

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานต่อการประเมินผลของผู้บริหาร ธนาคาร กสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะทั่วไปของพนักงาน ต่อการประเมินผลของผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ เพื่อศึกษา ความคิดเห็นของพนักงานต่อการประเมินผลของผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามหัวข้อของการแสดงความคิดเห็น 5 ด้าน คือ ด้านแบบประเมิน ด้านกระบวนการประเมิน ด้านคณะกรรมการผู้ประเมิน ด้านระยะเวลาในการประเมิน และ ด้านความเป็นธรรมแก่พนักงาน และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อการประเมินผลของผู้บริหาร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำแนกตาม ลักษณะพนักงาน

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจาก พนักงานของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 361 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) และเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในการวิเคราะห์ใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบ ของตาราง สามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานต่อการประเมินผลของผู้บริหารพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ สามารถสรุปผลการศึกษาลักษณะตามวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

**1. ข้อมูลทั่วไปของพนักงานและความคิดเห็นของพนักงานต่อการประเมินผลของ
ผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามหัวข้อของแบบประเมิน**

พบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 31- 40 ปี มากที่สุด รองลงมา คือ อายุ 41 - 50 ปี และน้อยที่สุดมีอายุ 50 ขึ้นไป ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมา มีการศึกษาระดับปริญญาโท และน้อยที่สุดมีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้าส่วน รองลงมา มีตำแหน่งระดับผู้ช่วยหัวหน้าส่วน และน้อยที่สุดมีตำแหน่งงานระดับรองผู้อำนวยการฝ่าย ส่วนใหญ่มีรายได้มากกว่า 40,000 บาทต่อเดือน รองลงมา มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาทต่อเดือน และน้อยที่สุดมีรายได้ 30,001 – 40,000 บาท ประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่มากกว่า 15 ปี รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1 - 5 ปี และน้อยที่สุดมีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 6 – 10 ปี โดยในภาพรวมความคิดเห็นของพนักงานต่อการประเมินผลของผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสามารถอภิปรายความคิดเห็นของพนักงานจำแนกตามหัวข้อ ได้ดังนี้

1.1 ความคิดเห็นในด้านแบบประเมิน ในภาพรวมพนักงานมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ อยู่ในระดับปานกลาง โดยส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความรวดเร็วในการทำงาน การตรงต่อเวลาและความขยันขันแข็ง ฯลฯ อยู่ในระดับมาก นอกนั้นมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ความคิดเห็นในด้านกระบวนการประเมิน ในภาพรวมพนักงานมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ อยู่ในระดับปานกลาง โดยส่วนใหญ่พนักงานมีความคิดเห็น ดังนี้

1.1.1 พนักงานมีความคิดเห็นในระดับมากจำนวน 1 หัวข้อคือ การแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบ

1.1.2 พนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลางจำนวน 7 หัวข้อ โดยเรียงลำดับได้ดังนี้

1.1.2.1 การประเมินจากผลการปฏิบัติงานเฉพาะในปัจจุบัน

1.1.2.2 ผลการประเมินต้องสม่ำเสมอเชื่อถือได้

1.1.2.3 กระบวนการประเมินเป็นระบบ

1.1.2.4 กระบวนการแต่ละกระบวนการเข้าใจง่าย ชัดเจน ไม่ยุ่งยาก

ในทางปฏิบัติ

1.1.2.5 กระบวนการประเมินเป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน

1.1.2.6 ระบบการประเมินต้องแยกแยะระหว่างพนักงานที่มีผลงานดีและไม่ดีได้

1.1.2.7 การประเมินจะเป็นการประเมินการปฏิบัติงานไม่ใช่การประเมินตัวบุคคล

1.1.3 พนักงานมีความคิดเห็นในระดับน้อยจำนวน 1 หัวข้อ คือ หัวข้อใช้การประเมินผลแบบวันต่อวัน

1.3 ความคิดเห็นในด้านคณะกรรมการผู้ประเมิน ในภาพรวมพนักงานมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ อยู่ในระดับปานกลาง โดยส่วนใหญ่พนักงานมีความคิดเห็น ดังนี้

1.3.1 พนักงานมีความคิดเห็นในระดับมากจำนวน 1 หัวข้อคือ หัวหน้างาน คือผู้ประเมิน

1.3.2 พนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลางจำนวน 9 หัวข้อ โดยเรียงลำดับได้ดังนี้

1.3.2.1 ผู้ประเมินสนใจและให้ความสำคัญกับการประเมินผลงาน

1.3.2.2 เห็นแก่ผลงานมากกว่าความสัมพันธ์ส่วนตัว

1.3.2.3 หัวหน้างานคือผู้ประเมิน

1.3.2.4 คณะกรรมการมาจากการแต่งตั้ง

1.3.2.5 ไม่มีการเล่นพรรคเล่นพวก

1.3.2.6 ผู้ประเมินไม่มีอคติต่อพนักงานคนใดคนหนึ่ง

1.3.2.7 มีความยุติธรรม ไม่ลำเอียง

1.3.2.8 ผู้ประเมินมีความแม่นยำตรง น่าเชื่อถือ

1.3.2.9 ผู้ประเมินเกรงใจลูกน้อง

1.3.2.10 ผู้ประเมินประเมินแบบขอไปที

1.4 ความคิดเห็นในด้านระยะเวลาในการประเมิน ในภาพรวมพนักงานมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ อยู่ในระดับปานกลาง โดยส่วนใหญ่พนักงานมีความคิดเห็นดังนี้

1.4.1 พนักงานมีความคิดเห็นในระดับมากจำนวน 1 หัวข้อคือ ประเมินปีละ 2 ครั้ง

ดังนี้

1.4.2 พนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลางจำนวน 4 หัวข้อ โดยเรียงลำดับ

1.4.2.1 มีการแจ้งล่วงหน้าก่อนการประเมิน

1.4.2.2 ประเมินทุก 3 เดือน

1.4.2.3 การประเมินจะมีตลอดเวลา

1.4.2.4 ประเมินทุกเดือน

1.5 ความคิดเห็นในด้านความเป็นธรรมแก่พนักงาน ในภาพรวมพนักงานมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ อยู่ในระดับปานกลาง โดยส่วนใหญ่พนักงานมีความคิดเห็นทั้ง 10 หัวข้อ อยู่ในระดับปานกลางเท่ากันทุกหัวข้อ โดยเรียงลำดับได้ ดังนี้

1.5.1 มีการแจ้งผลการประเมินเพื่อให้พนักงานรู้ตนเอง

1.5.2 การประเมินมีความโปร่งใส

1.5.3 ระยะเวลาการประเมินที่เหมาะสม

1.5.4 ขั้นตอนกระบวนการประเมินเป็นไปอย่างยุติธรรม

1.5.5 ผู้ประเมินมีความยุติธรรม

1.5.6 มีเวลาให้พนักงานเตรียมตัวเข้ารับการประเมิน

1.5.7 ไม่สร้างภาระให้แก่พนักงาน

1.5.8 พนักงานมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมิน

1.5.9 พนักงานยอมรับผลการประเมินได้

1.5.10 มีการให้พนักงานประเมินตนเองก่อน

2. ความคิดเห็นของพนักงานต่อการประเมินผลของผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยจำแนกตามลักษณะทั่วไปของพนักงาน สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ความคิดเห็นของพนักงานต่อการประเมินผลของผู้บริหาร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยจำแนกตามเพศ ในภาพรวมพนักงานชายและพนักงานหญิงมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าพนักงานหญิงมีความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศชาย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการประเมินผล ดังนี้

2.1.1 พนักงานหญิงมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหาร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าพนักงานชาย อยู่ 4 ด้าน

การประเมิน โดยพนักงานหญิงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเท่ากันทุกข้อ โดยสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ ดังนี้

2.1.1.1 ด้านแบบประเมิน

2.1.1.2 ด้านคณะกรรมการผู้ประเมิน

2.1.1.3 ด้านความเป็นธรรมแก่พนักงาน

2.1.1.4 ด้านกระบวนการประเมิน

2.1.2 พนักงานชายมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหาร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าพนักงานหญิง อยู่ 1 ด้าน คือ ด้านระยะเวลาในการประเมิน มีความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ความคิดเห็นของพนักงานต่อการประเมินผลของผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยจำแนกตามอายุ พบว่า ในภาพรวมทุกช่วงอายุของพนักงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง สามารถเรียงลำดับความคิดเห็นได้ดังนี้ ช่วงอายุของพนักงานที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ ช่วงอายุระหว่าง 20 – 30 ปี รองลงมาคือ ช่วงอายุระหว่าง 41 – 50 ปี และมีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป และเมื่อพิจารณาในภาพรวมตามช่วงอายุของพนักงาน ต่อการประเมินผล พบว่า พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลในด้านคณะกรรมการผู้ประเมินมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านแบบประเมิน และพนักงานอายุ 50 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลในด้านกระบวนการประเมินน้อยที่สุด ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า

2.2.1 ช่วงอายุของพนักงาน ระหว่าง 20 – 30 ปี มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเท่ากันทุกด้าน โดยพบว่า พนักงาน มีความคิดเห็นมากที่สุดต่อการประเมินผล ในด้านคณะกรรมการผู้ประเมิน รองลงมา คือ ด้านแบบประเมิน และมีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านระยะเวลาในการประเมิน ตามลำดับ

2.2.2 ช่วงอายุของพนักงาน ระหว่าง 41 – 50 ปี มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเท่ากันทุกด้าน โดยพบว่า พนักงาน มีความคิดเห็นมากที่สุดต่อการประเมิน ในด้านแบบประเมิน รองลงมา คือ ด้านคณะกรรมการผู้ประเมิน และมีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านระยะเวลาในการประเมิน ตามลำดับ

2.2.3 ช่วงอายุของพนักงาน ระหว่าง 31 – 40 ปี มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เท่ากันทุกด้าน โดยพบว่า พนักงานฯ มีความคิดเห็นมากที่สุดต่อการประเมินฯ ในด้านแบบประเมิน รองลงมา คือ ด้านคณะกรรมการผู้ประเมิน และมีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านระยะเวลาในการประเมิน ตามลำดับ

2.2.4 ช่วงอายุของพนักงานฯ ระหว่าง 50 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเท่ากันทุกด้าน โดยพบว่า พนักงานฯ มีความคิดเห็นมากที่สุดต่อการประเมินผลฯ ในด้านคณะกรรมการผู้ประเมิน รองลงมา คือ ด้านความเป็นธรรมแก่พนักงาน และระยะเวลาในการประเมิน และมีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านกระบวนการประเมิน ตามลำดับ

2.3 ความคิดเห็นของพนักงานต่อการประเมินผลของผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ในภาพรวมทุกระดับการศึกษาของพนักงานฯ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง สามารถเรียงลำดับความคิดเห็นตามระดับการศึกษาของพนักงานฯ ได้ดังนี้ พนักงานฯ ที่มีระดับการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมา คือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และมีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ พนักงานฯ ที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี เมื่อพิจารณาในภาพรวมตามระดับการศึกษาต่อการประเมินผลฯ พบว่า พนักงานฯ ที่มีวุฒิกการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลในด้านคณะกรรมการผู้ประเมิน มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านกระบวนการประเมิน และพนักงานฯ ที่มีวุฒิกการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลในด้านระยะเวลาในการประเมิน น้อยที่สุด ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า

2.3.1 พนักงานฯ ที่มีวุฒิกการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อการประเมินของผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเท่ากันทุกด้าน โดยพบว่า พนักงานฯ มีความคิดเห็นมากที่สุดต่อการประเมินผลฯ ในด้านคณะกรรมการผู้ประเมิน รองลงมา คือ ด้านแบบประเมิน และมีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านระยะเวลาในการประเมิน ตามลำดับ

2.3.2 พนักงานฯ ที่มีวุฒิกการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเท่ากันทุกด้าน โดยพบว่า พนักงานฯ มีความคิดเห็นมากที่สุดต่อการประเมินผลฯ ในด้านคณะกรรมการผู้ประเมิน รองลงมา คือ ด้านแบบประเมิน และมีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านระยะเวลาในการประเมิน ตามลำดับ

2.3.3 พนักงานฯ ที่มีวุฒิกศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เท่ากันทุกด้าน โดยพบว่า พนักงานฯ มีความคิดเห็นมากที่สุดต่อการประเมินฯ ในด้านแบบประเมิน รองลงมา คือ ด้านคณะกรรมการผู้ประเมิน และความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านระยะเวลาในการประเมิน ตามลำดับ

2.4 ความคิดเห็นของพนักงานต่อการประเมินผลของผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ในภาพรวมทุกตำแหน่งงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง สามารถเรียงลำดับความคิดเห็นตามตำแหน่งงานได้ ดังนี้ ตำแหน่งงานรองผู้อำนวยการฝ่ายฯ มีความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมา คือ ตำแหน่งงาน ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายฯ และมีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ตำแหน่งงานผู้ช่วยหัวหน้าส่วน เมื่อพิจารณาในภาพรวมตามตำแหน่งงานต่อการประเมินผลฯ พบว่า พนักงานในตำแหน่งรองผู้อำนวยการฝ่ายมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลในด้านระยะเวลาในการประเมิน มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านคณะกรรมการผู้ประเมิน และพนักงานในตำแหน่งหัวหน้าส่วนมีความคิดเห็นต่อการประเมินผล ในด้านระยะเวลาในการประเมินน้อยที่สุด ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า

2.4.1 ตำแหน่งงานรองผู้อำนวยการฝ่ายฯ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เท่ากันทุกด้าน โดยพบว่า พนักงานฯ มีความคิดเห็นมากที่สุดต่อการประเมินผลฯ ในด้านระยะเวลาในการประเมิน รองลงมา คือ ด้านคณะกรรมการผู้ประเมิน และความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านกระบวนการประเมิน ตามลำดับ

2.4.2 ตำแหน่งงานพนักงานชั้นต้น – ชั้นกลาง มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เท่ากันทุกด้าน โดยพบว่า พนักงานฯ มีความคิดเห็นมากที่สุดต่อการประเมินผลฯ ในด้านแบบประเมิน รองลงมา คือ ด้านคณะกรรมการผู้ประเมิน และความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านระยะเวลาในการประเมิน ตามลำดับ

2.4.3 ตำแหน่งงานผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายฯ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เท่ากันทุกด้าน โดยพบว่า พนักงานฯ มีความคิดเห็นมากที่สุดต่อการประเมินผลฯ ในด้านแบบประเมิน รองลงมา คือ ด้านคณะกรรมการผู้ประเมิน และความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านระยะเวลาในการประเมิน ตามลำดับ

2.4.4 ตำแหน่งงานหัวหน้าส่วน มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเท่ากันทุกด้าน โดยพบว่า พนักงานฯ มีความคิดเห็นมากที่สุดต่อการประเมินผลฯ ในด้านแบบประเมิน รองลงมา

คือ ด้านกระบวนการประเมิน และความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านคณะกรรมการผู้ประเมินตามลำดับ

2.4.5 ตำแหน่งงานผู้ช่วยหัวหน้าส่วน มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเท่ากันทุกด้าน โดยพบว่า พนักงานฯ มีความคิดเห็นมากที่สุดต่อการประเมินผลฯ ในด้านคณะกรรมการผู้ประเมิน รองลงมา คือ ด้านแบบประเมิน และความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านความเป็นธรรมแก่พนักงาน ตามลำดับ

2.5 ความคิดเห็นของพนักงานต่อการประเมินผลของผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ในภาพรวมรายได้ต่อเดือนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง สามารถเรียงลำดับความคิดเห็นตามรายได้ต่อเดือนได้ ดังนี้ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมา คือ รายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท และมีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ รายได้ต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท เมื่อพิจารณาในภาพรวมตามรายได้ต่อเดือนต่อการประเมินผลฯ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลในด้านแบบประเมินมากที่สุด รองลงมา คือ พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 40,000 บาท บาท มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลในด้านคณะกรรมการผู้ประเมิน และพนักงานที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลในด้านความเป็นธรรมแก่พนักงานน้อยที่สุด ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า

2.5.1 พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเท่ากันทุกด้าน โดยพบว่า พนักงานฯ มีความคิดเห็นมากที่สุดต่อการประเมินผลฯ ในด้านแบบประเมิน รองลงมา คือ ด้านกระบวนการประเมิน และความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านระยะเวลาในการประเมิน ตามลำดับ

2.5.2 พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเท่ากันทุกด้าน โดยพบว่าพนักงานฯ มีความคิดเห็นมากที่สุดต่อการประเมินผลฯ ในด้านคณะกรรมการผู้ประเมิน รองลงมา คือ ด้านแบบประเมิน และความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านกระบวนการประเมิน ตามลำดับ

2.5.3 พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเท่ากันทุกด้าน โดยพบว่า พนักงานฯ มีความคิดเห็นมากที่สุดต่อการประเมินผลฯ

ในด้านแบบประเมิน รองลงมา คือ ด้านกระบวนการประเมิน และความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านระยะเวลาในการประเมิน ตามลำดับ

2.5.4 พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 30,000 – 40,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเท่ากันทุกด้าน โดยพบว่า พนักงานฯ มีความคิดเห็นมากที่สุดต่อการประเมินผลฯ ในด้านคณะกรรมการผู้ประเมิน รองลงมา คือ ด้านระยะเวลาในการประเมิน และด้านแบบประเมิน และความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านความเป็นธรรมแก่พนักงาน ตามลำดับ

2.6 ความคิดเห็นของพนักงานต่อการประเมินผลของผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ในภาพรวมประสบการณ์การทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง สามารถเรียงลำดับความคิดเห็นตามประสบการณ์การทำงาน ได้ดังนี้ พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี มีความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมาคือ พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี และมีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 6 - 10 ปี เมื่อพิจารณาในภาพรวมตามประสบการณ์การทำงานต่อการประเมินผลฯ พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลฯ ในด้านคณะกรรมการผู้ประเมินมากที่สุด รองลงมา คือ พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลฯ ในด้านแบบประเมินและด้านความเป็นธรรมแก่พนักงาน และพนักงานที่มีประสบการณ์ 6-10 ปี มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลฯ ในด้านความเป็นธรรมแก่พนักงานน้อยที่สุด ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า

2.6.1 พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 – 5 ปี มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเท่ากันทุกด้าน โดยพบว่าพนักงานฯ มีความคิดเห็นมากที่สุดต่อการประเมินผลฯ ในด้านคณะกรรมการผู้ประเมิน รองลงมา คือ ด้านความเป็นธรรมแก่พนักงาน และด้านแบบประเมิน และความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ด้านระยะเวลาในการประเมิน ตามลำดับ

2.6.2 พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 15 ปี มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเท่ากันทุกด้าน โดยพบว่า พนักงานฯ มีความคิดเห็นมากที่สุดต่อการประเมินผลฯ ในด้านแบบประเมิน รองลงมา คือ ด้านคณะกรรมการผู้ประเมิน และความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านความเป็นธรรมแก่พนักงาน ตามลำดับ

2.6.3 พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 15 ปี มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมอยู่

ในระดับปานกลางเท่ากันทุกด้าน โดยพบว่า พนักงานฯ มีความคิดเห็นมากที่สุดต่อการประเมินผลฯ ในด้านแบบประเมิน รองลงมา คือ ด้านกระบวนการประเมิน และความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านระยะเวลาในการประเมิน ตามลำดับ

2.6.4 พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 – 10 ปี มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเท่ากันทุกด้าน โดยพบว่า พนักงานฯ มีความคิดเห็นมากที่สุดต่อการประเมินผลฯ ในด้านคณะกรรมการผู้ประเมิน รองลงมา คือ ด้านแบบประเมิน และความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านความเป็นธรรมแก่พนักงาน ตามลำดับ

3. ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อการประเมินผลของผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

3.1 ความคิดเห็นของพนักงานต่อการประเมินผลของผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ในด้านแบบประเมิน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละหัวข้อ พบว่า หัวข้อประเมิน คือ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความรวดเร็วในการทำงาน การตรงต่อเวลาและความขยันขันแข็ง ฯลฯ มีพนักงานเห็นด้วยมากที่สุด รองลงมา คือ มีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน และเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ แบบประเมินเอื้อต่อผู้ถูกประเมิน ตามลำดับ

3.2 ความคิดเห็นของพนักงานต่อการประเมินผลของผู้บริหาร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ในด้านกระบวนการประเมิน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละหัวข้อพบว่า หัวข้อที่ประเมิน คือ มีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบ มีพนักงานที่เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมา คือ ผลการประเมินต้องสม่าเสมอเชื่อถือได้ และเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ กระบวนการใช้การประเมินผลแบบวันต่อวัน ตามลำดับ

3.3 ความคิดเห็นของพนักงานต่อการประเมินผลของผู้บริหาร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ในด้านของคณะกรรมการผู้ประเมิน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละหัวข้อ พบว่า หัวข้อประเมิน หัวหน้างานคือผู้ประเมิน มีพนักงานที่เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมา คือ คณะกรรมการมาจากการแต่งตั้ง และเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ผู้ประเมินเกรงใจลูกน้อง ตามลำดับ

3.4 ความคิดเห็นของพนักงานต่อการประเมินผลของผู้บริหาร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ในด้านระยะเวลาในการประเมิน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละหัวข้อ พบว่า ระยะเวลาในการประเมิน ควรประเมินปีละ 2 ครั้ง มีพนักงานที่เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมา คือ มีการแจ้งล่วงหน้าก่อนการประเมิน และเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ควรประเมินทุกเดือน ตามลำดับ

3.5 ความคิดเห็นของพนักงานต่อการประเมินผลของผู้บริหาร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ในด้านของความเป็นธรรมแก่พนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละหัวข้อ พบว่า ผู้ประเมินมีความยุติธรรมและควรมีการแจ้งผลการประเมินเพื่อให้พนักงานรู้ตนเอง มีพนักงานที่เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมา คือ การประเมินมีความโปร่งใส และเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ มีเวลาให้พนักงานเตรียมตัวเข้ารับการประเมินตามลำดับ

4. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อการประเมินผลของผู้บริหาร ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามลักษณะทั่วไปของพนักงาน

4.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานหญิงมีความคิดเห็นที่แตกต่างจากพนักงานชาย เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานชายและหญิง ด้วยสถิติทดสอบที (t-test) พบว่า ความคิดเห็นต่อการประเมินผลของพนักงานชายและหญิงแตกต่างกัน โดยพนักงานหญิงมีความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า

4.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี มีความเห็นด้วยมากที่สุด รองลงมา คือ พนักงานที่มีอายุ 31 - 40 ปี และน้อยที่สุด คือ 50 ปี ขึ้นไป เมื่อทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นของพนักงานในแต่ละช่วงอายุ ด้วยสถิติทดสอบเอฟ (F - test) พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีวุฒิกศีกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีความเห็นด้วยมากที่สุด รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี และน้อยที่สุด คือ ปริญญาตรี เมื่อทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นของพนักงานในแต่ละระดับของวุฒิกศีกษาของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ด้วยสถิติทดสอบเอฟ (F-test) พบว่า พนักงานที่มีวุฒิกศีกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4.4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามตำแหน่งงาน พนักงานที่มีตำแหน่งงานในระดับรองผู้อำนวยการฝ่าย มีความเห็นด้วยมากที่สุด รองลงมา คือ พนักงานที่มีตำแหน่งงานในระดับพนักงานชั้นต้น-ชั้นกลางมี และน้อยที่สุด คือ พนักงานตำแหน่งงานในระดับผู้ช่วยหัวหน้าส่วน เมื่อทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นของพนักงานโดยจำแนกตามตำแหน่งงานของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ด้วยสถิติทดสอบเอฟ (F-test) พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

4.5 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามรายได้ พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท มีความเห็นด้วยมากที่สุด รองลงมา คือ พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 40,000 บาท และน้อยที่สุด คือ พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 30,001 - 40,000 บาท เมื่อทดสอบความแตกต่างระดับ

ความคิดเห็นของพนักงานจำแนกตามรายได้ของพนักงาน ด้วยสถิติทดสอบเอฟ (F-test) พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

4.6 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี มีความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมา คือ พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี และน้อยที่สุด คือ พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี เมื่อทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นของพนักงานจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้วยสถิติทดสอบเอฟ (F-test) พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

5. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อการประเมินผลของผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ในแต่ละหัวข้อของการประเมินทั้ง 5 ด้าน โดยจำแนกตามลักษณะพนักงาน

5.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อการประเมินผลของผู้บริหารในด้านแบบประเมินใน จำแนกตามเพศ ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

5.1.1 ด้านแบบประเมิน พบว่า ค่า F-ratio ที่คำนวณได้ในบางหัวข้อมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารในด้านแบบประเมินแตกต่างกันในบางหัวข้อ คือ แบบประเมินสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรและบทบาทหน้าที่ของผู้ถูกประเมิน แบบประเมินสะดวกต่อการประเมิน แบบประเมินเอื้อต่อผู้ถูกประเมิน แต่ละหัวข้อของแบบประเมินมีคะแนนที่เหมาะสม และข้อความในแบบประเมินชัดเจน เข้าใจง่าย นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

5.1.2 ด้านกระบวนการประเมิน พบว่า ค่า F-ratio ที่คำนวณได้ในบางหัวข้อมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารในด้านกระบวนการประเมินแตกต่างกันในบางหัวข้อ คือ กระบวนการประเมินเป็นระบบ ระบบการประเมินต้องแยกแยะระหว่างพนักงานที่มีผลงานดีและไม่ดีได้ และผลการประเมินต้องสม่ำเสมอเชื่อถือได้

5.1.3 ด้านกระบวนการประเมิน พบว่า ค่า F-ratio ที่คำนวณได้ในบางหัวข้อมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารในด้านคณะกรรมการผู้ประเมินแตกต่างกันในบางหัวข้อ คือ ผู้ประเมินมีความแม่นยำ น่าเชื่อถือ เห็นแก่ผลงานมากกว่าความสัมพันธ์ส่วนตัว ผู้ประเมินไม่มีอคติต่อพนักงานคนใดคนหนึ่ง ไม่มีการเล่นพรรคเล่นพวก และ ผู้ประเมินสนใจและให้ความสำคัญกับการประเมินผลงาน

5.1.4 ด้านระยะเวลาในการประเมิน พบว่า ค่า F-ratio ที่คำนวณได้ในบางหัวข้อ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารในด้านระยะเวลาในการประเมินแตกต่างกันในบางหัวข้อ คือ มีการแจ้งล่วงหน้าก่อนการประเมิน และ ประเมินทุกเดือน

5.1.5 ด้านความเป็นธรรมแก่พนักงาน พบว่า ค่า F-ratio ที่คำนวณได้ในบางหัวข้อ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารในด้านความเป็นธรรมแก่พนักงานแตกต่างกันในบางหัวข้อ คือ พนักงานมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมิน ไม่สร้างภาระให้แก่พนักงาน มีเวลาให้พนักงานเตรียมตัวรับการประเมิน และมีการให้พนักงานประเมินตนเองก่อน

5.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อการประเมินผลของผู้บริหารในด้านแบบประเมินใน จำแนกตามตำแหน่งงาน ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

5.2.1 ด้านแบบประเมิน พบว่า ค่า F-ratio ที่คำนวณได้ในบางหัวข้อ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารในด้านแบบประเมินแตกต่างกันในบางหัวข้อ คือ ปัจจัยที่ประเมิน คือ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความรวดเร็วในการทำงาน การตรงต่อเวลาและความขยันขันแข็ง ฯลฯ แบบประเมินสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรและบทบาทหน้าที่ของผู้ถูกประเมิน แบบประเมินสะดวกต่อการประเมิน แบบประเมินเอื้อต่อผู้ถูกประเมิน แต่ละหัวข้อของแบบประเมินมีคะแนนที่เหมาะสม ข้อความในแบบประเมินชัดเจน เข้าใจง่าย พนักงานมีส่วนร่วมในการออกแบบประเมิน และแบบประเมินมีมาตรฐานใช้กับทุกสาขา จึงทำการทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า

5.2.1.1 ปัจจัยที่ประเมิน คือ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความรวดเร็วในการทำงาน การตรงต่อเวลาและความขยันขันแข็ง ฯลฯ พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงานชั้นต้น - ชั้นกลาง กับ หัวหน้าส่วน, ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนกับผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย รวมทั้ง หัวหน้าส่วนกับ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.1.2 แบบประเมินสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรและบทบาทหน้าที่ของผู้ถูกประเมิน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงานชั้นต้น-ชั้นกลาง กับ ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน และหัวหน้าส่วน, ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนกับผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายและรองผู้อำนวยการฝ่าย รวมทั้ง หัวหน้าส่วนกับผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย และรองผู้อำนวยการฝ่าย มีความคิดเห็นต่อการประเมินผล

ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.2 ด้านกระบวนการประเมิน พบว่า ค่า F-ratio ที่คำนวณได้ในบางหัวข้อ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารในด้านกระบวนการประเมินแตกต่างกันในบางหัวข้อ คือ การประเมิน จากผลการปฏิบัติงานเฉพาะในปัจจุบัน ใช้การประเมินผลแบบวันต่อวัน กระบวนการแต่ละ กระบวนการเข้าใจง่าย ชัดเจน ไม่ยุ่งยากในทางปฏิบัติ มีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบ และ ระบบการประเมินต้องแยกแยะระหว่างพนักงานที่มีผลงานดีและไม่ดีได้ จึงทำการทดสอบหา ความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า

5.2.2.1 การประเมินจากผลการปฏิบัติงานเฉพาะในปัจจุบัน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงานชั้นต้น-ชั้นกลาง กับ ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน หัวหน้าส่วน และ รองผู้อำนวยการฝ่าย, ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนกับรองผู้อำนวยการฝ่าย และหัวหน้าส่วนกับรองผู้อำนวยการฝ่าย รวมทั้ง ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายกับรองผู้อำนวยการฝ่าย มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของ ผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อ การประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.2.2 ใช้การประเมินผลแบบวันต่อวัน พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงานชั้นต้น-ชั้นกลาง กับ ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย และรองผู้อำนวยการฝ่าย มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

5.2.2.3 กระบวนการแต่ละกระบวนการเข้าใจง่าย ชัดเจน ไม่ยุ่งยากในทาง ปฏิบัติ พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงานชั้นต้น-ชั้นกลาง กับ หัวหน้าส่วน, ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน กับหัวหน้าส่วน รวมทั้ง หัวหน้าส่วนกับรองผู้อำนวยการฝ่าย มีความคิดเห็นต่อการประเมินผล ของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อ การประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.2.4 มีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบ พบว่าพนักงานที่มี ตำแหน่ง พนักงานชั้นต้น-ชั้นกลาง กับ รองผู้อำนวยการฝ่าย, ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนกับรองผู้อำนวยการ ฝ่ายรวมทั้ง ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายกับรองผู้อำนวยการฝ่าย มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของ ผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อ การประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.2.5 ระบบการประเมินต้องแยกแยะระหว่างพนักงานที่มีผลงานดีและไม่ดีได้ พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงานขั้นต้น-ชั้นกลาง กับ ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนและหัวหน้าส่วน, ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนกับหัวหน้าส่วนและรองผู้อำนวยการฝ่าย, หัวหน้าส่วนกับรองผู้อำนวยการฝ่าย รวมทั้ง ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายกับรองผู้อำนวยการฝ่าย มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.3 ด้านคณะกรรมการผู้ประเมิน พบว่าค่า F-ratio ที่คำนวณได้ในบางหัวข้อ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหาร ในด้านคณะกรรมการผู้ประเมินแตกต่างกันในบางหัวข้อ คือ คณะกรรมการมาจากการแต่งตั้ง หัวหน้างานคือผู้ประเมิน เห็นแก่ผลงานมากกว่าความสัมพันธ์ส่วนตัว ไม่มีการเล่นพรรคเล่นพวก ผู้ประเมินประเมินแบบขอไปที และ ผู้ประเมินสนใจและให้ความสำคัญกับการประเมินผลงานจึงทำการทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า

5.2.3.1 คณะกรรมการมาจากการแต่งตั้ง พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงานขั้นต้น-ชั้นกลาง กับ ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนและผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย, ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนกับหัวหน้าส่วน ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายและรองผู้อำนวยการฝ่าย รวมทั้ง หัวหน้าส่วนกับ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.3.2 หัวหน้างานคือผู้ประเมิน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงานขั้นต้น-ชั้นกลาง กับ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย, ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนกับ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย รวมทั้ง หัวหน้าส่วนกับ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.3.3 เห็นแก่ผลงานมากกว่าความสัมพันธ์ส่วนตัว พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงานขั้นต้น-ชั้นกลาง กับ รองผู้อำนวยการฝ่าย, ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนกับรองผู้อำนวยการฝ่าย, หัวหน้าส่วนกับรองผู้อำนวยการฝ่าย รวมทั้ง ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายกับรองผู้อำนวยการฝ่าย มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.3.4 ไม่มีการเล่นพรรคเล่นพวก พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงานชั้นต้น-ชั้นกลาง กับ รองผู้อำนวยการฝ่าย, ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนกับรองผู้อำนวยการฝ่าย, หัวหน้าส่วนกับรองผู้อำนวยการฝ่าย รวมทั้ง ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายกับรองผู้อำนวยการฝ่าย มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.3.5 ผู้ประเมินประเมินแบบขอไปที พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงานชั้นต้น-ชั้นกลาง กับ ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน หัวหน้าส่วนและผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย รวมทั้ง หัวหน้าส่วนกับผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.3.6 ผู้ประเมินสนใจและให้ความสำคัญกับการประเมินผลงาน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงานชั้นต้น-ชั้นกลาง กับ รองผู้อำนวยการฝ่าย, ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนกับรองผู้อำนวยการฝ่าย รวมทั้ง หัวหน้าส่วนกับรองผู้อำนวยการฝ่าย มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.4 ด้านระยะเวลาในการประเมิน พบว่า ค่า F-ratio ที่คำนวณได้ในทุกหัวข้อ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารในด้านระยะเวลาในการประเมินแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า

5.2.4.1 ประเมินปีละ 2 ครั้ง พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงานชั้นต้น-ชั้นกลาง กับ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย, ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนกับผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย รวมทั้ง หัวหน้าส่วนกับผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.4.2 มีการแจ้งล่วงหน้าก่อนการประเมิน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงานชั้นต้น-ชั้นกลาง กับ รองผู้อำนวยการฝ่าย, หัวหน้าส่วนกับผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายและรองผู้อำนวยการฝ่าย รวมทั้ง หัวหน้าส่วนกับผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายและรองผู้อำนวยการฝ่าย มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนอื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.4.3 การประเมินจะมีตลอดเวลา พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงานชั้นต้น-ชั้นกลาง กับ ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน หัวหน้าส่วนและผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย, ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนกับรองผู้อำนวยการฝ่าย รวมทั้ง ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายกับรองผู้อำนวยการฝ่าย มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนอื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.4.4 ประเมินทุกเดือน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงานชั้นต้น-ชั้นกลาง กับ ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายและรองผู้อำนวยการฝ่าย, ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนกับ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายและรองผู้อำนวยการฝ่าย, หัวหน้าส่วนกับ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายและรองผู้อำนวยการฝ่าย รวมทั้ง ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายกับรองผู้อำนวยการฝ่าย มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนอื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.4.5 ประเมินทุก 3 เดือน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงานชั้นต้น-ชั้นกลาง กับ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายและรองผู้อำนวยการฝ่าย, ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนกับรองผู้อำนวยการฝ่าย, หัวหน้าส่วนกับรองผู้อำนวยการฝ่าย รวมทั้ง ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายกับรองผู้อำนวยการฝ่าย มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนอื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.5 ด้านความเป็นธรรมแก่พนักงาน พบว่า ค่า F-ratio ที่คำนวณได้ในบางหัวข้อ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารในด้านความเป็นธรรมแก่พนักงานแตกต่างกันในบางหัวข้อ คือ ไม่สร้างภาระให้แก่พนักงาน มีเวลาให้พนักงานเตรียมตัวเข้ารับการประเมิน และ มีการให้พนักงานประเมินตนเองก่อน จึงทำการทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า

5.2.5.1 ไม่สร้างภาระให้แก่พนักงาน พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงานชั้นต้น-ชั้นกลาง กับ ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนและหัวหน้าส่วน, ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนกับ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย รวมทั้ง หัวหน้าส่วนกับ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนอื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.5.2 มีเวลาให้พนักงานเตรียมตัวเข้ารับการประชุม พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงานชั้นต้น-ชั้นกลาง กับ ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนและหัวหน้าส่วน, ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน กับผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายและรองผู้อำนวยการฝ่าย รวมทั้ง หัวหน้าส่วนกับรองผู้อำนวยการฝ่าย มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.5.3 มีการให้พนักงานประเมินตนเองก่อน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงานชั้นต้น-ชั้นกลาง กับ หัวหน้าส่วน, ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนกับรองผู้อำนวยการฝ่าย รวมทั้ง หัวหน้าส่วนกับรองผู้อำนวยการฝ่าย มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อการประเมินผลของผู้บริหารในด้านแบบประเมินใน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

5.3.1 ด้านแบบประเมิน พบว่า ค่า F-ratio ที่คำนวณได้ในบางหัวข้อมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารในด้านแบบประเมินแตกต่างกันในบางหัวข้อ คือ ปัจจัยที่ประเมิน คือ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความรวดเร็วในการทำงาน การตรงต่อเวลาและความขยันขันแข็ง ฯลฯ แบบประเมินสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรและบทบาทหน้าที่ของผู้ถูกประเมิน แบบประเมินสะดวกต่อการประเมิน แบบประเมินเอื้อต่อผู้ถูกประเมิน แต่ละหัวข้อของแบบประเมินมีคะแนนที่เหมาะสม ข้อความในแบบประเมินชัดเจน เข้าใจง่าย กรอบการประเมินครอบคลุมตามความต้องการ พนักงานมีส่วนร่วมในการออกแบบประเมิน และ แบบประเมินมีมาตรฐานใช้กับทุก จึงทำการทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า

5.3.1.1 ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความรวดเร็วในการทำงาน การตรงต่อเวลาและความขยันขันแข็ง ฯลฯ พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท กับ 30,001-40,000 บาท, 20,000-30,000 บาท กับ 30,001-40,000 บาท รวมทั้ง 30,001-40,000 บาท กับมากกว่า 40,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3.1.2 แบบประเมินสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรและบทบาทหน้าที่ของผู้ถูกประเมิน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท กับ 30,001-

5.3.1.8 พนักงานมีส่วนร่วมในการออกแบบประเมิน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 20,000 บาท กับ 20,000-30,000 บาท 30,001-40,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหาร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3.1.9 แบบประเมินมีมาตรฐานใช้กับทุกสาขา พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 20,000 บาท กับ 20,000-30,000 บาท รวมทั้ง 20,000-30,000 บาท กับ มากกว่า 40,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหาร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3.2 ด้านกระบวนการประเมิน พบว่า ค่า F-ratio ที่คำนวณได้ในบางหัวข้อ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารในด้านกระบวนการประเมินแตกต่างกันในบางหัวข้อ คือ การประเมินจากผลการปฏิบัติงานเฉพาะในปัจจุบัน มีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบ ระบบการประเมินต้องแยกแยะระหว่างพนักงานที่มีผลงานดีและไม่ดีได้ และผลการประเมินต้องสม่ำเสมอเชื่อถือได้ จึงทำการทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า

5.3.2.1 การประเมินจากผลการปฏิบัติงานเฉพาะในปัจจุบัน พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 20,000 บาท กับ 30,001-40,000 บาท 20,000-30,000 บาท กับ 30,001-40,000 บาท รวมทั้ง 30,001-40,000 บาท กับ มากกว่า 40,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหาร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3.2.2 มีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 20,000 บาท กับ 20,000-30,000 บาท, 20,000-30,000 บาท กับ 30,001-40,000 บาท รวมทั้ง 30,001-40,000 บาท กับ มากกว่า 40,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหาร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3.2.3 ระบบการประเมินต้องแยกแยะระหว่างพนักงานที่มีผลงานดีและไม่ดีได้ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 20,000 บาท กับ 20,000-30,000 บาท 30,001-40,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาท รวมทั้ง 30,001-40,000 บาท กับ มากกว่า 40,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนอื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหาร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3.2.4 ผลการประเมินต้องสม่ำเสมอเชื่อถือได้ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท กับ 30,001-40,000 บาท รวมทั้ง 20,000-30,000 บาท กับ 30,001-40,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนอื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหาร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3.3 ด้านคณะกรรมการผู้ประเมิน พบว่า ค่า F-ratio ที่คำนวณได้ในบางหัวข้อ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารในด้านคณะกรรมการผู้ประเมินแตกต่างกันในบางหัวข้อ คือ คณะกรรมการมาจากการแต่งตั้ง หัวหน้างานคือผู้ประเมิน เห็นแก่ผลงานมากกว่าความสัมพันธ์ส่วนตัว ไม่มีการเล่นพรรคเล่นพวก และผู้ประเมินประเมินแบบขอไปที จึงทำการทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า

5.3.3.1 คณะกรรมการมาจากการแต่งตั้ง พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท กับ 20,000-30,000 บาท รวมทั้ง 20,000-30,000 บาท กับ 30,001-40,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนอื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหาร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3.3.2 หัวหน้างานคือผู้ประเมิน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท กับ 30,001-40,000 บาท, 20,000-30,000 บาท กับ มากกว่า 40,000 บาท รวมทั้ง 30,001-40,000 บาท กับมากกว่า 40,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนอื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหาร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3.3.3 เห็นแก่ผลงานมากกว่าความสัมพันธ์ส่วนตัว พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท กับมากกว่า 40,000 บาท และ 30,001-40,000 บาท กับ มากกว่า 40,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนอื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหาร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3.3.4 ไม่มีการเล่นพรรคเล่นพวก พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท กับ 30,001-40,000 บาท , 20,000-30,000 บาท กับ มากกว่า 40,000 บาท รวมทั้ง

30,001-40,000 บาท กับมากกว่า 40,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3.3.5 ผู้ประเมินประเมินแบบขอไปที พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท กับ มากกว่า 40,000 บาท รวมทั้ง 20,000 - 30,000 บาท กับ มากกว่า 40,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน คู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3.4 ด้านระยะเวลาในการประเมิน พบว่า ค่า F-ratio ที่คำนวณได้ในบางหัวข้อ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารในด้านระยะเวลาในการประเมินแตกต่างกันในบางหัวข้อ คือ การประเมินจะมีตลอดเวลา และประเมินทุกเดือน จึงทำการทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า

5.3.4.1 การประเมินจะมีตลอดเวลา พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท กับ มากกว่า 40,000 บาท, 20,000-30,000 บาท กับ มากกว่า 40,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3.4.2 ประเมินทุกเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 20,000 บาท กับ มากกว่า 40,000 บาท รวมทั้ง 30,001-40,000 บาทกับ มากกว่า 40,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3.5 ด้านความเป็นธรรมแก่พนักงาน พบว่า ค่า F-ratio ที่คำนวณได้ในบางหัวข้อ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารในด้านความเป็นธรรมแก่พนักงานแตกต่างกันในบางหัวข้อ คือ ไม่สร้างภาระให้แก่พนักงาน ผู้ประเมินมีความยุติธรรม ขั้นตอนกระบวนการประเมินเป็นไปอย่างยุติธรรม ระยะเวลาการประเมินที่เหมาะสม มีเวลาให้พนักงานเตรียมตัวรับการประเมิน มีการแจ้งผลการประเมินเพื่อให้พนักงานรู้ตนเอง และพนักงานยอมรับผลการประเมินได้ จึงทำการทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า

5.3.5.7 พนักงานยอมรับผลการประเมินได้ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 20,000 บาท กับ 30,001-40,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหาร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

จากผลการศึกษสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ลักษณะทั่วไปของพนักงานและความคิดเห็นของพนักงานต่อการประเมินผลของผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามหัวข้อของแบบประเมิน

พบว่า พนักงานหญิงมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มากกว่าพนักงานชาย มีอายุอยู่ระหว่าง 31- 40 ปี มีศึกษาระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้าส่วน มีรายได้มากกว่า 40,000 บาทต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่มากกว่า 15 ปี โดยในภาพรวมพนักงานมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารพนักงานฯ อยู่ในระดับปานกลางเท่ากันทั้ง 5 ด้าน

จากผลการศึกษามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชาญ ปลั่งไหม (2543) ศึกษาเรื่อง การศึกษาเจตคติของพนักงานองค์การเกษตรกรรมที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การเกษตรกรรม สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร พบว่า เจตคติของพนักงานองค์การเกษตรกรรมที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การเกษตรกรรมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ความคิดเห็นของพนักงานต่อการประเมินผลของผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยจำแนกตามลักษณะทั่วไปของพนักงาน พบว่า

2.1 ความคิดเห็นของพนักงานต่อการประเมินผลของผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยจำแนกตามเพศ ในภาพรวมพนักงานชายและพนักงานหญิงมีความคิดเห็นต่อการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าพนักงานหญิงมีความคิดเห็นมากกว่าเพศชาย

2.2 ความคิดเห็นของพนักงานต่อการประเมินผลของผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยจำแนกตามอายุ พบว่า ในภาพรวมทุกช่วงอายุของพนักงานฯ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และยังพบอีกว่า ช่วงอายุของพนักงานฯ ที่มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ ช่วงอายุระหว่าง 20 – 30 ปี โดยมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลในด้านคณะกรรมการผู้ประเมินมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านแบบประเมิน

2.3 ความคิดเห็นของพนักงานต่อการประเมินผลของผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ในภาพรวมทุกระดับ การศึกษาของพนักงานฯ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และยังพบอีกว่าพนักงานฯ ที่มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารพนักงานฯ มากที่สุด คือ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลในด้านคณะกรรมการผู้ประเมินมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านกระบวนการประเมิน

2.4 ความคิดเห็นของพนักงานต่อการประเมินผลของผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ในภาพรวมทุกตำแหน่งงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และยังพบอีกว่า ตำแหน่งงานรองผู้อำนวยการฝ่ายฯ มีความคิดเห็นมากที่สุด และ พนักงานในตำแหน่งรองผู้อำนวยการฝ่ายมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลในด้านระยะเวลาในการประเมินมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านคณะกรรมการผู้ประเมิน

2.5 ความคิดเห็นของพนักงานต่อการประเมินผลของผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ในภาพรวมรายได้ต่อเดือน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และยังพบอีกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีความคิดเห็นมากที่สุด และมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลในด้านแบบประเมินมากที่สุด

2.6 ความคิดเห็นของพนักงานต่อการประเมินผลของผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ในภาพรวมประสบการณ์ทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และยังพบอีกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 1 – 5 ปี มีความคิดเห็นมากที่สุด และมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลในด้านคณะกรรมการผู้ประเมินมากที่สุด

จากผลการศึกษามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุชา หอยสังข์ (2542) ศึกษา เรื่อง ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน : ศึกษากรณีข้าราชการกรมการปกครอง ตำแหน่ง ปลัดอำเภอ ระดับ 3 – 5 ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมข้าราชการกรมการปกครอง ตำแหน่ง ปลัดอำเภอ ระดับ 3 – 5 มีความคิดเห็นต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านผลการประเมิน และ ด้านการนำผลการประเมินไปใช้ อยู่ในระดับดี

3. ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อการประเมินผลของผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า

3.1 ความคิดเห็นของพนักงานต่อการประเมินผลของผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ในด้านแบบประเมินโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า หัวข้อประเมิน คือ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความรวดเร็วในการทำงาน การตรงต่อเวลาและความขยันขันแข็ง ฯลฯ มีพนักงานที่เห็นด้วยมากที่สุด

3.2 ความคิดเห็นของพนักงานต่อการประเมินผลของผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ในด้านกระบวนการประเมิน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า หัวข้อที่ประเมิน คือ มีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบ มีพนักงานที่เห็นด้วยมากที่สุด

3.3 ความคิดเห็นของพนักงานต่อการประเมินผลของผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ในด้านของคณะกรรมการผู้ประเมิน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า หัวข้อประเมิน หัวหน้างาน คือ ผู้ประเมิน มีพนักงานที่เห็นด้วยมากที่สุด

3.4 ความคิดเห็นของพนักงานต่อการประเมินผลของผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ในด้านระยะเวลาในการประเมินโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า ระยะเวลาในการประเมิน ควรประเมินปีละ 2 ครั้ง มีพนักงานที่เห็นด้วยมากที่สุด

3.5 ความคิดเห็นของพนักงานต่อการประเมินผลของผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ในด้านของความเป็นธรรมแก่พนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า ผู้ประเมินมีความยุติธรรมและควรมีการแจ้งผลการประเมินเพื่อให้พนักงานรู้ตนเอง มีพนักงานที่เห็นด้วยมากที่สุด

จากผลการศึกษามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยวุฒิ โหน่งพงษ์ (2544) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารออมสินต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเจตคติ ความรู้ความเข้าใจในหลักการ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานธนาคารออมสินตลอดจนเพื่อศึกษาว่าความรู้ความเข้าใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานมีผลต่อเจตคติของพนักงานธนาคารออมสิน พบว่า ระดับเจตคติต่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน โดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบย่อยของเจตคติของพนักงานธนาคารออมสิน พบว่า ในองค์ประกอบด้านการมีความตั้งใจที่จะให้มีการประเมินผลดำเนินไปอย่างถูกต้อง และเป็นไปตามหลักการของการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยของเจตคติสูงที่สุด นอกจากนั้นความรู้ความเข้าใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของ

พนักงานออมสิน ผู้ศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารออมสินส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานระดับปานกลาง

4. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อการประเมินผลของผู้บริหาร ธนาคาร กสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามลักษณะทั่วไปของพนักงาน พบว่า

4.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานหญิงและพนักงานชายมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

4.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี มีความเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นของพนักงานด้วยสถิติทดสอบเอฟ (F – test) พบว่า ระดับความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน

4.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีความเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นของพนักงานด้วยสถิติทดสอบเอฟ (F-test) พบว่า มีระดับความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน

4.4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามตำแหน่งงาน พนักงานที่มีตำแหน่งงานในระดับรองผู้อำนวยการฝ่าย มีความเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นของพนักงานด้วยสถิติทดสอบเอฟ (F-test) พบว่า มีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

4.5 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท มีความเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นของพนักงานด้วยสถิติทดสอบเอฟ (F-test) พบว่า มีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

4.6 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี มีความเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นของพนักงานด้วยสถิติทดสอบเอฟ (F-test) พบว่า ระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

จากผลการศึกษาที่มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชาญ ปลั่งไหม (2543) ศึกษาเรื่อง การศึกษาเจตคติของพนักงานองค์การเกษตรกรรมที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การเกษตรกรรม สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีการดำรงตำแหน่งแตกต่างกันมีเจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การเกษตรกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกันกับผลการศึกษาในครั้งนี้ และยังพบอีกว่าจากผลการศึกษาที่มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภิตา พัฒน์ทอง (2540) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป

มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นจำแนกตามตำแหน่งงาน มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่วนความคิดเห็นที่จำแนกตามวุฒิการศึกษา และหน่วยงาน ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาในครั้งนี้

5. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อการประเมินผลของผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ในแต่ละหัวข้อของด้านการประเมินทั้ง 5 ด้าน โดย จำแนกตามลักษณะพนักงาน พบว่า

5.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อการประเมินผลของผู้บริหารในด้านแบบประเมิน จำแนกตามเพศ ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

5.1.1 ด้านแบบประเมิน พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารในด้านแบบประเมินแตกต่างกัน คือ แบบประเมินสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรและบทบาทหน้าที่ของผู้ถูกประเมิน แบบประเมินสะดวกต่อการประเมิน แบบประเมินเอื้อต่อผู้ถูกประเมิน แต่ละหัวข้อของแบบประเมินมีคะแนนที่เหมาะสม และข้อความในแบบประเมินชัดเจน เข้าใจง่าย นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

5.1.2 ด้านกระบวนการประเมิน พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารในด้านกระบวนการประเมินแตกต่างกัน คือ กระบวนการประเมินเป็นระบบ ระบบการประเมินต้องแยกแยะระหว่างพนักงานที่มีผลงานดีและไม่ดีได้ และผลการประเมินต้องสม่ำเสมอเชื่อถือได้ นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

5.1.3 ด้านคณะกรรมการผู้ประเมิน พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารในด้านคณะกรรมการผู้ประเมินแตกต่างกัน คือ ผู้ประเมินมีความแม่นยำ น่าเชื่อถือ เห็นแก่ผลงานมากกว่าความสัมพันธ์ส่วนตัว ผู้ประเมินไม่มีอคติต่อพนักงานคนใดคนหนึ่ง ไม่มีการเล่นพรรคเล่นพวก และผู้ประเมินสนใจและให้ความสำคัญกับการประเมินผลงาน นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

5.1.4 ด้านระยะเวลาในการประเมิน พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารในด้านระยะเวลาในการประเมินแตกต่างกัน คือ มีการแจ้งล่วงหน้าก่อนการประเมิน และ ประเมินทุกเดือน นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

5.1.5 ด้านความเป็นธรรมแก่พนักงาน พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารในด้านความเป็นธรรมแก่พนักงานแตกต่างกัน คือ พนักงานมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมิน ไม่สร้างภาระให้แก่พนักงาน มีเวลาให้พนักงานเตรียมตัวเข้ารับการประเมิน และมีการให้พนักงานประเมินตนเองก่อน นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

5.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อการประเมินผลของผู้บริหารในด้านแบบประเมินใน จำแนกตามตำแหน่งงาน ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

5.2.1 ด้านแบบประเมิน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารในด้านแบบประเมินแตกต่างกันคือ ปัจจัยที่ประเมิน คือ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความรวดเร็วในการทำงาน การตรงต่อเวลาและความขยันขันแข็ง ฯลฯ แบบประเมินสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรและบทบาทหน้าที่ของผู้ถูกประเมิน แบบประเมินสะดวกต่อการประเมิน แบบประเมินเอื้อต่อผู้ถูกประเมิน แต่ละหัวข้อของแบบประเมินมีคะแนนที่เหมาะสม ข้อความในแบบประเมินชัดเจน เข้าใจง่าย พนักงานมีส่วนร่วมในการออกแบบประเมิน และแบบประเมินมีมาตรฐานใช้กับทุกสาขา จึงทำการทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า

5.2.1.1 ปัจจัยที่ประเมิน คือ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความรวดเร็วในการทำงาน การตรงต่อเวลาและความขยันขันแข็ง ฯลฯ พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงานชั้นต้น - ชั้นกลาง กับ หัวหน้าส่วน, ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนกับผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย รวมทั้ง หัวหน้าส่วนกับ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.1.2 แบบประเมินสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรและบทบาทหน้าที่ของผู้ถูกประเมิน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงานชั้นต้น-ชั้นกลาง กับ ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน และหัวหน้าส่วน, ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนกับผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายและรองผู้อำนวยการฝ่าย รวมทั้ง หัวหน้าส่วนกับผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย และรองผู้อำนวยการฝ่าย มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.1.3 แบบประเมินสะดวกต่อการประเมิน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงานชั้นต้น-ชั้นกลาง กับ ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนและหัวหน้าส่วน, ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนกับรองผู้อำนวยการฝ่าย รวมทั้ง หัวหน้าส่วนกับรองผู้อำนวยการฝ่าย มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.1.4 แบบประเมินเอื้อต่อผู้ถูกประเมิน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนกับผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายและรองผู้อำนวยการฝ่าย รวมทั้ง หัวหน้าส่วนกับ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายและรองผู้อำนวยการฝ่าย มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหาร

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.1.5 แต่ละหัวข้อของแบบประเมินมีคะแนนที่เหมาะสม พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงานชั้นต้น-ชั้นกลาง กับ ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนและหัวหน้าส่วน รวมทั้ง ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนกับรองผู้อำนวยการฝ่าย มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.1.6 ข้อความในแบบประเมินชัดเจน เข้าใจง่าย พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่ง ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนกับรองผู้อำนวยการฝ่าย, หัวหน้าส่วนกับรองผู้อำนวยการฝ่าย รวมทั้ง ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายกับรองผู้อำนวยการฝ่าย มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.1.7 พนักงานมีส่วนร่วมในการออกแบบประเมิน พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงานชั้นต้น-ชั้นกลาง กับ ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.1.8 แบบประเมินมีมาตรฐานใช้กับทุกสาขา พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงานชั้นต้น-ชั้นกลาง กับ ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน รวมทั้ง ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนกับหัวหน้าส่วน และรองผู้อำนวยการฝ่าย มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.2 ด้านกระบวนการประเมิน พบว่า ค่า F-ratio ที่คำนวณได้ในบางหัวข้อ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารในด้านกระบวนการประเมินแตกต่างกันในบางหัวข้อ คือ การประเมินจากผลการปฏิบัติงานเฉพาะในปัจจุบัน ใช้การประเมินผลแบบวันต่อวัน กระบวนการแต่ละกระบวนการเข้าใจง่าย ชัดเจน ไม่ยุ่งยากในทางปฏิบัติ มีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบ และ ระบบการประเมินต้องแยกแยะระหว่างพนักงานที่มีผลงานดีและไม่ดีได้ จึงทำการทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า

5.2.2.1 การประเมินจากผลการปฏิบัติงานเฉพาะในปัจจุบัน พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงานชั้นต้น-ชั้นกลาง กับ ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน หัวหน้าส่วน และ

รองผู้อำนวยการฝ่าย, ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนกับรองผู้อำนวยการฝ่าย และหัวหน้าส่วนกับรองผู้อำนวยการฝ่าย รวมทั้ง ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายกับรองผู้อำนวยการฝ่าย มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.2.2 ใช้การประเมินผลแบบวันต่อวัน พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานชั้นต้น-ชั้นกลาง กับ ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย และรองผู้อำนวยการฝ่าย มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.2.3 กระบวนการแต่ละกระบวนการเข้าใจง่าย ชัดเจน ไม่ยุ่งยาก ในทางปฏิบัติ พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงานชั้นต้น-ชั้นกลาง กับ หัวหน้าส่วน, ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนกับหัวหน้าส่วน รวมทั้ง หัวหน้าส่วนกับรองผู้อำนวยการฝ่าย มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.2.4 มีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบ พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงานชั้นต้น-ชั้นกลาง กับ รองผู้อำนวยการฝ่าย, ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนกับรองผู้อำนวยการฝ่าย รวมทั้ง ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายกับรองผู้อำนวยการฝ่าย มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.2.5 ระบบการประเมินต้องแยกแยะระหว่างพนักงานที่มีผลงานดีและไม่ดีได้ พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงานชั้นต้น-ชั้นกลาง กับ ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนและหัวหน้าส่วน, ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนกับหัวหน้าส่วนและรองผู้อำนวยการฝ่าย, หัวหน้าส่วนกับรองผู้อำนวยการฝ่าย รวมทั้ง ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายกับรองผู้อำนวยการฝ่าย มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.3 ด้านคณะกรรมการผู้ประเมิน พบว่าค่า F-ratio ที่คำนวณได้ในบางหัวข้อ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหาร ในด้านคณะกรรมการผู้ประเมินแตกต่างกันในบางหัวข้อ คือ คณะกรรมการมาจากการแต่งตั้ง หัวหน้างานคือผู้ประเมิน เห็นแก่ผลงานมากกว่าความสัมพันธ์ส่วนตัว ไม่มีการเล่นพรรคเล่นพวก ผู้ประเมินประเมินแบบขอไปที และ ผู้ประเมินสนใจและ

5.2.3.6 ผู้ประเมินสนใจและให้ความสำคัญกับการประเมินผลงาน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงานชั้นต้น-ชั้นกลาง กับ รองผู้อำนวยการฝ่าย, ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนกับ รองผู้อำนวยการฝ่าย รวมทั้ง หัวหน้าส่วนกับรองผู้อำนวยการฝ่าย มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.4 ด้านระยะเวลาในการประเมิน พบว่า ค่า F-ratio ที่คำนวณได้ในทุกหัวข้อ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารในด้านระยะเวลาในการประเมินแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า

5.2.4.1 ประเมินปีละ 2 ครั้ง พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงานชั้นต้น-ชั้นกลาง กับ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย, ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนกับผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย รวมทั้ง หัวหน้าส่วนกับผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.4.2 มีการแจ้งล่วงหน้าก่อนการประเมิน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงานชั้นต้น-ชั้นกลาง กับ รองผู้อำนวยการฝ่าย, หัวหน้าส่วนกับผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายและ รองผู้อำนวยการฝ่าย รวมทั้ง หัวหน้าส่วนกับผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายและรองผู้อำนวยการฝ่าย มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.4.3 การประเมินจะมีตลอดเวลา พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงานชั้นต้น-ชั้นกลาง กับ ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน หัวหน้าส่วนและผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย, ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนกับรองผู้อำนวยการฝ่าย รวมทั้ง ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายกับรองผู้อำนวยการฝ่าย มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.4.4 ประเมินทุกเดือน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงานชั้นต้น-ชั้นกลาง กับ ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายและรองผู้อำนวยการฝ่าย, ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนกับผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายและรองผู้อำนวยการฝ่าย, หัวหน้าส่วนกับผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายและ รองผู้อำนวยการฝ่าย รวมทั้ง ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายกับรองผู้อำนวยการฝ่าย มีความคิดเห็นต่อ

การประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.4.5 ประเมินทุก 3 เดือน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงานขั้นต้น-ขั้นกลาง กับ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายและรองผู้อำนวยการฝ่าย, ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนกับรองผู้อำนวยการฝ่าย, หัวหน้าส่วนกับรองผู้อำนวยการฝ่าย รวมทั้งผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายกับรองผู้อำนวยการฝ่าย มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.5 ด้านความเป็นธรรมแก่พนักงาน พบว่า ค่า F-ratio ที่คำนวณได้ในบางหัวข้อมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารในด้านความเป็นธรรมแก่พนักงานแตกต่างกันในบางหัวข้อคือ ไม่สร้างภาระให้แก่พนักงาน มีเวลาให้พนักงานเตรียมตัวเข้ารับการประเมิน และ มีการให้พนักงานประเมินตนเองก่อน จึงทำการทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า

5.2.5.1 ไม่สร้างภาระให้แก่พนักงาน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงานขั้นต้น-ขั้นกลาง กับ ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนและหัวหน้าส่วน, ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนกับ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย รวมทั้ง หัวหน้าส่วนกับผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.5.2 มีเวลาให้พนักงานเตรียมตัวเข้ารับการประเมิน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงานขั้นต้น-ขั้นกลาง กับ ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนและหัวหน้าส่วน, ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนกับ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายและรองผู้อำนวยการฝ่าย รวมทั้ง หัวหน้าส่วนกับรองผู้อำนวยการฝ่าย มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.5.3 มีการให้พนักงานประเมินตนเองก่อน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงานขั้นต้น-ขั้นกลาง กับ หัวหน้าส่วน, ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนกับรองผู้อำนวยการฝ่าย รวมทั้ง หัวหน้าส่วนกับรองผู้อำนวยการฝ่าย มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อการประเมินผลของผู้บริหารในด้านแบบประเมินใน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

5.3.1 ด้านแบบประเมิน พบว่า ค่า F-ratio ที่คำนวณได้ในบางหัวข้อมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารในด้านแบบประเมินแตกต่างกันในบางหัวข้อ คือ ปัจจัยที่ประเมิน คือ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความรวดเร็วในการทำงาน การตรงต่อเวลาและความขยันขันแข็ง ฯลฯ แบบประเมินสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรและบทบาทหน้าที่ของผู้ถูกประเมิน แบบประเมินสะดวกต่อการประเมิน แบบประเมินเอื้อต่อผู้ถูกประเมิน แต่ละหัวข้อของแบบประเมินมีคะแนนที่เหมาะสม ข้อความในแบบประเมินชัดเจน เข้าใจง่าย กรอบการประเมินครอบคลุมตามความต้องการ พนักงานมีส่วนร่วมในการออกแบบประเมิน และ แบบประเมินมีมาตรฐานใช้กับทุก จึงทำการทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า

5.3.1.1 ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความรวดเร็วในการทำงาน การตรงต่อเวลาและความขยันขันแข็ง ฯลฯ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท กับ 30,001-40,000 บาท, 20,000-30,000 บาท กับ 30,001-40,000 บาท รวมทั้ง 30,001-40,000 บาท กับมากกว่า 40,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3.1.2 แบบประเมินสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรและบทบาทหน้าที่ของผู้ถูกประเมิน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท กับ 30,001-40,000 บาท และ 30,001-40,000 บาท กับ มากกว่า 40,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3.1.3 แบบประเมินสะดวกต่อการประเมิน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 20,000 บาท กับ 20,000-30,000 บาท 30,001-40,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3.1.4 แบบประเมินเอื้อต่อผู้ถูกประเมิน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 20,000 บาทกับ 20,000-30,000 บาท และ 30,001-40,000 บาท รวมทั้ง 30,001-40,000 บาท กับมากกว่า 40,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3.1.5 แต่ละหัวข้อของแบบประเมินมีคะแนนที่เหมาะสม พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 20,000 บาท กับ 20,000-30,000 บาท 30,001-40,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาท, 20,000-30,000 บาท กับ 30,001-40,000 บาท รวมทั้ง 30,001-40,000 บาท กับ มากกว่า 40,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3.1.6 ข้อความในแบบประเมินชัดเจน เข้าใจง่าย พบว่า พนักงานที่มี รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 20,000 บาท กับ 20,000-30,000 บาท 30,001-40,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ส่วน คู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3.1.7 กรอบการประเมินครอบคลุมตามความต้องการ พบว่า พนักงาน ที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 20,000 บาท กับ 20,000-30,000 บาท และ 30,001-40,000 บาท, 20,000- 30,000 บาท กับ มากกว่า 40,000 บาท รวมทั้ง 30,001-40,000 บาท กับ มากกว่า 40,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

5.3.1.8 พนักงานมีส่วนร่วมในการออกแบบประเมิน พบว่า พนักงาน ที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 20,000 บาท กับ 20,000-30,000 บาท 30,001-40,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ส่วน คู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3.1.9 แบบประเมินมีมาตรฐานใช้กับทุกสาขา พบว่า พนักงานที่มี รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 20,000 บาท กับ 20,000-30,000 บาท รวมทั้ง 20,000-30,000 บาท กับ มากกว่า 40,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3.2 ด้านกระบวนการประเมิน พบว่า ค่า F-ratio ที่คำนวณได้ในบางหัวข้อ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารในด้านกระบวนการประเมินแตกต่างกันในบางหัวข้อ คือ การประเมินจากผลการปฏิบัติงานเฉพาะในปัจจุบัน มีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบ ระบบการประเมินต้องแยกแยะระหว่างพนักงานที่มีผลงานดีและไม่ดีได้ และผลการประเมินต้องสม่าเสมอเชื่อถือได้ จึงทำการทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า

5.3.2.1 การประเมินจากผลการปฏิบัติงานเฉพาะในปัจจุบัน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 20,000 บาท กับ 30,001-40,000 บาท 20,000-30,000 บาท กับ 30,001-40,000 บาท รวมทั้ง 30,001-40,000 บาท กับ มากกว่า 40,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3.2.2 มีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 20,000 บาท กับ 20,000-30,000 บาท, 20,000-30,000 บาท กับ 30,001-40,000 บาท รวมทั้ง 30,001-40,000 บาท กับ มากกว่า 40,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3.2.3 ระบบการประเมินต้องแยกแยะระหว่างพนักงานที่มีผลงานดีและไม่ดีได้ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 20,000 บาท กับ 20,000-30,000 บาท 30,001-40,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาท รวมทั้ง 30,001-40,000 บาท กับ มากกว่า 40,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3.2.4 ผลการประเมินต้องสม่าเสมอเชื่อถือได้ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 20,000 บาท กับ 30,001-40,000 บาท รวมทั้ง 20,000-30,000 บาทกับ 30,001-40,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3.3 ด้านคณะกรรมการผู้ประเมิน พบว่า ค่า F-ratio ที่คำนวณได้ในบางหัวข้อ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารในด้านคณะกรรมการผู้ประเมินแตกต่างกันในบางหัวข้อ คือ

คณะกรรมการมาจากการแต่งตั้ง หัวหน้างานคือผู้ประเมิน เห็นแก่ผลงานมากกว่าความสัมพันธ์ส่วนตัว ไม่มีการเล่นพรรคเล่นพวก และผู้ประเมินประเมินแบบขอไปที จึงทำการทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า

5.3.3.1 คณะกรรมการมาจากการแต่งตั้ง พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท กับ 20,000-30,000 บาท รวมทั้ง 20,000-30,000 บาท กับ 30,001-40,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3.3.2 หัวหน้างานคือผู้ประเมิน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท กับ 30,001-40,000 บาท, 20,000-30,000 บาท กับ มากกว่า 40,000 บาท รวมทั้ง 30,001-40,000 บาท กับมากกว่า 40,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3.3.3 เห็นแก่ผลงานมากกว่าความสัมพันธ์ส่วนตัว พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท กับมากกว่า 40,000 บาท และ 30,001-40,000 บาท กับ มากกว่า 40,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3.3.4 ไม่มีการเล่นพรรคเล่นพวก พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท กับ 30,001-40,000 บาท, 20,000-30,000 บาท กับ มากกว่า 40,000 บาท รวมทั้ง 30,001-40,000 บาท กับมากกว่า 40,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3.3.5 ผู้ประเมินประเมินแบบขอไปที พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท กับ มากกว่า 40,000 บาท รวมทั้ง 20,000 - 30,000 บาท กับ มากกว่า 40,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3.4 ด้านระยะเวลาในการประเมิน พบว่า ค่า F-ratio ที่คำนวณได้ในบางหัวข้อ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อ

การประเมินผลของผู้บริหารในด้านระยะเวลาในการประเมินแตกต่างกันในบางหัวข้อ คือ การประเมินจะมีตลอดเวลา และประเมินทุกเดือน จึงทำการทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า

5.3.4.1 การประเมินจะมีตลอดเวลา พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 20,000 บาท กับ มากกว่า 40,000 บาท, 20,000-30,000 บาท กับ มากกว่า 40,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3.4.2 ประเมินทุกเดือน พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 20,000 บาท กับ มากกว่า 40,000 บาท รวมทั้ง 30,001-40,000 บาทกับ มากกว่า 40,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3.5 ด้านความเป็นธรรมแก่พนักงาน พบว่า ค่า F-ratio ที่คำนวณได้ในบางหัวข้อ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารในด้านความเป็นธรรมแก่พนักงานแตกต่างกันในบางหัวข้อ คือ ไม่สร้างภาระให้แก่พนักงาน ผู้ประเมินมีความยุติธรรม ขั้นตอนกระบวนการประเมินเป็นไปอย่างยุติธรรม ระยะเวลาการประเมินที่เหมาะสม มีเวลาให้พนักงานเตรียมตัวเข้ารับการประเมิน มีการแจ้งผลการประเมินเพื่อให้พนักงานรู้ตนเอง และพนักงานยอมรับผลการประเมินได้ จึงทำการทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า

5.3.5.1 ไม่สร้างภาระให้แก่พนักงาน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 20,000 บาท กับ 30,001-40,000 บาท รวมทั้ง 30,001-40,000 บาท กับ มากกว่า 40,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3.5.2 ผู้ประเมินมีความยุติธรรม พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 20,000 บาท กับ 20,000-30,000 บาท รวมทั้ง 20,000-30,000 บาท กับ มากกว่า 40,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3.5.3 ขั้นตอนกระบวนการประเมินเป็นไปอย่างยุติธรรม พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 20,000 บาท กับ 20,000-30,000 บาท รวมทั้ง 20,000-30,000 บาท กับ มากกว่า 40,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3.5.4 ระยะเวลาการประเมินที่เหมาะสม พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 20,000 บาท กับ 30,001-40,000 บาท, 20,000-30,000 บาท กับ 30,001-40,000 บาท รวมทั้ง 30,001-40,000 บาท กับ มากกว่า 40,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3.5.5 มีเวลาให้พนักงานเตรียมตัวเข้ารับการประเมิน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 20,000 บาท กับ 20,000-30,000 บาท 30,001-40,000 บาทและมากกว่า 40,000 บาท รวมทั้ง 30,001-40,000 บาท กับ มากกว่า 40,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3.5.6 มีการแจ้งผลการประเมินเพื่อให้พนักงานรู้ตนเอง พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 20,000 บาท กับ 30,001-40,000 บาท, 20,000-30,000 บาท กับ 30,001-40,000 บาท รวมทั้ง 30,001-40,000 บาท กับ มากกว่า 40,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3.5.7 พนักงานยอมรับผลการประเมินได้ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 20,000 บาท กับ 30,001-40,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการศึกษามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุชา หอยสังข์ (2542) ศึกษาเรื่องระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน : ศึกษากรณีข้าราชการกรมการปกครอง ตำแหน่งปลัดอำเภอ ระดับ 3 – 5 ผลการวิจัย พบว่า (1) ข้าราชการกรมการปกครองตำแหน่งปลัดอำเภอ ระดับ 3 – 5 ที่มีสภาพภูมิหลังทางเศรษฐกิจ สังคม และสถานภาพการทำงาน ในด้านอายุ รายได้ ระดับตำแหน่ง อายุราชการ และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งปลัดอำเภอ ที่แตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ด้านผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านผลการประเมิน และด้านการนำผลการประเมินไปใช้ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (2) ข้าราชการกรมการปกครอง ตำแหน่ง ปลัดอำเภอระดับ 3 – 5 ที่มีเพศและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

และพบว่า มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ กางชมาศ โปะะโดย (2541) ศึกษา เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของธนาคารพาณิชย์ไทยและธนาคารพาณิชย์สาขาจาก ต่ า ง ป ร ะ เ ษ ศ ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าบุคคลที่อยู่ในธนาคารพาณิชย์ไทยและธนาคารพาณิชย์ สาขาจากต่างประเทศที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้เป็น 5 ประเด็น คือ (1) กลุ่มตัวอย่างที่มีความแตกต่างกันในเรื่องอายุ และ เพศ มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันใน ด้านการจัดหาบุคคลเข้าทำงานในองค์กร การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล การประเมิน ผลการปฏิบัติงาน การโยกย้าย การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และค่าตอบแทน (2) กลุ่มตัวอย่างที่มี ความแตกต่างกันในเรื่องคุณวุฒิมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันในด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา บุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การ โยกย้าย การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และค่าตอบแทน แต่มีความแตกต่างกันในด้าน การจัดหาบุคคลเข้าทำงานในองค์กร (3) กลุ่มตัวอย่างที่มี ความแตกต่างกันในเรื่องประสบการณ์ มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันในด้านการจัดหาบุคคลเข้า ทำงานในองค์กร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การโยกย้าย การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และ ค่าตอบแทน แต่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันในด้าน การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล (4) กลุ่มตัวอย่างที่มีความแตกต่างกันในเรื่องหน่วยงานที่สังกัดมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันใน ด้านการจัดหาบุคคลเข้าทำงานในองค์กร แต่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันในด้าน การฝึกอบรมและ การพัฒนาบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การ โยกย้าย การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และ ค่าตอบแทน (5) กลุ่มตัวอย่างที่มีความแตกต่างกันในเรื่องรายได้มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันใน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน การโยกย้าย การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรมและ การพัฒนาบุคคล แต่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันในด้าน การจัดหาบุคคลเข้าทำงานในองค์กร และ ค่าตอบแทน

จากผลการศึกษามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ แพรวพรรณ คำชมภู (2549) ศึกษา เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานของวิศวกรในบริษัท แอล ที อี ซี จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน การวิจัยมีจำนวน 54 คน ผลการวิจัยพบว่า วิศวกรมีความคิดเห็นพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์สูง 5 ด้าน คือ ด้านวัตถุประสงค์และนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการ ประเมินผล ด้านเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการในการประเมินผล

การปฏิบัติงาน และด้านผู้ประเมิน ส่วนด้านวิธีการประเมินมีความเห็นไม่พอใจในส่วนที่ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนในการประเมิน และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุชา หอยสังข์ (2542) ศึกษาเรื่อง ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน : ศึกษากรณีข้าราชการกรมการปกครอง ตำแหน่ง ปลัดอำเภอ ระดับ 3 – 5 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกรมการปกครองตำแหน่งปลัดอำเภอระดับ 3 - 5 ที่มีสภาพภูมิหลังทางเศรษฐกิจ สังคม และสถานภาพการทำงาน ในด้านอายุ รายได้ ระดับตำแหน่ง อายุราชการ และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งปลัดอำเภอ ที่แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และข้าราชการกรมการปกครองตำแหน่งปลัดอำเภอระดับ 3 - 5 ที่มีเพศและระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาในครั้งนี้

1. ด้านแบบประเมิน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบประเมิน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านจะเห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า พนักงานมีส่วนร่วมในการออกแบบประเมินมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.89 รองลงมาคือ แบบประเมินมีมาตรฐานใช้กับทุกสาขา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ธนาคารควรทำความเข้าใจกับพนักงานในด้านการมีส่วนร่วมในการออกแบบประเมิน เพื่อให้พนักงานได้รับทราบ นโยบายในการออกแบบประเมิน วิธีการออกแบบประเมิน และการจะให้พนักงานมีส่วนร่วมในการออกแบบประเมิน

2. ด้านกระบวนการประเมิน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเกี่ยวกับด้านกระบวนการประเมิน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านจะเห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการประเมินผลแบบวันต่อวัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.45 รองลงมาคือ การประเมินมีขั้นตอนที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีค่าเฉลี่ยที่ 3.08 ดังนั้น ธนาคารควรให้ผู้ประเมินทำความเข้าใจกับผู้ถูกประเมิน ถึงขั้นตอนในการประเมิน เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และน่าเชื่อถือ ส่วนการประเมินผลแบบวันต่อวัน เป็นการประเมินที่ยุงยากและใช้เวลาในการประเมิน ปัจจุบันธนาคารมีการประเมินทุก 6 เดือน ซึ่งเป็นมาตรฐานในการประเมินผลอยู่แล้ว

3. ด้านคณะกรรมการผู้ประเมิน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเกี่ยวกับด้านคณะกรรมการผู้ประเมิน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านจะเห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าคุณประเมินประเมินแบบขอไปที มีค่าเฉลี่ย

น้อยที่สุดเท่ากับ 2.68 และรองลงมาคือ ผู้ประเมินเกรงใจลูกน้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 ดังนั้น ธนาคารควรทำความเข้าใจและให้ความรู้กับผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินในบทบาทที่ได้รับ และเพื่อให้พนักงานทำความเข้าใจถึงภาระหน้าที่ของตนเอง

4. ด้านระยะเวลาในการประเมิน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระยะเวลาในการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน จะเห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า การประเมินทุกเดือน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.52 รองลงมาคือ การประเมินจะมีตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 ซึ่งโดยส่วนใหญ่การประเมินผล ปีละ 2 ครั้ง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ที่ 3.69 อยู่ในระดับมากนั้น แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความเห็น ด้วกับการประเมินแบบปีละ 2 ครั้ง และถือเป็นมาตรฐานในการประเมินผล

5. ด้านความเป็นธรรมแก่พนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความเป็นธรรมแก่พนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 เมื่อพิจารณา แต่ละด้านจะเห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการให้พนักงานประเมินตนเองก่อน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.87 รองลงมาคือ พนักงานยอมรับผลการประเมินได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 และพนักงานมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 ดังนั้น ธนาคารควร พิจารณาการให้ความรู้แก่พนักงานในเรื่องการประเมินผลพนักงาน ขั้นตอนและวิธีการประเมิน พร้อมทั้งทำให้พนักงานทุกคนยอมรับและเห็นด้วยกับวิธีการประเมินผลของธนาคาร เพื่อสร้าง ความเข้าใจ ความโปร่งใส ให้กับพนักงาน และเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับ ธนาคาร รวมทั้งควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการประเมินด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยได้แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการแสดง ความคิดเห็นต่อการประเมินผลของผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เพื่อให้เกิด ความเป็นธรรมและโปร่งใส ตลอดจนเกิดการยอมรับผลการประเมิน ซึ่งพิจารณาได้จากผลการวิจัย คือ

1. ด้านแบบประเมิน ($\bar{X} = 3.27$) พนักงานมีความคิดเห็นมากที่สุดในข้อปัจจัย ที่ประเมิน คือ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความรวดเร็วในการทำงาน การตรงต่อเวลา และความขยัน ใจแข็ง ฯลฯ ($\bar{X} = 3.60$) และข้อมีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.45$)

2. ด้านกระบวนการประเมิน ($\bar{X} = 3.19$) พนักงานมีความคิดเห็นมากที่สุดในข้อ
มีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานธนาคาร ($\bar{X} = 3.60$) และข้อผลการประเมินต้องสม่ำเสมอ
เชื่อถือได้ ($\bar{X} = 3.34$)

3. ด้านของคณะกรรมการผู้ประเมิน ($\bar{X} = 3.26$) พนักงานมีความคิดเห็นมากที่สุดใน
ข้อหัวหน้างานคือผู้ประเมิน ($\bar{X} = 3.85$) และข้อคณะกรรมการมาจากการแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.35$)

4. ด้านระยะเวลาในการประเมิน พนักงานมีความคิดเห็นมากที่สุดในหัวข้อระยะเวลา
ในการประเมิน ควรประเมินปีละ 2 ครั้ง ร้อยละ 15.79 และข้อมีการแจ้งล่วงหน้าก่อนการประเมิน
ร้อยละ 8.59

5. ด้านความเป็นธรรมแก่พนักงาน ($\bar{X} = 3.16$) พนักงานมีความคิดเห็นมากที่สุดใน
ข้อการแจ้งผลการประเมินเพื่อให้พนักงานรู้ตนเอง ($\bar{X} = 3.40$) ข้อการประเมินมีความโปร่งใส
($\bar{X} = 3.30$) ข้อระยะเวลาการประเมินที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.30$) และขั้นตอนกระบวนการประเมิน
เป็นไปอย่างยุติธรรม ($\bar{X} = 3.24$)

จะเห็นได้ว่าในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บริหารเกี่ยวกับ
กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน จึงมีความสำคัญในการที่จะให้พนักงานและผู้บริหารได้
รับทราบและเข้าใจถึงนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนขั้นตอนและวิธีการประเมินผล
การปฏิบัติงานของธนาคารและเพื่อเป็นการให้ความรู้กับผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินในบทบาท
หน้าที่ที่ได้รับเพื่อให้เกิดความเข้าใจถึงภาระหน้าที่ของพนักงานและผู้บริหารของธนาคาร
กสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะให้ธนาคารกสิกรไทย จำกัด
(มหาชน) สำนักงานใหญ่ ควรทำวิจัยเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร
ในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของธนาคาร เพื่อนำผลการวิจัยมาวิเคราะห์ถึงวิธีนำเสนอ
และทำความเข้าใจกับพนักงานในขั้นตอนและวิธีการประเมินของธนาคารได้อย่างถูกต้องเหมาะสม
ต่อไป