

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษารุ่นนี้ จะทำการศึกษาถึงความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร เขตภาคใต้ ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน โดยผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล จากพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร เขตภาคใต้ จำนวน 313 คน ซึ่งนำมาวิเคราะห์ผลโดยแบ่งเป็น 7 ส่วน ดังนี้

- 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 1 – 8)
- 4.2 ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (ตารางที่ 9 – 16)
- 4.3 ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ (ตารางที่ 17 – 24)
- 4.4 ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามสังกัด (ตารางที่ 25 – 32)
- 4.5 ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน (ตารางที่ 33 – 40)
- 4.6 ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุงาน (ตารางที่ 41 – 48)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright © by Chiang Mai University

All rights reserved

#### 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	189	60.4
หญิง	124	39.6
รวม	313	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 60.4 และเป็นเพศหญิง ร้อยละ 39.6

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	35	11.2
สมรส	271	86.6
หย่า/หม้าย	7	2.2
รวม	313	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 86.6 รองลงมาคือ สถานภาพโสด ร้อยละ 11.2 และสถานภาพหย่า/หม้าย ร้อยละ 2.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 29 ปี	8	2.6
29 - 35 ปี	45	14.4
36 - 41 ปี	116	37.1
42 - 48 ปี	91	29.1
49 - 55 ปี	46	14.7
ตั้งแต่ 55 ปี ขึ้นไป	7	2.2
รวม	313	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 36 - 41 ปี ร้อยละ 37.1 รองลงมาคืออายุ 42 - 48 ปี ร้อยละ 29.1, 49 - 55 ปี ร้อยละ 14.7, 29 - 35 ปี ร้อยละ 14.4, ต่ำกว่า 29 ปี ร้อยละ 2.6 และตั้งแต่ 55 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 2.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปวส. - อนุปริญญา	31	9.9
ปริญญาตรี	270	86.3
ปริญญาโท	12	3.8
รวม	313	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 86.3 รองลงมาวุฒิการศึกษาระดับปวส. - อนุปริญญา ร้อยละ 9.9 และระดับปริญญาตรีโท ร้อยละ 3.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสังกัดฝ่าย

สังกัดฝ่าย	จำนวน	ร้อยละ
ฝ่ายกิจการสาขา 8	108	34.5
ฝ่ายกิจการสาขา 9	205	65.5
รวม	313	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 9 ร้อยละ 65.5 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 8 ร้อยละ 34.5

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานธุรการ 1-3	15	4.8
พนักงานธุรการ 4-7	48	15.3
พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7	75	24.0
พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7	27	8.6
พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9	77	24.6
พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9	55	17.6
ผู้จัดการสาขา	16	5.1
รวม	313	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นพนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 ร้อยละ 24.6 รองลงมา เป็นพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 ร้อยละ 24.0, พนักงานบัญชี/การเงิน 8-9 ร้อยละ 17.6, พนักงานธุรการ 4-7 ร้อยละ 15.3, พนักงานบัญชี/การเงิน 4-7 ร้อยละ 8.6, ผู้จัดการสาขา ร้อยละ 5.1 และ พนักงานธุรการ 1-3 ร้อยละ 4.8 ตามลำดับ

All rights reserved

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
1 - 6 ปี	10	3.2
7 - 12 ปี	86	27.5
13 - 18 ปี	120	38.3
19 - 24 ปี	47	15.0
25 - 31 ปี	43	13.7
มากกว่า 31 ปีขึ้นไป	7	2.2
รวม	313	100.0

จากตารางที่ 7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุงาน 13 - 18 ปี ร้อยละ 38.3 รองลงมา มีอายุงาน 7 - 12 ปี ร้อยละ 27.5, อายุงาน 19 - 24 ปี ร้อยละ 15.0, อายุงาน 25 - 31 ปี ร้อยละ 13.7, อายุงาน 1 - 6 ปี ร้อยละ 3.2 และ อายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป ร้อยละ 2.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 10,000 บาท	5	1.6
10,000 - 20,000 บาท	61	19.5
20,001 - 30,000 บาท	145	46.3
30,001 - 40,000 บาท	38	12.1
40,001 - 50,000 บาท	26	8.3
มากกว่า 50,001 ขึ้นไป	38	12.1
รวม	313	100.0

จากตารางที่ 8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือน 20,001 - 30,000 บาท ร้อยละ 46.3 รองลงมาได้รับเงินเดือน 10,000 - 20,000 บาท ร้อยละ 19.5, เงินเดือน 30,001 - 40,000 บาท ร้อยละ 12.1, เงินเดือนมากกว่า 50,001 ขึ้นไป ร้อยละ 12.1, เงินเดือน 40,001 - 50,000 บาท ร้อยละ 8.3 และเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 1.6 ตามลำดับ

#### 4.2 ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 9 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านหลักการ

ด้านหลักการ	ระดับความสำคัญ					
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน	40 (12.8)	198 (63.3)	47 (15.0)	27 (8.6)	1 (0.3)	3.95 (เห็นด้วย)
2. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นการเชื่อมโยงการบริหารผลงานทั้งระบบ	59 (18.9)	201 (64.2)	33 (10.5)	18 (5.8)	2 (0.6)	3.80 (เห็นด้วย)
3. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นให้เกิดกระบวนการการเรียนรู้ พัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง	32 (10.2)	188 (60.1)	61 (19.5)	31 (9.9)	1 (0.3)	3.70 (เห็นด้วย)
4. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของพนักงาน	33 (10.5)	175 (55.9)	62 (19.8)	38 (12.1)	5 (1.6)	3.62 (เห็นด้วย)
5. ระบบ PMS ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ	10 (3.2)	103 (32.9)	114 (36.4)	71 (22.7)	15 (4.8)	3.07 (เฉยๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.63 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านหลักการ โดยรวมในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.63 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ในหัวข้อระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นการเชื่อมโยงการบริหารผลงานทั้งระบบ ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นให้เกิดกระบวนการการเรียนรู้ พัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง และระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของพนักงาน มีค่าเฉลี่ย 3.95 3.80 3.70 3.62 ตามลำดับ ในหัวข้อระบบ

PMS ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับ  
 เลขๆ มีค่าเฉลี่ย 3.07

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อระบบ  
 การบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การกำหนดเป้าหมายและการวางแผน)

ด้านกระบวนการ (การกำหนดเป้าหมาย และการวางแผน)	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
1. การกำหนดวัตถุประสงค์ของ เป้าหมายมีความเหมาะสม	19 (6.1)	177 (56.5)	76 (24.3)	36 (11.5)	5 (1.6)	3.54 (เห็นด้วย)
2. มาตรฐานของการกำหนด เป้าหมายมีความเหมาะสม	15 (4.8)	149 (47.6)	95 (30.4)	50 (16.0)	4 (1.3)	3.39 (เฉยๆ)
3. เกณฑ์การวัด (น้ำหนัก คะแนน) มีความเหมาะสม	17 (5.4)	141 (45.0)	104 (33.2)	47 (15.0)	4 (1.3)	3.38 (เฉยๆ)
4. พนักงานมีส่วนร่วมในการ กำหนดเป้าหมายของตนเอง	13 (4.2)	143 (45.7)	92 (29.4)	51 (16.3)	14 (4.5)	3.29 (เฉยๆ)
5. เปรียบเทียบมาตรฐานของการ กำหนดเป้าหมายของแต่ละส่วน งานมีความเหมาะสม	8 (2.6)	122 (39.0)	106 (33.9)	68 (21.7)	9 (2.9)	3.17 (เฉยๆ)
6. ช่วงรอบเวลาของการจัดทำ แผนงาน (PA) มีความเหมาะสม	6 (1.9)	170 (54.3)	74 (23.6)	53 (16.9)	10 (3.2)	3.35 (เฉยๆ)
7. การมี PA 1 ทำให้พนักงาน ทราบเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อ จัดทำแผนงานและจัดลำดับ ความสำคัญของงาน	37 (11.8)	203 (64.9)	51 (16.3)	19 (6.1)	3 (1.0)	3.81 (เห็นด้วย)
8. การปรับปรุงแผนงานสามารถ ทำได้หากไม่กระทบต่อแผนงาน หลักของส่วนงานและองค์กร	35 (11.2)	206 (65.8)	55 (17.6)	16 (5.1)	1 (0.3)	3.82 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.47 (เฉยๆ)

จากตารางที่ 10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการ  
 ปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การกำหนดเป้าหมายและการวางแผน) โดยรวมในระดับเลขๆ มี  
 ค่าเฉลี่ย 3.47 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยในหัวข้อการปรับปรุงแผนงาน

สามารถทำได้หากไม่กระทบต่อแผนงานหลักของส่วนงานและองค์กร การมี PA 1 ทำให้พนักงานทราบเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อจัดทำแผนงานและจัดลำดับความสำคัญของงาน และการกำหนดวัตถุประสงค์ของเป้าหมายมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.82 3.81 3.54 ตามลำดับ ในหัวข้อมาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายมีความเหมาะสม เกณฑ์การวัด (น้ำหนักคะแนน) มีความเหมาะสม ช่วงรอบเวลาของการจัดทำแผนงาน(PA) มีความเหมาะสม พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของตนเอง และ เปรียบเทียบมาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายของแต่ละส่วนงานมีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.39 3.38 3.35 3.29 3.17 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ แนะนำ)

ด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ แนะนำ)	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
1. เทคนิคและวิธีการสอนงาน หลังเข้าสู่ระบบ PMS ทำให้ พนักงานเข้าใจการทำงานได้ดี ยิ่งขึ้น	15 (4.8)	152 (48.6)	122 (39.0)	22 (7.0)	2 (0.6)	3.50 (เห็นด้วย)
2. หัวหน้างานมีความเข้าใจ สามารถสอนงานและถ่ายทอด วิธีการทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	18 (5.8)	161 (51.4)	110 (35.1)	21 (6.7)	3 (1.0)	3.54 (เห็นด้วย)
3. หัวหน้างานใส่ใจและเปิดรับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของ พนักงานเป็นอย่างดี	15 (4.8)	182 (58.1)	76 (24.3)	34 (10.9)	6 (1.9)	3.53 (เห็นด้วย)
4. หัวหน้างานมีการสังเกตและ บันทึกการทำงาน อย่าง ถูกต้องและเหมาะสมดีแล้ว	9 (2.9)	167 (53.4)	89 (28.4)	42 (13.4)	6 (1.9)	3.42 (เฉยๆ)
5. การสังเกตและบันทึกการ ทำงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้ งานได้รับการปรับปรุงให้ดี ยิ่งขึ้น	23 (7.3)	209 (66.8)	59 (18.8)	20 (6.4)	2 (0.6)	3.74 (เห็นด้วย)



ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อระบบ การบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ แนะนำ) (ต่อ)

ด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ แนะนำ)	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
6. หัวหน้างานมีการ เปรียบเทียบเป้าหมายกับผลการ ปฏิบัติงานจริงเป็นรอบๆ เพื่อ ติดตาม กำกับ แนะนำ พนักงาน	19 (6.1)	193 (61.7)	75 (24.0)	22 (7.0)	4 (1.3)	3.64 (เห็นด้วย)
7. หัวหน้างานมีการให้ข้อมูล ป้อนกลับ เพื่อให้พนักงาน ทราบถึงผลการปฏิบัติงานทั้ง ข้อมูลเชิงบวกและเชิงลบ	13 (4.2)	179 (57.2)	86 (27.5)	31 (9.9)	4 (1.3)	3.53 (เห็นด้วย)
8. ระบบ PMS ทำให้การ สื่อสารในส่วนงานดีขึ้น เนื่องจากการสื่อสาร 2 ทาง	27 (8.6)	147 (47.0)	100 (31.9)	31 (9.9)	8 (2.6)	3.49 (เฉยๆ)
9. ระบบ PMS ช่วยทำให้ พนักงานได้มีโอกาสแสดง ความคิดเห็นในการทำงานมาก ขึ้น	14 (4.5)	134 (42.8)	115 (36.7)	37 (11.8)	13 (4.2)	3.32 (เฉยๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.52 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ แนะนำ) โดยรวมในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.52 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ในหัวข้อการสังเกตและบันทึกการทำงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้งานได้รับการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น หัวหน้างานมีการเปรียบเทียบเป้าหมายกับผลการปฏิบัติงานจริงเป็นรอบๆ เพื่อติดตาม กำกับ แนะนำ พนักงาน หัวหน้างานมีความเข้าใจสามารถสอนงานและถ่ายทอดวิธีการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หัวหน้างานใส่ใจและเปิดรับความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของพนักงานเป็นอย่างดี หัวหน้างานมีการให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อให้พนักงานทราบถึงผลการปฏิบัติงานทั้งข้อมูลเชิงบวกและเชิงลบ และ เทคนิคและวิธีการสอนงาน

หลังเข้าสู่ระบบ PMS ทำให้พนักงานเข้าใจการทำงานได้ดียิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.74 3.64 3.54 3.53 3.53 3.50 ตามลำดับ ในหัวข้อระบบ PMS ทำให้การสื่อสารในสำนักงานดีขึ้นเนื่องจากเป็นการสื่อสาร 2 ทาง หัวหน้างานมีการสังเกตและบันทึกการทำงาน อย่างถูกต้องและเหมาะสมดีแล้ว และระบบ PMS ช่วยทำให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานมากขึ้นผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.49 3.42 3.32 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อระบบ การบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การประเมินผลการปฏิบัติงาน)

ด้านกระบวนการ (การประเมินผลการปฏิบัติงาน)	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
1. หัวหน้างานได้ส่งเสริมจุดเด่น ของพนักงานในการปฏิบัติงาน	15 (4.8)	140 (44.7)	126 (40.3)	29 (9.3)	3 (1.0)	3.43 (เลข ๓)
2. มีการนำผลงานที่ปฏิบัติงาน ได้จริงมาเปรียบเทียบกับ เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้แล้ว แปลงค่าเป็นคะแนน	29 (9.3)	192 (61.3)	69 (22.0)	20 (6.4)	3 (1.0)	3.72 (เห็นด้วย)
3. หัวหน้างานมีการแจ้งผลการ ประเมินให้พนักงานทราบ	24 (7.7)	186 (59.4)	77 (24.6)	20 (6.4)	6 (1.9)	3.65 (เห็นด้วย)
4. หัวหน้างานมีการเก็บข้อมูล อย่างถูกต้อง ไม่ลำเอียง ไม่มีอคติ	18 (5.8)	143 (45.7)	95 (30.4)	44 (14.1)	13 (4.2)	3.35 (เลข ๓)
5. ผลการประเมินมีความเชื่อถือ ได้และมีความเที่ยงตรง	19 (6.1)	105 (33.5)	113 (36.1)	55 (17.6)	21 (6.7)	3.15 (เลข ๓)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.46 (เลข ๓)

จากตารางที่ 12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การประเมินผลการปฏิบัติงาน) โดยรวมในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.46 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยในหัวข้อ มีการนำผลงานที่ปฏิบัติงานได้จริงมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้แล้วแปลงค่าเป็นคะแนน และ หัวหน้างานมีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบ มีค่าเฉลี่ย 3.72 3.65 ตามลำดับ ในหัวข้อหัวหน้างานได้ส่งเสริมจุดเด่นของพนักงานในการปฏิบัติงาน หัวหน้างานมีการเก็บข้อมูลอย่างถูกต้อง ไม่ลำเอียง ไม่มีอคติ

และผลการประเมินมีความเชื่อถือได้และมีความเที่ยงตรง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.43 3.35 3.15 ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การพัฒนาขีดความสามารถ)

ด้านกระบวนการ (การพัฒนาขีดความสามารถ)	ระดับความสำคัญ					
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. พนักงานยินดีที่จะได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน	75 (24.0)	198 (63.3)	34 (10.9)	5 (1.6)	1 (0.3)	4.09 (เห็นด้วย)
2. การพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานช่วยให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานมากขึ้น	65 (20.8)	209 (66.8)	32 (10.2)	6 (1.9)	1 (0.3)	4.06 (เห็นด้วย)
3. ระบบ PMS ช่วยให้ส่วนงานมีการวางแผนการอบรม เพื่อพัฒนาขีดความสามารถพนักงานให้ดำเนินการได้ตามเป้าหมายของส่วนงานด้วย	30 (9.6)	164 (52.4)	93 (29.7)	22 (7.0)	4 (1.3)	3.62 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.92 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การพัฒนาขีดความสามารถ) โดยรวมในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.92 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยในหัวข้อพนักงานยินดีที่จะได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน การพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานช่วยให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานมากขึ้น และระบบ PMS ช่วยให้ส่วนงานมีการวางแผนการอบรม เพื่อพัฒนาขีดความสามารถพนักงานให้ดำเนินการได้ตามเป้าหมายของส่วนงานด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.09 4.06 3.62 ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อระบบ การบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน

ด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหาร ผลการปฏิบัติงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
1. ธนาคารกำหนดเป้าหมายเป็น 3 ประเภท คือ เป้าหมายทีมงาน เป้าหมายรายคน และเป้าหมาย เชิงพฤติกรรม เหมาะสมดีแล้ว	40 (12.8)	170 (54.3)	59 (18.8)	37 (11.8)	7 (2.2)	3.64 (เห็นด้วย)
2. พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมาย ทีมงานที่พนักงานได้รับ	25 (8.0)	166 (53.0)	81 (25.9)	35 (11.2)	6 (1.9)	3.54 (เห็นด้วย)
3. พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมาย รายคนที่พนักงานได้รับ	23 (7.3)	157 (50.2)	92 (29.4)	34 (10.9)	7 (2.2)	3.50 (เห็นด้วย)
4. พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมาย เชิงพฤติกรรมที่พนักงานได้รับ	24 (7.7)	151 (48.2)	91 (29.1)	39 (12.5)	8 (2.6)	3.46 (เฉย ๆ)
5. การประเมินเป้าหมายเชิง พฤติกรรมควรให้เพื่อนร่วมงาน ร่วมประเมินด้วย	69 (22.0)	160 (51.1)	54 (17.3)	24 (7.7)	6 (1.9)	3.84 (เห็นด้วย)
6. พนักงานเห็นด้วยกับการ ไม่นำ คะแนนวันลามาใช้ในการ ประเมินผล	50 (16.0)	109 (34.8)	52 (16.6)	71 (22.7)	31 (9.9)	3.24 (เฉย ๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.54 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 14 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน โดยรวมในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.54 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ในหัวข้อการประเมินเป้าหมายเชิงพฤติกรรมควรให้เพื่อนร่วมงานร่วมประเมินด้วย ธนาคารกำหนดเป้าหมายเป็น 3 ประเภท คือ เป้าหมายทีมงาน เป้าหมายรายคน และเป้าหมายเชิงพฤติกรรม เหมาะสมดีแล้ว พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายทีมงานที่พนักงานได้รับ และพนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายรายคนที่พนักงานได้รับมีค่าเฉลี่ย 3.84 3.64 3.54 3.50 ตามลำดับ ในหัวข้อพนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายเชิงพฤติกรรมที่พนักงานได้รับและพนักงานเห็นด้วยกับการ ไม่นำคะแนนวันลามาใช้ในการประเมินผล ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.46 และ 3.24 ตามลำดับ

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อระบบ การบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านการนำผลการปฏิบัติงาน ไปใช้

ด้านการนำผล การปฏิบัติงานไปใช้	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
1. ธนาคารนำผลการประเมินไป ปรับขึ้นเงินเดือนรอบที่ 2	37 (11.8)	178 (56.9)	61 (19.5)	28 (8.9)	9 (2.9)	3.66 (เห็นด้วย)
2. พนักงานเห็นด้วยกับการ ยกเลิกการให้เงินพิเศษไม่เกิน 3 ครั้งติดต่อกัน	60 (19.2)	128 (40.9)	55 (17.6)	44 (14.1)	26 (8.3)	3.49 (เฉย ๆ)
3. ธนาคารนำผลการประเมินไป ใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง	33 (10.5)	157 (50.2)	52 (16.6)	55 (17.6)	16 (5.1)	3.43 (เฉย ๆ)
4. ธนาคารนำผลการประเมินไป ใช้ในการโยกย้าย	14 (4.5)	78 (24.9)	84 (26.8)	105 (33.5)	32 (10.2)	2.80 (เฉย ๆ)
5. ธนาคารนำผลการประเมินไป พัฒนาขีดความสามารถพนักงาน	55 (17.6)	180 (57.5)	58 (18.5)	16 (5.1)	4 (1.3)	3.85 (เห็นด้วย)
6. ระบบ PMS สามารถนำไปใช้ ประโยชน์แก่การบริหารงาน บุคคลได้จริง	22 (7.0)	117 (37.4)	99 (31.6)	64 (20.4)	11 (3.5)	3.24 (เฉย ๆ)
7. ระบบ PMS ให้ความยุติธรรม แก่ผู้ถูกประเมิน	12 (3.8)	91 (29.1)	103 (32.9)	80 (25.6)	27 (8.6)	2.94 (เฉย ๆ)
8. ระบบ PMS ช่วยให้ บรรยากาศในการทำงานในส่วน งานดีขึ้น	8 (2.6)	95 (30.4)	104 (33.2)	79 (25.2)	27 (8.6)	2.93 (เฉย ๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.29 (เฉย ๆ)

จากตารางที่ 15 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้ โดยรวมในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.29 โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ในหัวข้อธนาคารนำผลการประเมินไปพัฒนาขีดความสามารถพนักงาน และธนาคารนำผลการประเมินไปปรับขึ้นเงินเดือนรอบที่ 2 มีค่าเฉลี่ย 3.85 3.66 ตามลำดับ ในหัวข้อพนักงานเห็นด้วยกับการยกเลิกการให้เงินพิเศษไม่เกิน 3 ครั้งติดต่อกัน ธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง ระบบ PMS สามารถนำไปใช้ประโยชน์แก่

การบริหารงานบุคคลได้จริง ระบบ PMS ให้ความยุติธรรมแก่ผู้ถูกประเมิน ระบบ PMS ช่วยให้บรรยากาศในการทำงานในสำนักงานดีขึ้น และ ธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการโยกย้าย ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.49 3.43 3.24 2.94 2.93 2.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 16 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบ ต่อระบบ การบริหารผลการปฏิบัติงานด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ด้านปัญหาและอุปสรรค ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
1. การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลไม่ชัดเจนหรือมากเกินไป	25 (8.0)	173 (55.3)	81 (25.9)	33 (10.5)	1 (0.3)	3.60 (เห็นด้วย)
2. มาตรฐานการปฏิบัติงานกำหนดไว้ไม่เหมาะสม	17 (5.4)	151 (48.2)	96 (30.7)	47 (15.0)	2 (0.6)	3.43 (เฉยๆ)
3. พนักงานมักจะกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองไว้ต่ำเกินไป	19 (6.1)	122 (39.0)	104 (33.2)	65 (20.8)	3 (1.0)	3.28 (เฉยๆ)
4. แบบพิมพ์ที่ใช้ในการประเมินผลไม่เหมาะสม	17 (5.4)	92 (29.4)	149 (47.6)	53 (16.9)	2 (0.6)	3.22 (เฉยๆ)
5. ไม่มีการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานอย่างเต็มที่	33 (10.5)	155 (49.5)	92 (29.4)	30 (9.6)	3 (1.0)	3.59 (เห็นด้วย)
6. พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ PMS น้อย	46 (14.7)	165 (52.7)	62 (19.8)	35 (11.2)	5 (1.6)	3.68 (เห็นด้วย)
7. ระบบ PMS ไม่เป็นที่ยอมรับของพนักงาน	60 (19.2)	139 (44.4)	86 (27.5)	26 (8.3)	2 (0.6)	3.73 (เห็นด้วย)
8. ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างพนักงานและธนาคาร	39 (12.5)	110 (35.1)	95 (30.4)	59 (18.8)	10 (3.2)	3.35 (เฉยๆ)

ตารางที่ 16 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อระบบ การบริหารผลการปฏิบัติงานด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ด้านปัญหาและอุปสรรค ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
9. ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสีย ในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะ ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่าง ผู้รับการประเมินและ ผู้บังคับบัญชา	42 (13.4)	106 (33.9)	92 (29.4)	62 (19.8)	11 (3.5)	3.34 (เฉย ๆ)
10. ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสีย ในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะ ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่าง ผู้ร่วมงานเสมอ	38 (12.1)	102 (32.6)	100 (31.9)	61 (19.5)	12 (3.8)	3.30 (เฉย ๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.45 (เฉย ๆ)

จากตารางที่ 16 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.45 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยในหัวข้อระบบ PMS ไม่เป็นที่ยอมรับของพนักงาน พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ PMS น้อย การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลไม่ชัดเจนหรือมากเกินไป และ ไม่มีการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย 3.73 3.68 3.60 3.59 ตามลำดับ ในหัวข้อมาตรฐานการปฏิบัติงานกำหนดไว้ไม่เหมาะสม ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างพนักงานและธนาคาร ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้รับการประเมินและผู้บังคับบัญชา ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงานเสมอ พนักงานมักจะกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองไว้ต่ำเกินไป และ แบบพิมพ์ที่ใช้ในการประเมินผลไม่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.43 3.35 3.34 3.30 3.28 3.22 ตามลำดับ

### 4.3 ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ต่อระบบการบริหาร ผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการ  
ปฏิบัติงาน ด้านหลักการ จำแนกตามเพศ

ด้านหลักการ	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน	4.10 (เห็นด้วย)	3.73 (เห็นด้วย)
2. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นการเชื่อมโยงการบริหาร ผลงานทั้งระบบ	3.87 (เห็นด้วย)	3.68 (เห็นด้วย)
3. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นให้เกิดกระบวนการการ เรียนรู้ พัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง	3.74 (เห็นด้วย)	3.64 (เห็นด้วย)
4. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นกระบวนการการมีส่วนร่วม ของพนักงาน	3.63 (เห็นด้วย)	3.59 (เห็นด้วย)
5. ระบบ PMS ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเป็นระบบที่มี ประสิทธิภาพ	3.13 (เฉย ๆ)	2.98 (เฉย ๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.69 (เห็นด้วย)	3.52 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 17 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านหลักการ อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.69 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.52

ในหัวข้อระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย และเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.10 และ 3.73 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นการเชื่อมโยงการบริหาร ผลงานทั้งระบบ ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.87 และ 3.68 ตามลำดับ



ในหัวข้อระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นให้เกิดกระบวนการการเรียนรู้ พัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.74 และ 3.64 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นกระบวนการการมีส่วนร่วมของพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.63 และ 3.59 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.13 และ 2.98 ตามลำดับ

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ (การกำหนดเป้าหมายและการวางแผน) จำแนกตามเพศ

ด้านกระบวนการ (การกำหนดเป้าหมายและการวางแผน)	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. การกำหนดวัตถุประสงค์ของเป้าหมายมีความเหมาะสม	3.54 (เห็นด้วย)	3.54 (เห็นด้วย)
2. มาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายมีความเหมาะสม	3.31 (เฉย ๆ)	3.51 (เห็นด้วย)
3. เกณฑ์การวัด (น้ำหนักคะแนน) มีความเหมาะสม	3.33 (เฉย ๆ)	3.46 (เฉย ๆ)
4. พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของตนเอง	3.22 (เฉย ๆ)	3.40 (เฉย ๆ)
5. เปรียบเทียบมาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายของแต่ละส่วนงานมีความเหมาะสม	3.08 (เฉย ๆ)	3.30 (เฉย ๆ)
6. ช่วงรอบเวลาของการจัดทำแผนงาน(PA) มีความเหมาะสม	3.21 (เฉย ๆ)	3.56 (เห็นด้วย)
7. การมี PA 1 ทำให้พนักงานทราบเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อจัดทำแผนงานและจัดลำดับความสำคัญของงาน	3.85 (เห็นด้วย)	3.74 (เห็นด้วย)
8. การปรับปรุงแผนงานสามารถทำได้หากไม่กระทบต่อแผนงานหลักของส่วนงานและองค์กร	3.86 (เห็นด้วย)	3.77 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.42 (เฉย ๆ)	3.53 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 18 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การกำหนดเป้าหมายและการวางแผน) อยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.42 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.53

ในหัวข้อการกำหนดวัตถุประสงค์ของเป้าหมายมีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.54 เท่ากัน

ในหัวข้อมาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายมีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.31 ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.51

ในหัวข้อเกณฑ์การวัด (น้ำหนักคะแนน) มีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.33 และ 3.46 ตามลำดับ

ในหัวข้อพนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของตนเอง ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.22 และ 3.40 ตามลำดับ

ในหัวข้อเปรียบเทียบมาตรฐานของการกำหนดเป้าหมาย ของแต่ละส่วนงานมีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.08 และ 3.30 ตามลำดับ

ในหัวข้อช่วงรอบเวลาของการจัดทำแผนงาน(PA) มีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.21 ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.56

ในหัวข้อการมี PA 1 ทำให้พนักงานทราบเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อจัดทำแผนงานและจัดลำดับความสำคัญของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.85 และ 3.74 ตามลำดับ

ในหัวข้อการปรับปรุงแผนงานสามารถทำได้ หากไม่กระทบต่อแผนงานหลักของส่วนงานและองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.86 และ 3.77 ตามลำดับ

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ แนะนำ) จำแนกตามเพศ

ด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ แนะนำ)	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. เทคนิคและวิธีการสอนงานหลังเข้าสู่ระบบ PMS ทำให้พนักงานเข้าใจการทำงานได้ดียิ่งขึ้น	3.48 (เฉย ๆ)	3.53 (เห็นด้วย)
2. หัวหน้างานมีความเข้าใจ สามารถสอนงานและถ่ายทอดวิธีการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.54 (เห็นด้วย)	3.55 (เห็นด้วย)
3. หัวหน้างานใส่ใจและเปิดรับความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของพนักงานเป็นอย่างดี	3.50 (เห็นด้วย)	3.58 (เห็นด้วย)
4. หัวหน้างานมีการสังเกตและบันทึกการทำงาน อย่างถูกต้องและเหมาะสมดีแล้ว	3.35 (เฉย ๆ)	3.52 (เห็นด้วย)
5. การสังเกตและบันทึกการทำงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้งานได้รับการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น	3.69 (เห็นด้วย)	3.81 (เห็นด้วย)
6. หัวหน้างานมีการเปรียบเทียบเป้าหมายกับผลการปฏิบัติงานจริงเป็นรอบๆ เพื่อติดตาม กำกับ แนะนำพนักงาน	3.67 (เห็นด้วย)	3.60 (เห็นด้วย)
7. หัวหน้างานมีการให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อให้พนักงานทราบถึงผลการปฏิบัติงานทั้งข้อมูลเชิงบวกและเชิงลบ	3.52 (เห็นด้วย)	3.55 (เห็นด้วย)
8. ระบบ PMS ทำให้การสื่อสารในสำนักงานดีขึ้นเนื่องจากเป็นการสื่อสาร 2 ทาง	3.50 (เห็นด้วย)	3.48 (เฉย ๆ)
9. ระบบ PMS ช่วยทำให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานมากขึ้น	3.31 (เฉย ๆ)	3.33 (เฉย ๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.50 (เห็นด้วย)	3.55 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 19 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ แนะนำ) อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.50 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.55

ในหัวข้อเทคนิคและวิธีการสอนงานหลังเข้าสู่ระบบ PMS ทำให้พนักงานเข้าใจการทำงานได้ดียิ่งขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.48 ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.53

ในหัวข้อหัวหน้างานมีความเข้าใจ สามารถสอนงานและถ่ายทอดวิธีการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.54 และ 3.55 ตามลำดับ

ในหัวข้อหัวหน้างานใส่ใจ และเปิดรับความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของพนักงานเป็นอย่างดี ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.50 และ 3.58 ตามลำดับ

ในหัวข้อหัวหน้างานมีการสังเกตและบันทึกการทำงาน อย่างถูกต้องและเหมาะสมดีแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.35 ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.52

ในหัวข้อการสังเกตและบันทึกการทำงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้งานได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.69 และ 3.81 ตามลำดับ

ในหัวข้อหัวหน้างานมีการเปรียบเทียบเป้าหมายกับผลการปฏิบัติงานจริงเป็นรอบๆ เพื่อติดตาม กำกับ แนะนำ พนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.67 และ 3.60 ตามลำดับ

ในหัวข้อหัวหน้างานมีการให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อให้พนักงานทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งข้อมูลเชิงบวกและเชิงลบ ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.52 และ 3.55 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ทำให้การสื่อสารในส่วนงานดีขึ้นเนื่องจากการสื่อสาร 2 ทาง ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.50 ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.48

ในหัวข้อระบบ PMS ช่วยทำให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานมากขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.31 และ 3.33 ตามลำดับ

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การประเมินผลการปฏิบัติงาน) จำแนกตามเพศ

ด้านกระบวนการ (การประเมินผลการปฏิบัติงาน)	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. หัวหน้างานได้ส่งเสริมจุดเด่นของพนักงานในการปฏิบัติงาน	3.47 (เลข ๕)	3.37 (เลข ๕)
2. มีการนำผลงานที่ปฏิบัติงานได้จริงมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้แล้วแปลงค่าเป็นคะแนน	3.74 (เห็นด้วย)	3.68 (เห็นด้วย)
3. หัวหน้างานมีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบ	3.63 (เห็นด้วย)	3.66 (เห็นด้วย)
4. หัวหน้างานมีการเก็บข้อมูลอย่างถูกต้อง ไม่ลำเอียง ไม่มีอคติ	3.31 (เลข ๕)	3.40 (เลข ๕)
5. ผลการประเมินมีความเชื่อถือได้และมีความเที่ยงตรง	3.10 (เลข ๕)	3.23 (เลข ๕)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.45 (เลข ๕)	3.47 (เลข ๕)

จากตารางที่ 20 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การประเมินผลการปฏิบัติงาน) อยู่ในระดับเลข ๕ มีค่าเฉลี่ย 3.45 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเลข ๕ มีค่าเฉลี่ย 3.47

ในหัวข้อหัวหน้างานได้ส่งเสริมจุดเด่นของพนักงานในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเลข ๕ มีค่าเฉลี่ย 3.47 และ 3.37 ตามลำดับ

ในหัวข้อมีการนำผลงานที่ปฏิบัติงานได้จริงมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้แล้วแปลงค่าเป็นคะแนน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.74 และ 3.68 ตามลำดับ

ในหัวข้อหัวหน้างานมีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบ ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.63 และ 3.66 ตามลำดับ

ในหัวข้อหัวหน้างานมีการเก็บข้อมูลอย่างถูกต้อง ไม่ลำเอียง ไม่มีอคติ ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเลข ๕ มีค่าเฉลี่ย 3.31 และ 3.40 ตามลำดับ

ในหัวข้อผลการประเมินมีความเชื่อถือได้และมีความเที่ยงตรง ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย และเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.10 และ 3.23 ตามลำดับ

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ (การพัฒนาขีดความสามารถ) จำแนกตามเพศ

ด้านกระบวนการ (การพัฒนาขีดความสามารถ)	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. พนักงานยินดีที่จะได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.12 (เห็นด้วย)	4.05 (เห็นด้วย)
2. การพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานช่วยให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานมากขึ้น	4.08 (เห็นด้วย)	4.02 (เห็นด้วย)
3. ระบบ PMS ช่วยให้ส่วนงานมีการวางแผนการอบรม เพื่อพัฒนาขีดความสามารถพนักงานให้ดำเนินการได้ตามเป้าหมายของส่วนงานด้วย	3.59 (เห็นด้วย)	3.67 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.93 (เห็นด้วย)	3.91 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 21 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การพัฒนาขีดความสามารถ) อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.93 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.91

ในหัวข้อพนักงานยินดีที่จะได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.12 และ 4.05 ตามลำดับ

ในหัวข้อการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานช่วยให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานมากขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.08 และ 4.02 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ช่วยให้ส่วนงานมีการวางแผนการอบรม เพื่อพัฒนาขีดความสามารถพนักงานให้ดำเนินการได้ตามเป้าหมายของส่วนงานด้วย ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.59 และ 3.67 ตามลำดับ

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

ด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ธนาคารกำหนดเป้าหมายเป็น 3 ประเภท คือ เป้าหมายทีมงาน เป้าหมายรายคน และเป้าหมายเชิงพฤติกรรมเหมาะสมดีแล้ว	3.54 (เห็นด้วย)	3.77 (เห็นด้วย)
2. พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายทีมงานที่พนักงานได้รับ	3.49 (เฉย ๆ)	3.62 (เห็นด้วย)
3. พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายรายคนที่พนักงานได้รับ	3.42 (เฉย ๆ)	3.60 (เห็นด้วย)
4. พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายเชิงพฤติกรรมที่พนักงานได้รับ	3.33 (เฉย ๆ)	3.66 (เห็นด้วย)
5. การประเมินเป้าหมายเชิงพฤติกรรมควรให้เพื่อนร่วมงานร่วมประเมินด้วย	3.79 (เห็นด้วย)	3.91 (เห็นด้วย)
6. พนักงานเห็นด้วยกับการไม่นำคะแนนวันตามาใช้ในการประเมินผล	3.12 (เฉย ๆ)	3.43 (เฉย ๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.45 (เฉย ๆ)	3.67 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 22 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.45 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.67

ในหัวข้อธนาคารกำหนดเป้าหมายเป็น 3 ประเภท คือ เป้าหมายทีมงาน เป้าหมายรายคน และเป้าหมายเชิงพฤติกรรม เหมาะสมดีแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.54 และ 3.77 ตามลำดับ

ในหัวข้อพนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายทีมงานที่พนักงานได้รับ ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.49 ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.62

ในหัวข้อพนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายรายคนที่พนักงานได้รับ ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.42 ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.60

ในหัวข้อพนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายเชิงพฤติกรรมที่พนักงานได้รับ ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.33 ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.66

ในหัวข้อการประเมินเป้าหมายเชิงพฤติกรรมควรให้เพื่อนร่วมงานร่วมประเมินด้วย ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.79 และ 3.91 ตามลำดับ

ในหัวข้อพนักงานเห็นด้วยกับการไม่นำคะแนนวันลามาใช้ในการประเมินผล ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.12 และ 3.43 ตามลำดับ

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้ จำแนกตามเพศ

ด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ธนาคารนำผลการประเมินไปปรับขึ้นเงินเดือนรอบที่ 2	3.66 (เห็นด้วย)	3.65 (เห็นด้วย)
2. พนักงานเห็นด้วยกับการยกเลิกการให้ขึ้นพิเศษไม่เกิน 3 ครั้งติดต่อกัน	3.44 (เฉย ๆ)	3.55 (เห็นด้วย)
3. ธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง	3.49 (เฉย ๆ)	3.35 (เฉย ๆ)
4. ธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการโยกย้าย	2.75 (เฉย ๆ)	2.87 (เฉย ๆ)
5. ธนาคารนำผลการประเมินไปพัฒนาขีดความสามารถพนักงาน	3.83 (เห็นด้วย)	3.88 (เห็นด้วย)
6. ระบบ PMS สามารถนำไปใช้ประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลได้จริง	3.20 (เฉย ๆ)	3.31 (เฉย ๆ)
7. ระบบ PMS ให้ความยุติธรรมแก่ผู้ถูกประเมิน	2.99 (เฉย ๆ)	2.86 (เฉย ๆ)



ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้ จำแนกตามเพศ (ต่อ)

ด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
8. ระบบ PMS ช่วยให้บริการในการทำงานในส่วนงานดีขึ้น	2.92 (เลข ๑)	2.95 (เลข ๑)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.29 (เลข ๑)	3.30 (เลข ๑)

จากตารางที่ 23 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้ อยู่ในระดับเลข ๑ มีค่าเฉลี่ย 3.29 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเลข ๑ มีค่าเฉลี่ย 3.30

ในหัวข้อธนาคารนำผลการประเมินไปปรับขึ้นเงินเดือนรอบที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.66 และ 3.65 ตามลำดับ

ในหัวข้อพนักงานเห็นด้วยกับการยกเลิกการให้ขึ้นพิเศษไม่เกิน 3 ครั้งติดต่อกัน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเลข ๑ มีค่าเฉลี่ย 3.44 ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.55

ในหัวข้อธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเลข ๑ มีค่าเฉลี่ย 3.49 และ 3.35 ตามลำดับ

ในหัวข้อธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการโยกย้าย ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเลข ๑ มีค่าเฉลี่ย 2.75 และ 2.87 ตามลำดับ

ในหัวข้อธนาคารนำผลการประเมินไปพัฒนาขีดความสามารถพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.83 และ 3.88 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS สามารถนำไปใช้ประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลได้จริง ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเลข ๑ มีค่าเฉลี่ย 3.20 และ 3.31 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ให้ความยุติธรรมแก่ผู้ถูกประเมิน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเลข ๑ มีค่าเฉลี่ย 2.99 และ 2.86 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ช่วยให้บริการในหน่วยงานดีขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 2.92 และ 2.95 ตามลำดับ

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

ด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลไม่ชัดเจนหรือมากเกินไป	3.56 (เห็นด้วย)	3.67 (เห็นด้วย)
2. มาตรฐานการปฏิบัติงานกำหนดไว้ไม่เหมาะสม	3.38 (เฉย ๆ)	3.51 (เห็นด้วย)
3. พนักงานมักจะกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองไว้ต่ำเกินไป	3.29 (เฉย ๆ)	3.28 (เฉย ๆ)
4. แบบพิมพ์ที่ใช้ในการประเมินผลไม่เหมาะสม	3.24 (เฉย ๆ)	3.19 (เฉย ๆ)
5. ไม่มีการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานอย่างเต็มที่	3.59 (เห็นด้วย)	3.60 (เห็นด้วย)
6. พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ PMS น้อย	3.56 (เห็นด้วย)	3.86 (เห็นด้วย)
7. ระบบ PMS ไม่เป็นที่ยอมรับของพนักงาน	3.63 (เห็นด้วย)	3.89 (เห็นด้วย)
8. ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดี เพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างพนักงานและธนาคาร	3.24 (เฉย ๆ)	3.52 (เห็นด้วย)
9. ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดี เพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้รับการประเมินและผู้บังคับบัญชา	3.20 (เฉย ๆ)	3.56 (เห็นด้วย)
10. ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดี เพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงานเสมอ	3.17 (เฉย ๆ)	3.49 (เฉย ๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.38 (เฉย ๆ)	3.56 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 24 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.38 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.56

ในหัวข้อการกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลไม่ชัดเจนหรือมากเกินไป ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.56 และ 3.67 ตามลำดับ

ในหัวข้อมาตรฐานการปฏิบัติงานกำหนดไว้ไม่เหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.38 ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.51

ในหัวข้อพนักงานมักจะกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองไว้ต่ำเกินไป ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.259 และ 3.28 ตามลำดับ

ในหัวข้อแบบพิมพ์ที่ใช้ในการประเมินผลไม่เหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.24 และ 3.19 ตามลำดับ

ในหัวข้อไม่มีการนำผลการประเมินไปใช้ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานอย่างเต็มที่ ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.59 และ 3.60 ตามลำดับ

ในหัวข้อพนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ PMS น้อย ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.56 และ 3.86 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ไม่เป็นที่ยอมรับของพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.63 และ 3.89 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างพนักงานและธนาคาร ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.24 ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.52

ในหัวข้อระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้รับการประเมินและผู้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.20 ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.56

ในหัวข้อระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงานเสมอ ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.17 และ 3.49 ตามลำดับ

#### 4.4 ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามสังกัด

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านหลักการ จำแนกตามสังกัด

ด้านหลักการ	สังกัด	
	ฝ่ายกิจการสาขา 8	ฝ่ายกิจการสาขา 9
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน	3.88 (เห็นด้วย)	3.99 (เห็นด้วย)
2. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นการเชื่อมโยงการบริหารผลงานทั้งระบบ	3.59 (เห็นด้วย)	3.90 (เห็นด้วย)
3. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นให้เกิดกระบวนการการเรียนรู้ พัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง	3.57 (เห็นด้วย)	3.77 (เห็นด้วย)
4. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นกระบวนการการมีส่วนร่วมของพนักงาน	3.56 (เห็นด้วย)	3.65 (เห็นด้วย)
5. ระบบ PMS ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ	2.92 (เฉย ๆ)	3.15 (เฉย ๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.50 (เห็นด้วย)	3.69 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 25 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 8 มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านหลักการ อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.50 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.69

ในหัวข้อระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 8 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.88 และ 3.99 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นการเชื่อมโยงการบริหาร ผลงานทั้งระบบ ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 8 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.59 และ 3.90 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นให้เกิดกระบวนการการเรียนรู้ พัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 8 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.57 และ 3.77 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นกระบวนการการมีส่วนร่วมของพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 8 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.56 และ 3.65 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 8 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 2.92 และ 3.15 ตามลำดับ

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ (การกำหนดเป้าหมายและการวางแผน) จำแนกตามสังกัด

ด้านกระบวนการ (การกำหนดเป้าหมายและการวางแผน)	สังกัด	
	ฝ่ายกิจการสาขา 8	ฝ่ายกิจการสาขา 9
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. การกำหนดวัตถุประสงค์ของเป้าหมายมีความเหมาะสม	3.44 (เฉย ๆ)	3.60 (เห็นด้วย)
2. มาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายมีความเหมาะสม	3.29 (เฉย ๆ)	3.44 (เฉย ๆ)
3. เกณฑ์การวัด (น้ำหนักคะแนน) มีความเหมาะสม	3.24 (เฉย ๆ)	3.46 (เฉย ๆ)
4. พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของตนเอง	3.17 (เฉย ๆ)	3.35 (เฉย ๆ)
5. เปรียบเทียบมาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายของแต่ละส่วนงานมีความเหมาะสม	3.06 (เฉย ๆ)	3.22 (เฉย ๆ)
6. ช่วงรอบเวลาของการจัดทำแผนงาน(PA) มีความเหมาะสม	3.10 (เฉย ๆ)	3.48 (เฉย ๆ)
7. การมี PA 1 ทำให้พนักงานทราบเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อจัดทำแผนงานและจัดลำดับความสำคัญของงาน	3.65 (เห็นด้วย)	3.89 (เห็นด้วย)
8. การปรับปรุงแผนงานสามารถทำได้หากไม่กระทบต่อแผนงานหลักของส่วนงานและองค์กร	3.71 (เห็นด้วย)	3.88 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.33 (เฉย ๆ)	3.54 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 26 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 8 มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การกำหนดเป้าหมายและการวางแผน) อยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.33 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.54

ในหัวข้อการกำหนดวัตถุประสงค์ของเป้าหมายมีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 8 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.44 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.60

ในหัวข้อมาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายมีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 8 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.29 และ 3.44 ตามลำดับ

ในหัวข้อเกณฑ์การวัด (น้ำหนักคะแนน) มีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 8 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.24 และ 3.46 ตามลำดับ

ในหัวข้อพนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของตนเอง ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 8 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.17 และ 3.35 ตามลำดับ

ในหัวข้อเปรียบเทียบมาตรฐานของการกำหนดเป้าหมาย ของแต่ละส่วนงานมีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 8 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.06 และ 3.22 ตามลำดับ

ในหัวข้อช่วงระยะเวลาของการจัดทำแผนงาน(PA) มีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 8 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.10 และ 3.48 ตามลำดับ

ในหัวข้อการมี PA 1 ทำให้พนักงานทราบเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อจัดทำแผนงานและจัดลำดับความสำคัญของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 8 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.65 และ 3.89 ตามลำดับ

ในหัวข้อการปรับปรุงแผนงานสามารถทำได้ หากไม่กระทบต่อแผนงานหลักของส่วนงานและองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 8 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.71 และ 3.88 ตามลำดับ

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ แนะนำ) จำแนกตามสังกัด

ด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ แนะนำ)	สังกัด	
	ฝ่ายกิจการสาขา 8	ฝ่ายกิจการสาขา 9
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. เทคนิคและวิธีการสอนงานหลังเข้าสู่ระบบ PMS ทำให้พนักงานเข้าใจการทำงานได้ดียิ่งขึ้น	3.44 (เลข ๗)	3.53 (เห็นด้วย)
2. หัวหน้างานมีความเข้าใจ สามารถสอนงานและถ่ายทอดวิธีการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.40 (เลข ๗)	3.62 (เห็นด้วย)
3. หัวหน้างานใส่ใจและเปิดรับความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของพนักงานเป็นอย่างดี	3.38 (เลข ๗)	3.61 (เห็นด้วย)
4. หัวหน้างานมีการสังเกตและบันทึกการทำงาน อย่างถูกต้องและเหมาะสมดีแล้ว	3.35 (เลข ๗)	3.45 (เลข ๗)
5. การสังเกตและบันทึกการทำงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้งานได้รับการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น	3.64 (เห็นด้วย)	3.79 (เห็นด้วย)
6. หัวหน้างานมีการเปรียบเทียบเป้าหมายกับผลการปฏิบัติงานจริงเป็นรอบๆ เพื่อติดตาม กำกับ แนะนำพนักงาน	3.49 (เลข ๗)	3.72 (เห็นด้วย)
7. หัวหน้างานมีการให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อให้พนักงานทราบถึงผลการปฏิบัติงานทั้งข้อมูลเชิงบวกและเชิงลบ	3.39 (เลข ๗)	3.60 (เห็นด้วย)
8. ระบบ PMS ทำให้การสื่อสารในสวนงานดีขึ้นเนื่องจากเป็นการสื่อสาร 2 ทาง	3.36 (เลข ๗)	3.56 (เห็นด้วย)
9. ระบบ PMS ช่วยทำให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานมากขึ้น	3.21 (เลข ๗)	3.37 (เลข ๗)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.41 (เลข ๗)	3.58 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 27 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 8 มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ แนะนำ) อยู่ในระดับเลข ๗ มีค่าเฉลี่ย 3.41 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.58

ในหัวข้อเทคนิคและวิธีการสอนงานหลังเข้าสู่ระบบ PMS ทำให้พนักงานเข้าใจการทำงาน ได้ดียิ่งขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 8 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.44 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.53

ในหัวข้อหัวหน้างานมีความเข้าใจ สามารถสอนงานและถ่ายทอดวิธีการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 8 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.40 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.62

ในหัวข้อหัวหน้างานใส่ใจและเปิดรับความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของพนักงานเป็นอย่างดี ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 8 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.38 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.61

ในหัวข้อหัวหน้างานมีการสังเกตและบันทึกการทำงาน อย่างถูกต้องและเหมาะสมดีแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 8 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.35 และ 3.45 ตามลำดับ

ในหัวข้อการสังเกตและบันทึกการทำงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้งานได้รับการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 8 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.64 และ 3.79 ตามลำดับ

ในหัวข้อหัวหน้างานมีการเปรียบเทียบเป้าหมายกับผลการปฏิบัติงานจริงเป็นรอบๆ เพื่อติดตาม กำกับ แนะนำ พนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 8 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.49 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.72

ในหัวข้อหัวหน้างานมีการให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อให้พนักงานทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งข้อมูลเชิงบวกและเชิงลบ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 8 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.39 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.60

ในหัวข้อระบบ PMS ทำให้การสื่อสารในส่วนงานดีขึ้นเนื่องจากการสื่อสาร 2 ทาง ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 8 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.36 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.56



ในหัวข้อระบบ PMS ช่วยทำให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานมากขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 8 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.21 และ 3.37 ตามลำดับ

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การประเมินผลการปฏิบัติงาน) จำแนกตามสังกัด

ด้านกระบวนการ (การประเมินผลการปฏิบัติงาน)	สังกัด	
	ฝ่ายกิจการสาขา 8	ฝ่ายกิจการสาขา 9
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. หัวหน้างาน ได้ส่งเสริมจุดเด่นของพนักงานในการปฏิบัติงาน	3.36 (เฉย ๆ)	3.47 (เฉย ๆ)
2. มีการนำผลงานที่ปฏิบัติงานได้จริงมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้แล้วแปลงค่าเป็นคะแนน	3.62 (เห็นด้วย)	3.77 (เห็นด้วย)
3. หัวหน้างานมีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบ	3.51 (เห็นด้วย)	3.72 (เห็นด้วย)
4. หัวหน้างานมีการเก็บข้อมูลอย่างถูกต้อง ไม่ลำเอียง ไม่มีอคติ	3.23 (เฉย ๆ)	3.41 (เฉย ๆ)
5. ผลการประเมินมีความเชื่อถือได้และมีความเที่ยงตรง	2.94 (เฉย ๆ)	3.25 (เฉย ๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.33 (เฉย ๆ)	3.52 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 28 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 8 มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การประเมินผลการปฏิบัติงาน) อยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.33 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.52

ในหัวข้อหัวหน้างานได้ส่งเสริมจุดเด่นของพนักงานในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 8 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.36 และ 3.47 ตามลำดับ

ในหัวข้อมีการนำผลงานที่ปฏิบัติงานได้จริงมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้แล้ว แปลงค่าเป็นคะแนน ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 8 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.62 และ 3.77 ตามลำดับ

ในหัวข้อหัวหน้างานมีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบ ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 8 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.51 และ 3.72 ตามลำดับ

ในหัวข้อหัวหน้างานมีการเก็บข้อมูลอย่างถูกต้อง ไม่ลำเอียง ไม่มีอคติ ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 8 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.23 และ 3.41 ตามลำดับ

ในหัวข้อผลการประเมินมีความเชื่อถือได้และมีความเที่ยงตรง ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 8 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 2.94 และ 3.25 ตามลำดับ

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ (การพัฒนาขีดความสามารถ) จำแนกตามสังกัด

ด้านกระบวนการ (การพัฒนาขีดความสามารถ)	สังกัด	
	ฝ่ายกิจการสาขา 8	ฝ่ายกิจการสาขา 9
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. พนักงานยินดีที่จะได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.95 (เห็นด้วย)	4.16 (เห็นด้วย)
2. การพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานช่วยให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานมากขึ้น	3.95 (เห็นด้วย)	4.11 (เห็นด้วย)
3. ระบบ PMS ช่วยให้ส่วนงานมีการวางแผนการอบรม เพื่อพัฒนาขีดความสามารถพนักงานให้ดำเนินการได้ตามเป้าหมายของส่วนงานด้วย	3.51 (เห็นด้วย)	3.68 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.81 (เห็นด้วย)	3.98 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 29 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 8 มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การพัฒนาขีดความสามารถ) อยู่ในระดับ

เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.81 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.98

ในหัวข้อพนักงานยินดีที่จะได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 8 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.95 และ 4.16 ตามลำดับ

ในหัวข้อการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานช่วยให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานมากขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 8 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.95 และ 4.11 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ช่วยให้ส่วนงานมีการวางแผนการอบรม เพื่อพัฒนาขีดความสามารถพนักงานให้ดำเนินการได้ตามเป้าหมายของส่วนงานด้วย ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 8 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.51 และ 3.68 ตามลำดับ

ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามสังกัด

ด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน	สังกัด	
	ฝ่ายกิจการสาขา 8	ฝ่ายกิจการสาขา 9
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ธนาคารกำหนดเป้าหมายเป็น 3 ประเภท คือ เป้าหมายทีมงาน เป้าหมายรายคน และเป้าหมายเชิงพฤติกรรม เหมาะสมดีแล้ว	3.40 (เฉย ๆ)	3.76 (เห็นด้วย)
2. พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายทีมงานที่พนักงานได้รับ	3.39 (เฉย ๆ)	3.62 (เห็นด้วย)
3. พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายรายคนที่พนักงานได้รับ	3.33 (เฉย ๆ)	3.58 (เห็นด้วย)
4. พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายเชิงพฤติกรรมที่พนักงานได้รับ	3.29 (เฉย ๆ)	3.55 (เห็นด้วย)
5. การประเมินเป้าหมายเชิงพฤติกรรมควรให้เพื่อนร่วมงานร่วมประเมินด้วย	3.65 (เห็นด้วย)	3.94 (เห็นด้วย)
6. พนักงานเห็นด้วยกับการไม่นำคะแนนวันลามาใช้ในการประเมินผล	3.26 (เฉย ๆ)	3.23 (เฉย ๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.39 (เฉย ๆ)	3.61 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 30 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 8 มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.39 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.61

ในหัวข้อธนาคารกำหนดเป้าหมายเป็น 3 ประเภท คือ เป้าหมายทีมงาน เป้าหมายรายคน และเป้าหมายเชิงพฤติกรรม เหมาะสมดีแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 8 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.40 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.76

ในหัวข้อพนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายทีมงานที่พนักงานได้รับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 8 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.39 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.62

ในหัวข้อพนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายรายคนที่พนักงานได้รับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 8 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.33 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.58

ในหัวข้อพนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายเชิงพฤติกรรมที่พนักงานได้รับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 8 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.29 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.55

ในหัวข้อการประเมินเป้าหมายเชิงพฤติกรรมควรให้เพื่อนร่วมงานร่วมประเมินด้วย ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 8 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.65 และ 3.94 ตามลำดับ

ในหัวข้อพนักงานเห็นด้วยกับการไม่นำคะแนนวันลามาใช้ในการประเมินผล ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 8 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.26 และ 3.23 ตามลำดับ

ตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้ จำแนกตามสังกัด

ด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้	สังกัด	
	ฝ่ายกิจการสาขา 8	ฝ่ายกิจการสาขา 9
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. มาตรการนำผลการประเมินไปปรับขึ้นเงินเดือนรอบที่ 2	3.45 (เลข ๗)	3.77 (เห็นด้วย)
2. พนักงานเห็นด้วยกับการยกเลิกการให้ขึ้นพิเศษไม่เกิน 3 ครั้งติดต่อกัน	3.53 (เห็นด้วย)	3.46 (เลข ๗)
3. มาตรการนำผลการประเมินไปใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง	3.27 (เลข ๗)	3.52 (เห็นด้วย)
4. มาตรการนำผลการประเมินไปใช้ในการโยกย้าย	2.75 (เลข ๗)	2.82 (เลข ๗)
5. มาตรการนำผลการประเมินไปพัฒนาขีดความสามารถพนักงาน	3.76 (เห็นด้วย)	3.90 (เห็นด้วย)
6. ระบบ PMS สามารถนำไปใช้ประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลได้จริง	3.07 (เลข ๗)	3.33 (เลข ๗)
7. ระบบ PMS ให้ความสำคัญธรรมชาติแก่ผู้ถูกประเมิน	2.79 (เลข ๗)	3.02 (เลข ๗)
8. ระบบ PMS ช่วยให้บริการในการทำงานในส่วนงานดีขึ้น	2.79 (เลข ๗)	3.00 (เลข ๗)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.18 (เลข ๗)	3.35 (เลข ๗)

จากตารางที่ 31 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 8 มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้ อยู่ในระดับเลข ๗ มีค่าเฉลี่ย 3.18 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเลข ๗ มีค่าเฉลี่ย 3.35

ในหัวข้อมาตรการนำผลการประเมินไปปรับขึ้นเงินเดือนรอบที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 8 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเลข ๗ มีค่าเฉลี่ย 3.45 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.77

ในหัวข้อพนักงานเห็นด้วยกับการยกเลิกการให้ขึ้นพิเศษไม่เกิน 3 ครั้งติดต่อกัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 8 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.53 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.46

ในหัวข้อธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 8 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.27 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.52

ในหัวข้อธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการโยกย้าย ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 8 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 2.75 และ 2.82 ตามลำดับ

ในหัวข้อธนาคารนำผลการประเมินไปพัฒนาขีดความสามารถพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 8 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.76 และ 3.90 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS สามารถนำไปใช้ประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลได้จริง ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 8 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.07 และ 3.33 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ให้ความยุติธรรมแก่ผู้ถูกประเมิน ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 8 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 2.79 และ 3.02 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ช่วยให้บรรยากาศในการทำงานในส่วนงานดีขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 8 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 2.79 และ 3.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 32 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามสังกัด

ด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	สังกัด	
	ฝ่ายกิจการสาขา 8	ฝ่ายกิจการสาขา 9
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลไม่ชัดเจนหรือมากเกินไป	3.60 (เห็นด้วย)	3.60 (เห็นด้วย)
2. มาตรฐานการปฏิบัติงานกำหนดไว้ไม่เหมาะสม	3.51 (เห็นด้วย)	3.39 (เฉย ๆ)
3. พนักงานมักจะกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองไว้ต่ำเกินไป	3.35 (เฉย ๆ)	3.25 (เฉย ๆ)
4. แบบพิมพ์ที่ใช้ในการประเมินผลไม่เหมาะสม	3.39 (เฉย ๆ)	3.13 (เฉย ๆ)
5. ไม่มีการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานอย่างเต็มที่	3.80 (เห็นด้วย)	3.48 (เฉย ๆ)
6. พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ PMS น้อย	3.80 (เห็นด้วย)	3.61 (เห็นด้วย)
7. ระบบ PMS ไม่เป็นที่ยอมรับของพนักงาน	3.91 (เห็นด้วย)	3.64 (เห็นด้วย)
8. ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดี เพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างพนักงานและธนาการ	3.59 (เห็นด้วย)	3.22 (เฉย ๆ)
9. ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดี เพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้รับการประเมินและผู้บังคับบัญชา	3.54 (เห็นด้วย)	3.23 (เฉย ๆ)
10. ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดี เพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงานเสมอ	3.48 (เฉย ๆ)	3.20 (เฉย ๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.60 (เห็นด้วย)	3.38 (เฉย ๆ)

จากตารางที่ 32 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 8 มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่

ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.60 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.38

ในหัวข้อการกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลไม่ชัดเจนหรือมากเกินไป ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 8 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.60 เท่ากัน

ในหัวข้อมาตรฐานการปฏิบัติงานกำหนดไว้ไม่เหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 8 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.51 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.39

ในหัวข้อพนักงานมักจะกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองไว้ต่ำเกินไป ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 8 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.35 และ 3.25 ตามลำดับ

ในหัวข้อแบบพิมพ์ที่ใช้ในการประเมินผลไม่เหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 8 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.39 และ 3.13 ตามลำดับ

ในหัวข้อไม่มีการนำผลการประเมินไปใช้ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานอย่างเต็มที่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 8 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.80 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.48

ในหัวข้อพนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ PMS น้อย ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 8 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.80 และ 3.61 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ไม่เป็นที่ยอมรับของพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 8 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.91 และ 3.64 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างพนักงานและธนาคาร ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 8 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.59 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.22

ในหัวข้อระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้รับการประเมินและผู้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 8



มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.54 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายกิจการสาขา 9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.23

ในหัวข้อระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงานเสมอ ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 8 และสังกัดฝ่ายกิจการสาขา 9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.48 และ 3.20 ตามลำดับ

#### 4.5 ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ต่อระบบการบริหาร

##### ผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตารางที่ 33 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 (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน	3.67 (เห็นด้วย)	3.75 (เห็นด้วย)	4.08 (เห็นด้วย)	4.06 (เห็นด้วย)	3.78 (เห็นด้วย)	3.80 (เห็นด้วย)	4.44 (เห็นด้วย)
2. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นการเชื่อมโยงการบริหารผลงานทั้งระบบ	3.80 (เห็นด้วย)	3.69 (เห็นด้วย)	3.81 (เห็นด้วย)	3.83 (เห็นด้วย)	3.59 (เห็นด้วย)	3.73 (เห็นด้วย)	4.44 (เห็นด้วย)
3. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นให้เกิดกระบวนการการเรียนรู้ พัฒนาตนเอง และองค์กรอย่างต่อเนื่อง	3.53 (เห็นด้วย)	3.54 (เห็นด้วย)	3.64 (เห็นด้วย)	3.79 (เห็นด้วย)	3.78 (เห็นด้วย)	3.67 (เห็นด้วย)	4.13 (เห็นด้วย)
4. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นกระบวนการการมีส่วนร่วมของพนักงาน	3.73 (เห็นด้วย)	3.42 (เฉย ๆ)	3.55 (เห็นด้วย)	3.69 (เห็นด้วย)	3.63 (เห็นด้วย)	3.69 (เห็นด้วย)	3.81 (เห็นด้วย)

ตารางที่ 33 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านหลักการ จำแนกตามตำแหน่งงาน (ต่อ)

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 (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
5. ระบบ PMS ที่ใช้ อยู่ในปัจจุบันเป็น ระบบที่มี ประสิทธิภาพ	3.40 (เลข ๗)	3.00 (เลข ๗)	3.03 (เลข ๗)	3.06 (เลข ๗)	3.11 (เลข ๗)	2.93 (เลข ๗)	3.63 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.63 (เห็นด้วย)	3.48 (เลข ๗)	3.62 (เห็นด้วย)	3.69 (เห็นด้วย)	3.58 (เห็นด้วย)	3.56 (เห็นด้วย)	4.09 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 33 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งธุรการ 1-3 มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านหลักการ อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.63 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งธุรการ 4-7 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเลข ๗ มีค่าเฉลี่ย 3.48 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพัฒนาธุรกิจ 4-7 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.62 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพัฒนาธุรกิจ 8-9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.69 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งบัญชีการเงิน 4-7 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.58 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งบัญชีการเงิน 8-9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.56 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.09

ในหัวข้อระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3, พนักงานธุรการ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9, พนักงานบัญชีการเงิน 4-7, พนักงานบัญชีการเงิน 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.67, 3.75, 4.08, 4.06, 3.78, 3.80 และ 4.44 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นการเชื่อมโยงการบริหาร ผลงานทั้งระบบ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3, พนักงานธุรการ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9, พนักงานบัญชีการเงิน 4-7, พนักงานบัญชีการเงิน 8-9 และผู้จัดการ

สาขา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.80, 3.69, 3.81, 3.83, 3.59, 3.73 และ 4.44 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นให้เกิดกระบวนการการเรียนรู้ พัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3, พนักงานธุรการ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9, พนักงานบัญชีการเงิน 4-7, พนักงานบัญชีการเงิน 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.53, 3.54, 3.64, 3.79, 3.78, 3.67 และ 4.13 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นกระบวนการการมีส่วนร่วมของพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9, พนักงานบัญชีการเงิน 4-7, พนักงานบัญชีการเงิน 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.73, 3.55, 3.69, 3.63, 3.69 และ 3.81 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 4-7 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.42

ในหัวข้อระบบ PMS ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.63 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3, พนักงานธุรการ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9, พนักงานบัญชีการเงิน 4-7 และพนักงานบัญชีการเงิน 8-9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.40, 3.00, 3.03, 3.06, 3.11 และ 2.93 ตามลำดับ

ตารางที่ 34 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ (การกำหนดเป้าหมายและการวางแผน) จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านกระบวนการ (การกำหนดเป้าหมาย และการวางแผน)	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 (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. การกำหนด วัตถุประสงค์ของ เป้าหมายมีความ เหมาะสม	3.73 (เห็นด้วย)	3.44 (เฉย ๆ)	3.55 (เห็นด้วย)	3.44 (เฉย ๆ)	3.67 (เห็นด้วย)	3.49 (เฉย ๆ)	4.06 (เห็นด้วย)
2. มาตรฐานของการ กำหนดเป้าหมายมีความ เหมาะสม	3.60 (เห็นด้วย)	3.42 (เฉย ๆ)	3.27 (เฉย ๆ)	3.26 (เฉย ๆ)	3.56 (เห็นด้วย)	3.47 (เฉย ๆ)	3.69 (เห็นด้วย)
3. เกณฑ์การวัด (น้ำหนักคะแนน) มี ความเหมาะสม	3.47 (เฉย ๆ)	3.42 (เฉย ๆ)	3.17 (เฉย ๆ)	3.35 (เฉย ๆ)	3.30 (เฉย ๆ)	3.60 (เห็นด้วย)	3.75 (เห็นด้วย)
4. พนักงานมีส่วนร่วม ในการกำหนดเป้าหมาย ของตนเอง	3.67 (เห็นด้วย)	3.35 (เฉย ๆ)	3.07 (เฉย ๆ)	3.21 (เฉย ๆ)	3.37 (เฉย ๆ)	3.40 (เฉย ๆ)	3.63 (เห็นด้วย)
5. เปรียบเทียบ มาตรฐานของการ กำหนดเป้าหมายของแต่ละ ส่วนงานมีความ เหมาะสม	3.20 (เฉย ๆ)	3.40 (เฉย ๆ)	3.08 (เฉย ๆ)	3.01 (เฉย ๆ)	3.30 (เฉย ๆ)	3.18 (เฉย ๆ)	3.44 (เฉย ๆ)
7. การมี PA 1 ทำให้ พนักงานทราบเป้าหมาย ที่ชัดเจนเพื่อจัดทำ แผนงานและจัดลำดับ ความสำคัญของงาน	3.87 (เห็นด้วย)	3.77 (เห็นด้วย)	3.79 (เห็นด้วย)	3.81 (เห็นด้วย)	3.70 (เห็นด้วย)	3.75 (เห็นด้วย)	4.31 (เห็นด้วย)
8. การปรับปรุงแผนงาน สามารถทำได้หากไม่ กระทบต่อแผนงาน หลักของส่วนงานและ องค์กร	3.80 (เห็นด้วย)	3.81 (เห็นด้วย)	3.75 (เห็นด้วย)	3.83 (เห็นด้วย)	3.81 (เห็นด้วย)	3.84 (เห็นด้วย)	4.19 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.61 (เห็นด้วย)	3.52 (เห็นด้วย)	3.36 (เฉย ๆ)	3.38 (เฉย ๆ)	3.54 (เห็นด้วย)	3.53 (เห็นด้วย)	3.80 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 34 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งธุรการ 1-3 มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การกำหนดเป้าหมายและการวางแผน) อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.61 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งธุรการ 4-7 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.52 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพัฒนาธุรกิจ 4-7 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.36 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพัฒนาธุรกิจ 8-9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.38 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งบัญชีการเงิน 4-7 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.54 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งบัญชีการเงิน 8-9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.53 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.80

ในหัวข้อการกำหนดวัตถุประสงค์ของเป้าหมายมีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7, พนักงานบัญชีการเงิน 4-7 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.73, 3.55, 3.67 และ 4.06 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 และพนักงานบัญชีการเงิน 8-9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.44 3.44 และ 3.49 ตามลำดับ

ในหัวข้อมาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายมีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3, พนักงานบัญชีการเงิน 4-7 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.60, 3.56 และ 3.69 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 และพนักงานบัญชีการเงิน 8-9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.42, 3.27, 3.26 และ 3.47 ตามลำดับ

ในหัวข้อเกณฑ์การวัด (น้ำหนักคะแนน) มีความเหมาะสมผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานบัญชีการเงิน 8-9 และผู้จัดการสาขา อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.60 และ 3.75 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่ง พนักงานธุรการ 1-3, พนักงานธุรการ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 และพนักงานบัญชีการเงิน 4-7 มีความคิดเห็นมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.47, 3.42, 3.17, 3.35 และ 3.30 ตามลำดับ

ในหัวข้อพนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของตนเอง ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.67 และ 3.63 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9, พนักงานบัญชีการเงิน 4-7 และพนักงานบัญชี

การเงิน 8-9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.35, 3.07, 3.21, 3.37 และ 3.40 ตามลำดับ

ในหัวข้อเปรียบเทียบมาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายของแต่ละส่วนงาน มีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่ง พนักงานธุรการ 1-3, พนักงานธุรการ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9, พนักงานบัญชีการเงิน 4-7, พนักงานบัญชีการเงิน 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.20, 3.40, 3.08, 3.01, 3.30, 3.18 และ 3.31 ตามลำดับ

ในหัวข้อช่วงระยะเวลาของการจัดทำแผนงาน(PA) มีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3, พนักงานธุรการ 4-7, พนักงานบัญชีการเงิน 4-7 และพนักงานบัญชีการเงิน 8-9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.53, 3.52, 3.63 และ 3.55 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่ง พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.17, 3.12 และ 3.44 ตามลำดับ

ในหัวข้อการมี PA 1 ทำให้พนักงานทราบเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อจัดทำแผนงานและจัดลำดับความสำคัญของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3, พนักงานธุรการ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9, พนักงานบัญชีการเงิน 4-7, พนักงานบัญชีการเงิน 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.87, 3.77, 3.79, 3.81, 3.70, 3.75 และ 4.31 ตามลำดับ

ในหัวข้อการปรับปรุงแผนงานสามารถทำได้ หากไม่กระทบต่อแผนงานหลักของส่วนงาน และองค์กรผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3, พนักงานธุรการ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9, พนักงานบัญชีการเงิน 4-7, พนักงานบัญชีการเงิน 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.80, 3.81, 3.75, 3.83, 3.81, 3.84 และ 4.19 ตามลำดับ

ตารางที่ 35 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน 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 (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. เทคนิคและวิธีการสอน งานหลังเข้าสู่ระบบ PMS ทำให้พนักงานเข้าใจการ ทำงานได้ดียิ่งขึ้น	3.53 (เห็น ด้วย)	3.56 (เห็น ด้วย)	3.49 (เฉย ๆ)	3.40 (เฉย ๆ)	3.44 (เฉย ๆ)	3.49 (เฉย ๆ)	3.88 (เห็นด้วย)
2. หัวหน้างานมีความ เข้าใจ สามารถสอนงาน และถ่ายทอดวิธีการ ทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	3.40 (เฉย ๆ)	3.54 (เห็น ด้วย)	3.40 (เฉย ๆ)	3.53 (เห็น ด้วย)	3.59 (เห็นด้วย)	3.65 (เห็นด้วย)	3.94 (เห็นด้วย)
3. หัวหน้างานใส่ใจและ เปิดรับความคิดเห็น เกี่ยวกับงานของพนักงาน เป็นอย่างดี	3.27 (เฉย ๆ)	3.52 (เห็น ด้วย)	3.44 (เฉย ๆ)	3.44 (เฉย ๆ)	3.63 (เห็นด้วย)	3.67 (เห็นด้วย)	4.00 (เห็นด้วย)
4. หัวหน้างานมีการ สังเกตและบันทึกการ ทำงาน อย่างถูกต้อง และ เหมาะสมดีแล้ว	3.27 (เฉย ๆ)	3.44 (เฉย ๆ)	3.28 (เฉย ๆ)	3.39 (เฉย ๆ)	3.63 (เห็นด้วย)	3.55 (เห็นด้วย)	3.50 (เห็นด้วย)
5. การสังเกตและบันทึก การทำงานมีจุดมุ่งหมาย เพื่อทำให้งานได้รับการ ปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น	3.53 (เห็น ด้วย)	3.69 (เห็น ด้วย)	3.63 (เห็น ด้วย)	3.71 (เห็น ด้วย)	3.93 (เห็นด้วย)	3.87 (เห็นด้วย)	3.94 (เห็นด้วย)
6. หัวหน้างานมีการ เปรียบเทียบเป้าหมายกับ ผลการปฏิบัติงานจริงเป็น รอบๆ เพื่อติดตาม กำกับ แนะนำ พนักงาน	3.40 (เฉย ๆ)	3.52 (เห็น ด้วย)	3.57 (เห็น ด้วย)	3.71 (เห็น ด้วย)	3.70 (เห็นด้วย)	3.65 (เห็นด้วย)	4.06 (เห็นด้วย)

ตารางที่ 35 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 (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
7. หัวหน้างานมีการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้พนักงานทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งข้อมูลเชิงบวกและเชิงลบ	3.47 (เลข ๗)	3.52 (เห็นด้วย)	3.43 (เลข ๗)	3.53 (เห็นด้วย)	3.56 (เห็นด้วย)	3.60 (เห็นด้วย)	3.81 (เห็นด้วย)
8. ระบบ PMS ทำให้การสื่อสารในสำนักงานดีขึ้น เนื่องจากเป็นการสื่อสาร 2 ทาง	3.47 (เลข ๗)	3.38 (เลข ๗)	3.31 (เลข ๗)	3.57 (เห็นด้วย)	3.74 (เห็นด้วย)	3.49 (เลข ๗)	3.94 (เห็นด้วย)
9. ระบบ PMS ช่วยทำให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานมากขึ้น	3.20 (เลข ๗)	3.31 (เลข ๗)	3.21 (เลข ๗)	3.31 (เลข ๗)	3.67 (เห็นด้วย)	3.18 (เลข ๗)	3.81 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.39 (เลข ๗)	3.50 (เห็นด้วย)	3.42 (เลข ๗)	3.51 (เห็นด้วย)	3.65 (เห็นด้วย)	3.57 (เห็นด้วย)	3.88 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 35 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งธุรการ 1-3 มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ แนะนำ) อยู่ในระดับเลข ๗ มีค่าเฉลี่ย 3.39 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งธุรการ 4-7 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.50 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพัฒนารธุรกิจ 4-7 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเลข ๗ มีค่าเฉลี่ย 3.42 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพัฒนารธุรกิจ 8-9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.51 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งบัญชีการเงิน 4-7 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.65 ผู้ตอบแบบสอบถามที่



ทำงานในตำแหน่งบัญชีการเงิน 8-9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.57 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.88

ในหัวข้อเทคนิคและวิธีการสอนงานหลังเข้าสู่ระบบ PMS ทำให้พนักงานเข้าใจการทำงานได้ดียิ่งขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3, พนักงานธุรการ 4-7 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.53, 3.56 และ 3.88 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่ง พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9, พนักงานบัญชีการเงิน 4-7 และพนักงานบัญชีการเงิน 8-9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.49, 3.40, 3.44 และ 3.49 ตามลำดับ

ในหัวข้อหัวหน้างานมีความเข้าใจ สามารถสอนงานและถ่ายทอดวิธีการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9, พนักงานบัญชีการเงิน 4-7, พนักงานบัญชีการเงิน 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.54, 3.53, 3.59, 3.65 และ 3.94 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่ง พนักงานธุรการ 1-3 และพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.40 เท่ากัน

ในหัวข้อหัวหน้างานใส่ใจและเปิดรับความคิดเห็น เกี่ยวกับงานของพนักงานเป็นอย่างดี ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 4-7, พนักงานบัญชีการเงิน 4-7, พนักงานบัญชีการเงิน 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.52, 3.63, 3.67 และ 4.00 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่ง พนักงานธุรการ 1-3, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 และพนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.27, 3.44 และ 3.44 ตามลำดับ

ในหัวข้อหัวหน้างานมีการสังเกตและบันทึกการทำงาน อย่างถูกต้องและเหมาะสมดีแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3, พนักงานธุรการ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 และพนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.63, 3.55 และ 3.50 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานบัญชีการเงิน 4-7, พนักงานบัญชีการเงิน 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.27, 3.44, 3.28 และ 3.39 ตามลำดับ

ในหัวข้อการสังเกตและบันทึกการทำงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้งานได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3, พนักงานธุรการ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9, พนักงานบัญชีการเงิน 4-7, พนักงานบัญชี

การเงิน 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.53, 3.69, 3.63, 3.71, 3.93, 3.87 และ 3.94 ตามลำดับ

ในหัวข้อหัวหน้างานมีการเปรียบเทียบเป้าหมายกับผลการปฏิบัติงานจริงเป็นรอบๆ เพื่อติดตาม กำกับ แนะนำ พนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9, พนักงานบัญชีการเงิน 4-7, พนักงานบัญชีการเงิน 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.52, 3.57, 3.71, 3.70, 3.65 และ 4.06 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่ง พนักงานธุรการ 1-3 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.40

ในหัวข้อหัวหน้างานมีการให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อให้พนักงานทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งข้อมูลเชิงบวกและเชิงลบ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9, พนักงานบัญชีการเงิน 4-7, พนักงานบัญชีการเงิน 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.52, 3.53, 3.56, 3.60 และ 3.81 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่ง พนักงานธุรการ 1-3 และพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.47 และ 3.43 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ทำให้การสื่อสารในสำนักงานดีขึ้นเนื่องจากการสื่อสาร 2 ทาง ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9, พนักงานบัญชีการเงิน 4-7 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.57, 3.74 และ 3.94 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่ง พนักงานธุรการ 1-3, พนักงานธุรการ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 และพนักงานบัญชีการเงิน 8-9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.47, 3.38, 3.31 และ 3.49 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ช่วยทำให้พนักงานได้มี โอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานมากขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานบัญชีการเงิน 4-7 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.67 และ 3.81 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3, พนักงานธุรการ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 และพนักงานบัญชีการเงิน 8-9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.20, 3.31, 3.21, 3.31 และ 3.18 ตามลำดับ

ตารางที่ 36 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การประเมินผลการปฏิบัติงาน) จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านกระบวนการ (การประเมินผล การปฏิบัติงาน)	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 (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. หัวหน้างานได้ส่งเสริมจุดเด่นของพนักงานในการปฏิบัติงาน	3.53 (เห็นด้วย)	3.31 (เฉย ๆ)	3.39 (เฉย ๆ)	3.49 (เฉย ๆ)	3.15 (เฉย ๆ)	3.51 (เห็นด้วย)	3.81 (เห็นด้วย)
2. มีการนำผลงานที่ปฏิบัติงานได้จริงมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้แล้วแปลงค่าเป็นคะแนน	3.47 (เฉย ๆ)	3.63 (เห็นด้วย)	3.63 (เห็นด้วย)	3.81 (เห็นด้วย)	3.59 (เห็นด้วย)	3.75 (เห็นด้วย)	4.31 (เห็นด้วย)
3. หัวหน้างานมีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบ	3.40 (เฉย ๆ)	3.58 (เห็นด้วย)	3.53 (เห็นด้วย)	3.66 (เห็นด้วย)	3.52 (เห็นด้วย)	3.78 (เห็นด้วย)	4.25 (เห็นด้วย)
4. หัวหน้างานมีการเก็บข้อมูลอย่างถูกต้อง ไม่ลำเอียง ไม่มีอคติ	3.33 (เฉย ๆ)	3.44 (เฉย ๆ)	2.93 (เฉย ๆ)	3.49 (เฉย ๆ)	3.26 (เฉย ๆ)	3.45 (เฉย ๆ)	4.13 (เห็นด้วย)
5. ผลการประเมินมีความเชื่อถือได้และมีความเที่ยงตรง	2.93 (เฉย ๆ)	3.27 (เฉย ๆ)	2.84 (เฉย ๆ)	3.13 (เฉย ๆ)	3.30 (เฉย ๆ)	3.16 (เฉย ๆ)	4.19 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.33 (เฉย ๆ)	3.45 (เฉย ๆ)	3.26 (เฉย ๆ)	3.52 (เห็นด้วย)	3.36 (เฉย ๆ)	3.53 (เห็นด้วย)	4.14 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 36 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งธุรการ 1-3 มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การประเมินผลการปฏิบัติงาน) อยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.33 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งธุรการ 4-7 มีความคิดเห็น

อยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.45 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพัฒนาธุรกิจ 4-7 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.26 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพัฒนาธุรกิจ 8-9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.52 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งบัญชีการเงิน 4-7 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.36 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งบัญชีการเงิน 8-9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.53 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.14

ในหัวข้อหัวหน้างานได้ส่งเสริมจุดเด่นของพนักงานในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3, พนักงานบัญชีการเงิน 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.53, 3.51 และ 3.81 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 และพนักงานบัญชีการเงิน 4-7 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.31, 3.39, 3.49 และ 3.15 ตามลำดับ

ในหัวข้อมีการนำผลงานที่ปฏิบัติงานได้จริงมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้แล้ว แปลงค่าเป็นคะแนน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9, พนักงานบัญชีการเงิน 4-7, พนักงานบัญชีการเงิน 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.63, 3.63, 3.81, 3.59, 3.75 และ 4.31 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.47

ในหัวข้อหัวหน้างานมีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9, พนักงานบัญชีการเงิน 4-7, พนักงานบัญชีการเงิน 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.58, 3.53, 3.66, 3.52, 3.78 และ 4.25 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่ง พนักงานธุรการ 1-3 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.40

ในหัวข้อหัวหน้างานมีการเก็บข้อมูลอย่างถูกต้อง ไม่ลำเอียง ไม่มีอคติ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.13 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3, พนักงานธุรการ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9, พนักงานบัญชีการเงิน 4-7 และพนักงานบัญชีการเงิน 8-9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.33, 3.44, 2.93, 3.49, 3.26 และ 3.45 ตามลำดับ

ในหัวข้อผลการประเมินมีความเชื่อถือได้และมีความเที่ยงตรง ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.19 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่ง พนักงานธุรการ 1-3, พนักงานธุรการ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9, พนักงานบัญชีการเงิน 4-7 และพนักงานบัญชีการเงิน 8-9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 2.93, 3.27, 2.84, 3.13, 3.30 และ 3.16 ตามลำดับ

ตารางที่ 37 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ (การพัฒนาขีดความสามารถ) จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านกระบวนการ (การพัฒนา ขีดความสามารถ)	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 (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. พนักงานยินดีที่จะ ได้รับการพัฒนาขีด ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน	4.20 (เห็นด้วย)	3.98 (เห็นด้วย)	4.04 (เห็นด้วย)	4.06 (เห็นด้วย)	4.15 (เห็นด้วย)	4.09 (เห็นด้วย)	4.56 (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)
2. การพัฒนาขีด ความสามารถในการ ทำงานช่วยให้ พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ ในการ ปฏิบัติงานมากขึ้น	4.00 (เห็นด้วย)	3.96 (เห็นด้วย)	4.01 (เห็นด้วย)	4.05 (เห็นด้วย)	4.11 (เห็นด้วย)	4.09 (เห็นด้วย)	4.44 (เห็นด้วย)
3. ระบบ PMS ช่วย ให้ส่วนงานมีการวาง แผนการอบรม เพื่อพัฒนาขีด ความสามารถ พนักงานให้ ดำเนินการได้ตาม เป้าหมายของส่วน งานด้วย	3.60 (เห็นด้วย)	3.54 (เห็นด้วย)	3.53 (เห็นด้วย)	3.64 (เห็นด้วย)	3.81 (เห็นด้วย)	3.58 (เห็นด้วย)	4.00 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.93 (เห็นด้วย)	3.83 (เห็นด้วย)	3.86 (เห็นด้วย)	3.92 (เห็นด้วย)	4.02 (เห็นด้วย)	3.92 (เห็นด้วย)	4.33 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 37 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งธุรการ 1-3 มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การพัฒนาขีดความสามารถ) อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.93 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งธุรการ 4-7 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.83 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพัฒนาธุรกิจ 4-7 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.86 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพัฒนาธุรกิจ 8-9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.92 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งบัญชีการเงิน 4-7 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.02 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งบัญชีการเงิน 8-9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.92 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.33

ในหัวข้อพนักงานยินดีที่จะได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าเฉลี่ย 4.56 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3, พนักงานธุรการ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9, พนักงานบัญชีการเงิน 4-7 และพนักงานบัญชีการเงิน 8-9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.20, 3.98, 4.04, 4.06, 4.15 และ 4.09 ตามลำดับ

ในหัวข้อการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานช่วยให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานมากขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3, พนักงานธุรการ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9, พนักงานบัญชีการเงิน 4-7, พนักงานบัญชีการเงิน 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.00, 3.96, 4.01, 4.05, 4.11, 4.09 และ 4.44 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ช่วยให้ส่วนงานมีการวางแผนการอบรม เพื่อพัฒนาขีดความสามารถพนักงานให้ดำเนินการได้ตามเป้าหมายของส่วนงานด้วย ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3, พนักงานธุรการ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9, พนักงานบัญชีการเงิน 4-7, พนักงานบัญชีการเงิน 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.60, 3.54, 3.53, 3.64, 3.81, 3.58 และ 4.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 38 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านปัจจัยที่ใช้ ในการบริหารผล การปฏิบัติงาน	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 (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ธนาคารกำหนด เป้าหมายเป็น 3 ประเภท คือ เป้าหมาย ทีมงาน เป้าหมายราย คน และเป้าหมายเชิง พฤติกรรม เหมาะสม ดีแล้ว	3.73 (เห็นด้วย)	3.69 (เห็นด้วย)	3.32 (เฉย ๆ)	3.56 (เห็นด้วย)	3.89 (เห็นด้วย)	3.82 (เห็นด้วย)	4.19 (เห็นด้วย)
2. พนักงานเห็นด้วย กับเป้าหมายทีมงานที่ พนักงานได้รับ	3.60 (เห็นด้วย)	3.56 (เห็นด้วย)	3.39 (เฉย ๆ)	3.43 (เฉย ๆ)	3.74 (เห็นด้วย)	3.64 (เห็นด้วย)	4.00 (เห็นด้วย)
3. พนักงานเห็นด้วย กับเป้าหมายรายคนที่ พนักงานได้รับ	3.60 (เห็นด้วย)	3.56 (เห็นด้วย)	3.25 (เฉย ๆ)	3.39 (เฉย ๆ)	3.67 (เห็นด้วย)	3.67 (เห็นด้วย)	3.94 (เห็นด้วย)
4. พนักงานเห็นด้วย กับเป้าหมายเชิง พฤติกรรมที่พนักงาน ได้รับ	3.60 (เห็นด้วย)	3.60 (เห็นด้วย)	3.07 (เฉย ๆ)	3.43 (เฉย ๆ)	3.78 (เห็นด้วย)	3.64 (เห็นด้วย)	3.75 (เห็นด้วย)
5. การประเมิน เป้าหมายเชิง พฤติกรรมควรให้ เพื่อนร่วมงานร่วม ประเมินด้วย	4.07 (เห็นด้วย)	3.90 (เห็นด้วย)	3.57 (เห็นด้วย)	3.90 (เห็นด้วย)	3.81 (เห็นด้วย)	3.96 (เห็นด้วย)	4.00 (เห็นด้วย)
6. พนักงานเห็นด้วย รับการไม่นำคะแนน นี้มาใช้ในการ ประเมินผล	3.33 (เฉย ๆ)	3.52 (เห็นด้วย)	3.28 (เฉย ๆ)	3.16 (เฉย ๆ)	3.89 (เห็นด้วย)	2.98 (เฉย ๆ)	2.38 (ไม่เห็น ด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.66 (เห็นด้วย)	3.64 (เห็นด้วย)	3.31 (เฉย ๆ)	3.48 (เฉย ๆ)	3.80 (เห็นด้วย)	3.62 (เห็นด้วย)	3.71 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 38 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งธุรการ 1-3 มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.66 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งธุรการ 4-7 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.64 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพัฒนาธุรกิจ 4-7 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.31 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพัฒนาธุรกิจ 8-9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.48 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งบัญชีการเงิน 4-7 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.80 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งบัญชีการเงิน 8-9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.62 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.71

ในหัวข้อธนาคารกำหนดเป้าหมายเป็น 3 ประเภท คือ เป้าหมายทีมงาน เป้าหมายรายคน และเป้าหมายเชิงพฤติกรรม เหมาะสมดีแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3, พนักงานธุรการ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9, พนักงานบัญชีการเงิน 4-7, พนักงานบัญชีการเงิน 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.73, 3.69, 3.56, 3.89, 3.82 และ 4.19 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่ง พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.32 ตามลำดับ

ในหัวข้อพนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายทีมงานที่พนักงานได้รับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3, พนักงานธุรการ 4-7, พนักงานบัญชีการเงิน 4-7, พนักงานบัญชีการเงิน 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.60, 3.56, 3.74, 3.64 และ 4.00 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 และพนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.39 และ 3.43 ตามลำดับ

ในหัวข้อพนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายรายคนที่พนักงานได้รับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3, พนักงานธุรการ 4-7, พนักงานบัญชีการเงิน 4-7, พนักงานบัญชีการเงิน 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.60, 3.56, 3.67, 3.67 และ 3.94 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่ง พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 และพนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.25 และ 3.39 ตามลำดับ

ในหัวข้อพนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายเชิงพฤติกรรมที่พนักงานได้รับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3, พนักงานธุรการ 4-7, พนักงานบัญชีการเงิน 4-7, พนักงานบัญชีการเงิน 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.60, 3.60, 3.78, 3.64 และ 3.75 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงาน



พัฒนาธุรกิจ 4-7 และพนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.07 และ 3.43 ตามลำดับ

ในหัวข้อการประเมินเป้าหมายเชิงพฤติกรรมควรให้เพื่อนร่วมงานร่วมประเมินด้วย ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3, พนักงานธุรการ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9, พนักงานบัญชีการเงิน 4-7, พนักงานบัญชีการเงิน 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.07, 3.90, 3.57, 3.90, 3.81, 3.96 และ 4.00 ตามลำดับ

ในหัวข้อพนักงานเห็นด้วยกับการไม่นำคะแนนวันลาไปใช้ในการประเมินผล ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 4-7 และ พนักงานบัญชีการเงิน 4-7 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.52 และ 3.89 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 และพนักงานบัญชีการเงิน 8-9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.33, 3.28, 3.16 และ 2.98 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 2.38

ตารางที่ 39 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 (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ธนาคารนำผลการประเมินไปปรับขึ้นเงินเดือนรอบที่ 2	3.80 (เห็นด้วย)	3.56 (เห็นด้วย)	3.44 (เฉย ๆ)	3.77 (เห็นด้วย)	3.78 (เห็นด้วย)	3.65 (เห็นด้วย)	4.13 (เห็นด้วย)
2. พนักงานเห็นด้วยกับการยกเลิกการให้ขึ้นพิเศษไม่เกิน 3 ครั้งติดต่อกัน	3.40 (เฉย ๆ)	3.63 (เห็นด้วย)	3.23 (เฉย ๆ)	3.65 (เห็นด้วย)	3.30 (เฉย ๆ)	3.60 (เห็นด้วย)	3.50 (เห็นด้วย)
3. ธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง	3.40 (เฉย ๆ)	3.27 (เฉย ๆ)	3.47 (เฉย ๆ)	3.40 (เฉย ๆ)	3.37 (เฉย ๆ)	3.38 (เฉย ๆ)	4.25 (เห็นด้วย)
4. ธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการโยกย้าย	3.13 (เฉย ๆ)	2.90 (เฉย ๆ)	2.61 (เฉย ๆ)	2.70 (เฉย ๆ)	2.96 (เฉย ๆ)	2.75 (เฉย ๆ)	3.44 (เฉย ๆ)
5. ธนาคารนำผลการประเมินไปพัฒนาขีดความสามารถพนักงาน	3.93 (เห็นด้วย)	3.83 (เห็นด้วย)	3.72 (เห็นด้วย)	3.78 (เห็นด้วย)	3.74 (เห็นด้วย)	3.98 (เห็นด้วย)	4.50 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง)
5. ระบบ PMS สามารถนำไปใช้ประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลได้จริง	3.20 (เฉย ๆ)	3.29 (เฉย ๆ)	3.17 (เฉย ๆ)	3.14 (เฉย ๆ)	3.30 (เฉย ๆ)	3.24 (เฉย ๆ)	3.81 (เห็นด้วย)
7. ระบบ PMS ให้ความยุติธรรมแก่ผู้ถูกประเมิน	2.73 (เฉย ๆ)	2.94 (เฉย ๆ)	2.80 (เฉย ๆ)	3.04 (เฉย ๆ)	2.74 (เฉย ๆ)	2.85 (เฉย ๆ)	3.94 (เห็นด้วย)
8. ระบบ PMS ช่วยให้การรายงานในสำนักงานดีขึ้น	3.13 (เฉย ๆ)	2.94 (เฉย ๆ)	2.61 (เฉย ๆ)	3.03 (เฉย ๆ)	3.04 (เฉย ๆ)	2.84 (เฉย ๆ)	3.88 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.34 (เฉย ๆ)	3.29 (เฉย ๆ)	3.13 (เฉย ๆ)	3.31 (เฉย ๆ)	3.28 (เฉย ๆ)	3.29 (เฉย ๆ)	3.93 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 39 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งธุรการ 1-3 มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้ อยู่ในระดับเฉลี่ย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.34 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งธุรการ 4-7 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉลี่ย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.29 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพัฒนาธุรกิจ 4-7 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉลี่ย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.13 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพัฒนาธุรกิจ 8-9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉลี่ย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.31 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งบัญชีการเงิน 4-7 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉลี่ย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.28 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งบัญชีการเงิน 8-9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉลี่ย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.29 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.93

ในหัวข้อธนาคารนำผลการประเมินไปปรับขึ้นเงินเดือนรอบที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3, พนักงานธุรการ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9, พนักงานบัญชีการเงิน 4-7, พนักงานบัญชีการเงิน 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.80, 3.56, 3.77, 3.78, 3.65 และ 4.13 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่ง พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉลี่ย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.44

ในหัวข้อพนักงานเห็นด้วยกับการยกเลิกการให้ขึ้นพิเศษไม่เกิน 3 ครั้งติดต่อกัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9, พนักงานบัญชีการเงิน 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.63, 3.65, 3.60 และ 3.50 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่ง พนักงานธุรการ 1-3, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 และพนักงานบัญชีการเงิน 4-7 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉลี่ย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.40, 3.23 และ 3.30 ตามลำดับ

ในหัวข้อธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.25 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่ง พนักงานธุรการ 1-3, พนักงานธุรการ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9, พนักงานบัญชีการเงิน 4-7 และพนักงานบัญชีการเงิน 8-9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉลี่ย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.40, 3.27, 3.47, 3.40, 3.37 และ 3.38 ตามลำดับ

ในหัวข้อธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการโยกย้าย ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3, พนักงานธุรการ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9, พนักงานบัญชีการเงิน 4-7, พนักงานบัญชีการเงิน 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉลี่ย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.13, 2.90, 2.61, 2.70, 2.96, 2.75 และ 3.44 ตามลำดับ

ในหัวข้อธนาคารนำผลการประเมินไปพัฒนาขีดความสามารถพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง มี

ค่าเฉลี่ย 4.50 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่ง พนักงานธุรการ 1-3, พนักงานธุรการ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9, พนักงานบัญชีการเงิน 4-7 และพนักงานบัญชีการเงิน 8-9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.93, 3.83, 3.72, 3.78, 3.74 และ 3.98 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS สามารถนำไปใช้ประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลได้จริง ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.81 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3, พนักงานธุรการ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9, พนักงานบัญชีการเงิน 4-7 และพนักงานบัญชีการเงิน 8-9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.20, 3.29, 3.17, 3.14, 3.30 และ 3.24 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ให้ความยุติธรรมแก่ผู้ถูกประเมิน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.94 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3, พนักงานธุรการ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9, พนักงานบัญชีการเงิน 4-7 และพนักงานบัญชีการเงิน 8-9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 2.73, 2.94, 2.80, 3.04, 2.74 และ 2.85 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ช่วยให้บรรยากาศในการทำงานในส่วนงานดีขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.88 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3, พนักงานธุรการ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9, พนักงานบัญชีการเงิน 4-7 และพนักงานบัญชีการเงิน 8-9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.13, 2.94, 2.61, 3.03, 3.04 และ 2.84 ตามลำดับ

ตารางที่ 40 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	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 (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลไม่ชัดเจนหรือมากเกินไป	3.67 (เห็นด้วย)	3.60 (เห็นด้วย)	3.56 (เห็นด้วย)	3.56 (เห็นด้วย)	3.81 (เห็นด้วย)	3.64 (เห็นด้วย)	3.44 (เฉย ๆ)
2. มาตรฐานการปฏิบัติงานกำหนดไว้ไม่เหมาะสม	3.47 (เฉย ๆ)	3.46 (เฉย ๆ)	3.44 (เฉย ๆ)	3.38 (เฉย ๆ)	3.63 (เห็นด้วย)	3.45 (เฉย ๆ)	3.06 (เฉย ๆ)
3. พนักงานมักจะกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองไว้ต่ำเกินไป	3.27 (เฉย ๆ)	3.27 (เฉย ๆ)	3.13 (เฉย ๆ)	3.40 (เฉย ๆ)	3.48 (เฉย ๆ)	3.22 (เฉย ๆ)	3.38 (เฉย ๆ)
4. แบบพิมพ์ที่ใช้ในการประเมินผลไม่เหมาะสม	3.20 (เฉย ๆ)	3.17 (เฉย ๆ)	3.23 (เฉย ๆ)	3.22 (เฉย ๆ)	3.19 (เฉย ๆ)	3.27 (เฉย ๆ)	3.25 (เฉย ๆ)
5. ไม่มีการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานอย่างเต็มที่	3.67 (เห็นด้วย)	3.42 (เฉย ๆ)	3.67 (เห็นด้วย)	3.58 (เห็นด้วย)	3.59 (เห็นด้วย)	3.65 (เห็นด้วย)	3.50 (เห็นด้วย)
6. พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ PMS น้อย	3.73 (เห็นด้วย)	3.75 (เห็นด้วย)	3.67 (เห็นด้วย)	3.51 (เห็นด้วย)	3.63 (เห็นด้วย)	3.85 (เห็นด้วย)	3.75 (เห็นด้วย)
7. ระบบ PMS ไม่เป็นที่ยอมรับของพนักงาน	3.87 (เห็นด้วย)	3.75 (เห็นด้วย)	3.61 (เห็นด้วย)	3.66 (เห็นด้วย)	3.89 (เห็นด้วย)	3.91 (เห็นด้วย)	3.56 (เห็นด้วย)

ตารางที่ 40 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน (ต่อ)

ด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงาน						
	ธุรการ 1-3	ธุรการ 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 4-7	พัฒนา ธุรกิจ 8-9	บัญชี/การเงิน 4-7	บัญชี/การเงิน 8-9	ผู้จัดการสาขา
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
8. ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างพนักงานและธนาคาร	3.80 (เห็นด้วย)	3.40 (เฉย ๆ)	3.44 (เฉย ๆ)	3.18 (เฉย ๆ)	3.59 (เห็นด้วย)	3.45 (เฉย ๆ)	2.38 (ไม่เห็นด้วย)
9. ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้รับการประเมินและผู้บังคับบัญชา	3.67 (เห็นด้วย)	3.48 (เฉย ๆ)	3.43 (เฉย ๆ)	3.16 (เฉย ๆ)	3.56 (เห็นด้วย)	3.49 (เฉย ๆ)	2.19 (ไม่เห็นด้วย)
10. ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงานเสมอ	3.67 (เห็นด้วย)	3.56 (เห็นด้วย)	3.35 (เฉย ๆ)	3.08 (เฉย ๆ)	3.52 (เห็นด้วย)	3.38 (เฉย ๆ)	2.31 (ไม่เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.60 (เห็นด้วย)	3.49 (เฉย ๆ)	3.45 (เฉย ๆ)	3.37 (เฉย ๆ)	3.59 (เห็นด้วย)	3.53 (เห็นด้วย)	3.08 (เฉย ๆ)

จากตารางที่ 40 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งธุรการ 1-3 มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.60 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งธุรการ 4-7 มีความ

คิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.49 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพัฒนาธุรกิจ 4-7 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.45 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพัฒนาธุรกิจ 8-9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.37 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งบัญชีการเงิน 4-7 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.59 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งบัญชีการเงิน 8-9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.53 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.08

ในหัวข้อการกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลไม่ชัดเจนหรือมากเกินไป ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3, พนักงานธุรการ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9, พนักงานบัญชีการเงิน 4-7 และพนักงานบัญชีการเงิน 8-9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.67, 3.60, 3.56, 3.56, 3.81 และ 3.64 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.44

ในหัวข้อมาตรฐานการปฏิบัติงานกำหนดไว้ไม่เหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานบัญชีการเงิน 4-7 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.63 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่ง พนักงานธุรการ 1-3, พนักงานธุรการ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9, พนักงานบัญชีการเงิน 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.47, 3.46, 3.44, 3.38, 3.45 และ 3.06 ตามลำดับ

ในหัวข้อพนักงานมักจะกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองไว้ต่ำเกินไป ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3, พนักงานธุรการ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9, พนักงานบัญชีการเงิน 4-7, พนักงานบัญชีการเงิน 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.27, 3.27, 3.13, 3.40, 3.48, 3.22 และ 3.38 ตามลำดับ

ในหัวข้อแบบพิมพ์ที่ใช้ในการประเมินผลไม่เหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3, พนักงานธุรการ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9, พนักงานบัญชีการเงิน 4-7, พนักงานบัญชีการเงิน 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.20, 3.17, 3.23, 3.22, 3.19, 3.27 และ 3.25 ตามลำดับ

ในหัวข้อไม่มีการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานอย่างเต็มที่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9, พนักงานบัญชีการเงิน 4-7, พนักงานบัญชีการเงิน 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.67, 3.67, 3.58, 3.59, 3.65 และ 3.50 ตามลำดับ

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่ง พนักงานธุรการ 4-7 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.42

ในหัวข้อพนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ PMS น้อย ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3, พนักงานธุรการ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9, พนักงานบัญชีการเงิน 4-7, พนักงานบัญชีการเงิน 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.73, 3.75, 3.67, 3.51, 3.63, 3.85 และ 3.75 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ไม่เป็นที่ยอมรับของพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3, พนักงานธุรการ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9, พนักงานบัญชีการเงิน 4-7, พนักงานบัญชีการเงิน 8-9 และผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.87, 3.75, 3.61, 3.66, 3.89, 3.91 และ 3.56 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างพนักงานและธนาคาร ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 และพนักงานบัญชีการเงิน 4-7 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.80 และ 3.59 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 และพนักงานบัญชีการเงิน 8-9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.40, 3.44, 3.18 และ 3.45 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 2.38

ในหัวข้อระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้รับบริการประเมินและผู้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3 และพนักงานบัญชีการเงิน 4-7 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.67 และ 3.56 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 และพนักงานบัญชีการเงิน 8-9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.48, 3.43, 3.16 และ 3.49 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 2.19

ในหัวข้อระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงานเสมอ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ 1-3, พนักงานธุรการ 4-7 และพนักงานบัญชีการเงิน 4-7 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.67, 3.56 และ 3.52 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่ง พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7, พนักงานพัฒนาธุรกิจ 8-9 และพนักงานบัญชีการเงิน 8-9 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.35, 3.08 และ 3.38 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 2.31



#### 4.6 ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ต่อระบบการบริหาร ผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุงาน

ตารางที่ 41 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการ  
ปฏิบัติงาน ด้านหลักการ จำแนกตามอายุงาน

ด้านหลักการ	อายุงาน					
	1 - 6 ปี	7 - 12 ปี	13 - 18 ปี	19 - 24 ปี	25 - 31 ปี	> 31 ปี
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล) (เห็นด้วย)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล) (เห็นด้วย)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล) (เห็นด้วย)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล) (เห็นด้วย)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล) (เห็นด้วย)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล) (เห็นด้วย)
1. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้น ผลสัมฤทธิ์ของงาน	3.90 (เห็นด้วย)	3.80 (เห็นด้วย)	3.94 (เห็นด้วย)	4.13 (เห็นด้วย)	4.05 (เห็นด้วย)	4.14 (เห็นด้วย)
2. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้น การเชื่อมโยงการบริหาร ผลงานทั้งระบบ	3.90 (เห็นด้วย)	3.70 (เห็นด้วย)	3.80 (เห็นด้วย)	3.89 (เห็นด้วย)	3.88 (เห็นด้วย)	3.57 (เห็นด้วย)
3. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้น ให้เกิดกระบวนการการเรียนรู้ พัฒนาตนเองและองค์กรอย่าง ต่อเนื่อง	4.00 (เห็นด้วย)	3.60 (เห็นด้วย)	3.67 (เห็นด้วย)	3.77 (เห็นด้วย)	3.81 (เห็นด้วย)	3.86 (เห็นด้วย)
4. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้น กระบวนการการมีส่วนร่วมของ พนักงาน	4.10 (เห็นด้วย)	3.55 (เห็นด้วย)	3.56 (เห็นด้วย)	3.77 (เห็นด้วย)	3.67 (เห็นด้วย)	3.43 (เฉย ๆ)
5. ระบบ PMS ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน เป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ	3.60 (เห็นด้วย)	3.01 (เฉย ๆ)	2.95 (เฉย ๆ)	3.30 (เฉย ๆ)	3.16 (เฉย ๆ)	3.00 (เฉย ๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.90 (เห็นด้วย)	3.53 (เห็นด้วย)	3.58 (เห็นด้วย)	3.77 (เห็นด้วย)	3.72 (เห็นด้วย)	3.60 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 41 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 – 6 ปี มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านหลักการ อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.90 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 7 – 12 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.53 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 13 – 18 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.58 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 19 – 24 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.77 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25 – 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.72 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.60

ในหัวข้อระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 – 6 ปี, อายุงาน 7 – 12 ปี, อายุงาน 13 – 18 ปี, อายุงาน 19 – 24 ปี, อายุงาน 25 – 31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.90, 3.80, 3.94, 4.13, 4.05 และ 4.14 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นการเชื่อมโยงการบริหาร ผลงานทั้งระบบ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 – 6 ปี, อายุงาน 7 – 12 ปี, อายุงาน 13 – 18 ปี, อายุงาน 19 – 24 ปี, อายุงาน 25 – 31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.90, 3.70, 3.80, 3.89, 3.88 และ 3.57 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นให้เกิดกระบวนการการเรียนรู้ พัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 – 6 ปี, อายุงาน 7 – 12 ปี, อายุงาน 13 – 18 ปี, อายุงาน 19 – 24 ปี, อายุงาน 25 – 31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.00, 3.60, 3.67, 3.77, 3.81 และ 3.86 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 – 6 ปี, อายุงาน 7 – 12 ปี, อายุงาน 13 – 18 ปี, อายุงาน 19 – 24 ปี และอายุงาน 25 – 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.10, 3.55, 3.56, 3.77 และ 3.67 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.43

ในหัวข้อระบบ PMS ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 – 6 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.60 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 7 – 12 ปี, อายุงาน 13 – 18 ปี, อายุงาน 19 – 24 ปี, อายุงาน 25 – 31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.01, 2.95, 3.30, 3.16 และ 3.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 42 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ (การกำหนดเป้าหมายและการวางแผน) จำแนกตามอายุงาน

ด้านกระบวนการ (การกำหนดเป้าหมายและการวางแผน)	อายุงาน					
	1 - 6 ปี	7 - 12 ปี	13 - 18 ปี	19 - 24 ปี	25 - 31 ปี	> 31 ปี
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. การกำหนดวัตถุประสงค์ของเป้าหมายมีความเหมาะสม	3.80 (เห็นด้วย)	3.34 (เฉย ๆ)	3.62 (เห็นด้วย)	3.66 (เห็นด้วย)	3.53 (เห็นด้วย)	3.57 (เห็นด้วย)
2. มาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายมีความเหมาะสม	3.60 (เห็นด้วย)	3.27 (เฉย ๆ)	3.46 (เฉย ๆ)	3.34 (เฉย ๆ)	3.40 (เฉย ๆ)	3.57 (เห็นด้วย)
3. เกณฑ์การวัด(น้ำหนักคะแนน) มีความเหมาะสม	3.50 (เห็นด้วย)	3.21 (เฉย ๆ)	3.41 (เฉย ๆ)	3.57 (เห็นด้วย)	3.40 (เฉย ๆ)	3.57 (เห็นด้วย)
4. พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของตนเอง	3.70 (เห็นด้วย)	3.30 (เฉย ๆ)	3.25 (เฉย ๆ)	3.19 (เฉย ๆ)	3.37 (เฉย ๆ)	3.29 (เฉย ๆ)
5. เปรียบเทียบมาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายของแต่ละส่วนงานมีความเหมาะสม	3.70 (เห็นด้วย)	3.16 (เฉย ๆ)	3.09 (เฉย ๆ)	3.23 (เฉย ๆ)	3.16 (เฉย ๆ)	3.29 (เฉย ๆ)
6. ช่วงรอบเวลาของการจัดทำแผนงาน (PA) มีความเหมาะสม	3.70 (เห็นด้วย)	3.53 (เห็นด้วย)	3.23 (เฉย ๆ)	3.30 (เฉย ๆ)	3.23 (เฉย ๆ)	3.57 (เห็นด้วย)
7. การมี PA 1 ทำให้พนักงานทราบเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อจัดทำแผนงานและจัดลำดับความสำคัญของงาน	3.90 (เห็นด้วย)	3.76 (เห็นด้วย)	3.81 (เห็นด้วย)	3.89 (เห็นด้วย)	3.74 (เห็นด้วย)	4.00 (เห็นด้วย)
8. การปรับปรุงแผนงานสามารถทำได้หากไม่กระทบต่อแผนงานหลักของส่วนงานและองค์กร	3.60 (เห็นด้วย)	3.81 (เห็นด้วย)	3.81 (เห็นด้วย)	4.02 (เห็นด้วย)	3.65 (เห็นด้วย)	4.29 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.69 (เห็นด้วย)	3.42 (เฉย ๆ)	3.46 (เฉย ๆ)	3.53 (เห็นด้วย)	3.44 (เฉย ๆ)	3.64 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 42 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 – 6 ปี มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การกำหนดเป้าหมายและการวางแผน) อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.69 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 7 – 12 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.42 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 13 – 18 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มี

ค่าเฉลี่ย 3.46 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 19 – 24 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.53 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25 – 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.44 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.64

ในหัวข้อการกำหนดวัตถุประสงค์ของเป้าหมายมีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 – 6 ปี, อายุงาน 13 – 18 ปี, อายุงาน 19 – 24 ปี, อายุงาน 25 – 31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.80, 3.62, 3.66, 3.53 และ 3.57 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 7 – 12 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.34

ในหัวข้อมาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายมีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 – 6 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.60 และ 3.57 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 7 – 12 ปี, อายุงาน 13 – 18 ปี, อายุงาน 19 – 24 ปี และอายุงาน 25 – 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.27, 3.46, 3.34 และ 3.40 ตามลำดับ

ในหัวข้อเกณฑ์การวัด (น้ำหนักคะแนน) มีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 – 6 ปี, อายุงาน 19 – 24 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.50, 3.57 และ 3.57 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 7 – 12 ปี, อายุงาน 13 – 18 ปี และอายุงาน 25 – 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.21, 3.41 และ 3.40 ตามลำดับ

ในหัวข้อพนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของตนเอง ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 – 6 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.70 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 7 – 12 ปี, อายุงาน 13 – 18 ปี, อายุงาน 19 – 24 ปี, อายุงาน 25 – 31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.30, 3.25, 3.19, 3.37 และ 3.29 ตามลำดับ

ในหัวข้อเปรียบเทียบมาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายของแต่ละส่วนงาน มีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 – 6 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.70 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 7 – 12 ปี, อายุงาน 13 – 18 ปี, อายุงาน 19 – 24 ปี, อายุงาน 25 – 31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.16, 3.09, 3.23, 3.16 และ 3.29 ตามลำดับ

ในหัวข้อช่วงระยะเวลาของการจัดทำแผนงาน(PA) มีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 – 6 ปี, อายุงาน 7 – 12 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.70, 3.53 และ 3.57 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 13 – 18 ปี,

อายุงาน 19 – 24 ปี และอายุงาน 25 – 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.23, 3.30 และ 3.23 ตามลำดับ

ในหัวข้อการมี PA 1 ทำให้พนักงานทราบเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อจัดทำแผนงานและจัดลำดับความสำคัญของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 – 6 ปี, อายุงาน 7 – 12 ปี, อายุงาน 13 – 18 ปี, อายุงาน 19 – 24 ปี, อายุงาน 25 – 31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.90, 3.76, 3.81, 3.89, 3.74 และ 4.00 ตามลำดับ

ในหัวข้อการปรับปรุงแผนงานสามารถทำได้ หากไม่กระทบต่อแผนงานหลักของส่วนงานและองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 – 6 ปี, อายุงาน 7 – 12 ปี, อายุงาน 13 – 18 ปี, อายุงาน 19 – 24 ปี, อายุงาน 25 – 31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.60, 3.81, 3.81, 4.02, 3.65 และ 4.29 ตามลำดับ

ตารางที่ 43 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ แนะนำ) จำแนกตามอายุงาน

ด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ แนะนำ)	อายุงาน					
	1 - 6 ปี	7 - 12 ปี	13 - 18 ปี	19 - 24 ปี	25 - 31 ปี	> 31 ปี
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. เทคนิคและวิธีการสอนงานหลังเข้าสู่ระบบ PMS ทำให้พนักงานเข้าใจการทำงานได้ดียิ่งขึ้น	3.40 (เฉย ๆ)	3.52 (เห็นด้วย)	3.48 (เฉย ๆ)	3.51 (เห็นด้วย)	3.51 (เห็นด้วย)	3.43 (เฉย ๆ)
2. หัวหน้างานมีความเข้าใจ สามารถสอนงานและถ่ายทอดวิธีการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.60 (เห็นด้วย)	3.53 (เห็นด้วย)	3.48 (เฉย ๆ)	3.62 (เห็นด้วย)	3.60 (เห็นด้วย)	3.71 (เห็นด้วย)
3. หัวหน้างานใส่ใจและเปิดรับความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของพนักงานเป็นอย่างดี	3.30 (เฉย ๆ)	3.64 (เห็นด้วย)	3.45 (เฉย ๆ)	3.68 (เห็นด้วย)	3.44 (เฉย ๆ)	3.43 (เฉย ๆ)
4. หัวหน้างานมีการสังเกตและบันทึกการทำงาน อย่างถูกต้อง และเหมาะสมดีแล้ว	3.40 (เฉย ๆ)	3.53 (เห็นด้วย)	3.33 (เฉย ๆ)	3.47 (เฉย ๆ)	3.37 (เฉย ๆ)	3.43 (เฉย ๆ)

ตารางที่ 43 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ แนะนำ) จำแนกตามอายุงาน (ต่อ)

ด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ แนะนำ)	อายุงาน					
	1 - 6 ปี	7 - 12 ปี	13 - 18 ปี	19 - 24 ปี	25 - 31 ปี	> 31 ปี
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
5. การสังเกตและบันทึกการทำงาน มีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้งานได้รับการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น	3.70 (เห็นด้วย)	3.73 (เห็นด้วย)	3.73 (เห็นด้วย)	3.77 (เห็นด้วย)	3.74 (เห็นด้วย)	3.71 (เห็นด้วย)
6. หัวหน้างานมีการเปรียบเทียบเป้าหมายกับผลการปฏิบัติงานจริงเป็นรอบๆ เพื่อติดตาม กำกับ แนะนำ พนักงาน	3.60 (เห็นด้วย)	3.69 (เห็นด้วย)	3.54 (เห็นด้วย)	3.74 (เห็นด้วย)	3.72 (เห็นด้วย)	3.71 (เห็นด้วย)
7. หัวหน้างานมีการให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อให้พนักงานทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งข้อมูลเชิงบวกและเชิงลบ	3.70 (เห็นด้วย)	3.53 (เห็นด้วย)	3.49 (เฉย ๆ)	3.64 (เห็นด้วย)	3.44 (เฉย ๆ)	3.71 (เห็นด้วย)
8. ระบบ PMS ทำให้การสื่อสารใน ส่วนงานดีขึ้นเนื่องจากเป็นการสื่อสาร 2 ททาง	3.70 (เห็นด้วย)	3.38 (เฉย ๆ)	3.48 (เฉย ๆ)	3.51 (เห็นด้วย)	3.58 (เห็นด้วย)	4.00 (เห็นด้วย)
9. ระบบ PMS ช่วยทำให้พนักงาน ได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นใน การทำงานมากขึ้น	3.30 (เฉย ๆ)	3.34 (เฉย ๆ)	3.28 (เฉย ๆ)	3.34 (เฉย ๆ)	3.33 (เฉย ๆ)	3.43 (เฉย ๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.52 (เห็นด้วย)	3.55 (เห็นด้วย)	3.48 (เฉย ๆ)	3.59 (เห็นด้วย)	3.53 (เห็นด้วย)	3.62 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 43 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 – 6 ปี มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ แนะนำ) อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.52 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 7 – 12 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.55 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 13 – 18 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.48 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 19 – 24 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มี

ค่าเฉลี่ย 3.59 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25 – 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.53 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.62

ในหัวข้อเทคนิคและวิธีการสอนงานหลังเข้าสู่ระบบ PMS ทำให้พนักงานเข้าใจการทำงาน ได้ดียิ่งขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 7 – 12 ปี, อายุงาน 19 – 24 ปี และอายุงาน 25 – 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.52, 3.51 และ 3.51 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 – 6 ปี, อายุงาน 13 – 18 ปี, และอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.40, 3.48 และ 3.43 ตามลำดับ

ในหัวข้อหัวหน้างานมีความเข้าใจ สามารถสอนงานและถ่ายทอดวิธีการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 – 6 ปี, อายุงาน 7 – 12 ปี, อายุงาน 19 – 24 ปี, อายุงาน 25 – 31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.60, 3.53, 3.62, 3.60 และ 3.71 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 13 – 18 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.48

ในหัวข้อหัวหน้างานใส่ใจและเปิดรับความคิดเห็น เกี่ยวกับงานของพนักงานเป็นอย่างดี ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 7 – 12 ปี และอายุงาน 19 – 24 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.64 และ 3.68 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 – 6 ปี, อายุงาน 13 – 18 ปี, อายุงาน 25 – 31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.30, 3.45, 3.44 และ 3.43 ตามลำดับ

ในหัวข้อหัวหน้างานมีการสังเกตและบันทึกการทำงาน อย่างถูกต้องและเหมาะสมดีแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 7 – 12 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.53 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 – 6 ปี, อายุงาน 13 – 18 ปี, อายุงาน 19 – 24 ปี, อายุงาน 25 – 31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.40, 3.33, 3.47, 3.37 และ 3.43 ตามลำดับ

ในหัวข้อการสังเกตและบันทึกการทำงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้งานได้รับการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 – 6 ปี, อายุงาน 7 – 12 ปี, อายุงาน 13 – 18 ปี, อายุงาน 19 – 24 ปี, อายุงาน 25 – 31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.70, 3.73, 3.73, 3.77, 3.74 และ 3.71 ตามลำดับ ในหัวข้อหัวหน้างานมีการเปรียบเทียบเป้าหมายกับผลการปฏิบัติงานจริงเป็นรอบๆ เพื่อติดตาม กำกับ แนะนำ พนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 – 6 ปี, อายุงาน 7 – 12 ปี, อายุงาน 13 – 18 ปี, อายุงาน 19 – 24 ปี, อายุงาน 25 – 31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.60, 3.69, 3.54, 3.74, 3.72 และ 3.71 ตามลำดับ

ในหัวข้อหัวหน้างานมีการให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อให้พนักงานทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งข้อมูลเชิงบวกและเชิงลบ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 – 6 ปี, อายุงาน 7 – 12 ปี, อายุงาน 19 – 24 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.70, 3.53, 3.64 และ 3.71 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 13 – 18 ปี และอายุงาน 25 – 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.49 และ 3.44 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ทำให้การสื่อสารในส่วนงานดีขึ้นเนื่องจากเป็นการสื่อสาร 2 ทาง ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 – 6 ปี, อายุงาน 19 – 24 ปี, อายุงาน 25 – 31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.70, 3.51, 3.58 และ 4.00 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 7 – 12 ปี และอายุงาน 13 – 18 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.38 และ 3.48 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ช่วยทำให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานมากขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 – 6 ปี, อายุงาน 7 – 12 ปี, อายุงาน 13 – 18 ปี, อายุงาน 19 – 24 ปี, อายุงาน 25 – 31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.30, 3.34, 3.28, 3.34, 3.33 และ 3.43 ตามลำดับ

ตารางที่ 44 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การประเมินผลการปฏิบัติงาน) จำแนกตามอายุงาน

ด้านกระบวนการ (การประเมินผล การปฏิบัติงาน)	อายุงาน					
	1 - 6 ปี	7 - 12 ปี	13 - 18 ปี	19 - 24 ปี	25 - 31 ปี	> 31 ปี
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. หัวหน้างานได้ส่งเสริมจุดเด่นของพนักงานในการปฏิบัติงาน	3.50 (เห็นด้วย)	3.41 (เฉย ๆ)	3.39 (เฉย ๆ)	3.51 (เห็นด้วย)	3.49 (เฉย ๆ)	3.43 (เฉย ๆ)
2. มีการนำผลงานที่ปฏิบัติงานได้จริงมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้แล้วแปลงค่าเป็นคะแนน	3.50 (เห็นด้วย)	3.80 (เห็นด้วย)	3.60 (เห็นด้วย)	3.81 (เห็นด้วย)	3.79 (เห็นด้วย)	3.86 (เห็นด้วย)
3. หัวหน้างานมีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบ	3.20 (เฉย ๆ)	3.70 (เห็นด้วย)	3.59 (เห็นด้วย)	3.74 (เห็นด้วย)	3.65 (เห็นด้วย)	3.86 (เห็นด้วย)
4. หัวหน้างานมีการเก็บข้อมูลอย่างถูกต้อง ไม่ลำเอียง ไม่มีอคติ	3.70 (เห็นด้วย)	3.26 (เฉย ๆ)	3.23 (เฉย ๆ)	3.53 (เห็นด้วย)	3.49 (เฉย ๆ)	4.00 (เห็นด้วย)
5. ผลการประเมินมีความเชื่อถือได้และมีความเที่ยงตรง	3.30 (เฉย ๆ)	3.19 (เฉย ๆ)	3.00 (เฉย ๆ)	3.28 (เฉย ๆ)	3.23 (เฉย ๆ)	3.57 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.44 (เฉย ๆ)	3.47 (เฉย ๆ)	3.36 (เฉย ๆ)	3.57 (เห็นด้วย)	3.53 (เห็นด้วย)	3.74 (เห็นด้วย)



จากตารางที่ 44 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 – 6 ปี มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การประเมินผลการปฏิบัติงาน) อยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.44 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 7 – 12 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.47 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 13 – 18 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.36 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 19 – 24 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.57 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25 – 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.53 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.74

ในหัวข้อหัวหน้างานได้ส่งเสริมจุดเด่นของพนักงานในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 – 6 ปี และอายุงาน 19 – 24 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.50 และ 3.51 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 7 – 12 ปี, อายุงาน 13 – 18 ปี, อายุงาน 25 – 31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.41, 3.39, 3.49 และ 3.43 ตามลำดับ

ในหัวข้อมีการนำผลงานที่ปฏิบัติงานได้จริงมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้แล้วแปลงค่าเป็นคะแนน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 – 6 ปี, อายุงาน 7 – 12 ปี, อายุงาน 13 – 18 ปี, อายุงาน 19 – 24 ปี, อายุงาน 25 – 31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.50, 3.80, 3.60, 3.81, 3.79 และ 3.86 ตามลำดับ

ในหัวข้อหัวหน้างานมีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 7 – 12 ปี, อายุงาน 13 – 18 ปี, อายุงาน 19 – 24 ปี, อายุงาน 25 – 31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.70, 3.59, 3.74, 3.65 และ 3.86 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 – 6 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.20

ในหัวข้อหัวหน้างานมีการเก็บข้อมูลอย่างถูกต้อง ไม่ลำเอียง ไม่มีอคติ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 – 6 ปี, อายุงาน 19 – 24 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.70, 3.53 และ 4.00 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 7 – 12 ปี, อายุงาน 13 – 18 ปี, อายุงาน 25 – 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.26, 3.23 และ 3.49 ตามลำดับ

ในหัวข้อผลการประเมินมีความเชื่อถือได้และมีความเที่ยงตรง ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.57 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 – 6 ปี, อายุงาน 7 – 12 ปี, อายุงาน 13 – 18 ปี, อายุงาน 19 – 24 ปี และอายุงาน 25 – 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.30, 3.19, 3.00, 3.28 และ 3.23 ตามลำดับ

ตารางที่ 45 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ (การพัฒนาขีดความสามารถ) จำแนกตามอายุงาน

ด้านกระบวนการ (การพัฒนา ขีดความสามารถ)	อายุงาน					
	1 - 6 ปี	7 - 12 ปี	13 - 18 ปี	19 - 24 ปี	25 - 31 ปี	> 31 ปี
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. พนักงานยินดีที่จะได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.00 (เห็นด้วย)	4.10 (เห็นด้วย)	4.07 (เห็นด้วย)	4.13 (เห็นด้วย)	4.07 (เห็นด้วย)	4.29 (เห็นด้วย)
2. การพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานช่วยให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานมากขึ้น	4.10 (เห็นด้วย)	4.02 (เห็นด้วย)	4.03 (เห็นด้วย)	4.21 (เห็นด้วย)	4.02 (เห็นด้วย)	4.14 (เห็นด้วย)
3. ระบบ PMS ช่วยให้ส่วนงานมีการวางแผนการอบรม เพื่อพัฒนาขีดความสามารถพนักงานให้ดำเนินการได้ตามเป้าหมายของส่วนงานด้วย	3.80 (เห็นด้วย)	3.55 (เห็นด้วย)	3.64 (เห็นด้วย)	3.72 (เห็นด้วย)	3.56 (เห็นด้วย)	3.57 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.97 (เห็นด้วย)	3.89 (เห็นด้วย)	3.91 (เห็นด้วย)	4.02 (เห็นด้วย)	3.88 (เห็นด้วย)	4.00 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 45 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 – 6 ปี มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การพัฒนาขีดความสามารถ) อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.97 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 7 – 12 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.89 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 13 – 18 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.91 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 19 – 24 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.02 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25 – 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.88 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.00

ในหัวข้อพนักงานยินดีที่จะได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 – 6 ปี, อายุงาน 7 – 12 ปี, อายุงาน 13 – 18 ปี, อายุงาน 19 – 24 ปี, อายุงาน 25 – 31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.00, 4.10, 4.07, 4.13, 4.07 และ 4.29 ตามลำดับ

ในหัวข้อการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานช่วยให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานมากขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 – 6 ปี, อายุงาน 7 – 12 ปี, อายุงาน 13 – 18 ปี, อายุงาน 19 – 24 ปี, อายุงาน 25 – 31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.10, 4.02, 4.03, 4.21, 4.02 และ 4.14 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ช่วยให้ส่วนงานมีการวางแผนการอบรม เพื่อพัฒนาขีดความสามารถ พนักงานให้ดำเนินการได้ตามเป้าหมายของส่วนงานด้วย ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 – 6 ปี, อายุงาน 7 – 12 ปี, อายุงาน 13 – 18 ปี, อายุงาน 19 – 24 ปี, อายุงาน 25 – 31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.80, 3.55, 3.64, 3.72, 3.56 และ 3.57 ตามลำดับ

ตารางที่ 46 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุงาน

ด้านปัจจัยที่ใช้ ในการบริหารผล การปฏิบัติงาน	อายุงาน					
	1 - 6 ปี	7 - 12 ปี	13 - 18 ปี	19 - 24 ปี	25 - 31 ปี	> 31 ปี
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ธนาคารกำหนดเป้าหมายเป็น 3 ประเภท คือ เป้าหมายทีมงาน เป้าหมายรายคน และเป้าหมายเชิง พฤติกรรม เหมาะสมดีแล้ว	3.60 (เห็นด้วย)	3.71 (เห็นด้วย)	3.52 (เห็นด้วย)	3.83 (เห็นด้วย)	3.58 (เห็นด้วย)	3.86 (เห็นด้วย)
2. พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมาย ทีมงานที่พนักงานได้รับ	3.70 (เห็นด้วย)	3.56 (เห็นด้วย)	3.55 (เห็นด้วย)	3.60 (เห็นด้วย)	3.37 (เฉย ๆ)	3.57 (เห็นด้วย)
3. พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายราย คนที่พนักงานได้รับ	3.70 (เห็นด้วย)	3.48 (เฉย ๆ)	3.53 (เห็นด้วย)	3.47 (เฉย ๆ)	3.42 (เฉย ๆ)	3.57 (เห็นด้วย)
4. พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายเชิง พฤติกรรมที่พนักงานได้รับ	3.70 (เห็นด้วย)	3.57 (เห็นด้วย)	3.42 (เฉย ๆ)	3.36 (เฉย ๆ)	3.47 (เฉย ๆ)	3.14 (เฉย ๆ)
5. การประเมินเป้าหมายเชิง พฤติกรรมควรให้เพื่อนร่วมงานร่วม ประเมินด้วย	4.00 (เห็นด้วย)	3.94 (เห็นด้วย)	3.77 (เห็นด้วย)	3.83 (เห็นด้วย)	3.81 (เห็นด้วย)	3.71 (เห็นด้วย)
6. พนักงานเห็นด้วยกับการไม่นำ คะแนนวันลามาใช้ในการประเมินผล	4.00 (เห็นด้วย)	3.41 (เฉย ๆ)	3.21 (เฉย ๆ)	3.02 (เฉย ๆ)	3.16 (เฉย ๆ)	2.71 (เฉย ๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.78 (เห็นด้วย)	3.61 (เห็นด้วย)	3.50 (เห็นด้วย)	3.52 (เห็นด้วย)	3.47 (เฉย ๆ)	3.43 (เฉย ๆ)

จากตารางที่ 46 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 – 6 ปี มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.78 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 7 – 12 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.61 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 13 – 18 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.50 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 19 – 24 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.52 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25 – 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.47 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.43

ในหัวข้อธนาคารกำหนดเป้าหมายเป็น 3 ประเภท คือ เป้าหมายทีมงาน เป้าหมายรายคน และเป้าหมายเชิงพฤติกรรม เหมาะสมดีแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 – 6 ปี, อายุงาน 7 – 12 ปี, อายุงาน 13 – 18 ปี, อายุงาน 19 – 24 ปี, อายุงาน 25 – 31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.60, 3.71, 3.52, 3.83, 3.58 และ 3.86 ตามลำดับ

ในหัวข้อพนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายทีมงานที่พนักงานได้รับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 – 6 ปี, อายุงาน 7 – 12 ปี, อายุงาน 13 – 18 ปี, อายุงาน 19 – 24 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.70, 3.56, 3.55, 3.60 และ 3.57 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25 – 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.37

ในหัวข้อพนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายรายคนที่พนักงานได้รับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 – 6 ปี, อายุงาน 13 – 18 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.70, 3.53 และ 3.57 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 7 – 12 ปี, อายุงาน 19 – 24 ปี, อายุงาน 25 – 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.48, 3.47 และ 3.42 ตามลำดับ

ในหัวข้อพนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายเชิงพฤติกรรมที่พนักงานได้รับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 – 6 ปี และอายุงาน 7 – 12 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.70 และ 3.57 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 13 – 18 ปี, อายุงาน 19 – 24 ปี, อายุงาน 25 – 31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.42, 3.36, 3.47 และ 3.14 ตามลำดับ

ในหัวข้อการประเมินเป้าหมายเชิงพฤติกรรมควรให้เพื่อนร่วมงานร่วมประเมินด้วย ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 – 6 ปี, อายุงาน 7 – 12 ปี, อายุงาน 13 – 18 ปี, อายุงาน 19 – 24 ปี, อายุงาน 25 – 31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.00, 3.94, 3.77, 3.83, 3.81 และ 3.71 ตามลำดับ

ในหัวข้อพนักงานเห็นด้วยกับการไม่นำคะแนนวันลามาใช้ในการประเมินผล ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 – 6 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.00 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 7 – 12 ปี, อายุงาน 13 – 18 ปี, อายุงาน 19 – 24 ปี, อายุงาน 25 – 31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.41, 3.21, 3.02, 3.16 และ 2.71 ตามลำดับ

ตารางที่ 47 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้ จำแนกตามอายุงาน

ด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้	อายุงาน					
	1 - 6 ปี	7 - 12 ปี	13 - 18 ปี	19 - 24 ปี	25 - 31 ปี	> 31 ปี
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ธนาคารนำผลการประเมินไปปรับขึ้นเงินเดือนรอบที่ 2	3.90 (เห็นด้วย)	3.72 (เห็นด้วย)	3.54 (เห็นด้วย)	3.62 (เห็นด้วย)	3.81 (เห็นด้วย)	3.86 (เห็นด้วย)
2. พนักงานเห็นด้วยกับการยกเลิกการให้ขั้นพิเศษไม่เกิน 3 ครั้งติดต่อกัน	3.20 (เฉย ๆ)	3.58 (เห็นด้วย)	3.39 (เฉย ๆ)	3.66 (เห็นด้วย)	3.49 (เฉย ๆ)	3.14 (เฉย ๆ)
3. ธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง	3.20 (เฉย ๆ)	3.44 (เฉย ๆ)	3.32 (เฉย ๆ)	3.66 (เห็นด้วย)	3.51 (เห็นด้วย)	3.71 (เห็นด้วย)
4. ธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการโยกย้าย	3.20 (เฉย ๆ)	2.84 (เฉย ๆ)	2.63 (เฉย ๆ)	3.00 (เฉย ๆ)	2.79 (เฉย ๆ)	3.43 (เฉย ๆ)
5. ธนาคารนำผลการประเมินไปพัฒนาขีดความสามารถพนักงาน	3.60 (เห็นด้วย)	3.85 (เห็นด้วย)	3.87 (เห็นด้วย)	3.89 (เห็นด้วย)	3.77 (เห็นด้วย)	4.14 (เห็นด้วย)
6. ระบบ PMS สามารถนำไปใช้ประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลได้จริง	3.60 (เห็นด้วย)	3.38 (เฉย ๆ)	3.09 (เฉย ๆ)	3.32 (เฉย ๆ)	3.23 (เฉย ๆ)	3.00 (เฉย ๆ)
7. ระบบ PMS ให้ความยุติธรรมแก่ผู้ถูกประเมิน	3.30 (เฉย ๆ)	2.85 (เฉย ๆ)	2.81 (เฉย ๆ)	3.09 (เฉย ๆ)	3.19 (เฉย ๆ)	3.29 (เฉย ๆ)
8. ระบบ PMS ช่วยให้บริการลูกค้าใน การทำงานในส่วนงานดีขึ้น	3.50 (เห็นด้วย)	2.84 (เฉย ๆ)	2.82 (เฉย ๆ)	3.11 (เฉย ๆ)	3.07 (เฉย ๆ)	3.14 (เฉย ๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.44 (เฉย ๆ)	3.31 (เฉย ๆ)	3.18 (เฉย ๆ)	3.42 (เฉย ๆ)	3.36 (เฉย ๆ)	3.46 (เฉย ๆ)

จากตารางที่ 47 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 – 6 ปี มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้ อยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.44 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 7 – 12 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.31 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 13 – 18 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.18 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 19 – 24 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.42 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25 – 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.36 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.46

ในหัวข้อธนาคารนำผลการประเมินไปปรับขึ้นเงินเดือนรอบที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 – 6 ปี, อายุงาน 7 – 12 ปี, อายุงาน 13 – 18 ปี, อายุงาน 19 – 24 ปี, อายุงาน 25 – 31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.90, 3.72, 3.54, 3.62, 3.81 และ 3.86 ตามลำดับ

ในหัวข้อพนักงานเห็นด้วยกับการยกเลิกการให้ขึ้นพิเศษไม่เกิน 3 ครั้งติดต่อกัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 7 – 12 ปี และอายุงาน 19 – 24 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.58 และ 3.66 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 – 6 ปี, อายุงาน 13 – 18 ปี, , อายุงาน 25 – 31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.20, 3.39, 3.49 และ 3.14 ตามลำดับ

ในหัวข้อธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 19 – 24 ปี, อายุงาน 25 – 31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.66, 3.51 และ 3.71 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 – 6 ปี, อายุงาน 7 – 12 ปี และอายุงาน 13 – 18 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.20, 3.44 และ 3.32 ตามลำดับ

ในหัวข้อธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการโยกย้าย ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 – 6 ปี, อายุงาน 7 – 12 ปี, อายุงาน 13 – 18 ปี, อายุงาน 19 – 24 ปี, อายุงาน 25 – 31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.20, 2.84, 2.63, 3.00, 2.79 และ 3.43 ตามลำดับ

ในหัวข้อธนาคารนำผลการประเมินไปพัฒนาขีดความสามารถพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 – 6 ปี, อายุงาน 7 – 12 ปี, อายุงาน 13 – 18 ปี, อายุงาน 19 – 24 ปี, อายุงาน 25 – 31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.60, 3.85, 3.87, 3.89, 3.77 และ 4.14 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS สามารถนำไปใช้ประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลได้จริง ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 – 6 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.60 ส่วนผู้ตอบ

แบบสอบถามที่มีอายุงาน 7 – 12 ปี, อายุงาน 13 – 18 ปี, อายุงาน 19 – 24 ปี, อายุงาน 25 – 31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเลข ๑ มีค่าเฉลี่ย 3.38, 3.09, 3.32, 3.23 และ 3.00 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ให้ความยุติธรรมแก่ผู้ถูกประเมิน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 – 6 ปี, อายุงาน 7 – 12 ปี, อายุงาน 13 – 18 ปี, อายุงาน 19 – 24 ปี, อายุงาน 25 – 31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเลข ๑ มีค่าเฉลี่ย 3.30, 2.85, 2.81, 3.09, 3.19 และ 3.29 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ช่วยให้บรรยากาศในการทำงานในส่วนงานดีขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 – 6 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.50 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 7 – 12 ปี, อายุงาน 13 – 18 ปี, อายุงาน 19 – 24 ปี, อายุงาน 25 – 31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเลข ๑ มีค่าเฉลี่ย 2.84, 2.82, 3.11, 3.07 และ 3.14 ตามลำดับ

ตารางที่ 48 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุงาน

ด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	อายุงาน					
	1 - 6 ปี	7 - 12 ปี	13 - 18 ปี	19 - 24 ปี	25 - 31 ปี	> 31 ปี
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลไม่ชัดเจนหรือมากเกินไป	3.80 (เห็นด้วย)	3.74 (เห็นด้วย)	3.58 (เห็นด้วย)	3.45 (เฉย ๆ)	3.51 (เห็นด้วย)	3.57 (เห็นด้วย)
2. มาตรฐานการปฏิบัติงานกำหนดไว้ไม่เหมาะสม	3.50 (เห็นด้วย)	3.58 (เห็นด้วย)	3.39 (เฉย ๆ)	3.40 (เฉย ๆ)	3.23 (เฉย ๆ)	3.43 (เฉย ๆ)
3. พนักงานมักจะกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองไว้ต่ำเกินไป	3.40 (เฉย ๆ)	3.27 (เฉย ๆ)	3.33 (เฉย ๆ)	3.11 (เฉย ๆ)	3.35 (เฉย ๆ)	3.29 (เฉย ๆ)
4. แบบพิมพ์ที่ใช้ในการประเมินผลไม่เหมาะสม	3.40 (เฉย ๆ)	3.20 (เฉย ๆ)	3.16 (เฉย ๆ)	3.21 (เฉย ๆ)	3.35 (เฉย ๆ)	3.57 (เห็นด้วย)
5. ไม่มีการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของ	3.70 (เห็นด้วย)	3.62 (เห็นด้วย)	3.60 (เห็นด้วย)	3.49 (เฉย ๆ)	3.56 (เห็นด้วย)	3.86 (เห็นด้วย)

พนักงานอย่างเต็มที่						
6. พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ PMS น้อย	3.40 (เลข ๗)	3.85 (เห็นด้วย)	3.56 (เห็นด้วย)	3.64 (เห็นด้วย)	3.72 (เห็นด้วย)	4.00 (เห็นด้วย)

ตารางที่ 48 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุงาน(ต่อ)

ด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	อายุงาน					
	1 - 6 ปี	7 - 12 ปี	13 - 18 ปี	19 - 24 ปี	25 - 31 ปี	> 31 ปี
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
7. ระบบ PMS ไม่เป็นที่ยอมรับของพนักงาน	3.70 (เห็นด้วย)	3.83 (เห็นด้วย)	3.77 (เห็นด้วย)	3.51 (เห็นด้วย)	3.65 (เห็นด้วย)	4.00 (เห็นด้วย)
8. ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างพนักงานและธนาคาร	3.50 (เห็นด้วย)	3.43 (เลข ๗)	3.40 (เลข ๗)	3.11 (เลข ๗)	3.26 (เลข ๗)	3.43 (เลข ๗)
9. ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้รับประเมินและผู้บังคับบัญชา	3.30 (เลข ๗)	3.44 (เลข ๗)	3.36 (เลข ๗)	3.06 (เลข ๗)	3.35 (เลข ๗)	3.57 (เห็นด้วย)
10. ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงานเสมอ	3.30 (เลข ๗)	3.38 (เลข ๗)	3.33 (เลข ๗)	3.09 (เลข ๗)	3.21 (เลข ๗)	3.57 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.50 (เห็นด้วย)	3.53 (เห็นด้วย)	3.45 (เลข ๗)	3.31 (เลข ๗)	3.42 (เลข ๗)	3.63 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 48 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 - 6 ปี มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.50 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 7 - 12 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.53 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 13 - 18 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเลข ๗ มีค่าเฉลี่ย 3.45 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 19 - 24 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเลข ๗ มี



ค่าเฉลี่ย 3.31 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25 – 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.42 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.63

ในหัวข้อการกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลไม่ชัดเจนหรือมากเกินไป ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 – 6 ปี, อายุงาน 7 – 12 ปี, อายุงาน 13 – 18 ปี, อายุงาน 25 – 31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.80, 3.74, 3.58, 3.51 และ 3.57 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 19 – 24 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.45

ในหัวข้อมาตรฐานการปฏิบัติงานกำหนดไว้ไม่เหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 – 6 ปี และอายุงาน 7 – 12 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.50 และ 3.58 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 13 – 18 ปี, อายุงาน 19 – 24 ปี, อายุงาน 25 – 31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.39, 3.40, 3.23 และ 3.43 ตามลำดับ

ในหัวข้อพนักงานมักจะกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองไว้ต่ำเกินไป ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 – 6 ปี, อายุงาน 7 – 12 ปี, อายุงาน 13 – 18 ปี, อายุงาน 19 – 24 ปี, อายุงาน 25 – 31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.40, 3.27, 3.33, 3.11, 3.35 และ 3.29 ตามลำดับ

ในหัวข้อแบบพิมพ์ที่ใช้ในการประเมินผลไม่เหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.57 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 – 6 ปี, อายุงาน 7 – 12 ปี, อายุงาน 13 – 18 ปี, อายุงาน 19 – 24 ปี และอายุงาน 25 – 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.40, 3.20, 3.16, 3.21 และ 3.35 ตามลำดับ

ในหัวข้อไม่มีการนำผลการประเมินไปใช้ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานอย่างเต็มที่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 – 6 ปี, อายุงาน 7 – 12 ปี, อายุงาน 13 – 18 ปี, อายุงาน 25 – 31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.70, 3.62, 3.60, 3.56 และ 3.86 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 19 – 24 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.49

ในหัวข้อพนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ PMS น้อย ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 7 – 12 ปี, อายุงาน 13 – 18 ปี, อายุงาน 19 – 24 ปี, อายุงาน 25 – 31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.85, 3.56, 3.64, 3.72 และ 4.00 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 – 6 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.40

ในหัวข้อระบบ PMS ไม่เป็นที่ยอมรับของพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 – 6 ปี, อายุงาน 7 – 12 ปี, อายุงาน 13 – 18 ปี, อายุงาน 19 – 24 ปี, อายุงาน 25 – 31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.70, 3.83, 3.77, 3.51, 3.65 และ 4.00 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดี เพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างพนักงานและธนาคาร ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 – 6 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.50 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มี อายุงาน 7 – 12 ปี, อายุงาน 13 – 18 ปี, อายุงาน 19 – 24 ปี, อายุงาน 25 – 31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.43, 3.40, 3.11, 3.26 และ 3.43 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดี เพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้รับการประเมินและผู้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.57 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 – 6 ปี, อายุงาน 7 – 12 ปี, อายุงาน 13 – 18 ปี, อายุงาน 19 – 24 ปี และอายุงาน 25 – 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.30, 3.44, 3.36, 3.06 และ 3.35 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดี เพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงานเสมอ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.57 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 – 6 ปี, อายุงาน 7 – 12 ปี, อายุงาน 13 – 18 ปี, อายุงาน 19 – 24 ปี และอายุงาน 25 – 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.30, 3.38, 3.33, 3.09 และ 3.21 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright © by Chiang Mai University

All rights reserved