

พบว่า พนักงานยังไม่ได้เข้าใจในรายละเอียดของแต่ละหัวข้อการประเมินรวมทั้งพนักงานยังไม่ทราบในรายละเอียดของแต่ละส่วนของวิธีการประเมินระดับของผลการประเมิน และรายละเอียดอย่างชัดเจนทั้งหมดของวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ คือ 1) ความรู้ความเข้าใจในวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานถือเป็นเรื่องสำคัญ เพราะผลการประเมินจะถูกนำไปประกอบการพิจารณาความคิดความชอบ เลื่อนขั้นเงินเดือน ตลอดจนการเลื่อนตำแหน่งหรือความก้าวหน้าอื่นๆในงาน ดังนั้น หากพนักงานมีความเข้าใจในวิธีการประเมินจะช่วยให้ผลการประเมินเป็นไปวัตถุประสงค์ แต่ผลจากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารซีทีบีแบงก์ส่วนมากมีความรู้ความเข้าใจในวิธีการประเมินผลระดับปานกลาง จึงควรมีการประชาสัมพันธ์ หรือการทำความเข้าใจแก่พนักงานให้มากขึ้น 2) พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนมากจะยังไม่ได้รับการอบรมในเรื่องวิธีการประเมินผลการทำงาน จึงไม่ทราบหัวข้อในการประเมินและรายละเอียดในการประเมินยังไม่ชัดเจน ก็จะทำให้พนักงานทำงานตามความเข้าใจของตนเองมากกว่า จึงทำให้ผลการทำงานไม่ค่อยจะเป็นไปตามวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และเมื่อทำการประเมินปลายปีพนักงานก็จะได้รับคะแนนในการประเมินน้อย จึงควรมีการจัดอบรมพนักงานก่อนเข้ารับการบรรจุทำงาน ในเรื่องของขอบเขตรายละเอียดการทำงานและหัวข้อการประเมินของวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้ผลการทำงานบรรลุตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และนโยบายของธนาคารที่กำหนดไว้

Independent Study Title Performance of Appraisal Method of Citi bank's Employees

Author Miss Angwara Saenpanya

Degree Master of Public Administration

Independent Study Advisor Associate Professor Seksin Srivatananukulkit

ABSTRACT

The main objectives on the study of Evaluation of the performance evaluation of Citi Bank Staff were to analyze the understanding in the performance evaluation of Citi Bank staff, to study the effect of the evaluation toward staff's performance, to study ways of improve the evaluation methods on evaluation of the performance evaluation of Citi Bank Staff. The sample group was 187 operational staff and 67 staff supervisors. The instrument used to collect data was questionnaire and analyzed by using the statistical frequency, percentage, mean, standard deviation.

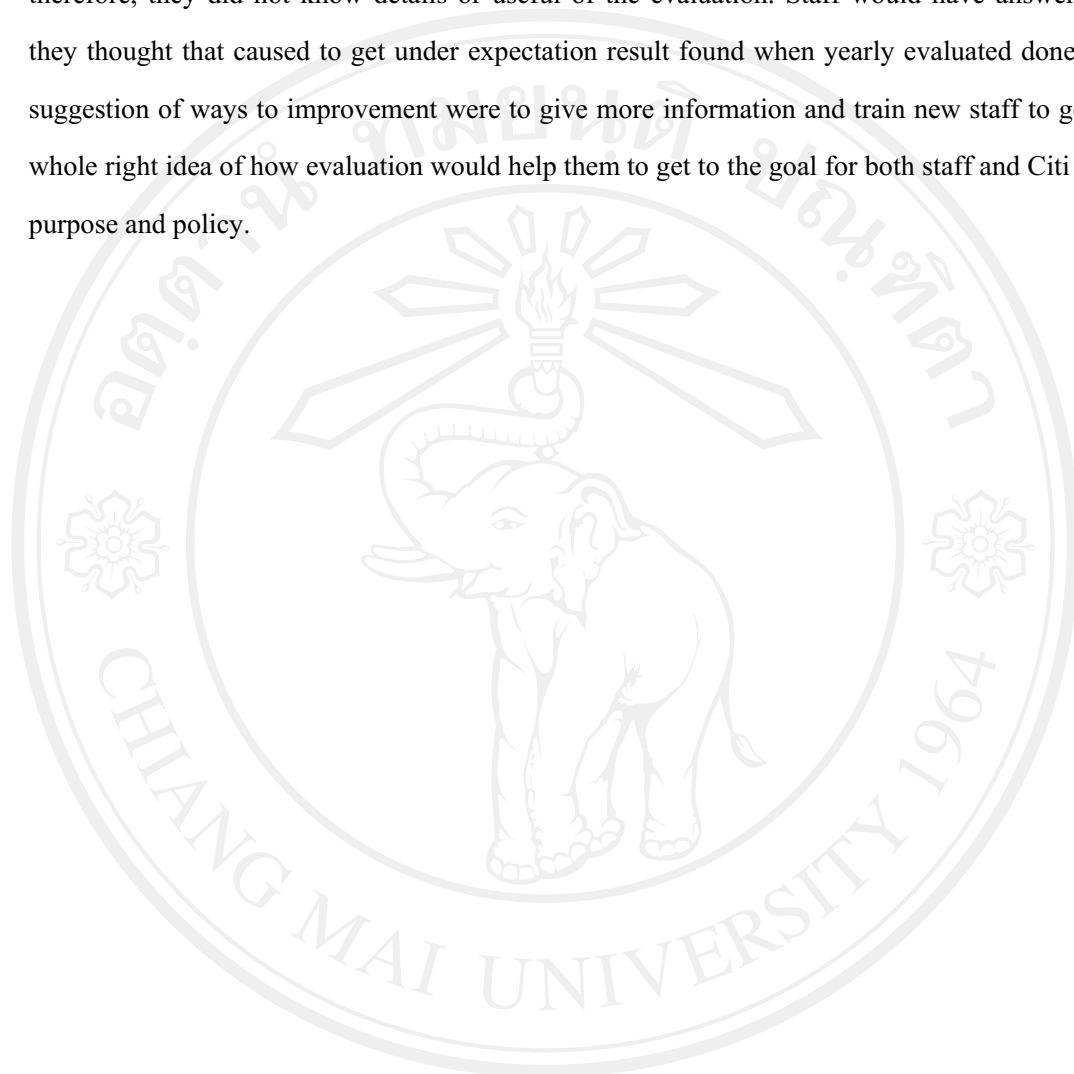
The study found the evaluation has used same evaluation method to both operational staff and staff supervisors which the higher supervisors would evaluate to each staff under their responsible, clarify in both pro and con of each staff performance and staff must sign their name to be notify the result with their own opinion on the evaluation satisfaction, next forward the evaluation to higher supervisor, then forward to personal division for finalize the evaluation.

The understanding level of the evaluation method in this study was found at mean level that showed operational staff and staff supervisor were quite understood. In terms of the evaluation effect to work, the study found each staff did not understand the question, the purpose, and the level of evaluation and other details of each part on the evaluation question.

The ways to improve the evaluation method were found as follow:

1. Because of the mean level understanding of the purpose on the evaluation that important to get the promotion, the personal division should have informed and clarify more details about the advantage and disadvantage of the evaluation.

2. Most of operational staff were not trained on work performance evaluation methods, therefore, they did not know details or useful of the evaluation. Staff would have answered as they thought that caused to get under expectation result found when yearly evaluated done. The suggestion of ways to improvement were to give more information and train new staff to get the whole right idea of how evaluation would help them to get to the goal for both staff and Citi Bank purpose and policy.



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved