

การศึกษาองค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก
กระทรวงสาธารณสุข
The Study on Components of Personnel
Performanceappraisalat Nursing Colleges in
Praboromarajchanok Institute, Ministry of Public Health

จรูญลักษณ์ ป้องเจริญ*

Charoonlux Pongcharoen*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข 2. วิเคราะห์องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 216 คน ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา และหัวหน้างานตำแหน่งละ 27 ท่าน และอาจารย์ผู้สอนจำนวน 108 ท่าน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และแบบสอบถามความคิดเห็นสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิตส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจด้วยวิธีสกัดปัจจัย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ สมรรถนะ (สมรรถนะหลัก ประจำสายงานและบริหาร) และผลสัมฤทธิ์งาน(การเรียนการสอน บริการวิชาการ วิจัย/ผลงานวิชาการ กิจกรรมนักศึกษาและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย และการพัฒนาองค์กร)

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ 1) ผลสัมฤทธิ์งานลำดับรองตามภารกิจองค์กร 2) สมรรถนะบริหาร 3) ผลสัมฤทธิ์งานบริการวิชาการ 4) ผลสัมฤทธิ์งานวิจัย/ผลงานวิชาการ 5) ผลสัมฤทธิ์งานนวัตกรรม/งานสร้างสรรค์ 6) ผลสัมฤทธิ์งานกิจกรรมนักศึกษา/ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย และ 7) ผลสัมฤทธิ์งานการจัดการเรียนการสอน

คำสำคัญ : องค์ประกอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน วิทยาลัยพยาบาล

*อาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสุนทรนบุรี

Abstract

The purpose of this research was to study on opinion about components and factors analysis of the personnel performance appraisal at Nursing College, Prabaromrajchanok Institute, Ministry of Public Health. The samples were 216 personnel at Nursing Colleges; the respondents were director, deputy director, department head, related 27 each position and 108 nursing instructor. Applied tools to collect data included semi-structured and questionnaire. Data were analyzed by frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, exploratory factor analysis (EFA : PCA) and content analysis.

The results of the research were as the following:

1. 2 components from of opinion about the personnel performance appraisal at Nursing College, Prabaromrajchanok Institute, Ministry of Public Health including, 1) competency 1.1) functional competency, 1.2) core competency, and 1.3) managed competency and, 2) achievement 2.1) teaching, 2.2) academic services, 2.3) research, 2.4) student affairs / Thai cultural, and 2.5) development organization.

2. 7 components from of factor analysis of the personnel performance appraisal at Nursing College, Prabaromrajchanok Institute, Ministry of Public Health including, 1) achievement of sequential secondary mission organization included four substandard namely 2) managed competency 3) achievement and academic services 4) achievement and research/academic 5) achievement and innovation / creativity 6) achievement and student affairs / Thai cultural and 7) achievement and teaching.

Keywords : Component, Performance Appraisal, Nursing College

* Instructor, Boromarajonani College of Nursing ,Suphanburi.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น เป็นเครื่องมือที่สำคัญยิ่งที่ผู้บริหารใช้ในการวัดคุณค่าของบุคคล และการที่บุคลากรในองค์กรจะปฏิบัติงานได้สมกับ ความมุ่งหวังหรือไม่ มักเป็นคำถามที่ผู้บริหารต้องตอบให้ได้ และเป็นภารกิจของผู้บริหารที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการจัดการให้บุคลากรทำงานบรรลุความมุ่งหวังอย่างเต็มที่ การให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มใจนั้นเป็นเรื่องที่ยากและยิ่งยากมาก เป็นทวีเท่า ถ้าต้องการให้บุคลากรในองค์กรกระตือรือร้น พัฒนา และยกระดับความสามารถของตนเองอยู่ตลอดเวลา ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร¹ สำหรับประเทศไทยได้นำเครื่องมือทางการบริหารสมัยใหม่ มาประยุกต์ใช้กับระบบบริหารราชการอีกเป็นจำนวนมาก โดยเครื่องมือส่วนใหญ่ที่นำมาใช้ จะมีกำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งการจัดการโดยการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (result-based management) เป็นเครื่องมือทางการบริหารชนิดหนึ่งที่ถูกนำมาใช้เป็นการปรับเปลี่ยนการบริหารราชการให้มามุ่งเน้นที่การบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจ โดยให้มีการกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ (key performance indicators) และเป้าหมาย (goal) และให้จัดสรรงบประมาณตามเป้าหมายนั้น โดยให้อิสระแก่ส่วนราชการในการเลือกวิธีการปฏิบัติ²

สำหรับวิทยาลัยพยาบาล เป็นสถาบันอุดมศึกษาสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มีอยู่ด้วยกัน 29 แห่ง ทั่วประเทศ มีพันธกิจหลัก 5 พันธกิจ คือ การผลิตบัณฑิต การบริการวิชาการ วิจัยและตำรา การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย และการพัฒนาองค์กร ปัจจุบันวิทยาลัย ได้นำระบบการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน (performance management) มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหาร

ผลการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการมาใช้ในการประกอบการเลื่อนเงินเดือน โดยเริ่มใช้ในปี พ.ศ.2553 ตามหลักเกณฑ์และวิธีที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กำหนด โดยนำผลการประเมินสมรรถนะหลัก สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ และผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานมาใช้ในการประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือน โดยมีการประเมินทุก 6 เดือน ใช้วิธีประเมินแบบ 360 องศา วิทยาลัยแต่ละแห่ง จะดำเนินการบริหารผลการปฏิบัติงานตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กำหนด มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน จากนั้นแปลงตัวชี้วัดกลยุทธ์ขององค์กรสู่การปฏิบัติ และถ่ายทอดตัวชี้วัดลงสู่หน่วยงาน และผู้ปฏิบัติ เป็นตัวชี้วัดรายบุคคล สำหรับสมรรถนะใช้สมรรถนะหลัก และสมรรถนะเฉพาะ ตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรด้านการส่งเสริมการศึกษา อ้างอิงตามสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) และมีการกำหนดตัวชี้วัดผลงาน (KPI) และคำอธิบายตัวชี้วัด³ โดยตัวชี้วัดที่วิทยาลัยแต่ละแห่งกำหนด จะมีการประชุมตกลงร่วมกันกำหนด ส่วนใหญ่จะเชื่อมโยงกับตัวชี้วัดของการประกันคุณภาพการศึกษา ตัวชี้วัดของสภากาชาด และตัวชี้วัดของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) รวมทั้งตัวชี้วัดตามความสำเร็จของงานทั้งส่วนบุคคล และกลุ่มภารกิจ ซึ่งวิทยาลัยแต่ละแห่ง จะจัดทำระบบการพัฒนาผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน แต่ในระยะ 3-4 รอบที่ผ่านมา ตั้งแต่ปี 2553 พบว่าทั้งผู้บริหาร และบุคลากรหลายท่าน มีความเข้าใจในสิ่งที่ต้องได้รับการประเมินไม่ตรงกัน และสับสนในการปฏิบัติ บางครั้งได้ผลประเมินคะแนนการปฏิบัติงานสูงแต่ไม่บรรลุเป้าหมายขององค์กร บางครั้งองค์กรได้รับการประเมินในระดับดีแต่บุคลากรได้รับผลการ

ประเมินการปฏิบัติงานต่ำ จากการศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบ และตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงานของวิทยาลัยพยาบาลหลายแห่ง พบว่าประกอบด้วยสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งตัวชี้วัดบางตัวไม่ตอบสนองต่อตัวชี้วัดขององค์กร บางแห่งมีจำนวนตัวชี้วัดมากเกินไปหรือบางแห่งมีน้อยเกินไป บางแห่งไม่ได้มีการแบ่งตัวชี้วัด และน้ำหนักของคะแนนตามระดับชั้น ส่วนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินนั้น บางแห่งใช้สมรรถนะหลัก แต่ไม่ได้ประเมินสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติในกลุ่มงานที่ส่งเสริมการศึกษา และไม่ได้ประเมินสมรรถนะผู้บริหาร⁴ ที่ทำหน้าที่ทั้งอาจารย์สอนและผู้บริหาร ทำให้บุคลากรไม่ได้ประเมินผลงานตามปฏิบัติจริง เกิดการเสียขวัญและกำลังใจ อีกทั้งในอนาคตอันใกล้ สถาบันพระบรมราชชนก ได้มีการจัดทำพระราชบัญญัติขึ้นเป็นของตนเองซึ่งจะต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหาร เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภารกิจที่ทำ และจากผลตอบแทนที่สูงขึ้น ซึ่งจะเป็นผลดีกับผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะถูกปรับเปลี่ยนและถูกประเมินตามภาระงานที่ทำจริงเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะภารกิจด้านการบริหาร⁵ เนื่องจากปัจจุบัน อาจารย์ผู้ทำหน้าที่บริหารไม่ได้วัดผลสมรรถนะบริหาร และจากการให้คำตอบแทนที่สูงขึ้น ทำให้เกิดการแข่งขันสูง เพราะฉะนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่นั้นน่ามีความสำคัญยิ่ง แต่ถ้าตัวชี้วัดการประเมินผลงานที่นำมาใช้ ไม่สามารถวัดผลการปฏิบัติงานได้ตรงกับความ เป็นจริง ก็จะทำให้บุคลากรเกิดการเสียขวัญและกำลังใจเพิ่มมากขึ้น

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรวิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เห็นว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่ง

ที่วิทยาลัยพยาบาลจำเป็นต้องกำหนดองค์ประกอบ และตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถวัดผลงานของบุคลากรได้ตรงกับการปฏิบัติงาน และคำตอบแทนที่เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

2. เพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) ที่มีแบบแผนในลักษณะของกลุ่มตัวอย่างเดียว ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรวิทยาลัยพยาบาลสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 29 แห่ง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดผู้วิจัยนำแนวคิด 1) ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (key performance indicator) ของเดวิด พาร์เมนเตอร์ (Parmenter, D.)⁶ ประกอบด้วย 3 ประเภทด้วยกัน ได้แก่ 1) ตัวชี้วัดขององค์การ ตัวชี้วัดของหน่วยงาน และตัวชี้วัดบุคคลหรือตำแหน่งงาน 2) สมรรถนะ (competency) ตามแนวคิดของเดวิด แมคเคลแลนด์ (McClelland, D.C.)⁷ ประกอบด้วย 2 ส่วน ส่วนที่เหนือน้ำ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และส่วนที่ได้น้ำ ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง

คุณลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจ ส่วนแนวคิดของเจมส์เคอร์สเตด (Kierstead,J.)⁸ ประกอบด้วย 2 ส่วนหลักๆ ได้แก่ สมรรถนะฐานงาน และสมรรถนะฐานบุคคล และตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพลเรือน (2548) ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะหลัก สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ และสมรรถนะบริหาร⁹ และ 3) การประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดของสุกัญญา รัตมิตรรมโชติ (Ratsameethomachot,S.)¹⁰ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ค้นหาสมรรถนะที่จำเป็น สร้างระบบการบริหารผลงานแบบผสมเพื่อใช้วัดผลลัพธ์ที่เป็นผลงานและพฤติกรรม และจัดการฝึกอบรมให้หัวหน้างานและพนักงานในเรื่องการบริหารผลงานส่วนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2551) ได้นำแนวคิดการประเมินผลการปฏิบัติงานมาประยุกต์ใช้กับข้าราชการพลเรือนสามัญ ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ความรู้ทักษะสมรรถนะ และผลงาน¹¹ และการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดของอาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (Puwitayaphan,A.)¹² ประกอบด้วย 3 รูปแบบ ได้แก่ 1) ปัจจัยวัดผลงานในเชิงตัวเลข 2) ปัจจัยวัดผลงานเชิงความสามารถ และ 3) ปัจจัยวัดผลงานผสมระหว่างปัจจัยวัดผลงานในเชิงตัวเลข และปัจจัยวัดผลงานเชิงความสามารถ¹² มาใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 29 แห่ง

กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

กระทรวงสาธารณสุข โดยใช้ตารางประมาณการขนาดตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน(Krejcie and Morgan) โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (simple random sampling) วิทยาลัยพยาบาลจำนวน 28 แห่ง และผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ 1 คน ตัวแทนรองผู้อำนวยการ 1 คน ตัวแทนหัวหน้าภาควิชา 1 คน ตัวแทนหัวหน้างาน 1 คน และตัวแทนอาจารย์ผู้สอน 4 คน ในแต่ละวิทยาลัย ที่เคยมีประสบการณ์เป็นคณะกรรมการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งสิ้น จำนวน 224 คน (วิทยาลัยตอบกลับมา 27 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 216 คน)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

1. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง(semi-structure interview) ผู้วิจัยได้ศึกษาและค้นคว้าหาข้อมูลจากหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยตลอดจนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำข้อสรุปที่ได้จากการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) มาใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ประกอบด้วย 2 ส่วน ส่วนแรก คือ ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 4 ข้อ ส่วนที่สอง คือ แนวทางการสัมภาษณ์จำนวน 1 ข้อ ท่านคิดว่าองค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขควรเป็นอย่างไร หลังจากนั้นนำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานจำนวน 9 ท่าน ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (purposive method) โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิตามความสามารถและความเชี่ยวชาญในงาน โดยมีคุณสมบัติดังนี้ คือ เป็นอาจารย์พยาบาลที่จบการศึกษาสาขาบริหารการศึกษาในระดับปริญญาเอกจำนวน 9 ท่าน

2. แบบสอบถาม (questionnaire) องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย 2 ส่วน ส่วนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็น องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 110 ข้อ โดยผู้วิจัยนำตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสาร และจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ มาสรุปเป็นตัวแปรที่จะศึกษา และนำไปสร้างเป็นข้อกระทงคำถาม หลังจากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา(content validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง(index of item-objective congruence: IOC) ซึ่งพิจารณาจากค่า IOC ที่มีค่ามากกว่า 0.5 ขึ้นไป ได้ทั้งสิ้นจำนวน 110 รายการ นำแบบสอบถามไปปรับแก้ตามที่คุณเชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะ แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม โดยไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเดียวกับการวิจัยในครั้งนี้จำนวน 30 คน ตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา(alpha-coefficient) ตามวิธีของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .983 นำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 224 คน ได้กลับคืนมา 216 คน คิดเป็นร้อยละ 96.43 ซึ่งประกอบด้วยผู้อำนวยการ หัวหน้ารองผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้างาน ตำแหน่งละ 27 ท่าน และอาจารย์ผู้สอนจำนวน 108 ท่าน ที่มีประสบการณ์เป็นคณะกรรมการพิจารณาผลการปฏิบัติงานนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้องและนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาหลักการ แนวคิด เอกสารงานวิจัย และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 ท่าน และนำมาสรุปเป็นตัวแปรที่ศึกษาโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

2. การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ ในการเป็นคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติความถี่และร้อยละ

3. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยใช้สถิติมัชฌิมเลขคณิต ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าเฉลี่ยของคะแนนแสดงว่าตัวแปรนั้นมีระดับความจำเป็นระดับใด โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของเบสท์ (John,W.Best)¹³ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ตัวแปรนั้นมีความจำเป็นในการกำหนดองค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง ตัวแปรนั้นมีความจำเป็นในการกำหนดองค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ตัวแปรนั้นมีความจำเป็นในการกำหนดองค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ตัวแปรนั้นมีความจำเป็นในการกำหนดองค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ตัวแปรนั้นมีความจำเป็นในการกำหนดองค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข น้อยที่สุด

4. การวิเคราะห์องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) ด้วยวิธีสกัดปัจจัย (principal component analysis : PCA)

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้เข้าร่วมวิจัยจะได้รับความเคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ แสดงถึงการให้เกียรติผู้เข้าร่วมวิจัยทุกคน จะได้รับการชี้แจงวัตถุประสงค์ในการวิจัย ขั้นตอน ตลอดจนการวิจัย รวมถึงข้อมูลต่าง ๆ ที่ผู้ร่วมวิจัยต้องการเพื่อการตัดสินใจ ผู้ร่วมวิจัยจะมีอิสระในการตัดสินใจ ผู้วิจัยจะไม่เปิดเผยข้อมูลของผู้เข้าร่วมวิจัยแต่จะนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น หากผู้เข้าร่วมการวิจัยไม่ต้องการตอบคำถามหรือถอนตัวจากงานวิจัย โดยผู้เข้าร่วมวิจัยมีสิทธิ์ที่จะบอกเลิกจากการเข้าร่วมในการวิจัยครั้งนี้เมื่อใดก็ได้ตลอดเวลา

ผลการวิจัย

1. การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบผลการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวง

สาธารณสุข โดยศึกษาหลักการ แนวคิด เอกสารงานวิจัย และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 ท่าน และนำมาสรุปเป็นตัวแปรที่ศึกษาโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ได้องค์ประกอบหลักๆ 2 ส่วน ได้แก่ สมรรถนะ (สมรรถนะหลัก ประจำสายงานและบริหาร) และ ผลสัมฤทธิ์งาน (การเรียนการสอน บริการวิชาการ วิจัย/ผลงานวิชาการ กิจกรรมนักศึกษาและทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมไทย และการพัฒนาองค์กร) โดยได้ข้อกระทงคำถาม 125 ข้อ

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 216 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 92.60 เป็นเพศชาย 16 คน คิดเป็นร้อยละ 7.40 มีอายุ 41- 50 ปี มากที่สุด จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 46.30 น้อยที่สุด คือ มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.60 การศึกษาระดับปริญญาโทมากที่สุด จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 71.80 รองลงมา คือ การศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 28.20 มีตำแหน่งเป็นอาจารย์ผู้สอนมากที่สุด จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมา มีตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล รองผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล หัวหน้าภาค และ หัวหน้างานตำแหน่งละ 27 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 และทุกคนมีประสบการณ์การเป็นคณะกรรมการในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 100

2.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรที่กำหนดองค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่ามัธยฐานเลขคณิต ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.963 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.909

2.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis: EFA) ด้วยวิธีการสกัดปัจจัย (principal component analysis: PCA) เพื่อให้ได้ตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความเหมาะสมโดยใช้ KMO and Bartlett's test ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่า KMO and Bartlett's test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.918
Approx. Chi-Square	24897.642
Bartlett's Test of Sphericity	df
	5995
	Sig.
	.000

จากตารางที่ 1 พบว่าเมื่อวิเคราะห์ความเหมาะสมโดยใช้ KMO and Bartlett's test แล้วพบว่าดัชนี (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) = 0.918

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนองค์ประกอบ ตัวแปร และค่าน้ำหนักของแต่ละองค์ประกอบ

องค์ประกอบ	จำนวนตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
1	34	.507-.790
2	9	.507-.648
3	3	.549-.748
4	6	.514-.770
5	3	.521-.727
6	3	.638-.775
7	4	.600-.684

จากตารางที่ 2 พบว่า องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 63 ตัวแปร โดยที่เรียงจากมากไปน้อย มีดังนี้ คือ องค์ประกอบที่ 1 มีตัวแปร 34 ตัวแปร และค่าน้ำหนักเท่ากับ .507-.790 มากที่สุด และองค์ประกอบ ที่ 7 มีตัวแปร 4 ตัวแปร และค่าน้ำหนักน้อยที่สุดเท่ากับ .600-.684

และพบว่าองค์ประกอบที่ 1 มี 34 ตัวแปร จึงดำเนินการสกัดปัจจัย(principal component analysis : PCA) เพื่อให้ได้ตัวแปรย่อยขององค์ประกอบที่ 1 ได้อีก 4 องค์ประกอบย่อย ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข แต่ละองค์ประกอบ ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงชื่อองค์ประกอบการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบหลักด้วยวิธีสกัดปัจจัย

ชื่อองค์ประกอบ	จำนวนตัวแปร
1.ผลสัมฤทธิ์งานลำดับรองตามภารกิจองค์กร	34
1.1 สมรรถนะประจำสายงาน	13
1.2 ผลสัมฤทธิ์งานลำดับรองงานบริการวิชาการและการจัดการเรียนการสอน	9
1.3 ผลสัมฤทธิ์งานลำดับรองงานวิจัยและงานกิจการนักศึกษา/ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย	8
1.4 ผลสัมฤทธิ์งานลำดับรองงานพัฒนาองค์กร	4
2.สมรรถนะบริหาร	9
3.ผลสัมฤทธิ์งานบริการวิชาการ	3
4.ผลสัมฤทธิ์งานวิจัย/ผลงานวิชาการ	6
5.ผลสัมฤทธิ์งานนวัตกรรมและงานสร้างสรรค์	3
6.ผลสัมฤทธิ์งานกิจการนักศึกษา/ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย	4
7.ผลสัมฤทธิ์งานการจัดการเรียนการสอน	3

จากตารางที่ 3 พบว่า องค์ประกอบที่ 1 ผลสัมฤทธิ์งานลำดับรองตามภารกิจองค์กร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ สมรรถนะประจำสายงาน 13 ตัวแปร ผลสัมฤทธิ์งานลำดับรองงานบริการวิชาการและการจัดการเรียนการสอน⁹ ตัวแปร ผลสัมฤทธิ์งานลำดับรองงานวิจัยและงานกิจการนักศึกษา/ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย⁸ ตัวแปร ผลสัมฤทธิ์งานลำดับรองงานพัฒนาองค์กร⁴ ตัวแปรองค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะบริหาร⁹ ตัวแปรองค์ประกอบที่ 3 ผลสัมฤทธิ์งานบริการวิชาการ³ ตัวแปรองค์ประกอบที่ 4 ผลสัมฤทธิ์งานวิจัย/ผลงาน

วิชาการ⁶ ตัวแปรองค์ประกอบที่ 5 ผลสัมฤทธิ์งานนวัตกรรมและงานสร้างสรรค์³ ตัวแปรองค์ประกอบที่ 6 ผลสัมฤทธิ์งานกิจการนักศึกษา/ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย⁴ ตัวแปรและองค์ประกอบที่ 7 ผลสัมฤทธิ์งานการจัดการเรียนการสอน³

การอภิปรายผล

1. ผลวิจัยพบว่า การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบผลการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยศึกษาหลักการ แนวคิด เอกสาร

และงานวิจัย และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 ท่าน ได้องค์ประกอบหลักๆ 2 ส่วน ได้แก่ สมรรถนะ(สมรรถนะหลัก ประจำสายงานและบริหาร) และผลสัมฤทธิ์งาน(การเรียนการสอน บริการวิชาการ วิจัย /ผลงานวิชาการ กิจกรรมนักศึกษาและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย และการพัฒนาองค์กร) โดยได้ข้อหาคำถามมา 125 ข้อ ทั้งนี้เนื่องจากแนวคิดการประเมินการปฏิบัติงานในปัจจุบันเป็นรูปแบบผสมผสานของผลงานและสมรรถนะ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อารณ ภูววิทยพันธ์ (Puwitayaphan,A.)¹² ได้เสนอแนวคิดรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบผสมระหว่างปัจจัยวัดผลงานในเชิงตัวเลข (KPLs) และปัจจัยวัดผลงานเชิงความสามารถ (competency) เช่นเดียวกับสุกัญญา รัตมีธรรมโชติ (Ratsamee thamachot,S.)¹⁰ ได้เสนอระบบการบริหารผลงานตามแนวสมรรถนะ เป็นการสร้างระบบการบริหารผลงานแบบผสม (mixed model performance) เพื่อใช้วัดผลลัพธ์ที่เป็นผลงานและพฤติกรรมเชิงสมรรถนะ

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ และ 63 ตัวแปร เรียงตามลำดับน้ำหนักองค์ประกอบที่ได้จากมากไปหาน้อยจึงเป็นพหุตัวแปร ซึ่งในองค์ประกอบที่ 1 ผลสัมฤทธิ์งานลำดับรองตามภารกิจองค์กร จำนวน 34 ตัวแปร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ สมรรถนะประจำสายงาน 13 ตัวแปร ผลสัมฤทธิ์งานลำดับรองงานบริการวิชาการและการจัดการเรียนการสอน 9 ตัวแปร ผลสัมฤทธิ์งานลำดับรองงานวิจัยและงานกิจกรรมนักศึกษา/ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย 8 ตัวแปร ผลสัมฤทธิ์งานลำดับรองงานพัฒนาองค์กร 4 ตัวแปร ทั้งนี้เนื่องจากเป็น

องค์ประกอบที่สำคัญ เพราะอาจารย์นอกจากจะมีหน้าที่หลักในเรื่องการจัดการเรียนการสอนแล้ว แต่ยังต้องทำภารกิจอื่นๆด้วยตามกรอบมาตรฐานระดับอุดมศึกษาซึ่งมีอยู่ด้วยกัน 4 ภารกิจหลัก ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การบริการวิชาการ งานวิจัย งานกิจกรรมนักศึกษาและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย และการพัฒนาองค์กรอีก 1 ภารกิจ นอกจากนี้อาจารย์ทุกคนจะถูกประเมินด้วยสมรรถนะประจำสายงาน ส่วนสมรรถนะบริหารจำนวน 9 ตัวแปร เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอันดับที่ 2 ทั้งนี้เนื่องจากอาจารย์ให้ความสำคัญกับสมรรถนะบริหาร เพราะอาจารย์ส่วนใหญ่ของวิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ทำหน้าที่ทั้งอาจารย์ผู้สอนและผู้บริหารด้วย เช่น รองผู้อำนวยการ หัวหน้างาน และหัวหน้าภาควิชา ซึ่งต่างกับอุดมศึกษาทั่วไป ในสถาบันอื่นๆที่แยกการประเมินผลงานของผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติออกจากกัน จึงทำให้มีความสำคัญอยู่ในอันดับที่ 2 ส่วนองค์ประกอบที่ 3 ผลสัมฤทธิ์งานบริการวิชาการ 3 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 4 ผลสัมฤทธิ์งานวิจัย/ผลงานวิชาการ⁶ ตัวแปร องค์ประกอบที่ 5 ผลสัมฤทธิ์งานนวัตกรรมและงานสร้างสรรค์ 3 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 6 ผลสัมฤทธิ์งานกิจกรรมนักศึกษา/ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย 4 ตัวแปร และองค์ประกอบที่ 7 ผลสัมฤทธิ์งานจัดการเรียนการสอน 3 ตัวแปร อาจารย์ให้ความสำคัญรองลงมาเป็นอันดับถัดไป ทั้งนี้เนื่องจากวิทยาลัยพยาบาล เป็นสถาบันอุดมศึกษา สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ได้นำระบบการพัฒนาผลการปฏิบัติงานมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารผลการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการมาใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยเริ่มใช้ในปี พ.ศ.2553 โดยที่วิทยาลัยแต่ละแห่ง จะดำเนินการบริหารผลการปฏิบัติงาน

ตามทีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ) กำหนดให้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน จากนั้นแปลงตัวชี้วัดกลยุทธ์ขององค์กรสู่การปฏิบัติ และถ่ายทอดตัวชี้วัดลงสู่หน่วยงานและผู้ปฏิบัติเป็นตัวชี้วัดรายบุคคล ดังนั้นจึงความจำเป็นอย่างยิ่งที่วิทยาลัยพยาบาลจะต้องนำองค์ประกอบ การประเมินผลการปฏิบัติงานทั้ง 7 องค์ประกอบ จำนวน 63 ตัวแปร ที่ค้นพบจากการวิจัยในครั้งนี้ ไปประยุกต์ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อวัดผลงานของบุคลากรให้ตรงกับการปฏิบัติงานจริง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอมรรัตน์ สนั่นเสียง (Sananseang, A.)¹⁴ ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏ พบว่ามีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน 6 ภารกิจ ได้แก่ ด้านการให้การศึกษา วิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ภารกิจด้านการให้บริการ วิชาการแก่สังคม ภารกิจด้านการวิจัย ภารกิจด้านการทำนุบำรุง ถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี ภารกิจด้านการผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู แต่ไม่ได้ประเมินสมรรถนะ นอกจากนี้จากการศึกษาของ ขวาล ราเจนดร้า (Rajendra, L.C.)¹⁵ ศึกษาตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยม พบว่า องค์ประกอบผลการปฏิบัติงานของครูมีอยู่ด้วยกัน 5 ภารกิจ ได้แก่ การจัดการหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน ด้านสิ่งสนับสนุนนักเรียน การสนับสนุน การเรียนการสอน โครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากรที่ใช้ในการเรียนรู้ และนวัตกรรมทางการปฏิบัติแต่ไม่ได้ประเมินสมรรถนะ มีแต่เพียงผลสัมฤทธิ์ของงานเท่านั้น ส่วนการศึกษารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัย อิลลินอยส์ นครชิคาโก ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า องค์ประกอบที่ใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัยอิลลินอยส์ ประกอบด้วย 4 ภารกิจ ได้แก่ การจัดการเรียนการสอนและ

การเป็นที่ปรึกษานักศึกษา การบริการวิชาการ งานวิจัยและการบริหาร แต่ไม่ได้มีการประเมินสมรรถนะ¹⁶ และจากการศึกษาของวีซู ยางและยูฮี (Wei-Zhu Yang and Yu He)¹⁷ ศึกษาาระบบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูสายอาชีพระดับอุดมศึกษาในวิทยาลัย โดยพบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูสายอาชีพ ประกอบด้วย 4 ภารกิจหลัก คือ การเรียนการสอน การออกแบบ การเรียนการสอนหลักสูตรพิเศษ การวิจัยและการบริการสังคม แต่ไม่ได้มีการประเมินสมรรถนะเช่นกัน แตกต่างจากการศึกษาของกาญจนา ภัทรนิชานันท์ (Patnichanunt, K.)¹⁸ ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะหลักเพื่อใช้ในการประเมินข้าราชการสามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบสมรรถนะหลักได้ 7 องค์ประกอบ คือ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความสามารถในการเรียนรู้ ด้านคิดวิเคราะห์/สังเคราะห์ ด้านภาษาและการใช้เทคโนโลยี ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและด้านการสื่อสาร แต่ไม่ได้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน จากข้อค้นพบที่ได้จากงานวิจัยในครั้งนี้ พบว่า องค์ประกอบที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในส่วนที่เป็นสมรรถนะนั้น ประเมินสมรรถนะประจำสายงานและสมรรถนะบริหาร ไม่ได้ประเมินสมรรถนะหลัก ทั้งนี้อาจเกิดเนื่องจากอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลส่วนใหญ่ทำหน้าที่เป็นทั้งผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอน ซึ่งจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ พบว่า เป็นวิธีการผสมผสานเป็นการนำสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานมาใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของอาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (Puwitayaphan, A.)¹² ในหนังสือ Performance Management System (PMS) ได้เสนอแนวคิดรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบผสมระหว่างปัจจัยวัดผลงานในเชิงตัวเลข (KPLs) และปัจจัยวัดผลงานเชิง

ความสามารถ (competency) เช่นเดียวกับ สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (Ratsamee thamachot,S.)¹⁰ ในหนังสือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วย competency-based HRM ได้เสนอระบบการบริหารผลงานตามแนวสมรรถนะ เป็นการสร้างระบบการบริหารผลงานแบบผสม (mixed model performance) เพื่อใช้วัดผลลัพธ์ที่เป็นผลงานและพฤติกรรมเชิงสมรรถนะ (competency) โดยระบบการบริหารผลงานแบบผสม เป็นระบบที่นำผลลัพธ์เชิงปริมาณที่เป็นตัวเลข และผลลัพธ์เชิงคุณภาพในรูปของพฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกตามสมรรถนะมาประเมินร่วมกัน จึงเป็นการสมควรอย่างยิ่งที่จะนำองค์ประกอบทั้ง 7 องค์ประกอบมาใช้เป็นองค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอระดับนโยบาย

1.1 ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ควรนำข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

1.2 สถาบันพระบรมราชชนก ควรจะพิจารณาองค์ประกอบ และตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงานวิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ไปเป็นมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

2. ข้อเสนอระดับปฏิบัติการและการนำไปใช้

2.1 ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลควรจะนำองค์ประกอบและตัวชี้วัดการประเมินผล

การปฏิบัติงานวิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยเฉพาะสมรรถนะบริหาร ไปใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลที่ทำหน้าที่อาจารย์ผู้สอนและผู้บริหาร นอกจากการประเมินสมรรถนะประจำสายงาน เพื่อวัดผลการปฏิบัติงานได้ตรงกับงานที่ปฏิบัติจริง

2.2 อาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข นำองค์ประกอบและตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงาน มากำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะของอาจารย์ทุกคน

2.3 นำข้อค้นพบจากการวิจัยไปเผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้องทุกระดับทราบ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเป็นการขยายความรู้และประสบการณ์ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการศึกษาวิจัยองค์ประกอบผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในภาพรวมของอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาทั่วประเทศ

3.2 ควรจะศึกษาวิจัยรูปแบบการพัฒนากระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลในสังกัด สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

REFERENCES

1. Maharatsakul, P. Human resource management geared towards the future. Bangkok: Pimtawan. Publishing, 2007. (in Thai)
2. Topanitsuri,P. Treating those with high achievement in the organization: a case study of a civil servant.Commerce and Accountancy Thammasat University. Journal of Business,33, 127 (July September 2010): 35-49. (in Thai)

3. Research and development personnel. Manual evaluation practice. Bangkok : Civil Service Commission (CSC), 2009. (in Thai)
4. College of Nursing, Praboromarajchanok Institute, Ministry of Public Health. A performance assessment (PA). College Network 5 totaling 15, 2555. (Reproduction). (in Thai)
5. Praboromarajchanok Institute, Ministry of Public Health. Designated institutions Praboromarajchanok institute: Specialized education under the Ministry of Public Health. Conference, seminar papers public hearing to receive comments on the draft statute enacted. Institute of Praboromarajchanok at Grand Hotel Miracle Grand Convention Hotel, Bangkok; 2013. (in Thai)
6. Parmenter, D. Key Performance Indicators: Developing Implementing and Using Winning KPIs. New York: John Wiley & Sons. Inc, 2007.
7. McClelland, D. C. Testing for Competence rather than for intelligence. American Psychologist, 28, 1 (January 2003): 1-14.
8. Kierstead, J. Competencies and KSAO's. [Online]. [cited 2007 January 27]. Available from www.psc-cfp.gc.ca/research/.
9. Office of the Civil Service Commission (CSC). The deployment of performance management in Human resources. Seminar on performance of official documents Commission. Civil Service (CSC), Bangkok; 2005. (in Thai)
10. Ratsameethomachot, S. Human resource management Competency-Based HRM. Bangkok : Thailand Productivity Institute, 2007. (in Thai)
11. Research and development personnel. Evaluation Practice Guide: Overview Performance Management and Evaluation Practice. Bangkok : Office of the Civil Service Commission (CSC), 2008. (in Thai)
12. Puwitayaphan, A. Performance Management System (PMS). Bangkok : H.R.Center, 2010. (in Thai)
13. John, W. Best. Research in Education. 4 th ed. New Jersey : Prentice – Hall Inc., 1981:182.
14. Sananseang, A. Development of indicators and criteria for evaluating the performance of teachers. Ayutthaya : Faculty of Education, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat in Rajabhat Institute. University, 2003. (in Thai)
15. Rajendra, L. C. Performance indicators for teacher. Special Issues 1 (January 2004): 23-28.
16. University of Illinois At Chicago (UIC). Tenure system & research Non-Tenure track Promotion & Tenure form. Chicago: University of Illinois At Chicago, 2014.
17. Zhu Yang, Wei and Yu He. Research on Higher Vocational College Teachers' Performance appraisal Indicator. International Conference on information Management Innovation Management and Industrial Engineering, 2012.
18. Patnichanunt, K. Analysis of the core competencies for the assessment: Study Commission on Teacher and Educational Personnel (g c.). Dissertation for Master of Public Administration, Major Graduate School of Public Policy, Sri Nakarini University Ubon, 2011. (in Thai)