

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากระบวนการประเมินแบบ 360 องศา เพื่อพัฒนาการทำงานของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริหารและธุรการและสายบริการวิชาการ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยกองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ซึ่งเป็นผู้ถูกประเมินจำนวน 19 คน ข้าราชการที่เกี่ยวข้องจำนวน 56 คน

ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1. กระบวนการประเมินแบบ 360 องศา ที่พัฒนาขึ้นมีลักษณะสำคัญดังนี้

(1) ประเด็นหลักในการประเมินเพื่อพัฒนาการทำงานของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยครอบคลุม 3 ด้านคือ คุณสมบัติของเจ้าหน้าที่บุคคลและเจ้าหน้าที่ในกองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการทำงานและผลงาน (2) หลักการประเมินมี 4 แบบ คือ การประเมินจากบนลงล่าง การประเมินจากล่างขึ้นบน การประเมินจากด้านข้างและการประเมินตนเอง (3) แหล่งผู้ให้ข้อมูลมี 4 แหล่ง คือ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา ผู้ใช้บริการและตนเอง และแบบวัดทัศนคติต่อการประเมินแบบ 360 องศา (4) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินคือ แบบประเมินโดยผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน/ผู้ได้บังคับบัญชา ผู้ใช้บริการและตนเอง และ(5) การดำเนินการประเมินแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะการออกแบบประเมิน ระยะดำเนินการ และระยะการประเมินประสิทธิผลของการใช้กระบวนการประเมิน

2. ผลการศึกษาประสิทธิผลของกระบวนการประเมินแบบ 360 องศา พบว่าการประเมินในภาพรวมของการเปรียบเทียบผลการประเมินครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดกองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ พัฒนาการเพิ่มขึ้นโดยกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีความพึงพอใจและมีทัศนคติที่ดีต่อการประเมินแบบ 360 องศา นอกจากนี้ กระบวนการประเมินนี้สามารถนำไปใช้สำหรับประเมินข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สายบริหาร/ธุรการและสายสนับสนุนวิชาการอื่น ๆ ได้ เนื่องจากผลการประเมินสอดคล้องกับความเป็นจริง เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

**Abstract**

The study purposes to improve the 360 degree appraisal procedures as to develop the performance of university officials working as academic administration clerical staff and academic supporting staff at King Mongkut's Institute of Technology North Bangkok. The sampling group consisted of 19 employees in the Division of Human Resources Management. In addition, other 56 persons comprised senior executives. Intermediate administration. Faculty, pertinent staff, and those gaining regular service from the Division.

The study result were found out as follows:

1. Developed 360-degree appraisal consisted of these characteristics:

(1) The main theme of appraisal covered 3 areas: the characteristics of personnel in the Division of Human Resources Management, working process and performance.

(2) Evaluation procedures included 4 categories : top-down, down-upside, lateral and self-appraisal evaluation.

(3) Sources of data came from supervisors, colleagues/ inferior staff, those obtaining service, and the employees themselves

(4) Evaluation instruments comprised the appraisal form assessed by supervisors, colleagues/ inferior staff, those acquiring service and the employees themselves. The attitude inventory towards 360 degree appraisal was included.

(5) The assessment periods were allocated into designing the assessment means, performing phases, and the period of inspecting the assessment effectiveness.

2. According to the results, when comparing the first and second evaluation, personnel staff in the Divisions of Human Resources Mangement showed apparent progress. All samplings reveal their satisfaction apply with other tertiary education staff, particularly those in the line of supporting academic staff and administration clerical staff. The results were consistent with real situations and had been widely accepted.