



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved



ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

484 ถนนพหลโยธิน แขวงสามยุค อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 11000 โทร. 0 2260 0100, 0 2261 2000
BANK FOR AGRICULTURE AND AGRICULTURAL CO-OPERATIVES
484 MAHACHULABHAI ROAD, BANGKOK 10310, THAILAND
TEL. 0 2260 0100, 0 2261 2000, FAX : (062) 0 2260 0447, 0 2260 0550, THAILAND WWW.Dbaic.or.th

เมืองสุพรรณบุรี

ที่ 1410/ว5336

วันที่ 30 ตุลาคม 2549

เรื่อง อนุญาตให้เก็บข้อมูลเพื่อประกอบการศึกษา

เรียน คุณ ณัฐชา จันทร์วัน

ตามที่ท่านได้ขอความอนุเคราะห์จากธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ในการเก็บข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการศึกษาค้นคว้าใน หัวข้อ “ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ภาคภาคใต้ และภาคตะวันตก ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน Employees' Opinions of The Bank for Agriculture and Agriculture Cooperatives Southern and Western Region Towards Performance Management System” นั้น

ธ.ก.ส. พิจารณาแล้วไม่ขัดข้อง และยินดีให้การสนับสนุนในการเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการศึกษาดังกล่าว ทั้งนี้ เมื่อท่านได้ทำการศึกษาค้นคว้าเสร็จเรียบร้อยแล้ว ธ.ก.ส. ขอความอนุเคราะห์จากท่านแจ้งผลการวิจัยครั้งนี้ให้ ธ.ก.ส. ทราบด้วย เพื่อ ธ.ก.ส. จะได้นำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการบริหารและพัฒนาบุคลากรของธนาคารให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายตราวุฒ ธีมขวน)

ผู้อำนวยการกองแผนงานทรัพยากรมนุษย์ ทำการแทน

ผู้จัดการ

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

กองแผนงานทรัพยากรมนุษย์

โทร. 2466-7

3 พฤศจิกายน 2549

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เรียน พนักงาน ธ.ก.ส.

ด้วยข้าพเจ้านางสาวณัฐชยา จันทะวัน นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งลงทะเบียนเรียนวิชาการค้นคว้าแบบอิสระ โดยได้เลือกศึกษาในหัวข้อ “ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร เขตภาคใต้ ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน” และได้รับความเห็นชอบจากธนาคารแล้วตามหนังสือที่ 1410/75386 ลงวันที่ 30 ตุลาคม 2549

ข้าพเจ้าขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ข้อมูลจากแบบสอบถามของท่านจะถือเป็นความลับ โดยจะนำเฉพาะผลการศึกษาไปใช้เพื่อประโยชน์ในการศึกษาและเป็นแนวทางในการปรับปรุงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของธนาคารให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวณัฐชยา จันทะวัน)

นางสาวณัฐชยา จันทะวัน

7/7 ซอย 3 ถนนเกาะกลาง

ตำบลหนองหอย อำเภอเมือง

จังหวัดเชียงใหม่ 50000

08-97577130

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าคำตอบของท่าน

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

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

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง เพื่อแสดงระดับความคิดเห็นที่ท่านมีต่อระบบการ
บริหารผลการปฏิบัติงานของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

ท่านมีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานต่อไปนี้ระดับใด

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

ระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	เฉย ๆ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
6. ช่วงรอบเวลาของการจัดทำแผนงาน(PA) มีความเหมาะสม					
7. การมี PA 1 ทำให้พนักงานทราบเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อจัดทำแผนงานและจัดลำดับความสำคัญของงาน					
8. การปรับปรุงแผนงานสามารถทำได้หากไม่กระทบต่อแผนงานหลักของส่วนงานและองค์กร					
2.2 การติดตาม กำกับ แนะนำ	*****	*****	*****	*****	*****
1. เทคนิคและวิธีการสอนงานหลังเข้าสู่ระบบ PMS ทำให้ท่านเข้าใจการทำงาน ได้ดียิ่งขึ้น					
2. หัวหน้างานมีความเข้าใจ สามารถสอนงานและถ่ายทอดวิธีการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
3. หัวหน้างานใส่ใจและเปิดรับความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของท่านเป็นอย่างดี					
4. หัวหน้างานมีการสังเกตและบันทึกการทำงาน อย่างถูกต้องและเหมาะสมดีแล้ว					
5. การสังเกตและบันทึกการทำงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้งานได้รับการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น					
6. หัวหน้างานมีการเปรียบเทียบเป้าหมายกับผลการปฏิบัติงานจริงเป็นรอบๆ เพื่อติดตาม กำกับ แนะนำพนักงาน					
7. หัวหน้างานมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้พนักงานทราบถึงผลการปฏิบัติงานทั้งข้อมูลเชิงบวกและเชิงลบ					
8. ระบบ PMS ทำให้การสื่อสารในส่วนงานดีขึ้นเนื่องจากการสื่อสาร 2 ทาง					
9. ระบบ PMS ช่วยทำให้ท่านได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานมากขึ้น					

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

ระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	เฉย ๆ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
4. ด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้	*****	*****	*****	*****	*****
1. ธนาคารนำผลการประเมินไปปรับขึ้นเงินเดือนรอบที่ 2					
2. ท่านเห็นด้วยกับการยกเลิกการให้ขั้นพิเศษไม่เกิน 3 ครั้งติดต่อกัน					
3. ธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง					
4. ธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการโยกย้าย					
5. ธนาคารนำผลการประเมินไปพัฒนาขีดความสามารถพนักงาน					
6. ระบบ PMS สามารถนำไปใช้ประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลได้จริง					
7. ระบบ PMS ให้ความยุติธรรมแก่ผู้ถูกประเมิน					
8. ระบบ PMS ช่วยให้บรรยากาศในการทำงานในส่วนงานดีขึ้น					
5. ด้านปัญหาอุปสรรค ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	*****	*****	*****	*****	*****
5.1 ปัญหาด้านกระบวนการ					
5.1.1 การกำหนดเป้าหมาย					
1. การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลไม่ชัดเจนหรือมากเกินไป					
2. มาตรฐานการปฏิบัติงานกำหนดไว้ไม่เหมาะสม					
3. พนักงานมักจะกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองไว้ต่ำเกินไป					
5.1.2 การติดตาม กำกับ แนะนำ					
1. หัวหน้างานไม่ได้ให้ความสำคัญกับการติดตาม กำกับ แนะนำ					
2. หัวหน้างานขาดความรู้ ความเข้าใจ ในการติดตาม กำกับ แนะนำ					
5.1.3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน					
1. พนักงานไม่ทราบคะแนนการประเมินผลจากหัวหน้างาน					
2. แบบพิมพ์ที่ใช้ในการประเมินผลไม่เหมาะสม					
5.1.4 การพัฒนาขีดความสามารถ					
1. ไม่มีการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานอย่างเต็มที่					

ระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	เฉย ๆ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
5.2 ปัญหาด้านบุคลากร					
1. พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ PMS น้อย					
2. ระบบ PMS ไม่เป็นที่ยอมรับของพนักงาน					
3. ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่า ผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างพนักงานและ ธนาคาร					
4. ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่า ผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้รับการ ประเมินและผู้บังคับบัญชา					
5. ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่า ผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงานเสมอ					

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวณัฐชยา จันทร์วัน	
วัน เดือน ปี เกิด	16 พฤษภาคม 2525	
ประวัติการศึกษา	สำเร็จการศึกษาปริญญาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2547	
ประสบการณ์ในการทำงาน	ปี พ.ศ. 2547-2548	พนักงานธนกิจ ระดับ 2
		ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน)
	ปี พ.ศ. 2548 – ปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่บริการลูกค้า ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved