

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ทัศนะของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่อการนำระบบประเมินรายบุคคลใช้ในองค์กร” มีวัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อศึกษาทัศนะต่อระบบประเมินรายบุคคล ทราบระดับความคิดเห็นที่มีต่อระบบการประเมินรายบุคคล และนำผลการศึกษาที่ได้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ทัศนะของข้าราชการต่อระบบในด้านต่าง ๆ เพื่อสามารถวัดระดับทัศนะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กร โดยศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและข้อมูลภาคสนามด้วยการแจกแบบสอบถามให้กับข้าราชการ จำนวน 75 ชุด ซึ่งสามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่กรอกข้อมูลครบถ้วนได้จำนวน 69 ชุด โดยสรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะได้ดังนี้

### สรุปผลการศึกษา

#### ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ

ข้าราชการกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาร้อยละ 68.1 เป็นเพศหญิง และร้อยละ 46.4 มีอายุระหว่าง 25-35 ร้อยละ 58.0 โสด ร้อยละ 55.1 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 40.6 ระดับตำแหน่งปฏิบัติการ ร้อยละ 37.7 มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี และร้อยละ 53.6 และมีรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท

#### ความคิดเห็นต่อระบบประเมินรายบุคคล

จากการศึกษาความคิดเห็นต่อระบบประเมินรายบุคคล โดยกำหนดลักษณะ 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านงานและสมรรถนะ ด้านการบริการที่ดี ด้านส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านจริยธรรม ด้านความร่วมมือแรงร่วมใจ ด้านปัญหาและอุปสรรค และด้านความคาดหวังดังนี้

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านงานและสมรรถนะ พบว่าระดับความคิดเห็นภาพรวมของข้าราชการมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 2.22$ ) เห็นด้วยระดับมากที่สุด การติดตามผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม และเห็นด้วยระดับน้อยที่สุด การประเมินมีหลักเกณฑ์และความยุติธรรม

2. ด้านการบริการที่ดี พบว่าระดับความเห็นภาพรวมของข้าราชการมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 2.17$ ) เห็นด้วยระดับมากที่สุด เกิดความตระหนักถึงประโยชน์สูงสุดของผู้รับบริการ และเห็นด้วยน้อยที่สุด การประสานงานภายในและภายนอกหน่วยงาน

3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ พบว่าระดับความคิดเห็นภาพรวมของข้าราชการมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 2.21$ ) เห็นด้วยระดับมากที่สุด ผู้ปฏิบัติงานเกิดการเรียนรู้ และสามารถพัฒนางานที่รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และเห็นด้วยน้อยที่สุด การสนับสนุนให้ศึกษาต่อในหลักสูตรต่าง ๆ ที่สูงขึ้น

4. ด้านจริยธรรม พบว่าระดับความคิดเห็นในภาพรวมของข้าราชการมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 2.18$ ) เห็นด้วยมากที่สุด ความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานช่วยสร้างความเข้มแข็งของทีมงาน และเห็นด้วยน้อยที่สุด การรับฟัง เอาใจใส่ทุกข์สุข เรื่องราวร้องทุกข์ของประชาชน

5. ด้านการร่วมแรงร่วมใจ พบว่าระดับความคิดเห็นในภาพรวมของข้าราชการมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 2.26$ ) เห็นด้วยมากที่สุด ทุกคนในองค์กรมีความพร้อมและมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร และเห็นด้วยน้อยที่สุด ความสามัคคี เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในองค์กร

6. ด้านปัญหาและอุปสรรค พบว่าระดับความคิดเห็นในภาพรวมของข้าราชการมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 2.10$ ) เห็นด้วยมากที่สุด การปฏิบัติงานมีการแข่งขันระหว่างผู้ปฏิบัติงานสูง และเห็นด้วยน้อยที่สุด ขาดความน่าเชื่อถือ ความเท่าเทียม และยุติธรรม

7. ด้านความคาดหวัง พบว่าระดับความคิดเห็นในภาพรวมของข้าราชการมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 2.43$ ) เห็นด้วยมากที่สุด ผู้ปฏิบัติงานได้รับโอกาสและส่งเสริมการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน และเห็นด้วยน้อยที่สุด ผู้ปฏิบัติงานได้รับโอกาส และส่งเสริมการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน

### ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับทัศนต่อระบบประเมินรายบุคคล

จากการศึกษาเกี่ยวกับทัศนของข้าราชการต่อระบบการประเมินรายบุคคล โดยกำหนดปัจจัยไว้ 7 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการ และรายได้ ดังนี้

1. ด้านเพศ ทัศนของข้าราชการในระบบประเมินรายบุคคลในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 0.10$ ) พบว่า ข้าราชการเพศหญิงและเพศชายไม่มีความแตกต่าง ระดับทัศนที่แตกต่างกัน

มากที่สุดด้านปัญหาและอุปสรรคต่อระบบประเมินรายบุคคล และแตกต่างกันน้อยที่สุดด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

2. ด้านอายุ ทัศนคติของข้าราชการในระบบประเมินรายบุคคลในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 0.66$ ) พบว่า อายุของข้าราชการต่ำกว่า 35 ปี และ 35 ปีขึ้นไปมีความแตกต่าง ระดับทัศนคติที่แตกต่างกันมากที่สุดด้านปัญหาและอุปสรรค และแตกต่างกันน้อยที่สุดด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านงานและสมรรถนะ

3. ด้านสถานภาพสมรส ทัศนคติของข้าราชการในระบบประเมินรายบุคคลในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 0.02$ ) พบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพโสด และสถานภาพสมรสแล้วไม่แตกต่างกัน ระดับทัศนคติที่แตกต่างกันมากที่สุดด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และแตกต่างกันน้อยที่สุดด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านงานและสมรรถนะ

4. ด้านระดับการศึกษา ทัศนคติของข้าราชการในระบบประเมินรายบุคคลในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 0.11$ ) พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาโทและสูงกว่าปริญญาโทไม่แตกต่างกัน ระดับทัศนคติที่แตกต่างกันมากที่สุดด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และแตกต่างกันน้อยที่สุดด้านการบริการที่ดี

5. ด้านระดับตำแหน่ง ทัศนคติของข้าราชการในระบบประเมินรายบุคคลในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 0.08$ ) พบว่าข้าราชการในระดับตำแหน่งปฏิบัติการและตำแหน่งชำนาญการไม่มีความแตกต่าง ระดับทัศนคติที่แตกต่างกันมากที่สุดด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และแตกต่างกันน้อยที่สุดด้านปัญหาและอุปสรรค

6. ด้านอายุราชการ ทัศนคติของข้าราชการในระบบประเมินรายบุคคลในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 0.02$ ) พบว่าข้าราชการในระดับอายุราชการน้อยกว่า 10 ปี และ 10 ปี ขึ้นไปไม่มีความแตกต่าง ระดับทัศนคติที่แตกต่างกันมากที่สุดด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และแตกต่างกันน้อยที่สุดด้านปัญหาและอุปสรรค

7. ด้านรายได้ ทัศนคติของข้าราชการในระบบประเมินรายบุคคลในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 0.33$ ) พบว่าข้าราชการที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทและรายได้ 10,000 บาทขึ้นไปมีความแตกต่าง ระดับทัศนคติที่แตกต่างกันมากที่สุดด้านการบริการที่ดี และแตกต่างกันน้อยที่สุดด้านจริยธรรม

### ข้อเสนอแนะ

1. การประเมินรายบุคคลในการปฏิบัติงาน องค์กรควรศึกษาด้านความรู้ความเข้าใจอย่างละเอียดถึงหลักการ ขั้นตอน และกระบวนการของการประเมินรายบุคคลเพื่อสามารถเป็นเครื่องมือช่วยเหลือพนักงานในการพัฒนา หรือปรับปรุงต่อไป
2. การประเมินรายบุคคลในการปฏิบัติงานควรชี้แจงรายละเอียดและได้รับการยอมรับจากบุคลากรหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และมีการประเมินในหลาย ๆ ระดับชั้น เพื่อทดสอบความเป็นธรรมที่ผู้ประเมิน ประเมินให้กับผู้รับการประเมิน
3. การประเมินรายบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญอย่างหนึ่งที่นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ควรตระหนักถึงความสำคัญต้องพิจารณาเนื้อหาสาระรูปแบบของการประเมินในการปฏิบัติให้สามารถเป็นเครื่องมือที่ดีในการพัฒนาบุคลากร
4. การสร้างแบบประเมินรายบุคคลควรเน้นวัตถุประสงค์และเป้าหมายในหลักธรรมาภิบาลและความเสมอภาค สิ่งเหล่านี้สามารถสร้างความสัมพันธ์บุคลากรและองค์กรในการสนับสนุนเกื้อกูลต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. การประเมินรายบุคคลก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตสามารถทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อนของพนักงานแต่ละคนเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาปรับปรุง ฝึกอบรม การปรับเปลี่ยนตำแหน่ง การโยกย้าย เงินเดือนเพื่อให้เหมาะสมกับบุคลากรในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาโดยนำตัวแปรอื่นนอกเหนือจากตัวแปรที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ เช่น การมีส่วนร่วมกับผู้บังคับบัญชาในการกำหนดเป้าหมายงาน การทดสอบความยุติธรรมต่อหลักการประเมิน
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกิจกรรมว่าระดับปรับตัวประเมินรายบุคคลแต่ละด้านมีความแตกต่างกันด้านใดบ้างเพื่อนำมาปรับปรุงด้านที่มีระดับการปรับตัวอยู่ในระดับน้อย