

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์
การเกษตร เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ต่อระบบการบริหาร
ผลการปฏิบัติงาน

ผู้เขียน นาย อภิเชก โพธิ์วัง

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อรพิน สันติธรรมากุล ประธานกรรมการ
อาจารย์ เขมกร ไชยประสิทธิ์ กรรมการ

บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นระบบประเมินผลแบบใหม่ที่ธนาคารนำมาใช้ครบทุกสาขาเมื่อ พ.ศ. 2546 การศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 364 คน

ผลการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน พบว่า

ด้านหลักการ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยสูงสุดในหัวข้อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นระบบที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน

ด้านกระบวนการ ในเรื่องกำหนดเป้าหมายและการวางแผน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ โดยมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยสูงสุดในหัวข้อการปรับปรุงแผนงานสามารถทำได้หากไม่กระทบต่อแผนงานหลักของส่วนงานและองค์กร ในเรื่องติดตาม กำกับและแนะนำ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ โดยมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยสูงสุดในหัวข้อการสังเกตและการบันทึกการทำงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้งานได้รับ

การปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น ในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ โดยมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยสูงสุดในหัวข้อมีการนำผลงานจริงที่ปฏิบัติได้มาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้แล้วแปลงค่าเป็นคะแนน ในเรื่องการพัฒนาขีดความสามารถ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย โดยมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยสูงสุดในหัวข้อการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานช่วยให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ โดยมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยสูงสุดในหัวข้อการประเมินเป้าหมายเชิงพฤติกรรมควรให้เพื่อนร่วมงานร่วมประเมินด้วย

ด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ โดยมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยสูงสุดในหัวข้อธนาคารนำผลการประเมินไปพัฒนาขีดความสามารถพนักงาน

ด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ โดยมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยสูงสุดในหัวข้อการกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลไม่ชัดเจนหรือมากเกินไป

Independent Study Title Employees' Opinions Towards Performance Management System at the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives Northeast Region

Author Mr. Apisek Powang

Degree Master of Business Administration

Independent Study Advisory Committee

Assistant Professor Orapin Santidhirakul Chairperson

Lecturer Kemakorn Chairprasit Member

Abstract

The objective of this independent study on Employees' Opinions Towards Performance Management System at the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives Northeast Region was to study the employees' opinion towards the Performance Management System, a new performance evaluation. The bank has applied the Performance Management System to every branch in 2003. The research data was collected questionnaires distributed to the sample group of 364 bank employees.

The results of the study were as follows.

The part of Principle : Employees agreed in the principle part. The most level of agreement was item of Performance Management System is resulted base system.

The part of Process was divided into 4 items as follows. The objectives setting and planning process : Employees had no opinion in this part. The most level of agreement was item of the improvement of planning could be done if it had no effect on the master plan of each division and the organization. The following up and coaching process : Employees had no opinion in this part. The most level of agreement was item of the observation and recording aimed at the improvement of working. The performance evaluation process : Employees had no opinion in this part. The most level of agreement is item of the scoring based on comparing the result of

work against the objectives. The competency development process : Employees agreed in this part. The most level of agreement is item of the improvement of working skill could help employees had better understanding in their job.

The part of factor using in Performance Management System : Employees had no opinion in the principle part. The most level of agreement was item of the behavioral objective evaluation should include comments from colleagues.

The part of application of results from performance evaluation : Employees had no opinion in the principle part. The most level of agreement was item of the bank should use evaluation results for employees' competency improvement.

The part of problems and obstacles : Employees had no opinion in the principle part. The most level of agreement was item of the objectives for evaluation were not clear and too much.