

บทที่ ๑

บทนำ



ความสำคัญของปัญหา

ในการปฏิบัติงานปกติประจำวัน ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยเดียวกัน หรือ กลุ่มเดียวกันมักชอบที่จะสังเกต และเปรียบเทียบผลงานของตนเองกับของผู้อื่น หรือแม้แต่ผลงานของตนเองที่ไ้กระทำในเวลาต่างกัน หรือผู้บังคับบัญชาใช้ วิจารณ์งานในการตัดสินใจการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาว่าแต่ละบุคคลมีความ สามารถมากน้อยเพียงใด ความช่างสังเกต เปรียบเทียบ และใช้วิจารณ์งาน กังกล่าวเป็นที่มาของการประเมินผลการปฏิบัติงาน โจเซฟ บี คิงส์เบอรี (Joseph B. Kingsbury 1957 : 54) ได้ให้ความเห็นว่า "การ ประเมินผลการปฏิบัติงานคือวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาได้บันทึกและลงความเห็นเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานของพนักงานในระยะเวลาที่กำหนดไว้" หรือกล่าวอีกว่าการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน เป็นวิธีการที่ใช่ประเมินค่าว่าผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความ สามารถปฏิบัติงานได้เพียงใด โดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงานที่ผู้ บังคับบัญชาได้บันทึกไว้หรือจากการสังเกตและวินิจฉัยตามระยะเวลาที่กำหนดเพื่อ เป็นเครื่องประกอบการพิจารณาให้ผลประโยชน์ตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ ปฏิบัติงานนั้น ๆ (สมพงษ์ เกษมสิน 2523 : 150) หน่วยงานบางแห่งอาจ จะจัดโครงการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นแบบพิธีเป็นระบบ บางแห่งอาจไม่ จัดทำเป็นระบบ เพียงแต่ผู้บังคับบัญชาประเมินผลงานของผู้บังคับบัญชาไป ตามที่เห็นสมควร แต่สำหรับหน่วยงานที่มีการบังคับบัญชาเป็นลำดับขั้นนั้นเป็นที่ ยอมรับกันว่า หน้าที่ในการประเมินผลงานของผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งสำคัญ เพราะว่าการประเมินจะนำไปใช้ประโยชน์ได้หลายประการ เช่น การเลื่อน ตำแหน่ง การโอนย้าย การปูนบำเหน็จความชอบ การพัฒนาบุคคล การให้ออกจากงาน เป็นต้น (สวัสดิ์ สุขนครรังษี 2517 : 54)

การประเมินผลการปฏิบัติงานนับ เป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารงานบุคคลทั้งนี้เพราะจะทำให้ผู้บริหารสามารถทราบถึงความสำเร็จของหน่วยงาน โดยการเปรียบเทียบมาตรฐานงานที่ทำไ้กับมาตรฐานที่กำหนดไว้ ทราบถึงความสามารถของผูปฏิบัติงานในการทำงานที่มองเห็นด้วยตาที่ไม้อาจมองเห็นด้วยตา (อุทัย หิรัญโต 2523 : 187) นอกจากนี้ยังช่วยคงความยุติธรรม และทำนุบำรุงขวัญในการปฏิบัติงาน (สมพงษ์ เกษมสิน 2523 : 149) แต่การประเมินผลการปฏิบัติงานก็มีจุดอ่อนที่จะทำให้เกิความผิดพลาดได้ 2 ประการ ใ้แก่การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่มีมาตรฐานการวัด (Standard Measurment) หรือมีแต่ไม่ถูกต้องสมบูรณ์ ซึ่งผู้ประเมินจะใช้ดุลยพินิจของตนเองในการพิจารณา ประการที่สอง เป็นขอบบพร่องของผู้ประเมินในอันที่ขาดความเค้ใจในการประเมินอย่างตรงไปตรงมา และขาดความสามารถที่จะประเมินอย่างเที่ยงธรรม (อุทัย หิรัญโต 2523 : 197)

การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกองทัพอากาศ กองทัพอากาศได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการมานานแล้ว โดยใช้แบบรายงานที่เรียกว่ารายงานประจำตัวข้าราชการกองทัพอากาศ แบบรายงานนี้จะใช้เมื่อข้าราชการย้ายสังกัดใหม่โดยที่หน่วยต้นสังกัดเก่าจะต้องกรอกขอความต่าง ๆ ตามที่กำหนด แล้วส่งให้หน่วยต้นสังกัดใหม่ของผู้นั้นทราบ และหน่วยทุกหน่วยในกองทัพอากาศต้องส่งแบบรายงานตัวของข้าราชการในสังกัดในกรมกำลังพลทหารอากาศ เก็บเป็นหลักฐานค่านกำลังพลแต่ในทางปฏิบัตินั้นแบบรายงานนี้จะใช้ในกรณีที่ข้าราชการย้ายสังกัดเป็นส่วนใหญ่ มิไ้ให้นำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (สมโพชน์ จุลละศร 2520 : 39) ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากแบบรายงานนี้สร้างความยุ่งยากในการกรอกขอความเป็นอันมาก ในแบบรายงานจะเป็นการประเมินค่าข้าราชการในคานต่าง ๆ รวมถึง 24 คาน เช่น ความรู้ทั่วไป ความรู้ความสามารถวิชาทหารทั่วไป การฝึกอบรม วินัย มารยาท ทาทาง นิสัยและอุปนิสัย การเสพสุรา การรักษาความลับ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว เป็นต้น นอกจากนี้ผู้ประเมินค่าจะต้องแสดงความคิดเห็นในคานอื่น ๆ เพิ่มเคิมอีก 8 คาน เช่น การกีฬา ความรู้ความสามารถพิเศษ ภาษาต่างประเทศ ควรไ้บำเหน็จหรือไม้อย่างไร เป็นต้น จึงทำให้แบบรายงานนี้ไม่ไ้ได้รับความสนใจจากข้าราชการในอันที่จะปฏิบัติตาม

ในปัจจุบันกองทัพอากาศมีการขยายหน่วย จัดตั้งหน่วยใหม่ มีการพัฒนา
 ด้านเทคโนโลยีในอากาศยานขีปนาวุธขีปนาวุธต่าง ๆ และปริมาณกำลังพลก็เพิ่มขึ้นเป็น
 ลำดับ ข้าราชการกองทัพอากาศจึงประกอบด้วยผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และ
 ประสบการณ์ต่าง ๆ ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยต่าง ๆ จำนวนมาก ผู้บังคับบัญชา
 ไม่สามารถที่จะคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า
 และทั่วถึง แนวความคิดในการนำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ประโยชน์
 ในกิจการด้านกำลังพลก็เกิดขึ้น โดยการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การ
 วิจัยของ รอยเอกศิริโชค สวัสดิ์เกียรติ และรอยเอกนรินทร์ ศาลิคุปต์ (2519)
 ในรายงานชิ้นนี้โครงการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลในกองทัพไทย การ
 วิจัยของ พันตรีวรจักร สวัสดิ์เกียรติ (2521) ในรายงานโครงการการประ-
 เมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลในกองทัพไทยชั้นที่ 2 และจากการเปรียบเทียบ
 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละเหล่าทัพในประเทศต่าง ๆ เช่น
 สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ออสเตรเลีย ฯลฯ แล้วปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการ
 ประเมินค่าให้เหมาะสม จึงได้มีการริเริ่มใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานของ
 ข้าราชการกองทัพอากาศอย่างเป็นระบบ และอย่างเป็นทางการ เมื่อ พฤศจิกายน
 2523

การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกองทัพอากาศกระทำเฉพาะ
 นายทหารสัญญาบัตรเท่านั้น โดยในชั้นต้นได้ทดลองใช้กับชั้นยศ นาวาอากาศโท
 และ นาวาอากาศเอก (รวมทั้ง นาวาอากาศเอก รับเงินเดือนอัตรา นาวาอา-
 กาศเอกพิเศษด้วย) ก่อนต่อมาใน พ.ศ. 2524 ได้เพิ่มใช้กับชั้นยศนาวาอากาศตรี
 และ พ.ศ. 2525 จนถึงปัจจุบัน ได้เพิ่มใช้กับชั้นยศเรืออากาศเอก การดำเนิน
 การในการจัดตั้งระบบประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตรกระทำโดยคณะ-
 กรรมการรวบรวมข้อมูลรายงานการประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตร
 กองทัพอากาศ (กองทัพอากาศ 2523 : 1) ต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็น คณะกรรม-
การประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตร (กองทัพอากาศ 2524 ก : 1)
 เป็นผู้ดำเนินการในการกำหนดมาตรการการประเมินค่า วางแผนการไปตรวจ
 แนะนำ และชี้แจงหน่วยทุกหน่วยในกองทัพอากาศใหม่มีความรู้ เรื่องระบบประ-
 เมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตร กองทัพอากาศ และรวบรวมผลการประ-

เมื่อกำหนดกำลังพลทหารอากาศนำไปใช้เป็นข้อมูลของผู้บังคับบัญชาในเรื่องต่อไปนี

1. ย้ายเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น
2. ย้ายไปดำรงตำแหน่งอื่นที่เหมาะสม
3. เลื่อนบำเหน็จประจำปี
4. เลื่อนเลขหมายความชำนาญทหารอากาศ
5. อื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานกำลังพล เช่น ไข่ประกอบ

การพิจารณาเลื่อนฐานะนายทหารประทวนเป็นนายทหารสัญญาบัตร

สำหรับขั้นตอนการดำเนินงานในการประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตรจะชอกล่าวโดยสรุป แบ่งเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตร ประมาณเดือนกันยายนของทุกปี กรมกำลังพลทหารอากาศจะรวบรวมรายชื่อผู้ที่สมควรได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตร แล้วขออนุมัติจากบัญชาการทหารอากาศ การดำเนินงานของคณะกรรมการฯ แต่ละชุดจะมีระยะเวลา 1 ปี

2. แต่งตั้งผู้ทำหน้าที่ประเมินค่า นายทหารสัญญาบัตรชั้นยศเรืออากาศเอก นาวาอากาศตรี นาวาอากาศโท นาวาอากาศเอก (รวมทั้งนาวาอากาศเอกที่รับเงินเดือนอัตรานาวาอากาศเอกพิเศษ) จะได้รับการประเมินค่าจากผู้ประเมินค่าจำนวน 4 คน การแต่งตั้งผู้ประเมินค่านั้น หัวหน้าหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศจะเป็นผู้แต่งตั้งโดยยึดถือการบังคับบัญชาตามระดับชั้นสูงขึ้นไป ดังที่แสดงไว้ในตารางที่ 1 แต่ในกรณีที่หัวหน้าหน่วยมีคุณสมบัติเป็น พลอากาศตรี ให้นำผู้อำนวยความสะดวกงานรักษาความปลอดภัยทหารอากาศ นายทหารสัญญาบัตรตำแหน่งประจำกองบัญชาการทหารอากาศ ผู้บังคับการกองบิน หรือนายทหารฝ่ายเสนาธิการประจำผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีชั้นยศนาวาอากาศเอก และนายทหารคนสนิทผู้บังคับบัญชาชั้นสูงซึ่งมียศตั้งแต่ เรืออากาศเอก นาวาอากาศตรี นาวาอากาศโท และนาวาอากาศเอก ที่อยู่ในเกณฑ์ต้องได้รับการประเมินค่า จะมีการแต่งตั้งผู้ประเมินค่าให้เป็นกรณีพิเศษดังที่แสดงไว้ในตารางที่ 2 เมื่อหัวหน้าหน่วย

ตารางที่ ๑

การแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ประเมินค่านายทหารสัญญาบัตรกองทัพอากาศ

เจ้าหน้าที่ประเมินค่า	ผู้รับการประเมินค่า			
	ร.อ.	น.ต.	น.ท.	น.อ.
หัวหน้าหน่วย	✓	✓	✓	✓
รองหัวหน้าหน่วย	✓	✓	✓	✓
เสนาธิการประจำหน่วย	✓	✓	✓	✓
นายทหารอาวุโส	✓	✓	✓	✓
ผู้อำนวยการกอง	✓	✓	✓	✓
รองผู้อำนวยการกอง	✓	✓	✓	
หัวหน้ากอง	✓	✓	✓	
รองหัวหน้ากอง	✓	✓		
หัวหน้าแผนก	✓	✓		
รองหัวหน้าแผนก	✓			
หัวหน้าฝ่าย	✓			

ที่มา : เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการประเมินค่าสมรรถภาพ
นายทหารสัญญาบัตร กองประเมินค่ากำลังพล กรมกำลังพลทหารอากาศ

ตารางที่ ๒ การแต่งตั้งผู้ทำหน้าที่ประเมินค่าให้กับ หัวหน้าหน่วย และคนอื่น ๆ

ลำดับ	นามหน่วย	ผู้ที่ต้องรับการประเมินค่า (ตำแหน่ง)	ผู้ทำหน้าที่ประเมินค่า			
			คนที่ ๑	คนที่ ๒	คนที่ ๓	คนที่ ๔
๑	สน.ลก.ทอ.	ลก.ทอ.	จก.กพ.ทอ.	จก.ยก.ทอ.	จก.กบ.ทอ.	ผช.เสธ.ทอ. ผกพ.
๒	ชว.ทอ.	ผอ.สน.รปก.ทอ.	จก.ชว.ทอ.	รอง จก.ชว.ทอ.	น.อาวุโส ชว.ทอ.	ผช.เสธ.ทอ. ผชว.
๓	สน.ปช.ทอ.	ประจำ บก.ทอ. (ปฏิบัติ งานใน สน.ปช.ทอ.) ยศตั้งแต่ น.อ.พิเศษ ลงมาถึง ร.อ.	ปช.ทอ.	ปช.ทอ. แต่งตั้ง	ปช.ทอ. แต่งตั้ง	ปช.ทอ. แต่งตั้ง
๔	กองบิน ๑,๒,๔,๖, ๒๑,๒๓,๔๑,๔๓,๖๑	ผบ.กองบิน	จก.ยก.ทอ.	จก.กบ.ทอ.	จก.กพ.ทอ.	จก.จร.ทอ.
๕	อื่น ๆ	น. ผสธ. ประจำ ผู้บังคับบัญชา ทส. ผู้บังคับบัญชา ชั้นสูง	ผู้บังคับบัญชา ที่ปฏิบัติงานด้วย ผู้บังคับบัญชา ที่ปฏิบัติงานด้วย	จก.กพ.ทอ. จก.กพ.ทอ.	จก.ยก.ทอ. จก.ยก.ทอ.	จก.กบ.ทอ. จก.กบ.ทอ.

ที่มา : คำสั่งกองทัพอากาศ (เฉพาะ)ที่ ๕๘๓/๒๕ ลง ๒๕ ต.ค.๒๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการ
ประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตร กองทัพอากาศ

แต่งตั้งผู้ประเมินค่าเรียบร้อยแล้ว จะรายงานให้กรมกำลังพลทหารอากาศทราบ และเก็บไว้เป็นหลักฐานใน 31 ตุลาคม ของทุกปี

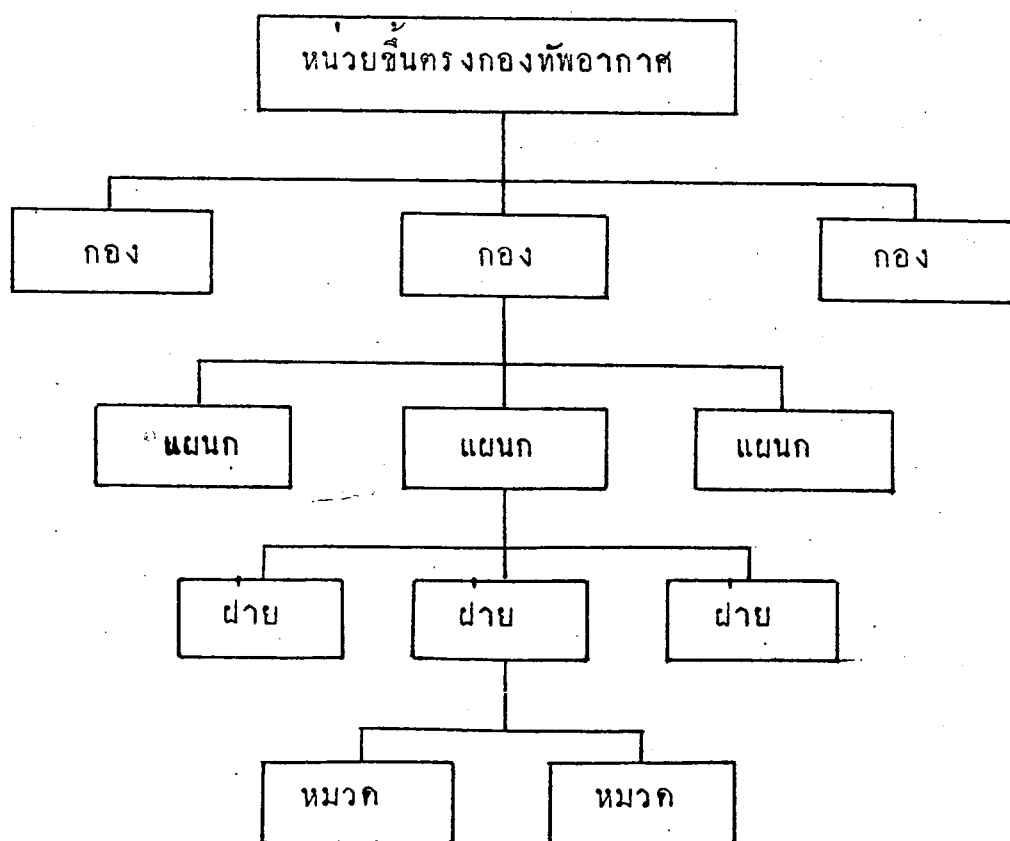
3. การเยี่ยมแนะนำหน่วย กรมกำลังพลทหารอากาศ และคณะกรรมการประเมินค่าจะร่วมกันจัดทำแผนเยี่ยมแนะนำหน่วย และเอกสารที่เกี่ยวข้อง เมื่อเรียบร้อยแล้ว คณะกรรมการประเมินค่าจะเริ่มออกเยี่ยมแนะนำหน่วยทุกหน่วย ในกองทัพอากาศให้รู้จักระบบการประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตรในตำแหน่งมุ่งหมายที่นำมาใช้ กรรมวิธีการประเมินค่าและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการประเมินค่าพร้อมทั้งแจกเอกสารที่เกี่ยวข้อง และตอบข้อซักถามจากข้าราชการ โดยจะใช้เวลาในการดำเนินงาน ตั้งแต่ ธันวาคม จนถึง กุมภาพันธ์ ของทุกปี

4. การประเมินค่า นายทหารสัญญาบัตรที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้ประเมินค่าจะต้องทำความเข้าใจแบบฟอร์มที่จะใช้ในการประเมินค่าก่อน แล้วศึกษาคำแนะนำความประพฤติ และการปฏิบัติของผู้รับการประเมินค่า เพื่อที่จะสามารถให้คะแนนการประเมินค่าได้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด การประเมินค่าจะกระทำเพียงครั้งเดียวในรอบ 1 ปีงบประมาณ คือในช่วงระยะเวลาตั้งแต่ ตุลาคม ถึง มีนาคม ยกเว้นกำลังพลบางประเภทเท่านั้นที่กำหนดให้มีการประเมินค่าในหลาย ๆ ช่วง เช่น รองหัวหน้าหน่วย จะมีหัวหน้าหน่วยประเมินค่าเพียงคนเดียว จึงให้ประเมินค่าเป็น 3 ครั้ง คือในช่วงระยะตั้งแต่ ตุลาคม ถึง พฤศจิกายน ธันวาคม ถึง มกราคม และกุมภาพันธ์ ถึง มีนาคม เมื่อการประเมินค่าเสร็จสิ้นแล้วจะต้องส่งผลการประเมินค่าให้กรมกำลังพลทหารอากาศภายใน 10 เมษายน ของทุกปี

5. การคำนวณผลการประเมินค่าและวิเคราะห์ผลการประเมินค่า กรมกำลังพลทหารอากาศจะรวบรวมผลการประเมินค่าของทุกหน่วยให้สำนักงานวิจัยระบบคำนวณ ศูนย์วิทยาศาสตร์และพัฒนาระบบอาวุธ กองทัพอากาศ คำนวณและปรับค่าหาผลการประเมินค่าสมรรถภาพกำลังพล นำผลการประเมินที่ได้มาวิเคราะห์แล้วสรุปผลการประเมินค่าเสนอให้ผู้นายการทหารอากาศและผู้บังคับบัญชาชั้นสูงทราบ เพื่อนำผลการประเมินค่าที่ได้เป็นข้อมูลในการพิจารณากำลังพลต่อไป

การสื่อสารเพื่อการเผยแพร่ความรู้ เรื่องระบบประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตร ระบบประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตรได้รับการ

เผยแพร่ไปสู่สายทหารสัญญาบัตรตั้งแต่ พฤศจิกายน 2523 กระบวนการสื่อสาร เริ่มค้นคว้าคณะกรรมการประเมินค่ากับกรมกำลังพลทหารอากาศร่วมกันทำหน้าที่เป็นแหล่งสารในการส่งสาร คือ ระบบประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตร ไปสู่สายทหารสัญญาบัตร โดยมีจุดประสงค์เพื่อต้องการให้นายทหารสัญญาบัตรมีความรู้ความเข้าใจกรรมวิธีการประเมินค่า สามารถที่จะประเมินค่าผู้ใต้บังคับบัญชาใ้ความถูกต้อง และผู้รับการประเมินค่าสามารถปรับตัวและพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สื่อที่ใช้ในการเผยแพร่เป็นหนังสือราชการ เช่น การออกคำสั่ง การเสนอควยหนังสือบันทึกขอความ เอกสารประกอบการประเมินค่า การจัดประชุม ซึ่งกระทำโดยคณะกรรมการประเมินค่า และหน่วยต่าง ๆ จัดขึ้นเอง นอกจากนี้ยังมีนายทหารกำลังพลประจำหน่วย (ซึ่งรายละเอียดของสื่อจะได้อีกต่อไป) ทิศทางการไหลของข่าวสารเป็นไปตามลักษณะโครงสร้างการจ้กองค์การของแต่ละหน่วยในกองทัพอากาศ ความที่แสดงไว้ในแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1

การจ้กองค์การของหน่วยในกองทัพอากาศ

จากการที่กองทัพอากาศมีลักษณะการจัดหน่วยเป็นแบบทางการ การสื่อสารแบบเป็นทางการจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างความเข้าใจร่วมกันให้เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าเป็นการถ่ายทอดสิ่งใหม่ไปสู่นายทหารสัญญาบัตรแล้ว หากนายทหารสัญญาบัตรเกิดความรู้ความเข้าใจในสิ่งนั้นและมองเห็นประโยชน์ของสิ่งใหม่ตามที่ทางราชการต้องการแล้ว โอกาสที่นายทหารสัญญาบัตรจะเห็นควยและปฏิบัติตามยอมมีมากขึ้น ในการเผยแพร่ระบบประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตร มีการสื่อสารอย่างเป็นทางการดังนี้

หนังสือราชการ

คำสั่งกองทัพอากาศ คือคำสั่งของผู้บัญชาการทหารอากาศที่สั่งให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม สำหรับคำสั่งกองทัพอากาศที่ใช้เผยแพร่ระบบประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตรจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับความมุ่งหมายของการนำระบบนี้มาใช้ รายละเอียดคณะกรรมการประเมินค่า การกำหนดหน้าที่ของคณะกรรมการประเมินค่า หัวหน้าหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศ ผู้ทำหน้าที่ประเมินค่า ผู้รับการประเมินค่า กรมกำลังพลทหารอากาศ การกำหนดชั้นยศของผู้รับการประเมินค่า ระยะเวลาส่งผลการประเมินค่าในแต่ละชั้นตอน วิธีการคำนวณและปรับค่าหาผลการประเมินค่าสมรรถภาพกำลังพล คำสั่งที่ใช้ในการเผยแพร่จะมีเป็นประจำทุกปี ปัจจุบันมีจำนวน 4 ฉบับ ได้แก่

1. คำสั่งกองทัพอากาศ (เฉพาะ) ลับมาก ที่ 372/23 ลง 18 พฤศจิกายน 2523 เรื่อง รวบรวมข้อมูลรายงาน การประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตร กองทัพอากาศ
2. คำสั่งกองทัพอากาศ (เฉพาะ) ลับมาก ที่ 206/24 ลง 7 กันยายน 2524 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตร กองทัพอากาศ
3. คำสั่งกองทัพอากาศ (เฉพาะ) ที่ 583/25 ลง 29 ตุลาคม 2525 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตร กองทัพอากาศ
4. คำสั่งกองทัพอากาศ (เฉพาะ) ที่ 81/27 ลง 20 กุมภาพันธ์

2527 เรื่อง การประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตร สังกัดกองทัพอากาศ

หนังสือบันทึกข้อความ คือหนังสือที่บันทึกข้อความ เป็นลายลักษณ์อักษร ใช้ในการติดต่อระหว่างหน่วย หรือภายในหน่วยเดียวกัน ในการเผยแพร่ระบบ ประเมินค่า การกระทำลึงพลทหารอากาศใช้หนังสือบันทึกข้อความ เพื่อแจ้งให้หน่วยทุก หน่วยในกองทัพอากาศดำเนินการตามขั้นตอนการประเมินค่า ซึ่งแจ้งเรื่องที่หน่วย ต่าง ๆ ไม่เข้าใจ แจ้งเรื่องที่ข้าราชการควรทราบ สอบถามความคิดเห็น และ ขอความร่วมมือ

รายงานการประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตร เป็นแบบ ฟอร์มสำหรับผู้ประเมินค่าในการให้คะแนนผู้รับการประเมินค่า แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นการกรอกข้อความเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้รับการ ประเมินค่า เริ่มตั้งแต่ บศ ชื่อ เลขประจำตัว เหล่า ชั้นเงินเดือน วุฒิ การศึกษา ก่อนเข้ารับราชการ วุฒิกการศึกษาเพิ่มเติม และวุฒิกการศึกษาทางทหาร โดยนายทหารกำลังพลของหน่วยจะเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการกรอกข้อความในตอนนี้

ตอนที่ 2 ผู้ประเมินค่าจะต้องให้คะแนนประเมินค่าแก่ผู้รับการประ-
เมินค่าในหัวข้อต่าง ๆ หัวข้อละ 100 คะแนน จำนวน 10 หัวข้อ ดังนี้

1. ความรอบรู้และการปฏิบัติงานในหน้าที่
2. ความสามารถในการวางแผน การจัดการ กำกับดูแล

การควบคุม และติดตามผล

3. ความอดุสาหะ และความสำเร็จในหน้าที่การงาน
4. ลักษณะผู้นำ
5. การตัดสินใจ
6. ความริเริ่ม
7. มนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
8. ลักษณะทหาร และการปรับปรุงบุคคลิกภาพ
9. ความซื่อตรงต่อหน้าที่
10. ความประพฤติ และอุปนิสัยส่วนตัว

ตอนที่ 3 ผู้ประเมินค่าต้องแสดงความคิดเห็นอื่น ๆ เกี่ยวกับนาย-



ทหารสัญญาบัตรที่รับการประเมินค่าทั้งข้อดีและข้อเสีย สรุปข้อคิดเห็นในการประเมินค่าว่าอยู่ในเกณฑ์ยังไม่พอใช้ หรือ พอใช้ หรือดี หรือดีมาก หรือดีเยี่ยม และลงชื่อรับรองการประเมินค่า

ด้านหลังของรายงานเป็นคำแนะนำแก่ผู้ประเมินค่าในการกรอกข้อความในตอนต่าง ๆ ให้ถูกต้อง และขยายข้อความในแต่ละตอนให้ชัดเจนขึ้น

คู่มือรายงานการประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตรของกองทัพอากาศ เป็นแนวทางของผู้ประเมินค่าในการพิจารณาให้คะแนนประเมินค่าตามหัวข้อต่าง ๆ ทั้ง 10 หัวข้อที่กำหนดไว้ในตอนที่ 2 ของรายงานการประเมินค่าแล้วให้ผู้ประเมินค่าเลือกให้คะแนนตามมาตราส่วนที่กำหนดไว้ให้ เช่น ตัวอย่างแนวทางการประเมินค่าในหัวข้อที่ 1 ดังนี้

1. <u>ความรอบรู้และการปฏิบัติงานในหน้าที่</u>			พิจารณาจากช่องข้างล่าง		
รู้งานในหน้าที่พอสมควร			มีความรู้งานในหน้าที่ดี		
41 - 45 คะแนน	46 - 50 คะแนน	51 - 55 คะแนน	56 - 60 คะแนน	61 - 65 คะแนน	66 - 70 คะแนน

หมายเหตุ หมายถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติทั้งปริมาณและคุณภาพ

แนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บังคับบัญชาผู้มีหน้าที่ประเมินค่าสมรรถภาพข้าราชการ เป็นเอกสารที่ให้คำแนะนำผู้ประเมินค่าใน 2 ประการ ประการแรกเป็นคำแนะนำทั่วไปที่ให้ผู้ประเมินค่าเผาสงเกต คัดตามผลการปฏิบัติงานของ

ผู้รับการประเมินค่า ให้มีการประชุมเพื่อชี้แจงกวดขันการปฏิบัติงานของผู้ประเมินค่าให้ดำเนินการด้วยความถูกต้อง รับผิดชอบ ประการที่สองเป็นคำแนะนำในการให้คะแนนประเมินค่าว่าเอกสารที่จะต้องใช้ประกอบควมรายงานการประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตร และคู่มือรายงานการประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตรของกองทัพอากาศ และการกรอกข้อความในส่วนต่าง ๆ ของรายงานการประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตร

แนวทางการปฏิบัติสำหรับข้าราชการกองทัพอากาศที่จะรับการประเมินค่า เป็นเอกสารที่ให้คำแนะนำผู้รับการประเมินค่าในข้อต่าง ๆ เช่น ศึกษาเรื่องราวหรือหัวข้อที่ผู้บังคับบัญชาจะทำการประเมินค่าแล้วกำหนดแนวปฏิบัติของตนเอง สำนักรวบรวมปรับปรุงพิจารณาตนเองและหน่วยงานตลอดเวลาเพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานที่แสดงให้เห็นถึงความเจริญก้าวหน้า เป็นต้น

การประชุม

การประชุมชี้แจงของคณะกรรมการประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตร คณะกรรมการประเมินค่าจะจัดทำแผนตรวจเยี่ยมแนะนำหน่วยทุกหน่วยในกองทัพอากาศในช่วงระหว่าง ธันวาคม ถึง มกราคม ในการตรวจเยี่ยมจะจัดให้มีการประชุมชี้แจงแก่นายทหารสัญญาบัตรชั้นยศ เรืออากาศเอก นาวาอากาศตรี นาวาอากาศโท นาวาอากาศเอก (รวมทั้งนาวาอากาศเอกที่รับเงินเดือนนาวาอากาศเอกพิเศษ) โดยคณะกรรมการประเมินค่าจะบรรยายให้ทราบถึงความมุ่งหมายในการประเมินค่า หน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องในการประเมินค่า ใ้แก่หน้าที่ของคณะกรรมการประเมินค่า หน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศ ผู้ทำการประเมินค่า ผู้รับการประเมินค่า กรมกำลังพลทหารอากาศ ศูนย์วิทยาศาสตร์และพัฒนาระบบอาวุธ กองทัพอากาศ นอกจากนั้นเป็นเรื่องกรรมวิธีการประเมินค่าตลอดจนข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ แล้วเปิดโอกาสให้มีการซักถามปัญหาได้

การประชุมของหน่วย แต่ละหน่วยในกองทัพอากาศจะจัดให้มีการประชุมของหน่วยตนเองขึ้น เพื่อถ่ายทอดแนวความคิดเรื่องการประเมินค่าไปสู่หน่วยนายทหารสัญญาบัตร กวดขันให้ผู้ประเมินค่าเผาศึกษาคำสั่ง เกตการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินค่า และทำการประเมินค่าด้วยความจริงใจ รับผิดชอบ สำหรับผู้รับการประเมินค่าก็ให้ปฏิบัติตนให้มีประสิทธิภาพสม่ำเสมอ

นายทหารกำลังพลประจำหน่วย แต่ละหน่วยในกองทัพอากาศจะมีตำแหน่งนายทหารกำลังพลดำเนินงานด้านกำลังพล เช่น การบรรจุเข้ารับราชการ การย้ายตำแหน่ง การปลด การพิจารณาบำเหน็จประจำปี การศึกษา ฯลฯ การประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตร เป็นภารกิจหนึ่งของกิจการด้านกำลังพล นายทหารกำลังพลของหน่วยจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินค่าเพื่อที่จะสามารถชี้แจง ตอบข้อซักถามต่าง ๆ ให้นายทหารสัญญาบัตรมีความรู้ความเข้าใจควย นายทหารกำลังพลจึงเป็นสื่อแบบทางการอย่างหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการเผยแพร่ความรู้เรื่องระบบประเมินค่า

นอกจากนี้ยังมีสื่ออื่น ๆ ที่มีใช้การสื่อสารอย่างเป็นทางการในการเผยแพร่ระบบประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตร เช่น การติดต่อทางโทรศัพท์ เพื่อขอทราบรายละเอียดเพิ่มเติม หรือต้องการแสดงความคิดเห็นส่วนตัวต่อการนำระบบประเมินค่ามาใช้ การพบปะพูดคุยระหว่างเพื่อนร่วมงาน หนังสือพิมพ์สารข่าวฟ้าซึ่ง สำนักงานเลขานุการกองทัพอากาศ ได้จัดทำเพื่อเผยแพร่ข่าวสารไปสู่ข้าราชการกองทัพอากาศทุกคน

การที่ระบบประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตรได้ถูกริเริ่มใช้ขึ้นก็เนื่องจากการประเมินค่าแบบเก่าซึ่งใช้แบบรายงานประจำตัวข้าราชการกองทัพอากาศขาดคุณสมบัติบางประการในอันที่จะทำให้ผู้ใช้ระบบเชื่อถือ และเห็นคุณค่าในการปฏิบัติตามระบบทั้งผู้ประเมินค่า และผู้รับการประเมินค่าจึงไม่ให้ความสนใจเท่าที่ควร ระบบประเมินค่าแบบเก่าจึงค่อยประสิทธิภาพลงไป (รณจักร สวัสดิ์เกียรติ 2521 : 3) จะเห็นได้ว่า แม้ว่ากฎ ระเบียบ หรือแนวทางต่าง ๆ ที่องค์การ

* หนังสือพิมพ์สารข่าวฟ้าได้เผยแพร่บทความเกี่ยวกับระบบประเมินค่าสมรรถภาพ นายทหารสัญญาบัตร รวม 3 ครั้ง ได้แก่ "การแต่งตั้งผู้ทำหน้าที่ประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตร กองทัพอากาศ" ปีที่ 22 (11 มกราคม 2526) หน้า 8 , "การประเมินค่าสมรรถภาพอย่างเป็นธรรม" ปีที่ 22 (28 กุมภาพันธ์ 2526) หน้า 7 และ "การประเมินค่าสมรรถภาพกำลังพล ทอ." ปีที่ 22 (25 เมษายน 2526) หน้า 7

สั่งให้สมาชิกปฏิบัติตาม หากไม่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์การแล้ว กฎระเบียบ หรือแนวทางเหล่านั้นจะค่อยประสิทธิภาพลงไป จนกระทั่งกลายเป็นสิ่งที่ถูกลืมและไม่มีผู้ใดปฏิบัติตาม ในทำนองเดียวกันระบบประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตรที่กองทัพอากาศพัฒนาขึ้นมาใหม่เพื่อใช้ประโยชน์ในกิจการกำลังพลหลาย ๆ คำนั้น ก็ได้รับการยอมรับจากนายทหารสัญญาบัตรหรือไม่ ซึ่งเรื่องนี้ยังมีได้มีการสำรวจกันอย่างจริงจังนับตั้งแต่ระบบนี้ได้นำมาใช้ และอีกคำหนึ่งคือการสื่อสารเพื่อการเผยแพร่ระบบประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตร ส่วนมากจะเป็นการใช้การสื่อสารแบบเป็นทางการ หากได้มีการสำรวจกันว่า การสื่อสารแบบทางการที่ใช้ในการเผยแพร่ นั้นมีประสิทธิภาพหรือไม่ มากน้อยเท่าใดก็ยอมรับเป็นประโยชน์แก่ทางราชการอย่างยิ่ง เพราะจากการสำรวจการติดตามผลงานการเผยแพร่ความรู้เรื่องระบบประเมินค่า ปรากฏว่ามีนายทหารสัญญาบัตรให้ความสนใจและถามปัญหาต่าง ๆ มากมาย คณะกรรมการประเมินค่าได้สรุปปัญหาต่าง ๆ ไว้ ทุกครั้งที่ไปบรรยายตามหน่วย ทำให้ได้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์แก่การปรับปรุงระบบประเมินค่า

จะเห็นได้ว่าการถามปัญหาต่าง ๆ ของนายทหารสัญญาบัตรแสดงว่าผู้ส่งสารและผู้รับสารยังไม่ถึงจุดที่จะมีความเข้าใจร่วมกันได้ หากได้มีการพบปะพูดคุย หรือตอบปัญหาต่าง ๆ ใดทันทีก็จะเป็นการพยายามสร้างความเข้าใจร่วมกันให้มากขึ้นกว่าเดิม แต่ถ้ายังไม่สามารถขจัดปัญหาต่าง ๆ ที่สะสมอยู่ในตัวผู้ส่งแล้ว ก็แสดงว่าการสื่อสารยังไม่มีประสิทธิภาพพอที่จะทำให้เกิดความเข้าใจร่วมกันได้ทั้งสองฝ่าย จากการที่การเผยแพร่ระบบประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตรไปสู่ นายทหารสัญญาบัตรยังมีได้มีการสำรวจว่าการสื่อสารที่ใช้อยู่ นั้นมีประสิทธิภาพพอที่จะทำให้นายทหารสัญญาบัตร เข้าใจความที่ต้องการได้หรือไม่ และมีผลต่อการยอมรับระบบประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตรหรือไม่ นั้นจึง เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดการวิจัยครั้งนี้ขึ้น

ทฤษฎี แนวความคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การติดต่อสื่อสาร

การที่มนุษย์จะพยายามอธิบายถึงโครงสร้างทางความคิดของปรากฏการณ์

ที่แน่นอน และพยายามแสดงถึงความสัมพันธ์เชิงเหตุผลที่อยู่ภายใต้ข้อสันนิษฐาน
 ใดอย่างหนึ่ง (คินลอช 1977) จึงได้มีการสร้างแบบจำลองขึ้น จึงกล่าว
 ได้ว่า แบบจำลอง (Model) คือตัวแทนในเชิงสัญลักษณ์หรือทางกายภาพ
 ของปรากฏการณ์รูปธรรมซึ่งนำมาอธิบายในลักษณะของนามธรรม โดยสามารถ
 นำมาประยุกต์ใช้ได้มากกว่า 1 กรณีในแต่ละครั้ง (บาร์นสัน 1970 : 86) ใน
 การศึกษาเรื่องการศึกษาสื่อสาร แบบจำลองของการสื่อสารได้ถูกสร้างขึ้นเป็น
 จำนวนมาก เริ่มตั้งแต่แบบจำลองของอริสโตเติล ซึ่งได้กล่าวถึงส่วนประกอบ
 ของการสื่อสาร 4 อย่าง คือ ผู้พูด ผู้ฟัง สาร และโอกาส แบบจำลองของ
 ลาสเวล (Lasswell 1948) ได้เสนอไว้ว่าการสื่อสารประกอบด้วย ใคร-
 กล่าวอะไร-ในช่องทางใด-ถึงใคร-มีผลอะไร จะเห็นได้ว่ามีการเพิ่มช่องทางของ
 การสื่อสารขึ้นจากแบบจำลองของอริสโตเติลและรวมเอาผล (effects) เป็น
 ส่วนประกอบสำคัญด้วย จนมาถึงแบบจำลองของ แชนนอน และวีเวอร์ (Shannon
 and Wever 1949) เป็นแบบจำลองของการสื่อสารเชิงเส้นตรงที่สร้างขึ้นเพื่อ
 มุ่งศึกษาการสื่อสารในทางอิเล็กทรอนิกส์ มีองค์ประกอบ 5 อย่าง คือ ผู้ส่งสาร
 การแปลงรหัสสาร การถอดรหัส การรบกวน และการป้อนกลับ แบบจำลองของ
 แชนนอน และวีเวอร์ได้ถูกใช้เป็นตัวแบบในการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของการ
 สื่อสารที่มีอิทธิพลต่อการสื่อสาร และเป็นตัวช่วยทำให้เกิดการเริ่มต้นการวิจัยทาง
 การสื่อสารอย่างจริงจัง หลังจากแบบจำลองของแชนนอน และวีเวอร์แล้ว
 ได้มีผู้เสนอแบบจำลองการสื่อสารอีก 3 แบบ คือแบบจำลองของออสกู๊ด (Osgood
 1957) แบบจำลองของ เวสลีย์ และแมคลีน (Westley and Mac Lean 1959)
 และแบบจำลองของเบอร์โล (Berlo 1960) แบบจำลองที่กล่าวมานี้มีหลักการ
 ขึ้นพื้นฐานคล้ายกับแนวความคิดของแชนนอน และวีเวอร์ กล่าวคือ องค์ประกอบ
 ที่สำคัญของแบบจำลองนั้นต่างก็ระบุให้เห็นถึงลำดับก่อนหลังที่ต่อเนื่องกันไปในทิศ
 ทิศเดียวกันของการกระทำของการสื่อสาร แต่ก็มีบางอย่างที่แตกต่างไปจากแบบ
 จำลองเชิงเส้นตรง คือมีการเพิ่มการป้อนกลับ (Feedback) เข้าไปในแบบ
 จำลองของเวสลีย์ และแมคลีน กับแบบจำลองของเบอร์โลด้วย เพื่อให้มีลักษณะ
 เป็นกระบวนการมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องมาจากความพยายามที่จะนำแบบจำลองของ
 การสื่อสารมาประยุกต์ใช้กับวิชาไซเบอร์เนติก (Cybernetics) และ

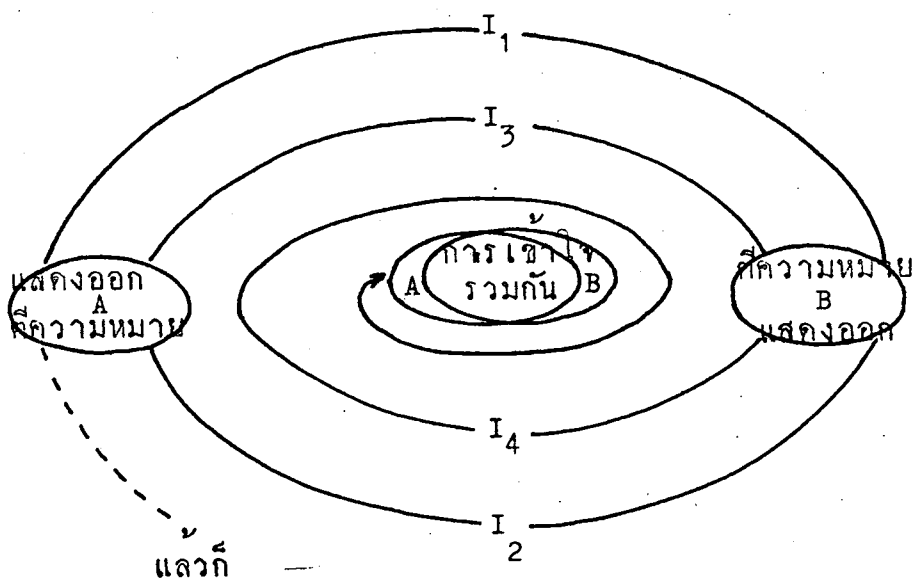
ทฤษฎีสารสนเทศของวีเนอร์* แต่แบบจำลองของการสื่อสารกำลังกล่าวมาว่าไขอริบายลักษณะการสื่อสารแบบง่าย ๆ เท่านั้น ยังไม่สามารถนำมาอธิบายถึงกระบวนการของการสื่อสารได้เท่าที่ควร

จากข้อจำกัดของแบบจำลองของการสื่อสารเชิงเส้นตรงที่ว่ายังอธิบายถึงกระบวนการของการสื่อสารได้ไม่มากเท่าที่ควรได้มีการพยายามที่จะค้นหาแบบจำลองของการสื่อสารขึ้นมาใหม่ หรือพัฒนาแบบจำลองอย่างเก่า เพื่อให้สามารถอธิบายถึงการสื่อสารว่าเป็นกระบวนการพลวัต (dynamic) กล่าวคือ ทั้งสองฝ่ายควรจะเป็นได้ทั้งฝ่ายให้และฝ่ายรับ ลอเรนซ์ คินเคท (Lawrence Kinkaid 1981) ได้เสนอแบบจำลองของการสื่อสารที่เป็นภาวะลู่เข้า (The Convergence Model of Communication) โดยให้คำนิยามของการสื่อสารไว้ว่า เป็นกระบวนการซึ่งบุคคลสองคน หรือมากกว่า หรือกลุ่มคนที่ใช้สารสนเทศร่วมกัน เพื่อให้เกิดการเข้าใจร่วมกันระหว่างแต่ละบุคคล หรือแต่ละกลุ่มคนเหล่านั้น จะเห็นได้ว่าคินเคทเน้นถึงการสื่อสารว่าเป็นการสร้างความเข้าใจร่วมกันของบุคคล หรือกลุ่ม แม้ว่าจะไม่บรรลุผลโดยสมบูรณ์ทั้งหมดก็ตาม ทั้งนี้เพราะแนวความคิดที่แต่ละคนมีอยู่ที่จะเข้าใจเหตุการณ์ต่าง ๆ นั้น เป็นสิ่งที่แต่ละคนได้เรียนรู้มาจากประสบการณ์ต่าง ๆ โดยที่ไม่มีบุคคลใดเลยที่จะมีประสบการณ์เหมือนกันทุกประการ คำว่า

* ไชเบอร์เนติก และทฤษฎีสารสนเทศ เป็นศาสตร์แขนงใหม่ในศตวรรษที่ 20 ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างใหญ่หลวงในเรื่องความสามารถของการทำนาย (Prediction) และการควบคุมวัตถุและเหตุการณ์ต่าง ๆ กล่าวคือ ทำให้การทำนายและการควบคุมถูกต้องแม่นยำยิ่งขึ้นในชั้นคนได้นำมาใช้ในการออกแบบเทคโนโลยีทางสารสนเทศใหม่ ๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ระบบอัจฉราวดี ไชเบอร์เนติก มีแนวความคิดอยู่ที่การควบคุมตนเอง (Self-regulation) เช่น การทำงานของเทอร์โมสแตท การขับรถยนต์ ส่วนสารสนเทศนั้นก็มีหลักเบื้องต้นอยู่ที่ระบบของปฏิริยาสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อมซึ่งถูกเชื่อมตอเข้าด้วยกันโดยสัญลักษณ์และแนวความคิดที่เข้าใจตรงกัน กับมนุษย์คนอื่น ๆ ที่อาศัยอยู่ในสภาพแวดล้อมเดียวกัน (Weiner 1954, 1961)

"ภาวะลู่เข้า" (Convergence) และ "ภาวะลู่ออก" (Divergence) ได้ถูกนำมาอธิบายในแบบจำลองของการสื่อสารของคินเคททวย "ภาวะลู่เข้า" คือการเคลื่อนที่เข้าหาจุดเดียวกันโดยมีจุดสนใจ หรือจุดเน้นเฉพาะร่วมกัน "ภาวะลู่ออก" คือการเคลื่อนที่แยกออกจากกัน ภาวะลู่เข้า (หรือลู่ออก) นี้จะนำไปสู่การเข้าใจร่วมกัน เป็นกระบวนการไซเบอร์เนติกส์ ซึ่งจะกำหนดการสื่อสาร และหน้าที่ของการสื่อสาร ในสังคม คำทั้งสองสามารถอธิบายกระบวนการหรือการเปลี่ยนแปลงในลักษณะของการเคลื่อนที่เข้าสู่จุดบางจุด หรือการเคลื่อนที่ออกไปจากจุดบางจุด ซึ่งนับว่าสอดคล้องและเหมาะสมที่จะใช้อธิบายกระบวนการสื่อสารพลวัตได้เป็นอย่างดี

แผนภาพที่ 2 แบบจำลองของการสื่อสารที่เป็นภาวะลู่เข้า



กระบวนการสื่อสารมักจะเริ่มต้นด้วยคำว่า "แล้วก็..." เพื่อเตือนให้ทราบว่าใ้มีบางสิ่งบางอย่างเกิดขึ้นแล้วก่อนที่จะเริ่มสนทนาเกี่ยวกับกระบวนการนี้ ผู้สื่อสาร A อาจจะพิจารณาหรือไม่พิจารณาเหตุการณ์ที่ผ่านมาแล้วในอดีตก่อนที่จะรับและตีความสารสนเทศ ครั้งแรก (I₁) จากผู้สื่อสาร B ผู้สื่อสาร B ต้องรับรู้และตีความสารสนเทศครั้งแรกซึ่ง A ถ่ายทอดออกมาด้วยความคิดของเขา ในทำนองกลับกัน ผู้สื่อสาร B ก็จะตอบสนองโดยการสร้างสารสนเทศ

ชั้นใหม่ (I_2) เพื่อมีส่วนร่วมกับผู้สื่อสาร A ผู้สื่อสาร A ที่ความสารสนเทศใหม่นี้แล้วถ่ายทอดออกมาเป็นความคิดของเขาอีกครั้งหนึ่ง (I_3) ภายในหัวข้อเดียวกัน คอกจากนั้นผู้สื่อสาร B ก็จะได้รับสารสนเทศที่กล่าวมาแล้ว และกระบวนการเช่นนี้ก็ดำเนินไปเรื่อย ๆ (I_4 - - - - - n) จนกระทั่งผู้สื่อสารแต่ละคนหรือทั้งสองคนพอใจ และบรรลุการเข้าใจร่วมกันในหัวข้อหรือแต่ละเป้าหมายที่กำหนดขึ้น ผู้สื่อสารแต่ละคนตีความสารสนเทศของตนเพื่อให้เกิดการเข้าใจ และเพื่อที่จะปรับปรุงวิธีการแสดงออกของตนด้วย ดังนั้นจึงไม่มีหัวข้อหรือ "ถึง และ จาก" ในแต่ละหน่วยของสารสนเทศ เพราะสารสนเทศเป็นสิ่งที่ผู้สื่อสารทั้งสองฝ่ายร่วมกันกำหนดขึ้น

จากแบบจำลองนี้จะเห็นได้ว่าจุดมุ่งหมายหลักของกระบวนการสื่อสารคือการสร้างความเข้าใจร่วมกัน ซึ่งจะเกิดขึ้นได้จากการสร้างและใช้สารสนเทศร่วมกัน ส่วนจุดมุ่งหมายอื่น ๆ เป็นจุดมุ่งหมายที่ผู้มีส่วนร่วมในการสื่อสารกำหนดขึ้นเอง และแบบจำลองนี้ไม่เน้นบทบาทของผู้รับ และผู้ส่งสารในลักษณะที่เฉพาะเจาะจงเหมือนแบบจำลองอื่น ๆ

การสื่อสารในองค์การ

แมกซ์ วีเบอร์ (Max Weber) ได้เสนอทฤษฎีองค์การที่มีชื่อเสียงว่า ภายในองค์การนั้นขอบเขตของงานแน่นอนและเป็นที่รู้จักโดยทั่ว เช่น ใครมีอำนาจในการออกคำสั่ง หรือการกำหนดหน้าที่ต่าง ๆ มีระบบการทำงานที่แสดงให้เห็นข้อแตกต่างอย่างแจ่มชัด ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ชั้นก่อนการทำงานจะเป็นแบบ Monocratic Hierachy คือคำสั่งมาจากผู้บังคับบัญชา และรายงานมาจากผู้ใต้บังคับบัญชา การดำเนินกิจการใช้ กฎ ขอบบังคับที่เขียนเป็นลายลักษณ์อักษรที่เขียนไว้อย่างละเอียด เพื่อการศึกษาคนควรมีการฝึกหัดงานเพื่อให้มีความชำนาญในแต่ละด้าน และกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การนั้นต้องการความร่วมมืออย่างเต็มที่จากผู้ร่วมงาน (มหาทิพย์ กฤษณามระ 2520 : 30)

โครงสร้างขององค์การเป็นแบบทางการ (Formal Structure) จะสามารถบอกได้ถึงธรรมชาติของการไหลของการสื่อสารว่าเป็นการสื่อสารแบบเป็นทางการ (Formal Communication) แต่ไม่สามารถบอกได้ถึงการไหลของการสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ (Informal Communication) (โรเจอร์ส และอาการ์วาลา

1976) ทั้งนี้เราสามารถแบ่งการสื่อสารภายในองค์กรได้เป็น 2 อย่าง (กริช สืบสนธิ์ 2525 : 52)

การสื่อสารแบบเป็นทางการ หมายถึงการติดต่อสื่อสารที่มีระเบียบแบบแผนข้อกำหนดกว้างไว้โดยชัดเจน ตัวอย่างของการสื่อสารแบบนี้เห็นโคชคเจนในหน่วยราชการ ทุกอย่างจะตกลงไว้เป็นลายลักษณ์หรือเป็นระเบียบตามแบบแผน และธรรมเนียมการบริหารงานโดยเฉพาะ

การสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ หมายถึงการสื่อสารในลักษณะที่ฝ่ายต่าง ๆ กระทำกันเองเป็นส่วนใหญ่ โดยอาศัยการถือเครือญาติ การถือพรรคพวก การถือทัศนคติตรงกัน การรับประทานอาหารร่วมกันบ้าง ในการสื่อสารประเภทนี้มีความสำคัญในองค์กรมีใช้น้อย เพราะลักษณะของการติดต่อสื่อสารแบบนี้จะแทรกซอนไปไค้ไกลและกว้างขวางกว่า ข้อมูลต่าง ๆ อาจถูกส่งไปถึงฝ่ายต่าง ๆ เรื่อยไป

จากหลักการของแบบจำลองของการสื่อสารที่เป็นภาวะรู้เข้าที่เน้นในเรื่องการสร้างความสำเร็จร่วมกันสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมกับการสื่อสารในองค์กร ในการปฏิบัติการกิจเพื่อให้สำเร็จตามความมุ่งหมายขององค์กร การสื่อสารแบบเป็นทางการนี้มีบทบาทสำคัญมาก การสร้างความเข้าใจร่วมกันให้เกิดมากที่สุดระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา หรือระหว่างผู้บังคับบัญชากับกัน หรือระหว่างผู้บังคับบัญชากับกัน จะมีผลไปถึงประสิทธิภาพของงาน ทั้งนี้องค์ประกอบที่จะทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความเข้าใจร่วมกันได้มากที่สุดมีทั้งองค์ประกอบภายใน และองค์ประกอบภายนอก องค์ประกอบภายในไค้แก่ โครงสร้าง (ระดับความเป็นทางการ การจัดสายงานการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานย่อย) บุคคลากร (เพศ การศึกษา อายุ สถานภาพทางสังคม เศรษฐกิจ) องค์ประกอบภายนอก เช่น สถานภาพทางเศรษฐกิจ การแข่งขันของตลาด เทคโนโลยีสมัยใหม่ กฎหมายของรัฐ เป็นต้น (กริช สืบสนธิ์ 2525 : 39)

การเผยแพร่นวัตกรรมและการยอมรับนวัตกรรม

นวัตกรรม (Innovations) มักจะได้รับการนิยามว่าเป็นความคิด

การกระทำหรือสิ่งที่เป็นนามธรรมซึ่งบุคคลมองเห็นว่าเป็นของใหม่ (โรเจอร์ส และ ชูมาคเกอร์ 1971 : 18 - 19) แต่หากพูดถึง "นวัตกรรมในองค์การ" แล้ว จะต้องขยายขอบเขตการวิเคราะห์บุคคลไปเป็นหน่วย (เซาท์แมน และคนอื่น ๆ 1972 : 10) นวัตกรรมในองค์การมักจะไคแก่ การกำหนดนโยบายใหม่ แผนการทำงานใหม่ โครงการใหม่ ๆ ในการวิจัยครั้งนี้ระบบประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตรนับไคว่าเป็นนวัตกรรมสำหรับนายทหารสัญญาบัตรกองทัพอากาศ เพราะเป็นการดำเนินงานแบบใหม่ที่ยังมีไคไคใช้มากอนเลยจนกระทั่ง พฤศจิกายน 2523

การเผยแพร่วัตกรรมเป็นการสื่อสารประเภทหนึ่งไคความคิดใหม่ สิ่งใหม่ หรือวิธีปฏิบัติใหม่ถูกเผยแพร่ หรือถูกถ่ายทอจากแหล่งกำเนิดไปยังสมาชิกในระบบสังคม (โรเจอร์ส และชูมาคเกอร์ 1971) หากนวัตกรรมนั้นเกิดขึ้นในองค์การ การสื่อสารภายในองค์การจะเป็นสิ่งสำคัญไคทำให้วกรรมนั้นถูกถ่ายทอไปสู่สมาชิกในองค์การ โดยผู้ที่ถ่ายทอจะต้องพยายามสร้างความเข้าใจร่วมกันไคเกิดมากที่สุดกับสมาชิกในองค์การ เพื่อไคเกิดความคิดเห็นที่คล้อยตามและนำวกรรมนั้นไปใช้

จุดมุ่งหมายในการเผยแพร่วกรรมก็เพื่อไคให้เกิดการยอมรับวกรรม โกลเซน และเรลส์ (Golsen and Rails 1963 : 1) ไคไคให้แนวความคิดเกี่ยวกับการยอมรับวกรรมไว้ 3 ประการ คือ

1. เป็นการยอมรับครั้งแรก หรือเป็นการทดลองใช้วกรรมของคนไคคนหนึ่ง
2. เป็นการใช้วกรรมนั้นต่อไปเรื่อย ๆ
3. เป็นความเห็นที่ว่า เป็นการยอมรับภายในจิตใจของไคแต่ละคนที่มีก่อนวกรรมนั้น

สำหรับการเผยแพร่ระบบประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตรของกองทัพอากาศมุ่งไคให้นายทหารสัญญาบัตรยอมรับภายในจิตใจว่า เป็นสิ่งไคเป็นประโยชน์สมควรนำมาใช้ในกิจการคานกำลังพลจริง ๆ ทั้งนี้เพราะในทางปฏิบัติไคนั้นทุกคนต้องปฏิบัติตามคำสั่งไคเป็นผู้ประเมินค่า และผู้รับการประเมินค่าอยู่แล้วจึงไมอาจกล่าวไควว่าการปฏิบัติตามเช่นนี้เป็นการยอมรับ.

ในการที่บุคคลจะตัดสินใจยอมรับหรือปฏิเสธนวัตกรรม โรเจอร์ส และ ชูมาคเกอร์ (Rogers and Shoemaker 1971 : 151) ได้เสนอแบบจำลองเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรม ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นความรู้ (Knowledge) ในขั้นนี้บุคคลทราบว่านวัตกรรมอยู่ และพอมีความเข้าใจว่านวัตกรรมนั้นสามารถทำหน้าที่อะไรได้บ้าง

ขั้นการจูงใจ (Persuasion) บุคคลสร้างทัศนคติที่ชอบหรือไม่ชอบนวัตกรรม

ขั้นการตัดสินใจ (Decision) บุคคลกระทำกิจกรรมซึ่งนำไปสู่การเลือกที่จะยอมรับหรือปฏิเสธนวัตกรรม

ขั้นการยืนยัน (Confirmation) บุคคลแสวงหาข่าวสารเพิ่มเติมเพื่อสนับสนุน หรือยืนยันการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรมที่เ้าไปแล้ว แต่ก็อาจเปลี่ยนแปลงการตัดสินใจที่กระทำไปแล้วได้ ถ้าหากในภายหลังได้รับข่าวสารที่ขัดแย้ง หรือข่าวสารในเชิงลบเกี่ยวกับนวัตกรรม

นอกจากนั้น โรเจอร์ส และ ชูมาคเกอร์ (Rogers and Shoemaker 1971 : 158) ยังได้เสนอแนะว่า ตัวแปรที่มีความสำคัญต่อการยอมรับนวัตกรรม มี 5 ประการ คือ

ประเภทของการตัดสินใจในการยอมรับหรือปฏิเสธนวัตกรรม หากเป็นการตัดสินใจโดยผู้มีอำนาจ (Authority Decision) จะทำให้เกิดอัตราการยอมรับนวัตกรรมเร็วที่สุด เพราะมีบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจน้อยที่สุด รองลงมา คือ การตัดสินใจโดยเอกชน (Optional Decision) และการตัดสินใจโดยกลุ่ม (Collective Decision) ตามลำดับโดยมีแนวความคิดกว้าง ๆ ว่า หากมีจำนวนเข้ามาเกี่ยวข้องในการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรมมากขึ้นเท่าไร ก็จะทำให้อัตราการยอมรับนวัตกรรมช้าลงเท่านั้น

ช่องทางการสื่อสารที่ใช้ในการเผยแพร่กรรม ช่องทางการสื่อสาร และคุณลักษณะของนวัตกรรมต่างก็มีอิทธิพลซึ่งกันและกันในการยอมรับนวัตกรรม ส่งผลไปถึงการยอมรับนวัตกรรมเร็วขึ้น หรือช้าลงได้ เช่น ช่องทางการสื่อสารมวลชนมีประสิทธิภาพสำหรับนวัตกรรมที่มีความยุ่งยากหรือสลับซับซ้อนน้อยกว่า

ช่องสารระหว่างบุคคลมีประสิทธิภาพสำหรับนวัตกรรมที่มีความยุ่งยาก หรือสลับซับซ้อนมากกว่า และการนำเอาช่องทางสื่อสารหลาย ๆ อย่าง มาใช้ควบกันก็ จะทำให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สำหรับนวัตกรรมที่มีความซับซ้อน

ธรรมชาติหรือลักษณะของระบบสังคม ระบบสังคมที่มีบรรทัดฐาน ตามแบบทันสมัย จะมีอัตราการยอมรับนวัตกรรมสูง ทั้งนี้เพราะสมาชิกในระบบสังคม มีทัศนคติที่เอื้ออำนวยต่อการ เปลี่ยนแปลงและในทางตรงกันข้ามระบบสังคมที่บรรทัด ฐานตามแบบประเพณีโบราณจะมีอัตราการยอมรับนวัตกรรมต่ำกว่า

ระดับความพยายามของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมในการเผยแพร่ นวัตกรรม ความสัมพันธ์ระหว่างอัตราการยอมรับนวัตกรรม และระดับความพยายามของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมจะไม่เป็นลักษณะโดยตรง (direct) กล่าวคือ การเพิ่มระดับ ความพยายามของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมจะไม่เกิดผลโดยตรงต่อการยอมรับนวัตกรรม แต่ลักษณะความสัมพันธ์เป็นแบบเส้นตรง (linear) กล่าวคือ เมื่อมีการใช้ ความพยายามจนถึงระดับหนึ่งแล้วจะทำให้มีการยอมรับนวัตกรรมเพิ่มสูงขึ้นเร็วกว่าปกติ

คุณลักษณะของนวัตกรรม เป็นคุณลักษณะที่ผู้รับนวัตกรรมคิดว่ารู้สึกว่าคุณลักษณะ เช่นนั้นจะช่วยทำให้ นวัตกรรมถูกยอมรับเร็วขึ้นหรือช้าลง มี 5 ประการ ใหญ่

ความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ (Relative advantage) คือการที่ผู้รับนวัตกรรมคิดว่านวัตกรรมนั้นดีกว่า มีประโยชน์กว่าความคิดเก่า สิ่งเก่า หรือวิธีปฏิบัติเก่าที่นวัตกรรมถูกนำมาใช้แทนที่ การวัดว่าอะไรดีกว่าหรือมีประโยชน์กว่านั้นวัดจากการที่บุคคลเห็นว่าหรือรู้สึกว่าการนวัตกรรมนั้นเป็นสิ่งที่มีความคุ้มค่ามีประโยชน์ ต่อเขา หากเป็นเช่นนั้นโอกาสที่นวัตกรรมจะถูกยอมรับก็ยังมีมากขึ้นเพียงนั้น

ความเข้ากันได้หรือไปควบกันได้ (Compatibility) คือ การที่ผู้รับนวัตกรรมคิดว่านวัตกรรมนั้นเข้ากันได้กับค่านิยม ประสพการณ์ในอดีต ตลอดจนความต้องการของผู้รับ นวัตกรรมที่เข้ากับค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม ใดจะได้รับการยอมรับในระยะ เวลาที่รวดเร็วกว่านวัตกรรมที่เข้ากับค่านิยม และ บรรทัดฐานของสังคมไม่ได้

ความยุ่งยากหรือความสลับซับซ้อน (Complexity) คือ การที่ผู้รับนวัตกรรมรู้สึกว่าการนั้นยากแก่การเข้าใจ และยากแก่การนำไปใช้นวัตกรรมที่อาศัยความเข้าใจเพียงเล็กน้อยก็สามารถเข้าใจได้จะถูกละเลยเร็วกว่า นวัตกรรมที่มีความซับซ้อนต้องอาศัยความเข้าใจที่ลึกซึ้ง

ความสามารถในการนำไปทดลองใช้ได้ (Trialability) คือ การที่ผู้รับนวัตกรรมสามารถนำนวัตกรรมนั้นไปทดลองใช้ในปริมาณเล็ก ๆ นวัตกรรมที่สามารถแบ่งเป็นส่วนย่อย ๆ เพื่อนำไปทดลองใช้ในปริมาณจำกัดได้จะได้รับการยอมรับเร็วกว่านวัตกรรมที่ไม่สามารถแบ่งเป็นส่วนย่อย ๆ ได้ ทั้งนี้เพราะผู้รับจะรู้สึกว่าตนเสี่ยงน้อยกว่า และสามารถนำนวัตกรรมไปทดลองใช้ว่ามีผลดีหรือผลเสียเพียงใด

ความสามารถสังเกตได้ (Observability) คือ การที่ผลของนวัตกรรมเป็นสิ่งที่สามารถมองเห็นได้โดยสมาชิกภายในระบบสังคม ถ้าผลของนวัตกรรมเป็นสิ่งที่สังเกตได้ง่ายมากเท่าใดก็ยิ่งจะได้รับการยอมรับมากเท่านั้น

โรเจอร์ส และ ชูมาคเกอร์ (Rogers and Shoemaker 1971 : 137 - 159) เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้ยอมรับนวัตกรรมเร็วและผู้ยอมรับนวัตกรรมช้า โดยแบ่งเป็นปัจจัยต่าง ๆ ต่อไปนี้

ปัจจัยด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม หมายถึงคุณลักษณะที่มีอยู่ในตัวเองของผู้รับนวัตกรรมที่สามารถสังเกตได้ เช่น อายุ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพทางสังคม

ปัจจัยด้านพฤติกรรมการสื่อสาร หมายถึงการกระทำเกี่ยวกับการสื่อสารของผู้รับนวัตกรรม เช่น การมีส่วนร่วมในสังคม การติดต่อกับสังคมภายนอก การแสวงหาข่าวสารเกี่ยวกับนวัตกรรม และการเข้าถึงสื่อ

ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะของผู้รับนวัตกรรมในแง่ความรู้สึกนึกคิด เช่น การเข้าใจบทบาทผู้อื่น การมีทัศนคติที่คัดค้านการเปลี่ยนแปลงความสามารถเข้าใจในสิ่งที่เป็นนามธรรม และการยึดถือความเชื่อแบบฝังหัว

เบรเนอร์ และ โลแกน (Brenner and Logan 1981) ได้วิจัยเรื่องการเผยแพร่ นวัตกรรมเกี่ยวกับการใช้ระบบการบันทึกข้อมูลของคนไข้และการ

แพทย์ควยคอมพิว เเทอร์ในกลุ่มการแพทย์ของประเทศสหรัฐอเมริกา ว่าเหตุใดจึงไม่ได้รับการยอมรับเท่าที่ควร ในขั้นแรกได้นำตัวแปรต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับมาพิจารณา ได้แก่ ความเสี่ยง และความไม่แน่นอน ค่าใช้จ่าย ประสิทธิภาพ ความเข้าใจได้ ความซับซ้อน ความสามารถสังเกตได้ ความสามารถนำไปทดลองใช้ได้ ความได้เปรียบเชิงเทียบ และความสามารถทำให้เกิดการยอมรับ นวัตกรรมอื่น ๆ พบว่าตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับการไม่ยอมรับและยังได้พบว่ามีตัวแปรอีก 2 ชนิด คือ โครงสร้างการสื่อสารในองค์กรของโรงพยาบาลต่าง ๆ และปัจจัยของสิ่งแวดล้อม เช่น การแทรกซ้อนของรัฐบาล ค่านิยมของการประกอบอาชีพทางแพทย์ และความคาดหวังของคนทั่วไปที่มีต่อแพทย์ มีส่วนเกี่ยวข้องกับ การไม่ยอมรับนวัตกรรมควย

ความสำคัญผิดเชิงพหุนิยม * เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับ นวัตกรรม ความสำคัญผิดเชิงพหุนิยม (Pluralistic Ignorance) ซึ่ง อัลพอร์ต (Allport 1924 : 305 - 309) ได้ให้คำนิยามเป็นคนแรกว่าเป็นปรากฏการณ์ที่บุคคลมีระดับความเข้าใจในความเชื่อ และความรู้สึกของบุคคลอื่น ๆ เกินความเป็นจริง หรือกล่าวอย่างง่าย ๆ ก็คือ ระดับที่บุคคลมีความเข้าใจผิดต่อพฤติกรรมของคนอื่น ๆ เช่นในเรื่องของการวางแผนครอบครัว ก. ยอมรับการวางแผนครอบครัว โดยคิดว่า ข. ค. ง. ยอมรับไปแล้ว แต่แท้จริงแล้ว ข. ค. ง. ยังมีไม่ยอมรับ โอเกอร์แมน และ การ์รี (O' German and Garry 1976 : 449 - 458) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องความสำคัญผิด เช่นนี้จาก การมีอคติต่อเชื้อชาติของชาวอเมริกันในปี ค.ศ. 1970 โดยถามคำถาม 2 คำถามว่า "คุณเป็นคนที่มียุติเรื่องเชื้อชาติหรือไม่" และ "คนอื่น ๆ ในบริเวณนี้มีอคติเรื่องเชื้อชาติอย่างไร" ในการวิเคราะห์พบว่า การที่ผู้ตอบคิดว่าคนอื่น ๆ ให้การสนับสนุนเรื่องการแบ่งเชื้อชาติเหมือนกับตนนั้นเกินความเป็นจริงอย่างมาก

* ดร. เสาวนิต ยมาภย์ ได้กรุณามิณูญติศัพท์คำว่า ความสำคัญผิดเชิงพหุนิยมขึ้นเพื่อให้ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ และยังได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นความสำคัญผิดของคนหมู่มาก ที่มีความนึกคิดหรือทัศนคติไปในทางใดทางหนึ่ง ซึ่งทำให้บุคคลพลอยมีความนึกคิด หรือทัศนคติเช่นนั้นไปด้วย

ในเรื่องของการสำคัญผิด ลักษณะนี้ คินเคทโคโหเสนอแนะว่า แนวความคิดเกี่ยวกับการเข้าใจร่วมกัน (หรือภาวะลูเข้า) ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของการสื่อสารนั้นเป็นส่วนหนึ่งที่สามารถชี้ให้เห็นถึงความสำคัญผิดเชิงพหุนิยมโค (คินเคทโค 1981) : 253)

จุดประสม

พฤติกรรมในการตัดสินใจของบุคคลในการที่จะเข้าร่วมกิจกรรมในสังคมนั้นบุคคลจะต้องได้รับข่าวสารเกี่ยวกับเรื่องนั้นก่อน แล้วจึงจะมีกระบวนการตัดสินใจเกิดขึ้น กราโนเวคเตอร์ (Granovetter 1978 : 1420 - 1442) ได้เสนอแบบจำลองที่พัฒนาขึ้นเพื่อใช้ในสถานการณ์ที่ผู้กระทำมีตัวเลือกในการตัดสินใจ 2 ชนิด คือ การสูญเสีย (Costs) และการได้ประโยชน์ (Benefits) การที่ผู้กระทำจะเลือกชนิดใดนั้นขึ้นอยู่กับจำนวนผู้กระทำคนอื่น ๆ ที่ได้เลือกชนิดนั้น เรียกว่าแบบจำลองของจุดประสมของพฤติกรรมรวม (Threshold Models of Collective Behavior) แนวความคิดที่สำคัญของแบบจำลองนี้อยู่ที่ "จุดประสม" (Threshold) ซึ่งหมายความถึงจำนวนหรือสัดส่วนของคนอื่น ๆ ที่ได้ตัดสินใจอย่างหนึ่งก่อนที่บุคคลจะทำเช่นนั้นตาม โดยยกตัวอย่างว่าสมมติให้มีคน 100 คน อยู่ในสถานการณ์ที่น่าจะเกิดการจลาจลขึ้นในพื้นที่สี่เหลี่ยม จุดประสมที่จะทำให้เกิดการจลาจลโคจะต้องเริ่มด้วยบุคคลที่มีค่าจุดประสมเป็น 0 คือเป็นการตัดสินใจที่มีโคขึ้นอยู่กับคนอื่น ๆ เป็นคนแรก ที่ทำลายหน้าต่างกระจกแตก พฤติกรรมเช่นนี้จะกระตุ้นให้บุคคลที่มีจุดประสมเป็น 1 ขวางกอนหินไปที่หน้าต่าง และพฤติกรรมของทั้ง 2 คนนี้ เป็นตัวกระตุ้นให้คนที่จุดประสมเป็น 2 ทำตาม เป็นดังนี้เรื่อยไปจนกระทั่งทั้ง 100 คน โคเข้าร่วมในการจลาจล ในทางกลับกันแม้ว่าจะมีคนแรกที่มีค่าจุดประสมเป็น 0 เริ่มทำลายหน้าต่าง แต่ไม่มีผู้ที่มีค่าจุดประสมเป็น 1 และคนอื่น ๆ ทำตาม การจลาจลก็จะไม่เกิดขึ้น กราโนเวคเตอร์โคเสนอแนะว่าแบบจำลองนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการเผยแพร่แนวกรรมการแพร่กระจายของข่าวลือ การประท้วง การออกเสียง การอพยพ เป็นต้น

โคซีเออร์ (Dozier 1977) โค้นำแบบจำลองของจุดประสมนี้ไปทดสอบกับข้อมูลการสำรวจการวางแผนครอบครัวในประเทศเกาหลี ระหว่างปี ค.ศ. 1964 - 1973 โดยมีจุดมุ่งหมายในการวิจัยเพื่อแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์

ของการสื่อสารกับระกำของจุกประสม เพื่อนำเอาลักษณะของจุกประสมของบุคคล เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ และ เปรียบเทียบกระบวนการเผยแพร่ข่าวกรรม และ เพื่อนำเอาลักษณะของจุกประสมที่ประมาทขึ้นจากการคำนวณกลุ่มของตัวแปรอิสระ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับจุกประสม เป็นตัวพยากรณ์ผลการยอมรับข่าวกรรม

ในการวิจัยโคชิเออร์แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรกเป็น หมู่บ้านจำนวน 18 หมู่บ้าน และกลุ่มที่สองจำนวน 5 หมู่บ้าน ในกลุ่มแรกจะสำรวจ จุกประสมของการยอมรับการวางแผนครอบครัวของแต่ละบุคคลเพื่อหาอัตราการยอมรับข่าวกรรมของกลุ่มแรก แล้วนำเอาจุกประสมของการยอมรับของบุคคลเป็นตัวแปร ตามในการทดสอบสมมติฐานหาความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระ ซึ่งเป็นตัวแปรด้านการ สื่อสาร เช่น ความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม การสื่อสารระหว่างสามีภรรยา สถานภาพ ที่แยกออกจากสังคม สายการสื่อสาร เป็นต้น หรือตัวแปรอิสระอื่น ๆ เช่น จำนวนการทำแท้งที่ลดลง การเป็นสมาชิกกลุ่มแม่ จำนวนปีของการแต่งงาน เป็นต้น

ผลการทดสอบสมมติฐาน เช่น

1. ความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม (Connectedness) มีความสัมพันธ์ ในทิศทางตรงกันข้ามกับจุกประสมของการยอมรับ กล่าวคือ คนที่แสวงหาข่าวสาร เกี่ยวกับข่าวกรรมมากจะมีค่าความสัมพันธ์ภายในกลุ่มสูงจะ เป็นผู้ที่ยอมรับข่าวกรรมเร็ว หรือมีค่าจุกประสมต่ำ
 2. การสื่อสารระหว่างสามี ภรรยา (Spouse Communication) ในเรื่องเกี่ยวกับการวางแผนครอบครัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับจุกประสม ของการยอมรับ กล่าวคือ หญิงที่มีการสื่อสารกับสามีในเรื่องการวางแผนครอบครัว มากกว่าจะเป็นผู้ที่ต้องการยอมรับข่าวกรรม หรือเตรียมพร้อมที่จะยอมรับข่าวกรรม
 3. จำนวนการลดการทำแท้ง (Number of Induced Abortion) มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับจุกประสมของการยอมรับ กล่าวคือ หญิงที่ลด การทำแท้งลง แสดงว่าเป็นผู้ยอมรับข่าวกรรมเร็ว ดังนั้นจึงมีค่าจุกประสมต่ำ ในทาง ตรงกันข้ามหญิงที่ยังคงมีการทำแท้งอยู่แสดงว่ายังไม่ยอมรับข่าวกรรม จึงมีค่าจุกประสมสูง
- กรานอเวคเตอร์ (Granovetter 1978 : 1438) ได้ให้ข้อคิดเห็น ว่าอาจจะเกิดเหตุการณ์พิเศษที่ไม่เป็นไปตามแบบจำลองของจุกประสมขึ้นได้ใน 3 กรณี

คือ กรณีแรกอาจจะเป็นเพราะบุคคลเข้าใจผิดเกี่ยวกับสิทธิ์ส่วนของคนอื่น ๆ ที่จะเข้าร่วมในกิจกรรม ซึ่งอาจจะเป็นเพราะส่วนประกอบของสถานการณ์ หรือคุณลักษณะส่วนบุคคล แต่ถาลักษณะการเข้าใจผิดเช่นนี้เกิดขึ้นกับทุกคน แบบจำลองนี้จะไม่เปลี่ยนแปลง กรณีที่สอง เป็นการสำคัญผิด ที่เกิดขึ้นเพราะบุคคลที่คิดว่า จะเข้าร่วมเหตุการณ์แต่ในสถานการณ์จริง ๆ แล้วกลับไม่เข้าร่วม หรือที่เรียกว่า Pluralistic Ignorance เป็นผลทำให้แบบจำลองของจุดประสมคลาเคลื่อนกรณีที่สามเกิดขึ้นเมื่อบุคคลไม่สามารถแยกแยะไควว่าตนเองมีค่าจุดประสมที่แท้จริงเท่าใด

ในการเผยแพร่ระบบประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตรกองทัพอากาศ ซึ่งเป็นนวมกรรมอย่างหนึ่งไปสู่นายทหารสัญญาบัตร ตั้งแต่พฤศจิกายน 2523 นั้น เป็นไปในลักษณะของการสื่อสารในองค์การแบบเป็นทางการ กล่าวคือเป็นการสื่อสารที่มีระเบียบแบบแผน มีกฎเกณฑ์ที่เป็นลายลักษณ์อักษร การไหลของข่าวสารเป็นไปตามโครงสร้างขององค์การ จากหัวหน้าหน่วยลงไปสู่กอง จากหัวหน้ากองลงไปสู่แผนก จากหัวหน้าแผนกลงไปสู่หัวหน้าฝ่าย และจากหัวหน้าฝ่ายลงไปสู่ผูปฏิบัติงาน จะไม่มีการข้ามชั้นคอนโคโยเกิดซาค จะเห็นไควว่า การสื่อสารแบบเป็นทางการมีบทบาทสำคัญต่อการยอมรับหรือปฏิเสธนวมกรรมของนายทหารสัญญาบัตร นอกจากนั้นยังมีตัวแปรอื่น ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องกับกาการยอมรับ หรือปฏิเสธนวมกรรมอีก เช่น คุณลักษณะของนวมกรรม ปัจจัยคานสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา พฤติกรรมคานการสื่อสาร เช่น การมีส่วนร่วมในสังคม การติดคอกับสังคมภายนอก การแสวงหาข่าวสารเกี่ยวกับนวมกรรมและปัจจัยคานบุคคลลิกภาพ เช่น ความเข้าใจบทบาทของผู้อื่น การมีทัศนคติที่คิต่อการเปลี่ยนแปลง ความสามารถเข้าใจในสิ่งที่เป็นนามธรรม ซึ่งปัจจัยเหล่านี้คางก็ไควรับการทดสอบมาเป็นส่วนมากแล้ววว่า มีความสัมพันธ์กับกาการยอมรับนวมกรรม การวิจัยเกี่ยวกับกาการยอมรับระบบประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตรกองทัพอากาศ ของนายทหารสัญญาบัตรในครั้งนี้จะเลือกตัวแปรที่คิคว่าสำคัญและ เป็นประโยชน์จริง ๆ เท่านั้น ไควน่ คุณลักษณะของนวมกรรม เพื่อคองการสำรวจความคิดเห็นนายทหารสัญญาบัตรที่มีคอกคุณลักษณะของนวมกรรม อันจะนำไปสู่การพัฒนานวมกรรมให้สมบูรณแบบขึ้น ความรู้เกี่ยวกับนวมกรรม เพื่อคองการทราบวว่า

นายทหารสัญญาบัตรมีระดับความรู้เกี่ยวกับระบบประเมินค่าสมรรถภาพนายทหาร-สัญญาบัตรมากน้อยเพียงใด หากทราบระดับความรู้จะนำไปสู่การปรับปรุงวิธีการสื่อสารเพื่อการเผยแพร่ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น และปัจจัยด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม เลือกลงศึกษาเฉพาะ ชั้นยศและระดับการศึกษา เพราะชั้นยศเป็นลักษณะที่เด่นอย่างหนึ่งของทหารซึ่งยังไม่เคยถูกเลือกศึกษาเป็นตัวแทนตัวหนึ่ง อีกทั้งยังมีส่วนเกี่ยวข้องกับระบบประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตรโดยตรง คือ การประเมินค่าจะใช้กับชั้นยศ เรืออากาศเอก นาวาอากาศตรี นาวาอากาศโท นาวาอากาศเอก จากการวิจัยอาจจะชี้ให้เห็นไ้ว่าจะมีความสัมพันธ์กันในชั้นยศกับการยอมรับนวัตกรรมหรือไม่ และระดับการศึกษาเข้ามาเกี่ยวข้องเพราะผู้ที่เป็นายทหารสัญญาบัตรนอกจากจะมีคุณวุฒิตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไปแล้ว ยังมีอีกกรณีหนึ่ง คือ การเลื่อนฐานะจากนายทหารประทวน เป็นนายทหารสัญญาบัตรซึ่งกองทัพอากาศจะทำการสอบเป็นปี ๆ ไป นายทหารสัญญาบัตรที่มาจาก การเลื่อนฐานะนี้จะมีคุณวุฒิระดับใดก็ได้ ตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาขึ้นไป จึงทำให้มีความแตกต่างกันในเรื่องคุณวุฒิของนายทหารสัญญาบัตร แต่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับระบบประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตรหรือไม่คงจะได้จากการศึกษาในครั้งนี้

การศึกษาการยอมรับระบบประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตรครั้งนี้อาศัยแบบจำลองของจุดประสมของกราฟโนเวคเตอร์เป็นแนวทาง และวิธีการคำนวณหาจุดประสมจะใช้วิธีการของโคซึเออร์ ซึ่งได้นำแบบจำลองจุดประสมของกราฟโนเวคเตอร์ทดสอบกับข้อมูลการสำรวจการวางแผนครอบครัวในประเทศเกาหลีในช่วงปี ค.ศ. 1963 - 1974 และนำจุดประสมที่ได้มาทดสอบสมมติฐานกับตัวแปรด้านการสื่อสาร และตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และเพื่อเป็นการทดสอบแบบจำลองของกราฟโนเวคเตอร์ว่าจะมีการคลาดเคลื่อนหรือไม่ตามที่กราฟโนเวคเตอร์กล่าวว่า ความสำคัญผิดเชิงพหุนิยมอาจจะเป็นเหตุการณ์พิเศษ ที่ทำให้แบบจำลองของจุดประสมคลาดเคลื่อน โดยใช้วิธีการเดลไฟ (Delphi Technique) ในการวัดหาความสำคัญผิดเชิงพหุนิยม (ดูรายละเอียดในบทที่ 2)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

จากที่กล่าวมาแล้วว่า การประเมินค่าบุคคลแบบ เกาของกองทัพอากาศ

ไม่ได้รับความสนใจจากราชการที่จะปฏิบัติตาม และในที่สุดก็ถูกลำไ้มาใช้เลย ซึ่งแม้ว่าจะ เป็นแนวทางปฏิบัติที่ผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตาม จนกระทั่งได้มีการพัฒนาระบบประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตรขึ้นมา เพื่อใช้ประโยชน์จากกิจการกำลังพลอย่างจริงจัง ระบบประเมินค่า ฯ นี้ อาจเรียกได้ว่าเป็นสิ่งที่ผู้บังคับบัญชา กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตามเหมือนเช่นการประเมินค่าแบบเก่า หากประสบปัญหาเช่นเดิม คือ ข้าราชการไม่ให้ความสนใจ และละเลยที่จะปฏิบัติตามแล้ว ในอนาคตระบบประเมินค่า ฯ นี้ จะคอยประสิทธิภาพ และไม่ได้รับความสนใจ นอกจากนั้นในการเผยแพร่ระบบประเมินค่า ฯ ของคณะกรรมการประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตร ได้มีการตอบสนองกลับมาโดยการถามปัญหาต่าง ๆ ซึ่งปัญหาเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าการสื่อสาร เพื่อการเผยแพร่ระบบประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตรมีประสิทธิภาพหรือไม่เพียงพอ ถ้าได้มีการสำรวจถึงความสนใจของข้าราชการที่มีต่อระบบประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตรบ้างอาจจะพบปัญหา และแนวทางแก้ไขปรับปรุงวิธีการที่จะเผยแพร่ หรือวิธีการประเมินค่าได้

สำหรับตัววิจัยเองมีตำแหน่ง นายทหารบำเหน็จความชอบ กองบริการกำลังพล กรมกำลังพลทหารอากาศ ได้รับความหมายให้ทำหน้าที่เกี่ยวกับการพิจารณาบำเหน็จประจำปีของนายทหารสัญญาบัตรกองทัพอากาศ ตั้งแต่ กุมภาพันธ์ 2523 พบว่าหลังที่โอนมาผลการประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตรมาใช้ ประกอบการพิจารณาบำเหน็จประจำปีตั้งแต่ ตุลาคม 2524 เป็นคนมา ยังมีข้าราชการที่ไม่เข้าใจในจุดมุ่งหมายของการนำระบบประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตร กล่าวคือในการพิจารณาบำเหน็จ 2 ชั้น จะต้องใช้ผลการประเมินค่า ประกอบด้วย หากผลการประเมินค่าของนายทหารสัญญาบัตรผู้ใดที่หน่วยขอบำเหน็จประจำปีให้ 2 ชั้น ค่ามาก จะลดค่าบำเหน็จประจำปีให้ผู้นั้น 2 ชั้น เหลือ 1 ชั้น (กองทัพอากาศ 2524 ข.) ผู้ที่ถูกลดค่าบำเหน็จประจำปีจาก 2 ชั้น เหลือ 1 ชั้น ได้มีหนังสือร้องเรียนมาที่กรมกำลังพลทหารอากาศขอให้ชี้แจงเหตุผล ผู้วิจัยได้แจ้งให้ทราบว่าเพราะผลการประเมินค่าค่ามากเกินกว่าที่จะพิจารณาบำเหน็จ 2 ชั้นให้ได้ ซึ่งข้าราชการที่ร้องเรียนไม่เข้าใจเพราะไม่เคยให้ความสนใจกับระบบประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตรว่าจะนำมาใช้ประโยชน์

ในก้านโคม้าง ทำให้เป็นที่สงสัยว่ายังมีข้าราชการที่ไม่เข้าใจ หรือไม่รู้เรื่องระบบ ประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตรมากน้อยสักเท่าใด สาเหตุมาจากการ สื่อสารเพื่อการเผยแพร่ระบบประเมินค่านี้นักพร่อง หรือมาจากสาเหตุอื่น ๆ จาก แนวความคิดทางทฤษฎีและสาเหตุต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาแล้ว การวิจัยครั้งนี้จึงมี วัตถุประสงค์ประการแรก คือ สืบรวจถึงจุดประสมของการยอมรับระบบประเมินค่า สมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตรในกองทัพอากาศ โดยอาศัยแบบจำลองของ กราโนเวคเตอร์ ซึ่งโคเสนอแบบจำลองของจุดประสมของพฤติกรรมรวมเป็นแนว ทาง แนวความคิดของแบบจำลองนี้อยู่ที่ "จุดประสม" ซึ่งกราฟโนเวคเตอร์กล่าว ว่าเป็นจำนวนหรือสัดส่วนของคนอื่น ๆ ในสังคมที่โคตัดสินใจกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ก่อนที่บุคคลจะกระทำสิ่งนั้นตาม โคซิเอร์โค้นำแบบจำลองของจุดประสมของ กราโนเวคเตอร์ไปทดสอบกับข้อมูลการวางแผนครอบครัวในประเทศเกาหลีระ- หว่างปี ค.ศ. 1964 - 1973 จากการสำรวจหาจุดประสมของการยอมรับของ แต่ละคนสามารถทราบถึงอัตราการยอมรับนวัตกรรมของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดได้ อีกทั้งยังทราบการแพร่กระจายของนวัตกรรมด้วย และโคนำค่าจุดประสมของการยอมรับไปทดสอบหาความสัมพันธ์กับตัวแปรด้านการสื่อสาร และตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องของ ควบย ดังนั้นวัตถุประสงค์ประการที่สอง คือ หาความสัมพันธ์ของจุดประสมของ การยอมรับ กับตัวแปรด้านการสื่อสารและตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการเผยแพร่ ระบบประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตร กองทัพอากาศ อันได้แก่ การ สื่อสารแบบเป็นทางการ คุณลักษณะของนวัตกรรม ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม ชั้นยศ และระดับการศึกษา ทดสอบสมมติฐาน โดยในจุดประสมของการยอมรับ เป็นตัวแปรตาม และการสื่อสารกับปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องเป็นตัวแปรอิสระ นอกจาก นั้นในเรื่องของการยอมรับนวัตกรรมยังมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องอีกตัวคือ ความสำคัญผิด เชิงพหุนิยม (Pluralistic Ignorance) ซึ่งหมายความว่า การ ที่บุคคลมีความเข้าใจผิดต่อพฤติกรรมของผู้อื่น ความสำคัญผิดเชิงพหุนิยมเกิดขึ้นได้ ในการยอมรับนวัตกรรม คือการยอมรับนั้นเกิดขึ้นเพราะบุคคลคิดว่าคนอื่น ๆ รอบข้าง ยอมรับไปแล้วจึงยอมรับบ้าง แต่แท้จริงแล้วคนอื่น ๆ ยังมิได้มีการยอมรับนวัตกรรม ลักษณะ เช่นนี้อาจเกิดขึ้นได้มากในการเผยแพร่ นวัตกรรมในองค์กรซึ่งผู้มีอำนาจสั่ง ให้อำนาจยอมรับ สมาชิกในองค์กรจึงดูเหมือนว่ายอมรับนวัตกรรมแต่ภายในจิตใจนั้น

อาจจะยังไม่ยอมรับก็ได้ อีกทั้งกราฟในเวทเตอร์ยังใ้คิดว่า หากเกิดความเข้าใจผิดนี้ขึ้นในการใช้แบบจำลองของจุดประสมแล้ว จะทำให้แบบจำลองของจุดประสมคลาดเคลื่อนได้ ดังนั้นเพื่อเป็นการทดสอบแบบจำลองของจุดประสมที่จะใช้ในการหาอัตราการผลิตยอมรับนวดกรรมครั้งนี้ วัตถุประสงค์ในการวิจัยข้อที่สามคือ ต้องการสำรวจอิทธิพลของความคิดเชิงพหุนิยมที่มีต่อการยอมรับระบบประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตรในกองทัพอากาศ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ พอสรุปได้ว่า

1. ต้องการสำรวจจุดประสมของการยอมรับระบบประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตรในกองทัพอากาศ
2. ต้องการทราบความสัมพันธ์ของจุดประสมของการยอมรับกับการสื่อสารแบบเป็นทางการ คุณลักษณะของนวดกรรม ความรู้เกี่ยวกับระบบประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตรชั้นยศ และระดับการศึกษา
3. ต้องการสำรวจอิทธิพลของความคิดเชิงพหุนิยมที่มีต่อการยอมรับระบบประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตรในกองทัพอากาศ

ขอบเขตการวิจัย

1. ศึกษาการเผยแพร่ระบบประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตรของคณะกรรมการประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตร กรมกำลังพลทหารอากาศ และหน่วยต่าง ๆ ในกองทัพอากาศ ซึ่งเริ่มดำเนินการตั้งแต่ พฤศจิกายน 2523 ถึง กรกฎาคม 2527
2. สื่อแบบเป็นทางการที่ศึกษามี 3 ชนิดใหญ่ ได้แก่ หนังสือราชการการประชุม และนายทหารกำลังพล แบ่งเป็น 9 ชนิดย่อย ได้แก่ คำสั่งกองทัพอากาศ หนังสือบันทึกข้อความ รายงานการประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตร คู่มือการประเมินค่านายทหารสัญญาบัตร แนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้นบังคับบัญชาผู้มีหน้าที่ประเมินค่าสมรรถภาพราชการ แนวทางปฏิบัติสำหรับข้าราชการกองทัพอากาศที่จะรับการประเมินค่า การประชุมชี้แจงของคณะกรรมการประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตร การประชุมของหน่วย และนายทหารกำลังพลประจำหน่วย

3. ความรู้เรื่องระบบประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตรจะศึกษาความรู้เรื่องจุดมุ่งหมายของการนำระบบประเมินค่าสมรรถภาพนายทหาร-สัญญาบัตรมาใช้ในกองทัพอากาศ หน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องในการประเมินค่า และกรรมวิธีในการประเมินค่า

4. ชั้นยศของนายทหารสัญญาบัตรที่จะศึกษา คือ เรืออากาศเอก นาวาอากาศตรี นาวาอากาศโท และนาวาอากาศเอก ทั้งนี้เพราะการประเมินค่าจะกระทำเฉพาะชั้นยศที่กล่าวมาแล้วเท่านั้น

5. ระดับการศึกษาของนายทหารสัญญาบัตรจะศึกษาในระดับการศึกษาทางพลเรือน เช่น ชั้นมัธยมศึกษา อนุปริญญา ปริญญาตรี เป็นต้น มีใช้คุณวุฒิทางการทหาร เช่น โรงเรียนชั้นผู้บังคับฝูง โรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ วิทยาลัยการทัพอากาศ เป็นต้น

ปัญหานำวิจัย

1. การสื่อสารแบบเป็นทางการมีความสัมพันธ์กับจุดประสงค์ของการยอมรับหรือไม่
2. คุณลักษณะของนวกรรมมีความสัมพันธ์กับจุดประสงค์ของการยอมรับหรือไม่
3. ความรู้เกี่ยวกับนวกรรมมีความสัมพันธ์กับจุดประสงค์ของการยอมรับหรือไม่
4. ชั้นยศมีความสัมพันธ์กับจุดประสงค์ของการยอมรับหรือไม่
5. ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับจุดประสงค์ของการยอมรับหรือไม่

นิยามศัพท์

จุดประสงค์ของการยอมรับ หมายถึงจุดที่ตั้งนายทหารสัญญาบัตรยอมรับว่าการใช้ระบบประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตร เป็นประโยชน์ต่อกิจการคานกำลังพลอย่างแท้จริง จุดนี้ไ้มาจากจำนวนผู้ตอบคนอื่น ๆ ในหน่วยของบุคคลนั้นยอมรับว่าการใช้ระบบประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตร เป็นประโยชน์ต่อกิจการคานกำลังพลอย่างแท้จริงก่อนที่ผู้ตอบจะยอมรับ

การสื่อสารแบบเป็นทางการ หมายถึงการสื่อสารที่กองทัพอากาศใช้

ในการเผยแพร่ระบบประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตร มี 3 อย่าง ได้แก่ หนังสือราชการ การประชุม และนายทหารกำลังพล

นวกรรม หมายถึงระบบการประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตร กองทัพอากาศ

คุณลักษณะของนวกรรม หมายถึงสิ่งที่มีผลกระทบต่อความเห็นของนายทหารสัญญาบัตร เกี่ยวกับการนำระบบประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตร มี 5 อย่าง ได้แก่

1. ความใกล้เคียงเชิงเทียบ หมายถึงการที่นายทหารสัญญาบัตรคิดว่าการนำระบบประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตรมีประโยชน์มากกว่าระบบเก่า
2. ความเข้ากันได้หรือไปค้วยกันได้ หมายถึงการที่นายทหารสัญญาบัตรคิดว่าการนำระบบประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตรมาใช้เข้ากันได้กับค่านิยม และความคองการของตนเอง
3. ความยุ่งยากหรือความสลับซับซ้อน หมายถึงการที่นำระบบประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตรมาใช้เป็นสิ่งที่ยากแก่การเข้าใจ และยากแก่การนำไปใช้
4. ความสามารถในการนำไปทดลองใช้ได้ หมายถึงการที่นายทหารสัญญาบัตรคิดว่าการนำระบบประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตรมาใช้ สามารถนำไปทดลองใช้ใน แต่ละชั้นยศ ก่อนที่จะใช้ทุกชั้นยศได้
5. ความสามารถสังเกตได้ หมายถึงการที่นายทหารสัญญาบัตรคิดว่าการใช้ระบบประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตร สามารถสังเกตเห็นผลได้โดยสมาชิกในสังคม

ความรุ้เกี่ยวกับนวกรรม หมายถึงการที่นายทหารสัญญาบัตรสามารถตอบคำถามเกี่ยวกับระบบประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตรได้ดังนี้

ความมุ่งหมายของการนำระบบประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตรมาใช้

หน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงาน



กรรมวิธีการประเมินค่าความเรียบร้อยเป็นค่าสมรรถภาพนายทหาร
สัญญาบัตร

ความสำคัญผิดเชิงพหุนิยมในการยอมรับนวัตกรรม หมายถึงการที่ผู้คอบ
คิดว่าผู้คอบคนอื่น ๆ ในหน่วยของตนยอมรับระบบประเมินค่าสมรรถภาพนายทหาร
สัญญาบัตรแล้ว ผู้คอบจึงยอมรับด้วย แต่ความเป็นจริงแล้วผู้คอบคนอื่น ๆ ยังมีใ
ยอมรับนวัตกรรมนั้น

สมมติฐาน

1. การสื่อสารแบบเป็นทางการมีความสัมพันธ์ในทางตรงข้ามกับจุด
ประสพของการยอมรับ กล่าวคือ หากการสื่อสารแบบเป็นทางการของนายทหาร
สัญญาบัตรมีระดับสูง ก็จะเป็นผู้ที่มีค่าจุดประสพค่าหรือเป็นผู้ยอมรับนวัตกรรมเร็ว
แต่หากการสื่อสารแบบเป็นทางการของนายทหารสัญญาบัตรมีระดับต่ำ ก็จะเป็นผู้
ที่มีค่าจุดประสพสูงหรือเป็นผู้ยอมรับนวัตกรรมช้า
2. คุณลักษณะของนวัตกรรมมีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามกับจุด
ประสพของการยอมรับ กล่าวคือ หากนายทหารสัญญาบัตรเห็นว่าคุณลักษณะของ
นวัตกรรมมีความเหมาะสมมากเพียงใด ก็จะเป็นผู้ที่มีค่าจุดประสพค่าหรือเป็นผู้ยอมรับ
นวัตกรรมเร็ว แต่หากนายทหารสัญญาบัตรเห็นว่าคุณลักษณะของนวัตกรรมมีความเหมาะสม
น้อย ก็จะเป็นผู้ที่มีค่าจุดประสพสูง หรือเป็นผู้ยอมรับนวัตกรรมช้า
3. ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมมีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามกับจุด
ประสพของการยอมรับ กล่าวคือ หากนายทหารสัญญาบัตร มีความรู้เกี่ยวกับนว
กรรมมากเท่าใดก็จะเป็นผู้ที่มีค่าจุดประสพค่าหรือเป็นผู้ยอมรับนวัตกรรมเร็ว แต่
หากนายทหารสัญญาบัตรมีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมน้อยก็จะเป็นผู้ที่มีค่าจุดประสพสูง
หรือเป็นผู้ยอมรับนวัตกรรมช้า
4. ชั้นยศมีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามกับจุดประสพของการยอมรับ
กล่าวคือ หากนายทหารสัญญาบัตรมีชั้นยศสูงมากขึ้นก็จะเป็นผู้ที่มีค่าจุดประสพค่าหรือ
เป็นผู้ที่ยอมรับนวัตกรรมเร็ว แต่หากนายทหารสัญญาบัตรมีชั้นยศต่ำก็จะเป็นผู้ที่มีค่า
จุดประสพสูงหรือเป็นผู้ที่ยอมรับนวัตกรรมช้า
5. ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามกับจุดประสพของ

การยอมรับ กล่าวคือ หากนายทหารสัญญาบัตรมีระดับการศึกษาสูง ก็จะเป็นผู้ที่มี
 ค่าจุกประสงค์หรือเป็นผู้ที่ยอมรับนวัตกรรมเร็ว แต่หากนายทหารสัญญาบัตรมีระดับ
 การศึกษาค่ำก็จะเป็นผู้ที่มีค่าจุกประสงค์สูง หรือเป็นผู้ที่ยอมรับนวัตกรรมช้า

ขอกกลง เบื้องต้น

1. ในการเผยแพร่ระบบประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตร
 เป็นการสื่อสารแบบเป็นทางการ และนายทหารสัญญาบัตรทุกคนได้รับข่าวสาร
 เรื่องการใช้ระบบประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตรในกองทัพอากาศ
2. การยอมรับหรือไม่ยอมรับนวัตกรรมของนายทหารสัญญาบัตร เป็น
 สภาวะที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกนึกคิดภายในจิตใจของผู้นั้น
3. พฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมของผู้ตอบคนอื่น ๆ มีผลกระทบต่อ
 การยอมรับนวัตกรรมของผู้ตอบ
4. พฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมของผู้ตอบคนอื่น ๆ อาจแสดงออก
 ไปด้วยคำพูด หรืออิริยาท่าทาง หรือไม่แสดงออกแต่ผู้ตอบคิดว่ายอมรับแล้วโดยการ
 สันเกตหรือลางสังหรณ์