

**การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ:
ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการสำนักบริหารงานกลาง
กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช***

กิ่งดาว สาระอาสิงห์**

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการสำนักบริหารงานกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ศึกษาปัญหาอุปสรรคแนวทาง การแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน ใช้วิธีวิจัยเอกสาร และวิธีวิจัยสนาม เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจากข้าราชการสังกัดสำนักบริหารงานกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จำนวน 4 คน ผลการวิจัยพบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ได้ดำเนินการตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ปัญหาและอุปสรรค ที่สำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ คือ ข้าราชการขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับแนวคิดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ : การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ

บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้ปรับปรุงระบบการบริหารการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงานภาครัฐและการบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดกรอบแนวทางหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนให้ส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จึงได้ดำเนินการตามแนวทางดังกล่าว

*บทความนี้เรียบเรียงจากการศึกษาอิสระ เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการสำนักบริหารงานกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

**นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง

โดยจัดวางระบบ การประเมินผลการปฏิบัติราชการและกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการสังกัดกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล และติดตามผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการทุกระดับให้สอดคล้องกับแนวทาง การบริหารผลการปฏิบัติราชการ เพื่อให้การบริหารผลการปฏิบัติราชการเกิดประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการสำนักบริหารงานกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการสำนักบริหารงานกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ปัญหาอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน แนวทางการแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา จะศึกษาเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการสำนักบริหารงานกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ปัญหาอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน แนวทางการแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน

ขอบเขตด้านพื้นที่ การวิจัยนี้จะศึกษาเฉพาะสำนักบริหารงานกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยนี้เลือกศึกษาจากประชากร คือ ข้าราชการสำนักบริหารงานกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช กำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจากข้าราชการในสำนักบริหารงานกลาง จำนวน 4 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา ช่วงเวลาที่ศึกษาคือ เดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ 2556

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ทำให้ทราบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการสำนักบริหารงานกลางกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ทราบถึงปัญหาอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และแนวทางการแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552, หน้า 1-6) ได้สรุปถึงการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การประเมินปัจจัย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงาน การประเมินผลสัมฤทธิ์เริ่มจากการกำหนดตัวชี้วัด จากนั้นจึงกำหนดเป้าหมายเพื่อเป็นเกณฑ์ในการวัดผลสัมฤทธิ์ของงาน ในการประเมินจะต้องพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงตามตัวชี้วัดที่ตกลงกันไว้ ประเมินเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อสรุปเป็นคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ สำหรับการประเมินสมรรถนะคือการประเมินสิ่งผู้ปฏิบัติแสดงออกในระหว่างการทำงานที่สะท้อนถึงสมรรถนะที่ควรจะเป็นของตำแหน่ง ซึ่งการที่ทำได้ตามพฤติกรรมที่ควรจะเป็นหรือไม่นั้น ย่อมส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติด้วยเช่นกัน

ทิตยวีรรณ เกื้อกุล (2544) ศึกษาเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน ศึกษากรณีกรมการขนส่งทางบก ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการมีความเข้าใจการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี ข้าราชการที่มีคุณลักษณะด้านระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการรับราชการแตกต่างกันจะมีความเข้าใจการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้วิธีวิจัย 2 วิธีในการดำเนินการวิจัย ได้แก่

1. วิธีวิจัยเอกสาร โดยศึกษาจากเอกสารระเบียบ หลักเกณฑ์ และประกาศที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ

2. วิธีวิจัยสนาม มีสาระสำคัญดังนี้

ประชากรของการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการสำนักบริหารงานกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จำนวน 185 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เป็นการเลือกตัวอย่างโดยการกำหนดคุณลักษณะได้แก่ ข้าราชการผู้ทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน 2 คน และข้าราชการผู้ทำหน้าที่เป็นผู้รับการประเมิน จำนวน 2 คน

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการจากกลุ่มตัวอย่างระหว่างเดือนมกราคม-กุมภาพันธ์ 2556

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างมาเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างของแต่ละบุคคล และเปรียบเทียบกับข้อมูลทางเอกสารที่

เกี่ยวข้อง เพื่อจำแนกข้อมูลและวิเคราะห์ประมวลผล โดยเชื่อมโยงความสัมพันธ์ในแง่ต่างๆ ตามข้อเท็จจริงในเชิงเหตุ และผล ตามหลักการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ดำเนินการตามระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยกำหนดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด แต่ข้าราชการยังขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับแนวความคิดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน อีกทั้งข้าราชการยังมีอคติว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนแบบใหม่นั้น จัดทำขึ้นเพื่อให้มีองค์ประกอบตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด เท่านั้น แต่ในทางปฏิบัติผู้ประเมินจะพิจารณาโดยใช้ความรู้สึกส่วนตัวมากกว่าการพิจารณาจากผลงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยสามารถสรุปปัญหาอุปสรรค และแนวทางการแก้ไขปัญหากการประเมิน ผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ได้ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค

1. ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องที่มีหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับแนวความคิดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จึงไม่เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการประเมิน และไม่สนับสนุนการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง

2. ข้าราชการขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับแนวความคิดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทำให้การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน การประเมินจึงไม่เป็นไปตามแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง

แนวทางการแก้ไข้ปัญหา

1. ควรมีการจัดอบรมสัมมนาผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องที่มีหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับระเบียบ หลักเกณฑ์และแนวคิดในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน ซึ่งจะทำให้เกิดความเข้าใจและเห็นถึงความสำคัญ และประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และสนับสนุนการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ควรมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนชี้แจงในรายละเอียด หลักเกณฑ์ ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการต่างๆ รวมทั้งสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการ

ประเมินผลการปฏิบัติงาน การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีการปรับปรุงตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทุกหน่วยงาน

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช กำหนดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน โดยมีกระบวนการครบถ้วนตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง แต่ไม่ได้ดำเนินการให้เป็นไปตามระบบหรือไม่ได้นำระบบมาใช้ประโยชน์อย่างจริงจัง เนื่องจากบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับแนวความคิดการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาอุปสรรค และปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ สำนักบริหารงานกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช คือ การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวความคิดที่ถูกต้องเกี่ยวกับการประเมิน ผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนให้กับบุคลากรทั่วทั้งองค์กร เพื่อให้เห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ที่จะได้รับจากการประเมิน รวมถึงมีการจัดประชุมชี้แจงและรับฟังความคิดเห็นเพื่อให้ข้าราชการทุกระดับมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนมีประสิทธิภาพ และข้าราชการมีทัศนคติที่ดีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

บรรณานุกรม

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ: ภาพรวมระบบบริหารผลงานและระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ. กรุงเทพมหานคร: พี.เอ.ลิวี่ง.
- ทิตยวัชรณ เกื้อกุล. (2544). การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน: ศึกษากรณีกรมการขนส่งทางบก. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.