

ชื่อเรื่อง ศึกษาการมีส่วนร่วมของพนักงานที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ
บริหารผลการปฏิบัติงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.)
จังหวัดกาฬสินธุ์

ผู้วิจัย อาทร เดิศวีระพล **ปริญญา** ศศ.ม. (ยุทธศาสตร์การ พัฒนา)

กรรมการที่ปรึกษา	ผศ.ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรรณ	ประธานกรรมการ
	ผศ.ภณิศา สุนทรไชย	กรรมการ
	ผศ.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร	กรรมการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2551

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบ และข้อเสนอแนะการมีส่วนร่วมของพนักงานเกี่ยวกับการประเมินผลระบบบริหาร ผลการปฏิบัติงาน (P.M.S) ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดกาฬสินธุ์ และเพื่อของพนักงานเกี่ยวกับการประเมินผลระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (P.M.S) ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดกาฬสินธุ์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรสังกัดสำนักงาน ธ.ก.ส.จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 218 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับ ผู้อำนวยการสำนักงานจังหวัด ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานจังหวัด ผู้จัดการสาขา และผู้ช่วยผู้จัดการสาขา รวม 26 คน พนักงานระดับปฏิบัติการ 192 คน แบ่งออกเป็น พนักงานอำนวยการ 6 คน พนักงานพัฒนาธุรกิจ 118 คน พนักงานการเงิน 45 คน พนักงานธุรการและบริการ 23 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 36 ข้อ และแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 5 ข้อ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.87 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t - test (Independent Samples) และ F - test (One-way Anova) เมื่อพบความแตกต่าง ตรวจสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของ Scheffe'

ผลของการวิจัยปรากฏดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของพนักงานในระบบประเมินผลการปฏิบัติงานแบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (P.M.S.) พบว่า พนักงานธนาคาร มีส่วนร่วมในระบบประเมินผลการปฏิบัติงานแบบบริหารผลการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการติดตามกำกับแนะนำและสอนงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาขีดความสามารถ และด้านการกำหนดเป้าหมายและแผนงาน

2. พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน มีส่วนร่วมเกี่ยวกับระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (P.M.S.) โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานสายงานผู้บริหารมีส่วนร่วมสูงกว่าสายงานพนักงานระดับปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะของพนักงานเกี่ยวกับการประเมินผลระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน พนักงานธนาคารต้องการให้ปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงานด้านการกำหนดเป้าหมาย คือ ควรมีการกำหนดเป้าหมายเป็นรายคนอย่างเท่าเทียมกันทุกตำแหน่ง ควรมีการกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน สามารถวัดได้ สามารถปฏิบัติได้อย่างครอบคลุมทุกด้าน และไม่ควรเปลี่ยนแปลงบ่อย ควรมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและใต้บังคับบัญชา ด้านการติดตาม กำกับแนะนำ และสอนงาน คือ ควรมีความมุ่งมั่นในการติดตาม กำกับแนะนำ และสอนงานอย่างเป็นระบบ ควรมีการจัดการแนะนำและสอนงานตามวิธีปฏิบัติงานที่ใหม่และมีการกำกับให้มีการสอนงานอย่างต่อเนื่อง ควรแสดงผลการดำเนินงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายเป็นประจำทุกเดือน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 3 อันดับแรก คือ ควรให้ผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลผู้บังคับบัญชา ควรมีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบทุกครั้ง และควรมีคณะกรรมการประเมินผลพนักงานและควรมีทุกระดับ

Title : A Study of the Officials' Participation in the Evaluation of Performance Management System of the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives (BAAC), Kalasin Province

Author : Arthorn Lertveerapol **Degree:** M.A. (Development Strategy)

Advisors : Asst. Prof. Dr. Kriangsak Praiwan Chairman
Asst. Prof. Panita Soonthornchai Committee Member
Asst. Prof. Saowaluk Kosolkitiamporn Committee Member

Rajabhat Maha Sarakham University, 2008

ABSTRACT

The objectives of this research were: to study and compare the levels of the officials' participation in the evaluation of performance management system (P.M.S.) of the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives (BAAC), Kalasin Province, as a whole and by aspect; and to study the officials' suggestions on the evaluation of performance management system (P.M.S.) of the Bank. The sample included 218 officials of the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives under Kalasin BAAC Office. They comprised: 26 administrators of the provincial office director level, provincial office deputy directors, branch managers, and branch assistant managers; 192 operational-level officials whose number consisted of 6 directing officials, 118 business development officials, 45 financial officials, and 23 general administrative and service officials. The instrument used was a 5-level rating scale questionnaire with 36 items and 5 open-ended questions. The total reliability value of the questionnaire was 0.87. The statistics used in the analysis included percentage, mean, standard deviation, and t-test (independent samples) and F-test (one-way ANOVA) for the hypothesis testing. When a difference was found, a paired test according to Sheffé method was made.

The findings are as follows:

1. It was found that the officials' participation in the evaluation of performance management system (P.M.S.) of the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives

(BAAC), Kalasin Province, as a whole, was at the medium level. Ranked according to the values of the mean, the aspects are in this order: the aspect of following-up, directing, guiding, and work coaching; the aspect of performance evaluation; the aspect of competency development; and the aspect of goal and plan setting.

2. The officials of the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives (BAAC), Kalasin Province whose genders, lengths of service, and positions were different, had different levels of participation in the evaluation of performance management system (P.M.S.), as a whole and by aspect, with no statistical significance at the .05 level except on the aspect of performance evaluation in which the officials in the administrative levels had higher participation than the officials in the operational levels. The difference had a statistical significance at .05 level.

3. The suggestions from the officials on the matter included the following: the officials wanted the evaluation of performance management system on the aspect of goal setting to be improved. That is, goal setting should be set equally for each individual; goal setting should be clear, measurable, and practical in all aspects and should not be changed too often. Goal setting should be made jointly by both the superiors and the subordinates. On the aspect of following-up, directing, guiding, and work coaching, the officials wanted more intent and systematic following-up, directing, guiding, and work coaching. Guiding and work coaching should be continuous and new practice should be given. Work outputs should be compared with the goals every month. On the aspect of performance evaluation, 3 suggestions with the highest frequencies are: subordinates should be given a chance to evaluate their superiors; the results of the evaluation should be made known to the officials; and there should be committees to evaluate the officials of all levels.