

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษามีส่วนร่วมของพนักงานที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน แบบบริหารผลการปฏิบัติงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดกาฬสินธุ์ซึ่งผู้วิจัย ได้สรุปขั้นตอนการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สรุปผลการวิจัย
6. อภิปรายผล
7. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานเกี่ยวกับการประเมินผลระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (P.M.S) ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของพนักงานเกี่ยวกับการประเมินผลระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (P.M.S) ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกจากเรื่อง เพศ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่
3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานเกี่ยวกับการประเมินผลระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (P.M.S) ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดกาฬสินธุ์

สมมติฐานการวิจัย

1. การมีส่วนร่วมของพนักงานเกี่ยวกับการประเมินผลระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (P.M.S.) ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับน้อย
2. พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน จะมีส่วนร่วมเกี่ยวกับระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (P.M.S.) แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนด ดังนี้

1. ดำเนินการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างจากประชากรที่เป็นพนักงานของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์
2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งเป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องโดยตรง
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งประกอบด้วย
 - 3.1 ชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษาและทำความเข้าใจแบบสอบถาม ตลอดจนการกรอกข้อมูลในแบบสอบถาม
 - 3.2 ดำเนินการเก็บข้อมูลและบันทึกตามแบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดยชี้แจงให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เข้าใจตรงกันในแต่ละข้อของคำถาม จากนั้นให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ตอบแบบสอบถามจนเสร็จแล้วเก็บแบบสอบถามทันที หากพบข้อผิดพลาด เช่น ตอบคำถามไม่สมบูรณ์ หรือไม่ครบทุกข้อ ก็ให้ตอบแบบสอบถามใหม่จนครบทุกข้อ
4. นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์และทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัย ได้ดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทุกฉบับ
2. นำแบบสอบถามที่ตอบเรียบร้อยสมบูรณ์ บันทึกข้อมูล ในเครื่องคอมพิวเตอร์
3. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้

โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences for Windows V. 11.05) โดยวิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ส่วนการทดสอบสมมติฐานใช้ค่า t -test และ F -test (One - Way Anova)

สรุปผลการวิจัย

การมีส่วนร่วมของพนักงานที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน แบบบริหารผลการปฏิบัติงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. พนักงานธนาคารส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุงานในธนาคาร 11 – 20 ปี และมีตำแหน่งหน้าที่งานปัจจุบันเป็นพนักงานระดับปฏิบัติงาน
2. การมีส่วนร่วมของพนักงานในระบบประเมินผลการปฏิบัติงานแบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (P.M.S.) พบว่า พนักงานธนาคาร มีส่วนร่วมในระบบประเมินผลการปฏิบัติงานแบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (P.M.S.) โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการติดตามกำกับแนะนำและสอนงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาขีดความสามารถ และด้านการกำหนดเป้าหมายและแผนงาน โดยสามารถแยกออกเป็นรายด้านดังนี้

2.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายและแผนงาน พนักงานธนาคาร มีส่วนร่วมในระบบประเมินผลการปฏิบัติงานแบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (P.M.S.) คือ การตกลงเกี่ยวกับเป้าหมายและแผนงานมีการจัดทำเอกสารข้อตกลงระหว่างหัวหน้ากับพนักงานและลงลายมือชื่อรับรองโดยหัวหน้าส่วนงานไว้อย่างชัดเจน เข้าใจการประเมินผลตามระบบบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และธนาคารมีสื่อเกี่ยวกับระบบบริหารผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพียงพอต่อการสร้างความเข้าใจ

2.2 ด้านการติดตามกำกับ แนะนำ และสอนงาน พนักงานธนาคาร มีส่วนร่วมในระบบประเมินผลการปฏิบัติงานแบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (P.M.S.) คือ มีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือถึงวิธีการที่จะทำให้งานบรรลุเป้าหมายกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ระบบบริหาร

ผลการปฏิบัติงานมีส่วนช่วยปรับปรุงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน และมีการสอนงานของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานธนาคาร มีส่วนร่วมในระบบประเมินผลการปฏิบัติงานแบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (P.M.S.) คือ มีการใช้บันทึกข้อตกลง (PA) ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความถี่ในการประเมินผลมีความเหมาะสม และการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

2.4 ด้านการพัฒนาขีดความสามารถ พนักงานธนาคาร มีส่วนร่วมในระบบประเมินผลการปฏิบัติงานแบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (P.M.S.) คือ มีการประชุมชี้แจงในส่วนงานในทุกเรื่องที่คุณควรรู้ พนักงานได้รับการอบรมพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานมากขึ้น และมีการมอบหมายงานพิเศษให้ทำเพื่อเพิ่มคุณค่างาน

3. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการมีส่วนร่วมของพนักงานในระบบประเมินผลปฏิบัติงานแบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (P.M.S.) ซึ่งปรากฏผล ดังนี้

3.1 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของพนักงานในระบบประเมินผลปฏิบัติงานแบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (P.M.S.) โดยจำแนกตามเพศของพนักงาน ทั้งโดยรวมและรายด้าน พบว่า

3.1.1 พนักงานธนาคารที่มีเพศชาย มีส่วนร่วมในระบบประเมินผลปฏิบัติงานแบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (P.M.S.) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการติดตามกำกับแนะนำและสอนงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาขีดความสามารถ และด้านการกำหนดเป้าหมายและแผนงาน

3.1.2 พนักงานธนาคารที่มีเพศหญิง มีส่วนร่วมในระบบประเมินผลปฏิบัติงานแบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (P.M.S.) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการติดตามกำกับแนะนำและสอนงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาขีดความสามารถ และด้านการกำหนดเป้าหมายและแผนงาน เมื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของพนักงานในระบบประเมินผลปฏิบัติงานแบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (P.M.S.) โดยจำแนกตามเพศของพนักงาน พบว่า พนักงานธนาคารที่มีเพศต่างกันมีส่วนร่วมในระบบประเมินผลปฏิบัติงานแบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (P.M.S.) โดยภาพรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของพนักงานในระบบประเมินผลปฏิบัติงานแบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (P.M.S.) โดยจำแนกตามระดับการศึกษาของพนักงาน ทั้งโดยรวมและรายด้าน พบว่า

3.2.1 พนักงานธนาคารที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าหรือเทียบเท่าอนุปริญญา มีส่วนร่วมในระบบประเมินผลการปฏิบัติงานแบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (P.M.S.) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการพัฒนาขีดความสามารถ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการติดตามกำกับแนะนำและสอนงาน และด้านการกำหนดเป้าหมายและแผนงาน

3.2.2 พนักงานธนาคารที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีส่วนร่วมในระบบประเมินผลการปฏิบัติงานแบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (P.M.S.) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการติดตามกำกับแนะนำและสอนงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาขีดความสามารถ และด้านการกำหนดเป้าหมายและแผนงาน

3.2.3 พนักงานธนาคารที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีส่วนร่วมในระบบประเมินผลการปฏิบัติงานแบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (P.M.S.) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการกำหนดเป้าหมายและแผนงาน ด้านการพัฒนาขีดความสามารถ และด้านการติดตามกำกับแนะนำและสอนงาน

เมื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของพนักงานในระบบประเมินผลปฏิบัติงานแบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (P.M.S.) โดยจำแนกตามระดับการศึกษาของพนักงาน พบว่าพนักงานธนาคารที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมในระบบประเมินผลการปฏิบัติงานแบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (P.M.S.) โดยภาพรวมและเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของพนักงานในระบบประเมินผลปฏิบัติงานแบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (P.M.S.) โดยจำแนกตามอายุงานในธนาคารของพนักงาน ทั้งโดยรวมและรายด้าน พบว่า

3.3.1 พนักงานธนาคารที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี มีส่วนร่วมในระบบประเมินผลการปฏิบัติงานแบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (P.M.S.) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการติดตามกำกับแนะนำและสอนงาน ด้านการกำหนดเป้าหมายและแผนงาน และด้านการพัฒนาขีดความสามารถ

3.3.2 พนักงานธนาคารที่มีอายุงาน 5 – 10 ปี มีส่วนร่วมในระบบประเมินผลการปฏิบัติงานแบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (P.M.S.) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการติดตามกำกับแนะนำและสอนงาน ด้านการติดตามกำกับแนะนำและสอนงาน และด้านการพัฒนาขีดความสามารถ

3.3.3 พนักงานธนาคารที่มีอายุงาน 11 – 20 ปี มีส่วนร่วมในระบบประเมินผลการปฏิบัติงานแบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (P.M.S.) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ

ด้านการติดตามกำกับแนะนำและสอนงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาขีดความสามารถ และด้านการกำหนดเป้าหมายและแผนงาน

3.3.4 พนักงานธนาคารที่มีอายุงาน 21 ปีขึ้นไป มีส่วนร่วมในระบบประเมินผลการปฏิบัติงานแบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (P.M.S.) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการพัฒนาขีดความสามารถ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการติดตามกำกับแนะนำและสอนงาน และด้านการกำหนดเป้าหมายและแผนงาน

เมื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของพนักงานในระบบประเมินผลปฏิบัติงานแบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (P.M.S.) โดยจำแนกตามอายุงานในธนาคารของพนักงานของพนักงาน พบว่า พนักงานธนาคารที่มีอายุงานในธนาคารต่างกันมีส่วนร่วมในระบบประเมินผลการปฏิบัติงานแบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (P.M.S.) โดยภาพรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของพนักงานในระบบประเมินผลปฏิบัติงานแบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (P.M.S.) โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบันของพนักงาน ทั้งโดยรวมและรายด้าน พบว่า

3.4.1 พนักงานธนาคารที่มีตำแหน่งสายงานผู้บริหาร มีส่วนร่วมในระบบประเมินผลการปฏิบัติงานแบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (P.M.S.) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการติดตามกำกับแนะนำและสอนงาน ด้านการกำหนดเป้าหมายและแผนงาน และด้านการพัฒนาขีดความสามารถ

3.4.2 พนักงานธนาคารที่มีตำแหน่งสายงานพนักงานระดับปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในระบบประเมินผลการปฏิบัติงานแบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (P.M.S.) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการติดตามกำกับแนะนำและสอนงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาขีดความสามารถ และด้านการกำหนดเป้าหมายและแผนงาน

เมื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของพนักงานในระบบประเมินผลปฏิบัติงานแบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (P.M.S.) โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบันของพนักงาน พบว่า พนักงานธนาคารที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบันต่างกันมีส่วนร่วมในระบบประเมินผลการปฏิบัติงานแบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (P.M.S.) โดยภาพรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การศึกษามีส่วนร่วมของพนักงานที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน แบบบริหารผลการปฏิบัติงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัย ได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาอภิปรายผลการศึกษา ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของพนักงานธนาคารในระบบประเมินผลการปฏิบัติงานแบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (P.M.S.) อยู่ในระดับปานกลางทั้งโดยรวมและเป็นรายด้าน คือ ด้านการติดตามกำกับแนะนำและสอนงานซึ่งพนักงานธนาคารได้มีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือถึงวิธีการที่จะทำให้งานบรรลุเป้าหมายกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ส่วนระบบบริหารผลการปฏิบัติงานมีส่วนช่วยปรับปรุงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน และมีผลให้การสอนงานของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสม ในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงาน มีการใช้บันทึกข้อตกลง (PA) ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งความถี่ในการประเมินผลมีความเหมาะสม และระบบดังกล่าวยังเป็นการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยตรงไปตรงมา ในด้านการพัฒนาขีดความสามารถ มีการประชุมชี้แจงในส่วนงานในทุกเรื่อง que ทุกคนควรรู้ พนักงานได้รับการอบรมพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานมากขึ้น และมีการมอบหมายงานพิเศษให้ทำเพื่อเพิ่มคุณค่างาน ส่วนในด้านการกำหนดเป้าหมายและแผนงานนั้น พนักงานธนาคารมีการตกลงเกี่ยวกับเป้าหมายและแผนงานมีการจัดทำเอกสารข้อตกลงระหว่างหัวหน้ากับพนักงานและลงลายมือชื่อรับรองโดยหัวหน้าส่วนงานไว้อย่างชัดเจน สร้างความเข้าใจการประเมินผลตามระบบบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และธนาคารมีสื่อเกี่ยวกับระบบบริหารผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพียงพอต่อการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างพนักงานในองค์กรเดียวกัน ถึงแม้ว่าการใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน แบบบริหารผลการปฏิบัติงานจะเป็นเรื่องที่ใหม่ที่พนักงานยังไม่คุ้นเคยแต่เมื่อได้มีการนำมาใช้ประยุกต์ใช้อย่างจริงจังทำให้พนักงานส่วนใหญ่ได้รับประโยชน์และเกิดความคุ้นเคยอย่างรวดเร็วส่งผลดีต่อการทำงานในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ยุธ โกวิทย์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “การยอมรับระบบบริหารผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร” พบว่า พนักงานเข้าใจว่าระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นระบบประเมินผลอย่างเดียว ทั้งที่ระบบนี้เป็นการบูรณาการขบวนการวางแผนการปฏิบัติงาน การกำกับ ควบคุมงาน การสอนงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานเข้าด้วยกัน แต่ก็เห็นว่าการประเมินแบบนี้มีประโยชน์อย่างสูงต่อการบริหารงานบุคคลเนื่องจากเป็นเครื่องมือในการพิจารณาความดีความชอบ การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง ลดขั้น ลดตำแหน่ง โยกย้าย ปลดออก อย่างมีเหตุผลและมีความยุติธรรมแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนพัฒนา

บุคคล ผลจากการประเมินตามระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน จะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อดี และข้อบกพร่องของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อวางแผนพัฒนาคุณลักษณะและทักษะที่จำเป็นต่องาน และ สอดคล้องกับการศึกษาของลองเกเนคเกอร์ ลิวอร์พูล และวิลสัน (Longenecker, Liverpool and Wilsin, 1988 อ้างในขงยุทธ โกวิทยากร, 2546 : 20) ได้วิจัยเรื่อง การประเมินผลการรับรู้ของผู้ได้บังคับบัญชา และผู้จัดการเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องเป็นระบบที่ใช้แล้วทำให้เป้าหมายของการประเมินประสบความสำเร็จได้ ให้ผลคุ้มค่ากับเวลาที่เสียไป และเป็นระบบที่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการประเมินผลด้วย และสอดคล้องกับการศึกษาของวรพร อร่ามรัตน์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานที่คาดว่าจะเกิดขึ้นเมื่อมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลจะมีความเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น หากมีการประเมินจากหลายฝ่าย โดยเฉพาะให้ผู้ประเมินมีส่วนร่วมในการ กำหนดแผนงาน ตัวชี้วัด และร่วมประเมินด้วย

2. พนักงานธนาคารที่มีเพศ ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน ระดับการศึกษา และ อายุงาน ในธนาคารต่างกันมีส่วนร่วมในระบบประเมินผลการปฏิบัติงานแบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (P.M.S.) โดยภาพรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของรัชดา อุดมวิทิต (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง การรับรู้การประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตไฟฟ้า พบว่า พนักงานที่มี ลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีการรับรู้การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลที่เกิดขึ้นจากการใช้ระบบการประเมินผลแบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (P.M.S.) นั้นนอกจากพนักงานจะมี โอกาสได้รับรู้และมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งมีผลต่อการทำงานของตนเองทำให้เกิดความสนใจ และต้องการเป็นส่วนหนึ่งของการใช้ระบบดังกล่าวแล้วยังทำให้มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด นอกจากนี้การเลือกใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (P.M.S.) ส่งผลดีต่อพนักงานเป็นส่วนใหญ่จึงทำให้พนักงานมีแนวคิดที่ไม่แตกต่างกันถึงแม้ในส่วนของพนักงานบางกลุ่มที่ทำงานมาเป็นระยะเวลา มากกว่า 10 ปี ก็ไม่มีแนวคิดที่จะต่อต้านระบบการประเมินผลดังกล่าวเพราะพนักงานเหล่านั้นเห็น ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน โดยส่วนรวมมีความสำคัญมากกว่าดังนั้นจึงยอมรับ และให้การสนับสนุนมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สิริรัตน์ วงษ์สมาน (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเรื่อง การยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขต 3 (ถนนพินุลสงคราม) พบว่า การ

ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มีส่วนทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น มีผลต่อการบริหารงานบุคคลของธนาคารทหารไทย เพื่อพิจารณา ความสำเร็จ ความชอบ การสรรหาคัดเลือก แต่งตั้งและโยกย้าย บุคคลให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และความถนัดของพนักงาน และพบว่าพนักงานมีความรู้สึกไม่แน่ใจว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจะวัดความสามารถในตัวบุคคล ได้ดีและก่อให้เกิดความเป็นธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง

ข้อเสนอแนะ

การศึกษามีส่วนร่วมของพนักงานที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน แบบบริหารผลการปฏิบัติงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัย ขอเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการศึกษาไปใช้

1.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายและแผนงาน จากผลการศึกษา พบว่า พนักงานควรได้รับโอกาสในการกำหนดเป้าหมายและแผนงาน ในส่วนของภาระงานเพื่อให้เหมาะสมกับศักยภาพข้อจำกัดของพนักงานแต่ละคน การวิเคราะห์ความยากง่ายของงาน และมีการกำหนดคะแนน ในแต่ละตัวชี้วัดว่ามีความเหมาะสมหรือไม่อย่างไรซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพของงานในอนาคตต่อไป

1.2 ด้านการติดตามกำกับแนะนำและสอนงาน จากผลการศึกษา พบว่า พนักงานควรมีส่วนร่วมในด้านการติดตามกำกับแนะนำและสอนงาน เช่น การบันทึกผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ การติดตามผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดเป็นประจำทุกเดือน และการบันทึกผลการปฏิบัติที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจะช่วยให้นักงงานสามารถทราบถึงศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติงานตลอดจนทราบถึงความเปลี่ยนแปลงหลังจากได้รับการแนะนำ ซึ่งทำให้ทราบถึงการทำงานของตนเองอยู่ในระดับใด

1.3 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน จากผลการศึกษา พบว่า พนักงานควรมีส่วนร่วมในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากจะทำให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นว่าการประเมินผล มีความเสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติ นอกจากนี้พนักงานควรมีส่วนร่วมในการแจ้งผลงานที่เด่น และจุดที่ต้องปรับปรุงของพนักงานของตนเองอย่างสม่ำเสมออีกด้วย

1.4 ด้านการพัฒนาขีดความสามารถ จากผลการศึกษา พบว่า พนักงานควรได้รับการส่งเสริมด้านการพัฒนาขีดความสามารถ เช่น มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์รวบรวมจุดด้อยของพนักงานเพื่อจัดทำแผนการอบรมให้ตรงกับความต้องการของแต่ละบุคคล มีสื่อที่ใช้ในการเรียนรู้งาน

ด้วยตนเอง มีการหมุนเวียนงานในส่วนงานซึ่งจะส่งผลดีต่อการพัฒนางานขององค์กรให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาถึงสภาพปัญหาและอุปสรรคของการมีส่วนร่วมของพนักงานที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน แบบบริหารผลการปฏิบัติงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อที่จะได้นำข้อมูลมาปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า

2.2 ควรมีการศึกษาถึงแนวทางการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน แบบบริหารผลการปฏิบัติงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อให้มีความเหมาะสมสำหรับองค์กรและการนำไปใช้อย่างเหมาะสม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY