



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright © by Chiang Mai University

All rights reserved

## ภาคผนวก ก



**ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร**  
 469 ถนนนครสวรรค์ เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300 โทร. 0 2280 0180, 0 2281 7355  
**BANK FOR AGRICULTURE AND AGRICULTURAL CO-OPERATIVES**  
 469 NAKHONSAWAN ROAD, BANGKOK 10300, THAILAND  
 TEL. 0 2280 0180, 0 2281 7355 FAX : (662) 0 2280 0442, 0 2280 5320 Website: WWW.baac.or.th

ที่ 1440/ 32308 31 พฤษภาคม 2548

เรื่อง อนุญาตให้เก็บข้อมูลเพื่อประกอบการศึกษาค้นคว้า  
 เรียน คณะคณบดีคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่



อ้างถึง หนังสือ ศร 0515(023)/888 ลงวันที่ 27 พฤษภาคม 2548

ตามที่อ้างถึง คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ขออนุญาตให้ นายณัฐวุฒิ มุขนาคนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจ เก็บข้อมูลเพื่อประกอบการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระ ในหัวข้อ “ระบบบริหารผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร เขตภาคเหนือ” ความละเอียดขั้นแล้ว นั้น

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) พิจารณาแล้ว อนุญาตให้ นายณัฐวุฒิ มุขนาคนัก เก็บข้อมูลเพื่อประกอบการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระในหัวข้อดังกล่าวได้

ทั้งนี้ เมื่อดำเนินการศึกษาเรียบร้อยแล้ว โปรดจัดส่งผลการศึกษาให้ ธ.ก.ส. ทราบด้วย  
 จักเป็นพระคุณยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

  
 (นายสิปญ์ลักษณ์ เล็กประบูร)  
 ผู้อำนวยการกองพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทำการแทน  
 ผู้จัดการ  
 ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

กองพัฒนาทรัพยากรมนุษย์  
 โทร. 0 2280 0180 ต่อ2847-8  
 โทรสาร 0 2282 8332  
 1800138: คำนคว่ำวีระ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
 Copyright © by Chiang Mai University  
 All rights reserved

ภาคผนวก ข

สำนักงาน ช.ก.ศ. จังหวัดลำพูน

21 พฤศจิกายน 2548

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เรียน พนักงาน ช.ก.ศ.

ด้วยข้าพเจ้า นายณัฐวุฒิ มุขนาค นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งลงทะเบียนเรียนวิชาการค้นคว้าแบบอิสระ โดยได้เลือกศึกษาในหัวข้อ “ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร เขตภาคเหนือ ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน” และได้รับความเห็นชอบจากธนาคารแล้วตามหนังสือที่ 1440/32308 ลงวันที่ 31 พฤษภาคม 2548

ข้าพเจ้าขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ข้อมูลจากแบบสอบถามของท่านจะถือเป็นความลับ โดยจะนำเฉพาะผลการศึกษาไปใช้เพื่อประโยชน์ในการศึกษาและเป็นแนวทางในการปรับปรุงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของธนาคารให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
 ขอแสดงความนับถือ  
 Copyright © by Chiang Mai University  
 (นายณัฐวุฒิ มุขนาค)  
 All rights reserved  
 พนักงานส่งเสริมธุรกิจลูกค้า 9

สำนักงาน ช.ก.ศ. จังหวัดลำพูน

โทร 0 5351 1530, 0 5353 0420, 0 4171 2078

โทรสาร 0 5353 0460 WAN 4700

## ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) หน้าคำตอบของท่าน

1. เพศ ( )1. ชาย ( )2. หญิง
2. สถานภาพ ( )1. โสด ( )2. สมรส  
( )3. หย่า/หม้าย
3. อายุ ( )1. ต่ำกว่า 29 ปี ( )2. 29 – 35 ปี  
( )3. 36 – 41 ปี ( )4. 42 - 48 ปี  
( )5. 49 – 55 ปี ( )6. ตั้งแต่ 55 ปี ขึ้นไป
4. วุฒิการศึกษาขั้นสูงสุด ( )1. ปวส. - อนุปริญญา ( )2.ปริญญาตรี  
( )3.ปริญญาโท
5. สังกัดฝ่าย ( )1. ฝ่ายกิจการสาขา 1 ( )2. ฝ่ายกิจการสาขา 2
6. ตำแหน่งงานปัจจุบัน ( )1.พนักงานธุรการ 1-3 ( )2. พนักงานธุรการ 4-7  
( )3.พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 ( )4.พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7  
( )5.พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 ( )6.พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9  
( )7. ผู้จัดการสาขา
7. อายุงาน ( )1. 1 – 6 ปี ( )2. 7 – 12 ปี  
( )3. 13 – 18 ปี ( )4. 19 – 24 ปี  
( )5. 25 – 31 ปี ( )6. มากกว่า 31 ปีขึ้นไป
8. เงินเดือน ( )1. น้อยกว่า 10,000 บาท ( )2. 10,000 – 20,000 บาท  
( )3. 20,001 – 30,000 บาท ( )4. 30,001 – 40,000 บาท  
( )5. 40,001 – 50,000 บาท ( )6. มากกว่า 50,001 ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ต่อระบบ  
การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS )

**คำชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง เพื่อแสดงระดับความคิดเห็นที่ท่านมีต่อระบบการ  
บริหารผลการปฏิบัติงานของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

ท่านมีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานต่อไปนี้ระดับใด

ระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	เฉยๆ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
<b>1. ด้านหลักการ</b>	*****	*****	*****	*****	*****
1. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน					
2. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นการเชื่อมโยงการบริหาร ผลงานทั้งระบบ					
3. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นให้เกิดกระบวนการการ เรียนรู้ พัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง					
4. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นกระบวนการการมีส่วนร่วม ร่วมของพนักงาน					
5. ระบบ PMS ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ					
<b>2. ด้านกระบวนการ</b>	*****	*****	*****	*****	*****
<b>2.1 การกำหนดเป้าหมายและการวางแผน</b>	*****	*****	*****	*****	*****
1. การกำหนดวัตถุประสงค์ของเป้าหมายมีความเหมาะสม					
2. มาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายมีความเหมาะสม					
3. เกณฑ์การวัด(น้ำหนักคะแนน)มีความเหมาะสม					
4. พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของตนเอง					
5. เปรียบเทียบมาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายของแต่ละ ส่วนงานมีความเหมาะสม					

ระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	เฉย ๆ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
6. ช่วงรอบเวลาของการจัดทำแผนงาน(PA) มีความเหมาะสม					
7. การมี PA 1 ทำให้พนักงานทราบเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อจัดทำแผนงานและจัดลำดับความสำคัญของงาน					
8. การปรับปรุงแผนงานสามารถทำได้หากไม่กระทบต่อแผนงานหลักของส่วนงานและองค์กร					
<b>2.2 การติดตาม กำกับ แนะนำ</b>	*****	*****	*****	*****	*****
1. เทคนิคและวิธีการสอนงานหลังเข้าสู่ระบบ PMS ทำให้ท่านเข้าใจการทำงาน ได้ดียิ่งขึ้น					
2. หัวหน้างานมีความเข้าใจ สามารถสอนงานและถ่ายทอดวิธีการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
3. หัวหน้างานใส่ใจและเปิดรับความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของท่านเป็นอย่างดี					
4. หัวหน้างานมีการสังเกตและบันทึกการทำงาน อย่างถูกต้องและเหมาะสมดีแล้ว					
5. การสังเกตและบันทึกการทำงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้งานได้รับการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น					
6. หัวหน้างานมีการเปรียบเทียบเป้าหมายกับผลการปฏิบัติงานจริงเป็นรอบๆ เพื่อติดตาม กำกับ แนะนำ พนักงาน					
7. หัวหน้างานมีการให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อให้พนักงานทราบถึงผลการปฏิบัติงานทั้งข้อมูลเชิงบวกและเชิงลบ					
8. ระบบ PMS ทำให้การสื่อสารในส่วนงานดีขึ้นเนื่องจากเป็นการสื่อสาร 2 ททาง					
9. ระบบ PMS ช่วยทำให้ท่านได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานมากขึ้น					

ระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	เฉย ๆ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
<b>2.3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน</b>	*****	*****	*****	*****	*****
1. หัวหน้างานได้ส่งเสริมจุดเด่นของท่านในการปฏิบัติงาน					
2. มีการนำผลงานที่ปฏิบัติงานได้จริงมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้แล้วแปลงค่าเป็นคะแนน					
3. หัวหน้างานมีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบ					
4. หัวหน้างานมีการเก็บข้อมูลอย่างถูกต้อง ไม่ลำเอียง ไม่มีอคติ					
5. ผลการประเมินมีความเชื่อถือได้และมีความเที่ยงตรง					
<b>2.4 การพัฒนาขีดความสามารถ</b>	*****	*****	*****	*****	*****
1. ท่านยินดีที่จะได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน					
2. การพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานช่วยให้ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานมากขึ้น					
3. ระบบ PMS ช่วยให้ส่วนงานมีการวางแผนการอบรมเพื่อพัฒนาขีดความสามารถพนักงานให้ดำเนินการได้ตามเป้าหมายของส่วนงานด้วย					
<b>3. ด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน</b>	*****	*****	*****	*****	*****
1. ธนาคารกำหนดเป้าหมายเป็น 3 ประเภท คือ เป้าหมายทีมงาน เป้าหมายรายคน และเป้าหมายเชิงพฤติกรรม เหมาะสมดีแล้ว					
2. ท่านเห็นด้วยกับเป้าหมายทีมงานที่ท่านได้รับ					
3. ท่านเห็นด้วยกับเป้าหมายรายคนที่ท่านได้รับ					
4. ท่านเห็นด้วยกับเป้าหมายเชิงพฤติกรรมที่ท่านได้รับ					
5. การประเมินเป้าหมายเชิงพฤติกรรมควรให้เพื่อนร่วมงานร่วมประเมินด้วย					
6. ท่านเห็นด้วยกับการไม่นำคะแนนวันลามาใช้ในการประเมินผล					

ระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	เฉย ๆ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
<b>4. ด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้</b>	*****	*****	*****	*****	*****
1. ธนาคารนำผลการประเมิน ไปปรับขึ้นเงินเดือนรอบที่ 2					
2. ท่านเห็นด้วยกับการยกเลิกการให้ขึ้นพิเศษไม่เกิน 3 ครั้งติดต่อกัน					
3. ธนาคารนำผลการประเมิน ไปใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง					
4. ธนาคารนำผลการประเมิน ไปใช้ในการโยกย้าย					
5. ธนาคารนำผลการประเมิน ไปพัฒนาขีดความสามารถพนักงาน					
6. ระบบ PMS สามารถนำไปใช้ประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลได้จริง					
7. ระบบ PMS ให้ความยุติธรรมแก่ผู้ถูกประเมิน					
8. ระบบ PMS ช่วยให้บริการในกาการทำงานในส่วนงานดีขึ้น					
<b>5. ด้านปัญหา/อุปสรรค ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน</b>	*****	*****	*****	*****	*****
1. การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลไม่ชัดเจนหรือมากเกินไป					
2. มาตรฐานการปฏิบัติงานกำหนดไว้ไม่เหมาะสม					
3. พนักงานมักจะกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองไว้ต่ำเกินไป					
4. แบบพิมพ์ที่ใช้ในการประเมินผลไม่เหมาะสม					
5. ไม่มีการนำผลการประเมิน ไปใช้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานอย่างเต็มที่					
6. พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ PMS น้อย					
7. ระบบ PMS ไม่เป็นที่ยอมรับของพนักงาน					
8. ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างพนักงานและธนาคาร					
9. ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้รับการประเมินและผู้บังคับบัญชา					
10. ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงานเสมอ					



## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นายณัฐวุฒิ มุขนาค
วัน เดือน ปี เกิด	3 กุมภาพันธ์ 2514
ประวัติการศึกษา	สำเร็จการศึกษาปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (เกษตรศาสตร์) เกียรตินิยมอันดับ 2 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปีการศึกษา 2536
ประสบการณ์ในการทำงาน	ปี พ.ศ. 2536 – 2537 พนักงานวิจัย บริษัทแปซิฟิกเมล็ดพันธุ์ จำกัด ปี พ.ศ. 2537 พนักงานสินเชื่อ 4 สำนักงาน ธ.ก.ส. จังหวัดนครราชสีมา ปี พ.ศ. 2544 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 7 สำนักงาน ธ.ก.ส. จังหวัดพังงา ปี พ.ศ. 2546 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8 (หัวหน้าหน่วยอำเภอ) สำนักงาน ธ.ก.ส. จังหวัดลำพูน ปี พ.ศ. 2548 พนักงานส่งเสริมธุรกิจลูกค้า 9 สำนักงาน ธ.ก.ส. จังหวัดลำพูน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved