

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ทักษะคิดของข้าราชการทหารต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของ กองทัพบก ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ และนำมาวิเคราะห์ ข้อมูลทางสถิติ ซึ่งได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดย แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ทักษะคิดของข้าราชการทหารที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของ กองทัพบก

ตอนที่ 3 ทดสอบความแตกต่างของข้อมูลทั่วไป กับ ทักษะคิดของข้าราชการทหารที่มีต่อ กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 ทดสอบความแตกต่างของข้อมูลทั่วไป กับ ทักษะคิดของข้าราชการทหารที่มีต่อ แบบประเมินค่าการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	116	58.0
หญิง	81	40.5
ไม่ตอบ	3	1.5
รวม	200	100.0
อายุ		
อายุ 20 - 29 ปี	32	16.0
อายุ 30 - 39 ปี	39	19.5
อายุ 40 - 49 ปี	96	48.0
อายุ 50 - 59 ปี	24	12.0
ไม่ตอบ	9	4.5
รวม	200	100.0
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้น	15	7.5
มัธยมศึกษาตอนปลาย	35	17.5
ปวช.	11	5.5
ปวส.	2	1.0
อนุปริญญา	5	2.5
ปริญญาตรี	124	62.0
ปริญญาโทขึ้นไป	8	4.0
รวม	200	100.0

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งหน้าที่		
ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหาร	8	4.0
ฝ่ายอำนวยการ	4	2.0
ผู้ปฏิบัติงานทางธุรการ,การบริการกำลังพล	118	59.0
ผู้ปฏิบัติงานด้านวิชาการ	23	11.5
อื่นๆ	38	19.0
ไม่ตอบ	9	4.5
รวม	200	100.0
ชั้นยศ		
กลุ่มพันเอก ขึ้นไป	31	15.5
กลุ่มพันตรี - พันโท	43	21.5
กลุ่มร้อยตรี - ร้อยเอก	32	16.0
กลุ่มจ่าสิบตรี - จ่าสิบเอก	51	25.5
กลุ่มสิบตรี - สิบเอก	39	19.5
ไม่ตอบ	4	2.0
รวม	200	100.0
จำนวนปีที่รับราชการ(ไม่รวมวันทวีคูณ)		
ตั้งแต่ 1 - 3 ปี	24	12.0
ตั้งแต่ 4 - 6 ปี	20	10.0
ตั้งแต่ 7 - 9 ปี	10	5.0
ตั้งแต่ 10 - 12 ปี	23	11.5
ตั้งแต่ 13 - 15 ปี	11	5.5
ตั้งแต่ 16 - 18 ปี	13	6.5
ตั้งแต่ 19 - 21 ปี	24	12.0
ตั้งแต่ 22 - 24 ปี	24	12.0
ตั้งแต่ 25 - 27 ปี	23	11.5
ตั้งแต่ 28 ปีขึ้นไป	28	14.0
รวม	200	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง 200 คน มีข้อมูลทั่วไป ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 58.0 มีอายุอยู่ระหว่าง อายุ 40 - 49 ปี ร้อยละ 48.0 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 62.0 ตำแหน่งหน้าที่ที่เป็น ปฏิบัติงานทางธุรการ, การบริการกำลังพล ร้อยละ 59.0 ชั้นยศ ในกลุ่มจ่าสิบตรี – จ่าสิบเอก ร้อยละ 25.5 มีจำนวนปีที่รับราชการ(ไม่รวมวันทวีคูณ) ตั้งแต่ 28 ปีขึ้นไป ร้อยละ 14.0

รองลงมา เป็นเพศหญิง ร้อยละ 40.5 มีอายุระหว่าง อายุ 30 - 39 ปี ร้อยละ 19.5 มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ 17.5 ตำแหน่งหน้าที่เป็นอื่นๆ ร้อยละ 19.0 ชั้นยศ ในกลุ่มพันตรี – พันโท ร้อยละ 21.5 มีจำนวนปีที่รับราชการ(ไม่รวมวันทวีคูณ) ตั้งแต่ 1 - 3 ปี, ตั้งแต่ 19 - 21 ปี และ ตั้งแต่ 22 – 24 ปี ร้อยละ 12.0

ตอนที่ 2 ทักษะคิของข้าราชการทหารที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของกองทัพบก

ตารางที่ 2 ทักษะคิของข้าราชการทหารที่มีต่อกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

รายการทัศนคติ	ระดับทัศนคติ					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ผลประเมิน
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
กองทัพบก ได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร เพื่อต้องการวัดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	0.50	3.50	9.50	67.30	19.10	4.01	0.689	เห็นด้วยมาก
หน่วยงานที่มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เชื่อถือได้ จะทำให้การบริหารจัดการกำลังพล มีความโปร่งใสและเป็นธรรม	2.50	3.00	17.00	54.50	23.00	3.93	0.862	เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการทัศนคติ	ระดับทัศนคติ					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ผลประเมิน
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
ในการบริหารจัดการกำลังพลในปัจจุบัน เช่น การปรับย้ายกำลังพล หรือการพิจารณาบำเหน็จประจำปี ฯลฯ ยังมีได้นำข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยประกอบการพิจารณาอย่างจริงจัง	1.00	4.00	28.60	43.20	23.10	3.83	0.863	เห็นด้วยมาก
ข้อมูลประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละหัวข้งยังไม่เป็นแรงกระตุ้นให้กำลังพลพยายามนำความรู้ความสามารถไปปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และนำไปพัฒนาตนเองในส่วนที่บกพร่องอย่างต่อเนื่อง	0.50	3.50	19.00	58.50	18.50	3.91	0.745	เห็นด้วยมาก
ปัญหาส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือผู้ประเมิน ตามความสัมพันธ์ส่วนตัวมากกว่าพิจารณาตามข้อมูลความเป็นจริง	3.00	6.50	28.50	42.00	20.00	3.70	0.963	เห็นด้วยมาก
ในการคัดเลือกผู้ประเมินที่เป็นกรรมการคนที่ 2 และ 3 ได้มีการเลือกโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างจากผู้ที่ทราบผลการทำงานของผู้รับการประเมินเป็นอย่างดี	2.00	14.00	29.50	47.50	7.00	3.44	0.889	เห็นด้วยมาก
การให้คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยต่างๆ ในกองทัพบก ยังไม่มีมาตรฐานเดียวกัน ที่สามารถจะนำไปเปรียบเทียบกันได้	-	4.50	21.00	52.50	22.00	3.92	0.779	เห็นด้วยมาก
รวม	-	0.50	22.50	68.00	9.00	3.86	0.562	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 2 ทักษะของข้าราชการทหารที่มีต่อกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.86) โดยเห็นด้วยมากที่สุดในหัวข้อ กองทัพบกได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร เพื่อต้องการวัดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.01)

ตารางที่ 3 ทักษะของข้าราชการทหารที่มีต่อแบบประเมินค่าการปฏิบัติงาน

รายการทัศนคติ	ระดับทัศนคติ					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ผลประเมิน
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
ปัจจุบัน การประเมินผลการปฏิบัติงานของกองทัพบกได้กำหนดแบบประเมินค่าปฏิบัติงานขึ้นเอง ตามระเบียบกองทัพบก ว่าด้วยการประเมินค่าการปฏิบัติงานข้าราชการและลูกจ้างประจำ พ.ศ.2545 ซึ่งมีความเหมาะสมและครอบคลุมทุกด้าน สมควรใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานต่อไป	2.00	12.00	26.50	53.50	6.00	3.50	0.857	เห็นด้วยมาก
การกำหนดผลการลา และการกระทำผิด/การลงโทษ เป็นข้อมูลในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมแล้ว	1.50	4.50	16.50	65.50	12.00	3.82	0.755	เห็นด้วยมาก
การกำหนดผลการทดสอบร่างกาย และดัชนีความหนาของร่างกาย(BMI)เป็นข้อมูลในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่มีความเหมาะสมเพราะมิได้นำมาใช้ประโยชน์อย่างจริงจัง	0.50	8.50	24.00	50.00	17.00	3.75	0.857	เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 3 (ต่อ)

รายการทัศนคติ	ระดับทัศนคติ					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ผลประเมิน
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
การกำหนดน้ำหนักคะแนนของ กรรมการที่เป็นผู้ประเมิน ที่ให้ กรรมการคนที่ 1 ร้อยละ 50 กรรมการคนที่ 2 และ 3 ร้อยละ 25 เท่ากัน มีความเหมาะสมแล้ว	-	13.10	33.70	48.20	5.00	3.45	0.783	เห็นด้วยมาก
การกำหนดหัวข้อ อุปนิสัยและ บุคลิกลักษณะให้มีคะแนนรวม ร้อยละ 20 และมีคะแนนในหัวข้อ ย่อยต่างๆ นั้น ยังมีความเหมาะสม อยู่ในปัจจุบัน	-	7.50	25.00	65.00	2.50	3.63	0.661	เห็นด้วยมาก
สำหรับหัวข้อ ความรู้ ความสามารถ สมควรเพิ่มคะแนน รวม จากเดิมร้อยละ 20 เป็น ร้อยละ 25 (เพิ่มขึ้นร้อยละ 5) เนื่องจาก ความรู้ ความสามารถ ของกำลังพล เป็นหลักประกัน สำคัญลำดับแรก ที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จ หรือล้มเหลวในการ ปฏิบัติงาน	-	7.00	18.00	62.00	13.00	3.81	0.746	เห็นด้วยมาก
สำหรับหัวข้อ พฤติกรรมในการ ทำงาน สมควรลดคะแนนรวม จากเดิมร้อยละ 30 เป็นร้อยละ 25 (ลดลงร้อยละ 5) เนื่องจาก พฤติกรรมการทำงานเป็นการ แสดงออกของกำลังพล ที่บ่งบอก ถึงแนวโน้มของความสำเร็จ หรือ ล้มเหลวในการปฏิบัติงาน โดย น่าจะให้ความสำคัญไม่มากกว่า ความรู้ ความสามารถ	0.50	25.50	27.00	41.50	5.50	3.26	0.920	เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 3 (ต่อ)

รายการทัศนคติ	ระดับทัศนคติ					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ผลประเมิน
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
การกำหนดหัวข้อ ผลการ ปฏิบัติงาน ให้มีคะแนนรวมร้อยละ 30 และมีคะแนนในหัวข้อย่อย ต่าง ๆ ยังมีความเหมาะสมอยู่ใน ปัจจุบัน	0.50	4.00	24.70	63.10	7.60	3.73	0.679	เห็นด้วยมาก
การแบ่งกลุ่มผลการประเมิน เพื่อ นำมาพิจารณาถึงการเลื่อนขั้น เงินเดือน เช่น ตีเด่น 90% ขึ้นไป สมควรเลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ขั้น หรือควรปรับปรุง 50 – 59 % สมควรเลื่อนขั้นเงินเดือน 0 – 0.5 ขั้น ยังไม่สอดคล้องกับการนำไป ปฏิบัติจริงในปัจจุบัน	1.50	10.50	23.50	49.50	15.00	3.66	0.910	เห็นด้วยมาก
รวม	-	1.50	34.00	63.50	1.00	3.64	0.531	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 3 ทัศนคติของข้าราชการทหารที่มีต่อแบบประเมินค่าการปฏิบัติงาน อยู่ใน
ระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.64) โดยเห็นด้วยมากที่สุดในเรื่อง การกำหนดผลการลา และการ
กระทำคามผิด/การลงโทษ เป็นข้อมูลในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมแล้ว
(ค่าเฉลี่ย 3.82)

ตอนที่ 3 ทดสอบความแตกต่างของข้อมูลทั่วไป กับ ทศนคติของข้าราชการทหารที่มีต่อ
กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4 ทดสอบความแตกต่างของเพศ กับ ทศนคติของข้าราชการทหาร
ที่มีต่อกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ทัศนคติของข้าราชการทหารที่มี ต่อกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ชาย		หญิง		t	Sig. (2-tailed)
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
กองทัพบก ได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผล การปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร เพื่อต้องการวัด ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	4.09	0.58	3.88	0.80	2.14	0.034*
หน่วยงานที่มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่เชื่อถือได้ จะทำให้การบริหารจัดการกำลังพล มี ความโปร่งใสและเป็นธรรม	4.02	0.69	3.79	1.06	1.83	0.069
ในการบริหารจัดการกำลังพลในปัจจุบัน เช่น การ ปรับย้ายกำลังพล หรือการพิจารณาบำเหน็จประจำปี ฯลฯ ยังมีได้นำข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยประกอบการพิจารณาอย่างจริงจัง	3.77	0.96	3.91	0.71	-1.12	0.266
ข้อมูลประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละห้วงยังไม่ เป็นแรงกระตุ้นให้กำลังพลพยายามนำความรู้ ความสามารถไปปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และนำไป พัฒนาตนเองในส่วนที่บกพร่องอย่างต่อเนื่อง	3.88	0.76	3.95	1.72	-0.66	0.509
ปัญหาส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือผู้ประเมิน ตามความสัมพันธ์ส่วนตัวมากกว่า พิจารณาตามข้อมูลความเป็นจริง	3.56	0.99	3.85	0.90	-2.11	0.036*
ในการคัดเลือกผู้ประเมินที่เป็นกรรมการคนที่ 2 และ 3 ได้มีการเลือกโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างจากผู้ที่ทราบ ผลการทำงานของผู้รับการประเมินเป็นอย่างดี	3.43	0.88	3.41	0.91	0.18	0.855
การให้คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานของ หน่วยต่างๆ ในกองทัพบก ยังไม่มีมาตรฐานเดียวกัน ที่สามารถจะนำไปเปรียบเทียบกันได้	3.84	0.76	4.01	0.80	-1.49	0.139
รวม	3.84	0.54	3.86	0.59	-0.35	0.731

จากตารางที่ 4 ทดสอบความแตกต่างของเพศ กับ ทักษะคติของข้าราชการทหารที่มีต่อกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน เมื่อ เพศแตกต่างกัน จะมี ทักษะคติของข้าราชการทหารที่มีต่อกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน โดยในรายละเอียดแต่ละหัวข้อ เมื่อ เพศแตกต่างกัน จะมีทักษะคติของข้าราชการทหารที่มีต่อกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ เฉพาะ หัวข้อ กองทัพบก ได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร เพื่อต้องการวัดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และ ปัญหาส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือผู้ประเมิน ตามความสัมพันธ์ส่วนตัวมากกว่าพิจารณาตามข้อมูลความเป็นจริง

ตารางที่ 5 ทดสอบความแตกต่างของอายุ กับ ทักษะคติของข้าราชการทหารที่มีต่อกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ทักษะคติของข้าราชการทหารที่มีต่อกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	Sig.
กองทัพบก ได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร เพื่อต้องการวัดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	3.99	0.69	0.54	0.656
หน่วยงานที่มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เชื่อถือได้ จะทำให้การบริหารจัดการกำลังพล มีความโปร่งใสและเป็นธรรม	3.91	0.87	0.26	0.853
ในการบริหารจัดการกำลังพลในปัจจุบัน เช่น การปรับย้ายกำลังพล หรือการพิจารณาบำเหน็จประจำปี ฯลฯ ยังมีได้นำข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยประกอบการพิจารณาอย่างจริงจัง	3.83	0.88	1.74	0.160
ข้อมูลประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละห้วงยังไม่เป็นแรงกระตุ้นให้กำลังพลพยายามนำความรู้ความสามารถไปปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และนำไปพัฒนาตนเองในส่วนที่บกพร่องอย่างต่อเนื่อง	3.92	0.76	2.03	0.111
ปัญหาส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือผู้ประเมิน ตามความสัมพันธ์ส่วนตัวมากกว่าพิจารณาตามข้อมูลความเป็นจริง	3.72	0.91	4.42	0.005*
ในการคัดเลือกผู้ประเมินที่เป็นกรรมการคนที่ 2 และ 3 ได้มีการเลือกโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างจากผู้ที่ทำผลการทำงานของผู้รับการประเมินเป็นอย่างดี	3.41	0.87	0.40	0.751
การให้คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยต่างๆ ในกองทัพบก ยังไม่มีมาตรฐานเดียวกัน ที่สามารถจะนำไปเปรียบเทียบกันได้	3.90	0.79	0.78	0.506
รวม	3.85	0.57	0.86	0.462

จากตารางที่ 5 ทดสอบความแตกต่างของอายุ กับ ทักษะคติของข้าราชการทหารที่มีต่อกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน เมื่ออายุแตกต่างกันจะมีทักษะคติของข้าราชการทหารที่มีต่อกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน โดยในรายละเอียดแต่ละหัวข้อ เมื่ออายุแตกต่างกันจะมีทักษะคติของข้าราชการทหารที่มีต่อกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เฉพาะหัวข้อ ปัญหาส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือผู้ประเมินตามความสัมพันธ์ส่วนตัวมากกว่าพิจารณาตามข้อมูลความเป็นจริง

ตารางที่ 6 ทดสอบความแตกต่างของระดับการศึกษา กับ ทักษะคติของข้าราชการทหารที่มีต่อกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ทักษะคติของข้าราชการทหารที่มีต่อ กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	Sig.
กองทัพบก ได้กำหนดควัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร เพื่อต้องการวัดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	4.01	0.69	0.48	0.421
หน่วยงานที่มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เชื่อถือได้ จะทำให้การบริหารจัดการกำลังพล มีความโปร่งใสและเป็นธรรม	3.93	0.86	0.27	0.905
ในการบริหารจัดการกำลังพลในปัจจุบัน เช่น การปรับย้ายกำลังพล หรือการพิจารณาบำเหน็จประจำปี ฯลฯ ยังมีได้นำข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยประกอบการพิจารณาอย่างจริงจัง	3.83	0.086	1.11	0.174
ข้อมูลประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละห้วงยังไม่เป็นแรงกระตุ้นให้กำลังพลพยายามนำความรู้ความสามารถไปปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และนำไปพัฒนาตนเองในส่วนที่บกพร่องอย่างต่อเนื่อง	3.91	0.75	0.92	0.126
ปัญหาส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือผู้ประเมินตามความสัมพันธ์ส่วนตัวมากกว่าพิจารณาตามข้อมูลความเป็นจริง	3.70	0.96	1.75	0.077
ในการคัดเลือกผู้ประเมินที่เป็นกรรมการคนที่ 2 และ 3 ได้มีการเลือกโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างจากผู้ที่มีทราบผลการทำงานของผู้รับการประเมินเป็นอย่างดี	3.44	0.89	0.90	0.341
การให้คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยต่างๆ ในกองทัพบก ยังไม่มีมาตรฐานเดียวกัน ที่สามารถจะนำไปเปรียบเทียบกันได้	3.92	0.78	1.94	0.003*
รวม	3.86	0.56	0.21	0.607

จากตารางที่ 6 ทดสอบความแตกต่างของระดับการศึกษา กับ ทักษะของข้าราชการ ทหารที่มีต่อกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน เมื่อระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีทัศนคติ ของข้าราชการทหารที่มีต่อกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน โดยใน รายละเอียดแต่ละหัวข้อ เมื่อ ระดับการศึกษา แตกต่างกัน จะมีทัศนคติของข้าราชการทหารที่มีต่อ กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เฉพาะหัวข้อการให้คะแนน การประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยต่างๆ ในกองทัพบก ยัง ไม่มีมาตรฐานเดียวกันที่สามารถจะ นำไปเปรียบเทียบกันได้

ตารางที่ 7 ทดสอบความแตกต่างของตำแหน่งหน้าที่ กับ ทักษะของข้าราชการทหาร ที่มีต่อกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ทัศนคติของข้าราชการทหารที่มี ต่อกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	Sig.
กองทัพบก ได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหาร เพื่อต้องการวัดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล การปฏิบัติงาน	4.01	0.70	0.86	0.490
หน่วยงานที่มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เชื่อถือได้ จะ ทำให้การบริหารจัดการกำลังพล มีความโปร่งใสและเป็นธรรม	3.93	0.84	1.14	0.342
ในการบริหารจัดการกำลังพลในปัจจุบัน เช่น การปรับย้ายกำลังพล หรือการพิจารณาบำเหน็จประจำปี ฯลฯ ยังมีได้นำข้อมูลการ ประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยประกอบการพิจารณาอย่าง จริงจัง	3.82	0.86	0.35	0.843
ข้อมูลประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละห้วงยังไม่เป็นแรงกระตุ้น ให้กำลังพลพยายามนำความรู้ความสามารถไปปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และนำไปพัฒนาตนเองในส่วนที่บกพร่องอย่างต่อเนื่อง	3.92	0.74	1.25	0.292
ปัญหาส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือผู้ประเมิน ตามความสัมพันธ์ส่วนตัวมากกว่าพิจารณาตามข้อมูลความเป็นจริง	3.68	0.95	2.71	0.032*
ในการคัดเลือกผู้ประเมินที่เป็นกรรมการคนที่ 2 และ 3 ได้มีการเลือก โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างจากผู้ที่ทราบผลการทำงานของผู้รับการ ประเมินเป็นอย่างดี	3.41	0.90	0.68	0.609
การให้คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยต่างๆ ใน กองทัพบก ยัง ไม่มีมาตรฐานเดียวกัน ที่สามารถจะนำไปเปรียบเทียบ กันได้	3.93	0.78	1.88	0.115
รวม	3.85	0.55	1.00	0.407

จากตารางที่ 7 ทดสอบความแตกต่างของตำแหน่งหน้าที่ กับ ทักษะคติของข้าราชการทหารที่มีต่อกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน เมื่อตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันจะมีทักษะคติของข้าราชการทหารที่มีต่อกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน โดยในรายละเอียดแต่ละหัวข้อ เมื่อ ตำแหน่งหน้าที่ แตกต่างกัน จะมีทักษะคติของข้าราชการทหารที่มีต่อกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เฉพาะหัวข้อปัญหาส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือผู้ประเมินตามความสัมพันธ์ส่วนตัวมากกว่าพิจารณาตามข้อมูลความเป็นจริง

ตารางที่ 8 ทดสอบความแตกต่างของชั้นยศ กับ ทักษะคติของข้าราชการทหารที่มีต่อกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ทักษะคติของข้าราชการทหารที่มีต่อ กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	Sig.
กองทัพบก ได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร เพื่อต้องการวัดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	4.02	0.69	0.86	0.491
หน่วยงานที่มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เชื่อถือได้ จะทำให้การบริหารจัดการกำลังพล มีความโปร่งใสและเป็นธรรม	3.92	0.87	2.08	0.085
ในการบริหารจัดการกำลังพลในปัจจุบัน เช่น การปรับย้ายกำลังพลหรือการพิจารณาบำเหน็จประจำปี ฯลฯ ยังมีได้นำข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยประกอบการพิจารณาอย่างจริงจัง	3.83	0.87	6.02	0.000*
ข้อมูลประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละห้วงยังไม่เป็นแรงกระตุ้นให้กำลังพลพยายามนำความรู้ความสามารถไปปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และนำไปพัฒนาตนเองในส่วนที่บกพร่องอย่างต่อเนื่อง	3.92	0.75	3.46	0.009*
ปัญหาส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือผู้ประเมินตามความสัมพันธ์ส่วนตัวมากกว่าพิจารณาตามข้อมูลความเป็นจริง	3.69	0.97	3.03	0.019*
ในการคัดเลือกผู้ประเมินที่เป็นกรรมการคนที่ 2 และ 3 ได้มีการเลือกโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างจากผู้ที่ทราบผลการทำงานของผู้รับการประเมินเป็นอย่างดี	3.44	0.89	2.16	0.075
การให้คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยต่างๆ ในกองทัพบก ยังไม่มีมาตรฐานเดียวกัน ที่สามารถจะนำไปเปรียบเทียบกันได้	3.92	0.78	4.80	0.001*
รวม	3.86	0.56	2.29	0.061

จากตารางที่ 8 ทดสอบความแตกต่างของชั้นยศ กับ ทักษะคติของข้าราชการทหารที่มีต่อกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน เมื่อชั้นยศแตกต่างกันจะมีทักษะคติของข้าราชการทหารที่มีต่อกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน โดยในรายละเอียดแต่ละหัวข้อ เมื่อ ชั้นยศแตกต่างกัน จะมีทักษะคติของข้าราชการทหารที่มีต่อกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เฉพาะหัวข้อในการบริหารจัดการกำลังพลในปัจจุบัน เช่น การปรับย้ายกำลังพล หรือการพิจารณาบำเหน็จประจำปี ฯลฯ ยังมีได้นำข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยประกอบการพิจารณาอย่างจริงจัง, ข้อมูลประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละห้วงยังไม่เป็นแรงกระตุ้นให้กำลังพลพยายามนำความรู้ความสามารถไปปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และนำไปพัฒนาตนเองในส่วนที่บกพร่องอย่างต่อเนื่อง, ปัญหาส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือผู้ประเมิน ตามความสัมพันธ์ส่วนตัวมากกว่าพิจารณาตามข้อมูลความเป็นจริง และ การให้คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยต่างๆ ในกองทัพบก ยังไม่มีมาตรฐานเดียวกัน ที่สามารถจะนำไปเปรียบเทียบกันได้

ตารางที่ 9 ทดสอบความแตกต่างของจำนวนปีที่รับราชการ (ไม่รวมวันทวีคูณ) กับทักษะคติของข้าราชการทหารที่มีต่อกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ทักษะคติของข้าราชการทหารที่มีต่อ กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	Sig.
กองทัพบก ได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร เพื่อต้องการวัดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	4.01	0.69	1.47	0.162
หน่วยงานที่มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เชื่อถือได้ จะทำให้การบริหารจัดการกำลังพล มีความโปร่งใสและเป็นธรรม	3.93	0.86	1.02	0.427
ในการบริหารจัดการกำลังพลในปัจจุบัน เช่น การปรับย้ายกำลังพล หรือการพิจารณาบำเหน็จประจำปี ฯลฯ ยังมีได้นำข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยประกอบการพิจารณาอย่างจริงจัง	3.83	0.86	2.47	0.011*
ข้อมูลประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละห้วงยังไม่เป็นแรงกระตุ้นให้กำลังพลพยายามนำความรู้ความสามารถไปปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และนำไปพัฒนาตนเองในส่วนที่บกพร่องอย่างต่อเนื่อง	3.91	0.74	2.56	0.008*
ปัญหาส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือผู้ประเมินตามความสัมพันธ์ส่วนตัวมากกว่าพิจารณาตามข้อมูลความเป็นจริง	3.70	0.96	1.12	0.352

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ทัศนคติของข้าราชการทหารที่มีต่อ กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	Sig.
ในการคัดเลือกผู้ประเมินที่เป็นกรรมการคนที่ 2 และ 3 ได้มีการเลือก โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างจากผู้ที่ทราบผลการทำงานของผู้รับการ ประเมินเป็นอย่างดี	3.44	0.89	2.26	0.020*
การให้คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยต่างๆ ใน กองทัพบก ยังไม่มีมาตรฐานเดียวกัน ที่สามารถจะนำไปเปรียบเทียบ กันได้	3.92	0.78	0.76	0.654
รวม	3.86	0.56	2.07	0.035*

จากตารางที่ 9 ทดสอบความแตกต่างของจำนวนปีที่รับราชการ(ไม่รวมวันทวีคูณ) กับ ทัศนคติของข้าราชการทหารที่มีต่อกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน เมื่อจำนวนปีที่รับราชการ (ไม่รวมวันทวีคูณ) แตกต่างกัน จะมีทัศนคติของข้าราชการทหารที่มีต่อกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยในรายละเอียดแต่ละหัวข้อ เมื่อจำนวนปีที่รับราชการ(ไม่รวมวันทวีคูณ) แตกต่างกัน จะมีทัศนคติของข้าราชการทหารที่มีต่อกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เฉพาะหัวข้อในการบริหารจัดการกำลังพลในปัจจุบัน เช่น การปรับย้ายกำลังพล หรือการพิจารณาบำเหน็จประจำปี ฯลฯ ยังมิได้นำข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยประกอบการพิจารณาอย่างจริงจัง, ข้อมูลประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละหัวข้อยังไม่เป็นแรงกระตุ้นให้กำลังพลพยายามนำความรู้ความสามารถไปปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และนำไปพัฒนาตนเองในส่วนที่บกพร่องอย่างต่อเนื่อง และในการคัดเลือกผู้ประเมินที่เป็นกรรมการคนที่ 2 และ 3 ได้มีการเลือกโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างจากผู้ที่ทราบผลการทำงานของผู้รับการประเมินเป็นอย่างดี

ตอนที่ 4 ทดสอบความแตกต่างของข้อมูลทั่วไป กับ ทศนคติของข้าราชการทหารที่มีต่อแบบ
ประเมินค่าการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 10 ทดสอบความแตกต่างของเพศ กับ ทศนคติของข้าราชการทหาร
ที่มีต่อแบบประเมินค่าการปฏิบัติงาน

ทัศนคติของข้าราชการทหารที่มี ต่อแบบประเมินค่าการปฏิบัติงาน	ชาย		หญิง		t	Sig. (๒-tailed)
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
ปัจจุบัน การประเมินผลการปฏิบัติงานของ กองทัพบกได้กำหนดแบบประเมินค่าปฏิบัติงานขึ้น เอง ตามระเบียบ กองทัพบก ว่าด้วยการประเมินค่า การปฏิบัติงานข้าราชการและลูกจ้างประจำ พ.ศ. 2545 ซึ่งมีความเหมาะสมและครอบคลุมทุกด้าน สมควรใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานต่อไป	3.63	0.72	3.28	0.99	2.84	0.005*
การกำหนดผลการลา และการกระทำความคิด/การ ลงโทษ เป็นข้อมูลในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมแล้ว	3.81	0.70	3.81	0.84	-0.04	0.968
การกำหนดผลการทดสอบร่างกาย และดัชนีความ หนาของร่างกาย(BMI)เป็นข้อมูลในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่มีความเหมาะสม เพราะมิได้นำมาใช้ประโยชน์อย่างจริงจัง	3.71	0.89	3.77	0.81	-0.47	0.637
การกำหนดน้ำหนักกะคนของกรรมการที่เป็นผู้ ประเมิน ที่ให้กรรมการคนที่ 1 ร้อยละ 50 กรรมการ คนที่ 2 และ 3 ร้อยละ 25 เท่ากัน มีความเหมาะสม แล้ว	3.43	0.80	3.49	0.76	-0.52	0.603
การกำหนดหัวข้อ อุปนิสัยและบุคลิกลักษณะให้มี คะแนนรวมร้อยละ 20 และมีคะแนนในหัวข้อย่อย ต่างๆ นั้น ยังมีความเหมาะสมอยู่ในปัจจุบัน	3.65	0.68	3.60	0.63	0.44	0.662
สำหรับหัวข้อ ความรู้ ความสามารถ สมควรเพิ่ม คะแนนรวม จากเดิมร้อยละ 20 เป็นร้อยละ 25 (เพิ่มขึ้นร้อยละ 5) เนื่องจาก ความรู้ ความสามารถ ของกำลังพล เป็นหลักประกันสำคัญลำดับแรก ที่ ส่งผลต่อความสำเร็จ หรือล้มเหลวในการ ปฏิบัติงาน	3.82	0.73	3.81	0.76	0.04	0.969

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ทัศนคติของข้าราชการทหารที่มี ต่อแบบประเมินค่าการปฏิบัติงาน	ชาย		หญิง		t	Sig. (๒-tailed)
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
สำหรับหัวข้อ พฤติกรรมในการทำงาน สมควรลด คะแนนรวม จากเดิมร้อยละ 30 เป็นร้อยละ 25 (ลดลงร้อยละ 5) เนื่องจาก พฤติกรรมการทำงาน เป็นการแสดงออกของกำลังพล ที่บ่งบอกถึง แนวโน้มของความสำเร็จ หรือล้มเหลวในการ ปฏิบัติงาน โดยน่าจะให้ความสำคัญไม่มากกว่า ความรู้ ความสามารถ	3.28	0.89	3.22	0.96	0.47	0.641
การกำหนดหัวข้อ ผลการปฏิบัติงาน ให้มีคะแนน รวมร้อยละ 30 และมีคะแนนในหัวข้อย่อยต่าง ๆ ยัง มีความเหมาะสมอยู่ในปัจจุบัน	3.77	0.64	3.70	0.72	0.72	0.470
การแบ่งกลุ่มผลการประเมิน เพื่อนำมาพิจารณาถึง การเลื่อนขั้นเงินเดือน เช่น ดีเด่น 90 % ขึ้นไป สมควรเลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ขั้น หรือควรปรับปรุง 50 %-59% สมควรเลื่อนขั้นเงินเดือน 0-0.5 ขั้น ยัง ไม่สอดคล้องกับการนำไปปฏิบัติจริงในปัจจุบัน	3.57	0.87	3.77	0.97	-1.49	0.137
รวม	3.66	0.53	3.60	0.54	0.76	0.446

จากตารางที่ 10 ทดสอบความแตกต่างของเพศ กับ ทัศนคติของข้าราชการทหารที่มีต่อแบบประเมินค่าการปฏิบัติงาน เมื่อเพศแตกต่างกันจะมีทัศนคติของข้าราชการทหารที่มีต่อแบบประเมินค่าการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน โดยในรายละเอียดแต่ละหัวข้อ เมื่อเพศแตกต่างกันจะมีทัศนคติของข้าราชการทหารที่มีต่อแบบประเมินค่าการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ เฉพาะหัวข้อปัจจุบันการประเมินผลการปฏิบัติงานของกองทัพบกได้กำหนดแบบประเมินค่าปฏิบัติงานขึ้นเอง ตามระเบียบกองทัพบก ว่าด้วยการประเมินค่าการปฏิบัติงานข้าราชการและลูกจ้างประจำ พ.ศ.2545 ซึ่งมีความเหมาะสมและครอบคลุมทุกด้าน สมควรใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานต่อไป

ตารางที่ 11 ทดสอบความแตกต่างของอายุ กับ ทักษะคิของข้าราชการทหาร
ที่มีต่อแบบประเมินค่าการปฏิบัติงาน

ทักษะคิของข้าราชการทหารที่มีต่อ แบบประเมินค่าการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	Sig.
ปัจจุบัน การประเมินผลการปฏิบัติงานของกองทัพบกได้กำหนดแบบ ประเมินค่าปฏิบัติงานขึ้นเอง ตามระเบียบ กองทัพบก ว่าด้วยการประเมิน ค่าการปฏิบัติงานข้าราชการและลูกจ้างประจำ พ.ศ.2545 ซึ่งมีความ เหมาะสมและครอบคลุมทุกด้าน สมควรใช้ในการประเมินผลการ ปฏิบัติงานต่อไป	3.51	0.85	0.27	0.844
การกำหนดผลการลา และการกระทำความผิด/การลงโทษ เป็นข้อมูลใน การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมแล้ว	3.81	0.77	1.69	0.170
การกำหนดผลการทดสอบร่างกาย และดัชนีความหนาของร่างกาย(BMI) เป็นข้อมูลในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่มีความเหมาะสมเพราะ มิได้นำมาใช้ประโยชน์อย่างจริงจัง	3.73	0.86	2.55	0.057
การกำหนดน้ำหนักกะคนของกรรมการที่เป็นผู้ประเมิน ที่ให้กรรมการ คนที่ 1 ร้อยละ 50 กรรมการคนที่ 2 และ 3 ร้อยละ 25 เท่ากัน มีความ เหมาะสมแล้ว	3.44	0.79	0.66	0.580
การกำหนดหัวข้อ อุปนิสัยและบุคลิกลักษณะให้มีคะแนนรวมร้อยละ 20 และมีคะแนนในหัวข้อย่อยต่างๆ นั้น ยังมีความเหมาะสมอยู่ในปัจจุบัน	3.62	0.67	3.07	0.029*
สำหรับหัวข้อ ความรู้ ความสามารถ สมควรเพิ่มคะแนนรวม จากเดิมร้อย ละ 20 เป็นร้อยละ 25 (เพิ่มขึ้นร้อยละ 5) เนื่องจาก ความรู้ ความสามารถ ของกำลังพล เป็นหลักประกันสำคัญลำดับแรก ที่ส่งผลต่อความสำเร็จ หรือล้มเหลวในการปฏิบัติงาน	3.81	0.76	1.79	0.150
สำหรับหัวข้อ พฤติกรรมในการทำงาน สมควรลดคะแนนรวม จากเดิม ร้อยละ 30 เป็นร้อยละ 25 (ลดลงร้อยละ 5) เนื่องจาก พฤติกรรม การทำงานเป็นการแสดงออกของกำลังพล ที่บ่งบอกถึงแนวโน้มของ ความสำเร็จ หรือล้มเหลวในการปฏิบัติงาน โดยน่าจะให้ความสำคัญไม่ มากกว่าความรู้ ความสามารถ	3.26	0.91	3.30	0.022*
การกำหนดหัวข้อ ผลการปฏิบัติงาน ให้มีคะแนนรวมร้อยละ 30 และมี คะแนนในหัวข้อย่อยต่าง ๆ ยังมีความเหมาะสมอยู่ในปัจจุบัน	3.72	0.69	1.17	0.323
การแบ่งกลุ่มผลการประเมิน เพื่อนำมาพิจารณาถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือน เช่น ตีเด่น 90% ขึ้นไป สมควรเลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ขั้น หรือควรปรับปรุง 50 - 59% สมควรเลื่อนขั้นเงินเดือน 0 - 0.5 ขั้น ยังไม่สอดคล้องกับการ นำไปปฏิบัติจริงในปัจจุบัน	3.65	0.92	1.83	0.143
รวม	3.63	0.54	1.58	0.195

จากตารางที่ 11 ทดสอบความแตกต่างของอายุ กับ ทักษะคิดของข้าราชการทหารที่มีต่อแบบประเมินค่าการปฏิบัติงาน เมื่อ อายุ แตกต่างกันจะมีทักษะคิดของข้าราชการทหารที่มีต่อแบบประเมินค่าการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน โดยในรายละเอียดแต่ละหัวข้อ เมื่ออายุแตกต่างกันจะมีทักษะคิดของข้าราชการทหารที่มีต่อแบบประเมินค่าการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ เฉพาะหัวข้อการกำหนดหัวข้ออุปนิสัยและบุคลิกลักษณะให้มีคะแนนรวมร้อยละ 20 และมีคะแนนในหัวข้อย่อยต่างๆ นั้น ยังมีความเหมาะสมอยู่ในปัจจุบันและสำหรับหัวข้อพฤติกรรมในการทำงานสมควรลดคะแนนรวม จากเดิมร้อยละ 30 เป็นร้อยละ 25 (ลดลงร้อยละ 5) เนื่องจากพฤติกรรมการทำงานเป็นการแสดงออกของกำลังพล ที่บ่งบอกถึงแนวโน้มของความสำเร็จ หรือล้มเหลวในการปฏิบัติงาน โดยน่าจะให้ความสำคัญไม่มากกว่าความรู้ ความสามารถ

ตารางที่ 12 ทดสอบความแตกต่างของระดับการศึกษา กับ ทักษะคิดของข้าราชการทหารที่มีต่อแบบประเมินค่าการปฏิบัติงาน

ทักษะคิดของข้าราชการทหารที่มีต่อแบบประเมินค่าการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	Sig.
ปัจจุบัน การประเมินผลการปฏิบัติงานของกองทัพกได้กำหนดแบบประเมินค่าปฏิบัติงานขึ้นเอง ตามระเบียบ กองทัพก ว่าด้วยการประเมินค่าการปฏิบัติงานข้าราชการและลูกจ้างประจำ พ.ศ.2545 ซึ่งมีความเหมาะสมและครอบคลุมทุกด้าน สมควรใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานต่อไป	3.50	0.86	1.72	0.118
การกำหนดผลการลา และการกระทำความผิด/การลงโทษ เป็นข้อมูลในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมแล้ว	3.82	0.76	0.98	0.437
การกำหนดผลการทดสอบร่างกาย และดัชนีความหนาของร่างกาย(BMI) เป็นข้อมูลในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่มีความเหมาะสมเพราะมิได้นำมาใช้ประโยชน์อย่างจริงจัง	3.75	0.86	0.82	0.554
การกำหนดน้ำหนักคะแนนของกรรมการที่เป็นผู้ประเมิน ที่ให้กรรมการคนที่ 1 ร้อยละ 50 กรรมการคนที่ 2 และ 3 ร้อยละ 25 เท่ากัน มีความเหมาะสมแล้ว	3.45	0.78	0.43	0.862
การกำหนดหัวข้อ อุปนิสัยและบุคลิกลักษณะให้มีคะแนนรวมร้อยละ ๒๐ และมีคะแนนในหัวข้อย่อยต่างๆ นั้น ยังมีความเหมาะสมอยู่ในปัจจุบัน	3.63	0.66	1.20	0.308
สำหรับหัวข้อ ความรู้ ความสามารถ สมควรเพิ่มคะแนนรวม จากเดิมร้อยละ 20 เป็นร้อยละ 25 (เพิ่มขึ้นร้อยละ 5) เนื่องจาก ความรู้ ความสามารถของกำลังพล เป็นหลักประกันสำคัญลำดับแรก ที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการปฏิบัติงาน	3.81	0.75	2.01	0.66

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ทัศนคติของข้าราชการทหารที่มีต่อ แบบประเมินค่าการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	Sig.
สำหรับหัวข้อ พฤติกรรมในการทำงาน สมควรลดคะแนนรวม จากเดิม ร้อยละ 30 เป็นร้อยละ 25 (ลดลงร้อยละ 5) เนื่องจาก พฤติกรรมการทำงานเป็นการแสดงออกของกำลังพล ที่บ่งบอกถึงแนวโน้มของความสำเร็จ หรือล้มเหลวในการปฏิบัติงาน โดยน่าจะให้ความสำคัญไม่มากกว่าความรู้ ความสามารถ	3.26	0.92	0.59	0.740
การกำหนดหัวข้อ ผลการปฏิบัติงาน ให้มีคะแนนรวมร้อยละ 30 และมีคะแนนในหัวข้อย่อยต่าง ๆ ยังมีความเหมาะสมอยู่ในปัจจุบัน	3.73	0.68	0.92	0.484
การแบ่งกลุ่มผลการประเมิน เพื่อนำมาพิจารณาถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือน เช่น ดีเด่น 90 % ขึ้นไป สมควรเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑1ขั้น หรือควรปรับปรุง 50%-59% สมควรเลื่อนขั้นเงินเดือน 0 – 0.5 ขั้น ยังไม่สอดคล้องกับการนำไปปฏิบัติจริงในปัจจุบัน	3.66	0.91	0.38	0.890
รวม	3.64	0.53	0.75	0.607

จากตารางที่ 12 ทดสอบความแตกต่างของระดับการศึกษา กับ ทัศนคติของข้าราชการทหารที่มีต่อแบบประเมินค่าการปฏิบัติงาน เมื่อระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีทัศนคติของข้าราชการทหารที่มีต่อแบบประเมินค่าการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 13 ทดสอบความแตกต่างของตำแหน่งหน้าที่ กับ ทักษะของข้าราชการทหาร
ที่มีต่อแบบประเมินค่าการปฏิบัติงาน

ทักษะของข้าราชการทหารที่มีต่อ แบบประเมินค่าการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	Sig.
ปัจจุบัน การประเมินผลการปฏิบัติงานของกองทัพบกได้กำหนดแบบ ประเมินค่าปฏิบัติงานขึ้นเอง ตามระเบียบ กองทัพบก ว่าด้วยการประเมิน ค่าการปฏิบัติงานข้าราชการและลูกจ้างประจำ พ.ศ.2545 ซึ่งมีความ เหมาะสมและครอบคลุมทุกด้าน สมควรใช้ในการประเมินผลการ ปฏิบัติงานต่อไป	3.48	0.87	1.13	0.344
การกำหนดผลการลา และการกระทำความผิด/การลงโทษ เป็นข้อมูลใน การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมแล้ว	3.81	0.76	0.35	0.844
การกำหนดผลการทดสอบร่างกาย และดัชนีความหนาของร่างกาย(BMI) เป็นข้อมูลในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่มีความเหมาะสมเพราะ มิได้นำมาใช้ประโยชน์อย่างจริงจัง	3.74	0.85	2.22	0.069
การกำหนดน้ำหนักกะคนของกรรมการที่เป็นผู้ประเมิน ที่ให้กรรมการ คนที่ 1 ร้อยละ 50 กรรมการคนที่ 2 และ 3 ร้อยละ 25 เท่ากัน มีความ เหมาะสมแล้ว	3.44	0.79	0.94	0.443
การกำหนดหัวข้อ อุปนิสัยและบุคลิกลักษณะให้มีคะแนนรวมร้อยละ 20 และมีคะแนนในหัวข้อย่อยต่างๆ นั้น ยังมีความเหมาะสมอยู่ในปัจจุบัน	3.62	0.67	0.42	0.791
สำหรับหัวข้อ ความรู้ ความสามารถ สมควรเพิ่มคะแนนรวม จากเดิมร้อย ละ 20 เป็นร้อยละ 25 (เพิ่มขึ้นร้อยละ 5) เนื่องจาก ความรู้ ความสามารถ ของกำลังพล เป็นหลักประกันสำคัญลำดับแรก ที่ส่งผลต่อความสำเร็จ หรือล้มเหลวในการปฏิบัติงาน	3.80	0.75	0.76	0.556
สำหรับหัวข้อ พฤติกรรมในการทำงาน สมควรลดคะแนนรวม จากเดิม ร้อยละ 30 เป็นร้อยละ 25 (ลดลงร้อยละ 5) เนื่องจาก พฤติกรรมการ ทำงานเป็นการแสดงออกของกำลังพล ที่บ่งบอกถึงแนวโน้มของ ความสำเร็จ หรือล้มเหลวในการปฏิบัติงาน โดยน่าจะให้ความสำคัญไม่ มากกว่าความรู้ ความสามารถ	3.25	0.92	0.31	0.870
การกำหนดหัวข้อ ผลการปฏิบัติงาน ให้มีคะแนนรวมร้อยละ 30 และมี คะแนนในหัวข้อย่อยต่าง ๆ ยังมีความเหมาะสมอยู่ในปัจจุบัน	3.73	0.69	0.31	0.875
การแบ่งกลุ่มผลการประเมิน เพื่อนำมาพิจารณาถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือน เช่น คิดเงิน 90% ขึ้นไป สมควรเลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ขั้น หรือควรปรับปรุง 50%-59% สมควรเลื่อนขั้นเงินเดือน 0 – 0.5 ขั้น ยังไม่สอดคล้องกับการ นำไปปฏิบัติจริงในปัจจุบัน	3.66	0.91	1.10	0.357
รวม	3.62	0.54	0.24	0.918

จากตารางที่ 13 ทดสอบความแตกต่างของตำแหน่งหน้าที่ กับ ทักษะของข้าราชการทหารที่มีต่อแบบประเมินค่าการปฏิบัติงาน เมื่อตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันจะมีทักษะของข้าราชการทหารที่มีต่อแบบประเมินค่าการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 14 ทดสอบความแตกต่างของชั้นยศ กับ ทักษะของข้าราชการทหารที่มีต่อแบบประเมินค่าการปฏิบัติงาน

ทักษะของข้าราชการทหารที่มีต่อแบบประเมินค่าการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	Sig.
ปัจจุบัน การประเมินผลการปฏิบัติงานของกองทัพบกได้กำหนดแบบประเมินค่าปฏิบัติงานขึ้นเอง ตามระเบียบ กองทัพบก ว่าด้วยการประเมินค่าการปฏิบัติงานข้าราชการและลูกจ้างประจำ พ.ศ.2545 ซึ่งมีความเหมาะสมและครอบคลุมทุกด้าน สมควรใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานต่อไป	3.50	0.84	2.05	0.089
การกำหนดผลการลา และการกระทำความผิด/การลงโทษ เป็นข้อมูลในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมแล้ว	3.82	0.76	3.73	0.006*
การกำหนดผลการทดสอบร่างกาย และดัชนีความหนาของร่างกาย(BMI) เป็นข้อมูลในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่มีความเหมาะสมเพราะมิได้นำมาใช้ประโยชน์อย่างจริงจัง	3.76	0.85	2.63	0.036*
การกำหนดน้ำหนักคะแนนของกรรมการที่เป็นผู้ประเมิน ที่ให้กรรมการคนที่ 1 ร้อยละ 50 กรรมการคนที่ 2 และ 3 ร้อยละ 25 เท่ากัน มีความเหมาะสมแล้ว	3.46	0.79	0.66	0.622
การกำหนดหัวข้อ อุปนิสัยและบุคลิกลักษณะให้มีคะแนนรวมร้อยละ 20 และมีคะแนนในหัวข้อย่อยต่างๆ นั้น ยังมีความเหมาะสมอยู่ในปัจจุบัน	3.63	0.66	1.02	0.396
สำหรับหัวข้อ ความรู้ ความสามารถ สมควรเพิ่มคะแนนรวม จากเดิมร้อยละ 20 เป็นร้อยละ 25 (เพิ่มขึ้นร้อยละ 5) เนื่องจาก ความรู้ ความสามารถของกำลังพล เป็นหลักประกันสำคัญลำดับแรก ที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการปฏิบัติงาน	3.82	0.74	0.83	0.507
สำหรับหัวข้อ พฤติกรรมในการทำงาน สมควรลดคะแนนรวม จากเดิมร้อยละ 30 เป็นร้อยละ 25 (ลดลงร้อยละ 5) เนื่องจาก พฤติกรรมการทำงานเป็นการแสดงออกของกำลังพล ที่บ่งบอกถึงแนวโน้มของความสำเร็จ หรือล้มเหลวในการปฏิบัติงาน โดยน่าจะให้ความสำคัญไม่มากกว่าความรู้ ความสามารถ	3.27	0.92	2.88	0.024 *

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ทัศนคติของข้าราชการทหารที่มีต่อ แบบประเมินค่าการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	Sig.
การกำหนดหัวข้อ ผลการปฏิบัติงาน ให้มีคะแนนรวมร้อยละ 30 และมี คะแนนในหัวข้อย่อยต่าง ๆ ยังมีความเหมาะสมอยู่ในปัจจุบัน	3.74	0.68	0.69	0.597
การแบ่งกลุ่มผลการประเมิน เพื่อนำมาพิจารณาถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือน เช่น ดีเด่น 90% ขึ้นไป สมควรเลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ขั้น หรือควรปรับปรุง 50%-59% สมควรเลื่อนขั้นเงินเดือน 0 – 0.5 ขั้น ยังไม่สอดคล้องกับการ นำไปปฏิบัติจริงในปัจจุบัน	3.65	0.91	1.99	0.098
รวม	3.64	0.53	1.01	0.406

จากตารางที่ 14 ทดสอบความแตกต่างของชั้นยศ กับ ทัศนคติของข้าราชการทหารที่มีต่อแบบประเมินค่าการปฏิบัติงาน เมื่อชั้นยศแตกต่างกันจะมีทัศนคติของข้าราชการทหารที่มีต่อแบบประเมินค่าการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน โดยในรายละเอียดแต่ละหัวข้อ เมื่อชั้นยศแตกต่างกัน จะมีทัศนคติของข้าราชการทหารที่มีต่อแบบประเมินค่าการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ เฉพาะหัวข้อการกำหนดผลการลา และการกระทำความผิด/การลงโทษ เป็นข้อมูลในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมแล้ว, การกำหนดผลการทดสอบร่างกาย และดัชนีความหนาของร่างกาย (BMI) เป็นข้อมูลในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่มีความเหมาะสม เพราะมิได้นำมาใช้ประโยชน์อย่างจริงจังและ สำหรับหัวข้อ พฤติกรรมในการทำงาน สมควรลดคะแนนรวม จากเดิมร้อยละ 30 เป็นร้อยละ 25 (ลดลงร้อยละ 5) เนื่องจากพฤติกรรมการทำงานเป็นการแสดงออกของกำลังพลที่บ่งบอกถึงแนวโน้มของความสำเร็จ หรือล้มเหลวในการปฏิบัติงาน โดยน่าจะให้ความสำคัญไม่มากกว่าความรู้ ความสามารถ

ตารางที่ 15 ทดสอบความแตกต่างของจำนวนปีที่รับราชการ (ไม่รวมวันลา) กับทัศนคติของข้าราชการทหารที่มีต่อแบบประเมินค่าการปฏิบัติงาน

ทัศนคติของข้าราชการทหารที่มีต่อแบบประเมินค่าการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	Sig.
ปัจจุบัน การประเมินผลการปฏิบัติงานของกองทัพกได้กำหนดแบบประเมินค่าปฏิบัติงานขึ้นเอง ตามระเบียบ กองทัพก ว่าด้วยการประเมินค่าการปฏิบัติงานข้าราชการและลูกจ้างประจำ พ.ศ.2545 ซึ่งมีความเหมาะสมและครอบคลุมทุกด้าน สมควรใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานต่อไป	3.50	0.86	0.84	0.579
การกำหนดผลการลา และการกระทำความผิด/การลงโทษ เป็นข้อมูลในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมแล้ว	3.82	0.76	4.50	0.000*
การกำหนดผลการทดสอบร่างกาย และดัชนีความหนาของร่างกาย(BMI) เป็นข้อมูลในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่มีความเหมาะสมเพราะมิได้นำมาใช้ประโยชน์อย่างจริงจัง	3.75	0.86	2.77	0.005*
การกำหนดน้ำหนักกะคนของกรรมการที่เป็นผู้ประเมิน ที่ให้กรรมการคนที่ 1 ร้อยละ 50 กรรมการคนที่ 2 และ 3 ร้อยละ 25 เท่ากัน มีความเหมาะสมแล้ว	3.45	0.78	1.33	0.226
การกำหนดหัวข้อ อุปนิสัยและบุคลิกลักษณะให้มีคะแนนรวมร้อยละ 20 และมีคะแนนในหัวข้อย่อยต่างๆ นั้น ยังมีความเหมาะสมอยู่ในปัจจุบัน	3.63	0.66	2.32	0.017*
สำหรับหัวข้อ ความรู้ ความสามารถ สมควรเพิ่มคะแนนรวม จากเดิมร้อยละ 20 เป็นร้อยละ 25 (เพิ่มขึ้นร้อยละ 5) เนื่องจาก ความรู้ ความสามารถของกำลังพล เป็นหลักประกันสำคัญลำดับแรก ที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการปฏิบัติงาน	3.81	0.75	0.91	0.521
สำหรับหัวข้อ พฤติกรรมในการทำงาน สมควรลดคะแนนรวม จากเดิมร้อยละ 30 เป็นร้อยละ 25 (ลดลงร้อยละ 5) เนื่องจาก พฤติกรรมการทำงานเป็นการแสดงออกของกำลังพล ที่บ่งบอกถึงแนวโน้มของความสำเร็จ หรือล้มเหลวในการปฏิบัติงาน โดยน่าจะให้ความสำคัญไม่มากกว่าความรู้ ความสามารถ	3.26	0.92	1.71	0.090
การกำหนดหัวข้อ ผลการปฏิบัติงาน ให้มีคะแนนรวมร้อยละ 30 และมีคะแนนในหัวข้อย่อยต่าง ๆ ยังมีความเหมาะสมอยู่ในปัจจุบัน	3.73	0.68	1.30	0.240
การแบ่งกลุ่มผลการประเมิน เพื่อนำมาพิจารณาถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือน เช่น คิดเป็น 90% ขึ้นไป สมควรเลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ขั้น หรือควรปรับปรุง 50%-59% สมควรเลื่อนขั้นเงินเดือน 0 – 0.5 ขั้น ยังไม่สอดคล้องกับการนำไปปฏิบัติจริงในปัจจุบัน	3.66	0.91	2.20	0.024*
รวม	3.64	0.53	2.06	0.035*

จากตารางที่ 15 ทดสอบความแตกต่างของจำนวนปีที่รับราชการ(ไม่รวมวันทิวศุณ) กับทัศนคติของข้าราชการทหารที่มีต่อแบบประเมินค่าการปฏิบัติงาน เมื่อจำนวนปีที่รับราชการ (ไม่รวมวันทิวศุณ) แตกต่างกัน จะมีทัศนคติของข้าราชการทหารที่มีต่อแบบประเมินค่าการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยในรายละเอียดแต่ละหัวข้อ เมื่อ จำนวนปีที่รับราชการ(ไม่รวมวันทิวศุณ) แตกต่างกัน จะมีทัศนคติของข้าราชการทหารที่มีต่อแบบประเมินค่าการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ เฉพาะหัวข้อการกำหนดผลการลา และการกระทำความผิด/การลงโทษ เป็นข้อมูลในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมแล้ว, การกำหนดผลการทดสอบร่างกาย และดัชนีความหนาของร่างกาย (BMI) เป็นข้อมูลในการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่มีความเหมาะสมเพราะมิได้นำมาใช้ประโยชน์อย่างจริงจัง, การกำหนดหัวข้อ อุปนิสัยและบุคลิกลักษณะให้มีคะแนนรวมร้อยละ 20 และมีคะแนนในหัวข้อย่อยต่างๆ นั้น ยังมีความเหมาะสมอยู่ในปัจจุบันและการแบ่งกลุ่มผลการประเมิน เพื่อนำมาพิจารณาถึงการเลื่อนขึ้นเงินเดือน เช่น ดิเด่น 90% ขึ้นไป สมควรเลื่อนขึ้นเงินเดือน 1 ชั้น หรือควรปรับปรุง 50%-59% สมควรเลื่อนขึ้นเงินเดือน 0 – 0.5 ชั้น ยังไม่สอดคล้องกับการนำไปปฏิบัติจริงในปัจจุบัน