

บทที่ 1

บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

ทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งแต่ละองค์กรเมื่อมีการสรรหาคัดเลือก และบรรจุให้บุคคลเข้ามาทำงานในองค์กรแล้วจะต้องมี ขั้นตอนของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าบุคคลนั้นมีความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือเหมาะสมกับตำแหน่งนั้นมากน้อยเพียงใด รวมไปถึงการวิเคราะห์และประมวลผลเพื่อนำไปสู่การจ่ายผลตอบแทนการปรับเงินเดือนประจำปี การเลื่อนตำแหน่ง และแม้กระทั่งการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ดังนั้นองค์กรควรหาวิธีการเพื่อพัฒนาการวัดหรือประเมินผลการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพ และเหมาะสมที่สุด (คณีย์ เทียนพุด, 2547: 5) จุดประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานคือเพื่อประเมินประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองซึ่งจะส่งผลไปถึงประสิทธิภาพขององค์กรด้วย และการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการตรวจสอบ และควบคุมการดำเนินงานของหน่วยงานภายในองค์กร ให้เป็นไปตามเป้าหมาย และแผนที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (พสุ เดชะรินทร์, 2544: 8)

คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งเป็นองค์กรที่มีทั้งงานบริการ งานสำนักงาน และงานด้านการเรียนการสอน และมีหลายหน่วยงานในสังกัดที่ให้บริการทางด้านสุขภาพสัตว์ เช่น โรงพยาบาลสัตว์เล็ก โรงพยาบาลสัตว์ใหญ่ และโรงพยาบาลสัตว์ท้องถิ่น ซึ่งเป็นสถานที่ให้บริการด้านการดูแล และรักษาสุขภาพสัตว์ในสังกัดมหาวิทยาลัยแห่งเดียวในภาคเหนือ (หนังสือที่ระลึกพิธีเปิดอาคารโรงพยาบาลสัตว์เล็ก, 2542: 7) ดังนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรจึงเป็นส่วนสำคัญในการบริหารองค์กร คณะสัตวแพทยศาสตร์ได้เล็งเห็นประโยชน์ที่จะได้รับจากการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา จึงได้นำระบบการประเมินดังกล่าวมาทดลองใช้ ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2549 ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศาเป็นวิธีการประเมินสมรรถนะ (Competencies) ของบุคลากรรอบข้างที่เกี่ยวข้อง ทั้ง ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง และตัวเอง ซึ่งจะสามารถพัฒนาผลการประเมินให้มีความโปร่งใส ช่วยให้ ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงจุดเด่น และจุดที่ควรปรับปรุงจากทุกๆ ด้าน ทำให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาจากผลสะท้อนของผู้อื่น มีการกระตุ้นให้ทุกคนในองค์กรเกิดการพัฒนายู่ตลอดเวลา (ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2548: 271) และเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบเก่าคือ การประเมินโดยใช้คณะกรรมการ (Group Appraisal) ซึ่งดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาโดยตรงของ

พนักงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป และกลุ่มผู้บังคับบัญชาท่านอื่นๆอีกสามสี่คนผู้ซึ่งรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้นั้น ซึ่งคณะกรรมการก็จะประกอบด้วย ผู้บริหาร หัวหน้างานขั้นต้นของพนักงาน และหัวหน้างานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง (พะยอม วงศ์สารศรี, 2538: 157) โดยปัญหาที่เกิดขึ้นจากการประเมินแบบเก่ามีสาเหตุมาจาก ผู้ประเมิน ผู้ถูกประเมิน และเครื่องมือหรือวิธีการประเมินต่างๆ ที่นำมาประกอบการตัดสินใจยังไม่ได้มาตรฐาน ทำให้ผู้ถูกประเมินมองว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นไม่มีความโปร่งใสและเป็นธรรม (พัชรี ะภีระ, พนักงาน ฝ่ายบุคคล 2549: สัมภาษณ์)

จากสาเหตุดังกล่าว จึงมุ่งศึกษาความคิดเห็นของบุคลากร คณะสัตวแพทยศาสตร์ ที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน แบบ 360 องศา ดังนั้นข้อมูลที่ได้จากการ ศึกษาครั้งนี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานอันจะเป็นประโยชน์ที่จะนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาถึงความคิดเห็นของบุคลากร คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา

1.3 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. เพื่อให้ทราบถึงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร คณะสัตวแพทยศาสตร์ ที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา
2. สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของ คณะสัตวแพทยศาสตร์ ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.4 นิยามศัพท์

ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกของบุคลากร คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา

บุคลากรคณะสัตวแพทยศาสตร์ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานในคณะสัตวแพทยศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วย บุคลากรสาขาวิชาการ และบุคลากรสายปฏิบัติการ

การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา เป็นการประเมินศักยภาพ และความสามารถของบุคลากร โดยทำการวัดคุณค่าของบุคลากรในการปฏิบัติงานภายในช่วงระยะเวลาที่กำหนดว่าเหมาะสมกับมาตรฐานที่กำหนด และเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่บุคลากรได้รับจาก

องค์กร ตลอดจนประกอบการพิจารณาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น
ไป โดยการใช้แหล่งผู้ประเมินมากที่สุด เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา
ผู้ใช้บริการ และตนเอง



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved