

**ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ**      ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์  
การเกษตร เขตภาคใต้ ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน

**ผู้เขียน**      นางสาวณัฐชยา จันทะวัน

**ปริญญา**      บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

**คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ**

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อรพิน สันติธีรากุล      ประธานกรรมการ  
อาจารย์ เขมกร ไชยประสิทธิ์      กรรมการ

### บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตร เขตภาคใต้ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร เขตภาคใต้ ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System) ซึ่งเป็นระบบประเมินผลแบบใหม่ ที่ธนาคารนำมาใช้เพื่อให้สอดคล้องกับระบบบริหารแบบธรรมรัฐ โดยนำมาใช้ครบทุกสาขาเมื่อ พ.ศ. 2546 การศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 313 คน และทำการประมวลผลข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าสถิติความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย

ผลการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร เขตภาคใต้ ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน พบว่า

ด้านหลักการ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยสูงสุดในหัวข้อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นระบบที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน

ด้านกระบวนการ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายและการวางแผน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ โดยมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยสูงสุดในหัวข้อการปรับปรุงแผนงานสามารถทำได้หากไม่กระทบต่อแผนงานหลักของส่วนงานและองค์กร การติดตาม กำกับและแนะนำ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย โดยมีความคิดเห็น

ในระดับเห็นด้วยสูงสุดในหัวข้อการสังเกตและการบันทึกการทำงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้งานได้รับการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น การประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ โดยมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยสูงสุดในหัวข้อมีการนำผลงานจริงที่ปฏิบัติได้มาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้แล้วแปลงค่าเป็นคะแนน การพัฒนาขีดความสามารถ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย โดยมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยสูงสุดในหัวข้อพนักงานยินดีที่จะได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน

ด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย โดยมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยสูงสุดในหัวข้อการประเมินเป้าหมายเชิงพฤติกรรมควรให้เพื่อนร่วมงานร่วมประเมินด้วย

ด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ โดยมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยสูงสุดในหัวข้อธนาคารนำผลการประเมินไปพัฒนาขีดความสามารถพนักงาน

ด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ โดยมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยสูงสุดในหัวข้อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) ไม่เป็นที่ยอมรับของพนักงาน

**Independent Study Title** Employees' Opinion of the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives – Southern Region towards using the Performance Management System

**Author** MissNatchaya Janthawan

**Degree** Master of Business Administration

**Independent Study Advisory Committee**

Assistant Professor Orapin Santidhirakul	Chairperson
Lecturer Kemakorn Chaiprasit	Member

**Abstract**

The objective of this independent study on Employees' Opinions towards Performance Management System at the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives Southern Region was to study the employees' opinion towards the Performance Management System, a new performance evaluation that conformed to Good Corporate Governance. The bank has applied the Performance Management System to every branch in 2003. The research data was collected questionnaires distributed to the sample group of 313 bank employees. The data was analyzed using descriptive statistics, namely frequency , percentage, mean

The results of the study were as follows.

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

The part of process was divided into 4 items as follows. The objectives setting and planning process: the respondents had no opinion in this part. The most level of agreement was item of the improvement of planning could be done if it had no effect on the master plan of each division and the organization. The following up and coaching process: the respondents agreed in this part. The most level of agreement was item of the observation and recording aimed at the

improvement of working. The performance evaluation process: the respondents had no opinion in this part. The most level of agreement is item of the scoring based on comparing the result of work against the objectives. The competency development process: the respondents agreed in this part. The most level of agreement is item of the employees are always pleasure to be enhanced their work competence.

The part of factor using in Performance Management System: the respondents agreed in the principle part. The most level of agreement was item of the behavioral objective evaluation should include comments from colleagues.

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

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