

การประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการ ศูนย์อนามัยที่ 10 อุบลราชธานี

นางกัญญา ธิปโน
ศูนย์อนามัยที่ 10 อุบลราชธานี

การประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการ ศูนย์อนามัยที่ 10 อุบลราชธานีเป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เพื่อประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงาน และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการ ศูนย์อนามัยที่ 10 อุบลราชธานี กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการของศูนย์อนามัยที่ 10 อุบลราชธานีทั้งหมด ที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน (ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2559 ถึง 1 เมษายน 2560) จำนวน 97 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ โดยใช้ความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาข้าราชการส่วนใหญ่เป็นหญิงร้อยละ 85.9 อายุเฉลี่ย 40.09 (Min=25, Max=55, SD=6.12) กลุ่มอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 52.9 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 57.6 ระดับปริญญาโท ร้อยละ 38.8 และระดับปริญญาเอก ร้อยละ 1.2 สายงานวิชาการ ร้อยละ 85.9 ระดับชำนาญการ ร้อยละ 72.9 ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีอายุงานเฉลี่ย 18.9 ปี (Min=1, Max=33, SD=7.05) มีอายุการทำงานมากกว่า 11 ปีขึ้นไป ร้อยละ 87.1

กลุ่มสมรรถนะหลักอยู่ระดับมาก ($\bar{X}=4.267$ S.D.=.433) พบว่า การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ($\bar{X}=4.547$ S.D.=.503) โดยมีการยึดมั่นในหลักการจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการไม่เบียดเบียนด้วยอคติหรือผลประโยชน์กลาบริบผิดและรับผิดชอบ เสียสละเวลาและความสุขส่วนตัว เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ อยู่ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.654$ S.D.=.526) การทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=4.457$ S.D.=.504) มีการยกย่องและให้กำลังใจเพื่อนร่วมทีมอย่างจริงใจและให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีม แม้ไม่มีการร้องขอรักษามิตรภาพอันดีกับเพื่อนร่วมทีม เพื่อช่วยเหลือกันในวาระต่างๆ ใหนงานสำเร็จ อยู่ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.505$ S.D.=.548) และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X}=3.823$ S.D.=.481) เป็นสมรรถนะมีระดับน้อยที่สุดโดยเฉพาะการพัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นหรือแตกต่างไม่เคยมีผู้ใดทำไดมาก่อน ($\bar{X}=3.752$ S.D.=.722)

กลุ่มสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ระดับมาก ($\bar{X}=3.945$ S.D.=.493) พบว่าการสร้างสัมพันธ์ภาพภาคีเครือข่าย ($\bar{X}=4.109$ S.D.=.660) โดยรักษาความสัมพันธ์อันมิตรไว้อย่างต่อเนื่องแม้ว่าจะไม่ได้มีการติดต่อสัมพันธ์ในงานกันแล้วก็ตามแต่ยังอาจมีโอกาสนั้นจะติดต่อสัมพันธ์ในงานได้อีกในอนาคต อยู่ระดับมาก ($\bar{X}=4.224$ S.D.=.746) การดำเนินการเชิงรุก ($\bar{X}=3.866$ S.D.=.551) การเล็งเห็นโอกาสในขณะนั้นและไม่รีรอที่จะนำโอกาสนั้นมาใช้ประโยชน์ในงานเล็งเห็นปัญหา อุปสรรค และลงมือหาวิธีแก้ไขโดยไม่รอช้า อยู่ระดับมาก ($\bar{X}=4.035$ S.D.=.714) ระดับน้อยที่สุด คือ รู้จักพลิกแพลง ยืดหยุ่น ประณีประนอมเมื่อเผชิญอุปสรรคมีใจเปิดกว้าง ยอมรับความคิดแปลกใหม่และแหวกแนวที่อาจเป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหา ($\bar{X}=3.686$ S.D.=.694) และการทำงานบนฐานความรู้ ($\bar{X}=3.855$ S.D.=.568) สามารถทบทวน วิเคราะห์ปัญหาและโอกาสในการพัฒนา อยู่ระดับมาก ($\bar{X}=3.952$ S.D.=.599) ระดับน้อยที่สุด คือ เปนที่ปรึกษาให้คำแนะนำหรือถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ที่เกิดสัมฤทธิ์ผลให้กับผู้อื่นได้ ($\bar{X}=3.738$ S.D.=.634)

กลุ่มสมรรถนะหลักของกรมอนามัย ($\bar{X}=3.937$ S.D.=.523) พบว่า ความเข้าใจผู้อื่น ($\bar{X}=4.036$ S.D.=.590) โดยสนใจทั้งเนื้อหาของสารและนัยเชิงอารมณ์จากการสังเกตอวัจนภาษาเช่น ท่าทาง การแสดงออกทางสีหน้า หรือน้ำเสียงของผู้ที่ติดต่อด้วยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}=4.129$ S.D.=.686) การติดตามและประเมินผล ($\bar{X}=3.990$ S.D.=.561) โดยสามารถเก็บรวบรวม และนำเสนอข้อมูลการปฏิบัติงานตามงาน กิจกรรม หรือ

โครงการที่ได้รับมอบหมาย เพื่อใช้กำกับ ติดตามและประเมินผลเบื้องต้น อยู่ระดับมาก (\bar{X} = 4.152 S.D. = .607) ระดับน้อยที่สุด คือ สามารถให้คำปรึกษาเชิงนโยบาย จัดการและนำเสนอข้อค้นพบที่ได้จากการติดตาม ประเมินผลข้อเสนอเชิงนโยบาย (\bar{X} = 3.776 S.D. = .713) การวางแผนและการจัดการ (\bar{X} = 3.945 S.D. = .611) ระดับน้อยที่สุด คือ ปรับเปลี่ยนแผนงานจากประสบการณ์ที่ประสบผลสำเร็จ (Best Practices) ทั้งของ ตนและของบุคคลอื่นกำหนดเป้าหมายของหน่วยงานให้สอดคล้องกับนโยบายกลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กร ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้อื่นถึงเทคนิคและวิธีการกำหนดแผนงานใหม่มีประสิทธิภาพ (\bar{X} = 3.870 S.D. = .703)

ปัญหาของการพัฒนาสมรรถนะพบว่า มี 4 ประเด็น คือ ด้านความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์การประเมิน สมรรถนะบางตัวไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ด้านระบบการบริหารจัดการพัฒนาสมรรถนะยัง ไม่มีแผนการพัฒนาตามสมรรถนะที่ชัดเจน การสื่อสารในองค์กรไม่ทั่วถึงทั้งองค์กร นโยบายไม่ชัดเจนขาดการ กำกับติดตาม ด้านสนับสนุนถูกจำกัดงบประมาณในการขอไปอบรมหรือไปประชุมไม่เพียงพอโดยเฉพาะด้าน บริหารเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ องค์กรมีทิศทางพัฒนาแต่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่มทำให้ไม่มี เอกภาพ

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานคือผู้บริหารของหน่วยงานควรมีนโยบายเป็นลายลักษณ์ อักษร กำหนดทิศทางและเป้าหมายที่เกิดขึ้นของการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการ ควรมีการ กำหนดเกณฑ์และตกลงร่วมกันของข้าราชการในหน่วยงานอย่างต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของการ พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์กร พร้อมทั้งสื่อสารสร้างความเข้าใจร่วมกันอย่างน้อย 2 ครั้ง ต่อปีตาม รอบการประเมิน ตลอดจนกำหนดรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะให้มีความหลากหลายและตรงตรงตามสาขา วิชาชีพ พร้อมให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรมทักษะเฉพาะด้านเพิ่มมากขึ้น