

ประสิทธิผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA)
ของพนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
Effectiveness of the Performance Evaluation According to the Work Development
Agreement (Performance Agreement: PA) of Pak Kret Municipality Teachers,
Nonthaburi Province

สุรีย์ลักษณ์ บุตรดีวงษ์^{1*} ลดาวัลย์ ไช้คำ²

Sureeluk Buddeewong^{1*} Ladawan Khaikham²

Received: March 4, 2025

Revised: April 18, 2025

Accepted: April 21, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย (1) เพื่อศึกษาระดับ และ (2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ของพนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ด จำนวน 83 คน โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมดมาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา โดยใช้ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลประชากรทั้งหมด

ผลการทดสอบสมมติฐาน (1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิประสิทธิผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ของพนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาผลลัพธ์ของผู้เรียน และด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และด้านการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ตามลำดับ (2) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ของพนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่ต่างกันมีประสิทธิผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ของพนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน วิทยฐานะ และระยะเวลาปฏิบัติงาน (ปี) มีประสิทธิผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ของพนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ไม่แตกต่างกัน

^{1*} สาขาวิชารัฐศาสตร์ (ภาคพิเศษ) ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

E-mail: Sureeluk.b@ku.th

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

E-mail : Ladawan.kh@ku.th



คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ; การประเมินผลการปฏิบัติงาน; ตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)

Abstract

This research had two main objectives: (1) to study the current level of, and (2) to compare the effectiveness of performance evaluation based on the Work Development Agreement (Performance Agreement: PA) among Pak Kret Municipality teachers in Nonthaburi Province, specifically categorized by individual factors. The study's sample included 83 municipal teachers from Pak Kret Municipality. Data was collected using a questionnaire and analyzed using descriptive statistics, including percentage, frequency, mean, and standard deviation, to provide insights into the entire population.

The hypothesis testing revealed that (1) the overall effectiveness of performance evaluation based on the PA for Pak Kret Municipality teachers in Nonthaburi Province was high, with a mean of 4.15. All four individual aspects also scored highly, specifically: self-development and professional development (mean = 4.22), learner outcome development (mean = 4.16), promotion and support for learning management (mean = 4.16), and learning management (mean = 4.11). (2) This objective aimed to compare the mean effectiveness of performance evaluations based on the PA among Pak Kret Municipality teachers in Nonthaburi Province, categorized by individual factors. It was found that teachers working in different educational institutions showed a statistically significant difference in the effectiveness of their PA-based performance evaluations at the 0.05 level. However, for all other individual factors including gender, age, education level, job position, academic standing, and years of service, there was no significant difference in the effectiveness of their PA-based performance evaluations.

Keywords: Effectiveness, Performance Evaluation, Performance Agreement (PA)

บทนำ

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลตามความเหมาะสมและความต้องการของแต่ละท้องถิ่นนั้น ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 บัญญัติให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ให้เหมาะสมกับการบริหารงาน และอำนาจหน้าที่ของเทศบาล และจะต้องอยู่ภายใต้ประกาศการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามที่องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดไว้

อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกอบกับประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนนทบุรีกำหนด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการ

ศึกษาเทศบาล พ.ศ. 2562 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2566 และให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2565 เป็นต้นไป ตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลให้มีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ และระบบการบริหารงานบุคคลที่สอดคล้องเสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งไม่ต่ำกว่ามาตรฐานการบริหารงานบุคคลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนนทบุรี, 2562)

เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และเพื่อให้เกิดความชัดเจนครบถ้วนเป็นรูปธรรม ประกอบกับเพื่อเป็นการรองรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล ในรูปแบบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดนนทบุรี ได้มีมติให้ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566 (คู่มือกองการเจ้าหน้าที่เทศบาลนครปากเกร็ด, 2565)

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการหนึ่งของระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและเป้าหมายของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการพัฒนาตนเองในระยะยาวเพื่อให้สามารถเติบโตไปในเส้นทางสายอาชีพ นอกจากนี้การประเมินผลการปฏิบัติงานใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนและแต่งตั้ง การย้าย การโอนและรับโอน การให้ออกจากราชการ การจูงใจให้รางวัล และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ขึ้นเพื่อให้ผู้ประเมิน ผู้รับประเมิน ได้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการประเมิน และเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจต่อการประเมินผลให้แก่พนักงานครูเทศบาล ในสังกัดทราบ (คู่มือกองการเจ้าหน้าที่เทศบาลนครปากเกร็ด, 2565)

ดังนั้น การศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ของพนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ด จึงเป็นกระบวนการสำคัญ ในการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ดให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลมีความโปร่งใส เป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้ ส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ต่อการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ดให้มีคุณภาพตามมาตรฐานกำหนด โดยใช้แนวทางตามระเบียบการวิจัย และใช้วิธีการทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลความพึงพอใจของพนักงานครูเทศบาลต่อประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ของพนักงานเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ในการนำไปพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนของพนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ดให้มีประสิทธิภาพต่อไป และความชัดเจนของระบบการประเมิน PA มีการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดที่ชัดเจน ทำให้ครูสามารถวางแผนพัฒนาตนเองและการจัดการเรียนรู้ได้ตรงจุดและเป็นรูปธรรม ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานจริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ของพนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ของพนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล



สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ดที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีประสิทธิผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน Performance Agreement: PA ของพนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานครูที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ของพนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานครูที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ของพนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ของพนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานครูที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีประสิทธิผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ของพนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานครูที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีประสิทธิผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ของพนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานครูที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน (ปี) แตกต่างกัน มีประสิทธิผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ของพนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 พนักงานครูที่มีสถานศึกษาต่างกัน มีประสิทธิผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ของพนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาประสิทธิผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ของพนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

ประชากรที่และกลุ่มตัวอย่างใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีมีทั้งหมด 3 โรงเรียน 10 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ใน 5 ตำบล มีพนักงานครูเทศบาล จำนวนทั้งหมด 83 คน (แผนอัตรากำลังเทศบาลนครปากเกร็ด ณ เดือนกรกฎาคม 2567)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม (Questionnaires) คือ พนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำนวน 83 คน ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ และทดสอบความเชื่อถือ (Reliability) ผู้ศึกษาได้ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง คือ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 30 คน แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ทั้งหมด เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990: 202) ผลลัพธ์ค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 < \alpha < 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูงซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้จัดทำหนังสือเรียนเชิญถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษา โดยเนื้อหาของหนังสือดังกล่าวจะชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย พร้อมทั้งขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ของพนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ทั้งนี้ ทางภาควิชาได้นำส่งหนังสือดังกล่าวพร้อมแบบสอบถามไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยดำเนินการจัดส่งในสองรูปแบบ ได้แก่ การจัดส่งด้วยตนเอง และการส่งผ่านทางแอปพลิเคชันไลน์ เพื่อให้การเข้าถึงและตอบกลับแบบสอบถามเป็นไปอย่างสะดวกและรวดเร็ว

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ

1. ขั้นตอนในการวิเคราะห์ ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์โดยมีแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลและการใช้ค่าสถิติต่าง ๆ ในการวิเคราะห์ประสิทธิผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ของพนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแจกแจงความถี่ (f) และ หาร์้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ของพนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยรวมรายด้านและรายข้อ โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ของพนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) นำเสนอในรูปแบบของการพรรณนา

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม และนำข้อมูลทั้งหมดมาประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้ร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลประชากรทั้งหมด

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ค่า t-test ค่า t-test ใช้สำหรับวิเคราะห์ความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยของตัวแปรเชิงปริมาณ (ตัวแปรตาม) ระหว่าง 2 กลุ่มของตัวแปรจัดประเภท (ตัวแปรอิสระ) เช่น เพศ

One-Way ANOVA ใช้สำหรับวิเคราะห์ความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยของตัวแปร

เชิงปริมาณ (ตัวแปรตาม) ระหว่าง 3 กลุ่มขึ้นไปของตัวแปรจัดประเภท (ตัวแปรอิสระ) ในการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม

สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาประสิทธิผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ของพนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี



ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป (ปัจจัยส่วนบุคคล) (n = 83)

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	15	18.1
	หญิง	68	81.9
อายุ	อายุต่ำกว่า 39 ปี	17	20.5
	อายุมากกว่า 40 ปี	66	79.5
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	45	54.2
	สูงกว่าปริญญาตรี	38	45.8
ตำแหน่งงาน	สายงานการสอน	78	94.0
	สายงานการบริหารสถานศึกษา	5	6.0
วิทยฐานะ	ครู (ไม่มีวิทยฐานะ)	14	16.9
	ครูชำนาญการ	46	55.4
	ครูชำนาญการพิเศษ	21	25.3
	ครูเชี่ยวชาญ	2	2.4
ระยะเวลาปฏิบัติงาน (ปี)	อายุงานต่ำกว่า 10 ปี	23	27.7
	อายุงานมากกว่า 11 ปี	60	72.3
สถานศึกษา	โรงเรียน	69	83.1
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	14	6.9

จากตารางที่ 1 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 81.9 และเพศชาย จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1 มีอายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 79.5 และอายุต่ำกว่า 39 ปี จำนวน 17 คนคิดเป็นร้อยละ 20.5 การศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 54.2 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 45.8 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งสายงานการสอน จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 94.0 และสายงานการบริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 มีวิทยฐานะ คือ ครูชำนาญการมากที่สุด จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 55.4 รองลงมาคือ ครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 ครู (ไม่มีวิทยฐานะ) จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9 และครูเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 ระยะเวลาปฏิบัติงานอายุงานมากกว่า 11 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 72.3 และอายุงานต่ำกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.7 เป็นสถานศึกษาประเภทโรงเรียน จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 83.1 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและประสิทธิผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ของพนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมและเป็นรายด้าน (n=83)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการจัดการเรียนรู้	4.11	.52	มาก
2. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้	4.16	.59	มาก
3. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	4.22	.62	มาก
4. ด้านการพัฒนาผลลัพธ์ของผู้เรียน	4.16	.50	มาก
รวม	4.15	.49	มาก

จากตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้และ ด้านการพัฒนาผลลัพธ์ของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และ ด้านการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรอิสระ	ผลการทดสอบ	
	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
ปัจจัยส่วนบุคคล		
เพศ		✓
อายุ		✓
ระดับการศึกษา		✓
ตำแหน่งงาน		✓
วิทยฐานะ		✓
ระยะเวลาปฏิบัติงาน		✓
สถานศึกษา	✓	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1 พนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ดที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีประสิทธิผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน(Performance Agreement: PA) ของพนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานครูที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ของพนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี แตกต่างกัน

ไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยมีประเด็นที่น่าสนใจสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง(81.9%) มีอายุมากกว่า 40 ปี (79.5%) และจบการศึกษาระดับปริญญาตรี (54.2%) โดยส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสายงานการสอน (94.0%) และมีวิทยฐานะครูชำนาญการ (55.4%) นอกจากนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานมานานกว่า 11 ปี (72.3%) และทำงานในโรงเรียน (83.1%)

2. จากผลการวิเคราะห์พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ของพนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับมากในทุกด้าน ทั้งด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาผลลัพธ์ของผู้เรียน และด้านการจัดการเรียนรู้ อาจอธิบายเหตุผลของผลการวิจัยที่ได้ดังนี้:

2.1 ความชัดเจนของระบบการประเมิน PA มีการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด

ที่ชัดเจน ทำให้ครูสามารถวางแผนพัฒนาตนเองและการจัดการเรียนรู้ได้ตรงจุดและเป็นรูปธรรม ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานจริง

2.2 การสนับสนุนจากองค์กร เทศบาลนครปากเกร็ดอาจมีนโยบายสนับสนุนและติดตามการดำเนินงานตาม PA อย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านการจัดอบรม พัฒนาวិชาชีพ และการใช้ผลการประเมินไปใช้จริง ทำให้ครูเกิดแรงจูงใจและความเข้าใจในระบบมากขึ้น

2.3 ความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของครู และความสำคัญของการประเมิน PA ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาผลลัพธ์ของผู้เรียน จึงให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ในการพัฒนาตนเองและพัฒนาการเรียนการสอนตามข้อตกลง

2.4 การมีส่วนร่วมและการสื่อสารที่ดีการมีการประชุม อธิบายแนวทาง และให้ข้อเสนอแนะอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ครูรู้สึกมีส่วนร่วมและเข้าใจเป้าหมายของ PA อย่างชัดเจน ซึ่งช่วยให้เกิดผลเชิงบวกในการดำเนินการ

3. ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ของพนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่ต่างกันส่งผลให้ประสิทธิผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ของพนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน วิทยฐานะ และระยะเวลาปฏิบัติงาน (ปี) ไม่มีผลต่อประสิทธิผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ของพนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัย เรื่องประสิทธิผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ของพนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ผู้ศึกษานำเสนอความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance



Agreement: PA) ของพนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี พบว่าด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาผลลัพธ์ของผู้เรียนอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูเทศบาลควรมีการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานในด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาผลลัพธ์ของผู้เรียนให้สูงขึ้นในระดับเดียวกันกับด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

2. จากการวิเคราะห์ประสิทธิผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ของพนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ในด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ

2.1 ด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่า การศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์เพื่อการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 รองลงมาคือ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และการสร้างและ/หรือพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ควรส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เรื่อง ทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา โดยเน้นการบูรณาการเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจและการประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง พร้อมทั้งวัดและประเมินผลที่เน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ชัดเจน

2.2 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ พบว่า การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ควรมุ่งเน้นเรื่อง การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อปรับการเรียนรู้เฉพาะบุคคล และการจัดทำข้อมูลที่เชื่อมโยงระหว่างผู้เรียน รายวิชา และผลลัพธ์การเรียนรู้ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนอย่างตรงจุด

2.3 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ พบว่า การพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 พนักงานครูควรปรับปรุงโดยการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง ศึกษาแนวการสอนที่ทันสมัย และสะท้อนผลการสอนของตนเอง เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้

2.4 ด้านการพัฒนาผลลัพธ์ของผู้เรียน พบว่า ด้านทักษะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ควรพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา การสื่อสาร และการทำงานร่วมกัน เพื่อให้ผู้เรียนปรับตัวและประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งอาจทำให้ขาดข้อมูลเชิงลึกที่สำคัญบางประการ ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรทำการวิจัยเชิงปริมาณควบคู่กันกับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เช่น เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) และการสนทนากลุ่ม เป็นต้น ซึ่งจะช่วยให้ได้ผลการศึกษามีข้อมูลเชิงลึกที่สำคัญเพิ่มขึ้น ส่งผลให้งานวิจัยที่ได้มีความถูกต้องครบถ้วนมากยิ่งขึ้น

4. ควรมีการศึกษาวิจัยวิเคราะห์ประสิทธิผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ของพนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีในพื้นที่ที่มีความใกล้เคียงกัน เช่น เทศบาลนครนนทบุรี เทศบาลนครบางบัวทอง ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกันและอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกันเพื่อทำให้ทราบความเหมือนและความแตกต่างเกี่ยวกับการวิเคราะห์ประสิทธิผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ของพนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี และปัจจัยที่ส่งผลต่อการวิเคราะห์ประสิทธิผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ของพนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. 2562. ประกาศคณะกรรมการการพนักงานเทศบาลนทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล พ.ศ. 2562.
- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. 2565. ประกาศคณะกรรมการการพนักงานเทศบาลนทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล พ.ศ. 2565.
- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. 2566. ประกาศคณะกรรมการการพนักงานเทศบาลนทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล พ.ศ. 2566.
- จิตติมา อัครฉัตรพงศ์. 2567. ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Online). https://www.thaischool1.in.th/_files_school/86101950/document/86101950_0_20131025-205746.pdf, 15 มกราคม 2567.
- ทิพวรรณ จันทมาส. 2561. อิทธิพลของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความรู้สึกของพนักงานกรณศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาตรีวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์..
- เทศบาลนครปากเกร็ด. 2565. คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- เทศบาลนครปากเกร็ด. 2566. ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวมของเทศบาลนครปากเกร็ด. นนทบุรี: แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2566 – 2569), เทศบาลนครปากเกร็ด: 100.
- เทศบาลนครปากเกร็ด. 2567. ประวัติเทศบาลนครปากเกร็ด (Online). <http://www.เทศบาลนครปากเกร็ด>, 15 มกราคม 2567.
- ธีระพันธุ์ นาคายน และ กัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์. 2567. ปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- นณกร ผู้ทรงธรรม และ สุภาวดี ลาภเจริญ. 2564. ความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สหวิทยาเขตวังทองหลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา, 11(2):2564
- บุญมี อรุณชัย, ดร.คชาเทพ จันท์เจริญ, ผศ.ดร.จินตนา จันท์เจริญ, และ ผศ.ดร.วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์. 2564. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานภายใต้แนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 ของสถานศึกษา ในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคเหนือ 2. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัย ปทุมธานี, 3(1):2564
- ปณพร สุมลวรรณ. 2560. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนศรีบุญยานนท์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนทบุรี. สารนิพนธ์มหาบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
- ปภาวี บุญเป่า. 2559. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. สาขาการบริหารการศึกษา.



- วิดาพร สุขแสงนิล. 2563. ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอสามพรานและอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม. *วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 6(2) : 2563
- วิโรจน์ สุวรรณประไพ. 2564. *ทัศนคติที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในหน่วยงานเทศบาลเมืองกระบี่*. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.
- สกุณา ไบภักดี, เยาวลักษณ์ สุตะโคตร, และ ธวัชชัย ไพไธล. 2566. ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย*, 5(5): 2566
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.). 2567. *ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Online)*. <https://www.ocsc.go.th/pm> \ “gsc.tab=0, 24 กุมภาพันธ์ 2567.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.). 2564. *แนวทางการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA)*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- โสภณา รักวัฒนศิริกุล, และพิภพ วังเงิน. 2565. ประสิทธิผลการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลของอำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 7(1): 2566.
- Afsheen Fatima Agha, Dr. S Khurram Khan Alwi and Dr. Mohammad Shaiq. 2020. Teachers' perception of the effectiveness of teachers appraisal systems in private schools of Pakistan. *New Horizons*, 14(1):2020, pp 33-50.
- Alice Atieno Okoth and Oluoch Mercy Florah. 2019. Influence of Performance Appraisal on Motivation of Public Secondary School Teachers in Gem-Sub County, Kenya. *American International Journal of Contemporary Research*, 9(4):2019
- Chit hnin pwint. 2019. *The Effect of Performance Appraisal System on Employee Motivation Yangon Academy International School*. Yangon University of Economics Department of Management Studies MBA Programme.
- Ika Raharja Salim, Fitri Aulia Rahma, Kendry Ayu Laksana, Gresi Agriany Silalahi, and Anindita Millenika Sasmita. 2023. The effect of employee performance assessment on job satisfaction at private university with work motivation as a mediator. *Journal of Management*, 13 (3) 2023. Institute of Computer Science (IOCS).
- Peter Ong, MD Jais Ismail, and Christina Sim Pei Pei. 2021. Performance Appraisal Management in A Malaysian Secondary school. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 6(4):2021