

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษานี้ทำการศึกษาถึงความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ โดยส่งแบบสอบถาม ไปทาง ไปรษณีย์ และรอการตอบกลับ ซึ่งมีผู้ส่งแบบสอบถามกลับจำนวน 289 คน

จากนั้นจึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์ผลโดยแบ่งเป็น 6 ส่วน ดังนี้

- 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 3-10)
- 4.2 ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (ตารางที่ 11-18)
- 4.3 ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ (ตารางที่ 19-26)
- 4.4 ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามสังกัด (ตารางที่ 27-34)
- 4.5 ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน (ตารางที่ 35-42)
- 4.6 ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุงาน (ตารางที่ 43-50)
- 4.7 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 51)

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	171	59.17
หญิง	118	40.83
รวม	289	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 59.17 และเป็นเพศหญิง ร้อยละ 40.83

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	87	30.10
สมรส	195	67.48
หย่า/หม้าย	7	2.42
รวม	289	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 67.48 รองลงมาคือสถานภาพโสด ร้อยละ 30.10 และสถานภาพหย่า/หม้าย ร้อยละ 2.42 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 29 ปี	12	4.15
29 – 35 ปี	46	15.92
36 – 41 ปี	69	23.88
42 – 48 ปี	100	34.60
49 – 55 ปี	49	16.96
ตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไป	13	4.49
รวม	289	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 42-48 ปี ร้อยละ 34.60 รองลงมา มีอายุ 36-41 ปี ร้อยละ 23.88 อายุ 49-55 ปี ร้อยละ 16.96 ปี อายุ 29-35 ปี ร้อยละ 15.92 อายุตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไป ร้อยละ 4.49 และอายุต่ำกว่า 29 ปี ร้อยละ 4.15 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปวส. – อนุปริญญา	6	2.08
ปริญญาตรี	194	67.12
ปริญญาโท	89	30.80
รวม	289	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 67.12 ปริญญาโท ร้อยละ 30.80 และปวส. - อนุปริญญา ร้อยละ 2.08 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสังกัด

สังกัด	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์	23	7.96
กลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชนบท	21	7.27
กลุ่มงานรายได้	83	28.72
กลุ่มงานสนับสนุน	59	20.42
สำนักงานต่างๆ	62	21.45
ฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบริหารกลาง	41	14.18
รวม	289	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ สังกัดกลุ่มงานรายได้ ร้อยละ 28.72 รองลงมาสังกัดสำนักงานต่างๆ ร้อยละ 21.45 กลุ่มงานสนับสนุน ร้อยละ 20.42 ฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบริหารกลาง ร้อยละ 14.18 กลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์ ร้อยละ 7.96 และกลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชนบท ร้อยละ 7.27 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานระดับ 4-7	96	33.22
พนักงานระดับ 8	74	25.61
พนักงานระดับ 9	80	27.68
พนักงานระดับ 10	39	13.49
รวม	289	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับ 4-7 ร้อยละ 33.22 รองลงมาเป็น พนักงานระดับ 9 ร้อยละ 27.68 พนักงานระดับ 8 ร้อยละ 25.61 และพนักงานระดับ 10 ร้อยละ 13.49 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
1 - 6 ปี	27	9.34
7 - 12 ปี	51	17.65
13 - 18 ปี	91	31.49
19 - 24 ปี	51	17.65
25 - 31 ปี	59	20.42
มากกว่า 31 ปีขึ้นไป	10	3.45
รวม	289	100.00

จากตารางที่ 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงาน 13-18 ปี ร้อยละ 31.49 รองลงมาคืออายุงาน 25-31 ปี ร้อยละ 20.42 อายุงาน 7-12 ปี ร้อยละ 17.65 อายุงาน 19-24 ปี ร้อยละ 17.65 อายุงาน 1-6 ปี ร้อยละ 9.34 และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป ร้อยละ 3.45 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 10,000 บาท	3	1.04
10,000 - 20,000 บาท	43	14.88
20,001 - 30,000 บาท	98	33.91
30,001 - 40,000 บาท	53	18.34
40,001 - 50,000 บาท	31	10.72
มากกว่า 50,001 บาทขึ้นไป	61	21.11
รวม	289	100.00

จากตารางที่ 10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือน 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 33.91 รองลงมาได้รับเงินเดือนมากกว่า 50,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 21.11 เงินเดือน 30,001- 40,000 บาท ร้อยละ 18.34 เงินเดือน 10,000 - 20,000 บาท ร้อยละ 14.88

เงินเดือน 40,001 - 50,000 บาท ร้อยละ 10.72 และได้รับเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 1.04 ตามลำดับ

4.2 ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 11 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านหลักการ

ด้านหลักการ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
1. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน	49 (16.96)	166 (57.44)	35 (12.11)	30 (10.38)	9 (3.11)	3.75 (เห็นด้วย)
2. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นการเชื่อมโยงการบริหารผลงานทั้งระบบ	34 (11.8)	151 (52.25)	54 (18.69)	42 (14.53)	8 (2.77)	3.56 (เห็นด้วย)
3. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ พัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง	39 (13.49)	147 (50.87)	54 (18.69)	43 (14.88)	6 (2.08)	3.59 (เห็นด้วย)
4. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นกระบวนการการมีส่วนร่วมของพนักงาน	54 (18.69)	149 (51.56)	46 (15.92)	34 (11.76)	6 (2.08)	3.73 (เห็นด้วย)
5. ระบบ PMS ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ	11 (3.81)	86 (29.76)	84 (29.07)	76 (26.30)	32 (11.07)	2.88 (เฉยๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.50 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านหลักการอยู่ในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.50 โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยสูงสุดในหัวข้อระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน มีค่าเฉลี่ย 3.75 รองลงมา คือ ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของพนักงานมีค่าเฉลี่ย 3.73 ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นให้เกิดกระบวนการการเรียนรู้พัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ย 3.59 และระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นการเชื่อมโยงการบริหารผลงานทั้งระบบมีค่าเฉลี่ย 3.56 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ ในหัวข้อระบบ PMS ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ย 2.88

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a stylized elephant facing left, with a traditional Thai lamp (Lampang) hanging from its trunk. The elephant is surrounded by a circular border containing the university's name in Thai script at the top and 'CHIANG MAI UNIVERSITY 1964' at the bottom. There are decorative floral motifs on either side of the elephant.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 12 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ(การกำหนดเป้าหมายและการวางแผน)

ด้านกระบวนการ (การกำหนดเป้าหมาย และการวางแผน)	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่างยิ่ง	
1. การกำหนดวัตถุประสงค์ ของเป้าหมายมีความเหมาะสม	10 (3.46)	136 (47.06)	90 (31.14)	46 (15.92)	7 (2.42)	3.33 (เฉยๆ)
2. มาตรฐานของการกำหนด เป้าหมายมีความเหมาะสม	8 (2.77)	107 (37.02)	104 (35.99)	58 (20.07)	12 (4.15)	3.14 (เฉยๆ)
3. เกณฑ์การวัด (น้ำหนัก คะแนน) มีความเหมาะสม	7 (2.42)	106 (36.68)	101 (34.59)	65 (22.49)	10 (3.46)	3.12 (เฉยๆ)
4. พนักงานมีส่วนร่วมในการ กำหนดเป้าหมายของตนเอง	22 (7.61)	136 (47.06)	72 (24.91)	46 (15.92)	13 (4.50)	3.37 (เฉยๆ)
5. เปรียบเทียบมาตรฐานของ การกำหนดเป้าหมายของแต่ละ ส่วนงานมีความเหมาะสม	7 (2.42)	78 (26.99)	97 (33.56)	82 (28.37)	25 (8.65)	2.86 (เฉยๆ)
6. ช่วงรอบเวลาของการจัดทำ แผนงาน(PA) มีความเหมาะสม	15 (5.19)	120 (41.52)	87 (30.10)	52 (17.99)	15 (5.19)	3.24 (เฉยๆ)
7. การมี PA1 ทำให้พนักงาน ทราบเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อ จัดทำแผนงานและจัดลำดับ ความสำคัญของงาน	33 (11.42)	148 (51.21)	62 (21.45)	35 (12.11)	11 (3.81)	3.54 (เห็นด้วย)
8. การปรับปรุงแผนงาน สามารถทำได้หากไม่กระทบ ต่อแผนงานหลักของส่วนงาน และองค์กร	28 (9.69)	175 (60.55)	54 (18.69)	24 (8.30)	8 (2.77)	3.66 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.28 (เฉยๆ)

จากตารางที่ 12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ (การกำหนดเป้าหมายและการวางแผน) อยู่ในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.28 โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยสูงสุดในหัวข้อการปรับปรุงแผนงานสามารถทำได้หากไม่กระทบต่อแผนงานหลักของส่วนงานและองค์กรมีค่าเฉลี่ย 3.66

ตารางที่ 13 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ แนะนำ)

ด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ แนะนำ)	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	
1. เทคนิคและวิธีการสอนงาน หลังเข้าสู่ระบบ PMS ทำให้ พนักงานเข้าใจการทำงานได้ ดียิ่งขึ้น	9 (3.11)	112 (38.75)	107 (37.02)	52 (17.99)	9 (3.11)	3.21 (เฉยๆ)
2. หัวหน้างานมีความเข้าใจ สามารถสอนงานและถ่ายทอด วิธีการทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	11 (3.81)	106 (36.68)	107 (37.02)	50 (17.30)	15 (5.19)	3.17 (เฉยๆ)
3. หัวหน้างานใส่ใจและเปิดรับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของ พนักงานเป็นอย่างดี	14 (4.84)	137 (47.40)	73 (25.26)	50 (17.30)	15 (5.19)	3.29 (เฉยๆ)
4. หัวหน้างานมีการสังเกต และบันทึกการทำงานอย่าง ถูกต้องและเหมาะสมดีแล้ว	7 (2.42)	119 (41.18)	80 (27.68)	59 (20.42)	24 (8.30)	3.09 (เฉยๆ)
5. การสังเกตและบันทึกการ ทำงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้ งานได้รับการปรับปรุงให้ดี ยิ่งขึ้น	9 (3.11)	156 (53.98)	73 (25.26)	33 (11.42)	18 (6.23)	3.36 (เฉยๆ)

ตารางที่ 13 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ และแนะนำ) (ต่อ)

ด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ และแนะนำ)	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	
6. หัวหน้างานมีการเปรียบเทียบเป้าหมายกับผลการปฏิบัติงานจริงเป็นรอบๆ เพื่อติดตาม กำกับ และแนะนำ พนักงาน	11 (3.81)	130 (44.98)	85 (29.41)	48 (16.61)	15 (5.19)	3.26 (เฉยๆ)
7. หัวหน้างานมีการให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อให้พนักงานทราบถึงผลการปฏิบัติงานทั้งข้อมูลเชิงบวกและเชิงลบ	8 (2.77)	121 (41.87)	88 (30.45)	49 (16.96)	23 (7.96)	3.15 (เฉยๆ)
8. ระบบ PMS ทำให้การสื่อสารในส่วนงานดีขึ้นเนื่องจากเป็นการสื่อสาร 2 ทาง	13 (4.50)	105 (36.33)	103 (35.64)	47 (16.26)	21 (7.27)	3.15 (เฉยๆ)
9. ระบบ PMS ช่วยทำให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานมากขึ้น	14 (4.84)	98 (33.91)	106 (36.68)	44 (15.22)	27 (9.34)	3.10 (เฉยๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.20 (เฉยๆ)

จากตารางที่ 13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ และแนะนำ) อยู่ในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.20 โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ สูงสุดในหัวข้อการสังเกตและบันทึกการทำงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้งานได้รับการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นมีค่าเฉลี่ย 3.36

ตารางที่ 14 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ(การประเมินผลการปฏิบัติงาน)

ด้านกระบวนการ (การประเมินผลการปฏิบัติงาน)	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	
1.หัวหน้างานได้ส่งเสริมจุดเด่น ของพนักงานในการปฏิบัติงาน	10 (3.46)	111 (38.41)	103 (35.64)	46 (15.92)	19 (6.57)	3.16 (เฉยๆ)
2.มีการนำผลงานที่ปฏิบัติงานได้ จริงมาเปรียบเทียบกับเป้าหมาย ที่ได้กำหนดไว้แล้วแปลงค่าเป็น คะแนน	19 (6.57)	138 (47.75)	80 (27.68)	37 (12.80)	15 (5.19)	3.38 (เฉยๆ)
3.หัวหน้างานมีการแจ้งผลประเมิน ให้พนักงานทราบ	19 (6.57)	108 (37.37)	90 (31.14)	47 (16.26)	25 (8.65)	3.17 (เฉยๆ)
4.หัวหน้างานมีการเก็บข้อมูลอย่าง ถูกต้องไม่ลำเอียง ไม่มีอคติ	10 (3.46)	91 (31.49)	105 (36.33)	54 (18.69)	29 (10.03)	3.00 (เฉยๆ)
5. ผลการประเมินมีความเชื่อถือ ได้และมีความเที่ยงตรง	7 (2.42)	78 (26.99)	102 (35.29)	61 (21.11)	41 (14.19)	2.82 (เฉยๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.11 (เฉยๆ)

จากตารางที่ 14 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ (การประเมินผลการปฏิบัติงาน) อยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.11 โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆค่าเฉลี่ยสูงสุดในหัวข้อ มีการนำผลงานที่ปฏิบัติงานได้จริงมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้แล้วแปลงค่าเป็นคะแนนมีค่าเฉลี่ย 3.38

Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 15 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบ
การบริหารผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ (การพัฒนาขีดความสามารถ)

ด้านกระบวนการ (การพัฒนาขีดความสามารถ)	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
1. พนักงานยินดีที่จะได้รับการ พัฒนาขีดความสามารถในการ ปฏิบัติงาน	62 (21.45)	176 (60.90)	40 (13.84)	9 (3.11)	2 (0.69)	3.99 (เห็นด้วย)
2. การพัฒนาขีดความสามารถใน การทำงานช่วยให้พนักงานมี ความรู้ ความเข้าใจ ใน การปฏิบัติงานมากขึ้น	63 (21.80)	168 (58.13)	45 (15.57)	11 (3.81)	2 (0.69)	3.97 (เห็นด้วย)
3. ระบบ PMS ช่วยให้ส่วนงานมี การวางแผนการอบรมเพื่อพัฒนา ขีดความสามารถพนักงานให้ ดำเนินการได้ตามเป้าหมาย ของส่วนงานด้วย	23 (7.96)	113 (39.10)	97 (33.56)	41 (14.19)	15 (5.19)	3.30 (เฉยๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.75 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 15 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการ
ปฏิบัติงานด้านกระบวนการ (การพัฒนาขีดความสามารถ) อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.75
โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยสูงสุดในหัวข้อ พนักงานยินดีที่จะได้รับ
การพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย 3.99

ตารางที่ 16 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบ
การบริหารผลการปฏิบัติงานด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน

ด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหารผล การปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	
1. ธนาคารกำหนดเป้าหมายเป็น 3 ประเภท คือ เป้าหมายทีมงาน เป้าหมายรายคน และเป้าหมาย เชิงพฤติกรรมเหมาะสมดีแล้ว	22 (7.61)	131 (45.33)	91 (31.49)	32 (11.07)	13 (4.50)	3.40 (เฉยๆ)
2. พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมาย ทีมงานที่พนักงานได้รับ	16 (5.54)	134 (46.37)	104 (35.99)	24 (8.30)	11 (3.81)	3.42 (เฉยๆ)
3. พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมาย รายคนที่พนักงานได้รับ	12 (4.15)	131 (45.33)	109 (37.72)	26 (9.00)	11 (3.81)	3.37 (เฉยๆ)
4. พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมาย เชิงพฤติกรรมที่พนักงานได้รับ	15 (5.19)	120 (41.52)	104 (35.99)	31 (10.73)	19 (6.57)	3.28 (เฉยๆ)
5. การประเมินเป้าหมายเชิง พฤติกรรมควรให้เพื่อนร่วมงาน ร่วมประเมินด้วย	45 (15.57)	139 (48.10)	70 (24.22)	15 (5.19)	20 (6.92)	3.60 (เห็นด้วย)
6. พนักงานเห็นด้วยกับการไม่นำ คะแนนวันตามาใช้ใน การประเมินผล	51 (17.65)	88 (30.45)	65 (22.49)	48 (16.61)	37 (12.80)	3.24 (เฉยๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.39 (เฉยๆ)

จากตารางที่ 16 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการ
ปฏิบัติงานด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.39
โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยสูงสุดในหัวข้อการประเมินเป้าหมาย
เชิงพฤติกรรมควรให้เพื่อนร่วมงานร่วมประเมินด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.60

ตารางที่ 17 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบ
การบริหารผลการปฏิบัติงานด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้

ด้านการนำผลการ ปฏิบัติงานไปใช้	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
1. ธนาคารนำผลการประเมินไป ปรับขึ้นเงินเดือนรอบที่ 2	30 (10.38)	118 (40.83)	72 (24.91)	42 (14.53)	27 (9.34)	3.28 (เฉยๆ)
2. พนักงานเห็นด้วยกับการยกเลิก การให้ขั้นพิเศษไม่เกิน 3 ครั้ง ติดต่อกัน	58 (20.07)	101 (34.95)	61 (21.11)	39 (13.49)	30 (10.38)	3.41 (เฉยๆ)
3. ธนาคารนำผลการประเมินไป ใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง	26 (9.00)	113 (39.10)	69 (23.88)	55 (19.03)	26 (9.00)	3.20 (เฉยๆ)
4. ธนาคารนำผลการประเมินไป ใช้ในการโยกย้าย	17 (5.88)	73 (25.26)	91 (31.49)	72 (24.91)	36 (12.46)	2.87 (เฉยๆ)
5. ธนาคารนำผลการประเมินไป พัฒนาขีดความสามารถพนักงาน	45 (15.57)	138 (47.75)	67 (23.18)	26 (9.00)	13 (4.50)	3.61 (เห็นด้วย)
6. ระบบ PMS สามารถนำไปใช้ ประโยชน์แก่การบริหารงาน บุคคลได้จริง	16 (5.54)	82 (28.37)	104 (35.99)	53 (18.34)	34 (11.76)	2.98 (เฉยๆ)
7. ระบบ PMS ให้ความยุติธรรม แก่ผู้ถูกประเมิน	12 (4.15)	68 (23.53)	106 (36.68)	55 (19.03)	48 (16.61)	2.80 (เฉยๆ)
8. ระบบ PMS ช่วยให้บริการใน การทำงานในส่วนงานดีขึ้น	9 (3.11)	67 (23.18)	131 (45.33)	41 (14.19)	41 (14.19)	2.87 (เฉยๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.13 (เฉยๆ)

จากตารางที่ 17 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้อยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.13 โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยสูงสุดในหัวข้อธนาคารนำผลการประเมินไปพัฒนาขีดความสามารถพนักงานมีค่าเฉลี่ย 3.61

ตารางที่ 18 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบ การบริหารผลการปฏิบัติงานด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ด้านปัญหาและอุปสรรค ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1.การกำหนดวัตถุประสงค์ในการ ประเมินผลไม่ชัดเจนหรือมาก เกินไป	18 (6.23)	133 (46.02)	101 (34.95)	31 (10.73)	6 (2.08)	3.44 (เฉยๆ)
2.มาตรฐานการปฏิบัติงานกำหนด ไว้ไม่เหมาะสม	21 (7.27)	127 (43.94)	99 (34.26)	40 (13.84)	2 (0.69)	3.43 (เฉยๆ)
3.พนักงานมักจะกำหนดมาตรฐาน การปฏิบัติงานของตนเองไว้ต่ำ เกินไป	32 (11.07)	119 (41.18)	93 (32.18)	41 (14.19)	4 (1.38)	3.46 (เฉยๆ)
4.แบบพิมพ์ที่ใช้ในการ ประเมินผลไม่เหมาะสม	22 (7.61)	88 (30.45)	140 (48.44)	37 (12.80)	2 (0.69)	3.31 (เฉยๆ)
5.ไม่มีการนำผลการประเมินไปใช้ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของ พนักงานอย่างเต็มที่	59 (20.42)	139 (48.10)	63 (21.80)	25 (8.65)	3 (1.04)	3.78 (เห็นด้วย)
6.พนักงานมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับระบบ PMS น้อย	52 (17.99)	132 (45.67)	63 (21.80)	39 (13.49)	3 (1.04)	3.66 (เห็นด้วย)
7. ระบบ PMS ไม่เป็นที่ยอมรับ ของพนักงาน	75 (25.95)	124 (42.91)	60 (20.76)	27 (9.34)	3 (1.04)	3.83 (เห็นด้วย)
8. ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียใน หน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะ ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่าง พนักงานและชนาการ	41 (14.19)	80 (27.68)	107 (37.02)	55 (19.03)	6 (2.08)	3.33 (เฉยๆ)
9. ระบบ PMS ก่อให้เกิด ผลเสียในหน่วยงานมากกว่า ผลดีเพราะก่อให้เกิดความ ขัดแย้งระหว่างผู้รับ การประเมินและผู้บังคับบัญชา	39 (13.49)	83 (28.72)	107 (37.02)	50 (17.30)	10 (3.46)	3.31 (เฉยๆ)

ตารางที่ 18 แสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบ การบริหารผลการปฏิบัติงานด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ด้านปัญหาและอุปสรรค ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
10. ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสีย ในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะ ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่าง ผู้ร่วมงานเสมอ	37 (12.80)	70 (24.22)	119 (41.18)	54 (18.69)	9 (3.11)	3.25 (เฉยๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.48 (เฉยๆ)

จากตารางที่ 18 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผล การปฏิบัติงานด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.48 โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยสูงสุดในหัวข้อ ระบบ PMS ไม่เป็นที่ยอมรับของพนักงานมีค่าเฉลี่ย 3.83

4.3 ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการ
ปฏิบัติงาน ด้านหลักการ จำแนกตามเพศ

ด้านหลักการ	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน	3.80 (เห็นด้วย)	3.69 (เห็นด้วย)
2. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นการเชื่อมโยงการบริหาร ผลงานทั้งระบบ	3.59 (เห็นด้วย)	3.52 (เห็นด้วย)
3. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นให้เกิดกระบวนการ เรียนรู้ พัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง	3.58 (เห็นด้วย)	3.60 (เห็นด้วย)
4. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นกระบวนการมีส่วนร่วม ของพนักงาน	3.76 (เห็นด้วย)	3.69 (เห็นด้วย)
5. ระบบ PMS ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ	2.79 (เฉยๆ)	3.01 (เฉยๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.50 (เห็นด้วย)	3.50 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 19 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านหลักการอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.50 เท่ากัน

ในหัวข้อระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.80 และ 3.69 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นการเชื่อมโยงการบริหารผลงานทั้งระบบผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.59 และ 3.52 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นให้เกิดกระบวนการการเรียนรู้ พัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.60 และ 3.58 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.76 และ 3.69 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.01 และ 2.79 ตามลำดับ

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การกำหนดเป้าหมายและการวางแผน) จำแนกตามเพศ

ด้านกระบวนการ (การกำหนดเป้าหมายและการวางแผน)	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. การกำหนดวัตถุประสงค์ของเป้าหมายมีความเหมาะสม	3.27 (เฉยๆ)	3.42 (เฉยๆ)
2. มาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายมีความเหมาะสม	3.09 (เฉยๆ)	3.21 (เฉยๆ)
3. เกณฑ์การวัด(น้ำหนักคะแนน)มีความเหมาะสม	3.06 (เฉยๆ)	3.20 (เฉยๆ)
4. พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของตนเอง	3.27 (เฉยๆ)	3.52 (เห็นด้วย)
5. เปรียบเทียบมาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายของแต่ละส่วนงานมีความเหมาะสม	2.77 (เฉยๆ)	3.00 (เฉยๆ)
6. ช่วงรอบเวลาของการจัดทำแผนงาน(PA) มีความเหมาะสม	3.13 (เฉยๆ)	3.39 (เฉยๆ)
7. การมี PA I ทำให้พนักงานทราบเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อจัดทำแผนงานและจัดลำดับความสำคัญของงาน	3.49 (เฉยๆ)	3.62 (เห็นด้วย)
8. การปรับปรุงแผนงานสามารถทำได้หากไม่กระทบต่อแผนงานหลักของส่วนงานและองค์กร	3.60 (เห็นด้วย)	3.75 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.21 (เฉยๆ)	3.39 (เฉยๆ)

จากตารางที่ 20 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การกำหนดเป้าหมายและการวางแผน) อยู่ในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.39 และ 3.21 ตามลำดับ

ในหัวข้อการกำหนดวัตถุประสงค์ของเป้าหมายมีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.42 และ 3.27 ตามลำดับ

ในหัวข้อมาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายมีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.21 และ 3.09 ตามลำดับ

ในหัวข้อเกณฑ์การวัด(น้ำหนักคะแนน)มีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.20 และ 3.06 ตามลำดับ

ในหัวข้อพนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของตนเอง ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.52 และเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.27

ในหัวข้อเปรียบเทียบมาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายของแต่ละส่วนงานมีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.00 และ 2.77 ตามลำดับ

ในหัวข้อช่วงระยะเวลาของการจัดทำแผนงาน(PA) มีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.39 และ 3.13 ตามลำดับ

ในหัวข้อการมี PA 1 ทำให้พนักงานทราบเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อจัดทำแผนงานและจัดลำดับความสำคัญของงานผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.62 และเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.49

ในหัวข้อการปรับปรุงแผนงานสามารถทำได้หากไม่กระทบต่อแผนงานหลักของส่วนงานและองค์กรผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.75 และ 3.60 ตามลำดับ

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ แนะนำ) จำแนกตามเพศ

ด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ แนะนำ)	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. เทคนิคและวิธีการสอนงานหลังเข้าสู่ระบบ PMS ทำให้พนักงานเข้าใจการทำงานได้ดียิ่งขึ้น	3.18 (เฉยๆ)	3.25 (เฉยๆ)
2. หัวหน้างานมีความเข้าใจ สามารถสอนงานและถ่ายทอดวิธีการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.08 (เฉยๆ)	3.30 (เฉยๆ)
3. หัวหน้างานใส่ใจและเปิดรับความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของพนักงานเป็นอย่างดี	3.20 (เฉยๆ)	3.42 (เฉยๆ)
4. หัวหน้างานมีการสังเกตและบันทึกการทำงานอย่างถูกต้องและเหมาะสมดีแล้ว	2.96 (เฉยๆ)	3.28 (เฉยๆ)
5. การสังเกตและบันทึกการทำงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้งานได้รับการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น	3.27 (เฉยๆ)	3.49 (เฉยๆ)
6. หัวหน้างานมีการเปรียบเทียบเป้าหมายกับผลการปฏิบัติงานจริงเป็นรอบๆ เพื่อติดตาม กำกับ แนะนำ พนักงาน	3.11 (เฉยๆ)	3.47 (เฉยๆ)
7. หัวหน้างานมีการให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อให้พนักงานทราบถึงผลการปฏิบัติงานทั้งข้อมูลเชิงบวกและเชิงลบ	3.05 (เฉยๆ)	3.29 (เฉยๆ)
8. ระบบ PMS ทำให้การสื่อสารในสำนักงานดีขึ้นเนื่องจากเป็นการสื่อสาร 2 ทาง	3.13 (เฉยๆ)	3.17 (เฉยๆ)
9. ระบบ PMS ช่วยทำให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานมากขึ้น	3.12 (เฉยๆ)	3.07 (เฉยๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.12 (เฉยๆ)	3.30 (เฉยๆ)

จากตารางที่ 21 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ และแนะนำ) อยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.30 และ 3.12 ตามลำดับ

ในหัวข้อเทคนิคและวิธีการสอนงานหลังเข้าสู่ระบบ PMS ทำให้พนักงานเข้าใจการทำงานได้ดียิ่งขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและชายมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.25 และ 3.18 ตามลำดับ

ในหัวข้อหัวหน้างานมีความเข้าใจสามารถสอนงานและถ่ายทอดวิธีการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.30 และ 3.08 ตามลำดับ

ในหัวข้อหัวหน้างานใส่ใจและเปิดรับความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของพนักงานเป็นอย่างดี ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.42 และ 3.20 ตามลำดับ

ในหัวข้อหัวหน้างานมีการสังเกตและบันทึกการทำงานอย่างถูกต้องและเหมาะสมดีแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.28 และ 2.96 ตามลำดับ

ในหัวข้อการสังเกตและบันทึกการทำงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้งานได้รับการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.49 และ 3.27 ตามลำดับ

ในหัวข้อหัวหน้างานมีการเปรียบเทียบเป้าหมายกับผลการปฏิบัติงานจริงเป็นรอบ ๆ เพื่อติดตาม กำกับ แนะนำ พนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.47 และ 3.11 ตามลำดับ

ในหัวข้อหัวหน้างานมีการให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อให้พนักงานทราบถึงผลการปฏิบัติงานทั้งข้อมูลเชิงบวกและเชิงลบ ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.29 และ 3.05 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ทำให้การสื่อสารในส่วนงานดีขึ้นเนื่องจากการสื่อสาร 2 ทาง ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.17 และ 3.13 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ช่วยทำให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานมากขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.12 และ 3.07 ตามลำดับ

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การประเมินผลการปฏิบัติงาน) จำแนกตามเพศ

ด้านกระบวนการ (การประเมินผลการปฏิบัติงาน)	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. หัวหน้างาน ได้ส่งเสริมจุดเด่นของพนักงานในการปฏิบัติงาน	3.10 (เฉยๆ)	3.25 (เฉยๆ)
2. มีการนำคะแนนที่ปฏิบัติได้จริงมาเปรียบเทียบกับเป้าหมาย	3.26 (เฉยๆ)	3.54 (เห็นด้วย)
3. หัวหน้างานมีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบ	3.09 (เฉยๆ)	3.28 (เฉยๆ)
4. หัวหน้างานมีการเก็บข้อมูลอย่างถูกต้อง ไม่ลำเอียง ไม่มีอคติ	2.92 (เฉยๆ)	3.11 (เฉยๆ)
5. ผลการประเมินมีความเชื่อถือได้และมีความเที่ยงตรง	2.77 (เฉยๆ)	2.90 (เฉยๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.03 (เฉยๆ)	3.22 (เฉยๆ)

จากตารางที่ 22 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การประเมินผลการปฏิบัติงาน) อยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.22 และ 3.03 ตามลำดับ

ในหัวข้อหัวหน้างานได้ส่งเสริมจุดเด่นของพนักงานในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.25 และ 3.10 ตามลำดับ

ในหัวข้อมีการนำคะแนนที่ปฏิบัติได้จริงมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.54 และเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.26

ในหัวข้อหัวหน้างานมีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.28 และ 3.09 ตามลำดับ

ในหัวข้อหัวหน้างานมีการเก็บข้อมูลอย่างถูกต้อง ไม่ลำเอียง ไม่มีอคติผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.11 และ 2.92 ตามลำดับ

ในหัวข้อผลการประเมินมีความเชื่อถือได้และมีความเที่ยงตรงผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 2.90 และ 2.77 ตามลำดับ

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การพัฒนาขีดความสามารถ) จำแนกตามเพศ

ด้านกระบวนการ (การพัฒนาขีดความสามารถ)	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1.พนักงานยินดีที่จะได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.93 (เห็นด้วย)	4.08 (เห็นด้วย)
2. การพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานช่วยให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานมากขึ้น	3.89 (เห็นด้วย)	4.08 (เห็นด้วย)
3. ระบบ PMS ช่วยให้ส่วนงานมีการวางแผนการอบรม เพื่อพัฒนาขีดความสามารถพนักงานให้ดำเนินการได้ตามเป้าหมายของส่วนงานด้วย	3.24 (เฉยๆ)	3.40 (เฉยๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.69 (เห็นด้วย)	3.85 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 23 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การพัฒนาขีดความสามารถ) อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.85 และ 3.69 ตามลำดับ

ในหัวข้อพนักงานยินดีที่จะได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.08 และ 3.93 ตามลำดับ

ในหัวข้อการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานช่วยให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.08 และ 3.89 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ช่วยให้ส่วนงานมีการวางแผนการอบรม เพื่อพัฒนาขีดความสามารถพนักงานให้ดำเนินการได้ตามเป้าหมายของส่วนงานด้วยผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.40 และ 3.24 ตามลำดับ

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

ด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ธนาคารกำหนดเป้าหมายเป็น 3 ประเภท คือ เป้าหมายทีมงาน เป้าหมายรายคน และเป้าหมายเชิงพฤติกรรมเหมาะสมดีแล้ว	3.26 (เฉยๆ)	3.61 (เห็นด้วย)
2. พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายทีมงานที่พนักงานได้รับ	3.35 (เฉยๆ)	3.52 (เห็นด้วย)
3. พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายรายคนที่พนักงานได้รับ	3.28 (เฉยๆ)	3.50 (เห็นด้วย)
4. พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายเชิงพฤติกรรมที่พนักงานได้รับ	3.20 (เฉยๆ)	3.39 (เฉยๆ)
5. การประเมินเป้าหมายเชิงพฤติกรรมควรให้เพื่อนร่วมงานร่วมประเมินด้วย	3.56 (เห็นด้วย)	3.67 (เห็นด้วย)
6. พนักงานเห็นด้วยกับการไม่นำคะแนนวันลาใช้ในการประเมินผล	3.20 (เฉยๆ)	3.28 (เฉยๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.31 (เฉยๆ)	3.49 (เฉยๆ)

จากตารางที่ 24 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.49 และ 3.31 ตามลำดับ

ในหัวข้อธนาคารกำหนดเป้าหมายเป็น 3 ประเภท คือ เป้าหมายทีมงาน เป้าหมายรายคน และเป้าหมายเชิงพฤติกรรมเหมาะสมดีแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.61 และผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.26

ในหัวข้อ พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายทีมงานที่พนักงานได้รับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.52 และผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.35

ในหัวข้อพนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายรายคนที่พนักงานได้รับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.50 และผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.28

ในหัวข้อพนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายเชิงพฤติกรรมที่พนักงานได้รับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.39 และ 3.20 ตามลำดับ

ในหัวข้อการประเมินเป้าหมายเชิงพฤติกรรมควรให้เพื่อนร่วมงานร่วมประเมินด้วย ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.67 และ 3.56 ตามลำดับ

ในหัวข้อพนักงานเห็นด้วยกับการไม่นำคะแนนวันลามาใช้ในการประเมินผล ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆมีค่าเฉลี่ย 3.28 และ 3.20 ตามลำดับ

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้ จำแนกตามเพศ

ด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. มาตรการนำผลการประเมินไปปรับขึ้นเงินเดือนรอบที่ 2	3.29 (เฉลี่ย)	3.28 (เฉลี่ย)
2. พนักงานเห็นด้วยกับการยกเลิกการให้ขั้นพิเศษไม่เกิน 3 ครั้งติดต่อกัน	3.36 (เฉลี่ย)	3.48 (เฉลี่ย)
3. มาตรการนำผลการประเมินไปใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง	3.21 (เฉลี่ย)	3.19 (เฉลี่ย)
4. มาตรการนำผลการประเมินไปใช้ในการโยกย้าย	2.87 (เฉลี่ย)	2.87 (เฉลี่ย)
5. มาตรการนำผลการประเมินไปพัฒนาขีดความสามารถพนักงาน	3.64 (เห็นด้วย)	3.56 (เห็นด้วย)
6. ระบบ PMS สามารถนำไปใช้ประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลได้จริง	2.95 (เฉลี่ย)	3.01 (เฉลี่ย)
7. ระบบ PMS ให้ความยุติธรรมแก่ผู้ถูกประเมิน	2.78 (เฉลี่ย)	2.82 (เฉลี่ย)
8. ระบบ PMS ช่วยให้บริการในการทำงานในส่วนงานดีขึ้น	2.85 (เฉลี่ย)	2.89 (เฉลี่ย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.12 (เฉลี่ย)	3.14 (เฉลี่ย)

จากตารางที่ 25 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้อยู่ในระดับเฉลี่ย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.14 และ 3.12 ตามลำดับ

ในหัวข้อมาตรการนำผลการประเมินไปปรับขึ้นเงินเดือนรอบที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.29 และ 3.28 ตามลำดับ

ในหัวข้อพนักงานเห็นด้วยกับการยกเลิกการให้ขั้นพิเศษไม่เกิน 3 ครั้งติดต่อกัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.48 และ 3.36 ตามลำดับ

ในหัวข้อธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.21 และ 3.19 ตามลำดับ

ในหัวข้อธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการโยกย้าย ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 2.87 เท่ากัน

ในหัวข้อธนาคารนำผลการประเมินไปพัฒนาขีดความสามารถพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.64 และ 3.56 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS สามารถนำไปใช้ประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลได้จริง ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.01 และ 2.95 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ให้ความยุติธรรมแก่ผู้ถูกประเมิน ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 2.82 และ 2.78 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ช่วยให้บรรยากาศในการทำงานในส่วนงานดีขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 2.89 และ 2.85 ตามลำดับ

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

ด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลไม่ชัดเจนหรือมากเกินไป	3.33 (เฉยๆ)	3.58 (เห็นด้วย)
2. มาตรฐานการปฏิบัติงานกำหนดไว้ไม่เหมาะสม	3.37 (เฉยๆ)	3.53 (เห็นด้วย)
3. พนักงานมักจะกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองไว้ต่ำเกินไป	3.47 (เฉยๆ)	3.45 (เฉยๆ)
4. แบบพิมพ์ที่ใช้ในการประเมินผลไม่เหมาะสม	3.30 (เฉยๆ)	3.33 (เฉยๆ)
5. ไม่มีการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานอย่างเต็มที่	3.74 (เห็นด้วย)	3.85 (เห็นด้วย)
6. พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ PMS น้อย	3.57 (เห็นด้วย)	3.80 (เห็นด้วย)
7. ระบบ PMS ไม่เป็นที่ยอมรับของพนักงาน	3.87 (เห็นด้วย)	3.79 (เห็นด้วย)
8. ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างพนักงานและธนาคาร	3.33 (เฉยๆ)	3.33 (เฉยๆ)
9. ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้รับการประเมินและผู้บังคับบัญชา	3.30 (เฉยๆ)	3.34 (เฉยๆ)
10. ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงานเสมอ	3.23 (เฉยๆ)	3.28 (เฉยๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.45 (เห็นด้วย)	3.53 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 26 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.53 และ 3.45 ตามลำดับ

ในหัวข้อการกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลไม่ชัดเจนหรือมากเกินไป ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.58 และผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.33

ในหัวข้อมาตรฐานการปฏิบัติงานกำหนดไว้ไม่เหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.53 และผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.37

ในหัวข้อพนักงานมักจะกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองไว้ต่ำเกินไป ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.47 และ 3.45 ตามลำดับ

ในหัวข้อแบบพิมพ์ที่ใช้ในการประเมินผลไม่เหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.33 และ 3.30 ตามลำดับ

ในหัวข้อไม่มีการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานอย่างเต็มที่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.85 และ 3.74 ตามลำดับ

ในหัวข้อพนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ PMS น้อย ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.93 และ 3.66 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ไม่เป็นที่ยอมรับของพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.80 และ 3.57 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างพนักงานและธนาคาร ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.33 เท่ากัน

ในหัวข้อระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้รับการประเมินและผู้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชาย มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.34 และ 3.30 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงานเสมอ ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.28 และ 3.23 ตามลำดับ

4.4 ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามสังกัด

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านหลักการ จำแนกตามสังกัด

ด้านหลักการ	สังกัด					
	กลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์	กลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชนบท	กลุ่มงานรายได้	กลุ่มงานสนับสนุน	สำนักงานต่างๆ	ฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบริหารกลาง
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน	4.22 (เห็นด้วย)	3.62 (เห็นด้วย)	3.69 (เห็นด้วย)	3.76 (เห็นด้วย)	3.71 (เห็นด้วย)	3.73 (เห็นด้วย)
2. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นการเชื่อมโยงการบริหารผลงานทั้งระบบ	3.91 (เห็นด้วย)	3.62 (เห็นด้วย)	3.51 (เห็นด้วย)	3.59 (เห็นด้วย)	3.50 (เห็นด้วย)	3.49 (เฉยๆ)
3. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นให้เกิดกระบวนการการเรียนรู้พัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง	3.91 (เห็นด้วย)	3.33 (เฉยๆ)	3.42 (เฉยๆ)	3.66 (เห็นด้วย)	3.68 (เห็นด้วย)	3.63 (เห็นด้วย)
4. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นกระบวนการการมีส่วนร่วมของพนักงาน	4.04 (เห็นด้วย)	3.62 (เห็นด้วย)	3.63 (เห็นด้วย)	3.78 (เห็นด้วย)	3.76 (เห็นด้วย)	3.73 (เห็นด้วย)

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านหลักการ จำแนกตามสังกัด (ต่อ)

ด้านหลักการ	สังกัด					
	กลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์	กลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชนบท	กลุ่มงานรายได้	กลุ่มงานสนับสนุน	สำนักงานต่างๆ	ฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบริหารกลาง
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
5. ระบบ PMS ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน เป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ	2.74 (เฉยๆ)	2.38 (ไม่เห็นด้วย)	2.90 (เฉยๆ)	3.15 (เฉยๆ)	2.98 (เฉยๆ)	2.61 (เฉยๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.77 (เห็นด้วย)	3.31 (เฉยๆ)	3.43 (เฉยๆ)	3.59 (เห็นด้วย)	3.53 (เห็นด้วย)	3.44 (เฉยๆ)

จากตารางที่ 27 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดกลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์ กลุ่มงานสนับสนุน และสำนักงานต่างๆ มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านหลักการอยู่ในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.77 3.59 และ 3.53 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบริหารกลาง กลุ่มงานรายได้ และกลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชนบทมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉยๆมีค่าเฉลี่ย 3.44 3.43 และ 3.31 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดกลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์ กลุ่มงานสนับสนุน ฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบริหารกลาง สำนักงานต่างๆ กลุ่มงานรายได้ และกลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชนบทมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.22 3.76 3.73 3.71 3.69 และ 3.62 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นการเชื่อมโยงการบริหารผลงานทั้งระบบ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดกลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์ กลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชนบท กลุ่มงานสนับสนุน กลุ่มงานรายได้ และสำนักงานต่างๆ มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.91 3.62 3.59 3.51 และ 3.50 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบริหารกลางมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆมีค่าเฉลี่ย 3.49

ในหัวข้อระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นให้เกิดกระบวนการการเรียนรู้ พัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดกลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์ สำนักงานต่างๆ กลุ่มงานสนับสนุน และฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบริหารกลางมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.91 3.68 3.66 และ 3.63 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดกลุ่มงานรายได้ และกลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชนบท มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.42 และ 3.33 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นกระบวนการการมีส่วนร่วมของพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดกลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์ กลุ่มงานสนับสนุน สำนักงานต่างๆ ฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบริหารกลาง กลุ่มงานรายได้ และกลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชนบท มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.04 3.78 3.76 3.73 3.63 และ 3.62 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดกลุ่มงานสนับสนุน สำนักงานต่างๆ กลุ่มงานรายได้ กลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์ และฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบริหารกลางมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.25 2.98 2.90 2.74 และ 2.61 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดกลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชนบทมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 2.38

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University

All rights reserved

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การกำหนดเป้าหมายและการวางแผน)
จำแนกตามสังกัด

ด้านกระบวนการ (การกำหนดเป้าหมายและการวางแผน)	สังกัด					
	กลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์	กลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชนบท	กลุ่มงานรายได้	กลุ่มงานสนับสนุน	สำนักงานต่างๆ	ฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบริหารกลาง
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. การกำหนดวัตถุประสงค์ของเป้าหมายมีความเหมาะสม	3.26 (เฉยๆ)	3.33 (เฉยๆ)	3.14 (เฉยๆ)	3.44 (เฉยๆ)	3.50 (เห็นด้วย)	3.34 (เฉยๆ)
2. มาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายมีความเหมาะสม	3.00 (เฉยๆ)	3.05 (เฉยๆ)	3.01 (เฉยๆ)	3.25 (เฉยๆ)	3.34 (เฉยๆ)	3.07 (เฉยๆ)
3. เกณฑ์การวัด(น้ำหนักคะแนน)มีความเหมาะสม	3.04 (เฉยๆ)	3.05 (เฉยๆ)	3.02 (เฉยๆ)	3.25 (เฉยๆ)	3.24 (เฉยๆ)	3.02 (เฉยๆ)
4. พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของตนเอง	3.57 (เห็นด้วย)	3.24 (เฉยๆ)	3.27 (เฉยๆ)	3.46 (เฉยๆ)	3.44 (เฉยๆ)	3.34 (เฉยๆ)
5. เปรียบเทียบมาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายของแต่ละส่วนงานมีความเหมาะสม	2.78 (เฉยๆ)	2.71 (เฉยๆ)	2.78 (เฉยๆ)	3.14 (เฉยๆ)	2.95 (เฉยๆ)	2.61 (เฉยๆ)
6. ช่วงรอบเวลาของการจัดทำแผนงาน (PA) มีความเหมาะสม	3.35 (เฉยๆ)	3.10 (เฉยๆ)	3.14 (เฉยๆ)	3.24 (เฉยๆ)	3.37 (เฉยๆ)	3.22 (เฉยๆ)
7. การมี PA 1 ทำให้พนักงานทราบเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อจัดทำแผนงานและจัดลำดับความสำคัญของงาน	3.83 (เห็นด้วย)	3.38 (เฉยๆ)	3.49 (เฉยๆ)	3.54 (เห็นด้วย)	3.71 (เห็นด้วย)	3.32 (เฉยๆ)
8. การปรับปรุงแผนงานสามารถทำได้หากไม่กระทบต่อแผนงานหลักของส่วนงานและองค์กร	3.78 (เห็นด้วย)	3.57 (เห็นด้วย)	3.57 (เห็นด้วย)	3.61 (เห็นด้วย)	3.82 (เห็นด้วย)	3.66 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.33 (เฉยๆ)	3.18 (เฉยๆ)	3.18 (เฉยๆ)	3.37 (เฉยๆ)	3.42 (เฉยๆ)	3.20 (เฉยๆ)

จากตารางที่ 28 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดสำนักงานต่างๆ กลุ่มงานสนับสนุน กลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์ ฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบริหารกลาง กลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชนบท และกลุ่มงานรายได้มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ (การกำหนดเป้าหมายและการวางแผน) ในระดับเห็นเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.41 3.37 3.37 3.33 3.20 3.18 และ 3.18 ตามลำดับ

ในหัวข้อการกำหนดวัตถุประสงค์ของเป้าหมายมีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดสำนักงานต่างๆ มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.50 ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดกลุ่มงานสนับสนุน ฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบริหารกลาง กลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชนบท กลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์ และกลุ่มงานรายได้มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.44 3.34 3.33 3.26 และ 3.14 ตามลำดับ

ในหัวข้อมาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายมีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดสำนักงานต่างๆ กลุ่มงานสนับสนุน ฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบริหารกลาง กลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชนบท กลุ่มงานรายได้ และกลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.34 3.25 3.07 3.05 3.01 และ 3.00 ตามลำดับ

ในหัวข้อเกณฑ์การวัด(น้ำหนักคะแนน)มีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดกลุ่มงานสนับสนุน สำนักงานต่างๆ กลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชนบท กลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์ กลุ่มงานรายได้ และฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบริหารกลางมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.25 3.24 3.05 3.04 3.02 และ 3.02 ตามลำดับ

ในหัวข้อพนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของตนเอง ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดกลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.57 ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดกลุ่มงานสนับสนุน สำนักงานต่างๆ ฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบริหารกลาง กลุ่มงานรายได้ และกลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชนบท มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.46 3.44 3.34 3.27 และ 3.24 ตามลำดับ

ในหัวข้อเปรียบเทียบมาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายของแต่ละส่วนงานมีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดกลุ่มงานสนับสนุน กลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์ กลุ่มงานรายได้ กลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชนบท และฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบริหารกลางมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.14 2.95 2.78 2.78 2.71 และ 2.61 ตามลำดับ

ในหัวข้อช่วงระยะเวลาของการจัดทำแผนงาน (PA) มีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดสำนักงานต่างๆ กลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์ กลุ่มงานสนับสนุน ฝ่ายตรวจสอบและ

ฝ่ายบริหารกลาง กลุ่มงานรายได้ และกลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชนบท มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.37 3.35 3.24 3.22 3.14 และ 3.10 ตามลำดับ

ในหัวข้อการมี PA 1 ทำให้พนักงานทราบเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อจัดทำแผนและจัดลำดับความสำคัญของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดกลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์ สำนักงานต่างๆ และกลุ่มงานสนับสนุนมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.83 3.71 และ 3.54 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดกลุ่มงานรายได้ กลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชนบท และฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบริหารกลางมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.49 3.38 และ 3.32 ตามลำดับ

ในหัวข้อการปรับปรุงแผนงานสามารถทำได้หากไม่กระทบต่อแผนงานหลักของส่วนงานและองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดสำนักงานต่างๆ กลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์ ฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบริหารกลาง กลุ่มงานสนับสนุน กลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชนบท และกลุ่มงานรายได้มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.82 3.78 3.66 3.61 3.57 และ 3.57 ตามลำดับ

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ(การติดตาม กำกับ แนะนำ) จำแนกตามสังกัด

ด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ แนะนำ)	สังกัด					
	กลุ่มงาน นโยบาย และกล ยุทธ์	กลุ่มงาน พัฒนา ลูกค้า และ ชนบท	กลุ่มงาน รายได้	กลุ่มงาน สนับสนุน	สำนักงาน ต่างๆ	ฝ่าย ตรวจสอบ และฝ่าย บริหาร กลาง
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปล ผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. เทคนิคและวิธีการสอนงานหลัง เข้าสู่ระบบ PMS ทำให้พนักงาน เข้าใจการทำงานได้ดียิ่งขึ้น	3.22 (เฉยๆ)	3.00 (เฉยๆ)	3.07 (เฉยๆ)	3.29 (เฉยๆ)	3.40 (เฉยๆ)	3.17 (เฉยๆ)
2. หัวหน้างานมีความเข้าใจ สามารถสอนงานและถ่ายทอด วิธีการทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	3.13 (เฉยๆ)	2.95 (เฉยๆ)	3.11 (เฉยๆ)	3.15 (เฉยๆ)	3.29 (เฉยๆ)	3.24 (เฉยๆ)
3. หัวหน้างานใส่ใจและเปิดรับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของ พนักงานเป็นอย่างดี	3.43 (เฉยๆ)	3.19 (เฉยๆ)	3.17 (เฉยๆ)	3.29 (เฉยๆ)	3.40 (เฉยๆ)	3.37 (เฉยๆ)
4. หัวหน้างานมีการสังเกตและ บันทึกการทำงาน อย่างถูกต้องและ เหมาะสมดีแล้ว	3.22 (เฉยๆ)	2.76 (เฉยๆ)	2.98 (เฉยๆ)	3.08 (เฉยๆ)	3.24 (เฉยๆ)	3.20 (เฉยๆ)
5. การสังเกตและบันทึกการทำงาน มีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้งานได้รับ การปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น	3.61 (เห็นด้วย)	3.00 (เฉยๆ)	3.24 (เฉยๆ)	3.47 (เฉยๆ)	3.40 (เฉยๆ)	3.44 (เฉยๆ)
6. หัวหน้างานมีการเปรียบ เป็าหมายกับผลการปฏิบัติงานจริง เป็นรอบๆ เพื่อติดตาม กำกับ แนะนำ	3.35 (เฉยๆ)	3.14 (เฉยๆ)	3.12 (เฉยๆ)	3.22 (เฉยๆ)	3.42 (เฉยๆ)	3.34 (เฉยๆ)

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ(การติดตาม กำกับ แนะนำ) จำแนกตามสังกัด (ต่อ)

ด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ แนะนำ)	สังกัด					
	กลุ่มงาน นโยบาย และกล ยุทธ์	กลุ่มงาน พัฒนา ลูกค้า และ ชนบท	กลุ่มงาน รายได้	กลุ่มงาน สนับสนุน	สำนักงาน ต่างๆ *	ฝ่าย ตรวจสอบ และฝ่าย บริหาร กลาง
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปล ผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
7. หัวหน้างานมีการให้ข้อมูล ป้อนกลับ เพื่อให้พนักงานทราบถึง ผลการปฏิบัติงานทั้งข้อมูลเชิงบวก และลบ	3.17 (เฉลี่ย)	2.76 (เฉลี่ย)	3.17 (เฉลี่ย)	3.08 (เฉลี่ย)	3.18 (เฉลี่ย)	3.32 (เฉลี่ย)
8. ระบบ PMS ทำให้การสื่อสารใน ส่วนงานของพนักงานดีขึ้นเนื่องจาก เป็นการสื่อสาร 2 ทาง	3.30 (เฉลี่ย)	2.81 (เฉลี่ย)	3.11 (เฉลี่ย)	3.24 (เฉลี่ย)	3.16 (เฉลี่ย)	3.15 (เฉลี่ย)
9. ระบบ PMS ระบบ PMS ช่วยทำ ให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความ ความคิดเห็นในการทำงานมากขึ้น	3.22 (เฉลี่ย)	2.81 (เฉลี่ย)	3.05 (เฉลี่ย)	3.25 (เฉลี่ย)	3.08 (เฉลี่ย)	3.07 (เฉลี่ย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.29 (เฉลี่ย)	2.94 (เฉลี่ย)	3.11 (เฉลี่ย)	3.23 (เฉลี่ย)	3.29 (เฉลี่ย)	3.25 (เฉลี่ย)

จากตารางที่ 29 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดกลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์ สำนักงาน
ต่างๆ ฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบริหารกลาง กลุ่มงานสนับสนุน กลุ่มงานรายได้ และกลุ่มงานพัฒนา
ลูกค้าและชนบทมีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ
(การติดตาม กำกับ และแนะนำ) ในระดับเฉลี่ยมีค่าเฉลี่ย 3.29 3.29 3.25 3.23 3.11 และ 2.94
ตามลำดับ

ในหัวข้อเทคนิคและวิธีการสอนงานหลังเข้าสู่ระบบ PMS ทำให้พนักงานเข้าใจการทำงาน
ได้ดียิ่งขึ้นผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดสำนักงานต่างๆ กลุ่มงานสนับสนุน กลุ่มงานนโยบายและ

กลยุทธ์ ฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบริหารกลาง กลุ่มงานรายได้ และกลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชนบท มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.40 3.29 3.22 3.17 3.07 และ 3.00 ตามลำดับ

ในหัวข้อหัวหน้างานมีความเข้าใจ สามารถสอนงานและถ่ายทอดวิธีการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดสำนักงานต่างๆ ฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบริหารกลาง กลุ่มงานสนับสนุน กลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์ และกลุ่มงานรายได้มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.29 3.24 3.15 3.13 3.33 และ 2.95 ตามลำดับ

ในหัวข้อหัวหน้างานใส่ใจและเปิดรับความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของพนักงานเป็นอย่างดี ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดกลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์ สำนักงานต่างๆ ฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบริหารกลาง กลุ่มงานสนับสนุน กลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชนบท และกลุ่มงานรายได้มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.43 3.40 3.37 3.29 3.19 และ 3.17 ตามลำดับ

ในหัวข้อหัวหน้างานมีการสังเกตและบันทึกการทำงานอย่างถูกต้องและเหมาะสมดีแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดสำนักงานต่างๆ กลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์ ฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบริหารกลาง กลุ่มงานสนับสนุน กลุ่มงานรายได้ และกลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชนบท มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.24 3.22 3.20 3.08 2.98 และ 2.76 ตามลำดับ

ในหัวข้อการสังเกตและบันทึกการทำงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้งานได้รับการปรับปรุงได้ดีขึ้นยิ่งขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดกลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.61 ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดกลุ่มงานสนับสนุน ฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบริหารกลาง สำนักงานต่างๆ กลุ่มงานรายได้ และกลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชนบท มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.47 3.44 3.40 3.24 และ 3.00 ตามลำดับ

ในหัวข้อหัวหน้างานมีการเปรียบเทียบเป้าหมายกับผลการปฏิบัติงานจริงเป็นรอบๆ เพื่อติดตามกำกับ แนะนำ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดสำนักงานต่างๆ กลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์ ฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบริหารกลาง กลุ่มงานสนับสนุน กลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชนบท และกลุ่มงานรายได้มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.42 3.35 3.34 3.22 3.14 และ 3.12 ตามลำดับ

ในหัวข้อหัวหน้างานมีการให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อให้พนักงานทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งข้อมูลเชิงบวกและลบ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบริหารกลาง สำนักงานต่างๆ กลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์ กลุ่มงานรายได้ กลุ่มงานสนับสนุน และกลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชนบทมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.32 3.18 3.17 3.17 3.08 และ 2.76 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ทำให้การสื่อสารในส่วนงานของพนักงานดีขึ้นเนื่องจากเป็นการสื่อสาร 2 ทาง ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดกลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์ กลุ่มงานสนับสนุน

สำนักงานต่างๆ ฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบริหารกลาง กลุ่มงานรายได้ และกลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชนบทมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.30 3.24 3.16 3.15 3.11 และ 2.81 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ช่วยทำให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานมากขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดกลุ่มงานสนับสนุน กลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์ สำนักงานต่างๆ ฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบริหารกลาง กลุ่มงานรายได้ และกลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชนบทมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.25 3.22 3.08 3.07 3.05 และ 2.81 ตามลำดับ

ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ(การประเมินผลการปฏิบัติงาน) จำแนกตามสังกัด

ด้านกระบวนการ (การประเมินผลการปฏิบัติงาน)	สังกัด					
	กลุ่มงาน นโยบาย และกล ยุทธ์	กลุ่มงาน พัฒนา ลูกค้า และ ชนบท	กลุ่มงาน รายได้	กลุ่มงาน สนับสนุน	สำนักงาน ต่างๆ	ฝ่าย ตรวจสอบ และฝ่าย บริหาร กลาง
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปล ผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. หัวหน้างานได้ส่งเสริมจุดเด่น ของพนักงานในการปฏิบัติงาน	3.43 (เฉยๆ)	2.90 (เฉยๆ)	3.01 (เฉยๆ)	3.19 (เฉยๆ)	3.32 (เฉยๆ)	3.17 (เฉยๆ)
2. มีการนำผลงานที่ปฏิบัติได้จริง มาเปรียบเทียบกับเป้าหมาย ที่ได้ กำหนดไว้แล้วแปลงค่าเป็น คะแนน	3.61 (เห็นด้วย)	3.24 (เฉยๆ)	3.35 (เฉยๆ)	3.44 (เฉยๆ)	3.29 (เฉยๆ)	3.41 (เฉยๆ)
3. หัวหน้างานมีการแจ้งผลการ ประเมินให้พนักงานทราบ	3.52 (เห็นด้วย)	3.19 (เฉยๆ)	3.17 (เฉยๆ)	3.08 (เฉยๆ)	3.16 (เฉยๆ)	3.10 (เฉยๆ)
4. หัวหน้างานมีการเก็บข้อมูลอย่าง ถูกต้อง ไม่ลำเอียง ไม่มีอคติ	3.17 (เฉยๆ)	3.14 (เฉยๆ)	2.77 (เฉยๆ)	3.00 (เฉยๆ)	3.15 (เฉยๆ)	3.05 (เฉยๆ)
5. ผลการประเมินมีความเชื่อถือได้ และมีความเที่ยงตรง	3.09 (เฉยๆ)	2.86 (เฉยๆ)	2.60 (เฉยๆ)	2.85 (เฉยๆ)	2.97 (เฉยๆ)	2.85 (เฉยๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.37 (เฉยๆ)	3.07 (เฉยๆ)	2.98 (เฉยๆ)	3.11 (เฉยๆ)	3.18 (เฉยๆ)	3.12 (เฉยๆ)

จากตารางที่ 30 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดกลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์ สำนักงานต่างๆ ฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบริหารกลาง กลุ่มงานสนับสนุน กลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชนบท และกลุ่มงานรายได้ มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ (การประเมินผลการปฏิบัติงาน) ในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.37 3.18 3.12 3.11 3.07 และ 2.98 ตามลำดับ

ในหัวข้อหัวหน้างานได้ส่งเสริมจุดเด่นของพนักงานในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดกลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์ สำนักงานต่างๆ กลุ่มงานสนับสนุน ฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบริหารกลาง กลุ่มงานรายได้ และกลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชนบทมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.43 3.32 3.19 3.17 3.01 และ 2.90 ตามลำดับ

ในหัวข้อมีการนำผลงานที่ปฏิบัติได้จริงมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้แล้ว แปลงค่าเป็นคะแนน ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดกลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.61 ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดกลุ่มงานสนับสนุน ฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบริหารกลาง กลุ่มงานรายได้ สำนักงานต่างๆ และกลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชนบทมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.44 3.41 3.35 3.29 และ 3.24 ตามลำดับ

ในหัวข้อหัวหน้างานมีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดกลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.52 ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดกลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชนบท กลุ่มงานรายได้ สำนักงานต่างๆ ฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบริหารกลาง และกลุ่มงานสนับสนุน มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.19 3.17 3.16 3.10 และ 3.08 ตามลำดับ

ในหัวข้อหัวหน้างานมีการเก็บข้อมูลอย่างถูกต้อง ไม่ลำเอียง ไม่มีอคติ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดกลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์ สำนักงานต่างๆ กลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชนบท ฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบริหารกลาง กลุ่มงานสนับสนุน และกลุ่มงานรายได้ มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.17 3.15 3.14 3.05 3.00 และ 2.77 ตามลำดับ

ในหัวข้อผลการประเมินมีความเชื่อถือได้และมีความเที่ยงตรง ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดกลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์ สำนักงานต่างๆ กลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชนบท กลุ่มงานสนับสนุน และกลุ่มงานรายได้มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.09 2.97 2.86 2.85 2.85 และ 2.60 ตามลำดับ

ตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ(การพัฒนาขีดความสามารถ) จำแนกตามสังกัด

ด้านกระบวนการ (การพัฒนาขีดความสามารถ)	สังกัด					
	กลุ่มงาน นโยบาย และกล ยุทธ์	กลุ่มงาน พัฒนาลูกค้า และชนบท	กลุ่มงาน รายได้	กลุ่มงาน สนับสนุน	สำนักงาน ต่างๆ	ฝ่าย ตรวจสอบ และฝ่าย บริหาร กลาง
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. พนักงานยินดีที่จะได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน	4.04 (เห็นด้วย)	4.10 (เห็นด้วย)	3.95 (เห็นด้วย)	3.95 (เห็นด้วย)	4.08 (เห็นด้วย)	3.93 (เห็นด้วย)
2. การพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานช่วยให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานมากขึ้น	4.04 (เห็นด้วย)	4.00 (เห็นด้วย)	3.87 (เห็นด้วย)	3.95 (เห็นด้วย)	4.05 (เห็นด้วย)	4.00 (เห็นด้วย)
3. ระบบ PMS ช่วยให้ส่วนงานมีการวางแผนการอบรม เพื่อพัฒนาขีดความสามารถพนักงานให้ดำเนินการได้ตามเป้าหมายของส่วนงานด้วย	3.22 (เฉยๆ)	3.10 (เฉยๆ)	3.25 (เฉยๆ)	3.39 (เฉยๆ)	3.44 (เฉยๆ)	3.24 (เฉยๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.77 (เห็นด้วย)	3.73 (เห็นด้วย)	3.69 (เห็นด้วย)	3.76 (เห็นด้วย)	3.85 (เห็นด้วย)	3.72 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 31 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดสำนักงานต่างๆ กลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์ กลุ่มงานสนับสนุน กลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชนบท ฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบริหารกลาง และกลุ่มงานรายได้มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ (การพัฒนาขีดความสามารถ) ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.85 3.77 3.76 3.73 3.72 และ 3.69 ตามลำดับ

ในหัวข้อพนักงานยินดีที่จะได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดกลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชนบท สำนักงานต่างๆ กลุ่มงานนโยบาย

และกลยุทธ์ กลุ่มงานรายได้ กลุ่มงานสนับสนุน และฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบริหารกลาง มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.10 4.08 4.04 3.95 3.95 และ 3.93 ตามลำดับ

ในหัวข้อการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานช่วยให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานมากขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดสำนักงานต่างๆ กลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์ กลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชนบท ฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบริหารกลาง กลุ่มงานสนับสนุน และกลุ่มงานรายได้ มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.05 4.04 4.00 4.00 3.95 และ 3.87 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ช่วยให้ส่วนงานมีการวางแผนการอบรม เพื่อพัฒนาขีดความสามารถ พนักงานให้ดำเนินการได้ตามเป้าหมายของส่วนงานด้วย ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดสำนักงาน ต่างๆ กลุ่มงานสนับสนุน กลุ่มงานรายได้ ฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบริหารกลาง กลุ่มงานนโยบาย และกลยุทธ์ ละกลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชนบท มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.44 3.39 3.25 3.24 3.22 และ 3.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 32 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามสังกัด

ด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน	สังกัด					
	กลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์	กลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชนบท	กลุ่มงานรายได้	กลุ่มงานสนับสนุน	สำนักงานต่างๆ	ฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบริหารกลาง
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ธนาคารกำหนดเป้าหมายเป็น 3 ประเภท คือ เป้าหมายทีมงาน เป้าหมายรายคน และเป้าหมายเชิงพฤติกรรมเหมาะสมดีแล้ว	3.83 (เห็นด้วย)	3.24 (เฉยๆ)	3.23 (เฉยๆ)	3.58 (เห็นด้วย)	3.40 (เฉยๆ)	3.37 (เฉยๆ)
2. พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายทีมงานที่พนักงานได้รับ	3.65 (เห็นด้วย)	3.10 (เฉยๆ)	3.35 (เฉยๆ)	3.37 (เฉยๆ)	3.53 (เห็นด้วย)	3.46 (เฉยๆ)
3. พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายรายคนที่พนักงานได้รับ	3.61 (เห็นด้วย)	3.24 (เฉยๆ)	3.24 (เฉยๆ)	3.34 (เฉยๆ)	3.53 (เห็นด้วย)	3.37 (เฉยๆ)
4. พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายเชิงพฤติกรรมที่พนักงานได้รับ	3.43 (เฉยๆ)	3.00 (เฉยๆ)	3.12 (เฉยๆ)	3.19 (เฉยๆ)	3.53 (เห็นด้วย)	3.41 (เฉยๆ)
5. การประเมินเป้าหมายเชิงพฤติกรรมควรให้เพื่อนร่วมงานร่วมประเมินด้วย	3.52 (เห็นด้วย)	3.48 (เฉยๆ)	3.71 (เห็นด้วย)	3.53 (เห็นด้วย)	3.65 (เห็นด้วย)	3.54 (เห็นด้วย)
6. พนักงานเห็นด้วยกับการไม่นำคะแนนวันลามาใช้ในการประเมินผล	3.52 (เห็นด้วย)	2.86 (เฉยๆ)	3.22 (เฉยๆ)	3.20 (เฉยๆ)	3.21 (เฉยๆ)	3.39 (เฉยๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.59 (เห็นด้วย)	3.15 (เฉยๆ)	3.31 (เฉยๆ)	3.37 (เฉยๆ)	3.48 (เฉยๆ)	3.42 (เฉยๆ)

จากตารางที่ 32 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายนโยบายและกลยุทธ์มีความเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงานในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.59 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดสำนักงานต่างๆ ฝ่ายตรวจสอบและ

ฝ่ายบริหารกลาง กลุ่มงานสนับสนุน กลุ่มงานรายได้ และกลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชนบท มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.48 3.42 3.37 3.31 และ 3.15 ตามลำดับ

ในหัวข้อธนาคารกำหนดเป้าหมายเป็น 3 ประเภท คือ เป้าหมายทีมงาน เป้าหมายรายคน และเป้าหมายเชิงพฤติกรรมเหมาะสมดีแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดกลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์ และกลุ่มงานสนับสนุน มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.83 และ 3.58 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดสำนักงานต่างๆ ฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบริหารกลาง กลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชนบท และกลุ่มงานรายได้มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.40 3.37 3.24 และ 3.23 ตามลำดับ

ในหัวข้อพนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายทีมงานที่พนักงานได้รับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดกลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์ และสำนักงานต่างๆ มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.65 และ 3.53 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบริหารกลาง กลุ่มงานสนับสนุน กลุ่มงานรายได้ และกลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชนบทมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.46 3.37 3.35 และ 3.10 ตามลำดับ

ในหัวข้อพนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายรายคนที่พนักงานได้รับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดกลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์ และสำนักงานต่างๆ มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.61 และ 3.53 ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบริหารกลาง กลุ่มงานสนับสนุน กลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชนบท และกลุ่มงานรายได้ มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.37 3.34 3.24 และ 3.24 ตามลำดับ

ในหัวข้อพนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายเชิงพฤติกรรมที่พนักงานได้รับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดสำนักงานต่างๆ มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.53 ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดกลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์ ฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบริหารกลาง กลุ่มงานสนับสนุน กลุ่มงานรายได้ และกลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชนบท มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.43 3.41 3.19 3.12 และ 3.00 ตามลำดับ

ในหัวข้อการประเมินเป้าหมายเชิงพฤติกรรมควรให้เพื่อนร่วมงานร่วมประเมินด้วย ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดกลุ่มงานรายได้ สำนักงานต่างๆ ฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบริหารกลาง กลุ่มงานสนับสนุน และกลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์ มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.71 3.65 3.54 3.53 และ 3.53 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดกลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชนบท มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.48

ในหัวข้อพนักงานเห็นด้วยกับการไม่นำคะแนนวันลามาใช้ในการประเมินผลผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดกลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.52

ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบริหารกลาง กลุ่มงานรายได้ สำนักงานต่างๆ
กลุ่มงานสนับสนุน และกลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชนบท มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย
3.39 3.22 3.21 3.20 และ 2.86 ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 33 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้ จำนวนตามสังกัด

ด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้	สังกัด					
	กลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์	กลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชาวบท	กลุ่มงานรายได้	กลุ่มงานสนับสนุน	สำนักงานต่างๆ	ฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบริหารกลาง
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ธนาคารนำผลการประเมินไปปรับขึ้นเงินเดือนรอบที่ 2	3.48 (เลขๆ)	2.95 (เลขๆ)	3.25 (เลขๆ)	3.41 (เลขๆ)	3.47 (เลขๆ)	2.95 (เลขๆ)
2. พนักงานเห็นด้วยกับการยกเลิกการให้ขึ้นพิเศษไม่เกิน 3 ครั้งติดต่อกัน	3.39 (เลขๆ)	3.43 (เลขๆ)	3.35 (เลขๆ)	3.42 (เลขๆ)	3.47 (เลขๆ)	3.41 (เลขๆ)
3. ธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง	3.26 (เลขๆ)	3.10 (เลขๆ)	3.14 (เลขๆ)	3.12 (เลขๆ)	3.39 (เลขๆ)	3.17 (เลขๆ)
4. ธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการโยกย้าย	3.22 (เลขๆ)	2.67 (เลขๆ)	2.81 (เลขๆ)	2.71 (เลขๆ)	3.11 (เลขๆ)	2.78 (เลขๆ)
5. ธนาคารนำผลการประเมินไปพัฒนาขีดความสามารถพนักงาน	3.52 (เห็นด้วย)	3.52 (เห็นด้วย)	3.60 (เห็นด้วย)	3.46 (เห็นด้วย)	3.87 (เห็นด้วย)	3.54 (เห็นด้วย)
6. ระบบ PMS สามารถนำไปใช้ประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลได้จริง	3.09 (เลขๆ)	2.71 (เลขๆ)	2.84 (เลขๆ)	3.07 (เลขๆ)	3.23 (เลขๆ)	2.80 (เลขๆ)
7. ระบบ PMS ให้ความสำคัญผู้ถูกระเมิน	3.00 (เลขๆ)	2.43 (ไม่เห็นด้วย)	2.61 (เลขๆ)	2.80 (เลขๆ)	3.05 (เลขๆ)	2.85 (เลขๆ)
8. ระบบ PMS ช่วยให้บรรยากาศในการทำงานในสำนักงานดีขึ้น	2.96 (เลขๆ)	2.52 (เลขๆ)	2.77 (เลขๆ)	3.03 (เลขๆ)	2.97 (เลขๆ)	2.80 (เลขๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.24 (เลขๆ)	2.92 (เลขๆ)	3.05 (เลขๆ)	3.13 (เลขๆ)	3.32 (เลขๆ)	3.04 (เลขๆ)

จากตารางที่ 33 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดสำนักงานต่างๆ กลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์ กลุ่มงานสนับสนุน กลุ่มงานรายได้ ฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบริหารกลาง และกลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชนบท มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้ ในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.32 3.24 3.13 3.05 3.04 และ 2.92 ตามลำดับ

ในหัวข้อธนาคารนำผลการประเมินไปปรับขึ้นเงินเดือนรอบที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดกลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์ สำนักงานต่างๆ กลุ่มงานสนับสนุน กลุ่มงานรายได้ กลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชนบท และฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบริหารกลางมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.48 3.47 3.41 3.25 2.95 และ 2.95 ตามลำดับ

ในหัวข้อพนักงานเห็นด้วยกับการยกเลิกการให้ขึ้นพิเศษไม่เกิน 3 ครั้งติดต่อกัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดสำนักงานต่างๆ กลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชนบท ฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบริหารกลาง กลุ่มงานสนับสนุน กลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์ และกลุ่มงานรายได้ มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.47 3.43 3.42 3.41 3.39 และ 3.35 ตามลำดับ

ในหัวข้อธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดสำนักงานต่างๆ กลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์ ฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบริหารกลาง กลุ่มงานรายได้ กลุ่มงานสนับสนุน และกลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชนบทมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.39 3.26 3.17 3.14 3.12 และ 3.10 ตามลำดับ

ในหัวข้อธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการโยกย้าย ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดกลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์ สำนักงานต่างๆ กลุ่มงานรายได้ ฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบริหารกลาง กลุ่มงานสนับสนุน และกลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชนบทมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.22 3.11 2.81 2.78 2.71 และ 2.67 ตามลำดับ

ในหัวข้อธนาคารนำผลการประเมินไปพัฒนาขีดความสามารถพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดสำนักงานต่างๆ กลุ่มงานรายได้ ฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบริหารกลาง กลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์ กลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชนบท และกลุ่มงานสนับสนุน มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.87 3.60 3.54 3.52 3.52 และ 3.46 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS สามารถนำไปใช้ประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลได้จริง ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดกลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์ สำนักงานต่างๆ กลุ่มงานสนับสนุน กลุ่มงานรายได้ ฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบริหารกลาง และกลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชนบท มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.23 3.09 3.07 2.84 2.80 และ 2.71 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ให้ความยุติธรรมแก่ผู้ถูกประเมิน ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดสำนักงานต่างๆ กลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์ ฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบริหารกลาง กลุ่มงาน

สนับสนุน และกลุ่มงานรายได้มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.05 3.00 2.85 2.80 และ 2.61 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดกลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชนบทมีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 2.43

ในหัวข้อระบบ PMS ช่วยให้บริการในการทำงานในส่วนงานดีขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดกลุ่มงานสนับสนุน สำนักงานต่างๆ กลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์ ฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบริหารกลาง กลุ่มงานรายได้ และกลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชนบทมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.03 2.97 2.96 2.80 2.77 และ 2.52 ตามลำดับ

ตารางที่ 34 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามสังกัด

ด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	สังกัด					
	กลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์	กลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชนบท	กลุ่มงานรายได้	กลุ่มงานสนับสนุน	สำนักงานต่างๆ	ฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบริหารกลาง
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลไม่ชัดเจนหรือมากเกินไป	3.48 (เฉยๆ)	3.48 (เฉยๆ)	3.41 (เฉยๆ)	3.39 (เฉยๆ)	3.39 (เฉยๆ)	3.59 (เห็นด้วย)
2. มาตรฐานการปฏิบัติงานกำหนดไว้ไม่เหมาะสม	3.57 (เห็นด้วย)	3.52 (เห็นด้วย)	3.52 (เห็นด้วย)	3.37 (เฉยๆ)	3.23 (เฉยๆ)	3.54 (เห็นด้วย)
3. พนักงานมักจะกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานกำหนดไว้ต่ำเกินไป	3.57 (เห็นด้วย)	3.81 (เห็นด้วย)	3.45 (เฉยๆ)	3.42 (เฉยๆ)	3.34 (เฉยๆ)	3.51 (เห็นด้วย)
4. แบบพิมพ์ที่ใช้ในการประเมินผลไม่เหมาะสม	3.48 (เฉยๆ)	3.52 (เห็นด้วย)	3.25 (เฉยๆ)	3.20 (เฉยๆ)	3.31 (เฉยๆ)	3.41 (เฉยๆ)

ตารางที่ 34 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามสังกัด (ต่อ)

ด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	สังกัด					
	กลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์	กลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชนบท	กลุ่มงานรายได้	กลุ่มงานสนับสนุน	สำนักงานต่างๆ	ฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบริหารกลาง
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
5. ไม่มีการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานอย่างเต็มที่	4.09 (เห็นด้วย)	4.00 (เห็นด้วย)	3.72 (เห็นด้วย)	3.78 (เห็นด้วย)	3.61 (เห็นด้วย)	3.88 (เห็นด้วย)
6. พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ PMS น้อย	3.70 (เห็นด้วย)	3.95 (เห็นด้วย)	3.59 (เห็นด้วย)	3.68 (เห็นด้วย)	3.58 (เห็นด้วย)	3.73 (เห็นด้วย)
7. ระบบ PMS ไม่เป็นที่ยอมรับของพนักงาน	3.74 (เห็นด้วย)	4.29 (เห็นด้วย)	3.80 (เห็นด้วย)	3.78 (เห็นด้วย)	3.79 (เห็นด้วย)	3.88 (เห็นด้วย)
8. ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างพนักงานและธนาคาร	3.35 (เฉยๆ)	3.71 (เห็นด้วย)	3.29 (เฉยๆ)	3.25 (เฉยๆ)	3.29 (เฉยๆ)	3.37 (เฉยๆ)
9. ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้รับการประเมินและผู้ประเมิน	3.43 (เฉยๆ)	3.62 (เห็นด้วย)	3.25 (เฉยๆ)	3.29 (เฉยๆ)	3.24 (เฉยๆ)	3.37 (เฉยๆ)
10. ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงานเสมอ	3.26 (เฉยๆ)	3.57 (เห็นด้วย)	3.24 (เฉยๆ)	3.19 (เฉยๆ)	3.13 (เฉยๆ)	3.37 (เฉยๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.57 (เห็นด้วย)	3.75 (เห็นด้วย)	3.45 (เฉยๆ)	3.44 (เฉยๆ)	3.39 (เฉยๆ)	3.56 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 34 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดกลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชนบท กลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์ และฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบริหารกลาง มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.75 3.57 และ 3.56 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มงานรายได้ กลุ่มงานสนับสนุน และสำนักงานต่างๆ มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.45 3.44 และ 3.39 ตามลำดับ

ในหัวข้อการกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลไม่ชัดเจนหรือมากเกินไป ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบริหารกลางมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.59 ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดกลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์ กลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชนบท กลุ่มงานรายได้ กลุ่มงานสนับสนุน และสำนักงานต่างๆ มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.48 3.48 3.41 3.39 และ 3.39 ตามลำดับ

ในหัวข้อมาตรฐานการปฏิบัติงานกำหนดไว้ไม่เหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดกลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์ ฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบริหารกลาง กลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชนบท และกลุ่มงานรายได้ มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.57 3.54 3.52 และ 3.52 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดกลุ่มงานสนับสนุน และสำนักงานต่างๆ มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.37 และ 3.23 ตามลำดับ

ในหัวข้อพนักงานมักจะกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานกำหนดไว้ต่ำเกินไป ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดกลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชนบท กลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์ และฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบริหารกลางมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.81 3.57 และ 3.51 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดกลุ่มงานรายได้ กลุ่มงานสนับสนุน และสำนักงานต่างๆ มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.45 3.42 และ 3.34 ตามลำดับ

ในหัวข้อแบบพิมพ์ที่ใช้ในการประเมินไม่เหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดกลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชนบทมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.52 ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดกลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์ ฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบริหารกลาง สำนักงานต่างๆ กลุ่มงานรายได้ และกลุ่มงานสนับสนุน มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.48 3.41 3.31 3.25 และ 3.20 ตามลำดับ

ในหัวข้อไม่มีการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานอย่างเต็มที่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดกลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์ กลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชนบท ฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบริหารกลาง กลุ่มงานสนับสนุน กลุ่มงานรายได้ และสำนักงานต่างๆ มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.09 4.00 3.88 3.78 3.72 และ 3.61 ตามลำดับ

ในหัวข้อพนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ PMS น้อย ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดกลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชนบท ฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบริหารกลาง กลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์ กลุ่มงานสนับสนุน กลุ่มงานรายได้ และสำนักงานต่างๆ มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.95 3.73 3.70 3.68 3.59 และ 3.58 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ไม่เป็นที่ยอมรับของพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดกลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชนบท ฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบริหารกลาง กลุ่มงานรายได้ สำนักงานต่างๆ กลุ่มงานสนับสนุน และกลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.29 3.88 3.80 3.79 3.78 และ 3.74 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างพนักงานและธนาคาร ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดกลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชนบท มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.71 ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบริหารกลาง กลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์ กลุ่มงานรายได้ สำนักงานต่างๆ และกลุ่มงานสนับสนุน มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.37 3.35 3.29 3.29 และ 3.25 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างพนักงานและธนาคาร ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดกลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชนบทมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.62 ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดกลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์ ฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบริหารกลาง กลุ่มงานสนับสนุน กลุ่มงานรายได้ และสำนักงานต่างๆ มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.43 3.37 3.29 3.25 และ 3.24 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้รับการประเมินและผู้ประเมิน ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดกลุ่มงานพัฒนาลูกค้าและชนบทมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.57 ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบริหารกลาง กลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์ กลุ่มงานรายได้ กลุ่มงานสนับสนุน และสำนักงานต่างๆ มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.37 3.26 3.24 3.19 และ 3.13 ตามลำดับ

4.5 ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตารางที่ 35 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการ
ปฏิบัติงาน ด้านหลักการ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านหลักการ	ตำแหน่งงาน			
	พนักงาน ระดับ 4-7	พนักงาน ระดับ 8	พนักงาน ระดับ 9	พนักงาน ระดับ 10
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้น ผลสัมฤทธิ์ของงาน	3.42 (เฉยๆ)	3.91 (เห็นด้วย)	3.80 (เห็นด้วย)	4.18 (เห็นด้วย)
2. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นการ เชื่อมโยงการบริหารผลงานทั้งระบบ	3.31 (เฉยๆ)	3.64 (เห็นด้วย)	3.69 (เห็นด้วย)	3.77 (เห็นด้วย)
3. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นให้เกิด กระบวนการการเรียนรู้ พัฒนาตนเองและ องค์กรอย่างต่อเนื่อง	3.28 (เฉยๆ)	3.76 (เห็นด้วย)	3.69 (เห็นด้วย)	3.82 (เห็นด้วย)
4. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้น กระบวนการการมีส่วนร่วมของพนักงาน	3.41 (เฉยๆ)	3.81 (เห็นด้วย)	3.89 (เห็นด้วย)	4.08 (เห็นด้วย)
5. ระบบ PMS ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเป็น ระบบที่มีประสิทธิภาพ	2.88 (เฉยๆ)	2.91 (เฉยๆ)	2.85 (เฉยๆ)	2.90 (เฉยๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.26 (เฉยๆ)	2.91 (เฉยๆ)	2.85 (เฉยๆ)	2.90 (เฉยๆ)

จากตารางที่ 35 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 4-7
พนักงานระดับ 8 พนักงานระดับ 10 และพนักงานระดับ 9 มีความคิดเห็นเห็นต่อระบบการบริหาร
ผลการปฏิบัติงานด้านหลักการในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.26 2.91 2.90 และ 2.85 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงาน
ในตำแหน่งพนักงานระดับ 10 พนักงานระดับ 8 และพนักงานระดับ 9 มีความคิดเห็นในระดับ
เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.18 3.91 และ 3.80 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งงาน
พนักงานระดับ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.42

ในหัวข้อระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นการเชื่อมโยงการบริหารผลงานทั้งระบบ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 10 พนักงานระดับ 9 และพนักงานระดับ 8 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.77 3.69 และ 3.64 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นให้เกิดกระบวนการการเรียนรู้ พัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งงานพนักงานระดับ 10 พนักงานระดับ 8 และพนักงานระดับ 9 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.82 3.76 และ 3.69 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งงานพนักงานระดับ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.28

ในหัวข้อระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 10 พนักงานระดับ 9 และพนักงานระดับ 8 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.08 3.89 และ 3.81 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.41

ในหัวข้อระบบ PMS ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 8 พนักงานระดับ 10 พนักงานระดับ 4-7 และพนักงานระดับ 9 มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 2.91 2.90 2.88 และ 2.85 ตามลำดับ

ตารางที่ 36 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผล
การปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การกำหนดเป้าหมายและการวางแผน)
จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านกระบวนการ (การกำหนดเป้าหมายและการวางแผน)	ตำแหน่งงาน			
	พนักงาน ระดับ 4-7	พนักงาน ระดับ 8	พนักงาน ระดับ 9	พนักงาน ระดับ 10
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. การกำหนดวัตถุประสงค์ของ เป้าหมายมีความเหมาะสม	3.36 (เฉยๆ)	3.35 (เฉยๆ)	3.23 (เฉยๆ)	3.44 (เฉยๆ)
2. มาตรฐานของการกำหนดเป้าหมาย มีความเหมาะสม	3.21 (เฉยๆ)	3.23 (เฉยๆ)	2.93 (เฉยๆ)	3.26 (เฉยๆ)
3. เกณฑ์การวัด (น้ำหนักคะแนน) มีความเหมาะสม	3.17 (เฉยๆ)	3.23 (เฉยๆ)	2.93 (เฉยๆ)	3.21 (เฉยๆ)
4. พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนด เป้าหมายของตนเอง	3.42 (เฉยๆ)	3.41 (เฉยๆ)	3.18 (เฉยๆ)	3.62 (เห็นด้วย)
5. เปรียบเทียบมาตรฐานของการกำหนด เป้าหมายของแต่ละส่วนงานมีความ เหมาะสม	2.95 (เฉยๆ)	2.86 (เฉยๆ)	2.76 (เฉยๆ)	2.85 (เฉยๆ)
6. ช่วงรอบเวลาของการจัดทำแผนงาน(PA) มีความเหมาะสม	3.25 (เฉยๆ)	3.27 (เฉยๆ)	3.08 (เฉยๆ)	3.46 (เฉยๆ)
7. การมี PA 1 ทำให้พนักงานทราบ เป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อจัดทำแผนงานและ จัดลำดับความสำคัญของงาน	3.42 (เฉยๆ)	3.55 (เห็นด้วย)	3.53 (เห็นด้วย)	3.87 (เห็นด้วย)
8. การปรับปรุงแผนงานสามารถทำได้ หากไม่กระทบต่อแผนงานหลักของส่วน งานและองค์กร	3.45 (เฉยๆ)	3.76 (เห็นด้วย)	3.65 (เห็นด้วย)	4.03 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.28 (เฉยๆ)	3.33 (เฉยๆ)	3.16 (เฉยๆ)	3.46 (เฉยๆ)

จากตารางที่ 36 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 10 พนักงานระดับ 8 พนักงานระดับ 4-7 และพนักงานระดับ 9 มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ (การกำหนดเป้าหมายและการวางแผน) ในระดับเฉลี่ยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.46 3.33 3.28 และ 3.16 ตามลำดับ

ในหัวข้อการกำหนดวัตถุประสงค์ของเป้าหมายมีความเหมาะสมผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 10 พนักงานระดับ 4-7 พนักงานระดับ 8 และพนักงานระดับ 9 มีความคิดเห็นในระดับเฉลี่ยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.44 3.36 3.35 และ 3.23 ตามลำดับ

ในหัวข้อมาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายมีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 10 พนักงานระดับ 8 พนักงานระดับ 4-7 และพนักงานระดับ 9 มีความคิดเห็นในระดับเฉลี่ยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.26 3.23 3.21 และ 2.93 ตามลำดับ

ในหัวข้อเกณฑ์การวัด(น้ำหนักคะแนน)มีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 8 พนักงานระดับ 10 พนักงานระดับ 4-7 และพนักงานระดับ 9 มีความคิดเห็นในระดับเฉลี่ยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.23 3.21 3.17 และ 2.93 ตามลำดับ

ในหัวข้อพนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของตนเอง ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 10 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.62 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 4-7 พนักงานระดับ 8 และพนักงานระดับ 9 มีความคิดเห็นในระดับเฉลี่ยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.42 3.41 และ 3.18 ตามลำดับ

ในหัวข้อเปรียบเทียบมาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายของแต่ละส่วนงานมีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 4-7 พนักงานระดับ 8 พนักงานระดับ 10 และพนักงานระดับ 9 มีความคิดเห็นในระดับเฉลี่ยๆ มีค่าเฉลี่ย 2.95 2.86 2.85 และ 2.76 ตามลำดับ

ในหัวข้อช่วงรอบเวลาของการจัดทำแผนงาน(PA) มีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 10 พนักงานระดับ 4-7 พนักงานระดับ 8 และพนักงานระดับ 9 มีความคิดเห็นในระดับเฉลี่ยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.46 3.25 3.27 และ 3.08 ตามลำดับ

ในหัวข้อการมี PA 1 ทำให้พนักงานทราบเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อจัดทำแผนงานและจัดลำดับความสำคัญของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 10 พนักงานระดับ 8 และพนักงานระดับ 9 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.87 3.55 และ 3.53 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเฉลี่ยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.42

ในหัวข้อการปรับปรุงแผนงานสามารถทำได้หากไม่กระทบต่อแผนงานหลักของส่วนงาน และองค์กรผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 10 พนักงานระดับ 8 และ พนักงานระดับ 9 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.03 3.76 และ 3.65 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.45

ตารางที่ 37 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ แนะนำ) จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ แนะนำ)	ตำแหน่งงาน			
	พนักงาน ระดับ 4-7	พนักงาน ระดับ 8	พนักงาน ระดับ 9	พนักงาน ระดับ 10
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. เทคนิคและวิธีการสอนงานหลังเข้าสู่ระบบ PMS ทำให้พนักงานเข้าใจ การทำงานได้ดียิ่งขึ้น	3.15 (เฉยๆ)	3.23 (เฉยๆ)	3.20 (เฉยๆ)	3.33 (เฉยๆ)
2. หัวหน้างานมีความเข้าใจ สามารถสอนงานและถ่ายทอดวิธีการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.16 (เฉยๆ)	3.19 (เฉยๆ)	3.09 (เฉยๆ)	3.31 (เฉยๆ)
3. หัวหน้างานใส่ใจและเปิดรับความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของพนักงานเป็นอย่างดี	3.27 (เฉยๆ)	3.27 (เฉยๆ)	3.25 (เฉยๆ)	3.49 (เฉยๆ)
4. หัวหน้างานมีการสังเกตและบันทึกการทำงาน อย่างถูกต้องและเหมาะสมแล้ว	3.11 (เฉยๆ)	3.07 (เฉยๆ)	3.06 (เฉยๆ)	3.13 (เฉยๆ)
5. การสังเกตและบันทึกการทำงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้งานได้รับการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น	3.24 (เฉยๆ)	3.43 (เฉยๆ)	3.40 (เฉยๆ)	3.46 (เฉยๆ)
6. หัวหน้างานมีการเปรียบเทียบเป้าหมายกับผลการปฏิบัติงานจริง เป็นรอบๆ เพื่อติดตาม กำกับ แนะนำ พนักงาน	3.19 (เฉยๆ)	3.27 (เฉยๆ)	3.21 (เฉยๆ)	3.49 (เฉยๆ)

ตารางที่ 37 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ(การติดตาม กำกับ แนะนำ) จำแนกตามตำแหน่งงาน (ต่อ)

ด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ แนะนำ)	ตำแหน่งงาน			
	พนักงาน ระดับ 4-7	พนักงาน ระดับ 8	พนักงาน ระดับ 9	พนักงาน ระดับ 10
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
7. หัวหน้างานมีการให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อให้พนักงานทราบถึงผลการปฏิบัติงานทั้งข้อมูลเชิงบวกและเชิงลบ	3.08 (เฉยๆ)	3.20 (เฉยๆ)	3.14 (เฉยๆ)	3.21 (เฉยๆ)
8. ระบบ PMS ทำให้การสื่อสารในส่วนงานดีขึ้นเนื่องจากการสื่อสาร 2 ทาง	3.03 (เฉยๆ)	3.23 (เฉยๆ)	3.14 (เฉยๆ)	3.28 (เฉยๆ)
9. ระบบ PMS ช่วยทำให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานมากขึ้น	2.96 (เฉยๆ)	3.20 (เฉยๆ)	3.05 (เฉยๆ)	3.33 (เฉยๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.13 (เฉยๆ)	3.23 (เฉยๆ)	3.17 (เฉยๆ)	3.34 (เฉยๆ)

จากตารางที่ 37 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 10 พนักงานระดับ 8 พนักงานระดับ 9 และพนักงานระดับ 4-7 มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ แนะนำ) ในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.34 3.23 3.17 และ 3.13 ตามลำดับ

ในหัวข้อเทคนิคและวิธีการสอนงานหลังเข้าสู่ระบบ PMS ทำให้พนักงานเข้าใจการทำงานได้ดียิ่งขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 10 พนักงานระดับ 8 พนักงานระดับ 9 และพนักงานระดับ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.33 3.23 3.20 และ 3.15 ตามลำดับ

ในหัวข้อหัวหน้างานมีความเข้าใจสามารถสอนงานและถ่ายทอดวิธีการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 10 พนักงานระดับ 8 พนักงานระดับ 4-7 และพนักงานระดับ 9 มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.31 3.19 3.16 และ 3.09 ตามลำดับ

ในหัวข้อหัวหน้างานใส่ใจและเปิดรับความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของพนักงานเป็นอย่างดี ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 10 พนักงานระดับ 4-7 พนักงานระดับ 8 และพนักงานระดับ 9 มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.49 3.27 3.27 และ 3.25 ตามลำดับ

ในหัวข้อหัวหน้างานมีการสังเกตและบันทึกการทำงาน อย่างถูกต้องและเหมาะสมแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 10 พนักงานระดับ 4-7 พนักงานระดับ 8 และพนักงานระดับ 9 มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.13 3.11 3.07 และ 3.06 ตามลำดับ

ในหัวข้อการสังเกตและบันทึกการทำงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้งานได้รับการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 10 พนักงานระดับ 8 พนักงานระดับ 9 และพนักงานระดับ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.46 3.43 3.40 และ 3.24 ตามลำดับ

ในหัวข้อหัวหน้างานมีการเปรียบเทียบเป้าหมายกับผลการปฏิบัติงานจริงเป็นรอบๆ เพื่อติดตาม กำกับ แนะนำ พนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 10 พนักงานระดับ 8 พนักงานระดับ 9 และพนักงานระดับ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.49 3.27 3.21 และ 3.19 ตามลำดับ

ในหัวข้อหัวหน้างานมีการให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อให้พนักงานทราบถึงผลการปฏิบัติงานทั้งข้อมูลเชิงบวกและเชิงลบ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 10 พนักงานระดับ 8 พนักงานระดับ 9 และพนักงานระดับ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.21 3.20 3.14 และ 3.08 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ทำให้การสื่อสารในส่วนงานดีขึ้นเนื่องจากการสื่อสาร 2 ทาง ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 10 พนักงานระดับ 8 พนักงานระดับ 9 และพนักงานระดับ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.28 3.23 3.14 และ 3.03 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ช่วยทำให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานมากขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 10 พนักงานระดับ 8 พนักงานระดับ 9 และพนักงานระดับ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.33 3.20 3.05 และ 2.96 ตามลำดับ

ตารางที่ 38 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ (การประเมินผลการปฏิบัติงาน) จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านกระบวนการ (การประเมินผลการปฏิบัติงาน)	ตำแหน่งงาน			
	พนักงาน ระดับ 4-7	พนักงาน ระดับ 8	พนักงาน ระดับ 9	พนักงาน ระดับ 10
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. หัวหน้างานได้ส่งเสริมจุดเด่นของพนักงานในการปฏิบัติงาน	3.13 (เฉยๆ)	3.11 (เฉยๆ)	3.25 (เฉยๆ)	3.18 (เฉยๆ)
2. มีการนำผลงานที่ปฏิบัติงานได้จริงมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้แล้วแปลงค่าเป็นคะแนน	3.25 (เฉยๆ)	3.36 (เฉยๆ)	3.43 (เฉยๆ)	3.62 (เห็นด้วย)
3. หัวหน้างานมีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบ	3.09 (เฉยๆ)	3.08 (เฉยๆ)	3.23 (เฉยๆ)	3.41 (เฉยๆ)
4. หัวหน้างานมีการเก็บข้อมูลอย่างถูกต้องไม่ลำเอียง ไม่มีอคติ	2.98 (เฉยๆ)	2.95 (เฉยๆ)	3.01 (เฉยๆ)	3.10 (เฉยๆ)
5. ผลการประเมินมีความเชื่อถือได้และมีความเที่ยงตรง	2.78 (เฉยๆ)	2.81 (เฉยๆ)	2.88 (เฉยๆ)	2.85 (เฉยๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.05 (เฉยๆ)	3.06 (เฉยๆ)	3.16 (เฉยๆ)	3.23 (เฉยๆ)

จากตารางที่ 38 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 10 พนักงานระดับ 9 พนักงานระดับ 8 และพนักงานระดับ 4-7 มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ (การประเมินผลการปฏิบัติงาน) ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.23 3.16 3.06 และ 3.05 ตามลำดับ

ในหัวข้อหัวหน้างานได้ส่งเสริมจุดเด่นของพนักงานในการปฏิบัติงานผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 9 พนักงานระดับ 10 พนักงานระดับ 4-7 และพนักงานระดับ 8 มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.25 3.18 3.13 และ 3.11 ตามลำดับ

ในหัวข้อมีการนำผลงานที่ปฏิบัติงานได้จริงมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้แล้วแปลงค่าเป็นคะแนนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 10 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.62 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 9

พนักงานระดับ 8 และพนักงานระดับ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.43 3.36 และ 3.25 ตามลำดับ

ในหัวข้อหัวหน้างานมีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 10 พนักงานระดับ 9 พนักงานระดับ 4-7 และพนักงานระดับ 8 มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.41 3.23 3.09 และ 3.08 ตามลำดับ

ในหัวข้อหัวหน้างานมีการเก็บข้อมูลอย่างถูกต้อง ไม่ลำเอียง ไม่มีอคติ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 10 พนักงานระดับ 9 พนักงานระดับ 4-7 และพนักงานระดับ 8 มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.10 3.01 2.98 และ 2.95 ตามลำดับ

ในหัวข้อผลการประเมินมีความเชื่อถือได้และมีความเที่ยงตรง ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 10 พนักงานระดับ 9 พนักงานระดับ 8 และพนักงานระดับ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 2.88 2.85 2.81 และ 2.78 ตามลำดับ

ตารางที่ 39 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การพัฒนาขีดความสามารถ) จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านกระบวนการ (การพัฒนาขีดความสามารถ)	ตำแหน่งงาน			
	พนักงาน ระดับ 4-7	พนักงาน ระดับ 8	พนักงาน ระดับ 9	พนักงาน ระดับ 10
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. พนักงานยินดีที่จะได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.76 (เห็นด้วย)	4.07 (เห็นด้วย)	4.11 (เห็นด้วย)	4.18 (เห็นด้วย)
2. การพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานช่วยให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานมากขึ้น	3.82 (เห็นด้วย)	4.05 (เห็นด้วย)	4.00 (เห็นด้วย)	4.08 (เห็นด้วย)
3. ระบบ PMS ช่วยให้ส่วนงานมีการวางแผน การอบรม เพื่อพัฒนาขีดความสามารถพนักงาน ให้ดำเนินการได้ตามเป้า หมายของส่วนงานด้วย	3.31 (เฉยๆ)	3.36 (เฉยๆ)	3.21 (เฉยๆ)	3.36 (เฉยๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.63 (เห็นด้วย)	3.83 (เห็นด้วย)	3.78 (เห็นด้วย)	3.87 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 39 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 10 พนักงานระดับ 8 พนักงานระดับ 9 และพนักงานระดับ 4-7 มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ (การพัฒนาขีดความสามารถ) ในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.87 3.83 3.78 และ 3.63 ตามลำดับ

ในหัวข้อพนักงานยินดีที่จะได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 10 พนักงานระดับ 9 พนักงานระดับ 8 และพนักงานระดับ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.18 4.11 4.07 และ 3.76 ตามลำดับ

ในหัวข้อการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานช่วยให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานมากขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 10 พนักงานระดับ 8 พนักงานระดับ 9 และพนักงานระดับ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.08 4.05 4.00 และ 3.82 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ช่วยให้ส่วนงานมีการวางแผน การอบรม เพื่อพัฒนาขีดความสามารถ พนักงานให้ดำเนินการได้ตามเป้าหมายของส่วนงานด้วย ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่ง พนักงานระดับ 8 พนักงานระดับ 10 พนักงานระดับ 4-7 และพนักงานระดับ 9 มีความคิดเห็น ในระดับเฉลี่ย มีค่าเฉลี่ย 3.36 3.36 3.31 และ 3.21 ตามลำดับ

ตารางที่ 40 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการ ปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงาน			
	พนักงาน ระดับ 4-7	พนักงาน ระดับ 8	พนักงาน ระดับ 9	พนักงาน ระดับ 10
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ธนาคารกำหนดเป้าหมายเป็น 3 ประเภท คือ เป้าหมายทีมงาน เป้าหมายรายคน และเป้าหมายเชิงพฤติกรรม เหมาะสมดีแล้ว	3.38 (เฉยๆ)	3.38 (เฉยๆ)	3.38 (เฉยๆ)	3.59 (เห็นด้วย)
2. พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายทีมงานที่พนักงานได้รับ	3.35 (เฉยๆ)	3.36 (เฉยๆ)	3.49 (เฉยๆ)	3.51 (เห็นด้วย)
3. พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายรายคนที่พนักงานได้รับ	3.30 (เฉยๆ)	3.32 (เฉยๆ)	3.46 (เฉยๆ)	3.44 (เฉยๆ)
4. พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายเชิงพฤติกรรมที่พนักงานได้รับ	3.20 (เฉยๆ)	3.24 (เฉยๆ)	3.31 (เฉยๆ)	3.49 (เฉยๆ)
5. การประเมินเป้าหมายเชิงพฤติกรรม ควรให้เพื่อนร่วมงานร่วมประเมินด้วย	3.55 (เห็นด้วย)	3.49 (เฉยๆ)	3.69 (เห็นด้วย)	3.77 (เห็นด้วย)
6. พนักงานเห็นด้วยกับการไม่นำคะแนนวันตามาใช้ในการประเมินผล	3.32 (เฉยๆ)	3.09 (เฉยๆ)	3.35 (เฉยๆ)	3.05 (เฉยๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.35 (เฉยๆ)	3.32 (เฉยๆ)	3.45 (เฉยๆ)	3.47 (เฉยๆ)

จากตารางที่ 40 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 10 พนักงานระดับ 9 พนักงานระดับ 4-7 และพนักงานระดับ 8 มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงานในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.47 3.45 3.35 และ 3.32 ตามลำดับ

ในหัวข้อธนาคารกำหนดเป้าหมายเป็น 3 ประเภท คือ เป้าหมายทีมงาน เป้าหมายรายคน และเป้าหมายเชิงพฤติกรรมเหมาะสมดีแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 10 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.59 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 4-7 พนักงานระดับ 8 และพนักงานระดับ 9 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.38 เท่ากัน

ในหัวข้อพนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายทีมงานที่พนักงานได้รับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 10 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.51 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งงานระดับ 9 พนักงานระดับ 8 และพนักงานระดับ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.49 3.36 และ 3.35 ตามลำดับ

ในหัวข้อพนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายรายคนที่พนักงานได้รับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 9 พนักงานระดับ 10 พนักงานระดับ 8 และพนักงานระดับ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.46 3.44 3.32 และ 3.30 ตามลำดับ

ในหัวข้อพนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายเชิงพฤติกรรมที่พนักงานได้รับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 10 พนักงานระดับ 9 พนักงานระดับ 8 และพนักงานระดับ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.49 3.31 3.24 และ 3.20 ตามลำดับ

ในหัวข้อการประเมินเป้าหมายเชิงพฤติกรรมควรให้เพื่อนร่วมงานร่วมประเมินด้วย ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 10 พนักงานระดับ 9 และพนักงานระดับ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.77 3.69 และ 3.55 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 8 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.49

ในหัวข้อพนักงานเห็นด้วยกับการไม่นำคะแนนวันลามาใช้ในการประเมินผล ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 9 พนักงานระดับ 4-7 พนักงานระดับ 8 และพนักงานระดับ 10 มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.35 3.32 3.09 และ 3.05 ตามลำดับ

ตารางที่ 41 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้	ตำแหน่งงาน			
	พนักงาน ระดับ 4-7	พนักงาน ระดับ 8	พนักงาน ระดับ 9	พนักงาน ระดับ 10
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ธนาคารนำผลการประเมินไปปรับขึ้นเงินเดือนรอบที่ 2	3.26 (เฉยๆ)	3.30 (เฉยๆ)	3.21 (เฉยๆ)	3.46 (เฉยๆ)
2. พนักงานเห็นด้วยกับการยกเลิกการให้ขั้นพิเศษไม่เกิน 3 ครั้งติดต่อกัน	3.38 (เฉยๆ)	3.15 (เฉยๆ)	3.63 (เห็นด้วย)	3.54 (เห็นด้วย)
3. ธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง	3.21 (เฉยๆ)	3.18 (เฉยๆ)	3.09 (เฉยๆ)	3.46 (เฉยๆ)
4. ธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการโยกย้าย	3.01 (เฉยๆ)	2.76 (เฉยๆ)	2.79 (เฉยๆ)	2.92 (เฉยๆ)
5. ธนาคารนำผลการประเมินไปพัฒนาขีดความสามารถพนักงาน	3.51 (เห็นด้วย)	3.74 (เห็นด้วย)	3.54 (เห็นด้วย)	3.74 (เห็นด้วย)
6. ระบบ PMS สามารถนำไปใช้ประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลได้จริง	3.03 (เฉยๆ)	2.91 (เฉยๆ)	2.91 (เฉยๆ)	3.10 (เฉยๆ)
7. ระบบ PMS ให้ความยุติธรรมแก่ผู้ถูกประเมิน	2.84 (เฉยๆ)	2.69 (เฉยๆ)	2.75 (เฉยๆ)	2.97 (เฉยๆ)
8. ระบบ PMS ช่วยให้บริการในสำนักงานดีขึ้น	2.84 (เฉยๆ)	2.82 (เฉยๆ)	2.85 (เฉยๆ)	3.05 (เฉยๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.14 (เฉยๆ)	3.07 (เฉยๆ)	3.10 (เฉยๆ)	3.28 (เฉยๆ)

จากตารางที่ 41 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 10 พนักงานระดับ 4-7 พนักงานระดับ 9 และพนักงานระดับ 8 มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้ในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.28 3.14 3.10 และ 3.07 ตามลำดับ

ในหัวข้อธนาคารนำผลการประเมินไปปรับขึ้นเงินเดือนรอบที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 10 พนักงานระดับ 8 พนักงานระดับ 4-7 และพนักงานระดับ 9 มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.46 3.30 3.26 และ 3.21 ตามลำดับ

ในหัวข้อพนักงานเห็นด้วยกับการยกเลิกการให้ขั้นพิเศษไม่เกิน 3 ครั้งติดต่อกัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 9 และพนักงานระดับ 10 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.63 และ 3.54 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 4-7 และพนักงานระดับ 8 มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.38 และ 3.15 ตามลำดับ

ในหัวข้อธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 10 พนักงานระดับ 4-7 พนักงานระดับ 8 และพนักงานระดับ 9 มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.46 3.21 3.18 และ 3.09 ตามลำดับ

ในหัวข้อธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการโยกย้าย ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 4-7 พนักงานระดับ 10 พนักงานระดับ 9 และพนักงานระดับ 8 มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.01 2.92 2.79 และ 2.76 ตามลำดับ

ในหัวข้อธนาคารนำผลการประเมินไปพัฒนาขีดความสามารถพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 8 พนักงานระดับ 10 พนักงานระดับ 9 และพนักงานระดับ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.74 3.74 3.54 และ 3.51 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS สามารถนำไปใช้ประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลได้จริง ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 10 พนักงานระดับ 4-7 พนักงานระดับ 8 และพนักงานระดับ 9 มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.10 3.03 2.91 และ 2.91 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ให้ความยุติธรรมแก่ผู้ถูกประเมิน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 10 พนักงานระดับ 4-7 พนักงานระดับ 9 และพนักงานระดับ 8 มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 2.97 2.84 2.75 และ 2.69 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ช่วยให้บริการในการทำงานในส่วนงานดีขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 10 พนักงานระดับ 9 พนักงานระดับ 4-7 และพนักงานระดับ 8 มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.05 2.85 2.82 และ 2.84 ตามลำดับ

ตารางที่ 42 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผล
การปฏิบัติงาน ด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านปัญหาและอุปสรรค ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงาน			
	พนักงาน ระดับ 4-7	พนักงาน ระดับ 8	พนักงาน ระดับ 9	พนักงาน ระดับ 10
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. การกำหนดวัตถุประสงค์ใน การประเมินผล ไม่ชัดเจนหรือมากเกินไป	3.34 (เฉยๆ)	3.61 (เห็นด้วย)	3.43 (เฉยๆ)	3.36 (เฉยๆ)
2. มาตรฐานการปฏิบัติงานกำหนดไว้ ไม่เหมาะสม	3.36 (เฉยๆ)	3.51 (เห็นด้วย)	3.44 (เฉยๆ)	3.44 (เฉยๆ)
3. พนักงานมักจะกำหนดมาตรฐาน การปฏิบัติงานของตนเองไว้ต่ำเกินไป	3.43 (เฉยๆ)	3.45 (เฉยๆ)	3.51 (เห็นด้วย)	3.49 (เฉยๆ)
4. แบบพิมพ์ที่ใช้ในการประเมินผล ไม่เหมาะสม	3.29 (เฉยๆ)	3.36 (เฉยๆ)	3.30 (เฉยๆ)	3.31 (เฉยๆ)
5. ไม่มีการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อ พัฒนาขีดความสามารถของพนักงาน อย่างเต็มที่	3.64 (เห็นด้วย)	3.96 (เห็นด้วย)	3.86 (เห็นด้วย)	3.64 (เห็นด้วย)
6. พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ระบบ PMS น้อย	3.70 (เห็นด้วย)	3.73 (เห็นด้วย)	3.63 (เห็นด้วย)	3.51 (เห็นด้วย)
7. ระบบ PMS ไม่เป็นที่ยอมรับของ พนักงาน	3.88 (เห็นด้วย)	3.91 (เห็นด้วย)	3.66 (เห็นด้วย)	3.95 (เห็นด้วย)

ตารางที่ 42 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน (ต่อ)

ด้านปัญหาและอุปสรรค ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงาน			
	พนักงาน ระดับ 4-7	พนักงาน ระดับ 8	พนักงาน ระดับ 9	พนักงาน ระดับ 10
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
8. ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียใน หน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิด ความขัดแย้งระหว่างพนักงานและ ธนาคาร	3.45 (เฉยๆ)	3.31 (เฉยๆ)	3.28 (เฉยๆ)	3.18 (เฉยๆ)
9. ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียใน หน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิด ความขัดแย้งระหว่างผู้รับการประเมิน และผู้บังคับบัญชา	3.44 (เฉยๆ)	3.31 (เฉยๆ)	3.26 (เฉยๆ)	3.13 (เฉยๆ)
10. ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียใน หน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิด ความขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงานเสมอ	3.42 (เฉยๆ)	3.22 (เฉยๆ)	3.21 (เฉยๆ)	2.97 (เฉยๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.49 (เฉยๆ)	3.54 (เห็นด้วย)	3.46 (เฉยๆ)	3.40 (เฉยๆ)

จากตารางที่ 42 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 8 มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.54 ส่วนพนักงานระดับ 4-7 พนักงานระดับ 9 และพนักงานระดับ 10 มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.49 3.46 และ 3.40 ตามลำดับ

ในหัวข้อการกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลไม่ชัดเจนหรือมากเกินไป ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 8 พนักงานระดับ 9 พนักงานระดับ 10 และพนักงานระดับ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.61 3.43 3.36 และ 3.34 ตามลำดับ

ในหัวข้อมาตรฐานการปฏิบัติงานกำหนดไว้ไม่เหมาะสมผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 8 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.51 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 9 พนักงานระดับ 10 และพนักงานระดับ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.44 3.44 และ 3.36 ตามลำดับ

ในหัวข้อพนักงานมักจะกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองไว้ต่ำเกินไป ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 9 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.51 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 10 พนักงานระดับ 8 และพนักงานระดับ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.49 3.45 และ 3.43 ตามลำดับ

ในหัวข้อแบบพิมพ์ที่ใช้ในการประเมินผลไม่เหมาะสมผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 8 พนักงานระดับ 10 พนักงานระดับ 9 และพนักงานระดับ 4-7 มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.36 3.31 3.30 และ 3.29 ตามลำดับ

ในหัวข้อไม่มีการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานอย่างเต็มที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 8 พนักงานระดับ 9 พนักงานระดับ 4-7 และพนักงานระดับ 10 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.96 3.86 3.64 และ 3.64 ตามลำดับ

ในหัวข้อ พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ PMS น้อย ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 8 พนักงานระดับ 4-7 พนักงานระดับ 9 และพนักงานระดับ 10 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.73 3.70 3.63 และ 3.51 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ไม่เป็นที่ยอมรับของพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 10 พนักงานระดับ 8 พนักงานระดับ 4-7 และพนักงานระดับ 9 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.95 3.91 3.88 และ 3.66 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างพนักงานและธนาคาร ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 4-7 พนักงานระดับ 8 พนักงานระดับ 9 และพนักงานระดับ 10 มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.45 3.31 3.28 และ 3.18 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้รับการประเมินและผู้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 4-7 พนักงานระดับ 8 พนักงานระดับ 9 และพนักงานระดับ 10 มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.44 3.31 3.26 และ 3.13 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงานเสมอ ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ 4-7 พนักงานระดับ 8 พนักงานระดับ 9 และพนักงานระดับ 10 มีความคิดเห็นในระดับเลขๆ มีค่าเฉลี่ย 3.42 3.22 3.21 และ 2.97 ตามลำดับ

4.6 ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุงาน

ตารางที่ 43 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านหลักการ จำแนกตามอายุงาน

ด้านหลักการ	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. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน	3.63 (เห็นด้วย)	3.76 (เห็นด้วย)	3.88 (เห็นด้วย)	3.84 (เห็นด้วย)	3.61 (เห็นด้วย)	3.20 (เฉยๆ)
2. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นการเชื่อมโยงการบริหารผลงานทั้งระบบ	3.48 (เฉยๆ)	3.47 (เฉยๆ)	3.64 (เห็นด้วย)	3.75 (เห็นด้วย)	3.56 (เห็นด้วย)	2.60 (เฉยๆ)
3. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นให้เกิดกระบวนการการเรียนรู้พัฒนาตนเองและองค์กรอย่างค่อเนื่อง	3.33 (เฉยๆ)	3.57 (เห็นด้วย)	3.68 (เห็นด้วย)	3.76 (เห็นด้วย)	3.61 (เห็นด้วย)	2.50 (เฉยๆ)
4. ระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นกระบวนการการมีส่วนร่วมของพนักงาน	3.41 (เฉยๆ)	3.65 (เห็นด้วย)	3.86 (เห็นด้วย)	3.84 (เห็นด้วย)	3.73 (เห็นด้วย)	3.40 (เฉยๆ)
5. ระบบ PMS ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ	2.93 (เฉยๆ)	2.92 (เฉยๆ)	2.96 (เฉยๆ)	2.98 (เฉยๆ)	2.80 (เฉยๆ)	1.80 (ไม่เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.36 (เฉยๆ)	3.47 (เฉยๆ)	3.60 (เห็นด้วย)	3.64 (เห็นด้วย)	3.46 (เฉยๆ)	2.70 (เฉยๆ)

จากตารางที่ 43 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 19-24 ปี และอายุงาน 13-19 ปี มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านหลักการในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.64 และ 3.60 ตามลำดับ ส่วนอายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 25-31 ปี อายุงาน 1-6 ปี และ อายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.47 3.46 3.36 และ 2.70 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 13-18 ปี 19-24 ปี 7-12 ปี 1-6 ปี 25-31 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.88 3.84 3.76 3.63 และ 3.61 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.20

ในหัวข้อระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นการเชื่อมโยงการบริหารผลงานทั้งระบบ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 13-18 ปี และอายุงาน 25-31 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.75 3.64 และ 3.56 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปี อายุงาน 7-12 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.48 3.47 และ 2.60 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นให้เกิดกระบวนการการเรียนรู้ พัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 25-31 ปี และอายุงาน 7-12 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.76 3.68 3.61 และ 3.57 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.33 และ 2.50 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS เป็นระบบที่มุ่งเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 25-31 ปี และอายุงาน 7-12 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.86 3.84 3.73 และ 3.65 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปี อายุ และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.41 และ 3.40 ตามลำดับ

ในหัวข้อในหัวข้อระบบ PMS ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 1-6 ปี อายุงาน 7-12 ปี และอายุงาน 25-31 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 2.98 2.96 2.93 2.92 และ 2.80 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 1.80

ตารางที่ 44 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การกำหนดเป้าหมายและการวางแผน) จำแนกตามอายุงาน

ด้านกระบวนการ (การกำหนดเป้าหมาย และการวางแผน)	อายุงาน					
	1-6 ปี	7-12 ปี	13-18 ปี	19-24 ปี	25-31ปี	> 31 ปี
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. การกำหนดวัตถุประสงค์ของ เป้าหมายมีความเหมาะสม	3.63 (เห็นด้วย)	3.37 (เฉยๆ)	3.31 (เฉยๆ)	3.18 (เฉยๆ)	3.34 (เฉยๆ)	3.30 (เฉยๆ)
2. มาตรฐานของการกำหนด เป้าหมายมีความเหมาะสม	3.48 (เฉยๆ)	3.22 (เฉยๆ)	3.12 (เฉยๆ)	3.14 (เฉยๆ)	3.02 (เฉยๆ)	2.80 (เฉยๆ)
3. เกณฑ์การวัด (น้ำหนัก คะแนน) มีความเหมาะสม	3.41 (เฉยๆ)	3.24 (เฉยๆ)	3.12 (เฉยๆ)	3.20 (เฉยๆ)	2.90 (เฉยๆ)	2.70 (เฉยๆ)
4. พนักงานมีส่วนร่วมในการ กำหนดเป้าหมายของตนเอง	3.74 (เห็นด้วย)	3.41 (เฉยๆ)	3.34 (เฉยๆ)	3.43 (เฉยๆ)	3.25 (เฉยๆ)	2.90 (เฉยๆ)
5. เปรียบเทียบมาตรฐานของ การกำหนดเป้าหมายของแต่ละ ส่วนงานมีความเหมาะสม	3.19 (เฉยๆ)	2.94 (เฉยๆ)	2.86 (เฉยๆ)	2.92 (เฉยๆ)	2.68 (เฉยๆ)	2.40 (ไม่เห็น ด้วย)
6. ช่วงรอบเวลาของการจัดทำ แผนงาน (PA) มีความเหมาะสม	3.74 (เห็นด้วย)	3.25 (เฉยๆ)	3.23 เฉยๆ	3.27 (เฉยๆ)	3.00 (เฉยๆ)	3.00 (เฉยๆ)
7. การมี PA 1 ทำให้พนักงาน ทราบเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อ จัดทำแผนงานและจัดลำดับ ความสำคัญของงาน	3.81 (เห็นด้วย)	3.55 (เห็นด้วย)	3.56 (เห็นด้วย)	3.49 (เฉยๆ)	3.49 (เฉยๆ)	3.20 (เฉยๆ)
8. การปรับปรุงแผนงาน สามารถทำได้หากไม่กระทบต่อ แผนงานหลักของส่วนงานและ องค์กร	3.89 (เห็นด้วย)	3.61 (เห็นด้วย)	3.71 (เห็นด้วย)	3.67 (เห็นด้วย)	3.53 (เห็นด้วย)	3.60 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.61 (เห็นด้วย)	3.32 (เฉยๆ)	3.28 (เฉยๆ)	3.29 (เฉยๆ)	3.15 (เฉยๆ)	2.99 (เฉยๆ)

จากตารางที่ 44 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปี มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ (การกำหนดเป้าหมายและการวางแผน) ในระดับ

เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.61 ส่วนอายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 25-31 ปี และอายุงาน 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.32 3.29 3.28 3.15 และ 2.99 ตามลำดับ

ในหัวข้อการกำหนดวัตถุประสงค์ของเป้าหมายมีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปีมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.63 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 25-31 ปี อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 19-24 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.37 3.34 3.31 3.30 และ 3.18 ตามลำดับ

ในหัวข้อมาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายมีความเหมาะสมผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 13-18 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.48 3.22 3.14 3.12 3.02 และ 2.80 ตามลำดับ

ในหัวข้อเกณฑ์การวัด (น้ำหนักคะแนน) มีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 25-31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.41 3.24 3.20 3.12 2.90 และ 2.70 ตามลำดับ

ในหัวข้อพนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของตนเอง ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปีมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.74 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 25-31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.43 3.41 3.34 3.25 และ 2.90 ตามลำดับ

ในหัวข้อเปรียบเทียบมาตรฐานของการกำหนดเป้าหมายของแต่ละส่วนงานมีความเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 13-18 ปี และอายุงาน 25-31 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.19 2.94 2.92 2.86 และ 2.68 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 2.40

ในหัวข้อช่วงรอบเวลาของการจัดทำแผนงาน(PA)มีความเหมาะสมผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปีมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.74 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 25-31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.27 3.25 3.23 3.00 และ 3.00 ตามลำดับ

ในหัวข้อการมี PA 1 ทำให้พนักงานทราบเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อจัดทำแผนงานและจัดลำดับความสำคัญของงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปี อายุงาน 13-18 ปี และอายุงาน

7-12 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.81 3.56 และ 3.55 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 25-31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.49 3.49 และ 3.20 ตามลำดับ

ในหัวข้อการปรับปรุงแผนงานสามารถทำได้หากไม่กระทบต่อแผนงานหลักของส่วนงาน และองค์กรผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปี อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป และอายุงาน 25-31 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.89 3.71 3.67 3.61 3.60 และ 3.53 ตามลำดับ

ตารางที่ 45 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	3.44 (เฉยๆ)	3.10 (เฉยๆ)	3.26 (เฉยๆ)	3.27 (เฉยๆ)	3.05 (เฉยๆ)	3.20 (เฉยๆ)
2. หัวหน้างานมีความเข้าใจ สามารถสอนงานและถ่ายทอดวิธีการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.63 (เห็นด้วย)	3.16 (เฉยๆ)	3.14 (เฉยๆ)	3.12 (เฉยๆ)	3.03 (เฉยๆ)	3.20 (เฉยๆ)
3. หัวหน้างานใส่ใจและเปิดรับความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของพนักงานเป็นอย่างดี	3.74 (เห็นด้วย)	3.25 (เฉยๆ)	3.24 (เฉยๆ)	3.31 (เฉยๆ)	3.20 (เฉยๆ)	3.20 (เฉยๆ)
4. หัวหน้างานมีการสังเกตและบันทึกการทำงานอย่างถูกต้องและเหมาะสมดีแล้ว	3.59 (เห็นด้วย)	3.04 (เฉยๆ)	3.05 (เฉยๆ)	3.06 (เฉยๆ)	3.00 (เฉยๆ)	3.00 (เฉยๆ)
5. การสังเกตและบันทึกการทำงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้งานได้รับการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น	3.67 (เห็นด้วย)	3.27 (เฉยๆ)	3.37 (เฉยๆ)	3.29 (เฉยๆ)	3.39 (เฉยๆ)	3.10 (เฉยๆ)

ตารางที่ 45 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)
6. หัวหน้างานมีการเปรียบเทียบเป้าหมายกับผลการปฏิบัติงานจริงเป็นรอบๆ เพื่อติดตาม กำกับ แนะนำพนักงาน	3.33 (เฉยๆ)	3.27 (เฉยๆ)	3.24 (เฉยๆ)	3.25 (เฉยๆ)	3.24 (เฉยๆ)	3.20 (เฉยๆ)
7. หัวหน้างานมีการให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อให้พนักงานทราบถึงผลการปฏิบัติงานทั้งข้อมูลเชิงบวกและเชิงลบ	3.30 (เฉยๆ)	3.20 (เฉยๆ)	3.14 (เฉยๆ)	3.08 (เฉยๆ)	3.14 (เฉยๆ)	2.90 (เฉยๆ)
8. ระบบ PMS ทำให้การสื่อสารใน ส่วนงานดีขึ้นเนื่องจากการสื่อสาร 2 ทาง	3.19 (เฉยๆ)	3.18 (เฉยๆ)	3.22 (เฉยๆ)	2.98 (เฉยๆ)	3.20 (เฉยๆ)	2.70 (เฉยๆ)
9. ระบบ PMS ช่วยทำให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานมากขึ้น	3.07 (เฉยๆ)	3.22 (เฉยๆ)	3.11 (เฉยๆ)	3.08 (เฉยๆ)	3.07 (เฉยๆ)	2.70 (เฉยๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.44 (เฉยๆ)	3.19 (เฉยๆ)	3.20 (เฉยๆ)	3.16 (เฉยๆ)	3.15 (เฉยๆ)	3.02 (เฉยๆ)

จากตารางที่ 45 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปี อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 25-31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ (การติดตาม กำกับ แนะนำ) ในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.44 3.20 3.19 3.16 3.15 และ 3.02 ตามลำดับ

ในหัวข้อเทคนิคและวิธีการสอนงานหลังเข้าสู่ระบบ PMS ทำให้พนักงานเข้าใจการทำงานได้ดียิ่งขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปี, อายุงาน 19-24 ปี, อายุงาน 13-18 ปี, อายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป, อายุงาน 7-12 ปี และอายุงาน 25-31 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.44, 3.27, 3.26, 3.20, 3.10 และ 3.05 ตามลำดับ

ในหัวข้อหัวหน้างานมีความเข้าใจสามารถสอนงานและถ่ายทอดวิธีการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปีมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.63 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 19-24 ปี และอายุงาน 25-31 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.20 3.16 3.14 3.12 และ 3.03 ตามลำดับ

ในหัวข้อหัวหน้างานใส่ใจและเปิดรับความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของพนักงานเป็นอย่างดี ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปีมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.74 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 7-12 ปี, อายุงาน 13-18 ปี, อายุงาน 25-31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.31, 3.25, 3.24, 3.20 และ 3.20 ตามลำดับ

ในหัวข้อหัวหน้างานมีการสังเกตและบันทึกการทำงานอย่างถูกต้องและเหมาะสมดีแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปีมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.59 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 25-31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.06 3.05 3.04 3.00 และ 3.00 ตามลำดับ

ในหัวข้อการสังเกตและบันทึกการทำงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้งานได้รับการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปีมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.67 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25-31 ปี อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 7-12 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.39 3.37 3.29 3.27 และ 3.10 ตามลำดับ

ในหัวข้อหัวหน้างานมีการเปรียบเทียบเป้าหมายกับผลการปฏิบัติงานจริงเป็นรอบๆ เพื่อติดตาม กำกับ แนะนำ พนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 25-31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.33 3.27 3.25 3.24 3.24 และ 3.20 ตามลำดับ

ในหัวข้อหัวหน้างานมีการให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อให้พนักงานทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งข้อมูลเชิงบวกและเชิงลบ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 25-31 ปี อายุงาน 19-24 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.30 3.20 3.14 3.14 3.08 และ 2.90 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ทำให้การสื่อสารในส่วนงานดีขึ้นเนื่องจากเป็นการสื่อสาร 2 ทาง ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 25-31 ปี อายุงาน 1-6 ปี อายุงาน 7-12 ปี

อายุงาน 19- 24 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.22 3.20 3.19 3.18 2.98 และ 2.70 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ช่วยทำให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานมากขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 7- 12 ปี อายุงาน 13- 18 ปี อายุงาน 19- 24 ปี อายุงาน 1- 6 ปี อายุงาน 25 - 31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.22 3.11 3.08 3.07 3.07 และ 2.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 46 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผล การปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การประเมินผลการปฏิบัติงาน) จำแนกตามอายุงาน

ด้านกระบวนการ (การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน)	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.หัวหน้างานได้ส่งเสริม จุดเด่นของพนักงานในการ ปฏิบัติงาน	3.41 (เฉยๆ)	3.24 (เฉยๆ)	3.08 (เฉยๆ)	3.18 (เฉยๆ)	3.07 (เฉยๆ)	3.40 (เฉยๆ)
2. มีการนำผลงานที่ปฏิบัติงานได้ จริงมาเปรียบเทียบ กับเป้าหมาย ที่ได้ กำหนดไว้แล้วแปลงค่าเป็น คะแนน	3.67 (เห็นด้วย)	3.43 (เฉยๆ)	3.30 (เฉยๆ)	3.37 (เฉยๆ)	3.36 (เฉยๆ)	3.20 (เฉยๆ)
3. หัวหน้างานมีการแจ้งผล การประเมินให้พนักงาน ทราบ	3.22 (เฉยๆ)	3.25 (เฉยๆ)	2.99 (เฉยๆ)	3.24 (เฉยๆ)	3.31 (เฉยๆ)	3.10 (เฉยๆ)
4. หัวหน้างานมีการเก็บข้อมูล อย่างถูกต้อง ไม่ลำเอียง ไม่มีอคติ	3.33 (เฉยๆ)	3.02 (เฉยๆ)	2.88 (เฉยๆ)	3.06 (เฉยๆ)	2.93 (เฉยๆ)	3.10 (เฉยๆ)
5. ผลการประเมินมีความ เชื่อถือได้และมีความเที่ยงตรง	3.07 (เฉยๆ)	2.86 (เฉยๆ)	2.78 (เฉยๆ)	2.86 (เฉยๆ)	2.78 (เฉยๆ)	2.40 (ไม่เห็น ด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.34 (เฉยๆ)	3.16 (เฉยๆ)	3.00 (เฉยๆ)	3.14 (เฉยๆ)	3.09 (เฉยๆ)	3.04 (เฉยๆ)

จากตารางที่ 46 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 25-31 ปี อายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป และอายุงาน 13-18 ปี มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ (การประเมินผลการปฏิบัติงาน) ในระดับเฉลี่ยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.34 3.16 3.14 3.09 3.04 และ 3.00 ตามลำดับ

ในหัวข้อหัวหน้างานได้ส่งเสริมจุดเด่นของพนักงานในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปี อายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 13-18 ปี และอายุงาน 25-31 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉลี่ยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.41 3.40 3.24 3.18 3.08 และ 3.07 ตามลำดับ

ในหัวข้อมีการนำผลงานที่ปฏิบัติงานได้จริงมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้แล้วแปลงค่าเป็นคะแนน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปีมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.67 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 25-31 ปี อายุงาน 13-18 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเฉลี่ยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.43 3.37 3.36 3.30 และ 3.20 ตามลำดับ

ในหัวข้อหัวหน้างานมีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25-31 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 1-6 ปี อายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป และอายุงาน 13-18 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉลี่ยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.31 3.25 3.24 3.22 3.10 และ 2.99 ตามลำดับ

ในหัวข้อหัวหน้างานมีการเก็บข้อมูลอย่างถูกต้อง ไม่ลำเอียง ไม่มีอคติ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปี อายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป อายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 25-31 ปี และอายุงาน 13-18 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉลี่ยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.33 3.10 3.06 3.02 2.93 และ 2.88 ตามลำดับ

ในหัวข้อผลการประเมินมีความเชื่อถือได้และมีความเที่ยงตรง ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 19-24 ปี และอายุงาน 25-31 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉลี่ยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.07 2.86 2.86 2.78 และ 2.78 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 2.40

ตารางที่ 47 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ (การพัฒนาขีดความสามารถ) จำแนกตามอายุงาน

ด้านกระบวนการ (การพัฒนาขีด ความสามารถ)	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	4.11 (เห็นด้วย)	3.90 (เห็นด้วย)	4.00 (เห็นด้วย)	4.08 (เห็นด้วย)	3.86 (เห็นด้วย)	4.40 (เห็นด้วย)
2. การพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานช่วยให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น	4.15 (เห็นด้วย)	3.96 (เห็นด้วย)	3.89 (เห็นด้วย)	4.08 (เห็นด้วย)	3.85 (เห็นด้วย)	4.30 (เห็นด้วย)
3. ระบบ PMS ช่วยให้ส่วนงานมีการวางแผนการอบรม เพื่อพัฒนาขีดความสามารถพนักงานให้ดำเนินการได้ตามเป้าหมายของส่วนงานด้วย	3.41 (เฉยๆ)	3.47 (เฉยๆ)	3.21 (เฉยๆ)	3.39 (เฉยๆ)	3.24 (เฉยๆ)	3.00 (เฉยๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.89 (เห็นด้วย)	3.78 (เห็นด้วย)	3.70 (เห็นด้วย)	3.85 (เห็นด้วย)	3.65 (เห็นด้วย)	3.90 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 47 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป อายุงาน 1-6 ปี อายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 13-18 ปี และอายุงาน 25-31 ปี มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ (การพัฒนาขีดความสามารถ) ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.90 3.89 3.85 3.78 3.70 และ 3.65 ตามลำดับ

ในหัวข้อพนักงานยินดีที่จะได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป อายุงาน 1-6 ปี อายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 7-12 ปี และอายุงาน 25-31 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.40 4.11 4.08 4.00 3.90 และ 3.86 ตามลำดับ

ในหัวข้อการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานช่วยให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานมากขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป อายุงาน 1-6 ปี อายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 13-18 ปี และอายุงาน 25-31 ปี มีความคิดเห็น ในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.30 4.15 4.08 3.96 3.89 และ 3.85 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ช่วยให้ส่วนงานมีการวางแผนการอบรมเพื่อพัฒนาขีดความสามารถ พนักงานให้ดำเนินการได้ตามเป้าหมายของส่วนงานด้วย ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 1-6 ปี อายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 25-31 ปี อายุงาน 13-18 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.47 3.41 3.39 3.24 3.21 และ 3.00 ตามลำดับ

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a stylized elephant facing left, with a decorative tusk and a crown-like structure on its head. Above the elephant is a traditional Thai lamp (Lampang). The emblem is surrounded by a circular border containing the text 'CHIANG MAI UNIVERSITY 1964'. There are also decorative floral motifs on either side of the elephant.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 48 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุงาน

ด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน	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 และเป้าหมายเชิงพฤติกรรมเหมาะสมดีแล้ว	3.59 (เห็นด้วย)	3.35 (เฉยๆ)	3.54 (เห็นด้วย)	3.67 (เห็นด้วย)	3.07 (เฉยๆ)	2.60 (เฉยๆ)
2. พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายทีมงานที่พนักงานได้รับ	3.74 (เห็นด้วย)	3.29 (เฉยๆ)	3.45 (เฉยๆ)	3.55 (เห็นด้วย)	3.24 (เฉยๆ)	3.20 (เฉยๆ)
3. พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายรายคนที่พนักงานได้รับ	3.70 (เห็นด้วย)	3.25 (เฉยๆ)	3.38 (เฉยๆ)	3.47 (เฉยๆ)	3.22 (เฉยๆ)	3.30 (เฉยๆ)
4. พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายเชิงพฤติกรรมที่พนักงานได้รับ	3.56 (เห็นด้วย)	3.22 (เฉยๆ)	3.30 (เฉยๆ)	3.41 (เฉยๆ)	3.10 (เฉยๆ)	3.10 (เฉยๆ)
5. การประเมินเป้าหมายเชิงพฤติกรรมควรให้เพื่อนร่วมงานร่วมประเมินด้วย	4.04 (เห็นด้วย)	3.47 (เฉยๆ)	3.79 (เห็นด้วย)	3.57 (เห็นด้วย)	3.29 (เฉยๆ)	3.40 (เฉยๆ)
6. พนักงานเห็นด้วยกับการไม่นำคะแนนวันลาใช้ในการประเมินผล	3.63 (เห็นด้วย)	3.51 (เห็นด้วย)	3.22 (เฉยๆ)	3.04 (เฉยๆ)	3.00 (เฉยๆ)	3.30 (เฉยๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.71 (เห็นด้วย)	3.35 (เฉยๆ)	3.45 (เฉยๆ)	3.45 (เฉยๆ)	3.15 (เฉยๆ)	3.15 (เฉยๆ)

จากตารางที่ 48 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปี มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงานในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.71 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 25-31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.45 3.45 3.35 3.15 และ 3.15 ตามลำดับ

ในหัวข้อธนาคารกำหนดเป้าหมายเป็น 3 ประเภท คือ เป้าหมายทีมงาน เป้าหมายรายคน และเป้าหมายเชิงพฤติกรรมเหมาะสมดีแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 1-6

ปี และอายุงาน 13- 18 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.67 3.59 และ 3.54 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 7- 12 ปี อายุงาน 25 - 31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.35 3.07 และ 2.60 ตามลำดับ

ในหัวข้อพนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายทีมงานที่พนักงานได้รับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี และอายุงาน 19 - 24 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.74 และ 3.55 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 13- 18 ปี อายุงาน 7- 12 ปี อายุงาน 25 - 31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.45 3.29 3.24 และ 3.20 ตามลำดับ

ในหัวข้อพนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายรายคนที่พนักงานได้รับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปีมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.70 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 19- 24 ปี อายุงาน 13- 18 ปี อายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป อายุงาน 7- 12 ปี และอายุงาน 25 - 31 มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.47 3.38 3.30 3.25 และ 3.22 ตามลำดับ

ในหัวข้อพนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายเชิงพฤติกรรมที่พนักงานได้รับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปีมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.56 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 19- 24 ปี อายุงาน 13- 18 ปี อายุงาน 7- 12 ปี อายุงาน 25 - 31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.41 3.30 3.22 3.10 และ 3.10 ตามลำดับ

ในหัวข้อการประเมินเป้าหมายเชิงพฤติกรรมควรให้เพื่อนร่วมงานร่วมประเมินด้วย ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี อายุงาน 13- 18 ปี และอายุงาน 19- 24 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.04 3.79 และ 3.57 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 7- 12 ปี อายุงาน 25 - 31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.47 3.40 และ 3.29 ตามลำดับ

ในหัวข้อพนักงานเห็นด้วยกับการไม่นำคะแนนวันลามาใช้ในการประเมินผล ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1- 6 ปี และอายุงาน 7- 12 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.63 และ 3.51 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป อายุงาน 13- 18 ปี อายุงาน 19- 24 ปี และอายุงาน 25 - 31 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.30 3.22 3.04 และ 3.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 49 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้ จำแนกตามอายุงาน

ด้าน	อายุงาน					
	1-6 ปี	7-12 ปี	13-18 ปี	19-24 ปี	25-31 ปี	> 31 ปี
การนำผลการปฏิบัติงานไปใช้	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. ธนาคารนำผลการประเมินไปปรับขึ้นเงินเดือนรอบที่ 2	3.56 (เห็นด้วย)	3.31 (เฉยๆ)	3.34 (เฉยๆ)	3.39 (เฉยๆ)	3.07 (เฉยๆ)	2.60 (เฉยๆ)
2. พนักงานเห็นด้วยกับการยกเลิกการให้ขึ้นพิเศษไม่เกิน 3 ครั้งติดต่อกัน	3.48 (เฉยๆ)	3.49 (เฉยๆ)	3.45 (เฉยๆ)	3.59 (เห็นด้วย)	3.12 (เฉยๆ)	3.20 (เฉยๆ)
3. ธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง	3.37 (เฉยๆ)	3.22 (เฉยๆ)	3.23 (เฉยๆ)	3.55 (เห็นด้วย)	2.95 (เฉยๆ)	2.10 (ไม่เห็นด้วย)
4. ธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการโยกย้าย	3.30 (เฉยๆ)	2.88 (เฉยๆ)	2.85 (เฉยๆ)	3.10 (เฉยๆ)	2.64 (เฉยๆ)	2.10 (ไม่เห็นด้วย)
5. ธนาคารนำผลการประเมินไปพัฒนาขีดความสามารถพนักงาน	3.78 (เห็นด้วย)	3.73 (เห็นด้วย)	3.62 (เห็นด้วย)	3.73 (เห็นด้วย)	3.41 (เฉยๆ)	3.10 (เฉยๆ)
6. ระบบ PMS สามารถนำไปใช้ประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลได้จริง	3.44 (เฉยๆ)	3.10 (เฉยๆ)	2.97 (เฉยๆ)	3.10 (เฉยๆ)	2.75 (เฉยๆ)	1.90 (ไม่เห็นด้วย)
7. ระบบ PMS ให้ความสำคัญยุติธรรมแก่ผู้ถูกประเมิน	3.22 (เฉยๆ)	2.90 (เฉยๆ)	2.79 (เฉยๆ)	2.94 (เฉยๆ)	2.54 (เฉยๆ)	1.90 (ไม่เห็นด้วย)
8. ระบบ PMS ช่วยให้บริการลูกค้าในการทำงานในส่วนงานดีขึ้น	3.04 (เฉยๆ)	2.94 (เฉยๆ)	2.84 (เฉยๆ)	3.06 (เฉยๆ)	2.73 (เฉยๆ)	2.20 (ไม่เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.40 (เฉยๆ)	3.20 (เฉยๆ)	3.13 (เฉยๆ)	3.31 (เฉยๆ)	2.90 (เฉยๆ)	2.39 (ไม่เห็นด้วย)

จากตารางที่ 49 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปี อายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 13-18 ปี และอายุงาน 25-31 ปี มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้ในระดับเฉลี่ย มีค่าเฉลี่ย 3.40 3.31 3.20 3.13 และ 2.90 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 2.39

ในหัวข้อธนาคารนำผลการประเมินไปปรับขึ้นเงินเดือนรอบที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปีมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.56 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 25-31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเฉลี่ย มีค่าเฉลี่ย 3.39 3.34 3.31 3.07 และ 2.60 ตามลำดับ

ในหัวข้อพนักงานเห็นด้วยกับการยกเลิกการให้ขึ้นพิเศษไม่เกิน 3 ครั้งติดต่อกัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 19-24 ปีมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.59 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 1-6 ปี อายุงาน 13-18 ปี อายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป และอายุงาน 25-31 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉลี่ย มีค่าเฉลี่ย 3.49 3.48 3.45 3.20 และ 3.12 ตามลำดับ

ในหัวข้อธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 19-24 ปีมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.55 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปี อายุงาน 13-18 ปี อายุงาน 7-12 ปี และอายุงาน 25-31 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉลี่ย มีค่าเฉลี่ย 3.37 3.23 3.22 และ 2.95 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 2.10

ในหัวข้อธนาคารนำผลการประเมินไปใช้ในการโยกย้าย ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปี อายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 13-18 ปี และอายุงาน 25-31 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉลี่ย มีค่าเฉลี่ย 3.30 3.10 2.88 2.85 และ 2.64 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 2.10

ในหัวข้อธนาคารนำผลการประเมินไปพัฒนาขีดความสามารถพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 19-24 ปี และอายุงาน 13-18 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.78, 3.73, 3.73 และ 3.62 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25-31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเฉลี่ย มีค่าเฉลี่ย 3.41 และ 3.10 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS สามารถนำไปใช้ประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลได้จริง ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 13-18 ปี

และอายุงาน 25 - 31 ปี มีความคิดเห็นในระดับต่างๆ มีค่าเฉลี่ย 3.44 3.10 3.10 2.97 และ 2.75 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 1.90

ในหัวข้อระบบ PMS ให้ความยุติธรรมแก่ผู้ถูกประเมิน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปี อายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 13-18 ปี และอายุงาน 25-31 ปี มีความคิดเห็นในระดับต่างๆ มีค่าเฉลี่ย 3.22 2.94 2.90 2.79 และ 2.54 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 1.90

ในหัวข้อระบบ PMS ช่วยให้บริการในกาการทำงานในส่วนงานดีขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 1-6 ปี อายุงาน 7-12 ปี อายุงาน 13-18 และอายุงาน 25-31 ปี มีความคิดเห็นในระดับต่างๆ มีค่าเฉลี่ย 3.06 3.04 2.94 2.84 และ 2.73 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 2.20

ตารางที่ 50 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุงาน

ด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	อายุงาน					
	1-6 ปี	7-12 ปี	13-18 ปี	19-24 ปี	25-31ปี	> 31 ปี
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
1. การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลไม่ชัดเจนหรือมากเกินไป	3.44 (เฉยๆ)	3.55 (เห็นด้วย)	3.29 (เฉยๆ)	3.37 (เฉยๆ)	3.53 (เห็นด้วย)	4.00 (เห็นด้วย)
2. มาตรฐานการปฏิบัติงานกำหนดไว้ไม่เหมาะสม	3.30 (เฉยๆ)	3.61 (เห็นด้วย)	3.34 (เฉยๆ)	3.35 (เฉยๆ)	3.49 (เฉยๆ)	3.80 (เห็นด้วย)
3. พนักงานมักจะกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองไว้ต่ำเกินไป	3.30 (เฉยๆ)	3.59 (เห็นด้วย)	3.36 (เฉยๆ)	3.61 (เห็นด้วย)	3.42 (เฉยๆ)	3.70 (เห็นด้วย)
4. แบบพิมพ์ที่ใช้ในการประเมินผลไม่เหมาะสม	3.11 (เฉยๆ)	3.41 (เฉยๆ)	3.16 (เฉยๆ)	3.33 (เฉยๆ)	3.46 (เฉยๆ)	3.80 (เห็นด้วย)
5. ไม่มีการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานอย่างเต็มที่	3.67 (เห็นด้วย)	3.76 (เห็นด้วย)	3.86 (เห็นด้วย)	3.67 (เห็นด้วย)	3.80 (เห็นด้วย)	4.00 (เห็นด้วย)
6. พนักงานมีความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ PMS น้อย	3.67 (เห็นด้วย)	3.69 (เห็นด้วย)	3.52 (เห็นด้วย)	3.67 (เห็นด้วย)	3.78 (เห็นด้วย)	4.10 (เห็นด้วย)
7. ระบบ PMS ไม่เป็นที่ยอมรับของพนักงาน	3.67 (เห็นด้วย)	3.82 (เห็นด้วย)	3.76 (เห็นด้วย)	3.90 (เห็นด้วย)	3.86 (เห็นด้วย)	4.50 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

ตารางที่ 50 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
จำแนกตามอายุงาน (ต่อ)

ด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	อายุงาน					
	1-6 ปี	7-12 ปี	13-18 ปี	19-24 ปี	25-31ปี	> 31 ปี
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
8. ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดี เพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างพนักงานและธนาคาร	3.15 (เฉยๆ)	3.27 (เฉยๆ)	3.33 (เฉยๆ)	3.18 (เฉยๆ)	3.53 (เห็นด้วย)	3.70 (เห็นด้วย)
9.ระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดี เพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้รับ การประเมินและ ผู้บังคับบัญชา	3.19 (เฉยๆ)	3.29 (เฉยๆ)	3.33 (เฉยๆ)	3.16 (เฉยๆ)	3.47 (เฉยๆ)	3.50 (เห็นด้วย)
10. ระบบ PMS ก่อ ให้เกิดผลเสียในหน่วย งานมากกว่าผลดี เพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงานเสมอ	3.11 (เฉยๆ)	3.31 (เฉยๆ)	3.13 (เฉยๆ)	3.18 (เฉยๆ)	3.47 (เห็นด้วย)	3.40 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.36 (เฉยๆ)	3.53 (เห็นด้วย)	3.41 (เฉยๆ)	3.44 (เฉยๆ)	3.58 (เห็นด้วย)	3.85 (เห็นด้วย)

จากตารางที่ 50 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป อายุงาน 25-31 ปี และอายุงาน 7-12 ปี มีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.85 3.58 และ 3.53 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 19-24 ปี อายุงาน 13-18 ปี และอายุงาน 1-6 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.44 3.41 และ 3.36 ตามลำดับ

ในหัวข้อการกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลไม่ชัดเจนหรือมากเกินไป ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป อายุงาน 7-12 ปี และงาน 25 - 31 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.00 3.55 และ 3.53 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี

อายุงาน 1- 6 ปี อายุงาน 19- 24 ปี และอายุงาน 13- 18 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.44 3.37 และ 3.29 ตามลำดับ

ในหัวข้อมาตรฐานการปฏิบัติงานกำหนดไว้ไม่เหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุมากกว่า 31 ปี และอายุงาน 7- 12 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.80 และ 3.61 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25 - 31 ปี อายุงาน 25 - 31 ปี อายุงาน 13- 18 ปี และอายุงาน 1- 6 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.49 3.35 3.34 และ 3.30 ตามลำดับ

ในหัวข้อพนักงานมักจะกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองไว้ต่ำเกินไปผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป อายุงาน 19- 24 ปี และอายุงาน 7- 12 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.70 3.61 และ 3.59 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25 - 31 ปี อายุงาน 13- 18 ปี และอายุงาน 1- 6 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.42 3.36 และ 3.30 ตามลำดับ

ในหัวข้อแบบพิมพ์ที่ใช้ในการประเมินผลไม่เหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.80 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25 - 31 ปี อายุงาน 7- 12 ปี อายุงาน 19- 24 ปี อายุงาน 13- 18 ปี และอายุงาน 1- 6 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.46 3.41 3.33 3.16 และ 3.11 ตามลำดับ

ในหัวข้อไม่มีการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานอย่างเต็มที่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป อายุงาน 13- 18 ปี อายุงาน 25 - 31 ปี อายุงาน 7- 12 ปี อายุงาน 1- 6 ปี และอายุงาน 19- 24 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.00 3.86 3.80 3.76 3.67 และ 3.67 ตามลำดับ

ในหัวข้อพนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ PMS น้อย ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป อายุงาน 25 - 31 ปี อายุงาน 7- 12 ปี อายุงาน 1- 6 ปี อายุงาน 19- 24 ปี และอายุงาน 13- 18 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.10 3.78 3.69 3.67 3.67 และ 3.52 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ไม่เป็นที่ยอมรับของพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าเฉลี่ย 4.50 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 19- 24 ปี อายุงาน 25 - 31 ปี อายุงาน 7- 12 ปี อายุงาน 13- 18 ปี และอายุงาน 1- 6 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.90 3.86 3.82 3.76 และ 3.67 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างพนักงานและธนาคาร ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป และอายุงาน 25 - 31 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.70 และ 3.53 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 13- 18 ปี อายุงาน 7- 12 ปี อายุงาน 19- 24 ปี และอายุงาน 1- 6 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.33 3.27 3.18 และ 3.15 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้รับการประเมินและผู้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.50 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25 - 31 ปี อายุงาน 13- 18 ปี อายุงาน 7- 12 ปี อายุงาน 1- 6 ปี และอายุงาน 19- 24 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.47 3.33 3.29 3.19 และ 3.16 ตามลำดับ

ในหัวข้อระบบ PMS ก่อให้เกิดผลเสียในหน่วยงานมากกว่าผลดีเพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงานเสมอ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 25 - 31 ปี และอายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.47 และ 3.40 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 7- 12 ปี อายุงาน 19 - 24 ปี อายุงาน 13- 18 ปี และอายุงาน 1- 6 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.31 3.18 3.13 และ 3.11 ตามลำดับ

4.7 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 51 แสดงข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อเสนอแนะ	จำนวนผู้ตอบ
หัวหน้าขาดความความยุติธรรมในการประเมินผล	16
ระบบ PMS ไม่เหมาะสมกับ ชกส. เหมาะสมกับการประเมินการทำงานลักษณะการผลิตในโรงงานมากกว่า	11
ควรอบรมและให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานแก่พนักงาน	8
การประเมินผลควรกำหนดอย่างชัดเจนว่าจะวัดในเชิงปริมาณหรือคุณภาพรวมทั้งยังไม่มีมาตรฐานในการประเมินผลที่ชัดเจน	5
ระบบมีความยุ่งยาก ซับซ้อน	5
เป็นหลักการของฝรั่ง ไม่มีการปรับให้เหมาะกับวัฒนธรรมไทย	3
ไม่มีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินได้ทราบ	2
ควรพัฒนาขีดความสามารถของพนักงาน	2
เป็นระบบที่ดีหากผู้บริหารให้ความสำคัญ	1
การประเมินผลควรมีรูปธรรมมากกว่านี้	1