

ความคิดเห็นของ ครู กศน.ตำบล ที่มีต่อการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน ของพนักงานราชการใน กศน.จังหวัดเชียงใหม่

พิทยา ธาตุอินจันทร์*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของ ครู กศน.ตำบล ที่มีต่อการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของพนักงานราชการใน กศน.จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการสอน ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู กศน.ตำบล ใน กศน.จังหวัดเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2561 คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มแบบชั้นภูมิโดยการเทียบสัดส่วน จำนวน 136 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .942 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของ ครู กศน.ตำบล ที่มีต่อการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของพนักงานราชการใน กศน.จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ครู ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ใน กศน.จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน 3) ครู ที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ใน กศน.จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ

ความคิดเห็น ครู การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

บทนำ

การพัฒนา “ครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา “ หรือ “ทรัพยากรมนุษย์” ทาง การศึกษานั้น จึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อการพัฒนาสถานศึกษา เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า มีประโยชน์ต่อการพัฒนาด้านต่างๆ ในองค์กร หรือในสถานศึกษา การประเมินผลการปฏิบัติ เป็นกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อม และเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและเป้าหมายขององค์กร ซึ่งการ ประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นมีส่วนสำคัญที่จะช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ ข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถนำไปใช้ประโยชน์ สำหรับ ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร (จารุพงศ์ พลเดช, 2551 อ้างใน มนตรี งามมี, 2557, หน้า 1) ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล

เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อนำมาตีค่าในบริบทของวัตถุประสงค์ขององค์การและให้ข้อมูลย้อนกลับแก่พนักงานยังผลทำให้มีการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

จากการศึกษาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ในตำแหน่ง ครู กศน. ตำบล สังกัดสำนักงาน กศน.จังหวัดเชียงใหม่ นั้นได้นำแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. 2554 มาใช้เป็นแนวทางการดำเนินงาน ทำให้ การปฏิบัติงานของ ครู กศน. ตำบล จะต้องมียุทธศาสตร์ความรู้ ความเข้าใจต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ด้านระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านแจ้งผลการประเมิน โดยนำผลการประเมินนี้ไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในการเลื่อนค่าตอบแทน การเลิกจ้างหรือการต่อสัญญาจ้าง รวมทั้งกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและพัฒนาการดำเนินงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ

การที่ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจะเกิดความเหมาะสมและเป็นธรรมได้นั้น จำเป็นต้องมีการพัฒนาและปรับปรุง การประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งการพัฒนาและปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงาน จึงต้องทำการสำรวจความคิดเห็นของ ครู กศน.ตำบล ที่ใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานราชการ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจ ที่จะศึกษาความคิดเห็นของ ครู กศน.ตำบล ต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ใน กศน.จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการส่งเสริม สนับสนุนในการพัฒนาระบบการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ที่มุ่งเน้นผลงานและผลสัมฤทธิ์ของงาน ของผู้ปฏิบัติงานเป็นหลักและใช้เป็นข้อมูลเสนอแนะ ผู้บริหารในการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ในการพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสูงสุดต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของ ครู กศน.ตำบล ที่มีต่อการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ใน กศน.จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู ที่มีต่อการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ใน กศน.จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการสอน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมุ่งศึกษาความคิดเห็นของครู ที่มีต่อการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน ของพนักงานราชการ ใน กศน.จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 5 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1.ด้านระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
2. ด้านวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
3. ด้านหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน
4. ด้านผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน
5. ด้านผลการประเมิน

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู กศน.ตำบล ใน กศน.จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 25 อำเภอ จำนวน 205 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของครู กศน.ตำบล ใน กศน.จังหวัดเชียงใหม่ 136 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิโดยการเทียบสัดส่วน ประกอบด้วย เพศหญิง 69 คน คิดเป็นร้อยละ 70.6 เพศชาย 40 คน คิดเป็นร้อยละ 29.4 มีประสบการณ์ในการสอน ครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 6-10 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 47.8 และ ครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 34.6 ครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 1-5 ปี มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครู ที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ใน กศน.จังหวัดเชียงใหม่ แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย แบบตรวจรายการ (Check List) ถามเกี่ยวกับ เพศ และประสบการณ์ในการสอน แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครู ที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ใน กศน.จังหวัดเชียงใหม่ แบ่งเป็น 5 ด้าน จำนวน 37 ข้อ ได้แก่ ด้านระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานและด้านผลการประเมิน รวมไปถึงข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์โดยผู้เชี่ยวชาญ ค่าดัชนีสูงกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และหาค่าความเชื่อมั่น โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น .942 ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามด้วยตัวเองจำนวน 136 ฉบับ

ระหว่างวันที่ 15-26 มกราคม 2561 และนัดวันและเวลาในการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง จนได้รับแบบสอบถามกลับคืน คิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และทำการทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) กับตัวแปรเพศ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) กับตัวแปรประสบการณ์สอน

ผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นของครู กศน.ตำบล ที่มีต่อการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ใน กศน.จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก
2. ครู ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ใน กศน.จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน
3. ครู ที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ใน กศน.จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของ ครู กศน.ตำบล ที่มีต่อการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ใน กศน.จังหวัดเชียงใหม่ พบประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายดังนี้

1. ความคิดเห็นของครู กศน. โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความคิดเห็น ด้านผลการประเมิน มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และลำดับสุดท้าย คือ ด้านวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจาก สำนักงาน กศน. ได้มีการกำหนดเป้าหมายผลสำเร็จของงาน กำหนดหนดสมรรถนะที่ส่งผลต่อเป้าหมายความสำเร็จของงาน รวมทั้งระบุพฤติกรรมที่คาดหวัง/บ่งชี้ของแต่ละสมรรถนะ และมีการร่วมกันกำหนดข้อตกลงในการปฏิบัติงาน ภาระงาน เป้าหมายความสำเร็จของงาน ที่ครู กศน.ตำบลต้องรับผิดชอบในรอบการประเมิน ดังที่ สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล (2552, หน้า 5) กล่าวว่า การประเมิน ความสำเร็จของงานอันเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานตลอดรอบการประเมิน ด้วยวิธีการที่องค์กรกำหนด โดยเปรียบเทียบผลงานกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติราชการ ตามเกณฑ์มาตรฐานผลงานที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานกำหนดร่วมกันไว้ตั้งแต่รอบการประเมิน โดยการประเมินผลการ

ปฏิบัติราชการ เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติราชการ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ วิไล สารประดิษฐ์ (2557) ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ประยูร สีสด (2559) ศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดนครปฐม พบว่า ในภาพรวม มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้วิจัยอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก สำนักงาน กศน. ได้มีการกำหนดรูปแบบที่เหมาะสมกับลักษณะการปฏิบัติงานขององค์กร การนำระบบการประเมินที่จัดทำไว้สำเร็จรูป มาใช้กับองค์กร และมีการวางแผนและการเตรียมการ การนำระบบไปปฏิบัติ และการประเมินผล ดังที่ อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร (2546, หน้า 12) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่นๆ ที่มีต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ธนาภรณ์ ทีปรกรพงศ์ (2551) ศึกษาทัศนคติของพนักงานที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา : ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในสังกัดสำนักงาน ธ.ก.ส. จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่าระดับการรับรู้ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย โภสกล สินธุบุญ (2557) ศึกษา การประเมินกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 พบว่าความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา เห็นว่ากระบวนการดังกล่าวมีความเหมาะสม ถูกต้อง และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดแล้ว

1.2 ด้านวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก สำนักงาน กศน. มีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่หลากหลายเพื่อให้ผลการประเมินมีความเที่ยงตรง เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์และตรวจเอกสาร การใช้แบบฟอร์มที่สอดคล้องกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ในการพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือวางแผนพัฒนาบุคลากรได้ เป็นที่ยอมรับของ ครู กศน.ตำบล สอดคล้องกับแนวคิดของ อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร (2546, หน้า 85) กล่าวว่า การนำสมรรถนะมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน นอกจากดำเนินการประเมินผลเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ อีกส่วนหนึ่งที่ต้องประเมินด้วยคือ พฤติกรรม และคุณลักษณะอื่นๆ ในการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับการประเมิน ซึ่งรวมทั้งความรู้ ความสามารถทักษะ พฤติกรรมและคุณลักษณะต่างๆ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ นิชกุล สระน้ำ

(2555) ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม พบว่า ภาพรวมจำนวน 7 ประเด็น ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ ปรีชา (2556) ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พบว่า ความคิดเห็นด้านวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับเห็นด้วย

1.3 ด้านหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก สำนักงาน กศน. มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร กำหนดตัวชี้วัดของงาน/ภารกิจ การปฏิบัติ ครอบคลุมภาระงานของครู กศน.ตำบล สามารถตีค่าความรู้ ความสามารถ เจตคติในการปฏิบัติงานของครู กศน.ตำบล ได้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของ สุนันทา เลาพันธ์ (2546, หน้า 283) กล่าวว่า หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของหน่วยงานไว้ให้ชัดเจน และใช้ปฏิบัติกับพนักงาน ต้องมีการแจ้งข้อมูลย้อนกลับผลการประเมินให้ทราบเพื่อจะได้หาแนวทางในการปรับปรุง เกิดความยุติธรรมกับผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาภรณ์ ที่ปรกรพงษ์ (2551) ศึกษาทัศนคติของพนักงานที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา : ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในสังกัดสำนักงาน ธ.ก.ส. จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่าด้านเกณฑ์ที่ใช้ประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิชกุล สระน้ำ (2555) ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม พบว่า ด้านเครื่องมือการประเมินภาพรวมจำนวน 5 ประเด็น ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก สำนักงาน กศน. ได้มีการแต่งตั้งผู้ประเมิน ที่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ที่นำมาใช้ในการประเมิน มีทักษะประสบการณ์และวุฒิภาวะเป็นที่ยอมรับของ ครู กศน.ตำบล และผู้ประเมินตระหนักถึงความสำคัญและยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นภารกิจอย่างหนึ่ง สอดคล้องกับแนวคิด ของ ผุสดี รุมาคม (2548, หน้า 20-21) ผู้ประเมินจะต้องได้รับการฝึกอบรมเป็นอย่างดี การฝึกอบรมควรจะทำให้ความสำคัญกว่าการประเมินการปฏิบัติงานเป็นส่วนประกอบที่สำคัญส่วนหนึ่งของงานของผู้บริหารทุกคน การฝึกอบรมควรครอบคลุมวิธีการประเมินพนักงานและเน้นถึงความสำคัญในการทำให้การประเมินชัดเจนและไม่มีความลำเอียง สอดคล้องกับงานวิจัย ของ สุทธิพงษ์ ทรงเจริญ (2550) ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) พบว่าความคิดเห็นของพนักงานด้านผู้ประเมิน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ

อมรรัตน์ ปรีชา (2556) ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พบว่า อยู่ในระดับ เห็นด้วย

1.5 ด้านผลการประเมิน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก สำนักงาน กศน. ได้นำผลการประเมินแจ้งให้ ครู กศน.ตำบลรับทราบ ทั้งข้อดีและข้อด้อย และนำผลการประเมินมาพัฒนาปรับปรุง การปฏิบัติงานในอนาคตได้ และผลการประเมินยังส่งผลต่อการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดีขึ้น สอดคล้องกับแนวคิด ของ ของ ผุสดี รุมาคม (2548, หน้า 21) กล่าวไว้ คือ ข้อผิดพลาดที่มักจะเกิดขึ้นหลายๆ ครั้งในการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ การที่พนักงานไม่ได้รับการแจ้งให้ทราบอย่างครบถ้วนเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ให้นำมาใช้และไม่ได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่าง ระบบการประเมินหลายๆ ระบบซึ่งถูกออกแบบให้ปรับปรุงการปฏิบัติงาน การปิดบังผลที่ได้รับจากการปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่ไม่สมควร พนักงานไม่สามารถปฏิบัติงานให้ดีขึ้นถ้าหากไม่ทราบถึงข้อมูลนี้ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ของ วิไล สารประดิษฐ์ (2557) ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับความคิดเห็น ด้านแจ้งผลการประเมิน อยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสริมศรี แสนอินทะ (2554) ศึกษาความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร พบว่า ระดับความคิดเห็น ด้านผลการประเมินการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากปัจจัยหลายๆ ด้าน เช่น การที่ ครู กศน.ตำบล ของ สำนักงาน กศน.จังหวัดเชียงใหม่ ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค และมีความเท่าเทียมกันในเรื่องเพศ เนื่องจากการทำงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่มีการแบ่งระดับหรือความสำคัญระหว่างเพศชายและเพศหญิง แต่คำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคลากรเป็นสำคัญ สอดคล้องกับแนวคิดของ วินัย เพชรช่วย (2557) กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่มีคุณค่าอยู่ในตัวเอง ทำให้สามารถฝึกหัดและพัฒนาตนได้ในทุกเรื่อง สอดคล้องกับงานวิจัย ของ เสริมศรี แสนอินทะ(2554) ศึกษาความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร พบว่า ผลเปรียบเทียบความแตกต่าง จำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัย ของ เนริการ ภาณุมาศ (2553) ศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตมีนบุรีต่อการนำตัวชี้วัดมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นไม่ต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความคิดเห็น โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน รายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก ครู กศน.ตำบล ที่มีประสบการณ์ในการสอนที่ต่างกันต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกคนไม่ว่าจะทำงานในระยะเวลาที่ปีก็ต้องใช้วิธีการ หลักเกณฑ์ แบบเดียวกัน จึงทำให้ไม่เกิดความแตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิด ของ มนตรี งามมี (2557) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรสาย สนับสนุนที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยศิลปากร (นครปฐม) วิทยาเขต พระราชวังสนามจันทร์ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็น โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัย ของ ยูพาพัฒน์ บุพศิริ (2552) ศึกษา ความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่ อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดนครพนม พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. คณะกรรมการในการประเมินควรให้มีการประเมินสลับโชนในการประเมินครู กศน. ตำบล เพื่อจะได้รับคำแนะนำและความคิดเห็นที่แตกต่างกัน
2. ผู้ประเมินควรศึกษาหลักเกณฑ์และประชุมเตรียมความพร้อมร่วมกัน เพื่อความเป็นมาตรฐานในการประเมินแบบเดียวกัน
3. ครู กศน.ตำบล กับครูอาสา น่าจะใช้แบบประเมินคนละแบบ เพราะบทบาทหน้าที่ไม่เหมือนกัน แต่ทุกวันนี้ครูอาสาได้คะแนนอิงครูตำบลทั้งที่เนื้องานไม่เหมือนกัน และบ้างหลักเกณฑ์ต้องนำผลงานของ ครู กศน.ตำบลมาพิจารณาให้คะแนน
4. ตัวชี้วัดบางตัวยังไม่สอดคล้องกับภารกิจที่ กศน. ได้รับมอบหมาย. ซึ่งเป็นนโยบายที่เปลี่ยนแปลงในแต่ละปีงบประมาณ ทำให้ตัวชี้วัดดังกล่าวเป็นภารกิจที่ กศน. ไม่ได้ดำเนินการในแผน ในปีงบประมาณใหม่
5. ควรประเมินปีละ 1 ครั้ง
6. เกณฑ์การประเมินควรปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน สอดคล้องกับนโยบายไม่ควรจะนำงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอนเข้ามา เช่น งานของ กคต. เราควรจะทำงานของเราให้ดีที่สุด เพื่อประสิทธิภาพของผู้เรียนและผู้รับบริการ เกณฑ์การประเมินอันไหนที่ไม่เกี่ยวข้องควรปรับปรุงในเรื่องของเกณฑ์น้ำหนักให้น้อยๆ รััดออกไปเลย เพราะเรื่องของนโยบายจะมีการเปลี่ยนแปลงทุกปี ฉะนั้นเกณฑ์การประเมินควรสอดคล้องกับนโยบาย
7. ไม่ควรมีผู้ประเมินมากเกินไป เพราะจะเป็นสร้างความกดดันให้กับ ผู้ถูกประเมิน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ศึกษาความคิดเห็นของ ครู กศน.ตำบล ที่มีต่อการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของพนักงานราชการใน กศน.จังหวัดเชียงใหม่ ดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไป ควรขยายขอบเขตการศึกษาให้ พนักงานราชการ ในตำแหน่ง ครูอาสาสมัครพื้นที่ปกติ และครูอาสาสมัครพื้นที่สูง ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น จะทำให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้อง สมบูรณ์มากยิ่งขึ้นและเป็นประโยชน์ในการบริหารการจัดการด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบ การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ของจังหวัดอื่นๆ เพื่อนำผลที่ได้มาจัดทำแผนกลยุทธ์ในการปรับปรุงและพัฒนา สำนักงาน กศน. ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- โกศล สินธุบุญ. (2557). การประเมินกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35. การศึกษาอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ณิชกุล สระน้ำ. (2555). ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยนครราชสีมา.
- ชนาภรณ์ ทีปรกรพงศ์. (2551). ทศนคติของพนักงานที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานกรณีศึกษา : ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในสังกัดสำนักงาน ธ.ก.ส. จังหวัดนครศรีธรรมราช. การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- เนริกา ภาณุมาศ. (2553). ความคิดเห็นของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตมีนบุรี ต่อการนำตัวชี้วัดมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน. การศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(รัฐศาสตร์), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประยูร ลีสด. (2559). ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสายยุติธรรมในจังหวัดนครปฐม. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ผุสดี รุมนาคม. (2548). การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ: ธนาเพลส.

- มนตรี งามมี. (2557). การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีต่อระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยศิลปากร(นครปฐม)วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ยุพาพัฒน์ บุพศิริ. (2552). ความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิไล สารประดิษฐ์. (2557). ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ สำนักงานศาลยุติธรรมในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ศิริพงษ์ เสาภายน. (2547). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: บั๊ก พอยท์.
- ศิริพงษ์ เสาภายน. (2556). การบริหารทรัพยากรมนุษย์(ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: มิตรภาพการพิมพ์ และสตีวดีโอ.
- สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล. คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ. (2552). กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลิฟวิ่ง.
- สุนันทา เลานันท์. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ธนะการพิมพ์.
- เสริมศรี แสนอินทะ. (2554). ความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุทธิพงษ์ ทรงเจริญ. (2550). ความคิดเห็นของพนักงานต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน). การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- อลงการณ์ มีสุทธา และสมิต ด้ขณกร. (2546). การประเมินผลการปฏิบัติงาน(พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ทีเอสบี โปรดักส์.
- อมรรัตน์ ปรีชา. (2556). ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.