	29.32	0.05

ข้อมูลจากตารางที่ 1 พบว่าสมการถดถอยที่ประกอบด้วยค่าคงที่และตัวแปรอิสระมีความเหมาะสมที่จะใช้ในการอธิบายการส่งผลของแต่ละปัจจัยต่อระดับความพึงพอใจ โดยผลการทดสอบ  $t$  ที่ให้  $p$ -value เท่ากับ 0.00 อธิบายได้ว่าในสมการฯ มีตัวแปรอิสระหรือปัจจัยอย่างน้อย 1 ปัจจัยที่สามารถใช้อธิบายตัวแปรตามหรือระดับความพึงพอใจได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ร้อยละ 95 จากผลของค่าสถิติทดสอบ Nagelkerke (ตารางที่ 2) ที่เท่ากับ 1.00 นั่นคือสมการฯ สามารถใช้อธิบายการส่งผลของแต่ละปัจจัยต่อระดับความพึงพอใจ ได้ร้อยละ 100 โดยปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ร้อยละ 95 ได้แก่ การมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานพิจารณาจากการประเมินผลงาน ( $x_6$ ) และการมีส่วนร่วมในการกำหนดค่าเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ( $x_7$ ) ส่วนปัจจัยความยุติธรรมของการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ( $x_5$ ) และตัวชี้วัดของการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถใช้ประเมินผลลัพธ์และเป้าหมายขององค์กรได้ ( $x_3$ ) ส่งผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ร้อยละ 88

การอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแต่ละปัจจัยกับระดับความพึงพอใจ ที่เป็นผลจากการวิเคราะห์การถดถอย โลจิสติกเชิงอันดับ สามารถอธิบายได้ในรูปของผลลัพธ์การเปลี่ยนแปลงที่ค่าอัตราส่วนของความน่าจะเป็นของเหตุการณ์ที่บุคลากรจะมีความพึงพอใจต่อการมอบหมายงานฯ เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการมีส่วนร่วมในการกำหนดค่าเป้าหมายฯ ต่อระดับความพึงพอใจ ที่มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 29.32 นั้นหมายความว่าถ้าเพิ่มการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมฯ จะมีโอกาสทำให้ระดับความพึงพอใจ เพิ่มขึ้น 29.32 เท่า จากผลของค่าสัมประสิทธิ์ฯ ในตารางที่ 3 ทำให้เห็นว่าทุกปัจจัยฯ ที่ส่งผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ร้อยละ 88 ขึ้นไป (การมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานพิจารณาจากการประเมินผลงาน การมีส่วนร่วมในการกำหนดค่าเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ความยุติธรรมของการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน และตัวชี้วัดของการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถใช้ประเมินผลลัพธ์และเป้าหมายขององค์กรได้) มีส่วนในการเพิ่มโอกาสของการมีความพึงพอใจ เมื่อผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับปัจจัยเหล่านี้มากขึ้น

### 3.2 การกำหนดค่าน้ำหนักของปัจจัยที่เหมาะสมในการพิจารณาการมอบหมายงานและประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา

ในส่วนของ การกำหนดค่าน้ำหนักของปัจจัยที่เหมาะสมในการพิจารณาการมอบหมายงานฯ ด้วยวิธี PSI พบว่าปัจจัยที่ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญมากที่สุดคือ ความยุติธรรมของการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ( $x_5$ )

และการมีส่วนร่วมในการกำหนดค่าเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ( $x_7$ ) รองลงมาคือ การมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานพิจารณาจากการประเมินผลงาน ( $x_6$ ) การรับฟังความเห็นของผู้บังคับบัญชาก่อนการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ( $x_2$ ) ตัวชี้วัดของการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถใช้ประเมินผลลัพธ์และเป้าหมายขององค์กรได้ ( $x_3$ ) ความชัดเจนในการกำหนดระยะเวลาการประเมินผลการมอบหมายงานและการปฏิบัติงาน ( $x_2$ ) และการรับรู้หลักเกณฑ์การมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ( $x_1$ ) ตามลำดับ ด้วยค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.21, 0.21, 0.16, 0.14, 0.11, 0.09 และ 0.08 ตามลำดับ

#### 4. สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

ในการประเมินผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจต่อการมอบหมายงานและประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา อาศัยการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจ จากการหาค่าอิทธิพลของการส่งผล ทำให้ได้ข้อสรุปของปัจจัยที่มีส่วนในการเพิ่มหรือลดโอกาสในการสร้างความพึงพอใจต่อการมอบหมายงานของบุคลากรฯ ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกเชิงอันดับ และใช้วิธี PSI ในการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจต่อการมอบหมายงานฯ ของบุคลากรฯ ที่ทำให้ได้ค่าน้ำหนักของปัจจัยฯ เพื่อใช้เป็นแนวทางให้กับผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาลำดับปัจจัยที่จำเป็นต้องคำนึงถึงในการมอบหมายงานฯ และใช้ในการตรวจติดตามผลการมอบหมายงานฯ จากผู้บังคับบัญชา

ผลของการศึกษาอิทธิพลของแต่ละปัจจัยต่อระดับความพึงพอใจ พบว่าจากการพิจารณาทั้งหมด 7 ปัจจัย มีเพียง 4 ปัจจัยที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับมากกว่าร้อยละ 88 ได้แก่ 1) การมีตัวชี้วัดของการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถใช้ประเมินผลลัพธ์และเป้าหมายขององค์กรได้ 2) การมีความยุติธรรมของการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน 3) การมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานพิจารณาจากการประเมินผลงาน และ 4) การเปิดโอกาสให้บุคลากรฯ ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดค่าเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ยกเว้นปัจจัยในข้อที่ 3) และ 4) ที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญที่ร้อยละ 95 โดยแต่ละปัจจัยมีส่วนในการเพิ่มโอกาสในการเพิ่มระดับความพึงพอใจฯ หากพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยฯ พบว่าปัจจัยที่มีส่วนในการเพิ่มโอกาสการเพิ่มระดับความพึงพอใจฯ มากที่สุดคือการเปิดโอกาสให้บุคลากรฯ ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดค่าเป้าหมาย รองลงมาคือ การมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานพิจารณาจากการประเมินผลงาน การมีความยุติธรรมของการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการมีตัวชี้วัดของการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถใช้ประเมินผลลัพธ์และเป้าหมายขององค์กรได้ตามลำดับ ซึ่งจะเห็นได้ว่าผลการศึกษาด้านการเปิดโอกาสให้บุคลากรฯ ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดค่าเป้าหมาย มีความสอดคล้องกับหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ถูกกล่าวถึงมากในปัจจุบัน [13] ตลอดจนการมีความยุติธรรมในการมอบหมายงานและประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามความสามารถหรือตามการประเมินผลงาน ที่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Sasipimmas Hongsombud and Issares Chaiya [14] ส่วนปัจจัยการรับรู้หลักเกณฑ์การมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน และความชัดเจนในการกำหนดระยะเวลาการประเมินผลการมอบหมายงานและการปฏิบัติงาน ที่ไม่มีนัยสำคัญต่อการเพิ่มระดับความพึงพอใจนั้น หากพิจารณาผลการตอบแบบสอบถาม พบว่ามีความสอดคล้องตามข้อคิดเห็นที่ร้อยละ 70 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดมีความพึงพอใจในระดับมาก (ความพึงพอใจเท่ากับ 4 คะแนน) ขึ้นไป สำหรับการรับฟังความเห็นของผู้บังคับบัญชาก่อนการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ถึงแม้จะไม่มีนัยสำคัญต่อการเพิ่มระดับความพึงพอใจ และอาจเป็นไปได้ยากในทางปฏิบัติ แต่ด้วยผลการศึกษาปัจจัยที่ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรฯ ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดค่าเป้าหมาย ถือเป็นการทำให้เกิดการรับฟังความเห็นของผู้บังคับบัญชาก่อนการมอบหมายงานและประเมินผลการปฏิบัติงานโดยอ้อมทางหนึ่ง

สำหรับผลการกำหนดค่าน้ำหนักของปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณาการมอบหมายงานฯ พบว่าค่าน้ำหนักของปัจจัยที่ได้ค่อนข้างมีความสอดคล้องกับค่าอิทธิพลฯ ที่เป็นผลจากการวิเคราะห์ด้วยวิธีสมการถดถอยโลจิสติกเชิงอันดับ โดยปัจจัยที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุดคือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรฯ ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดค่าเป้าหมายในการปฏิบัติงาน และการมีความยุติธรรมของการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ การมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานพิจารณาจากการประเมินผลงาน การรับฟังความเห็นของผู้บังคับบัญชาก่อนการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตัวชี้วัดของการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถใช้ประเมินผลลัพธ์และเป้าหมายขององค์กรได้ ความชัดเจนในการกำหนดระยะเวลาการประเมินผลฯ และการรับรู้หลักเกณฑ์การมอบหมายงานฯ ตามลำดับ

จากผลการศึกษาที่ได้จากงานวิจัยนี้ทำให้ได้ปัจจัยที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการมอบหมายและประเมินผลการปฏิบัติงาน จากการพิจารณาตามค่าอิทธิพลฯ ที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความพึงพอใจฯ นอกจากนี้ยังได้ค่า





คะแนนถ่วงน้ำหนักของแต่ละปัจจัยที่สามารถนำไปใช้ในการประเมินผลการมอบหมายและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาได้ โดยการประเมินฯ อาจพิจารณาจากค่าคะแนนรวมรายปี ที่ได้จากค่าผลรวมของผลคูณระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ กับค่าถ่วงน้ำหนักของแต่ละปัจจัย เช่น ค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของปัจจัยที่ 1-7 มีค่าเท่ากับ 3.90, 3.89, 3.84, 3.76, 3.71, 3.61 และ 3.63 ตามลำดับ และค่าถ่วงน้ำหนักของปัจจัยที่ 1-7 มีค่าเท่ากับ 0.08, 0.09, 0.11, 0.14, 0.21, 0.16 และ 0.21 ตามลำดับ จะได้ค่าคะแนนรวมรายปีตามตัวอย่างนี้เท่ากับ 3.73 คะแนน นอกจากนี้ยังสามารถใช้คะแนนรวมดังกล่าวในการตรวจติดตามระบบการมอบหมายงานฯ จากการเปรียบเทียบคะแนนรวมกับปีก่อนหน้า เพื่อให้เห็นถึงการพัฒนาหรือความจำเป็นที่ต้องแก้ไขระบบการมอบหมายงานฯ ของผู้บังคับบัญชาได้

ในการนำไปประยุกต์ใช้ ส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์กร ควรมีการเก็บข้อมูลปัจจัยที่ใช้ในการประเมินผลลัพท์ อย่างต่อเนื่อง แล้วนำมาหาข้อสรุปผลการมอบหมายงานและประเมินผลการปฏิบัติงานรายปีด้วยวิธี 1) การวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกเชิงอันดับ เพื่อทำให้ทราบปัจจัยที่หน่วยงานจำเป็นต้องหาแนวทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงตามผลการศึกษาปัจจัยที่ทำให้ทราบว่าปัจจัยใดมีส่วนสนับสนุนหรือเป็นอุปสรรคอย่างมีนัยสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจ และ 2) วิธี PSI ในการกำหนดค่าถ่วงน้ำหนัก ที่ใช้ในการหาค่าคะแนนรวมของผลการมอบหมายงานและประเมินผลการปฏิบัติงานรายปี

## 5. ข้อเสนอแนะ

สิ่งสำคัญในการประเมินผลลัพท์ของการมอบหมายงานและประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาคือ ข้อมูลที่เป็นข้อคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ผ่านมารการสำรวจข้อมูลด้วยแบบสอบถามเป็นการส่งลิงค์ google form ไปยังบุคลากรฯ ที่ยังขาดการอธิบายความหมายของข้อคำถามแต่ละข้อ และอาจเป็นไปได้ที่มีบุคลากรบางรายเข้าใจความหมายของข้อคำถามผิดพลาด ซึ่งนำมาสู่การให้ข้อมูลการตอบแบบสอบถามในข้อนั้นๆ ผิดพลาดด้วย ดังนั้นเพื่อป้องกันความผิดพลาดดังกล่าว การเก็บข้อมูลอาจปรับรูปแบบเป็นการสนทนากลุ่ม (Focus group) ที่มีส่วนช่วยให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและให้ผลการวิเคราะห์ที่สะท้อนความเป็นจริงมากขึ้น

นอกจากนี้ ในการกำหนดค่าถ่วงน้ำหนักของปัจจัยเพื่อใช้ในแต่ละปีย่อมมีค่าแตกต่างกัน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลระดับความพึงพอใจ ในแต่ละปีเปลี่ยนไป ดังนั้นเพื่อให้เกิดความสะดวกในการใช้งานจริง อาจจำเป็นต้องพิจารณาค่าความไม่แน่นอนของข้อมูลระดับความพึงพอใจร่วมด้วย เพื่อให้สามารถใช้ค่าถ่วงน้ำหนักฯ ชุดเดียวกันในการประเมินผลระบบการมอบหมายงานและประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละปี

## 6. กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณการสนับสนุนงบประมาณการวิจัยจากคณะวิศวกรรมศาสตร์ กำแพงแสน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

## 7. เอกสารอ้างอิง

- [1] Srinakharinwirot University. (2020). *Education quality development report with EdPEX criteria*. Educational and Psychological Test Bureau. [http://eptb.swu.ac.th/file/QAssurance/64/10/Report\\_Dep\\_EdPEX\\_2563.pdf](http://eptb.swu.ac.th/file/QAssurance/64/10/Report_Dep_EdPEX_2563.pdf) (In Thai)
- [2] Sathaporn Navanukraw, Udomchai Suphannawong and Chutinan Phancharung. (2018). *A study of work assignment and performance evaluation of personnel: A case study of the corporate communications division, Khon Kaen University*. Communication Affairs Division. <https://cad.kku.ac.th/wp-content/uploads/2019/06> (In Thai)
- [3] Samart Aiyakorn. (2015). Work delegation: the art of administrator. *Journal of Graduate School Sakon Nakhon Rajabhat University*, 7(13), 165-175. (In Thai)
- [4] Nisit Manotungvorapun. (2011). *Delegation for managers* [Unpublished manuscript]. Department of International Business Management, Bangkok University.
- [5] Wannasiri Srangiem. (2019). *Principles of Delegation as Perceived by the Secondary School Administrator*. [Doctor of Philosophy of Educational Administration]. Silpakorn University. (In Thai)



- [6] Liberman, L. (2014). The impact of a paternalistic style of management and delegation of authority on job satisfaction and organizational commitment in Chile and the US. *Innovar: Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 24(53), 187-196.
- [7] Wabomba, E. A., Onguso, A. and Bula, H. O. (2022). The influence of employee delegation on the performance in commercial banks in Nairobi County, Kenya. *Journal of Human Resource Management* 10(4), 123-128.
- [8] Pranee Chitakornkijsilp. (2007). The delegation from middle management to supervisors in business organizations. *Nida Business Journal*, 3(1), 54-76. (In Thai)
- [9] Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. Harper and Row Publication, New York.
- [10] Cortina, J.M. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal of Applied Psychology* 78(1), 98-104.
- [11] Adeleke, K. A. and Adepoju, A. A. (2010). Ordinal logistic regression model: an application to pregnancy outcomes. *Journal of Mathematics and Statistics* 6(3), 279-285.
- [12] Attri, R. and Grover, S. (2015). Application of preference selection index method for decision making over the design stage of production system life cycle. *Journal of King Saud University-Engineering Sciences* 27(1), 207-216.
- [13] Kanitta Suksamai and Prasopchai Pasunon. (2015). Participative management of employees affecting the work efficiency of employees at Siam Technology College. *Business Review*, 7(2), 9-25. (In Thai)
- [14] Sasipimmas Hongsombud and Issares Chaiya. (2020). The relationship between organization justice perceive, job intention and organization citizen behavior of Central Campus Institute of Physical Education. *Prae-wa Kalasin Journal of Kalasin University*, 7(1), 23-34. (In Thai)