

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 บุตรดีวงศ์¹ ลดาวัลย์ ไขคำ²
Sureeluk Buddeewong, Ladawan Khaikham

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย (1) เพื่อศึกษาระดับ และ (2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ของพนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานครูเทศบาลในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด จำนวน 83 คน หลังจากผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย พบว่าประสิทธิผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ของพนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมและเป็นรายด้าน พบว่าทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาผลลัพธ์ของผู้เรียน และด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และด้านการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน (1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิประสิทธิผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ของพนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มี

Received: 2025-02-14 Revised: 2025-02-22 Accepted: 2025-02-23

¹ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ (ภาคพิเศษ) ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ Master of Arts Program Department of Political Science and Public Administration Faculty of Social Sciences Kasetsart University. Corresponding Author e-mail: Sureeluk.B@ku.th

² คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ Faculty of Social Sciences Kasetsart University. e-mail: ladawan.kh@ku.ac.th

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาผลลัพธ์ของผู้เรียน และด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และด้านการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ตามลำดับ (2) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (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

คำสำคัญ (Keywords): ประสิทธิภาพ; การประเมินผลการปฏิบัติงาน; ตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)

Abstract

This research has the research objectives (1) To study the effectiveness of the performance evaluation according to the work development agreement (Performance Agreement: PA) of Pak Kret Municipality teachers, Nonthaburi Province. And (2) To compare the effectiveness of the evaluation of the performance of the work development agreement (Performance Agreement: PA) of the teachers of Pak Kret Municipality, Nonthaburi Province, classified by personal factors. The sample group used in this research was 83 municipal teachers under Pak Kret Municipality. After the researcher has collected and analyzed the data according to the research objectives found that The effectiveness of the performance evaluation according to the work development agreement (Performance Agreement: PA) of the teachers of Pak Kret Municipality, Nonthaburi Province, in general and in each aspect It was found that all 4 aspects were at a high level as well. They were ranked from highest to lowest in terms of average value as follows: In terms of personal and professional development, the average score was 4.22. Next is the aspect of developing student outcomes and the aspect of promoting and supporting learning management, with an average score of 4.16. and in terms of learning management, the average score was 4.11, respectively. Hypothesis test results 1) To study the efficiency level of performance evaluation according to the work development agreement (Performance Agreement: PA) of Pak Kret Municipality teachers, Nonthaburi Province. It was found

that the overall level was at a high level. The average is 4.15. When considering each aspect, it was found that all four aspects were at a high level. Sort by average from highest to lowest as follows: In terms of personal and professional development, the average score was 4.22. Next is the aspect of developing student outcomes and the aspect of promoting and supporting learning management, with an average score of 4.16. and in terms of learning management, the average score was 4.11, respectively.

2) To compare the means of the effectiveness of the performance evaluation according to the work development agreement (Performance Agreement: PA) of Pak Kret Municipality teachers, Nonthaburi Province. classified by personal factors. found that Teachers working in different educational institutions resulted in the effectiveness of performance evaluation according to the work development agreement (Performance Agreement: PA) of teachers of Pak Kret Municipality, Nonthaburi Province, which was significantly different at the 0.05 level. As for other variables Including gender, age, education level, job position, academic qualification, and length of employment (years). No effect on effectiveness of the performance evaluation according to the work development agreement (Performance Agreement: PA) of Pak Kret Municipality teachers, Nonthaburi Province.

Keywords: effectiveness; performance evaluation; According to the work development agreement (PA)

บทนำ (Introduction)

ด้วยรัฐธรรมนูญได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลตามความเหมาะสมและความต้องการของแต่ละท้องถิ่นนั้น ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 บัญญัติให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ให้เหมาะสมกับการบริหารงาน และอำนาจหน้าที่ของเทศบาล และจะต้องอยู่ภายใต้ประกาศการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามที่องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดไว้

อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกอบกับประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนนทบุรีกำหนด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล พ.ศ. 2562 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2566 และให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2565 เป็น

ต่อไป ตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางศึกษาเทศบาลให้มีมาตรฐานแห่งวิชาชีพและระบบการบริหารงานบุคคลที่สอดคล้องเสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งไม่ต่ำกว่ามาตรฐานการบริหารงานบุคคลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนนทบุรี, 2562)

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

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

ดังนั้น การศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ของพนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ด จึงเป็นกระบวนการสำคัญ ในการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ดให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลมีความโปร่งใส เป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้ ส่งผลต่อผลลัพธ์ต่อการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ดให้มีคุณภาพตามมาตรฐานกำหนด โดยใช้แนวทางตามระเบียบการวิจัย และใช้วิธีการทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลความพึงพอใจของพนักงานครูเทศบาลต่อประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ของพนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ในการนำไปพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนของพนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ดให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

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

สมมติฐานของการวิจัย (Research Hypothesis)

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 (Research Methods)

1. รูปแบบการวิจัย

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

2. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ พนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี มีทั้งหมด 3 โรงเรียน 10 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ใน 5 ตำบล มีพนักงานครูเทศบาล จำนวนทั้งหมด 83 คน (แผนอัตรากำลังเทศบาลนครปากเกร็ด ณ เดือนกรกฎาคม 2567)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม (Questionnaires) คือ พนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำนวน 83 คน ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ และทดสอบความเชื่อ (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 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูงซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษานี้ ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ทำหนังสือจากภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. นำหนังสือภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พร้อมกับแบบสอบถามประสิทธิผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) ของพนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ส่งถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จัดส่งใน 2 รูปแบบคือ จัดส่งด้วยตนเอง และส่งผ่านทางแอปพลิเคชันไลน์

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ

1. ขั้นตอนในการวิเคราะห์

ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยมีแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลและการใช้ค่าสถิติต่าง ๆ ในการวิเคราะห์ ประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ของพนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ดังนี้

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

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

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

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม และนำข้อมูลทั้งหมด มาประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

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

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ค่า t-test One Way Anova ในการตรวจสอบ ความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม

สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย (Research Results)

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลง ในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ของพนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัด นนทบุรี

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป (ปัจจัยส่วนบุคคล) (n = 83)

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	15	18.1
	หญิง	68	81.9
อายุ			

ระดับการศึกษา	อายุต่ำกว่า 39 ปี	17	20.5
	อายุมากกว่า 40 ปี	66	79.5
ตำแหน่งงาน	ปริญญาตรี	45	54.2
	สูงกว่าปริญญาตรี	38	45.8
วิทยฐานะ	สายงานการสอน	78	94.0
	สายงานการบริหารสถานศึกษา	5	6.0
ระยะเวลาปฏิบัติงาน (ปี)	ครู (ไม่มีวิทยฐานะ)	14	16.9
	ครูชำนาญการ	46	55.4
	ครูชำนาญการพิเศษ	21	25.3
	ครูเชี่ยวชาญ	2	2.4
สถานศึกษา	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 คน คิดเป็นร้อยละ 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 มีวิทยฐานะคือ 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 รองลงมาคือศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9

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

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ
คิดเห็น			
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 และด้านการจัดการเรียนรู้ 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

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานครูที่มีเพศต่างกันมีประสิทธิผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ของพนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

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

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานครูที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ของพนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

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

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ของพนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

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

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานครูที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีประสิทธิผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ของพนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

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

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานครูที่มีวิทยฐานะแตกต่างกันมีประสิทธิผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) ของพนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

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

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานครูที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน (ปี) ต่างกันมีประสิทธิผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ของพนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

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

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่างกันมีประสิทธิผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ของพนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ด้านการพัฒนาผลลัพธ์ของผู้เรียน ส่วนด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ พบว่าไม่แตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

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%) ซึ่งข้อมูลเหล่านี้สะท้อนถึงคุณลักษณะสำคัญของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ของพนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นณกร ผู้ทรงธรรม และ สุภาวดี ลาภเจริญ ศึกษาความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

สหวิทยาเขตวังทองหลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ความพึงพอใจของข้าราชการครู โดยรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก และผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ข้าราชการครูมีตำแหน่งแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

2. ผลการวิเคราะห์ในแต่ละด้าน พบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ของพนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีอยู่ในระดับมาก ในทุกด้าน ทั้งด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาผลลัพธ์ของผู้เรียน และด้านการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภณารักษ์วนศิริกุล และ พิภพ วังเงิน ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารศูนย์เด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลของอำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี พบว่า (1) ประสิทธิภาพการบริหาร อยู่ในระดับมาก (2) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหาร จำแนกตามสถานภาพแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ได้แก่ ด้านการงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการประสานงาน และประสิทธิภาพการบริหารโดยรวม ที่มีสถานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ได้แก่ ด้านการอำนวยการ ด้านการรายงานไม่มีความแตกต่างกัน

3. ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ของพนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่ต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ของพนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน วิทยฐานะ และระยะเวลาปฏิบัติงาน (ปี) ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ของพนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปภาวี บุญเป่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า (1) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูฯ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูฯ จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestion)

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

1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ของพนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี พบว่า ด้านการพัฒนาด้านตนเองและวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาผลลัพธ์ของผู้เรียนอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูเทศบาลควรมีการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานในด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาผลลัพธ์ของผู้เรียนให้สูงขึ้นในระดับเดียวกันกับด้านการพัฒนาด้านตนเองและวิชาชีพ

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

2.1 ด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่า การศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์เพื่อการแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 รองลงมาคือ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และการสร้างและ/หรือพัฒนาสื่อปฏิตกรรมเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ควรส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เรื่อง ทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา โดยเน้นการบูรณาการเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจและการประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง พร้อมทั้งวัดและประเมินผลที่เน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ชัดเจน

2.2 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ พบว่า การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ควรมุ่งเน้นเรื่อง การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อปรับการเรียนรู้อะบบบุคคล และการจัดทำข้อมูลที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงระหว่างผู้เรียน รายวิชา และผลลัพธ์การเรียนรู้ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนอย่างตรงจุด

2.3 ด้านการพัฒนาด้านตนเองและวิชาชีพ พบว่า การพัฒนาด้านตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 พนักงานครูควรปรับปรุงโดยการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง ศึกษาแนวการสอนที่ทันสมัย และสะท้อนผลการสอนของตนเอง เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้

2.4 ด้านการพัฒนาผลลัพธ์ของผู้เรียน พบว่า ด้านทักษะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ควรพัฒนาทักษะ การคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา การสื่อสาร และการทำงานร่วมกัน เพื่อให้ผู้เรียนปรับตัวและประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งอาจทำให้ขาดข้อมูลเชิงลึกที่สำคัญบางประการ ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรทำการวิจัยเชิงปริมาณควบคู่กันกับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เช่น

เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) และการสนทนากลุ่ม เป็นต้น ซึ่งจะทำให้ได้ผลการศึกษาที่มีข้อมูลเชิงลึกที่สำคัญเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้งานวิจัยที่ได้มีความถูกต้องครบถ้วนมากยิ่งขึ้น

4. ควรมีการศึกษาวิจัยวิเคราะห์ประสิทธิผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ของพนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีในพื้นที่ที่มีความใกล้เคียงกัน เช่น เทศบาลนครนนทบุรี เทศบาลนครบางบัวทอง ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกันและอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกัน เพื่อให้ทราบความเหมือนและความแตกต่างเกี่ยวกับการวิเคราะห์ประสิทธิผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ของพนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี และปัจจัยที่ส่งต่อการวิเคราะห์ประสิทธิผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ของพนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. 2562. ประกาศคณะกรรมการการพนักงานเทศบาลนนทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล พ.ศ. 2562.
- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. 2565. ประกาศคณะกรรมการการพนักงานเทศบาลนนทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล พ.ศ. 2565.
- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. 2566. ประกาศคณะกรรมการการพนักงานเทศบาลนนทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล พ.ศ. 2566.
- ทิพวรรณ จันทมาส. 2561. อิทธิพลของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความรู้สึกของพนักงาน กรณีศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาตรีบริหารศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- .เทศบาลนครปากเกร็ด. 2565. คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- เทศบาลนครปากเกร็ด. 2566. ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวมของเทศบาลนครปากเกร็ด. นนทบุรี. แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2566 – 2569). เทศบาลนครปากเกร็ด: 100.
- เทศบาลนครปากเกร็ด. 2567. ประวัติเทศบาลนครปากเกร็ด. สืบค้น 15 มกราคม 2567, จาก <http://www.เทศบาลนครปากเกร็ด>.

- ธีระพันธุ์ นาคายน และ กัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์. 2567. ปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. คณะครุศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- นณกร ผู้ทรงธรรม และ สุภาวดี ลาภเจริญ. 2564. ความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สหวิทยาเขตวังทองหลาง สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2. วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา. ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 : (เมษายน - มิถุนายน 2564).
- บุญมี อรุณชัย, ดร.คทาเทพ จันทร์เจริญ, ผศ.ดร.จินตนา จันทร์เจริญ, และ ผศ.ดร.วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์. 2564. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานภายใต้แนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 ของสถานศึกษา ในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคเหนือ 2. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี. ปีที่ 13 ฉบับที่ 1 : (มกราคม – มิถุนายน 2564).
- ปณพร สุมลวรรณ. 2560. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนศรีบุญยานนท์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี. สารนิพนธ์มหาบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
- ปภาวี บุญเป่า. 2559. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. สาขาการบริหารการศึกษา.
- จิตติมา อัครธิพิงศ์. 2567. ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน. สืบค้น 15 มกราคม 2567, https://www.thaischool1.in.th/_files_school/86101950/document/86101950_020131025-205746.pdf,
- วิดาพร สุขแสงนิล. 2563. ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอสามพรานและอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม. วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ. ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 : กรกฎาคม – ธันวาคม 2563.
- วิโรจน์ สุวรรณประไพ. 2564. ทศนคติที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ในหน่วยงานเทศบาลเมืองกระบี่. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.
- สกุณา ไบภักดี, เยาวลักษณ์ สุตะโคตร, และ ธวัชชัย ไพไธล. 2566. ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 3. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย. ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 : (มกราคม – มีนาคม 2566).

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.). 2567. ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน. สืบค้น 24 กุมภาพันธ์ 2567, จาก [https://www.ocsc.go.th/pm\" \](https://www.ocsc.go.th/pm\) \"gsc.tab=0,
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.). 2564. แนวทางการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA). คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครู. กระทรวงศึกษาธิการ.
- โสภณา รักวัฒนศิริกุล, และพิภพ วังเงิน. 2565. ประสิทธิภาพการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลของอำเภอแก่งกระเจาน จังหวัดเพชรบุรี. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*. ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 : มกราคม – มีนาคม 2566.
- Afsheen Fatima Agha, Dr. S Khurram Khan Awi and Dr. Mohammad Shaiq. 2020. Teachers' perception of the effectiveness of teachers appraisal systems in private schools of Pakistan. *New Horizons*. Vol. 14, No. 1, 2020, pp 33-50.
- Alice Atieno Okoth nad 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*. Vol. 9, No. 4, December 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. Instiute 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 ocial Sciences and Humanities (MJSSH)*. Volume 6, Issue 4, April 2021.