

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระดับการยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ศึกษาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานและการยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน การยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และศึกษาอำนาจการพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานจากการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน การยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ พนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 258 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ค่าที ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ ผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานระดับสูง การยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ระดับปานกลาง พนักงานมีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีการยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 การรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านวิธีการประเมิน การยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และพบว่าตัวแปรการยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยรวม และด้านผู้ประเมิน สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ร้อยละ 17.1

This thesis was a survey study of the level of perceptions of fair performance appraisals, the acceptance of performance appraisals and the job performance of employees, to compare job performance based on separating through individual characteristics and acceptance of performance appraisals. This study also investigated the correlation between the perceptions of fair performance appraisals, the acceptance of performance appraisals and the job performance of employees, and studied the prediction's accuracy of job performance of employees from perceptions of fair performance appraisals and acceptance of performance appraisals. The 258 samples were the employees in corporate headquarters of the Thai Military Bank Public Company Limited. The observational instrument was a questionnaire. The used statistics were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way analysis of variance, Pearson's product moment correlation and multiple regression analysis. The results concluded that the employees' perceptions of fair performance appraisals were high; whereas acceptance of performance appraisals and job performance of employees were moderate. The employees with different individual characteristics didn't have different levels of job performance. The employees that had different level of acceptance of performance appraisals also had different level of job performance at significant level of .05. The perceptions of fair performance appraisals in the methods of appraisals, and acceptance of performance appraisals have a meaningful correlation. And it was found that the acceptance of performance appraisals in the overall acceptance and performance appraisals rater could predict 17.1 percent of job performance of employees.