

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหา

กล่าวโดยกว้างๆ ใดๆ บุคคลเมื่อสำเร็จการศึกษาขั้นสุดท้าย มีโอกาสเลือกทำงานในสองลักษณะ คือ รับราชการ หรือเข้าทำงานในองค์กร ธุรกิจเอกชน การที่จะเลือกงานในลักษณะใดลักษณะหนึ่งดังกล่าว ย่อมแล้วแต่เหตุผลเฉพาะบุคคล บางคนเลือกรับราชการ เพราะถือว่าเป็นงานมีเกียรติ บางคนเลือกทำงานในบริษัทต่างๆ เพราะเห็นว่าได้รับเงินเดือนมาก นอกจากนี้ยังมีเหตุผลอื่นๆ อีก แต่ที่น่าสนใจก็คือการสับเปลี่ยนระหว่างผู้ที่ทำงานในบริษัทกับผู้ที่รับราชการ กล่าวคือ การที่ข้าราชการลาออกไปทำงานในบริษัทเอกชน หรือเอกชนลาออกจากบริษัทไปรับราชการ การสับเปลี่ยนนี้มีอัตราหมุนเวียนสูงไม่น้อย ทำไมจึงเป็นเช่นนั้น ทำไมบุคคลเมื่อเริ่มเข้าทำงานในองค์กรหนึ่งซึ่งตนคิดว่าดีแล้ว จึงอยากเปลี่ยนไปทำงานในอีกองค์กรหนึ่งซึ่งตนคิดว่าจะดีกว่า โดยเฉพาะในวงการธุรกิจเอกชนด้วยแล้ว จะปรากฏว่าการหมุนเวียนของคนเขาออกมีสูง ผู้เขียนเชื่อมั่นว่า จำนวนเงินเดือนที่จะได้รับมีส่วนในการทำให้บุคคลตัดสินใจเข้าทำงานในองค์กรนั้นเป็นครั้งแรกเท่านั้น แต่ถ้ามองการเปลี่ยนแปลงในครั้งต่อไป เช่นลาออกไปทำงานในองค์กรอื่น เหตุผลใหญ่ประการหนึ่งก็คือ บุคคลนั้นรู้สึกว่า องค์กรที่เขาทำงานอยู่นั้นไม่เปิดโอกาสให้เขาสำหรับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่เขาทำอยู่ ซึ่งอาจเกิดจากความบกพร่องขององค์กรนั้นที่ไม่สามารถบอกได้ว่าพนักงานขององค์กรนั้นมีการทำงานอยู่ในสภาพใด เพราะระบบประเมินผลงานไม่ดี หรือระบบก็แค่ว่าใช้ระบบไม่ดีเป็นต้น ผู้เขียนจึงเชื่อว่า ปัจจัยข้อหนึ่งที่ทำให้พนักงานในองค์กร ธุรกิจเอกชนหรือข้าราชการลาออกเพื่อเปลี่ยนที่ทำงานใหม่นั้นก็คือ ความไม่สมบูรณ์ในระบบประเมินผลงาน หรือการที่องค์กรนั้น ๆ ไม่ให้ความสำคัญต่อการประเมินผลงาน ความนึกคิดดังกล่าวเป็นแรงผลักดันให้เขียนศึกษาถึงระบบประเมินผลงานในองค์กร ธุรกิจเอกชน โดยที่ส่วนใหญ่ในองค์กร ธุรกิจเอกชนจะมีระบบประเมินผลงานที่ละเอียดรอบคอบและรัดกุมไปกว่าองค์การรัฐบาลมาก ทั้งนี้ด้วยเหตุผลที่องค์กรธุรกิจเอกชนมุ่งหากำไร จึงต้องถ่วงน้ำหนักพิจารณาผลปฏิบัติงานของพนักงานเป็นพิเศษ

บุคคลที่ทำงานอยู่ในองค์กร ธุรกิจเอกชนหรือองค์การรัฐบาลต่างก็มีจุดประสงค์และความหวังเหมือนกันอยู่อย่างหนึ่ง คือ ต้องการมีตำแหน่งหน้าที่ในการงานสูงขึ้นไป หรือได้รับ

เงินเดือนสูงขึ้นไป การที่จะโถมซึ่งสิ่งดังกล่าว นอกจากจะขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคลแล้ว ยังขึ้นอยู่กับระบบประเมินผลงานในองค์กรนั้นอีกด้วย

ในองค์กร ธุรกิจเอกชนและองค์การรัฐบาลต่างก็มีระบบประเมินผลงานไม่เหมือนกัน องค์กรธุรกิจเอกชนนั้นถือว่าการเป็นหัวใจสำคัญของการทำงาน จึงต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพของพนักงานอย่างมาก การจะพิจารณาขึ้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งพนักงานผู้ใดจึงต้องกระทำอย่างละเอียดรอบคอบและรัดกุม มีระบบการประเมินผลงานและแบบฟอร์มที่ใช้ในการประเมินผลงานที่ละเอียดเพื่อที่จะวัดผลงานของพนักงานออกมาอย่างแม่นยำและเที่ยงตรงที่สุด ต่างกับในองค์การรัฐบาล การจะพิจารณาขึ้นเงินเดือน เลื่อนชั้น หรือเลื่อนตำแหน่งให้ข้าราชการผู้ใด โดยมีกฎ ก.พ.วางหลักเกณฑ์ไว้ให้เป็นแนวทางอยู่แล้ว การวัดผลงานของข้าราชการจึงมักจะเน้นไปในรูปที่ว่า ถ้าข้าราชการผู้นั้นมีคุณสมบัติครบตามกฎเกณฑ์ที่วางไว้ และยังมีคัมภีร์ชาวพม่าใจปวงงาน ก็จะได้รับ การขึ้นเงินเดือน เลื่อนชั้น หรือเลื่อนตำแหน่งแล้วแต่กรณี ดังนั้นข้าราชการผู้ใดที่มีครหาความผิด และมีผลงานไม่ค้ำกั อย่างมากก็คือในปีนั้นไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือน แต่ยังคงทำงานอยู่เฉยๆต่อไป ต่างกับในองค์กรธุรกิจเอกชน ถ้าพนักงานผู้ใดได้รับการประเมินผลงานออกมาในระดับต่ำ ย่อมหมายความว่าถ้าไม่ปรับปรุงตัวให้ดีขึ้น ก็จะต้องเตรียมหางานใหม่ทำ ดังนั้นระบบการประเมินผลงานที่องค์กรธุรกิจเอกชนใช้จึงเปรียบเสมือนเครื่องกระตุกพนักงานขององค์กรนั้นทำงานเต็มที่

จุดประสงค์ของการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้

จุดประสงค์ของการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ก็เพื่อที่จะศึกษาถึง วิธีประเมินผลงานในองค์กรธุรกิจเอกชนโดยละเอียดว่าทำกันอย่างไร และถ้าจะนำมาใช้ในองค์การรัฐบาลจะเหมาะสมหรือไม่

อาจจำแนกจุดประสงค์ของวิทยานิพนธ์นี้ออกเป็น 5 ประการด้วยกัน คือ

1. เพื่อแสดงถึงความสำคัญของการประเมินผลงานในองค์กรธุรกิจเอกชนในแง่ที่ว่า องค์กรธุรกิจเอกชนจะค่าเงินอยู่ใดก็ต้องอาศัยเงินหรือกำไรจากกิจการที่ทำอยู่ ดังนั้นประสิทธิภาพของพนักงานจึงเป็นสิ่งสำคัญมาก การประเมินผลงานในองค์กรธุรกิจเอกชนจึงต้องกระทำกันอย่างจริงจังและมีความรัดกุมก็พอ ทั้งนี้เพื่อที่จะจางบุคคลที่มีประสิทธิภาพจริงๆ

เท่านั้นไว้ม่างาน

2. เพื่อแสดงให้เห็นถึงหลักการและวิธีการประเมินผลงานในองค์การธุรกิจเอกชน ทั้งนี้เนื่องจากว่า วิธีการประเมินผลงานในองค์การธุรกิจเอกชนและองค์การรัฐขาดต่างกันมาก การศึกษาเฉพาะอย่างตามวิทยานิพนธ์นี้อาจทำให้ได้แนวความคิดที่ใหม่ ๆ เกี่ยวกับวิธีการประเมินผลงาน ความลึกซึ้งใหม่ ๆ จะนำไปใช้กับองค์การรัฐบาลบางแห่งเหมาะสมหรือไม่

3. เปรียบเทียบให้เห็นความแตกต่างของการประเมินผลงานระหว่างองค์การธุรกิจเอกชนกับองค์การรัฐบาล และชี้ให้เห็นว่าทำไมแต่ละองค์การดังกล่าวจึงมีวิธีการประเมินผลงานของบุคคลต่างกัน ผลคือผลเสียของการประเมินผลงานแต่ละอย่างมีอย่างไรบ้าง

4. จะเห็นว่าการประเมินผลงานในองค์การรัฐบาลนั้น แม้จะมีระบบแต่ก็ไม่เข้มงวดมากนัก ดังนั้นการศึกษานี้จึงอาจมีประโยชน์ต่อองค์การรัฐบาล หากการศึกษานี้พบว่าวิธีประเมินผลงานในองค์การธุรกิจเอกชน เป็นวิธีที่ทำให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพสูง หากองค์การรัฐบาลนำวิธีดังกล่าวไปปรับปรุงใช้ จะทำให้ประสิทธิภาพของงานสูงขึ้น เช่นเดียวกันหรือไม่

5. ในด้านวิชาการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะที่มีอยู่ในตำราต่าง ๆ จะพบใดว่าไม่อาจจะหาหรือจะกล่าวถึงเรื่องการประเมินผลงานได้ ทั้งนี้เพราะการประเมินผลงานได้เป็นส่วนหนึ่งของวิชาที่อยู่มาแล้ว แต่มีกิจกรรมรวมไว้เป็นแขนงใหญ่ การศึกษานี้จึงเท่ากับเป็นการรวบรวมเอาหลักและวิธีการประเมินผลงานเข้าไว้ด้วยกัน

ประโยชน์ที่จะได้รับจากวิทยานิพนธ์เรื่องนี้

การศึกษาเรื่องนี้จะมีประโยชน์ต่อทางวิชาการ เพราะในเรื่องการประเมินผลงานนั้น ในวงการขององค์การรัฐบาลยังขาดอยู่มาก ดังนั้นในการศึกษาเรื่องการประเมินผลงานในองค์การธุรกิจเอกชนโดยอาศัยประสบการณ์ที่ได้จากการทำงานอยู่ในองค์การธุรกิจเอกชน จึงเท่ากับเป็นการทำให้องค์การรัฐบาลได้เรียนรู้ถึงการประเมินผลงานขององค์การธุรกิจเอกชน จึงอาจแบ่งประโยชน์ที่จะได้รับจากการศึกษานี้ออกเป็น 3 ด้านด้วยกัน คือ

1. ในด้านวิชาการ

กล่าวได้ว่า ในตำราว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ส่วนใหญ่จะมีการกล่าว

ถึง เรื่องการประเมินผลงานไว้เป็นส่วนหนึ่งของบทใดบทหนึ่ง แต่ไม่ได้มีการรวบรวมเขียนขึ้นโดยเฉพาะ ดังนั้นวิทยานิพนธ์เรื่องนี้จึงเท่ากับเป็นการรวมเอาเรื่องการประเมินผลงานในทุกแง่มุมไว้ด้วยกันเข้าว่า เป็นประโยชน์ในทางวิชาการอย่างยิ่ง

2. ในคานราชการ

การศึกษาเรื่องการประเมินผลงานในองค์การธุรกิจเอกชน ศึกษาว่าส่วนใหญ่ใช้วิธีใดในการประเมินผลงาน มีแบบฟอร์มที่ใช้ในการประเมินเป็นลักษณะใด มีข้อดีข้อเสียอย่างไร นับว่าเป็นประโยชน์ต่อทางราชการในแง่ที่ว่า จะนำมาเปรียบเทียบว่าองค์การรัฐบาลจะประเมินผลงานในลักษณะเกี่ยวกับขององค์การธุรกิจเอกชนหรือไม่ หรือจะนำเอาวิธีการขององค์การธุรกิจเอกชนมาปรับปรุงใช้ได้อย่างไร

3. ในคานองค์การธุรกิจเอกชน

ไม่แน่ใจเสมอไปว่า วิธีประเมินผลงานในองค์การธุรกิจเอกชนจะมีผลดีเสียอย่างไร เหมาะสมกับสภาพสังคม และนิสัยใจคอของคนไทยอย่างไรหรือไม่ ดังนั้นการศึกษาในเรื่องนี้อย่างละเอียดอาจพบว่า จำต้องมีการปรับปรุงในเรื่องการประเมินผลงานเพื่อให้เหมาะสมในทางปฏิบัติต่อไป

ขอบเขตของวิทยานิพนธ์และวิธีการศึกษา

ในการศึกษาดังเรื่องการประเมินผลงานในองค์การธุรกิจเอกชนจะศึกษาถึง

1. วิธีการหรือเทคนิคในการประเมินผลงานที่เป็นแบบสากลความนิยมวิธีใด และวิธีมีผลดีผลเสียอย่างไร และมีแบบฟอร์มในการประเมินต่างกันอย่างใด
2. มาตรฐานของการปฏิบัติงาน ว่าจะยึดอะไร เป็นเกณฑ์เพื่อนำมาวัดผลงานของบุคคล ทั้งนี้เพราะมาตรฐานของการปฏิบัติงานนี้จะมีส่วนสัมพันธ์กับการประเมินผลงานอยู่มาก
3. วิธีประเมินผลงานในองค์การธุรกิจเอกชนซึ่งจะเลือกศึกษาจากบริษัทที่ประสบความสำเร็จในการใช้ระบบประเมินผลงานเท่านั้น โดยถือว่าบริษัทเหล่านี้ย่อมเปรียบเสมือนตัวแทนขององค์การธุรกิจเอกชนทั้งหมด จากนั้นจะวิเคราะห์ว่าวิธีการที่ใช้เหมาะสมหรือไม่ มีข้อดีข้อเสียอย่างไร และหากเทียบกับราชการแล้ว วิธีการอย่างใดจะเหมาะสมกว่ากับ

จะมีทางนำไปปรับใช้ทั้งกับคณะหรือไม่ สำหรับในวิทยานิพนธ์นี้ ผู้เขียนกล่าวถึงระบบการประเมินผลงานขององค์กรบางแห่งโดยมิได้เอ่ยชื่อขององค์กรนั้น เนื่องจากองค์กรดังกล่าวคือวาระบบประเมินผลงาน เป็นความลับ ผู้เขียนจึงมิได้รับอนุญาตให้เอ่ยชื่อได้ จึงจะไว้เป็นที่เข้าใจจួយ