

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาทัศนคติของข้าราชการทหารต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของ นายทหารสัญญาบัตรที่สังกัดกองพลที่ 1 รักษาพระองค์ โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างของ ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร จำนวน 100 นาย ตั้งแต่ เดือน มีนาคม – เดือนเมษายน 2552 และ ทำ การวิเคราะห์ข้อมูลทั้งสถิติพรรณนาและสถิติอนุมาน สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. นายทหารสัญญาบัตรที่สังกัดกองพลที่ 1 รักษาพระองค์ จากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 33.0 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 48.0 มี ตำแหน่งหน้าที่เป็นฝ่าย อำนาจการ ร้อยละ 56.0 มีระยะเวลาที่ครองตำแหน่งตั้งแต่ 5-6 ปี ร้อยละ 33.0 มีชั้นยศ ร้อยเอก-พัน ตรี ร้อยละ 67.0 จำนวนปีที่รับราชการ (ไม่รวมวันทวีคูณ) ตั้งแต่ 28 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 21.0

2. ทัศนคติต่อการทำงานในหน่วยงานของนายทหารสัญญาบัตรที่สังกัดกองพลที่ 1 รักษา พระองค์ จากกลุ่มตัวอย่าง มีทัศนคติต่อการทำงานในหน่วยงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และใน ระดับเห็นด้วยมากที่สุดในด้านความน่าเชื่อถือของผู้บังคับบัญชา

3. ทัศนคติที่มีต่อรายการการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ทบ.101-157) ดังนี้

3.1 ทัศนคติที่มีต่อรายการการประเมินผลการปฏิบัติงาน หัวข้ออุปนิสัยและ บุคลิกลักษณะ ผลประเมินคะแนนอยู่ในระดับต่ำ

3.2 ทัศนคติที่มีต่อรายการการประเมินผลการปฏิบัติงาน หัวข้อความรู้ความสามารถ ผลประเมินคะแนนอยู่ในระดับต่ำ

3.3 ทัศนคติที่มีต่อรายการการประเมินผลการปฏิบัติงาน (หัวข้อพฤติกรรมในการทำงาน) ผลประเมินคะแนนอยู่ในระดับต่ำ

3.4 ทัศนคติที่มีต่อรายการการประเมินผลการปฏิบัติงาน หัวข้อผลการปฏิบัติงาน ผลประเมินคะแนนอยู่ในระดับต่ำ

4. ทดสอบความแตกต่างของข้อมูลทั่วไปกับทัศนคติที่มีต่อรายการการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน (ทบ.101-157) ดังนี้

4.1 ความแตกต่างของอายุไม่มีผลกระทบกับทัศนคติที่มีต่อรายการการประเมินผล การปฏิบัติงาน ทั้ง 4 หัวข้อ

4.2 ความแตกต่างของระดับการศึกษาส่วนใหญ่ไม่มีผลกระทบต่อรายการการประเมินผลการปฏิบัติงาน เว้น หัวข้อความรู้ความสามารถ ในหัวข้อย่อยความเข้าใจ วิสัยทัศน์ของกองทัพบกโดยรวม

4.3 ความแตกต่างของตำแหน่งส่วนใหญ่ไม่มีผลกระทบต่อรายการการประเมินผลการปฏิบัติงาน เว้น ดังนี้

4.3.1 หัวข้ออุปนิสัยและบุคลิกลักษณะ ในหัวข้อย่อยการปฏิบัติหน้าที่อยู่ใน ศีลธรรมและค่านิยมของกองทัพบก

4.3.2 หัวข้อความรู้ความสามารถ ในหัวข้อย่อยภาวะผู้นำและลักษณะทหาร รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่เป็นแบบอย่างต่อผู้อื่น, หัวข้อย่อยความเข้าใจวิสัยทัศน์ของกองทัพบกโดยรวม และหัวข้อย่อยความสามารถในการติดต่อสื่อสารต่อผู้อื่นในทุกระดับชั้น

4.3.3 หัวข้อพฤติกรรมในการทำงาน ในหัวข้อย่อยความสามารถในการวางแผน และจัดระบบปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย, หัวข้อย่อยความรับผิดชอบในความสำนึกในหน้าที่และความตั้งใจปฏิบัติงานให้สำเร็จ และหัวข้อย่อยความสามารถในการปฏิบัติงานและการวิเคราะห์ เชื่อมโยงงานได้ดี

4.3.4 หัวข้อผลการปฏิบัติงาน ในทุกหัวข้อย่อย

4.4 ความแตกต่างของระยะเวลาที่ครองตำแหน่ง ไม่มีผลกระทบต่อรายการการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้ง 4 หัวข้อ เว้นหัวข้อความรู้ความสามารถ ในหัวข้อย่อยภาวะผู้นำและลักษณะทหารรวมถึงการปฏิบัติหน้าที่เป็นแบบอย่างต่อผู้อื่น, หัวข้อย่อยความคิดริเริ่มและการแก้ปัญหาในเชิงรุกอย่างสร้างสรรค์ และหัวข้อย่อยความสามารถในการติดต่อสื่อสารต่อผู้อื่นในทุกระดับชั้น

4.5 ความแตกต่างของระดับชั้นยศ ส่วนใหญ่ไม่มีผลกระทบต่อรายการการประเมินผลการปฏิบัติงาน เว้นดังนี้

4.5.1 หัวข้ออุปนิสัยและบุคลิกลักษณะ ในหัวข้อย่อยการปฏิบัติหน้าที่อยู่ใน ศีลธรรมและค่านิยมของกองทัพบก, หัวข้อย่อยความร่วมมือและการการทำงานเป็นทีมจะเป็นตัวชี้วัด ที่สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการของกองทัพบก, หัวข้อย่อยความตรงต่อเวลา และหัวข้อย่อย ความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่เป็นแบบอย่างต่อผู้อื่น

4.5.2 หัวข้อความรู้ความสามารถ ในหัวข้อย่อยภาวะผู้นำและลักษณะทหาร รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่เป็นแบบอย่างต่อผู้อื่น

4.5.3 หัวข้อผลการปฏิบัติงาน ในหัวข้อย่อยความทันเวลาเป็นรายการประเมิน ที่ตรวจสอบได้อย่างชัดเจนและมีความสำคัญมาก

4.6 ความแตกต่างของจำนวนปีที่รับราชการ (ไม่รวมวันวิเศษ) ส่วนใหญ่ไม่มีผลกระทบต่อทัศนคติที่มีต่อรายการการประเมินผลการปฏิบัติงาน หัวข้อความรู้ความสามารถ
 4.6.1 หัวข้ออุปนิสัยและบุคลิกลักษณะ ในหัวข้อย่อยการรักษาวินัยทหาร
 4.6.2 หัวข้อพฤติกรรมในการทำงาน ในหัวข้อย่อยการตัดสินใจในการหา
 ข้อสรุปและแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบถูกต้อง สมเหตุผลและทันเวลา

5. ความแตกต่างของทัศนคติต่อการทำงานในหน่วยงาน ไม่มีผลกระทบต่อทัศนคติที่มีต่อรายการการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในทุกหัวข้อ หัวข้อพฤติกรรมในการทำงาน ในหัวข้อย่อยผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติได้เป็นบทสรุปสุดท้ายในการปฏิบัติงานทั้งหมดของผู้รับการประเมิน

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยข้างต้น จะเห็นได้ว่า ข้าราชการทหาร สังกัด กองพลที่ 1 รักษาพระองค์ มีทัศนคติต่อการทำงานในหน่วยงาน และทัศนคติต่อรายการการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประโยชน์ ทั้งต่อความเชื่อมั่นในการทำงานของหน่วยงาน และรายการการประเมินผลการปฏิบัติงานในภาพรวมของกองทัพบก ตลอดจนมีข้อเสนอแนะทั้งแนวทางปฏิบัติของผู้ทำการประเมิน และรายการการประเมินผลการปฏิบัติงานในบางรายการ ซึ่งผู้วิจัย ขอเสนอแนะเสนอแนวทางปรับปรุงในส่วนของทัศนคติต่อการทำงานในหน่วยงาน และทัศนคติต่อรายการการประเมินผลการปฏิบัติงานในครั้งนี้ กล่าวคือ

1. ในส่วนของทัศนคติต่อการทำงานในหน่วยงาน รวม 4 หัวข้อ คือ ความน่าเชื่อถือของผู้บังคับบัญชา, ความมีประสิทธิภาพทางการสื่อสารของผู้บังคับบัญชา, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแบบประเมินผลที่กองทัพบกใช้ในปัจจุบันนั้น จะเห็นได้อย่างชัดเจนว่า ทุกหัวข้อเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อหนทางนำไปสู่ความสำเร็จตามภารกิจของหน่วย ตลอดจนมีการประเมินผลเพื่อนำไปพัฒนากำลังพลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอีกด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งความน่าเชื่อถือของผู้บังคับบัญชา เป็นสิ่งสำคัญมากที่สุดลำดับแรกที่จะบ่งบอกถึง โอกาสของความสำเร็จตามภารกิจทั้งปวง ดังนั้น ผู้บังคับบัญชา จะต้องพยายามเร่งสร้างความน่าเชื่อถือ ทั้งในด้านความรู้ความสามารถ, ความยุติธรรม, ความเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาชั้นสูง และการเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ให้มากขึ้นอย่างต่อเนื่องและตลอดเวลา อันจะส่งผลถึงความเชื่อมั่น และศรัทธาในการปฏิบัติภารกิจของหน่วย พร้อมทั้งเพิ่มพูนในส่วนอื่น ๆ ที่มีความสำคัญ เช่นเดียวกันเพิ่มเติมในคราวเดียวกันอีกด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้ภารกิจทั้งปวงที่หน่วยได้รับมอบหมายนั้น ประสบผลสำเร็จ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อกองทัพบกได้ในที่สุด

2. ในส่วนของทัศนคติต่อรายการการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น เนื่องจากกองทัพบก ได้จัดทำรายการการประเมินผลการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 4 หัวข้อใหญ่ และแต่ละหัวข้อใหญ่ ก็ได้จัดแบ่งเป็นรายละเอียดแยกเป็นแต่ละรายการ เพื่อให้การประเมินผลมีความชัดเจน และสะดวกต่อการให้คะแนนประเมินผลในแต่ละรายการอีกด้วย โดยผู้วิจัย ขอเสนอความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในรายละเอียดของทั้ง 4 หัวข้อใหญ่ และแต่ละรายการประเมินผล ดังนี้

2.1 รายการการประเมินผลการปฏิบัติงาน หัวข้ออุปนิสัยและบุคลิกลักษณะในภาพรวมจะเห็นได้ว่า ทั้ง 8 รายการประเมิน คือ การรักษาวินัย, การปฏิบัติตนความรับผิดชอบต่อครอบครัว, มนุษยสัมพันธ์, ความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม, การตรงต่อเวลา, ความมีเหตุผลและความสุจริตนั้น ถือว่าเป็นหัวข้อที่เป็นประโยชน์ต่อกองทัพบก และมีความจำเป็นต้องประเมินทั้งสิ้น โดยเฉพาะรายการประเมินหลัก 2 รายการ คือ การรักษาวินัยและการตรงต่อเวลานั้น เป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญยิ่ง ไม่ว่าจะในอดีต ปัจจุบัน และแม้ในอนาคตก็ตาม เพราะเป็นหัวใจหลักต่อการควบคุมบังคับบัญชากำลังทหาร เพื่อปฏิบัติการกิจให้ประสบความสำเร็จในห้วงเวลาที่จำกัด และสำคัญยิ่งต่อการป้องกันประเทศชาติอีกด้วย อย่างไรก็ตาม ทั้ง 8 รายการประเมินข้างต้น ก็ยังเป็นหัวข้อที่เปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาได้ใช้วิจารณญาณในการประเมินได้ ทั้งด้วยการร่วมปฏิบัติงานจริง และการติดตามพฤติกรรมกำลังพลอย่างต่อเนื่องแล้ว ดังนั้น รายการการประเมินผลการปฏิบัติงานนายทหารสัญญาบัตร ในส่วนของหัวข้ออุปนิสัยและบุคลิกลักษณะที่ใช้ในปัจจุบัน จึงมีความเหมาะสมอยู่ โดยยังไม่มีความจำเป็นต้องปรับปรุงแต่อย่างใด

2.2 รายการการประเมินผลการปฏิบัติงาน หัวข้อความรู้ความสามารถในภาพรวมจะเห็นได้ว่า ทั้ง 5 รายการประเมิน คือ ภาวะผู้นำและลักษณะทหาร, การพัฒนาตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา, วิสัยทัศน์และความคิดในเชิงภาพรวม, ความคิดริเริ่ม และความสามารถในการติดต่อสื่อสารนั้น ถือว่าเป็นหัวข้อที่เป็นประโยชน์ต่อกองทัพบก และมีความจำเป็นต้องประเมินทั้งสิ้น โดยเฉพาะรายการภาวะผู้นำและลักษณะทหาร ซึ่งถือเป็นสิ่งแรกที่จะสร้างความเชื่อมั่น และศรัทธาในความสำเร็จของภารกิจ โดย ทั้ง 5 รายการประเมินข้างต้น ก็ยังเป็นหัวข้อที่เปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาได้ใช้วิจารณญาณในการประเมินได้อย่างชัดเจนอีกด้วย อย่างไรก็ตาม ในส่วนของผู้ที่มีผู้เสนอแนะให้รวมรายการมนุษยสัมพันธ์ ของหัวข้ออุปนิสัยและบุคลิกลักษณะกับรายการความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ของหัวข้อความรู้ความสามารถ ให้เป็น รายการมนุษยสัมพันธ์ และความสามารถในการติดต่อสื่อสาร เพียงรายการเดียว เนื่องจากมีความคล้ายคลึงกันนั้น ผู้วิจัย เห็นว่า มนุษยสัมพันธ์ เป็นการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ในการทำงานเท่านั้น แต่หากจะให้ส่งผลถึงความสำเร็จในการทำงาน จะต้องใช้ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ทั้งการพูด, เขียน และนำเสนอให้ผู้อื่นเข้าใจงานอีกด้วย ซึ่งมีความแตกต่างกันทั้งความหมายและวัตถุประสงค์ของ ทั้ง 2 รายการ ดังนั้น จึงสมควรกำหนดให้แยกรายการประเมินไว้เช่นเดิมก่อน โดยไม่ต้องปรับปรุงแก้ไขแต่อย่างใด อย่างไรก็ตาม เมื่อมี

การเสนอขอแก้ไขปรับปรุงข้อมูลในแบบประเมินผล รวมทั้งรายการการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในโอกาสต่อไปแล้ว ก็สมควรนำข้อมูลมาพิจารณาความเหมาะสมในการปรับปรุงแก้ไขอย่างรอบคอบ และครบถ้วนอีกครั้งหนึ่งด้วย

2.3 รายการการประเมินผลการปฏิบัติงาน หัวข้อพฤติกรรมในการทำงาน ในภาพรวมจะเห็นได้ว่า ทั้ง 6 รายการประเมิน คือ การวางแผนและจัดระบบงาน, ความรับผิดชอบ, ความสามารถในการปฏิบัติงาน, ความอดุสาหะและความกระตือรือร้น, การตัดสินใจ และการประสานงานนั้น ถือว่าเป็นหัวข้อที่เป็นประโยชน์ต่อกองทัพบก และมีความจำเป็นต้องประเมินทั้งสิ้น โดยเฉพาะรายการการวางแผนและจัดระบบงาน ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญประการแรกในการปฏิบัติงานใด ๆ ที่จะเป็นหลักประกัน และส่งผลให้เกิดผลการปฏิบัติงานในหัวข้อสุดท้ายของรายการประเมินผล โดยทั้ง 6 รายการประเมินข้างต้น ก็ยังเป็นหัวข้อที่เปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาได้ใช้วิจารณญาณในการประเมินได้อย่างเป็นรูปธรรมได้เช่นเดียวกัน ดังนั้น รายการการประเมินผลการปฏิบัติงานนายทหารสัญญาบัตร ในส่วนของพฤติกรรมในการทำงานที่ใช้ในปัจจุบัน จึงมีความเหมาะสมอยู่ โดยยังไม่มีควมจำเป็นต้องปรับปรุงแต่อย่างใด

2.4 รายการการประเมินผลการปฏิบัติงาน หัวข้อผลการปฏิบัติงาน ในภาพรวมจะเห็นได้ว่า ทั้ง 5 รายการ คือ ปริมาณผลงาน, คุณภาพผลงาน, ความทันเวลา, การประหยัดหรือความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร และผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติได้นั้น ถือว่าเป็นหัวข้อที่เป็นประโยชน์ต่อกองทัพบก, มีความจำเป็นต้องประเมิน รวมทั้งมีความเป็นรูปธรรมและมีตัวชี้วัดที่ชัดเจน โดยเฉพาะรายการ ความทันเวลา ซึ่งถือเป็นสำคัญที่สุดในการปฏิบัติการกิจปกติ และภารกิจพิเศษเร่งด่วนในห้วงเวลาจำกัด และมีผลกระทบต่อหน่วยงานทุกระดับให้สำเร็จได้ ซึ่งถือเป็นผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติได้มากที่สุด โดยทั้ง 5 รายการประเมินข้างต้น ก็ยังเป็นหัวข้อที่เปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาได้ใช้วิจารณญาณในการประเมินได้อย่างเป็นรูปธรรม และสามารถตรวจสอบได้อย่างชัดเจนอีกด้วย ดังนั้น รายการการประเมินผลการปฏิบัติงานนายทหารสัญญาบัตร ในส่วนของหัวข้อผลการปฏิบัติงานที่ใช้ในปัจจุบัน จึงมีความเหมาะสมอยู่ โดยยังไม่มีควมจำเป็นต้องปรับปรุงแต่อย่างใด อย่างไรก็ตาม ความรู้ความเข้าใจของกำลังพลเกี่ยวกับแบบประเมินผลที่กองทัพบกใช้ในปัจจุบัน ที่มีมากขึ้นต่างกันนั้น เป็นส่วนสำคัญยิ่งต่อการให้คะแนนตามรายการการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติได้ ซึ่งถือเป็นบทสรุปสุดท้ายของการปฏิบัติงานทั้งหมดของผู้รับการประเมิน ดังนั้น การเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในความหมาย และวัตถุประสงค์ของแบบการประเมินผล รวมทั้งรายการการประเมินผลการปฏิบัติงานให้กับนายทหารสัญญาบัตร ทุกระดับ จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของกองทัพบก เพื่อบรรลุอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนากำลังพลได้อย่างแท้จริง