

บทที่ ๑

บทนำ



ความเป็นมาและความสำคัญของเรื่อง

ตำราวิชาการทางการบริหารทุกฉบับหากได้กล่าวถึงส่วนประกอบของหน่วยงานที่ภาษาดำราวิชาการเรียกว่า องค์การหรือเป็นภาษาอังกฤษว่า Organization แล้ว ตำราแทบทุกฉบับจะต้องกล่าวถึงส่วนประกอบขององค์การว่ามีส่วนประกอบอยู่ ๒ อย่างที่สำคัญ คือ ส่วนประกอบหลัก ได้แก่ มนุษย์ ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญขั้นพื้นฐานขององค์การ กับอีกส่วนหนึ่งที่เรียกว่าทรัพยากรอันได้แก่ สิ่งอื่น ๆ ทั้งหมดที่เหลือไม่ว่าจะเป็นอาคาร ถนนหนทาง น้ำประปา ไฟฟ้า โทรศัพท์ เครื่องยนต์กลไก การจัดระบบระเบียบของสังคมและอื่น ๆ^๑ เหตุที่วิชาการบริหารถือว่า มนุษย์เป็นส่วนประกอบสำคัญในการบริหาร ก็เพราะว่ามนุษย์นี้เองเป็นตัวทำการหรือเป็นตัวบริหารที่จะทำให้องค์การมีการเคลื่อนไหว เพราะมนุษย์ที่อยู่ในองค์การที่ว่าเป็นผู้กำหนดเป้าหมายให้องค์การเอง การที่มนุษย์เข้ามารวมกันเป็นส่วนหนึ่งในองค์การก็เพื่อที่จะให้องค์การเป็นเครื่องมือที่จะสร้างความพึงพอใจให้มนุษย์อย่างที่เขาต้องการ มีสิ่งต่าง ๆ มากมายในโลกนี้ที่มนุษย์ไม่อาจทำได้ด้วยตนเองแต่ลำพังจึงต้องอาศัยองค์การเป็นเครื่องมือช่วยลดข้อจำกัดของมนุษย์เองแล้วเอาชนะอุปสรรคได้ เมื่อมนุษย์หรือคนที่อยู่ในองค์การเป็นทั้งปัจจัยในการบริหารองค์การและเป็นตัวเอาประโยชน์จากองค์การด้วย ในขณะที่เดียวกันเช่นนี้จึงถือได้ว่ามนุษย์หรือคนเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดของการบริหาร

ในเรื่องของการบริหารงานบุคคลถือเป็นเรื่องสำคัญมากที่สุดเรื่องหนึ่ง เพราะผลสุดท้ายการงานทุกสิ่งทุกอย่างจะสำเร็จลุล่วงดังประสงค์หรือไม่จะต้องขึ้นอยู่กับคนซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติมันเอง มีโชชินไกล แม้ว่าคนซึ่งเป็นข้าราชการจะมีใช้วัสดุสิ่งของหรือเครื่องจักร แต่คนก็ต้องการทำนุบำรุงรักษา ดูแลเอาใจใส่และใช้งานที่เหมาะสมทั้งยังเป็นปัจจัยที่มีอายุใช้งานจำกัด แต่ก็มักจะให้ผลผลิตได้มากเกินค่าของตัวเองหากใช้ให้ดี^๒

^๑Herbert G.Hicks and C.Ray Gullett, The Management of Organizations, London:McGraw-Hill Book Company, 1979 P.23-25

^๒Charles B. Handy, Understanding Organizations, London:Penguin Books Ltd, 1979. P.250

การศึกษาเรื่องเกี่ยวกับการสำรวจความเห็นของข้าราชการกรมการปกครองที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานนี้ ผู้เขียนเห็นว่า เป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก เรื่องหนึ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของกรมการปกครอง เป้าหมายสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นกรมการปกครอง หรือหน่วยงานของรัฐหรือของเอกชน คือ การจัดการให้บุคคลในหน่วยงานมีประสิทธิภาพและทำงานได้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของหน่วยงาน กรมการปกครองเป็นหน่วยงานของรัฐหน่วยหนึ่งที่มีความสำคัญอยู่ในลำดับสูง เพราะข้าราชการของกรมการปกครองมีหน้าที่ที่ปฏิบัติ เกี่ยวโยงสัมพันธ์กับชีวิตและความเป็นอยู่ประจำวันของประชาชนมากที่สุด กรมการปกครองจึงจำเป็นต้องมีหน่วยงานที่จัดการเกี่ยวกับงานบริหารบุคคลที่มีประสิทธิภาพสามารถจัดคนที่เหมาะสมไปปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สำคัญ ๆ ที่จะช่วยบำบัดทุกข์ บำรุงสุข ให้กับประชาชนได้อย่างดีที่สุด วิธีการที่จะสรรหาบุคคล คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง ผูกอบรม ตามกระบวนการบริหารบุคคล จะต้องเกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเสมอ และการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยเฉพาะเพื่อการสรรหาและแต่งตั้งบุคคลจึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจอย่างยิ่ง

กรมการปกครองได้เริ่มทำการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดมาตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๐๗ จนบัดนี้เป็นเวลาเกือบ ๒๐ ปีแล้ว ผู้เขียนมีความสนใจว่า การประเมินผลนั้นทำโดยวิธีการใด ผลที่ได้จากการประเมินเป็นอย่างไรบ้าง และได้นำผลจากการประเมินไปใช้ประโยชน์อย่างไร สมดังที่ได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ตั้งแต่แรกที่ตั้งให้มีการประเมินผลหรือไม่ โดยเหตุนี้ผู้เขียนจึงตั้งเข็มเข้ามาศึกษาเรื่องราวของการประเมินผล พร้อมทั้งวัดทัศนคติของข้าราชการทั้งผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน โดยการสอบถาม สัมภาษณ์ และการตอบแบบสอบถาม โดยหวังจะได้คำตอบว่าการประเมินผลข้าราชการของกรมการปกครองนั้นได้นำเอาผลไปใช้ในการบริหารงานบุคคลเพียงใด สิ่งนี้คือความเป็นมาของเรื่อง

การศึกษาสักลงไปถึงเรื่องี่หน่วยราชการแทบทุกแห่งถือว่าเป็นเรื่อง "ปกปิด" ย่อมมีอุปสรรคมาก แต่เมื่อการศึกษาริวิจัยเรื่องนี้สำเร็จลง ผลที่ได้รับจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำคัญในการศึกษา การประเมินผลนั้นเท่ากับเป็นการหาข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมของข้าราชการที่มีต่องานของเขา ต่อบุคคลต่าง ๆ ในแวดวงของเขา และต่อสถาบันที่เขาสังกัดอยู่แล้วนำมาเอามาบันทึกไว้ใช้ประโยชน์ในการที่จะใช้งานคนคนนั้นให้ดีและมีคุณภาพสูงสุด ผู้เขียนจึงเห็นว่า เรื่องนี้เป็น เรื่องที่มีความสำคัญ น่าสนใจและมีคุณค่าควรแก่การศึกษา

นอกเหนือจากเรื่องความสำคัญของการประเมินผลที่มีต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การ ผู้เขียนได้พิจารณาเห็นว่าสิ่งที่หน่วยงานส่วนใหญ่ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของรัฐหรือของเอกชน มีความต้องการอย่างยิ่ง คือ "ผล" ของการปฏิบัติงาน (Productivity) เหตุที่กล่าวเช่นนั้นก็เพราะว่า หน่วยงานทุกแห่งต่างมีจุดมุ่งหมายที่จะให้หน่วยงานสามารถผลิตงานหรือผลิตผลตามวัตถุประสงค์ของ หน่วยงานนั้นออกมาให้ได้มากที่สุดอย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพสูงสุด หากเป็นหน่วยงานของ เอกชนสิ่งที่หน่วยงานนั้นมุ่งหมายคือกำไรที่มุ่งหวัง แต่ถ้าเป็นหน่วยงานของรัฐ เช่น กรมการปกครอง หรือที่ทำการปกครองอำเภอ สิ่งที่เป็นจุดมุ่งหมายสูงสุดคือ การให้บริการและช่วยเหลือประชาชนใน ขอบเขตที่รับผิดชอบให้ได้รับความสุขสบาย มีสภาพชีวิตและความเป็นอยู่ดี และสามารถประกอบอาชีพ สุจริตของตนได้โดยปกติสุข ปราศจากการล่วงละเมิดหรือรบกวนของผู้อื่น หน่วยงานทุกหน่วยจึงต้อง จัดการประเมินผลขึ้นเพื่อดูว่า "ผล" ที่หน่วยงาน "ผลิต" ออกไปสู่ภายนอกในห้วงเวลาหนึ่ง ซึ่งอาจ เป็นทุกหกเดือน หรือทุกหนึ่งปี ได้บรรลุจุดมุ่งหมายหรือไม่ มีโอกาสที่จะทำให้ "ผลิตภาพ" เพิ่มขึ้น ได้หรือไม่อย่างไร และถ้าหากผลที่ได้รับไม่เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ จะตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขอย่างไร จึงจะให้ผลที่ได้ผลิตออกมาเป็นไปตามเป้าหมาย

มีองค์ประกอบอะไรบ้างที่เกี่ยวข้องกับการไปสู่เป้าหมายของหน่วยงานในแง่ "ผล" ที่ หน่วยงานมุ่งหวัง ผู้เขียนได้กล่าวถึงองค์ประกอบของหน่วยงานหรือองค์การแล้วและเห็นว่า "คน" เป็นปัจจัยที่สำคัญมากที่สุดสำหรับการบริหารองค์การ และเช่นเดียวกันกับกรณี "ผลิตภาพ" หรือ "ผล" (Productivity) ที่หน่วยงานหรือองค์การมุ่งหมาย คือ "คน" อีกเช่นเดียวกับที่มีความ สำคัญสูงสุดในบรรดาองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับ "ผลิตภาพ" ผู้เขียนได้ศึกษาทราบว่าเมื่อผู้มาถึง ๓๒ ชนิด ซึ่งอาจพิจารณาได้จากแผนภูมิต่อไปนี้

จากแผนภูมิจะเห็นได้ว่าองค์ประกอบหลักที่สำคัญต่อผลิตภาพ มีอยู่เพียง ๒ อย่างคือ

๑. วัสดุและวิทยาการในการผลิตหรือในการปฏิบัติงาน (๒)
๒. ผู้ปฏิบัติงาน (๓)

ซึ่งหมายถึงว่า การที่จะมีผลิตภาพออกมาจากหน่วยงานจะต้องประกอบด้วยวัตถุดิบ ความรู้และเทคโนโลยีที่จำเป็นและการจัดการส่วนหนึ่งกับผู้ปฏิบัติงานอีกส่วนหนึ่ง

หากพิจารณาในแง่ที่เป็นหน่วยงานของรัฐอาจหมายถึง

๑. วัสดุอุปกรณ์ กฎหมายระเบียบแบบแผน และการบริหารงาน
๒. ข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน

ดังนั้นจึงพอสรุปได้ว่า ความสำคัญของ "งาน" ไม่ว่าจะเป็นงานของเอกชนหรืองานของรัฐอยู่ที่ "ผลของงาน" (Productivity) ผลของงานที่ว่านี้จะดีหรือเลวจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับองค์ประกอบทั้ง ๒ ประการดังกล่าวแล้ว เช่นนี้การศึกษาในเรื่องของการประเมินผลการปฏิบัติงานจึงเป็นเรื่องสำคัญและน่าสนใจอย่างยิ่ง เพราะเท่ากับเป็นเรื่องของการศึกษาถึง "ผลงาน" ของหน่วยงานโดยตรง ผลงานของหน่วยงานหรือผลงานของตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงาน จะบอกได้ถึงความก้าวหน้าของหน่วยงานอย่างชัดเจน หากมีการประเมินผลที่ถูกวิธีและถูกต้อง

