

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้จะทำการศึกษาถึงความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร เขตภาคเหนือ ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานโดยผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร เขตภาคเหนือ จำนวน 339 คน มีผู้ส่งแบบสอบถามกลับจำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 70.50 แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ผลโดยแบ่งเป็น 6 ส่วน ดังนี้

- 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 4-11)
- 4.2 ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (ตารางที่ 12-19)
- 4.3 ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ (ตารางที่ 20-27)
- 4.4 ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามสังกัด (ตารางที่ 28-35)
- 4.5 ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน (ตารางที่ 36-43)
- 4.6 ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุงาน (ตารางที่ 44-51)

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 4 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	165	69.00
หญิง	74	31.00
รวม	239	100.00

จากตาราง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 69.00 และเป็นเพศหญิง ร้อยละ 31.00

ตาราง 5 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	50	20.90
สมรส	174	72.80
หย่า/หม้าย	15	6.30
รวม	239	100.00

จากตาราง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 72.80 รองลงมาคือสถานภาพโสด ร้อยละ 20.90 และสถานภาพหย่า/หม้าย ร้อยละ 6.30 ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 29 ปี	14	5.90
29 – 35 ปี	60	25.10
36 – 41 ปี	90	37.70
42 – 48 ปี	73	30.50
49 – 55 ปี	2	0.80
ตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไป	0	0
รวม	239	100.00

จากตาราง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 36-41 ปี ร้อยละ 37.70 รองลงมา มีอายุ 42-48 ปี ร้อยละ 30.50 อายุ 29-35 ปี ร้อยละ 25.10 อายุต่ำกว่า 29 ปี ร้อยละ 5.90 และอายุ 49-55 ปี ร้อยละ 0.80 ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปวส. – อนุปริญญา	11	4.60
ปริญญาตรี	201	84.10
ปริญญาโท	27	11.30
รวม	239	100.0

จากตาราง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 84.10 ปริญญาโท ร้อยละ 11.30 และปวส. - อนุปริญญา ร้อยละ 4.60 ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสังกัดฝ่าย

สังกัดฝ่าย	จำนวน	ร้อยละ
ฝ่ายกิจการสาขา 1	155	64.90
ฝ่ายกิจการสาขา 2	84	35.10
รวม	239	100.00

จากตาราง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 1 ร้อยละ 64.90 และ สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 2 ร้อยละ 35.10

ตาราง 9 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานธุรการ 1-3	2	0.80
พนักงานธุรการ 4-7	15	6.30
พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7	96	40.20
พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9	28	11.70
พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7	49	20.50
พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9	34	14.20
ผู้จัดการสาขา	15	6.30
รวม	239	100.00

จากตาราง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 ร้อยละ 40.20 รองลงมาเป็น พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 ร้อยละ 20.50 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 ร้อยละ 14.20 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 ร้อยละ 11.70 ผู้จัดการสาขาและพนักงานธุรการ 4-7 ร้อยละ 6.30 พนักงานธุรการระดับ 1-3 ร้อยละ 0.80 ตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
1 - 6 ปี	40	16.70
7 - 12 ปี	69	28.90
13 - 18 ปี	73	30.50
19 - 24 ปี	35	14.60
25 - 31 ปี	19	7.90
มากกว่า 31 ปีขึ้นไป	3	1.30
รวม	239	100.00

จากตาราง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุงานสูงสุด 13-18 ปี ร้อยละ 30.50 รองลงมา มีอายุงาน 7-12 ปี ร้อยละ 28.90 อายุงาน 1-6 ปี ร้อยละ 16.70 อายุงาน 19-24 ปี ร้อยละ 14.60 อายุงาน 25-31 ปี ร้อยละ 7.90 อายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป ร้อยละ 1.30 ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 10,000 บาท	9	3.80
10,000 - 20,000 บาท	94	39.30
20,001 - 30,000 บาท	80	33.50
30,001 - 40,000 บาท	26	10.90
40,001 - 50,000 บาท	10	4.20
มากกว่า 50,001 บาทขึ้นไป	20	8.40
รวม	239	100.00

จากตาราง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือน 10,000-20,000 บาท ร้อยละ 39.30 รองลงมาได้รับเงินเดือน 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 33.50 เงินเดือน 30,001- 40,000 บาท

ร้อยละ 10.90 เงินเดือนมากกว่า 50,001บาทขึ้นไป ร้อยละ 8.40 เงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท ร้อย
ละ 3.80 ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

4.2 ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน

ตาราง 12 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านหลักการ

ด้านหลักการ	ระดับความคิดเห็น						ลำดับที่
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	
1. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน	39 (16.4)	158 (66.40)	25 (10.50)	14 (5.90)	2 (0.80)	3.92 เห็นด้วย	1
2. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นการเชื่อมโยงการบริหารผลงานทั้งระบบ	27 (11.30)	158 (66.10)	37 (15.50)	13 (5.40)	4 (1.70)	3.80 เห็นด้วย	2
3. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ พัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง	32 (13.4)	144 (60.30)	47 (19.70)	12 (5.00)	4 (1.70)	3.79 เห็นด้วย	3
4. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นกระบวนการการมีส่วนร่วมของพนักงาน	32 (13.40)	136 (56.90)	43 (18.00)	22 (9.20)	6 (2.50)	3.69 เห็นด้วย	4
5. ระบบ PMS ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ	5 (2.10)	77 (32.40)	90 (37.80)	45 (18.90)	21 (8.80)	3.00 เฉย ๆ	5

จากตาราง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยในหัวข้อระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน มีค่าเฉลี่ย 3.92 ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นการเชื่อมโยงการบริหารผลงานทั้งระบบมีค่าเฉลี่ย 3.80 ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นให้เกิดกระบวนการการเรียนรู้ พัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ย 3.79 และระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นกระบวนการการมีส่วนร่วมของพนักงานมีค่าเฉลี่ย 3.69 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ ในหัวข้อระบบ PMS ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ย 3.00

ตาราง 13 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อระบบ การบริหารผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ(การกำหนดเป้าหมายและการวางแผน)

ด้านกระบวนการ (การกำหนดเป้าหมายและการ วางแผน)	ระดับความคิดเห็น						ลำดับ ที่
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่างยิ่ง	ค่า เฉลี่ย	
1. การกำหนดวัตถุประสงค์ของ เป้าหมายมีความเหมาะสม	13 5.40	121 50.60	65 27.20	36 15.10	4 1.70	3.43 เฉย ๆ	3
2. มาตรฐานของการกำหนด เป้าหมายมีความเหมาะสม	8 3.30	108 45.20	70 29.30	45 18.80	8 3.30	3.26 เฉย ๆ	4
3. เกณฑ์การวัด(น้ำหนัก คะแนน)มีความเหมาะสม	3 1.30	106 44.50	81 34.00	41 17.20	7 2.90	3.24 เฉย ๆ	5
4. พนักงานมีส่วนร่วมในการ กำหนดเป้าหมายของตนเอง	14 5.90	100 41.80	63 26.40	48 20.10	14 5.90	3.22 เฉย ๆ	6
5. เปรียบเทียบมาตรฐานของ การกำหนดเป้าหมายของแต่ละ ส่วนงานมีความเหมาะสม	8 3.30	80 33.50	69 28.90	72 30.10	10 4.20	3.02 เฉย ๆ	8
6. ช่วงรอบเวลาของการจัดทำ แผนงาน(PA) มีความเหมาะสม	2 0.80	90 38.10	71 30.10	60 25.40	13 5.50	3.03 เฉย ๆ	7
7. การมี PA 1 ทำให้พนักงาน ทราบเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อ จัดทำแผนงานและจัดลำดับ ความสำคัญของงาน	34 14.30	144 60.80	40 16.90	15 6.30	4 1.70	3.80 เห็นด้วย	2
8. การปรับปรุงแผนงานสามารถ ทำได้หากไม่กระทบต่อแผนงาน หลักของส่วนงานและองค์กร	22 9.30	162 68.40	39 16.50	13 5.50	1 0.40	3.81 เห็นด้วย	1

จากตาราง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยในหัวข้อการปรับปรุงแผนงานสามารถทำได้หากไม่กระทบต่อแผนงานหลักของส่วนงานและองค์กรมีค่าเฉลี่ย 3.81 การมี PA 1 ทำให้พนักงานทราบเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อจัดทำแผนงานและจัดลำดับความสำคัญของงานมีค่าเฉลี่ย 3.80 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ ในหัวข้อ การกำหนดวัตถุประสงค์ของเป้าหมายมีความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ย 3.43 มาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายมีความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ย 3.26 เกณฑ์การวัด(น้ำหนักคะแนน) มีความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ย 3.24

พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของตนเองมีค่าเฉลี่ย 3.22 ช่วงรอบเวลาของการจัดทำแผนงาน(PA) มีความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ย 3.03 และเปรียบเทียบมาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายของแต่ละส่วนงานมีความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ย 3.02

ตาราง 14 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ แนะนำ)

ด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับแนะนำ)	ระดับความคิดเห็น						ลำดับ ที่
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่า เฉลี่ย	
1. เทคนิคและวิธีการสอนงาน หลังเข้าสู่ระบบ PMS ทำให้ พนักงานเข้าใจการทำงานได้ดี ยิ่งขึ้น	9 3.80	104 43.90	99 41.80	21 8.90	4 1.70	3.39 เฉย ๆ	8
2. หัวหน้างานมีความเข้าใจ สามารถสอนงานและถ่ายทอด วิธีการทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	9 3.80	124 52.30	73 30.80	21 8.90	10 4.20	3.43 เฉย ๆ	6
3. หัวหน้างานใส่ใจและเปิดรับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของ พนักงานเป็นอย่างดี	12 5.10	118 49.80	71 30.00	28 11.80	8 3.40	3.41 เฉย ๆ	7
4. หัวหน้างานมีการสังเกตและ บันทึกการทำงาน อย่าง ถูกต้องและเหมาะสมดีแล้ว	6 2.50	103 43.50	82 34.60	37 15.60	9 3.80	3.25 เฉย ๆ	9
5. การสังเกตและบันทึกการทำงาน มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้งาน ได้รับการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น	20 8.40	147 62.00	45 19.00	22 9.30	3 1.30	3.67 เห็นด้วย	1
6. หัวหน้างานมีการเปรียบเทียบ เป้าหมายกับผลการปฏิบัติงาน จริงเป็นรอบๆ เพื่อติดตาม กำกับ แนะนำ พนักงาน	16 6.80	129 54.40	52 21.90	33 13.90	7 3.00	3.48 เฉย ๆ	4

ตาราง 14 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ แนะนำ) (ต่อ)

ด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ แนะนำ)	ระดับความคิดเห็น						ลำดับ ที่
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่า เฉลี่ย	
7. หัวหน้างานมีการให้ข้อมูล ป้อนกลับ เพื่อให้พนักงาน ทราบถึงผลการปฏิบัติงานทั้ง ข้อมูลเชิงบวกและเชิงลบ	16 6.80	128 54.20	55 23.30	31 13.10	6 2.50	3.50 เห็นด้วย	3
8. ระบบ PMS ทำให้การสื่อสาร ในสำนักงานดีขึ้นเนื่องจากเป็นการสื่อสาร 2 ทาง	15 6.30	127 53.60	66 27.80	23 9.70	6 2.50	3.51 เห็นด้วย	2
9. ระบบ PMS ช่วยทำให้ พนักงาน ได้มีโอกาสแสดง ความคิดเห็นในการทำงาน มากขึ้น	14 5.90	121 51.10	70 29.50	21 8.90	11 4.60	3.45 เฉย ๆ	5

จากตาราง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยในหัวข้อการสังเกตและบันทึกการทำงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้งานได้รับการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นมีค่าเฉลี่ย 3.67 ระบบ PMS ทำให้การสื่อสารในสำนักงานดีขึ้นเนื่องจากเป็นการสื่อสาร 2 ทางมีค่าเฉลี่ย 3.51 และหัวหน้างานมีการให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อให้พนักงานทราบถึงผลการปฏิบัติงานทั้งข้อมูลเชิงบวกและเชิงลบมีค่าเฉลี่ย 3.50 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ ในหัวข้อหัวหน้างานมีการเปรียบเทียบเป้าหมายกับผลการปฏิบัติงานจริงเป็นรอบๆ เพื่อติดตาม กำกับ แนะนำ พนักงานมีค่าเฉลี่ย 3.48 ระบบ PMS ช่วยทำให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานมากขึ้นมีค่าเฉลี่ย 3.45 หัวหน้างานมีความเข้าใจ สามารถสอนงานและถ่ายทอดวิธีการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ย 3.43 หัวหน้างานใส่ใจและเปิดรับความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของพนักงานเป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ย 3.41 เทคนิคและวิธีการสอนงานหลังเข้าสู่ระบบ PMS ทำให้พนักงานเข้าใจการทำงานได้ดียิ่งขึ้นมีค่าเฉลี่ย 3.39 และหัวหน้างานมีการสังเกตและบันทึกการทำงาน อย่างถูกต้องและเหมาะสมดีแล้วมีค่าเฉลี่ย 3.25

ตาราง 15 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ(การประเมินผลการปฏิบัติงาน)

ด้านกระบวนการ (การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน)	ระดับความคิดเห็น						ลำดับ ที่
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่า เฉลี่ย	
1.หัวหน้างานได้ส่งเสริมจุด- เด่นของพนักงานในการ ปฏิบัติงาน	12 5.10	117 49.40	82 34.60	20 8.40	6 2.50	3.46 เฉย ๆ	3
2.มีการนำผลงานที่ปฏิบัติงาน ได้จริงมาเปรียบเทียบกับ เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้แล้ว แปลงค่าเป็นคะแนน	22 9.30	137 57.80	59 24.90	15 6.30	4 1.70	3.67 เห็นด้วย	1
3. หัวหน้างานมีการแจ้งผล ประเมินให้พนักงานทราบ	16 6.80	125 53.00	63 26.70	19 8.10	13 5.50	3.47 เฉย ๆ	2
4.หัวหน้างานมีการเก็บข้อมูล อย่างถูกต้อง ไม่ลำเอียง ไม่มี อคติ	8 3.40	98 41.40	82 34.60	26 11.00	23 9.70	3.18 เฉย ๆ	4
5. ผลการประเมินมีความเชื่อ- ถือได้และมีความเที่ยงตรง	6 2.60	81 34.60	87 37.20	37 15.80	23 9.80	3.04 เฉย ๆ	5

จากตาราง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยในหัวข้อมีการนำผลงานที่ปฏิบัติงานได้จริงมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้แล้วแปลงค่าเป็นคะแนนมีค่าเฉลี่ย 3.67 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ ในหัวข้อหัวหน้างานมีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบมีค่าเฉลี่ย 3.47 หัวหน้างานได้ส่งเสริมจุดเด่นของพนักงานในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย 3.46 หัวหน้างานมีการเก็บข้อมูลอย่างถูกต้อง ไม่ลำเอียง ไม่มีอคติมีค่าเฉลี่ย 3.18 และผลการประเมินมีความเชื่อถือได้และมีความเที่ยงตรงมีค่าเฉลี่ย 3.04

ตาราง 16 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อระบบ การบริหารผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ (การพัฒนาขีดความสามารถ)

ด้านกระบวนการ (การพัฒนาขีดความสามารถ)	ระดับความคิดเห็น						ลำดับ ที่
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่า เฉลี่ย	
1. พนักงานยินดีที่จะได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน	57 24.10	158 66.70	19 8.00	3 1.30	0 0	4.14 เห็นด้วย	2
2. การพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานช่วยให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานมากขึ้น	67 28.30	148 62.40	17 7.20	5 2.10	0 0	4.17 เห็นด้วย	1
3. ระบบ PMS ช่วยให้ส่วนงานมีการวางแผนการอบรม เพื่อพัฒนาขีดความสามารถพนักงานให้ดำเนินการได้ตามเป้าหมายของส่วนงานด้วย	25 10.50	136 57.40	60 25.30	13 5.50	3 1.30	3.70 เห็นด้วย	3

จากตาราง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยในหัวข้อการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานช่วยให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานมากขึ้นมีค่าเฉลี่ย 4.17 พนักงานยินดีที่จะได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย 4.14 และระบบ PMS ช่วยให้ส่วนงานมีการวางแผนการอบรม เพื่อพัฒนาขีดความสามารถพนักงานให้ดำเนินการได้ตามเป้าหมายของส่วนงานด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.70

ตาราง 17 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบ
การบริหารผลการปฏิบัติงานด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน

ด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหาร ผลการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น						ลำดับ ที่
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่า เฉลี่ย	
1. ธนาคารกำหนดเป้าหมาย เป็น 3 ประเภท คือ เป้าหมาย ทีมงาน เป้าหมายรายคน และเป้าหมายเชิงพฤติกรรม เหมาะสมดีแล้ว	30 12.70	130 54.90	50 21.10	22 9.30	5 2.10	3.67 เห็นด้วย	2
2. พนักงานเห็นด้วยกับเป้า หมายทีมงานที่พนักงานได้รับ	25 10.50	122 51.50	60 25.30	23 9.70	7 3.00	3.57 เห็นด้วย	3
3. พนักงานเห็นด้วยกับเป้า- หมายรายคนที่พนักงานได้รับ	19 8.00	126 53.20	64 27.00	22 9.30	6 2.50	3.55 เห็นด้วย	4
4. พนักงานเห็นด้วยกับ เป้าหมายเชิงพฤติกรรมที่ พนักงานได้รับ	16 6.80	116 48.90	77 32.50	19 8.00	9 3.80	3.47 เฉย ๆ	5
5. การประเมินเป้าหมายเชิง พฤติกรรมควรให้เพื่อน ร่วมงานร่วมประเมินด้วย	54 22.80	131 55.30	35 14.80	12 5.10	5 2.10	3.92 เห็นด้วย	1
6. พนักงานเห็นด้วยกับการ ไม่นำคะแนนวันลาไปใช้ในการ ประเมินผล	54 22.80	74 31.20	38 16.00	51 21.50	20 8.40	3.38 เฉย ๆ	6

จากตาราง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยในหัวข้อการประเมิน
เป้าหมายเชิงพฤติกรรมควรให้เพื่อนร่วมงานร่วมประเมินด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.92 ธนาคารกำหนดเป้า-
หมายเป็น 3 ประเภท คือ เป้าหมายทีมงาน เป้าหมายรายคนและเป้าหมายเชิงพฤติกรรมเหมาะสมดี
แล้วมีค่าเฉลี่ย 3.67 พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายทีมงานที่พนักงานได้รับมีค่าเฉลี่ย 3.57 และ
พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายรายคนที่พนักงานได้รับมีค่าเฉลี่ย 3.55 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิด
เห็นในระดับเฉย ๆ ในหัวข้อพนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายเชิงพฤติกรรมที่พนักงานได้รับมีค่าเฉลี่ย
3.47 และพนักงานเห็นด้วยกับการไม่นำคะแนนวันลาไปใช้ในการประเมินผลมีค่าเฉลี่ย 3.38

ตาราง 18 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบ
การบริหารผลการปฏิบัติงานด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้

ด้านการนำผลการ ปฏิบัติงานไปใช้	ระดับความคิดเห็น						ลำดับ ที่
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่า เฉลี่ย	
1. ธนาคารนำผลการประเมิน ไปปรับขึ้นเงินเดือนรอบที่ 2	42	131	40	16	6	3.80	2
	17.90	55.70	17.00	6.80	2.60	เห็นด้วย	
2. พนักงานเห็นด้วยกับการ ยกเลิกการให้ขึ้นพิเศษไม่เกิน 3 ครั้งติดต่อกัน	54	101	41	24	16	3.65	3
	22.90	42.80	17.40	10.20	6.80	เห็นด้วย	
3. ธนาคารนำผลการประเมิน ไปใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง	37	119	42	26	13	3.59	4
	15.60	50.20	17.70	11.00	5.50	เห็นด้วย	
4. ธนาคารนำผลการประเมิน ไปใช้ในการโยกย้าย	22	73	53	68	21	3.03	7
	9.30	30.80	22.40	28.70	8.90	เฉย ๆ	
5. ธนาคารนำผลการประเมิน ไปพัฒนาขีดความสามารถ พนักงาน	42	148	36	7	4	3.92	1
	17.70	62.40	15.20	3.00	1.70	เห็นด้วย	
6. ระบบ PMS สามารถ นำไปใช้ประโยชน์แก่การ บริหารงานบุคคลได้จริง	19	103	81	22	12	3.40	5
	8.00	43.50	34.20	9.30	5.10	เฉย ๆ	
7. ระบบ PMS ให้ความ ยุติธรรมแก่ผู้ถูกประเมิน	12	71	97	30	27	3.05	6
	5.10	30.0	40.90	12.70	11.40	เฉย ๆ	
8.ระบบ PMS ช่วยให้บรรยากาศ ในการทำงานในสำนักงานดีขึ้น	7	77	91	42	19	3.05	6
	3.00	32.60	38.60	17.80	8.10	เฉย ๆ	

จากตาราง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยในหัวข้อธนาคารนำผลการประเมินไปพัฒนาขีดความสามารถพนักงานมีค่าเฉลี่ย 3.92 ธนาคารนำผลการประเมินไปปรับขึ้นเงินเดือนรอบที่ 2 มีค่าเฉลี่ย 3.80 พนักงานเห็นด้วยกับการยกเลิกการให้ขึ้นพิเศษไม่เกิน 3 ครั้งติดต่อกันมีค่าเฉลี่ย 3.65 และธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการเลื่อนตำแหน่งมีค่าเฉลี่ย 3.59 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ ในหัวข้อระบบ PMS สามารถนำไปใช้ประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลได้จริงมีค่าเฉลี่ย 3.40 ระบบ PMS ให้ความยุติธรรมแก่ผู้ถูก

ประเมินและระบบ PMS ช่วยให้บรรยากาศในการทำงานในสำนักงานดีขึ้นมีค่าเฉลี่ย 3.05 เท่ากัน และธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการโยกย้ายมีค่าเฉลี่ย 3.03

ตาราง 19 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อระบบ การบริหารผลการปฏิบัติงานด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ด้านปัญหาและอุปสรรค ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น						ลำดับ ที่
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่า เฉลี่ย	
1.การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลไม่ชัดเจนหรือมากเกินไป	30 12.70	124 52.30	67 28.30	16 6.80	0 0	3.71 เห็นด้วย	3
2.มาตรฐานการปฏิบัติงานกำหนดไว้ไม่เหมาะสม	23 9.70	103 43.60	84 35.60	25 10.60	1 0.40	3.52 เห็นด้วย	5
3.พนักงานมักจะกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองไว้ต่ำเกินไป	14 5.90	118 49.80	73 30.80	30 12.70	2 0.80	3.47 เฉย ๆ	6
4.แบบพิมพ์ที่ใช้ในการประเมินผลไม่เหมาะสม	14 5.90	81 34.20	112 47.30	28 11.80	2 0.80	3.32 เฉย ๆ	7
5.ไม่มีกานำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานอย่างเต็มที่	33 13.90	125 52.70	60 25.30	18 7.60	1 0.40	3.72 เห็นด้วย	2
6.พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ PMS น้อย	45 19.00	115 48.50	50 21.10	25 10.50	2 0.80	3.74 เห็นด้วย	1
7. ระบบ PMS ไม่เป็นที่ยอมรับของพนักงาน	47 19.80	89 37.60	72 30.40	28 11.80	1 0.40	3.65 เห็นด้วย	4
8. ระบบ PMS ก่อให้เกิดผล – เสียในหน่วยงานมากกว่าผลดี เพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างพนักงานและธนาคาร	29 12.30	65 27.50	86 36.40	46 19.50	10 4.20	3.24 เฉย ๆ	9

ตาราง 19 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบ การบริหารผลการปฏิบัติงานด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ด้านปัญหาและอุปสรรค ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น						ลำดับ ที่
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่า เฉลี่ย	
9. ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสีย ในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะ ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่าง ผู้รับการประเมินและ ผู้บังคับบัญชา	26 11.00	71 30.10	84 35.60	46 19.50	9 3.80	3.25 เฉย ๆ	8
10. ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสีย ในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะ ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่าง ผู้ร่วมงานเสมอ	23 9.70	74 31.40	82 34.70	48 20.30	9 3.80	3.23 เฉย ๆ	10

จากตาราง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยในหัวข้อพนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ PMS น้อยมีค่าเฉลี่ย 3.74 ไม่มีการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานอย่างเต็มที่ที่มีค่าเฉลี่ย 3.72 การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลไม่ชัดเจนหรือมากเกินไปมีค่าเฉลี่ย 3.71 ระบบ PMS ไม่เป็นที่ยอมรับของพนักงานมีค่าเฉลี่ย 3.65 และมาตรฐานการปฏิบัติงานกำหนดไว้ไม่เหมาะสมมีค่าเฉลี่ย 3.52 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆในหัวข้อพนักงานมักจะกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองไว้ต่ำเกินไปมีค่าเฉลี่ย 3.47 แบบพิมพ์ที่ใช้ในการประเมินผลไม่เหมาะสมมีค่าเฉลี่ย 3.32 ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้รับการประเมินและผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ย 3.25 ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างพนักงานและธนาคารมีค่าเฉลี่ย 3.24 และระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงานเสมอมีค่าเฉลี่ย 3.23

4.3 ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร เขตภาคเหนือ ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านหลักการ จำแนกตามเพศ

ด้านหลักการ	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน	3.95 เห็นด้วย	3.84 เห็นด้วย
2. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นการเชื่อมโยงการบริหารผลงานทั้งระบบ	3.79 เห็นด้วย	3.81 เห็นด้วย
3. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นให้เกิดกระบวนการการเรียนรู้ พัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง	3.73 เห็นด้วย	3.91 เห็นด้วย
4. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นกระบวนการการมีส่วนร่วมของพนักงาน	3.64 เห็นด้วย	3.82 เห็นด้วย
5. ระบบ PMS ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ	3.02 เฉย ๆ	2.96 เฉย ๆ

จากตาราง พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในหัวข้อ

ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.95 และ 3.84 ตามลำดับ

ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นการเชื่อมโยงการบริหารผลงานทั้งระบบผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.81 และ 3.79 ตามลำดับ

ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นให้เกิดกระบวนการการเรียนรู้ พัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.91 และ 3.73 ตามลำดับ

ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นกระบวนการการมีส่วนร่วมของพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.82 และ 3.64 ตามลำดับ

ระบบ PMS ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.02 และ 2.96 ตามลำดับ

ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การกำหนดเป้าหมายและการวางแผน) จำแนกตามเพศ

ด้านกระบวนการ (การกำหนดเป้าหมายและการวางแผน)	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. การกำหนดวัตถุประสงค์ของเป้าหมายมีความเหมาะสม	3.43 เฉย ๆ	3.43 เฉย ๆ
2. มาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายมีความเหมาะสม	3.26 เฉย ๆ	3.27 เฉย ๆ
3. เกณฑ์การวัด(น้ำหนักคะแนน)มีความเหมาะสม	3.24 เฉย ๆ	3.23 เฉย ๆ
4. พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของตนเอง	3.18 เฉย ๆ	3.30 เฉย ๆ
5. เปรียบเทียบมาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายของแต่ละส่วนงานมีความเหมาะสม	2.99 เฉย ๆ	3.07 เฉย ๆ
6. ช่วงรอบเวลาของการจัดทำแผนงาน(PA) มีความเหมาะสม	2.91 เฉย ๆ	3.31 เฉย ๆ
7. การมี PA 1 ทำให้พนักงานทราบเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อจัดทำแผนงานและจัดลำดับความสำคัญของงาน	3.82 เห็นด้วย	3.75 เห็นด้วย
8. การปรับปรุงแผนงานสามารถทำได้หากไม่กระทบต่อแผนงานหลักของส่วนงานและองค์กร	3.77 เห็นด้วย	3.88 เห็นด้วย

จากตาราง พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในหัวข้อ

การกำหนดวัตถุประสงค์ของเป้าหมายมีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.43 เท่ากัน

มาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายมีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.27 และ 3.26 ตามลำดับ

เกณฑ์การวัด(น้ำหนักคะแนน)มีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศ

หญิงมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.24 และ 3.23 ตามลำดับ

พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของตนเอง ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิง และเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.30 และ 3.18 ตามลำดับ

เปรียบเทียบมาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายของแต่ละส่วนงานมีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.07 และ 2.99 ตามลำดับ

ช่วงระยะเวลาของการจัดทำแผนงาน(PA) มีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.31 และ 2.91 ตามลำดับ

การมี PA 1 ทำให้พนักงานทราบเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อจัดทำแผนงานและจัดลำดับความ – สำคัญของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.82 และ 3.75 ตามลำดับ

การปรับปรุงแผนงานสามารถทำได้หากไม่กระทบต่อแผนงานหลักของส่วนงานและองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.88 และ 3.77 ตามลำดับ

ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ แนะนำ) จำแนกตามเพศ

ด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ แนะนำ)	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. เทคนิคและวิธีการสอนงานหลังเข้าสู่ระบบ PMS ทำให้พนักงานเข้าใจการทำงานได้ดียิ่งขึ้น	3.33 เฉย ๆ	3.53 เห็นด้วย
2. หัวหน้างานมีความเข้าใจ สามารถสอนงานและถ่ายทอดวิธีการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.36 เฉย ๆ	3.58 เห็นด้วย
3. หัวหน้างานใส่ใจและเปิดรับความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของพนักงานเป็นอย่างดี	3.35 เฉย ๆ	3.56 เห็นด้วย
4. หัวหน้างานมีการสังเกตและบันทึกการทำงาน อย่างถูกต้องและเหมาะสมดีแล้ว	3.19 เฉย ๆ	3.40 เฉย ๆ
5. การสังเกตและบันทึกการทำงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้งานได้รับการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น	3.62 เห็นด้วย	3.79 เห็นด้วย
6. หัวหน้างานมีการเปรียบเทียบเป้าหมายกับผลการปฏิบัติงานจริงเป็นรอบๆ เพื่อติดตาม กำกับ แนะนำ พนักงาน	3.48 เฉย ๆ	3.48 เฉย ๆ
7. หัวหน้างานมีการให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อให้พนักงานทราบถึงผลการปฏิบัติงานทั้งข้อมูลเชิงบวกและเชิงลบ	3.48 เฉย ๆ	3.52 เห็นด้วย
8. ระบบ PMS ทำให้การสื่อสารในสำนักงานดีขึ้นเนื่องจากเป็นการสื่อสาร 2 ทาง	3.45 เฉย ๆ	3.66 เห็นด้วย
9. ระบบ PMS ช่วยทำให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานมากขึ้น	3.39 เฉย ๆ	3.58 เห็นด้วย

จากตาราง พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในหัวข้อ

เทคนิคและวิธีการสอนงานหลังเข้าสู่ระบบ PMS ทำให้พนักงานเข้าใจการทำงานได้ดียิ่งขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.53 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.33

หัวหน้างานมีความเข้าใจสามารถสอนงานและถ่ายทอดวิธีการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.58 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.36

หัวหน้างานใส่ใจและเปิดรับความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของพนักงานเป็นอย่างดี ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.56 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.35

หัวหน้างานมีการสังเกตและบันทึกการทำงาน อย่างถูกต้องและเหมาะสมแล้วผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศละเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.40 และ 3.19 ตามลำดับ

การสังเกตและบันทึกการทำงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้งานได้รับการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.79 และ 3.62 ตามลำดับ

หัวหน้างานมีการเปรียบเทียบเป้าหมายกับผลการปฏิบัติงานจริงเป็นรอบๆ เพื่อติดตามกำกับ แนะนำ พนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.48 เท่ากัน

หัวหน้างานมีการให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อให้พนักงานทราบถึงผลการปฏิบัติงานทั้งข้อมูลเชิงบวกและเชิงลบผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.52 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.48

ระบบ PMS ทำให้การสื่อสารในส่วนงานดีขึ้นเนื่องจากการสื่อสาร 2 ทาง ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.66 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.45

ระบบ PMS ช่วยทำให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานมากขึ้นผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.58 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.39

ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การประเมินผลการปฏิบัติงาน) จำแนกตามเพศ

ด้านกระบวนการ (การประเมินผลการปฏิบัติงาน)	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. หัวหน้างานได้ส่งเสริมจุดเด่นของพนักงานในการปฏิบัติงาน	3.42 เลข ๆ	3.55 เห็นด้วย
2. มีการนำคะแนนที่ปฏิบัติได้จริงมาเปรียบเทียบกับเป้าหมาย	3.66 เห็นด้วย	3.67 เห็นด้วย
3. หัวหน้างานมีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบ	3.45 เลข ๆ	3.23 เลข ๆ
4. หัวหน้างานมีการเก็บข้อมูลอย่างถูกต้อง ไม่ลำเอียง ไม่มีอคติ	3.15 เลข ๆ	3.23 เลข ๆ
5. ผลการประเมินมีความเชื่อถือได้และมีความเที่ยงตรง	3.09 เลข ๆ	2.95 เลข ๆ

จากตาราง พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในหัวข้อ

หัวหน้างานได้ส่งเสริมจุดเด่นของพนักงานในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.55 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเลข ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.42

มีการนำคะแนนที่ปฏิบัติได้จริงมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.67 และ 3.66 ตามลำดับ

หัวหน้างานมีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเลข ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.45 และ 3.23 ตามลำดับ

หัวหน้างานมีการเก็บข้อมูลอย่างถูกต้อง ไม่ลำเอียง ไม่มีอคติผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเลข ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.23 และ 3.15 ตามลำดับ

ผลการประเมินมีความเชื่อถือได้และมีความเที่ยงตรงผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเลข ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.09 และ 2.95 ตามลำดับ

ตาราง 24 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การพัฒนาขีดความสามารถ) จำแนกตามเพศ

ด้านกระบวนการ (การพัฒนาขีดความสามารถ)	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. พนักงานยินดีที่จะได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.15 เห็นด้วย	4.11 เห็นด้วย
2. การพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานช่วยให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานมากขึ้น	4.20 เห็นด้วย	4.11 เห็นด้วย
3. ระบบ PMS ช่วยให้ส่วนงานมีการวางแผนการอบรม เพื่อพัฒนาขีดความสามารถพนักงานให้ดำเนินการได้ตามเป้าหมายของส่วนงานด้วย	3.71 เห็นด้วย	3.70 เห็นด้วย

จากตาราง พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในหัวข้อ

พนักงานยินดีที่จะได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.15 และ 4.11 ตามลำดับ การพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานช่วยให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.20 และ 4.11 ตามลำดับ

ระบบ PMS ช่วยให้ส่วนงานมีการวางแผนการอบรม เพื่อพัฒนาขีดความสามารถพนักงานให้ดำเนินการได้ตามเป้าหมายของส่วนงานด้วยผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.71 และ 3.70 ตามลำดับ

ตาราง 25 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

ด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ธนาคารกำหนดเป้าหมายเป็น 3 ประเภท คือ เป้าหมายทีมงาน เป้าหมายรายคน และเป้าหมายเชิงพฤติกรรมเหมาะสมดีแล้ว	3.66 เห็นด้วย	3.67 เห็นด้วย
2. พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายทีมงานที่พนักงานได้รับ	3.55 เห็นด้วย	3.60 เห็นด้วย
3. พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายรายคนที่พนักงานได้รับ	3.54 เห็นด้วย	3.58 เห็นด้วย
4. พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายเชิงพฤติกรรมที่พนักงานได้รับ	3.39 เฉย ๆ	3.64 เห็นด้วย
5. การประเมินเป้าหมายเชิงพฤติกรรมควรให้เพื่อนร่วมงานร่วมประเมินด้วย	3.95 เห็นด้วย	3.85 เห็นด้วย
6. พนักงานเห็นด้วยกับการไม่นำคะแนนวันลามาใช้ในการประเมินผล	3.55 เห็นด้วย	3.01 เฉย ๆ

จากตาราง พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในหัวข้อ

ธนาคารกำหนดเป้าหมายเป็น 3 ประเภท คือ เป้าหมายทีมงาน เป้าหมายรายคน และเป้าหมายเชิงพฤติกรรมเหมาะสมดีแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.67 และ 3.66 ตามลำดับ

พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายทีมงานที่พนักงานได้รับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.60 และ 3.55 ตามลำดับ

พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายรายคนที่พนักงานได้รับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.58 และ 3.54 ตามลำดับ

พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายเชิงพฤติกรรมที่พนักงานได้รับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.64 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.39

การประเมินเป้าหมายเชิงพฤติกรรมควรให้เพื่อนร่วมงานร่วมประเมินด้วย ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.95 และ 3.85 ตามลำดับ พนักงานเห็นด้วยกับการไม่นำคะแนนวันลาใช้ในการประเมินผล ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.55 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.01

ตาราง 26 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้ จำแนกตามเพศ

ด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ธนาคารนำผลการประเมินไปปรับขึ้นเงินเดือนรอบที่ 2	3.82 เห็นด้วย	3.73 เห็นด้วย
2. พนักงานเห็นด้วยกับการยกเลิกการให้ขึ้นพิเศษไม่เกิน 3 ครั้งติดต่อกัน	3.71 เห็นด้วย	3.51 เห็นด้วย
3. ธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง	3.59 เห็นด้วย	3.60 เห็นด้วย
4. ธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการโยกย้าย	3.08 เฉย ๆ	2.92 เฉย ๆ
5. ธนาคารนำผลการประเมินไปพัฒนาขีดความสามารถพนักงาน	3.94 เห็นด้วย	3.86 เห็นด้วย
6. ระบบ PMS สามารถนำไปใช้ประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลได้จริง	3.41 เฉย ๆ	3.37 เฉย ๆ
7. ระบบ PMS ให้ความยุติธรรมแก่ผู้ถูกประเมิน	3.06 เฉย ๆ	3.01 เฉย ๆ
8. ระบบ PMS ช่วยใ้บรรยากาศในการทำงานในส่วนงานดีขึ้น	3.06 เฉย ๆ	3.03 เฉย ๆ

จากตาราง พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในหัวข้อ

ธนาคารนำผลการประเมินไปปรับขึ้นเงินเดือนรอบที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชาย และเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.82 และ 3.73 ตามลำดับ

พนักงานเห็นด้วยกับการยกเลิกการให้ขั้นพิเศษไม่เกิน 3 ครั้งติดต่อกัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.71 และ 3.51 ตามลำดับ

ธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.59 และ 3.60 ตามลำดับ

ธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการโยกย้าย ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.95 และ 3.85 ตามลำดับ

ธนาคารนำผลการประเมินไปพัฒนาขีดความสามารถพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.94 และ 3.86 ตามลำดับ

ระบบ PMS สามารถนำไปใช้ประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลได้จริง ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.41 และ 3.37 ตามลำดับ

ระบบ PMS ให้ความยุติธรรมแก่ผู้ถูกประเมิน ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.06 และ 3.01 ตามลำดับ

ระบบ PMS ช่วยให้บรรยากาศในการทำงานในส่วนงานดีขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.06 และ 3.03 ตามลำดับ

ตาราง 27 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านปัญหา/อุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

ด้านปัญหา/อุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1.การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลไม่ชัดเจนหรือมากเกินไป	3.74 เห็นด้วย	3.63 เห็นด้วย
2.มาตรฐานการปฏิบัติงานกำหนดไว้ไม่เหมาะสม	3.52 เห็นด้วย	3.50 เห็นด้วย
3.พนักงานมักจะกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองไว้ต่ำเกินไป	3.55 เห็นด้วย	3.30 เฉย ๆ
4.แบบพิมพ์ที่ใช้ในการประเมินผลไม่เหมาะสม	3.34 เฉย ๆ	3.30 เฉย ๆ
5.ไม่มีการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานอย่างเต็มที่	3.68 เห็นด้วย	3.82 เห็นด้วย
6.พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ PMS น้อย	3.66 เห็นด้วย	3.93 เห็นด้วย
7. ระบบ PMS ไม่เป็นที่ยอมรับของพนักงาน	3.55 เห็นด้วย	3.86 เห็นด้วย
8.ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างพนักงานและธนาคาร	3.22 เฉย ๆ	3.29 เฉย ๆ
9.ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้รับการประเมินและผู้บังคับบัญชา	3.20 เฉย ๆ	3.36 เฉย ๆ
10.ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงานเสมอ	3.17 เฉย ๆ	3.36 เฉย ๆ

จากตาราง พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในหัวข้อ

การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลไม่ชัดเจนหรือมากเกินไป ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.74 และ 3.63 ตามลำดับ

มาตรฐานการปฏิบัติงานกำหนดไว้ไม่เหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.52 และ 3.50 ตามลำดับ

พนักงานมักจะกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองไว้ต่ำเกินไปผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.55 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.30

แบบพิมพ์ที่ใช้ในการประเมินผลไม่เหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.34 และ 3.30 ตามลำดับ

ไม่มีการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานอย่างเต็มที่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.82 และ 3.68 ตามลำดับ

พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ PMS น้อย ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.93 และ 3.66 ตามลำดับ

ระบบ PMS ไม่เป็นที่ยอมรับของพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.86 และ 3.55 ตามลำดับ

ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างพนักงานและธนาคาร ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.29 และ 3.22 ตามลำดับ

ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้รับการประเมินและผู้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.36 และ 3.20 ตามลำดับ

ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงานเสมอ ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.36 และ 3.17 ตามลำดับ

4.4 ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร เขตภาคเหนือ ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามสังกัด

ตาราง 28 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านหลักการ จำแนกตามสังกัด

ด้านหลักการ	สังกัด	
	ฝ่ายกิจการสาขา 1	ฝ่ายกิจการสาขา 2
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน	3.92 เห็นด้วย	3.92 เห็นด้วย
2. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นการเชื่อมโยงการบริหารผลงานทั้งระบบ	3.83 เห็นด้วย	3.74 เห็นด้วย
3. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นให้เกิดกระบวนการการเรียนรู้ พัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง	3.80 เห็นด้วย	3.76 เห็นด้วย
4. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของพนักงาน	3.71 เห็นด้วย	3.67 เห็นด้วย
5. ระบบ PMS ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ	3.08 เฉย ๆ	2.86 เฉย ๆ

จากตาราง พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในหัวข้อ

ระบบ PMS ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 1 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 2 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.92 เท่ากัน

ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นการเชื่อมโยงการบริหารผลงานทั้งระบบ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 1 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 2 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.83 และ 3.74 ตามลำดับ

ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นให้เกิดกระบวนการการเรียนรู้ พัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 1 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 2 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.80 และ 3.76 ตามลำดับ

ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นกระบวนการการมีส่วนร่วมของพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 1 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 2 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.71 และ 3.67 ตามลำดับ

ระบบ PMS ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 1 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 2 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.08 และ 2.86 ตามลำดับ

ตาราง 29 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การกำหนดเป้าหมายและการวางแผน) จำแนกตามสังกัด

ด้านกระบวนการ (การกำหนดเป้าหมายและการวางแผน)	สังกัด	
	ฝ่ายกิจการสาขา 1	ฝ่ายกิจการสาขา 2
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. การกำหนดวัตถุประสงค์ของเป้าหมายมีความเหมาะสม	3.45 เฉย ๆ	3.39 เฉย ๆ
2. มาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายมีความเหมาะสม	3.30 เฉย ๆ	3.20 เฉย ๆ
3. เกณฑ์การวัด(น้ำหนักคะแนน)มีความเหมาะสม	3.27 เฉย ๆ	3.18 เฉย ๆ
4. พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของตนเอง	3.11 เฉย ๆ	3.42 เฉย ๆ
5. เปรียบเทียบมาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายของแต่ละส่วนงานมีความเหมาะสม	2.96 เฉย ๆ	3.12 เฉย ๆ
6. ช่วงรอบเวลาของการจัดทำแผนงาน (PA) มีความเหมาะสม	3.06 เฉย ๆ	2.98 เฉย ๆ
7. การมี PA 1 ทำให้พนักงานทราบเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อจัดทำแผนงานและจัดลำดับความสำคัญของงาน	3.77 เห็นด้วย	3.85 เห็นด้วย
8. การปรับปรุงแผนงานสามารถทำได้หากไม่กระทบต่อแผนงานหลักของส่วนงานและองค์กร	3.80 เห็นด้วย	3.82 เห็นด้วย

จากตารางพบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในหัวข้อ

การกำหนดวัตถุประสงค์ของเป้าหมายมีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่าย
กิจการสาขา 1 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 2 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.45 และ 3.39
ตามลำดับ

มาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายมีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่าย
กิจการสาขา 1 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 2 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.30 และ 3.20
ตามลำดับ

เกณฑ์การวัด(น้ำหนักคะแนน)มีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการ
สาขา 1 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 2 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.27 และ 3.18 ตาม-
ลำดับ

พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของตนเอง ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่าย
กิจการสาขา 2 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 1 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.42 และ 3.11
ตามลำดับ

เปรียบเทียบมาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายของแต่ละส่วนงานมีความเหมาะสม ผู้ตอบ
แบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 2 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 1 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ
มีค่าเฉลี่ย 3.12 และ 2.96 ตามลำดับ

ช่วงรอบเวลาของการจัดทำแผนงาน (PA) มีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัด
ฝ่ายกิจการสาขา 1 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 2 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.06 และ
2.98 ตามลำดับ

การมี PA 1 ทำให้พนักงานทราบเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อจัดทำแผนและจัดลำดับความสำคัญ
ของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 2 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 1 มีความคิดเห็น
ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.85 และ 3.77 ตามลำดับ

การปรับปรุงแผนงานสามารถทำได้หากไม่กระทบต่อแผนงานหลักของส่วนงานและ
องค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 2 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 1 มีความคิดเห็น
ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.82 และ 3.80 ตามลำดับ

ตาราง 30 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ(การติดตาม กำกับ แนะนำ) จำแนกตามสังกัด

ด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ แนะนำ)	สังกัด	
	ฝ่ายกิจการสาขา 1	ฝ่ายกิจการสาขา 2
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. เทคนิคและวิธีการสอนงานหลังเข้าสู่ระบบ PMS ทำให้พนักงานเข้าใจการทำงานได้ดียิ่งขึ้น	3.38 เฉย ๆ	3.41 เฉย ๆ
2. หัวหน้างานมีความเข้าใจ สามารถสอนงานและถ่ายทอดวิธีการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.39 เฉย ๆ	3.50 เห็นด้วย
3. หัวหน้างานใส่ใจและเปิดรับความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของพนักงานเป็นอย่างดี	3.34 เฉย ๆ	3.55 เห็นด้วย
4. หัวหน้างานมีการสังเกตและบันทึกการทำงาน อย่างถูกต้องและเหมาะสมดีแล้ว	3.22 เฉย ๆ	3.32 เฉย ๆ
5. การสังเกตและบันทึกการทำงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้งานได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น	3.68 เห็นด้วย	3.66 เห็นด้วย
6. หัวหน้างานมีการเปรียบเทียบเป้าหมายกับผลการปฏิบัติงานจริงเป็นรอบๆ เพื่อติดตาม กำกับ แนะนำ	3.41 เฉย ๆ	3.61 เห็นด้วย
7. หัวหน้างานมีการให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อให้พนักงานทราบถึงผลการปฏิบัติงานทั้งข้อมูลเชิงบวกและลบ	3.44 เฉย ๆ	3.60 เห็นด้วย
8. ระบบ PMS ทำให้การสื่อสารในส่วนของพนักงานดีขึ้น เนื่องจากเป็นการสื่อสาร 2 ทาง	3.47 เฉย ๆ	3.60 เห็นด้วย
9. ระบบ PMS ระบบ PMS ช่วยทำให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานมากขึ้น	3.39 เฉย ๆ	3.35 เฉย ๆ

จากตาราง พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในหัวข้อ

เทคนิคและวิธีการสอนงานหลังเข้าสู่ระบบ PMS ทำให้พนักงานเข้าใจการทำงานได้ดียิ่งขึ้นผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 2 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 1 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.41 และ 3.38 ตามลำดับ

หัวหน้างานมีความเข้าใจ สามารถสอนงานและถ่ายทอดวิธีการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 2 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.50 ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 1 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.39

หัวหน้างานใส่ใจและเปิดรับความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของพนักงานเป็นอย่างดี ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 2 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.55 ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 1 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.34

หัวหน้างานมีการสังเกตและบันทึกการทำงานอย่างถูกต้องและเหมาะสมดีแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 2 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 1 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.32 และ 3.22 ตามลำดับ

การสังเกตและบันทึกการทำงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้งานได้รับการปรับปรุงได้ดีขึ้นยิ่งขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 1 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 2 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.686 และ 3.66 ตามลำดับ

หัวหน้างานมีการเปรียบเทียบเป้าหมายกับผลการปฏิบัติงานจริงเป็นรอบๆ เพื่อติดตาม กำกับ และนำ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 2 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.61 ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 1 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.41

หัวหน้างานมีการให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อให้พนักงานทราบถึงผลการปฏิบัติงานทั้งข้อมูลเชิงบวกและลบ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 2 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.60 ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 1 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.44

ระบบ PMS ทำให้การสื่อสารในส่วนของพนักงานดีขึ้นเนื่องจากการสื่อสาร 2 ทาง ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 2 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.60 ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 1 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.47

ระบบ PMS ช่วยทำให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานมากขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 1 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 2 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.39 และ 3.35 ตามลำดับ

ตาราง 31 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ(การประเมินผลการปฏิบัติงาน) จำแนกตามสังกัด

ด้านกระบวนการ (การประเมินผลการปฏิบัติงาน)	สังกัด	
	ฝ่ายกิจการสาขา 1	ฝ่ายกิจการสาขา 2
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. หัวหน้างานได้ส่งเสริมจุดเด่นของพนักงานในการปฏิบัติงาน	3.41 เฉย ๆ	3.55 เห็นด้วย
2. มีการนำผลงานที่ปฏิบัติได้จริงมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ได้ กำหนดไว้แล้วแปลงค่าเป็นคะแนน	3.65 เห็นด้วย	3.71 เห็นด้วย
3. หัวหน้างานมีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบ	3.42 เฉย ๆ	3.58 เห็นด้วย
4. หัวหน้างานมีการเก็บข้อมูลอย่างถูกต้อง ไม่ลำเอียง ไม่มีอคติ	3.13 เฉย ๆ	3.27 เฉย ๆ
5. ผลการประเมินมีความเชื่อถือได้และมีความเที่ยงตรง	2.99 เฉย ๆ	3.14 เฉย ๆ

จากตาราง พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในหัวข้อ

หัวหน้างานได้ส่งเสริมจุดเด่นของพนักงานในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 2 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.55 ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 1 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.41

มีการนำผลงานที่ปฏิบัติได้จริงมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้แล้วแปลงค่าเป็นคะแนน ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 2 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 1 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.71 และ 3.65 ตามลำดับ

หัวหน้างานมีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 2 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.58 ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 1 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.42

หัวหน้างานมีการเก็บข้อมูลอย่างถูกต้อง ไม่ลำเอียง ไม่มีอคติ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 2 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 1 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.27 และ 3.13 ตามลำดับ

ผลการประเมินมีความเชื่อถือได้และมีความเที่ยงตรงมี ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 2 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 1 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.14 และ 2.99 ตามลำดับ

ตาราง 32 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ(การพัฒนาขีดความสามารถ) จำแนกตามสังกัด

ด้านกระบวนการ (การพัฒนาขีดความสามารถ)	สังกัด	
	ฝ่ายกิจการสาขา 1	ฝ่ายกิจการสาขา 2
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. พนักงานยินดีที่จะได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน	4.11 เห็นด้วย	4.18 เห็นด้วย
2. การพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานช่วยให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานมากขึ้น	4.15 เห็นด้วย	4.20 เห็นด้วย
3. ระบบ PMS ช่วยให้ส่วนงานมีการวางแผนการอบรม เพื่อพัฒนาขีดความสามารถพนักงานให้ดำเนินการได้ตามเป้าหมายของส่วนงานด้วย	3.71 เห็นด้วย	3.70 เห็นด้วย

จากตาราง พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในหัวข้อ

พนักงานยินดีที่จะได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 2 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 1 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.18 และ 4.11 ตามลำดับ

การพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานช่วยให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติ- งานมากขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 2 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 1 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.20 และ 4.15 ตามลำดับ

ระบบ PMS ช่วยให้ส่วนงานมีการวางแผนการอบรม เพื่อพัฒนาขีดความสามารถพนักงานให้ดำเนินการได้ตามเป้าหมายของส่วนงานด้วย ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 1 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 2 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.71 และ 3.70 ตามลำดับ

ตาราง 33 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามสังกัด

ด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน	สังกัด	
	ฝ่ายกิจการสาขา 1	ฝ่ายกิจการสาขา 2
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ธนาคารกำหนดเป้าหมายเป็น 3 ประเภท คือ เป้าหมายทีมงาน เป้าหมายรายคน และเป้าหมายเชิงพฤติกรรมเหมาะสมดีแล้ว	3.61 เห็นด้วย	3.77 เห็นด้วย
2. พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายทีมงานที่พนักงานได้รับ	3.53 เห็นด้วย	3.65 เห็นด้วย
3. พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายรายคนที่พนักงานได้รับ	3.52 เห็นด้วย	3.60 เห็นด้วย
4. พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายเชิงพฤติกรรมที่พนักงานได้รับ	3.45 เฉย ๆ	3.51 เห็นด้วย
5. การประเมินเป้าหมายเชิงพฤติกรรมควรให้เพื่อนร่วมงานร่วมประเมินด้วย	3.90 เห็นด้วย	3.95 เห็นด้วย
6. พนักงานเห็นด้วยกับการไม่นำคะแนนวันลาใช้ในการประเมินผล	3.41 เฉย ๆ	3.33 เฉย ๆ

จากตาราง พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในหัวข้อ

ธนาคารกำหนดเป้าหมายเป็น 3 ประเภท คือ เป้าหมายทีมงาน เป้าหมายรายคน และเป้าหมายเชิงพฤติกรรมเหมาะสมดีแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 2 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 1 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.77 และ 3.61 ตามลำดับ

พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายทีมงานที่พนักงานได้รับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 2 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 1 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.65 และ 3.53 ตามลำดับ

พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายรายคนที่พนักงานได้รับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 2 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 1 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.60 และ 3.52 ตามลำดับ

พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายเชิงพฤติกรรมที่พนักงานได้รับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 2 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.51 ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 1 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.45

การประเมินเป้าหมายเชิงพฤติกรรมควรให้เพื่อนร่วมงานร่วมประเมินด้วย ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 2 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 1 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.95 และ 3.90 ตามลำดับ

พนักงานเห็นด้วยกับการไม่นำคะแนนวันลามาใช้ในการประเมินผลผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 1 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 2 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.41 และ 3.33 ตามลำดับ

ตาราง 34 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้ จำแนกตามสังกัด

ด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้	สังกัด	
	ฝ่ายกิจการสาขา 1	ฝ่ายกิจการสาขา 2
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ธนาคารนำผลการประเมินไปปรับขึ้นเงินเดือนรอบที่ 2	3.73 เห็นด้วย	3.91 เห็นด้วย
2. พนักงานเห็นด้วยกับการยกเลิกการให้ขั้นพิเศษไม่เกิน 3 ครั้งติดต่อกัน	3.60 เห็นด้วย	3.73 เห็นด้วย
3. ธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง	3.59 เห็นด้วย	3.60 เห็นด้วย
4. ธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการโยกย้าย	2.96 เฉย ๆ	3.16 เฉย ๆ
5. ธนาคารนำผลการประเมินไปพัฒนาขีดความสามารถพนักงาน	3.94 เห็นด้วย	3.88 เห็นด้วย
6. ระบบ PMS สามารถนำไปใช้ประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลได้จริง	3.35 เฉย ๆ	3.49 เฉย ๆ
7. ระบบ PMS ให้ความยุติธรรมแก่ผู้ถูกประเมิน	3.01 เฉย ๆ	3.12 เฉย ๆ
8. ระบบ PMS ช่วยให้บริการวิชาการในการทำงานในส่วนงานดีขึ้น	3.00 เฉย ๆ	3.14 เฉย ๆ

จากตาราง พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในหัวข้อ

ธนาคารนำผลการประเมินไปปรับขึ้นเงินเดือนรอบที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่าย
กิจการสาขา 2 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 1 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.91 และ
3.73 ตามลำดับ

พนักงานเห็นด้วยกับการยกเลิกราคาให้ขึ้นพิเศษไม่เกิน 3 ครั้งติดต่อกัน ผู้ตอบแบบสอบถาม
ที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 2 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 1 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย
3.73 และ 3.60 ตามลำดับ

ธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่าย
กิจการสาขา 2 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 1 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.60 และ
3.59 ตามลำดับ

ธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการโยกย้าย ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการ
สาขา 2 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 1 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.16 และ 2.96
ตามลำดับ

ธนาคารนำผลการประเมินไปพัฒนาขีดความสามารถพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัด
ฝ่ายกิจการสาขา 1 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 2 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.94 และ
3.88 ตามลำดับ

ระบบ PMS สามารถนำไปใช้ประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลได้จริง ผู้ตอบ
แบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 2 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 1 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ
มีค่าเฉลี่ย 3.49 และ 3.35 ตามลำดับ

ระบบ PMS ให้ความยุติธรรมแก่ผู้ถูกประเมิน ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา
2 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 1 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.12 และ 3.01 ตามลำดับ

ระบบ PMS ช่วยให้บริการในกาการทำงานในส่วนงานดีขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัด
ฝ่ายกิจการสาขา 2 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 1 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.14 และ
3.00 ตามลำดับ

ตาราง 35 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านปัญหา/อุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามสังกัด

ด้านปัญหา/อุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	สังกัด	
	ฝ่ายกิจการสาขา 1	ฝ่ายกิจการสาขา 2
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลไม่ชัดเจนหรือมากเกินไป	3.70 เห็นด้วย	3.72 เห็นด้วย
2. มาตรฐานการปฏิบัติงานกำหนดไว้ไม่เหมาะสม	3.49 เฉย ๆ	3.57 เห็นด้วย
3. พนักงานมักจะกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานกำหนดไว้ต่ำเกินไป	3.52 เห็นด้วย	3.39 เฉย ๆ
4. แบบพิมพ์ที่ใช้ในการประเมินผลไม่เหมาะสม	3.32 เฉย ๆ	3.34 เฉย ๆ
5. ไม่มีการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานอย่างเต็มที่	3.75 เห็นด้วย	3.67 เห็นด้วย
6. พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ PMS น้อย	3.76 เห็นด้วย	3.71 เห็นด้วย
7. ระบบ PMS ไม่เป็นที่ยอมรับของพนักงาน	3.68 เห็นด้วย	3.59 เห็นด้วย
8. ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างพนักงานและธนาการ	3.20 เฉย ๆ	3.32 เฉย ๆ
9. ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้รับการประเมินและผู้ประเมิน	3.22 เฉย ๆ	3.31 เฉย ๆ
10. ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงานเสมอ	3.17 เฉย ๆ	3.33 เฉย ๆ

จากตาราง พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในหัวข้อ

การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลไม่ชัดเจนหรือมากเกินไป ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 2 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 1 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.72 และ 3.70 ตามลำดับ

มาตรฐานการปฏิบัติงานกำหนดไว้ไม่เหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 2 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.57 ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 1 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.49

พนักงานมักจะกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานกำหนดไว้ต่ำเกินไป ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 1 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.52 ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 2 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.39

แบบพิมพ์ที่ใช้ในการประเมินไม่เหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 2 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 1 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.34 และ 3.32 ตามลำดับ

ไม่มีการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานอย่างเต็มที่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 1 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 2 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.75 และ 3.67 ตามลำดับ

พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ PMS น้อย ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 1 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 2 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.76 และ 3.71 ตามลำดับ

ระบบ PMS ไม่เป็นที่ยอมรับของพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 1 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 2 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.68 และ 3.59 ตามลำดับ

ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างพนักงานและธนาคาร ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 2 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 1 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.32 และ 3.20 ตามลำดับ

ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างพนักงานและธนาคาร ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 2 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 1 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.31 และ 3.22 ตามลำดับ

ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้รับการประเมินและผู้ประเมินผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 2 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 1 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.33 และ 3.17 ตามลำดับ

4.5 ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร เขตภาคเหนือ ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตาราง 36 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านหลักการ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านหลักการ	ตำแหน่งงาน						
	ธุรการ 1-3	ธุรการ 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 8-9	บัญชี/ การเงิน 4-7	บัญชี/ การเงิน 8-9	ผู้จัดการ สาขา
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน	4.50 เห็นด้วย อย่างยิ่ง	4.00 เห็นด้วย	3.82 เห็นด้วย	3.79 เห็นด้วย	4.06 เห็นด้วย	3.82 เห็นด้วย	4.33 เห็นด้วย
2. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นการเชื่อมโยงการบริหารผลงานทั้งระบบ	4.50 เห็นด้วย อย่างยิ่ง	3.87 เห็นด้วย	3.64 เห็นด้วย	3.79 เห็นด้วย	3.98 เห็นด้วย	3.82 เห็นด้วย	4.07 เห็นด้วย
3. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นให้เกิดกระบวนการเรียนรู้พัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง	4.50 เห็นด้วย อย่างยิ่ง	4.00 เห็นด้วย	3.59 เห็นด้วย	4.00 เห็นด้วย	3.86 เห็นด้วย	3.76 เห็นด้วย	4.13 เห็นด้วย
4. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของพนักงาน	4.50 เห็นด้วย อย่างยิ่ง	3.93 เห็นด้วย	3.45 เฉย ๆ	3.82 เห็นด้วย	3.78 เห็นด้วย	3.82 เห็นด้วย	4.13 เห็นด้วย
5. ระบบ PMS ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ	3.50 เห็นด้วย	3.13 เฉย ๆ	2.91 เฉย ๆ	2.93 เฉย ๆ	3.06 เฉย ๆ	2.91 เฉย ๆ	3.53 เห็นด้วย

จากตาราง พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในหัวข้อ

ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งมีค่าเฉลี่ย 4.50 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่ง ผู้จัดการสาขา พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 และพนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.33 4.06 4.00 3.82 3.82 และ 3.79 ตามลำดับ

ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นการเชื่อมโยงการบริหารผลงานทั้งระบบ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งมีค่าเฉลี่ย 4.50 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่ง ผู้จัดการสาขา พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 และพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.07 3.98 3.87 3.82 3.79 และ 3.64 ตามลำดับ

ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นให้เกิดกระบวนการการเรียนรู้ พัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง พนักงานธุรการ 1-3 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งมีค่าเฉลี่ย 4.50 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่ง ผู้จัดการสาขา พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 และพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.13 4.00 4.00 3.86 3.76 และ 3.59 ตามลำดับ

ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งมีค่าเฉลี่ย 4.50 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่ง ผู้จัดการสาขา พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 และพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.13 3.93 3.82 และ 3.82 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.45

ระบบ PMS ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา และพนักงานธุรการ 1-3 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.53 และ 3.50 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 และพนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.13 3.06 2.93 2.91 และ 2.91 ตามลำดับ

ตาราง 37 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน
ด้านกระบวนการ (การกำหนดเป้าหมายและการวางแผน) จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านกระบวนการ (การกำหนดเป้าหมายและ การวางแผน)	ตำแหน่งงาน						
	ธุรการ 1-3	ธุรการ 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 8-9	บัญชี/ การเงิน 4-7	บัญชี/ การเงิน 8-9	ผู้จัดการ สาขา
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. การกำหนดวัตถุประสงค์ของ เป้าหมายมีความเหมาะสม	4.00 เห็นด้วย	3.60 เห็นด้วย	3.39 เฉย ๆ	3.29 เฉย ๆ	3.47 เฉย ๆ	3.53 เห็นด้วย	3.40 เฉย ๆ
2. มาตรฐานของการกำหนด เป้าหมายมีความเหมาะสม	4.00 เห็นด้วย	3.40 เฉย ๆ	3.18 เฉย ๆ	3.07 เฉย ๆ	3.33 เฉย ๆ	3.47 เฉย ๆ	3.27 เฉย ๆ
3. เกณฑ์การวัด (น้ำหนัก คะแนน) มีความเหมาะสม	3.50 เห็นด้วย	3.27 เฉย ๆ	3.15 เฉย ๆ	3.18 เฉย ๆ	3.27 เฉย ๆ	3.39 เฉย ๆ	3.47 เฉย ๆ
4. พนักงานมีส่วนร่วมในการ กำหนดเป้าหมายของตนเอง	4.00 เห็นด้วย	3.60 เห็นด้วย	3.18 เฉย ๆ	3.18 เฉย ๆ	3.10 เฉย ๆ	3.26 เฉย ๆ	3.33 เฉย ๆ
5. เปรียบเทียบมาตรฐานของ การกำหนดเป้าหมายของแต่ละ ส่วนงานมีความเหมาะสม	3.00 เฉย ๆ	3.27 เฉย ๆ	2.97 เฉย ๆ	2.96 เฉย ๆ	2.94 เฉย ๆ	3.09 เฉย ๆ	3.27 เฉย ๆ
6. ช่วงรอบเวลาของการจัดทำ แผนงาน(PA) มีความเหมาะสม	4.00 เห็นด้วย	3.53 เห็นด้วย	2.96 เฉย ๆ	3.39 เฉย ๆ	2.76 เฉย ๆ	3.13 เฉย ๆ	2.93 เฉย ๆ
7. การมี PA 1 ทำให้พนักงาน ทราบเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อ จัดทำแผนงานและจัดลำดับ ความสำคัญของงาน	4.00 เห็นด้วย	3.80 เห็นด้วย	3.76 เห็นด้วย	3.86 เห็นด้วย	3.84 เห็นด้วย	3.76 เห็นด้วย	3.87 เห็นด้วย
8. การปรับปรุงแผนงาน สามารถทำได้หากไม่กระทบ ต่อแผนงานหลักของส่วนงาน และองค์กร	4.00 เห็นด้วย	3.87 เห็นด้วย	3.67 เห็นด้วย	3.93 เห็นด้วย	3.90 เห็นด้วย	3.88 เห็นด้วย	3.87 เห็นด้วย

จากตาราง พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในหัวข้อ

การกำหนดวัตถุประสงค์ของเป้าหมายมีความเหมาะสมผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานใน
ตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 พนักงานธุรการ 4-7 และพนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 มีความคิดเห็นใน
ระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.00 3.60 และ 3.53 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่ง
พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 ผู้จัดการสาขา พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 และพนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9
มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.47 3.40 3.39 และ 3.29 ตามลำดับ

มาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายมีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.00 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 ผู้จัดการสาขา พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 และพนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.47 3.39 3.27 3.27 3.18 และ 3.07 ตามลำดับ

เกณฑ์การวัด(น้ำหนักคะแนน)มีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.50 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 และพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.47 3.39 3.27 3.27 3.18 และ 3.15 ตามลำดับ

พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของตนเอง ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 และพนักงานธุรการ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.00 และ 3.60 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่ง ผู้จัดการสาขา พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 และพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.33 3.26 3.18 3.18 และ 3.10 ตามลำดับ

เปรียบเทียบมาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายของแต่ละส่วนงานมีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 4-7 ผู้จัดการสาขา พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 พนักงานธุรการ 1-3 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 และพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.27 3.27 3.09 3.00 2.97 2.96 และ 2.94 ตามลำดับ

ช่วงระยะเวลาของการจัดทำแผนงาน(PA) มีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 และพนักงานธุรการ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.00 และ 3.53 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 ผู้จัดการสาขาและพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.39 3.13 2.96 2.93 และ 2.76 ตามลำดับ

การมี PA 1 ทำให้พนักงานทราบเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อจัดทำแผนงานและจัดลำดับความสำคัญของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 ผู้จัดการสาขา พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 และพนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.00 3.87 3.86 3.84 3.80 3.76 และ 3.76 ตามลำดับ

การปรับปรุงแผนงานสามารถทำได้หากไม่กระทบต่อแผนงานหลักของส่วนงานและ
องค์กรผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9
พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 8- 9 พนักงานธุรการ 4-7 ผู้จัดการสาขาและ
พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.00 3.93 3.90 3.88 3.87
3.87 และ 3.67 ตามลำดับ

ตาราง 38 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการ
ปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ(การติดตาม กำกับ แนะนำ) จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ แนะนำ)	ตำแหน่งงาน						
	ธุรการ 1-3	ธุรการ 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 8-9	บัญชี/ การเงิน 4-7	บัญชี การเงิน 8-9	ผู้จัดการ สาขา
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. เทคนิคและวิธีการสอนงานหลัง เข้าสู่ระบบ PMS ทำให้พนักงาน เข้าใจ การทำงานได้ดียิ่งขึ้น	3.50 เห็นด้วย	3.67 เห็นด้วย	3.20 เฉย ๆ	3.50 เห็นด้วย	3.43 เฉย ๆ	3.58 เห็นด้วย	3.60 เห็นด้วย
2. หัวหน้างานมีความเข้าใจ สามารถสอนงานและถ่ายทอด วิธีการทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	3.00 เฉย ๆ	3.67 เห็นด้วย	3.15 เฉย ๆ	3.61 เห็นด้วย	3.59 เห็นด้วย	3.61 เห็นด้วย	3.73 เห็นด้วย
3. หัวหน้างานใส่ใจและเปิดรับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของ พนักงานเป็นอย่างดี	3.50 เห็นด้วย	3.53 เห็นด้วย	3.21 เฉย ๆ	3.61 เห็นด้วย	3.45 เฉย ๆ	3.58 เห็นด้วย	3.73 เห็นด้วย
4. หัวหน้างานมีการสังเกตและ บันทึกการทำงาน อย่างถูกต้อง และเหมาะสมแล้ว	3.50 เห็นด้วย	3.40 เฉย ๆ	3.09 เฉย ๆ	3.57 เห็นด้วย	3.20 เฉย ๆ	3.33 เฉย ๆ	3.47 เฉย ๆ
5. การสังเกตและบันทึกการทำ งานมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้งาน ได้รับการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น	4.50 เห็นด้วย อย่างยิ่ง	3.67 เห็นด้วย	3.49 เฉย ๆ	3.89 เห็นด้วย	3.78 เห็นด้วย	3.73 เห็นด้วย	3.80 เห็นด้วย
6. หัวหน้างานมีการเปรียบเทียบ เป้าหมายกับผลการปฏิบัติงานจริง เป็นรอบๆ เพื่อติดตาม กำกับ แนะนำ พนักงาน	2.50 เฉย ๆ	3.53 เห็นด้วย	3.34 เฉย ๆ	3.57 เห็นด้วย	3.65 เห็นด้วย	3.45 เฉย ๆ	3.80 เห็นด้วย

ตาราง 38 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ แนะนำ) จำแนกตามตำแหน่งงาน (ต่อ)

ด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ แนะนำ)	ตำแหน่งงาน						
	ธุรการ 1-3	ธุรการ 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 8-9	บัญชี/ การเงิน 4-7	บัญชี/ การเงิน 8-9	ผู้จัดการ สาขา
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
7. หัวหน้างานมีการให้ข้อมูล ป้อนกลับ เพื่อให้พนักงาน ทราบถึงผลการปฏิบัติงานทั้ง ข้อมูลเชิงบวกและเชิงลบ	3.00 เลข ๆ	3.47 เลข ๆ	3.36 เลข ๆ	3.54 เห็นด้วย	3.67 เห็นด้วย	3.58 เห็นด้วย	3.67 เห็นด้วย
8. ระบบ PMS ทำให้การ สื่อสารในส่วนงานดีขึ้น เนื่องจากการสื่อสาร 2 ทาง	4.00 เห็นด้วย	3.53 เห็นด้วย	3.32 เลข ๆ	3.68 เห็นด้วย	3.55 เห็นด้วย	3.73 เห็นด้วย	3.80 เห็นด้วย
9. ระบบ PMS ช่วยทำให้ พนักงานได้มีโอกาสแสดง ความคิดเห็นในการทำงานมาก ขึ้น	4.00 เห็นด้วย	3.40 เลข ๆ	3.29 เลข ๆ	3.75 เห็นด้วย	3.41 เลข ๆ	3.58 เห็นด้วย	3.67 เห็นด้วย

จากตาราง พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในหัวข้อ

เทคนิคและวิธีการสอนงานหลังเข้าสู่ระบบ PMS ทำให้พนักงานเข้าใจการทำงานได้ดี
ยิ่งขึ้นผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 4-7 ผู้จัดการสาขา พนักงานบัญชี/
การเงิน 8-9 พนักงานธุรการ 1-3 และพนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมี
ค่าเฉลี่ย 3.67 3.60 3.58 3.50 และ 3.50 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่ง
พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 และพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเลข ๆ มีค่าเฉลี่ย
3.43 และ 3.20 ตามลำดับ

หัวหน้างานมีความเข้าใจสามารถสอนงานและถ่ายทอดวิธีการทำงานได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา พนักงานธุรการ 4-7 พนักงาน
พัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 และพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 มีความคิดเห็นในระดับ
เห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.73 3.67 3.61 3.61 และ 3.59 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานใน
ตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 และพนักงานธุรการ 1-3 มีความคิดเห็นในระดับเลข ๆ มีค่าเฉลี่ย
3.15 และ 3.00 ตามลำดับ

หัวหน้างานใส่ใจและเปิดรับความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของพนักงานเป็นอย่างดี ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 พนักงานธุรการ 4-7 และพนักงานธุรการ 1-3 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.73 3.61 3.58 3.53 และ 3.50 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 และพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.45 และ 3.21 ตามลำดับ

หัวหน้างานมีการสังเกตและบันทึกการทำงาน อย่างถูกต้องและเหมาะสมดีแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 และพนักงานธุรการ 1-3 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.57 และ 3.50 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 และพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.47 3.40 3.33 3.20 และ 3.09 ตามลำดับ

การสังเกตและบันทึกการทำงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้งานได้รับการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งมีค่าเฉลี่ย 4.50 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่ง พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 ผู้จัดการสาขา พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 และพนักงานธุรการ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.89 3.80 3.78 3.73 และ 3.67 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.49

หัวหน้างานมีการเปรียบเทียบเป้าหมายกับผลการปฏิบัติงานจริงเป็นรอบๆ เพื่อติดตามกำกับ แนะนำ พนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 และพนักงานธุรการ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.80 3.65 3.57 และ 3.53 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 และพนักงานธุรการ 1-3 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.49 3.34 และ 2.50 ตามลำดับ

หัวหน้างานมีการให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อให้พนักงานทราบถึงผลการปฏิบัติงานทั้งข้อมูลเชิงบวกและเชิงลบผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 ผู้จัดการสาขา พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.67 3.67 3.58 และ 3.54 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 และพนักงานธุรการ 1-3 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.47 3.36 และ 3.00 ตามลำดับ

ระบบ PMS ทำให้การสื่อสารในสำนักงานดีขึ้นเนื่องจากการสื่อสาร 2 ทาง ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 ผู้จัดการสาขา พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 และพนักงานธุรการ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.00 3.80 3.73 3.68 3.55 และ 3.53 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.32

ระบบ PMS ช่วยทำให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานมากขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 ผู้จัดการสาขา และพนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.00 3.75 3.67 และ 3.58 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 พนักงานธุรการ 4-7 และพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.41 3.40 และ 3.29 ตามลำดับ

ตาราง 39 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ (การประเมินผลการปฏิบัติงาน) จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านกระบวนการ (การประเมินผลการปฏิบัติงาน)	ตำแหน่งงาน						
	ธุรการ 1-3	ธุรการ 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 8-9	บัญชี การเงิน 4-7	บัญชี/ การเงิน 8-9	ผู้จัดการ สาขา
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1.หัวหน้างานได้ส่งเสริมจุดเด่นของพนักงานในการปฏิบัติงาน	4.00 เห็นด้วย	3.47 เฉย ๆ	3.22 เฉย ๆ	3.64 เห็นด้วย	3.63 เห็นด้วย	3.58 เห็นด้วย	3.73 เห็นด้วย
2.มีการนำผลงานที่ปฏิบัติงานได้จริงมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้แล้วแปลงค่าเป็นคะแนน	4.00 เห็นด้วย	3.40 เฉย ๆ	3.54 เห็นด้วย	3.75 เห็นด้วย	3.82 เห็นด้วย	3.70 เห็นด้วย	4.00 เห็นด้วย
3. หัวหน้างานมีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบ	4.00 เห็นด้วย	3.53 เห็นด้วย	3.36 เฉย ๆ	3.56 เห็นด้วย	3.49 เฉย ๆ	3.48 เฉย ๆ	3.87 เห็นด้วย
4. หัวหน้างานมีการเก็บข้อมูลอย่างถูกต้อง ไม่ลำเอียง ไม่มีอคติ	3.00 เฉย ๆ	3.00 เฉย ๆ	2.99 เฉย ๆ	3.39 เฉย ๆ	3.29 เฉย ๆ	3.24 เฉย ๆ	3.67 เห็นด้วย
5. ผลการประเมินมีความเชื่อถือได้และมีความเที่ยงตรง	3.00 เฉย ๆ	2.80 เฉย ๆ	2.90 เฉย ๆ	3.04 เฉย ๆ	3.22 เฉย ๆ	3.00 เฉย ๆ	3.57 เห็นด้วย

จากตาราง พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในหัวข้อ

หัวหน้างานได้ส่งเสริมจุดเด่นของพนักงานในการปฏิบัติงานผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 ผู้จัดการสาขา พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 และ พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.00 3.73 3.64 3.63 และ 3.58 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 4-7 และพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.47 และ 3.22 ตามลำดับ

มีการนำผลงานที่ปฏิบัติงานได้จริงมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้แล้วแปลงค่าเป็นคะแนนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 ผู้จัดการสาขา พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 และพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.00 4.00 3.82 3.75 3.70 และ 3.54 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.40

หัวหน้างานมีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 ผู้จัดการสาขา พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 และพนักงานธุรการ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.00 3.87 3.56 และ 3.53 ตามลำดับผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 และพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.49 3.48 และ 3.36 ตามลำดับ

หัวหน้างานมีการเก็บข้อมูลอย่างถูกต้อง ไม่ลำเอียง ไม่มีอคติ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขาที่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.67 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 พนักงานธุรการ 1-3 พนักงานธุรการ 4-7 และพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.39 3.29 3.24 3.00 3.00 และ 2.99 ตามลำดับ

ผลการประเมินมีความเชื่อถือได้และมีความเที่ยงตรง ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขาที่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.57 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานธุรการ 1-3 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานธุรการ 4-7 และพนักงานธุรการ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.22 3.04 3.00 3.00 2.90 และ 2.80 ตามลำดับ

ตาราง 40 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การพัฒนาขีดความสามารถ) จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านกระบวนการ (การพัฒนาขีดความสามารถ)	ตำแหน่งงาน						
	ธุรการ 1-3	ธุรการ 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 8-9	บัญชี/ การเงิน 4-7	บัญชี/ การเงิน 8-9	ผู้จัดการ สาขา
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. พนักงานยินดีที่จะได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.50 เห็นด้วย อย่างยิ่ง	4.00 เห็นด้วย	4.12 เห็นด้วย	4.14 เห็นด้วย	4.16 เห็นด้วย	4.15 เห็นด้วย	4.20 เห็นด้วย
2. การพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานช่วยให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานมากขึ้น	4.50 เห็นด้วย อย่างยิ่ง	4.07 เห็นด้วย	4.13 เห็นด้วย	4.14 เห็นด้วย	4.29 เห็นด้วย	4.12 เห็นด้วย	4.27 เห็นด้วย
3. ระบบ PMS ช่วยให้ส่วนงานมีการวางแผน การอบรม เพื่อพัฒนาขีดความสามารถพนักงานให้ดำเนินการได้ตามเป้าหมายของส่วนงานด้วย	4.50 เห็นด้วย อย่างยิ่ง	3.87 เห็นด้วย	3.74 เห็นด้วย	3.61 เห็นด้วย	3.55 เห็นด้วย	3.76 เห็นด้วย	3.80 เห็นด้วย

จากตาราง พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในหัวข้อ

พนักงานยินดีที่จะได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งมีค่าเฉลี่ย 4.50 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 และพนักงานธุรการ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.20 4.16 4.15 4.14 4.12 และ 4.00 ตามลำดับ

การพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานช่วยให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานมากขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งมีค่าเฉลี่ย 4.50 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 ผู้จัดการสาขา พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานบัญชี/

การเงิน 8-9 และพนักงานธุรการ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.29 4.27 4.14 4.13 4.12 และ 4.07 ตามลำดับ

ระบบ PMS ช่วยให้ส่วนงานมีการวางแผน การอบรม เพื่อพัฒนาขีดความสามารถพนักงาน ให้ดำเนินการได้ตามเป้า หมายของส่วนงานด้วย ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงาน ธุรการ 1-3 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งมีค่าเฉลี่ย 4.50 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานใน ตำแหน่งพนักงานธุรการ 4-7 ผู้จัดการสาขา พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 และพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.87 3.80 3.76 3.74 3.61 และ 3.55 ตามลำดับ

ตาราง 41 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการ ปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหาร ผลการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงาน						
	ธุรการ 1-3	ธุรการ 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 8-9	บัญชี/ การเงิน 4-7	บัญชี/ การเงิน 8-9	ผู้จัดการ สาขา
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ธนาคารกำหนดเป้าหมาย เป็น 3 ประเภท คือ เป้าหมาย ทีมงาน เป้าหมายรายคน และ เป้าหมายเชิงพฤติกรรม เหมาะสมดีแล้ว	4.50 เห็นด้วย อย่างยิ่ง	3.93 เห็นด้วย	3.66 เห็นด้วย	3.61 เห็นด้วย	3.51 เห็นด้วย	3.61 เห็นด้วย	4.07 เห็นด้วย
2. พนักงานเห็นด้วยกับเป้า - หมายทีมงานที่พนักงานได้รับ	4.50 เห็นด้วย อย่างยิ่ง	3.60 เห็นด้วย	3.49 เฉย ๆ	3.61 เห็นด้วย	3.51 เห็นด้วย	3.64 เห็นด้วย	3.87 เห็นด้วย
3. พนักงานเห็นด้วยกับเป้า - หมายรายคนที่พนักงานได้รับ	3.50 เห็นด้วย	3.60 เห็นด้วย	3.51 เห็นด้วย	3.61 เห็นด้วย	3.45 เฉย ๆ	3.64 เห็นด้วย	3.80 เห็นด้วย
4. พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมาย เชิงพฤติกรรมที่พนักงานได้รับ	3.50 เห็นด้วย	3.87 เห็นด้วย	3.34 เฉย ๆ	3.68 เห็นด้วย	3.33 เฉย ๆ	3.55 เห็นด้วย	3.80 เห็นด้วย
5. การประเมินเป้าหมายเชิง พฤติกรรมควรรให้เพื่อน ร่วมงานร่วมประเมินด้วย	4.00 เห็นด้วย	3.87 เห็นด้วย	3.89 เห็นด้วย	3.93 เห็นด้วย	4.00 เห็นด้วย	3.88 เห็นด้วย	3.87 เห็นด้วย
6. พนักงานเห็นด้วยกับการไม่ นำคะแนนวันลามาใช้ในการ ประเมินผล	4.50 เห็นด้วย อย่างยิ่ง	3.13 เฉย ๆ	3.82 เห็นด้วย	3.11 เฉย ๆ	3.31 เฉย ๆ	2.76 เฉย ๆ	2.87 เฉย ๆ

จากตาราง พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในหัวข้อ

ธนาคารกำหนดเป้าหมายเป็น 3 ประเภท คือ เป้าหมายทีมงาน เป้าหมายรายคน และ เป้าหมายเชิงพฤติกรรมเหมาะสมดีแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งมีค่าเฉลี่ย 4.50 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 และพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.07 3.93 3.66 3.61 3.61 และ 3.51ตามลำดับ

พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายทีมงานที่พนักงานได้รับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่ง พนักงานธุรการ 1-3 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งมีค่าเฉลี่ย 4.50 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานธุรการ 4-7 และพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.87 3.64 3.61 3.60 และ 3.51 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.49

พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายรายคนที่พนักงานได้รับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 และพนักงานธุรการ 1-3 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.80 3.64 3.61 3.60 3.51 และ 3.50 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.45

พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายเชิงพฤติกรรมที่พนักงานได้รับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 4-7 ผู้จัดการสาขา พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 และพนักงานธุรการ 1-3 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.87 3.80 3.68 3.55 และ 3.50 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 และพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.34 และ 3.33 ตามลำดับ

การประเมินเป้าหมายเชิงพฤติกรรมควรให้เพื่อนร่วมงานร่วมประเมินด้วยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 พนักงานธุรการ 4-7 และผู้จัดการสาขามีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.00 4.00 3.93 3.89 3.88 3.87 และ 3.87 ตามลำดับ

พนักงานเห็นด้วยกับการไม่นำคะแนนวันลามาใช้ในการประเมินผล ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่ง พนักงานธุรการ 1-3 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งมีค่าเฉลี่ย 4.50

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.82 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 ผู้จัดการสาขา และพนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.31 3.13 3.11 2.87 และ 2.76 ตามลำดับ

ตาราง 42 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้	ตำแหน่งงาน						
	ธุรการ 1-3	ธุรการ 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 8-9	บัญชี/ การเงิน 4-7	บัญชี/ การเงิน 8-9	ผู้จัดการ สาขา
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ธนาคารนำผลการประเมินไป ปรับขึ้นเงินเดือนรอบที่ 2	4.00 เห็นด้วย	3.73 เห็นด้วย	3.78 เห็นด้วย	4.00 เห็นด้วย	3.78 เห็นด้วย	3.61 เห็นด้วย	4.00 เห็นด้วย
2. พนักงานเห็นด้วยกับการ ยกเลิกการให้ขึ้นพิเศษไม่เกิน 3 ครั้งติดต่อกัน	4.00 เห็นด้วย	3.87 เห็นด้วย	3.59 เห็นด้วย	3.61 เห็นด้วย	3.88 เห็นด้วย	3.21 เฉย ๆ	4.07 เห็นด้วย
3. ธนาคารนำผลการประเมินไป ใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง	4.50 เห็นด้วย อย่างยิ่ง	3.33 เฉย ๆ	3.56 เห็นด้วย	3.96 เห็นด้วย	3.53 เห็นด้วย	3.55 เห็นด้วย	3.60 เห็นด้วย
4. ธนาคารนำผลการประเมินไป ใช้ในการโยกย้าย	3.00 เฉย ๆ	2.73 เฉย ๆ	3.15 เฉย ๆ	3.36 เฉย ๆ	2.90 เฉย ๆ	2.70 เฉย ๆ	3.13 เฉย ๆ
5. ธนาคารนำผลการประเมินไป พัฒนาขีดความสามารถ พนักงาน	4.50 เห็นด้วย อย่างยิ่ง	4.07 เห็นด้วย	3.86 เห็นด้วย	3.89 เห็นด้วย	4.06 เห็นด้วย	3.73 เห็นด้วย	4.00 เห็นด้วย
6. ระบบ PMS สามารถนำไปใช้ ประโยชน์แก่การบริหารงาน บุคคลได้จริง	4.50 เห็นด้วย อย่างยิ่ง	3.47 เฉย ๆ	3.36 เฉย ๆ	3.43 เฉย ๆ	3.37 เฉย ๆ	3.27 เฉย ๆ	3.80 เห็นด้วย
7. ระบบ PMS ให้ความยุติธรรม แก่ผู้ถูกประเมิน	4.00 เห็นด้วย	3.07 เฉย ๆ	2.93 เฉย ๆ	3.25 เฉย ๆ	3.06 เฉย ๆ	2.88 เฉย ๆ	3.60 เห็นด้วย
8. ระบบ PMS ช่วยให้ บรรยากาศในการทำงานใน ส่วนงานดีขึ้น	4.00 เห็นด้วย	3.13 เฉย ๆ	2.94 เฉย ๆ	3.18 เฉย ๆ	3.02 เฉย ๆ	2.94 เฉย ๆ	3.60 เห็นด้วย

จากตาราง พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในหัวข้อ

ธนาคารนำผลการประเมินไปปรับขึ้นเงินเดือนรอบที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 ผู้จัดการสาขา พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 พนักงานธุรการ 4-7 และพนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.00 4.00 4.00 3.78 3.78 3.73 และ 3.61 ตามลำดับ

พนักงานเห็นด้วยกับการยกเลิกการให้ขึ้นพิเศษไม่เกิน 3 ครั้งติดต่อกัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา พนักงานธุรการ 1-3 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 และพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.07 4.00 3.88 3.87 3.61 และ 3.59 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.21

ธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งมีค่าเฉลี่ย 4.50 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 ผู้จัดการสาขา พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 และพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.96 3.60 3.56 3.55 และ 3.53 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.33

ธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการโยกย้าย ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 ผู้จัดการสาขา พนักงานธุรการ 1-3 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 พนักงานธุรการ 4-7 และพนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.36 3.15 3.13 3.00 2.90 2.73 และ 2.70 ตามลำดับ

ธนาคารนำผลการประเมินไปพัฒนาขีดความสามารถพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งมีค่าเฉลี่ย 4.50 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 ผู้จัดการสาขา พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 และพนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.07 4.06 4.00 3.89 3.86 และ 3.73 ตามลำดับ

ระบบ PMS สามารถนำไปใช้ประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลได้จริง ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งมีค่าเฉลี่ย 4.50 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.80 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9

พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 และพนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.47 3.43 3.37 3.36 และ 2.88 ตามลำดับ

ระบบ PMS ให้ความยุติธรรมแก่ผู้ถูกประเมิน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 และผู้จัดการสาขามีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.00 และ 3.60 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 และพนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.25 3.07 3.06 2.93 และ 2.88 ตามลำดับ

ระบบ PMS ช่วยให้บรรยากาศในการทำงานในส่วนงานดีขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 และผู้จัดการสาขามีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.00 และ 3.60 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 และพนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.18 3.13 3.02 2.94 และ 2.94 ตามลำดับ

ตาราง 43 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้าน ปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านปัญหาและอุปสรรค ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงาน						
	ธุรการ 1-3	ธุรการ 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 8-9	บัญชี/ การเงิน 4-7	บัญชี/ การเงิน 8-9	ผู้จัดการ สาขา
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลไม่ชัดเจนหรือมากเกินไป	3.50 เห็นด้วย	3.73 เห็นด้วย	3.66 เห็นด้วย	3.61 เห็นด้วย	3.92 เห็นด้วย	3.55 เห็นด้วย	3.87 เห็นด้วย
2. มาตรฐานการปฏิบัติงานกำหนดไว้ไม่เหมาะสม	3.50 เห็นด้วย	3.33 เฉย ๆ	3.57 เห็นด้วย	3.44 เฉย ๆ	3.51 เห็นด้วย	3.52 เห็นด้วย	3.53 เห็นด้วย
3. พนักงานมักจะกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองไว้ต่ำเกินไป	3.00 เฉย ๆ	2.93 เฉย ๆ	3.46 เฉย ๆ	3.36 เฉย ๆ	3.69 เห็นด้วย	3.52 เห็นด้วย	3.53 เห็นด้วย
4. แบบพิมพ์ที่ใช้ในการประเมินผลไม่เหมาะสม	3.00 เฉย ๆ	2.93 เฉย ๆ	3.38 เฉย ๆ	3.46 เฉย ๆ	3.41 เฉย ๆ	3.15 เฉย ๆ	3.27 เฉย ๆ
5. ไม่มีการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานอย่างเต็มที่	4.50 เห็นด้วย อย่างยิ่ง	3.73 เห็นด้วย	3.67 เห็นด้วย	3.86 เห็นด้วย	3.67 เห็นด้วย	3.64 เห็นด้วย	4.00 เห็นด้วย
6. พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ PMS น้อย	4.50 เห็นด้วย อย่างยิ่ง	4.00 เห็นด้วย	3.74 เห็นด้วย	3.86 เห็นด้วย	3.57 เห็นด้วย	3.79 เห็นด้วย	3.67 เห็นด้วย
7. ระบบ PMS ไม่เป็นที่ยอมรับของพนักงาน	4.00 เห็นด้วย	4.07 เห็นด้วย	3.58 เห็นด้วย	3.71 เห็นด้วย	3.45 เฉย ๆ	3.88 เห็นด้วย	3.60 เห็นด้วย
8. ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างพนักงานและชนาการ	3.00 เฉย ๆ	3.40 เฉย ๆ	3.41 เฉย ๆ	3.22 เฉย ๆ	3.10 เฉย ๆ	3.30 เฉย ๆ	2.40 ไม่เห็นด้วย
9. ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้รับการประเมินและผู้บังคับบัญชา	4.00 เห็นด้วย	3.60 เห็นด้วย	3.40 เฉย ๆ	3.11 เฉย ๆ	3.10 เฉย ๆ	3.36 เฉย ๆ	2.33 ไม่เห็นด้วย
10. ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงานเสมอ	3.00 เฉย ๆ	3.40 เฉย ๆ	3.33 เฉย ๆ	3.19 เฉย ๆ	3.18 เฉย ๆ	3.39 เฉย ๆ	2.33 ไม่เห็นด้วย

จากตาราง พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในหัวข้อ

การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลไม่ชัดเจนหรือมากเกินไป ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 ผู้จัดการสาขา พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 และพนักงานธุรการ 1-3 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.92 3.87 3.73 3.66 3.61 3.55 และ 3.50 ตามลำดับ

มาตรฐานการปฏิบัติงานกำหนดไว้ไม่เหมาะสมผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 ผู้จัดการสาขา พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 และพนักงานธุรการ 1-3 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.57 3.53 3.52 3.51 และ 3.50 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 และพนักงานธุรการ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.44 และ 3.33 ตามลำดับ

พนักงานมักจะกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองไว้ต่ำเกินไปผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 ผู้จัดการสาขา และพนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.69 3.53 และ 3.52 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานธุรการ 1-3 และพนักงานธุรการ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.46 3.36 3.00 และ 2.93 ตามลำดับ

แบบพิมพ์ที่ใช้ในการประเมินผลไม่เหมาะสมผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 ผู้จัดการสาขา พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 พนักงานธุรการ 1-3 และพนักงานธุรการ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.46 3.41 3.38 3.27 3.15 3.00 และ 2.93 ตามลำดับ

ไม่มีกรนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานอย่างเต็มที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งมีค่าเฉลี่ย 4.50 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 และพนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.00 3.86 3.73 3.67 3.67 และ 3.64 ตามลำดับ

พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ PMS น้อย ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งมีค่าเฉลี่ย 4.50 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 ผู้จัดการสาขา และพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.00 3.86 3.79 3.74 3.67 และ 3.57 ตามลำดับ

ระบบ PMS ไม่เป็นที่ยอมรับของพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่ง พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานธุรการ 1-3 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 ผู้จัดการสาขา และพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.07 4.00 3.88 3.71 3.60 และ 3.58 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.45

ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้ง ระหว่างพนักงานและธนาการ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานธุรการ 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 และพนักงานธุรการ 1-3 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.41 3.40 3.30 3.22 3.10 และ 3.00 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขามีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 2.40

ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้ง ระหว่างผู้รับบริการประเมินและผู้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงาน ธุรการ 1-3 และพนักงานธุรการ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.00 และ 3.60 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 และพนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.40 3.36 3.11 และ 3.10 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขามี ความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 2.33

ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้ง ระหว่างผู้ร่วมงานเสมอผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 4-7 พนักงาน บัญชี/การเงิน 8-9 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 และพนักงานธุรการ 1-3 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.40 3.39 3.33 3.19 3.18 และ 3.00 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขามีความคิดเห็นในระดับ ไม่เห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 2.33

4.6 ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร เขตภาคเหนือ ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุงาน

ตาราง 44 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน 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	3.86 เห็นด้วย	3.94 เห็นด้วย	3.80 เห็นด้วย	4.05 เห็นด้วย	4.00 เห็นด้วย
2. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นการเชื่อมโยงการบริหารผลงานทั้งระบบ	3.90 เห็นด้วย	3.64 เห็นด้วย	3.85 เห็นด้วย	3.83 เห็นด้วย	3.89 เห็นด้วย	4.00 เห็นด้วย
3. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นให้เกิดกระบวนการการเรียนรู้ พัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง	3.88 เห็นด้วย	3.75 เห็นด้วย	3.74 เห็นด้วย	3.83 เห็นด้วย	3.84 เห็นด้วย	3.67 เห็นด้วย
4. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นกระบวนการการมีส่วนร่วมของพนักงาน	3.80 เห็นด้วย	3.52 เห็นด้วย	3.64 เห็นด้วย	3.83 เห็นด้วย	4.05 เห็นด้วย	3.67 เห็นด้วย
5. ระบบ PMS ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ	2.85 เฉย ๆ	2.96 เฉย ๆ	3.04 เฉย ๆ	2.94 เฉย ๆ	3.33 เฉย ๆ	3.67 เห็นด้วย

จากตาราง พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในหัวข้อ

ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25-31 ปี อายุงาน 1- 6 ปี อายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 7-12 ปี และอายุงาน 19-24 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.05 4.00 4.00 3.94 3.86 และ 3.80 ตามลำดับ

ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นการเชื่อมโยงการบริหารผลงานทั้งระบบ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป อายุงาน 1- 6 ปี อายุงาน 25-31 ปี อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 19-24 ปี และอายุงาน 7- 12 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.00 3.90 3.89 3.85 3.83 และ 3.64 ตามลำดับ

ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นให้เกิดกระบวนการการเรียนรู้ พัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี อายุงาน 25-31 ปี อายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 7-

12 ปี อายุงาน 13-18 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.88 3.84 3.83 3.75 3.74 และ 3.67 ตามลำดับ

ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นกระบวนการการมีส่วนร่วมของพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25-31 ปี อายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 1- 6 ปี อายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป อายุงาน 13-18 ปี และอายุงาน 7-12 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.05 3.83 3.80 3.67 3.64 และ 3.52 ตามลำดับ

ระบบ PMS ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.67 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25-31 ปี อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 19-24 ปี และ อายุงาน 1-6 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.33 3.04 2.96 2.94 และ 2.85 ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 45 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. การกำหนดวัตถุประสงค์ของเป้าหมายมีความเหมาะสม	3.58 เห็นด้วย	3.25 เฉย ๆ	3.34 เฉย ๆ	3.63 เห็นด้วย	3.84 เห็นด้วย	3.00 เฉย ๆ
2. มาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายมีความเหมาะสม	3.33 เฉย ๆ	3.13 เฉย ๆ	3.19 เฉย ๆ	3.46 เฉย ๆ	3.58 เห็นด้วย	3.00 เฉย ๆ
3. เกณฑ์การวัด(น้ำหนักคะแนน)มีความเหมาะสม	3.23 เฉย ๆ	3.19 เฉย ๆ	3.19 เฉย ๆ	3.26 เฉย ๆ	3.63 เห็นด้วย	3.00 เฉย ๆ
4. พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของตนเอง	3.23 เฉย ๆ	3.22 เฉย ๆ	3.16 เฉย ๆ	3.29 เฉย ๆ	3.32 เฉย ๆ	3.00 เฉย ๆ
5. เปรียบเทียบมาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายของแต่ละส่วนงานมีความเหมาะสม	3.03 เฉย ๆ	2.90 เฉย ๆ	3.05 เฉย ๆ	3.00 เฉย ๆ	3.32 เฉย ๆ	3.00 เฉย ๆ
6. ช่วงรอบเวลาของการจัดทำแผนงาน(PA) มีความเหมาะสม	3.15 เฉย ๆ	3.00 เฉย ๆ	3.01 เฉย ๆ	2.94 เฉย ๆ	3.21 เฉย ๆ	2.67 เฉย ๆ
7. การมี PA 1 ทำให้พนักงานทราบเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อจัดทำแผนงานและจัดลำดับความสำคัญของงาน	3.97 เห็นด้วย	3.84 เห็นด้วย	3.69 เห็นด้วย	3.66 เห็นด้วย	3.89 เห็นด้วย	4.00 เห็นด้วย
8. การปรับปรุงแผนงานสามารถทำได้หากไม่กระทบต่อแผนงานหลักของส่วนงานและองค์กร	3.87 เห็นด้วย	3.78 เห็นด้วย	3.76 เห็นด้วย	3.86 เห็นด้วย	3.79 เห็นด้วย	4.00 เห็นด้วย

จากตาราง พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในหัวข้อ

การกำหนดวัตถุประสงค์ของเป้าหมายมีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25-31 ปี อายุงาน 19-24 ปี และอายุงาน 1-6 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.84 3.63

และ 3.58 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 7-12 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.34 3.25 และ 3.00 ตามลำดับ

มาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายมีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25-31 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.58 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 1-6 ปี อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 7-12 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.46 3.33 3.19 3.13 และ 3.00 ตามลำดับ

เกณฑ์การวัด (น้ำหนักคะแนน) มีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25-31 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.63 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 1-6 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 13-18 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.26 3.23 3.19 3.19 และ 3.00 ตามลำดับ

พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของตนเอง ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25-31 ปี อายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 1-6 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 13-18 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.32 3.29 3.23 3.22 3.16 และ 3.00 ตามลำดับ

เปรียบเทียบมาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายของแต่ละส่วนงานมีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25-31 ปี อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 1-6 ปี อายุงาน 19-24 ปี อายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป และอายุงาน 7-12 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.32 3.05 3.03 3.00 3.00 และ 2.90 ตามลำดับ

ช่วงระยะเวลาของการจัดทำแผนงาน(PA)มีความเหมาะสมผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25-31 ปี อายุงาน 1-6 ปี อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 19-24 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.21 3.15 3.01 3.00 2.94 และ 2.67 ตามลำดับ

การมี PA 1 ทำให้พนักงานทราบเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อจัดทำแผนงานและจัดลำดับความสำคัญของงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป อายุงาน 1-6 ปี อายุงาน 25-31 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 13-18 ปี และอายุงาน 19-24 ปีมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.00 3.97 3.89 3.84 3.69 และ 3.66 ตามลำดับ

การปรับปรุงแผนงานสามารถทำได้หากไม่กระทบต่อแผนงานหลักของส่วนงานและองค์กรผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป อายุงาน 1-6 ปี อายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 25-31 ปี อายุงาน 7-12 ปี และ อายุงาน 13-18 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 4.00 3.87 3.86 3.79 3.78 และ 3.76 ตามลำดับ

ตาราง 46 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. เทคนิคและวิธีการสอนงานหลังเข้าสู่ระบบ PMS ทำให้พนักงานเข้าใจการทำงานได้ดียิ่งขึ้น	3.31 เฉย ๆ	3.36 เฉย ๆ	3.36 เฉย ๆ	3.46 เฉย ๆ	3.68 เห็นด้วย	3.33 เฉย ๆ
2. หัวหน้างานมีความเข้าใจ สามารถสอนงานและถ่ายทอดวิธีการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.49 เฉย ๆ	3.32 เฉย ๆ	3.35 เฉย ๆ	3.57 เห็นด้วย	3.74 เห็นด้วย	3.33 เฉย ๆ
3. หัวหน้างานใส่ใจและเปิดรับความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของพนักงานเป็นอย่างดี	3.62 เห็นด้วย	3.26 เฉย ๆ	3.29 เฉย ๆ	3.57 เห็นด้วย	3.74 เห็นด้วย	3.33 เฉย ๆ
4. หัวหน้างานมีการสังเกตและบันทึกการทำงาน อย่างถูกต้องและเหมาะสมดีแล้ว	3.49 เฉย ๆ	3.19 เฉย ๆ	3.10 เฉย ๆ	3.20 เฉย ๆ	3.68 เห็นด้วย	3.33 เฉย ๆ
5. การสังเกตและบันทึกการทำงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้งานได้รับการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น	3.77 เห็นด้วย	3.70 เห็นด้วย	3.57 เห็นด้วย	3.60 เห็นด้วย	3.89 เห็นด้วย	3.67 เห็นด้วย
6. หัวหน้างานมีการเปรียบเทียบเป้าหมายกับผลการปฏิบัติงานจริงเป็นรอบๆ เพื่อติดตาม กำกับ แนะนำ พนักงาน	3.67 เห็นด้วย	3.38 เฉย ๆ	3.39 เฉย ๆ	3.51 เห็นด้วย	3.84 เห็นด้วย	3.00 เฉย ๆ
7. หัวหน้างานมีการให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อให้พนักงานทราบถึงผลการปฏิบัติงานทั้งข้อมูลเชิงบวกและเชิงลบ	3.67 เห็นด้วย	3.43 เฉย ๆ	3.38 เฉย ๆ	3.56 เห็นด้วย	3.79 เห็นด้วย	3.00 เฉย ๆ
8. ระบบ PMS ทำให้การสื่อสารใน ส่วนงานดีขึ้นเนื่องจากการสื่อสาร 2 ทาง	3.54 เห็นด้วย	3.49 เฉย ๆ	3.50 เห็นด้วย	3.46 เฉย ๆ	3.74 เห็นด้วย	3.33 เฉย ๆ
9. ระบบ PMS ช่วยทำให้พนักงานได้มีโอกาสดแสดงความคิดเห็นในการทำงานมากขึ้น	3.56 เห็นด้วย	3.48 เฉย ๆ	3.38 เฉย ๆ	3.23 เฉย ๆ	3.79 เห็นด้วย	3.33 เฉย ๆ

จากตาราง พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในหัวข้อ

เทคนิคและวิธีการสอนงานหลังเข้าสู่ระบบ PMS ทำให้พนักงานเข้าใจการทำงานได้ดียิ่งขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25 - 31 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.68 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 19- 24 ปี อายุงาน 7- 12 ปี อายุงาน 13- 18 ปี อายุงานมากกว่า 31 ปี ขึ้นไป และอายุงาน 1- 6 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.46 3.36 3.36 3.33 และ 3.31 ตามลำดับ

หัวหน้างานมีความเข้าใจสามารถสอนงานและถ่ายทอดวิธีการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25 - 31 ปี และอายุงาน 19- 24 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.74 และ 3.57 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี อายุงาน 13- 18 ปี อายุงานมากกว่า 31 ปี ขึ้นไป และอายุงาน 7- 12 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.49 3.35 3.33 และ 3.32 ตามลำดับ

หัวหน้างานใส่ใจและเปิดรับความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของพนักงานเป็นอย่างดี ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี อายุงาน 25 - 31 ปี อายุงาน 1- 6 ปี และอายุงาน 19- 24 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.74 3.62 และ 3.57 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปี ขึ้นไป อายุงาน 13- 18 ปี และ อายุงาน 7- 12 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.33 3.29 และ 3.26 ตามลำดับ

หัวหน้างานมีการสังเกตและบันทึกการทำงานอย่างถูกต้องและเหมาะสมดีแล้วผู้ตอบแบบ-สอบถามที่มีอายุงาน 25 - 31 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.68 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี อายุงานมากกว่า 31 ปี ขึ้นไป อายุงาน 19- 24 ปี อายุงาน 7- 12 ปี และอายุงาน 13- 18 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.49 3.33 3.20 3.19 และ 3.10 ตามลำดับ

การสังเกตและบันทึกการทำงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้งานได้รับการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25 - 31 ปี อายุงาน 1- 6 ปี อายุงาน 7- 12 ปี อายุงานมากกว่า 31 ปี ขึ้นไป อายุงาน 19- 24 ปี และอายุงาน 13- 18 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.89 3.77 3.70 3.67 3.60 และ 3.57 ตามลำดับ

หัวหน้างานมีการเปรียบเทียบเป้าหมายกับผลการปฏิบัติงานจริงเป็นรอบๆ เพื่อติดตามกำกับ แนะนำ พนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25 - 31 ปี อายุงาน 1- 6 ปี และอายุงาน 19- 24 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.84 3.67 และ 3.51 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 13- 18 ปี อายุงาน 7- 12 ปี และอายุงาน 13- 18 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.39 3.38 และ 3.00 ตามลำดับ

หัวหน้างานมีการให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อให้พนักงานทราบถึงผลการปฏิบัติงานทั้งข้อมูลเชิงบวกและเชิงลบ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี อายุงาน 25 - 31 ปี อายุงาน 1- 6 ปี และอายุงาน 19- 24 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.79 3.67 และ 3.56 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 7- 12 ปี อายุงาน 13- 18 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.43 3.38 และ 3.00 ตามลำดับ

ระบบ PMS ทำให้การสื่อสารในสำนักงานดีขึ้นเนื่องจากการสื่อสาร 2 ทาง ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25 - 31 ปี อายุงาน 1- 6 ปี และ อายุงาน 13- 18 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.74 3.54 และ 3.50 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 7- 12 ปี อายุงาน 19- 24 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.49 3.46 และ 3.33 ตามลำดับ

ระบบ PMS ช่วยทำให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานมากขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25 - 31 ปี และอายุงาน 1- 6 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.79 และ 3.56 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 7- 12 ปี อายุงาน 13- 18 ปี อายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป และอายุงาน 19- 24 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.48 3.38 3.33 และ 3.23 ตามลำดับ

ตาราง 47 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การประเมินผลการปฏิบัติงาน) จำแนกตามอายุงาน

ด้านกระบวนการ (การประเมินผลการปฏิบัติงาน)	อายุงาน					
	1-6 ปี	7-12 ปี	13-18 ปี	19-24 ปี	25-31ปี	> 31 ปี
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1.หัวหน้างานได้ส่งเสริมจุดเด่นของพนักงานในการปฏิบัติงาน	3.51 เห็นด้วย	3.42 เฉย ๆ	3.42 เฉย ๆ	3.46 เฉย ๆ	3.68 เห็นด้วย	3.33 เฉย ๆ
2. มีการนำผลงานที่ปฏิบัติงานได้จริงมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้แล้วแปลงค่าเป็นคะแนน	3.79 เห็นด้วย	3.61 เห็นด้วย	3.61 เห็นด้วย	3.69 เห็นด้วย	3.79 เห็นด้วย	3.67 เห็นด้วย
3. หัวหน้างานมีการแจ้งผล การประเมิน ให้พนักงาน ทราบ	3.59 เห็นด้วย	3.47 เฉย ๆ	3.36 เฉย ๆ	3.46 เฉย ๆ	3.68 เห็นด้วย	3.67 เห็นด้วย
4. หัวหน้างานมีการเก็บข้อมูลอย่างถูกต้อง ไม่ลำเอียง ไม่มีอคติ	3.33 เฉย ๆ	3.03 เฉย ๆ	3.15 เฉย ๆ	3.26 เฉย ๆ	3.32 เฉย ๆ	3.33 เฉย ๆ
5. ผลการประเมินมีความเชื่อถือได้และมีความเที่ยงตรง	3.08 เฉย ๆ	2.91 เฉย ๆ	3.03 เฉย ๆ	3.17 เฉย ๆ	3.28 เฉย ๆ	3.00 เฉย ๆ

จากตาราง พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในหัวข้อ

หัวหน้างานได้ส่งเสริมจุดเด่นของพนักงานในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25 - 31 ปี และอายุงาน 1- 6 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.68 และ 3.51 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 19- 24 ปี อายุงาน 7- 12 ปี อายุงาน 13- 18 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.46 3.42 3.42 และ 3.33 ตามลำดับ

มีการนำผลงานที่ปฏิบัติงานได้จริงมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้แล้วแปลงค่าเป็นคะแนน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี อายุงาน 25 - 31 ปี อายุงาน 19- 24 ปี อายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป อายุงาน 7- 12 ปี และ อายุงาน 13- 18 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.79 3.79 3.69 3.67 3.61 และ 3.61ตามลำดับ

หัวหน้างานมีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25 - 31 ปี อายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป และอายุงาน 1- 6 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.68 3.67 และ 3.59 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 7- 12 ปี อายุงาน 19- 24 ปี และอายุงาน 13- 18 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.47 3.46 และ 3.36 ตามลำดับ

หัวหน้างานมีการเก็บข้อมูลอย่างถูกต้อง ไม่ลำเอียง ไม่มีอคติ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี อายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป อายุงาน 25 - 31 ปี อายุงาน 19- 24 ปี อายุงาน 13- 18 ปี และอายุงาน 7- 12 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.33 3.33 3.32 3.26 3.15 และ 3.03 ตามลำดับ

ผลการประเมินมีความเชื่อถือได้และมีความเที่ยงตรง ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25 - 31 ปี อายุงาน 19- 24 ปี อายุงาน 1- 6 ปี อายุงาน 13- 18 ปี อายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป และอายุงาน 7- 12 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.28 3.17 3.08 3.03 3.00 และ 2.91 ตามลำดับ

ตาราง 48 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	4.26 เห็นด้วย	4.16 เห็นด้วย	4.04 เห็นด้วย	4.14 เห็นด้วย	4.11 เห็นด้วย	4.33 เห็นด้วย
2. การพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานช่วยให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานมากขึ้น	4.31 เห็นด้วย	4.19 เห็นด้วย	4.01 เห็นด้วย	4.26 เห็นด้วย	4.21 เห็นด้วย	4.33 เห็นด้วย
3. ระบบ PMS ช่วยให้ส่วนงานมีการวางแผน การอบรม เพื่อพัฒนาขีดความสามารถพนักงานให้ดำเนินการได้ตามเป้าหมายของส่วนงานด้วย	3.79 เห็นด้วย	3.80 เห็นด้วย	3.54 เห็นด้วย	3.74 เห็นด้วย	3.74 เห็นด้วย	3.67 เห็นด้วย

จากตาราง พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในหัวข้อ

พนักงานยินดีที่จะได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป อายุงาน 1- 6 ปี อายุงาน 7- 12 ปี อายุงาน 19- 24 ปี อายุงาน 25 - 31 ปี และอายุงาน 13- 18 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.33 4.26 4.16 4.14 4.11 และ 4.04 ตามลำดับ

การพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานช่วยให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานมากขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป อายุงาน 1- 6 ปี อายุงาน 19- 24 ปี อายุงาน 25 - 31 ปี อายุงาน 7- 12 ปี และอายุงาน 13- 18 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.33 4.31 4.26 4.21 4.19 และ 4.01 ตามลำดับ

ระบบ PMS ช่วยให้ส่วนงานมีการวางแผนการอบรมเพื่อพัฒนาขีดความสามารถพนักงานให้ดำเนินการได้ตามเป้าหมายของส่วนงานด้วย ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 7- 12 ปี อายุงาน 1- 6 ปี อายุงาน 19- 24 ปี อายุงาน 25 - 31 ปี อายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป และอายุงาน 13- 18 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.80 3.79 3.74 3.74 3.67 และ 3.54 ตามลำดับ

ตาราง 49 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุงาน

ด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน	อายุงาน					
	1-6 ปี	7-12 ปี	13-18 ปี	19-24 ปี	25-31ปี	> 31 ปี
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ธนาคารกำหนดเป้าหมายเป็น 3 ประเภท คือ เป้าหมายทีมงาน เป้าหมายรายคน และเป้าหมายเชิงพฤติกรรมเหมาะสมดีแล้ว	3.85 เห็นด้วย	3.59 เห็นด้วย	3.65 เห็นด้วย	3.54 เห็นด้วย	3.84 เห็นด้วย	3.67 เห็นด้วย
2. พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายทีมงานที่พนักงานได้รับ	3.79 เห็นด้วย	3.55 เห็นด้วย	3.39 เฉย ๆ	3.54 เห็นด้วย	3.89 เห็นด้วย	3.67 เห็นด้วย
3. พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายรายคนที่พนักงานได้รับ	3.72 เห็นด้วย	3.48 เฉย ๆ	3.42 เฉย ๆ	3.60 เห็นด้วย	3.84 เห็นด้วย	3.67 เห็นด้วย
4. พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายเชิงพฤติกรรมที่พนักงานได้รับ	3.69 เห็นด้วย	3.30 เฉย ๆ	3.36 เฉย ๆ	3.63 เห็นด้วย	3.68 เห็นด้วย	3.67 เห็นด้วย
5. การประเมินเป้าหมายเชิงพฤติกรรมควรให้เพื่อนร่วมงานร่วมประเมินด้วย	3.95 เห็นด้วย	4.01 เห็นด้วย	3.81 เห็นด้วย	3.83 เห็นด้วย	4.05 เห็นด้วย	4.00 เห็นด้วย
6. พนักงานเห็นด้วยกับการไม่นำคะแนนวันลาใช้ในการประเมินผล	3.77 เห็นด้วย	3.33 เฉย ๆ	3.47 เฉย ๆ	2.91 เฉย ๆ	3.42 เฉย ๆ	2.67 เฉย ๆ

จากตาราง พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในหัวข้อ

ธนาคารกำหนดเป้าหมายเป็น 3 ประเภท คือ เป้าหมายทีมงาน เป้าหมายรายคน และเป้าหมายเชิงพฤติกรรมเหมาะสมดีแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี อายุงาน 25 - 31 ปี อายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป อายุงาน 13- 18 ปี อายุงาน 7- 12 ปี และอายุงาน 19- 24 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.85 3.84 3.67 3.65 3.59 และ 3.54 ตามลำดับ

พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายทีมงานที่พนักงานได้รับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25 - 31 ปี อายุงาน 1- 6 ปี อายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป และอายุงาน 7- 12 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.89 3.79 3.67 3.55 และ 3.54 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 13- 18 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.39

พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายรายคนที่พนักงานได้รับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25 - 31 ปี อายุงาน 1- 6 ปี อายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป และอายุงาน 19- 24 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.84 3.72 3.67 และ 3.60 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 7- 12 ปี และอายุงาน 13- 18 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.48 และ 3.42 ตามลำดับ

พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายเชิงพฤติกรรมที่พนักงานได้รับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี อายุงาน 25 - 31 ปี อายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป และอายุงาน 19- 24 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.69 3.68 3.67 และ 3.63 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 13- 18 ปี และอายุงาน 7- 12 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.36 และ 3.30 ตามลำดับ

การประเมินเป้าหมายเชิงพฤติกรรมควรให้เพื่อนร่วมงานร่วมประเมินด้วยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25 - 31 ปี อายุงาน 7- 12 ปี อายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป อายุงาน 1- 6 ปี อายุงาน 19- 24 ปี และอายุงาน 13- 18 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.05 4.01 4.00 3.95 3.83 และ 3.81 ตามลำดับ

พนักงานเห็นด้วยกับการไม่นำคะแนนวันลามาใช้ในการประเมินผล ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.77 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 13- 18 ปี อายุงาน 25 - 31 ปี อายุงาน 7- 12 ปี อายุงาน 19- 24 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.47 3.42 3.33 2.91 และ 2.67 ตามลำดับ

ตาราง 50 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	4.00 เห็นด้วย	3.93 เห็นด้วย	3.64 เห็นด้วย	3.51 เห็นด้วย	3.95 เห็นด้วย	4.00 เห็นด้วย
2. พนักงานเห็นด้วยกับการยกเลิกการให้ขึ้นพิเศษไม่เกิน 3 ครั้งติดต่อกัน	3.54 เห็นด้วย	3.74 เห็นด้วย	3.71 เห็นด้วย	3.31 เฉย ๆ	4.11 เห็นด้วย	3.33 เฉย ๆ
3. ธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง	3.64 เห็นด้วย	3.72 เห็นด้วย	3.43 เฉย ๆ	3.49 เฉย ๆ	3.79 เห็นด้วย	4.00 เห็นด้วย
4. ธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการโยกย้าย	3.44 เฉย ๆ	3.00 เฉย ๆ	2.99 เฉย ๆ	2.69 เฉย ๆ	3.05 เฉย ๆ	3.33 เฉย ๆ
5. ธนาคารนำผลการประเมินไปพัฒนาขีดความสามารถพนักงาน	3.95 เห็นด้วย	4.07 เห็นด้วย	3.90 เห็นด้วย	3.57 เห็นด้วย	3.95 เห็นด้วย	4.00 เห็นด้วย
6. ระบบ PMS สามารถนำไปใช้ประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลได้จริง	3.49 เฉย ๆ	3.52 เห็นด้วย	3.21 เฉย ๆ	3.37 เฉย ๆ	3.47 เฉย ๆ	4.00 เห็นด้วย
7. ระบบ PMS ให้ความยุติธรรมแก่ผู้ถูกประเมิน	3.05 เฉย ๆ	3.13 เฉย ๆ	2.88 เฉย ๆ	3.00 เฉย ๆ	3.32 เฉย ๆ	4.00 เห็นด้วย
8. ระบบ PMS ช่วยให้บรรยากาศในการทำงานในสำนักงานดีขึ้น	3.26 เฉย ๆ	3.06 เฉย ๆ	2.82 เฉย ๆ	3.09 เฉย ๆ	3.26 เฉย ๆ	4.00 เห็นด้วย

จากตาราง พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในหัวข้อ

ธนาคารนำผลการประเมินไปปรับขึ้นเงินเดือนรอบที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปี อายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป อายุงาน 25 - 31 ปี อายุงาน 7- 12 ปี อายุงาน 13- 18 ปี และอายุงาน 19- 24 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.00 4.00 3.95 3.93 3.64 และ 3.51 ตามลำดับ

พนักงานเห็นด้วยกับการยกเลิกการให้ขึ้นพิเศษไม่เกิน 3 ครั้งติดต่อกัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25 - 31 ปี อายุงาน 7- 12 ปี อายุงาน 13- 18 ปี และอายุงาน 1- 6 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.11 3.74 3.71 และ 3.54 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน

มากกว่า 31 ปีขึ้นไป และอายุงาน 19- 24 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.33 และ 3.31 ตามลำดับ

ธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป อายุงาน 25 - 31 ปี อายุงาน 7- 12 ปี และอายุงาน 1- 6 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.00 3.79 3.72 และ 3.64 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 19- 24 ปี และอายุงาน 13- 18 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.49 และ 3.43 ตามลำดับ

ธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการโยกย้าย ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี อายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป อายุงาน 25 - 31 ปี อายุงาน 7- 12 ปี อายุงาน 13- 18 ปี และอายุงาน 19- 24 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.44 3.33 3.05 3.00 2.99 และ 2.69 ตามลำดับ

ธนาคารนำผลการประเมินไปพัฒนาขีดความสามารถพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 7- 12 ปี อายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป อายุงาน 1- 6 ปี อายุงาน 25 - 31 ปี อายุงาน 13- 18 ปี และอายุงาน 19- 24 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.07 4.00 3.95 3.95 3.90 และ 3.57 ตามลำดับ

ระบบ PMS สามารถนำไปใช้ประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลได้จริง ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป และอายุงาน 7- 12 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.00 และ 3.52 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี อายุงาน 25 - 31 ปี อายุงาน 19- 24 ปี และอายุงาน 13- 18 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.49 3.47 3.37 และ 3.21 ตามลำดับ

ระบบ PMS ให้ความยุติธรรมแก่ผู้ถูกประเมิน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.00 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25 - 31 ปี อายุงาน 7- 12 ปี อายุงาน 1- 6 ปี อายุงาน 19- 24 ปี และอายุงาน 13- 18 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.32 3.13 3.05 3.00 และ 2.88 ตามลำดับ

ระบบ PMS ช่วยให้บริการลูกค้าในการทำงานในส่วนงานดีขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.00 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี อายุงาน 25 - 31 ปี อายุงาน 19- 24 ปี อายุงาน 7- 12 ปี และอายุงาน 13- 18 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.26 3.26 3.09 3.06 และ 2.82 ตามลำดับ

ตาราง 51 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. การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลไม่ชัดเจนหรือมากเกินไป	3.67 เห็นด้วย	3.74 เห็นด้วย	3.75 เห็นด้วย	3.69 เห็นด้วย	3.63 เห็นด้วย	3.33 เฉย ๆ
2. มาตรฐานการปฏิบัติงานกำหนดไว้ไม่เหมาะสม	3.41 เฉย ๆ	3.54 เห็นด้วย	3.56 เห็นด้วย	3.60 เห็นด้วย	3.42 เฉย ๆ	3.00 เฉย ๆ
3. พนักงานมักจะกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองไว้ต่ำเกินไป	3.44 เฉย ๆ	3.38 เฉย ๆ	3.58 เห็นด้วย	3.43 เฉย ๆ	3.58 เห็นด้วย	3.33 เฉย ๆ
4. แบบพิมพ์ที่ใช้ในการประเมินผลไม่เหมาะสม	3.44 เฉย ๆ	3.30 เฉย ๆ	3.32 เฉย ๆ	3.37 เฉย ๆ	3.16 เฉย ๆ	3.00 เฉย ๆ
5. ไม่มีการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานอย่างเต็มที่	3.87 เห็นด้วย	3.77 เห็นด้วย	3.68 เห็นด้วย	3.80 เห็นด้วย	3.37 เฉย ๆ	3.00 เฉย ๆ
6. พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ PMS น้อย	3.82 เห็นด้วย	3.81 เห็นด้วย	3.71 เห็นด้วย	3.60 เห็นด้วย	3.79 เห็นด้วย	3.33 เฉย ๆ
7. ระบบ PMS ไม่เป็นที่ยอมรับของพนักงาน	3.38 เฉย ๆ	3.70 เห็นด้วย	3.69 เห็นด้วย	3.80 เห็นด้วย	3.63 เห็นด้วย	3.00 เฉย ๆ
8. ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างพนักงานและธนาคาร	3.31 เฉย ๆ	3.37 เฉย ๆ	3.25 เฉย ๆ	3.00 เฉย ๆ	3.16 เฉย ๆ	2.67 เฉย ๆ
9. ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้รับการประเมินและผู้บังคับบัญชา	3.28 เฉย ๆ	3.38 เฉย ๆ	3.28 เฉย ๆ	3.97 เห็นด้วย	3.16 เฉย ๆ	3.00 เฉย ๆ
10. ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงานเสมอ	3.31 เฉย ๆ	3.24 เฉย ๆ	3.31 เฉย ๆ	3.00 เฉย ๆ	3.20 เฉย ๆ	3.00 เฉย ๆ

จากตาราง พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในหัวข้อ

การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลไม่ชัดเจนหรือมากเกินไป ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 13- 18 ปี อายุงาน 7- 12 ปี อายุงาน 19- 24 ปี อายุงาน 1- 6 ปี และอายุงาน 25 - 31 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.75 3.74 3.69 3.67 และ 3.63 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.33

มาตรฐานการปฏิบัติงานกำหนดไว้ไม่เหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 19- 24 ปี อายุงาน 13- 18 ปี และอายุงาน 7- 12 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.60 3.56 และ 3.54 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25 - 31 ปี อายุงาน 1- 6 ปี และอายุงาน 25 - 31 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.42 3.41 และ 3.00 ตามลำดับ

พนักงานมักจะกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองไว้ต่ำเกินไปผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 13- 18 ปี และอายุงาน 25 - 31 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.58 เท่ากัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี อายุงาน 19- 24 ปี อายุงาน 7- 12 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.44 3.43 3.38 และ 3.33 ตามลำดับ

แบบพิมพ์ที่ใช้ในการประเมินผลไม่เหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี อายุงาน 19- 24 ปี อายุงาน 13- 18 ปี อายุงาน 7- 12 ปี อายุงาน 25 - 31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.44 3.37 3.32 3.30 3.16 และ 3.00 ตามลำดับ

ไม่มีการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานอย่างเต็มที่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี อายุงาน 19- 24 ปี อายุงาน 7- 12 ปี และอายุงาน 13- 18 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.87 3.80 3.77 และ 3.68 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25 - 31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.37 และ 3.00 ตามลำดับ

พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ PMS น้อย ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี อายุงาน 7- 12 ปี อายุงาน 25 - 31 ปี อายุงาน 13- 18 ปี และอายุงาน 19- 24 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.82 3.81 3.79 3.71 และ 3.60 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.33

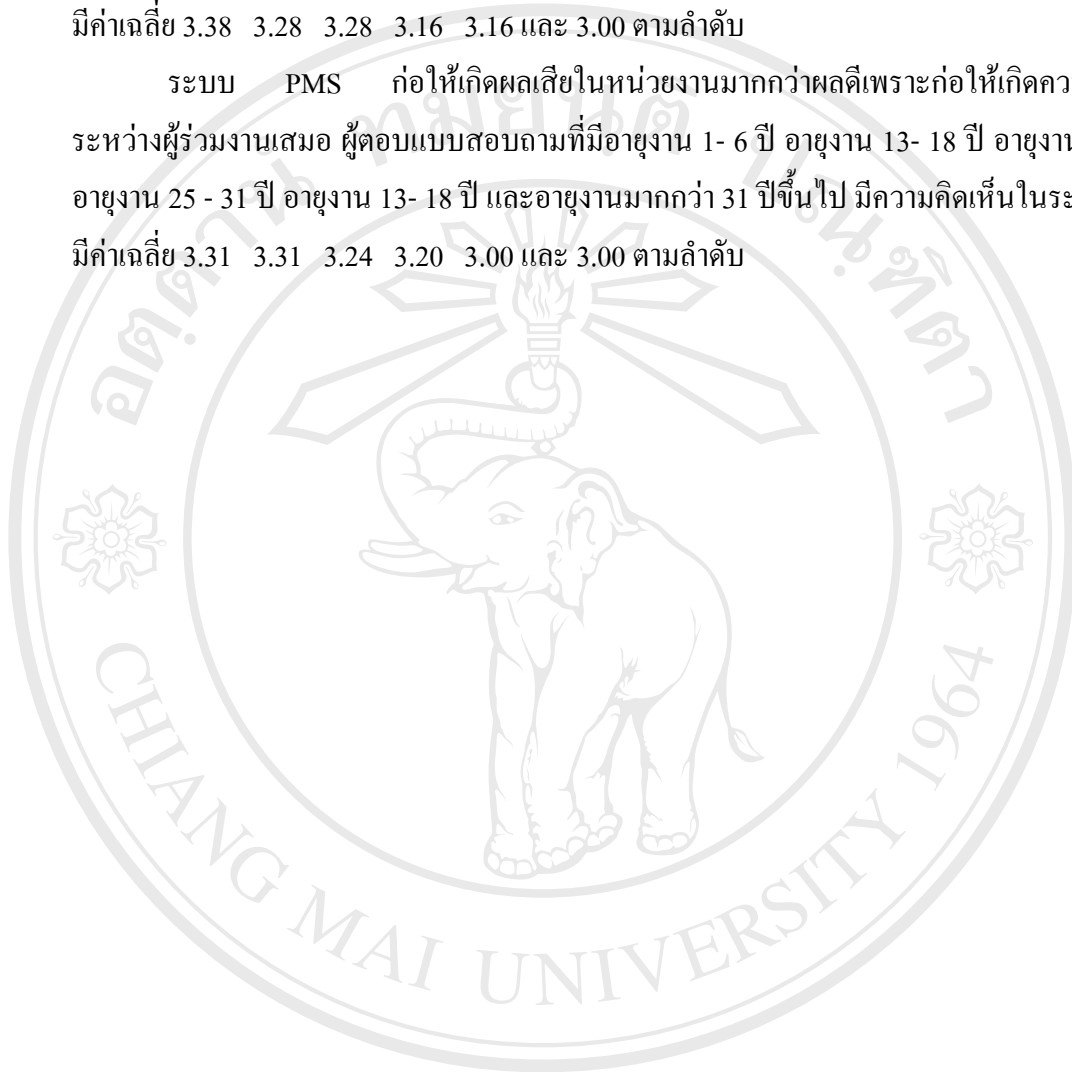
ระบบ PMS ไม่เป็นที่ยอมรับของพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 19- 24 ปี อายุงาน 7- 12 ปี อายุงาน 13- 18 ปี และอายุงาน 25 - 31 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.80 3.70 3.69 และ 3.63 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.38 และ 3.00 ตามลำดับ

ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างพนักงานและธนาคาร ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 7- 12 ปี อายุงาน 1- 6 ปี อายุงาน 13- 18 ปี อายุงาน 25 - 31 ปี อายุงาน 19- 24 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.37 3.31 3.25 3.16 3.00 และ 2.67 ตามลำดับ

ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้รับการประเมินและผู้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 19- 24 ปี มีความ

คิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.97 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 7- 12 ปี อายุงาน 1- 6 ปี อายุงาน 13- 18 ปี อายุงาน 25 - 31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.38 3.28 3.28 3.16 3.16 และ 3.00 ตามลำดับ

ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้ง ระหว่างผู้ร่วมงานเสมอ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี อายุงาน 13- 18 ปี อายุงาน 7- 12 ปี อายุงาน 25 - 31 ปี อายุงาน 13- 18 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.31 3.31 3.24 3.20 3.00 และ 3.00 ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved