

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “ทัศนะของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่อการนำระบบการประเมินรายบุคคลใช้ในองค์กร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนะของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่อการนำระบบการประเมินรายบุคคลใช้ในองค์กร ข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน 69 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS สถิติที่ใช้ คือ ร้อยละและมัชฌิมเลขคณิตทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 0.15 ขึ้นไป

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 25-35 ปี สถานภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี และมีรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท

ข้าราชการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อระบบประเมินรายบุคคล โดยกำหนดลักษณะ 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และสมรรถนะ ด้านการบริการที่ดี ด้านส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านจริยธรรม ด้านความร่วมมือร่วมใจ ด้านปัญหาและอุปสรรค และด้านความคาดหวัง ข้าราชการมีระดับความเห็นภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.43$) ด้านความคาดหวังต่อระบบประเมินรายบุคคล คือ การได้รับโอกาสและส่งเสริมการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน รองลงมาด้านการร่วมมือร่วมใจ คือ ข้าราชการในองค์กรมีความพร้อมและมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร

สำหรับความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับทัศนะระบบประเมินรายบุคคล เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา ตำแหน่ง อายุราชการ และรายได้ พบว่าข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปีมีความแตกต่างต่อทัศนะระบบประเมินรายบุคคลแตกต่างกันมากที่สุดในด้านปัญหาและอุปสรรคของระบบประเมินรายบุคคล และข้าราชการที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความแตกต่างต่อทัศนะระบบประเมินรายบุคคลแตกต่างกันมากที่สุดในด้านการบริการที่ดี

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา การนำหลักการประเมินรายบุคคลมาใช้ในองค์กรสามารถทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อนของบุคลากรแต่ละคนในองค์กรได้ว่า ต้องพัฒนา ปรับปรุงฝึกอบรม ปรับเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง และการโยกย้าย เพื่อให้เหมาะสมกับบุคลากรแต่ละคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การนำประโยชน์จากการประเมินรายบุคคลมาใช้ในทางปฏิบัติได้จริงองค์กรควรมีการศึกษาถึงวิธีการประเมิน ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมินอย่างละเอียด โดย

หลักเกณฑ์ระบบประเมินรายบุคคลต้องประกอบด้วยหลักธรรม ยุติธรรม ความเสมอภาค โดยมีการชี้แจงถึงรายละเอียดของหลักเกณฑ์และได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายในองค์กร

Abstract

The objective of the study "Attitudes of Civil Servants of Department of Disaster Prevention and Mitigation toward the Application of Individual Performance Evaluation to the Organization" is to study the attitudes of the civil servants of the Department of Disaster Prevention and Mitigation towards the application of the individual performance evaluation system to their organization. The sample population consists of 60 civil servants of the said department. Data are collected using the questionnaire and analyzed using the SPSS program. The statistical tools used are percentage and arithmetic mean, while relationship between variables is tested using the difference of average of 0.15 and higher.

The study shows that most officials are female, aged between 25 and 35 years, single, with a bachelor's degree education, working in operational positions, serving less than five years, and earning a monthly income between 10,000 and 15,000 bath.

The majority of the civil servants express their views on personal performance evaluation in 7 categories: achievement and capability, good service, promotion of occupational expertise, morality, cooperation, problems and obstacles, and expectations. The level of their view on the whole is high with an average score of $\bar{X} = 2.43$. In the expectation category, they expect the system to give them opportunity and promote their working skills. This is followed by the cooperation category in which the civil servants in the organization show their readiness to take part in the activities of the organization.

The study reveals the differences between personal factors and their attitude toward individual performance evaluation, including gender, age, marital status, education, positions, years of service, and income. It is found that those civil servants aged less than 35 years show the most marked difference in their attitude toward the individual performance evaluation system when it comes to the category of problems and obstacles of the system. It is also found that the civil servants with an income less

than 10,000 baht have the most different attitudes toward the individual performance evaluation system in the good service category.

The study recommends that the principles of personal performance evaluation be applied to the organization to bring to light strengths and weaknesses of each individual so that development, improvement, training, salary adjustment, promotion and transfer can be made to effectively suit the individuals accordingly. In addition, in order for the system to be really implemented, the organization should carefully study the methods used in the evaluation, the evaluators, and the evaluated persons. The evaluation criteria must be based on dharma principles, fairness and equity. Details of the criteria must be explained to and accepted by all people concerned in the organization.