

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มบริษัทในเครือ
สันติภาพเทรดดิ้ง

ผู้เขียน นายทักษิณา อินทรศิลา

ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

รองศาสตราจารย์เสกสิน ศรีวัฒนานุกุลกิจ ประธานกรรมการ

อาจารย์อุดมโชค อาษาวิมลกิจ กรรมการ

อาจารย์พจนนา พิชิตปัจจา กรรมการ

บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระเรื่อง “การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มบริษัท
ในเครือสันติภาพเทรดดิ้ง” มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินประสิทธิภาพของระบบการประเมินผลการ
ปฏิบัติงานของพนักงานของกลุ่มบริษัทในเครือสันติภาพเทรดดิ้ง และเพื่อศึกษาผลกระทบของการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานของกลุ่มบริษัทในเครือสันติภาพเทรดดิ้งที่ผ่านมา เครื่องมือ
ที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับ
ทั่วไป 285 คน และพนักงานระดับบังคับบัญชา 66 คน รวมทั้งหมดจำนวน 351 คน สถิติที่ใช้ในการ
วิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษา พบว่า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานของกลุ่มบริษัท
ในเครือสันติภาพเทรดดิ้ง เป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ สามารถทำให้เกิดผลในการทำงานตามที่
องค์กรได้กำหนดไว้ ผลกระทบของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มบริษัทใน
เครือสันติภาพเทรดดิ้งที่ผ่านมา พบว่า พนักงานไม่ยอมรับต่อวิธีการประเมินของผู้บังคับบัญชา ที่มี
การใช้ทัศนคติ ความลำเอียงในการประเมิน ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของพนักงาน สถิติการ
ลงโทษไม่กระทบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน สถิติการมาทำงานอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดตาม
การลาแต่ละประเภท ไม่เกินเกณฑ์ที่กำหนดไว้ อัตราการลาออกไม่ส่งผลกระทบต่อกำลังการผลิต
ปริมาณผลผลิต/ผลิตภัณฑ์ สามารถผลิต ส่งออกสินค้าได้ทันและเพียงพอตามคำสั่งซื้อ ไม่มีข้อ
ร้องเรียนจากลูกค้า ปริมาณของเสียจากการทำงานอยู่ในปริมาณที่ยอมรับได้ ไม่มีผลกระทบต่อ
ปริมาณและกระบวนการผลิต

ข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มบริษัท
ในเครือสันติภาพเทรดดิ้ง คือ ควรนำระบบการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม มา
ใช้ในการประเมิน กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานจากลักษณะ ประเภทของงานจากเป้าหมาย
วัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้ประเมินหรือผู้บังคับบัญชาควรมีมาตรฐานที่การให้คะแนนที่เหมือนกัน
และชี้แจงให้แก่พนักงานผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบ และแจ้งผลการปฏิบัติงานให้พนักงานได้ทราบ
รับทราบเพื่อให้พนักงานได้นำไปปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

Independent Study Title Performance Evaluation of the Santiphab Trading Group

Author Mr. Thaksina Intharasila

Degree Master of Public Administration

Independent Study Advisory Committee

Assoc. Prof. Seksin Sriwattanakulkit Chairperson

Lect. Dr. Udomchok Aasawimonkit Member

ABSTRACT

The objectives of this study on “Performance Evaluation of Santiphab Trading Group” were to evaluate the efficiency of Santiphab Trading Groups personnel performance evaluation system, and to study the effects of the evaluation on the personnel of Santiphab Trading group. The tools used in the study was sets of questionnaires answered by two sample groups with a total of 351 people consisting of 285 operations staff and 66 chief personnel using percentage, mean and standard deviation as statistical tools.

The study showed that the performance evaluation system of Santiphab Trading Group was effective and able to monitor the performance to meet the organization’s goals. However, the employees could not accept the chief’s evaluation as it was subjected to attitude and bias, which affected the personnel’s morale. Nevertheless the punishment records did not seem to affect the staff’s performance. Their presence at the work place was confined to the rules and criteria for leave and absence. Neither did the turnover ratio affect the production capacity since the production and export could meet the orders without any complaints from customers. The production waste was considered at an acceptable level and did not affect the production quantity and process.

Suggestions for improvement of the performance evaluation of Santiphab Trading Group are that some kind of performance indicator system that is more concrete be established as part of the evaluation. An operation standard should be set up based on the type of work following the goals and objectives of the organization. Judgment or evaluation should be made on the same standard and the employees should be informed about this. Moreover, the evaluation results should be conveyed to the staff so that they can improve their performance.