

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้จะทำการศึกษาถึงความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน โดยผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 364 คน ซึ่งนำข้อมูลมาวิเคราะห์ผลโดยแบ่งเป็น 7 ส่วน ดังนี้

- 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 1-8)
- 4.2 ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (ตารางที่ 9-16)
- 4.3 ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ (ตารางที่ 17-24)
- 4.4 ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามสังกัด (ตารางที่ 25-32)
- 4.5 ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน (ตารางที่ 33-40)
- 4.6 ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุงาน (ตารางที่ 41-48)
- 4.7 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 49)

#### 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	226	62.1
หญิง	138	37.9
รวม	364	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 62.1 และเป็นเพศหญิง ร้อยละ 37.9

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	60	16.5
สมรส	278	76.4
หย่า/หม้าย	26	7.1
รวม	364	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 76.4 รองลงมาคือ สถานภาพโสด ร้อยละ 16.5 และสถานภาพหย่า/หม้าย ร้อยละ 7.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 29 ปี	12	3.3
29 – 35 ปี	98	26.9
36 – 41 ปี	127	34.9
42 – 48 ปี	88	24.2
49 – 55 ปี	25	6.9
ตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไป	14	3.8
<b>รวม</b>	<b>364</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 36-41 ปี ร้อยละ 34.9 รองลงมา มีอายุ 29-35 ปี ร้อยละ 26.9 42-48 ปี ร้อยละ 24.2 อายุ 49-55 ปี ร้อยละ 6.9 อายุตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไป ร้อยละ 3.8 และอายุต่ำกว่า 29 ปี ร้อยละ 3.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปวส. - อนุปริญญา	24	6.6
ปริญญาตรี	316	86.8
ปริญญาโท	24	6.6
<b>รวม</b>	<b>364</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีวุฒิศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 86.8 ปริญญาโท ร้อยละ 6.6 และ ปวส. - อนุปริญญา ร้อยละ 6.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสังกัดฝ่าย

สังกัดฝ่าย	จำนวน	ร้อยละ
ฝ่ายกิจการสาขา 3	153	42.0
ฝ่ายกิจการสาขา 4	211	58.0
รวม	364	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 4 ร้อยละ 58.0 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 3 ร้อยละ 42.0

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานธุรการ 1-3	24	6.6
พนักงานธุรการ 4-7	54	14.8
พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7	102	28.0
พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7	34	9.3
พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9	52	14.3
พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9	39	10.7
ผู้จัดการสาขา	59	16.2
รวม	364	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 ร้อยละ 28.0 รองลงมาเป็นผู้จัดการสาขา ร้อยละ 16.2 พนักงานธุรการ 4-7 ร้อยละ 14.8 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 ร้อยละ 14.3 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 ร้อยละ 10.7 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 ร้อยละ 9.3 และ พนักงานธุรการระดับ 1-3 ร้อยละ 6.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
1 - 6 ปี	50	13.8
7 - 12 ปี	110	30.4
13 - 18 ปี	108	29.8
19 - 24 ปี	44	12.2
25 - 31 ปี	37	10.2
มากกว่า 31 ปีขึ้นไป	13	3.6
<b>รวม</b>	<b>364</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุงาน 7-12 ปี ร้อยละ 30.4 รองลงมา มีอายุงาน 13-18 ปี ร้อยละ 29.8 อายุงาน 1-6 ปี ร้อยละ 13.8 อายุงาน 19-24 ปี ร้อยละ 12.2 อายุงาน 25-31 ปี ร้อยละ 10.2 อายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป ร้อยละ 3.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 10,000 บาท	6	1.7
10,000 - 20,000 บาท	117	32.3
20,001 - 30,000 บาท	134	37.0
30,001 - 40,000 บาท	51	14.1
40,001 - 50,000 บาท	13	3.6
มากกว่า 50,001 บาทขึ้นไป	41	11.3
<b>รวม</b>	<b>364</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือน 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 37.0 รองลงมาได้รับเงินเดือน 10,000-20,000 บาท ร้อยละ 32.3 เงินเดือน 30,001- 40,000 บาท ร้อยละ 14.1 เงินเดือนมากกว่า 50,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 11.3 เงินเดือน 40,001- 50,000 บาท ร้อยละ 3.6 และเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 1.7 ตามลำดับ

#### 4.2 ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ต่อระบบการบริหาร ผลการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 9 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อระบบ  
การบริหารผลการปฏิบัติงานด้านหลักการ

ด้านหลักการ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
1. ระบบ PMS เป็นระบบที่ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน	107 (29.4)	216 (59.3)	21 (5.8)	17 (4.7)	3 (0.8)	4.12 (เห็นด้วย)
2. ระบบ PMS เป็นระบบที่ มุ่งเน้นการเชื่อมโยงการ บริหารผลงานทั้งระบบ	63 (17.3)	228 (62.6)	37 (10.2)	30 (8.2)	6 (1.6)	3.86 (เห็นด้วย)
3. ระบบ PMS เป็นระบบที่ มุ่งเน้นให้เกิดกระบวนการ การเรียนรู้ พัฒนาตนเองและ องค์กรอย่างต่อเนื่อง	70 (19.2)	210 (57.7)	46 (12.6)	32 (8.8)	6 (1.6)	3.84 (เห็นด้วย)
4. ระบบ PMS เป็นระบบที่ มุ่งเน้นกระบวนการการมี ส่วนร่วมของพนักงาน	74 (20.3)	188 (51.6)	55 (15.1)	38 (10.4)	9 (2.5)	3.77 (เห็นด้วย)
5. ระบบ PMS ที่ใช้อยู่ใน ปัจจุบันเป็นระบบที่มีประ สิทธิภาพ	17 (4.7)	143 (39.8)	88 (24.5)	70 (19.5)	41 (11.4)	3.07 (เฉย ๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.73 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน  
งานด้านหลักการอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.73 โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นใน  
ระดับเห็นด้วยสูงสุดในหัวข้อระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน มีค่าเฉลี่ย 4.12

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อระบบ การบริหารผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ (การกำหนดเป้าหมายและการวางแผน)

ด้านกระบวนการ (การกำหนดเป้าหมายและการ วางแผน )	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่างยิ่ง	
1. การกำหนดวัตถุประสงค์ของ เป้าหมายมีความเหมาะสม	24 (6.6)	207 (56.9)	77 (21.2)	53 (14.6)	3 (0.8)	3.54 (เห็นด้วย)
2. มาตรฐานของการกำหนด เป้าหมายมีความเหมาะสม	13 (3.6)	166 (45.6)	91 (25.0)	85 (23.4)	9 (2.5)	3.24 (เฉย ๆ)
3. เกณฑ์การวัด(น้ำหนัก คะแนน)มีความเหมาะสม	9 (2.5)	150 (41.4)	100 (27.6)	90 (24.9)	13 (3.6)	3.14 (เฉย ๆ)
4. พนักงานมีส่วนร่วมในการ กำหนดเป้าหมายของตนเอง	13 (3.6)	153 (42.0)	83 (22.8)	70 (19.2)	45 (12.4)	3.05 (เฉย ๆ)
5. เปรียบเทียบมาตรฐานของ การกำหนดเป้าหมายของแต่ละ ส่วนงานมีความเหมาะสม	11 (3.0)	128 (35.2)	92 (25.3)	113 (31.0)	20 (5.5)	2.99 (เฉย ๆ)
6. ช่วงรอบเวลาของการจัดทำ แผนงาน(PA) มีความเหมาะสม	9 (2.5)	164 (45.4)	86 (23.8)	76 (21.1)	26 (7.2)	3.15 (เฉย ๆ)
7. การมี PA1 ทำให้พนักงาน ทราบเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อ จัดทำแผนงานและจัดลำดับ ความสำคัญของงาน	43 (11.9)	234 (64.8)	37 (10.2)	32 (8.9)	15 (4.2)	3.71 (เห็นด้วย)
8. การปรับปรุงแผนงานสามารถ ทำได้หากไม่กระทบต่อแผนงาน หลักของส่วนงานและองค์กร	44 (12.2)	237 (65.5)	52 (14.4)	20 (5.5)	9 (2.5)	3.79 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.33 (เฉย ๆ)

จากตารางที่ 10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ (การกำหนดเป้าหมายและการวางแผน) อยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.33 โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยสูงสุดในหัวข้อการปรับปรุงแผนงานสามารถทำได้หากไม่กระทบต่อแผนงานหลักของส่วนงานและองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.79

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อ ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ แนะนำ)

ด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับแนะนำ)	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
1. เทคนิคและวิธีการสอนงานหลัง เข้าสู่ระบบ PMS ทำให้พนักงาน เข้าใจการทำงาน ได้ดี ยิ่งขึ้น	21 (5.9)	197 (55.0)	89 (24.9)	42 (11.7)	9 (2.5)	3.50 (เห็นด้วย)
2. หัวหน้างานมีความเข้าใจ สามารถสอนงานและถ่ายทอด วิธีการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	12 (3.4)	177 (49.4)	120 (33.5)	46 (12.8)	3 (0.8)	3.42 (เฉย ๆ)
3. หัวหน้างานใส่ใจและเปิดรับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของ พนักงานเป็นอย่างดี	14 (3.9)	175 (48.6)	116 (32.2)	46 (12.8)	9 (2.5)	3.39 (เฉย ๆ)
4. หัวหน้างานมีการสังเกตและ บันทึกการทำงาน อย่าง ถูกต้องและเหมาะสมแล้ว	5 (1.4)	163 (45.3)	130 (36.1)	52 (14.4)	10 (2.8)	3.28 (เฉย ๆ)
5. การสังเกตและบันทึกการทำ งานมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้งาน ได้รับการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น	27 (7.5)	235 (65.3)	66 (18.3)	21 (5.8)	11 (3.1)	3.68 (เห็นด้วย)
6. หัวหน้างานมีการเปรียบเทียบ เป้าหมายกับผลการปฏิบัติงานจริง เป็นรอบๆ เพื่อติดตาม กำกับ แนะนำ พนักงาน	28 (7.8)	205 (56.9)	70 (19.4)	50 (13.9)	7 (1.9)	3.55 (เห็นด้วย)
7. หัวหน้างานมีการให้ข้อมูล ป้อนกลับ เพื่อให้พนักงาน ทราบถึงผลการปฏิบัติงานทั้ง ข้อมูลเชิงบวกและเชิงลบ	20 (5.6)	196 (54.4)	93 (25.8)	44 (12.2)	7 (1.9)	3.49 (เฉย ๆ)
8. ระบบ PMS ทำให้การสื่อ- สารในส่วนงานดีขึ้นเนื่อง จากเป็นการสื่อสาร 2 ทาง	25 (6.9)	187 (51.9)	100 (27.8)	29 (8.1)	19 (5.3)	3.47 (เฉย ๆ)



ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ และแนะนำ) (ต่อ)

ด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ และแนะนำ)	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
9. ระบบ PMS ช่วยทำให้ พนักงาน ได้มีโอกาสแสดง ความคิดเห็นในการทำงาน มากขึ้น	15 (4.2)	169 (46.9)	101 (28.1)	56 (15.6)	19 (5.3)	3.29 (เลข ๑)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.45 (เลข ๑)

จากตารางที่ 11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ และแนะนำ) อยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.45 โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยสูงสุดในหัวข้อการสังเกตและบันทึกการทำงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้งานได้รับการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นมีค่าเฉลี่ย 3.68

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ (การประเมินผลการปฏิบัติงาน)

ด้านกระบวนการ (การประเมินผลการปฏิบัติงาน)	ระดับความคิดเห็น					
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1.หัวหน้างานได้ส่งเสริมจุดเด่นของพนักงานในการปฏิบัติงาน	19 (5.3)	171 (47.5)	116 (32.2)	47 (13.1)	7 (1.9)	3.41 (เลข ๆ)
2.มีการนำผลงานที่ปฏิบัติงานได้จริงมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้แล้วแปลงค่าเป็นคะแนน	32 (8.8)	210 (58.0)	82 (22.7)	31 (8.6)	7 (1.9)	3.63 (เห็นด้วย)
3. หัวหน้างานมีการแจ้งผลประเมินให้พนักงานทราบ	28 (7.8)	190 (52.8)	92 (25.6)	33 (9.2)	17 (4.7)	3.49 (เลข ๆ)
4.หัวหน้างานมีการเก็บข้อมูลอย่างถูกต้อง ไม่ลำเอียง ไม่มีอคติ	21 (5.8)	147 (40.6)	93 (25.7)	69 (19.1)	32 (8.8)	3.15 (เลข ๆ)
5. ผลการประเมินมีความเชื่อถือได้และมีความเที่ยงตรง	15 (4.2)	115 (32.5)	101 (28.5)	76 (21.5)	47 (13.3)	2.93 (เลข ๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.33 (เลข ๆ)

จากตารางที่ 12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ (การประเมินผลการปฏิบัติงาน) อยู่ในระดับเลข ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.33 โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยสูงสุดในหัวข้อมีการนำผลงานที่ปฏิบัติงานได้จริงมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้แล้วแปลงค่าเป็นคะแนน มีค่าเฉลี่ย 3.63

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อระบบ  
การบริหารผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ (การพัฒนาขีดความสามารถ)

ด้านกระบวนการ (การพัฒนาขีดความสามารถ)	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
1. พนักงานยินดีที่จะได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน	87 (24.0)	219 (60.5)	43 (11.9)	10 (2.8)	3 (0.8)	4.04 (เห็นด้วย)
2. การพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานช่วยให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานมากขึ้น	95 (26.2)	219 (60.5)	35 (9.7)	8 (2.2)	5 (1.4)	4.08 (เห็นด้วย)
3. ระบบ PMS ช่วยให้ส่วนงานมีการวางแผนการอบรม เพื่อพัฒนาขีดความสามารถพนักงานให้ดำเนินการได้ตามเป้าหมายของส่วนงานด้วย	35 (9.7)	201 (55.5)	89 (24.6)	32 (8.8)	5 (1.4)	3.63 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.92 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ (การพัฒนาขีดความสามารถ) อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.92 โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยสูงสุดในหัวข้อการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานช่วยให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานมากขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.08

Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 14 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบ  
การบริหารผลการปฏิบัติงานด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน

ด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหาร ผลการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
1. ธนาคารกำหนดเป้าหมาย เป็น 3 ประเภท คือ เป้าหมาย ทีมงาน เป้าหมายรายคน และเป้าหมายเชิงพฤติกรรม เหมาะสมดีแล้ว	41 (11.3)	191 (52.8)	70 (19.3)	44 (12.2)	16 (4.4)	3.54 (เห็นด้วย)
2. พนักงานเห็นด้วยกับเป้า หมายทีมงานที่พนักงานได้รับ	18 (5.0)	187 (51.9)	97 (26.9)	46 (12.8)	12 (3.3)	3.43 (เฉย ๆ)
3. พนักงานเห็นด้วยกับเป้า- หมายรายคนที่พนักงานได้รับ	15 (4.2)	179 (49.7)	102 (28.3)	48 (13.3)	16 (4.4)	3.36 (เฉย ๆ)
4. พนักงานเห็นด้วยกับเป้า หมายเชิงพฤติกรรมที่ พนักงานได้รับ	11 (3.1)	175 (48.7)	101 (28.1)	60 (16.7)	12 (3.3)	3.31 (เฉย ๆ)
5. การประเมินเป้าหมายเชิง พฤติกรรมควรให้เพื่อนร่วม งานร่วมประเมินด้วย	54 22.80	131 55.30	35 14.80	12 5.10	5 2.10	3.86 (เห็นด้วย)
6. การไม่นำคะแนนวันลา ใช้ในการประเมินผล	54 22.80	74 31.20	38 16.00	51 21.50	20 8.40	3.02 (เฉย ๆ)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.42</b> (เฉย ๆ)

จากตารางที่ 14 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน  
งานด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.42 โดยผู้ตอบ  
แบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยสูงสุดในหัวข้อการประเมินเป้าหมายเชิงพฤติกรรม  
ควรให้เพื่อนร่วมงานร่วมประเมินด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.86

ตารางที่ 15 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบ  
การบริหารผลการปฏิบัติงานด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้

ด้านการนำผลการ ปฏิบัติงานไปใช้	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
1. ธนาคารนำผลการประเมิน ไปปรับขึ้นเงินเดือนรอบที่ 2	62 (17.2)	197 (54.6)	44 (12.2)	38 (10.5)	20 (5.5)	3.67 (เห็นด้วย)
2. พนักงานเห็นด้วยกับการยก เลิกการให้เงินพิเศษไม่เกิน 3 ครั้งติดต่อกัน	85 (23.5)	135 (37.3)	48 (13.3)	64 (17.7)	30 (8.3)	3.50 (เห็นด้วย)
3. ธนาคารนำผลการประเมิน ไปใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง	38 (10.5)	165 (45.6)	67 (18.5)	55 (15.2)	37 (10.2)	3.31 (เฉย ๆ)
4. ธนาคารนำผลการประเมิน ไปใช้ในการโยกย้าย	14 (3.9)	86 (23.8)	91 (25.1)	108 (29.8)	63 (17.4)	2.67 (เฉย ๆ)
5. ธนาคารนำผลการประเมิน ไปพัฒนาขีดความสามารถ พนักงาน	63 (17.4)	214 (59.1)	47 (13.0)	27 (7.5)	11 (3.0)	3.80 (เห็นด้วย)
6. ระบบ PMS สามารถนำไป ใช้ประโยชน์แก่การบริหาร งานบุคคลได้จริง	25 (6.9)	165 (45.6)	99 (27.3)	52 (14.4)	21 (5.8)	3.33 (เฉย ๆ)
7. ระบบ PMS ให้ความยุติ ธรรมแก่ผู้ถูกประเมิน	24 (6.6)	107 (29.6)	118 (32.6)	61 (16.9)	52 (14.4)	2.97 (เฉย ๆ)
8. ระบบ PMS ช่วยให้บริการ ในการทำงานในส่วนงานดีขึ้น	15 (4.1)	108 (29.8)	115 (31.8)	75 (20.7)	49 (13.5)	2.90 (เฉย ๆ)
	ค่าเฉลี่ยรวม					3.27 (เฉย ๆ)

จากตารางที่ 15 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้ อยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.27 โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยสูงสุดในหัวข้อธนาคารนำผลการประเมินไปพัฒนาขีดความสามารถพนักงานมีค่าเฉลี่ย 3.80

ตารางที่ 16 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อระบบ  
การบริหารผลการปฏิบัติงานด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ด้านปัญหาและอุปสรรค ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
1.การกำหนดวัตถุประสงค์ใน การประเมินผลไม่ชัดเจนหรือ มากเกินไป	65 (18.1)	171 (47.5)	77 (21.4)	46 (12.8)	1 (0.3)	3.70 (เห็นด้วย)
2.มาตรฐานการปฏิบัติงาน กำหนดไว้ไม่เหมาะสม	41 (11.5)	153 (42.7)	97 (27.1)	66 (18.4)	1 (0.3)	3.47 (เฉย ๆ)
3.พนักงานมักจะกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองไว้ ต่ำเกินไป	35 (9.7)	148 (41.1)	94 (26.1)	75 (20.8)	8 (2.2)	3.35 (เฉย ๆ)
4.แบบพิมพ์ที่ใช้ในการประเมิน ผลไม่เหมาะสม	21 (5.8)	100 (27.8)	165 (45.8)	66 (18.3)	8 (2.2)	3.17 (เฉย ๆ)
5.ไม่มีการนำผลการประเมินไป ใช้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถ ของพนักงานอย่างเต็มที่	58 (16.1)	168 (46.7)	88 (24.4)	43 (11.9)	3 (0.8)	3.65 (เห็นด้วย)
6.พนักงานมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับระบบ PMS น้อย	57 (15.8)	145 (40.3)	88 (24.4)	64 (17.8)	6 (1.7)	3.51 (เห็นด้วย)
7. ระบบ PMS ไม่เป็นที่ยอมรับ ของพนักงาน	90 (25.0)	113 (31.4)	106 (29.4)	45 (12.5)	6 (1.7)	3.66 (เห็นด้วย)
8. ระบบ PMS ก่อให้เกิดผล - เสียในหน่วยงานมากกว่าผลดี เพราะก่อให้เกิดความขัดแย้ง ระหว่างพนักงานและธนาคาร	69 (19.2)	110 (30.6)	93 (25.8)	76 (21.1)	12 (3.3)	3.41 (เฉย ๆ)
9. ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสีย ในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะ ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่าง ผู้รับการประเมินและ ผู้บังคับบัญชา	62 (17.2)	120 (33.3)	89 (24.7)	76 (21.1)	13 (3.6)	3.39 (เฉย ๆ)

ตารางที่ 16 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบ  
การบริหารผลการปฏิบัติงานด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน  
(ต่อ)

ด้านปัญหาและอุปสรรค ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
10. ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสีย ในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะ ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ ร่วมงานเสมอ	48 (13.3)	120 (33.3)	98 (27.2)	78 (21.7)	16 (4.4)	3.29 (เฉย ๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.46 (เฉย ๆ)

จากตารางที่ 16 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.46 โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยสูงสุดในหัวข้อการกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลไม่ชัดเจนหรือมากเกินไปมีค่าเฉลี่ย 3.70

#### 4.3 ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านหลักการ จำแนกตามเพศ

ด้านหลักการ	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน	4.16 (เห็นด้วย)	4.04 (เห็นด้วย)
2. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นการเชื่อมโยงการบริหารผล งานทั้งระบบ	3.82 (เห็นด้วย)	3.91 (เห็นด้วย)
3. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นให้เกิดกระบวนการการเรียนรู้ พัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง	3.82 (เห็นด้วย)	3.87 (เห็นด้วย)
4. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นกระบวนการการมีส่วนร่วม ของพนักงาน	3.77 (เห็นด้วย)	3.78 (เห็นด้วย)
5. ระบบ PMS ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ	3.04 (เฉย ๆ)	3.11 (เฉย ๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.72 (เห็นด้วย)	3.74 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 17 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านหลักการอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.72 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.74

ในหัวข้อระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย และเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.16 และ 4.04 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นการเชื่อมโยงการบริหารผลงานทั้งระบบ ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.82 และ 3.91 ตามลำดับ



ในหัวข้อระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นให้เกิดกระบวนการการเรียนรู้ พัฒนาตนเอง และองค์กรอย่างต่อเนื่อง ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.82 และ 3.87 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นกระบวนการการมีส่วนร่วมของพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.77 และ 3.78 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.04 และ 3.11 ตามลำดับ

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a white elephant standing and facing left. Above the elephant's head is a traditional Thai oil lamp (diya) with a flame. The elephant's trunk is curled upwards towards the lamp. The entire emblem is set against a light gray background. The text 'CHIANG MAI UNIVERSITY 1964' is written in a circular path around the central image. At the top of the circle, there is Thai text: 'มหาวิทยาลัยเชียงใหม่' (Mahavithayalai Chiang Mai).

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การกำหนดเป้าหมายและการวางแผน) จำแนกตามเพศ

ด้านกระบวนการ (การกำหนดเป้าหมายและการวางแผน)	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. การกำหนดวัตถุประสงค์ของเป้าหมายมีความเหมาะสม	3.49 (เฉย ๆ)	3.62 (เห็นด้วย)
2. มาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายมีความเหมาะสม	3.17 (เฉย ๆ)	3.36 (เฉย ๆ)
3. เกณฑ์การวัด(น้ำหนักคะแนน)มีความเหมาะสม	3.13 (เฉย ๆ)	3.17 (เฉย ๆ)
4. พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของตนเอง	2.98 (เฉย ๆ)	3.17 (เฉย ๆ)
5. เปรียบเทียบมาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายของแต่ละส่วนงานมีความเหมาะสม	2.92 (เฉย ๆ)	3.12 (เฉย ๆ)
6. ช่วงรอบเวลาของการจัดทำแผนงาน (PA) มีความเหมาะสม	3.05 (เฉย ๆ)	3.31 (เฉย ๆ)
7. การมี PA1 ทำให้พนักงานทราบเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อจัดทำแผนงานและจัดลำดับความสำคัญของงาน	3.71 (เห็นด้วย)	3.73 (เห็นด้วย)
8. การปรับปรุงแผนงานสามารถทำได้หากไม่กระทบต่อแผนงานหลักของส่วนงานและองค์กร	3.85 (เห็นด้วย)	3.71 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.29 (เฉย ๆ)	3.40 (เฉย ๆ)

จากตารางที่ 18 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การกำหนดเป้าหมายและการวางแผน) อยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.29 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.40

ในหัวข้อการกำหนดวัตถุประสงค์ของเป้าหมายมีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.49 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีความคิดเห็นระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.62

ในหัวข้อมาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายมีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย และเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.17 และ 3.36 ตามลำดับ

ในหัวข้อเกณฑ์การวัด (น้ำหนักคะแนน) มีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.13 และ 3.17 ตามลำดับ

ในหัวข้อพนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของตนเอง ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 2.98 และ 3.17 ตามลำดับ

ในหัวข้อการเปรียบเทียบมาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายของแต่ละส่วนงานมีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 2.92 และ 3.12 ตามลำดับ

ในหัวข้อช่วงรอบเวลาของการจัดทำแผนงาน (PA) มีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.05 และ 3.31 ตามลำดับ

ในหัวข้อการมี PA1 ทำให้พนักงานทราบเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อจัดทำแผนงานและจัดลำดับความสำคัญของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.71 และ 3.73 ตามลำดับ

ในหัวข้อการปรับปรุงแผนงานสามารถทำได้หากไม่กระทบต่อแผนงานหลักของส่วนงาน และองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.85 และ 3.71 ตามลำดับ

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ แนะนำ) จำแนกตามเพศ

ด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ แนะนำ)	เพศ	
	ชาย ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	หญิง ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. เทคนิคและวิธีการสอนงานหลังเข้าสู่ระบบ PMS ทำให้พนักงานเข้าใจการทำงาน ได้ดียิ่งขึ้น	3.45 (เฉย ๆ)	3.57 (เห็นด้วย)
2. หัวหน้างานมีความเข้าใจ สามารถสอนงานและถ่ายทอดวิธีการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.38 (เฉย ๆ)	3.48 (เฉย ๆ)
3. หัวหน้างานใส่ใจและเปิดรับความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของพนักงาน เป็นอย่างดี	3.38 (เฉย ๆ)	3.40 (เฉย ๆ)
4. หัวหน้างานมีการสังเกตและบันทึกการทำงาน อย่างถูกต้องและเหมาะสมดีแล้ว	3.26 (เฉย ๆ)	3.31 (เฉย ๆ)
5. การสังเกตและบันทึกการทำงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้งาน ได้รับการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น	3.71 (เห็นด้วย)	3.63 (เห็นด้วย)
6. หัวหน้างานมีการเปรียบเทียบเป้าหมายกับผลการปฏิบัติงานจริงเป็นรอบๆ เพื่อติดตาม กำกับ แนะนำ พนักงาน	3.52 (เห็นด้วย)	3.60 (เห็นด้วย)
7. หัวหน้างานมีการให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อให้พนักงานทราบถึงผลการปฏิบัติงานทั้งข้อมูลเชิงบวกและเชิงลบ	3.46 (เฉย ๆ)	3.54 (เห็นด้วย)
8. ระบบ PMS ทำให้การสื่อสาร ในส่วนงานดีขึ้นเนื่องจากเป็นการสื่อสาร 2 ทาง	3.45 (เฉย ๆ)	3.51 (เห็นด้วย)
9. ระบบ PMS ช่วยทำให้พนักงาน ได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นใน การทำงานมากขึ้น	3.31 (เฉย ๆ)	3.26 (เฉย ๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.44 (เฉย ๆ)	3.48 (เฉย ๆ)

จากตารางที่ 19 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ และแนะนำ) อยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.44 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.48

ในหัวข้อเทคนิคและวิธีการสอนงานหลังเข้าสู่ระบบ PMS ทำให้พนักงานเข้าใจการทำงานได้ดียิ่งขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.45 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.57

ในหัวข้อหัวหน้างานมีความเข้าใจสามารถสอนงานและถ่ายทอดวิธีการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.38 และ 3.48 ตามลำดับ

ในหัวข้อหัวหน้างานใส่ใจและเปิดรับความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของพนักงานเป็นอย่างดี ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.38 และ 3.40 ตามลำดับ

ในหัวข้อหัวหน้างานมีการสังเกตและบันทึกการทำงาน อย่างถูกต้องและเหมาะสมแล้วผู้ตอบแบบ ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.26 และ 3.31 ตามลำดับ

ในหัวข้อการสังเกตและบันทึกการทำงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้งานได้รับการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็น ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.71 และ 3.63 ตามลำดับ

ในหัวข้อหัวหน้างานมีการเปรียบเทียบเป้าหมายกับผลการปฏิบัติงานจริงเป็นรอบๆ เพื่อติดตาม กำกับและแนะนำพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.52 และ 3.60 ตามลำดับ

ในหัวข้อหัวหน้างานมีการให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อให้พนักงานทราบถึงผลการปฏิบัติงานทั้งข้อมูลเชิงบวกและเชิงลบ ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.46 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.54

ในหัวข้อระบบ PMS ทำให้การสื่อสารในส่วนงานดีขึ้นเนื่องจากการสื่อสาร 2 ทาง ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.45 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.51

ในหัวข้อระบบ PMS ช่วยทำให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานมากขึ้นผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.31 และ 3.26 ตามลำดับ

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การประเมินผลการปฏิบัติงาน) จำแนกตามเพศ

ด้านกระบวนการ (การประเมินผลการปฏิบัติงาน)	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. หัวหน้างานได้ส่งเสริมจุดเด่นของพนักงานในการปฏิบัติงาน	3.34 (เฉย ๆ)	3.53 (เห็นด้วย)
2. มีการนำคะแนนที่ปฏิบัติได้จริงมาเปรียบเทียบกับเป้าหมาย	3.59 (เห็นด้วย)	3.70 (เห็นด้วย)
3. หัวหน้างานมีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบ	3.46 (เฉย ๆ)	3.55 (เห็นด้วย)
4. หัวหน้างานมีการเก็บข้อมูลอย่างถูกต้อง ไม่ลำเอียง ไม่มีอคติ	3.19 (เฉย ๆ)	3.09 (เฉย ๆ)
5. ผลการประเมินมีความเชื่อถือได้และมีความเที่ยงตรง	2.93 (เฉย ๆ)	2.93 (เฉย ๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.30 (เฉย ๆ)	3.36 (เฉย ๆ)

จากตารางที่ 20 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การประเมินผลการปฏิบัติงาน) อยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.30 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.36

ในหัวข้อหัวหน้างานได้ส่งเสริมจุดเด่นของพนักงานในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.34 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.53

ในหัวข้อมีการนำคะแนนที่ปฏิบัติได้จริงมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.59 และ 3.70 ตามลำดับ

ในหัวข้อหัวหน้างานมีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบ ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.46 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.55

ในหัวข้อหัวหน้างานมีการเก็บข้อมูลอย่างถูกต้อง ไม่ลำเอียง ไม่มีอคติผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.19 และ 3.09 ตามลำดับ

ในหัวข้อผลการประเมินมีความเชื่อถือได้และมีความเที่ยงตรง ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 2.93 และ 2.93 ตามลำดับ

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การพัฒนาขีดความสามารถ) จำแนกตามเพศ

ด้านกระบวนการ (การพัฒนาขีดความสามารถ)	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1.พนักงานยินดีที่จะได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.09 (เห็นด้วย)	3.96 (เห็นด้วย)
2. การพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานช่วยให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานมากขึ้น	4.11 (เห็นด้วย)	4.04 (เห็นด้วย)
3. ระบบ PMS ช่วยให้ส่วนงานมีการวางแผนการอบรม เพื่อพัฒนาขีดความสามารถพนักงานให้ดำเนินการได้ตามเป้าหมายของส่วนงานด้วย	3.59 (เห็นด้วย)	3.70 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.93 (เห็นด้วย)	3.90 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 21 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การพัฒนาขีดความสามารถ) อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.93 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.90

ในหัวข้อพนักงานยินดีที่จะได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.09 และ 3.96 ตามลำดับ

ในหัวข้อการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานช่วยให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.11 และ 4.04 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ช่วยให้ส่วนงานมีการวางแผนการอบรม เพื่อพัฒนาขีดความสามารถพนักงานให้ดำเนินการได้ตามเป้าหมายของส่วนงานด้วย ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.59 และ 3.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

ด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ธนาคารกำหนดเป้าหมายเป็น 3 ประเภท คือ เป้าหมายทีมงาน เป้าหมายรายคน และเป้าหมายเชิงพฤติกรรมเหมาะสมดีแล้ว	3.55 (เห็นด้วย)	3.54 (เห็นด้วย)
2. พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายทีมงานที่พนักงานได้รับ	3.35 (เฉย ๆ)	3.54 (เห็นด้วย)
3. พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายรายคนที่พนักงานได้รับ	3.27 (เฉย ๆ)	3.50 (เห็นด้วย)
4. พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายเชิงพฤติกรรมที่พนักงานได้รับ	3.26 (เฉย ๆ)	3.41 (เฉย ๆ)
5. การประเมินเป้าหมายเชิงพฤติกรรมควรให้เพื่อนร่วมงานร่วมประเมินด้วย	3.93 (เห็นด้วย)	3.75 (เห็นด้วย)
6. การไม่นำคะแนนวันลามาใช้ในการประเมินผล	3.04 (เฉย ๆ)	2.99 (เฉย ๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.40 (เฉย ๆ)	3.45 (เฉย ๆ)

จากตารางที่ 22 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.40 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.45

ในหัวข้อธนาคารกำหนดเป้าหมายเป็น 3 ประเภท คือ เป้าหมายทีมงาน เป้าหมายรายคน และเป้าหมายเชิงพฤติกรรมเหมาะสมดีแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.55 และ 3.54 ตามลำดับ

ในหัวข้อพนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายทีมงานที่พนักงานได้รับ ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.35 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย 3.54



ในหัวข้อพนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายรายคนที่พนักงานได้รับ ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.27 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย 3.50

ในหัวข้อพนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายเชิงพฤติกรรมที่พนักงานได้รับ ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.26 และ 3.41 ตามลำดับ

ในหัวข้อการประเมินเป้าหมายเชิงพฤติกรรมควรให้เพื่อนร่วมงานร่วมประเมินด้วย ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.93 และ 3.75 ตามลำดับ

ในหัวข้อการไม่นำคะแนนวันลามาใช้ในการประเมินผล ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.04 และ 2.99 ตามลำดับ

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้ จำแนกตามเพศ

ด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. มาตรการนำผลการประเมินไปปรับขึ้นเงินเดือนรอบที่ 2	3.57 (เห็นด้วย)	3.85 (เห็นด้วย)
2. พนักงานเห็นด้วยกับการยกเลิกการให้ขึ้นพิเศษไม่เกิน 3 ครั้งติดต่อกัน	3.49 (เฉย ๆ)	3.52 (เห็นด้วย)
3. มาตรการนำผลการประเมินไปใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง	3.23 (เฉย ๆ)	3.44 (เฉย ๆ)
4. มาตรการนำผลการประเมินไปใช้ในการโยกย้าย	2.60 (เฉย ๆ)	2.78 (เฉย ๆ)
5. มาตรการนำผลการประเมินไปพัฒนาขีดความสามารถพนักงาน	3.79 (เห็นด้วย)	3.82 (เห็นด้วย)
6. ระบบ PMS สามารถนำไปใช้ประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลได้จริง	3.35 (เฉย ๆ)	3.32 (เฉย ๆ)
7. ระบบ PMS ให้ความยุติธรรมแก่ผู้ถูกประเมิน	3.04 (เฉย ๆ)	2.87 (เฉย ๆ)
8. ระบบ PMS ช่วยให้บรรยากาศในการทำงานในสำนักงานดีขึ้น	2.86 (เฉย ๆ)	2.98 (เฉย ๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.24 (เฉย ๆ)	3.32 (เฉย ๆ)

จากตารางที่ 23 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้ อยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.24 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.32

ในหัวข้อมาตรการนำผลการประเมินไปปรับขึ้นเงินเดือนรอบที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.57 และ 3.85 ตามลำดับ

ในหัวข้อพนักงานเห็นด้วยกับการยกเลิกการให้ขั้นพิเศษไม่เกิน 3 ครั้งติดต่อกัน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.49 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.52

ในหัวข้อธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.23 และ 3.44 ตามลำดับ

ในหัวข้อธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการโยกย้าย ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 2.60 และ 2.78 ตามลำดับ

ในหัวข้อธนาคารนำผลการประเมินไปพัฒนาขีดความสามารถพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.79 และ 3.82 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS สามารถนำไปใช้ประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลได้จริง ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.35 และ 3.32 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ให้ความยุติธรรมแก่ผู้ถูกประเมิน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.04 และ 2.87 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ช่วยให้บริการในการทำงานในส่วนงานดีขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 2.86 และ 2.98 ตามลำดับ

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านปัญหา/อุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

ด้านปัญหา/อุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1.การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลไม่ชัดเจนหรือมากเกินไป	3.72 (เห็นด้วย)	3.68 (เห็นด้วย)
2.มาตรฐานการปฏิบัติงานกำหนดไว้ไม่เหมาะสม	3.47 (เฉย ๆ)	3.46 (เฉย ๆ)
3.พนักงานมักจะกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองไว้ต่ำเกินไป	3.30 (เฉย ๆ)	3.43 (เฉย ๆ)
4.แบบพิมพ์ที่ใช้ในการประเมินผลไม่เหมาะสม	3.20 (เฉย ๆ)	3.12 (เฉย ๆ)
5.ไม่มีการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานอย่างเต็มที่	3.71 (เห็นด้วย)	3.55 (เห็นด้วย)
6.พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ PMS น้อย	3.40 (เฉย ๆ)	3.68 (เห็นด้วย)
7. ระบบ PMS ไม่เป็นที่ยอมรับของพนักงาน	3.64 (เห็นด้วย)	3.68 (เห็นด้วย)
8.ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างพนักงานและธนาคาร	3.28 (เฉย ๆ)	3.63 (เห็นด้วย)
9.ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้รับการประเมินและผู้บังคับบัญชา	3.25 (เฉย ๆ)	3.63 (เห็นด้วย)
10.ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงานเสมอ	3.15 (เฉย ๆ)	3.53 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.41 (เฉย ๆ)	3.54 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 24 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.41 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.54

ในหัวข้อการกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลไม่ชัดเจนหรือมากเกินไป ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.72 และ 3.68 ตามลำดับ

ในหัวข้อมาตรฐานการปฏิบัติงานกำหนดไว้ไม่เหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.47 และ 3.46 ตามลำดับ

ในหัวข้อพนักงานมักจะกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองไว้ต่ำเกินไป ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.30 และ 3.43 ตามลำดับ

ในหัวข้อแบบพิมพ์ที่ใช้ในการประเมินผลไม่เหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.20 และ 3.12 ตามลำดับ

ในหัวข้อไม่มีการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานอย่างเต็มที่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.71 และ 3.55 ตามลำดับ

ในหัวข้อพนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ PMS น้อย ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.40 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.68

ในหัวข้อระบบ PMS ไม่เป็นที่ยอมรับของพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.64 และ 3.68 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างพนักงานและธนาคาร ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.28 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.63

ในหัวข้อระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้รับการประเมินและผู้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.25 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.63

ในหัวข้อระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงานเสมอ ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.15 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.53

#### 4.4 ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามสังกัด

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านหลักการ จำแนกตามสังกัด

ด้านหลักการ	สังกัด	
	ฝ่ายกิจการสาขา 3	ฝ่ายกิจการสาขา 4
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน	4.20 (เห็นด้วย)	4.06 (เห็นด้วย)
2. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นการเชื่อมโยงการบริหารผล งานทั้งระบบ	3.97 (เห็นด้วย)	3.78 (เห็นด้วย)
3. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นให้เกิดกระบวนการการเรียนรู้ ผู้พัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง	3.98 (เห็นด้วย)	3.74 (เห็นด้วย)
4. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นกระบวนการการมีส่วนร่วม ของพนักงาน	3.91 (เห็นด้วย)	3.67 (เห็นด้วย)
5. ระบบ PMS ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ	3.25 (เฉย ๆ)	2.94 (เฉย ๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.86 (เห็นด้วย)	3.64 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 25 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 3 มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านหลักการ อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.86 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 4 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.64

ในหัวข้อระบบ PMS ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 3 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 4 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.20 และ 4.06 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นการเชื่อมโยงการบริหารผลงานทั้งระบบ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 3 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 4 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.97 และ 3.78 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นให้เกิดกระบวนการการเรียนรู้ พัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 3 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 4 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.98 และ 3.74 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นกระบวนการการมีส่วนร่วมของพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 3 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 4 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.91 และ 3.67 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 3 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 4 มีความคิดเห็นในระดับเลข ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.25 และ 2.94 ตามลำดับ

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การกำหนดเป้าหมายและการวางแผน) จำแนกตามสังกัด

ด้านกระบวนการ (การกำหนดเป้าหมายและการวางแผน)	สังกัด	
	ฝ่ายกิจการสาขา 3	ฝ่ายกิจการสาขา 4
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. การกำหนดวัตถุประสงค์ของเป้าหมายมีความเหมาะสม	3.72 (เห็นด้วย)	3.41 (เฉย ๆ)
2. มาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายมีความเหมาะสม	3.44 (เฉย ๆ)	3.10 (เฉย ๆ)
3. เกณฑ์การวัด(น้ำหนักคะแนน)มีความเหมาะสม	3.29 (เฉย ๆ)	3.03 (เฉย ๆ)
4. พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของตนเอง	3.31 (เฉย ๆ)	2.86 (เฉย ๆ)
5. เปรียบเทียบมาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายของแต่ละ ส่วนงานมีความเหมาะสม	3.08 (เฉย ๆ)	2.92 (เฉย ๆ)
6. ช่วงรอบเวลาของการจัดทำแผนงาน (PA) มีความเหมาะสม	3.25 (เฉย ๆ)	3.08 (เฉย ๆ)
7. การมี PAI ทำให้พนักงานทราบเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อจัดทำ แผนงานและจัดลำดับความสำคัญของงาน	3.97 (เห็นด้วย)	3.53 (เห็นด้วย)
8. การปรับปรุงแผนงานสามารถทำได้หากไม่กระทบต่อแผน งานหลักของส่วนงานและองค์กร	3.92 (เห็นด้วย)	3.70 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.50 (เห็นด้วย)	3.20 (เฉย ๆ)

จากตารางที่ 26 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 3 มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ (การกำหนดเป้าหมายและการวางแผน) ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.50 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 4 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.20



ในหัวข้อการกำหนดวัตถุประสงค์ของเป้าหมายมีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 3 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.72 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 4 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.41

ในหัวข้อมาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายมีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 3 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 4 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.44 และ 3.10 ตามลำดับ

ในหัวข้อเกณฑ์การวัด (น้ำหนักคะแนน) มีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 3 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 4 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.29 และ 3.03 ตามลำดับ

ในหัวข้อพนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของตนเอง ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 3 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 4 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.31 และ 2.86 ตามลำดับ

ในหัวข้อการเปรียบเทียบมาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายของแต่ละส่วนงานมีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 3 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 4 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.08 และ 2.92 ตามลำดับ

ในหัวข้อช่วงรอบเวลาของการจัดทำแผนงาน (PA) มีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 3 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 4 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.25 และ 3.08 ตามลำดับ

ในหัวข้อการมี PA1 ทำให้พนักงานทราบเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อจัดทำแผนและจัดลำดับความสำคัญของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 3 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 4 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.97 และ 3.53 ตามลำดับ

ในหัวข้อการปรับปรุงแผนงานสามารถทำได้หากไม่กระทบต่อแผนงานหลักของส่วนงานและองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 3 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 4 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.92 และ 3.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ(การติดตาม กำกับ แนะนำ) จำแนกตามสังกัด

ด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ แนะนำ)	สังกัด	
	ฝ่ายกิจการสาขา 3	ฝ่ายกิจการสาขา 4
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. เทคนิคและวิธีการสอนงานหลังเข้าสู่ระบบ PMS ทำให้พนักงานเข้าใจการทำงานได้ดียิ่งขึ้น	3.73 (เห็นด้วย)	3.33 (เฉย ๆ)
2. หัวหน้างานมีความเข้าใจ สามารถสอนงานและถ่ายทอดวิธีการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.54 (เห็นด้วย)	3.33 (เฉย ๆ)
3. หัวหน้างานใส่ใจและเปิดรับความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของพนักงานเป็นอย่างดี	3.49 (เฉย ๆ)	3.31 (เฉย ๆ)
4. หัวหน้างานมีการสังเกตและบันทึกการทำงาน อย่างถูกต้องและเหมาะสมดีแล้ว	3.33 (เฉย ๆ)	3.24 (เฉย ๆ)
5. การสังเกตและบันทึกการทำงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้งานได้รับการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น	3.84 (เห็นด้วย)	3.57 (เห็นด้วย)
6. หัวหน้างานมีการเปรียบเทียบเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานจริงเป็นรอบๆ เพื่อติดตาม กำกับ แนะนำ	3.69 (เห็นด้วย)	3.44 (เฉย ๆ)
7. หัวหน้างานมีการให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อให้พนักงานทราบถึงผลการปฏิบัติงานทั้งข้อมูลเชิงบวกและลบ	3.59 (เห็นด้วย)	3.42 (เฉย ๆ)
8.ระบบ PMS ทำให้การสื่อสารในส่วนงานของพนักงานดีขึ้น เนื่องจากเป็นการสื่อสาร 2 ททาง	3.72 (เห็นด้วย)	3.29 (เฉย ๆ)
9. ระบบ PMS ระบบ PMS ช่วยทำให้พนักงานได้มี โอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานมากขึ้น	3.59 (เห็นด้วย)	3.07 (เฉย ๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.61 (เห็นด้วย)	3.33 (เฉย ๆ)

จากตารางที่ 27 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 3 มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ และแนะนำ) ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.50 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 4 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.20

ในหัวข้อเทคนิคและวิธีการสอนงานหลังเข้าสู่ระบบ PMS ทำให้พนักงานเข้าใจการทำงานได้ดียิ่งขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 3 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.73 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 4 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.33

ในหัวข้อหัวหน้างานมีความเข้าใจ สามารถสอนงานและถ่ายทอดวิธีการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 3 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.54 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 4 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.33

ในหัวข้อหัวหน้างานใส่ใจและเปิดรับความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของพนักงานเป็นอย่างดี ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 3 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 4 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.49 และ 3.31 ตามลำดับ

ในหัวข้อหัวหน้างานมีการสังเกตและบันทึกการทำงานอย่างถูกต้องและเหมาะสมดีแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 3 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 4 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.33 และ 3.24 ตามลำดับ

ในหัวข้อการสังเกตและบันทึกการทำงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้งานได้รับการปรับปรุงได้ดีขึ้นยิ่งขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 3 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 4 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.84 และ 3.57 ตามลำดับ

ในหัวข้อหัวหน้างานมีการเปรียบเทียบเป้าหมายกับผลการปฏิบัติงานจริงเป็นรอบๆ เพื่อติดตามกำกับ แนะนำ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 3 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.69 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 4 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.44

ในหัวข้อหัวหน้างานมีการให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อให้พนักงานทราบถึงผลการปฏิบัติงานทั้งข้อมูลเชิงบวกและลบ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 3 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.59 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 4 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.42

ในหัวข้อระบบ PMS ทำให้การสื่อสารในส่วนงานของพนักงานดีขึ้นเนื่องจากการสื่อสาร 2 ทง ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 3 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.72 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 4 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.29

ในหัวข้อระบบ PMS ช่วยทำให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานมากขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 3 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.59 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 4 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.07

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ(การประเมินผลการปฏิบัติงาน) จำแนกตามสังกัด

ด้านกระบวนการ (การประเมินผลการปฏิบัติงาน)	สังกัด	
	ฝ่ายกิจการสาขา 3	ฝ่ายกิจการสาขา 4
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. หัวหน้างานได้ส่งเสริมจุดเด่นของพนักงานในการปฏิบัติงาน	3.58 (เห็นด้วย)	3.29 (เฉย ๆ)
2. มีการนำผลงานที่ปฏิบัติได้จริงมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ได้ กำหนดไว้แล้วแปลงค่าเป็นคะแนน	3.80 (เห็นด้วย)	3.51 (เห็นด้วย)
3. หัวหน้างานมีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบ	3.63 (เห็นด้วย)	3.40 (เฉย ๆ)
4. หัวหน้างานมีการเก็บข้อมูลอย่างถูกต้อง ไม่ลำเอียง ไม่มีอคติ	3.36 (เฉย ๆ)	3.00 (เฉย ๆ)
5. ผลการประเมินมีความเชื่อถือได้และมีความเที่ยงตรง	3.17 (เฉย ๆ)	2.75 (เฉย ๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.51 (เห็นด้วย)	3.19 (เฉย ๆ)

จากตารางที่ 28 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 3 มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ (การประเมินผลการปฏิบัติงาน) ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.51 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 4 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.19

ในหัวข้อหัวหน้างานได้ส่งเสริมจุดเด่นของพนักงานในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 3 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.58 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 4 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.29

ในหัวข้อมีการนำผลงานที่ปฏิบัติได้จริงมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้แล้ว แปลงค่าเป็นคะแนน ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 3 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 4 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.80 และ 3.51 ตามลำดับ

ในหัวข้อหัวหน้างานมีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 3 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.63 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 4 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.40

ในหัวข้อหัวหน้างานมีการเก็บข้อมูลอย่างถูกต้อง ไม่ลำเอียง ไม่มีอคติ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 3 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 4 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.36 และ 3.00 ตามลำดับ

ในหัวข้อผลการประเมินมีความเชื่อถือได้และมีความเที่ยงตรง ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 3 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 4 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.17 และ 2.75 ตามลำดับ

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ(การพัฒนาขีดความสามารถ) จำแนกตามสังกัด

ด้านกระบวนการ (การพัฒนาขีดความสามารถ)	สังกัด	
	ฝ่ายกิจการสาขา 3	ฝ่ายกิจการสาขา 4
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. พนักงานยินดีที่จะได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน	4.10 (เห็นด้วย)	4.00 (เห็นด้วย)
2. การพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานช่วยให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานมากขึ้น	4.23 (เห็นด้วย)	3.97 (เห็นด้วย)
3. ระบบ PMS ช่วยให้ส่วนงานมีการวางแผนการอบรม เพื่อพัฒนาขีดความสามารถพนักงานให้ดำเนินการได้ตามเป้าหมายของส่วนงานนั้นด้วย	3.78 (เห็นด้วย)	3.52 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.04 (เห็นด้วย)	3.83 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 29 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 3 มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ (การพัฒนาขีดความสามารถ) ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.04 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 4 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.83

ในหัวข้อพนักงานยินดีที่จะได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 3 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 4 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.10 และ 4.00 ตามลำดับ

ในหัวข้อการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานช่วยให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 3 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 4 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.23 และ 3.97 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ช่วยให้ส่วนงานมีการวางแผนการอบรม เพื่อพัฒนาขีดความสามารถพนักงานให้ดำเนินการได้ตามเป้าหมายของส่วนงานด้วย ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 3 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 4 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.78 และ 3.52 ตามลำดับ

ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามสังกัด

ด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน	สังกัด	
	ฝ่ายกิจการสาขา 3	ฝ่ายกิจการสาขา 4
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ธนาคารกำหนดเป้าหมายเป็น 3 ประเภท คือ เป้าหมายทีมงาน เป้าหมายรายคน และเป้าหมายเชิงพฤติกรรมเหมาะสมดีแล้ว	3.83 (เห็นด้วย)	3.33 (เฉย ๆ)
2. พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายทีมงานที่พนักงานได้รับ	3.52 (เห็นด้วย)	3.35 (เฉย ๆ)
3. พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายรายคนที่พนักงานได้รับ	3.52 (เห็นด้วย)	3.24 (เฉย ๆ)
4. พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายเชิงพฤติกรรมที่พนักงานได้รับ	3.38 (เฉย ๆ)	3.27 (เฉย ๆ)
5. การประเมินเป้าหมายเชิงพฤติกรรมควรให้เพื่อนร่วมงานร่วมประเมินด้วย	3.88 (เห็นด้วย)	3.85 (เห็นด้วย)
6. การไม่นำคะแนนวันลาใช้ในการประเมินผล	2.90 (เฉย ๆ)	3.11 (เฉย ๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.51 (เห็นด้วย)	3.36 (เฉย ๆ)

จากตารางที่ 30 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 3 มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงานในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.51 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 4 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.36

ในหัวข้อธนาคารกำหนดเป้าหมายเป็น 3 ประเภท คือ เป้าหมายทีมงาน เป้าหมายรายคน และเป้าหมายเชิงพฤติกรรมเหมาะสมดีแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 3 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.83 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 4 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.33

ในหัวข้อพนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายทีมงานที่พนักงานได้รับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 3 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.52 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 4 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.35

ในหัวข้อพนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายรายคนที่พนักงานได้รับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 3 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.52 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 4 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.24

ในหัวข้อพนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายเชิงพฤติกรรมที่พนักงานได้รับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 3 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 4 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.38 และ 3.27 ตามลำดับ

ในหัวข้อการประเมินเป้าหมายเชิงพฤติกรรมควรให้เพื่อนร่วมงานร่วมประเมินด้วย ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 3 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 4 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.88 และ 3.85 ตามลำดับ

ในหัวข้อการไม่นำคะแนนวันลามาใช้ในการประเมินผล ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 3 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 4 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 2.90 และ 3.11 ตามลำดับ



ตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้ จำแนกตามสังกัด

ด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้	สังกัด	
	ฝ่ายกิจการสาขา 3	ฝ่ายกิจการสาขา 4
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ธนาคารนำผลการประเมิน ไปปรับขึ้นเงินเดือนรอบที่ 2	3.97 (เห็นด้วย)	3.46 (เฉย ๆ)
2. พนักงานเห็นด้วยกับการยกเลิกการให้ขั้นพิเศษไม่เกิน 3 ครั้งติดต่อกัน	3.54 (เห็นด้วย)	3.47 (เฉย ๆ)
3. ธนาคารนำผลการประเมิน ไปใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง	3.36 (เฉย ๆ)	3.27 (เฉย ๆ)
4. ธนาคารนำผลการประเมิน ไปใช้ในการโยกย้าย	2.87 (เฉย ๆ)	2.52 (เฉย ๆ)
5. ธนาคารนำผลการประเมิน ไปพัฒนาขีดความสามารถพนักงาน	3.95 (เห็นด้วย)	3.70 (เห็นด้วย)
6. ระบบ PMS สามารถนำไปใช้ประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลได้จริง	3.61 (เห็นด้วย)	3.13 (เฉย ๆ)
7. ระบบ PMS ให้ความยุติธรรมแก่ผู้ถูกประเมิน	3.18 (เฉย ๆ)	2.82 (เฉย ๆ)
8. ระบบ PMS ช่วยให้บริการลูกค้าในการทำงานในส่วนงานดีขึ้น	3.24 (เฉย ๆ)	2.66 (เฉย ๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.46 (เฉย ๆ)	3.13 (เฉย ๆ)

จากตารางที่ 31 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 3 มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้ ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.46 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 4 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.13

ในหัวข้อธนาคารนำผลการประเมินไปปรับขึ้นเงินเดือนรอบที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 3 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.97 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 4 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.46

ในหัวข้อพนักงานเห็นด้วยกับการยกเลิกการให้ขั้นพิเศษไม่เกิน 3 ครั้งติดต่อกัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 3 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.54 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 4 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.47

ในหัวข้อธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 3 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 4 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.36 และ 3.27 ตามลำดับ

ในหัวข้อธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการโยกย้าย ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 3 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 4 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 2.87 และ 2.52 ตามลำดับ

ในหัวข้อธนาคารนำผลการประเมินไปพัฒนาขีดความสามารถพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 3 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 4 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.95 และ 3.70 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS สามารถนำไปใช้ประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลได้จริง ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 3 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.61 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 4 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.13

ในหัวข้อระบบ PMS ให้ความยุติธรรมแก่ผู้ถูกประเมิน ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 3 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 4 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.18 และ 2.82 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ช่วยให้บรรยากาศในการทำงานในส่วนงานดีขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 3 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 4 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.24 และ 2.66 ตามลำดับ

ตารางที่ 32 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านปัญหา/อุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามสังกัด

ด้านปัญหา/อุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	สังกัด	
	ฝ่ายกิจการสาขา 3	ฝ่ายกิจการสาขา 4
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลไม่ชัดเจนหรือมากเกินไป	3.68 (เห็นด้วย)	3.72 (เห็นด้วย)
2. มาตรฐานการปฏิบัติงานกำหนดไว้ไม่เหมาะสม	3.40 (เฉย ๆ)	3.52 (เห็นด้วย)
3. พนักงานมักจะกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานกำหนดไว้ต่ำเกินไป	3.42 (เฉย ๆ)	3.30 (เฉย ๆ)
4. แบบพิมพ์ที่ใช้ในการประเมินผลไม่เหมาะสม	3.22 (เฉย ๆ)	3.13 (เฉย ๆ)
5. ไม่มีการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานอย่างเต็มที่	3.70 (เห็นด้วย)	3.62 (เห็นด้วย)
6. พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ PMS น้อย	3.53 (เห็นด้วย)	3.49 (เฉย ๆ)
7. ระบบ PMS ไม่เป็นที่ยอมรับของพนักงาน	3.42 (เฉย ๆ)	3.83 (เห็นด้วย)
8. ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างพนักงานและธนาการ	3.09 (เฉย ๆ)	3.64 (เห็นด้วย)
9. ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้รับการประเมินและผู้ประเมิน	3.09 (เฉย ๆ)	3.61 (เห็นด้วย)
10. ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงานเสมอ	3.02 (เฉย ๆ)	3.49 (เฉย ๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.36 (เฉย ๆ)	3.54 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 32 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 3 มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.36 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 4 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.54

ในหัวข้อการกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลไม่ชัดเจนหรือมากเกินไป ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 3 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 4 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.68 และ 3.72 ตามลำดับ

ในหัวข้อมาตรฐานการปฏิบัติงานกำหนดไว้ไม่เหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 3 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.40 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 4 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.52

ในหัวข้อพนักงานมักจะกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานกำหนดไว้ต่ำเกินไป ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 3 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 4 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.42 และ 3.30 ตามลำดับ

ในหัวข้อแบบพิมพ์ที่ใช้ในการประเมินไม่เหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 3 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 4 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.22 และ 3.13 ตามลำดับ

ในหัวข้อไม่มีการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานอย่างเต็มที่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 3 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 4 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.70 และ 3.62 ตามลำดับ

ในหัวข้อพนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ PMS น้อย ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 3 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.53 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 4 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.49

ในหัวข้อระบบ PMS ไม่เป็นที่ยอมรับของพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 3 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.42 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 4 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.83

ในหัวข้อระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างพนักงานและธนาคาร ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 3 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.09 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 4 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.64

ในหัวข้อระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้รับการประเมินและผู้ประเมิน ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 3 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.09 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 4 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.61

ในหัวข้อระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงานเสมอ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 3 และฝ่ายกิจการสาขา 4 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.02 และ 3.49 ตามลำดับ

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a stylized elephant facing left, with a flame-like symbol above its head. The emblem is surrounded by a circular border containing the Thai text 'มหาวิทยาลัยเชียงใหม่' at the top and 'CHIANG MAI UNIVERSITY 1964' at the bottom. There are also decorative floral motifs on either side of the elephant.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

#### 4.5 ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตารางที่ 33 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านหลักการ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านหลักการ	ตำแหน่งงาน						
	ธุรการ 1-3	ธุรการ 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 8-9	บัญชี/ การเงิน 4-7	บัญชี/ การเงิน 8-9	ผู้จัดการ สาขา
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน	3.92 (เห็นด้วย)	4.06 (เห็นด้วย)	3.99 (เห็นด้วย)	4.27 (เห็นด้วย)	4.00 (เห็นด้วย)	3.97 (เห็นด้วย)	4.51 (เห็นด้วย อย่างซึ้ง)
2. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นการเชื่อมโยงการบริหารผลงานทั้งระบบ	3.83 (เห็นด้วย)	3.87 (เห็นด้วย)	3.71 (เห็นด้วย)	3.98 (เห็นด้วย)	3.91 (เห็นด้วย)	3.82 (เห็นด้วย)	4.00 (เห็นด้วย)
3. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นให้เกิดกระบวนการการเรียนรู้ พัฒนาการการเจริญรู้ พัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง	3.75 (เห็นด้วย)	3.96 (เห็นด้วย)	3.77 (เห็นด้วย)	3.87 (เห็นด้วย)	3.82 (เห็นด้วย)	3.64 (เห็นด้วย)	4.00 (เห็นด้วย)
4. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของพนักงาน	3.75 (เห็นด้วย)	3.80 (เห็นด้วย)	3.54 (เห็นด้วย)	3.79 (เห็นด้วย)	3.56 (เห็นด้วย)	3.79 (เห็นด้วย)	4.24 (เห็นด้วย)
5. ระบบ PMS ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ	2.83 (เฉย ๆ)	2.94 (เฉย ๆ)	2.88 (เฉย ๆ)	2.92 (เฉย ๆ)	3.12 (เฉย ๆ)	3.05 (เฉย ๆ)	3.71 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.62 (เห็นด้วย)	3.73 (เห็นด้วย)	3.58 (เห็นด้วย)	3.77 (เห็นด้วย)	3.68 (เห็นด้วย)	3.66 (เห็นด้วย)	4.09 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 33 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านหลักการในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.62 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 4-7 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.73 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 มีความคิดเห็นอยู่ใน

ระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.58 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานพัฒนารัฐกิจ 8-9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.77 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานบัญชีการเงิน 4-7 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.68 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานบัญชีการเงิน 8-9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.66 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.09

ในหัวข้อระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าเฉลี่ย 4.51 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนารัฐกิจ 4-7 พนักงานพัฒนารัฐกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 และพนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.92 4.06 3.99 4.27 4.00 และ 3.97 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นการเชื่อมโยงการบริหารผลงานทั้งระบบ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนารัฐกิจ 4-7 พนักงานพัฒนารัฐกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.83 3.87 3.71 3.98 3.91 3.82 และ 4.00 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นให้เกิดกระบวนการการเรียนรู้ พัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนารัฐกิจ 4-7 พนักงานพัฒนารัฐกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.75 3.96 3.77 3.87 3.82 3.64 และ 4.00 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นกระบวนการการมีส่วนร่วมของพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนารัฐกิจ 4-7 พนักงานพัฒนารัฐกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.75 3.80 3.54 3.79 3.56 3.79 และ 4.24 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.71 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนารัฐกิจ 4-7

พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 และพนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ 2.83 2.94 2.88 2.92 3.12 และ 3.05 ตามลำดับ

ตารางที่ 34 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ (การกำหนดเป้าหมายและการวางแผน) จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านกระบวนการ (การกำหนดเป้าหมายและ การวางแผน)	ตำแหน่งงาน						
	ธุรการ 1-3	ธุรการ 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 8-9	บัญชี/ การเงิน 4-7	บัญชี/ การเงิน 8-9	ผู้จัดการ สาขา
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. การกำหนดวัตถุประสงค์ของ เป้าหมายมีความเหมาะสม	3.58 (เห็น ด้วย)	3.52 (เห็น ด้วย)	3.32 (เฉย ๆ)	3.62 (เห็นด้วย)	3.76 (เห็นด้วย)	3.49 (เฉย ๆ)	3.75 (เห็นด้วย)
2. มาตรฐานของการกำหนด เป้าหมายมีความเหมาะสม	3.25 (เฉย ๆ)	3.22 (เฉย ๆ)	2.94 (เฉย ๆ)	3.33 (เฉย ๆ)	3.50 (เห็นด้วย)	3.31 (เฉย ๆ)	3.53 (เห็นด้วย)
3. เกณฑ์การวัด (น้ำหนัก คะแนน) มีความเหมาะสม	3.18 (เฉย ๆ)	3.02 (เฉย ๆ)	2.76 (เฉย ๆ)	3.44 (เฉย ๆ)	3.09 (เฉย ๆ)	3.36 (เฉย ๆ)	3.53 (เห็นด้วย)
4. พนักงานมีส่วนร่วมในการ กำหนดเป้าหมายของตนเอง	2.58 (เฉย ๆ)	3.37 (เฉย ๆ)	2.73 (เฉย ๆ)	3.17 (เฉย ๆ)	3.06 (เฉย ๆ)	2.95 (เฉย ๆ)	3.47 (เฉย ๆ)
5. เปรียบเทียบมาตรฐานของ การกำหนดเป้าหมายของแต่ละ ส่วนงานมีความเหมาะสม	2.83 (เฉย ๆ)	3.09 (เฉย ๆ)	2.78 (เฉย ๆ)	2.90 (เฉย ๆ)	3.26 (เฉย ๆ)	2.97 (เฉย ๆ)	3.25 (เฉย ๆ)
6. ช่วงรอบเวลาของการจัดทำ แผนงาน(PA) มีความเหมาะสม	3.17 (เฉย ๆ)	3.31 (เฉย ๆ)	3.02 (เฉย ๆ)	2.87 (เฉย ๆ)	3.23 (เฉย ๆ)	3.36 (เฉย ๆ)	3.29 (เฉย ๆ)
7. การมี PA 1 ทำให้พนักงาน ทราบเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อ จัดทำแผนงานและจัดลำดับ ความสำคัญของงาน	3.67 (เห็น ด้วย)	3.80 (เห็น ด้วย)	3.53 (เห็นด้วย)	3.69 (เห็นด้วย)	3.75 (เห็นด้วย)	3.56 (เห็นด้วย)	4.09 (เห็นด้วย)
8. การปรับปรุงแผนงาน สามารถทำได้หากไม่กระทบ ต่อแผนงานหลักของส่วนงาน และองค์กร	3.92 (เห็น ด้วย)	3.67 (เห็น ด้วย)	3.68 (เห็นด้วย)	3.88 (เห็นด้วย)	3.81 (เห็นด้วย)	3.69 (เห็นด้วย)	4.03 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.27 (เฉย ๆ)	3.38 (เฉย ๆ)	3.10 (เฉย ๆ)	3.36 (เฉย ๆ)	3.43 (เฉย ๆ)	3.34 (เฉย ๆ)	3.62 (เห็นด้วย)



จากตารางที่ 34 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ (การกำหนดเป้าหมายและการวางแผน) ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.27 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 4-7 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.38 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.10 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.36 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานบัญชีการเงิน 4-7 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.43 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานบัญชีการเงิน 8-9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.34 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขามีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.62

ในหัวข้อการกำหนดวัตถุประสงค์ของเป้าหมายมีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.58 3.52 3.62 3.76 และ 3.75 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 และพนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.32 และ 3.49 ตามลำดับ

ในหัวข้อมาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายมีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา และพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.53 และ 3.50 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 และพนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.25 3.22 2.94 3.33 และ 3.31 ตามลำดับ

ในหัวข้อเกณฑ์การวัด (น้ำหนักคะแนน) มีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.53 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 และพนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.18 3.02 2.76 3.44 3.09 และ 3.36 ตามลำดับ

ในหัวข้อพนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของตนเอง ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 2.58 3.37 2.73 3.17 3.06 2.95 และ 3.47 ตามลำดับ

ในหัวข้อเปรียบเทียบมาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายของแต่ละส่วนงานมีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 2.83 3.09 2.78 2.90 3.26 2.97 และ 3.25 ตามลำดับ

ในหัวข้อช่วงรอบเวลาของการจัดทำแผนงาน(PA) มีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.17 3.31 3.02 2.87 3.23 3.36 และ 3.29 ตามลำดับ

ในหัวข้อการมี PA1 ทำให้พนักงานทราบเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อจัดทำแผนงานและจัดลำดับความสำคัญของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.67 3.80 3.53 3.69 3.75 3.56 และ 4.09 ตามลำดับ

ในหัวข้อการปรับปรุงแผนงานสามารถทำได้หากไม่กระทบต่อแผนงานหลักของส่วนงาน และองค์กรผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.92 3.67 3.68 3.88 3.81 3.69 และ 4.03 ตามลำดับ

ตารางที่ 35 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ(การติดตาม กำกับ แนะนำ) จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ แนะนำ)	ตำแหน่งงาน						
	ธุรการ 1-3	ธุรการ 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 8-9	บัญชี/ การเงิน 4-7	บัญชี การเงิน 8-9	ผู้จัดการ สาขา
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. เทคนิคและวิธีการสอนงานหลังเข้าสู่ระบบ PMS ทำให้พนักงานเข้าใจ การทำงานได้ดียิ่งขึ้น	3.42 (เลข ๑)	3.57 (เห็นด้วย)	3.15 (เลข ๑)	3.62 (เห็นด้วย)	3.50 (เห็นด้วย)	3.62 (เห็นด้วย)	3.89 (เห็นด้วย)
2. หัวหน้างานมีความเข้าใจ สามารถสอนงานและถ่ายทอดวิธีการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.21 (เลข ๑)	3.56 (เห็นด้วย)	3.12 (เลข ๑)	3.35 (เลข ๑)	3.34 (เลข ๑)	3.59 (เห็นด้วย)	3.88 (เห็นด้วย)
3. หัวหน้างานใส่ใจและเปิดรับความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของพนักงานเป็นอย่างดี	3.54 (เห็นด้วย)	3.30 (เลข ๑)	3.04 (เลข ๑)	3.46 (เลข ๑)	3.41 (เลข ๑)	3.69 (เห็นด้วย)	3.74 (เห็นด้วย)
4. หัวหน้างานมีการสังเกตและบันทึกการทำงาน อย่างถูกต้อง และเหมาะสมดีแล้ว	3.21 (เลข ๑)	3.31 (เลข ๑)	3.03 (เลข ๑)	3.13 (เลข ๑)	3.16 (เลข ๑)	3.44 (เลข ๑)	3.82 (เห็นด้วย)
5. การสังเกตและบันทึกการทำงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้งานได้รับการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น	3.50 (เห็นด้วย)	3.44 (เลข ๑)	3.59 (เห็น ด้วย)	3.67 (เห็นด้วย)	3.69 (เห็นด้วย)	3.90 (เห็นด้วย)	4.02 (เห็นด้วย)
6. หัวหน้างานเปรียบเทียบเป้าหมายกับผลการปฏิบัติงานจริง เป็นรอบๆ เพื่อติดตาม แนะนำ พนักงาน	3.67 (เห็นด้วย)	3.56 (เห็นด้วย)	3.19 (เลข ๑)	3.69 (เห็นด้วย)	3.47 (เลข ๑)	3.67 (เห็นด้วย)	3.96 (เห็นด้วย)
7. หัวหน้างานมีการให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อให้พนักงานทราบถึงผลการปฏิบัติงานทั้งข้อมูลเชิงบวกและเชิงลบ	3.67 (เห็นด้วย)	3.54 (เห็นด้วย)	3.15 (เลข ๑)	3.60 (เห็นด้วย)	3.44 (เลข ๑)	3.51 (เห็นด้วย)	3.93 (เห็นด้วย)
8. ระบบ PMS ทำให้การสื่อสารในส่วนงานดีขึ้นเนื่องจากเป็นการสื่อสาร 2 ทาง	3.17 (เลข ๑)	3.46 (เลข ๑)	3.28 (เลข ๑)	3.52 (เห็นด้วย)	3.47 (เลข ๑)	3.64 (เห็นด้วย)	3.79 (เห็นด้วย)
9. ระบบ PMS ช่วยทำให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานมากขึ้น	2.96 (เลข ๑)	3.43 (เลข ๑)	3.12 (เลข ๑)	3.37 (เลข ๑)	3.03 (เลข ๑)	3.23 (เลข ๑)	3.74 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.37 (เลข ๑)	3.46 (เลข ๑)	3.18 (เลข ๑)	3.49 (เลข ๑)	3.39 (เลข ๑)	3.59 (เห็นด้วย)	3.86 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 35 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ แนะนำ) ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.37 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 4-7 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.46 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.18 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.49 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานบัญชีการเงิน 4-7 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.39 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานบัญชีการเงิน 8-9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.59 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขามีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.86

ในหัวข้อเทคนิคและวิธีการสอนงานหลังเข้าสู่ระบบ PMS ทำให้พนักงานเข้าใจการทำงานได้ดียิ่งขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.57 3.62 3.50 3.62 และ 3.89 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 และพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.42 และ 3.15 ตามลำดับ

ในหัวข้อหัวหน้างานมีความเข้าใจสามารถสอนงานและถ่ายทอดวิธีการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.56 3.59 และ 3.88 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.21 3.12 3.35 และ 3.34 ตามลำดับ

ในหัวข้อหัวหน้างานใส่ใจและเปิดรับความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของพนักงานเป็นอย่างดี ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 และพนักงานธุรการ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.74 3.69 และ 3.54 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 และพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.30 3.04 3.46 และ 3.41 ตามลำดับ

ในหัวข้อหัวหน้างานมีการสังเกตและบันทึกการทำงาน อย่างถูกต้องและเหมาะสมแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย

3.82 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่ง พนักงานธุรการ 1-3 พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 และพนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.21 3.31 3.03 3.13 3.16 และ 3.44 ตามลำดับ

ในหัวข้อการสังเกตและบันทึกการทำงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้งานได้รับการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.50 3.59 3.67 3.69 3.90 และ 4.02 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.44

ในหัวข้อหัวหน้างานมีการเปรียบเทียบเป้าหมายกับผลการปฏิบัติงานจริงเป็นรอบๆ เพื่อติดตาม กำกับ แนะนำ พนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.67 3.56 3.69 3.67 และ 3.96 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 และพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.19 และ 3.47 ตามลำดับ

ในหัวข้อหัวหน้างานมีการให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อให้พนักงานทราบถึงผลการปฏิบัติงานทั้งข้อมูลเชิงบวกและเชิงลบ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.67 3.54 3.60 3.51 และ 3.93 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 และพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.15 และ 3.44 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ทำให้การสื่อสารในสำนักงานดีขึ้นเนื่องจากการสื่อสาร 2 ทาง ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่ง พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.52 3.64 และ 3.79 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 และพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.17 3.46 3.28 และ 3.47 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ช่วยทำให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานมากขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่า

เฉลี่ย 3.74 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 พนักงานธุรการ 4-7 พัฒนารัฐกิจ 4-7 พนักงานพัฒนารัฐกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 และพนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 2.96 3.43 3.12 3.37 3.03 และ 3.23 ตามลำดับ

ตารางที่ 36 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ (การประเมินผลการปฏิบัติงาน) จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านกระบวนการ (การประเมินผลการปฏิบัติงาน)	ตำแหน่งงาน						
	ธุรการ 1-3	ธุรการ 4-7	พัฒนา รัฐกิจ 4-7	พัฒนา รัฐกิจ 8-9	บัญชี การเงิน 4-7	บัญชี/ การเงิน 8-9	ผู้จัดการ สาขา
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปล ผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. หัวหน้างานได้ส่งเสริมจุด เด่นของพนักงานในการ ปฏิบัติงาน	3.54 (เห็นด้วย)	3.39 (เฉย ๆ)	3.09 (เฉย ๆ)	3.31 (เฉย ๆ)	3.59 (เห็นด้วย)	3.72 (เห็นด้วย)	3.74 (เห็นด้วย)
2. มีการนำผลงานที่ปฏิบัติงาน ได้จริงมาเปรียบเทียบกับ เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้แล้ว แปลงค่าเป็นคะแนน	3.54 (เห็นด้วย)	3.59 (เห็นด้วย)	3.39 (เฉย ๆ)	3.81 (เห็นด้วย)	3.65 (เห็นด้วย)	3.85 (เห็นด้วย)	3.82 (เห็นด้วย)
3. หัวหน้างานมีการแจ้งผล การประเมินให้พนักงานทราบ	3.33 (เฉย ๆ)	3.41 (เฉย ๆ)	3.14 (เฉย ๆ)	3.63 (เห็นด้วย)	3.63 (เห็นด้วย)	3.69 (เห็นด้วย)	3.96 (เห็นด้วย)
4. หัวหน้างานมีการเก็บข้อมูล อย่างถูกต้อง ไม่ลำเอียง ไม่มี อคติ	2.88 (เฉย ๆ)	3.09 (เฉย ๆ)	2.81 (เฉย ๆ)	3.38 (เฉย ๆ)	2.88 (เฉย ๆ)	3.28 (เฉย ๆ)	3.81 (เห็นด้วย)
5. ผลการประเมินมีความ เชื่อถือได้และมีความเที่ยงตรง	2.83 (เฉย ๆ)	2.83 (เฉย ๆ)	2.59 (เฉย ๆ)	3.00 (เฉย ๆ)	2.72 (เฉย ๆ)	3.08 (เฉย ๆ)	3.66 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.22 (เฉย ๆ)	3.26 (เฉย ๆ)	3.01 (เฉย ๆ)	3.43 (เฉย ๆ)	3.29 (เฉย ๆ)	3.52 (เห็นด้วย)	3.80 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 36 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ (การประเมินผลการปฏิบัติงาน) ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.22 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 4-7 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.26 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.01 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.43 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานบัญชีการเงิน 4-7 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.29 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานบัญชีการเงิน 8-9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.52 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขามีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.80

ในหัวข้อหัวหน้างานได้ส่งเสริมจุดเด่นของพนักงานในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.54 3.59 3.72 และ 3.74 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 และพนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.39 3.09 และ 3.31 ตามลำดับ

ในหัวข้อมีการนำผลงานที่ปฏิบัติงานได้จริงมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้แล้ว แปรลงค่าเป็นคะแนน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.54 3.59 3.81 3.65 3.85 และ 3.82 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.39

ในหัวข้อหัวหน้างานมีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่ง พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.63 3.63 3.69 และ 3.96 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 พนักงานธุรการ 4-7 และพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.33 3.41 และ 3.14 ตามลำดับ

ในหัวข้อหัวหน้างานมีการเก็บข้อมูลอย่างถูกต้อง ไม่ลำเอียง ไม่มีอคติ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.81 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7

พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 และพนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 2.88 2.09 2.81 3.38 2.88 และ 3.28 ตามลำดับ

ให้หัวข้อผลการประเมินมีความเชื่อถือได้และมีความเที่ยงตรง ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.66 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 และพนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 2.83 2.83 2.59 3.00 2.72 และ 3.66 ตามลำดับ

ตารางที่ 37 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การพัฒนาขีดความสามารถ) จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านกระบวนการ (การพัฒนาขีดความสามารถ)	ตำแหน่งงาน						
	ธุรการ 1-3	ธุรการ 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 8-9	บัญชี/ การเงิน 4-7	บัญชี/ การเงิน 8-9	ผู้จัดการ สาขา
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. พนักงานยินดีที่จะได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.00 (เห็นด้วย)	3.80 (เห็นด้วย)	4.08 (เห็นด้วย)	3.94 (เห็นด้วย)	4.24 (เห็นด้วย)	4.00 (เห็นด้วย)	4.23 (เห็นด้วย)
2. การพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานช่วยให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานมากขึ้น	4.04 (เห็นด้วย)	3.98 (เห็นด้วย)	4.16 (เห็นด้วย)	3.85 (เห็นด้วย)	4.24 (เห็นด้วย)	4.00 (เห็นด้วย)	4.23 (เห็นด้วย)
3. ระบบ PMS ช่วยให้ส่วนงานมีการวางแผน การอบรม เพื่อพัฒนาขีดความสามารถพนักงานให้ดำเนินการได้ตามเป้าหมายของส่วนงานด้วย	3.42 (เฉย ๆ)	3.63 (เห็นด้วย)	3.56 (เห็นด้วย)	3.50 (เห็นด้วย)	3.71 (เห็นด้วย)	3.79 (เห็นด้วย)	3.82 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.82 (เห็นด้วย)	3.80 (เห็นด้วย)	3.93 (เห็นด้วย)	3.76 (เห็นด้วย)	4.06 (เห็นด้วย)	3.93 (เห็นด้วย)	4.09 (เห็นด้วย)



จากตารางที่ 37 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ (การพัฒนาขีดความสามารถ) ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.82 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 4-7 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.80 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.93 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.76 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานบัญชีการเงิน 4-7 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.06 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานบัญชีการเงิน 8-9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.93 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขามีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.09

ในหัวข้อพนักงานยินดีที่จะได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.00 3.80 4.08 3.94 4.24 4.00 และ 4.23 ตามลำดับ

ในหัวข้อการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานช่วยให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานมากขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.04 3.98 4.16 3.85 4.24 4.00 และ 4.23 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ช่วยให้ส่วนงานมีการวางแผน การอบรม เพื่อพัฒนาขีดความสามารถ พนักงานให้ดำเนินการได้ตามเป้าหมายของส่วนงานด้วย ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.63 3.56 3.50 3.71 3.79 และ 3.82 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.42

ตารางที่ 38 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงาน						
	ธุรการ 1-3	ธุรการ 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 8-9	บัญชี/การเงิน 4-7	บัญชี/การเงิน 8-9	ผู้จัดการสาขา
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ธนาคารกำหนดเป้าหมายเป็น 3 ประเภท คือ เป้าหมายทีมงาน เป้าหมายรายคน และเป้าหมายเชิงพฤติกรรมเหมาะสมดีแล้ว	2.83 (เฉย ๆ)	3.59 (เห็นด้วย)	3.31 (เฉย ๆ)	3.67 (เห็นด้วย)	3.26 (เฉย ๆ)	3.82 (เห็นด้วย)	4.07 (เห็นด้วย)
2. พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายทีมงานที่พนักงานได้รับ	3.00 (เฉย ๆ)	3.65 (เห็นด้วย)	3.15 (เฉย ๆ)	3.48 (เฉย ๆ)	3.29 (เฉย ๆ)	3.59 (เห็นด้วย)	3.79 (เห็นด้วย)
3. พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายรายคนที่พนักงานได้รับ	3.00 (เฉย ๆ)	3.57 (เห็นด้วย)	3.08 (เฉย ๆ)	3.25 (เฉย ๆ)	3.29 (เฉย ๆ)	3.51 (เห็นด้วย)	3.82 (เห็นด้วย)
4. พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายเชิงพฤติกรรมที่พนักงานได้รับ	3.25 (เฉย ๆ)	3.33 (เฉย ๆ)	3.01 (เฉย ๆ)	3.27 (เฉย ๆ)	3.39 (เฉย ๆ)	3.49 (เฉย ๆ)	3.74 (เห็นด้วย)
5. การประเมินเป้าหมายเชิงพฤติกรรมควรให้เพื่อนร่วมงานร่วมประเมินด้วย	4.08 (เห็นด้วย)	3.61 (เห็นด้วย)	3.96 (เห็นด้วย)	3.92 (เห็นด้วย)	3.50 (เห็นด้วย)	4.00 (เห็นด้วย)	3.89 (เห็นด้วย)
6. การไม่นำคะแนนวันลามาใช้ในการประเมินผล	3.08 (เฉย ๆ)	3.19 (เฉย ๆ)	3.14 (เฉย ๆ)	2.87 (เฉย ๆ)	3.09 (เฉย ๆ)	2.67 (เฉย ๆ)	3.00 (เฉย ๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.21 (เฉย ๆ)	3.49 (เฉย ๆ)	3.28 (เฉย ๆ)	3.41 (เฉย ๆ)	3.31 (เฉย ๆ)	3.51 (เห็นด้วย)	3.72 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 38 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงานในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.21 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 4-7 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.49 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงาน

พัฒนาธุรกิจ 4-7 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.28 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.41 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานบัญชีการเงิน 4-7 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.31 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานบัญชีการเงิน 8-9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.51 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.72

ในหัวข้อธนาคารกำหนดเป้าหมายเป็น 3 ประเภท คือ เป้าหมายทีมงาน เป้าหมายรายคน และเป้าหมายเชิงพฤติกรรมเหมาะสมดีแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.59 3.67 3.82 และ 4.07 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 และพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 2.83 3.31 และ 3.26 ตามลำดับ

ในหัวข้อพนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายทีมงานที่พนักงานได้รับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.65 3.59 และ 3.79 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 และพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.00 3.15 3.48 และ 3.29 ตามลำดับ

ในหัวข้อพนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายรายคนที่พนักงานได้รับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.57 3.51 และ 3.82 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 และพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.00 3.08 3.25 และ 3.29 ตามลำดับ

ในหัวข้อพนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายเชิงพฤติกรรมที่พนักงานได้รับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.74 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 และพนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.25 3.33 3.01 3.27 3.39 และ 3.49 ตามลำดับ

ในหัวข้อการประเมินเป้าหมายเชิงพฤติกรรมควรให้เพื่อนร่วมงานร่วมประเมินด้วย ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 และผู้

จัดการสาขา มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.08 3.61 3.96 3.92 3.50 4.00 และ 3.89 ตามลำดับ

ในหัวข้อการไม่นำคะแนนวันลามาใช้ในการประเมินผล ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานใน ตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.08 3.19 3.14 2.87 3.09 2.67 และ 3.00 ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 39 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้	ตำแหน่งงาน						
	ธุรการ 1-3	ธุรการ 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 8-9	บัญชี/การ เงิน 4-7	บัญชี/การ เงิน 8-9	ผู้จัดการ สาขา
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ธนาคารนำผลการประเมินไปปรับขึ้นเงินเดือนรอบที่ 2	3.33 (เฉย ๆ)	3.85 (เห็นด้วย)	3.25 (เฉย ๆ)	3.65 (เห็นด้วย)	3.61 (เห็นด้วย)	4.05 (เห็นด้วย)	4.19 (เห็นด้วย)
2. พนักงานเห็นด้วยกับการยกเลิกการให้ขั้นพิเศษไม่เกิน 3 ครั้งติดต่อกัน	3.96 (เห็นด้วย)	3.24 (เฉย ๆ)	3.52 (เห็นด้วย)	3.38 (เฉย ๆ)	3.22 (เฉย ๆ)	3.87 (เห็นด้วย)	3.53 (เห็นด้วย)
3. ธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง	3.13 (เฉย ๆ)	3.35 (เฉย ๆ)	3.19 (เฉย ๆ)	2.94 (เฉย ๆ)	3.47 (เฉย ๆ)	3.82 (เห็นด้วย)	3.46 (เฉย ๆ)
4. ธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการโยกย้าย	2.46 (ไม่เห็นด้วย)	2.83 (เฉย ๆ)	2.61 (เฉย ๆ)	2.56 (เฉย ๆ)	2.88 (เฉย ๆ)	2.67 (เฉย ๆ)	2.69 (เฉย ๆ)
5. ธนาคารนำผลการประเมินไปพัฒนาขีดความสามารถพนักงาน	3.88 (เห็นด้วย)	3.65 (เห็นด้วย)	3.72 (เห็นด้วย)	3.73 (เห็นด้วย)	3.47 (เฉย ๆ)	4.05 (เห็นด้วย)	4.15 (เห็นด้วย)
6. ระบบ PMS สามารถนำไปใช้ประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลได้จริง	3.13 (เฉย ๆ)	3.39 (เฉย ๆ)	3.26 (เฉย ๆ)	3.21 (เฉย ๆ)	3.19 (เฉย ๆ)	3.13 (เฉย ๆ)	3.81 (เห็นด้วย)
7. ระบบ PMS ให้ความยุติธรรมแก่ผู้ถูกประเมิน	2.50 (เฉย ๆ)	2.83 (เฉย ๆ)	2.75 (เฉย ๆ)	3.00 (เฉย ๆ)	3.03 (เฉย ๆ)	2.82 (เฉย ๆ)	3.70 (เห็นด้วย)
8. ระบบ PMS ช่วยให้บริการลูกค้าในการทำงานในส่วนงานดีขึ้น	2.63 (เฉย ๆ)	2.87 (เฉย ๆ)	2.74 (เฉย ๆ)	2.67 (เฉย ๆ)	2.88 (เฉย ๆ)	3.10 (เฉย ๆ)	3.42 (เฉย ๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.13 (เฉย ๆ)	3.25 (เฉย ๆ)	3.13 (เฉย ๆ)	3.14 (เฉย ๆ)	3.22 (เฉย ๆ)	3.44 (เฉย ๆ)	3.62 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 39 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.13 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 4-7 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.25 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.13 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.14 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานบัญชีการเงิน 4-7 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.22 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานบัญชีการเงิน 8-9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.44 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขามีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.62

ในหัวข้อธนาการนำผลการประเมินไปปรับขึ้นเงินเดือนรอบที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.85 3.65 3.61 4.05 และ 4.19 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 และพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.33 และ 3.25 ตามลำดับ

ในหัวข้อพนักงานเห็นด้วยกับการยกเลิกการให้ขึ้นพิเศษไม่เกิน 3 ครั้งติดต่อกัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.96 3.52 3.87 และ 3.53 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 และพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.24 3.38 และ 3.22 ตามลำดับ

ในหัวข้อธนาการนำผลการประเมินไปใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.82 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.13 3.35 3.19 2.94 3.47 และ 3.46 ตามลำดับ

ในหัวข้อธนาการนำผลการประเมินไปใช้ในการโยกย้าย ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย

2.83 2.61 2.56 2.88 2.67 และ 2.69 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่ง พนักงานธุรการ 1-3 มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 2.46

ในหัวข้อธนาคารนำผลการประเมินไปพัฒนาขีดความสามารถพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.88 3.65 3.72 3.73 4.05 และ 4.15 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ 3.47

ในหัวข้อระบบ PMS สามารถนำไปใช้ประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลได้จริง ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.81 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 และพนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.13 3.39 3.27 3.21 3.19 และ 3.13 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ให้ความสำคัญต่อผู้ถูกประเมิน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.70 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 และพนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 2.50 2.83 2.75 3.00 3.03 และ 3.82 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ช่วยให้บรรยากาศในการทำงานในส่วนงานดีขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 2.63 2.87 2.74 2.67 2.88 3.10 และ 3.42 ตามลำดับ

ตารางที่ 40 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านปัญหาและอุปสรรค ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงาน						
	ธุรการ 1-3	ธุรการ 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 8-9	บัญชี/ การเงิน 4-7	บัญชี/ การเงิน 8-9	ผู้จัดการ สาขา
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลไม่ชัดเจนหรือมากเกินไป	3.79 (เห็นด้วย)	3.69 (เห็นด้วย)	3.72 (เห็นด้วย)	3.85 (เห็นด้วย)	3.59 (เห็นด้วย)	3.78 (เห็นด้วย)	3.54 (เห็นด้วย)
2. มาตรฐานการปฏิบัติงานกำหนดไว้ไม่เหมาะสม	3.46 (เฉย ๆ)	3.44 (เฉย ๆ)	3.62 (เห็นด้วย)	3.38 (เฉย ๆ)	3.50 (เห็นด้วย)	3.62 (เห็นด้วย)	3.19 (เฉย ๆ)
3. พนักงานมักกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองไว้ต่ำ	3.38 (เฉย ๆ)	3.37 (เฉย ๆ)	3.14 (เฉย ๆ)	3.31 (เฉย ๆ)	3.38 (เฉย ๆ)	3.73 (เห็นด้วย)	3.47 (เฉย ๆ)
4. แบบพิมพ์ที่ใช้ในการประเมินผลไม่เหมาะสม	3.13 (เฉย ๆ)	3.13 (เฉย ๆ)	3.09 (เฉย ๆ)	3.31 (เฉย ๆ)	3.18 (เฉย ๆ)	3.22 (เฉย ๆ)	3.19 (เฉย ๆ)
5. ไม่มีการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนาความสามารถของพนักงานอย่างเต็มที่	3.38 (เฉย ๆ)	3.52 (เห็นด้วย)	3.72 (เห็นด้วย)	3.63 (เห็นด้วย)	3.65 (เห็นด้วย)	3.95 (เห็นด้วย)	3.61 (เห็นด้วย)
6. พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ PMS น้อย	3.83 (เห็นด้วย)	3.52 (เห็นด้วย)	3.48 (เฉย ๆ)	3.25 (เฉย ๆ)	3.82 (เห็นด้วย)	3.73 (เห็นด้วย)	3.32 (เฉย ๆ)
7. ระบบ PMS ไม่เป็นที่ยอมรับของพนักงาน	3.83 (เห็นด้วย)	3.65 (เห็นด้วย)	3.75 (เห็นด้วย)	3.77 (เห็นด้วย)	3.79 (เห็นด้วย)	3.70 (เห็นด้วย)	3.22 (เฉย ๆ)



ตารางที่ 40 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน (ต่อ)

ด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงาน						
	ธุรการ 1-3	ธุรการ 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 8-9	บัญชี/การเงิน 4-7	บัญชี/การเงิน 8-9	ผู้จัดการสาขา
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
8. ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดี เพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างพนักงานและธนาคาร	4.13 (เห็นด้วย)	3.54 (เห็นด้วย)	3.44 (เฉย ๆ)	3.46 (เฉย ๆ)	3.88 (เห็นด้วย)	3.46 (เฉย ๆ)	2.61 (เฉย ๆ)
9. ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดี เพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้รับการประเมินและผู้บังคับบัญชา	4.04 (เห็นด้วย)	3.59 (เห็นด้วย)	3.39 (เฉย ๆ)	3.46 (เฉย ๆ)	3.76 (เห็นด้วย)	3.57 (เฉย ๆ)	2.58 (เฉย ๆ)
10. ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดี เพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงานเสมอ	3.96 (เห็นด้วย)	3.43 (เฉย ๆ)	3.26 (เฉย ๆ)	3.27 (เฉย ๆ)	3.74 (เห็นด้วย)	3.46 (เฉย ๆ)	2.63 (เฉย ๆ)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.69</b> (เห็นด้วย)	<b>3.49</b> (เฉย ๆ)	<b>3.46</b> (เฉย ๆ)	<b>3.47</b> (เฉย ๆ)	<b>3.63</b> (เห็นด้วย)	<b>3.62</b> (เห็นด้วย)	<b>3.14</b> (เฉย ๆ)

จากตารางที่ 40 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.69 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 4-7 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.49 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพัฒนา ธุรกิจ 4-7 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.46 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานพัฒนา ธุรกิจ 8-9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.47 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานบัญชีการเงิน 4-7 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.63 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานบัญชีการเงิน 8-9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็น

ด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.62 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขาที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.14

ในหัวข้อการกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลไม่ชัดเจนหรือมากเกินไป ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.79 3.69 3.72 3.85 3.59 3.78 และ 3.54 ตามลำดับ

ในหัวข้อมาตรฐานการปฏิบัติงานกำหนดไว้ไม่เหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่ง พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 และพนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.62 3.50 และ 3.62 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.46 3.44 3.38 และ 3.19 ตามลำดับ

ในหัวข้อพนักงานมักจะกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองไว้ต่ำเกินไป ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.73 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.38 3.37 3.14 3.31 3.38 และ 3.47

ในหัวข้อแบบพิมพ์ที่ใช้ในการประเมินผลไม่เหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.13 3.13 3.09 3.31 3.18 3.22 และ 3.19 ตามลำดับ

ในหัวข้อ ไม่มีการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานอย่างเต็มที่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.52 3.72 3.63 3.65 3.95 และ 3.61 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.38

ในหัวข้อพนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ PMS น้อย ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 และพนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.83 3.52 3.82 และ 3.73 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานพัฒนา

ธุรกิจ 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.48 3.25 และ 3.32 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ไม่เป็นที่ยอมรับของพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 และพนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.83 3.65 3.75 3.77 3.79 และ 3.70 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.22

ในหัวข้อระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างพนักงานและธนาคาร ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 พนักงานธุรการ 4-7 และพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.13 3.54 และ 3.88 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.44 3.46 3.46 และ 2.61 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้รับบริการประเมินและผู้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 พนักงานธุรการ 4-7 และพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.04 3.59 และ 3.76 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.39 3.46 3.57 และ 2.58 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงานเสมอ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 และพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.96 และ 3.74 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.43 3.26 3.27 3.46 และ 2.63 ตามลำดับ

4.6 ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุงาน

ตารางที่ 41 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านหลักการ จำแนกตามอายุงาน

ด้านหลักการ	อายุงาน					
	1-6 ปี	7-12 ปี	13-18 ปี	19-24 ปี	25-31 ปี	> 31 ปี
	ค่าเฉลี่ย (แปล ผล)	ค่าเฉลี่ย (แปล ผล)	ค่าเฉลี่ย (แปล ผล)	ค่าเฉลี่ย (แปล ผล)	ค่าเฉลี่ย (แปล ผล)	ค่าเฉลี่ย (แปล ผล)
1. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน	4.08 (เห็นด้วย)	4.00 (เห็นด้วย)	4.09 (เห็นด้วย)	4.11 (เห็นด้วย)	4.43 (เห็นด้วย)	4.62 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง)
2. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นการเชื่อมโยงการบริหารผลงานทั้งระบบ	3.90 (เห็นด้วย)	3.83 (เห็นด้วย)	3.83 (เห็นด้วย)	3.80 (เห็นด้วย)	3.86 (เห็นด้วย)	4.31 (เห็นด้วย)
3. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นให้เกิดกระบวนการการเรียนรู้ พัฒนาคณะและองค์กรอย่างต่อเนื่อง	3.88 (เห็นด้วย)	3.77 (เห็นด้วย)	3.82 (เห็นด้วย)	3.80 (เห็นด้วย)	3.97 (เห็นด้วย)	4.31 (เห็นด้วย)
4. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นกระบวนการการมีส่วนร่วมของพนักงาน	3.62 (เห็นด้วย)	3.58 (เห็นด้วย)	3.83 (เห็นด้วย)	3.98 (เห็นด้วย)	3.89 (เห็นด้วย)	4.62 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง)
5. ระบบ PMS ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ	2.96 (เฉย ๆ)	3.04 (เฉย ๆ)	2.97 (เฉย ๆ)	3.12 (เฉย ๆ)	3.42 (เฉย ๆ)	3.31 (เฉย ๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.69 (เห็นด้วย)	3.64 (เห็นด้วย)	3.71 (เห็นด้วย)	3.76 (เห็นด้วย)	3.92 (เห็นด้วย)	4.23 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 41 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปี มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านหลักการในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.69 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 7-12 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.64 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 13-

18 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.71 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 19-24 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.76 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25-31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.92 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.23

ในหัวข้อระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าเฉลี่ย 4.62 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 19-24 ปี และอายุงาน 25-31 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.08 4.00 4.09 4.11 และ 4.43 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นการเชื่อมโยงการบริหารผลงานทั้งระบบ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 25-31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.90 3.83 3.83 3.80 3.86 และ 4.31 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นให้เกิดกระบวนการการเรียนรู้ พัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 25-31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.88 3.77 3.82 3.80 3.97 และ 4.31 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นกระบวนการการมีส่วนร่วมของพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าเฉลี่ย 4.62 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 19-24 ปี และอายุงาน 25-31 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.62 3.58 3.83 3.98 และ 3.89 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 25-31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 2.96 3.04 2.97 3.12 3.42 และ 3.31 ตามลำดับ

ตารางที่ 42 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ (การกำหนดเป้าหมายและการวางแผน) จำแนกตามอายุงาน

ด้านกระบวนการ (การกำหนดเป้าหมาย และการวางแผน)	อายุงาน					
	1-6 ปี	7-12 ปี	13-18 ปี	19-24 ปี	25-31 ปี	> 31 ปี
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. การกำหนดวัตถุประสงค์ของเป้าหมายมีความเหมาะสม	3.60 (เห็นด้วย)	3.55 (เห็นด้วย)	3.32 (เฉย ๆ)	3.73 (เห็นด้วย)	3.62 (เห็นด้วย)	4.15 (เห็นด้วย)
2. มาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายมีความเหมาะสม	3.08 (เฉย ๆ)	3.32 (เฉย ๆ)	3.13 (เฉย ๆ)	3.23 (เฉย ๆ)	3.35 (เฉย ๆ)	4.00 (เห็นด้วย)
3. เกณฑ์การวัด(น้ำหนักคะแนน)มีความเหมาะสม	2.81 (เฉย ๆ)	3.19 (เฉย ๆ)	3.04 (เฉย ๆ)	3.25 (เฉย ๆ)	3.38 (เฉย ๆ)	3.69 (เห็นด้วย)
4. พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของตนเอง	2.46 (เฉย ๆ)	3.09 (เฉย ๆ)	2.92 (เฉย ๆ)	3.30 (เฉย ๆ)	3.41 (เฉย ๆ)	4.31 (เห็นด้วย)
5. เปรียบเทียบมาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายของแต่ละส่วนงานมีความเหมาะสม	2.88 (เฉย ๆ)	2.99 (เฉย ๆ)	2.94 (เฉย ๆ)	2.91 (เฉย ๆ)	3.11 (เฉย ๆ)	3.85 (เห็นด้วย)
6. ช่วงรอบเวลาของการจัดทำแผนงาน(PA) มีความเหมาะสม	3.12 (เฉย ๆ)	3.28 (เฉย ๆ)	2.89 (เฉย ๆ)	3.07 (เฉย ๆ)	3.35 (เฉย ๆ)	4.00 (เห็นด้วย)
7. การมี PAI ทำให้พนักงานทราบเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อจัดทำแผนงานและจัดลำดับความสำคัญของงาน	3.56 (เห็นด้วย)	3.70 (เห็นด้วย)	3.63 (เห็นด้วย)	3.89 (เห็นด้วย)	3.92 (เห็นด้วย)	4.00 (เห็นด้วย)
8. การปรับปรุงแผนงานสามารถทำได้หากไม่กระทบต่อแผนงานหลักของส่วนงานและองค์กร	3.80 (เห็นด้วย)	3.88 (เห็นด้วย)	3.59 (เห็นด้วย)	3.73 (เห็นด้วย)	3.95 (เห็นด้วย)	4.55 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.16</b> (เฉย ๆ)	<b>3.38</b> (เฉย ๆ)	<b>3.18</b> (เฉย ๆ)	<b>3.39</b> (เฉย ๆ)	<b>3.51</b> (เห็นด้วย)	<b>4.07</b> (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 42 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปี มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ (การกำหนดเป้าหมายและการวางแผน) ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.16 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 7-12 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.38 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 13-18 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.18 ผู้

ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 19-24 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.39 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25-31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.51 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.07

ในหัวข้อการกำหนดวัตถุประสงค์ของเป้าหมายมีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 25-31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.60 3.55 3.73 3.62 และ 4.15 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 13-18 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.32

ในหัวข้อมาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายมีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.00 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 19-24 ปี และอายุงาน 25-31 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.08 3.32 3.13 3.23 และ 3.35 ตามลำดับ

ในหัวข้อเกณฑ์การวัด (น้ำหนักคะแนน) มีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.69 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 19-24 ปี และอายุงาน 25-31 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 2.81 3.19 3.04 3.25 และ 3.38 ตามลำดับ

ในหัวข้อพนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของตนเอง ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.31 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 19-24 ปี และอายุงาน 25-31 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 2.46 3.09 2.92 3.30 และ 3.41 ตามลำดับ

ในหัวข้อเปรียบเทียบมาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายของแต่ละส่วนงานมีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.85 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 19-24 ปี และอายุงาน 25-31 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 2.88 2.99 2.94 2.91 และ 3.11 ตามลำดับ

ในหัวข้อช่วงระยะเวลาของการจัดทำแผนงาน (PA) มีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.00 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 19-24 ปี และอายุงาน 25-31 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.12 3.28 2.89 3.07 และ 3.35 ตามลำดับ

ในหัวข้อการมี PA1 ทำให้พนักงานทราบเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อจัดทำแผนงานและจัดลำดับความสำคัญของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 13-18 ปี อายุ

งาน 19-24 ปี อายุงาน 25-31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.56 3.70 3.63 3.89 3.92 และ 4.00 ตามลำดับ

ในหัวข้อการปรับปรุงแผนงานสามารถทำได้หากไม่กระทบต่อแผนงานหลักของส่วนงาน และองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าเฉลี่ย 4.55 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 19-24 ปี และอายุงาน 25-31 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.80 3.88 3.59 3.73 และ 3.95 ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved



ตารางที่ 43 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ แนะนำ) จำแนกตามอายุงาน

ด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ แนะนำ)	อายุงาน					
	1-6 ปี	7-12 ปี	13-18 ปี	19-24 ปี	25-31ปี	> 31 ปี
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. เทคนิคและวิธีการสอนงานหลังเข้าสู่ระบบ PMS ทำให้พนักงานเข้าใจการทำงาน ได้ดียิ่งขึ้น	3.38 (เฉย ๆ)	3.43 (เฉย ๆ)	3.44 (เฉย ๆ)	3.59 (เห็น ด้วย)	3.80 (เห็น ด้วย)	4.18 (เห็น ด้วย)
2. หัวหน้างานมีความเข้าใจ สามารถสอนงานและถ่ายทอดวิธีการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.36 (เฉย ๆ)	3.33 (เฉย ๆ)	3.23 (เฉย ๆ)	3.52 (เห็น ด้วย)	3.91 (เห็น ด้วย)	4.18 (เห็น ด้วย)
3. หัวหน้างานใส่ใจและรับความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของพนักงานเป็นอย่างดี	3.24 (เฉย ๆ)	3.33 (เฉย ๆ)	3.34 (เฉย ๆ)	3.66 (เห็นด้วย)	3.40 (เฉย ๆ)	3.82 (เห็น ด้วย)
4. หัวหน้างานมีการสังเกตและบันทึกการทำงาน อย่างถูกต้องและเหมาะสมแล้ว	3.36 (เฉย ๆ)	3.19 (เฉย ๆ)	3.06 (เฉย ๆ)	3.43 (เฉย ๆ)	3.63 (เห็นด้วย)	4.09 (เห็นด้วย)
5. การสังเกตและบันทึกการทำงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้งานได้รับการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น	3.72 (เห็น ด้วย)	3.63 (เห็น ด้วย)	3.60 (เห็น ด้วย)	3.80 (เห็น ด้วย)	3.74 (เห็น ด้วย)	4.18 (เห็นด้วย)
6. หัวหน้างานมีการเปรียบเทียบเป้าหมายกับผลการปฏิบัติงานจริงเป็นรอบๆ เพื่อติดตาม กำกับ แนะนำ พนักงาน	3.66 (เห็น ด้วย)	3.48 (เฉย ๆ)	3.36 (เฉย ๆ)	3.84 (เห็น ด้วย)	3.63 (เห็น ด้วย)	4.00 (เห็น ด้วย)
7. หัวหน้างานมีการให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อให้พนักงานทราบถึงผลการปฏิบัติงานทั้งข้อมูลเชิงบวกและเชิงลบ	3.54 (เห็น ด้วย)	3.50 (เห็น ด้วย)	3.28 (เฉย ๆ)	3.70 (เห็น ด้วย)	3.69 (เห็น ด้วย)	4.00 (เห็น ด้วย)
8. ระบบ PMS ทำให้การสื่อสารในส่วนงานดีขึ้นเนื่องจากการสื่อสาร 2 ทาง	3.38 (เฉย ๆ)	3.59 (เห็นด้วย)	3.26 (เฉย ๆ)	3.43 (เฉย ๆ)	3.80 (เห็นด้วย)	4.00 (เห็นด้วย)
9. ระบบ PMS ช่วยทำให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานมากขึ้น	3.04 (เฉย ๆ)	3.35 (เฉย ๆ)	3.09 (เฉย ๆ)	3.48 (เฉย ๆ)	3.63 (เห็นด้วย)	4.00 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.41 (เฉย ๆ)	3.43 (เฉย ๆ)	3.30 (เฉย ๆ)	3.61 (เห็น ด้วย)	3.69 (เห็น ด้วย)	4.05 (เห็น ด้วย)

จากตารางที่ 43 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปี มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ แนะนำ) ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.41 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 7-12 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.43 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 13-18 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.30 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 19-24 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.61 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25-31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.69 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.05

ในหัวข้อเทคนิคและวิธีการสอนงานหลังเข้าสู่ระบบ PMS ทำให้พนักงานเข้าใจการทำงานได้ดียิ่งขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 25-31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.59 3.80 และ 4.18 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี อายุงาน 7-12 ปี และอายุงาน 13-18 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.38 3.43 และ 3.44 ตามลำดับ

ในหัวข้อหัวหน้างานมีความเข้าใจสามารถสอนงานและถ่ายทอดวิธีการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 25-31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.52 3.91 และ 4.18 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี อายุงาน 7-12 ปี และอายุงาน 13-18 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.36 3.33 และ 3.23 ตามลำดับ

ในหัวข้อหัวหน้างานใส่ใจและเปิดรับความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของพนักงานเป็นอย่างดี ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 19-24 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.66 และ 3.82 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 13-18 ปี และอายุงาน 25-31 ปีมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.24 3.33 3.34 และ 3.40 ตามลำดับ

ในหัวข้อหัวหน้างานมีการสังเกตและบันทึกการทำงานอย่างถูกต้องและเหมาะสมดีแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25-31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.63 และ 4.09 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 13-18 ปี และอายุงาน 19-24 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.36 3.19 3.06 และ 3.43 ตามลำดับ

ในหัวข้อการสังเกตและบันทึกการทำงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้งานได้รับการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 19-24 ปี

อายุงาน 25-31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.72 3.63 3.60 3.80 3.74 และ 4.18 ตามลำดับ

ในหัวข้อหัวหน้างานมีการเปรียบเทียบเป้าหมายกับผลการปฏิบัติงานจริงเป็นรอบ ๆ เพื่อติดตาม กำกับ แนะนำ พนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี อายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 25-31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.66 3.84 3.63 และ 4.00 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มี อายุงาน 7-12 ปี และอายุงาน 13-18 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.48 และ 3.36 ตามลำดับ

ในหัวข้อหัวหน้างานมีการให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อให้พนักงานทราบถึงผลการปฏิบัติงานทั้ง ข้อมูลเชิงบวกและเชิงลบ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 25-31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.54 3.50 3.70 3.69 และ 4.00 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 13-18 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.28

ในหัวข้อระบบ PMS ทำให้การสื่อสารในสำนักงานดีขึ้นเนื่องจากเป็นการสื่อสาร 2 ทาง ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 25-31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.59 3.80 และ 4.00 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี อายุงาน 13-18 ปี และอายุงาน 19-24 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.38 3.26 และ 3.43 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ช่วยทำให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานมากขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25-31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.63 และ 4.00 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 13-18 ปี และอายุงาน 19-24 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.04 3.35 3.09 และ 3.48 ตามลำดับ

ตารางที่ 44 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การประเมินผลการปฏิบัติงาน) จำแนกตามอายุงาน

ด้านกระบวนการ (การประเมินผลการปฏิบัติงาน)	อายุงาน					
	1-6 ปี	7-12 ปี	13-18 ปี	19-24 ปี	25-31 ปี	> 31 ปี
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. หัวหน้างานได้ส่งเสริมจุดเด่นของพนักงานในการปฏิบัติงาน	3.28 (เฉย ๆ)	3.52 (เห็นด้วย)	3.28 (เฉย ๆ)	3.52 (เห็นด้วย)	3.40 (เฉย ๆ)	3.77 (เห็นด้วย)
2. มีการนำผลงานที่ปฏิบัติงานได้จริงมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้แล้วแปลงค่าเป็นคะแนน	3.58 (เห็นด้วย)	3.58 (เห็นด้วย)	3.64 (เห็นด้วย)	3.70 (เห็นด้วย)	3.60 (เห็นด้วย)	4.00 (เห็นด้วย)
3. หัวหน้างานมีการแจ้งผล การประเมิน ให้พนักงาน ทราบ	3.22 (เฉย ๆ)	3.53 (เห็นด้วย)	3.35 (เฉย ๆ)	3.75 (เห็นด้วย)	3.77 (เห็นด้วย)	4.00 (เห็นด้วย)
4. หัวหน้างานมีการเก็บข้อมูลอย่างถูกต้อง ไม่ลำเอียง ไม่มีอคติ	2.74 (เฉย ๆ)	3.09 (เฉย ๆ)	3.05 (เฉย ๆ)	3.41 (เฉย ๆ)	3.71 (เห็นด้วย)	3.85 (เห็นด้วย)
5. ผลการประเมินมีความเชื่อถือได้ และมีความเที่ยงตรง	2.58 (เฉย ๆ)	2.94 (เฉย ๆ)	2.74 (เฉย ๆ)	3.20 (เฉย ๆ)	3.42 (เฉย ๆ)	3.46 (เฉย ๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.08 (เฉย ๆ)	3.33 (เฉย ๆ)	3.21 (เฉย ๆ)	3.52 (เห็นด้วย)	3.58 (เห็นด้วย)	3.82 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 44 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปี มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ (การประเมินผลการปฏิบัติงาน) ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.08 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 7-12 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.33 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 13-18 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.21 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 19-24 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.52 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25-31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.58 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.82

ในหัวข้อหัวหน้างานได้ส่งเสริมจุดเด่นของพนักงานในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 19-24 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.52 3.52 และ 3.77 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปี อายุงาน 13-18 ปี และอายุงาน 25-31 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.28 3.28 และ 3.40 ตามลำดับ

ในหัวข้อมีการนำผลงานที่ปฏิบัติงานได้จริงมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้แล้ว แปลงค่าเป็นคะแนน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 25-31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.58 3.58 3.64 3.70 3.60 และ 4.00 ตามลำดับ

ในหัวข้อหัวหน้างานมีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 25-31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.53 3.75 3.77 และ 4.00 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปี และอายุงาน 13-18 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.22 และ 3.35 ตามลำดับ

ในหัวข้อหัวหน้างานมีการเก็บข้อมูลอย่างถูกต้อง ไม่ลำเอียง ไม่มีอคติ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25-31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.71 และ 3.85 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 13-18 ปี และอายุงาน 19-24 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 2.74 3.09 3.05 และ 3.41 ตามลำดับ

ในหัวข้อผลการประเมินมีความเชื่อถือได้และมีความเที่ยงตรง ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 25-31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 2.58 2.94 2.74 3.20 3.42 และ 3.46 ตามลำดับ

ตารางที่ 45 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การพัฒนาขีดความสามารถ) จำแนกตามอายุงาน

ด้านกระบวนการ (การพัฒนาขีดความสามารถ)	อายุงาน					
	1-6 ปี	7-12 ปี	13-18 ปี	19-24 ปี	25-31 ปี	> 31 ปี
	ค่าเฉลี่ย (แปล ผล)	ค่าเฉลี่ย (แปล ผล)	ค่าเฉลี่ย (แปล ผล)	ค่าเฉลี่ย (แปล ผล)	ค่าเฉลี่ย (แปล ผล)	ค่าเฉลี่ย (แปล ผล)
1. พนักงานยินดีที่จะได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.44 (เห็น ด้วย)	3.95 (เห็น ด้วย)	3.91 (เห็น ด้วย)	3.95 (เห็น ด้วย)	4.17 (เห็น ด้วย)	4.31 (เห็น ด้วย)
2. การพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานช่วยให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานมากขึ้น	4.38 (เห็น ด้วย)	4.03 (เห็น ด้วย)	3.93 (เห็น ด้วย)	4.02 (เห็น ด้วย)	4.23 (เห็น ด้วย)	4.46 (เห็น ด้วย)
3. ระบบ PMS ช่วยให้ส่วนงานมีการวางแผน การอบรม เพื่อพัฒนาขีดความสามารถพนักงานให้ดำเนินการได้ตามเป้าหมายของส่วนงาน ด้วย	3.82 (เห็น ด้วย)	3.59 (เห็น ด้วย)	3.45 (เฉย ๆ)	3.48 (เฉย ๆ)	3.97 (เห็น ด้วย)	4.31 (เห็น ด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.21 (เห็น ด้วย)	3.86 (เห็น ด้วย)	3.76 (เห็น ด้วย)	3.82 (เห็น ด้วย)	4.12 (เห็น ด้วย)	4.36 (เห็น ด้วย)

จากตารางที่ 45 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปี มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ (การพัฒนาขีดความสามารถ) ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.21 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 7-12 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.86 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 13-18 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.76 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 19-24 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.82 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25-31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.12 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.36

ในหัวข้อพนักงานยินดีที่จะได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 25-31 ปี

และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.44 3.95 3.91 3.95 4.17 และ 4.31 ตามลำดับ

ในหัวข้อการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานช่วยให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ ใน การปฏิบัติงานมากขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 25-31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเห็น ด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.38 4.03 3.93 4.02 4.23 และ 4.46 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ช่วยให้ส่วนงานมีการวางแผนการอบรมเพื่อพัฒนาขีดความสามารถ พนักงานให้ดำเนินการได้ตามเป้าหมายของส่วนงานด้วย ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 25-31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.82 3.59 3.97 และ 4.31 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 13-18 ปี และ อายุงาน 19-24 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.45 และ 3.48 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 46 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุงาน

ด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน	อายุงาน					
	1-6 ปี	7-12 ปี	13-18 ปี	19-24 ปี	25-31ปี	> 31 ปี
	ค่าเฉลี่ย (แปล ผล)	ค่าเฉลี่ย (แปล ผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปล ผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ธนาคารกำหนดเป้าหมายเป็น 3 ประเภท คือ เป้าหมายทีมงาน เป้าหมายรายคน และเป้าหมายเชิงพฤติกรรมเหมาะสมดีแล้ว	3.02 (เลข ๑)	3.59 (เห็น ด้วย)	3.54 (เห็นด้วย)	3.70 (เห็น ด้วย)	3.71 (เห็น ด้วย)	4.15 (เห็น ด้วย)
2. พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายทีมงานที่พนักงานได้รับ	3.17 (เลข ๑)	3.48 (เลข ๑)	3.32 (เลข ๑)	3.48 (เลข ๑)	3.60 (เห็น ด้วย)	4.15 (เห็น ด้วย)
3. พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายรายคนที่พนักงานได้รับ	3.10 (เลข ๑)	3.38 (เลข ๑)	3.26 (เลข ๑)	3.43 (เลข ๑)	3.57 (เห็น ด้วย)	4.15 (เห็น ด้วย)
4. พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายเชิงพฤติกรรมที่พนักงานได้รับ	3.06 (เลข ๑)	3.33 (เลข ๑)	3.31 (เลข ๑)	3.27 (เลข ๑)	3.51 (เห็น ด้วย)	3.85 (เห็น ด้วย)
5. การประเมินเป้าหมายเชิงพฤติกรรมควรให้เพื่อนร่วมงานร่วมประเมินด้วย	3.92 (เห็น ด้วย)	4.00 (เห็น ด้วย)	3.80 (เห็นด้วย)	3.77 (เห็น ด้วย)	3.74 (เห็น ด้วย)	3.62 (เห็น ด้วย)
6. การไม่นำคะแนนวันลามาใช้ในการประเมินผล	3.32 (เลข ๑)	3.31 (เลข ๑)	2.70 (เลข ๑)	2.77 (เลข ๑)	3.23 (เลข ๑)	2.46 (ไม่เห็น ด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.27 (เลข ๑)	3.52 (เห็น ด้วย)	3.32 (เลข ๑)	3.41 (เลข ๑)	3.56 (เห็น ด้วย)	3.73 (เห็น ด้วย)



จากตารางที่ 46 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปี มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงานในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.27 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 7-12 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.52 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 13-18 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.32 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 19-24 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.41 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25-31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.56 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.73

ในหัวข้อธนาคารกำหนดเป้าหมายเป็น 3 ประเภท คือ เป้าหมายทีมงาน เป้าหมายรายคน และเป้าหมายเชิงพฤติกรรมเหมาะสมดีแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 25-31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.59 3.54 3.70 3.71 และ 4.15 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.02

ในหัวข้อพนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายทีมงานที่พนักงานได้รับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25-31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.60 และ 4.15 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 13-18 ปี และอายุงาน 19-24 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.17 3.48 3.32 และ 3.48 ตามลำดับ

ในหัวข้อพนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายรายคนที่พนักงานได้รับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25-31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.57 และ 4.15 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 13-18 ปี และอายุงาน 19-24 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.10 3.38 3.26 และ 3.43 ตามลำดับ

ในหัวข้อพนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายเชิงพฤติกรรมที่พนักงานได้รับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25-31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.51 และ 3.85 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 13-18 ปี และอายุงาน 19-24 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.06 3.33 3.31 และ 3.27 ตามลำดับ

ในหัวข้อการประเมินเป้าหมายเชิงพฤติกรรมควรให้เพื่อนร่วมงานร่วมประเมินด้วย ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 25-31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.92 4.00 3.80 3.77 3.74 และ 3.62 ตามลำดับ

ในหัวข้อการไม่นำคะแนนวันลามาใช้ในการประเมินผล ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 19-24 ปี และอายุงาน 25-31 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.32 3.31 2.70 2.77 และ 3.23 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 2.46

ตารางที่ 47 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้ จำแนกตามอายุงาน

ด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้	อายุงาน					
	1-6 ปี	7-12 ปี	13-18 ปี	19-24 ปี	25-31ปี	> 31 ปี
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ธนาคารนำผลการประเมินไป ปรับขึ้นเงินเดือนรอบที่ 2	3.47 (เฉย ๆ)	3.66 (เห็น ด้วย)	3.54 (เห็นด้วย)	4.09 (เห็น ด้วย)	3.76 (เห็นด้วย)	4.00 (เห็นด้วย)
2. พนักงานเห็นด้วยกับการยกเลิก การ ให้ขั้นพิเศษไม่เกิน 3 ครั้ง ติดต่อกัน	3.68 (เห็น ด้วย)	3.65 (เห็น ด้วย)	3.55 (เห็นด้วย)	3.36 (เฉย ๆ)	3.00 (เฉย ๆ)	2.82 (เฉย ๆ)
3. ธนาคารนำผลการประเมินไป ใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง	3.12 (เฉย ๆ)	3.41 (เฉย ๆ)	3.24 (เฉย ๆ)	3.61 (เห็นด้วย)	3.00 (เฉย ๆ)	3.55 (เห็นด้วย)
4. ธนาคารนำผลการประเมินไป ใช้ในการโยกย้าย	2.60 (เฉย ๆ)	3.01 (เฉย ๆ)	2.44 (ไม่เห็น ด้วย)	2.73 (เฉย ๆ)	2.38 (ไม่เห็น ด้วย)	2.55 (เฉย ๆ)
5. ธนาคารนำผลการประเมินไป พัฒนาขีดความสามารถพนักงาน	3.96 (เห็นด้วย)	3.72 (เห็นด้วย)	3.75 (เห็นด้วย)	3.86 (เห็นด้วย)	3.81 (เห็นด้วย)	4.18 (เห็นด้วย)
6.ระบบ PMS สามารถนำไปใช้ประ โยชน์แก่การบริหารงานบุคคลได้จริง	3.32 (เฉย ๆ)	3.40 (เฉย ๆ)	3.08 (เฉย ๆ)	3.45 (เฉย ๆ)	3.59 (เห็นด้วย)	3.73 (เห็นด้วย)
7. ระบบ PMS ให้ความยุติธรรม แก่ผู้ถูกประเมิน	2.74 (เฉย ๆ)	2.92 (เฉย ๆ)	2.78 (เฉย ๆ)	3.18 (เฉย ๆ)	3.49 (เฉย ๆ)	3.73 (เห็นด้วย)
8. ระบบ PMS ช่วยให้บริการ ในการทำงานในส่วนงานดีขึ้น	2.64 (เฉย ๆ)	2.97 (เฉย ๆ)	2.71 (เฉย ๆ)	3.02 (เฉย ๆ)	3.27 (เฉย ๆ)	3.36 (เฉย ๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.19 (เฉย ๆ)	3.34 (เฉย ๆ)	3.14 (เฉย ๆ)	3.41 (เฉย ๆ)	3.29 (เฉย ๆ)	3.49 (เฉย ๆ)

จากตารางที่ 47 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปี มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้ มีค่าเฉลี่ย 3.19 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 7-12 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.34 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 13-18 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.14 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 19-24 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.41 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25-31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.29 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.49

ในหัวข้อธนาคารนำผลการประเมินไปปรับขึ้นเงินเดือนรอบที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 25-31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.66 3.54 4.09 3.76 และ 4.00 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.47

ในหัวข้อพนักงานเห็นด้วยกับการยกเลิกการให้ขึ้นพิเศษไม่เกิน 3 ครั้งติดต่อกัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี อายุงาน 7-12 ปี และอายุงาน 13-18 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.68 3.65 และ 3.55 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 25-31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.36 3.00 และ 2.82 ตามลำดับ

ในหัวข้อธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 19-24 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.61 และ 3.55 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มี อายุงาน 1- 6 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 13-18 ปี และอายุงาน 25-31 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.12 3.41 3.24 และ 3.00 ตามลำดับ

ในหัวข้อธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการโยกย้าย ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 19-24 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 2.60 3.01 2.73 และ 2.55 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 13-18 ปี และอายุงาน 25-31 ปี มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 2.44 และ 2.38 ตามลำดับ

ในหัวข้อธนาคารนำผลการประเมินไปพัฒนาขีดความสามารถพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 25-31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.96 3.72 3.75 3.86 3.81 และ 4.18 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS สามารถนำไปใช้ประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลได้จริง ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25-31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.59 และ 3.73 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 13-18 ปี และอายุงาน 19-24 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.32 3.40 3.08 และ 3.45

ในหัวข้อระบบ PMS ให้ความยุติธรรมแก่ผู้ถูกประเมิน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.73 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 19-24 ปี และอายุงาน 25-31 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 2.74 2.92 2.78 3.18 และ 3.49 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ช่วยให้บริการภายในการทำงานในส่วนงานดีขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 25-31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 2.64 2.97 2.71 3.02 3.27 และ 3.36 ตามลำดับ

ตารางที่ 48 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุงาน

ด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	อายุงาน					
	1-6 ปี	7-12 ปี	13-18 ปี	19-24 ปี	25-31ปี	> 31 ปี
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปล ผล)	ค่าเฉลี่ย (แปล ผล)	ค่าเฉลี่ย (แปล ผล)	ค่าเฉลี่ย (แปล ผล)	ค่าเฉลี่ย (แปล ผล)
1. การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมิน ผลไม่ชัดเจนหรือมากเกินไป	3.82 (เห็นด้วย)	3.80 (เห็น ด้วย)	3.58 (เห็น ด้วย)	3.93 (เห็น ด้วย)	3.35 (เฉย ๆ)	3.63 (เห็น ด้วย)
2. มาตรฐานการปฏิบัติงานกำหนดไว้ไม่เหมาะสม	3.69 (เห็นด้วย)	3.47 (เฉย ๆ)	3.44 (เฉย ๆ)	3.50 (เห็น ด้วย)	3.16 (เฉย ๆ)	3.46 (เฉย ๆ)
3. พนักงานมักจะกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองไว้มากเกินไป	3.14 (เฉย ๆ)	3.31 (เฉย ๆ)	3.38 (เฉย ๆ)	3.59 (เห็นด้วย)	3.14 (เฉย ๆ)	4.08 (เห็นด้วย)
4. แบบพิมพ์ที่ใช้ในการประเมินผลไม่เหมาะสม	3.10 (เฉย ๆ)	3.16 (เฉย ๆ)	3.16 (เฉย ๆ)	3.34 (เฉย ๆ)	2.89 (เฉย ๆ)	3.77 (เห็นด้วย)
5. ไม่มีการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานอย่างเต็มที่	3.68 (เห็นด้วย)	3.62 (เห็น ด้วย)	3.75 (เห็น ด้วย)	3.82 (เห็น ด้วย)	3.27 (เฉย ๆ)	3.54 (เห็น ด้วย)
6. พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ระบบ PMS น้อย	3.48 (เฉย ๆ)	3.75 (เห็น ด้วย)	3.33 (เฉย ๆ)	3.50 (เห็น ด้วย)	3.32 (เฉย ๆ)	3.54 (เห็น ด้วย)
7. ระบบ PMS ไม่เป็นที่ยอมรับของพนักงาน	3.84 (เห็นด้วย)	3.59 (เห็น ด้วย)	3.83 (เห็น ด้วย)	3.48 (เฉย ๆ)	3.35 (เฉย ๆ)	3.46 (เฉย ๆ)
8. ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างพนักงานและ ธนาคาร	3.64 (เห็นด้วย)	3.65 (เห็น ด้วย)	3.33 (เฉย ๆ)	3.09 (เฉย ๆ)	2.97 (เฉย ๆ)	3.46 (เฉย ๆ)

ตารางที่ 48 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุงาน (ต่อ)

ด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	อายุงาน					
	1-6 ปี	7-12 ปี	13-18 ปี	19-24 ปี	25-31ปี	> 31 ปี
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
9.ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงาน มากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้ง ระหว่างผู้รับการประเมินและผู้บังคับบัญชา	3.50 (เห็นด้วย)	3.63 (เห็นด้วย)	3.34 (เฉย ๆ)	3.27 (เฉย ๆ)	2.81 (เฉย ๆ)	3.46 (เฉย ๆ)
10. ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงานเสมอ	3.62 (เห็นด้วย)	3.43 (เฉย ๆ)	3.22 (เฉย ๆ)	3.25 (เฉย ๆ)	2.76 (เฉย ๆ)	3.31 (เฉย ๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.55 (เห็นด้วย)	3.54 (เห็นด้วย)	3.44 (เฉย ๆ)	3.48 (เฉย ๆ)	3.10 (เฉย ๆ)	3.57 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 48 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปี มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.55 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 7-12 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.54 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 13-18 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.44 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 19-24 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.48 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25-31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.10 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.57

ในหัวข้อการกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลไม่ชัดเจนหรือมากเกินไป ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 19-24 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.82 3.80 3.58 3.93 และ 3.63 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25-31 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.35

ในหัวข้อมาตรฐานการปฏิบัติงานกำหนดไว้ไม่เหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปี และอายุงาน 19-24 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.69 และ 3.50 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 25-31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.47 3.44 3.16 และ 3.46 ตามลำดับ

ในหัวข้อพนักงานมักจะกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองไว้ต่ำเกินไป ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 19-24 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.59 และ 4.08 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 13-18 ปี และอายุงาน 25-31 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.14 3.31 3.38 และ 3.14 ตามลำดับ

ในหัวข้อแบบพิมพ์ที่ใช้ในการประเมินผลไม่เหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.77 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 19-24 ปี และอายุงาน 25-31 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.10 3.16 3.16 3.34 และ 2.89 ตามลำดับ

ในหัวข้อไม่มีการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานอย่างเต็มที่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 19-24 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.68 3.62 3.75 3.82 และ 3.54 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25-31 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.27

ในหัวข้อพนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ PMS น้อย ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 19-24 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.75 3.50 และ 3.54 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปี อายุงาน 13-18 ปี และอายุงาน 25-31 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.48 3.33 และ 3.32 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ไม่เป็นที่ยอมรับของพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปี อายุงาน 7-12 ปี และอายุงาน 13-18 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.84 3.59 และ 3.83 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 25-31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.48 3.35 และ 3.46 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างพนักงานและธนาคาร ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปี และอายุงาน 7-12 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.64 และ 3.65 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มี

อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 25-31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.33 3.09 2.97 และ 3.46 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้รับการประเมินและผู้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปี และอายุงาน 7-12 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.50 และ 3.63 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มี อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 25-31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.34 3.27 2.81 และ 3.46 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงานเสมอ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.62 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 25-31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.43 3.22 3.25 2.76 3.31 ตามลำดับ



## 4.7 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 49 แสดงข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อเสนอแนะ	จำนวนผู้ตอบ
แนวคิดและหลักการของระบบดี แต่ผู้นำมาใช้งานไม่สามารถทำได้ตามทฤษฎี การประเมินผลงานยังคงขึ้นอยู่กับหัวหน้างานเป็นหลักเหมือนเดิม	36
ควรจัดทำเป้าหมายอย่างชัดเจนตั้งแต่ต้นปี เพื่อให้พนักงานจะได้ดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายได้	22
มีปัจจัยภายนอกเข้ามาเกี่ยวข้อง ทำให้ไม่สามารถดำเนินการตามเป้าหมายได้	20
เป้าหมายไม่ได้ตั้งโดยผู้ปฏิบัติงาน ธนาคารตั้งเป้าหมายไว้สูงเกินไป	18
ควรเน้นการประเมินผลแบบเป็นทีม มากกว่ารายบุคคล	18
การประเมินผลควรกำหนดอย่างชัดเจนว่าจะวัดในเชิงปริมาณหรือคุณภาพรวมทั้งยังไม่มีความมาตรฐานในการประเมินผลที่ชัดเจน	10
ควรเน้นจิตสำนึกของพนักงานในเรื่องความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และการพัฒนาบุคลากรมากกว่าการจับผิด	4
ใช้เวลานาน และยุ่งยากในการประเมิน	4
ระบบ PMS ไม่เหมาะสมกับ ชกส. เหมาะสมกับการประเมินการทำงานลักษณะการผลิตมากกว่า	2
เป็นหลักการของฝรั่ง ไม่มีการปรับให้เหมาะกับวัฒนธรรมไทย	1
ไม่มีการแจ้งผลการประเมิน	1
ควรทำการอบรมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน	1