ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร

นางวิไล สารประดิษฐ์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2557

Opinions of the Officials on Performance Appraisal of the Offices of Court of Justice in Bangkok Vicinity

Mrs. Wilai Sanpradid

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

the Degree of Master of Public Administration

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2014

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร
ชื่อและนามสกุล	นางวิไล สารประดิษฐ์
แขนงวิชา	บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2557

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

.....ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร. จำเนียร ราชแพทยาคม)

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์ เข็มทอง)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร
ผู้ศึกษา นางวิไล สารประดิษฐ์ **รหัสนักศึกษา** 2553003498
ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต **อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต
ปีการศึกษา 2557

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร (2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร จำแนกตามพื้นที่และปัจจัยส่วนบุคคล(3) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางในการปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรม ข้าราชการศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร จำนวน 135 คน คำนวณโดยสูตรของยามาเน่ จากประชากรจำนวน 205 คน สุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และวิเคราะห์รายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ่

ผลการศึกษา พบว่า (1) ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การประเมินสมรรถนะ(2) บุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานครที่อยู่ในพื้นที่ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าบุคลากรต่างประเภทกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นไม่แตกต่าง(3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัญหาสำคัญได้แก่ ผู้ประเมินกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้สูงเกินไป มาตรวัดสมรรถนะของแต่ละหน่วยงานแตกต่างกัน ผู้ประเมินไม่รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้รับการประเมิน ข้อเสนอแนะสำคัญ ได้แก่ ควรกำหนดมาตรฐานงานที่เป็นธรรมและชัดเจน มาตรวัดควรที่มีเกณฑ์มาตรฐานเดียวกัน ควรนำสมรรถนะในงานของแต่ละตำแหน่ง มาประกอบในการประเมินสมรรถนะ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาระบบการประเมิน และควรจัดให้มีการให้ข้อมูลย้อนกลับที่มีความสมบูรณ์และทันเวลา

คำสำคัญ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำนักงานศาลยุติธรรม เขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร

Independent Study title: Opinions of the Officials on Performance Appraisal of the Offices of Court of Justice in Bangkok Vicinity
Author: Mrs. Wilai Sanpradid; **ID:**2553003498;
Degree: Master of Public Administration;
Independent Study advior: Papavadee Montriwat, Associate Professor;
Academic year: 2014

Abstract

The purposes of this research were to (1) study the opinions of the officials on performance appraisal of the Offices of Court of Justice in Bangkok vicinity (2) compare the opinions on performance appraisal of the Offices of Court of Justice in Bangkok vicinity classified by areas and personal factors (3) study the opinions on problems and recommend appropriate approaches to improve performance appraisal of the Offices of Court of Justice in Bangkok vicinity.

This was a survey research. Samples of 135 officials of the Offices of Court of Justice in Bangkok vicinity were obtained from population 0f 205 via Yamane calculation. Accidental sampling method was applied. Instrument used was questionnaire. Statistical tools employed included frequency , percentage, mean, standard deviation , t-test, F- test and Sheffe.

Research results revealed that: (1) opinions of the officials on performance appraisal of the Offices of Court of Justice in Bangkok vicinity, in the overall view, were at high level, with the highest mean on competency assessment (2) when compared the opinions by areas, no differences were found among opinions of those in offices in different areas, however, when compared by personal factors, different types of officials had different opinions with 0.05 level of statistical significance (3) opinions on problems were in high level, major problems included standards of operation employed in the appraisal were too high, each offices used different criteria in the evaluation, also, suggestions of those who were evaluated had not been listened to; major recommendations were: standards of operation should be fair and clear, Offices of Court of Justice in Bangkok vicinity should used same appraisal criteria, competencies of each different jobs should be brought in for competency appraisal, the management and staff should be encouraged to participate in appraisal system developing, moreover, complete feedback on performance should be given to all personnel in appropriate time.

Keywords: Performance Appraisal, Offices of Court of Justice, Bangkok Vicinity

กิตติกรรมประกาศ

การทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต อาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งได้ให้คำแนะนำ ถ่ายทอดความรู้และติดตาม การทำการศึกษาอย่างใกล้ชิดตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกเป็นพระคุณอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่านคือ คุณกอเดช เส็มหล่อ คุณจันทรา นันทสกุลการ คุณศิรินา กลิ่นขจร ที่ให้คำแนะนำตรวจสอบแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลทั้ง 4 แห่งที่ร่วมเป็นกลุ่มตัวอย่างและกรุณาให้ข้อมูลอย่างเต็มที่ ทำให้งานวิจัยเสร็จสิ้นทันภายในกำหนด และขอขอบพระคุณสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาภาค 1 ที่สนับสนุนทุนการศึกษาระดับปริญญาโทให้แก่ข้าพเจ้า

ท้ายสุดนี้ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา คนในครอบครัว พี่ๆ เพื่อนๆ น้องๆ ของผู้ศึกษาทุกท่านที่คอยช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้แก่ผู้ทำวิจัยทำให้งานศึกษาวิจัยเสร็จสิ้นทันภายในกำหนดและมุ่งมั่นจนสำเร็จการศึกษาในครั้งนี้

วิไล สารประดิษฐ์

กันยายน 2557

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ
กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ
สารบัญตาราง ..... ฌ
สารบัญภาพ ..... ฐ
บทที่ 1 บทนำ 1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา 2
กรอบแนวคิดการศึกษา 3
สมมุติฐานการศึกษา 4
ขอบเขตการศึกษา 4
นิยามศัพท์เฉพาะ 4
ประโยชน์ที่จะได้รับ 6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 7
แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับความคิดเห็น 7
แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน 10
การประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรม 36
ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสำนักงานศาลยุติธรรม 47
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 56
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการศึกษา 60
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 60
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา 63
การเก็บรวบรวมข้อมูล 66
การวิเคราะห์ข้อมูล 66

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 68
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการศาลยุติธรรม ของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร 69
ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผล การปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑล ของกรุงเทพมหานคร 73
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัญหา ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรม ในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร 78
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการประเมินผล การปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑล ของกรุงเทพมหานคร 82
ตอนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผล การปฏิบัติราชการองสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑล ของกรุงเทพมหานคร 83
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 99
สรุปผลการศึกษา 100
อภิปรายผล 104
ข้อเสนอแนะ 109
บรรณานุกรม 112
ภาคผนวก 116
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ 117
ข เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย 119
ค แบบสอบถาม 129
ประวัติผู้ศึกษา 138

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรจำแนกตามตำแหน่ง 60
ตารางที่ 3.2 จำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำแนกตามหน่วยงาน 62
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ 69
ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ 70
ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา 70
ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน 71
ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ณ สถานที่แห่งนี้ 71
ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทบุคลากร 72
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรม ในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม 73
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑล ของกรุงเทพมหานคร ด้านการประเมินผลสัมฤทธิ์ 74
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรม ในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร ด้านการประเมินสมรรถนะ 76
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรม ในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร ด้านการแจ้งผลการประเมิน 77

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของบุคลากร ต่อปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรม ในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม 78
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของบุคลากร ต่อปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรม ในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร ด้านปัญหาการประเมินผลสัมฤทธิ์ 79
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของบุคลากร ต่อปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรม ในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร ด้านปัญหาในการประเมินสมรรถนะ 80
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของบุคลากร ต่อปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรม ในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร ด้านปัญหาในการแจ้งผลการประเมิน 81
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อเสนอแนะในการปรับปรุง การประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรม ในเขตปริมณฑล 82
ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผล การปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑล ของกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ 84
ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผล การปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑล ของกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ 85
ตารางที่ 4.18 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรม ในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ 85
ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผล การปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑล ของกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา 87

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.20 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา 87
ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ณ สำนักงานแห่งนี้ 89
ตารางที่ 4.22 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ณ สำนักงานนี้ 90
ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประเภทบุคลากร 91
ตารางที่ 4.24 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประเภทบุคลากร 92
ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร ตามประเภทบุคลากร 94
ตารางที่ 4.26 สรุปผลวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลโดยภาพรวม 95
ตารางที่ 4.27 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน 96

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.28 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับ
การประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรม
ในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน 97

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา 3
ภาพที่ 2.1 การเปรียบเทียบผลงานที่ผู้รับการประเมินทำได้จริงกับค่าเป้าหมาย 30
ภาพที่ 2.2 ตาราง ข้อแนะนำสำหรับการเลือกวิธีกำหนดตัวชี้วัดผลงาน
สำหรับงานลักษณะต่าง ๆ 31
ภาพที่ 2. 3 ค่าเป้าหมายของ KPI 32
ภาพที่ 2.4 โครงสร้างศาลยุติธรรม 47
ภาพที่ 2.5 โครงสร้างสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัด 52

บทที่ 1
บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2551 - 2555) มุ่งสู่การเป็นองค์การที่มีขีดความสามารถสูง บุคลากรมีความพร้อมและความสามารถในการเรียนรู้ ความคิดริเริ่ม การเปลี่ยนแปลง และปรับตัวได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในสถานการณ์ต่าง ๆ ดังนั้นการพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน โดยมีเจตนารมณ์ที่จะสร้างวัฒนธรรมการทำงานของข้าราชการให้สอดคล้องกับรูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มุ่งเน้นให้ข้าราชการทำงานโดยยึดผลผลิต ผลลัพธ์ ความคุ้มค่า และความรับผิดชอบตอบสนองความต้องการของสังคมและประชาชนผู้รับบริการ ซึ่งเน้นการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มิใช่เน้นการประเมินเพียงอย่างเดียว โดยได้มีการพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานและนำมาใช้ในระบบราชการเพื่อเป็นเครื่องมือในการเชื่อมโยงการบริหารผลการปฏิบัติงานเข้ากับการบริหารงานบุคคลขององค์กรที่กำหนดไว้ขณะเดียวกันก็สามารถนำผลการประเมินมาเป็นข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาในการบริหารงานบุคคลด้านอื่น ๆ เช่น การให้ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ คือองค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การ ทั้งนี้เพราะองค์การหนึ่ง ๆ จะบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จนั้นจะต้องอาศัยบุคลากรที่มีสมรรถนะ (Competency) ที่เหมาะสมกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์การ กล่าวคือ บุคลากรต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ต้องมีความร่วมมือร่วมใจและทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อคนเข้ามาอยู่ในองค์การ ปฏิบัติงานในหน้าที่แล้ว จำเป็นต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ๆ ว่ามีความรู้ ความสามารถในการทำงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานเพียงใด และควรได้รับการพัฒนาหรือปรับปรุงในส่วนใดบ้าง เพื่อที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานและองค์การมากขึ้น

สำนักงานศาลยุติธรรมได้นำแนวคิดการจัดการผลการปฏิบัติงานมาใช้สำหรับข้าราชการศาลยุติธรรม เรียกว่า “การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการศาลยุติธรรม” โดยอาศัยอำนาจระเบียบคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรมว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของ

สำนักงานศาลยุติธรรม พ.ศ. 2544 ข้อ 3 ประกอบพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 วางหลักการปฏิบัติราชการไว้ว่าต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า โดยมาตรา 76 กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือน รวมถึงการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การประเมินมักเกิดปัญหา ข้อสงสัยประเมินไม่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เกิดปัญหาการร้องเรียนหรือเกิดความไม่พอใจระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องซึ่งมีให้เห็นอยู่เป็นประจำ ดังนั้น การประเมินการประเมินผลการปฏิบัติงานจึงเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องหลีกเลี่ยงก็คือ “อคติ” ที่เกิดขึ้นในช่วงของการประเมิน ซึ่งเป็นการประเมินที่ไม่ได้พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริงของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่กลับไปประเมินจากปัจจัยอื่น ๆ เป็นเกณฑ์ ได้แก่ การขึ้นเงินเดือน โบนัส ค่าตอบแทน ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินกลัวว่าถ้าประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาได้คะแนนน้อย จะทำให้ผู้ถูกประเมินได้รับเงินเดือน โบนัส และค่าตอบแทนน้อยตามไปด้วย หากเป็นเช่นนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ได้รับการพัฒนาการปฏิบัติงาน

ดังนั้น ผู้ศึกษาที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการศาลยุติธรรม ซึ่งพบปัญหาความไม่เป็นธรรม เกิดการลักลั่นระหว่างหน่วยงานในสังกัดศาลยุติธรรม การประเมินยังขาดเกณฑ์มาตรฐาน และตัวชี้วัดความสำเร็จ ผู้ประเมินยังขาดภาวะผู้นำและขาดความยุติธรรม ยังนำระบบอุปถัมภ์มาใช้ในการประเมิน ทำให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการยังขาดประสิทธิภาพ และไม่ได้รับการพัฒนา ทำให้องค์การไม่บรรลุผลสัมฤทธิ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงจำเป็นต้องมีข้อมูลสำหรับใช้ในการประเมินและพัฒนา เพื่อสร้างความยุติธรรม เป็นขวัญและกำลังใจ และลดปัญหาการฟ้องร้องขอความเป็นธรรม

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

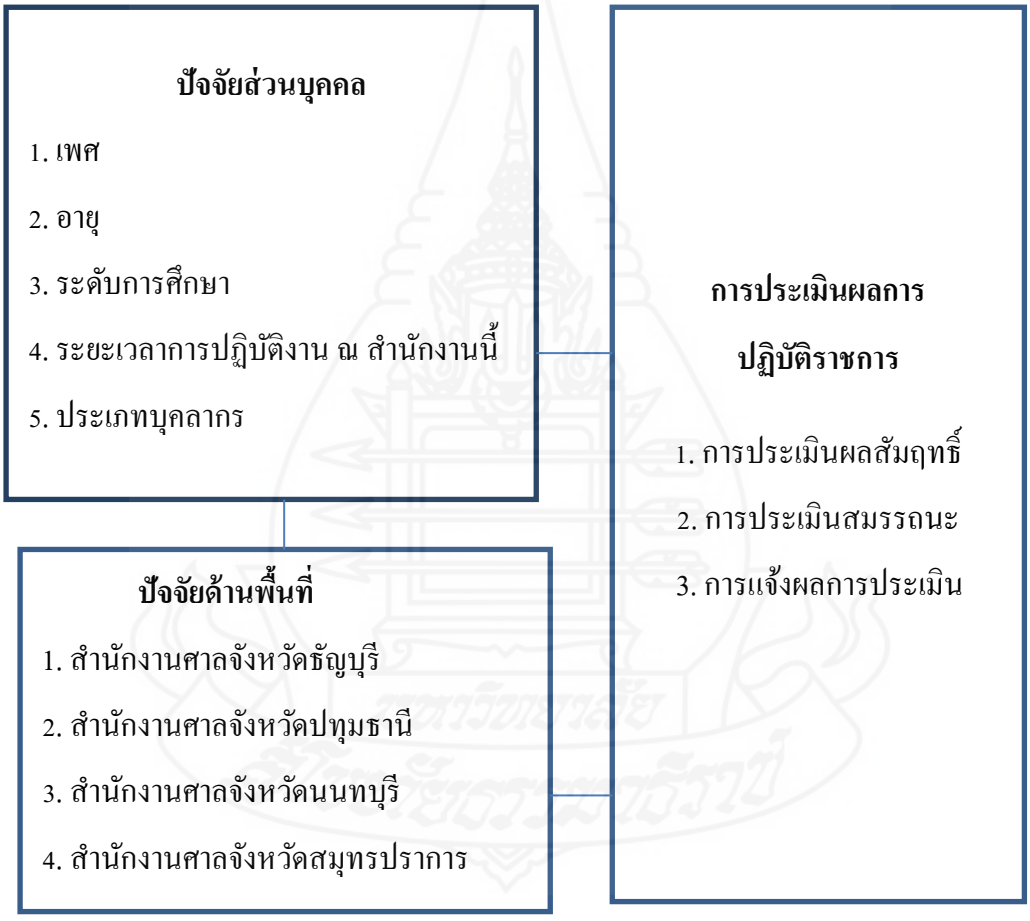
2.1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑล

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลจำแนกตามพื้นที่และปัจจัยส่วนบุคคล

2.3 เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางในการปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมข้าราชการศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑล

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้มุ่งที่จะศึกษาความคิดเห็นของของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑล โดยศึกษาค้นคว้าจากงานวิชาการที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ เช่น แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับความคิดเห็น แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งประยุกต์แนวคิดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน มาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

4. สมมุติฐานการศึกษา

4.1 บุคลากรของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผล การปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑล ในระดับมาก

4.2 บุคลากรของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ต่างกัน มีความคิดเห็น เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมแตกต่างกัน

4.3 บุคลากรของสำนักงานศาลยุติธรรมที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑล ต่างกัน

5. ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑล มีรายละเอียดของขอบเขตการวิจัย ดังต่อไปนี้

5.1 ด้านเนื้อหา งานวิจัยมุ่งศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติราชการในด้านการประเมินผลสัมฤทธิ์ การประเมินสมรรถนะและการแจ้งผลการประเมิน

5.2 ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ศึกษาเฉพาะบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลจำนวน 205 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 135 คน โดยใช้สูตรของ Taro Yamane

5.3 ด้านพื้นที่ ศึกษาเฉพาะศาลจังหวัดในเขตปริมลทลประกอบด้วย (1) สำนักงานศาลจังหวัดธัญบุรี (2) สำนักงานศาลจังหวัดปทุมธานี (3) สำนักงานศาลจังหวัดนนทบุรี (4) สำนักงานศาลจังหวัดสมุทรปราการ

5.4 ด้านระยะเวลา เก็บข้อมูลภาคสนามระหว่างวันที่ 1 มิถุนายน – 31 กรกฎาคม 2557

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร ของข้าราชการศาลยุติธรรมที่ปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑล

6.2 ข้าราชการศาลยุติธรรม หมายถึง ข้าราชการผู้มีอำนาจหน้าที่ในทางธุรการซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการศาลยุติธรรม

6.3 ประเภทบุคลากร หมายถึง ข้าราชการศาลยุติธรรมที่ดำรงตำแหน่งระดับอำนวยการ ชำนาญการพิเศษ ชำนาญการ ปฏิบัติการ ชำนาญงาน ปฏิบัติงาน

6.4 ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่เป็นลักษณะที่ไม่ลึกซึ้งเช่นกับเดียวกับทัศนคติ ซึ่งกล่าวโดยทั่วไปคนเราจะมีความคิดเห็นแตกต่างกันออกไป และความคิดเห็นก็เป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติ

6.5 การประเมินผลการปฏิบัติราชการ หมายถึง กิจกรรมทางด้านการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวกับวิธีการที่ซึ่งหน่วยงานพยายามที่จะกำหนดให้ทราบแน่ชัดได้ว่า พนักงานของตนสามารถปฏิบัติงานได้ประสิทธิภาพดีมากน้อยเพียงใด ในที่นี้หมายถึง การประเมินผลสัมฤทธิ์และการประเมินสมรรถนะ

6.6 การประเมินผลสัมฤทธิ์ หมายถึงการประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนดหรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร และเป็นงานลักษณะใดลักษณะหนึ่ง หรือทั้ง 3 ลักษณะ ได้แก่ (1)งานที่ปรากฏในคำรับรองการปฏิบัติราชการ / แผนปฏิบัติราชการประจำปี (2) งานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลักที่ไม่อยู่ใน(1) (3) งานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ ซึ่งไม่ใช่งานประจำ ในที่นี้หมายถึง การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามผลสัมฤทธิ์ของงาน ตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก งานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ จากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน การปฏิบัติงานตรงตามเวลาที่กำหนด ความประหยัดหรือคุ้มค่า มีมาตรฐานเดียวกัน สามารถวัดผลได้ชัดเจนและเป็นรูปธรรม ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่กำหนดร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาเป็นฐานในการประเมิน สัดส่วนองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ มีความเหมาะสมและการประเมินผลสัมฤทธิ์เป็นไปอย่างถูกต้องชัดเจน

6.7 การประเมินสมรรถนะ หมายถึง การประเมินตามสมรรถนะของข้าราชการศาลยุติธรรมตามที่สำนักงานศาลยุติธรรมกำหนด ในที่นี้หมายถึง มีความเหมาะสม เป็นธรรมในการประเมิน มีเกณฑ์มาตรฐานชัดเจน และระดับคะแนนมีความเหมาะสม

6.8 การแจ้งผลการประเมิน หมายถึง การแจ้งผลการประเมินเป็นรายบุคคล พร้อมให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อนำไปสู่การพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ รวมทั้งพฤติกรรมก่อนเข้าสู่วงจรของการปฏิบัติราชการในรอบปีงบประมาณใหม่ต่อไป ซึ่งในการแจ้งผลการประเมินกรณีนี้ต้องให้ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบด้วยในที่นี้หมายถึง ผู้ประเมินได้แจ้งผลการประเมินเป็นรายบุคคล พร้อมให้คำปรึกษาแนะนำ และให้ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบ

7. ประโยชน์ที่จะได้รับ

7.1 ทำให้ทราบปัญหาและแนวทางการพัฒนาในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร

7.2 สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาในส่วนที่เป็นบกพร่องและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในองค์กรสำนักงานศาลยุติธรรมอย่างแท้จริงต่อไป

บทที่ 2
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “ ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาได้นำวรรณกรรม เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเสนอไว้เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

1. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับความคิดเห็น
2. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน
3. การประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรม
4. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสำนักงานศาลยุติธรรม
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับความคิดเห็น

1.1 ความหมายเกี่ยวกับความคิดเห็น

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่เป็นลักษณะที่ไม่ลึกซึ้งเช่นกับเดียวกับทัศนคติ ซึ่งกล่าวโดยทั่วไปคนเราจะมีความคิดเห็นแตกต่างกันออกไป และความคิดเห็นก็เป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติ

สุชา จันทร์เอมและสุรางค์ จันทร์เอม (2520 : 104) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น ไว้ว่า เป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติ เราไม่สามารถแยกแสดงความคิดเห็นและทัศนคติออกจากกันได้ เพราะความคิดเห็นมีลักษณะคล้ายทัศนคติ แต่ความคิดเห็นแตกต่างจากทัศนคติตรงที่ทัศนคตินั้น เป็นความพร้อมทางจิตใจที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอาจแสดงออกมาได้ทั้งคำพูดและการกระทำทัศนคติไม่เหมือนกับความคิดเห็นตรงที่ไม่ใช่สิ่งเร้าที่แสดงออกมาอย่างเปิดเผยหรือตอบสนองอย่างตรง ๆ และลักษณะของความคิดเห็นไม่ลึกซึ้งเหมือนทัศนคติ

นพมาศ ธีรเวคิน (2539 : 99) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็นนั้นถูกจัดว่าเป็นส่วนที่มนุษย์ได้แสดงออกมาโดยคำพูดหรือการเขียน มนุษย์นั้นจะพูดจากใจจริง

พูดตามสังคมหรือเอาใจผู้ฟังก็ตาม แต่เมื่อพูดหรือเขียนออกไปแล้วก็จะทำให้เกิดผลได้ คนส่วนใหญ่มักจะถือว่าสิ่งที่มนุษย์แสดงออกมานั้นเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความในใจ

ประสาท อิศรปรีดา (2523 : 17) ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็นว่า " เป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ความคิดเห็นและความรู้หรือความจริง รวมทั้งความรู้สึกที่เราประเมินค่าออกมาทั้งในทางบวกและทางลบ

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520 : 3) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นไว้ว่า เป็นการแสดงออกทางด้านทัศนคติอย่างหนึ่ง แต่การแสดงความคิดเห็นมักจะมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบและเป็นส่วนที่พร้อมที่จะมีปฏิกิริยาต่อสถานการณ์ภายนอก

ธรณิศวร์ จิตขวัญ (2542 : 43) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นหมายถึง ความเชื่อหรือการลงความเห็น ซึ่งขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงหรือข้อมูลที่ได้รับทราบ

ทิศนา แขมมณี (2545 : 96) ได้กล่าวว่า ความคิดเห็นหมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยอาศัยพื้นฐาน ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้องในการแสดงออก

อุทัย หิรัญโต (2526 : 80-81) กล่าวว่า ความคิดเห็นของคนมีหลายระดับ คือผิวเผินก็มี ลึกซึ้งก็มี สำหรับความคิดเห็นที่เป็นทัศนคตินั้นเป็นความคิดเห็นลึกซึ้ง และติดตัวไปเป็นเวลานานเป็นความคิดทั่วไปไม่เฉพาะอย่าง ซึ่งมีประจำของบุคคลทุกท่าน ส่วนความคิดเห็นไม่ลึกซึ้งและเป็นความคิดเห็นเฉพาะอย่าง มีอยู่เป็นเวลาสั้นเรียกว่า Opinion ไม่ตั้งอยู่บนรากฐานของพยานหลักฐานที่เพียงพอแก่การพิสูจน์ความรู้ แห่งอารมณ์น้อย และเกิดขึ้นได้ง่ายแต่ก็สลายตัวเร็ว

โสภา ชูพิกุลชัย (2525 : 10-14) ให้ความหมายไว้ว่า "ความคิดเห็นเป็นการรวมความรู้สึกนึกคิดความเชื่อ ความเห็นและความจริง ซึ่งได้แก่ความรู้ต่าง ๆ รวมทั้งความรู้สึก ซึ่งเป็นการประเมินค่าทั้งบวกและลบซึ่งทั้งหมดจะเกี่ยวพันธ์กัน ความคิดเห็นเมื่อได้ก่อรูปขึ้นมาแล้วยากที่จะเปลี่ยนแปลงได้

ลัดดา กิตติวิภาค (2525 : 1) ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็น คือ "ความคิดที่มีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ ซึ่งทำให้เกิดความพร้อมที่จะมีปฏิกิริยาโต้ตอบในทางบวกหรือทางลบต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด

สรุปได้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางด้านความรู้สึก ความเชื่อและการตัดสินใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยอาศัยพื้นความรู้ การรับรู้ ประสบการณ์และสภาพแวดล้อมในขณะนั้นเป็นพื้นฐานซึ่งความคิดเห็นของแต่ละบุคคลอาจเป็นที่ยอมรับ หรือปฏิเสธ จากบุคคลอื่นได้

1.2 ความสำคัญของความคิดเห็น

การสำรวจความคิดเห็นเป็นการศึกษาความรู้สึกของบุคคล กลุ่มคน ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งแต่ละคนจะแสดงความเชื่อและความรู้สึกใดๆ ออกมาโดยการพูด การเขียน เป็นต้น การสำรวจความคิดเห็น จะเป็นประโยชน์ต่อการวางนโยบายต่าง ๆ เพราะจะทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เฟลแมน (Feldman 1971: 53 อ้างในสุชา จันทร์เอม, 2527 : 5) โครงการพัฒนาใด ๆ ให้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริงแล้ว ควรจะต้องได้รับความร่วมมือจากประชาชน การเผยแพร่โครงการและการรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนต่อโครงการจะก่อให้เกิดผลดี คือจะช่วยให้โครงการนั้นสอดคล้องกับความตองการของท้องถิ่นอันเป็นสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่ใช้ประเมินค่าของโครงการและทำให้ประชาชนเกิดความรู้สึกในการเข้ามามีส่วนร่วมทำให้ไม่เกิดการต่อต้าน ถ้าสาธารณะชนมีส่วนหรือมีสิทธิ์แสดงความคิดเห็นในโครงการพัฒนาใด ๆ ก็จะทำให้ประชาชนเกิดความลำบากในการเป็นเจ้าของ เปลี่ยนแปลง ปรับปรุง หรือรักษาไว้ (ชัยอนันต์ สมุทวนิช, 2527 : 29)

1.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดเห็น

ดวงอุมา โสภา (2551 : 21) ได้สรุปปัจจัยที่พื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคลซึ่งทำให้บุคคลแต่ละคนแสดงความคิดเห็นที่เหมือนกัน หรือแตกต่างกันไว้ ดังนี้

1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

1) ปัจจัยทางพันธุ์กรรมและร่างกาย คือ เพศ อวัยวะ ความครบถ้วนสมบูรณ์ของอวัยวะต่าง ๆ ของคุณภาพของสมอง

2) ระดับการศึกษา การศึกษามีอิทธิพลต่อการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นและการศึกษาทำให้บุคคลที่มีความรู้ในเรื่องต่าง ๆ มากขึ้น และคนที่มีความรู้มากมักจะมีความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล

3) ความเชื่อ ค่านิยม และเจคติของบุคคลต่อเรื่องต่าง ๆ ซึ่งอาจจะได้จากการเรียนรู้จากกลุ่มบุคคลในสังคม หรือจากการอบรมสั่งสอนของครอบครัว

4) ประสบการณ์ เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ ทำให้มีความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่ และความรับผิดชอบต่องาน ซึ่งจะส่งผลต่อความคิดเห็น

1.3.2 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่

1) สื่อมวลชน ได้แก่ วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีอิทธิพลอย่างมากต่อความคิดเห็นของบุคคล เป็นการได้ข่าวสาร ข้อมูลต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล

2) กลุ่มและสังคมที่เกี่ยวข้อง มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคลเพราะเมื่อบุคคลอยู่ในกลุ่มใดหรือสังคมใด ก็ต้องยอมรับและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มหรือสังคมซึ่งทำให้บุคคลนั้นมีความเห็นไปตามกลุ่มหรือสังคมที่อยู่

3) ข้อเท็จจริงในเรื่องต่าง ๆ หรือสิ่งต่าง ๆ ที่บุคคลแต่ละคนได้รับทั้งนี้เพราะข้อเท็จจริงที่แต่ละบุคคลได้รับแตกต่างกัน ก็จะมีผลต่อการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

2. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.1 ความหมายเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้มีนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญในด้านการประเมินผลหรือด้านการบริหาร หรือการบริหารบุคคล ให้ความหมาย แนวคิดและคำจำกัดความไว้หลายความหมายด้วยกัน ซึ่งได้รวบรวมและสรุปมาได้ดังต่อไปนี้

Carl (1982 : 835 อ้างถึงใน อนุชา หอยสังข์ , 2542) ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ว่า “เป็นกระบวนการในการประเมินค่าของผลการปฏิบัติงาน และคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่เราทำเพื่อวัตถุประสงค์ในการบริหารงาน การเลื่อนตำแหน่งการเลื่อนขั้นเงินเดือนและจุดประสงค์อื่น ๆ”

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2542 : 226) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าเป็นระบบการประเมินผลของบุคคลอันเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานโดยอาศัยหลักเกณฑ์และวิธีการต่างๆเพื่อดำเนินการตัดสินใจวินิจฉัย ปรับปรุง ส่งเสริมและพัฒนาพนักงานให้มีคุณภาพมากขึ้น และเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานเห็นช่องทางความก้าวหน้า ซึ่งจะส่งผลให้องค์การเจริญเติบโต

ชูชัย สมิทธิไกร (2552 : 366) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า หมายถึง เครื่องมือที่มีความสำคัญต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเพราะจะทำให้ทราบว่าบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายและนโยบายขององค์การหรือไม่และยังช่วยให้ทราบว่าบุคลากรแต่ละคนควรจะได้รับรางวัลตอบแทนมากน้อยเพียงไร จากการปฏิบัติงานและยังให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงจุดเด่น จุดด้อย และศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการฝึกอบรม การโยกย้ายและการเลื่อนตำแหน่งบุคลากร

เกียรติก้อง คุ้มไพโรจน์ (2542 : 11) ให้ความหมายว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานคือ การวัดผลการทำงานของลูกจ้างคนหนึ่งในช่วงเวลาหนึ่งกับมาตรฐานงานที่ประสงค์จะได้รับของแต่ละชิ้นงานและนำผลสรุปของแต่ละชิ้นงานมาแปรค่ารวม คือ ดีเยี่ยม ดี พอใช้ หรือใช้ไม่ได้

ผุสดี รุมาคอม (2548 : 4) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า หมายถึง กระบวนการที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องในการประเมินการบริหารพฤติกรรม(Behavior) และผลลัพธ์ (Outcome) จากการปฏิบัติงานของพนักงาน

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2545 : 214) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบ(Systematic Process) ซึ่งถูกพัฒนาขึ้นเพื่อทำการวัดคุณค่าของบุคคลในการปฏิบัติงานภายในซึ่งระยะเวลาที่กำหนดว่าเหมาะสมกับมาตรฐานที่กำหนดและภายใต้ที่บุคคลได้รับจากองค์การหรือไม่ ตลอดจนใช้ประกอบการพิจารณาศักยภาพบุคคลในกรปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นไป

เสนาะ ติเยาว์ (2548 : 160) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ระบบที่จัดทำขึ้นเพื่อหาคุณค่าของบุคคลในแง่ของการปฏิบัติงานที่ระบุได้ว่าปฏิบัติงานนั้นได้ผลสูงกว่าเงินที่จ่ายให้สำหรับงานนั้นและสมรรถภาพในพัฒนาพัฒนาตนเอง

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌุกร (2540 :11-12) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า หมายถึง การเปรียบเทียบระหว่างผลงานระดับบุคคลที่ปรากฏกับมาตรฐานที่วางไว้สำหรับตำแหน่งหน้าที่นั้น ๆ โดยอาศัยการยอมรับร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาในฐานะผู้วางมาตรฐานกับผู้ใต้บังคับบัญชาในฐานะผู้ปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการควบคุมและตรวจสอบปริมาณและคุณภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การรวมทั้งเพื่อประโยชน์ในการให้รางวัลหรือลงโทษ ตลอดจนการพัฒนาบุคคลไปในอนาคต

2.2 ความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความยุติธรรม จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การหลายประการด้วยกัน โดยสรุปได้ดังนี้ (Gilliland & Langdon , 1998 อ้างในชูชัย สมิทธิไกร2550 :368)

1. ทำให้บุคลากรมีทัศนคติต่อการประเมินผล กล่าวคือ บุคลากรจะรู้สึกยอมรับและพึงพอใจต่อการประเมินผล

2. เพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เมื่อบุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการประเมินผลก็จะทำให้มีแรงจูงใจที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนให้ดีขึ้นกว่าเดิม

3. ทำให้บุคลากรทราบถึงสิ่งที่ตนเองควรจะมีการพัฒนาและปรับปรุงเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. ทำให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ กล่าวคือ มีความไว้วางใจผู้บังคับบัญชา มีความผูกพันและภักดีต่อองค์การ มีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์การต่อไป และพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์การ

5. ทำให้องค์การมีความชอบธรรมตามกฎหมาย กล่าวคือ สามารถป้องกันตนเองทางกฎหมาย และลดความน่าจะเป็นในการถูกฟ้องร้องจากบุคลากร

การจัดให้มีการประเมินการปฏิบัติงานก็เพื่อหวังจะให้องค์การประสบผลสำเร็จและเจริญก้าวหน้า ปรารถนาให้เงินที่ลงทุนไปนั้นได้ถูกใช้อย่างคุ้มค่า และมีความจำเป็นต้องขยายกิจการและองค์การให้เจริญเติบโตและมั่นคง จึงต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน

Mondy และ Noe, 1996 : 327-328 (อ้างในเกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง 2550 : 327 - 328) อธิบายว่า เป้าหมายแรกของระบบการประเมินก็คือ การปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างไรก็ดี เป้าหมายอื่นก็แสวงหาด้วย ระบบการประเมินที่ออกแบบอย่างเหมาะสม และสื่อสารได้อย่างดี จะช่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์การและกระตุ้นการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่จริงแล้วข้อมูลการประเมินการปฏิบัติงานมีคุณค่าในการนำไปใช้ในหน้าที่ทรัพยากรมนุษย์หลายประการ คือ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา และการคัดเลือก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนและการพัฒนาอาชีพ โครงกายจ่ายค่าตอบแทนความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและการประเมินศักยภาพของพนักงาน

Werther และ Davis,1996 : 339 (อ้างในเกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง 2550 : 194-195) เสนอว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อาจกล่าวได้ว่าการประเมินการปฏิบัติงานให้ประโยชน์ ดังนี้

1. ปรับปรุงการปฏิบัติงาน (Performance Improvement) ผลสะท้อนของการปฏิบัติงานจะช่วยให้พนักงาน ผู้บริหาร และผู้ชำนาญการเข้ามามีส่วนในการทำที่เหมาะสมเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน

2. ปรับค่าตอบแทน (Compensation Adjustment) การประเมินการปฏิบัติงานช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจว่าใครควรได้เงินเดือนเพิ่มขึ้น องค์การส่วนมากขึ้นเงินเดือนให้พนักงานโดยอาศัยหลักคุณธรรม ซึ่งการพิจารณาตัดสินส่วนใหญ่อาศัยการประเมินการปฏิบัติงาน

3. พิจารณาตัดสินการบรรจุ(Placement Decisions) การเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และการลดชั้นลดตำแหน่งขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงาน

4. ความต้องการฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) การปฏิบัติงานที่แย่ลงอาจจะบอกถึงความจำเป็นและความต้องการให้มีการฝึกอบรมขึ้นใหม่

5. การวางแผนและการพัฒนาอาชีพ (Career Planning and Development) ผลสะท้อนกลับของการปฏิบัติงานจะช่วยชี้แนวทางของการตัดสินใจเกี่ยวกับอาชีพ

6. ข้อบกพร่องของกระบวนการจัดบุคคล(Staffing Process Deficiencie) การปฏิบัติงานที่ดีหรือไม่ดีย่อมบ่งบอกถึงความเข้มแข็ง หรือความอ่อนแอในวิธีการดำเนินการจัดบุคลากรขององค์การ

7. ความไม่ถูกต้องแม่นตรงของข้อมูล (Information inaccuracies) การปฏิบัติงานที่ไม่ดีแสดงให้เห็นถึงความบกพร่องในข้อมูลการวิเคราะห์งาน

8. ความบกพร่องของการออกแบบงาน (Job Design Error) การปฏิบัติงานไม่ดีอาจเป็นอาการของการออกแบบงานที่ใช้มโนคติหรือคิดเอาเอง

9. โอกาสการจ้างงานเท่าเทียมกัน (Equal Employment Opportunity) การประเมินการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ย่อมวัดการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างแท้จริง

10. ความท้าทายภายนอก (External Challenges) การปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลจากปัจจัยภายนอกซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมของงาน

2.3 วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

องค์การต่าง ๆ ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือการบริหารงานโดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ

1. นำผลการประเมินไปใช้ในการบริหาร และการพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งเน้นที่การปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน การเพิ่มทักษะในการทำงาน การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลและการให้ผู้ปฏิบัติงานเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ

2. นำผลการประเมินไปใช้ประกอบการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร การเลื่อนตำแหน่ง การให้ค่าตอบแทน และการเลิกจ้างงาน

3. นำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผนพัฒนาอาชีพของบุคลากร ผลของการประเมินจะทำให้เห็นจุดอ่อนและจุดแข็งของพนักงาน ซึ่งเปิดโอกาสให้มีการทบทวนการวางแผนพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับต่าง ๆ ได้

2.4 วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากประการหนึ่งของระบบการประเมินผล เพราะวิธีการที่องค์การเลือกใช้หรือสร้างขึ้นมา จะเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร หากวิธีการที่ใช้ขาดความเหมาะสมและความน่าเชื่อถือ ก็ย่อมจะทำให้ข้อมูลที่ได้มาขาดความน่าเชื่อถือตามไปด้วย นอกจากนั้นยังก่อให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อระบบการประเมินผลอีกด้วย องค์การจึงเป็นต้องเข้าใจลักษณะของวิธีการ

ประเมินผลแต่ละประเภท และเลือกใช้ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถแยกได้เป็น 3 ประเภทดังต่อไปนี้ (Vernadin & Beatty, 1984 อ้างในชูชัย สมิทธิไกร 2550 : 403)

1. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (Absolute Judgment approach)

2. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบเปรียบเทียบระหว่างบุคคล (Relative judgment approach)

3. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบเน้นผลลัพธ์(Outcome-oriented approach)

ต่อไปจะได้อธิบายถึงวิธีประเมินแต่ละวิธี

1. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบเปรียบเทียบเกณฑ์สามารถแบ่งออกเป็นวิธีการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ คือ

1) วิธีการประเมินแบบกราฟิก

การประเมินแบบกราฟิก (Graphic rating scales) เป็นวิธีการที่เก่าแก่และได้รับความนิยมมากที่สุด หลักการสำคัญคือ การกำหนดมิติที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงาน เช่นความรับผิดชอบ ความคิดริเริ่ม ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความรอบรู้ในงาน ความอดทน และให้ผู้ประเมินพิจารณาว่าผู้รับการประเมินมีคุณลักษณะดังกล่าวมากน้อยเพียงไร โดยการให้คะแนนตามระบบที่กำหนดไว้ สำหรับคุณลักษณะต่าง ๆ ที่จะใช้ในการประเมินนั้น จะต้องมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับตำแหน่งงานโดยตรง โดยอาจกำหนดคุณลักษณะแยกตามระดับตำแหน่งงานหรือประเภทของงาน

2) วิธีการประเมินโดยใช้แบบประเมินรวมคะแนน

แบบประเมินรวมคะแนน (Summated scale) เป็นแบบประเมินที่มีอายุเก่าแก่และนิยมใช้มากที่สุดแบบหนึ่ง สำหรับวิธีการประเมินกระทำโดยการให้คะแนนแก่ผู้รับการประเมินทีละข้อ จากนั้นนำคะแนนทั้งหมดมารวมกันเป็นคะแนนเดียว

3) วิธีการประเมินโดยใช้แบบตรวจสอบชนิดถ่วงน้ำหนัก

แบบตรวจสอบชนิดถ่วงน้ำหนัก (Weighted checklist) คือ แบบประเมินซึ่งมีการกำหนดค่าน้ำหนักให้แก่ข้อความแต่ละข้อ โดยที่ผู้ประเมินจะไม่ทราบค่าน้ำหนักดังกล่าวในขณะที่ทำการประเมิน

4) วิธีการประเมินแบบบันทึกเหตุการณ์สำคัญ

การประเมินแบบบันทึกเหตุการณ์สำคัญ (Critical incident technique) คือ การจดบันทึกเหตุการณ์สำคัญซึ่งบ่งชี้พฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมและไม่เหมาะสมของผู้ปฏิบัติงาน สำหรับการบันทึกเหตุการณ์สำคัญควรจะกระทำหลังจากที่ได้สังเกตเห็นพฤติกรรมที่ดีและไม่ดีโดยเร็วที่สุด เพื่อมิให้เกิดความคลาดเคลื่อนหรือบิดเบือนจากความเป็นจริง

5) วิธีการประเมินแบบบรรยาย

การประเมินแบบบรรยาย (Essay evaluation) คือ การเขียนบรรยายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนอย่างอิสระ โดยอาจมีการกำหนดหัวข้อที่ต้องการให้บรรยายไว้กว้าง ๆ เช่น จุดเด่น จุดด้อย สิ่งที่ต้องการให้ปรับปรุง

6) วิธีการประเมินแบบกำหนดค่าพฤติกรรม

การประเมินแบบกำหนดค่าพฤติกรรม (Behaviorally anchored rating scales) หรือเรียกย่อ ๆ ว่า BARS คือวิธีการประเมินที่พัฒนามาจากการวิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญ (Critical incident technique) ซึ่งมีขั้นตอนที่สำคัญคือ ขั้นแรก วิเคราะห์งานด้วยวิธีการวิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญ จากนั้นนำข้อความบ่งชี้พฤติกรรมที่ดีและไม่ดีมาจัดแบ่งเป็นกลุ่ม และกำหนดชื่อมิติหรือคุณลักษณะของกลุ่มพฤติกรรมแต่ละกลุ่ม พร้อมทั้งให้คำนิยามของคุณลักษณะเหล่านั้น หลังจากนั้นจึงสร้างแบบประเมินสำหรับคุณลักษณะแต่ละมิติ โดยมีการกำหนดค่าพฤติกรรมแต่ละระดับ

7) วิธีการประเมินแบบสังเกตพฤติกรรม

การประเมินโดยใช้แบบสังเกตพฤติกรรม (Behavioral observation scales) หรือเรียกอย่างย่อว่า BOS คือการประเมินว่าผู้ปฏิบัติงานได้แสดงพฤติกรรมที่น่าปรารถนาในระดับที่มากน้อยเพียงไร โดยอาศัยแบบสังเกตพฤติกรรมที่ได้จัดทำไว้ล่วงหน้า

8) วิธีการประเมินโดยใช้แบบบังคับเลือก

การประเมินแบบบังคับเลือก (The forced choice format) เป็นวิธีการที่ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อเพิ่มความถูกต้องและลดอคติในการประเมิน โดยผู้ประเมินจะต้องเลือกข้อความที่บรรยายพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินได้ใกล้เคียงที่สุด จำนวน 2 ข้อจากข้อความที่กำหนดไว้ 4 ข้อ

2. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบเปรียบเทียบระหว่างบุคคล

(Relative judgment approach)

วิธีการนี้ไม่ได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการเปรียบเทียบกับมาตรฐานการทำงาน แต่จะเปรียบเทียบระหว่างบุคลากรด้วยกันเองตามมิติที่กำหนดไว้ (Employee comparison systems) แบ่งออกเป็น 3 ชนิดดังต่อไปนี้

1) การจัดลำดับ (Ranking) คือการจัดลำดับว่าผู้ปฏิบัติงานคนใดทำงานได้ดีมากที่สุดจนถึงผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานได้ดีน้อยที่สุดตามมิติต่าง ๆ โดยจะต้องเปรียบเทียบทีละมิติ

2) การเปรียบเทียบแบบรายคู่ (Paired comparisons) คือการเปรียบเทียบผู้ปฏิบัติงานคนหนึ่งกับคนอื่น ๆ ในตำแหน่งงานเดียวกันทีละคนเพื่อตัดสินว่าผู้ใดมีการปฏิบัติงานที่ดีกว่ากันจากนั้นจึงสรุปว่าผู้ที่ได้รับคะแนนสูงสุดจากการเปรียบเทียบ

3) การกระจายตามจำนวนที่กำหนด (Forced distribution) การประเมินแบบนี้กำหนดให้ผู้ประเมินผลแบ่งระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานออกเป็นระดับต่างๆ ตามรูปแบบการแจกแจงปกติ

3. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบเน้นผลงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบเน้นผลงาน คือ การพิจารณาผลการทำงานที่มุ่งตรวจสอบว่าการทำงานบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สำคัญตามแนวทางการประเมินผลแบบนี้ ได้แก่ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สำคัญตามแนวทางการประเมินผลแบบนี้ได้แก่ การจัดการแบบยึดวัตถุประสงค์

วิธีการประเมินผลตามแนวคิดการจัดการแบบยึดวัตถุประสงค์

การจัดการแบบยึดวัตถุประสงค์ (Management –by-objectives) หรือเรียกอย่างย่อว่า MBO คือรูปแบบหนึ่งของกระบวนการการจัดการที่มุ่งเน้นประสิทธิผลหรือสิ่งที่พนักงานกระทำได้สำเร็จ โดยที่จะต้องมีการกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการไว้ล่วงหน้า การจัดแบบยึดวัตถุประสงค์จึงเป็นเครื่องมือในการเปลี่ยนวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์การไปสู่แผนปฏิบัติการและการปฏิบัติที่แท้จริง

กระบวนการการจัดการแบบยึดวัตถุประสงค์จะเริ่มต้นจากการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์การ โดยผู้บริหารระดับสูง เพื่อทำให้สมาชิกขององค์การเข้าใจร่วมกันว่าองค์การมุ่งหวังที่จะบรรลุผลสำเร็จในเรื่องใด หลังจากนั้นจะเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ซึ่งจะมีลักษณะที่วัดได้ในเชิงปริมาณ เช่นการกำหนดว่าจะเพิ่มยอดขายขึ้นอีก 20 % ภายใน 3 ปีเป็นต้น ในขั้นตอนที่สาม ผู้บริหารของฝ่ายต่าง ๆ จะกำหนดวัตถุประสงค์ของฝ่ายของทีมงานต่าง ๆ โดยให้มีความสอดคล้องและสนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์การ ขั้นตอนต่อมา คือการให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ขั้นตอนที่ 6 คือการลงมือปฏิบัติและควบคุมการทำงานให้ดำเนินไปตามแผนการที่วางไว้ และขั้นตอนสุดท้ายคือ การทบทวนและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นขั้นตอนที่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนวัตถุประสงค์และแผนปฏิบัติการด้วย

2.5 ข้อควรระวังในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานที่กระทำอย่างถูกต้องและแม่นยำ ย่อมสะท้อนให้เห็นถึงระดับผลการปฏิบัติงานที่แท้จริงของพนักงาน และทำให้ผู้รับการประเมินรู้สึกได้รับความยุติธรรมและเชื่อถือในระบบการประเมินผล อย่างไรก็ตามในโลกแห่งความเป็นจริงมักจะเกิดความผิดพลาดอันเนื่องมาจากผู้ประเมิน (Rater errors) เสมอ ในตอนต่อไปนี้จึงเป็นการนำเสนออคติ (Bias) และความผิดพลาด (Errors) ที่มักเกิดขึ้นระหว่างการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1. การปล่อยคะแนน (Leniency) หมายถึง การที่ผู้ประเมินให้คะแนนการปฏิบัติงานสูงเกินความเป็นจริง ส่วนการกดคะแนน (Severity) คือ การให้คะแนนการปฏิบัติงานต่ำกว่าความเป็นจริง สาเหตุของความผิดพลาดเช่นนี้ อาจเกิดขึ้นเนื่องจากสาเหตุหลายประการ ประการแรก อาจมีเหตุผลทางการเมือง กล่าวคือ ผู้ประเมินใช้การประเมินผลเพื่อปกป้องผลประโยชน์ของตนเอง (Banks & Murphy, 1985 อ้างในชูชัย สมิทธิไกร 2550: 383) ตัวอย่างเช่น การที่ผู้ประเมินปล่อยคะแนน ก็เพราะต้องการเอาใจและสร้างความประทับใจให้แก่พนักงาน เพื่อที่จูงใจให้มาเป็นพวกด้วย หรืออาจจะไม่ต้องเสี่ยงกับความไม่พึงพอใจและการต่อต้านของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนการประเมินกดคะแนน ก็อาจเป็นเพราะต้องการแสดงให้ผู้อื่นทราบว่าตนเองเป็นผู้มีอำนาจ เหตุผลประการแรกคือ การปล่อยและกดคะแนนด้วยเหตุจูงใจทางการเมือง เหตุผลประการที่สองอาจเนื่องมาจากการที่ผู้ประเมินขาดสติหรือความตระหนักในตน ปล่อยให้ความรู้สึกส่วนตัวเข้ามามีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ตัวอย่างเช่น ปล่อยคะแนนพนักงานบางคน เพราะรู้สึกชื่นชอบเป็นส่วนตัว ในทางตรงกันข้าม กลับกดคะแนนพนักงานบางคน เพราะรู้สึกไม่ชอบใจเป็นส่วนตัว เป็นต้น เหตุผลประการต่อมา อาจเนื่องมาจากการไม่ได้ให้คำนิยามแก่มาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างละเอียดและชัดเจน ทำให้ผู้ประเมินปล่อยคะแนนมากเกินไป (Kleiman, 1997อ้างในชูชัย สมิทธิไกร 2550 : 383)

2. การให้คะแนนกระจุกตัวอยู่ตรงกลาง

การให้คะแนนที่กระจุกตัวอยู่ตรงกลาง (Central tendency error) คือ การให้คะแนนการปฏิบัติงานว่าอยู่ในระดับปานกลางของมาตรประเมิน ทั้ง ๆ ที่ผู้รับการประเมินอาจมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีหรือไม่ดี เมื่อมีความผิดพลาดเช่นนี้เกิดขึ้น พนักงานทุกคนจะได้รับการประเมินว่ามีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ทำให้ไม่สามารถจำแนกผู้ที่ปฏิบัติงานดีและไม่ดีออกจากกันได้ ความผิดพลาดนี้มักเกิดขึ้นเนื่องจากสาเหตุสองประการคือ ประการแรก แบบประเมินผลไม่เหมาะสม เช่น ให้คำนิยามแก่คะแนนต่ำสุดและสูงสุดอย่างไม่เหมาะสม หรือให้คำนิยามแก่ระดับคะแนนต่าง ๆ ไม่ชัดเจนเพียงพอ เป็นต้น ประการที่สอง อาจเนื่องมาจากกระบวนการจัดการประเมินผล เช่น การบังคับให้ผู้ประเมินต้องแสดงหลักฐาน

ประกอบการให้คะแนนการปฏิบัติงานต่ำสุดหรือสูงสุด ทำให้ผู้ประเมินไม่ต้องการเสียเวลาและพลังงานมากเกินไปในการประเมินผล

3. ผลกระทบแบบเฮโล

ผลกระทบแบบเฮโล (Halo effect) คือ ความผิดพลาดในการประเมินซึ่งเกิดจากการที่ผู้ประเมินมีความประทับใจในคุณลักษณะบางอย่างของผู้รับการประเมิน (เช่นความสวย หรือความฉลาด เป็นต้น) จนทำให้รู้สึกว่าเป็นบุคคลที่ดีพร้อม ดังนั้น ผู้ประเมินจึงอาจมองไม่เห็นข้อบกพร่องของผู้รับการประเมิน ความผิดพลาดแบบเฮโลมักเกิดขึ้นเมื่อมาตรฐานการประเมินมีความคลุมเครือ และผู้ประเมินมิได้ทำการประเมินอย่างมีสติหรือความตระหนักรู้

4. ความผิดพลาดอันเนื่องมาจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นใหม่ ๆ

องค์การจำนวนไม่น้อยกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพียงปีละหนึ่งครั้ง ดังนั้น ผู้ประเมินจึงมักจะไม่สามารถระลึกหรือจดจำพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทั้งหมด การประเมินผลการปฏิบัติงานจึงมักได้รับอิทธิพลจากเหตุการณ์ที่เพิ่งเกิดขึ้นไม่นานและยังสามารถจดจำได้อยู่ โดยละเลยผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นก่อนหน้านี้ จึงเรียกว่าเป็นความผิดพลาดอันเนื่องมาจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นใหม่ ๆ (Recency effect)

5. อคติส่วนตัว

อคติส่วนตัว (Personal bias) คือความชอบหรือไม่ชอบผู้รับการประเมินเป็นการส่วนตัว อันเนื่องมาจากเหตุผลต่าง ๆ เช่น เชื้อชาติ ศาสนา การแต่งกาย การดื่มสุรา เป็นต้น ซึ่งอาจจะเป็นสิ่งที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของผู้รับการประเมิน แต่เป็นสิ่งที่ผู้ประเมินนำมาใช้ประกอบการพิจารณา จะโดยรู้ตัวหรือไม่ก็ตาม การวิจัยได้บ่งชี้ว่า การที่บุคคลหนึ่งชอบหรือไม่ชอบอีกบุคคลหนึ่งสามารถมีอิทธิพลต่อการประเมินผล(Cardy & Dobbins, 1986 อ้างในชูชัย สมิทธิไกร 2550: 385)

6. ความผิดพลาดเนื่องจากมีความคล้ายคลึงกัน

ความผิดพลาดเนื่องจากมีความคล้ายคลึงกัน (Similar-to-me-errors) หมายถึงการที่ผู้ประเมินมีความชื่นชอบผู้ประเมินและให้คะแนนการปฏิบัติงานสูง เพียงเพราะทั้งสองฝ่ายมีความคล้ายคลึงกันบางอย่าง เช่น ชอบกีฬาประเภทเดียวกัน หรือสำเร็จจากสถาบันเดียวกัน เป็นต้น

2.6 แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance appraisal form) เป็นเอกสารที่ออกแบบขึ้นมาเพื่อบันทึกและประมวลข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานว่าได้อะไรเป็นผลสำเร็จบ้าง ทำได้มากน้อยเท่าใด และดีเพียงใด แบบประเมินผลอาจแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะตามวิธีการตอบแบบประเมินผลได้แก่

1. วิธีการประเมินเป็นแบบเปิด ได้แก่การจัดทำในลักษณะรายงานการปฏิบัติงานของพนักงาน (Staff report) จะกำหนดหัวข้อประเมินและให้เขียนรายงาน โดยมีช่องว่างให้กรอกข้อมูลในแบบประเมิน

2. วิธีการประเมินเป็นแบบการให้คะแนน นิยมจัดทำแบบประเมินเป็นช่องลงคะแนนหรือทำเป็นตารางให้ทำเครื่องหมายในช่องตาราง

3. วิธีการประเมินเป็นแบบรายการตรวจสอบ จะกำหนดหัวข้อประเมินที่อธิบายลักษณะที่บ่งชี้ผลกรปฏิบัติงาน และอาจกำหนดคะแนนจากน้อยไปมาก หรือให้ผู้ประเมินทำเครื่องหมายลงในหัวข้อที่ตรงกับผลการประเมิน

การจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานมีข้อควรคำนึงถึงดังต่อไปนี้ (อลงกรณ์ มีสุทธาและสมิต สัชฌุกร (2546 : 124-125)

1. ต้องพิจารณารูปแบบให้เหมาะสมแก่การใช้ประโยชน์

2. ต้องช่วยให้มีความสะดวกในการกรอกข้อมูลโดยกำหนดช่องว่างหรือระยะห่างระหว่างบรรทัดให้เขียนได้เพียงพอ

3. ต้องเตรียมให้กรอกข้อความเพียงสั้น ๆ หรือให้ทำเครื่องหมายแทนการกรอกข้อความ

4. ข้อความส่วนใหญ่ควรพิมพ์ไว้ คงเหลือช่องว่างให้กรอกข้อความเพิ่มเติมเพียงเล็กน้อย

5. จัดข้อมูลที่อยู่ในหมวดเดียวกันให้อยู่ด้วยกัน และมีข้อความต่อเนื่องกันเป็นลำดับเพื่อสะดวกในการกรอกข้อความ

6. จัดเรื่องหมวดของข้อมูลให้เป็นลำดับตามขั้นตอน

7. แบบประเมินประเภทเดียวกัน อาจใช้สีเป็นที่สังเกตหรือมีรหัสกำหนดไว้ให้เห็นได้ชัด

8. ต้องมีรหัสแบบประเมินกำกับไว้ เพื่อให้ทราบว่าเป็นแบบประเมินของหน่วยงานใด จัดพิมพ์ขึ้นเมื่อใด จำนวนเท่าใด

9. ขนาดของแบบประเมินจะต้องมีขนาดมาตรฐาน และเป็นขนาดที่นิยมใช้ทั่วไปเพื่อความสะดวกในการจัดเก็บ

10. ควรมีการทดสอบแบบประเมินก่อนที่จะใช้ปฏิบัติจริง ๆ เพื่อจะได้แบบประเมินที่มีความสมบูรณ์ ชัดเจนมากที่สุดเท่าที่จะเป็นได้ ประเด็นหลัก ๆ ที่ควรทดสอบ คือ

1) คำสั่งในแบบประเมินนั้นชัดเจนหรือไม่

2) หัวข้อประเมินมีความหมายตรงกันหรือมีความเข้าใจตรงกันหรือไม่ เมื่อได้อ่านแบบฟอร์ม

3) เกณฑ์การประเมิน กำหนดไว้ชัดเจนหรือไม่

4) การกรอกแบบประเมินใช้เวลานานเท่าใด รวมทั้งเวลาในการปรึกษาหารือกับพนักงานเท่าใด

5) แบบประเมินเป็นที่ยอมรับดีเพียงใด

6) แบบประเมินแสดงให้เราทราบแน่ชัดหรือไม่ว่าเราต้องการทราบอะไร

2.7 ปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การกำหนดระเบียบปฏิบัติงานบุคคลว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Personnel Procedure on performance appraisal) ขึ้นในองค์กร นับว่ามีความสำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติให้เป็นระบบเดียวกันทั่วองค์กร การที่องค์กรไม่ได้กำหนดให้มีระเบียบปฏิบัติงานบุคคลว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานมักจะพบปัญหาการปฏิบัติที่แต่ละหน่วยงานต่างปฏิบัติตามระบบและวิธีการที่ตนพอใจและคิดว่าเหมาะสม ทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ดังนี้ (อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌุกร 2546 : 126 - 129)

1. ผู้บังคับบัญชาระดับสูงไม่ให้ผู้บังคับบัญชาโดยตรงซึ่งเป็นผู้ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานได้มีส่วนประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ผู้บังคับบัญชาแต่ละหน่วยงาน หรือแต่ละคนกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3. ผู้บังคับบัญชาใช้วิธีการประเมินตามแบบของตน ซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับไม่ได้

4. ผู้บังคับบัญชาประเมินในระยะเวลาไม่เท่ากัน

5. ผู้บังคับบัญชารีบร้อนประเมินโดยขาดข้อมูล

6. ผู้บังคับบัญชาส่งผลการประเมินล่าช้า จนนำไปใช้พิจารณาบำเหน็จความดีความชอบอย่างไม่ถี่ถ้วน

7. ผู้บังคับบัญชาตามสายงานและตามหน้าที่ไม่รู้จะประเมินร่วมกันได้อย่างไร

8. ผู้บังคับบัญชาหลายคนในแต่ละระดับไม่สามารถจะตกลงมาตรฐานการประเมินให้อยู่ในระดับเดียวกัน

9. ผู้บังคับบัญชามีความเข้าใจในวัตถุประสงค์และแนวทางปฏิบัติต่างกัน จึงประเมินไม่สอดคล้องกัน

10. ผู้บังคับบัญชาตีความปัจจัยหรือเกณฑ์พิจารณาในหัวข้อประเมินไม่ตรงกัน

11. ผู้บังคับบัญชาขาดข้อแนะนำในการหลีกข้ามหลุมพรางต่าง ๆ ที่จะทำให้การประเมินเกิดความผิดพลาด

การประเมินผลการปฏิบัติงานส่วนใหญ่เกิดจากตัวผู้ประเมิน ปัญหาเกี่ยวกับระบบเกณฑ์การประเมิน ปัญหาเกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ปัญหาเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารที่ใช้ในการประเมิน และปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการเมืองในการประเมิน ซึ่งปัญหาเกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มักพบในองค์การ รวมทั้งแนวทางแก้ไขปัญหา สรุปได้ดังนี้ (การบริหารทรัพย์กรมนุษย์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2554 : 46 - 47)

1) ปัญหาเกี่ยวกับตัวผู้ประเมิน การประเมินผลในอดีตขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของผู้บริหาร ซึ่งส่วนใหญ่มีความเป็นอัตนัย (Subjectiveity) มากกว่าการตัดสินใจบนพื้นฐานของตัวชี้วัดที่เป็นปรนัย (Objectiveity) เช่น จำนวนหน่วยของการผลิตหรือผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง การที่ธรรมชาติของการประเมินซึ่งมีความเป็นอัตนัยมากกว่าความเป็นปรนัย จึงทำให้คนเชื่อว่าส่วนมากแล้วการประเมินมักมีข้อผิดพลาดหรือข้อบกพร่องอยู่เสมอ การตัดสินใจของผู้บริหารอาจได้รับอิทธิพลจากความเชื่อส่วนบุคคล การรับรู้ หรือความเชื่อเกี่ยวกับแบบฉบับหรือลักษณะเฉพาะของคน ทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเกิดมีอคติได้

2) ปัญหาที่เกิดจากระบบและเกณฑ์การประเมิน เป็นปัญหาที่มักพบในการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ใช้ระบบการประเมินที่มีความล้าสมัย ไม่มีประสิทธิผล และเกณฑ์การประเมินส่วนใหญ่ไม่เกี่ยวข้องกับงานไม่สอดคล้องกับเป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์การ

3) ปัญหาเกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน เนื่องจากเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานมีหลากหลาย ซึ่งมีทั้งข้อดีและข้อจำกัดในตัวเองเนื่องจากไม่มีเครื่องมือชนิดใดที่ดีที่สุด หากผู้ประเมินไม่รู้จักเลือกใช้เครื่องมือที่เหมาะสมกับลักษณะงานและเป้าหมายของการประเมิน ก็อาจไม่ได้ผลตามเป้าหมายที่ต้องการได้ หรือทำให้ผลการประเมินดังกล่าวไม่ได้สะท้อนผลการปฏิบัติงานที่แท้จริงของผู้ถูกประเมิน

4) ปัญหาเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารที่ใช้ในการประเมิน ปัญหาสำคัญอีกประการหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ การขาดข้อมูลข่าวสารในประเภทต่าง ๆ ที่ใช้ในการประเมิน เนื่องจากไม่มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันและทันสมัยตลอดจนมีความพร้อมสมบูรณ์ที่รองรับในการประเมินได้

5) ปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการเมืองในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดที่ไม่ได้ตั้งใจไม่ใช่เป็นสาเหตุเพียงอย่างเดียวที่ทำให้ผลการประเมินไม่มีความเที่ยงตรง บางครั้งผู้ประเมินตั้งใจให้เกิดผลการประเมินเป็นเช่นนั้น เพื่อความก้าวหน้าของตัวเขาเอง การประเมินผลด้วยเหตุผลทางการเมืองไม่เป็นผลดีต่อผู้ถูกประเมินและองค์การ ผู้ที่ได้รับการประเมินอย่างไม่เป็นธรรมจะรู้สึกไม่พึงพอใจในขณะที่ผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ต่ำจะได้รับรางวัลแทนที่จะได้รับข้อมูลย้อนกลับเพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานต่อไป

ลักษณะหลายอย่างของระบบประเมินและวัฒนธรรมองค์การมีแนวโน้มที่จะกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการประเมินในแบบการเมือง ซึ่งมักจะเกิดขึ้นเมื่อผู้ประเมินมีผลประโยชน์เกี่ยวข้องกับผู้ถูกประเมินเพราะการประเมินผลการปฏิบัติงานจะส่งผลโดยตรงต่อการได้รับรางวัล หรือเช่นเดียวกับการที่ผู้บริหารระดับสูงละเลยต่อการใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.8 แนวทางแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1) แนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดจากตัวผู้ประเมิน การให้การฝึกอบรมแก่ผู้ประเมินจะช่วยลดความผิดพลาดของผู้ประเมิน ผู้ประเมินควรได้รับการฝึกอบรมเพื่อหลีกเลี่ยงความผิดพลาดจากการประเมินประเภทต่าง ๆ ดังกล่าว วิธีการฝึกอบรมได้แก่ การชมวีดีทัศน์การประเมินที่มีความผิดพลาดต่าง ๆ แล้วให้ผู้เข้ารับการอบรมทำการประเมินใหม่ และอภิปรายผลระหว่างผู้เข้าร่วมอบรมด้วยกันว่า ความผิดพลาดของการประเมินที่ได้ชมในวีดีทัศน์ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจในการประเมินของเขาอย่างไร อีกวิธีหนึ่งได้แก่ การให้ผู้เข้ารับการอบรมมุ่งเน้นไปที่ธรรมชาติของผลการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ วิธีการนี้ตัวอย่างผลการปฏิบัติงานจะใช้ในการศึกษาโดยละเอียดทำให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เข้าใจมิติต่าง ๆของการประเมินผลการปฏิบัติงานและมาตรฐานของงานในแต่ละมิติ เพื่อจะได้นำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานภายหลังได้ผ่านการฝึกอบรมแล้ว

2) แนวทางแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับระบบและเกณฑ์การประเมินของหน่วยงาน ควรจัดให้มีระบบการประเมินที่มีประสิทธิผลและเป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง จัดให้มีการจัดทำเกณฑ์การประเมินที่มีมาตรฐานเชื่อถือได้ โดยเป็นเกณฑ์การประเมินที่เกี่ยวข้องกับงานมากกว่าคุณลักษณะส่วนบุคคล

3) แนวทางแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับเครื่องมือการประเมินของหน่วยงาน คือ ผู้บริหารควรเลือกเครื่องมือการประเมินที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน และง่ายต่อการใช้งาน เพื่อลดความผิดพลาดจากการใช้เครื่องมือที่ผู้ประเมินไม่มีความชำนาญและขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเครื่องมือนั้น ๆ

4) แนวทางแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารที่ใช้ในการประเมิน หน่วยงานควรจัดให้มีคลังข้อมูล (Data Warehouse) ซึ่งเป็นระบบข้อมูลสารสนเทศที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความทันสมัยและง่ายต่อการนำไปใช้งาน โดยจัดให้มีหรือพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายและความต้องการของหน่วยงาน

5) แนวทางแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการเมืองในการประเมิน พฤติกรรมทางการเมืองเกิดขึ้นในทุกหน่วยงาน แต่หน่วยงานสามารถทำให้การประเมินแบบการเมืองลดลงได้ โดยการจัดตั้งระบบการประเมินที่เป็นมาตรฐานและมีความเป็นธรรม การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาระบบการประเมิน ใช้มาตรฐานที่มีความแม่นยำและชัดเจนในการประเมินผลผู้ปฏิบัติงาน และจัดให้มีการให้ข้อมูลย้อนกลับที่มีความสมบูรณ์และทันเวลา โดยอนุญาตให้ผู้ถูกประเมินสามารถโต้แย้งเกี่ยวกับผลการประเมินของเขา และสื่อสารให้ผู้อื่นได้รู้ถึงมาตรฐานการปฏิบัติงานที่หน่วยงานคาดหวัง รวมทั้งรางวัลที่เขาจะได้รับ นอกจากนี้หน่วยงานยังสามารถช่วยให้ผู้บริหารสามารถดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เกิดความแม่นยำ และยุติธรรม โดยฝึกอบรมให้มีความรู้และความเข้าใจกระบวนการประเมิน กระตุ้นให้พวกเขาตระหนักถึงความสำเร็จของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งตัวผู้ปฏิบัติงานเองอาจไม่ได้ระบุไว้ ตลอดจนส่งเสริมบรรยากาศที่มีความโปร่งใสและเปิดเผยเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเขาสามารถบอกถึงข้อบกพร่องของเขา และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องเหล่านั้น

2.9 องค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

การประเมินผลการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ ถ้าพิจารณาในมิติของการมีหลักเกณฑ์และความเป็นวิทยาศาสตร์แล้ว ต้องพิจาณาในองค์ประกอบด้านความสอดคล้อง ความตรงประเด็น ความไวต่อผลการปฏิบัติงาน ความน่าเชื่อถือ เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายต้องปฏิบัติได้ และผู้ประเมินต้องมีภาวะผู้นำ แต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (ประเวศ มหารัตน์สกุล 2545: 101-105)

1) มีความสอดคล้อง (Accordance) ผลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีความสอดคล้องหรือสอดรับกับเป้าหมายขององค์กร กล่าวคือ มาตรฐานของงานแต่ละงานที่กำหนดไว้(บางส่วนหรือทั้งหมด) อาจปรากฏอยู่ในใบพรรณนางาน หรือในคู่มือการทำงาน (Work instruction) ที่สำคัญต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และจะต้องมีความชัดเจนในการสื่อให้เห็นถึงการปฏิบัติงานอะไร อย่างไร ถึงจะสำเร็จหรือไม่สำเร็จ ต้องสามารถแยกออกได้ชัดว่างานที่ได้มาตรฐานนั้น จะต้องใช้คนที่มีลักษณะและคุณสมบัติอย่างไร ถึงจะทำงานนั้นสำเร็จได้

2) มีความไวต่อผลการปฏิบัติงาน (Sensitivity) การประเมินผลการปฏิบัติงานควรวางหลักการ หลักเกณฑ์และขั้นตอนต่าง ๆ ให้สามารถแยกคนที่มีความสามารถออกจากคนที่ไม่มีความสามารถ ดังนั้นแบบประเมินผลการปฏิบัติงานต้องออกแบบให้สอดคล้องกับระบบงาน เพราะการประเมินผลการปฏิบัติงานมีวัตถุประสงค์ทางการบริหารเพื่อเป็นเครื่องมือช่วยในการพัฒนาพนักงาน และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หรือเป็นเครื่องมือช่วยในการตัดสินใจในการให้รางวัลตอบแทน หรือลงโทษทั้งนี้เพื่อให้พนักงานปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน

3) มีความน่าเชื่อถือ (Reliability) ประเด็นความน่าเชื่อถือ มีความสำคัญมากเพราะเป็นสื่อที่สะท้อนให้เห็นถึงระบบคุณธรรมหรือไม่ คำตอบที่แสดงว่าระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความน่าเชื่อถือหรือไม่นั้น สามารถดูได้จากผลของการประเมินว่า มีความคงเส้นคงวาในการประเมินหรือไม่ กล่าวคือไม่ว่าใครจะเป็นผู้ประเมิน ผลรับที่ได้ต้องเหมือนกันหรือข้อที่มูลที่ได้จะต้องไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

4) มีความตรงประเด็น (Validity) หรือความแม่นตรง หมายถึงปัจจัยที่ใช้ในการประเมินต้องสะท้อนถึงเนื้อสาระของงานนั้น ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งใช้ปัจจัยการประเมินให้ถูกกับงาน

5) เกิดการยอมรับของทุกฝ่าย (Acceptability) แบบการประเมินการปฏิบัติงานนั้นต้องเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย ทั้งพนักงาน นายจ้าง สหภาพแรงงาน มิใช่เป็นการยอมรับจากฝ่ายนายจ้างฝ่ายเดียว แบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สร้างการยอมรับได้จะต้องมีองค์ประกอบครบและง่ายต่อการนำไปใช้

6) สามารถปฏิบัติได้ (Practicality) แบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีนั้นควรมีความง่ายในการนำไปใช้ และมีความเข้าใจตรงกันทั้งผู้ถูกประเมินและผู้ประเมิน ในประเด็นนี้ฝ่ายจัดการทรัพยากรมนุษย์ต้องคำนึงถึงความเหมาะสมกับประเภทและลักษณะของงานหรือองค์กร

2.10 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคลสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2551) ที่กำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ มีรายละเอียดดังนี้

1) หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา 76 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปโดยโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ ก.พ.

จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญนี้ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับรอบการประเมินตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2552 ถึง 31 มีนาคม 2553 เป็นต้นไป

ข้อ 2 ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญได้แก่

(1) นายกรัฐมนตรี สำหรับปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีและหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี

(2) รัฐมนตรีเจ้าสังกัดสำหรับปลัดกระทรวงและหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อรัฐมนตรี

(3) ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี หรือปลัดกระทรวง สำหรับหัวหน้าส่วนราชการตาม (4) และ (5) และข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีหรือสำนักงานปลัดกระทรวง

(4) หัวหน้าส่วนราชการระดับกรม สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้น กรณีการประเมินตาม (9) (10) และ (11)

(5) หัวหน้าส่วนราชการซึ่งไม่มีฐานะเป็นกรม แต่มีผู้บังคับบัญชาเป็นอธิบดีหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นอธิบดี สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(6) เลขานุการรัฐมนตรี สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชาผู้บังคับบัญชาระดับสำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(7) ปลัดจังหวัดและหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้นปลัดอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอและข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชาของหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(8) ปลัดอำเภอและหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(9) ปลัดอำเภอและหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(10) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตาม (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)หรือ (10) แล้วแต่กรณี

ในกรณีเป็นการประเมินรองผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด การประเมินข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น หรือการประเมินข้าราชการพลเรือนสามัญที่มิใช่บุคคลในคณะผู้แทนซึ่งประจำอยู่ในต่างประเทศ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือหัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานที่ผู้รับการประเมินไปช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือหัวหน้าคณะผู้แทน แล้วแต่กรณี เป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน

ข้อ 3 การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ 2 รอบตามปีงบประมาณ ดังนี้

รอบที่ 1 เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคม

รอบที่ 2 เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน

ข้อ 4 การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนดหรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ. กำหนดและสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการตามที่ส่วนราชการกำหนด

ส่วนราชการอาจกำหนดองค์ประกอบการประเมินอื่น ๆ เพิ่มเติมตามความเหมาะสมกับลักษณะงานและสภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในตำแหน่งต่างๆ ก็ได้

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการโดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ 50

ข้อ 5 ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ส่วนราชการนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยอย่างน้อยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น 5 ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง แต่ส่วนราชการอาจกำหนดให้แบ่งกลุ่มมากกว่า 5 ระดับก็ได้

ช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับ ให้เป็นดุลพินิจของส่วนราชการที่จะกำหนดแต่คะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

ข้อ 6 การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐานและให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ส่วนราชการกำหนด

ข้อ 7 ให้ส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัดจัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของผู้รับการประเมินเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ

สำหรับแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ผู้บังคับบัญชาเก็บสำเนาไว้ที่สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกองที่ผู้นั้นสังกัดเป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน และให้หน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการจัดเก็บต้นฉบับไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการหรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสมก็ได้

ข้อ 8 ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดในส่วนราชการระดับกรม จังหวัด และผู้บังคับบัญชานำไปใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกราชการ และการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจและค่าตอบแทนต่างด้วยก็ได้

ข้อ 9 การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำเนินการตามวิธีการ ดังต่อไปนี้

(1) ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้ส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัดประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

(2) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงานสำหรับการกำหนดดัชนีชี้วัด ให้พิจารณาวิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไม่อาจ

ดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดดัชนีชี้วัดใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม รวมทั้งระบุพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ตามแบบที่ส่วนราชการกำหนด

(3) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ 2 ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(4) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ 2 ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินดังกล่าวกับผู้รับการประเมิน ควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการเพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(5) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้งให้ผู้ประเมินตามข้อ 2 แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินให้ข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างน้อยหนึ่งคนในส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัดนั้นลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(6) ให้ผู้ประเมินตามข้อ 2 ประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ที่ผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น สำหรับส่วนราชการที่มีการกำหนดระดับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเกินกว่า 5 ระดับให้ผู้ประเมินประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับสูงกว่าระดับดีขึ้นไป

(7) ให้ผู้ประเมินตามข้อ 2(7) หรือ (8) โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง ถ้ามี จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในหน่วยงานของตน เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ก่อนนำเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัด

(8) เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ทำหน้าที่พิจารณา

เสนอความเห็นเกี่ยวกับกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด โดยให้มีองค์ประกอบและหน้าที่ ดังนี้

ก. คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับกรม มีหน้าที่เสนอความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไปทุกระดับประกอบด้วย รองหัวหน้าส่วนราชการผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเป็นประธานกรรมการ ข้าราชการพลเรือนสามัญในส่วนราชการนั้นตามที่หัวหน้าส่วนราชการเห็นสมควร ไม่น้อยกว่า 4 คน เป็นกรรมการและให้หัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการเป็นเลขานุการ

ข. คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับจังหวัด มีหน้าที่เสนอความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งในราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดนั้นๆ ยกเว้นรองผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด และผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด ประกอบด้วย รองผู้ว่าราชการจังหวัดผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดเป็นประธานกรรมการ ข้าราชการพลเรือนสามัญในราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดนั้นตามที่ผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นสมควร ไม่น้อยกว่า 4 คน เป็นกรรมการและให้หัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของจังหวัดเป็นเลขานุการ

ข้อ 10 นี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ดำรงตำแหน่งทุกประเภท

ข้อ 11 ในกรณีที่มีความจำเป็นเนื่องจากลักษณะงาน สภาพการปฏิบัติราชการหรือมีเหตุผลอันสมควร สำนักงานก.พ. อาจร่วมกับส่วนราชการระดับหรือจังหวัดกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีกาประเมินผลการปฏิบัติราชการเพิ่มเติมเป็นการเฉพาะตามที่เห็นสมควรก็ได้

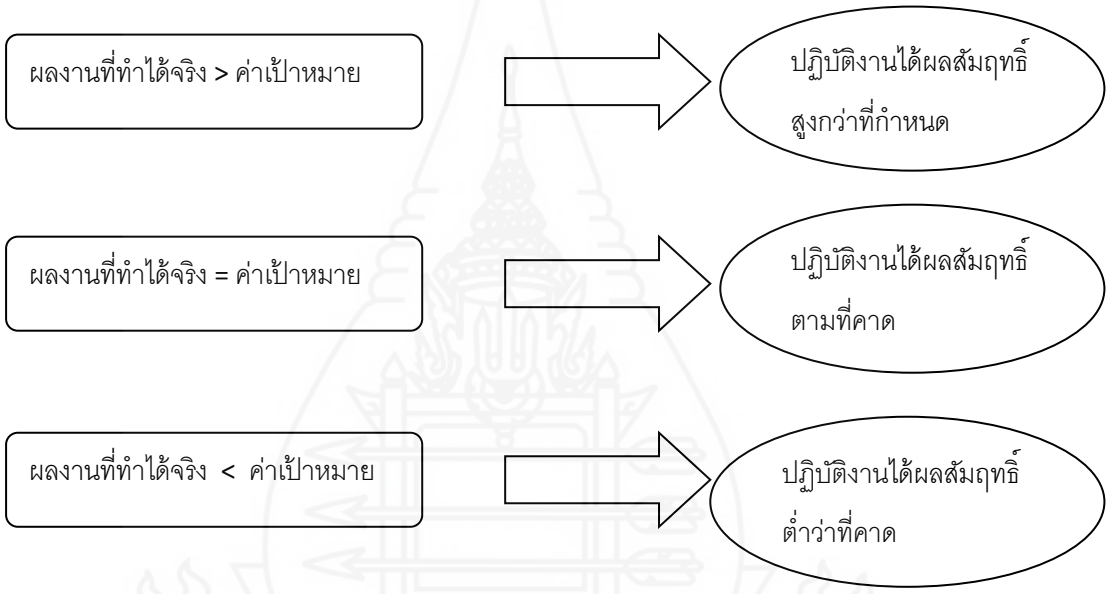
2.11 การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (คู่มือการปฏิบัติราชการสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2551)

2.11.1 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (คู่มือการปฏิบัติราชการสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2551)

การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นการพิจารณาผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงในรอบการประเมินว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใดทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพผลงาน โดยผู้ทีปฏิบัติงานได้ผลดีกว่าก็ย่อมจะได้คะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานสูงกว่า

การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานเริ่มจากการกำหนดตัวชี้วัดผลงานหลัก (Key Performance Indicator หรือเรียกสั้น ๆ ว่า “KPI”) จากนั้นจึงกำหนดค่าเป้าหมาย (Target) เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการบอกว่าผลการปฏิบัติราชการของผู้ปฏิบัติงาน ผู้รับการประเมินในแต่ละ KPI นั้นสูงหรือต่ำอย่างไร

เมื่อครบรอบการประเมิน ผู้ประเมินจะเปรียบเทียบผลงานที่ผู้รับการประเมินทำได้จริง(Actual Results) กับค่าเป้าหมาย (Target) ที่กำหนดไว้แต่แรก ซึ่งผลการเปรียบเทียบมีได้ 3 ลักษณะดังนี้



ภาพที่ 2.1 การเปรียบเทียบผลงานที่ผู้รับการประเมินทำได้จริงกับค่าเป้าหมาย

ที่มา: คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการพ.ศ.2551 สำนักงาน ก.พ.

การกำหนด KPI อาจทำได้หลายวิธี โดยจะกล่าวเป็นแนวทางไว้ในคู่มือนี้ 3 วิธีด้วยกัน การที่สำนักงาน ก.พ. พัฒนาแนวทางการกำหนด KPI ขึ้นมาหลากหลายวิธีก็เพื่อให้ส่วนราชการสามารถเลือกนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่จะประเมินได้ดีขึ้น โดยอาจเลือกวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีตามแนวทางที่จะกล่าวถึงต่อไปนี้ หรืออาจใช้วิธีการอื่นที่ส่วนราชการเห็นว่าเหมาะสมกว่าก็ได้

การกำหนดตัวชี้วัดผลงาน 3 วิธีได้แก่

1) การถ่ายทอดเป้าหมายและตัวชี้วัดผลงานจากบนลงล่าง (Goal Cascading Method)

2) การสอบถามความคาดหวังของผู้รับบริการ (Customer-focused method)

3) การไล่เรียงตามผังการเคลื่อนของงาน (Workflow-charting Method)

2.11.2 การกำหนดตัวชี้วัดผลงาน

การกำหนดตัวชี้วัดผลงาน (KPI) มีหลายวิธี โดยแต่ละวิธีมีความแตกต่างและเหมาะสมกับลักษณะงานที่จะประเมินต่างกันไป

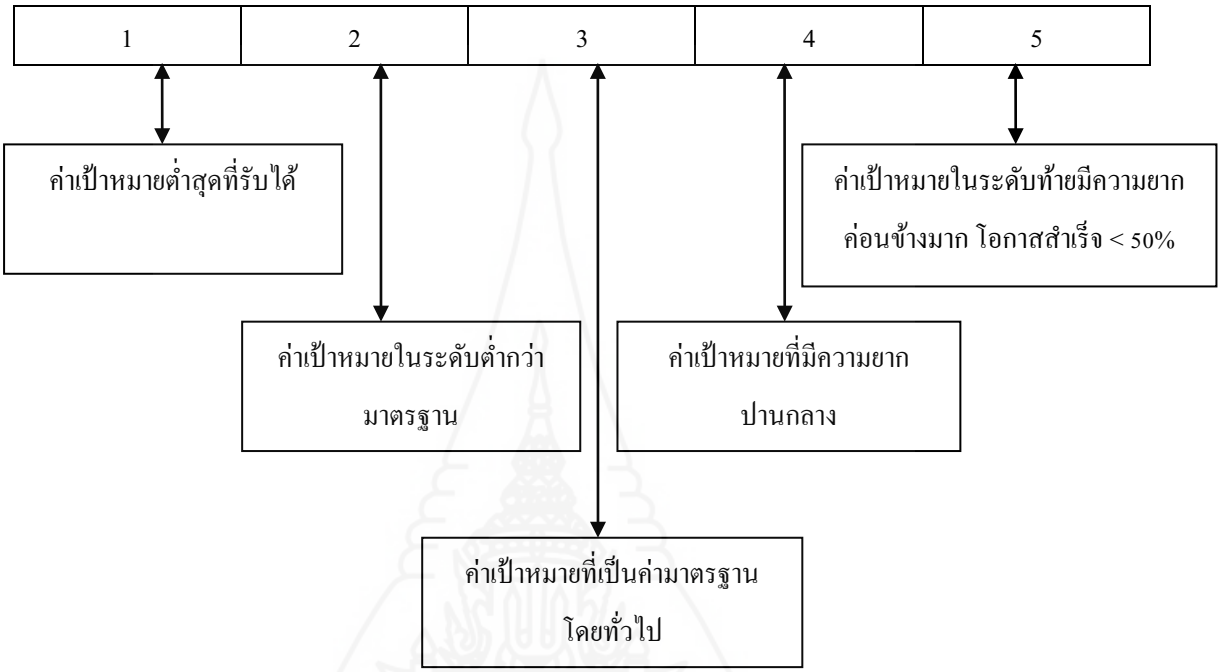
วิธีการกำหนดตัวชี้วัดผลงาน	**เหมาะสมลักษณะงาน**
1.การถ่ายทอดเป้าหมายและตัวชี้วัดผลงานจากบนลงล่าง (Goal Cascading Method)	● งานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ งานตามแผนปฏิบัติราชการ ● งานของผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร เช่น หัวหน้าส่วนราชการ รองหัวหน้าส่วนราชการและผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ เช่น ผู้อำนวยการสำนัก และผู้อำนวยการกอง ● งานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลักของหน่วยงาน
2.การสอบถาความคาดหวังของผู้รับบริการ (Customer focused Method)	● งานให้บริการ ● งานของหน่วยงานสนับสนุน เช่น งานคลัง งานการเจ้าหน้าที่ งานธุรการ
3.การไล่เรียงตามผังการเคลื่อนของงาน (Workflow-charting Method)	งานที่มีขั้นตอนหลายขั้น แต่ละขั้นเกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติหลายคนที่อยู่ภายในสำนักกองเดียวกัน เช่น งานจัดทำวารสารประจำส่วนราชการ งานจัดทำวาระการประชุมและบันทึกประกอบการประชุม และงานตรวจสอบคำสั่ง

ภาพที่ 2.1 ตาราง ข้อแนะนำสำหรับการเลือกวิธีกำหนดตัวชี้วัดผลงานสำหรับงานลักษณะต่าง ๆ

ที่มา : คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ พ.ศ. 2551 สำนักงาน ก.พ.

2.11.3 การกำหนดค่าเป้าหมาย

ค่าเป้าหมายของ KPI แต่ละตัวมักแบ่งออกเป็น 5 ระดับ จากระดับต่ำขึ้นไปสู่ระดับสูง สัมพันธ์กับค่าคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน



ภาพที่ 2.3 ค่าเป้าหมายของ KPI

ที่มา : คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ พ.ศ. 2551 สำนักงาน ก.พ.

1) ความหมายของค่าเป้าหมายในแต่ละระดับมีดังนี้

ระดับที่ 1 ค่าเป้าหมายระดับต่ำสุดที่ยอมรับได้ ผู้ที่มีผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานในระดับนี้จะได้ หนึ่ง คะแนน

ระดับที่ 2 ค่าเป้าหมายระดับต่ำกว่ามาตรฐาน ผู้ที่มีผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานในระดับนี้จะได้ สอง คะแนน

ระดับที่ 3 ค่าเป้าหมายระดับมาตรฐาน ผู้ที่มีผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานในระดับนี้จะได้ สาม คะแนน

ระดับที่ 4 ค่าเป้าหมายระดับยากปานกลาง ผู้ที่มีผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานในระดับนี้จะได้ สี่ คะแนน

ระดับที่ 5 ค่าเป้าหมายระดับยากมาก ผู้ที่มีผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานในระดับนี้จะได้ ห้า คะแนน

2) การพิจารณาให้คะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

เมื่อถึงสิ้นสุดรอบการประเมิน ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมินมีหน้าที่พิจารณาประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานที่ผู้ใต้บังคับบัญชา/ผู้รับการประเมินได้ทำให้เกิดขึ้นจริง (Actual Results) จากการปฏิบัติงานตลอดรอบการประเมิน 6 เดือนที่ผ่านมา โดยเทียบกับค่าเป้าหมาย (Target) ที่ทั้งสองฝ่ายได้ตกลงและลงนามรับทราบร่วมกันไว้ตั้งแต่เริ่มรอบการประเมิน

(1) รวบรวมข้อมูลผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา/ผู้รับการประเมินประกอบการพิจารณาให้คะแนนสำหรับ KPI แต่ละตัว โดยหากต้องดำเนินการเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อมูลมา (เช่น การสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ) ก็ควรดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยเร็ว จากนั้นจึงประมวลและสรุปผล ก่อนเริ่มการพิจารณาให้คะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

(2) เปรียบเทียบผลงานที่ทำได้จริงกับค่าเป้าหมายสำหรับ KPI แต่ละตัวแล้วจึงพิจารณาให้คะแนน ดังนี้

0	คะแนน	สำหรับผลการปฏิบัติราชการระดับต่ำกว่า “ค่าเป้าหมายระดับต่ำสุดที่ยอมรับได้” (ระดับ 1)
1	คะแนน	สำหรับผลการปฏิบัติราชการในระดับ “ค่าเป้าหมายระดับต่ำสุดที่ยอมรับได้” (ระดับ 1)
2	คะแนน	สำหรับผลการปฏิบัติราชการในระดับ “ค่าเป้าหมายระดับต่ำกว่ามาตรฐาน” (ระดับ 2)
3	คะแนน	สำหรับผลการปฏิบัติราชการในระดับ “ค่าเป้าหมายระดับมาตรฐาน” (ระดับ 3)
4	คะแนน	สำหรับผลการปฏิบัติราชการในระดับ “ค่าเป้าหมายระดับยากปานกลาง” (ระดับ 4)
5	คะแนน	สำหรับผลการปฏิบัติราชการในระดับ “ค่าเป้าหมายระดับยากมาก” (ระดับ 5)

(3) บันทึกคะแนนสำหรับ KPI ทุกตัวลงในแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานได้ครบถ้วน

3) การประเมินสมรรถนะ (คู่มือการปฏิบัติราชการสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2551)

การประเมินผลการปฏิบัติราชการในองค์ประกอบที่สอง คือ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยการประเมินสมรรถนะประกอบด้วยเนื้อหาสำคัญสี่ส่วน ได้แก่ (1) แนวคิดพื้นฐานของสมรรถนะ (2)แนวทางในการประเมินสมรรถนะของส่วนราชการ (3) มาตรวัดสมรรถนะ และ (4) วิธีการประเมินสมรรถนะ

(1) แนวคิดพื้นฐานของสมรรถนะ

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนด นิยามสมรรถนะ (Competency) สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญว่าเป็น “คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์การ”

การประเมินสมรรถนะในระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการจึงให้ความสำคัญกับการพิจารณาว่าผู้รับการประเมินได้แสดงพฤติกรรมที่สะท้อนสมรรถนะตามที่ควรจะเป็นสำหรับประเภท/ตำแหน่ง

(2) แนวทางในการประเมินสมรรถนะของส่วนราชการ

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามหนังสือเวียนสำนักงานก.พ. ที่ นร 1012/ว20 ลงวันที่ 3 กันยายน 2552 กำหนดให้ประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ. กำหนด และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการตามที่ส่วนราชการกำหนด โดยสมรรถนะหลักประกอบด้วย

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
2. บริการที่ดี (Service Mind)
3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
4. การยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity)
5. การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

สำหรับสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ จะนำมาใช้ประเมินด้วยหรือไม่ขึ้นอยู่กับการกำหนดของส่วนราชการ

ส่วนราชการสามารถกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ หรือตัวอย่างพฤติกรรมของสมรรถนะหลักสำหรับการประเมินข้าราชการพลเรือนสามัญแต่ละประเภท สายงาน และระดับตำแหน่งที่แตกต่างจากที่สำนักงาน ก.พ.กำหนดไว้ในพจนานุกรมสมรรถนะ เพื่อให้เหมาะสมกับความจำเป็นหรือความต้องการของส่วนราชการได้

4) วิธีประเมิน (คู่มือการปฏิบัติราชการสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2551)

ส่วนราชการอาจเลือกวิธีประเมินสมรรถนะวิธีใดวิธีหนึ่งจาก 2 วิธี ดังต่อไปนี้

(1) ใช้บุคคลคนเดียวเป็นผู้ประเมิน (Single-rate Appraisal)ซึ่งส่วนใหม่มักให้ผู้บังคับบัญชาระดับต้นของผู้รับการประเมินโดยการสังเกตพฤติกรรมที่ชัดเจนของผู้รับการประเมินที่แสดงออกให้เห็นอย่างเด่นชัด

(2) ใช้ผู้ประเมินหลายคน (Multi-rater Appraisal) ส่วนใหญ่มี 2 แนวทางได้แก่

1. การให้ผู้รับการประเมินประเมินตนเองก่อนแล้วจึงสรุปผลการประเมินร่วมกับผู้ประเมิน

2. การให้ผู้เกี่ยวข้องกับผู้รับการประเมินหลายคนเป็นผู้ประเมิน เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้รับบริการ โดยนำผลการประเมินจากผู้ประเมินทุกคนมาสรุปรวมกัน ซึ่งอาจมีการให้ค่าน้ำหนักผลการประเมินของผู้ประเมินแต่ละคนแตกต่างกันไปตามความเหมาะสม

5) มาตรวัดสมรรถนะ (คู่มือการปฏิบัติราชการสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2551)

ส่วนราชการสามารถเลือกใช้ได้ตามที่เห็นสมควร มาตรวัดสมรรถนะที่ดีต้องมีลักษณะสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ ดังนี้ (1) ไม่ซับซ้อนหรือยากจนเกินไปทั้งในแง่การทำความเข้าใจและการนำไปใช้จริง (2) มีอำนาจจำแนกที่ดี คือสามารถแยกกลุ่มข้าราชการที่มีสมรรถนะในด้านที่วัด “สูงกว่า” ออกจากกลุ่มข้าราชการที่มีสมรรถนะ “ต่ำกว่า” ได้อย่างชัดเจน และ (3) ไม่ทำให้ผลการจัดกลุ่มข้าราชการตามผลการประเมินสมรรถนะเบ้ (Skewed) หรือผิดแผกไปจากการกระจายแบบปกติ (Normal Distribution) โดยไม่มีเหตุอันควร

6) การแจ้งผลการประเมิน (คู่มือการปฏิบัติราชการสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2551)

หลังจากกาประเมินผลการปฏิบัติราชการ ผู้บังคับบัญชา /ผู้ประเมินต้องแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ โดยแยกดำเนินการเป็น 2 กรณี คือ

(1) การแจ้งผลรายบุคคล เพื่อให้ผู้รับการประเมินทราบผลการประเมินการปฏิบัติราชการของตนในช่วงระยะเวลาการประเมินนั้น และเพื่อให้ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมินมีโอกาสให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อนำไปสู่การพัฒนาผลการปฏิบัติราชการรวมทั้งพฤติกรรมของผู้รับ

การประเมิน ก่อนเข้าสู่รอบการประเมินต่อไปโดยในการแจ้งผลกรณี ผู้รับการประเมินต้องลงนามรับทราบด้วย

(2) การประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับ "ดีเด่น" และ "ดีมาก" เป็นการประกาศให้ทราบในระดับส่วนราชการ ทั้งนี้ นอกจากเพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย ผู้มีผลการปฏิบัติราชการระดับดีเด่นและดีมากให้เป็นที่ทราบโดยทั่วกันแล้ว ยังเป็นการเสริมสร้างความโปร่งใสของการประเมินอีกด้วย

สาระสำคัญที่ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมินควรแจ้งแก่ผู้รับการประเมิน

1. คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินว่าได้เท่าไร และอยู่ในระดับใด (เช่น ดี ดีมาก หรือดีเด่น)

2. คะแนนประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานว่าได้เท่าใด

(1) คะแนนประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)ว่าได้เท่าใด

(2) จุดเด่น จุดด้อย และประเด็นที่ผู้รับการประเมินควรได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้นทั้งในส่วนผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ

(3) การประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินผลกาปฏิบัติราชการระดับ "ดีเด่น"และ "ดีมาก" เมื่อสำนัก/กองพิจารณาผลการประเมินเสร็จสิ้นแล้วก็สามารถประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินระดับ "ดีเด่น"และ "ดีมาก" ให้ทราบทั่วกันในระดับสำนัก/กองได้

แนวทางการให้คำปรึกษาหารือแก่ผู้รับการประเมิน (คู่มือการปฏิบัติราชการสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2551)

การให้คำปรึกษาหารือแก่ผู้รับการประเมินในระหว่างการแจ้งผลการประเมินอย่างเป็นทางการเป็นรายบุคคลแก่ผู้รับกาประเมิน ถือเป็นกลไกหนึ่งที่ช่วยให้ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมินและผู้ใต้บังคับบัญชา/ผู้รับการประเมินได้มีโอกาสได้หารือร่วมกันเพื่อพัฒนางาน/ปรับปรุงพฤติกรรม รวมทั้งยังเป็นช่วงเวลาของการติชมและกระตุ้นให้ผู้รับกาประเมินพัฒนาตนเอง

3. การประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรม

3.1 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการศาลยุติธรรม

อาศัยอำนาจตามระเบียบคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรมว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศาลยุติธรรม พ.ศ. 2544 ข้อ 3 ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 76 วรรคหนึ่ง และเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปโดย

โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ ก.ศ. ในการประชุมครั้งที่ 12/2553 เมื่อวันที่ 23 กันยายน 2553 จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการศาลยุติธรรมไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการศาลยุติธรรมนี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับรอบการประเมินตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2553 ถึง 31 มีนาคม 2554 เป็นต้นไป

ข้อ 2 ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการศาลยุติธรรม ได้แก่

(1) ประธานศาลฎีกา ประธานศาลอุทธรณ์ ประธานศาลอุทธรณ์ภาค อธิบดีผู้พิพากษาศาลชั้นต้น อธิบดีผู้พิพากษาภาค ผู้พิพากษาหัวหน้าศาล สำหรับข้าราชการศาลยุติธรรมที่อยู่ในบังคับบัญชา

(2) เลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรม สำหรับรองเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรม ผู้ตรวจราชการ และผู้อำนวยการสำนัก/กอง/หรือเทียบเท่า ที่ขึ้นตรงต่อเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรม

(3) รองเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรม ผู้ตรวจราชการ สำหรับผู้อำนวยการสำนัก/กอง/หรือที่เทียบเท่า ตามที่ได้รับมอบหมายจากเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรมให้กำกับดูแล

(4) ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/หรือที่เทียบเท่า ที่สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมในส่วนกลาง สำหรับข้าราชการศาลยุติธรรมที่อยู่ในบังคับบัญชา

(5) ผู้อำนวยการสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ/สำนักงานประจำศาล สำหรับข้าราชการศาลยุติธรรมที่อยู่ในบังคับบัญชา

(6) ผู้บังคับบัญชาระดับต้นตามสายการบังคับบัญชา หัวหน้ากลุ่ม/ส่วน หรือตามที่ผู้บังคับบัญชาตาม (1) - (5) มอบหมายให้กำกับดูแลการปฏิบัติงาน สำหรับข้าราชการศาลยุติธรรมที่อยู่ในบังคับบัญชาแล้วแต่กรณี

ทั้งนี้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการจะต้องสอดคล้องกับผลการประเมินผลงานที่ผู้พิพากษาซึ่งเป็นหัวหน้าในศาลยุติธรรมจัดทำขึ้น

ข้อ 3 การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ 2 รอบตามปีงบประมาณ ดังนี้

รอบที่ 1 เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31มีนาคม

รอบที่ 2 เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน

ข้อ 4 การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ 70 และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ร้อยละ 30

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด ความประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร และเป็นงานลักษณะใดลักษณะหนึ่ง หรือทั้ง 3 ลักษณะ ได้แก่

(1) งานที่ปรากฏในคำรับรองการปฏิบัติราชการ / แผนปฏิบัติราชการประจำปี

(2) งานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลักที่ไม่อยู่ใน (1)

(3) งานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ ซึ่งไม่ใช่งานประจำ

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินตามสมรรถนะของข้าราชการศาลยุติธรรม ตามที่สำนักงานศาลยุติธรรมกำหนด

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการศาลยุติธรรมที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ 50

ข้อ 5 ในแต่ละรอบการประเมิน ให้แต่ละหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม นำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยให้แบ่งกลุ่มคะแนน โดยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับดีเด่น	คะแนนตั้งแต่	90 – 100	คะแนน
ระดับดีมาก	คะแนนตั้งแต่	80 - 89.99	คะแนน
ระดับดี	คะแนนตั้งแต่	70 - 79.99	คะแนน
ระดับพอใช้	คะแนนตั้งแต่	60 - 69.99	คะแนน
ระดับต้องปรับปรุง	คะแนนต่ำกว่า	60	คะแนน

ข้อ 6 การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องมีความชัดเจนหรือมีหลักฐานประกอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการศาลยุติธรรมให้เป็นไปตามแบบแนบท้ายหลักเกณฑ์นี้ ซึ่งแยกเป็น 2 แบบ คือ

(1) แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการศาลยุติธรรม สำหรับตำแหน่งประเภทบริหาร และประเภทอำนวยการ (แบบ งด.1/1)

(2) แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการศาลยุติธรรม สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป (แบบ งด.1/2)

ข้อ 7 ให้แต่ละหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม จัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ และเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องรวมไว้กับแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการศาลยุติธรรม (แบบ งด.1/1 งด.1/2) ไว้ที่หน่วยงานในแฟ้มประวัติ หรือรูปแบบอื่นตามความเหมาะสม โดยให้สามารถค้นหาได้สะดวก ในกรณีที่สำนักงานศาลยุติธรรมจะใช้ประกอบการพิจารณา โดยให้ส่งเฉพาะแบบสรุปผลการจัดสรรวงเงินสำหรับข้าราชการศาลยุติธรรม (แบบ งด.4) ไปยังสำนักงานศาลยุติธรรม

ข้อ 8 ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรมนำไปใช้ประกอบการพิจารณาในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การแต่งตั้งการเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ การพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการและอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจในการให้รางวัลจูงใจและค่าตอบแทนต่าง ๆ ด้วยก็ได้

ข้อ 9 การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการศาลยุติธรรม ให้ดำเนินการตามวิธีการ ดังต่อไปนี้

(1) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน สำหรับการกำหนดตัวชี้วัดให้พิจารณาวิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรมหรือนโยบายของผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นลงมาเป็นหลักก่อน ซึ่งหน่วยงานสามารถเลือกหรือปรับตัวชี้วัดตามที่สำนักงานศาลยุติธรรมกำหนดได้ตามความเหมาะสม

(2) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ 2 ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลง หรือตัวชี้วัดที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(3) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมิน เพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนา เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรม หรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(4) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบ

ผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินให้คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการศาลยุติธรรมระดับหน่วยงานตามข้อ 10 (1) อย่างน้อยหนึ่งคนซึ่งไม่ใช่ผู้ประเมินลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(5) ให้ผู้ประเมินประกาศรายชื่อข้าราชการศาลยุติธรรมผู้มีผลการปฏิบัติราชการเฉพาะที่อยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

(6) ให้ผู้ประเมิน โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการศาลยุติธรรมในหน่วยงานของตนตามแบบสรุปผลการจัดสรรวงเงินสำหรับข้าราชการศาลยุติธรรม (แบบ งด.4) เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรม

ข้อ 10 เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ผู้พิพากษาซึ่งเป็นหัวหน้าในศาลยุติธรรม หรือเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรมแล้วแต่กรณี แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการศาลยุติธรรมทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการศาลยุติธรรมในสังกัด โดยให้มีองค์ประกอบและหน้าที่ ดังนี้

(1) คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการศาลยุติธรรมระดับหน่วยงาน มีหน้าที่เสนอความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการศาลยุติธรรมในหน่วยงาน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ และหัวหน้าส่วนหรือหัวหน้ากลุ่ม อย่างน้อยสี่คนเป็นกรรมการ

(2) คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการศาลยุติธรรมระดับสำนักงานศาลยุติธรรม มีหน้าที่เสนอความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการศาลยุติธรรมประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไปทุกระดับ ประกอบด้วย รองเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรม ผู้ตรวจราชการสำนักงานศาลยุติธรรมและผู้อำนวยการสำนักคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรมเป็นกรรมการ

ข้อ 11 หลักเกณฑ์นี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ดำรงตำแหน่งทุกประเภท

3.2 แบบฟอร์มที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการศาลยุติธรรม

แบบ งด.1/1

ประเภทวิชาการและประเภททั่วไป

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการศาลยุติธรรม

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลของผู้รับการประเมิน

รอบการประเมิน

☐ รอบที่ 1 1 ตุลาคม _____ ถึง 31 มีนาคม _____

☐ รอบที่ 2 1 เมษายน _____ ถึง 30 กันยายน _____

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว)_____

ตำแหน่ง _____ประเภทตำแหน่ง_____

ระดับตำแหน่ง _____ สังกัด _____

ชื่อผู้ประเมิน (นาย/นาง/นางสาว)_____

ตำแหน่ง _____

<u>คำชี้แจง</u>

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1: <u>ข้อมูลของผู้รับการประเมิน</u> เพื่อระบุรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ 2: <u>ผลการปฏิบัติราชการ</u> ใช้เพื่อกรอกค่าคะแนนการประเมินในองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน องค์ประกอบด้านพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ในแบบสรุปส่วนที่ 2 ยังใช้สำหรับสรุปผลคะแนนการปฏิบัติราชการรวมด้วย

ส่วนที่ 3: <u>แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล</u> ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ 4: <u>การรับทราบผลการประเมิน</u> ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบผลการประเมิน

ส่วนที่ 5: <u>ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป</u> ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปกลั่นกรองผลการประเมิน แผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ และให้ความเห็น

ส่วนที่ 2 : สรุปผลกาประเมิน (นำคะแนนมาจากแบบ งด. 2 และงด. 3)

คะแนนการประเมิน	**คะแนน (ก)**	**น้ำหนัก (ข)**	**รวมคะแนน (ก) X (ข)**
องค์ประกอบที่ 1 : ผลสัมฤทธิ์ของงาน		**70%**	
องค์ประกอบที่ 2 : พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)		**30%**	
องค์ประกอบอื่น (ถ้ามี)			
	รวม	**100%**	

ระดับผลการประเมิน (คำอธิบายตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการข้อ 5)

☐ **ดีเด่น(....)** ☐ **ดีมาก(....)** ☐ ดี (.....) ☐ **พอใช้ (.....)** ☐ **ต้องปรับปรุง (....)**

(90-100คะแนน) (80-89.99คะแนน) (70-79.99คะแนน) (60-69.99คะแนน) (ต่ำกว่า 60 คะแนน)

ส่วนที่ 3 แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล

ความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาที่ต้องการการพัฒนา

ส่วนที่ 4 : การรับทราบผลการประเมิน

ผู้รับการประเมิน :

☐ ได้รับทราบผลการประเมินและแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคลแล้ว ลงชื่อ : ……..……

ตำแหน่ง : ……..

วันที่ : ……..

ผู้ประเมิน

☐ ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบลงชื่อ : …….

☐ ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่..... ตำแหน่ง : ……

แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ วันที่ : ……

โดยมี .....เป็นพยาน.

ลงชื่อ : ……พยาน

ตำแหน่ง : ……

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป :

☐ เห็นด้วยกับผลการประเมิน

☐ มีความเห็นต่าง ดังนี้ ลงชื่อ : ……

..... ตำแหน่ง : ……..

..... วันที่ : …….

.....

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) :

☐ เห็นด้วยกับผลการประเมิน

☐ มีความเห็นต่าง ดังนี้ ลงชื่อ : ……

..... ตำแหน่ง : ……..

..... วันที่ : ……

.....

แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน นาย/นาง/นางสาว.....(เลือกหรือปรับใช้ตัวชี้วัดตามคู่มือตัวชี้วัด)

ผลสัมฤทธิ์ตัวชี้วัดผลงาน	คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย					คะแนน (ก)	น้ำหนัก(ข)	รวมคะแนน (ค) (ค=กxข)
	1	2	3	4	5			
ตัวชี้วัดที่ 1								
ตัวชี้วัดที่ 2								
ตัวชี้วัดที่ 3								
ตัวชี้วัดที่ 4								
							(ข)=100%	(ค) =
แปลงคะแนนรวม (ค)ข้างต้นเป็นคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีฐานคะแนนเต็มเป็น 100คะแนน (โดยนำ 20 มาคูณ)								(คx20) ➡

หมายเหตุ นำคะแนนที่ได้ ..... คะแนนไปใส่ในแบบ งด. 1 องค์ประกอบที่ 1 ผลสัมฤทธิ์ของงาน

ลงชื่อ.....ผู้รับการประเมิน ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

( ) ( )

ที่มา : คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการศาลยุติธรรม

แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ).....

สมรรถนะ	คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย					คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	คะแนนรวม (ค) (ค=ก xข)	บันทึกการประเมินโดยผู้ประเมิน (ถ้ามี) และในกรณีพื้นที่ไม่พอให้บันทึกลงในเอกสารด้านหลัง	แนวทางการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ
	1 จำเป็นต้องพัฒนาอย่างยิ่ง	2 ต้องพัฒนา	3 พอใช้	4 ดี	5 ดีเยี่ยม					
สมรรถนะหลัก										☐ ได้นำคะแนนมาจากแบบประเมินสมรรถนะอื่น ๆมาสรุปไว้ในแบบประเมินนี้ระบุที่มา.....
1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์										
2.จิตสำนึกในการให้บริการ										
3.การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ										☐ ใช้แบบประเมินนี้ในการประเมินสมรรถนะ โดยตั้งมาตรวัดสมรรถนะซึ่งส่วนราชการเห็นว่ามีความเหมาะสม (ระบุรายละเอียดมาตรวัดสำหรับแต่ละระดับคะแนน)
4.จริยธรรม										
5.ทำงานเป็นทีม										
สมรรถนะในงาน										
1.สภาวะผู้นำ										
2.วิสัยทัศน์										
3.การวางกลยุทธ์										
4.ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง										
5.การควบคุมตนเอง										
6.การให้อำนาจผู้อื่น										
รวม								(ข)=100%	(ค) =	
แปลงคะแนนรวม(ค)ข้างต้น เป็นคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีฐานะคะแนนเต็มเป็น100 คะแนน →									ค x 20	

หมายเหตุ
-ในช่องน้ำหนัก(ข) ให้หน่วยงานประเมินสมรรถนะแต่ละตัวโดยถ่วงน้ำหนักสมรรถนะทุกสมรรถนะรวมกันแล้วให้ได้ 100%
-20 มาจาก 100 หารด้วยระดับค่าเป้าหมาย 5 ระดับ(100 หาร 5)
-สมรรถนะในงานของแต่ละประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามคู่มือสมรรถนะของสำนักงานศาลยุติธรรม

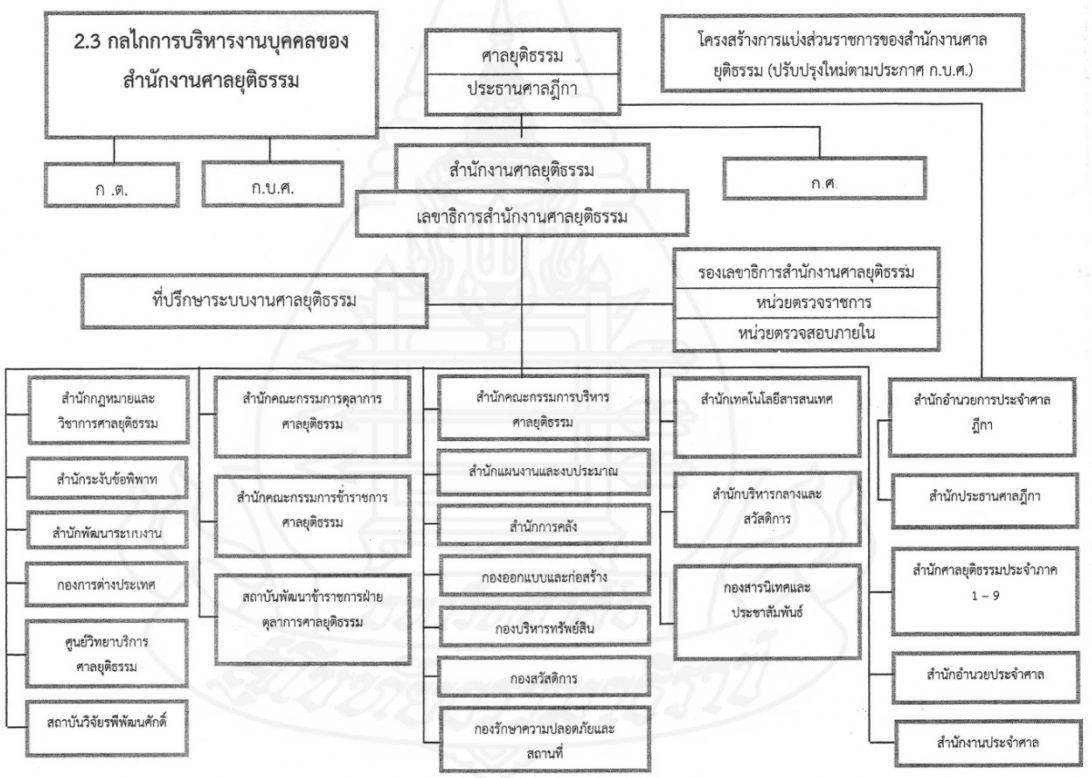
ที่มา : คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการศาล

4. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสำนักงานศาลยุติธรรม

4.1 ความเป็นมา สำนักงานศาลยุติธรรม

ศาลยุติธรรมได้แยกเป็นอิสระจากกระทรวงยุติธรรม เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม พ.ศ. 2542 โดยมีสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นหน่วยงานอิสระ มีเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นผู้บังคับบัญชาขึ้นตรงต่อประธานศาลฎีกา เพื่อให้ศาลยุติธรรมมีความเป็นอิสระอย่างแท้จริง สามารถดุลและคานอำนาจนิติบัญญัติและอำนาจบริหารได้อย่างเหมาะสม

โครงสร้างสำนักงานศาลยุติธรรม



ภาพที่ 2.4 โครงสร้างศาลยุติธรรม

ที่มา : สำนักงานศาลยุติธรรม

4.2 อำนาจหน้าที่ สำนักงานศาลยุติธรรม

สำนักงานศาลยุติธรรมมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการศาลยุติธรรม อาทิ การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี การบริหารการเงิน การพัสดุ การวางแผนเกี่ยวกับบุคลากร การบริหารจัดการอาคารสถานที่ งานทางวิชาการ และงานส่งเสริมงานตุลาการ ซึ่งลักษณะของงานเหล่านี้เป็นไปตามลักษณะของการบริหารองค์กรหรือหน่วยงาน และที่สำคัญคือ การสนับสนุนงานตุลาการหน่วยงานในสำนักงานศาลยุติธรรม

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการศาลยุติธรรม พ.ศ. 2543 กำหนดให้สำนักงานศาลยุติธรรมเป็นส่วนราชการที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการของศาลยุติธรรม งานส่งเสริมตุลาการและงานวิชาการ เพื่อสนับสนุนและอำนวยความสะดวกแก่ศาลยุติธรรม รวมทั้งเสริมสร้างให้การพิจารณาพิพากษาคดีเป็นไปโดยสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ โดยแบ่งส่วนราชการภายในดังนี้

ส่วนกลาง มีจำนวน 22 หน่วยงาน ได้แก่ หน่วยงานที่ไม่สังกัดกองและสำนัก จำนวน 3 หน่วยงาน และหน่วยงานระดับกอง 6 หน่วยงาน หน่วยงานระดับสำนัก 13 หน่วยงาน โดยเป็นหน่วยประสานกำกับติดตามให้คำปรึกษา แนะนำ และวางหลักเกณฑ์แนวทางปฏิบัติต่าง ๆ

ระดับภาค มีจำนวน 9 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 1 ถึงภาค 9 โดยเป็นหน่วยงานส่งเสริมสนับสนุนงานศาลในด้านบริหารจัดการและด้านวิชาการ

4.3 บทบาทและภารกิจ สำนักงานศาลยุติธรรม บทบาทและภารกิจของสำนักงานศาลยุติธรรม มีดังนี้

1) กำหนดนโยบายการบริหารด้านบุคลากร งบประมาณและแผนงานให้เป็นไปตามหลักการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Governance)

2) ดำเนินการด้านเลขานุการของคณะกรรมการตุลาการ (ก.ต.) คณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม (ก.บ.ศ.) และคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม (ก.ศ.)

3) สรรหาอัตรากำลังข้าราชการตุลาการและธุรการ พร้อมทั้งพัฒนาศักยภาพและทักษะอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

4) ส่งเสริมงานวิจัยเพื่อพัฒนากฎหมายและระบบงานของศาลยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

5) ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดประสิทธิผลและมูลค่าผลงานต่อหน่วย (Unit Cost)

6) ประสานกับหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมเพื่อคุ้มครองสิทธิมนุษยชนอย่างกว้างขวางโครงสร้างลักษณะงานของสำนักงานศาลยุติธรรมตามโครงสร้างลักษณะงานของศาลยุติธรรม แบ่งได้เป็น 2 ส่วน คือส่วนงานตุลาการและส่วนงานธุรการ ในส่วนงานตุลาการรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 มาตรา 197 บัญญัติให้การพิจารณาพิพากษาอรรถคดีเป็นอำนาจของศาล ซึ่งต้องดำเนินการให้เป็นไปโดยยุติธรรมตามรัฐธรรมนูญ ตามกฎหมายและในพระปรมาภิไธยพระมหากษัตริย์ มาตรา 218 กำหนดให้ศาลยุติธรรมมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีทั้งปวงได้แก่ คดีแพ่ง คดีอาญา คดีล้มละลาย และคดีประเภทอื่น นอกเหนือจากคดีที่รัฐธรรมนูญหรือกฎหมายบัญญัติให้อยู่ในอำนาจของศาลอื่น ในขณะที่ศาลอื่นนอกระบบศาลยุติธรรม ซึ่งได้แก่ศาลรัฐธรรมนูญ ศาลปกครอง และศาลทหาร มีอำนาจหน้าที่พิจารณาพิพากษาคดีที่อยู่ในเขตอำนาจของศาลตนเอง ระบบศาลยุติธรรมแบ่งออกเป็น 3 ชั้น คือ ศาลชั้นต้น ศาลอุทธรณ์ ศาลฎีกา ในส่วนงานธุรการ มีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนงานตุลาการและงานวิชาการของศาลยุติธรรม ทั้งทางด้านบุคลากร และอุปกรณ์ต่าง ๆ แก่ส่วนงานตุลาการ ซึ่งเป็นหน้าที่โดยตรงที่สำนักงานศาลยุติธรรมต้องเป็นผู้ดูแลดำเนินงานด้านธุรการให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์กรบริหารของศาลยุติธรรมที่มีอำนาจหน้าที่บริหารงานของศาลยุติธรรม แบ่งออกเป็น 3 องค์กร คือ

1. คณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม (ก.ต.)
2. คณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม(ก.บ.ศ.)
3. คณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม (ก.ศ.)

1. คณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม (ก.ต.)

ทำหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการตุลาการ โดยเป็นองค์กรที่มีบทบาทและภารกิจในการวางแผนกำลังคนในด้านตุลาการ เป็นต้นว่า การกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง การสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การควบคุมให้ข้าราชการตุลาการอยู่ในกรอบแห่งจริยธรรม และมาตรการในการรักษาวินัยโดยอาศัยระบบคุณธรรม ทั้งนี้เพื่อให้ผู้พิพากษามีหลักประกันอันมั่นคงว่าจะได้รับการสนับสนุนและการคุ้มครองให้มีความอิสระอย่างแท้จริง คณะกรรมการประกอบด้วย ประธานศาลฎีกาเป็นประธานโดยตำแหน่งกับผู้พิพากษาทั่วประเทศ ชั้นศาลฎีกา 6 คน ศาลอุทธรณ์ จำนวน 4 คน และศาลชั้นต้นจำนวน 2 คน และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสภาคัดเลือกอีก 2 คน ซึ่งมีวาระในการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี

2. คณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม (ก.บ.ศ.)

เป็นองค์กรบริหารที่ทำหน้าที่คล้ายกับคณะรัฐมนตรี กล่าวคือ เป็นผู้กำหนดโครงสร้างของสำนักงานศาลยุติธรรมตลอดจนการแบ่งส่วนราชการภายในองค์กร วางระเบียบข้อบังคับในการบริหารราชการ ให้ความเห็นชอบแก่เลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรมในการเสนอร่างกฎหมายที่เกี่ยวกับการบริหารราชการ ให้ความเห็นชอบในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้ความเห็นชอบในการบริหารจัดการงบประมาณและพัสดุ กำกับดูแลการบริหารราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบแบบแผน รวมทั้งมีอำนาจสั่งยับยั้งการบริหารราชการที่ไม่ถูกต้องได้ ให้ความเห็นชอบในการจัดตั้ง ยุบเลิก หรือเปลี่ยนแปลงเขตอำนาจศาล กำหนดจำนวนผู้พิพากษาในแต่ละศาลให้เหมาะสมตามความจำเป็นของทางราชการ คณะกรรการประกอบด้วย ประธานศาลฎีกา เป็นประธานโดยตำแหน่งและข้าราชการตุลาการในศาลชั้นต้น ศาลอุทธรณ์ ศาลฎีกา ที่ได้รับการเลือกผู้พิพากษาทั่วประเทศชั้นศาลละ 4 คน กับบุคคลภายนอกผู้ทรงคุณวุฒิด้านงบประมาณ ด้านพัฒนาองค์กรหรือด้านบริหารจัดการที่ประธานก.บ.ศ.และก.บ.ศ.ประจำศาลเลือกมาไม่น้อยกว่า 2 คน แต่ไม่เกิน 4 คน วาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี

3. คณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม (ก.ศ.)

มีบทบาทหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการศาลยุติธรรม นับตั้งแต่การกำหนดสายงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติงาน สร้างเกณฑ์มาตรฐานสำหรับกำหนดตำแหน่ง วางแผนอัตรากำลังคน การสรรหาบุคลากร กำหนดวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งการบรรจุแต่งตั้ง สิทธิประโยชน์ ค่าตอบแทน การพัฒนาบุคลากร วินัย การลา สวัสดิการอื่น ๆ คณะกรรมการประกอบด้วย รองประธานศาลฎีกาที่มีอาวุโสสูงสุดเป็นประธานโดยตำแหน่ง ประธานศาลอุทธรณ์ เลขาธิการก.พ.และเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นกรรมการโดยตำแหน่งกับข้าราชการตุลาการซึ่งได้รับการแต่งตั้งจาก ก.ต. ชั้นศาลละ 1 คน ข้าราชการศาลยุติธรรมระดับ 8 ขึ้นไป (ปัจจุบันเป็นข้าราชการศาลยุติธรรมประเภทบริหารระดับสูง และระดับต้น ข้าราชการศาลยุติธรรมประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ และระดับชำนาญการพิเศษประเภทวิชาการ) ที่ได้รับคัดเลือกจากข้าราชการศาลยุติธรรมระดับ 6 ขึ้นไป(ปัจจุบันเป็นข้าราชการศาลยุติธรรมประเภทบริหารระดับสูง และระดับต้น ข้าราชการศาลยุติธรรมประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญระดับชำนาญการพิเศษ และระดับชำนาญการ) จำนวน 5 คนและบุคลากรผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาองค์กร ด้านการบริหารงานบุคคล หรือด้านการบริหารจัดการที่ ก.ศ.เลือกมาไม่เกิน 3 คน ร่วมเป็นกรรมการ คณะกรรมการ มีวาระในการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี

อำนาจหน้าที่ มีดังต่อไปนี้

(1) ดำเนินการเกี่ยวกับราชการประจำและงานในหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรมตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการศาลยุติธรรม และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(2) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรมและคณะอนุกรรมการที่คณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรมแต่งตั้ง

(3) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เกี่ยวกับนโยบาย หลักเกณฑ์ ระบบ หรือมาตรฐาน รวมทั้งการติดตามประเมินผล การบริหารงานบุคคล และการประเมินบุคคลของข้าราชการศาลยุติธรรม ลูกจ้าง และการจ้างงานประเภทอื่น เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม

(4) ดำเนินการเกี่ยวกับการเสนอแนะนโยบาย ระบบ หลักเกณฑ์ หรือแนวทางการพัฒนาข้าราชการศาลยุติธรรม ลูกจ้าง และการจ้างงานประเภทอื่นต่อคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม

(5) ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการศาลยุติธรรม ลูกจ้าง และการจ้างงานประเภทอื่น

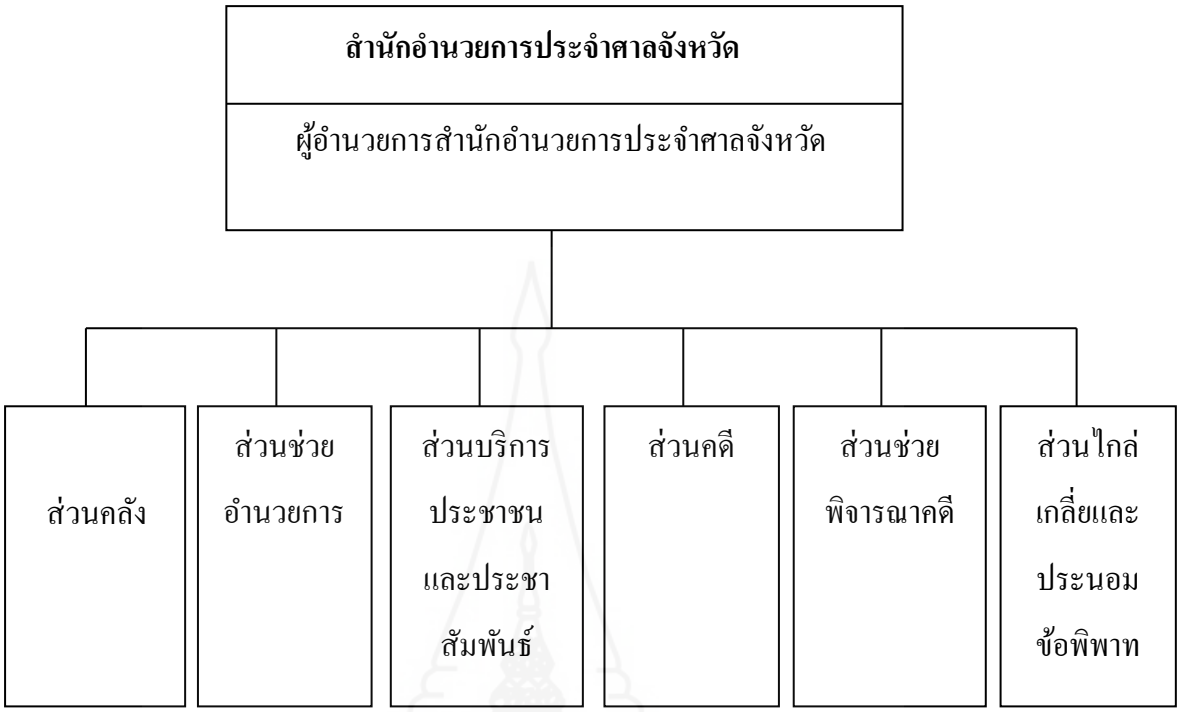
(6) ดำเนินการเกี่ยวกับการเสริมสร้างวินัย การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของข้าราชการศาลยุติธรรม ลูกจ้าง และการจ้างงานประเภทอื่น มาตรฐานการลงโทษ รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการรักษาระบบคุณธรรมในราชการสำนักงานศาลยุติธรรม

(7) ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบข้อมูล การวางแผนกำลังคน การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนของข้าราชการศาลยุติธรรม ลูกจ้าง และการจ้างงานประเภทอื่น

(8) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการศาลยุติธรรม ลูกจ้าง และการจ้างงานประเภทอื่น

(9) ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่คณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรมมอบหมาย

(10) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง



ภาพที่ 2.5 โครงสร้างสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัด

ที่มา : สำนักงานศาลยุติธรรม

หน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัด/ศาลแขวง มีดังนี้

1) บริหารจัดการงานธุรการคดีและกิจการของศาลยุติธรรม

2) ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านนิติกร เพื่อสนับสนุนการพิจารณาพิพากษาคดีของศาลยุติธรรม

3) ดำเนินการระงับข้อพิพาททางเลือกมาใช้นอกเหนือจากการพิจารณาพิพากษาคดี

4) ดำเนินการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการงานธุรการคดีในสำนักอำนวยการประจำศาล

5) ให้คำปรึกษา แนะนำ และบริการประชาชนเกี่ยวกับกระบวนพิจารณาคดีของศาลยุติธรรม

6) ดำเนินการเกี่ยวกับงบประมาณ การเงิน การบัญชี การพัสดุ อาคารสถานที่และยานพาหนะของสำนักอำนวยการประจำศาล

7) บริหารงานทั่วไปของสำนักอำนวยการประจำศาล

8) รายงานเกี่ยวด้วยคดีหรือรายงานกิจการอื่นตามคำสั่งของประธานศาลฎีกา ประธานศาลอุทธรณ์ ประศาลอุทธรณ์ภาค อธิบดีผู้พิพากษาศาลชั้นต้น อธิบดีผู้พิพากษาภาคและผู้พิพากษาหัวหน้าศาล

9) ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนด

10) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 6 ส่วนได้แก่

1. ส่วนช่วยอำนวยการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

1) ปฏิบัติงานสารบรรณทั่วไปและสารบรรณคดี

2) บริหารงานบุคคลเบื้องต้นและงานสวัสดิการของสำนักอำนวยการ

3) ดำเนินงานราชพิธี รัฐพิธี งานพิธีการ และงานเลขานุการนักบริหาร

4) ประสานความร่วมมือด้านการยุติธรรมตลอดจนการประชุมเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านธุรการของศาล

5) ดำเนินงานรับ ส่งประเด็น และการส่งสำนวนหรือเอกสารให้คณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดอำนายหน้าที่ระหว่างศาล และสำนักงานศาลปกครอง

6) ดำเนินการออกหนังสือรับรอง การขอแรงทนาย การยืมและส่งสำนวนศาลสูง

7) ปฏิบัติงานสารสนเทศ จัดทำข้อมูลสถิติ และดูแลระบบคอมพิวเตอร์ของสำนักอำนวยการ

8) ปฏิบัติงานห้องสมุดของสำนักอำนวยการ

9) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำแผนงาน โครงการ งานวิชาการของสำนักอำนวยการ

10) ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาระบบงานศาล รวมทั้งการจัดทำคำของบประมาณประจำปี

11) ปฏิบัติงานที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนใดโดยเฉพาะ

2. ส่วนคลัง มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

1) ดำเนินการเกี่ยวกับการเงินงบประมาณ และการเงินนอกงบประมาณ

2) รับ-จ่ายเงินรางวัลนำจับ เงินในคดี และค่าป่วยการแก่ผู้มีสิทธิได้รับตามกฎหมายหรือระเบียบที่กำหนด การสำรวจเงินกลางค้างจ่าย รวมทั้งการหักสินบนนำจับและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการให้แก่หน่วยงานเจ้าของรายได้

3) ดำเนินงานปรับพินัย ปรับนายประกัน การเก็บและคืนหลักประกัน การรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน

4) ปฏิบัติงานบัญชีงบประมาณ บัญชีนอกงบประมาณ การจัดทำงบเทียบยอดและการรายงานทางการเงิน

5) ประสานการจัดทำคำของบประมาณ ประเภทงบประจำ บริหารงบประมาณและการของบดำเนินการเพิ่มเติม

6) ดำเนินการจัดซื้อ จัดจ้าง ตรวจเก็บรักษา เบิกจ่าย จัดทำทะเบียนคุมพัสดุและทรัพย์สิน ตลอดจนการซ่อมบำรุงและจำหน่ายพัสดุ

7) วิเคราะห์ ประเมินคุณภาพของพัสดุ บริหารสัญญา วางแผนการดำเนินงานและการจัดทำพัสดุประจำปี

8) ดำเนินการรักษาความปลอดภัย งานอาคารสถานที่และยานพาหนะรวมทั้งดูแลระบบสาธารณูปโภค

3. ส่วนบริการประชาชนและประชาสัมพันธ์ มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

1) ให้บริการเขียนคำร้อง คำขอ คำแถลง และคำคู่ความ รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำด้านกฎหมายและสร้างความเข้าใจที่ดีแก่ประชาชน

2) ปฏิบัติงานปล่อยชั่วคราว รับคำร้องการอุทธรณ์คำสั่งที่ศาลไม่อนุญาตให้ปล่อยชั่วคราว

3) ดำเนินการจัดทำสัญญาค้ำประกันและสัญญาชั้นทุเลาการบังคับคดีการดำเนินการกรณีการผิดสัญญาประกัน การแจ้งอายัดและถอนอายัด

4) ดำเนินการประชาสัมพันธ์ ผลิตสื่อประชาสัมพันธ์

5) ปฏิบัติงานติดตามและสืบทรัพย์นายประกัน

6) ดำเนินงานในฐานะเจ้าหน้าที่ตามคำพิพากษา

7) การคุ้มครองสิทธิประชาชนตามกฎหมาย

4. ส่วนคดี มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

1) ดำเนินการรับฟ้อง รับคำคู่ความ ผัดฟ้อง ฝากขัง การยื่นคำร้องขอฟื้นฟู การพิมพ์คำสั่งเบิกตัวผู้ต้องหา

2) ปฏิบัติงานตรวจสอบตัวผู้ต้องหาหรือจำเลยและการสอบคำให้การผู้ต้องหาหรือจำเลย

3) คำนวณค่าธรรมเนียมและรับรองบัญชีค่าฤชาธรรมเนียม

4) ดำเนินการออกหมายต่าง ๆ ทั้งคดีแพ่งและคดีอาญา

5) ดำเนินการรับ-ส่งหมาย ติดตามผล บันทึกและแจ้งผลการส่งหมายปลดและจำหน่ายหมาย

6) ดำเนินการส่งหมายทางไปรษณีย์และจัดทำบัญชีรับ-ส่งหมายทางไปรษณีย์

7) ดำเนินการเกี่ยวกับสารบบความและสารบบคำพิพากษา

8) ดำเนินการโต้ตอบ รับคำร้องหลังคำพิพากษา และการรับรองคดีถึงที่สุดรวมทั้งการดำเนินการเกี่ยวกับสำนวนคดีสาขาหลังคำพิพากษา

9) ตรวจสอบ จัดเก็บ จ่ายสำนวนความและเอกสาร ตรวจสำนวนก่อนและหลังการพิจารณาพิพากษาคดี เสนอติดตามการจัดเก็บสำนวนคดี รวมทั้งการให้บริการคัดสำเนาและรับรองเอกสาร

10) ดำเนินการเก็บสำนวนคดีดำ สำนวนคดีแดง เก็บรักษากากสำนวน

11) ดำเนินการเกี่ยวกับงานในชั้นอุทธรณ์ – ฎีกา ได้แก่ การรับฟ้อง การตรวจสำนวนและสารบาญ การรายงานเพื่อส่งสำนวนก่อนส่งศาลสูง การเบิกตัวจำเลย การนัดฟังคำพิพากษาและคำสั่ง การขอทุเลาการบังคับ การขยายระยะเวลาระหว่างอุทธรณ์ –ฎีกา

12) ดำเนินการเกี่ยวกับคดีคุ้มครองผู้บริโภค

5. ส่วนช่วยพิจารณาคดี มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

1) ค้นตัวบทกฎหมายและคำพิพากษาฎีกา บริการข้อมูลทางกฎหมายและวิชาการตลอดจนการเตรียมความพร้อมก่อนการพิจารณาคดี

2) ปฏิบัติงานหน้าบัลลังก์และบันทึกคำพยาน การพิมพ์และตรวจร่างคำพิพากษา

3) ดำเนินการเตรียมสำนวนและตรวจสอบสำนวนก่อนวันนัด พิมพ์คำสั่งเบิกตัวจำเลย เก็บรักษาคำพิพากษาศาลสูง และงานปฏิบัติตามคำสั่งศาลในรายงานกระบวนพิจารณา

4) ดำเนินการจัดทำแผนที่พิพาทและเดินเผชิญสืบ การสืบเสาะและคุมประพฤติและการประสานงานเกี่ยวกับล่าม นักจิตวิทยา และนักสังคมสงเคราะห์

5) ปฏิบัติงานศูนย์นัดความและติดตามพยาน

6. ส่วนไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท มีหน้าทีและความรับผิดชอบ ดังนี้

1) ดำเนินการเกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท

2) การทำสัญญาประนีประนอมยอมความ

3) จัดทำคำขอเกี่ยวกับการเบิกจ่ายค่าตอบแทนผู้ประนีประนอม

4) ปฏิบัติงานอื่น เกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าทบทวนวรรณกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัย ดังต่อไปนี้ คือ

อนุชา หอยสังข์ (2542) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการกรมการปกครอง ที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการกรมการปกครองตำแหน่งปลัดอำเภอ ระดับ 3-5 มีความคิดเห็นต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านผลการประเมิน และด้านการนำผลการประเมินไปใช้ อยู่ในระดับดี ข้าราชการปลัดอำเภอที่มีสภาพภูมิหลังทางเศรษฐกิจ สังคม และสถานภาพการทำงานในด้าน อายุ รายได้ ระดับตำแหน่ง อายุราชการ และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ข้าราชการปลัดอำเภอที่มีเพศและระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ทิพย์วรรณ เกื้อกูล (2544) ได้ศึกษาเรื่อง ความเข้าใจของข้าราชการกรมการขนส่งทางบกที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมการขนส่งทางบกมีความเข้าใจการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี ข้าราชการกรมการขนส่งทางบกที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้าน อายุ และอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความเข้าใจการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และข้าราชการกรมการขนส่งทางบกที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการรับราชการแตกต่างกันมีความเข้าใจการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

โสภิตา พัฒน์ทอง (2548) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชีพและบริหารทั่วไป ระดับบังคับบัญชา พบว่า ความคิดเห็นต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานสายปฏิบัติวิชาชีพและบริหารทั่วไป พบว่า ในระดับบังคับบัญชา ในภาพรวมมีความคิดเห็น เห็นด้วยในระดับมาก โดยในด้านผลสำเร็จของงาน มีความคิดเห็น เห็นด้วยในระดับมาก และด้านพฤติกรรมบุคคลมีความคิดเห็น เห็นด้วยระดับมาก ส่วนในระดับปฏิบัติการ ในภาพรวมมีความคิดเห็น เห็นด้วยระดับมาก โดยในด้านผลสำเร็จของงานมีความคิดเห็น เห็นด้วยในระดับปานกลาง และด้านพฤติกรรมบุคคล มีความคิดเห็น เห็นด้วยในระดับมาก โดยในด้านผลสำเร็จของงานมีความทั้ง 2 ด้าน คือด้านผลสำเร็จของงาน และ

ด้านพฤติกรรมบุคคล มีความคิดเห็น เห็นด้วยในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาข้อมูลบุคลากรต่อความคิดเห็น พบว่า วุฒิการศึกษา หน่วยงาน ตำแหน่ง ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้รับได้รับในปี 2546 และปี 2547 ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

วาสนา จันทร์แสงสว่าง (2548) ศึกษาทัศนคติของข้าราชการต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่าในภาพรวมข้าราชการมีทัศนคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับบวก เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาปฏิบัติงาน กับทัศนคติของข้าราชการต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปรากฏว่าสถานภาพการสมรสมีความสัมพันธ์กับทัศคติของข้าราชการต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัญหาส่วนใหญ่เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเกิดจากผู้ประเมินพิจารณาตามความรู้สึก ไม่มีความเป็นรูปธรรมและมาตรฐานเดียวกัน ข้าราชการจึงเสนอแนะให้ผู้บังคับบัญชาควรที่ชี้แจงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทราบ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานอย่างชัดเจนและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง และยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

ปนัดดา พุกทอง (2551) ได้ศึกษา เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี่ พบว่าการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี่ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่า ในภาพรวม พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี่ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลการประเมินการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินไปใช้ อยู่ในระดับดี การประเมินความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี่ ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบพบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ การประเมินความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี่ ที่มีอายุราชการ อายุงาน ที่ต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบพบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี่ ที่มีอายุราชการ อายุงานต่างกัน มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เติมใจ โคตรดก (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์ ผลการศึกษาพบว่าพนักงานสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์ ที่มีลักษณะบุคคลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน คือควรจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง ผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานควรมี 2 คน องค์ประกอบของคณะผู้ประเมินควรประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา คณะกรรมการประเมิน และเพื่อนร่วมงาน ผู้ที่ควรเป็นผู้พิจารณากำหนดเป้าหมายในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าควรเป็นผู้บังคับบัญชาและพนักงานร่วมกัน และคิดเห็นว่าหลังจากการประเมินผลการปฏิบัติงานเสร็จสิ้นลงผู้บังคับบัญชาและผู้ประเมินควรแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบโดยแจ้งเป็นรายบุคคล รองลงมาคือแจ้งเป็นรายกรณีที่มีปัญหา

ฉิชกุล สระน้ำ (2555)) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยในด้านพื้นที่ปฏิบัติงาน พบว่าข้าราชการหน่วยงานส่วนกลางกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ที่ปฏิบัติราชการที่กล้วยน้ำไทมีความคิดเห็นด้านผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่ถนนราม 6 จำนวน มีคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

นฤมล ปรองชู (2555) ศึกษา ความคิดเห็นของข้าราชการกรมสุขภาพจิตที่มีต่อระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการกรมสุขภาพจิตที่มีต่อระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก และด้านต่าง ๆ จำนวน 6 ด้าน เห็นด้วยอยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้าน เช่นเดียวกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านผู้ประเมินผลงาน รองลงมาเป็นด้านการแจ้งผลการประเมิน ด้านสมรรถนะ ด้านผลสัมฤทธิ์ของงานด้านผลการประเมินปฏิบัติราชการ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการบริหารค่าตอบแทน และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของราชการกรมสุขภาพจิตที่มีต่อระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ โดยจำแนกตามข้อมูล เพศ อายุ อายุราชการ วุฒิการศึกษา เงินเดือน สายงาน ตำแหน่งประเภท สถานที่ปฏิบัติงานและบทบาทความผิดชอบ พบว่า ข้าราชการกรมสุขภาพจิตที่มีเพศ อายุ อายุราชการ วุฒิการศึกษา เงิน สายงาน ตำแหน่งประเภท สถานที่ปฏิบัติงาน และบทบาทความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสุขภาพจิตโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ถ้าหากพิจารณารายด้านแล้ว จะพบว่าข้าราชการกรมสุขภาพจิตที่มีเงินเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ของข้าราชการกรมสุขภาพจิต แตกต่างกันจำนวน 2 ด้าน คือ ด้านสมรรถนะ และด้านการบริหารค่าตอบแทน

วิภาพร กันพิพิธ (2555) ศึกษาผลกระทบของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานของผู้สอบบัญชีในสำนักตรวจบัญชีสหกรณ์ในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่าในภาพรวม ผู้สอบบัญชีในสำนักตรวจบัญชีสหกรณ์ในประเทศไทยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผู้สอบบัญชีในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่มีตำแหน่งในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยรวมด้านเกณฑ์การประเมินที่สัมพันธ์กับงาน ด้านความเป็นมาตรฐานและยุติธรรม ด้านการติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย ด้านพนักงานเข้าถึงการระเมินแตกต่างกัน

บทที่ 3
วิธีการดำเนินการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษา เกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร โดยมีการกำหนดรูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผู้ศึกษาได้เสนอการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรมสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 เป็นการศึกษาข้าราชการใน 6 ระดับ ดังนี้ 1) อำนวยการระดับสูง 2)ชำนาญการพิเศษ 3) ชำนาญการ 4) ปฏิบัติการ 5) ชำนาญงาน 6) ปฏิบัติงาน จำนวน 205 คน

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรจำแนกตามตำแหน่ง

ระดับ	จำนวนประชากร
1. อำนวยการ	4
2. ชำนาญการพิเศษ	21
3. ชำนาญการ	33
4. ปฏิบัติการ	31
5. ชำนาญงาน	65
6. ปฏิบัติงาน	51
รวม	205

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการศาลยุติธรรมของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร การสุ่มตัวอย่างหรือการกำหนดขนาดตัวอย่างได้มาจากสูตรคำนวณ โดยใช้สูตรของ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และให้ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.05 ตามสูตรดังนี้

สูตร n = $\frac{N}{1+Ne^2}$

เมื่อ n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากรที่ศึกษา

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้มีประชากร จำนวน 205 คน ผู้ศึกษากำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่างหรือค่าความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าไว้ร้อยละ 5 หรือ 0.05 เมื่อแทนค่าในสูตรข้างต้นจะได้จำนวนตัวอย่างดังนี้

N = 205

e = 0.05

n = $\frac{205}{1+205\ x\ (0.05)^2}$

= 135 คน

ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ได้กลุ่มตัวอย่างที่จะตอบแบบสอบถาม จำนวน 135 คน ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Stratified Random Sampling) โดยใช้สูตรเพื่อคำนวณหาจำนวนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิดังตารางที่ 3.1

จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม/ชั้น = $\frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด } x \text{ จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่มชั้น}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$

ตารางที่ 3.2 จำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำแนกตามหน่วยงาน

หน่วยงาน (สำนักงานศาลจังหวัดนนทบุรี)	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. อำนวยการ	1	1
2. ชำนาญการพิเศษ	6	4
3. ชำนาญการ	10	7
4. ปฏิบัติการ	5	3
5. ชำนาญงาน	25	16
6. ปฏิบัติงาน	6	4
รวม	**53**	**35**
หน่วยงาน (สำนักงานศาลจังหวัดสมุทรปราการ)	**จำนวนประชากร**	**กลุ่มตัวอย่าง**
1. อำนวยการ	1	1
2. ชำนาญการพิเศษ	5	3
3. ชำนาญการ	9	6
4. ปฏิบัติการ	5	3
5. ชำนาญงาน	11	7
6. ปฏิบัติงาน	33	22
รวม	**64**	**42**
หน่วยงาน (สำนักงานศาลจังหวัดธัญบุรี)	**จำนวนประชากร**	**กลุ่มตัวอย่าง**
1. อำนวยการ	1	1
2. ชำนาญการพิเศษ	5	3
3. ชำนาญการ	9	6
4. ปฏิบัติการ	12	8
5. ชำนาญงาน	18	12
6. ปฏิบัติงาน	9	6
รวม	**54**	**36**

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

หน่วยงาน (สำนักงานศาลจังหวัดปทุมธานี)	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. อำนวยการ	1	1
2. ชำนาญการพิเศษ	5	3
3. ชำนาญการ	5	3
4. ปฏิบัติการ	9	6
5. ชำนาญงาน	11	7
6. ปฏิบัติงาน	3	2
รวม	**34**	**22**

ในการแจกแบบสอบถามใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้สอบถามวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร โดยแบบสอบถามจะแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลลักษณะคำถามปลายปิดประกอบด้วย

(1) การประเมินผลสัมฤทธิ์

(2) การประเมินสมรรถนะ

(3) การแจ้งผลการประเมิน

นำมาใช้เป็นคำถามลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับ

4 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

3 หมายถึง เห็นด้วยมาก

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัญหาและแนวทางในการปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑล ลักษณะคำถาม ปลายปิด

(1) ปัญหาในด้านการประเมินผลสัมฤทธิ์

(2) ปัญหาในด้านการประเมินสมรรถนะ

(3) ปัญหาในการแจ้งผลการประเมิน

นำมาใช้เป็นคำถามลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ขอปรับเป็น 4 ระดับ

4 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

3 หมายถึง เห็นด้วยมาก

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑล ลักษณะคำถามปลายปิด

4 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

3 หมายถึง เห็นด้วยมาก

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

การตรวจสอบเครื่องมือ

1. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแบบสอบถาม

2. ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Cointent validity)โดยใช้เทคนิค IOC (Index of consistency)

1) นายกอเดช เส็มหล่อ	ผู้อำนวยการสำนักคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม สังกัด สำนักงานศาลยุติธรรม การศึกษา รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต
2) นางจันทรา นันทสกุลการ	ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์ภาค 1 สังกัด สำนักงานศาลยุติธรรม การศึกษา รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต
3) นางศิรินา กลิ่นขจร	ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม การศึกษา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

จากการตรวจหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วได้ค่า IOC ของแบบสอบถามสำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 1

นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันกับประชากรที่ศึกษา คือ ข้าราชการศาลยุติธรรมที่ปฏิบัติงานศาลจังหวัดในเขตปริมณฑล จำนวน 30 คน และนำมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.9232

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาและเก็บข้อมูล

1. ระยะเวลาที่ใช้การศึกษาระหว่างวันที่ 1 มิถุนายน – 31 ธันวาคม 2557
2. ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูลภาคสนามระหว่างวันที่ 1 มิถุนายน – 31 กรกฎาคม 2557

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้ศึกษาอธิบายวัตถุประสงค์ ความสำคัญของการศึกษาครั้งนี้กับกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้ศึกษาแจกแบบสอบถาม ข้าราชการศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลด้วยตนเอง
3. ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บข้อมูลผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามไปส่งให้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 135 ฉบับ และรับกลับมาด้วยตนเอง โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 135 ฉบับ คิดเป็น 100%

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการดังนี้

1. ผู้ศึกษาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดที่ได้รับกลับคืนมาด้วยตนเอง

1.1 วิเคราะห์แบบสอบถาม ส่วนที่ 1 โดยใช้สถิติ ร้อยละ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร

1.2 วิเคราะห์แบบสอบถามส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 ส่วนที่ 4 โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร โดยใช้เกณฑ์เฉลี่ยตามชั้นของค่าเฉลี่ยที่กำหนด โดยใช้เกณฑ์การแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ยดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	กำหนดค่าเท่ากับ	4
เห็นด้วยมาก	กำหนดค่าเท่ากับ	3
เห็นด้วยน้อย	กำหนดค่าเท่ากับ	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	กำหนดค่าเท่ากับ	1

$$\text{ระยะของช่วง} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนช่วงชั้น}}$$

$$\text{แทนค่า} = \frac{4-1}{4} = \frac{3}{4}$$

$$= 0.75$$

กำหนดคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	3.26 – 4.00	หมายถึง	มีความคิดเห็นระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	2.51 – 3.25	หมายถึง	มีความคิดเห็นระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	1.76 – 2.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.75	หมายถึง	มีความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด

2. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นด้วยการทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD

3. วิเคราะห์ความคิดเห็นในแบบสอบถามปลายเปิดด้วยค่าความถี่ และรวบรวมจัดกลุ่มความคิดเห็น ผู้ศึกษารวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตนเอง

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้าราชการศาลยุติธรรมสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 135 คน ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูล จากนั้นจึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูป SPSS และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการบรรยายประกอบตาราง โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานครของกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑล

ตอนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์เหล่านี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยมีความหมาย ดังนี้

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติใช้สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปร 2 กลุ่ม

F	แทน	ค่าสถิติใช้สำหรับเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม
Sig	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
SS	แทน	ผลรวมกำลังสอง (Sum of Square)
df	แทน	ชั้นความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
MS	แทน	ผลรวมกำลังสองเฉลี่ย (Mean Square)
*	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการศาลยุติธรรมของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และ ประเภทบุคลากร ดังตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (n=135)	ร้อยละ
ชาย	21	15.5
หญิง	114	84.5
รวม	**135**	**100**

จากตารางที่ 4.1 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเป็นเพศหญิง จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 84.5 และเป็นเพศชาย จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (n=135)	ร้อยละ
20 – 30 ปี	28	20.7
31 – 40 ปี	33	24.5
41 – 50 ปี	37	27.4
51 – 60 ปี	37	27.4
รวม	**135**	**100**

จากตารางที่ 4.2 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีอายุ 41 – 50 ปีมากที่สุด จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 และ 51 – 60 ปี จำนวน 37 คนคิดเป็นร้อยละ 27.4 รองลงมา คือ อายุ 31 – 40 ปีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (n=135)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	51	37.8
ปริญญาตรี	62	45.9
ปริญญาโท	22	16.3
ปริญญาเอก	0	0
รวม	**135**	**100**

จากตารางที่ 4.3 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 45.9 รองลงมาคือ ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน

สถานที่ปฏิบัติงาน	จำนวน (n=135)	ร้อยละ
ศาลจังหวัดปทุมธานี	22	16.3
ศาลจังหวัดนนทบุรี	35	25.9
ศาลจังหวัดธัญบุรี	36	26.7
ศาลจังหวัดสมุทรปราการ	42	31.1
รวม	**135**	**100**

จากตารางที่ 4.4 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่าง ปฏิบัติงานในศาลจังหวัดสมุทรปราการมากที่สุด คือ 42 คน คิดเป็นร้อยละ 31.1 รองลงมาคือ ศาลจังหวัดธัญบุรี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ณ สถานที่แห่งนี้

ระยะเวลาปฏิบัติงาน ณ สถานที่แห่งนี้	จำนวน (n=135)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	26	19.3
5 – 1 0 ปี	29	21.5
11 – 15 ปี	24	17.8
16 – 20 ปี	35	25.9
21 – 25 ปี	11	8.1
มากกว่า 25 ปี	10	7.4
รวม	**135**	**100**

จากตารางที่ 4.5 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาปฏิบัติงาน ณ สำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร 16 – 20 ปี มากที่สุดจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 รองลงมาคือ 5 – 10 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	**จำนวน (n=135)**	**ร้อยละ**
อำนวยการ	3	2.2
ชำนาญการพิเศษ	14	10.4
ชำนาญการ	22	16.3
ชำนาญงาน	20	14.8
ปฏิบัติการ	42	31.1
ปฏิบัติงาน	34	25.2
รวม	**135**	**100**

จากตารางที่ 4.6 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างประเภทบุคลากรปฏิบัติการ มีมากที่สุด จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 31.1 รองลงมา คือ ปฏิบัติงาน จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 25.2

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร

ระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ย ผลวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏ ดังนี้

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1) การประเมินผลสัมฤทธิ์	3.01	0.813	มาก
2) การประเมินสมรรถนะ	3.01	0.817	มาก
3) การแจ้งผลการประเมิน	2.98	0.808	มาก
รวม	**3.00**	**0.812**	**มาก**

จากตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การประเมินสมรรถนะ ค่าเฉลี่ย 3.01 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การแจ้งผลการประเมิน ค่าเฉลี่ย 2.98

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร ด้านการประเมินผลสัมฤทธิ์

การประเมินผลสัมฤทธิ์	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามที่ปรากฏในคำรับรองการปฏิบัติราชการมีความเหมาะสม	3.10	0.840	มาก
2) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลักมีความเหมาะสม	3.09	0.815	มาก
3) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ มีความเหมาะสม	2.99	0.801	มาก
4) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานจากปริมาณผลงานมีความเหมาะสม	2.95	0.804	มาก
5) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานจากคุณภาพผลงานมีความเหมาะสม	3.13	0.823	มาก
6) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานโดยพิจารณาจากการปฏิบัติงานตรงตามเวลาที่กำหนดมีความเหมาะสม	2.96	0.800	มาก
7) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานจากความประหยัดหรือคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรมีความเหมาะสม	2.93	0.789	มาก
8) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานของหน่วยงานต่าง ๆ มีมาตรฐานเดียวกัน	2.80	0.771	มาก
9) ตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการสามารถวัดผลได้ชัดเจนและเป็นรูปธรรม	3.00	0.829	มาก

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

การประเมินผลสัมฤทธิ์	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
10) การใช้ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่กำหนดร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นฐานในการประเมินมีความเหมาะสม	3.00	0.820	มาก
11) การกำหนดสัดส่วนองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นร้อยละ 70 มีความเหมาะสม	3.04	0.796	มาก
12) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นไปอย่างถูกต้องตรงความเป็นจริง	3.13	0.868	มาก
รวม	**3.01**	**0.813**	**มาก**

จากตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร ด้านการประเมินผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นไปอย่างถูกต้องตรงความเป็นจริง ค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.13 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานของหน่วยงานต่าง ๆ มีมาตรฐานเดียวกัน ค่าเฉลี่ย 2.80

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร ด้านการประเมินสมรรถนะ

การประเมินสมรรถนะ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1) การประเมินสมรรถนะหลัก 5 ระดับมีความเหมาะสม	2.93	0.852	มาก
2) การประเมินสมรรถนะมีความเป็นธรรม	2.99	0.828	มาก
3) การกำหนดสัดส่วนการประเมินสมรรถนะเป็นร้อยละ 30 มีความเหมาะสม	3.04	0.800	มาก
4) การประเมินสมรรถนะมีเกณฑ์มาตรฐานชัดเจน	3.08	0.802	มาก
5) การกำหนดระดับคะแนน 5 ระดับมีความเหมาะสม	3.04	0.805	มาก
รวม	**3.01**	**0.817**	**มาก**

จากตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร ด้านการประเมินสมรรถนะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การประเมินสมรรถนะมีเกณฑ์มาตรฐานชัดเจน ค่าเฉลี่ย 3.08 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การประเมินสมรรถนะหลัก 5 ระดับมีความเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 2.93

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร ด้านการแจ้งผลการประเมิน

การแจ้งผลการประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1) การเปิดโอกาสให้ผู้รับการประเมินแสดงความคิดเห็นต่อผลการประเมินมีความเหมาะสม	3.04	0.832	มาก
2) การเปิดโอกาสให้ผู้รับการประเมินโต้แย้งผลก่อนประกาศผลมีความเหมาะสม	2.98	0.787	มาก
3) การแจ้งผลการประเมินโดยให้ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบผลมีความเหมาะสม	2.99	0.833	มาก
4) การประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติราชการในระดับดีเด่น และดีมาก ให้รับรู้ทั่วกันมีความเหมาะสม	3.04	0.845	มาก
5) ผู้บังคับบัญชาได้แจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบด้วยวาจาทุกครั้ง	2.98	0.796	มาก
6) ท่านเชื่อว่ามีการวิเคราะห์ผลการประเมินการปฏิบัติราชการเพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคล	2.89	0.789	มาก
7) ผู้บังคับบัญชาได้ให้คำปรึกษาแนะนำในด้านผลสัมฤทธิ์ของงานเพื่อการปรับปรุง	2.96	0.823	มาก
8) ผู้บังคับบัญชาได้ให้คำปรึกษาแนะนำในด้านสมรรถนะเพื่อการปรับปรุง	2.97	0.762	มาก
รวม	**2.98**	**0.808**	**มาก**

จากตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร ด้านการแจ้งผลการประเมิน โดยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.98 เมื่อพิจารณาเป็น

รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การเปิดโอกาสให้ผู้รับการประเมินแสดงความคิดเห็นต่อผลการประเมินมีความเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 3.04 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ท่านเชื่อว่ามีการวิเคราะห์ผลการประเมินการปฏิบัติราชการเพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคล ค่าเฉลี่ย 2.89

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร

ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัญหาในการประเมินการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ย ผลวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏ ดังนี้

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1) ปัญหาในการประเมินผลสัมฤทธิ์	3.02	0.815	มาก
2) ปัญหาในการประเมินสมรรถนะ	3.00	0.809	มาก
3) ปัญหาในการแจ้งผลการประเมิน	3.00	0.793	มาก
รวม	**3.00**	**0.805**	**มาก**

จากตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ปัญหาในการประเมินผลสัมฤทธิ์ ค่าเฉลี่ย 3.02 ส่วน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ปัญหาในการแจ้งผลการประเมิน ค่าเฉลี่ย 3.00

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร ด้านปัญหาการประเมินผลสัมฤทธิ์

ปัญหาการประเมินผลสัมฤทธิ์	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1) มาตรฐานตัวชี้วัดของแต่ละหน่วยงานมีความแตกต่างกัน	3.04	0.800	มาก
2) มาตรฐานค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดของแต่ละหน่วยงานมีความแตกต่างกัน	3.03	0.837	มาก
3) มาตรฐานคะแนนการประเมินในแต่ละข้อของตัวชี้วัดของแต่ละหน่วยงานมีความแตกต่างกัน	2.96	0.800	มาก
4) ผู้ประเมินกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้สูงเกินไป	3.10	0.827	มาก
5) ผู้ประเมินไม่ได้แจ้งหลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์ให้ผู้รับการประเมินทราบ	2.98	0.815	มาก
รวม	**3.02**	**0.815**	**มาก**

จากตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร ด้านปัญหาการประเมินผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผล อยู่ในระดับมาก ทั้งหมด คือ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ผู้ประเมินกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้สูงเกินไป ค่าเฉลี่ย 3.10 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ มาตรฐานคะแนนการประเมินในแต่ละข้อของตัวชี้วัดของแต่ละหน่วยงานมีความแตกต่างกัน ค่าเฉลี่ย 2.96

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร ด้านปัญหาในการประเมินสมรรถนะ

ปัญหาในการประเมินสมรรถนะ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1) ผู้ประเมินมีอคติหรือสมมติฐานที่ผิด ๆ ต่อผู้รับการประเมิน	3.07	0.812	มาก
2) ผู้ประเมินประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยนำตัวเองไปเทียบเคียง	3.03	0.782	มาก
3) มาตรฐานค่าน้ำหนักของสมรรถนะแต่ละหน่วยงานมีความแตกต่างกัน	2.99	0.828	มาก
4) วิธีการประเมินสมรรถนะของแต่ละหน่วยงานมีความแตกต่างกัน	2.84	0.809	มาก
5) มาตรวัดสมรรถนะของแต่ละหน่วยงานมีความแตกต่างกัน	3.10	0.818	มาก
รวม	**3.00**	**0.809**	**มาก**

จากตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร ด้านปัญหาในการประเมินสมรรถนะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.00 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ มาตรวัดสมรรถนะของแต่ละหน่วยงานมีความแตกต่างกัน ค่าเฉลี่ย 3.10 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ วิธีการประเมินสมรรถนะของแต่ละหน่วยงานมีความแตกต่างกัน ค่าเฉลี่ย 2.84

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร ด้านปัญหาในการแจ้งผลการประเมิน

ปัญหาในการแจ้งผลการประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1) ผู้ประเมินขาดทักษะความชำนาญในการสื่อสารให้ทราบถึงผลการปฏิบัติราชการ	2.93	0.852	มาก
2) ผู้ประเมินไม่ได้บอกให้ทราบถึงจุดด้อยที่ต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขทั้งในส่วนของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน	3.04	0.762	มาก
3) ผู้ประเมินไม่ได้บอกถึงจุดเด่นและแนะนำแนวทางที่ผู้รับการประเมินจะพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น	2.97	0.810	มาก
4) ผู้ประเมินไม่ได้แจ้งผลการประเมินและให้คำปรึกษาชี้แนะแก่ผู้รับการประเมินเป็นรายบุคคลแบบตัวต่อตัว	2.99	0.758	มาก
5)ผู้ประเมินไม่รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้รับการประเมิน	3.08	0.783	มาก
รวม	**3.00**	**0.793**	**มาก**

จากตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร ด้านปัญหาในการแจ้งผลการประเมิน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.00 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้ประเมินไม่รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้รับการประเมิน ค่าเฉลี่ย 3.08 ส่วน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ผู้ประเมินขาดทักษะความชำนาญในการสื่อสารให้ทราบถึงผลการปฏิบัติราชการ ค่าเฉลี่ย 2.93

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร

ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความหมาย ของระดับค่าเฉลี่ย ผลวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏ ดังนี้

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑล

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1) หน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมควรกำหนดตัวชี้วัดที่มีเกณฑ์มาตรฐานเดียวกัน	3.09	0.805	มาก
2) ควรนำสมรรถนะหลักและสมรรถนะในงานมาเป็นองค์ประกอบในการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ	2.78	0.760	มาก
3) หน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมควรกำหนดน้ำหนักของผลสัมฤทธิ์ของงานให้เท่ากันทุกหน่วยงาน	2.96	0.827	มาก
4) กำหนดหลักเกณฑ์ให้มีการติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน	2.93	0.852	มาก
5) ผู้บังคับบัญชาควรถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทราบถึงระเบียบวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	3.03	0.810	มาก

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
6) ผู้บังคับบัญชาควรปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.08	0.811	มาก
รวม	**2.97**	**0.810**	**มาก**

จากตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑล โดยภาพรวมค่าเฉลี่ย 2.97 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมควรกำหนดตัวชี้วัดที่มีเกณฑ์มาตรฐานเดียวกัน ค่าเฉลี่ย 3.09 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ควรนำสมรรถนะหลักและสมรรถนะในงานมาเป็นองค์ประกอบในการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ค่าเฉลี่ย 2.78

ตอนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการองสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร

5.1 การเปรียบเทียบจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและทดสอบโดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test ดังนี้

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	ชาย (n = 21)		หญิง (n = 114)		t	Sig.
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1)การประเมินผลสัมฤทธิ์	2.99	.213	3.00	.000	-.579	.282
2)การประเมินสมรรถนะ	3.01	.476	3.04	.320	-.418	.338
3)การแจ้งผลการประเมิน	3.04	.272	2.99	.211	1.422	.228
4)ปัญหาในการประเมินผลสัมฤทธิ์	3.03	.347	3.00	.423	.448	.327
5)ปัญหาในการประเมินสมรรถนะ	2.99	.408	3.00	.457	-.200	.421
6)ปัญหาในการแจ้งผลการประเมิน	2.99	.369	3.01	.405	-.444	.329
รวม	**3.00**	**.347**	**3.00**	**0.302**	**.038**	**.321**

* Sig < 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยเพศชายมีคะแนนเฉลี่ย 3.00 ในขณะที่เพศหญิงมีคะแนนเฉลี่ย 3.00 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 พบว่า ค่า t เท่ากับ .038 และค่า Sig เท่ากับ .321 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า บุคลากรของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานครที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ระดับความคิดเห็น	
		$\bar{x}$	S.D.
20 – 30 ปี	28	3.61	.159
31 – 40 ปี	33	3.61	.146
41 – 50 ปี	37	3.62	.155
51 – 60 ปี	37	3.60	.221
รวม	**135**	**3.61**	**.173**

จากตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า กลุ่มอายุ 41 – 50 ปี มีความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานครสูงที่สุด คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 3.62 ส่วนกลุ่มอายุ 51 – 60 ปี มีความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานครต่ำที่สุด คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 3.60

ตารางที่ 4.18 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1.การประเมินผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	0.20	3	.007	.288	.834
	ภายในกลุ่ม	2.973	131	.023		
	รวม	2.993	134			
2.การประเมินสมรรถนะ	ระหว่างกลุ่ม	0.56	3	.019	.111	.953
	ภายในกลุ่ม	21.826	131	.167		
	รวม	21.881	134			

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
3.การแจ้งผลการประเมิน	ระหว่างกลุ่ม	.262	3	.087	1.487	.221
	ภายในกลุ่ม	7.708	131	.059		
	รวม	7.970	134			
4.ปัญหาในการประเมินผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	.505	3	.168	1.132	.339
	ภายในกลุ่ม	19.466	131	.149		
	รวม	19.970	134			
5.ปัญหาในการประเมินสมรรถนะ	ระหว่างกลุ่ม	.082	3	.027	.144	.933
	ภายในกลุ่ม	24.910	131	.190		
	รวม	24.993	134			
6.ปัญหาในการแจ้งผลการประเมิน	ระหว่างกลุ่ม	.413	3	.138	.921	.433
	ภายในกลุ่ม	19.587	131	.150		
	รวม	20.000	134			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.009	3	.003	.102	.959
	ภายในกลุ่ม	3.980	131	.030		
	รวม	3.989	134			

*Sig < 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ พบว่า โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ไม่พบว่ามีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ระดับความคิดเห็น	
		$\bar{x}$	S.D.
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	22	3.60	.107
ปริญญาตรี	62	3.58	.191
ปริญญาโท	51	3.65	.168
รวม	**135**	**3.61**	**.173**

จากตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า กลุ่มระดับปริญญาโท มีความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานครสูงที่สุด คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 3.65 ส่วนกลุ่มปริญญาตรี มีความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานครต่ำที่สุด คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 3.58

ตารางที่ 4.20 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1.การประเมินผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	.012	2	.006	.270	.764
	ภายในกลุ่ม	2.980	132	.023		
	รวม	2.993	134			
2.การประเมินสมรรถนะ	ระหว่างกลุ่ม	.257	2	.128	.784	.459
	ภายในกลุ่ม	21.625	132	.164		
	รวม	21.881	134			

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
3.การแจ้งผลการประเมิน	ระหว่างกลุ่ม	.163	2	.081	1.378	.256
	ภายในกลุ่ม	7.807	132	.059		
	รวม	7.970	134			
4.ปัญหาในการประเมินผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	.032	2	.016	.106	.900
	ภายในกลุ่ม	19.938	132	.151		
	รวม	19.970	134			
5.ปัญหาในการประเมินสมรรถนะ	ระหว่างกลุ่ม	1.037	2	.519	2.857	.061
	ภายในกลุ่ม	23.956	132	.181		
	รวม	24.993	134			
6.ปัญหาในการแจ้งผลการประเมิน	ระหว่างกลุ่ม	130	2	.065	.430	.651
	ภายในกลุ่ม	19.870	132	.151		
	รวม	20.000	134			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.126	2	.063	2.144	.121
	ภายในกลุ่ม	3.864	132	.029		
	รวม	3.989	134			

*Sig < 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ไม่พบว่ามีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ณ สำนักงานแห่งนี้

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ระดับความคิดเห็น	
		$\bar{x}$	S.D.
ต่ำกว่า 5 ปี	26	3.63	.146
5 – 10 ปี	35	3.60	.153
11 – 15 ปี	24	3.58	.212
16 -20 ปี	29	3.61	.165
21 – 25 ปี	11	3.64	.150
มากกว่า 25 ปี	10	3.62	.257
รวม	**135**	**3.61**	**.173**

จากตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า กลุ่ม 21 - 25 ปี มีความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานครสูงที่สุด คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 3.64 ส่วนกลุ่ม 11 – 15 ปี มีความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานครต่ำที่สุด คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 3.58

ตารางที่ 4.22 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ณ สำนักงานนี้

ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1.การประเมินผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	.020	3	.007	.299	.826
	ภายในกลุ่ม	2.972	131	.023		
	รวม	2.993	134			
2.การประเมินสมรรถนะ	ระหว่างกลุ่ม	.384	3	.128	.780	.507
	ภายในกลุ่ม	21.497	131	.164		
	รวม	21.881	134			
3.การแจ้งผลการประเมิน	ระหว่างกลุ่ม	.145	3	.048	.810	.491
	ภายในกลุ่ม	7.825	131	.060		
	รวม	7.970	134			
4.ปัญหาในการประเมินผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	.273	3	.091	.065	.613
	ภายในกลุ่ม	19.697	131	.150		
	รวม	19.970	134			
5.ปัญหาในการประเมินสมรรถนะ	ระหว่างกลุ่ม	.020	3	.007	.036	.991
	ภายในกลุ่ม	24.972	131	.191		
	รวม	24.993	134			
6.ปัญหาในการแจ้งผลการประเมิน	ระหว่างกลุ่ม	.286	3	.095	.633	.595
	ภายในกลุ่ม	19.714	131	.150		
	รวม	20.000	134			

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.050	3	.017	.555	.646
	ภายในกลุ่ม	3.939	131	.030		
	รวม	3.989	134			

*Sig < 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ณ สถานที่แห่งนี้ พบว่า โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ไม่พบว่ามีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	จำนวน (คน)	ระดับความคิดเห็น	
		$\bar{x}$	S.D.
อำนวยการ	3	3.53	.115
ชำนาญการพิเศษ	15	3.55	.192
ชำนาญการ	18	3.52	.229
ชำนาญงาน	38	3.65	.164
ปฏิบัติการ	18	3.69	.171
ปฏิบัติงาน	43	3.60	.127
รวม	**135**	**3.61**	**.173**

จากตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า กลุ่มปฏิบัติการ มีความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานครสูงที่สุด คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 3.69 และ กลุ่มชำนาญการ มีความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานครต่ำที่สุด คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 3.52

ตารางที่ 4.24 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประเภทบุคลากร

ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1.การประเมินผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	.408	5	.082	4.070	.002*
	ภายในกลุ่ม	2.585	129	.020		
	รวม	2.993	134			
2.การประเมินสมรรถนะ	ระหว่างกลุ่ม	.056	5	.011	.067	.997
	ภายในกลุ่ม	21.825	129	.169		
	รวม	21.881	134			
3.การแจ้งผลการประเมิน	ระหว่างกลุ่ม	.145	5	.029	.479	.791
	ภายในกลุ่ม	7.825	129	.061		
	รวม	7.970	134			
4.ปัญหาในการประเมินผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	1.196	5	.239	1.644	.153
	ภายในกลุ่ม	18.774	129	.146		
	รวม	19.970	134			
5.ปัญหาในการประเมินสมรรถนะ	ระหว่างกลุ่ม	1.890	5	.378	2.110	.068
	ภายในกลุ่ม	23.103	129	.179		
	รวม	24.993	134			

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
6.ปัญหาในการแจ้งผลการประเมิน	ระหว่างกลุ่ม	.304	5	.061	.398	.849
	ภายในกลุ่ม	19.696	129	.153		
	รวม	20.000	134			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.383	5	.077	2.737	.022*
	ภายในกลุ่ม	3.607	129	.028		
	รวม	3.989	134			

*Sig < 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประเมินผลสัมฤทธิ์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของตามวิธี LSD ดังปรากฏตามตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร ตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	$\bar{x}$	อำนวยการ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน
		3.53	**3.55**	**3.52**	**3.65**	**3.69**	**3.60**
อำนวยการ	**3.53**	-	-.333*	-.333*	-.360*	-.278*	-.333*
ชำนาญการพิเศษ	**3.55**		-	.333*	.000	-.026	0.56
ชำนาญการ	**3.52**			-	-.026	.056	.000
ชำนาญงาน	**3.65**				-	.082*	.026
ปฏิบัติการ	**3.69**					-	-.056
ปฏิบัติงาน	**3.60**						-

จากตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ่ (Scheffe) พบว่า บุคลากรของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานครตามประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ดังนี้

1. ประเภทบุคลากรอำนวยการ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการแตกต่างกันกับประเภทบุคลากรชำนาญการพิเศษ ชำนาญการ ชำนาญงาน ปฏิบัติการ ปฏิบัติงาน

2. ประเภทชำนาญการพิเศษ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการแตกต่างกันกับประเภทบุคลากรชำนาญการ

3. ประเภทชำนาญงาน มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการแตกต่างกันกับประเภทบุคลากรปฏิบัติการ

ตารางที่ 4.26 สรุปผลวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยภาพรวม

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	ปัจจัยส่วนบุคคล				
	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ประเภทบุคลากร
1. การประเมินผลสัมฤทธิ์	-	-	-	-	*
2. การประเมินสมรรถนะ	-	-		-	-
3. การแจ้งผลการประเมิน	-	-	-	-	-
4. ปัญหาในการประเมินผลสัมฤทธิ์	-	-	-	-	-
5. ปัญหาในการประเมินสมรรถนะ	-	-	-	-	-
6. ปัญหาในการแจ้งผลการประเมิน	-	-	-	-	-
รวม	-	-	-	-	*

*Sig < 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลสรุปผลวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยภาพรวม พบว่า ประเภทบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

เพศ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

อายุ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ระยะเวลาปฏิบัติงาน ณ สถานที่แห่งนี้ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ประเภทบุคลากร พบว่า ด้านการประเมินผลสัมฤทธิ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 การเปรียบเทียบจำแนกตามพื้นที่

วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยด้านพื้นที่ และทดสอบโดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ F-test ดังนี้

ตารางที่ 4.27 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน

สถานที่ปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ระดับความคิดเห็น	
		$\bar{x}$	S.D.
ศาลจังหวัดปทุมธานี	22	3.58	.184
ศาลจังหวัดนนทบุรี	35	3.61	.175
ศาลจังหวัดธัญบุรี	36	3.59	.185
ศาลจังหวัดสมุทรปราการ	42	3.64	.155
รวม	**135**	**3.61**	**.173**

จากตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ศาลจังหวัดสมุทรปราการ มีความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานครสูงที่สุดคือ ศาลจังหวัดสมุทรปราการ คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 3.64 ส่วนศาลจังหวัดปทุมธานีมีความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานครต่ำที่สุด คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 3.58

ตารางที่ 4.28 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1.การประเมินผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	.133	3	.044	2.036	.112
	ภายในกลุ่ม	2.859	131	.022		
	รวม	2.993	134			
2.การประเมินสมรรถนะ	ระหว่างกลุ่ม	.535	3	.178	1.094	.354
	ภายในกลุ่ม	21.347	131	.163		
	รวม	21.881	134			
3.การแจ้งผลการประเมิน	ระหว่างกลุ่ม	.139	3	.046	.774	.510
	ภายในกลุ่ม	7.832	131	.060		
	รวม	7.970	134			
4.ปัญหาในการประเมินผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	.509	3	.170	1.141	.335
	ภายในกลุ่ม	19.462	131	.149		
	รวม	19.970	134			
5.ปัญหาในการประเมินสมรรถนะ	ระหว่างกลุ่ม	.090	3	.030	.159	.924
	ภายในกลุ่ม	24.902	131	.190		
	รวม	24.993	134			
6.ปัญหาในการแจ้งผลการประเมิน	ระหว่างกลุ่ม	.184	3	.061	.404	.750
	ภายในกลุ่ม	19.816	131	.151		
	รวม	20.000	134			

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.067	3	.022	.741	.529
	ภายในกลุ่ม	3.923	131	.030		
	รวม	3.989	134			

*Sig < 0.05

จากตารางที่ 4.28 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

บทที่ 5
สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาได้นำเสนอสรุปผลการศึกษาโดยแบ่งออกเป็น ได้แก่ วัตถุประสงค์การศึกษา วิธีการดำเนินการวิจัย สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังนี้

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑล

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลจำแนกตามพื้นที่และปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางในการปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรม ข้าราชการศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑล

1.1 วิธีดำเนินการศึกษา

1.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ บุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลประกอบด้วย 1. สำนักงานศาลจังหวัดธัญบุรี 2. สำนักงานศาลจังหวัดปทุมธานี 3. สำนักงานศาลจังหวัดนนทบุรี 4. สำนักงานศาลจังหวัดสมุทรปราการ ประเภทบุคลากรในระดับตำแหน่ง 1)อำนวยการ 2)ชำนาญการพิเศษ 3)ชำนาญการ 4)ชำนาญงาน 5)ปฏิบัติการ 6)ปฏิบัติงาน จำนวน 205 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 135 คน และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ

1.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ส่วน แบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งการวัดเป็น 4 ระดับ คือ มากที่สุด มาก น้อย และน้อยที่สุด

โดยแบบสอบถามผ่านการตรวจหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ด้วยการหาค่า IOC ได้ค่า IOC เท่ากับ 1 และผ่านการทดสอบความเชื่อมั่น โดยได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9232

1.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามจำนวน 135 ชุด และได้รวบรวมแบบสอบถามที่ได้แจกให้บุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร กลับคืนมาโดยผู้ศึกษาเป็น ผู้เก็บด้วยตนเอง ซึ่งได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 135 ชุด

ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และใช้สถิติในการวิเคราะห์ ได้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1. สรุปผลการศึกษา

1.1 สรุปผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 84.5 มีอายุ 41-50 ปี และ 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.4 การศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 45.9 ประเภทบุคลากร ปฏิบัติการ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 31.1 มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 16-20 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 บุคลากรปฏิบัติงานสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 31.1

1.2 สรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์

1.2.1 วัตถุประสงค์ข้อ 1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมและทุกองค์ประกอบ บุคลากรจากสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การประเมินสมรรถนะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การแจ้งผลการประเมิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 และเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ มีดังนี้

1) การประเมินผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมบุคลากรจากสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นไปอย่างถูกต้องตรงความเป็นจริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานของหน่วยงานต่าง ๆ มีมาตรฐานเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80

2) การประเมินสมรรถนะ โดยภาพรวมบุคลากรจากสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่การประเมินสมรรถนะมีเกณฑ์มาตรฐานชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ การประเมินสมรรถนะหลัก 5 ระดับมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93

3) การแจ้งผลการประเมิน โดยภาพรวมบุคลากรจากสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติราชการในระดับดีเด่น และดีมากให้รับรู้ทั่วกันมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ผู้บังคับบัญชาได้ให้คำปรึกษาแนะนำในด้านผลสัมฤทธิ์ของงานเพื่อการปรับปรุง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96

1.2.2 วัตถุประสงค์ข้อ 2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลจำแนกตามพื้นที่และปัจจัยส่วนบุคคล เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1) การเปรียบเทียบจำแนกตามพื้นที่

ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานศาลยุติธรรมในพื้นที่ต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2) การเปรียบเทียบจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(1) เพศ พบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลไม่แตกต่างกัน

(2) อายุ พบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลไม่แตกต่างกัน

(3) ระดับการศึกษา พบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลไม่แตกต่างกัน

(4) ระยะเวลาปฏิบัติงาน ณ สถานที่แห่งนี้พบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ณ สถานที่แห่งนี้ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลไม่แตกต่างกัน

(5) ประเภทบุคลากร พบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลที่มีประเภทต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑล ด้านการประเมินผลสัมฤทธิ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

เมื่อศึกษาต่อไปพบว่าบุคลากรของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ดังนี้

1. ประเภทบุคลากรอำนวยการ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการแตกต่างกันกับประเภทบุคลากรชำนาญการพิเศษ ชำนาญการ ชำนาญงาน ปฏิบัติการ ปฏิบัติงาน

2. ประเภทชำนาญการพิเศษ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการแตกต่างกันกับประเภทบุคลากรชำนาญการ

3. ประเภทชำนาญงาน มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการแตกต่างกันกับประเภทบุคลากรปฏิบัติการ

1.2.3 วัตถุประสงค์ข้อ 3 เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางในการปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑล

1) ปัญหา

ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมและทุกองค์ประกอบ บุคลากรของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก โดยปัญหาการประเมินผลสัมฤทธิ์ มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.02 ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ปัญหาการแจ้งผลการประเมิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 และเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ มีดังนี้

(1) การประเมินผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมบุคลากรของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ผู้ประเมินกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้สูงเกินไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่มาตรฐานคะแนนการประเมินในแต่ละข้อของตัวชี้วัดของแต่ละหน่วยงานมีความแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96

(2) การประเมินสมรรถนะ โดยภาพรวมบุคลากรของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มาตรวัดสมรรถนะของแต่ละหน่วยงานมีความแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ วิธีการประเมินสมรรถนะของแต่ละหน่วยงานมีความแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84

(3) การแจ้งผลการประเมิน โดยภาพรวมบุคลากรของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้ประเมินไม่รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้รับการประเมินมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้ประเมินขาดทักษะความชำนาญในการสื่อสารให้ทราบถึงผลการปฏิบัติราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93

2) ความคิดเห็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมและทุกองค์ประกอบ บุคลากรของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.97 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ หน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมควรกำหนดตัวชี้วัดที่มีเกณฑ์มาตรฐานเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ควรนำสมรรถนะหลักและสมรรถนะในงานมาเป็นองค์ประกอบในการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานเพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลดังนี้

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑล ในระดับมาก พบว่าสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลอยู่ในระดับมาก

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันพบว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เพราะค่า sig = 0.529 มากกว่านัยสำคัญ 0.05 แสดงว่า บุคลากรของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรประเภทต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑล ต่างกัน พบว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดสำนักงานงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลที่ต่างประเภท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกาประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลต่างกัน

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาความความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์ ผู้ศึกษาขอสรุปผลประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

2.1 การประเมินผลสัมฤทธิ์ ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลสัมฤทธิ์ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมบุคลากรจากสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งน่าจะเป็นเพราะสำนักงานศาลยุติธรรมได้นำแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน มาปรับใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏในคำรับรองการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ความผิดชอบ และงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ โดยวัดจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ตามเวลาที่กำหนด ความประหยัดหรือคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร มีมาตรฐานเดียวกันและวัดผลได้ชัดเจนเป็นรูปธรรม

2.2 การประเมินสมรรถนะ ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมบุคลากรจากสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการประเมินสมรรถนะมีความเป็นธรรม มีเกณฑ์มาตรฐานชัดเจน

2.3 การแจ้งผลการประเมิน ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการแจ้งผลการประเมินในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมบุคลากรจากสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการแจ้งผลการประเมินได้เปิดโอกาสให้ผู้รับการประเมินแสดงความคิดเห็น และโต้แย้งผลก่อนประกาศผล ตลอดจนผู้บังคับบัญชาได้ให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงาน

เมื่อนำไปเทียบเคียงกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่าเป็นไปตามที่ชูชัย สมิทธิไกร (2547) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานหมายถึง กระบวนพิจารณาตัดสินว่าบุคลากรปฏิบัติงานได้ดีเพียงไร โดยเปรียบเทียบมาตรฐานที่กำหนดไว้ และสื่อสารให้บุคลากรทราบถึงผลการพิจารณานั้น ๆ และอลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌุกร (2540) กล่าวว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานคือการเปรียบเทียบระหว่างผลงานระดับบุคคลที่ปรากฏกับมาตรฐานที่วางไว้สำหรับตำแหน่งหน้าที่นั้น ๆ โดยอาศัยการยอมรับร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาในฐานะผู้วางมาตรฐานกับผู้ใต้บังคับบัญชาในฐานะผู้ปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการควบคุมและตรวจสอบปริมาณและคุณภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การรวมทั้งเพื่อประโยชน์ในการให้รางวัลหรือลงโทษ ตลอดจนการพัฒนาบุคคลไปในอนาคต

เมื่อเทียบกับการวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภิตา พัฒน์ทอง (2548) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพ และบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป ระดับบังคับบัญชาในภาพรวมมีความคิดเห็น เห็นด้วยในระดับมาก

สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล ปรองชู (2555)ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการกรมสุขภาพจิตที่มีต่อระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ และพบว่าโดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

อย่างไรก็ตามไม่สอดคล้องกับ หทัยทิพย์ มงคลสวัสดิ์ (2540) ได้ศึกษาเรื่องระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ผลการศึกษาพบว่าเมื่อพิจารณาความคิดเห็นของผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีต่อระบบประเมินผลการปฏิบัติงานในโรงงานไฟฟ้าแม่เมะแล้ว พบว่าระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงไฟฟ้าแม่เมาะยังไม่เป็นที่ยอมรับของผู้ประเมิน ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินมีความรู้ ความเข้าใจยังไม่เพียงพอ ไม่มีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมรับทราบปัญหาและจัดระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

นอกจากนั้น ผลการศึกษายังพบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การประเมินสมรรถนะ ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ นฤมล ปรองชู (2555) ซึ่งศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการกรมสุขภาพจิตที่มีต่อระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ และพบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้ประเมินผลงาน โดยการประเมินสมรรถนะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับรองสุดท้าย

2.4 ปัญหา ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมผล การศึกษาพบว่า ด้านการประเมินผลสัมฤทธิ์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้ประเมินกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้สูงเกินไป ด้านการประเมินสมรรถนะปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มาตรวัดสมรรถนะของแต่ละหน่วยงานมีความแตกต่างกัน และในด้านการแจ้งผลการประเมินปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้ประเมินไม่รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้รับการประเมิน ผู้วิจัยจะอภิปรายเฉพาะ 3 องค์ประกอบดังนี้

2.4.1 ด้านการประเมินผลสัมฤทธิ์ ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาคือผู้ประเมินกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้สูงเกินไปและมาตรฐานตัวชี้วัดของแต่ละหน่วยงานมีความแตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นเพราะผู้ประเมินและผู้รับการประเมินไม่ได้ร่วมกันกำหนดข้อตกลงในการจัดทำตัวชี้วัด ทำให้ผู้ประเมินได้กำหนดตัวชี้วัดไว้มีมาตรฐานที่สูงเกินไป

เมื่อเปรียบเทียบกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า เป็นไปตามที่ อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌุกร (2546) อธิบายว่าการกำหนดระเบียบปฏิบัติงานบุคคลว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Personnel Procedure on performance appraisal) ขึ้นในองค์กร นับว่ามีความสำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติให้เป็นระบบเดียวกันทั่วองค์กร การที่องค์กรไม่ได้กำหนดให้มีระเบียบปฏิบัติงานบุคคลว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานมักจะพบปัญหาการปฏิบัติที่แต่ละหน่วยงานต่างปฏิบัติตามระบบและวิธีการที่ตนพอใจและคิดว่าเหมาะสม ทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาระดับสูงไม่ให้ผู้บังคับบัญชาโดยตรงซึ่งเป็นผู้ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานได้มีส่วนประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาแต่ละหน่วยงาน หรือแต่ละคนกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผู้บังคับบัญชาใช้วิธีการประเมินของตน
ซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับไม่ได้

2.4.2 ด้านปัญหาการประเมินสมรรถนะ ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาคือมาตรวัดสมรรถนะของแต่ละหน่วยงานมีความแตกต่างกันและผู้ประเมินมีอคติหรือสมมุติฐานที่ผิด ๆ
ต่อผู้รับการประเมิน

เมื่อเปรียบเทียบกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า เป็นไปตามที่ Banks & Murphy,1985 อ้างในชูชัย สมิทธิไกร 2550 : 338) อธิบายว่า การปล่อยคะแนน (Ieniency) หมายถึง

การที่ผู้ประเมินให้คะแนนการปฏิบัติงานสูงเกินความเป็นจริง ส่วนการกดคะแนน(Seyerity) คือ การให้คะแนนการปฏิบัติงานต่ำกว่าความเป็นจริง สาเหตุของความผิดพลาดเช่นนี้ อาจเกิดขึ้นเนื่องจากสาเหตุหลายประการ ประการแรก อาจมีเหตุผลทางการเมือง กล่าวคือผู้ประเมินใช้การประเมินผลเพื่อปกป้องผลประโยชน์ของตนเอง และ Cardy & Dobbins, 1986 อ้างในชูชัย สมิทธิไกร 2550 : 385 อธิบายว่า อคติส่วนตัว (Personal bias) คือ ความชอบหรือไม่ชอบผู้รับการประเมินเป็นการส่วนตัว อันเนื่องมาจากเหตุผลต่าง ๆ เช่น เชื้อชาติ ศาสนา การแต่งกาย การดื่มสุรา ซึ่งอาจจะเป็นสิ่งที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของผู้รับการประเมิน แต่เป็นสิ่งที่ผู้ประเมินนำมาใช้ประกอบการพิจารณา

2.4.3 ด้านการแจ้งผลการประเมิน ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาคือ ผู้ประเมินไม่รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้รับการประเมิน และผู้ประเมินไม่ได้บอกให้ทราบถึงจุดด้อยที่ต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขทั้งในส่วนของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

เมื่อเปรียบเทียบกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า ที่ชูชัย สมิทธิไกร (2552) กล่าวว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรและการแจ้งผลการประเมิน เพราะจะทำให้ทราบว่าบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายและนโยบายขององค์การหรือไม่และยังช่วยให้ทราบว่าบุคลากรแต่ละคนควรจะได้รับรางวัลตอบแทนมากน้อยเพียงไร จากการปฏิบัติงานทำให้ทราบถึงจุดเด่น จุดด้อย และศักยภาพของบุคลากร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการฝึกอบรม การโยกย้ายและการเลื่อนตำแหน่งบุคลากร

เมื่อเปรียบเทียบกับหลักเกณฑ์และ(คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551) วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในเรื่องการแจ้งผลการประเมินพบว่ายังไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์เท่าที่ควร โดยหลักเกณฑ์ได้กำหนดให้ แจ้งผลรายบุคคลเพื่อให้ผู้รับการประเมินทราบผลการประเมินการปฏิบัติราชการของตนในช่วงระยะเวลาการประเมินนั้น และเพื่อให้ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมินมีโอกาสให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อนำไปสู่การพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ รวมทั้งพฤติกรรมของผู้รับการประเมินก่อนเข้าสู่รอบการประเมินต่อไป

2.5 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรจากสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามพื้นที่และประเภทบุคลากร

1) จำแนกตามพื้นที่

ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรจากสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานครที่อยู่ในพื้นที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นฤมล ปรองชู (2555)

เรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการกรมสุขภาพจิตที่มีต่อระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ และพบว่าข้าราชการกรมสุขภาพจิตที่ปฏิบัติงาน ณ สถานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฉิชกุล สระน้ำ (2555)) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยในด้านพื้นที่ปฏิบัติงาน พบว่าข้าราชการหน่วยงานส่วนกลางกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ที่ปฏิบัติราชการที่กล้วยน้ำไทมีความคิดเห็นด้านผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่ถนนพระราม 6 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

2) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(1) ประเภทบุคลากรพบว่า บุคลากรจากสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร ที่ต่างประเภท มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมแตกต่างกัน ดังนี้ 1)ประเภทบุคลากรอำนวยการ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการแตกต่างกันกับประเภทบุคคลากรชำนาญการพิเศษ ชำนาญการ ชำนาญงาน ปฏิบัติการ ปฏิบัติงาน 2)ประเภทชำนาญการพิเศษ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการแตกต่างกันกับประเภทบุคลากรชำนาญการ 3) ประเภทชำนาญงาน มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการแตกต่างกันกับประเภทบุคลากรปฏิบัติการ ซึ่งสอดคล้องกับ วิภาพร กันพิพิธ (2555) ได้ศึกษาผลกระทบของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานของผู้สอบบัญชีในสำนักตรวจบัญชีสหกรณ์ในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ผู้สอบบัญชีในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่มีตำแหน่งในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยรวมด้านเกณฑ์การประเมินที่สัมพันธ์กับงาน ด้านความเป็นมาตรฐานและยุติธรรม ด้านการติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย ด้านพนักงานเข้าถึงการประเมินแตกต่างกัน

(2) เพศ พบว่า บุคลากรจากสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ นฤมล ปรองชู (2555) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของข้าราชการกรมสุขภาพจิตที่มีต่อระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมสุขภาพจิตที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสุขภาพจิต ไม่แตกต่างกัน

(3) อายุ พบว่า บุคลากรจากสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานครที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ทิตย์วรรณ เกื้อกูล (2544) ได้ศึกษาเรื่องความเข้าใจของข้าราชการกรมการขนส่งทางบกที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมการขนส่งที่มีอายุต่างกัน มีความเข้าใจการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับ เติมใจ โคตรดก (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์ที่มีลักษณะบุคคลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

(4) ระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรจากสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมานครที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องอนุชา หอยสังข์ (2542) ได้ศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการกรมการปกครองที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการตำแหน่งปลัดอำเภอ ระดับ 3-5 ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน การเมื่อเทียบเคียงกับวรรณกรรมที่ศึกษาพบว่าไม่เป็นไปตามข้อสรุปของดวงอุมา โสภา (2551) ที่กล่าวว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลให้บุคคลมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

(5) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรจากสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมานครที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับ ปนัดดา พุกทอง (2551) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี่ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี่ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยภาพรวมและทุกองค์ประกอบ อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า การประเมินผลการปฏิบัติ

ราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร ได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีความเหมาะสม ถูกต้องแล้ว แต่อย่างไรก็ตามแต่ละองค์ประกอบควรมีการปรับปรุงในบางประเด็น โดยเฉพาะในประเด็นที่ผลการวิจัยบ่งชี้ว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้

3.1.1 การประเมินผลสัมฤทธิ์ ผลการศึกษาพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานของหน่วยงานต่าง ๆ มีมาตรฐานเดียวกัน ดังนั้นหน่วยงานศาลยุติธรรมควรจัดตั้งระบบการประเมินที่เป็นมาตรฐานและมีความเป็นธรรม มีประสิทธิผลและเป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง จัดให้มีการทำเกณฑ์การประเมินที่มีมาตรฐานเชื่อถือได้ ใช้มาตรฐานที่มีความแม่นยำและชัดเจนในการประเมินผู้ปฏิบัติราชการ เพื่อให้การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานให้หน่วยงานในสังกัดมีมาตรฐานเดียวกัน นอกจากนั้นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมควรกำหนดตัวชี้วัดที่มีเกณฑ์มาตรฐานเดียวกัน ผู้บังคับบัญชาควรปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาควรถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทราบถึงระเบียบวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

3.1.2 การประเมินสมรรถนะ ผลการศึกษาพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ การประเมินสมรรถนะหลัก 5 ระดับมีความเหมาะสม ดังนั้น ผู้ประเมินควรใช้เกณฑ์การประเมินที่เกี่ยวข้องกับงานมากกว่าคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยการนำสมรรถนะในงานของแต่ละตำแหน่ง มาประกอบในการประเมินสมรรถนะ เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร มีความเป็นธรรมเหมาะสมและมีเกณฑ์มาตรฐานที่ชัดเจน ดังที่คู่มือการปฏิบัติราชการสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน(2551) อธิบายว่า มาตรวัดสมรรถนะที่ดีต้องมีลักษณะสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ 1) ไม่ซับซ้อนหรือยากจนเกินไปทั้งในแง่การทำความเข้าใจและการนำไปใช้จริง 2) มีอำนาจจำแนกที่ดี คือสามารถแยกกลุ่มข้าราชการที่มีสมรรถนะในด้านที่วัด “สูงกว่า” ออกจากกลุ่มข้าราชการที่สมรรถนะ “ต่ำกว่า” ได้อย่างชัดเจน 3) ไม่ทำให้ผลการจัดกลุ่มข้าราชการตามผลการประเมินสมรรถนะเบ้ (Skewed) หรือผิดแผกไปจากการกระจายแบบปกติ(Normal Distribution) โดยไม่มีเหตุอันควร

3.1.3 การแจ้งผลการประเมิน ผลการศึกษาพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ท่านเชื่อว่า มีการวิเคราะห์ผลการประเมินการปฏิบัติราชการเพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคล ดังนั้นสำนักงานศาลยุติธรรมควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาระบบการประเมิน จัดให้มีการให้ข้อมูลย้อนกลับที่มีความสมบูรณ์และทันเวลา โดยอนุญาตให้ผู้ถูกประเมินสามารถโต้แย้งเกี่ยวกับผลการประเมินและฝึกอบรมให้มีความรู้และความเข้าใจกระบวนการประเมิน ส่งเสริมบรรยากาศที่มีความโปร่งใสและเปิดเผยเพื่อ

ให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเขาสามารถบอกถึงข้อบกพร่องและพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องเหล่านั้น เพื่อจะได้พัฒนาตนเองและมีความกระตือรือร้น ตื่นตัวในการปฏิบัติงาน โดยผู้บังคับบัญชาควรให้คำปรึกษาแนะนำในด้านผลสัมฤทธิ์และด้านสมรรถนะเพื่อการปรับปรุงพัฒนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงานให้มากยิ่งขึ้น

สำนักงานศาลยุติธรรมควรให้ความสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการศาลยุติธรรม โดยจัดให้มีโครงการอบรมพัฒนาความรู้ให้กับข้าราชการเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานของสำนักงานศาลยุติธรรมให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาล ทุกระดับชั้นมากยิ่งขึ้น ควรมีการจัดทำแบบสอบถามบุคลากรในหน่วยงานสำนักงานศาลยุติธรรมเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ รูปแบบ ขั้นตอนและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อให้มีหลักเกณฑ์รูปแบบ ขั้นตอนและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ชัดเจน และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงานและควรจัดให้ผู้ประเมินรับการอบรมเกี่ยวกับเทคนิคและวิธีการในการแจ้งผลการประเมินแก่บุคลากร

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ผู้ที่จะทำการวิจัยดำเนินการดังนี้

3.2.1 ควรมีการศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการศาลยุติธรรมทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

3.2.2 ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ประเมินต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยใช้วิธีเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ก้องเกียรติ คุ้มไพโรจน์ .(2542). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน* วารสารคน มกราคม – มีนาคม 2537

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง .(2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพมหานคร เอ็กซเปอร์เน็ท จำกัด

จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงษ์, สุวรรธนา เทพจิต .(2550). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์* พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพมหานคร บริษัทเพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไซน่า จำกัด

ชูชัย สมิทธิไกร .(2552). การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ชัยอนันต์ สมุทวนิช .(2527). ระบบราชการกับการมีส่วนร่วมของชุมชน : พิจารณาในแง่มหภาค กรุงเทพมหานคร ศักดิ์โสภาการพิมพ์

ณิชกุล สระน้ำ .(2555). “ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม” การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ .(2545). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ กรุงเทพมหานคร บริษัทซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด(มหาชน)

เติมใจ โคตรดก .(2552). “ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์” การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ทิศนา แขมมณี .(2545). รูปแบบการเรียนการสอนทางเลือกที่หลากหลาย กรุงเทพมหานคร ด่านสุทธาการพิมพ์

ธรณิศวร์ จิตขวัญ .(2542). ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี กรุงเทพมหานคร ศึกษาศาสตร์บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ธงชัย สันติวงษ์ .(2542). การบริหารงานบุคคล กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพาณิชย์

นพมาศ ธีรเวคิน .(2539). *จิตวิทยาสังคม* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

นฤมล ปรองชู .(2555). “ระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการข้าราชการ : กรณีศึกษา กรมสุขภาพจิต” การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

ปนัดดา พุกทอง .(2551). “การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล คลองสี่” การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

ประภาเพ็ญ สุวรรณ .(2520). ทัศนคติการจัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช

ประสาท อิศรปรีดา .(2523). จิตวิทยาการเรียนรู้กับการสอน กรุงเทพมหานคร กราฟิกอาร์ต

ผุสดี รุมาคอม .(2548). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ราชบัณฑิตสถาน .(2546). พจนานุกรมสังคมวิทยา อังกฤษ-ไทย กรุงเทพมหานคร นามมีบุ๊คพับลิเคชั่น

วิภาพร กันพิพิธ .(2555). “ผลกระทบของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานของผู้สอบบัญชีในสำนักตรวจบัญชีสหกรณ์ในประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญาการบัญชีและการจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ลัดดา กิตติวิภาค .(2525). ความคิดเห็นทางสังคมเบื้องต้น กรุงเทมหานคร แสงจันทร์การพิมพ์

สุชา จันทร์เอม และสุรางค์ จันทร์เอม (2520) จิตวิทยาสังคม กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช

สุรสิทธิ์ รุ่งเรืองศิลป์ .(2554). “*การประเมินผลการปฏิบัติงานและการบริหารผลงาน*” ในเอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 6 หน้า 1-52 นนทบุรี พิมพ์ครั้งที่ 1 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

โสภา ชูพิกุลชัย .(2525). ยุทธวิธีและมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมและสังคมในทศวรรษหน้า กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหิดล

เสนาะ ติเยาว์ .(2548).หลักการบริหาร กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สำนักงานศาลยุติธรรม .(2551). “ประกาศคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการภายในของสำนักงานศาลยุติธรรม (2551)” ประกาศ ณ วันที่ 15 ธันวาคม 2543

สำนักพัฒนาระบบสำนักงานศาลยุติธรรม .(2556). “คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการของศาลยุติธรรมและหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2556”

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน .(2552). “คู่มือการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน (2552) “การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพมหานคร

สำเรียง ริยาพันธ์ .(2555). “การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการศาลยุติธรรม” การศึกษา ค้นคว้าอิสระปริญญารัฐศาสตร์มหาบัณฑิต สำหรับนักบริหาร มหาวิทยาลัยรามคำแหง

อนุชา หอยสังข์ .(2542). “ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน : ศึกษากรณีข้าราชการกรมการปกครองตำแหน่งปลัดอำเภอระดับ 3-5” การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตร์ (รัฐศาสตร์)มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง,บัณฑิตวิทยาลัย

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌุกร .(2540). การประเมินผลการปฏิบัติงาน กรุงเทพมหานคร

อุทัย หิรัญโต .(2526). สารานุกรมศัพท์สังคมวิทยา – มนุษย์วิทยา กรุงเทพมหานคร

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. นายกอเดช เส็มหล่อ ผู้อำนวยการสำนักคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม
   สังกัด สำนักงานศาลยุติธรรม
   การศึกษา รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต

2. นางจันทรา นันทสกุลการ ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์ภาค 1
   สังกัด สำนักงานศาลยุติธรรม
   การศึกษา รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต

3. นางศิรินา กลิ่นขจร ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
   สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม
   การศึกษา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

Reliability Statistics

k	46
SumVar	11.082
var	114.43
Alpha	0.9232

92.322481

	gender	age	education	work_place	experience	degree
1	2	4	4	4	6	2
2	1	3	4	1	5	5
3	1	1	2	4	2	6
4	1	3	3	2	3	3
5	2	2	2	1	5	1
6	2	3	2	2	2	3
7	1	3	3	3	6	3
8	2	2	2	3	6	1
9	2	2	4	3	6	2
10	2	1	4	4	1	3
11	1	2	2	2	5	5
12	1	1	4	1	6	6
13	2	2	1	1	1	5
14	2	1	3	3	5	5
15	1	4	4	4	6	2
16	1	4	2	2	2	2
17	1	4	4	3	3	5
18	2	3	4	3	1	1
19	2	4	4	2	6	6
20	2	4	4	1	5	4
21	2	1	3	4	4	3
22	2	4	4	3	6	2
23	2	3	3	3	6	3
24	1	4	4	3	6	1
25	2	4	3	3	6	5
26	1	4	4	1	4	5
27	1	2	4	2	4	2
28	1	3	1	4	1	1
29	1	3	2	1	3	6
30	2	3	3	2	3	3
Total						
Var						

app_ach1	app_ach2	app_ach3	app_ach4	app_ach5	app_ach6	app_ach7
3	3	4	4	3	4	3
4	4	3	4	3	3	3
3	4	3	4	4	4	4
4	3	4	4	4	3	3
4	3	3	4	3	4	4
4	4	3	4	3	4	4
3	3	4	3	4	3	3
3	4	4	3	3	3	4
3	3	4	3	4	4	3
3	3	3	4	3	4	3
3	3	3	4	3	3	3
3	4	3	4	4	3	4
4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	3	3	4
4	4	3	4	4	3	4
3	4	4	4	3	3	4
3	4	3	3	4	3	4
4	3	4	4	4	4	3
3	4	4	4	3	4	4
4	3	3	4	4	4	3
3	3	4	3	3	4	4
4	4	3	4	4	4	3
3	3	3	4	4	4	4
4	4	3	4	3	4	3
3	3	4	4	3	3	4
4	3	3	3	3	4	4
4	3	3	3	4	4	4
4	4	3	3	3	4	3
4	3	4	4	4	4	4
105	103	102	109	103	107	106
0.25	0.245556	0.24	0.232222	0.245556	0.245556	0.248889

app_ach8	app_ach9	app_ach10	app_ach11	app_ach12	app_ability1
3	4	3	3	3	3
4	4	3	3	3	4
4	3	4	4	3	4
3	3	4	3	3	3
4	3	3	4	4	3
4	4	3	3	3	3
4	4	3	3	4	4
4	3	4	3	3	4
4	4	3	4	4	4
3	3	3	4	4	4
3	4	4	3	4	4
3	3	4	4	4	3
3	3	3	4	4	3
4	4	3	4	4	3
4	3	4	4	3	3
4	4	3	3	3	3
4	4	3	4	4	3
4	3	4	4	3	3
4	3	4	3	3	4
3	3	4	4	3	3
3	4	3	4	4	3
4	3	4	3	4	4
4	3	4	4	4	3
3	3	4	3	3	4
4	3	3	4	4	4
3	3	4	4	4	3
4	3	3	4	4	3
4	3	3	4	3	4
4	4	4	4	3	4
3	3	4	4	4	3
109	101	105	109	106	103
0.232222	0.232222	0.25	0.2322222	0.2488889	0.245555556

app_ability2	app_ability3	app_ability4	app_ability5	app_noti1	app_noti2
4	4	4	3	4	3
4	3	4	4	3	4
3	3	4	3	3	3
4	3	4	3	3	4
4	3	3	3	4	3
3	4	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3
4	4	3	4	4	3
4	4	4	3	3	3
4	4	3	4	4	4
4	3	3	4	3	3
3	4	4	4	3	3
3	3	4	4	4	3
4	3	4	4	4	3
3	4	4	4	4	3
4	4	4	3	3	4
3	4	4	4	3	4
4	3	3	4	3	3
3	3	3	4	4	3
4	3	3	3	3	3
3	3	4	4	4	3
4	4	3	3	4	4
3	4	3	4	3	3
3	4	4	3	4	3
4	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	4
3	4	4	4	4	3
3	3	4	3	4	3
3	4	3	4	4	3
3	3	4	3	3	3
105	105	106	105	104	97
0.25	0.25	0.248888889	0.25	0.2488889	0.1788889

app_noti3	app_noti4	app_noti5	app_noti6	app_noti7	app_noti8
4	3	3	4	4	4
4	3	3	4	3	3
3	4	3	4	3	3
4	3	3	4	3	4
3	3	3	3	3	4
3	3	4	3	3	3
4	3	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3
3	4	3	4	3	3
3	3	4	3	3	3
3	3	4	4	3	4
4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	4	3
3	4	3	3	4	4
4	4	3	3	3	3
4	3	4	3	3	3
4	4	4	3	3	3
3	4	3	4	3	4
3	4	3	3	4	4
4	4	3	4	3	4
4	4	3	4	4	3
3	4	3	4	3	3
3	3	4	4	3	4
4	3	4	4	3	3
4	3	4	3	3	3
4	4	4	3	4	4
3	4	3	3	3	3
106	106	103	105	100	103
0.2488889	0.2488889	0.2455556	0.25	0.2222222	0.2455556

prob_ach1	prob_ach2	prob_ach3	prob_ach4	prob_ach5	prob_ability1
3	4	3	4	4	3
3	4	4	3	3	3
3	4	4	3	4	4
3	3	4	3	3	3
4	3	4	3	4	4
3	3	3	4	3	3
4	3	3	3	4	3
4	4	4	4	4	3
4	4	3	4	3	3
4	4	3	3	3	3
3	3	3	4	4	3
3	3	4	4	4	4
3	4	3	4	3	4
4	3	3	4	3	3
4	4	4	4	3	4
3	3	4	3	4	4
4	3	4	4	3	3
3	3	3	3	3	4
4	3	4	3	4	4
3	3	4	3	4	3
4	3	4	4	3	4
3	3	3	3	4	4
4	4	4	3	3	3
3	4	3	4	3	4
3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3
3	4	3	4	4	3
3	3	3	3	4	3
3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3
101	102	104	105	104	102
0.2322222	0.24	0.2488889	0.25	0.2488889	0.24

prob_ability2	prob_ability3	prob_ability4	prob_ability5	prob_noti1	prob_noti2
3	3	4	4	3	4
4	4	4	3	3	4
4	3	3	3	4	3
3	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	3
3	4	3	3	4	4
4	3	4	3	3	3
4	4	3	4	4	3
3	3	4	4	4	3
3	4	4	4	3	3
4	3	4	4	4	3
3	3	3	4	4	4
3	3	4	4	3	3
3	4	4	4	4	3
3	4	4	4	3	3
3	4	4	4	4	3
3	4	3	3	4	4
3	4	4	4	3	4
3	3	4	3	3	3
3	3	4	3	4	3
4	3	4	3	4	3
3	4	4	3	4	4
4	4	4	3	4	4
4	4	4	3	3	3
3	4	4	4	3	4
3	3	3	4	3	3
3	3	3	4	3	3
3	4	4	3	4	3
4	4	4	3	4	3
100	106	112	105	106	101
0.222222222	0.248888889	0.195555556	0.25	0.24888889	0.23222222

prob_noti3	prob_noti4	prob_noti5	recommend1	recommend2	recommend3
4	3	4	3	3	4
4	4	3	3	4	3
4	3	3	3	3	4
3	3	3	4	4	4
3	4	3	3	3	3
4	4	3	3	4	4
3	4	4	3	3	4
3	4	4	3	3	4
3	4	3	3	4	3
3	4	4	4	3	3
4	4	4	3	4	4
4	4	3	4	4	4
4	3	4	3	3	3
3	4	4	4	4	3
4	4	4	3	4	3
3	4	3	3	4	3
3	3	3	3	4	3
3	3	4	3	4	4
4	4	3	4	3	3
3	4	3	3	3	4
4	3	3	4	3	3
3	3	3	4	3	4
4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	3	4
3	4	4	4	4	3
4	4	4	3	4	4
3	3	4	3	4	4
3	3	3	4	3	3
103	107	104	101	106	106
0.24555556	0.24555556	0.24888889	0.232222222	0.248888889	0.248888889

recommend4	recommend5	recommend6	Total
3	3	4	183
4	3	4	182
4	3	4	179
3	3	4	174
4	3	4	179
4	3	4	175
3	3	3	181
3	3	4	189
4	4	3	193
4	4	4	186
3	3	3	184
4	4	3	197
4	3	4	180
4	4	4	191
3	4	3	205
4	4	4	192
4	4	3	200
3	4	3	188
4	4	3	206
4	3	3	195
3	4	3	198
4	3	3	203
4	3	3	205
4	4	4	207
4	3	3	208
3	3	3	201
3	3	3	201
3	3	3	195
4	4	3	212
4	4	3	202
109	103	102	5791
0.232222222	0.245555556	0.24	11.08222

ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งในการศึกษาค้นคว้าอิสระ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิทยาจดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร

ผู้ศึกษาใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง เนื่องจากคำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการวิเคราะห์ผลการวิจัย และ ผู้ศึกษาขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้จะไม่ส่งผลกระทบต่อตัวท่านในทางใด ๆ ทั้งสิ้น เนื่องจากผู้ศึกษาจะนำเสนอผลของการศึกษาวิจัยในลักษณะของภาพรวม

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 ปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑล

ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นางวิไล สารประดิษฐ์
นักศึกษาปริญญาโท
แขนงบริหารรัฐกิจ วิชาเอกรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 1 : ลักษณะข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

☐ 20 - 30 ปี ☐ 41 – 50 ปี

☐ 31 – 40 ปี ☐ 51 – 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

4. สถานที่ปฏิบัติงาน

☐ ศาลจังหวัดปทุมธานี ☐ ศาลจังหวัดนนทบุรี

☐ ศาลจังหวัดธัญบุรี ☐ ศาลจังหวัดสมุทรปราการ

5. ระยะเวลาปฏิบัติงาน ณ สำนักงานนี้

☐ ต่ำกว่า 5 ปี ☐ 5 - 10 ปี

☐ 11 - 15 ปี ☐ 16 - 20 ปี

☐ 21 - 25 ปี ☐ มากกว่า 25 ปี

6. ประเภทบุคลากร

☐ อำนวยการ ☐ ชำนาญการพิเศษ

☐ ชำนาญการ ☐ ปฏิบัติการ

☐ ชำนาญงาน ☐ ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ☐ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

ระดับของการแสดงความคิดเห็นแบ่งออกเป็น

ระดับ 1 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด

ระดับ 2 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยน้อย

ระดับ 3 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยมาก

ระดับ 4 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยมากที่สุด

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วยมากที่สุด (4)	เห็นด้วยมาก (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
1. การประเมินผลสัมฤทธิ์				
1) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามที่ปรากฏในคำรับรองการปฏิบัติราชการมีความเหมาะสม				
2) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลักมีความเหมาะสม				
3) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษมีความเหมาะสม				
4) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานจากปริมาณผลงานมีความเหมาะสม				
5)การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานจากคุณภาพผลงานมีความเหมาะสม				
6) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานโดยพิจารณาจากการปฏิบัติงานตรงตามเวลาที่กำหนดมีความเหมาะสม				

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วยมากที่สุด (4)	เห็นด้วยมาก (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
7) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานจากความประหยัดหรือคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรมีความเหมาะสม				
8) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานของหน่วยงานต่างๆ มีมาตรฐานเดียวกัน				
9) ตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการสามารถวัดผลได้ชัดเจนและเป็นรูปธรรม				
10) การใช้ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่กำหนดร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นฐานในการประเมินมีความเหมาะสม				
11) การกำหนดสัดส่วนองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นร้อยละ 70 มีความเหมาะสม				
12) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นไปอย่างถูกต้องตรงความเป็นจริง				
2. การประเมินสมรรถนะ				
1) การประเมินสมรรถนะหลัก 5 ระดับมีความเหมาะสม				
2) การประเมินสมรรถนะมีความเป็นธรรม				
3) การกำหนดสัดส่วนการประเมินสมรรถนะเป็นร้อยละ 30 มีความเหมาะสม				
4) การประเมินสมรรถนะมีเกณฑ์มาตรฐานชัดเจน				
5) การกำหนดระดับคะแนน 5 ระดับมีความเหมาะสม				

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วยมากที่สุด (4)	เห็นด้วยมาก (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
1) การแจ้งผลการประเมิน				
1) การเปิดโอกาสให้ผู้รับการประเมินแสดงความคิดเห็นต่อผลการประเมินมีความเหมาะสม				
2) การเปิดโอกาสให้ผู้รับการประเมินโต้แย้งผลก่อนประกาศผลมีความเหมาะสม				
3) การแจ้งผลการประเมินโดยให้ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบผลมีความเหมาะสม				
4) การประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติราชการในระดับดีเด่นและดีมาก ให้รับรู้ทั่วกันมีความเหมาะสม				
5) ผู้บังคับบัญชาได้แจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบด้วยวาจาทุกครั้ง				
6) ท่านเชื่อว่ามีการวิเคราะห์ผลการประเมินการปฏิบัติราชการเพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคล				
7) ผู้บังคับบัญชาได้ให้คำปรึกษาแนะนำในด้านผลสัมฤทธิ์ของงานเพื่อการปรับปรุง				
8) ผู้บังคับบัญชาได้ให้คำปรึกษาแนะนำในด้านสมรรถนะเพื่อการปรับปรุง				

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคคลากรต่อปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ☐ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วยมากที่สุด (4)	เห็นด้วยมาก (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
1. ปัญหาในด้านการประเมินผลสัมฤทธิ์				
1) มาตรฐานตัวชี้วัดของแต่ละหน่วยงานมีความแตกต่างกัน				
2) มาตรฐานค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดของแต่ละหน่วยงานมีความแตกต่างกัน				
3) มาตรฐานคะแนนการประเมินในแต่ละข้อของตัวชี้วัดของแต่ละหน่วยงานมีความแตกต่างกัน				
4) ผู้ประเมินกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้สูงเกินไป				
5) ผู้ประเมินไม่ได้แจ้งหลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์ให้ผู้รับการประเมินทราบ				

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วยมากที่สุด (4)	เห็นด้วยมาก (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
2.ปัญหาในการประเมินสมรรถนะ				
1) ผู้ประเมินมีอคติหรือสมมติฐานที่ผิด ๆ ต่อผู้รับการประเมิน				
2) ผู้ประเมินประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยนำตัวเองไปเทียบเคียง				
3) มาตรฐานค่าน้ำหนักของสมรรถนะแต่ละหน่วยงานมีความแตกต่างกัน				
4) วิธีการประเมินสมรรถนะของแต่ละหน่วยงานมีความแตกต่างกัน				
5) มาตรวัดสมรรถนะของแต่ละหน่วยงานมีความแตกต่างกัน				
3.ปัญหาในการแจ้งผลการประเมิน				
1) ผู้ประเมินขาดทักษะความชำนาญในการสื่อสารให้ทราบถึงผลการปฏิบัติราชการ				
2) ผู้ประเมินไม่ได้บอกให้ทราบถึงจุดด้อย ที่ต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขทั้งในส่วนของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน				
3) ผู้ประเมินไม่ได้บอกถึงจุดเด่นและแนะนำแนวทางที่ผู้รับการประเมินจะพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น				
4) ผู้ประเมินไม่ได้แจ้งผลการประเมินและให้คำปรึกษาชี้แนะแก่ผู้รับการประเมินเป็นรายบุคคลแบบตัวต่อตัว				
5) ผู้ประเมินไม่รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้รับการประเมิน				

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ☐ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วยมากที่สุด (4)	เห็นด้วยมาก (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
1) หน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมควรกำหนดตัวชี้วัดที่มีเกณฑ์มาตรฐานเดียวกัน				
2) ควรนำสมรรถนะหลักและสมรรถนะในงานมาเป็นองค์ประกอบในการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ				
3) หน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมควรกำหนดน้ำหนักของผลสัมฤทธิ์ของงานให้เท่ากันทุกหน่วยงาน				
4) กำหนดหลักเกณฑ์ให้มีการติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน				
5) ผู้บังคับบัญชาควรถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทราบถึงระเบียบวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ				
6) ผู้บังคับบัญชาควรปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา				

ข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

.....

.....

.....

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางวิไล สารประดิษฐ์
วัน เดือนปี เกิด	17 กุมภาพันธ์ 2508
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2534 นิติศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2547
สถานที่ทำงาน	ศาลจังหวัดธัญบุรี
ตำแหน่ง	เจ้าพนักงานศาลยุติธรรมชำนาญการพิเศษ