

การสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการปกครอง



นายสมภพ เขาวนพันธ์สกุล

005273

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

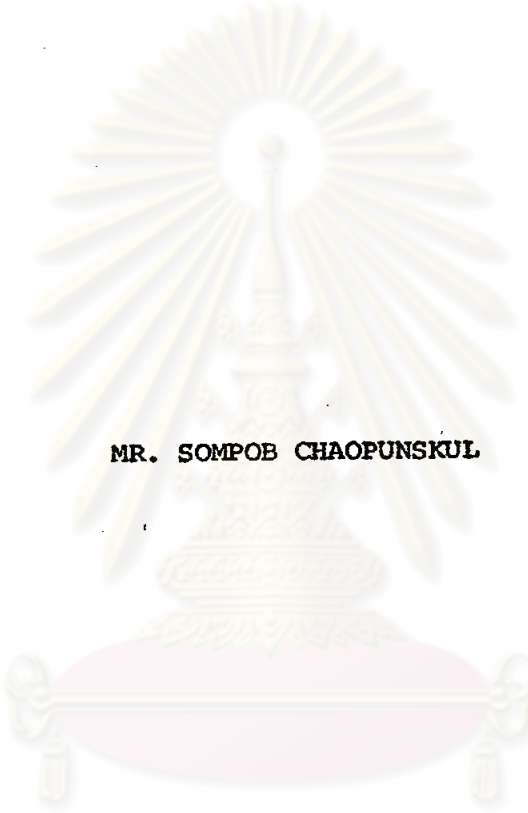
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโท สาขาบริหารศาสตร์มหาบัณฑิต

ภาควิชาพาณิชยศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๖๒

**OPINION SURVEY OF THE DEPARTMENT OF LOCAL ADMINISTRATION'S
PERFORMANCE EVALUATION**



MR. SOMPOB CHAOPUNSKUL

**ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**
A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Commerce

Department of Commerce

Graduate School

Chulalongkorn University

1979

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การสำรวจความคิดเห็นที่เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการกรมการปกครอง

โดย นายสมภพ เซาว์พันธ์สกุล

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ

ภาควิชา พาณิชยศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

.....*ศิริโสภาคย์*.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุประดิษฐ์ อนุภาค)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....*ศาสตราจารย์ เถาว์ลัย นันทากวีวัฒน์*.....ประธานกรรมการ
(ศาสตราจารย์ เถาว์ลัย นันทากวีวัฒน์)

.....*ไพฑูริย์ บุญวัฒน์*.....กรรมการ
(นายไพฑูริย์ บุญวัฒน์)

.....*อภิชัย เห่งผล*.....กรรมการ
(นายอภิชัย เห่งผล)

.....*ศิริโสภาคย์*.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การสำรวจความคิดเห็นที่เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ
กรมการปกครอง

ชื่อผู้ศึกษา นายสมภพ เขาวนัพันธ์สกุล

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ศรีโสภากย์ บุรพาเตชะ

ภาควิชา พาณิชยศาสตร์

ปีการศึกษา ๒๕๒๒



บทคัดย่อ

เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๐๗ กรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย ได้เริ่มนำเอาหลักการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการมาใช้ในการบริหารงานบุคคลแผนใหม่ โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานของข้าราชการ และเพื่อการบริหารงานบุคคลของกรมการปกครอง ซึ่งมีข้าราชการอยู่ที่วราขอาณัติกร โดยได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานไว้เป็นระเบียบของกระทรวงมหาดไทย

การประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าว เป็นการประเมินโดยระบบผู้บังคับบัญชาเหนือตนเป็นผู้ทำการประเมิน โดยใช้แบบรายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ซึ่งได้ใช้มาตั้งแต่เมื่อเริ่มแรกใช้ระเบียบกระทรวงมหาดไทย โดยมีการแก้ไขเพียงเล็กน้อยเท่านั้น และข้าราชการที่ได้รับการยกเว้นไม่ต้องเป็นผู้ถูกประเมินก็มีเพียงอธิบดีกรมการปกครองและรองอธิบดีอีก ๓ ท่านเท่านั้น ขอบเขตของการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยนั้นนอกจากประเมิน เรื่องการปฏิบัติงานแล้วยังครอบคลุมไปถึงความประพฤติ อุปนิสัยใจคอ ทั้งส่วนตัวและเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความเป็นไปในครอบครัว และหลังจากผู้บังคับบัญชาโดยตรงตามสายงานได้ประเมินผลแล้ว แบบรายงานการประเมินผลจะต้องถูกนำไปเสนอต่อผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปอีก เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาเหล่านั้นประเมินหรือให้ความเห็นอีกชั้นหนึ่งก่อนจะส่งไปรวบรวมหรือวิเคราะห์ในกองอัตรากำลัง และส่งเสริมสมรรถภาพซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่

การศึกษา เรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการปกครองฉบับนี้ มีความมุ่งหมายที่จะสำรวจทัศนคติหรือความเห็นของข้าราชการกรมการปกครองที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นผู้ทำการประเมินและผู้ถูกประเมิน และเพื่อศึกษาว่ากรมการปกครองได้นำเอาผลที่ได้รับจากการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของกรมเพียงใด

การสำรวจทัศนคติของข้าราชการดังกล่าว ได้กระทำโดยใช้การทอแบบสอบถาม สุ่มตัวอย่างจากกลุ่มข้าราชการกรมการปกครอง ที่เป็นเสมือนตัวแทนของข้าราชการทั่วประเทศ

ผลจากการสำรวจและศึกษาริวิจัยได้พบว่า ข้าราชการกรมการปกครองส่วนใหญ่เห็นว่า กรมการปกครองได้นำเอาผลที่ได้รับจากการประเมินไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของกรมเพียงบางส่วน เช่น การปรับปรุงสมรรถภาพของข้าราชการที่บกพร่องในความประพฤติ

กรมการปกครองได้ใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบต่าง ๆ อีกหลายแบบนอกเหนือจากแบบที่ใช้ประจำปีด้วยวัตถุประสงค์ต่าง ๆ กัน เช่น การประเมินผลเพื่อคัดเลือกบุคคลเข้ารับการศึกษาระดับปริญญาตรี การประเมินผลเพื่อคัดเลือกบุคคลเข้ารับการศึกษาอบรมในวิทยาลัยการปกครอง เป็นต้น และยังปรากฏจากการศึกษาริวิจัยนี้ด้วยว่า กรมการปกครองได้ใช้ผลจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในการบรรจุแต่งตั้งโยกย้ายในอัตราที่ต่ำ

ผู้เขียนมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะว่า ในทางที่ถูกต้องกรมการปกครองควรจะได้แก้ไขปรับปรุงระเบียบวิธีการ หลักเกณฑ์และแบบที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเสียใหม่ให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน และกรมการปกครองควรเน้นเรื่องการใช้ผลจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการให้เป็นประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของกรมอย่างเต็มที่

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Thesis Opinion Survey of The Department of Local Administration's
Performance Evaluation.
Name Mr. Sompob Chaopunskul
Thesis Advisors Deputy Professor Sirisopak Buraphadeja
Department Commerce
Academic Year 1979

ABSTRACT

In 1954 the Local Administration Department (LAD) Ministry of Interior has started to bring performance evaluation into the department's personnel management system. Its major contribution to personnel management as stated in the Ministerial Order is to assist in improving staff performance, identifying training needs and adjusting personnels in offices through out the country.

Performance evaluation as mentioned above is officially done by a supervisor in each office for the staff he supervises. Performance evaluation form which is used now is the only kind of form to be used in evaluating all levels of staff except the Director-General and his Deputies' level who are exempt by order. The scope of evaluation includes all aspects of personal behavior towards job performance and family concerns. After evaluating by an immediate supervisor, all evaluation forms are submitted to higher executive officers for their comments before sending to the personnel office in the central administration.

3

The objective of this study is concerned with the attitude survey relating to performance evaluation of Local Administration Department's officials and is to find out how performance evaluation in the Local Administration Department has contributed to their personnel management.

The Survey is conducted by random sampling method. A certain amount of copy of questionnaires are sent out to the LAD officials both in provincial and central offices to be answered. Among those officials, some are the sole evaluatees and some are both evaluatees and evaluators as categorized by the Ministerial Order; they are asked to complete the questionnaires as evaluatees and as evaluators or both positions.

The findings are quite interesting. The survey results that the majority of the officials who answered the questionnaires do not think that the Department has really used performance evaluation which is done every year as a tool in personnel management except for some kind of staff improvement. Those who are found misbehaved, through evaluation, according to rating standards must be notified by official letter from the Director-General himself. The following-year-evaluation is considered as a proof of improvement. A person who failed to improve must be renotified for 3 times before the disciplinary action is taken against him.

It is evident that there are other kinds of evaluation being done in the Department's personnel management which have other different purposes such as training and promotion. Moreover, it is also evident that there are limited uses of performance evaluation in personnel management in the Local Administration Department.

This thesis suggests several improvements concerning performance evaluation which should be done in order to get better uses from performance evaluation to more advantage in personnel management of the Local Administration Department. Evaluation form must be changed to suit the level and type of person to be evaluated. Different questions must be invented for different level of officials. To scholars in personnel administration, performance evaluation is an important tool for personnel management. Its results reflect the pictures of personnels and organization they are working in. The Local Administration Department should concentrate more in utilizing performance evaluation in its personnel management system.



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่องนี้เกิดขึ้นเนื่องจากผู้เขียนมีความสนใจการบริหารงานบุคคลมาเป็นเวลานาน และเห็นว่ากรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ซึ่งเป็นหน่วยงานใหญ่ที่มีความสำคัญอย่างสูงในการบริหารงานของประเทศ มีความสัมพันธ์กับความเป็นอยู่ประจำวันของประชาชนมากที่สุด และมีหน้าที่ในการบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้ประชาชน มีข้าราชการในสังกัดปฏิบัติหน้าที่ประจำอยู่ที่ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคนั้น กรมการปกครองได้จัดงานด้านการบริหารงานบุคคลอย่างใดบ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ที่กรมการปกครองเริ่มใช้ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๐๗ เป็นต้นมานั้น กรมการปกครองได้นำผลจากการประเมินไปใช้ประโยชน์ในด้านการปรับปรุงการปฏิบัติงานหรือเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานได้เพียงใด บรรลุผลตามความมุ่งหมายที่เริ่มจัดให้มีการประเมินผลหรือไม่ ผู้เขียนจึงตัดสินใจเขียนเรื่องนี้ โดยศึกษาเรื่องราวการประเมินผลของกรมการปกครอง พร้อมทั้งสำรวจทัศนคติของข้าราชการที่มีต่อการประเมินผล ทั้งผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน โดยการสอบถามสัมภาษณ์ และการทอคนแบบสอบถาม โดยหวังจะได้คำตอบว่ากรมการปกครอง ได้นำเอาผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลเพียงใด

การค้นคว้าวิทยานิพนธ์และเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้เขียนได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์ศิริโรโสภากย์ บุรพาเดชะ อาจารย์ที่ปรึกษาและกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้กรุณาให้คำแนะนำให้ข้อคิดเห็น ทักท้วง แก้ไขการเขียนวิทยานิพนธ์นับตั้งแต่เริ่มแรกจนวิทยานิพนธ์สำเร็จเป็นรูปเล่ม

ศาสตราจารย์เถาว์วัลย์ นันทาทวีวัฒน์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ คุณไพฑูรย์ บุญวัฒน์ คุณวชิระ เพ็งผล กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ อาจารย์วันทนีย์ ดำรงชัย ผู้ตรวจวิทยานิพนธ์ ท่านทั้งสองดังกล่าวมานี้ได้กรุณาร่วมตรวจสอบ ทักท้วง และให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ผู้เขียน และท่านยังมีส่วนสำคัญที่ ช่วยให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสิ้นสมบูรณ์ดังที่เห็นอยู่ขณะนี้

คุณขวัญชัย เองพูลธนา คุณสุวัฒน์ หันประวดี คุณวิบูลย์ เหลืองสะอาด คุณศุภชัย เหลืองแสงทอง คุณณรงค์ อาริมิตร และคุณวินัย อิ่มใจ ทุกท่านที่เอ่ยนามมานี้จัดว่าเป็นกำลังสำคัญที่ช่วยเป็นธุระด้านรวบรวมจัดหาเอกสาร ข้อมูล ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการเรียบเรียงและค้นคว้าอย่างเต็มใจและเต็มกำลังความสามารถ

ข้าราชการในสังกัดกรมการปกครองทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ซึ่งผู้เขียนไม่อาจทราบ
นามได้ที่ได้สละเวลาช่วยตอบแบบสอบถามทั้งหมด ที่ผู้เขียนได้รวบรวมมาทำการวิเคราะห์ วิจัย และ
เรียบเรียง เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

บุคคลสำคัญที่ผู้เขียนจะละเว้นที่จะกล่าวถึงไม่ได้คือ คุณเพ็ญศรี เขาวนพันธ์สกุล ภรรยาของ
ผู้เขียนที่คอยให้กำลังใจและทุ่มเทกำลังกายช่วยเหลือน้อย่างสำคัญ เพียงเพื่อที่ต่อการเห็นความสำเร็จ
ของผู้เขียนเท่านั้น ซึ่งผู้เขียนขอจารึกบุญคุณไว้ชั่วนิรันดร

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณทุกท่านที่ได้กล่าวนามและมีได้กล่าวนามมาข้างต้นนี้ทั้งหมด ที่ได้
มีส่วนช่วยเหลือ สนับสนุนและผลักดันให้ผู้เขียนประสบความสำเร็จในการเขียนวิทยานิพนธ์ เรื่องนี้สมดัง
ที่ตั้งความประสงค์ไว้ วิทยานิพนธ์เล่มนี้หากมีส่วนดีหรือมีประโยชน์ ผู้เขียนขอมอบความดีหรือมีประโยชน์
นั้นให้แก่บุพการี ภรรยา บุตรและผู้มีพระคุณต่อผู้เขียนทุกท่าน หากมีสิ่งใดที่บกพร่องหรือ เป็นที่เสียหาย
อันเนื่องมาจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้เขียนขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว.

สมภาพ เขาวนพันธ์สกุล

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการตารางประกอบ

ตารางที่	หน้า
๑. แสดงจำนวนข้าราชการกรมการปกครอง : แยกตามระดับ.....	๔๗
๒. แสดงวุฒิทางการศึกษาของข้าราชการกรมการปกครอง.....	๔๗
๓. แสดงการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ผู้ถูกประเมิน : ผู้ประเมิน).....	๔๗
๔. แสดงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาชั้นสูงผู้ให้ความเห็นประกอบ.....	๔๘
๕. แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม.....	๑๑๗
๖. แสดงระยะเวลาการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	๑๑๘
๗. แสดงเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	๑๒๐
๘. แสดงอายุตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	๑๒๑
๙. แสดงวุฒิทางการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	๑๒๒
๑๐. สถานภาพทางครอบครัวของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	๑๒๒
๑๑. สังกัดครั้งแรกในการรับราชการของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	๑๒๓
๑๒. ระยะเวลาที่รับราชการในสังกัดกรมการปกครองของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	๑๒๔
๑๓. รายได้/บาท ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	๑๒๕
๑๔. อาชีพของคู่สมรสของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	๑๒๖
๑๕. คนในอุปการะของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	๑๒๗
๑๖. เกี่ยวกับบ้านที่อยู่อาศัยของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	๑๒๘
๑๗. เปรียบเทียบรายได้กับรายจ่ายของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	๑๒๙
๑๘. ทัศนะเกี่ยวกับระบบงาน.....	๑๓๐
๑๙. ทัศนะต่อผู้ร่วมงาน.....	๑๓๐
๒๐. เกี่ยวกับแบบประเมินผล (ด้านการนำไปใช้ประโยชน์).....	๑๓๔
๒๑. ทัศนะต่อแบบประเมินผล (ด้านแสดงรายละเอียด).....	๑๓๔
๒๒. ความรู้เกี่ยวกับบุคคลที่จะประเมิน.....	๑๓๖
๒๓. ทัศนะต่อการนำผลการประเมินไปใช้ (ด้านผู้ถูกประเมินเอง).....	๑๓๗
๒๔. วัดความเที่ยงตรงและเชื่อมั่นได้ของการประเมิน (ด้านการนำผลไปใช้).....	๑๓๘

ตารางที่	หน้า
๒๕. วัดความเที่ยงตรงและเชื่อมั่นได้ (ด้านการพิจารณาองโทษ).....	๑๓๙
๒๖. วัดความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นได้ (ด้านสัมพันธภาพส่วนตัว).....	๑๔๐
๒๗. วัดทัศนคติต่อการนำผลการประเมินไปใช้ (Two ways communication)..	๑๔๑
๒๘. วัดทัศนคติต่อการนำผลการประเมินไปใช้ (ด้านการพัฒนา).....	๑๔๑
๒๙. วัดทัศนคติ ต่อความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นได้ (การคัดเลือกคน).....	๑๔๒
๓๐. วัดทัศนคติ ต่อความเที่ยงตรง (ด้านระยะเวลา).....	๑๔๓
๓๑. ทัศนคติต่อการพิจารณาของผู้บังคับบัญชาชั้นสูง.....	๑๔๔
๓๒. วัดทัศนคติในการเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาบุคคล.....	๑๔๕
๓๓. วัดทัศนะ เกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพ.....	๑๕๐
๓๔. วัดทัศนคติต่อความ เที่ยงตรงและ เชื่อมั่นได้.....	๑๕๑
๓๕. ทัศนะต่อการพัฒนาบุคคล.....	๑๕๒
๓๖. ทัศนะต่อความ เที่ยงตรงและความ เชื่อมั่นได้ (ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ถูก ประเมินแก้ข้อกล่าวหาได้).....	๑๕๓
๓๗. ทัศนะต่อความ เที่ยงตรงและความ เชื่อมั่นได้ (ผู้ตรวจราชการกรมการปกครอง ควรเข้ามีส่วนด้วย).....	๑๕๔
๓๘. วัดความ เที่ยงตรงและความ เชื่อมั่นได้ (ความซื่อตรงของผู้ประเมิน).....	๑๕๕
๓๙. ทัศนคติต่อการนำเอาผลการประเมินไปใช้.....	๑๕๖
๔๐. ทัศนะต่อการนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคล.....	๑๕๗
๔๑. ทัศนะต่อความ เที่ยงตรงและความ เชื่อมั่นได้.....	๑๕๘
๔๒. ทัศนะต่อการใช้ผลการประเมินในการบริหารบุคคล.....	๑๕๙
๔๓. ทัศนะต่อการ เพิ่มประสิทธิภาพและการพัฒนาบุคคล.....	๑๖๐
๔๔. ทัศนะต่อการบริหารบุคคล.....	๑๖๑

รายการแผนภูมิประกอบ

แผนภูมิที่	หน้า
๑. แสดงองค์ประกอบของผลผลิตของหน่วยงาน.....	๔
๒. แสดงระบบการบริหารงานบุคคลกรมการปกครอง.....	๑๑๒



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
รายการตารางประกอบ.....	ช
รายการแผนภูมิประกอบ.....	ญ
บทที่ ๑ บทนำ.....	๑
ความเป็นมาและความสำคัญของ เรื่อง.....	๑
วัตถุประสงค์และขอบเขตของการศึกษา.....	๕
สมมุติฐานที่ใช้ในการศึกษา.....	๖
ระยะเวลาในการศึกษา.....	ก
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	๙
บทที่ ๒ แนวความคิด เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	๑๐
วิวัฒนาการของการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	๑๑
ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	๑๔
ความ เชื่อถือได้และความเที่ยงตรงในการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	๑๗
การทดสอบความเที่ยงตรงและความ เชื่อถือได้.....	๒๑
เทคนิคและวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	๒๓
ข้อควรปฏิบัติก่อนทำการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	๓๑
วิธีการปฏิบัติ เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย.....	๓๓
ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	๓๔
ปัญหาของการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	๓๕



บทที่ ๓	การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการปกครอง.....	๔๔
	เทคนิคและวิธีการที่ใช้ในการประเมินผล.....	๕๗
	เทคนิคที่นำมาใช้.....	๕๘
	แบบประเมินผลและรายการประเมินผล.....	๖๓
	ผู้ถูกประเมินและผู้ประเมิน.....	๘๗
	วิธีปฏิบัติก่อนทำการประเมิน.....	๙๑
	การวิเคราะห์ผล.....	๙๑
	ข้อปฏิบัติสำหรับผู้ประเมิน.....	๙๔
	การกรอกแบบประเมิน.....	๙๘
	หลักเกณฑ์และวิธีประเมิน.....	๙๙
	การปฏิบัติต่อผู้ถูกประเมิน.....	๑๐๒
	การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในการวิเคราะห์ที่เกี่ยวกับการประเมินผล.....	๑๐๒
บทที่ ๔	การวิเคราะห์ผลการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมการปกครอง.....	๑๑๐
	มูลเหตุจูงใจที่ทำให้ศึกษาเรื่องนี้.....	๑๑๐
	วิธีการศึกษา.....	๑๑๑
	การทดสอบแบบสอบถาม.....	๑๑๒
	ผลการวิเคราะห์แบบสอบถาม ส่วนที่ ๑.....	๑๑๗
	สรุปผลที่ได้รับจากการวิเคราะห์คำตอบในส่วนที่ ๑.....	๑๓๑
	ผลการวิเคราะห์แบบสอบถาม ส่วนที่ ๒.....	๑๓๒
	การพิสูจน์สมมุติฐาน.....	๑๔๖
	ผลการวิเคราะห์แบบสอบถาม ส่วนที่ ๓.....	๑๔๘
	การพิสูจน์สมมุติฐาน.....	๑๖๒
	การสัมภาษณ์ตัวบุคคล.....	๑๖๖

บทที่ ๕ สรุปและ เสนอแนะ	๑๗๐
ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลต่อองค์การ	๑๗๓
ความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงานต่อการบริหารงานบุคคล	๑๗๔
สรุปสมมุติฐานและผลที่ได้จากการศึกษา	๑๗๗
ข้อ เสนอแนะ	๑๘๑
บรรณานุกรม	๒๐๐
ภาคผนวก	๒๐๓
ประวัติผู้เขียน	๒๖๑



คุนยวิทยทรพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย