

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์
การเกษตร สำนักงานใหญ่ ต่อระบบการบริหาร
ผลการปฏิบัติงาน

ผู้เขียน นางสาวชุตินา วงศ์สุรติ

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อรุณ สันติธีรากุล ประธานกรรมการ
อาจารย์ เขมกร ไชยประสิทธิ์ กรรมการ

บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์
การเกษตร สำนักงานใหญ่ ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา
ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ ต่อระบบ
การบริหารผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นระบบประเมินผลแบบใหม่ (Performance Management
System) ที่ธนาคารนำมาใช้ครบทุกสาขาเมื่อ พ.ศ. 2546 การศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล
โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 289 คน

ผลการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
สำนักงานใหญ่ ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน พบว่า

ด้านหลักการ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย โดยผู้ตอบ
แบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยสูงสุดในหัวข้อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานเป็น
ระบบที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน

ด้านกระบวนการ ในเรื่องกำหนดเป้าหมายและการวางแผน ผู้ตอบแบบสอบถาม
มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ โดยมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยสูงสุดในหัวข้อการปรับปรุง
แผนงานสามารถทำได้หากไม่กระทบต่อแผนงานหลักของส่วนงานและองค์กร ในเรื่องการ
ติดตาม กำกับและแนะนำ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ โดยมีความคิดเห็นใน
ระดับเฉยๆสูงสุดในหัวข้อการสังเกตและการบันทึกการทำงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้งานได้รับการ

ปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น ในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ โดยมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ สูงสุดในหัวข้อมีการนำผลงานจริงที่ปฏิบัติได้มาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้แล้วแปลงค่าเป็นคะแนน ในเรื่องการพัฒนาขีดความสามารถ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย โดยมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยสูงสุดในหัวข้อพนักงานยินดีที่จะได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน

ด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ โดยมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยสูงสุดในหัวข้อการประเมินเป้าหมายเชิงพฤติกรรมควรให้เพื่อนร่วมงานร่วมประเมินด้วย

ด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ โดยมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยสูงสุดในหัวข้อธนาคารนำผลการประเมินไปพัฒนาขีดความสามารถพนักงาน

ด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ โดยมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยสูงสุดในหัวข้อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานไม่เป็นที่ยอมรับของพนักงาน

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

Author Miss Chutima Warongsurat

Degree Master of Business Administration

Independent Study Advisory Committee

Assistant Professor Orapin Santidhirakul

Chairperson

Lecturer Kemakorn Chaiprasit

Member

Abstract

The objective of this independent study on Employees' Opinions Towards Performance Management System at the Headquarter of the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives was to study the employees' opinion towards the Performance Management System, a new performance evaluation. The bank has applied the Performance Management System to every branch in 2003. The research data was collected questionnaires distributed to the sample group of 289 bank employees.

The results of the study were as follows.

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

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

work against the objectives. The competency development process : Employees agreed in this part. The most level of agreement is item of the employees are always pleasure to be enhanced their work competence.

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

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

The part of problems and obstacles : Employees had no opinion in the principle part. The most level of agreement was item of the Performance Management System were not accepted by the employees.