

รายงานการวิจัย

ทัศนคติของข้าราชการและพนักงานสถาบันต่อมาตรการประเมินผลการปฏิบัติงานในลำดับต่ำสุด
ร้อยละ 5 ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
**The Attitude of Government Officers and Government Employees at King Mongkut's
Institute of Technology, Ladkrabang towards Working Evaluation Measurement at the
Lowest 5% Ranking**

RCH

๒๕

395

๕

๑๕๑๕

เลขหมู่.....

73037

เลขทะเบียน.....

วัน,เดือน,ปี..... 27 ส.ย. 2550

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการอ้างอิงเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปดหรือดัดแปลงเอกสารนี้ไปถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้ง
ผศ. ดร. สมศรี บัณฑิตวีไล

๑๑๖๗๖๕๒

**The Attitude of Government Officers and Government Employees at King Mongkut's
Institute of Technology, Ladkrabang towards Working Evaluation Measurement at the
Lowest 5% Ranking**

Autcha Araweeporn and Asst. Prof. Dr. Somsri Banditvilai

Abstract

The objective of this research is to establish the appropriate evaluation form that can be used in measuring work efficiency, and attitude of government officers and government employees towards working evaluation measurement at the lowest 5% ranking. Samples are selected from government officers and government employees who are working in all units of King Mongkut's Institute of Technology, Ladkrabang in year 2005. The sample size is 180. Samples are chosen by using Stratified Simple Random Sampling. Each stratum is separated by working units. Questionnaire is used for collecting data. The result are as follows.

The Attitude of government officers and government employees towards working evaluation measurement at the lowest 5% ranking is independent of sex, working line, education, the number of working years, and faculty. 75% disagree with the regulation and evaluation method setting by subcommittee of university staff. In case of evaluation is needed, most of them would like their boss, colleague and outside committee to evaluate their performance. Most of them agree with the evaluation form that composed of the assignment document, work efficiency and work effectiveness. They would like their boss to inform them about methods and topics to be evaluated in advance, and would like to discuss with their boss to set evaluation details. Most of them disagree with evaluation and regulation because this regulation cause people to persecute, to play favoritism, and to feel insecure. In addition, government officers and government employees suggest that the evaluation system will be well if and only if the evaluators must have good justice and moral.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. วิธีการ

ในงานวิจัยครั้งนี้ จะทำการศึกษาข้าราชการและพนักงานของรัฐของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งสังกัดหน่วยงานดังต่อไปนี้ คณะวิทยาศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีการเกษตร โครงการคณะอุตสาหกรรมเกษตร คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักงานอธิการบดี สำนักวิจัยและบริการคอมพิวเตอร์ บัณฑิตวิทยาลัย สำนักหอสมุดกลาง สำนักทะเบียนและประมวลผล วิทยาเขตชุมพร ซึ่งมีข้าราชการและพนักงานทั้งหมด 1428 คน

เนื่องจากมีข้าราชการและพนักงานเป็นจำนวนมาก จึงทำการสุ่มตัวอย่าง โดยเลือกแผนการสุ่มตัวอย่างแบบมีชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยทำการแบ่งชั้นภูมิตาม หน่วยงานที่สังกัด ซึ่งจะได้ทั้งหมด 13 ชั้นภูมิ สำหรับขนาดตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ ได้ทำการจัดสรรตามขนาดชั้นภูมิ (Proportion Allocation) เนื่องจากลักษณะการทำงานในแต่ละหน่วยงานมีความแตกต่างกัน การสุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิจึงได้ทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จะได้ขนาดตัวอย่างที่ใช้ทำการศึกษาจำนวน 180 คน

3. ผลการวิเคราะห์

ในงานวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบการประเมินที่เหมาะสมที่สามารถใช้ในการประเมินประสิทธิภาพการทำงาน พร้อมทั้งแนวทางในการกำหนดหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่ใช้ในการประเมิน และทัศนคติต่างๆ ของผู้ที่ได้รับการประเมินเพื่อสามารถกำหนดแนวทางต่างๆ ให้ข้าราชการและพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้ทำการสุ่มตัวอย่างข้าราชการและพนักงานของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งประกอบด้วย เพศชาย 48.9% เพศหญิง 51.1% บรรจุเป็นข้าราชการ 88.6% พนักงานของรัฐ 11.4% บรรจุอยู่ในสายงาน ก. 58% สายงาน ข. 13.6% สายงาน ค. 28.4% วุฒิการศึกษาในปัจจุบัน ต่ำกว่าปริญญาตรี 4.5% ปริญญาตรี 31.8% ปริญญาโท 40.9% ปริญญาเอก 22.7% ระยะเวลาทำงานตั้งแต่บรรจุถึงปัจจุบัน น้อยกว่า 5 ปี 8% ตั้งแต่ 5-10 ปี 31.8% ตั้งแต่ 11-15 ปี 25% ตั้งแต่ 16-20 ปี 12.5% และมากกว่า 20 ปี 28.4%

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับทัศนคติของข้าราชการและพนักงานต่อมาตรการ

ประเมินผลการปฏิบัติงานในลำดับต่ำสุดร้อยละ 5

3.1.1 ทัศนคติของข้าราชการและพนักงานต่อมาตรการประเมินผลการปฏิบัติงานในลำดับต่ำสุดร้อยละ 5 ในแนวทางการปฏิบัติโดยที่ อ.ก.ม มหาวิทยาลัยทำหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย

- 1) จัดลำดับผลการปฏิบัติงานในลำดับต่ำสุดร้อยละ 5
- 2) ผู้ปฏิบัติงานในลำดับต่ำสุดร้อยละ 5 มี ทางเลือก 2 ทางคือ
 - เลือกลาออกจากข้าราชการเพื่อรับสิทธิประโยชน์เป็นเงินก้อนเท่ากับแปดเท่าของเงินเดือนสุดท้าย
 - รับราชการต่อโดยทำคำรับรองเพื่อพัฒนา และประเมินครั้งที่ 2 หากไม่ผ่านต้องออกจากข้าราชการ

จากผลการวิจัยพบว่า

- มีผู้เห็นด้วยกับแนวทางการปฏิบัติข้างต้น จำนวน 25%
- มีผู้ไม่เห็นด้วยกับแนวทางการปฏิบัติข้างต้น จำนวน 75%

ผู้ไม่เห็นด้วยเนื่องจากสาเหตุดังต่อไปนี้

- 1) การลาออกจากข้าราชการควรเพิ่มการรับสิทธิประโยชน์เป็นเงินก้อนเท่ากับจำนวนปีที่ปฏิบัติราชการคูณด้วยเงินเดือนสุดท้าย จำนวน 27.6%
- 2) การรับราชการต่อ โดยทำคำรับรองเพื่อพัฒนา และประเมินครั้งที่ 2 หากไม่ผ่านควรให้เวลาปรับปรุงอีก 2 ปี จำนวน 23%
- 3) การรับราชการต่อ โดยทำคำรับรองเพื่อพัฒนา และประเมินครั้งที่ 2 หากไม่ผ่านควรให้เวลาปรับปรุงอีก 1 ปี จำนวน 18.4%
- 4) การลาออกจากข้าราชการควรเพิ่มการรับรองสิทธิประโยชน์เป็นเงินก้อนเท่ากับสิบเท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย จำนวน 10.3%
- 5) ควรจัดลำดับผลการปฏิบัติงานในลำดับต่ำสุดร้อยละ 10 แล้วคัดให้เหลือร้อยละ 5 จำนวน 9.2%
- 6) ควรจัดลำดับผลการปฏิบัติงานในลำดับต่ำสุดร้อยละ 20 แล้วคัดให้เหลือร้อยละ 5 จำนวน 4.6%
- 7) อื่น ๆ 6.9%

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.1.2 ทิศนคติของข้าราชการและพนักงานต่อหลักเกณฑ์ในการประเมิน

ประเด็น	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1. ให้ข้าราชการทุกคนจัดทำเอกสารกรมอบหมายงาน	88.9%	11.1%
2. แจ้งองค์ประกอบในการประเมินผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงาน	93.9%	6.1%
3. ผู้รับการประเมินต้องตกลงร่วมกับผู้บังคับบัญชาขั้นต้นที่เป็นผู้ทำการประเมินขั้นแรกในการเสนอเลื่อนขั้นเงินเดือน เพื่อกำหนดองค์ประกอบย่อยและสัดส่วนคะแนนที่ใช้ในการประเมินในแต่ละราย	87.5%	12.5%
4. ให้ปรับปรุงแบบประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยปรับเปลี่ยนจากการระบุนผลการประเมินเป็นคะแนนให้เป็นค่าระดับคะแนน(เช่นเดียวกับการให้เกรดนักศึกษา)	68.8%	31.2%
5. เมื่อถึงกำหนดประเมินให้ผู้ประเมินทำการประเมินผู้รับการประเมินแต่ละรายตามองค์ประกอบย่อยและสัดส่วนคะแนนที่ได้มีการตกลงกันไว้ล่วงหน้า โดยให้เป็นค่าระดับคะแนน(เกรด)แล้วคำนวณเพื่อสรุปผลการประเมินเป็นคะแนนเฉลี่ย (เช่นเดียวกับการคิดค่า GPA ของนักศึกษา) แล้วให้ส่งผลการประเมินต่อผู้บังคับบัญชาขั้นเหนือขึ้นไป	72.7%	27.3%

3.1.3 ทิศนคติของข้าราชการและพนักงานต่อหลักเกณฑ์การจัดลำดับผลการปฏิบัติงาน

ประเด็น	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1. ให้จัดผลการประเมินแยกตามหน่วยงาน และให้ส่งแบบประเมินพร้อมรายชื่อผู้ได้รับการจัดลำดับผลการปฏิบัติงานต่ำสุดจากแต่ละหน่วยงานระดับคณะ/สำนัก/วิทยาเขต ไม่น้อยกว่าร้อยละ 6 แต่ไม่เกินร้อยละ 10 กรณีมีเศษให้ปัดขึ้นเป็นอีก 1 คน	66.3%	33.7%
2. การพิจารณาการจัดลำดับเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้ที่มีผลการประเมินในลำดับต่ำสุดร้อยละ 6 ของแต่ละหน่วยงาน ให้มีคณะกรรมการพิจารณา โดยในหน่วยงานคณะ/สำนัก ให้คณะกรรมการประจำคณะหรือคณะกรรมการประจำสำนัก เป็นผู้พิจารณาจัดลำดับ	63.9%	36.1%
3. การพิจารณาจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทั้งหมดในลำดับต่ำสุดร้อยละ 5 ตามมาตรการฯ ให้ อ.ก.ม. สถาบันฯ ทำหน้าที่เป็นกรรมการจัดลำดับ จากผู้ที่มีผลการประเมินในลำดับต่ำสุดร้อยละ 6 ของหน่วยงานระดับคณะ/สำนัก/วิทยาเขต	71.6%	28.4%

เอกสารนี้เป็นไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรรมใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.1.5 ทิศนคติของข้าราชการและพนักงานต่อรูปแบบการประเมิน มีประเด็นดังนี้

3.1.5.1 ความต้องการให้ใครเป็นผู้ประเมิน

- ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและกรรมการจากภายนอกหน่วยงาน จำนวน 34.2 %
- ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จำนวน 25.3%
- ผู้บังคับบัญชา จำนวน 13.9%
- เพื่อนร่วมงานและกรรมการจากภายนอกหน่วยงาน จำนวน 8.9%
- กลุ่มเพื่อนร่วมงาน จำนวน 5.1%
- อื่นๆ เช่น กรรมการจากภายนอก ผู้บังคับบัญชาที่ไม่ใช่ระดับต้น จำนวน 12.7%

3.1.5.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับขั้นตอนการประเมิน

ขั้นตอนการประเมิน	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1. ให้ผู้ถูกประเมินเขียนใบภาระงาน	88.3%	11.7%
2. ให้ผู้ประเมินให้คะแนน	82.9%	17.1%
3. ให้ผู้ประเมินเรียงลำดับคะแนนที่ได้	75%	25%
4. ให้ผู้ถูกประเมินชี้แจงต่อผู้ประเมินในกรณีที่ผู้ถูกประเมินตกอยู่ใน 10% สุดท้าย	91%	9%

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับความคิดเห็นของข้าราชการและพนักงานต่อมาตรการประเมินผลการปฏิบัติงานในลำดับต่ำสุดร้อยละ 5

3.2.1 ความคิดเห็นต่อมาตรการประเมินผลการปฏิบัติงานในลำดับต่ำสุดร้อยละ 5

- ไม่เห็นด้วย จำนวน 56.25%
- เห็นด้วย จำนวน 43.75%

3.2.1.1 กรณีที่ไม่เห็นด้วยกับมาตรการประเมินผลการปฏิบัติงานในลำดับต่ำสุดร้อยละ 5 เพราะ

(สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ทำให้เกิดการกัั้นแกล้งในการทำงาน จำนวน 55.4%
- ทำให้เกิดความแตกแยกในการทำงาน จำนวน 45.8%
- เป็นการบีบบังคับในกรณีที่ข้าราชการผู้นั้นมีอายุมากเกินกว่าจะหางานใหม่ได้ จำนวน 42.2%
- ข้าราชการยอมรับเงินเดือนน้อยกว่าเอกชน เพราะเห็นว่ามั่นคง ดังนั้น จึงยอมไม่เป็นการยุติธรรมต่อข้าราชการ จำนวน 41%

- ทำให้ข้าราชการและพนักงานไม่มีกำลังใจในการทำงาน จำนวน 33.7%
- ทำให้เกิดปัญหาครอบครัวและสังคม จำนวน 31.3%
- ก่อให้เกิดความไม่เท่าเทียมในการทำงาน จำนวน 26.5%
- ระยะเวลาในการประเมินและปรับปรุงสั้นเกินไป จำนวน 24.1%
- อื่นๆ เช่น ไม่เหมาะสมกับประเพณีสังคมไทย ไม่มีมาตรฐานในการประเมินผลงานที่ชัดเจน เกิดความไม่ยุติธรรม จำนวน 14.8%

3.2.1.2 กรณีที่เห็นด้วยต่อมาตรการประเมินผลการปฏิบัติงานในลำดับต่ำสุดร้อยละ 5 เพราะ (สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ทำให้ข้าราชการและพนักงานตั้งใจทำงานมากขึ้น จำนวน 51.8%
- ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น จำนวน 45.8%
- ทำให้เกิดความเสมอภาคในการทำงาน จำนวน 25.3%
- ทำให้พนักงานและข้าราชการมีกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งช่วยลดค่าใช้จ่ายของสถาบัน จำนวน 9.6%
- ทำให้เกิดความสามัคคีในการทำงาน จำนวน 8.4%

3.2.2 ความคิดเห็นชอบนโยบายที่รัฐบาลควรนำมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพของข้าราชการ

- ให้โบนัสตามผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล จำนวน 36.9%
- ให้โบนัสตามผลการดำเนินงานของหน่วยงาน จำนวน 16.9%
- ไม่พิจารณาปรับเงินเดือนแก่ข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานในลำดับต่ำสุดร้อยละ 5 จำนวน 13.8%
- ให้โบนัสเท่ากันทุกคน จำนวน 9.2%
- ดำเนินการตามมาตรการประเมินผลการปฏิบัติงานในลำดับต่ำสุดร้อยละ 5 จำนวน 7.7%
- ให้รางวัลพนักงานหรือข้าราชการดีเด่น จำนวน 3.1%
- อื่นๆ เช่น ผู้ทำงานที่มีผลงานต่ำควรพิจารณาโยกย้าย จำนวน 12.3%

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถาม

เรื่อง ทักษะคติของข้าราชการและพนักงานสถาบันต่อมาตรการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ในลำดับต่ำสุดร้อยละ 5 ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับความจริง

(กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ)

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. ท่านบรรจุเป็น

1. ข้าราชการ

2. พนักงาน

3. ท่านบรรจุอยู่ในสายงานใด

1. สาย ก.

2. สาย ข.

3. สาย ค.

4. วุฒิการศึกษาในปัจจุบัน

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ปริญญาตรี

3. ปริญญาโท

4. ปริญญาเอก

5. ระยะเวลาการทำงานตั้งแต่เริ่มบรรจุถึงปัจจุบัน

1. น้อยกว่า 5 ปี

2. ตั้งแต่ 5-10 ปี

3. ตั้งแต่ 11-15 ปี

4. ตั้งแต่ 16-20 ปี

5. มากกว่า 20 ปี

6. หน่วยงานที่สังกัด

1. สำนักอธิการบดี

2. คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ

3. คณะวิศวกรรมศาสตร์

4. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์

5. คณะเทคโนโลยีการเกษตร

6. คณะวิทยาศาสตร์

7. คณะครุศาสตร์

8. วิทยาเขตชุมพร

9. วิทยาเขตระยอง

10. สำนักวิจัยและบริการคอมพิวเตอร์

11 สำนักหอสมุดกลาง

12. สำนักทะเบียนและประมวลผล

13. บัณฑิตวิทยาลัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 2 ทศนคติต่อมาตรการประเมินผลการปฏิบัติงานในลำดับต่ำสุดร้อยละ 5

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่สอดคล้องตามความ

คิดเห็นของท่าน (กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ)

1.แนวทางการปฏิบัติ ประกอบด้วย

1.1 จัดลำดับผลการปฏิบัติงานในลำดับต่ำสุดร้อยละ 5

1.2 ผู้ปฏิบัติงานในลำดับต่ำสุดร้อยละ 5 มีทางเลือก 2 แนวทางคือ

- 1) เลือกลาออกจากข้าราชการเพื่อรับสิทธิประโยชน์เป็นเงินก้อน = 8 เท่าของเงินเดือนสุดท้าย
- 2) รับราชการต่อโดยทำคำรับรองเพื่อพัฒนา และประเมินครั้งที่ 2 หากไม่ผ่านต้องออกจาก

ราชการ

ท่านเห็นด้วยกับแนวทางข้างต้นหรือไม่

1. เห็นด้วย

2. ไม่เห็นด้วย เนื่องจาก (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

ควรจัดลำดับผลการปฏิบัติงานในลำดับต่ำสุดร้อยละ 20% แล้วตัดให้เหลือ 5%

ควรจัดลำดับผลการปฏิบัติงานในลำดับต่ำสุดร้อยละ 10% แล้วตัดให้เหลือ 5%

การลาออกจากข้าราชการควรเพิ่มการรับสิทธิประโยชน์เป็นเงินก้อน = 10 เท่าของเงิน

เดือนเดือนสุดท้าย

การลาออกจากข้าราชการควรเพิ่มการรับสิทธิประโยชน์เป็นเงินก้อน = จำนวนปีที่ปฏิบัติ

ราชการ × เงินเดือนเดือนสุดท้าย

การรับราชการต่อโดยทำคำรับรองเพื่อพัฒนา และประเมินครั้งที่ 2 หากไม่ผ่านควรให้เวลา

ปรับปรุงอีก 1 ปี

การรับราชการต่อโดยทำคำรับรองเพื่อพัฒนา และประเมินครั้งที่ 2 หากไม่ผ่านควรให้เวลา

ปรับปรุงอีก 2 ปี

อื่นๆ (โปรดระบุ).....

.....
.....
.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. หลักเกณฑ์การประเมิน

ประเด็น	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1. ให้ข้าราชการทุกคนจัดทำเอกสารกรมอบหมายงาน		
2. มีการแจ้งให้ทราบว่าจะประเมินผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงาน ในองค์ประกอบใดบ้าง		
3. ผู้รับการประเมินต้องตกลงร่วมกับผู้บังคับบัญชาขั้นต้นที่เป็นผู้ทำการประเมินขั้นแรกในการเสนอเลื่อนขั้นเงินเดือน เพื่อกำหนดองค์ประกอบย่อยและสัดส่วนคะแนนที่ใช้ในการประเมินในแต่ละราย		
4. ให้ปรับปรุงแบบประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยปรับเปลี่ยนจากการระบุผลการประเมินเป็นคะแนนให้เป็นค่าระดับคะแนน(เช่นเดียวกับการให้เกรดนักศึกษา)		
5. เมื่อถึงกำหนดประเมินให้ผู้ประเมินทำการประเมินผู้รับการประเมินแต่ละรายตามองค์ประกอบย่อยและสัดส่วนคะแนนที่ได้มีการตกลงกันไว้ล่วงหน้า โดยให้เป็นค่าระดับคะแนน(เกรด)แล้วคำนวณเพื่อสรุปผลการประเมินเป็นคะแนนเฉลี่ย (เช่นเดียวกับการคิดค่า GPA ของนักศึกษา) แล้วให้ส่งผลการประเมินต่อผู้บังคับบัญชาขั้นเหนือขึ้นไป		

3. หลักเกณฑ์การจัดลำดับผลการปฏิบัติงาน

1. ให้จัดผลการประเมินแยกตามหน่วยงาน และให้ส่งแบบประเมินพร้อมรายชื่อผู้ได้รับการจัดลำดับผลการปฏิบัติงานต่ำสุดจากแต่ละหน่วยงานระดับคณะ/สำนัก/วิทยาเขต ไม่น้อยกว่าร้อยละ 6 แต่ไม่เกินร้อยละ 10 กรณีมีเศษให้ปัดขึ้นเป็นอีก 1 คน

เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย (โปรดระบุสาเหตุพร้อมเขียนวิธีการที่ควรนำมาใช้)

2. การพิจารณาการจัดลำดับเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้ที่มีผลการประเมินในลำดับต่ำสุดร้อยละ 6 ของแต่ละหน่วยงาน ให้มีคณะกรรมการพิจารณา โดยในหน่วยงานคณะ/สำนัก ให้คณะกรรมการประจำคณะหรือคณะกรรมการประจำสำนักเป็นผู้พิจารณาจัดลำดับ

เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย (โปรดระบุสาเหตุพร้อมเขียนวิธีการที่ควรนำมาใช้)

3. การพิจารณาจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทั้งหมดในลำดับต่ำสุดร้อยละ 5 ตามมาตราฯ ให้ อ.ก.ม. สถาบันฯ ทำหน้าที่เป็นกรรมการจัดลำดับ จากผู้ที่มีผลการประเมินในลำดับต่ำสุดร้อยละ 6 ของหน่วยงานระดับ คณะ/สำนัก/วิทยาเขต

เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย (โปรดระบุสาเหตุพร้อมเขียนวิธีการที่ควรนำมาใช้)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่ไปยังประชาชนด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมีเหตุดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. รูปแบบการประเมิน

5.1 ท่านต้องการให้ใครเป็นผู้ประเมินท่าน (เลือกได้เพียง 1 ข้อ)

- 1. ผู้บังคับบัญชา
- 2. กลุ่มเพื่อนร่วมงาน
- 3. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- 4. ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และกรรมการจากภายนอกหน่วยงาน
- 5. เพื่อนร่วมงานและกรรมการจากภายนอกหน่วยงาน
- 6. อื่นๆ (โปรดระบุ).....

.....

.....

.....

5.2 ท่านเห็นด้วยกับขั้นตอนการประเมินใดบ้าง

- | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
|--|--------------------------|--------------------------|
| 1. ให้ผู้ถูกประเมินเขียนใบภาระงาน | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. ให้ผู้ประเมินให้คะแนน | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. ให้ผู้ประเมินเรียงลำดับคะแนนที่ได้ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. ให้ผู้ถูกประเมินชี้แจงต่อผู้ประเมินในกรณีที่ผู้ถูกประเมินตกอยู่ใน 10% สุดท้าย | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. อื่น (โปรดระบุ)..... | | |

.....

.....

.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีกรนำไปใช้