

หัวข้อวิจัย การพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 9
จังหวัดนครราชสีมา: ประยุกต์ใช้การประเมินผลการถ่ายระดับตัวชี้วัด

ชื่อผู้วิจัย นางนิมมวล ปุณยหทัยพงศ์, นางสาวนันทน์ภัท สุขใจ, นางเมยรี ประสงค์

หน่วยงาน สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 9 จังหวัดนครราชสีมา

ปีงบประมาณ 2561

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 9 จังหวัด นครราชสีมา โดยประยุกต์ใช้การประเมินผลการถ่ายระดับตัวชี้วัด ใช้รูปแบบ การวิจัยและพัฒนา ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเลือกแบบ บเจาะจง คือ บุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 9 จังหวัดนครราชสีมา จำนวนทั้งสิ้น 160 คน ดำเนินการ ใน 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) วิเคราะห์บริบทของการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร 2) สังเคราะห์และพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร โดยประยุกต์ใช้การประเมินผลการถ่ายระดับตัวชี้วัด 3) ทดลองใช้ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ที่ได้ประยุกต์ใช้ในขั้นตอนที่ 2 และ 4) ประเมินประสิทธิภาพของระบบประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร การประยุกต์ใช้การประเมินผลการถ่ายระดับ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบบันทึกประเด็นสภาพปัญหาการสนทนากลุ่ม แบบสอบถามความพึงพอใจต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร แบบประเมินองค์ประกอบการปฏิบัติงานบุคลากร แบบประเมินสมรรถนะ และแบบประเมินประสิทธิภาพ ของระบบประเมินผล การปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงพรรณนาและวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์บริบทของการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร พบว่า บุคลากรขาดความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลและค่าเป้าหมายที่มาจาก การถ่ายระดับความเชื่อมโยง ความสอดคล้องของตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของกรมควบคุมโรคลงสู่หน่วยงาน /ระดับบุคคล และ ขาดความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามคำบรรยายลักษณะงาน รวมถึงขาดการสื่อสารความเข้าใจระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ในการ กำหนดเป้าหมายการประเมิน การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง การรับทราบผลการประเมิน และการนำผลการประเมินไปใช้ในการสร้างแรงจูงใจ ในระบบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การพิจารณาความดี ความชอบ และการพัฒนางานที่บุคลากรขาดสมรรถนะตามเกณฑ์ที่กำหนด

2) ผลการสังเคราะห์และพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร พบว่า มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการประเมิน สิ่งที่ต้องประเมิน วิธีและเครื่องมือการประเมิน บุคลากรที่เกี่ยวข้องและระยะเวลาที่ทำการประเมิน 2) ด้านกระบวนการ ประกอบด้วย การวางแผนกระบวนการ การดำเนินงานตามแผน การดำเนินการประเมินผลและการปรับปรุงผลงาน 3) ด้านผลผลิตของระบบ ประกอบด้วย ผลการประเมิน และความคิดเห็นต่อระบบ

ประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร และ 4) ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ ประกอบด้วย การรายงานผลการประเมิน จุดเด่น จุดด้อย ปัญหาและอุปสรรค

3) ผลการ ทดลอง ใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า ระบบสามารถจำแนกความแตกต่างของผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นกลุ่มดีเด่น กลุ่มดีมาก และกลุ่มที่มีผลการปฏิบัติงานดี โดยบุคลากรมีความพึงพอใจต่อระบบการประเมินการปฏิบัติงานบุคลากรอยู่ระดับมากขึ้นไปทุกด้าน และได้มีการสื่อสารช่องว่างสมรรถนะ ตลอดจนวางแผนการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล

4) การประเมินประสิทธิภาพของระบบ พบว่า ด้านความถูกต้อง ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านการใช้ประโยชน์ มีระดับคุณภาพอยู่ในระดับมากขึ้นไปทุกมาตรฐาน

ข้อเสนอแนะการวิจัย ในการประยุกต์ใช้การประเมินผลถ่ายระดับตัวชี้วัด หน่วยงานควรทำความเข้าใจตัวชี้วัดและเป้าหมายระดับกรม เพื่อ นำมากำหนดตัวชี้วัดระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล มีการสื่อสารตัวชี้วัดและเป้าหมาย โดยการถ่ายระดับตัวชี้วัดพร้อมทั้งแสดงความเชื่อมโยงของตัวชี้วัดทุกตัวภายในหน่วยงาน

คำสำคัญ : ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรประเมินผลถ่ายระดับตัวชี้วัด

Title: The Development of Performance Appraisal System of The Office of Disease Prevention and Control 9 Nakhon Ratchasima: A Application of Cascade Evaluation Approaches

Researcher: Nimmual bunyahataipong , Nannaphat Sukjai , Meyuree Prasong

Academic year: 2018

ABSTRACT

This research aimed to the development of performance appraisal system of the office of disease prevention and control 9 Nakhon Ratchasima: An application of cascade evaluation approaches. The research was research and development method of target population was 160 participants. The developed system consisted of 4 main categories: 1) To analyze the context and define the concept of performance appraisal system. 2) to develop performance appraisal system. 3) to pilot performance appraisal system and 4) to evaluate effectiveness the performance appraisal system. The research tools include: 1) the group recorded form, 2) questionnaires, 3) evaluation form, 4) competency form, 5) the evaluate efficacy performance appraisal test. The data were analyzed using descriptive statistics and content analysis. The research findings as follows.

1) The developed system consisted of 4 main categories: 1) Input: appraisal objective, things to be evaluated, appraisal methods and tools, user involved in the evaluation and time frame to be evaluated. ; 2) Process: plan, do, check and act. 3) Output: the appraisal result and the results revealed that users' satisfaction, 4) Feedback: the report of appraisal result and strength, weakness of the developed system.

2) The effectiveness of the system found that the difference of the appraisal performance between development performance appraisal system and users' satisfaction levels ranks at a high to highest level. The feedbacks found that the assessor and evaluate to be communicate gaps competency and individual development plan.

3) Examine the efficacy of the developed system on four dimensions: accuracy, feasibility, propriety, and utility that users' satisfaction levels was ranked at a high level on four dimensions.

The results suggestion should that understand cascade indicators and goals. Alignment cooperate key performance indicators and personal key performance indicators have to be communicate compare the agreement of consistency within the organization.

Key words: performance appraisal system, cascade evaluation approaches