

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในโลกยุคปัจจุบัน ผู้บริหารองค์กรทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชน ต่างตระหนักในความจำเป็นในการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ทั้งนี้เพื่อความอยู่รอดขององค์กร ซึ่งในยุคที่เรียกว่า “ยุคโลกาภิวัตน์” นั้น สถานะแวดล้อมต่าง ๆ ทุกด้านได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จึงทำให้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อผลสำเร็จขององค์กรเป็นอย่างมาก ประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลกจึงหนีไม่พ้นที่จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่รุนแรงนี้ได้ จึงเป็นที่น่าสนใจว่าในสถานการณ์เช่นนี้ หน่วยงานต่าง ๆ ควรปรับตัวเปลี่ยนแปลงและผู้คนในหน่วยงานต้องพัฒนาตนเองอย่างไร จึงจะสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง ยั่งยืน สามารถเอาชนะวิกฤติการณ์ด้านต่าง ๆ ที่เผชิญอยู่ได้

เช่นเดียวกันกับกองทัพ ซึ่งเป็นหน่วยงานราชการที่ได้รับผลกระทบจากปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ 3 ประการด้วยกัน (พหล สงามตร, 2546) คือ ประการแรก สถานะโลกปัจจุบันเปลี่ยนแปลง ซึ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงมีอยู่ 3 เรื่อง คือ เทคโนโลยี โดยเฉพาะเทคโนโลยีด้านสารสนเทศ การติดต่อสื่อสารและอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งทำให้ระบบความคิดได้ถูกเปลี่ยนไปอย่างสิ้นเชิง ข้อมูลข่าวสารเป็นผลพวงมาจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีสารสนเทศ และการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารงาน ซึ่งได้มีการพัฒนามาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมของโลก จากในอดีตที่การบริหารงาน เน้นการบริหารคน พัฒนามาเป็นการบริหารคนและบริหารงานควบคู่กันไป และเปลี่ยนมาเป็นการบริหารแบบควบคุมคุณภาพ ในกระบวนการผลิต การบริหารงานแบบควบคุมคุณภาพทั่วทั้งระบบทำให้ทุกคนมีส่วนร่วม และในปัจจุบันนี้ระบบการบริหารงานได้พัฒนาไปสู่ระบบองค์การแห่งการเรียนรู้ ประการที่สอง คือ นโยบายในการบริหารราชการของรัฐบาลเปลี่ยนแปลงไป ปัจจุบันนโยบายรัฐบาลพยายามทำให้สังคมไทยเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยเน้นว่าต้องการให้สังคมไทยเป็นสังคมฐานความรู้ (Knowledge Based Society) โดยต้องการให้องค์การทางราชการรวมทั้งกองทัพเป็นองค์การที่มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Learning Organization) (อโณมา คงตะแบก, 2546) และประการสุดท้าย ผลจากโครงการจากกันด้วยดีของรัฐบาล ที่สนับสนุนให้ข้าราชการสมัครใจออกจากราชการก่อนครบเกษียณอายุ โดยมีผลตอบแทนสูงเป็นเครื่องจูงใจ ทำให้ข้าราชการทหารจำนวนไม่น้อยเข้าร่วมโครงการ ผลจากโครงการนี้ทำให้หลายตำแหน่งในกองทัพบกขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญเฉพาะทางไปอย่างรวดเร็ว ระบบความรู้แบบเดิมที่เน้นความรู้เฉพาะตัวบุคคลกลายเป็นข้อเสีย เมื่อ

กองทัพไม่สามารถหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเช่นเดียวกันมาทดแทนได้ การปฏิบัติการกิจต่าง ๆ จึงขาดประสิทธิภาพไปอย่างไม่มีทางหลีกเลี่ยง ดังนั้นในปัจจุบันส่วนราชการต่าง ๆ รวมทั้งกองทัพเรือจึงมีนโยบายที่จะทำให้องค์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 กำหนดวิधिปฏิบัติราชการแบบใหม่ โดยในมาตราที่ 11 ได้กำหนดให้องค์การของรัฐทุกองค์การต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ นั่นคือทุกองค์การของรัฐรวมทั้งกองทัพต้องพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ (พหล สง่าเนตร, 2546)

จึงกล่าวได้ว่า การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทำให้องค์การแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้องค์การมีการพัฒนาความรู้เปลี่ยนแปลงสถานการณ์อย่างต่อเนื่อง โดยมีการพัฒนาและถ่ายทอดความรู้ทั้งในระดับบุคคล และระดับกลุ่มบุคคล จนถึงระดับหน่วย จึงทำให้มีการกระจายงานอย่างทั่วถึง นำไปสู่การเกิดแนวความคิดใหม่ หรือเกิดแนวทางการปฏิบัติใหม่ สำหรับตอบสนองต่อภารกิจใหม่ในท่ามกลางสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป และสิ่งสำคัญที่กองทัพควรกระทำหรือพัฒนาหน่วยให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ก็คือ การสร้างวินัย 5 ประการ ให้เกิดขึ้นแก่กำลังพล ซึ่งได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิดอ่าน การเรียนรู้เป็นทีม การมีวิสัยทัศน์ร่วม และความคิดอย่างเป็นระบบ ซึ่ง ปีเตอร์ เอ็ม เซนเก้ (Senge, 1990, pp. 139-269) ได้กล่าวถึง องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ไว้ว่า เป็นสิ่งที่ผู้บริหารยุคใหม่จะต้องสร้างขึ้น เป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องแสดงภาวะความเป็นผู้นำในการจัดหาหรือแสวงหาโอกาสเพื่อให้การเรียนรู้ใหม่ ๆ ได้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ด้วยความเชื่อว่า “คนยิ่งเรียนรู้ ก็จะยิ่งขยายขีดความสามารถของตนออกไป องค์การที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ก็จะเติบโตและพัฒนาต่อไปได้ไม่มีที่สิ้นสุด” เช่นเดียวกับที่ ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001) ได้กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่ซึ่งสมาชิกได้พัฒนาขยายขีดความสามารถของตนเพื่อการสร้างสรรค์งานและการบรรลุเป้าหมายแห่งงานอยู่อย่างต่อเนื่อง เป็นที่ซึ่งแนวคิดแปลก ๆ ใหม่ ๆ ได้รับการกระตุ้นให้มีการแสดงออก เป็นที่ซึ่งความทะเยอทะยานและแรงบันดาลใจของกลุ่มสมาชิกได้รับการสนับสนุนและส่งเสริม เป็นที่ซึ่งสมาชิกขององค์การได้เรียนรู้ถึงวิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และเป็นที่ซึ่งองค์การเองได้มีการขยายศักยภาพเพื่อการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่อย่างต่อเนื่อง

นอกจากความสำคัญที่จะทำให้องค์การมีการพัฒนาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้แล้ว ยังส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากรอีกด้วย และในส่วนของโรงเรียนก็เช่นเดียวกัน โรงเรียนถือว่าเป็นองค์การให้บริการที่ผูกพันกับการสอนและการเรียนรู้เป็นหลัก เป้าหมายสุดท้าย (Ultimate Goal) ของโรงเรียน ก็คือ การเรียนรู้ของนักเรียน (Student Learning) ดังนั้นในบรรดาองค์การประเภทต่าง ๆ โรงเรียนจึงควรเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์การประเภทใด ๆ (วิโรจน์ สารรัตนะ และอัญชลี สารรัตนะ, 2545) เพราะปัจจัยสำคัญที่จะทำให้

องค์การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพจนนำไปสู่ประสิทธิผลบรรลุความสำเร็จได้มากน้อยเพียงใด คือ คน หรือบุคลากรในองค์การ เมื่อบุคคลเหล่านี้เข้ามาอยู่ในองค์การแล้วต้องดำเนินการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาปรับปรุงให้บุคคลที่ปฏิบัติงานมีความรู้ ความสามารถ ทนต่อสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลง ไป

โรงเรียนในสังกัดกองทัพเรือ มีจุดมุ่งหมายการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถและทักษะวิชาชีพเฉพาะทางตามความต้องการของหน่วยงาน หรือองค์การที่ต้องการ ใช้งาน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรในโรงเรียนจะต้องเรียนรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคล แห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life Long Learning) เพื่อให้สามารถนำความรู้ให้ก้าวทันกับการ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร จากปัญหาและ ความจำเป็นดังที่กล่าวมา ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาวินัยในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในโรงเรียนสังกัดกองทัพเรือ อันได้แก่ โรงเรียน นายเรือ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ กรมแพทย์ทหารเรือ และโรงเรียนชุมพลทหารเรือ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ ว่าวินัยในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการในโรงเรียนสังกัดกองทัพเรืออยู่ในระดับใด วินัยในการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ รวมทั้งหาความสัมพันธ์ เชิงทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจากองค์ประกอบของวินัยในการเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ อันได้แก่ ด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านความคิดเชิงระบบ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของวินัยในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการในโรงเรียน สังกัดกองทัพเรือ
2. เพื่อศึกษาระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในโรงเรียนสังกัด กองทัพเรือ
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างวินัยในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการในโรงเรียนสังกัดกองทัพเรือ
4. เพื่อหาความสัมพันธ์เชิงทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจากองค์ประกอบของ วินัยในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อันได้แก่ ด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านแบบแผนความคิด อ่าน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านความคิดเชิงระบบ

ความสำคัญของการวิจัย

1. เป็นแนวทางในการปรับปรุง และแก้ไขปัญหาลักษณะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวินัยในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. เป็นข้อมูลนำไปพัฒนาโรงเรียนในสังกัดกองทัพเรือให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
3. เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในโรงเรียนสังกัดกองทัพเรือ

คำถามในการวิจัย

1. ข้าราชการในโรงเรียนสังกัดกองทัพเรือ มีวินัยในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในโรงเรียนสังกัดกองทัพเรืออยู่ในระดับใด
3. วินัยในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในโรงเรียนสังกัดกองทัพเรือ มีความสัมพันธ์กันหรือไม่
4. วินัยในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ลักษณะใด สามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. วินัยในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. วินัยในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้

กรอบความคิดในการวิจัย

การศึกษาวินัยในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในโรงเรียนสังกัดกองทัพเรือครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ยึดกรอบความคิดดังนี้

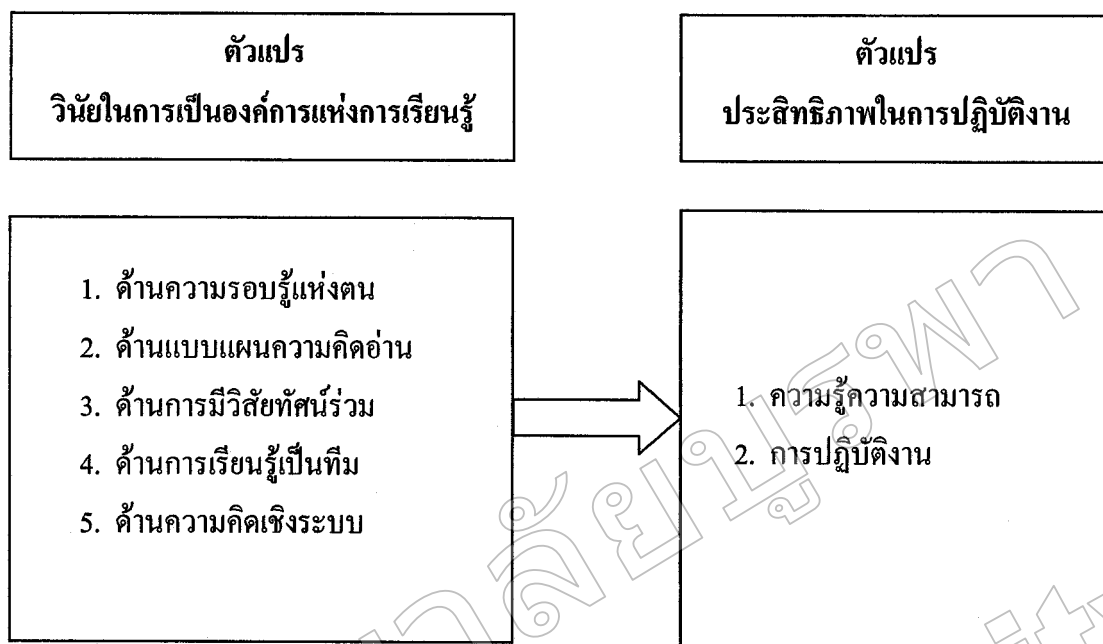
กรอบความคิดในเรื่องของวินัยในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวความคิดของเซนเก้ (Senge, 1990, pp. 139-269) ได้กล่าวถึงวินัยที่สำคัญ 5 ประการในการพัฒนาองค์กร คือ 1) ด้านความรอบรู้แห่งตน 2) ด้านแบบแผนความคิดอ่าน 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม 4) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม 5) ด้านความคิดเชิงระบบ ส่วนประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ใช้แนวความคิดการประเมินค่านายทหารสัญญาบัตร ทร. (กองทัพเรือ, 2549, หน้า 1-3) โดยผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงใหม่ให้เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะ โดยไม่นำข้อประเมินที่เกี่ยวข้องกับ ลักษณะนิสัยและความประพฤติมาใช้ในการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุผลคือ การประเมินเกี่ยวกับลักษณะนิสัยและความประพฤติเป็นเรื่องของ ลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งไม่ใช่ผลของการปฏิบัติงาน จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการหลายคน เช่น กิบสัน และคณะ (Gibson & others, 1988) วัด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจาก อัตราการได้ผลตอบแทน (Rate of Return) ค่าใช้จ่ายต่อหน่วย ผลผลิต (Unit Cost) อัตราการสูญเสียเปลี่ยนแปลงการใช้ทรัพยากร และอัตราส่วนของผลกำไรต่อ ค่าใช้จ่ายในการลงทุน ส่วน รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุตรสุวรรณ (2536) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ว่า ประสิทธิภาพมุ่งเน้นที่ความสามารถในการดำเนินงานหรือ การประสมประสานใช้ทรัพยากรอันมีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด หรือสูญเสียประโยชน์น้อยที่สุด จึงเป็นเรื่องเกี่ยวข้องความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคล

จากแนวคิดดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่มีการวัดลักษณะ นิสัยและความประพฤติของบุคคลเป็นหลัก เหตุผลอีกประการหนึ่งที่กองทัพเรือนำมาใช้ในการประเมิน บุคลากรของกองทัพเรือ โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตรตามห้วงระยะเวลา
2. เพื่อเป็นข้อพิจารณาประกอบในการย้าย บรรจุ แต่งตั้ง ในตำแหน่งที่เหมาะสมหรือใน ตำแหน่งที่สูงขึ้น
3. เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตร สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเท่านั้น มิได้วัดลักษณะนิสัยและความประพฤติของบุคลากรกองทัพเรือ

โดยสรุป ผู้วิจัยจึงเลือกเฉพาะหัวข้อที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้คือ 1) ความรู้ความสามารถ 2) การปฏิบัติงาน ดังแสดงไว้ในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

1.1 ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาวินัยในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในโรงเรียนสังกัดกองทัพเรือ ซึ่งแนวความคิดของการศึกษาวินัยในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น ผู้วิจัยอาศัยแนวความคิด เซนเก้ (Senge, 1990, pp. 139-269) ได้กล่าวถึงวินัยที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่

1.1.1 ด้านความรอบรู้แห่งตน

1.1.2 ด้านแบบแผนความคิดอ่าน

1.1.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม

1.1.4 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม

1.1.5 ด้านความคิดเชิงระบบ

1.2 ส่วนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ใช้แนวความคิดการประเมินค่านายทหารสัญญาบัตร ทร. (กองทัพเรือ, 2549, หน้า 1-3) เป็นกรอบแนวความคิดสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1.2.2 ความรู้ความสามารถ

1.2.3 การปฏิบัติงาน

2. ประชากร ได้แก่ ข้าราชการในโรงเรียนสังกัดกองทัพอากาศ โดยจำแนกตามประเภทของโรงเรียนดังนี้ คือ ข้าราชการในโรงเรียนนายเรือ จำนวน 700 คน วิทยาลัยพยาบาลกองทัพอากาศ กรมแพทย์ทหารเรือ จำนวน 58 คน และโรงเรียนชุมพลทหารเรือ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ จำนวน 758 คน รวมทั้งสิ้น 1516 คน

3. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการในโรงเรียนนายเรือ จำนวน 132 คน ข้าราชการในวิทยาลัยพยาบาลกองทัพอากาศ กรมแพทย์ทหารเรือ จำนวน 30 คน และข้าราชการในโรงเรียนชุมพลทหารเรือ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ จำนวน 144 คน รวมทั้งสิ้น 306 คน ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยอาศัยตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610) และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

4. ตัวแปรที่ศึกษา

4.1 วินัยในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่

4.1.1 ด้านความรอบรู้แห่งตน

4.1.2 ด้านแบบแผนความคิดอ่าน

4.1.3 ด้านการมีส่วนร่วม

4.1.4 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม

4.1.5 ด้านความคิดเชิงระบบ

4.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่

4.2.1 ความรู้ความสามารถ

4.2.2 การปฏิบัติงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. วินัยในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรสามารถขยายขีดความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการชวนขยายหาความรู้อยู่เสมอ และได้เรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง มีการปรับเปลี่ยนตนเอง เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง และได้เปรียบทางการแข่งขัน ในสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ประกอบด้วยวินัย 5 ประการ คือ

1.1 ด้านความรอบรู้แห่งตน หมายถึง ข้าราชการในโรงเรียนสังกัดกองทัพอากาศเป็นบุคคลที่รอบรู้ มีการฝึกตนเองให้เป็นคนใฝ่รู้อยู่ตลอดเวลา มีการเรียนรู้ที่จะสามารถขยายขีดความสามารถของตนให้เชี่ยวชาญมากขึ้น และรู้จักสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตนให้มองเห็นภาพในอนาคต

1.2 ด้านแบบแผนความคิดอ่าน หมายถึง ข้าราชการในโรงเรียนสังกัดกองทัพบกมีวิธีการคิดอย่างไตร่ตรอง หาข้อเท็จจริงประกอบการคิด คิดจากสาเหตุแยกไปสู่สาเหตุย่อย และคิดจากสาเหตุย่อยเพื่อหาข้อสรุปสาเหตุใหญ่ และมีการสร้างแผนภาพความคิด

1.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง ข้าราชการในโรงเรียนสังกัดกองทัพบกมีการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ซึ่งกันและกัน และสามารถกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ขององค์การรวมได้

1.4 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง ข้าราชการในโรงเรียนสังกัดกองทัพบกมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการเรียนรู้จากความสำเร็จและความผิดพลาดของแต่ละคน ร่วมคิด ร่วมแก้ปัญหา และมีความไว้วางใจต่อกัน

1.5 ด้านความคิดเชิงระบบ หมายถึง ข้าราชการในโรงเรียนสังกัดกองทัพบกมีการมองภาพของโรงเรียนโดยรวม มีกรอบการมองเห็นที่สัมพันธ์เกี่ยวข้องกันสามารถแยกแยะองค์ประกอบของระบบ รู้จักจัดลำดับความสำคัญให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และมีแนวความคิดที่หลากหลาย และชัดเจน

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้าราชการในโรงเรียนสังกัดกองทัพบกปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว มีคุณภาพ เกิดความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร และบรรลุเป้าหมาย โดยพิจารณาจากตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่

2.1 ความรู้ความสามารถ หมายถึง ข้าราชการในโรงเรียนสังกัดกองทัพบกมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้ โดยพิจารณาจาก

2.1.1 ความสามารถในการบริหารงาน พิจารณาจาก การวางแผน เช่น สามารถวางแผนปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเตรียมทรัพยากร การกำหนดขั้นตอนที่ถูกต้องและมีหนทางเลือกได้หลายหนทาง การจัดการการใช้ทรัพยากร บุคคล งบประมาณ และสิ่งอุปกรณ์อย่างประหยัด สมเหตุสมผลต่องานที่จะต้องกระทำให้สำเร็จ การกำกับดูแล ควบคุมและติดตามผลงานตามระยะเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.2 สถิติปัญญา พิจารณาจาก ความฉับไวในการทำความเข้าใจและศึกษาเรื่องราวต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องแจ่มแจ้ง ความสามารถในการแสดงออกทั้งด้วยการพูดและการปฏิบัติให้บังเกิดผลดีแก่หน้าที่ราชการและส่วนรวม ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่นได้อย่างถูกต้อง แจ่มแจ้งและแม่นยำ ทำให้ผู้อื่นสนใจรับการถ่ายทอดและนำไปใช้ประโยชน์ได้, ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้สถิติปัญญา เช่น ปฏิภาณ ไหวพริบ การวิเคราะห์ วินิจฉัยและใช้ดุลยพินิจที่หนักแน่นและได้ข้อสรุปที่สมเหตุสมผล รวมทั้งมีความคิดริเริ่มที่ถูกต้องด้วยเหตุผล

2.1.3 ความสามารถในการสื่อสาร/สั่งการ พิจารณาจาก การออกคำสั่ง การบรรยายสรุป การแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม การชี้แจงหรือรายงานด้วยวาจาต่อผู้บังคับบัญชา

การให้โอวาทหรือชี้แจงสั่งสอนผู้น้อย โดยใช้ถ้อยคำที่เข้าใจง่ายกะทัดรัด เหมาะสมแก่กาลเทศะ และบุคคล ตลอดจนแสดงท่าทางและน้ำเสียงในการพูดที่แสดงถึงความเชื่อมั่นในตนเอง จริงใจ และชวนฟัง, การเขียนรายงาน การเขียนหนังสือราชการและหนังสืออื่น ๆ โดยใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย รัดกุมและเป็นไปตามลำดับขั้นตอนเหตุผลและเนื้อเรื่อง

2.2 การปฏิบัติงาน หมายถึง ข้าราชการในโรงเรียนในสังกัดกองทัพเรือมีการปฏิบัติงานที่ดี โดยพิจารณาจาก

2.2.1 คุณภาพของงาน พิจารณาจาก ผลงานเชื่อถือได้ และถูกต้องตามหลักวิชา และระเบียบข้อบังคับ

2.2.2 งานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด พิจารณาจาก การปฏิบัติงานเสร็จตาม กำหนดเวลาโดยสม่ำเสมอ

2.2.3 ความรอบรู้ในหน้าที่ พิจารณาจาก ความรู้ในงานที่รับผิดชอบ เช่น สามารถดำเนินการได้โดยไม่ต้องอาศัยคำแนะนำ แก้ปัญหาได้, ความรู้ในงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สามารถติดต่องานได้ถูก รู้แหล่งของข้อมูลข่าวสารและทรัพยากรที่จะนำมาใช้ ใช้เวลาน้อยในการศึกษาเข้าใจงานของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน

2.2.4 การตัดสินใจ พิจารณาจาก การตัดสินใจที่สมเหตุสมผล ถูกจังหวะและ ทันเวลา ผลการตัดสินใจที่ผ่านมามีผลดีมากกว่าส่วนที่ผิด, ความสามารถในการทำงานด้วยตนเองได้ หรือจำนวนเรื่องที่น่ามาขอรับการปรึกษา

3. โรงเรียนในสังกัดกองทัพเรือ ได้แก่ โรงเรียนนายเรือ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ กรมแพทย์ทหารเรือ และโรงเรียนชุมพลทหารเรือ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ

4. ข้าราชการในโรงเรียนสังกัดกองทัพเรือ หมายถึง ข้าราชการที่สังกัดในโรงเรียน นายเรือ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ กรมแพทย์ทหารเรือ และโรงเรียนชุมพลทหารเรือ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ ซึ่งได้แก่ ผู้บริหาร ครู/อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ต่าง ๆ