

ทัศนคติของข้าราชการต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนกลาง
Attitude of government officials towards the performance appraisal
system in the Office of the Central Basic Education Commission

ปณชพัฒน์ ศิริยธรรุ่งเรือง
สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ
Panchaphat Siriyothrungueang
E-mail: panchapath@gmail.com
Faculty of Business Administration Accounting Department,
Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาทัศนคติของข้าราชการต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนกลาง (2) เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของข้าราชการต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนกลาง จำนวน 292 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับทัศนคติของข้าราชการต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนกลาง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนกลาง ที่มีเพศต่างกันทำให้มีทัศนคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน และข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนกลาง ที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานต่างกัน ทำให้มีทัศนคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานต่างกัน

คำสำคัญ : ทัศนคติของข้าราชการต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนกลาง

ABSTRACT

A research of perspective of work performance evaluation system from government officers in central division of office of the basic education commission has objectives as follows 1) studying a perspective of work performance evaluation system in the Office of the Central Basic Education Commission and (2) comparing level of perspective of the system Classified by personal factors. The sample in this research came from government officers in central division of office of the basic education commission, which collected for 292 people on duty of that position and made them doing a survey. The descriptive statistics that used in this research are frequency, percentage, average, and standard deviation. We tested an assumption of this research by using t-test and one-way ANOVA and when founded the difference, we would compare by paring the using the method of LSD.

The assumption test has been resulted that the perspective of our scope from the sample is in excellent level. The difference of genders between samples of government officers in central division of office of the basic education commission does not have any significant in the perspective. On the other hand, age, education level, and work experience are the critical factors, which made the perspective becoming different.

Keywords: Attitude of government officials towards the performance appraisal system in the Office of the Central Basic Education Commission

บทนำ

การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนหนึ่งของการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ทั้งนี้เพราะการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการประเมินค่าบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านผลงานและคุณลักษณะต่าง ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้แน่นอนบนพื้นฐานของความเป็นระบบและมาตรฐานเดียวกันการประเมินผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันนับว่าเป็นเรื่องที่มีปัญหาความยุ่งยากในทางปฏิบัติและละเอียดอ่อนต่อความรู้สึกของผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน ปัญหาสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งจากระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินและผู้ประเมิน ซึ่งสาเหตุเกิดจากการขาดการรับรู้ ขาดความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นสำคัญ

การปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงเป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากการที่องค์กรใด ๆ จะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้นส่วนหนึ่งจะต้องมาจากการที่บุคลากรมีขวัญและกำลังใจมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีมีความพึงพอใจในการทำงาน บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะมีส่วนสำคัญในการสนับสนุนและประสานงานให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีประสิทธิภาพ สร้างพื้นฐานระบบการบริหารจัดการที่ดี

และเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร หากบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการปฏิบัติงานที่ดีจะสามารถพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นได้

ดังนั้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาทัศนคติของข้าราชการต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้เสนอแก่ผู้บริหารในการวางแผนหรือกำหนดนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องพร้อมกับหาแนวทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นเพื่อให้ข้าราชการมีความพึงพอใจ มีกำลังในการปฏิบัติงาน และทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพส่งผลให้บรรลุเป้าหมายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ทัศนคติของข้าราชการต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาทัศนคติของข้าราชการต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนกลาง
2. เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของข้าราชการต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ขอบเขตของงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง ทัศนคติของข้าราชการต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนกลาง ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนกลาง จำนวน 1,079 คน (ข้อมูลจากระบบ SMART – OBEC ณ วันที่ 8 มีนาคม 2563) ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการใช้วิธีคำนวณตามสูตร ของ Yamane (1973) ซึ่งมีระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 292 คน

2. ขอบเขตของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลที่เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประเด็นสำคัญต่าง ๆ ในด้านของทัศนคติของข้าราชการต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนกลาง

3. ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ทัศนคติของข้าราชการต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนกลาง มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจ ด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านเกณฑ์การประเมิน และด้านความยุติธรรม

ขอบเขตระยะเวลาการดำเนินการศึกษาวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือน มีนาคม พ.ศ. 2563 ถึงเดือน เมษายน พ.ศ. 2563

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลจากการศึกษาทัศนคติของข้าราชการต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในครั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่าจะนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้

1. เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนหรือกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ข้าราชการเกิดความพึงพอใจ มีขวัญและกำลังใจในการทำงานซึ่งจะส่งผลให้การทำงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร
2. เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ใช้ในสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ทบทวนวรรณกรรม

จำรอง เงินดี (2552) ให้ความหมายของ “ทัศนคติ” ว่า หมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้า ทั้งคน สัตว์ สิ่งของ และสถานการณ์ต่าง ๆ ที่สร้างให้เกิดมีขึ้นจากประสบการณ์ต่อสิ่งนั้น ๆ ในลักษณะของการประเมินค่า การแสดงออกนั้นจะเป็นทิศทางใดทิศทางหนึ่ง และเมื่อเกิดขึ้นแล้วจะมีความคงทนถาวรพอสมควร

ชัยชนะ ไชยพาทย์ (2553, หน้า 17) ให้ความหมายของ ทัศนคติ หมายถึง ความโน้มเอียงของจิตใจที่แสดงออกจากท่าที ความคิดเห็น ความเชื่อ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของต่าง ๆ สถานการณ์ สภาพแวดล้อม การกระทำและอื่น ๆ ซึ่งส่งผลให้บุคคลตอบสนองต่อบุคคล สิ่งเร้าหรือสถานการณ์ในลักษณะที่ชอบ เห็นด้วยหรือไม่ชอบ ไม่เห็นด้วยสิ่งนั้น

สมชาย แก่นจันทร์ (2552, หน้า 9) ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลจะมีทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้นจะขึ้นอยู่กับสภาพการณ์ของสิ่งแวดล้อม กล่าวคือ บุคคลถ้ามีความพึงพอใจในการได้มีประสบการณ์ในการเรียนรู้สิ่งใดที่ถือได้ว่า บุคคลนั้นมีแนวโน้มที่จะมีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งนั้นแต่ตรงกันข้ามก็ถือว่าแนวโน้มที่จะมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้นด้วย

ดาบตำรวจสุชาติ พัลพัฒน์ (2559, หน้า 9) ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกส่วนตัวที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย หรือเฉย ๆ ต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นถึงความชอบ ความไม่ชอบ ความลำเอียงความคิดเห็น ความรู้สึกความพึงใจต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่เป็นผลมาจากประสบการณ์หรือสิ่งแวดล้อมเกิดจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ที่สะสมกันมาให้เรารู้จักไปนาน เป็นประสบการณ์ที่อาจเกิดขึ้นจากการมีประสบการณ์รวมทั้งการอบรมสั่งสอนเมื่อเยาว์วัย ประสบการณ์ที่ประทับใจหรือสะท้อนใจอย่างรุนแรงหรือประสบการณ์ที่เกิดขึ้นบ่อย ๆ จนเกิดความรู้สึกฝังใจที่จะยอมรับหรือไม่ยอมรับ

วีรวัฒน์ แก้วทองใหญ่ (2552, หน้า 15) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินผล คือ กระบวนการพิจารณาและวัดผลงานที่ทำได้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพและแบบอย่างการปฏิบัติงาน โดยปราศจากอคติใด ๆ เพื่อช่วยในการตัดสินใจกำหนดทางเลือกในการดำเนินงานต่าง ๆ โดยการประเมินผลนั้นจะช่วยให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัมฤทธิ์ (2553) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการประเมินค่าบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงาน ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอนภายใต้การสังเกตจดบันทึก และประเมินโดยหัวหน้างานโดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐาน แบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน

อังคณา แสนปัญญา (2553, หน้า 59) ได้ศึกษาเรื่องวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร ซิตี้แบงก์มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์ความรู้ความเข้าใจในวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานพบว่าปัจจัย

ส่วนบุคคลได้แก่ระดับการศึกษาตำแหน่งหน้าที่อายุงานมี ความสัมพันธ์กับความรู้ความเข้าใจในวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานส่วนเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้ความเข้าใจในวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ธีระชัย สถาพรณาสิน. (2552) ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานตาม บทบาทที่ได้รับมอบหมายซึ่งแสดงให้เห็นถึงคุณค่าและความสามารถ

ชูชัย สมितिไกร (2553) ได้กล่าวไว้ว่า ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานประกอบด้วย ความยุติธรรม 3 ประการ ได้แก่

1. ความยุติธรรมเชิงกระบวนการประเมิน (procedural fairness) หมายถึง ความเหมาะสมของกระบวนการ ตัดสินการประเมิน ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินได้ให้ข้อมูลหรือแสดงความคิดเห็นในการตัดสินรวมถึงความคงเส้นคงวา ในการปฏิบัติและความโปร่งใสในกระบวนการ

2. ความยุติธรรมเชิงปฏิบัติต่อบุคคล (interpersonal fairness) หมายถึงการปฏิบัติต่อบุคคลระหว่างการประเมิน และการสื่อสารให้ทราบถึงผลการประเมินโดยเน้นไปที่ ความซื่อสัตย์ จรรยาบรรณ ความยุติธรรมไม่ลำเอียง การให้ข้อมูล ย้อนกลับ การติดต่อสื่อสารโดยการให้ข้อมูลย้อนกลับและสื่อสารจะต้องมีทั้งทันต่อเหตุการณ์และความเพียงพอของข้อมูล

3. ความยุติธรรมเชิงผลลัพธ์จากการประเมิน (outcome fairness) หมายถึง บุคคลรู้สึกได้ว่าได้รับผลที่น่าพอใจจากการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากการเปรียบเทียบผลที่คาดหวังว่าจะได้รับ หากผลลัพธ์ที่ได้ต่ำกว่าคาดหวังก็รู้สึกไม่ยุติธรรม

สุจินี อุทัยวงศ์ (2553, หน้า 9) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานหมายถึง กระบวนการประเมินค่า ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีค่าต่อการปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนด ไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การพิจารณาตัดสินอย่างเป็นทางการ เพื่อบ่งชี้ว่าบุคลากรได้ดีเพียงใด และสื่อสารให้บุคลากร ทราบถึงผลการพิจารณานั้น ๆ

วรลักษณ์ วงษ์กรด (2559) ได้กล่าวว่า ในหน่วยงานองค์กรต่าง ๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่าง ๆ เป็นจำนวนมากบุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่าง กันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรลักษณะ พฤติกรรมในการทำงานของบุคคล

รัชดา อุดมวิทิต (2540) ศึกษาเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานผลิตกระแสไฟฟ้า ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษาของพนักงานต่างกันมีความรู้ในการประเมินผลการ ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีความรู้ความยุติธรรม ของการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ความสัมพันธ์ที่ธีระหว่างผู้ประเมินกับพนักงานมีอิทธิพลต่อการรับรู้ ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เสตนา รัตนบุรี (2538) ทศนคติของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความรู้ความเข้าใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานต่างกัน ส่วนระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความรู้ความเข้าใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

วชิรวัชร งามละม่อม (2558) ได้สรุปแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ว่าลักษณะทางด้าน ประชากรศาสตร์ เป็นความหลากหลายด้านภูมิหลังของบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ลักษณะโครงสร้างของ ร่างกาย ความอาวุโสในการทำงาน เป็นต้น โดยจะแสดงถึงความเป็นมาของแต่ละบุคคลจากอดีตถึงปัจจุบัน

ในหน่วยงานหรือในองค์กรต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยพนักงานหรือบุคลากรในระดับต่าง ๆ ซึ่งมีลักษณะพฤติกรรม การแสดงออกที่แตกต่างกันมีสาเหตุมาจากความแตกต่างทางด้านประชากรศาสตร์หรือภูมิหลังของบุคคลนั่นเอง

ชีนา ถิรวัฒน์ (2545) ศึกษาเรื่องการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานโรงแรม ในภาคตะวันออก ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงาน โรงแรมในภาคตะวันออก (2) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และความรู้ความเข้าใจในระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ต่างกัน มีการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการ ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยลักษณะของผู้ประเมินด้านความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ด้านความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์ที่ดีต่อพนักงานและปัจจัยวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานด้านความชัดเจนในการกำหนดเป้าหมายการทำงานและด้านการแจ้งผลการประเมินที่ต่างกัน มีความรู้ ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนด้านความถี่ในการ ประเมินและจำนวนของผู้ประเมินไม่แตกต่างกัน

รัตนา สุธีรพงศ์พันธ์ (2546) ศึกษาเรื่องทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน กรณีสักงานสำนักงานพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผลการศึกษาพบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของ สำนักงานพิมพ์ยังไม่สอดคล้องกับหลักการทางวิชาการ บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล การปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง และมีทัศนคติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างลบ ทัศนคติเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ระดับปานกลาง ทัศนคติเกี่ยวกับประโยชน์และผลย้อนกลับของการ ประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับบวก ในภาพรวมบุคลากรสำนักงานพิมพ์มีทัศนคติต่อการประเมินผลการ ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางเมื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลบางประการได้ ระดับการศึกษาและ ระยะเวลาปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานและปัญหาเกี่ยวกับ ความพึงพอใจการประเมินผลการปฏิบัติงานเกิดจากผู้ประเมิน และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ยังไม่ชัดเจน

ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. 2552

ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในระบบราชการมีหลักเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานตามกฎหมาย ก.พ. ที่มีสาระ ดังต่อไปนี้ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ. 2552 ฉบับนี้กล่าวว่า

ข้อ 4 การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด ไว้ในกฎ ก.พ. นี้และให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา 76 มาประกอบการพิจารณา โดยให้เลื่อนได้ไม่เกินวงเงินที่ส่วนราชการได้รับการจัดสรรให้ใช้ ในการเลื่อนเงินเดือน

การเลื่อนเงินให้ข้าราชการพลเรือนสามัญแต่ละคนในแต่ละครั้งให้เลื่อนได้ไม่เกินเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนด สำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

การเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการพลเรือนสามัญโดยมิได้ดำเนินการตามวรรคหนึ่ง แต่ใช้วิธีการหารเฉลี่ย เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญทุกคนได้รับการเลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่เท่ากันจะกระทำมิได้

การโอนเงินเดือนชำระค่าการพลเรือนสามัญแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละหกของฐานในการคำนวณและให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งโอนเงินเดือนประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อโอนเงินเดือน โดยต้องประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไปอย่างช้าที่สุดพร้อมกับการมีคำสั่งโอนเงินเดือน

การคำนวณจำนวนเงินสำหรับการโอนเงินเดือนถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

ข้อ 5 การโอนเงินเดือนชำระค่าการพลเรือนสามัญโดยปกติให้เลื่อนปีละครั้ง ดังนี้

1. ครั้งที่หนึ่ง เป็นการโอนเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีแรก โดยให้เลื่อนในวันที่ 1 เมษายนของปีที่ได้เลื่อน

2. ครั้งที่สอง เป็นการโอนเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีหลัง โดยให้เลื่อนในวันที่ 1 ตุลาคมของปีถัดไป

ข้อ 7 ผลการโอนเงินเดือนชำระค่าการพลเรือนสามัญแต่ละคนในแต่ละครั้งให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งโอนเงินเดือนจัดให้มีการแจ้งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญทราบเป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคล

การแจ้งผลการโอนเงินเดือนตามวรรคหนึ่งให้ประกอบด้วย อัตราร้อยละที่ได้รับการเลื่อนฐานในการคำนวณจำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อน และเงินที่พึงได้รับเมื่อได้รับการเลื่อนตามผลการโอนเงินเดือนนั้น

ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่ได้รับการโอนเงินเดือนให้แจ้งเหตุผลที่ไม่ได้โอนเงินเดือนให้ผู้นั้นทราบด้วย

ข้อ 8 ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

1. ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องมีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้ หรือร้อยละหกสิบ
2. ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
3. ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน
4. ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการ โดยไม่มีเหตุอันสมควร
5. ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนหรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงความตาย
6. ในครึ่งปีที่แล้วมาสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน
7. ในครึ่งปีที่แล้วมาสำหรับผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรส ไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน
8. ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งโอนเงินเดือนหรือซึ่งได้รับมอบหมายกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องที่อันเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน
9. ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาตาม 6 หรือ 7 และวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือขณะเดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

การนับจำนวนวันลาสำหรับการลาป่วยและการลากิจส่วนตัว ให้นับเฉพาะวันทำการ

จากหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ กฎ ก.พ. ฉบับนี้ได้กำหนดไว้ ถือว่าเป็นเกณฑ์ที่หน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐถือปฏิบัติมาด้วยดีตลอดแต่มีข้อจำกัดเรื่องโควตาการเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ไม่เกินร้อยละ 6 ทำให้บางท่านที่อยู่ในเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดมิได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนดังกล่าว

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วีรวุฒิ แก้วทองใหญ่ (2552) ศึกษาเรื่องทัศนคติของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานมีทัศนคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานรวม 12 ด้านอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมากทั้ง 12 ด้าน โดยเรียงลำดับ มุ่งในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกคน มุ่งที่การเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากร มุ่งที่ระบบองค์การ มุ่งที่ผลการปฏิบัติงาน มุ่งที่ความเข้าใจในเกณฑ์การประเมิน มุ่งที่การสื่อสารองค์การกับบุคลากร มุ่งที่ความคิดสร้างสรรค์ มุ่งที่ความยุติธรรม มุ่งที่เป้าหมายองค์การ มุ่งที่ความเที่ยงตรง มุ่งที่การนำไปใช้ และมุ่งที่เกณฑ์ในการชี้วัด ตามลำดับ และทางธนาคารกรุงศรีอยุธยามีทัศนคติต่อระบบการประเมินผลอยู่ในระดับดีอย่างยิ่ง มีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพส่งผลให้ผลการดำเนินงานของธนาคารมีประสิทธิภาพสูงสุด

