

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันรถยนต์เป็นพาหนะสำคัญที่ใช้ในการเดินทางหรือขนส่งสินค้า เพราะสามารถเดินทางหรือขนส่งสินค้าได้รวดเร็ว ปลอดภัย และมีความสะดวกสบายมากที่สุด รถยนต์มีการพัฒนาก้าวหน้าไปในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านเทคโนโลยีและรูปลักษณะของรถยนต์ เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ซื้อหรือผู้เช่า โดยมีการกำหนดราคาที่ไม่แพงมากจนเกินไป เพราะค่ายรถยนต์ต่าง ๆ มีการแข่งขันกันสูงเพื่อต้องการที่จะเป็นเจ้าตลาด จึงมีการลดแลกแจกแถมพร้อมทั้งมีประกันภัยชั้นหนึ่งแถมให้อีก ทำให้ประชาชนผู้มีรายได้อาจสามารถที่จะซื้อรถยนต์เป็นของตนเองได้ ซึ่งแตกต่างจากในอดีต ในปัจจุบันรถยนต์จึงมีความสำคัญมากเปรียบเสมือนเป็นปัจจัยที่ห้าไปแล้ว ไม่เพียงแต่ประเทศไทยเท่านั้นที่ให้ความสำคัญกับรถยนต์ประเทศอื่นก็เช่นเดียวกัน จะเห็นได้จากสื่อต่าง ๆ ว่าประเทศเพื่อนบ้านของเราได้มีการพัฒนาการผลิตรถยนต์และส่งออกสู่ตลาดโลกมากขึ้น เช่น จีน อินเดีย มาเลเซีย อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ เป็นต้น

สำหรับบริษัทอิชูซู มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2505 เป็นบริษัทที่ผลิตรถยนต์บรรทุกภายใต้เครื่องหมายการค้า ISUZU เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า โดยผลิตเพื่อจำหน่ายทั้งภายในประเทศและส่งออกต่างประเทศในกลุ่มประเทศอเมริกาใต้ ยุโรป และออสเตรเลีย เป็นบริษัทที่ผลิตรถยนต์ ซึ่งได้รับการยกย่องและยอมรับจากลูกค้าที่ใช้รถบรรทุกอิชูซูว่า เป็นขอรถบรรทุกที่มีความแข็งแรง ทนทาน ประหยัดน้ำมัน และคุ้มค่ากับการใช้งานหนัก รวมถึงผลิตได้มาตรฐานด้านคุณภาพ คือมีการใช้เครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัย ควบคุมด้วยระบบคอมพิวเตอร์ ใช้หุ่นยนต์ทำงานแทนคนในบางส่วนโดยเฉพาะในจุดที่คนเข้าไม่ถึง ทำให้บริษัทได้รับใบรับรองคุณภาพอุตสาหกรรมมาตรฐาน ISO-9001/2000 และใบรับรองคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อม ISO-14001 และ ISO-16949/12 ซึ่งเป็นคุณภาพเกี่ยวกับการส่งออก มีขอรถบรรทุกทุกภายในประเทศสูงสุดเป็นระยะเวลา 13 ปี ติดต่อกัน จนบริษัทมีความเจริญและมั่นคงสืบมาจนถึงปัจจุบัน (บริษัทอิชูซู มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด , 2549, หน้า 4)

ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล บริษัทได้มีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ มีการสรรหาและคัดเลือกคนเข้าทำงาน แล้วทำการฝึกอบรม โยกย้าย จัดทำการวิเคราะห์งานและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีคู่มือการประเมินผลงานของบริษัทอิซูซู มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นเครื่องมือที่สำคัญ มีการประเมินผลงานปีละ 2 ครั้งและแยกออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มพนักงานและหัวหน้างาน(non management staff) และกลุ่มผู้บริหารตั้งแต่รองผู้จัดการจนถึงผู้จัดการฝ่าย (management staff) ซึ่งการประเมินผลงานจะอยู่ภายใต้แนวคิดที่ว่าด้วยระบบคุณธรรมในการทำงาน กล่าวคือผู้ที่ทำงานมากแล้วได้ผลงานที่ดีก็จะได้รับผลตอบแทนมาก ผลการประเมินจะนำไปพิจารณาการจ่ายโบนัสกลางปีครั้งที่ 1 ในวันที่ 1 มิถุนายน ของทุกปี (ถ้าไม่มีการประเมินผลงานในช่วงครึ่งปีแรกบริษัทจะจ่ายเงินโบนัสครั้งที่ 1 ให้เท่ากันหมดทุกคน) ผลการประเมินครั้งที่ 2 มีรอบการประเมินระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึง วันที่ 30 กันยายน ซึ่งบริษัทจะจ่ายเงินโบนัสให้พนักงานในวันที่ 15 ธันวาคม ของทุกปี ส่วนการขึ้นเงินเดือนของพนักงานจะปรับขึ้นในเดือนเมษายน โดยมีรอบการประเมินการทำงานระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึง 31 มีนาคม ของทุกปี(คู่มือพนักงานบริษัทอิซูซู มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด, 2547 หน้า 21)

ระดับสายการบังคับบัญชาของบริษัทจะเริ่มจากพนักงาน หัวหน้างาน หัวหน้าแผนก ผู้จัดการแผนก ผู้จัดการฝ่าย และผู้จัดการทั่วไป ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับพนักงานจนถึงหัวหน้างานจะประเมินผลโดยหัวหน้าแผนก และนำเสนอผู้จัดการแผนก ส่วนเกณฑ์การประเมินผลงานจะพิจารณาจาก 5 หัวข้อ โดยใช้เกณฑ์ความรู้สึก การมาทำงาน การแสดงออก การแสดงความคิดเห็น และการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท เป็นต้นว่า การขาดงาน การมาทำงานสาย และความรับผิดชอบ แต่ละหัวข้อจะมีค่าร้อยละ 20 คะแนน รวมเป็น 100 คะแนน ผู้ประเมินจะทำการประเมินผล โดยให้คะแนนในแต่ละหัวข้อ หลังจากได้คะแนนมาก็จะแปลงเป็นเกรด A B C D โดยผลที่ออกมาจะต้องได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ B หลังจากนั้นก็นำเสนอผู้จัดการฝ่าย และผู้จัดการทั่วไปตามลำดับ ส่วนการประเมินผลงานในระดับหัวหน้าแผนกจนถึงผู้จัดการฝ่ายจะมีแบบฟอร์มให้ผู้บริหารประเมินผลการทำงานของตนเองและนำเสนอขึ้นไปตามลำดับ ซึ่งแบบฟอร์มจะมี 2 ส่วน ส่วนแรกทุกคนจะต้องเขียนแผนงานของตัวเอง กำหนดเป้าหมาย แผนการดำเนินงานล่วงหน้า 6 เดือน และหลังจาก 6 เดือนผ่านไปก็จะทำการประเมินผลงานของตัวเองว่าสามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ หลังจากนั้นก็จะนำเสนอแผนงาน 6 เดือนถัดไปเช่นเดิม ซึ่งกรรมการบริษัทจะเป็นผู้ประเมินผลงาน โดยใช้หลักเกณฑ์ 3 ข้อใหญ่ คือ ผลงานบรรลุตามแผนงานหรือไม่ มีการทำงานเป็นทีมหรือไม่ และตัวบุคคลนั้นมีการติดตามและประสานงานกับแผนกอื่นหรือไม่ เมื่อประมวลผลการประเมินออกมาทั้ง 3 ข้อ แล้วค่าที่ได้จะต้องมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ B ส่วนโบนัสและเงินเดือนนั้นพนักงานแต่ละระดับจะได้รับมากหรือ

น้อยก็ขึ้นอยู่กับเกรดที่ตนเองได้รับ ส่วนการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง ทางบริษัทมีกฎเกณฑ์ว่า ในระดับพนักงานจนถึงหัวหน้างานจะต้องได้เกรดเฉลี่ย A และระดับผู้บริหารจะต้องได้เกรดเฉลี่ย A เช่นเดียวกันจึงจะมีสิทธิ์ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่ง ถ้าได้ต่ำกว่าเกรด A จะต้องเว้นว่างไป 1 ปี จึงจะได้รับสิทธิในการพิจารณาใหม่ โดยในการพิจารณาผลการปฏิบัติงานครั้งใหม่ก็ต้องได้เกรดเฉลี่ยตามที่บริษัทกำหนดไว้เช่นเดียวกัน (บริษัท อีซูซุ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด , 2547, หน้า 4)

การที่บริษัท อีซูซุ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความเจริญก้าวหน้า มั่นคง และประสบความสำเร็จทั้งด้านการเงินและชื่อเสียงอย่างสูงสุด ต้องอาศัยพนักงานที่มีความรู้ความสามารถช่วยกันทำงานอย่างเต็มที่ ดังนั้นพนักงานจึงถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจะเป็นผู้ควบคุมดูแลให้เครื่องมือเครื่องจักรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานที่ทำงานชนิดยอมอุทิศตัวและทุ่มเทสติปัญญา กำลังกาย กำลังใจ ที่มีอยู่ให้กับบริษัทตลอดจนมีความรักและหวงแหนเสมือนเป็นบริษัทของตนเอง ย่อมเป็นบุคลากรที่มีคุณค่าสูง บริษัทจึงเล็งเห็นคุณงามความดีโดยให้การยกย่องและพิจารณาให้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เพื่อเป็นเกียรติประวัติต่อวงศ์ตระกูลและเป็นที่ยอมรับของสังคมภายนอก ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวผู้บริหารของบริษัทคิดว่าสิ่งที่ได้ให้กับพนักงานนั้นเพียงพอต่อความต้องการของพนักงานแล้ว อย่างไรก็ตามก็ยังมีข้อมูลในปี 2549 จากพนักงานอีกส่วนหนึ่งที่ร้องเรียนผ่านมายังสหภาพแรงงานประมาณ 356 คน คิดเป็นร้อยละ 20 ว่ามีความไม่พอใจต่อการพิจารณาผลการทำงานของพวกเขาเหล่านั้น โดยให้ความเห็นว่าสิ่งที่เขาพึงได้น่าจะดีกว่านี้ นอกจากนี้ข้อมูลของสหภาพแรงงานเองก็พบว่า ยังมีพนักงานอีกส่วนหนึ่งที่ไม่พอใจต่อการพิจารณาความดีความชอบแต่ไม่กล้าแสดงตัว ได้แต่เพียงพูดผ่านมายังสหภาพแรงงาน เพื่อให้สหภาพแรงงานเสนอต่อไปยังบริษัท เมื่อบริษัทรับทราบข้อมูลก็เห็นว่า เป็นคนเพียงส่วนน้อยที่ไม่พอใจจึงยังไม่มีมาตรการแก้ไข ซึ่งในอนาคตข้างหน้าคนกลุ่มนี้อาจจะสร้างปัญหา ทำให้เกิดความวุ่นวาย รวมทั้งทำให้ชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของบริษัทเสียหายได้ สิ่งที่ดีและมีชื่อเสียงในอดีตก็จะถูกกลบไปและอาจทำให้ยอดขายที่เคยเป็นอันดับหนึ่งตกลงไป เพราะว่าเมื่อพนักงานไม่มีขวัญและกำลังใจในการทำงานแล้วก็จะส่งผลกระทบต่อถึงคุณภาพของรถที่ผลิตด้วยอย่างแน่นอน (สหภาพแรงงานบริษัท อีซูซุ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด , 2549, หน้า 5)

ดังนั้นแม้ว่าจะมีเสียงร้องเรียนจากพนักงานเพียงร้อยละ 20 ที่ไม่พึงพอใจ แต่ผู้บริหารก็ควรรับฟังและนำมาพิจารณาความเหมาะสมตามความสามารถที่บริษัทจะตอบสนองการเรียกร้องของพนักงานบริษัท อีซูซุ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เหล่านั้นโดยไม่ส่งผลกระทบต่อหรือเกิดความเสียหายต่อบริษัท

การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการดำเนินงานตามแผนบริหารขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นการช่วยจัดคนให้เหมาะสมกับงาน ตลอดจนเป็นประโยชน์ในการฝึกอบรมคน เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างมีหลักเกณฑ์ที่ดี การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการนำเอาวิธีการประเมินเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลมาเป็นเครื่องวัดขีดความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ที่จำเป็นของพนักงานทุกคน นอกจากนี้ทุกหน่วยงานควรจะได้ใช้เป็นเครื่องมือในการผดุงความยุติธรรมอันเป็นการบำรุงขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ทางหนึ่ง

หลักเกณฑ์ในการพิจารณาผลการปฏิบัติงานแบบมาตรฐานสากลในปัจจุบันนั้นคือ การใช้หลักธรรมาภิบาล (good governance principle) อันจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้ประเมินและผู้ได้รับการประเมิน ประกอบด้วย หลักนิติธรรม (rule of law principle) หลักการมีส่วนร่วม (consensus principle) หลักความไม่โปร่งใส (transparency principle) หลักความรับผิดชอบ (accountability principle) หลักประสิทธิภาพ (efficiency principle) และหลักคุณธรรม (virtue principle) (จำเนียร จวงตระกูล, 2541, หน้า 42)

ผู้วิจัยเป็นพนักงานซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทอิชูชู มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มาเป็นเวลานานถึง 35 ปี ได้สังเกตพบว่า หลังฤดูการพิจารณาผลการปฏิบัติงานทุกครั้งจะมีทั้งผู้ที่สมหวังและผู้ที่ผิดหวังกับผลการพิจารณา ซึ่งคนที่ผิดหวังบางคนก็ทำใจไม่ได้ต้องขอยุ่กับหัวหน้างาน บางคนก็หยุดงาน บางคนก็ขอย้ายตัวเอง หรือบางคนก็ขอลาออกจากงาน ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาด้านการขาดกำลังบุคลากร ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงได้เลือกศึกษาเรื่อง “ปัญหาและความต้องการในการมีส่วนร่วมประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอิชูชู มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด” ทั้งนี้เพื่อรวบรวมข้อมูลปัญหาและความต้องการของพนักงานเหล่านั้นนำเสนอให้กับหัวหน้างานและผู้บริหารเพื่อใช้ดุลยพินิจที่เหมาะสมในการนำไป ปรับปรุงวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อันจะทำให้ปัญหาการร้องเรียนที่เคยเกิดขึ้นลดลง รวมทั้งทำให้พนักงานเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและยังคงเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการในการมีส่วนร่วมประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอิชูชู มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาและความต้องการในการมีส่วนร่วมประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอิชูชู มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ตามตัวแปรเพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด เงินเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด

3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะ ของพนักงานบริษัทอิชูชู มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เกี่ยวกับปัญหาและความต้องการในการมีส่วนร่วมประเมินผลการปฏิบัติงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานที่มี เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด เงินเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด มีปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2. พนักงานที่มี เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด เงินเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด มีความต้องการในการมีส่วนร่วมประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานระดับหัวหน้างานและพนักงาน ระดับปฏิบัติการ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทอิชูชู มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ในช่วงระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2550 – 30 พฤศจิกายน 2551 มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 1,779 คน จำแนกเป็นพนักงานระดับหัวหน้างาน 130 คน และพนักงานระดับปฏิบัติการ 1,649 คน

2. ด้านเนื้อหา หรือตัวแปรที่ศึกษา

2.1 เนื้อหาที่ศึกษา ได้แก่ ปัญหาและความต้องการในการมีส่วนร่วมประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.2 ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

2.2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

- เพศ
- อายุ
- วุฒิการศึกษาสูงสุด
- เงินเดือน
- ประสบการณ์ในการทำงาน
- หน่วยงานที่สังกัด

2.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

2.2.2.1 ปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจำแนกได้ดังนี้

- ด้านเกณฑ์การประเมิน

- ด้านผู้ประเมิน
- ด้านผู้รับการประเมิน
- ด้านเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

2.2.2.2 ความต้องการมีส่วนร่วมประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจำแนกได้

ดังนี้

- ต้องการให้ตนเองมีส่วนร่วมประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ต้องการให้เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ต้องการให้พนักงานมีส่วนร่วมสร้างหรือปรับปรุงเกณฑ์

ประเมินผล

3. ด้านเวลา

ช่วงเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลอยู่ระหว่างเดือน มกราคม 2552 – พฤษภาคม

2552

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยมีกรอบความคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ปัญหา หมายถึง ข้อขัดข้องหรือข้อผิดพลาดต่างๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งมีผลกระทบให้บุคคลเกิดความเดือดร้อน ไม่สบายกายไม่สบายใจ ในที่นี้หมายถึงปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ

พนักงานบริษัท อีซูซู มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
ทุกคน

ความต้องการ หมายถึง สิ่งที่เป็นความปรารถนา หรืออยากได้อะไรของบุคคล ในที่นี้
หมายถึง ความต้องการการมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อีซูซู
มอเตอร์ (ประเทศไทย) องค์การอยากได้รับสิทธิที่พึงจะได้อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ในที่นี้หมายถึง
พนักงานบริษัท อีซูซู มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในการกระทำ หรือดำเนินการใน
เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยวิธีการใดๆ ก็ได้ ในที่นี้หมายถึงการมีส่วนร่วมในการประเมินผลการ
ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อีซูซู มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

หัวหน้างาน หมายถึง บุคลากรในระดับผู้บริหารขององค์การที่ได้รับมอบหมายให้ทำ
หน้าที่ควบคุมดูแลการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของ
บุคลากรเหล่านั้น ในที่นี้หมายถึงหัวหน้างานของบริษัท อีซูซู มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

พนักงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานให้กับองค์การต่างๆ เพื่อต้องการผลตอบแทนในรูปของ
ค่าจ้างหรือเงินเดือน ในที่นี้หมายถึงผู้ปฏิบัติงานให้กับบริษัท อีซูซู มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มี
ตำแหน่งเป็นหัวหน้างานและพนักงาน

การประเมินผล หมายถึง การนำผลการวัดในเรื่องต่างๆ มาจัดอันดับคุณภาพเพื่อบ่งชี้
คุณสมบัติของบุคคลหรือสิ่งของต่างๆ ในที่นี้ หมายถึง การประเมินผลความรู้ความสามารถในการ
ปฏิบัติงานและคุณสมบัติด้านอื่นๆ ของพนักงานบริษัท อีซูซู มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

เกณฑ์การประเมิน หมายถึง มาตรฐานการประเมินที่องค์การมีอยู่เพื่อใช้ในการประเมิน
การปฏิบัติในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ในที่นี้หมายถึงเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบริษัท อีซูซู
มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

ปัญหา หมายถึง ข้อขัดข้องหรือข้อผิดพลาดต่างๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งมีผลกระทบให้บุคคลเกิด
ความเดือดร้อน ไม่สบายกายไม่สบายใจ ในที่นี้หมายถึงปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ
พนักงานบริษัท อีซูซู มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
ทุกคน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยเรื่องปัญหาและความต้องการในการมีส่วนร่วมประเมินผลการปฏิบัติงานของ
พนักงานบริษัท อีซูซู มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จะให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. บริษัทได้ทราบปัญหา และความต้องการของพนักงานในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
2. สามารถนำผลสรุปที่ได้จากการค้นพบไปประกอบการพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์ และวิธีการต่างๆ ในการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้ถูกต้องเหมาะสมและยุติธรรมยิ่งขึ้น
3. เป็นแนวทางในการวิจัยของผู้ที่สนใจต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี