



### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานนาย-  
ทหารสัญญาบัตรสังกัดหน่วยงานวิจัยในกระทรวงกลาโหมนี้ ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์  
ออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 นี้ แบ่งออกเป็น

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลังหรือสถานภาพส่วนบุคคล  
ของประชากรที่ศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ ยศ หน่วยงานที่สังกัด อายุราชการ  
ตำแหน่งปัจจุบัน และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน เพื่อให้เป็นภาพรวม  
ของกลุ่มประชากรที่ศึกษาว่ามีลักษณะพื้นฐานเหมือนกันหรือแตกต่างกันอย่างไร โดย  
จะเสนอข้อมูลด้วยค่าการแจกแจงความถี่และอัตราร้อยละ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยจะเสนอ  
ข้อมูลด้วยค่าการแจกแจงความถี่และอัตราร้อยละเช่นเดียวกัน เพื่อศึกษาว่า  
ตำแหน่งปัจจุบันของประชากรที่ตอบแบบสอบถาม จัดเป็นลักษณะงานที่อยู่ในส่วนใด  
ของหน่วยงานวิจัย เพื่อให้เห็นภาพว่ากลุ่มงานหรือสายงานของประชากรที่ตอบ  
แบบสอบถามแตกต่างกันอย่างไร

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบ  
ในส่วนนี้จะศึกษาว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติ คือ งานฝ่ายการบังคับบัญชา งานฝ่าย  
อำนวยการ งานฝ่ายธุรการและบริการอื่น ๆ รวมทั้งงานวิจัยและพัฒนาการ  
ทหารนั้น แต่ละกลุ่มงานหรือสายงานมีหน้าที่และความรับผิดชอบหลักที่แตกต่างกัน  
หรือไม่ โดยจะเสนอข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ อัตราร้อยละ และหาค่า  
ไคสแควร์ เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 คือศึกษานายทหารสัญญาบัตรในสายงานที่  
แตกต่างกันมีหน้าที่และความรับผิดชอบแตกต่างกัน

ส่วนที่ 2 ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 นี้ เป็นการวิเคราะห์  
ถึงการจัดระดับความสำคัญของปัจจัยที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้ง 25  
ปัจจัย ของนายทหารสัญญาบัตรสังกัดหน่วยงานวิจัยในกระทรวงกลาโหมแต่ละกลุ่ม

หรือสายงานว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ โดยจะเสนอข้อมูลด้วยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย (arithmetic mean- $\bar{x}$ ) เพื่อจัดลำดับความสำคัญ (rank) ของปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรในแต่ละกลุ่มงานหรือสายงานทั้งสิ้น คือสายงานฝ่ายการบังคับบัญชา สายงานฝ่ายอำนวยการ สายงานฝ่ายธุรการและบริการอื่น ๆ รวมทั้งสายงานวิจัยและพัฒนาการทหาร จากนั้นจึงหาค่าความแปรปรวน (ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อให้ทราบว่ากลุ่มงาน (สายงาน) เป็นตัวกำหนดน้ำหนักคะแนนของปัจจัยที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน นั่นคือ กลุ่มงานหรือสายงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้การจัดระดับความสำคัญของปัจจัยที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ส่วนที่ 3 เป็นส่วนที่รวบรวมข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการประเมินผลอื่น ๆ ระยะเวลาในการประเมิน วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานนายทหารสัญญาบัตรที่สังกัดหน่วยงานวิจัยในกระทรวงกลาโหม

### ส่วนที่ 1

#### 1. ภูมิหลังหรือสถานภาพส่วนบุคคล

จากการที่ได้แจกแบบสอบถามไปยังจำนวนประชากรที่ศึกษา คือ นายทหารสัญญาบัตรซึ่งปฏิบัติงาน ณ หน่วยที่ตั้งของหน่วยงานวิจัยในกระทรวงกลาโหมจำนวน 310 ชุด และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 242 ชุด คิดเป็นร้อยละ 77.56 นั้น สามารถแยกลักษณะภูมิหลังหรือสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามตามตารางที่ 10-15 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	199	82.2
หญิง	43	17.8
รวม	242	100.0

ตารางที่ 11 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับชั้นยศ

ยศ	จำนวน	ร้อยละ
ร.ต.-ร.ท.	91	37.6
ร.อ.-พ.ต.	84	34.7
พ.ท.-พ.อ. (พิเศษ)	61	25.2
พล.ต.-พล.ท.	2	0.8
ไม่ตอบ	4	1.7
รวม	242	100.0

ตารางที่ 12 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม  
หน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวน	ร้อยละ
ศอว.ทบ.	89	36.8
ศอว.ทอ.	29	24.4
ศวพท.	56	23.1
ศวพ.ทหาร	38	15.7
รวม	242	100.0

ตารางที่ 13 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	จำนวน	ร้อยละ
1-5 ปี	33	13.6
6-10 ปี	53	21.9
11-15 ปี	36	14.9
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	118	48.8
ไม่ตอบ	2	0.8
รวม	242	100.0



ตารางที่ 14 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน

ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	25	10.3
1-5 ปี	168	69.4
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	33	13.6
ไม่ตอบ	16	6.7
รวม	242	100.0

## 2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ตารางที่ 15 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	จำนวน	ร้อยละ
1. งานฝ่ายการบังคับบัญชา	19	7.9
2. งานฝ่ายอำนวยการ	51	21.1
3. งานฝ่ายธุรการและบริการอื่น ๆ	59	24.4
4. งานวิจัยและการพัฒนาการทหาร	113	46.6
รวม	242	100.0

จากตารางที่ 10-15 ทำให้ทราบถึงลักษณะโดยภาพรวมของกลุ่มประชากรที่ศึกษาได้ข้างว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะภูมิหลังหรือสถานภาพส่วนบุคคลเป็นอย่างไร กล่าวคือ จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจากผู้ตอบ ซึ่งเป็นนายทหารสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานอยู่ตามหน่วยงานวิจัยในกระทรวงกลาโหมนั้นมีทั้งหมด 242 ชุด ในจำนวนนี้เป็นเพศชาย 199 คน คิดเป็นร้อยละ 82.2 ของผู้ตอบทั้งหมด ส่วนเพศหญิงมีเพียง 43 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8 เท่านั้น

เมื่อพิจารณาถึงระดับชั้นยศของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบที่ดำรงชั้นยศอยู่ระหว่าง ร้อยตรี เรือตรี เรืออากาศตรี ถึง ร้อยโท เรือโท เรืออากาศโท มีมากที่สุดคือ 91 นาย คิดเป็นร้อยละ 37.6 สำหรับผู้ที่ดำรงชั้นยศระหว่างร้อยเอก เรือเอก หรือเรืออากาศเอก ถึง พันตรี นาวาตรี นาวาอากาศตรี มีจำนวน 84 นาย คิดเป็นร้อยละ 34.7 ส่วนผู้ที่ดำรงยศระหว่างพันโท นาวาโท นาวาอากาศโท ถึง พันเอก นาวาเอก นาวาอากาศเอก ที่รับเงินเดือนอัตราพันเอกพิเศษ นาวาเอกพิเศษ หรือนาวาอากาศเอกพิเศษ มีจำนวน 61 นาย คิดเป็นร้อยละ 25.2 และในจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดนี้มีผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้บังคับหน่วยระดับพลตรี พลเรือตรี พลอากาศตรี ถึง พลโท พลเรือโท พลอากาศโทจำนวน 2 นาย คิดเป็นร้อยละ 0.8

สำหรับหน่วยงานวิจัยภายในกระทรวงกลาโหมที่นายทหารสัญญาบัตร ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดอยู่นั้น จากการวิเคราะห์พบว่า หน่วยงานวิจัยที่มีนายทหารสัญญาบัตรตอบแบบสอบถามมากที่สุดถึง 89 นาย คือ ศูนย์อำนวยการสร้างอาวุธกองทัพบก (ศอว.ทบ.) คิดเป็นร้อยละ 36.8 รองลงมาคือ ศูนย์วิทยาศาสตร์และพัฒนาระบบอาวุธกองทัพอากาศ (ศวอ.ทอ.) มีจำนวน 59 นาย คิดเป็นร้อยละ 24.4 ขณะที่ศูนย์วิจัยและพัฒนาการทหาร (ศวพท.) มีจำนวน 56 นาย คิดเป็นร้อยละ 23.1 ส่วนสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์การแพทย์ทหาร (ศวพ.ทหาร) มีจำนวน 38 นาย คิดเป็นร้อยละ 15.7

เมื่อพิจารณาถึงอายุราชการ จากการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุราชการมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีจำนวน 118 นาย คิดเป็นร้อยละ 48.8 ส่วนผู้ที่มีอายุราชการอยู่ระหว่าง 11-15 ปี มีจำนวน 36 นาย คิดเป็นร้อยละ 14.9 สำหรับผู้ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 11 ปี มี 86 นาย คิดเป็นร้อยละ 35.5

สำหรับระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากปฏิบัติหน้าที่อยู่ในช่วง 1-5 ปี มี 168 นาย คิดเป็นร้อยละ 69.4 รองลงมาคือ ผู้มีอายุราชการมากกว่า 5 ปี ขึ้นไปมี 33 นาย คิดเป็นร้อยละ 13.6 สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบันต่ำกว่า 1 ปี มี 25 นาย คิดเป็นร้อยละ 10.3

ส่วนที่เป็นลักษณะงานหลักของนายทหารสัญญาบัตรสังกัดหน่วยงานวิจัย ในกระทรวงกลาโหม ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้ ปรากฏว่ามีนายทหารสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานในสายงานวิจัยและพัฒนาการทหารมากที่สุด คือ 113 นาย คิดเป็นร้อยละ 46.6 รองลงมาคือนายทหารที่ปฏิบัติงานในสายงานธุรการ หรือบริการอื่น ๆ และสายงานฝ่ายอำนวยการ ซึ่งมีจำนวนใกล้เคียงกัน คือ 59 และ 51 นาย คิดเป็นร้อยละ 24.4 และ 21.1 ตามลำดับ โดยมีสายงานฝ่าย การบังคับบัญชาตามมาเป็นอันดับสุดท้าย จำนวน 19 นาย คิดเป็นร้อยละ 7.9

อย่างไรก็ตาม เพื่อให้เห็นภาพความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สำคัญบาง ตัวดังได้กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยจึงได้นำมาวิเคราะห์เพิ่มเติมเพื่อศึกษาต่อไปถึงภูมิหลัง หรือสถานภาพส่วนบุคคลของประชากรที่ศึกษา ดังปรากฏในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 16 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับเพศ

ลักษณะงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
งานฝ่ายการบังคับบัญชา	18 (94.7)	1 (5.3)	19 (100.0)
งานฝ่ายอำนวยการ	44 (86.3)	7 (13.7)	51 (100.0)
งานฝ่ายธุรการและ บริการอื่น ๆ	46 (78.0)	13 (22.0)	59 (100.0)
งานวิจัยและพัฒนา การทหาร	91 (80.5)	22 (19.5)	113 (100.0)
รวม	199	43	242

$$X^2 = 3.562$$

$$d.f. = 3$$

$$sig = 0.3128$$

ในการพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานทั้ง 4 สายงานกับเพศ จากการวิจัยพบว่าค่า  $X^2$  ที่คำนวณได้มีระดับนัยสำคัญมากกว่า .05 โดยมีองศาความเป็นอิสระเท่ากับ 3 ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าลักษณะงานทั้ง 4 สายงาน คือ งานฝ่ายการบังคับบัญชา งานฝ่ายอำนวยการ งานฝ่ายธุรการและบริการอื่น ๆ รวมทั้งงานวิจัยและพัฒนาการทหารของนายทหารสัญญาบัตร สังกัดหน่วยงานวิจัยในกระทรวงกลาโหมไม่มีความสัมพันธ์กับเพศอย่างมีนัยสำคัญ หรืออาจสรุปได้ว่าลักษณะงานที่นายทหารสัญญาบัตร สังกัดหน่วยงานวิจัยปฏิบัติไม่ได้ขึ้นอยู่กับเพศ

ตารางที่ 17 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการกับลักษณะงานที่ทำ

อายุ ราชการ	ลักษณะงาน				รวม
	งานฝ่ายการ บังคับบัญชา	งานฝ่าย อำนวยการ	งานฝ่าย ธุรการและ บริการอื่นๆ	งานวิจัยและ พัฒนาการ ทหาร	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1-5 ปี	- (0.0)	7 (21.2)	2 (6.1)	24 (72.7)	33 (100.0)
6-10 ปี	1 (1.9)	5 (9.4)	10 (18.9)	37 (69.8)	53 (100.0)
11-15 ปี	3 (8.3)	10 (27.8)	5 (13.9)	18 (53.0)	36 (100.0)
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	15 (12.7)	29 (24.6)	42 (35.6)	32 (27.1)	118 (100.0)
รวม	19	51	59	111	234 (100.0)

$$X^2 = 46.915 \quad d.f. = 9 \quad sig = 0.0000$$

จากตารางข้างต้นจะเห็นว่าค่า  $X^2$  ที่คำนวณได้มีระดับนัยสำคัญน้อยกว่า .05 ในองศาความเป็นอิสระเท่ากับ 9 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าอายุราชการต่างกัน มีผลทำให้ลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันไปด้วย กล่าวคือนายทหารสัญญาบัตรสังกัดหน่วยงานวิจัยในกระทรวงกลาโหมที่มีอายุราชการต่างกันจะปฏิบัติงานในลักษณะที่มีความแตกต่างกันไป ดังจะเห็นได้ว่าผู้ที่มีอายุราชการอยู่ระหว่าง 1-15 ปี ส่วนใหญ่จะทำงานในสายงานวิจัยและพัฒนาการทหาร แต่เมื่อมีอายุราชการสูงมากขึ้นก็มีแนวโน้มที่จะทำงานในสายงานฝ่ายอำนวยการและฝ่ายการบังคับบัญชา ซึ่งเป็นงานในส่วนการบริหาร

ตารางที่ 18 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน  
กับลักษณะงาน

ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน	ลักษณะงาน				รวม
	งานฝ่ายการบังคับบัญชา	งานฝ่ายอำนวยการ	งานฝ่ายธุรการและบริการอื่นๆ	งานวิจัยและพัฒนาการทหาร	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ต่ำกว่า 1 ปี	1 (4.0)	9 (36.0)	4 (16.0)	11 (44.0)	25 (100.0)
1-5 ปี	15 (8.9)	30 (17.9)	42 (25.0)	81 (48.2)	168 (100.0)
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	2 (6.1)	8 (24.2)	7 (21.2)	16 (48.5)	33 (100.0)
รวม	18	47	53	108	226

$$X^2 = 5.424 \quad d.f. = 6 \quad sig = 0.4907$$

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งปัจจุบันกับลักษณะงาน จากการวิจัยพบว่าค่า  $X^2$  มิได้มีระดับนัยสำคัญพอที่จะยอมรับได้ เพราะจากตารางข้างต้นจะเห็นว่า แม้ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งปัจจุบันจะแตกต่างกันในแต่ละช่วงเวลา แต่ลักษณะงานที่ทำไม่ได้แตกต่างกันตามไปด้วย ทั้งนี้ เพราะต่างก็มีจำนวนนายทหารสัญญาบัตรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานวิจัยและพัฒนาการทหาร สายงานฝ่ายอำนวยการ สายงานฝ่ายธุรการและบริการอื่น ๆ รวมทั้งสายงานฝ่ายการบังคับบัญชา เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยเหมือน ๆ กันในแต่ละช่วงเวลา ยกเว้นช่วงระยะเวลา 1-5 ปี ที่นายทหารสัญญาบัตรซึ่งปฏิบัติงานในสายงานฝ่ายธุรการและบริการอื่น ๆ มีจำนวนมากกว่าฝ่ายอำนวยการ แต่ก็ไม่มีผลทำให้ลักษณะงานทั้ง 4 แตกต่างกัน ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งปัจจุบันแตกต่างกันไม่มีผลทำให้ลักษณะงานที่ทำแตกต่างกัน

### 3. หน้าที่และความรับผิดชอบ

หลักการทางวิชาการจากเอกสารตามที่ได้กล่าวมาแล้วในบทก่อนเกี่ยวกับลักษณะงานที่นายทหารสัญญาบัตรซึ่งสังกัดหน่วยงานวิจัยในกระทรวงกลาโหม มีหน้าที่รับผิดชอบ ได้แก่ สายงานฝ่ายการบังคับบัญชา สายงานฝ่ายอำนวยการ สายงานฝ่ายธุรการและบริการอื่น ๆ รวมทั้งสายงานฝ่ายวิจัยและพัฒนาการทหารนั้น จะเห็นว่าแต่ละสายงานหรือกลุ่มงานต่างก็มีลักษณะเฉพาะแตกต่างกัน อย่างไรก็ตามที่ดีในทางปฏิบัตินายทหารสัญญาบัตรซึ่งสังกัดหน่วยงานวิจัยเหล่านี้อาจมีภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกัน เช่น หน้าที่หลักคือการปฏิบัติงานวิจัย แต่อาจต้องทำงานธุรการควบคู่ไปด้วยก็ได้ หรือปฏิบัติงานวิจัย ในขณะที่เดียวกัน อาจต้องทำงานฝ่ายอำนวยการหรือการบังคับบัญชาควบคู่ไปด้วย ดังเช่นนายทหารสัญญาบัตรชั้นยศ พันเอก นาวาเอก นาวาอากาศเอก อัศราเงินเดือนพันเอกพิเศษ นาวาเอกพิเศษ และนาวาอากาศเอกพิเศษ ซึ่งมีตำแหน่งหน้าที่เป็นหัวหน้ากองปฏิบัติการของหน่วยงานวิจัยนั้น ตามหลักการ ลักษณะงานหลักที่ต้องปฏิบัติคือ งานฝ่ายอำนวยการให้ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงของหน่วย แต่เนื่องจากมีฐานะเป็นหัวหน้ากองปฏิบัติการของหน่วยงานวิจัยอีกโสดหนึ่ง ดังนั้นจึงอาจต้องปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนาการทหารด้วย ในเวลาเดียวกันก็ยังคงต้องปฏิบัติงานฝ่ายการบังคับบัญชาอีก เนื่องจากต้องทำหน้าที่ปกครองและควบคุมนายทหารผู้ใต้บังคับบัญชาให้อยู่ในกรอบของระเบียบวินัยทางทหาร รวมทั้งปฏิบัติงานตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายอย่างเคร่งครัด

ดังนั้นในการทดสอบสมมติฐานที่ 1 เพื่อพิสูจน์ว่าในทางปฏิบัติของหน่วยงานวิจัยสังกัดกระทรวงกลาโหม นายทหารสัญญาบัตรในสายงานที่แตกต่างกัน มีหน้าที่และความรับผิดชอบแตกต่างกันและเป็นไปตามที่เอกสารกล่าวอ้างหรือไม่นั้น ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบโดยรวมหน้าที่และความรับผิดชอบของลักษณะงานทั้ง 4 สายงาน คือ สายงานฝ่ายการบังคับบัญชา สายงานฝ่ายอำนวยการ สายงานฝ่ายธุรการและบริการอื่น ๆ รวมทั้งสายงานฝ่ายวิจัยและพัฒนาการทหารจากเอกสารมาทั้งหมด 20 หน้าที่ ให้นายทหารสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานตามสายงานต่าง ๆ ได้พิจารณาและเลือกตอบเฉพาะงานที่ตนเองทำ



สำหรับหน้าที่และความรับผิดชอบทั้ง 20 หน้าที่ แบ่งออกได้ดังนี้

1. งานฝ่ายการบังคับบัญชา มีหน้าที่และความรับผิดชอบหลัก 5 ประการ (หน้าที่ที่ 1-5 ของแบบสอบถาม) คือ
  1. กำหนดภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยเหนือ
  2. วิเคราะห์ภารกิจและให้แนวทางในการวางแผน
  3. ประมวลสถานการณ์และให้ข้อตกลงใจ รวมทั้งแนวความคิดในทางปฏิบัติ
  4. อนุมัติแผนและคำสั่ง
  5. กำกับดูแลการทำงานของฝ่ายอำนวยการ
2. งานฝ่ายอำนวยการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบหลัก 5 ประการ เช่นกัน (หน้าที่ที่ 6-10 ของแบบสอบถาม) คือ
  1. ให้ข่าวสารแก่ผู้บังคับบัญชา
  2. ทำประมวลการเสนอผู้บังคับบัญชา
  3. ทำแผนตามข้อตกลงใจและนโยบายของผู้บังคับบัญชา
  4. ออกคำสั่งตาม que ผู้บังคับบัญชาอนุมัติแผน
  5. กำกับดูแลการดำเนินงานของหน่วยรองต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผนและคำสั่ง
3. งานฝ่ายธุรการและบริการอื่น ๆ มีหน้าที่และความรับผิดชอบประมาณ 7 ประการ (หน้าที่ที่ 11-17 ของแบบสอบถาม) คือ
  1. ดำเนินงานธุรการ งานสารบรรณ
  2. ดำเนินงานด้านรักษาความปลอดภัย
  3. ดำเนินงานทางด้านสถิติ
  4. ดำเนินงานด้านกำลังพล
  5. ดำเนินงานด้านการเงิน
  6. ดำเนินงานด้านการขนส่ง
  7. ดำเนินงานด้านพลอาชีวกร
4. งานวิจัยและพัฒนาการทหาร มีหน้าที่และความรับผิดชอบหลักอยู่ 3 ประการ (หน้าที่ที่ 18-20 ของแบบสอบถาม) คือ



1. คำเนิงานวิชาการซึ่งมีลักษณะเป็นโครงการ หรือการศึกษาความเป็นไปได้
2. คำเนิงานค้นคว้า วิจัย และพัฒนา ออกแบบ ทดสอบ และประเมินค่าเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนากองทัพ
3. คำเนิงานวิชาการโดยยึดวิธีการทางวิทยาศาสตร์และเทคนิคต่าง ๆ เป็นหลักปฏิบัติ

อย่างไรก็ดี หน้าที่และความรับผิดชอบนี้ ผู้วิจัยไม่ได้แจ้งหรือแบ่งเป็นกลุ่มงานอย่างชัดเจนให้นายทหารสัญญาบัตร สังกัดหน่วยงานวิจัยในกระทรวงกลาโหม ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถามได้ทราบว่าหน้าที่ต่าง ๆ อยู่ในสายงานหรือกลุ่มงานใด ทั้งนี้เพื่อต้องการทราบข้อเท็จจริงว่าในทางปฏิบัติตามสายงานของผู้ตอบแบบสอบถามนั้น ได้ทำงานอะไรบ้าง และจากคำตอบในครั้งนี้ ผู้วิจัยพบว่ามีคำตอบเกี่ยวกับหน้าที่ของสายงานอื่นปะปนมากับหน้าที่หลักของสายงานที่ผู้ตอบรับ ผิดชอบอยู่ด้วย ดังปรากฏในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 19 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม  
ลักษณะงานและหน้าที่

หน้าที่	ลักษณะงาน			
	งานฝ่ายการ บังคับบัญชา	งานฝ่าย อำนวยการ	งานฝ่าย ธุรการและ บริการอื่นๆ	งานวิจัยและ พัฒนาการ ทหาร
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
1. กำหนดภารกิจตามที่ ได้รับมอบหมายจาก หน่วยเหนือ	14 (11.1)	7 (3.6)	12 (8.4)	22 (5.3)
2. วิเคราะห์ภารกิจและ ให้แนวทางในการ วางแผน	9 (7.1)	8 (4.1)	2 (1.4)	13 (3.2)
3. ประมวลสถานการณ์ ให้ข้อตกลงใจและ ให้แนวทางปฏิบัติ	8 (6.4)	10 (5.1)	5 (3.5)	12 (2.9)
4. อนุมัติแผนและคำสั่ง	7 (5.5)	-	-	1 (.2)
5. กำกับดูแลฝ่าย อำนวยการ	8 (6.4)	5 (2.6)	2 (1.4)	-

หน้าที่	ลักษณะงาน			
	งานฝ่ายการ บังคับบัญชา	งานฝ่าย อำนวยการ	งานฝ่าย ธุรการและ บริการอื่นๆ	งานวิจัยและ พัฒนาการ ทหาร
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
6. ให้ข่าวสารแก่ผู้บังคับ บัญชา	12 (9.5)	2 (14.7)	13 (9.1)	27 (6.6)
7. ทำการประมาณการ เสนอผู้บังคับบัญชา	8 (6.4)	20 (10.2)	3 (5.6)	18 (5.1)
8. ทำแผนตามข้อตกลง ใจและนโยบายของ ผู้บังคับบัญชา	9 (7.1)	20 (10.2)	3 (2.1)	18 (4.4)
9. ออกคำสั่งตามที่ผู้ บังคับบัญชานุมัติ	8 (6.4)	13 (6.6)	7 (4.8)	5 (1.2)
10. กำกับดูแลการ ดำเนินงานของ หน่วยงาน	13 (10.3)	16 (8.1)	9 (6.3)	20 (4.9)
11. ทำงานธุรการ งานสารบรรณ	4 (3.2)	12 (6.1)	41 (28.7)	8 (1.9)

หน้าที่	ลักษณะงาน			
	งานฝ่ายการ บังคับบัญชา	งานฝ่าย อำนวยการ	งานฝ่าย ธุรการและ บริการอื่นๆ	งานวิจัยและ พัฒนาการ ทหาร
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
12. หน่วยงานรักษาความปลอดภัย	4 (3.2)	5 (2.6)	9 (6.3)	9 (2.2)
13. หน่วยงานด้านสถิติ	3 (2.4)	6 (3.1)	3 (2.1)	14 (3.4)
14. หน่วยงานด้านกำลังพล	3 (2.4)	6 (3.1)	8 (5.6)	9 (2.2)
15. หน่วยงานด้านการเงิน	3 (2.4)	8 (4.1)	8 (5.6)	6 (1.4)
16. หน่วยงานด้านขนส่ง	1 (.7)	2 (1.0)	4 (2.8)	3 (.7)
17. หน่วยงานด้าน พลาธิการ	-	7 (3.5)	5 (3.5)	3 (.7)

หน้าที่	ลักษณะงาน			
	งานฝ่ายการ บังคับบัญชา	งานฝ่าย อำนวยการ	งานฝ่าย ธุรการและ บริการอื่นๆ	งานวิจัยและ พัฒนาการ ทหาร
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
18. หน่วยงานวิชาการที่ เป็นโครงการหรือ ศึกษาความเป็นไปได้	4 (3.2)	8 (4.1)	2 (1.4)	58 (14.1)
19. หน่วยงานด้านการ ค้นคว้า วิจัย และ พัฒนา	3 (2.4)	5 (2.6)	-	79 (19.2)
20. หน่วยงานวิชาการ โดยยึด 5 หลักวิธีการทางวิทยา ศาสตร์และเทคนิคต่าง ๆ	5 (3.9)	5 (2.6)	2 (1.4)	84 (20.4)
รวม	126 (100)	196 (100)	143 (100)	412 (100)

อย่างไรก็ตามจากตารางข้างต้นพบว่า งานฝ่ายการบังคับบัญชาจะปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มหน้าที่ที่ 6-10 ซึ่งเป็นงานของฝ่ายอำนวยการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.7 โดยมีการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานฝ่ายการบังคับบัญชาติดตามมาเป็นอันดับสอง คิดเป็นร้อยละ 36.5 ส่วนงานฝ่ายอำนวยการจะปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มหน้าที่ที่ 6-10 ซึ่งเป็นงานของฝ่ายอำนวยการเองคิดเป็นร้อยละ 51.8 สำหรับฝ่ายธุรการและบริการอื่น ๆ จะปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มหน้าที่ที่ 11-17 ซึ่งเป็นงานฝ่ายธุรการและบริการอื่น ๆ โดยตรงคิดเป็นร้อยละ 54.6 ส่วนงานวิจัยและพัฒนาการทหารจะปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มหน้าที่ที่ 18-20 ซึ่งเป็นลักษณะของงานวิจัยและพัฒนาการทหารเอง คิดเป็นร้อยละ 53.7

คำตอบที่ได้จากตารางแสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะงานและหน้าที่นี้ ผู้วิจัยนำมาศึกษาต่อไปเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานทั้ง 4 กับกลุ่มหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อพิสูจน์ว่านายทหารสัญญาบัตรในสายงานที่แตกต่างกัน มีหน้าที่และความรับผิดชอบแตกต่างกัน โดยศึกษาว่าหน้าที่และความรับผิดชอบของกลุ่มงานหรือลักษณะงานต่าง ๆ ของหน่วยงานวิจัยในกระทรวงกลาโหมมีความแตกต่างกัน และเป็นไปตามหลักการที่ได้กล่าวอ้างไว้ในเอกสารหรือไม่

ตารางที่ 20 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานทั้ง 4 สายงาน กับกลุ่มหน้าที่

กลุ่มหน้าที่	ลักษณะงาน				รวม
	งานฝ่ายการ บังคับบัญชา	งานฝ่าย อำนวยการ	งานฝ่าย ธุรการและ บริการอื่นๆ	งานวิจัยและ พัฒนาการ ทหาร	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1-5	46 (36.5)	30 (15.4)	21 (14.7)	48 (11.6)	145
6-10	50 (39.7)	102 (51.8)	40 (27.9)	91 (22.2)	283
11-17	18 (14.3)	46 (23.5)	78 (54.6)	52 (12.5)	194
18-20	12 (9.5)	18 (9.3)	4 (2.8)	221 (53.7)	225
รวม	126 (100)	196 (100)	143 (100)	412 (100)	877

จากตารางดังกล่าว ผู้วิจัยได้หาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มหน้าที่กับ ลักษณะงานทั้ง 4 สายงาน โดยการหาค่าไคสแควร์ ผลการวิเคราะห์พบว่า ลักษณะงานต่างกันมีผลทำให้หน้าที่ในแต่ละสายงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ ระดับ .05 เพราะค่า  $X^2$  จากตารางซึ่งเท่ากับ 16.92 ในองศาความเป็นอิสระ เท่ากับ 9 ดังจะเห็นได้ว่าแม้งานวิจัยและพัฒนาการทหาร จะมีหน้าที่ของกลุ่มงาน อื่น ๆ เข้ามาปะปนอยู่บ้าง แต่ส่วนใหญ่จะมีน้ำหนักของการปฏิบัติงานเน้นในกลุ่ม หน้าที่และความรับผิดชอบที่เกี่ยวกับงานวิจัย ในทำนองเดียวกัน งานฝ่ายธุรการ และบริการอื่น ๆ ก็จะมีน้ำหนักของการปฏิบัติงานในกลุ่มหน้าที่และความรับผิดชอบ ที่เกี่ยวกับงานธุรการ รวมทั้งฝ่ายอำนวยการเองก็จะมีน้ำหนักของการปฏิบัติงาน ในกลุ่มหน้าที่และความรับผิดชอบที่เกี่ยวกับงานฝ่ายอำนวยการ อย่างไรก็ตาม งานฝ่ายการบังคับบัญชาเป็นเพียงสายงานเดียวที่จากการวิจัยพบว่า กลุ่มหน้าที่และ ความรับผิดชอบกลับ ไปเน้นอยู่ทำงานของฝ่ายอำนวยการมากกว่า โดยมีกลุ่มหน้าที่ และความรับผิดชอบในงานของฝ่ายการบังคับบัญชาเองตามมาเป็นอันดับสอง ซึ่งถ้า จะวิเคราะห์ให้ลึกลงไปอีกก็ต้องมาพิจารณาถึงระดับชั้นยศของผู้ตอบกับลักษณะ- งานที่หาดังปรากฏในตารางที่ 21



ตารางที่ 21 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างยศกับลักษณะงาน (1)

ยศ	ลักษณะงาน				รวม
	งานฝ่ายการ บังคับบัญชา	งานฝ่าย อำนวยการ	งานฝ่าย ธุรการและ บริการอื่นๆ	งานวิจัยและ พัฒนาการ ทหาร	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ร.ต.-ร.ท.	3 (3.3)	12 (13.2)	27 (29.7)	49 (53.8)	91 (100.0)
ร.อ.-พ.ต.	4 (4.8)	16 (19.0)	22 (26.2)	42 (50.0)	84 (100.0)
พ.ท.- พ.อ.(พ.)	10 (16.4)	20 (32.8)	10 (16.4)	21 (34.4)	61 (100.0)
พล.ต.-พล.ท.	2 (100.0)	-	-	-	2 (100.0)
รวม	19	48	59	112	238

จากตารางนี้ไม่สามารถคำนวณค่า  $\chi^2$  ได้ เนื่องจากมี cell ต่ำกว่า 5 คิดเป็นร้อยละ 31.3 ดังนั้นจึงจำเป็นต้องปรับข้อมูลใหม่ให้รวม นายทหารสัญญาบัตรระดับชั้นยศพลตรี พลเรือตรี พลอากาศตรี ถึง พลโท พลเรือโท พลอากาศโท เข้าไว้ในกลุ่มเดียวกับชั้นยศพันโท นาวาโท นาวาอากาศโท ถึง พันเอก นาวาเอก และนาวาอากาศเอก ัฎตราเงินเดือนพันเอก พิเศษ นาวาเอกพิเศษ และนาวาอากาศเอกพิเศษ

ตารางที่ 22 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างยศกับลักษณะงาน (2)

ยศ	ลักษณะงาน				รวม
	งานฝ่ายการ บังคับบัญชา	งานฝ่าย อำนวยการ	งานฝ่าย ธุรการและ บริการอื่นๆ	งานวิจัยและ พัฒนาการ ทหาร	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ร.ต.-ร.ท.	3 (3.3)	12 (13.2)	27 (29.7)	49 (53.8)	91 (100)
ร.อ.-พ.ต.	4 (4.8)	16 (19.0)	22 (26.2)	42 (50.0)	84 (100)
พ.ท.-พล.ท.	12 (19.1)	20 (31.7)	10 (15.9)	21 (33.3)	63 (100)
รวม	19	48	59	112	238

$$X^2 = 26.244 \quad d.f. = 6 \quad sig. = 0.0002$$

จากตารางข้างต้นจะเห็นได้ว่าค่า  $X^2$  ที่คำนวณได้ มีระดับนัยสำคัญน้อยกว่า .05 ในอัตราความเป็นอิสระเท่ากับ 6 จึงสรุปได้ว่าระดับชั้นยศแตกต่างกัน มีผลทำให้ลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันด้วย กล่าวคือ นายทหารสัญญาบัตรที่ดำรงชั้นยศระหว่าง ร้อยตรี เรือตรี เรืออากาศตรี ถึง พันตรี นาวาตรี นาวาอากาศตรี ส่วนใหญ่จะทำงานที่มีลักษณะเป็นฝ่ายปฏิบัติการ คือ งานวิจัยและพัฒนาการทหารกับงานฝ่ายธุรการและบริการอื่น ๆ แต่เมื่อมีระดับชั้นยศสูงขึ้นมาคือ พันโท นาวาโท นาวาอากาศโท ถึง พลโท พลเรือโท หรือพลอากาศโท ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ซึ่งทำหน้าที่ในฝ่ายบริหาร คือ งานฝ่ายอำนวยการและงานฝ่ายการบังคับบัญชา แต่ทั้งนี้ก็ยังคงมีนายทหารส่วนหนึ่งซึ่งมีจำนวนไม่น้อย ปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนาการทหาร

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าจำนวนผู้ที่ปฏิบัติงานในสายงานฝ่ายการบังคับบัญชา โดยตรงมีน้อยมาก คือ นายทหารสัญญาบัตรระดับชั้นยศพลตรี พลเรือตรี หรือ พลอากาศตรี ถึง พลโท พลเรือโท หรือพลอากาศโทมีเพียง 2 นายเท่านั้น เมื่อเปรียบเทียบกับนายทหารสัญญาบัตรระดับชั้นยศพันโท นาวาโท นาวาอากาศโท ถึง พันเอก นาวาเอก นาวาอากาศเอก อัตราเงินเดือนพันเอกพิเศษ นาวาเอกพิเศษ นาวาอากาศเอกพิเศษ ซึ่งมีผู้ตอบมากถึง 61 นาย ทั้งนี้ตามหลักการได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานฝ่ายอำนวยการเป็นส่วนใหญ่ แต่ก็ยังมีนายทหารอีกจำนวนหนึ่ง ซึ่งมีตำแหน่งหน้าที่เป็นถึงระดับหัวหน้ากองอยู่ด้วย ดังนั้นจึงต้องมีภาระหน้าที่ในสายงานฝ่ายการบังคับบัญชาควบคู่กันไป แต่ก็ยังเป็นอันดับรองจากงานฝ่ายอำนวยการ เมื่อเป็นเช่นนี้หน้าที่ของงานฝ่ายการบังคับบัญชาจึงเน้นอยู่ทำงานฝ่ายอำนวยการ อย่างไรก็ตามแม้ว่าผลการวิจัยหน้าที่ของงานฝ่ายการบังคับบัญชา จะไม่เป็นไปตามหลักการทางวิชาการ แต่ก็ไม่มีผลทำให้การศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มหน้าที่กับลักษณะงานไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้น ผลการวิเคราะห์จึงสรุปได้พบว่า นายทหารสัญญาบัตรในสายงานที่แตกต่างกัน มีหน้าที่และความรับผิดชอบแตกต่างกัน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ลักษณะงานต่าง ๆ ของหน่วยงานวิจัยในกระทรวงกลาโหมมีความแตกต่างกันเนื่องจากหน้าที่ และความรับผิดชอบในแต่ละลักษณะงานหรือสายงานแตกต่างกัน

## ส่วนที่ 2

ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 นี้ เป็นการวิเคราะห์ถึงการจัดระดับความสำคัญของปัจจัยที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้ง 25 ปัจจัย เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2 ว่า กลุ่มงาน (สายงาน) หรือลักษณะงานแตกต่างกัน มีผลทำให้การจัดระดับความสำคัญของปัจจัยที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม ในการวิเคราะห์ส่วนนี้ ผู้วิจัยเห็นสมควรศึกษาภาพรวมของการจัดระดับความสำคัญของปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้ง 25 ปัจจัย เป็นข้อมูลเบื้องต้นเสียก่อนดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 23 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และลำดับที่ของผู้ตอบแบบสอบถาม  
จำแนกตามปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ปัจจัยการประเมินผล	ระดับความสำคัญ					
	สำคัญ มากที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ	ไม่ สำคัญ	ไม่ตอบ	ค่า เฉลี่ย
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	ลำดับที่
๑. การปฏิบัติงานใน หน้าที่						
๑.๑ ผลงาน	70 (28.9)	86 (35.6)	74 (30.6)	10 (4.1)	2 (0.8)	2.90 (14)
๑.๒ ความเชื่อถือ ได้ในผลงาน	70 (28.9)	101 (41.7)	67 (27.7)	4 (1.7)	-	2.98 (5)
๑.๓ การปฏิบัติงาน ตามเวลาที่ กำหนด	42 (17.4)	88 (36.4)	100 (41.3)	11 (4.5)	1 (0.4)	2.67 (22)
๑.๔ ความรอบรู้งาน ในหน้าที่	76 (31.4)	97 (40.1)	63 (26.0)	5 (2.1)	1 (0.4)	3.01 (4)
๑.๕ การกำกับดูแล ควบคุมและติดตาม ผลงาน	58 (24.0)	112 (46.3)	64 (46.3)	5 (2.1)	3 (1.2)	2.93 (11)

ปัจจัยการประเมินผล	ระดับความสำคัญ					
	สำคัญ มากที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ	ไม่ สำคัญ	ไม่ตอบ	ค่า เฉลี่ย
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	ลำดับที่
๑.๖ ความขยันใน การปฏิบัติงาน	39 (16.1)	112 (46.3)	76 (31.4)	14 (5.8)	0.1 (0.4)	2.73 (18)
๑.๗ การปรับปรุง ตนเอง	64 (26.4)	106 (43.9)	69 (28.5)	2 (0.8)	1 (0.4)	2.96 (8)
๑.๘ ความริเริ่ม	53 (21.9)	108 (44.6)	78 (32.3)	1 (0.4)	2 (0.8)	2.89 (15)
๑.๙ ความมีวินัย	86 (35.5)	73 (30.2)	61 (25.2)	21 (8.7)	1 (0.4)	2.93 (12)
๑.๑๐ ความสำนึกใน หน้าที่รับผิดชอบ	104 (43.0)	87 (36.0)	46 (19.0)	3 (1.2)	2 (0.8)	3.22 (1)

ปัจจัยการประเมินผล	ระดับความสำคัญ					
	สำคัญ มากที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ	ไม่ สำคัญ	ไม่ตอบ	ค่า เฉลี่ย
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	ลำดับที่
๑.๑๑ การทำตน เป็นแบบอย่าง	50 (20.7)	89 (36.8)	87 (36.0)	14 (5.7)	2 (0.8)	2.73 (18)
๑.๑๒ การตรงต่อ เวลา	76 (31.4)	89 (36.8)	66 (27.3)	9 (3.7)	2 (0.8)	2.97 (8)
๑.๑๓ ความมีมานะ	36 (14.9)	102 (42.1)	93 (38.4)	10 (4.1)	1 (0.4)	2.68 (21)
๑.๑๔ ความรอบคอบ	69 (28.5)	111 (45.9)	57 (23.6)	3 (1.2)	2 (0.8)	3.03 (2)
๑.๑๕ การตัดสินใจ	63 (26.0)	100 (41.4)	71 (29.3)	3 (1.2)	5 (2.1)	2.94 (10)

ปัจจัยการประเมินผล	ระดับความสำคัญ					
	สำคัญ มากที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ	ไม่ สำคัญ	ไม่ตอบ	ค่า เฉลี่ย
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	ลำดับที่
๒. บุคลิกลักษณะและ อุปนิสัย						
๒.๑ การเคารพเชื่อ ฟังคำสั่งผู้ บังคับบัญชา	69 (28.5)	94 (38.8)	72 (29.8)	5 (2.1)	2 (0.8)	2.95 (9)
๒.๒ ความมีเหตุผล	56 (23.1)	114 (47.1)	67 (27.7)	4 (1.7)	1 (0.4)	2.92 (12)
๒.๓ ความซื่อตรง	79 (32.6)	92 (38.0)	65 (26.9)	5 (2.1)	1 (0.4)	3.02 (3)
๒.๔ ความยุติธรรม	74 (30.6)	92 (38.0)	71 (29.3)	4 (1.7)	1 (0.4)	2.98 (5)
๒.๕ ความประพฤติก ทั้งในและนอก ราชการ	33 (13.6)	80 (33.1)	105 (43.4)	23 (9.5)	1 (0.4)	2.51 (23)



ปัจจัยการประเมินผล	ระดับความสำคัญ					
	สำคัญ มากที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ	ไม่ สำคัญ	ไม่ตอบ	ค่า เฉลี่ย
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	ลำดับที่
๒.๖ ความสุภาพ เรียบร้อย	13 (5.4)	69 (28.5)	130 (53.7)	28 (11.6)	2 (0.8)	2.28 (25)
๒.๗ ความโอบอ้อม อารี	15 (6.2)	80 (33.1)	126 (52.1)	18 (7.4)	3 (1.2)	2.39 (24)
๒.๘ การประสาน การปฏิบัติงาน	51 (21.1)	116 (47.9)	66 (27.3)	7 (2.9)	2 (0.8)	2.88 (16)
๒.๙ การให้ความ ร่วมมือ	33 (13.6)	104 (43.0)	99 (40.9)	4 (1.7)	2 (0.8)	2.69 (20)
๒.๑๐ การปรับตัว เข้ากับผู้อื่น	48 (19.8)	118 (48.8)	65 (26.9)	8 (3.3)	3 (1.2)	2.86 (17)

จากตารางข้างต้น เมื่อพิจารณาในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้ง 25 ปัจจัยนั้น พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นนายทหารสัญญาบัตร สังกัดหน่วยงานวิจัยในกระทรวงกลาโหม ให้ความสำคัญต่อบ้างปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับสำคัญมากเป็นส่วนใหญ่ โดยมีเพียง 2 ปัจจัย คือความมีวินัย และความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด และมีอีก 4 ปัจจัย คือ การปฏิบัติงานตามเวลาที่กำหนด ความประพฤติทั้งในและนอกราชการ ความสุภาพ เรียบร้อย และความโอบอ้อมอารี ที่ผู้ตอบจัดให้อยู่ในระดับสำคัญ

ปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้ง 25 ปัจจัย นี้ เมื่อนำมาหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และนำค่าที่ได้มาจัดลำดับที่ (rank) เรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยโดยแยกตามกลุ่มการประเมินผล จะได้ภาพรวมของความคิดในการจัดระดับความสำคัญของปัจจัยการประเมินผล ดังนี้

1. การปฏิบัติงานในหน้าที่
  1. ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ
  2. ความรอบคอบ
  3. ความรอบรู้งานในหน้าที่
  4. ความเชื่อถือได้ในผลงาน
  5. การปรับปรุงตนเอง
  6. การตรงต่อเวลา
  7. การตัดสินใจ
  8. ความมีวินัย
  9. การกำกับดูแล ควบคุม และติดตามผลงาน
  10. ผลงาน
  11. ความริเริ่ม
  12. ความขยันในการปฏิบัติงาน
  13. การทำตนเป็นแบบอย่าง
  14. ความมีมานะ
  15. การปฏิบัติงานตามเวลาที่กำหนด

## 2. บุคลิกลักษณะและอุปนิสัย

1. ความซื่อตรง
2. ความยุติธรรม
3. การเคารพเชื่อฟังคำสั่งผู้บังคับบัญชา
4. ความมีเหตุผล
5. การประสานการปฏิบัติงาน
6. การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น
7. การให้ความร่วมมือ
8. ความประพฤติทั้งในและนอกราชการ
9. ความโอปอ้อมอารี
10. ความสุภาพเรียบร้อย

การจัดลำดับที่ (rank) ความสำคัญของปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้ง 25 ปัจจัย โดยแยกตามกลุ่มการประเมินผลดังกล่าว เป็นภาพรวมความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามจากทุกลักษณะงาน แต่เพื่อให้เห็นข้อมูลอย่างชัดเจนว่า นายทหารสัญญาบัตรที่สังกัดหน่วยงานวิจัยในแต่ละสายงานได้แสดงความคิดเห็นในการจัดลำดับปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้ง 25 ปัจจัย เหมือนกันหรือแตกต่างกันอย่างไรนั้น สามารถพิจารณาได้จากตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ย การจัดลำดับที่ (rank) ปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยแยกตามลักษณะงานที่ทำ

ปัจจัยการประเมินผล	ลักษณะงาน			
	งานฝ่ายการ บังคับบัญชา	งานฝ่าย อำนวยความสะดวก	งานฝ่ายธุรการ และบริการอื่นๆ	งานวิจัยและ พัฒนาการทหาร
	ค่าเฉลี่ย (ลำดับที่)	ค่าเฉลี่ย (ลำดับที่)	ค่าเฉลี่ย (ลำดับที่)	ค่าเฉลี่ย (ลำดับที่)
<u>1. การปฏิบัติงานใน หน้าที่</u>				
1.1 ผลงาน	3.26 (2)	2.26 (7)	2.68 (23)	2.93 (6)
1.2 ความเชื่อถือ ได้ในผลงาน	3.16 (5)	3.02 (3)	2.71 (22)	3.07 (2)
1.3 การปฏิบัติ งานตามเวลา ที่กำหนด	2.74 (20)	2.90 (15)	2.76 (20)	2.50 (22)
1.4 ความรอบรู้ งานในหน้าที่	3.16 (5)	2.84 (18)	3.21 (4)	2.96 (4)
1.5 การกำกับดูแล ควบคุม และ ติดตามผลงาน	3.05 (9)	2.92 (12)	2.92 (16)	2.93 (6)
1.6 ความขยันใน การปฏิบัติงาน	2.63 (22)	2.78 (19)	2.93 (15)	2.62 (20)

ปัจจัยการประเมินผล	ลักษณะงาน			
	งานฝ่ายการ บังคับบัญชา	งานฝ่าย อำนวยความสะดวก	งานฝ่ายธุรการ และบริการอื่นๆ	งานวิจัยและ พัฒนาการทหาร
	ค่าเฉลี่ย (ลำดับที่)	ค่าเฉลี่ย (ลำดับที่)	ค่าเฉลี่ย (ลำดับที่)	ค่าเฉลี่ย (ลำดับที่)
1.7 การปรับปรุง ตนเอง	2.84 (16)	2.98 (6)	3.12 (7)	2.89 (9)
1.8 ความริเริ่ม	2.95 (14)	2.88 (17)	3.02 (10)	2.81 (12)
1.9 ความมีวินัย	3.11 (8)	3.08 (2)	3.29 (1)	2.65 (18)
1.10 ความสำนึก ในหน้าที่รับ ผิดชอบ	3.21 (3)	3.00 (4)	3.33 (3)	3.31 (1)
1.11 การทำตนเป็น แบบอย่าง	2.79 (19)	2.78 (19)	3.00 (11)	2.56 (21)
1.12 การตรงต่อ เวลา	3.16 (5)	2.90 (15)	3.26 (2)	2.81 (12)
1.13 ความมีมานะ	2.58 (23)	2.58 (23)	2.81 (17)	2.67 (17)

ปัจจัยการประเมินผล	ลักษณะงาน			
	งานฝ่ายการ บังคับบัญชา	งานฝ่าย อำนวยการ	งานฝ่ายธุรการ และบริการอื่นๆ	งานวิจัยและ พัฒนาการทหาร
	ค่าเฉลี่ย (ลำดับที่)	ค่าเฉลี่ย (ลำดับที่)	ค่าเฉลี่ย (ลำดับที่)	ค่าเฉลี่ย (ลำดับที่)
1.14 ความรอบคอบ	3.00 (11)	3.00 (4)	3.17 (5)	2.96 (4)
1.15 การตัดสินใจ	3.28 (1)	2.96 (7)	2.97 (13)	2.87 (11)
<b>2. บุคลิกลักษณะและอุปนิสัย</b>				
2.1 การเคารพ เชื่อฟังคำสั่ง ผู้บังคับบัญชา	3.21 (3)	2.96 (7)	3.17 (5)	2.78 (14)
2.2 ความมีเหตุผล	2.84 (16)	2.92 (12)	2.81 (17)	2.99 (3)
2.3 ความซื่อตรง	3.05 (9)	3.22 (1)	3.07 (9)	2.89 (9)
2.4 ความยุติธรรม	3.00 (11)	2.94 (10)	3.12 (7)	2.92 (8)

ปัจจัยการประเมินผล	ลักษณะงาน			
	งานฝ่ายการ บังคับบัญชา	งานฝ่าย อำนวยความสะดวก	งานฝ่ายธุรการ และบริการอื่นๆ	งานวิจัยและ พัฒนาการทหาร
	ค่าเฉลี่ย (ลำดับที่)	ค่าเฉลี่ย (ลำดับที่)	ค่าเฉลี่ย (ลำดับที่)	ค่าเฉลี่ย (ลำดับที่)
2.5 ความประพฤติดัง ทั้งในและนอกราชการ	2.68 (21)	2.64 (21)	2.80 (19)	2.27 (24)
2.6 ความสุภาพ เรียบร้อย	2.42 (24)	2.31 (25)	2.44 (25)	2.16 (25)
2.7 ความโอบอ้อม อารี	2.42 (24)	2.43 (24)	2.47 (24)	2.31 (23)
2.8 การประสาน การปฏิบัติงาน	3.00 (11)	2.92 (12)	3.00 (11)	2.78 (14)
2.9 การให้ความ ร่วมมือ	2.94 (15)	2.94 (10)	2.95 (14)	2.77 (16)
2.10 การปรับตัว เข้ากับผู้อื่น	2.94 (15)	2.94 (10)	2.95 (14)	2.77 (16)

จากตารางดังกล่าว สามารถสรุปการจัดลำดับที่ความสำคัญซึ่งเรียงจากมากไปหาน้อยของปัจจัยการประเมินผลการทำงานในแต่ละสายงาน โดย

## แยกตามกลุ่มประเมินผล ดังนี้

## 1. สายงานฝ่ายการบังคับบัญชา

## 1.1 การปฏิบัติงานในหน้าที่

## ลำดับที่

1

ปัจจัยการประเมินผล

การตัดสินใจ

2

ผลงาน

3

ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ

4

ความเชื่อถือได้ในผลงาน

ความรอบรู้งานในหน้าที่

การตรงต่อเวลา

7

ความมีวินัย

8

การกำกับดูแล ความคุม และ

ติดตามผลงาน

9

ความรอบคอบ

10

ความริเริ่ม

11

การปรับปรุงตนเอง

12

การทำตนเป็นแบบอย่าง

13

การปฏิบัติงานตามเวลาที่กำหนด

14

ความขยันในการปฏิบัติงาน

15

ความมีมานะ

## 1.2 บุคลิกลักษณะและอุปนิสัย

## ลำดับที่

1

ปัจจัยการประเมิน

การเคารพเชื่อฟังคำสั่งผู้บังคับ

บัญชา

2

ความซื่อตรง

3

ความยุติธรรม

4

การประสานการปฏิบัติงาน

5

การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น



ลำดับที่	ปัจจัยการประเมิน
6	ความมีเหตุผล
8	การให้ความร่วมมือ ความประพฤติดั้งในและนอก ราชการ
9	ความสุภาพเรียบร้อย
10	ความโอบอ้อมอารี

## 2. สายงานฝ่ายอำนวยการ

### 2.1 การปฏิบัติงานในหน้าที่

ลำดับที่	ปัจจัยการประเมิน
1	ความมีวินัย
2	ความเชื่อถือได้ในผลงาน
3	ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ ความรอบคอบ
5	การปรับปรุงตนเอง
6	ผลงาน
8	การตัดสินใจ การกำกับดูแล ควบคุม และ ติดตามผลงาน
9	การปฏิบัติงานตามเวลาที่กำหนด การตรงต่อเวลา
11	ความริเริ่ม
12	ความรอบรู้งานในหน้าที่
13	ความขยันในการปฏิบัติงาน การทำตนเป็นแบบอย่าง
15	ความมีมานะ

## 2.2 บุคลิกลักษณะและอุปนิสัย

ลำดับที่	ปัจจัยการประเมินผล
1	ความซื่อตรง
2	การเคารพเชื่อฟังคำสั่งผู้บังคับบัญชา
3	ความยุติธรรม การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น
5	ความมีเหตุผล
7	การประสานการปฏิบัติงาน ความประพฤติทั้งในและนอกราชการ
8	การให้ความร่วมมือ
9	ความโอบอ้อมอารี
10	ความสุภาพเรียบร้อย

## 3. สายงานฝ่ายธุรการและบริการอื่น ๆ

## 3.1 การปฏิบัติงานในหน้าที่

ลำดับที่	ปัจจัยการประเมินผล
1	ความมีวินัย
2	การตรงต่อเวลา
3	การสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ
4	ความรอบรู้งานในหน้าที่
5	ความรอบคอบ
6	การปรับปรุงตนเอง
7	ความริเริ่ม
8	การทำตนเป็นแบบอย่าง
9	การตัดสินใจ
10	ความขยันในการปฏิบัติงาน

ลำดับที่	ปัจจัยการประเมินผล
11	การกำกับดูแล ความคุม และติดตามผลงาน
12	ความมีมานะ
13	การปฏิบัติงานตามเวลาที่กำหนด
14	ความเชื่อถือได้ในผลงาน
15	ผลงาน
3.2 บุคลิกลักษณะและอุปนิสัย	
ลำดับที่	ปัจจัยการประเมินผล
1	การเคารพเชื่อฟังคำสั่งผู้บังคับบัญชา
2	ความยุติธรรม
3	ความที่ตรง
4	การประสานการปฏิบัติงาน
5	การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น
6	ความมีเหตุผล
7	ความประพฤติทั้งในและนอกราชการ
8	การให้ความร่วมมือ
9	ความโอบอ้อมอารี
10	ความสุภาพเรียบร้อย
4. สายงานวิจัยและพัฒนาการทหาร	
4.1 การปฏิบัติงานในหน้าที่	
ลำดับที่	ปัจจัยการประเมินผล
1	ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ
2	ความเชื่อถือได้ในผลงาน
3	ความรอบรู้งานในหน้าที่

ลำดับที่	ปัจจัยการประเมินผล
	ความรอบคอบ
5	ผลงาน
	การกำกับดูแล ความคุม และ
	ติดตามผลงาน
7	การปรับปรุงตนเอง
8	การตัดสินใจ
9	ความริเริ่ม
	การตรงต่อเวลา
11	ความมีมานะ
12	ความมีวินัย
13	ความขยันในการปฏิบัติงาน
14	การทำตนเป็นแบบอย่าง
15	การปฏิบัติงานตามเวลาที่กำหนด

#### 4.2 นุคลิกลักษณะและอุปนิสัย

ลำดับที่	ปัจจัยการประเมินผล
1	ความมีเหตุผล
2	ความยุติธรรม
3	ความซื่อตรง
4	การเคารพ เชื้อพียงคำสั่งผู้บังคับบัญชา
5	การประสานการปฏิบัติงาน
6	การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น
7	การให้ความร่วมมือ
8	ความโอบอ้อมอารี
9	ความประพฤติทั้งในและนอกราชการ
10	ความสุภาพเรียบร้อย

จากการสรุปดังกล่าว จะเห็นว่านายทหารสัญญาบัตรที่สังกัดหน่วยงาน  
วิจัยในกระทรวงกลาโหมของแต่ละสายงานหรือลักษณะงาน ต่างก็จัดลำดับความ  
สำคัญของปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหา  
น้อยแตกต่างกันไป แม้ว่าอาจมีบางปัจจัยที่ถูกจัดให้มีความสำคัญในลำดับที่เหมือน  
กันหรือใกล้เคียงกันก็ตาม แต่เราไม่สามารถสรุปผลได้ทันทีเลยว่า สายงานหรือ  
ลักษณะงานที่แตกต่างกันนั้น ทำให้การจัดระดับความสำคัญของปัจจัยการประเมิน  
ผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เพื่อนำมาเป็นข้ออ้างในการกำหนดระดับหรือน้ำหนัก  
คะแนนของปัจจัยการประเมินผลในแต่ละสายงาน เพราะฉะนั้นจึงจำเป็นต้องนำ  
ลักษณะงานพร้อมด้วยปัจจัยเหล่านี้มาวิเคราะห์กันต่อไปอีก ดังปรากฏอยู่ตาม  
ตารางต่าง ๆ แยกตามปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานต่อไปนี้

ตารางที่ 25 แสดงจำนวนร้อยละ และค่าเฉลี่ยในการจัดระดับความสำคัญของปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับผลงาน จำแนกตามลักษณะงาน

ผลงาน	ลักษณะงาน			
	งานฝ่ายการ บังคับบัญชา	งานฝ่าย อำนวยการ	งานฝ่ายธุรการ และบริการอื่นๆ	งานวิจัยและ พัฒนาการทหาร
ระดับความสำคัญ	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
สำคัญมากที่สุด	7 (36.8)	17 (34.0)	11 (18.6)	35 (31.3)
สำคัญมาก	10 (52.6)	15 (30.0)	21 (35.6)	40 (35.7)
สำคัญ	2 (10.6)	17 (34.0)	24 (40.7)	31 (27.7)
ไม่สำคัญ	-	1 (2.0)	3 (5.1)	6 (5.3)
ค่าเฉลี่ย	3.26	2.96	2.68	2.93
รวม	19	50	59	112

ตารางที่ 26 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการจัดระดับความสำคัญของปัจจัย  
การประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับผลงาน ของนายทหาร  
สัญญาบัตรที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-Value
ระหว่างกลุ่ม	3	5.6859	1.8958	2.5426	.0570
ภายในกลุ่ม	236	175.9141	.7454		
รวมทั้งหมด	239	181.6000			

\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางดังกล่าวพบว่า นายทหารสัญญาบัตรซึ่งมีกลุ่มงานหรือสายงาน  
ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลทำให้การจัดระดับความสำคัญของปัจจัยการประเมินผลการ  
ปฏิบัติงานเกี่ยวกับผลงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ( $F = 2.5426$   
 $d.f. = 3, 236 = 2.65$   $P = .0570$ ) ทั้งนี้เนื่องจากนายทหารสัญญาบัตรใน  
แต่ละลักษณะงานต่างก็ให้ระดับความสำคัญกับปัจจัยผลงานใน 3 ระดับที่ใกล้เคียงกัน  
คือ สำคัญมาก สำคัญมากที่สุด และสำคัญ ดังจะเห็นได้เมื่อพิจารณาตาราง  
แสดงจำนวนร้อยละ และค่าเฉลี่ยประกอบการวิจัย พบว่าขณะทำงานฝ่ายการบังคับ  
บัญชาปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนาการทหารให้ความสำคัญต่อบัณฑิตนี้ในระดับสำคัญมาก  
แต่ในงานฝ่ายอำนวยการกับงานฝ่ายธุรการและบริการอื่น ๆ ให้ความสำคัญต่อบัณฑิต  
นี้ในระดับสำคัญและแม้ว่าค่าเฉลี่ยที่ออกมาจะชี้ให้เห็นว่าสายงานฝ่ายการบังคับ  
บัญชาให้ความสำคัญกับบัณฑิตนี้มากกว่าสายงานอื่น ๆ ก็ตาม ( $\bar{X} = 3.26$ ) แต่ก็  
ไม่มีผลทำให้การจัดระดับความสำคัญของปัจจัยดังกล่าว แตกต่างไปจากกลุ่มงาน  
อื่น ๆ

ตารางที่ 27 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยในการจัดระดับความสำคัญของปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความเชื่อถือได้ในผลงาน จำแนกตามลักษณะงาน

ความเชื่อถือได้ ในผลงาน	ลักษณะงาน			
	งานฝ่ายการ บังคับบัญชา	งานฝ่าย คำนวณการ	งานฝ่ายธุรการ และบริการอื่นๆ	งานวิจัยและ พัฒนาการทหาร
ระดับความสำคัญ	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
สำคัญมากที่สุด	6 (31.6)	17 (33.3)	11 (18.6)	36 (31.9)
สำคัญมาก	10 (52.6)	18 (35.3)	22 (37.3)	51 (45.1)
สำคัญ	3 (15.8)	16 (31.4)	24 (40.7)	24 (21.1)
ไม่สำคัญ	-	-	2 (3.4)	2 (1.8)
ค่าเฉลี่ย	3.16	2.02	2.71	3.07
รวม	19	51	59	113



ตารางที่ 28 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการจัดระดับความสำคัญของปัจจัย การประเมินผลการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับความเชื่อถือได้ในผลงาน ของนายทหารสัญญาบัตรที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-Value
ระหว่างกลุ่ม	3	5.8547	1.9516	3.1588	.0254
ภายในกลุ่ม	238	147.0420	.6178		
รวมทั้งหมด	241	152.8967			

\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากการวิจัยพบว่า นายทหารสัญญาบัตรของหน่วยงานวิจัยใน กระทรวงกลาโหมที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน ให้ความคิดเห็นต่อการจัดระดับความสำคัญของปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับความเชื่อถือได้ในผลงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ( $F = 3.1588$  d.f. 3, 238 = 2.65  $P = .0254$ ) ดังรายละเอียดในตารางข้างบน และจากการหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้วิธีการทดสอบของเชฟเฟ้ (Scheffe) พบว่าลักษณะงานหรือสายงานที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญคือสายงานฝ่ายธุรการและบริการอื่น ๆ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยจากการจัดระดับความสำคัญของปัจจัยนี้เท่ากับ 2.71 ส่วนสายงานวิจัยและพัฒนาการทหารมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 และเมื่อพิจารณาจากจำนวนร้อยละในการจัดระดับความสำคัญของปัจจัยความเชื่อถือได้ในผลงานประกอบกับการวิเคราะห์ จะพบว่า นายทหารสัญญาบัตรที่ทำงานในฝ่ายธุรการและบริการอื่น ๆ ให้ความสำคัญกับปัจจัยดังกล่าวในระดับความสำคัญที่น้อยกว่าสายงานอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสายงานวิจัยและพัฒนาการทหาร เพราะขณะที่นายทหารฝ่ายธุรการและบริการอื่น ๆ จัดระดับความสำคัญของปัจจัยนี้ให้อยู่ในระดับสำคัญ แต่สายงานวิจัย

และพัฒนาการทหารจะให้ค่าความสำคัญกับปัจจัยเดียวกันสูงกว่า  
ระดับสำคัญมาก

คือเน้นอยู่ใน

ตารางที่ 29 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยในการจัดระดับความสำคัญของปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเวลาที่กำหนด จำแนกตามลักษณะงาน

การปฏิบัติงานตามเวลาที่กำหนด	ลักษณะงาน			
	งานฝ่ายการบังคับบัญชา	งานฝ่ายอำนวยการ	งานฝ่ายธุรการและบริการอื่นๆ	งานวิจัยและพัฒนาการทหาร
ระดับความสำคัญ	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
สำคัญมากที่สุด	5 (26.3)	12 (23.5)	11 (18.6)	14 (12.5)
สำคัญมาก	5 (26.3)	22 (43.2)	24 (40.7)	37 (33.0)
สำคัญ	8 (42.1)	17 (33.3)	23 (39.0)	52 (46.4)
ไม่สำคัญ	1 (5.3)	-	1 (1.7)	9 (8.1)
ค่าเฉลี่ย	2.74	2.90	2.76	2.50
รวม	19	51	59	113

ตารางที่ 30 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการจัดระดับความสำคัญของปัจจัย การประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเวลาที่ กำหนด ของนายทหารสัญญาบัตรที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-Value
ระหว่างกลุ่ม	3	6.5720	2.1907	3.3962	.0186
ภายในกลุ่ม	237	152.8720	.6450		
รวมทั้งหมด	240	159.4440			

\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากการวิจัยพบว่า นายทหารสัญญาบัตรของหน่วยงานวิจัยในกระทรวง กลาโหมซึ่งมีลักษณะงานที่ทำแตกต่างกัน ให้ความคิดเห็นในการจัดระดับความ สำคัญของปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเวลาที่ กำหนดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ( $F = 3.3962$  d.f. 3,237 = 2.65  $P = .0186$ ) และจากการหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้วิธีการ ทดสอบของเชฟเฟ้ (Scheffe) พบว่าลักษณะงานหรือสายงานที่มีความแตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญ คือ สายงานฝ่ายอำนวยการ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยจากการจัดระดับ ความสำคัญของปัจจัย การปฏิบัติงานตามเวลาที่กำหนด เท่ากับ 2.90 กับสาย งานวิจัยและพัฒนาการทหาร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50 และเมื่อพิจารณาจ ำนวน ร้อยละในการจัดระดับความสำคัญของปัจจัยดังกล่าวประกอบการวิเคราะห์ พบว่านายทหารสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานในสายงานฝ่ายอำนวยการได้จัดระดับความ สำคัญของปัจจัยการปฏิบัติงานตามเวลาที่กำหนดเน้นในระดับสำคัญมาก แต่สาย งานวิจัยและพัฒนาการทหารจัดระดับความสำคัญของปัจจัยนี้เน้นในระดับสำคัญหรือ

อาจสรุปได้ว่าสายงานฝ่ายอำนวยความสะดวกให้ความสำคัญของปัจจัยการปฏิบัติงานตามเวลาที่กำหนด ในระดับที่มีความสำคัญมากกว่าสายงานวิจัยและพัฒนาการทหาร

ตารางที่ 31 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยในการจัดระดับความสำคัญของปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความรอบรู้งานในหน้าที่ จำแนกตามลักษณะงาน

ความรอบรู้งานใน หน้าที่	ลักษณะงาน			
	งานฝ่ายการ บังคับบัญชา	งานฝ่าย อำนวยการ	งานฝ่ายธุรการ และบริการอื่นๆ	งานวิจัยและ พัฒนาการทหาร
ระดับความสำคัญ	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
สำคัญมากที่สุด	6 (31.6)	14 (27.5)	24 (41.4)	32 (28.3)
สำคัญมาก	10 (52.6)	18 (35.3)	22 (37.9)	47 (41.6)
สำคัญ	3 (15.8)	16 (31.4)	12 (20.7)	32 (28.3)
ไม่สำคัญ	-	3 (5.8)	-	2 (1.8)
ค่าเฉลี่ย	3.16	2.84	3.21	2.96
รวม	19	51	59	113

ตารางที่ 32 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการจัดระดับความสำคัญของปัจจัย  
การประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความรอบรู้งานในหน้าที่ของ  
นายทหารสัญญาบัตรที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-Value
ระหว่างกลุ่ม	3	4.3156	1.4385	2.2046	.0882
ภายในกลุ่ม	237	154.6471	.6525		
รวมทั้งหมด	240	158.9627			

\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางดังกล่าวพบว่า นายทหารสัญญาบัตรของหน่วยงานวิจัยใน  
กระทรวงกลาโหมที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน ให้ความคิดเห็นต่อการจัดระดับความ  
สำคัญของปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความรอบรู้งานในหน้าที่ ไม่  
แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ( $F = 2.2046$  d.f. 3, 237 = 2.65  $P =$   
.0882) ดังจะเห็นได้ว่าค่าเฉลี่ยที่ได้ในแต่ละสายงานอยู่ในระดับใกล้เคียง  
กันแม้ว่าค่าเฉลี่ยของงานฝ่ายการบังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.16$ ) และค่าเฉลี่ยของ  
งานฝ่ายธุรการและบริการอื่น ๆ ( $\bar{X} = 3.21$ ) มีค่าค่อนข้างมากกว่าอีก 2 สายงาน  
ก็ตาม แต่เมื่อพิจารณาจำนวน และร้อยละประกอบ จะพบว่าทั้ง 4 สายงาน  
ให้ความสำคัญกับปัจจัยนี้เน้นในระดับสำคัญมากเหมือนกันเกือบทุกสายงาน ยกเว้น  
สายงานฝ่ายธุรการและบริการอื่น ๆ ที่เน้นในระดับสำคัญมากที่สุด แต่ทั้งนี้ก็ไม่ทำ  
ให้ความคิดเห็นต่อการจัดระดับความสำคัญของปัจจัยดังกล่าวแตกต่างกัน

ตารางที่ 33 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยในการจัดระดับความสำคัญของ  
ปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการกำกับดูแล ควบคุม  
และติดตามผลงาน จำแนกตามลักษณะงาน

การกำกับดูแล ควบคุม และติดตามผลงาน	ลักษณะงาน			
	งานฝ่ายการ บังคับบัญชา	งานฝ่าย อำนวยการ	งานฝ่ายธุรการ และบริการอื่นๆ	งานวิจัยและ พัฒนาการทหาร
ระดับความสำคัญ	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
สำคัญมากที่สุด	4 (21.1)	12 (24.0)	13 (22.0)	29 (26.1)
สำคัญมาก	12 (63.2)	23 (46.0)	28 (47.5)	49 (44.1)
สำคัญ	3 (15.7)	14 (28.0)	18 (30.5)	29 (26.2)
ไม่สำคัญ	-	1 (2.0)	-	4 (3.6)
ค่าเฉลี่ย	3.05	2.92	2.92	2.93
รวม	19	50	59	111



ตารางที่ 34 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการจัดระดับความสำคัญของปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการกำกับดูแล ควบคุม และติดตามผลงาน ของนายทหารสัญญาบัตรที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-Value
ระหว่างกลุ่ม	3	.3018	.1006	.1681	.9178
ภายในกลุ่ม	235	140.6271	.5984		
รวมทั้งหมด	238	140.9289			

\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากการวิจัยพบว่า นายทหารสัญญาบัตรของกลุ่มงานหรือสายงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลทำให้ความคิดเห็นต่อการจัดระดับความสำคัญของปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการกำกับดูแล ควบคุม และติดตามผลงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ( $F = .1681$  d.f. 3,235 = 2.65  $P = .9178$ ) ทั้งนี้เนื่องจากทุก ๆ ฝ่ายต่างก็ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตนี้โดยเน้นในระดับสำคัญมาก เหมือน ๆ กัน และค่าเฉลี่ยที่ออกมาที่ใกล้เคียงกันมากด้วย ดังปรากฏอยู่ในตารางข้างต้น

ตารางที่ 35 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยในการจัดระดับความสำคัญของปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความขยันในการปฏิบัติงาน จำแนกตามลักษณะงาน

ความขยันในการ ปฏิบัติงาน	ลักษณะงาน			
	งานฝ่ายการ บังคับบัญชา	งานฝ่าย อำนวยการ	งานฝ่ายธุรการ และบริการอื่นๆ	งานวิจัยและ พัฒนาการทหาร
ระดับความสำคัญ	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
สำคัญมากที่สุด	1 (5.3)	9 (18.0)	12 (20.3)	17 (15.0)
สำคัญมาก	11 (57.9)	23 (46.0)	32 (54.2)	46 (40.7)
สำคัญ	6 (31.6)	16 (32.0)	14 (23.7)	40 (35.4)
ไม่สำคัญ	1 (5.3)	2 (4.0)	1 (1.7)	10 (8.8)
ค่าเฉลี่ย	2.63	2.78	2.93	2.62
รวม	19	50	59	113

ตารางที่ 36 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการจัดระดับความสำคัญของปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความขยันในการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตรที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-Value
ระหว่างกลุ่ม	3	4.1018	1.3673	2.1695	.0923
ภายในกลุ่ม	237	149.3670	.6320		
รวมทั้งหมด	240	153.4689			

\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางข้างบน พบว่านายทหารสัญญาบัตรซึ่งมีลักษณะงานที่แตกต่างกันทั้ง 4 สายงาน ให้ความคิดเห็นในการจัดระดับความสำคัญของปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความขยันในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ( $F = 2.1695$  d.f. 3,237 = 2.65  $P = .0923$ ) ดังจะเห็นได้จากตารางว่าบรรดานายทหารสัญญาบัตร สังกัดหน่วยงานวิจัยในกระทรวงกลาโหมที่ปฏิบัติงานฝ่ายการบังคับบัญชา งานฝ่ายอำนวยการ งานฝ่ายธุรการและบริการอื่น ๆ รวมทั้งงานวิจัยและพัฒนาการทหาร ต่างให้ระดับความสำคัญของปัจจัยนี้เน้นในระดับสำคัญมากเหมือนกันทุกลักษณะงาน และค่าเฉลี่ยที่ปรากฏในแต่ละสายงานก็มีค่าใกล้เคียงกัน

ตารางที่ 37 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยในการจัดระดับความสำคัญของ ปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการปรับปรุงตนเอง จำแนกตามลักษณะงาน

การปรับปรุง ตนเอง	ลักษณะงาน			
	งานฝ่ายการ บังคับบัญชา	งานฝ่าย งานราชการ	งานฝ่ายธุรการ และบริการอื่นๆ	งานวิจัยและ พัฒนาการทหาร
ระดับความสำคัญ	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
สำคัญมากที่สุด	3 (15.8)	14 (28.0)	19 (32.2)	28 (24.8)
สำคัญมาก	10 (52.6)	21 (42.0)	28 (47.5)	47 (41.6)
สำคัญ	6 (31.6)	15 (30.0)	12 (20.3)	36 (31.8)
ไม่สำคัญ	-	-	-	2 (1.8)
ค่าเฉลี่ย	2.84	2.98	3.12	2.89
รวม	19	50	59	113

ตารางที่ 38 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการจัดระดับความสำคัญของปัจจัย  
การประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปรับปรุงตนเอง ของ  
นายทหารสัญญาบัตรที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-Value
ระหว่างกลุ่ม	3	2.2624	.7541	1.2914	.2780
ภายในกลุ่ม	237	138.4015	.5840		
รวมทั้งหมด	240	140.6639			

\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ผลการวิจัยส่วนนี้พบว่า นายทหารสัญญาบัตรจากกลุ่มงานหรือสายงานที่มีความแตกต่างกัน ให้ความสำคัญเห็นในการจัดระดับความสำคัญของปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปรับปรุงตนเอง ไม่แตกต่างกัน ( $F = 1.2914$  d.f. 3, 237 = 2.65  $P = .2780$ ) ดังจะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละสายงานต่างก็ให้ความสำคัญแก่ปัจจัยนี้เน้นระดับสำคัญมาก ทั้งค่าเฉลี่ยที่ออกมาก็อยู่ในระดับใกล้เคียงกัน แม้ว่าสายงานฝ่ายธุรการและบริการอื่น ๆ จะปรากฏผลของค่าเฉลี่ยสูงกว่างานฝ่ายอื่น ๆ ก็ตาม ( $\bar{x} = 3.12$ ) แต่ก็ไม่มีผลทำให้การจัดระดับระดับความสำคัญของปัจจัยการปรับปรุงตนเอง ของลักษณะงานทั้ง 4 สายงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 39 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยในการจัดระดับความสำคัญของปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความริเริ่ม จำแนกตามลักษณะงาน

ความริเริ่ม	ลักษณะงาน			
	งานฝ่ายการ บังคับบัญชา	งานฝ่าย สำนักงาน	งานฝ่ายธุรการ และบริการอื่นๆ	งานวิจัยและ พัฒนาการทหาร
ระดับความสำคัญ	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
สำคัญมากที่สุด	5 (26.3)	8 (16.0)	17 (28.8)	23 (20.5)
สำคัญมาก	8 (42.1)	28 (56.0)	26 (44.1)	46 (41.1)
สำคัญ	6 (31.6)	14 (28.0)	16 (27.1)	42 (37.5)
ไม่สำคัญ	-	-	-	1 (0.9)
ค่าเฉลี่ย	2.95	2.88	3.02	2.81
รวม	19	50	59	112

ตารางที่ 40 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการจัดระดับความสำคัญของปัจจัย  
การประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความริเริ่ม ของนายทหาร  
สัญญาบัตรที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-Value
ระหว่างกลุ่ม	3	1.6896	.5632	1.0203	.3844
ภายในกลุ่ม	236	130.2729	.5520		
รวมทั้งหมด	239	131.9625			

\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางดังกล่าวพบว่า นายทหารสัญญาบัตรซึ่งมีลักษณะงานที่แตกต่างกัน ให้ความคิดเห็นในการจัดระดับความสำคัญของปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความริเริ่มไม่แตกต่างกัน ( $F = 1.0203$ , D.f. 3, 236 = 2.65  $P = .3844$ ) เนื่องจากในแต่ละสายงานต่างก็ให้ความสำคัญกับปัจจัยนี้เน้นในระดับสำคัญมากเหมือนกัน และค่าเฉลี่ยที่ออกมาที่มีค่าอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน

ตารางที่ 41 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยในการจัดระดับความสำคัญของปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความมีวินัย จำแนกตามลักษณะงาน

ความมีวินัย	ลักษณะงาน			
	งานฝ่ายการ บังคับบัญชา	งานฝ่าย อำนวยการ	งานฝ่ายธุรการ และบริการอื่นๆ	งานวิจัยและ พัฒนาการทหาร
ระดับความสำคัญ	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
สำคัญมากที่สุด	8 (42.1)	19 (38.0)	27 (45.8)	32 (28.3)
สำคัญมาก	6 (21.1)	18 (22.0)	22 (16.9)	27 (31.9)
สำคัญ	4 (21.1)	11 (22.0)	10 (16.9)	36 (31.9)
ไม่สำคัญ	1 (5.3)	2 (4.0)	-	18 (15.9)
ค่าเฉลี่ย	3.11	3.08	3.29	2.65
รวม	19	50	59	113



ตารางที่ 42 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการจัดระดับความสำคัญของปัจจัย  
การประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความมีวินัย ของนายทหาร  
สัญญาบัตรที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-Value
ระหว่างกลุ่ม	3	18.3890	6.1297	6.8716	.0002
ภายในกลุ่ม	237	211.4119	.8920		
รวมทั้งหมด	240	229.8008			

\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ผลจากการวิจัยพบว่า นายทหารสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานในสายงานที่แตกต่างกันให้ความคิดเห็นในการจัดระดับความสำคัญของปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความมีวินัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ( $F = 6.8716$  d.f. 2,237 = 2.65  $P = .0002$ ) ดังรายละเอียดในตารางข้างบน และจากการหาค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ่ (Scheffe) พบว่าลักษณะงานหรือสายงานที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญคือ สายงานฝ่ายธุรการและบริการอื่น ๆ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยจากการจัดระดับความสำคัญของปัจจัยนี้เท่ากับ 3.29 ส่วนสายงานวิจัยและพัฒนาการทหารมีค่าเท่ากับ 2.65 และเมื่อพิจารณาจากจำนวน ร้อยละในการจัดระดับความสำคัญของปัจจัยนี้พบว่า นายทหารสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายธุรการและบริการอื่น ๆ ให้ความสำคัญกับปัจจัยความมีวินัยในระดับสำคัญมากที่สุด แต่นายทหารสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายวิจัยและพัฒนาการทหารให้ความสำคัญกับปัจจัยนี้น้อยกว่า โดยจัดให้อยู่ในระดับสำคัญเท่านั้น นอกจากนี้ยังมีผู้ตอบแบบสอบถามของงานฝ่ายวิจัยและพัฒนาการทหารที่ไม่ให้ความสำคัญกับปัจจัยดังกล่าวอีกด้วยคิดเป็นร้อยละ 15.9 ซึ่งนับว่ามีมากกว่าสายงานอื่น ๆ

ตารางที่ 43 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยในการจัดระดับความสำคัญของปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ จำแนกตามลักษณะงาน

ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ	ลักษณะงาน			
	งานฝ่ายการบังคับบัญชา	งานฝ่ายอำนวยการ	งานฝ่ายธุรการและบริการอื่นๆ	งานวิจัยและพัฒนาการทหาร
ระดับความสำคัญ	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
สำคัญมากที่สุด	7 (36.8)	17 (34.0)	25 (43.1)	55 (48.7)
สำคัญมาก	9 (47.4)	18 (36.0)	21 (36.2)	39 (34.5)
สำคัญ	3 (15.8)	13 (26.0)	12 (20.7)	18 (15.9)
ไม่สำคัญ	-	2 (4.0)	-	1 (0.9)
ค่าเฉลี่ย	3.21	3.00	3.22	3.31
รวม	19	50	58	113

ตารางที่ 44 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการจัดระดับความสำคัญของปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบของนายทหารสัญญาบัตรที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-Value
ระหว่างกลุ่ม	3	3.3299	1.1100	1.7771	.1522
ภายในกลุ่ม	236	147.4034	.6246		
รวมทั้งหมด	239	150.7333			

\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า นายทหารสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานในสายงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลทำให้ความคิดเห็นต่อการจัดระดับความสำคัญของปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ( $F = 1.7771$  d.f 3,236 = 2.65  $P = .1522$ ) แม้ว่าปัจจัยดังกล่าวนี้ นายทหารสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานฝ่ายการบังคับบัญชาและฝ่ายอำนวยการได้ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ส่วนนายทหารสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานฝ่ายธุรการและบริการอื่น ๆ รวมทั้งนายทหารสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนาการทหาร ให้ระดับความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมากที่สุดก็ตาม แต่ค่าเฉลี่ยที่ออกมาอยู่ในระดับสูงที่ใกล้เคียงกันทุกลักษณะงาน ( $\bar{x} = 3.21, 3.00, 3.22$  และ  $3.31$ )

ตารางที่ 45 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยในการจัดระดับความสำคัญของปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการทำคนเป็นแบบอย่าง จำแนกตามลักษณะงาน

การทำคนเป็น แบบอย่าง	ลักษณะงาน			
	งานฝ่ายการ บังคับบัญชา	งานฝ่าย อำนวยการ	งานฝ่ายธุรการ และบริการอื่นๆ	งานวิจัยและ พัฒนาการทหาร
ระดับความสำคัญ	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
สำคัญมากที่สุด	3 (15.8)	11 (22.0)	18 (31.0)	18 (15.9)
สำคัญมาก	9 (47.4)	20 (40.0)	23 (39.7)	37 (32.7)
สำคัญ	7 (36.8)	16 (32.0)	16 (27.6)	48 (42.5)
ไม่สำคัญ	-	3 (6.0)	1 (1.7)	10 (8.8)
ค่าเฉลี่ย	2.79	2.78	3.00	2.56
รวม	19	50	58	113

ตารางที่ 46 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการจัดระดับความสำคัญของปัจจัย การประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการทำคนเป็นแบบอย่าง ของนายทหารสัญญาบัตรที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-Value
ระหว่างกลุ่ม	3	7.7818	2.5939	3.6523	.0133
ภายในกลุ่ม	236	167.6140	.7102		
รวมทั้งหมด	239	175.3958			

\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ผลการวิจัยในส่วนนี้ พบว่านายทหารสัญญาบัตรของหน่วยงานวิจัยใน กระทรวงกลาโหมซึ่งมีลักษณะงานที่ทำแตกต่างกัน ให้ความคิดเห็นต่อการจัดระดับ ความสำคัญของปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการทำคนเป็นแบบอย่าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ( $F = 3.6523$  d.f. 3, 236 = 2.65  $P = .0133$ ) และจากการหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้วิธีการทดสอบ ของเชฟเฟ้ (Scheffe) พบว่าลักษณะงานหรือสายงานที่มีความแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญ คือ สายงานฝ่ายธุรการและบริการอื่น ๆ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยจากการจัด ระดับความสำคัญของปัจจัยการกำหนดเป็นแบบอย่างเท่ากับ 3.00 กับสายงานวิจัย และพัฒนาการทหารซึ่งมีค่าเฉลี่ยเพียง 2.56 เท่านั้น เมื่อเปรียบเทียบกับสาย งานฝ่ายธุรการ และเมื่อพิจารณาจากจำนวน ร้อยละในการจัดระดับความสำคัญ ดังกล่าวประกอบกับการวิเคราะห์ จะเห็นว่าในสายงานฝ่ายธุรการและบริการอื่น ๆ ให้ความสำคัญต่อบัจจัยนี้มากกว่าเพราะเน้นในระดับสำคัญมากคิดเป็นร้อยละ 39.7 แต่สายงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลับให้ความสำคัญโดยเน้นในระดับสำคัญเท่านั้น คิดเป็นร้อยละ 42.5

ตารางที่ 47 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยในการจัดระดับความสำคัญของ  
ปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรงต่อเวลา  
จำแนกตามลักษณะงาน

การตรงต่อเวลา	ลักษณะงาน			
	งานฝ่ายการ บังคับบัญชา	งานฝ่าย อำนวยการ	งานฝ่ายธุรการ และบริการอื่นๆ	งานวิจัยและ พัฒนาการทหาร
ระดับความสำคัญ	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
สำคัญมากที่สุด	9 (47.3)	11 (22.0)	26 (44.8)	30 (26.5)
สำคัญมาก	4 (21.1)	23 (46.0)	21 (36.2)	41 (36.3)
สำคัญ	6 (31.6)	16 (32.0)	11 (19.0)	33 (29.2)
ไม่สำคัญ	-	-	-	9 (8.0)
ค่าเฉลี่ย	3.16	2.90	3.26	2.81
รวม	19	50	58	113

ตารางที่ 48 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการจัดระดับความสำคัญของปัจจัย  
การประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรงต่อเวลา ของ  
นายทหารสัญญาบัตรที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-Value
ระหว่างกลุ่ม	3	8.4890	2.8297	3.9458	.0090
ภายในกลุ่ม	236	169.2444	.7171		
รวมทั้งหมด	239	177.7333			

\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากการวิจัยพบว่านายทหารสัญญาบัตร สังกัดหน่วยงานวิจัยในกระทรวง  
กลาโหมที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน ให้ความคิดเห็นต่อการจัดระดับความสำคัญของ  
ปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรงต่อเวลา แตกต่างกันอย่างมี  
นัยสำคัญที่ระดับ .05 ( $F = 3.9458$  d.f. 3,236 = 2.65  $P = .0090$ )  
ดังรายละเอียดปรากฏอยู่ในตารางข้างบน และจากการหาความแตกต่างของค่า  
เฉลี่ยโดยใช้วิธีการทดสอบของเซฟเฟ่ ปรากฏว่ากลุ่มงานหรือสายงานที่มีความ  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญคือ สายงานฝ่ายธุรการและบริการอื่น ๆ ซึ่งมีค่าเฉลี่ย  
จากการจัดระดับความสำคัญของปัจจัยดังกล่าว 3.26 กับสายงานวิจัยและพัฒนา  
การทหาร ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 2.81 และเมื่อพิจารณาจำนวน ร้อยละในการจัดระดับ  
ความสำคัญของปัจจัย การตรงต่อเวลาประกอบกับการวิเคราะห์ พบว่านายทหาร  
สัญญาบัตรที่ทำงานในฝ่ายธุรการและบริการอื่น ๆ ให้ความสำคัญกับปัจจัยดังกล่าว  
ในระดับสำคัญมากที่สุด แต่งานวิจัยและพัฒนาการทหารให้ความสำคัญกับปัจจัยนี้  
น้อยกว่าคือเน้นในระดับสำคัญมาก

ตารางที่ 49 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยในการจัดระดับความสำคัญของปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความมีมานะ จำแนกตามลักษณะงาน

ความมีมานะ	ลักษณะงาน			
	งานฝ่ายการ บังคับบัญชา	งานฝ่าย อำนวยการ	งานฝ่ายธุรการ และบริการอื่นๆ	งานวิจัยและ พัฒนาการทหาร
ระดับความสำคัญ	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
สำคัญมากที่สุด	1 (5.3)	7 (14.0)	10 (16.9)	18 (15.9)
สำคัญมาก	10 (52.6)	17 (34.0)	29 (49.2)	46 (40.7)
สำคัญ	7 (36.8)	24 (48.0)	19 (32.2)	43 (38.1)
ไม่สำคัญ	1 (5.3)	2 (4.0)	1 (1.7)	6 (5.3)
ค่าเฉลี่ย	2.58	2.58	2.81	2.67
รวม	19	50	59	113



ตารางที่ 50 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการจัดระดับความสำคัญของปัจจัย  
การประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความมีมานะ ของนายทหาร  
สัญญาบัตรที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-Value
ระหว่างกลุ่ม	3	1.7527	.5842	.9707	.4073
ภายในกลุ่ม	237	142.6457	.6019		
รวมทั้งหมด	240	144.3983			

\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

สำหรับปัจจัยความมีมานะนั้น ในการวิจัยพบว่า นายทหารสัญญาบัตร  
จากกลุ่มงานหรือสายงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลทำให้การจัดระดับความสำคัญของ  
ปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าวแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ( $F = .9707$  d.f. 3,237 = 2.65  $P = .4073$ ) ทั้งนี้เนื่องจากนายทหาร  
สัญญาบัตรในแต่ละลักษณะงานต่างก็ให้ระดับความสำคัญกับปัจจัยความมีมานะนั้นใน  
ระดับสำคัญมากเหมือนกัน ยกเว้นงานฝ่ายอำนวยการที่เน้นในระดับสำคัญเท่านั้น  
แต่ค่าเฉลี่ยที่ปรากฏทั้ง 4 สายงานก็ใกล้เคียงกัน จึงไม่มีผลทำให้การจัดระดับ  
ความสำคัญของปัจจัยนี้แตกต่างกันในระดับที่พอจะยอมรับได้

ตารางที่ 51 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยในการจัดระดับความสำคัญของปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความรอบคอบ จำแนกตามลักษณะงาน

ความรอบคอบ	ลักษณะงาน			
	งานฝ่ายการ บังคับบัญชา	งานฝ่าย อำนวยการ	งานฝ่ายธุรการ และบริการอื่นๆ	งานวิจัยและ พัฒนาการทหาร
ระดับความสำคัญ	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
สำคัญมากที่สุด	4 (21.1)	12 (24.5)	20 (33.9)	33 (29.2)
สำคัญมาก	11 (57.8)	25 (51.0)	29 (49.2)	46 (40.7)
สำคัญ	4 (21.1)	12 (24.5)	10 (16.9)	31 (27.4)
ไม่สำคัญ	-	-	-	3 (2.7)
ค่าเฉลี่ย	3.00	3.00	3.17	2.96
รวม	19	49	59	113

ตารางที่ 52 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการจัดระดับความสำคัญของปัจจัย  
การประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความรอบคอบ ของนายทหาร  
สัญญาบัตรที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-Value
ระหว่างกลุ่ม	3	1.6865	.5622	.9774	.4055
ภายในกลุ่ม	236	136.1635	.5770		
รวมทั้งหมด	239	137.8500			

\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางข้างบนพบว่า นายทหารสัญญาบัตร สังกัดหน่วยงานวิจัยใน  
กระทรวงกลาโหมที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน ให้ความคิดเห็นต่อการจัดระดับความ  
สำคัญของปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความรอบคอบไม่แตกต่างกัน  
( $F = .9774$  d.f. 3,236 = 2.65  $P = .4055$ ) ทั้งนี้เนื่องจากนายทหาร  
สัญญาบัตรในแต่ละสายงานหรือลักษณะงาน ต่างก็ให้ระดับความสำคัญของปัจจัย  
ดังกล่าวเน้นในระดับสำคัญมากเหมือนกันหมด ทั้งค่าเฉลี่ยที่ออกมาก็อยู่ในระดับ  
ใกล้เคียงกันทุกสายงาน ( $x = 3.00, 3.17$  และ  $2.96$  ตามลำดับ)

ตารางที่ 53 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยในการจัดระดับความสำคัญของ ปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตัดสินใจ จำแนก ตามลักษณะงาน

การตัดสินใจ	ลักษณะงาน			
	งานฝ่ายการ บังคับบัญชา	งานฝ่าย อำนวยการ	งานฝ่ายธุรการ และบริการอื่นๆ	งานวิจัยและ พัฒนาการทหาร
ระดับความสำคัญ	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
สำคัญมากที่สุด	7 (38.9)	15 (31.3)	15 (25.4)	26 (23.2)
สำคัญมาก	9 (50.0)	16 (33.3)	27 (45.8)	48 (42.8)
สำคัญ	2 (11.0)	17 (35.4)	17 (28.8)	35 (31.3)
ไม่สำคัญ	-	-	-	3 (2.7)
ค่าเฉลี่ย	3.28	2.96	2.97	2.87
รวม	18	48	59	112

ตารางที่ 54 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการจัดระดับความสำคัญของปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตัดสินใจ ของนายทหารสัญญาบัตรที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-Value
ระหว่างกลุ่ม	3	2.7219	.9073	1.4840	.2196
ภายในกลุ่ม	233	142.4511	.6114		
รวมทั้งหมด	236	145.1730			

\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

การวิจัยในส่วนนี้พบว่า นายทหารสัญญาบัตร สังกัดหน่วยงานวิจัยในกระทรวงกลาโหมที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน ไม่มีผลทำให้ความคิดเห็นต่อการจัดระดับความสำคัญของปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตัดสินใจแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ( $F = 1.4840$  d.f. 3,233 = 2.65  $P = .2196$ ) ทั้งนี้เพราะว่านายทหารสัญญาบัตรในแต่ละสายงานหรือลักษณะงานจะให้ระดับความสำคัญของปัจจัยดังกล่าวใกล้เคียงกันคือสำคัญมากเป็นส่วนใหญ่ แม้ว่าค่าเฉลี่ยของสายงานฝ่ายการบังคับบัญชา จะให้ความสำคัญต่อบัณฑิตนี้มากกว่าสายงานอื่น ๆ ก็ตาม ( $\bar{X} = 3.28$ ) แต่ก็ไม่มีผลทำให้ความคิดเห็นในภาพรวมของนายทหารสัญญาบัตรทั้ง 4 สายงานต่อการจัดระดับความสำคัญของการตัดสินใจแตกต่างกัน

ตารางที่ 55 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยในการจัดระดับความสำคัญของ  
ปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเคารพเชื้อพืงคำสั่ง  
ผู้บังคับบัญชา จำแนกตามลักษณะงาน

การเคารพเชื้อพืง คำสั่งผู้บังคับบัญชา	ลักษณะงาน			
	งานฝ่ายการ บังคับบัญชา	งานฝ่าย อำนวยการ	งานฝ่ายธุรการ และบริการอื่นๆ	งานวิจัยและ พัฒนาการทหาร
ระดับความสำคัญ	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
สำคัญมากที่สุด	7 (36.8)	15 (30.6)	21 (35.6)	26 (23.0)
สำคัญมาก	9 (47.4)	17 (34.7)	27 (45.8)	41 (36.3)
สำคัญ	3 (15.8)	17 (34.7)	11 (18.6)	41 (36.3)
ไม่สำคัญ	-	-	-	5 (4.4)
ค่าเฉลี่ย	3.21	2.96	3.17	2.78
รวม	19	49	59	113

ตารางที่ 56 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการจัดระดับความสำคัญของปัจจัย  
การประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเคารพเชื้อเพลิงค่าสิ่ง  
ผู้บังคับบัญชา ของนายทหารสัญญาบัตรที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-Value
ระหว่างกลุ่ม	3	7.4455	2.4818	3.8319	.0105
ภายในกลุ่ม	236	152.8504	.6477		
รวมทั้งหมด	239	160.2958			

\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากการวิจัยพบว่า นายทหารสัญญาบัตร สังกัดหน่วยงานวิจัยในกระทรวง  
กลาโหมที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน ให้ความสำคัญเห็นต่อการจัดระดับความสำคัญของ  
ปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตัดสินใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ  
ที่ระดับ .05 ( $F = 3.8319$  d.f. 3,236 = 2.65  $P = .0105$ ) ดังรายละเอียดจากตารางทั้งสอง และจากการหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้วิธี  
การทดสอบของเซฟเฟ่ ปรากฏว่ากลุ่มงานหรือลักษณะงานที่มีความแตกต่างอย่างมี  
นัยสำคัญคือ งานฝ่ายธุรการและบริการอื่น ๆ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยจากการจัดระดับความ  
สำคัญของปัจจัยการตัดสินใจ 3.17 กับงานวิจัยและพัฒนาการทหาร ซึ่งมีค่าเฉลี่ย  
เพียง 2.78 และเมื่อพิจารณาจากจำนวน ร้อยละในการจัดระดับความสำคัญของ  
ปัจจัยดังกล่าวเพื่อประกอบการวิเคราะห์จะเห็นได้ว่า นายทหารสัญญาบัตรที่ปฏิบัติ  
งานในสายงานธุรการและบริการอื่น ๆ ส่วนมากจะให้ความสำคัญกับปัจจัยนี้เน้น  
ในระดับสำคัญมาก แต่นายทหารสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนาการทหาร  
ส่วนมากให้ความสำคัญกับปัจจัยนี้เน้นใน 2 ระดับ คือ สำคัญมาก และสำคัญ  
เท่า ๆ กัน

ตารางที่ 57 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยในการจัดระดับความสำคัญของปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความมีเหตุผล จำแนกตามลักษณะงาน

ความมีเหตุผล	ลักษณะงาน			
	งานฝ่ายการ บังคับบัญชา	งานฝ่าย อำนวยการ	งานฝ่ายธุรการ และบริการอื่นๆ	งานวิจัยและ พัฒนาการทหาร
ระดับความสำคัญ	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
สำคัญมากที่สุด	2 (10.5)	7 (14.0)	11 (18.6)	36 (31.9)
สำคัญมาก	12 (63.2)	32 (64.0)	26 (44.1)	44 (38.9)
สำคัญ	5 (26.3)	11 (22.0)	22 (37.3)	29 (25.7)
ไม่สำคัญ	-	-	-	4 (3.5)
ค่าเฉลี่ย	2.84	2.92	2.81	2.99
รวม	19	50	59	113



ตารางที่ 58 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการจัดระดับความสำคัญของปัจจัย  
การประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความมีเหตุผล ของนายทหาร  
สัญญาบัตรที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-Value
ระหว่างกลุ่ม	3	1.3555	.4518	.7865	.5025
ภายในกลุ่ม	237	136.1466	.5745		
รวมทั้งหมด	240	137.5021			

\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

สำหรับปัจจัยความมีเหตุผลนั้น ผลการวิจัยพบว่า นายทหารสัญญาบัตร  
จากกลุ่มงานหรือสายงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลทำให้การจัดระดับความสำคัญของ  
ปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าวแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ( $F = .7865$  d.f. 3,237 = 2.65  $P = .5025$ ) ทั้งนี้เนื่องจากนายทหาร  
สัญญาบัตรของแต่ละกลุ่มงานต่างก็ให้ความสำคัญกับปัจจัยดังกล่าวเน้นในระดับ  
สำคัญมาก และค่าเฉลี่ยที่ปรากฏออกมาก็ใกล้เคียงกันทุกสายงาน ดังนั้นจึงสรุปได้  
ว่าแม้จะมีลักษณะงานที่ทำแตกต่างกัน แต่นายทหารเหล่านี้ล้วนให้ความสำคัญต่อ  
ปัจจัยความมีเหตุผลเหมือนกัน

ตารางที่ 59 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยในการจัดระดับความสำคัญของปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความซื่อตรง จำแนกตามลักษณะงาน

ความซื่อตรง	ลักษณะงาน			
	งานฝ่ายการ บังคับบัญชา	งานฝ่าย อำนวยการ	งานฝ่ายธุรการ และบริการอื่นๆ	งานวิจัยและ พัฒนาการทหาร
ระดับความสำคัญ	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
สำคัญมากที่สุด	6 (31.6)	22 (44.0)	21 (35.6)	30 (26.5)
สำคัญมาก	8 (42.1)	18 (36.0)	21 (35.6)	45 (39.8)
สำคัญ	5 (26.3)	9 (18.0)	17 (28.8)	34 (30.1)
ไม่สำคัญ	-	1 (2.0)	-	4 (3.5)
ค่าเฉลี่ย	3.05	3.22	3.07	2.89
รวม	19	50	59	113

ตารางที่ 60 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการจัดระดับความสำคัญของปัจจัย  
การประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความซื่อตรง ของนายทหาร  
สัญญาบัตรที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-Value
ระหว่างกลุ่ม	3	3.9518	1.3173	1.9514	.1220
ภายในกลุ่ม	237	159.9818	.6753		
รวมทั้งหมด	240	163.9336			

\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางข้างบนพบว่า นายทหารสัญญาบัตรซึ่งมีลักษณะงานที่ทำแตกต่างกัน ไม่มีผลทำให้การจัดระดับความสำคัญของปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความซื่อตรงแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ( $F = 1.9514$  d.f. 3, 237 = 2.65  $P = .1220$ ) ทั้งนี้เนื่องจากนายทหารสัญญาบัตรในแต่ละกลุ่มงานหรือสายงานต่างก็ให้ความสำคัญกับปัจจัยความซื่อตรง ใน 3 ระดับที่ใกล้เคียงกัน คือ สำคัญมากที่สุด สำคัญมาก และสำคัญ และเมื่อรวมค่าเฉลี่ยจากการจัดระดับความสำคัญของปัจจัยดังกล่าวแล้วก็จะเห็นได้ว่า ทั้ง 4 สายงานมีค่าเฉลี่ยจากการจัดระดับความสำคัญของปัจจัยดังกล่าวใกล้เคียงกันอีก แม้ว่างานวิจัยและพัฒนาการทหารจะมีค่าเฉลี่ยที่น้อยกว่าสายงานกลุ่มอื่น ๆ ก็ตาม ( $\bar{X} = 2.89$ ) แต่ก็ไม่มีผลทำให้การจัดระดับความสำคัญของปัจจัยดังกล่าวแตกต่างไปจากกลุ่มงานอื่น ๆ

ตารางที่ 61 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยในการจัดระดับความสำคัญของปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความยุติธรรม จำแนกตามลักษณะงาน

ความยุติธรรม	ลักษณะงาน			
	งานฝ่ายการ บังคับบัญชา	งานฝ่าย อำนวยการ	งานฝ่ายธุรการ และบริการอื่นๆ	งานวิจัยและ พัฒนาการทหาร
ระดับความสำคัญ	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
สำคัญมากที่สุด	4 (21.1)	13 (26.0)	21 (35.6)	36 (31.8)
สำคัญมาก	11 (57.8)	23 (46.0)	24 (40.7)	34 (30.1)
สำคัญ	4 (21.1)	12 (24.0)	14 (23.7)	41 (36.3)
ไม่สำคัญ	-	2 (4.0)	-	2 (1.8)
ค่าเฉลี่ย	3.00	2.94	3.12	2.92
รวม	19	50	59	113

ตารางที่ 62 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการจัดระดับความสำคัญของปัจจัย  
การประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความยุติธรรม ของนายทหาร  
สัญญาบัตรที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-Value
ระหว่างกลุ่ม	3	1.6236	.5412	.8053	.4920
ภายในกลุ่ม	237	159.2727	.6720		
รวมทั้งหมด	240	160.8963			

\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

สำหรับผลการวิจัยส่วนนี้พบว่า นายทหารสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานในสายงานที่แตกต่างกัน ให้ความคิดเห็นในการจัดระดับความสำคัญของปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความยุติธรรมไม่แตกต่างกัน ( $F = .8053$  d.f.  $3, 237 = 2.65$   $P = .4920$ ) ดังจะเห็นได้จากตารางข้างบนว่า ทุกสายงานให้ค่าเฉลี่ยในการจัดระดับความสำคัญของปัจจัยดังกล่าวใกล้เคียงกัน แม้ว่าเมื่อพิจารณาถึงจำนวน ร้อยละประกอบกรวิเคราะห์แล้วก็จะพบว่าสายงานฝ่ายการบังคับบัญชา สายงานฝ่ายอำนวยการ รวมทั้งสายงานฝ่ายธุรการและบริการอื่น ๆ ให้ความสำคัญเน้นในระดับสำคัญมาก แต่งานวิจัยและพัฒนาการทหารเน้นในระดับสำคัญก็ตาม

ตารางที่ 63 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยในการจัดระดับความสำคัญของปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความประพฤติดังในและนอกราชการ จำแนกตามลักษณะงาน

ความประพฤติดังใน และนอกราชการ	ลักษณะงาน			
	งานฝ่ายการ บังคับบัญชา	งานฝ่าย อำนวยการ	งานฝ่ายธุรการ และบริการอื่นๆ	งานวิจัยและ พัฒนาการทหาร
ระดับความสำคัญ	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
สำคัญมากที่สุด	1 (5.3)	6 (12.0)	13 (22.0)	13 (11.5)
สำคัญมาก	11 (57.9)	21 (42.0)	23 (39.0)	25 (22.1)
สำคัญ	7 (36.8)	22 (44.0)	21 (35.6)	55 (48.7)
ไม่สำคัญ	-	1 (2.0)	2 (3.4)	20 (17.7)
ค่าเฉลี่ย	2.68	2.64	2.80	2.27
รวม	19	50	59	113

ตารางที่ 64 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการจัดระดับความสำคัญของปัจจัย การประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความประพฤตินั้นในและนอก ราชการ ของนายทหารสัญญาบัตรที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-Value
ระหว่างกลุ่ม	3	12.5439	4.1813	6.2060	.0004
ภายในกลุ่ม	237	159.6802	.6738		
รวมทั้งหมด	240	172.2241			

\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากการวิจัยพบว่า นายทหารสัญญาบัตรของหน่วยงานวิจัยในกระทรวง กลาโหมซึ่งมีลักษณะงานที่หาแตกต่างกัน ให้ความคิดเห็นในการจัดระดับความ สำคัญของปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความประพฤตินั้นและนอก ราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ( $F = 6.2060$  d.f. 3, 237 = 2.65  $P = .0004$ ) และจากการหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดย ใช้วิธีการทดสอบของเซฟเฟ่ ปรากฏผลออกมาว่าลักษณะงานหรือสายงานที่มีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ คือ สายงานธุรการและบริการอื่น ๆ กับสายงานวิจัย และพัฒนาการทหาร โดยที่ค่าเฉลี่ยของงานธุรการเท่ากับ 2.80 แต่ค่าเฉลี่ยของ งานวิจัยและพัฒนาการทหารมีเพียง 2.27 เมื่อพิจารณาจำนวนร้อยละในการจัด ระดับความสำคัญของปัจจัยดังกล่าวประกอบการวิเคราะห์ จะพบว่าในภาพรวม ของนายทหารสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนาการทหารให้ความสำคัญต่อยุปัจจัย นี้้น้อยกว่าสายงานอื่น ๆ โดยเน้นในระดับสำคัญคิดเป็นร้อยละ 48.7 ขณะเดียวกันก็มียุคอบที่ไม่ให้ความสำคัญต่อยุปัจจัยความประพฤตินั้นและนอกราชการคิดเป็น ร้อยละ 17.7 ซึ่งนับว่ามีมากกว่าสายงานอื่น ๆ

ตารางที่ 65 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยในการจัดระดับความสำคัญของปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความสุภาพเรียบร้อย จำแนกตามลักษณะงาน

ความสุภาพ เรียบร้อย	ลักษณะงาน			
	งานฝ่ายการ บังคับบัญชา	งานฝ่าย อำนวยความสะดวก	งานฝ่ายธุรการ และบริการอื่นๆ	งานวิจัยและ พัฒนาการทหาร
ระดับความสำคัญ	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
สำคัญมากที่สุด	1 (5.3)	2 (4.1)	3 (5.1)	7 (6.2)
สำคัญมาก	8 (42.1)	16 (32.7)	23 (39.0)	22 (19.5)
สำคัญ	8 (42.1)	26 (53.1)	30 (50.8)	66 (58.4)
ไม่สำคัญ	2 (10.5)	5 (10.2)	3 (5.1)	18 (15.9)
ค่าเฉลี่ย	2.42	2.31	2.44	2.16
รวม	19	49	59	113



ตารางที่ 66 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการจัดระดับความสำคัญของปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความสุภาพเรียบร้อยของนายทหารสัญญาบัตรที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-Value
ระหว่างกลุ่ม	3	3.5810	1.1937	2.2231	.0862
ภายในกลุ่ม	236	126.7149	.5369		
รวมทั้งหมด	239	130.2958			

\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางดังกล่าวพบว่า นายทหารสัญญาบัตรที่สังกัดหน่วยงานวิจัยในกระทรวงกลาโหม ซึ่งทำงานในลักษณะงานแตกต่างกัน ให้ความคิดเห็นในการจัดระดับความสำคัญของปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความสุภาพเรียบร้อยไม่แตกต่างกัน ( $F = 2.22$  d.f 3, 236 = 2.65  $P = .0862$ ) เนื่องจากทั้ง 4 สายงานล้วนให้ความสำคัญกับปัจจัยดังกล่าวใกล้เคียงกันมาก ดังจะเห็นได้จากค่าเฉลี่ยที่ปรากฏออกมา ( $\bar{x} = 2.42, 2.31, 2.44$  และ 2.16) รวมทั้งจำนวน ร้อยละของผู้ตอบที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยนี้เน้นในระดับสำคัญเป็นส่วนใหญ่ทุกสายงาน

ตารางที่ 67 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยในการจัดระดับความสำคัญของ  
ปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับความโอบอ้อมอารี  
จำแนกตามลักษณะงาน

ความโอบอ้อมอารี	ลักษณะงาน			
	งานฝ่ายการ บังคับบัญชา	งานฝ่าย อำนวยการ	งานฝ่ายธุรการ และบริการอื่นๆ	งานวิจัยและ พัฒนาการทหาร
ระดับความสำคัญ	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
สำคัญมากที่สุด	—	5 (10.2)	3 (5.1)	7 (6.3)
สำคัญมาก	9 (47.4)	14 (28.6)	25 (42.4)	32 (28.6)
สำคัญ	9 (47.4)	27 (55.1)	28 (47.5)	62 (55.4)
ไม่สำคัญ	1 (5.3)	3 (6.1)	3 (5.1)	11 (9.8)
ค่าเฉลี่ย	2.42	2.43	2.47	2.31
รวม	19	49	59	112

ตารางที่ 68 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการจัดระดับความสำคัญของปัจจัย  
การประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความโอบอ้อมอารี ของ  
นายทหารสัญญาบัตรที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-Value
ระหว่างกลุ่ม	3	1.1798	.3933	.7612	.5168
ภายในกลุ่ม	235	121.4059	.5166		
รวมทั้งหมด	238	122.5858			

\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางข้างบนพบว่า นายทหารสัญญาบัตรที่สังกัดหน่วยงานวิจัยใน  
กระทรวงกลาโหม แต่ทำงานในลักษณะงานที่แตกต่างกัน ให้ความคิดเห็นต่อการ  
จัดระดับความสำคัญของปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความโอบอ้อม  
อารีไม่แตกต่างกัน ( $F = .7612$  d.f. 3, 235 = 2.65  $P = .5168$ ) ทั้งนี้  
เพราะทุกสายงานต่างให้ความสำคัญกับปัจจัยดังกล่าวใกล้เคียงกันมากทั้งค่าเฉลี่ย  
รวมทั้งจำนวนร้อยละของผู้ตอบที่ให้ระดับความสำคัญของปัจจัยนี้เน้นในระดับสำคัญ  
เหมือนกันเป็นส่วนใหญ่ เช่นเดียวกับปัจจัยความสุภาพเรียบร้อยตามที่ได้วิเคราะห์  
มาแล้ว

ตารางที่ 69 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยในการจัดระดับความสำคัญของ  
ปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประสานการปฏิบัติ  
งาน จำแนกตามลักษณะงาน

การประสานการ ปฏิบัติงาน	ลักษณะงาน			
	งานฝ่ายการ บังคับบัญชา	งานฝ่าย อำนวยการ	งานฝ่ายธุรการ และบริการอื่นๆ	งานวิจัยและ พัฒนาการทหาร
ระดับความสำคัญ	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
สำคัญมากที่สุด	5 (26.3)	7 (14.3)	15 (25.5)	24 (21.2)
สำคัญมาก	9 (47.4)	33 (67.3)	30 (50.8)	44 (38.9)
สำคัญ	5 (26.3)	7 (14.3)	13 (22.0)	41 (36.4)
ไม่สำคัญ	-	2 (4.1)	1 (1.7)	4 (3.5)
ค่าเฉลี่ย	3.00	2.92	3.00	2.78
รวม	19	49	59	113

ตารางที่ 70 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการจัดระดับความสำคัญของปัจจัย  
การประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประสานการปฏิบัติงาน  
ของนายทหารสัญญาบัตรที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-Value
ระหว่างกลุ่ม	3	2.3533	.7844	1.3305	.2651
ภายในกลุ่ม	236	139.1425	.5896		
รวมทั้งหมด	239	141.4958			

\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

สำหรับการวิจัยปัจจัยการประสานการปฏิบัติงานนั้นพบว่า นายทหาร  
สัญญาบัตร สังกัดหน่วยงานวิจัยในกระทรวงกลาโหม ซึ่งทำงานในลักษณะงานที่แตก-  
ต่างกันให้ความคิดเห็นต่อการจัดระดับความสำคัญของปัจจัยนี้ไม่แตกต่างกันที่ระดับ  
นัยสำคัญ .05 ( $F = 1.3305$  d.f. 3,236 = 2.65  $P = .2651$ ) ดังจะ  
เห็นได้จากตารางข้างบนว่า จำนวนร้อยละ และค่าเฉลี่ยที่ออกมาของทั้ง 4 สาย  
งาน ให้ค่าที่ใกล้เคียงกันทั้งหมด ( $\bar{X} = 3.00, 2.92, 3.00$  และ  $2.78$ )  
ดังนั้นและเมื่อพิจารณาถึงการจัดระดับความสำคัญของปัจจัย การประสานการปฏิบัติ  
งานสามารถสรุปได้ว่า แม้งานที่ทำทั้ง 4 สายงานจะมีความแตกต่างกัน แต่การจัด  
ระดับความสำคัญของปัจจัยดังกล่าวเน้นในระดับสำคัญมากเหมือนกันทุกลักษณะงาน

ตารางที่ 71 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยในการจัดระดับความสำคัญของ ปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับ การให้ความร่วมมือ จำแนกตามลักษณะงาน

การให้ความร่วมมือ	ลักษณะงาน			
	งานฝ่ายการ บังคับบัญชา	งานฝ่าย อำนวยการ	งานฝ่ายธุรการ และบริการอื่น ๆ	งานวิจัยและ พัฒนาการทหาร
ระดับความสำคัญ	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
สำคัญมากที่สุด	2 (10.5)	4 (8.2)	8 (13.6)	19 (16.9)
สำคัญมาก	12 (63.2)	23 (46.9)	29 (49.1)	40 (35.4)
สำคัญ	5 (26.3)	22 (44.9)	22 (37.3)	50 (44.2)
ไม่สำคัญ	-	-	-	4 (3.5)
ค่าเฉลี่ย	2.84	2.63	2.76	2.65
รวม	19	49	59	113

ตารางที่ 72 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการจัดระดับความสำคัญของปัจจัย  
การประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการให้ความร่วมมือ ของ  
นายทหารสัญญาบัตรที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-Value
ระหว่างกลุ่ม	3	1.0515	.3505	.6664	.5735
ภายในกลุ่ม	236	124.1319	.5260		
รวมทั้งหมด	239	125.1833			

\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางดังกล่าวพบว่า นายทหารสัญญาบัตร สังกัดหน่วยงานวิจัยใน  
กระทรวงกลาโหม ซึ่งทำงานในลักษณะงานที่แตกต่างกัน ให้ความสำคัญเห็นต่อการ  
จัดระดับความสำคัญของปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการให้ความ  
ร่วมมือไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ( $F = .6664$  d.f. 3, 236 =  
2.65  $P = .5735$ ) ทั้งนี้เนื่องจากทุกสายงานให้ความสำคัญกับปัจจัยดังกล่าว  
ใกล้เคียงกันมาก ดังจะเห็นได้จากค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 2.84, 2.63, 2.76$  และ  
2.65) และเมื่อพิจารณาถึงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบก็ให้ความสำคัญเน้นใน  
ระดับสำคัญมาก และสำคัญเป็นส่วนใหญ่



ตารางที่ 73 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยในการจัดระดับความสำคัญของปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น จำแนกตามลักษณะงาน

การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น	ลักษณะงาน			
	งานฝ่ายการ บังคับบัญชา	งานฝ่าย อำนวยความสะดวก	งานฝ่ายธุรการ และบริการอื่นๆ	งานวิจัยและ พัฒนาการทหาร
ระดับความสำคัญ	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
สำคัญมากที่สุด	3 (16.7)	8 (15.7)	12 (20.7)	25 (22.3)
สำคัญมาก	11 (61.1)	32 (62.7)	31 (53.4)	44 (39.3)
สำคัญ	4 (22.2)	11 (21.6)	15 (25.9)	35 (31.3)
ไม่สำคัญ	-	-	-	8 (7.1)
ค่าเฉลี่ย	2.94	2.94	2.94	2.76
รวม	18	51	58	112



ตารางที่ 74 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการจัดระดับความสำคัญของปัจจัย  
การประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น  
ของนายทหารสัญญาบัตรที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-Value
ระหว่างกลุ่ม	3	1.8664	.6221	1.0550	.3690
ภายในกลุ่ม	235	138.5771	.5897		
รวมทั้งหมด	238	140.4435			

\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางดังกล่าวพบว่า นายทหารสัญญาบัตรซึ่งปฏิบัติงานในกลุ่มหรือ  
สายงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลทำให้การจัดระดับความสำคัญของปัจจัยการประเมิน  
ผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05  
( $F = 1.0550$  d.f. 3, 235 = 2.65  $P = .3690$ ) ทั้งนี้เนื่องจากนาย  
ทหารสัญญาบัตรในแต่ละกลุ่มงานต่างก็ให้ระดับความสำคัญของปัจจัยโดยเน้นใน  
ระดับสำคัญมากเหมือนกัน และค่าเฉลี่ยของการจัดระดับปัจจัยในครั้งนี้ก็ใกล้เคียง  
กันเกือบทุกลักษณะงาน ( $\bar{X} = 2.94, 2.94, 2.94$  และ  $2.76$ )

จากการวิเคราะห์การจัตระดับความสำคัญของปัจจัยที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้ง 25 ปัจจัย ของนายทหารสัญญาบัตรในแต่ละสายงานที่สังกัดหน่วยงานวิจัยในกระทรวงกลาโหม เพื่อศึกษาว่าลักษณะงานหรือสายงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้การจัตระดับความสำคัญของปัจจัยที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในการวิเคราะห์พบว่านายทหารสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานในสายงานฝ่ายการบังคับบัญชา สายงานฝ่ายอำนวยการ สายงานฝ่ายธุรการและบริการอื่น ๆ รวมทั้งสายงานวิจัยและพัฒนาการทหาร ได้ให้ความคิดเห็นในการจัตระดับความสำคัญของปัจจัยที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จำนวน 18 ปัจจัย ดังต่อไปนี้

1. ผลงาน
2. ความรอบรู้งานในหน้าที่
3. การกำกับดูแล ควบคุม และติดตามผลงาน
4. ความขยันปฏิบัติงาน
5. การปรับปรุงตนเอง
6. ความริเริ่ม
7. ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ
8. ความมีมานะ
9. ความรอบคอบ
10. การตัดสินใจ
11. ความมีเหตุผล
12. ความซื่อตรง
13. ความยุติธรรม
14. ความสุภาพเรียบร้อย
15. ความโอบอ้อมอารี
16. การประสานการปฏิบัติงาน
17. การให้ความร่วมมือ
18. การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น

ดังนั้น ในการกำหนดน้ำหนักคะแนนของแต่ละปัจจัยที่ได้จากรายงาน  
โครงการการประเมินค่าการปฏิบัติงานของบุคคลในกองทัพไทย ชั้นที่ 2 จึงมี  
ความเหมาะสมที่อยู่แล้ว และสามารถนำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน  
นายทหารสัญญาบัตรในสายงานฝ่ายการบังคับบัญชา สายงานฝ่ายอำนวยการ สาย  
งานฝ่ายธุรการและบริการอื่น ๆ รวมทั้งสายงานฝ่ายวิจัยและพัฒนาการทหารได้  
ทันที ซึ่งคะแนนดังกล่าวมีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 75 คะแนนประเมินค่าการปฏิบัติงานนายทหาร (1)

ปัจจัยการประเมินผล	คะแนน				
	ช่อง 1	ช่อง 2	ช่อง 3	ช่อง 4	ช่อง 5
ผลงาน	15	12	9	6	3
ความรอบรู้งานในหน้าที่	16	13	9	6	3
ความกำกับดูแล ควบคุม และ ติดตามผลงาน	3	6	9	12	14
ความขยันปฏิบัติงาน	16	13	9	6	3
การปรับปรุงตนเอง	14	11	8	6	3
ความริเริ่ม	14	11	8	6	3
ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ	15	12	9	6	3
ความมีมานะ	15	12	9	6	3
ความรอบคอบ	3	6	9	12	15
ความตัดสินใจ	14	11	8	6	3
ความมีเหตุผล	15	12	9	6	3
ความซื่อตรง	3	6	9	12	15
ความยุติธรรม	15	12	9	6	3
ความสุภาพเรียบร้อย	3	6	9	12	15
ความโอบอ้อมอารี	15	12	9	6	3

ปัจจัยการประเมินผล	คะแนน				
	ช่อง 1	ช่อง 2	ช่อง 3	ช่อง 4	ช่อง 5
การประสานการปฏิบัติงาน	13	10	8	5	3
การให้ความร่วมมือ	3	5	8	10	13
การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น	13	10	8	5	3

อย่างไรก็ดี มีอีก 7 ปัจจัย ที่นายทหารสัญญาบัตร สังกัดหน่วยงานวิจัย ในกระทรวงกลาโหม ให้ความคิดเห็นในการจัดระดับความสำคัญแตกต่างกัน คือ

1. ความเชื่อถือได้ในผลงาน
2. การปฏิบัติงานตามเวลาที่กำหนด
3. ความมีวินัย
4. การทำตนเป็นแบบอย่าง
5. การตรงต่อเวลา
6. การเคารพเชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชา
7. ความประพฤติทั้งในและนอกราชการ

ปัจจัยการประเมินผลทั้ง 7 ปัจจัยดังกล่าวนี้ นายทหารสัญญาบัตร สังกัด หน่วยงานวิจัยในกระทรวงกลาโหม ให้ความคิดเห็นในการจัดระดับความสำคัญของ ปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยแบ่ง ความสายงานได้คือ

1. สายงานฝ่ายอำนวยการ กับสายงานวิจัยและพัฒนาการทหาร ให้ความคิดเห็นต่อการจัดระดับความสำคัญของปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเวลาที่กำหนดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05
2. สายงานฝ่ายธุรการและบริการอื่น ๆ กับสายงานวิจัยและพัฒนาการทหาร ให้ความคิดเห็นต่อการจัดระดับความสำคัญของปัจจัยการประเมิน ผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความเชื่อถือได้ในผลงาน ความมีวินัย การทำตนเป็น

แบบอย่าง การตรงต่อเวลา การเคารพเชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชา รวมทั้ง ความประพฤติทั้งในและนอกราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ดังนั้น ในการกำหนดน้ำหนักคะแนนของปัจจัยการประเมินผลการ ปฏิบัติงานทั้ง 7 ปัจจัย ควรแยกตามลักษณะงานหรือสายงานที่ให้ระดับความสำคัญ ของปัจจัยการประเมินผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยที่หน่วยงานวิจัยควรนำไป พิจารณาและกำหนดน้ำหนักคะแนนตามระดับความสำคัญของแต่ละสายงานดังกล่าว ยกเว้นนายทหารสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานในสายงานฝ่ายการบังคับบัญชา เนื่องจาก สามารถนำคะแนนประเมินค่าการปฏิบัติงานนายทหารจากรายงานโครงการการ ประเมินค่าการปฏิบัติงานของบุคคลในกองทัพไทย ชั้นที่ 2 มาใช้ได้เลยทุกปัจจัย ตามตารางข้างต้น รวมทั้งอีก 7 ปัจจัย ดังปรากฏในตารางข้างล่าง ในห่านอง เดียวกันกับสายงานฝ่ายอำนวยการ (ยกเว้นปัจจัยการปฏิบัติงานตามเวลาที่กำหนด)

ตารางที่ 77 คะแนนประเมินค่าการปฏิบัติงานนายทหาร (2)

ปัจจัยการประเมินผล	คะแนน				
	ช่อง 1	ช่อง 2	ช่อง 3	ช่อง 4	ช่อง 5
ความเชื่อถือได้ในผลงาน	3	6	9	12	15
การปฏิบัติงานตามเวลาที่กำหนด	3	6	9	13	16
ความมีวินัย	3	6	9	12	15
การทำตนเป็นแบบอย่าง	15	12	9	6	3
การตรงต่อเวลา	15	12	9	6	3
การเคารพเชื่อฟังคำสั่งผู้บังคับ บัญชา	3	6	9	12	15
ความประพฤติทั้งในและ นอกราชการ	3	6	9	12	15

### ส่วนที่ 3

ในส่วนที่ 3 นี้ เป็นการรวบรวมข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการประเมินผลอื่น ๆ ระยะเวลาในการประเมินและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานนายทหารสัญญาบัตรที่สังกัดหน่วยงานวิจัยในกระทรวงกลาโหม ซึ่งมีพอสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยการประเมินผลอื่น ๆ ปัจจัยที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนายทหารสัญญาบัตร สังกัดหน่วยงานวิจัยในกระทรวงกลาโหมทั้ง 25 ปัจจัยนี้นับว่าเป็นปัจจัยที่เหมาะสมดีอยู่แล้ว แต่อย่างไรก็ตามการนำปัจจัยมาใช้ในการประเมินไม่ใช่ว่าจะขึ้นอยู่กับเฉพาะ 25 ปัจจัยนี้เท่านั้น หากผู้ประเมินควรนำปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานนั้นโดยเฉพาะมาใช้ด้วย เช่น ถ้าเป็นงานวิจัยก็พิจารณาจากความก้าวหน้าของผลงานวิจัย หรือถ้าเป็นงานทางธุรการก็พิจารณาจากความผิดพลาดจากปริมาณงานที่ทำประกอบด้วยว่ามีมากหรือน้อยเพียงใด นอกจากนี้ยังมีผู้แนะนำให้เพิ่มปัจจัย ความสามารถในการแก้ปัญหา รวมทั้งปัจจัยสุขภาพร่างกายและจิตใจ ปัจจัยการเสสุราหรือยาเสพติดเพื่อตรวจสอบว่าผู้ประเมินมีคุณสมบัติอย่างไรในปัจจัยดังกล่าวและมีผลกระทบต่อการทำงานหรือไม่ เป็นต้น

ระยะเวลาในการประเมิน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับระยะเวลาในการประเมินผลการปฏิบัติงานแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ประเมินผลงานในรอบ 6 เดือน เพื่อเปรียบเทียบความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานของผู้ถูกประเมิน
2. ประเมินผลงานทุกวงรอบปีงบประมาณอย่างที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เป็นช่วงระยะเวลาที่เหมาะสมดีอยู่แล้ว

วิธีการประเมิน สำหรับข้อแนะนำที่เกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานนายทหารสัญญาบัตร สังกัดหน่วยงานวิจัยในกระทรวงกลาโหม มีดังนี้

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานควรแบ่งแยกตามสายงาน หรือลักษณะงานที่ทำเพื่อความยุติธรรม และความถูกต้อง

2. ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรมีผู้ประเมินอย่างน้อย 4 คน โดยจัดตั้งเป็นคณะกรรมการเพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาเกี่ยวกับ อคติหรือความลำเอียง ที่อาจเกิดขึ้นได้จากการประเมินผลของผู้บังคับบัญชาโดยตรงเพียงคนเดียว ทั้งนี้ เพราะกรรมการจะมีการตรวจสอบการให้คะแนนระหว่างผู้ประเมินกันเองและในกรณีที่ผู้ประเมินคนใดให้คะแนนผิดไปจากกลุ่ม ก็จะได้ตรวจสอบหาสาเหตุที่เป็นเช่นนั้น วิธีนี้ถ้าทำแล้วไม่มีปัญหาในกรณี "มากคนก็มากความ" จะทำให้ผู้ถูกประเมินได้รับความยุติธรรมไม่น้อย

3. การประเมินผลการปฏิบัติงานควรรให้ทั้งผู้บังคับบัญชาโดยตรงกับเพื่อนร่วมงานได้ร่วมมือกันประเมินในฐานะที่ต่างก็มีความคุ้นเคย และใกล้ชิดกับตัวผู้ถูกประเมิน ถ้าการประเมินเป็นไปด้วยใจที่เป็นธรรมของผู้ประเมินแล้วจะทำให้ผลที่ได้จากการประเมินมีความเที่ยงตรง

4. การประเมินควรกำหนดน้ำหนักคะแนนลงในแต่ละปัจจัยที่ใช้เป็นเกณฑ์ประเมินผลด้วยการให้น้ำหนักคะแนนมากลงในปัจจัยที่ใช้ในงานมาก หรือให้น้ำหนักคะแนนน้อยลงในปัจจัยที่ใช้ในงานน้อย ทั้งนี้เพื่อเปรียบเทียบลักษณะงานกลุ่มต่าง ๆ ว่ามีปัจจัยใดสำคัญมากหรือปัจจัยใดสำคัญน้อย