เชวณะ ฉายแสง (2560) ศึกษาเรื่องการพัฒนาแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับต้นในอุตสาหกรรมหล่อโลหะไทย พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจะประกอบไปด้วย การประเมินความรู้ ทักษะ เจตคติ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละบุคคลตามมาตรฐานที่องค์การได้กำหนดไว้

ยุทธนา แซ่เตียว, ทิพย์รัตน์ เลาหิเชียร์ (2560) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของการบริหารผลงานต่อทัศนคติในการประเมินผลและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลด้านทัศนคติในการประเมินผล โดยแยกองค์ประกอบของตัวแปร เป็น 3 ตัวแปรที่สังเกตได้ คือ ความพึงพอใจในการประเมินผล ความเป็นธรรมในการประเมินผลและการยอมรับผลการประเมิน ซึ่งทั้ง 3 ตัวแปร มีค่าการทำนายที่มีผลต่อทัศนคติไม่แตกต่างกันมากนัก

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ทัศนคติของข้าราชการต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนกลาง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนกลาง จำนวน 292 คน (ข้อมูลจากระบบ SMART – OBEC ณ วันที่ 8 มีนาคม 2563) ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้มาจากการใช้วิธีคำนวณตามสูตร ของ Yamane (1973) ซึ่งที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 292 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ตัวแปรอิสระ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ส่วนตัวแปรตาม ได้แก่ ทศนคติของข้าราชการต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจ ด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านเกณฑ์การประเมินผล และด้านความยุติธรรม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1: ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน มีจำนวนคำถามทั้งหมด 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 : ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติของข้าราชการต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนกลาง ซึ่งประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับด้านความพึงพอใจ ด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านเกณฑ์การประเมิน และด้านความยุติธรรม มีจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 12 ข้อ

ส่วนที่ 3 : เป็นข้อคำถามปลายเปิดที่ถามเกี่ยวกับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เช่น ความยุติธรรม ความพึงพอใจ ว่ามีความคิดเห็นอย่างไร จำนวน 1 ข้อ

ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ว่าแบบสอบถามใช้ภาษาและลักษณะของข้อความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง หลังจากนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างแรกที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 30 คน เพื่อทำการตรวจสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) โดยค่าความเชื่อมั่นของทัศนคติของข้าราชการต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนกลาง ด้านความพึงพอใจเท่ากับ 0.843 ด้านผลการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.708 ด้านเกณฑ์การประเมินผลเท่ากับ 0.783 และด้านความยุติธรรมเท่ากับ 0.861

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามแบบออนไลน์ โดยการส่งลิ้งค์ผ่านแอปพลิเคชันไลน์ ให้แก่กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนกลาง จำนวน 292 คน หลังจากการรวบรวมข้อมูลได้แล้ว จึงนำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS เพื่อหาค่าสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล คือ ตัวแปรด้านเพศใช้ t-test ในการวิเคราะห์ข้อมูล และสำหรับตัวแปรด้าน อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบถึงความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) ในการวิเคราะห์ตัวแปรเชิงคุณภาพ (เชิงกลุ่ม) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรเชิงปริมาณ ได้แก่ ทักษะการคิดของข้าราชการต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาทักษะการคิดของข้าราชการต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ จะใช้สถิติ t-test ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.2 เพื่อศึกษาทักษะการคิดของข้าราชการต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) และหากพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยสถิติ LSD (Least Significant Difference) โดยกำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เพื่อทดสอบสมมติฐานของการศึกษาค้างนี้

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง ทักษะการคิดของข้าราชการต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนกลาง สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ทักษะการคิดของข้าราชการต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนกลาง โดยภาพรวม ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะการคิดของข้าราชการต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนกลาง อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับ ได้แก่ ด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจ ด้านความยุติธรรม และด้านเกณฑ์การประเมินผล

2. ผลการเปรียบเทียบทักษะการคิดของข้าราชการต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 ข้าราชการ ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนกลาง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานต่างกัน ทำให้ทักษะการคิดของข้าราชการต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

2.2 ข้าราชการ ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนกลาง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ต่างกัน ทำให้ทักษะการคิดของข้าราชการต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานต่างกัน

อภิปรายผล

ผลการวิจัย ทักษะการคิดของข้าราชการต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนกลาง สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาทักษะการคิดของข้าราชการต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.1 ด้านความพึงพอใจ ของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนกลาง อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนกลาง มีความเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามความเป็นจริงย่อมทำให้เกิด

ประสิทธิผลที่ดี ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและสนับสนุนการปฏิบัติงานตามระบบที่เป็นอยู่ปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนางสมศรี พรหมทอง (2545) ได้กล่าวไว้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ตาม (Spector 1997) กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในงานคือความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติที่มีต่องาน ซึ่งสามารถประเมินออกมาได้ว่าบุคคลนั้นชอบหรือไม่ชอบในงานของตน ประเมินตามความเป็นจริงที่เกิดขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิดของวีรวรรณ แก้วทองใหญ่ (2552, หน้า 15) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินผล คือกระบวนการพิจารณาและวัดผลงานที่ทำได้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพและแบบอย่างการปฏิบัติงาน โดยปราศจากอคติใด ๆ เพื่อช่วยในการตัดสินใจกำหนดทางเลือกในการดำเนินงานต่าง ๆ โดยการประเมินผลนั้นจะช่วยให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

1.2 ด้านผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนกลาง อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนกลาง มีความคิดเห็นว่าผลการปฏิบัติงานเป็นผลการปฏิบัติงานจริงเท่านั้น รวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานในด้านบุคลิกภาพด้วย ซึ่งจะนำไปพัฒนารูปแบบการทำงานขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของรัตน สุธีรพงศ์พันธ์ (2546, หน้า 24) ซึ่งเสนอถึงปัญหาเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มักพบทั่วไป เช่นการประเมินมุ่งที่บุคลิกภาพของแต่ละบุคคล แทนที่จะมุ่งการทำงานหรือผลงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของเบญจมาศ (2545) ได้ให้ความหมายของ ผลการปฏิบัติงาน ว่าหมายถึง ผลลัพธ์ของงานที่มีความสัมพันธ์กับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรและยังมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล

1.3 ด้านเกณฑ์การประเมินผล ของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนกลาง อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนกลาง มีความคิดเห็นว่าเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์ที่ใช้ได้จริง เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่มีอิทธิพลของบุคคลหรือองค์กรเข้ามาเกี่ยวข้องกับการประเมิน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นฐานความเป็นระบบ ความมีมาตรฐานเดียวกันและมีความเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัษฐกุล (2545) ได้กล่าวไว้ว่า เรื่องที่ยากที่สุดสำหรับการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่การกำหนดว่าอะไรคือสิ่งที่ควรทำการประเมินเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคลส่วนมากเห็นว่าปริมาณและคุณภาพเป็นสิ่งสำคัญมากที่ควรใช้ในการประเมินสำหรับเกณฑ์เกี่ยวกับคุณลักษณะของบุคคล (traits) เช่น ลักษณะท่าทาง ความคิดริเริ่มและความกระตือรือร้นมีความเห็นด้วยเพียงเล็กน้อยสำหรับการนำมาใช้ประเมิน เพราะเกณฑ์เหล่านี้จะไม่มีมาตรฐานที่แน่นอน และสอดคล้องกับแนวความคิดของวิยะดา สถา (2551) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ และอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกันมีเกณฑ์การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติให้เกิดความเป็นธรรม

1.4 ด้านความยุติธรรม ของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนกลาง อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนกลาง มีความคิดเห็นว่าความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือความไม่ลำเอียงหรือขาดความเที่ยงตรง เป็นการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน เป็นกระบวนการตัดสินใจ การวินิจฉัย และการตีราคาสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นระบบและหลักเกณฑ์โดยอาศัยความ

ยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชูชัย สมิทธิไกร (2543) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานประกอบด้วย ความยุติธรรม 3 ประการ คือ (1) ความยุติธรรมเชิงกระบวนการประเมิน (2) ความยุติธรรมเชิงปฏิบัติต่อบุคคล (3) ความยุติธรรมเชิงผลลัพธ์จากการประเมิน และสอดคล้องกับแนวคิดของ ชินา ธีรวัฒน์ (2545) ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยลักษณะของผู้ประเมินด้านความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ด้านความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์ที่ดีต่อพนักงาน

2. จากการศึกษา ทศนคติของข้าราชการต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 ข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนกลาง ที่มีเพศ ต่างกัน ทำให้มี ทศนคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทศนคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจ ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรทั้งเพศชายหรือเพศหญิง ต่างมีทศนคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก ด้านความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีบุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิงทำงานอยู่ร่วมกัน และสามารถรู้ได้ว่าผลการทำงานออกมาในลักษณะ แบบไหน ทำได้อย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชดา อุดมวิทิต (2540) ศึกษาเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานผลิตกระแสไฟฟ้า ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ ของพนักงานต่างกันมีความรู้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และได้ขัดแย้งกับแนวความคิดของชิวริวัชร งามละม่อม (2558) ได้สรุปแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ว่าลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ เป็นความหลากหลายด้านภูมิหลังของบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ลักษณะโครงสร้างของร่างกาย ความอาวุโสในการทำงาน เป็นต้น โดยจะแสดงถึงความเป็นมาของแต่ละบุคคลจากอดีตถึงปัจจุบัน ในหน่วยงานหรือในองค์กรต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยพนักงานหรือบุคลากรในระดับต่าง ๆ ซึ่งมีลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกที่แตกต่างกัน

2.2 ข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนกลาง ที่มีอายุ ต่างกัน ทำให้มี ทศนคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทศนคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า อายุ ของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนกลาง ในช่วงอายุระหว่าง 25-35 ปีมีผลต่อ ทศนคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสตนา รัตนบุรี (2538) ทศนคติของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความรู้ความเข้าใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานต่างกัน และได้ขัดแย้งกับแนวความคิดของรัชดา อุดมวิทิต (2540) ศึกษาเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานผลิตกระแสไฟฟ้า ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ ของพนักงานต่างกันมีความรู้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และได้สอดคล้องกับแนวความคิดของชิวริวัชร งามละม่อม (2558) ได้สรุปแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ว่าลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ เป็นความหลากหลายด้านภูมิหลังของบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ลักษณะโครงสร้างของร่างกาย ความอาวุโสในการทำงาน เป็นต้น โดยจะแสดงถึงความเป็นมาของแต่ละบุคคลจากอดีตถึงปัจจุบัน ในหน่วยงานหรือในองค์กรต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยพนักงานหรือบุคลากรในระดับต่าง ๆ ซึ่งมีลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกที่แตกต่างกัน

2.3 ข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนกลาง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้มีทัศนคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทัศนคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจ และเกณฑ์การประเมินผล ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ระดับการศึกษาของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนกลาง ไม่มีผลต่อทัศนคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งได้ขัดแย้งกับแนวคิดของวรลักษณ์ วงษ์กรด (2559) ได้กล่าวว่า ในหน่วยงานองค์กรต่าง ๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับการศึกษาต่างกัน เป็นจำนวนมากบุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกัน และสอดคล้องกับแนวความคิดของรัชดา อุดมวิทิต (2540) ศึกษาเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานผลิตกระแสไฟฟ้า ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของพนักงานต่างกันมีความรู้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.4 ข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนกลาง ที่มีสถานภาพ ต่างกันทำให้มีทัศนคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทัศนคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านผลการปฏิบัติงาน ไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า สถานภาพของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนกลาง ไม่มีผลต่อทัศนคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งได้ขัดแย้งกับแนวความคิดของวรลักษณ์ วงษ์กรด (2558) ได้สรุปแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ว่า ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ เป็นความหลากหลายด้านภูมิหลังของบุคคล ซึ่งได้แก่ สถานภาพ โดยจะแสดงถึงความเป็นมาของแต่ละบุคคลจากอดีตถึงปัจจุบัน ในหน่วยงานหรือในองค์กรต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยพนักงานหรือบุคลากรในระดับต่าง ๆ ซึ่งมีลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกที่แตกต่างกัน

2.5 ข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนกลาง ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน ทำให้มีทัศนคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทัศนคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ประสบการณ์ทำงานของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนกลาง ซึ่งช่วงอายุการทำงานหรือประสบการณ์ทำงานอยู่ในช่วง 6-10 ปี มีผลต่อทัศนคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งได้ขัดแย้งกับงานวิจัยของ รัชดา อุดมวิทิต (2540) ศึกษาเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานผลิตกระแสไฟฟ้า ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ ประสบการณ์ทำงาน ของพนักงานต่างกันมีความรู้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับแนวความคิดของวรลักษณ์ วงษ์กรด (2558) ได้สรุปแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ว่าลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ เป็นความหลากหลายด้านภูมิหลังของบุคคล ซึ่งได้แก่ ความอาวุโสในการทำงาน โดยจะแสดงถึงความเป็นมาของแต่ละบุคคลจากอดีตถึงปัจจุบัน ในหน่วยงานหรือในองค์กรต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยพนักงานหรือบุคลากรในระดับต่าง ๆ ซึ่งมีลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1. จากการวิจัยครั้งนี้ ข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนกลาง มีทัศนคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในระดับมากที่สุด ซึ่งข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนกลาง ให้ความสำคัญกับผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานจะขึ้นอยู่กับระดับของความพึงพอใจของข้าราชการกับผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร และจะต้องปฏิบัติหน้าที่ตาม

ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ดังนั้นจึงควรเน้นการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนกลาง เช่น การจัดอบรม สัมมนา อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความรู้ ทักษะ สามารถประเมินผลออกมาได้อย่างน่าเชื่อถือเป็นที่น่าพึงพอใจ ตามเกณฑ์การประเมินผลที่แท้จริง

2. จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนกลาง มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ต่างกัน ทำให้เกิดทัศนคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ต่างกัน ดังนั้น หน่วยงานจึงควรให้ความสำคัญกับข้าราชการในแต่ละช่วงอายุให้เท่าเทียมกัน โดยมุ่งเน้นในการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการในช่วงอายุ 25-35 ปี ให้อยู่ในระดับผลการประเมินที่น่าพึงพอใจ ตามเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม และพัฒนาศักยภาพบุคลากรหรือข้าราชการในแต่ละช่วงอายุให้มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การประเมินผลเพื่อให้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงและมีคุณภาพและประสิทธิภาพ รวมถึงการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพเพื่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานได้ผลตามเกณฑ์การประเมินผลควรพัฒนาปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอื่น ๆ ด้วย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาทัศนคติของข้าราชการต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนกลาง เท่านั้น ดังนั้นควรขยายพื้นที่ที่จะศึกษาให้ครอบคลุมมากขึ้น เช่นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกพื้นที่ เพื่อให้ได้ความแตกต่างทางด้านความคิดเห็น และได้ผลการวิจัยที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

2. เพื่อให้ได้ความหลากหลายของข้อมูลและชัดเจนมากยิ่งขึ้น ควรนำสถิติตัวอื่นมาใช้ในการวิเคราะห์ ร่วมกับการเก็บข้อมูลเพิ่มเติม เช่น การจัดการสัมภาษณ์แบบกลุ่มควบคู่กับการแจกแบบสอบถามเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีประสิทธิภาพยิ่งกว่าเดิม

บรรณานุกรม

- จำรอง ฉินดี. (2552). *จิตวิทยาสังคม; ทัศนคติ*. หนังสือภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชีนา ธีรวัฒน์. (2545). *การรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานโรงแรมในภาคตะวันออก*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศิลปากร สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชูชัย สมितिไกร. (2553). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยชนะ ไชยพาฤทธิ์. (2553). *ทัศนคติของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหาร จัดการของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน*. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารและพัฒนาประชาคม เมืองและชนบท มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- เขวณะ ฉายแสง. (2560). *การพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับต้นในอุตสาหกรรมหล่อโลหะไทย*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

- ดาบตำรวจสุชาติ พัฒน์. (2559). *ทัศนคติของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของ กองกำกับการสืบสวนจังหวัดนครศรีธรรมราช*. สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ยุทธนา แซ่เตียว , ทิพย์รัตน์ เลาหิเชียร์. (2560). *อิทธิพลของการบริหารผลงานต่อทัศนคติในการประเมินผลและ พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน*.
https://www.bu.ac.th/knowledgecenter/epaper/jan_june2017/pdf/ac08.pdf
- รัชดา อุดมวิทิต. (2540). *การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานผลิตกระแสไฟฟ้า*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- รัตนา สุธีรพงศ์พันธ์. (2546). *ทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา สำนักงาน พิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสน ศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร.
- วชิรวัชร งามละม่อม. (2558). *ทฤษฎีการมีส่วนร่วม*. การบริหารภาครัฐแนวใหม่. กรุงเทพฯ: สถาบัน TDRM.
- วรลักษณ์ วงษ์กรด. (2559). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- วีรวัฒน์ แก้วทองใหญ่. (2551). *ทัศนคติของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) ต่อ ระบบการประเมินผล การปฏิบัติงาน*. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมชาย แก่นจันทร์. (2552). *ทัศนคติของข้าราชการครูที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่การจัดการเลือกตั้ง ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี*. สารนิพนธ์หลักสูตรศาส นศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สำนักวิจัยและพัฒนางานบุคคลสำนักงาน ก.พ. (2552). *กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติราชการ*. กฎ ก.พ. ว่าด้วย เรื่องการเลื่อนเงินเดือน.
- สุจินี อุทัยวงศ์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความเครียดกับ ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานของบริษัทโทรคมนาคมขนาดใหญ่*. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- เสตนา รัตนบุรี. (2538). *ทัศนคติของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม คณะสังคม สงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชนุกร. (2557). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน*. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- อังคณา แสนปัญญา. (2553). *การประเมินวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารซีทีแบงก์*. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.