

ความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

ภณิดา วรจันทร์

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

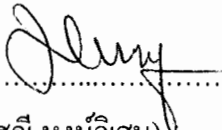
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

พฤษภาคม 2559

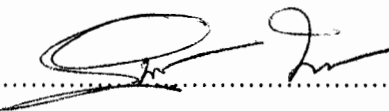
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

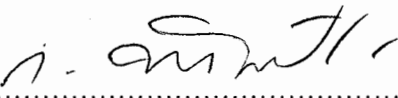
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ ภณิดา วรจันทร์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

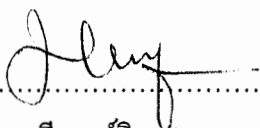
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร.สุณี หงษ์วิเศษ)

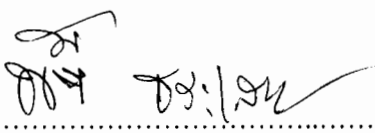
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


.....ประธาน
(อาจารย์ ดร.อุษณากร ทาวะรัมย์)


.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร)


.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.สุณี หงษ์วิเศษ)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนีย์ ธารเสนา)
วันที่...2...เดือน.....มิถุนายน.....พ.ศ....2559.....

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความช่วยเหลือ ดูแลเอาใจใส่ เป็นอย่างดีจากหลาย ๆ ฝ่าย โดยเฉพาะอาจารย์สุฉนิ หงษ์วิเศษ อาจารย์ที่ปรึกษาในการแนะนำ ตรวจสอบแก้ไข ให้ข้อเสนอแนะ และติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการวิจัย รวมทั้งเจ้าหน้าที่ งานบริการการศึกษาทุกท่าน ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ ในวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ ขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงาน คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติทุกท่าน ที่กรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถามทำให้ผู้วิจัยสามารถ จัดทำงานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ตลอดจนพี่ ๆ เพื่อน ๆ และน้อง ๆ ที่คอยเป็นกำลังใจ และที่ร่วมทุกข์ร่วมสุขตลอดระยะเวลาการศึกษา กราบขอบพระคุณบุพการีผู้ให้ทุกสิ่งทุกอย่าง กับผู้วิจัย รวมถึงผู้มีพระคุณทุกท่านที่มีได้เอื้อนนามไว้ ณ ที่นี้

ภณิดา วรจันทร์

57930010: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: ความคิดเห็น/ การประเมินผลการปฏิบัติงาน/ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

ภณิดา วรจันทร์: ความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน
สามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (OPINIONS TOWARD PERFORMANCE
APPRAISAL OF CIVIL SERVANTS WORKING FOR NATIONAL RESEARCH COUNCIL)
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: สุณี หงษ์วิเศษ, ปร.ด. 81 หน้า, ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ
ศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ โดยศึกษาจากประชากรที่เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ
ในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ จำนวน 188 คน และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้
แบบสอบถามและประมวลผลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์จาก โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับ
การวิเคราะห์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ค่า t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยมี
ความคิดเห็นต่อด้านประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ
ด้านผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานลำดับต่อไปคือ ด้านวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและ
ลำดับสุดท้าย คือ ด้านผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการประเมินผล
การปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญที่มี เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงาน
ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน แต่ข้าราชการพลเรือน
สามัญที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไป
ในรูปแบบคณะกรรมการที่เป็นตัวแทนจากบุคลากรทุกระดับ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับ
ผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าผลการประเมินที่ได้รับไม่ได้มาจากการตัดสินใจจาก
ผู้บังคับบัญชาเพียงฝ่ายเดียว

57930010: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.

(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: OPINIONS/ PERFORMANCE APPRAISAL/ GRADUATE SCHOOL OF
PUBLIC ADMINISTRATION

PHANIDA WORAJAN: OPINIONS TOWARD PERFORMANCE APPRAISAL OF
CIVIL SERVANTS WORKING FOR NATIONAL RESEARCH COUNCIL. ADVISOR:
SUNEE HONGWISSET, Ph.D., 81 P. 2016.

The purposes of this quantitative research were to examine and compare the level of opinions toward performance appraisal of civil servants working for National Research Council. The population of this study was 188 civil servants who worked for National Research Council. The data were collected by a questionnaire. A software program for statistical analysis, including percentage, means, standard deviation, t-test, and One-way ANOVA was administered to analyze the collected data.

The results of the study revealed that the level of opinions toward performance appraisal of civil servants working for National Research Council was found at a high level. Specifically, the opinion in relation to the usefulness of performance appraisal was rated the highest, followed by the opinions relating to those civil servants receiving an appraisal, methods of appraisal, and evaluators, respectively. Also, based on the results from the comparisons, it was shown that no statistically significant differences were found in the level of opinions toward performance appraisal among the subjects with different gender, age, work position, and work length. There were statistically significant differences in the level of opinions toward performance appraisal among the subjects with different work rank at a significant level of 0.05.

Finally, it was suggested that when conducting a performance appraisal, the administrators should appoint a group of appraisal committee who represented the civil servants from all work levels in order for those who were evaluated to feel confidence in the appraisal results that were not made subjectively by their supervisors.

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | จ |
| สารบัญ..... | ฉ |
| สารบัญตาราง..... | ช |
| สารบัญภาพ..... | ญ |
| บทที่ | |
| 1 บทนำ..... | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 5 |
| สมมติฐานการวิจัย..... | 5 |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 5 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... | 7 |
| ขอบเขตของการวิจัย..... | 8 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 9 |
| 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 12 |
| แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น..... | 12 |
| แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน..... | 16 |
| ระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ..... | 22 |
| หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ พลเรือนสามัญของสำนักงาน ก.พ..... | 28 |
| หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ พลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ..... | 32 |
| ข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ..... | 35 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 38 |
| 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 46 |
| ประชากรการวิจัย..... | 46 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 46 |

สารบัญ (ต่อ)

| บทที่ | หน้า |
|---|------|
| การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย..... | 47 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 48 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 48 |
| เกณฑ์การแปรผลของแต่ละระดับใช้การคำนวณช่วงการวัด..... | 49 |
| 4 ผลการวิจัย..... | 50 |
| ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม..... | 50 |
| ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ..... | 52 |
| ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม..... | 58 |
| ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน..... | 58 |
| 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... | 66 |
| สรุปผลการวิจัย..... | 66 |
| อภิปรายผลการวิจัย..... | 67 |
| ข้อเสนอแนะ..... | 69 |
| บรรณานุกรม..... | 71 |
| ภาคผนวก..... | 74 |
| ประวัติย่อของผู้วิจัย..... | 81 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า |
|--|------|
| 1 จำนวนข้าราชการที่ได้รับผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก..... | 3 |
| 2 แหล่งที่มาของตัวแปรตาม..... | 6 |
| 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (N = 188).... | 50 |
| 4 สรุปภาพรวมความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน สามัญ ในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ..... | 52 |
| 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงาน คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ด้านวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน..... | 53 |
| 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงาน คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ด้านผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน..... | 54 |
| 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงาน คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ด้านผู้รับการประเมินการปฏิบัติงาน..... | 56 |
| 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงาน คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ด้านประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน..... | 57 |
| 9 สรุปข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม..... | 58 |
| 10 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ จำแนก ตามเพศ..... | 58 |
| 11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ จำแนกตามอายุ..... | 59 |
| 12 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ จำแนก ตามอายุ..... | 59 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | | หน้า |
|----------|--|------|
| 13 | ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ จำแนกตามตำแหน่งงาน..... | 60 |
| 14 | การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ จำแนกตามตำแหน่งงาน..... | 61 |
| 15 | ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน..... | 62 |
| 16 | การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน..... | 62 |
| 17 | ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานรายคู่ ตามระดับตำแหน่งงาน..... | 63 |
| 18 | ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน..... | 64 |
| 19 | การเปรียบเทียบความแตกต่างของของความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน..... | 64 |
| 20 | สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน..... | 65 |

สารบัญภาพ

| ภาพที่ | หน้า |
|--|------|
| 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 7 |
| 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพของการประเมินผลการปฏิบัติงาน..... | 22 |
| 3 กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติราชการ..... | 24 |
| 4 สรุปภาพรวมของระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ..... | 27 |

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ เนื่องจากการที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จนั้น ขึ้นอยู่กับคุณภาพและปริมาณของบุคลากรที่เหมาะสม ซึ่งไม่ว่าจะเป็นการวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organization) การจัดการด้านบุคลากร (Staffing) การอำนวยการ (Directing) หรือแม้แต่การควบคุม (Controlling) ล้วนต้องอาศัยบุคลากรในการดำเนินการทั้งสิ้น (สรายุทธ มูลิกะ, 2553, หน้า 1) ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องที่มีความสำคัญยิ่งในยุคปัจจุบัน เพราะเป็นกระบวนการตัดสินใจและการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสูงสุดที่ส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร กระบวนการต่าง ๆ ที่สัมพันธ์เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การสรรหาและการคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทน การบริหารอาชีพ สวัสดิการ และผลประโยชน์ เกื้อกูลคุณภาพชีวิตและแรงงานสัมพันธ์ (ณัฐวุฒิ จันทร์เทศ, 2556, หน้า 1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดำเนินการอย่างเหมาะสมและเป็นระบบมีส่วนสำคัญในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่ปฏิบัติงานกับองค์กรและมีปริมาณเพียงพอ เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบสำคัญในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในแง่ของผลงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอนภายใต้กฎเกณฑ์การปฏิบัติแบบเดียวกันที่มีประสิทธิภาพและให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน ผลการประเมินนั้นสามารถนำไปใช้ในการกระตุ้นและจูงใจบุคคลให้ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด และสามารถนำไปใช้สำหรับการพิจารณาความดี ความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน (อวยชัย พิศุทธิรักษา, 2553, หน้า 1) นอกจากนี้ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานยังชี้ให้เห็นถึงช่องว่างระหว่างเป้าหมายที่ตั้งไว้กับผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง โดยการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขจุดด้อยและพัฒนาจุดเด่นในการทำงานของแต่ละบุคคลได้อย่างเหมาะสมและถูกต้องตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือพันธกิจขององค์กร

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ซึ่งเป็นองค์กรกลางด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือนสามัญได้ตระหนักถึงความสำคัญของการประเมินผล การปฏิบัติราชการ จึงมีเจตนารมณ์ที่ต้องการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในระดับบุคคลของข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยมุ่งเห็นความสำคัญของการปฏิบัติราชการ ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรสำนักงาน ก.พ. จึงศึกษาวิเคราะห์และพัฒนาระบบบริหาร ผลการปฏิบัติราชการขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการเป็นเครื่องมือ ในการบริหารองค์กรที่ให้ความสำคัญกับกระบวนการทำงานโดยสมบูรณ์ ตั้งแต่เริ่มงานจนสำเร็จ มิใช่เน้นเพียงเรื่องการประเมินเท่านั้น

ดังนั้น ระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการที่สมบูรณ์นี้จึงสร้างเสริมประสิทธิภาพ ประสิทธิผลขององค์กรและเกิดความสอดคล้องกันในทุกระดับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งเป็นไปตาม เจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ซึ่งได้วางหลักการปฏิบัติ ราชการว่าต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า โดยมาตรา 76 กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือน รวมถึงการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ และเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาสามารถกำกับติดตามการปฏิบัติราชการ ของผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล และนำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 สำนักงาน ก.พ. จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012/ว 20 ลงวันที่ 3 กันยายน พ.ศ. 2552 เพื่อให้ส่วนราชการนำไปใช้สำหรับการประเมินผล การปฏิบัติราชการ ตั้งแต่รอบการประเมินวันที่ 1 ตุลาคม 2552 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2553 เป็นต้นไป (สำนักงาน ก.พ., 2552, หน้า 1)

ปัญหาของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของความไม่ชัดเจน ในการประเมิน ความไม่ยุติธรรมในการประเมิน การไม่มีคุณธรรมและทักษะของผู้ประเมิน การใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการประเมิน เกิดการประเมินเพียงด้านเดียวจากหัวหน้า หรือบางกรณี เป็นการประเมินแบบปรองดองเพื่อไม่ต้องการให้เกิดความขัดแย้ง ความเข้าใจแบบประเมิน และวิธีการประเมินที่ไม่ตรงกันระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินการประเมินไม่ก่อให้เกิด การพัฒนา (วรรัตน์ ม่วงปาน, 2554, หน้า 2) ปัญหาเหล่านี้ทำให้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ในหลาย ๆ องค์กรไม่ประสบความสำเร็จผู้บริหาร จึงต้องตระหนักและทบทวนเพื่อหาแนวทาง
วิธีการ หรือระบบที่มีความโปร่งใส ยุติธรรม และเป็นที่ยอมรับ

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ได้นำระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ
มาใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2553 เป็นต้นมา โดยกระบวนการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งหมดเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด
โดยเริ่มต้นจากการที่ผู้บริหารได้กำหนดเป้าหมายผลสำเร็จของงานและตกลงตัวชี้วัดกับ ผอ. กอง/
กลุ่ม และ ผอ. กอง/ กลุ่ม จะถ่ายทอดค่าเป้าหมายและตัวชี้วัดไปยังหัวหน้าฝ่าย/ งาน เพื่อให้หัวหน้า
ฝ่าย/ งานนำไปตกลงตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานและค่าเป้าหมายกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะจัดทำเป็น
ข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน การกำหนดค่าเป้าหมายและกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล
เพื่อใช้เปรียบเทียบผลงานที่ปฏิบัติได้ตอนสิ้นรอบการประเมิน ซึ่งแบบประเมินจะถูกกำหนด
โดยระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (Departmental personnel information system:
DPIS) ที่สำนักงาน ก.พ. สนับสนุนให้ใช้เป็นเครื่องมือช่วยในการประเมิน เมื่อผู้บังคับบัญชา
ประเมินผลเสร็จแล้วก็จะแจ้งผลการประเมินให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบเป็นรายบุคคลและลงชื่อ
รับทราบผลการประเมินด้วย หลังจากนั้นจะส่งแบบประเมินให้กลุ่มทรัพยากรบุคคลดำเนินการ
คำนวณเงินในการเลื่อนเงินเดือน ซึ่งในปีงบประมาณ 2553 ถึงปีงบประมาณ 2558 มีจำนวน
ข้าราชการที่ได้ผลการประเมินในระดับดีเด่นมีจำนวนเพิ่มขึ้นทุกรอบการประเมิน ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนข้าราชการที่ได้รับผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก

| รอบการประเมิน | จำนวน ข้าราชการ ทั้งหมด | จำนวน ข้าราชการ ที่ได้เลื่อน เงินเดือน | จำนวน | | จำนวน | |
|---------------|-------------------------------|---|--|--|---|--|
| | | | ข้าราชการ ที่ได้ผล การประเมิน ระดับดีเด่น | คิดเป็นร้อยละ ของข้าราชการ ทั้งหมด | ข้าราชการ ที่ได้ผล การประเมิน ระดับดีมาก | คิดเป็นร้อยละ ของข้าราชการ ทั้งหมด |
| 1 เม.ย. 2553 | 197 | 194 | 40 | 20.30 | 85 | 43.15 |
| 1 ต.ค. 2553 | 195 | 192 | 67 | 34.36 | 92 | 47.18 |
| 1 เม.ย. 2554 | 196 | 189 | 72 | 36.73 | 92 | 46.94 |
| 1 ต.ค. 2554 | 187 | 185 | 91 | 48.66 | 78 | 41.71 |
| 1 เม.ย. 2555 | 191 | 187 | 98 | 51.31 | 77 | 40.31 |
| 1 ต.ค. 2555 | 192 | 189 | 111 | 57.81 | 61 | 31.77 |
| 1 เม.ย. 2556 | 194 | 189 | 99 | 51.03 | 81 | 41.75 |
| 1 ต.ค. 2556 | 186 | 180 | 130 | 69.89 | 47 | 25.27 |

ตารางที่ 1 (ต่อ)

| รอบการประเมิน | จำนวน ข้าราชการ ทั้งหมด | จำนวน ข้าราชการ ที่ได้เลื่อน เงินเดือน | จำนวน ข้าราชการ ที่ได้ผล การประเมิน ระดับดีเด่น | คิดเป็นร้อยละ ของข้าราชการ ทั้งหมด | จำนวน ข้าราชการ ที่ได้ผล การประเมิน ระดับดีมาก | คิดเป็นร้อยละ ของข้าราชการ ทั้งหมด |
|---------------|-------------------------------|---|---|--|--|--|
| 1 เม.ย. 2557 | 186 | 180 | 123 | 66.13 | 48 | 25.81 |
| 1 ต.ค. 2557 | 182 | 176 | 131 | 71.98 | 43 | 23.63 |
| 1 เม.ย. 2558 | 204 | 182 | 138 | 67.65 | 37 | 18.14 |
| 1 ต.ค. 2558 | 202 | 186 | 166 | 82.18 | 17 | 8.42 |

หมายเหตุ: ข้อมูลจากประกาศสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

หากดูจากตารางที่ 1 จะเห็นว่าจำนวนข้าราชการที่ได้ผลการประเมินในระดับดีเด่น มีจำนวนเพิ่มขึ้นทุกรอบการประเมิน ถือว่าเป็นเรื่องที่ดี แต่หากพิจารณาถึงหลักการประเมิน อาจนำไปสู่ปัญหาการไม่ได้รับความเท่าเทียมและความเป็นธรรมของข้าราชการบางรายที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานมากกว่า แต่กลับได้รับผลตอบแทนที่เท่ากันและจะทำให้ผลการประเมินที่ได้ ไม่สามารถสะท้อนผลการปฏิบัติงานที่แท้จริงได้ และส่งผลให้ไม่สามารถนำผลการประเมินมาใช้ประโยชน์ในการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง และการพัฒนาเพิ่มพูนสมรรถนะการปฏิบัติงาน ให้ได้ผลอย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการมีความสำคัญมาก ต่อส่วนราชการ โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการวัดผลสำเร็จของงานในช่วงที่กำหนดไว้ เพื่อเปรียบเทียบผลสำเร็จของงานกับเป้าหมายในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลว่าเป็นอย่างไร และนำผลการประเมินมาใช้ในการติดตามผลและพัฒนาการปฏิบัติงานของข้าราชการเป็นรายบุคคล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติว่าเป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการ วิจัยแห่งชาติ และผลการประเมินที่ได้สามารถสะท้อนผลการปฏิบัติงานที่แท้จริงมีความยุติธรรม เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สามารถนำผลการประเมิน มาใช้บริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
2. ข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
3. ข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
4. ข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
5. ข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้วิจัยสามารถจำแนกการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็น 4 ด้าน คือ ด้านวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยสามารถสรุปแหล่งที่มาของตัวแปรตามได้ดังตารางที่ 2

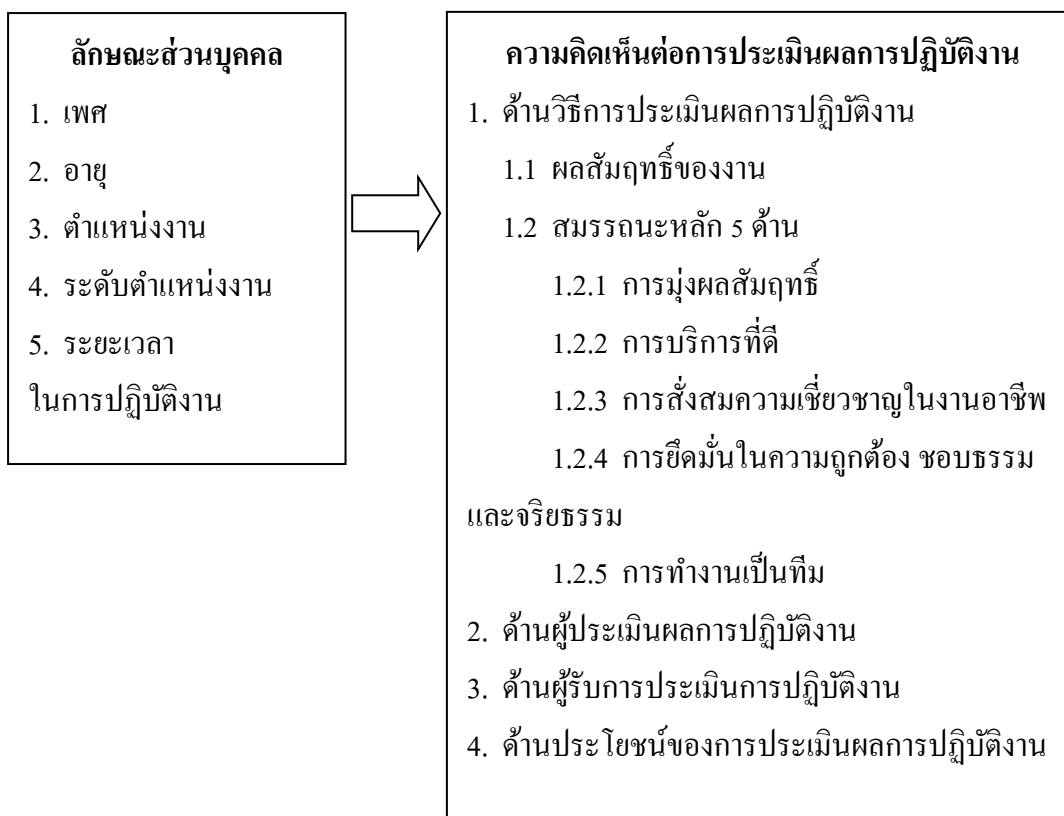
ตารางที่ 2 แหล่งที่มาของตัวแปรตาม

| ตัวแปรตาม | แหล่งที่มา |
|--------------------|---|
| วิธีการประเมินผล | วรารัตน์ ม่วงปาน (2554), เสริมศรี แสนอินทะ (2554), เดิมใจ |
| การปฏิบัติงาน | โคตรดก (2552), ยูพาพัฒน์ บุพศิริ (2552), สมรักษ์ รัตนโคตร (2554), สยาม แพทยรักษ์ (2553) |
| ผลสัมฤทธิ์ของงาน | สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2553) |
| สมรรถนะหลัก 5 ด้าน | |
| ผู้ประเมินผล | ยูพาพัฒน์ บุพศิริ (2552), สมรักษ์ รัตนโคตร (2554), สยาม แพทยรักษ์ |
| การปฏิบัติงาน | (2553), สรายุทธ มุสิกะ (2553), มณฑัชรรม์ บุญใจเพชร (2550), สุทธิพงษ์ ทรงเจริญ (2550) |
| ผู้รับการประเมินผล | สรายุทธ มุสิกะ (2553), สุทธิพงษ์ ทรงเจริญ (2550), สำนักงาน |
| การปฏิบัติงาน | คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2553) |
| ประโยชน์ | วรารัตน์ ม่วงปาน (2554), เสริมศรี แสนอินทะ (2554), ยูพาพัฒน์ |
| ของการประเมินผล | บุพศิริ (2552), สยาม แพทยรักษ์ (2553), มณฑัชรรม์ บุญใจเพชร |
| การปฏิบัติงาน | (2550) |

จากตารางที่ 2 ผู้วิจัยจึงนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
2. ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ และสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ในปีงบประมาณ 2553 ถึงปีงบประมาณ 2558 ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านผู้รับการประเมินการปฏิบัติงาน และด้านประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ คือ ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงาน

2. ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่

2.1 ด้านวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.1.1 ผลสัมฤทธิ์ของงาน

2.1.2 สมรรถนะหลัก 5 ด้าน ประกอบด้วย

2.1.2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์

2.1.2.2 การบริการที่ดี

2.1.2.3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

2.1.2.4 การยึดมั่นในความถูกต้อง ซอบธรรมเนียม และจริยธรรม

2.1.2.5 การทำงานเป็นทีม

2.2 ด้านผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.3 ด้านผู้รับการประเมินการปฏิบัติงาน

2.4 ด้านประโยชน์ของการประเมินการปฏิบัติงาน

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ จำนวน 188 คน ข้อมูล ณ 1 ตุลาคม 2558 ในการศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาจากประชากรทั้งหมดของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ซึ่งเป็นส่วนราชการขนาดเล็ก มีข้าราชการพลเรือนสามัญจำนวนน้อย และเพื่อให้ผลการศึกษามีความน่าเชื่อถือมากที่สุด

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้ทำการวิจัยและเก็บข้อมูลในช่วงเดือนมกราคม พ.ศ. 2559 ถึงเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2559 ซึ่งเป็นระยะเวลาตั้งแต่เริ่มต้นค้นคว้าข้อมูล แนวคิด และทฤษฎี จนถึงจัดทำรูปเล่มงานนิพนธ์

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกทางความรู้สึกทั้งในด้านบวกและด้านลบ ของข้าราชการพลเรือนสามัญต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านผู้รับการประเมินการปฏิบัติงาน และด้านประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตำแหน่งงาน หมายถึง ตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน

ระดับตำแหน่งงาน หมายถึง ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน ได้แก่ ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงานระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

ระดับปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ซึ่งไม่จำเป็นต้องสำเร็จการศึกษา ระดับปริญญา

ระดับชำนาญงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์หรือปฏิบัติงานในฐานะ หัวหน้างาน ซึ่งไม่จำเป็นต้องสำเร็จการศึกษาระดับปริญญา

ระดับปฏิบัติการ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ซึ่งจำเป็นต้องสำเร็จการศึกษาระดับปริญญา

ระดับชำนาญการ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ซึ่งจำเป็นต้องสำเร็จการศึกษา ระดับปริญญา

ระดับชำนาญการพิเศษ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์สูงหรือผู้ปฏิบัติงาน ในฐานะหัวหน้างาน ซึ่งจำเป็นต้องสำเร็จการศึกษาระดับปริญญา

ระยะเวลาปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาปฏิบัติงานนับตั้งแต่วันบรรจุเข้ารับราชการ จนถึงปัจจุบัน นับเป็นจำนวนปีเต็ม

ข้าราชการพลเรือนสามัญ หมายถึง ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ปฏิบัติราชการ ในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

การปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติราชการในงานประจำหรืองานตามหน้าที่ปกติ ในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินความสำเร็จของงาน อันเป็นผล มาจากการปฏิบัติงานตลอดรอบการประเมินด้วยวิธีการที่หน่วยงานกำหนด โดยเปรียบเทียบผลงาน กับค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนการปฏิบัติราชการตามเกณฑ์มาตรฐานผลงานที่ผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงานกำหนดร่วมกันไว้ตั้งแต่รอบการประเมิน

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ โดยการประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ 70) และสมรรถนะหลักในการปฏิบัติราชการ 5 ด้าน (ร้อยละ 30) ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้อง ซอบธรรมเนียม และจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม

ผลสัมฤทธิ์ของงาน หมายถึง ผลสำเร็จของงานที่ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและพยายามของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในการให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ หมายถึง ความสนใจใฝ่รู้ ส่งเสริมความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

การยึดมั่นในความถูกต้อง ซอบธรรมเนียม และจริยธรรม หมายถึง การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการ เพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ

การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้บังคับบัญชาตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติที่มีการกำหนดค่าเป้าหมายและตัวชี้วัดให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล ประเมินผลการปฏิบัติราชการด้วยความยุติธรรม สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง และทราบถึงรายละเอียดของที่ได้มอบหมายให้ข้าราชการแต่ละรายไปปฏิบัติ โดยสามารถให้คำปรึกษา

แนะนำ เพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก
ในการพัฒนาข้าราชการเป็นรายบุคคล

ผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้ได้บังคับบัญชาที่ได้รับการประเมินผล
การปฏิบัติงานจากผู้ประเมินที่ปฏิบัติงานตามเป้าหมายและตัวชี้วัดที่ได้ตกลงกับผู้บังคับบัญชา
ให้ประสบความสำเร็จ และมีความพึงพอใจในผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ได้รับในแต่ละรอบ
การประเมิน

ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การนำผลการประเมินการปฏิบัติงาน
ไปใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนได้อย่างเป็นธรรม เพื่อเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นต่อไป และนำมาพัฒนา
เพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล เพื่อแก้ไข ปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้สามารถ
ทำงานไปสู่ผลสำเร็จของงานได้

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร วารสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น
 - 1.1 ความหมายของความคิดเห็น
 - 1.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น
 - 1.3 การวัดความคิดเห็น
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 2.1 ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 2.2 วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 2.3 หลักการประเมินผลการปฏิบัติงาน
3. ระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ.
4. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญของสำนักงาน ก.พ.
5. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
6. ข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น

ความหมายของความคิดเห็น

ราชบัณฑิตยสถาน (2542, หน้า 246) ให้ความหมายของความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นข้อพิจารณาเห็นว่าเป็นจริงจากการใช้ปัญญา ความคิดประกอบ ถึงแม้ว่าจะไม่ได้อาศัยหลักฐาน พิสูจน์ยืนยันได้เสมอไปก็ตาม และอีกความหมายหนึ่งก็คือ ทรศนะหรือประมาณการเกี่ยวกับปัญหาหรือประเด็นใดประเด็นหนึ่ง และนอกจากนี้ ราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 231) ได้ให้ความหมายความคิดเห็นไว้ว่า สิ่งทีนี้เกิดขึ้นในใจความรู้ที่เกิดขึ้นภายในใจเกิดการแสวงหาความรู้ต่อไป

ในขณะที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532, หน้า 25) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็น หมายถึงการแสดงออกซึ่งวิจรรณญาณที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เป็นการอธิบายเหตุผลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความคิดเห็นมีลักษณะที่แคบกว่าทัศนคติ ในขณะที่ทัศนคติ เป็นสิ่งที่แสดงภาพความรู้สึกทั่ว ๆ ไปเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ แต่ความคิดเห็นจะอธิบายเหตุผลเฉพาะ ซึ่งสอดคล้องกับบุญเรียง ขจรศิลป์ (2534, หน้า 78) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกทางวาจาของเจตคติ การที่บุคคลกล่าวว่าเขามีความเชื่อหรือความรู้สึกอย่างไร เป็นการแสดงความคิดเห็นของบุคคลนั้น ดังนั้น การวัดความคิดเห็นของบุคคลนั้นเป็นสิ่งที่เป็นไปได้

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกของความรู้สึก ความนึกคิดต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะ จะเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ ข้อเท็จจริง และทัศนคติ ซึ่งสามารถอธิบายเหตุผลได้โดยการใช้ปัญญาและความคิดประกอบ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น

จำเรียง ภาวจิตร (2536, หน้า 248-249) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความคิดเห็นว่าขึ้นอยู่กับกลุ่มทางสังคมหลายประการ คือ

1. ภูมิหลังทางสังคม หมายถึง กลุ่มคนที่มีภูมิหลังที่แตกต่างกัน โดยทั่วไปจะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันไปด้วย เช่น ความคิดเห็นระหว่างผู้เยาว์และผู้สูงอายุ ชาวเมืองกับชาวชนบท เป็นต้น
2. กลุ่มอ้างอิง หมายถึง การที่คนเราจะคบหาสมาคมกับใคร หรือกระทำการสิ่งใด จะคำนึงถึงอะไรบางอย่างร่วมกันหรืออ้างอิงกันได้ เช่น ประกอบอาชีพเดียวกัน เป็นสมาชิกกลุ่มหรือสมาคมเดียวกัน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ย่อมมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคลเหล่านั้นด้วย
3. กลุ่มกระตือรือร้นหรือกลุ่มเฉื่อยชา หมายถึง การอยู่ในกลุ่มที่มีการกระทำ อันก่อให้เกิดความกระตือรือร้นเป็นพิเศษ ย่อมส่งผลจงใจให้บุคคลที่เป็นสมาชิกเหล่านั้น มีความคิดเห็นคล้อยตามได้ ไม่ว่าจะคล้อยตามในทางที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ตาม ในทางตรงกันข้าม กลุ่มเฉื่อยชาก็จะไม่มีอิทธิพลต่อสมาชิกมากนัก

กิตติ สุทธิสัมพันธ์ (2542, หน้า 12) ได้กล่าวถึงปัจจัยพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคล ซึ่งทำให้บุคคลแต่ละคนแสดงความคิดเห็นที่อาจเหมือนกันหรือแตกต่างกันออกไปสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่
 - 1.1 ปัจจัยทางพันธุกรรมและร่างกาย คือ เพศ อวัยวะ ความครบถ้วนสมบูรณ์ของอวัยวะคุณภาพสมอง

1.2 ระดับการศึกษา การศึกษามีอิทธิพลต่อการแสดงความคิดเห็นและทำให้บุคคลมีความรู้ในเรื่องต่าง ๆ มากขึ้น คนที่มีความรู้มากมักจะมีความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างมีเหตุผล

1.3 ความเชื่อ ค่านิยม และเจตคติของบุคคลต่อเรื่องราวต่าง ๆ ซึ่งอาจจะได้จากการเรียนรู้ผ่านกลุ่มบุคคลในสังคมหรือจากการอบรมสั่งสอนของครอบครัว

1.4 ประสบการณ์ เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ ทำให้มีความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่และความรับผิดชอบของงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความคิดเห็น

2. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่

2.1 สื่อมวลชน ได้แก่ วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีอิทธิพลอย่างมากต่อความคิดเห็นของบุคคลที่เกิดจากการได้รับข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ

2.2 กลุ่มและสังคมที่เกี่ยวข้อง มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคล เพราะเมื่อบุคคลอยู่ในกลุ่มใดหรือสังคมใดก็จะยอมรับและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มหรือสังคมนั้น ซึ่งทำให้บุคคลนั้นมีความคิดเห็นไปตามกลุ่มหรือสังคมที่อยู่ด้วย

2.3 ข้อเท็จจริงในเรื่องราวต่าง ๆ หรือสิ่งต่าง ๆ ที่บุคคลได้รับ ถ้าข้อเท็จจริงที่แต่ละคนได้รับแตกต่างกันก็จะมีผลต่อการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกันได้

ธวัชชัย นาคฤทธิ์ (2540, หน้า 9) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเกิดทัศนคติหรือความคิดเห็นมี 2 ประการ คือ

1. ประสบการณ์ ความคิดเห็นหรือทัศนคติจะเกิดขึ้นในตัวบุคคล จากการได้พบเห็น ค้นเคย หรือ ได้ยิน ได้ฟัง ได้อ่านหนังสือเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ

2. ระบบค่านิยม เนื่องจากกลุ่มชนแต่ละกลุ่มมีค่านิยมที่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงอาจมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันได้

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ และความเชื่อของบุคคล และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมรอบตัว ได้แก่ กลุ่มสังคมที่เกี่ยวข้องในชีวิตประจำวัน และข้อมูลข่าวสารที่ได้พบเห็นเป็นประจำ

การวัดความคิดเห็น

นีออน กลิ่นรัตน์ (2525, หน้า 15-16) ได้กล่าวว่า ความคิดเห็นและทัศนคติมีความหมายและลักษณะต่าง ๆ ใกล้เคียงกันมาก ดังนั้น การวัดความคิดเห็นจึงใช้วิธีการวัดทางทัศนคติได้ด้วย แต่เนื่องจากทัศนคติเป็นพฤติกรรมภายในและไม่สามารถทราบได้เลยว่าบุคคลมีทัศนคติอย่างไร ดังนั้น จึงต้องใช้วิธีการอนุมานจากพฤติกรรมภายนอกที่บุคคลแสดงออกและวิธีการวัดหลายอย่างด้วยกัน

การรายงานตัวเองเป็นการวัดทัศนคติโดยวิธีการให้ผู้ถูกวัดรายงานตนเองถึงความรู้สึก ทำที่ต่อสิ่งนั้น ๆ อาจเป็นไปในรูปทางบวกหรือทางลบ ไม่ได้แยกวัดองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความคิด ความรู้สึก หรือด้านพฤติกรรม แต่จะวัดเพียง ดี-ไม่ดี สนับสนุน-คัดค้าน เห็นด้วย-ไม่เห็นด้วย มาตรฐานวัดทัศนคติแบบนี้บ่งบอกได้หลายประเภท เช่น มาตรฐานของลิเคิร์ต (Likert-type scales) ได้สร้างมาตรฐานวัดทัศนคติ โดยพัฒนามาจากของ Thurstone มีข้อความทั้งบวกและทางลบปะทะกัน ส่งไปให้ผู้ตอบตัดสินว่าข้อความใดตรงกับระดับความคิดเห็นของผู้ตอบมากที่สุด ซึ่งมี 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่มีความเห็น ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จากการที่ใช้มาตรวัดแบบนี้มักจะพบว่า ผู้ตอบที่ช่องไม่มีความเห็นเป็นส่วนมาก จึงมีการใช้คำว่า เห็นด้วยเพียงเล็กน้อย และไม่เห็นด้วยเพียงเล็กน้อย แทนคำว่า เฉย ๆ เพื่อให้สามารถวัดความเห็นของผู้ตอบได้

การสังเกตพฤติกรรมภายนอกของบุคคล เป็นอีกวิธีหนึ่งที่ทำให้ทราบถึงทัศนคติของบุคคลได้ ซึ่งอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ประกอบด้วย เพื่อให้ผู้ถูกสัมภาษณ์อธิบายเพิ่มเติม และนอกจากนั้นอาจจะใช้วิธีการต่าง ๆ ต่อไปนี้ เพื่อวัดทัศนคติหรือความคิดเห็น ได้แก่

1. การใช้วิธีการกึ่งสะท้อนภาพ เช่น การใช้ผู้ถูกศึกษาบรรยายภาพที่มองเห็นไม่ชัดเจน หรือใช้เดิมคำ หรือข้อความ หรือให้คำพูดคำใดคำหนึ่งที่นึกขึ้น ได้ทันทีหลังจากที่เสนอคำที่ต้องการวัด
2. ผลการทำแบบทดสอบทดสอบแบบปรนัย คือ การเลือกคำตอบจากแบบทดสอบแบบปรนัยตัวเลือกที่ไม่ถูกต้อง และแสดงถึงความลำเอียงในเรื่องนั้น โดยจะต้องมีคำตอบที่ถูกต้องไว้ด้วย
3. การวัดจากปฏิกิริยาของร่างกาย เนื่องจากขณะที่ร่างกายเกิดอารมณ์จะมีปฏิกิริยาของร่างกายที่สามารถวัดได้ เช่น การใช้เครื่องวัดการตอบสนองของผิวหนัง การวัดจากอัตราการเต้นของหัวใจ การบีบตัวของหลอดเลือด การหดและขยายตัวของม่านตา สิ่งเหล่านี้จะทำให้รู้ถึงความเข้มข้นของทัศนคติ แต่ไม่สามารถบอกทิศทางว่าเป็นไปในทางลบหรือทางบวก
4. การวัดด้วยการแสดงออกทางใบหน้า แบ่งเกณฑ์การวัดออกเป็นอาการของปาก กล่าวคือ ถ้าริมฝีปากโค้งขึ้นก็แสดงว่ามีความเห็นด้วย ถ้าริมฝีปากโค้งงอลงล่าง แสดงให้เห็นว่าไม่เห็นด้วย

การวัดความคิดเห็นหรือทัศนคติส่วนใหญ่จะใช้วิธีการแบบรายงานตนเอง เพราะสามารถจัดเก็บข้อมูลได้จากคนส่วนใหญ่ ซึ่งอาจกระทำได้โดยการสัมภาษณ์ ซึ่งมีทั้งแบบสัมภาษณ์ที่มีลักษณะคำถามไว้ให้เลือกตอบ และลักษณะคำถามที่ผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ หรืออาจใช้แบบสอบถาม ซึ่งสามารถใช้ได้รวดเร็ว ข้อมูลที่ได้สามารถนำไปอธิบายได้กว้างขวาง แต่มีข้อจำกัด เพราะอาจได้ข้อมูลไม่ตรงกับความเป็นจริงกับพฤติกรรมของเขา เนื่องจาก

บุคคลเกิดความระมัดระวังในการตอบแบบสอบถาม เพราะฉะนั้น การวัดทัศนคติหรือความคิดเห็น จึงควรใช้หลาย ๆ วิธีประกอบกัน เพื่อช่วยเสริมข้อบกพร่องในวิธีใดวิธีหนึ่ง เพื่อให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ (2531, หน้า 3) ได้กล่าวถึงมาตรวัดทัศนคติหรือความคิดเห็นที่ใช้กัน อยู่แพร่หลายมี 4 วิธี คือ

1. วิธีของเทอร์สโตน (Thuston's method) เป็นมาตรวัดออกเป็นปริมาณแล้วเปรียบเทียบ ตำแหน่งของความคิดเห็นหรือทัศนคติไปในทางเดียวกันและเสมือนว่าเป็น Scale ที่มีช่วงห่างเท่ากัน (Equal-appearing intervals)

2. วิธีของกัตต์แมน (Guttman's scale) เป็นวิธีวัดทัศนคติหรือความคิดเห็นในแนวทาง เดียวกันและสามารถจัดอันดับของทัศนคติสูง-ต่ำ แบบเปรียบเทียบกันและกันได้ จากอันดับต่ำสุด ถึงสูงสุดได้ และแสดงถึงการสะสมของข้อความความคิดเห็น

3. วิธีจำแนก เอส ดี สเกล (Semantic differential scale: S-D Scale) เป็นวิธีการวัดทัศนคติ หรือความคิดเห็น โดยอาศัยคู่คำคุณศัพท์ที่มีความหมายตรงกันข้าม (Bipolar adjective) เช่น ดี-เลว, ขยัน-ขี้เกียจ เป็นต้น

4. วิธีของไลเคิร์ต (Likert's method) เป็นวิธีสร้างมาตรวัดทัศนคติและความคิดเห็น ที่นิยมแพร่หลาย เพราะว่าเป็นวิธีสร้างมาตรวัดที่ง่าย ประหยัดเวลา ผู้ตอบสามารถแสดงทัศนคติ ในทางชอบหรือไม่ชอบ โดยจัดอันดับความชอบหรือไม่ชอบ ซึ่งอาจมีคำตอบให้เลือก 4 หรือ 5 คำตอบ และให้คะแนน 5, 4, 3, 2, 1 หรือ +2, +1, 0, -1, -2 ตามลำดับ

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การวัดความคิดเห็นที่นิยมใช้เป็นส่วนมากและแพร่หลาย คือ วิธีของ Likert โดยการสร้างแบบสอบถามที่มีข้อความทางบวกหรือทางลบ ซึ่งคำตอบจัดอันดับเป็น 4 หรือ 5 อันดับคะแนน เช่น เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เห็นด้วยเล็กน้อย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง แล้วให้คะแนนคำตอบเป็น 5 4 3 2 1 ตามลำดับ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

องค์กรเป็นกลุ่มบุคคลที่ร่วมกันทำกิจกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน โดยการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งแผนงาน ที่จัดทำขึ้นจะประกอบด้วย ปัจจัยทางด้านบุคลากร เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องจักร หรือองค์ประกอบ อื่น ๆ องค์กรจะดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ จะต้องมีการจัดองค์กรที่ดี มององค์กรในรูปของระบบเน้นความสำคัญของทุกส่วนองค์กร อย่างไรก็ตาม องค์กรต้องประกอบด้วยคนและงาน โดยเป็นกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง หน้าที่การงาน บุคลากร และปัจจัยต่าง ๆ ในองค์กรให้เหมาะสม การจัดองค์กรที่ดีจะต้องคำนึงถึง

หน้าที่การงาน การแบ่งงานกันทำ การบังคับบัญชา และ โครงสร้างองค์กร ซึ่งบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการจัดการองค์กร เพราะบุคลากรเป็นผู้ปฏิบัติทุกอย่างในองค์กร หากไม่มีบุคลากรหรือมีบุคลากรที่ไม่มีคุณภาพ ขาดความรู้ความสามารถในการทำงาน จะส่งผลให้การจัดการองค์กรให้บรรลุเป้าหมายย่อมดำเนินไปได้โดยยาก การจะได้บุคลากรที่ดีมีคุณภาพและมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ขึ้นอยู่กับการจัดการงานบุคคลที่ดีหรือการบริหารงานบุคคลที่ดี โดยเริ่มต้นตั้งแต่กระบวนการสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทน และการฝึกอบรมพัฒนา ซึ่งการบริหารงานบุคคลแบ่งออกเป็น 2 ระบบ คือ 1) ระบบคุณธรรมหรือระบบคุณวุฒิ หรือระบบคุณความดี หรือระบบความสามารถ 2) ระบบอุปถัมภ์หรือระบบพรรคพวก ดังนั้น การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการนำระบบคุณธรรม ซึ่งประกอบด้วยหลักความเสมอภาค หลักความสามารถ หลักความมั่นคง และหลักความเป็นกลางทางการเมืองมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล (สมคิด บางโม, 2557, หน้า 150)

ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประการแรกจะต้องทราบถึงความหมายเพื่อจะได้เข้าใจถึงความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายไว้มากมาย ผู้วิจัยได้นำมาเป็นบางส่วนเพื่อเป็นประโยชน์ในงานวิจัย ดังนี้

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2553) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการตีค่าผลงานที่พนักงานได้เปรียบเทียบกับมาตรฐานงานด้วยหวังใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาค่าความสามารถของพนักงาน โดยมีความเชื่อว่าพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีมาตรฐานจะได้รับผลตอบแทนสูงกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานได้ไม่ดีไม่มีมาตรฐาน และน่าจะเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับซาโรจน์ โอปัททภักชชีวิน (2554) ที่ได้ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ถ้าได้กระทำอย่างถูกต้อง สามารถช่วยให้พนักงานปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน ทำให้เงินเดือนขึ้น และมีโอกาสที่จะเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ส่งเสริมการสื่อสารระหว่างผู้จัดการและพนักงาน และเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานและองค์กร ในขณะเดียวกัน สุกัญญา รัศมิธรรม โษติ (2553) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ วิธีการที่เป็นทางการในการประเมินว่าบุคลากรแต่ละคนสามารถทำงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีเพียงใด โดยผู้ประเมินซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับจุดอ่อนจุดแข็งของพฤติกรรมการทำงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้นั้น

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการวัดผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ โดยการเปรียบเทียบผลงานกับเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ภายใต้ระยะเวลาและทรัพยากรอันจำกัดขององค์กร เพื่อให้ทราบว่าผู้ปฏิบัติงานทำงานได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด ซึ่งต้องมีวิธีการวัดที่เป็นมาตรฐาน ถูกต้อง และเป็นธรรม เพื่อนำผลการประเมินมาใช้ในการเลื่อนเงินเดือน

วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

Mohrman and Lawler (1983 อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร, 2556) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไป ดังนี้

1. เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร ซึ่งได้แก่ การขึ้นเงินเดือนหรือเลื่อนขั้นประจำปี การจ่ายโบนัส และการเลื่อนตำแหน่ง

2. เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากร ผลการประเมินจะทำให้ทราบถึงข้อดี ข้อบกพร่อง และศักยภาพของบุคลากร อันจะทำให้ทราบว่าควรจะจัดการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างไร จึงจะทำให้องค์การมีบุคลากรที่เหมาะสมกับการดำเนินงาน

3. เพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานจะทำให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะได้แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบ อันจะนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขกระบวนการทำงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

4. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนบุคลากรขององค์กร การประเมินผลการปฏิบัติงานจะทำให้ทราบว่าบุคลากรที่มีอยู่ปัจจุบัน มีความรู้ ทักษะ และความสามารถระดับใด มีปริมาณ และคุณภาพเพียงพอต่อการดำเนินการขององค์กรหรือไม่ ข้อมูลเหล่านี้จะช่วยให้องค์การสามารถวางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างถูกต้องมากยิ่งขึ้น

5. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรขององค์กร การประเมินผลการปฏิบัติงานจะให้ข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการประเมินประสิทธิภาพของวิธีการสรรหา และคัดเลือกบุคลากร กล่าวคือ หากบุคลากรที่ผ่านการสรรหาและคัดเลือกมาแล้วสามารถทำงานได้ดี ก็แสดงว่าวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมีความถูกต้อง แม่นยำ นอกจากนี้ ยังอาจให้ข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ เช่น แหล่งที่ควรให้ความสนใจในการสรรหาบุคลากร เป็นต้น

สมคิด บางโม (2557) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีถ้วนและเที่ยงตรง จะสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือที่ประกอบการพิจารณาดำเนินงานในการบริหารงานบุคคลได้หลายประการ กล่าวคือ

1. การเลื่อนตำแหน่ง ข้อมูลที่ได้จากการประเมินจะเป็นประโยชน์ในการพิจารณาเปรียบเทียบว่าผู้ปฏิบัติงานคนใดมีความสามารถเหมาะสมกว่ากันในการที่จะเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
2. การเลื่อนเงินเดือน ข้อมูลที่ได้จากการประเมินจะบ่งชี้ว่าผู้ปฏิบัติงานคนหนึ่ง ๆ มีผลงานที่ปฏิบัติได้จริงถึงเกณฑ์มาตรฐานที่ควรจะได้ต่ำกว่าหรือสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานมากน้อยเพียงใด
3. การแต่งตั้งโยกย้าย สับเปลี่ยนผู้ปฏิบัติงาน ผลการประเมินจะชี้ว่าผู้ใดมีความรู้ความสามารถ ความชำนาญเหมาะสมที่จะทำงานใด จะได้สับเปลี่ยนโยกย้ายให้ถูกต้อง ถ้าปรากฏว่าไม่เหมาะสมกับงานใดเลยก็อาจให้พ้นจากงานไป
4. การพัฒนาบุคลากร ผลการประเมินจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ความสามารถของบุคคล ถ้าพบว่ามีความอ่อนหรือข้อบกพร่องในด้านใดก็จะได้ปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม เสริมทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่องาน
5. การปรับปรุงระบบวิธีทำงานและอุปกรณ์การทำงาน ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน อาจพบกรณีผลงานต่ำ ซึ่งมีได้มีสาเหตุจากตัวบุคคลผู้ปฏิบัติ แต่เป็นเพราะระบบวิธีการทำงานยังไม่รัดกุมหรืออุปกรณ์เครื่องช่วยไม่ดี ซึ่งจะได้แก้ไขปรับปรุงได้ทันการณ์
6. การปรับปรุงวิธีการเลือกสรรบุคลากรเข้าทำงาน หากพบว่าผลงานตกต่ำเนื่องจากได้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถไม่ตรงกับงานก็จะได้แก้ไข โดยย้อนกลับไปพิจารณาปรับปรุงการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน เช่น ปรับปรุงข้อสอบและวิธีการให้ได้คนที่เหมาะสมยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ สาโรจน์ โอปัททชัยวิน (2554) ได้กล่าวถึง การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีจุดมุ่งหมายพื้นฐาน 2 ประการ คือ

1. จุดมุ่งหมายทางการบริหาร คือ การได้สารสนเทศที่จำเป็นในการจัดทำเงินเดือน โบนัส และช่วยพนักงานให้เข้าใจและยอมรับพื้นฐานของการตัดสินใจ และถ้าจำเป็นก็สามารถใช้เป็นเอกสารแสดงเหตุผลในการตัดสินใจต่อศาล
2. จุดมุ่งหมายทางการพัฒนา สารสนเทศที่เก็บรวบรวมได้จากการประเมินสามารถนำไปใช้กำหนด และวางแผนการฝึกอบรม การเรียนรู้ประสบการณ์ หรือปรับปรุงพนักงานด้านอื่น ๆ ที่ต้องการได้ นอกจากนี้การให้ผลการประเมินย้อนกลับและการสอนงานของพนักงานที่มีพื้นฐานของการประเมิน ช่วยให้พนักงานปรับปรุงผลการปฏิบัติงานประจำวันได้ และสามารถช่วยให้พนักงานมีความรับผิดชอบขึ้นในอนาคต

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ เพื่อนำผลการประเมินมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรบุคคล การสรรหาและคัดเลือก การโยกย้ายและเลื่อนตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน และการเลื่อนเงินเดือน การฝึกอบรมและพัฒนา รวมถึงเป็นการสะท้อนผลการดำเนินงานขององค์กรด้วย

หลักการประเมินผลการปฏิบัติงาน

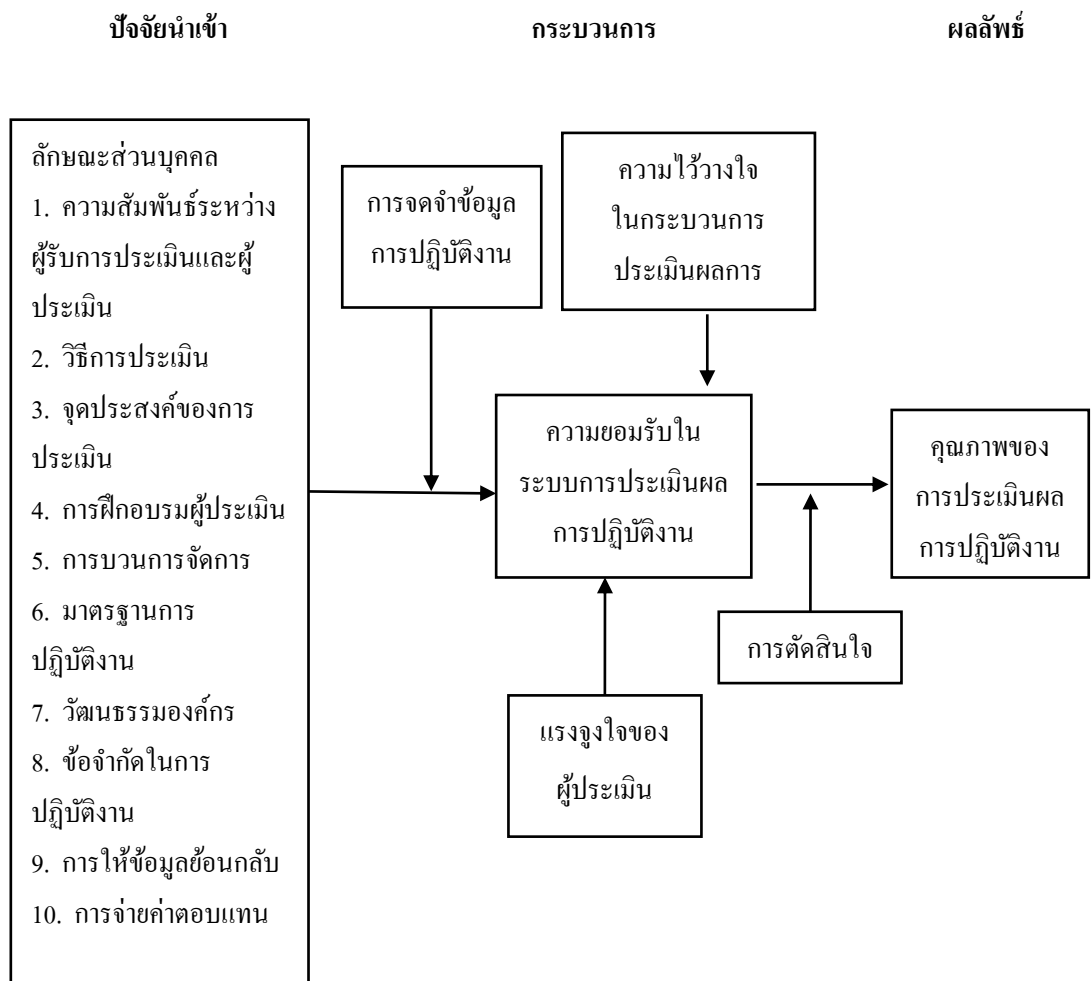
อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร (2552 อ้างถึงใน ชมสุภัก คุรุฑะ, 2558) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นระบบและดำเนินการอย่างรอบคอบ เพื่อให้ผลลัพธ์จากการประเมินมีข้อผิดพลาดน้อยที่สุด ผู้ที่ทำหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติงานต้องทำความเข้าใจในหลักการดังต่อไปนี้

1. ผู้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานต้องทำความเข้าใจในการนำเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินข้อดี ข้อจำกัด และขอบเขตอย่างไรบ้าง เพื่อให้สามารถนำมาใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้อย่างถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์
2. การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการประเมินค่าของผลการปฏิบัติงาน ไม่ใช่ประเมินค่าบุคคล ดังนั้น ผู้ทำการประเมินต้องให้ความสนใจกับคุณลักษณะที่สำคัญของแต่ละงานและผลลัพธ์ที่ได้
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นหน้าที่ส่วนหนึ่งของหน้าที่ความรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาทุกคน ตลอดจนบุคคลที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร เนื่องจากผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการควบคุม กำกับ ติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายไว้ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการ ได้อย่างบรรลุความสำเร็จ
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีความแม่นยำในการประเมินและมีความน่าเชื่อถือ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และมีความยุติธรรมกับทุกฝ่าย
5. ต้องมีเครื่องมือหลักช่วยในการประเมินที่สำคัญ ได้แก่ ใบบำหนดหน้าที่มาตรฐาน การปฏิบัติงาน แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และระเบียบปฏิบัติงานบุคคลว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงาน
6. การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีการแจ้งผลการประเมินและหารือผลการปฏิบัติงานแก่บุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บุคลากรที่ถูกประเมินได้รับทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาว่าเป็นไปตามความต้องการขององค์กรหรือไม่ และสมควรต้องพัฒนาปรับปรุงอย่างไร

7. ต้องมีการดำเนินการเป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่องที่ต้องกระทำอยู่ตลอดเวลา ตามความเหมาะสม เพื่อให้เกิดความถูกต้องและเป็นธรรมต่อผู้ถูกประเมินทุกคน ได้แก่ การกำหนด วัตถุประสงค์ เลือกรวิธิการประเมินให้เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะงาน และความมุ่งหมายที่ตั้งไว้ กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ทำความเข้าใจกับผู้ที่เกี่ยวข้อง กำหนดช่วงเวลาในการประเมิน กำหนดหน่วยงานผู้รับผิดชอบดำเนินการและประสานงาน ควบคุมดำเนินการตามระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ วิเคราะห์ผลและนำผลการประเมินไปใช้ และติดตาม ผลการประเมินการปฏิบัติงาน

Dipboye, Smith and Howell (1994 อ้างถึงใน ชูชัย สมิทธิไกร, 2556) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดี จะต้องคำนึงถึงหลักการสำคัญ 5 ประการ ดังต่อไปนี้

1. มีความเที่ยง (Reliability) หมายถึง การประเมินต้องมีความคงเส้นคงวา กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชาควรจะได้ใช้มาตรฐานเดียวกันในการประเมินบุคลากรที่อยู่ในแผนกหรือตำแหน่ง เดียวกัน หากมีผู้ประเมินหลายคนก็ควรมีผลการประเมินที่สอดคล้องกัน
 2. มีความตรง (Validity) หรือเกี่ยวข้องกับงาน (Relevance) หมายถึง หลักเกณฑ์ หรือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ใช้ในการประเมินต้องมีความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับงานโดยตรง ซึ่งงานแต่ละชนิดอาจมีเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินแตกต่างกัน
 3. มีความสามารถในการจำแนก (Discriminative) หมายถึง การแยกแยะผู้ที่ปฏิบัติงานดี และไม่ดีออกจากกัน ได้อย่างถูกต้อง
 4. มีความยุติธรรม (Fair) หมายถึง ความเหมาะสมของกระบวนการที่ใช้ในการตัดสิน ประเมินการปฏิบัติต่อบุคคล และผลลัพธ์ของการประเมินจะต้องปราศจากอคติ อันเนื่องมาจาก ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน
 5. สามารถทำได้จริง (Practicality) หมายถึง สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างไม่ลำบากเกินไป และไม่ต้องใช้เวลา เงิน และบุคลากรมากเกินไป
- การพัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานควรจะยึดหลักการทั้งห้าประการที่กล่าว มาข้างต้น เพื่อให้การประเมินได้ผลลัพธ์ที่ถูกต้องและเป็นที่ยอมรับของผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน อย่างไรก็ตาม องค์กรควรคำนึงถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับคุณภาพของการประเมินผล การปฏิบัติงานด้วย (Kavanagh, Borman, Hedge, and Gould, 1987 อ้างถึงใน ชูชัย สมิทธิไกร, 2556) ได้เสนอว่า ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการประเมินผลมาจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งในส่วนขององค์กร กระบวนการประเมิน ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพของการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Kavanagh, Borman, Hedge, & Gould, 1987 อ้างถึงใน ชูชัย สมิทธิไกร, 2556)

ระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ.

ความหมายของการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (สำนักงาน ก.พ., 2552)

การบริหารผลการปฏิบัติราชการ หมายถึง กระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กร หน่วยงาน และบุคคลเข้าด้วยกัน โดยผ่านกระบวนการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม การติดตามผลการปฏิบัติราชการอย่างต่อเนื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนด และมีการนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน

ความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (สำนักงาน ก.พ., 2552)

การบริหารผลการปฏิบัติราชการเป็นกลยุทธ์หนึ่งของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เน้นความสำคัญของการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อผลักดันผลการปฏิบัติราชการให้สูงขึ้น จึงนับว่ามีความสำคัญและเป็นประโยชน์ทั้งต่อส่วนราชการและผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่งสรุปได้ดังนี้

ประโยชน์ต่อส่วนราชการ

1. การปฏิบัติราชการของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับสอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ
2. การบริหารผลการปฏิบัติราชการเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่จะช่วยผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับทำงานเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของส่วนราชการ
3. การนำตัวชี้วัดผลงานหลัก (Key performance indicator หรือที่เรียกโดยย่อว่า KPI) มาใช้เป็นเครื่องมือกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร ทำให้ผู้บริหารสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลผลการปฏิบัติงานเพื่อนำมาสร้างเป็นข้อมูลฐาน (Benchmark) เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติราชการส่วนราชการในอนาคต

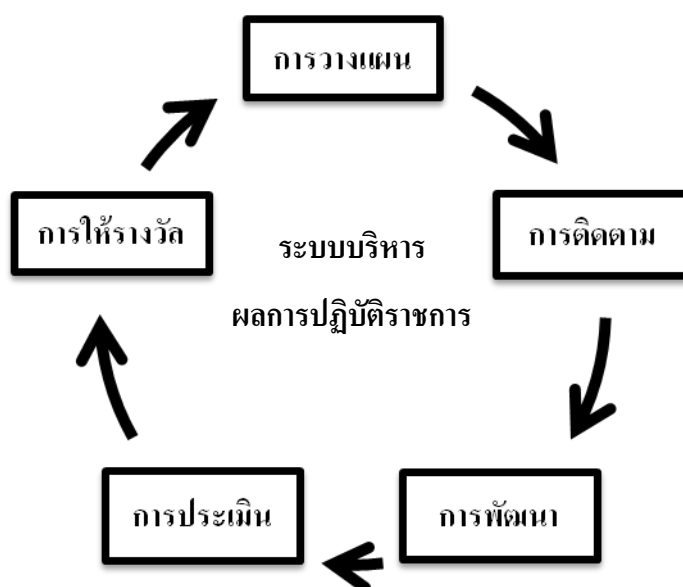
ประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงาน

1. การกำหนดให้มีการวางแผนปฏิบัติราชการเป็นรายบุคคล นอกจากจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติแต่ละคนทราบเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการของตนอย่างชัดเจนตั้งแต่ต้นรอบการประเมินแล้วยังช่วยให้เห็นภาพความเชื่อมโยงของงานที่ตนรับผิดชอบกับผลสำเร็จขององค์กร ได้ชัดเจนขึ้นอีกด้วย
2. ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมและตรงตามความต้องการของแต่ละบุคคลมากขึ้น เนื่องจากกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติราชการกำหนดไว้ว่าต้องมีการติดตามผลการปฏิบัติราชการเป็นรายบุคคล เพื่อแก้ปัญหาข้อขัดข้องในการทำงาน อันจะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทาง/วิธีการปฏิบัติงาน และการพัฒนาตัวผู้ปฏิบัติงานให้สามารถทำงานมุ่งเป้าหมายสู่ความสำเร็จขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น
3. การประเมินผลการปฏิบัติราชการจะมีความชัดเจนและเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น เพราะสิ่งที่ประเมินมาจากเป้าหมายของงาน ซึ่งมอบหมายไว้อย่างเป็นทางการ และผู้รับการประเมินจะได้รับทราบแล้วตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน

กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (สำนักงาน ก.พ., 2552)

การบริหารผลการปฏิบัติราชการประกอบด้วย 5 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ 1) การวางแผนและการกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการ 2) การติดตาม 3) การพัฒนา 4) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และ 5) การให้รางวัล

แม้เอกสารหรือตำราบางเล่มอาจจะระบุขั้นตอนกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานไว้แตกต่างกันไป เช่น อาจลำดับขั้นตอนดังนี้ 1) การวางแผนและกำหนดเป้าหมาย 2) การพัฒนา 3) การติดตาม 4) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ หรือบางตำราอาจจะระบุจำนวนขั้นตอนไว้มาก/น้อยกว่านี้ เช่น ไม่แยกเรื่องการให้รางวัลออกมาเป็น ๑ ขั้นตอนหนึ่งโดยเฉพาะ แต่โดยรวมแล้ว ถือได้ว่าสาระสำคัญของทั้งกระบวนการก็ไม่แตกต่างกัน



ภาพที่ 3 กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (สำนักงาน ก.พ., 2552)

ในกระบวนการดำเนินการนี้จะเสนอกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติราชการเป็น 5 ขั้นตอน ดังสรุปได้ตามแผนภาพที่ 3 โดยจะเน้นความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นหลัก

1. การวางแผนและกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการ

เป็นการกำหนดผลสำเร็จของงานและเป้าหมายที่องค์กรคาดหวังจากการปฏิบัติงาน และหน่วยงานระดับต่าง ๆ ซึ่งผลสำเร็จของงานโดยรวมของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับจะส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ในขั้นตอนนี้ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานจะร่วมกันวางแผนและกำหนดขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติราชการ เพื่อให้สองฝ่ายเข้าใจร่วมกันในเป้าหมายขององค์กรว่าจะต้องทำอะไรให้สำเร็จในเวลาใด เหตุใดจึงต้องทำสิ่งเหล่านั้น และผลสำเร็จคาดหวังควรมีคุณภาพอย่างไร

การวางแผนและกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการ อาจดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1.1 กำหนดปัจจัยชี้วัดผลสำเร็จของงาน รวมทั้งมาตรฐานผลงานที่สามารถวัดประเมินเข้าใจ ตรวจสอบได้ มีความเที่ยงธรรม และสามารถปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้จริง

1.2 กำหนดผลงานพื้นฐานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องทำได้สำเร็จ

1.3 กำหนดแผนปฏิบัติราชการรายบุคคลที่ยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนตามเป้าหมายและแผนงานขององค์กรได้เมื่อจำเป็น โดยผู้บังคับบัญชาสามารถนำแผนปฏิบัติราชการรายบุคคลนี้มาใช้อ้างอิงประกอบการติดตามการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ ได้

2. การติดตาม

การปฏิบัติราชการตามแผนงาน/ โครงการ/ งานต่าง ๆ จำเป็นต้องติดตามความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในแต่ละช่วงเวลาว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ทั้งนี้ นอกจากเพื่อเป็นการประเมินแนวโน้มความเป็นไปได้ความสำเร็จของการปฏิบัติราชการแล้ว ยังเป็นการทำความเข้าใจปัญหาข้อขัดข้องต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น และต้องการการปรับเปลี่ยนแนววิธีการดำเนินงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

แม้การติดตามผลการปฏิบัติราชการอาจใช้การประชุมเพื่อพิจารณาความก้าวหน้าอย่างเป็นทางการหรืออาจใช้การติดตามอย่างไม่เป็นทางการก็ได้ แต่สิ่งสำคัญก็คือ การที่ผู้บังคับบัญชาต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องตลอดรอบการประเมิน เพื่อเปรียบเทียบผลงานกับเป้าหมายเป็นระยะ ๆ หากพบสถานการณ์ที่อาจส่งผลให้การปฏิบัติราชการไม่บรรลุเป้าหมายก็จะได้ช่วยแก้ไขปัญหาย่างทันท่วงที เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้ผลตามเป้าหมายที่กำหนดภายในรอบการประเมินนั้น

3. การพัฒนา

ผลที่ได้จากการติดตามผลการปฏิบัติราชการในขั้นตอนที่ผ่านมา จะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาได้รับทราบข้อมูลสำคัญ 2 ส่วน คือ

3.1 ผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการสะท้อนให้เห็นถึงความคืบหน้าของเนื้องานว่าผู้ปฏิบัติงานได้ดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ดีเพียงไร

3.2 พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เป็นการพิจารณาว่าในการปฏิบัติงานนั้นผู้ปฏิบัติงานได้แสดงพฤติกรรมที่คาดหวังมากน้อยเพียงไร

ดังนั้น การพัฒนาจึงเหมารวมถึงทั้งการพัฒนางานและการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะต้องพิจารณาข้อมูลทั้งสองส่วนร่วมกัน เพื่อนำไปใช้เป็นหลักในการกำหนด

แนวทางการพัฒนาให้เหมาะสมกับสภาพการทำงานและตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ของงานตามเป้าหมายองค์กรเกิดขึ้นได้จริง

4. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ หมายถึง การประเมินความสำเร็จของงาน อันเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานตลอดรอบการประเมินด้วยวิธีการที่องค์กรกำหนด โดยเปรียบเทียบผลงานกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนการปฏิบัติราชการตามเกณฑ์มาตรฐานผลงานที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานกำหนดร่วมกันไว้ตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน

การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งเป็นวงจรที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยการประเมินเป็นการวัดผลสำเร็จของงานในช่วงเวลาที่กำหนดไว้แน่ชัด เพื่อเปรียบเทียบผลสำเร็จของงานกับเป้าหมายในการปฏิบัติราชการของแต่ละบุคคลหรือขององค์กรว่าเป็นอย่างไร

5. การให้รางวัล

การให้รางวัลตามแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติราชการ ได้แก่ การให้สิ่งตอบแทนแก่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติราชการได้ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตกลงร่วมกัน เพื่อจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลดังกล่าวทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีต่อไปและจูงใจให้บุคคลอื่นได้เห็นว่ามีผู้ที่ตั้งใจปฏิบัติงานจนมีผลการปฏิบัติราชการออกมามีก็จะได้รับรางวัลเป็นสิ่งตอบแทนและจะเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาการปฏิบัติราชการของตนเองให้ดีขึ้นในอนาคต

หลักสำคัญของการให้รางวัล คือ รางวัลนั้นจะต้องทำให้ผู้รับรู้สีกว่าตนเองได้รับการปฏิบัติที่พิเศษแตกต่างจากผู้อื่นที่ไม่ได้รับรางวัล และรางวัลนั้นมีคุณค่าพอเหมาะสมพอดีกับสิ่งที่ตนเองเสียสละไปเพื่อให้ได้รางวัลนั้นมา เช่น การอุทิศเวลาส่วนตัวทำงานนอกเวลาราชการเพื่อให้งานสำเร็จ เป็นต้น

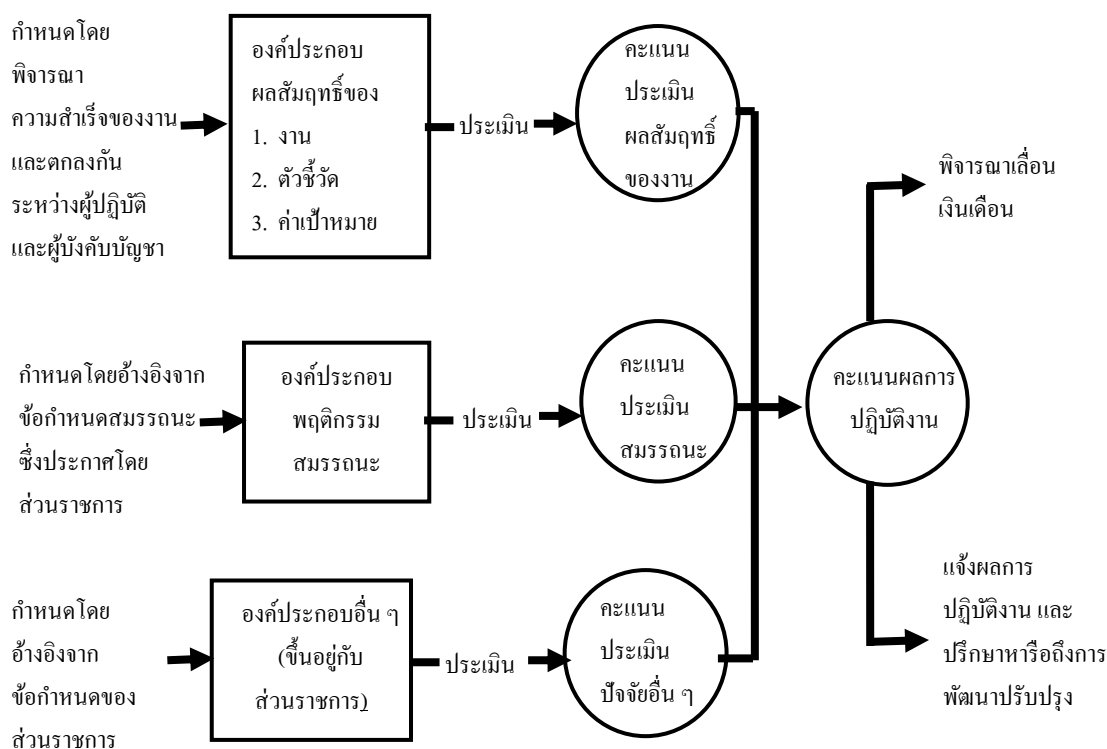
โดยรางวัลที่ผู้บังคับบัญชาสามารถมอบให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและพฤติกรรมที่ดี อาจเป็นได้ทั้งรางวัลที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ตัวอย่างรางวัลอย่างเป็นทางการ เช่น การพิจารณาให้ได้รับการเลื่อนเงินเดือนในอัตราที่สูงเป็นพิเศษ เป็นต้น ส่วนตัวอย่างของรางวัลที่ไม่เป็นทางการ เช่น การกล่าวชมเชยผู้มีพฤติกรรมในการทำงานที่พึงประสงค์ เป็นต้น

ภาพรวมของระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการในเชิงปฏิบัติ (สำนักงาน ก.พ., 2552)

การดำเนินการตามขั้นตอนทั้ง 5 ขั้นตอน ซึ่ง ได้แก่ การวางแผน การติดตาม การพัฒนา การประเมิน และให้รางวัลของกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่กล่าวไว้ข้างต้น หากวิเคราะห์โดยละเอียดจะพบว่า การประเมินตามระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ ก็คือ

การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามที่ตกลงกันได้ ซึ่งจะมีการกำหนดตัวชี้วัดผลงานและค่าเป้าหมาย รวมถึงพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งอ้างอิงจากสมรรถนะ (Competency)

คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการจะมาจากการพิจารณาองค์ประกอบหลักของการประเมิน 2 ส่วน ได้แก่ 1) คะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และ 2) คะแนนการประเมินพฤติกรรมการทำงานหรือสมรรถนะ คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ได้มาจากผลรวมของคะแนนทั้ง 2 ส่วนนี้ จะนำไปใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบของผู้ปฏิบัติงาน และเป็นข้อมูลในการปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา เพื่อพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติราชการ ตลอดจนการพัฒนาตัวผู้ปฏิบัติงานแต่ละรายต่อไป โดยสรุปให้เห็นถึงภาพรวมของระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามแผนภาพ ดังนี้



ภาพที่ 4 สรุปภาพรวมของระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (สำนักงาน ก.พ., 2552)

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ของสำนักงาน ก.พ. (สำนักงาน ก.พ., 2552)

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา 76 วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปโดยโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ ก.พ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญไว้ดังต่อไปนี้

1. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับรอบการประเมินตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2552 ถึง 31 มีนาคม พ.ศ. 2553 เป็นต้นไป
2. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้แก่
 - 2.1 นายกรัฐมนตรีสำหรับปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีและหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี
 - 2.2 รัฐมนตรีเจ้าสังกัดสำหรับปลัดกระทรวงและหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อรัฐมนตรี
 - 2.3 ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีหรือปลัดกระทรวง สำหรับหัวหน้าส่วนราชการตาม (2.4) และ (2.5) และข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีหรือสำนักงานปลัดกระทรวง
 - 2.4 หัวหน้าส่วนราชการระดับกรม สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้น กรณีการประเมินตาม (2.9) (2.10) และ (2.11)
 - 2.5 หัวหน้าส่วนราชการซึ่งไม่มีฐานะเป็นกรม แต่มีผู้บังคับบัญชาเป็นอธิบดีหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นอธิบดีสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา
 - 2.6 เลขานุการรัฐมนตรีสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา
 - 2.7 ผู้บังคับบัญชาระดับสำนักกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา
 - 2.8 ปลัดจังหวัดและหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้นปลัดอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ และข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชาของหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ
 - 2.9 นายอำเภอสำหรับปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ
 - 2.10 ปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

2.11 ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตาม (2.1) (2.2) (2.3) (2.4) (2.5) (2.6) (2.7) (2.8) (2.9) หรือ (2.10) แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่เป็นการประเมินรองผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการ ประจำจังหวัดการประเมินข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น หรือการประเมินข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีใช้บุคคล ในคณะผู้แทน ซึ่งประจำอยู่ในต่างประเทศ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือหัวหน้าส่วนราชการ หรือหัวหน้าหน่วยงานที่รับการประเมินไปช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือหัวหน้า คณะผู้แทน แล้วแต่กรณี เป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ ประเมิน

3. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ 2 รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้

รอบที่ 1 เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคม

รอบที่ 2 เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน

4. การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยผลสัมฤทธิ์ของงาน จะต้องมีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ. กำหนด และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการตามที่ส่วนราชการกำหนด

ส่วนราชการอาจกำหนดองค์ประกอบการประเมินอื่น ๆ เพิ่มเติมตามความเหมาะสม กับลักษณะงานและสภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในตำแหน่งต่าง ๆ ก็ได้

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ใน ระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ 50

5. ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ส่วนราชการนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยอย่างน้อยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น 5 ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง แต่ส่วนราชการอาจกำหนดให้แบ่งกลุ่มมากกว่า 5 ระดับก็ได้

ช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับ ให้เป็นดุลพินิจของส่วนราชการที่จะกำหนด แต่คะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

6. การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐานและให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ส่วนราชการกำหนด

7. ให้ส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัดจัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ

สำหรับแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาเก็บสำเนาไว้ที่สำนักงานหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกองที่ผู้นั้นสังกัดเป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน และให้หน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการจัดเก็บต้นฉบับไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสมก็ได้

8. ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด ให้ส่วนราชการระดับกรม จังหวัด และผู้บังคับบัญชานำไปใช้ประกอบการแต่งตั้งการเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการและการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลใจและค่าตอบแทนต่าง ๆ ด้วยก็ได้

9. การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ดำเนินการตามวิธีการดังต่อไปนี้

9.1 ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ส่วนราชการระดับกรม หรือจังหวัด ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

9.2 ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน สำหรับการกำหนดดัชนีชี้วัดให้พิจารณาวิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไม้อาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดดัชนีชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม รวมทั้งระบุพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ตามแบบที่ส่วนราชการกำหนด

9.3 ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ 2. ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

9.4 ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตาม ข้อ 2. ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุงแก้ไขพัฒนา เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินดังกล่าวกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงานและพฤติกรรม หรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

9.5 ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ 2. แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างน้อยหนึ่งคนในส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัดนั้นลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

9.6 ให้ผู้ประเมินตามข้อ 2. ประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น สำหรับส่วนราชการที่มีการกำหนดระดับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเกินกว่า 5 ระดับ ให้ผู้ประเมินประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับสูงกว่าระดับดีขึ้นไป

9.7 ให้ผู้ประเมินตามข้อ 2. (2.7) หรือ (2.8) โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง ถ้ามีจัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในหน่วยงานของตน เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ก่อนนำเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัด

10. เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด โดยให้มีองค์ประกอบและหน้าที่ ดังนี้

10.1 คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับกรม มีหน้าที่เสนอความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการและประเภททั่วไปทุกระดับ

ประกอบด้วย รองหัวหน้าส่วนราชการผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการเป็นประธานกรรมการข้าราชการพลเรือนสามัญในส่วนราชการนั้นตามที่หัวหน้า
ส่วนราชการเห็นสมควร ไม่น้อยกว่า 4 คน เป็นกรรมการและให้หัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบ
งานการเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการเป็นเลขานุการ

10.2 คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพล
เรือนสามัญระดับจังหวัด มีหน้าที่เสนอความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ
ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งในราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดนั้น ๆ ยกเว้นรอง
ผู้ว่าราชการจังหวัดปลัดจังหวัด และผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด
ประกอบด้วย รองผู้ว่าราชการจังหวัดผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด
เป็นประธานกรรมการข้าราชการพลเรือนสามัญในราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดนั้น
ตามที่ผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นสมควร ไม่น้อยกว่า 4 คน เป็นกรรมการและให้หัวหน้าหน่วยงาน
ที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของจังหวัดเป็นเลขานุการ

11. หลักเกณฑ์นี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ดำรงตำแหน่งทุกประเภท

12. ในกรณีที่มีความจำเป็นเนื่องจากลักษณะงาน สภาพการปฏิบัติราชการ หรือมีเหตุผล
อันสมควร สำนักงาน ก.พ. อาจร่วมกับส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัดกำหนดหลักเกณฑ์และ
วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพิ่มเติมเป็นการเฉพาะตามความเห็นสมควรก็ได้

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

ในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2553)

เพื่อให้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติมีความชัดเจน จึงได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการ
ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
ดังนี้

1. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญนี้
ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับรอบการประเมิน ตั้งแต่ วันที่ 1 เมษายน
พ.ศ. 2553 เป็นต้นไป

2. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้แก่

2.1 นายกรัฐมนตรี สำหรับเลขาธิการคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

2.2 เลขาธิการคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่

ในบังคับบัญชา

2.3 ผู้อำนวยการ สำนัก/ ภารกิจ/ หัวหน้ากลุ่มที่ปฏิบัติงานขึ้นตรงต่อผู้บริหาร หรือผู้ที่ได้รับมอบอำนาจจากเลขาธิการคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่อยู่ในบังคับบัญชา

2.4 หัวหน้าส่วน/ หัวหน้างาน สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

3. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ 2 รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้

รอบที่ 1 เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่าง วันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคม

รอบที่ 2 เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่าง วันที่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน

4. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากสององค์ประกอบ ได้แก่

4.1 ผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ 70 ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพงาน ความรวดเร็ว และความประหยัดคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร

4.2 สมรรถนะ หรือพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการ ร้อยละ 30

4.2.1 ข้าราชการประเภททั่วไป และวิชาการ ประเมินจากสมรรถนะหลัก ในการปฏิบัติราชการ 5 ด้าน คือ

ก) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

ข) การบริการที่ดี

ค) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

ง) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม

จ) การทำงานเป็นทีม

4.2.2 ข้าราชการประเภทบริหารและอำนวยการ จะประเมินสมรรถนะทางการบริหาร เพิ่มเติมอีก 6 ด้าน คือ

ก) สภาวะผู้นำ

ข) วิสัยทัศน์

ค) การวางแผนกลยุทธ์ภาครัฐ

ง) ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง

จ) การควบคุมตนเอง

ฉ) การสอนงานและการมอบหมายงาน

สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์

ของงานและสมรรถนะ หรือพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ ร้อยละ 50

5. ระดับผลการประเมินให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมิน เป็น 5 ระดับ ดังนี้

| | | |
|-----------------------|-------|------------------|
| 5.1 ระดับดีเด่น | คะแนน | 90-100 |
| 5.2 ระดับดีมาก | คะแนน | 80-89 |
| 5.3 ระดับดี | คะแนน | 70-79 |
| 5.4 ระดับพอใช้ | คะแนน | 60-69 |
| 5.5 ระดับต้องปรับปรุง | คะแนน | ต่ำกว่าร้อยละ 60 |

หากมีเศษคะแนนเกิน 0.5 ให้ปัดขึ้น

6. ดำเนินการประเมินผลปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการตามขั้นตอนในแต่ละรอบการประเมินได้ดังนี้

6.1 ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดและจัดทำข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลปฏิบัติราชการ หากมีกิจกรรมหรืองานที่สำคัญเกิดขึ้นระหว่างรอบการประเมิน หรือมีเนื้องานและหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้รับการประเมินเปลี่ยนไปจากที่ได้ตกลงร่วมกันไว้เมื่อต้นรอบการประเมิน ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินอาจร่วมกันพิจารณาปรับปรุงข้อตกลงดังกล่าวให้เหมาะสม เพื่อให้สำหรับการประเมินเมื่อสิ้นสุดรอบการประเมิน

6.2 กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม และเหมาะสมกับลักษณะงาน โดยใช้วิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน หรืออาจเลือกวิธีการกำหนดดัชนีวัดวิธีอื่นที่เหมาะสม หรือวิธีที่เหมาะสมเพิ่มเติมก็ได้

6.3 ผลสัมฤทธิ์ของงานให้ประเมินจาก ประมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

6.4 วิธีการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ประเมินโดยผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของผู้รับการประเมิน

6.5 ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

7. ผู้ประเมินต้องมีการบันทึก หรือจัดเก็บหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการของผู้ถูกประเมิน และสามารถนำมาแสดงให้ดูได้ เมื่อมีการร้องขอจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

8. ผู้ประเมินต้องแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล และให้มีการลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินด้วย กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อ

รับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างน้อยหนึ่งคน ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่า ได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้ว

9. แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาเก็บสำเนาไว้ที่ สำนัก/ ภารกิจ/ กลุ่ม สำหรับต้นฉบับให้เก็บไว้ในแฟ้มประวัติเป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน

10. ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมิน เพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนา เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรม หรือสมรรถนะ ในการปฏิบัติราชการและเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินดังกล่าวกับผู้รับการประเมิน ควรร่วมกัน ทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงานและพฤติกรรม หรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคล

11. ให้ผู้ประเมินตามข้อ 2 ประกาศรายชื่อ ผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่น และดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบทั่วกัน

12. ให้จัดส่งผลการประเมินการปฏิบัติราชการ เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรอง การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ เพื่อพิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติก่อนนำเสนอเลขาธิการ คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

13. ในกรณีที่มีปัญหาในทางปฏิบัติ ให้ถือปฏิบัติตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนด ให้สำนักภารกิจและกลุ่มต่าง ๆ จัดส่งแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ส่วนการเจ้าหน้าที่สำนัก อำนวยการกลางรวบรวมสรุปผลคะแนนการประเมินคำนวณหาค่ากลางจากคะแนนตามผลการประเมิน ในทุกระดับการประเมินของสำนัก ภารกิจ กลุ่ม เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและมีให้เกิดความเหลื่อมล้ำ ในระดับคะแนนในภาพรวมของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ เพื่อนำเสนอเลขาธิการ คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติพิจารณาและกำหนดร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนจากฐานในการคำนวณ สำหรับเลื่อนเงินเดือน

ข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

ในปี พ.ศ. 2502 รัฐบาลโดย ฯพณฯ จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ เป็นนายกรัฐมนตรี ได้เห็นว่าการที่จะพัฒนาประเทศให้เจริญรวดเร็วและสมบูรณ์จริง ๆ จะต้องเร่งรัดพัฒนาทุกด้าน โดยเฉพาะประเทศที่กำลังพัฒนาเช่นประเทศไทยจะต้องอาศัยวิชาการทางด้านสังคม ซึ่งเกี่ยวกับชีวิตจิตใจ ประเพณีนิยม และความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อเป็นพื้นฐานที่จะวางนโยบายพัฒนาประเทศเสียก่อน จึงจะยกระดับทางวัตถุหรือวิทยาศาสตร์ให้ได้ผลแท้จริงต่อไป และได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติ

สภาวิจัยแห่งชาติ พ.ศ. 2502 แทนพระราชบัญญัติสภาวิจัยแห่งชาติ พ.ศ. 2499 พร้อมทั้งจัดระบบงาน และองค์ประกอบของสภาวิจัยแห่งชาติใหม่ โดยให้มี “สำนักงานสภาวิจัยแห่งชาติ” ปฏิบัติงาน ให้กับสภาวิจัยแห่งชาติและเป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม พ.ศ. 2502 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทำหน้าที่เป็นองค์กรกลางเกี่ยวกับการวิจัยของประเทศ

ในปี พ.ศ. 2507 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาวิจัยแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2507 ซึ่งเป็นพระราชบัญญัติที่แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติสภาวิจัยแห่งชาติ พ.ศ. 2502 เพื่อกำหนดหน้าที่ของสภาวิจัยแห่งชาติและสำนักงานสภาวิจัยแห่งชาติให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

ในปี พ.ศ. 2515 ได้มีประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 315 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 แก้ไขพระราชบัญญัติสภาวิจัยแห่งชาติ พ.ศ. 2507 โดยมีการเปลี่ยนชื่อ “สำนักงานสภาวิจัยแห่งชาติ” เป็น “สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ”

ในปี พ.ศ. 2522 เมื่อวันที่ 24 มีนาคม สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ได้โอนไปอยู่ในสังกัดกระทรวงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและการพลังงาน (ภายหลังได้เปลี่ยนชื่อเป็น “กระทรวงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม” เมื่อวันที่ 23 มีนาคม พ.ศ. 2535)

ในปี พ.ศ. 2543 เมื่อวันที่ 5 ธันวาคม สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ได้โอนไปอยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี โดยมีฐานะเป็นกรม ซึ่งไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง ด้วยเหตุผลที่ว่าเพื่อให้สำนักงาน ฯ ได้มีบทบาทเป็นหน่วยงานกลางในการทำหน้าที่ เสนอแนะนโยบายและแผนการวิจัย ทั้งด้านวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ได้อย่างแท้จริงตาม กฎหมายว่าด้วยสภาวิจัยแห่งชาติ รวมทั้งสามารถให้คำปรึกษารัฐบาลเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับการวิจัยได้โดยรวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์ อีกทั้งเพื่อให้สำนักงาน ฯ ได้อยู่ในสาย การบังคับบัญชาเดียว คือ ขึ้นตรงกับประธานสภาวิจัยแห่งชาติ (นายกรัฐมนตรี) ซึ่งตามพระราชบัญญัติ สภาวิจัยแห่งชาติได้ระบุให้มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบายการทำงานของสำนักงาน ฯ อยู่แล้ว

เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม พ.ศ. 2545 รัฐบาลได้ประกาศใช้กฎหมายเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการ คือ พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ซึ่งในหมวด 21 ได้กำหนดให้สำนักงาน คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติเป็นส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการวิจัยและอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย และมีฐานะเป็นกรม อยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี ซึ่งได้มอบหมายและมอบอำนาจให้รองนายกรัฐมนตรี ในขณะที่ (ร้อยตำรวจเอก ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์) กำกับการบริหารราชการและสั่งและปฏิบัติราชการ สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติแทน

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) มีภารกิจเกี่ยวกับการเสนอแนะนโยบาย ยุทธศาสตร์ มาตรการและแนวทางการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน ติดตาม และประเมินผลการวิจัย

ของประเทศ รวมทั้งกำหนด ส่งเสริม และกำกับมาตรฐานการวิจัย ตลอดจนพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศ ด้านการวิจัยของประเทศ โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยสภาวิจัยแห่งชาติและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. เสนอแนะนโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของประเทศ
3. เสนอแนะแนวทางการจัดสรรงบประมาณการวิจัยของประเทศ
4. ติดตามและประเมินผลการวิจัยของประเทศ รวมทั้งบริหารจัดการความรู้จากการวิจัย

เพื่อการใช้ประโยชน์ในการพัฒนาประเทศ

5. จัดทำมาตรฐาน ข้อกำหนด หรือแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวกับการวิจัยของประเทศ

เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล

6. ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศด้านการวิจัยของประเทศ
7. ปฏิบัติการอื่นใดตามกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน ฯ

หรือตามที่นายกรัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

วิสัยทัศน์(Vision)

วช. เป็นองค์กรหลักของประเทศที่ชี้นำการพัฒนาประเทศ โดยใช้การวิจัยและเป็นผู้นำ การพัฒนาระบบวิจัยของชาติ

นโยบายคุณภาพ

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ มุ่งมั่นการนำองค์กรสู่การเป็นหน่วยงานกลาง ด้านการบริหารงานวิจัยของประเทศที่ทุกภาคส่วนในระบบวิจัยยอมรับในบทบาทการกำหนดนโยบาย และยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ การส่งเสริมการวิจัยอย่างมีทิศทาง การประเมินผลและการจัดการ ความรู้จากการวิจัย การวางมาตรฐานด้านการวิจัย การเป็นศูนย์กลางเชื่อมโยงฐานข้อมูลการวิจัย ของประเทศโดยการบริหารจัดการอย่างมืออาชีพ

พันธกิจ

1. เสนอแนะนโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของประเทศ
2. เสนอแนะแนวทางการจัดสรรงบประมาณการวิจัยของประเทศ
3. ติดตามประเมินผลการวิจัยของประเทศ รวมทั้งบริหารจัดการความรู้จากการวิจัย

เพื่อการใช้ประโยชน์ในการพัฒนาประเทศ

4. จัดทำมาตรฐาน ข้อกำหนดหรือแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยของประเทศ

เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล

5. ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศด้านการวิจัยของประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ (พ.ศ. 2557-2559)

1. จัดทำนโยบายยุทธศาสตร์และกรอบงบประมาณการวิจัยแบบมีส่วนร่วมและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องใช้นโยบายยุทธศาสตร์และกรอบงบประมาณในการดำเนินงาน
2. บริหารการพัฒนาคุณภาพงานวิจัย มาตรฐานการวิจัย ระบบการวิจัย และการกำกับติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
3. พัฒนาและบริหารศูนย์ข้อมูลวิจัยเพื่อนำเสนอต่อรัฐบาลและสาธารณชนด้วยสารสนเทศที่ทันสมัย
4. บริหารจัดการแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการนำผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่มีคุณภาพทั้งในประเทศและต่างประเทศไปใช้ประโยชน์
5. พัฒนาองค์การและทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วารรัตน์ ม่วงปาน (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและความรู้ความเข้าใจต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ การจัดทำตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย และสมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี จำนวน 205 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติพรรณนา ทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบแบบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (F-test) และการทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ใช้วิธีเชฟเฟ (Scheffe') ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการมีความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับปานกลาง การจัดทำตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายอยู่ในระดับมาก และสมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งอยู่ในระดับปานกลาง และมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการด้านประโยชน์ในภาพรวมของการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะด้านกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และด้านการพัฒนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่งอายุราชการ อัตราเงินเดือน ระดับผลการประเมินรอบที่ผ่านมาและอัตราที่เพิ่มขึ้นของเงินเดือนรอบที่ผ่านมาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ไม่แตกต่างกัน สำหรับข้าราชการที่มีความรู้ความเข้าใจต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ข้าราชการที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และข้าราชการที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

เสริมศรี แสนอินทะ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน และเพื่อหาแนวทางการพัฒนาวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร จำแนกเป็นระดับหัวหน้างาน จำนวน 24 คน และคือ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 39 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ชนิด Independent variables และค่า F-test ชนิด One-way ANOVA ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีเพศ ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดองค์กร แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายได้ ไม่แตกต่างกัน

3. พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชามีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานจากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิด้านที่มีค่าเฉลี่ยรายด้านต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม ได้แก่ ด้านรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา เห็นด้วยกับแนวทางพัฒนา โดยมีค่าความถี่เท่ากับ 10 ทั้งหมด 4 ข้อ และค่าความถี่เท่ากับ 9 ทั้งหมด 1 ข้อ ด้านประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน เห็นด้วยกับแนวทางพัฒนา โดยมีค่าความถี่เท่ากับ 10 ทุกข้อ และด้านวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เห็นด้วยกับแนวทางพัฒนา โดยมีค่าความถี่เท่ากับ 10 ทั้งหมด 3 ข้อ และค่าความถี่เท่ากับ 9 ทั้งหมด 3 ข้อ

สมรักษ์ รัตน โคตร (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานและปัจจัยด้านองค์กรของข้าราชการในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ปัจจัยด้านองค์กร กับความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ จำนวน 289 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามชนิดปลายเปิดและปลายปิด สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ไคสแควร์ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานและปัจจัยด้านองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. ระดับความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับความคิดเห็นไม่แน่ใจ
3. คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานและปัจจัยด้านองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

เต็มใจ โคตรดก (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์ โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์เกี่ยวกับระบบการประเมินผล การปฏิบัติงาน เพื่อศึกษาปัจจัย ที่มีผลต่อความคิดเห็นของพนักงานสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์เกี่ยวกับระบบการประเมินผล การปฏิบัติงาน และเพื่อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์ ใช้ประชากรทั้งหมดในการศึกษา คือ พนักงานสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์ จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงาน ลักษณะผู้ประเมิน และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงาน และการรับรู้ในเรื่องลักษณะของผู้ประเมินอยู่ในระดับสูง พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องช่วงอายุ ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนลักษณะบุคคลอื่น ๆ และการรับรู้ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ข้อเสนอแนะ 1) หน่วยงานควรมีคณะกรรมการกลางในการพิจารณา เพื่อให้การประเมินผล การปฏิบัติงานมีมาตรฐานเดียวกัน และขยายช่องทางในการประเมินให้รอบด้านมากยิ่งขึ้น 2) หน่วยงานควรมีการนำผลการประเมินที่ได้รับไปใช้ในงานพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ยุพาพัฒน์ บุพศิริ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นต่อการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดนครพนม วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดนครพนม เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดนครพนม ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน และเพื่อหาแนวทางการพัฒนาวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดนครพนม ใช้ประชากรในการวิจัย ประกอบด้วย พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดนครพนม จำนวน 68 คน จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 6 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์สถิติที (t-test ชนิด Independent samples) การทดสอบค่าเอฟ (F-test ชนิด One-way ANOVA) และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

2. ความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดนครพนม ที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และขนาดองค์กรแตกต่างกัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดนครพนม ที่มีขนาดองค์กรแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ในด้านประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดนครพนม ที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ด้านวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านผลการประเมินการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4. แนวทางการพัฒนาวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดนครพนม ด้านรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ตามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ เห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนา โดยมีค่าความถี่เท่ากับ 10 ทั้งหมด 5 ข้อ ความถี่เท่ากับ 9 ทั้งหมด 2 ข้อ และแนวทางการพัฒนาด้านวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ เห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนา โดยมีค่าความถี่เท่ากับ 10 ทุกข้อ

สยาม แพทย์รักษ์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในเขตจังหวัดชลบุรีที่มีต่อการประเมินผลผลการปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการประเมินผลผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างาน และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการประเมินผลผลการปฏิบัติงาน จำแนกตาม เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย คือ พนักงานส่วนตำบลระดับสายปฏิบัติ จำนวน 218 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบลิเคิร์ต (Likert scale) สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t-test และค่าสถิติ F-test ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนตำบลโดยรวมมีทัศนคติเชิงบวกอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานส่วนตำบลอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านแบบการประเมินผลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านประโยชน์ของการประเมินผลที่มีต่อการปฏิบัติงาน และด้านหัวหน้างานผู้ทำการประเมินที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

มณฑลธรรม์ บุญใจเพชร (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานเทศบาล ในเขตจังหวัดชลบุรี ที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานว่ามีประโยชน์อย่างไร และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามเพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย คือ พนักงานเทศบาลระดับสายปฏิบัติ จำนวน 150 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตรวัดแบบลิเคิร์ต สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน โดยการหาค่า t-test แบบ One-way analysis of variance และวิธี Least significant difference ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านประโยชน์ของการประเมินผลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านหัวหน้างานผู้ทำการประเมินที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน และด้านแบบการประเมินผลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

สุทธิพงษ์ ทรงเจริญ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อศึกษาการรับรู้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การประเมินผลการปฏิบัติงานกับความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ซึ่งประกอบด้วย สำนักตรวจสอบ ฝ่ายตรวจสอบ ฝ่ายกำกับดูแลกิจการที่ดี สายงานทรัพยากรบุคคล และฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

จำนวน 233 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามประเมินค่า สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ t-test และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ F-test ผลการวิจัยพบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งงานอยู่ระดับ 6-7 ระยะเวลาการทำงาน 11-20 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-50,000 บาท
2. ผลการศึกษาการรับรู้ของพนักงานต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีการรับรู้ต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
3. ผลการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ในด้านผู้ประเมิน ด้านผู้รับการประเมิน และด้านผลการประเมิน
4. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างพนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระดับงาน ระยะเวลาการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีผลทำให้ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
5. การรับรู้ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ น้อยกว่า 0.05

สรยุทธ มูลิกะ(2553) ได้ศึกษาเรื่อง ทศนคติที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดชัยภูมิ วัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อศึกษาทศนคติที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและเพื่อเปรียบเทียบทศนคติที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดชัยภูมิกับปัจจัยส่วนบุคคล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดชัยภูมิ จำนวน 162 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 36-45 ปี อัตราเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาท อายุการทำงาน 11-15 ปี และมีตำแหน่งงานระดับ 4-7
2. พนักงานมีทศนคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, $SD = 0.79$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านความรู้ความเข้าใจต่อระบบ

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและด้านการยอมรับต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

3. การเปรียบเทียบทัศนคติที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรกับปัจจัยด้านบุคคล พบว่า พนักงานที่มีอายุ รายได้ ต่อเดือน อายุการทำงาน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีทัศนคติที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรแตกต่างกัน ยกเว้น พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีทัศนคติไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ โดยมีวิธีดำเนินการศึกษาที่จะเสนอมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ประชากรการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรการวิจัย

ประชากรการวิจัย คือ ข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ จำนวน 188 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2558) ในการศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาจากประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้ใช้เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) ที่สร้างขึ้นจากการศึกษาจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียด คือ

ลักษณะของแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list) ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

และด้านประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นคำถามแบบมาตรวัดของ Likert scale

ลักษณะคำถามปลายปิด จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย

| | |
|--|-------------|
| ด้านที่ 1 ด้านวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน | จำนวน 7 ข้อ |
| ด้านที่ 2 ด้านผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน | จำนวน 7 ข้อ |
| ด้านที่ 3 ด้านผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| ด้านที่ 4 ด้านประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน | จำนวน 5 ข้อ |

โดยแบ่งการวัดออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด ได้กำหนดค่าระดับและการแปลความหมาย ดังนี้

| | | |
|--------------------|----------|---------|
| เห็นด้วยมากที่สุด | ให้คะแนน | 5 คะแนน |
| เห็นด้วยมาก | ให้คะแนน | 4 คะแนน |
| เห็นด้วยปานกลาง | ให้คะแนน | 3 คะแนน |
| เห็นด้วยน้อย | ให้คะแนน | 2 คะแนน |
| เห็นด้วยน้อยที่สุด | ให้คะแนน | 1 คะแนน |

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะเพิ่มเติม

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยและขอบเขตของเนื้อหาในการสร้างแบบสอบถาม และกำหนดข้อคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหาให้ครบถ้วน

2. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างให้ตรงตามเนื้อหา จากนั้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องและให้คำแนะนำแล้วนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

| | |
|-------------------------------|--|
| 3.1 ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ | ตำแหน่ง อาจารย์ประจำ และผู้ช่วยคณบดี ฝ่ายวิชาการ สังกัดวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา |
|-------------------------------|--|

- 3.2 ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร ตำแหน่ง อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
สังกัด วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
มหาวิทยาลัยบูรพา
- 3.3 ดร.จินตนาภา โสภณ ตำแหน่ง ที่ปรึกษาด้านการวิจัย
สังกัด สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ
ทั้ง 3 ท่าน ก่อนนำไปทดลองใช้ (Try-out)

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่
ประชากรเป้าหมาย แต่มีลักษณะคล้ายคลึงกันกับประชากรที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ คือ กรมส่งเสริม
สหกรณ์ จำนวน 30 ชุด และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้
ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือค่าความเชื่อถือได้
ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.912 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้ สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริง
ต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey method)
โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาวิจัย ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ประสานงานและขอความร่วมมือจากเจ้าพนักงานธุรการของแต่ละกอง/ กลุ่ม
ให้เป็นผู้จัดส่งและเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ในการวิจัย
และวิธีการตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา นำมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์
ในการตอบแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามและประมวลผลข้อมูล
ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์และใช้สถิติ
ในการวิเคราะห์ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงพรรณนาด้วยการแจกแจง
ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

เกณฑ์การแปรผลของแต่ละระดับใช้การคำนวณช่วงการวัด

$$\begin{aligned} \text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

| ระดับค่าเฉลี่ย | ระดับความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน |
|----------------|--|
| 4.21-5.00 | มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ระดับมากที่สุด |
| 3.41-4.20 | มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ระดับมาก |
| 2.61-3.40 | มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ระดับปานกลาง |
| 1.81-2.60 | มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ระดับน้อย |
| 1.00-1.80 | มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ระดับน้อยที่สุด |

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ เพื่อทดสอบสมมติฐาน จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ค่า t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยเก็บข้อมูลจากข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ จำนวน 188 คน (ข้อมูลจากระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2558) ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ใน 1) ด้านวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2) ด้านผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน 3) ด้านผู้รับการประเมินการปฏิบัติงาน และ 4) ด้านประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (N = 188)

| ข้อมูลส่วนบุคคล | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-----------------|------------|--------|
| เพศ | | |
| ชาย | 36 | 19.15 |
| หญิง | 152 | 80.85 |
| อายุ | | |
| 21-30 ปี | 16 | 8.51 |
| 31-40 ปี | 62 | 32.98 |

ตารางที่ 3 (ต่อ)

| ข้อมูลส่วนบุคคล | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---------------------------------|------------|--------|
| 41-50 ปี | 49 | 26.06 |
| 51-60 ปี | 61 | 32.45 |
| ตำแหน่งงาน | | |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | 87 | 46.28 |
| นักวิเทศสัมพันธ์ | 11 | 5.85 |
| นักทรัพยากรบุคคล | 10 | 5.32 |
| นักวิชาการเงินและบัญชี | 4 | 2.13 |
| นักวิชาการคอมพิวเตอร์ | 6 | 3.19 |
| นักวิชาการตรวจสอบภายใน | 3 | 1.60 |
| นิติกร | 2 | 1.06 |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | 8 | 4.26 |
| เจ้าพนักงานธุรการ | 44 | 23.40 |
| เจ้าพนักงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ | 4 | 2.13 |
| เจ้าพนักงานพัสดุ | 5 | 2.66 |
| บรรณารักษ์ | 4 | 2.13 |
| ระดับตำแหน่งงาน | | |
| ระดับปฏิบัติงาน | 20 | 10.64 |
| ระดับชำนาญงาน | 44 | 23.40 |
| ระดับปฏิบัติการ | 47 | 25.00 |
| ระดับชำนาญการ | 18 | 9.57 |
| ระดับชำนาญการพิเศษ | 59 | 31.38 |
| ระยะเวลาปฏิบัติงาน | | |
| ไม่ถึง 1 ปี | 16 | 8.51 |
| 1-5 ปี | 40 | 21.28 |
| 6-10 ปี | 20 | 10.64 |
| 11-15 ปี | 9 | 4.79 |
| 16-20 ปี | 24 | 12.77 |

ตารางที่ 3 (ต่อ)

| ข้อมูลส่วนบุคคล | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-----------------|------------|--------|
| 21-25 ปี | 25 | 13.30 |
| 26-30 ปี | 30 | 15.96 |
| 31 ปีขึ้นไป | 24 | 12.77 |

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 80.85 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 32.98 อยู่ในตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ร้อยละ 46.28 เป็นระดับชำนาญการพิเศษ ร้อยละ 31.38 และระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-5 ปี ร้อยละ 21.28

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

ตารางที่ 4 สรุปภาพรวมความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

| ความคิดเห็น | μ | σ | แปลความ | อันดับ |
|---|-------|----------|---------|--------|
| 1. ด้านวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน | 3.82 | 0.75 | มาก | 3 |
| 2. ด้านผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน | 3.74 | 0.87 | มาก | 4 |
| 3. ด้านผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน | 3.90 | 0.72 | มาก | 2 |
| 4. ด้านประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน | 3.99 | 0.66 | มาก | 1 |
| ภาพรวม | 3.85 | 0.67 | มาก | |

จากตารางที่ 4 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมข้าราชการพลเรือนสามัญมีความคิดอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.85$, $\sigma = 0.67$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน โดยมีความคิดเห็นต่อด้านประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นอันดับแรก ($\mu = 3.99$, $\sigma = 0.66$) รองลงมา คือ ด้านผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.90$, $\sigma = 0.72$) ด้านวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.82$, $\sigma = 0.75$) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.74$, $\sigma = 0.87$)

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการประเมินผล
การปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
ด้านวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

| ด้านวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงาน | การประเมินผลการปฏิบัติงาน | | | | | μ | σ | ระดับ | อันดับ |
|---|---------------------------|----------------|---------------|--------------|-------------|-------|----------|-------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | | | |
| 1. ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ ของงานเป็นสำคัญ | 52 (27.66) | 100 (53.19) | 24 (12.77) | 6 (3.19) | 6 (3.19) | 3.99 | 0.91 | มาก | 1 |
| 2. ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการพิจารณาจากพฤติกรรม การปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อผลสำเร็จ ของงาน | 37 (19.68) | 105 (55.85) | 32 (17.02) | 12 (6.38) | 2 (1.06) | 3.87 | 0.84 | มาก | 2 |
| 3. ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการนำความมุ่งมั่นตั้งใจของ ผู้ปฏิบัติงานที่จะปฏิบัติงานให้เกิน มาตรฐานที่กำหนดมาประกอบ การพิจารณา | 40 (21.28) | 95 (50.53) | 41 (21.81) | 10 (5.32) | 2 (1.06) | 3.85 | 0.85 | มาก | 3 |
| 4. ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการนำความตั้งใจ ความพยายาม ของผู้ปฏิบัติงานที่จะให้บริการ แก่ผู้รับบริการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับงานมาประกอบการพิจารณา | 32 (17.02) | 95 (50.53) | 42 (22.34) | 17 (9.04) | 2 (1.06) | 3.73 | 0.89 | มาก | 7 |
| 5. ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการนำความสนใจใฝ่รู้ของ ผู้ปฏิบัติงานที่จะส่งสมความรู้ ความสามารถ เพื่อใช้ให้เกิด ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน มาประกอบการพิจารณา | 32 (17.02) | 96 (51.06) | 41 (21.81) | 17 (9.04) | 2 (1.06) | 3.74 | 0.88 | มาก | 6 |
| 6. ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการนำความประพฤติของ ผู้ปฏิบัติงานที่จะปฏิบัติตนให้ ถูกต้องเหมาะสมตามหลักกฎหมาย คุณธรรม และจริยธรรม มาประกอบการพิจารณา | 34 (18.09) | 100 (53.19) | 41 (21.81) | 10 (5.32) | 3 (1.60) | 3.81 | 0.85 | มาก | 4 |

ตารางที่ 5 (ต่อ)

| ด้านวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงาน | การประเมินผลการปฏิบัติงาน | | | | | μ | σ | ระดับ | อันดับ |
|--|---------------------------|---------------|---------------|--------------|------------|-------|----------|-------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | | | |
| 7. ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการนำความตั้งใจของผู้ปฏิบัติงาน ที่จะปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น และการรักษาสัมพันธภาพที่ดี ในหน่วยงานมาประกอบ การพิจารณา | 31 (16.49) | 94 (50.00) | 48 (25.53) | 15 (7.98) | | 3.75 | 0.82 | มาก | 5 |
| ภาพรวม | | | | | | 3.82 | 0.75 | มาก | |

จากตารางที่ 5 ผลการศึกษา พบว่า ด้านวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม
ข้าราชการพลเรือนสามัญมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.82$, $\sigma = 0.75$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ทุกข้อ อันดับ 1 คือ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีการพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นสำคัญ
($\mu = 3.99$, $\sigma = 0.91$) อันดับ 2 คือ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีการพิจารณาจากพฤติกรรม
การปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อผลสำเร็จของงาน ($\mu = 3.87$, $\sigma = 0.84$) และในการประเมินผล
การปฏิบัติงานมีการนำความมุ่งมั่นตั้งใจของผู้ปฏิบัติงานที่จะปฏิบัติงานให้เกินมาตรฐานที่กำหนด
มาประกอบการพิจารณา ($\mu = 3.85$, $\sigma = 0.85$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการประเมินผล
การปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
ด้านผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน

| ด้านผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน | การประเมินผลการปฏิบัติงาน | | | | | μ | σ | ระดับ | อันดับ |
|---|---------------------------|---------------|---------------|--------------|--------------|-------|----------|-------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | | | |
| 1. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการกำหนดค่าเป้าหมายที่เป็น เกณฑ์ในการวัดผลการปฏิบัติงาน ในแต่ละตำแหน่งหน้าที่อย่าง เหมาะสม | 49 (26.06) | 79 (42.02) | 48 (25.53) | 7 (3.72) | 5 (2.66) | 3.85 | 0.94 | มาก | 2 |
| 2. ผู้บังคับบัญชาของท่านประเมินผล การปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม ปราศจากอคติ | 37 (19.68) | 87 (46.28) | 43 (22.87) | 10 (5.32) | 11 (5.85) | 3.69 | 1.04 | มาก | 6 |

ตารางที่ 6 (ต่อ)

| ด้านผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน | การประเมินผลการปฏิบัติงาน | | | | | μ | σ | ระดับ | อันดับ |
|---|---------------------------|---------------|---------------|---------------|--------------|-------|----------|-------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | | | |
| 3. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่าง ต่อเนื่องตลอดรอบการประเมิน เพื่อเปรียบเทียบผลงานกับ ค่าเป้าหมายได้อย่างถูกต้อง | 39 (20.74) | 85 (45.21) | 46 (24.47) | 13 (6.91) | 5 (2.66) | 3.74 | 0.95 | มาก | 3 |
| 4. ผู้บังคับบัญชาของท่าน ทราบรายละเอียดของงานที่ท่าน ปฏิบัติอยู่เป็นอย่างดี | 51 (27.13) | 92 (48.94) | 30 (15.96) | 10 (5.32) | 5 (2.66) | 3.93 | 0.94 | มาก | 1 |
| 5. ผู้บังคับบัญชาของท่าน ประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างตรงไปตรงมาตามผลงาน ที่เกิดขึ้นจริง | 44 (23.40) | 78 (41.49) | 47 (25.00) | 12 (6.38) | 7 (3.72) | 3.74 | 1.01 | มาก | 4 |
| 6. ผู้บังคับบัญชาของท่าน ให้คำปรึกษาในการปรับปรุงแก้ไข การปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี | 38 (20.21) | 92 (48.94) | 36 (19.15) | 12 (6.38) | 10 (5.32) | 3.72 | 1.03 | มาก | 5 |
| 7. ผู้บังคับบัญชาของท่านฝึกอบรม และพัฒนาผู้ปฏิบัติงานแต่ละราย โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน | 21 (11.17) | 85 (45.21) | 54 (28.72) | 22 (11.70) | 6 (3.19) | 3.49 | 0.95 | มาก | 7 |
| ภาพรวม | | | | | | 3.74 | 0.87 | มาก | |

จากตารางที่ 6 ผลการศึกษา พบว่า ด้านผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม
ข้าราชการพลเรือนสามัญมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.74, \sigma = 0.87$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ทุกข้อ อันดับ 1 คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านทราบรายละเอียดของงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นอย่างดี
($\mu = 3.93, \sigma = 0.94$) อันดับ 2 คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการกำหนดค่าเป้าหมายที่เป็นเกณฑ์
ในการวัดผลการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งหน้าที่อย่างเหมาะสม ($\mu = 3.85, \sigma = 0.94$)
และผู้บังคับบัญชาของท่านมีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องตลอดรอบการประเมิน
เพื่อเปรียบเทียบผลงานกับค่าเป้าหมายได้อย่างถูกต้อง ($\mu = 3.74, \sigma = 0.95$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการประเมินผล การปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ด้านผู้รับการประเมินการปฏิบัติงาน

| ด้านผู้รับการประเมิน การปฏิบัติงาน | การประเมินผลการปฏิบัติงาน | | | | | μ | σ | ระดับ | อันดับ |
|---|---------------------------|----------------|---------------|--------------|-------------|-------|----------|-------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | | | |
| 1. ท่านได้ร่วมกับผู้บังคับบัญชา กำหนดค่าเป้าหมายที่เป็นเกณฑ์ ในการวัดผลการประเมินไว้อย่าง ชัดเจน | 43 (22.87) | 93 (49.47) | 37 (19.68) | 11 (5.85) | 4 (2.13) | 3.85 | 0.91 | มาก | 4 |
| 2. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ ตามเป้าหมายตามที่กำหนดไว้กับผู้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ | 49 (26.06) | 108 (57.45) | 30 (15.96) | 1 (0.53) | | 4.09 | 0.66 | มาก | 1 |
| 3. ท่านยอมรับว่าผลการประเมิน การปฏิบัติงานที่ได้รับในแต่ละรอบ การประเมินมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของท่าน | 45 (23.94) | 100 (53.19) | 29 (15.43) | 9 (4.79) | 5 (2.66) | 3.91 | 0.91 | มาก | 2 |
| 4. ท่านคิดว่าผลการประเมิน การปฏิบัติงานที่ได้รับในแต่ละรอบ การประเมินมีความเที่ยงตรง และยุติธรรม | 36 (19.15) | 95 (50.53) | 39 (20.74) | 13 (6.91) | 5 (2.66) | 3.77 | 0.93 | มาก | 5 |
| 5. ท่านมีความพึงพอใจ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่ท่านได้รับแต่ละรอบการประเมิน | 47 (25.00) | 95 (50.53) | 29 (15.43) | 10 (5.32) | 7 (3.72) | 3.88 | 0.97 | มาก | 3 |
| ภาพรวม | | | | | | 3.90 | 0.72 | มาก | |

จากตารางที่ 7 ผลการศึกษา พบว่า ด้านผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม ข้าราชการพลเรือนสามัญมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.90$, $\sigma = 0.72$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ อันดับ 1 คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายตามที่กำหนดไว้กับผู้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ ($\mu = 4.09$, $\sigma = 0.66$) อันดับ 2 คือ ท่านยอมรับว่าผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ได้รับในแต่ละรอบการประเมินมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของท่าน ($\mu = 3.91$, $\sigma = 0.91$) และท่านมีความพึงพอใจผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ท่านได้รับแต่ละรอบการประเมิน ($\mu = 3.88$, $\sigma = 0.97$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการประเมินผล การปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ด้านประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

| ด้านผู้รับการประเมิน การปฏิบัติงาน | การประเมินผลการปฏิบัติงาน | | | | | μ | σ | ระดับ | อันดับ |
|--|---------------------------|----------------|---------------|--------------|-------------|-------|----------|-------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | | | |
| 1. การนำผลการประเมิน การปฏิบัติงานไปใช้สำหรับ การเลื่อนเงินเดือนมีความเป็นธรรม | 41 (21.81) | 89 (47.37) | 48 (25.53) | 5 (2.66) | 5 (2.66) | 3.82 | 0.89 | มาก | 4 |
| 2. การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ต่อการบริหารงานทรัพยากรบุคคล | 61 (32.45) | 100 (53.19) | 24 (12.77) | 3 (1.60) | | 4.16 | 0.70 | มาก | 1 |
| 3. ผลการประเมินการปฏิบัติงาน สามารถแสดงถึงประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานขององค์กรได้ อย่างชัดเจน | 42 (22.34) | 89 (47.34) | 41 (21.81) | 12 (6.38) | 4 (2.13) | 3.81 | 0.93 | มาก | 5 |
| 4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ทำให้นุคลากรมีขวัญและกำลังใจ ในการพัฒนาประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานให้สูงขึ้น | 67 (35.64) | 88 (46.81) | 30 (15.96) | 2 (1.06) | 1 (0.53) | 4.16 | 0.79 | มาก | 2 |
| 5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ทำให้นุคลากรมีการแก้ไขปรับปรุง วิธีการปฏิบัติงานให้บรรลุผล สำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพ มากขึ้น | 59 (31.38) | 82 (43.62) | 36 (19.15) | 10 (5.32) | 1 (0.53) | 4.00 | 0.88 | มาก | 3 |
| ภาพรวม | | | | | | 3.99 | 0.66 | มาก | |

จากตารางที่ 8 ผลการศึกษา พบว่า ด้านประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมข้าราชการพลเรือนสามัญมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.99$, $\sigma = 0.66$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ อันดับ 1 คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ($\mu = 4.16$, $\sigma = 0.70$) อันดับ 2 คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้นุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ($\mu = 4.16$, $\sigma = 0.76$) และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทำให้นุคลากรมีการแก้ไข ปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.88$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 9 สรุปข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ข้อเสนอแนะ | ความถี่ |
|--|---------|
| 1. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานควรประเมินอย่างเที่ยงตรงและยุติธรรม ควรประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างแท้จริง ไม่ควรนำความรู้สึกส่วนบุคคล หรืออคติเข้ามามีส่วนในการพิจารณาผลการประเมิน | 8 |
| 2. ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ไม่ใช่ประเมินจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว และควรประเมิน จากบุคคลภายนอกด้วย | 3 |
| 3. การกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานบางราย ไม่สอดคล้องกับระดับเกณฑ์คะแนนตามระดับเป้าหมาย ซึ่งทำให้ไม่สามารถ แสดงถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ ควรมีการถ่ายทอดเป้าหมาย ระดับองค์กรลงสู่ระดับบุคคลให้ครบถ้วน | 1 |
| 4. ควรให้ผู้ที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานนำผลงานมาประกอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมยิ่งขึ้น | 1 |

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินผล
การปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ จำแนกตามเพศ

| | เพศ | N | μ | σ | t | Sig. |
|---------------------------|------|-----|-------|----------|------|------|
| การประเมินผลการปฏิบัติงาน | ชาย | 36 | 3.82 | 0.68 | -3.2 | 0.75 |
| | หญิง | 152 | 3.86 | 0.67 | | |

จากตารางที่ 10 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการประเมินผล การปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ t-test ในการทดสอบ พบว่า ค่านี้สำคัญทางสถิติ (Sig.) เท่ากับ 0.75 จึงปฏิเสธสมมติฐาน การวิจัย สรุปได้ว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินผล การปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินผล การปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ จำแนกตามอายุ

| อายุ (ปี) | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-----------|------------|--------|
| 21-30 ปี | 4.08 | 0.65 |
| 31-40 ปี | 3.98 | 0.65 |
| 41-50 ปี | 3.75 | 0.70 |
| 51-60 ปี | 3.73 | 0.65 |
| รวม | 3.85 | 0.67 |

จากตารางที่ 11 ผลการศึกษา พบว่า ช่วงอายุ 21-30 ปี มีความคิดเห็นต่อการประเมินผล การปฏิบัติงานมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\mu = 4.08$, $\sigma = 0.65$) และช่วงอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็น ต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\mu = 3.73$, $\sigma = 0.67$)

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ จำแนกตามอายุ

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F | Sig. |
|------------------|-----|-------|------|------|------|
| ระหว่างกลุ่ม | 3 | 3.24 | 1.08 | 2.45 | 0.07 |
| ภายในกลุ่ม | 184 | 81.21 | 0.44 | | |
| รวม | 187 | 84.46 | | | |

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) เท่ากับ 0.07 จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย สรุปได้ว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ จำแนกตามตำแหน่งงาน

| ตำแหน่งงาน | μ | σ |
|---------------------------------|-------|----------|
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | 3.79 | 0.70 |
| นักวิเทศสัมพันธ์ | 3.57 | 0.65 |
| นักทรัพยากรบุคคล | 3.92 | 0.58 |
| นักวิชาการเงินและบัญชี | 3.99 | 0.52 |
| นักวิชาการคอมพิวเตอร์ | 4.17 | 0.71 |
| นักวิชาการตรวจสอบภายใน | 4.29 | 0.17 |
| นิติกร | 4.00 | 0.00 |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | 4.03 | 0.46 |
| เจ้าพนักงานธุรการ | 3.91 | 0.58 |
| เจ้าพนักงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ | 4.48 | 0.23 |
| เจ้าพนักงานพัสดุ | 3.40 | 1.36 |
| บรรณารักษ์ | 3.64 | 0.97 |
| ภาพรวม | 3.85 | 0.67 |

จากตารางที่ 13 ผลการศึกษา พบว่า ตำแหน่งเจ้าพนักงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\mu = 4.48, \sigma = 0.23$) และตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\mu = 3.40, \sigma = 1.36$)

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ จำแนกตาม ตำแหน่งงาน

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F | Sig. |
|------------------|-----|-------|------|------|------|
| ระหว่างกลุ่ม | 11 | 5.78 | 0.53 | 1.18 | 0.31 |
| ภายในกลุ่ม | 176 | 78.68 | 0.45 | | |
| รวม | 187 | 84.46 | | | |

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) เท่ากับ 0.31 จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย สรุปได้ว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 ข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

| ระดับตำแหน่งงาน | μ | σ |
|-----------------|-------|----------|
| ปฏิบัติงาน | 4.35 | 0.35 |
| ชำนาญงาน | 3.72 | 0.65 |
| ปฏิบัติกร | 3.93 | 0.72 |
| ชำนาญการ | 3.91 | 0.55 |
| ชำนาญการพิเศษ | 3.69 | 0.68 |
| ภาพรวม | 3.85 | 0.67 |

จากตารางที่ 15 ผลการศึกษา พบว่า ระดับปฏิบัติงานมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ย ($\mu = 4.35$, $\sigma = 0.35$) และระดับชำนาญการพิเศษมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\mu = 3.69$, $\sigma = 0.68$)

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F | Sig. |
|------------------|-----|-------|------|------|--------|
| ระหว่างกลุ่ม | 4 | 7.75 | 1.94 | 4.62 | 0.001* |
| ภายในกลุ่ม | 183 | 76.71 | 0.42 | | |
| รวม | 187 | 84.46 | | | |

* $P \leq 0.05$

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) เท่ากับ 0.001 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

สรุปได้ว่า ข้าราชกรพลเรือนสามัญที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe (Post hoc) ต่อ ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานรายคู่ ตามระดับตำแหน่งงาน

| ระดับตำแหน่งงาน | μ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ |
|-----------------|-------|------------|----------|------------|----------|---------------|
| | | 4.35 | 3.72 | 3.93 | 3.91 | 3.69 |
| ปฏิบัติงาน | 4.35 | - | 0.63* | 0.42 | 0.44 | 0.66* |
| ชำนาญงาน | 3.72 | | - | -0.21 | -0.20 | 0.03 |
| ปฏิบัติการ | 3.93 | | | - | 0.02 | 0.24 |
| ชำนาญการ | 3.91 | | | | - | 0.22 |
| ชำนาญการพิเศษ | 3.69 | | | | | - |

* $P \leq 0.05$

จากตารางที่ 17 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยวิธีของ Scheffe พบว่า ข้าราชกรพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ระดับปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างจากระดับชำนาญงานและชำนาญการพิเศษ โดยระดับปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานมากกว่าระดับชำนาญงานและชำนาญการพิเศษ

สมมติฐานที่ 5 ข้าราชกรพลเรือนสามัญที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

| ระยะเวลาปฏิบัติงาน | μ | σ |
|--------------------|-------|----------|
| ไม่ถึง 1 ปี | 4.24 | 0.56 |
| 1-5 ปี | 4.00 | 0.71 |
| 6-10 ปี | 3.90 | 0.58 |
| 11-15 ปี | 3.79 | 0.64 |
| 16-20 ปี | 3.60 | 0.73 |
| 21-25 ปี | 3.79 | 0.63 |
| 26-30 ปี | 3.69 | 0.75 |
| 31 ปีขึ้นไป | 3.83 | 0.55 |
| ภาพรวม | 3.85 | 0.67 |

จากตารางที่ 18 ผลการศึกษา พบว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานไม่ถึง 1 ปี มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\mu = 4.24$, $\sigma = 0.56$) และระยะเวลาปฏิบัติงาน 16-20 ปี มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\mu = 3.60$, $\sigma = 0.73$)

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบความแตกต่างของของความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F | Sig. |
|------------------|-----|-------|------|------|------|
| ระหว่างกลุ่ม | 7 | 5.73 | 0.82 | 1.87 | 0.08 |
| ภายในกลุ่ม | 180 | 78.73 | 0.44 | | |
| รวม | 187 | 84.46 | | | |

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงาน

คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) เท่ากับ 0.08 จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย สรุปได้ว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 20 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

| สมมติฐาน | ผลการทดสอบ สมมติฐาน |
|---|------------------------|
| 1. ข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน | ปฏิเสธสมมติฐาน |
| 2. ข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน | ปฏิเสธสมมติฐาน |
| 3. ข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน | ปฏิเสธสมมติฐาน |
| 4. ข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน | ยอมรับสมมติฐาน |
| 5. ข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน | ปฏิเสธสมมติฐาน |

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์

1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยศึกษาจากประชากรที่เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ จำนวน 188 คน และเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม และประมวลผลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์จากโปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับการวิเคราะห์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐานค่า t-test และ One-way ANOVA

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของประชากร

ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี อยู่ในตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน เป็นระดับชำนาญการพิเศษ และมีระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยมีความคิดเห็นต่อด้านประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ลำดับต่อไป คือ ด้านวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และลำดับสุดท้าย คือ ด้านผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติที่มีเพศ อายุ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน แต่ข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินผล

การปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยข้าราชการพลเรือนสามัญ ระดับปฏิบัติงานมีความคิดเห็นที่ดีกว่าระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญการพิเศษ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ สามารถสรุปได้ว่า ในภาพรวมของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ระดับมาก สามารถอภิปรายผลการศึกษายกเป็นแต่ละด้าน โดยเรียงจากด้านที่มีความคิดเห็นเป็นอันดับแรกไปหาอันดับสุดท้ายดังนี้

ด้านประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวมข้าราชการพลเรือนสามัญมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารงานทรัพยากรบุคคล โดยสามารถใช้สำหรับประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนได้อย่างเป็นธรรม ทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น และทำให้บุคลากรมีการแก้ไขปรับปรุงวิธีการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของยุพาวัฒน์ บุพศิริ (2552) ที่ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดนครพนม พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความคิดเห็นต่อประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารงานบุคคล ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สอดคล้องกับการวิจัยของสยาม แพทย์รักษ์ (2553) ที่ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดชลบุรีที่มีต่อการประเมินผลผลการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานส่วนตำบลมีความคิดเห็นต่อประโยชน์ของการประเมินผลผลการปฏิบัติงานว่า การประเมินผลผลการปฏิบัติงานจะทำให้พนักงานส่วนตำบลมีการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นและจะทำให้มีการพัฒนาในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นเรื่อย ๆ ไป และสอดคล้องกับการวิจัยของมณฑลธรรม์ บุญใจเพชร (2550) ที่ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลในเขตจังหวัดชลบุรีที่มีต่อการประเมินผลผลการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานเทศบาลมีความคิดเห็นต่อประโยชน์ของการประเมินผลผลการปฏิบัติงานว่า การประเมินผลผลการปฏิบัติงานจะทำให้เข้าใจกระบวนการทำงานเป็นอย่างดี ทำให้พนักงานเทศบาลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยให้ทราบถึงผลการทำงานที่ผ่านมาว่าเป็นอย่างไร

ด้านผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวมข้าราชการพลเรือนสามัญ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ผู้รับการประเมินสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด โดยยอมรับว่าผลการประเมินที่ได้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานและมีความพึงพอใจ ในผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของเสริมศรี แสนอินทะ (2554) ที่ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านผู้รับการประเมินว่า ผลการประเมินการปฏิบัติงาน บ่งบอกถึงความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้เป็นอย่างดี และมีความพึงพอใจกับผลการประเมินที่ได้รับ และสอดคล้องกับการวิจัยของสุทธิพงศ์ ทรงเจริญ (2550) ที่ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานในผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ทราบเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจนในทุกปี และเห็นว่าผลการประเมินที่ได้มีความเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน

ด้านวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวมข้าราชการพลเรือนสามัญ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานมีการพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นสำคัญและพิจารณาจากพฤติกรรม การปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อผลสำเร็จของงาน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของสรายุทธ มูลิกะ (2553) ที่ศึกษาเรื่อง ทักษะคิตที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดชัยภูมิ พบว่า พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร มีทัศนคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในการประเมินขีดความสามารถว่าควรแยกประเมิน ด้านขีดความสามารถหลักและขีดความสามารถเฉพาะตำแหน่งและสำนักงาน ก.พ. (2552) เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่กำหนดว่า การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วนคะแนน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ซึ่งผลสัมฤทธิ์ของงานให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ส่วนพฤติกรรมการปฏิบัติราชการให้ประเมินจากสมรรถนะหลัก 5 ข้อ ตามที่ ก.พ. กำหนด และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการตามที่ส่วนราชการกำหนด สอดคล้องกับการวิจัยของเดิมใจ โคตรคก (2552) ที่ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ของพนักงานสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์ พบว่า พนักงานสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า ควรวัดทั้งในด้านคุณภาพ ปริมาณ และลักษณะที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน แต่ขัดแย้งกับการวิจัยของสมรักษ์ รัตน โคตร (2554) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ พบว่า ข้าราชการไม่แน่ใจกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากผลสำเร็จของงานและสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงาน

ด้านผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวมข้าราชการพลเรือนสามัญมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ผู้ประเมินทราบรายละเอียดงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มีการกำหนดค่าเป้าหมายในการวัดผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและมีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลงานที่เกิดขึ้นจริง สามารถให้คำปรึกษาในการปรับปรุง แก้ไขการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานแต่ละรายได้ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของเสริมศรี แสนอินทะ (2554) ที่ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานว่าเป็นผู้ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับผลงาน โครงการที่ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติก่อนทำการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีและพิจารณาจากผลงานที่ทำตั้งแต่ต้นจนถึงระยะเวลาที่ต้องทำการประเมิน และสอดคล้องกับการวิจัยของสุทธิพงษ์ ทรงเจริญ (2550) ที่ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานในผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานว่ามีมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้คะแนนแก่ผู้รับการประเมินอย่างยุติธรรม ใช้ข้อมูลในการประเมินผลการปฏิบัติงานมากกว่าใช้ความรู้สึกส่วนตัว แต่ขัดแย้งกับการวิจัยของมณฑร์ธรรมบุญใจเพ็ชร (2550) ที่ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลในเขตจังหวัดชลบุรี ที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานเทศบาลมีความคิดเห็นต่อหัวหน้างานว่า ใช้ดุลยพินิจของตนเองมากกว่าการใช้เกณฑ์มาตรฐานในการประเมิน ถ้าเอียงหรืออคติในการประเมินผล

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ โดยภาพรวมข้าราชการพลเรือนสามัญ มี

ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ยังมีบางประเด็นที่ต้องปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการสร้างจิตสำนึกให้กับผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานให้ตระหนักถึงหลักความยุติธรรมและหลักความเสมอภาค โดยไม่ประเมินผลการปฏิบัติงานตามอารมณ์และความรู้สึกของตนมากกว่าการพิจารณาจากผลงานที่ปฏิบัติได้จริง
2. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปในรูปแบบคณะกรรมการที่เป็นตัวแทนจากบุคลากรทุกระดับ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าผลการประเมินที่ได้รับไม่ได้มาจากการตัดสินใจจากผู้บังคับบัญชาเพียงฝ่ายเดียว

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานควรเก็บเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงานและการปฏิบัติงานมาตลอดรอบการประเมิน เพื่อนำมาเป็นหลักฐานประกอบการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความถูกต้องและชัดเจน
2. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานควรประสานงานกับกลุ่มทรัพยากรบุคคล เพื่อนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปจัดทำเป็นแผนพัฒนารายบุคคลให้เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรทราบว่าต้องได้รับการพัฒนาในด้านใดบ้างและเป็นแนวทางให้บุคลากรได้มีการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพโดยวิธีการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่มีความสอดคล้องกับบริบทองค์กร โดยการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บรรณานุกรม

- กิตติ สุทธิสัมพันธ์. (2542). *ความคิดเห็นของตัวแทนออกของต่อพิธีการศุลกากรในการนำสินค้าเข้าจากต่างประเทศ ศึกษากรณีนำเข้าทางสำนักงานศุลกากร ท่าอากาศยานกรุงเทพ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- จำเรียง ภาพจิตร. (2536). *สาธรมมิติ เอกสารในการประกอบการสอนชุดวิชาสังคมศึกษา 4 (เล่ม 2). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช.*
- ชมสุภัค ครุฑกะ. (2558). *การประเมินผลการปฏิบัติงานเชิงระบบ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- ชูชัย สมितिไกร. (2556). *การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: วี.พรีน (1991).*
- ณัฐวุฒิ จันทร์เทศ. (2556). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานกับการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- เต็มใจ โคตรดก. (2552). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันจุฬารณ์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช.*
- ธวัชชัย นาคฤทธิ. (2540). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร:ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานตำรวจภาค 1. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมวิทยาประยุกต์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- นีออน กลิ่นรัตน์. (2525). *จิตวิทยาเบื้องต้น. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- บุญเรียง จจรศิลป์. (2534). *วิธีวิจัยการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: พิชาญพรีนติ้ง.*
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2553). *การประเมินผลการปฏิบัติงานและการปรับเงินเดือน. กรุงเทพฯ: ส. เอเซีย เพรส (1989).*
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2532). *จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ: แพร่พิทยา อินเตอร์เนชั่นแนล.*
- พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ. (2531). *การวัดทัศนคติ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.*
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. (2551, 25 มกราคม). *ราชกิจจานุเบกษา.*

- มณฑลธรรม์ บุญใจเพชร. (2550). *ความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลในเขตจังหวัดชลบุรีที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน*. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมืองและการบริหารจัดการ, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยุพาพัฒน์ บุพศิริ. (2552). *ความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2546*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น.
- วรารัตน์ ม่วงปาน. (2554). *ความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, โครงการสหวิทยาการระดับบัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมคิด บางโม. (2557). *องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 6)*. กรุงเทพฯ: ออฟเซ็ทพลัส.
- สมรภัษ รัตนโคตร. (2554). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์*. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สยาม แพทย์รักษ์. (2553). *ความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดชลบุรีที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน*. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมืองและการบริหารจัดการ, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สรายุทธ มูลิกะ. (2553). *ทัศนคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดชัยภูมิ*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ตาโรจน์ โอพิทักษ์ชิน. (2554). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร เพื่อสร้างและรักษาความได้เปรียบเชิงแข่งขันไว้ให้ยั่งยืนในโลกโกลบอลไลเซชัน*. กรุงเทพฯ: ซีวีแอลการพิมพ์.

- สำนักงาน ก.พ. (2552). *คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ: ภาพรวมระบบบริหารและระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ*. กรุงเทพฯ: พี เอ ลีฟวิ่ง.
- สำนักงาน ก.พ. (2553). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก*. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.
- สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (2553). *ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- สุกัญญา รัศมีธรรม โษติ. (2553). *คู่มือประเมินผลงานสู่ความสำเร็จในการพัฒนาคน*. กรุงเทพฯ: สิริวัฒนา อินเทอร์เน็ต.
- สุทธิพงษ์ ทรงเจริญ. (2550). *ความคิดเห็นของพนักงานต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของ บริษัท ทีไอที จำกัด(มหาชน)*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- เสริมศรี แสนอินทะ. (2554). *ความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอสุมาลัย จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌุกร. (2552). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน (พิมพ์ครั้งที่ 15)*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์
- อวยชัย พัสดุรักษา. (2553). *การประเมินผลการปฏิบัติราชการราชการแนวใหม่*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ

ในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ จึงไม่มีคำตอบที่ถูกต้องหรือผิด ฉะนั้น ขอให้ท่านตอบตามความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อนำข้อมูลไปเป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ และสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น แบบสอบถามชุดนี้มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง แบบสอบถามมีทั้งหมด 5 ข้อ โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. 21-30 ปี

2. 31-40 ปี

4. 41-50 ปี

5. 51-60 ปี

3. ตำแหน่งงาน

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | <input type="checkbox"/> 2. นักวิเทศสัมพันธ์ |
| <input type="checkbox"/> 3. นักทรัพยากรบุคคล | <input type="checkbox"/> 4. นักวิชาการเงินและบัญชี |
| <input type="checkbox"/> 5. นักวิชาการคอมพิวเตอร์ | <input type="checkbox"/> 6. นักวิชาการตรวจสอบภายใน |
| <input type="checkbox"/> 7. นิติกร | <input type="checkbox"/> 8. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี |
| <input type="checkbox"/> 9. เจ้าพนักงานธุรการ | <input type="checkbox"/> 10. เจ้าพนักงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ |
| <input type="checkbox"/> 11. เจ้าพนักงานพัสดุ | <input type="checkbox"/> 12. บรรณารักษ์ |

4. ระดับตำแหน่งงาน

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1. ระดับปฏิบัติงาน | <input type="checkbox"/> 2. ระดับชำนาญงาน |
| <input type="checkbox"/> 3. ระดับปฏิบัติการ | <input type="checkbox"/> 4. ระดับชำนาญการ |
| <input type="checkbox"/> 5. ระดับชำนาญการพิเศษ | |

5. ระยะเวลาปฏิบัติงาน

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1. ไม่ถึง 1 ปี | <input type="checkbox"/> 2. 1-5 ปี |
| <input type="checkbox"/> 3. 6-10 ปี | <input type="checkbox"/> 4. 11-15 ปี |
| <input type="checkbox"/> 5. 16-20 ปี | <input type="checkbox"/> 6. 21-25 ปี |
| <input type="checkbox"/> 7. 26-30 ปี | <input type="checkbox"/> 8. 31 ปีขึ้นไป |

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ในด้านวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามมีทั้งหมด 24 ข้อ โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในแต่ละช่อง

ตามความคิดเห็นของท่านเพียงระดับเดียวจาก 5 ระดับ

ระดับ 5 หมายความว่า เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับ 4 หมายความว่า เห็นด้วยมาก

ระดับ 3 หมายความว่า เห็นด้วยปานกลาง

ระดับ 2 หมายความว่า เห็นด้วยน้อย

ระดับ 1 หมายความว่า เห็นด้วยน้อยที่สุด

| ข้อ | ความคิดเห็นต่อการประเมินผล การปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|---|------------------|------------|----------------|-------------|-----------------------|
| | | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อย ที่สุด (1) |
| ด้านวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน | | | | | | |
| 1 | ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นสำคัญ | | | | | |
| 2 | ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการพิจารณาจากพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อผลสำเร็จของงาน | | | | | |
| 3 | ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการนำความมุ่งมั่นตั้งใจของผู้ปฏิบัติงาน ที่จะปฏิบัติงานให้เกินมาตรฐานที่กำหนด มาประกอบการพิจารณา | | | | | |
| 4 | ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการนำ ความตั้งใจ ความพยายามของผู้ปฏิบัติงาน ที่จะให้บริการแก่ผู้รับบริการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานมาประกอบการพิจารณา | | | | | |
| 5 | ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการนำความสนใจใฝ่รู้ของผู้ปฏิบัติงาน ที่จะสั่งสมความรู้ความสามารถ เพื่อใช้ ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน มาประกอบการพิจารณา | | | | | |
| 6 | ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการนำความประพฤติของผู้ปฏิบัติงาน ที่จะปฏิบัติตนให้ถูกต้องเหมาะสมตาม หลักกฎหมาย คุณธรรม และจริยธรรม มาประกอบการพิจารณา | | | | | |

| ข้อ | ความคิดเห็นต่อการประเมินผล การปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--------------------------------------|---|------------------|------------|----------------|-------------|-----------------------|
| | | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อย ที่สุด (1) |
| 7 | ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการนำ ความตั้งใจของผู้ปฏิบัติงานที่จะปฏิบัติงาน ร่วมกับผู้อื่นและการรักษาสัมพันธภาพที่ดี ในหน่วยงาน มาประกอบการพิจารณา | | | | | |
| ด้านผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน | | | | | | |
| 8 | ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการกำหนด ค่าเป้าหมายที่เป็นเกณฑ์ในการวัดผล การปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งหน้าที่ อย่างเหมาะสม | | | | | |
| 9 | ผู้บังคับบัญชาของท่านประเมินผล การปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม ปราศจาก อคติ | | | | | |
| 10 | ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการติดตาม ผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องตลอดรอบ การประเมิน เพื่อเปรียบเทียบผลงานกับ ค่าเป้าหมายได้อย่างถูกต้อง | | | | | |
| 11 | ผู้บังคับบัญชาของท่านทราบรายละเอียด ของงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นอย่างดี | | | | | |
| 12 | ผู้บังคับบัญชาของท่านประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมาตาม ผลงานที่เกิดขึ้นจริง | | | | | |
| 13 | ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำปรึกษา ในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานได้เป็น อย่างดี | | | | | |

| ข้อ | ความคิดเห็นต่อการประเมินผล การปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|--|------------------|------------|----------------|-------------|-----------------------|
| | | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อย ที่สุด (1) |
| 14 | ผู้บังคับบัญชาของท่านฝึกอบรมและพัฒนา ผู้ปฏิบัติงานแต่ละราย โดยพิจารณาจาก ผลการปฏิบัติงาน | | | | | |
| ด้านผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน | | | | | | |
| 15 | ท่านได้ร่วมกับผู้บังคับบัญชากำหนด ค่าเป้าหมายที่เป็นเกณฑ์ในการวัดผล การประเมินไว้อย่างชัดเจน | | | | | |
| 16 | ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ ตามเป้าหมายตามที่กำหนดไว้กับ ผู้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ | | | | | |
| 17 | ท่านยอมรับว่าผลการประเมิน การปฏิบัติงานที่ได้รับในแต่ละรอบ การประเมินมีความสอดคล้อง กับการปฏิบัติงานของท่าน | | | | | |
| 18 | ท่านคิดว่าผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ ได้รับในแต่ละรอบการประเมิน มีความเที่ยงตรง และยุติธรรม | | | | | |
| 19 | ท่านมีความพึงพอใจผลการประเมินผล การปฏิบัติงานที่ท่านได้รับแต่ละรอบ การประเมิน | | | | | |
| ด้านประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน | | | | | | |
| 20 | การนำผลการประเมินการปฏิบัติงาน ไปใช้สำหรับการเลื่อนเงินเดือน มีความเป็นธรรม | | | | | |

| ข้อ | ความคิดเห็นต่อการประเมินผล การปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|-----|---|------------------|------------|----------------|-------------|-----------------------|
| | | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อย ที่สุด (1) |
| 21 | การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารงาน ทรัพยากรบุคคล | | | | | |
| 22 | ผลการประเมินการปฏิบัติงานสามารถ แสดงถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ขององค์กรได้อย่างชัดเจน | | | | | |
| 23 | การประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้บุคลากร มีขวัญและกำลังใจในการพัฒนา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น | | | | | |
| 24 | การประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้ บุคลากรมีการแก้ไข ปรับปรุง วิธีการ ปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จของงาน อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น | | | | | |

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณในการให้ข้อมูลค่ะ
นางสาวกณิศา วรรณทร์