วัตถุประสงค์และขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาเรื่องการสำรวจความคิดเห็นที่เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมการปกครองนี้มีวัตถุประสงค์สำคัญ ๆ ดังนี้คือ

๑. เพื่อค้นคว้าในรายละเอียดให้ทราบถึงวิธีการและกระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการปกครอง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานบุคคลของกรมการปกครอง
๒. เพื่อให้ทราบความคิดเห็นของข้าราชการกรมการปกครอง ในฐานะผู้ถูกประเมินและผู้ประเมินที่มีต่อการประเมินผลว่ามีแนวโน้มอย่างไร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงการประเมินผล

๓. เพื่อศึกษาให้ทราบถึงประโยชน์ของการนำเอาผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในด้านการบริหารงานบุคคล การวางแผนงานต่าง ๆ ตลอดจนถึงแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขให้วิธีการประเมินผล และการนำผลการประเมินไปใช้ให้สามารถใช้ได้เป็นประโยชน์มากที่สุด และหน่วยงานอื่น ๆ สามารถนำผลจากการศึกษานี้ไปใช้ปรับปรุงในส่วนของงานได้อีกด้วย

เพื่อให้การศึกษาเรื่องนี้ได้ประโยชน์สูงสุดดังวัตถุประสงค์ที่กล่าวแล้ว จึงกำหนดขอบเขตของการศึกษาให้อยู่ในขอบเขตดังนี้

๑. ศึกษาวิธีการและกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการปกครอง นับตั้งแต่เริ่มมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์เกี่ยวกับการประเมินผลตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

๒. ศึกษาสอบถามและรวบรวมความคิดเห็นของข้าราชการกรมการปกครอง (กลุ่มตัวแทน) ทั้งในฐานะผู้ถูกประเมินผล และผู้ประเมินผล เกี่ยวกับการประเมินผล และการนำผลการประเมินไปใช้ในการบริหารงานบุคคล การศึกษาโดยวิธีการสอบถาม หรือการทดสอบแบบสอบถามจะใช้วิธีสุ่มตัวอย่างตามหลักวิธีการวิจัยเพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับความเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือข้อเสนอแนะในเรื่องนี้ ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของกรมการปกครองต่อไปในอนาคต

๓. ศึกษาความเห็นของข้าราชการกรมการปกครองที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อมิให้เกิดความสับสนกับเรื่องการประเมินผลอย่างอื่นที่กรมการปกครองได้ปฏิบัติอยู่ในลักษณะที่คล้ายคลึงกันในอนาคตปฏิบัติ แต่มีวัตถุประสงค์แตกต่างกัน เช่น การประเมินผลเพื่อคัดเลือกข้าราชการเข้าอบรมในวิทยาลัยการปกครอง การประเมินผลโดยผู้ตรวจราชการกรม และการประเมินผลโดยปลัดจังหวัด หรือการประเมินผลเพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่ง

สมมติฐานที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาเรื่องนี้ผู้เขียนได้ตั้งสมมติฐานไว้ ๓ ประการที่จะพยายามพิสูจน์ให้เห็นตามสมมติฐาน คือ

๑. มีสหสัมพันธ์เชิงปฏิฐาน (Positive correlation) ระหว่างการประเมินผลการปฏิบัติงาน กับการนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลอย่างเต็มที่

๒. มีสหสัมพันธ์เชิงปฏิฐานระหว่างการประเมินผลการปฏิบัติงานกับการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาบุคคล

๓. มีสหสัมพันธ์เชิงปฏิฐานระหว่างการประเมินผลการปฏิบัติงานกับความเชื่อถือได้ และความเที่ยงตรงในการประเมินผล

สมมุติฐานทั้งสามข้อดังกล่าวนี้ได้ตั้งขึ้นภายหลังจากได้ทำการศึกษารายละเอียดของผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการปกครอง ซึ่งกองอัตรากำลังและส่งเสริมสมรรถภาพได้รวบรวมไว้ ผู้เขียนได้พบว่าได้มีการบันทึกและรวบรวมผลที่ได้จากการประเมินเก็บไว้เป็นข้อมูลรายปีเป็นจำนวนมาก และกองอัตรากำลังและส่งเสริมสมรรถภาพได้ใช้อ้างอิงในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน พ.ศ. ๒๕๒๒ กองอัตรากำลังฯ ได้จัดพิมพ์เอกสารที่เรียกชื่อว่า รายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการปกครองประจำปี พ.ศ. ๒๕๒๑ ออกเผยแพร่ ซึ่งเป็นการชี้ชัดว่าได้มีการนำเอาผลจากการประเมินออกมาใช้ประโยชน์ไม่ว่าทางใดก็ทางหนึ่ง ในส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล นอกจากนี้ยังมีความเคลื่อนไหวในเรื่องนโยบายเร่งด่วนของกรมการปกครอง ข้อ ๑.๑๒ และ ๑.๑๓ ที่จะเร่งรัดปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านการบริหารงานบุคคลให้ข้าราชการมีขวัญและกำลังใจ มีความรับผิดชอบ ริเริ่ม และเสียสละ เพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม ซึ่งผู้เขียนเห็นว่า การดำเนินการตามนโยบายนี้จะต้องเกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างแน่นอน ผู้เขียนได้ศึกษารายละเอียดจากแบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีเพื่อพิจารณาความเหมาะสมที่ใช้และทดลองประเมินด้วยตนเองเพื่อเป็นการทดสอบแบบตามวิธีการของผู้เขียนด้วย

จากการศึกษาดังกล่าวทำให้ผู้เขียนสามารถกำหนดแนวทางศึกษาและกำหนดสมมุติฐานเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาเกี่ยวกับความเห็นของข้าราชการกรมการปกครองที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังได้กำหนดเป็นสมมุติฐานที่กล่าวข้างต้นแล้ว และผู้เขียนยังเชื่อมั่นด้วยว่าสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เป็นสมมุติฐานที่สามารถพิสูจน์ได้ด้วยผลจากการสอบถามความเห็นหรือโดยวิธีการทางการวิจัยซึ่งจะได้ดำเนินการต่อไป

ระยะเวลาในการศึกษา

เพื่อให้การศึกษาเรื่องนี้ได้ผลดีสมดังวัตถุประสงค์และความมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ผู้เขียนได้แบ่งระยะเวลาการศึกษาเรื่องนี้ออกเป็น ๔ ระยะ คือ

๑. ระยะแรกเป็นระยะที่ทำการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร หนังสือ และสิ่งพิมพ์ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผล ซึ่งมี ๒ ส่วน คือ ส่วนที่เป็นทฤษฎีหรือหลักการปฏิบัติในการประเมินผลงาน ลักษณะต่าง ๆ ตลอดจนส่วนดีและส่วนเสียของการประเมินผล สำหรับส่วนที่สองเป็นการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการจัดทำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการปกครอง นับตั้งแต่เริ่มต้นครั้งแรกเมื่อ พ.ศ. ๒๕๐๗ ระยะแรกนี้ใช้เวลาประมาณ ๘ สัปดาห์

๒. ระยะที่สอง ผู้เขียนใช้เวลาประมาณ ๔ สัปดาห์ในการสังเกตการปฏิบัติงานจริงของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมการปกครอง โดยเริ่มต้นตั้งแต่การสำรวจจำนวนข้าราชการที่จะทำการประเมินผล จัดเตรียมแบบประเมินผล กำหนดเวลาการปฏิบัติ การส่งแบบสอบถาม และเพื่อเป็นการประหยัดเวลาเจ้าหน้าที่ได้สังเกตการปฏิบัติและลงมือทดลองปฏิบัติในการเก็บรวบรวมแบบประเมินผลของข้าราชการแต่ละระดับ การเก็บข้อมูลจากแบบประเมินผล การวิเคราะห์และสรุปเป็นรายงานเสนอต่อผู้บังคับบัญชา โดยวิธีนี้ผู้เขียนสามารถเข้าใจได้ลึกซึ้ง และมองเห็นสิ่งที่ควรเสนอแนะให้ทำการแก้ไขไม่น้อย

๓. ระยะที่สามผู้เขียนใช้เวลาประมาณ ๒๐ สัปดาห์ในการเตรียมแบบสอบถาม ทดสอบแบบสอบถาม และทดสอบหิวข้อคำถามในการสัมภาษณ์ ทดแบบสอบถามไปยังผู้ถูกประเมินผลและผู้ประเมินผลทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ออกสัมภาษณ์ข้าราชการที่ถูกประเมินผลและผู้ประเมินผล พร้อมกับรื้อรับแบบสอบถามที่ได้รับตอบคืนมา รวบรวมจัดหมวดหมู่ และเตรียมวิเคราะห์

๔. ระยะที่สี่ ซึ่งเป็นระยะสุดท้าย ผู้เขียนได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จำแนกและวิเคราะห์สรุปและเขียนรายงาน ซึ่งใช้เวลาทั้งหมดในตอนสุดท้ายนี้ก่อนการเขียนต้นฉบับวิทยานิพนธ์เป็นเวลา ๔๐ สัปดาห์

รวมระยะเวลาที่ใช้ในการเขียนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นเวลาทั้งสิ้น ๑ ปีกับ ๖ เดือน ทั้งนี้ยังไม่รวมเวลาอีกประมาณ ๖ เดือนที่ศึกษาริธีการทำวิทยานิพนธ์และที่ใช้ในการตรวจสอบเลือกหัวข้อของวิทยานิพนธ์ และการเสนอหัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษา เรื่องความเห็นที่เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการปกครอง ผู้เขียนคาดว่าจะได้ประโยชน์ดังนี้ คือ

๑. ประโยชน์ต่อการศึกษาวิชาการบริหารงานบุคคล ผู้เขียนเชื่อว่าผลการค้นคว้าฉบับนี้จะเป็นประโยชน์อย่างดีสำหรับผู้สนใจศึกษาเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารงานบุคคล วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีใจฉบับแรกที่ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน และเชื่อว่าคงไม่ใช่วิธีฉบับสุดท้ายที่จะศึกษา เรื่องนี้ จึงเชื่อว่าวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นแนวทางให้ผู้สนใจได้นำไปพิจารณาและทำการศึกษาค้นคว้าให้ละเอียดลึกซึ้งลงไปอีก

๒. ประโยชน์ต่องานของกรมการปกครอง ผู้เขียนเชื่อว่าข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของผู้เขียนจะเป็นประโยชน์ต่อกรมการปกครองในอันจะนำไปพิจารณาปรับปรุงงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลบางส่วน โดยที่ผู้เขียนพิจารณาเห็นว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของกรมการปกครองนั้นใช้มาเป็นเวลาเกือบ ๒๐ ปีแล้วยังมิได้มีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะที่สำคัญไปจากที่ได้ปฏิบัติในครั้งแรกเมื่อ พ.ศ. ๒๕๐๗ เลย

๓. เป็นเอกสารอ้างอิงทางวิชาการที่มีข้อมูลสถิติเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการปกครองอีกฉบับหนึ่ง ที่ได้จากการทอสอบสอบถามและการวิเคราะห์ผล

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย