บทที่ ๔

การทดสอบสมมุติฐาน

ในการวิเคราะห์วิธีการประเมินผลงานของพนักงานในธนาคารพาณิชย์ไทย ผู้เขียนได้กำหนดเครื่องมือทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาดังนี้ คือ

๑. การใช้มาตราการวัดของไลเคอร์ท (Likert Scales) ซึ่งมี ๕ มาตราส่วน แต่ละส่วนให้คะแนนต่างกัน จาก ๑, ๒, ๓, ๔ และ ๕ ข้อคำถามที่ใช้วัดความคิดเห็น จะมีทั้งข้อที่มีคำถามทั้งเชิงบวกและเชิงลบ โดยให้คะแนนต่างกันดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนนในข้อคำถาม	เชิงบวก	เชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	๕	๑
เห็นด้วย	๔	๒
ไม่แน่ใจ	๓	๓
ไม่เห็นด้วย	๒	๔
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	๑	๕

๒. การหาค่าคะแนนเฉลี่ย (มัชฌิมเลขคณิต)

ใช้สูตร $\overline{X} = \frac{\Sigma X}{N}$

เมื่อ $\overline{X}$ แทนคะแนนเฉลี่ย

ΣX แทนผลรวมของคะแนนเฉลี่ย

N แทนจำนวนคน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

๓. ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าแปรปรวนของตัวแปร

ใช้สูตร $\chi^2 = \Sigma \frac{(fo-fe)^2}{fe}$

χ^2 แทนความแตกต่างระหว่างค่าแปรปรวนของตัวแปร

fo แทนความถี่ที่ได้จากการทดลองปฏิบัติหรือจากการสังเกต

fe แทนความถี่ที่คิดว่าควรจะเป็นหรือตามทฤษฎี

๔. การหาค่าอัตราส่วนร้อย

ใช้สูตร ค่าอัตราส่วนร้อย = $\frac{\text{จำนวนความถี่ที่ได้}}{\text{จำนวนความถี่ทั้งหมด}} \times ๑๐๐$

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพิสูจน์สมมุติฐานนั้น ข้อมูลส่วนหนึ่งได้จากการสัมภาษณ์และการวิเคราะห์แบบฟอร์มประเมินผลงานที่แต่ละธนาคารพาณิชย์ตัวอย่างใช้ดังในบทที่ ๓ และข้อมูลอีกส่วนหนึ่งได้จากการวิเคราะห์แบบสอบถาม ดังนั้นในบทที่ ๔ นี้ ผู้เขียนจึงทำการศึกษาโดยแบ่งเป็น ๒ ส่วน คือ การวิเคราะห์แบบสอบถาม และการพิสูจน์สมมุติฐาน

การวิเคราะห์แบบสอบถาม

๑. การวิเคราะห์แบบสอบถามชุดที่ ๑ เป็นการวิเคราะห์ความรู้ ความเข้าใจและทัศนคติของผู้ถูกประเมินที่มีต่อวิธีการ เกณฑ์และระบบในการประเมินผลงานของธนาคารพาณิชย์ ในการประมวลข้อมูลในส่วนนี้ ผู้เขียนได้อาศัยการแจกแจงความถี่ของข้อมูล การใช้อัตราส่วนร้อย และการใช้ χ^2-test

ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามชุดที่ ๑

ตารางที่ ๒๑ ตารางแสดงทัศนคติของผู้ถูกประเมินต่อระบบการประเมินผลงาน

ข้อที่	ความคิดเห็น	คำตอบแสดงทัศนคติ		ค่าสถิติ
		เชิงบวก	เชิงลบ	χ^2
๑.	เห็นด้วยกับการนำเอาระบบการประเมินผลงานมาใช้เพื่อพิจารณาความดีความชอบของพนักงานในธนาคาร	๓๑๕	๓๗	๒๑๙.๕๖*
๒.	การประเมินผลงานเป็นเครื่องจูงใจให้พนักงานตั้งใจทำงาน	๒๓๑	๘๔	๖๘.๖๐*
๓.	การประเมินผลงานได้นำผลการประเมินไปใช้ในการขึ้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งอย่างจริงจัง	๑๑๗	๑๔	๘๐.๙๘*
๔.	การประเมินผลงานมีประโยชน์อย่างสูงต่อการบริหารงานบุคคลของธนาคาร	๑๕๐	๓	๑๔๑.๒๔*
๕.	ผู้ประเมินเป็นผู้ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับตัวผู้ประเมินเป็นอย่างดี ทำให้สามารถประเมินได้อย่างถูกต้องกับความเป็นจริง	๑๐๔	๒๖	๔๖.๘๐*
๖.	การประเมินผลงานเป็นการจับผิดในการทำงาน	๓๒	๕	๑๙.๗๐*
๗.	การประเมินผลงานในธนาคารได้รับความยุติธรรม	๒๕๓	๙๙	๖๗.๓๘*
๘.	การประเมินผลงานในธนาคารมีหลักเกณฑ์และระบบที่ดี	๑๑๕	๓๖	๔๑.๓๓*
๙.	ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) เป็นคนดีมีความยุติธรรม	๙๘	๔๙	๑๖.๓๓*
๑๐.	มีการประเมินผลงานเป็นระยะ ๆ อย่างสม่ำเสมอ	๑๐๑	๑๕	๔๕.๘๔*
๑๑.	หลังจากมีการประเมินผลงานแล้ว ผู้บังคับบัญชาเคยเรียกท่านไปชี้แจง เพื่อแนะนำวิธีการทำงานและแก้ไขข้อบกพร่อง	๑๔๑	๒๑๑	๑๓.๔๒*

$\chi^2_{.05}(df = 1) = 3.84$

จากตารางที่ ๒๑ ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า

๑. ผู้ถูกประเมินมีความคิดเห็นว่า เห็นด้วยกับการนำเอาระบบการประเมินผลงานมาใช้เพื่อพิจารณาความดีความชอบของพนักงานในธนาคารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งแสดงว่า ผู้ถูกประเมินมีทัศนคติในเชิงบวกต่อความคิดเห็นที่ว่า เห็นด้วยกับการนำเอาระบบการประเมินผลงานมาใช้เพื่อพิจารณาความดีความชอบของพนักงานในธนาคาร

๒. ผู้ถูกประเมินมีความคิดเห็นว่า การประเมินผลงานเป็นเครื่องจูงใจให้พนักงานตั้งใจทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งแสดงว่า ผู้ถูกประเมินมีทัศนคติในเชิงบวกต่อความคิดเห็นที่ว่า การประเมินผลงานเป็นเครื่องจูงใจให้พนักงานตั้งใจทำงาน

๓. ผู้ถูกประเมินมีความคิดเห็นว่า การประเมินผลงานได้นำผลการประเมินไปใช้ในการขึ้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งอย่างจริงจัง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งแสดงว่า ผู้ถูกประเมินมีทัศนคติในเชิงบวกต่อความคิดเห็นที่ว่า การประเมินผลงานได้นำผลการประเมินไปใช้ในการขึ้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งอย่างจริงจัง

๔. ผู้ถูกประเมินมีความคิดเห็นว่า การประเมินผลงานมีประโยชน์อย่างสูงต่อการบริหารงานบุคคลของธนาคาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งแสดงว่า ผู้ถูกประเมินมีทัศนคติในเชิงบวกต่อความคิดเห็นที่ว่า การประเมินผลงานมีประโยชน์อย่างสูงต่อการบริหารงานบุคคลของธนาคาร

๕. ผู้ถูกประเมินมีความคิดเห็นว่า ผู้ประเมินเป็นผู้ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับตัวผู้ประเมินเป็นอย่างดี ทำให้สามารถประเมินได้อย่างถูกต้องกับความเป็นจริง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งแสดงว่า ผู้ถูกประเมินมีทัศนคติในเชิงบวกต่อความคิดเห็นที่ว่า ผู้ประเมินเป็นผู้ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับตัวผู้ประเมินเป็นอย่างดี ทำให้สามารถประเมินได้อย่างถูกต้องกับความเป็นจริง

๖. ผู้ถูกประเมินมีความคิดเห็นว่า การประเมินผลงานเป็นการจับผิดในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งแสดงว่า ผู้ถูกประเมินมีทัศนคติในเชิงบวกต่อความคิดเห็นที่ว่า การประเมินผลงานเป็นการจับผิดในการทำงาน

๗. ผู้ถูกประเมินมีความคิดเห็นว่า การประเมินผลงานในธนาคารได้รับความยุติธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งแสดงว่า ผู้ถูกประเมินมีทัศนคติในเชิงบวกต่อความคิดเห็นที่ว่า การประเมินผลงานในธนาคารได้รับความยุติธรรม

๘. ผู้ถูกประเมินมีความคิดเห็นว่า การประเมินผลงานในธนาคารมีหลักเกณฑ์และระบบที่ดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งแสดงว่า ผู้ถูกประเมินมีทัศนคติในเชิงบวกต่อความคิดเห็นที่ว่า การประเมินผลงานในธนาคารมีหลักเกณฑ์และระบบที่ดี

๙. ผู้ถูกประเมินมีความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) เป็นคนดีมีความยุติธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งแสดงว่า ผู้ถูกประเมินมีทัศนคติในเชิงบวกต่อความคิดเห็นที่ว่า ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) เป็นคนที่มีความยุติธรรม

๑๐. ผู้ถูกประเมินมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลงานเป็นระยะ ๆ อย่างสม่ำเสมอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งแสดงว่า ผู้ถูกประเมินมีทัศนคติในเชิงบวกต่อความคิดเห็นที่ว่า มีการประเมินผลงานเป็นระยะ ๆ อย่างสม่ำเสมอ

๑๑. ผู้ถูกประเมินมีความคิดเห็นว่า หลังจากมีการประเมินผลงานแล้ว ผู้บังคับบัญชาเคยเรียกท่านไปชี้แจงเพื่อแนะนำวิธีการทำงานและแก้ไขข้อบกพร่อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งแสดงว่า ผู้ถูกประเมินมีทัศนคติในเชิงลบต่อความคิดเห็นที่ว่า หลังจากมีการประเมินผลงานแล้ว ผู้บังคับบัญชาเคยเรียกท่านไปชี้แจงเพื่อแนะนำวิธีการทำงานและแก้ไขข้อบกพร่อง

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ผู้ถูกประเมินมีทัศนคติเชิงบวกต่อระบบการประเมินผลงานในทุกประเด็นดังในข้อที่ ๑-๑๐ และผู้ถูกประเมินมีทัศนคติเชิงลบต่อระบบประเมินผลงานดังในข้อที่ ๑๑

ตารางที่ ๒๒ ตารางแสดงความรู้ความเข้าใจของผู้ถูกประเมินต่อระบบการประเมินผลงาน

ข้อที่	คำถาม	ความรู้และความเข้าใจ		ค่าสถิติ χ^2
		ทราบ	ไม่ทราบ	
๑.	ท่านถูกประเมินผลงานโดยผู้บังคับบัญชาของท่าน	๓๑๗	๓๕	๒๒๕.๙๒*
๒.	ธนาคารของท่านนำผลจากการประเมินผลงานไปใช้ประกอบในการพิจารณาความดีความชอบ เช่น ขึ้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น	๓๒๒	๓๐	๒๔๒.๒๓*
๓.	ท่านมีแบบแสดงลักษณะงานอย่างไร	๒๗๓	๗๙	๑๐๖.๙๒*
๔.	ท่านต้องทำงานขนาดไหนจึงจะเรียกว่า "ทำงานได้มาตรฐาน"	๒๑๐	๑๔๒	๑๓.๑๔*
๕.	การประเมินผลงานในธนาคารของท่านพิจารณาจากเกณฑ์อะไร	๑๙๒	๑๖๐	๒๙.๐๙*

$\chi^2_{.05}(df = 1) = 3.84$

จากตารางที่ ๒๒ ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า

๑. ผู้ถูกประเมินมีความรู้ความเข้าใจว่า พนักงานทุกคนถูกประเมินผลงานโดยผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งแสดงว่า ผู้ถูกประเมินทราบว่าพนักงานทุกคนถูกประเมินผลงานโดยผู้บังคับบัญชา

๒. ผู้ถูกประเมินมีความรู้ความเข้าใจว่า ธนาคารนำผลจากการประเมินผลงานไปใช้ประกอบในการพิจารณาความดีความชอบ เช่น ขึ้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งแสดงว่า ผู้ถูกประเมินทราบว่า ธนาคารนำผลจากการประเมินผลงานไปใช้ประกอบในการพิจารณาความดีความชอบ เช่น ขึ้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

๓. ผู้ถูกประเมินมีความรู้ความเข้าใจว่า ผู้ถูกประเมิน (พนักงาน) มีแบบแสดงลักษณะงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งแสดงว่า ผู้ถูกประเมินทราบว่า ผู้ถูกประเมิน (พนักงาน) มี Job Description อย่างไร

๔. ผู้ถูกประเมินมีความรู้ความเข้าใจว่า ผู้ถูกประเมิน (พนักงาน) ต้องทำงานขนาดไหนจึงจะเรียกว่า "ทำงานได้มาตรฐาน" แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งแสดงว่า ผู้ถูกประเมินทราบว่า การประเมินผลงานในธนาคารนั้นพิจารณาจากเกณฑ์อะไร

๕. ผู้ถูกประเมินมีความรู้ความเข้าใจว่า การประเมินผลงานในธนาคารพิจารณาจากเกณฑ์อะไรนั้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งแสดงว่า ผู้ถูกประเมินทราบว่า การประเมินผลงานในธนาคารนั้น พิจารณาจากเกณฑ์อะไร

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๒๓ ตารางแสดงสื่อที่ทำให้พนักงานทราบว่า ธนาคารนำผลจากการประเมินผลงานมาใช้ประกอบพิจารณาความดีความชอบ

สื่อที่ใช้	จำนวน	ร้อยละ
ธนาคารประกาศให้ทราบ	๒๔	๖.๘
ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้ทราบ	๑๖๙	๔๘.๐
ทราบจากการอบรม	๔๙	๑๓.๙
อื่น ๆ	๑๑๐	๓๑.๒

จากตารางที่ ๒๓ จะเห็นได้ว่า สื่อที่ทำให้พนักงานทราบว่า ธนาคารนำผลจากการประเมินผลงานมาใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบ คือ ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้ทราบ คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๐ ทราบจากการอบรม คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๙ ธนาคารประกาศให้ทราบ คิดเป็นร้อยละ ๖.๘ นอกจากนี้ ยังทราบจากเพื่อนร่วมงาน รุ่นพี่ และตัวพนักงานทราบเอง คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๒

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๒๔ ตารางแสดงบุคคลที่ควรมีหน้าที่ในการกำหนดเกณฑ์ของมาตรฐานในการทำงานตามความคิดเห็นของผู้ถูกประเมิน

บุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ฝ่ายบุคคลของธนาคาร	๒๓	๖.๕
ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน)	๘๔	๒๓.๙
ตัวพนักงานเอง (ผู้ถูกประเมิน)	๒๒	๖.๓
ผู้บังคับบัญชาและตัวพนักงาน	๒๑๑	๕๙.๙
อื่น ๆ	๑๒	๓.๔

จากตารางที่ ๒๔ จะเห็นได้ว่า ผู้ถูกประเมิน (พนักงาน) มีความคิดเห็นว่าบุคคลที่ควรมีหน้าที่ในการกำหนดเกณฑ์ของมาตรฐานในการทำงานนั้น คือ ผู้บังคับบัญชาและตัวพนักงาน (ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน) คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๙ ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๙ ฝ่ายบุคคลของธนาคาร คิดเป็นร้อยละ ๖.๕ ตัวพนักงานเอง (ผู้ถูกประเมิน) คิดเป็นร้อยละ ๖.๓ นอกจากนี้ มีความคิดเห็นอื่น ๆ อีกว่า ควรเป็นเพื่อนร่วมงาน ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง คิดเป็นร้อยละ ๓.๔

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๒๕ ตารางแสดงบุคคลที่ควรมีหน้าที่ประเมินผลงานของพนักงานตามความคิดเห็นของผู้ถูกประเมิน

บุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ตัวพนักงานเอง	๘	๒.๓
ผู้บังคับบัญชาโดยตรง	๑๑๖	๓๓.๐
ผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไป	๙	๒.๖
ผู้บังคับบัญชาโดยตรงและตัวพนักงานเอง	๙๕	๒๗.๐
ผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไป ผู้บังคับบัญชาโดยตรงและตัวพนักงานเอง	๑๐๙	๓๑.๐
อื่น ๆ	๑๕	๔.๑

จากตารางที่ ๒๕ จะเห็นได้ว่า ผู้ถูกประเมินที่มีความคิดเห็นว่า บุคคลที่ควรมีหน้าที่ประเมินผลงานของพนักงาน คือ ตัวพนักงานเอง คิดเป็นร้อยละ ๒.๓ ผู้บังคับบัญชาโดยตรง คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๐ ผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๒.๖ ผู้บังคับบัญชาโดยตรงและตัวพนักงานเอง คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๐ ผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไป ผู้บังคับบัญชาโดยตรงและตัวพนักงานเอง คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๐ นอกจากนี้ มีความคิดเห็นอื่น ๆ อีกว่าควรเป็นเพื่อนร่วมงาน ฝ่ายการพนักงาน ผู้บังคับบัญชาโดยตรงกับผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไป รวมคิดเป็นร้อยละ ๔.๑

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๒๖ ตารางแสดงเกณฑ์ที่ควรจะใช้พิจารณาในการประเมินผลงานของพนักงาน ตามความคิดเห็นของผู้ถูกประเมิน

เกณฑ์ที่ใช้	จำนวน	ร้อยละ
ผลงานและความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน	๑๕๓	๔๓.๕
อุปนิสัย บุคลิกภาพ และพฤติกรรมของพนักงานแต่ละคน	๑๑	๓.๑
ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา	๖	๑.๗
ทุกข้อ	๙๕	๒๗.๐
อื่น ๆ	๘๗	๒๔.๗

จากตารางที่ ๒๖ จะเห็นได้ว่า ผู้ถูกประเมินมีความคิดเห็นว่า เกณฑ์ที่ควรจะใช้พิจารณาในการประเมินผลงานของพนักงาน คือ ผลงานและความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๕ อุปนิสัย บุคลิกภาพ และพฤติกรรมของพนักงานแต่ละคน คิดเป็นร้อยละ ๓.๑ ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ ๑.๗ ทุกข้อที่กล่าวข้างต้น คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๐ นอกจากนี้ ยังมีความคิดเห็นอื่น ๆ ว่า ควรจะใช้ความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน, ความซื่อสัตย์สุจริต, ผลงานและความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน กับอุปนิสัย บุคลิกภาพ และพฤติกรรมของพนักงานแต่ละคน รวมคิดเป็นร้อยละ ๒๔.๗

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๒๗ ตารางแสดงจำนวนครั้งในการประเมินผลงานแต่ละปีที่เหมาะสมตามความคิดเห็นของผู้ถูกประเมิน

จำนวนครั้ง	จำนวน	ร้อยละ
๑ ครั้ง	๓๗	๑๐.๕
๒ ครั้ง	๒๔๔	๖๙.๓
๓ ครั้ง	๕๔	๑๕.๓
อื่น ๆ	๑๗	๔.๘

จากตารางที่ ๒๗ จะเห็นได้ว่า ผู้ถูกประเมินมีความคิดเห็นว่า จำนวนครั้งในการประเมินผลงานแต่ละปีที่เหมาะสม ควรจะเป็น ๑ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๕ ๒ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๓ ๓ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๓ นอกจากนี้ ยังมีความคิดเห็นอื่น ๆ ว่า ควรจะเป็น ๔ ครั้ง ๖ ครั้ง ๑๒ ครั้ง (ทุกเดือน) รวมคิดเป็นร้อยละ ๔.๘

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๒๘ ตารางแสดงความคิดเห็นของผู้ถูกประเมินต่อการที่ผู้ประเมินเรียกผู้ถูกประเมินไปชี้แจงเพื่อแนะนำวิธีการทำงานและแก้ไขข้อบกพร่อง หลังจากทำการประเมินผลงานแล้ว

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
ควร	๓๓๘	๙๖.๐
ไม่ควร	๑๔	๔.๐

จากตารางที่ ๒๘ จะเห็นได้ว่า ผู้ถูกประเมินมีความคิดเห็นต่อการที่ผู้ประเมินเรียกผู้ถูกประเมินไปชี้แจงเพื่อแนะนำวิธีการทำงานและแก้ไขข้อบกพร่อง หลังจากทำการประเมินผลงานแล้ว ว่าควรให้ผู้ประเมินเรียกผู้ถูกประเมินไปชี้แจงเพื่อแนะนำวิธีการทำงานและแก้ไขข้อบกพร่อง หลังจากทำการประเมินผลงานแล้วคิดเป็นร้อยละ ๙๖.๐ และไม่ควรให้ผู้ประเมินเรียกผู้ถูกประเมินไปชี้แจงเพื่อแนะนำวิธีการทำงานและแก้ไขข้อบกพร่องหลังจากทำการประเมินผลงานแล้ว คิดเป็นร้อยละ ๔.๐

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

๒. การวิเคราะห์แบบสอบถามชุดที่ ๒ เป็นการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ถูกประเมินและผู้ประเมิน ที่มีต่อการประเมินผลงาน ในการประมวลข้อมูลในส่วนนี้ ผู้เขียนได้อาศัยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย และการจัดอันดับ

ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามชุดที่ ๒

ตารางที่ ๒๙ ตารางแสดงลำดับความสำคัญของความคิดเห็นต่อการประเมินผลงานของแต่ละกลุ่มตัวอย่าง

คำถาม	ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง			
	ผู้ถูกประเมิน		ผู้ประเมิน	
	ค่าเฉลี่ย	ลำดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ลำดับความสำ
๑. ควรมีการประเมินผลงานที่เป็นระบบแบบแผน โดยการจัดให้มีแบบฟอร์มและคู่มือสำหรับการประเมินผลงาน	๔.๔๑	๑	๔.๔๙	๑
๒. ก่อนที่จะทำการประเมินผลงานควรมีการชี้แจงเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน เพื่อที่จะให้ผู้ประเมินผล เห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ที่จะได้รับจากการประเมินผลงาน	๔.๓๘	๒	๔.๔๕	๒
๓. ควรมีการชี้แจงเกี่ยวกับวิธีการและเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลงานแก่ผู้ประเมินด้วย ทั้งนี้เพื่อให้การประเมินผลเป็นไปในแนวทางเดียวกัน	๔.๒๖	๓	๔.๓๕	๓
๔. ควรแจ้งให้ผู้ถูกประเมินได้ทราบถึงมาตรฐานในการปฏิบัติงานและวิธีการในการประเมินผลงาน	๔.๐๖	๔	๓.๙๔	๖

ตารางที่ ๒๔ (ต่อ)

คำถาม	ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง			
	ผู้ถูกประเมิน		ผู้ประเมิน	
	ค่าเฉลี่ย	ลำดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ลำดับความสำคัญ
๕. ในการทำการประเมินผลงานควรมีผู้ประเมินอย่างน้อย ๒ คน โดยผู้บังคับบัญชาโดยตรงเป็นผู้ประเมินครั้งแรก และให้ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไปลงความเห็นประกอบการประเมินผลงานอีกครั้ง	๓.๔๗	๕	๔.๑๘	๔
๖. ควรนำข้อมูลเกี่ยวกับการถูกพิจารณาลงโทษ การลาหยุดงาน และความดีความชอบพิเศษมาประกอบการพิจารณาประเมินผลงาน	๓.๗๖	๖	๔.๑๔	๕
๗. การประเมินผลงานเป็นเครื่องมือช่วยในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา	๓.๖๒	๗	๓.๕๔	๘
๘. ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงกว่า ส่วนใหญ่ไม่ควรลงความเห็นคล้อยตามความเห็นของผู้ประเมินครั้งแรก	๓.๕๒	๘	๓.๔๔	๙
๙. ควรให้ผู้ถูกประเมินมีส่วนร่วมในการประเมินผลงานของตน เอง ทั้งนี้เพื่อความยุติธรรมในการประเมินผลงาน	๓.๕๐	๙	๓.๐๑	๑๑
๑๐. เกณฑ์ที่ใช้พิจารณาในการประเมินผลงานของพนักงานในขณะนี้เหมาะสมดีแล้ว	๓.๓๐	๑๐	๓.๓๘	๑๐
๑๑. บางครั้งผู้ประเมินจำเป็นต้องประเมินผลโดยไม่ตรงกับความเป็นจริง อันเนื่องมาจากการประเมินผลงานแบบตรงไปตรงมา ทำให้เสียความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน	๓.๒๙	๑๑	๓.๖๓	๗
๑๒. ในการประเมินผลงานไม่ควรให้ผู้ถูกประเมินมีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน ทั้งนี้เพราะมักมีความขัดแย้งระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินอยู่เสมอ	๓.๑๓	๑๒	๒.๗๕	๑๒

จากตารางที่ ๒๙ จะเห็นได้ว่า ความคิดเห็นของผู้ถูกประเมินและผู้ประเมินที่มีต่อการประเมินผลงานนั้น มีลักษณะเป็นเชิงบวกทั้งหมด และเมื่อพิจารณาถึงลำดับความสำคัญของข้อคำถามแต่ละข้อที่เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการประเมินผลงานของทั้งผู้ถูกประเมินและผู้ประเมิน จะพบว่า ให้ความสำคัญอยู่ในอันดับที่ใกล้เคียงกัน และไม่แตกต่างกันมากนัก ซึ่งเรียงลำดับความสำคัญ โดยให้ผู้ถูกประเมินเป็นเกณฑ์ ดังนี้

จากความคิดเห็นที่ว่า ควรมีการประเมินผลงานที่เป็นระบบแบบแผนโดยการจัดให้มีแบบฟอร์มและคู่มือสำหรับการประเมินผลงาน ทั้งผู้ถูกประเมินและผู้ประเมิน ให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก

จากความคิดเห็นที่ว่า ก่อนที่จะทำการประเมินผลงาน ควรมีการชี้แจงเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน เพื่อที่จะให้ผู้ประเมินผลเห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ที่จะได้รับจากการประเมินผลงาน ทั้งผู้ถูกประเมินและผู้ประเมิน ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ ๒

จากความคิดเห็นที่ว่า ควรมีการชี้แจงเกี่ยวกับวิธีการและเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลงานแก่ผู้ประเมินด้วยทั้งนี้เพื่อให้การประเมินผลเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทั้งผู้ถูกประเมินและผู้ประเมิน ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ ๓

จากความคิดเห็นที่ว่า ควรแจ้งให้ผู้ถูกประเมินได้ทราบถึงมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และวิธีการในการประเมินผลงาน ผู้ถูกประเมินให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ ๔ ส่วนผู้ประเมินให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ ๖

จากความคิดเห็นที่ว่า ในการทำการประเมินผลงาน ควรมีผู้ประเมินอย่างน้อย ๒ คน โดยผู้บังคับบัญชาโดยตรงเป็นผู้ประเมินครั้งแรก และให้ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไปลงความเห็นประกอบการประเมินผลงานอีกครั้ง ผู้ถูกประเมินให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ ๕ ส่วนผู้ประเมินให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ ๔

จากความคิดเห็นที่ว่า ควรนำข้อมูลเกี่ยวกับการถูกพิจารณาลงโทษ การลาหยุดงาน และความดีความชอบพิเศษมาประกอบการพิจารณาประเมินผลงาน ผู้ถูกประเมินให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ ๖ ส่วนผู้ประเมินให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ ๕

จากความคิดเห็นที่ว่า การประเมินผลงานเป็นเครื่องมือช่วยในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ถูกประเมินให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ ๗ ส่วนผู้ประเมินให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ ๘

จากความคิดเห็นที่ว่า ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงกว่า ส่วนใหญ่ไม่ควรลงความเห็นคล้อยตามความเห็นของผู้ประเมินครั้งแรก ผู้ถูกประเมินให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ ๘ ส่วนผู้ประเมินให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ ๙

จากความคิดเห็นที่ว่า ควรให้ผู้ถูกประเมินมีส่วนร่วมในการประเมินผลงานของตนเอง ทั้งนี้เพื่อความยุติธรรมในการประเมินผลงาน ผู้ถูกประเมินให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ ๙ ส่วนผู้ประเมินให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ ๑๑

จากความคิดเห็นที่ว่า เกณฑ์ที่ใช้พิจารณาในการประเมินผลงานของพนักงานในขณะนี้เหมาะสมดีแล้ว ผู้ถูกประเมินให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ ๑๐ และผู้ประเมินให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ ๑๐ เช่นเดียวกัน

จากความคิดเห็นที่ว่า บางครั้งผู้ประเมินจำเป็นต้องประเมินผลโดยไม่ตรงกับความเป็นจริง อันเนื่องจากการประเมินผลงานแบบตรงไปตรงมา ทำให้เสียความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน ผู้ถูกประเมินให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ ๑๑ แต่ผู้ประเมินให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ ๗

จากความคิดเห็นที่ว่า ในการประเมินผลงานไม่ควรให้ผู้ถูกประเมินมีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน ทั้งนี้เพราะมักมีความขัดแย้งระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินอยู่เสมอ ผู้ถูกประเมินให้ความสำคัญเป็นอันดับสุดท้าย และผู้ประเมินก็เช่นเดียวกัน

ตารางที่ ๓๐ ตารางแสดงลำดับความสำคัญของความคิดเห็นของผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินต่อการประเมินผลงานของแต่ละธนาคารตัวอย่าง

คำถาม	ความคิดเห็นของธนาคารตัวอย่าง					
	ธนาคารขนาดใหญ่		ธนาคารขนาดกลาง		ธนาคารขนาดเล็ก	
	ค่าเฉลี่ย	ลำดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ลำดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ลำดับความสำคัญ
๑. ก่อนที่จะทำการประเมินผลงาน ควรมีการชี้แจงเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการประเมินเพื่อที่จะให้ผู้ประเมินผลเห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ที่จะได้รับจากการประเมินผลงาน	๔.๔๕	๑	๔.๓๑	๓	๔.๓๔	๒
๒. ควรมีการประเมินผลงานที่เป็นระบบแบบแผนโดยการจัดให้มีแบบฟอร์มและคู่มือสำหรับการประเมินผลงาน	๔.๔๓	๒	๔.๔๔	๑	๔.๓๙	๑
๓. ควรมีการชี้แจงเกี่ยวกับวิธีการและเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลงานแก่ผู้ประเมินด้วย ทั้งนี้เพื่อให้การประเมินผลเป็นไปในแนวทางเดียวกัน	๔.๓๑	๓	๔.๓๒	๒	๔.๐๙	๔
๔. ควรแจ้งให้ผู้ถูกประเมินได้ทราบถึงมาตรฐานในการปฏิบัติงานและวิธีการในการประเมินผลงาน	๓.๙๖	๔	๔.๒๔	๔	๓.๘๔	๕
๕. ในการทำการประเมินผลงาน ควรมีผู้ประเมินอย่างน้อย ๒ คน โดยผู้บังคับบัญชาโดยตรงเป็นผู้ประเมินครั้งแรก และให้ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไปลงความเห็นประกอบการประเมินผลงานอีกครั้ง	๓.๙๑	๕	๔.๒๒	๕	๔.๑๕	๓
๖. ควรนำข้อมูลเกี่ยวกับการถูกพิจารณาลงโทษ การลาหยุดงาน และความดีความชอบพิเศษมาประกอบการพิจารณาประเมินผลงาน	๓.๘๗	๖	๓.๙๑	๖	๓.๗๓	๖

ตารางที่ ๓๐ (ต่อ)

คำถาม	ความคิดเห็นของธนาคารตัวอย่าง					
	ธนาคารขนาดใหญ่		ธนาคารขนาดกลาง		ธนาคารขนาดเล็ก	
	ค่าเฉลี่ย	ลำดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ลำดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ลำดับความสำคัญ
๗. การประเมินผลงานเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา	๓.๖๘	๗	๓.๕๔	๘	๓.๔๓	๙
๘. ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงกว่าส่วนใหญ่ไม่ควรลงความเห็นคล้อยตามความเห็นของผู้ประเมินครั้งแรก	๓.๕๒	๘	๓.๔๒	๑๐	๓.๖๖	๗
๙. เกณฑ์ที่ใช้พิจารณาในการประเมินผลงานของพนักงานในขณะนี้เหมาะสมดีแล้ว	๓.๓๘	๙	๓.๓๐	๑๑	๓.๐๘	๑๒
๑๐. ควรให้ผู้ถูกประเมินมีส่วนร่วมในการประเมินผลงานของตนเอง ทั้งนี้เพื่อความยุติธรรมในการประเมินผลงาน	๓.๓๑	๑๐	๓.๔๔	๙	๓.๕๔	๘
๑๑. บางครั้งผู้ประเมินจำเป็นต้องประเมินผลโดยไม่ตรงกับความเป็นจริง อันเนื่องจากการประเมินผลงานแบบตรงไปตรงมา ทำให้เสียความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน	๓.๓๐	๑๑	๓.๕๗	๗	๓.๓๔	๑๐
๑๒. ในการประเมินผลงานไม่ควรให้ผู้ถูกประเมินมีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน ทั้งนี้เพราะมักมีความขัดแย้งระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินอยู่เสมอ	๒.๙๓	๑๒	๓.๑๒	๑๒	๓.๓๓	๑๑

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ ๓๐ จะเห็นได้ว่า ความคิดเห็นของพนักงานในธนาคารแต่ละขนาดที่มีต่อการประเมินผลงานนั้น มีลักษณะเป็นเชิงบวกทั้งหมด และเมื่อพิจารณาถึงลำดับความสำคัญของข้อคำถามแต่ละข้อที่เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการประเมินผลงานของพนักงานในธนาคารแต่ละขนาด จะพบว่า ให้ความสำคัญอยู่ในอันดับที่ใกล้เคียงกัน และไม่แตกต่างกันมากนัก ซึ่งเรียงลำดับความสำคัญโดยให้พนักงานในธนาคารขนาดใหญ่เป็นเกณฑ์ดังนี้

จากความคิดเห็นที่ว่า ก่อนที่จะทำการประเมินผลงาน ควรมีการชี้แจงเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน เพื่อที่จะให้ผู้ประเมินผลเห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ที่จะได้รับจากการประเมินผลงาน พนักงานในธนาคารขนาดใหญ่ให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก ธนาคารขนาดกลางให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ ๓ ส่วนธนาคารขนาดเล็กให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ ๒

จากความคิดเห็นที่ว่า ควรมีการประเมินผลงานที่เป็นระบบแบบแผนโดยจัดให้มีแบบฟอร์มและคู่มือสำหรับการประเมินผลงาน พนักงานในธนาคารขนาดใหญ่ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ ๒ แต่ธนาคารขนาดกลางและธนาคารขนาดเล็กให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก

จากความคิดเห็นที่ว่า ควรมีการชี้แจงเกี่ยวกับวิธีการและเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลงานแก่ผู้ประเมินด้วย ทั้งนี้เพื่อให้การประเมินผลงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน พนักงานในธนาคารขนาดใหญ่ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ ๓ ธนาคารขนาดกลางให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ ๒ ส่วนธนาคารขนาดเล็กให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ ๔

จากความคิดเห็นที่ว่า ควรแจ้งให้ผู้ถูกประเมินได้ทราบถึงมาตรฐานในการปฏิบัติงานและวิธีการในการประเมินผลงาน พนักงานในธนาคารขนาดใหญ่ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ ๔ ธนาคารขนาดกลางให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ ๔ เช่นกัน ส่วนธนาคารขนาดเล็กให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ ๕

จากความคิดเห็นที่ว่า ในการทำการประเมินผลงานควรมีผู้ประเมินอย่างน้อย ๒ คน โดยผู้บังคับบัญชาโดยตรงเป็นผู้ประเมินครั้งแรก และให้ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไปลงความเห็นประกอบการประเมินผลงานอีกครั้ง พนักงานในธนาคารขนาดใหญ่ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ ๕ ธนาคารขนาดกลางให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ ๕ เช่นกัน ส่วนธนาคารขนาดเล็กให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ ๓

จากความคิดเห็นที่ว่า ควรนำข้อมูลเกี่ยวกับการถูกพิจารณาลงโทษ การลาหยุดงาน และความดีความชอบพิเศษมาประกอบการพิจารณาประเมินผลงาน พนักงานของธนาคารทั้ง ๓ ขนาดให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ ๖ เหมือนกัน

จากความคิดเห็นที่ว่า การประเมินผลงานเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา พนักงานในธนาคารขนาดใหญ่ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ ๗ ธนาคารขนาดกลางให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ ๘ ส่วนธนาคารขนาดเล็กให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ ๙

จากความคิดเห็นที่ว่า ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงส่วนใหญ่ไม่ควรลงความเห็นคล้อยตามความเห็นของผู้ประเมินครั้งแรก พนักงานขนาดใหญ่ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ ๘ ธนาคารขนาดกลางให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ ๑๐ และธนาคารขนาดเล็กให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ ๗

จากความคิดเห็นที่ว่า เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาการประเมินผลงานของพนักงานในขณะนี้เหมาะสมดีแล้ว พนักงานในธนาคารขนาดใหญ่ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ ๙ ธนาคารขนาดกลางให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ ๑๑ และธนาคารขนาดเล็กให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ ๑๒

จากความคิดเห็นที่ว่า ควรให้ผู้ถูกประเมินมีส่วนร่วมในการประเมินผลงานของตนเอง ทั้งนี้เพื่อความยุติธรรมในการประเมินผลงาน พนักงานในธนาคารขนาดใหญ่ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ ๑๐ ธนาคารขนาดกลางให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ ๙ และธนาคารขนาดเล็กให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ ๘

จากความคิดเห็นที่ว่า บางครั้งผู้ประเมินจำเป็นต้องประเมินผลโดยไม่ตรงกับความเป็นจริง อันเนื่องมาจากการประเมินผลงานแบบตรงไปตรงมา ทำให้เสียความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน พนักงานในธนาคารขนาดใหญ่ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ ๑๑ ธนาคารขนาดกลางให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ ๗ และธนาคารขนาดเล็กให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ ๑๐

จากความคิดเห็นที่ว่า ในการประเมินผลงานไม่ควรให้ผู้ถูกประเมินมีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน ทั้งนี้เพราะมักมีความขัดแย้งระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินอยู่เสมอ พนักงานในธนาคารขนาดใหญ่ให้ความสำคัญเป็นอันดับสุดท้าย และธนาคารขนาดกลางก็ให้ความสำคัญเป็นอันดับสุดท้ายเช่นกัน แต่ธนาคารขนาดเล็กให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ ๑๑

การพิสูจน์สมมุติฐาน

๑. การพิสูจน์สมมุติฐานข้อที่ ๑ ที่กำหนดไว้ว่า "การประเมินผลงานในธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ มีวิธีการและเกณฑ์ที่ใช้มากกว่าการประเมินผลงานในธนาคารพาณิชย์ขนาดกลางและขนาดเล็ก" ผู้เขียนได้แยกพิสูจน์แบ่งเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

ก. การพิสูจน์สมมุติฐานที่กำหนดไว้ว่า "การประเมินผลงานในธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ มีวิธีการที่ใช้มากกว่าการประเมินผลงานในธนาคารพาณิชย์ขนาดกลางและขนาดเล็ก"

ตารางที่ ๓๑ ตารางทดสอบความแตกต่างของวิธีการที่ใช้ในการประเมินผลงานในธนาคารพาณิชย์แต่ละขนาด

วิธีการที่ใช้	ธนาคารพาณิชย์			รวม
	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	
๑. การให้คะแนนโดยอาศัยมาตราส่วน	๘	๖	๔	๑๘
๒. อื่น ๆ	๖	๕	๕	๑๖
รวม	๑๔	๑๑	๙	๓๔
$\chi^2 = 0.55^*$				

หมายเหตุ ข้อมูลตัวเลขได้มาจากตารางที่ ๑๕ ในบทที่ ๓

$\chi^2.05$ (df = 2) = 5.99

จากตารางที่ ๓๑ จะเห็นได้ว่า วิธีการที่ใช้ในการประเมินผลงานของธนาคารพาณิชย์ที่มีขนาดแตกต่างกันนั้น ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งแสดงว่าไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข. การพิสูจน์สมมุติฐานที่กำหนดไว้ว่า การประเมินผลงานในธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ มีเกณฑ์ที่ใช้มากกว่าการประเมินผลงานในธนาคารขนาดกลางและขนาดเล็ก

ตารางที่ ๓๒ ตารางทดสอบความแตกต่างของปัจจัยที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลงานของธนาคารพาณิชย์แต่ละขนาด

จำนวนปัจจัยที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลงาน	ธนาคารพาณิชย์		
	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก
fo	๔๘	๓๖	๔๘
fe	๖๐	๖๐	๖๐
$\chi^2 = 14.4^*$			

หมายเหตุ ข้อมูลตัวเลขได้มาจากการแจกแจงความถี่ของปัจจัยที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลงานของธนาคารพาณิชย์แต่ละขนาดในภาคผนวก ค.

$\chi^2.05$ (df = 2) = 5.99

จากตารางที่ ๓๒ จะเห็นได้ว่า ปัจจัยที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลงานของธนาคารพาณิชย์ที่มีขนาดแตกต่างกัน จะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งแสดงว่าสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

๒. การพิสูจน์สมมุติฐานข้อที่ ๒ ที่กำหนดไว้ว่า "ปริมาณของงานเป็นปัจจัยที่สำคัญมากที่สุดในการประเมินผลงานของธนาคารพาณิชย์"

จากผลการวิเคราะห์เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลงานของธนาคารพาณิชย์ในบทที่ ๓ ดังตารางที่ ๑๓ ซึ่งเป็นตารางแสดงการจัดอันดับของการใช้มากน้อยของปัจจัยที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลงานของธนาคารพาณิชย์ตัวอย่าง จะเห็นได้ว่า ปัจจัยที่สำคัญมากที่สุดที่ธนาคารใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลงาน คือ คุณภาพของงาน แต่ปริมาณของงานกลับเป็นปัจจัยที่สำคัญเป็นอันดับที่ ๓ ซึ่งแสดงว่า ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

๓. การพิสูจน์สมมุติฐานข้อที่ ๓ ที่กำหนดไว้ว่า "ผู้ถูกประเมินมีทัศนคติในทางลบต่อการประเมินผลงาน"

จากผลการวิเคราะห์แบบสอบถามชุดที่ ๑ ในตารางที่ ๒๑ ซึ่งเป็นตารางแสดงทัศนคติของผู้ถูกประเมินต่อระบบการประเมินผลงาน จะเห็นได้ว่า ผู้ถูกประเมินมีทัศนคติที่ดีต่อการประเมินผลงานในธนาคารพาณิชย์ในทุก ๆ ประเด็นในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งแสดงว่า ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่จะพบว่าหลังจากมีการประเมินผลงานแล้ว ผู้บังคับบัญชาไม่ได้นำผลที่ได้ไปใช้ในการชี้แจง ปรับปรุง พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างถูกต้อง ซึ่งแสดงว่า สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย