

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้ ทำการศึกษาถึงความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตร เขตภาคกลาง ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานโดยผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตร เขตภาคกลาง จำนวน 303 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ผลโดยแบ่งเป็น 6 ส่วน ดังนี้

- 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 16-23)
- 4.2 ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (ตารางที่ 24-31)
- 4.3 ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ (ตารางที่ 32-39)
- 4.4 ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามสังกัด (ตารางที่ 40-47)
- 4.5 ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน (ตารางที่ 48-55)
- 4.6 ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุงาน (ตารางที่ 56-63)

#### 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 16 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	184	60.7
หญิง	119	39.3
รวม	303	100

จากตาราง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 60.7 และเป็นเพศหญิง ร้อยละ 39.3

ตาราง 17 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	54	17.8
สมรส	235	77.6
หย่า/หม้าย	14	4.6
รวม	303	100

จากตาราง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 77.6 รองลงมา คือสถานภาพโสด ร้อยละ 17.8 และสถานภาพหย่า/หม้าย ร้อยละ 4.6 ตามลำดับ

ตาราง 18 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 29 ปี	4	1.3
29 – 35 ปี	41	13.5
36 – 41 ปี	96	31.7
42 – 48 ปี	92	30.4
49 – 55 ปี	49	16.2
ตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไป	21	6.9
รวม	303	100.0

จากตาราง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 36-41 ปี ร้อยละ 31.7 รองลงมาคืออายุ 42-48 ปี ร้อยละ 30.4 อายุ 49-55 ปี ร้อยละ 16.2 อายุ 29-35 ปี ร้อยละ 13.5 อายุตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไป ร้อยละ 6.9 และอายุต่ำกว่า 29 ปี ร้อยละ 1.3 ตามลำดับ

ตาราง 19 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปวส. - อนุปริญญา	34	11.2
ปริญญาตรี	235	77.6
ปริญญาโท	34	11.2
รวม	303	100.0

จากตาราง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 77.6 ปริญญาโท และปวส. - อนุปริญญา มีจำนวนเท่ากันคือร้อยละ 11.2

All rights reserved

ตาราง 20 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสังกัดฝ่าย

สังกัดฝ่าย	จำนวน	ร้อยละ
ฝ่ายกิจการสาขา 5	162	53.5
ฝ่ายกิจการสาขา 6	141	46.5
รวม	303	100.0

จากตาราง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 5 ร้อยละ 53.5 และ สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 6 ร้อยละ 46.5

ตาราง 21 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานธุรการ 1-3	14	4.6
พนักงานธุรการ 4-7	43	14.2
พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7	67	22.1
พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9	60	19.8
พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7	23	7.6
พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9	42	13.9
ผู้จัดการสาขา	54	17.8
รวม	303	100.0

จากตาราง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 ร้อยละ 22.1 รองลงมาเป็น พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 ร้อยละ 19.8 ผู้จัดการสาขา ร้อยละ 17.8 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 ร้อยละ 14.2 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 ร้อยละ 13.9 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 ร้อยละ 7.6 และพนักงานธุรการระดับ 1-3 ร้อยละ 4.6

ตาราง 22 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
1 - 6 ปี	11	3.6
7 - 12 ปี	70	23.1
13 - 18 ปี	96	31.7
19 - 24 ปี	46	15.2
25 - 31 ปี	56	18.5
มากกว่า 31 ปีขึ้นไป	24	7.9
รวม	303	100.0

จากตาราง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุงานสูงสุด 13-18 ปี ร้อยละ 31.7 รองลงมา มีอายุงาน 7-12 ปี ร้อยละ 23.1 อายุงาน 25-31 ปี ร้อยละ 18.5 อายุงาน 19-24 ปี ร้อยละ 15.2 อายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป ร้อยละ 7.9 และอายุ 1-6 ปี ร้อยละ 3.6 ตามลำดับ

ตาราง 23 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 10,000 บาท	2	0.7
10,000 - 20,000 บาท	60	19.8
20,001 - 30,000 บาท	104	34.3
30,001 - 40,000 บาท	42	13.9
40,001 - 50,000 บาท	28	9.2
มากกว่า 50,001 บาทขึ้นไป	67	22.1
รวม	303	100.0

จากตาราง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือน 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 34.3 รองลงมา ได้รับเงินเดือน 10,000-20,000 บาท ร้อยละ 19.8 เงินเดือน 30,001- 40,000 บาท ร้อยละ 13.9 เงินเดือนมากกว่า 50,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 22.1 เงินเดือน 40,001-50,000 บาท ร้อยละ 9.2 เงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 0.7 ตามลำดับ

#### 4.2 ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน

ตาราง 24 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านหลักการ

ด้านหลักการ	ระดับความคิดเห็น						ลำดับที่
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	
1. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน	60 20.1%	170 56.1%	40 13.2%	28 9.2%	4 1.3%	3.84 เห็นด้วย	1
2. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นการเชื่อมโยงการบริหารผลงานทั้งระบบ	32 10.6%	164 54.1%	64 21.1%	36 11.9%	7 2.3%	3.59 เห็นด้วย	2
3. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นให้เกิดกระบวนการการเรียนรู้พัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง	34 11.2%	145 47.9%	76 25.1%	41 13.5%	7 2.3%	3.52 เห็นด้วย	4
4. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของพนักงาน	44 14.5%	140 46.2%	64 21.1%	45 14.9%	10 3.3%	3.54 เห็นด้วย	3
5. ระบบ PMS ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ	11 3.6%	71 23.4%	94 31.0%	104 34.3%	23 7.6%	2.81 ค่อนข้างเห็นด้วย	5
ค่าเฉลี่ยรวม					3.46 (ค่อนข้างเห็นด้วย)		

จากตาราง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยในหัวข้อระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน มีค่าเฉลี่ย 3.84 ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นการเชื่อมโยงการบริหารผลงานทั้งระบบมีค่าเฉลี่ย 3.59 ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นกระบวนการการมีส่วนร่วมของพนักงานมีค่าเฉลี่ย 3.54 ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นให้เกิดกระบวนการการเรียนรู้พัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ย 3.52 และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ในหัวข้อระบบ PMS ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ย 2.81

ตาราง 25 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ(การกำหนดเป้าหมายและการวางแผน)

ด้านกระบวนการ (การกำหนดเป้าหมายและ การวางแผน )	ระดับความคิดเห็น					ค่า เฉลี่ย	ลำดับ ที่
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ค่อนข้างเห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง		
1. การกำหนด วัตถุประสงค์ของเป้าหมาย มีความเหมาะสม	5 1.7%	127 41.9%	108 35.6%	57 18.8%	6 2.0%	3.22 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3
2. มาตรฐานของการ กำหนดเป้าหมายมีความ เหมาะสม	6 2.0%	106 35.0%	110 36.3%	74 24.4%	7 2.3%	3.10 ค่อนข้าง เห็นด้วย	4
3. เกณฑ์การวัด(น้ำหนัก คะแนน)มีความเหมาะสม	5 1.7%	98 32.3%	122 40.3%	64 21.1%	14 4.6%	3.05 ค่อนข้าง เห็นด้วย	5
4. พนักงานมีส่วนร่วมใน การกำหนดเป้าหมายของ ตนเอง	12 4.0%	104 34.3%	89 29.4%	79 26.1%	19 6.3%	3.04 ค่อนข้าง เห็นด้วย	6

ตาราง 25 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อระบบ การบริหารผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ(การกำหนดเป้าหมายและการวางแผน) (ต่อ)

ด้านกระบวนการ (การกำหนดเป้าหมายและ การวางแผน )	ระดับความคิดเห็น						ค่า เฉลี่ย	ลำ ดับ ที่
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ค่อนข้าง เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	ค่า เฉลี่ย		
5. เปรียบเทียบมาตรฐาน ของการกำหนดเป้าหมาย ของแต่ละส่วนงานมีความ เหมาะสม	3 1.0%	72 23.8%	119 39.3%	92 30.4%	17 5.6%	2.84 ค่อนข้าง เห็นด้วย	8	
6. ช่วงรอบเวลาของการ จัดทำแผนงาน(PA) มีความ เหมาะสม	6 2.0%	95 31.4%	117 38.6%	72 23.8%	13 4.3%	3.03 ค่อนข้าง เห็นด้วย	7	
7. การมี PA 1 ทำให้ พนักงานทราบเป้าหมายที่ ชัดเจนเพื่อจัดทำแผนงาน และจัดลำดับความสำคัญ ของงาน	28 9.2%	131 43.2%	98 32.3%	39 12.9%	7 2.3%	3.44 ค่อนข้าง เห็นด้วย	2	
8. การปรับปรุงแผนงาน สามารถทำได้หากไม่ กระทบต่อแผนงานหลัก ของส่วนงานและองค์กร	28 9.2%	150 49.5%	84 27.7%	34 11.2%	7 2.3%	3.52 เห็นด้วย	1	
ค่าเฉลี่ยรวม					3.16 (ค่อนข้างเห็นด้วย)			

จากตาราง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยในหัวข้อการปรับปรุงแผนงานสามารถทำได้หากไม่กระทบต่อแผนงานหลักของส่วนงานและองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ย 3.52 การมี PA 1 ทำให้พนักงานทราบเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อจัดทำแผนงานและจัดลำดับความสำคัญของงานมีค่าเฉลี่ย 3.44 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ใน



หัวข้อ การกำหนดวัตถุประสงค์ของเป้าหมายมีความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ย 3.22 มาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายมีความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ย 3.10 เกณฑ์การวัด(น้ำหนักคะแนน) มีความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ย 3.05 พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของตนเองมีค่าเฉลี่ย 3.04 ช่วงรอบเวลาของการจัดทำแผนงาน(PA) มีความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ย 3.03 และเปรียบเทียบมาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายของแต่ละส่วนงานมีความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ย 2.84

ตาราง 26 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ แนะนำ)

ด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ แนะนำ)	ระดับความคิดเห็น						ลำดับ ที่
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ค่อนข้าง เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ค่า เฉลี่ย	
1. เทคนิคและวิธีการสอน งานหลังเข้าสู่ระบบ PMS ทำให้พนักงานเข้าใจการ ทำงานได้ดียิ่งขึ้น	6 2.0%	124 40.9%	100 33.0%	63 20.8%	10 3.3%	3.17 ค่อนข้าง เห็นด้วย	6
2. หัวหน้างานมีความ เข้าใจ สามารถสอนงาน และถ่ายทอดวิธีการ ทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	9 3.0%	112 37.0%	111 36.6%	62 20.5%	9 3.0%	3.17 ค่อนข้าง เห็นด้วย	6
3. หัวหน้างานใส่ใจและ เปิดรับความคิดเห็น เกี่ยวกับงานของพนักงาน เป็นอย่างดี	11 3.6%	117 38.6%	105 34.7%	60 19.8%	10 3.3%	3.19 ค่อนข้าง เห็นด้วย	5

ตาราง 26 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อ ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ แนะนำ) (ต่อ)

ด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ แนะนำ)	ระดับความคิดเห็น						ลำดับ ที่
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ค่อนข้าง เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	ค่า เฉลี่ย	
4. หัวหน้างานมีการ สังเกตและบันทึกการ ทำงานอย่างถูกต้องและ เหมาะสมดีแล้ว	5 1.7%	95 31.4%	110 36.3%	77 25.4%	16 5.3%	2.99 ค่อนข้าง เห็นด้วย	9
5. การสังเกตและบันทึก การทำงานมีจุดมุ่งหมาย เพื่อทำให้งานได้รับการ ปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น	18 5.9%	138 45.5%	93 30.7%	47 15.5%	7 2.3%	3.37 ค่อนข้าง เห็นด้วย	1
6. หัวหน้างานมีการ เปรียบเทียบเป้าหมายกับผล การปฏิบัติงานจริงเป็น รอบๆ เพื่อติดตามกำกับ แนะนำ พนักงาน	15 5.0%	130 42.9%	100 33.0%	49 16.2%	9 3.0%	3.31 ค่อนข้าง เห็นด้วย	2
7. หัวหน้างานมีการให้ ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อให้ พนักงานทราบถึงผลการ ปฏิบัติงานทั้งข้อมูลเชิง บวกและเชิงลบ	10 3.3%	132 43.6%	96 31.7%	56 18.5%	9 3.0%	3.26 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3
8. ระบบ PMS ทำให้การ สื่อสารในส่วนงานดีขึ้น เนื่อง จากเป็นการสื่อสาร 2 ทาง	13 4.3%	126 41.6%	92 30.4%	63 20.8%	9 3.0%	3.23 ค่อนข้าง เห็นด้วย	4

ตาราง 26 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ แนะนำ) (ต่อ)

ด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ แนะนำ)	ระดับความคิดเห็น						ลำดับ ที่
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ค่อนข้าง เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	ค่า เฉลี่ย	
9. ระบบ PMS ช่วยทำให้ พนักงานได้มีโอกาส แสดงความคิดเห็นในการ ทำงานมากขึ้น	6 2.0%	115 38.0%	104 34.3%	66 21.8%	12 4.0%	3.12 ค่อนข้าง ข้างเห็น ด้วย	8
ค่าเฉลี่ยรวม					3.20 (ค่อนข้างเห็นด้วย)		

จากตาราง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยในหัวข้อการสังเกตและบันทึกการทำงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้งานได้รับการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นมีค่าเฉลี่ย 3.37 หัวหน้างานมีการเปรียบเทียบเป้าหมายกับผลการปฏิบัติงานจริงเป็นรอบๆ เพื่อติดตาม กำกับ แนะนำ พนักงานมีค่าเฉลี่ย 3.31 หัวหน้างานมีการให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อให้พนักงานทราบถึงผลการปฏิบัติงานทั้งข้อมูลเชิงบวกและเชิงลบมีค่าเฉลี่ย 3.26 ระบบ PMS ทำให้การสื่อสารในสำนักงานดีขึ้นเนื่องจากการสื่อสาร 2 ทางมีค่าเฉลี่ย 3.23 หัวหน้างานใส่ใจและเปิดรับความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของพนักงานเป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ย 3.19 หัวข้อเทคนิคและวิธีการสอนงานหลังเข้าสู่ระบบ PMS ทำให้พนักงานเข้าใจการทำงานได้ดียิ่งขึ้น และหัวหน้างานมีความเข้าใจ สามารถสอนงานและถ่ายทอดวิธีการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับคือ 3.17 ระบบ PMS ช่วยทำให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานมากขึ้นมีค่าเฉลี่ย 3.12 และหัวหน้างานมีการสังเกตและบันทึกการทำงาน อย่างถูกต้องและเหมาะสมดีแล้วมีค่าเฉลี่ย 2.99

All rights reserved

ตาราง 27 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ(การประเมินผลการปฏิบัติงาน)

ด้านกระบวนการ (การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน )	ระดับความคิดเห็น						ลำดับ ที่
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้าง เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	ค่า เฉลี่ย	
1.หัวหน้างานได้ส่งเสริม จุดเด่นของพนักงานในการ ปฏิบัติงาน	11 3.6%	113 37.3%	112 37.0%	57 18.8%	10 3.3%	3.19 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3
2.มีการนำผลงานที่ ปฏิบัติงานได้จริงมา เปรียบเทียบกับเป้าหมาย ที่ได้กำหนดไว้แล้ว แปลงค่าเป็นคะแนน	17 5.6%	155 51.2%	73 24.1%	46 15.2%	12 4.0%	3.39 ค่อนข้าง เห็นด้วย	1
3. หัวหน้างานมีการแจ้ง ผลประเมินให้พนักงาน ทราบ	19 6.3%	126 41.6%	100 33.0%	47 15.5%	11 3.6%	3.31 ค่อนข้าง เห็นด้วย	2
4.หัวหน้างานมีการเก็บ ข้อมูลอย่างถูกต้อง ไม่ ลำเอียง ไม่มีอคติ	13 4.3%	107 35.3%	93 30.7%	72 23.8%	18 5.9%	3.08 ค่อนข้าง เห็นด้วย	4
5. ผลการประเมินมีความ เชื่อถือได้และมีความ เที่ยงตรง	10 3.3%	89 29.4%	105 34.7%	80 26.4%	19 6.3%	2.97 ค่อนข้าง เห็นด้วย	5
ค่าเฉลี่ยรวม					3.19 (ค่อนข้างเห็นด้วย)		

จากตาราง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยในหัวข้อมีการนำผลงานที่ปฏิบัติงานได้จริงมาเปรียบเทียบกับเป้าหมาย ที่ได้กำหนดไว้แล้ว แปลงค่าเป็นคะแนนมีค่าเฉลี่ย 3.39 หัวหน้างานมีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบมีค่าเฉลี่ย 3.31

หัวหน้างานได้ส่งเสริมจุดเด่นของพนักงานในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย 3.19 หัวหน้างานมีการเก็บข้อมูลอย่างถูกต้อง ไม่ลำเอียง ไม่มีอคติมีค่าเฉลี่ย 3.08 และผลการประเมินมีความเชื่อถือได้และมีความเที่ยงตรงมีค่าเฉลี่ย 2.97

ตาราง 28 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ (การพัฒนาขีดความสามารถ)

ด้านกระบวนการ (การพัฒนาขีด ความสามารถ)	ระดับความคิดเห็น						ค่า เฉลี่ย	ลำดับ ที่
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ค่อนข้าง เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่า เฉลี่ย		
1.พนักงานยินดีที่จะ ได้รับการพัฒนาขีด ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน	62 20.5%	164 54.1%	59 19.5%	16 5.3%	2 0.7%	3.88 เห็นด้วย	1	
2. การพัฒนาขีดความ สามารถในการทำงาน ช่วยให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ ในการ ปฏิบัติงานมากขึ้น	57 18.8%	170 56.1%	56 18.5%	19 6.3%	1 0.3%	3.87 เห็นด้วย	2	
3. ระบบ PMS ช่วยให้ ส่วนงานมีการวางแผนการ อบรม เพื่อพัฒนาขีด ความสามารถพนักงานให้ ดำเนินการได้ตาม เป้าหมายของส่วนงานด้วย	22 7.3%	131 43.2%	95 31.4%	41 13.5%	14 4.6%	3.35 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3	
ค่าเฉลี่ยรวม					3.70 (เห็นด้วย)			

จากตาราง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยในหัวข้อพนักงาน  
ยินดีที่จะได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.88 การพัฒนาขีด

ความสามารถในการทำงานช่วยให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานมากขึ้นมีค่าเฉลี่ย 3.87 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยในหัวข้อ ระบบ PMS ช่วยให้ ส่วนงานมีการวางแผนการอบรม เพื่อพัฒนาขีดความสามารถพนักงานให้ดำเนินการได้ตาม เป้าหมายของส่วนงานด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.35

ตาราง 29 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบ การบริหารผลการปฏิบัติงานด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน

ด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น						ลำดับที่
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	
1. ธนาคารกำหนดเป้าหมายเป็น 3 ประเภท คือ เป้าหมายทีมงาน เป้าหมายรายคน และ เป้าหมายเชิงพฤติกรรมเหมาะสมดีแล้ว	24 7.9%	137 45.2%	87 28.7%	39 12.9%	16 5.3%	3.38 ค่อนข้างเห็นด้วย	2
2. พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายทีมงานที่พนักงานได้รับ	14 4.6%	128 42.2%	99 32.7%	48 15.8%	14 4.6%	3.26 ค่อนข้างเห็นด้วย	3
3. พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายรายคนที่พนักงานได้รับ	8 2.6%	122 40.3%	107 35.3%	50 16.5%	16 5.3%	3.18 ค่อนข้างเห็นด้วย	5
4. พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายเชิงพฤติกรรมที่พนักงานได้รับ	11 3.6%	126 41.6%	94 31.0%	53 17.5%	19 6.3%	3.19 ค่อนข้างเห็นด้วย	4

ตาราง 29 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบ การบริหารผลการปฏิบัติงานด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น						ลำดับที่
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	
5. การประเมินเป้าหมายเชิงพฤติกรรมควรให้เพื่อนร่วมงานร่วมประเมินด้วย	63 20.8%	137 45.2%	60 19.8%	34 11.2%	9 3.0%	3.70 เห็นด้วย	1
6. พนักงานเห็นด้วยกับการไม่นำคะแนนวันลา มาใช้ในการประเมินผล	39 12.9%	85 28.1%	63 20.8%	74 24.4%	42 13.9%	3.02 ค่อนข้างเห็นด้วย	6
ค่าเฉลี่ยรวม					3.29 (ค่อนข้างเห็นด้วย)		

จากตาราง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยในหัวข้อการประเมินเป้าหมายเชิงพฤติกรรมควรให้เพื่อนร่วมงานร่วมประเมินด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.70 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยในหัวข้อธนาคารกำหนดเป้าหมายเป็น 3 ประเภท คือ เป้าหมายทีมงาน เป้าหมายรายคน และเป้าหมายเชิงพฤติกรรมเหมาะสมดีแล้วมีค่าเฉลี่ย 3.38 พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายทีมงานที่พนักงานได้รับมีค่าเฉลี่ย 3.26 พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายเชิงพฤติกรรมที่พนักงานได้รับมีค่าเฉลี่ย 3.19 พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายรายคนที่พนักงานได้รับมีค่าเฉลี่ย 3.18 และพนักงานเห็นด้วยกับการไม่นำคะแนนวันลา มาใช้ในการประเมินผลมีค่าเฉลี่ย 3.02

ตาราง 30 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบ  
การบริหารผลการปฏิบัติงานด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้

ด้านการนำผลการ ปฏิบัติงานไปใช้	ระดับความคิดเห็น						ลำ ดับ ที่
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ค่อนข้าง เห็นด้วย	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	ค่า เฉลี่ย	
1. ธนาคารนำผลการ ประเมินไปปรับขึ้น เงินเดือนรอบที่ 2	39 12.9%	134 44.2%	78 25.7%	39 12.9%	13 4.3%	3.49 ค่อนข้าง เห็นด้วย	2
2. พนักงานเห็นด้วยกับ การยกเลิกการให้ขึ้น พิเศษไม่เกิน 3 ครั้ง ติดต่อกัน	52 17.2%	113 37.3%	49 16.2%	66 21.8%	23 7.6%	3.35 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3
3. ธนาคารนำผลการ ประเมินไปใช้ในการ เลื่อนตำแหน่ง	32 10.6%	117 38.6%	81 26.7%	53 17.5%	20 6.6%	3.29 ค่อนข้าง เห็นด้วย	4
4. ธนาคารนำผลการ ประเมินไปใช้ในการ โยกย้าย	10 3.3%	61 20.1%	78 25.7%	114 37.6%	40 13.2%	2.63 ค่อนข้าง เห็นด้วย	8
5. ธนาคารนำผลการ ประเมินไปพัฒนาจิต ความสามารถพนักงาน	44 14.5%	147 48.5%	70 31.1%	31 10.2%	11 3.6%	3.60 เห็นด้วย	1
6. ระบบ PMS สามารถ นำไปใช้ประโยชน์แก่ การบริหารงานบุคคล ได้จริง	13 4.3%	89 29.4%	101 33.3%	78 25.7%	22 7.3%	2.98 ค่อนข้าง เห็นด้วย	5



ตาราง 30 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบ การบริหารผลการปฏิบัติงานด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้(ต่อ)

ด้านการนำผลการ ปฏิบัติงานไปใช้	ระดับความคิดเห็น						ค่า เฉลี่ย	ลำดับ ที่
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ค่อนข้าง เห็นด้วย	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	ค่า เฉลี่ย		
7. ระบบ PMS ให้ความ ยุติธรรมแก่ผู้ถูกประเมิน	9 3.0%	74 24.4%	103 34.0%	89 29.4%	28 9.2%	2.83 ค่อนข้าง เห็นด้วย	6	
8.ระบบ PMS ช่วยให้ บรรยากาศในการทำงาน ในส่วนงานดีขึ้น	7 2.3%	64 21.1%	105 34.7%	97 32.0%	30 9.9%	2.74 ค่อนข้าง เห็นด้วย	7	
ค่าเฉลี่ยรวม					3.11 (ค่อนข้างเห็นด้วย)			

จากตาราง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยในหัวข้อธนาคารนำผลการประเมินไปพัฒนาขีดความสามารถพนักงานมีค่าเฉลี่ย 3.60 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยในหัวข้อธนาคารนำผลการประเมินไปปรับขึ้นเงินเดือนรอบที่ 2 มีค่าเฉลี่ย 3.49 พนักงานเห็นด้วยกับการยกเลิกการให้เงินพิเศษไม่เกิน 3 ครั้งติดต่อกันมีค่าเฉลี่ย 3.35 ธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการเลื่อนตำแหน่งมีค่าเฉลี่ย 3.29 ระบบ PMS สามารถนำไปใช้ประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลได้จริงมีค่าเฉลี่ย 2.98 ระบบ PMS ให้ความยุติธรรมแก่ผู้ถูกประเมินมีค่าเฉลี่ย 2.83 ระบบ PMS ช่วยให้บรรยากาศในการทำงานในส่วนงานดีขึ้นมีค่าเฉลี่ย 2.74 และธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการโยกย้ายมีค่าเฉลี่ย 2.63

ตาราง 31 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อระบบ การบริหารผลการปฏิบัติงานด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ด้านปัญหาและอุปสรรค ในการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น						ลำ ดับ ที่
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ค่อนข้าง เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	ค่า เฉลี่ย	
1.การกำหนด วัตถุประสงค์ในการ ประเมินผลไม่ชัดเจนหรือ มากเกินไป	28 9.2%	129 42.6%	103 34.0%	40 13.2%	3 1.0%	3.46 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3
2.มาตรฐานการปฏิบัติงาน กำหนดไว้ไม่เหมาะสม	23 7.6%	119 39.3%	110 36.3%	47 15.5%	4 1.3%	3.36 ค่อนข้าง เห็นด้วย	5
3.พนักงานมักจะกำหนด มาตรฐานการปฏิบัติงาน ของตนเองไว้ต่ำเกินไป	19 6.3%	101 33.3%	115 38.0%	64 21.1%	4 1.3%	3.22 ค่อนข้าง เห็นด้วย	6
4.แบบพิมพ์ที่ใช้ในการ ประเมินผลไม่เหมาะสม	20 6.6%	72 23.8%	127 41.9%	81 26.7%	3 1.0%	3.08 ค่อนข้าง เห็นด้วย	9
5.ไม่มีการนำผลการ ประเมินไปใช้เพื่อพัฒนา จิตความสามารถของ พนักงานอย่างเต็มที่	47 15.5%	122 40.3%	99 32.7%	33 10.9%	2 0.7%	3.59 เห็นด้วย	2
6.พนักงานมีความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับระบบ PMS น้อย	37 12.2%	111 36.6%	107 35.3%	45 14.9%	3 1.0%	3.44 ค่อนข้าง เห็นด้วย	4
7. ระบบ PMS ไม่เป็นที่ ยอมรับของพนักงาน	64 21.1%	103 34.0%	96 31.7%	38 12.5%	2 0.7%	3.62 เห็นด้วย	1

ตาราง 31 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อระบบ การบริหารผลการปฏิบัติงานด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ด้านปัญหาและอุปสรรค ในการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่า เฉลี่ย	ลำดับ ที่
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ค่อนข้าง เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง		
8. ระบบ PMS ก่อให้เกิด ผลเสียในหน่วยงาน มากกว่าผลดีเพราะ ก่อให้เกิดความขัดแย้ง ระหว่างพนักงานและ ธนาคาร	38 12.5%	77 25.4%	91 30.0%	88 29.0%	9 3.0%	3.16 ค่อนข้าง เห็นด้วย	7
9. ระบบ PMS ก่อให้เกิด ผลเสียในหน่วยงาน มากกว่าผลดีเพราะ ก่อให้เกิดความขัดแย้ง ระหว่างผู้รับการประเมิน และผู้บังคับบัญชา	34 11.2%	81 26.7%	89 29.4%	88 29.0%	11 3.6%	3.13 ค่อนข้าง เห็นด้วย	8
10. ระบบ PMS ก่อให้เกิด ผลเสียในหน่วยงาน มากกว่าผลดีเพราะ ก่อให้เกิดความขัดแย้ง ระหว่างผู้ร่วมงานเสมอ	29 9.6%	75 24.8%	91 30.0%	95 31.4%	13 4.3%	3.04 ค่อนข้าง เห็นด้วย	10
ค่าเฉลี่ยรวม					3.31 (ค่อนข้างเห็นด้วย)		

จากตาราง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยในหัวข้อระบบ PMS ไม่เป็นที่ยอมรับของพนักงานมีค่าเฉลี่ย 3.62 ไม่มีการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนาจิต

ความสามารถของพนักงานอย่างเต็มที่มีค่าเฉลี่ย 3.59 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ในหัวข้อการกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลไม่ชัดเจนหรือมากเกินไปมีค่าเฉลี่ย 3.46 พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ PMS น้อยมีค่าเฉลี่ย 3.44 มาตรฐานการปฏิบัติงานกำหนดไว้ไม่เหมาะสมมีค่าเฉลี่ย 3.36 พนักงานมักจะกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองไว้ต่ำเกินไปมีค่าเฉลี่ย 3.22 ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างพนักงานและธนาการมีค่าเฉลี่ย 3.16 ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้รับการประเมิน และผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ย 3.13 แบบพิมพ์ที่ใช้ในการประเมินผลไม่เหมาะสมมีค่าเฉลี่ย 3.08 และระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดี เพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงานเสมอมีค่าเฉลี่ย 3.04

#### 4.3 ความคิดเห็นของพนักงานธนาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร เขตภาคกลาง ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

ตาราง 32 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านหลักการ จำแนกตามเพศ

ด้านหลักการ	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน	3.96 เห็นด้วย	3.66 เห็นด้วย
2. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นการเชื่อมโยงการบริหารผลงานทั้งระบบ	3.66 เห็นด้วย	3.48 ค่อนข้างเห็นด้วย
3. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นให้เกิดกระบวนการการเรียนรู้ พัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง	3.57 เห็นด้วย	3.45 ค่อนข้างเห็นด้วย
4. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นกระบวนการการมีส่วนร่วมของพนักงาน	3.64 เห็นด้วย	3.38 ค่อนข้างเห็นด้วย
5. ระบบ PMS ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ	2.89 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.69 ค่อนข้างเห็นด้วย

จากตาราง พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในหัวข้อ

ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.96 และ 3.66 ตามลำดับ

ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นการเชื่อมโยงการบริหารผลงานทั้งระบบผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.66 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.48 ตามลำดับ

ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นให้เกิดกระบวนการการเรียนรู้ พัฒนาค้นเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.57 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิง มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.45 ตามลำดับ

ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.64 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิง มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.38 ตามลำดับ

ระบบ PMS ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 2.89 และ 2.69 ตามลำดับ

ตาราง 33 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การกำหนดเป้าหมายและการวางแผน) จำแนกตามเพศ

ด้านกระบวนการ (การกำหนดเป้าหมายและการวางแผน)	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. การกำหนดวัตถุประสงค์ของเป้าหมายมีความเหมาะสม	3.21 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.24 ค่อนข้างเห็นด้วย
2. มาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายมีความเหมาะสม	3.07 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.14 ค่อนข้างเห็นด้วย
3. เกณฑ์การวัด(น้ำหนักคะแนน)มีความเหมาะสม	3.03 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.08 ค่อนข้างเห็นด้วย
4. พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของตนเอง	2.89 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.26 ค่อนข้างเห็นด้วย

ตาราง 33 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การกำหนดเป้าหมายและการวางแผน) จำแนกตามเพศ (ต่อ)

ด้านกระบวนการ (การกำหนดเป้าหมายและการวางแผน)	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
5. เปรียบเทียบมาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายของแต่ละส่วนงานมีความเหมาะสม	2.75 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.98 ค่อนข้างเห็นด้วย
6. ช่วงรอบเวลาของการจัดทำแผนงาน(PA) มีความเหมาะสม	2.97 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.13 ค่อนข้างเห็นด้วย
7. การมี PA 1 ทำให้พนักงานทราบเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อจัดทำแผนงานและจัดลำดับความสำคัญของงาน	3.53 เห็นด้วย	3.31 ค่อนข้างเห็นด้วย
8. การปรับปรุงแผนงานสามารถทำได้หากไม่กระทบต่อแผนงานหลักของส่วนงานและองค์กร	3.61 เห็นด้วย	3.38 ค่อนข้างเห็นด้วย

จากตาราง พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในหัวข้อ การกำหนดวัตถุประสงค์ของเป้าหมายมีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.24 และ 3.21 ตามลำดับ มาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายมีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.14 และ 3.07 ตามลำดับ เกณฑ์การวัด(น้ำหนักคะแนน)มีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.08 และ 3.03 ตามลำดับ พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของตนเอง ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.26 และ 2.89 ตามลำดับ เปรียบเทียบมาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายของแต่ละส่วนงานมีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 2.98 และ 2.75 ตามลำดับ ช่วงรอบเวลาของการจัดทำแผนงาน(PA) มีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.13 และ 2.97 ตามลำดับ

การมี PA 1 ทำให้พนักงานทราบเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อจัดทำแผนงานและจัดลำดับความสำคัญของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายมีความเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.53 และเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.38

การปรับปรุงแผนงานสามารถทำได้หากไม่กระทบต่อแผนงานหลักของส่วนงาน และองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.61 และเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.38

ตาราง 34 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ แนะนำ) จำแนกตามเพศ

ด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ แนะนำ)	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. เทคนิคและวิธีการสอนงานหลังเข้าสู่ระบบ PMS ทำให้พนักงานเข้าใจการทำงานได้ดียิ่งขึ้น	3.13 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.25 ค่อนข้างเห็นด้วย
2. หัวหน้างานมีความเข้าใจ สามารถสอนงานและถ่ายทอดวิธีการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.14 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.20 ค่อนข้างเห็นด้วย
3. หัวหน้างานใส่ใจและเปิดรับความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของพนักงานเป็นอย่างดี	3.22 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.16 ค่อนข้างเห็นด้วย
4. หัวหน้างานมีการสังเกตและบันทึกการทำงาน อย่างถูกต้องและเหมาะสมดีแล้ว	2.97 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.02 ค่อนข้างเห็นด้วย
5. การสังเกตและบันทึกการทำงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้งานได้รับการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น	3.38 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.37 ค่อนข้างเห็นด้วย
6. หัวหน้างานมีการเปรียบเทียบเป้าหมายกับผลการปฏิบัติงานจริงเป็นรอบๆ เพื่อติดตาม กำกับ แนะนำพนักงาน	3.34 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.26 ค่อนข้างเห็นด้วย
7. หัวหน้างานมีการให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อให้พนักงานทราบถึงผลการปฏิบัติงานทั้งข้อมูลเชิงบวกและเชิงลบ	3.32 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.17 ค่อนข้างเห็นด้วย

ตาราง 34 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ แนะนำ) จำแนกตามเพศ (ต่อ)

ด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ แนะนำ)	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
8. ระบบ PMS ทำให้การสื่อสารในสำนักงานดีขึ้น เนื่องจากการสื่อสาร 2 ทาง	3.32 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.11 ค่อนข้างเห็นด้วย
9. ระบบ PMS ช่วยทำให้พนักงานได้มีโอกาสแสดง ความคิดเห็นในการทำงานมากขึ้น	3.17 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.07 ค่อนข้างเห็นด้วย

จากตาราง พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในหัวข้อ

เทคนิคและวิธีการสอนงานหลังเข้าสู่ระบบ PMS ทำให้พนักงานเข้าใจการทำงานได้ดียิ่งขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.25 และ 3.13 ตามลำดับ

หัวหน้างานมีความเข้าใจสามารถสอนงาน และถ่ายทอดวิธีการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.20 และ 3.14 ตามลำดับ

หัวหน้างานใส่ใจและเปิดรับความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของพนักงานเป็นอย่างดี ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.22 และ 3.16 ตามลำดับ

หัวหน้างานมีการสังเกตและบันทึกการทำงาน อย่างถูกต้องและเหมาะสมแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.02 และ 2.97 ตามลำดับ

การสังเกต และบันทึกการทำงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้งานได้รับการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.38 และ 3.37 ตามลำดับ

หัวหน้างานมีการเปรียบเทียบเป้าหมายกับผลการปฏิบัติงานจริงเป็นรอบๆ เพื่อติดตาม กำกับ แนะนำ พนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.34 และ 3.26 ตามลำดับ



หัวหน้างานมีการให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อให้พนักงานทราบถึงผลการปฏิบัติงานทั้งข้อมูลเชิงบวกและเชิงลบ ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.32 และ 3.17 ตามลำดับ

ระบบ PMS ทำให้การสื่อสารในส่วนงานดีขึ้นเนื่องจากเป็นการสื่อสาร 2 ทาง ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.32 และ 3.11 ตามลำดับ

ระบบ PMS ช่วยทำให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานมากขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.17 และ 3.07 ตามลำดับ

ตาราง 35 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การประเมินผลการปฏิบัติงาน) จำแนกตามเพศ

ด้านกระบวนการ (การประเมินผลการปฏิบัติงาน)	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. หัวหน้างานได้ส่งเสริมจุดเด่นของพนักงานในการปฏิบัติงาน	3.18 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.20 ค่อนข้างเห็นด้วย
2. มีการนำคะแนนที่ปฏิบัติได้จริงมาเปรียบเทียบกับเป้าหมาย	3.48 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.26 ค่อนข้างเห็นด้วย
3. หัวหน้างานมีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบ	3.33 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.29 ค่อนข้างเห็นด้วย
4. หัวหน้างานมีการเก็บข้อมูลอย่างถูกต้อง ไม่ลำเอียง ไม่มีอคติ	3.16 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.97 ค่อนข้างเห็นด้วย
5. ผลการประเมินมีความเชื่อถือได้และมีความเที่ยงตรง	3.07 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.82 ค่อนข้างเห็นด้วย

จากตาราง พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในหัวข้อ

หัวหน้างานได้ส่งเสริมจุดเด่นของพนักงานในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.20 และ 3.18 ตามลำดับ

มีการนำคะแนนที่ปฏิบัติได้จริงมาเปรียบเทียบกับเป้าหมาย ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.48 และ 3.26 ตามลำดับ

หัวหน้างานมีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบ ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.33 และ 3.29 ตามลำดับ

หัวหน้างานมีการเก็บข้อมูลอย่างถูกต้อง ไม่ลำเอียง ไม่มีอคติ ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.16 และ 2.97 ตามลำดับ

ผลการประเมินมีความเชื่อถือได้และมีความเที่ยงตรง ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.07 และ 2.82 ตามลำดับ

ตาราง 36 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การพัฒนาขีดความสามารถ) จำแนกตามเพศ

ด้านกระบวนการ (การพัฒนาขีดความสามารถ)	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. พนักงานยินดีที่จะได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.92 เห็นด้วย	3.83 เห็นด้วย
2. การพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานช่วยให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานมากขึ้น	3.90 เห็นด้วย	3.82 เห็นด้วย
3. ระบบ PMS ช่วยให้ส่วนงานมีการวางแผนการอบรมเพื่อพัฒนาขีดความสามารถพนักงานให้ดำเนินการได้ตามเป้าหมายของส่วนงานด้วย	3.31 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.41 ค่อนข้างเห็นด้วย

จากตาราง พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในหัวข้อ

พนักงานยินดีที่จะได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.92 และ 3.83 ตามลำดับ

การพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน ช่วยให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.90 และ 3.82 ตามลำดับ

ระบบ PMS ช่วยให้ส่วนงานมีการวางแผนการอบรม เพื่อพัฒนาขีดความสามารถพนักงาน ให้ดำเนินการได้ตามเป้าหมายของส่วนงานด้วย ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.41 และ 3.31 ตามลำดับ

ตาราง 37 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

ด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ธนาคารกำหนดเป้าหมายเป็น 3 ประเภท คือ เป้าหมายทีมงาน เป้าหมายรายคน และเป้าหมายเชิงพฤติกรรมเหมาะสมดีแล้ว	3.32 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.47 ค่อนข้างเห็นด้วย
2. พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายทีมงานที่พนักงานได้รับ	3.22 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.33 ค่อนข้างเห็นด้วย
3. พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายรายคนที่พนักงานได้รับ	3.11 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.29 ค่อนข้างเห็นด้วย
4. พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายเชิงพฤติกรรมที่พนักงานได้รับ	3.10 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.33 ค่อนข้างเห็นด้วย
5. การประเมินเป้าหมายเชิงพฤติกรรมควรให้เพื่อนร่วมงานร่วมประเมินด้วย	3.79 เห็นด้วย	3.55 เห็นด้วย
6. พนักงานเห็นด้วยกับการไม่นำคะแนนวันลามาใช้ในการประเมินผล	3.03 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.00 ค่อนข้างเห็นด้วย

จากตาราง พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในหัวข้อ

ธนาคารกำหนดเป้าหมายเป็น 3 ประเภท คือ เป้าหมายทีมงาน เป้าหมายรายคน และเป้าหมายเชิงพฤติกรรมเหมาะสมดีแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.47 และ 3.32 ตามลำดับ

พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายทีมงานที่พนักงานได้รับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.33 และ 3.22 ตามลำดับ

พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายรายคนที่พนักงานได้รับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิง และเพศชายมีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.29 และ 3.11 ตามลำดับ

พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายเชิงพฤติกรรมที่พนักงานได้รับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.33 และ 3.10 ตามลำดับ

การประเมินเป้าหมายเชิงพฤติกรรมควรให้เพื่อนร่วมงานร่วมประเมินด้วย ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.79 และ 3.55 ตามลำดับ

พนักงานเห็นด้วยกับการไม่นำคะแนนวันลามาใช้ในการประเมินผล ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.03 และ 3.00 ตามลำดับ

ตาราง 38 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้ จำแนกตามเพศ

ด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ธนาคารนำผลการประเมินไปปรับขึ้นเงินเดือนรอบที่ 2	3.46 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.53 เห็นด้วย
2. พนักงานเห็นด้วยกับการยกเลิกการให้ขั้นพิเศษไม่เกิน 3 ครั้งติดต่อกัน	3.38 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.29 ค่อนข้างเห็นด้วย
3. ธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง	3.35 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.20 ค่อนข้างเห็นด้วย
4. ธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการโยกย้าย	2.71 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.50 ค่อนข้างเห็นด้วย
5. ธนาคารนำผลการประเมินไปพัฒนาขีดความสามารถพนักงาน	3.66 เห็นด้วย	3.51 เห็นด้วย
6. ระบบ PMS สามารถนำไปใช้ประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลได้จริง	2.98 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.97 ค่อนข้างเห็นด้วย

ตาราง 38 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้ จำแนกตามเพศ (ต่อ)

ด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
7. ระบบ PMS ให้ความสำคัญยุทธธรรมแก่ผู้ถูกประเมิน	2.87 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.76 ค่อนข้างเห็นด้วย
8. ระบบ PMS ช่วยให้บริการราชการในการทำงานในส่วนงานดีขึ้น	2.78 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.68 ค่อนข้างเห็นด้วย

จากตาราง พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในหัวข้อ

ธนาการนำผลการประเมิน ไปปรับขึ้นเงินเดือนรอบที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.53 และผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายมีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.46

พนักงานเห็นด้วยกับการยกเลิกการให้ขึ้นพิเศษไม่เกิน 3 ครั้งติดต่อกัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.38 และ 3.29 ตามลำดับ

ธนาการนำผลการประเมิน ไปใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.35 และ 3.20 ตามลำดับ

ธนาการนำผลการประเมิน ไปใช้ในการโยกย้าย ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 2.71 และ 2.50 ตามลำดับ

ธนาการนำผลการประเมิน ไปพัฒนาขีดความสามารถพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.66 และ 3.51 ตามลำดับ

ระบบ PMS สามารถนำไปใช้ประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลได้จริง ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 2.98 และ 2.97 ตามลำดับ

ระบบ PMS ให้ความสำคัญยุทธธรรมแก่ผู้ถูกประเมิน ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 2.87 และ 2.76 ตามลำดับ

ระบบ PMS ช่วยให้บรรยากาศในการทำงานในส่วนงานดีขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 2.78 และ 2.68 ตามลำดับ

ตาราง 39 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านปัญหา/อุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

ด้านปัญหา/อุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1.การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลไม่ชัดเจนหรือมากเกินไป	3.51 เห็นด้วย	3.38 ค่อนข้างเห็นด้วย
2.มาตรฐานการปฏิบัติงานกำหนดไว้ไม่เหมาะสม	3.38 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.34 ค่อนข้างเห็นด้วย
3.พนักงานมักจะกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองไว้ต่ำเกินไป	3.23 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.20 ค่อนข้างเห็นด้วย
4.แบบพิมพ์ที่ใช้ในการประเมินผลไม่เหมาะสม	3.16 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.96 ค่อนข้างเห็นด้วย
5.ไม่มีการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานอย่างเต็มที่	3.67 เห็นด้วย	3.46 ค่อนข้างเห็นด้วย
6.พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ PMS น้อย	3.40 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.50 เห็นด้วย
7. ระบบ PMS ไม่เป็นที่ยอมรับของพนักงาน	3.65 เห็นด้วย	3.59 เห็นด้วย
8.ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างพนักงานและธนาคาร	3.16 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.14 ค่อนข้างเห็นด้วย

ตาราง 39 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านปัญหา/อุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ (ต่อ)

ด้านปัญหา/อุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
9.ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้รับการประเมินและผู้บังคับบัญชา	3.14 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.11 ค่อนข้างเห็นด้วย
10.ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงานเสมอ	3.03 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.05 ค่อนข้างเห็นด้วย

จากตาราง พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในหัวข้อ

การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลไม่ชัดเจนหรือมากเกินไป ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.51 และเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.38

มาตรฐานการปฏิบัติงานกำหนดไว้ไม่เหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.38 และ 3.34 ตามลำดับ

พนักงานมักจะกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองไว้ต่ำเกินไป ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.23 และ 3.20 ตามลำดับ

แบบพิมพ์ที่ใช้ในการประเมินผลไม่เหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.16 และ 2.96 ตามลำดับ

ไม่มีการนำผลการประเมิน ไปใช้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานอย่างเต็มที่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.67 และเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.46

พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ PMS น้อย ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิง มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.50 และเพศชายมีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.40

ระบบ PMS ไม่เป็นที่ยอมรับของพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.65 และ 3.59 ตามลำดับ

ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างพนักงานและธนาคาร ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.16 และ 3.14 ตามลำดับ

ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้รับการประเมินและผู้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.14 และ 3.11 ตามลำดับ

ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงานเสมอ ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.05 และ 3.03 ตามลำดับ



#### 4.4 ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร เขตภาคกลาง ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามสังกัด

ตาราง 40 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการ  
ปฏิบัติงาน ด้านหลักการ จำแนกตามสังกัด

ด้านหลักการ	สังกัด	
	ฝ่ายกิจการสาขา 5	ฝ่ายกิจการสาขา 6
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน	3.91 เห็นด้วย	3.77 เห็นด้วย
2. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นการเชื่อมโยงการบริหารผลงานทั้งระบบ	3.58 เห็นด้วย	3.60 เห็นด้วย
3. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นให้เกิดกระบวนการการเรียนรู้ พัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง	3.48 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.57 เห็นด้วย
4. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นกระบวนการการมีส่วนร่วมของพนักงาน	3.51 เห็นด้วย	3.57 เห็นด้วย
5. ระบบ PMS ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ	2.77 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.86 ค่อนข้างเห็นด้วย

จากตาราง พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในหัวข้อ

ระบบ PMS ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 5 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 6 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.91 และ 3.77 ตามลำดับ

ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นการเชื่อมโยงการบริหารผลงานทั้งระบบ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 6 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 5 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.60 และ 3.58 ตามลำดับ

ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นให้เกิดกระบวนการการเรียนรู้ พัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 6 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.57 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 5 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.48

ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นกระบวนการการมีส่วนร่วมของพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 6 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 5 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.57 และ 3.51 ตามลำดับ

ระบบ PMS ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 6 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 5 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 2.86 และ 2.77 ตามลำดับ

ตาราง 41 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การกำหนดเป้าหมายและการวางแผน) จำแนกตามสังกัด

ด้านกระบวนการ (การกำหนดเป้าหมายและการวางแผน)	สังกัด	
	ฝ่ายกิจการสาขา 5	ฝ่ายกิจการสาขา 6
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. การกำหนดวัตถุประสงค์ของเป้าหมายมีความเหมาะสม	3.18 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.28 ค่อนข้างเห็นด้วย
2. มาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายมีความเหมาะสม	3.04 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.17 ค่อนข้างเห็นด้วย
3. เกณฑ์การวัด(น้ำหนักคะแนน)มีความเหมาะสม	2.97 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.15 ค่อนข้างเห็นด้วย
4. พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของตนเอง	2.92 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.17 ค่อนข้างเห็นด้วย
5. เปรียบเทียบมาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายของแต่ละส่วนงานมีความเหมาะสม	2.73 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.96 ค่อนข้างเห็นด้วย
6. ช่วงรอบเวลาของการจัดทำแผนงาน (PA) มีความเหมาะสม	2.94 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.13 ค่อนข้างเห็นด้วย

ตาราง 41 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การกำหนดเป้าหมายและการวางแผน) จำแนกตามสังกัด (ต่อ)

ด้านกระบวนการ (การกำหนดเป้าหมายและการวางแผน)	สังกัด	
	ฝ่ายกิจการสาขา 5	ฝ่ายกิจการสาขา 6
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
7. การมี PA 1 ทำให้พนักงานทราบเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อจัดทำแผนงานและจัดลำดับความสำคัญของงาน	3.40 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.50 เห็นด้วย
8. การปรับปรุงแผนงานสามารถทำได้หากไม่กระทบต่อแผนงานหลักของส่วนงานและองค์กร	3.44 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.62 เห็นด้วย

จากตารางพบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในหัวข้อ

การกำหนดวัตถุประสงค์ของเป้าหมายมีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 6 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 5 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.28 และ 3.18 ตามลำดับ

มาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายมีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 6 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 5 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.17 และ 3.04 ตามลำดับ

เกณฑ์การวัด(น้ำหนักคะแนน)มีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 6 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 5 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.15 และ 2.97 ตามลำดับ

พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของตนเอง ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 6 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 5 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.17 และ 2.92 ตามลำดับ

เปรียบเทียบมาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายของแต่ละส่วนงานมีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 6 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 5 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 2.96 และ 2.73 ตามลำดับ

ช่วงรอบเวลาของการจัดทำแผนงาน (PA) มีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 6 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 5 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.13 และ 2.94 ตามลำดับ

การมี PA 1 ทำให้พนักงานทราบเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อจัดทำแผนและจัดลำดับความสำคัญของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 6 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.50 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 5 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.40

การปรับปรุงแผนงานสามารถทำได้หากไม่กระทบต่อแผนงานหลักของส่วนงาน และองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 6 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.62 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 5 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.44

ตาราง 42 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ(การติดตาม กำกับ แนะนำ) จำแนกตามสังกัด

ด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ แนะนำ)	สังกัด	
	ฝ่ายกิจการสาขา 5	ฝ่ายกิจการสาขา 6
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. เทคนิคและวิธีการสอนงานหลังเข้าสู่ระบบ PMS ทำให้พนักงานเข้าใจการทำงานได้ดียิ่งขึ้น	3.09 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.27 ค่อนข้างเห็นด้วย
2. หัวหน้างานมีความเข้าใจ สามารถสอนงานและถ่ายทอดวิธีการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.10 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.24 ค่อนข้างเห็นด้วย
3. หัวหน้างานใส่ใจและเปิดรับความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของพนักงานเป็นอย่างดี	3.14 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.26 ค่อนข้างเห็นด้วย
4. หัวหน้างานมีการสังเกตและบันทึกการทำงาน อย่างถูกต้องและเหมาะสมดีแล้ว	2.92 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.06 ค่อนข้างเห็นด้วย
5. การสังเกตและบันทึกการทำงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้งานได้รับการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น	3.36 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.39 ค่อนข้างเห็นด้วย
6. หัวหน้างานมีการเปรียบเป้าหมายกับผลการปฏิบัติงานจริงเป็นรอบๆ เพื่อติดตาม กำกับ แนะนำ	3.30 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.31 ค่อนข้างเห็นด้วย

ตาราง 42 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ(การติดตาม กำกับ แนะนำ) จำแนกตามสังกัด (ต่อ)

ด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ แนะนำ)	สังกัด	
	ฝ่ายกิจการสาขา 5	ฝ่ายกิจการสาขา 6
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
7. หัวหน้างานมีการให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อให้พนักงานทราบถึงผลการปฏิบัติงานทั้งข้อมูลเชิงบวกและลบ	3.22 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.30 ค่อนข้างเห็นด้วย
8. ระบบ PMS ทำให้การสื่อสารในส่วนของพนักงานดีขึ้นเนื่องจากการสื่อสาร 2 ทาง	3.17 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.30 ค่อนข้างเห็นด้วย
9. ระบบ PMS ระบบ PMS ช่วยทำให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานมากขึ้น	3.05 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.21 ค่อนข้างเห็นด้วย

จากตาราง พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในหัวข้อ

เทคนิคและวิธีการสอนงานหลังเข้าสู่ระบบ PMS ทำให้พนักงานเข้าใจการทำงานได้ดียิ่งขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 6 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 5 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.27 และ 3.09 ตามลำดับ

หัวหน้างานมีความเข้าใจ สามารถสอนงาน และถ่ายทอดวิธีการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 6 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 5 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.24 และ 3.10 ตามลำดับ

หัวหน้างานใส่ใจและเปิดรับความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของพนักงานเป็นอย่างดี ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 6 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 5 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.26 และ 3.14 ตามลำดับ

หัวหน้างานมีการสังเกตและบันทึกการทำงานอย่างถูกต้องและเหมาะสมดีแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 6 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 5 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.06 และ 2.92 ตามลำดับ

การสังเกตและบันทึกการทำงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้งานได้รับการปรับปรุงได้ดีขึ้นยิ่งขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 6 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 5 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.39 และ 3.36 ตามลำดับ

หัวหน้างานมีการเปรียบเทียบเป้าหมายกับผลการปฏิบัติงานจริงเป็นรอบๆ เพื่อติดตาม กำกับ ให้นำ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 6 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 5 มีความคิดเห็น ในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.31 และ 3.30 ตามลำดับ

หัวหน้างานมีการให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อให้พนักงานทราบถึงผลการปฏิบัติงานทั้งข้อมูล เชิงบวกและลบ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 6 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 5 มีความ คิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.30 และ 3.22 ตามลำดับ

ระบบ PMS ทำให้การสื่อสารในส่วนงานของพนักงานดีขึ้นเนื่องจากการสื่อสาร 2 ทาง ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 6 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 5 มีความคิดเห็นในระดับ ค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.30 และ 3.17 ตามลำดับ

ระบบ PMS ช่วยทำให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานมากขึ้น ผู้ตอบ แบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 6 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 5 มีความคิดเห็นในระดับ ค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.21 และ 3.05 ตามลำดับ

ตาราง 43 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการ ปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ(การประเมินผลการปฏิบัติงาน) จำแนกตามสังกัด

ด้านกระบวนการ (การประเมินผลการปฏิบัติงาน)	สังกัด	
	ฝ่ายกิจการสาขา 5	ฝ่ายกิจการสาขา 6
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. หัวหน้างานได้ส่งเสริมจุดเด่นของพนักงานในการ ปฏิบัติงาน	3.19 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.20 ค่อนข้างเห็นด้วย
2. มีการนำผลงานที่ปฏิบัติได้จริงมาเปรียบเทียบกับ เป้าหมายที่ได้ กำหนดไว้แล้วแปลงค่าเป็นคะแนน	3.32 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.48 ค่อนข้างเห็นด้วย
3. หัวหน้างานมีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงาน ทราบ	3.28 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.35 ค่อนข้างเห็นด้วย
4. หัวหน้างานมีการเก็บข้อมูลอย่างถูกต้อง ไม่ลำเอียง ไม่มีอคติ	3.07 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.09 ค่อนข้างเห็นด้วย
5. ผลการประเมินมีความเชื่อถือได้และมีความเที่ยงตรง	2.94 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.00 ค่อนข้างเห็นด้วย

จากตาราง พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในหัวข้อ

หัวหน้างานได้ส่งเสริมจุดเด่นของพนักงานในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 6 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 5 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.20 และ 3.19 ตามลำดับ

มีการนำผลงานที่ปฏิบัติได้จริงมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้แล้วแปลงค่าเป็นคะแนน ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 6 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 5 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.48 และ 3.32 ตามลำดับ

หัวหน้างานมีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 6 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 5 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.35 และ 3.28 ตามลำดับ

หัวหน้างานมีการเก็บข้อมูลอย่างถูกต้อง ไม่ลำเอียง ไม่มีอคติ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 6 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 5 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.09 และ 3.07 ตามลำดับ

ผลการประเมินมีความเชื่อถือได้และมีความเที่ยงตรงมี ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 6 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 5 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.00 และ 2.94 ตามลำดับ

ตาราง 44 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ(การพัฒนาขีดความสามารถ) จำแนกตามสังกัด

ด้านกระบวนการ (การพัฒนาขีดความสามารถ)	สังกัด	
	ฝ่ายกิจการสาขา 5	ฝ่ายกิจการสาขา 6
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. พนักงานยินดีที่จะได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน	3.84 เห็นด้วย	3.94 เห็นด้วย
2. การพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานช่วยให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ ในการทำงานมากขึ้น	3.83 เห็นด้วย	3.91 เห็นด้วย
3. ระบบ PMS ช่วยให้ส่วนงานมีการวางแผนการอบรม เพื่อพัฒนาขีดความสามารถพนักงานให้ดำเนินการได้ตามเป้าหมายของส่วนงานด้วย	3.25 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.46 ค่อนข้างเห็นด้วย

จากตาราง พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ในหัวข้อ

พนักงานยินดีที่จะได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 6 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 5 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.94 และ 3.84 ตามลำดับ

การพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานช่วยให้พนักงานมีความรู้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 6 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 5 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.91 และ 3.83 ตามลำดับ

ระบบ PMS ช่วยให้ส่วนงานมีการวางแผนการอบรม เพื่อพัฒนาขีดความสามารถพนักงานให้ดำเนินการได้ตามเป้าหมายของส่วนงานด้วย ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 6 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 5 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.46 และ 3.25 ตามลำดับ

All rights reserved



ตาราง 45 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามสังกัด

ด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน	สังกัด	
	ฝ่ายกิจการสาขา 5	ฝ่ายกิจการสาขา 6
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ธนาคารกำหนดเป้าหมายเป็น 3 ประเภท คือ เป้าหมายทีมงาน เป้าหมายรายคน และเป้าหมายเชิงพฤติกรรมเหมาะสมดีแล้ว	3.33 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.43 ค่อนข้างเห็นด้วย
2. พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายทีมงานที่พนักงานได้รับ	3.15 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.39 ค่อนข้างเห็นด้วย
3. พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายรายคนที่พนักงานได้รับ	3.06 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.33 ค่อนข้างเห็นด้วย
4. พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายเชิงพฤติกรรมที่พนักงานได้รับ	3.15 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.23 ค่อนข้างเห็นด้วย
5. การประเมินเป้าหมายเชิงพฤติกรรมควรให้เพื่อนร่วมงานร่วมประเมินด้วย	3.56 เห็นด้วย	3.86 เห็นด้วย
6. พนักงานเห็นด้วยกับการไม่นำคะแนนวันลามาใช้ในการประเมินผล	2.93 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.12 ค่อนข้างเห็นด้วย

จากตาราง พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในหัวข้อ

ธนาคารกำหนดเป้าหมายเป็น 3 ประเภท คือ เป้าหมายทีมงาน เป้าหมายรายคน และเป้าหมายเชิงพฤติกรรมเหมาะสมดีแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 6 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 5 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.43 และ 3.33 ตามลำดับ

พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายทีมงานที่พนักงานได้รับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 6 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 5 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.39 และ 3.15 ตามลำดับ

พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายรายคนที่พนักงานได้รับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 6 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 5 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.33 และ 3.06 ตามลำดับ

พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายเชิงพฤติกรรมที่พนักงานได้รับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 6 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 5 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.23 และ 3.15 ตามลำดับ

การประเมินเป้าหมายเชิงพฤติกรรมควรให้เพื่อนร่วมงานร่วมประเมินด้วย ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 6 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 5 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.86 และ 3.56 ตามลำดับ

พนักงานเห็นด้วยกับการไม่นำคะแนนวันลามาใช้ในการประเมินผล ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 6 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 5 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.12 และ 2.93 ตามลำดับ

ตาราง 46 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้ จำแนกตามสังกัด

ด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้	สังกัด	
	ฝ่ายกิจการสาขา 5	ฝ่ายกิจการสาขา 6
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ธนาคารนำผลการประเมินไปปรับขึ้นเงินเดือนรอบที่ 2	3.46 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.51 เห็นด้วย
2. พนักงานเห็นด้วยกับการยกเลิกการให้ขึ้นพิเศษไม่เกิน 3 ครั้งติดต่อกัน	3.21 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.50 เห็นด้วย
3. ธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง	3.28 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.30 ค่อนข้างเห็นด้วย
4. ธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการโยกย้าย	2.55 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.72 ค่อนข้างเห็นด้วย
5. ธนาคารนำผลการประเมินไปพัฒนาขีดความสามารถพนักงาน	3.57 เห็นด้วย	3.64 เห็นด้วย
6. ระบบ PMS สามารถนำไปใช้ประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลได้จริง	2.91 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.06 ค่อนข้างเห็นด้วย

ตาราง 46 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านการนำผลการปฏิบัติงาน ไปใช้ จำแนกตามสังกัด (ต่อ)

ด้านการนำผลการปฏิบัติงาน ไปใช้	สังกัด	
	ฝ่ายกิจการสาขา 5	ฝ่ายกิจการสาขา 6
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
7. ระบบ PMS ให้ความยุติธรรมแก่ผู้ถูกประเมิน	2.73 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.93 ค่อนข้างเห็นด้วย
8. ระบบ PMS ช่วยให้บริการในกาทำงานในส่วนงานดีขึ้น	2.67 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.82 ค่อนข้างเห็นด้วย

จากตาราง พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในหัวข้อ

ธนาการนำผลการประเมินไปปรับขึ้นเงินเดือนรอบที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 6 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.51 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 5 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.46

พนักงานเห็นด้วยกับการยกเลิกการให้ขึ้นพิเศษไม่เกิน 3 ครั้งติดต่อกัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 6 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.50 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 5 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.21

ธนาการนำผลการประเมินไปใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 6 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 5 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.30 และ 3.28 ตามลำดับ

ธนาการนำผลการประเมินไปใช้ในการโยกย้าย ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 6 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 5 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 2.72 และ 2.55 ตามลำดับ

ธนาการนำผลการประเมินไปพัฒนาขีดความสามารถพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 6 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 5 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.64 และ 3.57 ตามลำดับ

ระบบ PMS สามารถนำไปใช้ประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลได้จริง ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 6 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 5 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.06 และ 2.91 ตามลำดับ

ระบบ PMS ให้ความสำคัญธรรมชาติกรรมแก่ผู้ถูกประเมิน ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 6 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 5 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 2.93 และ 2.73 ตามลำดับ

ระบบ PMS ช่วยให้บริการสาขางานในส่วนงานดีขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 6 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 5 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 2.82 และ 2.67 ตามลำดับ

ตาราง 47 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านปัญหา/อุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามสังกัด

ด้านปัญหา/อุปสรรค ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	สังกัด	
	ฝ่ายกิจการสาขา 5	ฝ่ายกิจการสาขา 6
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลไม่ชัดเจนหรือมากเกินไป	3.40 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.52 เห็นด้วย
2. มาตรฐานการปฏิบัติงานกำหนดไว้ไม่เหมาะสม	3.33 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.40 ค่อนข้างเห็นด้วย
3. พนักงานมักจะกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานกำหนดไว้ต่ำเกินไป	3.17 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.28 ค่อนข้างเห็นด้วย
4. แบบพิมพ์ที่ใช้ในการประเมินผลไม่เหมาะสม	3.05 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.12 ค่อนข้างเห็นด้วย
5. ไม่มีการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานอย่างเต็มที่	3.60 เห็นด้วย	3.57 เห็นด้วย
6. พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ PMS น้อย	3.40 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.49 ค่อนข้างเห็นด้วย
7. ระบบ PMS ไม่เป็นที่ยอมรับของพนักงาน	3.73 เห็นด้วย	3.50 เห็นด้วย

ตาราง 47 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านปัญหา/อุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามสังกัด (ต่อ)

ด้านปัญหา/อุปสรรค ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	สังกัด	
	ฝ่ายกิจการสาขา 5	ฝ่ายกิจการสาขา 6
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
8. ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่า ผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างพนักงาน และธนาคาร	3.22 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.09 ค่อนข้างเห็นด้วย
9. ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่า ผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้รับการ ประเมินและผู้ประเมิน	3.22 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.03 ค่อนข้างเห็นด้วย
10. ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่า ผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงาน เสมอ	3.09 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.99 ค่อนข้างเห็นด้วย

จากตาราง พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในหัวข้อ

การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลไม่ชัดเจนหรือมากเกินไป ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 6 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.52 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 5 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.40

มาตรฐานการปฏิบัติงานกำหนดไว้ไม่เหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 6 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 5 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.40 และ 3.33 ตามลำดับ

พนักงานมักจะกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานกำหนดไว้ต่ำเกินไป ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 6 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 5 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.28 และ 3.17 ตามลำดับ

แบบพิมพ์ที่ใช้ในการประเมินไม่เหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 6 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 5 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.12 และ 3.05 ตามลำดับ

ไม่มีการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานอย่างเต็มที่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 5 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 6 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.60 และ 3.57 ตามลำดับ

พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ PMS น้อย ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 6 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 5 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.49 และ 3.40 ตามลำดับ

ระบบ PMS ไม่เป็นที่ยอมรับของพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 5 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 6 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.73 และ 3.50 ตามลำดับ

ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างพนักงานและธนาคาร ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 5 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 6 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.22 และ 3.09 ตามลำดับ

ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างพนักงานและธนาคาร ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 5 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 6 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.22 และ 3.03 ตามลำดับ

ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้รับการประเมินและผู้ประเมิน ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 5 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 6 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.09 และ 2.99 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University

All rights reserved

4.5 ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร เขตภาคกลาง ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตาราง 48 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านหลักการ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านหลักการ	ตำแหน่งงาน						
	ธุรการ 1-3	ธุรการ 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 4- 7	บัญชี/ การเงิน 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 8-9	บัญชี/ การเงิน 8-9	ผู้จัดการ สาขา
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน	3.86 เห็นด้วย	3.56 เห็นด้วย	3.69 เห็นด้วย	3.57 เห็นด้วย	4.05 เห็นด้วย	3.76 เห็นด้วย	4.22 เห็นด้วย
2. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นการเชื่อมโยงการบริหารผลงานทั้งระบบ	3.64 เห็นด้วย	3.37 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.51 เห็นด้วย	3.26 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.77 เห็นด้วย	3.40 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.93 เห็นด้วย
3. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นให้เกิดกระบวนการการเรียนรู้พัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง	3.64 เห็นด้วย	3.30 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.46 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.26 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.62 เห็นด้วย	3.48 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.78 เห็นด้วย

ตาราง 48 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านหลักการ จำแนกตามตำแหน่งงาน (ต่อ)

ด้านหลักการ	ตำแหน่งงาน						
	ธุรการ 1-3	ธุรการ 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 4- 7	บัญชี/ การเงิน 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 8-9	บัญชี/ การเงิน 8-9	ผู้จัดการ สาขา
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
4. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นกระบวนการการมีส่วนร่วมของพนักงาน	3.57 เห็นด้วย	3.37 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.34 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.91 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.75 เห็นด้วย	3.43 ค่อนข้างเห็นด้วย	4.02 เห็นด้วย
5. ระบบ PMS ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ	3.07 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.81 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.81 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.48 ไม่เห็นด้วย	2.95 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.62 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.89 ค่อนข้างเห็นด้วย

จากตาราง พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในหัวข้อ

ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขามีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.22 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานธุรการ 1-3 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 และพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.05 3.86 3.76 3.69 3.57 และ 3.56 ตามลำดับ

ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นการเชื่อมโยงการบริหารผลงานทั้งระบบ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9, พนักงานธุรการ 1-3 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.93 3.77 3.64 และ 3.51 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 พนักงานธุรการ



4-7 และพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.40 3.37 และ 3.26 ตามลำดับ

ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นให้เกิดกระบวนการการเรียนรู้ พัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา, พนักงานธุรการ 1-3 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.78 3.64 และ 3.62 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานธุรการ 4-7 และพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.48 3.46 3.30 และ 3.26 ตามลำดับ

ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นกระบวนการการมีส่วนร่วมของพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 และพนักงานธุรการ 1-3 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.02 3.75 และ 3.57 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 และ มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.43 3.37 3.34 และ 2.91 ตามลำดับ

ระบบ PMS ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 ผู้จัดการสาขา พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 และพนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.07 2.95 2.89 2.81 2.81 และ 2.62 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 2.48

ตาราง 49 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การกำหนดเป้าหมายและการวางแผน) จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านกระบวนการ (การกำหนด เป้าหมายและการ วางแผน)	ตำแหน่งงาน						
	ธุรการ 1-3	ธุรการ 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 4- 7	บัญชี/ การเงิน 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 8-9	บัญชี/ การเงิน 8-9	ผู้จัดการ สาขา
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. การกำหนดวัตถุประสงค์ของเป้าหมายมีความเหมาะสม	3.64 เห็นด้วย	3.40 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.13 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.96 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.18 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.03 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.41 ค่อนข้างเห็นด้วย
2. มาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายมีความเหมาะสม	3.57 เห็นด้วย	3.35 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.99 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.91 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.02 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.90 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.24 ค่อนข้างเห็นด้วย
3. เกณฑ์การวัด (น้ำหนักคะแนน) มีความเหมาะสม	3.50 เห็นด้วย	3.09 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.85 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.87 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.03 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.98 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.31 ค่อนข้างเห็นด้วย
4. พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของตนเอง	3.57 เห็นด้วย	3.30 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.76 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.13 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.87 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.07 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.15 ค่อนข้างเห็นด้วย
5. เปรียบเทียบมาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายของแต่ละส่วนงานมีความเหมาะสม	3.29 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.16 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.78 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.78 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.73 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.76 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.76 ค่อนข้างเห็นด้วย

ตาราง 49 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การกำหนดเป้าหมายและการวางแผน) จำแนกตามตำแหน่งงานอ (ต่อ)

ด้านกระบวนการ (การกำหนด เป้าหมายและการ วางแผน)	ตำแหน่งงาน						
	ธุรการ 1-3	ธุรการ 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 4- 7	บัญชี/ การเงิน 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 8-9	บัญชี/ การเงิน 8-9	ผู้จัดการ สาขา
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
6. ช่วงรอบเวลาของ การจัดทำแผนงาน (PA) มีความ เหมาะสม	3.43 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.30 ค่อนข้าง เห็นด้วย	2.96 ค่อนข้าง เห็นด้วย	2.70 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.03 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.00 ค่อนข้าง เห็นด้วย	2.96 ค่อนข้าง เห็นด้วย
7. การมี PA 1 ทำ ให้พนักงานทราบ เป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อจัดทำแผนงาน และจัดลำดับ ความสำคัญของ งาน	3.57 เห็นด้วย	3.42 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.43 ค่อนข้าง เห็นด้วย	2.96 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.68 เห็นด้วย	3.17 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.59 เห็นด้วย
8. การปรับปรุง แผนงานสามารถ ทำได้หากไม่ กระทบต่อ แผนงานหลักของ ส่วนงานและ องค์กร	3.43 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.37 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.64 เห็นด้วย	3.17 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.65 เห็นด้วย	3.29 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.70 เห็นด้วย

จากตาราง พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในหัวข้อ

การกำหนดวัตถุประสงค์ของเป้าหมายมีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.64 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 และพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.41 3.40 3.18 3.13 3.03 และ 2.96 ตามลำดับ

มาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายมีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.57 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 4-7 ผู้จัดการสาขา พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 และพนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.35 3.24 3.02 2.99 2.91 และ 2.90 ตามลำดับ

เกณฑ์การวัด(น้ำหนักคะแนน)มีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.50 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 และพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.31 3.09 3.03 2.98 2.87 และ 2.85 ตามลำดับ

พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของตนเอง ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.57 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 4-7 ผู้จัดการสาขา พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 และพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.30 3.15 3.13 3.07 2.87 และ 2.76 ตามลำดับ

เปรียบเทียบมาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายของแต่ละส่วนงานมีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 ผู้จัดการสาขา และพนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.29 3.16 2.78 2.78 2.76 2.76 และ 2.73 ตามลำดับ

ช่วงระยะเวลาของการจัดทำแผนงาน(PA) มีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 ผู้จัดการสาขา และพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.43 3.30 3.03 3.00 2.96 2.96 และ 2.70 ตามลำดับ

การมี PA 1 ทำให้พนักงานทราบเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อจัดทำแผนงานและจัดลำดับความสำคัญของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 ผู้จัดการสาขา พนักงานธุรการ 1-3 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.68 3.59 และ 3.57 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 และพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.43 3.42 3.17 และ 2.96 ตามลำดับ

การปรับปรุงแผนงานสามารถทำได้หากไม่กระทบต่อแผนงานหลักของส่วนงาน และองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 และพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.70 3.65 และ 3.64 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 และพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.43 3.37 3.29 และ 3.17 ตามลำดับ

ตาราง 50 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ แนะนำ) จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ แนะนำ)	ตำแหน่งงาน						
	ธุรการ 1-3	ธุรการ 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 4- 7	บัญชี/ การเงิน 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 8-9	บัญชี/ การเงิน 8-9	ผู้จัดการ สาขา
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. เทคนิคและ วิธีการสอนงาน หลัง เข้าสู่ระบบ PMS ทำให้ พนักงาน เข้าใจ การทำงาน ได้ดี ยิ่งขึ้น	3.43 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.35 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.01 ค่อนข้าง เห็นด้วย	2.78 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.10 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.21 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.39 ค่อนข้าง เห็นด้วย

ตาราง 50 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ( การติดตาม กำกับ แนะนำ) จำแนกตามตำแหน่งงาน (ต่อ)

ด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ แนะนำ)	ตำแหน่งงาน						
	ธุรการ 1-3	ธุรการ 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 4-7	บัญชี/ การเงิน 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 8-9	บัญชี/ การเงิน 8-9	ผู้จัดการ สาขา
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
2. หัวหน้างานมี ความเข้าใจ สามารถสอนงาน และถ่ายทอด วิธีการทำงานได้ อย่างมี ประสิทธิภาพ	3.21 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.21 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.07 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.00 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.20 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.14 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.28 ค่อนข้าง เห็นด้วย
3. หัวหน้างานใส่ ใจและเปิดรับ ความคิดเห็น เกี่ยวกับงานของ พนักงานเป็น อย่างดี	3.21 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.23 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.09 ค่อนข้าง เห็นด้วย	2.83 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.28 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.07 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.44 ค่อนข้าง เห็นด้วย
4. หัวหน้างานมี การสังเกตและ บันทึกการทำงาน อย่างถูกต้องและ เหมาะสมดีแล้ว	3.07 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.09 ค่อนข้าง เห็นด้วย	2.94 ค่อนข้าง เห็นด้วย	2.78 ค่อนข้าง เห็นด้วย	2.95 ค่อนข้าง เห็นด้วย	2.98 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.07 ค่อนข้าง เห็นด้วย

ตาราง 50 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ( การติดตาม กำกับ แนะนำ) จำแนกตามตำแหน่งงาน (ต่อ)

ด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ แนะนำ)	ตำแหน่งงาน						
	ธุรการ 1-3	ธุรการ 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 4-7	บัญชี/ การเงิน 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 8-9	บัญชี/ การเงิน 8-9	ผู้จัดการ สาขา
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
5. การสังเกตและ บันทึกการทำ งานมีจุดมุ่งหมาย เพื่อทำให้งาน ได้รับการปรับ- ปรุงให้ดียิ่งขึ้น	3.64 เห็นด้วย	3.35 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.34 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.09 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.40 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.33 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.48 ค่อนข้าง เห็นด้วย
6. หัวหน้างานมี การเปรียบเทียบ เป้าหมายกับผล การปฏิบัติงาน จริงเป็นรอบๆ เพื่อติดตาม กำกับ แนะนำ พนักงาน	3.50 เห็นด้วย	3.30 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.19 ค่อนข้าง เห็นด้วย	2.83 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.43 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.24 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.52 เห็นด้วย
7. หัวหน้างานมี การให้ข้อมูล ป้อนกลับ เพื่อให้ พนักงานทราบ ถึงผลการ ปฏิบัติงานทั้ง ข้อมูลเชิงบวก และเชิงลบ	3.43 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.30 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.30 ค่อนข้าง เห็นด้วย	2.65 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.28 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.17 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.43 ค่อนข้าง เห็นด้วย

ตาราง 50 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ( การติดตาม กำกับ แนะนำ) จำแนกตามตำแหน่งงาน (ต่อ)

ด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ แนะนำ)	ตำแหน่งงาน						
	ธุรการ 1-3	ธุรการ 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 4-7	บัญชี/ การเงิน 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 8-9	บัญชี/ การเงิน 8-9	ผู้จัดการ สาขา
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
8. ระบบ PMS ทำให้การสื่อสารใน ส่วนงานดีขึ้น เนื่องจากเป็นการ สื่อสาร 2 ทาง	3.50 เห็นด้วย	3.12 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.34 ค่อนข้าง เห็นด้วย	2.70 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.27 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.12 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.41 ค่อนข้าง เห็นด้วย
9. ระบบ PMS ช่วยทำให้ พนักงานได้มี โอกาสแสดง ความคิดเห็นใน การทำงานมาก ขึ้น	3.43 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.07 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.09 ค่อนข้าง เห็นด้วย	2.65 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.12 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.10 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.35 ค่อนข้าง เห็นด้วย

จากตาราง พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในหัวข้อ

เทคนิคและวิธีการสอนงานหลังเข้าสู่ระบบ PMS ทำให้พนักงานเข้าใจการทำงานได้ดี  
ยิ่งขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 ผู้จัดการสาขา พนักงานธุรการ  
4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 และพนักงาน  
บัญชี/การเงิน 4-7 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.43 3.39 3.35 3.21 3.10  
3.01 และ 2.78 ตามลำดับ

หัวหน้างานมีความเข้าใจสามารถสอนงาน และถ่ายทอดวิธีการทำงานได้อย่างมี  
ประสิทธิภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา พนักงานธุรการ 1-3 พนักงาน  
ธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7



พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.28 3.21 3.21 3.20 3.14 3.07 และ 3.00 ตามลำดับ

หัวหน้างานใส่ใจและเปิดรับความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของพนักงานเป็นอย่างดี ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานธุรการ 1-3 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.44 3.28 3.23 3.21 3.09 3.07 และ 2.83 ตามลำดับ

หัวหน้างานมีการสังเกตและบันทึกการทำงาน อย่างถูกต้องและเหมาะสมดีแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 4-7 พนักงานธุรการ 1-3 ผู้จัดการสาขา พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.09 3.07 3.07 2.98 2.95 2.94 และ 2.78 ตามลำดับ

การสังเกตและบันทึกการทำงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้งานได้รับการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.64 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 และพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.48 3.40 3.35 3.34 3.33 และ 3.09 ตามลำดับ

หัวหน้างานมีการเปรียบเทียบเป้าหมายกับผลการปฏิบัติงานจริงเป็นรอบๆ เพื่อติดตามกำกับ แนะนำ พนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา และพนักงานธุรการ 1-3 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.52 และ 3.50 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 และพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.43 3.30 3.24 3.19 และ 2.83 ตามลำดับ

หัวหน้างานมีการให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อให้พนักงานทราบ ถึงผลการปฏิบัติงานทั้งข้อมูลเชิงบวกและเชิงลบ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 ผู้จัดการสาขา พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 และพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.43 3.43 3.30 3.30 3.28 3.17 และ 2.65 ตามลำดับ

ระบบ PMS ทำให้การสื่อสารในส่วนงานดีขึ้นเนื่องจากการสื่อสาร 2 ทาง ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.50 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 และพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.41 3.34 3.27 3.12 3.12 และ 2.70 ตามลำดับ

ระบบ PMS ช่วยทำให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานมากขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 ผู้จัดการสาขา พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานธุรการ 4-7 และพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.43 3.35 3.12 3.10 3.09 3.07 และ 2.65 ตามลำดับ

ตาราง 51 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ (การประเมินผลการปฏิบัติงาน) จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านกระบวนการ (การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน)	ตำแหน่งงาน						
	ธุรการ 1-3	ธุรการ 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 4- 7	บัญชี/ การเงิน 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 8-9	บัญชี/ การเงิน 8-9	ผู้จัดการ สาขา
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1.หัวหน้างานได้ ส่งเสริมจุดเด่นของ พนักงานในการ ปฏิบัติงาน	3.29 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.23 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.07 ค่อนข้าง เห็นด้วย	2.96 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.23 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.26 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.28 ค่อนข้าง เห็นด้วย

ตาราง 51 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ (การประเมินผลการปฏิบัติงาน) จำแนกตามตำแหน่งงาน (ต่อ)

ด้านกระบวนการ (การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน)	ตำแหน่งงาน						
	ธุรการ 1-3	ธุรการ 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 4- 7	บัญชี/ การเงิน 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 8-9	บัญชี/ การเงิน 8-9	ผู้จัดการ สาขา
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
2. มีการนำผลงาน ที่ปฏิบัติงานได้จริง มาเปรียบเทียบกับ เป้าหมายที่ได้ กำหนดไว้แล้ว แปลงค่าเป็น คะแนน	3.36 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.35 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.30 ค่อนข้าง เห็นด้วย	2.74 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.57 เห็นด้วย	3.26 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.74 เห็นด้วย
3. หัวหน้างานมี การแจ้งผลการ ประเมินให้ พนักงานทราบ	3.29 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.47 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.18 ค่อนข้าง เห็นด้วย	2.87 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.40 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.17 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.57 เห็นด้วย
4. หัวหน้างานมีการ เก็บข้อมูลอย่าง ถูกต้อง ไม่ลำเอียง ไม่มีอคติ	3.07 ค่อนข้าง เห็นด้วย	2.93 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.04 ค่อนข้าง เห็นด้วย	2.57 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.25 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.00 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.35 ค่อนข้าง เห็นด้วย
5. ผลการประเมิน มีความเชื่อถือได้ และมีความ เที่ยงตรง	3.14 ค่อนข้าง เห็นด้วย	2.77 ค่อนข้าง เห็นด้วย	2.91 ค่อนข้าง เห็นด้วย	2.57 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.17 ค่อนข้าง เห็นด้วย	2.81 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.24 ค่อนข้าง เห็นด้วย

จากตาราง พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในหัวข้อ

หัวหน้างานได้ส่งเสริมจุดเด่นของพนักงานในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 ผู้จัดการสาขา พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 และพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.29 3.28 3.26 3.23 3.23 3.07 และ 2.96 ตามลำดับ

มีการนำผลงานที่ปฏิบัติงานได้จริงมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ แล้วแปลงค่าเป็นคะแนน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา และพนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.74 และ 3.57 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 และพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.36 3.35 3.30 3.26 และ 2.74 ตามลำดับ

หัวหน้างานมีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.57 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานธุรการ 1-3 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 และพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.47 3.40 3.29 3.18 3.17 และ 2.87 ตามลำดับ

หัวหน้างานมีการเก็บข้อมูลอย่างถูกต้อง ไม่ลำเอียง ไม่มีอคติ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานธุรการ 1-3 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 พนักงานธุรการ 4-7 และพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.35 3.25 3.07 3.04 3.00 2.93 และ 2.57 ตามลำดับ

ผลการประเมินมีความเชื่อถือได้และมีความเที่ยงตรง ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานธุรการ 1-3 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 พนักงานธุรการ 4-7 และพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.24 3.17 3.14 2.91 2.81 2.77 และ 2.57 ตามลำดับ

ตาราง 52 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การพัฒนาขีดความสามารถ) จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านกระบวนการ (การพัฒนาขีด ความสามารถ)	ตำแหน่งงาน						
	ธุรการ 1-3	ธุรการ 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 4- 7	บัญชี/ การเงิน 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 8-9	บัญชี/ การเงิน 8-9	ผู้จัดการ สาขา
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. พนักงานยินดีที่จะ ได้รับการพัฒนาขีด ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน	3.86 เห็น ด้วย	3.86 เห็น ด้วย	3.99 เห็นด้วย	3.74 เห็นด้วย	3.87 เห็นด้วย	3.79 เห็นด้วย	3.94 เห็นด้วย
2. การพัฒนาขีด ความสามารถใน การทำงานช่วยให้ พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ ในการ ปฏิบัติงานมากขึ้น	3.86 เห็น ด้วย	3.86 เห็น ด้วย	3.97 เห็นด้วย	3.65 เห็นด้วย	3.83 เห็นด้วย	3.83 เห็นด้วย	3.91 เห็นด้วย
3. ระบบ PMS ช่วย ให้ส่วนงานมีการ วางแผน การอบรม เพื่อพัฒนาขีด ความสามารถ พนักงานให้ ดำเนินการได้ตาม เป้าหมายของส่วน งานด้วย	3.57 เห็น ด้วย	3.51 เห็น ด้วย	3.37 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.04 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.28 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.26 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.41 ค่อนข้าง เห็นด้วย

จากตาราง พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในหัวข้อ

พนักงานยินดีที่จะได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 ผู้จัดการสาขา พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานธุรการ 1-3 พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 และพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.99 3.94 3.87 3.86 3.86 3.79 และ 3.74 ตามลำดับ

การพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานช่วยให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานมากขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 4-7 ผู้จัดการสาขา พนักงานธุรการ 1-3 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 และพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.97 3.91 3.86 3.86 3.83 3.83 และ 3.65 ตามลำดับ

ระบบ PMS ช่วยให้ส่วนงานมีการวางแผน การอบรม เพื่อพัฒนาขีดความสามารถพนักงาน ให้ดำเนินการได้ตามเป้าหมายของส่วนงานด้วย ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 พนักงานธุรการ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.57 และ 3.51 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 และพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.41 3.37 3.28 3.26 และ 3.04 ตามลำดับ

ตาราง 53 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงาน						
	ธุรการ 1-3	ธุรการ 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 4-7	บัญชี/ การเงิน 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 8-9	บัญชี/ การเงิน 8-9	ผู้จัด การ สาขา
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ธนาคารกำหนดเป้าหมายเป็น 3 ประเภท คือ เป้าหมายทีมงาน เป้าหมายรายคน และ เป้าหมายเชิงพฤติกรรมเหมาะสมดีแล้ว	3.79 เห็นด้วย	3.58 เห็นด้วย	3.16 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.96 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.33 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.45 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.54 เห็นด้วย
2. พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายทีมงานที่พนักงานได้รับ	3.64 เห็นด้วย	3.44 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.18 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.96 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.27 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.38 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.17 ค่อนข้างเห็นด้วย
3. พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายรายคนที่พนักงานได้รับ	3.43 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.51 เห็นด้วย	3.03 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.91 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.15 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.21 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.19 ค่อนข้างเห็นด้วย
4. พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายเชิงพฤติกรรมที่พนักงานได้รับ	3.43 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.40 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.03 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.91 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.05 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.26 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.37 ค่อนข้างเห็นด้วย
5. การประเมินเป้าหมายเชิงพฤติกรรมควรให้เพื่อนร่วมงานร่วมประเมินด้วย	3.64 เห็นด้วย	3.60 เห็นด้วย	3.87 เห็นด้วย	3.13 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.72 เห็นด้วย	3.67 เห็นด้วย	3.81 เห็นด้วย
6. พนักงานเห็นด้วยกับการไม่นำคะแนนวันลา มาใช้ในการประเมินผล	3.36 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.95 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.19 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.87 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.17 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.10 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.59 ค่อนข้างเห็นด้วย

จากตาราง พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในหัวข้อ

ธนาคารกำหนดเป้าหมายเป็น 3 ประเภท คือ เป้าหมายทีมงาน เป้าหมายรายคน และ เป้าหมายเชิงพฤติกรรมเหมาะสมดีแล้ว แล้วแปลงค่าเป็นคะแนน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานใน ตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 พนักงานธุรการ 4-7 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นในระดับเห็น ด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.79 3.58 และ 3.54 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานบัญชี/ การเงิน 8-9 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 และพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 มี ความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.45 3.33 3.16 และ 2.96 ตามลำดับ

พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายทีมงานที่พนักงานได้รับ แล้วแปลงค่าเป็นคะแนน ผู้ตอบ แบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.64 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 ผู้จัดการสาขา และพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.44 3.38 3.27 3.18 3.17 และ 2.96 ตามลำดับ

พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายรายคนที่พนักงานได้รับ แล้วแปลงค่าเป็นคะแนน ผู้ตอบ แบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.51 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 ผู้จัดการสาขา พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 และพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.43 3.21 3.19 3.15 3.03 และ 2.91 ตามลำดับ

พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายเชิงพฤติกรรมที่พนักงานได้รับ แล้วแปลงค่าเป็นคะแนน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 พนักงานธุรการ 4-7 ผู้จัดการสาขา พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 และพนักงานบัญชี/ การเงิน 4-7 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.43 3.40 3.37 3.26 3.05 3.03 และ 2.91 ตามลำดับ

การประเมินเป้าหมายเชิงพฤติกรรมควรให้เพื่อนร่วมงานร่วมประเมินด้วย แล้วแปลงค่า เป็นคะแนน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 ผู้จัดการสาขา พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 พนักงานธุรการ 1-3 และพนักงานธุรการ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.87 3.81 3.72 3.67 3.64 และ 3.60 ส่วนผู้ตอบ



แบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.13 ตามลำดับ

พนักงานเห็นด้วยกับการไม่นำคะแนนวันลามาใช้ในการประเมินผล แล้วแปลงค่าเป็นคะแนน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.36 3.19 3.17 3.10 2.95 2.87 และ 2.59 ตามลำดับ

ตาราง 54 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้	ตำแหน่งงาน						
	ธุรการ 1-3	ธุรการ 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 4- 7	บัญชี/ การเงิน 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 8-9	บัญชี/ การเงิน 8-9	ผู้จัดการ สาขา
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ธนาคารนำผลการประเมินไปปรับขึ้นเงินเดือนรอบที่ 2	3.64 เห็นด้วย	3.56 เห็นด้วย	3.49 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.26 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.42 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.43 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.59 เห็นด้วย
2. พนักงานเห็นด้วยกับการยกเลิกการให้ขั้นพิเศษไม่เกิน 3 ครั้งติดต่อกัน	3.36 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.21 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.31 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.30 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.23 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.24 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.72 เห็นด้วย
3. ธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง	3.36 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.14 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.45 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.00 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.27 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.29 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.35 ค่อนข้างเห็นด้วย

ตาราง 54 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้ จำแนกตามตำแหน่งงาน (ต่อ)

ด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้	ตำแหน่งงาน						
	ธุรการ 1-3	ธุรการ 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 4- 7	บัญชี/ การเงิน 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 8-9	บัญชี/ การเงิน 8-9	ผู้จัดการ สาขา
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
4. ธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการโยกย้าย	3.00 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.51 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.76 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.30 ไม่เห็นด้วย	2.57 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.50 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.76 ค่อนข้างเห็นด้วย
5. ธนาคารนำผลการประเมินไปพัฒนาขีดความสามารถพนักงาน	3.50 เห็นด้วย	3.51 เห็นด้วย	3.63 เห็นด้วย	3.17 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.72 เห็นด้วย	3.62 เห็นด้วย	3.70 เห็นด้วย
6. ระบบ PMS สามารถนำไปใช้ประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลได้จริง	3.29 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.05 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.13 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.74 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.82 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.88 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.00 ค่อนข้างเห็นด้วย
7. ระบบ PMS ให้ความยุติธรรมแก่ผู้ถูกประเมิน	3.36 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.67 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.96 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.52 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.72 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.74 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.96 ค่อนข้างเห็นด้วย
8. ระบบ PMS ช่วยให้บริการทำงานในส่วนงานดีขึ้น	3.21 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.67 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.66 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.30 ไม่เห็นด้วย	2.73 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.67 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.02 ค่อนข้างเห็นด้วย

จากตาราง พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในหัวข้อ

ธนาคารนำผลการประเมินไปปรับขึ้นเงินเดือนรอบที่ 2 แล้วแปลงค่าเป็นคะแนน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 ผู้จัดการสาขา และพนักงานธุรการ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.64 3.59 และ 3.56 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 และพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.49 3.43 3.42 และ 3.26 ตามลำดับ

พนักงานเห็นด้วยกับการยกเลิกรให้ขึ้นพิเศษไม่เกิน 3 ครั้งติดต่อกัน แล้วแปลงค่าเป็นคะแนน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.72 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 และพนักงานธุรการ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.36 3.31 3.30 3.24 3.23 และ 3.21 ตามลำดับ

ธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง แล้วแปลงค่าเป็นคะแนน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานธุรการ 1-3 ผู้จัดการสาขา พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานธุรการ 4-7 และพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.45 3.36 3.35 3.29 3.27 3.14 และ 3.00 ตามลำดับ

ธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการโยกย้าย แล้วแปลงค่าเป็นคะแนน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 ผู้จัดการสาขา พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานธุรการ 4-7 และพนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.00 2.76 2.76 2.57 2.51 และ 2.50 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 2.30

ธนาคารนำผลการประเมินไปพัฒนาขีดความสามารถพนักงาน แล้วแปลงค่าเป็นคะแนน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 ผู้จัดการสาขา พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 พนักงานธุรการ 4-7 และพนักงานธุรการ 1-3 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.72 3.70 3.63 3.62 3.51 และ 3.50 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.17

ระบบ PMS สามารถนำไปใช้ประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลได้จริง แล้วแปลงค่าเป็นคะแนน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานธุรการ 4-7 ผู้จัดการสาขา พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 และพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.29 3.13 3.05 3.00 2.88 2.82 และ 2.74 ตามลำดับ

ระบบ PMS ให้ความยุติธรรมแก่ผู้ถูกประเมิน แล้วแปลงค่าเป็นคะแนน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 ผู้จัดการสาขา พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานธุรการ 4-7 และพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.36 2.96 2.96 2.74 2.72 2.67 และ 2.52 ตามลำดับ

ระบบ PMS ช่วยให้บรรยากาศในการทำงานในส่วนงานดีขึ้น แล้วแปลงค่าเป็นคะแนน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 ผู้จัดการสาขา พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 พนักงานธุรการ 4-7 และพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.21 3.02 2.73 2.67 2.67 และ 2.66 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 2.30

ตาราง 55 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงาน						
	ธุรการ 1-3	ธุรการ 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 4-7	บัญชี/ การเงิน 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 8-9	บัญชี/ การเงิน 8-9	ผู้จัดการ สาขา
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลไม่ชัดเจนหรือมากเกินไป	3.71 เห็นด้วย	3.42 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.63 เห็นด้วย	3.35 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.38 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.21 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.54 เห็นด้วย
2. มาตรฐานการปฏิบัติงานกำหนดไว้ไม่เหมาะสม	3.64 เห็นด้วย	3.28 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.57 เห็นด้วย	3.39 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.15 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.24 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.43 ค่อนข้างเห็นด้วย
3. พนักงานมักจะกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองไว้ต่ำเกินไป	3.50 เห็นด้วย	3.12 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.07 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.17 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.18 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.24 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.46 ค่อนข้างเห็นด้วย
4. แบบพิมพ์ที่ใช้ในการประเมินผลไม่เหมาะสม	3.50 เห็นด้วย	2.86 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.31 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.13 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.02 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.81 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.13 ค่อนข้างเห็นด้วย

ตาราง 55 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน (ต่อ)

ด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงาน						
	ธุรการ 1-3	ธุรการ 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 4-7	บัญชี/ การเงิน 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 8-9	บัญชี/ การเงิน 8-9	ผู้จัดการ สาขา
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
5. ไม่มีการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานอย่างเต็มที่	3.79 เห็นด้วย	3.35 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.76 เห็นด้วย	3.70 เห็นด้วย	3.62 เห็นด้วย	3.40 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.59 เห็นด้วย
6. พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ PMS น้อย	3.57 เห็นด้วย	3.51 เห็นด้วย	3.49 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.57 เห็นด้วย	3.42 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.38 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.31 ค่อนข้างเห็นด้วย
7. ระบบ PMS ไม่เป็นที่ยอมรับของพนักงาน	3.64 เห็นด้วย	3.67 เห็นด้วย	3.60 เห็นด้วย	3.57 เห็นด้วย	3.70 เห็นด้วย	3.52 เห็นด้วย	3.63 เห็นด้วย
8. ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างพนักงานและธนาคาร	3.21 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.19 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.36 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.39 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.13 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.14 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.80 ค่อนข้างเห็นด้วย

ตาราง 55 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน (ต่อ)

ด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงาน						
	ธุรการ 1-3	ธุรการ 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 4-7	บัญชี/การเงิน 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 8-9	บัญชี/การเงิน 8-9	ผู้จัดการสาขา
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
9. ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้รับการประเมินและผู้บังคับบัญชา	3.21 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.14 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.40 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.26 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.02 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.10 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.85 ค่อนข้างเห็นด้วย
10. ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงานเสมอ	3.14 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.09 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.21 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.26 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.98 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.00 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.76 ค่อนข้างเห็นด้วย

จากตาราง พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในหัวข้อ

การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลไม่ชัดเจนหรือมากเกินไป ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 พนักงานธุรการ 4-7 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.71 3.63 และ 3.54 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่ง พนักงานพัฒนา ธุรกิจ 4-7 พนักงานพัฒนา ธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 และ

พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.42 3.38 3.35 และ 3.21 ตามลำดับ

มาตรฐานการปฏิบัติ งานกำหนดไว้ไม่เหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่ง พนักงานธุรการ 1-3 และพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.64 และ 3.57 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 และพนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.43 3.39 3.28 3.24 และ 3.15 ตามลำดับ

พนักงานมักจะกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองไว้ต่ำเกินไป ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.50 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 พนักงานธุรการ 4-7 และพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.46 3.24 3.18 3.17 3.12 และ 3.07 ตามลำดับ

แบบพิมพ์ที่ใช้ในการประเมินผลไม่เหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่ง พนักงานธุรการ 1-3 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.50 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 ผู้จัดการสาขา พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานธุรการ 4-7 และพนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.31 3.13 3.13 3.02 2.86 และ 2.81 ตามลำดับ

ไม่มีการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานอย่างเต็มที่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.79 3.76 3.70 3.62 และ 3.59 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่ง พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 และพนักงานธุรการ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.40 และ 3.35 ตามลำดับ

พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ PMS น้อย ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 และพนักงานธุรการ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.57 3.57 และ 3.51 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่ง พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.49 3.42 3.38 และ 3.31 ตามลำดับ



ระบบ PMS ไม่เป็นที่ยอมรับของพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่ง พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานธุรการ 1-3 ผู้จัดการสาขา พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 และพนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.70 3.67 3.64 3.63 3.60 3.57 และ 3.52 ตามลำดับ

ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างพนักงานและธนาคาร ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานธุรการ 1-3 พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.39 3.36 3.21 3.19 3.14 3.13 และ 2.80 ตามลำดับ

ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้รับการประเมินและผู้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงาน พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 ธุรการ 1-3 พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.40 3.26 3.21 3.14 3.10 3.02 และ 2.85 ตามลำดับ

ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงานเสมอ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานธุรการ 1-3 พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.26 3.21 3.14 3.09 3.00 2.98 และ 2.76 ตามลำดับ

4.6 ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร เขตภาคกลาง  
ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุงาน

ตาราง 56 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการ  
ปฏิบัติงาน ด้านหลักการ จำแนกตามอายุงาน

ด้านหลักการ	อายุงาน					
	1-6 ปี	7-12 ปี	13-18 ปี	19-24 ปี	25-31ปี	> 31 ปี
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน	4.00 เห็นด้วย	3.73 เห็นด้วย	3.76 เห็นด้วย	3.91 เห็นด้วย	4.05 เห็นด้วย	3.83 เห็นด้วย
2. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นการ เชื่อมโยงการบริหารผลงานทั้งระบบ	3.55 เห็นด้วย	3.47 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.58 เห็นด้วย	3.76 เห็นด้วย	3.59 เห็นด้วย	3.63 เห็นด้วย
3. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นให้เกิดกระบวนการการเรียนรู้ พัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง	3.55 เห็นด้วย	3.46 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.47 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.61 เห็นด้วย	3.54 เห็นด้วย	3.71 เห็นด้วย
4. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นกระบวนการการมีส่วนร่วมของพนักงาน	3.36 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.26 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.50 เห็นด้วย	3.80 เห็นด้วย	3.63 เห็นด้วย	3.88 เห็นด้วย
5. ระบบ PMS ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ	3.09 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.73 เห็นด้วย	2.73 เห็นด้วย	2.83 เห็นด้วย	2.93 เห็นด้วย	2.96 เห็นด้วย

จากตาราง พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในหัวข้อ

ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25-31 ปี อายุงาน 1- 6 ปี อายุงาน 19-24 ปี อายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป อายุงาน 13-18 ปี และอายุงาน 7-12 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.05 4.00 3.91 3.83 3.76 และ 3.73 ตามลำดับ

ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นการเชื่อมโยงการบริหารผลงานทั้งระบบ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 19-24 ปี อายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป อายุงาน 25-31 ปี อายุงาน 13-18 ปี และอายุงาน 1- 6 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.55 3.63 3.59 3.58 และ 3.55 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 7- 12 ปี มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.47

ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นให้เกิดกระบวนการการเรียนรู้ พัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป อายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 1- 6 ปี และอายุงาน 25-31 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.71 3.61 3.55 และ 3.54 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 13-18 ปี และอายุงาน 7- 12 ปี มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.47 และ 3.46 ตามลำดับ

ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นกระบวนการการมีส่วนร่วมของพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป อายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 25-31 ปี และอายุงาน 13-18 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.88 3.80 3.63 และ 3.50 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี และอายุงาน 7- 12 ปี มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.36 และ 3.26 ตามลำดับ

ระบบ PMS ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี อายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป อายุงาน 25-31 ปี อายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 7- 12 ปี และอายุงาน 13-18 ปี มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.09 2.96 2.93 2.83 2.73 และ 2.73 ตามลำดับ

ตาราง 57 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การกำหนดเป้าหมายและการวางแผน) จำแนกตามอายุงาน

ด้านกระบวนการ (การกำหนดเป้าหมาย และการวางแผน)	อายุงาน					
	1-6 ปี	7-12 ปี	13-18 ปี	19-24 ปี	25-31ปี	> 31 ปี
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. การกำหนดวัตถุประสงค์ ของเป้าหมายมีความ เหมาะสม	3.73 เห็นด้วย	3.20 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.13 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.20 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.25 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.46 ค่อนข้าง เห็นด้วย
2. มาตรฐานของการกำหนด เป้าหมายมีความเหมาะสม	3.73 เห็นด้วย	3.14 ค่อนข้าง เห็นด้วย	2.96 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.13 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.05 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.29 ค่อนข้าง เห็นด้วย
3. เกณฑ์การวัด(น้ำหนัก คะแนน)มีความเหมาะสม	3.55 เห็นด้วย	3.03 ค่อนข้าง เห็นด้วย	2.99 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.04 ค่อนข้าง เห็นด้วย	2.98 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.33 ค่อนข้าง เห็นด้วย
4. พนักงานมีส่วนร่วมในการ กำหนดเป้าหมายของตนเอง	3.18 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.14 ค่อนข้าง เห็นด้วย	2.93 ค่อนข้าง เห็นด้วย	2.96 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.05 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.21 ค่อนข้าง เห็นด้วย
5. เปรียบเทียบมาตรฐานของ การกำหนดเป้าหมายของแต่ละ ส่วนงานมีความเหมาะสม	3.27 ค่อนข้าง เห็นด้วย	2.90 ค่อนข้าง เห็นด้วย	2.75 ค่อนข้าง เห็นด้วย	2.83 ค่อนข้าง เห็นด้วย	2.80 ค่อนข้าง เห็นด้วย	2.96 ค่อนข้าง เห็นด้วย
6. ช่วงรอบเวลาของการจัดทำ แผนงาน(PA) มีความเหมาะสม	3.36 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.04 ค่อนข้าง เห็นด้วย	2.98 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.07 ค่อนข้าง เห็นด้วย	2.98 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.08 ค่อนข้าง เห็นด้วย
7. การมี PA 1 ทำให้พนักงาน ทราบเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อ จัดทำแผนงานและจัดลำดับ ความสำคัญของงาน	3.91 เห็นด้วย	3.23 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.48 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.54 เห็นด้วย	3.37 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.67 เห็นด้วย

ตาราง 57 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การกำหนดเป้าหมายและการวางแผน) จำแนกตามอายุงาน (ต่อ)

ด้านกระบวนการ (การกำหนดเป้าหมาย และการวางแผน)	อายุงาน					
	1-6 ปี	7-12 ปี	13-18 ปี	19-24 ปี	25-31ปี	> 31 ปี
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
8. การปรับปรุงแผนงาน สามารถทำได้หากไม่กระทบ ต่อแผนงานหลักของส่วนงาน และองค์กร	3.82 เห็นด้วย	3.37 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.51 เห็นด้วย	3.61 เห็นด้วย	3.45 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.88 เห็นด้วย

จากตาราง พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในหัวข้อ

การกำหนดวัตถุประสงค์ของเป้าหมายมีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน อายุงาน 1- 6 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.73 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีมากกว่า 31 ปีขึ้นไป อายุงาน 25-31 ปี อายุงาน 7- 12 ปี อายุงาน 19-24 ปี และอายุงาน 13-18 ปี มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.46 3.25 3.20 3.20 และ 3.13 ตามลำดับ

มาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายมีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานอายุงาน 1- 6 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.73 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีมากกว่า 31 ปีขึ้นไป อายุงาน 7- 12 ปี อายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 25-31 ปี และอายุงาน 13-18 ปี มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.29 3.14 3.13 3.05 และ 2.96 ตามลำดับ

เกณฑ์การวัด (น้ำหนักคะแนน) มีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.55 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป อายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 7- 12 ปี อายุงาน 13-18 ปี และอายุงาน 25-31 ปี มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.33 3.04 3.03 2.99 และ 2.98 ตามลำดับ

พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของตนเอง ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป อายุงาน 1- 6 ปี อายุงาน 7- 12 ปี อายุงาน 25-31 ปี อายุงาน 19-24 ปี และอายุงาน 13-18 ปี มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.21 3.18 3.14 3.05 2.96 และ 2.93 ตามลำดับ

เปรียบเทียบมาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายของแต่ละส่วนงานมีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี อายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป อายุงาน 7- 12 ปี อายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 25-31 ปี และอายุงาน 13-18 ปี มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.27 2.96 2.90 2.83 2.80 และ 2.75 ตามลำดับ

ช่วงรอบเวลาของการจัดทำแผนงาน(PA)มีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี อายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป อายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 7- 12 ปี อายุงาน 25-31 ปี และอายุงาน 13-18 ปี มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.36 3.08 3.07 3.04 2.98 และ 2.98 ตามลำดับ

การมี PA 1 ทำให้พนักงานทราบเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อจัดทำแผนงานและจัดลำดับความสำคัญองงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี อายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป และอายุงาน 19-24 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.73 3.67 และ 3.54 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 25-31 ปี และอายุงาน 7- 12 ปี มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.48 3.37 และ 3.23 ตามลำดับ

การปรับปรุงแผนงานสามารถทำได้หากไม่กระทบต่อแผนงานหลักของส่วนงาน และองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป อายุงาน 1- 6 ปี อายุงาน 19-24 ปี และอายุงาน 13-18 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.88 3.82 3.61 และ 3.51 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25-31 ปี และอายุงาน 7- 12 ปี มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.45 และ 3.37 ตามลำดับ

ตาราง 58 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	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. เทคนิคและวิธีการสอน งานหลังเข้าสู่ระบบ PMS ทำให้พนักงานเข้าใจการ ทำงานได้ดียิ่งขึ้น	3.73 เห็นด้วย	3.13 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.05 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.28 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.23 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.21 ค่อนข้าง เห็นด้วย
2. หัวหน้างานมีความ เข้าใจ สามารถสอนงาน และถ่ายทอดวิธีการ ทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	3.55 เห็นด้วย	3.14 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.04 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.20 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.18 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.46 ค่อนข้าง เห็นด้วย
3. หัวหน้างานใส่ใจและ เปิดรับความคิดเห็น เกี่ยวกับงานของพนักงาน เป็นอย่างดี	3.55 เห็นด้วย	3.16 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.05 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.24 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.30 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.38 ค่อนข้าง เห็นด้วย
4. หัวหน้างานมีการ สังเกตและบันทึกการ ทำงาน อย่างถูกต้องและ เหมาะสมดีแล้ว	3.36 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.03 ค่อนข้าง เห็นด้วย	2.83 ค่อนข้าง เห็นด้วย	2.96 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.07 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.17 ค่อนข้าง เห็นด้วย
5. มีความคิดเห็นในระดับ ค่อนข้างเห็นด้วย ใน หัวข้อ	3.82 เห็นด้วย	3.29 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.34 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.33 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.34 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.71 เห็นด้วย

ตาราง 58 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ ( การติดตาม กำกับ แนะนำ ) จำแนกตามอายุงาน (ต่อ)

ด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ แนะนำ)	อายุงาน					
	1-6 ปี	7-12 ปี	13-18 ปี	19-24 ปี	25-31ปี	> 31 ปี
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
6. หัวหน้างานมีการเปรียบเทียบเป้าหมายกับผลการปฏิบัติงานจริงเป็นรอบๆ เพื่อติดตาม กำกับ แนะนำ พนักงาน	3.64 เห็นด้วย	3.20 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.21 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.33 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.36 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.71 เห็นด้วย
7. หัวหน้างานมีการให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อให้พนักงานทราบถึงผลการปฏิบัติงานทั้งข้อมูลเชิงบวกและเชิงลบ	3.73 เห็นด้วย	3.09 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.22 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.30 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.30 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.50 เห็นด้วย
8. ระบบ PMS ทำให้การสื่อสารในส่วนงานดีขึ้น เนื่องจากเป็นการสื่อสาร 2 ทาง	3.82 เห็นด้วย	3.14 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.18 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.17 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.20 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.67 เห็นด้วย
9. ระบบ PMS ช่วยทำให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานมากขึ้น	3.55 เห็นด้วย	3.07 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.01 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.07 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.18 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.50 เห็นด้วย

จากตาราง พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในหัวข้อ

เทคนิคและวิธีการสอนงานหลังเข้าสู่ระบบ PMS ทำให้พนักงานเข้าใจการทำงานได้ดียิ่งขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.73 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 25-31 ปี อายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป อายุงาน 7-



12 ปี และอายุงาน 13-18 ปี มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.28 3.23 3.21 3.13 และ 3.05 ตามลำดับ

หัวหน้างานมีความเข้าใจสามารถสอนงาน และถ่ายทอดวิธีการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.55 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป อายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 25-31 ปี อายุงาน 7- 12 ปี และอายุงาน 13-18 ปี มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.46 3.20 3.18 3.14 และ 3.04 ตามลำดับ

หัวหน้างานใส่ใจและเปิดรับความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของพนักงานเป็นอย่างดี ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.55 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป อายุงาน 25-31 ปี อายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 7-12 ปี และอายุงาน 13-18 ปี มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.38 3.30 3.24 3.16 และ 3.05 ตามลำดับ

หัวหน้างานมีการสังเกตและบันทึกการทำงานอย่างถูกต้องและเหมาะสมดีแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี อายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป อายุงาน 25-31 ปี อายุงาน 7- 12 ปี อายุงาน 19-24 ปี และอายุงาน 13-18 ปี มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.36 3.17 3.07 3.03 2.96 และ 2.83 ตามลำดับ

การสังเกตและบันทึกการทำงานมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้ทำงานได้รับการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.82 และ 3.71 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 25-31 ปี อายุงาน 19-24 ปี และอายุงาน 7- 12 ปี มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.34 3.34 3.33 และ 3.29 ตามลำดับ

หัวหน้างานมีการเปรียบเทียบเป้าหมายกับผลการปฏิบัติงานจริงเป็นรอบๆ เพื่อติดตามกำกับ แนะนำ พนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป และอายุงาน 1- 6 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.71 และ 3.64 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25-31 ปี อายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 13-18 ปี และอายุงาน 7- 12 ปี มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.36 3.33 3.21 และ 3.20 ตามลำดับ

หัวหน้างานมีการให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อให้พนักงานทราบถึงผลการปฏิบัติงานทั้งข้อมูลเชิงบวกและเชิงลบ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.73 และ 3.50 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน

25-31 ปี อายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 13-18 ปี และอายุงาน 7- 12 ปี มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.30 3.30 3.22 และ 3.09 ตามลำดับ

ระบบ PMS ทำให้การสื่อสารในส่วนงานดีขึ้นเนื่องจากการสื่อสาร 2 ทาง ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.82 และ 3.67 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25-31 ปี อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 19-24 ปี และอายุงาน 7- 12 ปี มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.20 3.18 3.17 และ 3.14 ตามลำดับ

ระบบ PMS ช่วยทำให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานมากขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.55 และ 3.50 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25-31 ปี อายุงาน 7- 12 ปี อายุงาน 19-24 ปี และอายุงาน 13-18 ปี มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.18 3.07 3.07 และ 3.01 ตามลำดับ

ตาราง 59 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การประเมินผลการปฏิบัติงาน) จำแนกตามอายุงาน

ด้านกระบวนการ (การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน )	อายุงาน					
	1-6 ปี	7-12 ปี	13-18 ปี	19-24 ปี	25-31ปี	> 31 ปี
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. หัวหน้างานได้ส่งเสริม จุดเด่นของพนักงานในการ ปฏิบัติงาน	3.64 เห็นด้วย	3.01 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.24 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.20 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.14 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.42 ค่อนข้าง เห็นด้วย
2. มีการนำผลงานที่ ปฏิบัติงานได้จริงมา เปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ ได้กำหนดไว้แล้วแปลงค่า เป็นคะแนน	4.00 เห็นด้วย	3.11 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.32 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.46 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.54 เห็นด้วย	3.75 เห็นด้วย
3. หัวหน้างานมีการแจ้งผล การประเมินให้พนักงาน ทราบ	3.73 เห็นด้วย	3.11 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.31 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.33 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.39 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.50 เห็นด้วย

ตาราง 59 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การประเมินผลการปฏิบัติงาน) จำแนกตามอายุงาน (ต่อ)

ด้านกระบวนการ (การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน )	อายุงาน					
	1-6 ปี	7-12 ปี	13-18 ปี	19-24 ปี	25-31ปี	> 31 ปี
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
4. หัวหน้างานมีการเก็บ ข้อมูลอย่างถูกต้อง ไม่ลำเอียง ไม่มีอคติ	3.45 ค่อนข้าง เห็นด้วย	2.80 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.02 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.15 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.25 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.46 ค่อนข้าง เห็นด้วย
5. ผลการประเมินมีความ เชื่อถือได้และมีความ เที่ยงตรง	3.27 ค่อนข้าง เห็นด้วย	2.70 ค่อนข้าง เห็นด้วย	2.99 ค่อนข้าง เห็นด้วย	2.91 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.14 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.25 ค่อนข้าง เห็นด้วย

จากตาราง พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในหัวข้อ

หัวหน้างานได้ส่งเสริมจุดเด่นของพนักงานในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.64 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 25-31 ปี และอายุงาน 7- 12 ปี มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.42 3.24 3.20 3.14 และ 3.01 ตามลำดับ

มีการนำผลงานที่ปฏิบัติงานได้จริงมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ แล้วแปลงค่าเป็นคะแนน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี อายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป และอายุงาน 25-31 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.00 3.75 และ 3.54 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 13-18 ปี และอายุงาน 7- 12 ปี มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.20 3.32 และ 3.11 ตามลำดับ

หัวหน้างานมีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.73 และ 3.50 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25-31 ปี อายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 13-18 ปี และอายุงาน 7-12 ปี มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.39 3.33 3.31 และ 3.11 ตามลำดับ

หัวหน้างานมีการเก็บข้อมูลอย่างถูกต้อง ไม่ลำเอียง ไม่มีอคติ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป อายุงาน 1- 6 ปี อายุงาน 25-31 ปี อายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 13-18 ปี และ

อายุงาน 7- 12 ปี มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.46 3.45 3.25 3.15 3.02 และ 2.80 ตามลำดับ

ผลการประเมินมีความเชื่อถือได้และมีความเที่ยงตรง ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี อายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป อายุงาน 25-31 ปี อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 19-24 ปี และอายุงาน 7- 12 ปี มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.27 3.25 3.14 2.99 2.91 และ 2.70 ตามลำดับ

ตาราง 60 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การพัฒนาขีดความสามารถ) จำแนกตามอายุงาน

ด้านกระบวนการ (การพัฒนาขีดความสามารถ)	อายุงาน					
	1-6 ปี	7-12 ปี	13-18 ปี	19-24 ปี	25-31ปี	> 31 ปี
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1.พนักงานยินดีที่จะได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.36 เห็นด้วย	3.83 เห็นด้วย	3.99 เห็นด้วย	3.91 เห็นด้วย	3.66 เห็นด้วย	3.88 เห็นด้วย
2. การพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานช่วยให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น	4.00 เห็นด้วย	3.80 เห็นด้วย	3.99 เห็นด้วย	3.80 เห็นด้วย	3.75 เห็นด้วย	3.92 เห็นด้วย
3. ระบบ PMS ช่วยให้งานมีการวางแผน การอบรมเพื่อพัฒนาขีดความสามารถพนักงานให้ดำเนินการได้ตามเป้า หมายของส่วนงานด้วย	3.91 เห็นด้วย	3.33 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.33 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.33 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.20 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.63 เห็นด้วย

จากตาราง พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในหัวข้อ

พนักงานยินดีที่จะได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 19-24 ปี อายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป อายุงาน 7- 12 ปี

และอายุงาน 25-31 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.36 3.99 3.91 3.88 3.83 และ 3.66 ตามลำดับ

การพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานช่วยให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานมากขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี อายุงาน 13-18 ปี อายุงานมากกว่า 31 ปี ขึ้นไป อายุงาน 7- 12 ปี อายุงาน 19-24 ปี และอายุงาน 25-31 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.00 3.99 3.92 3.80 3.80 และ 3.75 ตามลำดับ

ระบบ PMS ช่วยให้ส่วนงานมีการวางแผนการอบรมเพื่อพัฒนาขีดความสามารถพนักงาน ให้ดำเนินการได้ตามเป้าหมายของส่วนงานด้วย ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.91 และ 3.63 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 7- 12 ปี อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 19-24 ปี และอายุงาน 25-31 ปี มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.33 3.33 3.33 และ 3.20 ตามลำดับ

ตาราง 61 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุงาน

ด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหาร ผลการปฏิบัติงาน	อายุงาน					
	1-6 ปี	7-12 ปี	13-18 ปี	19-24 ปี	25-31ปี	> 31 ปี
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ธนาคารกำหนดเป้าหมาย เป็น 3 ประเภท คือ เป้าหมาย ทีมงาน เป้าหมายรายคน และ เป้าหมายเชิงพฤติกรรม เหมาะสมดีแล้ว	3.82 เห็นด้วย	3.46 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.24 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.35 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.45 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.38 ค่อนข้าง เห็นด้วย
2. พนักงานเห็นด้วยกับ เป้าหมายทีมงานที่พนักงาน ได้รับ	3.91 เห็นด้วย	3.34 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.23 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.15 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.18 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.29 ค่อนข้าง เห็นด้วย
3. พนักงานเห็นด้วยกับ เป้าหมายรายคนที่พนักงาน ได้รับ	3.36 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.30 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.12 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.02 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.12 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.46 ค่อนข้าง เห็นด้วย

ตาราง 61 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุงาน (ต่อ)

ด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหาร ผลการปฏิบัติงาน	อายุงาน					
	1-6 ปี	7-12 ปี	13-18 ปี	19-24 ปี	25-31ปี	> 31 ปี
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
4. พนักงานเห็นด้วยกับ เป้าหมายเชิงพฤติกรรมที่ พนักงานได้รับ	3.27 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.23 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.11 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.11 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.21 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.42 ค่อนข้าง เห็นด้วย
5. การประเมินเป้าหมายเชิง พฤติกรรมควรให้เพื่อน ร่วมงานร่วมประเมินด้วย	4.18 เห็นด้วย	3.67 เห็นด้วย	3.70 เห็นด้วย	3.76 เห็นด้วย	3.57 เห็นด้วย	3.71 เห็นด้วย
6. พนักงานเห็นด้วยกับการ ไม่นำคะแนนวันลามาใช้ในการ การประเมินผล	3.91 เห็นด้วย	3.14 ค่อนข้าง เห็นด้วย	2.88 ค่อนข้าง เห็นด้วย	3.04 ค่อนข้าง เห็นด้วย	2.93 ค่อนข้าง เห็นด้วย	2.96 ค่อนข้าง เห็นด้วย

จากตาราง พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในหัวข้อ

ธนาคารกำหนดเป้าหมายเป็น 3 ประเภท คือ เป้าหมายทีมงาน เป้าหมายรายคน และ เป้าหมายเชิงพฤติกรรมเหมาะสมดีแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.82 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 7- 12 ปี อายุงาน 25-31 ปี อายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป อายุงาน 19-24 ปี และอายุงาน 13-18 ปี และ มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.46 3.45 3.38 3.35 และ 3.24 ตามลำดับ

พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายทีมงานที่พนักงานได้รับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.91 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 7- 12 ปี อายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 25-31 ปี และอายุงาน 19-24 ปี มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.34 3.29 3.23 3.18 และ 3.15 ตามลำดับ

พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายรายคนที่พนักงานได้รับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป อายุงาน 1- 6 ปี อายุงาน 7- 12 ปี อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 25-31 ปี และอายุงาน 19-24 ปี มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.47 3.36 3.30 3.12 3.12 และ 3.02 ตามลำดับ

พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายเชิงพฤติกรรมที่พนักงานได้รับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป อายุงาน 1- 6 ปี อายุงาน 7- 12 ปี อายุงาน 25-31 ปี อายุงาน 13-18 ปี และอายุงาน 19-24 ปี มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.42 3.27 3.23 3.21 3.11 และ 3.11 ตามลำดับ

การประเมินเป้าหมายเชิงพฤติกรรมควรให้เพื่อนร่วมงานร่วมประเมินด้วย ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี อายุงาน 19-24 ปี อายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 7- 12 ปี และอายุงาน 25-31 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.18 3.76 3.71 3.70 3.67 และ 3.57 ตามลำดับ

พนักงานเห็นด้วยกับการไม่นำคะแนนวันลามาใช้ในการประเมินผล ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.91 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 7- 12 ปี อายุงาน 19-24 ปี อายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป อายุงาน 25-31 ปี และอายุงาน 13-18 ปี มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.14 3.04 2.96 2.93 และ 2.88 ตามลำดับ

ตาราง 62 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้ จำแนกตามอายุงาน

ด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้	อายุงาน					
	1-6 ปี	7-12 ปี	13-18 ปี	19-24 ปี	25-31ปี	> 31 ปี
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ธนาคารนำผลการประเมินไปปรับขึ้นเงินเดือนรอบที่ 2	3.82 เห็นด้วย	3.50 เห็นด้วย	3.32 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.57 เห็นด้วย	3.61 เห็นด้วย	3.50 เห็นด้วย
2. พนักงานเห็นด้วยกับการยกเลิกการให้ขั้นพิเศษไม่เกิน 3 ครั้งติดต่อกัน	3.27 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.29 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.16 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.61 เห็นด้วย	3.45 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.58 เห็นด้วย
3. ธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง	3.91 เห็นด้วย	3.20 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.14 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.43 เห็นด้วย	3.36 เห็นด้วย	3.46 เห็นด้วย

ตาราง 62 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้ จำแนกตามอายุงาน (ต่อ)

ด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้	อายุงาน					
	1-6 ปี	7-12 ปี	13-18 ปี	19-24 ปี	25-31 ปี	> 31 ปี
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
4. ธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการโยกย้าย	3.00 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.60 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.50 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.72 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.68 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.75 ค่อนข้างเห็นด้วย
5. ธนาคารนำผลการประเมินไปพัฒนาขีดความสามารถพนักงาน	3.91 เห็นด้วย	3.51 เห็นด้วย	3.65 เห็นด้วย	3.63 เห็นด้วย	3.48 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.75 เห็นด้วย
6. ระบบ PMS สามารถนำไปใช้ประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลได้จริง	3.64 เห็นด้วย	3.04 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.88 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.96 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.91 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.08 ค่อนข้างเห็นด้วย
7. ระบบ PMS ให้ความสำคัญยุติธรรมแก่ผู้ถูกประเมิน	3.27 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.84 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.76 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.74 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.80 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.04 ค่อนข้างเห็นด้วย
8. ระบบ PMS ช่วยให้บรรยากาศในการทำงานในหน่วยงานดีขึ้น	3.18 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.74 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.59 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.72 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.79 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.04 ค่อนข้างเห็นด้วย

จากตาราง พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในหัวข้อ

ธนาคารนำผลการประเมินไปปรับขึ้นเงินเดือนรอบที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปี อายุงาน 25-31 ปี อายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 7- 12 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.82 3.61 3.57 3.50 และ 3.50 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 13-18 ปี มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.32

พนักงานเห็นด้วยกับการยกเลิกการให้ขึ้นพิเศษไม่เกิน 3 ครั้งติดต่อกัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 19-24 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.61 และ 3.58 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25-31 ปี อายุงาน 7- 12 ปี อายุงาน



1- 6 ปี และอายุงาน 13-18 ปี มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.45 3.29 3.27 และ 3.16 ตามลำดับ

ธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.91 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป อายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 25-31 ปี อายุงาน 7- 12 ปี และอายุงาน 13-18 ปี มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.46 3.43 3.36 3.20 และ 3.14 ตามลำดับ

ธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการโยกย้าย ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี อายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป อายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 25-31 ปี อายุงาน 7- 12 ปี และอายุงาน 13-18 ปี มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.00 2.75 2.72 2.68 2.60 และ 2.50 ตามลำดับ

ธนาคารนำผลการประเมินไปพัฒนาขีดความสามารถพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี อายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 19-24 ปี และอายุงาน 7- 12 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.91 3.75 3.65 3.63 และ 3.51 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25-31 ปี มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.48

ระบบ PMS สามารถนำไปใช้ประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลได้จริง ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.64 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป อายุงาน 7- 12 ปี อายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 25-31 ปี และอายุงาน 13-18 ปี มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.08 3.04 2.96 2.91 และ 2.88 ตามลำดับ

ระบบ PMS ให้ความยุติธรรมแก่ผู้ถูกประเมิน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี อายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป อายุงาน 7- 12 ปี อายุงาน 25-31 ปี อายุงาน 13-18 ปี และอายุงาน 19-24 ปี มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.27 3.04 2.84 2.80 2.76 และ 2.74 ตามลำดับ

ระบบ PMS ช่วยให้บรรยากาศในการทำงานในส่วนงานดีขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี อายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป อายุงาน 25-31 ปี อายุงาน 7- 12 ปี อายุงาน 19-24 ปี และอายุงาน 13-18 ปี มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.18 3.04 2.79 2.74 2.72 และ 2.59 ตามลำดับ

ตาราง 63 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุงาน

ด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	อายุงาน					
	1-6 ปี	7-12 ปี	13-18 ปี	19-24 ปี	25-31ปี	> 31 ปี
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมิน ผลไม้ชัดเจนหรือมากเกินไป	3.45 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.44 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.49 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.54 เห็นด้วย	3.37 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.42 ค่อนข้างเห็นด้วย
2. มาตรฐานการปฏิบัติงานกำหนดไว้ไม่เหมาะสม	3.27 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.46 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.32 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.37 เห็นด้วย	3.32 เห็นด้วย	3.37 ค่อนข้างเห็นด้วย
3. พนักงานมักจะกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองไว้ต่ำเกินไป	3.36 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.14 เห็นด้วย	3.21 เห็นด้วย	3.30 เห็นด้วย	3.13 เห็นด้วย	3.50 เห็นด้วย
4. แบบพิมพ์ที่ใช้ในการประเมินผลไม้เหมาะสม	3.45 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.14 เห็นด้วย	2.91 เห็นด้วย	3.13 เห็นด้วย	3.18 เห็นด้วย	3.12 เห็นด้วย
5. ไม่มีการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานอย่างเต็มที่	3.73 เห็นด้วย	3.66 เห็นด้วย	3.61 เห็นด้วย	3.65 เห็นด้วย	3.45 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.46 เห็นด้วย
6. พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ระบบ PMS น้อย	3.55 เห็นด้วย	3.49 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.42 เห็นด้วย	3.57 เห็นด้วย	3.25 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.58 เห็นด้วย
7. ระบบ PMS ไม่เป็นที่ยอมรับของ พนักงาน	3.09 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.57 เห็นด้วย	3.67 เห็นด้วย	3.59 เห็นด้วย	3.70 เห็นด้วย	3.75 เห็นด้วย

ตาราง 63 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุงาน (ต่อ)

ด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	อายุงาน					
	1-6 ปี	7-12 ปี	13-18 ปี	19-24 ปี	25-31 ปี	> 31 ปี
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
8. ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างพนักงานและธนาคาร	3.27 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.26 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.16 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.96 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.29 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.88 ค่อนข้างเห็นด้วย
9. ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้รับการประเมินและบังคับบัญชา	3.09 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.21 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.18 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.93 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.18 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.96 ค่อนข้างเห็นด้วย
10. ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงานเสมอ	2.91 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.11 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.08 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.89 ค่อนข้างเห็นด้วย	3.14 ค่อนข้างเห็นด้วย	2.75 ค่อนข้างเห็นด้วย

จากตาราง พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในหัวข้อ

การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลไม่ชัดเจนหรือมากเกินไป ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 19-24 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.54 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 1-6 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป และอายุงาน 25-31 ปี มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.49 3.45 3.44 3.42 และ 3.37 ตามลำดับ

มาตรฐานการปฏิบัติงานกำหนดไว้ไม่เหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 19-24 ปี อายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 25-31 ปี และอายุงาน 1-6

ปี มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.46 3.37 3.37 3.32 3.32 และ 3.27 ตามลำดับ

พนักงานมักจะกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองไว้ต่ำเกินไป ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.50 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี อายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 7- 12 ปี และอายุงาน 25-31 ปี มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.36 3.30 3.21 3.14 และ 3.13 ตามลำดับ

แบบพิมพ์ที่ใช้ในการประเมินผลไม่เหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี อายุงาน 25-31 ปี อายุงาน 7- 12 ปี อายุงาน 19-24 ปี อายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป และอายุงาน 13-18 ปี มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.45 3.18 3.14 3.13 3.12 และ 2.91 ตามลำดับ

ไม่มีการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานอย่างเต็มที่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี อายุงาน 7- 12 ปี อายุงาน 19-24 ปี และอายุงาน 13-18 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.73 3.66 3.65 และ 3.61 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป และอายุงาน 25-31 ปี มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.46 และ 3.45 ตามลำดับ

พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ PMS น้อย ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป อายุงาน 19-24 ปี และอายุงาน 1- 6 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.58 3.57 และ 3.55 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 7- 12 ปี อายุงาน 13-18 ปี และอายุงาน 25-31 ปี มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.49 3.42 และ 3.25 ตามลำดับ

ระบบ PMS ไม่เป็นที่ยอมรับของพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป อายุงาน 25-31 ปี อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 19-24 ปี และอายุงาน 7- 12 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.75 3.70 3.67 3.59 และ 3.57 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.09

ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างพนักงานและธนาคาร ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25-31 ปี อายุงาน 1- 6 ปี อายุงาน 7- 12 ปี อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 19-24 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.29 3.27 3.26 3.16 2.96 และ 2.88 ตามลำดับ

ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้รับการประเมินและผู้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 7- 12 ปี อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 25-31 ปี อายุงาน 1- 6 ปี อายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป และอายุงาน 19-24 ปี มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.21 3.18 3.18 3.09 2.96 และ 2.93 ตามลำดับ

ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงานเสมอ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25-31 ปี อายุงาน 7- 12 ปี อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 1- 6 ปี อายุงาน 19-24 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.14 3.11 3.08 2.91 2.89 และ 2.75 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved