รายงานวิจัยเรื่อง

ความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข, ค มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

Satisfaction of Supporting Staff on Performance Evaluation Patterns in Prince of Songkla University

สุธิดา สังข์เกษม

จุฬา แสงบรรณทึก

สารภี รัตนพงศ์

วิชิต ปัญโญ

การวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากงบประมาณเงินรายได้
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

หัวข้อวิจัย **ความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข, ค มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**

คณะผู้วิจัย สุธิดา สังข์เกษม
จุฬา แสงบรรณทึก
สารภี รัตนพงศ์
วิชิต ปัญโญ

หน่วยงาน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ปี 2542

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยพื้นฐาน วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สังกัด กอง/ศูนย์/สำนัก, คณะและหน่วยงานอื่น ๆ จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สายงาน ระดับตำแหน่ง ระยะเวลารับราชการ หน่วยงาน และปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการ สาย ข, ค ที่เป็นผู้บังคับบัญชา 39 คน และผู้ปฏิบัติงาน 307 คน ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ สาย ข, ค สำหรับผู้บังคับบัญชา จำนวน 60 ข้อ และผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 59 ข้อ ซึ่งได้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน และทดสอบเครื่องมือวิจัยค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาค แอลฟา (Cronbach's alpha coefficent) ได้ค่าความเที่ยงแบบสอบถามของผู้บังคับบัญชา 0.94 และผู้ปฏิบัติงาน 0.92 วิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที (t-test) และสถิติเอฟ (F-test) และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์ตามเนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงาน ในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข, ค มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่สังกัดกอง/ศูนย์/สำนัก มีความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานระดับปานกลาง ($\bar{X}_1$ = 3.33, $S.D_1$ = .36) และ ($\bar{X}_2$ = 3.51, $S.D_2$ = .49) สังกัดคณะมีความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานระดับปานกลาง ($\bar{X}_1$ = 3.64, $S.D_1$ = .42) และ ($\bar{X}_2$ = 3.52, $S.D_2$ = .56) ตามลำดับ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดหน่วยงาน

อื่น ๆ มีความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานระดับสูง ($\overline{X}_1$ = 4.10, S.D$_1$ = .72) และ ($\overline{X}_2$ = 3.78, S.D$_2$ = .65) ตามลำดับ

ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข, ค มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สายงาน ระดับตำแหน่ง ระยะเวลารับราชการ ไม่มีผลต่อความพึงพอใจ ยกเว้นผู้บังคับบัญชาที่สังกัด กอง/ศูนย์/สำนัก กับหน่วยงานอื่น ๆ มีความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาที่สังกัดหน่วยงานอื่น ๆ สูงกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาที่สังกัด กอง/ศูนย์/สำนัก

ส่วนปัญหาอุปสรรคของผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข, ค มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบปัญหาอุปสรรคที่เหมือนกันระหว่าง 2 กลุ่ม คือ ผู้บังคับบัญชาแต่ละคนมีมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันและหัวข้อการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน ไม่ครบถ้วน ส่วนปัญหาอุปสรรคที่แตกต่างกันระหว่าง 2 กลุ่ม คือ ผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ตรงกับความเป็นจริงขึ้นอยู่กับความพอใจส่วนบุคคล และผู้ประเมิน, ผู้ถูกประเมินไม่มีความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนข้อเสนอแนะพบว่าเหมือนกันระหว่าง 2 กลุ่มคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ควรทำเป็นเรื่องลับ ควรมีคณะกรรมการกลางที่ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน และข้อย่อยแต่ละข้อของแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรระบุช่องคะแนนให้ชัดเจน ข้อเสนอแนะที่แตกต่างกันระหว่าง 2 กลุ่มคือ ควรปรับปรุงแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแต่ละตำแหน่ง และผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานควรยึดหลักคุณธรรม สำหรับความคิดเห็นพบว่าเหมือนกันระหว่าง 2 กลุ่มคือ แบบประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมแล้ว ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 1 ครั้ง ไม่เห็นด้วยกับแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานควรมีหลายวิธีการ ควรนำผลของการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ในการพัฒนาคนพัฒนางาน ความคิดเห็นที่แตกต่างกันระหว่าง 2 กลุ่มคือ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่มีความยุติธรรม ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2 ทาง เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานสูงเกินไป ควรให้ผู้ร่วมงานในหน่วยงานร่วมประเมินผลการปฏิบัติงาน

Research Title : **Satisfaction of Supporting Staff on Performance Evaluation Patterns in Prince of Songkla University**

Researchers : Miss Suthida Sangkasem
Mrs.Chula Sangbuntunk
Mrs.Sarapee Rattanagpong
Mr.Vichit Panyo

Organization : Prince of Songkla University

Year : 1999

Abstract

This research is a basic research which has the objectives to study the satisfaction of the head officers and their staff towards the performance evaluation patterns within the divisions, offices, faculties and units concerned classified by the variable sets of sex, ages, educational level, career path, position classification, official-service ages, and unit concerned, and to work out the difficulties as well as the recommendations on using these patterns. The target groups are the supporting staff which consist of 39 head officers and 307 staff members of the university. The questionnaires and the performance patterns are collected as basic data, by 60 questions of the head officers and 59 questions of the staff member. The content validity had been passed testing by the 3 experts and tested Cronbach's alpha coefficient with the validity of 0.94 for head officers' questionnaires and 0.92 for the staff member. In term of data analysis we used the frequencies, percentage, average, standard diviation, t-test F-test and content analysis with qualitative data. The conclusions of the research are that the head officers and members of the supporting staff of the University in the division, the center and the office satisfied in medium level ($\bar{X}_1$ = 3.33, S.D.$_1$ = .36) and ($\bar{X}_2$ = 3.51, S.D.$_2$ = .49) and those within the faculties satisfied in medium level ($\bar{X}_1$ = 3.64, S.D.$_1$ = .42) and ($\bar{X}_2$ = 3.52, S.D.$_2$ = .56) respectively. The other units concerned satisfied in the high level ($\bar{X}_1$ = 4.10, S.D.$_1$ = .72) and ($\bar{X}_2$ = 3.78, S.D.$_2$ = .65), respectively.

The satisfaction of the head officers and the staff members towards these patterns classified by the variable sets of sex , ages, educational level, career path, position classification, official-service ages had no effect to their satisfaction, except, the head officers within the divisions, the centers, the offices, the faculties and the units concerned satisfied the patterns in the different level with the significant statistic at .05. The average scores of the head officers' satisfaction within the units concerned got higher than the division, the centers and the offices.

For the difficulties of using these patterns between the head officers and the staff members of the supporting staff of Prince of Songkla University, we find the same problems between them, i.e the unstandardized judgement of the head officers, the subject titles of the patterns were not clear and incomplete. The different opinions of two groups were that the effectiveness from the evaluation along with the patterns were not valid, depended on the individual favor; the evaluator and the evaluated staff had no knowledge on the performance evaluation.

For the recommendations between 2 target groups, the similarities are:- the performance evaluation should not carry on secretly, the committee should be elected as the evaluators, the sub-topic of each topic should determine the clear score. The differences are:- the pattern of performance should be improved according to the position of the evaluated personnel; the evaluators must be aware of merit system. Form their opinion, the two groups have common ideas that are:- the pattern is suitable, it should evaluate once a year; they disagree to use this pattern as only one method of evaluation, it should have other process, too. The results of the performance evaluation should be the guideline for human resource development and their implementation. The different opinions of the two target groups are that the process of performance evaluation is not fair; it should have 2 ways of evaluation, the criteria of the performance evaluation are too high standard, it should give the opportunity for the colleques to take part of the evaluation.

สารบัญ

หน้า

กิตติกรรมประกาศ..... ก

บทคัดย่อภาษาไทย..... ข

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... ง

สารบัญ..... ฉ

สารบัญตาราง..... ซ

บทที่

1 บทนำ..... 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 3

ขอบเขตของการวิจัย..... 3

นิยามศัพท์การวิจัย..... 4

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ..... 5

แนวคิดการประเมินผลการปฏิบัติงาน..... 7

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน..... 11

การประเมินผลการปฏิบัติงานในราชการพลเรือนไทย..... 16

การประเมินผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์..... 20

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 21

3 วิธีดำเนินการวิจัย..... 25

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 26

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 27

การสร้างแบบสอบถาม..... 28

การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 29

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้..... 29

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 31

การวิเคราะห์ข้อมูล..... 31

5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 47
สรุปผลการวิจัย..... 47
อภิปรายผล..... 51
ข้อเสนอแนะ..... 60
บรรณานุกรม..... 61
ภาคผนวก..... 66
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ
ภาคผนวก ข แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข, ค มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ภาคผนวก ค แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข, ค มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ภาคผนวก ง แบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบสำหรับข้าราชการสาย ข,ค ผู้บังคับบัญชา
ภาคผนวก จ แบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบสำหรับข้าราชการสาย ข,ค ผู้ปฏิบัติงาน
ภาคผนวก ฉ แสดงค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
ภาคผนวก ช แสดงค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

สารบัญตาราง

ตาราง หน้า

1. จำนวนและร้อยละของข้าราชการ สาย ข, ค จำแนกตามข้อมูลทั่วไป..... 32
2 ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามกอง/ศูนย์/สำนัก, คณะ และหน่วยงานอื่น ๆ..... 34
3. ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานด้านวิธีการรูปแบบการประเมิน หลักเกณฑ์ สัมฤทธิผล และแบบฟอร์มจำแนกตามกอง/ศูนย์/สำนัก, คณะและหน่วยงานอื่น ๆ..... 35
4. ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามกอง/ศูนย์/สำนัก, คณะ และหน่วยงานอื่น ๆ..... 36
5. ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานด้านวิธีการรูปแบบ การประเมิน หลักเกณฑ์ สัมฤทธิผล และแบบฟอร์ม จำแนกตามกอง/ศูนย์/สำนัก, คณะและหน่วยงานอื่น ๆ..... 37
6. ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวแปร อายุ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลารับราชการ หน่วยงาน 38
7. ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวแปร เพศ และสายงาน..... 40
8. ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวแปร อายุ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลารับราชการ หน่วยงาน..... 41
9. ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวแปร เพศ และสายงาน..... 43
10. ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็น ของผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน..... 44

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 มาตรา 72 มาตรา 79 และกฎ ก.พ. ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2538 ได้บัญญัติให้เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทุกคน ผลการประเมินดังกล่าวจะเป็นข้อมูลสำหรับใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนขั้นเงินเดือน พัฒนาข้าราชการพลเรือน เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และมีหน้าที่เสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ โดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงานประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติ พร้อมทั้งกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ตลอดจนหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้น หนึ่งขั้น หนึ่งขั้นครึ่ง และสองขั้น ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ซึ่งกฎหมายดังกล่าวกำหนดเพียงการเลื่อนขั้นเงินเดือน จะต้องนำผลการปฏิบัติงาน ข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และข้อควรพิจารณาอื่น ๆ ในรอบปีที่แล้วของข้าราชการผู้นั้น มาประกอบการพิจารณา ซึ่งเป็นแนวทางกว้าง ๆ ไม่ได้กำหนดวิธีการหรือเครื่องมือประกอบการพิจารณาไว้แต่อย่างใด ในทางการประเมินผลการปฏิบัติงานมักประสบปัญหาในเรื่องวิธีการ รูปแบบและหลักเกณฑ์ ทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่สัมฤทธิผลและสอดคล้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาและส่วนราชการทราบข้อมูลว่า ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร มีความถนัดจัดเจนในด้านใด ข้อมูลดังกล่าวนี้จะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาและส่วนราชการสามารถนำมาพิจารณาประกอบเพื่อเลื่อนตำแหน่ง แต่งตั้ง หรือโอนย้ายข้าราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความถนัดของข้าราชการผู้นั้น อันจะยังผลให้เกิดผลการปฏิบัติงานสูงสุด และข้าราชการมีความพึงพอใจในงานสูงสุดควบคู่กันไปด้วย นอกจากนี้แล้ว ข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินผลการปฏิบัติงานยังจะนำมาใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี และเพื่อการฝึกอบรมหรือการพัฒนาข้าราชการอีกด้วย

มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษา ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อสังคม โดยดำเนินภาระกิจที่สำคัญคือ สร้างคนและผลงานที่มีคุณภาพให้เป็นไปตามความคาดหวังของสังคมและตามเป้าหมายความเป็นเลิศทางวิชาการในด้านต่าง ๆ การที่จะพัฒนามหาวิทยาลัยให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยพลังความรู้ความสามารถทั้งในส่วนตัวบุคคลและกลุ่มบุคคลภายใน กล่าวคือ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยจะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารทรัพยากรของมหาวิทยาลัย ซึ่งได้แก่ คน วัสดุ อุปกรณ์และงบประมาณให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารงานดังกล่าวถือได้ว่าการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความสำคัญยิ่งเพราะไม่ว่าจะจัดระบบงานบริหารที่ดีเพียงใด มีเงินหรือวัสดุมากก็ตาม หากขาดคนที่ดีมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพแล้วก็ไม่สามารถทำให้งานขององค์การนั้นบรรลุเป้าหมายและเป็นไปตามความคาดหวังได้ (สมคิด สิทธิศร 2529 : บทนำ) แต่การที่จะให้ได้มาซึ่งคนดีมีความรู้ความสามารถ มีความประพฤติดีนั้น ย่อมจะต้องอาศัยวิธีการในประเมินค่าบุคคลเป็นเครื่องมือ โดยกำหนดเกณฑ์มาตรฐานหรือความต้องการไว้เป็นเกณฑ์เพื่อวัดและประเมินคุณค่าว่าคนใดบ้างที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตรงกับความต้องการขององค์การและเมื่อได้คนมาทำงานในองค์การแล้ว การใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุดนั้น จำเป็นต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าคนทำงานได้ผลเท่าที่ควรจะทำได้หรือด้อยกว่า หรือดีกว่า ที่คาดหมายและคุ้มค่าเงินเดือนที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้น ๆ หรือไม่ ในการดูแลบำรุงรักษาคนที่พึงประสงค์ให้คงอยู่ทำงานกับองค์การต่อไปก็เช่นกัน จำเป็นจะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการประเมินค่าบุคคลเป็นส่วนประกอบในการตัดสินใจด้วยเสมอ เช่น ในการขึ้นเงินเดือนประจำปี ผู้บังคับบัญชาย่อมจะต้องพิจารณาว่าผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมีค่าควรแก่การตอบแทนคุณงามความดี โดยการขึ้นเงินเดือนประจำปีหรือไม่ (จำเนียร จวงตระกูล 2531 : 2)

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้ประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี จึงได้แต่งตั้งคณะทำงานกำหนดแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี ตามบันทึกข้อความที่ มอ 023/ว.758 ลงวันที่ 8 พฤศจิกายน 2538 ต่อมาในคราวประชุม อ.ก.ม.มหาวิทยาลัย ครั้งที่ (พิเศษ) 6/2540 เมื่อวันที่ 30 เมษายน 2540 ได้พิจารณาแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน แล้วมีมติดังนี้

1. เห็นชอบให้มีข้อมูลประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี โดยให้ใช้แบบประเมินตามที่แต่ละคณะ/หน่วยงานเห็นสมควร จะกำหนดขึ้นใช้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้อาจใช้แบบประเมินที่คณะทำงานเสนอตามตัวอย่างที่แนบมานี้ เป็นแบบในการประเมินของหน่วยงานก็ได้

2. ควรให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละไม่น้อยกว่า 2 ครั้งและแจ้งผลการประเมินแต่ละครั้งให้ผู้รับการประเมินทราบด้วย แต่หากคณะ/หน่วยงานใดมีความจำเป็นไม่สามารถดำเนิน

การตามที่กำหนดนี้ได้ ก็อาจกำหนดวิธีการให้แตกต่างตามความเหมาะสม โดยคำนึงถึงความเป็นธรรมและประโยชน์ต่อทางราชการเป็นสำคัญ

3. ให้ทุกคณะ/หน่วยงาน ดำเนินการในเรื่องดังกล่าว โดยตระหนักว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเรื่องจำเป็นที่ควรปฏิบัติ อันจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานทั้งในด้านประโยชน์โดยรวมของหน่วยงาน การพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงาน ตลอดจนประโยชน์โดยตรงต่อบุคลากร

4. ให้ใช้การประเมินดังกล่าวตั้งแต่วันที่ 30 เมษายน 2540 เป็นต้นไป

คณะผู้วิจัยจึงได้เล็งเห็นถึงความสำคัญที่จะศึกษาความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข, ค มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข, ค ให้ได้มาตรฐาน มีคุณภาพสอดคล้องกับความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงานในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข, ค มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกตามกอง/ศูนย์/สำนัก, คณะ และหน่วยงานอื่น ๆ

2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงานในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข, ค มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีภูมิหลังต่างกัน จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา สายงาน ระดับตำแหน่ง ระยะเวลารับราชการ หน่วยงาน

3. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา, ผู้ปฏิบัติงานในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข, ค มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ขอบเขตของการวิจัย

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้มีมติเห็นชอบให้คณะ/หน่วยงานใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เมื่อวันที่ 30 เมษายน 2540 เป็นต้นไป ซึ่งบางคณะ/หน่วยงาน ยังไม่พร้อมที่จะใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยฯ ประกอบกับมหาวิทยาลัยฯ เปิดโอกาสให้คณะ/หน่วยงานใดมีความจำเป็นไม่สามารถดำเนินการตามที่กำหนดนี้ได้ ก็อาจกำหนดวิธีการให้แตกต่างตามความเหมาะสม โดยคำนึงถึงความเป็นธรรมและประโยชน์ต่อทางราชการเป็นสำคัญ ดังนั้นคณะผู้วิจัยจึงต้องสำรวจจำนวนและช่วงเวลาของคณะ/หน่วยงาน ที่พร้อมจะใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ประเมินข้าราชการสาย ข, ค และให้คณะ/หน่วยงานทดลองใช้แบบประเมินผลการ

ปฏิบัติงาน 2 ครั้งคือครั้งที่ 1 ประมาณต้นเดือนมกราคม 2541 (ผลการปฏิบัติงานระหว่าง 1 กรกฎาคมถึง 30 ธันวาคม) ครั้งที่ 2 ประมาณต้นเดือนกรกฎาคม 2541 (ผลการปฏิบัติงานระหว่าง 1 มกราคม ถึง 30 มิถุนายน) ต่อจากนั้นคณะผู้วิจัยจึงทำการศึกษาความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข, ค มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เมื่อกรกฎาคม 2541

นิยามศัพท์การวิจัย

1. ความพึงพอใจ หมายถึงความรู้สึกหรือทัศนคติที่มีต่อการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับข้าราชการสาย ข, ค มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

2. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง

2.1 แบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการสาย ข, ค สำหรับผู้บังคับบัญชา

2.2 แบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการสาย ข, ค สำหรับผู้ปฏิบัติงาน

3. ข้าราชการสาย ข, ค หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ตามกฎทบวง ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2519 คือ

3.1 สาย ข เป็นตำแหน่งที่ทำหน้าที่ในการให้บริการทางวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งบรรณารักษ์ โสตทัศนศึกษา แพทย์ นักวิจัย นักวิชาการ เป็นต้น

3.2 สาย ค เป็นตำแหน่งที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานบริการและธุรการ ได้แก่ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เจ้าหน้าที่บุคคล เป็นต้น

4. ผู้บังคับบัญชา หมายถึงข้าราชการตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 8 ลงมาที่ได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่บังคับบัญชา กำกับ ตรวจสอบและแนะนำการปฏิบัติงานของข้าราชการในฐานะหัวหน้างาน, เลขานุการคณะ, สำนัก/สถาบัน, ผู้อำนวยการกอง, หัวหน้าฝ่าย, หัวหน้าหน่วยอิสระ

5. ผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง ข้าราชการสาย ข และสาย ค ตั้งแต่ระดับ 1 ถึงระดับ 6 ที่เป็นผู้ปฏิบัติงานโดยไม่มีการบังคับบัญชาผู้อื่น

6. ก.พ. หมายถึง คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

7. ก.ม. หมายถึง คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา ความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข, ค มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อเป็นแนวทางประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ซึ่งมีรายละเอียดการประเมินผลการปฏิบัติงานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจะนำเสนอเป็นลำดับดังนี้คือ

1. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ
2. แนวคิดการประเมินผลการปฏิบัติงาน
3. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานในราชการพลเรือนไทย
5. การประเมินผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ความหมาย

จากพจนานุกรมไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถานได้ให้ ความหมายคำว่า "พอใจ" คือ สมใจ ชอบใจ เหมาะ (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน 2525 : 577)

ความพึงพอใจในความหมายทางจิตวิทยาให้ไว้ว่า เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติในทางที่ดีของบุคคลในความได้รับการตอบสนองตามความต้องการเกี่ยวกับความรู้สึกตัว การรับรู้ อารมณ์และสภาพแวดล้อม (Davis, 1944 อ้างตาม นำพิชญ์, 2539)

เดวิส (Davis, 1974 อ้างตามอัชรี, 2536) ได้กล่าวว่าความพึงพอใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นกับบุคคลเพื่อความต้องการพื้นฐานทั้งร่างกายและจิตใจได้รับการตอบสนองพฤติกรรมเกี่ยวกับความพึงพอใจของมนุษย์เป็นความพยายามที่จะขจัดความตึงเครียดหรือความกระวนกระวายหรือภาวะไม่สมดุลในร่างกาย เมื่อสามารถขจัดสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวออกไปได้ มนุษย์ย่อมจะได้รับความพึงพอใจในสิ่งที่ต้องการ

บลัมและเนย์เลอร์ (Blum and Naylor, 1968 : 365) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่าเป็นผลรวมของทัศนคติต่าง ๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงาน

กู๊ด (Good, 1973 อ้างตาม ประนอม, 2530) ให้ความหมายความพึงพอใจว่าหมายถึง คุณภาพหรือระดับความพึงพอใจ ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจต่าง ๆ และทัศนคติของบุคคลต่อกิจกรรม

กิลเมอร์และคณะ (Gilmer และคณะ, 1966 อ้างตาม อัชรี, 2536) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานไว้ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา โดยเฉพาะในบุคลากรที่มีอายุมากขึ้นจะมีความต้องการความมั่นคงปลอดภัยสูงขึ้น

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การมีโอกาสได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา จากการศึกษาพบว่า การไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเป็นเหตุที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน โดยเฉพาะในผู้ชาย จะให้ความสำคัญในเรื่องนี้มากกว่าผู้หญิง แต่เมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้นจะให้ความสำคัญในเรื่องนี้น้อยลง

3. หน่วยงานและการจัดการ ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของสถาบันและการดำเนินงานของสถาบัน

4. ค่าตอบแทน ได้แก่ รายได้ประจำและค่าตอบแทนพิเศษที่องค์การให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งบุคลากรชายจะเห็นว่าค่าตอบแทนเป็นสิ่งสำคัญสำหรับเขามากกว่าบุคลากรหญิง และผู้ทำงานในโรงงานจะเห็นว่า ค่าตอบแทนมีความสำคัญมากกว่าผู้ที่ทำงานในสำนักงานหรือในหน่วยงานของรัฐบาล

5. ลักษณะความน่าสนใจของงาน ถ้าบุคลากรได้ทำงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถและความถนัด ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจที่จะทำงานนั้น ๆ และโดยเฉพาะในกลุ่มผู้บริหาร มักจะพึงพอใจในการทำงานท้าทายความสามารถ

6. การนิเทศงาน ผู้บังคับบัญชามีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ การนิเทศงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดงาน หรือลาออกจากงานได้ ซึ่งผู้หญิงจะมีความรู้สึกไวต่อเรื่องนี้มากกว่าผู้ชาย

7. ลักษณะความสำคัญทางสังคมของงาน องค์ประกอบนี้รวมถึงความต้องการเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ถ้าบุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน สามารถร่วมงานกับผู้อื่นอย่างมีความสุขก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น

8. การติดต่อสื่อสาร การขาดการติดต่อสื่อสารที่ดีทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน อาจเป็นสาเหตุทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานได้ โดยเฉพาะบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงจะให้ความสำคัญกับองค์ประกอบนี้มาก

9. สภาพการทำงาน ได้แก่ อุณหภูมิ แสงสว่าง เสียง ห้องพักผ่อน ห้องน้ำ ห้องอาหาร ชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น จากการศึกษาพบว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญสำหรับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย และผู้ชายจะให้ความสำคัญต่อชั่วโมงทำงานมากกว่าสิ่งอื่น ๆ แต่ในผู้หญิงที่แต่งงานแล้ว จะให้ความสำคัญกับชั่งโมงทำงานมากขึ้น

10. ผลประโยชน์เกื้อกูล เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ ที่อยู่อาศัย วันหยุด เป็นต้น ถ้าได้รับการพิจารณาให้หน่วยงานอย่างเป็นธรรมย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ความพึงพอใจเป็นเรื่องเกี่ยวกับอารมณ์ ความรู้สึกและทัศนคติของบุคคล อันเนื่องมาจากสิ่งเร้าและแรงจูงใจซึ่งจะปรากฏออกมาทางพฤติกรรม

แนวคิดการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ความหมาย

การประเมินผลการปฏิบัติงาน (performance appraisal) เป็นกระบวนการขั้นสำคัญขั้นหนึ่งของการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีจุดประสงค์ในการที่จะประเมินผู้ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานแต่ละคนว่ามีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด โดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงานที่แต่ละคนได้ปฏิบัติ เพื่อปรับปรุงสมรรถภาพของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น (อุทัย หิรัญโต 2523 : 186 ; สมพงศ์ เกษมสิน 2526 : 150 ; ประชุม รอดประเสริฐ 2528 : 184)

เสนาะ ติเยาว์ สุปราณี ศรีฉัตรภิมุข และนิยะดา ชุณหวงศ์ (2525 : 144) ให้ความเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระบบที่จัดทำขึ้นเพื่อประเมินคุณค่าของบุคคลในด้านการปฏิบัติงานและสมรรถภาพในการพัฒนาตนเอง

ชูศักดิ์ เที่ยงตรง (ม.ป.ป. : 4) ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าเป็นกระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงาน และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงาน ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกต จดบันทึกและประเมินโดยหัวหน้างาน บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานเดียวกัน มีเกณฑ์ที่ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้ความเป็นธรรมโดยทั่วไป

จำเนียร จวงตระกูล (2531 : 14) ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานคือ การวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานคนหนึ่งในช่วงระยะเวลาหนึ่งโดยเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของพนักงานผู้นั้นในช่วงระยะเวลานั้นกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้สำหรับแต่ละชิ้นงานซึ่งได้ระบุไว้ในลักษณะงานของพนักงานผู้นั้นว่า ผลงานที่พนักงานผู้นั้นปฏิบัติได้ในระยะเวลาดังกล่าวเป็นอย่างไร ทั้งคุณภาพ ปริมาณ และแบบอย่างของการปฏิบัติที่แสดงออกมาว่าเป็น อย่างไร

คิงสเบอรี่ (Kingsbery : 54) ให้ความหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า หมายถึง วิธีการที่ผู้บังคับบัญชาได้บันทึกลงความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของคนงานในระยะเวลาที่กำหนดไว้ ส่วนคาสเตตเตอร์ (Castetter 1976 : 231 - 232) ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า เป็นกิจกรรมการบริหารที่กำหนดขึ้น เพื่อช่วยให้บุคคลก้าวหน้า หรือประสบความสำเร็จพร้อม ๆ กับการบรรลุเป้าหมายขององค์การด้วย

จากความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่กล่าวข้างต้นพอสรุปได้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนหรือวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาสามารถใช้วัดและประเมินค่าการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานโดยพิจารณาผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ และผลสุดท้ายที่ได้จากการประเมินอาจนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรหรือตอบแทนเป็นความดีความชอบต่อไปได้

จุดมุ่งหมาย

การประเมินผลการปฏิบัติงานจำเป็นต้องกำหนดจุดมุ่งหมายให้ชัดเจนว่าต้องการประเมินผลปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์อะไรบ้าง ทั้งนี้เพราะการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีจุดมุ่งหมายแตกต่างกัน อาจต้องให้วิธีการประเมินที่ต่างกันเพื่อให้ได้ข้อมูลเพียงพอในการนำไปใช้ ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

สำหรับจุดมุ่งหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีผู้กล่าวไว้โดยทั่วไป เช่น บีช (Beach 1971 : 311) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ 6 ประการ โดยสรุปคือ (1) เพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลให้อยู่ในสภาพที่พอใจตลอดเวลาและทราบผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ (2) เพื่อพัฒนาบุคลากร (3) เพื่อช่วยให้ฝ่ายนิเทศงานทราบพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับสูงได้เตรียมพร้อมที่จะแก้ไขข้อบกพร่องได้ทันท่วงที (4) เพื่อเป็นแนวทางที่จะเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงานของบุคลากร (5) เพื่อปรับปรุงค่าจ้างและเงินเดือน และ (6) เพื่อปรับปรุงโครงการต่าง ๆ

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2531 : 78) ได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ 6 ประการ คือ (1) เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงาน (2) เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง (3) เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาปรับปรุงสมรรถภาพของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น (4) เพื่อใช้ประกอบพิจารณาเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการผู้ปฏิบัติงาน (5) เพื่อใช้ประกอบพิจารณาความดีความชอบประจำปี และ (6) เพื่อใช้ประกอบพิจารณาให้ผู้ปฏิบัติงานที่หย่อนสมรรถภาพและไม่สามารถปรับปรุงแก้ไขตนเองให้ดีขึ้นได้ ให้พ้นจากหน้าที่การงานไป

จากที่กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานมานี้ สามารถสรุปได้เป็น 2 จุดมุ่งหมายที่สำคัญคือ

1. เพื่อจุดมุ่งหมายในการพิจารณาตัดสินใจทางการบริหารงานบุคคล (Judgmental purposes) เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และการโยกย้าย เป็นต้น

2. เพื่อจุดมุ่งหมายการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน (Developmental purposes) เช่น การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน การแก้ไขปรับปรุงการทำงานและการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานมากขึ้น เป็นต้น

ประโยชน์

การประเมินผลการปฏิบัติงานจะมีประโยชน์เพียงใดขึ้นอยู่กับการนำไปใช้ถูกต้องตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดขึ้น ซึ่งโดยส่วนมากแล้วหน่วยงานต่าง ๆ มักจะมีการนำเอาการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้เพียงการเลื่อนขึ้น เงินเดือนประจำปีเท่านั้น ทั้ง ๆ ที่ สามารถนำไปใช้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานได้อีกหลายประการดังที่กล่าวมาแล้วในจุดมุ่งหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2525 : 5-7) สมพงศ์ เกษมสิน (2526 : 163-164) และประชุม รอดประเสริฐ (2528 : 193-195) มีความเห็นที่สอดคล้องกันในเรื่องของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า จะเป็นประโยชน์ที่สำคัญในเรื่องต่าง ๆ ที่ค่อนข้างชัดเจนดังนี้ คือ

1. การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งและขั้นเงินเดือน จะเป็นไปโดยยุติธรรม เพราะมีข้อเปรียบเทียบเป็นหลักฐานในการพิจารณา ซึ่งหากมีข้อร้องเรียนขอความเป็นธรรม ผู้บังคับบัญชาสามารถแสดงหลักฐานแจ้งข้อบกพร่องให้ทราบได้

2. การโอนย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่และการให้ออกจากตำแหน่ง ผลการประเมินจะช่วยบอกว่าผู้ปฏิบัติงานคนใดมีความชำนาญ มีความรู้ความสามารถเหมาะสมหรือไม่

3. การพัฒนาบุคคล ผลการประเมินจะเป็นประโยชน์ในการกำหนดวิธีการฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามความจำเป็น

4. การศึกษาปรับปรุงวิธีการสรรหาบุคคล ข้อมูลจากการประเมินจะช่วยชี้ให้เห็นความแตกต่างของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยช่วยในการพิจารณาวิเคราะห์ปรับปรุงวิธีการและเครื่องมือในการทดสอบเพื่อสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5. การพิจารณาบำเหน็จความดีความชอบ ผลการประเมินจะช่วยให้การพิจารณาในเรื่องนี้ดำเนินไปด้วยความยุติธรรมและมีเหตุผลยิ่งขึ้น

6. ขวัญและกำลังใจ การประเมินผลการปฏิบัติงานจะเป็นเครื่องจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความรู้ความสามารถไม่ต้องกังวลในเรื่องการประจบผู้บังคับบัญชาด้วยวิธีที่ไม่ถูกต้อง

ภิญโญ สาธร (2517 : 197-198) กล่าวว่า ประโยชน์ที่เห็นได้ชัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีหลักเกณฑ์ 6 ประการคือ

1. รักษาความเป็นธรรมของผู้บริหารในการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร

2. สะดวกสำหรับผู้บริหารในการตัดสินใจเลือกปูนบำเหน็จบุคลากรได้ถูกต้อง

3. เป็นการบำรุงขวัญและกระตุ้นบุคลากรให้ขยันขันแข็งในการปฏิบัติงาน

4. ช่วยให้มีการควบคุมค่าจ้างให้เหมาะสมกับการทำงานของแต่ละบุคคลและลักษณะงานแต่ละอย่าง

5. เมื่อมีการทักท้วงหรือกล่าวหาจากลูกจ้างหรือบุคลากรว่าไม่ยุติธรรม ผู้บริหารมีหลักฐานที่ยืนยันว่าได้ใช้หลักเกณฑ์ตามหลักวิชาการแล้ว

6. เป็นการจูงใจให้บุคลากรที่ดีและมีความสามารถเข้ามาสมัครงานเพราะได้ยินกิตติศัพท์ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ

สุเมธ วงค์บุณย์ยงค์ (2524 : 18-22) ได้เสนอว่า ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานนอกจากจะสามารถพิจารณาประโยชน์ที่เกิดต่อบุคลแล้วยังสามารถใช้เป็นเครื่องประกอบการพิจารณาดำเนินงานด้านการบริหารบุคคลได้ 12 ประการ สรุปได้คือ (1) การเลื่อนตำแหน่งและขั้นเงินเดือน (2) การโอนย้าย สับเปลี่ยนตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน (3) การพิจารณาให้ออกจากงาน (4) การกำหนดแผนพัฒนาบุคคล (5) การตรวจสอบมาตรฐานในการทำงาน (6) ชี้ให้เห็นความก้าวหน้าขององค์การ (7) การกำหนดค่าจ้างและเงินเดือน (8) การสรรหาบุคคลเข้าทำงาน (9) การสร้างความ

เข้าใจและสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา (10) แสดงผลงานดีเด่น (11) การระงับข้อขัดแย้งบางเรื่องในหมู่บุคลากร (12) เป็นแนวทางในการปรับปรุงวิธีการทำงานและเครื่องมือเครื่องใช้ที่เป็นอยู่ให้มีความเหมาะสมถูกต้องทันสมัย

จากประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่กล่าวมาข้างต้น จึงกล่าวได้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นวิธีการที่จะช่วยผู้บังคับบัญชาพิจารณาตัดสินตัวบุคคล และผลงานจากผลที่ได้ประเมินในเรื่องต่าง ๆ อย่างมีหลักเกณฑ์ เพื่อดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ทางการบริหารบุคคล เช่น การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประกอบด้วย หลักเกณฑ์ วิธีการและผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

หลักเกณฑ์

ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นจะต้องกำหนดเกณฑ์ เพื่อใช้เป็นแนวทางพิจารณาว่าจะประเมินในด้านใดบ้าง หรือใช้อะไรเป็นเครื่องวัดหากไม่มีเกณฑ์ใด ๆ การประเมินก็จะใช้ความรู้สึกนึกคิด และวิจารณญาณมาพิจารณา ซึ่งอาจผิดพลาดได้ การประเมินผล จึงต้องกำหนดเกณฑ์ขึ้น

ประชุม รอดประเสริฐ (2528 : 199-200) ให้ความคิดเห็นว่า การประเมินผลความสามารถของบุคคลในวงการบริหาร ผู้ประเมินต้องพิจารณาในคุณลักษณะเฉพาะเจาะจง ซึ่งเป็นการประเมินที่มีระเบียบแบบแผน มีระบบโดยอาศัยกฎเกณฑ์ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ (1) การประเมินลักษณะส่วนบุคคล (personal traits) เป็นการประเมินคุณลักษณะของบุคคลที่ต้องการประเมิน อันได้แก่ คุณลักษณะที่มีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน เช่น มนุษยสัมพันธ์ ความคิดริเริ่ม ความไว้วางใจและวิจารณญาณ เป็นต้น ซึ่งวิธีการที่ใช้ในการประเมินผลได้แก่ วิธีการตัดสินตามแบบมาตราส่วนประมาณค่า วิธีแบ่งชั้น วิธีตรวจรายการ วิธีเปรียบเทียบรายบุคคล วิธีการจัดกลุ่ม วิธีบังคับเลือก (2) การประเมินผลงานที่ปฏิบัติไปแล้ว (contributions) เป็นการประเมินผลการทำงานในด้านปริมาณและคุณภาพของงาน หน่วยงานต่าง ๆ สนใจการประเมินประเภทนี้ ซึ่งมีวิธีการประเมินหลายรูปแบบ คือ วิธีวิเคราะห์หน้าที่และความรับผิดชอบตามตำแหน่ง วิธีบันทึกเหตุการณ์สำคัญ วิธีการตั้งกลุ่มประเมินซึ่งกันและกัน วิธีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน

ภิญโญ สาธร (2517 : 199) ได้เสนอหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน 6 ประการ คือ

1. คุณสมบัติส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ระดับพื้นฐานหรือคุณวุฒิในเรื่องการศึกษา ประสบการณ์ ความรู้ เจตคติ มนุษยสัมพันธ์ บุคลิกภาพ ความฉลาด ไหวพริบ ความคิดริเริ่ม ความขยัน และความเอาใจใส่ ความสม่ำเสมอ เทคนิคในการทำงาน และเทคนิคในการปกครองบุคลากรอื่น ตลอดจนเทคนิคในการวางตนกับผู้บังคับบัญชา

2. คุณสมบัติของงานที่ทำ เช่น คุณภาพและปริมาณของงาน ขอบข่ายของความรับผิดชอบและผลประโยชน์จากงานที่หน่วยงานได้รับ

3. สภาพของการปฏิบัติงาน เช่น ความสะดวกหรือไม่สะดวก อุปสรรคที่เกี่ยวข้องและสภาพห้องที่ที่ต้องปฏิบัติงาน

4. เวลาในการปฏิบัติงาน เช่น งานสำเร็จอย่างรวดเร็วหรือล่าช้าและจังหวะที่ปฏิบัติงานเหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงานเพียงใด

5. เงินทุนและวัสดุอุปกรณ์ที่ต้องใช้ปฏิบัติงานนั้น ๆ มีมากน้อยเพียงใด ถ้าเป็นหน่วยงานเอกชนมีกำไรคุ้มกับเงินทุน ซึ่งใช้จ่ายสิ้นเปลืองไปเพื่อการนั้น ๆ หรือไม่เพียงใด

6. ต้องใช้คนหรือบุคลากรอื่นมาช่วยงานมากน้อยเพียงใด ถ้าใช้คนมากก็สิ้นเปลืองมาก และเป็นการระดมกำลัง จะพิจารณาความชอบเฉพาะผู้รับผิดชอบผู้เดียวก็ไม่สมควร

คูนซ์ (Koontz 1971 : 12-15) เสนอหลักเกณฑ์ในการจัดระบบการวัดและการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคลดังนี้

1. สิ่งต่าง ๆ ที่จะประเมินนั้นต้องประเมินได้อย่างถูกต้องตรงกับความมุ่งหมายและครอบคลุมขอบข่ายของงานที่ปฏิบัติ

2. รายการที่จะประเมินต้องอยู่ในลักษณะที่สังเกตได้ และต้องให้ครอบคลุม เช่น ประเมินความสามารถโดยวัดจากวิธีการทำงาน การแก้ปัญหาและจำนวนผลงานที่ปฏิบัติ

3. ต้องกำหนดรายการที่จะประเมินให้อยู่ในขอบข่ายของวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เช่น การประเมินผลด้านปริมาณและคุณภาพเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือการประเมินผลด้านทักษะ ความรู้ในการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพัฒนาฝึกอบรม

4. วิธีการประเมินและการกำหนดรายการที่ใช้ประเมินผล ต้องได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย

5. การกำหนดรายการในแบบที่จะประเมินต้องรัดกุมเข้าใจง่าย เพราะผลการประเมินต้องสามารถชี้จุดบกพร่องให้ผู้ถูกประเมินทราบได้ ซึ่งจะช่วยให้แต่ละบุคคลเกิดความรู้สึกที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ดังนั้นผลการประเมินต้องเปิดเผยไม่เป็นความลับ

ก.พ. วางหลักเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานข้าราชการพลเรือนไว้ ประกอบด้วย

1. รายการประเมินหรือองค์ประกอบที่ประเมิน 2. คะแนนองค์ประกอบรายการประเมินหรือองค์ประกอบที่จะประเมินตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน 2535 มาตรา 72 และมาตรา 79 และกฎ ก.พ. ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2519) ว่าด้วยเรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ และหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร 0710/ว. 7 ลงวันที่ 1 ตุลาคม 2530 เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนประจำปีข้าราชการ จำแนกองค์ประกอบที่จะประเมินเป็น 2 หัวข้อ ดังนี้

1.1 ผลงาน ได้แก่ คุณภาพของงานและปริมาณงาน

1.1.1 คุณภาพของงาน หมายถึง ผลงานที่ปฏิบัติได้มีความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ประณีตเรียบร้อย และเสร็จภายในระยะเวลาเพียงใด กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชาจะต้องตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุงผลงานนั้นในแง่ของความถูกต้อง และความสมบูรณ์ที่สามารถดำเนินการต่อไปได้ โดยไม่ต้องแก้ไขบ่อย หรือแก้ไขบ้างกรณีที่จำเป็นและผลงานนั้นเสร็จทันตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ตามแผน หรือที่ตกลงไว้กับผู้บังคับบัญชาเสมอ รวมทั้งงานนั้นมีผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจและเป็นประโยชน์ต่อทางราชการด้วย

1.1.2 ปริมาณงาน หมายถึง ปริมาณมากน้อยของงานที่ทำให้สำเร็จเมื่อเทียบกับงานที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาจะต้องพิจารณาว่าปริมาณงานที่ปฏิบัติได้ผลสำเร็จตามมาตรฐาน หรือข้อตกลงที่กำหนดไว้

1.2 คุณลักษณะในการปฏิบัติงาน ได้แก่

1.2.1 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน หมายถึง การใช้ความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยเน้นการปฏิบัติงานด้วยความประหยัดทั้งคน เงิน และเวลา ตลอดจนมีความสามารถพิเศษอื่น ๆ ที่มีความเหมาะสมกับงาน

1.2.2 การรักษาวินัย หมายถึง ความประพฤติ การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนและข้อบังคับของทางราชการ

1.2.3 ความอุตสาหะ หมายถึง ความพยายาม ความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จและความมานะบากบั่นไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหา

1.2.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การยอมรับในภาระหน้าที่หรืองานของตน การดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงโดยคำนึงถึงเป้าหมายและความสำเร็จของงาน ยอมรับผิดที่เกิดจากการทำงานอย่างมีเหตุผล

ทั้งนี้ หากส่วนราชการเห็นความจำเป็นที่จะต้องกำหนดรายการประเมินเพิ่มเติมอีกก็อาจกำหนดให้มากกว่ารายการประเมินตามข้างต้นได้ตามความเหมาะสม รายการประเมินที่จะ

กำหนดนี้ควรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญและจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในลักษณะและสภาพงานของตำแหน่งดังกล่าว เช่น ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ความสามารถในการเสนอรายงานด้วยวาจา ฯลฯ

2. การกำหนดคะแนนองค์ประกอบ

กำหนดคะแนนในแต่ละหัวข้อของรายการประเมินไว้ โดยกำหนดให้มีความแตกต่างกันระหว่างผู้ถูกประเมินที่มีตำแหน่งเป็นผู้บังคับบัญชาและตำแหน่งที่ไม่ใช่ผู้บังคับบัญชา ดังนี้

รายการประเมิน	คะแนน	
	ตำแหน่งผู้บังคับบัญชา	ตำแหน่งที่ไม่ใช่ผู้บังคับบัญชา
1. ผลงาน	100	80
2. คุณลักษณะในการปฏิบัติงาน	150	120
รวม	250	200

ส่วนคะแนนย่อยในแต่ละรายการประเมินนั้นให้ผู้บังคับบัญชาร่วมกันพิจารณากำหนดน้ำหนักคะแนนตามความสำคัญของแต่ละรายการ หากเห็นว่ามีความสำคัญเท่ากันก็กำหนดคะแนนให้เท่ากันได้

วิธีการ

วิธีการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานได้วิวัฒนาการมาตามลำดับ โดยมีการเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสภาพการบริหาร วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีจะช่วยให้การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้องและแม่นยำยิ่งขึ้น สมพงศ์ เกษมสิน (2526 : 161)

ถนอม ธารัตถพันธุ์ (2518 : 81) เสนอว่า วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่นิยมใช้อยู่ทั่วไปมี 2 วิธี คือ (1) สังเกตการปฏิบัติงาน เป็นการตรวจดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรในขณะกำลังดำเนินอยู่ ทำให้มองเห็นคุณสมบัติของบุคลากรได้โดยตรง เช่น การแก้ปัญหา การตัดสินใจ ความคล่องแคล่ว การสังเกตจะต้องมีรายการที่จะสังเกตโดยบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ต้องทำอย่างสม่ำเสมอ และบันทึกจากหลายเหตุการณ์ เพราะแต่ละเหตุการณ์บุคคลจะใช้วิธีการทำงานไม่เหมือนกัน (2) การตรวจสอบผลงาน เป็นการดูแลผลของงานที่

ปรากฏทั้งปริมาณและคุณภาพ โดยนำผลงานมาเปรียบเทียบกับความมุ่งหมายที่เกี่ยวกับปริมาณและความมุ่งหมายที่เกี่ยวกับคุณภาพ

สีมา สีมานันท์ (2522 : 59) ได้เสนอวิธีการหลัก ๆ ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน 4 วิธี คือ (1) วิธีจดบันทึกปริมาณงานใช้กับงานประจำที่ทำตามแบบแผนซ้ำ ๆ กัน เช่น งานพิมพ์เอกสาร ผู้ปฏิบัติงานนับจำนวนงานของตนที่ทำได้ต่อวัน หรือต่อสัปดาห์หรือต่อเดือน แล้วหัวหน้าเก็บรายงานของแต่ละคนไว้ เมื่อจะประเมินก็นำผลงานที่ทำได้เปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ (2) วิธีพิจารณาตามเครื่องวัดคือ การกำหนดรายการคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานที่จะประเมินเอาไว้แล้ว จำแนกแต่ละคุณลักษณะออกเป็นระดับตามความมากน้อย อาจจะให้คะแนนสำหรับแต่ละระดับก็ได้ วิธีนี้เป็นวิธีนิยมใช้กันมากที่สุด (3) วิธีพิจารณาโดยการตรวจสอบ วิธีนี้ผู้ประเมินตอบคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน โดยเขียนเครื่องหมายลงในช่องคำตอบที่เตรียมไว้แล้ว (4) วิธีเปรียบเทียบบุคคล ผู้ประเมินเปรียบเทียบคนทำงานทีละคู่ โดยพิจารณาคุณสมบัติหรือผลงานแล้วตัดสินทีละคู่ว่าคนไหนดีกว่า ทำจนครบแล้วรวมคะแนน จัดลำดับที่ วิธีนี้เหมาะสมสำหรับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานจำนวนไม่มาก

สมลักษณ์ พรหมมีเนตร (2526 : 31-40) ได้รวบรวมและเสนอวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน 12 วิธี แต่ละวิธีมีลักษณะพิเศษ มีความเหมาะสมและมีข้อจำกัดที่แตกต่างกัน วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังกล่าวได้แก่ (1) วิธีการพิจารณาตามเครื่องมือวัด (2) วิธีจดบันทึกเหตุการณ์สำคัญ (3) วิธีสัมภาษณ์ (4) วิธีการวัดแบบให้คะแนน (5) วิธีเปรียบเทียบ (6) วิธีบันทึกปริมาณงาน (7) วิธีการประเมินผลกลุ่ม (8) วิธีบรรยายอิสระ (9) วิธีทดสอบโดยบันทึกผลผลิตในช่วงเวลา (10) วิธีการประเมินผลงานโดยเพื่อนร่วมงาน (11) วิธีประเมินผลแบบของพรอบสท์ (12) วิธีประเมินผลความสำเร็จของงาน

ตามที่ได้รวบรวมความเห็นเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้นมีหลายวิธี แต่วิธีที่นิยมใช้กันอย่างกว้างขวางในปัจจุบัน (สมลักษณ์ พรหมมีเนตร 2526 : 41) คือ

1. วิธีสังเกตการปฏิบัติ โดยสังเกตขณะกำลังปฏิบัติงาน และจดบันทึกการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อทราบคุณสมบัติของบุคลากรโดยตรง เช่น ทราบวิธีการแก้ปัญหา การตัดสินใจ ความคล่องตัว ว่าในแต่ละสถานการณ์บุคลากรเหล่านี้ใช้วิธีการทำงานอย่างไร

2. วิธีตรวจสอบผลงาน เป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้ทราบว่ามีปริมาณและคุณภาพตามเกณฑ์และได้มาตรฐานตามที่ได้กำหนดไว้เพียงใด

3. วิธีการพิจารณาผลงานตามเครื่องมือวัด (graphic scales หรือ rating scales หรือ chart method) โดยผู้ประเมินจะมีแบบฟอร์มแสดงรายการปฏิบัติงานและระดับคะแนนไว้ตามความสำคัญมากน้อยของงาน แล้วผู้ประเมินจะทำเครื่องหมายลงบนแบบฟอร์มที่กำหนด ส่วนใหญ่จะเริ่มกำหนดความสำคัญจากมากไปน้อย

แต่ทั้งนี้ การเลือกใช้แบบใดขึ้นอยู่กับเงื่อนไข 4 ประการ คือ ชนิดของงาน เวลาที่ใช้ในการประเมิน จำนวนคนงานทั้งหมดที่ได้รับการประเมินและวัตถุประสงค์ที่ใช้ประโยชน์จากการประเมิน

ผลของการประเมิน

การประเมินผลการปฏิบัติงานจะมีประโยชน์เพียงใดขึ้นอยู่กับการนำผลของการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ให้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้น ซึ่งโดยส่วนมากแล้วหน่วยงานต่าง ๆ มักจะมีการนำเอาประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้เพียงเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีเท่านั้น ทั้ง ๆ ที่สามารถนำมาใช้ได้อีกหลายด้านในงานบริหารบุคคล เช่น เพื่อพัฒนา เลื่อนตำแหน่งเลื่อนระดับให้สูงขึ้น โอนย้ายและปรับปรุงการปฏิบัติงาน และการที่จะนำผลของการประเมินผลการปฏิบัติไปใช้ให้เกิดประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ได้นั้น ผลของการประเมินผลการปฏิบัติงานต้องสามารถวัดออกมาได้ว่ามีค่าอยู่ในระดับใด มีความเที่ยงตรงแม่นยำและยุติธรรมเพียงใด ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการยอมรับในผลของการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น

การประเมินผลการปฏิบัติงานในราชการพลเรือนไทย

เมื่อได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับแรก พ.ศ. 2471 ออกมาแล้ว สำนักงาน ก.พ. ได้เคยกำหนดแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนไทยในรูปของ "จรรยาบรรณ" หรือแบบฟอร์ม ก.พ. 1 แต่เลิกล้มไประหว่างสงครามโลกครั้งที่ 2 เพราะขาดแคลนกระดาษ ต่อมาในปี พ.ศ. 2494 กระทรวงมหาดไทยได้เสนอให้มีการรื้อฟื้นการจัดทำจรรยาบรรณขึ้นใหม่ โดยเห็นว่าสถานการณ์ของโลกเข้าสู่ภาวะปกติแล้ว ซึ่ง ก.พ. และคณะรัฐมนตรีเห็นชอบด้วย จึงได้ให้กระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ จัดทำจรรยาบรรณข้าราชการนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2494 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการจัดทำจรรยาบรรณหรือแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ข้าราชการพลเรือนไทยได้จัดทำ เพื่อใช้บันทึกความดีความชอบ และความผิดเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนอันดับและขั้นเงินเดือนข้าราชการ โดยให้ข้าราชการตั้งแต่ชั้นตรีถึงชั้นเอกในทุกกระทรวงทบวงกรมใช้แบบประเมินตามแบบ ก.พ.1 เหมือนกันหมด นอกจากข้าราชการฝ่ายครูให้เสนอตามข้อบังคับ ซึ่งกระทรวงศึกษาได้กำหนดขึ้นโดยอนุโลมตามของฝ่ายพลเรือน ทั้งนี้ ให้ส่งรายงานประเมินผลไปยังกระทรวงเจ้าสังกัดภายในเดือนมกราคมของทุกปี

ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะนำมาใช้ได้ผลนั้นควรจะต้องมีการกำหนดมาตรฐาน ปริมาณและคุณภาพของงานแต่ละตำแหน่งให้แน่นอนเสียก่อน มีการจำแนกตำแหน่งหน้าที่ มีกฎ ข้อบังคับแน่นอนในเรื่องการประเมินผลงานของข้าราชการ และที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือควรกำหนดแบบฟอร์มประเมินผลงานตามระดับความรับผิดชอบของลักษณะงานมิใช่ใช้แบบเดียวกันหมด ซึ่งแบบจรรยาบรรณของไทยได้กำหนดขึ้นโดยมิได้นำเอาหลักเกณฑ์ที่สำคัญเหล่านี้มาใช้ ทำให้แบบจรรยาบรรณไม่รัดกุมไม่สมบูรณ์และไม่ได้มีการนำเอาผลการประเมิน ตามแบบจรรยาบรรณไปใช้ให้สมวัตถุประสงค์ ในที่สุดจรรยาบรรณข้าราชการก็ถูกยกเลิกไปโดยปริยาย คงมีจัดทำในเฉพาะส่วนภูมิภาคแต่ก็ไม่ได้นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ ในการพิจารณาความดีความชอบมิได้อาศัยการบันทึกผลการปฏิบัติงานของข้าราชการเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ คงอาศัยการสังเกตการณ์ตลอดระยะเวลา 1 ปี และความพอใจของผู้บังคับบัญชาเป็นเกณฑ์

ศาสตราจารย์ Joseph B. Kingsbury ได้มีความเห็นว่าการเลื่อนเงินเดือนและการเลื่อนชั้นของข้าราชการไทยกระทำโดยการเสนอของผู้บังคับบัญชา ซึ่งใช้ความเห็นส่วนตัวประเมินค่าผู้อยู่ในบังคับบัญชา และมีความเห็นต่อไปว่าเมื่อมีการนำเอาการประเมินผลงานเข้ามาใช้ในรูปของจรรยาบรรณนั้นข้อยากลำบากประการหนึ่งก็คือผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยจะเต็มใจประเมินลูกน้องอย่างไม่ดีด้วยความเมตตาสงสาร ดังนั้น ข้าราชการเกือบจะทุกคนได้รับการประเมินผลในเกณฑ์ "ดีเลิศ (Excellent) ข้าราชการที่ไม่มีความสามารถในการทำงานเลย จึงถูกประเมินว่า "พอใช้ได้" (ชนิดา ศรมณีและพูนศรี สงวนชีพ 2535 : 248-249)

หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่อาจกล่าวได้ว่าเป็นแม่บทของการประเมินผลการปฏิบัติงานในราชการพลเรือนไทยมาจนถึงทุกวันนี้ มีมาตั้งแต่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2476 ปรากฏอยู่ในหมวดการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาคำนึงถึงความชอบในการปฏิบัติราชการ ความอุตสาหะ ความสามารถและความประพฤติตามวินัยข้าราชการ ต่อมาพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2495 ได้เพิ่มเติมไว้ว่า ผู้บังคับบัญชาต้องคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงานในตำแหน่งนั้น ๆ ด้วย

ต่อมาพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 มาตรา 62 ได้ระบุเพิ่มเติมว่า ผู้บังคับบัญชาจะต้องคำนึงถึงผลงานที่ได้ปฏิบัติมาด้วย สำหรับผู้ที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี 1 ขั้นหรือ 2 ขั้น จะต้องอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อ 7 และข้อ 8 ส่วนการพิจารณาผลงานของข้าราชการให้ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้พิจารณาแล้วรายงานผลการพิจารณาและข้อควรพิจารณาอื่น ๆ เช่น วันลา ขาด สาย ต่อไปยังผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปตามลำดับ

แม้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานในราชการพลเรือนไทยได้มีมานานแล้วก็ตาม แต่หลักเกณฑ์ของทางราชการที่ผ่านมายังมีความหมายที่กว้างมาก ไม่ได้ระบุอะไรไว้แน่ชัดนัก และให้เป็นอำนาจของผู้บังคับบัญชาในการพิจารณา ส่วนราชการต่าง ๆ ยังไม่ได้มีการนำไปปฏิบัติให้เป็นแนวทางเดียวกัน บางส่วนราชการก็ได้นำมาใช้อย่างเคร่งครัด บางส่วนราชการก็ไม่ได้มีการนำไปใช้และบางส่วนราชการก็ได้นำมาดัดแปลงใหม่ให้เหมาะสมกับหน่วยงาน ทั้งนี้ก็เนื่องมาจากยังขาดกฎ ระเบียบที่ชัดเจนเพียงพอ ทำให้ผู้บังคับบัญชานำเอาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้แตกต่างกันและมักพบเสมอว่าการเลื่อนขั้นเงินเดือนได้สร้างความไม่พอใจในหมู่ข้าราชการอยู่เสมอ

สำหรับแนวทางการดำเนินงานประเมินผลการปฏิบัติงานที่ ก.พ.กำหนดไว้ในส่วนราชการต่าง ๆ ถือปฏิบัติ เช่น ให้ส่วนราชการมีการกำหนดเป้าหมายหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานให้มีแบบบันทึกผลงานของข้าราชการเป็นระยะ ๆ และให้ใช้รายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งเป็นเครื่องมือพื้นฐาน ช่วยในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น ก.พ. ได้กำหนดให้มีรายการประเมินที่จะต้องพิจารณา คือ ผลงานทั้งคุณภาพและปริมาณงานและจะต้องพิจารณาคุณลักษณะในการปฏิบัติงานของข้าราชการด้วย คือ ความรู้ความสามารถ การรักษาวินัย ความอุตสาหะและความรับผิดชอบ สำหรับวิธีการประเมินได้กำหนดให้มีการประเมินอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง โดยห่างกันครั้งละ 6 เดือน การประเมินทำอย่างน้อย 2 ครั้ง ตามสายการบังคับบัญชาปกติ คือผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเป็นผู้ประเมินชั้นแรก แล้วเสนอความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้น เป็นผู้ให้ความเห็นชอบ หรืออาจกำหนดให้มีองค์กรช่วยในรูปคณะกรรมการระดับกอง หรือระดับกรม ช่วยหัวหน้าส่วนราชการในการพิจารณากลั่นกรองเทียบผลการประเมินเพื่อให้เกิดมาตรฐานยิ่งขึ้น แนวทางที่ ก.พ. กำหนดนี้ ส่วนราชการอื่น ๆ อาจดัดแปลงให้เหมาะสมกับลักษณะงานได้ จะเห็นได้ว่า ก.พ. ได้ให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมายของงาน มาตรฐานการปฏิบัติงานและการวิเคราะห์งาน โดยให้ศึกษาจากรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง ขณะเดียวกันก็ยังให้ความสำคัญกับคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน นอกเหนือจากผลของงานด้วย อาจกล่าวได้ว่าสำนักงาน ก.พ. ได้พยายามที่จะนำเอาแนวทาง

การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เน้นผลงานเข้ามาใช้ด้วย โดยที่ยังไม่ได้ลดความสำคัญของแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เน้น คุณลักษณะของบุคคลเช่นกัน พรพิมล สุวรรณิก (2533 : 39-40)

ปัจจุบันการประเมินผลการปฏิบัติงานได้ถือปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 มาตรา 72 กำหนดว่า "การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการที่ได้ปฏิบัติงาน ความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ" ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. มาตรา 79 กำหนดว่า "ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนขั้นเงินเดือน พัฒนาข้าราชการพลเรือน เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และมีหน้าที่เสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการและปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด" และกฎ ก.พ. ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2538 ออกตามความในประราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน กำหนดว่า "เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระดับอันเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงานตลอดจนรักษาวินัยและปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการได้รับบำเหน็จความชอบโดยการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี"

สำนักงาน ก.พ. จึงเห็นสมควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือนใหม่ให้ละเอียดยิ่งขึ้น เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เกิดความเป็นธรรม มีมาตรฐานเดียวกันและเป็นสิ่งจูงใจให้ข้าราชการเกิดความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น รวมทั้งดำเนินการเพื่อให้ผู้ที่ไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือความประพฤติที่ไม่เหมาะสมได้เกิดความสำนึก โดยได้รับการปฏิบัติที่แตกต่างจากผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รักษาวินัยและปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ดังปรากฏหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร. 0708.1/ว. 10 ลงวันที่ 3 กรกฎาคม 2538

อย่างไรก็ตามการที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญแล้วแจ้งเวียนให้ส่วนราชการถือปฏิบัติ รวมทั้ง ก.ม. (คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย) ซึ่งจะช่วยให้ส่วนราชการต่าง ๆ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นระบบเดียวกันมากขึ้น แต่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการประเมินผลการ

Central Library
Prince of Songkhla Unive

ปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นที่จะนำมาใช้อย่างจริงจัง หากผู้บังคับบัญชาไม่มีความยุติธรรมหรือไม่มีความรู้ความเข้าใจเพียงพอ การประเมินผลการปฏิบัติงานย่อมไม่บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดขึ้นและอาจเกิดผลย้อนกลับในทางลบได้ แนวทางที่อาจช่วยแก้ไขปัญหาในเรื่องนี้ได้ ก็อาจใช้แนวคิดของการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน สุนทร เกิดแก้ว (2531 : 29) คณะผู้วิจัยจึงได้สร้างแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงานในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อทดสอบสมมติฐานและเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การประเมินผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

การประเมินผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้ยึดตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 มาตรา 72 มาตรา 79 และกฎ ก.พ. ฉบับ 10 (พ.ศ. 2538) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน กำหนดให้กระทรวง ทบวง กรม และจังหวัดทั่วประเทศถือเป็นหลักปฏิบัติ ตั้งแต่ 1 กรกฎาคม 2538 เป็นต้นไป (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708/ว.10 ลงวันที่ 3 กรกฎาคม 2538) ประกอบกับ ก.ม. มีมติให้ความเห็นชอบในการปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยในส่วนของวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน แล้วให้มหาวิทยาลัยพิจารณากำหนดรูปแบบและรายละเอียดการประเมินผลการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยได้เอง โดยให้สอดคล้องกับภารกิจของมหาวิทยาลัย (หนังสือทบวงมหาวิทยาลัยที่ ทม 0202/5208-5227 ลงวันที่ 5 มีนาคม 2539)

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้ตระหนักถึงความสำคัญการประเมินผลการปฏิบัติงาน จึงได้กำหนดแบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีสำหรับข้าราชการสาย ข, ค ผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงานและแจ้งเวียนให้ทุกคณะ/หน่วยงานนำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้นไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับคณะ/หน่วยงาน หรือจะกำหนดขึ้นเองก็ได้โดยให้ตระหนักว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเรื่องจำเป็นที่ควรปฏิบัติ อันจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานทั้งในด้านประโยชน์โดยรวมของหน่วยงาน การพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงาน ตลอดจนประโยชน์โดยตรงต่อบุคลากร ทั้งนี้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าว ให้ใช้ได้ตั้งแต่วันที่ 30 เมษายน 2540 เป็นต้นไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาของพีช และพอร์เตอร์ (Pearce & Porter, 1986 : 211-212) พบว่าทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจะเป็นลบหลังจากได้รับการประเมินต่ำ ขณะที่ทัศนคติของผู้ได้รับการประเมินสูงจะไม่เปลี่ยนแปลง และการได้รับการประเมินต่ำจะทำให้เกิดทัศนคติทางลบต่อองค์การ ขณะที่ทัศนคติของผู้ได้รับการประเมินสูงยังคงไม่เปลี่ยนแปลงเช่นกัน นอกจากนี้ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งทางการบริหารนั้น การได้รับผลการประเมินต่ำกว่าค่าเฉลี่ย ความพอใจจะนำไปสู่ทัศนคติทางลบต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและองค์การ มากกว่ากลุ่มผู้ปฏิบัติงานทั่วไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งทางการบริหารมีความใกล้ชิดต่อการรับรู้ถึงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ว่าดีหรือไม่ และการตอบโต้ที่มีต่อองค์การก็มีความสำคัญมากกว่าผู้ไม่มีตำแหน่งทางการบริหาร

สำหรับสำนักงาน ก.พ. (2526 : 82-85) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ "ทัศนคติของข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานระบบเปิด" การวิจัยพบว่าข้าราชการมีความเห็นว่าระบบเปิดเป็นสิ่งที่ดีโดยกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นด้วยในระดับสูงว่า ระบบเปิดจะทำให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาประเมินผลด้วยความเป็นธรรมมากขึ้น และข้าราชการเพศชายเห็นด้วยมากกว่าเพศหญิง ข้าราชการที่ได้เลื่อน 1 ขั้นและ 2 ขั้น เห็นด้วยมากกว่าข้าราชการที่ได้รับการเสนอชื่อให้เลื่อน 2 ขั้น แต่ได้ 1 ขั้น นอกจากนี้ข้าราชการจำนวนครึ่งหนึ่งยอมรับว่าผู้ได้รับการเสนอชื่อให้เลื่อน 2 ขั้น แต่ได้ 1 ขั้น ย่อมเสียใจมากกว่าผู้ไม่ได้รับการเสนอชื่อให้ได้ 2 ขั้น ส่วนกลุ่มหัวหน้างานมีความเห็นในระดับปานกลางว่าระบบเปิดก่อให้เกิดผลดี แต่ก็จะทำให้ข้าราชการเกิดความไม่พอใจผลการพิจารณาเช่นกัน แม้ว่าข้าราชการส่วนใหญ่จะสนับสนุนหลักการของระบบเปิดและต้องการนำระบบเปิดมาใช้อีกเพราะทำให้เกิดความเป็นธรรมมากขึ้น แต่ข้าราชการยังไม่ค่อยเห็นด้วยกับวิธีการและผลดีในด้านอื่น ๆ ของระบบเปิดมากนัก

นฤมล อาจสาคร (2528 : 144-157) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและทัศนคติของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย" พบว่าทัศนคติของพนักงานที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง และสถานภาพส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อระบบประเมินผลการปฏิบัติงานแต่อย่างใด นอกจากนี้เมื่อพิจารณาทัศนคติของพนักงานที่มีต่อระบบประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละด้านเป็นรายปัจจัยแล้ว ปรากฏว่าระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของ ททท. ไม่บรรลุผลสำเร็จในการนำมาใช้ตามหลักการเท่าที่ควร เนื่องจากมีปัญหาเกี่ยวกับข้อจำกัดของการนำผลการประเมินไปใช้ตามวัตถุประสงค์ วิธีการและหลักเกณฑ์ยังไม่เป็นที่ยอมรับของพนักงาน ททท.

พรพิมล สุวรรณิก (2533 : 122-135) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ทัศนคติของข้าราชการที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการสาย ข และสาย ค ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์" พบว่าภูมิหลังทางสังคมและสถานภาพการทำงานบางประการเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติของข้าราชการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติของข้าราชการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือข้าราชการที่มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานมาก ก็จะมีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและผลย้อนกลับของการประเมินผลการปฏิบัติงานมากขึ้น

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินค่าการปฏิบัติงานของบุคคล ถ้าบุคคลมีภูมิหลังทางสังคม เศรษฐกิจ บุคลิกภาพและสถานภาพแตกต่างกัน น่าจะมีผลต่อความพึงพอใจ ทั้งนี้เพราะปฏิกิริยาของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้าอย่างเดียวกันย่อมจะไม่เหมือนกัน ดังนั้นคณะผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาตัวแปรอิสระที่คาดว่าน่าจะมีผลต่อความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติ งาน ซึ่งมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ภิญโญ สาธร (2519 : 17) ที่กล่าวไว้ว่าสังคมไทยเป็นสังคมประชาธิปไตยที่ถือว่าทุกคนมีสิทธิและหน้าที่เท่าเทียมกัน ทั้งสิทธิและหน้าที่ซึ่งได้มาโดยชาติวุฒิ วัยวุฒิ คุณวุฒิ ธนวุฒิ หรือตำแหน่ง ไม่ทำให้เกิดอภิสิทธิ์เหนือบุคคลอื่นในการดำเนินชีวิตและคนไทยทุกคนมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าเท่าเทียมกัน

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2527 : 30) กล่าวว่าปัจจุบันความแตกต่างในเรื่องเพศไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานทั้งนี้เพราะมีเทคโนโลยีใหม่ ๆ ช่วยให้ทุกคนสามารถทำงานได้อย่างเท่าเทียมกัน

เสาวนีย์ สุวรรณวงศ์ (2538 : 107) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่าเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี และตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป โดยภาพรวมมีความพึงพอพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

โสภัณ หาสิตะพันธ์ (2528 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพและความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายธุรการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายธุรการ มีความความพอใจองค์ประกอบแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน

พนัส หันนาคินทร์ (2521 : 16) ได้กล่าวว่าคนที่มีการศึกษาสูงหรือได้รับการศึกษามามากโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ มีได้มากกว่าคนที่ได้รับการศึกษาน้อย

เสถียร คามีศักดิ์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินข้าราชการสาย ข และสาย ค เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า

1. ด้านหลักเกณฑ์การประเมิน ผู้ปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชา ข้าราชการเห็นด้วยมากกว่าไม่เห็นด้วย และผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ามีความเหมาะสมอย่างยิ่ง และมีค่าความสอดคล้องกันสูงมาก

2. ด้านวิธีการประเมิน ข้าราชการเห็นด้วยมากกว่าไม่เห็นด้วย และผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ามีความเหมาะสมอย่างยิ่ง และมีค่าความสอดคล้องกันสูงมาก

เสถียร เหลืองอร่าม (2526 : 34) ได้กล่าวว่าปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้คนมีความคิดเห็นแตกต่างกันได้มากคือการศึกษาอบรม

ระดับตำแหน่ง หรือที่รู้จักกันว่า "ซี" ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ได้กำหนดไว้ในมาตรา 40 ว่า ระดับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ 11 ระดับ โดยตำแหน่งระดับ 1 เป็นระดับต่ำสุด เรียงสูงขึ้นไปเป็นลำดับตามความยากและคุณภาพของงานจนถึงตำแน่งระดับ 11 เป็นระดับสูงสุด การกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งระดับใด ให้ประเมินความยากและคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้น แล้วเปรียบเทียบกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. จัดทำไว้ตามมาตรา 42 การปรับตำแหน่งเทียบกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้จัดตำแหน่งที่มีลักษณะงานอย่างเดียวกันเข้าประเภทและสายงานเดียวกันและจัดตำแหน่งในสายงานเดียวกันที่มีความยากและคุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกัน โดยประมาณเข้ากลุ่มตำแหน่งเดียวกันและระดับเดียวกัน ทั้งนี้โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ และคุณภาพของงานตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด

สายงาน ตามกฎทบวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2519) ได้แบ่งข้าราชการพลเรือนมหาวิทยาลัย ออกเป็น 3 สาย คือ

1. สาย ก ได้แก่ ตำแหน่งที่มีหน้าที่สอน วิจัยและให้บริการทางวิชาการมี 4 ตำแหน่งคือ (1) ศาสตราจารย์ (2) รองศาสตราจารย์ (3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (4) อาจารย์

2. สาย ข ได้แก่ ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่ให้บริการทางวิชาการมี 29 ตำแหน่ง คือ (1) ครู (2) บรรณารักษ์ (3) นักเอกสารสนเทศ (4) นักวิชาการโสตทัศนศึกษา (5) นายแพทย์ (6) ทันตแพทย์ (7) สัตวแพทย์ (8) เภสัชกร (9) นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ (10) ช่างภาพการแพทย์ (11) พยาบาล (12) นักจิตวิทยา (13) นักสังคมสงเคราะห์ (14) นักวิชาสัตวบาล (15) นักวิชาการประมง (16) นักวิจัยเจ้าหน้าที่วิจัย (17) นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ (18) เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ (19) นักวิทยาศาสตร์ (20) เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน (21) นักวิชาการศึกษา (22) นักกายภาพ

บำบัด (23) นักโภชนาการ (24) นักอาชีวบำบัด (25) นักวิชาการเกษตร (26) นักรังสีเทคนิค (27) นักเวชสถิติ (28) นักสุขศึกษา (29) นักกิจการนักศึกษา

3. สาย ค ได้แก่ ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับงานบริการและธุรการประกอบด้วย (1) อธิการบดี (2) รองอธิการบดี (3) คณบดี (4) ผู้อำนวยการศูนย์ สถาบันหรือสำนัก (5) หัวหน้าแผนกอิสระ (6) รองคณบดี (7) รองผู้อำนวยการศูนย์ สถาบันหรือสำนัก (8) หัวหน้าภาควิชา หรือหัวหน้าแผนกวิชา (9) ผู้อำนวยการกอง (10) เลขานุการคณะ (11) หัวหน้ากอง (12) หัวหน้าแผนก (13) ตำแหน่งอื่นที่ ก.ม. กำหนด (นอกเหนือจากตำแหน่งในสาย ก และสาย ข)

หน่วยงาน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้แบ่งโครงสร้างการบริหารงานส่วนราชการภายใน เป็นสำนักและคณะ ดังนี้

1. สำนัก ได้แก่ - สำนักงานอธิการบดี - สำนักงานวิทยาเขตปัตตานี - สำนักงานวิจัยและพัฒนา - สำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง - สำนักวิทยบริการ ฯลฯ

2. คณะ ได้แก่ - คณะวิศวกรรมศาสตร์ - คณะวิทยาศาสตร์ - คณะแพทยศาสตร์ - คณะวิทยาการจัดการ - คณะทรัพยากรธรรมชาติ - คณะเภสัชศาสตร์ - คณะพยาบาลศาสตร์ - คณะทันตแพทยศาสตร์ - คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ - คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี - คณะศึกษาศาสตร์ ฯลฯ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา, ผู้ปฏิบัติงาน ในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข, ค มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ภายหลังจากการที่มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้กำหนดแบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี โดยศึกษาความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา, ผู้ปฏิบัติงานในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข, ค มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกตาม กอง/ศูนย์/สำนัก, คณะ และหน่วยงาน จำแนกภูมิหลังต่างกันและปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะความคิดเห็น ซึ่งมีวิธีการศึกษาดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการสาย ข, ค ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์จำแนก ตามกอง/ศูนย์/สำนัก คณะและหน่วยงานจำนวนทั้งสิ้น 390 คน โดยแยกเป็นแบบสอบถามสำหรับผู้บังคับบัญชา จำนวน 40 ฉบับและผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 350 ฉบับ คณะผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังประชากรทั้งหมด หลังจากนั้นได้รับแบบสอบถามสำหรับผู้บังคับบัญชากลับคืนมาทั้งสิ้น 39 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.5 ของแบบสอบถามที่ส่งและได้รับแบบสอบถามสำหรับผู้ปฏิบัติงานกลับคืนมาทั้งสิ้น 307 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.7 ของแบบสอบถามที่ส่ง มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

หน่วยงาน	จำนวน		จำนวน	
	ผู้บังคับบัญชา	ได้รับแบบสอบถามคืน	ผู้ปฏิบัติงาน	ได้รับแบบสอบถามคืน
คณะเภสัชศาสตร์	2	2	12	11
คณะวิทยาศาสตร์	3	3	25	23
คณะวิศวกรรมศาสตร์	2	2	30	29
คณะทันตแพทยศาสตร์	2	2	30	28
คณะวิทยาการจัดการ	2	2	15	14
คณะทรัพยากรธรรมชาติ	3	3	35	35
คณะพยาบาลศาสตร์	3	3	30	29
คณะอุตสาหกรรมเกษตร	2	2	5	3
คณะแพทยศาสตร์	4	4	30	28
คณะศึกษาศาสตร์	3	2	20	12
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	2	2	20	14
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	2	2	10	10
สำนักงานอธิการบดี วิทยาเขตหาดใหญ่ (กอง/สำนัก/ศูนย์)	4	4	35	28
สำนักงานอธิการบดี วิทยาเขตปัตตานี (กอง/สำนัก/ศูนย์)	3	3	35	27
โครงการจัดตั้งวิทยาเขตภูเก็ต	1	1	10	10
โครงการจัดตั้งวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี	1	1	2	2
วิทยาลัยอิสลามศึกษา	-	-	2	1
บัณฑิตวิทยาลัย	1	1	4	3
	40	39	350	307

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 2 แบบ คือ สำหรับผู้บังคับบัญชาและสำหรับผู้ปฏิบัติงาน โดยแต่ละแบบแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สายงาน ระดับตำแหน่ง ระยะเวลารับราชการ และหน่วยงาน

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานโดยรวม

ตอนที่ 3 สำรวจความพึงพอใจในรูปแบบ (แบบฟอร์ม) ของแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบสำหรับข้าราชการสาย ข, ค

3.1 แบบสอบถามความพึงพอใจในรูปแบบ (แบบฟอร์ม) ของแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.2 แบบสอบถามปลายเปิดแสดงปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะความคิดเห็นในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

แบบสอบถามเป็นลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) วัดความพึงพอใจตามแนวทางของลิเคิร์ต (Likert) ให้ผู้ตอบประเมินโดยมีระดับการประเมิน 5 ระดับ ตั้งแต่ 1-5 ในแต่ละข้อ

คะแนน 5	หมายถึง	พึงพอใจมากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	พึงพอใจมาก
คะแนน 3	หมายถึง	พึงพอใจปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	พึงพอใจน้อย
คะแนน 1	หมายถึง	พึงพอใจน้อยที่สุด

โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ระดับต่ำ	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-2.33
ระดับปานกลาง	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34-3.66
ระดับสูง	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67-5.00

การสร้างแบบสอบถาม

การสร้างแบบสอบถามมีขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดเนื้อหาที่ต้องการถาม โดยศึกษาค้นคว้าจากเอกสารทางวิชาการ ผลงานที่เกี่ยวข้อง และประชุมคณะวิจัย ระดมสมอง สังเคราะห์เพื่อศึกษาแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. กำหนดรูปแบบของแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ใช้มาตรวัดความพึงพอใจ ตามแนวทางของลิเคิร์ต (Kikert's Scales) ซึ่งมีระดับการประเมิน 5 ระดับ

3. ร่างแบบสอบถามตามแนวทางที่ได้ศึกษาแล้ว โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 ร่างแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบสอบถาม ตามตัวแปรที่ต้องศึกษา

3.2 ร่างแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา, ผู้ปฏิบัติงาน ในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยให้ครอบคลุมเนื้อหาที่ได้ศึกษาไว้แล้ว คำถามจะแบ่งออกเป็น 4 ด้าน วิธีการประเมิน, รูปแบบการประเมิน หลักเกณฑ์การประเมิน และสัมฤทธิ์ผลการประเมิน

3.3 ร่างแบบสำรวจความพึงพอใจในรูปแบบ (แบบฟอร์ม) ของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานในด้านข้อมูล ประวัติส่วนตัว และรายละเอียดการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข, ค สำหรับผู้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงาน

3.4 ร่างแบบสอบถามปลายเปิด โดยแสดงปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ ความคิดเห็น ที่ต้องการปรับปรุงแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

4. ตรวจสอบร่างแบบสอบถามในด้านการใช้ภาษา และลำดับความสัมพันธ์ สอดคล้องของข้อคำถาม แล้วนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน (ตามรายนาม ผู้ทรงคุณวุฒิในภาคผนวก) ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านระเบียบวิธีวิจัย และเป็นผู้ที่มีความรู้ระดับสูงในการบริหารงานบุคคล พิจารณาเพื่อหาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และนำข้อสังเกต ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงและพัฒนาจนได้แบบสอบถาม

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างผู้บังคับบัญชา และกลุ่มตัวอย่างผู้ปฏิบัติงานในกอง คณะ และหน่วยงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 40 ชุด จำแนกเป็นของผู้บังคับบัญชา 7 ชุด และผู้ปฏิบัติงาน 33 ชุด หลังจากนั้นได้นำมาวิเคราะห์เพื่อคำนวณหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability) แบบสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Cofficient of Alpha) ด้วยสูตรของครอนบาค (Cronbach) ประคอง กรรณสูต (2528 : 43)

$$\alpha = \frac{n}{n-1}\left[1 - \frac{\sum si^2}{sx^2}\right]$$

α = ความเที่ยงของแบบทดสอบ

n = ความเที่ยงของแบบสอบถาม

Si^2 = ความแปรปรวนของแบบสอบถามแต่ละข้อ

Sx^2 = ความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบสอบถามของผู้บังคับบัญชา = 0.94

และได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบสอบถามของผู้ปฏิบัติงาน = 0.92

6. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้ถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้กับประชากรที่ต้องการศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามที่เตรียมไว้ ซึ่งมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมดังนี้

1. ติดต่อประสานงานไปยัง กอง/สำนัก/ศูนย์, คณะ และหน่วยงานอื่น ๆ เช่น วิทยาลัย, โครงการจัดตั้ง เพื่อหาผู้รับผิดชอบช่วยเหลือแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างแล้วให้ส่งแบบสอบถามกลับโดยทางไปรษณีย์หรือผ่านทางผู้แทนที่รับผิดชอบ

2. ชี้แจงรายละเอียดการแจกแบบสอบถามให้กับผู้แทนที่รับผิดชอบแจกแบบสอบถามได้ทราบวิธีการแจกแบบสอบถามและการติดตามแบบสอบถามที่แจกไปแล้วกลับคืนมา

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

คณะผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และให้คะแนน แล้วนำไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ เพื่อคำนวนค่าสถิติดังนี้

1. หาค่าร้อยละและค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของคะแนนแต่ละข้อคำถาม ใช้วิเคราะห์โดย $\overline{X}$, S.D.

2. ทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของ 2 กลุ่ม เพศ สายงาน ใช้ทดสอบแบบที (T-test)

3. วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป อายุ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลารับราชการ หน่วยงาน ใช้ทดสอบแบบเอฟ (F-test)

4. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์ตามเนื้อหา (Content Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยนี้ ได้แบ่งเนื้อหาสาระออกเป็น 4 ตอน ตามลำดับของวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงาน ในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานจำแนกตามกอง/ศูนย์/สำนัก, คณะ และหน่วยงาน

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงาน ในการใช้แบบประเมินการปฏิบัติงานตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สายงาน ระดับตำแหน่ง ระยะเวลารับราชการ และหน่วยงาน

ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา, ผู้ปฏิบัติงาน ในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไปที่ได้จากการใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 346 คน จำแนกเป็นข้าราชการสาย ข, ค ผู้บังคับบัญชา จำนวน 39 คน และข้าราชการสาย ข, ค ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 307 คน ได้ผลการวิจัยดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้าราชการสาย ข, ค จำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป	ข้าราชการสาย ข, ค (ผู้บังคับบัญชา)		ข้าราชการสาย ข, ค (ผู้ปฏิบัติงาน)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ				
หญิง	27	69.2	236	76.9
ชาย	12	30.8	71	23.1
อายุ (ปี)				
18-30 ปี	-	-	59	19.2
31-40 ปี	13	33.3	155	50.5
41-50 ปี	22	56.4	90	29.3
51-60 ปี	4	10.3	3	1.0
วุฒิการศึกษา				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	50	16.3
ปริญญาตรี	29	74.4	234	76.2
ปริญญาโท	10	25.6	23	7.5
สายงาน				
สาย ข	9	23.1	91	29.6
สาย ค	30	76.9	216	70.4
ระดับตำแหน่ง				
ซี 1 - ซี 2	-	-	6	2.0
ซี 3 - ซี 4	-	-	129	42.0
ซี 5 - ซี 6	23	59.0	162	52.8
ซี 7 - ซี 8	16	41.0	10	3.3
ระยะเวลารับราชการ				
ต่ำกว่า 5 ปี	-	-	58	18.9
5 - 9 ปี	2	5.1	79	25.7
10 - 15 ปี	13	33.3	67	21.8
16 ปีขึ้นไป	24	61.5	103	33.6
หน่วยงาน				
กอง/ศูนย์/สำนัก	7	17.9	55	17.9
คณะ	29	74.4	236	76.9
หน่วยงานอื่น ๆ	3	7.7	16	5.2

จากตารางที่ 1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างข้าราชการสาย ข, ค ผู้บังคับบัญชา เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 69.2 และ 30.8 ตามลำดับ อายุอยู่ในช่วง 41-50 ปี มีมากที่สุดคือร้อยละ 56.4 รองลงมาคือ อายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.3 และอายุ 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.3 วุฒิการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุดคือ ร้อยละ 74.4 รองลงมาปริญญาโทร้อยละ 25.6 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการในสาย ค มากที่สุด คือ ร้อยละ 76.9 รองลงมาเป็นข้าราชการสาย ข คิดเป็นร้อยละ 23.1 เป็นข้าราชการระดับตำแหน่ง ซี 5 - ซี 6 คิดเป็นร้อยละ 59.0 และ ซี 7 - ซี 8 ร้อยละ 41.0 มีระยะเวลารับราชการ 16 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 61.5 รองลงมามีระยะเวลารับราชการ 10-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.3 และระยะเวลารับราชการ 5-9 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.1 สังกัดหน่วยงานคณะมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 74.4 รองลงมาเป็นหน่วยงาน กอง/ศูนย์/สำนัก คิดเป็นร้อยละ 17.9 และหน่วยงานอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 7.7

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการสาย ข, ค ผู้ปฏิบัติงาน พบว่าเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 76.9 และ 23.1 ตามลำดับ อายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี มีมากที่สุดคือร้อยละ 50.5 รองลงมาอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.3 อายุ 18-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.2 และอายุ 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.0 วุฒิการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุดคือ ร้อยละ 76.2 รองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ 16.3 และปริญญาโทร้อยละ 7.5 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการในสาย ค มากที่สุด ร้อยละ 70.4 รองลงมา สาย ข คิดเป็นร้อยละ 29.6 เป็นข้าราชการระดับตำแหน่ง ซี 5 - ซี 6 คิดเป็นร้อยละ 52.8 รองลงมา ซี 3 - ซี 4 คิดเป็นร้อยละ 42.0 ซี 7 - ซี 8 คิดเป็นร้อยละ 3.3 และ ซี 1 - ซี 2 คิดเป็นร้อยละ 2.0 มีระยะเวลารับราชการ 16 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 33.6 รองลงมาระยะเวลารับราชการ 5-9 ปี ร้อยละ 25.7 ระยะเวลารับราชการ 10-15 ปี ร้อยละ 21.8 และระยะเวลารับราชการต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 18.9 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการสังกัดหน่วยงานคณะมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 76.9 รองลงมาเป็นหน่วยงาน กอง/ศูนย์/สำนัก คิดเป็นร้อยละ 17.9 และหน่วยงานอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 5.2

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงานในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามกอง/ศูนย์/สำนัก, คณะ และหน่วยงานอื่น ๆ ได้ผลการวิจัยดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแสดงความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตาม กอง/ศูนย์/สำนัก, คณะ และหน่วยงานอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

หน่วยงาน	คะแนนความพึงพอใจ		ลำดับที่	แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.		
กอง/ศูนย์/สำนัก	3.3286	.3553	3	ปานกลาง
คณะ	3.6421	.4213	2	ปานกลาง
หน่วยงานอื่น ๆ	4.1000	.7233	1	สูง

จากตาราง 2 แสดงให้เห็นว่า กอง/ศูนย์/สำนักและคณะ มีความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา ในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ สาย ข, ค มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในระดับปานกลาง ส่วนหน่วยงานอื่น ๆ มีความพึงพอใจในระดับสูง

ตาราง 3 ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการประเมิน รูปแบบการประเมิน หลักเกณฑ์ สัมฤทธิผล และแบบฟอร์ม จำแนกตามกอง/ศูนย์/สำนัก, คณะ และหน่วยงานอื่น ๆ

หน่วยงาน	วิธีการประเมิน			รูปแบบการประเมิน			หลักเกณฑ์			สัมฤทธิผล			แบบฟอร์ม		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
กอง/ศูนย์/สำนัก	3.12	.22	กลาง	3.24	.42	กลาง	3.41	.38	กลาง	3.14	.57	กลาง	3.44	.48	กลาง
คณะ	3.53	.54	กลาง	3.46	.55	กลาง	3.81	.41	สูง	3.06	.72	กลาง	3.77	.48	สูง
หน่วยงานอื่น ๆ	3.96	.81	สูง	3.89	.95	สูง	4.33	.76	สูง	3.67	.58	สูง	4.21	.63	สูง

จากตาราง 3 แสดงให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาของกอง/ศูนย์/สำนัก มีความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการประเมิน รูปแบบการประเมิน หลักเกณฑ์ สัมฤทธิผลและแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

ผู้บังคับบัญชาของคณะ มีความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการประเมิน รูปแบบการประเมิน สัมฤทธิ์ผลในระดับปานกลาง ส่วนด้านหลักเกณฑ์และแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับสูง

ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานอื่น ๆ มีความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการประเมิน รูปแบบการประเมิน หลักเกณฑ์ สัมฤทธิผลและแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับสูง

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตาม กอง/ศูนย์/สำนัก, คณะ และหน่วยงานอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

หน่วยงาน	คะแนนความพึงพอใจ		ลำดับที่	แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.		
กอง/ศูนย์/สำนัก	3.5083	.4874	3	ปานกลาง
คณะ	3.5176	.5573	2	ปานกลาง
หน่วยงานอื่น ๆ	3.7776	.6474	1	สูง

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่า กอง/ศูนย์/สำนัก และคณะ มีความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ สาย ข, ค มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในระดับปานกลาง ส่วนหน่วยงานอื่น ๆ มีความพึงพอใจในระดับสูง

ตารางที่ 5 ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการประเมิน รูปแบบการประเมิน หลักเกณฑ์ สัมฤทธิผล และแบบฟอร์ม จำแนกตามกอง/ศูนย์/สำนัก, คณะและหน่วยงานอื่น ๆ

หน่วยงาน	วิธีการประเมิน			รูปแบบการประเมิน			หลักเกณฑ์			สัมฤทธิผล			แบบฟอร์ม		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
กอง/ศูนย์/สำนัก	3.44	.52	กลาง	3.34	.62	กลาง	3.67	.65	สูง	3.16	.92	กลาง	3.66	.54	กลาง
คณะ	3.44	.58	กลาง	3.46	.61	กลาง	3.76	.66	สูง	3.33	.83	กลาง	3.62	.64	กลาง
หน่วยงานอื่น ๆ	3.39	.58	กลาง	3.43	.62	กลาง	3.83	.56	สูง	3.44	.84	กลาง	3.95	.75	สูง

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่า ผู้ปฏิบัติงานของ กอง/ศูนย์/สำนัก มีความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการประเมิน รูปแบบการประเมิน สัมฤทธิผล และแบบฟอร์ม ในระดับปานกลาง ส่วนด้านหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับสูง

ผู้ปฏิบัติงานของคณะ มีความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการประเมิน รูปแบบการประเมิน สัมฤทธิผล และแบบฟอร์ม ในระดับปานกลาง ส่วนด้านหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ในระดับสูง

ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ มีความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการประเมิน รูปแบบการประเมิน และสัมฤทธิผล ในระดับปานกลาง ส่วนด้านหลักเกณฑ์และแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในระดับสูง

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงาน ในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวแปร ได้ผลการวิจัยดังนี้

ตารางที่ 6 ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข, ค มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกตามตัวแปร อายุ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลารับราชการ และหน่วยงาน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	MS	F-value	เปรียบเทียบเป็นรายคู่ S-test	
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	.28	.14	.6498	18-30 ปี	
	ภายในกลุ่ม	7.79	.22		31-40 ปี	non-sig
					41-50 ปี	
					51-60 ปี	
วุฒิการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.49	.49	2.3945	ต่ำกว่า ป.ตรี	
	ภายในกลุ่ม	7.58	.20		ป.ตรี	non-sig
					ป.โท	
ระดับตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	.05	.05	.2236	ซี 1 - ซี 2	
	ภายในกลุ่ม	8.02	.22		ซี 3 - ซี 4	non-sig
					ซี 5 - ซี 6	
					ซี 7 - ซี 8	
ระยะเวลา	ระหว่างกลุ่ม	.26	.13	.6059	ต่ำกว่า 5 ปี	
รับราชการ	ภายในกลุ่ม	7.81	.22		5-9 ปี	non-sig
					10-15 ปี	
					16 ปีขึ้นไป	
หน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.30	.65	3.4540*	กอง/ศูนย์/สำนัก*	
	ภายในกลุ่ม	6.77	.19		คณะ	
					หน่วยงานอื่น ๆ *	

* P < .05

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข, ค มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกตามตัวแปร อายุ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลารับราชการ พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนหน่วยงานที่เป็นกอง/ศูนย์/สำนัก กับหน่วยงานอื่น ๆ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติ ($P < .05$)

ตารางที่ 7 ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา ในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข, ค มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกตามตัวแปร เพศ และสายงาน

หน่วยงาน	คะแนนความพึงพอใจ		t-value
	$\bar{X}$	S.D.	
เพศ			
หญิง	3.63	.48	.19
ชาย	3.60	.44	
สายงาน			
สาย ข	3.58	.33	
สาย ค	3.63	.49	-.30

$P < .05$

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการหญิงและข้าราชการชายที่เป็นผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข, ค มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนข้าราชการสาย ข และข้าราชการสาย ค ที่เป็นผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติของข้าราชการสาย ข, ค มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 8 ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข, ค มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกตามตัวแปร อายุ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลารับราชการและหน่วยงาน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	MS	F-value	เปรียบเทียบเป็นรายคู่ S-test	
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	.44	.15	.4814	18-30 ปี	
	ภายในกลุ่ม	44.54	.31		31-40 ปี	non-sig
					41-50 ปี	
					51-60 ปี	
วุฒิการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.71	.36	1.1842	ต่ำกว่า ป.ตรี	
	ภายในกลุ่ม	44.30	.30		ป.ตรี	non-sig
					ป.โท	
ระดับตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	.83	.28	.9184	ซี 1 - ซี 2	
	ภายในกลุ่ม	44.18	.30		ซี 3 - ซี 4	non-sig
					ซี 5 - ซี 6	
					ซี 7 - ซี 8	
ระยะเวลา	ระหว่างกลุ่ม	.37	.12	.3995	ต่ำกว่า 5 ปี	
รับราชการ	ภายในกลุ่ม	44.65	.31		5-9 ปี	non-sig
					10-15 ปี	
					16 ปีขึ้นไป	
หน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	.64	.32	1.0656	กอง/ศูนย์/สำนัก	
	ภายในกลุ่ม	44.37	.30		คณะ	non-sig
					หน่วยงานอื่น ๆ	

$P < .05$

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสาย ข, ค มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกตาม อายุ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลารับราชการ หน่วยงาน พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

<u>ตารางที่ 9</u> ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติ ในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข, ค มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกตามตัวแปร เพศ และสายงาน

หน่วยงาน	คะแนนความพึงพอใจ		t-value
	$\bar{X}$	S.D.	
เพศ			
หญิง	3.47	.54	-2.50
ชาย	3.73	.54	
สายงาน			
สาย ข	3.58	.58	
สาย ค	3.50	.53	-.58

จากตารางที่ 9 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการหญิงและข้าราชการชายที่เป็นผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข, ค มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนข้าราชการสาย ข และข้าราชการสาย ค ที่เป็นผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติของข้าราชการสาย ข, ค มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 4 ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพดังนี้

ตารางที่ 10 สรุปปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นที่เหมือนกันและแตกต่างกันของผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงาน ในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อมูล	ผู้บังคับบัญชา	ผู้ปฏิบัติงาน
1. ปัญหาอุปสรรค	– ผู้บังคับบัญชาแต่ละคนมีมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน – หัวข้อการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน – ผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ตรงกับความเป็นจริงขึ้นอยู่กับความพอใจส่วนบุคคล	– ผู้บังคับบัญชาแต่ละคนมีมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน – หัวข้อการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน – ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินไม่มีความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
2. ข้อเสนอแนะ	– การประเมินผลการปฏิบัติงานควรทำเป็นเรื่องที่เปิดเผยไม่ควรทำเป็นเรื่องลับ – ควรมีคณะกรรมการกลางที่ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน – ข้อย่อยแต่ละข้อของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานควรระบุช่องคะแนนให้ชัดเจน – ควรปรับปรุงแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแต่ละตำแหน่ง	– การประเมินผลการปฏิบัติงานควรทำเป็นเรื่องที่เปิดเผยไม่ควรทำเป็นเรื่องลับ – ควรมีคณะกรรมการกลางที่ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน – ข้อย่อยแต่ละข้อของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานควรระบุช่องคะแนนให้ชัดเจน – ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรยึดหลักคุณธรรมและควรหลีกเลี่ยงอุปถัมภ์

ข้อมูล	ผู้บังคับบัญชา	ผู้ปฏิบัติงาน
ความคิดเห็น	– แบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์สร้างขึ้นมีความเหมาะสมแล้ว – ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 1 ครั้ง – ไม่เห็นด้วยกันแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์สร้างขึ้น – การประเมินผลการปฏิบัติงานควรมีหลายวิธีการ – ควรนำผลของการประเมินผลควรปฏิบัติงานไปใช้ในการพัฒนาคนพัฒนางาน	– แบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์สร้างขึ้นมีความเหมาะสมแล้ว – ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 1 ครั้ง – ไม่เห็นด้วยกันแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์สร้างขึ้น – การประเมินผลการปฏิบัติงานควรมีหลายวิธีการ – ควรนำผลของการประเมินผลควรปฏิบัติงานไปใช้ในการพัฒนาคนพัฒนางาน – วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่มีความยุติธรรม – ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2 ทาง คือ ผู้บังคับบัญชาประเมินผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินผู้บังคับบัญชา – เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานสูงเกินไป – ควรให้ผู้ร่วมงานในหน่วยงานร่วมประเมินผลการปฏิบัติงาน

จากตารางที่ 10 แสดงปัญหาอุปสรรคของผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข, ค มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบปัญหาอุปสรรคที่เหมือนกันระหว่าง 2 กลุ่มคือผู้บังคับบัญชาแต่ละคนมีมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และหัวข้อการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน ไม่ครบถ้วน ส่วนปัญหาอุปสรรคที่แตกต่างกันระหว่าง 2 กลุ่มคือ ผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ตรงกับความเป็นจริงขึ้นอยู่กับความพอใจส่วนบุคคลและผู้ประเมิน, ผู้ถูกประเมินไม่มีความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนข้อเสนอแนะพบว่าเหมือนกันระหว่าง 2 กลุ่มคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานควรทำเป็นเรื่องที่เปิดเผยไม่ควรทำเป็นเรื่องลับ, ควรมีคณะกรรมการกลางที่ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานและข้อย่อยแต่ละข้อของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานควรระบุช่องคะแนนให้ชัดเจน ข้อเสนอแนะที่แตกต่างกันระหว่าง 2 กลุ่มคือ ควรปรับปรุงแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแต่ละตำแหน่งและผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน, ควรยึดหลักคุณธรรมและควรหลีกเลี่ยงอุปถัมภ์ สำหรับความคิดเห็นพบว่าเหมือนกันระหว่าง 2 กลุ่มคือ แบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์สร้างขึ้นมีความเหมาะสมแล้ว ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 1 ครั้ง, ไม่เห็นด้วยกับแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์สร้างขึ้น, การประเมินผลการปฏิบัติควรมีหลายวิธีการ, ควรนำผลของการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ในการพัฒนาคนพัฒนางาน, ความคิดเห็นที่แตกต่างกันระหว่าง 2 กลุ่มคือ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่มีความยุติธรรม ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2 ทางคือ ผู้บังคับบัญชาประเมินผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินผู้บังคับบัญชา, เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานสูงเกินไป, ควรให้ผู้ร่วมงานในหน่วยงานร่วมประเมินผลการปฏิบัติงาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงาน ในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข, ค มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงานในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สังกัดกอง/ศูนย์/สำนัก , คณะและหน่วยงาน จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ วุฒิการศึกษา สายงาน ระดับตำแหน่ง ระยะเวลารับราชการ หน่วยงาน และปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการสาย ข, ค ที่เป็นผู้บังคับบัญชา 39 คน ผู้ปฏิบัติงาน 307 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 346 คน ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ วิทยาเขตปัตตานี โครงการจัดตั้งวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี โครงการจัดตั้งวิทยาเขตภูเก็ต วิทยาลัยอิสลามศึกษาและบัณฑิตวิทยาลัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) วัดความพึงพอใจตามแนวทางของลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งมีระดับการประเมิน 5 ระดับ และแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข, ค สำหรับผู้บังคับบัญชา จำนวน 60 ข้อ ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 59 ข้อ ได้รับการตรวจสอบคุณภาพเพื่อหา (Content validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน และทดสอบเครื่องมือวิจัยค่าสัมประสิทธิ์ความตรงตามเนื้อหาของครอนบาค แอลฟา (Cronbach's alpha coefficent) ได้ค่าความเที่ยงแบบสอบถามของผู้บังคับบัญชา 0.94 ผู้ปฏิบัติงาน 0.92 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที (t-test) สถิติเอฟ (F-test) และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์ตามเนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลทั่วไป

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าข้าราชการสาย ข, ค ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุด ร้อยละ 69.2 อายุอยู่ในช่วง 41-50 ปี ร้อยละ 56.4 วุฒิการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 74.4 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการสาย ค ร้อยละ 76.9 ข้าราชการระดับตำแหน่ง ซี 5 - ซี 6 ร้อยละ 59.0 ระยะเวลารับราชการ 16 ปีขึ้นไป ร้อยละ 61.5 เป็นข้าราชการสังกัดหน่วยงานคณะมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 74.4

ข้าราชการสาย ข, ค ผู้ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุด ร้อยละ 76.9 อายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี ร้อยละ 50.5 วุฒิการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุดร้อยละ 76.2 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการสาย ค ร้อยละ 70.4 ข้าราชการระดับตำแหน่งซี 5 - ซี 6 ร้อยละ 52.8 ระยะเวลารับราชการ 16 ปีขึ้นไป ร้อยละ 33.6 เป็นข้าราชการสังกัดหน่วยงานคณะมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 76.9

5.1.2 **ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงาน ในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามกอง/ศูนย์/สำนัก, คณะ และหน่วยงาน**

ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข, ค มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่สังกัด กอง/ศูนย์/สำนัก มีความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.33, S.D = .36) สังกัดคณะมีความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.64, S.D = .42) ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดหน่วยงานอื่น ๆ มีความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.10, S.D = .72)

ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ สาย ข, ค มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่สังกัด กอง/ศูนย์/สำนัก มีความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.51, S.D = .49) สังกัดคณะมีความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.52, S.D = .56) ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดหน่วยงานอื่น ๆ มีความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.78, S.D = .65)

5.1.3 **ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวแปร เพศ สายงาน อายุ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลารับราชการ และหน่วยงาน ปรากฏผลดังนี้**

เพศ ข้าราชการที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อายุ ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วุฒิการศึกษา ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สายงาน ข้าราชการที่มีสายงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ระดับตำแหน่ง ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ระยะเวลารับราชการ ข้าราชการที่มีระยะเวลารับราชการต่างกัน มีความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

หน่วยงาน ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีการของนิวแมนคูลส์ ปรากฏว่าหน่วยงานที่เป็นกอง/ศูนย์/สำนัก กับหน่วยงานอื่น ๆ มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .05$)

ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวแปร เพศ สายงาน อายุ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลารับราชการ และหน่วยงาน ปรากฏผลดังนี้

เพศ ข้าราชการที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อายุ ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วุฒิการศึกษา ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สายงาน ข้าราชการที่มีสายงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ระดับตำแหน่ง ข้าราชการที่ระดับตำแหน่งต่างกัน มีความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ระยะเวลารับราชการ ข้าราชการที่มีระยะเวลารับราชการต่างกัน มีความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

หน่วยงาน ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.1.4 ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงานในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมือนกันและแตกต่างกัน วิเคราะห์เชิงคุณภาพได้ดังนี้

ปัญหาอุปสรรค

ที่เหมือนกัน

1. ผู้บังคับบัญชาแต่ละคนมีมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
2. หัวข้อการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน ครบถ้วน

ที่แตกต่างกัน

1. ผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ตรงกับความเป็นจริงขึ้นอยู่กับความพอใจส่วนบุคคล
2. ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินไม่มีความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

ที่เหมือนกัน

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานควรทำเป็นเรื่องที่เปิดเผย ไม่ควรทำเป็นเรื่องลับ
2. ควรมีคณะกรรมการกลางที่ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน
3. ข้อย่อยแต่ละข้อของแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรระบุช่องคะแนนให้ชัดเจน

ที่แตกต่างกัน

1. ควรปรับปรุงแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแต่ละตำแหน่ง

2. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรยึดหลักคุณธรรมและควรหลีกเลี่ยงอุปถัมภ์

ความคิดเห็น

ที่เหมือนกัน

1. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สร้างขึ้นมีความเหมาะสมแล้ว

2. ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 1 ครั้ง

3. ไม่เห็นด้วยกับแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์สร้างขึ้น

4. การประเมินผลการปฏิบัติงานควรมีหลายวิธีการ

5. ควรนำผลของการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ ในการพัฒนาคนพัฒนางาน

ที่แตกต่างกัน

1. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่มีความยุติธรรม

2. ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2 ทางคือ ผู้บังคับบัญชาประเมินผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินผู้บังคับบัญชา

3. เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานสูงเกินไป

4. ควรให้ผู้ร่วมงานในหน่วยงานร่วมประเมินผลการปฏิบัติงาน

5.2 อภิปรายผล

จากสรุปผลการวิจัยข้างต้น มีประเด็นสำคัญที่สมควรนำมาอภิปรายในที่นี้คือ

1. **ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงานในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข, ค มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์** จำแนกตามกอง/ศูนย์/สำนัก และคณะ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ส่วนหน่วยงานอื่น ๆ มีความพึงพอใจในระดับสูง

สอดคล้องกับงานวิจัย นฤมล อาจสาคร (2528 : 145) พบว่าพนักงาน ททท. มีทัศนคติเกี่ยวกับประสิทธิภาพของระบบประะมินผลการปฏิบัติงานที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในทางการบริหารบุคคล มีระดับทัศนคติปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัย พรพิมล สุวรรณิก (2533 : 97) พบว่าทัศนคติของข้าราชการสาย ข, ค ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยส่วนรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

ผลจากการวิจัยชี้ให้เห็นว่าความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงาน ในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข, ค มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่สังกัดกอง/ศูนย์/สำนัก และคณะ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และหน่วยงานอื่น ๆ มีความพึงพอใจในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องมาจากแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข, ค มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สำหรับผู้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงาน เป็นแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่คณะทำงานสร้างขึ้น เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี (ตามบันทึกข้อความที่ มอ 023/ว.758 ลงวันที่ 8 พฤศจิกายน 2538) ซึ่งมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ยังไม่มีแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข, ค ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ที่เป็นแบบฉบับเดียวกันทั้งมหาวิทยาลัย จึงได้ให้คณะทำงานที่มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์แต่งตั้ง (ตามบันทึกข้อความที่มอ 023/ว 576 ลงวันที่ 15 สิงหาคม 2538) สร้างแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข, ค ตามหลักเกณฑ์วิธีการประเมินและแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่ ก.พ. กำหนด ให้ไว้เป็นหลักการเพื่อนำการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้เป็นเครื่องมือประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการพลเรือน (ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0710/27 ลงวันที่ 1 ตุลาคม 2530) และให้สอดคล้องกับกฎ ก.พ. ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2538) ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้กระทรวง ทบวง กรม และจังหวัดทั่วประเทศถือเป็นหลักปฏิบัติ ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2538 เป็นต้นไป (ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่นร 0708/ว.10 ลงวันที่ 3 กรกฎาคม 2538) และ ก.ม. มีมติให้ความเห็นชอบในการปรับปรุงแบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย โดยให้มหาวิทยาลัยพิจารณากำหนดรูปแบบและรายละเอียดการประเมินผลการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยได้เอง เพื่อให้สอดคล้องกับภาระกิจของมหาวิทยาลัย (ตามหนังสือทบวงมหาวิทยาลัยที่ ทม. 0202/5208 - 5227 ลงวันที่ 5 มีนาคม 2539) ประกอบกับกอง/ศูนย์/สำนัก และคณะ ได้สร้างแบบประเมินผลการปฏิบัติงานขึ้นใช้ก่อนที่มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์จะกำหนดแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข, ค และแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่กอง/ศูนย์/สำนัก และคณะ ได้สร้างขึ้นใช้ ก็เป็นแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้รับแนวทาง วิธี

การ รูปแบบ หลักเกณฑ์และแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงานจากสำนักงาน ก.พ. เช่นเดียวกันกับที่คณะทำงานของมหาวิทยาลัยสร้างขึ้น แต่ได้ปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับกอง/ศูนย์/สำนัก และคณะ ดังนั้นแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์สร้างขึ้นและกำหนดให้คณะ/หน่วยงาน พิจารณากำหนดขึ้นใช้ตามความเหมาะสม หรืออาจใช้แบบประเมินที่คณะทำงานสร้างขึ้นเป็นแบบในการประเมินของหน่วยงานก็ได้ จึงไม่มีความแตกต่างกับแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของกอง/ศูนย์/สำนักและคณะ เป็นผลทำให้ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงาน ในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข, ค มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ส่วนหน่วยงานอื่น ๆ มีความพึงพอใจในระดับสูง ทั้งนี้เป็นเพราะหน่วยงานอื่น ๆ เช่น บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัย โครงการจัดตั้ง เป็นต้น เป็นหน่วยงานใหม่ มีจำนวนบุคลากรน้อยสอดคล้องกับผลการสำรวจสถิติข้าราชการและลูกจ้างของกองการเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (2542 : 19-20) ประกอบกับยังไม่มีแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข, ค เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี และเมื่อมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้ให้คณะทำงานสร้างแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข, ค แล้วแจ้งเวียนให้คณะ/หน่วยงาน พิจารณากำหนดขึ้นใช้ตามความเหมาะสมหรืออาจใช้แบบประเมินที่คณะทำงานสร้างขึ้น (ตามหนังสือที่ มอ. 023/ว.222 ลงวันที่ 30 พฤษภาคม 2540 เรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของบุคลากร) หน่วยงานอื่น ๆ จึงได้ทดลองใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข, ค กับบุคลากรของหน่วยงาน ผลการใช้จึงปรากฏว่า มีความพึงพอใจในระดับสูง

2. **ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงานในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข, ค มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์** ที่มีภูมิหลังต่างกัน พบว่า ข้าราชการหญิงและข้าราชการชาย ที่เป็นผู้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัย พรพิมล สุวรรณิก (2533 : 99) ที่พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ข้าราชการชาย ข้าราชการหญิง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ต่างมีทัศนคติในทางบวกเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานในทางบวกและลบในลักษณะที่ใกล้เคียงกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยนฤมล อาจสาคร (2528 : 139) พบว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับระดับทัศนคติที่มีต่อระบบประเมินผลการปฏิบัติงานนั่นคือ ทัศนคติของพนักงาน ททท. ที่มีต่อระบบประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเนื่องมาจากปัจจุบันความแตกต่างในเรื่องเพศไม่เป็นอุปสรรคต่อการ

ปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะมีเทคโนโลยีใหม่ ๆ ช่วยให้ทุกคนสามารถทำงานได้อย่างเท่าเทียมกัน เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2527 : 30) และสอดคล้องกับภิญโญ สาธร (2519 : 17) ที่กล่าวไว้ว่าสังคมไทยเป็นสังคมประชาธิปไตย ที่ถือว่าทุกคนมีสิทธิและหน้าที่เท่าเทียมกัน ทั้งสิทธิและหน้าที่ซึ่งได้มาโดยชาติวุฒิ วัยวุฒิ คุณวุฒิ ธนวุฒิ หรือ ตำแหน่ง ไม่ทำให้เกิดอภิสิทธิเหนือบุคคลอื่นในการดำเนินชีวิต และคนไทยทุกคนที่มีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าเท่าเทียมกัน ดังนั้นการยึดหลักในการบริหารงานบุคคล นับตั้งแต่การสรรหาคนเข้าสู่ตำแหน่ง การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงาน ตลอดจนการจ่ายบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากราชการไปแล้ว จะต้องปฏิบัติตามกฎและระเบียบการบริหารงานบุคคล ซึ่งไม่ได้คำนึงถึงเพศในการพิจารณาความดีความชอบ เป็นผลทำให้ผู้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงาน ที่มีเพศต่างกันให้ความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อายุของผู้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของพรพิมล สุวรรณิก (2533 : 101) พบว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และประโยชน์การประเมินผลการปฏิบัติงานกล่าวคือข้าราชการสาย ข, ค มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ที่มีอายุมากและอายุน้อยต่างก็มีทัศนคติในทางบวกเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ประโยชน์ ส่วนวิธีการมีทัศนคติทางบวกและลบในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวนีย์ สุวรรณวงศ์ (2538 : 107) พบว่าเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี และตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป โดยภาพรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเนื่องมากจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะมีอายุระหว่าง 31-50 ปี ซึ่งเป็นช่วงอายุที่มีการเรียนรู้ ความคิด ประสบการณ์ วุฒิภาวะทางอารมณ์มั่นคงและใกล้เคียงกัน เป็นผลทำให้ผู้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงาน ที่มีอายุไม่ต่างกันมีความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

วุฒิการศึกษาของผู้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยพรพิมล สุวรรณิก (2533 : 101) พบว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์วิธีการและประโยชน์การประเมินผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ทั้งข้าราชการสาย ข, ค มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ที่มีระดับการศึกษาสูงและต่ำต่างก็มีทัศนคติในทางบวกเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ประโยชน์ ส่วนวิธีการมีทัศนคติทางบวกและลบในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงาน

วิจัยของประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526 : 95) พบว่าระดับการศึกษามีผลต่อการเกิดหรือการเปลี่ยนแปลงทัศนะ ระดับการศึกษาต่างกันทัศนะจะแตกต่างกัน ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะมีระดับการศึกษาปริญญาตรี ซึ่งมีความรู้ ความคิด ประสบการณ์ใกล้เคียงกันหรืออยู่ในระดับเดียวกัน เป็นผลทำให้ผู้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงานที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สายงานของผู้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของพรพิมล สุวรรณิก (2533 : 103) ที่พบว่า สายงานไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการและประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการสาย ข หรือสาย ค มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ต่างมีทัศนคติในทางบวกเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ประโยชน์ ส่วนวิธีการมีทัศนคติทางบวกและลบ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของโสภัณ หาสิตะพันธ์ (2528 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าข้าราชการสายบริการทางวิชาการ (สาย ข) และสายธุรการ (สาย ค) มีความพอใจองค์ประกอบแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ น่าจะเป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการสาย ข, ค สังกัดกอง/ศูนย์/สำนัก, คณะ และหน่วยงาน ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาล นักวิชาการ นักกิจการนักศึกษา นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิทยาศาสตร์ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เจ้าหน้าที่บุคคล นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการโสตทัศนศึกษา พนักงานธุรการ เจ้าหน้าที่ธุรการ เป็นต้น ซึ่งตำแหน่งดังกล่าวไม่ว่าจะเป็นสาย ข หรือสาย ค ต่างก็ปฏิบัติหน้าที่ในงานการให้บริการ และสนับสนุนการเรียนการสอนเช่นเดียวกัน (กฎทบวง ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2519) จึงเห็นได้ว่าชื่อสายงานต่างกัน แต่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเหมือนกัน มีผลทำให้ผู้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงานที่มีสายงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ระดับตำแหน่งของผู้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของพรพิมล สุวรรณิก (2533 : 102) พบว่าระดับตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการและประโยชน์การประเมินผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ทั้งข้าราชการสาย ข, ค มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ที่มีระดับตำแหน่งสูงและต่ำต่างก็มีทัศนคติในทางบวกเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ประโยชน์ ส่วนวิธีการมีทัศนคติทางบวกและลบ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่จะมีระดับตำแหน่ง

ตั้งแต่ซี 5 - ซี 6 และกลุ่มตัวอย่างผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ จะมีระดับตำแหน่ง ซี 3 - ซี 4 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะงานและรายละเอียดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของซี 3 - ซี 4 และ ซี 5 - ซี 6 ใกล้เคียงกันไม่แตกต่างกันมาก ดังจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ได้กำหนดระดับตำแหน่งไว้ในมาตรา 40 ว่าข้าราชการพลเรือนสามัญมีระดับตำแหน่ง 11 ระดับ โดยตำแหน่งระดับ 1 เป็นระดับต่ำสุด เรียงสูงขึ้นไปเป็นลำดับตามความยากและคุณภาพของงานจนถึงตำแหน่งระดับ 11 เป็นระดับสูงสุด การกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งใด เป็นตำแหน่งระดับใด ให้ประเมินความยากและคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้นแล้วเปรียบเทียบกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. จัดทำไว้ตามมาตรา 42 การปรับตำแหน่งเทียบกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้จัดตำแหน่งที่มีลักษณะงานอย่างเดียวกันเข้าประเภทและสายงานเดียวกัน และจัดตำแหน่งในสายงานเดียวกันที่มีความยากและคุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกัน โดยประมาณเข้ากลุ่มเดียวกัน และระดับเดียวกัน ทั้งนี้โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด ประกอบกับหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว.10 ลงวันที่ 3 กรกฎาคม 2538 ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 8 ลงมา และตำแหน่งตั้งแต่ ระดับ 9 ขึ้นไป ใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานเดียวกันในแต่ละกลุ่ม ดังนั้นจึงเป็นผลให้ผู้บังคับบัญชา, ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับตำแหน่งไม่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ระยะเวลารับราชการของผู้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิมล สุวรรณิก (2533 : 103) พบว่าระยะเวลาในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการและประโยชน์การประเมินผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือไม่ว่าข้าราชการสาย ข, ค มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จะปฏิบัติงานมานานเท่าไรก็ตามต่างก็มีทัศนคติในทางบวกเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ประโยชน์ ส่วนวิธีการมีทัศนคติทางบวกและลบ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างของผู้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีระยะเวลารับราชการ 10 ปีขึ้นไป เป็นผลทำให้การเรียนรู้และประสบการณ์ในการรับราชการจึงมีมาก ประกอบกับอยู่ในสิ่งแวดล้อมเดียวกันที่เป็นสถาบันอุดมศึกษา ดังนั้น ผู้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงาน ที่มีระยะเวลารับราชการไม่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

หน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาที่สังกัด กอง/ศูนย์/สำนัก กับหน่วยงานอื่น ๆ มีความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาที่สังกัดหน่วยงานอื่น ๆ สูงกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาที่สังกัดกอง/ศูนย์/สำนัก ทั้งนี้เนื่องมาจากหน่วยงานที่เป็นกอง/ศูนย์/สำนัก เป็นหน่วยงานที่มีขนาดใหญ่ มีจำนวนข้าราชการสาย ข, ค มากกว่าหน่วยงานอื่น ๆ การปฏิบัติงานของบุคลากรจะปฏิบัติงานในลักษณะงานที่เกี่ยวกับนโยบายและการบริหารจัดการองค์กรในระดับกรม ดังนั้นการควบคุมการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข, ค จึงจำเป็นต้องใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน แต่เนื่องจากแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่กอง/ศูนย์/สำนักใช้ปฏิบัติอยู่จะเป็นแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้รับแนวทางหลักเกณฑ์ วิธีการ รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจากสำนักงาน ก.พ. และเมื่อมหาวิทยาลัยฯ สร้างแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข, ค ขึ้น ก็ใช้แนวทาง หลักเกณฑ์ วิธีการ รูปแบบใกล้เคียงกันกับที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด จะแตกต่างบ้างในรายละเอียด วิธีการและรูปแบบของแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน มีผลทำให้ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข, ค อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแตกต่างจากหน่วยงานอื่น ๆ ที่พบว่าผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องมาจากหน่วยงานอื่น ๆ เช่น โครงการจัดตั้งวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี โครงการจัดตั้งวิทยาเขตภูเก็ต วิทยาลัยอิสลามศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย ฯลฯ เป็นหน่วยงานใหม่ มีโครงสร้างการบริหารงานขนาดเล็ก ข้าราชการสาย ข, ค มีจำนวนไม่มาก เมื่อเปรียบเทียบกับกอง/ศูนย์/สำนักแล้ว มีความแตกต่างกันมาก ข้าราชการสาย ข, ค ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น ๆ ปฏิบัติงานในลักษณะงานเช่นเดียวกันกับกอง/ศูนย์/สำนัก แต่มีปริมาณงานน้อยกว่า การควบคุมการการปฏิบัติงานใช้การตรวจสอบดูแลอย่างใกล้ชิด ยังไม่มีแบบประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นของตนเอง เมื่อมหาวิทยาลัยฯ สร้างแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข, ค ผู้บังคับบัญชาจึงเห็นประโยชน์และความสำคัญมากที่จะนำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้กับข้าราชการสาย ข, ค จึงเป็นผลทำให้ผู้บังคับบัญชาที่สังกัดหน่วยงานอื่น ๆ มีความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

ดังนั้นผู้บังคับบัญชาที่สังกัดกอง/ศูนย์/สำนัก กับหน่วยงานอื่น ๆ มีความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ส่วนผู้บังคับบัญชาที่สังกัดคณะมีความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากการบริหารจัดการงานของคณะมีหลายประเภท หลายลักษณะ

งาน เน้นการให้บริการการเรียนการสอนเป็นหลัก ข้าราชการสาย ข, ค มีตำแหน่งต่าง ๆ มากมาย เช่น ครู บรรณารักษ์ นักวิชาการโสตทัศนศึกษา นายแพทย์ นักวิทยาศาสตร์ นักโภชนาการ นักวิชาการศึกษา นักกิจการนักศึกษา ฯลฯ จึงจำเป็นที่คณะจะต้องมีแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่หลากหลายตามลักษณะงาน และเมื่อมหาวิทยาลัยฯ สร้างแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข, ค ขึ้น ซึ่งเป็นแบบที่มหาวิทยาลัยฯ เปิดโอกาสให้แต่ละคณะกำหนดแบบประเมินผลการปฏิบัติงานขึ้นใช้ตามความเหมาะสมหรืออาจใช้แบบประเมินที่คณะทำงานเสนอเป็นแบบประเมินของหน่วยงานก็ได้ (ตามบันทึกการประชุม อ.ก.ม. ครั้งพิเศษ 6/2540 ลงวันที่ 30 เมษายน 2540) ประกอบกับแบบสอบถาม การใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข, ค ผู้บังคับบัญชาที่สังกัดคณะเห็นด้วยกับแบบประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ควรปรับปรุงแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแต่ละตำแหน่งด้วย จึงเป็นผลทำให้ผู้บังคับบัญชาที่สังกัดคณะมีความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข, ค ไม่แตกต่างกัน

หน่วยงาน กอง/ศูนย์/สำนัก, คณะและหน่วยงานอื่น ๆ พบว่าผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เป็นเพราะแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่กอง/ศูนย์/สำนักและคณะสร้างขึ้นไม่มีความแตกต่างกับแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยสร้างขึ้น เพราะต่างก็ได้รับแนวทางหลักเกณฑ์ วิธีการ รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน จากสำนักงาน ก.พ. และไม่ว่าจะเป็นแบบใด ผู้ปฏิบัติงานจะต้องถูกประเมินเหมือนกัน ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานที่สังกัด กอง/ศูนย์/สำนัก, คณะและหน่วยงานอื่น ๆ จึงมีความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. **ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข, ค มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สำหรับผู้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงาน** ผลจากการวิจัยพบปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นในแต่ละด้าน คือ **ด้านวิธีการ** ประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความต้องการให้การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรทำเป็นเรื่องที่เปิดเผย ประเมินด้วยความยุติธรรม เป็นไปในรูปของคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งหน่วยงานที่ต้องการให้มีคณะกรรมการประเมิน ฯ จะเป็นหน่วยงานประเภทคณะ และ กอง/ศูนย์/สำนัก มากกว่าหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะหน่วยงานประเภทคณะ และ กอง/ศูนย์/สำนัก มีข้าราชการจำนวนมาก และประกอบไปด้วยสายการบังคับบัญชาที่ซับซ้อน วิธีการประเมินโดยมีผู้ประเมินหลายคน จึงอาจเป็นความพยายามที่จะทำให้เกิดความเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น สำหรับหน่วยงานอื่น ๆ มีข้าราชการจำนวนน้อย และมีสายการบังคับบัญชาสั้นไม่ซับซ้อน บางหน่วยงานมีข้าราชการ สาย ก เป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง หน่วยงานอื่น ๆ จึงมีผู้บังคับบัญชาโดย

ตรงเพียงคนเดียว เป็นผู้ประเมินมากกว่าจะมีคณะกรรมการเป็นผู้บังคับบัญชาพิจารณาตัดสิน เพราะผู้บังคับบัญชาโดยตรงเพียงคนเดียวก็สามารถดูแลได้ทั่วถึงอยู่แล้ว ส่วนความถี่ในการประเมินมีความต้องการให้มีการประเมินผลเพียงปีละ 1 ครั้ง และมีข้าราชการส่วนน้อยเห็นว่า การประเมินผลควรประเมินมากกว่าปีละ 2 ครั้ง ซึ่งในเรื่องนี้อาจเป็นเพราะการประเมินผลการปฏิบัติงานมากกว่า 1 ครั้ง/ปี เป็นการเพิ่มภาระให้แก่ผู้บังคับบัญชา และปัจจุบัน ก.พ.ได้กำหนดให้ส่วนราชการมีการประเมินผลปีละ 2 ครั้ง ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าเป็นสิ่งที่ควรได้รับการสนับสนุนเพราะเป็นการกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานให้เกิดประสิทธิภาพโดยผู้บังคับบัญชาต้องพิจารณาการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น ทำให้สามารถรู้ความบกพร่องของงานและผู้ปฏิบัติงานได้เร็วขึ้น จึงสามารถหาทางปรับปรุงแก้ไขจุดบกพร่องต่าง ๆ ได้ทันที ในขณะเดียวกันผู้ใต้บังคับบัญชาก็สามารถรู้ว่าตนเองมีผลงานเป็นอย่างไรบ้าง เป็นไปตามความคาดหวังของผู้บังคับบัญชาเพียงไร เพื่อปรับปรุงตนเองได้ถูกต้องยิ่งขึ้น **ด้านรูปแบบ** ของการประเมินผลการปฏิบัติงานควรปรับปรุงแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดให้ใช้ได้กับทุกลักษณะงาน และหัวข้อการประเมินควรมีความชัดเจน กระทัดรัด และเข้าใจง่าย **ด้านหลักเกณฑ์** ของการประเมินผลการปฏิบัติงานควรกำหนดช่วงคะแนนให้มีความชัดเจน และในแต่ละช่วงคะแนนควรกำหนดด้วยว่าจะพิจารณาความดีความชอบในระดับใด **ด้านสัมฤทธิผล** ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้ใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเห็นว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ตรงกับความเป็นจริง เพราะขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของแต่ละบุคคล และแบบประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ได้ทำให้ผู้ถูกประเมินพัฒนาตนเอง สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินไม่มีความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน หน่วยงานไม่เห็นความสำคัญของแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และไม่มีแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน ให้หน่วยงานยอมรับและใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นแบบฉบับเดียวกัน ดังนั้นจึงเป็นประโยชน์อย่างยิ่งที่มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ควรปรับวัฒนธรรมในระบบการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องอาศัยความตั้งใจจริงของฝ่ายบริหารระดับสูงที่จะกำหนดเป็นนโยบายเพื่อวางหลักการไว้เป็นกรอบหรือแนวทางปฏิบัติอย่างชัดเจนในการประเมินว่าจะต้องยึดถือระบบการประเมินเป็นสำคัญ ซึ่งตามความเป็นจริงย่อมเป็นการยากที่จะปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมซึ่งมีความเป็นมาอย่างต่อเนื่องยาวนาน ให้สอดคล้องกับระบบการประเมินได้ทันที แต่หากได้สื่อสารทำความเข้าใจกับผู้ประเมิน ผู้ถูกประเมินทุกระดับชั้นอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่องก็จะเป็นการตอกย้ำเจตนาของฝ่ายบริหารระดับสูงที่จะให้การประเมินมีความถูกต้องแม่นยำ

และเชื่อถือได้ รวมทั้งสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินให้สอดคล้องกับระบบการประเมินได้ที่ละน้อยจนมีความสอดคล้องกับระบบประเมินในที่สุด

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ควรกำหนดแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข, ค มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ให้ทุกหน่วยงานใช้และถือปฏิบัติเป็นแบบฉบับเดียวกัน

2. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ควรให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการสาย ข, ค ที่เป็นผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงาน

3. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ควรให้ความสำคัญในการพิจารณาความดีความชอบจากแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

4. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ควรสร้างแรงจูงใจและความเข้าใจให้กับข้าราชการสาย ข, ค ที่เป็นผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงาน ให้เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยนำผลที่ได้จากการประเมินไปใช้ในการพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

5. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการสาย ข, ค ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาแบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานและเป็นที่พึงพอใจของข้าราชการสาย ข, ค ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะที่ควรทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ควรทำวิจัยโดยศึกษาแบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้กว้างขวางกว่าเดิม เช่น เนื้อหา แบบประเมิน วิธีการประเมินที่ข้าราชการ สาย ข, ค ต้องการ

2. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ควรทำวิจัยการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทุกฝ่ายเห็นความสำคัญของแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

บรรณานุกรม

กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. "สถิติข้าราชการและลูกจ้าง." จุลสารกองการเจ้าหน้าที่. 8:83; เมษายน 2542.

ก.พ., สำนักงาน. คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน. กองวิชาการ สำนักงาน ก.พ. 2531.

_____.หนังสือที่ นร. 0710/ว.7 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ. ลงวันที่ 1 ตุลาคม 2530.

_____.หนังสือที่ นร. 0708/ว.10 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ. ลงวันที่ 3 กรกฎาคม 2538.

"กฎทบวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519)". ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 93 ตอนที่ 93 ลงวันที่ 11 มีนาคม 2519.

"กฎ ก.พ. ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2538)". ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 112 ตอนที่ 23 ก. ลงวันที่ 30 มิถุนายน 2538.

"ข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2537". ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 11 ตอนที่ 19 ง. ลงวันที่ 8 มีนาคม 2537.

จำเนียร จวงตระกูล. การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2531.

ชนิดา ศรมณี และพูลศรี สงวนชีพ. การบริหารบุคคล. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2535.

ชูศักดิ์ เที่ยงตรง. "การประเมินผลการปฏิบัติงาน" , ในเอกสารประกอบทางวิชาการหมายเลข 19 , ศูนย์วิจัยคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ม.ป.ป. อัดสำเนา

ถนอม ธารัตถพันธุ์. "การประเมินผลการปฏิบัติงาน" , ศรีนครินทรวิโรฒพิษณุโลก . 3 ; ตุลาคม-ธันวาคม 2518.

นฤมล อาจสาคร. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและทัศนคติของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีการท่องเที่ยงแห่งประเทศไทย, สารนิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2528.

นำพิชญ์ ธรรมหิเวศน์. ผลของเทคนิคการผ่อนคลายต่อความพึงพอใจในการหลับในผู้ป่วยกระดูกหักที่อยู่ในเครื่องถ่วงกระดูก. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ , 2539.

ประคอง กรรณสูต . สถิติศาสตร์ประยุกต์สำหรับครู. พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ค่ายวัฒนาพานิช, 2522.

ประชุม รอดประเสริฐ. การบริหารบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528.

ประนอม แสงจันทร์. ความพึงพอใจในการศึกษาวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลในสถานศึกษาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. ปริญญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา , 2530.

ประภาเพ็ญ สุวรรณ. ทัศนคติ การวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย . กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2526.

"พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน". พจนานุกรม . 2525 : 577

พนัส หันนาคินทร์. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2524.

พรพิมล สุวรรณิก. ทัศนคติของข้าราชการที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการสาย ข และสาย ค ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533.

"พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535". ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 109 ตอนที่ 31 ลงวันที่ 31 มีนาคม 2535.

เพ็ญศรี วายวานนท์. "แนวความคิดและเทคนิคการประเมินผลการปฏิบัติงาน" , เอกสารประกอบการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารบุคคล รุ่นที่ 1. กองการเจ้าหน้าที่ ทบวงมหาวิทยาลัย ; 5 - 26 สิงหาคม 2524.

ภิญโญ สาธร. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2517.

สมคิด สิทธิศร. หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนคณาจารย์ ตามทัศนะของผู้บริหารและคณาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ปริญญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร , 2530.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 5 . ไทยวัฒนาพานิช , 2526.

สมลักษณ์ พรหมมีเนตร. การนำเสนอเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษา ประจำเขตการศึกษา 9. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.

สมาน รังสิโยกฤษฎ์. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 14 สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., 2531.

เสถียร คามีศักดิ์. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินข้าราชการสาย ข และสาย ค เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ผลงานวิจัย กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2540.

เสถียร เหลืองอร่าม. มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ. กรุงเทพ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด อักษรกิจ, 2526.

เสนาะ ติเยาว์, สุปราณี ศรีฉัตราภิมุข และนิยะดา ชุณหวงศ์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2525.

สีมา สีมานันท์. "การประเมินผลการปฏิบัติงาน," วารสารข้าราชการ. 3 ; มีนาคม 2522.

สุนทร เกิดแก้ว. "ข้อสังเกตการประเมินผลการปฏิบัติงานในราชการ" , วารสารข้าราชการ. 31 : 27 กุมภาพันธ์ 2529.

สุเมธ วงศ์บุญยงค์. การประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ศึกษาเฉพาะกรณีการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ สังกัดกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.

โสภัณ หาสิตะพันธ์. สถานภาพและความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสายบริการวิชาการและธุรการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา , 2528.

เสาวนีย์ สุวรรณวงศ์. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ปริญญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา , 2538.

สำนักงานสวัสดิการ ก.พ. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน. 2535.

อุทัย หิรัญโต. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2523.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป. กรุงเทพมหานคร : อนงค์ศิลป์การพิมพ์, 2527.

อัชรี จิตต์ภักดี . ความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐและเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ , 2536.

Beach, Dlae S. Personnel : The management of people at work. New York : Macmillan, 1971.

Blum , Milton L.and James C.Naylor. Industrial psychology. New York : Harper and Row Publishers , 1968.

Castetter, William B. The Personnel function in educational administration. 2 nd ed., New York : Macmillan, 1976.

Cronbach, Lee J. Essentials of psychological testing. 3 rd ed. New York : Harper & Row, 1970.

Kingsbery, Joseph B. Personnel administration for thai students. Bangkok : Thammasat University Press, 1957.

Koontz, Harold. Appraising managers as managers. New York : McGraw-Hill, 1971.

Pearce, Jone L. and Porter , Lyman W . "Employee responses to formal perfermance appraisal feedback." Journal of applied psychology. 71 (May 1986) : 211-212.

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ
ที่ให้ความอนุเคราะห์พิจารณาความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม

---

1. รองศาสตราจารย์ ดร.เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย	อาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
2. รองศาสตราจารย์ชุติมา สัจจานันท์	รองอธิการบดีฝ่ายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
3. คุณประพจน์ นันทรามาศ	ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ภาคผนวก ข

สำหรับผู้บังคับบัญชา

(ตั้งแต่ระดับหัวหน้าหน่วยขึ้นไป)

แบบสอบถามข้าราชการ

ความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข, ค

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

<u>คำชี้แจง</u>

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข, ค ซึ่งมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ รูปแบบ แบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข, ค ขึ้น เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบ

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

<u>ตอนที่ 1</u> แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>ตอนที่ 2</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

<u>ตอนที่ 3</u> แบบสำรวจความพึงพอใจในรูปแบบ (แบบฟอร์ม) ของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบสำหรับข้าราชการสาย ข, ค ผู้บังคับบัญชา

3.1 แบบสอบถามความพึงพอใจในรูปแบบ (แบบฟอร์ม) ของแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.2 แบบสอบถามปลายเปิดแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่ต้องการปรับปรุงแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดกาเครื่องหมาย / ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

สำหรับนักวิจัย

[ ]$_1$ [ ]$_2$ [ ]$_3$

1. เพศ

(1) หญิง (2) ชาย [ ]$_4$

2. อายุ

(1) 18-30 ปี (2) 31-40 ปี

(3) 41-50 ปี (4) 51-60 ปี [ ]$_5$

3. วุฒิการศึกษา

(1) ต่ำกว่าปริญญาตรี (2) ปริญญาตรี (3) ปริญญาโท [ ]$_6$

4. สายงาน

(1) สาย ข. (2) สาย ค. [ ]$_7$

5. ระดับตำแหน่ง

(1) ซี 1 - ซี 2 (2) ซี 3 - ซี 4

(3) ซี 5 - ซี 6 (4) ซี 7 - ซี 8 [ ]$_8$

6. ระยะเวลาในการรับราชการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

(1) ต่ำกว่า 5 ปี (2) 5 - 9 ปี

(3) 10 - 15 ปี (4) 16 ปีขึ้นไป [ ]$_9$

7. หน่วยงาน

(1) กอง/ศูนย์/สำนัก (2) คณะ

(3) หน่วยงานอื่น ๆ เช่น วิทยาลัย, โครงการจัดตั้ง [ ]$_{10}$

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง

โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ แล้วพิจารณาว่า วิธีการ รูปแบบ หลักเกณฑ์ และสัมฤทธิผลของแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ท่านมีความพึงพอใจในระดับใด โปรดกาเครื่องหมาย/ลงในช่องที่ตรงกับระดับความพึงพอใจของท่าน

ข้อรายการ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับนักวิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
วิธีการประเมิน						
1. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประเมินปีละ 2 ครั้ง.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{11}$
1.1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ 1 เดือน กค.-ธค.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{12}$
1.2 ประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ 2 เดือน มค.-มิย.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{13}$
2. การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาประเมินตามลำดับชั้น	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{14}$
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบทุกครั้ง.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{15}$
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานควรทำเป็นเรื่องลับ.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{16}$
5. การประเมินผลการปฏิบัติงานใช้วิธีการเขียนรายงานตามแบบประเมินฯ ที่มหาวิทยาลัยกำหนด.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{17}$
6. การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นวิธีการที่ช่วยให้การพิจารณาความดีความชอบเป็นไปอย่างมีระบบ.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{18}$
รูปแบบการประเมิน						
7. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการสาย ข, ค มี 2 แบบ.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{19}$

ข้อรายการ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับนักวิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
7.1 แบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการสาย ข, ค แบบที่ 1 คือ แบบประเมินสำหรับผู้บังคับบัญชา.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{20}$
7.2 แบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการสาย ข, ค แบบที่ 2 คือ แบบประเมินสำหรับผู้ปฏิบัติงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{21}$
8. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานในตอนที่ 1 เป็นประวัติส่วนตัวและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{22}$
9. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานในตอนที่ 2 เป็นรายละเอียดการประเมินผลการปฏิบัติงานในด้านผลงาน ความสามารถในการบริหารจัดการ และคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{23}$
10.แบบประเมินผลการปฏิบัติงานในตอนที่ 3 เป็นความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไป.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{24}$
11.แบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยกำหนดมีความชัดเจนในการกรอกข้อมูล.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{25}$
12.แบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยกำหนดมีความสะดวกในการกรอกข้อมูล.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{26}$
13.รูปแบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการสาย ข, ค ในภาพรวม.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{27}$
หลักเกณฑ์การประเมิน						
14.รายการที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ผลงาน ความสามารถในการบริหารจัดการและคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{28}$
15.ผลงานที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ คุณภาพของงาน, ปริมาณงาน, การนำผลงานไปใช้และเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{29}$

ข้อรายการ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับนักวิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
16.ความสามารถในการบริหารจัดการที่ใช้ในการประเมินผล คือ การวางแผน จัดระบบงาน การควบคุม ติดตามผลปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ การแก้ปัญหา ตัดสินใจ การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา การเป็นผู้นำ การสื่อความหมาย.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{30}$
17.คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานคือ ความรับผิดชอบพฤติกรรมการทำงาน ความคิดริเริ่ม การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และความรู้สามารถในการปฏิบัติงานประจำ.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{31}$
18.สัดส่วนคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านผลงาน/ความสามารถในการบริหารจัดการ/คุณลักษณะในการปฏิบัติงานใช้สัดส่วน 50 : 25 : 25 คะแนน (ตามลำดับ).....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{32}$
19.ช่วงคะแนนการประเมินฯ ในแต่ละระดับ แบ่งช่วงคะแนนเป็น 90-100, 80-89, 60-79, 50-59 และต่ำกว่า 50 คะแนน.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{33}$
20.เกณฑ์การประเมินฯ แบ่งเป็น 5 ระดับ ดีเด่น, ดี, ปกติ, พอใช้ และต้องปรับปรุง.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{34}$
21.ผลการประเมินการปฏิบัติงานจะคิดจากคะแนนเฉลี่ยการประเมินผลตลอดทั้งปี ใน $\frac{(\text{ครั้งที่ 1} + \text{ครั้งที่ 2})}{2}$	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{35}$
สัมฤทธิ์ผลการประเมิน						
22.การประเมินผลการปฏิบัติงานมีส่วนทำให้ผู้ถูกประเมินพัฒนาตนเองและมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{36}$

ข้อรายการ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับนักวิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
23.การประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถ จำแนกผู้ปฏิบัติงานดีและไม่ดีได้.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{37}$
24.แบบประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถใช้งานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ในการพิจารณาความดีความชอบ.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{38}$

ตอนที่ 3 สำรวจความพึงพอใจในรูปแบบ (แบบฟอร์ม) ของแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับข้าราชการสาย ข, ค ผู้บังคับบัญชา

3.1 แบบสอบถามความพึงพอใจในรูปแบบ (แบบฟอร์ม) ของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานในด้านข้อมูล ประวัติส่วนตัว และรายละเอียดการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.2 แบบสอบถามปลายเปิด แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่ต้องการปรับปรุงแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง ผู้ตอบสอบถามโปรดดูรายละเอียด **ตัวอย่างแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน** เพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบที่แนบมาพร้อมนี้ **ก่อนตอบแบบสอบถาม**

3.1 แบบสอบถามความพึงพอใจในรูปแบบ (แบบฟอร์ม) ของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานในด้านข้อมูลประวัติส่วนตัว และรายละเอียดการประเมินผลการปฏิบัติงาน ท่านมีความพึงพอใจในระดับใด โปรดกาเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความพึงพอใจของท่าน

ข้อรายการ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับนักวิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ข้อมูลประวัติส่วนตัว						
1. ข้อมูลระบุชื่อ สกุล ตำแหน่ง ระดับขั้นเงินเดือน สังกัด.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{39}$
2. ข้อมูลระบุการได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือนย้อนหลัง 5 ปี.....	.....	.....	.....	.....	.....	
3. ข้อมูลระบุการปฏิบัติราชการระหว่าง 1 กรกฎาคม ปีที่แล้วถึง 30 มิถุนายนของปีที่ประเมิน.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{40}$ [ ]$_{41}$
4. ข้อมูลระบุการได้รับอนุมัติลาศึกษาในประเทศ หรือฝึกอบรม ดูงาน ณ ต่างประเทศ ระหว่างวันที่ถึงวันที่.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{42}$
5. ข้อมูลระบุการมาปฏิบัติราชการ จำนวนวันลา จำนวนครั้งของการลาแต่ละประเภทในรอบปีที่แล้วมา.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{43}$

ข้อรายการ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับนักวิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
6. ข้อมูลระบุลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{44}$
7. ข้อมูลระบุผลงานในเชิงพัฒนา.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{45}$
8. ข้อมูลระบุหน้าที่พิเศษ.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{46}$
9. ข้อมูลระบุให้เจ้าของประวัติรับรองข้อมูลที่กรอกเป็นความจริง.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{47}$
10.ข้อมูลระบุให้มีผู้รับรองว่าข้อมูลเจ้าของประวัติกรอกเป็นความจริง.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{48}$
ข้อมูลรายละเอียดการประเมินผลการปฏิบัติงาน						
ก. ประเมินผลด้านผลงาน						
11.คุณภาพของงาน : ความสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายและผลลัพธ์ที่กำหนด ความรวดเร็ว ความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์ ตลอดจนความประณีตเรียบร้อยของผลงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{49}$
12.ปริมาณงาน : มีผลผลิตตรงตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{50}$
13.การนำผลงานไปใช้ : ประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากผลงานและผลงานที่เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{51}$
14.เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน : ความรวดเร็วและทันเวลา.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{52}$
ข. ประเมินผลด้านความสามารถในการบริหารจัดการ						
15.ความสามารถในการปฏิบัติงาน : การวางแผนและจัดระบบงาน การควบคุมติดตามผลการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการตัดสินใจ การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา การเป็นผู้นำ การสื่อความหมาย.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{53}$

ข้อรายการ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับนักวิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ค. ประเมินผลด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน						
16.ความรับผิดชอบ : การยอมรับในหน้าที่หรืองานของตนโดยไม่เกี่ยงงาน ดำเนินการให้สำเร็จลุล่วง โดยคำนึงถึงเป้าหมายและความสำเร็จของงานเป็นหลัก ยอมรับผลที่เกิดจากการทำงานอย่างมีเหตุผล ฯลฯ.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{54}$
17.พฤติกรรมการทำงาน : การกระทำความคิด ความรู้สึก และท่าทีที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน เช่น ความมานะ ความอุตสาหะ กระตือรือร้น อุทิศเวลา มนุษยสัมพันธ์.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{55}$
18.ความคิดริเริ่ม : การมองการณ์ไกล การให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่องานเพื่อให้งานสำเร็จ.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{56}$
19.การรักษาวินัย : ความประพฤติ การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนและข้อบังคับของทางราชการ.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{57}$
20.การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ : การปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการ.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{58}$
21.ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานประจำ.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{59}$
22.สรุปผลการประเมินอยู่ในระดับ						
ระดับดีเด่น (90-100 คะแนน)						
ระดับดี (80-89 คะแนน)						
ระดับปกติ (60-79 คะแนน)						
ระดับพอใช้ (50-59 คะแนน)						
ระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า 50 คะแนน).....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{60}$

ภาคผนวก ค

สำหรับผู้ปฏิบัติงาน

แบบสอบถามข้าราชการ

ความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข, ค

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

<u>คำชี้แจง</u>

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาความพึงพอใจ ในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข, ค ซึ่งมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ รูปแบบ แบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข, ค ขึ้น ใช้เพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบ

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

<u>ตอนที่ 1</u> แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>ตอนที่ 2</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

<u>ตอนที่ 3</u> แบบสำรวจความพึงพอใจในรูปแบบ (แบบฟอร์ม) ของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบสำหรับข้าราชการสาย ข, ค ผู้ปฏิบัติงาน

3.1 แบบสอบถามความพึงพอใจในรูปแบบ (แบบฟอร์ม) ของแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.2 แบบสอบถามปลายเปิดแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่ต้องการปรับปรุงแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง สำหรับนักวิจัย

โปรดกาเครื่องหมาย / ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน [ ]$_1$ [ ]$_2$ [ ]$_3$

1. เพศ

(1) หญิง (2) ชาย [ ]$_4$

2. อายุ

(1) 18-30 ปี (2) 31-40 ปี

(3) 41-50 ปี (4) 51-60 ปี [ ]$_5$

3. วุฒิการศึกษา

(1) ต่ำกว่าปริญญาตรี (2) ปริญญาตรี (3) ปริญญาโท [ ]$_6$

4. สายงาน

(1) สาย ข. (2) สาย ค. [ ]$_7$

5. ระดับตำแหน่ง

(1) ซี 1 - ซี 2 (2) ซี 3 - ซี 4

(3) ซี 5 - ซี 6 (4) ซี 7 - ซี 8 [ ]$_8$

6. ระยะเวลาในการรับราชการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

(1) ต่ำกว่า 5 ปี (2) 5 - 9 ปี

(3) 10 - 15 ปี (4) 16 ปีขึ้นไป [ ]$_9$

7. หน่วยงาน

(1) กอง/ศูนย์/สำนัก (2) คณะ

(3) หน่วยงานอื่น ๆ เช่น วิทยาลัย, โครงการจัดตั้ง [ ]$_{10}$

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง

โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ แล้วพิจารณาว่า วิธีการ รูปแบบ หลักเกณฑ์ และสัมฤทธิผลของแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ท่านมีความพึงพอใจในระดับใด โปรดกาเครื่องหมาย/ลงในช่องที่ตรงกับระดับความพึงพอใจของท่าน

ข้อรายการ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับนักวิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
วิธีการประเมิน						
1. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประเมินปีละ 2 ครั้ง.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{11}$
1.1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ 1 เดือน กค.-ธค.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{12}$
1.2 ประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ 2 เดือน มค.-มิย.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{13}$
2. การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาประเมินตามลำดับชั้น.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{14}$
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบทุกครั้ง.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{15}$
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานควรทำเป็นเป็นเรื่องลับ.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{16}$
5. การประเมินผลการปฏิบัติงานใช้ วิธีการเขียนรายงานตามแบบประเมินฯ ที่มหาวิทยาลัยกำหนด	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{17}$
6. การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นวิธีการที่ช่วยให้การพิจารณาความดีความชอบเป็นไปอย่างมีระบบ.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{18}$
รูปแบบการประเมิน						
7. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการสาย ข, ค มี 2 แบบ.....						[ ]$_{19}$

ข้อรายการ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับนักวิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
7.1 แบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการสาย ข, ค แบบที่ 1 คือ แบบประเมินสำหรับผู้บังคับบัญชา.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{20}$
7.2 แบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการสาย ข, ค แบบที่ 2 คือ แบบประเมินสำหรับผู้ปฏิบัติงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{21}$
8. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานในตอนที่ 1 เป็นประวัติส่วนตัวและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{22}$
9. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานในตอนที่ 2 เป็นรายละเอียดการประเมินผลการปฏิบัติงานในด้านผลงาน และคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{23}$
10.แบบประเมินผลการปฏิบัติงานในตอนที่ 3 เป็นความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไป.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{24}$
11.แบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยกำหนดมีความชัดเจนในการกรอกข้อมูล.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{25}$
12.แบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยกำหนดมีความชัดเจนในการกรอกข้อมูล.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{26}$
13.รูปแบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการสาย ข, ค ในภาพรวม.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{27}$
หลักเกณฑ์การประเมิน						
14.รายการที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานคือผลงาน และคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{28}$
15.ผลงานที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานคือคือ คุณภาพของงาน, ปริมาณงาน, การนำผลงานไปใช้และเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{29}$
16. คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ความสามารถในการปฏิบัติงาน, ความรับผิดชอบ, พฤติกรรมการทำงาน, ความคิดริเริ่ม การรักษาวินัย และการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{30}$

ข้อรายการ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับนักวิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
17.สัดส่วนคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านผลงาน/คุณลักษณะในการปฏิบัติงาน ใช้สัดส่วน 60 : 40 คะแนน (ตามลำดับ).....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{31}$
18.ช่วงคะแนนการประเมินฯ ในแต่ละระดับ แบ่งช่วงคะแนนเป็น 90-100, 80-89, 60-79, 50-59 และต่ำกว่า 50 คะแนน.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{32}$
19.เกณฑ์การประเมินฯ แบ่งเป็น 5 ระดับ ดีเด่น, ดี, ปกติ, พอใช้ และต้องปรับปรุง.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{33}$
20.ผลการประเมินการปฏิบัติงานจะคิดจากคะแนนเฉลี่ยการประเมินผลตลอดทั้งปี ใน (ครั้งที่ 1 + ครั้งที่ 2) / 2	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{34}$
สัมฤทธิ์ผลการประเมิน						
21.การประเมินผลการปฏิบัติงานมีส่วนทำให้ผู้ถูกประเมินพัฒนาตนเองและมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{35}$
22.การประเมินผลการปฏิบัติงาน สามารถจำแนกผู้ปฏิบัติงานดีและไม่ดีได้.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{36}$
23.แบบประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถใช้งานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ในการพิจารณาความดีความชอบ.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{37}$

ตอนที่ 3 สำรวจความพึงพอใจในรูปแบบ (แบบฟอร์ม) ของแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับข้าราชการสาย ข, ค ผู้ปฏิบัติงาน

3.1 แบบสอบถามความพึงพอใจในรูปแบบ (แบบฟอร์ม) ของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานในด้านข้อมูล ประวัติส่วนตัว และรายละเอียดการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.2 แบบสอบถามปลายเปิด แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่ต้องการปรับปรุงแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง ผู้ตอบสอบถามโปรดดูรายละเอียด **ตัวอย่างแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน** เพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบที่แนบมาพร้อมนี้ **ก่อนตอบแบบสอบถาม**

3.1 แบบสอบถามความพึงพอใจในรูปแบบ (แบบฟอร์ม) ของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานในด้านข้อมูลประวัติส่วนตัว และรายละเอียดการประเมินผลการปฏิบัติงาน ท่านมีความพึงพอใจในระดับใด โปรดกาเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความพึงพอใจของท่าน

ข้อรายการ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับนักวิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ข้อมูลประวัติส่วนตัว						
1. ข้อมูลระบุชื่อ สกุล ตำแหน่ง ระดับขั้นเงินเดือน สังกัด.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{38}$
2. ข้อมูลระบุการได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือนย้อนหลัง 5 ปี.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{39}$
3.ข้อมูลระบุการปฏิบัติราชการระหว่าง 1 กรกฎาคม ปีที่แล้วถึง 30 มิถุนายนของปีที่ประเมิน.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{40}$
4. ข้อมูลระบุการได้รับอนุมัติลาศึกษาในประเทศ หรือฝึกอบรม ดูงาน ณ ต่างประเทศ ระหว่างวันที่ ถึงวันที่.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{41}$
5. ข้อมูลระบุการมาปฏิบัติราชการ จำนวนครั้งของการลาแต่ละประเภทในรอบปีที่แล้วมา.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{42}$
6. ข้อมูลระบุลักษณะงานที่ปฏิบัติและหน้าที่ความความรับผิดชอบ.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{43}$
7. ข้อมูลระบุผลงานในเชิงพัฒนา.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{44}$
8. ข้อมูลระบุหน้าที่พิเศษ (ถ้ามี).....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{45}$

ข้อรายการ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับนักวิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
9. ข้อมูลระบุให้เจ้าของประวัติรับรองข้อมูลที่กรอกเป็นความจริง.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{46}$
10.ข้อมูลระบุให้ผู้บังคับบัญชารับรองเจ้าของประวัติกรอกเป็นความจริง.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{47}$
ข้อมูลรายละเอียดการประเมินผลการปฏิบัติงาน						
ก. ประเมินผลด้านผลงาน						
11.คุณภาพของงาน ความสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายและผลลัพธ์ที่กำหนด ความรวดเร็ว ความรวดเร็ว ความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์ตลอดจนความประณีตเรียบร้อยของผลงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{48}$
12.ปริมาณงาน : มีผลผลิตตรงตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างประสิทธิภาพ.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{49}$
13.การนำผลงานไปใช้ : ประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากงานและผลงานที่เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{50}$
14.เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน : ความรวดเร็วและทันเวลา.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{51}$
ข. ประเมินผลด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน						
15.ความสามารถในการปฏิบัติงาน : ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายโดยประหยัดทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งด้านเวลา งบประมาณและกำลังคน ตลอดจนมีความสามารถพิเศษอื่น ๆ ที่มีความเหมาะสมกับงาน ฯลฯ.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{52}$
16.ความรับผิดชอบ : การยอมรับในหน้าที่หรืองานของตนโดยไม่เกี่ยวงาน ดำเนินการให้สำเร็จลุล่วง โดยคำนึงถึงเป้าหมายและความสำเร็จของงานเป็นหลัก ยอมรับผลที่เกิดจากการทำงานอย่างมีเหตุผล ฯลฯ.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{53}$
17.พฤติกรรมการทำงาน : การกระทำความคิดความรู้สึก และท่าทีที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน เช่น ความมานะ ความอุตสาหะ กระตือรือร้น อุทิศเวลา มนุษยสัมพันธ์ จิตบริการ.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{54}$

ข้อรายการ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับนักวิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
18.ความคิดริเริ่ม : การมองการณ์ไกล การให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่องานเพื่อให้งานสำเร็จ.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{55}$
19.การรักษาวินัย : ความประพฤติการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนและข้อบังคับของทางราชการ.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{56}$
20.การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ : การปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของข้อบังคับว่าด้วยด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการ.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{57}$
21.อื่น ๆ (ระบุ).....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{58}$
22.สรุปผลการประเมินอยู่ในระดับ ระดับดีเด่น (90-100 คะแนน) ระดับดี (80-89 คะแนน) ระดับปกติ (60-79 คะแนน) ระดับพอใช้ (50-59 คะแนน) ระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า 50 คะแนน).....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ]$_{59}$

3.2 กรณีที่ท่านมีความพึงพอใจในวิธีการ รูปแบบ เกณฑ์การประเมินและสัมฤทธิผล **ของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตอนที่ 2** ของแบบสอบถามในระดับน้อยหรือน้อยที่สุด โปรดแสดงความคิดเห็น พร้อมข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่ต้องการปรับปรุงแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

1. วิธีการของประเมินผลการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. รูปแบบของแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. เกณฑ์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. สัมฤทธิผลของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

5. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ **ที่ต้องการปรับปรุงแบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบสำหรับข้าราชการสาย ข, ค ผู้ปฏิบัติงาน**

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบ

สำหรับข้าราชการสาย ข, ค ผู้บังคับบัญชา

ประจำปี.....

	ครั้งที่ 1 ก.ค.-ธ.ค.
	ครั้งที่ 2 ม.ค.-มิ.ย.

ตอนที่ 1 ประวัติส่วนตัว (เจ้าตัวกรอกข้อมูล)

1. ชื่อ.....สกุล.....

ตำแหน่ง.....ระดับ.....ขั้น.....บาท

สังกัด.....

2. การได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือนย้อนหลัง 5 ปี

ปีงบประมาณ					
ขั้นที่ได้เลื่อน					

3. ข้อมู ลการปฏิบัติราชการระหว่าง 1 กรกฎาคม ปีที่แล้ว ถึง 30 มิถุนายน ปีที่ประเมิน

3.1 ได้รับอนุมัติลาศึกษาในประเทศ หรือลาศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ณ ต่างประเทศ

ระหว่างวันที่.....ถึงวันที่.....

.....

.....

.....

.....

3.2 การมาปฏิบัติราชการ

ประเภท	จำนวน		หมายเหตุ
	วัน	ครั้ง	
มาสาย			
ลาป่วย และลากิจส่วนตัว			
ลาคลอดบุตร			
ลาป่วยต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน			
ลาอุปสมบท/ประกอบพิธีฮัจย์			
ขาดราชการ			
อื่น ๆ			

3.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และหน้าที่ความรับผิดชอบ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.4 ผลงานในเชิงพัฒนา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.5 หน้าที่พิเศษ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอรับรองว่าเป็นความจริง

(ลงชื่อ).....เจ้าของประวัติ

(.....)

- ขอรับรองว่าข้อความข้างต้นเป็นความจริง

(ลงชื่อ)..... ผู้บังคับบัญชา

(.....)

ตำแหน่ง.....

ตอนที่ 2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	
		ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
1. ผลงาน	**50**		
1.1 คุณภาพของงาน : ความสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายและผลลัพธ์ที่กำหนด ความรวดเร็ว ความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์ ตลอดจนความประณีตเรียบร้อยของผลงาน			
1.2 ปริมาณงาน : มีผลผลิตตรงตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ			
1.3 การนำผลงานไปใช้ : ประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากงาน : ผลงานเกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน			
1.4 เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน : ความรวดเร็วและทันเวลา			
2. ความสามารถในการบริหารจัดการ	**25**		
2.1 การวางแผน และจัดระบบงาน			
2.2 การควบคุม ติดตามผลการปฏิบัติงาน			
2.3 การวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการตัดสินใจ			
2.4 การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา			
2.5 การเป็นผู้นำ			
2.6 การสื่อความหมาย			
3. คุณลักษณะในการปฏิบัติงาน	**25**		
3.1 ความรับผิดชอบ : การยอมรับในหน้าที่ หรืองานของตนโดยไม่เกี่ยงงาน ดำเนินการให้สำเร็จลุล่วง โดยคำนึงถึงเป้าหมาย และความสำเร็จของงานเป็นหลัก ยอมรับผลที่เกิดจากการทำงานอย่างมีเหตุผล ฯลฯ			

สาย ข, ค ผู้บังคับบัญชา

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	
		ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
3.2 พฤติกรรมการทำงาน : การกระทำ ความคิด ความรู้สึก และท่าทีที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน เช่น ความมานะ ความอุตสาหะ กระตือรือร้น อุทิศเวลา มนุษยสัมพันธ์			
3.3 ความคิดริเริ่ม : การมองการณ์ไกล การให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่องานเพื่อให้งานสำเร็จ			
3.4 การรักษาวินัย : ความประพฤติ การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผน และข้อบังคับของทางราชการ			
3.5 การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ : การปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการ			
3.6 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานประจำ			
รวมคะแนน	100		
คะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินทั้งปี (ครั้งที่ 1+2) / 2			

4. สรุปผลการประเมินอยู่ในระดับ

[ ] ระดับดีเด่น ผลการให้คะแนนอยู่ระหว่าง 90-100 คะแนน

[ ] ระดับดี ผลการให้คะแนนอยู่ระหว่าง 80-89 คะแนน

[ ] ระดับปกติ ผลการให้คะแนนอยู่ระหว่าง 60-79 คะแนน

[ ] ระดับพอใช้ ผลการให้คะแนนอยู่ระหว่าง 50-59 คะแนน

[ ] ระดับต้องปรับปรุง ผลการให้คะแนนต่ำกว่า 50 คะแนน

สาย ข, ค ผู้บังคับบัญชา

5. ข้อเสนอในการลื่อนขั้นเงินเดือน.....

.....

(ลงชื่อ)..... ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

(ลงชื่อ).....ผู้รับการประเมิน

รับทราบผลการประเมินครั้งที่ 1

(ลงชื่อ)..... ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

(ลงชื่อ).....ผู้รับการประเมิน

รับทราบผลการประเมินครั้งที่ 2

<u>ตอนที่ 3</u> ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบ

สำหรับข้าราชการสาย ข, ค ผู้ปฏิบัติงาน

ประจำปี.....

	ครั้งที่ 1 ก.ค.-ธ.ค.
	ครั้งที่ 2 ม.ค.-มิ.ย.

ตอนที่ 1 ประวัติส่วนตัว (เจ้าตัวกรอกข้อมูล)

1. ชื่อ.....สกุล.....

ตำแหน่ง.....ระดับ.....ขั้น.....บาท

สังกัด.....

2. การได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือนย้อนหลัง 5 ปี

ปีงบประมาณ					
ขั้นที่ได้เลื่อน					

3. ข้อมูลการปฏิบัติราชการระหว่าง 1 กรกฎาคม ปีที่แล้ว ถึง 30 มิถุนายน ปีที่ประเมิน

3.1 ได้รับอนุมัติลาศึกษาในประเทศ หรือลาศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ณ ต่างประเทศ

ระหว่างวันที่.....ถึงวันที่.....

.....

.....

.....

.....

3.2 การมาปฏิบัติราชการ

ประเภท	จำนวน		หมายเหตุ
	วัน	ครั้ง	
มาสาย			
ลาป่วย และลากิจส่วนตัว			
ลาคลอดบุตร			
ลาป่วยต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน			
ลาอุปสมบท/ประกอบพิธีฮัจย์			
ขาดราชการ			
อื่น ๆ			

3.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และหน้าที่ความรับผิดชอบ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.4 ผลงานในเชิงพัฒนา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.5 หน้าที่พิเศษ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอรับรองว่าเป็นความจริง

(ลงชื่อ)..... .....เจ้าของประวัติ

(.....)

ขอรับรองว่าข้อความข้างต้นเป็นความจริง

(ลงชื่อ).....ผู้บังคับบัญชา

(.....)

ตำแหน่ง.....

สาย ข, ค ผู้ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 รายละเอียดการประเมินผลการปฏิบัติงาน

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	
		ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
1. ผลงาน	60		
1.1 คุณภาพของงาน : ความสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายและผลลัพธ์ที่กำหนด ความรวดเร็ว ความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์ ตลอดจนความประณีตเรียบร้อยของผลงาน			
1.2 ปริมาณงาน : มีผลผลิตตรงตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ			
1.3 การนำผลงานไปใช้ : ประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากงาน : ผลงานเกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน			
1.4 เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน : ความรวดเร็วและทันเวลา			
2. คุณลักษณะในการปฏิบัติงาน	40		
2.1 ความสามารถในการปฏิบัติงาน : ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย โดยประหยัดทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งด้านเวลา งบประมาณ และกำลังคน ตลอดจนมีความสามารถพิเศษอื่น ๆ ที่มีความเหมาะสมกับงาน ฯลฯ			
2.2 ความรับผิดชอบ : การยอมรับในหน้าที่ หรืองานของตนโดยไม่เกี่ยงงาน ดำเนินการให้สำเร็จลุล่วง โดยคำนึงถึงเป้าหมาย และความสำเร็จของงานเป็นหลัก ยอมรับผลที่เกิดจากการทำงานอย่างมีเหตุผล ฯลฯ			

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	
		ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
2.3 พฤติกรรมการทำงาน : การกระทำ ความคิด ความรู้สึก และท่าทีที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน เช่น ความมานะ ความอุตสาหะ กระตือรือร้น อุทิศเวลา มนุษยสัมพันธ์ จิตบริการ			
2.4 ความคิดริเริ่ม : การมองการณ์ไกล การให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่องานเพื่อให้งานสำเร็จ			
2.5 การรักษาวินัย : ความประพฤติ การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผน และข้อบังคับของทางราชการ			
2.6 การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ : การปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการ			
2.7 อื่น ๆ (ระบุ)			
รวมคะแนน	100		
คะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินทั้งปี (ครั้งที่ 1+2) / 2			

3. สรุปผลการประเมินอยู่ในระดับ

[ ] ระดับดีเด่น ผลการให้คะแนนอยู่ระหว่าง 90-100 คะแนน

[ ] ระดับดี ผลการให้คะแนนอยู่ระหว่าง 80-89 คะแนน

[ ] ระดับปกติ ผลการให้คะแนนอยู่ระหว่าง 60-79 คะแนน

[ ] ระดับพอใช้ ผลการให้คะแนนอยู่ระหว่าง 50-59 คะแนน

[ ] ระดับต้องปรับปรุง ผลการให้คะแนนต่ำกว่า 50 คะแนน

4. ข้อเสนอในการเลื่อนขั้นเงินเดือน.....

.....

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน (ลงชื่อ).....ผู้รับการประเมิน

(.....) รับทราบผลการประเมินครั้งที่ 1

ตำแหน่ง.....

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน (ลงชื่อ).....ผู้รับการประเมิน

(.....) รับทราบผลการประเมินครั้งที่ 2

ตำแหน่ง.....

<u>ตอนที่ 3</u> ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

ภาคผนวก ฉ

แสดงความพึงพอใจของ**ผู้บังคับบัญชา**ในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
วิธีการประเมิน			
1. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประเมินปีละ 2 ครั้ง.....	3.41	.94	กลาง
2. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ 1 เดือน กค. - ธค.....	3.59	.88	กลาง
3. ประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่ 2 เดือน มค. - มิย.....	3.59	.88	กลาง
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาประเมินตามลำดับชั้น.....	3.97	.78	สูง
5. การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบทุกครั้ง.....	3.95	.72	สูง
6. การประเมินผลการปฏิบัติงานควรทำเป็นเรื่องลับ.....	2.87	1.22	กลาง
7. การประเมินผลการปฏิบัติงานใช้วิธีการเขียนรายงานตามแบบประเมินฯ ที่มหาวิทยาลัยกำหนด.....	3.03	.93	กลาง
8. การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นวิธีการที่ช่วยให้การพิจารณาความดีความชอบเป็นไปอย่างมีระบบ.....	3.49	.91	กลาง
รูปแบบการประเมิน			
9. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการสาย ข, ค มี 2 แบบ.....	3.54	.76	กลาง
10.แบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการสาย ข, ค แบบที่ 1 คือ แบบประเมินสำหรับผู้บังคับบัญชา.....	3.49	.82	กลาง

ความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
11.แบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการสายข, ค แบบที่ 2 คือ แบบประเมินสำหรับผู้ปฏิบัติงาน.....	3.46	.85	กลาง
12.แบบประเมินผลการปฏิบัติงานในตอนที่ 1 เป็นประวัติส่วนตัวและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	3.38	.75	กลาง
13.แบบประเมินผลการปฏิบัติงานในตอนที่ 2 เป็นรายละเอียดการประเมินผลการปฏิบัติงานในด้านผลงาน ความสามารถในการบริหารจัดการและคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน.....	3.74	.64	สูง
14.แบบประเมินผลการปฏิบัติงานในตอนที่ 3 เป็นความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไป.....	3.67	.53	สูง
15.แบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยกำหนดมีความชัดเจนในการกรอกข้อมูล.....	3.31	.89	กลาง
16.แบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยกำหนดมีความสะดวกในการกรอกข้อมูล.....	3.26	.97	กลาง
17.รูปแบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการสาย ข, ค ในภาพรวม.....	3.23	.71	กลาง
หลักเกณฑ์การประเมิน			
18.รายการที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ผลงาน ความสามารถในการบริหารจัดการและคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน.....	3.85	.59	สูง
19.ผลงานที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ คุณภาพของงาน, ปริมาณงาน, การนำผลงานไปใช้และเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน.....	3.95	.56	สูง

ความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
20.ความสามารถในการบริหารจัดการที่ใช้ในการประเมินผล คือ การวางแผน จัดระบบงาน การควบคุม ติดตามผลปฏิบัติงาน การวิเคราะห์การแก้ปัญหา ตัดสินใจ การพัฒนาผู้ใต้บังคับการเป็นผู้นำ การสื่อความหมาย.....	3.82	.64	สูง
21.คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ความรับผิดชอบพฤติกรรมการทำงาน ความคิดริเริ่ม การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานประจำ 50-59 และต่ำกว่า 50 คะแนน.....	3.92	.74	สูง
22.สัดส่วนคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านผลงาน/ความสามารถในการบริหารจัดการ/คุณลักษณะในการปฏิบัติงานใช้สัดส่วน 50 : 25 : 25 คะแนน (ตามลำดับ).....	3.46	.72	กลาง
23.ช่วงคะแนนการประเมินฯ ในแต่ละระดับ แบ่งช่วงคะแนนเป็น 90-100, 80-89, 60-79, 50-59 และต่ำกว่า 50 คะแนน.....	3.59	.64	กลาง
24.เกณฑ์การประเมินฯ แบ่งเป็น 5 ระดับ ดีเด่น, ดี, ปกติ, พอใช้ และต้องปรับปรุง.....	3.92	.70	สูง
25.ผลการประเมินการปฏิบัติงานจะคิดจากคะแนนเฉลี่ยการประเมินผลตลอดทั้งปี ใน (ครั้งที่ 1 + ครั้งที่ 2).....	3.72	.69	สูง

ความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
สัมฤทธิ์ผลการประเมิน			
26.การประเมินผลการปฏิบัติงานมีส่วนทำให้ผู้ถูกประเมินพัฒนาตนเองและมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน.....	3.36	.81	กลาง
27.การประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถจำแนกผู้ปฏิบัติงานดีและไม่ดีได้.....	3.03	.81	กลาง
28.แบบประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถใช้งานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ในการพิจารณาความดีความชอบ.....	2.97	.81	กลาง
ข้อมูลประวัติส่วนตัว			
29.ข้อมูลระบุชื่อ สกุล ตำแหน่ง ระดับขั้นเงินเดือนสังกัด.....	3.82	.79	สูง
30.ข้อมูลระบุการได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือนย้อนหลัง 5 ปี.....	3.49	1.02	กลาง
31.ข้อมูลระบุการปฏิบัติราชการระหว่าง 1 กรกฎาคม ปีที่ล้ ฉึ งง30 มิ ถุนยนของปี ที่ประเมิน.....	3.67	.70	สูง
32.ข้อมูลระบุการได้รับอนุมัติลาศึกษาในประเทศหรือฝึกอบรม ดูงาน ณ ต่างประเทศ ระหว่างวันที่ถึงวันที่.....	3.36	.84	กลาง
33.ข้อมูลระบุการมาปฏิบัติราชการ จำนวนวันลา จำนวนครั้งของการลาแต่ละประเภทในรอบปีที่แล้วมา.....	3.74	.85	สูง
34.ข้อมูลระบุลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	3.82	.68	สูง
35.ข้อมูลระบุผลงานในเชิงพัฒนา.....	3.72	.79	สูง
36.ข้อมูลระบุหน้าที่พิเศษ.....	3.74	.68	สูง

ความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
37.ข้อมูลระบุให้เจ้าของประวัติรับรองข้อมูลที่กรอกเป็นความจริง.....	3.67	.74	สูง
38.ข้อมูลระบุให้มีผู้รับรองว่าข้อมูลเจ้าของประวัติกรอกเป็นความจริง.....	3.44	.79	กลาง
ข้อมูลรายละเอียดการประเมินผลการปฏิบัติงาน			
ก. ประเมินผลด้านผลงาน			
39.คุณภาพของงาน ความสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายและผลลัพธ์ที่กำหนด ความรวดเร็ว ความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์ ตลอดจนความประณีตเรียบร้อยของผลงาน.....	3.82	.64	สูง
40.ปริมาณงาน : มีผลผลิตตรงตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ.....	3.82	.68	สูง
41.การนำผลงานไปใช้ : ประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากผลงานและผลงานที่เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน.....	3.82	.68	สูง
42.เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน : ความรวดเร็วและทันเวลา.....	3.79	1.73	สูง
ข. ประเมินผลด้านความสามารถในการบริหารจัดการ			
43.ความสามารถในการปฏิบัติงาน : การวางแผนและจัดระบบงาน การควบคุมติดตามผลการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการตัดสินใจ การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา การเป็นผู้นำ การสื่อความหมาย.....	3.85	.71	สูง

ความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
ค. ประเมินผลด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน			
44.ความรับผิดชอบ : การยอมรับในหน้าที่หรืองานของตนโดยไม่เกี่ยงงาน ดำเนินการให้สำเร็จลุล่วง โดยคำนึงถึงเป้าหมายและความสำเร็จของงานเป็นหลัก ยอมรับผลที่เกิดจากการทำงานอย่างมีเหตุผล ฯลฯ.....	3.90	.68	สูง
45.พฤติกรรมการทำงาน : การกระทำความคิดความรู้สึก และท่าทีที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน เช่น ความมานะ ความอุตสาหะ กระตือรือร้น อุทิศเวลา มนุษยสัมพันธ์.....	3.97	.74	สูง
46.ความคิดริเริ่ม : การมองการณ์ไกล การให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่องานเพื่อให้งานสำเร็จ.....	3.87	.80	สูง
47.การรักษาวินัย : ความประพฤติ การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนและข้อบังคับของทางราชการ.....	3.87	.77	สูง
48.การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ : การปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการ.....	3.82	.68	สูง
49.ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานประจำ...	3.92	.70	สูง
50.สรุปผลการประเมินอยู่ในระดับ ระดับดีเด่น (90-100 คะแนน) ระดับดี (80-89 คะแนน) ระดับปกติ (60-79 คะแนน) ระดับพอใช้ (50-59 คะแนน) ระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า 50 คะแนน).....	3.56	.72	กลาง

แสดงความพึงพอใจของ**ผู้ปฏิบัติงาน**ในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
วิธีการประเมิน			
1. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประเมินปีละ 2 ครั้ง.....	3.44	.93	กลาง
2. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ 1 เดือน กค. - ธค.....	3.41	.86	กลาง
3. ประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ 2 เดือน มค. - มิย.....	3.42	.86	กลาง
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาประเมินตามลำดับชั้น.....	3.66	.87	กลาง
5. การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบทุกครั้ง.....	4.15	.90	สูง
6. การประเมินผลการปฏิบัติงานควรทำเป็นเรื่องลับ.....	2.74	1.38	กลาง
7. การประเมินผลการปฏิบัติงานใช้วิธีการเขียนรายงานตามแบบประเมินฯ ที่มหาวิทยาลัยกำหนด.....	3.17	.95	กลาง
8. การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นวิธีการที่ช่วยให้การพิจารณาความดีความชอบเป็นไปอย่างมีระบบ.....	3.49	1.08	กลาง
รูปแบบการประเมิน			
9. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการสาย ข, ค มี 2 แบบ.....	3.45	.83	กลาง
10.แบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการสาย ข, ค แบบที่ 1 คือ แบบประเมินสำหรับผู้บังคับบัญชา.....	3.53	.84	กลาง

ความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	S.D.	แปลความ
11.แบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ *สาย ข, ค แบบที่ 2 คือ แบบประเมินสำหรับ* ผู้ปฏิบัติงาน.....	3.51	.83	กลาง
12.แบบประเมินผลการปฏิบัติงานในตอนที่ 1 เป็นประวัติส่วนตัวและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	3.60	.88	กลาง
13.แบบประเมินผลการปฏิบัติงานในตอนที่ 2 เป็นรายละเอียดการประเมินผลการปฏิบัติงานในด้านผลงานและคุณลักษณะในด้านการปฏิบัติงาน.....	3.68	.81	สูง
14.แบบประเมินผลการปฏิบัติงานในตอนที่ 3 เป็นความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไป.....	3.55	.84	กลาง
15.แบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยกำหนดมีความชัดเจนในการกรอกข้อมูล.....	3.25	.93	กลาง
16.แบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยกำหนดมีความสะดวกในการกรอกข้อมูล.....	3.22	.81	กลาง
17.รูปแบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการสาย ข, ค ในภาพรวม.....	3.21	.77	กลาง
หลักเกณฑ์การประเมิน			
18.รายการที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานคือ ผลงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน....	3.72	.84	สูง
19.ผลงานที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานคือ คุณภาพของงาน, ปริมาณงาน, การนำผลงานไปใช้และเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน....	3.80	.86	สูง

ความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
20.คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ความสามารถในการปฏิบัติงาน, ความรับผิดชอบ, พฤติกรรมการทำงาน, ความคิดริเริ่ม การรักษาวินัย และการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ.....	3.93	.83	สูง
21.สัดส่วนคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านผลงาน/คุณลักษณะในการปฏิบัติงานใช้สัดส่วน 60 : 40 คะแนน (ตามลำดับ).....	3.54	.85	กลาง
22.ช่วงคะแนนการประเมินฯ ในแต่ละระดับแบ่งช่วงคะแนนเป็น 90-100, 80-89, 60-79, 50-59 และต่ำกว่า 50 คะแนน.....	3.61	.79	กลาง
23.เกณฑ์การประเมินฯ แบ่งเป็น 5 ระดับ ดีเด่น, ดี, ปกติ, พอใช้ และต้องปรับปรุง.....	3.89	.84	สูง
24.ผลการประเมินการปฏิบัติงานจะคิดจากคะแนนเฉลี่ยการประเมินผลตลอดทั้งปี ใน (ครั้งที่ 1 + ครั้งที่ 2)..... 2	3.73	.86	สูง
สัมฤทธิ์ผลการประเมิน			
25.การประเมินผลการปฏิบัติงานมีส่วนทำให้ผู้ถูกประเมินพัฒนาตนเองและมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน.....	3.59	.91	กลาง
26.การประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถจำแนกผู้ปฏิบัติงานดีและไม่ดีได้.....	3.14	1.02	กลาง
27.แบบประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถใช้งานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ในการพิจารณาความดีความชอบ.....	3.14	.98	กลาง

ความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
ข้อมูลประวัติส่วนตัว			
28.ข้อมูลระบุชื่อ สกุล ตำแหน่ง ระดับขั้นเงินเดือนสังกัด.....	3.92	.84	สูง
29.ข้อมูลระบุการได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือนย้อนหลัง 5 ปี.....	3.58	.99	กลาง
30.ข้อมูลระบุการปฏิบัติราชการระหว่าง 1 กรกฎาคม ปีที่ผ่านมาถึง 30 มิถุนายนของปีปัจจุบัน	3.60	.87	กลาง
31.ข้อมูลระบุการได้รับอนุมัติลาศึกษาในประเทศหรือฝึกอบรม ดูงาน ณ ต่างประเทศ ระหว่างวันที่ถึงวันที่.....	3.40	.92	กลาง
32.ข้อมูลระบุการมาปฏิบัติราชการ จำนวนครั้งของการลาแต่ละประเภทในรอบปีที่แล้วมา.....	3.81	.83	สูง
33.ข้อมูลระบุลักษณะงานที่ปฏิบัติและหน้าที่ความรับผิดชอบ.....	3.87	.82	สูง
34.ข้อมูลระบุผลงานในเชิงพัฒนา.....	3.60	.91	กลาง
35.ข้อมูลระบุหน้าที่พิเศษ (ถ้ามี).....	3.63	.87	กลาง
36.ข้อมูลระบุให้เจ้าของประวัติรับรองข้อมูลที่กรอกเป็นความจริง.....	3.85	.85	สูง
37.ข้อมูลระบุให้ผู้บังคับบัญชารับรองเจ้าของประวัติกรอกเป็นความจริง.....	3.81	.85	สูง
ข้อมูลรายละเอียดการประเมินผลการปฏิบัติงาน			
ก. ประเมินผลด้านผลงาน			
38.คุณภาพของงาน ความสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายและผลลัพธ์ที่กำหนด ความรวดเร็ว ความรวดเร็ว ความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์ตลอดจนความประณีตเรียบร้อยของผลงาน....	3.75	.82	สูง

ความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
39.ปริมาณงาน : มีผลผลิตตรงตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างประสิทธิภาพ.....	3.71	.83	สูง
40.การนำผลงานไปใช้ : ประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากงานและผลงานที่เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน.....	3.70	.85	สูง
41.เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน : ความรวดเร็วและทันเวลา.....	3.64	.83	กลาง
ข. ประเมินผลด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน			
42.ความสามารถในการปฏิบัติงาน : ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายโดยประหยัดทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งด้านเวลา งบประมาณและกำลังคน ตลอดจนมีความสามารถพิเศษอื่น ๆ ที่มีความเหมาะสมกับงาน ฯลฯ.....	3.81	.81	สูง
43.ความรับผิดชอบ : การยอมรับในหน้าที่หรืองานของตนโดยไม่เกี่ยวงาน ดำเนินการให้สำเร็จลุล่วง โดยคำนึงถึงเป้าหมายและความสำเร็จของงานเป็นหลัก ยอมรับผลที่เกิดจากการทำงานอย่างมีเหตุผล ฯลฯ.....	3.86	.82	สูง
44.พฤติกรรมการทำงาน : การกระทำความคิดความรู้สึก และท่าทีที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน เช่น ความมานะ ความอุตสาหะ กระตือรือร้น อุทิศเวลา มนุษยสัมพันธ์ จิตบริการ.....	3.90	.82	สูง
45.ความคิดริเริ่ม : การมองการณ์ไกล การให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่องานเพื่อให้งานสำเร็จ.....	3.81	.82	สูง

ความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
46.การรักษาวินัย : ความประพฤติการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนและข้อบังคับของทางราชการ.....	3.83	.83	สูง
47.การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ : การปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของข้อบังคับว่าด้วยด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการ.....	3.81	.87	สูง
48.อื่น ๆ (ระบุ).....	3.21	.92	กลาง
49.สรุปผลการประเมินอยู่ในระดับ			
ระดับดีเด่น (90-100 คะแนน)			
ระดับดี (80-89 คะแนน)			
ระดับปกติ (60-79 คะแนน)			
ระดับพอใช้ (50-59 คะแนน)			
ระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า 50 คะแนน).....	3.82	.83	สูง