

# ความจำเป็นของการประเมินผลรายบุคคล

ดร. วิชิตพงษ์ สุกิจจานนท์

จากการที่กรมบัญชีกลางได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการดำเนินการของกองทุนฯ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และตอบสนองต่อยุทธศาสตร์วิสัยทัศน์ รวมถึงภารกิจที่กำหนดไว้ กรมบัญชีกลางจึงได้ใช้แนวคิดการบริหารเชิงกลยุทธ์และระบบประเมินผลของ Balanced Scorecard ในการกำหนดกรอบการประเมินผลให้แก่กองทุนฯ ซึ่งการดำเนินการตามแนวคิดการบริหารเชิงกลยุทธ์ให้เกิดผลสำเร็จ มีประเด็นสำคัญอยู่ 5 ประการประกอบด้วย

- ผู้บริหารองค์กรต้องเป็นผู้ผลักดันและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
- การให้ความสำคัญกับการแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ
- การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรต้องสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกับยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้
- องค์กรมีการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุยุทธศาสตร์เป็นหน้าที่ของทุกคน
- องค์กรสามารถทำให้ปฏิบัติงานเพื่อบรรลุยุทธศาสตร์แบ่งอยู่ในงานประจำของทุกคน

ประเด็นสำคัญที่ 4 และ 5 ได้แสดงถึงความจำเป็นที่แต่ละบุคคลในองค์กรต้องมีส่วนร่วมในการบรรลุยุทธศาสตร์ขององค์กร หรือกล่าวในอีกมุมหนึ่งคือ การบรรลุยุทธศาสตร์ขององค์กรจำเป็นที่แต่ละบุคคลต้องบรรลุเป้าหมายของตนเองให้ได้

ดังนั้นการประเมินผลรายบุคคล หรือที่เรียกกันว่า การกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคล (Individual Scorecard) จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการบรรลุยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ เนื่องจากการกำหนดทิศทางให้บุคลากรดำเนินการตั้งแต่ต้นปีเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ จากนั้นทำการติดตาม ประเมินผล วิเคราะห์ข้อมูลผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เพื่อให้สามารถเชื่อมโยงไปสู่ผลการดำเนินการขององค์กรต่อไป

ผลจากการประเมินตัวชี้วัดระดับบุคคลจะถูกนำไปใช้ประโยชน์ในด้านต่างๆ อาทิ

- สันนิษฐานผลการปฏิบัติงานระดับหน่วยงาน และ ระดับองค์กร (Organization Performance)
- ใช้ประเมินผลบุคลากร (Performance Appraisal)
- ใช้กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร (Training and Development)
- ใช้ประกอบการกำหนดค่าตอบแทนบุคลากร (Compensation)
- ใช้ในการพัฒนาสายอาชีพ (Career Development)