

## บทคัดย่อ

168386

ชื่อภาคนิพนธ์ : ทักษะคติของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์  
การเกษตรที่มีต่อการบริหารผลการปฏิบัติงานแบบมุ่งเน้น  
ผลงาน(PMS):กรณีศึกษาพนักงานธ.ก.ส.จังหวัดอุบลราชธานี

ชื่อผู้เขียน : นางศิริวรรณ สุขตา

ชื่อปริญญา : ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)

ปีการศึกษา : 2548

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 3 ประการคือ 1) เพื่อศึกษาถึงทักษะคติของพนักงานธ.ก.ส.ที่มีต่อการบริหารผลการปฏิบัติงานแบบมุ่งเน้นผลงาน(PMS) 2) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับทักษะคติของพนักงานธ.ก.ส.ต่อการบริหารผลการปฏิบัติงานแบบมุ่งเน้นผลงาน(PMS) 3) เพื่อให้ทราบถึงแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของการบริหารผลการปฏิบัติงานแบบมุ่งเน้นผลงาน(PMS) โดยทำการศึกษาเฉพาะพนักงานในระดับที่ถูกประเมินผลการปฏิบัติงานเท่านั้นและมีตำแหน่งตั้งแต่ระดับผู้ช่วยผู้จัดการและพนักงานในสำนักงานสำนักงานจังหวัดตั้งแต่ระดับ 9 ลงมา จำนวน 144 ราย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พอยท์ ไบซีเรียล

### สรุปผลการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ทำงานในกลุ่มพนักงานพัฒนารูรจิจมีช่วงอายุการทำงาน 1-10 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ปฏิบัติงานที่สาขาห่างจากอำเภอเมืองเกินกว่า 50 กิโลเมตร และมีภูมิลำเนาเดียวกับสาขาที่ปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างพนักงานธ.ก.ส.มีทักษะคติในระดับที่ดีต่อการบริหารผลการปฏิบัติงานแบบมุ่งเน้นผลงาน(PMS)เฉพาะด้านการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงาน ส่วนด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการแนะนำกำกับและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีทักษะคติระดับไม่แน่ใจ

168386

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับที่สูงกับทัศนคติของพนักงานธ.ก.ส.ต่อการบริหารผลการปฏิบัติงานแบบมุ่งเน้นผลงาน(PMS) ได้แก่ ความคาดหวังในการดำเนินชีวิต ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความคาดหวังต่อบทบาทหัวหน้างาน ความคาดหวังต่อเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับทัศนคติของพนักงาน ธ.ก.ส.ต่อการบริหารผลการปฏิบัติงานแบบมุ่งเน้นผลงาน(PMS) ได้แก่ ความคาดหวังต่อผลการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติของพนักงานธ.ก.ส.ต่อการบริหารผลการปฏิบัติงานแบบมุ่งเน้นผลงาน(PMS) ได้แก่ กลุ่มสาขาที่ปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ควรให้พนักงานทุกคนมีสิทธิในการรับรู้ผลการประเมินที่เป็นรูปธรรม
2. ควรมีการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานอย่างจริงจังพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร
3. ควรมีการพัฒนานุเคราะห์ที่เกี่ยวข้องกับระบบการประเมินผลแบบมุ่งเน้นผลงาน โดยมุ่งเน้นในด้านความรู้และจรรยาบรรณของผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อความโปร่งใสและเป็นธรรม
4. ควรจัดระบบการทำงานให้มีการใช้รหัสทุกงานเพื่อการประเมินปริมาณงานรายบุคคลให้เป็นรูปธรรมและครอบคลุมทุกลักษณะงาน

## ABSTRACT

168386

**Title of Research Paper :** Attitude of the Officers of Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives (BAAC) towards the Performance Management System (PMS) : A Case Study of BAAC Officers, Ubonrachathani Province

**Author :** Mrs. Siriwan Sookta

**Degree :** Master of Arts (Social Development)

**Year :** 2005

---

This research had 3 objectives 1) to explore the attitude of BAAC officers towards the PMS; 2) to examine factors related to the attitude of BAAC officers towards the PMS; and 3) to obtain the means of improving and correcting any deficiencies of the PMS. This study focussed on 144 BAAC officers whose level and performance were to be evaluated, holding the position of assistant manager and those officers below level 9. Questionnaire was used as an instrument for data collection. Statistics for data analysis included mean, percentage, Pearson's Correlation Coefficient and Point-biserial Correlation Coefficient.

The results showed that the majority of respondents were males, had been working in business development section for 1 – 10 years, completed bachelor degree, worked at BAAC branch of over 50 kilometres away, and had domicile within the branch setting.

The samples had positive attitude towards the PMS specifically on capacity development of officers, while having uncertain attitude towards target setting, supervision and control, and performance evaluation.

Factors having positive relation at high level with the attitude of BAAC officers towards PMS were expectation in lifecourse, expectation in career promotion, expectation in the chief's role, expectation in colleagues, and expectation in working environment. Whereas factors with moderate level of positive relation with the attitude of BAAC officers towards the PMS was expectation in performance.

Factors with no relation with the attitude of BAAC officers towards the PMS was their section in their working branch.

**Recommendations**

1. Every officers should have their rights to know the result of performance evaluation in objective manner.
2. Capacity development for BAAC officers should be conducted extendedly in order to enhance their participation in organizational development.
3. Personnel development particularly for those concerning with the PMS should focus on the knowledge and ethics of evaluators for transparency and equity.
4. The work should be systemized and use the code with every work to tangibly evaluate individual workload and to cover every type of work.