

คุณกวีนิพนธ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ตามกรอบการประเมินผลของสำนักงาน ก.พ.ร. และเปรียบเทียบกับกรอบความคิดด้านรูปแบบและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาข้อเสนอแนะในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการ รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงพรรณนา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ร่วมด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. รูปแบบและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ตามกรอบการประเมินผลของสำนักงาน ก.พ.ร. มีขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน การกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์ของการประเมิน การประเมินผลตนเองของส่วนราชการ การประเมินผลโดยบุคคลที่สาม การรายงานผลการประเมิน การจัดสรรเงินรางวัล และการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์

2. ผู้บริหารระดับสูงมีความคิดเห็นต่อรูปแบบและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ตามกรอบการประเมินผลของสำนักงาน ก.พ.ร. ว่า การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ผ่านมายังมีปัญหาอีกหลายประการ เช่น การเจรจาตัวชี้วัดในคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประกาศผลคะแนนการประเมินมีความล่าช้า ตัวชี้วัดมีจำนวนมากเกินไป การประเมินผลตนเองยังขาดความถูกต้อง และผู้ประเมินผลจากภายนอกขาดความรู้ความเข้าใจในภารกิจของส่วนราชการดีพอ เป็นต้น

3. ผลการเปรียบเทียบรูปแบบและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ตามกรอบการประเมินผลของสำนักงาน ก.พ.ร. กับกรอบความคิดด้านรูปแบบและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า รูปแบบและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ตามกรอบการประเมินผลของสำนักงาน ก.พ.ร. ส่วนใหญ่ไม่เป็นไปตามหลักการของกรอบความคิดด้านรูปแบบและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เช่น การกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์ของการประเมิน ไม่ได้ดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม และการรายงานผลการประเมินขาดข้อมูลที่แสดงจุดเด่นจุดด้อยของการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ เป็นต้น

4. จากการศึกษา สามารถสรุปข้อเสนอแนะต่อรูปแบบและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ได้ดังนี้ (1) การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินต้องมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาองค์การมากกว่าการจัดสรรเงินรางวัล (2) การกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินต้องเป็นที่ยอมรับร่วมกันทั้งผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน (3) การประเมินผลตนเองต้องคำนึงความถูกต้องและเชื่อถือได้ (4) การรายงานผลการประเมินต้องเป็นไปอย่างรวดเร็วและให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ (5) การประเมินผลโดยบุคคลที่สามต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมด้วย (6) การจัดสรรเงินรางวัลต้องมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและสะท้อนผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ และ (7) การนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ ต้องมีการเชื่อมโยงการนำผลการประเมินเข้ากับระบบบริหารจัดการต่าง ๆ เช่น ระบบบริหารงานบุคคล และระบบการพัฒนาบุคคล เป็นต้น

This dissertation investigates the patterns and the methods of assessment of central government organs. The researcher has conducted this inquiry by reference to the assessment framework utilized by the Office of the Public Sector Development Commission (OPDC). Taking into account this conceptual framework as a basis for evaluating patterns and methods of performance, the researcher goes on to provide suggestions for rendering more effective assessments of the performance of organs of the public sector.

In carrying out a descriptive research methodology, the researcher selected a sample population consisting of high-ranking public sector officials. As instruments of research, the researcher administered a

questionnaire to and conducted structured interviews with the members of the sample population. In analyzing the data collected, the researcher relied on various techniques of descriptive statistics in addition to conducting a content analysis.

Findings are as follows:

1. In accessing public sector performance, OPDC uses an unfolding series of steps seriatim as follows: the objectives of the assessment are determined; indicators and criteria for assessment are determined; the organs of the public sector being assessed conduct a self-assessment; assessment is made by an extramural third party; an assessment report is compiled; monetary rewards are allocated; and the results of the assessment are utilized by concerned parties.

2. The high-ranking officials who were members of the sample population were of the opinion that there were many inherent problems in the OPDC assessment framework. These problems were as follows:

Long periods of time lapsed before assessment scores were announced. There were simply too many indicators utilized. Self-assessments were inaccurate. Extramural third party assessors were deficient in knowledge and understanding of the mission of the organs of the public sector being assessed, etc.

3. In comparing the patterns and methods of assessment of the performance of organs of the public sector with the conceptual framework of OPDC assessment procedures, the researcher found that actual OPDC

assessments were incongruent with the principles of the conceptual framework supposedly governing assessment of the patterns and methods of performance in the public sector. In determining indicators and criteria to be used in assessment, it was found that full participation of those concerned was absent. Moreover, assessment reports did not contain information directly pertinent to ascertaining the strengths and weaknesses of the performances of the public sector organs being assessed, etc.

4. Suggestions made by the researcher can be summarized as follows:

(1) In determining assessment objectives, those concerned must direct full attention towards organizational development instead of concentrating on the allocation of monetary rewards. (2) In determining indicators and criteria for assessment, the results must be mutually acceptable to both assessors and those being assessed. (3) Self-assessment must be accurate and trustworthy. (4) Assessment reports must be issued with dispatch so as to be more conducive to beneficial feedback. (5) Assessments conducted by extramural third parties must allow opportunities for members of the general public to participate in the assessment process. (6) The allocation of monetary rewards must be based on clear criteria and genuinely reflective of the performances of the officials in the organs of the public sector undergoing assessments. Finally, (7) assessment results should be provided to other public sector organs or systems, including the personnel management system and the personnel development system, etc.