

การศึกษาตัวชี้วัดและเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สำนักงานสถิติจังหวัด

A Study of the Indicators and Criteria for the Performance Appraisal of The Government Employees at the Provincial Statistical Office

พรวิณัส ขว่งสิมมา (Pornweenus Khounsamma)^{1*} ดร.พรศักดิ์ ภูสีอ่อน (Dr.Songsak Phusee-orn)**

(Received: August 8, 2018; Revised: October 19, 2018; Accepted: October 24, 2018)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ กำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สำนักงานสถิติจังหวัดและตรวจสอบคุณภาพของตัวชี้วัดและเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สำนักงานสถิติจังหวัด ตัวอย่างแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่ใช้กำหนดตัวชี้วัด คือ ข้าราชการและพนักงานราชการ 313 คน กลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ และกลุ่มที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพของตัวชี้วัดและเกณฑ์ในการประเมิน คือ ผู้เชี่ยวชาญ 14 คน เลือกแบบเจาะจง โดยพิจารณาจากผู้ที่มีประสบการณ์หรือเกี่ยวข้องกับเกณฑ์และมาตรฐานในการปฏิบัติงานของ พนักงานราชการ เครื่องมือมี 2 ชุด คือ แบบสอบถามเพื่อกำหนดตัวชี้วัด และ แบบประเมินความเหมาะสมและความ เป็นไปได้ของตัวชี้วัดและเกณฑ์ในการประเมิน เกณฑ์ในการเลือกตัวชี้วัด คือ เลือกตัวชี้วัดที่มีคะแนนเฉลี่ย 3.51 ขึ้นไป ส่วนการตรวจสอบคุณภาพของตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมิน เกณฑ์ที่ใช้คือ ตัวชี้วัดและเกณฑ์ที่มีคะแนนเฉลี่ย 3.51 ขึ้นไป พบว่า ตัวชี้วัดและเกณฑ์ในการประเมินที่ผ่านเกณฑ์ มีทั้งหมด 45 ตัวชี้วัด แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้ (1) ผลสัมฤทธิ์ของงาน 31 ตัวชี้วัด (2) พฤติกรรม/สมรรถนะในการปฏิบัติงาน 7 ตัวชี้วัด และ (3) คุณลักษณะบุคคล 7 ตัวชี้วัด

ABSTRACT

This study aimed to determine the indicators of the performance appraisal for government employees at the Provincial Statistical Office and examine the quality of indicators and the criteria for the performance appraisal for government employees at the Provincial Statistical Office. There were two groups of the subjects in the study. One was to determine the indicators used stratified random sampling consisting of sample of 313 government officers and government employees. The other was to examine the quality of indicators and the criteria used purposive sampling consisting of 14 experts. The criteria to examine the work performance among government employees were reviewed by the experienced. There were 2 sets of the instrument: (1) the questionnaire to determine the indicators, and (2) the questionnaire to evaluation the propriety and feasibility of the indicators and the criteria. The criteria to determine the indicators were at the mean of 3.51 or above.

¹Correspondent author: nus_simma@yahoo.co.th

* นิสิต หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม



The criteria to examine the quality of indicators and the criteria were at the mean of 3.51 or above. The criteria to examine the quality of indicators and the criteria were at the mean of 3.51 or above. The finding of the study suggested 45 indicators divided into 3 components: 31 indicators of the performance, 7 indicators of the behavior / competency, and 7 indicators of the personal traits.

คำสำคัญ: ตัวชี้วัด เกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

Keywords: Indicator, Criteria, Performance appraisal

บทนำ

การที่องค์กรจะกระทำการกิจใดๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพนั้น องค์กรจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับงาน ซึ่งการดำเนินงานของสำนักงานสถิติจังหวัด ในปัจจุบันต้องเผชิญกับความซับซ้อนของปัจจัยต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยภายในหรือภายนอก จึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงและพัฒนาหน่วยงานให้มีความเข้มแข็ง สำนักงานสถิติจังหวัดจะมีความเข้มแข็ง บุคลากรจะต้องมีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพ และพร้อมที่จะปฏิบัติงาน การที่จะรู้ได้ว่าบุคลากรมีคุณภาพจะต้องมีเครื่องมือวัดที่มีคุณภาพ คือต้องมีการประเมินผลงานที่มีคุณภาพ องค์ประกอบสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ การสร้างระดับการวัดผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม (หรือมาตรฐาน) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลสัมฤทธิ์ การเปรียบเทียบกระบวนการทำงาน (Performance benchmarks) ในระบบที่มีผลตอบแทน และการลงโทษจะต้องเชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานอาจจะสูงหรือต่ำกว่ามาตรฐานและอาจจะมีผลกระทบระยะสั้นที่สำคัญๆ เช่น งบประมาณ ผลตอบแทนหรือการแก้ไขระบบงาน การรับรู้เชิงบวกหรือลบ เป็นต้น และผลกระทบในระยะยาว เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การปฏิรูปโครงสร้างงาน [1]

จากการศึกษาความต้องการจำเป็นของระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สำนักงานสถิติจังหวัด พบว่า ประเด็นตัวชี้วัดและเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ได้แก่ (1) จำนวนตัวชี้วัดไม่เหมาะสมหรือไม่ครอบคลุมผลการปฏิบัติงาน ส่งผลให้พนักงานราชการละเลยหรือไม่สนใจตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ให้ อีกทั้งตัวชี้วัดและเกณฑ์บางตัวพนักงานราชการไม่สามารถทำให้สำเร็จได้จริง (2) ตัวชี้วัดและเกณฑ์ไม่เกี่ยวข้องกับงานหรือหน้าที่รับผิดชอบของพนักงานราชการ ส่งผลให้พนักงานราชการไม่สามารถทำงานได้ตามตัวชี้วัดที่ได้รับ หรือตัวชี้วัดและเกณฑ์ไม่สอดคล้องกับเป้าหมายของสำนักงานสถิติจังหวัด ดังนั้นหากพนักงานราชการไม่สามารถบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดที่กำหนด สำนักงานสถิติจังหวัดก็ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายเช่นกัน (3) ตัวชี้วัดและเกณฑ์ไม่สามารถแยกแยะความแตกต่างระหว่างผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการแต่ละคน เนื่องจากกำหนดเป้าหมายให้ง่าย ๆ เพื่อให้พนักงานสามารถทำได้ง่ายขึ้น และ (4) ไม่มีการชี้แจงหลักการ ตัวชี้วัด และเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานก่อนรอบของการประเมิน หรือมีการชี้แจง แต่เวลาประเมิน กลับไม่ใช่ข้อเท็จจริงเหล่านี้ในการประเมินผลงาน [2]

การกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicator : KPIs) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งต่อผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน การกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน จะส่งผลต่อความถูกต้องแม่นยำของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการจะประเมินว่าสิ่งใดดีหรือไม่ดี ต้องมีการสร้างเกณฑ์วัดขึ้นมาก่อน เมื่อทำงานสิ่งใดได้ผลออกมาแล้ว นำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์วัด แล้วสรุปว่าผลเป็นอย่างไร [3] เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานควรมีความสมดุลระหว่างความสำเร็จกับวัตถุประสงค์ ระดับความรู้ ทักษะ พฤติกรรมในการทำงาน และระดับ

พฤติกรรมที่สนับสนุนค่านิยมหลักขององค์กร[4] และจะต้องมีความเชื่อถือได้และถูกต้อง (Reliable and Valid) มาตรฐาน (Standardized) สถานการณ์จริงและ สามารถทำงานได้ (Practical and Workable) เป็นที่ยอมรับ(Acceptable) สะท้อนลักษณะของการบริหาร (Management Style) ที่เอื้อต่อการเจริญเติบโตของพนักงาน และข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุงการปฏิบัติงาน [5]

ดังนั้นผลจากการศึกษาครั้งนี้จะทำให้สำนักงานสถิติจังหวัด มีตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวัดผลการดำเนินงานของพนักงานราชการที่สามารถแสดงผลของการวัดในรูปข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ และมีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถแยกแยะ ได้ว่าการปฏิบัติงานของพนักงานราชการประสบความสำเร็จตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้หรือไม่

คำถามการวิจัย

1. องค์ประกอบของตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สำนักงานสถิติจังหวัด มีอะไรบ้าง
2. คุณภาพของตัวชี้วัดและเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สำนักงานสถิติจังหวัด เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สำนักงานสถิติจังหวัด
2. เพื่อตรวจสอบคุณภาพของตัวชี้วัดและเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สำนักงานสถิติจังหวัด

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความเหมาะสม คือ ความเหมาะสมสำหรับการนำไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สำนักงานสถิติจังหวัด เป็นไปตามแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. 2554 และไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน

ความเป็นไปได้ คือ ความเป็นไปได้ทางปฏิบัติในการนำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สำนักงานสถิติจังหวัด เป็นไปตามแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. 2554 และไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน

วิธีการวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรและตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มดังนี้

1. กลุ่มที่ใช้ในการกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประชากร คือ ข้าราชการ และพนักงานราชการ จำนวน 1,154 คน [6] ตัวอย่าง คือ ข้าราชการ และพนักงานราชการ กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของ



เครื่องใช้และมอร์แกน [7] จำนวน 291 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง จึงเก็บตัวอย่างมา 360 คน ได้รับกลับมา 313 ชุด คิดเป็นร้อยละ 86.94

2. กลุ่มที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของตัวชี้วัดและเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 14 คน เลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มๆ ละ 7 คน กลุ่มที่ 1 คือข้าราชการของสำนักงานสถิติในฐานะผู้ประเมิน และกลุ่มที่ 2 คือ พนักงานราชการของสำนักงานสถิติในฐานะผู้ถูกประเมิน เกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ คือ ต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์หรือเกี่ยวข้องกับเกณฑ์และมาตรฐานในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ แบบสอบถามเพื่อกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สำนักงานสถิติจังหวัด แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป และตอนที่ 2 องค์ประกอบ และตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สำนักงานสถิติจังหวัด มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด คุณภาพเครื่องมือมีดังนี้ ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) มีค่าระหว่าง 0.6 ถึง 1.00 ความเชื่อมั่น (Reliability) วิธีสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) มีค่าเท่ากับ 0.99 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) มีค่าระหว่าง 0.25 ถึง 0.87

2. เครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของตัวชี้วัดและเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของตัวชี้วัดและเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สำนักงานสถิติจังหวัด แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ตำแหน่งของผู้ประเมิน และตอนที่ 2 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของตัวชี้วัดและเกณฑ์ในการประเมิน เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ระหว่าง 0.8 ถึง 1.00

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. กำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สำนักงานสถิติจังหวัด วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกณฑ์การเลือกตัวชี้วัด คือ ตัวชี้วัดใดมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ 3.51 ขึ้นไป ผู้วิจัยนำมาเป็นตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

2. การตรวจสอบคุณภาพของตัวชี้วัดและเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ยของคะแนนการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของตัวชี้วัดและเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เกณฑ์การคัดเลือก คือ ตัวชี้วัดและเกณฑ์ใดมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ 3.51 ขึ้นไป ผู้วิจัยนำมาเป็นตัวชี้วัดและเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

1. ผลการกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สำนักงานสถิติจังหวัด พบว่าเป็นไปตามกรอบภาระงานของพนักงานราชการและแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ.2554 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้โดยการสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการและพนักงานราชการของสำนักงานสถิติจังหวัด พบว่า ตัวชี้วัดดังกล่าว มีทั้งหมด 45 ตัวชี้วัด แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบหลัก จำนวน 2 องค์ประกอบคือ 1) ผลสัมฤทธิ์ของงาน จำนวน 31 ตัวชี้วัด และ 2) พฤติกรรม/สมรรถนะในการปฏิบัติงาน จำนวน 7 ตัวชี้วัด และองค์ประกอบการปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร จำนวน 1 องค์ประกอบ คือ คุณลักษณะบุคคล จำนวน 7 ตัวชี้วัด

2. ผลการตรวจสอบคุณภาพของตัวชี้วัดและเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สำนักงานสถิติจังหวัด พบว่า ผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของตัวชี้วัดและเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้ง 45 ตัวชี้วัด มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ มีคะแนนผลการประเมินเฉลี่ยมากกว่า 3.51 ทุกตัว

จากการวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า ตัวชี้วัดและเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สำนักงานสถิติจังหวัด แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ 45 ตัวชี้วัด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) ผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการประเมินปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประกอบด้วย งานด้านวิชาการ 5 ตัวชี้วัด งานด้านปฏิบัติการสถิติ 6 ตัวชี้วัด งานธุรการ 20 ตัวชี้วัด รวมทั้งสิ้น 31 ตัวชี้วัด รายละเอียดแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ตัวชี้วัดและเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ องค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ของงาน

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน				
	1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน
1. งานด้านวิชาการ					
1) ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายงาน					
-การขออนุมัติต้นฉบับภายในกำหนดวันที่..... เดือน...พ.ศ..... (น้ำหนัก0.20)	ภายหลังกำหนด 3 สัปดาห์	ภายหลังกำหนด 2 สัปดาห์	ภายหลังกำหนด 1 สัปดาห์	ภายในกำหนด	ก่อนกำหนด 1 สัปดาห์
-ความถูกต้องของรูปแบบในการนำเสนอข้อมูลตรงตามที่กำหนด (น้ำหนัก 0.30)	ต่ำกว่า ร้อยละ 80 ของตารางทั้งหมด	ร้อยละ 80-84 ของตารางทั้งหมด	ร้อยละ 85- 89 ของตารางทั้งหมด	ร้อยละ 90- 94 ของตารางทั้งหมด	ร้อยละ 95 ขึ้นไป ของตารางทั้งหมด
- ความทันสมัยของข้อมูลที่นำเสนอภายในรายงาน (น้ำหนัก0.50)	ต่ำกว่า ร้อยละ 80 ของตารางทั้งหมด	ร้อยละ 80-84 ของตารางทั้งหมด	ร้อยละ 85- 89 ของตารางทั้งหมด	ร้อยละ 90- 94 ของตารางทั้งหมด	ร้อยละ 95 ขึ้นไป ของตารางทั้งหมด



ตารางที่ 1 ตัวชี้วัดและเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ องค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ของงาน (ต่อ)

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน				
	1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน
2) ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงานโครงการ GPP					
-การส่งงาน (น้ำหนัก 0.60)	x+2	x+1	x	x-1	x-2
-ผลการงานนับ (น้ำหนัก 0.10)	ต่ำกว่า	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ
	ร้อยละ 81	81-85	86-90	91-95	96-100
-ความถูกต้อง (น้ำหนัก 0.30)	ต่ำกว่า	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ
	ร้อยละ 81	81-85	86-90	91-95	96-100
3) ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงข้อมูล/เผยแพร่/ประชาสัมพันธ์ ข่าวสาร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
	1.00–1.50	1.51 – 2.50	2.51 – 3.50	3.51 – 4.50	4.51–5.00
4) ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงฐานข้อมูลสถิติ	น้อยกว่า	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	มากกว่า
	ร้อยละ 61	61-70	71-80	81-90	ร้อยละ 90
5) ระดับความสำเร็จในการบำรุงรักษา ปรับปรุง ระบบคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่ายของสำนักงานสถิติจังหวัด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
	1.00–1.50	1.51 – 2.50	2.51 – 3.50	3.51 – 4.50	4.51–5.00
2. งานด้านปฏิบัติการสถิติ					
1) การส่งงานโครงการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน	x+4	x+2	x	x-2	x-4
2) การส่งงานโครงการสำรวจข้อมูลพื้นฐานของครัวเรือน	x+4	x+2	x	x-2	x-4
3) การส่งงานโครงการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนตามแผนปฏิบัติงานของ สสช.	x+2	x+1	x	x-1	x-2

ตารางที่ 1 ตัวชี้วัดและเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ องค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ของงาน (ต่อ)

ตัวชี้วัด		เกณฑ์การให้คะแนน				
		1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน
4) การส่งงานโครงการ ข้อมูลพื้นที่การก่อสร้าง	<100 แห่ง	x+4	x+2	x	x-1	x-2
	≥100 แห่ง	x+6	x+4	x+2	x	x-1
5) การส่งงานโครงการ สำรวจขอขยายรายไตรมาส	กลุ่ม1	x+1	x	x-1	x-2	x-3
	กลุ่ม2	x+2	x+1	x	x-1	x-2
	กลุ่ม3	x+3	x+2	x+1	x	x-1
	กลุ่ม4	x+4	x+3	x+2	x+1	x
6)การส่งงานโครงการ ICT ในสถานประกอบการ	กลุ่ม1	x+1	x+2	x+3	x+1	x+2
	กลุ่ม2	x	x+1	x+2	x	x+1
	กลุ่ม3	x-1	x	x+1	x-1	x
3. งานธุรการ						
3.1 งานพัสดุ						
1) ระดับความสำเร็จของการเบิก-จ่ายพัสดุ		มี 0-1 ข้อ	มี 2 ข้อ	มี 3 ข้อ	มี 4 ข้อ	มี 5 ข้อ
2) ระดับความสำเร็จของการจัดทำ ทะเบียนครุภัณฑ์		มี 0-1 ข้อ	มี 2 ข้อ	มี 3 ข้อ	มี 4 ข้อ	มี 5 ข้อ
3) ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการ จัดซื้อจัดจ้างด้วยวิธีตกลงราคา	ต่ำกว่า	ร้อยละ 81	ร้อยละ 81-85	ร้อยละ 86-90	ร้อยละ 91-95	ร้อยละ 96-100
	ร้อยละ 81	ร้อยละ 81-85	ร้อยละ 86-90	ร้อยละ 91-95	ร้อยละ 96-100	
4) ร้อยละของจำนวนใบสั่งซื้อ สั่งจ้างที่ สร้างในระบบ Web Online มีความ ครบถ้วนและถูกต้อง	ต่ำกว่า	ร้อยละ 81	ร้อยละ 81-85	ร้อยละ 86-90	ร้อยละ 91-95	ร้อยละ 96-100
	ร้อยละ 81	ร้อยละ 81-85	ร้อยละ 86-90	ร้อยละ 91-95	ร้อยละ 96-100	
5) ร้อยละของการจัดทำ PO ได้ตาม เวลาที่กำหนด	ต่ำกว่า	ร้อยละ 81	ร้อยละ 81-85	ร้อยละ 86-90	ร้อยละ 91-95	ร้อยละ 96-100
	ร้อยละ 81	ร้อยละ 81-85	ร้อยละ 86-90	ร้อยละ 91-95	ร้อยละ 96-100	
6) ระดับความสำเร็จของการตรวจสอบ รายละเอียดการใช้โทรศัพท์/โทรสาร	วันที่ 30	วันที่ 25	วันที่ 15	วันที่ 10	วันที่ 5	
	ของเดือน ถัดไป	ของเดือน ถัดไป	ของเดือน ถัดไป	ของเดือน ถัดไป	ของเดือน ถัดไป	



ตารางที่ 1 ตัวชี้วัดและเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ องค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ของงาน (ต่อ)

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน				
	1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน
3.2 งานการเงิน และบัญชี					
1) ระดับความสำเร็จของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณในระบบ GFMIS	ต่ำกว่า ร้อยละ 60	ร้อยละ 60-69	ร้อยละ 70-79	ร้อยละ 80-89	ร้อยละ 90-100
2) ระยะเวลาในการจัดทำงบการเงินเดือน และค่าจ้างประจำ	หลังกำหนด 2 วัน	หลังกำหนด 1 วัน	ภายใน กำหนด	ก่อนกำหนด 1 วัน	ก่อนกำหนด 2 วัน
3) ระยะเวลาในการจัดส่งรายงานประจำปี	มากกว่า 70 วัน	ภายใน 70 วัน	ภายใน 60 วัน	ภายใน 50 วัน	ภายใน 40 วัน
4) ระยะเวลาเฉลี่ยในการปรับปรุงรายงบบัญชีในระบบ GFMIS	เฉลี่ยมากกว่า 6 วันทำการ	เฉลี่ย 6 วันทำการ	เฉลี่ย 5 วันทำการ	เฉลี่ย 4 วันทำการ	เฉลี่ย 3 วันทำการ
5) ร้อยละของการส่งรายงานการเงินประจำเดือน ภายในกำหนด	ต่ำกว่า ร้อยละ 85	ร้อยละ 85-89	ร้อยละ 90-94	ร้อยละ 95-99	ร้อยละ 100
3.3 สารบรรณ					
1) ร้อยละของจำนวนหนังสือที่มีการแจ้งเวียนได้ตามเวลาที่กำหนด	น้อยกว่า ร้อยละ 80	ร้อยละ 80-85	ร้อยละ 86-90	ร้อยละ 91-95	มากกว่า ร้อยละ 95
2) ร้อยละของเอกสารที่จัดส่งได้ภายในเวลาที่กำหนด	น้อยกว่า ร้อยละ 80	ร้อยละ 80-85	ร้อยละ 86-90	ร้อยละ 91-95	มากกว่า ร้อยละ 95
3) ระยะเวลาในการจัดทำรายงานการประชุม	ภายใน 5 วัน	ภายใน 4 วัน	ภายใน 3 วัน	ภายใน 2 วัน	ภายใน 1 วัน
4) ร้อยละของความผิดพลาดในการนำเสนอหนังสือราชการให้ผู้บริหารลงนาม	มากกว่า ร้อยละ 35	ร้อยละ 31-35	ร้อยละ 26-30	ร้อยละ 20-25	น้อยกว่า ร้อยละ 20
5) ร้อยละความสำเร็จของการจัดเก็บหนังสือราชการ	ขั้นตอน ที่ 1	ขั้นตอน ที่ 1-2	ขั้นตอน ที่ 1-3	ขั้นตอน ที่ 1-4	ขั้นตอน ที่ 1-5
3.4 งานบุคคล					
1) ร้อยละของเรื่องส่งตัวเจ้าหน้าที่ เพื่อไปปฏิบัติราชการภายในเวลาที่กำหนด	น้อยกว่า ร้อยละ 71	ร้อยละ 71-75	ร้อยละ 76 - 80	ร้อยละ 81 - 85	มากกว่า ร้อยละ 85
2) ระยะเวลาในการจัดทำคำสั่งเลื่อนเงินเดือน	ภายใน 55 วัน	ภายใน 50 วัน	ภายใน 45 วัน	ภายใน 40 วัน	ภายใน 35 วัน
3) ร้อยละของจำนวนคำสั่งที่จัดทำแล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด	น้อยกว่า ร้อยละ 71	ร้อยละ 71-75	ร้อยละ 76 - 80	ร้อยละ 81 - 85	มากกว่า ร้อยละ 85
4) ระยะเวลาเฉลี่ยในการสรุปการมาปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่นับจากวันสิ้นเดือน	มี 0-1 ข้อ	มี 2 ข้อ	มี 3 ข้อ	มี 4 ข้อ	มี 5 ข้อ

หมายเหตุ : x คือ วันที่กำหนดส่งงาน ตัวเลข คือ จำนวนวัน

2) พฤติกรรม/สมรรถนะในการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินสมรรถนะหลัก ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูล โครงการสำมะโนสำรวจและร้อยละของความผิดพลาดของข้อมูลในการตอบแบบสอบถามโครงการสำมะโน/สำรวจ 2 ตัวชี้วัด และ สมรรถนะตามสายงาน ได้แก่ งานการเงิน บัญชี งานพัสดุ งานสารบรรณ งานบุคคลและการจัดทำรายงาน 5 ตัวชี้วัด รวมทั้งสิ้น 7 ตัวชี้วัด รายละเอียดแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ตัวชี้วัดและเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ องค์ประกอบพฤติกรรม/สมรรถนะในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน				
	1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน
1. สมรรถนะหลัก					
1) การเก็บรวบรวมข้อมูลโครงการสำมะโน/สำรวจ	ต่ำกว่า ร้อยละ 61	ร้อยละ 61-70	ร้อยละ 71-80	ร้อยละ 81-90	ร้อยละ 91-100
2) ร้อยละของความผิดพลาดของข้อมูลในการตอบแบบสอบถามโครงการสำมะโน/สำรวจ	มากกว่า 0.15	0.12-0.15	0.08-0.11	0.04-0.07	ต่ำกว่า 0.04
2. สมรรถนะประจำสายงาน					
1) งานการเงิน บัญชี วัดจากความผิดพลาดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านงานการเงินบัญชี	มากกว่า ร้อยละ 5.00	ร้อยละ 4.01-5.00	ร้อยละ 3.01-4.00	ร้อยละ 2.01-3.00	ร้อยละ 0.00-2.00
2) งานพัสดุ วัดจากร้อยละจำนวนรายการจัดซื้อ/จัดจ้างที่บันทึกในระบบ e-GP มีความครบถ้วนและถูกต้อง	น้อยกว่า ร้อยละ 81	ร้อยละ 81-85	ร้อยละ 86-90	ร้อยละ 91-95	มากกว่า ร้อยละ 95
3) งานสารบรรณ วัดจากร้อยละของการพิมพ์หนังสือราชการถูกต้อง ครบถ้วนทันตามกรอบระยะเวลา	น้อยกว่า ร้อยละ 60	ร้อยละ 61-70	ร้อยละ 71-80	ร้อยละ 81-90	มากกว่า ร้อยละ 90
4) งานบุคคล วัดจากระดับความสำเร็จของการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	ภายใน วันที่ 15 ธ.ค. (รอบที่ 1)	ภายใน วันที่ 15 มิ.ย. (รอบที่ 2)	ภายใน วันที่ 30 พ.ย. (รอบที่ 1)	ภายใน วันที่ 30 พ.ค. (รอบที่ 2)	ภายใน วันที่ 15 พ.ย. (รอบที่ 1)
5) การจัดทำรายงาน วัดจากความถูกต้องของรูปแบบ ในการนำเสนอข้อมูลโครงการสำมะโน/สำรวจ	ต่ำกว่า ร้อยละ 80	ร้อยละ 80 - 84	ร้อยละ 85 - 89	ร้อยละ 90 - 94	ร้อยละ 95 ขึ้นไป

3) คุณลักษณะบุคคล เป็นการประเมินการปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร 3 ตัวชี้วัด การมีส่วนร่วมในองค์กร 2 ตัวชี้วัด และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2 ตัวชี้วัด รวมทั้งสิ้น 7 ตัวชี้วัด รายละเอียดแสดงในตารางที่ 3



ตารางที่ 3 ตัวชี้วัดและเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ องค์ประกอบคุณลักษณะบุคคล

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน				
	1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน
1. การปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร					
1) ความรับผิดชอบต่อน้ำที่ วัดจากระดับพฤติกรรม	0-1 ข้อ	2 ข้อ	3 ข้อ	4 ข้อ	5 ข้อ
2) ความซื่อสัตย์ วัดจากระดับพฤติกรรม	0-1 ข้อ	2 ข้อ	3 ข้อ	4 ข้อ	5 ข้อ
3) พฤติกรรมการมาทำงาน วัดจากจำนวนวัน ลา ขาด สาย ในการมาปฏิบัติราชการและ ไม่กลับก่อนเวลาเลิกงาน ตามเกณฑ์ที่กำหนด	เกิน 10 ครั้ง	ไม่เกิน 9-10 ครั้ง	ไม่เกิน 7-8 ครั้ง	ไม่เกิน 5-6 ครั้ง	ไม่เกิน 4 ครั้ง
2. การมีส่วนร่วมในองค์กร					
1) การเข้าร่วมงานพิธีในวันสำคัญต่างๆ	ไม่เข้าร่วม 5 ครั้ง	ไม่เข้าร่วม 4 ครั้ง	ไม่เข้าร่วม 3 ครั้ง	ไม่เข้าร่วม 2 ครั้ง	ไม่เข้าร่วม 1 ครั้ง
2) การเข้าร่วมกิจกรรมของสำนักงานสถิติจังหวัด	ไม่เข้าร่วม 5 ครั้ง	ไม่เข้าร่วม 4 ครั้ง	ไม่เข้าร่วม 3 ครั้ง	ไม่เข้าร่วม 2 ครั้ง	ไม่เข้าร่วม 1 ครั้ง
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
1) การทำงานเป็นทีม ประเมินความพึงพอใจ ต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50	ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50	ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50	ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50	ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00
2) ความสามารถในการสื่อสาร ประเมินความ พึงพอใจต่อการสื่อสารกับผู้บังคับและเพื่อน ร่วมงาน	ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50	ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50	ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50	ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50	ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00

อภิปรายผล

ผลการพัฒนาตัวชี้วัดและเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สำนักงานสถิติจังหวัด
ผู้วิจัยดำเนินการใน 2 ขั้นตอน คือ

1. การกำหนดตัวชี้วัด ผลการศึกษาพบว่า ตัวชี้วัด จำนวน 45 ตัวชี้วัด ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน 31 ตัวชี้วัด
พฤติกรรม/สมรรถนะในการปฏิบัติงาน 7 ตัวชี้วัด และคุณลักษณะบุคคล 7 ตัวชี้วัด ทุกตัวผ่านเกณฑ์การประเมินความ
เหมาะสมและความเป็นไปได้ แสดงว่า ตัวชี้วัดและเกณฑ์มีความเกี่ยวข้องกับงานหรือหน้าที่รับผิดชอบของพนักงาน
ราชการ สามารถแยกแยะความแตกต่างระหว่างผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการได้ และเป็นที่ยอมรับของ
ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน เนื่องจากตัวชี้วัดได้มาจาก 1) การวิเคราะห์ภาระงานของพนักงานราชการ เพื่อให้ตัวชี้วัดมี
ความครอบคลุม มีความเป็นตัวแทนของคุณลักษณะที่มุ่งวัด คือ มีความตรงประเด็น (relevant) มีความเป็นตัวแทน
(representative) Lussier and Hendon [8] กล่าวว่า ถ้าไม่รู้ว่าจะงานนั้น ๆ คืออะไร ก็ไม่สามารถประเมินได้ว่าพนักงาน
ราชการจะทำงานได้อย่างไร Gomez-Mejia et al. [9] กล่าวว่า เมื่อระบบการวัดอยู่บนพื้นฐานของการวิเคราะห์งาน จะทำ
ให้ตัวชี้วัดที่ได้สามารถวัดได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการวัด 2) แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
ราชการ พ.ศ.2554 กำหนดว่า องค์ประกอบในการประเมินให้ครอบคลุมอย่างน้อย 2 องค์ประกอบ คือ ผลสัมฤทธิ์ของงาน
และ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ส่วนราชการอาจกำหนดมากกว่า 2 องค์ประกอบก็ได้ สอดคล้องกับ Mathis and

Jackson [10] กล่าวว่า องค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีดังนี้ ลักษณะนิสัย พฤติกรรม และผลการปฏิบัติงาน และ 3) การสอบถามความคิดเห็นทั้งผู้ประเมิน คือ ข้าราชการ และผู้ถูกประเมิน คือ พนักงานราชการ เพื่อให้ตัวชี้วัดที่ได้เป็นที่ยอมรับ เป็นที่เข้าใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งภายในสำนักงานสถิติจังหวัด และได้รับการเห็นชอบจากผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน Noe et al. [11] กล่าวว่า การวัดนอกจากจะมีความตรงและความเที่ยงแล้ว การวัดต้องเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้ เป็นที่น่าพอใจหรือเหมาะสมกับกลุ่มคนที่จะใช้การประเมิน และมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ประเมิน

2. การตรวจสอบคุณภาพของตัวชี้วัดและเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน หลังจากขั้นตอนการกำหนดตัวชี้วัด ผู้วิจัยนำตัวชี้วัดที่ได้มากำหนดเกณฑ์ในการประเมิน โดยพิจารณาจาก 1) ปริมาณงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติ และความยากง่ายของพื้นที่ในการปฏิบัติงาน มีเกณฑ์การให้คะแนนที่หลากหลาย ทั้งเกณฑ์การประเมินในภาพรวม (Holistic Rubric) และเกณฑ์การประเมินแบบแยกส่วน (Analytic Rubric) เนื่องจากภาระงานในแต่ละพื้นที่มีความแตกต่างกัน เช่น การออกพื้นที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จังหวัดขนาดใหญ่ปริมาณงานมากกว่าจังหวัดขนาดเล็ก และบางพื้นที่ที่มีความใกล้เคียงไกลในการเดินทางแตกต่างกัน Diane [5] กล่าวว่า เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องเกี่ยวข้องกับงาน (Job-related) สะท้อนลักษณะของการบริหาร (Management Style) ที่เอื้อต่อการเจริญเติบโตของพนักงาน และข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุงการปฏิบัติงาน 2) ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เพื่อให้พนักงานราชการสามารถปฏิบัติได้จริง แต่ไม่ยุ่งเกินไปจนไม่เกิดความท้อแท้ในการปรับปรุงการทำงานของตนเอง Armstrong [4] กล่าวว่า เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานควรมีความสมดุลระหว่างระดับความรู้ ทักษะและความสามารถ พฤติกรรมในการทำงาน และระดับพฤติกรรมที่สนับสนุนค่านิยมหลักขององค์กร และ 3) ผลการประเมินความต้องการจำเป็นต่อการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สำนักงานสถิติจังหวัด ในประเด็นที่เกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำปัญหาที่พบมาปรับปรุงเกณฑ์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากจุดอ่อนของการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือการขาดความเที่ยงธรรมในวิธีการให้คะแนน ส่งผลให้เป้าหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ประสบความสำเร็จ [12-13]

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

การนำตัวชี้วัดและเกณฑ์ที่ได้ ไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ผู้มีอำนาจในการตัดสินใจหรือผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบ ต้องคัดเลือกตัวชี้วัดตามภาระหน้าที่ของพนักงานราชการ จำนวนตัวชี้วัดสามารถเลือกได้ตามความเหมาะสม แต่ไม่ควรเกิน 5 ตัวชี้วัด ต่อ พนักงานราชการ 1 คน เนื่องจากถ้ามากเกินไป จะทำให้ไม่สามารถปฏิบัติได้ทุกตัวชี้วัด แต่ถ้าน้อยเกินไป ก็ไม่ครอบคลุม และต้องมีการตกลงตัวชี้วัดกับพนักงานราชการเพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน โดย 1 ตัวชี้วัดอาจมีผู้ประเมินมากกว่า 1 คน เนื่องจาก 1 ภาระงาน อาจมีส่วนเกี่ยวข้องทั้งงานด้านปฏิบัติการสถิติและด้านวิชาการสถิติ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้ไม่ได้แยกตัวชี้วัดและเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างพนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานสถิติ (วุฒิปริญญาตรี) และตำแหน่งผู้ช่วยพนักงานสถิติ (วุฒิปวช.) ดังนั้น ควรมีวิจัยและพัฒนาตัวชี้วัดและเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เฉพาะเจาะจงสำหรับพนักงานราชการทั้งสองตำแหน่ง เพื่อให้มีความสอดคล้องเหมาะสมกับแต่ละตำแหน่งมากยิ่งขึ้น



2. งานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาตัวชี้วัดและเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเท่านั้น ดังนั้น ควรมีการวิจัยและพัฒนา เพื่อสร้างแบบฟอร์มประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือพัฒนาโปรแกรมประเมินผลการปฏิบัติงานให้สามารถใช้งานออนไลน์ได้

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่ง จากผศ.ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการแนะนำ ตรวจสอบแก้ไข ให้ข้อเสนอแนะ ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่สละเวลาในการตรวจสอบแก้ไขความถูกต้องของภาษาและพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และขอขอบพระคุณสำนักงานสถิติแห่งชาติ ข้าราชการและพนักงานราชการ สำนักงานสถิติจังหวัดทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการทำวิจัยครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

1. Courty P, Marschke G. Measuring Government Performance. In Heckman (Ed.), The Performance of Performance Standards (p. 203). Michigan: National Bureau of Economic Research. 2011.
2. Khounsimma Pornweenus. A Needs Assessment for the Development of a Performance Appraisal System for Government Employees at the Provincial Statistical Office. Educational Research and Evaluation Faculty of Education Mahasarakham University (Unpublished manuscript). 2017.
3. Maharatsakun Prawet. Performance Appraisal & Merit Increases. Bangkok: Wittaya Paiboon Printing. 2010.
4. Armstrong M. Performance Management: Key Strategies and Practical Guidelines (3rd ed.). London: Kogan Page. 2006.
5. Diane A. Performance Appraisals: Strategies for Success. New York: American Management Association. 2008.
6. National Statistical Office. Strategic Plan for Human Resource Management, National Statistical Office, Annual Budget 2014 - 2017. s.l. : s.n. 2015.
7. Krejcie RV, Morgan DW. Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610. 1970.
8. Lussie RN, Hendon JR. Human Resource Management: Functions, Applications, and Skill Development. Washington, D.C.: Sage. 2012.
9. Gomez-Mejia LR, Balkin DB, Cardy RL. Managing human resources (7th ed.). New Jersey: Prentice Hall. 2012.
10. Mathis RL, Jackson J. Human resource management (13th ed.). Mason, OH: South-Western Cengage Learning. 2010.
11. Noe RA, Hollenbeck JR, Gerhart B, Wright PM. Fundamentals of human resource management (4th ed.). New York: McGraw-Hill/Irwin. 2012.
12. Mondy RWD, Martocchio JJ. Human resource management (12th ed.). New Jersey: Prentice Hall. 2012.
13. Cascio WF. Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits (3rd ed.). New York: McGraw-Hill Education. 2013.