



ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลชัยภูมิ

ทิพวัน ชาลิ่งศ์, นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระดับการรับรู้และความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลและระดับความรู้ความเข้าใจกับการรับรู้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลชัยภูมิ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลชัยภูมิ จำนวน 279 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จจากคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน (Spearman rank correlation coefficient) คำนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลชัยภูมิอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 0.585$, S.D = 0.203) ระดับการรับรู้การประเมินผลการปฏิบัติราชการก็อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$, S.D. = 0.546) และทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลชัยภูมิ พบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ อายุการปฏิบัติราชการ รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการเป็นหัวหน้า การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองและการเห็นความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การประเมินผลปฏิบัติราชการของข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.268$, p-value = < 0.001), ($r = 0.195$, p-value = 0.001), ($r = 0.149$, p-value = 0.013), ($r = 0.285$, p-value = 0.001), ($r = 0.895$, p-value = 0.001), ($r = 0.279$, p-value = 0.001) ตามลำดับ และ 2) ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจก็มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การประเมินผลปฏิบัติราชการของข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.208$, p-value = 0.01)

คำสำคัญ : การรับรู้การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

*กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลชัยภูมิ



Factors related to recognition performance evaluation of civil servant Chaiyaphum Hospital

Tipwan Chaleewong*

Abstract

The objective of a cross-sectional analytic research to study 1) the knowledge and understanding level about performance evaluation of civil servant Chaiyaphum Hospital 2) the recognition recognition performance level of civil servant Chaiyaphum Hospital 3) the relation from human factors and knowledge and understanding level to recognition performance evaluation of civil servant Chaiyaphum Hospital. Data collection from random sampling 279 person of official Chaiyaphum Hospital and data was analyzed by computer program using descriptive statistics including frequency, percentage, average, standard deviation and Spearman rank correlation coefficient correlation to test the hypotheses by statistical significance at the level 0.05.

The results were as follows. The knowledge and understanding about performance evaluation of civil servant Chaiyaphum Hospital at middle level ($\bar{X} = 0.585$, S.D. = 0.203), the recognition performance evaluation of civil servant at middle level ($\bar{X} = 3.18$, S.D. = 0.546) and all issues at middle level. The factors related to recognition performance evaluation of civil servant Chaiyaphum Hospital found 1) The human factors were age, operating time, income, leader experience, self-research and feel performance appraisal was important had statistical significant correlation with factors related to recognition performance evaluation of civil servant Chaiyaphum Hospital at the level 0.05 ($r = 0.268$, p-value = < 0.001), ($r = 0.195$, p-value = 0.001), ($r = 0.149$, p-value = 0.013), ($r = 0.285$, p-value = 0.001), ($r = 0.895$, p-value = 0.001), ($r = 0.279$, p-value = 0.001) respectively and 2) knowledge and understanding factors was important had statistical significant correlation with factors related to recognition performance evaluation of civil servant Chaiyaphum Hospital at the level 0.05 ($r = 0.208$, p-value = 0.01)

Keyword : Factors related to recognition performance evaluation

* Human Resources Section Chaiyaphum Hospital



บทนำ

ในสภาวะการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี สังคมและวัฒนธรรม ทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องมีการปรับตัวเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ โดยเฉพาะหน่วยงานราชการซึ่งเป็นองค์กรหลักสำคัญ ต้องมีการพัฒนาปรับปรุงองค์กรในด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ปัจจัยที่สำคัญคือศักยภาพของบุคลากรหรือที่เรียกว่าทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยนี้จะเป็นกลไกผลักดันให้กลไกอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุ อุปกรณ์ เกิดประสิทธิภาพได้⁽¹⁾ การที่จะพัฒนาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคลเพื่อประสิทธิผลขององค์กรนั้น จำเป็นจะต้องอาศัยกิจกรรมทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การวิเคราะห์และออกแบบงาน การวางแผน การสรรหาและการคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การบริหารค่าตอบแทน การบริหารผลการปฏิบัติงานและแรงงานสัมพันธ์ คุณภาพของบุคลากรมีผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ประสิทธิภาพของกระบวนการและกลไกต่าง ๆ ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงมีความสำคัญต่อองค์กรและเป็นส่วนหนึ่ง ที่สะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จได้⁽²⁾ การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance management) เป็นกิจกรรมหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ให้ความสำคัญกับกระบวนการที่เกี่ยวข้องทั้งหมดที่มีความต่อเนื่องและสอดคล้องกันโดยประกอบด้วย 5 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ 1) การวางแผนและการกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติงาน 2) การติดตาม 3) การพัฒนา 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 5) การให้รางวัล⁽³⁾ ซึ่งจุดมุ่งหมายของการบริหารผลการปฏิบัติงานคือเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้ตรงกับเป้าหมายขององค์กรสามารถใช้ข้อมูลจากการบริหารผลการปฏิบัติงานเพื่อตัดสินใจด้านการบริหาร เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย เป็นต้น และทำให้ทราบถึงความจำเป็นในการฝึกอบรมของพนักงานแต่ละคนเพื่อจะได้พัฒนาอย่างเหมาะสม การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็น

ขั้นตอนหนึ่งของการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญยิ่งต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร⁽⁴⁾ ทั้งนี้เพราะการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการประเมินค่าบุคคลผู้ปฏิบัติงานในแง่ของผลงาน (Result) และคุณลักษณะต่าง ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงาน (Contribution) ภายในระยะเวลาที่กำหนด บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมาตรฐานเดียวกัน การประเมินผลการปฏิบัติงานจึงเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานทราบข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ามีผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร มีความถนัดด้านใดบ้าง สามารถนำข้อมูลดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการวางแผนและปรับปรุงผลงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานให้ดีขึ้น และใช้พิจารณาประกอบการตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ การประเมินผล การปฏิบัติงานนับว่ายังเป็นเรื่องที่มีปัญหาความยุ่งยากในทางปฏิบัติ และละเอียดต่อความรู้สึกของผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน⁽⁵⁾ ปัญหาสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งจากระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ผู้รับการประเมินและผู้ประเมินเอง สาเหตุหนึ่งเกิดจากการขาดการรับรู้ ขาดความเข้าใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เป็นสำคัญในที่ผ่านมาได้มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานและการยอมรับเห็นความสำคัญในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทิศนคติในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงานพบว่า ความรู้ความเข้าใจการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยอมรับเห็นความสำคัญของระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ^(6,7) และพบว่า การรับรู้การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน⁽⁸⁾ และยังพบอีกว่าการรับรู้การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพนักงานอีกด้วย⁽⁹⁾



จากรายงานการวิจัยดังกล่าวข้างต้นทำให้เห็นว่าการรับรู้ความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อองค์กรทั้งในด้านการยอมรับเห็นความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงานทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจ รวมไปถึงการให้ความร่วมมือในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ในส่วนของ การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการนั้นจะใช้คำว่า การประเมินผลการปฏิบัติราชการซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้มีการปรับปรุงพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและมีการประกาศใช้ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ซึ่ง ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติราชการรวมทั้งในส่วนของกระทรวงสาธารณสุข ก็ได้ดำเนินการตามแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ดังกล่าว เริ่มใช้ครั้งแรกในปีงบประมาณ 2553 โดยนำหลักการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance management) มาใช้ การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติราชการ การประเมินผลการปฏิบัติราชการตามระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการนั้นคือการประเมินตามสิ่งที่ตกลงกันไว้หรือผลสัมฤทธิ์ของงานโดยการกำหนดสมรรถนะ (Competency)⁽¹⁰⁾ ในการประเมินจะนำคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ส่วนหนึ่งกับคะแนนการประเมินสมรรถนะอีกส่วนหนึ่งเมื่อนำมาคิดคำนวณรวมกันจะได้คะแนนผลการปฏิบัติราชการซึ่งจะนำไปในการพิจารณาความดี ความชอบ ตลอดจนใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาหรือระหว่างผู้ปฏิบัติกับผู้บังคับบัญชาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรต่อไป

โรงพยาบาลชัยภูมิเป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ได้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการดังกล่าว แม้การปฏิบัติจะผ่านมาเป็นระยะหนึ่งแล้ว แต่ในความเข้าใจของบุคลากรยังมองว่ามีความยุ่งยากและเป็นหน้าที่ของหัวหน้างานหรือผู้ประเมินเพียงฝ่ายเดียวทำให้บุคลากรส่วนใหญ่ไม่ได้ใส่ใจกับรายละเอียดการประเมินเท่าที่ควร ซึ่งแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในปัจจุบันผู้รับการประเมินต้องมีส่วนร่วม ผู้ประเมินเองใช้วิจารณ์ญาณได้น้อยลง เป้าหมายการปฏิบัติงานต้องสอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายขององค์กรมีการกำหนดรายละเอียดที่ชัดเจน ตั้งแต่องค์ประกอบของการประเมิน สัดส่วน น้ำหนักขององค์ประกอบประเมิน ระดับผลการประเมิน การแจ้งผลการประเมินและแบบประเมิน มีความยืดหยุ่นในการนำไปใช้ในการดำเนินการอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมตามระบบ แต่ปัจจุบันการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานโรงพยาบาลชัยภูมียังพบปัญหาที่มีการสะท้อนว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ประจำซึ่งสาเหตุสำคัญเกิดจากการที่บุคลากรข้าราชการของโรงพยาบาลชัยภูมิส่วนใหญ่เป็นบุคลากรทางการแพทย์มีการผลัดเปลี่ยนเวรในการปฏิบัติงานทำให้มีโอกาสการรับรู้เกี่ยวกับการประเมินการปฏิบัติราชการได้น้อย นำมาซึ่งความไม่เข้าใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นอยู่ปัจจุบัน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่าข้าราชการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชัยภูมิ มีการรับรู้เป็นอย่างไรและมีปัจจัยอะไรบ้างที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลชัยภูมิและนำผลที่ได้เสนอผู้เกี่ยวข้องเพื่อการวางแผนหรือกำหนดนโยบายต่าง ๆ พร้อมกับหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อให้ข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลชัยภูมิ เกิดความพึงพอใจ มีกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานและทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพส่งผลให้บรรลุเป้าหมายของโรงพยาบาลชัยภูมิต่อไป

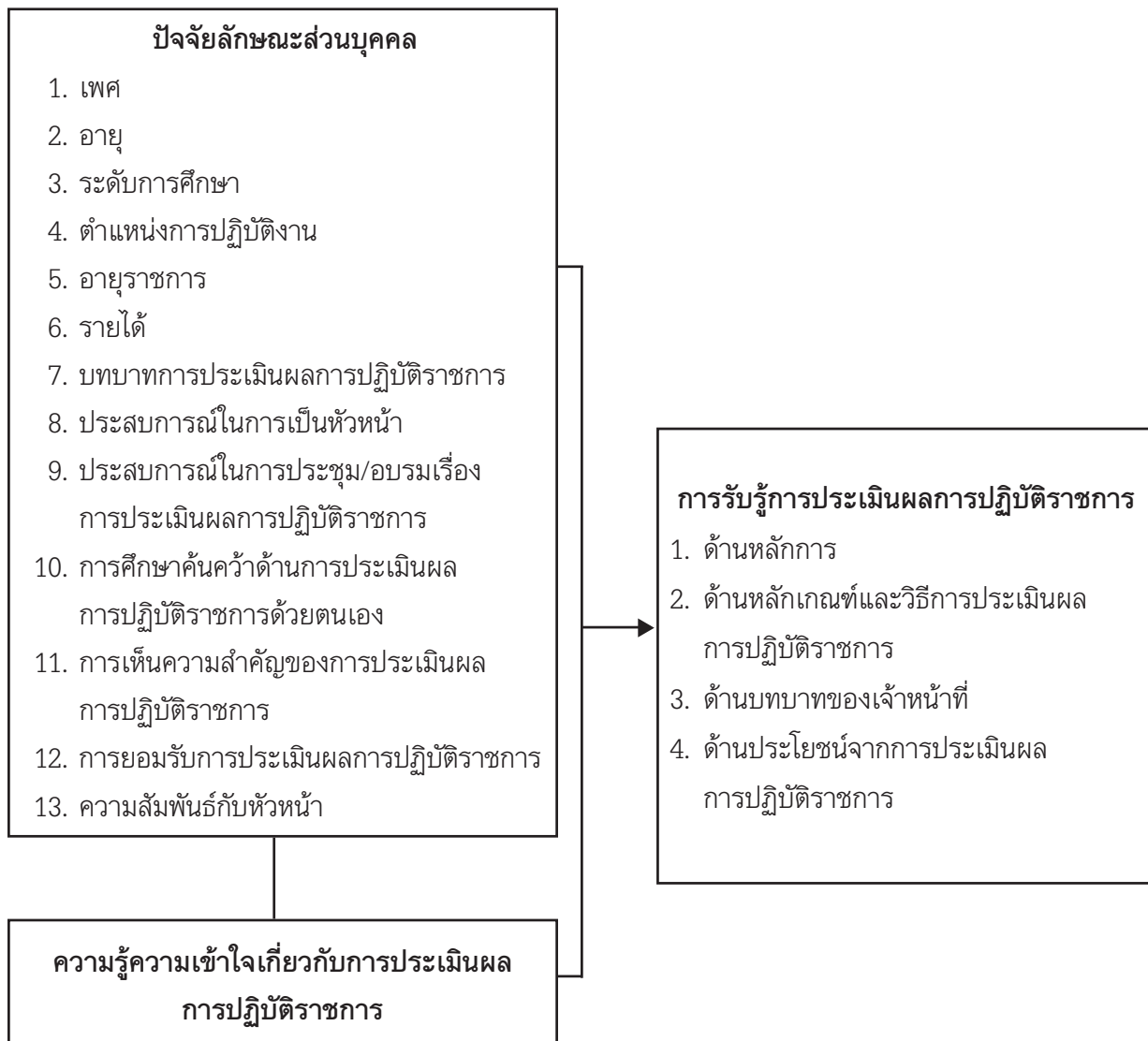


วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลชัยภูมิ
2. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลชัยภูมิ

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลและระดับความรู้ความเข้าใจกับการรับรู้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลชัยภูมิ

กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลชัยภูมิ มีระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในระดับ ดี

2. ข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลชัยภูมิ โรงพยาบาลชัยภูมิมีระดับการรับรู้การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในระดับ มาก

3. ปัจจัยส่วนบุคคลและระดับความรู้ความเข้าใจกับการรับรู้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลชัยภูมิ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Study) โดยศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลชัยภูมิ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษาเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ที่โรงพยาบาลชัยภูมิ จำนวน 684 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ ± 5 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 279 คน สุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence = IOC) เท่ากับ 0.72

2. แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ที่มีค่าความยากง่ายระหว่าง 0.83-0.85 และค่าอำนาจจำแนกที่ 0.85

3. แบบสอบถามการรับรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.873

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม 2563

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Spearman Rho correlation เพื่อทดสอบสมมติฐานหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลชัยภูมิ ร้อยละ 88.50 เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 41.19 ปี ($\bar{X} = 41.19$) ร้อยละ 84.20 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 49.80 มีสถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 82.80 ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลอายุการปฏิบัติราชการเฉลี่ย 18.60 ปี ($\bar{X} = 18.60$) ร้อยละ 46.20 รายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 3,001-40,000 บาท ร้อยละ 5.40 เป็นผู้ที่มีบทบาทเป็นทั้งผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ร้อยละ 72.80 ไม่เคยมีประสบการณ์ในการเข้าร่วมประชุม อบรมเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ร้อยละ 66.10 ไม่เคยศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการด้วยตนเอง แต่ร้อยละ 88.20 เห็นความสำคัญของการประเมินผล ร้อยละ 84.20 ยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ใช้ในปัจจุบัน และร้อยละ 63.80 มีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้า



2. ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 0.585$, S.D. = 0.203) และรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการบริหารผลการปฏิบัติราชการและด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ($\bar{X} = 0.609$, S.D. = 0.207) รองลงมาเป็นด้านการแจ้งผลการประเมินและแนวทาง

การให้ปรึกษา ($\bar{X} = 0.606$, S.D. = 0.206) ด้านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ($\bar{X} = 0.582$, S.D. = 0.268) ด้านการประเมินสมรรถนะ ($\bar{X} = 0.570$, S.D. = 0.404) และด้านระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ($\bar{X} = 0.566$, S.D. = 0.194) โดยทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการประเมินระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ความรู้ความเข้าใจ	Mean	S.D.	แปลผล
1. ด้านการบริหารผลการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	0.609	0.207	ระดับปานกลาง
2. ด้านระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	0.566	0.194	ระดับปานกลาง
3. ด้านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน	0.582	0.268	ระดับปานกลาง
4. ด้านการประเมินสมรรถนะ	0.570	0.404	ระดับปานกลาง
5. ด้านการแจ้งผลการประเมินและแนวทางการให้คำปรึกษา	0.606	0.206	ระดับปานกลาง
โดยรวม	0.585	0.203	ระดับปานกลาง

3. การรับรู้การประเมินผลการปฏิบัติราชการพบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลชัยภูมิมีระดับการรับรู้การประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$, S.D. = 0.546) และระดับการรับรู้การประเมินผลการปฏิบัติราชการรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยพบว่า ด้านหลักเกณฑ์วิธีการ

ประเมินผลการปฏิบัติราชการเจ้าหน้าที่ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.992) รองลงมาคือด้านบทบาทเจ้าหน้าที่ ($\bar{X} = 3.26$, S.D. = 0.527) ด้านหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเจ้าหน้าที่ ($\bar{X} = 3.10$, S.D. = 0.683) และด้านประโยชน์เจ้าหน้าที่ ($\bar{X} = 3.09$, S.D. = 0.625) ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับการรับรู้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลชัยภูมิ

การรับรู้	Mean	S.D.	ระดับการรับรู้
1. ด้านหลักการ	3.32	0.922	ระดับปานกลาง
2. ด้านหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเจ้าหน้าที่	3.10	0.683	ระดับปานกลาง
3. ด้านบทบาทเจ้าหน้าที่	3.26	0.527	ระดับปานกลาง
4. ด้านประโยชน์เจ้าหน้าที่	3.09	0.625	ระดับปานกลาง
โดยรวม	3.18	0.546	ระดับปานกลาง

4. ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลและระดับความรู้ความเข้าใจกับการรับรู้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลชัยภูมิ พบว่า ปัจจัยด้านเพศ ($r = 0.047$) ระดับการศึกษา ($r = 0.088$) บทบาทในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ($r = 0.043$) ประสบการณ์ในการประชุม/อบรม ($r = 0.101$) การยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ($r = 0.041$) และความสัมพันธ์กับหัวหน้า ($r = 0.058$) ไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การประเมินผลปฏิบัติราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านอายุ ($r = 0.268$) อายุการปฏิบัติราชการ ($r = 0.195$) รายได้ต่อเดือน

($r = 0.149$) ประสบการณ์ในการเป็นหัวหน้า ($r = 0.285$) การเห็นความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ($r = 0.279$) มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับการรับรู้การประเมินผลปฏิบัติราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยด้านการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง การรับรู้การประเมินผลปฏิบัติราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.895$) ส่วนปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลปฏิบัติราชการก็มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับการรับรู้การประเมินผลปฏิบัติราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.208$) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคลและระดับความรู้ความเข้าใจที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลชัยภูมิ

ตัวแปรอิสระ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R)	ค่าระดับนัยสำคัญ	ระดับความสัมพันธ์
ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล			
เพศ	0.047	0.433	ต่ำ
อายุ	0.268	< 0.001*	ต่ำ
ระดับการศึกษา	0.088	0.141	ต่ำ
อายุการปฏิบัติราชการ	0.195	0.001*	ต่ำ
รายได้ต่อเดือน	0.149	0.013*	ต่ำ
บทบาทในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	0.043	0.479	ต่ำ
ประสบการณ์ในการเป็นหัวหน้า	0.285	0.001*	ต่ำ
ประสบการณ์ในการประชุม/อบรม	0.101	0.192	ต่ำ
การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง	0.895	0.001*	สูง
การเห็นความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	0.279	0.001*	ต่ำ
การยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	0.041	0.498	ต่ำ
ความสัมพันธ์กับหัวหน้า	0.058	0.336	ต่ำ
ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลปฏิบัติราชการ	0.208*	0.01*	ต่ำ

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



การอภิปรายผล

จากการศึกษาที่พบว่า ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 0.585$, S.D. = 0.203) และรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นด้าน การบริหารผลการปฏิบัติราชการและด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ($\bar{X} = 0.614$, S.D. = 0.217) รองลงมาเป็นด้านการแจ้งผลการประเมินและแนวทางการให้ปรึกษา ($\bar{X} = 0.606$, S.D. = 0.206) ด้านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ($\bar{X} = 0.582$, S.D. = 0.268) ด้านการประเมินสมรรถนะ ($\bar{X} = 0.570$, S.D. = 0.404) และด้านระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ($\bar{X} = 0.566$, S.D. = 0.194) โดยทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการรับรู้การประเมินผลการปฏิบัติราชการ กรณีโรงพยาบาลอินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี⁽¹⁰⁾ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.72) และด้านหลักการ ด้านบทบาทเจ้าหน้าที่และด้านประโยชน์เจ้าหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$, S.D. = 0.93), ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.76), ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.76) ส่วนด้านหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเจ้าหน้าที่ อยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.79) ซึ่งข้าราชการของโรงพยาบาลชัยภูมิเป็นบุคลากรทางการแพทย์ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพที่ต้องมีการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนในการปฏิบัติงานอยู่ประจำ ทำให้ไม่ค่อยมีโอกาสการรับรู้เกี่ยวกับการประเมินการปฏิบัติราชการ และอาจเกิดความไม่เข้าใจหรือเข้าใจคลาดเคลื่อน คิดว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานเท่านั้น

ในส่วนของความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลและระดับความรู้ความเข้าใจกับการรับรู้การประเมินผลการปฏิบัติราชการ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การประเมินผลในระดับต่ำ

มาก ($r = 0.047$) อายุ ($r = 0.268$) ระดับการศึกษา ($r = 0.088$) และประสบการณ์ในการประชุม/อบรม ($r = 0.101$) มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การประเมินผลปฏิบัติราชการในระดับต่ำ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการปฏิบัติราชการ ($r = 0.195$) รายได้ต่อเดือน ($r = 0.149$) บทบาทในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ($r = 0.043$) ประสบการณ์ในการเป็นหัวหน้า ($r = 0.285$) การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ($r = 0.895$) การเห็นความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ($r = 0.279$) มีความสัมพันธ์กับความรู้ความเข้าใจกับการรับรู้การประเมินผลในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รวมถึง ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลปฏิบัติราชการ ($r = 0.208$) มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การประเมินผลปฏิบัติราชการในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกันสอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยสัมพันธ์กับการรับรู้การประเมินผลการปฏิบัติราชการ กรณีโรงพยาบาลอินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี⁽¹⁰⁾ พบว่า อายุและบทบาทในการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับการศึกษาวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารซีทีแบงก์⁽¹¹⁾ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ อายุงาน มีความสัมพันธ์กับความรู้ความเข้าใจในวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาทัศนคติของพนักงานที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานกรณีศึกษา : ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในสังกัดสำนักงาน อ.ก.ส.จังหวัดนครศรีธรรมราช⁽⁸⁾ พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีการรับรู้ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานด้านวิธีการประเมินผลที่แตกต่างกัน



ข้อเสนอแนะ

การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ถือว่ากระบวนการสำคัญและสะท้อนถึงผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานนั้น ๆ และมีผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน การรับรู้ การประเมินผลการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งสำคัญและยังคงเป็นปัญหาเกี่ยวกับหลายองค์กร การสื่อสารชี้แจงสร้างความเข้าใจและทำการตกลงร่วมกัน นับว่า มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งจากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า วิธีการเรียนรู้หรือค้นคว้าด้วยตนเอง เป็นวิธีการหนึ่งที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ องค์กรหรือหน่วยงานจึงควรสร้างเครื่องมือสื่อสารหรือกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อการเข้าถึงของผู้ปฏิบัติ อันจะส่งผลถึงประสิทธิภาพของการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

1. นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2552). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จามจุรี โปรดักท์.
2. ศิริพงษ์ อินทวดี. (2541). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการประเมินการปฏิบัติงาน ทัศนคติต่อรางวัลและความผูกพันต่อองค์กร :กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
3. สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. (2549). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ : หลักการและแนวคิด**. กรุงเทพฯ: เวิลด์เทรค ประเทศไทย.
4. จำเนียร จวงตระกูล. (2531). **การประเมินผลการปฏิบัติงาน**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
5. รัชดา อุดมวิทิต. (2540). **การรับรู้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตกระแสไฟฟ้า**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
6. อาริยา กัลยาวุฒิพงษ์. (2530). **การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิถียุทธศาสตร์.
7. อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต ลัษณุกร. (2544). **การประเมินผลการปฏิบัติงาน: แนวความคิด หลักการวิธีการและกระบวนการ**. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
8. ธนาภรณ์ ทีปรกรพงศ์. (2551). **ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา : ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในสังกัดสำนักงาน ธ.ก.ส. จังหวัดนครศรีธรรมราช**. รายงานการศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
9. สำนักงาน ก.พ. (2552). **คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ**. กรุงเทพฯ: บริษัท พี.เอ.ลิฟวิ่ง จำกัด.
10. สุนิสา แพทวิทย์. (2557). **ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการรับรู้การประเมินผลการปฏิบัติราชการ :กรณีศึกษาโรงพยาบาลอินทร์บุรีจังหวัดสิงห์บุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทางเกษตรกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
11. อังคัรวรา แสนปัญญา. (2553). **การประเมินวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารซีทีแบงก์**. รายงานการค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.