

การพัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

Development of the Performance Evaluation Model for Probation Office, Department of Probation, Ministry of Justice

อัศยาพร สุวรรณภูมิ^{1*} ไพศาล วรคำ² และ ปิยะธิดา ปัญญา²

Asayaporn Suvannagoot^{1*}, Paisarn Worakham² and Piyatida Panya²

(Received: April 7, 2023; Revised: June 11, 2023; Accepted: June 12, 2023)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อพัฒนาและหาคุณภาพรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม 2) เพื่อทดลองใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม 3) เพื่อประเมินรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนกระบวนการวิจัยและพัฒนา และประยุกต์ใช้เทคนิคอีดีเอฟอาร์ (EDFR) ในการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการประเมิน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน พิสัยระหว่างควอไทล์ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม มี 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ วัตถุประสงค์ประเมิน มี 3 ข้อ สิ่งที่มีประเมิน มี 10 ด้าน 167 ตัวบ่งชี้ ผู้ทำการประเมิน จำนวน 7 กลุ่ม วิธีการประเมิน 3 วิธี เกณฑ์การประเมินมี 4 ระดับและการให้ข้อมูลย้อนกลับ 3 วิธี มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.56, S.D. = 0.45) ความเชื่อมั่นของผลการประเมิน โดยการสลับกลุ่มผู้ประเมิน ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบการประเมินซ้ำ มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .947 และผลการประเมินรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ จากกลุ่มผู้ประเมิน มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ มีความเป็นประโยชน์ และมีความถูกต้องครอบคลุม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = 0.85)

¹ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

¹ Doctoral degree student, Educational Research and Evaluation Program, Faculty of Education, Rajabhat Mahasarakham University

² Assistant Professor, Department of Educational Research and Evaluation Program, Faculty of Education, Rajabhat Mahasarakham University

* Corresponding Author E-mail: asiyaaron@hotmail.com

คำสำคัญ: รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงาน สำนักงานคุมประพฤติ

Abstract

The objectives of this research were 1) to develop a performance evaluation model and find its quality, for the Probation Office, Department of Probation, Ministry of Justice; 2) to try out the performance evaluation model that had been developed; 3) to evaluate the performance evaluation model. The researcher conducted the research according to the research and development process and applied the EDFR technique to examine the propriety and feasibility of the performance evaluation model. The tools used for data collection were interview forms and questionnaires. Data were analyzed by content analysis, mean, standard deviation, median, inter-quartile range and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The research results were as follows: The performance evaluation model for Probation Office, Department of Probation, Ministry of Justice, had 6 main components; there were 3 evaluation objectives, 10 components of the evaluation-focused aspects, 167 indicators, 7 groups of evaluators, 3 evaluation methods, 4 levels of evaluation criteria, and 3 methods of providing feedback. On the whole, the model had the propriety and feasibility at the highest level ($\bar{X}$ = 4.56, S.D. = 0.45). The reliability of evaluation results, by switching evaluator groups, the reliability of the test-retest technique was obtained. There was a statistically significant positive correlation at the level of .01. The correlation coefficient was .947. And the results of the performance evaluation model for Probation Office, Department of Probation, Ministry of Justice from the evaluator groups, on the whole, yielded propriety, feasibility, utility and overall accuracy at a high level ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = 0.85).

Keywords: performance evaluation model, Probation Office

บทนำ

กรมคุมประพฤติ สังกัด กระทรวงยุติธรรม เป็นหน่วยงานหลักเกี่ยวกับการคุมประพฤติ ทั้งในขั้นก่อนการพิจารณาคดี ขั้นพิจารณาคดี และขั้นหลังการพิจารณาคดี โดยมีการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการคุมความประพฤติ ผู้กระทำผิดทั้งเด็ก เยาวชน และผู้ใหญ่ ตลอดทั้งนักโทษเด็ดขาดที่ได้รับการพักการลงโทษและลดวันต้องโทษจำคุก การจัดให้มีการทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์ การดำเนินการเพื่อสร้างความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ การให้การสงเคราะห์ การให้หน่วยงานของรัฐและภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรมและแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด โดยมีการกำหนดนโยบายและทิศทางการบริหารงานคุมประพฤติ เพื่อสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในการบังคับโทษทางอาญาและการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด

เพื่อคืนคนดีสู่สังคมตามมาตรฐานแห่งชาติด้วยการปฏิบัติงานของกรมประพฤติและสอดคล้องตามมาตรฐานสากล ตามประกาศมาตรฐานแห่งชาติว่าด้วยการปฏิบัติงานคุมประพฤติกำหนดไว้เป็นแนวทางให้พนักงานคุมประพฤติ ผู้ปฏิบัติงานคุมประพฤติ ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีอาชีพด้วยระบบงานคุมประพฤติที่มีคุณภาพและมีมาตรฐาน เดียวกันทั้งประเทศ มีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานอันจะส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานต่อ ผู้กระทำผิด ครอบครัว ผู้ได้รับผลกระทบ และผู้ที่เกี่ยวข้องในการเสริมสร้างความมั่นใจและเป็นหลักประกัน ให้แก่สังคมความปลอดภัยจากการกระทำผิด การอำนวยความสะดวกเป็นธรรมและให้บริการประชาชนด้วยความ เสมอภาค (Royal Gazette, Announcement of the Probation Committee, 2019)

สำนักงานคุมประพฤติจังหวัด เป็นหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคของการแบ่งส่วนราชการกรม คุมประพฤติ ตามกฎกระทรวงแบ่งราชการกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม พ.ศ. 2561 มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ (1) ดำเนินการสืบเสาะและพินิจ ควบคุมและสอดส่อง แก้ไข ฟื้นฟู และสงเคราะห์ผู้กระทำผิดในชั้นก่อนฟ้อง ชั้นพิจารณาคดีของศาล และภาคหลังที่ศาลมีคำพิพากษา รวมทั้งดำเนินการเพื่อสร้างความยุติธรรม เชิงสมานฉันท์ตามกฎหมายว่าด้วยการคุมประพฤติ (2) ดำเนินการตรวจพิสูจน์และฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยา เสพติดตามกฎหมายว่าการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด (3) ดำเนินการติดตามดูแลเพื่อช่วยเหลือสงเคราะห์ ผู้กระทำผิดภายหลังพ้นโทษตามคำพิพากษา ภายหลังการฝึกอบรม ภายหลังการคุมประพฤติ หรือภายหลัง การฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดตามกฎหมายว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด (4) ดำเนินการ ในการนำชุมชน เครือข่าย และภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดและผู้ที่อยู่ใน กระบวนการคุมประพฤติและป้องกันสังคมจากอาชญากรรม (5) ประสานและบูรณาการความร่วมมือกับ ภาครัฐและภาคประชาสังคมในพื้นที่ในการมีส่วนร่วมแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดและผู้ที่อยู่ในกระบวนการคุม ประพฤติในชุมชน (6) ดำเนินการสรรหาและพัฒนาอาสาสมัครคุมประพฤติเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของ สำนักงานคุมประพฤติ และ (7) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย โดยการทำงานภายใต้มาตรฐานแห่งชาติว่าด้วยการปฏิบัติงานคุมประพฤติ เพื่อให้ การทำงานเป็นไปตามมาตรฐานเสริมสร้างความมั่นใจให้กับสังคม สร้างหลักประกันแก่สังคมให้ม ีความปลอดภัยจากการกระทำผิด แนวทางหนึ่งในการที่จะทำให้กรมคุมประพฤติบรรลุเป้าหมายตามภารกิจ ก็คือ การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มาตรฐาน และเป็นธรรม ด้วยการพัฒนาระบบ ตรวจสอบการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด มีการจัดทำระบบตรวจสอบมาตรฐานการปฏิบัติงานของ สำนักงานคุมประพฤติอย่างมีประสิทธิภาพ มีเครื่องมือการวัดและตรวจสอบมาตรฐานที่เป็นระบบและเป็น ที่ยอมรับในคุณภาพของเครื่องมือวัด บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในระบบตรวจสอบมาตรฐาน (Department of Probation, Research and Development Institute, 2011)

จากบริบทการปฏิบัติงานของสำนักงานคุมประพฤติ สังเกต กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในปัจจุบัน ยังไม่ปรากฏว่ามีเกณฑ์ มีรูปแบบหรือแนวทางที่ชัดเจนในมิติการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของสำนักงานคุมประพฤติในการวัดและประเมินผลการดำเนินการตามภารกิจหลักเพื่อพัฒนาคุณภาพงานและ การจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อเตรียมการรองรับการตรวจราชการของกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ให้เป็นไปตามมาตรฐานแห่งชาติว่าด้วยการปฏิบัติงานคุมประพฤติ พ.ศ. 2562 และแนวทางในการดำเนินงาน

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้บริโภค พ.ศ.2559 ทั้งนี้ เกณฑ์การตัดสินและตัวบ่งชี้ (indicator) นับได้ว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญยิ่งในการประเมินและรูปแบบการประเมิน เนื่องจาก “เกณฑ์” (criteria) หมายถึงคุณลักษณะหรือระดับที่ถือว่าเป็นคุณภาพ ความสำเร็จ หรือความเหมาะสมของทรัพยากรการดำเนินงานหรือผลการดำเนินงาน (Kanjanawase, 2011) นอกจากนี้จากแนวคิดของ Stufflebeam และคณะ โดยเสนอหลักในการกำหนดเกณฑ์ไว้ว่าจะต้องคำนึงถึงแนวคิด ค่านิยม หรือความคาดหวังสิ่งที่จะประเมินจากบุคคล 4 กลุ่ม คือ 1) ผู้บริหารระดับสูงขององค์กร 2) บุคลากรภายนอกองค์กร 3) เพื่อร่วมงาน และ 4) ผู้รับผิดชอบองค์การที่จะประเมิน (Fongsri, 1999) ส่วนปัญหาเรื่องรูปแบบ (Model) พบว่า ยังมีรูปแบบที่ไม่เพียงพอและถูกต้องสมบูรณ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การซึ่งมีอยู่อย่างหลากหลายได้ เนื่องจากในประเทศไทยไม่มีการวิจัยเชิงประจักษ์อย่างเพียงพอที่จะนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบให้ถูกต้องสมบูรณ์ได้ (Fongsri, 1999) ทำให้ไม่สามารถพัฒนารูปแบบให้สมบูรณ์พอที่จะนำไปประเมินประสิทธิผลองค์กรได้อย่างถูกต้องครอบคลุม แนวทางในการแก้ไขหรือผ่อนคลายเป็นต้นไปดังกล่าวโดยครอบคลุมแต่ละปัญหาให้ได้มากที่สุด คือ การพัฒนารูปแบบประเมิน สามารถพัฒนาโดยออกแบบกำหนดให้ครอบคลุม เช่น การให้ความหมายตัวแปรตัวบ่งชี้ การกำหนดค่าน้ำหนัก เกณฑ์การตัดสิน ระดับการวิเคราะห์ การศึกษาที่ละเอียดสาเหตุ และปัญหาเรื่องทรัพยากร ตลอดจนอาจจะผ่อนคลายเป็นต้นไปปัญหาเชิงบริหารได้ โดยนำปัญหาเหล่านี้มาปรับให้เป็นองค์ประกอบของรูปแบบการประเมินที่จะพัฒนาขึ้น (Fongsri, 1999)

จากประเด็นปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลจากงานวิจัยและแหล่งวิชาการต่างๆ เพื่อใช้การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานคุณประพจน์ โดยการศึกษาวิเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร ตำรา บทความทางวิชาการต่างๆ เกี่ยวกับแนวคิดการพัฒนารูปแบบการประเมิน แนวคิดทฤษฎีหรือโมเดลการประเมินต่างๆ ของนักทฤษฎีการประเมินทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ดังนี้ แนวคิดการพัฒนารูปแบบการประเมินของ Nevo (1983) และ Kanjanawasee (2011) แนวคิดทฤษฎีหรือโมเดลการประเมิน ทฤษฎีการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในกลุ่มนี้ ได้แก่ แนวคิดของ Stufflebeam & Shinkfield (2007) และ Alkin (1979) และทฤษฎีระบบของ Siripong (2005) แนวคิดของทฤษฎีการประเมินงานประเมิน (theory of meta-evaluation) ทฤษฎีเกณฑ์การประเมิน (theory of evaluation criteria) ตามแนวคิดของ Kanjanawasee (2011) จุดประสงค์การประเมิน เน้นการประเมินที่สามารถเสนอสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อระบบการบริหาร การวางแผน การดำเนินโครงการ และการตัดสินใจในเชิงบริหาร ตามแนวคิดแบบ “ประโยชน์นิยม” (Utilitarianism) สิ่งที่มีงประเมิน ได้แก่ พันธกิจ 10 ด้าน ของสำนักงานคุณประพจน์ สังกัด กรมคุณประพจน์ กระทรวงยุติธรรม สำหรับตัวบ่งชี้ ผู้วิจัย ดำเนินสร้างเพื่อใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานฯ ตามแนวทางมาตรฐานแห่งชาติว่าด้วยการปฏิบัติงานคุณประพจน์ และเกณฑ์การประเมิน ได้แก่ เกณฑ์สัมบูรณ์ (absolute criterion) ตามทฤษฎีเกณฑ์การประเมิน (theory of evaluation criteria) ตามแนวคิดของ Kanjanawasee (2011) ในการพัฒนาเครื่องมือเพื่อใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานคุณประพจน์ สังกัดกรมคุณประพจน์ กระทรวงยุติธรรม เป็นการประเมินการปฏิบัติงานตามภารกิจงานคุณประพจน์เพื่อจะช่วยให้ผู้บริหารสำนักงานคุณประพจน์ และผู้ปฏิบัติงานตลอดทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบข้อมูล และนำสารสนเทศที่ได้รับจากการประเมินใช้ประโยชน์ สำหรับการ

ปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานคุ้มครองผู้เสียหายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนโยบายกรมคุ้มครองผู้เสียหายและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการกำกับ ติดตาม และตัดสินใจทางด้านการบริหาร ทรัพยากรถึงระดับคุณภาพของหน่วยงานซึ่งเป็นหน่วยงานที่สำคัญในกระบวนการยุติธรรม ในการที่จะขับเคลื่อนภารกิจด้านการคุ้มครองผู้เสียหายของกรมคุ้มครองผู้เสียหาย กระบวนการยุติธรรม ต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาและหาคุณภาพของรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุ้มครองผู้เสียหาย สังกัดกรมคุ้มครองผู้เสียหาย กระบวนการยุติธรรม
2. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุ้มครองผู้เสียหาย สังกัดกรมคุ้มครองผู้เสียหาย กระบวนการยุติธรรม
3. เพื่อประเมินรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุ้มครองผู้เสียหาย สังกัดกรมคุ้มครองผู้เสียหาย กระบวนการยุติธรรม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนกระบวนการวิจัยและพัฒนา (research and development) จากการศึกษาวิเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร ตำรา บทความวิชาการ และจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสำนักงานคุ้มครองผู้เสียหาย โดยดำเนินการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้

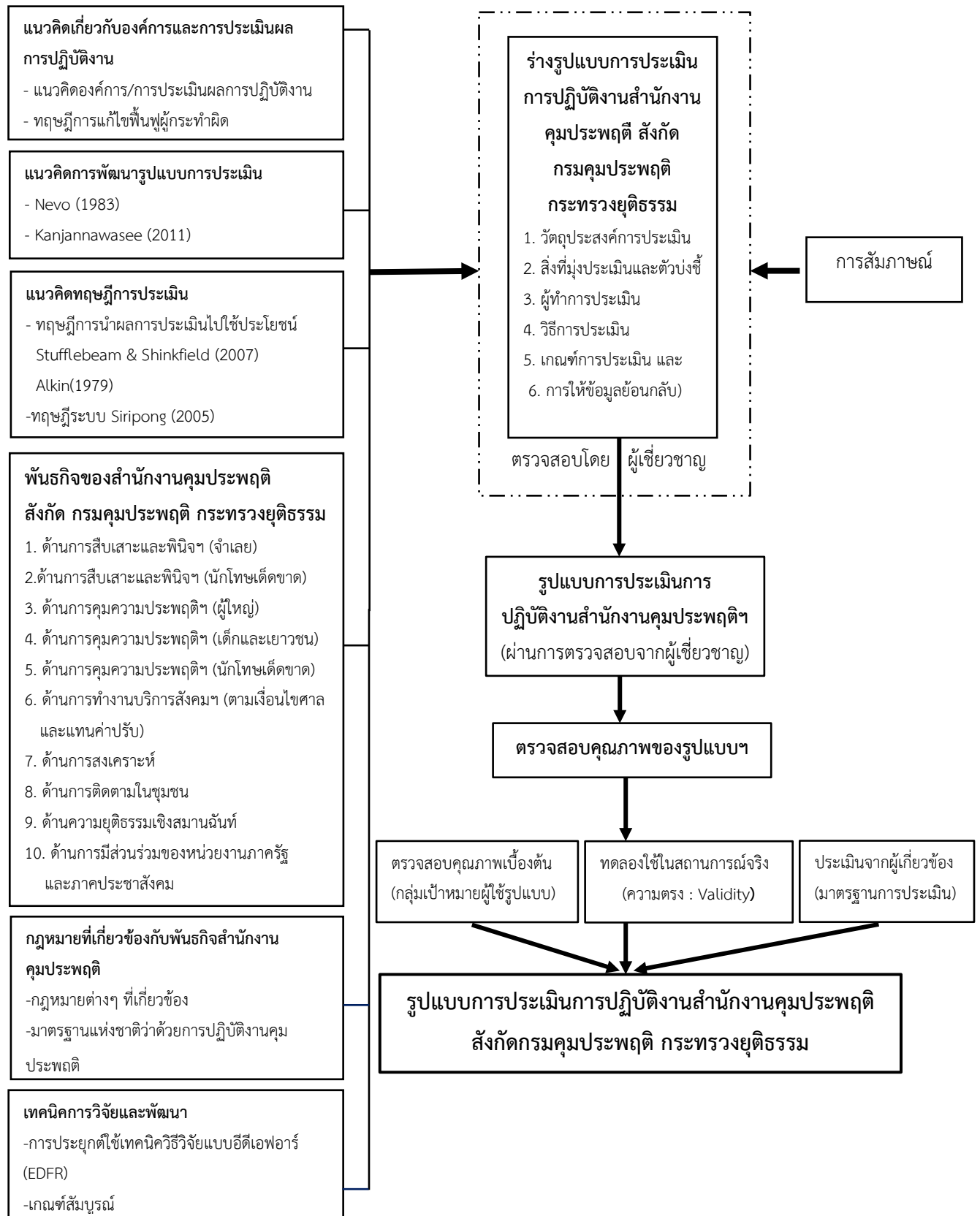
ระยะที่ 1 การพัฒนาและหาคุณภาพของรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุ้มครองผู้เสียหาย สังกัดกรมคุ้มครองผู้เสียหาย กระบวนการยุติธรรม

ระยะที่ 2 การทดลองใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุ้มครองผู้เสียหาย สังกัดกรมคุ้มครองผู้เสียหาย กระบวนการยุติธรรม

ระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุ้มครองผู้เสียหาย สังกัดกรมคุ้มครองผู้เสียหาย กระบวนการยุติธรรม

ปรากฏกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุ้มครองผู้เสียหาย สังกัดกรมคุ้มครองผู้เสียหาย กระบวนการยุติธรรม ดังภาพ 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการพัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติสังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนกระบวนการวิจัยและพัฒนา (research and development) ดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนาและหาคุณภาพของรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม โดยประยุกต์ใช้การวิจัยเชิงอนาคต (futures research) โดยการประยุกต์เทคนิควิธีวิจัยแบบอีดีเอฟอาร์ (EDFR : Ethnographic Delphi future research) ร่วมกับการวิจัยเชิงชาติพันธุ์วรรณา (Ethnographic research) (Worakham, 2021)

ตาราง 1 แสดงรายละเอียดขั้นตอนพัฒนาและหาคุณภาพของรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

จุดมุ่งหมาย	กลุ่มผู้ให้ข้อมูล/ผู้เกี่ยวข้อง	เครื่องมือที่ใช้	การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
ขั้นตอนพัฒนาและหาคุณภาพของรูปแบบการประเมิน			
1.1 (ร่าง) กรอบแนวคิดการวิจัย	การศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการประเมิน	-	-
1.2 กรอบแนวคิดการวิจัย	จากการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ 9 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติ ระดับภาค	แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Interview) 1ฉบับ	ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน พิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Construct Validity) IOC=1
1.3 (ร่าง) รูปแบบการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ 19 คน ได้แก่ ผู้ตรวจราชการกรมคุมประพฤติ 2 คน, ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านควบคุมและสอดส่อง, ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร, ผู้อำนวยการกองบริหารและส่งเสริมเครือข่าย, ผู้อำนวยการกองพัฒนาการคุมประพฤติ, ผู้อำนวยการกองบังคับใช้กฎหมายเพื่อการคุมประพฤติ และผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติ 12 คน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย จำนวน 3 รอบ ส่งแบบประเมินฉบับที่ 1-3. ให้ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพัฒนารูปแบบการประเมิน (ตามประเด็นที่ศึกษา) จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่า Mdn และ IQR ($Mdn \geq 3.5$, $IQR \leq 1.5$)	แบบประเมินฉบับที่ 1 (เดลฟายรอบที่ 1) แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์การประเมิน 3 ข้อ 2) สิ่งที่มีประเมิน 10 ข้อ และตัวบ่งชี้ 189 ตัว 3) ผู้ทำการประเมิน 7 ข้อ 4) วิธีการประเมิน 4 ข้อ และ 5) การใช้ข้อมูลย้อนกลับ 6 ข้อ แบบประเมินฉบับที่ 2 (เดลฟายรอบที่ 2) ข้อมูลจากการตอบแบบประเมินในรอบที่ 1 ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์การประเมิน 3 ข้อ 2) สิ่งที่มีประเมิน 10 ข้อ และตัวบ่งชี้ 189 ตัว 3) ผู้ทำการประเมิน 7 ข้อ 4) วิธีการประเมิน 4 ข้อ และ 5) การให้ข้อมูลย้อนกลับ 6 ข้อ โดยเพิ่มการแสดงตำแหน่งของค่า Mdn , IQR และตำแหน่งคำตอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนในรอบที่ 1 เพื่อประกอบการพิจารณาการคงคำตอบหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบใหม่	วิธีหาคุณภาพเครื่องมือ เทคนิควิธีวิจัยแบบอีดีเอฟอาร์ (EDFR) (ด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้) การวิเคราะห์ข้อมูล กำหนดค่ามัธยฐาน (Mdn) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR) ต่ำกว่า 1.50 รายข้อ และรายองค์ประกอบทั้งมีความเหมาะสมและมีมติความเป็นไปได้ เกณฑ์การพิจารณาหาฉันตามติจะใช้ค่ามัธยฐานมากกว่า 3.5 พิสัยระหว่างควอไทล์ที่ 3 กับ ควอไทล์ที่ 1 น้อยกว่า 1.5 (Worakham, 2021)

ตาราง 1 (ต่อ)

จุดมุ่งหมาย	กลุ่มผู้ให้ข้อมูล/ผู้เกี่ยวข้อง	เครื่องมือที่ใช้	การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
		โดยเพิ่มการแสดงตำแหน่งของ ค่า Mdn , IQR และตำแหน่งคำตอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนในรอบที่ 1 เพื่อประกอบการพิจารณาการคงคำตอบหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบใหม่ แบบประเมินฉบับที่ 3 (เดลฟายรอบที่ 3) ดำเนินการดังนี้ 1) สิ่งที่มีประเด็น 10 ข้อ 2) ตัวบ่งชี้ 167 ตัว ที่ได้รับฉันทามติจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญว่ามีความสอดคล้องกันแล้ว จากแบบประเมินฉบับที่ 2 (เดลฟายรอบที่ 2) มาสร้างเป็นแบบประเมินฉบับที่ 3 (เดลฟายรอบที่ 3) และเติมค่าน้ำหนักคะแนนสำคัญตั้งแต่ 1-10 ตามความสำคัญของสิ่งที่มุ่งประเมินและตัวบ่งชี้ และผู้ทำการประเมิน 3) กำหนดเกณฑ์ในการประเมินตัวบ่งชี้ผ่านความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของผู้เชี่ยวชาญ (IOC) ได้แก่ ตัวบ่งชี้เชิงปริมาณ 5 ข้อ และตัวบ่งชี้เชิงคุณภาพ 6 ข้อ	เกณฑ์เกณฑ์ในการประเมิน ตัวบ่งชี้ (เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ) ที่ผ่านความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของผู้เชี่ยวชาญ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.73 – 0.93 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญเห็นสอดคล้องกันว่าเกณฑ์ดังกล่าวมีความเหมาะสม ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) พิจารณาจากเสียงส่วนใหญ่ของผู้เชี่ยวชาญ ควรใช้จำนวนผู้เชี่ยวชาญเป็นจำนวนคี่ เช่น 3 คน 5 คน หรือ 7 คน เป็นต้น ถ้าเป็นกรณีมีผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เสียงส่วนใหญ่ก็คือ 3 ใน 5 ขึ้นไป ค่า IOC ตั้งแต่ .60 ขึ้นไป (Worakham, 2021)
1.4 การประเมินความเหมาะสมของคู่มือการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ 13 คน ได้แก่ 1) ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติการวัดและประเมินผล 4 คน 2) ผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินภายในและภายนอกสถานศึกษา 1 คน 3) ผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศงาน กำกับติดตามและตรวจราชการ 2 คน และที่ 4) ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารงานสำนักงานคุมประพฤติ 6 คน	แบบสอบถาม ชนิดปลายปิด 5 ระดับ 1 ฉบับ 20 ข้อ สอบถามประเด็นเกี่ยวกับความเหมาะสมความชัดเจน และความครอบคลุมในด้านเนื้อหาสาระ และลักษณะทางกายภาพของคู่มือประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม พร้อมข้อเสนอแนะ	ผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการประเมิน โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด $(\bar{X} = 4.56, S.D. = 0.45)$ เกณฑ์การประเมิน (Srisa-ard, 2013) $\bar{X} = 4.51 - 5.00$ มากที่สุด $\bar{X} = 3.51 - 4.50$ มาก $\bar{X} = 2.51 - 3.50$ ปานกลาง $\bar{X} = 1.51 - 2.50$ น้อย $\bar{X} = 1.00 - 1.50$ น้อยที่สุด พร้อมนำข้อเสนอแนะปรับปรุงแบบปกคู่มือการประเมินให้ ได้รูปแบบที่เหมาะสมต่อการนำไปใช้ต่อไป

จากการตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1 และรอบที่ 2 ผู้วิจัย นำเสนอผลการวิเคราะห์ฉันทามติ (consensus: Con) โดยแสดงค่ามัธยฐาน (Median: Mdn) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ($Q_3 - Q_1$) ในแต่ละตัวบ่งชี้ตามองค์ประกอบของการประเมิน ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงตัวอย่างค่ามัธยฐาน (Mdn) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ($Q_3 - Q_1$) และดัชนีทามติ (Con) ของผู้เชี่ยวชาญของร่างรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

องค์ประกอบ	แบบสอบถามรอบที่ 1						แบบสอบถามรอบที่ 2					
	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	Mdn	IQR	CON	Mdn	IQR	CON	Mdn	IQR	CON	Mdn	IQR	CON
1.ด้านการสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลย												
1.1 การแสวงหาและรวบรวมข้อเท็จจริง												
1. มีการดำเนินการบันทึกข้อมูลหรือปรับปรุงข้อมูลสำนวนคดีสืบเสาะและพินิจในระบบสารสนเทศให้ถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	5.00	0.25	ได้	5.00	1.00	ได้	5.00	0.75	ได้	5.00	1.00	ได้
2. มีการดำเนินการรวบรวมเอกสารประกอบสำนวนและวางแผนการสืบเสาะและพินิจ	5.00	1.00	ได้	5.00	1.00	ได้	5.00	1.00	ได้	4.50	1.00	ได้
3. มีการดำเนินการสอบปากคำผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลยเบื้องต้นตามแบบที่กรมคุมประพฤติกำหนด	5.00	0.25	ได้	5.00	0.25	ได้	5.00	0.75	ได้	5.00	0.75	ได้

ระยะที่ 2 การศึกษาผลการใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

การดำเนินการในขั้นตอนนี้วัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ ต้องการหาประสิทธิภาพของรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ซึ่งพิจารณาเกี่ยวกับคุณภาพของรูปแบบการประเมิน ปัญหาและอุปสรรค และข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง โดยการนำรูปแบบการประเมินมาทดลองใช้ในสถานการณ์จริง

1. แหล่งข้อมูล

สำนักงานคุมประพฤติจังหวัด สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม จำนวน 1 แห่ง ได้แก่ สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดเลย เนื่องจากผู้บริหารหน่วยงานและบุคลากรในสังกัดมีความสนใจและมีความพร้อมด้านเวลา สถานที่เอื้อต่อการทดลองครั้งนี้ จึงอาสาสมัครใช้รูปแบบการประเมิน ผู้ประเมิน จำนวน 7 คน โดยการใช้แบบเจาะจง (purposive sampling) โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ประเมิน ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติ หัวหน้ากลุ่มสืบเสาะและพินิจ หัวหน้ากลุ่มคุมความประพฤติ หัวหน้ากลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด พนักงานคุมประพฤติผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มสืบเสาะและพินิจ, กลุ่มคุมความประพฤติ และกลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด ซึ่งเป็นข้าราชการและพนักงานราชการ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ที่ได้รับแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่ “พนักงานคุมประพฤติ” โดยรัฐมนตรีแต่งตั้งให้มีอำนาจหน้าที่ในการคุมประพฤติตามพระราชบัญญัติคุมประพฤติ พ.ศ. 2559 โดยหมวด 8 มาตรา 46 แห่งพระราชบัญญัตินี้ ได้กำหนดบทลงโทษไว้ว่า

“ผู้ใดเป็นเจ้าพนักงานมีตำแหน่งหน้าที่ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้และได้ล่วงรู้ หรือได้มาซึ่งความลับของผู้อื่นเพราะการปฏิบัติการตามตำแหน่งหน้าที่ นำความลับนั้นไปเปิดเผย นอกอำนาจหน้าที่ของตน โดยประการที่อาจจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้อื่น ต้องระวางโทษจำคุก ไม่เกินห้าปี หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (Probation Act B.E. 2559, 2016)

ดังนั้น การศึกษาผลการใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ครั้งนี้จะมีการทดลองใช้รูปแบบการประเมิน จำนวน 2 ครั้ง จึงให้ผู้ประเมินชุดเดิม แต่มีการสลับตำแหน่งผู้ประเมิน เนื่องจากผู้ประเมินมีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ให้สามารถปฏิบัติงานครอบคลุมทุกกลุ่มงาน ทั้งกลุ่มสืบเสาะและพินิจ กลุ่มคุมความประพฤติ และกลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนนี้ ประกอบด้วย คู่มือการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม จำนวน 8 เล่ม ดังนี้ 1) คู่มือการประเมิน (เล่มรวม) 2) คู่มือการประเมิน (เล่มที่ 1) สำหรับผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติ 3) คู่มือการประเมิน (เล่มที่ 2) สำหรับหัวหน้ากลุ่มสืบเสาะและพินิจ 4) คู่มือการประเมิน (เล่มที่ 3) สำหรับหัวหน้ากลุ่มคุมความประพฤติ 5) คู่มือการประเมิน (เล่มที่ 4) สำหรับหัวหน้ากลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด 6) คู่มือการประเมิน (เล่มที่ 5) สำหรับพนักงานคุมประพฤติ ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มสืบเสาะและพินิจ 7) คู่มือการประเมิน (เล่มที่ 6) สำหรับพนักงานคุมประพฤติ ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มคุมความประพฤติ และ 8) คู่มือการประเมิน (เล่มที่ 7) สำหรับพนักงานคุมประพฤติ ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด

การสร้างแบบประเมิน โดยการนำตัวบ่งชี้ที่ผ่านการพิจารณาและได้รับฉันทามติจากผู้เชี่ยวชาญมาสร้างเป็นแบบประเมินฯ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scales) 4 ระดับและตรวจสอบความครอบคลุมของประเด็นเนื้อหาของเครื่องมือครั้งนี้จากคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังตัวอย่างแบบประเมินนี้

แบบประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม (ชุดที่ 1)

(สำหรับผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัด/สาขา)

ที่	รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ			
		0	1	2	3
1.	1. ด้านการสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลย 1.1 การแสวงหาและรวบรวมข้อเท็จจริง ตัวบ่งชี้ที่ 1.1.1 มีการดำเนินการบันทึกข้อมูล หรือปรับปรุงข้อมูลสำนวนคดีสืบเสาะและพินิจระบบสารสนเทศให้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน				
	2. ตัวบ่งชี้ที่ 1.1.2 มีการดำเนินการรวบรวมเอกสารประกอบสำนวน และวางแผนการสืบเสาะและพินิจ				
	3. ตัวบ่งชี้ที่ 1.1.3 มีการดำเนินการสอบปากคำผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลยเบื้องต้นตามแบบที่กรมคุมประพฤติกำหนด				

ตาราง 3 ตัวอย่างแสดงคะแนนเต็มและค่าน้ำหนักความสำคัญของผู้ทำการประเมินตามตัวบ่งชี้ในการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	ค่าน้ำหนักความสำคัญ = 1						
			1. ผู้อำนวยการสำนักงานฯ	2. หัวหน้ากลุ่มสืบเสาะและพินิจ	3. หัวหน้ากลุ่มคุมประพฤติ	4. หัวหน้ากลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิด	5. พนักงานคุมประพฤติกลุ่มสืบเสาะและพินิจ	6. พนักงานคุมประพฤติกลุ่มคุมประพฤติ	7. พนักงานคุมประพฤติกลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิด
	1.ด้านการสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลย								
	1.1การแสวงหาและรวบรวมข้อเท็จจริง								
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	-	-
.....		-	-	-	-	-	-	-	-
24.	ตัวบ่งชี้ที่ 1.3.8	6	0.22	0.39	-	-	0.39	-	-
	รวม (24 ตัวบ่งชี้)	130							
	คิดเป็นร้อยละ	100.00							

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการทำการประเมินตามรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม จำนวน 2 ครั้ง ครั้งละ 2 วัน ระยะเวลาห่างกัน 3 เดือน โดยการสลับผู้ประเมิน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการนำผลการประเมินทั้งสองครั้งมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (reliability) ของผลการประเมิน ด้วยเทคนิคการประเมินซ้ำ (test-retest) โดยการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างผลการประเมินทั้งสองครั้ง ทั้งนี้ใช้หลักการแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไว้ 4 ระดับ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .84 ถึง 1.00 แปลว่ามีความสัมพันธ์กันระดับมากที่สุด, ตั้งแต่ .71 ถึง .83 แปลว่ามีความสัมพันธ์กันระดับมาก, ตั้งแต่ .51 ถึง .70 แปลว่ามีความสัมพันธ์กันระดับน้อย, และตั้งแต่ .00 ถึง .50 แปลว่ามีความสัมพันธ์กันระดับน้อยที่สุด (Panya, 2017)

ระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม โดยผู้ใช้รูปแบบการประเมิน

หลังจากที่ผู้วิจัย ได้ดำเนินการทดลองประเมินในสถานการณ์จริงโดยใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ที่พัฒนาขึ้นแล้วจึงได้ดำเนินการประเมินรูปแบบการประเมินดังกล่าว โดยพิจารณาถึง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความมีประโยชน์ และความถูกต้องครอบคลุม ต่อการนำรูปแบบการประเมินไปใช้ประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ

1. แหล่งข้อมูล

ผู้ประเมิน ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติ หัวหน้ากลุ่มสืบเสาะและพินิจ หัวหน้ากลุ่มคุมความประพฤติ หัวหน้ากลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด พนักงานคุมประพฤติผู้ปฏิบัติงานกลุ่มสืบเสาะและพินิจ, กลุ่มคุมความประพฤติ และกลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด จำนวน 7 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามความคิดเห็นต่อรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม เป็นแบบสอบถามปลายปิดชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (rating scales) 5 ระดับ จำนวน 1 ฉบับ รายการประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมินทางการศึกษา 4 หมวดมาตรฐาน ได้แก่ ความเป็นประโยชน์ (utility) ความเป็นไปได้ (feasibility) ความเหมาะสม (propriety) และความถูกต้องครอบคลุม (accuracy) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ได้ตรวจพิจารณาให้ข้อเสนอแนะแล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสมมากขึ้น

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังการทดลองใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ให้ผู้ประเมินซึ่งเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องประเมินผลการประเมินความเป็นประโยชน์ (utility) ความเป็นไปได้ (feasibility) ความเหมาะสม (propriety) และความถูกต้องครอบคลุม (accuracy)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำผลการประเมินมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อบรรยายด้านความเป็นประโยชน์ (utility) ความเป็นไปได้ (feasibility) ความเหมาะสม (propriety) และความถูกต้องครอบคลุม (accuracy)

ผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนาและหาคุณภาพของรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ปรากฏผลดังนี้

1.1 วัตถุประสงค์การประเมิน จำนวน 3 ข้อ คือ 1) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงหน่วยงานภายในของกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม 2) เพื่อให้เกิดการยอมรับและนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการตัดสินใจทางการบริหาร 3) เพื่อเป็นสารสนเทศในการพัฒนาคุณภาพงานตามภารกิจงานคุมประพฤติของสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

1.2 สิ่งที่มีประเมิน ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ 167 ตัวบ่งชี้ ปรากฏดังภาพ 2



ภาพ 2 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ในการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ
กระทรวงยุติธรรม

1.3 ผู้ทำการประเมิน ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติ 2) หัวหน้ากลุ่มสืบเสาะและพินิจ 3) หัวหน้ากลุ่มคุมความประพฤติ 4) หัวหน้ากลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด 5) ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มสืบเสาะและพินิจ 6) ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มคุมความประพฤติ และ 7) ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด

1.4 วิธีการประเมิน ประกอบด้วย 1) แบบประเมิน 2) การสัมภาษณ์ และ 3) การตรวจสอบแฟ้มสะสมผลงาน (portfolio)

1.5 เกณฑ์การประเมิน 4 ระดับ (ดีมาก /ดี /พอใช้ และปรับปรุง)

เกณฑ์ที่ใช้ตัดสินผลการประเมินการปฏิบัติงาน เป็นเกณฑ์สัมบูรณ์ที่กำหนดขึ้นโดยผู้เชี่ยวชาญกำหนดไว้ของคะแนนรวมแต่ละด้านขององค์ประกอบ ดังนี้

ร้อยละ 80 ขึ้นไป หมายถึง คุณภาพการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ อยู่ในระดับดีมาก

ร้อยละ 70 – 79 หมายถึง คุณภาพการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ อยู่ในระดับดี

ร้อยละ 60 – 69 หมายถึง คุณภาพการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ อยู่ในระดับพอใช้

ต่ำกว่าร้อยละ 60 หมายถึง คุณภาพการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ อยู่ในระดับปรับปรุง

1.6 การให้ข้อมูลย้อนกลับ ได้แก่ 1) แจ้งผลการประเมินในภาพรวมของหน่วยงาน 2) แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ดี 3) แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ต้องปรับปรุงแก้ไข

2. ผลการทดลองใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

ผู้วิจัย ได้ทดลองใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงาน ณ สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดเลย จำนวน 2 ครั้ง ปรากฏผลการประเมิน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน มีระดับคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก ยกเว้นด้านความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ มีระดับคุณภาพอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงผลการทดลองใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดเลย

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้		คิดเป็นร้อยละ		ผลการประเมิน	
		ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
1. ด้านการสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นจำเลย	130	126	119	96.58	91.79	ดีมาก	ดีมาก
2. ด้านการสืบเสาะและพินิจผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่เป็นนักโทษเด็ดขาด	90	90	81	100.00	89.45	ดีมาก	ดีมาก
3. ด้านการคุมความประพฤติผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นผู้ใหญ่	120	117	113	97.44	94.31	ดีมาก	ดีมาก
4. ด้านการคุมความประพฤติผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นเด็กและเยาวชน	100	92	95	92.38	95.42	ดีมาก	
5. ด้านการคุมความประพฤติผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นนักโทษเด็ดขาด	110	108	100	98.24	90.66	ดีมาก	ดีมาก
6. ด้านการทำงานบริการสังคมโดยเงื่อนไข/แทนค่าปรับ	80	76	72	94.72	90.09	ดีมาก	ดีมาก
7. ด้านการสงเคราะห์	100	87	86	86.71	86.03	ดีมาก	ดีมาก
8. ด้านการติดตามในชุมชน	90	76	81	84.78	90.22	ดีมาก	ดีมาก
9. ด้านความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์	60	32	34	53.08	56.67	ปรับปรุง	ปรับปรุง
10. ด้านการมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐ	120	106	108	88.17	89.62	ดีมาก	ดีมาก
รวม	1,000	909	889	90.94	88.90	ดีมาก	ดีมาก

วิเคราะห์การวัดความคงที่ (measure of stability) แบบอิงกลุ่มเป็นการหาความเชื่อมั่น (Reliability) จากการการสอบซ้ำ (test-retest) โดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนจากการทดลองครั้งที่ 1 และคะแนนจากการทดลองครั้งที่ 2 ด้วยเครื่องมือฉบับเดิม จากนั้นนำคะแนนมาหาค่าสัมประสิทธิ์ของความคงที่ (coefficient of stability) ของคะแนนการทดลองซ้ำจากสูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างผลการประเมินครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2

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

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์จากการประเมินครั้งที่ 1 กับ การประเมินครั้งที่ 2 พบว่า ผลการประเมินมีความสัมพันธ์ทางบวกกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .947

3. ผลการประเมินรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

หลังจากที่ผู้วิจัย ได้ดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการประเมินฯ ในสถานการณ์จริง จึงได้ดำเนินการประเมินรูปแบบการประเมินฯ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้ใช้ เพื่อพิจารณาถึง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องครอบคลุม ผลการประเมินรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ปรากฏตามตาราง 6

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินของกลุ่มผู้ใช้ที่มีต่อรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
1. ด้านความเหมาะสม	4.50	0.80	มากที่สุด
2. ด้านความเป็นไปได้	4.38	0.95	มาก
3. ด้านความเป็นประโยชน์	4.57	0.79	มากที่สุด
4. ด้านความถูกต้องครอบคลุม	4.32	0.94	มาก
รวม	4.44	0.85	มาก

จากตาราง 6 พบว่า กลุ่มให้ข้อมูล ซึ่งเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทดลองใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม มีความเห็นว่า รูปแบบการประเมินฯ ด้านความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.50, S.D. = 0.80) ด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.38, S.D. = 0.95) ด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.57, S.D. = 0.79) และด้านความถูกต้องครอบคลุม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = 0.94) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = 0.85)

ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

ในการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อจะทำให้ทำรูปแบบการประเมินมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ตามประเด็นดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1 สำนักงานคุมประพฤติ ภารกิจงานหลายด้าน คู่มือการประเมินการปฏิบัติงาน จึงน่าจะปรับแยกเล่มเฉพาะตามที่กำหนดคุณสมบัติของผู้ประเมินเพื่อให้สามารถใช้งานได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว

ประเด็นที่ 2 พัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐานในวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้ผู้ใช้ข้อมูลง่ายต่อการใช้งาน ประหยัดงบประมาณ สะดวกรวดเร็ว รองรับภารกิจด้านต่างๆ ตัวบ่งชี้มีจำนวนมาก ค่าคะแนนรายข้อไม่เท่ากัน และมีการกำหนดค่าน้ำหนักผู้ประเมินมีความแตกต่างกัน

จากประเด็นดังกล่าว ผู้วิจัย ได้นำไปปรับปรุงรูปแบบการประเมินให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น ดังนี้ คู่มือการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม (เล่มรวม) 1 เล่ม และแยกเล่มเฉพาะตามกำหนดคุณสมบัติของผู้ประเมิน 7 เล่ม รวมทั้งหมด 8 เล่ม และพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับประมวลผลการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม โดยโปรแกรมนี้มีความเหมาะสมกับการวิเคราะห์ข้อมูล และมีความสะดวกในการนำไปใช้ในสถานการณ์จริง โปรแกรมนี้พัฒนาขึ้นโดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพศาล วรคำ สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผลการประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม										
สำนักงานคุมประพฤติ: หนองหาน										
ผู้ดำเนินการสำนักงาน: กลุ่มสืบเสาะและพินิจ, กลุ่มคุมความประพฤติ, กลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด, กลุ่มสืบเสาะและพินิจ, กลุ่มคุมความประพฤติ, กลุ่มแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด										
ตัวบ่งชี้	ผล	ตัวบ่งชี้	ผล	ตัวบ่งชี้	ผล	ตัวบ่งชี้	ผล	ตัวบ่งชี้	ผล	ตัวบ่งชี้
ตัวบ่งชี้ที่ 1.1.1	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 1.1.2	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 3.1.1	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 6.1.1	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 1.1.1	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 6.1.1
ตัวบ่งชี้ที่ 1.1.2	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 1.1.3	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 3.1.2	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 6.1.2	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 1.1.2	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 6.1.2
ตัวบ่งชี้ที่ 1.1.3	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 1.1.4	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 3.1.3	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 6.1.3	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 1.1.3	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 6.1.3
ตัวบ่งชี้ที่ 1.1.7	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 1.1.8	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 3.1.4	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 6.2.1	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 1.1.4	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 6.2.1
ตัวบ่งชี้ที่ 1.1.8	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 1.1.9	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 3.1.5	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 6.2.2	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 1.1.5	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 6.2.2
ตัวบ่งชี้ที่ 1.1.9	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 1.1.10	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 3.1.6	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 6.2.3	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 1.1.6	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 6.2.3
ตัวบ่งชี้ที่ 1.2.1	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 1.2.2	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 3.1.7	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 6.2.4	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 1.1.7	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 6.2.4
ตัวบ่งชี้ที่ 1.2.2	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 1.2.3	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 3.1.8	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 6.2.5	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 1.1.8	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 6.2.5
ตัวบ่งชี้ที่ 1.2.3	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 1.2.4	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 3.1.9	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 6.3.1	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 1.1.9	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 6.3.1
ตัวบ่งชี้ที่ 1.3.1	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 1.3.2	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 3.1.10	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 6.3.2	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 1.1.10	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 6.3.2
ตัวบ่งชี้ที่ 1.3.2	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 1.3.3	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 3.2.1	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 6.3.3	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 1.1.11	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 6.3.3
ตัวบ่งชี้ที่ 1.3.3	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 1.3.4	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 3.2.2	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 7.1.1	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 1.1.12	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 7.1.1
ตัวบ่งชี้ที่ 1.3.4	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 1.3.5	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 3.2.3	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 7.1.2	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 1.2.1	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 7.1.2
ตัวบ่งชี้ที่ 1.3.5	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 1.3.6	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 3.2.4	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 7.1.3	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 1.2.2	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 7.1.3
ตัวบ่งชี้ที่ 1.3.6	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 1.3.7	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 3.3.1	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 7.1.4	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 1.2.3	ผล	ตัวบ่งชี้ที่ 7.1.4

ภาพ 3 โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับประมวลผลการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

อภิปรายผล

1. ผลการพัฒนาและและหาคุณภาพรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม เป็นแผนภูมิโครงสร้างที่แสดงถึงกระบวนการของกิจกรรมการปฏิบัติงานตามภารกิจของสำนักงานคุมประพฤติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงาน โดยประยุกต์ใช้การวิจัยเชิงอนาคต (futures research) เทคนิควิธีวิจัยแบบอีดีเอฟอาร์ (EDFR : Ethnographic Delphi Future Research) ร่วมกับการวิจัยเชิงชาติพันธุ์วรรณา (ethnographic research) (Worakham, 2021) การศึกษาความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์การบริหารงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดการวิจัยในการพัฒนารูปแบบการประเมินครั้งนี้ มีการประยุกต์แนวความคิดพัฒนารูปแบบการประเมินของ Nevo (1983) และ Kanjanawasee (2011) ได้ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ วัตถุประสงค์การประเมิน สิ่งที่มีมุ่งประเมินและตัวบ่งชี้ ผู้ทำการประเมิน วิธีการประเมิน เกณฑ์การประเมิน และการให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดทฤษฎีการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์เป็นหลัก ได้แก่ แนวคิดของ Stufflebeam & Shinkfield (2007) และแนวคิดของ Alkin และทฤษฎีระบบของ Siripong (2005) จุดประสงค์การประเมิน เน้นการประเมินที่สามารถเสนอสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อระบบการบริหาร การวางแผน การดำเนินโครงการ และการตัดสินใจในเชิงบริหารตามแนวคิดแบบ “ประโยชน์นิยม” (Utilitarianism) สิ่งที่มีมุ่งประเมินได้จากภารกิจ 10 ด้านของสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม สำหรับตัวบ่งชี้ นั้น ผู้วิจัยได้สร้างเพื่อใช้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามแนวทางมาตรฐานแห่งชาติว่าด้วยการปฏิบัติงานคุมประพฤติ และเกณฑ์การประเมิน โดยใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ (absolute criterion) ตามทฤษฎีเกณฑ์การประเมินของ Kanjanawasee (2011) ซึ่งตรงกับความต้องการใช้สารสนเทศสำหรับการพัฒนางานคุมประพฤติตามภารกิจของสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

ทั้งนี้ Phomjui (2003) กล่าวว่า รูปแบบการประเมิน คือ กรอบความคิดหรือแบบแผนในการประเมิน ที่แสดงให้เห็นถึงรายการที่ควรประเมินหรือกระบวนการของการประเมินและทำให้ผลงานการประเมินมีความเป็นระบบ ครบคลุม เป็นที่ยอมรับและสื่อความหมายได้ชัดเจน นอกจากนี้แนวคิดของ Getzels & Guba (1968) ยังได้กล่าวไว้ว่า หลักการของ “รูปแบบ” ที่สำคัญ ได้แก่ รูปแบบจะต้องเป็นที่รวมของแนวคิด และแสดงถึงความสัมพันธ์ต่างๆของแนวคิด ซึ่งไม่เพียงแต่จะสามารถตอบปัญหาที่เคยมีมาก่อนเท่านั้น แต่จะต้องสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นมาได้อีกด้วย โครงสร้างของแนวคิดและความสัมพันธ์ของรูปแบบว่าจะต้องสามารถปฏิบัติ (Operation) และวางอยู่ในรูปแบบขององค์การ (Organization) ได้ หมายความว่า แนวความคิดและความสัมพันธ์ไม่เพียงแต่สามารถชี้แนวทางให้เกิดความเข้าใจเท่านั้น แต่ยังสามารถติดตามตรวจสอบได้อีกด้วย และรูปแบบนั้นต้องยึดหลักการอยู่บนพื้นฐานทางการบริหารหรือผลงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารภายใต้แนวคิดและความสัมพันธ์ดังกล่าว โดยที่ Hoy & Miskel (2001) กล่าวว่า ประสิทธิภาพองค์การ หมายถึง ผลสำเร็จที่บรรลุเป้าหมายขององค์การทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ Vappu (1998)

กล่าวว่าประสิทธิผลองค์การเป็นโครงสร้างที่สำคัญประการหนึ่งในทางสังคมวิทยาโดยทั่วไป หมายถึง ระดับ (degree) ซึ่งองค์การประสบความสำเร็จในการดำเนินการตามเป้าหมาย

2. จากการทดลองใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม พบว่า โดยภาพรวม รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานมีคุณภาพ เหมาะสมสามารถนำไปใช้ในการดำเนินงานจริงได้ ทำให้สะท้อนภาพของการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติได้เป็นอย่างดี เพราะมีตัวบ่งชี้ที่หลากหลายและครอบคลุมภารกิจทุกด้าน ทั้งนี้ การได้รับสารสนเทศจากการประเมินการปฏิบัติงานจะทำให้ทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อนของหน่วยงานใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงการปฏิบัติงาน คุมประพฤติให้มีความก้าวหน้าต่อไป นอกจากนี้ ความเชื่อมั่น (reliability) ของผลการประเมิน โดยการสลับผู้ประเมิน ได้ค่าความเชื่อมั่น แบบการประเมินซ้ำ เท่ากับ .947 ทั้งนี้เป็นเพราะรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ซึ่งถือเป็นผลิตภัณฑ์ (product) ที่สร้างขึ้นนั้น มีความเที่ยงตรง (validity) สูง ซึ่งสามารถให้ผลการประเมินที่ถูกต้อง และตรงกับความเป็นจริง จึงทำให้ผลการประเมินทั้งสองครั้งสัมพันธ์กันสูง (สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .947) การที่รูปแบบการประเมินมีความเชื่อมั่น (reliability) สูงก็พอจะอนุมานได้ว่า รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม มีความเที่ยงตรงด้วย ดังที่ Worakham (2021) ได้กล่าวไว้ว่า ความเที่ยงตรง ถือว่าเป็นคุณสมบัติที่สำคัญที่สุดของเครื่องมือวัดทุกประเภท เพราะเป็นคุณสมบัติที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพด้านความถูกต้องของผลที่ได้จากการวัด หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ความเที่ยงตรงเป็นความใกล้เคียงกันระหว่างค่าที่วัดได้กับค่าที่แท้จริง ถ้าค่าที่วัดได้ใกล้เคียงกันกับค่าที่แท้จริงเพียงใด ก็ถือว่าการวัดมีความเที่ยงตรงมากขึ้นเพียงนั้น สำหรับรูปแบบการประเมินฯครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงทฤษฎีหรือความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) มาแล้วจากวิธีตัดสินใจโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 19 คน ด้วยการใช้เทคนิค EDFR เมื่อยืนยันด้วยความเชื่อมั่นจากการประเมินซ้ำแล้ว ก็เชื่อได้ว่า รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม สามารถประเมินได้อย่างเที่ยงตรงและถูกต้อง

3. ผลการประเมินรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ จากกลุ่มผู้ประเมิน มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความมีประโยชน์ และความถูกต้องครอบคลุม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.85) ทั้งนี้เป็นเพราะผู้ประเมิน รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม มีความเห็นว่า ผลการประเมินรายด้าน พบว่า ความเป็นประโยชน์ มีผลการประเมินในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.79) และความถูกต้องครอบคลุม มีผลการประเมินในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.94) สอดคล้องกับนโยบายของกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ ทำให้เห็นว่ามาตรฐานที่กำหนดขึ้นนั้น ได้แสดงถึงคุณภาพของผลการประเมิน ซึ่งจะเป็นสิ่งที่จะช่วยในการตัดสินใจเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานได้อย่างมีคุณภาพ เชื่อถือได้ ซึ่งความสอดคล้องกับข้อเสนอและสมมติฐานในทฤษฎีการประเมินงานประเมินของ Kanjanawasee (2022) ที่กล่าวว่า ผลการประเมินที่มีคุณค่า ควรเป็นผลการประเมินที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจของผู้บริหารได้ และส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการดำเนินงานต่อไปในอนาคต

รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นนี้ มีลักษณะตามแนวทางของทฤษฎีการประเมินงานประเมิน หรือการอภิमानงานประเมิน (theory of meta-evaluation) เมื่อผู้วิจัยได้นำรูปแบบการประเมินไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริง ผลการประเมินการทดลองใช้รูปแบบการประเมินจะทำให้ทราบถึงคุณภาพของการประเมินจะอยู่ในระดับใดหรือมีคุณภาพมากน้อยเพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับมาตรฐานการประเมินที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบซึ่งสอดคล้องกับ Kanjanawasee (2011) กล่าวว่า ตามแนวคิดของทฤษฎีการประเมินงานประเมิน (theory of meta-evaluation) “การประเมินงานประเมิน” เป็นการตัดสินคุณภาพของการประเมิน ถ้าการประเมินใดคุณภาพการประเมินนั้นจะต้องประกอบด้วยคุณภาพของ “การกำหนดคำถามของการประเมิน” “วิธีการประเมิน” และ “ผลการประเมิน” การประเมินงานประเมิน จึงอาจใช้กลไกของการควบคุมคุณภาพของการประเมิน โดยสามารถกระทำได้ด้วยการติดตามตรวจสอบการประเมิน การวิพากษ์ การเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานของปฏิบัติการทางการประเมินหรือโดยกระทำซ้ำ สำหรับการประเมินครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้มาตรฐานการประเมินที่พัฒนาขึ้นโดยคณะกรรมการพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานการประเมินทางการศึกษา (The Joint Committee on Standard for Education Evaluation) ตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมินทางการศึกษา 4 หมวดมาตรฐาน คือ มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (utility standards) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (feasibility standards) มาตรฐานด้านความเหมาะสม (propriety standards) และมาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (accuracy standards) (Mookdee, 2011)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 การนำรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ ไปใช้ ควรศึกษารายละเอียดของรูปแบบการประเมินจากคู่มือการประเมิน เพื่อให้เกิดความเข้าใจโดยละเอียดในทุกประเด็นเนื้อหาเพื่อนำไปใช้ในสถานการณ์จริง

1.2 การนำรูปแบบการประเมินไปใช้ต้องทำความเข้าใจกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับเป้าหมาย / วัตถุประสงค์การประเมิน บทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย ตลอดจนเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินสำนักงานคุมประพฤติ สังกัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ด้วยวิธีวิทยาการวิจัยในรูปแบบอื่น ๆ เช่น การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (participatory action research), การวิจัยเชิงทดลอง (experimental research), การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (needs assessment research) เป็นต้น เพื่อเปรียบเทียบสารสนเทศที่ได้จากการประเมินว่ารูปแบบใดให้ผลการประเมินที่มีคุณภาพมากที่สุด เพื่อหารูปแบบประเมินหน่วยงาน/องค์การ ที่มีความเหมาะสม และมีประสิทธิภาพมากที่สุด

References

- Getzels, J.W., & Guba, E.G. (1968). *Education Administration as a Social process*. Harper & Row.
- Hoy, W.K., & Miskel, C.G. (2001). *Educational Administration Theory Research Practice* (6th ed.). McGraw-Hill.
- Nevo, D. (1983). The Conceptualization of Educational evaluation: An Analytical Review of the literature. *Review of educational research*, 53 ,117-128.
- Siripong, S. (2005). *Principles of educational administration: Theory and practice* (2nd ed.). Book point.
- Stufflebeam, D.L., & Shinkfield, A.J. (2007). *Evaluation Theory, Models, & Application*. John Wiley.
- Vappu, T.L. (1988). Insiders and Outsiders: Women's Movement and Organizational Effectiveness. *Canadian Review of Sociology and Anthropology*, 33(3), 391-410.

Translate Thai References

- Announcement of the Probation Committee on National Standards for Probation Practices. (2019, February 13). *Royal Gazette*. Volume 136, Special Section 41D. Page 12.
https://www.moj.go.th/attachments/20210223135537_02479.PDF (in Thai)
- Department of Probation, Research and Development Institute. (2011). *Study report on the development of the Probation Department towards professionalism*. n.p. (in Thai)
- Fongsri, S. (1999). *A Development of the organization effectiveness evaluations model for non-formal vocational education of government organizations* [Doctoral dissertation]. Chulalongkorn University. (in Thai)
- Kanjanawasee, S. (2011). *Appraisal Theory* (8th ed.). Chulalongkorn University Press. (in Thai)
- Ministerial Regulations on Division of Probation Department Ministry of Justice B.E. 2018. (2018, May 25). *Royal Gazette*. Volume 135, Chapter 37 A. Page 10-15.
<http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER2/DRAWER030/GENERAL/DATA0000/0000648.PDF> (in Thai)
- Mookdee, S. (2011). *The Development of an evaluation model for research and development institutes of Rajabhat University* [Doctoral dissertation]. Naresuan University. (in Thai)
- Panya, P. (2017). *Statistics for research*. Tasila Printing. (in Thai)

Phomjui, S. (2003). *Project Evaluation Techniques* (4th ed.). Sukhothai Thammathirat Open University Press. (in Thai)

Probation Act B.E. 2559 (2016). (2016, October 3). *Royal Gazette*. Volume 133, Chapter 88 A. Page 2-13. n.p. (in Thai)

Srisa-ard, B. (2013). *Basic Research* (9th ed.). Suweeriyasan. (in Thai)

Worakham, P. (2021). *Educational Research* (13th ed.). Tasila Printing. (in Thai)