

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทผู้ประกอบการธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง

Factors Affecting Acceptance of Performance Appraisal of Employees in a Real Estate Business Company

เสกสิณุจน์ สัจจวาลย์เพชร*

อ.ดร.ศยามล เอกะกุลานันต์**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับทัศนคติต่อผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ประกอบการธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง และเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ประกอบการธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทผู้ประกอบการธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง จำนวน 234 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่าพนักงานของบริษัทผู้ประกอบการธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งมีทัศนคติต่อผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี มีทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ทัศนคติต่อผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน และความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์การยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ประกอบการธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ได้ร้อยละ 28.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

คำสำคัญ: ทัศนคติต่อผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

* นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

** อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

Abstract

The objectives of this research were to study the level of attitude towards the performance appraisal assessor, the attitude towards performance appraisal, the knowledge of performance appraisal, and the acceptance of performance appraisal of employees in a real estate business company, and lastly, the factors affecting acceptance of performance appraisal of employees in that real estate business company. Samples consisted of 234 employees in a real estate business company. The data were collected by questionnaires. Statistics for the data analysis included the percentages, the mean, the standard deviation, and the stepwise multiple regression analysis.

The findings indicated that employees in a real estate business company had high level of attitude towards the performance appraisal assessor; moderate level of attitude towards the performance appraisal, knowledge of performance appraisal and acceptance of performance appraisal and attitude toward the performance appraisal assessor. Attitude towards performance appraisal and knowledge of performance appraisal could jointly predict 28.4 percent of the acceptance of performance appraisal of such employees at the 0.001 statistical significance level.

Keywords: attitude towards the performance appraisal assessor, attitude towards the performance appraisal, knowledge of performance appraisal, acceptance of performance appraisal.

บทนำ

จากสภาพการณ์ในปัจจุบัน กระบวนการบริหารจัดการประเทศได้มีการปฏิรูประบบราชการซึ่งนำไปสู่ความทันสมัยและมีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ยังมีลักษณะปิดค่อนข้างมาก และยังขาดกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน รวมทั้งผลการประเมินการพัฒนาระบบราชการในด้านต่างๆ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับดีขึ้น แต่อย่างไรก็ตามการบริหารจัดการภาครัฐดังกล่าว ยังไม่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดี โดยเฉพาะหน่วยงานที่ทำหน้าที่ตรวจสอบและประเมินผลยังคงถูกแทรกแซง ไม่สามารถทำหน้าที่ประเมินผลได้อย่างเต็มที่ จากเหตุผลดังกล่าวแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) กำหนดแนวทางหนึ่งในเรื่องการติดตามประเมินผล ซึ่งกำหนดให้ประเทศต้องมีการพัฒนาระบบการติดตามประเมินผลและสร้างดัชนีชี้วัดความสำเร็จของการพัฒนาในทุกระดับ พัฒนาระดับระบบติดตามตรวจสอบและประเมินผลการบริหารจัดการให้มีมาตรฐานและมีวิธีวัดผลงานที่ชัดเจน สามารถตรวจสอบและเปรียบเทียบผลระหว่างหน่วยงานได้ เพื่อให้เกิดการยอมรับและเป็นประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม มีความคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส และสามารถตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายของประชาชน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2549)

ในภาคธุรกิจ การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่สำคัญ เป็นกิจกรรมที่ปฏิบัติต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี เพื่อเป็นการประเมินผลงานของพนักงานในรอบปี เป็นตัวชี้วัดให้ทราบถึงความสามารถของพนักงาน และผลงานที่เกิดขึ้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นส่วนประกอบในการพิจารณาโครงการต่างๆซึ่งจะช่วยพัฒนาศักยภาพของพนักงาน พิจารณาเปลี่ยนแปลงโยกย้ายตำแหน่งงานภายในหน่วยงาน รวมไปถึงการพิจารณาขึ้นเงินเดือนหรือเลื่อนขั้นซึ่งทำให้เกิดการพัฒนาขึ้นภายในองค์กรและสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน แต่บ่อยครั้งที่หลังจากการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว จะมีปัญหาข้อโต้แย้งเกิดขึ้นเสมอว่า ผลจากการประเมินการปฏิบัติงานไม่เป็นไปอย่างที่พนักงานผู้ถูกประเมินคาดหวัง หรืออาจไม่มีความยุติธรรม ซึ่งเป็นสาเหตุนำไปสู่การยอมรับหรือไม่ยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

สภาพการณ์ดังกล่าวหากพนักงานไม่ยอมรับผลการประเมินการปฏิบัติงานก็จะส่งผลกระทบต่อองค์กรก่อให้เกิดปัญหาที่สำคัญ 2 ประการ คือ ปัญหาด้านองค์การและปัญหาด้านบุคคล ปัญหาด้านองค์การนั้นอาจเป็นปัญหาเกี่ยวกับภาพลักษณ์ขององค์การในสายตาของพนักงานที่มองว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การเป็นแค่กิจกรรมหนึ่งที่องค์การไม่ให้ความสำคัญเท่าที่ควร นอกจากนี้องค์การอาจมีปัญหาเรื่องภาพพจน์ เช่นการเล่นพรรคเล่นพวก หรือ มีอคติในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ล้วนแต่เป็นภาพพจน์ในแง่ลบทั้งสิ้น ส่วนปัญหาด้านบุคคลนั้นเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิดของพนักงาน พนักงานอาจไม่พอใจ โดยเห็นว่าการประเมินดังกล่าวไม่มีความยุติธรรม ทำให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานลดลง กลายเป็นชนวนตอบโต้ ก่อให้เกิดความรุนแรงตามมา เช่น การประท้วง นัดหยุดงาน หรือพนักงานตัดสินใจลาออก เป็นต้น เมื่อพิจารณาปัญหาดังกล่าวข้างต้น ปัญหาอาจเกิดจากความเชื่อ ความรู้สึกที่พนักงานมีต่อหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ความรู้สึกเหล่านี้เป็นแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งของพนักงาน ทำที่พอใจหรือไม่พอใจยอมรับหรือไม่ยอมรับผลการประเมินที่ตนเองได้รับ เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงาน (สิริอร วิชชาวุธ, 2544: 199) ดังนั้นจึงเป็นไปได้ว่า หากพนักงานมีทัศนคติต่อผู้ประเมินที่ดี อาจส่งผลให้พนักงานยอมรับผลการประเมินที่ได้รับ หากพนักงานมีทัศนคติต่อผู้ประเมินในทางที่ไม่ดีก็อาจส่งผลในทางตรงกันข้าม

นอกจากนี้ ความคิด ความเชื่อ ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน อันเกิดจากความชอบหรือไม่ชอบของพนักงานเมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทำที่ของพนักงานทั้งด้านบวกและด้านลบที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน (สิทธิโชค วรรณสันติกุล, 2548) หากพนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน เชื่อว่าผลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน จะนำไปใช้เป็นส่วนประกอบในการจัดความเหมาะสมในแต่ละตำแหน่งของพนักงาน รวมถึงการจัดการหรือวางโครงการในเรื่องการฝึกอบรมเพิ่มทักษะให้พนักงานอย่างถูกต้องและเหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำ ช่วยให้พนักงานทราบผลการปฏิบัติงานที่แท้จริงของตนเอง อาจส่งผลให้พนักงานยอมรับผลการประเมินที่ได้รับ แต่หากมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการประเมิน อาจส่งผลในทางตรงกันข้ามเช่นกัน

สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งพนักงานบางคนยังมีความรู้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานน้อยหรือไม่ถูกต้อง อาจคิดว่าเป็นเพียงแค่การประเมินเพื่อรับเงินเดือนเท่านั้น ซึ่งในความเป็นจริง การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยปรับปรุงการทำงานของพนักงาน กระตุ้นความสนใจในการพัฒนาตนเอง ให้แต่ละคนมี

ความสามารถมากขึ้น เป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการเลื่อนขั้น เปิดโอกาสสำหรับพนักงานที่จะได้แสดงความรู้สึกรักของตนเองเกี่ยวกับงาน และยังเป็น การเสริมสร้างมาตรฐานการทำงานของพนักงานให้สูงขึ้นอีกด้วย (เริงคักดี ปานเจริญ, 2531: 20-21) ดังนั้นจึงเป็นไปได้ว่าหากพนักงานมีความรู้ในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ถูกต้องอย่างแท้จริงก็จะมีอิทธิพลทำให้เกิดการยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานได้ ซึ่งความรู้ในเรื่องนี้ทางผู้ประเมินจะต้องชี้แจงให้พนักงานทราบถึงวัตถุประสงค์ และวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติงานรวมถึงประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับจากผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ดังนั้น จากปัญหาเรื่องการยอมรับผลการประเมินการปฏิบัติงานของผู้ประเมินในองค์กร ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ประกอบธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ซึ่งเป็นองค์กรขนาดใหญ่ มีพนักงานเป็นจำนวนมาก มีความหลากหลายของประเภทของงานที่แตกต่างกัน มีความหลากหลายในระดับชั้นของพนักงาน และองค์กรนี้ยังมีปัญหาเรื่องการลาออกของพนักงานและรับพนักงานใหม่บ่อยครั้งในแต่ละปี จึงเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อบริษัทที่จะใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างการยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลในการลดปัญหาที่เกิดขึ้นจากการประเมินผลดังกล่าว และช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าและความสำเร็จของบริษัทได้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับทัศนคติต่อผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ประกอบธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง และเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ประกอบธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง

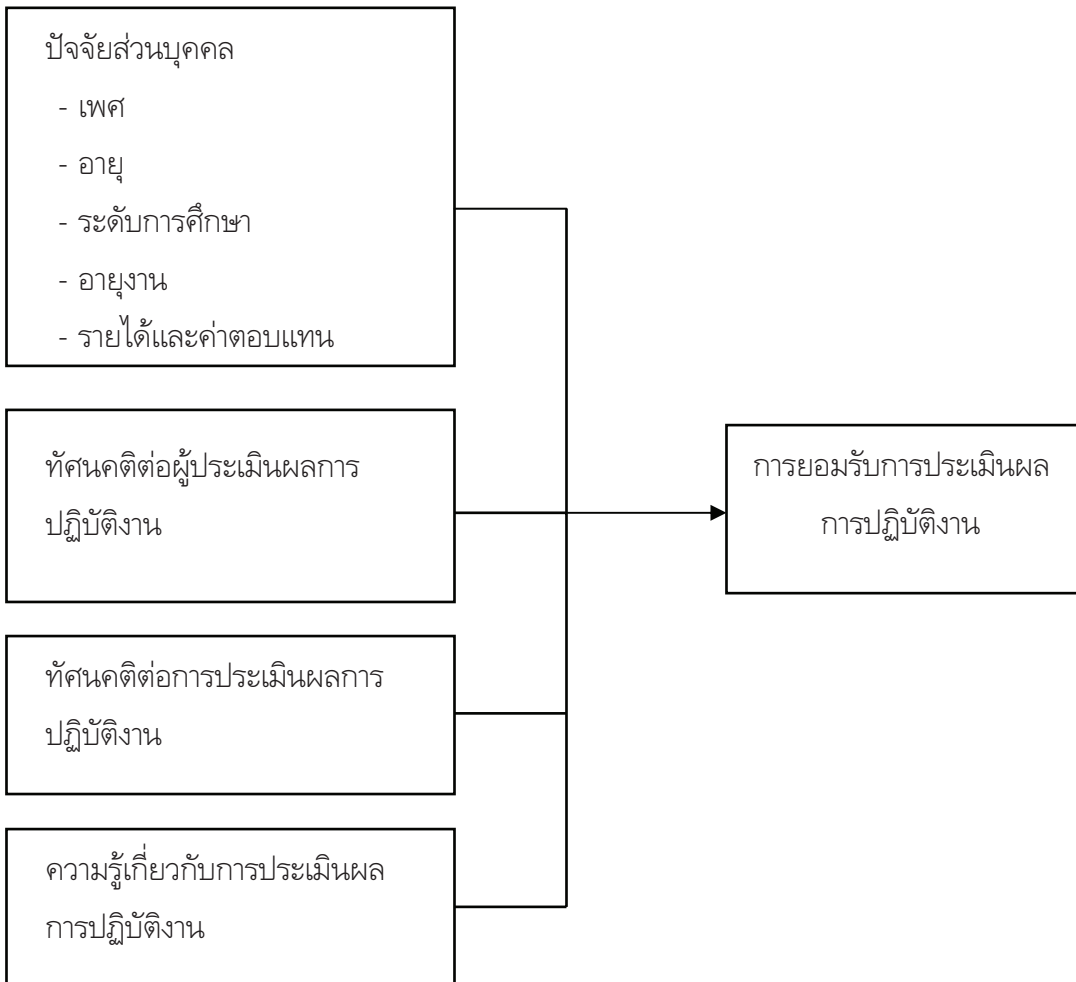
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารของบริษัทที่ทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ นำไปพิจารณาในการกำหนดแนวทางในการดำเนินงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานเกิดการยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานมากขึ้น ทั้งนี้เมื่อพนักงานมีการยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานมากขึ้น ก็จะช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน และช่วยกระตุ้นให้พนักงานเกิดความพยายามในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองให้สูงขึ้นด้วย

กรอบแนวคิดในการวิจัยของผู้วิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล ทัศนคติต่อผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน และความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์การยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ประกอบธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานของบริษัทผู้ประกอบธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ที่อยู่ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบริษัท และมีประสบการณ์ในการได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากบริษัทอย่างน้อย 1 ครั้ง จำนวน 560 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ตุลาคม 2551) ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Yamane' (1979: 725-729) ในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากร 560 คน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 234 คน หลังจากนั้นจึงทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากรายชื่อพนักงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ตอนที่ 2 แบบสอบถามทัศนคติต่อผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตอนที่ 3 แบบสอบถามทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตอนที่ 4 แบบสอบถามความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และตอนที่ 5 แบบสอบถามการยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาสำหรับการวิจัยไปทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ความถูกต้องในการใช้ภาษา และลักษณะของข้อคำถาม หลังจากนั้นนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) กับกลุ่มประชากรที่มีความคล้ายคลึงกับตัวอย่างที่วิจัย ซึ่งเป็นบริษัทที่ประกอบธุรกิจอสังหาริมทรัพย์อีกแห่งหนึ่ง จำนวน 30 คน หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้มาคำนวณหาความเชื่อมั่นด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbrach' s Alpha Coefficient) ซึ่งผลการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8672 ผลการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทัศนคติต่อผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8806 ผลการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8027 สำหรับค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7189

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้ในการจำแนกและแปลความหมายของข้อมูลต่าง ๆ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้คู่กับค่าเฉลี่ย เพื่อแสดงลักษณะการกระจายข้อมูล การวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยเทคนิคแบบขั้นตอน (Stepwise) เพื่อ

วิเคราะห์หาตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทผู้ประกอบธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งพบว่า พนักงานเกินกว่าครึ่งหนึ่งเป็นเพศชาย (ร้อยละ 57.30) มีอายุต่ำกว่า 31 ปี (ร้อยละ 57.30) มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป (ร้อยละ 59.80) และมีอายุงานน้อยกว่า 6 ปี (ร้อยละ 44.40) โดยมีรายได้และค่าตอบแทนเฉลี่ยเท่ากับ 12,370.09 บาท/เดือน

ผลการวิเคราะห์ระดับทัศนคติต่อผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ประกอบธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง จากผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานบริษัทผู้ประกอบธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งมีทัศนคติต่อผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี มีทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีการยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง รายละเอียดผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 1

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ประกอบธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้และค่าตอบแทน ทัศนคติต่อผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน และความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

พบว่า ตัวแปรอิสระคือ อายุ มีความสัมพันธ์กับอายุงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .853 ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ตัดตัวแปรอายุออก เนื่องจากการตรวจสอบข้อตกลง (Assumption) ของการวิเคราะห์การถดถอยพบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวต้องไม่มีความสัมพันธ์กันสูงเกิน .80 ถ้าตัวแปรอิสระต่าง ๆ ไม่เป็นอิสระต่อกัน (Multicollinearity) แล้ว จะทำให้ไม่สามารถใช้เทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยพหุได้ เนื่องจากจะทำให้แยกอิทธิพลของตัวแปรอิสระแต่ละตัวออกจากกันไม่ได้ (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2540:

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับทัศนคติต่อผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ระดับทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระดับความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานและระดับการยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ประกอบธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง

ตัวแปร	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ทัศนคติต่อผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.80	.29	ดี
ทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.47	.24	ปานกลาง
ความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	0.54	.10	ปานกลาง
การยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.22	.17	ปานกลาง

(n=234)

77) ผู้วิจัยได้ทำการหาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่เหลือ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ และค่าตอบแทน ทิศนคติต่อผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ทิศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ ความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า ตัวแปรอิสระดังกล่าวมีความสัมพันธ์กันไม่เกิน .80

หลังจากนั้นจึงได้วิเคราะห์การถดถอยพหุเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และพบว่า มีตัวแปรอิสระ 3 ตัว คือ ทิศนคติต่อผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ทิศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานและความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถร่วมกันพยากรณ์การยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ประกอบการธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 28.4 ($R^2_{adj} = .284$) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .541 แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ

	SEX	AGE	EDU	WORK	INCOME	ASS	APP	KNOW
SEX	-	.003	.197**	-.045	-.031	.172**	.023	.006
AGE		-	-.245**	.853**	.721**	-.341**	-.193**	.031
EDU			-	-.247**	-.487**	.089	.162*	.077
WORK				-	.690**	-.273**	-.261**	-.001
INCOME					-	-.103	-.192**	-.155*
ASS						-	.413**	-.210**
APP							-	-.056
KNOW								-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุของตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ประกอบการธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง

(n = 234)

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE b	Beta	t	Sig.
1. ทิศนคติต่อผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน	.203	.033	.388	6.234	.000
2. ทิศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน	.217	.051	.259	4.245	.000
3. ความรู้เกี่ยวกับการประเมินผล การปฏิบัติงาน	.277	.111	.141	2.485	.014
ค่าคงที่ (a)	29.046				
R = .541	R² = .293	R²adj = .284	F Overall = 31.738	p = .000	

ข้อวิจารณ์

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่าทัศนคติต่อผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน และความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์การยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ประกอบธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งได้ร้อยละ 28.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยทัศนคติต่อผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน และความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อการยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ประกอบธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง

การที่ทัศนคติต่อผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถร่วมพยากรณ์การยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ประกอบธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในเชิงบวกได้ อาจเนื่องมาจากผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร คือ ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่ทำงานร่วมกับพนักงานในหน่วยงานอย่างใกล้ชิด ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดี มีความเชื่อมั่น และยอมรับนับถือในตัวของผู้ประเมินว่าจะสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และส่งผลให้พนักงานเกิดการยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ออกมาว่า มีความถูกต้องเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของตนเอง ดังคำกล่าวของ พยอ ม วงศ์สารศรี (2542) ที่ว่าทัศนคติเป็นความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด และแสดงออกมาในรูปของการยอมรับหรือปฏิเสธ ดังนั้นการที่พนักงานผู้ถูกประเมินมีทัศนคติที่ดีต่อผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยยอมรับความสามารถในการทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ประเมิน จะทำให้พนักงานมีการยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานได้มากขึ้น

ส่วนทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถร่วมพยากรณ์การยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ประกอบธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งได้ในเชิงบวกนั้น อาจเป็นเพราะองค์กรได้กำหนดนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยให้ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องแจ้งผลการประเมินให้กับพนักงานผู้ถูกประเมินทราบ พร้อมทั้งชี้แจงถึงคะแนนการประเมินผล จุดเด่น-จุดด้อยในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของพนักงานแต่ละคน ทำให้พนักงานได้รับทราบถึงเหตุผลของผลการประเมินที่ได้รับ รวมทั้งมองเห็นภาพรวมการปฏิบัติงานของตนตลอดทั้งปี ทราบถึงสิ่งที่ควรปรับปรุงและสิ่งที่ควรรักษาไว้ จึงส่งผลให้พนักงานเกิดการยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และเหตุผลอีกประการหนึ่ง อาจเนื่องมาจากผลของการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนจะมีความแตกต่างกัน โดยพนักงานบางคนที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานออกมามีดี ก็จะเกิดทัศนคติที่ดีและมีการยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน แต่ในพนักงานบางคนจะมีผลการประเมินการปฏิบัติงานออกมาไม่ดี ก็อาจทำให้พนักงานเกิดข้อสงสัยในผลการประเมินที่ตนได้รับ เกิดทัศนคติที่ไม่ดีและมีการยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานต่ำ หรือปฏิเสธไม่ยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีส่วนทำให้ทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถร่วมพยากรณ์ การยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ประกอบธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งได้ในเชิงบวก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Pearce and Porter (1986) ที่ทำการศึกษาถึงการตอบสนองต่อข้อมูลป้อนกลับจากการประเมินผลการ

ปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการของพนักงานพบว่า พนักงานที่มีทัศนคติที่ดีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจะมีการยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Dipboye and Pontbriand (1981) ที่ทำการศึกษถึงความสัมพันธ์ของการตอบสนองการยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบการประเมินผลของพนักงาน นอกจากนี้ยังพบว่า ความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถร่วมพยากรณ์การยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ประกอบธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในเชิงบวกได้ อาจเนื่องมาจากการที่พนักงานผู้ถูกประเมินทราบถึงข้อเท็จจริงและรายละเอียดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน เกิดจากการสังเกต การเรียนรู้ หรือประสบการณ์จากการถูกประเมินการปฏิบัติงานที่ผ่าน ๆ มา เกิดเป็นความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยได้ทราบถึงกระบวนการของการประเมินผล รายละเอียดและการให้ระดับคะแนนการประเมินผล รวมทั้งวัตถุประสงค์ของการประเมินผลในการใช้เป็นเครื่องมือในการวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละบุคคล และผลจากการประเมินการปฏิบัติงานจะถูกนำมาประกอบการพิจารณาในการบรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การขึ้นเงินเดือนค่าจ้างให้แก่พนักงานในแต่ละปี จึงทำให้พนักงานได้ตระหนักถึงการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตน และเห็นถึงประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีผลสะท้อนกลับ มาสู่ตัวพนักงานเอง ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลให้พนักงานเกิดการยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยจะสามารถนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ของการประเมินได้จริง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อลงกรณ์ มีสุทธา (2532) ที่ศึกษาเรื่องการศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า ความรู้ ความเข้าใจในหลักการและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถอธิบายความผันแปรของการยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 29.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มานพ ชูนิล (2536) ที่ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้และยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า วิธีการประเมินในเรื่องความเข้าใจของพนักงานในระบบการประเมินขององค์กรสามารถอธิบายการยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยดังนี้

จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทผู้ประกอบธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งมีการยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น องค์กรจึงควรพิจารณาศึกษาสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไข และมีแนวทางในการพัฒนาการยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้เพิ่มมากขึ้น โดยเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงานว่ามีข้อสงสัยต่อผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ได้รับหรือไม่ อย่างไร หรือมีข้อเสนอแนะอย่างไรที่จะนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงานของบริษัท เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและปรับความเข้าใจให้สอดคล้องตรงกันทั้งสองฝ่าย ซึ่งจะช่วยลดอคติของบุคคลและเกิดการยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น บริษัทอาจนำการประเมินผลการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่มาปรับใช้ผสมผสานกับรูปแบบ

เดิมของบริษัท เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา หรือบริษัทอาจเพิ่มความถี่ในการประเมินผลซึ่งผู้ประเมินจะต้องให้ข้อมูลย้อนกลับของการประเมินผลการปฏิบัติงานแก่พนักงานผู้ถูกประเมิน เพื่อให้พนักงานได้ทบทวนการทำงานถึงข้อบกพร่องและวิธีการที่จะนำมาปรับปรุงการทำงานในครั้งปีหลังได้ ซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นและเกิดการยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานได้เพิ่มขึ้น พบว่าทัศนคติต่อผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานมีผลต่อการยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พนักงานมีทัศนคติต่อผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี องค์กรจึงควรพิจารณารักษา และปรับปรุงขั้นตอนการดำเนินการกิจกรรมเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะส่งเสริมให้พนักงานมีทัศนคติต่อผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น อาทิเช่น การให้ความรู้แก่พนักงานเกี่ยวกับผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานโดยให้พนักงานได้มีความรู้ความเข้าใจถึงคุณสมบัติของผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ว่าจะต้องเป็นผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทราบถึงหลักการในการพิจารณาการให้คะแนนประเมิน อีกทั้งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการทำงาน มีแนวคิดในการปรับปรุงงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รวมทั้งเป็นผู้ที่มีความสามารถในการให้คำแนะนำ และตอบข้อสงสัยของพนักงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีเหตุผล พบว่า ทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานมีผลต่อการยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และพนักงานมีทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า ทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรแห่งนี้ ซึ่งผู้บริหารควรพิจารณาส่งเสริมให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น โดยบริษัทควรมีการติดตามรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ หรือความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของบริษัท เพื่อให้บริษัทสามารถประชาสัมพันธ์ชี้แจงเหตุผล ข้อเท็จจริงต่าง ๆ ให้พนักงานเกิดความรู้ความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานรวมถึงผลจากการประเมินผลการปฏิบัติงานจะนำไปใช้เป็นส่วนหนึ่งในการประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้น หรือพิจารณาในเรื่องการส่งพนักงานไปอบรม ฝึกงานเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานได้เห็นประโยชน์ ได้ปรับความคิด และมีทัศนคติที่ดีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน และพบว่าความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานมีผลต่อการยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และพนักงานมีความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เพราะฉะนั้น องค์กรหรือผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้พนักงานได้มีความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มากขึ้นและถูกต้อง อาทิเช่น จัดฝึกอบรมในหลักสูตรความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยบรรจุไว้ในแผนการฝึกอบรมพนักงานของบริษัทและทำการฝึกอบรมตามแผนเป็นระยะ รวมทั้งใช้ในการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ เพื่อให้พนักงานได้มีความรู้ ความเข้าใจได้ชัดเจนตรงกันถึงรายละเอียดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานในรูปแบบที่บริษัทใช้ เช่น วัตถุประสงค์ของการประเมินผล หลักการ วิธีการประเมิน เกณฑ์การให้คะแนน ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีการนำผลจากการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ซึ่งจะเกิดประโยชน์ได้จริงกับพนักงานโดยตรง เป็นต้น ซึ่งจะช่วยให้พนักงานได้มีความเข้าใจและรับรู้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานมีประโยชน์ต่อการทำงานของพนักงานและองค์กรอย่างไรบ้าง รวมทั้งได้ตระหนักรู้ว่า บริษัทมีมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมชาติเหมาะสม อันจะก่อให้เกิดการยอมรับการประ

เมินผลการปฏิบัติงานได้เพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจพิจารณาตัวแปรอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน เช่น การรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน วัฒนธรรมองค์การ เป็นต้น เพื่อให้ได้ขอบเขตความรู้ที่กว้างขึ้น ควรจะศึกษาผลของการยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อให้ทราบถึงความสอดคล้องของผลของการยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานหรือผลการปฏิบัติงานของพนักงานหรือไม่ อย่างไร และควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังพนักงานในระดับอื่น ๆ ขององค์การ เช่น ผู้บริหารระดับต้นและระดับกลาง เป็นต้น เพื่อให้ครอบคลุมและศึกษาว่า มีการยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร เพื่อจะได้นำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางเสริมสร้างการยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ประกอบการกิจจอสังหาริมทรัพย์แห่งนี้ต่อไป

บรรณานุกรม

- พยอม วงศ์สารศรี. 2542. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: คณะวิทยาการจัดการ ศึกษานโยบายบริหารงานบุคคล.
- มานพ ชูนิล. 2536. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้และยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เริงศักดิ์ ปานเจริญ. 2531. **หลักการและเทคนิคการประเมินผลงาน**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. 2548. **จิตวิทยาสังคม: ทฤษฎี และการประยุกต์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- สิริอร วิชชาวุธ. 2544. **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2540. **เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เลี้ยวเชียงใหม่.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2549. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554)** (Online)
www.nesdb.go.th, 1 กันยายน 2553
- อลงกรณ์ มีสุทธา. 2532. **การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย**. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- Dipboye, R. L. and R. de Pontbriand. 1981. "Correlates of employee reactions to performance appraisals and appraisal systems." **Journal of Applied Psychology** 66(2): 248-251.
- Pearce, J. L. and L. W. Porter. 1986. "Employee responses to formal performance appraisal feedback." **Journal of Applied Psychology** 71(2): 211-218.
- Yamane', T. 1979. **Statistics: An Introductory Analysis**. Tokyo: Harper International Edition.