

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน)

กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาสาขาในสำนักงานเขต 8

ผู้วิจัย	จิรัฏฐ์ มากสินธ์
สาขา	การบริหารการศึกษา
ปี พ.ศ.	2547
ประธานกรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์วารินทร์ สายโอบเอื้อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ประชากรคือ ผู้บริหารสาขาและพนักงาน ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในสำนักงานเขต 8 จำนวน 90 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ใช้สถิติคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่า เบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

ความคิดเห็นที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้ 1) ด้านวัตถุประสงค์ในการประเมินโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในเรื่องหน่วยงานมีการประเมินผลงานเพื่อเป็นแนวทางพิจารณาการพัฒนาและเลื่อนตำแหน่งฐานให้กับพนักงาน 2) ด้านแบบที่ใช้ในการประเมินโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในเรื่องควรมีการชี้แจงเกี่ยวกับวิธีการและเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานแก่ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน เพื่อให้การประเมินผลงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน 3) ด้านตัวบุคคลที่จะประเมินโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในเรื่องบุคคลที่จะทำการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องเป็นผู้บังคับบัญชาที่ใกล้ชิดกับผู้ถูกประเมิน 4) ด้านวิธีการประเมินโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในเรื่องการรักษาความลับขององค์กรและผู้บังคับบัญชามีความจำเป็น และ 5) ด้านการวิเคราะห์และนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในเรื่องพึงพอใจกับการได้รับรางวัล/การยกย่องจากธนาคารเมื่อทำผลงานได้ตามเป้าหมาย ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพ พบว่า 1) พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ในด้านวัตถุประสงค์ในการประเมิน แบบที่จะใช้ในการประเมิน วิธีการประเมิน และด้านการวิเคราะห์และนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ 2) พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน และ 4) พนักงานที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน

The Title	The Performance's Evaluation of the Staffs of Siam City Bank Public Company Limited: A Case Study of Office 8
The Author	Jirat Marksini
Programme	Educational Administration
Year	2004
Chairman. Thesis Adviser	Assist. Prof. Warin Saayopoua

The objective of this reassert is for study the performance's evaluation of Siam City bank public company limited. Populations are division Administratives and staffs of Siam City bank public company limited in the 8th branch office in research a mount of 90 persons. Equipment uses in this research are questionnaires, data analysis by program computer. Statistic uses are percentage, means and standard deviation. Solution of this research found that

The performance's evaluations mostly are in the high level in every side. When separate in individual side can be concluded as following

- 1) The evaluation objective side, in the subject of the organization has an evaluation objective as a guideline for consideration of the developing and position promotion to the staffs. mostly are in the high level.
- 2) The type of evaluation side, in the subject of how and criteria use in performance's evaluation for evaluator and evaluate, mostly are in the high level.
- 3) The person who will conduct the evaluation side, in the subject of person who will conduct the performance's evaluation must be the closet boss to the evaluate, mostly are in high level.
- 4) The evaluation procedure sides in the subject of the need in keeping the secret of organization and the boss mostly are in high level.
- 5) The analysis and beneficial use of evaluation output side, in the subject of satisfactory with awards getting from Bank when meet the performance forget, mostly are in high level.

The performance's evaluation of the staffs separates according to the status as following:

- 1) Staffs with deferent education have mostly different in evaluation object, Type of evaluation, evaluation procedures and the analysis and beneficial side.
- 2) Staffs with difference age have mostly same attitude except the per who will conduct the evaluation side.
- 3) Staffs with difference position mostly have same attitude.
- 4) Staffs with difference salary mostly have same attitude.