กรมควบคุมโรค
Department of Disease Control

ISSN 2985–1823 (Online)

วารสารวิชาการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 9 จังหวัดนครราชสีมา

Homepage: https://he02.tci-thaijo.org/index.php/ODPC9
ปีที่ 30 ฉบับที่ 3 (กันยายน – ธันวาคม 2567) หน้า [65-80]

การดำเนินงานการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกระทรวงสาธารณสุขและส่วนราชการในสังกัด

Performance of Government Service Assessment According to Enhancement Measures for Efficiency of Government Service in Ministry of Public Health and Affiliated Agencies

พัชฎาภรณ์ ขุนแก้ว
Phatchadaporn Kunkeaw
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข
Public Sector Development Group, Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health
Corresponding author: phatknun@gmail.com
(Received: Nov 30, 2023 / Revised: Mar 20, 2024 / Accepted: Mar 25, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ประยุกต์ใช้กรอบการประเมินผลแบบ CIPP Model มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลการดำเนินงานการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกระทรวงสาธารณสุขและส่วนราชการในสังกัด ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเชิงปริมาณคือ ผู้รับผิดชอบงาน และผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการของกระทรวงสาธารณสุขและส่วนราชการในสังกัด จำนวน 108 คน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเชิงคุณภาพ คือ คณะกรรมการกำกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 18 คน เก็บข้อมูลระหว่างเดือนมิถุนายน–สิงหาคม 2566 ใช้เป็นแบบสอบถามและแนวทางการสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงพรรณนา และเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขและส่วนราชการในสังกัด ด้านบริบทและด้านผลผลิต อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.43, 4.40 S.D. = 0.55, 0.53) ด้านปัจจัยนำเข้าและด้านกระบวนการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.05, 4.18 S.D. = 0.59, 0.55) ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จคือ ผู้บริหารต้องมีความตระหนักและให้ความสำคัญกับการดำเนินงาน ส่วนราชการควรสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอและเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานควรมีความรู้ความเข้าใจ มีศักยภาพและมีส่วนร่วมดำเนินงานตั้งแต่ต้นจนจบ ปัญหาอุปสรรคที่พบ คือ ผู้บริหารและบุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินงาน บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีน้อยไม่เพียงพอต่อภาระงานที่รับผิดชอบ ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ขาดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงขาดการกำกับ ติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ผลงาน/ผลผลิตยังไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร ดังนั้นผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง ควรตระหนัก ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานให้ครอบคลุมทุกมิติ ทั้งในด้านนโยบาย งบประมาณ บุคลากร ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การสร้างความรู้ ความเข้าใจ เสริมสร้างพลังอำนาจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจน การกำกับ ติดตามและประเมินผลอย่างเหมาะสม

คำสำคัญ: การประเมินส่วนราชการ, มาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

Abstract

This research employed a mixed-methods study, applying Stufflebeam's CIPP Model as the assessment guidance. The objectives were to evaluate government service performance in accordance with enhancement measures for efficiency and to examine factors contributing to success, obstacles, and recommendations for improvement within the Ministry of Public Health and its affiliated agencies. The sample group for the quantitative research consisted of 108 personnel responsible for implementing and evaluating government service performance under the specified measures. The sample group for the qualitative research consisted of 18 members of committees overseeing the assessment process. Data was collected between June and August 2023 through questionnaires and interviews. Quantitative data were analyzed using descriptive statistics, while qualitative data were analyzed using content analysis. The results revealed the perception of government service assessment performance, based on the enhancement measures for efficiency within the Ministry of Public Health and its affiliated agencies, as assessed by the CIPP model. Context and output evaluations received the highest scores ($\bar{X}$ = 4.43, 4.40; S.D. = 0.55, 0.53, respectively), followed by input and process evaluations which also garnered high scores ($\bar{X}$ = 4.05, 4.18; S.D. = 0.59, 0.55, respectively). To achieve success, executives must recognize the importance of assessing government services as part of the efficiency enhancement measures implemented by the Ministry of Public Health and its affiliated agencies. The organization or public sector should provide adequate resources, including human resources, budget allocations, and information and communication technology systems. Additionally, personnel should possess the necessary knowledge, understanding, and capability to engage in all processes from inception to completion. However, several challenges exist. Executives and staff lack awareness of the significance of assessing government services within the efficiency enhancement framework. Moreover, there are insufficient personnel dedicated to this task, which leads to workload issues. This shortage results in decreased morale, motivation, and productivity. Additionally, shortcomings in the efficiency of information and communication technology systems, as well as in monitoring and evaluation processes, contribute to suboptimal outcomes. These findings suggest the need for executives and relevant personnel to raise awareness, prioritize, and support government service assessment activities that align with efficiency enhancement measures. This involves addressing various aspects, including policy, budgeting, human resources, information and communication technology systems, knowledge dissemination, empowerment, and motivation. Furthermore, it is important to ensure that appropriate monitoring, tracking, and evaluation mechanisms are in place to facilitate continuous improvement.

Keywords: Government service assessment, Performance Improvement Measures

บทนำ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการได้ดำเนินการมาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2547 โดยมีสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) เป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบการดำเนินการ ด้วยการนำแนวคิดและหลักการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มาตรา 3/1 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 9 (3) มาตรา 12 และมาตรา 45 เพื่อให้การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน มีผู้รับผิดชอบต่อผลของงาน[1] โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 44 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2557 โดยความเห็นชอบของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ได้มีคำสั่งที่ 5/2559 เรื่องมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์ในการปฏิรูประบบการบริหารราชการแผ่นดิน มีผลบังคับใช้ ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559[2] ให้นำรูปแบบการประเมินมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการไปใช้ประเมินข้าราชการและประเมินส่วนราชการในรอบการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พร้อมมอบหมายให้สำนักงาน ก.พ.ร. เป็นผู้กำหนดวิธีการและแบบประเมินส่วนราชการ ให้นำแบบประเมินนี้ไปใช้ในการประเมินส่วนราชการโดยให้นายกรัฐมนตรี รองนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงหรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงเป็นผู้ประเมิน มีเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการเป็นผู้ประเมินเบื้องต้น ทั้งนี้ มีการนำผลการประเมินของส่วนราชการเชื่อมโยงกับการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลในระดับหัวหน้าส่วนราชการ (ปลัดกระทรวงหรือเทียบเท่า อธิบดีหรือเทียบเท่า ผู้ว่าราชการจังหวัด) การประเมินส่วนราชการตามมาตรการนี้ได้ดำเนินการต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน[3]

กระทรวงสาธารณสุขและส่วนราชการในสังกัด ได้ดำเนินการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการตามกรอบและแนวทางที่คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบตามที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการเสนอ พบว่า การดำเนินงานที่ผ่านมามีปัญหาอุปสรรคหลายประการ กล่าวคือ ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องไม่ตระหนักและให้ความสำคัญกับการดำเนินงานการประเมิน ส่วนราชการเท่าที่ควรบุคลากรที่รับผิดชอบการดำเนินงานมีน้อยไม่เพียงพอต่อภาระงานที่ต้องดำเนินการ ได้รับงบประมาณไม่เพียงพอ ขาดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่เหมาะสม และหน่วยงานที่รับผิดชอบการกำหนดนโยบายสำคัญระดับประเทศขาดการบูรณาการการทำงานร่วมกัน ทำให้ส่วนราชการที่รับนโยบายมาดำเนินการต่อเกิดความสับสนในทางปฏิบัติ[4] อีกทั้งยังไม่เคยมีการประเมินผลการดำเนินงานตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกระทรวงสาธารณสุขและส่วนราชการในสังกัดทั้งระบบมาก่อน ผู้วิจัยในฐานะผู้รับผิดชอบงานการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกระทรวงสาธารณสุขและส่วนราชการในสังกัด จึงได้ศึกษาการดำเนินงานการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกระทรวงสาธารณสุขและส่วนราชการในสังกัดโดยประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมินผลตามกรอบการประเมิน CIPP Model ของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam's CIPP Model)[5] เพื่อจะได้ทราบบริบท (Context) ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการดำเนินการ (Process) และผลผลิต (Product)

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน รวมทั้งปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การจัดทำข้อเสนอ/แนวทาง/วิธีการพัฒนาการขับเคลื่อนการดำเนินงานการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกระทรวงสาธารณสุขและส่วนราชการในสังกัดให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อประเมินผลการดำเนินงานการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกระทรวงสาธารณสุขและส่วนราชการในสังกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการดำเนินงานการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกระทรวงสาธารณสุขและส่วนราชการในสังกัด

วิธีดำเนินการ

ดำเนินการศึกษาวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

การวิจัยเชิงประมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาประเมินระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานและปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกระทรวงสาธารณสุขและส่วนราชการในสังกัด โดยใช้แบบสอบถามในกลุ่มตัวอย่างที่เลือกแบบเจาะจง (Purposive selection) ได้แก่ บุคลากรกลุ่มที่รับผิดชอบการดำเนินงานการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในกลุ่มพัฒนาระบบบริหารของทุกกรม (18 คน) และบุคลากรที่รับผิดชอบตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกระทรวงสาธารณสุขและส่วนราชการในสังกัดทุกกรม (90 คน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565–2566 รวมทั้งสิ้นจำนวน 108 คน

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อศึกษาสถานการณ์การประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ/แนวทาง/วิธีการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนการดำเนินงานการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกระทรวงสาธารณสุขและส่วนราชการในสังกัด โดยใช้แนวทางการสัมภาษณ์ในกลุ่มตัวอย่างที่เลือกแบบเจาะจง (Purposive selection) ได้แก่ คณะกรรมการกำกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในกระทรวงสาธารณสุข[6] ได้แก่ ปลัดกระทรวงสาธารณสุข รองปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้นำการบริหารการเปลี่ยนแปลง (CCO) อธิบดีหรือรองอธิบดีที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้นำการบริหารการเปลี่ยนแปลง (CCO) ทุกกรม ประธานคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลประจำกระทรวงสาธารณสุข (ค.ต.ป.) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ผู้อำนวยการสถาบันวัคซีนแห่งชาติ ผู้อำนวยการสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล ผู้อำนวยการกลุ่มขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดองประจำกระทรวงสาธารณสุข (ป.ย.ป.) ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) ผู้แทนสำนักงบประมาณ และผู้แทนสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จำนวนทั้งสิ้น 18 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

1. แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบ

ตรวจสอบรายการ (Check List) และเติมข้อความ ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุราชการระดับการศึกษา ตำแหน่งและระยะเวลาการปฏิบัติงานด้านการดำเนินงานการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จำนวน 8 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นการดำเนินงาน การประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกระทรวงสาธารณสุขและส่วนราชการในสังกัด จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านบริบท (Context Evaluation) จำนวน 9 ข้อ 2) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) จำนวน 9 ข้อ 3) ด้านกระบวนการ (Process Evaluation) จำนวน 10 ข้อ และ 4) ด้านผลผลิต (Product Evaluation) จำนวน 7 ข้อ ลักษณะข้อคำถามมีสเกลการวัดแบบลิเคิร์ท (Likert Scale) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ (มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด) ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการดำเนินงานการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกระทรวงสาธารณสุขและส่วนราชการในสังกัด ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามแบบจัดอันดับความสำคัญ (Ranking) จำนวน 1 ข้อ และแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended Questions) จำนวน 1 ข้อ

2. แบบสัมภาษณ์ (Interview) ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสัมภาษณ์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้รับการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่งหน่วยงานและระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งในหน่วยงานของผู้ให้สัมภาษณ์ จำนวน 4 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสัมภาษณ์ปลายเปิด (Open ended Questions) ให้แสดงความคิดเห็นต่อสถานการณ์การประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ/แนวทาง/วิธีการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนการดำเนินงานการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกระทรวงสาธารณสุขและส่วนราชการในสังกัด จำนวน 2 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ด้วยการวัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Validity) ของแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน และนำมาประเมินความเที่ยงตรง (Item Objective Congruence: IOC) ด้วยการหาค่า IOC (Index of Consistency) ทุกข้อมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67–1.00 ถือว่าผ่านการตรวจสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) โดยไปทดลองใช้กับบุคลากรที่รับผิดชอบการดำเนินงานการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในกลุ่มพัฒนาระบบบริหารและบุคลากรที่รับผิดชอบตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงยุติธรรม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงอุตสาหกรรมและกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565–2566 จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach,s alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามส่วนที่ 2 เท่ากับ 0.96 โดยมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านดังนี้ ด้านบริบท 0.92 ด้านปัจจัยนำเข้า 0.91 ด้านกระบวนการ 0.92 และด้านผลผลิต 0.93

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ระหว่างเดือนมิถุนายน–สิงหาคม 2566

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) โดยใช้ค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์

ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การแปลความหมาย (Interpret) วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์ข้อมูล (Data Synthesis) นำเสนอเป็นความเรียง

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 95 คน (จาก 108 คน) คิดเป็นร้อยละ 87.96 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 35–44 ปี ร้อยละ 30.53 อายุราชการระหว่าง 5–14 ปี ร้อยละ 34.74 การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 57.89 ตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ ร้อยละ 73.68 มีหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินงานการประเมินส่วนราชการตามมาตรการประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกระทรวงสาธารณสุขและส่วนราชการในสังกัด ร้อยละ 51.58 ระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการที่เกี่ยวกับการประเมินส่วนราชการอยู่ระหว่าง 1–5 ปี ร้อยละ 64.21โดยมีระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการประเมินส่วนราชการ น้อยที่สุด 1 ปี 3 เดือน และมากที่สุด 20 ปี ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล (n = 95)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	32	33.78
หญิง	63	66.32
อายุ		
25–34 ปี	27	28.42
35–44 ปี	29	30.53
45–54 ปี	26	27.37
55 ปี ขึ้นไป	13	13.68
อายุราชการ		
ต่ำกว่า 5 ปี	12	12.63
5–14 ปี	33	34.74
15–24 ปี	20	21.05
25 ปี ขึ้นไป	30	31.58
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	1	1.05
ตั้งแต่ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	39	41.05

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล (n = 95) (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
สูงกว่าปริญญาตรี	55	57.89
ตำแหน่งงาน		
ข้าราชการ	70	73.68
พนักงานราชการ	23	24.21
ลูกจ้างประจำ	2	2.11
หน้าที่ความรับผิดชอบ		
ผู้อำนวยการ/หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	9	9.47
บุคลากรกลุ่มผู้รับผิดชอบการดำเนินงาน	49	51.58
ผู้อำนวยการกอง/กลุ่ม/สำนักที่รับผิดชอบตัวชี้วัด	9	9.47
บุคลากรกลุ่มผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด	28	29.48
ระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพฯ		
ต่ำกว่า 5 ปี	61	64.21
5–10 ปี	22	23.16
11–15 ปี	5	5.26
16–20 ปี	7	7.37
($\bar{X}$ = 1.83 ปี S.D. = 1.46 Min = 1 ปี 3 เดือน Max = 20 ปี)		

กลุ่มตัวอย่างที่อนุญาตให้ผู้วิจัยได้เข้าสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูล จำนวน 15 คน (จาก 18 คน) คิดเป็นร้อยละ 83.33 ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการหน่วยงานร้อยละ 53.33 มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในหน่วยงานเฉลี่ย 3.45 ปี (S.D. = 2.09) โดยมีระยะเวลาดำรงตำแหน่งน้อยที่สุด 7 เดือน และมากที่สุด 8 ปี ดังตารางที่ 2

1.2 การประเมินการดำเนินงานการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกระทรวงสาธารณสุขและส่วนราชการในสังกัด

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการดำเนินงานการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกระทรวงสาธารณสุขและส่วนราชการในสังกัด จำนวน 4 ด้าน ดังนี้

ด้านบริบท (Context Evaluation) พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณา

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ให้สัมภาษณ์ จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล (n=15)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	4	26.67
หญิง	11	73.33
ตำแหน่ง		
รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข	1	6.67
อธิบดี/รองอธิบดีกรม	5	33.33
ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการหน่วยงาน	8	53.33
ประธาน คตป.ประจำกระทรวงสาธารณสุข	1	6.67
ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในหน่วยงาน		
ต่ำกว่า 3 ปี	7	46.67
3-5 ปี	5	33.33
6 ปี ขึ้นไป	3	20.00
$\bar{X}$= 3.4533 ปี, S.D = 2.09, Min = 7 เดือน, Max = 8 ปี		

รายข้อ พบว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยการกำหนดกรอบและประเด็นการประเมินส่วนราชการ จำนวน 2 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน (Performance Base) ร้อยละ 70 (2) การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base) ร้อยละ 30 มีความเหมาะสม ครอบคลุมและครบถ้วน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.59, S.D. = 0.61) รองลงมาคือ การดำเนินงานการประเมินส่วนราชการมีความสอดคล้องกับหลักการและแนวคิดในการประเมินตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับข้อมีการกำหนดตัวชี้วัดการประเมินที่เน้นการบูรณาการการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 แผนการปฏิรูปประเทศ แผนบูรณาการการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) นโยบายสำคัญของรัฐบาล และดัชนีชี้วัดสากล (International KPIs) ตลอดจนยุทธศาสตร์ของกระทรวงและส่วนราชการ ($\bar{X}$ = 4.48, S.D. = 0.63, 0.69) การกำหนดวัตถุประสงค์การประเมินส่วนราชการที่ชัดเจน ($\bar{X}$ = 4.46, S.D. = 0.63) มีการกำหนดนโยบายการประเมินส่วนราชการที่ชัดเจนและเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.44, S.D.=0.73) การกำหนดเกณฑ์การประเมินส่วนราชการมีความเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = 0.71) รอบระยะเวลาการประเมินปีละ 1 ครั้ง ถือว่าเพียงพอ ($\bar{X}$ = 4.39, S.D. = 0.80) การเชื่อมโยงการประเมินส่วนราชการกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บริหารส่วนราชการมีความเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = 0.80) และการกำหนดกลไก

การประเมินที่มุ่งเน้นให้กระทรวงมีบทบาทหลักในการพิจารณากำหนดตัวชี้วัดและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของกระทรวงและส่วนราชการในสังกัดมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมและชัดเจนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = 0.77) ตามลำดับ

ด้านปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในภาพรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.05, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารให้ความสนใจและสนับสนุนการดำเนินงานการประเมินส่วนราชการอย่างเต็มที่ โดยมีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.37, S.D. = 0.65) รองลงมาคือ มีแผนการดำเนินงานการประเมินส่วนราชการ ($\bar{X}$ = 4.36, S.D. = 0.65) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก คือ บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนการประเมินส่วนราชการ ($\bar{X}$ = 4.14, S.D. = 0.78) บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจบทบาทของตนเองในการดำเนินงานการประเมินส่วนราชการ ($\bar{X}$ = 4.06, S.D. = 0.71) มีการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานการประเมินส่วนราชการได้อย่างเหมาะสมและมีระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการดำเนินงานการประเมินส่วนราชการที่ครบถ้วน เพียงพอ ($\bar{X}$ = 4.04, S.D. = 0.76, 0.80) มีการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับความรู้ในการปฏิบัติงานด้านการประเมินส่วนราชการอย่างเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.01, S.D. = 0.78) มีการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานการประเมินส่วนราชการอย่างเพียงพอ ($\bar{X}$ = 3.83, S.D. = 0.88) และมีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอต่อการดำเนินงานการประเมินส่วนราชการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 3.62, S.D. = 0.95) ตามลำดับ

ด้านกระบวนการ (Process Evaluation) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในภาพรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.18, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีการรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการตามรอบการประเมิน ผ่านระบบ e-SAR ถูกต้องครบถ้วน ตามรอบและระยะเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = 0.62) รองลงมาคือ มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์สำคัญ (Strategic KPIs) ของกระทรวงลงสู่ตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการของส่วนราชการระดับกรม ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = 0.66) มีการสื่อสารนโยบาย วัตถุประสงค์ กรอบ แนวทางและขั้นตอนกระบวนการดำเนินงานการประเมินส่วนราชการอย่างทั่วถึงและทันการณ์ ($\bar{X}$ = 4.34, S.D. = 0.72) การมีส่วนร่วมในการพิจารณาตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการของส่วนราชการระดับกรมและกระทรวง พร้อมทั้งพิจารณาเกณฑ์ การประเมินและค่าเป้าหมายของแต่ละตัวชี้วัดร่วมกัน ($\bar{X}$ = 4.31, S.D. = 0.69) มีส่วนร่วมในการทบทวนตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์สำคัญ (Strategic KPIs) ของกระทรวง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับข้อมีการซักซ้อมและทำความเข้าใจวิธีการกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินของกระทรวงและส่วนราชการ ($\bar{X}$ = 4.24, S.D. = 0.80, 0.74) ตามลำดับ และข้อที่ค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมาก คือ การสื่อสารหลักเกณฑ์การขอปรับเปลี่ยนรายละเอียดตัวชี้วัดตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (เฉพาะตัวชี้วัดในองค์ประกอบการประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน (Performance Base) ในกรณีที่ได้รับผลกระทบจากปัจจัยภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้ให้แก่ทุกส่วนราชการรับทราบ ($\bar{X}$ = 4.20, S.D. = 0.85) มีการรับฟังความต้องการและความคิดเห็นเพื่อนำมากำหนดแผนการทำงานร่วมกันอย่างเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.08, S.D. = 0.69) มีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้แชร์ประสบการณ์และตัวอย่างที่ดีในการดำเนินงาน ($\bar{X}$ = 3.86, S.D. = 0.82) และมีการจัดคลินิกให้คำปรึกษาการดำเนินงานการประเมินส่วนราชการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 3.80, S.D. = 0.88) ตามลำดับ

ด้านผลผลิต (Product Evaluation) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในภาพรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.53)

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อการดำเนินงานการประเมินส่วนราชการถูกต้อง ครบถ้วนและทันเวลาเป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวทางตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับข้อการประเมินส่วนราชการได้ดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = 0.63, 0.65) รองลงมาคือ มีผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้การสนับสนุนและความร่วมมือในการดำเนินงานประเมินส่วนราชการ ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = 0.60) การดำเนินการประเมินส่วนราชการบรรลุตามวัตถุประสงค์ กรอบและประเด็นการประเมินที่วางไว้ ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = 0.63) ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการในรอบ 6 เดือนที่ผ่านมา ผ่านเกณฑ์การประเมินเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X}$ = 4.36, S.D. = 0.63) มีการนำผลการประเมินตัวชี้วัดไปพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนการดำเนินงานการประเมินส่วนราชการให้มีความเหมาะสมและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ($\bar{X}$ = 4.31, S.D. = 0.69) และมีการขับเคลื่อนการดำเนินงานได้บรรลุผลตามเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ/แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 แผนการปฏิรูปประเทศ แผนบูรณาการการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) นโยบายสำคัญของรัฐบาลและดัชนีชี้วัดสากล (International KPIs) ตลอดจนยุทธศาสตร์ของกระทรวงและส่วนราชการที่กำหนดไว้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = 0.59) ตามลำดับ

โดยสามารถสรุป ร้อยละและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกระทรวงสาธารณสุขและส่วนราชการในสังกัด ภาพรวมทุกด้าน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ร้อยละ ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกระทรวงสาธารณสุขและส่วนราชการในสังกัดภาพรวมทุกด้าน (n=95)

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น จำนวน (ร้อยละ)							
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	S.D.	ระดับการประเมิน
ด้านบริบท	53.33	38.71	6.20	1.17	0.59	4.43	0.55	มากที่สุด
ด้านปัจจัยนำเข้า	29.47	50.88	16.26	2.22	1.17	4.05	0.59	มาก
ด้านกระบวนการ	38.32	46.95	11.58	2.74	0.42	4.18	0.58	มาก
ด้านผลผลิต	46.77	46.92	5.41	0.90	0	4.40	0.53	มากที่สุด

2. ผลการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะการดำเนินงานการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกระทรวงสาธารณสุขและส่วนราชการในสังกัด สรุปได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ

2.1.1 ผู้บริหาร ต้องมีความตระหนักและให้ความสำคัญกับการดำเนินงานประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกระทรวงสาธารณสุขและส่วนราชการในสังกัด

2.1.2 หน่วยงาน/ส่วนราชการ ควรมีการสนับสนุนทรัพยากรการดำเนินงานด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสม เช่น บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสาร

2.1.3 บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ควรมีความรู้ความเข้าใจและศักยภาพในการดำเนินงาน มีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกกระบวนงานตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ

2.2 ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน

2.2.1 ขาดการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่กำหนดนโยบายและหน่วยงานที่ใช้ประโยชน์จากการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้ส่วนราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเกิดความสับสนและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

2.2.2 ผู้บริหารและบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในปรัชญาการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ส่วนใหญ่ยังมุ่งเน้นการประเมินที่ต้องทำให้ได้ผ่านเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดไว้แทนการประเมินเพื่อมุ่งเน้นการพัฒนางาน พัฒนาองค์กรและประเทศชาติ

2.2.3 บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีน้อยไม่เพียงพอต่อภาระงานที่ต้องดำเนินการ มีความเครียดเรื้อรัง มีภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burn out) ขาดขวัญและกำลังใจ แรงจูงใจและพลังอำนาจในการปฏิบัติงานมีการปรับเปลี่ยนบ่อยขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน

2.2.4 งบประมาณได้รับจัดสรรน้อย ไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน เพื่อการพัฒนาระบบราชการและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

2.2.5 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีอยู่ไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย

2.2.5 ขาดการกำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ผลสำเร็จและผลลัพธ์ที่เป็นระบบ

2.3 ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกระทรวงสาธารณสุขและส่วนราชการในสังกัด

2.3.1 หน่วยงานที่กำหนดนโยบายและหน่วยงานที่ใช้ประโยชน์จากการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ควรมีบูรณาการการทำงานร่วมกันและร่วมกันสื่อสาร เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ปรัชญา นโยบายและแนวทางการดำเนินงานให้กับหัวหน้าส่วนราชการและผู้ปฏิบัติงานทุกระดับที่ชัดเจน เป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ ทุกช่องทางการสื่อสาร เพื่อกระตุ้นให้เกิดการขับเคลื่อนการดำเนินงานดังกล่าวสู่เป้าหมายของส่วนราชการ กระทรวงและประเทศ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.2 ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนทรัพยากรการดำเนินงานด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสม เช่น บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างยั่งยืน

2.3.3 ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจ รวมทั้งเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานให้บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้

บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดผลงาน/ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพ

2.3.4 ส่วนราชการและหน่วยงานควรมีแผนการกำกับ ติดตามและประเมินผลผลสำเร็จและผลลัพธ์ของตัวชี้วัดเป็นระยะๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อเฝ้าระวังและป้องกันความเสี่ยง ความผิดพลาดในการดำเนินการ

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การดำเนินงานการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกระทรวงสาธารณสุขและส่วนราชการในสังกัด” โดยประยุกต์กรอบการประเมินผลแบบ CIPP Model ของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam’s CIPP Model)[5] เป็นแนวทางในการประเมิน นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ด้านบริบท (Context Evaluation) พบว่าในภาพรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน โดยเฉพาะการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ เกณฑ์และกลไกการประเมินที่ชัดเจนเหมาะสม หลักการ กรอบแนวคิดและการกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินการสอดคล้องกับเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 แผนการปฏิรูปประเทศ แผนบูรณาการการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) นโยบายสำคัญของรัฐบาลและดัชนีชี้วัดสากล (International KPIs) ตลอดจนยุทธศาสตร์ของกระทรวงและส่วนราชการ แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านบริบทของการดำเนินงานการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกระทรวงสาธารณสุขและส่วนราชการในสังกัดมีแนวทางที่ชัดเจนและเหมาะสม สอดคล้องกับหลักการและแนวคิดในการประเมินตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ.ร.กำหนด สามารถปฏิบัติงานได้จริง ส่งผลให้เกิดการขับเคลื่อนภารกิจที่สำคัญ บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ของกระทรวงและประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของสำนักงานจังหวัดลำพูน[7] ที่ศึกษาวิจัยการติดตามประเมินผลแผนพัฒนาจังหวัดลำพูน (พ.ศ. 2561–2565) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 พบว่า ผลการประเมินปัจจัยด้านบริบทของแผนปฏิบัติราชการของจังหวัดลำพูน มีความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลและแผนระดับชาติอยู่ในระดับมากขึ้นไปทำให้จังหวัดลำพูนมีแผนของจังหวัดที่สามารถตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศ ความต้องการของพื้นที่ แก้ปัญหาในเชิงพื้นที่ได้อย่างเหมาะสม ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดี มีความพึงพอใจสูง และสอดคล้องกับการศึกษาของจุฑาทิพย์ ชมพูนุช[8] ที่ศึกษาเรื่องการประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพ NCD Clinic ปี 2562 พื้นที่เขตสุขภาพที่ 5 ในสถานบริการสาธารณสุขของรัฐ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ปัจจัยด้านบริบทโดยรวมของทีมผู้ประเมินมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีผลการประเมินสูงที่สุด คือ ด้านความเหมาะสมและสอดคล้องของหลักการวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการที่สามารถปฏิบัติได้จริง

ด้านปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) พบว่า ในภาพรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารให้ความสนใจและสนับสนุนการดำเนินงานการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกระทรวงและส่วนราชการอย่างเต็มที่ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอต่อการดำเนินงานการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกระทรวงและส่วนราชการสะท้อนให้เห็นว่า ปัจจัยนำเข้ามีความสำคัญมากต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จในการปฏิบัติงาน กรณีผู้บริหารให้ความสนใจสนับสนุนทั้งทางด้านนโยบายการดำเนินงาน งบประมาณ บุคลากรวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอและเหมาะสมจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่เพิ่มสูงขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของทัชชา สิงหทะแสน และอนงค์ เขื่อนแก้ว[9] ที่ศึกษา

การประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ (ดำเนินการปีงบประมาณ พ.ศ. 2560–2562) พบว่า ปัจจัยสนับสนุนการดำเนินการประสบความสำเร็จ ได้แก่ นโยบายของผู้บริหารและผู้บริหารให้การสนับสนุน งบประมาณที่ได้รับเพียงพอ มีบุคลากรที่พร้อมในการปฏิบัติงานและเครือข่ายความร่วมมือ และสอดคล้องกับการศึกษาของสำนักงานจังหวัดลำพูน[7] ที่ศึกษาวิจัยการติดตามประเมินผลแผนพัฒนาจังหวัดลำพูน (พ.ศ. 2561–2565) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 พบว่า ผลการประเมินด้านปัจจัยนำเข้าในภาพรวม 3 ด้าน คือ 1) บุคลากร 2) งบประมาณ และ 3) ระบบเทคโนโลยี มีผลการประเมินอยู่ในระดับมากขึ้นไปและผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่กำหนด โดยด้านบุคลากรรายการที่มีความเหมาะสมต่ำสุด คือ มีการจัดสรรบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติราชการจังหวัด

ด้านกระบวนการ (Process Evaluation) พบว่า ในภาพรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการตามรอบการประเมินผ่านระบบ e-SAR ถูกต้อง ครบถ้วน ตามรอบและระยะเวลาที่กำหนด โดยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการจัดคลินิกให้คำปรึกษาการดำเนินงานการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้วยกระบวนการดำเนินงานการประเมินส่วนราชการของกระทรวงสาธารณสุขได้มีการสื่อสารถ่ายทอดนโยบาย วัตถุประสงค์ กรอบ แนวทางและขั้นตอนกระบวนการดำเนินงานการประเมินส่วนราชการอย่างทั่วถึงและทันการณ์ ทั่วทั้งกระทรวงในหลายช่องทาง ทั้งทางลายลักษณ์อักษรและทางสื่อโซเชียลมีเดียต่างๆ เช่น Line Group, Page Facebook, โทรศัพท์ เป็นต้น ส่งผลให้ส่วนราชการในสังกัดและผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้และเข้าในการดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน แต่ยังคงต้องปรับปรุงการจัดคลินิกให้คำปรึกษาฯ โดยประสานผู้รับผิดชอบการจัดคลินิกให้คำปรึกษาการดำเนินงานเป็นระยะ เพื่อให้ส่วนราชการและผู้ปฏิบัติงานด้านนี้ได้รับการปรึกษาการดำเนินงานที่เป็นข้อขัดข้องได้ทันท่วงที สอดคล้องกับการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ[10] ที่ศึกษาสำรวจความคิดเห็นโครงการถอดบทเรียนและติดตามผลการดำเนินงานการประเมินตัวชี้วัดตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 พบว่า ด้านกระบวนการมีการกำหนดแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินการปรับปรุงตัวชี้วัดตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยการติดตาม เก็บข้อมูลเพื่อรายงานตัวชี้วัดให้กับบุคลากรในเขตและโรงเรียน มีการออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับ ติดตาม ดูแลการรายงานตัวชี้วัดให้ตรงตามกำหนดปฏิทินการรายงานในแต่ละรอบการรายงาน เพื่อให้มีการรายงานครบถ้วน ถูกต้อง ตามระยะเวลาที่กำหนด

ด้านผลผลิต (Product Evaluation) พบว่า ในภาพรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน 2 ข้อ คือ การดำเนินงานการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ถูกต้อง ครบถ้วนและทันเวลาเป็นไปตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ขั้นตอนและแผนที่กำหนดไว้ ถือได้ว่า เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดความสำเร็จในการดำเนินงาน สอดคล้องกับการศึกษาของสำนักงานจังหวัดลำพูน[7] ที่ศึกษาวิจัยการติดตามประเมินผลแผนพัฒนาจังหวัดลำพูน (พ.ศ. 2561–2565) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 พบว่า ผลการประเมินด้านผลผลิต ความสำเร็จของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมตามยุทธศาสตร์ภาพรวมของจังหวัดลำพูนมีผลการประเมินอยู่ในระดับมากขึ้นไปทุกยุทธศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.39 (ร้อยละ 78.6) บรรลุผลสำเร็จตามเกณฑ์เป้าหมายการประเมินที่กำหนด และการขับเคลื่อนในเชิงของ

กลไกที่กำหนดไว้เป็นไปตามเป้าหมายยุทธศาสตร์จังหวัดสอดคล้องกับนโยบายและแผนพัฒนาระดับชาติในการพัฒนาศักยภาพของเครือข่ายจังหวัดลำพูน และยังสอดคล้องกับการศึกษาของเอกรินทร์ อ่วมอุ่ม และภคพร กลิ่นหอม[11] ที่ศึกษาการประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายตัวชี้วัดคำรับรองการปฏิบัติราชการของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี พบว่า ผลการประเมินด้านผลผลิต ภาพรวมอยู่ในระดับมาก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผลการดำเนินงานสาธารณสุขตามนโยบายตัวชี้วัดคำรับรองการปฏิบัติราชการของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี ปี 2563 ผ่านตามเกณฑ์สัดส่วนการบรรลุผลสำเร็จตามตัวชี้วัด Success Rate บรรลุตัวชี้วัดที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

หน่วยงานเจ้าภาพหลัก (สำนักงาน ก.พ.ร.) และหน่วยงานเจ้าภาพร่วม (สำนักงาน ก.พ./สำนักงบประมาณ/สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ) ควรมีการบูรณาการการทำงานร่วมกัน ในการกำหนดนโยบาย ทิศทางและแนวทางการดำเนินการพัฒนาระบบราชการของประเทศ และสื่อสารให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้ส่วนราชการสามารถขับเคลื่อนภารกิจที่สำคัญ เพิ่มศักยภาพในการสนับสนุนการพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลที่ยั่งยืน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ผู้บริหารกระทรวงสาธารณสุขควรกำหนดให้การดำเนินงานตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกระทรวงและส่วนราชการเป็นนโยบายสำคัญและทุกส่วนราชการในสังกัดต้องร่วมกันผลักดันและขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย พันธกิจและภารกิจของกระทรวงและส่วนราชการ

2. ส่วนราชการและหน่วยงาน

2.1 ควรสนับสนุนทรัพยากรการดำเนินงานด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสม เช่น งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร บุคลากร รวมถึงการเสริมสร้างองค์ความรู้ พัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน และการสร้างขวัญ กำลังใจ แรงจูงใจ ตลอดจนการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานให้บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างยั่งยืน

2.2 ควรมีแผนการกำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ผลสำเร็จและผลลัพธ์อย่างเป็นระบบ เพื่อเฝ้าระวัง ป้องกันความเสี่ยงและความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น

2.3 บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ควรมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและศักยภาพการดำเนินงานการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดผลลัพธ์/ผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบการดำเนินงานตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการของกระทรวงและส่วนราชการอื่นที่มีขนาดและภารกิจที่ใกล้เคียงกัน เพื่อวิเคราะห์หารูปแบบ แนวทางการดำเนินงานที่มีผลสัมฤทธิ์ที่ดี สามารถนำมาประยุกต์และปรับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ควรศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จของกระทรวงหรือส่วนราชการที่มีผลการดำเนินงานตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่โดดเด่น เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ เพิ่มพูนพัฒนาแนวทางการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

3. ควรศึกษาถอดบทเรียนปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกระทรวงและส่วนราชการในสังกัด เพื่อให้ทราบถึงผลการดำเนินงาน เป็นแนวทางในการปรับปรุงงาน

ลดความผิดพลาดซ้ำและต่อยอดความสำเร็จที่เกิดขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการกำกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกระทรวงสาธารณสุข ผู้อำนวยการและบุคลากรกลุ่มผู้รับผิดชอบการดำเนินงานและกลุ่มผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดการประเมิน ส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกระทรวงสาธารณสุขและ ส่วนราชการในสังกัด ทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมืออย่างมิตรไมตรี เสียสละเวลาอันมีค่าในการให้สัมภาษณ์และตอบแบบสอบถาม ทำให้สามารถรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้บรรลุสัมฤทธิ์ผลที่กำหนดไว้

เอกสารอ้างอิง

1. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. รายงานผลการพัฒนาระบบราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2547. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.ร.; 2547.
2. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. คู่มือการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.ร.; 2559.
3. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. คู่มือการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.ร.; 2565.
4. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. การประชุมเครือข่ายการพัฒนาระบบราชการกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565; 2565 กันยายน 20; สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. นนทบุรี; 2565.
5. Stufflebeam, D.L. The Methodology of Metaevaluation as Reflected in Metaevaluations by the Western Michigan University Evaluation Center. Journal of Personnel Evaluation in Education. 2000;14:95–125.
6. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. การประชุมคณะกรรมการกำกับและประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564; 2564 สิงหาคม 30; สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. นนทบุรี; 2564.
7. สำนักงานจังหวัดลำพูน. รายงานการวิจัยการติดตามประเมินผล แผนพัฒนาจังหวัดลำพูน (พ.ศ.2561–2565) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 [อินเตอร์เน็ต]. 2563 [เข้าถึงเมื่อ 2566 พฤษภาคม 15]. เข้าถึงได้จาก: https://www.lamphun.go.th/uploads/19/2021-04/74f739b87d462cf6418c82513973918c.pdf.
8. จุฑาทิพย์ ชมพูนุช. การประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพ NCD Clinic Plus ปี 2562 พื้นที่เขตสุขภาพ ที่ 5 ในสถานบริการสาธารณสุขของรัฐ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วารสารควบคุมโรค. 2564;47: 300–312.
9. ทัชชา สิงหทะแสน, อนงค์ เขื่อนแก้ว. รายงานการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ (ดำเนินการปีงบประมาณ พ.ศ. 2560–2562) [อินเตอร์เน็ต]. 2562 [เข้าถึงเมื่อ 2566 พฤษภาคม 15]. เข้าถึงได้จาก: https://bpsd.dmsc.moph.go.th/.
10. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. รายงานผลการสำรวจความคิดเห็นโครงการถอดบทเรียนและติดตามผลการดำเนินงานการประเมินตัวชี้วัดตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพใน

การปฏิบัติราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 [อินเตอร์เน็ต]. 2564 [เข้าถึงเมื่อ 2566 พฤษภาคม 15]. เข้าถึงได้จาก: https://psdg-obec.nma6.go.th/web/540.

11. เอกรินทร์ อ่วมอุ่ม, ภคพร กลิ่นหอม. การประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายตัวชี้วัดคำรับรองการปฏิบัติราชการของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี. วารสารวิจัยทางการพยาบาลและการสาธารณสุข. 2565;2: 28–46.