

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ ความคิดเห็นของบุคลากรคณะสัตวแพทยศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน
แบบ 360 องศา

ผู้เขียน นางสาวรัตนา เครือพึ้ง

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

รองศาสตราจารย์ ชูศรี เที้ยศิริเพชร	ประธานกรรมการ
อาจารย์กุลศิริ โคว์สุวรรณ	กรรมการ

บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน แบบ 360 องศา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความคิดเห็นของบุคลากร คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา ซึ่งเป็นระบบการประเมินแบบใหม่ ที่คณะนำมาใช้ตั้งแต่ วันที่ 1 มิถุนายน 2549 การศึกษาได้ทำการรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มประชากรทั้งหมด จำนวน 91 คน และทำการประมวลผลข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย รวมทั้งการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือวารสารและเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปตาราง

ผลการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา มีดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมาย วัตถุประสงค์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา ในระดับปานกลาง และวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศาที่ตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือเพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน เกณฑ์ที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่นำมาใช้ในการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา คือการสังเกตการทำงานของผู้ถูกประเมิน และปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประเมินแบบ 360 องศามากที่สุด คือผู้ประเมินไม่ได้สัมผัสการทำงานและไม่ทราบ

พฤติกรรมของผู้ถูกประเมินอย่างแท้จริง อีกทั้งยังเห็นว่าคุณสมบัติของผู้ประเมินที่ดีที่สุด คือเป็นผู้ที่เห็นการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมของผู้ถูกประเมิน

ระดับความคิดเห็นด้านวัตถุประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผลลัพธ์ที่ได้จากการประเมินแบบ 360 องศา จะเป็นข้อมูลที่บ่งชี้ว่าบุคลากรสมควรที่จะได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาในทิศทางและรูปแบบใด ด้านประโยชน์มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือการประเมินแบบ 360 องศา ทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาจากผลสะท้อนของคนอื่น และด้านภาพรวมมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อื่น

ในด้านวัตถุประสงค์และประโยชน์ของการประเมินแบบ 360 องศา กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างจากค่าเฉลี่ยรวมได้แก่ กลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มที่มีอายุน้อยกว่า 1 ปี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย

ในด้านภาพรวมของการประเมินแบบ 360 องศา ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างจากค่าเฉลี่ยรวมได้แก่ กลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย และกลุ่มวุฒิปริญญาเอก ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุน้อยกว่า 1 ปี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย

ปัญหาที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่พบ คือการที่ผู้ประเมินไม่ได้สัมผัสการทำงานและไม่ทราบพฤติกรรมของผู้ถูกประเมินอย่างแท้จริง และเห็นว่าสิ่งที่ควรปรับปรุงเป็นลำดับแรกคือ การจัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา และหากจะนำระบบประเมินแบบ 360 องศามาใช้ ควรมีการชี้แจงให้ผู้ประเมินเข้าใจระบบเสียก่อนโดยการจัดอบรมให้ความรู้

Independent Study Title	Employees Opinions Towards 360 Degree Feedback Performance Appraisal of Veterinary Medicine Faculty, Chiang Mai University	
Author	Miss Rattana Khruephung	
Degree	Master of Business Administration	
Independent Study Advisory Committee		
	Associate Professor Chusri Taesiriphet	Chairperson
	Lecturer Kunsiree Kowsuvon	Member

Abstract

The objective of this independent study is to study employee opinions towards the new performance management system, 360 Degree Feedback Performance Appraisal of the Veterinary Medicine Faculty, Chiang Mai University. The Veterinary Medicine Faculty, Chiang Mai University has applied the 360 Degree Feedback Performance Appraisal system since 1st June 2006. The data was collected using questionnaires, distributed to all 91 employees. The data was analyzed using descriptive statistics namely frequency, percentage, mean, and also by gathering data from the relevant books, journals, and documents and then presented in the form of tables.

The results of this study were as follows; Most of respondents understand the definition, objectives and method of 360 Degree Feedback Performance Appraisal at a medium level and their opinions about the objective of this performance management system was the improvement of operation results. The main criteria of their consideration of this performance management system were by observation of the assessee's work operation. However, the most important factor was whether the assessor was not closely involved in the assessee's work operation and did not truly know the assessee's operational behavior. They also recommended that the assessor should be involved in the assessee's work operation and know assessee's operational behavior.

The total average opinion towards the objectives of 360 Degree Feedback Performance Appraisal was at the medium level. The highest average point topic as a result from the 360 Degree Feedback Performance Appraisal should indicate employees, who should be trained and developed. In terms of 360 Degree Feedback Performance Appraisal benefits, the total average opinion was again at the medium level. The highest average point topic was 360 Degree Feedback Performance Appraisal can generate learning and development from feedback. Finally, in terms of the 360 Degree Feedback Performance Appraisal overview, the total average opinion was at the medium level as the highest average point topic showed that every employee can engage in this performance appraisal system.

In term of 360 Degree Feedback Performance Appraisal objectives and benefits, they were some variables that had difference opinion level from the total average opinion as the group of education lower than bachelor degree had opinion at agree level and the group of working period less than 1 year had opinion at agree level.

In term of 360 Degree Feedback Performance Appraisal overview, they were also some variables that had difference opinion level from the total average opinion as the group of education lower than bachelor degree had opinion at agree level and the doctoral degree had opinion at not agree level. Furthermore, the group of working period less than 1 year had opinion at agree level.

The problems that most of respondents discovered were that the assessor was not closely involved in the assessee's work operation and did not truly know the assessee's operational behavior. Nevertheless, the majority improvement by implementation of this performance management system was that the organization should provide the 360 Degree Feedback Performance Appraisal training for employees and making them understand its application before putting it into operation.