

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 2

The 2nd STOU Graduate Research Conference

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ

ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์

Factors Related to Opinions of the Officer on the Performance Appraisal in Community Hospital at Surin Province

สมรักษ์ รัตนโคตร (Somrak Rattanakote)* อารยา ประเสริฐชัย (Araya Prasertchai)**

นิตยา เพ็ญศิริินา (Nittaya Pensirinapa)***

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานและปัจจัยด้านองค์กร (2) ความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ปัจจัยด้านองค์กร กับความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์

ประชากรที่ศึกษา คือ ข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ จำนวน 868 คน กลุ่มตัวอย่าง 289 คน ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.92 วิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์หาความสัมพันธ์โดยใช้ค่าไคสแควร์ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ข้าราชการมีความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน (2) ข้าราชการมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับไม่แน่ใจ (3) ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยด้านองค์กรมีความสัมพันธ์ทาง บวกในระดับปานกลางกับความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นกัน ข้อเสนอแนะ ควรเน้นเรื่องการพัฒนาพฤติกรรมของผู้ประเมิน และระบบบริหารค่าตอบแทนที่เป็นธรรมต่อไป

คำสำคัญ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ข้าราชการ โรงพยาบาลชุมชน

* นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

somrak2007@yahoo.com

** อาจารย์ ประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช arayapra@yahoo.com

*** รองศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช pensirinapa@gmail.com

Abstract

The objectives of this survey research were : (1) to study environmental factors and organizational factors ; (2) to study opinions on the performance appraisal ; (3) to study relationships between environmental factors, organizational factors and opinions on the performance appraisal of officers in community hospital at Surin province.

The study population was 868 officers in community hospital at Surin province ; a total of 289 officers was selected by using the stratified random sampling method. The instrument for data collection was a questionnaire with the reliability of 0.92. Statistics used to data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Chi-square test and Pearson 's Product Moment Correlation Coefficient.

The results showed that : (1) the official opinions on the overall of environmental factors were at the moderate level and the opinions on the organizational factors generally were at the moderate level as well. (2) As a whole of opinions on the performance appraisal were at uncertain levels. (3) The environmental factors were positive related to opinions on the performance appraisal at moderate level and the organizational factors were positive related to opinions on the performance appraisal at moderate level as well all significant at .01.

Keywords: Performance appraisal, Officers, Community hospital

บทนำ

ในระบบราชการไทย ข้าราชการ คือ ทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐไปสู่เป้าหมายและสนองตอบความต้องการของประชาชน การพัฒนาข้าราชการจึงถือเป็นหัวใจสำคัญในกระบวนการบริหารงานบุคคล การพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานราชการ เป็นกลยุทธ์หนึ่งในการพัฒนาข้าราชการพลเรือนที่สำนักงาน ก.พ. เลือกลงใช้เพื่อปรับระบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้สามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และมีการนำผลการประเมินที่ได้ไปใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบแก่ข้าราชการ เพื่อผลักดันผลการปฏิบัติงานราชการให้สูงขึ้น จึงนับว่ามีความสำคัญและเป็นประโยชน์ทั้งต่อส่วนราชการและข้าราชการเป็นอย่างยิ่ง

หลังจากมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2547 ได้เห็นชอบให้นำมาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการมาดำเนินการแทนมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ระบบราชการที่มีอยู่เดิม สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) จึงได้มีมติให้นำระบบการบริหารและพัฒนาผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญมาใช้ในการพัฒนาและบริหารกำลังคน ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2547 เป็นต้นมา โดยเน้นความสำคัญของการวางแผนผลการปฏิบัติงานราชการ รวมทั้งให้มีการเชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานราชการของข้าราชการ กับผลงานของส่วนราชการ ตลอดจนให้มีการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานราชการระดับบุคคลที่ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการด้วย

หลังการทดลองตัวแบบของระบบบริหารผลการปฏิบัติงานราชการแล้ว สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ที่ นร. 1012/ว 20 ลงวันที่ 3 กันยายน พ.ศ. 2552 และสั่งการให้ส่วนราชการใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการสำหรับรอบการประเมิน ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2552 เป็นต้นไป โดยกำหนดให้การประเมินผลการปฏิบัติงานราชการประเมินอย่างน้อย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานราชการหรือสมรรถนะ โดยผลสัมฤทธิ์ของงานให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน มีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ส่วนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานราชการ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กำหนด และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานราชการที่ส่วนราชการกำหนด

ในส่วน of โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ ได้เริ่มนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) มาใช้ตั้งแต่รอบการประเมินวันที่ 1 ตุลาคม 2552 เป็นต้นมา โดยสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุรินทร์ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัด ได้กำหนดให้ทุกโรงพยาบาลชุมชน ใช้ผลการประเมินในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการในสังกัด และนำมาใช้ในการวางแผนพัฒนาข้าราชการรายบุคคล การดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมตามระบบประเมินผลการปฏิบัติงานราชการครั้งนี้ มีประเด็นที่น่าสนใจ คือ โรงพยาบาลชุมชนที่มีสภาพแวดล้อมการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน มักพบการยอมรับและปัญหาอุปสรรคต่อกระบวนการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการมาใช้ที่แตกต่างกันตามบริบทขององค์กร ซึ่งหากความแตกต่างดังกล่าวไม่ได้รับความสนใจ อาจจะส่งผลกระทบต่อความรู้ความเข้าใจ ทศนคติ การยอมรับและความร่วมมือของข้าราชการในการใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ รวมทั้งบั่นทอนประสิทธิภาพในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานราชการของข้าราชการต่อไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการที่จะศึกษาว่า ปัจจัยใดบ้างที่มีความเกี่ยวข้องกับความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการของข้าราชการในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ ซึ่งถือว่าเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของ

การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการนำเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลรูปแบบใหม่มาใช้ในการบริหารงานขององค์กร เพราะโดยทั่วไปแล้วการเปลี่ยนแปลงใดที่มีผลต่อกระบวนการทำงาน และการจ่ายค่าตอบแทนจะเป็นเรื่องที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก ผลของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จะเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับการตัดสินใจของผู้บริหารที่จะนำระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน มาประยุกต์ใช้กับข้าราชการในองค์กรได้อย่างเหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน และปัจจัยด้านองค์กรของข้าราชการในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน และปัจจัยด้านองค์กร กับความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ศึกษา คือ ข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดโรงพยาบาลชุมชน ทั้ง 13 แห่งของจังหวัดสุรินทร์ จำนวน 868 คน กลุ่มตัวอย่าง 289 คน ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิดและปลายปิด (Mixed-end questionnaire) ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ

- (1) ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงาน
- (2) ข้อมูลปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มาตรฐานการปฏิบัติงาน การให้ข้อมูลย้อนกลับของผู้บังคับบัญชา และการให้รางวัลและพัฒนา
- (3) ข้อมูลปัจจัยด้านองค์กร ประกอบด้วย เป้าหมายขององค์กร การจัดการทรัพยากรบุคคล การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และระบบคุณธรรม
- (4) ข้อมูลความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย วัตถุประสงค์การประเมิน กระบวนการประเมิน พฤติกรรมของผู้ประเมิน และการรับรู้ความยุติธรรม

แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้มีความเที่ยงเท่ากับ 0.92 เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานและปัจจัยด้านองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับน้อย ระดับปานกลาง และระดับมาก และเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการ แบ่งออกเป็น 3 ระดับเช่นกัน คือ ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ และเห็นด้วย

การวิเคราะห์ข้อมูลทำได้โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์หาความสัมพันธ์โดยการทดสอบค่าไคสแควร์ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 2
The 2nd STOU Graduate Research Conference

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ข้าราชการกลุ่มตัวอย่างเกือบทั้งหมดเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 83.0) มีอายุเฉลี่ย 36.9 ปี อายุต่ำสุด 23 ปี สูงสุด 57 ปี โดยเกือบครึ่ง (ร้อยละ 43.4) มีอายุอยู่ระหว่าง 23-34 ปี รายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 20,000 – 40,000 บาท (ร้อยละ 51.6) มีรายได้เฉลี่ย 22,166.50 บาท รายได้ต่ำสุด 5,879 บาท รายได้สูงสุด 80,000 บาท ตำแหน่งงานเป็นประเภทวิชาการมากที่สุด (ร้อยละ 65.1) ที่เหลือเป็นประเภททั่วไป (ร้อยละ 34.9) ระยะเวลาปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่น้อยกว่า 10 ปี (ร้อยละ 36.7) ระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 13.87 ปี ระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 33 ปี

2. ความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน

ข้าราชการในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.63$, S.D = 0.58) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, S.D = 0.64) ส่วนอีก 3 ด้านที่เหลือ ได้แก่ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับของผู้บังคับบัญชา และด้านการให้รางวัลและพัฒนา พบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน จำแนกเป็นรายด้านและรวมทุกด้าน

ความคิดเห็นต่อ	ระดับความคิดเห็น			$\bar{X}$	S.D	การแปลผล
	จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)			
ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน						
1. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	10(3.5)	100(34.6)	179(61.9)	3.69	0.64	มาก
2. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	14(4.8)	139(48.1)	136(47.1)	3.65	0.66	ปานกลาง
3. ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับของผู้บังคับบัญชา	16(5.5)	137(47.4)	136(47.1)	3.63	0.64	ปานกลาง
4. ด้านการให้รางวัลและการพัฒนา	16(5.5)	162(56.1)	111(38.4)	3.46	0.72	ปานกลาง
โดยรวม 4 ด้าน	6(2.1)	138(47.8)	145(50.2)	3.63	0.58	ปานกลาง

3. ความคิดเห็นต่อบัณฑิตด้านองค์กร

ข้าราชการในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ มีความคิดเห็นต่อบัณฑิตด้านองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.64$, S.D = 0.55) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นต่อบัณฑิตด้านองค์กรในด้านระบบคุณธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, S.D = 0.63) ส่วนอีก 3 ด้านที่เหลือ ได้แก่ ด้านเป้าหมายขององค์กร

The 2nd STOU Graduate Research Conference

ด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล และด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กร จำแนกเป็นรายด้านและรวมทุกด้าน

ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กร	ระดับความคิดเห็น			$\bar{X}$	S.D	การแปลผล
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
1. ด้านเป้าหมายขององค์กร	14(4.8)	146(50.5)	129(44.6)	3.60	0.65	ปานกลาง
2. ด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล	12(4.2)	155(53.6)	122(42.2)	3.62	0.65	ปานกลาง
3. ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	8(2.8)	132(45.7)	149(51.6)	3.63	0.61	ปานกลาง
4. ด้านระบบคุณธรรม	6(2.1)	141(48.8)	142(49.1)	3.73	0.63	มาก
โดยรวม 4 ด้าน	4(1.4)	140(48.4)	145(50.2)	3.64	0.55	ปานกลาง

4. ความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ข้าราชการในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับไม่แน่ใจ ($\bar{X} = 3.57$, S.D = 0.38) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านวัตถุประสงค์การประเมินและด้านกระบวนการประเมิน ข้าราชการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ส่วนด้านพฤติกรรมของผู้ประเมิน และด้านการรับรู้ความยุติธรรม ข้าราชการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ระดับความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จำแนกเป็นรายด้านและรวมทุกด้าน

ความคิดเห็นต่อ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	ระดับความคิดเห็น			$\bar{X}$	S.D	การแปลผล
	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
1. ด้านวัตถุประสงค์การประเมิน	4(1.4)	44(15.2)	241(83.4)	4.04	0.57	เห็นด้วย
2. ด้านกระบวนการประเมิน	1(0.3)	97(33.6)	191(66.1)	3.74	0.47	เห็นด้วย
3. ด้านพฤติกรรมของผู้ประเมิน	89(30.8)	172(59.5)	28(9.7)	2.76	0.66	ไม่แน่ใจ
4. ด้านการรับรู้ความยุติธรรม	10(3.5)	109(37.7)	170(58.8)	3.66	0.60	ไม่แน่ใจ
โดยรวม 4 ด้าน	-	182(63.0)	107(37.0)	3.57	0.38	ไม่แน่ใจ

5. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน และปัจจัยด้านองค์กร กับความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.33$) กับความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ($r = 0.27$) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ($r = 0.28$) และด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับของผู้บังคับบัญชา ($r = 0.28$) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ กับความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ส่วนด้านการให้รางวัลและพัฒนา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.34$) กับความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานกับความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r)	P-value	แปลผลระดับความสัมพันธ์
1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	0.27**	< 0.001	ต่ำ
2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน	0.28**	< 0.001	ต่ำ
3. การให้ข้อมูลย้อนกลับของผู้บังคับบัญชา	0.28**	< 0.001	ต่ำ
4. การให้รางวัลและพัฒนา	0.34**	< 0.001	ปานกลาง
รวมทั้ง 4 ด้าน	0.33**	< 0.001	ปานกลาง

ปัจจัยด้านองค์กรโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.44$) กับความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านเป้าหมายขององค์กร ($r = 0.34$) ด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล ($r = 0.36$) ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($r = 0.42$) และด้านระบบคุณธรรม ($r = 0.41$) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างปัจจัยด้านองค์กรกับความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติ

ราชการ

ปัจจัยด้านองค์กร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r)	P-value	แปลผลระดับความสัมพันธ์
1. เป้าหมายขององค์กร	0.34**	< 0.001	ปานกลาง
2. การจัดการทรัพยากรบุคคล	0.36**	< 0.001	ปานกลาง
3. การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	0.42**	< 0.001	ปานกลาง
4. ระบบคุณธรรม	0.41**	< 0.001	ปานกลาง
รวมทั้ง 4 ด้าน	0.44**	< 0.001	ปานกลาง

อภิปรายผลการวิจัย

ข้าราชการในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับของผู้บังคับบัญชา และด้านการให้รางวัลและพัฒนาอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน มีเพียงด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชานั้นที่ข้าราชการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแนวคิดในเรื่องของการบริหารผลการปฏิบัติงานเริ่มได้รับความสนใจในการนำมาใช้บริหารทรัพยากรบุคคลในโรงพยาบาลชุมชนมาเมื่อไม่นานนัก ดังนั้นการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน การให้ข้อมูลย้อนกลับของผู้บังคับบัญชา และการให้รางวัลและพัฒนาแก่ข้าราชการจึงเป็นเรื่องที่เริ่มดำเนินการและยังไม่สมบูรณ์มากนัก ส่วนในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ข้าราชการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากนั้น ทั้งนี้เพราะบริบทของโรงพยาบาลชุมชน เป็นบริบทของสังคมขนาดเล็กที่มีระบบการทำงานที่ไม่ซับซ้อนมากนัก จึงทำให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความใกล้ชิดกันในการทำงาน จนเกิดความเชื่อถือ ไว้วางใจ และศรัทธาในตัวผู้บังคับบัญชาได้ง่ายกว่าองค์กรอื่นๆ สอดคล้องกับการศึกษาของธัญรัตน์ ชัยรักษ์ (2551) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงาน กับผลผลิตของหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคใต้ แล้วพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการรวมกันเป็นหนึ่งเดียวของทีมการพยาบาล และความมีอิสระในการทำงานอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารการพยาบาล และด้านความกดดันจากการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กรในภาพรวม ข้าราชการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในด้านเป้าหมายขององค์กร ด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล และด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน มีเพียงด้านระบบคุณธรรมเท่านั้นที่ข้าราชการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการถ่ายทอดยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุรินทร์ เริ่มมีความชัดเจนในด้าน

การกำหนดเป้าหมายขององค์กรที่เป็นรูปธรรม การใช้ตัวชี้วัดในการติดตามผลงานขององค์กร และการเชื่อมโยงเป้าหมายขององค์กรกับ ผลการปฏิบัติงานรายบุคคลมากขึ้น แม้จะยังพบข้อจำกัดที่เป็นโอกาสพัฒนาอยู่บ้างก็ตาม ส่วนในด้านของระบบคุณธรรมนั้นพบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นผลมาจากนโยบายการบริหารงานบุคคลที่เน้นในเรื่องของความโปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยมีการดำเนินการในรูปแบบของคณะกรรมการที่มีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังมีการกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาที่ชัดเจน และแจ้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบล่วงหน้าอยู่เสมอ ส่งผลให้กระบวนการพิจารณาเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย และไม่เคยพบข้อร้องเรียนด้านความยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานก.พ. (2552) ที่พบว่า ข้าราชการทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น โดยเฉพาะด้านความก้าวหน้าของข้าราชการและการบริหารทรัพยากรบุคคลตามระบบคุณธรรม

ความคิดเห็นของข้าราชการต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยภาพรวมอยู่ในระดับไม่แน่ใจ มีเพียงด้านวัตถุประสงค์การประเมินและด้านกระบวนการประเมินเท่านั้นที่ข้าราชการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ส่วนในด้านพฤติกรรมของผู้ประเมิน และด้านการรับรู้ความยุติธรรม ข้าราชการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจเช่นกัน ทั้งนี้ อาจเนื่อง มาจากข้าราชการส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการรูปแบบใหม่มาใช้ แต่ก็ยังมีความกังวลใจในเรื่องของวิธีการประเมินของผู้ประเมิน อันส่งผลไปถึงการไม่แน่ใจในเรื่องความยุติธรรมของผลการประเมินตามมา สอดคล้องกับการศึกษาของจิตติมา สุพระรัง (2552) ที่ดำเนินการศึกษาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของสำนักงานนโยบายและแผน กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและพบว่า ยังมีปัญหาอุปสรรคในด้านบุคคลที่ส่งผลต่อประเด็นความไม่เป็นธรรม ไม่โปร่งใสของการประเมินผลการปฏิบัติราชการอยู่

ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถอธิบายได้ว่า สภาพแวดล้อมการทำงานที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความหลากหลายทางด้านสังคม และบรรยากาศการทำงาน ซึ่งบริบทที่แตกต่างกันนี้เป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร และมีผลต่อความคิดเห็นของผู้ประเมินหรือผู้ถูกประเมิน สอดคล้องกับการศึกษาของ Kevin R. Murphy, Jeanette cleverland (1995) ที่พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นหนึ่งในปัจจัยทางบริบทที่สำคัญซึ่งมีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์กร

ปัจจัยด้านองค์กร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 สามารถอธิบายได้ว่า หากองค์กรมีการปลูกฝังบุคลากรให้มีวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการยอมรับแนวคิดของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เช่น การสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีเป้าหมายชัดเจน บริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก มีการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีความเป็นธรรม ก็จะทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดการยอมรับต่อกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการได้มากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ David C.Martin และ Kathryn M. Bartol (2003) ที่พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นกระบวนการหนึ่งของระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ ถ้าต้องการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อความสำเร็จขององค์กร จำเป็นที่ผู้บริหารองค์กรจะต้องพิจารณาปัจจัยด้านองค์กรและสภาพแวดล้อมการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ในประเด็นต่อไปนี้

1. ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับของผู้บังคับบัญชา และด้านการให้รางวัลและพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง จึงควรที่ผู้บริหารของทุกองค์กรควรจะนำแนวคิดในเรื่องของการบริหารผลการปฏิบัติราชการมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างครอบคลุมและต่อเนื่อง เริ่มตั้งแต่การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน การให้ข้อมูลย้อนกลับของผู้บังคับบัญชา รวมไปถึงการให้รางวัลและพัฒนาแก่ข้าราชการ ไม่ควรดำเนินการเฉพาะการประเมินผลการปฏิบัติราชการเท่านั้น

2. ในปัจจัยด้านองค์กร พบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในด้านเป้าหมายขององค์กร ด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล และด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับปานกลาง จึงควรที่ผู้บริหารของทุกองค์กรจะต้องกำหนดเป้าหมายขององค์กรให้ชัดเจน จัดระบบการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในทุกระดับ และเชื่อมโยงเป้าหมายขององค์กรกับกระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคลในด้านการบริหารค่าตอบแทน โดยเน้นการวัดผลการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการบรรลุความสำเร็จขององค์กร และใช้ผลการปฏิบัติงานนี้ในการพิจารณาความดีความชอบแก่ข้าราชการ เพื่อจูงใจให้ข้าราชการเห็นความสำคัญของการทำงานที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร

3. ในด้านของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ พบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นต่อประเด็นในด้านพฤติกรรมของผู้ประเมิน และด้านการรับรู้ความยุติธรรมอยู่ในระดับไม่แน่ใจ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่โรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง หรือสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุรินทร์ ในฐานะหน่วยงานต้นสังกัดของโรงพยาบาลชุมชน ควรจัดให้มีการฝึกอบรมผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการทุกคนอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้รับการประเมินว่า ผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการจะมีความเข้าใจต่อกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จนเกิดความเป็นธรรมในกระบวนการประเมิน อันจะส่งผลให้เกิดการยอมรับต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการต่อไป

เอกสารอ้างอิง

จิณรัตน์ ชั่วรักษ์ (2551) “ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงาน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับผลผลิตของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคใต้” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จิตติมา สุพะรัง (2552) “ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของสำนักนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยมหิดล

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล (2552) รายงานการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด (Employee Surveys) ประจำปี 2552 สาระสังเขปออนไลน์ ค้นคืนวันที่ 23 กันยายน 2553 จาก <http://www.thaihrhub.com/uploads/Research/2553/EmployeeSurveys2552.pdf>

Kathryn M. Bartol, David C. Martin. (2003). Management. 3th ed. New York: McGraw-Hill.

Murphy, K. R., & Cleveland, J. N. (1995). Understanding performance appraisal: Social, Organizational, and goal-based perspectives. Thousand Oaks: Sage.