# ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

**แบบสอบถาม**

**<u>ส่วนที่ 1</u>** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบสอบถาม

1. เพศ ( ) ชาย ( ) หญิง

2. สถานภาพการทำงาน

( ) สายวิชาการ ( ) สายปฏิบัติการ

1. วุฒิการศึกษา

( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) ปริญญาตรี

( ) ปริญญาโท ( ) ปริญญาเอก

2. อายุการทำงาน (คณะสัตวแพทยศาสตร์)

( ) น้อยกว่า 1 ปี ( ) 1 – 3 ปี ( ) 4 – 6 ปี

( ) 7 – 9 ปี ( ) มากกว่า 9 ปี

**<u>ส่วนที่ 2</u>** ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา

3. ท่านทราบความหมายวัตถุประสงค์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ360 องศาอยู่ในระดับใด

( ) มากที่สุด ( ) มาก ( ) ปานกลาง ( ) น้อย ( ) ไม่มีเลย

4. วัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา ข้อใดต่อไปนี้ ที่ตรงกับความเห็นของท่าน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

( ) เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน

( ) เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

( ) เพื่อพิจารณาให้ค่าตอบแทน

( ) เพื่อพิจารณาการพัฒนาและฝึกอบรม

( ) เพื่อพิจารณาการโยกย้ายหรือเลื่อนตำแหน่ง

( ) เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานร่วมกันของบุคลากร

( ) เพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน

( ) เพื่อพิจารณาระบบการบริหารงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

( ) เพื่อช่วยฝ่ายบุคคลด้านการว่าจ้างบุคลากร

( ) อื่นๆ โปรดระบุ.....

5. เมื่อท่านถูกคัดเลือกให้เป็นผู้ประเมินวิธีการใดที่ท่านนำมาช่วยในการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ถูกประเมิน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

( ) การสังเกตพฤติกรรมการทำงานของผู้ถูกประเมิน

( ) สอบถามคนใกล้ชิดผู้ถูกประเมิน

( ) เปรียบเทียบระหว่างมาตรฐานการทำงานกับผลงานของผู้ถูกประเมิน

( ) ประเมินตามผลงานที่ได้รับ

( ) สังเกตพฤติกรรมการทำงานร่วมกับผู้อื่นของผู้ถูกประเมิน

( ) ไม่ทำอะไรเลยประเมินตามความคิดของตัวเอง

( ) อื่นๆ โปรดระบุ.....

6. ท่านคิดว่าปัจจัยใดที่มีผลกระทบมากที่สุด ต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา (เลือกตอบ 1ข้อ)

( ) การมีสมมุติฐานที่ผิด

( ) ความสนิทคุ้นเคยของผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน

( ) การใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการประเมิน

( ) อิทธิพลทางการเมืองภายในองค์กร

( ) ความไม่เข้าใจในรูปแบบ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

( ) ผู้ประเมินไม่ได้สัมผัสการทำงาน และไม่ทราบพฤติกรรมของผู้ถูกประเมินอย่างแท้จริง

( ) อื่นๆ โปรดระบุ.....

7. คุณสมบัติของผู้ประเมินที่ดีที่สุดในความคิดของท่านควรเป็นแบบใด (เลือกตอบ 1 ข้อ)

( ) มีความยุติธรรม

( ) แยกแยะเรื่องส่วนตัวเวลาทำการประเมินผู้อื่น

( ) มีความรู้และเข้าใจวิธีการประเมิน

( ) เป็นผู้ที่เห็นการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมของผู้ถูกประเมิน

( ) ช่างสังเกต

( ) อื่นๆ โปรดระบุ.....

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

8. ความคิดเห็นต่อการประเมิน 360 องศา **<u>ด้านวัตถุประสงค์ของการประเมิน</u>**

| วัตถุประสงค์ของการประเมิน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ปานกลาง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 1. การประเมินแบบ 360 องศา ช่วยในการตัดสินใจพิจารณาการให้ผลตอบแทนแก่บุคลากร เช่นค่าจ้าง เงินเดือน ได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร | | | | | |
| 2. ผลที่ได้จากการประเมินแบบ 360 องศา สามารถบอกได้ว่าบุคลากรเหมาะสมกับตำแหน่งที่ทำอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ | | | | | |
| 3. การประเมินแบบ 360 องศา ช่วยในการพิจารณาต่อสัญญาจ้างของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม | | | | | |
| 4. ผลการประเมินแบบ 360 องศา สามารถช่วยในการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร | | | | | |
| 5. ผลลัพธ์ที่ได้ จากการประเมินแบบ 360 องศา จะเป็นข้อมูลที่บ่งชี้ว่าบุคลากรสมควรที่จะได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาในทิศทางและรูปแบบใด | | | | | |
| 6. การประเมินแบบ 360 องศา จะแสดงข้อมูลที่นำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น | | | | | |
| 7. การประเมินแบบ 360 องศา ให้ ความยุติธรรมแก่ผู้ถูกประเมิน | | | | | |

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

9. ความคิดเห็นต่อการประเมิน 360 องศา **<u>ด้านประโยชน์จากการประเมิน</u>**

| ด้านประโยชน์จากการประเมิน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ปานกลาง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 1. การประเมินแบบ 360 องศา ให้ข้อมูลที่มีประโยชน์ในการวางแผนทรัพยากรบุคคลขององค์กร | | | | | |
| 2. การประเมินแบบ 360 องศา ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงจุดเด่นและจุดที่ควรปรับปรุงจากทุกๆ ด้าน | | | | | |
| 3. การประเมินแบบ 360 องศา ช่วย ให้ผู้ประเมินกับผู้ถูกประเมินมีมุมมองที่ตรงกัน | | | | | |
| 4. การประเมินแบบ 360 องศา ทำให้เกิดการเรียนรู้และ พัฒนาจากผลสะท้อนของคนอื่น | | | | | |
| 5. การประเมินแบบ 360 องศา ช่วยลดความขัดแย้ง ระหว่างบุคคล | | | | | |
| 6. การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา ช่วย กระตุ้นให้ทุกคนในองค์กรเกิดการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา | | | | | |
| 7. การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา ทำให้มองเห็นภาพของพฤติกรรมที่แท้จริงได้ชัดเจนขึ้น | | | | | |
| 8. การประเมินแบบ 360 องศา ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน และศักยภาพโดย รวมขององค์กร | | | | | |

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

10. ความคิดเห็น**<u>ด้านภาพรวมของการประเมินแบบ 360</u>**

| ภาพรวม | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ปานกลาง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 1. บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อื่น | | | | | |
| 2. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา เป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ | | | | | |
| 3. ผลจากการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง | | | | | |
| 4. ผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา จะแสดงถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างแท้จริง | | | | | |
| 5. การประเมินแบบ 360 องศา จะให้ความยุติธรรมแก่ผู้ถูกประเมินอย่างแท้จริง | | | | | |
| 6. แบบฟอร์มเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา นั้นเข้าใจง่าย | | | | | |
| 7. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา มีความเหมาะสมที่จะใช้กับองค์กรของท่าน | | | | | |

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

**<u>ส่วนที่ 3</u>** ปัญหา และข้อเสนอแนะในการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา

11. ปัญหาใดบ้างที่ท่านพบในการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

( ) มาตรฐานการปฏิบัติงานกำหนดไว้สูงหรือต่ำเกินไป

( ) ปัจจัยที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานบางอย่างไม่สามารถวัดเป็นตัวเลขได้

( ) แบบประเมินที่ใช้ยากแก่การใช้งาน และทำความเข้าใจ

( ) เกิดความลังเลใจในการตัดสินใจประเมิน

( ) ความลำเอียงไม่ยุติธรรมของผู้ประเมิน

( ) การให้คะแนนของผู้ประเมินมักจะให้คะแนนในระดับกลางๆ

( ) ผู้ประเมินมีอคติส่วนตัวในการประเมิน

( ) ช่วงเวลาในการประเมินแต่ละครั้งกระชั้นชิดจนเกินไป

( ) บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในระบบ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา

( ) ไม่ได้สัมผัสการทำงาน และไม่ทราบพฤติกรรมของผู้ถูกประเมินอย่างแท้จริง

( ) อื่นๆ โปรดระบุ.....

14. ท่านคิดว่าควรจะมีการปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา ที่ใช้อยู่อย่างไรเป็นลำดับแรก (เลือกตอบ 1 ข้อ)

( ) จัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา

( ) ทบทวนและปรับปรุงมาตรฐานการทำงาน

( ) ปรับเปลี่ยนจำนวนครั้งในการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบหนึ่งปี

( ) ปรับปรุงแบบประเมินและวิธีการประเมิน

( ) นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ให้มากขึ้น

( ) ปรับปรุงวิธีแจ้งผลการประเมิน

( ) อื่นๆ โปรดระบุ.....

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

15. ในการนำระบบประเมินแบบ 360 องศามาใช้ ท่านเห็นด้วยกับข้อใดมากที่สุด (เลือกตอบ 1 ข้อ)

( ) การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบเดิมนั้นดีอยู่แล้ว

( ) ควร เปลี่ยนการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา ไปใช้แบบอื่น

( ) ยังไม่เห็นความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

( ) ควรมีการทดลองใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศาต่อไป

( ) ควรมีการชี้แจงให้ผู้ประเมินเข้าใจระบบเสียก่อน

16 . ท่านคิดว่าองค์กรควรมีการจัดอบรมให้ความรู้เรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา หรือไม่

( ) ควร ( ) ไม่ควร

17. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

……
……
……
……
……
……
……
……
……
……..

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

**หนังสือยินยอมให้ข้อมูลเพื่อการศึกษา และเผยแพร่ผลการศึกษา**

เขียนที่ คณะสัตวแพทยศาสตร์ มช.

วันที่ 5 มิถุนายน 2550

โดยหนังสือยินยอมนี้ ข้าพเจ้า ผศ.นสพ.ชวัญชาย เครือสุคนธ์ (ผู้มีอำนาจลงนาม) คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตั้งอยู่เลขที่ ถ.เลียบคลองชลประทาน ต.แม่เหียะ อ.เมือง จ.เชียงใหม่ 50100 ขอทำหนังสือฉบับนี้เพื่อเป็นหลักฐานแสดงว่าข้าพเจ้าได้รับทราบ และยินยอมให้ นางสาวรัตนา เครือพึ่ง รหัสนักศึกษา 4895064 หลักสูตร บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผู้ทำการค้นคว้าแบบ อิสระ เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากร คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน แบบ 360 องศา เข้ามาศึกษาและเก็บข้อมูล ณ หน่วยงานของข้าพเจ้าตามคำชี้แจงของผู้ศึกษา และอนุญาตให้นำผลการศึกษาเผยแพร่สู่สาธารณะได้

ทั้งนี้หากผู้ศึกษาได้กระทำการใดในขอบเขตอำนาจของหนังสือยินยอมฉบับนี้ให้บังเกิดความบกพร่องเสียหายขึ้นจะไม่มีการเรียกร้องแต่อย่างใด เพื่อเป็นหลักฐานแห่งความยินยอมนี้ ข้าพเจ้าได้ลงลายมือชื่อไว้ต่อหน้าพยาน

ลงชื่อ ..... ลงชื่อ .....

(ผศ.นสพ.ชวัญชาย เครือสุคนธ์) (นางสาวรัตนา เครือพึ่ง)

ผู้มีอำนาจลงนาม ผู้ศึกษา

ลงชื่อ ..... ลงชื่อ .....

(นางสาวอรุณี เผ่าพงษ์) (นางพัชรี ยะภิระ)

พยาน พยาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

# ประวัติผู้เขียน

ชื่อ นางสาว รัตนา เครือพึ่ง

วัน เดือน ปี เกิด 29 มกราคม 2520

ประวัติการศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ภาควิชาบริหารทรัพยากรมนุษย์คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยพายัพ ปีการศึกษา 2546

ประสบการณ์ในการทำงาน

ปี 2547 เลขานุการฝ่ายวิศวกร สถานเทคโนโลยีก๊าซชีวภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ปี 2548 เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป หน่วยประกันคุณภาพการศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ปี 2549 – ปัจจุบัน ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป หน่วยประกันคุณภาพการศึกษา คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved