

บทที่ 4

ผลการศึกษาและการอภิปรายผล

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ทัศนคติของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่อการนำระบบการประเมินรายบุคคลใช้ในองค์กร” ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียงโดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อระบบประเมินรายบุคคลของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตามต่อทัศนคติของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อทัศนคติของข้าราชการเมื่อนำระบบการประเมินรายบุคคลมาใช้ในองค์กร

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อายุราชการ และรายได้ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ตารางที่ 4.1

ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน) N=69	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	22	31.9
หญิง	47	68.1

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน) N=69	ร้อยละ
อายุ		
น้อยกว่า 25 ปี	2	2.9
25-35 ปี	32	46.4
36-45 ปี	23	33.3
มากกว่า 45 ปี	12	17.4
สถานภาพสมรส		
โสด	40	58.0
สมรสมีบุตร	21	30.4
หม้าย/หย่าร้าง	2	2.9
สมรสไม่มีบุตร	6	8.7
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	3	4.3
ปริญญาตรี	38	55.1
ระดับปริญญาโท	28	40.6
ระดับตำแหน่ง		
ระดับปฏิบัติการ	28	40.6
ระดับชำนาญงาน	12	17.4
ระดับชำนาญการ	24	34.8
อายุราชการ		
ต่ำกว่า 5 ปี	26	37.7
5-10 ปี	16	23.2
11-15 ปี	14	20.3
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	13	18.8

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน) N=69	ร้อยละ
รายได้		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	5	7.2
10,000-15,000 บาท	37	53.6
15,001-20,000 บาท	9	13.0
20,001 บาทขึ้นไป	18	26.1

จากตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

เพศ

ข้าราชการ ร้อยละ 68.1 เป็นเพศหญิง และร้อยละ 31.9 เป็นเพศชาย

อายุ

ข้าราชการร้อยละ 46.4 อายุ 25-35 ปี รองลงมาร้อยละ 33.3 อายุ 36-45 ปี ร้อยละ 17.4 อายุมากกว่า 45 ปี และร้อยละ 2.9 อายุต่ำกว่า 25 ปี ตามลำดับ

สถานภาพสมรส

ข้าราชการร้อยละ 58.0 โสด รองลงมาร้อยละ 30.4 สมรสมีบุตร และร้อยละ 8.7 สมรสไม่มีบุตร และร้อยละ 2.9 หม้าย/หย่าร้าง ตามลำดับ

ระดับการศึกษา

ข้าราชการร้อยละ 55.1 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมา ร้อยละ 40.6 ระดับการศึกษาระดับปริญญาโท และร้อยละ 4.3 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เท่านั้น

ระดับตำแหน่ง

ข้าราชการ ร้อยละ 40.6 อยู่ในระดับปฏิบัติการ รองลงมา ร้อยละ 34.8 ระดับชำนาญการ ร้อยละ 17.2 ระดับชำนาญงาน และร้อยละ 7.2 ระดับชำนาญการพิเศษ ตามลำดับ

อายุราชการ

ข้าราชการ ร้อยละ 37.7 มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี รองลงมา ร้อยละ 23.2 อายุราชการ 5-10 ปี ร้อยละ 11-15 อายุราชการ 20.3 และร้อยละ 18.8 มีอายุราชการมากกว่า 15 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

รายได้

ข้าราชการส่วนใหญ่ ร้อยละ 53.6 มีรายได้ 10,000-15,000 บาท รองลงมาร้อยละ 26.1 รายได้ 20,001 บาท ร้อยละ 13.0 รายได้ 15,001-20,000 บาท และร้อยละ 7.2 รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อระบบประเมินรายบุคคลของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านงานและสมรรถนะ

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นด้านภาพรวมของด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านงานและสมรรถนะ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย (\bar{X}) พบว่าข้าราชการมีเห็นด้วยมากที่สุดว่า การติดตามผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม สามารถเป็นเครื่องมือช่วยด้านการบริหารและกำหนดทิศทางขององค์กรในอนาคตได้ ($\bar{X} = 2.61$) ข้าราชการร้อยละ 68.1 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 24.6 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 7.2 เห็นด้วยน้อย และข้าราชการเห็นด้วยน้อยที่สุดว่า การประเมินการปฏิบัติราชการรายบุคคล เป็นไปตามหลักเกณฑ์และมีความยุติธรรม ($\bar{X} = 2.00$) ข้าราชการร้อยละ 18.8 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 62.3 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 18.8 เห็นด้วยน้อย (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2

ลักษณะความคิดเห็นในระบบการประเมินรายบุคคลของกรมป้องกัน
และบรรเทาสาธารณภัย ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์
ด้านงานและสมรรถนะ

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านงาน และสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น			\bar{X}	S.D.	การ แปล ผล
	มาก	ปาน กลาง	น้อย			
การติดตามผลการปฏิบัติงานที่ เหมาะสม สามารถเป็นเครื่องมือช่วย ด้านการบริหารและกำหนดทิศทางของ องค์กรในอนาคตได้	47 (68.1)	17 (24.6)	5 (7.2)	2.61	.62	มาก

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านงาน และสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น			\bar{X}	S.D.	การ แปล ผล
	มาก	ปาน กลาง	น้อย			
การมอบหมายและแบ่งงานตามหน้าที่ ช่วยสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงาน แบบเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ของงาน	43 (62.3)	24 (34.8)	2 (2.9)	2.59	.55	มาก
การบริหารจัดการงบประมาณ ค่ำค่า และสอดคล้องกับนโยบาย เป้าหมาย ขององค์กร	34.8 (24.0)	43 (62.3)	2 (2.9)	2.32	.53	ปาน กลาง
การยอมรับในการนำนวัตกรรมมาใช้ใน ระบบการประเมินรายบุคคล เช่น คู่มือ การประเมิน โปรแกรมการประเมิน สามารถสร้างความน่าเชื่อถือต่อ ผลลัพธ์ที่ได้จากการประเมินผลได้	25 (36.2)	37 (53.6)	7 (10.1)	2.29	.66	ปาน กลาง
การประสาน การติดต่อสื่อสาร คล่องตัว	18 (26.1)	47 (68.1)	4 (5.8)	2.20	.53	ปาน กลาง
การประเมินการปฏิบัติราชการ รายบุคคล เป็นไปตามหลักเกณฑ์และ มีความยุติธรรม	13 (18.8)	43 (62.3)	13 (18.8)	2.00	.62	ปาน กลาง
ลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน	19 (27.5)	37 (53.6)	13 (18.8)	2.09	.68	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ย				2.22	.40	ปาน กลาง

2. ด้านการบริการที่ดี

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นด้านภาพรวมการบริการที่ดี ของข้าราชการ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย (\bar{X}) พบว่าข้าราชการเห็นด้วยมากที่สุดว่า เกิดความตระหนักถึงผลประโยชน์สูงสุดของผู้รับบริการ ($\bar{X} = 2.32$) โดยข้าราชการร้อยละ 37.7 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 56.5 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 5.8 เห็นด้วยน้อย ข้าราชการเห็นด้วยน้อยที่สุดว่า การประสานงานภายในและภายนอกด้านการบริการมีความต่อเนื่อง และทันเวลาต่อการให้บริการ ($\bar{X} = 2.07$) โดยข้าราชการร้อยละ 20.3 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 66.7 เห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 13.0 เห็นด้วยน้อย (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3

ลักษณะความคิดเห็นในระบบการประเมินรายบุคคลของกรมป้องกัน
และบรรเทาสาธารณภัย ด้านการบริการที่ดี

ด้านการบริการที่ดี	ระดับความคิดเห็น			\bar{X}	S.D.	การแปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
เกิดความตระหนักถึงผลประโยชน์สูงสุดของผู้รับบริการ	26 (37.7)	39 (56.5)	4 (5.8)	2.32	.58	ปานกลาง
เกิดจิตสำนึกด้านการบริการด้วยความเต็มใจ เป็นมิตร สุภาพ และสร้างความประทับใจต่อผู้รับบริการ	22 (31.9)	38 (55.1)	9 (13.0)	2.19	.65	ปานกลาง
มีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลข่าวสารการให้บริการตลอดเวลา	16 (23.2)	43 (62.3)	10 (14.5)	2.09	.61	ปานกลาง
มีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลข่าวสารการให้บริการตลอดเวลา	16 (23.2)	43 (62.3)	10 (14.5)	2.09	.61	ปานกลาง
การประสานงานภายในและภายนอกด้านการบริการมีความต่อเนื่อง และทันเวลาต่อการให้บริการ	14 (20.3)	46 (66.7)	9 (13.0)	2.07	.58	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย				2.17	.46	ปานกลาง

3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นด้านภาพรวมการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ของข้าราชการ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย (\bar{X}) พบว่าข้าราชการเห็นด้วยมากที่สุดว่า ผู้ปฏิบัติงานเกิดการเรียนรู้ และสามารถพัฒนา ปรับปรุงงานที่รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 2.39$) โดยข้าราชการร้อยละ 46.4 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 46.4 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 7.2 เห็นด้วยน้อย ข้าราชการเห็นด้วยน้อยที่สุดว่า มีการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในหลักสูตรต่าง ๆ ที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 2.04$) โดยข้าราชการร้อยละ 33.3 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 37.7 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 29.0 เห็นด้วยน้อย (ตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4

ลักษณะความคิดเห็นในระบบการประเมินรายบุคคลของกรมป้องกัน

และบรรเทาสาธารณภัย ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญ

ในงานอาชีพ

ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ	ระดับความคิดเห็น			\bar{X}	S.D.	การ แปล ผล
	มาก	ปาน กลาง	น้อย			
ผู้ปฏิบัติงานเกิดการเรียนรู้ และสามารถพัฒนา ปรับปรุงงานที่รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	32 (46.4)	32 (46.4)	5 (7.2)	2.39	.62	มาก
มีการพัฒนา ฝึกอบรมความรู้ที่สามารถนำไปใช้ในการทำงานได้จริง	31 (44.9)	27 (39.1)	11 (15.9)	2.29	.73	ปาน กลาง
การมอบหมายงานเป็นไปตามหลัก ความสามารถ	26 (37.7)	33 (47.8)	10 (14.5)	2.23	.69	ปาน กลาง
เปิดโอกาสการศึกษาดูงานในหน่วยงาน ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ	22 (31.9)	33 (47.8)	14 (20.3)	2.12	.72	ปาน กลาง
มีการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในหลักสูตร ต่าง ๆ ที่สูงขึ้น	23 (33.3)	26 (37.7)	20 (29.0)	2.04	.79	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ย				2.21	.59	ปาน กลาง

4. ด้านจริยธรรม

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นด้านภาพรวมด้านจริยธรรมของข้าราชการ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย (\bar{X}) พบว่าข้าราชการเห็นด้วยมากที่สุดว่า การนำเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ข้อมูล ข่าวสารขององค์กรเป็นไปอย่างโปร่งใส ตามความเป็นจริง ($\bar{X} = 2.23$) โดยข้าราชการ ร้อยละ 33.3 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 56.5 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 10.1 เห็นด้วยน้อย ข้าราชการ เห็นด้วยน้อยที่สุดว่า เกิดการรับฟัง เอาใจใส่ทุกข์สุข เรื่องราวร้องทุกข์ของประชาชนและให้ความ ($\bar{X} = 2.19$) โดยข้าราชการร้อยละ 29.0 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 60.9 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 10.1 เห็นด้วยน้อย (ตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5

ลักษณะความคิดเห็นในระบบการประเมินรายบุคคลของกรมป้องกัน
และบรรเทาสาธารณภัย ด้านจริยธรรม

ด้านจริยธรรม	ระดับความคิดเห็น			\bar{X}	S.D.	การ แปล ผล
	มาก	ปาน กลาง	น้อย			
ความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน ช่วยสร้าง ความเข้มแข็งของทีมงาน	39 (56.5)	26 (37.7)	4 (5.8)	2.51	.61	ปาน กลาง
การนำเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสารขององค์กรเป็นไปอย่างโปร่งใส ตามความเป็นจริง	23 (33.3)	39 (56.5)	7 (10.1)	2.23	.62	ปาน กลาง
องค์กรนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหาร บุคลากรเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติให้ บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึก เสียสละ อดทน ซื่อสัตย์ มีความเป็นธรรม	12 (17.4)	46 (66.7)	11 (15.9)	2.01	.58	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ด้านจริยธรรม	ระดับความคิดเห็น			\bar{X}	S.D.	การ แปล ผล
	มาก	ปาน กลาง	น้อย			
สร้างความตระหนักต่อการปฏิบัติ หน้าที่ด้วยความเต็มใจ จริงใจ เห็นแก่ ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว และไม่นำตำแหน่งหน้าที่การงานเอา รัดเอาเปรียบผู้อื่น	13 (18.8)	43 (62.3)	11 (15.9)	2.00	.62	ปาน กลาง
เกิดการรับฟัง เอาใจใส่ทุกข์สุข เรื่องราวร้องทุกข์ของประชาชนและให้ ความช่วยเหลืออย่างเสมอภาค เท่าเทียม	20 (29.0)	42 (60.9)	7 (10.1)	2.19	.60	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ย				2.18	.45	ปาน กลาง

5. ด้านความร่วมมือร่วมใจ

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นด้านภาพรวมความร่วมมือร่วมใจ โดยพิจารณา
จากค่าเฉลี่ย (\bar{X}) พบว่าข้าราชการเห็นด้วยมากที่สุดว่า ทุกคนในองค์กรมีความพร้อม และมี
ส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร ($\bar{X} = 2.36$) โดยข้าราชการร้อยละ 44.9 เห็นด้วยมาก
ร้อยละ 46.4 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 8.7 เห็นด้วยน้อย ข้าราชการเห็นด้วยน้อยที่สุดว่า การเกิด
ความสามัคคี เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในองค์กร ($\bar{X} = 2.19$) โดยข้าราชการร้อยละ 31.9
เห็นด้วยมาก ร้อยละ 55.1 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 13.0 เห็นด้วยน้อย (ตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6

ลักษณะความคิดเห็นในระบบการประเมินรายบุคคลของกรมป้องกัน

และบรรเทาสาธารณภัย ด้านความร่วมมือร่วมใจ

ด้านจริยธรรม	ระดับความคิดเห็น			\bar{X}	S.D.	การ แปล ผล
	มาก	ปาน กลาง	น้อย			
ทุกคนในองค์กรมีความพร้อม และมี ส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร เช่น การฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ การจัดทำกิจกรรม 5ส. การจัดประชุม เชิงปฏิบัติการ เป็นต้น	31 (44.9)	32 (46.4)	6 (8.7)	2.36	.64	มาก
เมื่อเกิดปัญหาทุกคนในองค์กรต่าง ช่วยเหลือกัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมี ไมตรีจิตที่ดีต่อกันอย่างเต็มใจ เต็ม ความสามารถ	25 (36.2)	38 (55.1)	6 (8.7)	2.28	.62	ปาน กลาง
ทุกคนในองค์กรรับฟังความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้ผู้อื่นสามารถแสดง ความคิดเห็นในการทำงาน	22 (31.9)	41 (59.4)	6 (8.7)	2.23	.64	ปาน กลาง
เกิดความสามัคคี เป็นน้ำหนึ่งใจ เดียวกันในองค์กร	22 (31.9)	38 (55.1)	9 (13.0)	2.19	.65	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ย				2.26	.52	ปาน กลาง

6. ด้านปัญหาและอุปสรรค

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นด้านภาพรวมปัญหาและอุปสรรค โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย (\bar{X}) พบว่าข้าราชการเห็นด้วยมากที่สุดว่า สร้างความกังวลในการปฏิบัติงาน เพราะเป็นกรอบกำหนดความสำเร็จของงาน และมีผลต่ออนาคต ($\bar{X} = 2.16$) โดยข้าราชการร้อยละ 30.4 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 55.1 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 14.5 เห็นด้วยน้อย ข้าราชการเห็น

ด้วยน้อยที่สุดว่า การติดตามประเมินผลน่าเชื่อถือ เสมอภาค เท่าเทียม และยุติธรรม ($\bar{X} = 1.91$) โดยข้าราชการร้อยละ 15.9 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 59.4 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 24.6 เห็นด้วยน้อย (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7

ลักษณะความคิดเห็นในระบบการประเมินรายบุคคลของกรมป้องกัน
และบรรเทาสาธารณภัย ด้านปัญหาและอุปสรรค

ด้านปัญหาและอุปสรรค เมื่อนำระบบมาใช้	ระดับความคิดเห็น			\bar{X}	S.D.	การ แปล ผล
	มาก	ปาน กลาง	น้อย			
เกิดช่องว่างระหว่างผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา	20 (29.0)	34 (49.3)	15 (21.7)	2.07	.71	ปาน กลาง
การติดตามประเมินผลน่าเชื่อถือ เสมอภาค เท่าเทียม และยุติธรรม	11 (15.9)	41 (59.4)	17 (24.6)	1.91	.64	ปาน กลาง
สร้างความกังวลในการปฏิบัติงาน เพราะเป็นกรอบกำหนดความสำเร็จ ของงาน และมีผลต่ออนาคต	21 (30.4)	38 (55.1)	10 (14.5)	2.16	.66	ปาน กลาง
ความชัดเจนของกฎเกณฑ์ หลักเกณฑ์ ในการประเมินรายบุคคลสร้าง ความน่าเชื่อถือต่อการให้คะแนนใน การประเมินผล	20 (29.0)	40 (58.0)	9 (13.0)	2.16	.63	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ย				2.10	.45	ปาน กลาง

7. ด้านความคาดหวัง

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นด้านภาพรวมความคาดหวัง โดยพิจารณาจาก
ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) พบว่าข้าราชการเห็นด้วยมากที่สุดว่า มีการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการ
การทำงานอย่างต่อเนื่อง เช่น ด้านสารสนเทศ การวิจัย หนังสือ คู่มือ สามารถถ่ายทอด แบ่งปัน

ความรู้ภายในองค์กรได้ ($\bar{X} = 2.49$) โดยข้าราชการร้อยละ 58.0 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 33.3 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 8.7 เห็นด้วยน้อย ข้าราชการเห็นด้วยน้อยที่สุดว่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับโอกาสและการส่งเสริมการพัฒนาด้านทักษะ ความรู้ความสามารถเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.36$) โดยข้าราชการร้อยละ 42.0 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 46.4 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 5.8เห็นด้วยน้อย (ตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.8

ลักษณะความคิดเห็นในระบบการประเมินรายบุคคลของกรมป้องกัน
และบรรเทาสาธารณภัย ด้านความคาดหวัง

ด้านความคาดหวังต่อระบบ ประเมินรายบุคคล	ระดับความคิดเห็น			\bar{X}	S.D.	การ แปล ผล
	มาก	ปาน กลาง	น้อย			
มีการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เช่น ด้านสารสนเทศ การวิจัย หนังสือ คู่มือสามารถถ่ายทอด แบ่งปันความรู้ภายในองค์กรได้	40 (58.0)	23 (33.3)	6 (8.7)	2.49	.66	มาก
การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร เพิ่มความสามารถในการวิเคราะห์ แก้ไขปัญหา และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน	38 (55.1)	24 (34.8)	7 (10.1)	2.45	.68	มาก
สร้างความเป็นผู้นำ กล้าคิดกล้าทำ กล้าแสดงออก การมีส่วนร่วมการทำงานอย่างมีเหตุมีผล ความคิดสร้างสรรค์ต่อการปฏิบัติงาน	35 (50.7)	30 (43.5)	4 (5.8)	2.45	.60	มาก

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ด้านความคาดหวังต่อระบบ ประเมินรายบุคคล	ระดับความคิดเห็น			\bar{X}	S.D.	การ แปล ผล
	มาก	ปาน กลาง	น้อย			
ผู้ปฏิบัติงานได้รับโอกาส และการ ส่งเสริมการพัฒนาด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถเพื่อเพิ่มขีด ความสามารถในการปฏิบัติงาน	29 (42.0)	36 (46.4)	4 (5.8)	2.36	.59	มาก
การจัดรูปแบบการพัฒนาบุคลากร ได้รับการปรับปรุง พัฒนาอย่าง ต่อเนื่องและสนองความต้องการของ บุคลากร	32 (46.4)	32 (46.4)	5 (7.2)	2.39	.62	มาก
ค่าเฉลี่ย				2.43	.52	มาก

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นด้านภาพรวมต่อระบบประเมินรายบุคคล โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย (\bar{X}) พบว่าข้าราชการเห็นด้วยมากที่สุดว่า ด้านผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านจริยธรรม ด้านการร่วมแรงร่วมใจ ด้านปัญหาและอุปสรรค และด้านความคาดหวัง พบว่ามีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.25$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อระบบประเมินรายบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9

ลักษณะความคิดเห็นภาพรวมในระบบการประเมินรายบุคคล
ของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ระดับความคิดเห็นต่อระบบ ประเมินรายบุคคล	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ความคาดหวัง	2.46	.58	มาก
ความร่วมมือแรงร่วมใจ	2.36	.59	มาก
ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2.28	.68	ปานกลาง
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านงานและสมรรถนะ	2.25	.53	ปานกลาง
จริยธรรม	2.19	.52	ปานกลาง
ด้านการบริการที่ดี	2.13	.54	ปานกลาง
ปัญหาและอุปสรรค	2.12	.56	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	2.43	.52	ปานกลาง

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตามต่อ
ทัศนคติของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ความคิดเห็นของข้าราชการต่อระบบประเมินรายบุคคล

1. ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความคิดเห็นต่อระบบประเมินรายบุคคล

ข้าราชการชายและข้าราชการหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพรวมของระบบ
ประเมินรายบุคคลไม่แตกต่างกัน ($\bar{X} = 0.10$) โดยความคิดเห็นแตกต่างกันมากที่สุดด้านปัญหา
และอุปสรรคของระบบประเมินรายบุคคล และแตกต่างกันน้อยที่สุดด้านการส่งเสริม
ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพต่อระบบประเมินรายบุคคล (ตารางที่ 4.10)

ตารางที่ 4.10
 เพศกับความคิดเห็นด้านภาพรวมต่อการนำระบบ
 การประเมินรายบุคคลมาใช้

ทัศนคติต่อระบบประเมินรายบุคคล	เพศ		\bar{X}	การแปลผล
	ชาย	หญิง		
ปัญหาและอุปสรรค	1.95	2.17	0.22	แตกต่างกัน
จริยธรรม	2.05	2.25	0.20	แตกต่างกัน
ด้านการบริการที่ดี	2.04	2.23	0.19	แตกต่างกัน
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านงานและสมรรถนะ	2.15	2.21	0.09	ไม่แตกต่างกัน
ความร่วมมือร่วมใจ	2.24	2.28	0.04	ไม่แตกต่างกัน
ความคาดหวัง	2.41	2.44	0.03	ไม่แตกต่างกัน
ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2.22	2.21	0.01	ไม่แตกต่างกัน
ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของเพศข้าราชการกับความคิดเห็นต่อระบบประเมินรายบุคคล			0.10	ไม่แตกต่างกัน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความคิดเห็นต่อระบบประเมินรายบุคคล

ข้าราชการการอายุต่ำกว่า 25 ปี และอายุ 25-35 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพรวมของระบบประเมินรายบุคคลแตกต่างกัน ($\bar{X} = 0.66$) โดยมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากที่สุดด้านปัญหาและอุปสรรคการประเมินรายบุคคล และแตกต่างกันน้อยที่สุดด้านความคาดหวังต่อระบบประเมินรายบุคคล (ตารางที่ 4.11)

ตารางที่ 4.11

อายุกับความคิดเห็นภาพรวมต่อการนำระบบการประเมินรายบุคคลมาใช้

ทัศนคติต่อระบบประเมินรายบุคคล	อายุ		\bar{X}	การแปลผล
	ต่ำกว่า 35 ปี	35 ปี ขึ้นไป		
ปัญหาและอุปสรรค	2.90	2.01	0.89	แตกต่างกัน
ด้านการบริการที่ดี	2.80	2.04	0.76	แตกต่างกัน
ความร่วมมือแรงร่วมใจ	2.75	2.00	0.75	แตกต่างกัน
จริยธรรม	2.80	2.08	0.73	แตกต่างกัน
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านงานและสมรรถนะ	2.80	2.13	0.67	แตกต่างกัน
ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2.70	2.08	0.63	แตกต่างกัน
ความคาดหวัง	2.90	2.31	0.59	แตกต่างกัน
ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของอายุข้าราชการกับความคิดเห็นต่อระบบประเมินรายบุคคล			0.66	แตกต่างกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับความคิดเห็นภาพรวมต่อระบบประเมินรายบุคคล

ข้าราชการสถานภาพโสดและสถานภาพสมรสมีบุตร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพรวมของระบบประเมินรายบุคคลไม่แตกต่างกัน ($\bar{X} = 0.66$) โดยมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากที่สุดด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และแตกต่างกันน้อยที่สุดด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะ (ตารางที่ 4.12)

ตารางที่ 4.12
 สถานภาพสมรสกับความคิดเห็นต่อการนำ
 ระบบการประเมินรายบุคคลมาใช้

ทัศนคติต่อระบบประเมินรายบุคคล	สถานภาพสมรส		\bar{X}	การแปลผล
	โสด	สมรส มีบุตร		
ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2.15	2.30	0.15	แตกต่าง
ความคาดหวัง	2.37	2.50	0.14	ไม่แตกต่าง
ด้านการบริการที่ดี	2.13	2.18	0.05	ไม่แตกต่าง
ความร่วมมือแรงร่วมใจ	2.29	2.23	0.04	ไม่แตกต่าง
ปัญหาและอุปสรรค	2.07	2.05	0.02	ไม่แตกต่าง
จริยธรรม	2.17	2.18	0.01	ไม่แตกต่าง
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านงานและสมรรถนะ	2.21	2.21	0.00	ไม่แตกต่าง
ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของสถานภาพสมรสข้าราชการกับ ความคิดเห็นต่อระบบประเมินรายบุคคล			0.02	ไม่แตกต่าง

4. ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความคิดเห็นภาพรวมต่อระบบประเมินรายบุคคล

ข้าราชการระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพรวมของระบบประเมินรายบุคคลไม่แตกต่าง ($\bar{X} = 0.11$) โดยมีความคิดแตกต่างกันมากที่สุดด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และแตกต่างกันน้อยที่สุดด้านการบริการที่ดี (ตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.13
ระดับการศึกษากับความคิดเห็นภาพรวมต่อการนำ
ระบบการประเมินรายบุคคลมาใช้

ทัศนคติต่อระบบประเมินรายบุคคล	ระดับการศึกษา		\bar{X}	การแปลผล
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี		
ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	1.87	2.19	0.33	แตกต่าง
ความคาดหวัง	2.27	2.45	0.19	แตกต่าง
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะ	2.03	2.18	0.15	แตกต่าง
จริยธรรม	2.00	2.15	0.15	แตกต่าง
ความร่วมมือร่วมใจ	2.17	2.28	0.11	ไม่แตกต่าง
ปัญหาและอุปสรรค	2.13	2.06	0.07	ไม่แตกต่าง
ด้านการบริการที่ดี	2.07	2.10	0.03	ไม่แตกต่าง
ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการศึกษาข้าราชการกับ ความคิดเห็นต่อระบบประเมินรายบุคคล			0.11	ไม่แตกต่าง

5. ความสัมพันธ์ระหว่างระดับตำแหน่งกับความคิดเห็นต่อระบบประเมินรายบุคคล

ข้าราชการตำแหน่งปฏิบัติการและชำนาญการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพรวมของระบบประเมินรายบุคคลไม่แตกต่างกัน ($\bar{X} = 0.08$) โดยมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากที่สุดด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญงานอาชีพ และแตกต่างกันน้อยที่สุดด้านความคาดหวัง (ตารางที่ 4.14)

ตารางที่ 4.14
ระดับตำแหน่งกับความคิดเห็นภาพรวมต่อการนำ
ระบบการประเมินรายบุคคลมาใช้

ทัศนคติต่อระบบประเมินรายบุคคล	ระดับตำแหน่ง		\bar{X}	การแปลผล
	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ		
ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2.19	2.02	0.17	แตกต่างกัน
ความร่วมมือแรงร่วมใจ	2.25	2.13	0.13	ไม่แตกต่างกัน
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านงานและสมรรถนะ	2.18	2.07	0.12	ไม่แตกต่างกัน
ด้านการบริการที่ดี	2.11	2.07	0.04	ไม่แตกต่างกัน
จริยธรรม	2.09	2.05	0.04	ไม่แตกต่างกัน
ปัญหาและอุปสรรค	2.04	2.03	0.01	ไม่แตกต่างกัน
ความคาดหวัง	2.34	2.35	0.01	แตกต่างกัน
ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับตำแหน่งข้าราชการกับ ความคิดเห็นต่อระบบประเมินรายบุคคล			0.08	ไม่แตกต่างกัน

6. ความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับความคิดเห็นระบบประเมินรายบุคคล

ข้าราชการอายุงานต่ำกว่า 5 ปี และ 5-10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพรวมของระบบประเมินรายบุคคลไม่แตกต่างกัน ($\bar{X} = 0.02$) โดยมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากที่สุดด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และแตกต่างกันน้อยที่สุดด้านความคาดหวัง ปัญหาและอุปสรรค (ตารางที่ 4.15)

ตารางที่ 4.15
 อายุงานกับความคิดเห็นภาพรวมต่อการนำระบบ
 การประเมินรายบุคคลมาใช้

ทัศนคติต่อระบบประเมินรายบุคคล	อายุงาน		\bar{X}	การแปลผล
	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี		
ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2.19	2.02	0.17	แตกต่างกัน
ความร่วมมือร่วมใจ	2.25	2.13	0.13	ไม่แตกต่างกัน
ด้านการบริการที่ดี	2.11	2.07	0.04	ไม่แตกต่างกัน
จริยธรรม	2.09	2.05	0.04	ไม่แตกต่างกัน
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านงานและสมรรถนะ	2.18	2.15	0.03	ไม่แตกต่างกัน
ปัญหาและอุปสรรค	2.04	2.03	0.01	ไม่แตกต่างกัน
ความคาดหวัง	2.34	2.35	0.01	แตกต่างกัน
ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของอายุงานข้าราชการกับความ คิดเห็นต่อระบบประเมินรายบุคคล			0.02	ไม่แตกต่างกัน

7. ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับความคิดเห็นต่อระบบประเมินรายบุคคล

ข้าราชการมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท และ รายได้ 10,000-15,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพรวมของระบบประเมินรายบุคคลแตกต่างกัน ($\bar{X} = 0.33$) โดยมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากที่สุดด้านความร่วมมือร่วมใจ และแตกต่างกันน้อยที่สุดด้านจริยธรรม (ตารางที่ 4.16)

ตารางที่ 4.16

รายได้กับความคิดเห็นต่อการนำระบบการประเมินรายบุคคลมาใช้

ทัศนคติต่อระบบประเมินรายบุคคล	รายได้		\bar{X}	การแปลผล
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000- 15,000 บาท		
ความร่วมมือแรงร่วมใจ	1.80	2.32	0.52	แตกต่างกัน
ด้านการบริการที่ดี	1.80	2.22	0.42	แตกต่างกัน
ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	1.84	2.21	0.37	แตกต่างกัน
ปัญหาและอุปสรรค	1.80	2.16	0.36	แตกต่างกัน
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านงานและสมรรถนะ	1.90	2.24	0.34	แตกต่างกัน
ความคาดหวัง	2.12	2.43	0.31	แตกต่างกัน
จริยธรรม	1.92	2.18	0.26	แตกต่างกัน
ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของรายได้ข้าราชการกับความคิดเห็นต่อระบบประเมินรายบุคคล			0.33	แตกต่างกัน

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อทัศนคติของข้าราชการเมื่อนำระบบการประเมินรายบุคคลมาใช้ในองค์กร

จากการรวบรวมข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ทราบถึงข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของการปรับตัวของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ผลการศึกษาพบว่า

1. ปัญหาและอุปสรรคต่อการปรับตัวเมื่อนำระบบประเมินรายบุคคลมาใช้ควรสร้างความชัดเจนในหลักเกณฑ์ในการประเมิน สร้างความน่าเชื่อถือในการประเมินผลและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานหรือพัฒนาทักษะความรู้ (จำนวน 3 คน)
2. ความเข้าใจของข้าราชการต่อระบบประเมินรายบุคคลกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยยังมีความสับสนและยังขาดความกระตือรือร้นเท่าที่ควร (จำนวน 2 คน)

3. การประเมินของผู้บังคับบัญชาขึ้นกับความพึงพอใจส่วนบุคคลมากกว่าผลงาน เหมือนที่ผ่านมา การปฏิบัติงานของข้าราชการไทยก็จะเป็นเช่นเดิม (จำนวน 4 คน)

4. การประเมินก่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น แต่ควรสร้างความรู้ เพื่อเป็นข้อมูลของผู้รับการประเมิน รับรู้เบื้องต้นวัตถุประสงค์ในการประเมินเป็นสิ่งที่ดีสามารถ ความกระตือรือร้นและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (จำนวน 1 คน)

5. เมื่อมีความรู้ความสามารถในการทำงานได้เป็นอย่างดีแล้ว อีกด้านหนึ่งต้องมี น้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน รู้จักให้อภัย หากขาดน้ำใจความสำเร็จของงานเกิดขึ้นได้น้อย (จำนวน 3 คน)

การอภิปรายผลการศึกษา

ทัศนะความคิดเห็นต่อระบบประเมินรายบุคคล

การปฏิรูประบบราชการส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในระบบโครงสร้างของหน่วยงาน ราชการและระบบการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์การดำเนินงานให้มีความชัดเจนมากขึ้น ส่งผลต่อการบริหารการจัดสรรทรัพยากรบุคคลและองค์กรหลายด้าน ได้แก่ การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ การนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ต่อการทำงาน และการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติทั้งตัวบุคคลและตามผลการดำเนินงานที่กำหนดเพื่อให้บรรลุต่อ วัตถุประสงค์ เป้าหมายที่กำหนด

การประเมินรายบุคคลเป็นเครื่องมือสำคัญต่อการกำหนดค่าของผลงาน และ นำระบบประเมินรายบุคคลมาใช้ประโยชน์และสามารถปฏิบัติได้จริง จากการติดตาม และ ประเมินผลการการทำงานทำให้ทราบจุดแข็ง จุดอ่อน ของแต่ละคนได้อย่างชัดเจน การประเมิน รายบุคคลเป็นตัวบ่งชี้และตัวทำนายอนาคตขององค์กรในการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไข ด้านใดบ้าง การฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง เงินเดือน การโยกย้าย และสร้างแรงจูงใจ สร้างความกระตือรือร้น ความคาดหวัง ให้กับบุคลากรในองค์กร

ผลการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการต่อระดับความคิดเห็นระบบประเมิน รายบุคคลของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.43 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากต่อทัศนะการนำระบบประเมินรายบุคคลมาใช้ในการประเมินผล การปฏิบัติราชการของข้าราชการ ส่งผลการแสดงผลออกทางพฤติกรรมภายในและภายนอก การทำงานของแต่ละบุคคลให้มีความแตกต่างกัน ดังนี้

ระดับความคิดเห็นต่อระบบประเมินรายบุคคล

ความคิดเห็นต่อระบบประเมินรายบุคคลด้านความคาดหวัง กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 2.46 ข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เห็นว่าความคาดหวังสามารถเป็นตัวบ่งชี้ต่อความปรารถนา หรือสิ่งที่กำหนดความต้องการในอนาคตต่อการเปลี่ยนแปลงที่ได้รับจากระบบประเมินรายบุคคลส่งเสริมพฤติกรรมด้านบวกของข้าราชการ ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน สร้างขวัญและกำลังใจ ความกระตือรือร้น ส่งผลต่ออิทธิพลความตั้งใจ ความรับผิดชอบในการทำงานอย่างเต็มที่ และมีประสิทธิภาพของผลงานที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน ระบบการประเมินรายบุคคลสามารถเป็นแนวทางต่อการแก้ไขปัญหา และพัฒนาองค์กร บุคลากร และเป็นเครื่องมือในการบริหารทิศทางขององค์กรในอนาคต และบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ในด้านการแบ่งงานตามความเหมาะสมสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเต็มที่ การนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ต่อการบริหารงานให้ลดความซ้ำซ้อนและคุ้มค่าต่องบประมาณสามารถพัฒนาต่อการทำงาน

พฤติกรรมภายในและภายนอกที่ส่งผลด้านความคาดหวังต่อระบบประเมินรายบุคคลในการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการทำงานอย่างต่อเนื่องในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การวิจัย หนังสือ คู่มือเพื่อถ่ายทอด แบ่งปันความรู้ภายในและภายนอกองค์กร รองลงมาการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในการเพิ่มความสามารถให้ข้าราชการในการวิเคราะห์แก้ไขปัญหา และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน (สมชาย สุขสิริเสรีกุล, 2545, น. 90) สถานการณ์การปฏิรูประบบราชการไทยเป็นแนวทางการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและคุณลักษณะของข้าราชการไทยสอดคล้องกับการปฏิรูป ข้าราชการระดับปฏิบัติการมีทักษะการทำงาน ความชัดเจนในเป้าหมายงานหลักอยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่เอื้อต่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของข้าราชการ ได้แก่ การมีผลตอบแทนที่เหมาะสม การฝึกอบรมและพัฒนา การติดตามตรวจสอบการทำงานที่เข้มงวดมากขึ้น การมีกฎระเบียบและวิธีการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม และการใช้ดัชนีชี้วัดผลการทำงานที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น นอกจากนี้ ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory) การจูงใจโดยการเสริมแรงนี้มีพื้นฐานความเชื่อที่ว่าพฤติกรรมของมนุษย์หรือสิ่งที่มีมนุษย์แสดงออกจะมีรากฐานความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่แสดงออกและผลของพฤติกรรม ดังนั้น การเสริมแรงจึงเป็นเครื่องมือในการกระตุ้น และเสริมสร้างพฤติกรรมที่พึงปรารถนาและหยุดพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาของคนในองค์กรได้ โดยทฤษฎีการเสริมแรงเป็นกระบวนการ/ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้า (Stimulus) และการตอบสนอง (Respond) หรือสิ่งทีบุคคลแสดงออกและผลของพฤติกรรม โดยองค์การอาจจัดสถานการณ์เพื่อกระตุ้นให้คนแสดง

พฤติกรรมและให้รางวัลจากพฤติกรรม ปัจจัยที่ใช้ในการเสริมแรงและกระตุ้นเน้นย้ำพฤติกรรมของบุคคล โดยมีความเชื่อว่าพฤติกรรมที่ได้รับการเสริมแรงทางบวกจะก่อให้เกิดการแสดงพฤติกรรมนั้นซ้ำอีก ในทางตรงกันข้ามหากได้รับแรงกระตุ้นซึ่งแสดงพฤติกรรมแล้วได้รับผลในทางที่ไม่พึงปรารถนาก็จะมีแนวโน้มที่หลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่พึงปรารถนานั้น โดยหยุดการแสดงออกของพฤติกรรมดังกล่าว ทฤษฎีการเสริมแรงจึงมีความสัมพันธ์ต่อความคาดหวังของข้าราชการในการแสดงออกต่อพฤติกรรมที่ต้องการหรือปรารถนาในอนาคตได้

ด้านปัญหาและอุปสรรคต่อการปรับตัวต่อระบบประเมินรายบุคคลสร้างความกังวลในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในองค์กรในเรื่องความชัดเจนของหลักเกณฑ์ในการประเมินรายบุคคล การปฏิบัติงานเกิดการแข่งขันระหว่างผู้ปฏิบัติงานสูงและเกิดช่องว่างระหว่างผู้บังคับบัญชาในความน่าเชื่อถือ เสมอภาคเท่าเทียม และยุติธรรมต่อผู้รับการประเมิน

ผลงานส่งผลต่อปัญหาและอุปสรรคพบว่า ข้าราชการจำนวนถึงร้อยละ 2.19 มีปัญหาและอุปสรรคต่อระบบประเมินผลสาเหตุจากการปฏิบัติงานมีการแข่งขันระหว่างผู้ปฏิบัติงานสูง และต้องเพิ่มขีดความสามารถด้านทักษะ ความรู้อย่างต่อเนื่อง

ด้านปัญหาและอุปสรรคพบว่า ข้าราชการถึงร้อยละ 1.91 มีสาเหตุจากระบบประเมินรายบุคคลเรื่องการติดตามประเมินผลน่าเชื่อถือ เสมอภาค เท่าเทียม ยุติธรรม ข้าราชการส่วนใหญ่เห็นว่าประเด็นความน่าเชื่อถือมีความสำคัญต่อหลักการประเมินเพราะส่งผลกระทบต่อระบบคุณธรรมระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา การประเมินที่ขาดความน่าเชื่อถือ ความคงเส้นคงวา หรือผู้ประเมินมีเพียงคนเดียว อาจส่งผลความไม่ชัดเจนต่อผู้รับการประเมินและเกิดการต่อต้านจากพฤติกรรมที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากบังคับบัญชาส่งผลกระทบต่อระบบการปฏิบัติงานในระยะสั้นและระยะยาวต่อองค์กรได้ อรสา โพธิ์พุกข์ (2544, น. บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในวิทยาลัยเอกชน จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในวิทยาลัยเอกชน ในประเด็นความยุติธรรมด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานพบว่า ด้านความยุติธรรมเชิงผลลัพธ์จากการประเมินและด้านความยุติธรรมเชิงการปฏิบัติต่อบุคคลพร้อมกันสามารถสร้างความผูกพันให้พนักงานมีต่อองค์กรได้ดีกว่าการเลือกประเมินการปฏิบัติงานในด้านเดียว (วันชัย มีชาติ, 2534, น. 65-68) ทฤษฎีความเป็นธรรมเสนอโดย James Stacy Adams ซึ่งเชื่อว่าแรงจูงใจเป็นความรู้สึกเป็นธรรมของแต่ละคน ซึ่งเกิดจากการเปรียบเทียบกับคนอื่น โดยการเปรียบเทียบจะพิจารณาถึงผลที่ได้จากการปฏิบัติงาน ได้แก่ รางวัลจากการทำงานสำเร็จ เช่น รายได้ ความก้าวหน้า การยอมรับ ความสำเร็จและสถานภาพกับความพยายามที่ทุ่มเทในการทำงานซึ่ง

ทำให้งานสำเร็จลงได้ ได้แก่ ความพยายาม ทักษะต่าง ๆ การศึกษา ดังนั้น ทฤษฎีความเป็นธรรม จึงเป็นการเปรียบเทียบระหว่างสิ่งที่บุคคลใช้ในการทำงานและที่สิ่งทีบุคคลได้รับ จะมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลนั้น ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากความน่าเชื่อถือต่อระบบประเมินรายบุคคลที่นำมาใช้ในองค์กรอาจจะไม่ได้รับการยอมรับจากข้าราชการและไม่สามารถนำไปปฏิบัติหรือใช้ได้จริง สร้างความสับสน ยุ่งยาก ต่อความรู้ความเข้าใจต่อระบบประเมินรายบุคคล

ความสัมพันธ์ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลต่อระบบประเมินรายบุคคล

จากการศึกษา ความคิดเห็นของข้าราชการต่อระบบประเมินรายบุคคลในด้านต่าง ๆ

1. เพศ พบว่าเพศหญิงและเพศชายมีระดับความคิดเห็นภาพรวมต่อระบบประเมินรายบุคคลที่ไม่แตกต่างกันมีค่าเฉลี่ย 0.10 โดยความคิดเห็นแตกต่างกันมากที่สุดด้านปัญหาและอุปสรรค เนื่องจากทัศนคติของเพศหญิงที่มีต่อระบบประเมินผลเกิดจากปัจจัยหลายด้าน ด้านวิธีการประเมินระบบการประเมินไม่เป็นที่ยอมรับ กระบวนการประเมินมีระยะเวลาสั้นเกินไปขาดความยุติธรรม หัวข้อการประเมินไม่มีความชัดเจน ด้านผู้ประเมินไม่เข้าใจถึงวัตถุประสงค์และประโยชน์ขององค์กร มีความลำเอียงและใช้หลักการประเมินผิดวิธี ด้านผู้รับการประเมินทำให้เกิดการต่อต้าน ไม่ยอมรับ ขาดความรู้ความเข้าใจ ความไม่ชัดเจนต่อระบบประเมินรายบุคคลเพราะมีความเชื่อและอคติต่อผู้ประเมินผลมากกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องแนวคิด กฤษติกา แก้วประภา (2548, น. บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน การยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานธนาคารทหารไทย ในประเด็นความสัมพันธ์การรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานธนาคารส่วนใหญ่มีการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งด้านผู้ประเมิน ด้านวิธีการประเมิน และปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีผลการปฏิบัติงานต่างกัน

2. อายุ พบว่าอายุต่ำกว่า 35 ปี และ 35 ปีขึ้นไประดับความคิดเห็นภาพรวมต่อระบบประเมินรายบุคคลแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ย 0.66 โดยความคิดเห็นแตกต่างกันมากที่สุดด้านปัญหาและอุปสรรค สาเหตุจากอายุต่ำกว่า 35 ปี ระบบประเมินรายบุคคลสร้างความเข้าใจที่ไม่ชัดเจน ต้องทำงานเพิ่มขึ้น มีการแข่งขันสูง เกิดความกังวลในความไม่เชื่อมั่นต่อหลักการประเมินที่ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมต่อระบบมากกว่าอายุ 35 ปีขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องแนวคิด อรสา โพธิ์พุกข์ (2544, น. บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในวิทยาลัยเอกชน จากกลุ่ม

ตัวอย่างที่เป็นพนักงานในวิทยาลัยเอกชน ในประเด็นความยุติธรรมด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานพบว่า ด้านความยุติธรรมเชิงผลลัพธ์จากการประเมินและด้านความยุติธรรม

3. สถานภาพสมรส พบว่าสถานภาพโสดและสมรส ระดับความคิดเห็นภาพรวมต่อระบบประเมินรายบุคคลไม่แตกต่างกันมีค่าเฉลี่ย 0.02 โดยความคิดเห็นแตกต่างกันมากที่สุดด้านความคาดหวัง ข้าราชการที่สมรสแล้วมีความคาดหวังต่อระบบประเมินเพราะเห็นว่าจะส่งผลดีเป็นประโยชน์ต่อบุคคล องค์กรและตอบสนองความต้องการในอนาคต ช่วยสร้างแรงจูงใจต่อการทำงาน มีความกระตือรือร้น และรับผิดชอบมากกว่าสถานภาพโสด สอดคล้องแนวคิด (อลงกรณ์ มีสุทธา และ สมิต สัจฉกร, 2551, น. 1, 13) การประเมินรายบุคคลเป็นกระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการขององค์กรบรรลุเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน จนถึงระดับบุคคลเข้าด้วยกัน โดยผ่านกระบวนการกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการขององค์กรที่ชัดเจน การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม การติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างต่อเนื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ และผลที่ได้จากการประเมินนำไปประกอบการพิจารณาตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นต้น

4. ระดับการศึกษา พบว่าระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาโท และปริญญาโทขึ้นไป ระดับความคิดเห็นภาพรวมต่อระบบประเมินรายบุคคลไม่แตกต่างกันมีค่าเฉลี่ย 0.11 โดยความคิดเห็นแตกต่างกันมากที่สุดความคาดหวัง ข้าราชการระดับปริญญาโทขึ้นไป มีความต้องการความมั่นคง แรงจูงใจ รางวัลที่ได้รับจากประเมินรายบุคคลที่ส่งผลต่ออนาคตในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การศึกษามีส่วนช่วยต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ สูงกว่าการศึกษาต่ำกว่าปริญญาโท สอดคล้องกับแนวคิด (วันชัย มีชาติ, 2543, น. 69) ทฤษฎีเสริมแรงการเสริมแรงทางบวก (Negative Reinforcement : Avoidance learning) เป็นการที่พนักงานหลีกเลี่ยงผลของการกระทำที่ไม่พึงปรารถนา โดยพนักงานแสดงพฤติกรรมที่เป็นที่ต้องการขององค์กรออกมา เป็นการเรียนรู้ที่จะประพฤติตนให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ การเสริมแรงทางลบ เช่น การที่หัวหน้าตักเตือน การลงโทษ (Punishment) เป็นการเสริมแรงที่มุ่งหยุดพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาโดยการลงโทษ เป็นการเสริมแรงโดยการให้ผลในทางลบสำหรับพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเพื่อก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปสู่พฤติกรรมพึงปรารถนามากขึ้น

5. ระดับตำแหน่ง พบว่าระดับตำแหน่งปฏิบัติราชการและชำนาญการ ระดับความคิดเห็นภาพรวมต่อระบบประเมินรายบุคคลไม่แตกต่างกันมีค่าเฉลี่ย 0.08 โดยความคิดเห็น

แตกต่างกันมากที่สุดด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ข้าราชการในระดับชำนาญ ส่วนใหญ่จะได้รับการส่งเสริม สนับสนุน การฝึกอบรมในหลักสูตร ๆ ต่าง เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถอย่างสม่ำเสมอมากกว่าข้าราชการในตำแหน่งปฏิบัติการ สอดคล้องแนวคิด พรณราย อักษรถึง (2549) ศึกษาเรื่องการพัฒนาบุคลากรความต้องการของข้าราชการกรม ทรัพยากรน้ำ จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการ ในประเด็นการพัฒนาบุคลากรในสถานการณ์ ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการพบว่า ความคิดเห็นต่อปัญหาการพัฒนาอยู่ในระดับ ปานกลาง และความต้องการในด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ความต้องการพัฒนาจากมากไปหาน้อย ได้แก่ บุคลากรด้านการฝึกอบรม ด้านการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารวิชาการ ด้านการสอนงาน

6. อายุราชการ พบว่าอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป ระดับความคิดเห็น ภาพรวมต่อระบบประเมินรายบุคคลไม่แตกต่างกันมีค่าเฉลี่ย 0.02 โดยความคิดเห็นแตกต่างกันมากที่สุด ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ข้าราชการอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี เนื่องจากการเรียนรู้สิ่งใหม่ และการปรับตัวในการเปลี่ยนแปลงต่อระบบใหม่ ๆ เกิดการยอมรับได้ง่ายกว่า ข้าราชการอายุราชการ 5 ปีขึ้นไป สอดคล้องกับแนวคิด รัฐเขต เทียงธรรม (2549, น. 77) ศึกษา เรื่องทัศนคติต่อบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนการตลาดของ บริษัท ทูคอปอร์เรชั่น จำกัด มหาชน จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานฝ่ายการตลาด ในประเด็นทัศนคติต่อบรรยากาศในองค์กรมีผลต่อการปฏิบัติงาน พบว่า ผลการประเมินทัศนคติด้าน คุณสมบัติเฉพาะองค์การมีการกำหนดนโยบาย การปฏิบัติงาน การจัดทำแผนงาน การกระจาย งาน และการมอบหมายงานมีความชัดเจน เหมาะสมต่อแผนพัฒนาองค์การ

7. รายได้ พบว่ารายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท และ 10,000 บาทขึ้นไป ระดับ ความคิดเห็นภาพรวมต่อระบบประเมินรายบุคคลแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ย 0.33 โดยความคิดเห็นแตกต่างกันมากที่สุดด้านความร่วมมือร่วมใจ ข้าราชการรายได้ 10,000 บาทขึ้นไป สาเหตุจาก ความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวเพราะ การนำระบบประเมินเกิดการแข่งขันสูงส่งผลให้การรับฟังความคิดเห็น การช่วยเหลือกันเกิดขึ้น เพราะต่างคนต่างทำหน้าที่เพื่อให้ได้ผลงานสูงสุดของตนเองมากกว่าข้าราชการที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท สอดคล้องแนวคิด อลงกรณ์ มีสุทธา และ สมิต สัจฉกร (2551, น. 1, 13) การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือ หรือองค์ประกอบหนึ่งในกระบวนการบริหารทรัพยากร มนุษย์สมัยใหม่ที่องค์ประกอบต่าง ๆ มีความเชื่อมโยงและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความสอดคล้อง กับแผนธุรกิจขององค์การ โดยมีส่วนสำคัญที่ช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมี

ประสิทธิภาพ ข้อมูลที่ได้จากการประเมินสามารถจะนำไปใช้ประโยชน์ในการสรรหา คัดเลือก พนักงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน จำเป็นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางที่ คอยควบคุมให้การดำเนินการประเมินเป็นไปอย่างถูกต้องในทิศทางเดียวกัน วัตถุประสงค์ของ การประเมินผล การปฏิบัติงานโดยทั่วไป เป็นเครื่องมือในการพิจารณาความดีความชอบ สำหรับการขึ้นเงินเดือน พิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ลดขั้นลดตำแหน่ง โยกย้ายและปลดออกอย่างมี เหตุผล และมีความยุติธรรมแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อการพัฒนาบุคคล ผลการประเมินจะเป็น ประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อดี ข้อบกพร่องของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างและรักษาสัมพันธภาพ อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงานในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ขั้นตอนที ผู้บังคับบัญชาและพนักงานใช้ความพยายามร่วมกันในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน

การประเมินรายบุคคลเป็นเครื่องมือต่อการพัฒนาบุคคลและองค์กร ได้เป็นอย่างดี ในพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพให้ตรงกับความต้องการ และพัฒนาให้เป็นคนเก่ง ผู้บริหารหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรพิจารณาอย่างละเอียด รอบคอบ ต่อการออกแบบการประเมิน รายบุคคล โดยสร้างความชัดเจน ความเป็นธรรม และสามารถตรวจสอบความน่าเชื่อถือ และเป็น ที่ยอมรับของผู้รับการประเมินถูกต้องตามหลักการประเมินรายบุคคลทั้งด้านพฤติกรรม และ ผลการปฏิบัติงานแต่ละคน การประเมินรายบุคคลมีผลกระทบต่อบัจจัยภายในและภายนอกของ ข้าราชการ การสร้างความเข้าใจต่อระบบช่วยสร้างความกระตือรือร้น การทำอย่างเต็มที่และ เต็มใจ ส่งผลต่อการมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ เกิดความร่วมมือร่วมใจ ช่วยเหลือซึ่งกัน และกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิด วรรณกนก สุภวรรณรัตน์ (2548, น. 81-82) ศึกษาเรื่อง กระบวนการปรับตัวในการสื่อสารองค์กรของผู้บริหารชาวต่างชาติ กรณีศึกษา บริษัท คลิฟฟอร์ด ชานซ์ (ประเทศไทย) จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทเอกชน ในประเด็น การปรับตัวของพนักงานภายใต้สถานการณ์การสื่อสารระหว่างผู้บริหารชาวต่างชาติพบว่า บรรยากาศในการสื่อสารภายในหน่วยงานระหว่างพนักงานมีความเป็นกันเองสามารถพูดคุยได้ทุก เรื่องทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ยอมรับฟังความคิดเห็น และสามารถเสนอความคิดเห็น นอกจากนี้ปัจจัยการปรับตัวของผู้บริหารมีการประสานสัมพันธ์การทำงานร่วมกับบุคคลอื่นที่ดีใน การทำงาน สร้างความเคารพ ความเข้าใจซึ่งกันและกัน (อลงกรณ์ มีสุทธา และ สมิต รัชฎากร, 2551, น. 175-190) การประเมินผลการปฏิบัติงานตามกระบวนการและขั้นตอนต่าง ๆ การนำ ผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของแต่ละองค์กรต่อไป ซึ่งขึ้นอยู่กับ วัตถุประสงค์ที่องค์การคาดหวังให้เกิดสัมฤทธิ์ผล การนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในทาง ปฏิบัติ การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีการแจ้งให้พนักงานผู้ปฏิบัติงานทราบถึง

การปฏิบัติงานของตนว่ามีจุดแข็งและจุดอ่อนตรงไหน เพื่อจะได้แก้ไข ปรับปรุง การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงานช่วยให้มีโอกาสตรวจสอบความจำเป็นในการฝึกอบรม การขึ้นค่าจ้างเงินเดือนประจำปี หรือการปูนบำเหน็จความดีความชอบประจำปีเป็นผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ การโยกย้าย การประเมินผลการปฏิบัติงานจะช่วยให้สามารถพิจารณา และตัดสินใจว่า พนักงานผู้ปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่หรือไม่