



Opinions Toward Evaluation Practice Government Service of Public health

Personnels, Nongboonmak District, Nakhon Ratchasima Province.

Pensri Sirivararom M.N.S.*

Abstract

The objective of this research were to investigate and compare Opinions Toward Evaluation Practice Government Service of Public Health Personnels, Nongboonmak District, Nakhon Ratchasima Province, divide follow data personnels. The study sample consisted of 155 Public health personnels in Nongboonmak District. The sampling technique was Simple random sampling , collect data with questionnaire constructed by the researcher himself with 0.96 of reliability. The statistics use in analyzed were frequency, percentage, mean, standard deviation, t- test and ANOVA. The research results were as follow: Public Health Personnels, Nongboonmak District, Nakhon Ratchasima Province. The majority graduates , lower bachelor's degree level , have an experience in work practice more than 10 years , be the casual worker and work in the hospital.

The Opinions Toward Evaluation Practice Government Service of Public Health Personnels, Nongboonmak District, Nakhon Ratchasima Province, were at high level in total. When consider lay a side agree very 1 rank were side of conclude the assessment and feedback, next be arrangement side does the agreement between an immediate superior and the inferior.

Results hypothesis of Public Health Personnels, Nongboonmak District, Nakhon Ratchasima Province, divide follow degree education , work experience and personnel kind were no statistically significant difference. When consider lay a side, every a side no statistically significant difference., personnel part that work an institute difference were at no statistically significant difference in total, but there were statistically significant difference at.01 level in the aspects of procedure side assesses 1: achievement element of the work and at .05 level in the aspects of procedure sifting and the assessment, procedure side assesses 2 elements : practice government service behaviour or competency and the procedure side conclude the assessment and feedback.

As a result of this research, several recommendation were proposed. These recommendation Include the arrangement does a document, acknowledge before evaluation, explanation spread of points, the saving collects data from reliable place, explanation practice government service behaviour or competency and group points arrangement for every person.

Keyword: Opinions, Evaluation Practice Government Service.



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิรูประบบราชการ เป็นกลไกหลักในการบริหารราชการแผ่นดิน และผลักดันประเทศให้ก้าวหน้ามาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันซึ่งได้มาถึงจุดเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญเมื่อรัฐบาลผลักดันนโยบายปฏิรูประบบราชการอย่าง โดยยึดหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีหรือหลักธรรมาภิบาล (good governance) ทั้งนี้ จำเป็นต้องพัฒนากำลังคน ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าซึ่งของภาครัฐ ที่จะ ช่วยพัฒนา ประเทศให้เจริญก้าวหน้า จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบริหารผลการปฏิบัติราชการซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ 1) การวางแผนและการกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการ 2) การติดตาม 3) การพัฒนา 4) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และ 5) การให้รางวัล

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เป็นการประเมินความสำเร็จของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรายบุคคลหรือผลงานกลุ่มที่ปฏิบัติได้จริงตลอดรอบการประเมิน ตามวิธีที่องค์การกำหนดเปรียบเทียบกับเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการตามแผนการปฏิบัติราชการ และมาตรฐานผลงานที่วางไว้เมื่อต้นรอบการประเมิน ซึ่งเป็นการวัดผลสำเร็จของงานในช่วงเวลาที่กำหนด เพื่อเปรียบเทียบผลสำเร็จของงานกับเป้าหมายที่กำหนดว่าผลสำเร็จในการปฏิบัติราชการของแต่ละบุคคลหรือขององค์การเกิดขึ้น ได้ตามเป้าหมายจริงหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อนำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและการเลื่อนเงินเดือน รวมทั้งนำไปวางแผนพัฒนาบุคลากรต่อไปด้วย

กระทรวงสาธารณสุข เป็นส่วนราชการที่มีขนาดใหญ่ มีข้าราชการจำนวนมาก เนื่องจากพันธกิจของกระทรวงสาธารณสุข เป็นเรื่องการป้องกัน ควบคุมโรค และดูแลเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของประชาชน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีข้าราชการที่มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานสูง รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน จึงจะนำไปสู่การบริหารงานที่ได้รับผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์การอย่างแท้จริง

คณะกรรมการบริหารสาธารณสุขระดับอำเภอ (คบสอ.) หนองบุญมาก ประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงพยาบาลหนองบุญมากเป็นประธานคบสอ. และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอรวมทั้งโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล มีข้าราชการ และลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่ โดยมีภารกิจหลักในการให้บริการ ครอบคลุมทั้ง 4 มิติคือการส่งเสริมสุขภาพ การรักษาพยาบาล การป้องกันโรค และการฟื้นฟูสุขภาพ

กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการแนวใหม่ของคบสอ.หนองบุญมาก มีการดำเนินการ โดยเริ่มตั้งแต่การปรับบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามตำแหน่ง สายงานใหม่ตามที่ ก.พ. กำหนด ซึ่งคบสอ.หนองบุญมากมีข้าราชการ 2 กลุ่มคือ ประเภททั่วไป และวิชาการ จากนั้นจึงส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมหลักสูตรหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับข้าราชการ และจัดประชุมชี้แจง กำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยอ้างอิงตามหนังสือสำนักงานก.พ. ที่ นร1020/ว20 ลงวันที่ 3 กันยายน 2553 เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธี ก า ร ป ร ะ เ มื น ผล ก า ร ป ฎิ บั ติ



จากนั้นจึงแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรอง และผู้ประเมิน แล้วชี้แจงให้ทราบเกี่ยวกับ เกณฑ์และวิธีการประเมิน การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย รวมทั้งการประเมินสมรรถนะ แล้วให้แต่ละฝ่าย/กลุ่มงานกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับองค์กร หน่วยงาน และระดับบุคคล เพื่อนำส่งคณะกรรมการกลั่นกรองพิจารณา เมื่อผ่านคณะกรรมการกลั่นกรองแล้วนำกลับไปให้ผู้ประเมินทำการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการทุกระดับแล้วนำกลับไปที่คณะกรรมการกลั่นกรองตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสม จากนั้นจึงนำคะแนนที่ได้จากการประเมินมาจัดระดับก่อนนำส่งสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล

ความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เป็นการสำรวจความคิดเห็นต่อกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของบุคลากรสาธารณสุขอำเภอหนองบุญมาก เกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมของบุคลากร การกลั่นกรองกระบวนการและผลการประเมิน การจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา กระบวนการประเมินองค์ประกอบที่ 1:ผลสัมฤทธิ์ของงาน กระบวนการประเมินองค์ประกอบที่2:พฤติกรรม การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ และการสรุปผลการประเมินรายบุคคลและการแจ้งข้อมูลย้อนกลับ จากการประเมินผลการปฏิบัติราชการดังกล่าวในรอบที่ผ่านมา ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงวิธีการประเมิน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีที่บุคลากรในองค์กร จะต้องได้รับการประเมินอย่างโปร่งใส ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจทำการศึกษาวิจัย

เรื่องความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอหนองบุญมาก โดยข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการนำไปพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติราชการในครั้งต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสาธารณสุขอำเภอหนองบุญมาก และเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสาธารณสุขอำเภอหนองบุญมาก จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสาธารณสุขอำเภอหนองบุญมาก ประกอบด้วย การศึกษา อาชีพราชการ ประเภทของบุคลากร และหน่วยที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสาธารณสุข ประกอบด้วย การเตรียมความพร้อมของบุคลากร การกลั่นกรองกระบวนการและผลการประเมิน การจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา กระบวนการประเมินองค์ประกอบที่1: ผลสัมฤทธิ์ของงาน กระบวนการประเมินองค์ประกอบที่2 : พฤติกรรม การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ และการสรุปผลการประเมินรายบุคคลและการแจ้งข้อมูลย้อนกลับ



ขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสาธารณสุขอำเภอหนองบุญมาก ประชากรคือผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลหนองบุญมาก และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จำนวน 252 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ขนาดความคลาดเคลื่อนร้อยละ ± 5 ได้จำนวน 155 ตัวอย่าง โดยวิธีสุ่มแบบง่าย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามจนครบทุกข้อ แล้วส่งกลับคืนผู้วิจัยด้วยตนเอง ระหว่างเดือนมิถุนายน-สิงหาคม พ.ศ. 2553

การวิเคราะห์ข้อมูล

ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ข้อมูลส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ และร้อยละ ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสาธารณสุขอำเภอหนองบุญมาก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการทดสอบสมมุติฐาน ใช้สถิติ t-test และ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ONE WAY ANOVA) สำหรับข้อคำถามในแบบสอบถามที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน และเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน

เห็นด้วยน้อยที่สุด = 1 เห็นด้วยน้อย = 2
เห็นด้วยปานกลาง = 3 เห็นด้วยมาก = 4
เห็นด้วยมากที่สุด = 5

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย

1.00-1.80 หมายถึง ความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด
1.81-2.60 หมายถึง ความคิดเห็นด้วยน้อย
2.61-3.40 หมายถึง ความคิดเห็นด้วยปานกลาง
3.41-4.20 หมายถึง ความคิดเห็นด้วยมาก
4.21-5.00 หมายถึง ความคิดเห็นด้วยมากที่สุด

ผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าส่วนใหญ่การศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ร้อยละ 54.20 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 38.10 เป็นลูกจ้างชั่วคราว ร้อยละ 54.80 และปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ร้อยละ 83.90

ความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสาธารณสุขอำเภอหนองบุญมาก พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, $SD = 0.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เห็นด้วยอันดับ 1 คือด้านการสรุปผลการประเมินรายบุคคล และการแจ้งข้อมูลย้อนกลับ รองลงมาคือด้านการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ตามตารางที่ 1



ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสาธารณสุขอำเภอหนองบุญมาก

ความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
1. การเตรียมความพร้อมของบุคลากร	3.65	0.80	เห็นด้วยมาก	3
2. การกลั่นกรองกระบวนการและผลการประเมิน	3.50	0.80	เห็นด้วยมาก	5
3. การจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	3.70	0.81	เห็นด้วยมาก	2
4. การประเมินองค์ประกอบที่ 1: ผลสัมฤทธิ์ของงาน	3.61	0.84	เห็นด้วยมาก	4
5. ประเมินองค์ประกอบที่ 2: พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ	3.50	0.83	เห็นด้วยมาก	6
6. การสรุปผลการประเมินรายบุคคลและการแจ้งข้อมูลย้อนกลับ	3.71	0.86	เห็นด้วยมาก	1
รวมทุกด้าน	3.61	0.82	เห็นด้วยมาก	

ผลการทดสอบสมมติฐาน บุคลากรที่ระดับการศึกษาต่างกัน พบว่ามีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการไม่แตกต่าง และ

เมื่อพิจารณาารอด้าน พบว่าความคิดเห็นทุกด้านไม่แตกต่างกัน ตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสาธารณสุขอำเภอหนองบุญมากจำแนกตามการศึกษา

ความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	ระดับการศึกษา				t	p
	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n=84)		ปริญญาตรีและสูงกว่า (n=71)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. การเตรียมความพร้อมของบุคลากร	3.64	0.80	3.66	0.80	0.040	.813
2. การกลั่นกรองกระบวนการฯ	3.54	0.80	3.46	0.80	0.592	.627
3. การจัดทำข้อตกลงฯ	3.65	0.77	3.77	0.85	0.931	.435
4. การประเมินองค์ประกอบที่ 1:	3.56	0.88	3.68	0.77	0.864	.469
5. ประเมินองค์ประกอบที่ 2:	3.47	0.87	3.54	0.77	0.560	.563
6. การสรุปผลการประเมินรายบุคคลและการแจ้งข้อมูลย้อนกลับ	3.69	0.91	3.73	0.83	0.238	.646
รวม	3.59	0.83	3.64	0.80	0.140	.592



บุคลากรที่อายุราชการต่างกัน พบว่ามีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่าความคิดเห็นทุกด้านไม่แตกต่างกัน ตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าความแปรปรวนทางเดียว ความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร สาธารณสุขอำเภอหนองบุญมากจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	f	p
1. การเตรียมความพร้อมของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	0.671	2	0.335	0.495	.671
	ภายในกลุ่ม	100.082	152	0.658		
	รวม	100.735	154			
2. การกลั่นกรองกระบวนการและผลการประเมิน	ระหว่างกลุ่ม	0.421	2	0.206	0.312	.762
	ภายในกลุ่ม	100.813	152	0.663		
	รวม	101.225	154			
3. การจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	0.766	2	0.383	0.602	.602
	ภายในกลุ่ม	102.375	152	0.642		
	รวม	103.141	154			
4. การประเมินองค์ประกอบที่ 1: ผลสัมฤทธิ์ของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.376	2	0.688	1.046	.483
	ภายในกลุ่ม	108.523	152	0.714		
	รวม	109.899	154			
5. ประเมินองค์ประกอบที่ 2: พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ	ระหว่างกลุ่ม	1.748	2	0.874	1.276	.338
	ภายในกลุ่ม	104.478	152	0.689		
	รวม	106.531	154			
6. การสรุปผลการประเมินรายบุคคลและการแจ้งข้อมูลย้อนกลับ	ระหว่างกลุ่ม	0.970	2	0.485	0.654	.576
	ภายในกลุ่ม	113.664	152	0.748		
	รวม	114.635	154			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	0.992	2	0.495	0.731	.572
	ภายในกลุ่ม	104.989	152	0.685		
	รวม	106.031	154			

บุคลากรต่างประเทศกัน พบว่ามีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการไม่

แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่าความคิดเห็นทุกด้านไม่แตกต่างกัน ตามตารางที่ 4



ตารางที่ 4 ค่าความแปรปรวนทางเดียว ความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร สรรวมสุขอำเภอหนองบุญมากจำแนกตามประเภทของบุคลากร

ความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	f	p
1. การเตรียมความพร้อมของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	0.292	2	0.146	0.217	.816
	ภายในกลุ่ม	100.461	152	0.661		
	รวม	100.753	154			
2. การกลั่นกรองกระบวนการและผลการประเมิน	ระหว่างกลุ่ม	1.636	2	0.818	1.334	.384
	ภายในกลุ่ม	99.590	152	0.655		
	รวม	101.225	154			
3. การจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.436	2	0.717	1.018	.553
	ภายในกลุ่ม	101.706	152	0.667		
	รวม	103.141	154			
4. การประเมินองค์ประกอบที่ 1: ผลสัมฤทธิ์ของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.583	2	0.791	1.150	.357
	ภายในกลุ่ม	108.316	152	0.712		
	รวม	109.899	154			
5. ประเมินองค์ประกอบที่ 2: พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ	ระหว่างกลุ่ม	1.398	2	0.970	1.424	.296
	ภายในกลุ่ม	104.591	152	0.668		
	รวม	106.531	154			
6. การสรุปผลการประเมินรายบุคคลและการแจ้งข้อมูลย้อนกลับ	ระหว่างกลุ่ม	1.854	2	0.927	1.272	.524
	ภายในกลุ่ม	112.780	152	0.741		
	รวม	114.634	154			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	1.366	2	0.728	.641	.485
	ภายในกลุ่ม	104.574	152	0.684		
	รวม	106.030	154			

บุคลากรที่ปฏิบัติงานหน่วยงานต่างกัน พบว่ามีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือด้านกระบวนการประเมินองค์ประกอบที่ 1: ผลสัมฤทธิ์ของงาน ($p = 0.03$) และที่ระดับ .05

คือด้านการกลั่นกรองกระบวนการและผลการประเมิน ($p=.023$) ด้านกระบวนการประเมินองค์ประกอบที่ 2: พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ($p = .023$) และด้านการสรุปผลการประเมินรายบุคคลและการแจ้งข้อมูลย้อนกลับ ($p = .012$) ตามตารางที่ 5



ตารางที่ 5 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของบุคลากรสาธารณสุขอำเภอหนองบุญมากจำแนกตามหน่วยที่ปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	หน่วยที่ปฏิบัติงาน				t	p
	โรงพยาบาล (n=130)		สสอ./รพ.สต./สอ. (n=25)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. การเตรียมความพร้อมของบุคลากร	3.59	0.81	4.01	0.68	3.855	.202
2. การกลั่นกรองกระบวนการและผลการประเมิน	3.43	0.82	3.86	0.60	8.518	.023*
3. การจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	3.67	0.83	3.90	0.68	4.214	.185
4. การประเมินองค์ประกอบที่1: ผลสัมฤทธิ์ของงาน	3.55	0.86	3.92	0.57	10.790	.003**
5. ประเมินองค์ประกอบที่2: พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ	3.43	0.84	3.88	0.65	11.894	.023*
6. การสรุปผลการประเมินรายบุคคลและการแจ้งข้อมูลย้อนกลับ	3.66	0.87	4.03	0.62	7.693	.012*
รวม	3.55	0.84	3.93	0.52	7.827	.074

* นัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

** นัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

การอภิปรายผล

ความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสาธารณสุขอำเภอหนองบุญมากในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เห็นด้วยมากอันดับ 1 คือด้านการสรุปผลการประเมินรายบุคคลและการแจ้งข้อมูลย้อนกลับ เนื่องจากเมื่อการประเมินผลการปฏิบัติเสร็จสิ้น ผู้ประเมินจะต้องมีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับ

การประเมินเช่นรับทราบ เพื่อให้ทราบถึงข้อดีข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของตน รวมทั้งรับทราบแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลด้วย คั้งที่ประชุม เปี่ยมสมบูรณ์ (มปป.) ได้กล่าวถึงประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการประเมินผลการปฏิบัติงานคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานรับข่าวสารข้อมูลที่เป็นต่อการปรับปรุงตนเองและวิธีการทำงาน



ให้มีคุณค่าต่อองค์การยิ่งขึ้น ส่วนความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการน้อยที่สุดคือกระบวนการประเมินองค์ประกอบที่2: พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ในประเด็นบุคลากรทุกระดับได้รับการอธิบายพฤติกรรมการปฏิบัติราชการตามพจนานุกรม เนื่องจากอยู่ในช่วงแรกของการปรับเปลี่ยนวิธีการประเมินเป็นแบบใหม่ และการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการตามพจนานุกรม ซึ่งเป็นเรื่องที่ยากยิ่งยากต่อการปฏิบัติ และนับเป็นจุดอ่อนของการประเมินผล ดังนั้นผู้ประเมินจำเป็นต้องหาเครื่องมือในการประเมิน โดยจัดทำแนวทางในการประเมิน และชี้แจงรายละเอียดให้ผู้รับการประเมินฟังอย่างต้องแท้ สอดคล้องกับสมิตส์ชุกเกอร์ กล่าวว่าการสำคัญ ที่ใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้การประเมินเป็นไปอย่างถูกต้องและบรรลุตามวัตถุประสงค์นั้น มีหลายวิธีซึ่งบางครั้งเราจำเป็นต้องใช้วิธีวัดโดยอ้อม คือวัดพฤติกรรมของพนักงานแล้วประเมินค่าออกมา จึงทำให้เกิดการสับสนขึ้นในบางครั้ง เช่น วัดความร่วมมือความคิดริเริ่ม เป็นต้น

ผลการทดสอบสมมติฐานบุคลากรสาขาวิชาชีพต่าง ๆ อาชีวศึกษาต่าง ๆ และเป็นผู้ประกอบการต่าง ๆ ประสิทธิภาพ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความคิดเห็นทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากถึงแม้ระดับการศึกษาแตกต่างกัน ประสบการณ์การทำงานต่างกัน และตำแหน่งงานต่างกัน แต่กระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการเดียวกัน ดังนั้นจึงทำให้มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของวิริสา นาคราช (2548) พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ การศึกษา และตำแหน่งงาน) ไม่มีผลทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ส่วนบุคลากร ที่ปฏิบัติงานหน่วยงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ในด้านกระบวนการประเมินองค์ประกอบที่1 : ผลสัมฤทธิ์ของงาน และที่ระดับ .05 ด้านการกลั่นกรองกระบวนการและผลการประเมิน ด้านกระบวนการประเมินองค์ประกอบที่2 : พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ และด้านการสรุปผลการประเมินรายบุคคลและการแจ้งข้อมูลย้อนกลับซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับคำกล่าวของ (ออสแคมป์ Oskamp, 1977) ซึ่งกล่าวไว้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเกิดความคิดเห็น เกี่ยวกับกลุ่มและสังคม ดังนั้นความคิดเห็นของกลุ่ม หรือหน่วยงาน ย่อมจะมีผลต่อความคิดเห็นของบุคคลด้วย และสอดคล้องกับการศึกษาของคมสัน สุขมาก (2549) พบว่าปัจจัยสังคมมีผลต่อความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ
หน่วยงานควรปรับปรุงเกี่ยวกับการจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้อง การรับทราบข้อตกลงก่อนการประเมินผล การอธิบายวิธีการกำหนดการกระจายผลคะแนนแบบอิงกลุ่ม การเก็บข้อมูลจากแหล่งที่เชื่อถือได้ การอธิบายพฤติกรรมการปฏิบัติราชการตามพจนานุกรม และการจัดกลุ่มผลคะแนน



กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาอย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ดร.พยอม วงศ์สารศรี ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการศึกษาวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ นายแพทย์วิชัย ชัตติยวิทยากุล สาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา คุณศิริวรรณ ชัตติยวิทยากุล หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนารูปแบบบริการ ดร.นงพงา ติลาชนะ หัวหน้างานรักษาพยาบาล ที่กรุณาสนับสนุนโครงการวิจัยในครั้งนี้ ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือในการวิจัย

ขอขอบพระคุณนายแพทย์สมเกียรติ สอดโกลสูง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลหนองบุญมาก ที่กรุณาสนับสนุนอย่างดียิ่งตลอดระยะเวลาในการศึกษาวิจัย ขอขอบพระคุณคณะบุคลากรสาธารณสุขอำเภอหนองบุญมาก ที่กรุณาสนับสนุนอย่างดียิ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เอกสารอ้างอิง

1. กลุ่มงานบริการสังคม. **ทัศนคติและความพึงพอใจของหน่วยงานภาคีที่มีต่อการทำงานบริการสังคม.** กรุงเทพฯ: กองกิจการชุมชนและบริการสังคม กระทรวงมหาดไทย. 2551
2. คมสัน สุขมาก. **ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับชั้นสัญญาบัตรในสำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.** เอกสารประกอบการประชุมวิชาการประชากรศาสตร์. กรุงเทพฯ: สมาคมนักประชากรไทย. 2549

3. ชชาติชาย โทสินธิติ. **ความคิดเห็นของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรการตั้งสถานกาสีโนในทุ่งกุลาร้องไห้.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท ภาควิชาปกครอง มหาวิทยาลัยมหิดล. 2529
4. ชชาติชาย อ่อนเจริญ. **ความรู้และความคิดเห็นของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดสมุทรปราการเกี่ยวข้องกับมลพิษทางสิ่งแวดล้อม.** วารสารประชากรศึกษา 2533; 16 (2): 29-39.
5. กัญญา นิลจันทร์. **หลักสูตร หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลของหน่วยงานสาธารณสุข.** เอกสารประกอบการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาศาสตร์. 2553
6. **ประเด็นสำคัญของการถอดบทเรียนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ.** เอกสารประกอบการประชุม. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาศาสตร์. 2553
7. ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. **การบริหารงานวิชาการ.** กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซต. 2535
8. ประจักษ์ เปี่ยมสมบูรณ์. **การประเมินผลการปฏิบัติงาน: แนวคิดและเทคนิค.** เอกสารการศึกษารัฐประศาสนศาสตร์ อันดับที่ 64. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
9. ศูนย์คุณภาพ โรงพยาบาลหนองบุญมาก. **รายงานประจำปี.** กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข. 2553
10. รัชชา ศิริวัฒน์. **การบริหารร่วมสมัย.** เอกสารประกอบการสอนวิชาการบริหารร่วมสมัย. (หน้า 28). กรุงเทพฯ: ศูนย์เอกสารทางวิชาการ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2548



11. แนวความคิดเชิงทฤษฎีในการบริหารรัฐกิจ. เอกสารประกอบการสอนวิชา แนวความคิดเชิงทฤษฎีในการบริหารรัฐกิจ (94-96). กรุงเทพฯ: ศูนย์เอกสารทางวิชาการ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2549
12. วีริศา นาคราช. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานออมสิน ในเขตกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร. 2548
13. สุชาดา จันทร์เอม. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ: แพรวพิทยา. 2522
14. สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารโครงการ. วารสารการศึกษาศาสนา 2534; 2 (1): 23-39.
15. Good, C.V. **Dictionary of Education**. New York: McGraw g Hill Bool Co.Inc. 1973
16. Kolesnik, Walter B. **Education Psychology**. 2nd. New York: McGraw- Hill. 1970
17. Michell Geoffrey, Duncan. **A New Dictionary of Sociology**. London Roulledge & kegan Paul. 1971
18. Stuart Oskamp. **Attitudes and Opinions**. Prentice Hall. 1977



ความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา

เพ็ญศรี สิริวรารมย์ พย.ม.*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสาธารณสุขอำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในอำเภอหนองบุญมากจำนวน 155 ราย ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรสาธารณสุขอำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา ส่วนใหญ่จบการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี เป็นลูกจ้างชั่วคราว และปฏิบัติงานในโรงพยาบาล

ความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสาธารณสุขอำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เห็นด้วยมากอันดับ 1 คือด้านการสรุปผลการประเมินรายบุคคลและการแจ้งข้อมูลย้อนกลับ รองลงมา คือด้านการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

ผลการทดสอบสมมติฐาน บุคลากรสาธารณสุขอำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประเภทบุคลากร พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ประสบการณ์ทำงานต่างกัน และเป็นบุคลากรประเภทต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าความคิดเห็นทุกด้าน

ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่ปฏิบัติงานหน่วยงานต่างกันในภาพรวมมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือด้านกระบวนการประเมินองค์ประกอบที่ 1 : ผลสัมฤทธิ์ของงาน และที่ระดับ .05 คือด้านการกลั่นกรองกระบวนการและผลการประเมิน ด้านกระบวนการประเมินองค์ประกอบที่ 2 : พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ และด้านการสรุปผลการประเมินรายบุคคลและการแจ้งข้อมูลย้อนกลับ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยเสนอแนะให้มีการปรับปรุงเกี่ยวกับการจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้อง การรับทราบข้อตกลงก่อนการประเมินผล การอธิบายวิธีการกำหนดการกระจายผลคะแนนแบบอิงกลุ่ม การเก็บข้อมูลจากแหล่งที่เชื่อถือได้ การอธิบายพฤติกรรมการปฏิบัติราชการตามพจนานุกรม และการจัดกลุ่มผลคะแนนให้แก่บุคลากรทุกระดับ

คำสำคัญ: ความคิดเห็น การประเมินผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

* พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ โรงพยาบาลหนองบุญมาก อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา