



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

อิทธิพลของการรับรู้ ทักษะคติ และการมีส่วนร่วมของ ผอ.รพ.สต.

ต่อผลการประเมินการปฏิบัติราชการของ สสจ.ศรีสะเกษ

The Influence of Perception, Attitudes, and Participation of Sub-District Health Promoting Hospital Directors on the Results of Official Performance Evaluation in Si Sa Ket Province

สมัย คำเหลื่อ (Samai Kumluea)¹ ช่อทิพย์ บรมธนรัตน์ (Chawthip Boromthananat)²

สุรเดช ประดิษฐ์บาทุกา (Suradej Praditbatuka)³

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) คุณลักษณะส่วนบุคคล การรับรู้ ทักษะคติ และการมีส่วนร่วมตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (2) ผลการประเมินการปฏิบัติราชการ (3) ปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อผลการประเมินการปฏิบัติราชการและ (4) ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดศรีสะเกษ ประชากรที่ศึกษา คือ ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 254 คน คำนวณตัวอย่างได้ขนาดตัวอย่าง 154 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงของการรับรู้ ทักษะคติ และการมีส่วนร่วม อยู่ระหว่าง 0.88- 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 60.4 มีอายุเฉลี่ย 47.4 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุราชการเฉลี่ย 25.8 ปี ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเฉลี่ย 9.45 และมีตำแหน่งตามสายงานเป็นนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ระดับการรับรู้ ทักษะคติ และการมีส่วนร่วมตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการทั้งในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$ SD = .73) (2) ผลการประเมินการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลส่วนใหญ่(ร้อยละ 49.4) อยู่ระดับดีเด่น (3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดศรีสะเกษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ การรับรู้ และการมีส่วนร่วม ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และมีอำนาจการทำนายร้อยละ 45.5 และ (4) ปัญหาอุปสรรคส่วนใหญ่ที่พบคือ กระบวนการปฏิบัติที่ยากซับซ้อน และกำหนดจำนวนตัวชี้วัดมากเกินไป และหน่วยงานขาดการประชุมชี้แจง ข้อเสนอแนะคือผู้บริหารสาธารณสุขระดับจังหวัดควรกำหนดตัวชี้วัดให้ชัดเจนและลดจำนวนตัวชี้วัด และประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

คำสำคัญ: การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การรับรู้ ทักษะคติ การมีส่วนร่วม โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

1 นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช Skumluea@gmail.com

2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช chaw_dr@yahoo.com

3 รองศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช mailto:hsoffice@stou.ac.th



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

Abstract

The objectives of this survey research were to study (1) the personal characteristics, perception, attitudes, and participation according to the criteria and methods of performance evaluation; (2) the results of official performance evaluation; (3) factors affecting the results of official performance Evaluation; and (4) problems, obstacles, and suggestions related to official performance evaluation, of sub-district health promoting hospital directors in Si Sa Ket province. The study was conducted among 154 out of 254 sub-district health promoting hospital directors, selected using the stratified random sampling method, in Si Sa Ket province. Data were collected using a questionnaire with the reliability values for perception, attitude, and participation of 0.88–0.97. Statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and Stepwise multiple regression analysis. The results revealed that: (1) The majority of respondents were male, 47.4 years of age on average, and bachelor's degree-holders with an average working experience of 25.8 years as civil servants and 9.4 years in the current positions of professional public health officers. The levels of perception, attitudes, and participation according to the performance evaluation criteria and methods, overall and in each of all aspects, were high. Level; (2) The results of their official performance evaluation were at an excellent level; (3) The factors significantly affecting the results of official performance evaluation at 0.05 were perception and participation according to the performance evaluation criteria and methods; and the predictive power was 45.5 percent; (4) The main problems and obstacles were the complexity of the operating process with too many indicators and the lack of clarification meetings for the operating units. It is thus suggested that provincial public health administrators should clearly specify the indicators, reduce the number of indicators, and hold a workshop to enhance personnel's knowledge about the criteria and methods of official performance evaluation.



Keywords: Official performance evaluation, Perception, Attitude, Participation, Sub-district health Promoting hospital



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

บทนำ

ข้าราชการคือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการในส่วนราชการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของภาครัฐ ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการ ต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้คำนึงถึงความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดเผยข้อมูล การติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงาน (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน, 2545) ในโลกยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงทุกด้านอย่างรวดเร็ว และมีการแข่งขันสูง การประเมินผลเป็นเรื่องที่ทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชน และภาคประชาสังคม (องค์กรที่ไม่แสวงกำไร) กำลังตื่นตัวและให้ความสนใจเป็นอย่างมาก เป็นกระบวนการที่สำคัญในการดำเนินงานเพื่อหาแนวทางที่จะประเมินผลอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ (ช่อทิพย์ บรรณรัตน์, 2556) การประเมินผล คือ การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่ทำได้กับมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือที่คาดหวังไว้ หรือเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของการทำงานนั้น ๆ แล้วตัดสินว่าเป็นที่พอใจหรือไม่ ดีหรือไม่เพียงใด (พันธุ์ทิพย์ ธรรมสโรศ, 2553) การประเมินผลเป็นกระบวนการในการควบคุมกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กร เพื่อตรวจสอบว่า การทำงานสำเร็จตามแผนปฏิบัติการที่วางไว้หรือไม่ หรือเป็นไปตามเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ ที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการทบทวนวรรณกรรม พบว่า การมีส่วนร่วมมีความสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรและการขับเคลื่อนนโยบายองค์กร (Keith Davis, 1972:136) โดยมีความเกี่ยวข้องทางจิตใจและอารมณ์ความรู้สึกของบุคคล และสุพรรณิการ์ ปานบางพระ และพรรณรัตน์ แสงเพิ่ม (2556) ได้ศึกษาความรู้และทัศนคติ และการปฏิบัติของพยาบาลในการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ในโรงพยาบาลเอกชน พบว่า ทัศนคติของพยาบาลในการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติพยาบาลในการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .295, p = .005$)

หลังจากสำนักงาน ก.พ. ประกาศใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการแก่ส่วนราชการ และจังหวัดทั่วประเทศ เมื่อทบทวนการดำเนินงานยังพบปัญหาอุปสรรคที่สำคัญ (สำนักงาน ก.พ., 2553) ได้แก่ การไม่ทำข้อตกลงในการประเมินก่อนการประเมินผลการปฏิบัติงานล่วงหน้า ปัญหาความเข้าใจของข้าราชการ และวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลให้เกิดปัญหาเมื่อถึงเวลาการประเมินหากผู้ประเมินไม่ยอมรับผลการประเมินและอาจเกิดปัญหาการร้องเรียนขึ้นได้

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เป็นหน่วยราชการสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในส่วนภูมิภาคที่มีข้าราชการปฏิบัติราชการในระดับตำบล ต้องถูกประเมินผลการปฏิบัติราชการจากหน่วยงานที่เหนือขึ้นไปทุกระดับ เป็นหน่วยงานที่อยู่ปลายสุดของระบบบริหารราชการส่วนภูมิภาคของกระทรวงสาธารณสุข ในการถ่ายทอดเป้าหมายตัวชี้วัด และเป็นหน่วยงานสำคัญที่เป็นหัวใจของความสำเร็จในงานบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิของกระทรวงสาธารณสุข หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด ถือเป็นนวัตกรรมใหม่หรือเครื่องมือใหม่ทางการบริหาร ที่จะส่งผลกระทบต่อผู้ใช้เครื่องมือทั้งผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้ประเมิน และผู้ใต้บังคับบัญชาที่ถูกประเมิน



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

จากความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยจึงทำการศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ ทักษะคิด และการมีส่วนร่วมตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่อผลการประเมินการปฏิบัติราชการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดศรีสะเกษ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ การจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการรายบุคคล และการบริหารผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ที่มีความเป็นธรรม โปร่งใส เกิดผลผลิตของงาน (Productivity) ที่ดี ตามบริบทที่เป็นจริงของพื้นที่ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

3.1 เพื่อศึกษา การรับรู้ ทักษะคิด และการมีส่วนร่วม ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดศรีสะเกษ

3.2 เพื่อศึกษาผลการประเมินการปฏิบัติราชการของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดศรีสะเกษ

3.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ ทักษะคิด และการมีส่วนร่วมตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่อผลการประเมินการปฏิบัติราชการของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดศรีสะเกษ

3.4 เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดศรีสะเกษ

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey study)

ประชากรและตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 254 คน คำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของ เครซี่และมอร์แกน ดังนี้

$$n = \frac{x^2 N p(1-p)}{e^2 (N-1) + x^2 p(1-p)}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

x^2 = ค่าไคสแควร์ที่ df เท่ากับ 1 และ ระดับความเชื่อมั่น 95% ($x^2 = 3.841$)

P = สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร (กำหนดให้ $P = 0.5$)

$$\begin{aligned} \text{แทนค่าในสูตร} &= \frac{3.841 \times 254 \times 0.5 \times (0.5)}{(.05) \times (.05) (254 - 1) + 3.841 \times 0.5 \times (0.5)} \\ &= 153.1734 \end{aligned}$$

ได้กลุ่มจำนวนตัวอย่าง = 154 คน



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1. แบ่งประชากรที่ศึกษาทั้งหมดออกเป็นกลุ่มประชากรย่อยๆ เป็นชั้นภูมิ (Stratum) ตามหน่วยงานบริหารสาธารณสุขในระดับอำเภอ จากประชากรทั้งหมด 254 คน เป็น 22 หน่วยงาน ที่มีผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาปฏิบัติงานอยู่

ขั้นตอนที่ 2. ดำเนินการคำนวณเทียบสัดส่วนประชากรของแต่ละหน่วยงานเพื่อหากลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงานที่จะศึกษาตามสัดส่วน (Proportional Allocation) โดยคิดจากสูตรการคำนวณการเลือกตัวอย่างที่เป็นสัดส่วน ดังนี้

$$\text{สูตรการคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละหน่วย} = \frac{\text{จำนวนประชากรในแต่ละหน่วยงาน X ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

จากการคำนวณโดยสูตรดังกล่าว ผู้วิจัยจะได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 154 คน

ขั้นตอนที่ 3 ทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple random Sampling) ในแต่ละชั้นภูมิเพื่อให้ได้ตัวอย่างตามสัดส่วนที่คำนวณได้

เครื่องมือในการวิจัย ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ประกอบด้วย 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพราชการ และตำแหน่งตามสายงาน เป็นแบบสอบถามปลายปิด และเติมข้อมูลตามที่เป็นจริง จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดระดับการรับรู้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดศรีสะเกษ ปรับจากแนวคิดเรื่องการรับรู้ของเสรีวงษ์มณฑา (2548: 88) ที่อธิบายขั้นตอนการรับรู้ นโยบาย ซึ่งผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้การรับรู้ นโยบายเป็นหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการรับทราบ 2) ด้านการยอมรับ 3) ด้านการทำความเข้าใจ และ 4) ด้านการบันทึกและจดจำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ด้านละ 5 ข้อ รวมเป็น 20 ข้อ แต่ละข้อจะมีทางเลือกให้ตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 การรับรู้น้อยที่สุด จนถึง 5 การรับรู้มากที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดทัศนคติ ที่ต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดศรีสะเกษ ผู้วิจัยได้นำความรู้เรื่ององค์ประกอบของทัศนคติ การแสดงออกของทัศนคติ และการวัดทัศนคติมาประยุกต์ใช้ในการออกแบบสอบถามโดยประยุกต์ แนวคิดของ อุดม ลำอานกุล (2524: 78-79) ที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของทัศนคติใน 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึก และพฤติกรรม เพื่อศึกษาลักษณะทัศนคติที่แสดงออกต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ประยุกต์ใช้องค์ประกอบของทัศนคติเป็นความหมายของทัศนคติต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการหมายถึง ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดศรีสะเกษ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเข้าใจ 2) ด้านความรู้สึก และ 3) ด้านพฤติกรรม การปฏิบัติ ด้านละ 5 ข้อ รวมเป็น 15 ข้อ แต่ละข้อจะมีทางเลือกให้ตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 เห็นด้วยน้อยที่สุด จนถึง 5 เห็นด้วยมากที่สุด



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามวัดการมีส่วนร่วมของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดศรีสะเกษ โดยประยุกต์ใช้แนวคิดเรื่องระดับการมีส่วนร่วมของ บวรศักดิ์ อุวรรณโณ และถวิล บุรีกุล(2550:28-33) อธิบายระดับการมีส่วนร่วมในหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสนับสนุนข้อมูล 2) ด้านการวางแผนและกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการ 3) ด้านการติดตามและพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ และ 4) ด้านประเมินผลการปฏิบัติราชการ ด้านละ 5 ข้อ รวมเป็น 20 ข้อ เป็นแบบเลือกตอบตามแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) เป็นข้อความที่เกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วม ต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 15 ข้อ แต่ละข้อจะมีทางเลือกให้ตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 เห็นด้วยน้อยที่สุด จนถึง 5 เห็นด้วยมากที่สุด

สำหรับการวิเคราะห์และแปลผลตัวแปรการรับรู้ ทักษะและการมีส่วนร่วม ตามวิธีการแปลผลตัวแปรข้างต้น กำหนดจากความกว้างของอันตรภาคชั้น (Class interval) แบ่งออกเป็น 5 ช่วงเท่าๆ กัน เพื่อให้ทราบถึงระดับความแตกต่างของอันตรภาคชั้นในการจัดระดับในการวิเคราะห์ (อดิสร รุ่งสว่าง, 2553: 67) ดังนี้

$$\text{คะแนนพิสัย} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับคะแนน}}$$

$$\begin{aligned}\text{ได้คะแนนพิสัย} &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

ดังนั้นเกณฑ์ระดับความคิดเห็นจะได้ดังนี้

ระดับมากที่สุด	=	4.21 - 5.00
ระดับมาก	=	3.41 - 4.20
ระดับปานกลาง	=	2.61 - 3.40
ระดับน้อย	=	1.81 - 2.60
ระดับน้อยที่สุด	=	1.00 - 1.80

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามผลการประเมินการปฏิบัติราชการของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดศรีสะเกษ รอบการประเมินล่าสุด วัดเป็นร้อยละ (%) ของการประเมินเทียบค่าเป้าหมาย ตามประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ (สสจ.ศรีสะเกษ, 2557) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับดังนี้

ระดับดีเด่น	มีคะแนนผลการประเมินระหว่าง 90.00 - 100 %
ระดับดีมาก	มีคะแนนผลการประเมินระหว่าง 80.00 - 89.99 %
ระดับดี	มีคะแนนผลการประเมินระหว่าง 70.00 - 79.99 %
ระดับพอใช้	มีคะแนนผลการประเมินระหว่าง 60.00 - 69.99 %
ต้องปรับปรุง	มีคะแนนผลการประเมินระหว่าง 0.00 - 59.99 %



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

ตอนที่ 6 เป็นคำถามถึงปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 9 ข้อ โดยให้เลือกตอบ มี หรือ ไม่มี ถ้าตอบไม่มีให้ข้ามไปตอบข้อถัดไป ถ้าเลือกตอบ มี ให้เขียนปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อทำการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ ถูกต้อง และตรงตามเนื้อหาที่กำหนดโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน

2. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ได้ทำการปรับปรุงไปทดสอบ จำนวน 40 ชุด โดยเก็บข้อมูลในกลุ่ม ตัวอย่างที่เป็นผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอเมือง อำเภอวารินชำราบ และอำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเดียวกับกลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษา ไปหาค่าความเที่ยง (Reliability) ด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของคำถามเกี่ยวกับการรับรู้ = 0.97 ค่าความเที่ยง (Reliability) ของทัศนคติ (Attitude) = 0.97 และค่าความเที่ยงของการมีส่วนร่วม = 0.89

เก็บรวบรวมข้อมูล ข้อมูลครั้งเดียว ณ ช่วงเวลาที่กำหนด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย

1. **ข้อมูลคุณลักษณะ** ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 66.4 อายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.6 รองลงมาคืออายุระหว่าง 50-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.8 มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 72.1 รองลงมาคือระดับปริญญาโทคิดเป็น 23.4 มีส่วนใหญ่วัยระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็น ร้อยละ 52.6 รองลงมาคืออายุราชการมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.8 มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งระหว่าง 1-5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.0 รองลงมาคือมีอายุราชการมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.5 มีตำแหน่งตามสายงานเป็นนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 76.6 รองลงมาได้แก่ตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข ชำนาญงาน คิดเป็นร้อยละ 13.0

2. **การรับรู้ต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ**ของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดศรีสะเกษ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.82$ S.D. = .73) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การรับทราบหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.02$ S.D. =.83)อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ด้านการยอมรับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ($\bar{X}=3.87$ S.D. =.83) ด้านการทำความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ($\bar{X}=3.73$ S.D. =.78) อยู่ในระดับมาก และด้านการบันทึกและจดจำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ($\bar{X}=3.63$ S.D.=.86) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ (ดังตารางที่ 1)



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ จังหวัดศรีสะเกษ จำแนกรายด้าน และในภาพรวม

การรับรู้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การรับรู้
1. การรับทราบหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลฯ	4.02	.83	มาก
2. การยอมรับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลฯ	3.87	.83	มาก
3. การทำความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลฯ	3.73	.78	มาก
4. การบันทึกและจดจำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลฯ	3.67	.86	มาก
ค่าเฉลี่ยการรับรู้ในภาพรวม	3.82	.73	มาก

3. ทศนคติต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดศรีสะเกษ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$ S.D. =.71) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทศนคติด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$ S.D. =.74) รองลงมาได้แก่ ทศนคติด้านการเข้าใจ ($\bar{X} = 3.82$ S.D. =.77) และทศนคติด้านความรู้สึกรู้สึกต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ($\bar{X} = 3.75$ S.D. =.79) ตามลำดับ(ดังตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ จังหวัดศรีสะเกษ จำแนกรายด้าน และในภาพรวม

ทัศนคติที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ทัศนคติ
1. ทัศนคติด้านการเข้าใจ	3.82	.77	มาก
2. ทัศนคติด้านความรู้สึกรู้สึก	3.75	.79	มาก
3. ทัศนคติด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติ	4.01	.74	มาก
ค่าเฉลี่ยทัศนคติในภาพรวม	3.86	.71	มาก

4. การมีส่วนร่วมตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดศรีสะเกษ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$ S.D.=.59) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.07$ S.D. =.67) อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ด้านการสนับสนุนข้อมูล ($\bar{X} = 4.02$ S.D. =.68) ด้านการวางแผนและการกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการ($\bar{X} = 3.93$ S.D. =.75) และด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ($\bar{X} = 3.66$ S.D.=.85) ตามลำดับ (ดังตารางที่ 3)



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการมีส่วนร่วมต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดศรีสะเกษ

การมีส่วนร่วมต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดศรีสะเกษ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การมีส่วนร่วม
1. ด้านการสนับสนุนข้อมูล	4.02	.68	มาก
2. ด้านการวางแผนและการกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการ	3.93	.75	มาก
3. ด้านการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการ	4.07	.67	มาก
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	3.66	.85	มาก
ค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมในภาพรวม	4.00	.59	มาก

5. ผลการประเมินการปฏิบัติราชการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดศรีสะเกษ

พบว่าผลการประเมินการปฏิบัติราชการของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 154 คน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 88.14 S.D. = 5.35) มีค่าต่ำสุดร้อยละ 65.00 และค่าสูงสุดร้อยละ 95.45 เมื่อจัดกลุ่มผลการประเมินการปฏิบัติราชการ เพื่อประกอบการเลื่อนเงินเดือนตามประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ แบ่งเป็น 4 ระดับพบว่า ระดับการประเมินดีเด่น (5 คะแนน) มากที่สุดร้อยละ 49.4 รองลงมาได้แก่ ระดับดีมาก (4 คะแนน) ร้อยละ 44.8 ระดับดี (3 คะแนน) ร้อยละ 5.2 และพอใช้ (2 คะแนน) ร้อยละ 0.6 ตามลำดับ (ดังตารางที่ 4) ส่วนความเห็นต่อผลการประเมินการปฏิบัติราชการ พบว่า เห็นด้วยกับผลการประเมินมากที่สุด ร้อยละ 90.3 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 9.7 โดยด้านช่องทางที่ได้รับแจ้งผลการประเมินมากที่สุดแบบแจ้งผลการประเมินจากหน่วยงาน (ลับ) ร้อยละ 66.9 รองลงมาได้แก่การแจ้งในที่ประชุมประจำเดือน ร้อยละ 24.7 (ดังตารางที่ 5)

ตารางที่ 4 ผลการประเมินการปฏิบัติราชการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดศรีสะเกษ ในรอบการประเมินที่ผ่านมา (1 เมษายน 2557 – 30 กันยายน 2557)

ผลการประเมินการปฏิบัติราชการ เพื่อเลื่อนเงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับดีเด่น (90 - 100%)	76	49.4
ระดับดีมาก (80 - 89.99%)	69	44.8
ระดับดี (70 - 79.99%)	8	5.2
ระดับพอใช้ (60 - 69.99%)	1	0.6
รวม	154	100.0

($\bar{X}$ = 87.83 , S.D.=5.16 < Min. = 65.00, Max.= 95.45)



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

ตารางที่ 5 ความเห็นต่อผลการประเมินการปฏิบัติราชการที่ตนเองได้รับและช่องทางการแจ้งผลการประเมิน

ความคิดเห็นต่อผลการประเมินการปฏิบัติราชการที่ได้รับ	จำนวน (n=154)	ร้อยละ (100.0)
ผลการประเมิน		
เห็นด้วย	139	90.3
ไม่เห็นด้วย	15	9.7
ช่องทางการแจ้งผลการประเมิน		
แบบแจ้งผลการประเมินของหน่วยงาน(ลับ)	103	66.88
แจ้งโดยวาจาจากผู้บังคับบัญชา	4	2.59
แจ้งในที่ประชุมประจำเดือน	38	24.67
อื่นๆ		
▪ ทราบจากเพื่อนร่วมงาน	5	3.24
▪ ดูจากเงินเดือนเมื่อสิ้นเดือน	4	2.59

6. การวิเคราะห์ตัวแปรเชิงอิทธิพลด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลของตัวแปร ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้เทคนิควิธีนำตัวแปรเข้าสมการแบบ stepwise พบว่าในภาพรวมตัวแปรการรับรู้ทัศนคติ และการมีส่วนร่วมตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีอิทธิพลต่อตัวแปรผลการประเมินการปฏิบัติราชการ คิดเป็นร้อยละ 45.5 ($F 49.756, p < 0.05$) และเมื่อวิเคราะห์รายตัวแปรพบว่ามี 2 ตัวแปร ที่มีความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลต่อผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ตัวแปรการรับรู้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีอิทธิพลในทางบวกต่อผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ($\beta=0.579, p = 0.000$) และ ตัวแปรการมีส่วนร่วมตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการมีอิทธิพลในทางบวกต่อผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ($\beta=0.184, p=0.05$) (ดังตารางที่ 6) และจากความสัมพันธ์ดังกล่าวในตัวแปรมาสร้างสมการถดถอยเชิงพหุที่ใช้ใน การพยากรณ์ได้ สมการถดถอยเชิงพหุ คือ

$$\text{ผลการประเมินการปฏิบัติราชการ} = 66.337 + 4.123 \text{ การรับรู้} + 1.587 \text{ การมีส่วนร่วม}$$

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างตัวแปรการรับรู้ ทัศนคติ และการมีส่วนร่วมตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการกับผลการประเมินการปฏิบัติราชการของ ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดศรีสะเกษ

ตัวแปร	b	Std. Error	β	T	p-value	VIF
(Constant)	66.337	2.488		26.667	.000*	
การรับรู้	4.123	.579	.579	7.117	.000*	1.823
ทัศนคติ	-.154	.679	-.018	-.226	.737	1.703
การมีส่วนร่วม	1.587	.600	.184	2.644	.005*	1.328

$$R=.674, R^2=.455, \text{ Adjust } R^2=.444, df=3, F 49.756, p^* < 0.05$$



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

7. ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

ผลจากการตอบแบบสอบถามจำนวน 154 ตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่พบปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ จำนวน 64 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 41.56 ปัญหาอุปสรรคส่วนใหญ่ที่พบคือ กระบวนการปฏิบัติที่ยากซับซ้อน และกำหนดจำนวนตัวชี้วัดมากเกินไป ข้อเสนอแนะคือผู้บริหารสาธารณสุขระดับจังหวัดควรกำหนดตัวชี้วัดให้ชัดเจนและลดจำนวนตัวชี้วัด และประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

อภิปรายผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลภาพรวมของผู้บริหารองค์หรือหน่วยงานราชการของประเทศไทยที่ตำแหน่งทางการบริหาร เพศชายจะมีสัดส่วนที่มากกว่า ข้อมูลอายุดังกล่าวแสดงว่าผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดศรีสะเกษ อยู่ในวัยที่มีความเป็นผู้ใหญ่มีวุฒิภาวะในหน้าที่การ และมีประสบการณ์ในการทำงานด้านสาธารณสุขมาพอสมควรจึงมีการเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารของหน่วยงาน มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งระหว่าง 1-5 ปี เป็นระยะที่อาจกล่าวได้ว่าเป็นผู้บริหารรุ่นใหม่ ที่น่าจะสร้างสรรค์ผลงานด้านการพัฒนาสาธารณสุขของจังหวัดได้เป็นอย่างดี ในด้านตำแหน่งตามสายงานเป็นนักวิชาการสาธารณสุข ซึ่งสอดคล้องกับโครงสร้างของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตามกรอบอัตรากำลังของกระทรวงสาธารณสุข และมาตรฐานของสภาวิชาชีพการสาธารณสุข ที่ต้องการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขให้ปฏิบัติงานบนฐานของวิชาการที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีมืออาชีพ

2. การรับรู้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า การรับรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเนื่องจากมีการจัดประชุมชี้แจงแนวปฏิบัติในการทำงาน การประชุมประจำเดือนของหน่วยงาน และการชี้แจงรายบุคคลเพื่อรับทราบแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (รายงานประจำปีสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ, 2556) แสดงให้เห็นถึงขั้นตอนการรับรู้ตามแนวคิดเรื่องการรับรู้ของเสรี วงษ์มณฑา (2548:88) ที่กล่าวถึงขั้นตอนการรับรู้ข่าวสาร โดยเริ่มจากการรับทราบข้อมูล เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งเป็นขั้นตอนแรกของการรับรู้ เป็นการรับรู้แบบไม่จำ เพราะเจาะจง คือรับรู้แบบรับทราบเท่านั้น ต่อมาเป็นการระดมความคิดเห็นยอมรับที่จะนำหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวมาปรับใช้ จึงเกิดกระบวนการศึกษาทำความเข้าใจและตีความเนื้อหาของหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จนส่งผลให้เกิดกระบวนการบันทึกและจดจำข้อมูลดังกล่าว ตามลำดับ และสอดคล้องกับการศึกษาของวุฒิชัย อารักษ์โกษงค์ (2554) ที่ศึกษาเรื่องอิทธิพลของการรับรู้ ทักษะคิด และการมีส่วนร่วม ที่มีต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตามระบบคุณภาพภายใน ผลการศึกษาพบว่า ระดับการรับรู้ ทักษะคิดและการมีส่วนร่วม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

3. ทศนคติที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ทศนคติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทศนคติด้านพฤติกรรมการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ทศนคติด้านการเข้าใจ และทศนคติด้านความรู้สึกลึกต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า เมื่อวิเคราะห์ตามองค์ประกอบของทศนคติตามแนวคิดของ อุดม ลำอานกุล (2524: 78-79) พบว่าองค์ประกอบทศนคติของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดศรีสะเกษ เกิดจากการรับรู้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ที่ใช้เป็นแนวทางการดำเนินงาน ทำให้ต้องศึกษาและทำความเข้าใจถึงประเด็นต่างๆที่ต้องดำเนินการและเกิดความรู้สึกลึกความรู้สึก ซึ่งถูกเร้าจากการรู้นั้น แล้วจะทำให้เราเกิดความรู้สึกลึกในทางดีหรือไม่ดี ซึ่งความรู้สึกลึกนี้ก็จะทำให้เกิดเจตคติในทางใดทางหนึ่งคือชอบหรือไม่ชอบ และส่งผลต่อเนื่องถึงพฤติกรรมหรือการแสดงออกที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และสอดคล้องกับการศึกษาของวุฒิชัย อารักษ์โกชงค์ (2554) ที่ศึกษาเรื่องอิทธิพลของการรับรู้ ทศนคติและการมีส่วนร่วม ที่มีต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตามระบบคุณภาพภายใน ผลการศึกษาพบว่า ระดับการรับรู้ ทศนคติและการมีส่วนร่วม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของวาสนา จันทรแสงสว่าง (2549) ที่ศึกษาทศนคติของข้าราชการต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานกรณีศึกษากระทรวงพลังงานพบว่า ระดับทศนคติของข้าราชการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้าราชการมีระดับทศนคติเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นบวก

4. การมีส่วนร่วมตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า การมีส่วนร่วมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ด้านการสนับสนุนข้อมูล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามลำดับ จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยพบว่าระดับการมีส่วนร่วมตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดศรีสะเกษ สอดคล้องเป็นไปตามขั้นตอนและกระบวนการมีส่วนร่วมตามแนวคิดของบรรศักดิ์ อุวรรณโณ และถวิล บุรีกุล (2550) และสอดคล้องกับการศึกษาของวุฒิชัย อารักษ์โกชงค์ (2554) ที่ศึกษาอิทธิพลการรับรู้ ทศนคติ และการมีส่วนร่วมที่มีต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตามระบบคุณภาพภายในพบว่าภาพรวมการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อยู่ในระดับมาก แต่มีการศึกษามีผลการศึกษาที่การมีส่วนร่วมอยู่ระดับต่ำมากคือ การศึกษาของดวงใจ ขุนฉนมถ้ำ (2546) ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของข้าราชการต่อการปฏิรูประบบราชการ: ศึกษากรณีสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม โดยผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติต่อการปฏิรูประบบราชการอยู่ในระดับต่ำมาก สาเหตุเกิดจากการดำเนินการดังกล่าวเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้บริหาร โดยข้อเสนอที่เกี่ยวข้องคือเสนอให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการของหน่วยงานร่วมกัน



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้ประเมินต้องให้ความสำคัญกับการสื่อสารเพื่อให้เกิดการรับรู้ที่ถูกต้องในสาระสำคัญของหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินไปสู่ผู้รับการประเมินด้วยวิธีการต่างๆ ให้ทั่วถึงและครอบคลุม

1.2 ผู้ประเมินควรสร้างการมีส่วนร่วมของผู้ถูกประเมิน ในด้านต่างๆ เช่น การร่วมกำหนดตัวชี้วัด การกำหนดค่าเป้าหมายตัวชี้วัด และวิธีการประเมินผล รวมทั้งต้องมีการคืนข้อมูลผลการประเมินและมีการเปิดเผยผลการประเมิน และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินสะท้อนกลับ และอธิบายผลการประเมินเพื่อให้เกิดการเข้าใจที่ตรงกันและเกิดการร่วมมือและยอมรับในผลการประเมินการปฏิบัติราชการ

1.3 ปัญหาอุปสรรคส่วนใหญ่ที่พบคือ กระบวนการปฏิบัติที่ยากซับซ้อน และกำหนดจำนวนตัวชี้วัดมากเกินไป ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารสาธารณสุขระดับจังหวัดควรกำหนดตัวชี้วัดให้ชัดเจนและลดจำนวนตัวชี้วัด และประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเพิ่มเติมในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารในระบบบริการสุขภาพระดับอำเภอ ในประเด็นของการพัฒนากระบวนการปฏิบัติด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการกำหนดจำนวนตัวชี้วัดที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

2.2 ควรศึกษาเชิงคุณภาพ หรือหารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของผู้เกี่ยวข้องทุกระดับ เพื่อให้เกิดแนวทางการประเมินผลที่มีความเป็นธรรม โปร่งใส เกิดผลผลิตของงาน (Productivity) ที่ดี ในโอกาสต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ช่อทิพย์ บรมชนรัตน์. (2556). การประเมินผลโครงการสาธารณสุข: ทฤษฎีและการปฏิบัติ (Evaluation of Health Program : Theory and Practice. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ และถวิลวดี บุรีกุล. (2550). ประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม หนังสือชุดความรู้ด้านการจัดการความขัดแย้ง เล่มที่ 3. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ดวงใจ ขุนฉนวนน้ำ. (2546). การมีส่วนร่วมของข้าราชการต่อการปฏิรูประบบราชการ: กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม. การศึกษาปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551” ราชกิจจานุเบกษาฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 125 ตอนที่ 22 ก หน้า 1/25.



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545” (2545, 2 ตุลาคม) ราชกิจจานุเบกษา

ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 119 ตอนที่ 99 ก หน้าที่ 1-13.

พันธุ์ทิพย์ ธรรมสโรต . (2553). “การควบคุมและการประเมินผลเชิงกลยุทธ์” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสุขภาพ* หน่วยที่ 12, หน้า 12-46. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

วาสนา จันทรแสงสว่าง. (2549). *ทัศนคติของข้าราชการต่อระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน (ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต(การบริหารทั่วไป).* มหาวิทยาลัยบูรพา,ชลบุรี.

วุฒิชัย อารักษ์โกษงศ์. (2554). *อิทธิพลของการรับรู้ ทัศนคติ และการมีส่วนร่วมที่มีต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตามระบบควบคุมคุณภาพภายใน (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต).* มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

สุพรรณิการ์ ปานบางพระ และพรรณรัตน์ แสงเพิ่ม. (2556). “ความรู้และทัศนคติ และการปฏิบัติของพยาบาลในการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ในโรงพยาบาลเอกชน” *วารสารพยาบาลศาสตร์* 31, 1 (มกราคม-มีนาคม):70-79.

เสรี วงษ์มณฑา. (2548). “หลักและทฤษฎีการสื่อสาร” ใน *เอกสารประกอบการสอนสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ. *รายงานประจำปี* ปีงบประมาณ 2556.

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ. *ประกาศหลักเกณฑ์และแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด* ปีงบประมาณ 2557.

สำนักงาน ก.พ. (2551). *คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ: ภาพรวมระบบบริหารผลงาน และ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ.*

อดิสร รุ่งสว่าง. (2553). *ประสิทธิภาพการบริการสาธารณะของการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย.* (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

อุดม ลำอาจกุล. (2554). *จิตวิทยาสังคม.* เชียงใหม่: วิทยาลัยครูเชียงใหม่.

Keith Davis. *Human Behavior at Work – Human Relation Behavior.* New York : Mc. Graw-Hill Book Company,1972.