



การพัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ  
สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม



นางอศยาพร สุวรรณกูฏ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

พ.ศ. 2566

การพัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ  
สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม



นางอัศยาพร สุวรรณภู

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
พ.ศ. 2566

สงวนลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



ใบอนุญาตวิทยานิพนธ์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นางอัศยาพร สุวรรณภูมิ แล้ว  
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

ว่าที่ร้อยตรี กรรมการ กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรัญญา ชูยกระเดื่อง) (อาจารย์ ดร.อาทิตย์ อัจหาญ)

กรรมการ กรรมการ กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล วรรคคำ) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะธิดา ปัญญา)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

(อาจารย์อนุสรณ์ ภูสินแก่น)  
คณบดีคณะครุศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล วรรคคำ)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน.....ปี.....

เรื่อง : การพัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ  
สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

ผู้วิจัย : นางอศยาพร สุวรรณภูมิ

ปริญญา : ปรัชญาดุสิตบัณฑิต (วิจัยและประเมินผลการศึกษา)  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล วรคำ  
: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะธิดา ปัญญา

ปีที่สำเร็จการศึกษา : 2566

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อพัฒนาและหาคุณภาพรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม (2) เพื่อทดลองใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม (3) เพื่อประเมินรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนกระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) และประยุกต์ใช้เทคนิค EDRF และเทคนิคเดลฟายในการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการประเมินฯ เครื่องมือที่ใช้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา การหาค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ วัตถุประสงค์ประเมิน จำนวน 4 ข้อ สิ่งที่มีงประเมินและตัวบ่งชี้ จำนวน 10 ด้าน 167 ตัวบ่งชี้ ผู้ทำการประเมิน จำนวน 7 กลุ่ม วิธีการประเมิน จำนวน 3 วิธี เกณฑ์การประเมิน จำนวน 4 ระดับ และการให้ข้อมูลย้อนกลับ จำนวน 3 วิธี ค่าความเชื่อมั่นพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .947 ที่ระดับนัยสำคัญ .01 ผลการทดลองใช้รูปแบบการประเมินโดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับดีมาก (90.94% และ 88.90%) และรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม มีความเป็นไปได้มีความเหมาะสม มีความถูกต้องครอบคลุม และมีประโยชน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.44$ ,  $S.D. = 0.85$ )

คำสำคัญ: รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงาน, สำนักงานคุมประพฤติ



อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

**Title** : The Development of the Model of Performance Evaluation for Probation Office Department of Probation ministry of justice

**Author** : Mrs.Asayaporn Suvannagoot

**Degree** : Doctor of Philosophy (Program in Educational Research and Evaluation) Rajabhat MahaSarakham University

**Advisors** : Assistant Professor Dr.Paisarn Worakam  
Assistant Professor Dr.Piyatida Panya

**Year** : 2023

## ABSTRACT

This research the objectives are; (1) To develop and find a quality The Development of the Model Performance Evaluation for the Probation Office Department of Probation ministry of justice; (2) To try out the Development of Model for Performance Evaluation for Probation Office Department of Probation ministry of justice; (3) To evaluate the performance evaluation model for Probation Office Department of Probation ministry Justice . The researcher conducted the research according to the Research and Development process and applied the EDFR technique. and the Delphi technique to examine the suitability and feasibility of the Evaluation model. tools used In collecting data, including interview forms, questionnaires, data analysis by content analysis. finding the median Interquartile range, mean, and standard deviation.

The results of the research showed that the Performance Evaluation model of the Probation Office Department of Probation Ministry of Justice , consists of 6 main components, namely, 4 objectives of Evaluation, 10 aspects of Evaluation and indicators, 167 indicators, 7 groups of assessors, 3 Evaluation methods, 4 levels of Evaluation criteria and providing retrospective information 3 methods. Sentiment Considered from the correlation coefficient of .947 at the significance level of .01. The results of the overall evaluation model showed that very good level (90.94% and 88.90%) and the probation office performance evaluation model, for Probation,

Ministry of Justice. is appropriate. It is accurate, comprehensive, and useful Overall, it's very level. ( $\bar{X}$  =4.44,  $S.D.$  = 0.85)

**Keywords:** Performance Evaluation Model; Probation Office



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Prakm', is written above a horizontal line.

Major Advisor

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล วรคำ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ที่ได้ให้คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขวิทยานิพนธ์ และช่วยพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์ฯ ในการวิเคราะห์ข้อมูลรวมถึงผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะธิดา ปัญญา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ให้คำปรึกษาแนะนำด้วยความเอาใจใส่ใจตลอดมาตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จไปด้วยดี ผู้วิจัยสำนึกในพระคุณของท่านทั้งสองและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน ประธานกรรมการสอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ ร.ต. ดร.อรัญญา ชูยกระเดื่อง และอาจารย์ ดร.อาทิตย์ อาจหาญ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้ให้ความกรุณาให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาฎยาพร บุญเรือง ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องคู่มือการประเมินฯ ให้มีคุณค่ายิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านในความอนุเคราะห์การวิจัยครั้งนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง รองอธิบดีกรมคุมประพฤติ (นางนุสรุา วงษ์สุวรรณ) คณะผู้ตรวจราชการกรมคุมประพฤติ คณะผู้บริหารงานวิชาการ (ส่วนกลาง) พร้อมทั้งคณะผู้บริหารงานสำนักงานคุมประพฤติ (ส่วนภูมิภาค) ที่ได้เสียสละเวลาให้ข้อมูลพร้อมทั้งข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้มาโดยตลอด

ขอขอบคุณพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดเลยและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการทดลองใช้รูปแบบการประเมินฯ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุล่วงวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ขอขอบพระคุณพันเอกชัชวีสต์ เหมือนอินทร์ คณะทำงานในการเก็บข้อมูลภาคสนามจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ทุกภูมิภาค

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อเฉลิม-คุณแม่อัมพร ทองมาก และบูรพาจารย์ทุกท่านที่ให้การอบรมสั่งสอน ให้การศึกษา ให้ความรู้ บังเกิดปัญญาซึ่งมีส่วนทำให้บังเกิดความสำเร็จในครั้งนี้

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รชฎ สุวรรณภู คุุ้สมรสของผู้วิจัย ตลอดทั้งบุคคลในครอบครัว “ทองมาก” และ “สุวรรณภู” ทุกคนที่ให้กำลังใจด้วยดีเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบและอุทิศแด่ คุณพ่อ คุณแม่ และบูรพาจารย์ ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชา อบรมสั่งสอน ตลอดทั้งผู้มีพระคุณทุกท่าน

นางอศยาพร สุวรรณภู

## สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
บทคัดย่อ .....	ก
ABSTRACT .....	ข
กิตติกรรมประกาศ .....	ง
สารบัญ .....	จ
สารบัญตาราง .....	ช
สารบัญภาพ .....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา .....	1
1.2 คำถามการวิจัย .....	5
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย .....	5
1.4 ขอบเขตการวิจัย .....	5
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ .....	9
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	11
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม .....	12
2.1 แนวคิด หลักการ กฎหมาย และทฤษฎีเกี่ยวกับงานคุ้มครองผู้บริโภค .....	12
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน .....	26
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีระบบ .....	34
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ และการพัฒนารูปแบบการประเมิน .....	36
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับปรัชญาการประเมิน และทฤษฎีการประเมิน .....	52
2.6 แนวคิดเกี่ยวกับอภิมานทฤษฎีการประเมินหรือทฤษฎีของทฤษฎีการประเมิน .....	58
2.7 แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีการนำการประเมินไปใช้ประโยชน์ .....	63
2.8 แนวคิดเกี่ยวกับเกณฑ์ ตัวบ่งชี้ ผู้ทำการประเมิน วิธีการประเมิน และการให้ข้อมูลย้อนกลับ .....	76
2.9 แนวคิดเกี่ยวกับเทคนิคเดลฟาย .....	102
2.10 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	117
2.11 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	126



หัวเรื่อง	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	129
ระยะที่ 1 ศึกษาแนวทางการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม .....	129
ระยะที่ 2 พัฒนาและหาคุณภาพของรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงาน สำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม .....	133
ระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงาน สำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม .....	150
ระยะที่ 4 การประเมินรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม .....	155
บทที่ 4 ผลการวิจัย .....	161
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิจัย .....	161
4.2 ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิจัย .....	161
4.3 ผลการวิจัย .....	162
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	252
5.1 สรุป .....	254
5.2 อภิปรายผล .....	259
5.3 ข้อเสนอแนะ .....	275
บรรณานุกรม .....	277
ภาคผนวก .....	286
ภาคผนวก ก QR Code .....	287
ภาคผนวก ข ตัวอย่างหนังสือราชการ .....	298
การเผยแพร่ผลงานการวิจัย .....	312
ประวัติผู้วิจัย .....	313

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	เปรียบเทียบหลักเกณฑ์เดิมและเดิมในการรอกการกำหนดโทษและรอกการลงโทษ.....	14
2.2	ข้อดี และข้อเสียของผู้ใช้ผู้ประเมินหลายคน.....	33
2.3	แนวคิดในการพัฒนารูปแบบการประเมินของ Nevo .....	49
2.4	ความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดพื้นฐานและขั้นตอนสำคัญสำหรับการวัดและประเมิน .....	50
2.5	การเปรียบเทียบวิธีเชิงระบบและวิธีเชิงธรรมชาติ.....	56
2.6	กลุ่มทฤษฎีโมเดล(รูปแบบ)หรือแนวทางการประเมินของนักทฤษฎีการประเมิน .....	59
2.7	ความสัมพันธ์ระหว่างมิติการประเมินทั้ง 4 ของรูปแบบการประสงค์ CIPPกับ วัตถุประสงค์ วิธีการประเมินและความสัมพันธ์ในการตัดสินใจเปลี่ยนแปลงโครงการ	74
2.8	การลดลงของความคลาดเคลื่อนของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ .....	111
2.9	ตัวอย่างข้อมูลที่แสดงระดับฉันทามติ .....	114
2.10	เกณฑ์การตัดสินระดับฉันทามติสำหรับการตอบที่เป็นมาตรฐานค่า 5 ระดับ .....	115
2.11	ข้อดีและข้อจำกัดของเทคนิคเดลฟาย .....	116
4.1	ประเด็นหัวข้อศึกษา/สาระสำคัญจากเอกสาร ตำรา .....	162
4.2	มาตรฐานเดิม องค์กรประกอบและตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 189 ตัวบ่งชี้ .....	168
4.3	องค์กรประกอบของร่างรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม (ที่ผู้วิจัยร่างขึ้น) .....	170
4.4	สิ่งที่มุ่งประเมิน (พันธกิจ) และตัวบ่งชี้การยกร่างในการประเมินการปฏิบัติงาน สำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม .....	174
4.5	จำนวนตัวบ่งชี้จากผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ จำแนกตามสิ่งที่มุ่งประเมิน .....	198
4.6	องค์กรประกอบและตัวบ่งชี้ในการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม .....	199
4.7	จำนวนตัวบ่งชี้ที่ผู้ประเมินใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม .....	221
4.8	ค่าน้ำหนักคะแนนความสำคัญของสิ่งที่มุ่งประเมิน (พันธกิจ) ที่ใช้ในการประเมิน การปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม .....	223

ตารางที่	หน้า
4.9	ค่าน้ำหนักคะแนนสำคัญและคะแนนเต็มของสิ่งที่มีงประเมิน (พันธกิจ) ที่ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ..... 225
4.10	คะแนนเต็มและค่าน้ำหนักความสำคัญของผู้ทำการประเมินตามตัวบ่งชี้การประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ..... 227
4.11	ผลการวิเคราะห์เพื่อกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนประเมินตามตัวบ่งชี้เชิงคุณภาพสำหรับการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ..... 240
4.12	ผลการวิเคราะห์เพื่อกำหนดเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ..... 241
4.13	ผลการพัฒนาคู่มือการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ..... 242
4.14	ผลการทดลองใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดเลย สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ครั้งที่ 1 ..... 244
4.15	ผลการทดลองใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดเลย สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ครั้งที่ 2 ..... 245
4.16	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างผลการประเมินครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 ..... 247
4.17	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการทดลองที่มีต่อรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ..... 248

## สารบัญญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	ความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างสภาพปัญหาและความต้องการ จากการจำแนกกับการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด .....	24
2.2	องค์ประกอบของทฤษฎีระบบ Siripong (2005).....	35
2.3	ตัวอย่างขั้นตอนในการจัดการเรียนการสอนของครู .....	36
2.4	ขั้นตอนการวิจัยพัฒนารูปแบบ กรณีที่ 1 ร่างรูปแบบจากการวิเคราะห์เอกสาร และการศึกษาจากสภาพจริง .....	47
2.5	ขั้นตอนการวิจัยพัฒนารูปแบบ กรณีที่ 2 ร่างรูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟาย .....	48
2.6	ความสัมพันธ์ระหว่างการวัดและการประเมิน .....	51
2.7	เนื้อหาสาระของทฤษฎีการประเมินตามแนวคิดของ Shadish .....	54
2.8	ความสัมพันธ์ระหว่างการประเมิน การใช้ผลการประเมิน และผลการทบท ของการประเมิน .....	65
2.9	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้ผลการประเมิน .....	66
2.10	เส้นทางการใช้ผลการประเมิน และผลกระทบของการประเมิน .....	71
2.11	ความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินการใช้ผลการประเมินและการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น .....	71
2.12	กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	128
3.1	ขั้นตอนการวิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวทางการประเมินการปฏิบัติงาน สำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม .....	130
3.2	ขั้นตอนการสร้างรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงาน สำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม .....	133
3.3	ขั้นตอนทดลองใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงาน สำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม .....	151
3.4	ขั้นตอนการประเมินรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงาน สำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม .....	155
3.5	ขั้นตอนกิจกรรมและผลที่ได้รับ .....	160

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ได้กำหนดวิสัยทัศน์ คือ “การเป็นองค์กรมาตรฐานในการสร้างหลักประกันความปลอดภัยของชุมชนจากผู้กระทำผิดในระบบการคุมประพฤติ” และได้กำหนดนโยบายและทิศทางการบริหารงานคุมประพฤติในการเสริมสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานให้สอดคล้องตามมาตรฐานสากล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการบังคับโทษทางอาญาและการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดเพื่อคืนคนดีสู่สังคม ทั้งนี้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 กรมคุมประพฤติได้กำหนด “มาตรฐานแห่งชาติด้วยการปฏิบัติงานของกรมคุมประพฤติ” เพื่อเป็นกรอบการบริหารจัดการการดำเนินงานและการปฏิบัติงาน ซึ่งกรมคุมประพฤติได้ดำเนินการภารกิจในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานแห่งชาติฯ ดังกล่าวตลอดมา อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันมีการพัฒนาปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยแก้ไขประมวลกฎหมายอาญามาตรา 56 ที่ขยายอัตราโทษในความผิดที่สามารถให้รอการลงโทษ/รอการกำหนดโทษ และคุมความประพฤติไว้ และเพิ่มเติมเงื่อนไขการคุมความประพฤติ และจัดทำกฎหมายใหม่ ได้แก่ พระราชบัญญัติคุมประพฤติ พ.ศ. 2559 และอนุบัญญัติ จำนวน 19 ฉบับ พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 พระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณา คดีเยาวชนและครอบครัว (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2559 รวมทั้งมีการกำหนดมาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม กรมคุมประพฤติจึงจำเป็นต้องมีการทบทวน “มาตรฐานแห่งชาติว่าด้วยการปฏิบัติงาน ของกรมคุมประพฤติ” ให้เป็นปัจจุบัน โดยประกาศมาตรฐานแห่งชาติว่าด้วยการปฏิบัติงานคุมประพฤติเพื่อเป็นแนวทางให้พนักงานคุมประพฤติปฏิบัติหน้าที่อย่างมืออาชีพ และเป็นไปในรูปแบบเดียวกันทั่วประเทศ อันจะส่งผลให้เกิดการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจ ให้กับสังคมและเป็นหลักประกันแก่สังคมให้มีความปลอดภัยจากการกระทำผิด ในการจัดทำมาตรฐานได้กำหนดให้มีความสอดคล้องตามรัฐธรรมนูญ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง แผนปฏิรูปประเทศ ด้านกระบวนการยุติธรรม ยุทธศาสตร์ระดับชาติ แผนแม่บทด้านการบริหารงานยุติธรรม ยุทธศาสตร์ระดับกระทรวง ยุติธรรมและระดับกรมคุมประพฤติหลักสิทธิมนุษยชนเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals) และมาตรฐานสากล ได้แก่ มาตรฐานขั้นต่ำแห่งสหประชาชาติว่าด้วยการไม่ควบคุมตัว (ข้อกำหนดโตเกียว-Tokyo Rules) มาตรฐานขั้นต่ำแห่งสหประชาชาติว่าด้วยการบริหารงานยุติธรรมเด็กและเยาวชน (ข้อกำหนดปักกิ่ง-Beijing Rules) มาตรฐานขั้นต่ำแห่งสหประชาชาติว่าด้วยการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังหญิงในเรือนจำและมาตรการที่ไม่ใช่การคุมขังสำหรับผู้กระทำผิดหญิง

(ข้อกำหนดกรุงเทพ-Bangkok Rules) รวมทั้งข้อเสนอแนะ หรือหลักการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดด้วย เพื่อให้งานคุ้มครองประพฤตินไทย เป็นที่ยอมรับในระดับสากล (กรมคุ้มครองประพฤติน, 2562, น. 2)

กรมคุ้มครองประพฤตินกระทรวงยุติธรรมหน่วยงานหลักเกี่ยวกับการคุ้มครองประพฤติน ทั้งในขั้นก่อนการพิจารณาคดี ขั้นพิจารณาคดี และขั้นหลังการพิจารณาคดี โดยมีภารกิจเกี่ยวกับการคุ้มครอง ความประพฤตินผู้กระทำผิดทั้งเด็ก เยาวชน และผู้ใหญ่ ตลอดทั้งนักโทษเด็ดขาดที่ได้รับการพัก การลงโทษและลดวันต้องโทษจำคุก การจัดให้มีการทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์ การดำเนินการเพื่อสร้างความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ การให้การสงเคราะห์ การให้หน่วยงานของรัฐและภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรมและแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด (กฎกระทรวงยุติธรรม, 2561, น. 9)

สำนักงานคุ้มครองประพฤตินจังหวัด เป็นราชการส่วนภูมิภาคของการแบ่งส่วนราชการกรมคุ้มครองประพฤติน ตามกฎกระทรวงแบ่งราชการกรมคุ้มครองประพฤติน กระทรวงยุติธรรม พ.ศ. 2561 มีอำนาจหน้าที่ ในการดำเนินการสืบเสาะและพินิจ ควบคุมและสอดส่อง แก้ไข ฟื้นฟู และสงเคราะห์ผู้กระทำผิดในขั้นก่อนฟ้องขั้นพิจารณาคดีของศาลและภายหลังที่ศาลมีคำพิพากษารวมทั้งดำเนินการสร้างความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองประพฤติน ดำเนินการตรวจพิสูจน์ และฟื้นฟูสมรรถภาพยาเสพติดว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด ดำเนินการติดตามดูแล เพื่อช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้กระทำผิดภายหลังพ้นโทษตามคำพิพากษา ภายหลังการฝึกอบรม ภายหลังการคุ้มครองประพฤติน หรือภายหลังการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด ตามกฎหมายว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด ดำเนินการในการนำชุมชน เครือข่าย และภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดและผู้ที่อยู่ในกระบวนการคุ้มครองประพฤตินและป้องกันสังคม จากอาชญากรรม ประสานและบูรณาการความร่วมมือกับภาครัฐและภาคประชาสังคมในพื้นที่ ในการมีส่วนร่วมแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดและผู้ที่อยู่ในกระบวนการคุ้มครองประพฤตินในชุมชน ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่หน่วยข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย (กฎกระทรวงยุติธรรม, 2561, น. 14-15)

ทั้งนี้ ภารกิจด้านงานการคุ้มครองประพฤตินมีความสำคัญในกระบวนการยุติธรรม อันจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดความเรียบร้อยขึ้นในสังคม และในการปฏิบัติงานภายใต้มาตรฐานแห่งชาติ ว่าด้วยการปฏิบัติงานคุ้มครองประพฤติน และการปฏิบัติงานคุ้มครองประพฤตินตามมาตรฐานฉบับนี้ จะเป็นกรอบแนวทางให้พนักงานคุ้มครองประพฤตินปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นมืออาชีพ มีประสิทธิภาพ และเป็นรูปแบบเดียวกันทั่วประเทศ อันจะส่งผลให้สามารถคัดกรองผู้ที่ไม่สมควรได้รับโทษจำคุกให้ได้รับการควบคุมสอดส่องและแก้ไขผู้กระทำผิดที่เหมาะสมสอดคล้องกับความเสี่ยงและสภาพปัญหาไม่กระทำผิดซ้ำ ซึ่งจะช่วยลดความแออัดของผู้ต้องขังในเรือนจำ การทำงานอย่างเป็นมาตรฐานจะเสริมสร้างความมั่นใจให้กับสังคม และสร้างหลักประกันแก่สังคมให้มีความปลอดภัยจากการกระทำผิด (คณะกรรมการคุ้มครองประพฤติน, 2561, น. 2)

จากการปฏิบัติงานของสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมที่ผ่านมา การวัดผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานจะเปรียบจากผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดบรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์ ในแต่ละปีงบประมาณที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ผู้บริหารสำนักงานฯจะเป็นผู้ที่มีหน้าที่ถ่ายทอดตัวชี้วัดรายบุคคลไปสู่ผู้ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภารกิจที่รับผิดชอบเพื่อให้ผลการดำเนินงาน ตามตัวชี้วัดบรรลุเป้าหมาย โดยปรากฏผลการดำเนินการตัวชี้วัดส่วนราชการในแต่ละปีงบประมาณ และจากการตรวจราชการกรมคุมประพฤติ ดำเนินการระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการตรวจราชการ พ.ศ. 2548 ข้อ 8 และข้อ 9 วรรคสาม กำหนดให้ผู้ตรวจราชการกรมรับผิดชอบและมีอำนาจหน้าที่ในการตรวจราชการเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐ เฉพาะในขอบเขตอำนาจหน้าที่ของกรมในฐานะผู้สอดส่องดูแลแทนอธิบดี

ปัจจุบัน พบว่า จากรายงานผลการตรวจราชการกรมคุมประพฤติ ในการดำเนินการตามภารกิจ และการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม พบว่า ผู้ตรวจราชการกรมคุมประพฤติ ได้ตรวจมาตรฐานการปฏิบัติงานตามมาตรฐานแห่งชาติว่าด้วยการปฏิบัติงานคุมประพฤติ พ.ศ. 2562 และแนวทางในการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติคุมประพฤติ พ.ศ. 2559 (รายงานประจำปี 2564, 2564, น. 52)

ผลสะท้อน จากการตรวจราชการกรมคุมประพฤติ ดังกล่าวข้างต้น จึงเป็นหน้าที่โดยตรงของสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ซึ่งเป็นส่วนราชการภูมิภาค จะต้องปฏิบัติงานให้มีความสอดคล้องและเป็นไปตามแนวทางที่กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ได้กำหนดไว้ ตามพันธกิจด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) ด้านการสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลย 2) ด้านการสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นนักโทษ 3) ด้านการคุมความประพฤติผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นผู้ใหญ่ 4) ด้านการคุมความประพฤติผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชน 5) มาตรฐานด้านการคุมความประพฤติผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นนักโทษเด็ดขาด 6) ด้านการทำงานบริการสังคม หรือสาธารณประโยชน์โดยเงื่อนไขการคุมความประพฤติ และการทำงานบริการสังคมแทนค่าปรับ 7) ด้านการสงเคราะห์ 8) ด้านการติดตามในชุมชน 9) ด้านความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ 10) ด้านการมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐและภาคประชาสังคม

ทั้งนี้ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 เป็นต้นมา กรมคุมประพฤติได้กำหนด “มาตรฐานแห่งชาติด้วยการปฏิบัติงานของกรมคุมประพฤติ” จนถึงปัจจุบัน โดยระบุนิยามควบคุมคุณภาพ มีกลไกในการตรวจสอบคุณภาพในทุกขั้นตอนตามกระบวนการงาน มีการวิเคราะห์สาเหตุที่แท้จริงเพื่อค้นหาปัจจัยเชิงระบบที่อยู่เบื้องหลังและนำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่เหมาะสม เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น และกรมคุมประพฤติต้องจัดทำแนวทางการประเมินเพื่อการรับรองคุณภาพสำนักงานคุมประพฤติทุกแห่งเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยมาตรฐานระดับเดียวกันทั่วประเทศ อย่างไรก็ตาม ยังไม่ปรากฏว่า มีรูปแบบหรือมิติของรูปแบบการประเมินของสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม เป็นรูปธรรมอย่าง

ชัดเจน มาตรฐานการปฏิบัติงานขององค์กร จึงเป็นจุดเริ่มต้น ของการพัฒนาทุนมนุษย์และเป้าหมายสำคัญที่สุดที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายในองค์กรต้องรับรู้ และปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบให้บรรลุถึงเป้าหมาย คือ มาตรฐานที่องค์กรกำหนดให้มีการดำเนินการตามภารกิจหลักและการพัฒนาคุณภาพงาน และเพื่อเตรียมการรองรับการตรวจราชการ ของกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ให้เป็นไปตามมาตรฐานแห่งชาติว่าด้วยการปฏิบัติงาน คุมประพฤติ ตลอดทั้งเพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน ส่วนภูมิภาค สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม และเสริมสร้างความเชื่อมั่นในการดำเนินงาน ต่อประชาชนทั่วไป เพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพ และมีมาตรฐานสากล รวมทั้งการสร้างความเชื่อมั่น ต่อผู้กระทำผิด ครอบครัว ผู้ได้รับผลกระทบ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการอำนวยความสะดวก และเป็นธรรม และให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค ด้วยระบบงาน คุมประพฤติที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ

ระดับผลผลิตของกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ต้องดำเนินการให้เป็นไปตามที่กฎหมาย กฎ ระเบียบ กำหนดอย่างความถูกต้อง ด้วยความรวดเร็ว เป็นธรรมโปร่งใส ตรวจสอบได้และสังคม มีความเชื่อมั่น ส่วนระดับผลลัพธ์ ด้วยการเป็นองค์กรมืออาชีพแนวทางหนึ่งในการที่จะทำให้ กรมคุมประพฤติบรรลุเป้าหมาย ได้แก่ การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานโดยมีเป้าประสงค์ เพื่อให้การปฏิบัติงานของกรมคุมประพฤติมีประสิทธิภาพ มาตรฐาน และเป็นธรรม ด้วยการพัฒนาระบบ ตรวจสอบการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน จัดทำระบบตรวจสอบมาตรฐานการปฏิบัติงานของสำนักงาน คุมประพฤติ ตัวบ่งชี้ คือ มีเครื่องมือการวัดและตรวจสอบมาตรฐานที่เป็นระบบและเป็นที่ยอมรับ ในคุณภาพของเครื่องมือวัด รวมถึงร้อยละของบุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในระบบตรวจสอบ มาตรฐาน (สถาบันวิจัยและพัฒนา กรมคุมประพฤติ, 2554, น. ช-ง)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาและพัฒนารูปแบบการประเมิน การปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ตามพันธกิจหลัก 10 ด้าน ในการพัฒนาคุณภาพงาน เพื่อทราบถึงระดับคุณภาพของสำนักงานคุมประพฤติฯ ซึ่งหน่วยงาน ที่สำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการยุติธรรม นอกจากนั้น ยังเป็นการเตรียมการรองรับการตรวจราชการของกรม คุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ให้เป็นไปตามมาตรฐานแห่งชาติว่าด้วยการปฏิบัติงาน คุมประพฤติ โดยการนำผลการตรวจสอบนั้นมาเป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินงาน ให้บรรลุพันธกิจ ตามเป้าหมาย และมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับในวงการวิชาการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและ ภาคประชาสังคม ในการที่จะขับเคลื่อนภารกิจด้านการคุมความประพฤติของกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ต่อไป



## 1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 แนวทางการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม เป็นอย่างไร

1.2.2 รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม มีลักษณะอย่างไร

1.2.3 รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้แล้วเหมาะสมเพียงใด

1.2.4 รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้แล้วมีผลอย่างไร

## 1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1.3.1 เพื่อศึกษาแนวทางในการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

1.3.2 เพื่อพัฒนาและหาคุณภาพรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

1.3.3 เพื่อทดลองใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

1.3.4 เพื่อประเมินรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

## 1.4 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development) สำหรับการพัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม โดยกำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาแนวทางการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

## 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

แนวทางการประเมินสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ตามพันธกิจ 10 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลย 2) ด้านการสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นนักโทษเด็ดขาด 3) ด้านการคุมคุมความประพฤติ ผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นผู้ใหญ่ 4) ด้านการคุมคุมความประพฤติผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นเด็ก และเยาวชน 5) ด้านการคุมคุมความประพฤติผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นนักโทษเด็ดขาด 6) ด้านการทำงานบริการสังคม หรือสาธารณประโยชน์ โดยเงื่อนไขการคุมความประพฤติ และการทำงานบริการสังคม หรือสาธารณประโยชน์แทนค่าปรับ 7) ด้านการสงเคราะห์ 8) ด้านการติดตามในชุมชน 9) ด้านความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ และ 10) ด้านการมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐและ ภาคประชาสังคม

## 2. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

2.1 เอกสาร ตำราวิชาการ บทความงานวิจัยต่าง ๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ดังนี้

2.1.1 แนวคิด หลักการ กฎหมาย และทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการคุมประพฤติ

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีระบบ

2.1.4 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบการประเมิน

2.1.5 แนวคิดเกี่ยวกับปรัชญาการประเมิน และทฤษฎีการประเมิน

2.1.6 แนวคิดเกี่ยวกับปริมาณทฤษฎีการประเมิน และทฤษฎีการประเมิน

2.1.7 แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์

2.1.8 แนวคิดเกี่ยวกับเกณฑ์ ตัวบ่งชี้ ผู้ทำการประเมิน วิธีการประเมินและการให้ข้อมูลย้อนกลับ

2.1.9 แนวคิดเกี่ยวกับวิธีเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique)

2.2 ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการบริหารงานของสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม จำนวน 9 คน ดังนี้

2.2.1 ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดลพบุรี

2.2.2 ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดสระแก้ว

2.2.3 ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดบุรีรัมย์ สาขา นางรอง

2.2.4 ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดหนองคาย

2.2.5 ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดลำพูน

2.2.6 ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดอุทัยธานี

2.2.7 ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

2.2.8 ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครศรีธรรมราช

## 2.2.9 ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดสงขลา

### 3. ขอบเขตด้านตัวแปร

แนวทางการประเมินการปฏิบัติงาน

ระยะที่ 2 พัฒนาและหาคุณภาพของรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ  
สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

#### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวง  
ยุติธรรม

#### 2. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม (สังกัด ส่วนกลาง,  
สำนักงานคุมประพฤติกรุงเทพมหานคร 1-12 และสำนักงานคุมประพฤติภาค 1-9) จำนวน 19 คน  
ดังนี้

- 2.1 ผู้ตรวจราชการกรมคุมประพฤติ (นางวราภรณ์ เปล่งแสง)
- 2.2 ผู้ตรวจราชการกรมคุมประพฤติ (นางดวงพร นิยะพัทธ์)
- 2.3 ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการควบคุมและสอดส่อง
- 2.4 ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
- 2.5 ผู้อำนวยการกองบริหารและส่งเสริมเครือข่าย
- 2.6 ผู้อำนวยการกองพัฒนาการคุมประพฤติ
- 2.7 ผู้อำนวยการกองบังคับใช้กฎหมายเพื่อการคุมประพฤติ
- 2.8 ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติกรุงเทพมหานคร 2
- 2.9 ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดสมุทรปราการ
- 2.10 ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดชลบุรี
- 2.11 ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดอุบลราชธานี
- 2.12 ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดศรีสะเกษ สาขา กันทรลักษณ์
- 2.13 ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครพนม
- 2.14 ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดมหาสารคาม สาขา พัคฆภูมิพิสัย
- 2.15 ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดลำปาง
- 2.16 ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์
- 2.17 ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดเพชรบุรี
- 2.18 ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดพังงา
- 2.19 ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดยะลา

ระยะที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุม  
 ประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวง  
 ยุติธรรม ได้แก่ วัตถุประสงค์การประเมิน สิ่งที่มีงประเมินและตัวบ่งชี้ ผู้ทำการประเมิน วิธีการ  
 ประเมิน เกณฑ์การประเมิน และการให้ข้อมูลย้อนกลับ

2. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

สำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม จำนวน 1 แห่ง ได้แก่  
 สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดเลย

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุม  
 ประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

ระยะที่ 4 ประเมินรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุม  
 ประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การประเมินรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ  
 กระทรวงยุติธรรม โดยพิจารณาในประเด็น

1.1 ความเป็นประโยชน์ (Utility Standards)

1.2 ความถูกต้อง (Accuracy Standards)

2. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติฯ หัวหน้ากลุ่มสืบเสาะและพินิจ หัวหน้ากลุ่มคุมคุมความประพฤติ  
 หัวหน้ากลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด พนักงานคุมประพฤติผู้ปฏิบัติงานกลุ่มสืบเสาะและพินิจ พนักงาน  
 คุมประพฤติผู้ปฏิบัติงานกลุ่มคุมคุมความประพฤติ และพนักงานคุมประพฤติผู้ปฏิบัติงานกลุ่มแก้ไขฟื้นฟู  
 ผู้กระทำผิด จำนวน 7 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด  
 กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

## 1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ หมายถึง แผนภูมิ โครงสร้างของระบบที่มีความสัมพันธ์ขององค์ประกอบในการประเมิน ประกอบด้วยวัตถุประสงค์การประเมินสิ่งที่มุ่งประเมิน ผู้ทำการประเมิน วิธีการประเมิน เกณฑ์การประเมิน และการให้ข้อมูลย้อนกลับ

สิ่งที่มุ่งประเมิน หมายถึง ตัวแปรที่สะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพของการปฏิบัติงานด้านรอบพันธกิจของสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม โดยมีความครอบคลุมพันธกิจตามตัวบ่งชี้ ซึ่งเป็นสารสนเทศ/สิ่งที่บ่งบอกหรือสะท้อนถึงคุณภาพการดำเนินงานของสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ดังนี้

1. ด้านการสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลย หมายถึง การแสวงหาข้อเท็จจริงและรายละเอียดเกี่ยวกับ ผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลย ซึ่งกฎหมายกำหนดให้เข้าสู่กระบวนการสืบเสาะและพินิจของพนักงานคุมประพฤติ เพื่อประมวลข้อเท็จจริง จัดทำรายงาน และความเห็นเสนอประกอบการพิจารณาของศาลหรือเจ้าพนักงานผู้มีอำนาจ ตามระเบียบกระทรวงยุติธรรมว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสืบเสาะและพินิจ พ.ศ. 2560

2. ด้านการสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นนักโทษเด็ดขาด หมายถึง แสวงหาข้อเท็จจริงและรายละเอียดเกี่ยวกับ ผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นนักโทษจำเลย ซึ่งกฎหมายกำหนดให้เข้าสู่กระบวนการสืบเสาะและพินิจของพนักงานคุมประพฤติ เพื่อประมวลข้อเท็จจริง จัดทำรายงาน และความเห็นเสนอประกอบการพิจารณาของศาลหรือเจ้าพนักงานผู้มีอำนาจ ตามระเบียบกระทรวงยุติธรรมว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสืบเสาะและพินิจ พ.ศ. 2560

3. ด้านการคุมความประพฤติผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นผู้ใหญ่ หมายถึง การควบคุมและสอดส่องผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นผู้ใหญ่ ให้ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ตามที่กฎหมายกำหนดภายใต้การคุมความประพฤติของพนักงานคุมประพฤติ

4. ด้านการคุมความประพฤติผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชน หมายถึง การควบคุมและสอดส่องผู้ถูกคุมความประพฤติเด็กและเยาวชนให้ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ตามที่กฎหมายกำหนดภายใต้การคุมความประพฤติของพนักงานคุมประพฤติ

เด็ก หมายความว่า บุคคลซึ่งมีอายุเกินกว่าอายุที่กำหนดไว้ตามมาตรา 73 แห่งประมวลกฎหมายอาญา แต่ยังไม่เกินสิบห้าปีบริบูรณ์

เยาวชน หมายความว่า บุคคลอายุเกินสิบห้าปีบริบูรณ์แต่ยังไม่ถึงสิบแปดปีบริบูรณ์

5. ด้านการคุมความประพฤติผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นนักโทษเด็ดขาด หมายถึง การควบคุมและสอดส่องผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นนักโทษเด็ดขาดที่ได้รับการพักการลงโทษหรือลดวันต้องโทษจำคุกที่คณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาวินิจฉัยการพักการลงโทษหรือคณะอนุกรรมการ

เพื่อพิจารณาวินิจฉัยลดวันต้องโทษจำคุก กำหนดให้ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กฎหมายบัญญัติภายใต้ การคุ้มครองความประพฤติของพนักงานคุมประพฤติ

6. ด้านการทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์ โดยเงื่อนไขการคุ้มครองความประพฤติ และการทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์แทนค่าปรับ หมายถึง งานหรือกิจกรรม ที่กำหนดให้ผู้ถูกคุมความประพฤติทำให้แก่สังคม ชุมชน หรือองค์กรสาธารณกุศล โดยไม่ได้รับค่าตอบแทน หรือค่าจ้าง และงานหรือกิจกรรมดังกล่าวต้องไม่แสวงผลกำไรให้แก่หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง

7. ด้านการสงเคราะห์ หมายถึง การสนับสนุนและส่งเสริมให้ได้รับสิ่งจำเป็นในการดำรงชีพ การบำบัดรักษาอาการเจ็บป่วยทางกายและจิต การให้ความรู้และการฝึกอบรม ทักษะชีวิต การประกอบอาชีพตลอดจนการให้ความช่วยเหลือในด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นในการดำรงชีพตามสมควร

8. ด้านการติดตามในชุมชน หมายถึง บุคคลตามมาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติคุมประพฤติ พ.ศ. 2559 ได้รับการติดตาม ดูแล ช่วยเหลือ เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้ตามสมควร และกลับไปกระทำผิดซ้ำ โดยคำนึงถึงความจำเป็นและความต้องการของบุคคลเหล่านั้น

9. ด้านความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ หมายถึง กระบวนการที่เปิดโอกาส ให้ผู้เสียหายได้ แสดงความรู้สึกและบอกเล่าผลกระทบที่ได้รับ ผู้กระทำผิดได้แสดงความรับผิดชอบและนำไปสู่การที่ผู้เสียหายได้รับการเยียวยาหรือชดใช้ความเสียหายตามความต้องการ

10. ด้านการมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐและภาคประชาสังคม หมายถึง หน่วยงานภาครัฐได้เข้ามามีส่วนร่วมในงานคุมประพฤติทุกภารกิจ ทั้งด้านบังคับใช้กฎหมายและการแก้ไขฟื้นฟู ผู้กระทำผิด และให้ภาคประชาสังคมเข้ามาเป็นหุ้นส่วนในทุกภารกิจ ทั้งด้านบังคับใช้กฎหมายและการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด เพื่อให้ผู้กระทำผิดสามารถพึ่งพาและช่วยเหลือตนเองได้ ไม่กระทำผิดซ้ำ สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

ผู้ทำการประเมิน หมายถึง บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

การประเมินรูปแบบการประเมิน หมายถึง การประเมินคุณค่าของรูปแบบการประเมิน การปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม โดยพิจารณา จากความเป็นประโยชน์ความเป็นไปได้ความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุมของรูปแบบการประเมิน ดังนี้

1. ความเป็นประโยชน์ (Utility) หมายถึง รูปแบบการประเมิน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้ประเมินเพื่อสนองความต้องการ และเกิดประโยชน์ต่อผู้ใช้สารสนเทศที่ได้จากการประเมินอย่างแท้จริง

2. ความเป็นไปได้ (Feasibility) หมายถึง รูปแบบการประเมินที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้ประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม สถานการณ์จริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความเหมาะสม (Propriety) หมายถึง รูปแบบการประเมิน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับหลักการ วัตถุประสงค์ โครงสร้าง และแนวปฏิบัติ ในการตรวจสอบคุณภาพ การปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม โดยไม่ขัดต่อกฎหมาย นโยบาย หรือศีลธรรมจรรยา

4. ความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy) หมายถึง รูปแบบการประเมิน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้ประเมินเพื่อบอกคุณภาพการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง และครอบคลุมครบถ้วนตามขอบข่ายพันธกิจ

เกณฑ์การประเมิน หมายถึง ระดับของการปฏิบัติงานที่ถือว่าเป็นคุณภาพหรือความสำเร็จในการปฏิบัติงานของสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

1. คุณภาพของรูปแบบการประเมิน หมายถึง ความคิดเห็นหรือดุลยพินิจของผู้เชี่ยวชาญ ที่มีฉันทามติร่วมกันว่ารูปแบบการประเมินที่เหมาะสม มีความสอดคล้อง และมีความเป็นไปได้ ในการนำรูปแบบการประเมินไปใช้ในสถานการณ์จริง รวมถึงเมื่อได้ทดลองใช้รูปแบบการประเมินแล้วสามารถให้สารสนเทศที่มีความถูกต้อง เกิดประโยชน์และตรงตามความต้องการของกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

2. สำนักงานคุมประพฤติ หมายถึง หน่วยงานในสังกัด ราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ในสังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม พ.ศ. 2561 มีหน้าที่และอำนาจ ดำเนินการสืบเสาะและพินิจ ควบคุมและสอดส่อง แก้ไข ฟื้นฟู และสงเคราะห์ผู้กระทำผิดในชั้นก่อนฟ้อง ชั้นพิจารณาคดีของศาล และภายหลังที่ศาลมีคำพิพากษา รวมทั้งดำเนินการเพื่อสร้างความปลอดภัยของชุมชนตามกฎหมายว่าด้วยการคุมประพฤติ ตลอดทั้งดำเนินการนำชุมชน เครือข่าย และภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วม ในการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดและผู้ที่อยู่ในกระบวนการคุมประพฤติและป้องกันสังคมจากอาชญากรรม

## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ได้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ประเมินได้

1.6.2 ได้สารสนเทศจากการประเมินไปใช้ในการวางแผน พัฒนาระบบงานของสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

1.6.3 กรมคุมประพฤติ สามารถนำรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานที่ได้ไปใช้เป็นแนวทาง ในการประเมินเพื่อจัดอันดับคุณภาพการปฏิบัติงานตามภารกิจสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมได้

## บทที่ 2

### การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุ้มครองประพฤติ สังกัด กรมคุ้มครองประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับต่อไปนี้

1. แนวคิด หลักการ กฎหมาย และทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการคุ้มครองประพฤติ
2. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การและการประเมินผลการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีระบบ
4. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบการประเมิน
5. แนวคิดเกี่ยวกับปรัชญาการประเมิน และทฤษฎีการประเมิน
6. แนวคิดเกี่ยวกับอภิมานทฤษฎีการประเมิน หรือทฤษฎีของทฤษฎีการประเมิน
7. แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์
8. แนวคิดเกี่ยวกับเกณฑ์ ตัวบ่งชี้ ผู้ทำการประเมินวิธีการประเมิน และการให้ข้อมูลย้อนกลับ
9. แนวคิดเกี่ยวกับวิธีเทคนิคเดลฟาย
10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
11. กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### 2.1 แนวคิด หลักการ กฎหมาย และทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการคุ้มครองประพฤติ

##### 2.1.1 แนวคิด หลักการของการคุ้มครองประพฤติ

###### 2.1.1.1 ความเป็นมาของการคุ้มครองประพฤติในประเทศไทย

กรมคุ้มครองประพฤติ กระทรวงยุติธรรม (2556, น. 24) ประเทศไทยเริ่มมีการนำระบบคุ้มครองประพฤติมาใช้เป็นครั้งแรกตั้งแต่ปี พ.ศ. 2495 โดยมาใช้กับผู้กระทำผิดที่เป็นเด็กและเยาวชน ก่อนในอดีตภาระหน้าที่การคุ้มครองประพฤติผู้กระทำผิดในประเทศไทยมีหน่วยงานรับผิดชอบอยู่หลายหน่วยงานทั้งกรมราชทัณฑ์ กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน และกรมคุ้มครองประพฤติ ดังนั้น วันที่ 10 กรกฎาคม 2544 คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้กรมคุ้มครองประพฤติ สังกัด กระทรวงยุติธรรม เป็นหน่วยงานหลักในการคุ้มครองความประพฤติ ผู้กระทำผิดในชั้นก่อนฟ้องชั้นพิจารณาคดีของศาล และชั้นภายหลังศาลมีคำพิพากษา ซึ่งส่งผลให้โครงสร้างของกรมคุ้มครองประพฤติใหม่ตามแนวทางการปฏิรูป



ราชการ เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2545 มีความครอบคลุมถึงการคุ้มครองประพจน์ผู้ต้องหาและผู้กระทำผิดในแต่ละชั้นของกระบวนการยุติธรรม

#### 2.1.1.2 ภารกิจของสำนักงานคุ้มครองประพจน์ สังกัด กรมคุ้มครองประพจน์ กระทรวงยุติธรรม

กฎกระทรวง (2561, น. 9-15) กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมคุ้มครองประพจน์ กระทรวงยุติธรรม พ.ศ. 2561 ข้อ 2 ให้กรมคุ้มครองประพจน์ มีภารกิจเกี่ยวกับการคุ้มครองประพจน์ผู้กระทำผิด ทั้งเด็ก เยาวชนและผู้ใหญ่ โดยการสืบเสาะประวัติเพื่อประกอบการพิจารณาคดี การสอดส่อง ติดตาม และแก้ไขพฤติกรรมและการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด และสนับสนุนให้ชุมชนและภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรมและการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดและผู้ที่อยู่ในกระบวนการคุ้มครองประพจน์ เพื่อเสริมสร้างความสงบสุขในสังคม โดยให้มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้ (1) ดำเนินการสืบเสาะและพินิจ ควบคุมและสอดส่อง แก้ไขฟื้นฟูและสงเคราะห์ ผู้กระทำผิดในชั้นก่อนฟ้อง ชั้นพิจารณาคดีของศาล และภายหลังที่ศาลมีคำพิพากษาตามที่กฎหมายกำหนด (2) ดำเนินการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดตามกฎหมายว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด (3) ส่งเสริมสนับสนุนเกี่ยวกับการดำเนินการแก้ไข ฟื้นฟู และสงเคราะห์ผู้กระทำผิดในชุมชน (4) พัฒนาระบบรูปแบบ และดำเนินการเพื่อสร้างความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ เพื่อบรรเทาผลร้ายหรือการระงับข้อพิพาทที่เกิดขึ้นจากการกระทำผิด (5) พัฒนาระบบ รูปแบบ และวิธีการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดในชุมชน (6) จัดทำและประสานแผนงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทของกระทรวง รวมทั้งเร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัด (7) เสริมสร้าง สนับสนุน ส่งเสริม และประสานงานให้ชุมชน เครือข่าย และภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในรูปแบบเครือข่ายยุติธรรมชุมชนหรือรูปแบบอื่นในการป้องกันสังคมจากอาชญากรรม และการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดและผู้ที่อยู่ในกระบวนการคุ้มครองประพจน์ของกรม (8) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่รัฐมนตรีและคณะรัฐมนตรีมอบหมายข้อ 3 ให้แบ่งราชการกรมคุ้มครองประพจน์ ดังต่อไปนี้ ก. ราชการบริหารส่วนกลาง (1) สำนักงานเลขานุการกรม (2) กองบริหารทรัพยากรบุคคล (3) กองพัฒนาการคุ้มครองประพจน์ (4) กองพัฒนาการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด (5) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน (6) กองส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายคุ้มครองประพจน์ (7) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการคุ้มครองประพจน์ (8) ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด (9)–(13) สำนักงานคุ้มครองประพจน์ กรุงเทพมหานคร 1-5 ข. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค: สำนักงานคุ้มครองประพจน์จังหวัด ข้อ 15 สำนักงานคุ้มครองประพจน์จังหวัด มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้ (1) ดำเนินการสืบเสาะและพินิจ ควบคุมและสอดส่อง แก้ไข ฟื้นฟูและสงเคราะห์ผู้กระทำผิดในชั้นก่อนฟ้องชั้นพิจารณาคดีของศาล และภายหลังที่ศาลมีคำพิพากษารวมทั้งดำเนินการเพื่อสร้างความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองประพจน์ (2) ดำเนินการตรวจพิสูจน์และฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด ตามกฎหมายว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด (3) ดำเนินการติดตามดูแลเพื่อช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้กระทำผิดภายหลังพ้น

โทษตามคำพิพากษายกโทษภายหลังการฝึกอบรม ภายหลังการคุมประพฤติ หรือภายหลังจากการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดตามกฎหมายว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด (4) ดำเนินการในการนำชุมชน เครือข่าย และภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดและผู้ที่อยู่ในกระบวนการคุมประพฤติและป้องกันสังคมจากอาชญากรรม (5) ประสานงานและบูรณาการความร่วมมือกับภาครัฐและภาคประชาสังคมในพื้นที่ในการมีส่วนร่วมแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดและผู้ที่อยู่ในกระบวนการคุมประพฤติในชุมชน (6) ดำเนินการสรรหาและพัฒนาอาสาสมัครคุมประพฤติเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานคุมประพฤติ (7) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

### 2.1.2 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุมประพฤติ

วิวรรธน์ ดำรงกุลนันท์ (2560, น. 113-125) กล่าวไว้ว่า เมื่อวันที่ 8 เมษายน 2559 เป็นวันที่พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา (ฉบับที่ 25) พ.ศ. 2559 เริ่มมีผลใช้บังคับ (พระราชบัญญัติฉบับนี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 133 ตอนที่ 31 ก หน้า 1 วันที่ 7 เมษายน 2559 โดยมาตรา 2 ได้บัญญัติให้พระราชบัญญัตินี้เริ่มมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป) โดยมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้ยกเลิกความในมาตรา 56 แห่งประมวลกฎหมายอาญาซึ่งได้แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา (ฉบับที่ 15) พ.ศ. 2545 ทั้งมาตราและให้ใช้ความใหม่แทน

ความในมาตรา 56 เดิมที่ถูกยกเลิกไปและความในมาตรา 56 ใหม่ที่เข้ามาแทนที่แบ่งออกเป็น 3 วรรคเช่นเดียวกัน โดยวรรคแรกเป็นเรื่องเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการรอกการกำหนดโทษ (Suspension of the Determination of Punishment) และรอกการลงโทษ (Suspension of the Friction of Punishment) วรรคสองเป็นเรื่องเกี่ยวกับการกำหนดเงื่อนไขเพื่อคุมความประพฤติ (Condition for Controlling Such Person's Behavior) และวรรคสามเป็นเรื่องเกี่ยวกับแก้ไขเพิ่มเติมหรือเพิกถอนเงื่อนไขเพื่อคุมความประพฤติ

#### ตารางที่ 2.1 เปรียบเทียบหลักเกณฑ์เดิมและใหม่ในการรอกการกำหนดโทษและรอกการลงโทษ

มาตรา 56 วรรคแรก (เดิม)	มาตรา 56 วรรคแรก (ใหม่)
1. “โทษจำคุก” เท่านั้น ที่สามารถรอกการกำหนดโทษหรือรอกการลงโทษได้	1. นอกจากโทษจำคุกแล้ว “โทษปรับ” ก็สามารถรอกการกำหนดโทษหรือรอกการลงโทษได้เช่นกัน
2. คดีที่ศาลจะลงโทษจำคุกไม่เกิน 3 ปี ศาลถึงจะรอกการกำหนดโทษหรือรอกการลงโทษได้	2. คดีที่ศาลจะลงโทษจำคุกไม่เกิน 5 ปี เป็นคดีที่ศาลสามารถรอกการกำหนดโทษหรือรอกการลงโทษได้

(ต่อ)

## ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

มาตรา 56 วรรคแรก (เดิม)	มาตรา 56 วรรคแรก (ใหม่)
<p>3. หากผู้กระทำความผิดเคยได้รับโทษจำคุกมาก่อน แล้วมากระทำความผิดอีก โดยหลักแล้วศาลในคดีหลังจะไม่สามารถรอการกำหนดโทษหรือรอการลงโทษได้ เว้นแต่ที่เคยรับโทษจำคุกมาก่อนนั้น</p> <p>3.1 เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือ</p> <p>3.2 เป็นโทษสำหรับความผิดลหุโทษ</p>	<p>3. หากผู้กระทำความผิดเคยได้รับโทษจำคุกมาก่อน แล้วมากระทำความผิดอีก โดยหลักแล้วศาลในคดีหลังจะไม่สามารถรอการกำหนดโทษหรือรอการลงโทษได้ เว้นแต่ที่เคยรับโทษจำคุกมาก่อนนั้น</p> <p>3.1 เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือ</p> <p>3.2 เป็นโทษสำหรับความผิดลหุโทษ หรือ</p> <p>3.3 เป็นโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน สำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยเจตนาซึ่งมิใช่ความผิดลหุโทษ</p>
<p>4. หากผู้กระทำความผิดเคยได้รับโทษจำคุกมาก่อนสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยเจตนาซึ่งมิใช่ความผิดลหุโทษ แล้วมากระทำความผิดอีก ศาลในคดีหลังจะไม่สามารถรอการกำหนดโทษหรือรอการลงโทษได้เลย แม้ว่าความผิดในคดีหลังจะเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษก็ตาม</p>	<p>4. แม้ผู้กระทำความผิดเคยรับโทษจำคุกมาก่อนสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยเจตนาและเป็นโทษจำคุกเกินกว่า 6 เดือน แล้วมากระทำความผิดอีก ศาลในคดีหลังไม่สามารถรอการกำหนดโทษหรือรอการลงโทษได้เช่นเดิม หากผู้กระทำความผิด กระทำความผิดอีกภายในระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี นับแต่วันพ้นโทษจำคุก แต่ถ้ากระทำความผิดอีกเมื่อพ้นโทษจำคุกมาแล้วเกินกว่า 5 ปี ศาลจึงจะสามารถรอการกำหนดโทษหรือรอการลงโทษได้ แต่จะกระทำได้อเฉพาะกรณีที่ความผิดในครั้งหลังเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท</p>
<p>5. ตัวอย่าง “เหตุ” ที่ศาลจะนำมาใช้ประกอบดุลพินิจและอ้างเพื่อรอการกำหนดโทษหรือรอการลงโทษแก่ผู้กระทำความผิดนั้น มีอยู่ 11 เหตุ ได้แก่ 1) อายุ 2) ประวัติ 3) ความประพฤติ 4) สติปัญญา 5) การศึกษาอบรม 6) สุขภาพ 7) ภาวะแห่งจิต 8) นิสัย 9) อาชีพ 10) สิ่งแวดล้อม และ 11) สภาพความผิด</p>	<p>5. ตัวอย่าง “เหตุ” ที่ศาลจะนำมาใช้ประกอบดุลพินิจและอ้างเพื่อรอการกำหนดโทษหรือรอการลงโทษแก่ผู้กระทำความผิดนั้น มีอยู่ 13 เหตุ ได้แก่ 1) อายุ 2) ประวัติ 3) ความประพฤติ 4) สติปัญญา 5) การศึกษาอบรม 6) สุขภาพ 7) ภาวะแห่งจิต 8) นิสัย 9) อาชีพ 10) สิ่งแวดล้อม 11) สภาพความผิด 12) การรู้สึกรู้สีกความผิด และ 13) พยายามบรรเทาผลร้ายที่เกิดขึ้น</p>

หมายเหตุ (นับตั้งแต่มาตรา 56 วรรคแรก เริ่มมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2500 เป็นต้นมา ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมไปแล้ว 2 ครั้ง ครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. 2545 ครั้งนี้เมื่อปี พ.ศ. 2559 เป็นครั้งที่สอง)

สำหรับระยะเวลาที่ศาลจะรอการกำหนดโทษหรือรอการลงโทษแก่ผู้กระทำความผิดนั้น ไม่ได้ มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมแต่อย่างใด กล่าวคือศาลยังคงต้องกำหนดระยะเวลาที่รอการกำหนดโทษหรือรอการลงโทษไว้ในคำพิพากษาซึ่งต้องไม่เกิน 5 ปี นับแต่วันที่ศาลพิพากษาตามเดิม

สำนักกฎหมายและวิชาการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม (ม.ป.ป., น. 1-6) สรุปสาระสำคัญของพระราชบัญญัติคุมประพฤติ พ.ศ. 2559 ไว้ดังนี้

พระราชบัญญัติคุมประพฤติ พ.ศ. 2559 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ 3 ตุลาคม 2559 และมีผลใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป ( มีผลใช้บังคับวันที่ 1 เมษายน 2560) พระราชบัญญัตินี้ยกเลิกพระราชบัญญัติวิธีการดำเนินการคุมประพฤติตามประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2522 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่งานด้านการคุมความประพฤติมีความสำคัญในกระบวนการยุติธรรม อันจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดความเรียบร้อยขึ้นในสังคม ซึ่งในการปฏิบัติงานด้านนี้มีกรมคุมประพฤติเป็นหน่วยงานหลักเกี่ยวกับการคุมประพฤติ ทั้งในขั้นก่อนการพิจารณาคดี ขั้นการพิจารณาคดี และขั้นหลังการพิพากษาคดีของศาล โดยมีภารกิจเกี่ยวกับการคุมประพฤติผู้กระทำผิดที่เป็นเด็ก เยาวชน ผู้ใหญ่ ผู้ได้รับการพักการลงโทษและลดวันต้องโทษจำคุก รวมถึงการตรวจพิสูจน์และการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด การจัดให้มีการทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์ การดำเนินการสร้างความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ การให้การสงเคราะห์ การให้หน่วยงานของรัฐและภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรมและการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านการคุมความประพฤติและภารกิจของกรมคุมประพฤติ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

พระราชบัญญัติคุมประพฤติ พ.ศ. 2559 มีจำนวน 48 มาตรา แบ่งออกเป็น 8 หมวด โดยมีรายละเอียดที่สำคัญสรุป ดังนี้

#### 1. นิยามศัพท์

“การคุมประพฤติ” หมายความว่า การสืบเสาะและพินิจ และการคุมความประพฤติผู้ถูกคุมความประพฤติให้ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ตามคำสั่งหรือหนังสือแจ้งของศาล หรือเจ้าพนักงานผู้มีอำนาจ รวมทั้งการใช้มาตรการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด

“การคุมความประพฤติ” หมายความว่า การควบคุมและสอดส่องผู้ถูกคุมความประพฤติ ให้ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้

การคุมประพฤติ จึงเป็นคำรวมที่หมายถึง ภารกิจของกรมคุมประพฤติ อันได้แก่ การสืบเสาะและพินิจและการคุมความประพฤติผู้ถูกคุมความประพฤติให้ปฏิบัติตามเงื่อนไขตามกฎหมาย ส่วนการคุมความประพฤติ หมายถึง การควบคุมและสอดส่องผู้ถูกคุมความประพฤติให้ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการคุมประพฤติ ดังนั้น การกล่าวถึงการคุม

ประพฤติ หรือการคุมความประพฤติ ในพระราชบัญญัตินี้จึงมีความหมายแตกต่างกัน เช่น ในหมวด 3 และหมวด 4 เป็นต้น

## 2. อำนาจหน้าที่ของพนักงานคุมประพฤติ

2.1 พระราชบัญญัติคุมประพฤติ พ.ศ. 2559 มาตรา 14 กำหนดอำนาจหน้าที่ของพนักงานคุมประพฤติไว้ว่า มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น และโดยเฉพาะให้มีอำนาจหน้าที่ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 14 (1) ถึง (14) ที่สำคัญ ได้แก่ (1) การสืบเสาะและพินิจเกี่ยวกับอายุ ประวัติ ความประพฤติ สติปัญญา การศึกษา อบรม สุขภาพ ภาวะแห่งจิต นิสัย อาชีพ สิ่งแวดล้อม สภาพความผิด และเรื่องอื่นใดที่เกี่ยวกับผู้ถูกสืบเสาะและพินิจ รวมทั้งข้อเท็จจริงที่เกี่ยวกับความเสียหายและความเห็นของผู้เสียหายหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง และจัดทำรายงานและความเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการแก้ไขปรับปรุงตนเอง และวิธีการคุมความประพฤติ (มาตรา 14 (1)) (2) สอดส่อง ติดตาม สอบถาม แนะนำ ช่วยเหลือ ตักเตือน หรือดำเนินการใด ๆ เพื่อให้ผู้ถูกคุมความประพฤติปฏิบัติตามเงื่อนไขและสามารถแก้ไขปรับปรุงตนเองได้ เพื่อประโยชน์ในการป้องกันอาชญากรรมและแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิด (มาตรา 14 (5)) (3) ส่งตัวผู้ถูกสืบเสาะและพินิจ ผู้ถูกคุมความประพฤติ หรือผู้ได้รับการสงเคราะห์ ตามมาตรา 41 ให้แพทย์ตรวจสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ หรือส่งตัวไปบำบัดรักษาการติดยาเสพติด ความบกพร่องทางกายหรือจิตใจ หรือความเจ็บป่วยอย่างอื่นตามที่เห็นสมควร (มาตรา 14 (5)) (4) จัดให้ผู้ถูกคุมความประพฤติทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์ (มาตรา 14 (9))

สำหรับอำนาจในการสืบเสาะและพินิจตามมาตรา 14 (1) นั้น ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับจำเลยที่พนักงานคุมประพฤติดำเนินการที่สืบเสาะและพินิจ ตลอดจนจัดทำรายงานและให้ความเห็นเสนอศาลเป็นไปตามข้อเท็จจริงที่ศาลอาจพิจารณาการกำหนดโทษหรือการลงโทษตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 56 วรรคแรก ซึ่งได้รับการแก้ไขเพิ่มเติมให้รวม “การรู้สึกความผิดและพยายามบรรเทาผลร้ายที่เกิดขึ้น” เข้าไปด้วย นอกจากนี้ พนักงานคุมประพฤดียังอาจสืบเสาะและพินิจเกี่ยวกับ “ความเสียหายและความเห็นของผู้เสียหายหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง” และยังมีอำนาจหน้าที่ในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับ “ความสามารถในการแก้ไขปรับปรุงตนเอง และวิธีการคุมความประพฤติ” ซึ่งรายงานของพนักงานคุมประพฤตินปัจจุบันนี้ค่อนข้างครอบคลุมรายละเอียดดังกล่าวอยู่แล้ว กฎหมายจึงเพียงแต่เพิ่มเติมให้มีความชัดเจนขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับทางปฏิบัติ (มาตรา 14 (1) และ 30 วรรคหนึ่ง)

2.2 ในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผู้ถูกสืบเสาะและพินิจหรือผู้ถูกคุมความประพฤติ พนักงานคุมประพฤติดำเนินการถ่ายภาพ พิมพ์ลายนิ้วมือ ตรวจร่างกาย เก็บตัวอย่างปัสสาวะ เส้นผม หรือขน หรือดำเนินการในการเก็บข้อมูลเพื่อการพิสูจน์บุคคลและเป็นฐานข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการแก้ไขฟื้นฟู และในคดีที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดหรือมีหลักฐานอันควรเชื่อว่าผู้ถูกสืบเสาะและพินิจ

หรือ ผู้ถูกคุมความประพฤติเกี่ยวข้องกับยาเสพติด พนักงานคุมประพฤติมีอำนาจหน้าที่สั่งหรือจัดให้บุคคลดังกล่าวรับการตรวจหรือทดสอบว่ามียาเสพติดในร่างกายหรือไม่(มาตรา 14 (6))

2.3 นอกจากอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 14 ในหมวดที่ 5 ว่าด้วยการดำเนินการเพื่อสร้างความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ ในมาตรา 36 ถึง 39 กำหนดให้พนักงานคุมประพฤติมีหน้าที่ดำเนินการและประสานงานเพื่อสร้างความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์เมื่อมีการร้องขอจากผู้เสียหาย ผู้ถูกสืบเสาะและพินิจ หรือผู้ถูกคุมความประพฤติ ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งโดยอีกฝ่ายยินยอม ซึ่งการสร้าง ความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์นี้ เน้นให้ความสำคัญกับการบรรเทาผลร้าย หรือการระงับข้อพิพาทที่เกิดขึ้นจากการกระทำผิด โดยการชดใช้เยียวยาแก่ผู้เสียหายและชุมชน การสร้างความสำนึกและความรับผิดชอบในการกระทำของตน และให้บุคคลที่เกี่ยวข้องหรือได้รับผลกระทบจากอาชญากรรมร่วมกันหาวิธีการแก้ไขปัญหา และหากมีข้อตกลงอันเกิดจากการดำเนินการข้างต้น ให้พนักงาน คุมประพฤติเสนอข้อตกลงดังกล่าวให้ศาล โดยหากศาลเห็นสมควรอาจกำหนดให้ข้อตกลงดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของเงื่อนไขการคุมความประพฤติตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 56 วรรคสอง (7) ได้

2.4 ให้พนักงานคุมประพฤติสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ถูกสืบเสาะและพินิจ ผู้ถูกคุมความประพฤติ ผู้อยู่ระหว่างการทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์แทนค่าปรับ และบุคคลอื่นตามที่กฎหมายกำหนด ได้รับการสงเคราะห์ในด้านสิ่งจำเป็นในการดำรงชีพ ด้านการบำบัดรักษาอาการเจ็บป่วยทางกายและจิต ด้านการให้ความรู้และการฝึกอบรม ด้านทักษะชีวิต และให้ความช่วยเหลือในด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต โดยพนักงานคุมประพฤติมีอำนาจหน้าที่ในการส่งตัวผู้ถูกสืบเสาะและพินิจ ผู้ถูกคุมความประพฤติ หรือผู้ได้รับการสงเคราะห์ไปให้แพทย์ตรวจสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ หรือส่งตัวไปบำบัดรักษาการติดยาเสพติด ความบกพร่องทางกายหรือจิตใจ หรือความเจ็บป่วยอย่างอื่นตามที่เห็นสมควร และยังมีอำนาจหน้าที่ในการเรียกผู้ถูกคุมความประพฤติ หรือผู้ได้รับการสงเคราะห์เข้ารับการอบรมความรู้ และทักษะต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการแก้ไขฟื้นฟู และป้องกันการกระทำผิดซ้ำ นอกจากนี้กรมคุมประพฤติมีหน้าที่ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ และเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างเครือข่ายและให้ความช่วยเหลือในการกิจของกรมคุมประพฤติซึ่งรวมถึงการสงเคราะห์และให้ความช่วยเหลือข้างต้น

บทบาทหน้าที่ของพนักงานคุมประพฤติข้างต้นสอดคล้องกับเงื่อนไขเพื่อคุมความประพฤติที่ศาลอาจกำหนดได้ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 56 วรรคสอง ซึ่งภารกิจกับอำนาจหน้าที่ในการสงเคราะห์และให้ความช่วยเหลือที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้นย่อมจะส่งเสริมความเชื่อมั่นว่า พนักงานคุมประพฤติสามารถกำกับดูแลการคุมประพฤติหรือการทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์แทนค่าปรับให้เป็นไปได้โดยราบรื่น และบรรลุมิติวัตถุประสงค์ให้ผู้กระทำผิดสามารถกลับเข้าสู่สังคมได้โดยไม่กระทำผิดซ้ำ การสงเคราะห์และให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ ดังกล่าวจึงเป็น

การสนับสนุนมาตรการคุมประพฤติหรือการทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์แทนค่าปรับ โดยเฉพาะกับจำเลยที่เดิมมีอุปสรรคหรือความเสี่ยงที่อาจทำให้มาตรการดังกล่าวไม่ประสบผลสำเร็จ เช่น จำเลยที่ไร้บ้าน ไร้อาชีพ เป็นต้น ดังนั้น หากจำเลยเข้าข่ายที่รอการกำหนดโทษ หรือรอการลงโทษโดยมีเงื่อนไขคุมประพฤติ หรือทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์แทนค่าปรับ แต่มีอุปสรรคหรือข้อขัดข้องให้กังวลว่าจำเลยจะทำตามเงื่อนไขหรือข้อกำหนดของศาลได้หรือไม่ บทบาทในการสงเคราะห์แล้วให้ความช่วยเหลือของพนักงานคุมประพฤติตามกฎหมายนี้จะช่วยคลายความกังวลในประเด็นดังกล่าวได้ และเอื้อต่อคำสั่งกำหนดเงื่อนไขคุมความประพฤติ หรือคำสั่งทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์ของศาล (มาตรา 14 (3) (5) (8), มาตรา 28, 40 ถึง 45)

2.5 พนักงานคุมประพฤติอำนาจหน้าที่ใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์หรืออุปกรณ์อื่นใดในการติดตามตัวผู้ถูกคุมความประพฤติตามเงื่อนไขที่ศาลสั่ง ซึ่งเป็นไปตามอำนาจของศาลที่จะกำหนดเงื่อนไขคุมความประพฤติว่าห้ามออกนอกสถานที่อยู่อาศัย หรือห้ามเข้าในสถานที่ใดในระหว่างเวลาที่ศาลกำหนด โดยจะใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์หรืออุปกรณ์อื่นใดที่สามารถใช้ตรวจสอบหรือจำกัดการเดินทางด้วยก็ได้ ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 56 วรรคสอง (6) (มาตรา 14 (7))

อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่พนักงานคุมประพฤตินำอำนาจหน้าที่ใช้ หมายถึง เฉพาะกับผู้ถูกคุมความประพฤติที่ศาลหรือเจ้าพนักงานผู้มีอำนาจสั่งเท่านั้น ซึ่งขณะนี้ไม่มีศาลที่มีอำนาจสั่งคุมความประพฤติ โดยผู้ถูกคุมความประพฤติตามพระราชบัญญัตินี้หมายถึง ผู้ต้องหา จำเลย นักโทษเด็ดขาด หรือบุคคลอื่นที่ศาลหรือเจ้าพนักงานผู้มีอำนาจ กำหนดให้ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กฎหมายบัญญัติภายใต้การคุมความประพฤติของพนักงานคุมประพฤติ ดังนั้น จึงไม่รวมถึงกรณีการใช้ อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์กับผู้ต้องหาหรือจำเลยที่ได้รับอนุญาตให้ปล่อยชั่วคราวตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 108 วรรคสาม

3. การสืบเสาะและพินิจ การคุมความประพฤติ และการทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์

3.1 เมื่อศาลมีคำสั่งให้พนักงานคุมประพฤติดำเนินการสืบเสาะและพินิจ หรือมีคำสั่งให้คุมความประพฤติ ให้ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบของศาลส่งคำสั่งและเอกสารที่เกี่ยวข้องไปยังสำนักงานคุมประพฤติโดยในกรณีแรกมีกำหนด 3 วัน นับแต่วันที่มีคำสั่ง ส่วนกรณีหลังให้ดำเนินการโดยเร็ว (มาตรา 23 วรรคหนึ่ง, 25 วรรคหนึ่ง)

3.2 ให้พนักงานคุมประพฤตีสืบเสาะและพินิจ แล้วทำรายงานและความเห็นให้แล้วเสร็จเพื่อส่งศาลภายใน 15 วัน นับแต่วันที่สำนักงานคุมประพฤติได้รับคำสั่ง เว้นแต่ศาลจะสั่งไว้เป็นอย่างอื่นหรือถ้ามีเหตุจำเป็นไม่อาจทำได้ทัน อาจร้องขอต่อศาลเพื่อขอขยายเวลาออกไปอีกไม่เกิน 30 วัน (มาตรา 24 วรรคหนึ่ง)

3.3 เมื่อศาลรับรายงานสืบเสาะและพินิจแล้ว หากเห็นสมควร ศาลมีอำนาจเรียกพนักงานคุมประพฤติหรือจำเลยมาสอบถาม หรือสั่งให้พนักงานคุมประพฤติสืบเสาะและพินิจเพิ่มเติมได้ นอกจากนี้ศาลอาจรับฟังรายงานและความเห็นของพนักงานคุมประพฤติโดยไม่ต้องมีพยานหลักฐานประกอบ แต่หากศาลจะใช้รายงานและความเห็นนั้นให้เป็นผลร้ายแก่จำเลย ให้ศาลแจ้งข้อความที่เป็นผลร้ายนั้นให้จำเลยทราบ หากจำเลยคัดค้าน พนักงานคุมประพฤตินี้สิทธินำพยานหลักฐานเข้าสืบประกอบรายงานและความเห็นก่อน และจำเลยก็สิทธินำพยานหลักฐานมาสืบหักล้างได้ (มาตรา 30, 31)

3.4 ในกรณีที่ศาลมีคำสั่งให้คุมความประพฤติจำเลย หากผู้ถูกคุมความประพฤติไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขของศาล หรือพฤติการณ์เกี่ยวกับการคุมประพฤติเปลี่ยนแปลงไป มาตรา 27 กำหนดให้พนักงานคุมประพฤติดูตรวจสอบถึงเหตุการณ์ดังกล่าวและแก้ไขฟื้นฟูเท่าที่จะกระทำได้ก่อน หากไม่อาจดำเนินการเพื่อคุมความประพฤติต่อไปได้ หรือควรจะมีการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการคุมความประพฤติ ให้รีบทำรายงานและความเห็นต่อศาลโดยเร็ว ทั้งนี้เพราะมิใช่การผิดเงื่อนไขคุมความประพฤติจะเป็นไปโดยจงใจหรือเป็นความบกพร่องร้ายแรงจนไม่อาจแก้ไขได้เสียทั้งหมด หากยังคงพอแก้ไขได้ พนักงานคุมประพฤติต้องพยายามแก้ไขฟื้นฟูเท่าที่จะทำได้เสียก่อนโดยไม่จำเป็นต้องรายงานศาลทุกเรื่อง และคงเหลือเพียงกรณีที่ไมอาจแก้ไขฟื้นฟูให้เป็นไปตามเงื่อนไขเดิมได้อีกเท่านั้นที่จะต้องรายงานศาลต่อไป ซึ่งแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติวิธีดำเนินการคุมประพฤติตามประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2522 มาตรา 15 ที่กำหนดไว้ว่าถ้าผู้ถูกคุมความประพฤติไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขเพื่อคุมความประพฤติที่ศาลกำหนด หรือพฤติการณ์ที่เกี่ยวแก่การควบคุมความประพฤติของผู้ถูกคุมความประพฤติเปลี่ยนแปลงไป ให้พนักงานคุมประพฤติทำรายงานเสนอให้ศาลทราบโดยไม่ชักช้า

3.5 เมื่อพนักงานคุมประพฤติทำรายงานและความเห็นเสนอศาลว่าผู้ถูกคุมความประพฤติไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขของศาล หรือพฤติการณ์เกี่ยวกับคุมประพฤติเปลี่ยนแปลงไป อันเป็นผลร้ายต่อผู้ถูกคุมความประพฤติให้ศาลเรียกผู้ถูกคุมความประพฤติมาเพื่อแจ้งข้อความที่เป็นผลร้ายนั้นให้ทราบผู้ถูกคุมความประพฤติ ผู้ถูกคุมความประพฤติมีสิทธิคัดค้านและนำพยานหลักฐานมาสืบหักล้างได้ แต่หากศาลเห็นพ้องตามรายงานและมีคำสั่งแก้ไขเปลี่ยนแปลงคำพิพากษาหรือคำสั่งเกี่ยวกับการลงโทษ ให้ศาลแจ้งพนักงานคุมประพฤติทราบ หากคำพิพากษาหรือคำสั่งใหม่ของศาลเป็นผลร้ายแก่ผู้ถูกคุมความประพฤติมากขึ้น ผู้ถูกคุมความประพฤติมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งนั้นได้ คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลอุทธรณ์เป็นที่สุด (มาตรา 32 วรรคหนึ่ง, 34)

3.6 พระราชบัญญัติคุมประพฤติ พ.ศ. 2559 มาตรา 30 บัญญัติว่าศาลมีอำนาจให้พนักงานคุมประพฤติดำเนินการสืบเสาะและพินิจเกี่ยวกับอายุ ประวัติ ความประพฤติ สติปัญญา การศึกษา อบรม สุขภาพ ภาวะแห่งจิต นิสัย อาชีพ สิ่งแวดล้อม สภาพความผิดการรู้สึก



ความผิดและพยายามบรรเทาผลร้ายที่เกิดขึ้น เหตุอื่นอันควรปรานี และเรื่องอื่นใดที่เกี่ยวกับจำเลย แล้วทำรายงานและความเห็นให้ศาลเพื่อประกอบการพิจารณาพิพากษาหรือเพื่อประกอบดุลพินิจในการกำหนดโทษ

ตามมาตรา 30 จึงมีความหมายว่า ศาลสามารถสั่งสืบเสาะและพินิจได้ในทุกกรณี โดยไม่จำเป็นต้องเป็นคดีที่ไม่ปรากฏว่าจำเลยได้รับโทษจำคุกมาก่อนหรือปรากฏว่าได้รับโทษจำคุกมาก่อน แต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษดังเช่นกฎหมายเดิม (พระราชบัญญัติวิธีดำเนินการคุมประพฤติตามประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2522 มาตรา 11) และแม้เป็นคดีที่จำเลยให้การปฏิเสธและต้องสืบพยาน ศาลก็สามารถสั่งสืบเสาะและพินิจได้เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับตัวจำเลยมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เพื่อประกอบดุลพินิจในการกำหนดโทษ อันเป็นข้อความที่เพิ่มขึ้นใหม่ มาตรา 30 นี้จึงให้อำนาจศาลในการสั่งสืบเสาะและพินิจที่กว้างขวางขึ้นกว่าเดิม และควรส่งเสริมให้มีการใช้มาตรานี้ให้มากขึ้นเพื่อประโยชน์ในการอำนวยความยุติธรรมให้แก่ประชาชน

3.7 กรณีผู้ถูกคุมความประพฤติขัดขึ้นไม่มาศาลตามหมายเรียกหรือหมายนัด จึงไม่รับหมายเรียก หลบหนีไปหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าจะหลบหนี ศาลมีอำนาจออกหมายจับผู้ถูกคุมความประพฤติเพื่อดำเนินการต่อไป (มาตรา 32 วรรคสอง)

ประกาศคณะกรรมการคุมประพฤติ (2562, น. 3) เรื่อง มาตรฐานแห่งชาติว่าด้วยการปฏิบัติงานคุมประพฤติ หลักการทั่วไปข้อ 1.4 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานคุมประพฤติ ได้แก่

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560
2. ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 30, มาตรา 30/1-30/3, มาตรา 56-58 และ มาตรา 74-75
3. พระราชบัญญัติคุมประพฤติ พ.ศ. 2559 และอนุบัญญัติที่เกี่ยวข้อง
4. พระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 มาตรา 90 มาตรา 100 มาตรา 132 มาตรา 138-140 มาตรา 142 (2) และ มาตรา 143 รวมทั้งอนุบัญญัติที่เกี่ยวข้อง
5. พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 มาตรา 52 (5)-(7) และมาตรา 53 รวมทั้ง อนุบัญญัติที่เกี่ยวข้อง
6. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ

### 2.1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการคุมประพฤติ

ณัฐจิววัฒน์ สุทธิโยธิน (2554, น. 1-45) กล่าวว่า ความเชื่อพื้นฐานของทฤษฎีการลงโทษ เพื่อแก้ไขฟื้นฟู (Rehabilitative Theory) การลงโทษควรมีเพื่อการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดให้กลับตัวเป็นคนดี เพื่อไม่ให้ผู้กระทำผิดกลับมากระทำผิดซ้ำรวมทั้งพยายามที่จะช่วยให้ผู้กระทำผิดกลับคืนสู่สังคมได้ตามปกติจึงต้องมีการให้การเรียนรู้การอบรมให้เพียงพอที่เขาจะใช้ในการดำเนินชีวิตได้ เช่น การฝึกอาชีพรวมทั้งการพยายามช่วยให้ผู้กระทำผิดไม่รู้สึกรับผิดชอบจากการที่ได้รับการลงโทษไปแล้ว

การลงโทษตามทฤษฎีการลงโทษเพื่อแก้ไขฟื้นฟู มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. มุ่งศึกษาทำความเข้าใจสาเหตุแห่งการกระทำผิด โดยเน้นตัวบุคคลผู้กระทำผิด และสภาพแวดล้อม
2. เพื่อที่จะหาทางแก้ไขผู้กระทำผิด มากกว่าที่จะลงโทษ
3. การทำให้ผู้กระทำผิดกลับสู่สังคมของตนเองได้ และมีชีวิตร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมอย่างเป็นปกติสุข

สรุปได้ว่า การลงโทษตามทฤษฎีการลงโทษเพื่อแก้ไขฟื้นฟู มีวัตถุประสงค์ที่แท้จริงคือ เพื่อเป็นการฟื้นฟูแก้ไขตัวผู้กระทำผิด ให้กลับตัวเป็นคนดี และมีให้กระทำผิดซ้ำ รวมทั้งการพยายามทำให้ผู้กระทำผิดสามารถกลับเข้าสู่สังคมของตนเอง สามารถใช้ชีวิตร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ในสังคมได้อย่างเป็นปกติสุข

หลักคิดในการลงโทษตามทฤษฎีการลงโทษเพื่อแก้ไขฟื้นฟู

การลงโทษเพื่อการแก้ไขฟื้นฟูมีหลักคิดว่า “สิ่งใดก็ตามที่สามารถแก้ไขปรับปรุงผู้กระทำผิดให้กลับตัวเป็นคนดีได้สิ่งนั้นคือ วิธีการที่ดีที่สุด และควรนำมาใช้ เนื่องจากผู้กระทำผิดแต่ละคนมีปัญหาแตกต่างกัน มีนิสัยใจคอแตกต่างกัน เราจึงต้องใช้วิธีปฏิบัติที่ต่างกัน ขึ้นอยู่กับว่าวิธีการแบบใดจึงจะเหมาะสมกับผู้กระทำผิดมากที่สุด...” ทั้งนี้ตามแนวคิดของ Packer ที่สรุปว่าวิธีการใดที่สามารถแก้ไขตัดแปลงผู้กระทำผิดได้ก็ควรเลือกใช้วิธีนั้น

หลักการลงโทษเพื่อแก้ไขฟื้นฟู การลงโทษเพื่อแก้ไขฟื้นฟู มีหลักการสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. พยายามหลีกเลี่ยงไม่ให้ผู้กระทำผิดประสบกับสิ่งที่ทำลายคุณลักษณะประจำตัวของเขา
2. ให้ใช้วิธีการอื่นแทนการลงโทษจำคุกกระยะสั้น โดยหันมาใช้วิธีการอย่างอื่นแทนโทษจำคุก เพราะการลงโทษจำคุกกระยะสั้นไม่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการฟื้นฟูผู้กระทำผิด การลงโทษจำคุกกระยะสั้นยิ่งจะทำให้ผู้กระทำผิดที่ถูกลงโทษกลายเป็นผู้ร้ายถาวร เพราะผ่านการจำคุกมาแล้ว กลายเป็นคนขี้คุก และยังอาจได้เรียนรู้พฤติกรรมโจรจากในคุกมาด้วย วิธีการอย่างอื่นที่สามารถนำมาใช้แทนการลงโทษจำคุกกระยะสั้น เช่น 1) การกักขังแทนค่าปรับ 2) การรอกการลงโทษ หรือรอกการกำหนดโทษ 3) การคุมประพฤติ

3. การลงโทษต้องเหมาะสมกับการกระทำผิดเป็นรายบุคคล ตามแนวคิด Packer ที่ว่าในการกำหนดโทษและการพิจารณาความหนักเบาของการลงโทษขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่จำเป็นต้องใช้ในการแก้ไขตัดแปลงผู้กระทำความผิด ไม่ใช่ความหนักเบาของการกระทำผิด ดังนั้น จึงต้องลงโทษให้เหมาะสมกับตัวบุคคลผู้กระทำความผิดว่าเขาควรได้รับการแก้ไขอย่างไร

4. เมื่อผู้กระทำผิดแก้ไขตัวเดิมแล้วให้หยุดการลงโทษ หากเห็นว่าผู้กระทำความผิดสามารถแก้ไขตนเองได้ดีแล้วก็ไม่ควรไปลงโทษเขาต่อไปอีก ควรจะระงับการลงโทษ เพราะถึงลงโทษต่อไปก็ไม่ได้ประโยชน์ วิธีการที่อาจนำมาใช้คือ การพักการลงโทษ (Parole)

5. ให้มีการปรับปรุงการลงโทษระหว่างที่มีการคุมขัง เนื่องจากทฤษฎีการลงโทษเพื่อแก้ไขฟื้นฟูมีแนวคิดว่าจะคืนผู้กระทำความผิดกลับไปสู่สังคม จึงต้องหาวิธีการช่วยเหลือให้ผู้กระทำความผิดสามารถใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้ มีอาชีพ มีงานทำ มีรายได้ เลี้ยงตนเองได้ ไม่ตกเป็นภาระของผู้อื่นอันจะทำให้เกิดการรังเกียจ ดังนั้น ในระหว่างที่มีการลงโทษควรมีการฝึกอาชีพให้ความรู้ในเรื่องที่จำเป็นต้องนำไปใช้ในสังคม เมื่อพ้นโทษไปแล้วจะสามารถเลี้ยงตัวเองได้ ทำให้ไม่กลับมากระทำความผิดซ้ำอีก

ความผิดที่ควรลงโทษตามทฤษฎีการลงโทษเพื่อแก้ไขฟื้นฟู

ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่า การลงโทษควรมีไว้เพื่อแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิดไม่ให้กลับมากระทำความผิดซ้ำ ประเด็นที่ต้องพิจารณา คือ เราควรจะใช้วิธีการลงโทษเพื่อแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิดในลักษณะใด

1. กรณีที่ผู้กระทำความผิดไม่มีความรับผิดชอบทางอาญา เมื่อพิจารณาจากตัวผู้กระทำความผิด หากผู้กระทำเป็นบุคคลที่มีความผิดปกติหรือมีความบกพร่องทางการรับรู้ ไม่สามารถรับรู้ ไม่เข้าใจถึงการกระทำของตน การลงโทษย่อมไม่ได้ผล ควรใช้วิธีการลงโทษเพื่อแก้ไขฟื้นฟูมากกว่า การลงโทษเพื่อข่มขู่ หรือการลงโทษเพื่อป้องกัน

2. กรณีที่การลงโทษไม่สามารถรักษาและแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิดได้ แต่กลับทำให้แย่งผู้กระทำความผิดบางประเภท หรือบางคน ที่กระทำความผิดในเรื่องเล็กน้อย เช่น ลักทรัพย์เพื่อประทังชีวิตไม่ใช่มีสันดานโจร หากได้รับการลงโทษจำคุกอาจเป็นการกดดันสภาพจิตใจให้แย่ง หรือเป็นการเรียนรู้สิ่งที่ไม่ดีจากในคุกนำแนวคิดและวิธีการลงโทษเพื่อแก้ไขฟื้นฟูมาใช้จะเหมาะสมกว่า การลงโทษเพื่อยับยั้งข่มขู่ หรือการลงโทษเพื่อป้องกัน

#### 2.1.4 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานคุมความประพฤติ

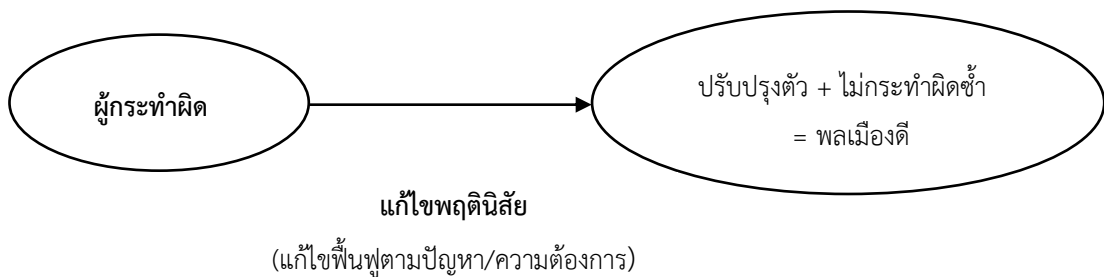
กองอำนวยการบังคับใช้กฎหมายเพื่อการคุมประพฤติ (2564, น. 19-22) กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ดำเนินการตามแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการแก้ไขฟื้นฟู มีดังต่อไปนี้ 1) ทฤษฎีการลงโทษเพื่อการแก้ไขฟื้นฟู (Rehabilitation Theory) การกระทำความผิดเกิดมาจากหลายปัจจัย ซึ่งแตกต่างกันไปแต่ละบุคคล ดังนั้นจึงต้องมุ่งเน้นพิจารณาไปที่ตัวผู้กระทำความผิดเพื่อหาสาเหตุในการกระทำความผิดอันไปสู่หนทางในการสร้างเสริมและอุดช่องว่างของต้นตอสาเหตุที่นำไปสู่การกระทำความผิด การลงโทษเพื่อการแก้ไขฟื้นฟูมุ่งหวังที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ปรับเปลี่ยนแนวคิด และทัศนคติต่าง ๆ

2) รูปแบบการแก้ไขฟื้นฟู (Rehabilitation Model or Medical Model) หมายถึง การปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดด้วยวิธีการที่เหมาะสม โดยมีมุมมองต่อผู้กระทำผิดว่าเป็น “ผู้ป่วย” (Patient) จำเป็นต้องได้รับการเยียวยาด้วยการแก้ไขเป็นหลัก มีใจอาชญากรซึ่งสามารถแก้ไขหรือกลับใจเป็นคนที่มีคุณภาพ เคารพกฎหมาย ตามแนวคิดของสำนักอาชญาวิทยาปฏิฐานนิยม (Positive School of Criminology) ดังนั้น การจัดการกับปัญหาอาชญากรรมต้องพิจารณาแก้ปัญหาที่ต้นตอของสาเหตุ และให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์ เช่น การฝึกอาชีพ การศึกษา การให้คำปรึกษาการคุมประพฤติ การพักการลงโทษ การใช้บ้านกึ่งวิถี หรือการปฏิบัติโดยชุมชน เป็นต้น 3) กระบวนการยุติธรรม เชิงสมานฉันท์ (Restorative Justice) กระบวนวิธีเชิงสมานฉันท์จะช่วยสร้างความตระหนักต่อความขัดแย้งหรือความเสียหาย เยียวยาความเสียหาย ทั้งทางร่างกาย จิตใจ ทรัพย์สิน และความสัมพันธ์ รวมทั้งสร้างความรับผิดชอบ หรือข้อตกลงเชิงป้องกันที่เป็นไปได้ อันนำไปสู่ผลลัพธ์แห่งความสมานฉันท์ของสังคม 4) แนวคิดการจำแนกผู้กระทำผิด การคุมความประพฤติมีกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีอยู่ที่การตัดหรือลดโอกาสของการกระทำผิดซ้ำควบคู่กับการพัฒนาพฤติกรรมนิสัยและแก้ไขปัญหาหรือตอบสนองความต้องการที่สำคัญ จำเป็นที่อาจมีผลผลักดันให้เกิดการกระทำผิดซ้ำ การพัฒนาระบบวิเคราะห์จำแนกเพื่อจัดระดับความเข้มงวดในการควบคุมและสอดส่อง รวมทั้งการวางแผนแก้ไขฟื้นฟูและให้ความช่วยเหลือที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของผู้กระทำผิดจึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการคุมความประพฤติ ดังนั้น กรมคุมประพฤติจึงได้พัฒนาระบบการจำแนกผู้กระทำผิด (Offenders Classification) ในงานคุมประพฤติขึ้นมาใช้ ซึ่งแสดงได้ดังภาพต่อไปนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตัดโอกาสกระทำผิดซ้ำ

(จำแนกเพื่อควบคุมดูแลตามระดับความเสี่ยง)



ภาพที่ 2.1 ความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างสภาพปัญหาและความต้องการจากการจำแนกกับการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด ปรับปรุงจาก กลุ่มงานควบคุมและสอดส่อง สำนักพัฒนาการคุมประพฤติ “คู่มือการปฏิบัติงานควบคุมและสอดส่อง ผู้กระทำผิดที่เป็นผู้ใหญ่ เด็กหรือเยาวชน และผู้ได้รับการพักการลงโทษ/ลดวันต้องโทษจำคุก (เอกสารหมายเลข 9/2551)

### 2.1.5 แนวคิดในการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดโดยไม่ใช่เรือนจำและมาตรการลงโทษระดับกลาง

กองอำนวยการบังคับใช้กฎหมายเพื่อการคุมประพฤติ (2564, น. 22-25) สรุปได้ว่า

1) แนวคิดในการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดโดยไม่ใช่เรือนจำ จากแนวคิดของการลงโทษในปัจจุบันมักเน้นการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดมากกว่าการแก้แค้นทดแทน โดยเหตุผลที่ว่าผู้กระทำผิดเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เราไม่สามารถแยกผู้กระทำผิดออกจากสังคมได้โดยเด็ดขาด เว้นเสียแต่ว่าผู้กระทำผิดที่เป็นอันตรายร้ายแรงต่อสังคมและไม่สามารถแก้ไขได้จริง การจำคุกจึงเป็นเพียงการป้องกันสังคม โดยแยกผู้กระทำผิดออกจากสังคมเพียงชั่วระยะเวลาหนึ่งเท่านั้นก็ต้องกลับมาเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดโดยไม่ใช่เรือนจำจึงเป็นวิธีการที่ดีที่สุด การปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดโดยไม่ใช่เรือนจำ หมายถึง การใช้มาตรการในการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดแบบอื่น ๆ แทนมาตรการจำคุกผู้กระทำผิดไว้ในเรือนจำ เช่น ได้รับการปล่อยตัวก่อนกำหนดหรือในขณะเดียวกันการจำคุกอาจไม่เหมาะสมกับผู้กระทำผิดในบางประเภท เช่น ผู้กระทำผิดครั้งแรกในคดีเล็กน้อย ซึ่งอาจใช้วิธีการปล่อยในชั้นตำรวจ อัยการ หรือศาล ดีกว่าการต้องถูกจำคุกซึ่งได้ผลดีมากกว่า และวัตถุประสงค์การปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดโดยไม่ใช่เรือนจำ 1.1) เพื่อแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด 1.2) เพื่อลดผลกระทบในทางลบของระบบเรือนจำอันเนื่องมาจากการใช้เรือนจำ 1.3) เพื่อลดความแออัดในเรือนจำ และ 1.4) เพื่อเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายของรัฐ 2) แนวคิดมาตรการลงโทษระดับกลาง (Intermediate Sanctions) ถือเป็นส่วนหนึ่งในทางเลือกการลงโทษของกระบวนการยุติธรรมทางเลือกที่ศึกษาหาแนวทางการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดโดยหลีกเลี่ยงการลงโทษจำคุก โดยหาทางอื่นที่จะสามารถลงโทษผู้กระทำผิดโดยไม่ใช่เรือนจำเป็นต้นนำผู้กระทำผิดเข้าสู่เรือนจำแต่เพียงอย่างเดียว มาตรการลงโทษระดับกลาง (Intermediate Sanctions) ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น 1) การคุมประพฤติแบบเข้มงวด (Intensive Probation) 2) การทำงานบริการสังคม (Community Service) 3) ศูนย์เลี้ยงโทษจำคุก (Probation Diversion Center) ซึ่งหากจะนำมาใช้ในประเทศไทยอาจใช้ในลักษณะของบ้านกึ่งวิถี (Halfway House) 4) ศูนย์กักกัน (Detention) 5) การควบคุมตัวไว้ในที่พักอาศัย (Home Detention หรือ House Arrest) เป็นการจำกัดเสรีภาพในการเดินทางโดยมีคำพิพากษา และให้ติดอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Monitoring) ปัจจุบันประเทศไทย มีการใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ในงานคุมประพฤติตามคำสั่งศาล การสวมใส่อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ผู้ถูกคุมความประพฤติได้ถูกกำหนดไว้ในกฎกระทรวงการใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์หรืออุปกรณ์อื่นใดในการติดตามตัวผู้ถูกคุมความประพฤติตามเงื่อนไขที่ศาลหรือเจ้าพนักงานผู้มีอำนาจสั่ง พ.ศ. 2560 6) การเข้าค่ายทหาร (Boot Camp) หรือการคุมประพฤติแบบให้ตกใจกลัว (Shock Probation) และ 7) การลงโทษโดยวิธีการผสมผสาน

### 2.1.6 กิจกรรมที่ใช้ในการคุมความประพฤติและการแก้ไขฟื้นฟู

กองอำนวยการบังคับใช้กฎหมายเพื่อการคุมประพฤติ (2564, น. 44-48) พนักงานคุมประพฤติ ควรจัดให้ผู้ถูกคุมความประพฤติแต่ละรายได้เข้ารับการแก้ไขฟื้นฟูพฤติกรรมนิสัยด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการของผู้ถูกคุมความประพฤติ โดยกิจกรรมดังกล่าว มีดังต่อไปนี้ 1) การให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยา 2) กิจกรรมการอบรมธรรมะ 3) กิจกรรมค่ายจริยธรรม 4) กิจกรรมการอบรมความรู้ 5) กิจกรรมค่ายปรับเปลี่ยนพฤติกรรม 5.1) ค่ายยาเสพติดสำหรับผู้เสพ/ผู้ติด 5.2) ค่ายศูนย์ขวัญแผ่นดิน 5.3) ค่ายแก้ไขฟื้นฟูผู้ถูกคุมความประพฤติฐานความผิดซ้ำรณขณะเมาสุราแบบเข้มข้น 5.4) ค่ายพัฒนาศักยภาพเด็กและเยาวชน 5.5) ค่ายยาเสพติดสำหรับผู้ถูกคุมความประพฤติและครอบครัว (ค่ายก้าวใหม่) 5.6) ค่ายสารสัมพันธ์ครอบครัว 6) การฝึกอาชีพ 7) การแนะนำงานอาชีพ 8) การจัดให้ทำงานบริการสังคม 9) การจัดกิจกรรมเพื่อการแก้ไขฟื้นฟู 9.1) โปรแกรมพื้นฐาน 9.2) โปรแกรมปัญหาเฉพาะด้าน 10) การส่งต่อไปเข้ารับการแก้ไขฟื้นฟู

จากการศึกษาแนวคิด หลักการ กฎหมาย และทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการคุมประพฤติ ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า สำนักงานคุมประพฤติ เป็นหน่วยงานส่วนภูมิภาค สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงยุติธรรมปฏิบัติงาน “การคุมประพฤติ” (Probation) ตามประกาศกระทรวงยุติธรรม ประกาศกรมคุมประพฤติ ระเบียบกรมคุมประพฤติ ระเบียบกระทรวงยุติธรรม กฎกระทรวงยุติธรรม พระราชบัญญัติคุมประพฤติ พ.ศ. 2559 กฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง มาตรฐานแห่งชาติว่าด้วยการปฏิบัติงานกรมคุมประพฤติ พ.ศ. 2562 และทฤษฎีต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับการคุมประพฤติ

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

### 2.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยและการประสิทธิผลขององค์การ

สมคิด บางโม (2555, น. 265-272) กล่าวว่า ปัจจุบันการประเมินผลองค์การกำลังได้รับความนิยมน้อยกว่าหลายทั้งองค์การในภาครัฐและธุรกิจเอกชน องค์การหลายแห่งอาจเห็นว่าเป็นเรื่องใหม่ที่จริงแล้วแนวคิดเรื่องการประเมินผลองค์การมีมานานควบคู่มากับการบริหารจัดการ ซึ่ง “เคพีไอ” ก็เป็นอีกแนวคิดหนึ่งในการพัฒนาการประเมินผลให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น เคพีไอ ย่อมาจาก Key Performance Indicator (KPI) เรียกอีกอย่างว่า ตัวชี้วัด เป็นการประเมินผลองค์การโดยเน้นตัวชี้วัดที่สำคัญ ๆ การทำเคพีไอสามารถทำได้ทุกระดับตั้งแต่องค์กรลงมาถึงพนักงาน

กระบวนการประเมินองค์การ ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ ๆ ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน ต้องการประเมินไปเพื่ออะไร ประเมินผลงานขององค์การหรือหน่วยงาน หรือประเมินบุคลากรเพื่อแต่งตั้งตำแหน่งสูงขึ้นหรือเพื่อขึ้นเงินเดือน

2. กำหนดตัวชี้วัดและเครื่องมือที่จะใช้วัด เช่น ต้องการวัดความพึงพอใจของพนักงาน เครื่องมือที่ใช้วัด คือ แบบสอบถาม ตัวชี้วัด คือ ร้อยละของพนักงานที่พึงพอใจ

3. กำหนดเกณฑ์มาตรฐานหรือตัวเปรียบเทียบสำหรับตัวชี้วัดแต่ละตัว เพื่อให้องค์การทราบว่าการดำเนินงานขององค์การเป็นไปตามมาตรฐานหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ เช่น ยอดขายเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของปีที่ผ่านมา เป็นต้น

4. ดำเนินการประเมินผล คือ การรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ตามตัวชี้วัดซึ่งทำได้หลายวิธี เช่น การสังเกต การตรวจสอบรวบรวมจากเอกสารต่าง ๆ และการสอบถาม เป็นต้น

5. วิเคราะห์เปรียบเทียบกับมาตรฐานที่ตั้งไว้ โดยวิธีการคำนวณทางสถิติ ถ้าผลที่ได้ออกมาแตกต่างจากเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้มากก็ดำเนินการปรับปรุงวิธีทำงาน หรือแก้ไขมาตรฐานที่ตั้งไว้ถ้ามาตรฐานนั้นสูงเกินไปหรือต่ำเกินไป

ความสำคัญของการประเมินผล สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ทำให้รู้ว่าแผนที่วางไว้บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด
2. ทำให้รู้สถานภาพของตนเองว่าเป็นอย่างไร อยู่ตรงจุดไหนเมื่อเทียบกับคู่แข่งถ้าไม่สามารถประเมินผลตนเองได้ก็ไม่สามารถบริหารองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. การพัฒนาองค์การจะต้องเริ่มที่การประเมินผลก่อน เพื่อจะได้รู้ว่าจะพัฒนาอะไร อย่างไร ระดับใด
4. การประเมินผลจะกระตุ้นให้บุคลากรในองค์การเกิดความรับผิดชอบและมุ่งมั่นที่จะทำงานมากขึ้น

หลักการและแนวคิดในการประเมินผล การเลือกประเมินผลสิ่งที่มีความสำคัญสำหรับกลยุทธ์ขององค์การมีหลักการที่สำคัญ ดังนี้

1. การประเมินผลที่ดีไม่จำเป็นต้องมีตัวชี้วัดจำนวนมาก
2. บางกรณีการรู้ในสิ่งไม่ต้องประเมินอาจมีความสำคัญมากกว่าการรู้ว่าจะต้องประเมินอะไร
3. เนื่องจากกลยุทธ์ของแต่ละองค์การแตกต่างกัน ดังนั้น ลักษณะของการประเมินย่อมแตกต่างกันด้วย

#### 2.2.1.1 ประสิทธิภาพขององค์การ

Hannan and Freeman (1977, p. 109) กล่าวถึง ประสิทธิภาพขององค์การว่า หมายถึง ระดับของความเหมาะสมระหว่างเป้าหมายขององค์การกับผลผลิต โดยพิจารณาจากการที่องค์การสามารถดำเนินการได้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การที่ได้กำหนดไว้

Steers and others (1985, p. 72) กล่าวถึง ประสิทธิภาพขององค์การว่ามีความหมาย 2 นัย คือ 1) เป็นความสามารถขององค์การที่ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ และ 2) เป็นความสามารถขององค์การที่จะดำรงอยู่ได้ใน

สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ประสิทธิผลองค์การที่ดีที่สุดเป็นการทำให้เป้าหมายขององค์การในสถานการณ์ใด ๆ มีความเป็นไปได้

Northcraft and Neal (1990, p. 109) กล่าวว่า ประสิทธิผลองค์การ โดยให้ความสนใจที่การก่อให้เกิดผลผลิตตามเป้าหมายขององค์กรเท่านั้น โดยไม่ให้ความสำคัญของระดับของความสำเร็จ

Vappu (1998, pp. 391-410) กล่าวว่า ประสิทธิผลองค์การเป็นโครงสร้างที่สำคัญประการหนึ่งในทางสังคมวิทยา โดยทั่วไปหมายถึง ระดับ (Degree) ซึ่งองค์การประสบความสำเร็จในการดำเนินการตามเป้าหมาย

Hoy and Miskel (2001, p. 373) กล่าวว่า ประสิทธิผลองค์การ หมายถึง ผลสำเร็จที่บรรลุเป้าหมายขององค์กรทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

Gibson and others (2000, pp. 15-17) กล่าวว่า ประสิทธิภาพระดับองค์การ เป็นภาพรวมของประสิทธิภาพระดับบุคคลและระดับกลุ่ม ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิภาพระดับองค์การ ได้แก่ สภาพแวดล้อม (Environment) เทคโนโลยี (Technology) กลยุทธ์ (Strategic Choices) โครงสร้าง (Structure) กระบวนการต่าง ๆ (Processes) และวัฒนธรรม (Culture)

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพองค์การ หมายถึง ความสามารถขององค์การในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่องค์กรกำหนดไว้

#### 2.2.1.2 ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบประสิทธิผลขององค์การ

นักวิชาการ ได้เสนอแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบประสิทธิผลขององค์การไว้ ดังนี้

Cameron and Whetten (1983, อ้างถึงใน เสถียรภักดิ์ มุขดี, 2554, น. 43) ได้กำหนดแนวทางการตัดสินประสิทธิผลองค์การว่ามี 5 วิธี คือ

1. การตัดสินโดยการเปรียบเทียบ (Comparative Judgment) เป็นการเปรียบเทียบประสิทธิผลองค์การกับองค์การอื่น ๆ
2. การตัดสินโดยใช้ปทัสถาน (Normative Judgment) เป็นการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานขององค์การกับระดับการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน หรือเป็นอุดมคติ (อุดมคติตามทฤษฎี)
3. การตัดสินโดยใช้เป้าหมาย (Goal-Centered Judgment) เป็นการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานขององค์การโดยใช้ตัวบ่งชี้ (Indicator) ตามเป้าหมายขององค์การ
4. การตัดสินโดยการปรับปรุงแก้ไข (Improvement Judgment) เป็นการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานในปัจจุบันกับการปฏิบัติงานที่ผ่านมาขององค์การ โดยใช้ตัวบ่งชี้เดียวกันว่าดีขึ้นกว่าเดิมหรือไม่



5. การตัดสินใจโดยใช้คุณลักษณะ (Trait Judgment) เป็นการประเมินประสิทธิผลโดยใช้ลักษณะที่แน่นอนขององค์การ ซึ่งไม่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์การที่ตัวบ่งชี้แน่นอน แนวทางนี้ต้องกำหนดลักษณะขององค์การที่พึงประสงค์และพิจารณาตัดสินองค์การตามลักษณะดังกล่าว

Barnard (1968, p. 82) กล่าวถึง องค์การว่า องค์การจะมีประสิทธิผล ก็ต่อเมื่อผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานตรงตามบทบาทที่องค์การได้กำหนดไว้

Steers (1977, pp. 7-10) ได้ศึกษาประสิทธิผลขององค์การตามแนวคิดระบบเปิด ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ในองค์การและสภาพแวดล้อม

Katz and Kahn (1978, pp. 114-115) กล่าวว่า ความสำเร็จขององค์การว่า นอกจากจะต้องอาศัยทรัพยากรด้านวัตถุดิบและงบประมาณแล้ว องค์การยังต้องใช้ความสามารถของบุคลากรของตนได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพด้วย โดยกล่าวถึงพฤติกรรมที่ทำให้้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนี้ 1) บุคลากรจะต้องมีความสนใจที่จะทำงานกับองค์การ และต้องการที่จะทำงานกับองค์การต่อไป 2) บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทที่กำหนดไว้ได้ 3) บุคลากรจะต้องปฏิบัติงานในองค์การด้วยความคิดที่สร้างสรรค์

Brown (2000, p. 6403) กล่าวถึง ประสิทธิภาพขององค์การใน 4 มิติ ได้แก่ 1) ผลผลิต 2) การรับรู้เกี่ยวกับองค์การ 3) งบประมาณ 4) ภาวะผู้นำองค์การ

## 2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

### 2.2.2.1 ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2542, น. 214) กล่าวว่า “การประเมินผลการปฏิบัติงาน” หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบ (Systematic Process) ซึ่งถูกพัฒนาขึ้นเพื่อทำการวัดคุณค่าของบุคคลในการปฏิบัติงานภายในช่วงระยะเวลาที่กำหนดว่าเหมาะสมกับมาตรฐาน

เสนาะ ตีเยาว์ (2543, น. 118) ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ระบบที่จัดทำขึ้นเพื่อหาคุณค่าของบุคคลในแง่ของการปฏิบัติงานที่จะระบุได้ว่าการปฏิบัติงานนั้นได้ผลสูงกว่าหรือต่ำกว่าเงินที่จ่ายให้สำหรับงานนั้น และสมรรถภาพในการพัฒนาตนเอง กล่าวอย่างง่าย ๆ เป็นการหาประโยชน์หรือตีราคาผลงานของผู้ปฏิบัติงาน

บรรยงค์ โตจินดา (2543, น. 216) การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง เป็นกระบวนการของการตัดสินใจ การวินิจฉัย การตีราคาสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างเป็นระบบและมีหลักเกณฑ์ โดยอาศัยความยุติธรรม (Value Judgment)

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร (2546, น. 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “การประเมินผลการปฏิบัติงาน” หมายถึง กระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้

แน่นอน ภายใต้การสังเกต จดบันทึกและประเมินโดยหัวหน้างาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติ ให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน

Arnold and Feldman (1983, p. 8) ได้กล่าวว่า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ระบบที่สร้างขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การได้ถูกต้องและเที่ยงตรง

West and Bollington (1990, p. 29) ได้ให้ความหมายว่าระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ระบบที่หน่วยงานออกแบบขึ้นมาสำหรับผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อค้นหาแนวทางที่จะพัฒนาและส่งเสริมทักษะต่าง ๆ ของบุคลากรแต่ละคนให้มีเพิ่มมากขึ้น เพื่อสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า “การประเมินผลการปฏิบัติงาน” หมายถึง ระบบที่พัฒนาขึ้นเพื่อติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายว่าบรรลุเป้าหมายมากน้อยเพียงใด โดยมีกระบวนการที่ใช้กำหนดคุณค่าในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การต่อไป

#### 2.2.2.2 วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

Beach (1975, p. 311, อ้างถึงใน ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2547, น. 46) ได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

1. เพื่อประเมินผลการทำงานของบุคลากร
2. เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร
3. เพื่อทำความเข้าใจกับฝ่ายนิเทศงาน
4. เพื่อเป็นแนวทางที่จะเปลี่ยนแปลงหน้าที่บุคลากร
5. เพื่อปรับปรุงค่าจ้างและเงินเดือนให้เหมาะสม
6. เพื่อปรับปรุงโครงการต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

Dessler (1988, อ้างถึงใน ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2547, น. 46-47) ได้กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรแบ่งออกเป็น 2 ด้านใหญ่ ๆ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ในแง่ของการบริหาร (Administration) การประเมินผลการปฏิบัติงานจะช่วยให้ผู้บริหารทราบว่าพนักงานคนใดมีศักยภาพที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) นอกจากนี้การประเมินยังช่วยในการเลื่อนเงินเดือนหรือให้ประโยชน์ตอบแทนแก่พนักงานที่อุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งจะช่วยในการสร้างขวัญกำลังใจ และปลูกฝังในเรื่องของความจงรักภักดี (Loyalty) ต่อบริษัทหรือองค์กรพิจารณาพนักงานโดยการจัดหลักสูตรฝึกอบรมหรือ

การสอนงานเป็นส่วนหนึ่งที่ผู้บริหารต้องจัดทำและข้อมูลที่จะช่วยได้ คือ ข้อมูลที่ได้มาจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน

## 2. วัตถุประสงค์ในแง่ของการปรับปรุงตนเอง (Self-Improvement)

การประเมินผลการปฏิบัติงาน จะใช้ผลการประเมินที่ได้สะท้อนการปฏิบัติงานของผู้ถูกประเมิน เพื่อจะได้ทราบว่า มีข้อบกพร่องอย่างไร และนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงตนเองให้มีคุณภาพต่อไป

สรุปได้ว่าวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานก็เพื่อมุ่งพัฒนาคน และพัฒนางาน ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

### 2.2.2.3 องค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

Castetter (1976, p. 249) ได้นำเสนอองค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. จัดทำคู่มือรายละเอียดเกี่ยวกับตำแหน่งงานที่จะประเมิน
2. วางแผนก่อนการประเมินผลการปฏิบัติงาน
3. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนดไว้
4. จัดประชุมเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าของผลการปฏิบัติงาน
5. จัดทำโครงการพัฒนาเป็นรายบุคคล
6. ทบทวนแผนงานภายหลังจากดำเนินการพัฒนา

Henderson (1980, pp. 12-17) ได้นำเสนอองค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ 9 ประการ ดังนี้

1. วิเคราะห์เนื้อหาสาระของงาน
2. ระบุหน้าที่และความรับผิดชอบของงานที่จะประเมิน
3. สร้างมาตรฐานการปฏิบัติงาน
4. ระบุผลงานที่คาดหวัง
5. จัดลำดับและให้น้ำหนักของผลงาน
6. การออกแบบและพัฒนาขั้นตอนวิธีการและเครื่องมือในการวัดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลและเป็นที่ยอมรับ
7. การส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน
8. การวัดผลและทบทวนพฤติกรรมการปฏิบัติงาน
9. การนำผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานที่ได้ไปใช้ให้รางวัล

Latham and Wesley (1981, pp. 15-18) กล่าวถึง องค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. ทบทวนข้อกำหนดเกี่ยวกับงาน

2. การวิเคราะห์งาน
3. พัฒนาเครื่องมือสำหรับการประเมิน
4. คัดเลือกผู้ประเมิน
5. ฝึกอบรมผู้ประเมิน
6. วัดผลการปฏิบัติงาน
7. ให้ผู้ปฏิบัติงานทราบผลการประเมิน
8. กำหนดเป้าหมายของผลการปฏิบัติงาน

Dessler (2000, p. 320) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่สำคัญในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. การกำหนดขอบเขตของงาน (Defining the Job) หมายถึง การทำให้แน่ใจว่าผู้ประเมิน และผู้รับการประเมินเข้าใจตรงกันในหน้าที่ ความรับผิดชอบและมาตรฐานของงาน
2. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Appraising Performance) หมายถึง การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานจริงของผู้รับการประเมินกับมาตรฐานของงานที่กำหนดไว้
3. การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback Sessions) หมายถึง การให้ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าแก่ผู้ปฏิบัติงานรวมทั้งวางแผนพัฒนาสิ่งที่ต้องการ

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น องค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจะประกอบไปด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ตั้งแต่ การวางแผน การปฏิบัติตามแผน และการสรุปรายงานผล

#### 2.2.2.4 กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

นิสตาเร็ก เวชยานนท์ (ม.ป.ป., น. 181-191) ได้กล่าวถึงขั้นตอนของกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
2. กำหนดหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ องค์กรต้องกำหนดบุคคลขึ้นมารับผิดชอบต่อกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้รับผิดชอบในการวางระบบ กำหนดแบบฟอร์มในการประเมิน
3. กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน
4. การกำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในการกำหนดตัวเกณฑ์มีข้อควรพิจารณา ดังนี้ 1) เกณฑ์ควรครอบคลุมทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้การประเมินมีความครอบคลุมและถูกต้อง 2) เกณฑ์ควรพูดถึงวิธีการที่จะปฏิบัติงานที่จะทำให้เกิดผลงานเป็นที่พึงพอใจ 3) ไม่ควรยึดเกณฑ์ในเกณฑ์เดียวในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรพิจารณาหลาย ๆ ด้านเพื่อสามารถวัดผลงานได้อย่างครบครัน

5. กำหนดวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน วิธีการให้คะแนนสามารถแบ่งออกเป็น 3 วิธีใหญ่ ๆ ดังนี้ 1) วิธีการให้คะแนนตามมาตรฐาน (Rating Scale) 2) วิธีการให้คะแนนแบบรายการตรวจสอบ (Checklists Methods) 3) วิธีการให้คะแนนแบบจัดอันดับ (Ranking Techniques)

6. การกำหนดตัวผู้ประเมิน แนวคิดที่จะใช้ผู้ประเมินหลายคน (Multiple Rater) ซึ่งการประเมินโดยผู้ประเมินหลายคนนี้มีข้อดี ทำให้มีข้อมูลจากบุคคลรอบข้างผู้ประเมินมากขึ้น กลุ่มเพื่อนจะช่วยให้ข้อมูลที่ดีในเรื่องความร่วมมือ ในขณะที่ผู้บังคับบัญชาโดยตรงจะมีข้อมูลเกี่ยวกับผลงานหรือความรู้ในงานของผู้ถูกประเมินมากที่สุด แต่จุดด้อยของการใช้ผู้ประเมินหลายคนก็ไม่สามารถถูกมองข้ามไปได้ เช่น การประเมินตนเองที่ผู้ประเมินส่วนใหญ่มักจะประเมินตัวเองเกินความเป็นจริง หรือผู้บังคับบัญชาที่ไม่กล้าประเมินลูกน้องอย่างตรงไปตรงมาเพราะกลัวลูกน้องเกิดความไม่พอใจและอาจไม่ได้ความร่วมมือในการทำงาน ซึ่งการใช้ผู้ประเมินหลายคนปรากฏผลดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 ข้อดีและข้อเสียของผู้ใช้ผู้ประเมินหลายคน

ผู้ประเมิน	ข้อดี	ข้อเสีย
หัวหน้างาน	1. มีความชอบธรรมในการประเมินเพราะรับผิดชอบผลงานโดยตรง 2. เป็นคนให้ความความดี ความชอบ 3. มีวุฒิภาวะที่ได้รับการยอมรับ	1. ขาดความน่าเชื่อถือ 2. มีความลำเอียง 3. ไม่กล้าประเมินตรงไป ตรงมา 4. ขาดข้อมูลที่ครอบคลุม
เพื่อน	1. เห็นและสังเกตการณ์ทำงานของกลุ่ม 2. ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการให้ความร่วมมือในการทำงาน	1. ผลของการประเมินที่ทำให้เกิดผลดีและผลเสียในกลุ่มอาจทำให้เกิดความลำเอียง 2. มีความรู้สึกเป็นส่วนตัวยากที่ประเมินตรงไปตรงมา
ลูกน้อง	1. มีความรู้สึกมีส่วนร่วมกับองค์กร 2. สามารถให้ข้อมูลในเชิงบทบาทของหัวหน้างานที่เหมาะสมหรือไม่เหมาะสม	1. กลัวผลลัพธ์จากการที่ตัวเองประเมิน 2. ไม่สะดวกใจที่จะประเมิน 3. มีข้อมูลไม่มากพอ
ตัวเอง	1. ประเมินความรู้ของตัวเองได้ตรงทั้งในส่วนที่เป็นจุดเด่นและจุดด้อย	1. ประเมินเกินจริง
ภายนอก	1. มีความเที่ยงตรงสูง 2. ถ้าเข้าใจลักษณะงานในตำแหน่งดีก็สามารถบอกได้ว่าผู้ถูกประเมินมีคุณสมบัติเหมาะสมหรือไม่	1. บุคคลภายนอกมักไม่ค่อยมีความชอบธรรมที่จะถูกจัดให้เป็นผู้ประเมินเพราะไม่เข้าใจวัฒนธรรมและตำแหน่งงานนั้น

7. การกำหนดความถี่ของการประเมินผลการปฏิบัติงานในการประเมินฯ ควรกำหนดความถี่ให้มีความเหมาะสม ไม่ถี่หรือห่างจนเกินไป เช่น ถ้ามีการประเมินบ่อยครั้งเกินไป อาจทำให้เกิดภาระงานและทำให้ผู้ถูกประเมินขาดขวัญกำลังใจและทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานเกิดความตึงเครียดได้

8. การแจ้งผลการประเมินให้กับผู้ถูกประเมินทราบและติดตามผลเป็น ขั้นตอนสุดท้ายของการประเมิน โดยเป็นการบอกให้ผู้ถูกประเมินได้ทราบว่าตนเองทำงานดีมากขึ้นเพียงใด นอกจากนั้นถ้าผลงานออกมาดีก็เป็นโอกาสที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับรางวัลหรือคำชมเชย ส่วนถ้าผลการประเมินออกมาไม่ดี ทางหัวหน้างานจะได้ปรับปรุงโดยอาจส่งไปฝึกอบรม ให้คำแนะนำ หรืออาจโยกย้ายไปทำงานที่ตรงกับความสนใจของผู้ปฏิบัติงานนั้นมากขึ้น

สรุปได้ว่า “กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน” ถือได้ว่า มีความสำคัญมากต่อการประสบความสำเร็จในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เนื่องในเริ่มตั้งแต่ การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบการประเมิน ตั้งแต่การกำหนดองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น วัตถุประสงค์การประเมิน สิ่งที่ถูกประเมิน ตัวบ่งชี้ผู้ทำการประเมิน วิธีการประเมิน เกณฑ์การประเมิน การให้ข้อมูลย้อนกลับ เป็นต้น

## 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีระบบ

### 2.3.1 ความหมายของทฤษฎีระบบ

นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ได้ให้ความหมายของทฤษฎีระบบไว้หลากหลาย ดังนี้

Cristina, Jacqueline and Francesco (2010) ให้ความหมายว่า ทฤษฎีระบบเป็น ทฤษฎีสหวิทยาการเกี่ยวกับระบบในธรรมชาติทุกสังคม กรอบที่สามารถตรวจสอบปรากฏการณ์ จากแนวทางแบบองค์รวม การคิดเชิงระบบมาจากการเปลี่ยนแปลงในความสนใจจากทั้งส่วนร่วมในการพิจารณาความเป็นจริง ข้อสังเกตคือ ความสัมพันธ์ระหว่างชิ้นส่วนของตัวเองและเหตุการณ์ที่พวกเขาผลิตผ่านการมีปฏิสัมพันธ์ของพวกเขาเป็นสิ่งที่สำคัญมากขึ้นกับผลที่ได้ว่าองค์ประกอบของระบบ มีการเชื่อมต่องานมีเหตุผลต่อวัตถุประสงค์ร่วมกัน มุมมองของระบบระบุว่าเราไม่สามารถที่จะเข้าใจปรากฏการณ์เพียงใด โดยการแบ่งมันออกเป็นชิ้นส่วนเล็ก ๆ แล้วค่อยแปรสภาพ ถึงแม้ว่าเราจะสามารถเริ่มต้น จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเบื้องต้นของปรากฏการณ์เพื่อทำความเข้าใจปรากฏการณ์ในสิ่งทั้งปวงที่ต้องสังเกต

Flood (2010) การคิดเชิงระบบ มีอยู่ 2 หลัก คือ 1) เชิงระบบ สนับสนุนความคิดเกี่ยวกับระบบสังคมที่แท้จริงที่เกิดขึ้นอยู่ในโลก 2) คิกระบบ สนับสนุนการก่อสร้างทางสังคมของโลกที่เป็นระบบ ที่เน้นอยู่บนฐานความคิดที่เป็นระบบ ซึ่งมีความสำคัญและสอดคล้องกัน

Hofmann-Wellenhof, Lichtenegger and Collins (2013) ระบบ คือ การรวมตัว

ของสิ่งหลายสิ่งเพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยแต่ละสิ่งนั้นมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน หรือขึ้นต่อกันและกัน หรือมีผลกระทบต่อกันและกัน เพื่อให้เกิดผลอย่างใดอย่างหนึ่ง

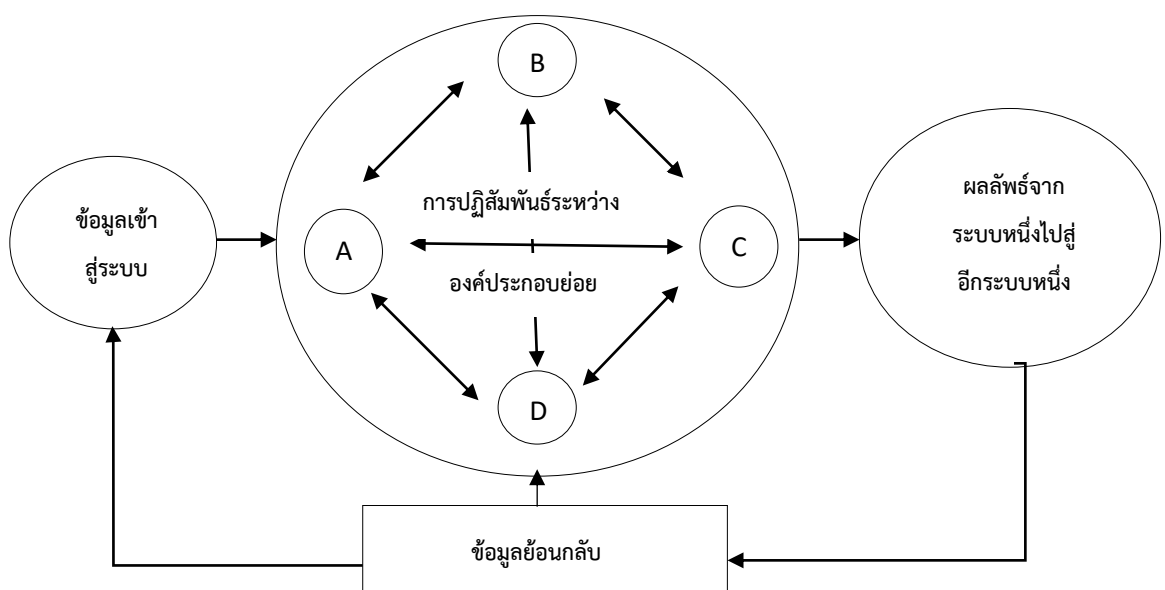
Li, Jin and Wang (2014) ความหมายที่เป็นนามธรรม และรูปธรรม โดยความหมายที่เป็นนามธรรมของระบบ หมายถึง วิธีการ การปฏิบัติงานที่มีรูปแบบและขั้นตอนที่ไม่ตายตัวอาจผันแปรตามสภาพแวดล้อมและปัจจัยที่กำหนดให้

Shugabutdinova and Federation (2014) แนวคิดที่จะทำให้เกิดประโยชน์และมีความเข้าใจองค์การดีขึ้น คือ ระบบ (System) ระบบ หมายถึง ชุดรายการต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กัน โดยมีหน้าที่เฉพาะของแต่ละรายการ

จากความหมายของ “ทฤษฎีระบบ” ที่กล่าวมาข้างต้น อาจสรุปได้ว่า ทฤษฎีระบบ หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันและขึ้นต่อกัน เพื่อการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

### 2.3.2 องค์ประกอบของทฤษฎีระบบ

Siripong (2005) กล่าวถึง องค์ประกอบของทฤษฎีระบบ ประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ดังนี้ 1) ข้อมูล (Input) เป็นการตั้งปัญหาและวิเคราะห์ปัญหา การตั้งวัตถุประสงค์ หรือเป็นการป้อนวัตถุดิบตลอดจนข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการแก้ปัญหา นั้น 2) กระบวนการ (Process) เป็นการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่ป้อนเข้ามา เพื่อดำเนินการตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ 3) ผลลัพธ์ (Output) เป็นผลผลิตที่ได้ออกมาภายหลังจากการดำเนินงาน อยู่ในขั้นของกระบวนการสิ้นสุดลง รวมถึงการประเมินด้วย 4) ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) คือ ข้อมูลเกี่ยวกับผลที่เกิดจากกิจกรรมขององค์การ ซึ่งสามารถนำไปพิจารณาเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในขั้นตอนต่าง ๆ



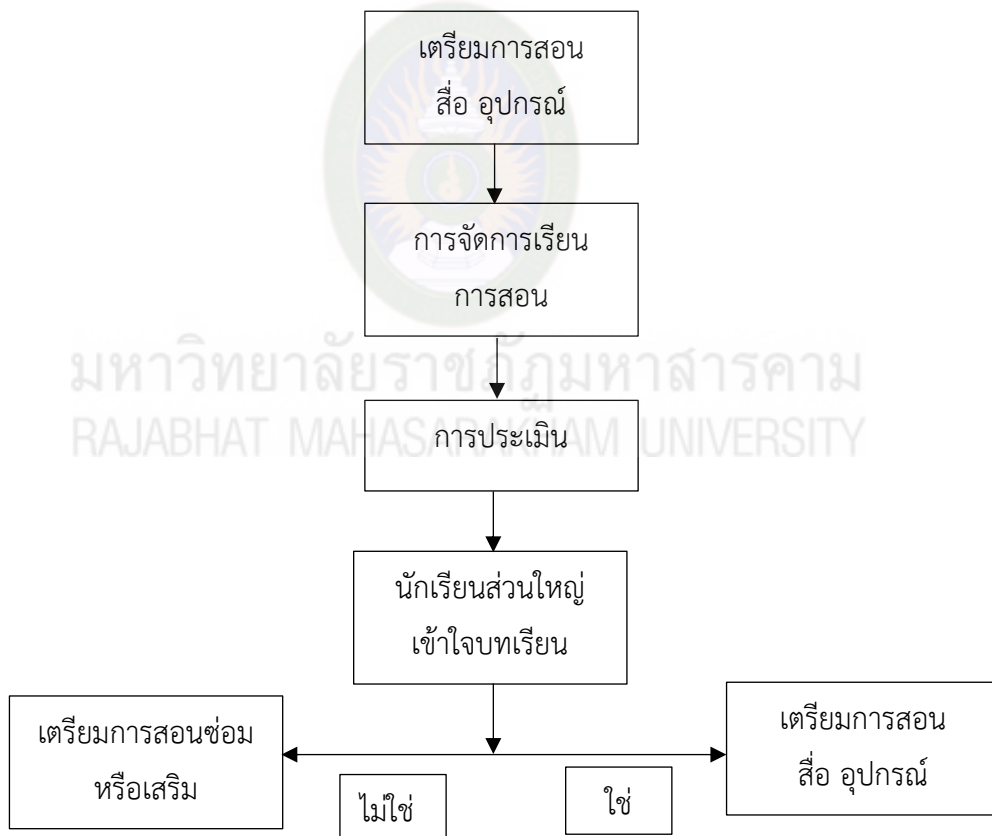
ภาพที่ 2.2 องค์ประกอบของทฤษฎีระบบ Siripong (2005)

## 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบการประเมิน

### 2.4.1 ความหมายของคำว่า “รูปแบบ” หรือ “โมเดล” (Model)

เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2546, น. 25-27) กล่าวว่า คำว่า “รูปแบบ” หรือ “แบบจำลอง” ในที่นี้ ได้นำมาใช้เพื่อสื่อความหมายให้ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Model” ความหมายของคำว่า “รูปแบบ” หรือ “โมเดล” หรือ “แบบจำลอง” สามารถอธิบายให้เข้าใจได้ง่าย โดยการยกตัวอย่างประกอบดังต่อไปนี้

สมมติว่าครูคนหนึ่งต้องการนำเสนอขั้นตอนในการจัดการเรียนการสอนของตน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดในการสอน จึงได้เสนอขั้นตอนการทำงานที่ตนเองใช้ ดังนี้



ภาพที่ 2.3 ตัวอย่างขั้นตอนในการจัดการเรียนการสอนของครู

ภาพดังกล่าวถือได้ว่าเป็นลักษณะหนึ่งของรูปแบบของการเรียนการสอน ซึ่งเกิดจากการถ่ายทอดความเข้าใจจินตนาการความคิด หรือความคิดเห็นของผู้นำเสนอที่มีต่อปรากฏการณ์ที่



จะเกิดขึ้นในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ถ้าวิเคราะห์ในรายละเอียดของรูปแบบแล้วการจัดนำเสนอมีลักษณะสำคัญ ๆ 4 ประการ ดังนี้

1. เป็นการถ่ายทอดในลักษณะของการเลียนแบบ หรือถ่ายแบบจากความเข้าใจตลอดจนจินตนาการของคนที่มีต่อปรากฏการณ์ใด ๆ ออกมาเป็นโครงสร้างที่มีระบบระเบียบ และง่ายต่อการรับรู้ของบุคคลอื่น
2. ลักษณะของรูปแบบไม่ใช่การบรรยายหรือการพรรณนาอย่างยืดยาว แต่เป็นการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างสัญลักษณ์และหลักการของระบบ
3. ตัวรูปแบบเน้นเฉพาะส่วนสำคัญ เพื่อนำไปสู่ความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างผู้นำเสนอรูปแบบกับผู้รับรู้อื่น ๆ
4. ภาพลักษณ์ของรูปแบบมุ่งการสื่อสารให้กระชับ รับรู้ภาพรวมของความหมายมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างส่วนย่อย ๆ ได้ โดยการนำเสนอเพียงครั้งเดียว

จากตัวอย่างที่กล่าวมาแล้ว สามารถนิยามได้ว่า คำว่า “รูปแบบ” หรือ “แบบจำลอง” โดยทั่วไป คือ วิธีการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้ถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ ตลอดทั้งจินตนาการที่มีต่อปรากฏการณ์หรือเรื่องราวใด ๆ ให้ปรากฏ โดยใช้การสื่อสารในลักษณะต่าง ๆ เช่น ภาพวาด ภาพเหมือน แผนภูมิ แผนผังต่อเนื่อง หรือสมการทางคณิตศาสตร์ ให้สามารถเข้าใจได้ง่ายและในขณะเดียวกันก็สามารถนำเสนอเรื่องราวหรือประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างกระชับภายใต้หลักการอย่างมีระบบ ดังนั้น คำว่า “รูปแบบ” หรือ “แบบจำลอง” หรือ “โมเดล” จึงสามารถนำไปใช้ในลักษณะต่าง ๆ กัน คือ 1) เป็นแบบจำลองในลักษณะเลียนแบบ 2) เป็นตัวแบบที่ใช้เป็นแบบอย่าง 3) เป็นแผนภาพที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสัญลักษณ์และหลักการของระบบ 4) เป็นแบบแผนหรือแผนผังของการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องด้วยความสัมพันธ์เชิงระบบ

ศิริชัย กัญจนวาสี (2554, น. 46) กล่าวว่า โมเดล (Model) หรือ “รูปแบบ” สามารถนำมาใช้ในความหมายต่าง ๆ กัน (English and English, 1985, p. 326) 1) แบบจำลองของจริง 2) ตัวแบบที่ใช้เป็นแบบอย่าง 3) รูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล สัญลักษณ์และหลักการของระบบ และ 4) แบบแผนตัวอย่างของการดำเนินงานที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ส่วนต่าง ๆ ในระบบ เมื่อพิจารณาคำว่า “รูปแบบ/โมเดล” ตามความหมายดังกล่าวเพื่อเปรียบเทียบกับคำว่า “ทฤษฎี” จะเห็นได้ว่า รูปแบบ/โมเดล ในความหมายที่ 1) และ 2) มิได้มีความหมายในเชิงทฤษฎีเป็นเพียงการจำลอง หรือการลอกเลียนแบบให้เหมือนกับของจริง แต่สำหรับความหมายที่ 3) รูปแบบ/โมเดล มีความหมายเทียบเคียงได้กับคำว่า “ทฤษฎี” ส่วนความหมายที่ 4) รูปแบบ/โมเดล เป็นแบบแผนอย่างหนึ่งที่ได้จากการถ่ายแบบจากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ หรือที่เรียกว่า เป็นรูปแบบเชิงปฏิบัติการ (Working Model) นั่นเอง ดังนั้นคำว่า รูปแบบ/โมเดล จึงอาจเป็นเพียงการจำลองของจริง หรืออาจมีลักษณะเป็นทฤษฎีหรืออาจเป็นการเชื่อมโยงทฤษฎีสู่รูปธรรมของการปฏิบัติก็ได้ ประเภทของ “รูปแบบ” หรือ

“โมเดล” สามารถจำแนกได้จากวิธีการนำเสนอแนวคิดของรูปแบบหรือโมเดลนั้น ซึ่งกระทำได้ 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) โมเดลเชิงบรรยาย เป็นการนำเสนอ โดยใช้คำบรรยายระบุถึงแนวคิด หลักการ หรือตัวแปร และมีคำอธิบายถึงปรากฏการณ์ด้วยคำบรรยายความสัมพันธ์ระหว่าง แนวคิด หลักการ หรือตัวแปรเหล่านั้น 2) โมเดลเชิงรูปภาพ เป็นการนำเสนอโดยใช้รูปภาพ หรือสัญลักษณ์จำลอง แสดงถึงแนวคิด หลักการ หรือตัวแปรเหล่านั้น และ 3) โมเดลเชิงคณิตศาสตร์ เป็นการนำเสนอโดยใช้สัญลักษณ์แทนแนวคิด หลักการ หรือตัวแปร และใช้ฟังก์ชันคณิตศาสตร์เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิด หลักการ หรือตัวแปรเหล่านั้น

รัตน์ บัสนธ์ (2555, น. 16-17) กล่าวว่า คำว่า “Model” นี้ในภาษาไทยเราจะพบว่ามีการใช้คำเรียกแทนอยู่หลายคำ อาทิ แบบจำลอง โครงแบบหรือบางครั้งก็ใช้ทับศัพท์ว่า โมเดล หากพิจารณาความหมายจากพจนานุกรม (Merriam Webster’s Collegiate Dictionary, 1996, p. 747) ก็พบว่ามีความหมายอยู่ข้างค่อนข้างมาก อาทิ หมายถึง 1) ชุดของแผนสำหรับการก่อสร้าง 2) ภาพสำเนา 3) การออกแบบโครงสร้าง 4) ภาพย่อที่เป็น ตัวแทนของบางสิ่ง 5) คำบรรยายเพื่อช่วยให้เกิดภาพของบางสิ่งที่ไม่สามารถสังเกตเห็นได้โดยตรง 6) ข้อมูลหรือข้อตกลงใด ๆ ก็ตามที่จัดระบบนำเสนอไว้ในรูปของคณิตศาสตร์

รูปแบบมีลักษณะหรือธรรมชาติที่สำคัญ ได้แก่

1. รูปแบบไม่ใช่ของจริง รูปแบบเป็นตัวแทนของความคิดที่มีลักษณะเป็นนามธรรม (เช่น หลักการ มโนทัศน์ หรือตัวแปร) ที่ได้รับการถ่ายทอดหรือถอดออกมาให้มีลักษณะเป็นรูปธรรม เพื่อต่อการสร้างความเข้าใจ ดังนั้นรูปแบบจึงเป็นภาพที่ยังไม่สมบูรณ์ของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

2. รูปแบบและทฤษฎีมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่รูปแบบ คือ ภาพย่อที่ถอดออกมาจากทฤษฎีหรือกล่าวได้ว่ารูปแบบ คือการแปลงทฤษฎีที่มีลักษณะเป็นนามธรรมสูงมาสู่การปฏิบัติซึ่งมีลักษณะเป็นรูปธรรมมากกว่า

3. รูปแบบมีหลายลักษณะที่จะสามารถนำมาใช้เพื่อถ่ายทอดสร้างความเข้าใจในทฤษฎีหรือความคิดที่เป็นนามธรรม เช่น อาจจะใช้รูปแบบที่เป็นข้อความเชิงบรรยาย หรือรูปแบบเชิงรูปภาพ สัญลักษณ์ และรูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ก็ได้ การจะใช้รูปแบบลักษณะใดก็ขึ้นอยู่กับความนิยมในวงวิชาชีพนั้น ๆ เช่น ในทางวิศวกรรมยานยนต์ อาจจะใช้รูปแบบเชิงรูปภาพหรือรูปแบบที่เรียกว่า Iconic Model ในขณะที่ทางสังคมศาสตร์ก็ค่อนข้างจะนิยมใช้รูปแบบเชิงบรรยาย แต่ในทางคณิตศาสตร์ก็มักจะใช้รูปแบบเชิงฟังก์ชันทางคณิตศาสตร์ ทำนองนี้เป็นต้น

Getzels and Jacob et al (1968, p. 30) กล่าวถึง หลักการของ “รูปแบบ” ที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) รูปแบบจะต้องเป็นที่รวมของแนวคิด และแสดงถึงความสัมพันธ์ต่าง ๆ ของแนวคิด ซึ่งไม่เพียงแต่จะสามารถตอบปัญหาที่เคยมีมาก่อนเท่านั้น แต่จะต้องสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นมาได้ อีกด้วย 2) โครงสร้างของแนวความคิด และความสัมพันธ์ดังกล่าวจะต้องสามารถปฏิบัติ (Operation)

และวางอยู่ในรูปแบบขององค์การ (Organization) ได้ หมายความว่าแนวความคิดและความสัมพันธ์ไม่เพียงแต่สามารถชี้แนวทางให้เกิดความเข้าใจเท่านั้น แต่ยังสามารถติดตามตรวจสอบได้อีกด้วย

3) รูปแบบนั้นจะต้องยึดหลักการ และอยู่บนพื้นฐานทางการบริหาร หรือผลงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารภายใต้แนวคิดและความสัมพันธ์ดังกล่าว

Good (1973, p. 370) “รูปแบบ” หมายถึง 1) แบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ 2) ตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบ เช่น ตัวอย่างในการออกเสียงภาษาต่างประเทศเพื่อให้ผู้เรียนได้เลียนแบบ เป็นต้น 3) แผนภูมิหรือรูปสามมิติซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือหลักการหรือแนวคิด 4) ชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งรวมกันเป็นตัวประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม อาจจะเขียนออกมาเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์หรือบรรยายเป็นภาษาก็ได้

Hauser (1980, pp. 132-161) ได้กล่าวถึงรูปแบบว่าเป็นสิ่งที่ออกแบบมาเพื่อแสดงถึงองค์ประกอบและกระบวนการในการตรวจสอบความแตกต่างระหว่างความสัมพันธ์เชิงทฤษฎีกับปรากฏการณ์จริง

Nadler (1980, pp. 72-90) กล่าวถึงรูปแบบว่า เป็นการนำทฤษฎี แนวทาง และกรอบแนวคิดมาพัฒนา เพื่อให้สามารถแปลความหมายของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ได้

Stoner and Wankel (1986, p. 12) ให้แนวคิดว่า รูปแบบเป็นการจำลองความจริงของปรากฏการณ์เพื่อทำให้เราเข้าใจความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนของปรากฏการณ์นั้น ๆ ได้ง่ายขึ้น

Keeves (1988, p. 559) ได้ให้นิยามว่า รูปแบบ หมายถึง การแสดงโครงสร้างเพื่อใช้ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่า “รูปแบบ” “แบบจำลอง” “หรือ” “โมเดล” หมายถึง แบบแผนที่มนุษย์สร้างขึ้นจากการกระบวนการคิด วิเคราะห์ โดยการแปลงมาจาก แนวคิดทฤษฎีที่มีลักษณะเป็นนามธรรมไปสู่การปฏิบัติการ ซึ่งมีลักษณะเป็นรูปธรรม โดยผ่านรูปภาพ สัญลักษณ์ และรูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ เพื่อนำไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริงนำไปสู่การพัฒนาารูปแบบที่มีประสิทธิภาพและใช้ประโยชน์ได้ในสถานการณ์จริงต่อไป

#### 2.4.2 การพัฒนารูปแบบการประเมิน

ผู้วิจัย ได้ศึกษาแนวคิดการพัฒนารูปแบบการประเมิน โดยมีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดหลากหลายแนวคิดไว้ ดังนี้

สมคิด พรหมจ้อย (2546, น. 41-42) กล่าวว่า รูปแบบการประเมิน คือ กรอบความคิดหรือแบบแผนในการประเมิน ที่แสดงให้เห็นถึงรายการที่ควรประเมิน หรือกระบวนการของการประเมิน

ประโยชน์ของรูปแบบการประเมิน มีดังนี้

1. ช่วยให้เห็นแนวทาง หรือกรอบความคิดเห็นในการประเมิน การเรียนรู้เรื่องรูปแบบการประเมินที่หลากหลายจะทำให้เกิดประสบการณ์ในการตัดสินใจเลือกใช้รูปแบบการประเมินได้อย่างเหมาะสมกับสิ่งที่มุ่งประเมิน
2. ช่วยให้การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินมีความคมชัดและครอบคลุม เนื่องจากรูปแบบการประเมินแต่ละรูปแบบมีกรอบความคิดเชิงเหตุผล ดังนั้น การเลือกใช้หรือประยุกต์ใช้รูปแบบใดรูปแบบหนึ่งก็มีแนวโน้มที่จะกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินให้สอดคล้องกับรูปแบบนั้นได้
3. ช่วยในการกำหนดตัวแปรหรือประเด็นสำคัญในการประเมินได้อย่างชัดเจน
4. ทำให้ผลงานการประเมินมีความเป็นระบบ ครอบคลุม เป็นที่ยอมรับและสื่อความหมายได้ชัดเจน

ไพศาล วรคำ (2546, น. 187) กล่าวว่า “ทฤษฎี” นั้นมีลักษณะเป็นนามธรรมสูง แต่ศาสตร์การประเมินนั้นเป็นศาสตร์วิชาชีพ (Professional) หรือเป็นศาสตร์เชิงการปฏิบัติ ศัพท์เทคนิคทางการประเมินที่มีความหมายเทียบได้กับ “ทฤษฎี” (Theory) จึงมักถูกกำหนดให้มีลักษณะเป็นรูปธรรมมากขึ้น เช่น ใช้คำว่า “รูปแบบ” (Model) หรือ “วิธีแบบ” (Approach) ซึ่งเป็นการลดรูปทฤษฎีลงมาให้มีความชัดเจนในเชิงการปฏิบัติและเป็นรูปธรรมมากขึ้น ดังนั้น “การพัฒนาโมเดลการประเมิน” แท้จริงก็คือ “การพัฒนาทฤษฎีการประเมิน” นั่นเอง

ศิริชัย กาญจนวาสี (2554, น. 103) กล่าวว่า โมเดลหรือรูปแบบการประเมินเป็นแนวทางรูปธรรมตามสภาพจริงที่ถ่ายโยงระบบความสัมพันธ์มาจากแนวคิดเชิงทฤษฎีการประเมินสู่แผนการปฏิบัติการประเมิน รูปแบบการประเมินแต่ละรูปแบบจึงมีที่มาจากพื้นฐานทางปรัชญาและแนวคิดเชิงทฤษฎีที่แตกต่างกัน นักประเมินจำเป็นต้องทำความเข้าใจถึงรากฐานของแต่ละรูปแบบ เพื่อจะได้เลือกใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หรือทำการพัฒนารูปแบบใหม่ขึ้นมาใช้ได้อย่างเหมาะสม

รัตนะ บัวสนธิ์ (2555, น. 17) กล่าวว่า วัฏจักร รูปแบบการประเมิน (Evaluation Model) ก็คือ การถ่ายทอดแบบหรือภาพจำลองของทฤษฎีการประเมินซึ่งจะแสดงถึงความสัมพันธ์อย่างเป็นระบบระหว่างส่วนหรือสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน รูปแบบการประเมินจึงไม่ใช่รายละเอียดหรือสิ่งที่สมบูรณ์เป็นจริงเกี่ยวกับการประเมิน หากแต่รูปแบบการประเมินจะช่วยให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินได้อย่างเป็นระบบ

สมคิด พรหมจ้อย (2546, น. 42) กล่าวว่า รูปแบบการประเมิน เป็นกรอบหรือแนวคิดที่สำคัญที่แสดงให้เห็นถึงกระบวนการหรือรายการประเมิน ซึ่งมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับข้อตกลงเบื้องต้นซึ่งนักวิชาการทางด้านประเมินได้เสนอกรอบความคิดให้นักประเมินได้เลือกใช้มีอยู่หลายรูปแบบ รูปแบบการประเมินโดยทั่วไปนิยมแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) รูปแบบการประเมินที่เน้น

จุดมุ่งหมาย (Objective Based Model) เป็นรูปแบบที่เน้นการตรวจสอบผลที่คาดหวังได้เกิดขึ้นหรือไม่ หรือประเมินโดยตรวจสอบผลที่ระบุไว้ในจุดมุ่งหมายเป็นหลักโดยดูว่าผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ได้แก่ รูปแบบการประเมินของ Tyler (1943), Cronbach (1973) and Kirkpatrick 2) รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินคุณค่า (Judgemental Evaluation Model) เป็นรูปแบบการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศสำหรับกำหนดและวินิจฉัยคุณค่าและโครงการนั้น ได้แก่ รูปแบบการประเมินของ Stake (1967), Scriven (1967) and Provas (1971) 3) รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินใจ (Decision-Oriented Evaluation Model) เป็นรูปแบบการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล และข่าวสารต่าง ๆ เพื่อช่วยผู้บริหารในการตัดสินใจเลือกทางเลือกต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง ได้แก่ รูปแบบการประเมินของ Welch (1967), Stufflebeam (1968) and Alkin (1967)

รัตนะ บัวสนธิ์ (2555, น. 28-29) กล่าวไว้ว่า การประเมินโครงการแบ่งเป็น 5 ประเภทใหญ่ตามเกณฑ์ที่ใช้แบ่ง ดังนี้ 1) แบ่งตามวัตถุประสงค์การประเมินและช่วงเวลาของโครงการ ได้แก่ ประเมินก่อนดำเนินโครงการหรือก่อนนำโครงการไปใช้ (Pre-Evaluation Program or Ex-Ante Evaluation Program) และประเมินสิ้นสุดโครงการ (Formative, Process, On-Going or Monitoring Evaluation Program) 2) แบ่งตามเป้าหมายที่ยึด ประกอบด้วย 2 ประเภท ได้แก่ การประเมินที่ยึดเป้าหมายของโครงการเป็นเกณฑ์เปรียบเทียบกับผลสำเร็จของโครงการ เรียกว่า การประเมินแบบอิงเป้าหมาย (Goal-Base Evaluation) และการประเมินที่ไม่ยึดหรือเป็นอิสระจากเป้าหมาย (Goal-Free Evaluation) โดยที่การประเมินแบบนี้จะพิจารณาจากผลทั้งหมดที่เกิดขึ้นจากโครงการ แม้ว่าผลดังกล่าวนั้นจะเป็นหรือไม่เป็นไปตามเป้าหมายของโครงการก็ตาม 3) แบ่งตามปรัชญาหรือความเชื่อพื้นฐาน การแบ่งเช่นนี้อาศัยพื้นฐานทางปรัชญาหรือความเชื่อเกี่ยวกับความจริงของคุณค่าและวิธีการเข้าถึงความจริงของคุณค่าในการประเมิน ดังนั้น จึงแบ่งประเภทการประเมินได้ 2 ประเภท คือ การประเมินตามวิธีเชิงระบบหรือแบบปรนัยนิยม และการประเมินตามวิธีการเชิงธรรมชาติหรือแบบอัตนัยนิยม 4) แบ่งตามผู้ประเมินหรือหน่วยงานผู้รับผิดชอบทำการประเมิน แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ การประเมินภายใน (Internal Evaluation) และการประเมินภายนอก (External Evaluation) 5) แบ่งตามวิธีการและลักษณะข้อมูลที่มุ่งประเมิน แบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ การประเมินเชิงคุณภาพ (Qualitative Evaluation) การประเมินเชิงปริมาณ (Quantitative Evaluation) และการประเมินแบบผสมผสาน (Mixed Evaluation)

บุญชม ศรีสะอาด (2543, น. 101-106) ได้กล่าวว่า การวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการประเมิน ไว้ดังนี้ การวิจัยพัฒนารูปแบบ (Model) อาจกระทำได้หลายลักษณะ ลักษณะที่มีความรัดกุมจะจำแนกออกได้เป็น 2 ขั้นตอน ขั้นแรก เป็นการสร้างหรือพัฒนารูปแบบ ขั้นที่สอง เป็นการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของรูปแบบ

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างหรือการพัฒนาแบบ ผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนาแบบขึ้นมา ก่อน เป็นรูปแบบตามสมมุติฐาน โดยการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวความคิด รูปแบบ (ที่มีผู้พัฒนาไว้ แล้วในเรื่องเดียวกันหรือเรื่องอื่น ๆ) และผลการศึกษาหรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์สภาพ สถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้สามารถกำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ หรือตัวแปรเหล่านั้น หรือลำดับก่อนหลังของแต่ละ องค์ประกอบในรูปแบบ ในการพัฒนาแบบนั้น จะต้องใช้หลักเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญ และ การศึกษาค้นคว้ามากจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาแบบอย่างยิ่ง ผู้วิจัยอาจคิดโครงสร้างของ รูปแบบขึ้นมา ก่อน แล้วปรับปรุงโดยอาศัยข้อสังเกตจากการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวความคิด รูปแบบ หรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง หรือทำการศึกษาองค์ประกอบย่อยหรือตัวแปร แต่ละตัว แล้ว คัดเลือกองค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรที่สำคัญ ประกอบขึ้นเป็นโครงสร้างของรูปแบบก็ได้ หัวใจสำคัญ ของขั้นนี้อยู่ที่การเลือกเฟ้นองค์ประกอบในรูปแบบ (ตัวแปร หรือกิจกรรม) เพื่อให้ได้แบบที่เหมาะสม ผู้วิจัยควรกำหนดหลักการในการพัฒนาแบบไว้อย่างชัดเจน เช่น เป็นรูปแบบที่ไม่ซับซ้อนสามารถ นำไปปฏิบัติได้ง่าย ตัวแปรในรูปแบบมีน้อยตัว แต่สามารถอธิบายผลการเรียนได้มาก ฯลฯ ในการวิจัย บางเรื่องจำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม

ขั้นตอนที่ 2 การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ หลังจากที่ได้พัฒนาแบบใน ขั้นแรกแล้วจำเป็นที่จะต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าว เพราะรูปแบบที่พัฒนาขึ้นนั้น ถึงแม้ว่าจะพัฒนาโดยมีรากฐานมาจากทฤษฎี แนวความคิด รูปแบบของคนอื่น และผลการวิจัยที่ผ่าน มาหรือแม้กระทั่งได้รับการกลั่นกรองจากผู้เชี่ยวชาญแล้วก็ตาม แต่ก็ยังเป็นเพียงรูปแบบตามสมมุติฐาน ซึ่งจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริง หรือทำการทดลองนำไปใช้ในสถานการณ์จริง เพื่อทดสอบดูว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังไว้หรือไม่ (ในขั้นนี้ บางครั้งจึงใช้คำว่า การทดสอบประสิทธิภาพของรูปแบบ)

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริงหรือทดลองใช้รูปแบบที่พัฒนาใน สถานการณ์จริง จะช่วยให้ทราบอิทธิพลหรือความสำคัญขององค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรต่าง ๆ ใน รูปแบบและอิทธิพลหรือความสำคัญของกลุ่มองค์ประกอบหรือกลุ่มตัวแปรในรูปแบบ ผู้วิจัยอาจ ปรับปรุงรูปแบบใหม่โดยตัดองค์ประกอบหรือตัวแปรที่พบว่าไม่มีอิทธิพลหรือมีความสำคัญน้อยออกจาก รูปแบบของตนเอง ซึ่งจะทำให้ได้รูปแบบที่เหมาะสมยิ่งขึ้น

ข้อสังเกตเกี่ยวกับการวิจัยพัฒนาแบบการประเมิน การพัฒนาแบบ (Model) เป็นการวิจัยในแนวใหม่ที่กำลังได้รับความนิยมมากขึ้นเทคนิคการวิจัยแบบนี้จะช่วยให้ได้ความรู้ความ จริงที่มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น มีความชัดเจน เป็นระบบ ทำให้สามารถคิดค้นเทคนิควิธีการ กระบวนการ ต่าง ๆ ทำให้ได้นวัตกรรม (Innovation) ที่ผ่านการตรวจสอบประสิทธิภาพ หรือทำให้เกิดความเข้าใจ ในความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่ซับซ้อนผลงานวิจัยเป็นงานระดับการสังเคราะห์ (Synthesis)

นักวัดผลความสนใจนำเทคนิคนี้ไปใช้วิจัยให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

รัตนะ บัวสนธิ์ (2551, น. 13-15) กล่าวว่า โดยทั่ว ๆ ไปแล้วการวิจัยและพัฒนาประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ ๆ 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ สำนวณสภาพ ปัจจุบัน ปัญหา หรือความต้องการ ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบ สร้าง และประเมินนวัตกรรม (หรือผลิตภัณฑ์) ขั้นตอนที่ 3 การนำนวัตกรรม (หรือผลิตภัณฑ์) ไปทดลองใช้ ขั้นตอนที่ 4 การประเมิน และปรับปรุงนวัตกรรม (หรือผลิตภัณฑ์) ขั้นตอนที่ 5 การเผยแพร่วัตกรรม (หรือผลิตภัณฑ์)

ขั้นตอนที่ 1 จะเห็นได้ว่า การวิจัยและพัฒนาจะเริ่มต้นจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือทำการสำรวณสภาพปัจจุบันและปัญหาตลอดจนความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเรื่องใดเรื่องหนึ่งว่าการปฏิบัติงานในเรื่องดังกล่าวนี้ ในสภาพปัจจุบันมีลักษณะเป็นอย่างไร มีปัญหาอุปสรรคใดบ้าง และมีความต้องการในการแก้ไขหรือพัฒนางานที่กล่าวให้ดีขึ้นหรือไม่อย่างไร ทั้งนี้วิธีการที่จะทำให้ได้ข้อมูลก็กระทำได้โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสารสิ่งพิมพ์เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาหรืออาจจะทำการสำรวจความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งสำรวจความต้องการแก้ไขหรือพัฒนาการปฏิบัติงานในประเด็น แง่มุมต่าง ๆ จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องนั้น จากลักษณะการดำเนินงานในขั้นตอนที่ 1 ของการวิจัยและพัฒนา เมื่อพิจารณาอย่างถ่องแท้แล้วก็จะเห็นว่าการดำเนินงานขั้นนี้ ก็คือ ลักษณะของการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) หรือการวิจัยเชิงสังเคราะห์ (Synthesis Research) และการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) นั่นเอง

ขั้นตอนที่ 2 เป็นขั้นตอนต่อเนื่องจากขั้นตอนที่ 1 กล่าวคือ เมื่อได้ผลการศึกษาจากขั้นตอนที่ 1 มาแล้ว ก็จะนำผลที่ได้นั้น (อาทิ ปัญหาและความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือสภาพการปฏิบัติงาน) มาใช้ในการออกแบบหรือวางแผนที่จะทำการสร้างนวัตกรรม (หรือผลิตภัณฑ์ หรือ นวัตกรรม) ซึ่งนับต่อจากนี้ไปผู้เขียนจะใช้คำว่า นวัตกรรมแทนเพียงคำเดียว) หลังจากนั้นจึงลงมือสร้างนวัตกรรมตามที่ออกแบบไว้ และเมื่อสร้างเสร็จก็จะมีการประเมินตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างส่วนประกอบต่าง ๆ ของนวัตกรรมไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายต่อไป การประเมินตรวจสอบนวัตกรรมนั้นมีเทคนิควิธีดำเนินการได้หลายแบบ ผลจากการประเมินตรวจสอบนวัตกรรมก็จะทำให้ได้ข้อมูลสำหรับการปรับปรุงแก้ไขจุดหรือประเด็นที่บกพร่องของนวัตกรรมต่อไป เพื่อให้พร้อมสำหรับการนำไปใช้ในขั้นตอนที่ 3

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้นวัตกรรมหรือการนำนวัตกรรมไปทดลองใช้เมื่อมีการปรับปรุงแก้ไขนวัตกรรมแล้ว นวัตกรรมดังกล่าวก็จะได้รับการนำไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งในการทดลองใช้นี้ก็จะมีกระบวนการดำเนินงานเป็นไปตามลักษณะของการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) กล่าวคือ จะต้องมีกระบวนการออกแบบการทดลอง (Experimental Design) การคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายสำหรับการทดลอง และการสังเกตสอบวัดผลที่เกิดจากการทดลอง เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 4 เมื่อมีการทดลองใช้นวัตกรรมเสร็จสิ้นแล้วก็จะเป็นการประเมินผล การใช้นวัตกรรมในภาพรวมทั้งหมดจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้รับนี้ไปเป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงนวัตกรรมให้สมบูรณ์ต่อไป ในการประเมินผลนวัตกรรมนี้ก็จะดำเนินการในลักษณะของการประเมินโครงการหรือการวิจัยเชิงประเมิน (Project Evaluation or Evaluation Research) ซึ่งก็จะมีแนวคิดเกี่ยวกับวิธีการหรือรูปแบบการประเมินต่าง ๆ

ขั้นตอนสุดท้าย เป็นการเผยแพร่ นวัตกรรมที่ได้ผ่านการทดลองใช้ประเมินผล ในภาพรวมและปรับปรุงขั้นสุดท้ายแล้ว ออกสู่กลุ่มผู้ใช้ในวงกว้าง ซึ่งอาจจะกระทำในเชิงธุรกิจ จำหน่ายในท้องตลาด หรือการนำไปใช้ในทางสาธารณประโยชน์ ตลอดจนการให้บริการต่าง ๆ ก็ตาม ซึ่งในขั้นตอนนี้ก็จะเกี่ยวข้องกับเรื่องของการประชาสัมพันธ์ การจดทะเบียนสินค้าหรือจดกรรมสิทธิ์ ทรัพย์สินทางปัญญา เป็นต้น การดำเนินงานขั้นนี้แยกจากกระบวนการวิจัย เพราะค่อนข้างจะเกี่ยวข้องกับเรื่องการประชาสัมพันธ์หรือการตลาดเป็นอย่างมาก แต่กระนั้นก็ดีเมื่อมีการเผยแพร่ นวัตกรรมไปได้สักระยะหนึ่ง ก็อาจจะมีการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับผู้ใช้นวัตกรรม เพื่อนำข้อมูลที่ได้มา เป็นผลย้อนกลับไปสู่กระบวนการวิจัยและพัฒนาต่อไป

วาร์ เฟ็งสวัสดี (2553, น. 9-11) ได้กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ และ 2) การตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ซึ่งแต่ละ ขั้นตอนมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างหรือพัฒนารูปแบบในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อนเป็นรูปแบบตามสมมติฐาน (Hypothesis Model) โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ผู้วิจัยอาจจะศึกษารายกรณีหน่วยงานที่ดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี ซึ่งผลการศึกษานำมาใช้กำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรเหล่านั้น หรือลำดับก่อนหลังของแต่ละ องค์ประกอบในรูปแบบ ดังนั้น การพัฒนารูปแบบในขั้นตอนนี้จะต้องอาศัยหลักการของเหตุผลเป็น รากฐานสำคัญ ซึ่งโดยทั่วไปการศึกษาในขั้นตอนนี้จะมีขั้นตอนย่อย ๆ ดังนี้ 1) การศึกษาเอกสารและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำสารสนเทศที่ได้มาวิเคราะห์ และสังเคราะห์เป็นร่างกรอบความคิดการวิจัย 2) การศึกษาจากบริบทจริง ในขั้นตอนนี้อาจจะดำเนินการได้หลายวิธี ดังนี้ 2.1) การศึกษาจากสภาพ และปัญหาการดำเนินการในปัจจุบันของหน่วยงาน โดยศึกษาความคิดเห็นจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง (Stakeholder) ซึ่งวิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสอบถาม การสำรวจ การสนทนากลุ่ม เป็นต้น 2.2) การศึกษารายกรณี (Case Study) หรือพหุกรณี หน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จ หรือมีแนวปฏิบัติที่ดีในเรื่องที่ศึกษา เพื่อนำมาเป็นสารสนเทศที่สำคัญในการพัฒนารูปแบบ 2.3) การศึกษาข้อมูล จากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ วิธีการศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นต้น 3) การจัดทำรูปแบบ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะใช้สารสนเทศที่ได้ในข้อ 1.1

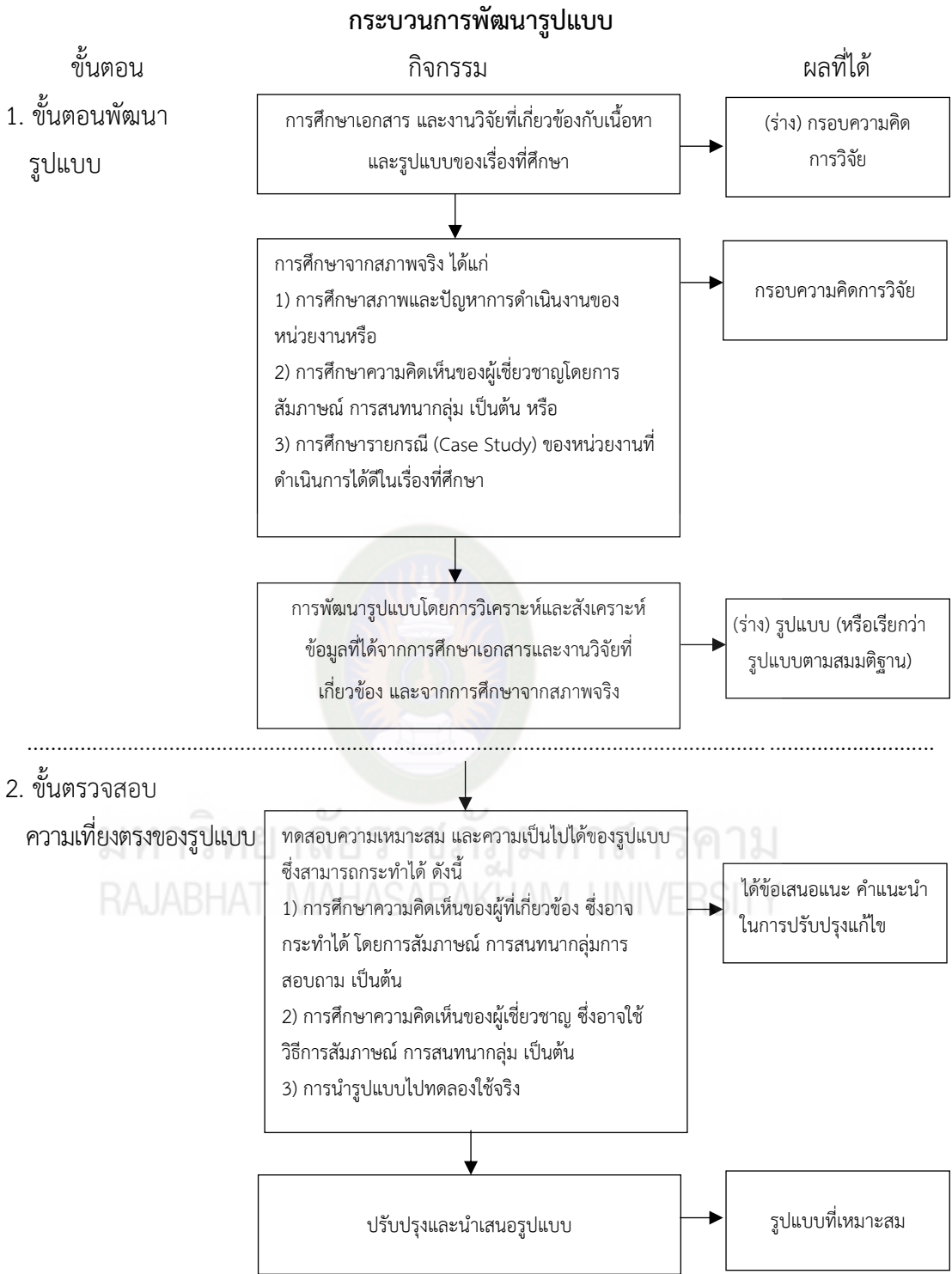


และ 1.2 มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นกรอบความคิดการวิจัยเพื่อนำมาจัดทำรูปแบบ อย่างไรก็ตามในงานวิจัยบางเรื่องนอกจากจะศึกษาตามขั้นตอนที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยยังอาจจะศึกษาเพิ่มเติมโดยใช้กระบวนการวิจัยแบบ Delphi Technique หรือการสนทนากลุ่ม(Focus Group Discussion) ในการพัฒนารูปแบบก็ได้

ขั้นตอนที่ 2 การทดสอบความเที่ยงของรูปแบบภายหลังที่ได้พัฒนารูปแบบในขั้นตอนแรกแล้วจำเป็นที่จะต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าว เพราะรูปแบบที่พัฒนาขึ้นถึงแม้จะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎี แนวคิดรูปแบบของบุคคลอื่น และผลการวิจัยที่ผ่านมา แต่ก็ยังเป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐาน ซึ่งจำเป็นที่จะต้องตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่ การเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริงหรือการทดลองใช้รูปแบบในสถานการณ์จริงจะช่วยให้ทราบอิทธิพลหรือความสำคัญขององค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรต่าง ๆ ในรูปแบบ ผู้วิจัยอาจจะปรับปรุงรูปแบบใหม่โดยการตัดองค์ประกอบหรือตัวแปรที่พบว่าไม่มีอิทธิพลหรือมีความสำคัญน้อยออกจากรูปแบบ ซึ่งจะทำให้ได้รูปแบบที่มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น การทดสอบรูปแบบอาจกระทำได้ 4 ลักษณะ ดังนี้

- 1) การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินตามมาตรฐานที่กำหนด การประเมินที่พัฒนาโดย The Joint Committee on Standards of Educational Evaluation ภายใต้การดำเนินงานของStufflebeam n.d. ได้นำเสนอหลักการประเมินเพื่อเป็นบรรทัดฐานของกิจกรรมการตรวจสอบรูปแบบ ประกอบด้วยมาตรฐาน 4 ด้าน (สุมิลล ว่องวานิช, 2549, น. 54-56) ดังนี้ 1.1) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง 1.2) มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) เป็นการประเมินตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ 1.3) มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) เป็นการประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา 1.4) มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standards) เป็นการประเมินความน่าเชื่อถือ และได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริง
- 2) การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ การทดสอบรูปแบบในบางเรื่องไม่สามารถกระทำได้โดยข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการประเมินค่าพารามิเตอร์ของรูปแบบ หรือการดำเนินการทดสอบรูปแบบด้วยวิธีทางสถิติ แต่งานวิจัยบางเรื่องนั้นต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการได้ตัวเลขแล้วสรุป ซึ่ง Eisner (1976, pp. 192-193) ได้เสนอแนวคิดของการทดสอบหรือประเมินรูปแบบโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ ตามแนวคิด ดังนี้ 2.1) การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จะเน้นการวิเคราะห์และวิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถูกพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไปแต่อาจจะผสมผสานกับปัจจัยต่าง ๆ ในการพิจารณาเข้าด้วยกันตามวิจาร์ณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับข้อมูลคุณภาพ ประสิทธิภาพและความเหมาะสมของสิ่งที่จะทำการประเมิน 2.2) รูปแบบการประเมินที่เป็นความชำนาญเฉพาะทาง

(Specialization) ในเรื่องที่จะประเมิน โดยพัฒนามาจากแบบการวิจารณ์งานศิลปะ (Art Criticism) ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่าที่ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ และต้องใช้ความรู้ ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง แนวคิดนี้ได้นำมาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงมากขึ้น ทั้งนี้เพราะเป็นองค์ความรู้เฉพาะสาขา ผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้นจริง ๆ จึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ดังนั้น ในวงการศึกษาลึกลับก็นำรูปแบบนี้มาใช้ในเรื่องที่ต้องการความลึกซึ้งและความเชี่ยวชาญเฉพาะ 2.3) รูปแบบที่ใช้ตัวบุคคลคือ ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยให้ความเชื่อถือกับผู้ทรงคุณวุฒิที่เที่ยงธรรม และมีคุณพิณที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ นั้น จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิตนเอง 2.4) รูปแบบที่ยอมให้มีความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิ ตามอรรถศาสตร์และความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่จะนำมาพิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ 3) การทดสอบรูปแบบโดยการสำรวจความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้อง มักจะใช้กับการพัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟาย เมื่อผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟายเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นในรอบสุดท้ายมาจัดทำเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อนำไปสำรวจความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ 4) การทดสอบรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบ การทดสอบรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบนี้ ผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้จริงกับกลุ่มเป้าหมาย มีการดำเนินการตามกิจกรรมอย่างครบถ้วน ผู้วิจัยจะนำข้อค้นพบที่ได้จากการประเมินไปปรับปรุงรูปแบบต่อไป



ภาพที่ 2.4 ขั้นตอนการวิจัยการพัฒนารูปแบบกรณีที่ 1 ร่างรูปแบบจากการวิเคราะห์เอกสาร และการศึกษาจากสภาพจริง



ภาพที่ 2.5 ขั้นตอนการวิจัยการพัฒนารูปแบบกรณี 2 ร่างรูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟาย

Nevo (1983, pp. 117-128) ได้นำเสนอแนวคิดในการพัฒนารูปแบบการประเมิน โดยการตั้งคำถามหลัก 5 คำถามหลัก และ 10 คำถามย่อย ซึ่งได้ปรับปรุงจากคำถามหลักในการพัฒนารูปแบบการประเมินที่พัฒนาขึ้น โดย Stufflebeam ซึ่งการพัฒนารูปแบบการประเมินควรตอบคำถามเหล่านี้ให้ได้ ดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 แนวคิดในการพัฒนารูปแบบการประเมินของ Nevo

ประเด็นคำถามหลัก	ประเด็นคำถามย่อย
ทำไมต้องประเมิน (Why)	1. นิยามการประเมินอย่างไร (Evaluation Definition) ผู้พัฒนารูปแบบการประเมินต้องนิยามรูปแบบและตอบคำถามให้ได้ว่า เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินคุณค่า หรือมุ่งประเมินเพื่อการปรับปรุงและพัฒนา
	2. การประเมินมีเป้าหมายอย่างไร (Evaluation Goal) เป็นการบอกถึงบทบาทของการประเมินว่าทำหน้าที่อะไรอาจพิจารณาว่าเป็นแบบรวมสรุป (Summative Evaluation) หรือการประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation) หรือหน้าที่อื่นใด
	3. การประเมินมีบทบาทอย่างไร (Evaluation Role) บทบาทของการประเมินเป็นอย่างไร
ประเมินอะไร (What)	4. อะไรคือสิ่งที่ประเมิน (Evaluation Object) เป็นสิ่งที่สำคัญในการพัฒนารูปแบบการประเมิน เพราะผู้พัฒนาจะต้องศึกษาสิ่งที่จะประเมินให้เข้าใจโดยถ่องแท้ เพื่อระบุว่าประเมินอะไรบ้าง และจะวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ อย่างไร
ประเมินเพื่อใคร (Whom)	5. ในการประเมินควรได้สารสนเทศอะไร (Evaluation Information) ควรระบุว่าจะประเมินเพื่อให้ได้สารสนเทศอะไรที่ขึ้นอยู่กับการนิยามการประเมินในครั้งนั้น ๆ ว่าต้องการอะไร เพียงใด โดยจะกำหนดตั้งแต่ต้น
	6. การประเมินควรจัดกระทำเพื่อใคร (Evaluation Audiences) เป็นการระบุถึงผู้ที่ต้องการใช้สารสนเทศจากการประเมินว่าเป็นกลุ่มใดบ้าง โดยต้องระบุให้มีความชัดเจนตั้งแต่แรก
ประเมินอย่างไร (How)	7. ควรใช้วิธีการใดในการประเมิน คำถามนี้ต้องตอบให้ชัดว่าในการประเมินตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น สามารถใช้เทคนิคหรือวิธีการใดจึงจะเหมาะสมและเข้าถึงข้อมูลของการประเมินได้ดี
	8. รูปแบบการประเมินควรเป็นอย่างไร (Evaluation Design) เป็นการพิจารณาว่ารูปแบบการประเมินควรเป็นอย่างไร โดยระบุถึงรายละเอียดต่าง ๆ เช่น กิจกรรมการประเมิน เป็นต้น
	9. ใช้เกณฑ์อะไรในการตัดสิน (Evaluation Criteria) ในการประเมินย่อมต้องมีเกณฑ์ในการตัดสินผลการประเมิน ดังนั้น ในการพัฒนารูปแบบการประเมินต้องตอบให้ได้ว่าในการประเมินนั้น ๆ จะใช้เกณฑ์อะไรเพื่อตัดสินสิ่งต้องมีเกณฑ์ในการตัดสินผลการประเมิน ดังนั้น ในการพัฒนารูปแบบการประเมินต้องตอบให้ได้ว่าในการประเมินนั้น ๆ จะใช้เกณฑ์อะไรเพื่อตัดสินสิ่งที่ประเมิน
ใครเป็นผู้ประเมิน (Who)	1. ใครควรทำหน้าที่ประเมิน (Evaluator) เป็นการระบุว่าผู้ที่จะทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินมีใครบ้างและมีคุณสมบัติอย่างไร
	0.

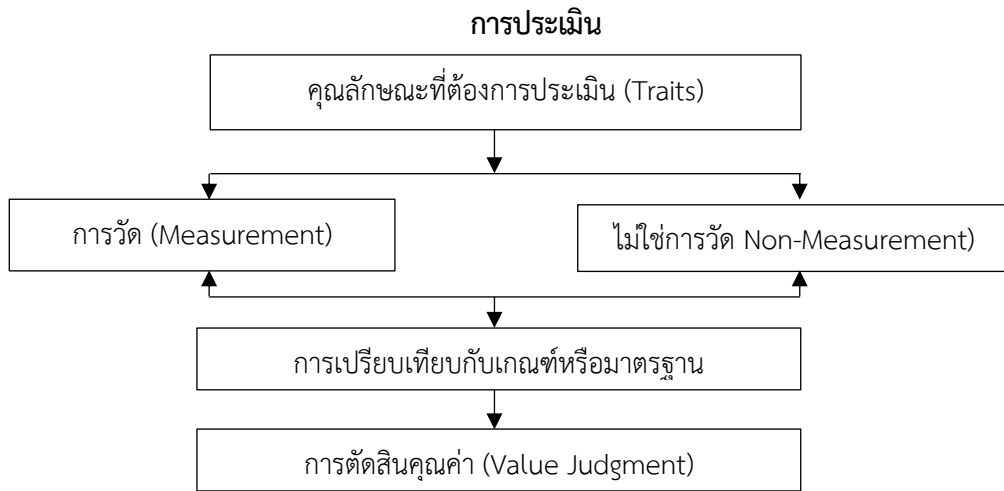
### 2.4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดพื้นฐานและขั้นตอนสำคัญสำหรับการวัดและประเมิน

ศิริชัย กาญจนวาสี (2552, น. 9-19) ได้กล่าวว่าแนวคิดพื้นฐานสำหรับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อยู่บนพื้นฐานของการตอบคำถามหลัก 4 คำถาม ได้แก่ วัดและประเมินไปทำไม? วัดและประเมินอะไร? วัดและประเมินอย่างไร? และตัดสินผลด้วยวิธีใด? การตอบคำถามดังกล่าวจะช่วยกำหนดทิศทางและกรอบของกระบวนการวัดและการประเมินให้ดำเนินไปอย่างเป็นระบบ ซึ่งสามารถแบ่งเป็นขั้นตอนการดำเนินงานสำคัญได้ 7 ขั้นตอน ดังนี้

#### ตารางที่ 2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดพื้นฐานและขั้นตอนสำคัญสำหรับการวัดและประเมิน

แนวคิดพื้นฐาน	ขั้นตอนสำคัญของการดำเนินงาน
วัดและประเมินไปทำไม? (Why ?)	1. กำหนดจุดมุ่งหมายของการวัดและประเมิน
วัดและประเมินอะไร? (What ?)	2. วิเคราะห์ผลการเรียนรู้ที่มุ่งวัดและประเมิน
วัดและประเมินอย่างไร? (How ?)	3. สร้างเครื่องมือสำหรับการวัดและประเมิน 3.1 ออกแบบการสร้างเครื่องมือ 3.2 ลงมือสร้างเครื่องมือ 3.3 ทดลองใช้ และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ 4. เก็บรวบรวมข้อมูล 5. วิเคราะห์ข้อมูล
ตัดสินผลด้วยวิธีใด? (Value Judgment)	6. ตัดสินคุณค่าของผลการเรียนรู้ 7. รายงานและนำผลไปใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงการเรียนรู้

ทั้งนี้ การวัด (Measurement) เป็นกระบวนการกำหนดตัวเลข (Assignment of Numerals) ได้แก่ สิ่งต่าง ๆ ตามเกณฑ์ และการวัดจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน ได้แก่ จุดมุ่งหมายการวัด เครื่องมือที่ใช้วัดโดยต้องมีหน่วยที่ใช้ในการวัดและมีมาตราเปรียบเทียบระหว่างหน่วย และสุดท้ายมีการแปลผลและนำไปใช้ ส่วนการประเมิน (Evaluation) เป็นกระบวนการตัดสินคุณค่า (Value Judgment) สิ่งต่าง ๆ ตามเกณฑ์มาตรฐานโดยมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลจากการวัด การตีความหมาย และการตัดสินคุณค่าตามเกณฑ์หรือมาตรฐานปรากฏความสัมพันธ์ระหว่างการวัดและการประเมินตามภาพที่ 2.6



**ภาพที่ 2.6** ความสัมพันธ์ระหว่างการวัดและการประเมิน

Kendall and Kendall (1988) ได้เสนอขั้นตอนในการพัฒนาระบบไว้ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ระบบ (System Analysis) หมายถึง การวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ รวมทั้ง ผลผลิตของระบบนั้น ๆ ให้ชัดเจน
2. การออกแบบระบบ (System Design) หมายถึง การออกแบบองค์ประกอบของระบบในปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิตให้มีคุณภาพมากที่สุด เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพขององค์กร และสภาพแวดล้อมที่ใช้ระบบนั้น ๆ
3. การทดสอบระบบ (System Testing) หมายถึง การนำระบบที่ออกแบบไปทดสอบโดยการทดลองใช้ระบบในสถานการณ์จำลอง หรือในสถานการณ์จริง เพื่อทดลองดูว่าระบบนั้นมีคุณภาพ หรือไม่มีข้อบกพร่องในองค์ประกอบใด จะได้ปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

Debenham (1989) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับขั้นตอนในการพัฒนาระบบ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ระบบ (System Analysis) หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบต่าง ๆ ภายในระบบว่ามีอะไรบ้าง มีองค์ประกอบใดควรปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของระบบ
2. การออกแบบระบบ (System Design) หมายถึง การนำเอาองค์ประกอบต่าง ๆ มาเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน ก่อให้เกิดความสอดคล้อง และสามารถมุ่งไปสู่จุดหมายตามที่ต้องการ ซึ่งเป็นผลมาจากการวิเคราะห์ระบบ
3. การนำระบบไปใช้ (System Implementation) หมายถึง การนำระบบที่ออกแบบไปใช้ตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้

## 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับปรัชญาการประเมิน และทฤษฎีการประเมิน

### 2.5.1 ปรัชญาการประเมิน (Philosophy of Evaluation)

รัตนะ บัวสนธ์ (2555, น. 9-10) กล่าวไว้ว่า ปรัชญาตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Philosophy” ซึ่งมาจาก คำในภาษากรีกว่า “Sophia” ที่แปลว่า ปรัชชาญาณ รวมกับคำว่า “Philein” ที่แปลว่า รัก ดังนั้นเมื่อพิจารณารวมกันจึงแปลว่า รักในปรัชชาญาณ หรือ รักในความฉลาดนั่นเอง และอาจให้ความหมายของ “ปรัชญาการประเมิน” (Philosophy of Evaluation) ได้ว่า หมายถึง พื้นฐานความเชื่อ ความคิดเกี่ยวกับความจริง วิธีการค้นพบเข้าถึงความจริงและคุณค่าของสิ่งที่จะประเมินนั่นเอง

ศิริชัย กาญจนวาสี (2554, น. 7-11) กล่าวว่า ปรัชญาการประเมิน: ทำไม?และอย่างไร?

ประเมิน: ทำไม?

นักทฤษฎีการประเมินมีความเชื่อร่วมกันอย่างหนึ่งว่า “การประเมิน” เป็นกิจกรรมที่อยู่บนพื้นฐานของปรัชญาการเมืองแบบเสรีนิยม (Liberalism) แต่มีความเชื่อใน “เป้าหมาย” ของการประเมินยังมีความแตกต่างกัน ขึ้นกับข้อตกลงเบื้องต้นของการประเมินว่านักทฤษฎีเหล่านั้นยึดถือในแนวทางไหน ซึ่งอาจจำแนกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ดังนี้

1. ประโยชน์นิยม (Utilitarianism) นักทฤษฎีในแนวทางนี้จึงเน้นการประเมินที่สามารถเสนอสารสนเทศ ที่เป็นประโยชน์ต่อระบบการริหารงาน การวางแผน การดำเนินโครงการ และการตัดสินใจเชิงบริหาร โดยนักประเมินมีบทบาทเป็นผู้ป้อนสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ ไม่ควรเข้าไปมีบทบาทในการตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ทำการประเมินด้วยตนเอง แต่ให้เป็นดุลยพินิจของผู้ใช้สารสนเทศนั้น ๆ เป็นผู้ชี้ขาดคุณค่าของสิ่งที่ทำการประเมิน นักทฤษฎีการประเมินที่สามารถจัดได้ว่ามีแนวความคิดแบบประโยชน์นิยม เช่น Tyler (1950), Provus (1971), Stufflebeam (1971), Stake (1975), Patton (1980, 1987) เป็นต้น

2. พหุนิยม (Pluralism) นักทฤษฎีในแนวทางนี้เชื่อว่า เป้าหมายของการประเมินที่สำคัญคือ การตัดสินคุณค่า นักทฤษฎีกลุ่มนี้จึงเน้นการประเมินที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามความเชื่อและประสบการณ์ของผู้ประเมินเพื่อตัดสินคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมิน ตามความเชี่ยวชาญของตน ในขณะเดียวกันก็พยายามสร้างศรัทธาและความเชื่อถือเพื่อให้ผลเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้สารสนเทศ นักทฤษฎีการประเมินที่สามารถจัดได้ว่ามีแนวความคิดแบบพหุนิยม เช่น Scriven (1967), Stake (1967), Eisner (1975, 1979), Guba and Lincoln (1981) เป็นต้น

ประเมิน: อย่างไร?

นักทฤษฎีการประเมินค่อนข้างมีความเห็นสอดคล้องกันว่า การประเมินควรใช้วิธีที่น่าเชื่อถือและมีหลักฐานอ้างอิงได้ แต่ “วิธีการ” ที่จะนำไปสู่ความจริงและการกำหนดคุณค่าของ



ความจริงที่มีความหลากหลาย จำแนกเป็นวิธีการใหญ่ ๆ ได้ดังนี้

1. อัตนัยนิยม (Subjectivism) นักทฤษฎีกลุ่มนี้จึงนิยมทำการประเมินโดยเน้นวิธีการเชิงธรรมชาติ (Naturalistic Approach) ซึ่งอยู่บนหลักการของวิธีการดำเนินงานที่ยืดหยุ่น รวบรวมข้อมูลอย่างรอบด้านตามสภาพธรรมชาติและใช้ความรู้เชี่ยวชาญเป็นเกณฑ์ในการสรุปผล นักทฤษฎีการประเมินที่สามารถจัดได้ว่านิยมวิธีประเมินแบบอัตนัยนิยม เช่น Stake (1975), Eisner (1975, 1979), Guba and Lincoln (1981), Patton (1980, 1987) เป็นต้น

2. ปรนัยนิยม (Objectivism) นักทฤษฎีในกลุ่มนี้จึงทำการประเมินโดยเน้นวิธีการเชิงระบบ (Systematic Approach) มีการวางแผนการดำเนินงานอย่างแน่ชัด ใช้เครื่องมือมาตรฐานในการเก็บรวบรวมข้อมูล พยายามควบคุมตัวแปรแทรกซ้อนให้มากที่สุด ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลตามเกณฑ์มาตรฐานที่ประกาศไว้ล่วงหน้า นักทฤษฎีการประเมินที่สามารถจัดได้ว่านิยมวิธีการประเมินแบบปรนัยนิยม เช่น Tyler (1950), Cronback (1963, 1980, 1982) Rossi, Freeman and Wright (1979), Levin (1983) เป็นต้น

สรุปว่า ปรัชญาการประเมิน เป็นค่าเชื่อพื้นฐานของนักทฤษฎีการประเมินที่จะกำหนดเป้าหมายการประเมินอย่างไร? และวิธีการประเมินอย่างไร? ให้การประเมินเป็นกระบวนการสร้างสรรค์สังคมที่สอดคล้องกับแนวทางประชาธิปไตย

### 2.5.2 ทฤษฎีการประเมิน (Theory of Evaluation)

ศิริชัย กาญจนวาสี (2554, น. 44) ได้ให้ความหมายของ “ทฤษฎี” ไว้ว่าทฤษฎีเป็นข้อความนัยทั่วไปที่แสดงระบบความสัมพันธ์ระหว่างหลักการหรือมโนทัศน์ที่สามารถใช้ทำความเข้าใจ บรรยาย อธิบาย หรือทำนายปรากฏการณ์เฉพาะต่าง ๆ ได้อย่างสมเหตุสมผล

รัตน์ บัสนันท์ (2555, น. 13-15) กล่าวว่า คำว่า ทฤษฎี ซึ่งตรงกับคำว่า “Theory” ในภาษาอังกฤษนั้นหากสำรวจความหมายทั่ว ๆ ไปจากพจนานุกรมก็จะพบว่ามีความหมายดังนี้ (Merriam Webster’s Collegiate Dictionary, 1996, p. 1223)

1. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อเท็จจริงหนึ่งชุดที่มีต่ออีกชุดหนึ่ง
2. ความคิดในเชิงนามธรรม
3. ลักษณะความเป็นนัยทั่วไปหรือหลักการที่มีลักษณะเป็นนามธรรมของข้อเท็จจริง
4. ความเชื่อ นโยบาย หรือวิธีการที่นำเสนอขึ้นสำหรับเป็นพื้นฐานของการปฏิบัติ
5. ข้อตกลงยอมรับทางวิทยาศาสตร์ที่มีลักษณะเป็นหลักการทั่วไปเพื่อใช้อธิบายปรากฏการณ์หนึ่ง ๆ

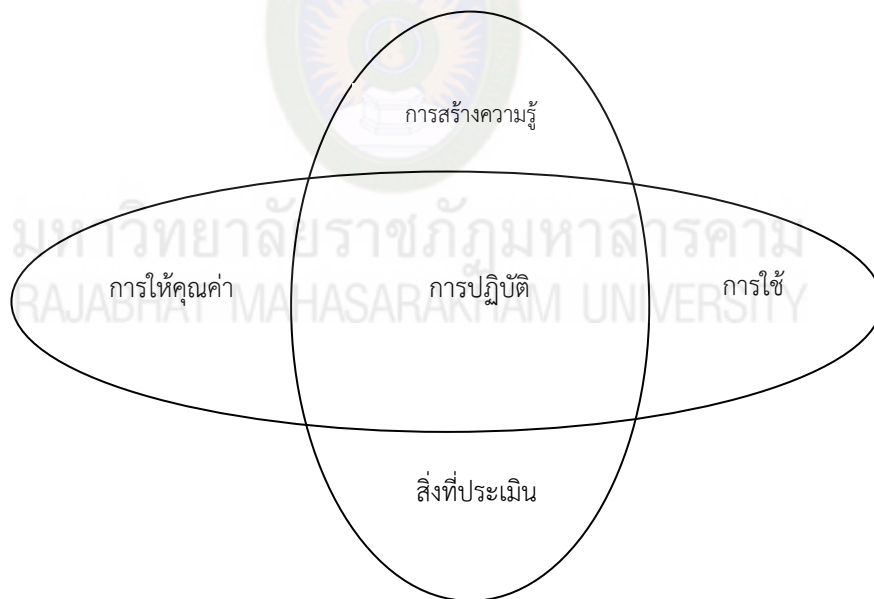
“ทฤษฎี หมายถึง กลุ่มของข้อความที่มีลักษณะเป็นนัยทั่วไปซึ่งประกอบด้วยส่วนที่เป็นหลักการและมโนทัศน์ที่เชื่อมโยงเข้าด้วยกันเพื่อทำหน้าที่บรรยาย อธิบาย หรือทำนายปรากฏการณ์ใด ๆ ได้อย่างน่าเชื่อถือ

“ทฤษฎีการประเมิน” หมายถึง กลุ่มของข้อความที่มีลักษณะเป็นนัยทั่วไป ซึ่งประกอบด้วยส่วนที่เป็นหลักการหรือมโนทัศน์เกี่ยวกับการประเมินที่เชื่อมโยงเข้าด้วยกันเพื่อทำหน้าที่บรรยายอธิบายและทำนายปรากฏการณ์ การประเมินใด ๆ ได้อย่างน่าเชื่อถือ

นอกจากนี้ รัตนะ บัวสนธ์ (ม.ป.ป, น. 2-4) ได้กล่าวถึงเกี่ยวกับความหมายของทฤษฎีการประเมิน (Evaluation Theory or Theory of Evaluation) ไว้อีกว่า

ทฤษฎีการประเมิน (Evaluation Theory or Theory of Evaluation) หมายถึง ชุดของข้อความที่ทำหน้าที่อธิบายเกี่ยวกับการประเมิน ซึ่งในวงวิชาการด้านการประเมินนอกจากจะเรียกว่าทฤษฎีการประเมิน แล้วยังมีการใช้คำอื่น ๆ ที่มีความหมายเทียบเคียงทดแทนกันได้ เช่น ใช้คำว่า รูปแบบการประเมิน (Evaluation Model or Model of Evaluation) ซึ่งในภาษาไทยบางที่ใช้ทับศัพท์ เรียกว่า โมเดลการประเมิน หรือใช้คำว่า แนวทางการประเมิน ((Evaluation Approach or Approach of Evaluation)

Shadish (1998, pp. 1-19) ได้แสดงให้เห็นถึงเนื้อหาสาระที่ทฤษฎีการประเมินควรอธิบายหรือกล่าวถึงโดย Shadish เสนอเป็นแผนภูมิไว้ตามภาพที่ 2.7



ภาพที่ 2.7 เนื้อหาสาระของทฤษฎีการประเมินตามแนวคิดของ Shadish (1998, p. 2)

จากภาพจะเห็นว่าทฤษฎีการประเมิน ประกอบด้วยเนื้อหาสองส่วนคือ ส่วนที่อยู่ตรงกลางและส่วนที่อยู่รอบนอก ส่วนที่อยู่ตรงกลางคือ ส่วนที่บ่งบอกเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติในการประเมินหรือกล่าวง่าย ๆ ก็คือ การอธิบายถึงวิธีดำเนินการประเมินนั่นเองว่าจะทำอย่างไร ส่วนที่อยู่รอบนอกถ้าอธิบายตามซึมนาฟิกาโดยเริ่มจากส่วนแรก คือ สิ่งที่ประเมิน (Evaluand) ส่วนนี้ก็คือ การบ่งบอก

ว่าสิ่งที่ประเมินคืออะไรมีกี่ประเภท ส่วนต่อไปคือ การให้คุณค่าของสิ่งที่ประเมิน เป็นการอธิบายว่าจะให้คุณค่าได้อย่างไร โดยใคร และใช้หลักเกณฑ์ใด ส่วนที่สามคือการสร้างความรู้จากการประเมิน ส่วนนี้เป็นอธิบายถึงผลที่ได้รับจากการดำเนินการประเมินนั้น ก่อให้เกิดความรู้ใด ๆ สำหรับการประเมินหรือไม่อะไรบ้าง และส่วนสุดท้ายคือ เรื่องการใช้ผลการประเมินให้เกิดประโยชน์เป็นการอธิบายเกี่ยวกับการนำผลการประเมินไปใช้สำหรับกลุ่มบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ประเมินหรือดำเนินงานประเมิน

Scriven (2003, p. 15) กล่าวว่าประกอบด้วยสองส่วนของทฤษฎีการประเมิน คือ ทฤษฎีปทัสสถาน (Normative Theories) และทฤษฎีพรรณนา (Descriptive Theories) ทฤษฎีปทัสสถานของทฤษฎีการประเมินก็คือ ส่วนที่อธิบายหรือบอกเกี่ยวกับการประเมินว่าควรจะทำอย่างไร หรือควรเป็นอย่างไรนั่นคือ เป็นการให้ความหมายหรือบอกคุณลักษณะของการประเมินในขณะที่ทฤษฎีพรรณนาของทฤษฎีการประเมินก็คือ ส่วนที่บอกให้ทราบว่าการประเมินมีกี่ชนิดอะไรบ้าง การประเมินที่แท้จริงนั้นทำอะไร และทำไมจึงต้องทำเช่นนั้น

จากแนวคิดของ Scriven and Shadish ที่กล่าวถึงทฤษฎีการประเมิน จึงอาจสรุปได้ว่า ทฤษฎีการประเมิน (หรือโมเดลและแนวทางการประเมิน) ใด ๆ ก็ตามควรเป็นชุดคำอธิบายเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติหรือการดำเนินงานประเมินสิ่งที่ประเมิน การให้คุณค่า การสร้างความรู้จากการประเมิน และการใช้ประโยชน์จากผลการประเมินหรือถ้าสรุปอย่างสั้นที่สุด ทฤษฎีการประเมิน คือ ชุดของข้อความที่อธิบายเกี่ยวกับวิธีการประเมิน สิ่งที่ประเมินและการใช้ผลจากการประเมินนั่นเอง

### 2.5.3 ทฤษฎีรูปแบบการประเมิน (A Theory of Evaluation Models)

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ เกี่ยวกับรูปแบบการประเมิน พบว่ารูปแบบการประเมินแต่ละรูปแบบที่มีความแตกต่างกันนั้น เนื่องมาจากพื้นฐานทางปรัชญาและแนวคิดเชิงทฤษฎีที่แตกต่างกัน ดังนั้น การพัฒนารูปแบบใหม่ขึ้น ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพจึงจะต้องทำความเข้าใจถึงรากฐานของแต่ละรูปแบบ ดังเช่น ศิริชัย กาญจนวาสี (2554, น. 103-112, 127-129) ได้กล่าวถึงทฤษฎีรูปแบบการประเมินไว้ ดังนี้

นักทฤษฎีการประเมินมีปรัชญาการประเมินที่แตกต่างกัน พื้นฐานความแตกต่างที่สำคัญอยู่ที่ข้อตกลงเบื้องต้นของการประเมิน กับมาตรการเข้าถึงคุณค่าของสิ่งที่ประเมิน ยังผลให้มีการสร้างโมเดล/รูปแบบของการประเมินหรือแนวทางการประเมินในลักษณะที่แตกต่างกันไป ข้อตกลงเบื้องต้นของการประเมินที่สำคัญ ได้แก่ ข้อตกลงเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการประเมินหรือ “ประเมินทำไม?” โดยสามารถจัดเป็นแนวคิดที่สำคัญ 2 ข้อ คือ การประเมินที่เน้น “การตัดสินใจ” (Decision oriented Evaluation) กับการประเมินที่เน้น “การตัดสินใจคุณค่า” (Value oriented Evaluation) ซึ่งมีความแตกต่างกันทางด้านนิยามของการประเมิน บทบาทของนักประเมิน และผู้รับผิดชอบในการตัดสินใจคุณค่า สำหรับมาตรการเข้าถึงคุณค่าของสิ่งที่ประเมินที่สำคัญได้แก่ วิธีการประเมิน หรือ “ประเมินอย่างไร?”

โดยสามารถจัดเป็นแนวคิดที่สำคัญ 2 ข้อ คือ วิธีเชิงระบบ (Systematic Approach) กับวิธีเชิงธรรมชาติ (Naturalistic Approach) ซึ่งมีความแตกต่างกันอย่างสำคัญทางด้านที่มาของวิธีการการมองคุณค่า เครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ถ้านักประเมินต้องการเลือกโมเดล/รูปแบบการประเมินไปใช้ได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแล้ว นักประเมินจะต้องไม่ยึดติดกับโมเดลใด โมเดลหนึ่ง (Model-Free Approach) โดยนักประเมินจะต้องมีความสามารถในการพัฒนาเกณฑ์การตัดสิน ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์หรือประเด็นปัญหาที่ต้องการประเมินกับปรัชญาหรือแนวคิดทางการประเมิน ของนักทฤษฎีการประเมินที่ใช้ในการสร้างโมเดล/รูปแบบของการประเมินหรือแนวทางการประเมินนั้น ๆ

สำหรับโมเดล/รูปแบบ/แนวทางการประเมินนั้น นักทฤษฎีการประเมินก็ได้เสนอไว้อย่าง หลากหลาย โดยรูปแบบการประเมินจำแนกตามข้อตกลงเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน หรือ “ประเมินทำไม?” แนวคิดที่สำคัญ 2 ข้อ คือ การประเมินที่เน้น “การตัดสินใจ” (Decision oriented Evaluation) กับ การประเมินที่เน้น “การตัดสินคุณค่า” (Value oriented Evaluation) และจำแนก ตามวิธีการประเมิน หรือ “ประเมินอย่างไร?” ตามแนวคิดที่สำคัญ 2 ข้อ ได้แก่ วิธีเชิงระบบ (Systematic Approach) กับวิธีเชิงธรรมชาติ (Naturalistic Approach) ซึ่งพอจัดประเภทได้ตามโมเดลที่เสนอ เป็น 2 มิติ เรียกว่า โมเดล ทวิมิติของรูปแบบการประเมิน จำแนกออกเป็นรูปแบบการประเมิน จำนวน 4 ประเภท ดังนี้ 1) SD Models 2) ND Models 3) SV Models 4) NV Models รวมทั้งสิ้น 28 แนวทาง

### ตารางที่ 2.5 การเปรียบเทียบวิธีเชิงระบบและวิธีเชิงธรรมชาติ

รายการ	วิธีเชิงระบบ	วิธีเชิงธรรมชาติ
1. ที่มาของวิธีการ	วิทยาศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ จิตวิทยาเชิงทดลอง	ศิลปะศาสตร์ มนุษยศาสตร์วารสาร ศาสตร์
2. รูปแบบ	เป็นทางการ (Formal)	ไม่เป็นทางการ (Informal)
3. การจัดและทำ	สูง (High Structured)	ต่ำ (Low Structured)
4. การมองคุณค่า	คุณค่าเชิงเดี่ยว (Singular)	คุณค่าเชิงพหุ (Pluralistic)
5. วิธีการ	ปรนัย (Objectivism)	อัตนัย (Subjectivism)
6. เครื่องมือที่นิยมใช้	เครื่องมือมาตรฐาน	สังเกต/สัมภาษณ์
7. การเก็บรวบรวมข้อมูล	อาศัยความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่าง	การจดบันทึกเหตุการณ์ตามธรรมชาติ
8. การวิเคราะห์ข้อมูล	การวิเคราะห์ทางสถิติ	การเชื่อมโยงเหตุผล
9. ผู้ใช้ผลการประเมิน	นักวิชาการ	บุคคลทั่ว ๆ ไป

จากโมเดล 2 มิติของรูปแบบการประเมิน เราสามารถจำแนกกลุ่มการประเมินออกเป็น 4 ประเภทใหญ่ ๆ ได้ดังนี้

1. Systematic Decision-Oriented Evaluation (SD Models) การประเมินประเภทนี้เน้นการใช้วิธีเชิงระบบเพื่อการเสนอสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องสำหรับการตัดสินใจในเชิงบริหาร

2. Naturalistic Decision-Oriented Evaluation (ND Models) การประเมินประเภทนี้เน้นการใช้วิธีเชิงธรรมชาติเพื่อการเสนอสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องสำหรับการตัดสินใจในเชิงบริหาร

3. Systematic Value-Oriented Evaluation (SV Models) การประเมินประเภทนี้เน้นการใช้วิธีเชิงระบบให้นักประเมินทำการตัดสินใจคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมิน

4. Naturalistic Value-Oriented Evaluation (NV Models) การประเมินประเภทนี้เน้นการใช้วิธีเชิงธรรมชาติให้นักประเมินทำการตัดสินใจคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมิน

การเลือกรูปแบบการประเมิน

แนวทางการประเมินตามรูปแบบหรือโมเดลต่าง ๆ ต่างมีปรัชญาการประเมินที่แตกต่างกันไปตามความเชื่อของนักทฤษฎีที่พัฒนารูปแบบนั้น ๆ เป็นผลให้แต่ละรูปแบบหรือโมเดล มีข้อดีและข้อเสียในการนำไปใช้แตกต่างกัน

เกณฑ์การตัดสินใจความเหมาะสมของรูปแบบหรือโมเดลที่เลือกใช้อาจพิจารณาได้จากการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างปรัชญาหรือแนวคิดของรูปแบบการประเมินกับประเด็นปัญหาของสิ่งที่ต้องการประเมิน นักประเมินจะต้องทำความเข้าใจกับประเด็นปัญหาของการประเมินว่าเป้าหมายของการประเมินคืออะไร? ประเมินเพื่อให้ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือประเมินเพื่อตัดสินใจคุณค่าของสิ่งนั้นด้วยนักประเมินเอง และควรใช้มาตรการใดในการเข้าถึงคุณค่าของสิ่งที่ประเมิน? มาตรการเชิงระบบหรือมาตรการเชิงธรรมชาติ ซึ่งนักประเมินและผู้ต้องการใช้สารสนเทศ จะต้องทำความเข้าใจร่วมกันเพื่อหาวิธีการร่วมที่คิดว่าน่าจะดีที่สุด ภายใต้สถานการณ์ของการประเมินนั้น ๆ เมื่อมีความชัดเจนเกี่ยวกับเป้าหมาย และวิธีการเกี่ยวกับประเด็นปัญหาที่ต้องประเมินแล้วนักประเมินสามารถพิจารณา ประเภทของการประเมิน หรือกลุ่มของรูปแบบ/โมเดลที่สอดคล้องกับเป้าหมายและวิธีการที่ต้องการ จากนั้นจึงทำการเลือก รูปแบบหรือโมเดล ว่ารูปแบบหรือโมเดลไหนที่นักประเมินมีความถนัดหรือคุ้นเคย หรือได้รับการฝึกฝนมาโดยตรง รูปแบบหรือโมเดลนั้นจึงน่าจะเป็นรูปแบบที่เหมาะสมที่สุดสำหรับการประเมินในครั้งนั้น

จากทฤษฎีและโมเดลรูปแบบการประเมิน สามารถนำมาสร้างเป็นสมมุติฐานต่าง ๆ เพื่อทำการทดสอบได้ เช่น

1. รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินใจ น่าจะสนับสนุนหลักการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ได้ดีกว่ารูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินใจคุณค่า

2. รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินใจ น่าจะเหมาะสำหรับใช้กับผู้บริหารหรือผู้ใช้ผลการประเมินที่มีความสามารถในเชิงวิชาการสูง เนื่องจากผู้ใช้ผลการประเมินจะต้องเป็นผู้วินิจฉัยคุณค่าด้วยตนเองอย่างถูกต้องเสียก่อนจึงจะนำผลการประเมินไปใช้อย่างถูกต้อง

3. รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินใจคุณค่า น่าจะเหมาะสำหรับใช้กับนักประเมินที่มีความสามารถเชิงวิชาการสูงและเป็นผู้เชี่ยวชาญเพราะสามารถจะวินิจฉัยคุณค่าได้อย่างถูกต้องกว่าผู้ใช้ผลการประเมิน แต่อาจมีปัญหาเรื่องการยอมรับและการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์จากผู้ใช้ผลการประเมินหรือผู้บริหาร

4. การประเมินด้วยวิธีธรรมชาติ น่าจะสนองความต้องการสารสนเทศได้ดี แต่อาจมีปัญหาเรื่องความน่าเชื่อถือของผลการประเมิน ในขณะที่การประเมินด้วยวิธีเชิงระบบน่าจะให้ผลการประเมินที่น่าเชื่อถือแต่อาจจะไม่ไวต่อการสนองความต้องการสารสนเทศของผู้เกี่ยวข้อง

5. สถานการณ์ของการประเมินจะเป็นตัวกำหนดรูปแบบการประเมินที่เหมาะสม โดยจะต้องพิจารณาองค์ประกอบด้านผู้ใช้ผลการประเมิน ผู้ประเมิน สิ่งที่ต้องการประเมินและสิ่งแวดล้อม

สรุปได้ว่า การที่จะทำการพัฒนารูปแบบการประเมินรูปแบบใหม่ขึ้นมาใช้อย่างเหมาะสมนั้น นักประเมินจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจถึงรากฐานของแต่ละรูปแบบ ตั้งแต่ ทฤษฎี โมเดล มโนทัศน์ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ มิตรูปแบบการประเมิน ประเภทของการประเมิน รูปแบบและวิธีการประเมิน และการเลือกรูปแบบการประเมิน และประเด็นสุดท้าย สมมติฐาน ที่สร้างมาจากทฤษฎีและโมเดลรูปแบบการประเมิน

## 2.6 แนวคิดเกี่ยวกับอภิमानทฤษฎีการประเมิน หรือทฤษฎีของทฤษฎีการประเมิน

รัตนะ บัวสนธ์ (ม.ป.ป, น. 1-10) กล่าวว่า “ไม่มีโมเดลหรือทฤษฎีการประเมินใดที่มีความสมบูรณ์ ถูกต้อง เหมาะสมที่สุดในการใช้ จะมีโมเดลหรือทฤษฎีการประเมินที่ดีเหมาะสมสำหรับแต่ละเงื่อนไข สถานการณ์หนึ่ง ๆ ของการประเมินเท่านั้น”

อภิमानทฤษฎีการประเมิน หรือทฤษฎีของทฤษฎีการประเมิน (Meta-Theory of Evaluation Theory of Evaluation Theory) คือชุดของข้อความที่เป็นแนวคิดเพื่อใช้สำหรับอธิบายเกี่ยวกับทฤษฎีการประเมินว่าแต่ละทฤษฎีมีลักษณะอย่างไร เนื่องจากมีทฤษฎีการประเมินเป็นจำนวนมาก การสร้างคำอธิบายทฤษฎีการประเมิน มีประโยชน์ในแง่การจัดกลุ่มทฤษฎีการประเมินไว้ด้วยกันตามคุณลักษณะบางอย่างที่มีร่วมกัน ซึ่งทำให้สะดวกต่อการนำทฤษฎีการประเมินไปใช้ประเมินสิ่งที่ประเมินได้ตรงตามปรัชญาวัตถุประสงค์และวิธีการปฏิบัติในการประเมินของทฤษฎีการประเมินนั้น ๆ

ทั้งนี้อภิธานศัพท์ของทฤษฎีการประเมินหรือทฤษฎีของทฤษฎีการประเมินใช้หลักเกณฑ์จำแนก อธิบายทฤษฎีการประเมินตามเกณฑ์ต่อไปนี้

1. มิติด้านเกณฑ์ หมายถึง ลักษณะของเกณฑ์ที่ใช้ตัดสินเกี่ยวกับสิ่งที่ประเมิน แบ่งเป็นความเป็นปรนัยนิยม และอัตนัยนิยม (Objectivism and Subjectivism)
2. มิติด้านวัตถุประสงค์การตัดสิน หมายถึง จุดมุ่งเน้นหรือความต้องการเกี่ยวกับการตัดสินสิ่งที่ประเมินแบ่งเป็นมุ่งเน้นการตัดสินใจ และตัดสินคุณค่า (Decision and Value)
3. มิติด้านวิธีการ หมายถึง วิธีการหรือแนวทางสำหรับการค้นหาเข้าถึงคุณค่าของสิ่งที่ประเมินแบ่งเป็นวิธีการเชิงระบบ และวิธีการเชิงธรรมชาติ (Systematic and Naturalistic)
4. มิติด้านบทบาทนักประเมิน หมายถึง ลักษณะการทำงานของนักประเมินในการทำงานประเมินสิ่งประเมิน แบ่งเป็นนักประเมินเป็นผู้เชี่ยวชาญ และนักประเมินเป็นผู้ร่วมงานหรือมีลักษณะเท่ากับบุคคลอื่น ๆ ในการดำเนินงานประเมิน (Expert and Co-Ordinator)

จากการจำแนกทฤษฎีการประเมินตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว จึงสามารถจัดกลุ่มอธิบายทฤษฎีโมเดล (รูปแบบ) หรือแนวทางการประเมินของนักทฤษฎีการประเมินออกเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ได้ทั้งสิ้นจำนวน 16 กลุ่ม ดังตารางที่ 2.6

**ตารางที่ 2.6** กลุ่มทฤษฎีโมเดล (รูปแบบ) หรือแนวทางการประเมินของนักทฤษฎีการประเมิน

		Obj. (ปรนัยนิยม)		Sub. (อัตนัยนิยม)	
		Dec. (ตัดสินใจ)	Val. (ตัดสินคุณค่า)	Dec. (ตัดสินใจ)	Val. (ตัดสินคุณค่า)
Sys. (วิธีการเชิงระบบ)	Exp. (ผู้เชี่ยวชาญ)	Tyler (1950) Cronbach (1963) Provus (1971) Stufflebeam (1971)	Owing (1973) Wolf (1975) Chen (1990) Bickman (1990)	Patton (1978,1986) Stake (1967)	Scriven (1967) Scriven (1973) Kirkpatrick (1978)
	Co. (ผู้ร่วมงาน)	Alkin (1979) Stufflebeam and Shinkfield (2007)	Sander and Horn (1994) Webster (1995) Tymms (1995)	Fetterman (1994)	Greene and other (1989, 1997)

(ต่อ)

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

		Obj. (ปรนัยนิยม)		Sub. (อัตนัยนิยม)	
		Dec. (ตัดสินใจ)	Val. (ตัดสินคุณค่า)	Dec. (ตัดสินใจ)	Val. (ตัดสินคุณค่า)
Natu. (วิธีการเชิงธรรมชาติ)	Exp.(ผู้เชี่ยวชาญ)	Greene and other (1989,1997) Rippey (1973)	Patton (1980,1987) Stake (1975)	Stake (1995) Buosonte (2005) Fetterman (1994)	Linclon and Guba (1985) Eisner (1975, 1979)
	Co.(ผู้ร่วมงาน)	House and Howe (1998)	Parlett and Hamilton (1976)	McDonald (1975)	O' Sullivan (2004) Cousin (1996) Shapiro (1988)

จากตารางที่ 2.6 เมื่อพิจารณาจากกลุ่มทฤษฎีโมเดลการประเมินจากซ้ายไปขวาทำให้ได้ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ODSE เป็นกลุ่มทฤษฎีโมเดลหรือแนวทางการประเมินที่เกณฑ์ที่ใช้สำหรับการตัดสิน มีลักษณะชัดเจนรับรู้ได้ตรงกัน (หรือมีความเป็นปรนัย) เป็นการประเมินที่มุ่งตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งที่ประเมิน โดยใช้วิธีการอย่างเป็นระบบในการศึกษาข้อมูลหลักฐานต่าง ๆ เกี่ยวกับสิ่งที่ประเมิน และนักประเมินมีบทบาทเป็นผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้มีอำนาจในการประเมินนักทฤษฎีการประเมินที่นำเสนอทฤษฎีโมเดลหรือแนวทางประเมินจัดอยู่ในกลุ่มนี้ได้แก่ Tyler (1950) Cronbach (1963) Provus (1971) Stufflebeam n.d.(1971) Rossi, Freeman and Wright (1979)

กลุ่มที่ 2 OVSE เป็นกลุ่มทฤษฎีโมเดลหรือแนวทางการประเมินที่ใช้เกณฑ์สำหรับตัดสิน มีความชัดเจนเป็นปรนัยมุ่งเน้นการตัดสินคุณค่าสิ่งที่ประเมิน โดยใช้วิธีการอย่างเป็นระบบในการศึกษาข้อมูลและนักประเมินมีบทบาทเป็นผู้เชี่ยวชาญในการประเมินนักทฤษฎีการประเมินที่นำเสนอทฤษฎีโมเดลหรือแนวทางการประเมินจัดอยู่ในกลุ่มนี้ได้แก่ Chen (1990) and Bickman (1990) Owen (1973) Wolf (1975, 1979)

กลุ่มที่ 3 SDSE เป็นกลุ่มทฤษฎีหรือโมเดลการประเมินที่เกณฑ์ที่ใช้สำหรับตัดสินมีลักษณะขึ้นอยู่กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) จึงมีได้หลายเกณฑ์และอาจรับรู้ไม่ตรงกัน นั่นคือมีความเป็นอัตนัย เป็นการประเมินที่มุ่งเน้นเป็นการตัดสินใจ โดยใช้วิธีการอย่างเป็นระบบในการศึกษาข้อมูล และนักประเมินมีบทบาทเป็นผู้เชี่ยวชาญในการประเมิน นักทฤษฎีการประเมินที่นำเสนอทฤษฎีหรือโมเดลการประเมินในกลุ่มนี้ได้แก่ Patton (1978, 1986) Stake (1967)

กลุ่มที่ 4 SVSE เป็นกลุ่มทฤษฎีหรือโมเดลการประเมินที่เกณฑ์ที่ใช้สำหรับตัดสินมีลักษณะเป็นอัตนัยขึ้นอยู่กับความรู้ตีค่าของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มุ่งเน้นการประเมินเพื่อตัดสินคุณค่าของสิ่งที่



ประเมินโดยใช้วิธีการอย่างเป็นระบบในการดำเนินงานประเมินและผู้ประเมินมีบทบาทเป็นผู้เชี่ยวชาญสำหรับการประเมิน นักทฤษฎีการประเมินที่นำเสนอทฤษฎีหรือโมเดลการประเมินในกลุ่มนี้ได้แก่ Scriven (1967, 1973) and Kirkpatrick (1978)

กลุ่มที่ 5 ODSC เป็นกลุ่มทฤษฎีหรือโมเดลการประเมินที่เกณฑ์ใช้สำหรับตัดสิน (สิ่งที่ประเมิน) มีลักษณะชัดเจนรับรู้ได้ตรงกัน (หรือมีความเป็นปรนัย) มุ่งเน้นการประเมินเพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งที่ประเมินโดยใช้วิธีการอย่างเป็นระบบในการดำเนินงานประเมินและผู้ประเมินมีบทบาทเป็นผู้ร่วมงานในการประเมิน นักทฤษฎีการประเมินที่นำเสนอทฤษฎีหรือโมเดลการประเมินในกลุ่มนี้ได้แก่ Stufflebeam and Shinkfield (2007) and Alkin (1979)

กลุ่มที่ 6 OVSC เป็นกลุ่มทฤษฎีหรือโมเดลการประเมินที่เกณฑ์ใช้สำหรับตัดสิน (สิ่งที่ประเมิน) มีลักษณะชัดเจนรับรู้ได้ตรงกัน (มีความเป็นปรนัย) มุ่งเน้นการประเมินเพื่อตัดสินคุณค่าเกี่ยวกับสิ่งที่ประเมิน โดยใช้วิธีการประเมินอย่างเป็นระบบ และผู้ประเมินมีบทบาทเป็นผู้ร่วมงานในการประเมิน นักทฤษฎีที่นำเสนอทฤษฎีหรือโมเดลการประเมินในกลุ่มนี้ได้แก่ Sander and Horn (1994) Webster (1995) and Tymms (1995)

กลุ่มที่ 7 SDSC เป็นกลุ่มทฤษฎีหรือโมเดลการประเมินที่เกณฑ์ใช้สำหรับตัดสิน (สิ่งที่ประเมิน) มีลักษณะเป็นอัตนัยมุ่งเน้นการประเมินเพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งที่ประเมินโดยใช้วิธีการประเมินอย่างเป็นระบบและผู้ประเมินมีบทบาทเป็นผู้ร่วมงานในการดำเนินงานประเมินนักทฤษฎีการประเมินที่นำเสนอทฤษฎีหรือโมเดลการประเมินในกลุ่มนี้ได้แก่ Fetterman (1994)

กลุ่มที่ 8 SVSC เป็นกลุ่มทฤษฎีหรือโมเดลการประเมินที่เกณฑ์ใช้สำหรับตัดสิน (สิ่งที่ประเมิน) มีลักษณะเป็นอัตนัยมุ่งเน้นการประเมินเพื่อตัดสินคุณค่าเกี่ยวกับสิ่งที่ประเมินโดยใช้วิธีการประเมินอย่างเป็นระบบ และผู้ประเมินมีบทบาทเป็นผู้ร่วมงานในการดำเนินงานประเมินนักทฤษฎีการประเมินที่นำเสนอทฤษฎีหรือโมเดลการประเมินได้แก่ Greene and other (1989, 1997)

กลุ่มที่ 9 ODNE เป็นกลุ่มทฤษฎีหรือโมเดลการประเมินที่เกณฑ์ใช้สำหรับตัดสิน (สิ่งที่ประเมิน) มีลักษณะเป็นปรนัยมุ่งเน้นการประเมินเพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งที่ประเมินโดยใช้วิธีการประเมินเชิงธรรมชาติ และผู้ประเมินมีบทบาทเป็นผู้เชี่ยวชาญในการดำเนินงานประเมิน นักทฤษฎีการประเมินที่นำเสนอทฤษฎีหรือโมเดลการประเมินในกลุ่มนี้ได้แก่ Greene and other (1989, 1997) and Rippey (1973)

กลุ่มที่ 10 OVNE เป็นกลุ่มทฤษฎีหรือโมเดลการประเมินที่เกณฑ์ใช้สำหรับตัดสิน (สิ่งที่ประเมิน) มีลักษณะเป็นปรนัย มุ่งเน้นการประเมินเพื่อตัดสินคุณค่าเกี่ยวกับสิ่งที่ประเมิน โดยใช้วิธีการประเมินเชิงธรรมชาติ และผู้ประเมินมีบทบาทเป็นผู้เชี่ยวชาญในการดำเนินงานประเมินนักทฤษฎีการประเมินที่นำเสนอทฤษฎีหรือโมเดลการประเมินในกลุ่มนี้ได้แก่ Patton (1980, 1987) and Stake (1975)

กลุ่มที่ 11 SDNE เป็นกลุ่มทฤษฎีหรือโมเดลการประเมินที่เกณฑ์ใช้สำหรับตัดสิน (สิ่งที่ประเมิน) มีลักษณะเป็นอัตนัยมุ่งเน้นการประเมินเพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งที่ประเมิน โดยใช้วิธีการประเมิน

เชิงธรรมชาติ และผู้ประเมินมีบทบาทเป็นผู้เชี่ยวชาญในการดำเนินงานประเมินนักทฤษฎีการประเมินที่นำเสนอทฤษฎีหรือโมเดลการประเมินในกลุ่มนี้ ได้แก่ Stake (1995), Fetterman (1994) and Buosonte (2005)

กลุ่มที่ 12 SVNE เป็นกลุ่มทฤษฎีหรือโมเดลการประเมินที่เกณฑ์ใช้สำหรับตัดสิน (สิ่งที่ประเมิน) มีลักษณะเป็นอัตนัยมุ่งเน้นการประเมินเพื่อตัดสินคุณค่าเกี่ยวกับสิ่งที่ประเมินโดยใช้วิธีการประเมินเชิงธรรมชาติ และผู้ประเมินมีบทบาทเป็นผู้เชี่ยวชาญในการดำเนินงานประเมินนักทฤษฎีการประเมินที่นำเสนอทฤษฎีหรือโมเดลการประเมินในกลุ่มนี้ ได้แก่ Lincoln and Guba (1985) and Eisner (1975, 1979)

กลุ่มที่ 13 ODNC เป็นกลุ่มทฤษฎีหรือโมเดลการประเมินที่เกณฑ์ใช้สำหรับตัดสิน (สิ่งที่ประเมิน) มีลักษณะเป็นปรนัยมุ่งเน้นการประเมินเพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งที่ประเมิน โดยใช้วิธีการประเมินเชิงธรรมชาติ และผู้ประเมินมีบทบาทเป็นผู้ร่วมงานในการดำเนินงานประเมิน นักทฤษฎีการประเมินที่นำเสนอทฤษฎีหรือโมเดลการประเมินในกลุ่มนี้ ได้แก่ House and Howe (1998)

กลุ่มที่ 14 OVNC เป็นกลุ่มทฤษฎีหรือโมเดลการประเมินที่เกณฑ์ใช้สำหรับตัดสิน (สิ่งที่ประเมิน) มีลักษณะเป็นปรนัยมุ่งเน้นการประเมินเพื่อตัดสินคุณค่าเกี่ยวกับสิ่งที่ประเมิน โดยใช้วิธีการประเมินเชิงธรรมชาติ และผู้ประเมินมีบทบาทเป็นผู้ร่วมงานในการดำเนินงานประเมิน นักทฤษฎีการประเมินที่นำเสนอทฤษฎีหรือโมเดลการประเมินในกลุ่มนี้ ได้แก่ Parlett and Hamilton (1976)

กลุ่มที่ 15 SDNC เป็นกลุ่มทฤษฎีหรือโมเดลการประเมินที่เกณฑ์ใช้สำหรับตัดสิน (สิ่งที่ประเมิน) มีลักษณะเป็นอัตนัยมุ่งเน้นการประเมินเพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งที่ประเมิน โดยใช้วิธีการประเมินเชิงธรรมชาติ และผู้ประเมินมีบทบาทเป็นผู้ร่วมงานในการดำเนินงานประเมินนักทฤษฎีการประเมินที่นำเสนอทฤษฎีหรือโมเดลการประเมินในกลุ่มนี้ ได้แก่ McDonald (1975)

กลุ่มที่ 16 SVNC เป็นกลุ่มทฤษฎีหรือโมเดลการประเมินที่เกณฑ์ใช้สำหรับตัดสิน (สิ่งที่ประเมิน) มีลักษณะเป็นอัตนัยมุ่งเน้นการประเมินเพื่อตัดสินคุณค่าเกี่ยวกับสิ่งที่ประเมิน โดยใช้วิธีการประเมินเชิงธรรมชาติ และผู้ประเมินมีบทบาทเป็นผู้ร่วมงานในการดำเนินงานประเมินนักทฤษฎีการประเมินที่นำเสนอ ทฤษฎีหรือโมเดลการประเมินในกลุ่มนี้ ได้แก่ Shapiro (1988) Cousin (1996) O'Sullivan (2004)

ทฤษฎีหรือโมเดล การประเมินที่จัดไว้ในแต่ละกลุ่มนั้น พิจารณาจากจุดเด่นของแต่ละทฤษฎีหรือโมเดลที่นักทฤษฎีการประเมินแต่ละคนมุ่งเน้นนำเสนอเป็นสำคัญ แต่กระนั้นก็ตามจะเห็นว่าทฤษฎีหรือโมเดลการประเมินที่นำเสนอโดยนักทฤษฎีการประเมิน บางคนอาจจัดอยู่ได้มากกว่าหนึ่งกลุ่ม ทั้งนี้ เป็นเพราะทฤษฎีหรือโมเดลการประเมินนั้น ๆ มีจุดมุ่งเน้นมากกว่าหนึ่งอย่าง

สรุปอภิธานทฤษฎีการประเมิน หรือทฤษฎีของทฤษฎีการประเมินในที่นี้ พิจารณาจากมิติทั้ง 4 ด้าน เป็นเกณฑ์การจัดกลุ่มซึ่งทำให้ได้กลุ่มทฤษฎีหรือโมเดลการประเมินทั้งสิ้น 16 กลุ่ม ผลจาก

อภิमानทฤษฎีการประเมินดังกล่าว จะช่วยให้นักประเมินเลือกใช้ทฤษฎีหรือโมเดลการประเมินที่เสนอ โดยนักทฤษฎีการประเมินทั้งหลายได้ตรงกับวัตถุประสงค์การประเมิน เพื่อประเมินสิ่งที่ประเมินได้ตามที่ต้องการยิ่งขึ้น แต่อย่างไรก็ดีพึงตระหนักอยู่เสมอว่าไม่มีทฤษฎีหรือโมเดลการประเมินใดที่ดีที่สุด หรือสมบูรณ์แบบที่สุดที่จะสามารถนำมาใช้ประเมินสิ่งที่ประเมินทุกกรณี เป็นภารกิจของนักประเมินที่พึงเลือกทฤษฎีหรือโมเดลการประเมินที่เหมาะสมที่สุดกับสิ่งที่ประเมินในขณะนั้นภายใต้เงื่อนไขของทรัพยากร (คน เงิน เวลา วัสดุอุปกรณ์ และ สถานที่) การประเมินที่มีอยู่เพื่อที่จะทำให้ผลการประเมินมีความถูกต้อง แม่นยำ เหมาะสม เป็นไปได้และนำไปใช้ประโยชน์ได้มากที่สุด

ในการพัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดนักทฤษฎีการประเมินกลุ่มที่ 5 ODSC เป็นกลุ่มทฤษฎีหรือโมเดลการประเมินที่ใช้เกณฑ์ตัดสินคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมินซึ่งนักประเมินได้กระทำภายใต้ “ญาณวิทยา” หรือ “วิธีการ” กลุ่มปรนัยนิยม (Objectivism) มุ่งเน้นการตัดสินใจ (Decision) ด้วยวิธีการเชิงระบบ (Systematic) และนักประเมินเป็นผู้ร่วมงานหรือมีลักษณะเท่าเทียมกับบุคคลอื่น ๆ ในการดำเนินงานประเมิน (Co-Ordinator) ตามโมเดลการประเมินของ Stufflebeam and Shinkfield (2007) and Alkin (1979)

## 2.7 แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์

การพัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ใช้แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีการนำผลประเมินไปใช้ (A Theory of Evaluation Utilization) ประยุกต์ตามโมเดลการประเมินของ Stufflebeam and Shinkfield (2007) and Alkin(1979) สรุปตามประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2554, น. 151-170) 1) ทฤษฎี 2) โมเดล 3) มโนทัศน์ที่เกี่ยวข้อง 3.1) ความหมายและรูปแบบการนำผลการประเมิน 3.2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมิน 3.3) การเผยแพร่ และรายงานผลการประเมิน 3.4) ผลกระทบของการประเมิน 4) ข้อเสนอแนะและสมมุติฐาน

เป้าหมายสำคัญของการประเมิน คือ การได้สารสนเทศสำหรับนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมิน

การนำสารสนเทศจากการประเมินไปใช้ประโยชน์มิได้หลายรูปแบบ ดังเช่น ทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในสิ่งที่ประเมิน นำไปใช้สนับสนุนยืนยันการตัดสินใจ การนำไปใช้ในเชิงปฏิบัติการ

ปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมการนำผลไปใช้ ได้แก่ การประเมินที่สามารถสนองตอบความต้องการใช้สารสนเทศของผู้เกี่ยวข้อง นักประเมินจำเป็นต้องแสดงบทบาททางการประเมินและ

บทบาททางการศึกษาเพื่อสร้างความเข้าใจการประเมิน ผลการประเมิน และประสานการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์

### 2.7.1 ทฤษฎี

กระบวนการประเมินประกอบด้วย การวางแผนดำเนินการ จัดทำรายงาน และเผยแพร่สารสนเทศของการประเมิน การประเมินมีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่การดำเนินการให้ได้ผลการประเมินที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมิน

การนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์มีได้หลายรูปแบบ ได้แก่ 1) การใช้ในเชิงความคิด (Conceptual Use) ผลการประเมินอาจช่วยจุดประกายความคิดของผู้ที่เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่ประเมินมากขึ้น 2) การใช้ในเชิงตรวจสอบยืนยัน (Legitimate Use) ผลการประเมินอาจถูกใช้เป็นเหตุสนับสนุนหรือยืนยันผลการตัดสินใจที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ทำให้แนวทงนโยบายที่เลือกใช้นี้หนักและความชอบธรรมยิ่งขึ้น 3) การใช้ในเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Use) ผลการประเมินอาจถูกใช้เป็นเครื่องช่วยติดตาม กำกับหรือควบคุมการประเมินว่าได้มีการทำตามแนวทงระเบียบขั้นตอนที่กำหนดไว้ เพื่อให้งานประเมินนั้นมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับยิ่งขึ้น 4) การใช้ในเชิงปฏิบัติ (Instrumental Use) ผลการประเมินอาจถูกนำไปใช้ โดยตรงในทงปฏิบัติ เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงแก้ไขทำให้เกิดผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามมา การใช้ผลการประเมินสามารถส่งผลกระทบต่อกรกระทำหรือการดำเนินงานทั้งระดับบุคคล และระดับองค์การ โดยอาจก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การวิธีดำเนินงานระเบียบข้อบังคับขององค์การ โครงสร้างขององค์การ และวัฒนธรรมขององค์การ

การทำให้ผลการประเมินสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงขึ้นอยู่กับองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ลักษณะของการประเมิน (Characteristic of the Evaluation) และลักษณะบริบทขององค์การ (Characteristic of Organizational Context) ลักษณะของการประเมินที่ช่วยส่งเสริมการใช้ผลการประเมิน ประกอบด้วย กระบวนการประเมินที่ตรงประเด็น (Relevance) วิธีการประเมินมีคุณภาพ (Quality) ผลการประเมินที่มีข้อค้นพบสนองความต้องการ (Responsiveness) มีกลยุทธ์ของการเผยแพร่ (Dissemination strategies) ผู้ประเมินมีความน่าเชื่อถือ (Credibility) และมีทักษะการสื่อสาร (Communication skills) ส่วนลักษณะของบริบทขององค์การและผู้ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมขององค์กรด้านการเมือง เศรษฐกิจ และลักษณะการตัดสินใจที่ต้องการรวมทั้งลักษณะของผู้เกี่ยวข้องด้านทัศนคติต่อการประเมิน ความผูกพันกับการประเมิน และความต้องการใช้สารสนเทศจากการประเมิน

ปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ ได้แก่ การทำการประเมินที่สามารถสนองต่อความต้องการใช้สารสนเทศของผู้เกี่ยวข้อง นักประเมินจำเป็นต้องแสดงบทบาททางการประเมิน (Evaluation Role) และบทบาททางการศึกษา (Educational Role) ให้ผู้เกี่ยวข้อง

รับทราบ มีความรู้เชิงประเมิน มีส่วนร่วมทางการประเมิน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกในการรับรู้ เข้าใจผลการประเมิน และช่วยประสานการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์

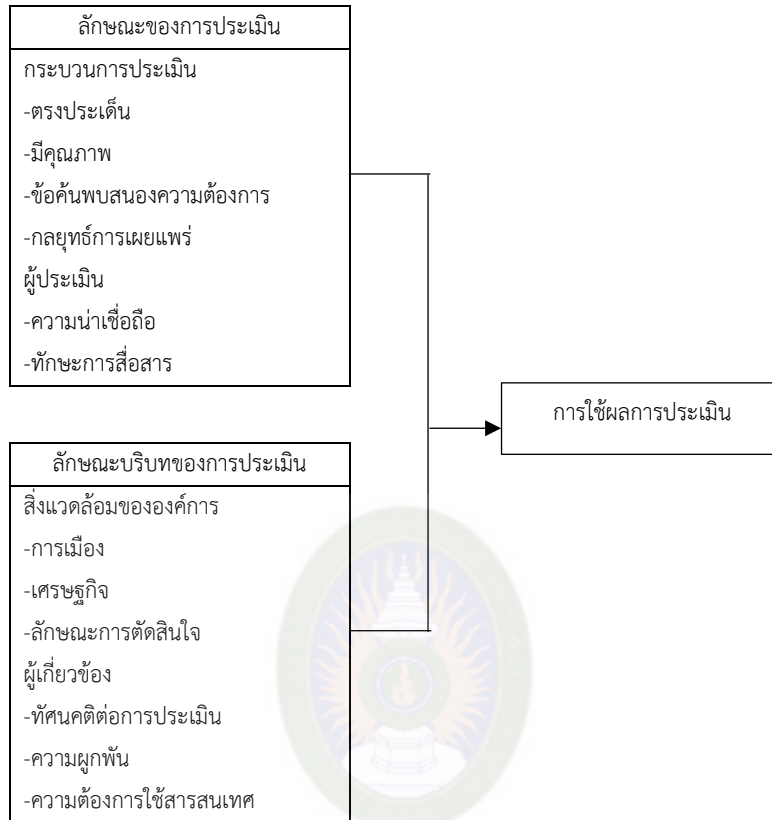
2.7.2 โมเดล

โมเดล 1 ความสัมพันธ์ระหว่างการประเมิน การใช้ผลการประเมินและผลกระทบของการประเมิน



ภาพที่ 2.8 ความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินการใช้ผลการประเมินและผลกระทบของการประเมิน

## โมเดล 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้ผลการประเมิน



ภาพที่ 2.9 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้ผลการประเมิน

### 2.7.3 มโนทัศน์ที่เกี่ยวข้อง

การเผยแพร่สารสนเทศของการประเมิน และการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์เป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจอย่างจริงจัง เมื่อประมาณสองทศวรรษที่ผ่านมา ผู้บุกเบิกแนวคิดทางด้านนี้ที่สำคัญ ได้แก่ Alkin and other (1979), Alkin and Dailak (1985), Weiss (1980) and Patton (1986, 1997)

#### 2.7.3.1 ความหมายและรูปแบบการใช้ผลการประเมิน

นิยามของการนำผลการประเมินไปใช้ มีหลายความหมาย ดังนี้ 1) การใช้ในเชิงปฏิบัติการในระยะเริ่มแรกการนำผลการประเมินไปใช้ หมายความว่า การใช้อย่างเป็นรูปธรรมที่สามารถสังเกตได้ ซึ่งเป็นปฏิกริยาที่เกิดขึ้นโดยตรงทันทีที่ทราบผลการประเมิน การใช้ในลักษณะนี้เรียกว่า การใช้ผลการประเมินในเชิงปฏิบัติ สารสนเทศจากการประเมินเสมือนเป็นเครื่องมือการเปลี่ยนแปลง (Instrumental Use) ซึ่งมีผลโดยตรงต่อการตัดสินใจของผู้บริหารเกี่ยวกับแผนงาน/

โครงการ/งานที่จะทำต่อไป เช่น ผลการประเมินทำให้เกิดการตัดสินใจ เปลี่ยนแปลงนโยบาย ปรับเปลี่ยนวิธีดำเนินการ ยุติ/ยกเลิกโครงการพัฒนาโครงการขึ้นใหม่ ตามข้อเสนอแนะ เป็นต้น หลักฐานที่แสดงถึงการใช้ผลการประเมินในลักษณะนี้สามารถสังเกตได้จากรายงานผลการตัดสินใจ และการสั่งการให้ดำเนินการอันเป็นผลมาจากการประเมิน 2) การใช้ในเชิงความคิด เมื่อพิจารณาถึงผู้บริหารในระดับนโยบาย (Weiss (1980) ได้ขยายนิยามการใช้ผลการประเมินให้คลุมถึงการใช้ในเชิงความคิด (Alkin, 1990)

การใช้ในเชิงความคิด (Conceptual Use) ผลการประเมินให้ข้อมูลข่าวสารให้แสงสว่างทางปัญญาที่มีอิทธิพลต่อความคิดของผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง แต่ไม่ได้นำไปสู่การตัดสินใจโดยตรง ต่อแผนงาน/โครงการ/งาน เช่น ผู้บริหารได้ประโยชน์จากการประเมิน ทำให้รู้ข้อมูลข่าวสารการปฏิบัติงาน รู้สภาพปัญหาดีขึ้น ทำให้เกิดความเข้าใจในสิ่งที่ประเมิน ซึ่งสามารถสะสมสำหรับนำไปใช้ในการตัดสินใจเชิงนโยบายที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ผลการประเมินจึงสามารถทำให้เกิดผลในเชิงความคิด สร้างความคิดใหม่ เมื่อสะสมมาก ๆ เข้าอาจนำไปสู่ผลในเชิงปฏิบัติ (Instrumental Impact) เกี่ยวกับแผนงาน/โครงการ/งาน อันอาจนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงนโยบายการจัดความสำคัญใหม่ การประเมินโครงการทางสังคมสามารถช่วยผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องเข้าใจปรากฏการณ์ทางสังคมดีขึ้น การใช้สารสนเทศจากการประเมินในลักษณะนี้ ทำให้เกิดความกระจำง ความเข้าใจและการเรียนรู้

การใช้ในเชิงปฏิบัติการ สามารถเกิดขึ้นได้ 3 รูปแบบ ดังนี้ 1) การใช้ในเชิงตรวจสอบ ยืนยัน (Legitimate Use) เป็นการใช้ผลการประเมินเพื่อเป็นเหตุผลสนับสนุน หรือยืนยันแนวทางการตัดสินใจที่ได้กระทำไว้ก่อนหน้าผลการประเมินที่ได้เป็นการสืบค้นเพื่อนำผลมาใช้ยืนยันผลการตัดสินใจของผู้บริหารหรือผู้วางนโยบาย 2) การใช้ในเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Use) เป็นการใช้ผลการประเมินเป็นเครื่องช่วยในการติดตามกำกับหรือควบคุมการประเมิน เพื่อแสดงว่าการประเมินได้ดำเนินไปตามแนวทางและระเบียบขั้นตอนที่เหมาะสม การใช้ในลักษณะนี้จึงไม่ได้สนใจการนำไปใช้ปฏิบัติโดยตรง เป็นการใช้ในการควบคุมคุณภาพของการประเมิน จึงอาจไม่ส่งผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงการดำเนินแผนงาน/โครงการ/งาน เช่น การใช้สารสนเทศของการประเมิน โดยผู้ตรวจสอบหรือคณะกรรมการกำกับการประเมิน เป็นต้น 3) การใช้ในเชิงปฏิบัติ (Instrumental Use) การใช้ผลการประเมินเป็นเครื่องมือช่วยในการลงมือปฏิบัติดำเนินงาน ซึ่งเป็นไปได้หลายลักษณะ เช่น เป็นเครื่องช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนาหรือปรับแผนงานออกแบบโครงการปรับเปลี่ยนวิธีดำเนินงานปฏิบัติการแก้ไขปัญหา ยุติ/ปรับเปลี่ยน/ขยายโครงการ เป็นต้น การใช้ในลักษณะนี้อาจส่งผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงปรัชญาวิสัยทัศน์องค์การโครงสร้างองค์การ หลักการ/ทฤษฎีของโครงการ ทรัพยากร การดำเนินงานและอนาคตของแผนงาน/โครงการ/งาน

### 2.7.3.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้ผลการประเมิน (Factors Affecting Utilization)

มีปัจจัยหลายอย่างที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ จากการศึกษาและค้นคว้าวรรณคดีที่เกี่ยวข้องกับการใช้ผลการประเมิน (Alkin et. al., 1979; Alkin and Dailak, 1985; Cousins and Leithwood, 1986; Greene, 1988; Owen et. al., 1994) สามารถจัดกลุ่มปัจจัยที่มีผลต่อการใช้ผลการประเมิน ได้ดังนี้ 1) กระบวนการประเมิน ประเมินได้ตรงประเด็น (Relevance) มีการกำหนดคำถามหรือประเด็นสำคัญของการประเมินได้สอดคล้องกับความต้องการใช้สารสนเทศของผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ จะช่วยให้ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องสนใจติดตามการประเมิน และช่วยเพิ่มโอกาสของการนำผลการประเมินไปใช้วิธีการประเมินมีคุณภาพ (Quality) เลือกใช้วิธีการประเมินที่เหมาะสม มีการควบคุมคุณภาพของการรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ย่อมมีผลต่อความน่าเชื่อถือของการประเมิน อันจะส่งผลต่อการนำผลการประเมินไปใช้ 2) ผลการประเมิน ข้อค้นพบสนองความต้องการ (Responsiveness) ในกระบวนการตัดสินใจของผู้บริหาร ผลการประเมินเป็นปัจจัยนำเข้าอย่างหนึ่งที่ต้องนำไปพิจารณาร่วมกับปัจจัยอื่น ๆ ถ้าผลการประเมินสนองความต้องการใช้สารสนเทศของผู้บริหารได้ดีจะช่วยเพิ่มโอกาสของการใช้ผลการประเมินสำหรับการตัดสินใจเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงหรือพัฒนา ข้อค้นพบมีความถูกต้อง (Accuracy) ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร จะต้องมีความถูกต้อง เทียบตรง เทียบตรง เทียบตรง ทันเวลา (Timely) ปัจจัยเหล่านี้มีผลโดยตรงทางบวกต่อการนำผลการประเมินไปใช้ เทคนิคการเผยแพร่ ควรมีการระบุผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ และผู้อยู่ในข่ายการใช้ผลการประเมิน เพื่อกำหนดปริมาณและความถี่ของสื่อสารระหว่างนักประเมินกับเกี่ยวข้อง วิธีการเผยแพร่ที่สามารถสร้างความสนใจในข้อค้นพบมีส่วนช่วยส่งเสริมการใช้สารสนเทศจากการประเมินทั้งระหว่างการประเมิน และหลังสิ้นสุดการประเมิน 3) คุณลักษณะของผู้ประเมินความน่าเชื่อถือ (Credibility) ถ้าผู้ประเมินมีคุณลักษณะที่น่าเชื่อถือ อันประกอบด้วย มีความเชี่ยวชาญทางการประเมิน สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการประเมินให้สนองตอบความต้องการของผู้เกี่ยวข้อง มีใจเป็นธรรม ไม่อคติ คุณลักษณะเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมการใช้ผลการประเมินทักษะการสื่อสาร (Communication Skills) นักประเมินจำเป็นต้องมีทักษะการสื่อสารที่ดี สามารถเจรจาประสานงาน มีมนุษยสัมพันธ์เชิงวิชาชีพ ในระดับที่เหมาะสมกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ย่อมมีผลทางบวกต่อการใช้ผลการประเมินของผู้เกี่ยวข้อง 4) สภาพแวดล้อมขององค์กร บรรยากาศทางการเมืองขององค์กร (Political Climate) สภาพทางการเมืองขององค์กร/หน่วยงาน มีผลต่อการใช้สารสนเทศจากการประเมินผลการประเมินมีแนวโน้มสูงที่จะถูกนำไปใช้ทั้งในระดับบุคคล องค์กรหรือระดับที่สูงขึ้นไป ถ้าผลการประเมินนั้นสอดคล้องกับปรัชญา แนวทาง นโยบายที่กำหนดไว้บรรยากาศทางเศรษฐกิจขององค์กร (Financial Climate) สภาพทางเศรษฐกิจขององค์กร/หน่วยงาน มีส่วนสำคัญต่อการเลือกใช้สารสนเทศจากการประเมิน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แผนงาน/โครงการ ที่ได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายจากองค์กร/หน่วยงาน



สารสนเทศด้านการทบทวนหรือปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของการประเมินที่มีค่าใช้จ่ายไม่สูงมากนักที่องค์กร/หน่วยงานสามารถรองรับได้ การนำผลไปใช้ย่อมมีความเป็นไปได้สูง 5) คุณลักษณะของผู้เกี่ยวข้อง ระบุกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง Alkin and other (1979) เสนอแนะว่ากลุ่มบุคคลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการใช้สารสนเทศจากการประเมินประกอบด้วย กลุ่มผู้อยู่ในวิสัยที่จะใช้สารสนเทศจากการประเมินได้กลุ่มผู้ต้องการคำตอบจากการประเมิน กลุ่มผู้ได้รับผลกระทบจากการใช้ผลการประเมิน กลุ่มผู้ร่วมรับผิดชอบในการประเมิน กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องเหล่านี้อาจเป็นบุคคลคนเดียว หรือกลุ่มบุคคล 2-3 คน ซึ่งอาจเป็นคณะผู้ตรวจการ คณะกรรมการติดตามกำกับ ควรมีการระบุถึงลูกค้าหลัก (Primary Audience) ที่คาดว่าจะจะเป็นผู้ใช้ผลการประเมิน ซึ่งนักประเมินจะใช้เป็นเป้าหมายในการเสนอรายงานและจัดทำข้อเสนอแนะความต้องการใช้สารสนเทศ (Information Needs) องค์กรหน่วยงาน หรือบุคคลใดมีความต้องการแสวงหาสารสนเทศหรือความรู้ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลาเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาหรือตัดสินใจองค์กร หน่วยงาน หรือบุคคลนั้นย่อมมีแนวโน้มที่จะใช้สารสนเทศจากแหล่งต่าง ๆ รวมทั้งสารสนเทศจากการประเมินมาใช้เป็นกลไกสำคัญอย่างหนึ่งสำหรับเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโครงการ/แผนงานหน่วยงานและองค์กรทัศนคติต่อการประเมิน (Attitude) ถ้าผู้เกี่ยวข้องมีทัศนคติทางบวกต่อการประเมิน มีภาวะผู้นำ มีความมุ่งมั่นต่อการประเมินย่อมส่งผลต่อการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ ความผูกพันกับการประเมิน (Commitment) ถ้าผู้เกี่ยวข้องหรือลูกค้าหลักของการประเมินมีทัศนคติที่ดี มีส่วนร่วมวางแผน ร่วมทำและร่วมรับผิดชอบในการประเมิน จะช่วยสร้างความผูกพันกับการประเมิน สามารถนำไปสู่การใช้ผลการประเมินได้ในที่สุด

### 2.7.3.3 การเผยแพร่และรายงานผลการประเมิน (Dissemination and Reporting)

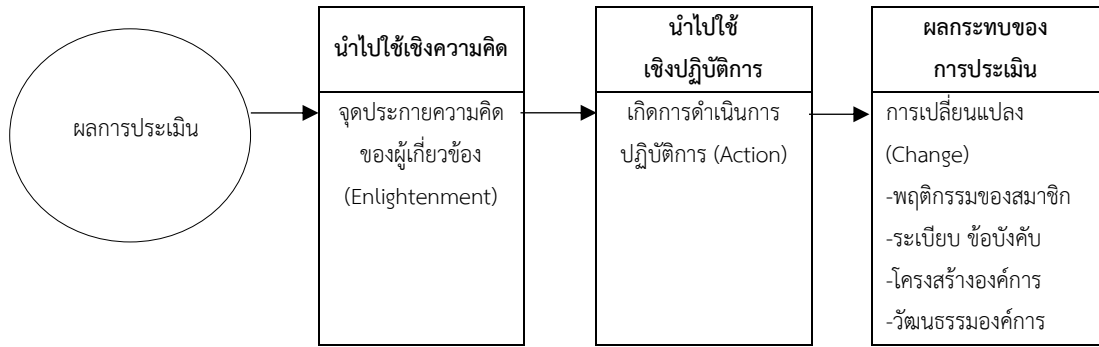
ในระหว่างทำการประเมิน นักประเมินจะต้องเปิดช่องทางสื่อสารแบบสองทางกับผู้ที่เกี่ยวข้องให้ได้รับรู้ หรือมีส่วนร่วมในขั้นตอนต่าง ๆ ของการประเมิน การได้มีโอกาสพูดคุย เจจาระหว่างนักประเมินกับผู้เกี่ยวข้องหรือระหว่างผู้เกี่ยวข้องด้วยกันเอง จัดเป็นการบวนการช่วยเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการประเมินไปด้วยในตัว สารสนเทศบางอย่างอาจนำไปสู่การทดลองปฏิบัติการ หรือนำไปใช้ประโยชน์ได้ทันที

การเผยแพร่ (Dissemination) ผลการประเมิน เกี่ยวข้องกับการใช้กลยุทธ์ที่จะแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องหลักทุกกลุ่มให้ทราบถึงข้อค้นพบตลอดจนสารสนเทศอื่นที่ควรทราบจากการประเมิน นักประเมินจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อเทคนิคการเตรียมข้อค้นพบและการเขียนรายงานผลการประเมิน 1) ข้อค้นพบของการประเมิน (Findings) การจัดเตรียมข้อค้นพบจากการประเมินควรครอบคลุมถึงข้อมูล/หลักฐาน (Evidence) ที่เก็บรวบรวมมาได้ ข้อสรุป (Conclusions) อันเป็นผลมาจากการสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานและสารสนเทศที่ได้จากการเก็บรวบรวมพร้อมทั้งการตรวจสอบยืนยัน ผลการตัดสิน (Judgments) เป็นการตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ประเมิน โดยนำข้อสรุปเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานผลการตัดสินคุณค่าอาจเป็นไปทางบวก เกิดผลตามมาตรฐาน หรืออาจต่ำกว่าระดับความ

คาดหวัง เช่น ผลการตัดสินใจออกมาเป็น ดี/เลว เหมาะ/ไม่เหมาะ สำเร็จ/ไม่สำเร็จ เป็นต้น และข้อเสนอแนะ (Recommendations) สำหรับนำไปดำเนินการหรือปฏิบัติในอนาคต ข้อเสนอแนะอาจจำแนกเป็น ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับผู้บริหาร ผู้วางนโยบาย ผู้บริหารโครงการ และข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติสำหรับผู้ดำเนินการผู้ให้บริการ ข้อเสนอแนะที่มีประสิทธิภาพ ควรมีลักษณะสำคัญ ดังนี้ 1.1) มีการวางแผน เจรจากับผู้เกี่ยวข้องและจัดทำบนพื้นฐานข้อค้นพบ 1.2) การจัดทำไม่ควรรอนการประเมินสิ้นสุดลง ควรร่างเป็นระยะ ๆ และปรับปรุงแก้ไข 1.3) ข้อเสนอแนะควรเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย 1.4) มีความเป็นกลาง ยุติธรรม ไม่ลำเอียง 1.5) อ่านเข้าใจง่าย กระชับ ชัดเจน 1.6) เหมาะสมกับบริบทและนำไปปฏิบัติได้จริง 2) การเขียนรายงาน การเขียนรายงานการประเมินควรพิจารณาถึงกลยุทธ์สำหรับการรายงาน ประเภทของรายงาน และวิธีนำเสนอรายงานกลยุทธ์การรายงาน: รายงานให้ทันเวลา รายงานเป็นระยะอย่างต่อเนื่องและรายงานฉบับสมบูรณ์ เมื่อการประเมินได้สิ้นสุดลง ประเภทของรายงาน: รายงานเป็นข้อเขียนหรือรายงานด้วยวาจา รายงานความก้าวหน้าหรือรายงานผลสรุป รายงานเน้นประเด็นหลักหรือรายงานละเอียดเชิงเทคนิค รายงานอย่างเป็นทางการหรือรายงานอย่างไม่เป็นทางการ และรายงานเชิงบรรยายหรือรายงานเชิงแนะนำรูปแบบรายงาน: รูปแบบการเขียนรายงานอาจมีระดับความแตกต่างตามรูปแบบมาตรฐานทางวิชาชีพ จนถึงการเขียนแบบอิสระตามสไตล์ของแต่ละผู้ประเมิน รายงานประเมินควรใช้รูปแบบการเขียนที่มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป นอกจากนี้การนำเสนอรายงานอย่างเป็นทางการในรูปแบบข้อเขียนอาจใช้รูปแบบไม่เป็นทางการอย่างอื่นเข้ามาเสริม เช่น การบรรยายด้วยวาจา การฉายภาพ สไลด์ วิดีทัศน์ หรือสื่อประสม การแสดงแผนภูมิ กราฟ รูปภาพ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้สามารถช่วยให้การนำเสนอดูน่าสนใจยิ่งขึ้น

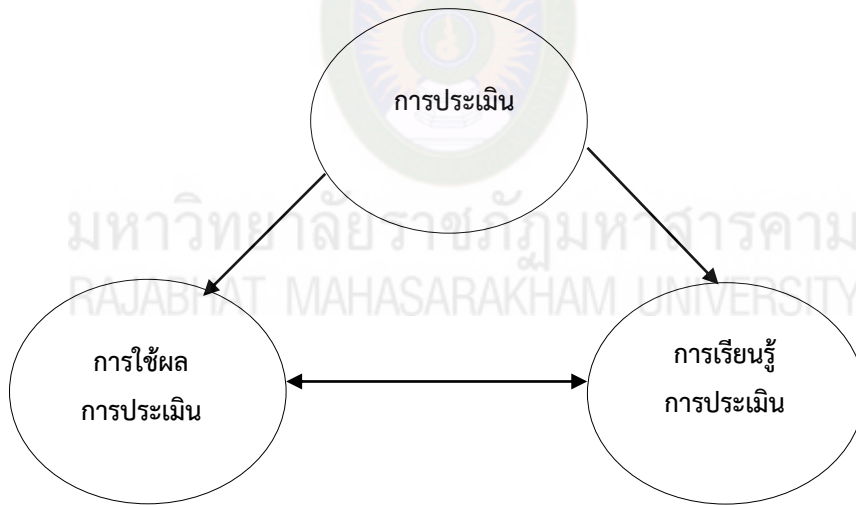
#### 2.7.3.4 ผลกระทบของการประเมิน

ความสำคัญของการประเมินอยู่ที่การนำผลไปใช้จุดหมายของการนำผลไปใช้ คือ เกิดการปฏิบัติ (Effects on Action) อันจะทำให้เกิดผลกระทบ (Impact) ต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา ซึ่งผลกระทบนี้สามารถเกิดขึ้นได้ต่อการกระทำทั้งระดับบุคคลและระดับองค์การ ดังนี้ 1) พฤติกรรมของสมาชิกการใช้ผลการประเมินอาจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมการทำงานของสมาชิกในองค์การเพื่อให้พฤติกรรมการทำงานสอดคล้องกับปรัชญา เป้าหมายขององค์การมากยิ่งขึ้น 2) ระเบียบข้อบังคับขององค์การ การใช้ผลการประเมินอาจทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับในการดำเนินงานขององค์การ 3) โครงสร้างขององค์การที่ใช้ผลการประเมินอาจนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงระบบความคิด ความเชื่อเกี่ยวกับคุณค่าเป้าหมายขององค์การ



ภาพที่ 2.10 เส้นทางการใช้ผลการประเมิน และผลกระทบของการประเมิน

ในการประเมินให้เกิดผลความสำเร็จ ผู้ประเมินจะต้องออกแบบระบบการประเมินให้สามารถสนองต่อความต้องการใช้สารสนเทศของผู้เกี่ยวข้องสามารถสร้างวงจรแห่งการเรียนรู้ร่วมกันในกระบวนการประเมินและผลการประเมิน รวมทั้งประสานงานการใช้ผลการประเมินและติดตามการใช้ผลการประเมิน ดังภาพที่ 2.11



ภาพที่ 2.11 ความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินการใช้ผลการประเมินและการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น

หลังการประเมินสิ้นสุดลง ผู้ประเมินในทีมคนใดคนหนึ่งควรมีบทบาทเป็นผู้ช่วยประสานการใช้สารสนเทศจากการประเมิน ช่วยผู้บริหารองค์การให้ได้รับรู้สารสนเทศ เกิดความเข้าใจ และทำการปรับปรุงพัฒนาอันเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยสนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กล่าวโดยสรุป ผู้ประเมินหรือทีมผู้ประเมินควรมีกลไกติดต่อ สื่อสัมพันธ์ สร้างการเรียนรู้และการใช้ผลการประเมิน

### 2.7.3.5 การใช้ผลการประเมินในวงกว้าง

ผลการประเมินมีความสัมพันธ์กับการนำผลการประเมินไปใช้ และอาจส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานของบุคคลและองค์การ นอกจากนี้ อาจส่งผลกระทบต่อในวงกว้างได้ทั้งในทางบวกและ ทางลบ เช่น ผลการประเมินอาจส่งผลต่อผู้ปฏิบัติงานในแผนงาน/โครงการ/งานอื่นที่คล้ายคลึงกัน อาจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในกลุ่มพันธมิตรร่วมทางภาครัฐและเอกชน อาจก่อให้เกิดความร่วมมือ หรือขัดแย้งระหว่างหน่วยงาน/องค์การ เป็นต้น ผลกระทบในวงกว้างนี้ ถ้ามีการวางแผนดำเนินงาน ประเมินอย่างเหมาะสม เช่น ในบางกิจกรรมการประเมิน สามารถเชิญผู้เกี่ยวข้องจากภายนอกมาร่วม แสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะต่อการประเมิน เพื่อสร้างการรับรู้ แรงจูงใจ และการร่วมกัน แก้ปัญหา สามารถช่วยเพิ่มโอกาสของการส่งผลกระทบทางบวกต่อองค์กรต่าง ๆ และลดผลไม่ พึงปรารถนาทางลบได้

### 2.7.4 ข้อเสนอแนะและสมมุติฐาน

จากโมเดลการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ สามารถนำมาสร้างเป็นสมมุติฐานต่าง ๆ เพื่อ การทดสอบได้ เช่น 1) การใช้ผลการประเมินในเชิงความคิด (Conceptual Use) มีความเป็น นามธรรมและวัดอย่างเป็นปรนัยได้ยากกว่าการใช้ผลการประเมินในเชิงปฏิบัติ (Instrumental Use) แต่การใช้ในเชิงความคิดเป็นการใช้ขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต้องเกิดขึ้นก่อนการใช้ในเชิงปฏิบัติ 2) การใช้ผล การประเมินในเชิงความคิดจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อผู้บริหารได้รับรู้สารสนเทศของการประเมินที่มี ความหมายและตรงประเด็นกับความต้องการ แล้วนำมาสังเคราะห์รวมกับสารสนเทศเดิมเพื่อจัดเรียง เรียงอย่างเป็นระบบเป็นความรู้หรือภูมิปัญญา จากนั้นจึงจะนำไปใช้เพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง มุมมอง สร้างความคิดใหม่เกี่ยวกับสิ่งที่ประเมิน หรือวิสัยทัศน์ใหม่ ที่มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น 3) เมื่อผู้ ประเมินทำการประเมินได้ใกล้ชิดกับผู้ต้องการใช้สารสนเทศ มีการสร้างมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสาร ที่ดี ย่อมมีความเป็นไปได้สูงที่ผลการประเมินจะถูกนำไปใช้ในเชิงปฏิบัติ 4) บุคลิกของผู้ประเมินและ กลยุทธ์การเผยแพร่ น่าจะมีอิทธิพลต่อการใช้ผลการประเมินในเชิงความคิดมากกว่าการใช้ในเชิง ปฏิบัติ ส่วนการใช้ผลการประเมินในเชิงปฏิบัติ น่าจะได้รับอิทธิพลจากบุคลิกด้านการเปิดรับนวัตกรรม และการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องมากกว่าบุคลิกภาพของผู้ประเมิน 5) สภาพการใช้ผล การประเมิน ขึ้นกับบริบทหรือสภาพแวดล้อมของการประเมิน ปัจจัยสำคัญที่มีต่อการใช้ผลการ ประเมินในบริบทหนึ่งอาจมีระดับความสำคัญที่แตกต่างในบริบทอื่น ๆ ผู้ประเมินจึงจำเป็นต้อง พิจารณาบริบทของการประเมินให้ถ่องแท้ เพื่อวางแผน เสรจจา ออกแบบการประเมิน ทำการประเมิน ที่จะนำไปสู่การใช้ประโยชน์จากผลการประเมิน 6) ถ้าการประเมินดำเนินไปอย่างมีคุณภาพ ภายใต้ บริบทขององค์การที่ไม่สลับซับซ้อนและค่อนข้างปลอดภัยจากการเมือง ผลการประเมินย่อมมีโอกาสสูงที่ จะถูกนำไปใช้ประโยชน์ 7) ถ้าผู้ประเมินแสดงบทบาททางการศึกษาอย่างเหมาะสม โดยสามารถทำให้ ผู้เกี่ยวข้องรับรู้ เรียนรู้การประเมิน และผูกพันอยู่กับการประเมินย่อมเพิ่มโอกาสของการใช้ผลการ

ประเมินและสร้างผลกระทบทางบวกจากการประเมิน 8) ถ้าผลการประเมินก่อให้เกิดผลกระทบ ผลกระทบส่วนใหญ่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมระดับบุคคลมากกว่าพฤติกรรมระดับองค์การ

สรุปได้ว่า สารสนเทศจากการประเมินตาม “ทฤษฎีการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์” อาจนำไปสู่การตัดสินใจของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการใช้สารสนเทศ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทั้งพฤติกรรมบุคคล ระเบียบข้อบังคับ โครงสร้าง และวัฒนธรรมขององค์การได้

รัตนะ บัวสนธ์ (2555, น. 97-102) กล่าวว่า กลุ่มนักประเมินที่นำเสนอและพัฒนาการใช้แนวทางการประเมินแบบมุ่งเน้นการตัดสินใจและตรวจสอบได้ ได้แก่ Cronbach (1963), Stufflebeam (1966, 1997), Akin (1969) and Webster (1975, 1995) (Stufflebeam, 2001, pp. 57-58) โดยเฉพาะรูปแบบหรือแนวทางการประเมินที่นำโดย Stufflebeam ซึ่งเป็นรูปแบบที่รู้จัก ยอมรับนำไปใช้ในการดำเนินงานประเมินโครงการกันอย่างแพร่หลาย ในชื่อเรียกว่ารูปแบบการประเมิน CIPP Model สารระพอสั่งเซปของรูปแบบดังนี้

#### 1. รูปแบบการประเมิน CIPP

รูปแบบการประเมิน CIPP เป็นรูปแบบการประเมินที่ได้พัฒนานำเสนอขึ้นโดย Daniel Stufflebeam ตั้งแต่ช่วงกลางทศวรรษ 1960 เป็นต้น ซึ่งเป็นรูปแบบการประเมินที่พัฒนาขึ้นบนพื้นฐานการเรียนรู้ผ่านกระทำ หรือนำไปใช้ในการประเมินจริง รูปแบบการประเมิน CIPP พัฒนาขึ้นเพื่อแก้ไขจุดอ่อนของรูปแบบหรือแนวทางการประเมินแบบดั้งเดิม (ได้แก่ การประเมิน โดยอาศัยการออกแบบการทดลอง การประเมินอิงวัตถุประสงค์และการประเมินโดยใช้แบบทดสอบมาตรฐาน) ที่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับการนำไปใช้และการให้สารสนเทศที่เพียงพอต่อการปรับปรุงพัฒนาโครงการทางการศึกษาที่มีความเป็นพลวัตตามบริบททางสังคมนั้น ๆ (Stufflebeam and Shinkfield, 2007, p. 328)

#### 2. คำว่า CIPP เป็นตัวย่อของมิติหรือด้านต่าง ๆ ของโครงการที่จะทำการประเมิน ดังนี้

- C มาจากคำว่า Context หมายถึง บริบทหรือสภาพแวดล้อมของโครงการ
- I มาจากคำว่า Input หมายถึง ปัจจัยนำเข้าของโครงการ
- P มาจากคำว่า Process หมายถึง กระบวนการของโครงการ
- P มาจากคำว่า Product หมายถึง ผลผลิตหรือผลลัพธ์ของโครงการ

เมื่อทำการประเมินโครงการ โดยยึดตามมิติรูปแบบการประเมิน CIPP ก็จะมีคุณค่าร่วม (Core value) สำหรับตัดสินใจในแต่ละมิติ อาทิการประเมินบริบท จะตัดสินใจเกี่ยวกับเป้าหมายของโครงการ การประเมินปัจจัยนำเข้าจะตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนงานดำเนินโครงการ การประเมินกระบวนการ จะตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานโครงการ และท้ายที่สุดการประเมินกระบวนการ จะตัดสินใจเกี่ยวกับผลลัพธ์ของโครงการ ซึ่งสามารถสรุปให้เห็นถึงวัตถุประสงค์และวิธีการประเมิน

ตลอดจนความสัมพันธ์กับการตัดสินใจในกระบวนการเปลี่ยนแปลงโครงการ เมื่อใช้รูปแบบการประเมิน CIPP ดังตารางที่ 2.7

ตารางที่ 2.7 ความสัมพันธ์ระหว่างมิติการประเมินทั้ง 4 ของรูปแบบการประเมิน CIPP กับ วัตถุประสงค์วิธีการประเมินและความสัมพันธ์ในการตัดสินใจเปลี่ยนแปลงโครงการ

	การประเมินบริบท	การประเมินปัจจัยนำเข้า	การประเมินกระบวนการ	การประเมินผลผลิต
วัตถุประสงค์	เพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการจำเป็นของกลุ่มเป้าหมาย ความเป็นไปได้ของการตอบสนองความต้องการจำเป็นใช้สารสนเทศตัดสินใจจัดลำดับความสำคัญเพื่อกำหนดเป้าหมายของโครงการ	เพื่อศึกษาความเพียงพอ เหมาะสมของทรัพยากร (เงิน บุคคล ฯลฯ) และใช้สารสนเทศสำหรับตัดสินใจกำหนดแผนงานและกลวิธีดำเนินงานของโครงการ	เพื่อศึกษากระบวนการหรือกิจกรรมการดำเนินงานของโครงการว่าเป็นไปตามแผนงานหรือกลวิธีต่าง ๆ ที่กำหนดไว้หรือไม่และใช้สารสนเทศที่ได้รับสำหรับการปรับปรุงแผนงานหรือกลวิธีดำเนินงาน	เพื่อวิเคราะห์ความสำเร็จของโครงการ ว่าได้ผลผลิต หรือผลลัพธ์เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ และใช้สารสนเทศที่ได้รับสำหรับการตัดสินใจขยายผล ดำเนินโครงการต่อเนื่องหรือตัดสินใจยุติเลิกโครงการ
วิธีการ	ใช้วิธีการต่าง ๆ สำหรับรวบรวมหรือวิเคราะห์ข้อมูล อาทิ การวิเคราะห์ระบบ การสำรวจความคิดเห็น การทบทวนเอกสารการวิเคราะห์ข้อมูลทุติยภูมิ การ	ใช้การสำรวจและวิเคราะห์ ทรัพยากรบุคคล วัสดุอุปกรณ์ การศึกษาความเป็นไปได้ทางเศรษฐกิจ การตรวจเยี่ยมโครงการ ตัวอย่างการจัดการทีมงาน	กำกับ ติดตามและกระตุ้นเตือนให้มีการดำเนินกิจกรรมตามที่วางแผนไว้โดยการสังเกตและสร้างปฏิสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องกับ ผู้ปฏิบัติงานในโครงการรวมทั้ง	นิยามเชิงปฏิบัติการและเกณฑ์ของผลลัพธ์การรวบรวมข้อมูล เพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับผลลัพธ์จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยใช้วิธีการทั้งเชิงปริมาณและ
วิธีการ	สัมภาษณ์ การทดสอบ วินิจฉัยและใช้เทคนิคเดลฟาย	และการทดลองนำร่อง	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ	เชิงคุณภาพในการเก็บและวิเคราะห์แล้วทำการเปรียบเทียบ

(ต่อ)

ตารางที่ 2.7 (ต่อ)

	การประเมินบริบท	การประเมินปัจจัยนำเข้า	การประเมินกระบวนการ	การประเมินผลผลิต
				ผลลัพธ์ที่เกิดกับความต้องการจำเป็นหรือเป้าหมายที่ต้องการบรรลุ
วิธีการ	สัมภาษณ์ การทดสอบ วินิจฉัยและใช้เทคนิคเดลฟาย	และการทดลองนำร่อง	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ	เชิงคุณภาพในการเก็บและวิเคราะห์แล้วทำการเปรียบเทียบผลลัพธ์ที่เกิดกับความต้องการจำเป็นหรือเป้าหมายที่ต้องการบรรลุ
ความสัมพันธ์ของการตัดสินใจในกระบวนการเปลี่ยนแปลง	การตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ที่ได้รับการสังเกตได้แก่เป้าหมายของโครงการที่สัมพันธ์กับความต้องการจำเป็นที่ต้องการบรรลุหรือมีโอกาสดำเนินการตอบสนอง การจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยประมาณและทรัพยากรอื่น ๆ วัตถุประสงค์ที่	สำหรับการตัดสินใจคัดเลือกแหล่งทรัพยากรที่จะสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมวิธีการแก้ปัญหา การออกแบบ การดำเนินงาน (ซึ่งหมายถึงการปรับเปลี่ยนกิจกรรมงบประมาณและระยะเวลาดำเนินงานของโครงการ) ทั้งนี้	สำหรับการตัดสินใจปรับปรุงออกแบบการดำเนินงานของโครงการกำกับติดตามให้มีการดำเนินกิจกรรมของโครงการเป็นไปตามที่ออกแบบไว้และใช้สำหรับการตีความผลลัพธ์ของโครงการว่าเกิดขึ้นเพราะการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ จาก	สำหรับการตัดสินใจว่าจะดำเนินโครงการต่อเนื่องหรือไม่หรือจะยุติปรับปรุงตลอดจนมุ่งเน้นการปรับปรุงกิจกรรมได้กิจกรรมหนึ่งโดยเฉพาะหรือไม่และสำหรับการนำเสนอผลลัพธ์ของโครงการ (ทั้งที่เป็นผลตั้งใจและไม่ตั้งใจ) จะได้รับ
ความสัมพันธ์ของการตัดสินใจในกระบวนการเปลี่ยนแปลง	สัมพันธ์กับการแก้ไขปัญหารวมแผนเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงความต้องการจำเป็นและการจัดเตรียมข้อมูลพื้นฐานสำหรับการตัดสินใจผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับจากโครงการ	เพื่อใช้เป็นพื้นฐานสำหรับการตัดสินใจนำโครงการไปใช้ดำเนินการ	โครงการดังกล่าวหรือไม่อย่างไร	ผลเชิงบวกหรือเชิงลบ) โดยการเปรียบเทียบกับความต้องการจำเป็นที่จะได้รับการตอบสนองหรือกับเป้าหมายที่กำหนดไว้

## 2.8 แนวคิดเกี่ยวกับเกณฑ์ ตัวบ่งชี้ ผู้ทำการประเมิน วิธีการประเมิน และการให้ข้อมูลย้อนกลับ

### 2.8.1 เกณฑ์

Thorndike and Barnhart (1965, p. 150) ให้ความหมายว่า เกณฑ์ หมายถึง กฎหรือมาตรฐานสำหรับการตัดสินใจ

องอาจ นัยวัฒน์ (2543, น. 44) ให้ความหมายว่า เกณฑ์ หมายถึง ดัชนีบ่งชี้คุณค่า หรือคุณภาพภายนอกที่สัมพันธ์กับจุดมุ่งหมายหนึ่ง ๆ ซึ่งบรรยายคุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่เป็นผลสำเร็จ ความมุ่งหวังของสิ่งที่ต้องการประเมิน

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2544, น. 80) ให้ความหมายว่า “เกณฑ์” หมายถึง สิ่งที่เราใช้ตัดสินคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้หรือส่วนประกอบการ (Performance) ซึ่งอาจแสดงออกในรูปของระดับพฤติกรรมที่เรายอมรับ

สำราญ มีแจ่ม (2544, น. 105) กล่าวว่า การกำหนดเกณฑ์ต้องมีความเป็นปรนัย ซึ่งจะ เป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จของกิจกรรมที่ทำการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาตัดสินคุณค่า หรือความสำเร็จของกิจกรรมนั้น ๆ โดยปกติเกณฑ์ที่มีความเป็นปรนัย จะต้องสามารถวัดได้ สังเกตได้ โดยตรงไม่ว่าผู้ประเมินจะเป็นใคร ถ้าประเมินโดยยึดเกณฑ์หรือมาตรฐานเดียวกันแล้ว การตัดสินย่อม เหมือนกัน

เขาว์ อินใย (2553, น. 190) กล่าวว่า เกณฑ์ หมายถึง คุณลักษณะหรือระดับที่ถือว่าเป็นความสำเร็จหรือความเหมาะสมของทรัพยากร การดำเนินงานหรือผลการดำเนินงาน เกณฑ์ จึงเป็นตัวตัดสินคุณภาพของทรัพยากร การดำเนินงาน หรือผลการดำเนินงาน เกณฑ์ จะมีส่วนช่วยให้ ผู้ประเมินสามารถประเมินสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจนและเป็นปรนัย

ศิริชัย กาญจนวาสี (2554, น. 83-95) “เกณฑ์” (Criteria) หมายถึง คุณลักษณะหรือระดับที่ถือว่าเป็นคุณภาพ ความสำเร็จหรือความเหมาะสมของทรัพยากร การดำเนินงานหรือผลการดำเนินงาน

ทั้งนี้ จากทฤษฎีเกณฑ์การประเมิน (A Theory of Evaluation Criteria) มโนทัศน์เกี่ยวกับ “เกณฑ์” หมายถึง ระดับหรือมาตรฐานที่ถือว่าเป็นความสำเร็จของการดำเนินงานหรือผลการดำเนินงานเกณฑ์จึงเป็นตัวตัดสินคุณภาพของการปฏิบัติหรือผลที่ได้รับเกณฑ์อาจได้มาจากมาตรฐานทางวิชาชีพมาตรฐานการกระทำหรือระดับความคาดหวังที่พึงประสงค์ของกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เช่น มาตรฐานที่กำหนดโดยผู้เชี่ยวชาญความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ ค่านิยมของสังคม เป็นต้น



รัตน์ บัณฑิต (2555, น. 22) กล่าวว่า “เกณฑ์” หมายถึง หลักที่ใช้ตัดสินใจสำหรับการบ่งบอกถึงระดับคุณภาพความสำเร็จหรือความเหมาะสมของสิ่งใด ๆ

สุวิมล ตีรกันันท์ (2550, น. 68-70) กล่าวว่า การกำหนดเกณฑ์สมบูรณ์และเกณฑ์สัมพัทธ์ อาจกำหนดได้โดย

1. ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องที่ต้องการประเมิน เกณฑ์หรือมาตรฐานที่ได้อาจมีความลำเอียงเนื่องจากบุคลิกภาพและประสบการณ์ส่วนตัวของผู้เชี่ยวชาญได้

2. การคาดหวังจากเหตุการณ์ที่ผ่านมา มี 2 ลักษณะ คือ

2.1 การคาดหวังเชิงคุณลักษณะ เป็นการคาดหวังเหตุการณ์ในอนาคต โดยมีข้อมูลที่ได้เป็นข้อมูลเชิงคุณลักษณะ ไม่สามารถกำหนดค่าที่เป็นตัวเลขได้ เทคนิคที่ใช้ในการคาดหวัง ได้แก่ DELPHI EFR EDFR เป็นต้น

2.2 การคาดหวังเชิงปริมาณ เป็นการคาดหวังเหตุการณ์ในอนาคต โดยมีข้อมูลที่ได้เป็นข้อมูลเชิงปริมาณ เทคนิคที่ใช้ในการคาดหวัง ได้แก่ Regression Analysis, Time Series Analysis เป็นต้น

การใช้ค่าที่คาดหวังเป็นมาตรฐานจะเหมาะสมกว่าการใช้ผลงานที่ผ่านมาโดยตรง เพราะมีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมอยู่ตลอดเวลา ทำให้มาตรฐานจากผลงานในอดีตไม่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน

3. เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มในแต่ละช่วงเวลา แม้ว่าการเปรียบเทียบจะเป็นวิธีการที่เข้าใจง่าย ปัญหาอยู่ที่ว่าขนาดความแตกต่างเท่าใดจึงจะมีความหมาย

4. การใช้เกณฑ์มาตรฐาน (Norms) ที่ใช้กันอยู่ทั่วไป เช่น การใช้เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 50 การใช้เกณฑ์ลักษณะนี้ ควรมีการพิจารณาความเหมาะสมกับสิ่งที่จะประเมินเสียก่อน

5. การใช้ Evaluator’s Program Description (EPD) เป็นการพัฒนาตัวชี้วัดควบคู่กับการกำหนดมาตรฐานที่คาดหวังในคราวเดียวกัน ตามแนวคิดของ Kosecoff (1989) ลักษณะเป็นแบบฟอร์มที่ผู้ประเมินใช้บันทึกสารสนเทศที่แสดงถึงความสำเร็จของแต่ละกิจกรรมตามแผนที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย 3 ส่วน ส่วนแรกเป็นเป้าหมายซึ่งแสดงไว้ที่ละเป้าหมาย ส่วนต่อมาเป็นงานหรือกิจกรรมในการวัดผลการดำเนินการตามเป้าหมาย ส่วนสุดท้ายเป็นเกณฑ์หรือมาตรฐานที่แสดงถึงความสำเร็จของแต่ละกิจกรรมเกณฑ์ที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้ 1) มีความเป็นไปได้ 2) สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป 3) ได้รับการยอมรับจากผู้ปฏิบัติงาน ผู้ประเมิน และผู้ใช้ผลการประเมิน

เชาว์ อินโย (2553, น. 190) กล่าวว่า เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินมี 2 ลักษณะ คือ เกณฑ์สมบูรณ์ (Absolute Criterion) และเกณฑ์สัมพัทธ์ (Relative Criterion) การกำหนดเกณฑ์สมบูรณ์และเกณฑ์สัมพัทธ์ มีวิธีการต่าง ๆ ดังนี้

1. กำหนดเกณฑ์จากผู้เชี่ยวชาญในเรื่องที่ต้องการประเมิน เกณฑ์ที่ได้จากวิธีการนี้

อาจมีความลำเอียงไปตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

2. กำหนดเกณฑ์จากการคาดหวังเหตุการณ์ที่ผ่านมามี 2 วิธี คือ การคาดหวังเชิงคุณลักษณะ และการคาดหวังเชิงปริมาณ
3. การเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มในแต่ละช่วงเวลา
4. กำหนดเกณฑ์จากเกณฑ์มาตรฐาน (Norms) ที่ใช้กันอยู่โดยทั่วไป
5. การใช้ Evaluator's Program Description (EPD) วิธีนี้จะเป็นการพิจารณาตัวบ่งชี้ไปพร้อมกับการกำหนดเกณฑ์ที่ต้องการ

คุณลักษณะของเกณฑ์การประเมินที่ดี มีความเป็นไปได้ ทำความความสามารถของผู้ดำเนินโครงการ และผู้เข้าร่วมโครงการ มีความเหมาะสมกับระดับพื้นความรู้ของผู้เข้าร่วมโครงการ และปรับเปลี่ยนได้ เป็นที่ยอมรับของนักวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้อง และมีอำนาจในการทำนายพฤติกรรม

ศิริชัย กาญจนวาสี (2554, น. 95) กล่าวว่า เกณฑ์จำแนกเป็น 2 ประเภท คือ เกณฑ์สัมพัทธ์ (Relative Criterion) และ เกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criterion) “เกณฑ์สัมพัทธ์” เป็นเกณฑ์ที่พัฒนามาจากประสบการณ์ในการเปรียบเทียบผลระหว่างโครงการหรือเปรียบเทียบกับผลที่เคยทำมาแล้ว หรือเปรียบเทียบกับปกติ (Norm) ของการจัดโครงการโดยทั่วไป “เกณฑ์สัมบูรณ์” เป็นเกณฑ์ที่พัฒนามาจากหลักเหตุผลเกี่ยวกับมาตรฐานของสิ่งนั้น หรือความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับมาตรฐานเป็นที่ยอมรับทางวิชาชีพ หรือคุณภาพของสิ่งนั้นอันเป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้องนั้น

รัตน์ บัวสนธ์ (2555, น. 22-23) กล่าวว่า เกณฑ์แบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้

- ก. เกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criterion) หมายถึง สิ่งที่ใช้เป็นหลักในการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ได้มีการกำหนดไว้ล่วงหน้าตายตัว เช่น สอบได้คะแนนร้อยละ 60 จากคะแนนเต็มทั้งหมดถือว่าสอบผ่าน

- ข. เกณฑ์สัมพัทธ์ (Relative Criterion) หมายถึง หลักที่ใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยนำไปเปรียบเทียบกับอีกเรื่องหนึ่ง ๆ มีลักษณะเดียวกันหรือกล่าวง่าย ๆ ว่าหลักตัดสินใจโดยใช้การเปรียบเทียบระหว่างสิ่งสองสิ่งที่มีลักษณะเดียวกัน เช่น เปรียบเทียบลักษณะความสูงของชายสองคน เปรียบเทียบลักษณะความน่าไว้วางใจระหว่างคนสองคน เป็นต้น

เนื่องจากเกณฑ์แบ่งเป็น 2 ประเภทและยังเป็นหลักที่ใช้สำหรับทำการตัดสินใจ ดังนั้นสิ่งที่จะต้องพิจารณาคือเราควรจะใช้เกณฑ์ใดสำหรับทำการตัดสินใจในเรื่องใดหรือสิ่งใด คำตอบต่อประเด็นคำถามดังกล่าวนี้คือการเลือกใช้เกณฑ์ใดจะขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์การประเมิน และสิ่งที่จะทำการประเมินหรืออาจใช้ทั้ง 2 ประเภทก็ได้

### 2.8.2 เกณฑ์การประเมิน (Evaluative Criteria)

Stufflebeam, et al. (1971, pp. 112-113) กล่าวว่า หลักการในการกำหนดเกณฑ์นั้นจะต้องคำนึงถึงแนวคิด ค่านิยม หรือความคาดหวังในสิ่งที่จะประเมินจากบุคคล 4 กลุ่ม คือ 1) ผู้บริหารระดับสูงขององค์กร 2) บุคคลภายนอกองค์กร 3) เพื่อนร่วมงาน และ 4) ผู้รับผิดชอบองค์กรที่จะประเมิน

จรัส สุวรรณมาลา (2539, น. 49) กล่าวว่า วิธีที่เหมาะสมในการกำหนดเกณฑ์การตัดสินไว้ว่า ให้ผู้เกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดและได้เสนอแนวทางการกำหนดเกณฑ์ตัดสินการประเมินองค์กรภาครัฐ 5 ประการ คือ

1. ใช้เป้าหมายการดำเนินงานในแผนปฏิบัติงานของหน่วยงานที่กำหนดไว้เมื่อต้นปี
2. ใช้เป้าหมายหรือทิศทางการทำงานที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์ขององค์กร
3. ปรึกษาหาข้อตกลงร่วมกันระหว่างฝ่ายประเมินกับผู้บริหารองค์กร
4. ใช้เกณฑ์ตามมาตรฐานสากล
5. ใช้หลักทางวิชาการหรือเทคนิคเฉพาะด้าน

บุญชม ศรีสะอาด (2540, น. 93-94) กล่าวว่า เกณฑ์การประเมิน (Evaluative Criteria) เป็นสิ่งที่ใช้สำหรับตัดสินคุณภาพของผลงาน ผลการกระทำหรือการปฏิบัติ และมีวิธีกำหนดเกณฑ์หลายวิธี เช่น

1. ใช้วัตถุประสงค์เป็นเกณฑ์ เป็นวิธีที่ใช้แนวคิดของ Tyler โดยจะพิจารณาว่าสิ่งที่ถูกประเมินบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่

2. ใช้เทคนิคเดลฟาย เทคนิค Delphi Technique เป็นวิธีการในการที่จะให้ได้มติของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ที่มีความถูกต้องเชื่อถือได้มากที่สุดวิธีหนึ่ง โดยผู้วิจัยจะสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ส่งไปยังผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้นหลายคนตอบแสดงความเห็น นำผลมาวิเคราะห์แล้วส่งให้ผู้เชี่ยวชาญแจ้งให้ทราบว่าในแต่ละข้อกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นเช่นไร (ใช้ค่าเฉลี่ย) ผู้เชี่ยวชาญท่านนั้นตอบเช่นไรและให้พิจารณาตอบอีกครั้งซึ่งอาจตอบเหมือนเดิมหรือเปลี่ยนแปลงจากเดิมก็ได้ กรณีที่ตอบเหมือนเดิมโดยที่มีความเห็นแตกต่างจากกลุ่มจะต้องให้เหตุผลประกอบด้วย ดำเนินการเช่นนี้อีกไม่เกิน 2 รอบ (รวมเป็น 3 รอบ) ก็จะได้ความเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่จะนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

3. ให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ วิธีการนี้สามารถดำเนินการได้หลายลักษณะและหลายขั้นตอน ตั้งแต่การให้แนวทาง ข้อคิดเห็นในการพัฒนาเกณฑ์ การกำหนดเกณฑ์ การพิจารณาความเหมาะสมความเที่ยงตรงของเกณฑ์ การนำไปทดลองใช้และปรับปรุง ซึ่งอาจใช้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ ในเรื่องที่จะประเมินและในด้านการวัดและประเมินผลในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งหรือหลายขั้นตอน โดยอาจใช้คณะผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มเดียวหรือหลายกลุ่ม เช่น ในขั้นกำหนด

เกณฑ์ใช้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มหนึ่ง 15 คน ในขั้นพิจารณาความเหมาะสมความเที่ยงตรงของเกณฑ์ ใช้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิอีกกลุ่มหนึ่งจำนวน 10 คน เป็นต้น อาจใช้วิธีการประชุมผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ หรือใช้วิธีส่งแบบสอบถาม หรือเกณฑ์ ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตอบให้ความเห็น การใช้เทคนิคเดลฟายที่กล่าวไว้ในข้อ 2 จัดได้ว่าเป็นการใช้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิวิธีหนึ่ง ผู้วิจัยเห็นว่ายังขาดเกณฑ์การประเมินในเรื่องใดหรือสิ่งใดซึ่งตนสนใจที่จะสร้างหรือพัฒนาเกณฑ์ขึ้นมา ก็จะมีการวิจัยเพื่อให้ได้เกณฑ์ที่จะนำมาใช้ประโยชน์ต่อไป โดยใช้วิธีกำหนดเกณฑ์ที่เห็นว่าเป็นวิธีที่เหมาะสม

### 2.8.3 ตัวบ่งชี้และการพัฒนาตัวบ่งชี้

#### 2.8.3.1 ความหมายและลักษณะสำคัญของตัวบ่งชี้

บุญส่ง นิลแก้ว (2542, น. 55) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ คือ ตัวแปรต่าง ๆ ที่ชี้ถึงคุณภาพของสิ่งนั้น ๆ

เชาว์ อินใย (2553, น. 169-171) กล่าวว่า คำว่า “ตัวบ่งชี้” (Indicator) เป็นคำที่มีชื่อเรียกอื่น ๆ อีกหลายคำเช่น ดัชนี ดัชนีชี้วัด ดัชนีบ่งชี้ ตัวชี้วัด เครื่องชี้วัด เป็นต้น ตัวบ่งชี้หมายถึง สารสนเทศที่ใช้บ่งบอกสถานภาพหรือสะท้อนลักษณะการดำเนินงานหรือผลการดำเนินงาน ทำให้สามารถวินิจฉัยชี้ภาวะและช่วยชี้บทบาทหน้าที่ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

ศิริชัย กาญจนวาสิ (2554, น. 82) ได้ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้ หรือตัวชี้วัด (indicator) หมายถึง ตัวประกอบ ตัวแปร หรือค่าที่สังเกตได้ ซึ่งใช้บ่งบอกสถานภาพ หรือสะท้อนลักษณะทรัพยากรการดำเนินงานหรือผลการดำเนินงาน

รัตน์ บัวสนธ์ (2555, น. 23-24) กล่าวว่า “ตัวบ่งชี้” ตรงกับคำว่า “Indicator” ในภาษาอังกฤษนั้น ในภาษาไทยมีคำที่ใช้เรียกหลายคำ อาทิ ตัวชี้วัด ดัชนี ตัวชี้นำ และตัวบ่งชี้ ซึ่งไม่ว่าจะใช้คำใดก็ตามก็มักจะหมายถึง สิ่งที่บ่งบอกหรือชี้ไปยังสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้อย่างค่อนข้างถูกต้องแม่นยำ อาจสรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรประกอบหรือคุณลักษณะใด ๆ ก็ตามที่เป็นค่าสังเกตได้ ซึ่งบ่งบอกหรือสะท้อนถึงสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ค่อนข้างจะเป็นนามธรรม สังเกตไม่ได้โดยตรง

เสถียรภักดิ์ มุขดี (2554, น. 25) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรหรือข้อมูลต่าง ๆ ที่สามารถบ่งบอก หรือสะท้อนสิ่งที่เราต้องการวัด ต้องการตรวจสอบหรือต้องการประเมินว่ามีสถานภาพ มีการดำเนินงาน และมีผลของการดำเนินงานเป็นเช่นไร

รชฎ สุวรรณภูฏ (2559, น. 78) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรองค์ประกอบหรือค่าที่สังเกตหรือชี้ให้เห็นถึงสภาพการณ์ของสิ่งที่กำลังศึกษาในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งเป็นได้ทั้งเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ

สรุปได้ว่า “ตัวบ่งชี้” คือ ข้อมูลเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ ที่สามารถนำมาวิเคราะห์

และแปลผลได้ โดยข้อมูลนั้นแสดงถึงความสำเร็จของผลการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

### 2.8.3.2 ลักษณะหรือธรรมชาติสำคัญของตัวบ่งชี้

Johnstone (1981, pp. 2-6, อ้างถึงใน รัตนะ บัวสนธ์, 2548, น. 23-25) กล่าวไว้ว่า ตัวบ่งชี้ มีลักษณะหรือธรรมชาติสำคัญ ๆ ดังนี้ 1) ตัวบ่งชี้เป็นการพิจารณาอย่างครอบคลุม ลักษณะเช่นนี้หมายความว่า ตัวบ่งชี้ไม่ได้บอกหรือชี้ถึงสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้อย่างแม่นยำ แต่ทว่า ตัวบ่งชี้ จะมีลักษณะเป็นตัวแทนที่ครอบคลุมถึงสิ่งนั้น ๆ ได้ “ไม่มากก็น้อย” ดังนั้น ตัวบ่งชี้จึงมีลักษณะที่จะสะท้อนการบรรลุวัตถุประสงค์ในสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้โดยประมาณหรือบอกได้อย่างกว้าง ๆ มากกว่า จะชี้ลงไปอย่างแม่นยำ 2) ตัวบ่งชี้แตกต่างจากตัวแปร ตัวบ่งชี้แตกต่างจากตัวแปรในแง่ที่ว่าตัวแปรนั้น มุ่งแสดงสารสนเทศของสิ่งที่ศึกษาเพียงด้านเดียว ไม่สามารถสรุปเป็นภาพรวมที่ครอบคลุมถึงสิ่งนั้น ได้ แม้ว่าตัวแปรจะให้ค่าที่แสดงถึงปริมาณหรือลักษณะของสิ่งที่ศึกษาเช่นเดียวกับตัวบ่งชี้ก็ตาม เพราะตัวบ่งชี้เป็นการรวมตัวแปรที่เกี่ยวข้องกันแล้วนำเสนอเป็นภาพรวมในลักษณะกว้าง ๆ ของ สิ่งที่ต้องการศึกษามากกว่าจะเป็นภาพที่เจาะจงหรือเป็นรายละเอียดปลีกย่อย ด้วยเหตุนี้ ตัวบ่งชี้จึงมี ลักษณะเป็นตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบ (Composite Variable or Factor) ก็ได้ 3) ตัวบ่งชี้ จะแสดงค่าออกเป็นเชิงปริมาณ ตัวบ่งชี้จะเป็นสิ่งที่สามารถทำให้เป็นเชิงปริมาณได้ มิใช่เป็นเพียง บรรยายแต่อย่างเดียว หากว่าต้องเป็นจำนวนหรือตัวเลขที่ใช้สำหรับตีความแสดงถึงสารสนเทศ ตามกฎเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งการตีความตัวเลขของตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความหมายเช่นไรก็ขึ้นอยู่กับ กฎเกณฑ์ที่กำหนด ดังนั้นตัวเลขหรือจำนวนที่เป็นค่าตัวบ่งชี้จะมีความหมายอย่างไรหรือแปลผลเช่นไร จึงขึ้นอยู่กับกฎเกณฑ์ที่กำหนดเป็นสำคัญ ด้วยเหตุนี้ การกำหนดกฎเกณฑ์สำหรับแปลความหมายของ ตัวบ่งชี้จึงมีความจำเป็นที่จักต้องทำให้ชัดเจนเป็นอย่างมาก 4) ค่าตัวบ่งชี้เป็นสิ่งที่ชั่วคราว ค่าของตัว บ่งชี้จะใช้แต่เพียงจุดใดจุดหนึ่งหรือช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น ไม่เป็นสิ่งถาวร ดังนั้นการตีความหมาย ค่าตัวบ่งชี้จึงต้องสอดคล้องกับช่วงเวลาหนึ่ง ๆ เท่านั้น 5) ตัวบ่งชี้เป็นหน่วยพื้นฐานสำหรับการพัฒนา ทฤษฎี ในการสร้างทฤษฎี ตัวบ่งชี้ จะมีความเกี่ยวข้องกับกระบวนการและขั้นตอนการสร้างทฤษฎีใน ฐานะที่เป็นการสะท้อนหรือชี้ให้เห็นถึงมโนทัศน์บางค่าในทฤษฎีนั้น ทั้งนี้เพราะการสร้างทฤษฎี จำเป็นต้องอาศัยการเชื่อมโยงระหว่างมโนทัศน์ที่นิยามดังกล่าวนี้ก็จำเป็นต้องมีค่าการวัดหรือตัวบ่งชี้ที่ มีความแม่นยำไม่มากก็น้อยตามที่กล่าวถึงลักษณะตัวบ่งชี้ในข้อ 1 ที่ผ่านมา โดยทั่ว ๆ ไปแล้วในการ สร้างทฤษฎีใด ๆ ก็มักจะประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ ๆ 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 การกำหนด ข้อความเชิงบรรยายเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่ต้องการศึกษา ขั้นที่ 2 จำแนกนิยามมโนทัศน์ที่เกี่ยวข้อง สัมพันธ์กับปรากฏการณ์ที่ต้องการศึกษา ขั้นที่ 3 สร้างนิยามเชิงปฏิบัติการให้กับมโนทัศน์ เพื่อช่วยใน การวัดตัวแปรของมโนทัศน์นั้น ๆ ขั้นที่ 4 วางแผนเก็บรวบรวมข้อมูลและสร้างตัวบ่งชี้ ในการ ดำเนินงานทั้ง 4 ขั้นตอนนี้ ในขั้นที่ 2 และ 3 จะมีความเกี่ยวข้องระหว่างตัวแปรและตัวบ่งชี้เป็นอย่างมาก ซึ่งนักวิจัยจำเป็นจะต้องจำแนกให้ออกกว่าค่าวัดเชิงตัวเลขที่ได้นั้นเป็นค่าตัวแปรหรือตัวบ่งชี้กันแน่

ดังนั้นในการสร้างทฤษฎีใหม่ ๆ นั้น นักวิจัยจำเป็นต้องสร้างตัวบ่งชี้ (ขั้นที่ 4) ให้ชัดเจนเพื่อเก็บข้อมูลตัวบ่งชี้โดยตรงและใช้เป็นหน่วยพื้นฐานหรือหน่วยเบื้องต้นสำหรับสร้างทฤษฎีดังกล่าว

นอกจากลักษณะหรือธรรมชาติที่สำคัญ ๆ ของตัวบ่งชี้ที่กล่าวผ่านมานี้ ในการพิจารณาว่าตัวบ่งชี้ นั้น ๆ จะสามารถบ่งสรรสิ่งได้ดีมากน้อยปานใด เราก็คอาจพิจารณาจากคุณสมบัติที่ดีของตัวบ่งชี้ซึ่งจะต้องประกอบด้วยคุณสมบัติดังต่อไปนี้ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2545, น. 84-86)

- 1) ความตรง (Validity) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องให้ค่าที่บ่งบอกตรงตามคุณลักษณะของสิ่งนั้นได้อย่างแม่นยำพอสมควร กล่าวคือ มีความเกี่ยวข้องหรือตรงประเด็นในสิ่งนั้น เช่น อุณหภูมิของร่างกายเป็นตัวบ่งชี้สภาวะการมีไข้ เป็นต้น
- 2) ความเที่ยง (Reliability) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องบ่งชี้คุณลักษณะที่มุ่งวัดได้อย่างน่าเชื่อถือหรือบ่งชี้ได้คงที่เมื่อทำการวัดซ้ำในช่วงเวลาเดียวกัน ซึ่งตัวบ่งชี้จะมีความคงที่หรือคงเส้นคงวาในการวัดซ้ำนั้นก็จะต้องมีความเป็นปรนัย (Objectivity) ก่อน กล่าวคือ สามารถที่จะบ่งบอกสิ่งนั้นได้อย่างชัดเจนไม่คลุมเครือก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน เช่น ตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพของหลักสูตรอาจจะเป็น “การรับรู้” และ “ระยะเวลา” ที่ใช้ศึกษาในหลักสูตรนั้นก็ใช้ได้ แต่จะเห็นว่าถ้าใช้ “ระยะเวลา” เป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพจะมีความเป็นปรนัยมากกว่าใช้ “การรับรู้” นอกจากนี้ความเป็นปรนัยแล้วตัวบ่งชี้ก็จะต้องมีความคลาดเคลื่อนในการวัดต่ำจึงจะทำให้เกิดความเที่ยงได้ ความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวบ่งชี้สามารถลดลงหรือทำให้ต่ำได้ด้วยการใช้แหล่งข้อมูลหรือแหล่งที่จะวัดวิธีการวัด และเครื่องมือที่ใช้วัดอย่างเหมาะสม
- 3) ความเป็นกลาง (Neutrality) ตัวบ่งชี้ของสิ่งใดต้องแสดงความเป็นกลางปราศจากจากลำเอียงเข้าข้างคุณลักษณะใด ๆ ของสิ่งนั้นโดยเฉพาะ เช่น ไม่เป็นการบ่งชี้เฉพาะลักษณะความล้มเหลวหรือความสำเร็จเพียงอย่างเดียว
- 4) ความไว (Sensitivity) ตัวบ่งชี้ต้องมีความไวสะท้อนต่อคุณลักษณะของสิ่งที่วัด สามารถแสดงถึงการผันแปร (Variation) หรือความแตกต่างระหว่างหน่วยที่วัดได้ชัดเจน โดยที่ตัวบ่งชี้จะต้องมีมาตรวัดและหน่วยวัดที่มีความละเอียดเพียงพอไม่มีช่วงการผันแปรแคบจนเกินไป
- 5) สะดวกในการใช้ (Practically) ตัวบ่งชี้ที่ดีนั้นต้องสามารถใช่ง่ายหรือปฏิบัติได้ง่าย เช่น เก็บข้อมูลง่าย แปลความหมายง่าย เป็นต้น

สุวิมล ติรกานันท์ (2550, น. 68) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้หรือตัวชี้วัดที่ดี จะมีลักษณะดังนี้

- 1) สอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการประเมิน โดยสามารถระบุถึงสถานการณ์ในประเด็นที่ต้องการประเมินได้ชัดเจน
- 2) เป็นรูปธรรมทำให้สามารถวัดหรือสังเกตได้ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ประเมินในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวชี้วัดดังกล่าว
- 3) ได้รับการยอมรับจากผู้ใช้งานประเมิน หากตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมินไม่ได้รับการยอมรับย่อมส่งผลต่อคุณภาพของการประเมิน ทำให้การประเมินนั้นล้มเหลวในที่สุด

### 2.8.3.3 ประเภทของตัวบ่งชี้

รัตนะ บัวสนธ์ (2555, น. 160-163) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้แบ่งได้หลายประเภท ขึ้นอยู่กับ เกณฑ์ที่ใช้ในการแบ่ง อาทิ แบ่งโดยอาศัยเกณฑ์วิธีการสร้าง เกณฑ์ตามลักษณะสเกลการวัด หรือเกณฑ์วิเคราะห์เชิงระบบ เป็นต้น ซึ่งในที่นี้ใช้เกณฑ์ในการแบ่งออกเป็น 7 กลุ่ม และแต่ละกลุ่มก็

ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ประเภทต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ (Johston, 1981, pp. 15-22, สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545, น. 21-26, เอื้อมพร หลินเจริญ, 2547, น. 16-17)

1. จำแนกตามวิธีการสร้าง ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 3 ประเภท 1) ตัวบ่งชี้ตัวแทน (Representative Indicators) ตัวบ่งชี้ที่นิยมใช้กันมากในระยะแรก ๆ สำหรับการทําวิจัยการบริหาร และการวางแผน ตัวบ่งชี้ประเภทนี้จะเลือกใช้เพียงตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งเพื่อสะท้อนหรือบ่งชี้ 2) ตัวแปรชี้เดี่ยว (Disaggregative Indicators) ตัวบ่งชี้เดี่ยวเป็นตัวบ่งชี้ที่อาศัยการนิยามตัวแปรแต่ละตัวที่เป็นอิสระจากกัน และแต่ละตัวก็บ่งชี้ลักษณะของสิ่งที่ต้องการศึกษาเพียงเฉพาะด้านในด้านหนึ่ง การจะใช้ตัวแปรเหล่านี้บ่งชี้ถึงสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้นก็ต้องใช้ตัวแปรย่อย ๆ เหล่านี้รวมกันทั้งหมดเพื่อบ่งชี้ถึงสิ่งดังกล่าว 3) ตัวบ่งชี้ประกอบ (Composite Indicators) ตัวบ่งชี้ลักษณะนี้เป็นการรวมตัวแปรทางการศึกษาหลาย ๆ ตัวเข้าด้วยกันเพื่อใช้บ่งชี้สภาพการศึกษาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง การรวมตัวแปรเข้าด้วยกันจะทำการรวมน้ำหนักความสำคัญที่เป็นจริงของตัวแปรเหล่านั้น ทั้งนี้ในการตีความหมายของตัวบ่งชี้ประเภทนี้จะตีความในลักษณะเป็นภาพเฉลี่ยหรือเป็นกลาง ๆ ของตัวแปรดังกล่าว ตัวบ่งชี้ประเภทนี้ค่อนข้างนิยมใช้กันมากในปัจจุบัน เพราะมีความตรงและความเที่ยงสูง นอกจากนี้ยังให้สารสนเทศที่มีประโยชน์เป็นอย่างมากในการวางแผน กำกับ และประเมินทางการศึกษา

2. จำแนกตามการตีความหมายค่าตัวบ่งชี้ การจำแนกเช่นนี้ พิจารณาจากการตีความหมายของค่าตัวบ่งชี้ในระบบการศึกษาที่เฉพาะเจาะจงอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งแบ่งได้เป็น 3 ประเภทเช่นกัน ได้แก่ 1) ตัวบ่งชี้แบบอิงกลุ่ม (Norm-Referenced Indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ในระบบการศึกษาหนึ่งตีความหมายโดยการนำไปใช้เปรียบเทียบกับระบบการศึกษ่อื่นในช่วงเวลาเดียวกัน 2) ตัวบ่งชี้แบบอิงตนเอง (Self-Referenced Indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ในระบบการศึกษาเดียวกันตีความหมายโดยนำมาเปรียบเทียบในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน 3) ตัวบ่งชี้แบบอิงเกณฑ์ (Criterion Referenced Indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ตีความหมาย โดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือเป้าหมายในเชิงอุดมคติที่กำหนดไว้แล้ว

3. จำแนกตามลักษณะนิยามของตัวบ่งชี้ ลักษณะการนิยามตัวบ่งชี้ที่แตกต่างกันทำให้สามารถแบ่งตัวบ่งชี้ได้เป็น 2 ประเภท คือ 1) ตัวบ่งชี้แบบอัตนัย (Subjective Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่มีการนิยามไว้มืดมน เนื่องจากยังขาดการศึกษาหรือมีความรู้ในเรื่องดังกล่าวนั้นไม่มากนัก การให้นิยามตัวบ่งชี้จึงเป็นการให้นิยามในการศึกษาเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่งเพื่อสื่อความกันในเรื่องนั้นโดยตรง การใช้ตัวบ่งชี้ประเภทนี้จำเป็นต้องพิจารณาให้รอบคอบ 2) ตัวบ่งชี้แบบปรนัย (Objective Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่ได้รับการนิยามไว้แล้วโดยชัดเจนและมักเป็นตัวบ่งชี้ที่ใช้ในระดับนานาชาติเกี่ยวกับการเปรียบเทียบหรือติดตามระบบการศึกษาของประเทศต่าง ๆ

4. จำแนกตามลักษณะค่าของตัวบ่งชี้ แบ่งเป็น 1) ตัวบ่งชี้สัมบูรณ์ (Absolute Indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ค่าของมันบอกปริมาณที่แท้จริงและมีความหมายในตัวเอง เช่น จำนวนโรงเรียน จำนวนนักเรียน เป็นต้น 2) ตัวบ่งชี้สัมพัทธ์หรืออัตราส่วน (Relative or Ratio Indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ค่าเป็นปริมาณเทียบเคียงกับค่าอื่น ๆ เช่น จำนวนนักเรียนต่อครูหนึ่งคน เป็นต้น จะเห็นว่าตัวบ่งชี้สัมพัทธ์หรือตัวบ่งชี้อัตราส่วน ก็คือตัวบ่งชี้สัมบูรณ์สองตัวนำมาเทียบเคียงกันเพื่อบ่งชี้ถึงลักษณะบางอย่างนั่นเอง ดังตัวอย่าง จำนวนนักเรียนต่อครูหนึ่งคนนั้น ก็เป็นตัวบ่งชี้เพื่อบ่งบอกถึงลักษณะความเหมาะสมของอัตรากำลังข้าราชการครู เป็นต้น

5. จำแนกตามลักษณะค่าของตัวแปรที่ใช้สร้างตัวบ่งชี้ การจำแนกตัวบ่งชี้โดยพิจารณาจากลักษณะของตัวแปรที่นำมาสร้างนั้น สามารถแบ่งเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ และในแต่ละประเภทก็แบ่งเป็นประเภทย่อย ๆ ของตัวบ่งชี้ได้ดังต่อไปนี้ 1) จำแนกตามระดับการวัดตัวแปร ประกอบด้วย 4 ประเภท คือ 1) ตัวบ่งชี้นามบัญญัติ (Nominal Indicators) 2) ตัวบ่งชี้เรียงอันดับ (Ordinal Indicators) 3) ตัวบ่งชี้มาตราช่วงหรืออันตรภาคชั้น (Interval Indicators) และ 4) ตัวบ่งชี้อัตราส่วน (Ratio Indicators) โดยทั่วไปแล้วตัวบ่งชี้ตามระดับการวัดที่นิยมใช้ ได้แก่ ตัวบ่งชี้อันตรภาคชั้น ตัวบ่งชี้อัตราส่วน และตัวบ่งชี้เรียงอันดับ 2) จำแนกตามประเภทของตัวแปร ประกอบด้วย 1) ตัวบ่งชี้ Stock Indicators หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงสถานะหรือปริมาณของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (เช่น ระบบการศึกษา) ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง 2) ตัวบ่งชี้การเคลื่อนไหว (Flows Indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงสถานะหรือปริมาณของสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะเป็นพลวัต ณ ช่วงเวลาใดช่วงเวลาหนึ่ง 3) จำแนกตามคุณสมบัติค่าสถิติของตัวแปร ถ้าจำแนกตามเกณฑ์นี้ตัวบ่งชี้จะแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) ตัวบ่งชี้ที่แจกแจง (Distribute Indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่แสดงด้วยค่าสถิติประเภทที่มีการแจกแจงหรือการกระจาย เช่น สัมประสิทธิ์การกระจายหรือพิสัย เป็นต้น 2) ตัวบ่งชี้ที่ไม่แจกแจง (Non-distribute Indicators) ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่แสดงด้วยค่าสถิติที่ไม่กระจายหรือเป็นค่ากลาง เช่น ค่าเฉลี่ย มัธยฐาน หรือร้อยละ เป็นต้น

6. จำแนกตามทฤษฎีระบบ ถ้าใช้ทฤษฎีระบบเป็นเกณฑ์จำแนกตัวบ่งชี้นี้ ประกอบด้วย 1) ตัวบ่งชี้ด้านปัจจัยนำเข้า (Input Indicators) ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวกับทรัพยากรในการดำเนินงานใดงานหนึ่ง เช่น การดำเนินงานทางการศึกษา ตัวบ่งชี้แบบนี้ได้แก่ ร้อยละนักเรียนที่บิดามารดาประกอบอาชีพเกษตรกรรม ร้อยละงบประมาณด้านสาธารณูปโภคของโรงเรียน ทำนองนี้เป็นต้น 2) ตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการ (Process Indicators) ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงกิจกรรม หรือวิธีการดำเนินงานในขั้นตอนต่าง ๆ เช่น การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา การจัดประชุมกรรมการสถานศึกษา เป็นต้น 3) ตัวบ่งชี้ด้านผลผลิต (Output Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงผลสำเร็จของการดำเนินงานหรือดำเนินกิจกรรมใด ๆ ซึ่งหมายรวมถึงผลกระทบและผลลัพธ์ด้วย เช่น



ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ร้อยละของนักเรียนที่ศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาระดับสูง และ ความพึงพอใจของชุมชนผู้ปกครองที่มีต่อโรงเรียน

7. จำแนกตามลักษณะการใช้ตัวบ่งชี้ การใช้ตัวบ่งชี้เพื่อประโยชน์ในการ ดำเนินงานนั้นสามารถนำไปใช้ได้สองลักษณะ ได้แก่ ใช้เพื่อบรรยายหรือแสดงให้เห็นถึงสภาพหรือ ระบบในปัจจุบันของสิ่งนั้น และใช้เพื่อทำนายปรากฏการณ์ที่จะเกิดของสิ่งนั้น ถ้าเป็นกรณีแรกก็ เรียกว่า ตัวบ่งชี้แสดงความหมาย (Expressive Indicators) ในขณะที่กรณีหลังก็เรียกว่า ตัวบ่งชี้ ทำนาย (Predictive Indicators)

#### 2.8.3.4 การพัฒนาตัวบ่งชี้

สุวิมล ติรภานนท์ (2550, น. 63-64) กล่าวว่า เมื่อผู้ประเมินได้ประเด็นที่ ต้องการประเมินแล้ว ขั้นตอนต่อมา คือ “การพัฒนาตัวชี้วัดหรือตัวบ่งชี้” จากประเด็นแต่ละประเด็น ตัวชี้วัดนี้ จะทำหน้าที่เป็นสัญญาณบอกคำตอบของประเด็นที่ต้องการทราบในการประเมิน ตัวชี้วัดที่ เหมาะสมควรพัฒนามาจากประเด็นที่ต้องการประเมินและเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญของโครงการเท่านั้น การพัฒนาตัวบ่งชี้ (Indicator) การพัฒนาตัวบ่งชี้ของประเด็นที่ต้องการประเมิน เริ่มต้นจากการ กำหนดตัวบ่งชี้ การเก็บรวบรวมข้อมูล การเลือกใช้ชนิดของข้อมูล การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ และการกำหนดเกณฑ์ของตัวบ่งชี้ การประเมินจะมีคุณภาพมากขึ้นเพียงใด สิ่งที่ต้องพิจารณา หลังจากที่ได้ประเด็นในการประเมิน เมื่อผู้ประเมินได้ประเด็นในการประเมินแล้ว ควรมีการตรวจสอบ ประเด็นเหล่านั้นอีกครั้งหนึ่ง ก่อนที่จะกำหนดตัวบ่งชี้ สิ่งที่ต้องพิจารณา คือ 1) ควรเรียงลำดับของ ประเด็นที่ต้องการประเมินตามระยะเวลาโครงการ หรือผลในแต่ละโครงการ ทั้งนี้เนื่องจากโครงการมี ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอน การเข้าประเมินจึงต้องทำในเวลาที่เหมาะสมเท่านั้น 2) ประเด็น ที่เขียนขึ้นมีความชัดเจนเพียงพอที่จะกำหนดตัวบ่งชี้หรือไม่ ความชัดเจนของข้อความมีผลต่อการ กำหนดตัวบ่งชี้โดยอาจทำให้ได้ตัวบ่งชี้ที่ไม่เหมาะสม 3) ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาต่อไปอีกว่า ประเด็นที่ต้องการประเมินนั้นต้องใช้ตัวบ่งชี้ ตัวเดียวหรือชุดของตัวบ่งชี้ หากเป็นชุดของตัวชี้วัด จะต้องพิจารณาต่อไปอีกว่าตัวบ่งชี้เหล่านั้นเกิดขึ้นในเวลาเดียวกันหรือไม่ หรือต้องอาศัยตัวบ่งชี้ใน หลายช่วงเวลา

การพัฒนาตัวบ่งชี้ 3 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดตัวบ่งชี้ 2) การวางแผนเก็บ ข้อมูลเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ หากเป็นข้อมูลปฐมภูมิจะต้องมีการสร้างเครื่องมือ และตรวจสอบคุณภาพ หรือ ถ้าเป็นข้อมูลทุติยภูมิก็จะต้องมีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล 3) การกำหนดเกณฑ์สำหรับตัวบ่งชี้

เชาว์ อินโย (2553, น. 178) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ประเภทต่าง ๆ จะต้องได้มาจากการสร้างและการพัฒนาตัวบ่งชี้เหล่านั้นให้เหมาะสมกับสภาพของหน่วยงานและองค์กรโดยคำนึงถึง ประโยชน์ในการใช้สอยและสิ่งที่ต้องการศึกษาเป็นสำคัญ ขั้นตอนการพัฒนาตัวบ่งชี้แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนใหญ่ ๆ ได้แก่ 1) ขั้นตอนการสร้างตัวบ่งชี้ 2) ขั้นตอนการตรวจคุณภาพตัวบ่งชี้ และ

### 3) ขั้นตอนการจัดเข้าบริบทและนำเสนอรายงาน

รัตนะ บัวสนธ์ (2555, น. 163-175) ได้กล่าวถึง การพัฒนาตัวบ่งชี้ ไว้ตามลำดับดังต่อไปนี้ ก. ขั้นตอนการพัฒนาตัวบ่งชี้ ขั้นตอนการพัฒนาตัวบ่งชี้แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนใหญ่ ๆ ได้แก่ 1) ขั้นสร้างตัวบ่งชี้ 2) ขั้นการตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ 3) ขั้นการจัดเข้าบริบทและนำเสนอรายงาน ในแต่ละขั้นตอนนี้ก็จะยังประกอบด้วยขั้นย่อย ๆ ดังนี้ (Johnstone, 1981, p. 71, Burstein, Oakes and Gution, 1992, pp. 409-418, Blank, 1993, pp. 65-80, Bottani and Walberg, 1994, pp. 2984-2989, สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545, น. 37-52 และเอื้อมพร หลินเจริญ, 2547, น. 20-35)

#### 1. ขั้นการสร้างตัวบ่งชี้ ในขั้นตอนการสร้างตัวบ่งชี้มีทั้งสิ้น 5 ขั้นตอน ได้แก่

1) การกำหนดวัตถุประสงค์ ก่อนที่จะสร้างตัวบ่งชี้ใด ๆ ก็ตาม ผู้สร้างตัวบ่งชี้ก็ต้องตอบตนเองให้ได้ เป็นเบื้องต้นว่า จะนำตัวบ่งชี้ที่จะสร้างนี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องใด และนำไปใช้อย่างไร การนำตัวบ่งชี้ไปใช้ตามวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันนี้ ย่อมทำให้ลักษณะตัวบ่งชี้ที่จะสร้างขึ้นแตกต่างกันไปด้วย

2) กำหนดนิยามของตัวบ่งชี้ การนิยามหรือให้ความหมายตัวบ่งชี้ก็มีลักษณะคล้ายกันกับการให้คำนิยามคำต่าง ๆ ในการวิจัยนั่นเอง ซึ่งโดยทั่วไปแล้วก็จะให้นิยามได้ 3 แบบ ได้แก่ ก. การให้นิยามเชิงทฤษฎี (Theoretical Definition) การนิยามเชิงทฤษฎี จะเริ่มตั้งแต่การใช้ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยทำการคัดเลือกตัวแปรย่อย การรวมตัวแปรย่อยประกอบกันเข้าเป็นตัวบ่งชี้และการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยโดยอาศัยสูตรหรือโมเดล การสร้างตัวบ่งชี้ตามที่มีผู้พัฒนาไว้แล้ว ข. การให้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) การให้นิยามแบบนี้คล้ายคลึงกันกับการให้นิยามแบบแรก แต่จุดต่างอยู่ที่การกำหนดน้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัวที่ จะนำมารวมเป็นตัวบ่งชี้จะอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ ค. การให้นิยามเชิงปฏิบัติการ (Pragmatic Definition) การนิยามแบบนี้จะใช้ในกรณีที่มีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรย่อย และตัวบ่งชี้ไว้แล้ว มีฐานข้อมูลหรือสร้างตัวแปรประกอบจากตัวแปรย่อย ๆ หลายตัวไว้แล้ว โดยที่ในการนิยามนั้นก็จะทำการคัดเลือกตัวแปรเหล่านี้ขึ้นมาจำนวนหนึ่ง แล้วรวมเข้าด้วยกันเป็นตัวบ่งชี้ โดยอาศัยพิจารณาญาณของผู้สร้างตัวบ่งชี้เป็นสำคัญวิธีนิยามตัวบ่งชี้แบบนี้ไม่ค่อยจะนิยมใช้ เพราะค่อนข้างจะมีจุดอ่อนมากแต่หากจำเป็นต้องใช้ก็ควรที่จะเลือกตัวแปรย่อย ๆ โดยอาศัยการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นหลักประกอบการพิจารณาคัดเลือก

3) การคัดเลือกตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของสิ่งที่มุ่งศึกษาในขั้นตอนนี้จะต้องเริ่มด้วยการกำหนดคุณลักษณะของสิ่งที่มุ่งศึกษาให้ชัดเจน โดยอาศัยความรู้จากเอกสารงานวิจัยและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องแล้วทำการคัดเลือกตัวแปรที่เกี่ยวข้องทั้งหมด หรือที่ครอบคลุมคุณลักษณะของสิ่งที่มุ่งศึกษามารวมสร้างเป็นองค์ประกอบหรือตัวบ่งชี้ของสิ่งดังกล่าว 4) การกำหนดวิธีการรวมตัวแปร วิธีการที่ให้รวมตัวแปรเพื่อสร้างตัวบ่งชี้หรือองค์ประกอบเข้าด้วยกัน นิยมใช้อยู่ 2 วิธี ได้แก่ การรวมทางพีชคณิตแบบบวก (Additive) และการรวมแบบคูณ (Multiplicative) ซึ่งทั้ง 2 วิธี มีรายละเอียดที่แตกต่างกัน

ดังนี้ (Johnstone, 1981, pp. 73-78) 4.1) การรวมทางพีชคณิตแบบบวก การรวมตัวแปรด้วยวิธีการนี้จะทำได้เมื่อตัวแปรทุกตัวมีความสำคัญเท่ากัน และสามารถให้ทดแทนกันได้ และเมื่อนำมาใช้ทดแทนแล้วก็ไม่ทำให้ค่าตัวบ่งชี้ที่แปรเปลี่ยนไป นั่นคือ ถ้าตัวแปร  $V_1$  มีค่าต่ำก็สามารถให้ ตัวแปร  $V_2$  ที่มีค่าสูงมาแทนได้ โดยไม่ทำให้ค่าตัวบ่งชี้ (I) เปลี่ยน เช่น กรณีที่ 1  $V_1 = 20, V_2 = 20$  จะมีผลเท่ากับ กรณีที่ 2 เมื่อ  $V_1 = 5, V_2 = 35$  ตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นจากการรวมตัวแปร  $V_1$  และ  $V_2$  เป็นดังสมการนี้

$$I = V_1 + V_2 \dots\dots\dots (2-1)$$

- เมื่อ  $I$  คือ ตัวบ่งชี้
- $V_1$  คือ ค่าของตัวแปรตัวที่ 1
- $V_2$  คือ ค่าของตัวแปรตัวที่ 2

การรวมตัวแปรด้วยวิธีการทางพีชคณิตแบบบวกจะมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบระบบตั้งแต่ 2 ระบบขึ้นไปว่า ในเรื่องที่มีศึกษานั้นมีความแตกต่างกันกี่หน่วย 4.2) การรวมแบบคูณ วิธีการรวมตัวแปรแบบนี้มีข้อตกลงเบื้องต้นที่สำคัญ คือ การเปลี่ยนแปลงของค่าตัวแปรหนึ่งขึ้นอยู่กับอีกตัวแปรหนึ่ง ซึ่งตัวแปรทั้งสองไม่สามารถนำมาให้ทดแทนกันได้ กล่าวคือ ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นจะมีค่าสูงได้ก็ต่อเมื่อตัวแปรทั้งหมดมีค่าสูงและแต่ละตัวจะต้องเสริมซึ่งกันและกัน จึงจะส่งผลต่อค่าตัวบ่งชี้ เช่น จากกรณีที่กำลังกล่าวใน ข้อ 1.4.1 ตัวบ่งชี้กรณีที่ 1 จะมีค่าเท่ากับ 400 ซึ่งได้จาก  $V_1 \cdot V_2 \cdot (20 \times 20)$  ส่วนกรณีที่ 2 ตัวบ่งชี้มีค่าเท่ากับ 175 ซึ่งได้จาก  $V_1 \cdot V_2 \cdot (5 \times 35)$  ลักษณะเช่นนี้จะเห็นว่า  $V_1$  มีค่าต่ำในกรณีที่ 2 ไม่สามารถ ทดแทนด้วยค่า  $V_2$  ได้ ดังนั้นสมการการรวมตัวแปรแบบคูณเพื่อสร้างเป็นตัวบ่งชี้จึงเป็นดังนี้

$$I = V_1 \times V_2 \dots\dots\dots (2-2)$$

การรวมตัวแปรด้วยวิธีการนี้มักจะใช้เมื่อต้องการเปรียบเทียบระบบตั้งแต่ 2 ระบบขึ้นไปว่าระบบหนึ่งมีค่าตัวบ่งชี้สูงกว่าอีกระบบหนึ่งเป็นกี่เท่า หรือคิดเป็นร้อยละเท่าใด จากความแตกต่างระหว่างวิธีการรวมตัวแปรทั้ง 2 วิธี จึงทำให้การพัฒนาตัวบ่งชี้ที่เป็นการหาค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 2 ลักษณะด้วยเช่นกัน ดังนี้ ก. การหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) มีวิธีการคำนวณ 2 กรณี กล่าวคือ กรณีที่ 1 เมื่อตัวแปรมีความสำคัญหรือมีค่าน้ำหนักเท่ากันจะหาค่าเฉลี่ยตัวบ่งชี้ได้จาก

$$I = \frac{V_1 + V_2 + V_3 + \dots + V_n}{n} \quad (2-3)$$

กรณีที่ 2 เมื่อตัวแปรมีค่าน้ำหนักหรือความสำคัญไม่เท่ากัน ก็จะหาค่าเฉลี่ยตัวบ่งชี้ได้จาก

$$I = \frac{W_1V_1 + W_2V_2 + W_3V_3 + \dots + W_nV_n}{\sum W_i} \quad (2-4)$$

เมื่อ  $n$  คือ จำนวนตัวแปร

$W_1$  คือ น้ำหนักความสำคัญของตัวแปรที่ 1

$\sum W_i$  คือ ผลรวมของน้ำหนักความสำคัญของตัวแปร  $n$  ตัว

ข. การหาค่าเฉลี่ยเรขาคณิต (Geometric Mean) มีวิธีการคำนวณ 2 วิธีการเช่นกัน กล่าวคือ กรณีที่ 1 เมื่อตัวแปรมีค่าน้ำหนักสำคัญเท่ากันจะคำนวณได้จาก

$$I = \sqrt[n]{V_1 V_2 V_3 \dots V_n} \quad (2-5)$$

กรณีที่ 2 เมื่อตัวแปรมีค่าน้ำหนักหรือความสำคัญไม่เท่ากันจะคำนวณได้จาก

$$I = \sqrt[n]{V_1^{w_1} V_2^{w_2} V_3^{w_3} \dots V_n^{w_n}} \quad (2-6)$$

(Johnstone.1981, p.75)

การรวมตัวแปรที่กล่าวมานี้เป็นการรวมในลักษณะของคะแนนดิบ ซึ่งอาจจะปัญหาเกี่ยวกับหน่วยการวัดไม่เท่ากันและการนำมาเปรียบเทียบกัน ดังนั้น เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว Johnstone (1981, p. 82) เสนอแนะให้ทำการแปลงค่าของตัวแปรที่เป็นคะแนนดิบให้เป็นคะแนนมาตรฐานเสียก่อน แล้วจึงนำคะแนนมาตรฐานที่ได้มาถ่วงน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรแต่ละตัวเพื่อสร้างเป็นตัวบ่งชี้ ซึ่งโดยทั่วไปก็จะใช้คะแนนมาตรฐานซี (Z-Score) โดยที่

$$Z = \frac{X - \bar{X}}{S.D} \quad (2-7)$$

เมื่อ  $Z$  คือ คะแนนมาตรฐานซี

$X$  คือ คะแนนดิบ

$\bar{X}$  คือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต

$S.D$  คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ดังนั้น ตัวบ่งชี้ที่สร้างแบบบวก กรณีที่ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรไม่เท่ากันก็จะเป็น

$$I = W_1Z_1 + W_2Z_2 + W_3Z_3 + \dots W_nZ_n \quad (2-8)$$

เมื่อ  $I$  คือ ตัวบ่งชี้รวมของตัวแปร  $n$  ตัว

$W_n$  คือ น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรที่  $n$

$Z_n$  คือ คะแนนมาตรฐานของตัวแปรตัวที่  $n$

5) การกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรการกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรทำได้ 2 วิธี คือ กำหนดน้ำหนัก ความสำคัญของตัวแปรให้เท่ากัน (Equal Weight) และกำหนดให้แตกต่างกัน (Differential Weight) ซึ่งการกำหนดน้ำหนักให้แตกต่างกันนี้อาจพิจารณาความสำคัญของตัวแปร โดยใช้เวลา (Time Taken) และค่าใช้จ่าย (Cost) ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเป็นเกณฑ์พิจารณาหรืออาจใช้วิธีการอื่น ๆ ก็ได้ เช่น 5.1) การตัดสินใจโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Judgments) การกำหนดน้ำหนักด้วยวิธีการนี้จะให้ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มหนึ่งซึ่งเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการศึกษานั้น เสนอค่าน้ำหนักของ ตัวแปรแต่ละตัวได้โดยอิสระ หลังจากนั้นจึงหาค่าน้ำหนักให้เป็นที่ยุติด้วยวิธีการต่าง ๆ อาทิ หาค่า น้ำหนักเฉลี่ยของตัวแปรนั้น ๆ หรือหาร้อยละของผู้ตอบที่เห็นด้วยกับน้ำหนักความสำคัญของตัวแปร แต่ละตัวจากการตอบแบบสอบถามหรือจากการให้ผู้เชี่ยวชาญอภิปราย ลงความเห็นร่วมกันก็ได้ 5.2) วิธีวัดความสำคัญของตัวแปร (Measurement Effort Required) วิธีการนี้ให้ค่าน้ำหนัก ความสำคัญของตัวแปร โดยพิจารณาจากเวลาและค่าใช้จ่ายที่ต้องเสียไปกับการดำเนินกิจกรรมใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรนั้น ๆ กล่าวคือ ถ้าตัวแปรใดใช้เวลา และค่าใช้จ่ายมากกว่าหรือน้อยกว่าอีก ตัวแปรหนึ่งก็จะให้น้ำหนักความสำคัญมากกว่าหรือน้อยกว่าตัวแปรนั้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบทของสิ่งที่ ศึกษาเป็นสำคัญ 5.3) วิธีการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical Data) วิธีการนี้จะใช้เทคนิคทางสถิติ วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปร แต่ละตัว เช่น อาจใช้การวิเคราะห์ องค์ประกอบ (Factor Analysis) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) การวิเคราะห์การจำแนก (Discriminant Analysis) และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล (Canonical Correlation Analysis) เป็นต้น ทั้งนี้ Johnstone (1981, p. 36) สนับสนุนให้ใช้การ วิเคราะห์องค์ประกอบ โดย Joreskog and Sorbom (1989, อ้างถึงใน เอื้อมพร หลินเจริญ, 2547) แนะนำว่าควรใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ทำการ วิเคราะห์ วิธีการกำหนดน้ำหนักตัวแปรแต่ละตัวที่นำเสนอมานี้ไม่มีวิธีการใดที่ดีที่สุดหรือเหมาะสม

ที่สุด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขหลายประการที่ควรพิจารณาประกอบการเลือกใช้ ได้แก่ ธรรมชาติหรือลักษณะของตัวแปรที่จะนำมาเป็นตัวบ่งชี้ ธรรมชาติหรือลักษณะของตัวบ่งชี้ที่จะพัฒนาขึ้น ช่วงเวลาในการพัฒนาตัวบ่งชี้ และการนำตัวบ่งชี้ไปใช้ประโยชน์ต่อไป

2. ขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ขึ้นนับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญเพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้ใช้สารสนเทศเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นนี้ว่าเป็นตัวบ่งชี้ที่มีคุณสมบัติที่ดี โดยเฉพาะการตรวจสอบความตรง (Validation) ของตัวบ่งชี้ การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ขึ้นนั้นจะเป็นการตรวจสอบเกี่ยวกับ 1) ตัวแปรและการคัดเลือกตัวแปรที่ได้มานั้นขึ้นอยู่กับทฤษฎีหรือเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากน้อยเพียงไร การนิยามตัวแปรมีความชัดเจนและครอบคลุมในสิ่งที่จะศึกษาหรือไม่อย่างไร 2) การรวมตัวแปรใช้วิธีการที่เหมาะสมสอดคล้องกับข้อตกลงหรือเงื่อนไขของตัวแปรหรือไม่ ตลอดจนสอดคล้องกับลักษณะของสิ่งที่ต้องการศึกษาเพียงไร และ 3) การกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรเป็นการตรวจสอบว่าวิธีการได้มาซึ่งน้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัวนั้นมีความสมเหตุสมผล น่าเชื่อถือหรือไม่ และสอดคล้องกับเป้าหมายของการนำค่าตัวบ่งชี้ไปใช้มากน้อยเพียงไร

3. ขั้นตอนการจัดเข้าบริบทและการนำเสนอรายงาน ภายหลังจากตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้แล้ว นักวิจัยหรือผู้สร้างตัวบ่งชี้จะต้องทำการวิเคราะห์ข้อมูลให้ได้ค่าตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมกับบริบทในการนำไปใช้ หลังจากนั้นจึงรายงานนำเสนอค่าตัวบ่งชี้ให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้ใช้ตัวบ่งชี้ได้ทราบเพื่อจะได้นำไปใช้ประโยชน์ได้ถูกต้องตามความต้องการต่อไป

#### ข. เทคนิควิธีการพัฒนาตัวบ่งชี้

เทคนิควิธีการสำหรับการศึกษาสืบค้นเพื่อให้ได้ข้อมูลต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ ในขั้นการสร้างและขั้นการตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ขึ้น อาจจำแนกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) เทคนิควิธีการเชิงคุณภาพ 2) เทคนิควิธีการเชิงปริมาณ และ 3) เทคนิควิธีการผสมผสาน โดยมีสาระสังเขป ดังนี้

1. เทคนิควิธีการเชิงคุณภาพ เทคนิควิธีการเชิงคุณภาพที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การสำรวจสังเคราะห์เอกสาร (Documentary Survey) เราจะใช้การสำรวจสังเคราะห์เอกสารในขั้นการนิยาม จำแนก และคัดเลือกตัวแปร เพื่อนำมาสร้างเป็นตัวบ่งชี้เอกสารที่ควรสำรวจและทำการสังเคราะห์ ได้แก่ หนังสือ ตำรา หรือเอกสารสิ่งพิมพ์เกี่ยวกับ ทฤษฎีแนวคิดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่มุ่งศึกษา หรือตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่มุ่งศึกษา ตลอดจนกระตังงานวิจัยของหน่วยงานหรืองานวิจัยส่วนบุคคลที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรหรือสิ่งที่มุ่งศึกษา ในการสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากเอกสารเหล่านี้ก็จะทำการสังเคราะห์ในเชิงคุณภาพ (Qualitative Synthesis) โดยกำหนดจำแนกเป็นประเด็นที่จะสังเคราะห์แล้วทำการอ่านวิเคราะห์และสังเคราะห์ตามประเด็นที่กำหนดไว้ ผลของการสำรวจ สังเคราะห์เอกสารจะช่วยให้คัดเลือกตัวแปรได้อย่าง

สมเหตุสมผล โดยมีเอกสารหลักฐานสนับสนุนการตัดสินใจเลือกตัวแปรดังกล่าว 2) การศึกษาภาคสนาม (Field Study) การศึกษาภาคสนามอาจจะนำมาใช้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ได้สองกรณี คือ ใช้สำหรับการคัดเลือก ค้นหาตัวแปรเพิ่มเติม และใช้สำหรับการตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ในเชิงประจักษ์ กรณีใช้สำหรับคัดเลือก ค้นหาตัวแปรเพิ่มเติม นั้น จะเป็นการเข้าไปศึกษาในภาคสนาม ซึ่งมีปรากฏการณ์ของสิ่งที่เรามุ่งศึกษาปรากฏอยู่ สำหรับกรณีการตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้โดยใช้วิธีการศึกษาในภาคสนามนั้น จะกระทำภายหลังจากสร้างตัวบ่งชี้เสร็จแล้ว และต้องการตรวจสอบเชิงประจักษ์กับปรากฏการณ์ของสิ่งที่มุ่งศึกษาที่มีอยู่จริงว่า ตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นสามารถอธิบายได้ครอบคลุม สอดคล้องกับปรากฏการณ์ที่เป็นจริงมากน้อยปานใด หากผลการศึกษา พบว่ายังไม่ครอบคลุมเพียงพอ ก็จะนำไปสู่การปรับปรุงตัวบ่งชี้ต่อไป 3) การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) การสนทนากลุ่มเป็นอีกเทคนิคหนึ่งของวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพที่ใช้ทำการศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความรู้สึนึกคิด การให้เหตุผล การตัดสินใจ และพฤติกรรมของกลุ่มบุคคล ที่มีต่อคำถามประเด็นต่าง ๆ ที่นักวิจัยหรือผู้ดำเนินการสนทนากำหนดไว้ล่วงหน้าเพื่อทำการศึกษากลุ่มคนที่สนทนาไม่ได้เป็นกลุ่มที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ หากแต่เป็นกลุ่มคนที่ได้รับการคัดเลือกโดยนักวิจัย เพื่อให้เข้าร่วมกลุ่มสนทนา และได้คำตอบหรือข้อมูลจากการสนทนาตามวัตถุประสงค์ที่นักวิจัยกำหนดไว้ (รัตนะ บัวสนธ์, 2541, น. 15) จากลักษณะของการของการสนทนาดังกล่าวนี้เราก็สามารถที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ได้ในส่วนที่เกี่ยวกับการคัดเลือกตัวแปรที่จะนำมาสร้างเป็นตัวบ่งชี้ของสิ่งที่มุ่งศึกษา โดยการให้สมาชิกในกลุ่มสนทนาได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็นอภิปรายเกี่ยวกับตัวแปรหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่มุ่งศึกษานั้น ๆ 4) การวิพากษ์วิจารณ์ และการตัดสินใจของผู้เชี่ยวชาญ (Criticism and Connoisseurship) เทคนิควิธีการนี้สามารถนำมาใช้ได้กรณีต้องการตรวจสอบตัวแปรที่จะนำมาสร้างเป็นตัวบ่งชี้ ตลอดจนการตรวจสอบตัวบ่งชี้ที่สร้างเสร็จแล้ว โดยการจัดให้ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องที่มุ่งศึกษาได้มาพบปะแลกเปลี่ยน วิพากษ์วิจารณ์ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับหรือพัฒนาตัวบ่งชี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. เทคนิควิธีการเชิงปริมาณ เทคนิควิธีการเชิงปริมาณที่นิยมใช้สำหรับการพัฒนาตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) เทคนิค Delphi Technique เดลฟาย เป็นเทคนิควิธีการหาคำตอบที่เป็นฉันทามติ (Consensus) ของคนกลุ่มหนึ่งในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งได้รับการคัดเลือกกว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ โดยที่กลุ่มคนเหล่านี้ไม่ต้องเผชิญหน้ากันแต่จะให้คำตอบผ่านแบบสอบถามความคิดเห็นตามประเด็นข้อคำถามต่าง ๆ ที่สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาในแต่ละครั้ง ซึ่งผลของการตอบแบบสอบถามในครั้งแรกจะได้รับการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ (ค่ามัธยฐาน และพิสัยระหว่างควอไทล์) เพื่อแสดงให้เห็นถึงช่วงคำตอบที่เป็นความคิดเห็นของกลุ่ม และความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนนั้น ๆ หลังจากนั้นก็จะส่งแบบสอบถามพร้อมผลการวิเคราะห์นี้กลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนได้แสดงความคิดเห็นต่อข้อคำถามแต่ละข้ออีกครั้งว่าจะยืนยันหรือเปลี่ยนคำตอบตามกลุ่ม

ทำเช่นนี้เรื่อยไปจนกระทั่งคำตอบของผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่จะเห็นสอดคล้องกัน ซึ่งโดยปกติแล้วมักจะทำประมาณ 2-4 ครั้ง และใช้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญประมาณ 13 คนขึ้นไป จากลักษณะของเทคนิคเดลฟายจะเห็นว่าสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ได้ตั้งแต่การคัดเลือกตัวแปร การกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปร และการตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ 2) การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นเทคนิควิธีการทางสถิติที่ใช้วิเคราะห์เพื่อหาลักษณะร่วมกันของตัวแปรหลาย ๆ ตัวว่ามีลักษณะร่วมกันอย่างไร และมีกี่ประเภท หรือเกาะกลุ่มกันได้ที่กลุ่ม (ซึ่งจะเรียกว่า องค์ประกอบ) ทั้งนี้ เมื่อพบลักษณะร่วมกันของตัวแปรก็จะทำให้ลดตัวแปรลงโดยใช้องค์ประกอบเป็นตัวแทนของการศึกษาอธิบายสิ่งนั้น ๆ ทั้งนี้ นอกจากจะใช้วิเคราะห์เพื่อหาองค์ประกอบหรือลดจำนวนตัวแปรแล้ว การวิเคราะห์องค์ประกอบก็อาจจะใช้เพื่อยืนยันตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดผลด้านความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ได้อีกด้วย 3) การวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม (Discriminant Analysis) ในกรณีที่เราต้องการจำแนกตัวแปรที่วัดเกี่ยวกับคุณลักษณะของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (เช่นคุณลักษณะเกี่ยวกับบุคคล) ว่าตัวแปรเหล่านี้สามารถที่จะจำแนกสิ่งนั้นได้ออกเป็นกี่กลุ่ม โดยอาศัยสมการการจำแนกกลุ่ม ซึ่งประกอบด้วยค่าประสิทธิภาพหรือน้ำหนักการจำแนกกับค่าการวัดตัวแปรนั้น ๆ เป็นตัวจำแนกกลุ่มแล้ว เทคนิควิธีการที่ใช้วิเคราะห์ก็คือ การวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม จากลักษณะของการวิเคราะห์จำแนกกลุ่มเช่นนี้จะเห็นว่าเราสามารถที่จะนำมาใช้ในการค้นหาตัวแปรเพื่อนำมาสร้างเป็นตัวบ่งชี้ของสิ่งที่มุ่งศึกษาได้ 4) การวิเคราะห์การถดถอย (Multiple Regression Analysis) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเป็นเทคนิควิธีการทางสถิติที่จะนำมาใช้เพื่อค้นหาว่ากลุ่มตัวแปรต้น (ซึ่งมักจะเรียกว่าตัวแปรพยากรณ์) ตัวใดที่สามารถทำนายตัวแปรตาม (ซึ่งก็จะเรียกว่าตัวแปรเกณฑ์ หรือตัวแปรถูกทำนาย) ได้บ้าง และตัวใดที่ทำนายได้ดีที่สุด โดยอาศัยสมการถดถอยที่ประกอบไปด้วยค่าน้ำหนักการทำนายและค่าการวัดตัวแปรนั้น ๆ เป็นตัวทำนายหรือประมาณค่าตัวแปรตาม

3. เทคนิควิธีการผสมผสาน นอกเหนือจากการใช้เทคนิควิธีการเชิงคุณภาพหรือเทคนิควิธีการเชิงปริมาณเพียงอย่างใดอย่างหนึ่งในการพัฒนาตัวบ่งชี้แล้ว เราก็สามารถนำวิธีการทั้งสองมาใช้ร่วมกันในการพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยอาจจะใช้วิธีการเชิงคุณภาพเป็นตัวนำเพื่อศึกษาปรากฏการณ์ในภาคสนามของสิ่งที่มุ่งศึกษา หลังจากนั้นจึงคัดเลือกและนิยามตัวแปรแล้วทำการวัดตัวแปร นำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติต่าง ๆ เพื่อการยืนยันคัดเลือกตัวแปรนำมาสร้างเป็นตัวบ่งชี้ต่อไป หรืออาจจะเริ่มจากการวิเคราะห์คัดเลือกตัวแปรด้วยวิธีการทางสถิตินำมาสร้างเป็นตัวบ่งชี้ หลังจากนั้นจึงทำการตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ซ้ำด้วยวิธีการเชิงประจักษ์ โดยการเข้าไปศึกษาในภาคสนามที่มีปรากฏการณ์ของสิ่งที่มุ่งศึกษาปรากฏอยู่ก็ได้

สรุป ประเภทตัวบ่งชี้ซึ่งแบ่งเป็นหลายประเภทขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้ และการพัฒนาตัวบ่งชี้ที่ประกอบด้วยขั้นตอนการพัฒนาตัวบ่งชี้ และเทคนิคการพัฒนาตัวบ่งชี้ก็ประกอบด้วยขั้นตอน



และวิธีการย่อย ๆ ตามลำดับ โดยเฉพาะเทคนิควิธีการพัฒนาตัวบ่งชี้ที่มีอย่างหลากหลายให้เลือกใช้  
ได้พิจารณาให้เหมาะสมกับเงื่อนไขต่าง ๆ

### 2.8.3.5 ผู้ทำการประเมิน

Wallance and Drandall. (1983, p. 117) ได้ให้หลักการในการพิจารณา  
บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน ดังนี้ 1) ผู้รับผิดชอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน  
โดยทั่วไปไม่มีหน้าที่ในการวางแผนการควบคุมการดำเนินการให้เป็นไปตามระบบการประเมินผลมัก  
จะเป็นหน้าที่หลักของฝ่ายบุคคล ส่วนวิธีการกระจายความรับผิดชอบของฝ่ายบุคคลขึ้นอยู่กับลักษณะ  
และขนาดขององค์การซึ่งสามารถจัดวางระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งองค์การ  
ได้ 2 ลักษณะด้วยกัน ได้แก่ ลักษณะรวมเข้าสู่ศูนย์กลางซึ่งฝ่ายบุคคลหรือสำนักงานใหญ่จะเป็น  
ผู้รับผิดชอบ อีกลักษณะหนึ่งเป็นการกระจายความรับผิดชอบไปยังหน่วยงานหรือสาขาต่าง ๆ  
2) ผู้บริหารระดับสูง จำเป็นต้องเข้ามาเกี่ยวข้องกับการวางระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตั้งแต่  
เริ่มต้นจนกระทั่งสิ้นสุด กล่าวคือ ถ้าผู้บริหารระดับสูงเห็นว่าระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็น  
สิ่งที่จำเป็นต่อการบริหารบุคคลการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในหน่วยงานนั้น  
จะง่ายขึ้น 3) ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยหลักการแล้วการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นหน้าที่  
และความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาโดยตรง อย่างไรก็ตามหน้าที่การประเมินผลการปฏิบัติงานอาจ  
เป็นบุคคลอื่นก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ และวิธีการประเมินผลของแต่ละองค์การเป็นสำคัญ  
ซึ่งอาจแบ่งประเภทผู้ประเมิน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาโดยตรง เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา  
ผู้รับบริการหรือลูกค้า เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลและการประเมินตนเอง

พนัส หันนาคินทร์ (2542, น. 54-57) กล่าวว่า ผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินผลการ  
ปฏิบัติงาน นอกจากผู้บริหารระดับสูง และหัวหน้าหน่วยงานดังกล่าวแล้วยังอาจใช้บุคคลอื่นเป็นผู้ทำ  
การประเมินได้อีกด้วย 1) ประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน ความคิดนี้มีอยู่ว่าที่ทำงานด้วยกันย่อมจะรู้ดีถึง  
หน้าบางดีกว่าผู้อื่น เพราะได้เห็นทุกขั้นตอนของการทำงานและได้เห็นอยู่เป็นประจำลักษณะ  
การประเมินนี้ไม่ควรนำมาใช้เป็นผลการประเมินตามลำพังโดยไม่ให้สิทธิในการประเมินต่อหัวหน้า  
หน่วยงาน เหตุผลคือ ประการแรกในบรรดาผู้ปฏิบัติงานด้วยกันอาจจะมีบางคนที่มีความสมบัติบางอย่าง  
โน้มน้าวใจคนอื่นได้ทั้ง ๆ ที่ผลงานไม่ได้เหนือกว่าคนอื่น เช่น คนที่มีใจกว้าง หรือมีมนุษยสัมพันธ์ดีหรือ  
มีอิทธิพลบางอย่าง ก็อาจจะทำให้ได้รับการประเมินสูงกว่าคนอื่น จึงทำให้ผลการประเมินผิดไป  
จากจุดหมายในการทำงาน เหตุผลอีกประการหนึ่งก็คือ หากให้การพิจารณาผลงานหรือสิทธิขาดของ  
เพื่อนร่วมงานแล้ว หัวหน้าหน่วยงานก็แทบจะหมดอำนาจในการปกครองบังคับบัญชา เพราะปัจจัย  
สำคัญอย่างหนึ่งในการปกครองอย่างได้ผล ก็คือ อำนาจที่จะพิจารณาความดีความชอบโดยเฉพาะ  
เพื่อการเลื่อนค่าตอบแทน 2) ประเมินโดยคณะกรรมการเฉพาะกิจ คณะกรรมการชุดนี้ จะทำหน้าที่  
ประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ และมาตรฐานที่องค์การหรือหน่วยงานกำหนดไว้ ส่วนดีของ

การประเมินโดยคณะกรรมการ คือ ทำให้การพิจารณาเป็นไปด้วยความรอบคอบ เพราะมีผู้คอยสังเกตผลการปฏิบัติงานหลายคน ทำให้การประเมินมีความเที่ยงตรงสูง ปัญหาที่จะต้องพิจารณาในการตั้งกรรมการ คือ ที่มาของกรรมการเหล่านั้น หากมาจากบุคคลภายในหน่วยงานนั้น มีส่วนดีในกรณีที่อาจดูผลงานได้อย่างใกล้ชิดและเป็นไปตามความจริง ส่วนข้อเสียคือ เราก็ยังไม่แน่ใจว่าจะจัดการเล่นพวกได้ และหากกรรมการชุดนั้นมาจากบุคคลภายนอก จุดอ่อนก็คือ อาจจะดูผลการปฏิบัติงานได้ไม่ดี ถ้วนและรอบครอบ กับทั้งยังอาจได้พบกับการกระทำในลักษณะผักชีโรยหน้าอีกด้วย ส่วนข้อดีก็อาจจะมีคุณธรรมในการประเมินดีขึ้น 3) ผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินผู้บังคับบัญชาแนวพื้นฐานความคิดที่ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นได้รับผลโดยตรงจากการปกครองของหัวหน้าหน่วยงาน ความพึงพอใจและความร่วมมือในการปฏิบัติงานนั้นเป็นผลเนื่องมาจากประสิทธิภาพในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ดังนั้น การแสดงออกของผู้ใต้บังคับบัญชาจึงเป็นเครื่องบ่งชี้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาด้วย 4) การประเมินตนเอง โดยอุดมคติวิธีนี้น่าจะเป็นวิธีที่ดีที่สุด เพราะคนเราย่อมจะรู้ตัวดีว่าทำอะไรลงไป เหมาะต่อจุดหมายขององค์การเพียงใดดีได้ มีบ่อยครั้งเจตคติที่ดีในการทำงานไม่สามารถเป็นที่สังเกตได้จากผู้ประเมินภายนอก จึงอาจจะแปลการกระทำเหล่านั้นไปในทางที่ไม่ตรงกับความจริงของผู้ปฏิบัติงาน เพราะผู้ประเมินไม่อาจหลีกเลี่ยงจากความรู้สึกส่วนตัวเป็นมาตรฐานในการประเมินได้

#### 2.8.3.6 คุณสมบัติของผู้ประเมิน

ฉัตรนภา พรหมมา (2528, น. 61) กล่าวว่า คุณสมบัติของนักประเมินที่สำคัญ ดังนี้ 1) มีความสามารถในด้านเทคนิควิธีวิจัยและวัดผล 2) เข้าใจสภาพแวดล้อมทางสังคม และรายละเอียดเกี่ยวกับสิ่งที่จะประเมินเป็นอย่างดี 3) มีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 4) มีความซื่อสัตย์ 5) มีความเป็นปรนัย 6) มีความเป็นอิสระจากองค์การหรือสิ่งที่จะประเมิน 7) มีความรับผิดชอบ นอกจากนี้ยังให้แนวคิดเกี่ยวกับจำนวนผู้ประเมินว่า การที่จะให้นักประเมินเพียงคนเดียวมีคุณสมบัติครบทุกด้านเป็นเรื่องยาก ส่วนใหญ่จำเป็นต้องใช้นักประเมินเป็นทีมหรือเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่สุดกับงานประเมินเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

David Nevo (1995, p. 30) กล่าวว่า ผู้ประเมินจำเป็นต้องพัฒนาความรู้ ทักษะและความชำนาญ ซึ่งจะต้องมีทักษะที่สำคัญ ดังนี้ 1) มีความเข้าใจองค์การทางสังคม และบริบทของการประเมิน 2) มีความเข้าใจคุณลักษณะของสิ่งที่จะประเมิน 3) มีทักษะทางการวิจัย 4) มีมนุษยสัมพันธ์

Owen and Rogers (1999, pp. 114-115) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้ประเมินจะเป็นสิ่งที่บอกถึงระดับความน่าเชื่อถือในการประเมิน โดยผู้ประเมินนั้นต้องมีการประเมินที่ยุติธรรมและมีความน่าเชื่อถือ

สมาคมการประเมินของสหรัฐอเมริกา (The American Evaluation Association) (Owen and Rogers, 1999, pp. 158-162) ได้ประชุมลงมติเกี่ยวกับหลักของผู้ประเมิน (Guiding Principles for Evaluators) 5 ประการ ดังนี้ 1) ทำการประเมินอย่างเป็นระบบ (Systematic Inquiry) 2) เป็นผู้มีความสามารถ (A talent) 3) มีความซื่อสัตย์ (Integrity Honesty) 4) เคารพบุคคลอื่น (Respect for People) 5) มีความรับผิดชอบต่อบุคคลและสาธารณ (Responsibilities for General and Public Welfare)

### 2.8.3.7 วิธีการประเมิน

เสถียรภักดิ์ มุขตี (2554, น. 44-46) ได้สังเคราะห์ และประยุกต์ใช้วิธีการประเมินองค์การตามแนวคิดของนักวิชาการ ได้แก่ Autony et al., 1993), Mondy and Noe (1990) และนักวิชาการไทยอีกหลายท่านที่ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน/องค์การไว้หลายวิธี ดังนี้ 1) การให้คะแนนโดยตรง (Graphic Rating Scales) เป็นวิธีการกำหนดคุณลักษณะ (Traits) ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์การที่จะทำการประเมินไว้บนแกนมาตรฐาน (Saale) โดยจำแนกแต่ละคุณลักษณะออกเป็นระดับหรือคะแนนความสำคัญมากน้อยที่มีต่องานขององค์การ 2) วิธีการประเมินแบบบรรยายความ (Essay Evaluation) ผู้ทำหน้าที่ในการประเมินประสิทธิผลองค์การเขียนข้อความที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์การโดยไม่มีแบบฟอร์มอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะผู้ประเมินอาจเสนอความเห็นใด ๆ ก็ได้เกี่ยวกับองค์การนั้นว่าเขารู้สึกประทับใจอะไรบ้าง 3) วิธีการประเมินเหตุการณ์สำคัญ (Critical Incidents) เป็นการจัดทำประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์การ โดยผู้ประเมินจะสังเกต และบันทึกเหตุการณ์สำคัญ ๆ ในการปฏิบัติงานซึ่งแสดงให้เห็นถึงความมีประสิทธิผล หรือการปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จและการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิผล หรือไม่ติดตามประเภทข้อมูลของเหตุการณ์สำคัญที่ได้จัดเตรียมไว้แล้ว นำผลการประเมินนี้มาสรุปผลเมื่อสิ้นสุดช่วงระยะเวลาของการประเมิน 4) วิธีการประเมินแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) มีลักษณะเป็นแบบรายงานการปฏิบัติงานมากกว่า มีวิธีการปลีกย่อยแยกออกเป็น 2 วิธี คือ 4.1) การตรวจสอบรายการแบบถ่วงน้ำหนัก (Weighted Checklist) แบบของการประเมินวิธีนี้ประกอบด้วยข้อความต่าง ๆ ที่กล่าวถึงคุณลักษณะขององค์การอันเกี่ยวกับพฤติกรรมของการปฏิบัติงานในภาพรวม ทุกข้อความจะเขียนให้เห็นถึงลักษณะขององค์การที่แตกต่างกัน ผู้ประเมินจะเลือกข้อความที่ใกล้เคียงที่สุดกับคุณลักษณะขององค์การ แล้วนำผลไปให้คะแนนตามความสำคัญ 4.2) การบังคับให้เลือก (Forced-Choice) มีหลักการเช่นเดียวกันกับการตรวจสอบรายการแบบถ่วงน้ำหนัก แต่มีข้อความให้เลือก 4 ข้อความในแต่ละชุด และบางกรณีอาจมากกว่านี้ ข้อความทั้ง 4 ข้อ จะมีลักษณะที่เป็นไปในแง่ดี 2 ข้อความ และแง่ร้าย 2 ข้อความ ผู้ทำการประเมินจะต้องเลือกข้อความที่เป็นแง่ดี 1 ข้อความ และแง่ร้าย 1 ข้อความ คือ เลือกข้อความที่องค์การที่ถูกประเมินนั้นมีคุณสมบัติมากที่สุดและมีคุณสมบัติน้อยที่สุด 5) วิธีการประเมินเชิงเปรียบเทียบ (Paired

Comparison Method) วิธีการนี้พัฒนามาจากวิธีการจัดลำดับที่การประเมินจะเป็นในลักษณะพิจารณาองค์การใดองค์การหนึ่ง โดยนำไปเปรียบเทียบกับอีกองค์การหนึ่งในการประเมินแต่ละครั้ง ดังนั้นทุก ๆ องค์การภายใต้ผู้บังคับบัญชาคนเดียวกันจะมีโอกาสถูกนำไปเปรียบเทียบกับองค์การอื่น ๆ ทุกองค์การ จำนวนครั้งที่แต่ละคนได้รับการประเมินจะถูกบันทึกไว้ในตอนท้ายจะมีการจัดลำดับที่เป็นการคำนวณด้วยวิธีการนับจำนวนครั้งที่องค์การ ๆ หนึ่งเหนือกว่าอีกองค์การหนึ่งตามความเห็นของผู้ประเมิน 6) วิธีการสัมภาษณ์ (Field Review) การประเมินผลโดยวิธีนี้มีลักษณะคล้ายกับการสัมภาษณ์ โดยไม่มีแบบสอบถามที่แน่นอน ผู้ทำการสัมภาษณ์ก็คือ เจ้าหน้าที่จากฝ่ายบริหารงานบุคคล ซึ่งสอบถามโดยตรงจากหัวหน้าหน่วยงานในฝ่ายต่าง ๆ เกี่ยวกับองค์การที่อยู่ภายใต้การดูแลของเขา ผู้ทำการสัมภาษณ์จะจดบันทึกข้อมูลต่าง ๆ ขององค์การนั้นส่งไปให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงเพื่อพิจารณาและแก้ไขเพิ่มเติม 7) การประเมินโดยผู้ประเมินหลายคน (Multiple Rating Multiple Appraisal หรือ Group Rating) เป็นวิธีการประเมินโดยใช้บุคคลหลายคนมีวิธีทำได้ 2 แบบ คือ 7.1) หัวหน้างาน 2-3 คน ซึ่งรู้ถึงพันธกิจขององค์การนั้นเป็นอย่างดีต่างก็ประเมินผลงาน และส่งให้หน่วยงานบุคคลเพื่อรวบรวมเป็นผลการประเมิน หรือ 7.2) ใช้การอภิปรายรายงานขององค์การนั้น ๆ ในการประชุมระดับหัวหน้างานที่จัดขึ้นตามระยะเวลาที่ประชุมเสนอผลการปฏิบัติงานขององค์การ

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2542, น. 8-10) กล่าวว่าไว้ว่า แนวทางการประเมินผลโดยจำแนกออกเป็น 2 แนวทาง ดังนี้ 1) การประเมินเชิงอัตนัย (Subjective) คือ การใช้ความรู้สึกของผู้ประเมิน โดยขาดข้อมูลเชิงประจักษ์ เช่น ผู้บังคับบัญชาประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งที่มีและไม่มีแบบประเมิน โดยผู้บังคับบัญชาคิดว่าผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นคนเช่นไร โดยไม่ใช้ตัวงานหรือเนื้องานที่ถูกประเมินได้ปฏิบัติเป็นหลัก การพิจารณาในกระบวนการประเมินเชิงอัตนัยดังกล่าว ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นเสนอความเห็นตามรายการต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในแบบประเมินผล (ถ้ามี) แก่ผู้บังคับบัญชาระดับสูง เนื่องจาก ผู้บังคับบัญชาระดับสูงอยู่ห่างไกลจากผู้ถูกประเมินไม่ทราบว่าคุณถูกประเมินทำงานอะไรได้มากน้อยแค่ไหน หากผู้บังคับบัญชาขั้นต้น และผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ส่วนบุคคลดี ผู้ถูกประเมินจะได้รับการประเมินให้เข้าเกณฑ์การประเมินได้ อย่างไรก็ตามในปัจจุบันถือว่าการประเมินในลักษณะนี้ไม่เหมาะสม 2) การประเมินเชิงปรนัย (Objective) คือ การประเมินโดยใช้ตัวเนื้องานเป็นหลัก เช่น ฝ่ายพนักงานพิมพ์ ใครที่ทำงานมากจะดูได้จากจำนวนหน้าที่พิมพ์ว่าพิมพ์ได้ทั้งหมดกี่หน้าในช่วงเวลาที่ผ่านไป สำหรับนักวิจัยอาจจะพิจารณาจากจำนวนชิ้นงานที่ทำวิจัยว่าได้กี่เรื่อง งานวิจัยที่ได้รับมอบหมายให้ทำเป็นกลุ่มได้กี่เรื่อง หรืออาจพิจารณาจากรายงานที่สำเร็จแล้วหรือบทความวิจัยที่ได้ตีพิมพ์ว่ามีกี่เรื่อง และอาจจะมีการให้หัวหน้าเพิ่ม

ดังนั้น สิ่งที่องค์การต่าง ๆ ควรใช้เป็นหลักปฏิบัติในการประเมิน คือการประเมินเชิงปรนัย โดยให้ทุกคนองค์การที่ตัวเองสังกัดนั้นต้องทำภารกิจอะไรที่เป็นวัตถุประสงค์ที่เป็นรูปธรรม

และงานนั้นต้องไปผูกกับการพัฒนาองค์กร

สมเกียรติ บุณยรัต (2550, น. 81) ได้สังเคราะห์ และประยุกต์ใช้วิธีการประเมินองค์การตามแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ เกี่ยวกับ “วิธีการประเมินผลตามผลปฏิบัติงาน” (Appraisal by Result) ไว้ว่า เป็นวิธีการที่ถือเอาผลการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาและช่วยให้เกิดสัมพันธภาพอันดี ทั้งเป็นการจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยหลักเกณฑ์สำคัญของการประเมินผล การปฏิบัติงานแบบนี้ มีดังนี้ 1) ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันศึกษาลักษณะงาน และความรับผิดชอบในหน้าที่ของแต่ละคน กล่าวคือ เพื่อให้รู้ปริมาณงานและหน้าที่ของทุกคน 2) ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานและเป้าหมายนั้นจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักขององค์การ 3) กำหนดหลักเกณฑ์สำหรับวัดหรือสำหรับประเมินผล การปฏิบัติงานนั้น 4) ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันดำเนินการประเมินผล การปฏิบัติงานด้วยกันโดยอาศัยเกณฑ์และวัตถุประสงค์ข้างต้น การประเมินผลการทำงานนี้จะต้องกระทำเป็นครั้งคราวปีละหลายครั้ง 5) ผู้บังคับบัญชาจะต้องยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้ตัดสินใจปัญหาภายในขอบเขตงานที่มอบหมายให้และเป็นไปตามนโยบายขององค์การ 6) ผู้บังคับบัญชาจะต้องดำเนินการในฐานะผู้สนับสนุน กล่าวคือ ต้องคอยแนะนำและสอนงานอยู่เสมอ ๆ เพื่อช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 7) การพิจารณาจะคำนึงถึงผลงานเป็นหลัก แต่จะไม่คำนึงถึงวิธีการหรือการกระทำของแต่ละคน

จำเนียร จวงตระกูล (2538, น. 29-33) ได้กล่าวถึง การเลือกใช้วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น ต้องคำนึงถึงวิธีการที่เลือกนั้นจะต้องสามารถใช้ปฏิบัติโดยอาศัยแนวทางหรือนโยบายที่กำหนดไว้ให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ได้ การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพจึงจำเป็นต้องพิจารณาคัดเลือกวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมที่สุดที่จะทำงานนั้นสำเร็จโดยใช้เวลา กำลังคน และวัสดุอุปกรณ์น้อยที่สุดในแง่ของคุณภาพ ปริมาณและลักษณะการปฏิบัติตามที่ต้องการ ดังนั้น วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานอาจแบ่งออกได้เป็น 3 วิธีการ ดังนี้ 1) การวัดเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานโดยตรง วิธีการวัดเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานโดยวิธีนี้ ถือว่าเป็นการวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยตรง กล่าวคือ จะมุ่งไปที่ผลของงานที่ปฏิบัติได้ว่ามีลักษณะเป็นอย่างไร เป็นไปตามที่ต้องการหรือไม่ ทั้งนี้สิ่งที่จะต้องกระทำก็คือ กำหนดมาตรฐานขึ้นเพื่อเป็นเกณฑ์ในการวัดเสียก่อนแล้วจึงวัดผลการปฏิบัติงาน โดยนำเอาผลงานที่ปรากฏนั้นเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ แล้วจึงตีผลที่วัดได้นั้นว่ามีค่าเป็นอย่างไร ซึ่งมีกระบวนการโดยสรุปดังต่อไปนี้ 1.1) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง มาตรฐานซึ่งเป็นที่ยอมรับและเข้าใจกันเป็นอย่างดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงานว่าการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งที่ปฏิบัติออกมาเป็นผลสำเร็จนั้น จะต้องดีเพียงใด (คุณภาพ) หรือจะต้องมีจำนวนเท่าใดในเวลาเท่าใด (ปริมาณ) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของ

ผู้บังคับบัญชาในสายงานผู้รับผิดชอบในหน่วยงานนั้นโดยตรง และที่สำคัญคือต้องให้พนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานของตนซึ่งจะช่วยให้เกิดความเข้าใจและยอมรับในมาตรฐานร่วมกัน ซึ่งมาตรฐานในการปฏิบัติงานจะเป็นเครื่องมืออันหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถนำไปกำหนดรูปแบบหรือแบบฟอร์มในการประเมินผลการปฏิบัติงานได้

1.2) การวัดผลการปฏิบัติงานโดยเปรียบเทียบผลงานที่ปฏิบัติได้กับมาตรฐานที่กำหนดไว้ว่าผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นอย่างไร ได้ปริมาณตามที่กำหนดไว้หรือไม่ได้ตามคุณภาพหรือได้ตามลักษณะของการแสดงออกในการปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบแล้วทำให้เราทราบผลโดยดูได้จากผลต่างของการเปรียบเทียบ ถ้าเปรียบเทียบแล้วผลปรากฏว่าไม่มีผลต่างคือได้ตรงกันพอดี ก็แสดงว่า พนักงานปฏิบัติงานได้ดีตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ แต่ถ้ามีผลต่างโดยปฏิบัติได้น้อยกว่ามาตรฐานที่กำหนดก็แสดงว่าพนักงานผู้นั้นปฏิบัติงานไม่ได้มาตรฐานและถ้าเปรียบเทียบแล้วมีผลต่าง คือ ปฏิบัติได้มากกว่ามาตรฐานที่กำหนดก็แสดงว่า พนักงานปฏิบัติงานได้ดีเกินกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้

1.3) การตีผลการปฏิบัติงานที่วัดได้นั้นออกมาว่ามีค่าเป็นอย่างไร โดยอาจแบ่งระดับผลการปฏิบัติงานในองค์การทั้งหมดออกเป็น 3 ระดับด้วยกัน สำหรับผู้ปฏิบัติงานได้ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้อาจประเมินได้ว่ามีค่าผลการปฏิบัติงานเป็นระดับ C หรือใช้ไม่ได้ ถ้าวัดออกมาแล้วได้มาตรฐานพอดีก็อาจประเมินได้ว่าพนักงานผู้นั้นมีค่าผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ B หรือ ดี แต่ถ้าวัดเกินกว่ามาตรฐานที่กำหนดก็อาจประเมินได้ว่าพนักงานผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ A หรือ ดีมาก ในการแบ่งระดับอาจแบ่งมากกว่า 3 ระดับก็ได้

2) การวัดเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทางอ้อม งานบางอย่างกำหนดมาตรฐานในการวัดผลการปฏิบัติงานให้เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจนได้ยาก จึงจำเป็นต้องค้นหาวิธีที่จะใช้วัดผลการปฏิบัติงานทางอื่นโดยวิธีการวัดทางอ้อมแทน กล่าวคือ แทนที่จะนำชิ้นงาน (Task) แต่ละชิ้นงานมากำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานออกมาในรูปของคุณภาพ ปริมาณ และลักษณะการแสดงออกของการปฏิบัติงาน วิธีการวัดทางอ้อม ส่วนมากวัดลักษณะของการแสดงออกในการปฏิบัติงานเป็นส่วนใหญ่ เพราะลักษณะการแสดงออกของการปฏิบัติงานนั้น เป็นเครื่องบ่งชี้สิ่งที่เราต้องการวัดได้ เช่น ความขยันขันแข็งในการทำงาน อย่างไรก็ตามการที่จะนำเอาความขยันขันแข็งมาเป็นเครื่องบ่งชี้เพื่อวัดปริมาณงานอย่างเดียวยังไม่เพียงพอ จึงต้องนำองค์ประกอบในการปฏิบัติหลายองค์ประกอบมาเป็นเครื่องวัดควบคู่กันไปด้วย

2.1) การกำหนดองค์ประกอบ การกำหนดองค์ประกอบหรือปัจจัย (Factor) เพื่อประเมินค่าผลการปฏิบัติงานของพนักงานนั้น จำเป็นต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ เพราะองค์ประกอบที่จะเป็นส่วนผลักดันให้คนทำงานสำเร็จได้นั้นมีมากมาย ดังนั้นในการคัดเลือกใช้องค์ประกอบนั้นจำเป็นต้องพิจารณาประเภทของกิจกรรมและลักษณะของงานประกอบด้วย การกำหนดองค์ประกอบนั้นส่วนมากจะกำหนดคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกเห็นได้ชัดกำกับไว้กับองค์ประกอบนั้นด้วย นอกจากนั้นยังอาจกำหนดระดับคุณลักษณะเหล่านั้นประกอบด้วย เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาวัดและประเมินค่า

ผลการปฏิบัติงานนั่นเอง 2.1.1) การกำหนดองค์ประกอบและคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่นิยมใช้กัน โดยทั่วไปมีดังต่อไปนี้ ความรับผิดชอบในงาน ความสันทัดในงาน ซึ่งพิจารณาถึงความรอบรู้และความชำนาญในขั้นตอนต่าง ๆ ของงานในหน้าที่ ความถูกต้องแม่นยำ ความละเอียดรอบคอบในการทำงาน ตลอดจนความเป็นระเบียบของงาน ความรวดเร็ว/ฉับพลันในการทำงานไหวพริบ และดุลยพินิจ โดยพิจารณาถึงความเฉลียวฉลาด ความรอบรู้ตัวและไหวพริบ ในการตอบข้อซักถาม หรือเผชิญกับเหตุการณ์เฉพาะหน้าความคิดริเริ่ม ความสามารถในการติดต่อสื่อสารความสามารถพิเศษในเรื่อง ภาษา ฯลฯ 2.1.2) การกำหนดระดับของคุณลักษณะหรือพฤติกรรม ระดับค่าของคุณลักษณะหรือพฤติกรรมอาจกำหนดเป็น 3 หรือ 5 ระดับก็ได้ในแต่ละระดับนั้นอาจกำหนดค่าจำกัดความกำกับไว้เป็นแนวทางด้วยก็ได้ หรืออาจกำหนดระดับคะแนนกำกับไว้ก็ได้ 2.2) การวัดผลการปฏิบัติงานโดยวิธีการวัดและประเมินโดยทางอ้อมนี้ อันที่จริงแล้วเป็นการนำเอาคุณลักษณะที่พนักงานแสดงออกมาในการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับองค์ประกอบการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ นอกจากนี้อาจแบ่งระดับค่าของคุณลักษณะหรือพฤติกรรมไว้ด้วย 2.3) การตีค่าผลการปฏิบัติงาน การตีค่าผลการปฏิบัติงานจากการวัดโดยทางอ้อมนี้ สามารถกระทำได้ในทำนองเดียวกับการตีค่าผลการปฏิบัติงานที่วัดโดยตรง 3) การวัดเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทางตรงและทางอ้อมร่วมกัน งานบางอย่างจำเป็นต้องอาศัยวิธีการวัดและประเมินทั้งสองวิธีรวมกัน จึงจะทำให้การประเมินเป็นไปอย่างถูกต้องสมบูรณ์และเชื่อถือได้

สรุปได้ว่า จากแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ วิธีการประเมินองค์การนั้น ผู้ประเมินจะต้องเลือกใช้วิธีการประเมินแบบใดก็ตามจะต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับลักษณะของสิ่งที่มุ่งประเมิน เพื่อจะทำให้เกิดผลการประเมินที่ถูกต้องและแม่นยำยิ่งขึ้น

#### 2.8.3.8 การให้ข้อมูลย้อนกลับ

คำว่า “การข้อมูลย้อนกลับ” ได้มีนักวิชาการชาวต่างประเทศและนักวิชาการชาวไทย ได้ให้ความหมาย ไว้ดังนี้

Glasser (1969) การให้ข้อมูลย้อนกลับถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ องค์ประกอบหนึ่งของกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานเพราะข้อมูลที่ย้อนกลับหรือแจ้งให้ผู้ถูกประเมินทราบจะเป็นตัวควบคุมคุณภาพของการทำงานของบุคลากรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

McGreal (1983) การให้ข้อมูลย้อนกลับ หมายถึง ผู้รับการประเมินในกรณีที่เกิดการไม่เห็นด้วยในผลการประเมิน อาจจะมีวิธีการโดยให้การนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision) แก่ผู้รับการประเมิน เพื่อเป็นการได้ข้อมูลเพิ่มเติมซึ่งจะช่วยให้การตัดสินใจเกี่ยวกับผลของการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินจะได้ถูกต้องและมีน้ำหนักมากยิ่งขึ้นโดยถือว่าการนิเทศแบบคลินิกเป็นส่วนหนึ่งของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน

Harris (1986) ได้กล่าวถึงการให้ข้อมูลย้อนกลับไว้ว่า หมายถึง การนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไปชี้แจงให้ผู้รับการประเมินได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งไม่ใช่เป็นการพูดในแง่ลบซึ่งก่อให้เกิดผลเสียต่อระบบการประเมินผลและก่อให้เกิดผลร้ายแก่ผู้รับการประเมินด้วย ดังนั้น การให้ข้อมูลย้อนกลับ จึงเป็นการให้ข้อมูลให้คำแนะนำ ให้ข้อเสนอแนะสำหรับแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งมีใช้เพียงแต่ข้อมูลในเรื่องของผลการประเมินเท่านั้นแต่เป็นท่าที ที่ศรัทธา ความเข้าใจและการให้ความสนใจในตัวบุคคลเพื่อก่อให้เกิดการยอมรับและสามารถนำไปสู่การพัฒนาได้อย่างแท้จริง และการให้ข้อมูลย้อนกลับยังสามารถแบ่งออกเป็น 4 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 กระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับ จะต้องเน้นไปถึงข้อมูลที่ได้รับการวิเคราะห์และตีความหมายแล้ว และข้อมูลนั้นมีความเหมาะสมสามารถที่จะเข้าถึงได้ง่าย ระยะที่ 2 เป็นระยะที่ให้ผู้ถูกประเมินมองเห็นคุณค่าในการตีความหมายข้อมูลที่ได้รับ ระยะที่ 3 เป็นระยะที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจสร้างทางเลือกวิธีการดำเนินการ ระยะที่ 4 เป็นระยะที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนการดำเนินงานในทางเลือกวิธีการปฏิบัติ

Schoderbek, et al. (1990, pp. 24-25) ได้ให้ความหมายของข้อมูลย้อนกลับไว้ว่าข้อมูลย้อนกลับจะต้องรวมไปถึงปฏิกริยาหรือสารสนเทศทุกประเภทที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์หรือกิจกรรมตั้งแต่เริ่มดำเนินการซึ่งอาจมาจากแหล่งภายนอก แหล่งภายใน หรือทั้ง 2 แห่ง การให้ข้อมูลย้อนกลับ คือ ขั้นตอนของผลลัพธ์ที่เปรียบเทียบกับมาตรฐานหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ ถ้าผลลัพธ์ที่ออกมาไม่สอดคล้องกับมาตรฐานหรือเป้าหมายนั้น กิจกรรมในเรื่องการแก้ไขปรับปรุงก็ต้องเกิดขึ้น และข้อมูลย้อนกลับออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้ 1) ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ (Formal and Informal Feedback) ข้อแตกต่างของข้อมูลย้อนกลับทั้ง 2 นี้ คือ รูปแบบ (Form) ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นทางการ หมายถึง วิธีการรวบรวมข้อมูลย้อนกลับที่ได้ออกแบบอย่างเป็นระบบในองค์การ ส่วนข้อมูลย้อนกลับแบบไม่เป็นทางการ คือ ข้อมูลที่ได้จากแหล่งอื่น ๆ อย่างไม่ตั้งใจแหล่งต่าง ๆ เหล่านี้อาจรวมไปถึงพนักงาน ลูกค้า คู่แข่งขัน กลุ่มของชุมชน และคนอื่น ๆ ที่อาจประเมินด้วยระบบที่แตกต่างจากสิ่งที่ได้ออกแบบไว้ 2) ข้อมูลย้อนกลับในทางลบและทางบวก (Negative and Positive Feedback) ข้อมูลย้อนกลับในทางลบจะชี้ให้เห็นว่าคุณลักษณะบางอย่างของระบบได้แตกต่างไปจากมาตรฐานหรือเป้าหมาย และสิ่งที่กำหนดไว้ ส่วนข้อมูลย้อนกลับในทางบวก คือ สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการเจริญงอกงาม การเปลี่ยนแปลงและการผูกพันเป้าหมายมากกว่าอยู่คงที่ นอกจากนี้ยังสามารถกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงใหม่ ๆ ในระบบตลอดเวลา

Mondy and Noe (1990, p. 202) ได้กล่าวว่า ควรมีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ

Bollington et al. (1990, p. 9) ได้กล่าวว่า ควรมีการชี้แจงผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินได้ทราบถึงข้อที่ควรพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขต่อไป



เสนาะ ดิเยาว์ (2537) และจำเนียร จวงตระกูล (2538) ได้มีแนวคิดที่สอดคล้องกันว่า การแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงาน เป็นวิธีการกระทำที่ยึดหลักของข้อมูลย้อนกลับเป็นการบอกให้พนักงานรู้ว่าตนทำงานดีมาน้อยแค่ไหนในทัศนะของผู้บังคับบัญชาและขณะเดียวกันผู้บังคับบัญชาที่ประเมินก็ได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพนักงานด้วย การแจ้งผลการประเมินถือว่าเป็นการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง (Two-Way Communication) เป็นวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการปฏิบัติงานให้พนักงานทราบและเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นซักถามข้อข้องใจหรือขอคำอธิบายเพิ่มเติมหรือให้ข้อเสนอแนะเป็นข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน

สุสดี รุมาคม (2542, น. 341-344) ได้ให้ความหมายข้อมูลย้อนกลับ คือ ข้อมูลที่ถูกนำไปให้กับบุคคลเพื่อประสงค์ในการรักษาและการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ข้อมูลย้อนกลับไม่ใช่คำแนะนำที่เป็นการบอกกับบุคคลบางคนถึงสิ่งที่เขาควรจะทำ แต่เป็นเพียงการทำให้บุคคลอื่นทราบว่า การปฏิบัติงานของพวกเขาส่งผลกระทบต่อผู้บังคับบัญชาและ/หรือเรื่องที่อยู่ในความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาอย่างไรบ้าง

นอกจากนั้นได้เสนอประเภทของข้อมูลย้อนกลับที่มีความแตกต่างกัน 3 ประเภท ดังนี้

1. ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นกลาง (Neutral Feedback) เป็นข้อมูลที่ตรงไปตรงมาซึ่งไม่ได้รวมถึงการใช้ดุลยพินิจใด ๆ ของผู้บังคับบัญชา เกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือพฤติกรรมที่เป็นไปในทางที่ดีหรือในทางที่ไม่ดี
2. ข้อมูลย้อนกลับในทางที่ดี (Positive Feedback) ข้อมูลย้อนกลับซึ่งมีปัจจัยด้านคุณภาพในทางที่ดีอยู่ด้วยนั้นเป็นส่วนเสริมที่ดีเกี่ยวกับข้อมูลย้อนกลับที่มีการแจ้งให้ทราบ ข้อมูลย้อนกลับในทางที่ดีนั้นเป็นการเสริมแรงที่ดี ซึ่งมีอยู่หลายรูปแบบ ได้แก่ การชมเชย การขึ้นค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง และสิทธิประโยชน์พิเศษต่าง ๆ
3. ข้อมูลย้อนกลับในทางที่ไม่ดี (Negative Feedback) ข้อมูลย้อนกลับที่มีปัจจัยด้านคุณภาพในทางที่ไม่ดีอยู่ด้วยนั้นเป็นส่วนเสริมที่เหมาะสมกับข้อมูลย้อนกลับที่มีการแจ้งให้ทราบด้วยเช่นเดียวกัน ข้อมูลย้อนกลับในทางที่ไม่ดีหรือข้อมูลย้อนกลับที่เป็นการแก้ไขจะเน้นว่าวิธีการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไม่ได้รับการยอมรับนั้นคือ จะต้องมีการค้นหาวิธีการใหม่ขึ้นมาทดแทน

สมเกียรติ บุญรอด (2550, น. 90-93) กล่าวว่า รูปแบบการประเมินผลที่สมบูรณ์จะต้องมีการแจ้งข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งเป็นส่วนที่让员工ถึงข้อมูลว่าควรจะมีการปรับปรุงแก้ไขในการดำเนินการในส่วนใด ซึ่งอาจยังมีข้อบกพร่อง ทั้งนี้ ทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และการให้ข้อมูลย้อนกลับต้องมีรูปแบบที่แน่นอน ตลอดจนระยะเวลาของการให้ข้อมูลย้อนกลับที่เหมาะสม โดยมีวิธีการให้ข้อมูลย้อนกลับ ดังนี้ 1) การให้ข้อมูลย้อนกลับในด้านที่ดี

หรือในแง่บวกที่ผู้รับการประเมินได้รับการประเมินโดยไม่ใช้การมองจุดอ่อนหรือข้อบกพร่อง แต่มองในด้านที่ดีที่ผู้รับการประเมินได้ปฏิบัติเพื่อก่อให้เกิดกำลังใจ 2) การให้ข้อมูลย้อนกลับ ในด้านที่เป็นข้อบกพร่อง จุดอ่อน หรือในส่วนที่ควรจะต้องปรับปรุงแก้ไขว่าสามารถที่จะยอมรับได้หรือไม่ หรือมีอะไรที่อยากจะชี้แจงเพิ่มเติม เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีทั้ง 2 ฝ่าย ทั้งผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน 3) การให้แนวทางในการปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ยังบกพร่อง หรือเป็นอุปสรรคที่ไม่สามารถทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยดี เพื่อช่วยกันหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขร่วมกันซึ่งก่อให้เกิดผลดีมากกว่าที่ผู้รับการประเมินจะไปคิดหาวิธีการที่จะพัฒนาตนเองเพียงผู้เดียว

## 2.9 แนวคิดเกี่ยวกับเทคนิคเดลฟาย

### 2.9.1 รูปแบบของเทคนิคเดลฟายที่ใช้ในการวิจัย

ไพศาล วรคำ (2554, น. 155-156) กล่าวว่า วิธีวิจัยแบบ The Delphi Technique เป็นวิธีการคาดการณ์อนาคตโดยอาศัยการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญอย่างเป็นระบบ ผู้วิจัยอาจใช้การสัมภาษณ์หรือใช้แบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญคาดการณ์แนวโน้มของเหตุการณ์ในอนาคต หรือการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง เช่น อีก 5 ปี 10 ปี หรือ 20 ปี ข้างหน้า โดยการทำการสอบถามหลาย ๆ รอบเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้ไตร่ตรองและทบทวนความเห็นพร้อมสะท้อนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนอื่น ๆ เพื่อประกอบการพิจารณาด้วยจนกว่าผู้เชี่ยวชาญจะมีฉันทามติในเรื่องนั้น ๆ ขั้นตอนของวิธีวิจัยแบบเดลฟายพอสรุปได้ดังนี้ 1) กำหนดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญผู้เชี่ยวชาญในการศึกษาด้วยวิธีเดลฟายจะต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ มีความรอบรู้ในเรื่องที่จะศึกษาอย่างลึกซึ้ง โดยผู้วิจัยต้องกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือก และกำหนดจำนวนของผู้เชี่ยวชาญที่จะใช้ในการศึกษาซึ่งขึ้นอยู่กับเรื่องที่ทำการศึกษา แต่โดยส่วนใหญ่จะใช้จำนวนผู้เชี่ยวชาญตั้งแต่ 13 คนขึ้นไป 2) กำหนดประเด็นที่เกี่ยวกับแนวโน้มของเรื่องที่ทำการศึกษาจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องหรือสัมภาษณ์ จากนั้นนำมาสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย โดยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด 3) เก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่ 1 กับผู้เชี่ยวชาญในข้อ 1 โดยใช้แบบสอบถามปลายเปิดหรือสัมภาษณ์ตามประเด็นในแบบสอบถาม 4) วิเคราะห์ข้อมูลในรอบที่ 1 เพื่อสรุปประเด็นแนวโน้มของเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต แล้วนำมาจัดสร้างเป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่ 2 5) เก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่ 2 ด้วยแบบสอบถามที่สร้างขึ้น นำข้อมูลมาวิเคราะห์แนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลางและการกระจาย เช่นมัธยฐาน ฐานนิยมและพิสัยระหว่างควอไทล์ เป็นต้น 6) เก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่ 3 โดยสอบถามตามประเด็นในรอบที่ 2 พร้อมสะท้อนผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรอบที่ 2 ต่อกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้วย เพื่อให้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญถกเถียงความคิดเห็นของตนเทียบกับภาพรวมของกลุ่ม หากผู้เชี่ยวชาญมีการเปลี่ยนแปลงผลการตอบ

ควรให้ชี้แจงเหตุผลประกอบด้วย 7) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลรอบที่ 3 เพื่อหาฉันทามติตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งโดยทั่วไป ในกรณีแบบประมาณค่า 5 ระดับ เกณฑ์การพิจารณาหาฉันทามติจะใช้ค่ามัธยฐานมากกว่า 3.5 พิสัยระหว่างควอไทล์ที่ 3 กับควอไทล์ที่ 1 น้อยกว่า 1.5 และความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับฐานนิยมไม่เกิน 1.0 (จุมพล พูลภัทรชีวิน, 2531, น. 87) ถ้าฉันทามติเป็นไปตามเกณฑ์จะสรุปได้ว่า เหตุการณ์หรือประเด็นที่คาดการณ์นั้นจะเกิดขึ้นแน่นอน แต่ถ้าผลการวิเคราะห์ยังไม่ได้ฉันทามติตามเกณฑ์ก็อาจเก็บข้อมูลในรอบที่ 4 หรือ 5 ต่อไปอีก

สุวิมล ว่องวานิช (2548, น. 220-234) กล่าวว่า รูปแบบของเทคนิคเดลฟายมี 2 รูปแบบ คือ รูปแบบดั้งเดิม และรูปแบบปรับปรุง ธรรมชาติของเดลฟายมีลักษณะสำคัญ คือ การให้กลุ่มตัวอย่างตอบข้อมูลหลายรอบทำให้สิ้นเปลืองเวลาในการดำเนินงาน จึงมีผู้พยายามลดเวลาในการใช้เทคนิคเดลฟายให้ได้มากที่สุด โดยการหาวิธีทำให้เกิดฉันทามติ (Consensus) เร็วที่สุด อันเป็นที่มาของรูปแบบเดลฟายแบบปรับปรุงซึ่งมีผู้พัฒนาขึ้นมาหลายรูปแบบ

1. เทคนิคเดลฟายแบบเดิม (Traditional Delphi Technique) หมายถึง วิธีการรวบรวมความคิดเห็นหรือการตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเกี่ยวกับเหตุการณ์หรือแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคตจากกลุ่มผู้ที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องนั้น ๆ เพื่อสร้างความคิดเห็นที่สอดคล้องต้องกันหรือฉันทามติระหว่างกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการนำมาสู่ข้อสรุปที่น่าเชื่อถือ ที่มีรูปแบบการดำเนินการโดยใช้แบบสอบถามนำในรอบแรกและแบบสอบถามที่ใช้ในรอบแรกเป็นแบบสอบถามปลายเปิด การนำเทคนิคเดลฟายแบบเดิมไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประสพปัญหาหลายด้าน เช่น การใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามปลายเปิดนาน การเก็บข้อมูลหลายรอบทำให้ผู้เชี่ยวชาญรู้สึกเบื่อและถูกรบกวนมากเกินไป อัตราการตอบกลับแบบสอบถามค่อนข้างต่ำ ข้อมูลที่ได้ไม่ค่อยมีความหลากหลาย ตอบเข้าหาค่ากลางเพื่อให้ยุติโดยเร็ว ปัญหาเหล่านี้จึงทำให้ผู้วิจัยปรับปรุงข้อจำกัดของเทคนิคเดลฟายแบบเดิมให้สามารถใช้งานได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi Technique) หมายถึง เทคนิคเดลฟายที่มีการปรับปรุงวิธีการหรือขั้นตอนการดำเนินการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และลดข้อจำกัดที่เกิดขึ้นในเทคนิคเดลฟายแบบดั้งเดิม โดยเฉพาะข้อจำกัดเกี่ยวกับเวลาในการเก็บข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามของเทคนิคเดลฟายในแต่ละรอบใช้เวลาไม่ต่ำกว่า 40 วัน จึงมีความพยายามหาวิธีลดระยะเวลาในการเก็บข้อมูลด้วยวิธีต่าง ๆ ดังตัวอย่างต่อไปนี้ 1) การใช้วิธีการระดมความคิดเห็นแทนการตอบแบบสอบถามปลายเปิดในรอบแรก มีจุดมุ่งหมายเพื่อรวบรวมแนวคิดที่หลากหลายของกลุ่มบุคคล สำหรับการจัดทำเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิดในรอบที่ 2 ของเทคนิคเดลฟายแบบดั้งเดิม การระดมความคิดเห็นจะช่วยลดระยะเวลาสำหรับการจัดทำแบบสอบถามในรอบสอง เพราะการมีปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มด้วยเทคนิคระดมความคิดเห็นจะทำให้ได้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และมีการอภิปรายภายในกลุ่มอย่างมีเหตุผล (สุวลี ทวีบุตร, 2540) และช่วยลดระยะเวลาในการรอ

แบบสอบถามกลับคืนในรอบแรก 2) การใช้วิธีการสัมภาษณ์แทนการตอบแบบสอบถามปลายเปิดในรอบแรก จุมพล พูลภัทรชีวิน ได้ปรับปรุงเทคนิคเดลฟายให้เหมาะกับการวิจัยอนาคต โดยพัฒนาเทคนิคที่เรียกว่า EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) เทคนิคนี้เก็บรวบรวมข้อมูลรอบแรกด้วยการสัมภาษณ์ ไม่มีการจำกัดขอบเขตของแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญ ใช้การสัมภาษณ์แบบเปิดและไม่ชี้แนะ ผู้ให้สัมภาษณ์มีโอกาสปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และแก้ไขข้อมูลที่ให้สัมภาษณ์ทำให้ข้อมูลที่ได้รับความน่าเชื่อถือ (จุมพล พูลภัทรชีวิน, 2535) 3) การประชุม Delphi Conference เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลในลักษณะของการประชุม ระหว่างการประชุมจะเก็บข้อมูลซ้ำด้วยแบบสอบถามและนำเสนอข้อมูลย้อนกลับแก่สมาชิกกลุ่ม และขอให้ผู้ให้ข้อมูลพิจารณาและตรวจสอบความคิดเห็นของตนเองอีกครั้งพร้อมกับการสนับสนุนให้เกิดการอภิปรายกันภายในกลุ่ม การเก็บข้อมูลแบบนี้ไม่สามารถปิดบังสถานภาพทางสังคมของผู้ใช้ข้อมูลได้ ผู้วิจัยสามารถสังเกตพฤติกรรมของผู้ให้ข้อมูลได้ 4) เดลฟายที่ใช้คอมพิวเตอร์เป็นฐาน (Computer-Based Delphi) (SEMEO VOLTECH, 2002) การวิจัยที่เก็บรวบรวมข้อมูลผ่านทางคอมพิวเตอร์ ผู้ให้ข้อมูลจะเห็นข้อมูลของสมาชิกในกระบวนการเดลฟาย โดยไม่ต้องอาศัยการสรุปหรือวิเคราะห์ความคิดโดยนักวิจัย ซึ่งอาจมีความลำเอียง วิธีนี้จะเก็บข้อมูลได้รวดเร็ว ประหยัด 5) เดลฟายกลุ่ม (Group Delphi) Witkin and Altschuld (1995) เสนอการใช้เดลฟายกลุ่ม โดยการกำหนดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและเชิญเข้ามีส่วนร่วมในการประชุม เมื่อได้รับการตอบรับและผู้เชี่ยวชาญให้ความสนใจที่จะเข้าร่วมในการประชุมแล้ว ผู้ประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessor) ส่งแบบสอบถามรอบที่ 1 ไปให้ก่อนการประชุม หลังจากนั้นก่อนหรือหลังการประชุมประมาณ 3-4 ชั่วโมง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญจะได้รับแบบสอบถามฉบับที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญใช้ช่วงระหว่างพักการประชุมประมาณ 20 นาที ในการตอบแบบสอบถาม โดยผู้ประเมินความต้องการจำเป็นขอความร่วมมือไม่ให้มีการอภิปรายเกี่ยวกับการตอบแบบสอบถามภายในกลุ่ม ผู้ประเมินความต้องการจำเป็นรวบรวมคำตอบที่ได้อย่างรวดเร็ว จากนั้นสร้างแบบสอบถามรอบที่ 3 เมื่อกลุ่มผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถามรอบที่ 3 เสร็จเรียบร้อยแล้ว ผู้ประเมินความต้องการจำเป็นนำข้อเสนอแนะหรือประเด็นที่มีผู้ไม่เห็นด้วยมาพิจารณาร่วมกันแบบเผชิญหน้าเพื่อหาข้อสรุป

### 2.9.2 ลักษณะสำคัญเทคนิคเดลฟาย

Turoff and Hillz (n.d., อ้างถึงใน ชัยลิขิต สร้อยเพชรสร้อย, 2547, น. 45) กล่าวว่า เนื่องจากคำว่า เดลฟาย สื่อความหมายให้เห็นภาพพจน์ไม่ชัดเจนในวิธีการที่แท้จริงของมันเอง มินิยามของเดลฟาย ตลอดจนความเห็นอย่างหลากหลายซึ่งเขาเห็นว่า เป็นมโนทัศน์ที่ไม่ถูกต้อง (Misconception) ซึ่งอาจพบได้ในเอกสารต่าง ๆ เช่น 1) เดลฟายเป็นวิธีการทำนายอนาคต 2) เดลฟายเป็นวิธีการเพื่อมุ่งสร้างความสอดคล้องต้องกันโดยเสียงข้างมาก (Quick Consensus by a Group) 3) เดลฟายเป็นการใช้การสำรวจเพื่อเก็บรวบรวมข้อสนเทศ 4) เดลฟายเป็นการใช้การปิดบังชื่อในการ

ให้ความเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 5) เดลฟายเป็นการใช้การนับคะแนนเสียงของผู้เชี่ยวชาญที่ออกความเห็นเพื่อลดเวลาที่ใช้อภิปราย 6) เดลฟายเป็นวิธีการวินิจฉัยของกลุ่มโดยวิธีการเชิงปริมาณ

จากคำกล่าวต่าง ๆ มีส่วนจริงอยู่บ้าง และเขาได้ให้ความหมายของเดลฟายว่าเป็นโครงสร้างของการสื่อสารที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้สาระรายละเอียดซึ่งผ่านการวิเคราะห์ตรวจสอบและอภิปรายแล้ว ไม่ใช่การกดดันให้เกิดการเห็นพ้องต้องกันอย่างรวดเร็วในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

Dalkey (n.d.) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญอันเป็นลักษณะเฉพาะของวิธีเดลฟายไว้ 3 ประการ คือ

1. การไม่เปิดเผยรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ หรือสมาชิกกลุ่ม (Anonymity) ผู้เชี่ยวชาญจะเป็นสมาชิกกลุ่มที่ไม่รู้จักกัน ทำให้การเสนอความเห็นเป็นไปอย่างอิสระ ตรงประเด็น

2. มีการให้ข้อมูลที่เป็นความเห็นของกลุ่มย้อนกลับไปยังสมาชิกกลุ่มแต่ละคน และมีการเสนอความเห็นซ้ำ ๆ (Controlled Feedback and Iteration) ความเห็นของสมาชิกที่เสนอไว้แต่ละรอบ (Rounds or Runs) จะถูกแจ้งกลับไปยังสมาชิกกลุ่มในรูปของความเห็นของกลุ่ม และกระทำอย่างนี้หลาย ๆ ครั้ง หรือหลาย ๆ รอบ

3. มีการวินิจฉัยของกลุ่มอย่างเป็นทางการ (Formal Group Judgment) ความเห็นครั้งสุดท้ายของสมาชิกจะสรุปเป็นความเห็นของกลุ่ม เช่น ถ้าคำถามที่ใช้เกี่ยวข้องกับจำนวนหรือตัวเลข ผลสรุปจากการวินิจฉัยของกลุ่มอาจเป็นค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ค่ามัธยฐาน (Median) หรือค่าการวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง (Central Tendency) อื่น ๆ

Flanders (Dobins, 1999, p. 56, Flanders, 1988, Unpaged) กล่าวว่า ข้อวิจารณ์การใช้วิธีเดลฟายประการหนึ่งก็คือ กระบวนการวิเคราะห์ที่ใช้เป็นมาตรฐานนั้นไม่ได้กำหนดขึ้นสำหรับวิธีการนี้ เมื่อเป็นเช่นนี้ผู้วิจัยอาจเลือกใช้สถิติใด ๆ ก็ได้ที่เห็นว่ามีเหมาะสมกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย ข้อวิจารณ์และความเห็นนี้สอดคล้องกับคำกล่าวของ Dalkey ที่กล่าวมาแล้ว

นภาลักษณ์ สุวรรณธาดา (2553, น. 102-103) กล่าวว่า จากนิยาม “เทคนิคเดลฟาย” คือ กระบวนการที่จะเสาะหาความคิดเห็นที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่มคน เกี่ยวกับความเป็นไปในอนาคต ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเวลาปริมาณ และ/หรือ สภาพการณ์ที่ต้องการจะให้เป็น ทั้งนี้โดยวิธีการเสาะหาความคิดเห็นด้วยการใช้แบบสอบถามแทนการเรียกประชุมคุณลักษณะ อาจนำมาแสดงให้เห็นคุณลักษณะของเทคนิคเดลฟาย ได้ดังนี้

1. เนื่องจากเทคนิคนี้มุ่งเพื่อเสาะหาความคิดเห็นของกลุ่มคนด้วยการตอบแบบสอบถาม ดังนั้นผู้ที่เข้าร่วมโครงการจึงจำเป็นต้องตอบแบบสอบถามตามที่ผู้วิจัยได้กำหนดขึ้นในแต่ละขั้นตอน

2. เทคนิคนี้ไม่ต้องการให้ความคิดเห็นของผู้อื่นแต่ละคนมีผลกระทบ หรือมีอิทธิพลต่อการพิจารณาตัดสินของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนจะไม่ทราบว่ามี

ผู้ใดบ้างที่ได้รับการคัดเลือกเข้าอยู่ในโครงการ และจะไม่ทราบว่าผู้เข้าร่วมโครงการแต่ละคนมีความคิดเห็นในแต่ละข้ออย่างไร ผู้เข้าร่วมโครงการจะรู้เฉพาะคำตอบของตนเองเท่านั้น

3. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการแต่ละคนตอบแบบสอบถาม ด้วยการกลั่นกรองอย่างละเอียดรอบคอบ และเพื่อให้คำตอบที่ได้รับมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันยิ่งขึ้น ผู้ทำวิจัยจะแสดงความคิดเห็นที่ผู้เข้าร่วมโครงการเห็นสอดคล้องต้องกันในคำตอบแต่ละข้อของแบบสอบถามที่ตอบไปในครั้งก่อน ความคิดต้องกันนั้นจะแสดงในรูปสถิติ และผู้ทำการวิจัยจะจัดส่งไปให้ผู้เข้าร่วมโครงการแต่ละคนได้ทราบ ทั้งนี้เพื่อที่ผู้เข้าร่วมโครงการจะได้พิจารณาตัดสินว่าจะคงคำตอบเดิมอยู่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงคำตอบเดิมประการใดบ้าง ซึ่งในการเปลี่ยนแปลงคำตอบเดิมนี้อาจต้องบอกเหตุผลให้ทราบด้วย

ชัยลิขิต สร้อยเพชรเกษม (2547, น. 47) มีความเห็นในประเด็นคำว่า “Consensus” น่าจะมีความหมายตรงกับคำว่า “มติสอดคล้องโดยเสียงข้างมาก” ในภาษาไทย โดยพจนานุกรม Gove (1967, p. 482) ได้ให้ความหมายว่า เป็นการรวบรวมความเห็นที่เป็นการวินิจฉัยโดยใช้ความเห็นส่วนใหญ่ (General Agreement; Collective Opinion; The Judgment Arrived at by Most of Those Concerned) และพจนานุกรมแคมบริดจ์ (Procter, 1995, p. 289) ให้ความหมายว่า เป็นส่วนใหญ่ (A Generally Accepted Opinion or Decision Among a Group of People) ดังนั้น การพิจารณามติสอดคล้องในวิธีเดลฟายน่าจะใช้เสียง หรือความเห็นที่สอดคล้องกันเกินกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนสมาชิกเป็นเกณฑ์ใช้ได้ (กรณีให้ความเห็นว่า “เห็นด้วย” หรือ “ไม่เห็นด้วย”) ความเห็นนี้สอดคล้องกับเอกสารเกี่ยวกับวิธีเดลฟาย (The Delphi Method, n.d.a. Web Site) ว่า กระบวนการของเดลฟายไม่ต้องการความเห็นพ้องที่สมบูรณ์ (Complete Agreement: 100%) จากคณะผู้เชี่ยวชาญ แต่เป็นความเห็นซึ่งเป็นตัวแทนเสียงส่วนใหญ่ (Majority Opinion) เอกสารภาษาไทยบางฉบับใช้คำว่า “ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน” น่าจะให้ความหมายไม่ชัดเจนนัก เพราะอาจทำให้แปลความหมายว่า เป็นความเห็นที่มติสอดคล้องกันของสมาชิกทุกคน (100%) หรือน่าจะตรงกับคำว่า “Unity” ในภาษาอังกฤษมากกว่าส่วนอีกคำหนึ่งที่นิยมใช้กันมาก ได้แก่ คำว่า “ฉันทามติ” ในความหมาย “Consensus” น่าจะสื่อความหมายไม่สอดคล้องกับวิธีเดลฟายนัก เพราะการดำเนินการเพื่อให้ได้มติสอดคล้องโดยเสียงข้างมากในวิธีเดลฟายที่ผ่านการพิจารณากลั่นกรองจากคณะผู้เชี่ยวชาญซ้ำ ๆ โดยการให้ข้อมูลย้อนกลับไปยังผู้เชี่ยวชาญในแต่ละรอบนั้น ถือเหตุผลจากการผ่านการพิจารณาอย่าง “ใคร่ครวญ” ปราศจากแรงกดดันใด ๆ เพราะการพิจารณาเรื่องเดียวกันประเด็นเดียวกันอย่างซ้ำ ๆ นั้นเป็นการเปิดโอกาสหรือแสดงให้เห็นว่า ผู้พิจารณาได้มีโอกาสทบทวนตรึกตรอง หรือคิดใคร่ครวญความเห็นของตนเองมาเป็นอย่างดีแล้ว อีกทั้งยังเป็นความเห็นจากผู้ที่ได้ชื่อว่าเป็น “ผู้เชี่ยวชาญ” อีกด้วย ย่อมเป็นเหตุผลที่น่ารับฟังได้ว่าไม่ใช่เป็นมติจาก “ฉันทะ” หรือมติจากความเห็นของตนโดยผ่านกระบวนการทางปัญญามาแล้ว กระบวนการวินิจฉัยดังกล่าวนี้สูงกว่า

การวินิจฉัยโดยความพอใจ ดังนั้นความเห็นหรือข้อความรู้ที่ได้จากวิธีเดลฟาย จึงน่าจะยอมรับได้ในระดับหนึ่งว่าเป็นข้อความรู้ที่เชื่อถือได้ แม้จะอยู่ในอัตวิสัย (Subjective) ของผู้เชี่ยวชาญก็ตามซึ่งตามลักษณะข้อจำกัดของวิธีเดลฟายนั้นยังถือว่า ข้อความรู้ที่ได้นั้นยังไม่ได้พิจารณาไปถึงจุดที่มีฐานะเป็นกฎทางวิทยาศาสตร์ดังที่ได้กล่าวไว้ในเบื้องต้น วิธีเดลฟายจึงน่าจะมีความเหมาะสมกับสังคมศาสตร์เป็นอย่างยิ่ง

ลักษณะอีกประการหนึ่ง คือ การวินิจฉัยของกลุ่มอย่างเป็นทางการในความเห็นสุดท้ายของสมาชิกกลุ่มอาจไม่จำเป็นต้องเสนอเป็นค่าสถิติถ้าข้อมูลจากการตอบไม่เป็นตัวเลข หรือเป็นปริมาณที่ได้จากการวัด หรือหากข้อมูลที่ได้เป็นตัวเลขก็อาจใช้สถิติใด ๆ ก็ได้ที่สอดคล้องกับระดับของข้อมูลและแสดงให้เห็นถึงมตีสอดคล้องโดยเสียงข้างมาก จากการค้นคว้าเอกสารพบว่ามีการใช้ค่าสถิติพิจารณามตีสอดคล้องโดยเสียงข้างมากอย่างหลากหลาย เช่น Dobbins (1999) ใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) Fazio (1987) ใช้ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ (Interquartile Range) Murphy and Terry (n.d. Web Site) ใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าความถี่ (Frequency Distribution) และร้อยละ (Percentage) คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติของสหรัฐอเมริกา (National Research Council, 2544) ใช้ค่าความถี่จากการนับคะแนนเสียง (Voting) เป็นต้น Flanders (Dobbins, 1999, p. 56, Citing Flanders, 1988, unpagged) กล่าวว่าปัญหาในการใช้วิธีเดลฟายประการหนึ่งคือมาตรฐานของกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลไม่ได้กำหนดว่าต้องวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติอะไร

### 2.9.3 ประเภทของการวิจัยที่ใช้เทคนิคเดลฟาย

ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน (2547, น. 103) ได้กล่าวไว้ เกี่ยวกับปัญหาที่ควรวิจัยเทคนิคเดลฟาย ดังนี้ (Dalkey, Brown and Cochran, 1969, p. 1, Ludwig, 1997, Web Site, วิชาญ วิทยาลัยอาชีวศึกษา, 2530, น. 26-27)

โดยทั่วไปผู้วิจัยจะเลือกใช้เทคนิคเดลฟายในลักษณะของปัญหา ดังนี้

1. ปัญหาที่ยังไม่มีความชัดเจน หรือไม่มีคำตอบที่ถูกต้อง
2. เป็นเรื่องคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เป็นการตัดสินใจเชิงนโยบายหรือการวางแผนอนาคต
3. เป็นเรื่องที่ต้องการฉันทามติจากกลุ่ม แต่กลุ่มผู้ตอบมีความลำบากในการนัดประชุม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัญหาเกี่ยวกับระยะทาง การคมนาคม หรือเวลาไม่ตรงกัน เป็นต้น
4. เป็นเรื่องที่ต้องการความคิดเห็นหลาย ๆ ด้าน จากประสบการณ์หรือความรู้ความสามารถของผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ
5. เป็นการศึกษารับรู้ในสถานการณ์ปัจจุบัน

นภลัย สุวรรณธาดา (2553, น. 106) ได้กล่าวถึง ประเภทของการวิจัยที่ใช้เทคนิคเดลฟาย ดังนี้

Judd ได้กล่าวถึง การวิจัยประเภทที่จะใช้เทคนิคเดลฟายว่าเมื่อไรก็ตามที่ต้องการคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต หรือสิ่งใดก็ตามที่เห็นว่าความสอดคล้องต่อเนื่องกันระหว่างจุดมุ่งหมาย (Goals) และวัตถุประสงค์ (Objectives) เป็นสิ่งที่มีความสำคัญแล้ว เมื่อนั้นควรใช้การวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟาย และในทางด้านการศึกษานั้นเทคนิคเดลฟายยังอาจใช้เป็นประโยชน์ในการเสาะหาความสอดคล้องทางด้านค่านิยมและในการประเมินผล

Weatherman and Swenson ได้สรุปประเภทของการวิจัยที่อาจใช้เทคนิคเดลฟายว่ามีดังนี้

1. การวิจัยเพื่อคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต
2. การตรวจสอบกลวิธีในการปฏิบัติ (Strategy Probe) ในการวิจัยที่มุ่งหวังผลเช่นนี้แบบสอบถามจะต้องเป็นแบบที่มีข้อเสนอให้เลือกหลาย ๆ ทาง ตลอดจนแนวทางที่จะทำให้โครงการนั้นประสบผลสำเร็จได้โดยพิจารณาจากประสิทธิภาพของโครงการ ค่าใช้จ่าย ความเป็นไปได้ เป็นต้นแบบสอบถามประเภทนี้จะต้องเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงเหตุผลในการตอบ
3. การตรวจสอบความนิยม (Preference Probe) ในกรณีนี้ผู้วิจัยจะต้องพยายามตั้งคำถาม เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญตอบในสิ่งที่เห็นว่าควรเป็นมากกว่าสิ่งที่จะเป็นจริง ๆ
4. การยอมรับสภาพที่เป็นอยู่ (Perceptions of a Current Situation) การศึกษาประเภทนี้ ได้แก่ การศึกษาบทบาทที่แตกต่างกันของศึกษานิเทศก์ในทัศนะกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ซึ่งความคิดเห็นดังกล่าวนี้ จะสามารถนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการฝึกอบรมศึกษานิเทศก์ก็ได้

#### 2.9.4 ปัจจัยที่ทำให้เทคนิคเดลฟายใช้ได้ผลสมบูรณ์

ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน (2547, น. 104-105) ได้กล่าวไว้ เกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เทคนิคเดลฟายใช้ได้ผลสมบูรณ์ ดังนี้ (Ludwig, 1997, Web Site, วิชาบริหาร วิทยาลัยอาชีวศึกษา, 2530, น. 26-31)

- 1) เวลา ผู้วิจัยควรมรเวลามากเพียงพอ โดยทั่วไปใช้เวลาประมาณ 2 เดือน จึงจะเสร็จสิ้นกระบวนการ อย่างไรก็ตามอาจใช้เวลาช้าหรือเร็วกว่านั้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจะส่งแบบสอบถามแต่ละรอบคืนมาช้าหรือเร็วเพียงใด ทั้งนี้ควรใช้เวลาแก่ผู้เชี่ยวชาญพอเหมาะ ไม่เร่งรัดจนเกินไป และไม่ควรถังช่วงนานเกินไป เพราะผู้เชี่ยวชาญอาจลืมคำตอบไปแล้วและอาจทำให้เกิดความเบื่อหน่ายได้
- 2) ผู้เชี่ยวชาญ ในการเลือกสรรผู้เชี่ยวชาญนั้น ผู้วิจัยควรคำนึงสิ่งต่อไปนี้ 2.1) ความสามารถของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ควรเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเป็นเลิศในสาขานั้น ๆ อย่างแท้จริง ไม่ควรเลือกโดยอาศัยความคุ้นเคยหรือการติดต่อง่าย และควรกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญไว้ให้ชัดเจนและเหมาะสม 2.2) ความร่วมมือของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ควรเลือกผู้ที่มีความเต็มใจ ตั้งใจและมั่นใจในการให้ความร่วมมือกับงานวิจัยโดยตลอด รวมทั้งยินยอมสละเวลาอีกด้วย 2.3) จำนวน



ผู้เชี่ยวชาญ ควรเลือกให้มีจำนวนมากเพียงพอจะได้ความคิดเห็นใหม่ ๆ และได้คำตอบที่มีน้ำหนัก ความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น โดยทั่วไปไม่มีข้อกำหนดตายตัวว่าควรมีจำนวนผู้เชี่ยวชาญกี่คน ทั้งนี้ควร ขึ้นอยู่กับลักษณะของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเป็นสำคัญ นักวิจัยบางคนให้ความคิดเห็นว่าผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ถึง 10 คน ในกลุ่มก็มากเพียงพอ แต่บางคนให้ความคิดเห็นว่าจำนวนผู้เชี่ยวชาญ 10 ถึง 15 คน ในกลุ่มเดียวกันก็มากเพียงพอแล้วส่วน MacMillan (1971, อ้างถึงใน เกษม บุญอ่อน, 2522, น. 27) ได้ เสนอว่า หากมีผู้เชี่ยวชาญตั้งแต่ 17 คนขึ้นไป อัตราความคลาดเคลื่อน จะยิ่งลดน้อยลงมากจนคงที่ ส่วน Ludwig (1997) กล่าวว่า โดยทั่วไปจะใช้ผู้เชี่ยวชาญในเดลฟายจำนวน 15-20 คน เพราะหากใช้กลุ่ม ที่จำนวนมากก็จะทำให้เกิดความคิดและประเด็นที่หลากหลายทำให้เกิดความยากในการลงข้อสรุป ใน กรณีที่กลุ่มมีจำนวนน้อย 12-15 คน ผู้วิจัยควรพิจารณาคัดเลือกเฉพาะผู้ที่มีความรู้และมี ประสบการณ์ในกิจกรรมหรือประเด็นนั้น ๆ นอกจากนั้น Dalkey et al. (1972) ยังได้รายงานผล การศึกษาวิจัยซึ่งพบว่า การเพิ่มจำนวนของสมาชิกกลุ่มจะทำให้ค่าความเที่ยงในการตอบของกลุ่ม เพิ่มขึ้น โดยค่าความเที่ยงที่คำนวณจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าเท่ากับ .9 เมื่อใช้กลุ่ม ตัวอย่างจำนวน 13 คน 2.4) การเลือกผู้เชี่ยวชาญ การเลือกผู้เชี่ยวชาญโดยการสุ่มถือว่าไม่มีความ เหมาะสมและไม่ได้รับการยอมรับ การเลือกผู้เชี่ยวชาญอาจเริ่มต้น โดยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารที่ เกี่ยวข้อง หรือติดต่อสอบถามหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรง เพื่อให้ได้ผู้เชี่ยวชาญจำนวนหนึ่งก่อน แล้วจึงให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวนนี้เสนอชื่อ (Nomination Process) ผู้ที่คิดว่าเหมาะสมเป็นผู้เชี่ยวชาญใน ปัญหาที่ทำวิจัยต่อไป 3) แบบสอบถาม ควรเขียนให้ชัดเจน สละสลวย ง่ายแก่การอ่านและเข้าใจ นอกจากนี้การเว้นระยะในการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มผู้เชี่ยวชาญแต่ละรอบไม่ควรห่างนานเกินไป เพราะอาจมีผลให้ผู้ตอบลืมหัดผลที่เลือกหรือตอบในรอบที่ผ่านมาได้ 4) ผู้ทำการวิจัย ผู้ทำการวิจัยมี ความละเอียดรอบคอบในการพิจารณาคำตอบ และให้ความสำคัญในคำตอบที่ได้รับอย่างเสมอกันทุก ข้อโดยไม่มี ความลำเอียงแม้ว่าในข้อนั้น ๆ จะมีบางคนไม่ตอบก็ตาม ทั้งยังควรมีการวางแผนล่วงหน้า อย่างดีในการดำเนินงานตามขั้นตอนของกระบวนการวิจัยแบบเดลฟาย

นภลัย สุวรรณธาดา (2553, น. 105) กล่าวว่า “ประเด็นจำนวนคำถามใช้ในเทคนิค เดลฟาย” ไม่มีข้อยุติที่แน่นอนว่าจำนวนคำถามที่จะใช้ในแบบสอบถามควรจะเป็นเท่าใด แต่อย่างไรก็ ตาม ในการจัดทำแบบสอบถามก็มีข้อควรคำนึงที่จะนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดจำนวนข้อ และเรื่องที่สอบถาม ดังนี้

1. เรื่องจำเป็นที่จะต้องศึกษา คือ อะไร
2. ความคิดเห็นที่ต้องการจะรับนั้นต้องการจะได้จากผู้ใดบ้าง
3. คำถามอะไรบ้างที่จะนำมาใช้ เพื่อที่จะได้คำตอบอย่างกว้าง ๆ จากการตอบ

แบบสอบถามที่ 1

4. คำตอบที่ได้จากแบบสอบถามในรอบแรก จะนำมาใช้สร้างแบบสอบถามในรอบที่ 2 ได้อย่างไร

5. สถิติอะไรที่จะนำมาใช้เป็นเครื่องแสดงความคิดเห็นเป็นส่วนรวมของคำถามที่ได้รับทั้งหมดจากแบบสอบถามรอบที่ 3

6. ข้อมูลที่ได้รับ มีลำดับความสำคัญ มีความสอดคล้อง และมีความไม่สอดคล้อง ต่อเนื่องกันอย่างไร จะสามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาตัดสินใจอย่างไร

สุวิมล ว่องวานิช (2548, น. 225-226) กล่าวว่า “ประเด็นเครื่องมือที่ใช้ในเทคนิคเดลฟาย” การเก็บข้อมูลโดยใช้เทคนิคเดลฟายจะใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำคัญ รูปแบบของแบบสอบถามใช้ทั้งสองประเภท คือ แบบสอบถามปลายเปิดและแบบสอบถามปลายปิดชนิดมาตราประมาณค่า (โดยทั่วไปใช้มาตราประมาณค่า 5 ระดับ) เทคนิคเดลฟายที่พัฒนามาแบบดั้งเดิม (Traditional Delphi Technique) จะเก็บข้อมูลรอบแรกโดยใช้แบบสอบถามปลายเปิดส่วนรอบต่อมาจะใช้แบบปลายปิดดังกล่าวข้างต้น การเก็บข้อมูลในรอบแรกโดยใช้แบบสอบถามปลายเปิดมีจุดมุ่งหมายเพื่อรวบรวมความคิดเห็นกว้าง ๆ จากผู้เชี่ยวชาญ สำหรับแบบสอบถามในรอบที่สองพัฒนามาจากคำตอบของแบบสอบถามในรอบแรก โดยนำความคิดเห็นทั้งหมดจากผู้เชี่ยวชาญมาสังเคราะห์สร้างเป็นแบบสอบถามปลายปิดมาตราประมาณค่าแล้วส่งให้ผู้เชี่ยวชาญจัดลำดับความสำคัญหรือคาดการณ์แนวโน้มในแต่ละข้อ

การจัดทำแบบสอบถามในรอบที่ 3 นั้น จะมีการนำคำตอบของแต่ละข้อที่ได้รับจากแบบสอบถามรอบที่ 2 ทั้งหมดมาคำนวณค่าสถิติ ประเด็นที่ต้องพิจารณาในการจัดทำแบบสอบถาม คือ การเลือกค่าสถิติที่ใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับ ได้แก่ ค่ามัธยฐาน (Median) ฐานนิยม (Mode) และค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ (Interquartile Range) หรือความถี่ ร้อยละ เป็นต้น

การให้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวนการเดลฟายมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้รับรู้ระดับความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ โดยสรุปว่ามีความคิดเห็นอย่างไรต่อข้อความแต่ละข้อ ข้อมูลย้อนกลับนี้จะนำเสนอด้วยค่าสถิติ ค่าสถิติที่นำเสนอจะประกอบด้วยข้อมูล 2 กลุ่ม กลุ่มแรกประกอบด้วยค่าสถิติ 2 ส่วน คือ ค่าสถิติที่แสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญโดยสรุปซึ่งอาจแสดงด้วยค่าเฉลี่ย ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม หรือร้อยละ เพื่อแสดงความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่ ค่าสถิติส่วนที่สองคือ ค่าสถิติที่แสดงการกระจายของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อแสดงระดับความสอดคล้องของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ สถิติที่พบบ่อย ได้แก่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนเบี่ยงเบนควอร์ไทล์ หรือการแจกแจงความถี่หรือร้อยละในแต่ละกลุ่มคำตอบ กลุ่มที่สอง เป็นตัวเลขที่แสดงคำตอบของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่แล้ว เพื่อเปรียบเทียบให้เห็นความสอดคล้องหรือความแตกต่างของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนกับความคิดเห็นของกลุ่ม

นภลัย สุวรรณธาดา (2553, น. 106) กล่าวว่า “ประเด็นสถิติที่นำมาใช้ในเทคนิคเดลฟาย” สถิติที่นำมาใช้ในการพิจารณาคำตอบจากแบบสอบถามรอบที่ 2 และ 3 ก็คือ สถิติที่เกี่ยวกับการวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง (Central Tendency) อันได้แก่ ฐานนิยม มัธยฐานหรือค่าเฉลี่ย เพื่อแสดงตำแหน่งของความคิดเห็น เนื่องจากมาตราที่ใช้กับคำตอบมีเพียงเล็กน้อย ดังนั้น การใช้ค่าเฉลี่ยจึงไม่เหมาะสมและนักวิจัยมักจะนิยมใช้มัธยฐานมากกว่าในกรณีที่เป็นความคิดเห็นในเรื่องเวลาและปริมาณ สำหรับกรณีที่พยายามจะแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการณ์ในอนาคตนั้น มักจะใช้ฐานนิยมมากกว่า

นอกจากนี้ “ประเด็นจำนวนผู้เชี่ยวชาญ” นภลัย สุวรรณธาดา (2553, น. 103-104) ได้กล่าวว่าสำหรับจำนวนผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมโครงการนั้น แม้จะไม่มีกำหนดตายตัวว่าควรจะใช้จำนวนเท่าใดก็ตาม แต่จากการศึกษาวิจัยพบว่าหากมีจำนวนตั้งแต่ 17 คนขึ้นไป อัตราการลดลงของความคลาดเคลื่อน (Error) จะมีน้อยมาก ดังนั้น ผู้เข้าร่วมโครงการจึงไม่ควรน้อยกว่า 17 คน ดังตารางที่ 2.8

ตารางที่ 2.8 การลดลงของความคลาดเคลื่อนของจำนวนผู้เชี่ยวชาญโครงการ

จำนวนผู้เชี่ยวชาญโครงการ (Panel Size)	การลดลงของความคลาดเคลื่อน (Error Reduction)	ความคลาดเคลื่อนลดลง (Net Change)
1-5	1.20-0.70	0.50
5-9	0.70-0.58	0.12
9-13	0.58-0.54	0.04
13-17	0.54-0.50	0.04
17-21	0.50-0.48	0.02
21-25	0.48-0.46	0.02
25-29	0.46-0.44	0.02

(Millan “The Delphi Technique” อ้างถึงใน เกษม บุญอ่อน เดลฟาย: เทคนิคในการวิจัย)

### 2.9.5 กระบวนการของเทคนิคเดลฟาย

ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน (2547, น. 105) ได้กล่าวไว้ กระบวนการของการวิจัย เริ่มจากการคัดเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เพื่อร่วมตอบ แบบสอบถามและเพื่อให้ได้ความคิดเห็นที่ตรงความจริงและน่าเชื่อถือมากขึ้นจึงต้องถามซ้ำและส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มผู้เชี่ยวชาญหลายรอบโดยทั่วไปมักสอบถามความคิดเห็น 3-4 รอบ ดังนี้ (Ludwig, 1997, ฆนิษฐา วิทยานุมาส, 2530, น. 29-30) รอบที่ 1 แบบสอบถามในรอบแรกมักเป็นคำถามปลายเปิดและเป็นการถามอย่างกว้าง ๆ เพื่อต้องการเก็บรวบรวมความคิดเห็นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน บางครั้งผู้วิจัยอาจสร้างแบบสอบถามรอบแรก

เป็นแบบปลายปิด เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ตอบก็ได้ รอบที่ 2 แบบสอบถามในรอบที่ 2 จะพัฒนาจากคำตอบในแบบสอบถามของรอบแรก โดยผู้วิจัยจะรวบรวมความคิดเห็นที่ได้ทั้งหมดเข้าด้วยกันและนำมาวิเคราะห์พิจารณา รวมทั้งตัดข้อมูลที่ซ้ำซ้อนออก จากนั้นก็จัดสร้างเป็นแบบสอบถามรอบที่ 2 ส่งกลับไปยังกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเหล่านั้นอีกครั้ง แบบสอบถามรอบนี้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนจะต้องสามารถจัดระดับความสำคัญของแต่ละข้อในรูปแบบของการให้เปอร์เซ็นต์หรือแบบมาตราวัดแบบ Likert Scale รวมทั้งเขียนเหตุผลที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยของแต่ละข้อลงในช่องว่างที่เว้นไว้ตอนท้ายประโยค นอกจากนี้ หากมีคำถามข้อใดที่ไม่ชัดเจน หรือควรมีการแก้ไขสำนวนผู้เชี่ยวชาญสามารถเขียนคำแนะนำลงในช่องว่างดังกล่าวหรือเพิ่มเติมเนื้อหา รายการ ได้อีกด้วยในบางครั้ง ผู้วิจัยอาจไม่ได้เริ่มต้นด้วยการส่งแบบสอบถามแบบปลายเปิดเหมือนอย่างในรอบแรก แต่สร้างแบบสอบถามฉบับแรกในลักษณะคล้าย ๆ กับแบบสอบถามรอบที่ 2 และสร้างคำถามเกี่ยวกับปัญหาที่กำลังวิจัยขึ้นเอง แล้วจึงส่งไปยังกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเพื่อขอให้จัดระดับความสำคัญของแต่ละข้อ แบบสอบถามในลักษณะนี้ผู้วิจัยควรให้มีคำถามปลายเปิดในตอนท้ายของแบบสอบถาม เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมได้ รอบที่ 3 หลังจากได้รับแบบสอบถามในรอบที่ 2 จากผู้เชี่ยวชาญคืนแล้ว ผู้วิจัยจะนำคำตอบในแต่ละข้อคำนวณหาค่าเฉลี่ยซึ่งมักจะหาค่ามัธยฐาน (Median) หรือฐานนิยม (Mode) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) แล้วสร้างแบบสอบถามใหม่โดยใช้ข้อความเดียวกับแบบสอบถามรอบที่ 2 เพียงแต่เพิ่มตำแหน่งของค่าเฉลี่ย ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของกลุ่มและตำแหน่งงที่ผู้ตอบท่านนั้น ๆ ได้ตอบในแบบสอบถามฉบับรอบที่ 2 แล้วส่งกลับไปให้ผู้ตอบท่านนั้น ๆ อีกครั้งหนึ่ง จุดประสงค์ของแบบสอบถามรอบนี้เพื่อให้ผู้ตอบได้เปรียบเทียบความคิดเห็นของตนกับกลุ่ม แล้วพิจารณาทบทวนอีกครั้งว่าต้องการยืนยันคำตอบเดิม หรือต้องการเปลี่ยนแปลงคำตอบใหม่ หากต้องการยืนยันคำตอบเดิมก็ได้รับการขอร้องให้เขียนเหตุผลสั้น ๆ ลงตอนท้ายของแต่ละข้อด้วย การส่งแบบสอบถามในรอบนี้นั้นจะจัดส่งไปให้กับผู้ตอบ และส่งคืนแบบสอบถามรอบที่ 2 แล้วเท่านั้น รอบที่ 4 ผู้วิจัยจะทำตามขั้นตอนเดียวกับรอบที่ 3 คือ คำนวณหาค่าเฉลี่ย ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ จากคำตอบที่ได้มาใหม่ แล้วใส่ลงในแบบสอบถามที่มีรูปแบบและเนื้อหาเช่นเดียวกับฉบับในรอบที่ 3 รวมทั้งใส่ตำแหน่งของผู้ตอบท่านนั้น ๆ จากการตอบฉบับที่ 3 ด้วย จากนั้นส่งไปให้ผู้ตอบพิจารณาทบทวนคำตอบอีกครั้ง โดยทั่วไปมักจะจัดการส่งแบบสอบถามในรอบที่ 4 แล้วใช้ผลที่ได้ในรอบที่ 3 พิจารณาเสนอผลการวิจัย เพราะความคิดเห็นในรอบที่ 3 และรอบที่ 4 มีความแตกต่างกันน้อยมาก

นภลัย สุวรรณธาดา (2553, น. 104-105) กล่าวว่า โดยปกติแล้วกระบวนการวิจัยหรือการเสาะหาข้อมูลโดยใช้เทคนิคเดลฟายนี้ จะให้ผู้เข้าร่วมโครงการที่ได้รับการคัดเลือกไว้แล้วได้ตอบแบบสอบถามเป็น 4 รอบ คือ รอบแรก ผู้วิจัยจะส่งแบบสอบถามไปให้ผู้เข้าร่วมโครงการกรอกในเรื่องที่ผู้วิจัยต้องการจะศึกษาหรือทราบความคิดเห็น รอบที่สอง ผู้วิจัยนำข้อความที่ได้รับจากการตอบ

รอบแรกของผู้วิจัยทุกคนมารวมเข้าด้วยกันตลอดจนตัดทอนสิ่งที่ซ้ำ ๆ กัน หรือสิ่งที่เกิดการออกจากรูปแบบนั้นก็จัดทำเป็นแบบสอบถามแบบ Likert แล้วจัดส่งไปให้ผู้เข้าโครงการเลือก โดยให้นำหนักตามลำดับความสำคัญของเรื่องต่าง ๆ การสร้างแบบสอบถามรอบที่ 2 นี้ เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุด และยากที่สุดของการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟาย การดำเนินงานในขั้นนี้เป็นขั้นที่จะแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของผู้เข้าร่วมในโครงการว่าเขาควรจะให้ความร่วมมือมากน้อยเพียงใด และพร้อมกันนั้นก็แสดงให้เห็นถึงข้อความที่เหมาะสมที่จะนำมาใช้เป็นพื้นฐานการตัดสินใจโดยไม่รู้สึกรังเกียจหรือขาดหายไป รอบที่สาม ผู้วิจัยจะนำคำตอบที่ได้รับจากผู้เข้าร่วมโครงการทั้งหมดมาหาค่าเฉลี่ยซึ่งโดยปกติกระทำในรูปมัธยฐาน (Median) หรือฐานนิยม (Mode) และอินเตอร์ควอไทล์เรนจ์ (Interquartile Range) แล้วจัดส่งแบบสอบถามเดิมไปให้ผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วมโครงการแต่ละคนตอบ โดยในแบบสอบถามนี้จะแสดงให้เห็นว่าคำตอบเดิมในรอบที่ 2 ของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านนั้นเป็นอย่างไร Cyphert and Gant พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 99) มีความคิดเห็นเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม รอบที่สี่ ผู้วิจัยจะนำคำตอบที่ได้รับทั้งหมดมาหาค่ามัธยฐาน และ Interquartile Range ของแต่ละข้อ ตำแหน่งของคำตอบที่ผู้ร่วมในโครงการเห็นสอดคล้องต้องกัน และคำตอบของผู้เข้าร่วมโครงการผู้นั้น จากนั้นก็จะส่งไปให้ผู้เข้าร่วมโครงการพิจารณาทบทวนในคำตอบอีกครั้งหนึ่ง จากการวิจัยที่ได้จัดทำมา การวิจัยจำนวนมากได้ตัดการส่งแบบสอบถามในรอบที่ 4 ไปให้ผู้เข้าร่วมโครงการตอบ ทั้งนี้เพราะเท่าที่ผ่านมา จะมีความแตกต่างกันน้อยมากในความคิดเห็นที่ได้จากรอบที่ 3 กับรอบที่ 4 และข้อมูลที่ได้เพิ่มเติมนี้ก็มักไม่คุ้มกับการดำเนินการจัดทำนัก จากคำตอบที่ได้รับ ผู้ทำการวิจัยก็จะได้ข้อมูลที่มีคุณค่าต่อการนำไปประกอบการวินิจฉัยสั่งการในเรื่องที่ต้องการหรือคาดการณ์สถานะที่ควรจะเป็นในอนาคต โดยข้อมูลที่ได้จะแสดงถึงลำดับความสำคัญอัตราร้อยละของความสอดคล้องต้องกัน และความไม่สอดคล้องต้องกันของความคิดเห็น

#### 2.9.6 ระดับฉันทามติที่เหมาะสม

สุวิมล ว่องวานิช (2548, น. 227-231) กล่าวว่า ฉันทามติ คือ ระดับความสอดคล้องทางความคิดของผู้ให้ข้อมูล การตรวจสอบระดับฉันทามติของแต่ละวิธีมีดังต่อไปนี้

วิธีที่ 1 การตรวจสอบจากค่าร้อยละ Flanders (1989) ให้ข้อคิดเห็นว่า ข้อความใดจะถือว่าได้รับฉันทามติก็ต่อเมื่อข้อความนั้นมีผู้ให้ข้อมูลแสดงความคิดเห็นสอดคล้องกันอย่างน้อยร้อยละ 60 ในขณะที่ Murry and Hammons (1995) เห็นว่ายังไม่มีข้อสรุปที่ชัดเจนเกี่ยวกับการตรวจสอบการได้รับฉันทามติที่พิจารณาจากค่าร้อยละของคำตอบที่เหมาะสมและสามารถยอมรับได้โดยทั่วไป แต่เขาตั้งระดับฉันทามติไว้ที่ 75% และกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความคงที่ของคำตอบจากระดับฉันทามติที่เพิ่มขึ้นหรือลดลงน้อยกว่า 20% ของรอบที่ผ่านมาและ Linstone (1978) ให้ข้อเสนอแนะว่าควรยุติการวิจัยในรอบต่อไป เมื่อระดับฉันทามติที่ได้เพิ่มขึ้นหรือลดลงน้อยกว่า 15% เมื่อเปรียบเทียบกับรอบที่ผ่านมา เพื่อให้เข้าใจเกณฑ์การตัดสินใจยุติกระบวนการเดลฟายดังกล่าวขอให้พิจารณาตัวอย่างที่

ปรากฏในตารางที่ 2.9

ตารางที่ 2.9 ตัวอย่างข้อมูลที่แสดงระดับฉันทามติ

ข้อความ	←—————→					ระดับฉันทามติ
	น้อยที่สุด				มากที่สุด	
รอบที่ 1						
ใช้คำถามปลายเปิด	-	-	-	-	-	-
รอบที่ 2						
เด็กไทยอ่อนคณิตศาสตร์เพราะระบบการศึกษาล้มเหลว	10%	20%	20%	30%	20%	ยังไม่ได้ฉันทามติเนื่องจากความคิดเห็นกระจายหาเสียงส่วนใหญ่ไม่ได้ไม่ถึงร้อยละ 60 หรือร้อยละ 70
รอบที่ 3						
เด็กไทยอ่อนคณิตศาสตร์เพราะระบบการศึกษาล้มเหลว	5%	5%	10%	70%	10%	ได้ฉันทามติเนื่องจากผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่ คือร้อยละ 70 เห็นสอดคล้องกันในระดับมาก แต่ยังมีมติกระบวนกรไม่ได้ เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงคำตอบของรอบที่สามไปจากรอบที่สองอย่างมาก (มากกว่า 15% หรือ 20%)
รอบที่ 4						
เด็กไทยอ่อนคณิตศาสตร์เพราะระบบการศึกษาล้มเหลว	5%	5%	10%	75%	5%	ได้ฉันทามติเนื่องจากผู้เชี่ยวชาญร้อยละ 75 เห็นตรงกันในระดับมาก และยุติกระบวนกรได้ เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงคำตอบจากรอบที่สามเล็กน้อย (เพิ่มไม่เกิน 15%)

หมายเหตุ. ยึดตามเกณฑ์ของ Murry and Hammons (1995b) หรือ Linstone (1978)

วิธีที่ 2 การตรวจสอบค่าฐานนิยม ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำเสนอข้อมูลย้อนกลับด้วยค่าสถิติที่ใช้การวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง ได้แก่ ค่ามัธยฐาน ฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ ศักดิ์ชัย บาลศิริ (2543) ได้ศึกษาวิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ใช้เทคนิคเดลฟาย สรุปได้ว่าการ

ตรวจสอบการได้รับฉันทามติของข้อความ ผู้วิจัยจะพิจารณาจากค่าฐานนิยม ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ สามารถแบ่งเกณฑ์สำหรับตรวจสอบการได้รับฉันทามติของข้อความได้ 2 กลุ่มดังนี้ กลุ่มที่ 1 งานวิจัยที่เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยมาตราประมาณค่า 5 ระดับ เกณฑ์สำหรับตรวจสอบการได้รับฉันทามติแตกต่างกัน 4 ลักษณะ ดังปรากฏในตารางการกำหนดระดับฉันทามติมีความคล้ายคลึงกันมาก ความแตกต่างอยู่ที่การกำหนดระดับความคิดเห็นที่มีต่อข้อความ กรณีที่ 1 ไม่มีการกำหนดระดับความคิดเห็นต่อข้อความ แสดงว่าจะได้ค่ามัธยฐานเท่าใดก็ได้ แต่สำหรับกรณีที่ 2-4 นั้น สมาชิกต้องมีความคิดเห็นในระดับปานกลางขึ้นไปจนถึงมากที่สุด สำหรับกรณีที่ 3-4 ตามลำดับ จึงจะถือว่ามีระดับฉันทามติ แสดงว่าหากสมาชิกในกลุ่มเห็นด้วยน้อยกับข้อความนั้น ข้อความนั้นก็เลยไม่มี ความสำคัญทันที ดังตารางที่ 2.10

**ตารางที่ 2.10** เกณฑ์การตัดสินระดับฉันทามติสำหรับการตอบที่เป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

กรณี	ระดับความคิดเห็นที่มีต่อข้อความ	เกณฑ์การตัดสิน	
1	ไม่กำหนด	ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานและค่าฐานนิยมไม่เกิน 1.00	ค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ไม่เกิน 1.50
2	ค่ามัธยฐานไม่ต่ำกว่า 3.50	ไม่กำหนด	ค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ไม่เกิน 1.50
3	ค่ามัธยฐานไม่ต่ำกว่า 3.50	ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานและค่าฐานนิยมไม่เกิน 1.00	ค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ไม่เกิน 1.50
4	ค่ามัธยฐานไม่ต่ำกว่า 4.50	ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานและค่าฐานนิยมไม่เกิน 1.00	ค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ไม่เกิน 1.50

กลุ่มที่ 2 งานวิจัยที่ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามแบบลิเคิร์ตสเกล 6 ระดับ ที่กำหนดระดับความคิดเห็นตั้งแต่ 1-6 ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับตรวจสอบการได้รับฉันทามติของข้อความว่า ถ้าข้อความใดมีค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานและค่าฐานนิยมไม่เกิน 1.00 และค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ไม่เกิน 1.50 จะสรุปว่าข้อความนั้นได้รับฉันทามติ

วิธีที่ 3 การตรวจสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of Variation) การตรวจสอบการได้รับฉันทามติด้วยค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of Variation) ที่คำนวณได้จากการนำค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมาหารด้วยค่าเฉลี่ย การกำหนดขนาดของค่าสัมประสิทธิ์การกระจายและการแปลความหมายของค่าสถิติที่อ้างอิงไปสู่การได้รับฉันทามติดังนี้

1) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีค่ามากกว่าศูนย์แต่ไม่เกิน 0.5 สรุปว่าได้รับฉันทามติในระดับสูง สามารถยุติกระบวนการเดลฟายได้ 2) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีค่ามากกว่า 0.5 สรุปว่าได้รับฉันทามติในระดับต่ำควรดำเนินการในรอบต่อไป

### 2.9.7 ข้อดีและข้อจำกัดของเทคนิคเดลฟาย

สุวิมล ว่องวานิช (2548, น. 239-240) สรุปว่า การใช้เทคนิคเดลฟายมีทั้งข้อดีและข้อเสีย ปรากฏรายละเอียด ดังตารางที่ 2.11

ตารางที่ 2.11 ข้อดีและข้อจำกัดของเทคนิคเดลฟาย

ข้อดีของเทคนิคเดลฟาย	ข้อจำกัดของเทคนิคเดลฟาย
1. เป็นเทคนิคที่ไม่เปิดเผยข้อมูลของผู้ให้ข้อมูล สามารถเก็บเป็นความลับได้	1. การใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามหลายรอบ ทำให้ผู้เชี่ยวชาญรู้สึกถูกรบกวนมากเกินไป และไม่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามรอบต่อไป
2. สามารถรวบรวมความคิดเห็นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจำนวนมากได้อย่างกว้างขวางโดยไม่ต้องจัดการประชุม ลดข้อจำกัดด้านการเดินทาง ทำให้ประหยัดเวลา และค่าใช้จ่าย ไม่ต้องมีการจัดประชุม จ่ายเฉพาะค่าไปรษณีย์	2. การปิดกั้นมุมมองของผู้เชี่ยวชาญ โดยการจำกัดกรอบความคิดผู้เชี่ยวชาญให้อยู่ภายในกรอบความคิดที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นเท่านั้น
3. ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความน่าเชื่อถือเพราะผู้เชี่ยวชาญสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระไม่ถูกครอบงำทางความคิด	3. ผู้วิจัยอาจขาดความรอบคอบหรือมีความลำเอียงในการพิจารณาวิเคราะห์คำตอบที่ได้ในแต่ละรอบ
4. ข้อสรุปที่ได้จากเทคนิคเดลฟายผ่านการไตร่ตรองอย่างรอบคอบหลายขั้นตอนใช้เวลาในการคิด ทำให้คำตอบที่ได้มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น	4. มีความเป็นไปได้ที่แบบสอบถามที่ส่งไปสูญหายระหว่างทางหรือไม่ได้รับคำตอบกลับมาครบในแต่ละรอบ
5. เป็นกระบวนการกลุ่มที่มีปฏิสัมพันธ์ทางความคิด เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ แม้จะไม่มี การเผชิญหน้า	5. คำตอบอาจมีความลำเอียง หากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญถูกกำหนดโดยไม่เป็นตัวแทนประชากร
6. สามารถกำหนดระดับความสอดคล้องทางความคิดโดยอธิบายได้ด้วยสถิติ	6. การวิเคราะห์เนื้อหาและการนำเสนอผลโดยการให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นงานที่ยุ่งยากและใช้เวลามากกว่ากระบวนการกลุ่มอื่น ๆ
7. เป็นการเก็บข้อมูลที่ให้อิสระทางความคิดแก่ผู้ตอบ หากไม่เห็นด้วยกับคำตอบของกลุ่มก็สามารถแสดงความคิดเห็นโดยใช้คำตอบปลายเปิดได้	7. มีความเป็นไปได้ที่ความคิดที่แตกต่างหรือตอบแบบสุดขั้วไม่ได้รับความสนใจ และถูกบีบให้ตอบตามค่ากลางเพื่อให้เกิดฉันทามติ
8. แม้จะเป็นเทคนิคที่มีกระบวนการเก็บข้อมูลแบบไม่เป็นการและเป็น การตัดสินใจบนฐานของความคิดเห็น แต่หากได้ข้อมูลที่มาจากรู้นความรู้ วิธีนี้จะเป็นการดำเนินงานที่เป็นทางการ (Cline, 2000)	8. การตอบแบบสอบถามกลับคืนในแต่ละรอบทำให้สิ้นเปลืองเวลาในการเก็บข้อมูล เทคนิคนี้ใช้เวลาประมาณ 3-45 วัน ในการเก็บข้อมูล (Michigan State University Extension, 1999; SEMEO VOLTECH, 2002)



สรุปว่า ผู้วิจัยสามารถที่จะพัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ด้วยวิธีเทคนิคเดลฟาย และสามารถที่จะนำเอาเทคนิค เดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi Techniques) ด้วยประยุกต์ใช้เทคนิค EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลรอบแรกด้วยการสัมภาษณ์ไม่มีการจำกัดขอบเขตของแนวคิดของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ใช้การสัมภาษณ์แบบเปิดและไม่ชี้นำ ผู้ให้ สัมภาษณ์มีโอกาสปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และแก้ไขข้อมูลที่สัมภาษณ์ทำให้ข้อมูลที่ได้รับมีความ น่าเชื่อถือ ตามแนวคิดของจุมพล พูลภัทรชีวิน (2535) เนื่องจากรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงาน สำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมนั้น ยังไม่มีการพัฒนาขึ้นมาอย่าง เป็นมาตรฐาน และยังถือว่าเป็นเรื่องใหม่ในการประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานคุมประพฤติฯ ในประเทศไทย ดังนั้น จึงจำเป็นต้องอาศัยความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง ที่จะใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่หลากหลายในการปฏิบัติงานคุมประพฤติ ในการพัฒนาเพื่อหาข้อสรุป เกี่ยวกับรูปแบบการประเมินฯดังกล่าว โดยสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ปราศจากการ ครอบงำ (Dominate) ใดๆ จึงทำให้ข้อมูลที่จะได้รับเป็นประโยชน์ในการพัฒนารูปแบบการประเมินฯ ได้เป็นอย่างดี

## 2.10 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.10.1 งานวิจัยภายในประเทศ

ชัยลิขิต สร้อยเพชรเกษม ( 2547, น. 68-74) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการ ประเมินการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลอง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดพิษณุโลก 2 แห่ง จำนวน 29 คน เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินรูปแบบการประเมิน ได้แก่ แบบประเมินงานประเมินตามรูปแบบ การประเมินการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินโดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต ผลการวิจัย พบว่า 1) รูปแบบการประเมินการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยโครงสร้างที่สัมพันธ์กัน 4 องค์ประกอบ คือ 1) เป้าหมายของ การประเมิน 2) สิ่งที่มีมุ่งประเมิน 3) วิธีการประเมิน และ 4) วิธีการตัดสิน สิ่งที่มีมุ่งประเมิน ได้แก่ การจัดกระบวนการเรียนรู้ของครู วิธีการประเมิน ผู้ประเมินแต่ละคนประเมินการจัดกระบวนการ เรียนรู้ของตนเองและของผู้อื่น เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้แบบสอบถาม และแบบประเมินค่า

จากการสังเกตการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครู และวิธีการตัดสิน การจัดกระบวนการเรียนรู้ใช้การเปรียบเทียบข้อมูลเชิงปริมาณที่แสดงคุณลักษณะการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครูกับเกณฑ์สัมบูรณ์กำหนดโดยผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นค่าคะแนนจุดตัดสินคุณลักษณะการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครู 2) ผลการประเมินรูปแบบการประเมิน โดยการประเมินงานประเมินพบว่า รูปแบบการประเมินการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับได้ตามเกณฑ์คุณภาพงานประมาณ 3 เกณฑ์ คือ คุณภาพของคำถามการประเมินคุณภาพของวิธีการประเมิน และคุณภาพของผลการประเมิน

ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน (2547, น. 330-358) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการประเมินคุณภาพผู้ประเมินภายนอกสำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินคุณภาพผู้ประเมินภายนอกสำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิธีดำเนินการวิจัยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน คือ การสร้างรูปแบบการประเมิน การทดลองใช้รูปแบบการประเมิน การทดลองใช้รูปแบบการประเมิน การประเมินรูปแบบการประเมิน และการพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับประมวลผลการประเมินคุณภาพผู้ประเมินภายนอกสำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) รูปแบบการประเมินคุณภาพผู้ประเมินภายนอกสำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วยขั้นตอนการประเมิน 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนเตรียมการประเมิน ขั้นตอนดำเนินการประเมิน ขั้นสรุปผลการประเมิน และขั้นรายงานผลการประเมิน โดยประเมินคุณภาพผู้ประเมินภายนอกจาก 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ความรู้ ประสบการณ์ที่เอื้อต่อประสิทธิภาพในการประเมิน บุคลิกภาพ เจตคติ คุณธรรมและจรรยาบรรณ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานประเมิน และคุณภาพของเอกสารรายงานผลการประเมินศึกษา ใน 5 องค์ประกอบหลักนี้ ประกอบด้วย 11 องค์ประกอบย่อย และ 61 ตัวบ่งชี้ โดยใช้ผู้ประเมินจาก 3 แหล่ง คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อน ผู้ประเมินภายนอก (ในทีมประเมินเดียวกัน) และตัวแทนสถานศึกษา ส่วนเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินมีลักษณะเป็นเกณฑ์สัมบูรณ์ โดยกำหนดเป็นค่าร้อยละ 2) รูปแบบการประเมินคุณภาพผู้ประเมินภายนอกสำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความตรงเชิงจำแนกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความเป็นไปได้ มีประโยชน์มีความเหมาะสม และมีความถูกต้องครอบคลุม 3) โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับประมวลผลการประเมินคุณภาพผู้ประเมินภายนอกที่พัฒนาขึ้น สามารถประมวลผลการประเมินได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และสะดวกในการนำไปใช้

อมรรัตน์ ทิพยจันทร์ (2547, น. 257-271) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดในการประเมินผลการปฏิบัติงานและภารกิจ 2) สร้างรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน 3) ทดลองใช้รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 4) ประเมินรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน วิธีการวิจัยมี 4 ตอน คือ 1) การศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์แนวคิดในการ

ประเมินผลการปฏิบัติงานและภารกิจฯ จากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน 2) สร้างรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและคู่มือการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ โดยใช้เทคนิคเดลฟายที่มีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงสอดคล้องของรูปแบบ จำนวน 27 คน และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคู่มือการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน 7 คน 3) ทดลองใช้รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานกับอาจารย์สถาบันราชภัฏพระนครหรืออยุธยา โดยมีผู้เข้าร่วมทดลองใช้รูปแบบ ประกอบด้วย ผู้ถูกประเมิน จำนวน 19 คน ผู้ทำการประเมินที่เป็นฝ่ายบริหารและเพื่อนร่วมงาน จำนวน 35 คน ผู้เรียน จำนวน 363 คน ผู้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับรูปแบบหลังทดลองใช้ ประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร เพื่อนร่วมงานและตนเอง จำนวน 8 คน ผู้เรียน 10 คน และ 4) ประเมินรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ โดยผู้เข้าร่วมทดลองใช้รูปแบบ จำนวน 32 คน ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏ ประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ วัตถุประสงค์การประเมิน มุ่งเน้นเพื่อพัฒนาเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน เนื้อหาที่ทำการประเมินผลฯ ซึ่งเรียงลำดับตามน้ำหนักความสำคัญที่สุด จากภารกิจด้านการให้การศึกษาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ด้านการวิจัย ด้านการผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ด้านการปรับปรุงถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ผู้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ฝ่ายบริหาร เพื่อนร่วมงาน ผู้เรียนและอาจารย์ผู้ถูกประเมินทำการประเมินตนเอง ตัวบ่งชี้ จำนวน 98 ตัวบ่งชี้ เกณฑ์การประเมินผลฯ ประกอบด้วย เกณฑ์การประเมิน ตัวบ่งชี้เชิงคุณภาพ และเกณฑ์การตัดสินผลการประเมินฯ แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ดี พอใช้ และต้องแก้ไขปรับปรุง วิธีการในการประเมินผลฯ ได้แก่ แบบประเมินสำหรับฝ่ายบริหาร เพื่อนร่วมงาน ผู้เรียน และตนเอง โดยใช้วิธีการสังเกต สัมภาษณ์และการสอบถามประกอบกับหลักฐานแฟ้มสะสมงานของผู้ถูกประเมิน ระยะเวลาในการประเมินผลฯ ภาคเรียนละ 1 ครั้ง ยกเว้นภารกิจด้านการวิจัยที่ควรทำการประเมินปีการศึกษาละ 1 ครั้ง และการให้ข้อมูลย้อนกลับ ได้แก่ ให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นรายบุคคล ในภาพรวมของคณะ การปฏิบัติงานที่ดี และการปฏิบัติงานที่ต้องปรับปรุงแก้ไข ผลการประเมินรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า รูปแบบการประเมินผล การปฏิบัติงาน ทั้ง 7 องค์ประกอบ ที่พัฒนาขึ้นมีความเป็นไปได้ที่จะนำไปใช้ในสถานการณ์จริง มีความถูกต้องตรงกับความจริงเหมาะสมสอดคล้องกับนโยบายด้านการประเมินของสถาบันราชภัฏ และมีประโยชน์อยู่ในระดับมาก

ทิวารักษ์ เสรีภาพ (2548, น. 193-205) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการประเมินภายในของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินภายในของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน โดยวิเคราะห์และสังเคราะห์รูปแบบการประเมิน ตัวบ่งชี้และเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน นำมาสร้างรูปแบบการประเมินภายใน และคู่มือการใช้

แล้วทดลองใช้รูปแบบการประเมินภายใน จากนั้นประเมินรูปแบบภายในของโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชนที่สร้างขึ้น

การวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ 1) การวิเคราะห์ สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน นำมาร่างรูปแบบการประเมินซึ่งประกอบด้วย เป้าหมายของการประเมิน สิ่งที่มีมุ่งประเมิน ตัวบ่งชี้และเกณฑ์ และวิธีการประเมิน 2) การสร้างรูปแบบการประเมินและคู่มือการประเมิน นำร่างรูปแบบการประเมินจากขั้นตอนที่ 1 มากำหนดองค์ประกอบในรูปแบบการประเมินและคู่มือการประเมินแล้ว โดยใช้เทคนิคเดลฟายตรวจสอบความตรงเชิงสอดคล้องขององค์ประกอบในรูปแบบการประเมิน โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 14 คน และประเมินคู่มือการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ 4 คน 3) การทดลองใช้รูปแบบการประเมินที่โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ ผู้ร่วมทดลองใช้รูปแบบ ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน 14 คน ครู-อาจารย์ 163 คน และนักเรียน 1,380 คน 4) การประเมินรูปแบบ ทำโดยผู้ใช้รูปแบบการประเมินที่ทดลองใช้รูปแบบ และสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการประเมินในด้านการใช้ประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง รวมทั้งข้อเสนอแนะในการใช้รูปแบบการประเมินนำมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการประเมินภายในของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ เป้าหมายของการประเมิน สิ่งที่มีมุ่งประเมิน ตัวบ่งชี้การประเมิน 7 มาตรฐาน จำนวน 72 ตัวบ่งชี้ เกณฑ์การตัดสินผลการประเมิน มี 3 ระดับ คือ ดีมาก ดี และควรปรับปรุงวิธีการประเมิน ประกอบด้วย ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน ระยะเวลาการประเมิน และกิจกรรมการประเมิน ผลการประเมินรูปแบบการประเมิน พบว่า รูปแบบการประเมินภายในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ทั้ง 4 องค์ประกอบที่พัฒนาขึ้น มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับได้ตามเกณฑ์คุณภาพงานประเมิน ทั้งด้านการใช้ประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง ในระดับมาก นอกจากนี้ยังมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับกฎระเบียบของโรงเรียนในระดับมากที่สุด

เสถียรภักดิ์ มุขดี (2554, น. 195-220) ได้ศึกษาเรื่อง พัฒนารูปแบบการประเมินสถาบันวิจัยและพัฒนาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยมีจุดมุ่งหมายคือ 1) เพื่อศึกษา แนวคิดทฤษฎี เอกสารงานวิจัยและความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการประเมินสถาบันวิจัยและพัฒนาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ 2) เพื่อสร้างรูปแบบการประเมินและคู่มือการประเมินฯ 3) เพื่อทดลองใช้รูปแบบการประเมินฯ และ 4) เพื่อประเมินรูปแบบการประเมินสถาบันวิจัยและพัฒนาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ดำเนินการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยการวิจัยและพัฒนาและประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟายในการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการประเมินฯ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบบันทึกข้อมูล แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา การหาค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการประเมินสถาบันวิจัยและพัฒนาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ วัตถุประสงค์การประเมิน จำนวน 5 ข้อ สิ่งที่มีประเมิน จำนวน 6 พันธกิจ ผู้ทำการประเมิน จำนวน 4 กลุ่ม ตัวบ่งชี้การประเมิน จำนวน 50 ตัวบ่งชี้ วิธีการประเมิน 6 วิธี และการให้ข้อมูลย้อนกลับ จำนวน 3 วิธี ผลการทดลองประเมินสถาบันวิจัยและพัฒนาของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ พบว่า อยู่ในระดับดี ซึ่งแสดงถึงคุณภาพของการประเมินฯ และรูปแบบการประเมินสถาบันวิจัยและพัฒนาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีความเป็นไปได้ มีความเหมาะสม มีความถูกต้องครอบคลุม และมีประโยชน์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

สมเกียรติ บุญรอด ( 2550, น. 193-207) ได้ศึกษาเรื่อง พัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีวัตถุประสงค์เฉพาะดังนี้ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2) เพื่อสร้างรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 3) เพื่อทดลองใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ 4) เพื่อประเมินผลรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา วิธีการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสอบถามความคิดเห็นจากผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา หัวหน้ากลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน 2) การสร้างรูปแบบการประเมินงานและคู่มือการประเมินการปฏิบัติงานฯ โดยใช้เทคนิค MACR จำนวน 10 คน และตรวจสอบยืนยันคู่มือการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน 3) ทดลองใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานฯ ผู้ร่วมทดลองใช้รูปแบบประกอบด้วย ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หัวหน้ากลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา คณะอนุกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบประเมินผลและนิเทศการศึกษา (ก.ต.ป.น.) รวมผู้เข้าร่วมประชุมสัมมนา จำนวน 25 คน 4) ประเมินรูปแบบการปฏิบัติงานฯ โดยผู้ร่วมทดลองใช้รูปแบบ จำนวน 25 คน ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หน่วยงานที่มีประเมิน 4 มุมมอง 2) ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน ประกอบด้วย 67 ตัวบ่งชี้ เกณฑ์การประเมินประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และอันดับคุณภาพ 3) วิธีที่ใช้ในการประเมิน ประกอบด้วย การสัมภาษณ์ การตรวจสอบรายการ การตรวจสอบเอกสารหลักฐาน และการสอบถาม 4) ผู้ทำการประเมิน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หัวหน้ากลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา คณะอนุกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) คณะกรรมการติดตาม

ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา (ก.ต.ป.น.) และ5) การให้ข้อมูลย้อนกลับ 2 ลักษณะ คือ ข้อมูลกลุ่มบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานที่ดี และข้อมูลกลุ่มบุคคลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ต้องปรับปรุง ผลการทดลองใช้รูปแบบการประเมินฯ พบว่า ผู้เข้าร่วมทดลองใช้มีความเห็นว่าเป็นรูปแบบการประเมินผลฯ มีความเหมาะสมมาก และสามารถนำไปใช้ในการประเมินฯ ได้จริง มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และผลการประเมินรูปแบบการประเมินฯ พบว่า รูปแบบการประเมินงานทั้ง 5 องค์ประกอบที่พัฒนาขึ้น มีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ และความเหมาะสมสำหรับการนำไปใช้ประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความถูกต้องครอบคลุมตามกรอบภาระงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอยู่ในระดับมาก

เบญจวรรณ อินต๊ะวงศ์ ( 2559, น. 240-266) ได้ศึกษาเรื่อง พัฒนารูปแบบการประเมินคุณลักษณะนิสัยครูคุณภาพ โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมินแบบมุ่งเน้นการใช้ประโยชน์ มีวัตถุประสงค์ เพื่อการพัฒนารูปแบบการประเมินคุณลักษณะนิสัยครูคุณภาพ โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมินแบบมุ่งเน้นการใช้ประโยชน์ การวิจัยโดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย องค์ประกอบและตัวชี้วัดคุณลักษณะนิสัยครูคุณภาพ การสร้างรูปแบบการประเมิน การทดลองใช้รูปแบบการประเมิน และการประเมินรูปแบบการประเมินคุณลักษณะนิสัยครูคุณภาพ โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมินแบบมุ่งเน้นการใช้ประโยชน์ ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการประเมินคุณลักษณะนิสัยครูคุณภาพ โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมินแบบมุ่งเน้นการใช้ประโยชน์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และการให้ข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งในการประเมินคุณลักษณะนิสัยครูคุณภาพ ประกอบด้วยด้านความรู้ 13 ตัวชี้วัด ด้านจิตวิญญาณความเป็นครู 3 ตัวชี้วัด และด้านทักษะและความสามารถ 11 ตัวชี้วัด ผลผลิตของรูปแบบ คือ คະແນວແລະระดับคุณลักษณะนิสัยครูคุณภาพและการนำผลการประเมินไปใช้โดยผู้ใช้ประโยชน์หลัก ผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า รูปแบบมีความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ และความถูกต้อง และนอกจากนี้ ผลจากการทดลองใช้และการประเมินรูปแบบจากผู้เกี่ยวข้อง พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

อรพรรณ ตูจันดา (2562, น. 284-295) ได้ศึกษาเรื่อง พัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของผู้บริหารสำนัก/สถาบัน ในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานฯ 2) เพื่อสร้างรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานฯ และ 3) เพื่อทดลองใช้และประเมินคุณภาพรูปแบบการปฏิบัติงานฯ ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ เป็นสำนักและสถาบันทั้ง 5 สำนัก/สถาบัน ในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันตก 4 มหาวิทยาลัย ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วยผู้บริหารและบุคลากร จำนวน 260 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสำนัก/สถาบัน แบบสอบถามการปฏิบัติงานและแบบสอบถามความต้องการของบุคลากร การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคำนวณสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ

ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ผลการวิจัยพบว่า สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสำนัก/สถาบันในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.66-4.57 โดยรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของผู้บริหารสำนัก/สถาบันในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีองค์ประกอบ 2 องค์ประกอบ คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ผลการทดลองใช้คู่มือและประเมินการปฏิบัติงานฯ พบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานฯ ส่วนใหญ่มีความสามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีพฤติกรรมในการพยายามปฏิบัติหน้าที่เต็มตามศักยภาพ ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย มีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนางานที่ชัดเจน ให้บริการช่วยเหลือแก้ปัญหาให้กับผู้รับบริการอย่างเต็มที่ ให้บริการที่เป็นประโยชน์ มีความรู้ในอาชีพของตน ยึดมั่นในหลักการ กล้ารับผิดชอบและกล้าตัดสินใจ ตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนการงานได้ชัดเจน สำหรับพฤติกรรมที่ยังปฏิบัติได้น้อย คือ การใช้กลยุทธ์ที่ซับซ้อนในการจูงใจให้ปฏิบัติงาน และต้องใช้ความพยายามในการจูงใจให้บุคลากรร่วมกันปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น รวมทั้งความกล้าในการตัดสินใจของผู้บริหาร การพัฒนาระบบการตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนการในการปฏิบัติงาน ยังมีบางส่วนที่ยังไม่ได้ปฏิบัติให้ครอบคลุม การปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน และปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายต่าง ๆ ของหน่วยงาน

### 2.10.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Cameron (1978, อ้างถึงใน รุจา รอดเข้ม, 2547, น. 97) ได้ทำการศึกษาเพื่อประเมินประสิทธิผลขององค์การที่ปฏิบัติงานในด้านการศึกษาระดับสูงคือระดับวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย ในรัฐนิวอิงแลนด์ จำนวน 6 สถาบัน แบ่งเป็นมหาวิทยาลัยรัฐบาล 2 สถาบัน และมหาวิทยาลัยเอกชน 4 สถาบัน แต่ละสถาบันมีจำนวนนักศึกษาประมาณ 1,000-10,000 คน โดยใช้ตัวแปรทั้งหมดเท่าที่รวบรวมได้จากผลการศึกษาที่ผ่านมา จำนวน 130 ตัวแปร ขั้นตอนแรก ใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง และอาจารย์ ประมาณสถาบันละ 10 คน โดยให้ตอบคำถาม ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิผลมีลักษณะองค์การ อย่างไร
2. อะไรในสถาบันนี้ซึ่งแตกต่างจากสถาบันอื่นในด้านของประสิทธิผล
3. อะไรควรจะต้องเปลี่ยนแปลงไปเพื่อจะทำให้สถาบันแห่งนี้มีประสิทธิผล อะไรคือสิ่งที่ทำให้สถาบันแห่งนี้มีประสิทธิผล
4. ขอให้คิดถึงสถาบันการศึกษาระดับสูง ซึ่งท่านเห็นว่ามีประสิทธิผล อะไรคือสิ่งที่ทำให้สถาบันแห่งนี้มีประสิทธิผล
5. จากตัวแปรประมาณ 130 ตัว ที่ได้จากหนังสือต่าง ๆ ตัวแปรใดบ้างซึ่งไม่สามารถใช้ได้กับความมีประสิทธิผลของสถาบันแห่งนี้

6. จากตัวแปร 130 ตัวดังกล่าว ตัวแปรใดซึ่งไม่สามารถวัดได้ หรือหาข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรนั้นไม่ได้

ผลจากการสัมภาษณ์คำถาม 6 ข้อ ดังกล่าว สามารถสรุปมิติของควมมีประสิทธิผลได้ 9 มิติ ด้วยกัน คือ

1. ความพึงพอใจของนักศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาเกณฑ์ที่ใช้วัดชี้ให้เห็นระดับความพึงพอใจของนักศึกษาเกี่ยวกับประสบการณ์ในการศึกษาที่สถาบันแห่งนี้

2. พัฒนาการทางวิชาการ เกณฑ์ที่ใช้วัดชี้ให้เห็นระดับของการบรรลุเป้าหมายทางวิชาการ ความเจริญเติบโต และความก้าวหน้าของนักศึกษาในสถาบัน

3. พัฒนาการด้านอาชีพของนักศึกษาเกณฑ์ที่ใช้วัดชี้ให้เห็นความมากน้อยของพัฒนาการด้านอาชีพของนักศึกษา และการเน้นโอกาสในการพัฒนาด้านอาชีพที่สถาบันจัดให้แก่ นักศึกษา

4. พัฒนาการส่วนบุคคลของนักศึกษา เกณฑ์ที่ใช้วัดชี้เห็นถึงการพัฒนาในด้านที่ไม่ใช่ด้านวิชาการ และด้านที่ไม่ใช่อาชีพ กล่าวคือ การพัฒนาในด้านสังคม จิตวิทยาหรือวัฒนธรรม และการเน้นการพัฒนาส่วนบุคคล และโอกาสที่สถาบันให้ในการพัฒนาส่วนบุคคล

5. ความพึงพอใจในด้านกรว่าจ้างของคณาจารย์และผู้บริหาร เกณฑ์ที่ใช้วัดบ่งชี้ถึงความพึงพอใจของอาจารย์ผู้สอน และผู้บริหารที่มีต่องาน และการว่าจ้างของสถาบัน

6. พัฒนาการด้านวิชาชีพ และคุณภาพของคณาจารย์ เกณฑ์ที่บ่งชี้ถึงระดับของการบรรลุถึงจุดหมายวิชาชีพ และการพัฒนาอาจารย์ ตลอดจนความมากน้อยของการกระตุ้นใจให้ไปสู่การพัฒนาด้านวิชาชีพของสถาบัน

7. ความเปิดของระบบ และปฏิกิริยาต่อชุมชน เกณฑ์ที่ใช้วัดบ่งชี้ถึงการเน้นในเรื่องความสัมพันธ์ต่อสภาพแวดล้อมภายนอกตลอดจนการปรับตัว และการให้บริการต่อสภาพแวดล้อมภายนอกสถาบัน

8. ความสามารถในการได้มาซึ่งทรัพยากร เกณฑ์ที่ใช้วัดบ่งชี้ถึงความสามารถของสถาบันในการจัดหาทรัพยากรจากสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น นักศึกษา อาจารย์ดี ๆ และการสนับสนุนด้านการเงิน เป็นต้น

9. สุขภาพขององค์กร เกณฑ์ที่ใช้วัดบ่งชี้ถึงความดีน่านับถือ ความกระปรี้กระเปร่า และความสามารถมีชีวิตอยู่ต่อไปได้ ในกระบวนการการบริหารภายใน และการปฏิบัติงานของสถาบัน

ขั้นตอนที่สองของการวิจัยหลังจากการจัดกลุ่มหรือจัดประเภทของมิติของควมมีประสิทธิผล 9 มิติ ดังกล่าวพร้อมด้วยเกณฑ์ที่จะใช้วัดในแต่ละมิติ ก็คือ การดำเนินการวัดจากเกณฑ์ต่าง ๆ โดยวิธีส่งแบบสอบถามให้ผู้ตอบอธิบายถึงความมากน้อยของมหาวิทยาลัยของตนที่มีลักษณะขององค์กรตามที่ระบุไว้ หรือเกณฑ์ควมมีประสิทธิผลติดตามด้วยคำถามที่สร้างขึ้นเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลจากบันทึกการทำงานของแต่ละสถาบัน แบบสอบถามดังกล่าวส่งไปยังผู้บริหาร และหัวหน้า



ภาควิชา ในแต่ละสถาบัน ทั้ง 6 แห่ง ประมาณ 75 คน ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่ามิติทั้ง 9 มีความสัมพันธ์กันอย่างมากในทางบวก ไม่ใช่เป็นแนวความคิดเดี่ยว แต่ทั้งนี้ การมีประสิทธิผลในมิติหนึ่งก็ไม่จำเป็นจะต้องสัมพันธ์กับความมีประสิทธิผลในอีกมิติหนึ่ง นอกจากนี้ ยังพบว่าไม่มีสถาบันการศึกษาใดมีประสิทธิผลในทุกมิติของความมีประสิทธิผลบางสถาบันมีประสิทธิผลมากกว่าสถาบันอื่นในบางมิติ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น เช่น สภาพแวดล้อมที่ตั้งของสถาบัน ซึ่งเป็นปัจจัยกำหนดว่าส่วนผสมของมิติของความมีประสิทธิผลใดมีความสำคัญต่อสถาบันมากที่สุดเพื่อองค์กรหรือสถาบันนั้น สามารถวิเคราะห์ในรายละเอียด และหาเหตุของจุดอ่อนในด้านประสิทธิผลของตนได้ต่อไป

Harrison and David Todd (2000, อ้างถึงใน เสถียรภักดิ์ มุขดี, 2554, น. 75) ได้ศึกษาเรื่อง ผู้นำเปลี่ยนสภาพกับประสิทธิผลของวิทยาลัยชุมชน โดยศึกษาจากวิทยาลัยชุมชนในอเมริกาเหนือ 46 แห่ง ใช้วิธีการศึกษาทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ คือ การวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัย โดยใช้ Multifactor Leadership Questionnaire และแบบสำรวจเกี่ยวกับ Institutional Performance เพื่อทราบถึงประสิทธิผลของวิทยาลัยศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและประสิทธิผลของวิทยาลัย โดยใช้ Multiple Regression ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ผู้นำเปลี่ยนสภาพจะเป็นตัวพยากรณ์ต่อประสิทธิผลของวิทยาลัยได้ดีกว่าผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมผู้นำเปลี่ยนสภาพนั้นจะเป็นผู้ที่มีความมั่นใจ สื่อสารแบบเปิดและแสดงวิสัยทัศน์ได้ดีกว่าผู้บริหารที่มีพฤติกรรมแบบแลกเปลี่ยน

Shun-Hsing, Hui Hua and King-Jang (2009) ได้ศึกษาการสร้างและการประยุกต์ใช้ตัวชี้วัด วัดผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ส่งเสริมคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัย ค้นหาตัวชี้วัดที่จำเป็นสำหรับวัดผลการปฏิบัติงานของสถาบัน โดยวิเคราะห์การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัดการประเมินคุณภาพการศึกษา ในประชากรยุโรป สหรัฐอเมริกาและไต้หวัน ที่เคยพัฒนาตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานเก็บข้อมูลจากวารสารการศึกษาของสหรัฐอเมริกา รายงานการประชุมของคณะกรรมการมหาวิทยาลัยในประเทศอังกฤษ หนังสือพิมพ์ ประเมินคุณภาพการศึกษาในประเทศอังกฤษและจากความคิดเห็นของรัฐมนตรีกระทรวงศึกษา และนักวิชาการจำนวน 13 คน ในประเทศออสเตรเลียและไต้หวัน โดยใช้เทคนิค Delphi Method ตัวชี้วัดประกอบด้วย 18 มิติ 78 ตัวชี้วัด ที่ถูกพัฒนาขึ้นตามแบบการวัดผลเชิงดุลยภาพ (BSC) นอกจากนี้ยังเป็นการประเมินตนเองโดยใช้ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัย สามารถใช้เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการวัดผลการปฏิบัติงาน และวิธีสร้างผลการปฏิบัติงานแต่ละคณะ และสถาบันโดยการประยุกต์ใช้การวัดผลเชิงดุลยภาพบูรณาการกับการบริหารโดยใช้ยี่ตัววัตถุประสงค์ (MBO) ข้อเสนอแนะหลังจากที่สร้างตัวชี้วัดแล้ว ตัวชี้วัดเหล่านี้สามารถ เป็นตัวชี้วัดเข้าสู่การวัดผล เชิงดุลยภาพ 4 มิติ และสามารถเป็นตัวชี้วัดเหล่านี้ประยุกต์ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติใน สถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเช่นเดียวกับการวัดผลการปฏิบัติงานอื่น ๆ

Zhu Yang and Yu (2012) ได้ศึกษาระบบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูสายอาชีพระดับอุดมศึกษาในวิทยาลัย โดยพบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูสายอาชีพประกอบด้วยหลักการใหญ่ ๆ 3 อย่างคือ 1) การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เน้นนักศึกษาเป็นศูนย์กลาง 2) เนื้อหาควรจะมีวัตถุประสงค์และชัดเจน ตัวชี้วัดง่ายและวิธีวัดก็ง่าย ต่อการตรวจสอบ และ 3) การประเมินผลการปฏิบัติ ควรจะดำเนินการเป็นประจำทุกปี และกระบวนการประเมินจำเป็นต้องบริหารแบบพลวัตร สำหรับตัวชี้วัดประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัดหลักคือ 1) การสอน (Teaching) ตัวชี้วัดที่วัด ได้แก่ ปริมาณ เช่น จำนวนภาระงานสอน (Teaching Workload) และ คุณภาพ ได้แก่ คะแนนประเมินจากหัวหน้า ผู้ตรวจการ และนักเรียน 2) การออกแบบการเรียน การสอนหลักสูตรพิเศษ (Courses and Specialty Building) ได้แก่ การสร้างและปรับปรุงหลักสูตร เช่น คะแนนการเป็นหัวหน้าโครงการ มีส่วนร่วมในโครงการสร้างหลักสูตรเชื่อมโยงระดับชาติ ระดับจังหวัด ระดับวิทยาลัย การสร้างหลักสูตรเฉพาะทางและงานวิจัย เช่น คะแนนหัวหน้าโครงการ มีส่วนร่วมในโครงการวิจัย ห้องปฏิบัติการและโครงสร้างพื้นฐาน เช่น คะแนนหัวหน้าโครงการ มีส่วนร่วมการสร้างห้องปฏิบัติการ 3) วิจัยทางวิทยาศาสตร์ (Scientific Research) ได้แก่ การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน คะแนนเป็นหัวหน้าบรรณาธิการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน มีส่วนร่วม 3) งานวิจัย เช่น มีการเผยแพร่ในวารสาร ชื่อนำวารสารทั่วไป โครงการวิจัยเช่น คะแนนเป็นหัวหน้าโครงการ มีส่วนร่วมงานวิจัยวิทยาศาสตร์ โครงการระดับชาติ จังหวัด และ วิทยาลัย และแนวทางปฏิบัติที่ดีหรือนวัตกรรมทางการศึกษาคะแนนหัวหน้าโครงการมีส่วนร่วมระดับชาติ จังหวัดและวิทยาลัย 4) การบริการสังคม (Social Service) ได้แก่ คะแนนความพึงพอใจของนายจ้างต่อการใช้นักเรียนคะแนนชั่วโมงการบริหาร คะแนนชั่วโมงการฝึกภาคปฏิบัตินอก วิทยาลัย หลังจากนั้นใช้การวิเคราะห์กระบวนการเป็นลำดับขั้น โดยใช้การถ่วงน้ำหนักตัวชี้วัด (Hierarchy Process Proposed by American Professor T.L. Scotty to Calculate the Weight) พบว่า การประเมินด้วยการเรียนการสอน วิจัยและการบริการสังคม คุณค่าน้ำหนักของตัวชี้วัดสมควร ที่จะคงไว้สำหรับวงรอบในการประเมิน 1 ปี และรายละเอียดสามารถพิจารณาตามวัตถุประสงค์ การประเมินที่แตกต่างกัน ข้อเสนอแนะจากงานวิจัยควรจะนำจริยธรรมของ Teachers' Ethics มาใช้ในการประเมินด้วย

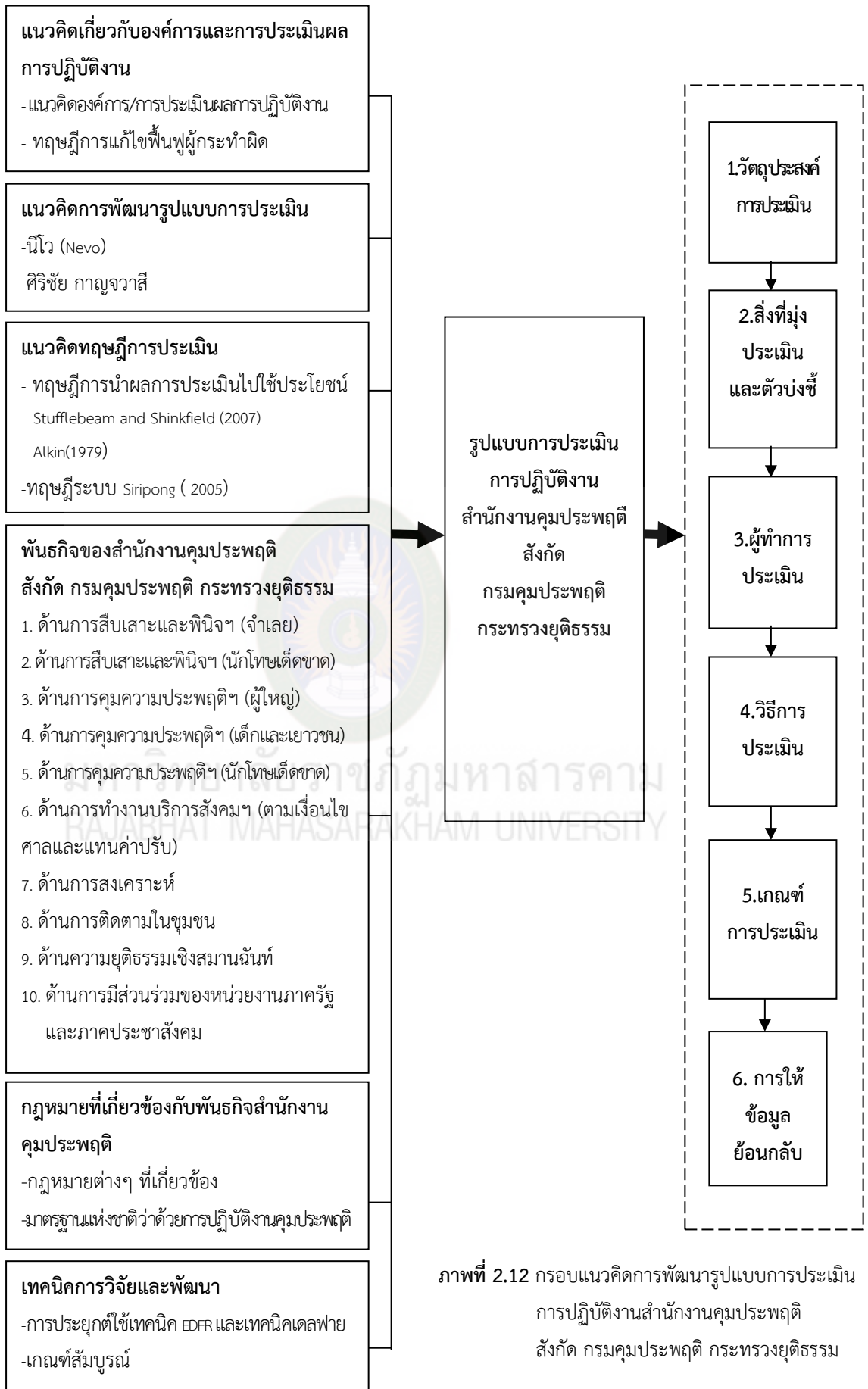
## 2.11 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยและพัฒนา รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ผู้วิจัยได้เริ่มจากการศึกษา วิเคราะห์ แนวคิดทฤษฎี จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ตลอดจนการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม จากนั้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์พันธกิจ

ของสำนักงานคุมประพฤติฯ เพื่อกำหนดมาตรฐานของสิ่งที่มุ่งประเมิน และตัวบ่งชี้ในการประเมิน การยกร่างรูปแบบการประเมินฯ จากแนวคิด ทฤษฎีการประเมิน และการพัฒนารูปแบบการประเมิน จากหลายแหล่ง โดยเฉพาะงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการประเมินฯ ที่มีผู้วิจัยหลาย ท่านได้ดำเนินการไว้ก่อนหน้านี้ สำหรับกรอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบการประเมินฯ ครั้งนี้

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้การประยุกต์แนวคิดการพัฒนารูปแบบการประเมินของ Nevo และศิริชัย กาญจนวาสี (2554) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ วัตถุประสงค์การประเมิน สิ่งมุ่งประเมิน และตัวบ่งชี้ ผู้ทำการประเมิน วิธีการประเมิน เกณฑ์การประเมิน และการให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดทฤษฎีหรือโมเดลการประเมิน ทฤษฎีการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในกลุ่มนี้ ได้แก่ ของ Stufflebeam and Shinkfield (2007) and Alkin (1979) และทฤษฎีระบบของ Siripong (2005) จุดประสงค์การประเมิน เน้นการประเมินที่สามารถเสนอสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ ต่อระบบการบริหาร การวางแผน การดำเนินโครงการ และการตัดสินใจในเชิงบริหาร ตามแนวคิดแบบ “ประโยชน์นิยม” (Utilitarianism) สิ่งมุ่งประเมิน ได้แก่ พันธกิจ 10 ด้าน ของสำนักงาน คุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม สำหรับตัวบ่งชี้ ผู้วิจัย ดำเนินสร้างเพื่อใช้ ประเมินผลการปฏิบัติงานฯ ตามแนวทางมาตรฐานแห่งชาติว่าด้วยการปฏิบัติงานคุมประพฤติ และ เกณฑ์การประเมิน ได้แก่ เกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criterion) ตามทฤษฎีเกณฑ์การประเมิน (A Theory of Evaluation Criteria) ตามแนวคิดของศิริชัย กาญจนวาสี (2554)

ดังนั้น จากการศึกษาวิเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร ตำรา บทความวิชาการ ตลอดจนทั้ง จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสำนักงานคุมประพฤติฯ สามารถแสดงกรอบแนวคิด ในการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุม ประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ดังภาพที่ 2.12



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยใช้กระบวนการวิจัย ตามลำดับ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาแนวทางการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

ระยะที่ 2 พัฒนาและหาคุณภาพของรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

ระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

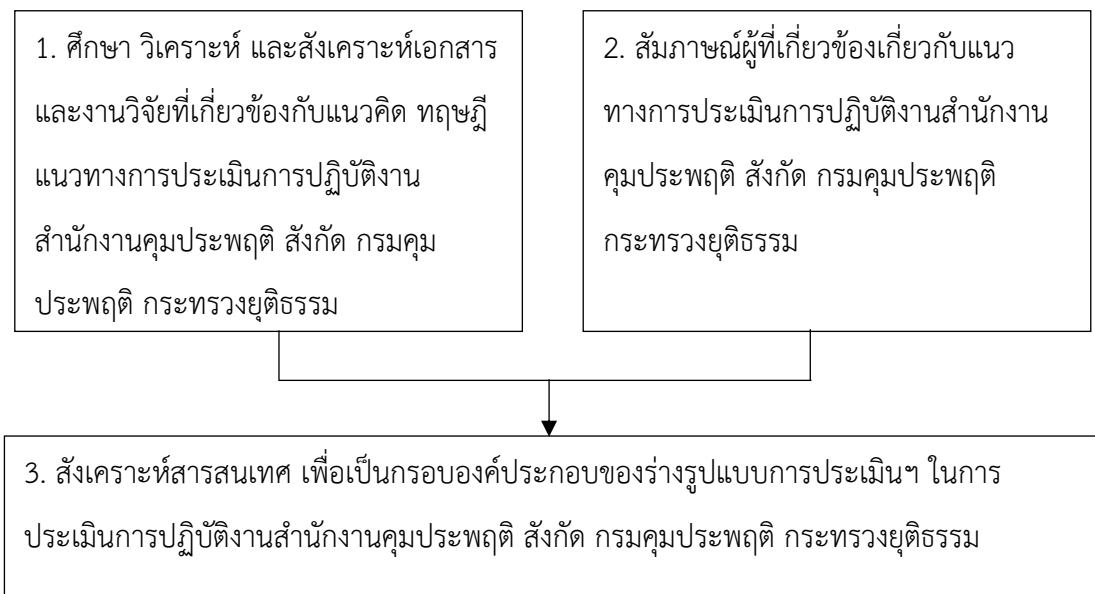
ระยะที่ 4 ประเมินรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

ในการพัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ตามขั้นตอนดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาแนวทางการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด

กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

การดำเนินการในขั้นตอนนี้ ศึกษาแนวทางการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามภาพที่ 3.1 ดังนี้



ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการวิเคราะห์สังเคราะห์แนวทางการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

จากภาพที่ 3.1 มีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวทางการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม จากการสังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้สารสนเทศเกี่ยวกับรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานตามภารกิจงานคุมประพฤติของสำนักงานงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

ขั้นตอนที่ 2 สัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม และข้อคิดเห็นอื่น ๆ ดังนี้ 1) แนวทางการประเมินการปฏิบัติงานตามภารกิจงานคุมประพฤติของสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมเป็นอย่างไร 2) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

#### 1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวกับแนวทางการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม จำนวน 9 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดคุณสมบัติดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ประกอบด้วย

- 1.1 ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดลพบุรี
- 1.2 ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดสระแก้ว
- 1.3 ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดบุรีรัมย์ สาขานางรอง

1.4 ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดหนองคาย

1.5 ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดลำพูน

1.6 ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดอุทัยธานี

1.7 ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

1.8 ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครศรีธรรมราช

1.9 ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดสงขลา

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการประเมินการปฏิบัติงานตามภารกิจงานคุมประพฤติของสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ตามประเด็น ดังนี้ 1) แนวทางการประเมินการปฏิบัติงานตามภารกิจงานคุมประพฤติด้านต่าง ๆ ของสำนักงานคุมประพฤติ 2) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

### 3. การสร้างแบบสัมภาษณ์

การสร้างแบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการประเมินการปฏิบัติงานตามภารกิจงานคุมประพฤติของสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 ศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสัมภาษณ์การประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

3.2 สร้างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวแนวทางการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

3.3 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง และความครอบคลุมของเนื้อหา

3.4 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ จากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

3.5 ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา มาคำนวณหาดัชนีที่บ่งบอกถึงความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ซึ่งคำนวณได้จากความสอดคล้องระหว่างประเด็นที่ต้องการวัดกับข้อคำถามที่สร้างขึ้น เรียกว่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item-Objective-Objective Congruence Index: IOC) กรณีมีผู้เชี่ยวชาญ 3 คน เสียงส่วนใหญ่ก็คือ 2 ใน 3 ใช้เกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.67 (กรณีพิเศษ) ขึ้นไป (อรัญ ชูยกระเดื่อง และคณะ, 2552, น. 61-63)

3.6 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ดังนี้

3.6.1 ดร.สรร ยงยศ อาจารย์ประจำคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

3.6.2 รศ.ดร.พุทธรัช ปราบนอก อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

3.6.3 นายไพรัช ปฐมวงศ์ไพรัช ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์

3.7 นำข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญและข้อเสนอแนะที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.8 จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ได้สาระสำคัญนำไปร่างกรอบแนวคิดในการร่างรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

4.1 ศึกษาแนวทางการประเมินสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร ตำรา บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมิน มาตรฐาน ตัวบ่งชี้ ผู้ทำการประเมิน สำนักงานคุมประพฤติฯ

4.2 สัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการประเมิน และข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม โดยผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

4.2.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

4.2.2 ส่งหนังสือขอความร่วมมือและแบบสัมภาษณ์ให้ผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนพร้อมทั้งนัดหมายเพื่อทำการสัมภาษณ์

4.3 ผู้วิจัยติดต่อผู้ให้สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์เพื่อนัดหมายการสัมภาษณ์

4.4 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์ด้วยตนเองตามเวลานัดหมาย โดยการบันทึกเทปเสียงในการสัมภาษณ์

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์แนวทางการประเมินสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางการประเมินสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม นำมาทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอผลการวิเคราะห์โดยการบรรยาย

ขั้นตอนที่ 3 นำข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการสัมภาษณ์ มาสังเคราะห์เพื่อจัดทำเป็นกรอบในการร่างรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม



## ระยะที่ 2 พัฒนาและหาคุณภาพรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

ในการสร้างรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังภาพที่ 3.2 ดังนี้



ภาพที่ 3.2 ขั้นตอนการสร้างรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ  
สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

จากภาพที่ 3.2 มีรายละเอียดในการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนนี้เป็นการพัฒนาและหาคุณภาพของรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม และคู่มือการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม รวมถึงการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของรูปแบบการประเมินฯ ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

1. การพัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

ขั้นที่ 1 ร่างรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม การร่างรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้ 1) ดำเนินการร่างรูปแบบการประเมินฯ จากการสังเคราะห์ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและจากสารสนเทศการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องในขั้นที่ 1 2) นำร่าง รูปแบบการประเมินฯ ที่สร้างขึ้นให้คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์พิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ครอบคลุมของประเด็นเนื้อหาของร่างรูปแบบการประเมินฯ 3) นำข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการ ควบคุมวิทยานิพนธ์ไปดำเนินการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ 4) ได้ร่างรูปแบบการประเมินฯ 5) นำร่าง รูปแบบการประเมินฯ ที่ได้ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมในขั้นต่อไป

2. การหาคุณภาพของรูปแบบการประเมินสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

ขั้นที่ 2 ตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบการประเมินการ ปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

การดำเนินการตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบการ ประเมินสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ผู้วิจัยได้ขอความ อนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้โดยการหาฉันทมติ จากการใช้เทคนิค Delphi Technique จำนวน 3 รอบ ในประเด็นดังต่อไปนี้ 1) วัตถุประสงค์การ ประเมิน 2) สิ่งที่มีมุ่งประเมินและตัวบ่งชี้ 3) ผู้ทำการประเมิน 4) วิธีการประเมิน 5) เกณฑ์การประเมิน 6) การให้ข้อมูลย้อนกลับ

รายละเอียดการดำเนินการตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบการ ประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมด้วยการประยุกต์ใช้ เทคนิค EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) และเทคนิค Delphi Technique ผู้วิจัยได้ ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ 1) นำร่างรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ที่ได้จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่ เกี่ยวข้องรวมทั้งข้อมูลการจากสัมภาษณ์มาสร้างแบบสอบถามปลายปิดชนิดมาตราส่วนประมาณค่า

5 ระดับ จากนั้นผู้วิจัยได้เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 19 คน พิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย การคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 19 คน เนื่องจากการศึกษาของ Macmillan (1971, อ้างถึงใน เกษม บุญอ่อน, 2522, น. 27) พบว่า ถ้ากำหนดผู้ทรงคุณวุฒิตั้งแต่ 17 คนขึ้นไปจะทำให้อัตราการลดลงของความคลาดเคลื่อน (Error) น้อยมากจนคงที่ ส่วน Ludwig (1997, อ้างถึงใน ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2547, น. 104) กล่าวว่า โดยทั่วไปจะใช้ผู้เชี่ยวชาญในเดลฟาย จำนวน 15-20 คน เพราะหากใช้กลุ่มที่มีจำนวนมากก็จะเกิดความคิดและประเด็นที่หลากหลายทำให้เกิดความยากในการลงข้อสรุป ในกรณีที่กลุ่มมีจำนวนน้อย (12-15 คน) 2) นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากผู้เชี่ยวชาญมาทำการวิเคราะห์เพื่อหาฉันทามติ (ความสอดคล้อง) ในด้านความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของร่างรูปแบบการประเมินฯ โดยการคำนวณค่าพิสัยควอไทล์ และค่ามัธยฐาน 3) ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

การทำเดลฟายรอบที่ 2 จุดมุ่งหมายของการทำเดลฟายในรอบนี้ คือ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 19 คน ได้ทบทวนคำตอบของตนเองในรอบที่ 1 เมื่อได้เปรียบเทียบกับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้วยกัน ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

1. ส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเพื่อทบทวนคำตอบของตนเองในรอบที่ 1 โดยแบบสอบถามที่ใช้ในรอบที่ 2 นี้เป็นฉบับเดียวกับแบบสอบถามในรอบที่ 1 แต่มีส่วนเพิ่มเติมในร่างรูปแบบการประเมินฯ ที่ผู้เชี่ยวชาญบางท่านได้เสนอไว้ในรอบที่ 1 โดยแต่ละข้อคำถามจะแสดงขอบเขตพิสัยระหว่างควอไทล์ และตำแหน่งคำตอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนในรอบที่ 1 เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญใช้ประกอบการพิจารณาว่าจะคงคำตอบเดิมหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบใหม่ กรณีที่ผู้เชี่ยวชาญต้องการคงคำตอบในรอบที่ 1 ซึ่งอยู่นอกเหนือขอบเขตพิสัยระหว่างควอไทล์ ได้ขอความอนุเคราะห์ให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงเหตุผลประกอบไว้ด้วย

2. นำผลการพิจารณาแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์เพื่อหาฉันทามติ (ความสอดคล้อง) ในด้านความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของร่างรูปแบบการประเมินฯ โดยการคำนวณค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และค่ามัธยฐาน เพื่อคัดเลือกสิ่งที่มุ่งประเมิน และตัวบ่งชี้ ของรูปแบบการประเมินฯ

การทำเดลฟายรอบที่ 3 จุดมุ่งหมายของการทำเดลฟายในรอบนี้ คือ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 19 คน กำหนดผู้ทำการประเมินในแต่ละตัวบ่งชี้ให้น้ำหนักคะแนนความสำคัญของสิ่งที่มุ่งประเมิน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมิน เป็นการดำเนินการหลังจากผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของรูปแบบการประเมินฯ เรียบร้อยแล้ว ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยคัดเลือกตัวบ่งชี้ตามพันธกิจ (สิ่งที่มุ่งประเมิน) ที่ได้รับฉันทามติจากผู้เชี่ยวชาญ เห็นด้วยถึงเห็นด้วยอย่างยิ่งในความเหมาะสม และความเป็นไปได้มากที่สุด ในการ

เก็บรวบรวมข้อมูล (ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.5 ขึ้นไป) จากการตอบแบบสอบถามในรอบที่ 2 มาสร้างเป็นแบบสอบถามในรอบที่ 3 เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้กำหนดผู้ทำการประเมินในแต่ละตัวบ่งชี้ ให้น้ำหนักความสำคัญของสิ่งที่มุ่งประเมิน ตัวบ่งชี้ และผู้ทำการประเมิน

2. ส่งแบบสอบถามในรอบที่ 3 ให้ผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาในประเด็นต่อไปนี้ 1) กำหนดผู้ทำการประเมินในแต่ละตัวบ่งชี้ 2) ให้น้ำหนักคะแนนความสำคัญของสิ่งที่มุ่งประเมิน (พันธกิจ) 3) ให้น้ำหนักความสำคัญสำหรับตัวบ่งชี้ 4) ให้น้ำหนักความสำคัญสำหรับผู้ทำการประเมินการกำหนดผู้ทำการประเมินในแต่ละตัวบ่งชี้ นั้น ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาว่าตัวบ่งชี้แต่ละตัวตามสิ่งที่มุ่งประเมินนั้น ๆ ใครควรทำการประเมิน ซึ่งได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานคุ้มครองพิชิต หัวหน้ากลุ่มสืบเสาะและพินิจ หัวหน้ากลุ่มคุ้มครองพิชิต หัวหน้ากลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด พนักงานคุ้มครองพิชิต ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มสืบเสาะและพินิจ พนักงานคุ้มครองพิชิตผู้ปฏิบัติงานกลุ่มคุ้มครองพิชิต และพนักงานคุ้มครองพิชิตผู้ปฏิบัติงานกลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด การให้น้ำหนักคะแนนความสำคัญของสิ่งที่มุ่งประเมิน ตัวบ่งชี้ และผู้ทำการประเมินนั้น ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาให้น้ำหนักคะแนนความสำคัญตั้งแต่ 1 คะแนน ถึง 10 คะแนน ตามความสำคัญของสิ่งที่มุ่งประเมิน (พันธกิจ) ตัวบ่งชี้ และผู้ทำการประเมิน โดยแปลความหมายของการให้คะแนน ดังนี้ คะแนน 1 หมายถึง สิ่งที่มุ่งประเมิน (พันธกิจ) ตัวบ่งชี้ และผู้ทำการประเมินนั้นมีความสำคัญน้อยที่สุด คะแนน 10 หมายถึง สิ่งที่มุ่งประเมิน (พันธกิจ) ตัวบ่งชี้และผู้ทำการประเมินนั้นมีความสำคัญมากที่สุด 5) นำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความถี่ และร้อยละ สำหรับผู้ทำการประเมิน และวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยสำหรับน้ำหนักคะแนนความสำคัญแต่ละพันธกิจ ตัวบ่งชี้และผู้ทำการประเมิน เพื่อนำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนนการประเมินสำนักงานคุ้มครองพิชิต สังกัด กรมคุ้มครองพิชิต กระทรวงยุติธรรม ต่อไป

แหล่งข้อมูลในการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบการประเมินฯ ด้วยการประยุกต์ใช้เทคนิค EDFD (Ethnographic Delphi Futures Research) และเทคนิค Delphi Technique ครั้งนี้ ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 19 คน ประกอบด้วย

กลุ่มที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญด้านการกำกับ ติดตาม และการประเมินผล หน่วยงานในสังกัด กรมคุ้มครองพิชิต กระทรวงยุติธรรม จำนวน 2 คน ดังนี้

1. ผู้ตรวจราชการกรมคุ้มครองพิชิต (นางวราพร เปล่งแสง)
2. ผู้ตรวจราชการกรมคุ้มครองพิชิต (นางดวงพร นิยะพัทธ์)

กลุ่มที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในสังกัด กรมคุ้มครองพิชิต กระทรวงยุติธรรม จำนวน 5 คน ดังนี้

1. ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านควบคุมและสอดส่อง
2. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

3. ผู้อำนวยการกองบริหารและส่งเสริมเครือข่าย
4. ผู้อำนวยการกองพัฒนาการคุมประพฤติ
5. ผู้อำนวยการกองบังคับใช้กฎหมายเพื่อการคุมประพฤติ

กลุ่มที่ 3 ผู้บริหารงานสำนักงานคุมประพฤติในสังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม  
จำนวน 12 คน ดังนี้

1. ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติกรุงเทพมหานคร 2
2. ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดสมุทรปราการ
3. ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดชลบุรี
4. ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดอุบลราชธานี
5. ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดศรีสะเกษ สาขา กันทรลักษณ์
6. ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครพนม
7. ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดมหาสารคาม สาขา พยัคฆภูมิพิสัย
8. ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดลำปาง
9. ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์
10. ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดเพชรบุรี
11. ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดพังงา
12. ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดยะลา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้ ประกอบด้วยแบบสอบถาม จำนวน 3 ฉบับ ดังนี้  
ฉบับที่ 1 (สำหรับการทำเดลฟายรอบที่ 1) แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มี  
ต่อรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวง  
ยุติธรรม ได้แก่ วัตถุประสงค์การประเมิน สิ่งที่มีงประเมิน ผู้ทำการประเมิน วิธีการประเมิน ตัวบ่งชี้  
การประเมิน และการให้ข้อมูลย้อนกลับ แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามปลายปิดชนิดมาตรา  
ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูล  
ตามองค์ประกอบ มีรายละเอียดในการพิจารณา ดังนี้

1. ช้องความเหมาะสมของรูปแบบการประเมินที่ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงาน  
สำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม มีความหมายของอันดับคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง ว่าองค์ประกอบของรูปแบบมีความเหมาะสมใน  
การประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

4 หมายถึง เห็นด้วย ว่าองค์ประกอบของรูปแบบมีความเหมาะสมในการประเมิน  
การปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

3 หมายถึง ไม่แน่ใจ ว่าองค์ประกอบของรูปแบบมีความเหมาะสมในการ  
ประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย ว่าองค์ประกอบของรูปแบบมีความเหมาะสมในการประเมิน  
การปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ว่าองค์ประกอบของรูปแบบมีความเหมาะสม  
ในการประเมินสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

2. ช่องความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูลตามองค์ประกอบของรูปแบบการประเมิน  
ที่ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม  
มีความหมายของอันดับคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีความเป็นไปได้มากที่สุด ในการเก็บข้อมูลตามองค์ประกอบ  
เพื่อใช้ประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

4 หมายถึง มีความเป็นไปได้มาก ในการเก็บข้อมูลตามองค์ประกอบ เพื่อใช้  
ประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

3 หมายถึง มีความเป็นไปได้ปานกลาง ในการเก็บข้อมูลตามองค์ประกอบ  
เพื่อใช้ประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

2 หมายถึง มีความเป็นไปได้น้อย ในการเก็บข้อมูลตามองค์ประกอบ เพื่อใช้  
ประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

1 หมายถึง มีความเป็นไปได้น้อยที่สุด ในการเก็บข้อมูลตามองค์ประกอบ  
เพื่อใช้ประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

ตัวอย่าง แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อร่างรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงาน  
คุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

รายการ	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
การบริหารงานคุมประพฤติ										
00. มีแผนภูมิการบริหารงานคุมประพฤติ	✓					✓				

จากการตอบแบบสอบถาม แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าตัวบ่งชี้ดังกล่าวมีความเหมาะสมเป็นอย่างยิ่งในการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม และมีความเห็นว่า มีความเป็นไปได้มากที่สุดในการเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ตามตัวบ่งชี้ดังกล่าว

ฉบับที่ 2 (สำหรับการทำเดลฟายรอบที่ 2) ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามในรอบที่ 1 มาวิเคราะห์ และสร้างเป็นแบบสอบถามปลายปิดชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยแก้ไขเพิ่มเติมตามที่คุณผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะไว้ในรอบที่ 1 พร้อมทั้งเพิ่มการแสดงตำแหน่งของค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และตำแหน่งคำตอบของคุณผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนในรอบที่ 1 เพื่อประกอบการพิจารณาการคงคำตอบหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบใหม่ ในกรณีที่ผู้เชี่ยวชาญต้องการยืนยันคำตอบเดิมที่อยู่นอกเหนือเขตพิสัยระหว่างควอไทล์ได้ขอให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงผลประกอบไว้ด้วย ในการพิจารณาการกำหนดมาตรฐานและตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยมีการแปลความหมายเหมือนการตอบในรอบที่ 1 ตัวอย่าง แบบสอบถามความคิดเห็นของคุณเชี่ยวชาญในรอบที่ 2

ตัวอย่าง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องสำหรับเลือกตอบเพื่อแสดงระดับความคิดเห็นในการยืนยันหรือเปลี่ยนคำตอบ

รายการ	ความเหมาะสม							ความเป็นไปได้						
	5	4	3	2	1	Mdn	Q <sub>3</sub>	5	4	3	2	1	Mdn	Q <sub>3</sub>
การบริหารงานคุมประพฤติ														
00. มีแผนภูมิการ	●					4.00	4.50		●				4.50	5.00
บริหารงานคุมประพฤติ		✓					3.00		✓					4.00

● หมายถึง ระดับคะแนนที่เป็นคำตอบเดิมของท่าน ในแบบสอบถามรอบที่ 1

✓ หมายถึง ระดับคะแนนที่เป็นคำตอบของท่าน ในแบบสอบถามรอบที่ 2

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ในแบบสอบถามรอบที่ 2 ดังนี้

Mdn หมายถึง ค่ามัธยฐาน

IQR หมายถึง ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ เป็นค่าที่แสดงถึงระยะห่างระหว่างควอไทล์ที่ 3 กับควอไทล์ที่ 1 ( $Q_3-Q_1$ )

- เป็นสัญลักษณ์ที่แทน ตำแหน่งคำตอบของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1
- ✓ เป็นสัญลักษณ์ที่แทน ตำแหน่งคำตอบของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2

จากการตอบแบบสอบถามข้อที่ 00 ของผู้เชี่ยวชาญสามารถอธิบายได้ดังนี้

ข้อความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ อธิบายได้ว่า ผลการตอบแบบสอบถามรอบที่ 1 มีค่ามัธยฐาน เท่ากับ 4.0 หมายความว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เห็นด้วยว่าตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมในการบ่งชี้ถึงการมี แผนภูมิการบริหารงานคุมประพฤติ โดยมีขอบเขตพิสัยระหว่างควอไทล์อยู่ระหว่าง 4.50-3.00 ถือว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน จากคำตอบเดิมให้คะแนนความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ เท่ากับ 5 หมายความว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยอย่างยิ่งว่า ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสม แต่ในรอบที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญให้คะแนนความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ตัวนี้เท่ากับ 4 หมายความว่า ผู้เชี่ยวชาญมีการ เปลี่ยนแปลงความคิดเห็นมาเป็นเห็นด้วย เท่านั้น

ข้อความเป็นไปได้ของตัวบ่งชี้ อธิบายได้ว่า ผลการตอบแบบสอบถามรอบที่ 1 มีค่ามัธยฐาน เท่ากับ 4.50 หมายความว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ มีความเห็นว่ามีความเป็นไปได้มากที่สุดในการเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีขอบเขตพิสัยระหว่างควอไทล์อยู่ระหว่าง 5.00-4.00 ถือว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็น ที่สอดคล้องกัน จากคำตอบเดิมผู้เชี่ยวชาญให้คะแนนความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูลตามตัวบ่งชี้ เท่ากับ 4 หมายความว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นเห็นว่า ตัวบ่งชี้มีความเป็นไปได้มากในการเก็บข้อมูล ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับผลการตอบกับกลุ่มแล้ว พบว่าอยู่ในขอบเขตพิสัยระหว่างควอไทล์ จึงคงคะแนน การตอบในรอบที่ 2 เป็น 4 เช่นเดิม

ฉบับที่ 3 (สำหรับการทำเดลฟายรอบที่ 3) เป็นแบบสอบถามเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญกำหนดผู้ทำการประเมิน กำหนด น้ำหนักความสำคัญของสิ่งที่มุ่งประเมิน ตัวบ่งชี้และผู้ทำการประเมิน เกณฑ์การประเมิน สำหรับใช้ในการ ประเมิน การปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

แบบสอบถามเพื่อกำหนดผู้ทำการประเมิน กำหนดน้ำหนักความสำคัญของสิ่งที่มุ่งประเมิน ตัวบ่งชี้และผู้ทำการประเมิน เกณฑ์การประเมิน โดยนำสิ่งที่มุ่งประเมินและตัวบ่งชี้ และที่ได้รับฉันทา มติว่ามีความสอดคล้องกันแล้วของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ได้จากการตอบแบบสอบถามในรอบที่ 2 มาสร้าง แบบสอบถามในรอบที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด โดยให้ผู้เชี่ยวชาญกำหนดผู้ทำการประเมิน และเติมค่าน้ำหนักคะแนนความสำคัญตั้งแต่ 1 คะแนน จนถึง 10 คะแนน ตามความสำคัญของสิ่งที่ มุ่งประเมิน ตัวบ่งชี้และผู้ทำการประเมิน



- 1 คะแนน หมายถึง พันธกิจ/ตัวบ่งชี้ นั้น ๆ มีความสำคัญน้อยที่สุด  
 10 คะแนน หมายถึง พันธกิจ/ตัวบ่งชี้ นั้น ๆ มีความสำคัญมากที่สุด

ตัวอย่าง แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ในรอบที่ 3

**ตอนที่ 1 กำหนดน้ำหนักคะแนนความสำคัญของสิ่งที่มุ่งประเมินในการประเมิน  
 การปฏิบัติงาน สำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม**

คำชี้แจง กรุณาให้น้ำหนักคะแนนความสำคัญของสิ่งที่มุ่งประเมินสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด  
 กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม เมื่อกำหนดคะแนนความสำคัญเต็ม 10 คะแนน ท่านสามารถให้  
 คะแนนความสำคัญได้ตั้งแต่ 1-10 คะแนน และการให้คะแนนมีความหมาย ดังนี้

- 1-3 คะแนน หมายถึง สิ่งที่มุ่งประเมินนั้นมีความสำคัญน้อยที่สุด  
 4-7 คะแนน หมายถึง สิ่งที่มุ่งประเมินนั้นมีความสำคัญปานกลาง  
 8-10 คะแนน หมายถึง สิ่งที่มุ่งประเมินนั้นมีความสำคัญมากที่สุด

**ตัวอย่าง**

สิ่งที่มุ่งประเมิน (พันธกิจ)	น้ำหนักคะแนนความสำคัญ (เต็ม 10 คะแนน)
1. การสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลย	9
2. การสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นนักโทษเด็ดขาด	8
3. การคุมความประพฤติผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นผู้ใหญ่	10
4. การคุมความประพฤติผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชน	10
5. การคุมความประพฤติผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นนักโทษเด็ดขาด	10
6. การทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์โดยเงื่อนไขการคุม ความประพฤติ และการทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์ แทนค่าปรับ	7
7. การสงเคราะห์	7
8. การติดตามในชุมชน	3
9. ความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์	7
10. การมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐและภาคประชาสังคม	5

ช่องนี้ให้นักคะแนนความสำคัญ เป็นส่วนที่ให้ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาให้นักคะแนนความสำคัญของสิ่งที่มุ่งประเมิน (พันธกิจ) ที่ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ว่ามีความสำคัญมากน้อยในระดับใด โดยกำหนดให้นักคะแนนมีความสำคัญในแต่ละพันธกิจ มีคะแนนเต็ม 10 คะแนน ผู้เชี่ยวชาญสามารถให้คะแนนได้ตั้งแต่ 1 ถึง 10 คะแนน โดยมีความหมาย ดังนี้

1 คะแนน หมายถึง พันธกิจ นั้น ๆ มีความสำคัญน้อยที่สุด

10 คะแนน หมายถึง พันธกิจ นั้น ๆ มีความสำคัญมากที่สุด

จากผลการตอบแบบสอบถามแสดงให้เห็นว่า ผู้เชี่ยวชาญให้นักคะแนนในพันธกิจที่ 3, 4 และที่ 5 มากที่สุด (10 คะแนน) แสดงว่า ทั้ง 3 พันธกิจ มีความสำคัญในการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม มากเท่า ๆ กัน รองลงมาคือ พันธกิจที่ 1 (9 คะแนน), พันธกิจที่ 2 (8 คะแนน), พันธกิจที่ 6, 7 และที่ 9 (7 คะแนน), พันธกิจที่ 10 (5 คะแนน) ตามลำดับส่วนพันธกิจที่ผู้เชี่ยวชาญ ให้ความสำคัญน้อยที่สุด ได้แก่ พันธกิจที่ 8 (3 คะแนน) เป็นต้น

**ตอนที่ 2 กำหนดคะแนนความสำคัญของตัวบ่งชี้และผู้ทำการประเมิน ในการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม**

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณากำหนดผู้ที่ควรทำการประเมิน และให้นักคะแนนความสำคัญของตัวบ่งชี้ตามสิ่งที่มุ่งประเมิน

1. ช่องผู้ทำการประเมิน ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องสำหรับเลือกตอบให้ตรงกับผู้ประเมินที่มีความเหมาะสมในการประเมินตามตัวบ่งชี้ นั้น ๆ (ตอบได้มากกว่า 1 ช่อง) แต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

1 หมายถึง ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติ มีความเหมาะสมเป็นผู้ประเมินตามตัวบ่งชี้ดังกล่าว

2 หมายถึง หัวหน้ากลุ่มสืบเสาะและพินิจ มีความเหมาะสมเป็นผู้ประเมินตามตัวบ่งชี้ดังกล่าว

3 หมายถึง หัวหน้ากลุ่มคุมความประพฤติ มีความเหมาะสมเป็นผู้ประเมินตามตัวบ่งชี้ดังกล่าว

4 หมายถึง หัวหน้ากลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด มีความเหมาะสมเป็นผู้ประเมินตามตัวบ่งชี้ดังกล่าว

5 หมายถึง พนักงานคุมประพฤติ ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มสืบเสาะและพินิจ มีความเหมาะสมเป็นผู้ประเมินตามตัวบ่งชี้ดังกล่าว

6 หมายถึง พนักงานคุมประพฤติ ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มคุมความประพฤติ มีความเหมาะสมเป็นผู้ประเมินตามตัวบ่งชี้ดังกล่าว

7 หมายถึง พนักงานคุมประพฤติ ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดมีความเหมาะสมเป็นผู้ประเมินตามตัวบ่งชี้ดังกล่าว

2. ชื่อน้ำหนักคะแนนความสำคัญท่านสามารถให้น้ำหนักคะแนนความสำคัญของตัวบ่งชี้แต่ละตัวบ่งชี้ได้ตั้งแต่ 1-10 คะแนน โดย

1-3 คะแนน หมายถึง สิ่งที่มีประเมินนั้นมีความสำคัญน้อยที่สุด

4-7 คะแนน หมายถึง สิ่งที่มีประเมินนั้นมีความสำคัญปานกลาง

8-10 คะแนน หมายถึง สิ่งที่มีประเมินนั้นมีความสำคัญมากที่สุด

### ตัวอย่าง

รายการ	ผู้ประเมิน							น้ำหนักคะแนน ความสำคัญ (10 คะแนน)
	1	2	3	4	5	6	7	
ตัวบ่งชี้การบริหารงานคุมประพฤติ								
00 มีแผนภูมิการบริหารงานคุมประพฤติ	✓	✓	✓	✓	-	-	-	9

จากการตอบแบบสอบถามแสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าตัวบ่งชี้ เรื่องการบริหารงานคุมประพฤติ ผู้ประเมินควรประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติ หัวหน้ากลุ่มสืบเสาะและพินิจ หัวหน้ากลุ่มคุมความประพฤติ และหัวหน้ากลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด โดยผู้เชี่ยวชาญให้น้ำหนักคะแนนความสำคัญของตัวบ่งชี้ 9 คะแนน ซึ่งแปลผลว่า ตัวบ่งชี้มีความสำคัญในระดับมากที่สุด

**ตอนที่ 3 กำหนดเกณฑ์ในการประเมินตัวบ่งชี้ที่ผ่านความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของผู้เชี่ยวชาญ**  
คำชี้แจง กรุณากำหนดความเหมาะสมของเกณฑ์ โดยให้คะแนนดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าเกณฑ์ที่กำหนดมีความเหมาะสมที่จะใช้ในการประเมิน

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าเกณฑ์ที่กำหนดมีความเหมาะสมที่จะใช้ในการประเมิน

-1 หมายถึง แน่ใจว่าเกณฑ์ที่กำหนดไม่มีความเหมาะสมที่จะใช้ในการประเมิน ถ้าท่าน

ไม่แน่ใจว่าเกณฑ์ที่กำหนดไม่มีความเหมาะสมกรุณาให้ข้อเสนอแนะ

เกณฑ์การให้คะแนนตัวบ่งชี้ แบ่งตัวบ่งชี้เป็น 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้เชิงคุณภาพ และตัวบ่งชี้เชิงปริมาณ

เกณฑ์การประเมิน	ความเหมาะสม			ข้อเสนอแนะ
	+ 1	0	- 1	
ตัวบ่งชี้เชิงคุณภาพ				
1. ระบุเกณฑ์มาตรฐานเป็นรายชื่อ				
2. กำหนดเกณฑ์การประเมินเป็น 4 ระดับ				
3. มีการให้คะแนนตั้งแต่ 0-3 คะแนน				
4. การประเมินจะนับจำนวนข้อและระบุผลการดำเนินงานได้ก็ข้อ				
5. คะแนนที่ได้เป็นไปตามมาตรฐานและ หลักเกณฑ์ที่กำหนด				
ตัวบ่งชี้เชิงปริมาณ				
1. ให้คะแนนในรูปของร้อยละหรือค่าเฉลี่ย				
2. กำหนดเกณฑ์การประเมินเป็นคะแนน ระหว่าง 1-5 คะแนน				
3. มีการให้คะแนนเป็นค่าต่อเนื่อง (ทศนิยม) 1-5 คะแนน				
4. แปลงผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้เป็นคะแนนโดยการเทียบบัญญัติไตรยางค์				
5. ตัวบ่งชี้แต่ละตัวกำหนดค่าร้อยละหรือค่าเฉลี่ยที่กำหนดเป็นคะแนนระดับ 5 ตัวอย่าง กำหนดร้อยละ 100 เป็นคะแนนระดับ 5 ผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ได้ร้อยละ 75.51 จะได้คะแนน $(75.51/100)*5$ เท่ากับ 3.78				
6. ผลการดำเนินงานเท่ากับหรือสูงกว่าค่าร้อยละหรือค่าเฉลี่ยที่กำหนดจะได้คะแนนเท่ากับ 5				
7. ผลการดำเนินงานต่ำกว่าค่าร้อยละหรือค่าเฉลี่ยที่กำหนดจะคำนวณคะแนนที่ได้ ดังนี้ คะแนนที่ได้ = $(\text{ค่าที่ได้จากการดำเนินงาน}/\text{ค่าที่กำหนดให้เป็นคะแนนเต็ม})*5$				
8. ค่าคะแนนให้ใช้เป็นทศนิยม 2 ตำแหน่ง โดยมีการปัดเศษตามหลักการปัดทศนิยม				
9. เกณฑ์การแปลความหมายคะแนนที่ได้ทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ มีดังนี้				

เกณฑ์การประเมิน	ความเหมาะสม			ข้อเสนอแนะ
	+ 1	0	- 1	
ร้อยละ 80 ขึ้นไป ของคะแนนรวมแต่ละด้านของสิ่งที่มุ่งประเมิน หมายถึง สำนักงานคุมประพฤติฯ มีคุณภาพในการดำเนินงานในระดับดีมาก				
ร้อยละ 70-79 ขึ้นไป ของคะแนนรวมแต่ละด้านของสิ่งที่มุ่งประเมิน หมายถึง สำนักงานคุมประพฤติฯ มีคุณภาพในการดำเนินงานในระดับดี				
ร้อยละ 60-69 ขึ้นไป ของคะแนนรวมแต่ละด้านของสิ่งที่มุ่งประเมิน หมายถึง สำนักงานคุมประพฤติฯ มีคุณภาพในการดำเนินงานในระดับพอใช้				
ต่ำกว่าร้อยละ 60 ของคะแนนรวมแต่ละด้านของสิ่งที่มุ่งประเมิน หมายถึง สำนักงานคุมประพฤติฯ มีคุณภาพในการดำเนินงานในระดับที่ต้องแก้ไขปรับปรุง				

มาตรฐานและเกณฑ์การให้คะแนนมีดังนี้

มาตรฐาน (จำนวนข้อ)	คะแนน				ความเหมาะสม			ข้อเสนอแนะ
	0	1	2	3	+ 1	0	- 1	
7	ไม่มีการปฏิบัติ	ปฏิบัติได้ 1-3 ข้อ	ปฏิบัติได้ 4-6 ข้อ	ปฏิบัติได้ 7 ข้อ				
6	ไม่มีการปฏิบัติ	ปฏิบัติได้ 1-2 ข้อ	ปฏิบัติได้ 3-5 ข้อ	ปฏิบัติได้ 6 ข้อ				
5	ไม่มีการปฏิบัติ	ปฏิบัติได้ 1-2 ข้อ	ปฏิบัติได้ 3-4 ข้อ	ปฏิบัติได้ 5 ข้อ				
4	ไม่มีการปฏิบัติ	ปฏิบัติได้ 1 ข้อ	ปฏิบัติได้ 2-3 ข้อ	ปฏิบัติได้ 4 ข้อ				
3	ไม่มีการปฏิบัติ	ปฏิบัติได้ 1 ข้อ	ปฏิบัติได้ 2 ข้อ	ปฏิบัติได้ 3 ข้อ				

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัย ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขอนหนังสือขอความร่วมมือถึงกลุ่มตัวอย่างในการเป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 19 คน เพื่อให้ข้อมูลตามเทคนิค Delphi Technique จากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2. ส่งหนังสือขอความร่วมมือพร้อมเอกสารสรุปโครงสร้างวิทยานิพนธ์ และแบบสอบถามรอบที่ 1 ทางไปรษณีย์
3. ติดต่อทางโทรศัพท์ และ Application Line เพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ
4. วิเคราะห์ข้อมูลรอบที่ 1
5. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่ 2-3 ทางไปรษณีย์
6. วิเคราะห์ข้อมูลในรอบที่ 2-3

กรณีที่ผู้เชี่ยวชาญไม่ส่งแบบสอบถามคืนตามเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยได้ดำเนินการติดตาม โดยการใช้โทรศัพท์ และ Application Line ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลอย่างครบถ้วนสมบูรณ์

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการที่วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์คำนวณหาค่าสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่

ค่าความถี่ (Frequency)

ค่าร้อยละ (Percentage)

ค่าเฉลี่ย (Mean)

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

มัธยฐาน (Median)

พิสัย (Range)

ส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ (Quartile Deviation, Q.D)

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการพิจารณาคัดเลือกสิ่งที่มีงประเมิณ (พันธกิจ) และตัวบ่งชี้ การวิเคราะห์ระดับความเหมาะสมในการนำมาใช้ประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม และความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของสิ่งที่มีงประเมิณ (พันธกิจ) และตัวบ่งชี้ โดยการคำนวณค่ามัธยฐาน (Median) ผู้วิจัยแปลความหมายผลการวิเคราะห์ ค่ามัธยฐาน โดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้

ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 4.50 ขึ้นไป หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าพันธกิจ และตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม และมีความเป็นไปได้มากที่สุด ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50–4.49 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เห็นด้วย ว่าพันธกิจ และตัวบ่งชี้ มีความเหมาะสมในการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม และมีความเป็นไปได้มาก ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 2.50–3.49 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ไม่แน่ใจ ว่าพันธกิจ และตัวบ่งชี้ มีความเหมาะสมในการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม และมีความเป็นไปได้ปานกลาง ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 1.50–2.49 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ไม่เห็นด้วย ว่าพันธกิจ และตัวบ่งชี้ มีความเหมาะสมในการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม และมีความเป็นไปได้น้อย ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่ามัธยฐานต่ำกว่า 1.50 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าพันธกิจ และตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมในการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม และมีความเป็นไปได้น้อยที่สุด ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์

2. การหาฉันทามติ (Consensus) ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาฉันทามติ หรือความสอดคล้องของ ผลการตอบ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range: IQR) จากสูตร (Glass and Hopkins, 1996, p.67)

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

$$IQR = Q_3 - Q_1 \quad (3-1)$$

เมื่อ IQR แทน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์

$Q_3$  แทน ควอไทล์ที่ 3

$Q_1$  แทน ควอไทล์ที่ 1

ผู้วิจัยแปลความหมายผลการวิเคราะห์ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ โดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50 แสดงว่าตัวบ่งชี้ของพันธกิจนั้น ได้รับฉันทามติ หรือความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญสอดคล้องกัน

ตัวบ่งชี้ที่มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์เกิน 1.50 แสดงว่าตัวบ่งชี้ของพันธกิจนั้น ไม่ได้รับฉันทามติ หรือความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกัน

3. เกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกวัตถุประสงค์การประเมิน สิ่งที่มีงประเมิน (พันธกิจ) ตัวบ่งชี้ ผู้ทำการประเมิน วิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมิน 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพิจารณาวัตถุประสงค์การประเมิน สิ่งที่มีงประเมิน (พันธกิจ) ตัวบ่งชี้ ผู้ทำการประเมิน วิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมิน ที่ผ่านการคัดเลือกเพื่อใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ต้องมีค่ามัธยฐาน (Median: Mdn) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ต่ำกว่า 1.50 ทั้งในมิติความเหมาะสม และมีมิติความเป็นไปได้ 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดน้ำหนักคะแนนความสำคัญของพันธกิจและตัวบ่งชี้การประเมิน การปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) แล้วเปรียบเทียบกับน้ำหนักความสำคัญในแต่ละพันธกิจและตัวบ่งชี้ จากนั้นนำมาแปลงเป็นคะแนนเต็ม (เพื่อความสะดวกในการคำนวณ) แล้วคำนวณหาคะแนนเต็มในแต่ละพันธกิจต่อไป 3) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดผู้ทำการประเมินในแต่ละตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณหาค่าความถี่ และร้อยละของจำนวนผู้เชี่ยวชาญที่เห็นว่าตัวบ่งชี้นั้นใครมีความเหมาะสมที่จะทำการประเมิน โดยคัดเลือกผู้ทำการประเมินแต่ละตัว บ่งชี้ที่ผู้เชี่ยวชาญร้อยละ 50 เห็นว่ามีความเหมาะสมที่จะทำการประเมินได้ 4) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดเกณฑ์ในการประเมินแต่ละพันธกิจ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากผลการตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (Index of Congruence: IOC)

ขั้นที่ 3 สร้างคู่มือการดำเนินการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

การสร้างคู่มือการดำเนินการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. การสร้างคู่มือการดำเนินการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ผู้วิจัยได้กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างคู่มือการประเมินฯ โดยมีส่วนประกอบที่สำคัญ ดังนี้ 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์การประเมิน 3) สิ่งที่มีงประเมิน (พันธกิจ) 4) ค่าน้ำหนักคะแนนความสำคัญของสิ่งที่มีงประเมิน 5) ผู้ทำการประเมิน 6) ค่าน้ำหนักคะแนนความสำคัญของผู้ทำการประเมิน 7) วิธีการประเมิน 8) เกณฑ์การประเมิน 9) การวิเคราะห์ข้อมูล 10) การสรุปผลการประเมิน และ 11) การให้ข้อมูลย้อนกลับ

2. ผู้วิจัยนำคู่มือการดำเนินการประเมินฯ ไปปรึกษาคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์พิจารณาตรวจสอบแก้ไขและให้ข้อเสนอแนะในเบื้องต้น เพื่อให้คู่มือดำเนินการประเมินฯ มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น



3. ปรับปรุงแก้ไขคู่มือดำเนินการประเมินฯ เพื่อเตรียมเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ ได้ตรวจสอบความเหมาะสมในขั้นต่อไป

ขั้นที่ 4 ตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการดำเนินการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

ผู้วิจัยนำคู่มือการดำเนินการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 13 คน ตรวจสอบความเหมาะสม ความครอบคลุม และความชัดเจน ของคู่มือดำเนินการประเมินฯ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะ

#### 1. แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูลของการวิจัยในขั้นตอนนี้ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ด้านต่าง ๆ จำนวน 13 คน ดังนี้

##### 1.1 ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติ การวัดและประเมินผล

1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

1.1.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.อรุณ ชูยกระเดื่อง มหาวิทยาลัย

ราชภัฏมหาสารคาม

1.1.4 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาฏยาพร บุญเรือง มหาวิทยาลัยนครพนม

##### 1.2 ผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินภายในและภายนอกสถานศึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รชฏ สุวรรณภูม มหาวิทยาลัยนครพนม

##### 1.3 ผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศงานกำกับติดตาม และตรวจราชการ กรมคุมประพฤติ

กระทรวงยุติธรรม

1.3.1 นางนุสรา วงษ์สุวรรณ รองอธิบดีกรมคุมประพฤติ

1.3.2 นายบัญญัติ วงศ์สว่าง ผู้ตรวจราชการกรมคุมประพฤติ

##### 1.4 ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานคุมประพฤติ

1.4.1 นางระพีพร หิมะคุณ ศรีสมบัติตระกูล ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดนครราชสีมา

1.4.2 นางจิราวรรณ ไชยวุฒิ ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดขอนแก่น

1.4.3 นางสาวกานต์สินี สุขสม ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดพังงา

1.4.4 นางสาวภาวณา ธนคุณารักษ์ ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัด

ประจวบคีรีขันธ์

1.4.5 นางบุญเรือง กาฬเนตร ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดเลย

1.4.6 นายวงศวัฒน์ ปัญญาวุฒิวงษ์ ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดมหาสารคาม สาขาพัยคฆภูมิพิสัย

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือ การประเมินการปฏิบัติงานฯ โดยสอบถามเกี่ยวกับความเหมาะสม ความชัดเจน และความครอบคลุมในด้านเนื้อหาสาระ และลักษณะทางกายภาพของคู่มือ การประเมินการปฏิบัติงานฯ พร้อมทั้งข้อเสนอแนะ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ โดยกำหนดค่าคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50–5.00	หมายถึง ความเหมาะสมระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50–4.49	หมายถึง ความเหมาะสมระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50–3.49	หมายถึง ความเหมาะสมระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50–2.49	หมายถึง ความเหมาะสมระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00–1.49	หมายถึง ความเหมาะสมระดับน้อยที่สุด

ตอนท้ายของแบบสอบถามเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อดำเนินการปรับปรุงคู่มือให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการประเมินฯ จากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

3.2 นำแบบสอบถามและคู่มือ การประเมินการปฏิบัติงานฯ ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมในประเด็นของความครอบคลุมและชัดเจน พร้อมทั้งข้อเสนอแนะ

3.3 รวบรวมข้อมูลจากการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญเพื่อเตรียมการวิเคราะห์ความสอดคล้องของความเหมาะสมของคู่มือการประเมินการปฏิบัติงานฯ

## 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

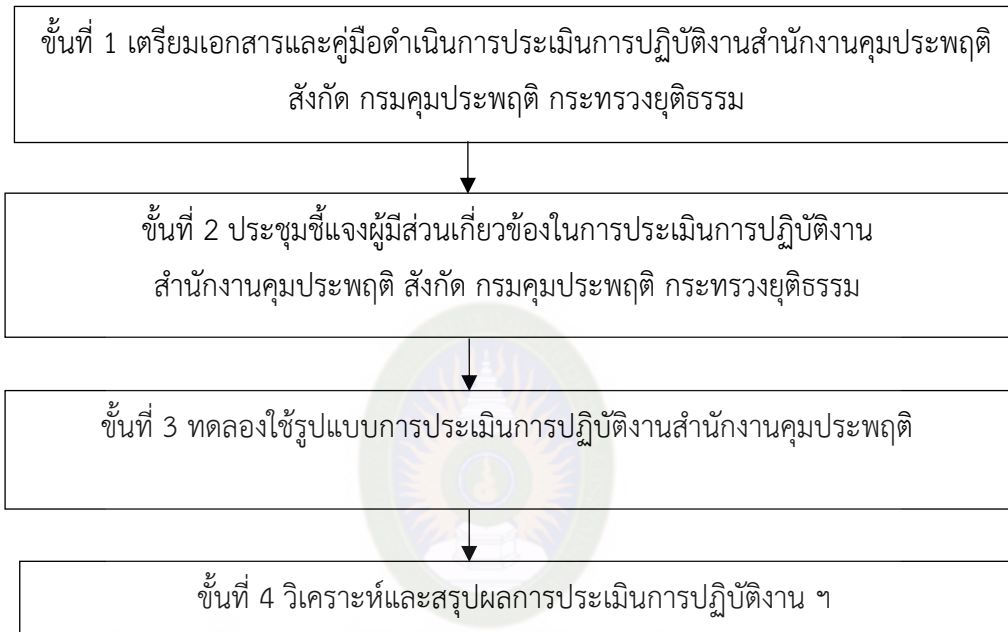
ผู้วิจัยนำข้อมูลการพิจารณาความเหมาะสม และความชัดเจนของคู่มือการประเมินการปฏิบัติงานฯ ที่รวบรวมไว้มาวิเคราะห์ โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

## ระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ

### สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

การดำเนินการในขั้นตอนนี้ มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ ต้องการหาประสิทธิภาพของรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ซึ่งจะ

พิจารณาเกี่ยวกับคุณภาพของรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานฯ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อการปรับปรุง โดยนำรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม มาทดลองใช้ในสถานการณ์จริง ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนในการดำเนินการ ดังภาพที่ 3.3 ดังนี้



ภาพที่ 3.3 ขั้นตอนทดลองใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

### 1. วิธีดำเนินการวิจัย

1.1 เลือกสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดเลย เป็นสถานที่ทดลองใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

1.2 ติดต่อขอความร่วมมือกับผู้ทำการประเมิน ซึ่งเป็นตัวแทนของกลุ่มผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้รูปแบบการประเมินสำนักงานคุมประพฤติ ในสังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ซึ่งได้จากการพิจารณาของผู้วิจัยและผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

- 1.2.1 ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติ
- 1.2.2 หัวหน้ากลุ่มสืบเสาะและพินิจ
- 1.2.3 หัวหน้ากลุ่มคุมความประพฤติ
- 1.2.4 หัวหน้ากลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดแก้ไข
- 1.2.5 พนักงานคุมประพฤติ ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มสืบเสาะและพินิจ

1.2.6 พนักงานคุมประพฤติ ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มคุมความประพฤติ

1.2.7 พนักงานคุมประพฤติ ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด

1.3 ประชุมชี้แจงรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับการทดลองใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานฯ และวิธีดำเนินการประเมิน ตลอดจนรายละเอียดอื่น ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันกับกลุ่มผู้ทำการประเมิน และนัดหมายวัน/เวลาในการประเมิน การทดลองใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานฯ ให้เป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้

1.4 ทดลองดำเนินการประเมินฯ ตามแผนการประเมินที่กำหนดไว้ด้วยการทดลองซ้ำ (Test-Retest) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบประเมินจากคะแนนการประเมินฯ ดังนี้

การทดลองครั้งที่ 1 ผู้ทำการประเมิน ได้แก่ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญตามภาระงาน

การทดลองครั้งที่ 2 ผู้ทำการประเมิน ได้แก่ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญสับเปลี่ยนภาระงาน

1.5 เก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลตามที่ได้กำหนดไว้

1.6 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับประมวลผลการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม โปรแกรมฯ นี้พัฒนาขึ้นโดยผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล วรคำ สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

## 2. แหล่งข้อมูล

กลุ่มผู้ทำการประเมินที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทดลองประเมินการปฏิบัติงานฯ จำนวน 7 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ประกอบด้วย

2.1 ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติ

2.2 หัวหน้ากลุ่มสืบเสาะและพินิจ

2.3 หัวหน้ากลุ่มคุมความประพฤติ

2.4 หัวหน้ากลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดแก้ไข

2.5 พนักงานคุมประพฤติ ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มสืบเสาะและพินิจ

2.6 พนักงานคุมประพฤติ ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มคุมความประพฤติ

2.7 พนักงานคุมประพฤติ ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด

## 3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนนี้ ประกอบด้วย แบบประเมิน จำนวน 7 ฉบับ และแบบสัมภาษณ์ จำนวน 1 ฉบับ ดังนี้

3.1 แบบประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ที่ประเมินโดยผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติ

3.2 แบบประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

ที่ประเมินโดยหัวหน้ากลุ่มสืบเสาะและพินิจ

3.3 แบบประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

ที่ประเมินโดยหัวหน้ากลุ่มคุมความประพฤติ

3.4 แบบประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

ที่ประเมินโดยหัวหน้ากลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด

3.5 แบบประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

ที่ประเมินโดยพนักงานคุมประพฤติ ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มสืบเสาะและพินิจ

3.6 แบบประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

ที่ประเมินโดยพนักงานคุมประพฤติ ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มคุมความประพฤติ

3.7 แบบประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

ที่ประเมินโดยพนักงานคุมประพฤติ ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด

การสร้างแบบประเมินฯ มีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. นำตัวบ่งชี้ ที่ผ่านการพิจารณาและได้รับฉันทามติ จากผู้เชี่ยวชาญมาสร้างเป็นแบบประเมิน แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 4 ระดับ สำหรับการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

2. นำแบบประเมินฯ ที่สร้างขึ้น ไปขอคำแนะนำ และตรวจสอบความครอบคลุมของประเด็นเนื้อหาของเครื่องมือจากคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

3. นำข้อเสนอแนะของคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์มาปรับปรุงแก้ไข

4. ดำเนินการจัดทำแบบประเมินฯ ฉบับสมบูรณ์

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 คำนวณหาคะแนนของตัวบ่งชี้ ตามสมการ ดังนี้

$$S_i = \frac{X_i}{N} [W_{1i}E_{1i} + W_{2i}E_{2i} + W_{3i}E_{3i} + W_{4i}E_{4i} + W_{5i}E_{5i} + W_{6i}E_{6i} + W_{7i}E_{7i}] \quad (3-2)$$

เมื่อ  $S_i$  = คะแนนที่ได้ของตัวบ่งชี้  $i$

$X_i$  = คะแนนเต็มของตัวบ่งชี้  $i$

$W_{1i}$  = ค่าน้ำหนักความสำคัญของผู้ทำการประเมินที่เป็นผู้อำนวยการฯ ในตัวบ่งชี้  $i$

$W_{2i}$  = ค่าน้ำหนักความสำคัญของผู้ทำการประเมินที่เป็นหัวหน้ากลุ่มสืบเสาะและพินิจในตัวบ่งชี้  $i$

$W_{3i}$  = ค่าน้ำหนักความสำคัญของผู้ทำการประเมินที่เป็นหัวหน้ากลุ่มคุมความประพฤติในตัวบ่งชี้  $i$

$W_{4i}$  = ค่าน้ำหนักความสำคัญของผู้ทำการประเมินที่เป็นหัวหน้ากลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด ในตัวบ่งชี้  $i$

$W_{5i}$  = ค่าน้ำหนักความสำคัญของผู้ทำการประเมินที่เป็นพนักงานคุมประพฤติผู้ปฏิบัติงานกลุ่มสืบเสาะและพินิจในตัวบ่งชี้  $i$

$W_{6i}$  = ค่าน้ำหนักความสำคัญของผู้ทำการประเมินที่เป็นพนักงานคุมประพฤติผู้ปฏิบัติงานกลุ่มคุมความประพฤติในตัวบ่งชี้  $i$

$W_{7i}$  = ค่าน้ำหนักความสำคัญของผู้ทำการประเมินที่เป็นพนักงานคุมประพฤติกลุ่มคุมความประพฤติในตัวบ่งชี้  $i$

$E_{1i}$  = คะแนนที่ได้จากผู้อำนวยการฯ ในตัวบ่งชี้  $i$

$E_{2i}$  = คะแนนที่ได้จากหัวหน้ากลุ่มสืบเสาะและพินิจในตัวบ่งชี้  $i$

$E_{3i}$  = คะแนนที่ได้จากหัวหน้ากลุ่มคุมความประพฤติในตัวบ่งชี้  $i$

$E_{4i}$  = คะแนนที่ได้จากหัวหน้ากลุ่มแก้ไขฟื้นฟูในตัวบ่งชี้  $i$

$E_{5i}$  = คะแนนที่ได้จากพนักงานคุมประพฤติกลุ่มสืบเสาะและพินิจในตัวบ่งชี้  $i$

$E_{6i}$  = คะแนนที่ได้จากพนักงานคุมประพฤติกลุ่มคุมความประพฤติในตัวบ่งชี้  $i$

$E_{7i}$  = คะแนนที่ได้จากพนักงานคุมประพฤติกลุ่มแก้ไขฟื้นฟูในตัวบ่งชี้  $i$

การคำนวณหาคะแนนรวมในแต่ละองค์ประกอบนั้น ผู้วิจัยได้นำผลรวมของคะแนนแต่ละตัวบ่งชี้ที่อยู่ในแต่ละองค์ประกอบนั้น ๆ มาคำนวณตามสมการ ดังนี้

$$K_i = \sum S_i \quad (3-3)$$

เมื่อ  $K_i$  = คะแนนที่ได้ขององค์ประกอบที่  $i$

$S_i$  = คะแนนตัวบ่งชี้ที่  $i$

#### 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

4.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมประมวลผลการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมที่พัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับประมวลผลตามรูปแบบการประเมินฯ ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ที่มีลักษณะเป็นโปรแกรมที่ใช้ในการประมวลผลคะแนน เพื่อตัดสินคุณภาพของการประเมินฯ

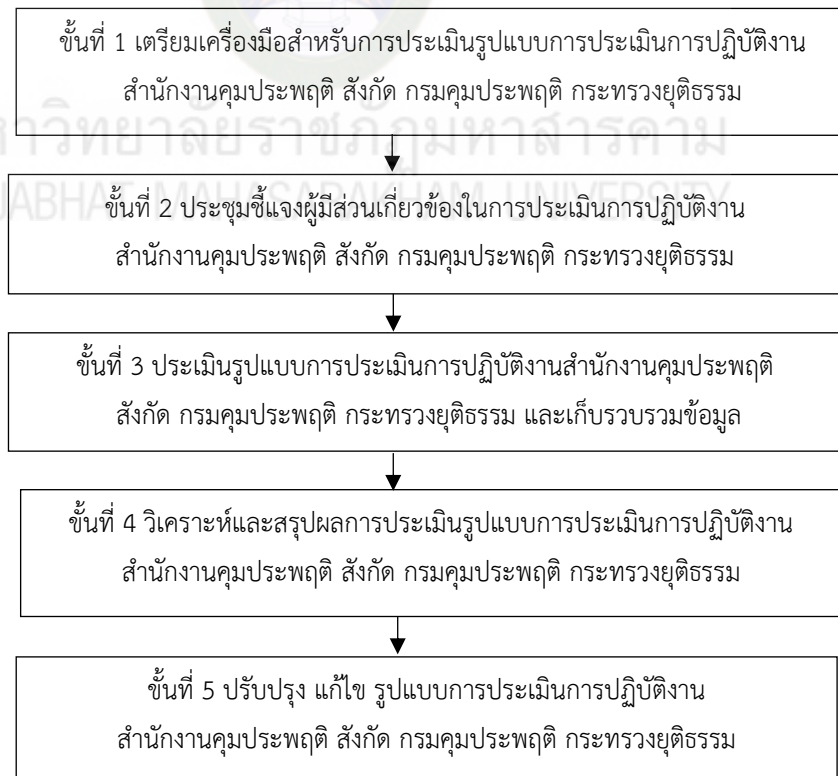
4.2.2 วิเคราะห์การวัดความคงที่ (Measure of Stability) แบบอิงกลุ่ม เป็นการหาความเชื่อมั่น (Reliability) จากการทดสอบซ้ำ (Test-Retest) โดยการหาความสัมพันธ์ระหว่าง

คะแนนจากการทดลองครั้งที่ 1 และคะแนนจากการทดลองครั้งที่ 2 ด้วยเครื่องมือฉบับเดิม จากนั้นนำคะแนนมาหาค่าสัมประสิทธิ์ของความคงที่ (Coefficient of Stability) ของคะแนนการทดลองซ้ำ จากสูตร สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

4.2.3 วิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคในการทดลองประเมินการปฏิบัติงานการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมในสถานการณ์จริง

#### ระยะที่ 4 การประเมินรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

การประเมินรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในขั้นตอนนี้เป็นการประเมินหลังจากนำรูปแบบการประเมินไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริง เพื่อประเมินจุดเด่น จุดด้อย ความมีประโยชน์ ความเป็นไปได้ความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุม ต่อการนำไปใช้ประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนในการดำเนินการ ดังภาพที่ 3.4 ดังนี้



ภาพที่ 3.4 ขั้นตอนการประเมินรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

## 1. แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูลที่ใช้ทำการประเมินรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม เป็นกลุ่มผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทดลองใช้รูปแบบการประเมินฯ ที่นำไปทดลองใช้ จำนวน 7 คน จากการทดลองใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานฯ ดังนี้

- 1.1.1 ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติ
- 1.1.2 หัวหน้ากลุ่มสืบเสาะและพินิจ
- 1.1.3 หัวหน้ากลุ่มคุมความประพฤติ
- 1.1.4 หัวหน้ากลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดแก้ไข
- 1.1.5 พนักงานคุมประพฤติ ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มสืบเสาะและพินิจ
- 1.1.6 พนักงานคุมประพฤติ ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มคุมความประพฤติ
- 1.1.7 พนักงานคุมประพฤติ ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงาน สำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยประยุกต์ข้อความคำถามจากมาตรฐานการประเมินที่พัฒนาขึ้น โดยคณะกรรมการพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานการประเมินทางการศึกษา ตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมินทางการศึกษา ดังนี้

1. มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) เป็นเกณฑ์ที่ช่วยให้แน่ใจได้ว่ารูปแบบการประเมินนั้นตอบสนองความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ได้จริง ได้แก่ 1) ความน่าเชื่อถือของผู้ประเมิน 2) การรวบรวมข้อมูลครอบคลุมและตอบสนองความต้องการใช้สารสนเทศของผู้ที่เกี่ยวข้อง 3) ความชัดเจนในการแปลความหมายของการประเมิน 4) การเผยแพร่ผลการประเมินไปยังผู้เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง 5) รายการประเมินเสร็จทันเวลาสำหรับการนำไปใช้ประโยชน์

2. มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standards) เป็นเกณฑ์ที่ช่วยให้แน่ใจได้ว่ารูปแบบการประเมินนั้นได้ให้สารสนเทศถูกต้องครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริง ได้แก่ 1) การระบุวัตถุประสงค์ของการประเมินอย่างชัดเจน 2) การวิเคราะห์บริบทของการประเมินอย่างเพียงพอ 3) การบรรยายแหล่งข้อมูลและการได้มาอย่างชัดเจน



4) สารสนเทศมีความตรง 5) สารสนเทศมีความเที่ยง 6) สารสนเทศมีความเป็นระบบ 7) การวิเคราะห์ข้อมูล สารสนเทศเชิงปริมาณ 8) การวิเคราะห์สารสนเทศเชิงคุณภาพ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงาน คุมประพจน์สังกัต กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการใช้รูปแบบการประเมินฯ ได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

#### 1. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบประเมินฯ จากเอกสารที่เกี่ยวข้อง

1.2 ศึกษาแนวทางในการประเมินรูปแบบการประเมินฯ จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประยุกต์ใช้สร้างแบบประเมินรูปแบบการปฏิบัติงานฯ ในครั้งนี้

1.3 ดำเนินการสร้างแบบประเมินการปฏิบัติงานฯ ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมินทางการศึกษา

1.4 นำแบบประเมินการปฏิบัติงานฯ ที่สร้างขึ้นไปให้คณะกรรมการควบคุม วิทยานิพนธ์ ได้ตรวจพิจารณาให้ข้อเสนอแนะแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

#### 2. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการทดลองที่มีต่อรูปแบบการประเมิน การปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัต กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ที่ได้จากการตอบ แบบสอบถามปลายเปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยการคำนวณค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีต่อรูปแบบการประเมินฯ ในด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุม ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50–5.00	หมายถึง ความถูกต้องและเป็นประโยชน์ระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50–4.49	หมายถึง ความถูกต้องและเป็นประโยชน์ระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50–3.49	หมายถึง ความถูกต้องและเป็นประโยชน์ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50–2.49	หมายถึง ความถูกต้องและเป็นประโยชน์ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00–1.49	หมายถึง ความถูกต้องและเป็นประโยชน์ระดับน้อยที่สุด

และวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ในส่วนของแบบสอบถามปลายเปิดที่เกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

#### สถิติที่ใช้ในการวิจัย

##### 1. สถิติพื้นฐาน

สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่ามัธยฐาน และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.1 ร้อยละ (Percentage: %) หมายถึงความถี่ของรายการที่สนใจใน 100 หน่วย คำนวณร้อยละได้จากสูตร (ไพศาล วรคำ, 2562, น. 321)

$$\text{ร้อยละ (\%)} = \frac{f}{N} \times 100 \quad (3-4)$$

เมื่อ  $f$  แทน ความถี่  
 $N$  แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean:  $\bar{X}$ ) เป็นหาค่ากลางจากการนำข้อมูลทั้งหมดมารวมกันแล้วหารด้วยจำนวนข้อมูลบางที่เรียกค่าเฉลี่ยว่า ตัวกลางเลขคณิต (Arithmetic Mean) การหาค่าเฉลี่ยเหมาะสำหรับข้อมูลที่วัดในระดับอันตรภาคขึ้นไป และมีการแจกแจงเป็นปกติหรือใกล้เคียงกับปกติสูตรการหาค่าเฉลี่ยมีดังนี้ (ไพศาล วรคำ, 2562, น. 323)

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^n X_i}{n} \quad (3-5)$$

เมื่อ  $\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง  
 $N$  แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง

1.3 วิเคราะห์ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) โดยใช้สูตร (ไพศาล วรคำ, 2562, น. 325)

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2}{n-1}} \quad (3-6)$$

เมื่อ  $S$  แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง  
 $\bar{x}$  แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง  
 $x_i$  แทน คะแนนของคนที่  $i$   
 $n$  แทน จำนวนสมาชิกของกลุ่มตัวอย่าง

1.4 ค่ามัธยฐาน (Median: Mdn) คือ การหาค่าที่อยู่ในตำแหน่งกลางของข้อมูลชุดนั้นเมื่อข้อมูลเรียงลำดับแล้ว (อรัญ ชูยกระเดื่อง, 2559, น. 16)

1.5 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Rang: IQR) คือ ผลต่างระหว่าง ควอไทล์ที่ 3 และควอไทล์ที่ 1 โดยใช้สูตร  $Q_3-Q_1$  (อรัญ ชูยกระเดื่อง, 2559, น. 26)

## 2. สถิติในการหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1 ดัชนีความสอดคล้องระหว่างการพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index: IOC) (ปิยะธิดา ปัญญา, 2558, น. 195)

สอดคล้อง มีคะแนนเป็น +1

ไม่แน่ใจ มีคะแนนเป็น 0

ไม่สอดคล้อง มีคะแนนเป็น -1

$$IOC = \frac{\sum R}{n} \quad (3-7)$$

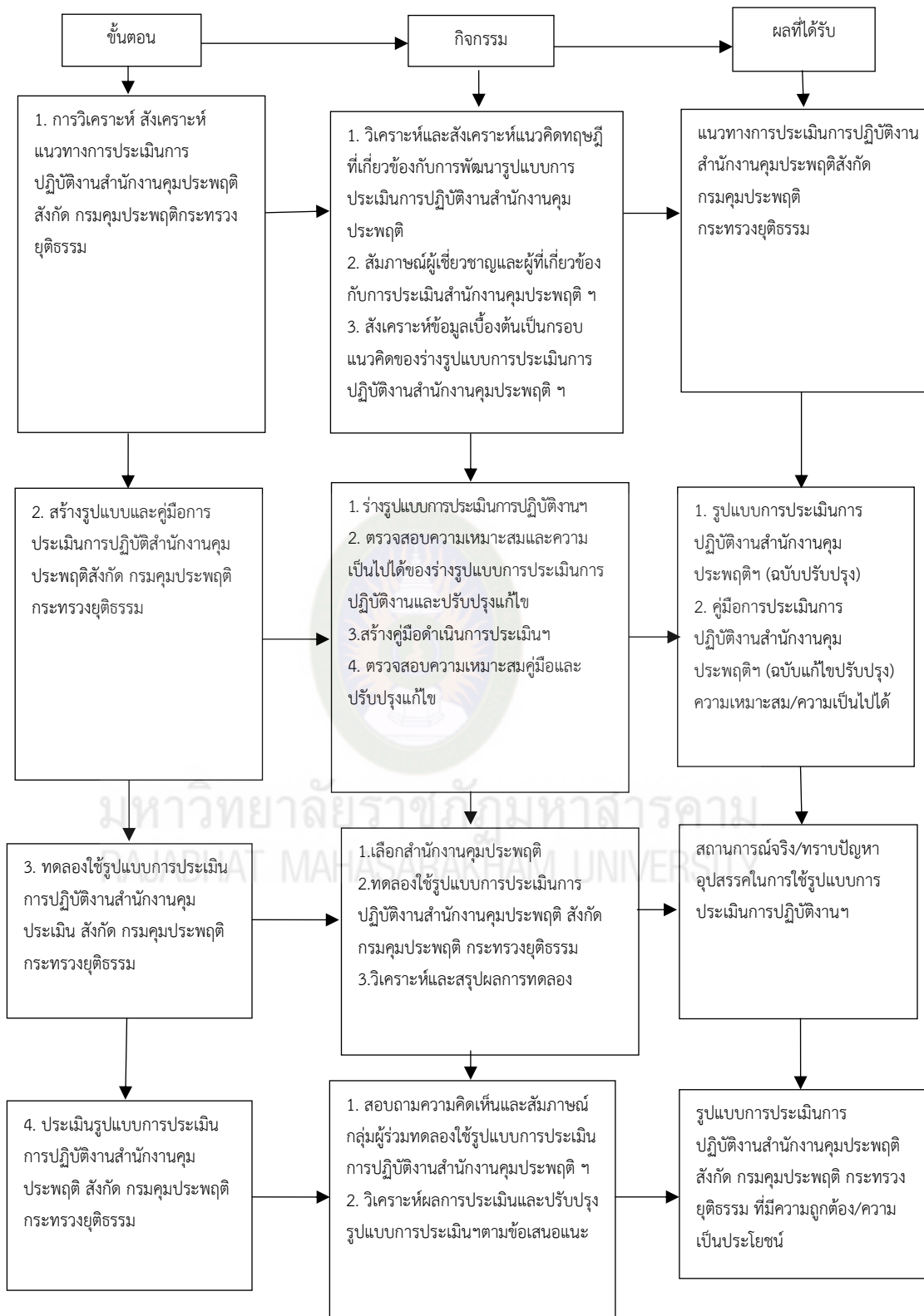
เมื่อ IOC เป็น ดัชนีความสอดคล้องที่ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนประเมินในข้อนั้น

$\sum R$  เป็น ผลรวมของคะแนนความสอดคล้องที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนประเมินในข้อนั้น

n เป็น จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ประเมินความสอดคล้องในข้อนั้น

2.2 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) จากสูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient (ปิยะธิดา ปัญญา, 2560, น. 153)

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \quad (3-8)$$



ภาพที่ 3.5 ขั้นตอนกิจกรรมและผลที่ได้รับ

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิจัย
2. ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิจัย
3. ผลการวิจัย

#### 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิจัย

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$  แทน คะแนนเฉลี่ย

$S.D.$  แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$IQR$  แทน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์

$Mdn$  แทน ค่ามัธยฐาน

#### 4.2 ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิจัย

**ตอนที่ 1** ผลการศึกษาแนวทางการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

**ตอนที่ 2** ผลการพัฒนาและหาคุณภาพของรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

**ตอนที่ 3** ผลการทดลองใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

**ตอนที่ 4** ผลการประเมินรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

### 4.3 ผลการวิจัย

#### ตอนที่ 1 ผลการศึกษาแนวทางการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

ผลการศึกษาแนวทางการประเมินสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม เพื่อกำหนดมาตรฐานและตัวบ่งชี้ของสิ่งที่มีงประเมินและร่างรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงาน สำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ สังเคราะห์แนวทางประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม จากเอกสาร ตำรา บทความวิชาการ รายงานวิจัยทั้งในและ ต่างประเทศ รวมทั้งสืบค้นจากฐานข้อมูลเว็บไซต์ต่าง ๆ ทางอินเทอร์เน็ต ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ประเด็นหัวข้อศึกษา/สาระสำคัญจากเอกสาร ตำรา

ประเด็นที่ศึกษา	สาระสำคัญ
1. สภาพปัญหาในการประเมิน สำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม	ยังไม่มีรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามภารกิจของ สำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม
2. แนวทางในการปฏิบัติงาน ตามพันธกิจของสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม	พันธกิจของสำนักงานคุมประพฤติฯตามกฎหมาย และระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 1. การสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจจำเลยที่เป็นจำเลย 2. การสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นนักโทษเด็ดขาด 3. การคุมความประพฤติผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นผู้ใหญ่ 4. การคุมความประพฤติผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นเด็กหรือเยาวชน

(ต่อ)

## ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ประเด็นที่ศึกษา	สาระสำคัญ
	5. การคุ้มครองประพฤตินักโทษผู้คุมความประพฤติที่เป็นนักโทษเด็ดขาด 6. การทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์โดยเงื่อนไขการคุ้มครองประพฤตินักโทษและการทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์แทนค่าปรับ 7. การสงเคราะห์ 8. การติดตามในชุมชน 9. ความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ 10. การมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐและภาคประชาสังคม
3. แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานตามพันธกิจของสำนักงานคุ้มครองประพฤตินักโทษ สังกัดกรมคุ้มครองประพฤตินักโทษ ยุติธรรม	1. มาตรฐานแห่งชาติว่าด้วยการปฏิบัติงานคุ้มครองประพฤตินักโทษ พ.ศ. 2562 1.1 การสืบเสาะและพินิจ 1.2 การคุ้มครองประพฤตินักโทษ 1.3 การทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์ 1.3.1 การทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์โดยเป็นเงื่อนไขในการคุ้มครองประพฤตินักโทษ 1.3.2 การทำงานบริการสังคมหรือทำงานสาธารณประโยชน์แทนค่าปรับ 1.4 การสงเคราะห์ 1.5 ความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ 1.6 การมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐและภาคประชาสังคม 1.6.1 อาสาสมัครคุ้มครองประพฤตินักโทษ 1.6.2 การมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคม 1.6.3 การมีส่วนร่วมของหน่วยงานของภาครัฐ 2. การประเมินตามแนวคิดเชิงระบบ (System Approach)

2. ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานตามพันธกิจของสำนักงานคุ้มครองประพตติ สังกัด กรมคุ้มครองประพตติ กระทรวงยุติธรรม เพื่อกำหนดตัวบ่งชี้ของสิ่งที่มีมุ่งประเมินและร่างรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุ้มครองประพตติ สังกัด กรมคุ้มครองประพตติ กระทรวงยุติธรรม โดยผู้วิจัยได้แยกประเด็นการสัมภาษณ์ 3 ประเด็น สามารถสรุปความเห็นสำคัญจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

2.1 สภาพปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานคุ้มครองประพตติ สังกัด กรมคุ้มครองประพตติ กระทรวงยุติธรรม จากการสัมภาษณ์เชิงลึกในการปฏิบัติงานของสำนักงานคุ้มครองประพตติฯ ในปัจจุบัน พบว่าสำนักงานคุ้มครองประพตติฯ มีปริมาณคดีสูงเกินเกณฑ์มาตรฐาน ก.พ. หลายเท่า โดยมีพันธกิจการปฏิบัติงานด้านการบังคับใช้กฎหมาย การแก้ไขฟื้นฟูฯ และการบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคประชาสังคม และการปฏิบัติงานตามมาตรฐานแห่งชาติการปฏิบัติงานของกรมคุ้มครองประพตติ การวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณจะวัดตามตัวชี้วัดที่กรมคุ้มครองประพตติถ่ายทอดมาสู่แหล่งปฏิบัติงานซึ่งไม่ครอบคลุมทุกพันธกิจของสำนักงานคุ้มครองประพตติ ยังไม่มีแนวทางการปฏิบัติอย่างชัดเจนเพื่อทำให้มองเห็นภาพสะท้อน เพื่อก้าวไปสู่การพัฒนาหรือการปรับปรุง

2.2 แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานตามพันธกิจของสำนักงานคุ้มครองประพตติ สังกัด กรมคุ้มครองประพตติ กระทรวงยุติธรรม

องค์ประกอบของรูปแบบการประเมินสำนักงานคุ้มครองประพตติ สังกัด กรมคุ้มครองประพตติ กระทรวงยุติธรรม ในปัจจุบันยังไม่มีรูปแบบการประเมินจากกรมคุ้มครองประพตติ กระทรวงยุติธรรม เพื่อให้การดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินสำนักงานคุ้มครองประพตติ สังกัด กรมคุ้มครองประพตติ กระทรวงยุติธรรม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องควรจะต้องมีการประเมินฯ เพื่อพัฒนาต่อไป ซึ่งประเด็นที่ประเมินประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) วัตถุประสงค์การประเมิน 2) สิ่งที่มีมุ่งประเมิน 3) ผู้ทำการประเมิน 4) วิธีการประเมิน 5) เกณฑ์การประเมิน 6) การให้ข้อมูลย้อนกลับ

ดังปรากฏตามคำที่ให้สัมภาษณ์ของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ที่กล่าวว่า

“...การปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมคุ้มครองประพตติ ผู้ปฏิบัติงานจะต้องระเบียบ ข้อกฎหมาย ให้เป็นไปตามมาตรฐานแห่งชาติว่าด้วยการปฏิบัติงานของกรมคุ้มครองประพตติ ในปัจจุบันยังไม่มี ความชัดเจนในแนวทางปฏิบัติทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานไปในแนวทางเดียวกันทั้งประเทศ จึงอยากให้มีเครื่องมือการวัดผลการทำงานด้วย เพราะการทำงานปัจจุบันก็ใช้แต่ตัวชี้วัดประจำปีงบประมาณเพียงอย่างเดียว...ยังไม่ครอบคลุมภารกิจ .....น่าจะมีหลากหลายวิธีการ ไม่น่าจะเน้นความสำคัญเชิงปริมาณ มากนัก แต่ควรมุ่งเน้นการทำงานที่มีการปฏิบัติงานเชิงคุณภาพ ในเบื้องต้นมีความเห็นว่าควรเป็นบุคลากรภายในเป็นผู้ประเมินกันเอง..... สำนักงานคุ้มครองประพตติฯ แต่ละแห่งมีบริบทที่ของพื้นที่ที่แตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตาม การวัดความสำเร็จขององค์กร..ก็ควรจะได้ใช้วิธีเดียวกัน...”

(ผู้บริหารฯ คนที่ 1, 7 ตุลาคม 2559: สัมภาษณ์)



“...สภาพปัจจุบันของสำนักงานคุมประพฤติ ฯ ก็คงจะเหมือนกันเกือบทุกแห่ง ก็คือ “งานล้นคน” เนื่องจาก สภาพแวดล้อมในแต่ละจังหวัดมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคมและเศรษฐกิจ ทำให้เกิดปัญหาการละเมิดสิทธิข้อกฎหมายตามมา แต่..การวัดประเมินการปฏิบัติงาน ควรที่เรื่องของคุณภาพข้อมูล การวางแผนการทำงาน ให้ตรงเวลา ให้สัมพันธ์กัน เพราะมีเวลาจำกัด ตามที่ศาลกำหนดวันพิพากษา ดังนั้น การวางแผนการทำงานให้สอดคล้องกันในแต่ละขั้นตอน... ต้องวัดตามภารกิจหลักงานคุมประพฤติให้ครบทุกภารกิจ เพราะมีสอดคล้องความสัมพันธ์กัน... ผู้ประเมินผล เป็นผู้ประเมินภายใน และใช้เครื่องมือวัดต่าง ๆ เช่น แบบสอบถาม...”

(ผู้บริหารฯ คนที่ 2, 8 ตุลาคม 2559: สัมภาษณ์)

“...สำนักงานคุมประพฤติฯ มีภารกิจงานทั้งการบังคับใช้กฎหมายการแก้ไขฟื้นฟูฯ และการบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคประชาสังคม ทำให้เกิดความขาดแคลนบุคลากร .....ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การวัดและประเมินได้จากบุคคลภายใน ผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มต่าง ๆ และผู้ปฏิบัติงานแต่ละกลุ่มงานร่วมด้วยเพื่อให้เกิดการยอมรับการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนางาน นอกจากนี้ต่อไปก็อาจจะต้องมีบุคคลภายนอกมาร่วมด้วยเพื่อให้มีความน่าเชื่อถือเพิ่มขึ้น โดยผู้ประเมินฯ คือ ผู้ที่เกี่ยวข้องเครื่องมือ ในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด ควรมีหลากหลายประเภท ตรงตามกลุ่มเป้าหมาย ...แต่ในเบื้องต้น...ประเมินขั้นตอน กระบวนการปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย ให้เป็นก่อน..ยังไม่ต้องถึงวัดผลสัมฤทธิ์ของงาน...”

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (ผู้บริหารฯ คนที่ 3, 5 พฤศจิกายน 2559: สัมภาษณ์)

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

“...สภาพปัจจุบัน คดีเด็กและเยาวชน คดีพักการลงโทษ และคดีลดการลงโทษจำคุก ....ปัญหาก็คือ...บุคลากรเฉพาะคดีที่ละเอียดอ่อน ซับซ้อนอย่างนี้.....ไม่เพียงพอ...ทำอย่างไร?... จะวัดผลการปฏิบัติงานได้...เพื่อปรับปรุงพัฒนางานให้มีขึ้น...แนวทางก็คงต้องมีเครื่องมือวัด ที่มีคุณภาพ สามารถประเมินตนเองในเบื้องต้นได้.....แนวทางการประเมินการปฏิบัติงาน ควรมีความต่อเนื่อง และมีมาตรฐานทางวิชาการรับรอง ... ..ควรจะมีงานวิชาการศึกษาความสำเร็จของการปฏิบัติงาน อย่างหลากหลาย และมีเครื่องมือทำการประเมินผลภาพรวมของสำนักงานฯ เป็นประจำทุกปี... ผู้บริหารสำนักงานฯ...หัวหน้ากลุ่มฯ.. จะต้องมีแนวทางการประเมินงานเบื้องต้น....มีเกณฑ์วัดที่ชัดเจน ...ให้เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง...อาจใช้เครื่องมือวัด เช่น การตรวจแฟ้มสำนวนคดี... การสังเกต...สัมภาษณ์...ในระหว่างการปฏิบัติงาน...แต่ถ้าจะให้ครอบคลุม...ก็น่าจะมีการประเมินผลในแต่ละสิ้นที่งบประมาณ ..เพื่อให้ทราบจุดเด่น..จุดด้อย...เพื่อวางแผนปรับปรุงงาน..หรือพัฒนางานต่อยอดขั้นต่อไป...”

(ผู้บริหารฯ คนที่ 4, 11 พฤศจิกายน 2559: สัมภาษณ์)

“...บุคลากรไม่สอดคล้องกับปริมาณงานคุณภาพดี หัวหน้างานๆ ก็ต้องรับผิดชอบ ทำคดีด้วย ทำให้ส่งผลต่อการวางแผนการปฏิบัติงาน และปัญหาในเรื่อง การฝึกสอนงานให้แก่ ผู้ปฏิบัติงาน.....จะมีเครื่องมืออะไร มาเป็นแนวทางให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถประเมินตนเองได้.. จนสามารถทำงานได้ตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองได้ ..โดยที่ไม่ต้องรอแต่การสอนแนะจาก หัวหน้างานเพียงอย่างเดียว...อาจใช้ขั้นตอนเบื้องต้น...เช่น...ปฏิบัติ...หรือยังปฏิบัติได้ไม่ครบถ้วน เป็นต้น...ตัวบ่งชี้ ของการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ การวางแผนในการปฏิบัติงานของ บุคลากรแต่ละระดับ .....ควรมีการวางแผนการบูรณาการร่วมกับชุมชน ในการติดตามดูแล ช่วยเหลือผู้กระทำผิดในชุมชน...”

(ผู้บริหารฯ คนที่ 5, 11 พฤศจิกายน 2559: สัมภาษณ์)

“...สำนักงานคุมประพฤติฯ ภาระงานหลายด้าน บุคลากรไม่เพียงพอทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรจะเป็น...การประเมินผลงานจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ..เพื่อการพัฒนาหรือ ปรับปรุงงานให้บรรลุเป้าหมายของทางราชการ.... แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานคุณภาพดี ควรจะมีการประเมินฯเป็นคณะกรรมการฯ และให้มีตัวแทนผู้ปฏิบัติงาน เป็นผู้ร่วมประเมินฯด้วย เพื่อให้เกิดการยอมรับในผลการประเมินฯ และนำไปพัฒนาหรือปรับปรุง แล้วนี้ประเด็นที่เกิดขึ้น.... หลังจากมีการประเมินงานแล้ว...ก็จะต้องมีการแจ้งผลการประเมินให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้ รับทราบผลการประเมินฯ เช่น คณะกรรมการฯ ประชุมแจ้งในภาพรวม ๆ ของภารกิจงานฯ แจ้งการ ปฏิบัติงานที่ดีที่ควรจะได้นำไปเป็นแบบอย่าง...และอีกส่วนหนึ่งที่สำคัญมาก ก็คือภารกิจงานฯ หรือข้อ ที่ควรปฏิบัติใดบ้างที่จะต้องปรับปรุงให้ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้...”

(ผู้บริหารฯ คนที่ 6, 21 พฤศจิกายน 2559: สัมภาษณ์)

“...การปฏิบัติงานคุณภาพดี...กรมคุมประพฤติ มีการประกาศนโยบายให้ การปฏิบัติงานให้มีการดำเนินงานตามมาตรฐานแห่งชาติของกรมคุมประพฤติ แต่ยังไม่มีการ เก็บข้อมูลเพื่อประมวลผล เป็นแนวทางปฏิบัติอย่างชัดเจน...ปัจจุบัน การปฏิบัติงานฯ ภายในภารกิจ ของสำนักงานคุมประพฤติฯ จะกำกับติดตามตามตัวชี้วัดในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งยังไม่ครอบคลุม ทุกภารกิจ จึงน่าจะเครื่องมือประเมินภายในด้วย.....มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเครื่องมือใน การวัดผลงานที่ปฏิบัติงานไปแล้ว...เกณฑ์การประเมินในเรื่อง การวัดคุณภาพของงานฯ...จะต้องเป็น ที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง..ซึ่งวัดในสิ่งที่จะต้องปฏิบัติจริง ๆ อยู่แล้ว..ไม่ต้องวัดที่ยุ่ยากซับซ้อน ..วัดพื้นฐานการปฏิบัติก่อน..ให้มีคุณภาพเบื้องต้น...ผลลัพธ์ที่สมบูรณ์ก็จะตามมาเอง...”

(ผู้บริหารฯ คนที่ 7, 6 ธันวาคม 2559: สัมภาษณ์)

“...สภาพปัจจุบันและปัญหา เนื่องจาก มีปริมาณคดีในแต่ละสำนักงานฯ เป็นจำนวนมาก บุคลากรไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน กรมคุมประพฤติ จึงได้มอบนโยบายให้นำภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้ความเหมาะสมของบริบทในแต่ละพื้นที่... ..แนวทางการประเมินฯ ควรมีรูปแบบการประเมินฯ ผลการปฏิบัติงานให้ครอบคลุมทุกภารกิจ และมีการวางแผนปฏิบัติการร่วมกับภาคประชาชน ควรมีการสร้างเครื่องมือเก็บข้อมูลให้เป็นไปตามมาตรฐานแห่งชาติของกรมคุมประพฤติ...ผู้ประเมิน...วัดผลงานในภารกิจ...ก็ต้องเป็นผู้บริหาร และหัวหน้ากลุ่ม...ผู้ปฏิบัติงานทุกกลุ่ม...จะทำให้ทราบร่วมกัน...ใช้ข้อมูลที่ได้..วางแผนรองรับการตรวจราชการจากกรมได้อีกด้วย..ประเมินทุกปีงบประมาณ...จะได้ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องให้ดีขึ้น...” .

(ผู้บริหารฯ คนที่ 8, 7 ธันวาคม 2559: สัมภาษณ์)

“...ผลการปฏิบัติงานของสำนักงานคุมประพฤติฯ ยังไม่ได้มีการวัดผลและประเมินผลการทำงานตามพันธกิจและในภาพรวมของหน่วยงาน.. เพื่อให้มองเห็นภาพสะท้อนเพื่อต่อยอดไปในการพัฒนาหรือปรับปรุง...แนวทางการประเมิน จะต้องใช้เครื่องมือการประเมินฯ ประเด็นแรกที่จะต้องประเมินฯ ก็คือ กระบวนการปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบข้อบังคับ ในระยะต่อไปจึงค่อยพัฒนาเครื่องมือการประเมินฯ ไปสู่การวัดผลเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ...การประเมินผล การปฏิบัติงานจะทำให้มองเห็นภาพสะท้อนของหน่วยงานฯ.....ประเมินเบื้องต้น ควรเป็นไปในรูปคณะกรรมการฯ ซึ่งแต่งตั้งจากบุคคลากรผู้ที่เกี่ยวข้องภายในสำนักงานฯ ...เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน...ใช้วิธีหลาย ๆ อย่างแนวทาง...เช่น...ตรวจแฟ้มสำนวนคดี...สังเกตการทำงาน...สัมภาษณ์...ให้รายงานผลปฏิบัติด้วยวาจา หรือลายลักษณ์หรืออาจใช้แบบสอบถาม ก็ได้ตามที่จะร่วมกันเห็นชอบ...สุดท้าย...ต้องมีการรายงานผลย้อนกลับ...เพื่อให้มีข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนางานต่อไป...”

(ผู้บริหารฯ คนที่ 9, 21 ธันวาคม 2559: สัมภาษณ์)

สรุปผลการวิเคราะห์ และสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบกับการสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลทั้งสองส่วนมาสังเคราะห์เพื่อร่างรูปแบบการประเมินสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ดังนี้

1. สภาพปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ไม่มีรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามภารกิจของสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม
2. แนวทางในการปฏิบัติงานตามพันธกิจของสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม 10 ด้าน ดังนี้

- 2.1 ด้านการสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจจำเป็นที่เป็นจำเลย
  - 2.2 ด้านการสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นนักโทษเด็ดขาด
  - 2.3 ด้านการคุมความประพฤติผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นผู้ใหญ่
  - 2.4 ด้านการคุมความประพฤติผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นเด็กหรือเยาวชน
  - 2.5 ด้านการคุมความประพฤติผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นนักโทษเด็ดขาด
  - 2.6 ด้านการทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์โดยเงื่อนไขการคุมความประพฤติ และการทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์แทนค่าปรับ
  - 2.7 ด้านการสงเคราะห์
  - 2.8 ด้านการติดตามในชุมชน
  - 2.9 ด้านความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์
  - 2.10 ด้านการมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐและภาคประชาสังคม
3. แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานตามพันธกิจของสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 มาตรฐานเดิม องค์กรประกอบและตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 189 ตัวบ่งชี้

มาตรฐานเดิม	องค์กรประกอบ และตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น
ด้านที่ 1 มาตรฐานด้านการสืบเสาะและพินิจ	1. ด้านการสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจจำเป็นที่เป็นจำเลย (26 ตัวบ่งชี้) 2. ด้านการสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจจำเป็นที่เป็นนักโทษเด็ดขาด (16 ตัวบ่งชี้)
ด้านที่ 2 มาตรฐานด้านการคุมความประพฤติ	3. ด้านการคุมความประพฤติผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นผู้ใหญ่ (33 ตัวบ่งชี้) 4. ด้านการคุมความประพฤติผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชน (32 ตัวบ่งชี้) 5. ด้านการคุมความประพฤติผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นนักโทษเด็ดขาด (28 ตัวบ่งชี้)
ด้านที่ 3 มาตรฐานด้านการทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์	6. ด้านการทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์โดยเงื่อนไขการคุมความประพฤติและการทำงานบริการ

(ต่อ)

## ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

มาตรฐานเดิม	องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น
3.1 การทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์ โดยเงื่อนไขในการคุ้มครองความประพฤติ	สังคมหรือสาธารณประโยชน์แทนค่าปรับ (11 ตัวบ่งชี้)
3.2 การทำงานบริการสังคมหรือทำงานสาธารณประโยชน์แทนค่าปรับ	
ด้านที่ 4 มาตรฐานด้านการสงเคราะห์	7. ด้านการสงเคราะห์ (13 ตัวบ่งชี้)
ด้านที่ 5 มาตรฐานด้านการติดตามในชุมชน	8. ด้านการติดตามในชุมชน (7 ตัวบ่งชี้)
ด้านที่ 6 มาตรฐานด้านความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์	9. ด้านความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ (11 ตัวบ่งชี้)
ด้านที่ 7 มาตรฐานด้านการมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐและภาคประชาสังคม	10. ด้านการมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐและภาคประชาสังคม (12 ตัวบ่งชี้)
7.1 อาสาสมัครคุ้มครองประพฤติ	
7.2 การมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคม	
7.3 การมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐ	

## ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาและหาคุณภาพของรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงาน

## คุ้มครองประพฤติ สังกัด กรมคุ้มครองประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

1. ผลการยกย่องรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงาน สำนักงานคุ้มครองประพฤติ สังกัดกรมคุ้มครองประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ผู้วิจัยมีการสร้างและพัฒนารูปแบบ ดังนี้

จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ แนวทางการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุ้มครองประพฤติ สังกัด กรมคุ้มครองประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ประกอบกับประเด็นจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับ แนวทางการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุ้มครองประพฤติ สังกัด กรมคุ้มครองประพฤติ กระทรวงยุติธรรม นำมาร่างรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุ้มครองประพฤติ สังกัด กรมคุ้มครองประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การประเมิน
2. สิ่งที่มีประเมินและตัวบ่งชี้
3. ผู้ทำการประเมิน
4. วิธีการประเมิน
5. เกณฑ์การประเมิน

## 6. การให้ข้อมูลย้อนกลับ

การประเมินมีการประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินของแนวคิดเชิงระบบ (System Approach) มีการประเมิน 3 ส่วน คือ การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า (Input) การประเมินด้านกระบวนการ (Process) การประเมินด้านผลผลิต (Output) ผลที่ได้จากการประเมินจะทำให้ได้สารสนเทศที่จะนำมาสู่การปรับปรุงการพัฒนาการปฏิบัติงานคุ้มครองประพฤติกุณของสำนักงานคุ้มครองประพฤติกุณสังกัดกรมคุ้มครองประพฤติกุณ กระทรวงยุติธรรม โดยผู้วิจัยได้จัดทำกรอบแนวคิดของร่างรูปร่างการประเมินฯ ดังตารางที่ 4.3

**ตารางที่ 4.3** องค์ประกอบของร่างรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุ้มครองประพฤติกุณ  
สังกัด กรมคุ้มครองประพฤติกุณ กระทรวงยุติธรรม (ที่ผู้วิจัยร่างขึ้น)

องค์ประกอบ	รายละเอียด
1. วัตถุประสงค์การประเมิน	1. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงหน่วยงานภายในสำนักงานคุ้มครองประพฤติกุณ สังกัด กรมคุ้มครองประพฤติกุณ กระทรวงยุติธรรม 2. เพื่อให้เกิดการยอมรับและนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการตัดสินใจของการบริหารสำนักงานคุ้มครองประพฤติกุณ สังกัด กรมคุ้มครองประพฤติกุณ กระทรวงยุติธรรม 3. เพื่อสร้างข้อสารสนเทศในการติดตามและกำกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด
2. สิ่งที่มีประเมินและตัวบ่งชี้	ประกอบด้วย 10 พันธกิจ 189 ตัวบ่งชี้
	1. ด้านการสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลย (26 ตัวบ่งชี้)
	2. ด้านการสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นนักโทษเด็ดขาด (16 ตัวบ่งชี้)
	3. ด้านการคุ้มครองประพฤติกุณผู้ถูกคุ้มครองประพฤติกุณที่เป็นผู้ใหญ่ (33 ตัวบ่งชี้)
	4. ด้านการคุ้มครองประพฤติกุณผู้ถูกคุ้มครองประพฤติกุณที่เป็นเด็กและเยาวชน (32 ตัวบ่งชี้)
	5. ด้านการคุ้มครองประพฤติกุณผู้ถูกคุ้มครองประพฤติกุณที่เป็นนักโทษเด็ดขาด (28 ตัวบ่งชี้)

(ต่อ)

## ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	รายละเอียด
	6. ด้านการทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์โดยเงื่อนไขการคุม ความประพฤติ และการทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์ แทนค่าปรับ (11 ตัวบ่งชี้)
	7. ด้านการสงเคราะห์ (13 ตัวบ่งชี้)
	8. ด้านการติดตามในชุมชน (7 ตัวบ่งชี้)
	9. ด้านความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ (11 ตัวบ่งชี้)
	10. ด้านการมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐและภาคประชาสังคม (12 ตัวบ่งชี้)
3. ผู้ทำการประเมิน	1. ผู้อำนวยการฯ 2. หัวหน้ากลุ่มสืบเสาะและพินิจ 3. หัวหน้ากลุ่มคุมความประพฤติ 4. หัวหน้ากลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด 5. พนักงานคุมประพฤติผู้ปฏิบัติงานสืบเสาะและพินิจ 6. พนักงานคุมประพฤติผู้ปฏิบัติงานคุมความประพฤติ 7. พนักงานคุมประพฤติผู้ปฏิบัติงานสืบเสาะและพินิจ
4. วิธีการประเมิน	การสัมภาษณ์/การตรวจสอบรายการ/การตรวจสอบแฟ้มสะสมผลงาน
5. เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์สัมบูรณ์ (ดีมาก/ดี/พอใช้ และปรับปรุง)
6. การให้ข้อมูลย้อนกลับ	การสังเกต/การสัมภาษณ์/การตรวจสอบรายการ (Check List) การตรวจสอบแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio)

จากตารางที่ 4.3 ร่างรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ วัตถุประสงค์การประเมินสิ่งที่มุ่งประเมินและตัวบ่งชี้ผู้ทำการประเมินวิธีการประเมิน เกณฑ์การประเมิน และการให้ข้อมูลย้อนกลับ

องค์ประกอบที่ 1 วัตถุประสงค์การประเมิน

วัตถุประสงค์การประเมินครั้งนี้ 1) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงหน่วยงานภายในของกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม 2) เพื่อให้เกิดการยอมรับและนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการตัดสินใจในการบริหาร 3) เพื่อเป็นสารสนเทศในการพัฒนาคุณภาพงานตามภารกิจงานคุมประพฤติ ของสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

องค์ประกอบที่ 2 สิ่งที่มีมุ่งประเมินและตัวบ่งชี้

สิ่งที่มีมุ่งประเมิน ประกอบด้วยพันธกิจงานของสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม จำนวน 10 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลย
2. ด้านการสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นนักโทษเด็ดขาด
3. ด้านการคุมความประพฤติผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นผู้ใหญ่
4. ด้านการคุมความประพฤติผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชน
5. ด้านการคุมความประพฤติผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นนักโทษเด็ดขาด
6. ด้านการทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์โดยเงื่อนไขการคุมความประพฤติ

และการทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์แทนค่าปรับ

7. ด้านการสงเคราะห์
8. ด้านการติดตามในชุมชน
9. ด้านความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์
10. ด้านการมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐและภาคประชาสังคม

องค์ประกอบที่ 3 ผู้ทำการประเมิน

ผู้ทำการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ควรเป็นกลุ่มบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามภารกิจของสำนักงานคุมประพฤติฯ และควรมีหลายกลุ่ม ซึ่งผลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ที่เกี่ยวข้อง สรุปในเบื้องต้นได้ว่า ผู้ที่ควรเป็นผู้ทำการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ประกอบด้วย

1. ผู้บริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติ
2. หัวหน้ากลุ่ม ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มสืบเสาะและพินิจ หัวหน้ากลุ่มคุมความประพฤติ หัวหน้ากลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด
3. พนักงานคุมประพฤติ ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มสืบเสาะและพินิจ ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มคุมความประพฤติ และผู้ปฏิบัติงานกลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด

องค์ประกอบที่ 4 วิธีการประเมิน

วิธีการประเมิน การปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ตามร่างรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานฯ ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ข้อสรุปว่าควรใช้วิธีการประเมินฯ ที่หลากหลาย โดยอาจใช้วิธีการประเมินเชิงอัตนัย (Subjective) และวิธีการประเมินเชิงปรนัย (Objective) ควบคู่กันไป ทั้งนี้ สามารถสรุปวิธีการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ



กระทรวงยุติธรรม ตามรูปแบบการประเมินฯ ได้ดังนี้ 1) การสังเกต 2) การสัมภาษณ์ 3) การตรวจสอบรายการ (Check List) และ 4) การตรวจสอบแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio)

องค์ประกอบที่ 5 เกณฑ์การประเมิน

เกณฑ์ที่ใช้ในรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม จำแนกออกเป็นเกณฑ์การให้คะแนน และเกณฑ์สำหรับตัดสินผลการประเมิน ซึ่งจากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสอบถาม การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติสามารถกำหนดเกณฑ์การตัดสินผลการประเมินการปฏิบัติงานฯ และเกณฑ์การประเมินในการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ใช้การเปรียบเทียบผลการประเมินกับเกณฑ์สัมบูรณ์ เป็นเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นโดยผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

ร้อยละ 80 ขึ้นไป ของคะแนนรวมแต่ละด้านของสิ่งที่มุ่งประเมิน หมายถึง การปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติฯ มีคุณภาพในการดำเนินงานในระดับ ดีมาก

ร้อยละ 70-79 ของคะแนนรวมแต่ละด้านของสิ่งที่มุ่งประเมิน หมายถึง การปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติฯ มีคุณภาพในการดำเนินงานในระดับ ดี

ร้อยละ 60-69 ของคะแนนรวมแต่ละด้านของสิ่งที่มุ่งประเมิน หมายถึง การปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติฯ มีคุณภาพในการดำเนินงานในระดับ พอใช้

ต่ำกว่าร้อยละ 60 ของคะแนนรวมแต่ละด้านของสิ่งที่มุ่งประเมิน หมายถึง การปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติฯ มีคุณภาพในการดำเนินงานในระดับ ปรับปรุง

องค์ประกอบที่ 6 การให้ข้อมูลย้อนกลับ

การให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญขององค์ประกอบหนึ่งของรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม เพราะการให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นการสะท้อนผลการดำเนินงานของหน่วยงาน/องค์การว่าควรปรับปรุงและ/หรือควรพัฒนาไปในทิศทางใด สิ่งสำคัญที่ควรระวังในการให้ข้อมูลย้อนกลับ คือ การทำให้หน่วยงาน/องค์การที่รับประเมินได้เข้าใจสิ่งที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน/องค์การของตนเอง และยอมรับผลที่เกิดขึ้นเพื่อการพัฒนาหน่วยงาน/องค์การของตนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไปในอนาคต สำหรับการให้ข้อมูลย้อนกลับในรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ที่ได้จากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องครั้งนี้ มีดังนี้

1. แจ้งผลการประเมินในภาพรวมของหน่วยงาน
2. แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ดี
3. แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ต้องปรับปรุงแก้ไข

## การยกร่างตัวบ่งชี้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานฯ จำนวน 189 ตัวบ่งชี้

ตารางที่ 4.4 สิ่งที่มีมุ่งประเมิน (พันธกิจ) และตัวบ่งชี้การยกร่างรูปแบบในการประเมินการปฏิบัติงาน  
สำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

สิ่งที่มีมุ่งประเมิน	ตัวบ่งชี้
1. ด้านการสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลย	
1.1 การแสวงหา และรวบรวม ข้อเท็จจริง (13 ตัวบ่งชี้)	<p>1. มีการดำเนินการบันทึกข้อมูล หรือปรับปรุงข้อมูลสำนวนคดีสืบเสาะและพินิจในระบบสารสนเทศให้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน</p> <p>2. มีการดำเนินการรวบรวมเอกสารประกอบสำนวน และวางแผนการสืบเสาะและพินิจ</p> <p>3. มีการดำเนินการสอบปากคำผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลยเบื้องต้นตามแบบที่กรมคุมประพฤติกำหนด และสอบปากคำผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลย</p> <p>4. มีการดำเนินการตรวจสอบประวัติการกระทำความผิด และประวัติอื่น ๆ เช่น ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงาน ประวัติการรักษาอาการติดยาเสพติดให้โทษ หรือประวัติการรักษาอาการทางจิตของผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลย</p> <p>5. มีการดำเนินการตรวจสอบสุขภาพร่างกายและภาวะแห่งจิต ในกรณีที่มีความจำเป็นต้องตรวจวินิจฉัยโดยละเอียด โดยการส่งตัวผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลยไปรับการวินิจฉัยจากแพทย์เพิ่มเติม</p> <p>6. มีการดำเนินการสอบปากคำพยานบุคคล เช่น พยานบุคคลที่เกี่ยวข้องในคดีพยานใกล้ชิดผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลย พยานเพื่อนบ้าน หรือพยานที่เป็นผู้เสียหาย กรณีมีความจำเป็นอาจมีหนังสือเรียกพยานบุคคลเพื่อมาให้ถ้อยคำ ตามแบบที่กรมคุมประพฤติกำหนด</p> <p>7. มีการดำเนินการในกรณีที่มีความจำเป็นต้องตรวจสอบพยานเอกสารและพยานวัตถุ ให้ดำเนินการออกคำสั่งเรียกพยานเอกสารและพยานวัตถุเพื่อใช้เป็นพยานหลักฐาน ตามแบบที่กรมคุมประพฤติกำหนด</p> <p>8. มีการดำเนินการสืบเสาะสถานที่ที่ผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลยพักอาศัย หรือสถานที่ทำงาน หรือสถานที่เกิดเหตุ และให้มีการบันทึก สภาพบ้าน สถานที่ทำงาน และสภาพแวดล้อม รวมทั้งสถานที่เกิดเหตุ ตามแบบที่กรมคุมประพฤติกำหนด หรืออาจมอบหมายให้อาสาสมัครคุมประพฤติตรวจสอบบ้านและสภาพแวดล้อมของผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลย</p>

(ต่อ)

## ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

สิ่งที่มุ่งประเมิน	ตัวบ่งชี้
	<p>9. มีการดำเนินการในกรณีที่เกิดมีผู้เสียหาย และหลักเกณฑ์นำกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์มาใช้ให้ดำเนินการตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่กรมคุมประพฤติกำหนด</p> <p>10. มีการดำเนินการแสวงหาและรวบรวมข้อเท็จจริงเกี่ยวกับผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลยนั้น พนักงานคุมประพฤติอาจใช้วิธีการอื่นใดตามที่กรมคุมประพฤติกำหนด แต่ต้องคำนึงถึงข้อมูล ดังนี้ (1) มูลเหตุ แรงจูงใจและความรุนแรงในการกระทำผิด รวมทั้งความสำนึกผิด (2) ความเสียหายและการเยียวยาผู้เสียหาย รวมทั้งความประสงค์ของผู้เสียหายในการลงโทษ (3) ประวัติการทำความผิดที่ผ่านมาและแนวโน้มการกระทำผิด (4) ปัจจัยส่วนบุคคล ครอบครัวและสภาพแวดล้อม ต่อการกลับตนเป็นพลเมืองดี</p>
<p>1.2 การวิเคราะห์และประเมิน (4 ตัวบ่งชี้)</p>	<p>1. มีการดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่ได้จากการแสวงหาและรวบรวมข้อเท็จจริงเกี่ยวกับผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลย</p> <p>2. มีการดำเนินการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของพยานบุคคลจากบันทึกถ้อยคำพยาน โดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลยกับพยาน ฐานะของพยาน รวมทั้งความสอดคล้องกับพยานหลักฐานในสำนวน / การวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของพยานเอกสารโดยพิจารณาถึงแหล่งที่มาของเอกสาร หรือเอกสารที่เคยใช้อ้างอิง หรือใช้ประกอบในการก่อนิติสัมพันธ์ที่มีกฎหมายหรือส่วนราชการรับรอง และวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของพยานวัตถุ โดยพิจารณาตามสภาพที่ปรากฏเชิงประจักษ์</p> <p>3. มีการดำเนินการประมวลข้อเท็จจริงเกี่ยวกับผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลย ได้แก่ อายุ ประวัติ การกระทำผิด ประวัติครอบครัวและสถานภาพการสมรส บ้านและสภาพแวดล้อม การศึกษาอบรม การประกอบอาชีพ ฐานะทางเศรษฐกิจนิสัยความประพฤติ สุขภาพและภาวะแห่งจิต สภาพความผิดและพฤติการณ์แห่งคดี การบรรเทาผลร้ายและเหตุอื่นอันควรปราณี</p> <p>4. มีการดำเนินการจำแนกผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลย เพื่อพิจารณาระดับความเสี่ยงหรือแนวโน้มการกระทำผิดซ้ำ และกำหนดวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมสำหรับผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลยแต่ละรายตามหลักเกณฑ์ที่กรมคุมประพฤติกำหนด</p>

(ต่อ)

## ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

สิ่งที่มุ่งประเมิน	ตัวบ่งชี้
<p>1.3 การทำ รายงานและ ความเห็น เสนอ ศาล (9 ตัวบ่งชี้)</p>	<p>1. มีการดำเนินการเขียนรูปแบบรายงานสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจ และความเห็นในการสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลยให้ศาล ให้ แล้วเสร็จภายในสิบห้าวันนับที่สำนักงานคุมประพฤติได้รับคำสั่ง</p> <p>2. มีการดำเนินการในกรณีมีเหตุจำเป็นอาจร้องขอต่อศาลเพื่อสั่งให้ขยายเวลา ออกไปได้อีกไม่เกินสามสิบวัน</p> <p>3. มีการดำเนินการ เว้นแต่ศาลจะมีคำสั่งเป็นอย่างอื่น ให้จัดทำรายงานสืบเสาะ และพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลย ให้มีสาระสำคัญตามที่กฎหมาย กำหนด ดังนี้ (1) ประวัติครอบครัวและภูมิหลัง ได้แก่ อายุ ประวัติ ความประพฤติ สติปัญญา การศึกษา อบรม สุขภาพ ภาวะแห่งจิต นิสัย อาชีพ (2) ประวัติ การกระทำผิด (3) สภาพความผิดและพฤติการณ์แห่งคดี การรู้สึกความผิดและ พยายามบรรเทาผลร้ายที่เกิดขึ้น ตลอดจนข้อเท็จจริงที่เกี่ยวกับความเสียหายและ ความเห็นของผู้เสียหายหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องในกรณีที่มีการทำข้อตกลงจากการ ดำเนินการเพื่อสร้างความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ให้เสนอข้อตกลงดังกล่าวให้ศาล ทราบ (4) เหตุอันสมควรปรานี (5) ความต้องการของ ผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลยเกี่ยวกับวิธีการคุมความประพฤติ (6) ความเห็น เกี่ยวกับความสามารถในการแก้ไขปรับปรุงตนเอง และวิธีการคุมความประพฤติ โดยนำผลจากการจำแนกแบบประเมินผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลย ประกอบการเสนอความเห็น</p> <p>4. มีการดำเนินการเตรียมความพร้อมการนำพยานหลักฐานเข้าสืบประกอบ รายงานและความเห็นต่อศาล ในกรณีที่มีการคัดค้านรายงานสืบเสาะและพินิจ ผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลย</p>
รวม	26 ตัวบ่งชี้
2. ด้านการสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นนักโทษเด็ดขาด	
<p>2.1 การแสวงหา และรวบรวม ข้อเท็จจริง (6 ตัวบ่งชี้)</p>	<p>1. มีการดำเนินการบันทึกข้อมูล หรือปรับปรุงข้อมูลสำนวนคดีสืบเสาะและ พินิจที่เป็นนักโทษเด็ดขาดจากกรมราชทัณฑ์หรือเรือนจำทหาร ในระบบ สารสนเทศให้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน</p>

(ต่อ)

## ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

สิ่งที่มุ่งประเมิน	ตัวบ่งชี้
	<p>2. มีการดำเนินการรวบรวมเอกสารประกอบสำนวน และวางแผนการสืบเสาะและพินิจ</p> <p>3. มีการดำเนินการบันทึกหรือรวบรวมพยานหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่า ผู้อุปการะเป็นผู้มีความพร้อมยอมรับอุปการะผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นนักโทษเด็ดขาดที่ได้รับพักการลงโทษหรือลดวันต้องโทษจำคุกด้วยความสมัครใจ และผู้อุปการะเป็นบุคคลที่มีความเหมาะสม รวมทั้งมีความสามารถในการให้คำแนะนำ ตักเตือน มิให้กระทำผิดซ้ำ และช่วยเหลือผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นนักโทษเด็ดขาดให้ดำเนินชีวิตไปอย่างปกติสุข</p> <p>4. มีการดำเนินการบันทึกเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้เสียหายหรือผู้ที่ได้รับผลกระทบทุกคดี เว้นแต่ผู้เสียหายไม่ประสงค์ให้อภัยค่า</p> <p>5. มีการดำเนินการบันทึกถ้อยคำเพื่อนบ้านหรือผู้นำชุมชน เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการพิจารณาปล่อยตัวพักการลงโทษหรือลดวันต้องโทษจำคุก</p> <p>6. มีการดำเนินการแสวงหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของผู้อุปการะที่ผู้สืบเสาะและพินิจที่เป็นนักโทษเด็ดขาดจะไปพักอาศัยอยู่ด้วย การแสวงหาข้อและรวบรวมข้อเท็จจริงตาม (3) (4) (5) พนักงานคุมประพฤติอาจมอบหมายให้อาสาสมัครคุมประพฤติดำเนินการได้ตามที่เห็นสมควร โดยใช้แบบตามที่กรมคุมประพฤติ กำหนด ทั้งนี้ การแสวงหาและรวบรวมข้อเท็จจริงเกี่ยวกับผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นนักโทษเด็ดขาดพนักงานคุมประพฤติอาจใช้วิธีการอื่นใดตามที่กรมคุมประพฤติกำหนด</p>
<p>2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลและประเมิน (4 ตัวบ่งชี้)</p>	<p>1. มีการดำเนินการวิเคราะห์และประเมินผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นนักโทษเด็ดขาดเพื่อการพิจารณาปล่อยตัวพักการลงโทษหรือลดวันต้องโทษจำคุกจากการประมวลข้อมูลเกี่ยวกับผู้อุปการะ</p> <p>3. มีการดำเนินการวิเคราะห์และประเมินผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นนักโทษเด็ดขาดเพื่อการพิจารณาปล่อยตัวพักการลงโทษหรือลดวันต้องโทษจำคุกประมวลข้อมูลเกี่ยวกับเพื่อนบ้านหรือผู้นำชุมชน</p> <p>4. มีการดำเนินการวิเคราะห์และประเมินผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นนักโทษเด็ดขาดเพื่อการพิจารณาปล่อยตัวพักการลงโทษหรือลดวันต้องโทษจำคุกสภาพแวดล้อมของผู้อุปการะ</p>

(ต่อ)

## ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

สิ่งที่มุ่งประเมิน	ตัวบ่งชี้
2.3 การทำ รายงาน (6 ตัวบ่งชี้)	1. มีการดำเนินการจัดทำรายงานและความเห็นในการสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นนักโทษเด็ดขาดให้แล้วเสร็จภายในหกสัปดาห์ นับแต่วันที่สำนักงานคุมประพฤติได้รับหนังสือจากกรมราชทัณฑ์ หรือเรือนจำทหาร
	2. มีการดำเนินการในกรณีมีเหตุจำเป็น อธิบดีกรมคุมประพฤติอาจขยายเวลาออกไปได้อีกไม่เกินสามสัปดาห์ โดยแจ้งให้กรมราชทัณฑ์หรือเรือนจำทหารทราบ
	3. มีการดำเนินการจัดทำรายงานสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นนักโทษเด็ดขาด ให้มีสาระสำคัญ ดังนี้ (1) ข้อมูลและความเห็นของผู้อุปการะ (2) ความคิดเห็นของผู้เสียหาย ผู้นำชุมชนหรือเพื่อนบ้าน (3) ลักษณะที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม (4) ความเห็น
รวม	16 ตัวบ่งชี้
3. ด้านการคุ้มครองประพฤตินักโทษคุมประพฤติที่เป็นผู้ใหญ่	
3.1 การชี้แจง เงื่อนไขการคุม ความประพฤติ การปฐมนิเทศ และการ ดำเนินการ เบื้องต้น (10 ตัวบ่งชี้)	1. มีการดำเนินการบันทึกข้อมูล หรือปรับปรุงข้อมูลสำนวนคดีการคุ้มครองประพฤตินักโทษคุมความประพฤติที่เป็นผู้ใหญ่ในระบบสารสนเทศให้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน
	2. มีการดำเนินการรวบรวมและตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลในสำนวนคดี เช่น คำสั่งศาล รายงานสืบเสาะและพินิจ รวมทั้งเอกสารที่เกี่ยวข้อง
	3. มีการดำเนินการชี้แจงเงื่อนไขการคุ้มครองประพฤติดังที่ศาลสั่ง ด้วยวาจาและลายลักษณ์อักษรพร้อมทั้งแจ้งสิทธิและหน้าที่ของผู้ถูกคุ้มครองประพฤตินักโทษที่เป็นผู้ใหญ่ รวมทั้งผลที่จะได้รับการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติ ตามแบบที่กรมคุมประพฤติกำหนด
	4. มีการดำเนินการจัดปฐมนิเทศผู้ถูกคุ้มครองประพฤตินักโทษที่เป็นผู้ใหญ่ เพื่อแจ้งวัตถุประสงค์ของการคุ้มครองประพฤตินักโทษ และวิธีการคุ้มครองประพฤตินักโทษ บริการที่อาจได้รับจากสำนักงานคุมประพฤติ
	5. มีการมีดำเนินการเบื้องต้นแก่ผู้ถูกคุ้มครองประพฤตินักโทษที่เป็นผู้ใหญ่ ดังนี้ (1) บันทึกถ้อยคำผู้ถูกคุ้มครองประพฤตินักโทษที่เป็นผู้ใหญ่ ตามแบบที่กรมคุมประพฤติกำหนด (2) ดำเนินการเกี่ยวกับผู้ถูกคุ้มครองประพฤตินักโทษที่เป็นผู้ใหญ่ เช่น ถ่ายภาพ พิมพ์ลายนิ้วมือ ตรวจร่างกาย เก็บตัวอย่างปัสสาวะ การตรวจหรือทดสอบเกี่ยวกับยาเสพติด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการ ตามที่กฎหมายกำหนด

(ต่อ)

## ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

สิ่งที่มุ่งประเมิน	ตัวบ่งชี้
	<p>(3) ในกรณีที่ถูกคุกคามความประพฤติที่เป็นผู้ใหญ่ มีอาการบกร่องทางร่างกายหรือจิตใจหรือมีความจำเป็นต้องได้รับการช่วยเหลือและสงเคราะห์ ให้ดำเนินการส่งตัวไปบำบัดรักษาหรือช่วยเหลือสงเคราะห์ในเบื้องต้น (4) ในคดีที่ศาลมีคำสั่งให้ดำเนินการติดอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์หรืออุปกรณ์อื่นใดในการติดตามตัวบุคคล ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด (5) ดำเนินการอื่นใด เพื่อให้ผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นผู้ใหญ่ปฏิบัติตามเงื่อนไข และสามารถแก้ไขปรับปรุงตนเองได้ เพื่อประโยชน์ในการป้องกันอาชญากรรม และแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด (6) ในกรณีผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นผู้ใหญ่ไม่มาพบพนักงานคุมประพฤติ ให้ดำเนินการตรวจสอบข้อมูลและมีหนังสือแจ้งเตือนไปยังผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นผู้ใหญ่ และเมื่อมาพบก็ให้ดำเนินการตามข้อ 3 ข้อ 4 และข้อ 5</p>
<p>3.2 การวิเคราะห์และจัดทำแผน (4 ตัวบ่งชี้)</p>	<p>1. มีการดำเนินการนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาวิเคราะห์และประเมินเพื่อจำแนก ได้แก่ ประเมินความเสี่ยงและสภาพปัญหาความต้องการ และสรุปผลการประเมิน</p> <p>2. มีการดำเนินการวางแผนการคุมความประพฤติ ได้แก่ การกำหนดแผนตามระดับการควบคุมและสอดส่อง และการกำหนดแผนการแก้ไขฟื้นฟูตามสภาพปัญหาและความต้องการ</p> <p>3. มีการดำเนินการนำข้อมูลแผนการแก้ไขฟื้นฟูผู้ถูกคุมความประพฤติ ลงโปรแกรมระบบสารสนเทศการคุมประพฤติ ( IT) เพื่อส่งต่อกลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด</p> <p>4. มีการนำข้อมูลผลการบันทึกการจัดกิจกรรมแก้ไขฟื้นฟูและดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จากกลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดมาดำเนินการต่อในขั้นตอนต่อไป</p>
<p>3.3 การดำเนินการคุมความประพฤติและการแก้ไขฟื้นฟู (7 ตัวบ่งชี้)</p>	<p>1. มีการดำเนินการรับรายงานตัว และบันทึกถ้อยคำเบื้องต้น/การรับรายงานตัว และมีความเปลี่ยนแปลงข้อมูลใด ๆ ให้บันทึกอย่างละเอียด พร้อมทั้งให้ผู้ถูกคุมความประพฤติลงลายมือชื่อในบันทึกการรับรายงานตัวทุกครั้ง</p>

(ต่อ)

## ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

สิ่งที่มุ่งประเมิน	ตัวบ่งชี้
	<p>2. มีการดำเนินการวิเคราะห์ผลกระทบรายงานตัวและวางแผนการดำเนินการต่อไป โดยดำเนินการทันทีหรืออย่างช้าไม่เกิน 7 วัน หลังจากดำเนินการรับรายงานตัวเสร็จเรียบร้อยแล้ว ในกรณีที่ผู้คุมความประพฤติที่เป็นผู้ใหญ่ร้องขอและพนักงานคุมประพฤติเห็นสมควรเพื่อประโยชน์ของคุมความประพฤติที่เป็นผู้ใหญ่ พนักงานคุมประพฤติอาจพิจารณาส่งคดีให้สำนักงานคุมประพฤติอื่นดำเนินการแทน</p> <p>3. มีการดำเนินการตามแผนการแก้ไขฟื้นฟู ที่ได้จากการประเมินเพื่อจำแนกตามโปรแกรมหรือกิจกรรมที่จัดสอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการหรือส่งผลกระทบต่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อมิให้กระทำผิดซ้ำ มีการดำเนินการเพื่อสร้างคามยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ ในกรณีคดีที่มีผู้เสียหาย หากว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งร้องขอและอีกฝ่ายหนึ่งยินยอม</p> <p>4. มีการดำเนินการออกสอดส่อง และบันทึกการสอดส่องตามแบบฟอร์มที่กรมคุมประพฤติกำหนด และในกรณีที่มีการดออกสอดส่องจะต้องมีบันทึกขออนุญาตโดยจะเป็นดุลพินิจของผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติ</p> <p>5. มีการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสอดส่องทันทีหรือภายใน 7 วัน หลังจากออกสอดส่องเพื่อดำเนินการในขั้นตอนต่อไป</p> <p>6. มีการดำเนินการตามระเบียบที่กรมคุมประพฤติกำหนดเมื่อผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นผู้ใหญ่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งและเงื่อนไขของศาล</p> <p>7. มีการดำเนินการมอบหมายให้อาสาสมัครคุมประพฤติ หรือประสานความร่วมมือกับภาคีรัฐภาคเอกชน และชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขฟื้นฟูผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นผู้ใหญ่</p>
3.4 การติดตามและประเมินผล (3 ตัวบ่งชี้)	<p>1. มีการดำเนินการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนการคุมความประพฤติ เป็นระยะในระหว่างการคุมความประพฤติ เพื่อให้ผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นผู้ใหญ่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ศาลกำหนด</p> <p>2. มีการดำเนินการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนการแก้ไขฟื้นฟู ในระหว่างการคุมความประพฤติ โดยประเมินตามสภาพปัญหา ความจำเป็นและความต้องการ หรือระดับของความเสียหายหรือแนวโน้มการกระทำผิดซ้ำ หากพบข้อเท็จจริงเปลี่ยนแปลงไป ให้ปรับแผนการแก้ไขฟื้นฟูตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข เกี่ยวกับแผนตามที่กฎหมายกำหนด และหากแผนการแก้ไขฟื้นฟูไม่มีการแก้ไขปัญหตามแผนที่กำหนดจะต้องระบุเหตุผลหรือกำหนดแผนการดำเนินงานใหม่ด้วย</p>

(ต่อ)



## ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

สิ่งที่มุ่งประเมิน	ตัวบ่งชี้
	3. มีการดำเนินการประเมินซ้ำทุก 3-6 เดือน และปรับระดับการคุมความประพฤติตามข้อเท็จจริงที่เปลี่ยนแปลงไป
3.5 การจัดทำรายงานการคุมความประพฤติ (9 ตัวบ่งชี้)	<p>1. มีการดำเนินการจัดทำรายงานและความเห็นการคุมความประพฤติในกรณี ดังนี้ (1) ให้พ้นการคุมความประพฤติ ในกรณีที่ผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นผู้ใหญ่ปฏิบัติตามเงื่อนไขครบถ้วน โดยจัดทำรายงานและความเห็นภายในสามสัปดาห์ นับแต่วันที่ผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นผู้ใหญ่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ศาลกำหนดครบถ้วนและครบระยะเวลาการคุมความประพฤติ (2) ให้พ้นการคุมความประพฤติก่อนกำหนด ในกรณีที่ผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นผู้ใหญ่มีพฤติการณ์เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี และมีข้อมูลบ่งชี้ว่าผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นผู้ใหญ่กลับตนเป็นพลเมืองดีแล้ว โดยจัดทำรายงานและความเห็นภายในระยะเวลาที่เหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นผู้ใหญ่ (3) ให้เพิกถอนการคุมความประพฤติในกรณีที่ผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นผู้ใหญ่ไม่สามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ศาลกำหนดได้ด้วยเหตุจำเป็น เช่น ป่วยจนไม่สามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขได้ หรือถูกจับกุมดำเนินคดีใหม่ศาลมีคำพิพากษาถึงที่สุด ซึ่งมีระยะเวลายาวนานกว่าการคุมความประพฤติ หรือถูกจับกุมดำเนินคดีใหม่และศาลบวกลโทษที่รอการลงโทษไว้ในคดีที่คุมความประพฤติด้วยแล้วหรือไปอยู่ต่างประเทศ ซึ่งมีระยะเวลานานกว่าระยะเวลาการคุมความประพฤติ โดยจัดทำรายงานและความเห็นภายในสามสัปดาห์ นับแต่ทราบเหตุ ทั้งนี้ ต้องไม่พ้นระยะเวลาการคุมความประพฤติ (4) ให้การคุมความประพฤติสิ้นสุด ในกรณีที่ผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นผู้ใหญ่ถึงแก่กรรม (5) ในกรณีที่ผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นผู้ใหญ่ไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขการคุมความประพฤติที่ศาลกำหนด ให้จัดทำรายงานและความเห็นเสนอต่อศาลเพื่อแก้ไขเปลี่ยนแปลงคำพิพากษาหรือคำสั่งเกี่ยวกับการลงโทษโดยเร็ว ภายในสิบห้าวัน นับแต่ดำเนินการแก้ไขฟื้นฟูเท่าที่จะสามารถกระทำได้แล้ว ทั้งนี้ ต้องไม่พ้นระยะเวลาการคุมความประพฤติ</p>
	2. มีการดำเนินการเตรียมความพร้อมการนำพยานหลักฐานเข้าสืบประกอบรายงานและความเห็นต่อศาล ในกรณีที่ผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นผู้ใหญ่การคัดค้านรายงานและความเห็นของพนักงานคุมประพฤติ

(ต่อ)

## ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

สิ่งที่มุ่งประเมิน	ตัวบ่งชี้
	3. มีการดำเนินการบันทึกความเห็นและคำสั่งศาล ตามข้อ 1 ในระบบสารสนเทศ และสารคดีของสำนักงานคุมประพฤติ แล้วแต่กรณี
	4. มีการดำเนินการติดตามคำสั่งศาล ตามข้อ 1 ให้พนักงานคุมประพฤติดำเนินการตามที่ศาลสั่ง แล้วแต่กรณี
	5. มีการดำเนินการส่งเก็บสำนวนคดีเมื่อการคุมความประพฤติสิ้นสุดภายในระยะเวลาที่กำหนด
รวม	33 ตัวชี้วัด

## 4. ด้านการคุมความประพฤติผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชน

4.1 การชี้แจงเงื่อนไขการคุมความประพฤติ การปฐมนิเทศ และการดำเนินการเบื้องต้น (11 ตัวบ่งชี้)	1. มีการดำเนินการบันทึกข้อมูล หรือปรับปรุงข้อมูลสำนวนคดีการคุมความประพฤติผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชนในระบบสารสนเทศให้ถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน
	2. มีการดำเนินการรวบรวมและตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลในสำนวนคดี เช่น คำสั่งศาล รายงานสืบเสาะและพินิจจากสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน รวมทั้งเอกสารที่เกี่ยวข้อง
	3. มีการดำเนินการชี้แจงเงื่อนไขการคุมความประพฤติตามที่ศาลสั่ง ด้วยวาจา และลายลักษณ์อักษร พร้อมทั้งแจ้งสิทธิและหน้าที่ของผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชน รวมทั้งผลที่จะได้รับการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติจากการคุมความประพฤติ ตามแบบที่กรมคุมประพฤติกำหนด โดยมีบิดามารดา ผู้ปกครองบุคคลที่เด็กหรือเยาวชนพักอาศัยอยู่ด้วยบุคคลหรือองค์การที่รับดูแลเด็กหรือเยาวชน หรือบุคคลที่เด็กหรือเยาวชนร้องขอ เข้าร่วมรับฟังการชี้แจงเงื่อนไขด้วย
	4. มีการดำเนินการจัดปฐมนิเทศผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชน เพื่อแจ้งวัตถุประสงค์ของการคุมความประพฤติ และวิธีการคุมความประพฤติ บริการที่อาจได้รับจากสำนักงานคุมประพฤติ โดยมีบิดามารดา ผู้ปกครองบุคคลที่เด็กหรือเยาวชนพักอาศัยอยู่ด้วยบุคคลหรือองค์การที่รับดูแลเด็กหรือเยาวชน หรือบุคคลที่เด็กหรือเยาวชนร้องขอ เข้าร่วมรับฟังการปฐมนิเทศด้วย

(ต่อ)

## ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

สิ่งที่มุ่งประเมิน	ตัวบ่งชี้
	<p>5. มีการมีดำเนินการเบื้องต้นแก่ผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชน ดังนี้ (1) บันทึกถ้อยคำผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชน ตามแบบที่กรมคุมประพฤติกำหนด (2) ดำเนินการเกี่ยวกับผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชน เช่น ถ่ายภาพ พิมพ์ลายนิ้วมือ ตรวจร่างกาย เก็บตัวอย่างปัสสาวะ การตรวจหรือทดสอบเกี่ยวกับยาเสพติด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการ ตามที่กฎหมายกำหนด (3) ในกรณีที่ถูกคุมความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชน มีอาการบกร่องทางร่างกายหรือจิตใจ หรือมีความจำเป็นต้องได้รับการช่วยเหลือและสงเคราะห์ ให้ดำเนินการส่งตัวไปบำบัดรักษาหรือช่วยเหลือสงเคราะห์ในเบื้องต้น (4) ในคดีที่ศาลมีคำสั่งให้ดำเนินการติดอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์หรืออุปกรณ์อื่นใดในการติดตามตัวบุคคล ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่กฎหมายกำหนด (5) ดำเนินการอื่นใด เพื่อให้ผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชนปฏิบัติตามเงื่อนไขและสามารถแก้ไขปรับปรุงตนเองได้เพื่อประโยชน์ในการป้องกันอาชญากรรมและแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด (6) ในกรณีผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชนไม่มาพบพนักงานคุมประพฤติ ให้ดำเนินการตรวจสอบข้อมูลและมีหนังสือแจ้งเตือนไปยังผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชน และเมื่อมาพบก็ให้ดำเนินการตามข้อ 3 ข้อ 4 และข้อ 5 (7) มีการแนะนำแก่ บิดามารดา ผู้ปกครองบุคคลที่เด็กหรือเยาวชนพักอาศัยอยู่ด้วย เกี่ยวกับการเลี้ยงดู การอบรมสั่งสอน และการใด ๆ ที่จำเป็นและเหมาะสม รวมถึงการปรับปรุงตนเองของบิดามารดา บิดามารดา ผู้ปกครองบุคคลที่เด็กหรือเยาวชนพักอาศัยอยู่ด้วย</p>
<p>4.2 การวิเคราะห์และจัดทำแผน (4 ตัวบ่งชี้)</p>	<p>1. มีการดำเนินการนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาวิเคราะห์และประเมินเพื่อจำแนกได้แก่ ประเมินความเสี่ยงและสภาพปัญหาความต้องการ และสรุปผลการประเมิน</p> <p>2. มีการดำเนินการวางแผนการคุมความประพฤติได้แก่ การกำหนดแผนตามระดับการควบคุมและสอดส่อง และการกำหนดแผนการแก้ไขฟื้นฟูตามสภาพปัญหาและความต้องการโดยมีบิดามารดา ผู้ปกครองบุคคลที่เด็กหรือเยาวชนพักอาศัยอยู่ด้วย บุคคลหรือองค์การที่รับดูแลเด็กหรือเยาวชน หรือบุคคลที่เด็กหรือเยาวชนร้องขอ เข้าร่วมในการจัดทำแผนด้วย</p>

(ต่อ)

## ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

สิ่งที่มุ่งประเมิน	ตัวบ่งชี้
	<p>3. มีการดำเนินการนำข้อมูลแผนการแก้ไขฟื้นฟูผู้ถูกคุมความประพฤติ ลงโปรแกรมระบบสารสนเทศการคุมประพฤติ (IT) เพื่อส่งต่อกลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด</p> <p>4. มีการนำข้อมูลผลการบันทึกการจัดกิจกรรมแก้ไขฟื้นฟูและดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จากกลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดมาดำเนินการต่อในขั้นตอนต่อไป</p>
4.3 การดำเนินการคุ้มครองความประพฤติและการแก้ไขฟื้นฟู (7 ตัวบ่งชี้)	<p>1. มีการดำเนินการรับรายงานตัว และบันทึกถ้อยคำเบื้องต้น /การรับรายงานตัว และมีความเปลี่ยนแปลงข้อมูลใด ๆ ให้บันทึกอย่างละเอียด พร้อมทั้งให้ผู้ถูกคุมความประพฤติลงลายมือชื่อในบันทึกการรับรายงานตัวทุกครั้ง</p>
	<p>2. มีการดำเนินการวิเคราะห์ผลการรับรายงานตัวและวางแผนการดำเนินการต่อไป โดยดำเนินการทันทีหรืออย่างช้าไม่เกิน 7 วัน หลังจากดำเนินการรับรายงานตัวเสร็จเรียบร้อยแล้ว ในกรณีที่ผู้คุมความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชนร้องขอและพนักงานคุมประพฤติเห็นสมควรเพื่อประโยชน์ของคุมความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชน พนักงานคุมประพฤติอาจพิจารณาส่งคดีให้สำนักงานคุมประพฤติอื่นดำเนินการแทน</p>
	<p>3. มีการดำเนินการตามแผนการแก้ไขฟื้นฟู ที่ได้จากการประเมินเพื่อจำแนกตามโปรแกรมหรือกิจกรรมที่จัดสอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชนแต่ละราย เพื่อให้สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้ ทั้งนี้ หากผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชน ตกอยู่ในสภาพจำต้องได้รับการสงเคราะห์หรือคุ้มครองสวัสดิภาพ พนักงานคุมประพฤติจะต้องให้การช่วยเหลือเบื้องต้นและแจ้งต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือผู้มีหน้าที่คุ้มครองสวัสดิภาพเด็กตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองเด็กโดยมิชักช้า และมีการดำเนินการเพื่อสร้างความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ ในกรณีคดีที่มีผู้เสียหาย หากว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งร้องขอและอีกฝ่ายหนึ่งยินยอม</p>
	<p>4. มีการดำเนินการออกสอดส่อง และบันทึกการสอดส่องตามแบบฟอร์มที่กรมคุมประพฤติกำหนด และในกรณีที่มีการงดออกสอดส่องจะต้องมีบันทึกขออนุญาตโดยจะเป็นดุลพินิจของผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติ</p>
	<p>5. มีการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสอดส่องทันทีหรือภายใน 7 วัน หลังจากออกสอดส่องเพื่อดำเนินการในขั้นตอนต่อไป</p>

(ต่อ)

## ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

สิ่งที่มุ่งประเมิน	ตัวบ่งชี้
	<p>6. มีการดำเนินการตามระเบียบที่กรมคุมประพฤติกำหนดเมื่อผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชนไม่ปฏิบัติตามคำสั่งและเงื่อนไขของศาล</p> <p>7. มีการดำเนินการมอบหมายให้อาสาสมัครคุมประพฤติ หรือประสานความร่วมมือกับภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขฟื้นฟูผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชน</p>
<p>4.4 การติดตามและประเมินผล (3 ตัวบ่งชี้)</p>	<p>1. มีการดำเนินการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนการคุมความประพฤติเป็นระยะในระหว่างการคุมความประพฤติ เพื่อให้ผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชนปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ศาลกำหนด</p> <p>2. มีการดำเนินการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนการแก้ไขฟื้นฟู ในระหว่างการคุมความประพฤติ โดยประเมินตามสภาพปัญหา ความจำเป็นและความต้องการ หรือระดับของความเสียหายหรือแนวโน้มการกระทำ ความผิดซ้ำ หากพบข้อเท็จจริงเปลี่ยนแปลงไป ให้ปรับแผนการแก้ไขฟื้นฟูตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับแผนตามที่กฎหมายกำหนด และหากแผนการแก้ไขฟื้นฟูไม่มีการแก้ไขปัญหาตามแผนที่กำหนดจะต้องระบุเหตุผลหรือกำหนดแผนการดำเนินงานใหม่ด้วย</p> <p>3. มีการดำเนินการประเมินซ้ำทุก 3-6 เดือน และปรับระดับการคุมความประพฤติตามข้อเท็จจริงที่เปลี่ยนแปลงไป</p>
<p>4.5 การจัดทำรายงานการคุมความประพฤติ (7 ตัวบ่งชี้)</p>	<p>1. มีการดำเนินการจัดทำรายงานและความเห็นการคุมความประพฤติในกรณีดังนี้ (1) ให้พ้นการคุมความประพฤติ ในกรณีที่ผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชนปฏิบัติตามเงื่อนไขครบถ้วน โดยจัดทำรายงานและความเห็นภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชนปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ศาลกำหนดครบถ้วนและครบระยะเวลาการคุมความประพฤติ (2) ให้พ้นการคุมความผิดก่อนกำหนด ในกรณีที่ผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชนมีพฤติการณ์เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี และมีข้อมูลบ่งชี้ว่าผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชนกลับตนเป็นพลเมืองดีแล้ว โดยจัดทำรายงานและความเห็นภายในระยะเวลาที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชน</p>

(ต่อ)

## ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

สิ่งที่มุ่งประเมิน	ตัวบ่งชี้
	<p>(3) ให้เพิกถอนการคุ้มครองความประพฤติ ในกรณีที่ผู้ถูกคุ้มครองความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชนไม่สามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ศาลกำหนดได้ด้วยเหตุจำเป็น เช่น ป่วยจนไม่สามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขได้ หรือถูกจับกุมดำเนินคดีใหม่ศาลมีคำพิพากษาถึงที่สุดซึ่งมีระยะเวลายาวนานกว่าการคุ้มครองความประพฤติ หรือถูกจับกุมดำเนินคดีใหม่ และศาลบอกโทษที่รอการลงโทษไว้ในคดีที่คุ้มครองความประพฤติด้วยแล้ว หรือไปอยู่ต่างประเทศ ซึ่งมีระยะเวลานานกว่าระยะเวลาการคุ้มครองความประพฤติ โดยจัดทำรายงานและความเห็นภายในสามสิบวัน นับแต่ทราบเหตุ ทั้งนี้ ต้องไม่พ้นระยะเวลาการคุ้มครองความประพฤติ</p> <p>2. มีการดำเนินการเตรียมความพร้อมการนำพยานหลักฐานเข้าสืบประกอบรายงานและความเห็นต่อศาล ในกรณีที่ผู้ถูกคุ้มครองความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชนการคัดค้านรายงานและความเห็นของพนักงานคุมประพฤติ</p> <p>3. มีการดำเนินการบันทึกความเห็นและคำสั่งศาล ตามข้อ 1 ในระบบสารสนเทศ และสารคดีของสำนักงานคุมประพฤติ แล้วแต่กรณี</p> <p>4. มีการดำเนินการติดตามคำสั่งศาล ตามข้อ 1 ให้พนักงานคุมประพฤติดำเนินการตามที่ศาลสั่ง แล้วแต่กรณี</p> <p>5. มีการดำเนินการส่งเก็บสำนวนคดีเมื่อการคุ้มครองความประพฤติสิ้นสุดภายในระยะเวลาที่กำหนด</p>
รวม	32 ตัวชี้วัด

## 5. ด้านการคุ้มครองความประพฤติผู้ถูกคุ้มครองความประพฤติที่เป็นนักโทษเด็ดขาด

<p>5.1 การชี้แจงเงื่อนไขการคุ้มครองความประพฤติ การปฐมนิเทศ และการดำเนินการเบื้องต้น (10 ตัวบ่งชี้)</p>	<p>1. มีการดำเนินการบันทึกข้อมูล หรือปรับปรุงข้อมูลสำนวนคดีการคุ้มครองความประพฤติผู้ถูกคุ้มครองความประพฤติที่เป็นนักโทษเด็ดขาดในระบบสารสนเทศให้ถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน</p> <p>2. มีการดำเนินการรวบรวมและตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลในสำนวนคดี เช่น หนังสือแจ้งการปล่อยตัวการคุ้มครองความประพฤติ หนังสือสำคัญการปล่อยตัวคุ้มครองความประพฤติ รวมทั้งเอกสารที่เกี่ยวข้อง</p> <p>3. มีการดำเนินการชี้แจงเงื่อนไขการคุ้มครองความประพฤติตามที่คณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการตามกฎหมายว่าด้วยราชทัณฑ์ หรือกฎหมายว่าด้วย</p>
--	---

(ต่อ)

## ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

สิ่งที่มุ่งประเมิน	ตัวบ่งชี้
	<p>เรือนจำทหาร มีคำสั่งแก่ผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นนักโทษเด็ดขาด ด้วยวาจา และลายลักษณ์อักษร พร้อมทั้งแจ้งสิทธิและหน้าที่ของผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นนักโทษเด็ดขาด รวมทั้งผลที่จะได้รับการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติจากการคุมประพฤติ ตามแบบที่กรมคุมประพฤติกำหนด พร้อมทั้งกำกับให้ปฏิบัติตามเงื่อนไขอย่างเคร่งครัดมีฉะนั้น เจ้าพนักงานเรือนจำ หรือพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ ซึ่งเจ้าพนักงานเรือนจำร้องขอ ในกรณีจำเป็นมีอำนาจจับผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นนักโทษเด็ดขาดได้ โดยไม่ต้องมีหมายจับ และนำกลับเข้าจำคุกต่อไปตามกำหนดโทษที่ยังเหลืออยู่ โดยไม่ต้องมีหมายจำคุก ทั้งนี้ ตามกฎหมายว่าด้วยราชทัณฑ์</p>
	<p>4. มีการดำเนินการจัดปฐมนิเทศผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นนักโทษเด็ดขาดเพื่อแจ้งวัตถุประสงค์ของการคุมความประพฤติ และวิธีการคุมความประพฤติบริการที่อาจได้รับจากสำนักงานคุมประพฤติ</p>
	<p>5. มีการมีดำเนินการเบื้องต้นแก่ผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นนักโทษเด็ดขาด ดังนี้ (1) บันทึกถ้อยคำผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นนักโทษเด็ดขาด ตามแบบที่กรมคุมประพฤติกำหนด (2) ดำเนินการเกี่ยวกับผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นนักโทษเด็ดขาด เช่น ถ่ายภาพ พิมพ์ลายนิ้วมือ ตรวจร่างกาย เก็บตัวอย่างปัสสาวะ การตรวจหรือทดสอบเกี่ยวกับยาเสพติดให้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ตามที่กฎหมายกำหนด (3) ในกรณีที่ผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นนักโทษเด็ดขาด มีอาการบพร่องทางร่างกายหรือจิตใจหรือมีความจำเป็นต้องได้รับการช่วยเหลือและสงเคราะห์ ให้ดำเนินการส่งตัวไปบำบัดรักษาหรือช่วยเหลือสงเคราะห์ในเบื้องต้น (4) ในคดีที่คณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการตามกฎหมายว่าด้วยราชทัณฑ์ หรือตามกฎหมายว่าด้วยเรือนจำทหาร มีคำสั่งให้ดำเนินการติดอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์หรืออุปกรณ์อื่นใดในการติดตามตัวบุคคล ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่กฎหมายกำหนด (5) ดำเนินการอื่นใด เพื่อให้ผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นนักโทษเด็ดขาดปฏิบัติตามเงื่อนไข และสามารถแก้ไขปรับปรุงตนเองได้เพื่อประโยชน์ในการป้องกันอาชญากรรมและแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดเพื่อประโยชน์ในการป้องกันอาชญากรรมและแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด (6) ในกรณีที่ผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นนักโทษเด็ดขาดไม่มาพบพนักงานคุมประพฤติ ให้ดำเนินการตรวจสอบข้อมูลและมีหนังสือแจ้งเตือนไปยังผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นนักโทษเด็ดขาด และเมื่อมาพบก็ให้ดำเนินการตามข้อ 3 ข้อ 4 และข้อ 5</p>

(ต่อ)

## ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

สิ่งที่มุ่งประเมิน	ตัวบ่งชี้
5.2 การวิเคราะห์และจัดทำแผน (4 ตัวบ่งชี้)	<p>1. มีการดำเนินการนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาวิเคราะห์และประเมินเพื่อจำแนก ได้แก่ ประเมินความเสี่ยงและสภาพปัญหาความต้องการ และสรุปผลการประเมิน</p> <p>2. มีการดำเนินการวางแผนการคุมความประพฤติ ได้แก่ การกำหนดแผนตามระดับการคุมความประพฤติ และการกำหนดแผนการแก้ไขฟื้นฟูตามสภาพปัญหาและความต้องการ โดยให้ผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นนักโทษเด็ดขาดมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการแก้ไขฟื้นฟู</p> <p>3. มีการดำเนินการนำข้อมูลแผนการแก้ไขฟื้นฟูผู้ถูกคุมความประพฤติ ลงโปรแกรมระบบสารสนเทศการคุมประพฤติ (IT) เพื่อส่งต่อกลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด</p> <p>4. มีการนำข้อมูลผลการบันทึกการจัดกิจกรรมแก้ไขฟื้นฟูและดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จากกลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดมาดำเนินการต่อในขั้นตอนต่อไป</p>
5.3 การดำเนินการคุมความประพฤติและการแก้ไขฟื้นฟู (7 ตัวบ่งชี้)	<p>1. มีการดำเนินการรับรายงานตัว และบันทึกถ้อยคำเบื้องต้น /การรับรายงานตัว และมีความเปลี่ยนแปลงข้อมูลใด ๆ ให้บันทึกอย่างละเอียด พร้อมทั้งให้ผู้ถูกคุมความประพฤติลงลายมือชื่อในบันทึกการรับรายงานตัวทุกครั้ง</p> <p>2. มีการดำเนินการวิเคราะห์ผลการรับรายงานตัวและวางแผนการดำเนินการต่อไป โดยดำเนินการทันทีหรืออย่างช้าไม่เกิน 7 วัน หลังจากที่ดำเนินการรับรายงานตัวเสร็จเรียบร้อยแล้ว</p> <p>3. มีการดำเนินการตามแผนการแก้ไขฟื้นฟู ที่ได้จากการประเมินเพื่อจำแนกตามโปรแกรมหรือกิจกรรมที่จัดสอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นนักโทษเด็ดขาดแต่ละราย เพื่อให้สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้</p> <p>4. มีการดำเนินการออกสอดส่อง และบันทึกการสอดส่องตามแบบฟอร์มที่กรมคุมประพฤติกำหนด และในกรณีที่มีการงดออกสอดส่องจะต้องมีบันทึกขออนุญาตโดยจะเป็นดุลพินิจของผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติ</p> <p>5. มีการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสอดส่องทันทีหรือภายใน 7 วัน หลังจากออกสอดส่องเพื่อดำเนินการในขั้นตอนต่อไป</p>

(ต่อ)



## ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

สิ่งที่มุ่งประเมิน	ตัวบ่งชี้
	<p>6. มีการดำเนินการตามระเบียบที่กรมคุมประพฤติกำหนดเมื่อผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นนักโทษเด็ดขาดไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่คณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการตามกฎหมายว่าด้วยราชทัณฑ์ หรือตามกฎหมายว่าด้วยเรือนจำทหารกำหนด</p> <p>7. มีการดำเนินการมอบหมายให้อาสาสมัครคุมประพฤติ หรือประสานความร่วมมือกับภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขฟื้นฟูผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นนักโทษเด็ดขาด</p>
5.4 การติดตามและประเมินผล (3 ตัวบ่งชี้)	<p>1. มีการดำเนินการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนการคุมความประพฤติเป็นระยะในระหว่างการคุมความประพฤติ เพื่อให้ผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นนักโทษเด็ดขาดปฏิบัติตามเงื่อนไขที่คณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการตามกฎหมายว่าด้วยราชทัณฑ์ หรือตามกฎหมายว่าด้วยเรือนจำทหารกำหนด</p> <p>2. มีการดำเนินการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนการแก้ไขฟื้นฟู ในระหว่างการคุมความประพฤติ โดยประเมินตามสภาพปัญหา ความจำเป็นและความต้องการ หรือระดับของความเสี่งหรือแนวโน้มการกระทำ ความผิดซ้ำ หากพบข้อเท็จจริงเปลี่ยนแปลงไป ให้ปรับแผนการแก้ไขฟื้นฟูตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับแผนตามที่กฎหมายกำหนด และหากแผนการแก้ไขฟื้นฟูไม่มีการแก้ไขปัญหาตามแผนที่กำหนดจะต้องระบุเหตุผลหรือกำหนดแผนการดำเนินงานใหม่ด้วย</p> <p>3. มีการดำเนินการประเมินซ้ำตามที่กรมคุมประพฤติและปรับระดับการคุมความประพฤติตามข้อเท็จจริงที่เปลี่ยนแปลงไป</p>
5.5 การจัดทำรายงานการคุมความประพฤติ (4 ตัวบ่งชี้)	1. มีการดำเนินการจัดทำรายงานและความเห็นการคุมความประพฤติในกรณีดังนี้ (1) ให้พ้นการคุมความประพฤติ ในกรณีที่ผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นนักโทษเด็ดขาดปฏิบัติตามเงื่อนไขครบถ้วน โดยจัดทำรายงานและความเห็นภายในเจ็ดวัน นับแต่วันที่ผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นนักโทษเด็ดขาดปฏิบัติตามเงื่อนไขที่คณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการตามกฎหมายว่าด้วยราชทัณฑ์ หรือตามกฎหมายว่าด้วยเรือนจำทหารกำหนดครบถ้วนและครบระยะเวลาการคุมความประพฤติ

(ต่อ)

## ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

สิ่งที่มุ่งประเมิน	ตัวบ่งชี้
	(2) ในกรณีที่ผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นนักโทษเด็ดขาดไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขการคุมความประพฤติที่คณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการตามกฎหมายว่าด้วยราชทัณฑ์ หรือตามกฎหมายว่าด้วยเรือนจำทหารกำหนดให้จัดทำรายงานและความเห็นเสนอต่อคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการตามกฎหมายว่าด้วยราชทัณฑ์ หรือตามกฎหมายว่าด้วยเรือนจำทหาร ในพื้นที่ที่ทราบเหตุ
	2. มีการดำเนินการบันทึกความเห็นตามข้อ 1 ในระบบสารสนเทศและสารคดีของสำนักงานคุมประพฤติ
	3. มีการดำเนินการส่งเก็บสำนวนคดีเมื่อการคุมความประพฤติสิ้นสุดภายในระยะเวลาที่กำหนด
รวม	28 ตัวบ่งชี้
6. ด้านการทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์โดยเงื่อนไขการคุมความประพฤติ และการทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์แทนค่าปรับ	
6.1 การบริหารจัดการการทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์ (3 ตัวบ่งชี้)	1. มีการส่งหนังสือขอความร่วมมือพร้อมแบบสอบถามข้อมูลเบื้องต้นของหน่วยงานที่เข้าร่วมเป็นหน่วยงานภาคีการทำงานบริการสังคม
	2. มีการจัดทำข้อมูลหน่วยงานที่แจ้งความประสงค์เป็นหน่วยงานภาคีการทำงานบริการสังคม เกี่ยวกับประเภทลักษณะงาน คุณสมบัติของผู้ที่ทำงานประเภทต่าง ๆ
	3. การเตรียมความพร้อมบุคคลที่จะทำหน้าที่เป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานบริการสังคมของผู้ถูกคุมความประพฤติ ให้ทราบถึงหลักการ แนวทางขั้นตอนการทำงานบริการสังคมเบื้องต้น
6.2 ขั้นตอนการปฏิบัติงานทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์ (5 ตัวบ่งชี้)	1. มีการดำเนินการชี้แจงทำความเข้าใจให้ผู้ถูกคุมความประพฤติเกี่ยวกับประเภทของงาน กิจกรรม ขั้นตอน และวิธีการทำงาน รวมทั้งกฎระเบียบของหน่วยงาน
	2. มีการแนะนำให้รู้จักกับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่จะทำหน้าที่ควบคุมดูแลการทำงานของผู้ถูกคุมความประพฤติ

(ต่อ)

## ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

สิ่งที่มุ่งประเมิน	ตัวบ่งชี้
	3. มีการทำความเข้าใจเกี่ยวกับวันและเวลาสถานที่ในการปฏิบัติงานที่จะไม่เป็นผลเสียต่อการศึกษา การประกอบอาชีพ หรือการดูแลครอบครัว โดยกำหนดให้การทำงานเสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่แจ้งไว้
	4. มีการวางแผนดำเนินการเพื่อให้ผู้ถูกคุมความประพฤติทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์ตามเงื่อนไขของศาลนับตั้งแต่การประเมินเพื่อจำแนกครั้งที่ 1
	5. มีการวางแผนให้ผู้ถูกคุมความประพฤติทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์ให้เสร็จก่อนครบกำหนดระยะเวลาคุมความประพฤติอย่างน้อย 3 เดือน
6.3 การบันทึก รายงานผลและ การติดตามผล ทำงานบริการ สังคมหรือ สาธารณประโยชน์ (3 ตัวบ่งชี้)	1. มีการให้ผู้ควบคุมดูแลการทำงานบริการสังคมบันทึกข้อมูลวันเวลา ที่มาทำงาน ลักษณะงานที่ทำ และประเมินพฤติกรรมในแต่ละครั้ง ตามข้อมูลในแบบบันทึกรายงานบริการสังคม โดยต้องให้ผู้ถูกคุมความประพฤติดลงลายมือชื่อรับทราบจำนวนชั่วโมงที่ได้ทำงานในแต่ละครั้ง
	2. มีการรายงานผลการทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์เมื่อครบเงื่อนไขที่ศาลสั่งหรือติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภาคีโดยเร็วในกรณีมีพฤติการณ์พิเศษเกิดขึ้น เช่น ผู้ถูกคุมความประพฤติก่อความเสียหายต่อหน่วยงานภาคี หรือได้รับอุบัติเหตุขณะทำงาน หรือหน่วยงานภาคีไม่ประสงค์จะรับผู้ถูกคุมประพฤติทำงานบริการสังคมต่อไป แล้วจึงส่งเอกสารบันทึกพฤติการณ์พิเศษตามมาภายหลัง
	3. มีการติดตามผลการทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์โดยพนักงานคุมประพฤติ หรืออาสาสมัครคุมประพฤติในพื้นที่ที่ได้รับมอบหมาย
รวม	11 ตัวบ่งชี้

## 7. ด้านการสงเคราะห์

7.1 การบริหารจัดการ และกำหนดมาตรฐานการสงเคราะห์ (5 ตัวบ่งชี้)	1. มีการดำเนินการนำหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการสงเคราะห์บุคคลตามมาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติคุมประพฤติ พ.ศ.2559
	2. มีการพิจารณาดำเนินการให้การสงเคราะห์ หรือมอบหมายอาสาสมัครคุมประพฤติหรือประสานงานเพื่อมอบหมายส่งต่อให้ส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรชุมชน หรือองค์กรอื่นที่ให้ความร่วมมือ

(ต่อ)

## ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

สิ่งที่มุ่งประเมิน	ตัวบ่งชี้
	3. มีการดำเนินการสงเคราะห์โดยไม่เลือกปฏิบัติทั้งด้านเพศ เชื้อชาติ ศาสนา หรือความแตกต่างอื่นใด และต้องดำเนินการโดยเร็วหากไม่สามารถดำเนินการช่วยเหลือและให้การสงเคราะห์ได้ด้วยเหตุผลใดต้องบันทึกไว้เป็นหลักฐาน
	4. มีการดำเนินการประเมินผลการให้การสงเคราะห์เป็นระยะ
7.2 หลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการให้การสงเคราะห์ (4 ตัวบ่งชี้)	1. มีการดำเนินการพิจารณาให้การสงเคราะห์แก่บุคคลที่ควรได้รับการสงเคราะห์ซึ่งร้องขอรับการสงเคราะห์ หรือบุคคลที่ควรได้รับการสงเคราะห์หรือบุคคลอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวงยุติธรรม และพนักงานคุมประพฤติเห็นสมควร
	2. มีการดำเนินการให้พนักงานคุมประพฤติตรวจสอบข้อเท็จจริง และทำความเข้าใจในแบบคำร้องขอรับการสงเคราะห์และเสนอให้ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติพิจารณาอนุมัติ
	3. มีการเก็บสำเนาหลักฐานการเบิกจ่ายตามระเบียบของทางราชการ หรือตามแบบที่กรมคุมประพฤติกำหนดไว้เพื่อการตรวจสอบ
	4. มีการดำเนินการสนับสนุนหรือส่งเสริมให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการรับบุคคลที่ควรได้รับการสงเคราะห์เข้าทำงานในสถานประกอบการ
7.3 สถานที่เพื่อการสงเคราะห์ (4 ตัวบ่งชี้)	1. มีการดำเนินการจัดตั้งสถานที่เพื่อการสงเคราะห์ โดยรัฐมนตรีประกาศกำหนดให้เป็นสถานที่เพื่อการสงเคราะห์
	2. มีผู้แทนจากสำนักงานคุมประพฤติเป็นคณะกรรมการการบริหารจัดการ สถานที่เพื่อการสงเคราะห์
	3. มีการสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ให้แก่สถานที่เพื่อการสงเคราะห์
	4. มีการดำเนินการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของสถานที่เพื่อการสงเคราะห์ตามแบบที่กรมคุมประพฤติกำหนด
รวม	13 ตัวบ่งชี้
8. ด้านการติดตามในชุมชน	
8.1 การจัดทำแผนการติดตามและประเมินผล (4 ตัวบ่งชี้)	1. มีการดำเนินการประเมินปัญหา ความต้องการ และความจำเป็น
	2. มีการดำเนินการจัดทำแผนการติดตามและประเมินผลในชุมชน
	3. มีการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการติดตาม ดูแล ช่วยเหลือ
	4. มีการดำเนินการสอบถามความยินยอมของผู้ถูกคุมความประพฤติภายใต้ความสมัครใจ ไม่กระทบสิทธิและการดำเนินชีวิต

(ต่อ)

## ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

สิ่งที่มุ่งประเมิน	ตัวบ่งชี้
8.2 การบูรณาการหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และภาคประชาสังคม (3 ตัวบ่งชี้)	1. มีการดำเนินการปฏิบัติงานแบบบูรณาการหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามมาตรการบูรณาการแก้ไขฟื้นฟู ติดตาม ดูแล ช่วยเหลือและสงเคราะห์ผู้กระทำผิดในชุมชน
	2. มีการดำเนินการส่งต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและภาคประชาสังคม เพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพ และรายได้ที่มั่นคง
	3. มีการดำเนินการประชุมร่วมกันเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน
รวม	7 ตัวบ่งชี้
9. ด้านความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์	
9.1 การเตรียมความพร้อม (5 ตัวบ่งชี้)	1. มีการดำเนินการโดยพนักงานคุมประพฤติเจ้าของสำนวน ชี้แจงเรื่องกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ในงานคุมประพฤติ ให้แก่ ผู้กระทำผิดและผู้เสียหาย
	2. มีการดำเนินการแต่งตั้งผู้ประสานงานจากผู้อำนวยการ ให้ทำหน้าที่และรับผิดชอบในกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ในแต่ละคดี
	3. มีการดำเนินการนัดหมายและพูดคุยกับผู้เสียหาย เพื่อเตรียมประเด็นในการประชุม และให้ผู้เสียหายเลือกบุคคลที่ตนให้เข้าร่วมประชุม
	4. มีการดำเนินการนัดหมายและพูดคุยกับผู้กระทำผิด เพื่อเตรียมประเด็นในการประชุม และให้ผู้กระทำผิดเลือกบุคคลที่ตนให้เข้าร่วมประชุม
	5. มีการดำเนินการกำหนดวัน เวลา สถานที่ ในการประชุมและแจ้งให้ผู้เข้าร่วมประชุมทราบ
9.2 การประชุมประสานสัมพันธ์ภาพ (3 ตัวบ่งชี้)	1. มีการดำเนินการชี้แจงทำความเข้าใจเรื่องวัตถุประสงค์ เป้าหมายและข้อตกลงของการประชุมประสานสัมพันธ์ภาพ รวมทั้งขั้นตอนการดำเนินการหลังจากเสร็จสิ้นการประชุม
	2. มีการดำเนินการประชุมประสานสัมพันธ์ภาพครบทุกขั้นตอนตามระเบียบของกรมคุมประพฤติทั้งกรณีสองฝ่ายสามารถทำข้อตกลงร่วมกันได้ และกรณีที่ไม่สามารถข้อตกลงร่วมกันได้
	3. มีการดำเนินการจัดทำรายงานการประชุมประสานสัมพันธ์ภาพเสนอผู้อำนวยการ

(ต่อ)

## ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

สิ่งที่มุ่งประเมิน	ตัวบ่งชี้
9.3 การดำเนินการภายหลังการประชุมประสานสัมพันธ์ภาพ (3 ตัวบ่งชี้)	<p>1. มีการดำเนินการส่งรายงานการประชุมสัมพันธ์ภาพ และข้อตกลงร่วมกันเสนอผู้อำนวยการ เพื่อมอบหมายให้พนักงานคุมประพฤติเจ้าของสำนวนดำเนินการ</p> <p>2. มีการดำเนินการนำผลของการประชุมประสานสัมพันธ์ภาพมาประกอบการจัดทำรายงานสืบเสาะและพินิจ และให้เป็นประโยชน์ในการแก้ไขฟื้นฟูของผู้ถูกสืบเสาะและพินิจ หรือผู้ถูกคุมความประพฤติ</p> <p>3. มีการดำเนินการในกรณีที่พบว่าผู้ถูกสืบเสาะและพินิจหรือผู้ถูกคุมความประพฤติไม่สามารถปฏิบัติตามข้อตกลงที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ได้ ให้ผู้ประสานงานติดต่อผู้เสียหายและผู้ถูกสืบเสาะและพินิจหรือผู้ถูกคุมความประพฤติเพื่อเข้าร่วมประชุมหารือข้อตกลงอีกครั้ง โดยคำนึงถึงความยินยอมของทั้งสองฝ่าย</p>
รวม	11 ตัวบ่งชี้

## 10. ด้านการมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐและภาคประชาสังคม

10.1 บทบาทของอาสาสมัครคุมประพฤติ (5 ตัวบ่งชี้)	<p>1. มีการดำเนินการมอบหมายงานให้อาสาสมัครคุมประพฤติให้ช่วยเหลือพนักงานคุมประพฤติในการออกไปสอดส่องผู้ถูกคุมความประพฤติ ให้คำปรึกษา แนะนำ ตักเตือนช่วยเหลือและสงเคราะห์ผู้ถูกคุมความประพฤติเพื่อให้ปฏิบัติตามเงื่อนไขการคุมความประพฤติ</p> <p>2. มีการดำเนินการมอบหมายงานให้อาสาสมัครคุมประพฤติให้ช่วยเหลือพนักงานคุมประพฤติในการออกติดตาม เยี่ยมเยียนผู้กระทำผิดภายหลังปล่อย ให้คำปรึกษา แนะนำ และประสานงานให้ความช่วยเหลือผู้กระทำผิดภายหลังปล่อย</p> <p>3. มีการดำเนินการมอบหมายงานให้อาสาสมัครคุมประพฤติให้ช่วยเหลือพนักงานคุมประพฤติในการออกไปแสวงหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับผู้ถูกสืบเสาะและพินิจในการตรวจสภาพแวดล้อมของที่พักอาศัยของผู้ถูกสืบเสาะและพินิจ สอบถามข้อมูลของนักโทษเด็ดขาดที่จะได้รับการพิจารณาพักการลงโทษและลดวันต้องโทษจำคุก</p> <p>4. มีการดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน ให้อาสาสมัครคุมประพฤติจัดกิจกรรมต่าง ๆ ตามภารกิจของกรมคุมประพฤติ</p> <p>5. มีการดำเนินการคุ้มครองและเชิดชูเกียรติในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการประชาสัมพันธ์ให้สังคมทราบถึงภารกิจพิเศษของอาสาสมัครคุมประพฤติที่ได้กระทำเพื่อความปลอดภัยของสังคม</p>
--	--

(ต่อ)

## ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

สิ่งที่มุ่งประเมิน	ตัวบ่งชี้
10.2 การมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคม (4 ตัวบ่งชี้)	1. มีการดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครอบครัวของผู้กระทำผิดเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขฟื้นฟู 2. มีการดำเนินการส่งเสริมให้ชุมชนยอมรับและให้โอกาสผู้กระทำผิดกลับเข้าสู่ชุมชนและนำทรัพยากรชุมชนมาใช้ในการแก้ไขฟื้นฟูและสงเคราะห์ผู้กระทำผิด 3. มีการดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนให้ภาคประชาสังคมที่มีความพร้อมเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมคุมประพฤติ 4. มีการดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลเครือข่ายภาคประชาสังคม
10.3 การมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐ (3 ตัวบ่งชี้)	1. มีการดำเนินการประสานงานให้หน่วยงานภาครัฐเข้ามามีส่วนร่วมในงานคุมประพฤติทุกภารกิจ ทั้งในด้านการบังคับใช้กฎหมาย และแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด 2. มีการดำเนินการประสานงานให้หน่วยงานภาครัฐเข้ามามีส่วนร่วมในการใช้การบริหารจัดการทรัพยากร เช่น บุคลากร งบประมาณ สถานที่วัสดุอุปกรณ์ ในการดูแล ช่วยเหลือ และสงเคราะห์ผู้กระทำผิดในชุมชนให้สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข 3. มีการดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน ให้หน่วยงานภาครัฐเข้ามามีส่วนร่วมในการใช้ฐานข้อมูลเกี่ยวกับผู้กระทำผิด ด้านการเฝ้าระวังพฤติกรรมของผู้กระทำผิดและด้านการส่งเสริมการป้องกันอาชญากรรมในสังคม
รวม	12 ตัวบ่งชี้
รวมทั้งหมด 10 ด้าน	189 ตัวบ่งชี้

2. ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ผู้วิจัยนำร่างรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานฯ ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 19 คน ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบโดยพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการประยุกต์ใช้เทคนิค EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) และเทคนิค Delphi Technique จำนวน 2 รอบ และรอบที่ 3 เป็นการกำหนดผู้ทำการประเมิน การให้น้ำหนักความสำคัญของสิ่งที่มุ่งประเมิน (พันธกิจ)/ตัวบ่งชี้ และผู้ทำการประเมิน หลังจากที่ได้ผู้เชี่ยวชาญได้

ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

2.1 ผลจากการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบผลการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

จากการตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 1 (ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 19 คน) ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ฉันทามติ (Consensus: Con) ของรูปร่างการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ว่ามีความเหมาะสมในการประเมินและความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยพิจารณาจากค่ามัธยฐาน (Median: Mdn  $\geq$  3.5) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range: IQR  $\leq$  1.50) สำหรับแบบสอบถามรอบที่ 2 เป็นการยืนยันคำตอบในรอบที่ 1 การคัดเลือกองค์ประกอบของรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม พิจารณาจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลรอบที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันในเรื่องความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลหรือไม่

พบว่า ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีความเห็นว่ารูปร่างการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม มีความเหมาะสมในการประเมิน และมีความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล รายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้ 1) วัตถุประสงค์การประเมิน: วัตถุประสงค์การประเมินการปฏิบัติงาน สำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม พบว่า จากการตอบแบบสอบถามรอบที่ 1 และรอบที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญยืนยันว่า วัตถุประสงค์ของการประเมินทั้ง 3 ข้อ คือ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงหน่วยงานภายในสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม เพื่อให้เกิดการยอมรับและนำผลการประเมินไปใช้ประกอบในการตัดสินใจของการบริหารงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม และเพื่อสร้างข้อสารสนเทศในการติดตามและกำกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด ได้รับฉันทามติจากผู้เชี่ยวชาญในเรื่องความเหมาะสมในการเป็นวัตถุประสงค์ของการประเมินและมีความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2) สิ่งที่มีมุ่งประเมิน (พันธกิจ): สิ่งที่มีมุ่งประเมิน (พันธกิจ) สำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม พบว่าจากการตอบแบบสอบถามรอบที่ 1 และรอบที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญยืนยันว่าสิ่งที่มีมุ่งประเมิน (พันธกิจ) ทั้ง 10 ด้าน คือ การสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลย การสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นนักโทษเด็ดขาด การคุมความประพฤติผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นผู้ใหญ่ การคุมความประพฤติผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชน การคุมความประพฤติผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นนักโทษเด็ดขาด การทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์โดยเงื่อนไขการคุมความประพฤติ และการทำงานบริการ สังคมหรือสาธารณประโยชน์แทนค่าปรับ การสงเคราะห์ การติดตามในชุมชน



ความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ และการมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐและภาคประชาสังคม ได้รับฉันทามติจากผู้เชี่ยวชาญในเรื่องความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 3) ผู้ทำการประเมิน: ผู้ทำการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม พบว่า จากการตอบแบบสอบถามรอบที่ 1 และรอบที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญยืนยันว่าผู้ทำการประเมิน คือ ผู้บริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติ หัวหน้ากลุ่ม คือ หัวหน้ากลุ่มสืบเสาะและพินิจ หัวหน้ากลุ่มคุมคุมความประพฤติ และหัวหน้ากลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด พนักงานคุมประพฤติ ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มสืบเสาะและพินิจ ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มคุมคุมความประพฤติ และผู้ปฏิบัติงานกลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด ได้รับฉันทามติจากผู้เชี่ยวชาญในเรื่องความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 4) วิธีการประเมิน: วิธีการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม พบว่า ที่ผู้เชี่ยวชาญไม่ได้ยืนยันให้เป็นวิธีการประเมินสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมจากการตอบแบบสอบถามรอบที่ 1 และรอบที่ 2 ได้แก่ การสังเกต ดังนั้น จากการตอบแบบสอบถามรอบที่ 1 และรอบที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญยืนยันว่าเป็นวิธีการประเมิน คือ การสัมภาษณ์ การตรวจสอบรายการ (Check List) และการตรวจสอบแฟ้มรายการ (Portfolio) ได้รับฉันทามติจากผู้เชี่ยวชาญในเรื่องความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 5) การให้ข้อมูลย้อนกลับ: การให้ข้อมูลย้อนกลับ ในการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม พบว่า จากการตอบแบบสอบถามรอบที่ 1 และรอบที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญยืนยันว่าการให้ข้อมูลย้อนกลับผลการประเมินให้แก่ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานฯ จำนวน 3 รายการ ได้แก่ 5.1) ผลการประเมิน พบว่า จากการตอบแบบสอบถามรอบที่ 1 และรอบที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญยืนยันว่าผลการประเมิน 3 รายการ ได้แก่ แจ้งผลการประเมินในภาพรวมของหน่วยงาน แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ดี แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ต้องปรับปรุงแก้ไข ได้รับฉันทามติจากผู้เชี่ยวชาญในเรื่องความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 5.2) วิธีการแจ้งผลการประเมิน พบว่า จากการตอบแบบสอบถามรอบที่ 1 และรอบที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญยืนยันว่าวิธีแจ้งผลการประเมิน 3 รายการ ได้แก่ แจ้งผลการประเมินในรูปแบบของคณะกรรมการการประเมิน การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความสำเร็จด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรของหน่วยงาน และ ใช้ระบบ IT ในการให้ข้อมูลย้อนกลับได้รับฉันทามติจากผู้เชี่ยวชาญในเรื่องความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2 ผลจากการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของตัวบ่งชี้ในการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม จากแบบสอบถามรอบที่ 1 และรอบที่ 2

จากการตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1 และรอบที่ 2 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ฉันทามติ (Consensus: Con) โดยแสดงค่ามัธยฐาน (Median: Mdn) ค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ ( $Q_3-Q_1$ ) ในแต่ละตัวบ่งชี้ตามสิ่งที่มีมุ่งประเมิน (พันธกิจ) ของการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 จำนวนตัวบ่งชี้จากผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญจำแนกตามสิ่งที่มีมุ่งประเมิน

สิ่งที่มีมุ่งประเมิน (พันธกิจ)	จำนวนตัวบ่งชี้				
	เดิม	เพิ่ม	ผ่านเกณฑ์	ไม่ผ่านเกณฑ์	ตัวบ่งชี้ที่ไม่ผ่านเกณฑ์
1. ด้านการสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลย	26	-	24	2	ตัวบ่งชี้ที่ 1.1 ข้อ 9 ตัวบ่งชี้ที่ 1.3 ข้อ 4
2. ด้านการสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นนักโทษเด็ดขาด	16	-	15	1	ตัวบ่งชี้ที่ 2.1 ข้อ 4
3. ด้านการคุมความประพฤติผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นผู้ใหญ่	33	-	32	1	ตัวบ่งชี้ที่ 3.5 ข้อ 1(2)
4. ด้านการคุมความประพฤติผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชน	32	-	30	2	ตัวบ่งชี้ที่ 4.3 ข้อ 5, 6
5. ด้านการคุมความประพฤติผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นนักโทษเด็ดขาด	28	-	27	1	ตัวบ่งชี้ที่ 5.1 ข้อ 1(3)
6. ด้านการทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์โดยเงื่อนไขการคุมความประพฤติ และการทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์แทนค่าปรับ	11	-	11	-	ไม่มี
7. ด้านการสงเคราะห์	13	-	8	5	ตัวบ่งชี้ที่ 7.1 ข้อ 5 ตัวบ่งชี้ที่ 7.3 ข้อ 1-4
8. ด้านการติดตามในชุมชน	7	-	6	1	ตัวบ่งชี้ที่ 8.1 ข้อ 1
9. ด้านความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์	11	-	3	8	ตัวบ่งชี้ที่ 9.1 ข้อ 2,4-5 ตัวบ่งชี้ที่ 9.2 ข้อ 1-3 ตัวบ่งชี้ที่ 9.3 ข้อ 1,3
10. ด้านการมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐและภาคประชาสังคม	12	-	11	1	ตัวบ่งชี้ที่ 10.3 ข้อ 3
รวม	189	-	167	22	

จากตารางที่ 4.5 เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมพบว่าตัวบ่งชี้ที่ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาในการตอบแบบสอบถามรอบที่ 1 และการตอบแบบสอบถามรอบที่ 2 จำนวน 189 ตัวบ่งชี้ มีตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม และมีความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 167 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ด้านการสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลย 24 ตัวบ่งชี้ ด้านการสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นนักโทษเด็ดขาด 15 ตัวบ่งชี้ ด้านการคุมความประพฤติผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นผู้ใหญ่ 32 ตัวบ่งชี้ ด้านการคุมความประพฤติผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชน 30 ตัวบ่งชี้ ด้านการคุมความประพฤติผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นนักโทษเด็ดขาด 27 ตัวบ่งชี้ ด้านการทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์โดยเงื่อนไขการคุมความประพฤติและการทำงานบริการสังคมแทนค่าปรับ 11 ตัวบ่งชี้ ด้านการสงเคราะห์ 8 ตัวบ่งชี้ ด้านการติดตามในชุมชน 6 ตัวบ่งชี้ ด้านความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ 3 ตัวบ่งชี้ และด้านการมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐและภาคประชาสังคม 11 ตัวบ่งชี้ ดังรายละเอียดแสดงตารางที่ 4.6

**ตารางที่ 4.6** องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ในการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ  
สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้
องค์ประกอบที่ 1 ด้านการสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลย ( 24 ตัวบ่งชี้)
1.1 การแสวงหาและรวบรวมข้อเท็จจริง (12 ตัวบ่งชี้)
ตัวบ่งชี้ที่ 1.1.1 มีการดำเนินการบันทึกข้อมูล หรือปรับปรุงข้อมูลสำนวนคดีสืบเสาะและพินิจในระบบสารสนเทศให้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน
ตัวบ่งชี้ที่ 1.1.2 มีการดำเนินการรวบรวมเอกสารประกอบสำนวน และวางแผนการสืบเสาะและพินิจ
ตัวบ่งชี้ที่ 1.1.3 มีการดำเนินการสอบปากคำผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลยเบื้องต้นตามแบบที่กรมคุมประพฤติกำหนดและสอบปากคำผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลย
ตัวบ่งชี้ที่ 1.1.4 มีการดำเนินการตรวจสอบประวัติการกระทำความผิด และประวัติอื่น ๆ เช่น ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงาน ประวัติการรักษาอาการติดยาเสพติดให้โทษ หรือประวัติการรักษาอาการทางจิตของผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลย
ตัวบ่งชี้ที่ 1.1.5 มีการดำเนินการตรวจสอบสุขภาพร่างกายและภาวะแห่งจิต ในกรณีที่มีความจำเป็นต้องตรวจวินิจฉัยโดยละเอียด โดยการส่งตัวผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลยไปรับการวินิจฉัยจากแพทย์เพิ่มเติม

(ต่อ)

#### ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

##### องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้

- ตัวบ่งชี้ที่ 1.1.6 มีการดำเนินการสอบปากคำพยานบุคคล เช่น พยานบุคคลที่เกี่ยวข้องในคดีพยาน  
ใกล้ชิดผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลย พยานเพื่อนบ้านหรือพยานที่เป็นผู้เสียหาย กรณีมี  
ความจำเป็นอาจมีหนังสือเรียกพยานบุคคลเพื่อมาให้ถ้อยคำตามแบบที่กรมคุมประพฤติกำหนด
- ตัวบ่งชี้ที่ 1.1.7 มีการดำเนินการในกรณีมีความจำเป็นต้องตรวจสอบพยานเอกสารและพยานวัตถุ  
ให้ดำเนินการออกคำสั่งเรียกพยานเอกสารและพยานวัตถุเพื่อใช้เป็นพยานหลักฐาน ตามแบบที่  
กรมคุมประพฤติกำหนด
- ตัวบ่งชี้ที่ 1.1.8 มีการดำเนินการสืบเสาะสถานที่ที่ผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลยพักอาศัย  
หรือสถานที่ทำงาน หรือสถานที่เกิดเหตุและให้มีการบันทึก สภาพบ้าน สถานที่ทำงาน และ  
สภาพแวดล้อม รวมทั้งสถานที่เกิดเหตุตามแบบที่กรมคุมประพฤติกำหนดหรืออาจมอบหมายให้  
อาสาสมัครคุมประพฤติตรวจสอบบ้านและสภาพแวดล้อมของผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลย
- ตัวบ่งชี้ที่ 1.1.9 มีการดำเนินการการแสวงหาและรวบรวมข้อเท็จจริงเกี่ยวกับผู้ถูกสืบเสาะและ  
พินิจที่เป็นจำเลยนั้น พนักงานคุมประพฤติอาจใช้วิธีการอื่นใดตามที่กรมคุมประพฤติกำหนด แต่  
ต้องคำนึงถึงข้อมูล ดังนี้ (1) มูลเหตุ แรงจูงใจและความรุนแรงในการกระทำผิด รวมทั้งความ  
สำนึกผิด
- ตัวบ่งชี้ที่ 1.1. 10 มีการดำเนินการการแสวงหาและรวบรวมข้อเท็จจริงเกี่ยวกับผู้ถูกสืบเสาะและ  
พินิจที่เป็นจำเลยนั้น พนักงานคุมประพฤติอาจใช้วิธีการอื่นใดตามที่กรมคุมประพฤติกำหนดแต่  
ต้องคำนึงถึงข้อมูล ดังนี้ (2) ความเสียหายและการเยียวยาผู้เสียหาย รวมทั้งความประสงค์ของ  
ผู้เสียหายในการลงโทษ
- ตัวบ่งชี้ที่ 1.1.11 มีการดำเนินการการแสวงหาและรวบรวมข้อเท็จจริงเกี่ยวกับผู้ถูกสืบเสาะและ  
พินิจที่เป็นจำเลยนั้น พนักงานคุมประพฤติอาจใช้วิธีการอื่นใดตามที่กรมคุมประพฤติกำหนด แต่  
ต้องคำนึงถึงข้อมูล ดังนี้ (3) ประวัติการกระทำความผิดที่ผ่านมาและแนวโน้มการกระทำผิด
- ตัวบ่งชี้ที่ 1.1.12 มีการดำเนินการการแสวงหาและรวบรวมข้อเท็จจริงเกี่ยวกับผู้ถูกสืบเสาะและ  
พินิจที่เป็นจำเลยนั้น พนักงานคุมประพฤติอาจใช้วิธีการอื่นใดตามที่กรมคุมประพฤติกำหนด แต่  
ต้องคำนึงถึงข้อมูล ดังนี้ (4) ปัจจัยส่วนบุคคล ครอบครัวและสภาพแวดล้อม ต่อการกลับตนเป็น  
พลเมืองดี

(ต่อ)

## ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

### องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้

#### 1.2 การวิเคราะห์และประเมิน (4 ตัวบ่งชี้)

ตัวบ่งชี้ที่ 1.2.1 มีการดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่ได้จากการแสวงหาและรวบรวมข้อเท็จจริงเกี่ยวกับผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลย

ตัวบ่งชี้ที่ 1.2.2 มีการดำเนินการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของพยานบุคคลจากบันทึกถ้อยคำพยาน โดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลยกับพยาน ฐานะของพยาน รวมทั้งความสอดคล้องกับพยานหลักฐานในสำนวน/การวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของพยาน เอกสารโดยพิจารณาถึงแหล่งที่มาของเอกสาร หรือเอกสารที่เคยใช้อ้างอิง หรือใช้ประกอบในการก่อนิติสัมพันธ์ที่มีกฎหมายหรือส่วนราชการรับรอง และวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของพยาน วัตถุ โดยพิจารณาตามสภาพที่ปรากฏเชิงประจักษ์

ตัวบ่งชี้ที่ 1.2.3 มีการดำเนินการประมวลข้อเท็จจริงเกี่ยวกับผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลย ได้แก่ อายุ ประวัติ การกระทำผิด ประวัติครอบครัวและสถานภาพการสมรส บ้านและสภาพแวดล้อม การศึกษาอบรม การประกอบอาชีพฐานะทางเศรษฐกิจ นิสัยความประพฤติ สุขภาพและภาวะแห่งจิต สภาพความผิดและพฤติการณ์แห่งคดี การบรรเทาผลร้ายและเหตุอื่นอันควรปรานี

ตัวบ่งชี้ที่ 1.2.4 มีการดำเนินการจำแนกผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลยเพื่อพิจารณาระดับความเสี่ยงหรือแนวโน้มการกระทำผิดซ้ำ และกำหนดวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมสำหรับผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลยแต่ละรายตามหลักเกณฑ์ที่กรมคุมประพฤติกำหนด

#### 1.3 การทำรายงานและความเห็นเสนอศาล (8 ตัวบ่งชี้)

ตัวบ่งชี้ที่ 1.3.1 มีการดำเนินการเขียนรูปแบบรายงานสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจและความเห็นในการสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลยให้ศาล ให้แล้วเสร็จภายในสิบห้าวันนับที่สำนักงานคุมประพฤติได้รับคำสั่ง

ตัวบ่งชี้ที่ 1.3.2 มีการดำเนินการในกรณีมีเหตุจำเป็นอาจร้องขอต่อศาลเพื่อสั่งให้ขยายเวลาออกไปได้อีกไม่เกินสามสิบวัน

ตัวบ่งชี้ที่ 1.3.3 มีการดำเนินการ เว้นแต่ศาลจะมีคำสั่งเป็นอย่างอื่น ให้จัดทำรายงานสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลย ให้มีสาระสำคัญตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้ (1) ประวัติ ครอบครัวและภูมิหลัง ได้แก่ อายุ ประวัติ ความประพฤติสติปัญญา การศึกษา อบรม สุขภาพ ภาวะแห่งจิต นิสัย อาชีพ

(ต่อ)

#### ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

##### องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1.3.4 มีการดำเนินการเว้นแต่ศาลจะมีคำสั่งเป็นอย่างอื่น ให้จัดทำรายงานสืบเสาะและ  
พินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลยให้มีสาระสำคัญตามที่กฎหมายกำหนดดังนี้ (2) ประวัติ  
การกระทำผิด

ตัวบ่งชี้ที่ 1.3.5 มีการดำเนินการเว้นแต่ศาลจะมีคำสั่งเป็นอย่างอื่น ให้จัดทำรายงานสืบเสาะและ  
พินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลยให้มีสาระสำคัญตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้ (3) สภาพ  
ความผิดและพฤติการณ์แห่งคดี การรู้สึกความผิดและพยายามบรรเทาผลร้ายที่เกิดขึ้น  
ตลอดจนข้อเท็จจริงที่เกี่ยวกับความเสียหายและความเห็นของผู้เสียหายหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง  
ในกรณีที่มีการทำข้อตกลงจากการดำเนินการเพื่อสร้างความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ให้เสนอ  
ข้อตกลงดังกล่าวให้ศาลทราบ

ตัวบ่งชี้ที่ 1.3.6 มีการดำเนินการเว้นแต่ศาลจะมีคำสั่งเป็นอย่างอื่น ให้จัดทำรายงานสืบเสาะและ  
พินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลยให้มีสาระสำคัญตามที่กฎหมายกำหนดดังนี้ (4) เหตุอัน  
อันควรปรานี

ตัวบ่งชี้ที่ 1.3.7 มีการดำเนินการเว้นแต่ศาลจะมีคำสั่งเป็นอย่างอื่น ให้จัดทำรายงานสืบเสาะและ  
พินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลยให้มีสาระสำคัญตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้ (5) ความ  
ต้องการของผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลยเกี่ยวกับวิธีการคุมความประพฤติ

ตัวบ่งชี้ที่ 1.3.8 มีการดำเนินการเว้นแต่ศาลจะมีคำสั่งเป็นอย่างอื่น ให้จัดทำรายงานสืบเสาะและ  
พินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลยให้มีสาระสำคัญตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้ (6)  
ความเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการแก้ไขปรับปรุงตนเองและวิธีการคุมความประพฤติ โดย  
นำผลจากการจำแนกแบบประเมินผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลยประกอบการเสนอ  
ความเห็น

องค์ประกอบที่ 2 ด้านการสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นนักโทษเด็ดขาด(15ตัวบ่งชี้)

2.1 การแสวงหาและรวบรวมข้อเท็จจริง (5 ตัวบ่งชี้)

ตัวบ่งชี้ที่ 2.1.1 มีการดำเนินการบันทึกข้อมูล หรือปรับปรุงข้อมูลสำนวนคดีสืบเสาะและพินิจที่  
เป็นนักโทษเด็ดขาดจากกรมราชทัณฑ์หรือเรือนจำทหาร ในระบบสารสนเทศให้ถูกต้อง  
ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน

ตัวบ่งชี้ที่ 2.1.2 มีการดำเนินการรวบรวมเอกสารประกอบสำนวน และวางแผนการสืบเสาะและพินิจ

(ต่อ)

## ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

### องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ที่ 2.1.3 มีการดำเนินการบันทึกหรือรวบรวมพยานหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าผู้อุปการะเป็นผู้ที่มีความพร้อมยอมรับอุปการะผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นนักโทษเด็ดขาดที่ได้รับพักการลงโทษหรือลดวันต้องโทษจำคุกด้วยความสมัครใจ และผู้อุปการะเป็นบุคคลที่มีความเหมาะสม รวมทั้งมีความสามารถในการให้คำแนะนำ ตักเตือน มิให้กระทำผิดซ้ำ และช่วยเหลือผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นนักโทษเด็ดขาดให้ดำเนินชีวิตไปอย่างปกติสุข

ตัวบ่งชี้ที่ 2.1.4 มีการดำเนินการบันทึกถ้อยคำเพื่อนบ้านหรือผู้นำชุมชน เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการพิจารณาปล่อยตัวพักการลงโทษหรือลดวันต้องโทษจำคุก

ตัวบ่งชี้ที่ 2.1.5 มีการดำเนินการแสวงหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของผู้อุปการะที่ผู้สืบเสาะและพินิจที่เป็นนักโทษเด็ดขาดจะไปพักอาศัยอยู่ด้วย การแสวงหาข้อและรวบรวมข้อเท็จจริงตามตัวบ่งชี้ที่ 2.1.2, 2.1.3 และ 2.1.4 พนักงานคุมประพฤติอาจมอบหมายให้อาสาสมัครคุมประพฤติดำเนินการได้ตามที่เห็นสมควร โดยใช้แบบตามที่กรมคุมประพฤติกำหนด ทั้งนี้ การแสวงหาและรวบรวมข้อเท็จจริงเกี่ยวกับผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นนักโทษเด็ดขาดพนักงานคุมประพฤติอาจใช้วิธีการอื่นใดตามที่กรมคุมประพฤติกำหนด

## 2.2 การวิเคราะห์และประเมิน (4 ตัวบ่งชี้)

ตัวบ่งชี้ที่ 2.2.1 มีการดำเนินการวิเคราะห์และประเมินผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นนักโทษเด็ดขาดเพื่อการพิจารณาปล่อยตัวพักการลงโทษหรือลดวันต้องโทษจำคุกจากการประมวลข้อมูลเกี่ยวกับผู้อุปการะ

ตัวบ่งชี้ที่ 2.2.2 มีการดำเนินการวิเคราะห์และประเมินผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นนักโทษเด็ดขาดเพื่อการพิจารณาปล่อยตัวพักการลงโทษหรือลดวันต้องโทษจำคุกจากการประมวลข้อมูลเกี่ยวกับผู้เสียหาย

ตัวบ่งชี้ที่ 2.2.3 มีการดำเนินการวิเคราะห์และประเมินผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นนักโทษเด็ดขาดเพื่อการพิจารณาปล่อยตัวพักการลงโทษหรือลดวันต้องโทษจำคุกประมวลข้อมูลเกี่ยวกับเพื่อนบ้านหรือผู้นำชุมชน

ตัวบ่งชี้ที่ 2.2.4 มีการดำเนินการวิเคราะห์และประเมินผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นนักโทษเด็ดขาดเพื่อการพิจารณาปล่อยตัวพักการลงโทษหรือลดวันต้องโทษจำคุกสภาพแวดล้อมของผู้อุปการะ

(ต่อ)

## ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

### องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้

#### 2.3 การทำรายงาน (6 ตัวบ่งชี้)

ตัวบ่งชี้ที่ 2.3.1 มีการดำเนินการจัดทำรายงานและความเห็นในการสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นนักโทษเด็ดขาดให้แล้วเสร็จภายในหกสัปดาห์ นับแต่วันที่สำนักงานคุมประพฤติได้รับหนังสือจากกรมราชทัณฑ์ หรือเรือนจำทหาร

ตัวบ่งชี้ที่ 2.3.2 มีการดำเนินการในกรณีมีเหตุจำเป็น อธิบดีกรมคุมประพฤติอาจขยายเวลาออกไปได้อีกไม่เกินสามสัปดาห์ โดยแจ้งให้กรมราชทัณฑ์หรือเรือนจำทหารทราบ

ตัวบ่งชี้ที่ 2.3.3 มีการดำเนินการจัดทำรายงานสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นนักโทษเด็ดขาดให้มีสาระสำคัญ ดังนี้ (1) ข้อมูลและความเห็นของผู้ประกอบการ

ตัวบ่งชี้ที่ 2.3.4 มีการดำเนินการจัดทำรายงานสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นนักโทษเด็ดขาดให้มีสาระสำคัญ ดังนี้ (2) ความคิดเห็นของผู้เสียหาย ผู้นำชุมชนหรือเพื่อนบ้าน

ตัวบ่งชี้ที่ 2.3.5 มีการดำเนินการจัดทำรายงานสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นนักโทษเด็ดขาดให้มีสาระสำคัญ ดังนี้ (3) ลักษณะที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม

ตัวบ่งชี้ที่ 2.3.6 มีการดำเนินการจัดทำรายงานสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นนักโทษเด็ดขาดให้มีสาระสำคัญ ดังนี้ (4) ความเห็น

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการคุ้มครองประพฤติกุมความประพฤติที่เป็นผู้ใหญ่ (33 ตัวบ่งชี้)

3.1 การชี้แจงเงื่อนไขการคุ้มครองประพฤติกุมความประพฤติการปฐมนิเทศและการดำเนินการเบื้องต้น (10 ตัวบ่งชี้)

ตัวบ่งชี้ที่ 3.1.1 มีการดำเนินการบันทึกข้อมูล หรือปรับปรุงข้อมูลสำนวนคดีการคุ้มครองประพฤติกุมความประพฤติที่เป็นผู้ใหญ่ในระบบสารสนเทศให้ถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน

ตัวบ่งชี้ที่ 3.1.2 มีการดำเนินการรวบรวมและตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลในสำนวนคดี เช่น คำสั่งศาล รายงานสืบเสาะและพินิจ รวมทั้งเอกสารที่เกี่ยวข้อง

ตัวบ่งชี้ที่ 3.1.3 มีการดำเนินการชี้แจงเงื่อนไขการคุ้มครองประพฤติกุมความประพฤติตามคำสั่งด้วยวาจาและลายลักษณ์อักษร พร้อมทั้งแจ้งสิทธิและหน้าที่ของผู้ถูกคุ้มครองประพฤติกุมความประพฤติที่เป็นผู้ใหญ่รวมทั้งผลที่จะได้รับการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติ ตามแบบที่กรมคุมประพฤติกำหนด

ตัวบ่งชี้ที่ 3.1.4 มีการดำเนินการจัดปฐมนิเทศผู้ถูกคุ้มครองประพฤติกุมความประพฤติที่เป็นผู้ใหญ่เพื่อแจ้งวัตถุประสงค์ของการคุ้มครองประพฤติกุมความประพฤติ และวิธีการคุ้มครองประพฤติกุมความประพฤติ บริการที่อาจได้รับจากสำนักงานคุมประพฤติ

ตัวบ่งชี้ที่ 3.1.5 มีการมีดำเนินการเบื้องต้นแก่ผู้ถูกคุ้มครองประพฤติกุมความประพฤติที่เป็นผู้ใหญ่ ดังนี้ (1) บันทึกถ้อยคำผู้ถูกคุ้มครองประพฤติกุมความประพฤติที่เป็นผู้ใหญ่ ตามแบบที่กรมคุมประพฤติกำหนด

(ต่อ)



## ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

### องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้

- ตัวบ่งชี้ที่ 3.1.6 มีการมีดำเนินการเบื้องต้นแก่ผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นผู้ใหญ่ ดังนี้ (2)  
ดำเนินการเกี่ยวกับผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นผู้ใหญ่ เช่น ถ่ายภาพ พิมพ์ลายนิ้วมือ ตรวจร่างกาย เก็บตัวอย่างปัสสาวะ การตรวจหรือทดสอบเกี่ยวกับยาเสพติดให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการตามที่กฎหมายกำหนด
- ตัวบ่งชี้ที่ 3.1.7 มีการมีดำเนินการเบื้องต้นแก่ผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นผู้ใหญ่ ดังนี้ (3) ในกรณีที่ถูกคุมความประพฤติที่เป็นผู้ใหญ่มีอาการบกร่องทางร่างกายหรือจิตใจหรือมีความจำเป็นต้องได้รับการช่วยเหลือและสงเคราะห์ ให้ดำเนินการส่งตัวไปบำบัดรักษาหรือช่วยเหลือสงเคราะห์ในเบื้องต้น
- ตัวบ่งชี้ที่ 3.1.8 มีการมีดำเนินการเบื้องต้นแก่ผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นผู้ใหญ่ ดังนี้ (4) ในคดีที่ศาลมีคำสั่งให้ดำเนินการติดอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์หรืออุปกรณ์อื่นใดในการติดตามตัวบุคคล ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่กฎหมายกำหนด
- ตัวบ่งชี้ที่ 3.1.9 มีการมีดำเนินการเบื้องต้นแก่ผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นผู้ใหญ่ ดังนี้ (5)  
ดำเนินการอื่นใด เพื่อให้ผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นผู้ใหญ่ปฏิบัติตามเงื่อนไขและสามารถแก้ไขปรับปรุงตนเองได้เพื่อประโยชน์ในการป้องกันอาชญากรรมและแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด
- ตัวบ่งชี้ที่ 3.1.10 มีการมีดำเนินการเบื้องต้นแก่ผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นผู้ใหญ่ ดังนี้ (6) ในกรณีผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นผู้ใหญ่ไม่มาพบพนักงานคุมประพฤติ ให้ดำเนินการตรวจสอบข้อมูลและมีหนังสือแจ้งเตือนไปยังผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นผู้ใหญ่ และเมื่อมาพบก็ให้ดำเนินการตามตัวบ่งชี้ที่ 3.1.7, 3.1.8 และ 3.1.9
- 3.2 การวิเคราะห์และจัดทำแผน (4 ตัวบ่งชี้)
- ตัวบ่งชี้ที่ 3.2.1 มีการดำเนินการนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาวิเคราะห์และประเมินเพื่อจำแนก ได้แก่ ประเมินความเสี่ยงและสภาพปัญหาความต้องการ และสรุปผลการประเมิน
- ตัวบ่งชี้ที่ 3.2.2 มีการดำเนินการวางแผนการคุมความประพฤติ ได้แก่ การกำหนดแผนตามระดับการควบคุมและสอดส่อง และการกำหนดแผนการแก้ไขฟื้นฟูตามสภาพปัญหาและความต้องการ
- ตัวบ่งชี้ที่ 3.2.3 มีการดำเนินการนำข้อมูลแผนการแก้ไขฟื้นฟูผู้ถูกคุมความประพฤติ ลงโปรแกรมระบบสารสนเทศการคุมประพฤติ (IT) เพื่อส่งต่อกลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด
- ตัวบ่งชี้ที่ 3.2.4 มีการนำข้อมูลผลการบันทึกการจัดกิจกรรมแก้ไขฟื้นฟูและดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จากกลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดมาดำเนินการต่อในขั้นตอนต่อไป

(ต่อ)

## ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

### องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้

#### 3.3 การดำเนินการคุ้มครองความประพฤติและการแก้ไขฟื้นฟู (7 ตัวบ่งชี้)

ตัวบ่งชี้ที่ 3.3.1 มีการดำเนินการรับรายงานตัว และบันทึกถ้อยคำเบื้องต้น / การรับรายงานตัว และมีความเปลี่ยนแปลงข้อมูลใด ๆ ให้บันทึกอย่างละเอียด พร้อมทั้งให้ผู้ถูกคุมความประพฤติ ลงลายมือชื่อในบันทึกการรับรายงานตัวทุกครั้ง

ตัวบ่งชี้ที่ 3.3.2 มีการดำเนินการวิเคราะห์ผลการรับรายงานตัวและวางแผนการดำเนินการต่อไป โดยดำเนินการทันทีหรืออย่างช้าไม่เกิน 7 วัน หลังจากดำเนินการรับรายงานตัวเสร็จเรียบร้อย แล้ว ในกรณีที่ถูกคุมความประพฤติที่เป็นผู้ใหญ่ร้องขอและพนักงานคุมประพฤติเห็นสมควรเพื่อ ประโยชน์ของคุมความประพฤติที่เป็นผู้ใหญ่ พนักงานคุมประพฤติอาจพิจารณาส่งคดีให้ สำนักงานคุมประพฤติอื่นดำเนินการแทน

ตัวบ่งชี้ที่ 3.3.3 มีการดำเนินการตามแผนการแก้ไขฟื้นฟูที่ได้จากการประเมินเพื่อจำแนกตาม โปรแกรมหรือกิจกรรมที่จัดสอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการหรือส่งผลกระทบต่อ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อมิให้กระทำผิดซ้ำ มีการดำเนินการเพื่อสร้างความยุติธรรมเชิง สมานฉันท์ ในกรณีคดีที่มีผู้เสียหาย หากว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งร้องขอและอีกฝ่ายหนึ่งยินยอม

ตัวบ่งชี้ที่ 3.3.4 มีการดำเนินการออกสอดส่อง และบันทึกการสอดส่องตามแบบฟอร์มที่กรมคุม ประพฤติกำหนด และในกรณีที่มีการงดออกสอดส่องจะต้องมีบันทึกขออนุญาตโดยจะเป็น ดุลพินิจของผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติ

ตัวบ่งชี้ที่ 3.3.5 มีการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสอดส่องทันทีหรือภายใน 7 วัน หลังจากออกสอดส่องเพื่อดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

ตัวบ่งชี้ที่ 3.3.6 มีการดำเนินการตามระเบียบที่กรมคุมประพฤติกำหนดเมื่อผู้ถูกคุมความประพฤติ ที่เป็นผู้ใหญ่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งและเงื่อนไขของศาล

ตัวบ่งชี้ที่ 3.3.7 มีการดำเนินการมอบหมายให้อาสาสมัครคุมประพฤติ หรือประสานความร่วมมือ กับภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขฟื้นฟูผู้ถูกคุมความประพฤติที่ เป็นผู้ใหญ่

#### 3.4 การติดตามและประเมินผล (3 ตัวบ่งชี้)

ตัวบ่งชี้ที่ 3.4.1 มีการดำเนินการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนการคุมความ ประพฤติเป็นระยะในระหว่างการคุมความประพฤติเพื่อให้ผู้ถูกคุมความประพฤติปฏิบัติตาม เงื่อนไขที่ศาลกำหนด

(ต่อ)

#### ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

##### องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ที่ 3.4.2 มีการดำเนินการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนการแก้ไขฟื้นฟูในระหว่างการคุมความประพฤติโดยประเมินตามสภาพปัญหาความจำเป็นและความต้องการหรือระดับของความเสียหายหรือแนวโน้มการกระทำความผิดซ้ำ หากพบข้อเท็จจริงเปลี่ยนแปลงไป ให้ปรับแผนการแก้ไขฟื้นฟูตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขเกี่ยวกับแผนตามที่กฎหมายกำหนด และหากแผนการแก้ไขฟื้นฟูไม่มีการแก้ไขปัญหาตามแผนที่กำหนดจะต้องระบุเหตุผลหรือกำหนดแผนการดำเนินงานใหม่ด้วย

ตัวบ่งชี้ที่ 3.4.3 มีการดำเนินการประเมินซ้ำทุก 3-6 เดือน และปรับระดับการคุมความประพฤติตามข้อเท็จจริงที่เปลี่ยนแปลง

#### 3.5 การจัดทำรายงานการคุมความประพฤติ (8 ตัวบ่งชี้)

ตัวบ่งชี้ที่ 3.5.1 มีการดำเนินการจัดทำรายงานและความเห็นการคุมความประพฤติในกรณี ดังนี้  
(1) ให้พ้นการคุมความประพฤติ ในกรณีที่ผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นผู้ใหญ่ปฏิบัติตามเงื่อนไขครบถ้วน โดยจัดทำรายงานและความเห็นภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ถูกคุมความประพฤติที่เป็นผู้ใหญ่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ศาลกำหนดครบถ้วนและครบระยะเวลาการคุมความประพฤติ

ตัวบ่งชี้ที่ 3.5.2 มีการดำเนินการจัดทำรายงานและความเห็นการคุมความประพฤติในกรณี ดังนี้  
(2) ให้เพิกถอนการคุมความประพฤติในกรณีที่ผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นผู้ใหญ่ไม่สามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ศาลกำหนดได้ด้วยเหตุจำเป็น เช่น ป่วยจนไม่สามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขได้ หรือถูกจับกุมดำเนินคดีใหม่ศาลมีคำพิพากษาถึงที่สุด ซึ่งมีระยะเวลายาวนานกว่าการคุมความประพฤติ หรือถูกจับกุมดำเนินคดีใหม่และศาลบวกลงโทษที่รอการลงโทษไว้ในคดีที่คุมความประพฤติด้วยแล้ว หรือไปอยู่ต่างประเทศ ซึ่งมีระยะเวลานานกว่าระยะเวลาการคุมความประพฤติโดยจัดทำรายงานและความเห็นภายในสามสิบวันนับแต่ทราบเหตุ ทั้งนี้ต้องไม่พ้นระยะเวลาการคุมความประพฤติ

ตัวบ่งชี้ที่ 3.5.3 มีการดำเนินการจัดทำรายงานและความเห็นการคุมความประพฤติในกรณี ดังนี้  
(3) ให้การคุมความประพฤตีสิ้นสุดในกรณีที่ผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นผู้ใหญ่ถึงแก่กรรม

ตัวบ่งชี้ที่ 3.5.4 มีการดำเนินการจัดทำรายงานและความเห็นการคุมความประพฤติในกรณี ดังนี้  
(4) ในกรณีที่ผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นผู้ใหญ่ไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขการคุมความประพฤติที่ศาลกำหนด ให้จัดทำรายงานและความเห็นเสนอต่อศาลเพื่อแก้ไขเปลี่ยนแปลงคำพิพากษาหรือคำสั่งเกี่ยวกับการลงโทษโดยเร็ว ภายในสิบห้าวัน นับแต่ดำเนินการแก้ไขฟื้นฟู เท่าที่จะสามารถกระทำได้แล้ว ทั้งนี้ ต้องไม่พ้นระยะเวลาการคุมความประพฤติ

(ต่อ)

## ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

### องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ที่ 3.5.5 มีการดำเนินการเตรียมความพร้อมการนำยานหลักฐานเข้าสืบประกอบรายงาน และความเห็นต่อศาล ในกรณีที่ผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นผู้ใหญ่การคัดค้านรายงานและ ความเห็นของพนักงานคุมประพฤติ

ตัวบ่งชี้ที่ 3.5.6 มีการดำเนินการบันทึกความเห็นและคำสั่งศาล ตามตัวบ่งชี้ที่ 3.5.1-3.5.4 ใน ระบบสารสนเทศ และสารคดีของสำนักงานคุมประพฤติ แล้วแต่กรณี

ตัวบ่งชี้ที่ 3.5.7 มีการดำเนินการติดตามคำสั่งศาล ตามตัวบ่งชี้ 3.5.1-3.5.4 ให้พนักงานคุม ประพฤติดำเนินการตามที่ศาลสั่ง แล้วแต่กรณี

ตัวบ่งชี้ที่ 3.5.8 มีการดำเนินการส่งเก็บสำนวนคดีเมื่อการคุมความประพฤติสิ้นสุดภายใน ระยะเวลาที่กำหนด

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการคุมความประพฤติผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชน (30 ตัวบ่งชี้)

4.1 การชี้แจงเงื่อนไขการคุมความประพฤติ การปฐมนิเทศและการดำเนินการเบื้องต้น (11 ตัวบ่งชี้)

ตัวบ่งชี้ที่ 4.1.1 มีการดำเนินการบันทึกข้อมูลหรือปรับปรุงข้อมูลสำนวนคดีการคุมความประพฤติ

ผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชนในระบบสารสนเทศให้ถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน

ตัวบ่งชี้ที่ 4.1.2 มีการดำเนินการรวบรวมและตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลในสำนวนคดี เช่น คำสั่งศาล รายงานสืบเสาะและพินิจจากสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน รวมทั้ง เอกสารที่เกี่ยวข้อง

ตัวบ่งชี้ที่ 4.1.3 มีการดำเนินการชี้แจงเงื่อนไขการคุมความประพฤติตามที่ศาลสั่งตัวเยาวชนและ ลายลักษณ์อักษรพร้อมทั้งแจ้งสิทธิและหน้าที่ของผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชน รวมทั้งผลที่จะได้รับการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติจากการคุมความประพฤติ ตามแบบที่กรมคุม ประพฤติกำหนด โดยมีบิดามารดา ผู้ปกครองบุคคลที่เด็กหรือเยาวชนพักอาศัยอยู่ด้วยบุคคล หรือองค์การที่รับดูแลเด็กหรือเยาวชน หรือบุคคลที่เด็กหรือเยาวชนร้องขอ เข้าร่วมรับฟังการ ชี้แจงเงื่อนไขด้วย

ตัวบ่งชี้ที่ 4.1.4 มีการดำเนินการจัดปฐมนิเทศผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชนเพื่อ แจ้งวัตถุประสงค์ของการคุมความประพฤติ และวิธีการคุมความประพฤติบริการที่อาจได้รับจาก สำนักงานคุมประพฤติ โดยมีบิดามารดา ผู้ปกครองบุคคลที่เด็กหรือเยาวชนพักอาศัยอยู่ด้วย บุคคลหรือองค์การที่รับดูแลเด็กหรือเยาวชน หรือบุคคลที่เด็กหรือเยาวชนร้องขอ เข้าร่วมรับฟัง การปฐมนิเทศด้วย

(ต่อ)

#### ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

##### องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ที่ 4.1.5 มีการดำเนินการเบื้องต้นแก่ผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชน ดังนี้

- (1) บันทึกถ้อยคำผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชน ตามแบบที่กรมคุมประพฤติกำหนด

ตัวบ่งชี้ที่ 4.1.6 มีการดำเนินการเบื้องต้นแก่ผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชน ดังนี้

- (2) เช่น ถ่ายภาพ พิมพ์ลายนิ้วมือ ตรวจร่างกาย เก็บตัวอย่างปัสสาวะ การตรวจหรือทดสอบเกี่ยวกับยาเสพติด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ตามที่กฎหมายกำหนด

ตัวบ่งชี้ที่ 4.1.7 มีการดำเนินการเบื้องต้นแก่ผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชน ดังนี้

- (3) ในกรณีที่มีอาการบกร่องทางร่างกายหรือจิตใจหรือมีความจำเป็นต้องได้รับการช่วยเหลือและสงเคราะห์ ให้ดำเนินการส่งตัวไปบำบัดรักษาหรือช่วยเหลือสงเคราะห์ในเบื้องต้น

ตัวบ่งชี้ที่ 4.1.8 มีการดำเนินการในกรณีที่ถูกคุมความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชน ดังนี้

- (4) ในคดีที่ศาลมีคำสั่งให้ดำเนินการติดอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์หรืออุปกรณ์อื่นใดในการติดตามตัวบุคคล ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่กฎหมายกำหนด

ตัวบ่งชี้ที่ 4.1.9 มีการดำเนินการในกรณีที่ถูกคุมความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชน ดังนี้

- (5) ดำเนินการอื่นใด เพื่อให้ผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชนปฏิบัติตามเงื่อนไขและสามารถแก้ไขปรับปรุงตนเองได้เพื่อประโยชน์ในการป้องกันอาชญากรรมและแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด

ตัวบ่งชี้ที่ 4.1.10 มีการดำเนินการในกรณีที่ถูกคุมความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชน ดังนี้

- (6) ในกรณีผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชนไม่มาพบพนักงานคุมประพฤติให้ดำเนินการตรวจสอบข้อมูลและมีหนังสือแจ้งเตือนไปยังผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชนและเมื่อมาพบก็ให้ดำเนินการตามตัวบ่งชี้ที่ 4.1.3-4.1.9

ตัวบ่งชี้ที่ 4.1.11 มีการดำเนินการในกรณีที่ถูกคุมความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชน ดังนี้

- (7) มีการแนะนำแก่ บิดามารดา ผู้ปกครองบุคคลที่เด็กหรือเยาวชนพักอาศัยอยู่ด้วย เกี่ยวกับการเลี้ยงดู การอบรมสั่งสอน และการใด ๆ ที่จำเป็นและเหมาะสมรวมถึงการปรับปรุงตนเองของบิดามารดา บิดามารดา ผู้ปกครองบุคคลที่เด็กหรือเยาวชนพักอาศัยอยู่ด้วย

#### 4.2 การวิเคราะห์และจัดทำแผน (4 ตัวบ่งชี้)

ตัวบ่งชี้ที่ 4.2.1 มีการดำเนินการนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาวิเคราะห์และประเมินเพื่อ

- จำแนก ได้แก่ ประเมินความเสี่ยงและสภาพปัญหาความต้องการ และสรุปผลการประเมิน

(ต่อ)

#### ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

##### องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้

- ตัวบ่งชี้ที่ 4.2.2 มีการดำเนินการวางแผนการคุ้มครองความประพฤติ ได้แก่ การกำหนดแผนตามระดับการควบคุมและสอดส่อง และการกำหนดแผนการแก้ไขฟื้นฟูตามสภาพปัญหาและความต้องการ โดยมีบิดามารดา ผู้ปกครองบุคคลที่เด็กหรือเยาวชนพักอาศัยอยู่ด้วย บุคคลหรือองค์กรที่รับผิดชอบดูแลเด็กหรือเยาวชน หรือบุคคลที่เด็กหรือเยาวชนร้องขอ เข้าร่วมในการจัดทำแผนด้วย
- ตัวบ่งชี้ที่ 4.2.3 มีการดำเนินการนำข้อมูลแผนการแก้ไขฟื้นฟูผู้ถูกคุมความประพฤติลงโปรแกรมระบบสารสนเทศการคุ้มครองความประพฤติ (IT) เพื่อส่งต่อกลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด
- ตัวบ่งชี้ที่ 4.2.4 มีการนำข้อมูลผลการบันทึกการจัดกิจกรรมแก้ไขฟื้นฟูและดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จากกลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดมาดำเนินการต่อในขั้นตอนต่อไป
- 4.3 การดำเนินการคุ้มครองความประพฤติและการแก้ไขฟื้นฟู (5 ตัวบ่งชี้)
- ตัวบ่งชี้ที่ 4.3.1 มีการดำเนินการรับรายงานตัว และบันทึกถ้อยคำเบื้องต้น/การรับรายงานตัว และมีความเปลี่ยนแปลงข้อมูลใด ๆ ให้บันทึกอย่างละเอียดพร้อม ทั้งให้ผู้ถูกคุมความประพฤติลงลายมือชื่อในบันทึกการรับรายงานตัวทุกครั้ง
- ตัวบ่งชี้ที่ 4.3.2 มีการดำเนินการวิเคราะห์ผลการรับรายงานตัวและวางแผนการดำเนินการต่อไป โดยดำเนินการทันทีหรืออย่างช้าไม่เกิน 7 วัน หลังจากที่ได้ดำเนินการรับรายงานตัวเสร็จเรียบร้อยแล้ว ในกรณีที่ผู้คุมความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชนร้องขอและพนักงานคุมประพฤติเห็นสมควรเพื่อประโยชน์ของคุ้มครองความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชน พนักงานคุมประพฤติอาจพิจารณาส่งคดีให้สำนักงานคุมประพฤติอื่นดำเนินการแทน
- ตัวบ่งชี้ที่ 4.3.3 มีการดำเนินการตามแผนการแก้ไขฟื้นฟู ที่ได้จากการประเมินเพื่อจำแนกตามโปรแกรมหรือกิจกรรมที่จัดสอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชนแต่ละรายเพื่อให้สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้ ทั้งนี้ หากผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชน ตกอยู่ในสภาพจำต้องได้รับการสงเคราะห์หรือคุ้มครองสวัสดิภาพ พนักงานคุมประพฤติจะต้องให้การช่วยเหลือเบื้องต้นและแจ้งต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือผู้มีหน้าที่คุ้มครองสวัสดิภาพเด็กตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองเด็กโดยมิชักช้า และมีการดำเนินการเพื่อสร้างความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ในกรณีคดีที่มีผู้เสียหายหากว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งร้องขอและอีกฝ่ายหนึ่งยินยอม
- ตัวบ่งชี้ที่ 4.3.4 มีการดำเนินการออกสอดส่อง และบันทึกการสอดส่องตามแบบฟอร์มที่กรมคุมประพฤติกำหนด และในกรณีที่มีการงดออกสอดส่องจะต้องมีบันทึกขออนุญาต โดยจะเป็นดุลพินิจของผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติ

(ต่อ)

#### ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

##### องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ที่ 4.3.5 มีการดำเนินการมอบหมายให้อาสาสมัครคุมประพฤติ หรือประสานความร่วมมือกับภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขฟื้นฟูผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชน

#### 4.4 การติดตามและประเมินผล (3 ตัวบ่งชี้)

ตัวบ่งชี้ที่ 4.4.1 มีการดำเนินการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนการคุมความประพฤติเป็นระยะในระหว่างการคุมความประพฤติ เพื่อให้ผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชนปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ศาลกำหนด

ตัวบ่งชี้ที่ 4.4.2 มีการดำเนินการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนการแก้ไขฟื้นฟู ในระหว่างการคุมความประพฤติ โดยประเมินตามสภาพปัญหา ความจำเป็นและความต้องการ หรือระดับของความเสี่ยงหรือแนวโน้มการกระทำความผิดซ้ำ หากพบข้อเท็จจริงเปลี่ยนแปลงไป ให้ปรับแผนการแก้ไขฟื้นฟูตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับแผนตามที่กฎหมายกำหนด และหากแผนการแก้ไขฟื้นฟูไม่มีการแก้ไขปัญหาตาม แผนที่กำหนดจะต้องระบุเหตุผลหรือกำหนดแผนการดำเนินงานใหม่ด้วย

ตัวบ่งชี้ที่ 4.4.3 มีการดำเนินการประเมินซ้ำทุก 3-6 เดือน และปรับระดับการคุมความประพฤติตามข้อเท็จจริงที่เปลี่ยนแปลงไป

#### 4.5 การจัดทำรายงานการคุมความประพฤติ (7 ตัวบ่งชี้)

ตัวบ่งชี้ที่ 4.5.1 มีการดำเนินการจัดทำรายงานและความเห็นการคุมความประพฤติในกรณี ดังนี้ (1) ให้พ้นการคุมความประพฤติ ในกรณีที่ผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชนปฏิบัติตามเงื่อนไขครบถ้วน โดยจัดทำรายงานและความเห็นภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชนปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ศาลกำหนดครบถ้วนและครบระยะเวลาการคุมความประพฤติ

ตัวบ่งชี้ที่ 4.5.2 มีการดำเนินการจัดทำรายงานและความเห็นการคุมความประพฤติในกรณี ดังนี้ (2) ให้พ้นการคุมความผิดที่กำหนด ในกรณีที่ผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชนมีพฤติการณ์เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี และมีข้อมูลบ่งชี้ว่าผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชนกลับตนเป็นพลเมืองดีแล้ว โดยจัดทำรายงานและความเห็นภายในระยะเวลาที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชน

(ต่อ)

## ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

### องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ที่ 4.5.3 มีการดำเนินการจัดทำรายงานและความเห็นการคุ้มครองความประพฤติในกรณี ดังนี้

(3) ให้เพิกถอนการคุ้มครองความประพฤติในกรณีที่ผู้ถูกคุ้มครองความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชนไม่สามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ศาลกำหนดได้ด้วยเหตุจำเป็น เช่น ป่วยจนไม่สามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขได้ หรือถูกจับกุมดำเนินคดีใหม่ศาลมีคำพิพากษาถึงที่สุดซึ่งมีระยะเวลายาวนานกว่าการคุ้มครองความประพฤติ หรือถูกจับกุมในคดีคุ้มครองความประพฤติด้วยแล้ว หรือไปอยู่ต่างประเทศ ซึ่งมีระยะเวลานานกว่าระยะเวลาการคุ้มครองความประพฤติ โดยจัดทำรายงานและความเห็นภายในสามสิบวัน นับแต่ทราบเหตุ ทั้งนี้ ต้องไม่พ้นระยะเวลาการคุ้มครองความประพฤติ

ตัวบ่งชี้ที่ 4.5.4 มีการดำเนินการเตรียมความพร้อมการนำพยานหลักฐานเข้าสืบประกอบรายงานและความเห็นต่อศาลในกรณีที่ผู้ถูกคุ้มครองความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชนการคัดค้านรายงานและความเห็นของพนักงานคุมประพฤติ

ตัวบ่งชี้ที่ 4.5.5 มีการดำเนินการบันทึกความเห็นและคำสั่งศาล ตามตัวบ่งชี้ที่ 4.5.1-4.5.3 ในระบบสารสนเทศ และสารคดีของสำนักงานคุมประพฤติ แล้วแต่กรณี

ตัวบ่งชี้ที่ 4.5.6 มีการดำเนินการติดตามคำสั่งศาล ตามตัวบ่งชี้ที่ 4.5.1-4.5.3 ให้พนักงานคุมประพฤติดำเนินการตามที่ศาลสั่ง แล้วแต่กรณีเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อผู้ถูกคุ้มครองความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชน

ตัวบ่งชี้ที่ 4.5.7 มีการดำเนินการส่งเก็บสำนวนคดีเมื่อการคุ้มครองความประพฤติสิ้นสุดภายในระยะเวลาที่กำหนด

องค์ประกอบที่ 5 ด้านการคุ้มครองความประพฤติผู้ถูกคุ้มครองความประพฤติที่เป็นนักโทษเด็ดขาด (27 ตัวบ่งชี้)

5.1 การชี้แจงเงื่อนไขการคุ้มครองความประพฤติ การปฐมนิเทศและการดำเนินการเบื้องต้น (9 ตัวบ่งชี้)

ตัวบ่งชี้ที่ 5.1.1 มีการดำเนินการบันทึกข้อมูลหรือปรับปรุงข้อมูลสำนวนคดีการคุ้มครองความประพฤติผู้ถูกคุ้มครองความประพฤติที่เป็นนักโทษเด็ดขาด ในระบบสารสนเทศให้ถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน

ตัวบ่งชี้ที่ 5.1.2 มีการดำเนินการรวบรวมและตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลในสำนวนคดี เช่น หนังสือแจ้งการปล่อยตัวการคุ้มครองความประพฤติ หนังสือสำคัญการปล่อยตัวคุ้มครองความประพฤติ รวมทั้งเอกสารที่เกี่ยวข้อง

ตัวบ่งชี้ที่ 5.1.3 มีการดำเนินการชี้แจงเงื่อนไขการคุ้มครองความประพฤติตามที่คณะกรรมการหรือ

คณะอนุกรรมการตามกฎหมายว่าด้วยราชทัณฑ์ หรือกฎหมายว่าด้วยเรือนจำทหาร มีคำสั่งแก่ผู้ถูกคุ้มครองความประพฤติที่เป็นนักโทษเด็ดขาด ด้วยวาจา และลายลักษณ์อักษร พร้อมทั้งแจ้งสิทธิและหน้าที่ของผู้ถูกคุ้มครองความประพฤติที่เป็นนักโทษเด็ดขาด รวมทั้งผลที่จะได้รับการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติจากการคุ้มครองความประพฤติ ตามแบบที่กรมคุมประพฤติกำหนด พร้อมทั้งกำชับให้ปฏิบัติตามเงื่อนไขอย่างเคร่งครัด

(ต่อ)



## ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

### องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้

มิฉะนั้นเจ้าพนักงานเรือนจำ หรือพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ ซึ่งเจ้าพนักงานเรือนจำร้องขอในกรณีจำเป็นมีอำนาจจับผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นนักโทษเด็ดขาดได้ โดยมีต้องมีหมายจับ และนำกลับเข้าจำคุกต่อไปตามกำหนดโทษที่ยังเหลืออยู่ โดยไม่ต้องมีหมายจำคุก ทั้งนี้ ตามกฎหมายว่าด้วยราชทัณฑ์

ตัวบ่งชี้ที่ 5.1.4 มีการดำเนินการจัดปฐมนิเทศผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นนักโทษเด็ดขาดเพื่อแจ้งวัตถุประสงค์ของการคุมความประพฤติ และวิธีการคุมความประพฤติบริการที่อาจได้รับจากสำนักงานคุมประพฤติ

ตัวบ่งชี้ที่ 5.1.5 มีการมีดำเนินการเบื้องต้นแก่ผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นนักโทษเด็ดขาด ดังนี้ (1)

บันทึกถ้อยคำผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นนักโทษเด็ดขาด ตามแบบที่กรมคุมประพฤติกำหนด

ตัวบ่งชี้ที่ 5.1.6 มีการมีดำเนินการเบื้องต้นแก่ผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นนักโทษเด็ดขาด ดังนี้ (2)

ดำเนินการเกี่ยวกับผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นนักโทษเด็ดขาด เช่น ถ่ายภาพ พิมพ์ลายนิ้วมือ ตรวจร่างกาย เก็บตัวอย่างปัสสาวะ การตรวจหรือทดสอบเกี่ยวกับยาเสพติด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ตามที่กฎหมายกำหนด

ตัวบ่งชี้ที่ 5.1.7 มีการมีดำเนินการเบื้องต้นแก่ผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นนักโทษเด็ดขาด ดังนี้

(3) ในคดีที่คณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการตามกฎหมายว่าด้วยราชทัณฑ์ หรือตามกฎหมายว่าด้วยเรือนจำทหาร มีคำสั่งให้ดำเนินการติดอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์หรืออุปกรณ์อื่นใดในการติดตามตัวบุคคล ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่กฎหมายกำหนด

ตัวบ่งชี้ที่ 5.1.8 มีการมีดำเนินการเบื้องต้นแก่ผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นนักโทษเด็ดขาด ดังนี้

(4) ดำเนินการอื่นใดเพื่อให้ผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นนักโทษเด็ดขาดปฏิบัติตามเงื่อนไขและสามารถแก้ไขปรับปรุงตนเองได้เพื่อประโยชน์ในการป้องกันอาชญากรรมและแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดเพื่อประโยชน์ในการป้องกันอาชญากรรมและแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด

ตัวบ่งชี้ที่ 5.1.9 มีการมีดำเนินการเบื้องต้นแก่ผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นนักโทษเด็ดขาด ดังนี้

(5) ในกรณีผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นนักโทษเด็ดขาดไม่มาพบพนักงานคุมประพฤติ ให้ดำเนินการตรวจสอบข้อมูลแจ้งเตือนไปยังผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นนักโทษเด็ดขาด และเมื่อมาพบก็ให้ดำเนินการตามตัวบ่งชี้ที่ 5.1.2-5.1.4

5.2 การวิเคราะห์และจัดทำแผน (4 ตัวบ่งชี้)

ตัวบ่งชี้ที่ 5.2.1 มีการดำเนินการนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาวิเคราะห์และประเมินเพื่อจำแนก ได้แก่ ประเมินความเสี่ยงและสภาพปัญหาความต้องการ และสรุปผลการประเมิน

(ต่อ)

## ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

### องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ที่ 5.2.2 มีการดำเนินการวางแผนการคุมคุณภาพได้แก่ การกำหนดแผนตามระดับการคุมคุณภาพ และการกำหนดแผนการแก้ไขฟื้นฟูตามสภาพปัญหาและความต้องการ โดยให้ผู้ถูกคุมคุณภาพที่เป็นนักโทษเด็ดขาดมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการแก้ไขฟื้นฟู

ตัวบ่งชี้ที่ 5.2.3 มีการดำเนินการนำข้อมูลแผนการแก้ไขฟื้นฟูผู้ถูกคุมคุณภาพ ลงโปรแกรมระบบสารสนเทศการคุมคุณภาพ (IT) เพื่อส่งต่อกลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด

ตัวบ่งชี้ที่ 5.2.4 มีการนำข้อมูลผลการบันทึกการจัดกิจกรรมแก้ไขฟื้นฟูและดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องจากกลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดมาดำเนินการต่อในขั้นตอนต่อไป

### 5.3 การดำเนินการคุมคุณภาพและการแก้ไขฟื้นฟู (7 ตัวบ่งชี้)

ตัวบ่งชี้ที่ 5.3.1 มีการดำเนินการรับรายงานตัวและบันทึกถ้อยคำเบื้องต้น/การรับรายงานตัว และมีความเปลี่ยนแปลงข้อมูลใด ๆ ให้บันทึกอย่างละเอียด พร้อมทั้งให้ผู้ถูกคุมคุณภาพลงลายมือชื่อในบันทึกการรับรายงานตัวทุกครั้ง

ตัวบ่งชี้ที่ 5.3.2 มีการดำเนินการวิเคราะห์ผลการรับรายงานตัวและวางแผนการดำเนินการต่อไป โดยดำเนินการทันทีหรืออย่างช้าไม่เกิน 7 วัน หลังจากดำเนินการรับรายงานตัวเสร็จเรียบร้อยแล้ว

ตัวบ่งชี้ที่ 5.3.3 มีการดำเนินการตามแผนการแก้ไขฟื้นฟู ที่ได้จากการประเมินเพื่อจำแนกตามโปรแกรมหรือกิจกรรมที่จัดสอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของผู้ถูกคุมคุณภาพที่เป็นนักโทษเด็ดขาดแต่ละราย เพื่อให้สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้

ตัวบ่งชี้ที่ 5.3.4 มีการดำเนินการออกสอดส่องและบันทึกการสอดส่องตามแบบฟอร์มที่กรมคุมคุณภาพกำหนด และในกรณีที่มีการงดออกสอดส่องจะต้องมีบันทึกขออนุญาตโดยจะเป็นดุลพินิจของผู้อำนวยการสำนักงานคุมคุณภาพ

ตัวบ่งชี้ที่ 5.3.5 มีการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสอดส่องทันทีหรือภายใน 7 วันหลังจากออกสอดส่องเพื่อดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

ตัวบ่งชี้ที่ 5.3.6 มีการดำเนินการตามระเบียบที่กรมคุมคุณภาพกำหนดเมื่อผู้ถูกคุมคุณภาพที่เป็นนักโทษเด็ดขาดไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่คณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการตามกฎหมายว่าด้วยราชทัณฑ์ หรือตามกฎหมายว่าด้วยเรือนจำทหารกำหนด

ตัวบ่งชี้ที่ 5.3.7 มีการดำเนินการมอบหมายให้อาสาสมัครคุมคุณภาพ หรือประสานความร่วมมือกับภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขฟื้นฟูผู้ถูกคุมคุณภาพที่เป็นนักโทษเด็ดขาด

(ต่อ)

## ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

### องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้

#### 5.4 การติดตามและประเมินผล (3 ตัวบ่งชี้)

ตัวบ่งชี้ที่ 5.4.1 มีการดำเนินการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนการคุมความประพฤติเป็นระยะในระหว่างการคุมความประพฤติ เพื่อให้ผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นนักโทษเด็ดขาดปฏิบัติตามเงื่อนไขที่คณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการตามกฎหมายว่าด้วยราชทัณฑ์ หรือตามกฎหมายว่าด้วยเรือนจำทหารกำหนด

ตัวบ่งชี้ที่ 5.4.2 มีการดำเนินการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนการแก้ไขฟื้นฟู ในระหว่างการคุมความประพฤติ โดยประเมินตามสภาพปัญหา ความจำเป็นและความต้องการ หรือระดับของความเสียหายหรือแนวโน้มการกระทำความผิดซ้ำ หากพบข้อเท็จจริงเปลี่ยนแปลงไป ให้ปรับแผนการแก้ไขฟื้นฟูตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับแผนตามที่กฎหมายกำหนด และหากแผนการแก้ไขฟื้นฟูไม่มีการแก้ไขปัญหาตามแผนที่กำหนดจะต้องระบุเหตุผล หรือกำหนดแผนการดำเนินงานใหม่ด้วย

ตัวบ่งชี้ที่ 5.4.3 มีการดำเนินการประเมินซ้ำตามที่กรมคุมประพฤติและปรับระดับการคุมความประพฤติตามข้อเท็จจริงที่เปลี่ยนแปลงไป

#### 5.5 การจัดทำรายงานการคุมความประพฤติ

ตัวบ่งชี้ที่ 5.5.1 มีการดำเนินการจัดทำรายงานและความเห็นการคุมความประพฤติในกรณี ดังนี้  
(1) ให้พ้นการคุมความประพฤติ ในกรณีที่ผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นนักโทษเด็ดขาดปฏิบัติตามเงื่อนไขครบถ้วน โดยจัดทำรายงานและความเห็นภายในเจ็ดวัน นับแต่วันที่ผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นนักโทษเด็ดขาดปฏิบัติตามเงื่อนไขที่คณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการตามกฎหมายว่าด้วยราชทัณฑ์ หรือตามกฎหมายว่าด้วยเรือนจำทหารกำหนดครบถ้วนและครบระยะเวลาการคุมความประพฤติ

ตัวบ่งชี้ที่ 5.5.2 มีการดำเนินการจัดทำรายงานและความเห็นการคุมความประพฤติในกรณี ดังนี้  
(2) ในกรณีที่ผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นนักโทษเด็ดขาดไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขการคุมความประพฤติที่คณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการตามกฎหมายว่าด้วยราชทัณฑ์หรือตามกฎหมายว่าด้วยเรือนจำทหารกำหนดให้จัดทำรายงานและความเห็นเสนอต่อคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการตามกฎหมายว่าด้วยราชทัณฑ์หรือตามกฎหมายว่าด้วยเรือนจำทหาร ในทันทีที่ทราบเหตุ

ตัวบ่งชี้ที่ 5.5.3 มีการดำเนินการบันทึกความเห็นตามมั่งชี้ที่ 5.5.1–5.5.2 ในระบบสารสนเทศและสารคดีของสำนักงานคุมประพฤติ

(ต่อ)

#### ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

##### องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ที่ 5.5.4 มีการดำเนินการส่งเก็บสำนวนคดีเมื่อการคุ้มครองประพจน์สิ้นสุดภายในระยะเวลาที่กำหนด  
องค์ประกอบที่ 6 ด้านการทำงานบริการสังคม หรือสาธารณประโยชน์โดยเงื่อนไขการคุ้มครองประพจน์ และการทำงานบริการสังคม หรือสาธารณประโยชน์แทนค่าปรับ

##### 6.1 การบริหารจัดการการทำงานบริการสังคม หรือสาธารณประโยชน์

ตัวบ่งชี้ที่ 6.1.1 มีการดำเนินการส่งหนังสือขอความร่วมมือพร้อมแนบแบบสำรวจข้อมูลเบื้องต้น  
ของหน่วยงานที่เข้าร่วมเป็นหน่วยงานภาคีการทำงานบริการสังคม

ตัวบ่งชี้ที่ 6.1.2 มีการดำเนินการจัดทำข้อมูลหน่วยงานที่แจ้งความประสงค์เป็นหน่วยงานภาคีการทำงานบริการสังคม เกี่ยวกับประเภทลักษณะงาน คุณสมบัติของผู้ที่ทำงานประเภทต่าง ๆ

ตัวบ่งชี้ที่ 6.1.3 มีการดำเนินการเตรียมความพร้อมบุคคลที่จะทำหน้าที่เป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานบริการสังคมของผู้ถูกคุ้มครองประพจน์ ให้ทราบถึงหลักการ แนวทางขั้นตอนการทำงานบริการสังคมเบื้องต้น

##### 6.2 ขั้นตอนการปฏิบัติงานทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์

ตัวบ่งชี้ที่ 6.2.1 มีการดำเนินการชี้แจงทำความเข้าใจให้ผู้ถูกคุ้มครองประพจน์เกี่ยวกับประเภทของงาน กิจกรรม ขั้นตอน และวิธีการทำงาน รวมทั้งกฎระเบียบของหน่วยงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 6.2.2 มีการดำเนินการแนะนำให้รู้จักกับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่จะทำหน้าที่ควบคุมดูแลการทำงานของผู้ถูกคุ้มครองประพจน์

ตัวบ่งชี้ที่ 6.2.3 มีการดำเนินการเตรียมความพร้อมบุคคลที่จะทำหน้าที่เป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานบริการสังคมของผู้ถูกคุ้มครองประพจน์ ให้ทราบถึงหลักการ แนวทางขั้นตอนการทำงานบริการสังคมเบื้องต้น

ตัวบ่งชี้ที่ 6.2.4 มีการดำเนินการวางแผนดำเนินการเพื่อให้ผู้ถูกคุ้มครองประพจน์ทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์ตามเงื่อนไขของศาลนับตั้งแต่การประเมินเพื่อจำแนกครั้งที่ 1

ตัวบ่งชี้ที่ 6.2.5 มีการวางแผนให้ผู้ถูกคุ้มครองประพจน์ทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์ให้เสร็จก่อนครบกำหนดระยะเวลาคุ้มครองประพจน์อย่างน้อย 3 เดือน

##### 6.3 การบันทึกรายงานผลและการติดตามผลทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์

ตัวบ่งชี้ที่ 6.3.1 มีการดำเนินการให้ผู้ควบคุมดูแลการทำงานบริการสังคมบันทึกข้อมูลวันเวลา ที่มาทำงาน ลักษณะงานที่ทำ และประเมินพฤติกรรมในแต่ละครั้ง ตามข้อมูลในแบบบันทึกรายงานบริการสังคม โดยต้องให้ผู้ถูกคุ้มครองประพจน์ลงลายมือชื่อรับทราบจำนวนชั่วโมงที่ได้ทำงานในแต่ละครั้ง

(ต่อ)

## ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

### องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ที่ 6.3.2 มีการดำเนินการรายงานผลการดำเนินงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์เมื่อครบเงื่อนไขที่ศาลสั่งหรือติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภาคีโดยเร็วในกรณีมีพฤติการณ์พิเศษเกิดขึ้น เช่น ผู้ถูกคุมความประพฤติก่อความเสียหายต่อหน่วยงานภาคี หรือได้รับอุบัติเหตุขณะทำงาน หรือหน่วยงานภาคีไม่ประสงค์จะรับผู้ถูกคุมประพฤติทำงานบริการสังคมต่อไปแล้วจึงส่งเอกสารบันทึกพฤติการณ์พิเศษตามมาภายหลัง

ตัวบ่งชี้ที่ 6.3.3 มีการดำเนินการติดตามผลการดำเนินงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์โดยพนักงานคุมประพฤติ หรืออาสาสมัครคุมประพฤติในพื้นที่ที่ได้รับมอบหมาย

### องค์ประกอบที่ 7 ด้านการสงเคราะห์

#### 7.1 การบริหารจัดการ และกำหนดมาตรฐานการสงเคราะห์

ตัวบ่งชี้ที่ 7.1.1 มีการดำเนินการนำหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการสงเคราะห์บุคคลตามมาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติคุมประพฤติ พ.ศ.2559

ตัวบ่งชี้ที่ 7.1.2 มีการดำเนินการพิจารณาดำเนินการให้การสงเคราะห์ หรือมอบหมายอาสาสมัครคุมประพฤติหรือประสานงานเพื่อมอบหมายส่งต่อให้ส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรชุมชน หรือองค์กรอื่นที่ให้ความร่วมมือ

ตัวบ่งชี้ที่ 7.1.3 มีการดำเนินการดำเนินการสงเคราะห์ด้วยวิธีการประสานงานเพื่อดำเนินงานตามมาตรการบูรณาการการแก้ไขฟื้นฟู ติดตามดูแล ช่วยเหลือสงเคราะห์ ผู้กระทำผิดในชุมชน พฤติกรรมในแต่ละครั้งตามข้อมูลในแบบบันทึกรายงานบริการสังคม โดยต้องให้ผู้ถูกคุมความประพฤติกินเลี้ยงมีชื่อรับทราบจำนวนชั่วโมงที่ได้ทำงานในแต่ละครั้ง

ตัวบ่งชี้ที่ 7.1.4 มีการดำเนินการสงเคราะห์โดยไม่เลือกปฏิบัติทั้งด้านเพศ เชื้อชาติ ศาสนา หรือความแตกต่างอื่นใด และต้องดำเนินการโดยเร็ว หากไม่สามารถดำเนินการช่วยเหลือและให้การสงเคราะห์ได้ด้วยเหตุผลใด ต้องบันทึกไว้เป็นหลักฐาน

#### 7.2 หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการให้การสงเคราะห์

ตัวบ่งชี้ที่ 7.2.1 มีการดำเนินการพิจารณาให้การสงเคราะห์แก่บุคคลที่ควรได้รับการสงเคราะห์ซึ่งร้องขอรับการสงเคราะห์ หรือบุคคลที่ควรได้รับการสงเคราะห์หรือบุคคลอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวงยุติธรรม และพนักงานคุมประพฤติเห็นสมควร

ตัวบ่งชี้ที่ 7.2.2 มีการดำเนินการให้พนักงานคุมประพฤติตรวจสอบข้อเท็จจริง และทำความเข้าใจในแบบคำร้องขอรับการสงเคราะห์และเสนอให้ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติพิจารณาอนุมัติ

(ต่อ)

## ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

### องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้

- ตัวบ่งชี้ที่ 7.2.3 มีการดำเนินการเก็บสำเนาหลักฐานการเบิกจ่ายตามระเบียบของทางราชการ หรือตามแบบที่กรมคุมประพฤติกำหนดไว้เพื่อการตรวจสอบ
- ตัวบ่งชี้ที่ 7.2.4 มีการดำเนินการสนับสนุนหรือส่งเสริมให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ รับผิดชอบต่อคนพิการได้รับการสงเคราะห์เข้าทำงานในสถานประกอบการ
- องค์ประกอบที่ 8 ด้านการติดตามในชุมชน
- 8.1 การจัดทำแผนการติดตามและประเมินผล
- ตัวบ่งชี้ที่ 8.1.1 มีการดำเนินการจัดทำแผนการติดตามและประเมินผลในชุมชน
- ตัวบ่งชี้ที่ 8.1.2 มีการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการติดตาม ดูแล ช่วยเหลือ
- ตัวบ่งชี้ที่ 8.1.3 มีการดำเนินการสอบถามความยินยอมของผู้ถูกคุมความประพฤติภายใต้ความ สัมครใจ ไม่กระทบสิทธิและการดำเนินชีวิต
- 8.2 การบูรณาการหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และภาคประชาสังคม
- ตัวบ่งชี้ที่ 8.2.1 มีการดำเนินการปฏิบัติงานแบบบูรณาการหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามมาตรการ บูรณาการแก้ไขฟื้นฟู ติดตาม ดูแล ช่วยเหลือและสงเคราะห์ผู้กระทำผิดในชุมชน
- ตัวบ่งชี้ที่ 8.2.2 มีการดำเนินการส่งต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและภาคประชาสังคม เพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพ และรายได้ที่มั่นคง
- ตัวบ่งชี้ที่ 8.2.3 มีการดำเนินการประชุมร่วมกันเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน
- องค์ประกอบที่ 9 ด้านความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์
- 9.1 การเตรียมความพร้อม
- ตัวบ่งชี้ที่ 9.1.1 มีการดำเนินการโดยพนักงานคุมประพฤติเจ้าของสำนวนชี้แจงเรื่องกระบวนการ ยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ในงานคุมประพฤติให้แก่ ผู้กระทำผิดและผู้เสียหาย
- ตัวบ่งชี้ที่ 9.1.2 มีการดำเนินการนัดหมายและพูดคุยกับผู้เสียหาย เพื่อเตรียมประเด็นในการ ประชุม และให้ผู้เสียหายเลือกบุคคลที่ตนให้เข้าร่วมประชุม
- 9.2 การดำเนินการภายหลังการประชุมประสานสัมพันธ์ภาพ
- ตัวบ่งชี้ที่ 9.2.1 มีการดำเนินการนำผลของการประชุมประสานสัมพันธ์ภาพมาประกอบการจัดทำ รายงานสืบเสาะและพินิจ และให้เป็นประโยชน์ในการแก้ไขฟื้นฟูของผู้ถูกสืบเสาะและพินิจ หรือผู้ถูกคุมความประพฤติ

(ต่อ)

#### ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

##### องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้

องค์ประกอบที่ 10 ด้านการมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐและภาคประชาสังคม

##### 10.1 บทบาทของอาสาสมัครคุมประพฤติ

ตัวบ่งชี้ที่ 10.1.1 มีการดำเนินการมอบหมายงานให้อาสาสมัครคุมประพฤติให้ช่วยเหลือพนักงานคุมประพฤติในการออกไปสอดส่องผู้ถูกคุมความประพฤติ ให้คำปรึกษา แนะนำ ตักเตือน

ช่วยเหลือและสงเคราะห์ผู้ถูกคุมความประพฤติเพื่อให้ปฏิบัติตามเงื่อนไขการคุมความประพฤติ

ตัวบ่งชี้ที่ 10.1.2 มีการดำเนินการมอบหมายงานให้อาสาสมัครคุมประพฤติให้ช่วยเหลือพนักงานคุมประพฤติในการออกติดตามเยี่ยมเยียนผู้กระทำผิดภายหลังปล่อย ให้คำปรึกษา แนะนำ และประสานงานให้ความช่วยเหลือผู้กระทำผิดภายหลังปล่อย

ตัวบ่งชี้ที่ 10.1.3 มีการดำเนินการมอบหมายงานให้อาสาสมัครคุมประพฤติให้ช่วยเหลือพนักงานคุมประพฤติในการออกไปแสวงหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับผู้ถูกสืบเสาะและพินิจในการตรวจสภาพแวดล้อมของที่พักอาศัยของผู้ถูกสืบเสาะและพินิจ สอบถามข้อมูลของนักโทษเด็ดขาดที่จะได้รับการพิจารณาพักการลงโทษและลดวันต้องโทษจำคุก

ตัวบ่งชี้ที่ 10.1.4 มีการดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน ให้อาสาสมัครคุมประพฤติจัดกิจกรรมต่าง ๆ ตามภารกิจของกรมคุมประพฤติ

ตัวบ่งชี้ที่ 10.1.5 มีการดำเนินการคุ้มครองและเชิดชูเกียรติในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการประชาสัมพันธ์ให้สังคมทราบถึงการอุทิศตนของอาสาสมัครคุมประพฤติที่ได้กระทำเพื่อความปลอดภัยของสังคม

##### 10.2 การมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

ตัวบ่งชี้ที่ 10.2.1 มีการดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครอบครัวของผู้กระทำผิดเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขฟื้นฟู

ตัวบ่งชี้ที่ 10.2.2 มีการดำเนินการส่งเสริมให้ชุมชนยอมรับและให้โอกาสผู้กระทำผิดกลับเข้าสู่ชุมชน และนำทรัพยากรชุมชนมาใช้ในการแก้ไขฟื้นฟูและสงเคราะห์ผู้กระทำผิด

ตัวบ่งชี้ที่ 10.2.3 มีการดำเนินการส่งเสริมให้ภาคประชาสังคมที่มีความพร้อมเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมคุมประพฤติ

ตัวบ่งชี้ที่ 10.2.4 มีการดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลเครือข่ายภาคประชาสังคม

##### 10.3 การมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐ

ตัวบ่งชี้ที่ 10.3.1 มีการดำเนินการประสานงานให้หน่วยงานภาครัฐเข้ามามีส่วนร่วมในงานคุมประพฤติทุกภารกิจ ทั้งในด้านการบังคับใช้กฎหมาย และแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด

(ต่อ)

#### ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

##### องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ที่ 10.3.2 มีการดำเนินการประสานงานให้หน่วยงานภาครัฐเข้ามามีส่วนร่วมในการใช้การบริหารจัดการทรัพยากร เช่น บุคลากร งบประมาณ สถานที่วัสดุอุปกรณ์ ในการดูแลช่วยเหลือ และสงเคราะห์ผู้กระทำผิดในชุมชนให้สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

2.3 ผลการวิเคราะห์ผู้ทำการประเมิน นำหนักความสำคัญของสิ่งที่มีมุ่งประเมิน (พันธกิจ) ตัวบ่งชี้ และผู้ทำการประเมินในแต่ละตัวบ่งชี้ ของการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม หลังจากที่ผู้เชี่ยวชาญได้ยืนยันสิ่งที่มีมุ่งประเมิน (พันธกิจ) และตัวบ่งชี้ในการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม เรียบร้อยแล้ว (จากการตอบแบบสอบถามฉบับที่ 3) ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์ความเหมาะสมของผู้ทำการประเมิน นำหนักคะแนน คำสำคัญของสิ่งที่มีมุ่งประเมิน (พันธกิจ) ตัวบ่งชี้และผู้ทำการประเมิน ในแต่ละตัวบ่งชี้ของการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กระทรวงยุติธรรม โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 19 คน กำหนดผู้ที่มีความเหมาะสมในการประเมินในแต่ละตัวบ่งชี้ กำหนดน้ำหนักความสำคัญของสิ่งที่มีมุ่งประเมิน (พันธกิจ) ตัวบ่งชี้ และผู้ทำการประเมิน ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

2.3.1 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมผู้ทำการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในแต่ละตัวบ่งชี้

ผู้วิจัย ได้วิเคราะห์ผู้ทำการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม โดยพิจารณาจากจำนวนผู้เชี่ยวชาญ ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไปที่มีความเห็นว่าตัวบ่งชี้ นั้นใครสมควรเป็นผู้ประเมิน ซึ่งได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติ หัวหน้ากลุ่มสืบเสาะและพินิจ หัวหน้ากลุ่มคุมความประพฤติ หัวหน้ากลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดพนักงานคุมประพฤติ ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มสืบเสาะและพินิจ พนักงานคุมประพฤติ ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มคุมความประพฤติ และพนักงานคุมประพฤติผู้ปฏิบัติงานกลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด ดังปรากฏตารางที่ 4.7



ตารางที่ 4.7 จำนวนตัวบ่งชี้ที่ผู้ประเมินใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุ้มครอง  
สังคม กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม

องค์ประกอบ	ผู้ทำการประเมิน/จำนวนตัวบ่งชี้						
	1. ผู้อำนวยการสำนักงานฯ	2. หัวหน้ากลุ่มสืบเสาะและพินิจ	3. หัวหน้ากลุ่มคุ้มครองความประพฤติ	4. หัวหน้ากลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด	5. พนักงานคุมประพฤติกลุ่มสืบเสาะและพินิจ	6. พนักงานคุมประพฤติกลุ่มคุ้มครองความประพฤติ	7. พนักงานคุมประพฤติกลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด
1. ด้านการสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลย (จำนวน 24 ตัวบ่งชี้)	17	24	-	-	24	-	-
2. ด้านการสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นนักโทษเด็ดขาด (จำนวน 15 ตัวบ่งชี้)	5	15	-	-	15	-	-
3. ด้านการคุ้มครองประพฤติกู้ถูกคุ้มครองประพฤติกู้ที่เป็นผู้ใหญ่ (จำนวน 32 ตัวบ่งชี้)	8	-	32	-	-	32	-
4. ด้านการคุ้มครองประพฤติกู้ถูกคุ้มครองประพฤติกู้ที่เป็นเด็กและเยาวชน (จำนวน 30 ตัวบ่งชี้)	8	-	30	-	-	30	-
5. ด้านการคุ้มครองประพฤติกู้ถูกคุ้มครองประพฤติกู้ที่เป็นนักโทษเด็ดขาด (27 ตัวบ่งชี้)	7	-	27	-	-	27	-
6. ด้านการทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์โดยเงื่อนไขการคุ้มครองประพฤติกู้ และการทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์แทนค่าปรับ (จำนวน 11 ตัวบ่งชี้)	3	-	-	11	-	6	11
7. ด้านการสงเคราะห์ (จำนวน 8 ตัวบ่งชี้)	7	-	-	8	-	2	8
8. ด้านการติดตามในชุมชน (จำนวน 6 ตัวบ่งชี้)	-	-	6	6	-	6	6
9. ด้านความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ (จำนวน 3 ตัวบ่งชี้)	-	3	-	-	3	-	-
10. ด้านการมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐและภาคประชาสังคม (จำนวน 11 ตัวบ่งชี้)	11	-	-	11	-	4	11
รวม	66	42	95	36	42	107	36

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติ สามารถทำการประเมินได้ 66 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ของพันธกิจด้านการสืบเสาะและพินิจ ผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลย 17 ตัวบ่งชี้ ด้านการสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็น นักโทษเด็ดขาด 5 ตัวบ่งชี้ ด้านการคุมความประพฤติผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นผู้ใหญ่ 8 ตัวบ่งชี้ ด้านการคุมความประพฤติผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชน 8 ตัวบ่งชี้ ด้านการคุมความประพฤติผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นนักโทษเด็ดขาด 7 ตัวบ่งชี้ ด้านการทำงานบริการสังคมหรือ สาธารณประโยชน์โดยเงื่อนไขคุมความประพฤติ และการทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์ แทนค่าปรับ 3 ตัวบ่งชี้ ด้านการสงเคราะห์ 7 ตัวบ่งชี้ และด้านการมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐและ ภาคประชาสังคม 11 ตัวบ่งชี้ หัวหน้ากลุ่มสืบเสาะและพินิจ สามารถทำการประเมินได้ 42 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ของพันธกิจด้านการสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลย 24 ตัวบ่งชี้ ด้านการสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นนักโทษเด็ดขาด 15 ตัวบ่งชี้และด้านความ ยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ 3 ตัวบ่งชี้ หัวหน้ากลุ่มคุมความประพฤติ สามารถทำการประเมินได้ 95 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ ของพันธกิจด้านการคุมความประพฤติผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นผู้ใหญ่ 32 ตัวบ่งชี้ ด้านการคุมความประพฤติผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชน 30 ตัวบ่งชี้ ด้านการคุมความประพฤติผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นนักโทษเด็ดขาด 27 ตัวบ่งชี้ และด้านการ ติดตามในชุมชน 6 ตัวบ่งชี้ หัวหน้ากลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด สามารถทำการประเมินได้ 36 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ของพันธกิจด้านการทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์โดยเงื่อนไขคุม ความประพฤติและการทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์แทนค่าปรับ 11 ตัวบ่งชี้ ด้าน การสงเคราะห์ 8 ตัวบ่งชี้ ด้านการติดตามในชุมชน 6 ตัวบ่งชี้ และด้านการมีส่วนร่วมของหน่วยงาน ภาครัฐและภาคประชาสังคม 11 ตัวบ่งชี้ พนักงานคุมประพฤติผู้ปฏิบัติงานกลุ่มสืบเสาะและพินิจ สามารถทำการประเมินได้ 42 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ของพันธกิจด้านการสืบเสาะและพินิจผู้ ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลย 24 ตัวบ่งชี้ ด้านการสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็น นักโทษเด็ดขาด 15 ตัวบ่งชี้ และด้านความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ 3 ตัวบ่งชี้ พนักงานคุมประพฤติ ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มคุมความประพฤติ สามารถทำการประเมินได้ 107 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ของ พันธกิจ ด้านการคุมความประพฤติผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นผู้ใหญ่ 32 ตัวบ่งชี้ ด้านการคุมความ ประพฤติผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชน 30 ตัวบ่งชี้ ด้านการคุมความประพฤติผู้ถูก คุมความประพฤติที่เป็นนักโทษเด็ดขาด 27 ตัวบ่งชี้ ด้านการทำงานบริการสังคมหรือ สาธารณประโยชน์โดยเงื่อนไขคุมความประพฤติ และการทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์ แทนค่าปรับ 6 ตัวบ่งชี้ ด้านการสงเคราะห์ 2 ตัวบ่งชี้ ด้านการติดตามในชุมชน 6 ตัวบ่งชี้ และด้าน การมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐและภาคประชาสังคม 4 ตัวบ่งชี้ พนักงานคุมประพฤติผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด สามารถทำการประเมินได้ 36 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ของพันธกิจ

ด้านการให้บริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์โดยเงื่อนไขของความประพฤติ และการทำงาน  
บริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์แทนค่าปรับ 11 ตัวบ่งชี้ ด้านการสงเคราะห์ 8 ตัวบ่งชี้ ด้านการ  
ติดตามในชุมชน 6 ตัวบ่งชี้ และด้านการมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐและภาคประชาสังคม 11 ตัวบ่งชี้

2.3.2 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักและความสำคัญของสิ่งที่มุ่งประเมิน (พันธกิจ)  
ในการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักความสำคัญของสิ่งที่มุ่งประเมิน (พันธกิจ) และ  
ผู้ทำการประเมินในการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ  
กระทรวงยุติธรรม ผลการวิเคราะห์ มีดังนี้

2.3.2.1 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักคะแนนความสำคัญของสิ่งที่มุ่งประเมิน  
(พันธกิจ) ในการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

การวิเคราะห์ค่าน้ำหนักคะแนนความสำคัญของสิ่งที่มุ่งประเมิน (พันธกิจ) ในการ  
ปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ทั้ง 10 พันธกิจ พิจารณา  
การจัดอันดับคะแนนความสำคัญจากค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญกำหนดน้ำหนักคะแนน  
ความสำคัญแต่ละด้านของสิ่งที่มุ่งประเมิน (พันธกิจ) โดยมีคะแนน 10 คะแนน ดังนำเสนอในตารางที่ 4.8

**ตารางที่ 4.8** ค่าน้ำหนักคะแนนความสำคัญของสิ่งที่มุ่งประเมิน (พันธกิจ) ที่ใช้ในการประเมิน  
การปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

สิ่งที่มุ่งประเมิน (พันธกิจ)	ค่าน้ำหนัก คะแนน ความสำคัญ (คะแนนเต็ม 10 คะแนน)	ลำดับ ความ สำคัญ
1. ด้านการสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลย	9.67	1
2. ด้านการคุมความประพฤติผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นผู้ใหญ่	9.58	2
3. ด้านการมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐและภาคประชาสังคม	9.58	2
4. ด้านการคุมความประพฤติผู้ถูกคุมความประพฤติ ที่เป็นนักโทษ เด็ดขาด	9.50	3
5. ด้านการคุมความประพฤติผู้ถูกคุมความประพฤติที่ เป็นเด็กและ เยาวชน	9.42	4

(ต่อ)

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

สิ่งที่มุ่งประเมิน (พันธกิจ)	ค่าน้ำหนัก คะแนน ความสำคัญ (คะแนนเต็ม 10 คะแนน)	ลำดับ ความ สำคัญ
6. ด้านการสงเคราะห์	9.42	4
7. ด้านการสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นนักโทษ เด็ดขาด	9.25	5
8. ด้านการติดตามในชุมชน	9.25	5
9. ด้านการทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์โดยเงื่อนไข การคุ้มครองประพฤติกและทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์ แทนค่าปรับ	8.67	6
10. ด้านความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์	8.25	7

จากตารางที่ 4.8 พบว่า สิ่งที่มุ่งประเมิน (พันธกิจ) ที่ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุ้มครองสิทธิ สังกัด กรมคุ้มครองประพฤติก กระทรวงยุติธรรม เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของน้ำหนักความสำคัญที่ผู้เชี่ยวชาญกำหนด (ค่าน้ำหนักความสำคัญเรียงจากมากไปน้อย) สิ่งที่มุ่งประเมิน (พันธกิจ) ที่มีความสำคัญอันดับแรก คือ ด้านการสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลย อันดับที่สอง คือ ด้านการคุ้มครองประพฤติกผู้ถูกคุ้มครองประพฤติกที่เป็นผู้ใหญ่ และด้านการมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐและภาคประชาสังคม อันดับที่สาม คือ ด้านการคุ้มครองประพฤติกผู้ถูกคุ้มครองประพฤติกที่เป็นนักโทษเด็ดขาด อันดับสี่ คือ ด้านการคุ้มครองประพฤติก ผู้ถูกคุ้มครองประพฤติกที่เป็นเด็กและเยาวชน และด้านการสงเคราะห์ อันดับห้า คือ ด้านการสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นนักโทษเด็ดขาด และด้านการติดตามในชุมชน อันดับหก คือ ด้านการทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์โดยเงื่อนไขการคุ้มครองประพฤติกและการทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์แทนค่าปรับ และอันดับที่เจ็ด คือ ด้านความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ การกำหนดคะแนนเต็มในแต่ละด้านของสิ่งที่มุ่งประเมิน (พันธกิจ) ผู้วิจัยนำผลรวมของค่าเฉลี่ยของน้ำหนักคะแนนความสำคัญของสิ่งที่มุ่งประเมิน (พันธกิจ) ที่ผู้เชี่ยวชาญกำหนดเท่ากับ 92.59 นำมาแปลงเป็นคะแนนเต็มในการประเมินฯ ให้เท่ากับ 1,000 คะแนน แล้วคำนวณหาคะแนนเต็มในแต่ละด้านของสิ่งที่มุ่งประเมิน (พันธกิจ) โดยการเทียบบัญญัติไตรยางค์ ซึ่งได้คะแนนเต็มในแต่ละพันธกิจในรูปของ

ทศนิยม และเพื่อความสะดวกในการคำนวณ ผู้วิจัยจึงได้ปรับแก้คะแนนใหม่ให้เป็นจำนวนเต็ม (ใช้หลักการปัดเศษทางคณิตศาสตร์ซึ่งพิจารณาจากค่าของจำนวนในแต่ละตำแหน่งควบคู่กับความเหมาะสมของคะแนนเต็มในแต่ละพันธกิจ และความสำคัญของพันธกิจในภาพรวมทั้งหมด) โดยยังคงยึดหลักตามคะแนนความสำคัญเดิม ก่อนการปรับคะแนน รายละเอียดดังตารางที่ 4.9

**ตารางที่ 4.9** ค่าน้ำหนักคะแนนความสำคัญและคะแนนเต็มของสิ่งที่มีงประเมิน (พันธกิจ) ที่ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

สิ่งที่มีงประเมิน (พันธกิจ)	ค่าน้ำหนัก (คะแนนเต็ม 10 คะแนน)	คะแนนเต็ม	
		เดิม	ปรับแก้ใหม่
1. ด้านการสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลย	9.67	104.44	130
2. ด้านการคุมความประพฤติผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นผู้ใหญ่	9.58	103.47	120
3. ด้านการมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐและภาคประชาสังคม	9.58	103.47	120
4. ด้านการคุมความประพฤติผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นนักโทษเด็ดขาด	9.50	102.60	110
5. ด้านการคุมความประพฤติผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชน	9.42	101.74	100
6. ด้านการสงเคราะห์	9.42	101.74	100
7. ด้านการสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นนักโทษเด็ดขาด	9.25	99.90	90
8. ด้านการติดตามในชุมชน	9.25	99.90	90
9. ด้านการทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์โดยเงื่อนไขการคุมความประพฤติและทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์แทนค่าปรับ	8.67	93.64	80
10. ด้านความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์	8.25	89.10	60
รวม	92.59	1,000	1,000

จากตารางที่ 4.9 พบว่า เมื่อกำหนดให้คะแนนเต็มของสิ่งที่มีมุ่งประเมิน (พันธกิจ) ที่ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม เท่ากับ 1,000 คะแนน หลังจากแปลงคะแนนแล้วได้คะแนนเต็มที่ใช้ในการประเมินแต่ละพันธกิจ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ พันธกิจด้านการสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลย มีคะแนนเต็มเท่ากับ 130 คะแนน ด้านการคุมความประพฤติผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นผู้ใหญ่ และด้านการมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐและภาคประชาสังคม มีคะแนนเต็มเท่ากับ 120 คะแนน ด้านการคุมความประพฤติผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นนักโทษเด็ดขาด มีคะแนนเต็มเท่ากับ 110 คะแนน ด้านการคุมความประพฤติผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชน และด้านการสงเคราะห์ มีคะแนนเต็มเท่ากับ 100 คะแนน ด้านการสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นนักโทษเด็ดขาด และด้านการติดตามในชุมชน มีคะแนนเต็มเท่ากับ 90 คะแนน ด้านการทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์โดยแจ้งโอนไขการคุมความประพฤติและการทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์แทนค่าปรับ มีคะแนนเต็มเท่ากับ 80 คะแนน และอันดับสุดท้าย ด้านความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ มีคะแนนเต็มเท่ากับ 60 คะแนน

2.3.2.2 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้/ค่าน้ำหนักคะแนนความสำคัญของผู้ทำการประเมิน ในการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ค่าน้ำหนักคะแนนความสำคัญของตัวบ่งชี้ในการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ทั้ง 167 ตัวบ่งชี้ โดยพิจารณาจากการจัดอันดับความสำคัญจากค่าเฉลี่ยที่ผู้เชี่ยวชาญกำหนดน้ำหนักคะแนนความสำคัญในแต่ละตัวบ่งชี้ แล้วนำน้ำหนักคะแนนตัวบ่งชี้ที่ได้มาคำนวณแปลงเป็นคะแนนเต็มของแต่ละตัวบ่งชี้ ส่วนการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักคะแนนความสำคัญของผู้ทำการประเมินนั้น ผู้วิจัยได้นำน้ำหนักความสำคัญของผู้ทำการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในแต่ละกลุ่ม มาเทียบน้ำหนักคะแนนความสำคัญของผู้ทำการประเมินในแต่ละตัวบ่งชี้ และปรับค่าน้ำหนักคะแนนรวมให้เท่ากับ 1 เพื่อสะดวกในการคำนวณและการนำไปใช้ ผลการวิเคราะห์ปรากฏรายละเอียดตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 คะแนนเต็มและค่าน้ำหนักความสำคัญของผู้ทำการประเมินตามตัวบ่งชี้ในการประเมิน การปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	ค่าน้ำหนักความสำคัญ=1						
			1. ผู้อำนวยการสำนักงานฯ	2. หัวหน้ากลุ่มสืบเสาะและพินิจ	3. หัวหน้ากลุ่มคุมประพฤติ	4. หัวหน้ากลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิด	5. พนักงานคุมประพฤติกลุ่มสืบเสาะและพินิจ	6. พนักงานคุมประพฤติกลุ่มคุมประพฤติ	7. พนักงานคุมประพฤติกลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิด
1. ด้านการสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลย									
1.1 การแสวงหาและรวบรวมข้อเท็จจริง									
1.	ตัวบ่งชี้ที่ 1.1.1	5	0.24	0.38	-	-	0.38	-	-
2.	ตัวบ่งชี้ที่ 1.1.2	5	0.24	0.38	-	-	0.38	-	-
3.	ตัวบ่งชี้ที่ 1.1.3	7	0.23	0.37	-	-	0.40	-	-
4.	ตัวบ่งชี้ที่ 1.1.4	6	-	0.47	-	-	0.53	-	-
5.	ตัวบ่งชี้ที่ 1.1.5	5	-	0.47	-	-	0.53	-	-
6.	ตัวบ่งชี้ที่ 1.1.6	5	-	0.47	-	-	0.53	-	-
7.	ตัวบ่งชี้ที่ 1.1.7	5	0.22	0.39	-	-	0.39	-	-
8.	ตัวบ่งชี้ที่ 1.1.8	5	0.23	0.36	-	-	0.41	-	-
9.	ตัวบ่งชี้ที่ 1.1.9	5	0.23	0.37	-	-	0.40	-	-
10.	ตัวบ่งชี้ที่ 1.1.10	5	-	0.48	-	-	0.52	-	-
11.	ตัวบ่งชี้ที่ 1.1.11	5	-	0.48	-	-	0.52	-	-
12.	ตัวบ่งชี้ที่ 1.1.12	5	-	0.48	-	-	0.52	-	-
1.2 การวิเคราะห์และประเมิน									
13.	ตัวบ่งชี้ที่ 1.2.1	6	0.23	0.40	-	-	0.37	-	-
14.	ตัวบ่งชี้ที่ 1.2.2	6	0.22	0.39	-	-	0.39	-	-
15.	ตัวบ่งชี้ที่ 1.2.3	5	0.22	0.40	-	-	0.38	-	-

(ต่อ)

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	ค่าน้ำหนักความสำคัญ=1						
			1. ผู้อำนวยการสำนักงานฯ	2. หัวหน้ากลุ่มสืบเสาะและพินิจ	3. หัวหน้ากลุ่มคุ้มครองความประพฤติ	4. หัวหน้ากลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด	5. พนักงานคุมประพฤติกลุ่มสืบเสาะและพินิจ	6. พนักงานคุมประพฤติกลุ่มคุ้มครองความประพฤติ	7. พนักงานคุมประพฤติกลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด
16.	ตัวบ่งชี้ที่ 1.2.4	5	-	0.48	-	-	0.52	-	-
	1.3 การทำรายงานและความเห็นเสนอศาล								
17.	ตัวบ่งชี้ที่ 1.3.1	5	0.28	0.36	-	-	0.36	-	-
18.	ตัวบ่งชี้ที่ 1.3.2	6	0.28	0.35	-	-	0.37	-	-
19.	ตัวบ่งชี้ที่ 1.3.3	6	0.26	0.36	-	-	0.38	-	-
20.	ตัวบ่งชี้ที่ 1.3.4	6	0.26	0.36	-	-	0.38	-	-
21.	ตัวบ่งชี้ที่ 1.3.5	6	0.23	0.37	-	-	0.40	-	-
22.	ตัวบ่งชี้ที่ 1.3.6	5	0.23	0.37	-	-	0.40	-	-
23.	ตัวบ่งชี้ที่ 1.3.7	5	0.23	0.37	-	-	0.40	-	-
24.	ตัวบ่งชี้ที่ 1.3.8	6	0.22	0.39	-	-	0.39	-	-
	รวม (24 ตัวบ่งชี้)	130							
	คิดเป็นร้อยละ	100.00							
2. ด้านการสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นนักโทษเด็ดขาด									
	2.1 การแสวงหาและรวบรวมข้อเท็จจริง								
25.	ตัวบ่งชี้ที่ 2.1.1	6	-	0.50	-	-	0.50	-	-
26.	ตัวบ่งชี้ที่ 2.1.2	6	-	0.47	-	-	0.53	-	-
27.	ตัวบ่งชี้ที่ 2.1.3	7	-	0.48	-	-	0.52	-	-
28.	ตัวบ่งชี้ที่ 2.1.4	6	0.24	0.34	-	-	0.42	-	-
29.	ตัวบ่งชี้ที่ 2.1.5	6	0.24	0.34	-	-	0.42		-

(ต่อ)



## ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	ค่าน้ำหนักความสำคัญ=1						
			1. ผู้อำนวยการสำนักงานฯ	2. หัวหน้ากลุ่มสืบเสาะและพินิจ	3. หัวหน้ากลุ่มคุ้มครองความปลอดภัย	4. หัวหน้ากลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด	5. พนักงานคุมประพฤติกลุ่มสืบเสาะและพินิจ	6. พนักงานคุมประพฤติกลุ่มคุ้มครองความปลอดภัย	7. พนักงานคุมประพฤติกลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด
	2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลและประเมิน								
30.	ตัวบ่งชี้ที่ 2.2.1	6	-	0.47	-	-	0.53	-	-
31.	ตัวบ่งชี้ที่ 2.2.2	6		0.47	-	-	0.53	-	-
32.	ตัวบ่งชี้ที่ 2.2.3	6	-	0.47	-	-	0.53	-	-
33.	ตัวบ่งชี้ที่ 2.2.4	5	-	0.47	-	-	0.53	-	-
	2.3 การทำรายงาน								
34.	ตัวบ่งชี้ที่ 2.3.1	7	0.28	0.35	-	-	0.37	-	-
35.	ตัวบ่งชี้ที่ 2.3.2	5	0.27	0.34	-	-	0.39	-	-
36.	ตัวบ่งชี้ที่ 2.3.3	6	-	0.45	-	-	0.55	-	-
37.	ตัวบ่งชี้ที่ 2.3.4	6	-	0.47	-	-	0.53	-	-
38.	ตัวบ่งชี้ที่ 2.3.5	6	-	0.47	-	-	0.53	-	-
39.	ตัวบ่งชี้ที่ 2.3.6	6	0.23	0.36	-	-	0.41	-	-
	รวม (15 ตัวบ่งชี้)	90							
	คิดเป็นร้อยละ	100.00							
	3. ด้านการคุ้มครองผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นผู้ใหญ่								
	3.1 การชี้แจงเงื่อนไขการคุ้มครองผู้ถูกคุมความประพฤติ การปฐมพยาบาลและการดำเนินการเบื้องต้น								
40.	ตัวบ่งชี้ที่ 3.1.1	4	-	-	0.48	-	-	0.52	-
41.	ตัวบ่งชี้ที่ 3.1.2	4	-	-	0.48	-	-	0.52	-
42.	ตัวบ่งชี้ที่ 3.1.3	5	-	-	0.48	-	-	0.52	-

(ต่อ)

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	ค่าน้ำหนักความสำคัญ=1						
			1. ผู้อำนวยการสำนักงานฯ	2. หัวหน้ากลุ่มสืบเสาะและพินิจ	3. หัวหน้ากลุ่มคุ้มครองความประพฤติ	4. หัวหน้ากลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด	5. พนักงานคุมประพฤติกลุ่มสืบเสาะและพินิจ	6. พนักงานคุมประพฤติกลุ่มคุ้มครองความประพฤติ	7. พนักงานคุมประพฤติกลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด
43.	ตัวบ่งชี้ที่ 3.1.4	4	-	-	0.45	-	-	0.55	-
44.	ตัวบ่งชี้ที่ 3.1.5	5	-	-	0.45	-	-	0.55	-
45.	ตัวบ่งชี้ที่ 3.1.6	3	-	-	0.45	-	-	0.55	-
46.	ตัวบ่งชี้ที่ 3.1.7	3	-	-	0.47	-	-	0.53	-
47.	ตัวบ่งชี้ที่ 3.1.8	3	-	-	0.48	-	-	0.52	-
48.	ตัวบ่งชี้ที่ 3.1.9	3	-	-	0.48	-	-	0.52	-
49.	ตัวบ่งชี้ที่ 3.1.10	4	-	-	0.47	-	-	0.50	-
	3.2 การวิเคราะห์และจัดทำแผน								
50.	ตัวบ่งชี้ที่ 3.2.1	5	-	-	0.50	-	-	0.50	-
51.	ตัวบ่งชี้ที่ 3.2.2	4	-	-	0.50	-	-	0.50	-
52.	ตัวบ่งชี้ที่ 3.2.3	3	-	-	0.48	-	-	0.52	-
53.	ตัวบ่งชี้ที่ 3.2.4	3	-	-	0.47	-	-	0.53	-
	3.3 การดำเนินการคุ้มครองความประพฤติและการแก้ไขฟื้นฟู								
54.	ตัวบ่งชี้ที่ 3.3.1	5	-	-	0.47	-	-	0.53	-
55.	ตัวบ่งชี้ที่ 3.3.2	5	-	-	0.47	-	-	0.53	-
56.	ตัวบ่งชี้ที่ 3.3.3	3	-	-	0.48	-	-	0.52	-
57.	ตัวบ่งชี้ที่ 3.3.4	3	0.26	-	0.36	-	-	0.38	-
58.	ตัวบ่งชี้ที่ 3.3.5	3	-	-	0.47	-	-	0.53	-
59.	ตัวบ่งชี้ที่ 3.3.6	5	0.26	-	0.36	-	-	0.38	-

(ต่อ)

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	ค่าน้ำหนักความสำคัญ=1						
			1. ผู้อำนวยการสำนักงานฯ	2. หัวหน้ากลุ่มสืบเสาะและพินิจ	3. หัวหน้ากลุ่มคุ้มครองความปลอดภัย	4. หัวหน้ากลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด	5. พนักงานคุมประพฤติกลุ่มสืบเสาะและพินิจ	6. พนักงานคุมประพฤติกลุ่มคุ้มครองความปลอดภัย	7. พนักงานคุมประพฤติกลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด
60.	ตัวบ่งชี้ที่ 3.3.7	3	0.23	-	0.37	-	-	0.40	-
	3.4 การติดตามและประเมินผล								
61.	ตัวบ่งชี้ที่ 3.4.1	3	-	-	0.48	-	-	0.52	-
62.	ตัวบ่งชี้ที่ 3.4.2	3	-	-	0.50	-	-	0.50	-
63.	ตัวบ่งชี้ที่ 3.4.3	3	-	-	0.50	-	-	0.50	-
	3.5 การจัดทำรายงานการคุมประพฤติ								
64.	ตัวบ่งชี้ที่ 3.5.1	5	0.26	-	0.37	-	-	0.37	-
65.	ตัวบ่งชี้ที่ 3.5.2	5	0.26	-	0.37	-	-	0.37	-
66.	ตัวบ่งชี้ที่ 3.5.3	4	0.24	-	0.37	-	-	0.39	-
67.	ตัวบ่งชี้ที่ 3.5.4	4	0.27	-	0.39	-	-	0.34	-
68.	ตัวบ่งชี้ที่ 3.5.5	3	0.24	-	0.39	-	-	0.37	-
69.	ตัวบ่งชี้ที่ 3.5.6	3	-	-	0.48	-	-	0.52	-
70.	ตัวบ่งชี้ที่ 3.5.7	4	-	-	0.48	-	-	0.52	-
71.	ตัวบ่งชี้ที่ 3.5.8	3	-	-	0.48	-	-	0.52	-
	รวม (32 ตัวบ่งชี้)	120							
	คิดเป็นร้อยละ	100.00							
	4. ด้านการคุ้มครองประพฤตินักโทษผู้คุมความปลอดภัยที่เป็นเด็กและเยาวชน								
	4.1 การชี้แจงเงื่อนไขการคุ้มครองประพฤตินักโทษ การปฐมนิเทศและการดำเนินการเบื้องต้น								
72.	ตัวบ่งชี้ที่ 4.1.1	3	-	-	0.48	-	-	0.52	

(ต่อ)

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	ค่าน้ำหนักความสำคัญ=1						
			1. ผู้อำนวยการสำนักงานฯ	2. หัวหน้ากลุ่มสืบเสาะและพินิจ	3. หัวหน้ากลุ่มคุ้มครองความประพฤติ	4. หัวหน้ากลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด	5. พนักงานคุมประพฤติกลุ่มสืบเสาะและพินิจ	6. พนักงานคุมประพฤติกลุ่มคุ้มครองความประพฤติ	7. พนักงานคุมประพฤติกลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด
73.	ตัวบ่งชี้ที่ 4.1.2	3	-	-	0.46	-	-	0.54	-
74.	ตัวบ่งชี้ที่ 4.1.3	5	-	-	0.47	-	-	0.53	-
75.	ตัวบ่งชี้ที่ 4.1.4	4	-	-	0.47	-	-	0.53	-
76.	ตัวบ่งชี้ที่ 4.1.5	4	-	-	0.45	-	-	0.55	-
77.	ตัวบ่งชี้ที่ 4.1.6	2	-	-	0.45	-	-	0.55	-
78.	ตัวบ่งชี้ที่ 4.1.7	2	-	-	0.45	-	-	0.55	-
79.	ตัวบ่งชี้ที่ 4.1.8	1	0.25	-	0.35	-	-	0.40	-
80.	ตัวบ่งชี้ที่ 4.1.9	3	-	-	0.47	-	-	0.53	-
81.	ตัวบ่งชี้ที่ 4.1.10	3	-	-	0.47	-	-	0.53	-
82.	ตัวบ่งชี้ที่ 4.1.11	2	-	-	0.47	-	-	0.53	-
4.2 การวิเคราะห์และจัดทำแผน									
83.	ตัวบ่งชี้ที่ 4.2.1	4	-	-	0.48	-	-	0.52	-
84.	ตัวบ่งชี้ที่ 4.2.2	3	-	-	0.48	-	-	0.52	-
85.	ตัวบ่งชี้ที่ 4.2.3	4	-	-	0.45	-	-	0.55	-
86.	ตัวบ่งชี้ที่ 4.2.4	3	-	-	0.43	-	-	0.57	-
4.3 การดำเนินการคุ้มครองประพฤติกุและแก้ไขฟื้นฟู									
87.	ตัวบ่งชี้ที่ 4.3.1	5	-	-	0.45	-	-	0.55	-
88.	ตัวบ่งชี้ที่ 4.3.2	5	-	-	0.45	-	-	0.55	-
89.	ตัวบ่งชี้ที่ 4.3.3	5	-	-	0.47	-	-	0.53	-

(ต่อ)

## ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	ค่าน้ำหนักความสำคัญ=1						
			1. ผู้อำนวยการสำนักงานฯ	2. หัวหน้ากลุ่มสืบเสาะและพินิจ	3. หัวหน้ากลุ่มคุ้มครองความปลอดภัย	4. หัวหน้ากลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด	5. พนักงานคุมประพฤติกลุ่มสืบเสาะและพินิจ	6. พนักงานคุมประพฤติกลุ่มคุ้มครองความปลอดภัย	7. พนักงานคุมประพฤติกลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด
90.	ตัวบ่งชี้ที่ 4.3.4	3	0.24	-	0.37	-	-	0.39	-
91.	ตัวบ่งชี้ที่ 4.3.5	2	0.25	-	0.36	-	-	0.39	-
4.4 การติดตามและประเมินผล									
92.	ตัวบ่งชี้ที่ 4.4.1	4	-	-	0.48	-	-	0.52	-
93.	ตัวบ่งชี้ที่ 4.4.2	5	-	-	0.48	-	-	0.52	-
94.	ตัวบ่งชี้ที่ 4.4.3	4	-	-	0.48	-	-	0.52	-
4.5 การจัดทำรายงานการคุ้มครองความปลอดภัย									
95.	ตัวบ่งชี้ที่ 4.5.1	5	0.24	-	0.38	-	-	0.38	-
96.	ตัวบ่งชี้ที่ 4.5.2	1	0.24	-	0.38	-	-	0.38	-
97.	ตัวบ่งชี้ที่ 4.5.3	3	0.24	-	0.38	-	-	0.38	-
98.	ตัวบ่งชี้ที่ 4.5.4	2	0.24	-	0.37	-	-	0.39	-
99.	ตัวบ่งชี้ที่ 4.5.5	4	-	-	0.45	-	-	0.55	-
100.	ตัวบ่งชี้ที่ 4.5.6	4	0.24	-	0.34	-	-	0.42	-
101.	ตัวบ่งชี้ที่ 4.5.7	2	-	-	0.45	-	-	0.55	-
รวม (30 ตัวบ่งชี้)		100							
คิดเป็นร้อยละ		100.00							
5. ด้านการคุ้มครองประพฤตินักโทษผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นนักโทษเด็ดขาด									
5.1 การชี้แจงเงื่อนไขการคุ้มครองประพฤตินักโทษ การปฐมนิเทศและการดำเนินการเบื้องต้น									
102.	ตัวบ่งชี้ที่ 5.1.1	4	-	-	0.48	-	-	0.52	-

(ต่อ)

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	ค่าน้ำหนักความสำคัญ=1						
			1. ผู้อำนวยการสำนักงานฯ	2. หัวหน้ากลุ่มสืบเสาะและพินิจ	3. หัวหน้ากลุ่มคุ้มครองความประพฤติ	4. หัวหน้ากลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด	5. พนักงานคุมประพฤติกลุ่มสืบเสาะและพินิจ	6. พนักงานคุมประพฤติกลุ่มคุ้มครองความประพฤติ	7. พนักงานคุมประพฤติกลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด
103.	ตัวบ่งชี้ที่ 5.1.2	4	-	-	0.45	-	-	0.55	-
104.	ตัวบ่งชี้ที่ 5.1.3	5	-	-	0.47	-	-	0.53	-
105.	ตัวบ่งชี้ที่ 5.1.4	4	-	-	0.48	-	-	0.52	-
106.	ตัวบ่งชี้ที่ 5.1.5	4	-	-	0.45	-	-	0.55	-
107.	ตัวบ่งชี้ที่ 5.1.6	4	-	-	0.45	-	-	0.55	-
108.	ตัวบ่งชี้ที่ 5.1.7	4	0.26	-	0.37	-	-	0.37	-
109.	ตัวบ่งชี้ที่ 5.1.8	4	-	-	0.45	-	-	0.55	-
110.	ตัวบ่งชี้ที่ 5.1.9	4	-	-	0.45	-	-	0.55	-
	5.2 การวิเคราะห์และจัดทำแผน								
111.	ตัวบ่งชี้ที่ 5.2.1	4	-	-	0.48	-	-	0.52	-
112.	ตัวบ่งชี้ที่ 5.2.2	4	-	-	0.48	-	-	0.52	-
113.	ตัวบ่งชี้ที่ 5.2.3	4	-	-	0.45	-	-	0.55	-
114.	ตัวบ่งชี้ที่ 5.2.4	4	-	-	0.47	-	-	0.53	-
	5.3 การดำเนินการคุ้มครองความประพฤติและการแก้ไขฟื้นฟู								
115.	ตัวบ่งชี้ที่ 5.3.1	4	-	-	0.45	-	-	0.55	-
116.	ตัวบ่งชี้ที่ 5.3.2	5	-	-	0.47	-	-	0.53	-
117.	ตัวบ่งชี้ที่ 5.3.3	4	-	-	0.47	-	-	0.53	-
118.	ตัวบ่งชี้ที่ 5.3.4	4	0.24	-	0.37	-	-	0.39	-
119.	ตัวบ่งชี้ที่ 5.3.5	4	-	-	0.47	-	-	0.53	-

(ต่อ)

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	ค่าน้ำหนักความสำคัญ=1						
			1. ผู้อำนวยการสำนักงานฯ	2. หัวหน้ากลุ่มสืบเสาะและพินิจ	3. หัวหน้ากลุ่มคุ้มครองความปลอดภัย	4. หัวหน้ากลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด	5. พนักงานคุมประพฤติกลุ่มสืบเสาะและพินิจ	6. พนักงานคุมประพฤติกลุ่มคุ้มครองความปลอดภัย	7. พนักงานคุมประพฤติกลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด
120.	ตัวบ่งชี้ที่ 5.3.6	4	0.23	-	0.37	-	-	0.40	-
121.	ตัวบ่งชี้ที่ 5.3.7	4	0.23	-	0.36	-	-	0.41	-
5.4 การติดตามและประเมินผล									
122.	ตัวบ่งชี้ที่ 5.4.1	4	0.23	-	0.37	-	-	0.40	-
123.	ตัวบ่งชี้ที่ 5.4.2	5	-	-	0.47	-	-	0.53	-
124.	ตัวบ่งชี้ที่ 5.4.3	3	-	-	0.47	-	-	0.53	-
5.5 การจัดทำรายงานการคุ้มครองความปลอดภัย									
125.	ตัวบ่งชี้ที่ 5.5.1	4	0.23	-	0.37	-	-	0.40	-
126.	ตัวบ่งชี้ที่ 5.5.2	4	0.24	-	0.38	-	-	0.38	-
127.	ตัวบ่งชี้ที่ 5.5.3	4	-	-	0.48	-	-	0.52	-
128.	ตัวบ่งชี้ที่ 5.5.4	4	-	-	0.47	-	-	0.53	-
รวม (27 ตัวบ่งชี้)		110							
คิดเป็นร้อยละ		100.00							

6. ด้านการทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์โดยเงื่อนไขการคุ้มครองความปลอดภัย และการทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์แทนค่าปรับ

6.1 การบริหารจัดการการทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์									
129.	ตัวบ่งชี้ที่ 6.1.1	6	0.26	-	-	0.36	-	-	0.38
130.	ตัวบ่งชี้ที่ 6.1.2	7	0.23	-	-	0.37	-	-	0.40
131.	ตัวบ่งชี้ที่ 6.1.3	7	0.23	-	-	0.36	-	-	0.41

(ต่อ)

## ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	ค่าน้ำหนักความสำคัญ=1						
			1. ผู้อำนวยการสำนักงานฯ	2. หัวหน้ากลุ่มสืบเสาะและพินิจ	3. หัวหน้ากลุ่มคุ้มครองความปลอดภัย	4. หัวหน้ากลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด	5. พนักงานคุ้มครองพินิจกลุ่มสืบเสาะและพินิจ	6. พนักงานคุ้มครองพินิจกลุ่มคุ้มครองความปลอดภัย	7. พนักงานคุ้มครองพินิจกลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด
6.2 ขั้นตอนการปฏิบัติงานทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์									
132.	ตัวบ่งชี้ที่ 6.2.1	8	-	-	-	0.35	-	0.24	0.41
133.	ตัวบ่งชี้ที่ 6.2.2	6	-	-	-	0.47	-	-	0.53
134.	ตัวบ่งชี้ที่ 6.2.3	8	-	-	-	0.30	-	0.30	0.40
135.	ตัวบ่งชี้ที่ 6.2.4	8	-	-	-	0.36	-	0.28	0.36
136.	ตัวบ่งชี้ที่ 6.2.5	6	-	-	-	0.34	-	0.29	0.37
6.3 การบันทึกรายงานผลและการติดตามผลทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์									
137.	ตัวบ่งชี้ที่ 6.3.1	8	-	-	-	0.36	-	0.25	0.39
138.	ตัวบ่งชี้ที่ 6.3.2	8	-	-	-	0.37	-	0.24	0.39
139.	ตัวบ่งชี้ที่ 6.3.3	8	-	-	-	0.48	-	-	0.52
	รวม (11 ตัวบ่งชี้)	80							
	คิดเป็นร้อยละ	100.00							
7. ด้านการสงเคราะห์									
7.1 การบริหารจัดการและกำหนดมาตรฐานการสงเคราะห์									
140.	ตัวบ่งชี้ที่ 7.1.1	12	0.30	-	-	0.37	-	-	0.33
141.	ตัวบ่งชี้ที่ 7.1.2	12	0.30	-	-	0.37	-	-	0.33
142.	ตัวบ่งชี้ที่ 7.1.3	12	0.24	-	-	0.38	-	-	0.38
143.	ตัวบ่งชี้ที่ 7.1.4	12	-	-	-	0.48	-	-	0.52

(ต่อ)



ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	ค่าน้ำหนักความสำคัญ=1						
			1. ผู้อำนวยการสำนักงานฯ	2. หัวหน้ากลุ่มสืบเสาะและพินิจ	3. หัวหน้ากลุ่มคุ้มครองความประพฤติ	4. หัวหน้ากลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด	5. พนักงานคุมประพฤติกลุ่มสืบเสาะและพินิจ	6. พนักงานคุมประพฤติกลุ่มคุ้มครองความประพฤติ	7. พนักงานคุมประพฤติกลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด
	7.2 หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการให้การสงเคราะห์								
144.	ตัวบ่งชี้ที่ 7.2.1	13	0.23	-	-	0.29	-	0.17	0.31
145.	ตัวบ่งชี้ที่ 7.2.2	14	0.31	-	-	0.33	-	-	0.36
146.	ตัวบ่งชี้ที่ 7.2.3	12	0.20	-	-	0.28	-	0.20	0.32
147.	ตัวบ่งชี้ที่ 7.2.4	13	0.27	-	-	0.37	-	-	0.36
	รวม (8 ตัวบ่งชี้)	100							
	คิดเป็นร้อยละ	100.00							
	8. ด้านการติดตามในชุมชน								
	8.1 การจัดทำแผนการติดตามและประเมินผล								
148.	ตัวบ่งชี้ที่ 8.1.1	15	-	-	0.22	0.27	-	0.22	0.29
149.	ตัวบ่งชี้ที่ 8.1.2	15	-	-	0.22	0.27	-	0.22	0.29
150.	ตัวบ่งชี้ที่ 8.1.3	15	-	-	0.22	0.27	-	0.22	0.29
	8.2 การบูรณาการหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และภาคประชาสังคม								
151.	ตัวบ่งชี้ที่ 8.2.1	15	-	-	0.22	0.27	-	0.22	0.29
152.	ตัวบ่งชี้ที่ 8.2.2	15	-	-	0.22	0.27	-	0.22	0.29
153.	ตัวบ่งชี้ที่ 8.2.3	15	-	-	0.22	0.27	-	0.22	0.29
	รวม (6 ตัวบ่งชี้)	90							
	คิดเป็นร้อยละ	100.00							

(ต่อ)

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	ค่าน้ำหนักความสำคัญ=1						
			1. ผู้อำนวยการสำนักงานฯ	2. หัวหน้ากลุ่มสืบเสาะและพินิจ	3. หัวหน้ากลุ่มคุ้มครองความปลอดภัย	4. หัวหน้ากลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด	5. พนักงานคุ้มครองพยานกลุ่มสืบเสาะและพินิจ	6. พนักงานคุ้มครองพยานกลุ่มคุ้มครองความปลอดภัย	7. พนักงานคุ้มครองพยานกลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด
9. ด้านความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์									
9.1 การเตรียมความพร้อม									
154.	ตัวบ่งชี้ที่ 9.1.1	21	-	0.45	-	-	0.55	-	-
155.	ตัวบ่งชี้ที่ 9.1.2	19	-	0.45	-	-	0.55	-	-
9.2 การดำเนินการภายหลังการประชุมประสานสัมพันธ์ภาพ									
156.	ตัวบ่งชี้ที่ 9.2.1	20	-	0.50	-	-	0.50	-	-
รวม (3 ตัวบ่งชี้)		60							
คิดเป็นร้อยละ		100.00							
10. ด้านการมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐและภาคประชาสังคม									
10.1 บทบาทของอาสาสมัครคุ้มครองพยาน									
157.	ตัวบ่งชี้ที่ 10.1.1	11	0.23	-	-	0.28	-	0.19	0.30
158.	ตัวบ่งชี้ที่ 10.1.2	11	0.23	-	-	0.28	-	0.19	0.30
159.	ตัวบ่งชี้ที่ 10.1.3	11	0.30	-	-	0.32	-	-	0.38
160.	ตัวบ่งชี้ที่ 10.1.4	12	0.29	-	-	0.36	-	-	0.35
161.	ตัวบ่งชี้ที่ 10.1.5	12	0.28	-	-	0.36	-	-	0.36
10.2 การมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคม									
162.	ตัวบ่งชี้ที่ 10.2.1	10	0.25	-	-	0.28	-	0.17	0.30
163.	ตัวบ่งชี้ที่ 10.2.2	11	0.25	-	-	0.28	-	0.17	0.30
164.	ตัวบ่งชี้ที่ 10.2.3	10	0.30	-	-	0.35	-	-	0.35

(ต่อ)

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	ค่าน้ำหนักความสำคัญ=1						
			1. ผู้อำนวยการสำนักงานฯ	2. หัวหน้ากลุ่มสืบเสาะและพินิจ	3. หัวหน้ากลุ่มคุมความประพฤติ	4. หัวหน้ากลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด	5. พนักงานคุมประพฤติกลุ่มสืบเสาะและพินิจ	6. พนักงานคุมประพฤติกลุ่มคุมความประพฤติ	7. พนักงานคุมประพฤติกลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด
165.	ตัวบ่งชี้ที่ 10.2.4	10	0.26	-	-	0.37	-	-	0.37
	10.3 การมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐ								
166.	ตัวบ่งชี้ที่ 10.3.1	12	0.32	-	-	0.36	-	-	0.32
167	ตัวบ่งชี้ที่ 10.3.2	10	0.30	-	-	0.36	-	-	0.34
	รวม (11 ตัวบ่งชี้)	120							
	คิดเป็นร้อยละ	100.00							

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญให้ค่าคะแนนเต็มและน้ำหนักคะแนนความสำคัญของผู้ทำการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในแต่ละตัวบ่งชี้มีความแตกต่างกัน โดยสิ่งที่มุ่งประเมิน (พันธกิจ) ทั้ง 10 ด้าน ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่ให้ค่าน้ำหนักคะแนนความสำคัญในการประเมินตัวบ่งชี้อยู่ที่พนักงานคุมประพฤติ ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มคุมความประพฤติ จำนวน 107 ตัวบ่งชี้ รองลงมา ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มคุมความประพฤติ จำนวน 95 ตัวบ่งชี้ ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติ จำนวน 66 ตัวบ่งชี้ หัวหน้ากลุ่มสืบเสาะและพินิจ จำนวน 42 ตัวบ่งชี้ พนักงานคุมประพฤติ ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มสืบเสาะและพินิจ จำนวน 42 ตัวบ่งชี้ หัวหน้ากลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด จำนวน 36 ตัวบ่งชี้ และพนักงานคุมประพฤติ ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด จำนวน 36 ตัวบ่งชี้ ตามลำดับ

3. ผลการตรวจสอบเกณฑ์การให้คะแนนการประเมินสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

ผู้วิจัยนำเกณฑ์การประเมินที่ได้จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และข้อค้นพบ เกี่ยวกับการประเมินหน่วยงาน/องค์การ โดยเฉพาะแนวคิดเกณฑ์การประเมินจากสำนักงานรับรอง มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (สมศ.) สำนักงานคณะกรรมการการ อุดมศึกษา (สกอ.) และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ประกอบกับการ สัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง และนำมาให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 19 คน ที่พิจารณาร่างรูปแบบการประเมิน สำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม พิจารณาความเหมาะสมของเกณฑ์ ที่ใช้ในการประเมิน

เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินครั้งนี้จำแนก ดังนี้ 1) เกณฑ์การประเมิน (ให้คะแนน) สำหรับตัว บ่งชี้เชิงคุณภาพ 2) เกณฑ์สำหรับตัดสินผลการประเมินการปฏิบัติงานฯ

**ตารางที่ 4.11** ผลการวิเคราะห์เพื่อกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนการประเมินตามตัวบ่งชี้เชิงคุณภาพ สำหรับการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

เกณฑ์/แนว ดำเนินการ (จำนวนข้อ)	คะแนน			
	0	1	2	3
7	ไม่มีการปฏิบัติ	ปฏิบัติได้ 1-3 ข้อ	ปฏิบัติได้ 4-6 ข้อ	ปฏิบัติได้ทั้ง 7 ข้อ
6	ไม่มีการปฏิบัติ	ปฏิบัติได้ 1-2 ข้อ	ปฏิบัติได้ 3-5 ข้อ	ปฏิบัติได้ทั้ง 6 ข้อ
5	ไม่มีการปฏิบัติ	ปฏิบัติได้ 1-2 ข้อ	ปฏิบัติได้ 3-4 ข้อ	ปฏิบัติได้ทั้ง 5 ข้อ
4	ไม่มีการปฏิบัติ	ปฏิบัติได้ 1 ข้อ	ปฏิบัติได้ 2-3 ข้อ	ปฏิบัติได้ทั้ง 4 ข้อ
3	ไม่มีการปฏิบัติ	ปฏิบัติได้ 1 ข้อ	ปฏิบัติได้ 2 ข้อ	ปฏิบัติได้ทั้ง 3 ข้อ

จากตารางที่ 4.11 พบว่า โดยภาพรวมผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นสอดคล้องกันว่าเกณฑ์ในการให้ คะแนนตัวบ่งชี้ดังกล่าวมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้ในการประเมินการปฏิบัติงาน สำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

**ตารางที่ 4.12** ผลการวิเคราะห์เพื่อกำหนดเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ  
สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

เกณฑ์การประเมิน
ตัวบ่งชี้เชิงคุณภาพ
1. ระบุเกณฑ์มาตรฐานเป็นรายชื่อ
2. กำหนดเกณฑ์การประเมินเป็น 4 ระดับ
3. มีการให้คะแนนตั้งแต่ 0-3 คะแนน
4. การประเมินจะนับจำนวนข้อและระบุผลการดำเนินงานได้กี่ข้อ
5. คะแนนที่ได้เป็นไปตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่กำหนด
ตัวบ่งชี้เชิงปริมาณ
1. ให้คะแนนในรูปของร้อยละหรือค่าเฉลี่ย
2. กำหนดเกณฑ์การประเมินเป็นคะแนนระหว่าง 1-5 คะแนน
3. มีการให้คะแนนเป็นค่าต่อเนื่อง (ทศนิยม) 1-5 คะแนน
4. แปลงผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้เป็นคะแนนโดยการเทียบบัญญัติไตรยางค์
5. ค่าคะแนนให้ใช้เป็นทศนิยม 2 ตำแหน่ง โดยมีการปิดเศษตามหลักการปิดทศนิยม
6. เกณฑ์การแปลความหมายคะแนนที่ได้ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพมีดังนี้
ร้อยละ 80 ขึ้นไป ของคะแนนรวมแต่ละด้านของสิ่งที่มุ่งประเมิน หมายถึง สำนักงาน คุมประพฤติฯ มีคุณภาพในการดำเนินงานในระดับ ดีมาก
ร้อยละ 70-79 ของคะแนนรวมแต่ละด้านของสิ่งที่มุ่งประเมิน หมายถึง สำนักงานคุมประพฤติฯ มีคุณภาพในการดำเนินงานในระดับ ดี
ร้อยละ 60-69 ของคะแนนรวมแต่ละด้านของสิ่งที่มุ่งประเมิน หมายถึง สำนักงานคุมประพฤติฯ มีคุณภาพในการดำเนินงานในระดับ พอใช้
ต่ำกว่าร้อยละ 60 ของคะแนนรวมแต่ละด้านของสิ่งที่มุ่งประเมิน หมายถึง สำนักงานคุม ประพฤติฯ มีคุณภาพในการดำเนินงานในระดับ ปรับปรุง

จากตารางที่ 4.12 พบว่า โดยภาพรวมผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่ให้ความเห็นสอดคล้องกับเกณฑ์ในการให้คะแนนตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินผลการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ทั้งตัวบ่งชี้เชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเกณฑ์ดังกล่าวมีความเหมาะสมสามารถนำไปในการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมได้

4. ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือดำเนินการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

หลังจากสร้างคู่มือการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำคู่มือฯ ดังกล่าวไปนำเสนอให้คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบ แก้ไข และให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น จากนั้น นำคู่มือการประเมินฯ ที่ได้รับการแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 13 คน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ ด้านสถิติ การวัด และประเมินผล จำนวน 4 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินภายในและภายนอกสถานศึกษา จำนวน 1 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศงาน กำกับ ติดตามและตรวจราชการ จำนวน 2 คน และผู้เชี่ยวชาญ ด้านบริหารงานสำนักงานคุมประพฤติฯ จำนวน 6 คน ตรวจสอบความเหมาะสม ความครอบคลุมและความชัดเจนของคู่มือการประเมินฯ เพื่อตรวจสอบความตรง (Validity) ก่อนนำไปทดลองใช้จริงผลการพัฒนาคู่มือการประเมินฯ ผู้วิจัยได้นำเสนอดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ผลการพัฒนาคู่มือประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

ข้อที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน		
		$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1.	คำนำ กล่าวถึงวัตถุประสงค์ องค์กรประกอบส่วนต่างของคู่มือการประเมินฯ มีความชัดเจน	4.45	0.52	มาก
2.	สารบัญ สารบัญตาราง สารบัญภาพ มีความถูกต้อง	4.81	0.40	มากที่สุด
3.	หลักการและเหตุผลในการประเมินที่กล่าวในคู่มือประเมินฯ มีความชัดเจน	4.64	0.50	มากที่สุด
4.	วัตถุประสงค์ของการประเมินมีความชัดเจน	4.63	0.67	มากที่สุด
5.	นิยามศัพท์ในการประเมินมีความชัดเจน	4.18	1.17	มาก
6.	รูปแบบในการประเมินมีความเหมาะสม ชัดเจน	4.55	0.52	มากที่สุด
7.	เป้าหมายในการประเมินมีความชัดเจน	4.64	0.50	มากที่สุด
8.	สิ่งที่มุ่งประเมินมีความเหมาะสมชัดเจน	4.64	0.50	มากที่สุด
9.	วิธีการประเมิน มีขั้นตอนเหมาะสม ชัดเจน	4.45	0.69	มาก
10.	ขั้นตอนการประเมินมีความเหมาะสม เข้าใจง่าย และสามารถนำไปปฏิบัติได้	4.64	0.50	มากที่สุด

(ต่อ)

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน		
		$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
11.	เครื่องมือการประเมินมีความง่ายและสะดวกต่อการนำไปใช้	4.55	0.52	มากที่สุด
12.	การวิเคราะห์ผลการประเมินมีความเหมาะสม ชัดเจน	4.55	0.52	มากที่สุด
13.	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลง่ายต่อการเข้าใจ และสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้	4.55	0.52	มากที่สุด
14.	เกณฑ์การประเมินให้คะแนนมีความเหมาะสม ชัดเจน	4.64	0.50	มากที่สุด
15.	เกณฑ์การตัดสินผลการประเมินมีความชัดเจน	4.64	0.50	มากที่สุด
16.	การรายงานผลการประเมินมีความเหมาะสม ชัดเจน	4.64	0.50	มากที่สุด
17.	รูปลักษณ์ของคู่มือประเมิน มีความเหมาะสม	4.18	0.87	มาก
18.	การลำดับหัวข้อ องค์ประกอบในคู่มือประเมินฯ มีความเหมาะสม	4.73	0.47	มากที่สุด
19.	ตัวอักษร ภาพประกอบ และตารางในคู่มือมีความชัดเจน	4.63	0.50	มากที่สุด
20.	การจัดรูปแบบการพิมพ์มีความสวยงาม ดึงดูดและน่าสนใจ	4.45	0.52	มาก
	รวม	4.56	0.45	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการประเมินการปฏิบัติงาน สำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม โดยภาพรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45 เมื่อพิจารณาตามรายการประเมินเป็นรายข้อ พบว่า รายการประเมินที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีจำนวน 15 ข้อ มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.55 ถึง 4.81 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตั้งแต่ 0.40 ถึง 0.67 และรองลงมา คือ ระดับมาก มีจำนวน 5 ข้อ มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.18 ถึง 4.55 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตั้งแต่ 0.52 ถึง 1.17 ทั้งนี้ ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาว่ามาตรฐานและตัวบ่งชี้มีความตรง (Validity) ในประเด็นที่จะประเมิน

**ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม**

ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ไปทดลองประเมินในสถานการณ์จริง ณ สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดเลย สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม โดยได้รับความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงาน

คุมประพฤติจังหวัดเลย ในการแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทำการประเมินฯ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติ หัวหน้ากลุ่มสืบเสาะและพินิจ หัวหน้ากลุ่มคุมคุมความประพฤติ หัวหน้ากลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด พนักงานคุมประพฤติผู้ปฏิบัติงานกลุ่มสืบเสาะและพินิจ พนักงานคุมประพฤติผู้ปฏิบัติงานกลุ่มคุมคุมความประพฤติ และพนักงานคุมประพฤติผู้ปฏิบัติงานกลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด การทดลองครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณภาพของรูปแบบการประเมินฯ การทดลองดำเนินการประเมินฯ ตามแผนการประเมินที่กำหนดไว้ ด้วยการทดลองซ้ำ (Test-Retest) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบประเมินจากคะแนน การประเมินฯ ดังนี้

การทดลองครั้งที่ 1 ผู้ทำการประเมิน ได้แก่ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญตามภาระงาน

การทดลองครั้งที่ 2 ผู้ทำการประเมิน ได้แก่ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญสับเปลี่ยนภาระงาน

เก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลตามที่ได้กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับประมวลผลการประเมินการปฏิบัติงาน สำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมโปรแกรมนี้พัฒนาขึ้นโดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล วรคำ สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังนี้

**ตารางที่ 4.14** ผลการทดลองใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดเลย สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ครั้งที่ 1

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	คิดเป็นร้อยละ	ผลการประเมิน
1. ด้านการสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลย	130	126	96.58	ดีมาก
2. ด้านการสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นนักโทษเด็ดขาด	90	90	100.00	ดีมาก
3. ด้านการคุมคุมความประพฤติผู้ถูกคุมคุมความประพฤติที่เป็นผู้ใหญ่	120	117	97.44	ดีมาก
4. ด้านการคุมคุมความประพฤติผู้ถูกคุมคุมความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชน	100	92	92.38	ดีมาก
5. ด้านการคุมคุมความประพฤติผู้ถูกคุมคุมความประพฤติที่เป็นนักโทษเด็ดขาด	110	108	98.24	ดีมาก

(ต่อ)



ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

องค์ประกอบ	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้	คิดเป็น ร้อยละ	ผลการ ประเมิน
6. ด้านการทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์ โดยเชื่อมโยงการคุ้มครองความประพฤติ และการทำงาน บริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์แทนค่าปรับ	80	76	94.72	ดีมาก
7. ด้านการสงเคราะห์	100	87	86.71	ดีมาก
8. ด้านการติดตามในชุมชน	90	76	84.78	ดีมาก
9. ด้านความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์	60	32	53.08	ปรับปรุง
10. ด้านการมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐและ ภาคประชาสังคม	120	106	88.17	ดีมาก
รวม	1,000	909	90.94	ดีมาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า การทดลองครั้งที่ 1 ผลการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุ้มครองประพฤติกจังหวัดเลย โดยภาพรวม มีคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก (ร้อยละ 90.94) โดยมีผลการประเมินด้านการสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นนักโทษเด็ดขาดได้รับคะแนนการประเมินสูงสุด มีคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก (ร้อยละ 100) รองลงมา ได้แก่ ด้านการคุ้มครองความประพฤติผู้ถูกคุ้มครองความประพฤติที่เป็นนักโทษเด็ดขาด มีคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก (ร้อยละ 98.24) ด้านอื่น ๆ ผลการประเมินฯ อยู่ในระดับคุณภาพดีมาก ทุกด้าน ส่วนด้านความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ มีระดับคุณภาพต่ำที่สุด (ร้อยละ 53.33)

ตารางที่ 4.15 ผลการทดลองใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุ้มครองประพฤติกจังหวัดเลย  
สังกัด กรมคุ้มครองประพฤติก กระทรวงยุติธรรม ครั้งที่ 2

องค์ประกอบ	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้	คิดเป็น (ร้อยละ)	ผลการ ประเมิน
1. ด้านการสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและ พินิจที่เป็นจำเลย	130	119	91.79	ดีมาก

(ต่อ)

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

องค์ประกอบ	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้	คิดเป็น ร้อยละ	ผลการ ประเมิน
2. ด้านการสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นนักโทษเด็ดขาด	90	81	89.45	ดีมาก
3. ด้านการคุ้มครองประพจน์ผู้ถูกคุ้มครองประพจน์ที่เป็นผู้ใหญ่	120	113	94.31	ดีมาก
4. ด้านการคุ้มครองประพจน์ผู้ถูกคุ้มครองประพจน์ที่เป็นเด็กและเยาวชน	100	95	95.42	ดีมาก
5. ด้านการคุ้มครองประพจน์ผู้ถูกคุ้มครองประพจน์ที่เป็นนักโทษเด็ดขาด	110	100	90.66	ดีมาก
6. ด้านการทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์โดยเงื่อนไขการคุ้มครองประพจน์ และการทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์แทนค่าปรับ	80	72	90.09	ดีมาก
7. ด้านการสงเคราะห์	100	86	86.03	ดีมาก
8. ด้านการติดตามในชุมชน	90	81	90.22	ดีมาก
9. ด้านความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์	60	34	56.67	ปรับปรุง
10. ด้านการมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐและภาคประชาสังคม	120	108	89.62	ดีมาก
รวม	1,000	889	88.90	ดีมาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า การทดลองครั้งที่ 2 ผลการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุ้มครองประพจน์จังหวัดเลย โดยภาพรวม มีคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก (ร้อยละ 88.90) โดยมีผลการประเมินด้านการคุ้มครองประพจน์ที่เป็นเด็กและเยาวชน ได้รับคะแนนการประเมินสูงที่สุด มีคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก (ร้อยละ 95.42) รองลงมา ได้แก่ ด้านการคุ้มครองประพจน์ผู้ถูกคุ้มครองประพจน์ที่เป็นผู้ใหญ่ มีคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก (ร้อยละ 94.31 ) ด้านอื่น ๆ ผลการประเมินอยู่ในระดับคุณภาพดี มาก ทุกด้าน ส่วนด้านความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ มีระดับคุณภาพต่ำที่สุด (ร้อยละ 56.67)

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมประมวลผลการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ที่พัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับประมวลผลตามรูปแบบการประเมินฯ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์ที่มีลักษณะเป็นโปรแกรมที่ใช้ในการประมวลผลคะแนนเพื่อตัดสินคุณภาพของการประเมินฯ ซึ่งพัฒนาขึ้นโดยผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล วรคำ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (ปรากฏผลวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.16-4.17)

2. วิเคราะห์การวัดความคงที่ (Measure of Stability) แบบอิงกลุ่ม เป็นการหาความเชื่อมั่น (Reliability) จากการทดสอบซ้ำ (Test-Retest) โดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนจากการทดลองครั้งที่ 1 และคะแนนจากการทดลองครั้งที่ 2 ด้วยเครื่องมือฉบับเดิม จากนั้นนำคะแนนมาหาค่าสัมประสิทธิ์ของความคงที่ (Coefficient of Stability) ของคะแนนการทดลองซ้ำจากสูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังตารางที่ 4.16

**ตารางที่ 4.16** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างผลการประเมินครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2

การประเมิน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	Sig (2-tailed)
ครั้งที่ 1	.947	.000
ครั้งที่ 2		

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการประเมินครั้งที่ 1 กับการประเมินครั้งที่ 2 พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.947

3. วิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคในการทดลองประเมินการปฏิบัติงานการประเมิน การปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมในสถานการณ์จริง สรุปผล ดำเนินการประเมินไปได้ด้วยดี ไม่พบปัญหาอุปสรรคใด

### ตอนที่ 4 ผลการประเมินรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

หลังจากที่ผู้วิจัย ได้ดำเนินการทดลองประเมินในสถานการณ์จริงโดยใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ที่พัฒนาขึ้นแล้ว จึงได้ดำเนินการประเมินรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานฯ ดังกล่าว ทั้งนี้ เพื่อพิจารณาถึงความเป็นไปได้

ความเหมาะสมถูกต้อง คลอบคลุม และควมมีประโยชน์ ต่อการนำรูปแบบการประเมินฯ ไปใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทดลองใช้รูปแบบการประเมินฯ จำนวน 7 คน ผลการประเมินรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ปรากฏดังตารางที่ 4.17

**ตารางที่ 4.17** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการทดลองที่มีต่อรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
<b>ด้านความเป็นประโยชน์</b>			
1. รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม มีประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพงานคุมประพฤติ	4.57	0.79	มากที่สุด
2. สารสนเทศที่ได้รับจากการประเมินตามรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม สามารถตอบสนองความต้องการและเกิดประโยชน์ต่อผู้ใช้	4.57	0.79	มากที่สุด
3. สารสนเทศที่ได้รับจากการประเมินตามรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม เป็นข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนา ปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม	4.57	0.79	มากที่สุด
รวม	4.57	0.79	มากที่สุด
<b>ด้านความเป็นไปได้</b>			
4. รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม สามารถนำไปใช้ในสถานการณ์จริง	4.42	0.98	มาก
5. รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม สามารถทำความเข้าใจได้ง่าย ไม่ยุ่งยากซับซ้อน	4.29	0.95	มาก

(ต่อ)

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย
6. ผลที่ได้จากการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุม ประพฤติ กระทรวงยุติธรรม เมื่อเทียบกับเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานมีความคุ้มค่า	4.43	0.98	มาก
รวม	4.38	0.95	มาก
ด้านความเหมาะสม			
7. รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรม คุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม มีความสอดคล้องกับนโยบายการกำกับ ติดตาม การดำเนินงานของกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม	4.58	0.79	มากที่สุด
8. รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรม คุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม มีความเหมาะสมในการประเมินตาม มาตรฐานของกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม	4.29	0.95	มาก
9. ผู้ทำการประเมิน ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานฯ หัวหน้ากลุ่มสืบเสาะ และพินิจ หัวหน้ากลุ่มคุมคุมความประพฤติ หัวหน้ากลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำ ผิด พนักงานคุมประพฤติผู้ปฏิบัติงานกลุ่มสืบเสาะและพินิจ พนักงานคุม ประพฤติผู้ปฏิบัติงานกลุ่มคุมคุมความประพฤติ และพนักงานคุมประพฤติ ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด มีความเหมาะสมและน่าเชื่อถือ เพราะเป็นการประเมินจากหลายฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.57	0.79	มากที่สุด
10. รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้	4.57	0.79	มากที่สุด
รวม	4.50	0.80	มากที่สุด
ด้านความถูกต้องครบคลุม			
11. สารสนเทศจากการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุม ประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ มีความครบคลุมเพียงพอต่อ การนำไปใช้ตัดสินคุณภาพภายในหน่วยงาน	4.14	1.21	มาก
12. รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรม คุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม มีขั้นตอนในการประเมินที่เป็นระบบ	4.57	0.78	มากที่สุด

(ต่อ)

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

รายการประเมิน	$\bar{X}$	<i>S.D.</i>	การแปล ความหมาย
13. ผลการประเมินที่ได้จากรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงาน สำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม มีความถูกต้องตามสภาพจริง	4.29	0.95	มาก
14. การให้ข้อมูลย้อนกลับ (รายงานผลการประเมิน) มีความตรง ไป ตรงมา และน่าเชื่อถือ	4.28	0.95	มาก
รวม	4.32	0.94	มาก
รวมทุกด้าน	4.44	0.85	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทดลองใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงาน สำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม มีความเห็นว่ารูปแบบการประเมินฯ มีข้อค้นพบที่สำคัญในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านความเป็นประโยชน์ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องส่วนใหญ่มีความเห็นว่า รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม โดยภาพรวมเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.57$ , *S.D.* = 0.79) เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อย พบว่ารูปแบบการประเมินฯ มีประโยชน์ต่อประเด็นย่อยทั้งหมด ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพงานคุมประพฤติ, สารสนเทศที่ได้รับจากการประเมินฯ สามารถตอบสนองความต้องการและเกิดประโยชน์ต่อผู้ใช้ และสารสนเทศที่ได้รับจากการประเมินฯ เป็นข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนา ปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เท่ากันทุกประเด็นย่อย ( $\bar{X} = 4.57$ , *S.D.* = 0.79)

2. ด้านความเป็นไปได้ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องส่วนใหญ่มีความเห็นว่า รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม โดยภาพรวมมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.38$ , *S.D.* = 0.95) เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อย พบว่า ผลที่ได้จากการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม เมื่อเทียบกับเวลาที่ใช้ในการดำเนินการมีความคุ้มค่าและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.43$ , *S.D.* = 0.98)

3. ด้านความเหมาะสม ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องส่วนใหญ่มีความเห็นว่ารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม โดยภาพรวมมีความเหมาะสม ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.50$ , *S.D.* = 0.80) เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อย พบว่ารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงาน

คุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมมีความสอดคล้องกับนโยบายการกำกับ ติดตาม การดำเนินงานของกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.58$ ,  $S.D. = 0.79$ )

4. ด้านความถูกต้องครอบคลุม ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องส่วนใหญ่มีความเห็นว่ารूपแบบการ ประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม โดยภาพรวม มีความถูกต้องครอบคลุม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.32$ ,  $S.D. = 0.94$ ) เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อย พบว่ารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวง ยุติธรรม มีขั้นตอนในการประเมินที่เป็นระบบ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.57$ ,  $S.D. = 0.78$ )

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

คู่มือการดำเนินการประเมินการปฏิบัติงานฯ ประกอบด้วย ภารกิจงานคุมประพฤติหลายด้าน ตัวชี้วัดที่สร้างขึ้นต้องครอบคลุมตามภารกิจการบังคับใช้กฎหมาย และเพื่อความถูกต้อง ยุติธรรม ผู้ประเมินฯ แบบประเมิน น้าหนักคะแนน ตัวบ่งชี้ จึงต้องมีความหลากหลายดังนั้น การพัฒนา โปรแกรมประมวลผลการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ ทำให้การวิเคราะห์ข้อมูล แม่นยำ ถูกต้อง รวดเร็ว และทันต่อการนำไปใช้ประโยชน์



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาแนวทางการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม 2) เพื่อพัฒนาและหาคุณภาพของรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม 3) เพื่อทดลองใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม และ 4) เพื่อประเมินรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนกระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยแบ่งขั้นตอนวิจัยออกเป็น 4 ขั้นตอน ซึ่งแต่ละขั้นตอนมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ ขั้นตอนการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยและความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญกับแนวทางการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ขั้นตอนการพัฒนาและหาคุณภาพของรูปแบบการประเมินฯ ขั้นตอนการทดลองใช้รูปแบบการประเมินฯ และขั้นตอนการประเมินรูปแบบการประเมินฯ แต่ละขั้นตอนสรุปได้ ดังนี้

1. การศึกษา แนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัย และความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ได้ดำเนินการ ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศจากแหล่งข้อมูล 2 แหล่ง คือ

1.1.1 การวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการประเมินฯ และเอกสารรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการประเมิน เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบของรูปแบบการประเมิน สิ่งที่มีประเมินและตัวบ่งชี้ เกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานสำนักงาน คุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

1.1.2 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเกี่ยวข้องกับสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม จำนวน 9 คน และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหา



1.2 การสังเคราะห์เนื้อหา ผู้วิจัยนำผลจากการวิเคราะห์เนื้อหาจากการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และข้อค้นพบจากเอกสาร รายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสารสนเทศที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาสังเคราะห์เนื้อหา และดำเนินการร่างรูปแบบการปฏิบัติการปฏิบัติงานของสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ประกอบด้วย ได้แก่ วัตถุประสงค์การประเมิน สิ่งที่มีมุ่ง ประเมินและตัวบ่งชี้ ผู้ทำการประเมิน วิธีการประเมิน เกณฑ์การประเมิน และการให้ข้อมูลย้อนกลับ

2. การพัฒนาและหาคุณภาพของรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม สรุปได้ดังนี้

2.1 การสร้างรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม โดยการนำผลการวิเคราะห์เนื้อหา มาใช้ร่างรูปแบบการประเมินฯ กำหนด วัตถุประสงค์การประเมิน กำหนดรายละเอียดในแต่ละพันธกิจของสิ่งที่มีมุ่งประเมิน พร้อมร่างคู่มือ การใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

2.2 นำร่างรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม มาตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้โดยใช้เทคนิคเดลฟาย จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 19 คน โดยรอบที่ 1 เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยแบบสอบถามปลายปิดชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ และรอบที่ 2 เป็นการยืนยันความเห็นในรอบที่ 1 ของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 19 คน ด้วยแบบสอบถาม ฉบับเต็ม โดยเพิ่มส่วนที่ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ตำแหน่งค่ามัธยฐานขอบเขตพิสัย ระหว่างควอไทล์ ตำแหน่งคำตอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนในรอบที่ 1

2.3 การกำหนดน้ำหนักความสำคัญของสิ่งที่มีมุ่งประเมิน ตัวบ่งชี้ ผู้ทำการประเมิน และการตรวจสอบความเหมาะสมของเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม โดยผู้เชี่ยวชาญ 19 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ปลายปิด รอบที่ 3

2.4 การประเมินคู่มือ การประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 13 คน ตรวจสอบความเหมาะสม ของคู่มือการประเมินฯ จากดัชนีค่าความสอดคล้อง (IOC)

3. การทดลองใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการประเมินฯ ไปทดลองใช้จริงที่สำนักงาน คุมประพฤติจังหวัดเลย จำนวน 2 ครั้ง ซึ่งได้รับความอนุเคราะห์และความร่วมมือจากกลุ่มผู้ทำการประเมินฯ ที่ได้รับการแต่งตั้ง จากสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดเลย ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานฯ หัวหน้ากลุ่มสืบเสาะ และพินิจ หัวหน้ากลุ่มคุมความประพฤติ หัวหน้ากลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดพนักงานคุมประพฤติ

ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มสี่เสาและพินิจ พนักงานคุมประพฤติ ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มคุมความประพฤติ และพนักงานคุมประพฤติผู้ปฏิบัติงานกลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด จำนวน 7 คน

4. การประเมินรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม หลังจากได้ดำเนินการทดลองประเมินฯ ในสถานการณ์จริงแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการประเมินคุณภาพของรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ที่พัฒนาขึ้นว่ามีความเป็นประโยชน์ มีความเป็นไปได้ มีความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุมต่อการนำไปใช้ประเมินการปฏิบัติงานสำนักงาน คุมประพฤติฯ หรือไม่ อย่างไร โดยผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทดลองใช้รูปแบบการประเมินฯ นำผลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็น มาวิเคราะห์เพื่อสรุปผลการประเมินรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

ผู้วิจัย ขอเสนอผลการวิจัย ดังนี้

1. สรุป
2. อภิปราย
3. ข้อเสนอแนะ

## 5.1 สรุป

5.1.1 ผลการศึกษาแนวทางการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

ผลการศึกษาแนวทางการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม พบว่า แนวทางการประเมินฯ ประกอบด้วย

- 5.1.1.1 วัตถุประสงค์การประเมิน
- 5.1.1.2 สิ่งที่มีประเมินและตัวบ่งชี้
- 5.1.1.3 ผู้ทำการประเมิน
- 5.1.1.4 วิธีการประเมิน
- 5.1.1.5 เกณฑ์การประเมิน
- 5.1.1.6 การให้ข้อมูลย้อนกลับ

## 5.1.2 ผลการพัฒนาและหาคุณภาพรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงาน คุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

5.1.2.1 ผลการสร้างและหาคุณภาพรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงาน  
คุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ  
กระทรวงยุติธรรม มีลักษณะเป็นแผนภูมิโครงสร้างที่แสดงถึงกระบวนการของกิจกรรมการประเมิน  
การปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติฯ ดังนี้

1) วัตถุประสงค์การประเมิน เพื่อเป็นสารสนเทศในการพัฒนาคุณภาพ  
การปฏิบัติงานตามภารกิจงานคุมประพฤติของสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ  
กระทรวงยุติธรรม

2) สิ่งที่มีประเมินและตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ จำนวน 167 ตัวบ่งชี้  
จำแนกได้ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านการสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็น  
จำเลย จำนวน 24 ตัวบ่งชี้

องค์ประกอบที่ 2 การสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นนักโทษ  
เด็ดขาด จำนวน 15 ตัวบ่งชี้

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการคุมความประพฤติผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็น  
ผู้ใหญ่ จำนวน 32 ตัวบ่งชี้

องค์ประกอบที่ 4 ด้านผู้ถูกคุมความประพฤติผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นเด็ก  
และเยาวชน จำนวน 30 ตัวบ่งชี้

องค์ประกอบที่ 5 ด้านการคุมความประพฤติผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็น  
นักโทษเด็ดขาด จำนวน 27 ตัวบ่งชี้

องค์ประกอบที่ 6 ด้านการทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์  
โดยเงื่อนไขการคุมความประพฤติ และการทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์แทนค่าปรับ จำนวน  
11 ตัวบ่งชี้

องค์ประกอบที่ 7 ด้านการสงเคราะห์ จำนวน 8 ตัวบ่งชี้

องค์ประกอบที่ 8 ด้านการติดตามในชุมชน จำนวน 6 ตัวบ่งชี้

องค์ประกอบที่ 9 ด้านความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ จำนวน 3 ตัวบ่งชี้

องค์ประกอบที่ 10 ด้านการมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐ และภาคประชาสังคม  
จำนวน 11 ตัวบ่งชี้

3) ผู้ทำการประเมิน บทบาทนักประเมินของรูปแบบการประเมินฯ ผู้เชี่ยวชาญ กำหนดให้ผู้ประเมินเป็นกลุ่มผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ เน้นการมีส่วนร่วมกันในการประเมิน จำนวน 3 กลุ่ม ดังนี้ ผู้บริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติ/หัวหน้ากลุ่ม ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มสืบเสาะและพินิจ หัวหน้ากลุ่มคุมความประพฤติ และหัวหน้ากลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด และพนักงานคุมประพฤติ ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มสืบเสาะและพินิจ ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มคุมความประพฤติ และผู้ปฏิบัติงานกลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด

#### 4) วิธีการประเมิน

4.1) ขั้นตอนเตรียมการประเมิน แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินร่วมประชุมวางแผน การประเมินศึกษารายละเอียดต่าง ๆ ในคู่มือการประเมินฯ เกี่ยวกับขั้นตอน วิธีการประเมินการวิเคราะห์ผลการประเมิน การรายงานและสรุปผลการประเมินให้เข้าใจตรงกันอย่างชัดเจน

4.2) ขั้นตอนดำเนินการประเมิน ดำเนินการตามแผนการประเมิน โดยคณะกรรมการประเมิน ดำเนินการประเมินตามแผนที่กำหนดไว้ในการรวบรวมข้อมูล โดยใช้เครื่องมือการประเมิน การปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังเกต กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม จำนวน 7 ชุด จากนั้น เลขาฯ การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่พัฒนาขึ้นสำหรับประมวลผลการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังเกต กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม โดยผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพศาล วรคำ สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินฯ เป็นแบบประเมินมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับ เกณฑ์การให้คะแนนตามคุณลักษณะที่กำหนดแบบรูปลิสทิกสกอว์ (Rubrics Score) ใช้ประเมินการปฏิบัติงานฯ และกำหนดเกณฑ์ระดับคุณภาพ ที่ได้จากการพิจารณาการปฏิบัติงาน

4.3) ขั้นสรุปและรายงานผล วิเคราะห์ผลการประเมิน สรุปผลและรายงานผล คณะกรรมการประเมินนำคะแนนรวมของการประเมินที่คำนวณได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ประเมินที่ได้จากคำนวณ โปรแกรมการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติฯ จัดทำเอกสารสรุปผลการประเมิน และรายงานผลการประเมิน

5) เกณฑ์การประเมิน เกณฑ์ที่ใช้ตัดสินผลการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังเกต กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ใช้เกณฑ์สมบูรณ์ (Absolute Criterion) ที่กำหนดขึ้นโดยผู้เชี่ยวชาญ โดยการเปรียบเทียบผลการประเมินกับเกณฑ์สมบูรณ์ (Absolute Criterion) ได้แก่ ระดับดีมาก ระดับดี ระดับพอใช้ และระดับปรับปรุง

ผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการประเมินฯ โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45 เมื่อพิจารณาตามรายการประเมินเป็นรายข้อ พบว่า รายการประเมินที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ

มากที่สุด มีจำนวน 15 ข้อ มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.55 ถึง 4.81 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตั้งแต่ 0.40 ถึง 0.67 และรองลงมา คือ ระดับมาก มีจำนวน 5 ข้อ มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.18 ถึง 4.55 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตั้งแต่ 0.52 ถึง 1.17 ทั้งนี้ ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาว่ามาตรฐานและตัวบ่งชี้ที่มีความตรง (Validity) ในประเด็นที่จะประเมิน

6) การให้ข้อมูลย้อนกลับ การรายงานผลการประเมินภายหลังเสร็จสิ้นการประเมิน คณะกรรมการประเมินจะรายงานผลการประเมินเป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับ ดังนี้ แจ้งผลการประเมินในภาพรวม แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ดี และแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ต้องปรับปรุง โดยการแจ้งให้แก่ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ เพื่อนำข้อมูลไปพัฒนาวางแผนการปฏิบัติงานตามภารกิจงานคุมประพฤติ และรายงานกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ต่อไป

5.1.2.2 คู่มือการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

คู่มือการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ได้กำหนดองค์ประกอบที่สำคัญ คือ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์การประเมิน สิ่งมุ่งประเมินและตัวบ่งชี้ ค่าน้ำหนักความสำคัญของสิ่งมุ่งประเมินและตัวบ่งชี้ ผู้ทำการประเมิน ค่าน้ำหนักของผู้ทำการประเมิน วิธีการประเมิน เกณฑ์การประเมิน การวิเคราะห์ข้อมูล การสรุปและรายงานผลการประเมิน ซึ่งคู่มือการประเมินฯ นี้ ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นเพื่อเป็นแนวทางดำเนินการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม คู่มือการดำเนินการประเมินฯ ได้ผ่านการตรวจสอบเกี่ยวกับสาระ และลักษณะทางกายภาพ จากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งผลการประเมินคู่มือการประเมินฯ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่าสาระและลักษณะทางกายภาพของคู่มือการประเมินฯ มีความเหมาะสมทุกรายการผลการประเมิน อยู่ในระดับมากที่สุด สามารถนำไปใช้ประกอบการประเมินฯตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้นได้ สำหรับคู่มือการประเมินฯ จำนวน 8 เล่ม มีดังนี้

1) คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

2) คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม เล่มที่ 1 (สำหรับผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัด/สาขา)

3) คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม เล่มที่ 2 (สำหรับหัวหน้ากลุ่มสืบเสาะและพินิจ)

4) คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม เล่มที่ 3 (สำหรับหัวหน้ากลุ่มคุมความประพฤติ)

5) คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม เล่มที่ 4 (สำหรับหัวหน้ากลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด)

6) คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม เล่มที่ 5 (สำหรับพนักงานคุมประพฤติ ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มสืบเสาะและพินิจ)

7) คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม เล่มที่ 6 (สำหรับพนักงานคุมประพฤติ ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มคุมความประพฤติ)

8) คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม เล่มที่ 7 (สำหรับพนักงานคุมประพฤติ ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด)

### 5.1.3 ผลการทดลองใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

จากการทดลองใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม เพื่อพิจารณาคูณภาพของรูปแบบการประเมินฯ โดยผู้วิจัย ดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการประเมินฯ ณ สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดเลย สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดในคู่มือการประเมินฯ ด้วยการประเมินฯ ซ้ำ จำนวน 2 ครั้ง เพื่อศึกษาตรวจสอบความตรงตามสภาพจริง (Concurrent Validity) ของรูปแบบการประเมินฯ และตรวจสอบ ความเชื่อมั่น (Reliability) ของรูปแบบการประเมินฯ ด้วยการวัดความคงที่ (Measure of Stability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient:  $r_{xy}$  พบว่า รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม มีความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบประเมินฯ พิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินครั้งที่ 1 กับการประเมินครั้งที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมี ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.947

### 5.1.4 ผลการประเมินรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

ผลการตอบแบบสอบถามของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่ได้เข้าร่วมทดลองใช้รูปแบบการประเมินฯ มีความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการประเมินฯ ที่พัฒนาขึ้น พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ( $\bar{X} = 4.44$ ,  $S.D. = 0.85$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ และด้านความเหมาะสม ผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 ( $\bar{X} = 4.57$ ,  $S.D. = 0.79$ ) และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ( $\bar{X} = 4.50$ ,  $S.D. = 0.80$ ) ตามลำดับ ส่วนด้านความเป็นไปได้ และด้านความถูกต้องครอบคลุม ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ( $\bar{X} = 4.38$ ,  $S.D. = 0.95$ ) และ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ( $\bar{X} = 4.32$ ,  $S.D. = 0.94$ ) ตามลำดับ

ดังนั้น สรุปได้ว่า รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม มีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุมอยู่ในระดับมาก สามารถนำไปใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมได้

## 5.2 อภิปรายผล

ในการอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบในการอภิปราย โดยการนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

5.2.1 รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

5.2.1.1 เป้าหมายการประเมิน

5.2.1.2 ขั้นตอนการประเมิน

5.2.1.3 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมิน

5.2.1.4 แหล่งผู้ประเมิน

5.2.1.5 วิธีการประเมิน

5.2.1.6 เกณฑ์การประเมิน

5.2.1.7 การรายงานผลการประเมิน

5.2.1.8 คู่มือการประเมิน

5.2.2 ผลการทดลองใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

5.2.3 ผลการประเมินรูปแบบการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

รายละเอียดปรากฏ ดังนี้

1. รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ผู้วิจัย ได้พัฒนาขึ้นจากการประยุกต์ใช้เทคนิควิธีการหลายวิธี ได้แก่ การทบทวนวรรณกรรม (Review Literature) การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง (Interview) การตอบแบบสอบถาม (Questionnaire) และการนำไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริง (Implementing) เพื่อให้ได้รูปแบบการประเมินที่มีคุณภาพ มีความน่าเชื่อถือ ได้รับการยอมรับจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการนำไปใช้ในสถานการณ์จริงได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับบริบทที่เป็นจริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริชัย กาญจนวาสี

(2554, น. 46) กล่าวว่า “โมเดล (Model) หรือ “รูปแบบ” เป็นแบบแผนอย่างหนึ่งที่ได้จากการถ่ายแบบจากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ หรือที่เรียกว่า “รูปแบบเชิงปฏิบัติการ”(Working Model) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดสมคิด พรหมจ้อย (2546, น. 41-42) ที่กล่าวว่า รูปแบบการประเมิน คือ กรอบความคิดหรือแบบแผนในการประเมิน ที่แสดงให้เห็นถึงรายการที่ควรประเมินหรือกระบวนการของการประเมินและทำให้ผลงานการประเมินมีความเป็นระบบ ครอบคลุม เป็นที่ยอมรับและสื่อความหมายได้ชัดเจน ทั้งนี้จากแนวคิดของ Getzels and Jacob et al. (1968, p. 30) กล่าวถึงหลักการของ “รูปแบบ” ที่สำคัญ ได้แก่ รูปแบบจะต้องเป็นที่รวมของแนวคิด และแสดงถึงความสัมพันธ์ต่าง ๆ ของแนวคิด ซึ่งไม่เพียงแต่จะสามารถตอบปัญหาที่เคยมีมาก่อนเท่านั้น แต่จะต้องสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นมาได้อีกด้วย โครงสร้างของแนวคิดและความสัมพันธ์ของรูปแบบว่าจะต้องสามารถปฏิบัติ (Operation) และวางอยู่ในรูปแบบขององค์การ (Organization) ได้หมายความว่า แนวความคิดและความสัมพันธ์ไม่เพียงแต่สามารถชี้แนวทางให้เกิดความเข้าใจเท่านั้น แต่ยังสามารถติดตามตรวจสอบได้อีกด้วย และรูปแบบนั้นต้องยึดหลักการอยู่บนพื้นฐานทางการบริหารหรือผลงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารภายใต้แนวคิดและความสัมพันธ์ดังกล่าว และ Hoy and Miskel (2001, p. 373) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง ผลสำเร็จที่บรรลุเป้าหมายขององค์การทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ Vappu (1998, pp. 391-410) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การเป็นโครงสร้างที่สำคัญประการหนึ่งในทางสังคมวิทยา โดยทั่วไปหมายถึง ระดับ (Degree) ซึ่งองค์การประสบความสำเร็จในการดำเนินการตามเป้าหมาย

### 1.1 เป้าหมายการประเมิน

การพัฒนาการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ครั้งนี้ มีเป้าหมายสำคัญของการประเมิน คือ การได้สารสนเทศสำหรับนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณค่าของภารกิจการปฏิบัติงานของสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ตามกฎกระทรวงแบ่งราชการกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม พ.ศ. 2561 ที่มีความสำคัญในกระบวนการยุติธรรม อันจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดความเรียบร้อยขึ้นในสังคม ภายใต้มาตรฐานแห่งชาติว่าด้วยการปฏิบัติงานคุมประพฤติ พ.ศ. 2562 เมื่อพิจารณาจากวัตถุประสงค์จากการพัฒนารูปแบบการประเมิน พบว่า มาจากแนวคิด ทฤษฎีการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ (A theory of Evaluation Utilization) ที่มีแนวคิดการประเมินเน้นการตัดสินใจ (Decision-Oriented Evaluation) การประเมินที่เน้นการเสนอสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจทางการบริหาร การประเมินตามความหมายของแนวคิดนี้ คือ กระบวนการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างสิ่งที่เกิดขึ้นกับสิ่งที่ควรจะเป็นเพื่อเป็นสารสนเทศสำหรับผู้บริหารในการตัดสินใจคุณค่าของสิ่งของหรือเหตุการณ์นั้น ๆ ดังเช่น ศิริชัย กาญจนวาสิ (2554, น. 55-56, pp. 103-104) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมิน (Evaluation) เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งทางสังคม (Social



Process) ซึ่งมีวัตถุประสงค์ (Objective) หลักอยู่ที่การตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ประเมินเพื่อมุ่งไปสู่ จุดมุ่งหมาย (Goal) ของการพัฒนาคุณค่าและองค์กรและสังคมโดยรวม การประเมินเกิดขึ้น ภายใต้บริบททางสังคม การประเมินในแต่ละครั้งจึงอาจมีจุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ บทบาทที่แตกต่าง กันไปตามสภาวะแวดล้อมของการประเมิน ปัจจัยแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการประเมินประกอบด้วย ปัจจัยบุคคล และการเมือง ดังนั้น การที่จะพัฒนารูปแบบการประเมินขึ้นมาใหม่เพื่อจะได้เลือกใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องทำความเข้าใจถึงรากฐานของแต่ละรูปแบบ ได้แก่ ข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการประเมินหรือ “ประเมินทำไม?” แบ่งเป็นแนวคิดที่สำคัญ 2 ข้อ คือ การประเมินที่เน้นการตัดสินใจ (Decision-Oriented Evaluation) และการประเมินที่เน้นการตัดสินคุณค่า (Value-Oriented Evaluation) จะเห็นได้ว่า “วัตถุประสงค์การประเมิน” จะเป็นสิ่งที่กำหนดทิศทางในการดำเนินการประเมิน และเป็นการตอบคำถามว่า “ทำไม ?” (Why) จะต้องมีความประเมินการปฏิบัติงานตามภารกิจงานคุณประพฤติกองสำนักงานคุณประพฤติ สังเกต กรมคุณประพฤติ กระทรวงยุติธรรม” ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Nevo (1983, pp. 117-128) ที่ได้นำเสนอแนวคิดในการพัฒนารูปแบบการประเมิน โดยการตั้งคำถามหลัก 5 คำถามหลัก และ 10 คำถามย่อย ตามประเด็นคำถามหลัก ทำไมต้องประเมิน (Why) และประเด็นคำถามย่อย ข้อ 2 การประเมินมีเป้าหมาย (Evaluation goal) เป็นการบอกถึงบทบาทของการประเมินว่าทำหน้าที่อะไร อาจพิจารณาว่าเป็นแบบรวมสรุป (Summative Evaluation) หรือการประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation) หรือหน้าที่อื่นใด

ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุณประพฤติ สังเกต กรมคุณประพฤติ กระทรวงยุติธรรม มีเป้าหมายการประเมินตามแนวคิดประโยชน์นิยม (Utilitarianism) ดังเช่น ศิริชัย กายจนวาลี (2554, น. 9-10, 150-156) กล่าวไว้ว่า นักทฤษฎีตามแนวคิดนี้ ได้แก่ Tyler (1950), Provos (1971), Stufflebeam et al. (1971), Stake (1975), Patton (1980, 1987) เป็นต้น จากแนวคิดทฤษฎีการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ (A Theory of Evaluation Utilization) นั้นเป้าหมายสำคัญของการประเมิน คือ การได้สารสนเทศสำหรับไปใช้ในการพัฒนาคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมินการนำสารสนเทศสำหรับนำไปใช้ประโยชน์นี้ได้หลายรูปแบบ เช่น ให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในสิ่งที่ประเมิน นำไปใช้สนับสนุนยืนยันการตัดสินใจ การนำไปใช้ในเชิงปฏิบัติการ ดังนั้น นักทฤษฎีผู้บุกเบิกแนวคิดนี้ที่สำคัญ ได้แก่ Alkin et al. (1967), Alkin and Dailak (1985), Weiss (1980) and Patton (1986, 1997) จึงเน้นการประเมินที่สามารถ “เสนอสารสนเทศ” ที่เป็นประโยชน์ต่อระบบการบริหารงาน การวางแผน การดำเนินโครงการ และการตัดสินใจในเชิงบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสมคิด พรหมจ้อย (2546, น. 42) ที่กล่าวว่า รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินใจ (Decision-Oriented Evaluation Model) เป็นรูปแบบการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล และข่าวสารต่าง ๆ เพื่อช่วยผู้บริหารในการตัดสินใจเลือกทางเลือกต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง

ได้แก่ รูปแบบการประเมินของ Welch (1967), Stufflebeam (CIPP, 1968), Alkin (1967) ซึ่งตรงกับความต้องการใช้สารสนเทศสำหรับการพัฒนางานคุณภาพตามภารกิจของสำนักงานคุณภาพ สังกัด กรมคุณภาพ กระทรวงยุติธรรม

### 1.2 ขั้นตอนการประเมิน

จากผลการพัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุณภาพ สังกัด กรมคุณภาพ กระทรวงยุติธรรม แบ่งขั้นตอนการประเมินออกเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนเตรียมการประเมิน ขั้นตอนดำเนินการประเมิน และขั้นสรุปและรายงานผลการประเมิน โดยได้กำหนดให้ครอบคลุมกระบวนการในการประเมิน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริชัย กาญจนวาสี (2554, น. 99) ได้กล่าวไว้ว่า จะสามารถแบ่งระยะของการประเมิน ได้เป็น 3 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นการวางแผนก่อนดำเนินงาน (Pre-Implementation Stage) 2) ขั้นการดำเนินงาน (Implementation Stage) และ 3) ขั้นสรุปผลหลังการดำเนินงาน (Post-Implementation Stage) นอกจากนี้ โกวิท ประวาลพุกษ์ (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2547, น. 342, อ้างถึงใน โกวิท ประวาลพุกษ์, 2533, น. 10-11) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จของงานใด ๆ ก็ย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 2 ประการ คือ การวางแผนที่ดีอย่างมีความคิดสร้างสรรค์ในงาน และผู้ปฏิบัติได้ลงมือปฏิบัติตามแผนอย่างรัดกุมถูกต้อง และสิทธิศักดิ์ พุกษ์ปิติกุล (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2547, น. 342, อ้างถึงใน สิทธิศักดิ์ พุกษ์ปิติกุล, 2544, น. 28) ได้กล่าวว่า เราไม่สามารถที่จะคาดหวังผลการประเมินที่ดีและสมบูรณ์ได้เลย หากปราศจากการวางแผนที่ดี

ในขั้นเตรียมการประเมินนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ทำการประเมินจะต้องทราบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับภารกิจของสำนักงานคุณภาพ สังกัด กรมคุณภาพ กระทรวงยุติธรรมดังกล่าว กานดา นาคะเวช (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2547, น. 343, อ้างถึงใน กานดา นาคะเวช, 2544, น. 121) ได้กล่าวว่า ในการวางแผนและเตรียมการประเมิน ผู้ทำการประเมินต้องวิเคราะห์ทำความเข้าใจกับเป้าหมาย หรือสิ่งที่มุ่งประเมิน

สำหรับขั้นตอนอื่น ๆ ในรูปแบบการประเมิน ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายแยกตามประเด็นต่าง ๆ ให้มีความชัดเจนมากขึ้น ได้แก่ องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ในการประเมิน แหล่งผู้ประเมิน วิธีการประเมิน เกณฑ์การประเมิน และการรายงานผลการประเมิน ดังจะได้นำเสนอรายละเอียดต่อไป

### 1.3 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมิน

จากผลการวิจัย พบว่า สิ่งที่มุ่งประเมินในการพัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุณภาพ สังกัด กรมคุณภาพ กระทรวงยุติธรรม หมายถึง องค์ประกอบ 10 ด้าน ซึ่งเป็นพันธกิจของสำนักงานคุณภาพ ตามกฎกระทรวงแบ่งราชการกรมคุณภาพ กระทรวงยุติธรรม พ.ศ. 2561 และตัวบ่งชี้ จำนวน 167 ตัว โดยผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ของรูปแบบการประเมินด้วยกระบวนการประยุกต์ใช้เทคนิค EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) และเทคนิค Delphi Technique จำนวน 3 รอบ โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

จำนวน 19 คน มีความเห็นสอดคล้องกันว่า สิ่งที่มีมุ่งประเมินนั้นมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ สำหรับการประเมินซึ่งสามารถเรียงตามลำดับความสำคัญตามองค์ประกอบ จากองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากที่สุดไปหาองค์ประกอบที่มีความสำคัญน้อยที่สุด ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ องค์ประกอบด้านการสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลย (24 ตัวบ่งชี้) ลำดับที่ 2 คือ องค์ประกอบด้านการคุ้มครองความประพฤติผู้ถูกคุ้มครองความประพฤติที่เป็นผู้ใหญ่ (32 ตัวบ่งชี้) และองค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐและภาคประชาสังคม (11 ตัวบ่งชี้) ลำดับที่ 3 คือ องค์ประกอบด้านการคุ้มครองความประพฤติผู้ถูกคุ้มครองความประพฤติที่เป็นนักโทษเด็ดขาด (27 ตัวบ่งชี้) ลำดับที่ 4 คือ องค์ประกอบด้านการคุ้มครองความประพฤติผู้ถูกคุ้มครองความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชน (30 ตัวบ่งชี้) และองค์ประกอบด้านการสงเคราะห์ (8 ตัวบ่งชี้) ลำดับที่ 5 คือ องค์ประกอบด้านการสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นนักโทษเด็ดขาด (15 ตัวบ่งชี้) และองค์ประกอบด้านการติดตามในชุมชน (6 ตัวบ่งชี้) ลำดับที่ 6 คือ องค์ประกอบด้านการทำงานบริการสังคม หรือสาธารณประโยชน์ โดยเงื่อนไขการคุ้มครองความประพฤติและการทำงานบริการสังคม หรือสาธารณประโยชน์แทนค่าปรับ (11 ตัวบ่งชี้) และลำดับที่ 7 คือ องค์ประกอบด้านความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ (3 ตัวบ่งชี้)

เมื่อพิจารณาจากรูปแบบการประเมินฯ พบว่า สิ่งที่มีมุ่งประเมิน ที่มีความสำคัญเป็นลำดับแรกในการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุ้มครองประพฤติกักตัก คุ้มครองประพฤติกะทรวงยุติธรรม คือ องค์ประกอบด้านการสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลย ทั้งนี้ เนื่องจากมาตรฐานแห่งชาติว่าด้วยการปฏิบัติงานคุ้มครองประพฤติกักตัก (ประกาศคณะกรรมการคุ้มครองประพฤติกักตัก, 2562, น. 12) กำหนดไว้ว่า เป้าหมายการสืบเสาะและพินิจนั้นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับผู้ถูกสืบเสาะและพินิจ พร้อมความเห็นสำหรับศาลหรือเจ้าพนักงานผู้มีอำนาจใช้ประกอบดุลพินิจในการกำหนดมาตรการ ที่เหมาะสมต่อผู้ถูกสืบเสาะและพินิจรายบุคคล โดยคำนึงถึงความสมดุลระหว่างสิทธิของผู้ถูกสืบเสาะและพินิจ สิทธิของผู้เสียหาย ความปลอดภัยของสังคม รวมถึงการป้องกันอาชญากรรมและแนวโน้มในการปรับปรุงตนเอง อีกทั้งต้องรับฟังและให้การดูแลช่วยเหลือเยียวยาผู้เสียหายตามหลักความยุติธรรม เชิงสมานฉันท์ นอกจากนี้ยังมีเป้าหมายเพื่อประกอบดุลพินิจในการพิจารณาพิพากษาคดีของศาล ที่เป็นเช่นนี้เพราะการสืบเสาะและพินิจมีวัตถุประสงค์เพื่อกลั่นกรองผู้กระทำความผิดที่เหมาะสม เข้าสู่กระบวนการคุ้มครองความประพฤติ โดยคำนึงถึงความปลอดภัยของสังคมและแนวโน้มในการแก้ไขปรับปรุงตนเองในชุมชนของผู้กระทำความผิดเป็นหลัก โดยการใช้มาตรการการคุ้มครองประพฤติกักตัก หรือการควบคุมและสอดส่อง (Supervision) ซึ่งมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้โอกาสผู้กระทำความผิดได้ปรับปรุงแก้ไขตนเองให้เป็นพลเมืองดีโดยไม่ต้องถูกควบคุมตัว นอกจากนี้ประโยชน์ของการคุ้มครองความประพฤติต่อภาครัฐ ได้แก่ ประหยัดค่าใช้จ่ายของภาครัฐในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิดด้วยระบบควบคุมตัว เนื่องจากค่าใช้จ่ายในการควบคุมในสถานควบคุมสูงกว่าค่าใช้จ่ายในการคุ้มครองประพฤติกักตัก

ทั้งนี้ การพิจารณาเกี่ยวกับองค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้ ที่ใช้ในการประเมินนั้นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในการประเมิน ดังนั้น จึงต้องใช้เทคนิควิธีการที่มีความน่าเชื่อถือ และดำเนินการด้วยความรอบคอบ ดังเช่น เกศินี หงสนันท์ (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2547, น. 343, อ้างถึงใน เกศินี หงสนันท์, 2530, น. 26) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบที่นำมาใช้เพื่อการประเมินนั้นเป็นสิ่งที่ควรระวังเพราะองค์ประกอบบางองค์ประกอบอาจไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความสำเร็จเลย

สำหรับตัวบ่งชี้ของรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมนั้นพัฒนาตัวบ่งชี้จากพันธกิจของสำนักงานคุมประพฤติเพื่อใช้เป็นแนวทางในการตรวจสอบ ปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ ผลการวิจัย พบว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ มีความเห็นสอดคล้องกันว่าตัวบ่งชี้จากองค์ประกอบ 10 ด้าน จำนวน 167 ตัวบ่งชี้ มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญยิ่งในการประเมิน และตามแนวคิดของ Johnstone (1981, pp. 2-3) ที่ได้กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ คือ จุดเริ่มต้นของการพัฒนาทฤษฎี และตัวบ่งชี้ ที่น่าเชื่อถือควรพัฒนาจากการศึกษาอย่างเป็นระบบ ซึ่งการพัฒนา รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนาตัวบ่งชี้อย่างเป็นระบบ โดยใช้หลายวิธีประกอบกัน ทั้งการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสาร ตำรา และที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามภารกิจของสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม และจากการสัมภาษณ์และตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 รอบ จากผู้เชี่ยวชาญ 19 คนโดยใช้กระบวนการประยุกต์ใช้เทคนิค EDRF และเทคนิคเดลฟาย เพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมสำหรับการประเมินครั้งนี้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดพื้นฐานสำหรับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ของศิริชัย กาญจนวาสี (2552, น. 19) ที่กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดพื้นฐานและขั้นตอนสำคัญสำหรับการวัดและประเมิน จากแนวคิดพื้นฐาน “วัดและประเมินอะไร ? (What?)” ขั้นตอนสำคัญของการดำเนินงาน ได้แก่ การวิเคราะห์ผลการเรียนรู้ที่มุ่งวัดและประเมิน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ Nevo (1983, pp. 117-128) ได้นำเสนอแนวคิดในการพัฒนารูปแบบการประเมิน โดยการตั้งคำถามหลัก 5 คำถามหลัก และ 10 คำถามย่อย ซึ่งได้ปรับปรุงจากคำถามหลัก ในการพัฒนารูปแบบการประเมินที่พัฒนาขึ้นโดย Stufflebeam ซึ่งการพัฒนารูปแบบการประเมินควรตอบคำถามเหล่านี้ได้ประเด็นหลัก ทำไมต้องประเมิน (Why) ประเมินอะไร (What) ประเมินใคร (Whom) การประเมินอย่างไร (How) และใครเป็นผู้ประเมิน (Who)

#### 1.4 แหล่งผู้ประเมิน

จากผลการวิจัย พบว่า แหล่งผู้ประเมินที่มีความเหมาะสมในการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม มีจำนวน 7 แหล่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานฯ หัวหน้ากลุ่มสืบเสาะและพินิจ หัวหน้ากลุ่มคุมความประพฤติ หัวหน้ากลุ่ม

แก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด พนักงานคุมประพฤติผู้ปฏิบัติงานกลุ่มสืบเสาะและพินิจพนักงานคุมประพฤติ ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มคุมความประพฤติ และผู้ปฏิบัติงานกลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Wallance and Drandall (1983, p. 117) กล่าวว่าหลักการในการพิจารณาผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินไว้ ดังนี้ 1) ผู้รับผิดชอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยทั่วไปมีหน้าที่ในการวางแผนการควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปตามระบบการประเมินผล 2) ผู้บริหารระดับสูง จำเป็นต้องเข้ามาเกี่ยวข้องกับการวางระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสิ้นสุด กล่าวคือ ถ้าผู้บริหารระดับสูงเห็นว่าระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นสิ่งจำเป็นต่อการบริหารงานการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในหน่วยงานนั้นจะง่ายขึ้น 3) ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยหลักการแล้วการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา โดยตรงอย่างไรก็ดีหน้าที่การประเมินผลการปฏิบัติงานอาจเป็นบุคคลอื่นก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ และวิธีการประเมินผลของแต่ละองค์การเป็นสำคัญ ซึ่งอาจแบ่งประเภท ผู้ประเมินเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้รับบริการหรือลูกค้า เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลและการประเมินตนเอง เป็นต้น ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของพนัส หันนาคินทร์ (2542, น. 54-57) ที่ได้กล่าวถึงว่า ผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน นอกจากผู้บริหารระดับสูง และหัวหน้าหน่วยงานดังกล่าวแล้ว ยังอาจใช้บุคคลอื่นเป็นผู้ทำการประเมินได้อีกด้วย ได้แก่ ประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากทำงานด้วยกันย่อมจะรู้ต้นลึกหนาบางดีกว่าผู้อื่นเพราะได้เห็นทุกขั้นตอนของการทำงานและได้เห็นอยู่เป็นประจำ และการประเมินโดยคณะกรรมการเฉพาะกิจ ซึ่งคณะกรรมการชุดนี้จะทำหน้าที่ประเมินฯ ตามเกณฑ์และมาตรฐานที่องค์การหรือหน่วยงานกำหนดไว้ส่วนดีของการประเมิน โดยคณะกรรมการคือ ทำให้การพิจารณาเป็นไปด้วยความรอบคอบเพราะมีผู้คอยสังเกตการปฏิบัติงานหลายคน ทำให้การประเมินมีความเที่ยงตรงสูง นอกจากนี้ยังได้สอดคล้องกับ ฉัตรนภา พรหมมา (2528, น. 61) ที่ได้กล่าวว่า การจะให้นักประเมินเพียงคนเดียวที่มีคุณสมบัติครบทุกด้านเป็นเรื่องยาก ส่วนใหญ่จำเป็นต้องใช้นักประเมินเป็นทีมหรือเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่สุดกับงานประเมินเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่ง สอดคล้องกับเยาวดี รางชัยกุล วิบูลย์ศรี (2546, น. 191, 199) กล่าวว่า การประเมินที่ดีต้องใช้ผู้ประเมินเป็นคณะ และนักประเมินควรพยายามใช้แหล่งข้อมูลจากหลายแหล่ง เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาและควรเลือกข้อมูลที่คาดว่าจะมีความลำเอียงน้อยที่สุด ทั้งนี้ ในการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แหล่งผู้ประเมิน จำนวน 7 แหล่ง ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว นับได้ว่าเป็นการเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการประเมิน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวิจารณ์ พานิช และคณะ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544, น. 48) ที่กล่าวว่า ในการประเมินใด ๆ ไม่ควรยึดข้อมูลใดเป็นหลักอย่างเดียว แต่จะต้องมีการยืนยันจากแหล่งข้อมูลอย่างน้อย 3 แหล่ง ในเรื่องนั้น ๆ เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล ส่วนคุณสมบัติของนักประเมินนั้น ฉัตรนภา พรหมมา (2528, น. 61) กล่าวว่า นักประเมินควรมี

คุณสมบัติที่สำคัญ ดังนี้ 1) มีความสามารถในด้านเทคนิควิธีวิจัย และวัดผล 2) เข้าใจสภาพแวดล้อมทางสังคม และรายละเอียดเกี่ยวกับสิ่งที่จะประเมินเป็นอย่างดี 3) มีทักษะ ในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 4) มีความซื่อสัตย์ 5) มีความเป็นปรนัย 6) มีความเป็นอิสระจากองค์การหรือสิ่งที่จะประเมิน และ 7) มีความรับผิดชอบ จากแนวคิดดังกล่าวได้สอดคล้องกับแนวคิดของ David Nevo (1995, p. 30) กล่าวว่า ผู้ประเมินจำเป็นต้องพัฒนาความรู้ ทักษะและความชำนาญ ซึ่งจะต้องมีทักษะที่สำคัญ 1) มีความเข้าใจองค์การทางสังคม และบริบทของการประเมิน 2) มีความเข้าใจคุณลักษณะของสิ่งที่จะประเมิน 3) มีทักษะทางการวิจัย และ 4) มีมนุษยสัมพันธ์ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Owen and Rogers (1999, pp. 114-115) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้ประเมินจะเป็นสิ่งที่บอกระดับความน่าเชื่อถือในการประเมิน โดยผู้ประเมินนั้นต้องมีการประเมินที่ยุติธรรมและมีความน่าเชื่อถือ สมาคมการประเมินของสหรัฐอเมริกา (The American Evaluation Association) (Owen and Rogers, 1999, pp. 158-162) ได้ประชุมลงมติเกี่ยวกับหลักของผู้ประเมิน (Guiding Principles for Evaluators) 5 ประการ ดังนี้ 1) ทำการประเมินอย่างเป็นระบบ (Systematic Inquiry) 2) เป็นผู้มีความสามารถ (A talent) 3) มีความซื่อสัตย์ (Integrity Honesty) 4) เคารพบุคคลอื่น (Respect for People) 5) มีความรับผิดชอบต่อบุคคล และสาธารณ (Responsibilities for General and Public Welfare) นอกจากนี้ รัตน์ บัสนันท์ (2555, น. 190-194) กล่าวว่า มาตรฐานนักประเมิน (Standards of Evaluators) แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้ 1) ทำการศึกษาอย่างเป็นระบบ (Systematic Inquiry) 2) สมรรถภาพทางการประเมิน (Competence) 3) มีความซื่อสัตย์ (Integrity Honesty) 4) ยอมรับผู้อื่น (Respect for People) และ 5) มีความรับผิดชอบต่อสาธารณะ (Responsibilities for General and Public Welfare)

### 1.5 วิธีการประเมิน

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัย ขอให้ความหมายคำว่า “การประเมินผลการปฏิบัติงาน” หมายถึง ระบบที่พัฒนาขึ้นเพื่อติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายว่าบรรลุเป้าหมายมากน้อยเพียงใด โดยมีกระบวนการที่ใช้กำหนดคุณค่าในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การต่อไปและ ศิริชัย กาญจนวาสี (2554, น. 171) กล่าวว่า ว่าการประเมินนั้นจะต้องประกอบด้วยคุณภาพของ “การกำหนดคำถามของการประเมิน” “วิธีการประเมิน” และ “ผลการประเมิน”

เป้าหมายสำคัญของการประเมินครั้งนี้ ผู้วิจัย ใช้แนวคิด “ทฤษฎีการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ (A Theory of Evaluation Utilization) คือ การได้สารสนเทศจากการประเมินไปใช้ประโยชน์ ประเด็น “ประเมินทำไม?” เป็นไปตามแนวคิดการประเมินที่เน้นการตัดสินใจ (Decision-Oriented Evaluation) ส่วนวิธีการประเมิน หรือ “ประเมินอย่างไร?” เป็นตามแนวคิด “วิธีเชิงระบบ” (Systematic Approach) กับ “วิธีเชิงธรรมชาติ” (Naturalistic Approach)

ซึ่งมีความแตกต่างกันอย่างสำคัญทางด้านวิธีการ การมองคุณค่า เครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย พบว่า วิธีการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด คุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม มีดังนี้ 1) การกำหนดคำถามของการประเมิน ได้แก่ เครื่องมือการประเมิน เป็นแบบประเมินการปฏิบัติงานฯ จำนวน 7 ฉบับ สำหรับผู้ทำการประเมิน 7 กลุ่ม แบบประเมินมี ลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scales) 4 ระดับ และแบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อรูปแบบการประเมินฯ (แบบไม่มีโครงสร้าง) จำนวน 1 ฉบับ เพื่อสอบถามความคิดเห็นของการใช้รูปแบบการประเมินฯ รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคในการใช้ รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม 2) วิธีการประเมินโดยแบ่งขั้นตอนการประเมินเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนเตรียมการประเมิน ขั้นตอนดำเนินการประเมิน และขั้นสรุป รายงานผลการประเมิน ผู้วิจัย ได้กำหนดให้ครอบคลุม กระบวนการประเมิน เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายของการประเมินได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ Nevo (1983, pp. 117-128) ได้กล่าวไว้ในประเด็นคำถามหลัก ข้อ 4 ประเมินอย่างไร? หากตีความตามประเด็นคำถามย่อย ได้ความว่า ควรใช้วิธีใดในการประเมิน คำถามนี้ต้องตอบให้ชัดเจนว่าในการประเมินตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น สามารถใช้เทคนิคหรือวิธีการใดจึงจะเหมาะสมและเข้าถึงข้อมูลของการประเมินได้ดี รูปแบบการประเมินควรเป็นอย่างไร (Evaluation Design) โดยเป็นการพิจารณาว่ารูปแบบการประเมินควรเป็นอย่างไร จะต้องระบุถึงรายละเอียดต่าง ๆ เช่น กิจกรรมการประเมิน เป็นต้น นอกจากนี้จากประเด็นคำถามหลัก ข้อ 3 ประเมินอะไร? (What) และประเด็นคำถามย่อย ได้แก่ อะไร คือ สิ่งที่จะประเมิน (Evaluation Object) เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนารูปแบบการประเมิน เพราะผู้วิจัยจะต้องศึกษาสิ่งที่จะประเมินให้เข้าใจโดยถ่องแท้ เพื่อระบุว่าประเมินอะไรบ้าง และจะวิเคราะห์ ข้อมูลต่าง ๆ อย่างไร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริชัย กาญจวาสี (2554, น. 175-176) ได้กล่าวไว้ว่า หลักในการพิจารณาการประเมินที่มีคุณภาพนั้น สามารถตัดสินได้ จากคุณค่าของการประเมินอย่างน้อย 3 ด้าน คือ คำถามการประเมิน วิธีการประเมิน และผลการประเมิน โดยวิธีการประเมินควรเป็นกระบวนการที่ตอบสนองต่อจุดมุ่งหมายของการประเมินสามารถจัดกระทำให้บรรลุผลของการตัดสินคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมินได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เนื่องจากคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมินขึ้นอยู่กับบริบท วิธีการประเมิน จึงควรมีลักษณะที่สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบท ตลอดจนเป็นที่เข้าใจและยอมรับได้ของผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบสำคัญที่จะนำไปสู่การเลือกวิธีการประเมินที่เหมาะสมได้แก่การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการประเมินที่ชัดเจน สภาพแวดล้อมของการประเมินประสบการณ์ ค่านิยมของนักประเมินและผู้ที่เกี่ยวข้อง ส่วนผลการประเมินควรมีลักษณะสำคัญที่สุด คือ สามารถนำผลไปใช้ประโยชน์ได้เป็นประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวาง 3) ผลการประเมิน ผลการการประเมิน ซึ่งเป็นสารสนเทศจากผลการวัดด้วยเครื่องมือ

หลายอย่างในสถานการณ์ต่าง ๆ นำไปวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตัดสินคุณค่าของผลการประเมินตามเกณฑ์สัมบูรณ์ที่ใช้ในการพิจารณาผลการประเมิน ได้แก่ ดีมาก ดี พอใช้ และปรับปรุง ซึ่งกำหนดโดยผู้เชี่ยวชาญ โดยกำหนดค่าคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ความเหมาะสมระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง ความเหมาะสมระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ความเหมาะสมระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ความเหมาะสมระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ความเหมาะสมระดับน้อยที่สุด

#### 1.6 เกณฑ์การประเมิน

เกณฑ์การประเมินที่ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ดำเนินการโดยให้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้กำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำที่ใช้ในการพิจารณาคุณภาพของการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ จำนวนตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ เพื่อที่จะใช้เทียบกับผลการประเมินที่ได้ ซึ่งสอดคล้องกับนิยามของเกณฑ์การประเมิน กานดา นาคะเวช (2544, น. 141) ที่ได้กล่าวไว้ว่า เกณฑ์การประเมิน หมายถึง มาตรฐานขั้นต่ำที่ผู้ประเมินกำหนดไว้ในการประเมิน หรือตัดสินคุณค่าของสิ่งใด ๆ โดยที่ผู้ประเมินต้องนำผลการวัดตัวบ่งชี้มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ถ้าผลการวัดตัวบ่งชี้ใด ๆ สูงกว่าหรือเท่ากับเกณฑ์ สรุปได้ว่าผลการประเมินผ่านเกณฑ์และวิธีการกำหนดเกณฑ์โดยผู้เชี่ยวชาญก็ถือว่ามีความน่าเชื่อถือและยอมรับได้ ดังเช่น โกวิท ประวาลพุกษ์ และสมศักดิ์ สินธุระเวชญ์ (2523, น. 351) ได้กล่าวว่า การกำหนดจุดตัดโดยความเห็นของบุคคลเป็นวิธีที่ใช้การร่วมพิจารณาตัดสินของผู้รู้ (Experts) ใช้วิจารณ์ญาณกำหนดจุดตัด ซึ่งถือว่ามีความคลาดเคลื่อนน้อย

เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ครั้งนี้ คือ เกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) โดยสอดคล้องกับ ส.วาสนา ประวาลพุกษ์ (2544, น. 91) กล่าวไว้ว่า เกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) หรือเกณฑ์แห่งความเป็นเลิศที่ใช้หลักเหตุผลมากำหนด โดยพิจารณาจากความสมเหตุสมผลและสมจริง และสอดคล้องกับ ศิริชัย กาญจนวาสี (2554, น. 95) กล่าวว่า เกณฑ์สัมบูรณ์ เป็นเกณฑ์ที่พัฒนามาจากหลักเหตุผลเกี่ยวกับมาตรฐานของสิ่งนั้น หรือความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญกับมาตรฐานอันเป็นที่ยอมรับทางวิชาชีพ หรือคุณภาพของสิ่งนั้นอันเป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ รัตนะ บัวสนธ์ (2550, น. 22) ได้กล่าวถึง เกณฑ์สัมบูรณ์ ไว้ว่า หมายถึง สิ่งที่ใช้เป็นหลักในการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้าตายตัว และสุวิมล ติรกานันท์ (2550, น. 68-70) ก็ได้กล่าวว่า เกณฑ์ที่ดีควรมีความเป็นไปได้ สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และได้รับการยอมรับจากผู้ปฏิบัติงาน ผู้ประเมิน และผู้ใช้ผลการประเมิน



ดังนั้น เกณฑ์ที่ดี ก็คือ เกณฑ์ที่มีการยอมรับสูง มีความเป็นปรนัย มีความครอบคลุม เป็นไปได้ และมีความตรงทั้งตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเหมาะสมของตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย จำนวน 3 รอบ ดังนั้น ตัวบ่งชี้และเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินฯ จึงได้ผ่านความคิดเห็นที่สอดคล้องหรือฉันทามติ (Consensus) จากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีส่วนเกี่ยวข้องกับภารกิจงานของสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม จึงทำให้ได้ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินที่มีความน่าเชื่อถือ สอดคล้องกับแนวคิดของจรัส สุวรรณมาลา (2539, น. 49) ที่ได้ระบุว่าวิธีที่เหมาะสมในการกำหนดเกณฑ์การตัดสิน คือ ให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันกำหนด และได้เสนอแนวทางการกำหนดเกณฑ์ตัดสินการประเมินองค์การภาครัฐไว้ 5 ประการ คือ 1) ใช้เป้าหมายการดำเนินงาน ในแผนปฏิบัติงานของหน่วยงานที่กำหนดไว้เมื่อต้นปี 2) ใช้เป้าหมายหรือทิศทางการทำงานที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์ขององค์กร 3) ปรึกษาหาข้อตกลงร่วมกันระหว่างฝ่ายประเมินกับผู้บริหารองค์กร 4) ใช้เกณฑ์ตามมาตรฐานสากล และ 5) ใช้หลักทางวิชาการหรือเทคนิคเฉพาะด้าน

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ เป็นเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาผลการประเมิน จำนวน 4 ระดับ ได้แก่ ระดับดีมาก ดี พอใช้ และปรับปรุง จากวิธีการเปรียบเทียบผลการประเมินกับเกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criterion) โดยการเปรียบเทียบคะแนนที่ได้จากการประเมินกับเกณฑ์ที่กำหนดโดยให้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้พิจารณาเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน ซึ่งเกณฑ์เป็นส่วนสำคัญที่ใช้ในการประเมินผล ถ้ามีเกณฑ์ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนเหมาะสมจะทำให้ประเมินได้อย่างง่าย มีประสิทธิภาพ ช่วยรักษามาตรฐานของผลงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Nevo (1983, pp. 117-128) ที่กล่าวว่า ในประเด็นคำถามหลักข้อ 4 ประเมินอย่างไร (How) และประเด็นคำถามย่อย ใช้เกณฑ์อะไรในการตัดสิน (Evaluation Criteria) ในการประเมินย่อมต้องมีเกณฑ์ในการตัดสินผลการประเมิน ดังนั้น ในการพัฒนารูปแบบการประเมินต้องตอบให้ได้ว่าในการประเมินนั้น ๆ จะใช้เกณฑ์อะไรเพื่อตัดสิน สิ่งที่ประเมิน และสอดคล้องกับแนวคิดของศิริชัย กาญจนวสี (2554, น. 83) ที่กล่าวไว้ว่าเกณฑ์ (Criterion) หมายถึง คุณลักษณะหรือระดับที่ถือว่าเป็นคุณภาพ ความสำเร็จหรือความเหมาะสมของทรัพยากร การดำเนินงานหรือผลการดำเนินงาน

### 1.7 การรายงานผลการประเมิน

การให้ข้อมูลย้อนกลับ หรือรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญองค์ประกอบหนึ่งของการพัฒนารูปแบบการประเมินฯ เพราะการให้ข้อมูลย้อนกลับจะเป็นการควบคุมคุณภาพขององค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ Glasser (n.d., อ้างถึงใน อมรรัตน์ ทิพย์จันทร์, 2547, น. 269) ทั้งนี้ Schoderbek et al. (1990, pp. 24-25) ได้ให้ความหมายของข้อมูลย้อนกลับไว้ว่า ข้อมูลย้อนกลับจะต้องรวมถึง ปฏิกริยาหรือสารสนเทศทุกประเภทที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ หรือกิจกรรมตั้งแต่เริ่มดำเนินการซึ่งอาจ

มาจากแหล่งภายนอก แหล่งภายใน หรือทั้ง 2 แห่ง การให้ข้อมูลย้อนกลับ คือ ขั้นตอนของผลลัพธ์ที่เปรียบเทียบกับมาตรฐานหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ ถ้าผลลัพธ์ที่ออกมาไม่สอดคล้องกับมาตรฐานหรือเป้าหมายนั้น กิจกรรมในเรื่องการแก้ไขปรับปรุงก็ต้องเกิดขึ้น

การรายงานผลการประเมินเป็นขั้นตอนของการนำผลที่ได้จากการประเมินไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของการประเมิน นั่นคือ การได้รับสารสนเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพ การปฏิบัติงานของสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ซึ่งการวิเคราะห์และนำผลไปใช้ควรมีการนำเสนอผู้บริหารระดับต่าง ๆ นอกจากนี้ยังต้องมีการแจ้งและหารือผลการปฏิบัติงานเป็นการสื่อกลับ (Feedback) ให้ผู้รับการประเมินทราบด้วย เพื่อจะได้ทราบว่าตนปฏิบัติงานเป็นอย่างไร มีจุดเด่น จุดด้อย ตรงไหน เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนางานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น และ ผุสุต รุมาคม (2542, น. 341-344) กล่าวว่า ในการให้ข้อมูลย้อนกลับนั้นสามารถพิจารณาข้อมูลที่เป็นจะต้องแจ้งให้หน่วยงานหรือองค์กรที่ถูกประเมิน ได้แก่ ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นกลาง (Neutral Feedback) ข้อมูลย้อนกลับในทางที่ดี (Positive Feedback) และข้อมูลย้อนกลับในทางที่ไม่ดี (Negative Feedback)

การให้ข้อมูลย้อนกลับสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

1.7.1 การรายงานผลการประเมิน มี 3 ลักษณะ ประกอบด้วย การรายงานผลการประเมินในภาพรวม การรายงานผลการประเมินในส่วนที่ดี และการรายงานผลการประเมินในส่วนที่ต้องปรับปรุงแก้ไข ในขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนของการนำสารสนเทศที่ได้จากการประเมินทั้ง 3 ลักษณะดังกล่าวไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย/วัตถุประสงค์ของการประเมิน นั่นคือ การพัฒนาและปรับปรุงสำนักงานคุมประพฤติ ซึ่งเป็นการพัฒนาระบบกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมนั่นเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ Schoderbek. et al. (1990, pp. 24-25) ที่ได้กล่าวไว้ว่าข้อมูลย้อนกลับจะต้องรวมไปถึงปฏิกิริยาหรือสารสนเทศทุกประเภทที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์หรือกิจกรรมตั้งแต่เริ่มดำเนินการซึ่งอาจมาจากแหล่งภายนอก แหล่งภายใน หรือทั้ง 2 แห่ง การให้ข้อมูลย้อนกลับ คือ ขั้นตอนของผลลัพธ์ที่เปรียบเทียบกับมาตรฐานหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ ถ้าผลลัพธ์ที่ออกมาไม่สอดคล้องกับมาตรฐานหรือเป้าหมายนั้น กิจกรรมในเรื่องการแก้ไขปรับปรุงก็ต้องเกิดขึ้น นอกจากนี้ Mondy and Noe (1990, p. 202) ได้กล่าวไว้ว่า ควรมีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินได้ทราบซึ่งสอดคล้องกับ Bollington (1990, อ้างถึงใน สมเกียรติ บุณยรอด, 2550, น. 92) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ควรมีการชี้แจงผลประเมินให้ผู้รับการประเมินได้ทราบถึงข้อที่ควรพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขต่อไป นอกจากนี้ นิศา ชูโต (2531, น. 138) ยังได้กล่าวไว้ว่า ผลงานประเมินไม่ว่าจะดีเลิศเพียงใด แต่ถ้าเสร็จไม่ทันเวลาที่ใช้ประกอบการตัดสินใจก็ไม่แตกต่างกันเลยระหว่างมีการประเมินและไม่มีการประเมิน ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริชัย กาญจนวาสี (2554, น. 163-164) ที่กล่าวไว้ว่าการรายงานให้ทันเวลา ทันเหตุการณ์ เป็นสิ่งสำคัญยิ่งเพราะการตัดสินใจที่ดีจำเป็นต้องใช้สารสนเทศประกอบการตัดสินใจ

1.7.2 วิธีการให้ข้อมูลย้อนกลับ มี 3 วิธี ประกอบด้วย การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้ประเมินกับองค์กรที่รับการประเมิน การใช้ ICT ในการให้ข้อมูลย้อนกลับ และการใช้คณะกรรมการฯ แจ้งผลการประเมิน ทั้ง 3 วิธีดังกล่าวผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องและมีฉันทามติร่วมกันว่า ควรนำมาใช้ในการรายงานผลการประเมินสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ซึ่งในการพัฒนารูปแบบการประเมินฯ ครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ใช้วิธีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้บริหารและบุคลากรของสำนักงานคุมประพฤติ เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันหรือเป็นการจัดการความรู้ (KM-Knowledge Management) ด้วยการนำสารสนเทศที่ได้จากการประเมินฯ มาพิจารณาร่วมกันทั้งในส่วนที่ดี และส่วนที่ต้องปรับปรุงแก้ไขเพื่อพัฒนาไปสู่เป้าหมายในพันธกิจของสำนักงานคุมประพฤติ และเป้าหมายของกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมต่อไป ผลการดำเนินงานในส่วนนี้พบว่าผู้ทำการประเมิน และหน่วยงานที่รับการประเมิน (สำนักงานคุมประพฤติ) ต่างก็มีความพึงพอใจเป็นอย่างมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวิธีการดังกล่าว เป็นการพูดคุยแบบกัลยาณมิตร แลกเปลี่ยนข้อมูลจากผลการประเมินได้ทุกเรื่องไม่ทำให้เกิดความรู้สึกว่ากำลังถูกประเมินเพื่อหาจุดบกพร่องหรือจุดด้อยของหน่วยงาน อีกทั้งสารสนเทศที่ได้รับจากการประเมินก็มีประโยชน์ต่อสำนักงานคุมประพฤติโดยตรงจึงทำให้ทุกคน มีความรู้สึกดีต่อการประเมินดังกล่าว

#### 1.8 คู่มือการประเมินฯ

นอกจากนี้ ประเด็น “คู่มือการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม” พิจารณาได้ดังนี้

คู่มือการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม เป็นเอกสารที่ใช้ประกอบการดำเนินการประเมินสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม คู่มือดำเนินการประเมินฯ ในงานวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยสาระสำคัญต่าง ๆ ได้แก่ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์การประเมิน สิ่งที่มีประเมิน (พันธกิจ) และตัวบ่งชี้ น้ำหนักความสำคัญของสิ่งที่มีประเมินและตัวบ่งชี้ วิธีการประเมิน เกณฑ์การประเมิน เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน การวิเคราะห์ข้อมูล การตัดสินผลการประเมิน และการให้ข้อมูลย้อนกลับ (รายงานผลการประเมิน) โดยมีวัตถุประสงค์ของการพัฒนาคู่มือการดำเนินการประเมินฯ เพื่อให้ผู้ทำการประเมินใช้ประกอบการดำเนินการประเมินตามรูปแบบการประเมินฯ ซึ่งจะทำให้ผู้ทำการประเมินทั้ง 7 กลุ่ม มีความเข้าใจตรงกันและมีความชัดเจนเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติการประเมินที่ถูกต้องและมีความชัดเจนเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติการประเมินที่ถูกต้องตามรูปแบบการประเมินฯ สิ่งสำคัญที่ปรากฏในคู่มือประเมินฯ คือ แนวทางการประเมินในแต่ละตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยพัฒนามาจาก “ประเมินอย่างไร” การประเมินควรมีวิธีการที่น่าเชื่อถือและมีหลักฐานอ้างอิงได้ตามแนวคิดปรนัยนิยม (Objectivism) นักทฤษฎีกลุ่มนี้มีการประเมินโดยเน้น “วิธีการเชิงระบบ” (Systematic Approach) มีการวางแผนการดำเนินงานอย่างแน่ชัด ใช้เครื่องมือมาตรฐานในการเก็บรวบรวม

ข้อมูล พยายามควบคุมตัวแปรแทรกซ้อนให้มากที่สุด ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลตามเกณฑ์มาตรฐานที่ประกาศไว้ล่วงหน้า โดยมีเกณฑ์หรือแนวดำเนินการ (เกณฑ์การให้คะแนน) ในแต่ละตัวบ่งชี้ เพื่อให้ผู้ทำการประเมินได้ทราบแนวปฏิบัติและสามารถประเมินตัวบ่งชี้แต่ละตัวได้อย่างสะดวก สิ่งสำคัญที่ปรากฏในคู่มือการดำเนินการประเมินฯ คือ แนวทางการประเมินในแต่ละตัวบ่งชี้ เป็นตัวบ่งชี้เชิงคุณภาพ ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมาจากแนวทางการประเมินตามมาตรฐานแห่งชาติว่าด้วยการปฏิบัติงานคุมประพฤติ พ.ศ. 2562 โดยมีเกณฑ์หรือแนวดำเนินการ (เกณฑ์การให้คะแนน) เฉพาะสำหรับตัวบ่งชี้เชิงคุณภาพในแต่ละตัวบ่งชี้ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ทำการประเมินได้ทราบแนวทางปฏิบัติ และสามารถประเมินตัวบ่งชี้แต่ละตัวได้อย่างสะดวก สำหรับคู่มือการดำเนินการประเมินฯ ฉบับนี้ ได้รับการตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญเรียบร้อยแล้ว โดยผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่าคู่มือการดำเนินการประเมินฯ มีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ประกอบการประเมิน สำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมได้ ดังนั้นการนำรูปแบบการประเมินฯ ไปใช้ หากต้องการให้ผลการประเมินเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน ผู้ดำเนินการประเมิน จะต้องปฏิบัติตามเงื่อนไข วิธีการ ที่ได้กำหนดไว้ในคู่มือการดำเนินการประเมินอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้ ผู้ทำการประเมินและหน่วยงาน/องค์การที่รับการประเมินจะต้องศึกษาเนื้อหาสาระของคู่มือการดำเนินการประเมินฯ ร่วมกันอย่างละเอียดเพื่อสร้างความเข้าใจในประเด็นต่าง ๆ ให้ตรงกัน ทั้งนี้ เพื่อให้การประเมินฯ ดำเนินไปอย่างถูกต้องตามรูปแบบการประเมินฯ ที่ได้พัฒนาขึ้น

2. ผลการทดลองใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการประเมินฯ ซึ่งเป็นผลิตภัณฑ์ (Product) ที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2543, น. 101-106) หลังจากที่ได้พัฒนารูปแบบในขั้นแรกแล้วจำเป็นต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าว เพราะรูปแบบที่พัฒนาขึ้นนั้นถึงแม้ว่าจะพัฒนาโดยมีรากฐานมาจากทฤษฎี แนวความคิดรูปแบบของผู้อื่น และผลการวิจัยที่ผ่านมาหรือแม้กระทั่งได้รับการกลั่นกรองจากผู้เชี่ยวชาญแล้วก็ตาม แต่ก็ยังเป็นเพียงรูปแบบตามสมมุติฐาน ซึ่งจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริง หรือทำการทดลองนำไปใช้ในสถานการณ์จริงเพื่อทดสอบดูว่ามีความเหมาะสมหรือไม่เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังไว้หรือไม่ (ในขั้นนี้บางครั้งจึงใช้คำว่า การทดสอบประสิทธิภาพของรูปแบบ) ดังเช่น ไพศาล วรคำ (2554, น. 260) กล่าวไว้ว่า ความเที่ยงตรง ถือว่าเป็นคุณสมบัติที่สำคัญที่สุดของเครื่องมือวัด ทุกประเภท เพราะเป็นคุณสมบัติที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพด้านความถูกต้องของผลที่ได้จากการวัด หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ความเที่ยงตรงเป็นความใกล้เคียงกันระหว่างค่าที่วัดได้กับค่าที่แท้จริง ถ้าค่าที่วัดได้ใกล้เคียงกันกับค่าที่แท้จริงเพียงใด ก็คือว่าการวัด มีความเที่ยงตรงมากขึ้นเพียงนั้น สำหรับรูปแบบการประเมินฯ ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงทฤษฎีหรือความ

เที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) มาแล้วจากวิธีตัดสินโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 19 คน ด้วยการประยุกต์ให้เทคนิค EDFR และเทคนิคเดลฟาย

ผลจากการทดลองใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม เพื่อพิจารณาคูณภาพของรูปแบบการประเมินฯ โดยผู้วิจัย ดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการประเมินฯ ณ สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดเลย สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดในคู่มือการประเมินฯ ด้วยการประเมินฯ ซ้ำ จำนวน 2 ครั้ง เพื่อการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) สอดคล้องกับไพศาล วรคำ (2554, น. 272-273) กล่าวว่า ความเชื่อมั่น (Reliability) หมายถึง ความคงที่ของผลที่ได้จากการวัดด้วยเครื่องมือชุดใด ชุดหนึ่ง ในการวัดหลาย ๆ ครั้ง และเมื่อการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเริ่มพัฒนามาจากนิยาม คือ ความสัมพันธ์กันระหว่างค่าการวัดหลาย ๆ ครั้ง

ผลการนำรูปแบบการประเมินของสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ไปใช้ในสถานการณ์จริง ณ สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดเลย โดยได้รับความอนุเคราะห์ จากผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดเลย ในการแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทำการประเมินฯ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการฯ หัวหน้ากลุ่มฯ พนักงานคุมประพฤติผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งหมดจำนวน 7 คน นอกจากนี้ยังมีเจ้าหน้าที่ธุรการจำนวน 1 คน ทำหน้าที่ผู้ช่วยเลขานุการ การดำเนินการประเมิน เป็นไป ตามของกรอบของรูปแบบการประเมินฯ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งการทดลองใช้รูปแบบการประเมินฯ ครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดประเด็นการศึกษาตรวจสอบความตรงตามสภาพจริง (Concurrent Validity) ของรูปแบบการประเมินฯ และตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของรูปแบบการประเมินฯ ด้วยการวัดความคงที่ (Measure of Stability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient:  $r_{xy}$ ) ผลการทดลองใช้รูปแบบฯ พบว่า รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม มีความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบประเมินฯ พิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างผลการประเมิน ครั้งที่ 1 กับการประเมินครั้งที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .947 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความเหมาะสม และคุณภาพของสำนักงานคุมประพฤติฯ พบว่า รูปแบบการประเมินฯ มีความเหมาะสม และมีคุณภาพ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง เนื่องจาก ในขั้นตอนของการพัฒนา (สร้าง) รูปแบบการประเมินฯ ก่อนนำมาทดลองใช้นั้น ผู้เชี่ยวชาญมีฉันทามติร่วมกันว่า รูปแบบการประเมินมีความเหมาะสม มีความสอดคล้อง และมีความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการประเมินไปใช้ในสถานการณ์จริง และเมื่อได้ทดลองใช้รูปแบบการประเมินฯ ในสถานการณ์จริงที่สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดเลยแล้ว พบว่า ผลการประเมิน อยู่ในระดับดี สามารถให้สารสนเทศที่มีความ

ถูกต้อง ครอบคลุม เกิดประโยชน์ และตรงกับความต้องการของกรมคุมประพฤติ สอดคล้องกับ Nevo (1983, pp. 117-128) ที่กล่าวไว้ ในประเด็นคำถามหลักข้อ 4 ประเมินเพื่อใคร (Whom) และในประเด็นคำถามย่อยว่า ในการประเมินควรได้สารสนเทศอะไร (Evaluation Information) ควรระบุว่าเป็นประเมินเพื่อให้ได้สารสนเทศอะไร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการนิยามการประเมินในครั้งนั้น ๆ ว่าต้องการอะไร เพียงใด โดยจะกำหนดตั้งแต่ต้น และการประเมินควรจัดกระทำ เพื่อใคร (Evaluation Audiences) เป็นการระบุถึงผู้ที่ต้องการใช้สารสนเทศจากการประเมินว่าเป็นกลุ่มใดบ้าง โดยต้องระบุให้มีความชัดเจนตั้งแต่แรก

3. ผลการประเมินรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

ขั้นตอนนี้ได้ให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทดลองใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ได้แสดงความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการประเมินฯ ดังกล่าว ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้องครอบคลุม ผลการวิจัย พบว่า มีผลการประเมินโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.44$ ,  $S.D.=0.85$ ) เมื่อพิจารณารายด้านจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความเป็นประโยชน์ โดยภาพรวมเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.57$ ,  $S.D.=0.79$ ) รองลงมา คือ ด้านความเหมาะสม โดยภาพรวมมีความเหมาะสม ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.50$ ,  $S.D.=0.80$ ) ด้านความเป็นไปได้ โดยภาพรวมมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.38$ ,  $S.D.=0.95$ ) และด้านความถูกต้องครอบคลุม โดยภาพรวมมีความถูกต้องครอบคลุม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.32$ ,  $S.D.=0.94$ ) ตามลำดับ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทดลองใช้รูปแบบการประเมินมีความคิดต่อและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อรูปแบบการประเมินฯ ดังนี้ เนื่องจาก ภารกิจงานคุม ประพฤติมีหลายด้านทำให้มีตัวบ่งชี้ในการประเมินจำนวนมาก ผู้ประเมินมาจากหลายแหล่ง คะแนนประเมินแต่ละตัวบ่งชี้ไม่เท่ากัน น้ำหนักคะแนนของผู้ประเมินแต่ละตัวบ่งชี้ไม่เท่ากัน ควรจะได้มีโปรแกรมการประมวลผลข้อมูล โดยเฉพาะ เพื่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว สามารถนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ผลการประเมินรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นนี้ มีลักษณะตามแนวทางของทฤษฎีการประเมินงานประเมิน (Theory of Meta-Evaluation) เมื่อผู้วิจัยได้นำรูปแบบการประเมินสำนักงานคุมประพฤติฯ ไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริงผลการประเมินการทดลองใช้รูปแบบการประเมินฯ จะทำให้ทราบถึงคุณภาพของการประเมินจะอยู่ในระดับใดหรือมีคุณภาพมากน้อยเพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับมาตรฐานการประเมินที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบซึ่งสอดคล้องกับ ศิริชัย กาญจนวสี (2554, น. 171) กล่าวว่าตามแนวคิดของทฤษฎีการประเมินงานประเมิน (A Theory of Meta-Evaluation) “การประเมินงานประเมิน”เป็นการตัดสินคุณภาพของการประเมิน ถ้าการประเมินใดคุณภาพการประเมินนั้นจะต้องประกอบด้วยคุณภาพของ “การกำหนดคำถามของการประเมิน” “วิธีการประเมิน”

และ “ผลการประเมิน” การประเมินงานประเมิน จึงอาจใช้กลไกของการควบคุมคุณภาพของการประเมิน โดยสามารถกระทำได้ด้วยวิธีการติดตามตรวจสอบการประเมิน การวิพากษ์ การเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน ของปฏิบัติการทางการประเมินหรือโดยกระทำซ้ำ สำหรับการประเมินฯ ครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้มาตรฐานการประเมินฯ ที่พัฒนาขึ้นโดยคณะกรรมการพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานการประเมินทางการศึกษา (The Joint Committee on Standard for Education Evaluation) ตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมินทางการศึกษา 4 หมวดมาตรฐาน คือ มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) และมาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standards) Madaus, Scriven and Stoffebeam (1983, pp. 399–402, อ้างถึงใน เสถียรภักดิ์ มุขดี, 2553, น. 219)

จากการทดลองใช้รูปแบบการประเมินสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในสถานการณ์จริง ณ สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดเลย พบว่าผู้ทำการประเมินและผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเห็นว่า รูปแบบการประเมินฯ ด้านความเป็นประโยชน์และด้านความเหมาะสมในระดับมากที่สุด มีความสอดคล้องกับนโยบายกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ สรุปได้ว่ามาตรฐานที่กำหนดขึ้นนั้นได้แสดงถึงคุณภาพของผลการประเมิน ซึ่งจะเป็นสิ่งที่จะช่วยในการตัดสินใจเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานได้อย่างมีคุณภาพ เชื่อถือได้เช่นเดียวกันข้อสรุปดังกล่าว มีความสอดคล้องกับข้อเสนอ และสมมติฐานในทฤษฎีการประเมินงานประเมินของ ศิริชัย กาญจนวาสิ (2545, น. 181) ที่กล่าวว่า ผลการประเมินที่มีคุณค่า ควรเป็นผลการประเมินที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจของผู้บริหารได้ และส่วนผลต่อการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการดำเนินงานต่อไปในอนาคต

## 5.3 ข้อเสนอแนะ

### 5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 การนำรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ ไปใช้ควรศึกษารายละเอียดของรูปแบบการประเมินฯ จากคู่มือการประเมินฯ เพื่อให้เกิดความเข้าใจ โดยละเอียดในทุกประเด็นเนื้อหา ก่อนนำไปใช้ในสถานการณ์จริง

5.3.1.2 การนำรูปแบบการประเมินฯ ไปใช้ต้องทำความเข้าใจกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับเป้าหมาย/วัตถุประสงค์การประเมิน บทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย ตลอดจนทั้งเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินฯ

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ด้วยวิธีวิทยาการวิจัยในรูปแบบอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบสารสนเทศที่ได้จากการประเมินว่ารูปแบบใดให้ผลการประเมินที่มีคุณภาพมากที่สุด เพื่อหารูปแบบประเมินหน่วยงาน/องค์การที่มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากที่สุด



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## บรรณานุกรม

- กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม พ.ศ. 2561. ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 135 ตอนที่ 37 ก. หน้า 9. 25 พฤษภาคม 2561.
- กรมคุมประพฤติ, กลุ่มงานควบคุมและสอดส่อง สำนักพัฒนาการคุมประพฤติ. (2551). *คู่มือการปฏิบัติงานควบคุมและสอดส่องผู้กระทำผิดที่เป็นผู้ใหญ่ เด็กและเยาวชน และผู้ได้รับการพักการลงโทษ/ลดวันต้องโทษจำคุก*. เอกสารหมายเลข 9/2551 ม.ป.ท .
- กรมคุมประพฤติ, สถาบันวิจัยและพัฒนา. (2554). *รายงานการศึกษากำหนดพัฒนาการคุมประพฤติดูแลความเป็นมืออาชีพ*. ม.ป.ท: ม.ป.พ.
- กรมคุมประพฤติ, กองอำนวยการบังคับใช้กฎหมายเพื่อการคุมประพฤติ. (2564). *คู่มือการปฏิบัติงานคุมความประพฤติผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นผู้ใหญ่ตามพระราชบัญญัติคุมประพฤติ พ.ศ. 2559*. ม.ป.ท: ม.ป.พ.
- กานดา นาคะเวช. (2544). *การวางแผนและออกแบบการประเมิน: ในประมวลสาระชุดวิชาการประเมินและจัดการโครงการประเมิน หน่วยที่ 1-5*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- โกวิท ประวาลพฤษษ์ และสมศักดิ์ สินธุระเวชญ์. (2523). *การประเมินในชั้นเรียน*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- เกษม บุญอ่อน. (2522). *เดลฟาย: เทคนิคในการวิจัย*. *คुरुปริทัศน์*, 10(10), 26-28, ตุลาคม.
- จรัส สุวรรณมาลา. (2539). *การตรวจสอบผลการดำเนินงาน: กลยุทธ์ในการปรับปรุงบริการภาครัฐ*. กรุงเทพฯ: กราฟิค ฟอรัม (ไทยแลนด์).
- จำเนียร จวงตระกูล. (2538). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ฉัตรนภา พรหมมา. (2528). *การพัฒนาเกณฑ์การประเมินภารกิจของภาควิชาคณิตศาสตร์ในวิทยาลัยครู*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยลิขิต สร้อยเพชรเกษม. (2547). *การพัฒนารูปแบบการประเมินการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ชนิตา รักษ์พลเมือง. (2550). *การวิจัยแบบเทคนิคเดลฟาย ในทศพร ศิริสัมพันธ์ (บรรณาธิการ) เทคนิควิธีการวิเคราะห์นโยบาย*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เชาว์ อินโย. (2553). *การประเมินโครงการ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2542). *การจัดการทรัพยากรบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ณัฐวัฒน์ สุทธิโยธิน. (2555). *ทฤษฎีการลงโทษ (หน่วยที่ 6). แนวการศึกษาชุดวิชา กฎหมายอาญาและอาชญาวิทยาชั้นสูง*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2547). *การพัฒนารูปแบบการประเมินคุณภาพผู้ประเมินภายนอกสำหรับการศึกษาระดับพื้นฐาน*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ทิวารักษ์ เสรีภาพ. (2548). *การพัฒนารูปแบบการประเมินภายในของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นภลัย สุวรรณธาดา, ธิดา โมสิกรัตน์ และสุมาลี สังข์ศรี. (2553). *การเขียนผลงานวิชาการและบทความ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- นิตา ชูโต. (2531). *การประเมินโครงการ*. กรุงเทพฯ: มาสเตอร์เพรส.
- นิสตาร์ก เวชยานนท์. (ม.ป.ป.). *การประเมินบุคคล*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2543). *การจัดการทรัพยากรบุคคล: ภารกิจที่ท้าทาย*. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น (1977).
- เบญจวรรณ อินตะวงค์. (2559). *การพัฒนารูปแบบการประเมินคุณลักษณะนิสิตครูคุณภาพโดยประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมินแบบมุ่งเน้นการใช้ประโยชน์*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2540). *การวิจัยทางการวัดผลและประเมิน (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: ชมรมเด็ก.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). *การวิจัยทางการวัดผลและประเมิน (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญส่ง นิลแก้ว (2542). *การวิจัยการศึกษา*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปิยะธิดา ปัญญา. (2558). *การวัดและการทดสอบแบบอิงกลุ่ม*. มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.
- ปิยะธิดา ปัญญา. (2560). *สถิติสำหรับการวิจัย*. มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.
- ประกาศคณะกรรมการคุมประพฤติ เรื่อง มาตรฐานแห่งชาติว่าด้วยการปฏิบัติงานคุมประพฤติ, ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 136 ตอนพิเศษ 41 ง. หน้า 12, 13 กุมภาพันธ์ 2562.
- ดุสิต รุมาคม. (2542). *การประเมินการปฏิบัติงาน*. กรุงเทพฯ: ธนาเพลส แอนด์กราฟฟิค.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). *ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพศาล วรคำ. (2546). *การพัฒนาโมเดลการประเมินใน รัตนะ บัณฑิต รวมบทความวิชาการด้านการวิจัย สถิติ วัดและประเมินผลการศึกษา*. พิษณุโลก: ตระกูลไทย.
- ไพศาล วรคำ. (2562). *การวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 11)*. มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.

- เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2546). *การประเมินโครงการ แนวคิดและแนวปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- रण สุวรรณคุณ. (2559). *เอกสารประกอบการสอนวิชาการประกันคุณภาพการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: แดเน็กซ์ อินเทอร์เน็ตเซอร์โพรเซสซิ่ง.
- รัตน์ บัสนันท์. (ม.ป.ป.). *ทฤษฎีการประเมินและอภิธานทฤษฎีการประเมิน*. ม.ป.พ.
- รัตน์ บัสนันท์. (2548). *ทิศทางและอาณาบริเวณการประเมิน* (พิมพ์ครั้งที่ 1). นครสวรรค์: สวรรค์วิถีการพิมพ์.
- รัตน์ บัสนันท์. (2551). *การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา*. พิษณุโลก: บั๊วกราฟฟิค.
- รัตน์ บัสนันท์. (2555). *ทิศทางและอาณาบริเวณการประเมิน* (พิมพ์ครั้งที่ 3). นครสวรรค์: ริมปิงการพิมพ์.
- รุจา รอดเข้ม. (2547). *การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัย ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประยุกต์ตามแนวทางการประเมินองค์การแบบสมดุล*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิวรรธน์ ดำรงค์กุลนันท์. (2560). *หลักเกณฑ์ใหม่ในการรอกการกำหนดโทษและรอกการลงโทษ*. *วารสารรามคำแหง ฉบับนิติศาสตร์*, 6, 2, 113–125.
- วาโร เฟ็งสวัสดิ์. (2553). *การวิจัยพัฒนารูปแบบ*. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 12(4), 9–14, กรกฎาคม-ธันวาคม.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2545). *ทฤษฎีการประเมิน* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัลพับลิเคชั่น.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2552). *ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2554). *ทฤษฎีการประเมิน* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ส.วาสนา ประवालพฤกษ์. (2544). *หลักการและเทคนิคการประเมินทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมเกียรติ บุญรอด. (2550). *การพัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร พิษณุโลก.
- สมคิด พรหมจ้อย. (2546). *เทคนิคการประเมินโครงการ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สมคิด บางโม. (2555). *องค์การและการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: จูน พับลิชชิ่ง.

- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2544). *วิธีวิทยาการประเมินศาสตร์แห่งคุณค่า* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2542). *ตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานที่เหมาะสมสำหรับการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานโครงการและแผนงาน*. *วารสารวิจัยการศึกษา*, 19, 16.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2548). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: ธรรมดาเพรส.
- สุวิมล ตีรกาพันธ์. (2550). *การประเมินโครงการ: แนวทางสู่การปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสถียรภักดิ์ มุขดี. (2554). *การพัฒนารูปแบบการประเมินสถาบันวิจัยและพัฒนาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2543). *การบริหารงานบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักกฎหมายและวิชาการศาลยุติธรรม. (ม.ป.ป.). *บทความ/คลังความรู้/ข้อมูลวิชาการ/ข้อพิจารณาและสรุปสาระสำคัญของกฎหมาย/สรุปสาระสำคัญของพระราชบัญญัติคุ้มครองพิพ.ศ. 2559*. สืบค้นจาก <https://jla.coj.go.th/th/content/category/detail/id/8/cid/1572/iid/11062>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2544). *รายงานการศึกษาวิจัยเรื่อง การประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา: กรณีศึกษานิวซีแลนด์*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สำราญ มีแจ้ง. (2544). *การประเมินโครงการทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: นิชินแอดเวอร์ไทซิงกรุ๊ป.
- อรพรรณ ตูจันดา. (2562). *การพัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของผู้บริหารสำนัก/สถาบันในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อมรรัตน์ ทิพยจันทร์. (2547). *การพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏ*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- องอาจ นัยพัฒน์. (2543). *รายงานการวิจัยเรื่อง การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2542*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌุกร. (2546). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.
- อรัญ ชูยกระเดื่อง และคณะ. (2552). *การวัดและประเมินผลการศึกษา: เอกสารประกอบการสอนสาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- อรัญ ชูยกระเดื่อง. (2559). *สถิติสำหรับการวิจัย: เอกสารประกอบการสอน สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- Arnold, Hugh J. and Feldman, Daniel C. (1983). *Managing Individual and group behavior in organizations* (2<sup>nd</sup> ed.). Singapore: Mc Graw-Hill.
- Barnard, Chester I. (1968). *The Function of the Executive*. Massachusetts: Harvard University Press.
- Brown, William A. (2000). Organizational Effectiveness in Nonprofit Human Service Organization: The influence of the Board of Directors. *Dissertation Abstracts International-B*, 60(12), 6403.
- Castetter, William B. (1976). *The personnel function in education administration* (2<sup>nd</sup> ed.). New York: Macmillan Publishing, p.249.
- Cristina Mele, Jacqueline Pels, Francesco Polese. (2010). A Brief Review of Systems Theories and Their Managerial Applications. *Service Science*, 2(1-2), 126-135.
- Debenham, John K. (1989). *Knowledge Systems Design*. New York: Prentice
- Dessler, Gary. (2000). *Human resource management* (8<sup>th</sup> ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Dobbins, T.R. (1999). *Clinical experience for agricultural teacher education programs in North Carolina. South Carolina and Virginia*. Ph.D. dissertation, The Virginia polytechnic institute and state university.
- Flood, R.L. (2010). The relationship of systems thinking to action research. *Systemic Practice and Action Research*, 23(4), 269-284.
- Glasser, William. (1969). *Schools Without Failure*. New York: Harper and Row.
- Glass, G.V. and Hopkin, K.D. (1996). *Statistical methods in education and psychology*. Boston: Allyn and Bacon.
- Getzels, Jacob W. (1968). *Education Administration as a Social Process*. New York: Harper and Row.
- Gibson, Jennifer M. and Gareth R. Jones H. Donnelly.(2000). *Organizations: Behavior Structure Processes* (10<sup>th</sup> ed). Boston: McGraw-Hill Company.
- Good, Carter. (1973). *Dictionary of Education. Education. Edited by Carter V. Good*. New York: McGraw-Hill book Company, Inc.
- Harris, Ben M. (1986). *Developmental Teacher Evaluation*. Massachusetts: Allyn and Bacon, Inc.

- Hannan, Michael T. and John Freeman. (1977). *Obstacles to the Comparative Study of Effectiveness*. In *Perspectives on Organizational Effectiveness*. Edited by J. Penning and P. Goodman. San Francisco: Jossey-Bass.
- Hauser, D. L. (1980). *Comparison of different Models for Organizational analysis: in Organizational assessment perspective on the measurement of organizational behavior and the quality of work Life*. New York: John Wiley and Son.
- Henderson, Richard. (1980). *Performance appraisal: Theory and practices*. Virginia: Prentice-Hall.
- Hofmann-Wellenhof, B., Lichtenegger, H., and Collins, J. (2013). *Global positioning system: theory and practice*. Springer Science and Business Media.
- Hoy, Wayne K. and Cecil G. Miskel. (2001). *Educational Administration: Theory Research and Practice* (6<sup>th</sup> ed). New York: McGraw-Hill.
- Johnstone, J.N. (1981). *Indicators of Education Systems*. London: The Anchor Press, Tiptree Essex.
- Katz, Daniel and Robert L. Kahn. (1978). *The Social Psychology of Organizations*. New York: John Wiley and Sons.
- Keeves P.J. (1988). *Educational research, methodology and measurement: An International handbook*. n.p.: Great Britain P.
- Kendall, k. (1988). *Quality Assurance: The Route to Efficiency and competitiveness*. (3<sup>rd</sup> ed). West Sussex: Ellis Horwood.
- Latham, Gary P. and Wesley, Kenneth N. (1981). *Increasing productivity through Performance appraisal*. California: Addison-Wesley Publishing.
- Li, M., Jin, L., and Wang, J. (2014). *A new MCDM method combining QFD with TOPSIS for knowledge management system selection from the user's perspective in intuitionistic fuzzy environment*. *Applied soft computing*, 21, 28-37.
- McGreal, Thomas L. (1983). *Successful Teacher Evaluation*. Virginia: ASCD.
- Mondy, Wayne Rand Noe, Robert M. (1990). *Personnel: The management of human resources*. Massachusetts: Allyn and Bacon.

- E. E., and seashore, S.E. (eds.). *organizational assessment perspective on the measurement of organizational behavior and the quality of work Life*. New York: John Wiley and Son.
- Nevo, David. (1983). The Conceptualization of Education: An Analytical Review of the literature. *Review of Educational Research*, 53, 117-128.
- Nevo, D. (1995). *School-Based Evaluation: A Dialogue for School Improvement*. The British Library: Pergamon.
- Northcraft, Gregory B. and Margaret A. Neal. (1990). *Organizational Behavior: A Management Challenge*. Chicago: The Dryden Press.
- Owem, J.M. , and Rogers, P. J. (1999). *Program Evaluation: Forms and Approaches* (2<sup>ed</sup>). NSW: Allen and Unwin.
- Schoderbek, Peter P and Schoderbek, Charles G. and Kefalas, Asterios G. (1990). *Management Systems Conceptual Considerations*. UA: Richard D.Irwin.
- Scriven, M. (2003). Evaluation Theory and Meta Theory In T. Kellaghan and D. L. Stufflebeam (Eds). *International Handbook of Educational Evaluation*. Kluwer Academic Publishers, 15-30.
- Shadish, W. R. (1998). Evaluation theory is who we are. *American Journal of Evaluation*, 19(1), 1-19.
- Shugabutdinova, A. L., and Federation, R. (2014). Mechanisms of development of the system of legal subjects. *Life Science Journal*, 11(12s).
- Shun-Hsing, C., Hui-Hua, W., and King-Jang, Y. (2009). Establishment and application of performance measure indicators for universities. *TQM Journal*, 21(3), 220-235.
- Siripong soupayon, (2005). *Principles of Educational Administration: Theory and Practice* (2<sup>nd</sup> edition). New York: Book Point.
- Steers. (1977). *Organizational Effectiveness: A Behavior View*. Santa Monica, California: Goodyear Publishing Company, Inc.
- Steers, Richard, Gerado R. Ungson and Richard T. Mowdy. (1985). *Managing Effective Organizational: An Introduction*. Boston: Kent Publishing Company.
- Stufflebeam, D.L. (1971). *Educational Evaluation and Decision making*. Bloomington: Phi Delta Kappa.



Thornditke, E.L. and Barnhart. C.L. (1965). *Thornditke Barnhart Junior Dictionary*.

New York: Doubledary and Company.

Vappu, Tyysk L. (1988). Insiders and Outsiders: Women's Movement and Organizational Effectiveness. *Cannadian Review of Sociology and Anthropology*, 33(3), 391-410.

Wallance, Maoe J. and Drandall, Frederic N. (1983). *Administering Human Resource*.

New York: Random House.

West, Mel & Bollington, Rob. (1990). *An introduction to teacher appraisal*. London:

David Fulton Publishers.

Zhu Yang, W., and Yu, H. (2012). *Research on higher vocational college teachers'*

*performance appraisal indicator*. Sanya: International Conference on

information Management Innovation Management and Industrial Engineering.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ก

QR Code

คู่มือ การประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ

สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## QR Code

คู่มือ การประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ  
สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม



คู่มือ (ฉบับรวม) การประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ  
สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

SCAN ME



คู่มือ (เล่มที่ 1) การประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ  
สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม  
(สำหรับผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติฯ)

SCAN ME



คู่มือ(เล่มที่ 2) การประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ  
สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม  
(สำหรับหัวหน้ากลุ่มสืบเสาะและพินิจ)



SCAN ME

คู่มือ(เล่มที่ 3) การประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ  
สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม  
(สำหรับหัวหน้ากลุ่มคุมความประพฤติ)



**คู่มือ (เล่มที่ 4)** การประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ  
 สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม  
 (สำหรับหัวหน้ากลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด)



มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์  
 RAJABHAT MAHACHULABHONGKORAJIT UNIVERSITY

**คู่มือ (เล่มที่ 5)** การประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ  
 สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม  
 (สำหรับพนักงานคุมประพฤติผู้ปฏิบัติงานกลุ่มสืบเสาะและพินิจ)



**SCAN ME**

**คู่มือ (เล่มที่ 6)** การประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ  
 สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม  
 (สำหรับพนักงานคุมประพฤติผู้ปฏิบัติงานกลุ่มคุมความประพฤติ)



**SCAN ME**

**คู่มือ (เล่มที่ 7)** การประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ  
 สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม  
 (สำหรับพนักงานคุมประพฤติผู้ปฏิบัติงานกลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด)



ปกคู่มือการประเมินฯ (เล่มรวม และเล่มที่ 1-เล่มที่ 7)

QR Code

โปรแกรมประมวลผลการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ

สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

พัฒนาโดย...ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล วรคำ

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

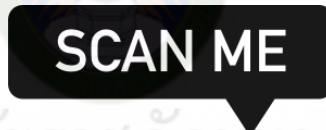


SCAN ME





QR Code  
การรวบรวมข้อมูลด้วยเทคโนโลยีคลาวด์



ตารางที่ 1-ตารางที่ 8 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการรวบรวมข้อมูลด้วยเทคโนโลยีคลาวด์



**SCAN ME**

ภาคผนวก แสดงคะแนนเต็มและค่าน้ำหนักความสำคัญ  
ของผู้ทำการประเมินตามตัวบ่งชี้

**SCAN ME**

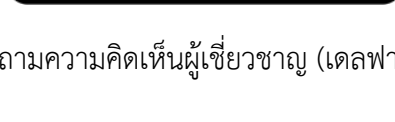


มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์  
RAJABHAT MAHACHULABHONGKORAJIT UNIVERSITY

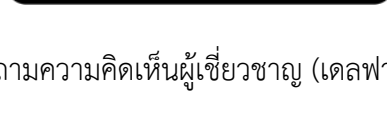
แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (ระยะที่ 1)



แบบสอบถามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ (เดลฟายรอบที่ 1)



แบบสอบถามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ (เดลฟายรอบที่ 2)



แบบสอบถามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ (เดลฟายรอบที่ 3)

## QR Code

แบบประเมิน คู่่มือ การประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ  
สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม



แบบประเมิน คู่่มือ การประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติฯ



รายชื่อ ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคู่มือ การประเมินการปฏิบัติงานฯ  
จาก กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม/ มหาวิทยาลัยนครพนม และมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

SCAN ME



รายชื่อ ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคู่มือ การประเมินการปฏิบัติงานฯ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

QR Code

แบบสอบถามความคิดเห็นต่อรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ  
สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม



แบบสอบถามความคิดเห็นต่อรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานฯ



ภาคผนวก ข

ตัวอย่างหนังสือราชการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กรมคุมประพฤติ  
รับที่ 011077  
วันที่ - 6.ก.ค. ๒๕๕๘  
เวลา ๑๒.๓๗ น.

16/36



ที่ ศธ ๐๕๕๐.๐๒/ว ๕๓๓๕๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม  
๕๕๐๐๐

สถาบันวิจัยและพัฒนา  
รับที่ ๙๑๐  
วันที่ ๐7 ก.ค. 2558  
เวลา 10.52

๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูล  
เรียน อธิบดีกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

ด้วย นางอัยศยาพร สุวรรณภูงก์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาวิจัยและประเมินผล  
การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนารูปแบบการ  
ประเมินสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์  
เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขออนุญาตให้นักศึกษา ทำการเก็บ  
รวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในสังกัดกรมคุมประพฤติ ทั้งหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อนำข้อมูล  
ดังกล่าวไปดำเนินการวิจัย โดยคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จะควบคุมดูแลนักศึกษาให้  
ทดลองใช้เครื่องมือและเก็บข้อมูลโดยมิให้ส่งผลกระทบต่อผู้ให้ข้อมูลและต้นสังกัด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา  
ที่ขอไปตรวจรับใน ๕๐๐๕๖๐๐

๑. รวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล

*(นางอรนุช นิ่งขวัญ)*  
ตำแหน่งงานธุรการชำนาญงาน

ขอแสดงความนับถือ

ตั้ง สถาบันวิจัยและพัฒนา

*(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล วรคำ)*  
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ  
รักษาราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์  
ปฏิบัติราชการแทน อธิการบดี

*(นายจิด ป่าคำมา)*  
เลขานุการกรม

- ๖ ก.ค. ๒๕๕๘

สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา  
โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๕๓๓๕-๒๒๒๒  
www.edum.u.ac.th

ทราบ  
ดำเนินการตามเสนอ  
*(ลายเซ็น)*

นางอัยศยาพร สุวรรณภูงก์  
นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาวิจัยและประเมินผล  
ทางการศึกษา  
๗ ก.ค. ๒๕๕๘



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ศูนย์วิจัยและพัฒนา สถาบันวิจัยและพัฒนา โทร ๐ ๒๑๔๑ ๔๘๓๕ ภายใน ๑๔๘๓๕

ที่ ๘๑/๒๕๕๘

วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา

### ๑. เรื่องเดิม

ตามที่ สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดขอนแก่น มีบันทึกที่ ขก ๐๐๒๔/๐๑๑๒๓๑ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์ของนางอัศยาพร สุวรรณกฎ พนักงานคุมประพฤติชำนาญการพิเศษ กำลังศึกษาอยู่ระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนารูปแบบการประเมินสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม นั้น

### ๒. ข้อเท็จจริง

ศูนย์วิจัยและพัฒนา ได้ประสานไปยังนางอัศยาพร สุวรรณกฎ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว สรุปได้ว่า นางอัศยาพร สุวรรณกฎ เป็นพนักงานคุมประพฤติชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่อยู่สำนักงาน คุมประพฤติจังหวัดขอนแก่น ซึ่งกำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนารูปแบบการประเมินสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม โดยใช้แบบสัมภาษณ์เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการ สำนักงานคุมประพฤติกรุงเทพมหานคร ๕ ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดลพบุรี ผู้อำนวยการ สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดสระแก้ว ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดบุรีรัมย์ สาขานางรอง ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดหนองคาย ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดลำพูน ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดอุทัยธานี ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครศรีธรรมราช และผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัด สงขลา ลักษณะข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น ๒ ตอน ได้แก่ ส่วนที่ ๑ สถานภาพทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ส่วนที่ ๒ สภาพการปฏิบัติงานตามภารกิจของสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมในปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็นประเด็นต่างๆ ตามภารกิจของสำนักงานคุมประพฤติ คือ ด้านการแสวงหาข้อเท็จจริง ด้านการแก้ไขฟื้นฟู ด้านการฟื้นฟู สมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด ด้านการทำงานบริการสังคม ด้านสงเคราะห์ภายหลังปล่อยหรือพ้นคุมความ ประพฤติ ด้านอาสาสมัครคุมประพฤติและการนำทรัพยากรชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม และด้านความร่วมมือ และการประสานงาน

/๓. ข้อพิจารณา...



๓. ข้อพิจารณา

ในการนี้ ศูนย์วิจัยและพัฒนา พิจารณาแล้ว เห็นว่า นางอศยาพร สุวรรณกฎ เป็นบุคลากรของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดขอนแก่น ซึ่งมีความรู้และประสบการณ์จากการปฏิบัติหน้าที่ที่สำนักงานคุมประพฤติ จึงน่าจะนำผลการศึกษาวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้ตามวัตถุประสงค์ โดยผลงานวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์กับการปรับปรุงและพัฒนางานตามภารกิจของสำนักงานคุมประพฤติให้มีประสิทธิภาพได้

สำหรับวิธีการเก็บข้อมูล นักศึกษาจะดำเนินการประสานงานกับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องของสำนักงานคุมประพฤติ โดยจะดำเนินการแจกแบบสัมภาษณ์ให้กับผู้บริหารของสำนักงานคุมประพฤติด้วยตนเอง ทั้งนี้ ได้กำชับให้นักศึกษาทราบว่าการให้ข้อมูลนั้นอยู่ที่ความสมัครใจของผู้ให้สัมภาษณ์ รวมถึงชี้แจงให้ทราบด้วยว่าการเก็บข้อมูลในครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา ไม่ใช่การดำเนินการของกรมคุมประพฤติ

ดังนั้น เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในการศึกษาวิจัยและสามารถนำผลการวิจัยมาเป็นข้อมูลเพื่อดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนางานตามภารกิจของสำนักงานคุมประพฤติ ได้ จึงเห็นควรอนุญาตให้นางอศยาพร สุวรรณกฎ เข้าเก็บข้อมูลที่สำนักงานคุมประพฤติ ได้

๔. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบด้วยโปรดลงนามถึงอธิบดีกรมคุมประพฤติที่ได้แนบมาพร้อมนี้

*[Signature]*

(นางสาวปานิสร่า พวงเพชร)

พนักงานคุมประพฤติชำนาญการ

รองอธิบดีกรมคุมประพฤติ
รับที่ ๑๗๖
วันที่ ๒๗ ก.ค. ๒๕๕๘
เวลา ๐๙.๕๐ น.

594



ที่ ยธ ๐๓๓๔/๒๕๕๘

กรมคุมประพฤติ
รับที่ ๑๗๔๕๔
วันที่ ๒๗ ก.ค. ๒๕๕๘
เวลา ๑๑.๕๖ น.

เรียน อธิบดีกรมคุมประพฤติ

เพื่อโปรดพิจารณา หากอนุญาต สถาบันวิจัยและพัฒนาจักได้ดำเนินการแจ้งให้นางอศยาพร สุวรรณกฎ ทราบต่อไป

๐๙๙๘ ๖

(นายศวันต์ บริบูรณ์ธนา)

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา

๒๗ ก.ค. ๒๕๕๘

**อนุญาต**  
ดำเนินการได้ตามเสนอ

*[Signature]*  
(นายประสาร มหาดีตระกูล)  
รองอธิบดีกรมคุมประพฤติ ปฏิบัติราชการแทน  
อธิบดีกรมคุมประพฤติ  
๒๗ ก.ค. ๒๕๕๘

**ทราบ**

*[Signature]*  
(นายศวันต์ บริบูรณ์ธนา)  
ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา

ถึง สถาบันวิจัยและพัฒนา

*[Signature]*  
(นางสาวทิพวัลย์ ทิเคราะห์)

เจ้าหน้าที่งานธุรการปฏิบัติงาน แทน  
หัวหน้าฝ่ายสารบรรณ  
๒๘ ก.ค. ๒๕๕๘



## สำเนาพร้อม

ที่ ยธ ๐๓๐๓/	0436	ผู้ตรวจราชการกรมคุมประพฤติ (นางวารภรณ์ เปล่งแสง)
ที่ ยธ ๐๓๐๓/	0437	ผู้ตรวจราชการกรมคุมประพฤติ (นางดวงพร นิยะพัทธ์)
ที่ ยธ ๐๓๐๓/	0438	ชช.ค.
ที่ ยธ ๐๓๐๓/	0439	ผอ.กพร.
ที่ ยธ ๐๓๐๓/	0440	ผอ.กบส.
ที่ ยธ ๐๓๐๓/	0441	ผอ.กอบ.
ที่ ยธ ๐๓๐๓/	0442	ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติกรุงเทพมหานคร ๒
ที่ ยธ ๐๓๐๓/	0443	ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดสมุทรปราการ
ที่ ยธ ๐๓๐๓/	0444	ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดชลบุรี
ที่ ยธ ๐๓๐๓/	0445	ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดอุบลราชธานี
ที่ ยธ ๐๓๐๓/	0446	ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดศรีสะเกษ สาขาพันธกิจพิเศษ
ที่ ยธ ๐๓๐๓/	0447	ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครพนม
ที่ ยธ ๐๓๐๓/	0448	ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดมหาสารคาม สาขาพัฒนภูมิพิสัย
ที่ ยธ ๐๓๐๓/	0449	ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดลำปาง
ที่ ยธ ๐๓๐๓/	0450	ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์
ที่ ยธ ๐๓๐๓/	0451	ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดเพชรบุรี
ที่ ยธ ๐๓๐๓/	0452	ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดพังงา
ที่ ยธ ๐๓๐๓/	0453	ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดยะลา

ที่ อว ๐๖๑๙.๐๒/๘๕๕๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม  
๕๕๐๐๐

๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้คู่มือในการประเมิน  
เรียน อธิบดีกรมคุมประพฤติ

ด้วย นางอศยาพร สุวรรณภูมิ นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาวิจัยและประเมินผล การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนา รูปแบบการประเมินสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา เพื่อให้การทำ วิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็น ผู้เชี่ยวชาญในการทำวิทยานิพนธ์

- เพื่อ  ทดลองใช้คู่มือในการทำวิทยานิพนธ์ ด้านเนื้อหา  
 ทดลองใช้คู่มือในการทำวิทยานิพนธ์ ด้านวัดและประเมินผล  
 ทดลองใช้คู่มือในการทำวิทยานิพนธ์ ด้านการใช้ภาษา สถิติ  
 เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านข้อมูล และให้สัมภาษณ์ข้อมูล

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)

รองอธิการบดี รักษาราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์  
ปฏิบัติราชการแทน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา ระดับปริญญาเอก

โทร. ๐๘๑-๕๓๒๓๘๘๐ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะธิดา ปัญญา)

ที่ อว ๐๖๑๙.๐๒/ว.๘๘๑๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม  
๔๕๐๐๐

๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการประเมินฯ  
เรียน อธิบดีกรมคุมประพฤติ

ด้วย นางอศยาพร สุวรรณภูมิ นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาวิจัยและประเมินผล การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนา รูปแบบการประเมินสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา เพื่อให้การทำ วิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์บุคลากร ในสังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม เป็นผู้เชี่ยวชาญในการทำวิทยานิพนธ์

- เพื่อ  ตรวจสอบความเหมาะสม ด้านความครอบคลุม และความชัดเจน  
 ตรวจสอบความเหมาะสม ด้านวัดและประเมินผล  
 ตรวจสอบความเหมาะสม ด้านการใช้ภาษา สลิตี  
 เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านข้อมูล และให้สัมภาษณ์ข้อมูล

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)

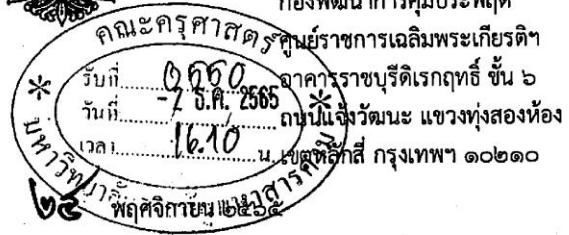
รองอธิการบดี รักษาการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์  
ปฏิบัติราชการแทน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา ระดับปริญญาเอก

โทร. ๐๘๑-๕๓๒๓๘๘๐ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะธิดา ปัญญา)



ที่ ยธ ๐๓๐๓/ 1096



เรื่อง การขออนุญาตทดลองใช้คู่มือในการประเมิน และขอความอนุเคราะห์บุคลากรเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการประเมินสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม  
เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

- อ้างถึง ๑. หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่ อว ๐๖๐๙.๐๒/๘๕๔๕ ลงวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๕
- ๒. หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่ อว ๐๖๐๙.๐๒/ว.๘๘๑๙ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม แจ้งว่า นางอศยาพร สุวรรณภูมิ นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้ขออนุญาตทดลองใช้คู่มือการประเมินในสำนักงานคุมประพฤติ และขอความอนุเคราะห์บุคลากรในหน่วยงานของกรมคุมประพฤติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการประเมินสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการประเมินสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม” รายละเอียดดังกล่าวแล้ว นั้น

ในการนี้ อธิบดีกรมคุมประพฤติ ได้อนุญาตให้นางอศยาพร สุวรรณภูมิ ทดลองใช้คู่มือการประเมินในสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดเลย และเห็นชอบให้บุคลากรกรมคุมประพฤติ ในสังกัดส่วนกลาง และสังกัดสำนักงานคุมประพฤติจังหวัด รวมจำนวน ๘ ราย เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการประเมินในสำนักงานคุมประพฤติ โดยขอให้ผู้วิจัยดำเนินการประสานงานกับบุคลากรกรมคุมประพฤติในรายละเอียดการตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการประเมิน และการจัดส่งคู่มือการประเมินด้วยตนเองต่อไป ทั้งนี้ ขอให้ผู้วิจัยรายงานผลให้กรมคุมประพฤติทราบ ดังต่อไปนี้ (๑) รายงานสรุปการประมวลผลข้อมูลที่ได้ดำเนินการในแต่ละระยะ (๒) รายงานผลการทดลองใช้คู่มือการประเมินฯ ในสำนักงานคุมประพฤติ และ (๓) รายงานผลการศึกษาวิจัยเมื่อดำเนินการวิจัยเรื่องดังกล่าว เสร็จสิ้นแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

เรียน อธิการบดี

*เนติพร อ่อน*  
*เนติพร อ่อน*

*OK*

(นางสาวพวงทิพย์ นวลขาว)

ผู้อำนวยการกองพัฒนาการคุมประพฤติ

เพื่อโปรดทราบ  
*๒๑ พ.ค. ๖๕*

กลุ่มวิจัยและต่างประเทศ  
โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๑ ๔๘๕๐  
โทรสาร ๐ ๒๑๔๓ ๘๘๖๗

- ๒๖๒๓๖ (๖๕๖)  
*A*  
30 พ.ค. 65

ที่ อว ๐๖๑๙.๐๒/ว.๔๔๑๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม  
๔๕๐๐๐

๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการประเมินฯ  
เรียน ผู้ตรวจราชการกรมคุมประพฤติ (นางนุสรรา วงษ์สุวรรณ)

ด้วย นางอศยาพร สุวรรณภูฏ นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาวิจัยและประเมินผล การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนา รูปแบบการประเมินสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา เพื่อให้การทำ วิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์บุคลากร ในสังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม เป็นผู้เชี่ยวชาญในการทำวิทยานิพนธ์

- เพื่อ
- ตรวจสอบความความเหมาะสม ด้านความครอบคลุม และความชัดเจน
  - ตรวจสอบความความเหมาะสม ด้านวัดและประเมินผล
  - ตรวจสอบความความเหมาะสม ด้านการใช้ภาษา สถิติ
  - เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านข้อมูล และให้สัมภาษณ์ข้อมูล

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)

รองอธิการบดี รักษาราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์  
ปฏิบัติราชการแทน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา ระดับปริญญาเอก

โทร. ๐๔๑-๕๓๒๓๔๔๐ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะธิดา ปัญญา)

ที่ อว ๐๖๑๙.๐๒/ว.๘๘๑๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม  
๔๕๐๐๐

๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการประเมินฯ  
เรียน ผู้ตรวจราชการกรมคุมประพฤติ (นายบัญญัติ วงศ์สว่าง)

ด้วย นางอศยาพร สุวรรณภู นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาวิจัยและประเมินผล  
การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนา  
รูปแบบการประเมินสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง  
ของการศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา เพื่อให้การทำ  
วิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์บุคลากร  
ในสังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม เป็นผู้เชี่ยวชาญในการทำวิทยานิพนธ์

- เพื่อ  ตรวจสอบความเหมาะสม ด้านความครอบคลุม และความชัดเจน  
 ตรวจสอบความเหมาะสม ด้านวัดและประเมินผล  
 ตรวจสอบความเหมาะสม ด้านการใช้ภาษา สถิติ  
 เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านข้อมูล และให้สัมภาษณ์ข้อมูล

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)

รองอธิการบดี รักษาการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์  
ปฏิบัติราชการแทน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา ระดับปริญญาเอก

โทร. ๐๘๑-๕๓๒๓๘๘๐ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะธิดา ปัญญา)



ที่ อว ๐๖๑๙.๐๒/๔๕๕๖



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม  
๔๕๐๐๐

๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้คู่มือในการประเมิน  
เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดเลย

ด้วย นางอศยาพร สุวรรณภูมิ นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาวิจัยและประเมินผล การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนา รูปแบบ การประเมินสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็น ผู้เชี่ยวชาญในการทำวิทยานิพนธ์

- เพื่อ  ทดลองใช้คู่มือในการทำวิทยานิพนธ์ ด้านเนื้อหา  
 ทดลองใช้คู่มือในการทำวิทยานิพนธ์ ด้านวัดและประเมินผล  
 ทดลองใช้คู่มือในการทำวิทยานิพนธ์ ด้านการใช้ภาษา สถิติ  
 เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านข้อมูล และให้สัมภาษณ์ข้อมูล

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)

รองอธิการบดี รักษาการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์  
ปฏิบัติราชการแทน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา ระดับปริญญาเอก  
โทร. ๐๘๑-๕๓๒๓๔๘๐ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะธิดา ปัญญา)



คำสั่ง สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดเลย  
ที่ ๑๐๖ / ๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการประเมินการทดลองใช้คู่มือในการทำวิทยานิพนธ์ ด้านวัดและประเมิน

ด้วย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้ขออนุญาตทดลองใช้คู่มือการประเมินฯ ระหว่างวันจันทร์ที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - วันอังคารที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมสำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดเลย โดย นางอศยาพร สุวรรณภูมิ นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชา วิจัยและประเมินผลการศึกษา ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการประเมินสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชา วิจัยและประเมินผล การศึกษา เพื่อให้การดำเนินการทดลองใช้คู่มือการประเมินฯ ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุวัตถุประสงค์ จึงแต่งตั้งบุคลากร เป็นคณะกรรมการดำเนินการฯ ดังต่อไปนี้

๑. นางบุญเรือง กาพนตร	ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดเลย	ประธานกรรมการ
๒. นายสมบูรณ์ สุริยะ	หัวหน้ากลุ่มสืบเสาะและพินิจ	กรรมการ
๓. นายวันชัย ศรีใสคำ	หัวหน้ากลุ่มคุมความประพฤติ	กรรมการ
๔. นางวรารัตน์ ศรีปุณณะ	หัวหน้ากลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด	กรรมการ
๕. นายศิรินทร์ ศรีบุญมี	พนักงานคุมประพฤติ (ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มสืบเสาะและพินิจ)	กรรมการ
๖. นายธยศ ชามะรัตน์	พนักงานคุมประพฤติชำนาญการ (ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มคุมความประพฤติ)	กรรมการ
๗. นางสุพรรณ โสภารักษ์	พนักงานคุมประพฤติชำนาญการ (ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด)	กรรมการและเลขานุการ
๘. นางสาววิชุดา ยะมา	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่ ประชุมศึกษาคู่มือการประเมินฯ ศึกษารายละเอียดต่างๆในคู่มือการประเมินฯ เกี่ยวกับขั้นตอน วิธีการประเมิน การวิเคราะห์ผลการประเมิน การรายงานและสรุปผลการประเมิน และร่วมวางแผนประเมินฯ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นางบุญเรือง กาพนตร)

ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดเลย



คำสั่ง สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดเลย

ที่ ๑๑๗ / ๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการตรวจยืนยันผลการประเมินการทดลองใช้คู่มือในการทำวิทยานิพนธ์  
ด้านวัดและประเมิน

ด้วย คณะครูศาสตราจารย์มหาวิทยลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้ขออนุญาตทดลองใช้คู่มือการประเมินฯ ระหว่างวันจันทร์ที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - วันอังคารที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมสำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดเลย โดย นางอศยาพร สุวรรณภูฏ นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชา วิจัยและประเมินผลการศึกษา ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการประเมินสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชา วิจัยและประเมินผล การศึกษา เพื่อให้การดำเนินการทดลองใช้คู่มือการประเมินฯ ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุวัตถุประสงค์ จึงแต่งตั้งบุคลากร เป็นคณะกรรมการดำเนินการตรวจยืนยันผลการประเมิน ดังต่อไปนี้

- |                           |   |                            |
|---------------------------|---|----------------------------|
| ๑. นางบุญเรือง กาพเนตร    | ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดเลย                                   | ประธานกรรมการ              |
| ๒. นายสมบูรณ์ สุริยะ      | หัวหน้ากลุ่มสืบเสาะและพินิจ<br>(ประเมินแทน ผอ.)                           | กรรมการ                    |
| ๓. นายวันชัย ศรีใสคำ      | หัวหน้ากลุ่มคุมความประพฤติ<br>(ประเมินแทน หน.กลุ่มสืบเสาะฯ)               | กรรมการ                    |
| ๔. นางวรารัตน์ ศรีปุณณะ   | หัวหน้ากลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด<br>(ประเมินแทน หน.กลุ่มคุมประพฤติฯ)    | กรรมการ                    |
| ๕. นายอภิวัฒน์ ศรีกันชัย  | พนักงานคุมประพฤติชำนาญการ<br>(ประเมินแทน ผู้หัวหน้ากลุ่มงานกลุ่มแก้ไขฯ)   | กรรมการ                    |
| ๖. นายชยศ ชามะรัตน์       | พนักงานคุมประพฤติชำนาญการ<br>(ประเมินแทน ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มสืบเสาะฯ)      | กรรมการ                    |
| ๗. นางสาวรัชณี แกนภูเขียว | พนักงานคุมประพฤติปฏิบัติการ<br>(ประเมินแทน ผู้ปฏิบัติกลุ่มงานกลุ่มแก้ไขฯ) | กรรมการ                    |
| ๘. นายวิธนา ไสวรรณ        | พนักงานคุมประพฤติ<br>(ประเมินแทน ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มคุมความประพฤติ)        |                            |
| ๙. นางสุพรรณ โสภารักษ์    | พนักงานคุมประพฤติชำนาญการ   | กรรมการและเลขานุการ        |
| ๑๐. นางสาววิชุดา ยะมา     | เจ้าหน้าที่งานธุรการ  | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

มีหน้าที่ ประชุมวางแผนร่วมกับนักวิจัย เพื่อดำเนินการตรวจยืนยันผลการประเมินสำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดเลย ในการประเมินรอบที่แล้ว โดยการศึกษารายละเอียดต่างๆ คู่มือการประเมินฯ เกี่ยวกับขั้นตอน วิธีการ ประเมิน การวิเคราะห์ผลการประเมิน การรายงานและสรุปผลการประเมินฯ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นางบุญเรือง กาพเนตร)

ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดเลย

## การเผยแพร่ผลงานวิจัย

อศยาพร สุวรรณภู, ไพศาล วรรค้ำ และปิยะธิดา ปัญญา. (2566). การพัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงาน  
สำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม. *วารสารการวัดผลการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 29(2).



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางอศยาพร สุวรรณภู
วันเกิด	28 พฤษภาคม พ.ศ. 2502
สถานที่เกิด	จังหวัดอุดรธานี
ที่อยู่ปัจจุบัน	10/71 หมู่ ๑ ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลบ้านเป็ด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000
สถานที่ทำงาน	
ตำแหน่ง	
พ.ศ. 2548	รองผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2551	รองผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดขอนแก่น
พ.ศ. 2553	รองผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดร้อยเอ็ด
พ.ศ. 2557	รองผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดขอนแก่น
พ.ศ. 2559	รองผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดชัยภูมิ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2524	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (สาขาวิชาจิตวิทยา) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2533	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (สาขาวิชาบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
พ.ศ. 2536	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
พ.ศ. 2541	การศึกษามหาบัณฑิต (สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พ.ศ. 2553	ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พ.ศ. 2566	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม