

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภายหลังการสิ้นสุดของยุคสงครามเย็น เกือบทุกประเทศจะพยายามลดบทบาท ขนาด และค่าใช้จ่ายของกองทัพลง มุ่งไปแข่งขันกันในด้านเศรษฐกิจ และด้วยความเจริญของเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ทำให้สามารถรับส่งข้อมูลข่าวสารความรู้ได้ทั่วโลก โดยไม่มีอุปสรรคในเรื่องระยะทาง และเวลา จึงกระตุ้นให้การแข่งขันทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น ดังนั้น ประเทศที่ไม่มีการพัฒนาให้ทันการเปลี่ยนแปลง ย่อมถูกเอาเปรียบ และหากเป็นบริษัทอาจถึงขั้นต้องปิดตัวลงไป

กองทัพบกเป็นองค์กรหนึ่งที่มีความจำเป็นต้องปรับตัว เพื่อให้ปฏิบัติการกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายใต้ภาวะเศรษฐกิจของประเทศในปัจจุบัน และเนื่องจาก กำลังพลเป็นทั้งทรัพยากรและผู้บริหารจัดการทรัพยากรอื่น ๆ ดังนั้น การปรับตัวของกองทัพบก จึงจำเป็นต้องปรับปรุงคุณภาพของกำลังพลเป็นลำดับแรก ทั้งนี้ เครื่องมือหลักที่จะใช้เพื่อประกันคุณภาพกำลังพลก็คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานนั่นเอง

การประเมินผลการปฏิบัติงาน นับเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ ที่ช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะจุดมุ่งหมายสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือเพื่อพัฒนาบุคลากร และเพื่อช่วยการตัดสินใจทางการบริหารเกี่ยวกับบุคคล สำหรับการประเมินเพื่อพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นผลจากการสื่อสารกลับให้พนักงานทราบจุดเด่นและจุดด้อย หรือข้อบกพร่อง เพื่อปรับปรุงแก้ไขจุดด้อย และพัฒนาจุดเด่นได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ส่วนการประเมินเพื่อการตัดสินใจทางการบริหาร ผลการประเมินจะช่วยให้ผู้บังคับบัญชา ได้ทราบขีดความสามารถ และศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน แต่ละคนเพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการให้ผลตอบแทน การแต่งตั้ง หรือการให้ออกจากงาน ในที่สุดจึงนับได้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อพนักงาน ผู้บังคับบัญชา และองค์กรเป็นอย่างมาก

ตั้งแต่ปี 2531 เป็นต้นมานั้น กองทัพบกได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของกำลังพล เฉพาะในส่วนของนายทหารสัญญาบัตร โดยยึดถือตามระเบียบกองทัพบก ว่าด้วยรายงานประเมินค่าการปฏิบัติงานนายทหาร พ.ศ. 2531 แต่มีการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์น้อยมาก

โดยมีการนำไปใช้เฉพาะการเลื่อนตำแหน่ง กล่าวคือ ระเบียบห้ามมิให้ปรับย้ายผู้ที่มีผลการประเมิน อยู่ในเกณฑ์ต่ำ และต่ำมาก เลื่อนขึ้นครองตำแหน่งที่มีอัตราขั้นยศสูงขึ้น และเนื่องจากระเบียบ กำหนด เพียงแต่ให้ผู้บังคับบัญชาติดตามควบคุมความประพฤติผู้ที่มีผลการประเมินต่ำ และต่ำมาก หากไม่มีการปรับปรุงให้พิจารณาจบาหนึ่ง ดังนั้นกรณีนี้จึงไม่มีผลในทางปฏิบัติ ส่วนการนำมา ใช้ประโยชน์ในด้านอื่น ๆ นั้น ก็มีได้มีการนำไปใช้แต่ประการใด

ต่อมา กองทัพบกจึงได้มีการปรับแก้ระเบียบว่าด้วยการประเมินค่ากำลังพลใหม่ ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ได้ยกเลิกระเบียบเก่า และให้ใช้ระเบียบกองทัพบก ว่าด้วยการประเมิน ค่าการปฏิบัติงานข้าราชการ และลูกจ้างประจำ พ.ศ. 2545 แทน ซึ่งมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่ 1 ต.ค. 44 เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางของรัฐบาลในการบริหารงานของทุกส่วนราชการ โดยการประเมินผลนี้ ครอบคลุมทั้งนายทหารสัญญาบัตร, นายทหารประทวน, พลอาสาสมัคร และลูกจ้างประจำของ กองทัพบกซึ่งการประเมินผลในส่วนของนายทหารสัญญาบัตรนั้นมีการแบ่งตามลักษณะงานออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ ประเภทผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร และประเภทฝ่ายอำนวยการหรือผู้ปฏิบัติ โดยทั้ง 2 ประเภท จะใช้รายการประเมินที่เหมือนกัน แต่การให้ค่าน้ำหนักจะแตกต่างกันในบางรายการ ตามลักษณะงานของนายทหารสัญญาบัตรแต่ละประเภท ส่วนนายทหารประทวน, พลอาสาสมัคร และลูกจ้างประจำ ไม่มีการแบ่งตามลักษณะงาน และระดับตำแหน่ง ทั้งนี้ตัวชี้วัดดังกล่าวควรเป็นที่ เปิดเผยและยอมรับร่วมกันระหว่างผู้รับการประเมิน และ ผู้ประเมิน ดังนั้น หากให้การประเมินผล การปฏิบัติงาน กำลังพลของกองทัพบกมีความเหมาะสม และมีประสิทธิภาพมากกว่าในปัจจุบัน แล้วควรจะได้มีการกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน อันจะทำให้การประเมินผล การปฏิบัติงานกำลังพลมีความละเอียด โดยแสดงถึงผลการประเมินในแต่ละตัวชี้วัดปัจจัย และใน ภาพรวมของแต่ละรายการประเมินผลได้

จากเหตุผลและความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยซึ่งมีความสนใจในแนวความคิด หรือทัศนคติ ของข้าราชการทหารที่มีต่อรายการการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเน้นเฉพาะนายทหารสัญญาบัตรที่ อยู่ในสังกัดกองพลที่ 1 รักษาพระองค์ ตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้ในระเบียบกองทัพบก ว่าด้วยการ ประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการและลูกจ้างประจำ พ.ศ. 2545 ซึ่งเมื่อได้รับผลจากการวิจัยในครั้งนี้ แล้ว อาจจะนำไปเสนอแนะต่อกองทัพบกเมื่อพัฒนารายการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพ และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลของหน่วยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อการศึกษาทัศนคติของข้าราชการทหารต่อรายการการประเมินผลการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตรซึ่งกองทัพบกใช้อยู่ (แบบ ทบ.100 – 157) ตามระเบียบ ทบ.ว่าด้วยการประเมินค่าการปฏิบัติงานข้าราชการ และลูกจ้างประจำ พ.ศ. 2545
2. เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงและเสนอแนะรายการการประเมินผลการปฏิบัติงานของ นายทหารสัญญาบัตร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการบริหารจัดการกำลังพลให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาระเบียบกองทัพบก ว่าด้วยการประเมินค่าการปฏิบัติงานข้าราชการและลูกจ้างประจำ พ.ศ. 2545 เฉพาะในส่วนของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตรเท่านั้น เพื่อวัดทัศนคติของข้าราชการทหาร ที่มีต่อรายการการประเมินผลของนายทหารสัญญาบัตรที่สังกัดกองพลที่ 1 รักษาพระองค์ โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการทหารจำนวน 100 นาย ในห้วงเดือน เมษายน – พฤษภาคม 2552

ข้อจำกัดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเฉพาะในส่วนของนายทหารสัญญาบัตรเท่านั้น ซึ่งไม่ครอบคลุมรายการการประเมินผลของกำลังพลประเภทอื่น เช่น นายทหารประทวน, ลูกจ้างประจำ, พลอาสาสมัคร ประกอบกับนโยบายของผู้บังคับบัญชา อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ดังนั้น ผลการวิจัยอาจไม่สามารถนำมาใช้ได้อย่างถาวร แต่สามารถนำไปปรับใช้ได้ตามสมควร

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบ ซึ่งถูกพัฒนาขึ้นเพื่อทำการวัดคุณค่าของบุคคล ในการปฏิบัติงานภายในช่วงระยะเวลาที่กำหนดว่าเหมาะสมกับมาตรฐานที่กำหนด และรายได้ที่บุคคลได้รับจากองค์กร หรือไม่ ตลอดจนใช้ประกอบการพิจารณาศักยภาพของบุคคลในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น
2. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานนายทหารสัญญาบัตร หมายถึง แบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของกองทัพบกที่หน่วยต่าง ๆ จะต้องใช้ในการประเมินคุณภาพ การปฏิบัติงาน

ในหน้าที่ อุปนิสัยและบุคลิกลักษณะของนายทหารสัญญาบัตร และเก็บไว้เป็นหลักฐานของหน่วย โดยใช้แบบ ทบ.101 – 157

3. **รายการประเมินผล** หมายถึง องค์ประกอบของบุคคลที่จะต้องได้รับการประเมินผล ซึ่งมี 4 องค์ประกอบ คือ อุปนิสัยและบุคลิกลักษณะ, ความรู้ ความสามารถ, พฤติกรรมในการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน

4. **อุปนิสัยและบุคลิกลักษณะ** หมายถึง การแสดงออกของบุคคลที่เกี่ยวกับความประพฤติส่วนตัวและการปฏิบัติตนในสังคม เพ่งเล็งการเกี่ยวข้องกับอบายมุข เฉพาะอย่างยิ่ง การเล่นการพนัน การดื่มสุรา การมีภรรยาหลายคนจนสร้างปัญหา และหรือนำความเสื่อมเสียมาสู่ตนเองครอบครัว ผู้บังคับบัญชา และหน่วยงาน ให้ถือว่าเป็นผู้ที่มีอุปนิสัยและบุคลิกลักษณะไม่เหมาะสมอย่างยิ่ง

5. **ความรู้ความสามารถ** หมายถึง ศักยภาพ และความพร้อมทางด้านสติปัญญา และทางด้านร่างกายของผู้รับการประเมิน ที่ได้จากประสบการณ์ตามตำแหน่งหน้าที่การงาน การศึกษาอบรม

6. **พฤติกรรมในการทำงาน** หมายถึง การแสดงออกของบุคคลที่เกี่ยวกับแนวความคิดและการกระทำ ผ่านทางการปฏิบัติตน และการปฏิบัติงาน ซึ่งมักจะมีผลโดยตรงต่อความน่าเชื่อถือในตัวบุคคลและความน่าเชื่อถือในตัวบุคคล และความน่าเชื่อถือของผลงาน

7. **ผลการปฏิบัติงาน** หมายถึง ผลที่ได้รับจากการปฏิบัติ ซึ่งพิจารณาจากปริมาณคุณค่า ความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของงาน เปรียบเทียบกับระยะเวลาและทรัพยากรที่ใช้ ว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้หรือไม่ และเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพียงใด

8. **ข้าราชการทหาร** หมายถึง นายทหารสัญญาบัตร ชั้นยศ ร้อยตรี – พันโท ขึ้น ไป ของกองพลที่ 1 รักษาพระองค์

9. **วงรอบการประเมิน** หมายถึง ห้วงเวลาที่จะต้องทำการประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้าราชการทหาร ปีละ 2 ครั้ง ดังนี้

- ครั้งที่ 1 ตั้งแต่ 1 ต.ค. – 31 มี.ค. ของปีถัดไป
- ครั้งที่ 2 ตั้งแต่ 1 เม.ย. – 30 ก.ย. ของปี

10. **ผู้บังคับบัญชาโดยตรง** หมายถึง ผู้บังคับบัญชาคนแรกของข้าราชการทหาร ที่เป็นผู้รับการประเมิน

11. **ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น** หมายถึง ผู้บังคับบัญชาที่มีตำแหน่งสูงกว่าผู้บังคับบัญชาโดยตรง 1 ชั้น (เหนือขึ้นไป 1 ชั้น)

12. **ผู้ประเมิน** หมายถึง ผู้บังคับบัญชาโดยตรง และคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง จำนวน 3 คน

13. **กรรมการคนที่ 1** หมายถึง ผู้บังคับบัญชาโดยตรง หรือผู้กำกับดูแลผู้รับการประเมิน โดยใกล้ชิด

14. **กรรมการคนที่ 2 และ 3** หมายถึง นายทหารสัญญาบัตร หรือนายทหารประทวน ที่มีชั้นยศไม่ต่ำกว่าผู้รับการประเมิน ซึ่งได้รับเลือกโดยวิธีการสุ่มตัวอย่าง ให้ทำหน้าที่เป็นผู้ประเมิน ร่วมกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง

15. **ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร** หมายถึง ผู้รับการประเมินที่ดำรงตำแหน่งผู้บังคับหน่วย หรือผู้ที่มีลักษณะการทำงานโดยทั่วไปมิได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง แต่ใช้การบริหารจัดการผ่านบุคคลอื่น เพื่อให้งานสำเร็จ ตั้งแต่ระดับผู้บังคับกองพัน หรือเทียบเท่าขึ้นไป

16. **ฝ่ายอำนวยการหรือผู้ปฏิบัติงาน** หมายถึง ผู้รับการประเมินที่ทำหน้าที่เป็นฝ่ายเสนาธิการ ฝ่ายอำนวยการ หรือปฏิบัติงานในหน้าที่อื่น ๆ นอกเหนือจากเป็นผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร รวมทั้ง ผู้บังคับหน่วยต่ำกว่าระดับผู้บังคับกองพัน หรือเทียบเท่าลงไปด้วย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบทัศนคติของข้าราชการทหารในกองพลที่ 1 รักษาพระองค์ ที่มีต่อรายการการประเมินผลการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตร

2. ทำให้ทราบถึงข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุง ในส่วนของรายการการประเมินผลการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตร เพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการทางด้านกำลังพลต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรม และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรม ที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการอ้างอิงเกี่ยวกับ ความหมาย ลักษณะและองค์ประกอบของทัศนคติปัจจัยที่มีอิทธิพลและก่อให้เกิดทัศนคติ การสร้างและเปลี่ยน รวมทั้งการวัดทัศนคติตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ

ความหมายของทัศนคติ

ทัศนคติเป็นความเชื่อและความรู้สึกเชิงประมาณค่าของบุคคล ที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ซึ่งผ่านเข้ามาในประสบการณ์ของบุคคล ความรู้สึกเชิงประมาณค่านี้นี้เป็นได้จากทางด้านบวกกับลบ ทำให้บุคคลพร้อมที่จะแสดงออกตอบโต้ต่อสิ่งต่าง ๆ ดังนั้น จึงมีผู้ทำการศึกษา และให้ความหมายเกี่ยวกับทัศนคติไว้มากมายพอที่จะนำมาประกอบการศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับทัศนคติได้ ดังนี้

นิภา มนูญปิจุ¹ ได้กล่าวถึง ทัศนคติว่า หมายถึง ความสนใจ ความรู้สึก ท่าที ความชอบ การให้คุณค่าหรือปรับปรุงค่านิยมที่ยึดถือ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายในจิตใจคน การเกิดพฤติกรรมด้านทัศนคติจะเป็นไปตามขั้นตอนดังนี้ คือ การรับรู้หรือการให้ความสนใจ การตอบสนองด้วยความเห็นใจ พอใจ การให้คุณค่า การจัดกลุ่มค่าแสดงลักษณะตามค่านิยมที่ยึดถือ

เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ² กล่าวว่า ทัศนคติ เป็นสภาพความพร้อมทางจิตใจของบุคคลที่เป็นผลรวมของความคิดเห็น ความเชื่อของบุคคลที่ถูกกระตุ้นด้วยอารมณ์ ความรู้สึก และทำให้บุคคลพร้อมที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเป็นตัวกำหนดแนวโน้มของบุคคลในการที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งนั้น

¹ นิภา มนูญปิจุ, การวิจัยสุขศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพมหานคร: อักษรบัณฑิตการพิมพ์, 2531), น. 68.

² เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ, พฤติกรรมองค์กร (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2529), น. 3.