

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการสังกัดกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 4 หัวข้อดังนี้

ตอนที่ 1 ประเภทของข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพการบริหารงานบุคคลของข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร

ตอนที่ 3 ปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร และข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร ต่อสภาพการบริหารงานบุคคลของข้าราชการสังกัดกรมเสมียนตราสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร และข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการสังกัดกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

ตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ประเภทของข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ประเภทของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้าราชการชั้นสัญญาบัตร และข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร แสดงผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละประเภทของข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถาม

ประเภทของข้าราชการ	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร	129	52.0
ข้าราชการชั้นสัญญาบัตร	119	48.0
รวม	248	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 52 รองลงมาเป็นข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร คิดเป็นร้อยละ 48

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลของข้าราชการสังกัดกรมเสมียนตราสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

การวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลของข้าราชการสังกัดกรมเสมียนตราสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำแนกผลการวิเคราะห์ เป็น 2 ส่วน ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลของข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.2 – 4.8

2.2 ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.9 – 4.15

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของข้าราชการ
ทหารชั้นสัญญาบัตรต่อสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนบุคลากร

การวางแผนบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ของหน่วยงาน	2.18	1.15	น้อย
2. การมีส่วนร่วมกำหนดแผนการรับบุคลากร	1.84	.95	น้อย
3. การมีส่วนร่วมในการพิจารณาแผน งบประมาณฝ่ายบุคลากร ของหน่วยงาน	1.94	1.04	น้อย
4. การมีส่วนร่วมในการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของ บุคลากรแต่ละคนตามความรู้และความสามารถ	2.39	1.10	น้อย
5. การมีอิสระในด้านความคิดและวางแผนการปฏิบัติงาน	2.42	1.15	น้อย
รวม	2.15	.44	น้อย

จากตารางที่ 4.2 พบว่าข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรมีสภาพการบริหารงานบุคคล
ด้านการวางแผนบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.15$) เมื่อพิจารณาในประเด็น
ย่อยพบว่า ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร มีสภาพการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนบุคลากร
อยู่ในระดับน้อยทุกประเด็น ($\bar{X}$ อยู่ระหว่าง 1.84 – 2.42)



อํานักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของข้าราชการทหาร
ชั้นสัญญาบัตรต่อสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาและการบรรจุ

การสรรหาและการบรรจุ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. มีการกำหนดคุณสมบัติและวิธีการสรรหาบุคลากรไว้ชัดเจน	2.66	1.09	ปานกลาง
2. ในการสรรหาบุคลากรเปิดโอกาสให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของหน่วยงานเท่าเทียมกัน	2.63	1.06	ปานกลาง
3. บุคลากรที่ได้รับการสรรหาในปัจจุบันมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน	2.69	.95	ปานกลาง
4. การสรรหาบุคลากรพิจารณาจากบุคคลภายในหน่วยงานก่อนสรรหาบุคคลภายนอกหน่วยงาน	2.99	1.07	ปานกลาง
5. การคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งว่างที่สูงขึ้น ใช้วิธีคัดเลือกผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบ	2.75	1.02	ปานกลาง
รวม	2.74	.70	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่าข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรมีสภาพการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาและการบรรจุ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.74$) เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่า ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร มีสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาและการบรรจุ อยู่ในระดับปานกลางทุกประเด็น ($\bar{X}$ อยู่ระหว่าง 2.63 - 2.99)



อํานักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของข้าราชการทหาร
ชั้นสัญญาบัตรต่อสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	2.66	.99	ปานกลาง
2. มีการเชิญวิทยากร หรือผู้ชำนาญการเฉพาะมาให้ ความรู้กับบุคลากรเพื่อการพัฒนางาน	2.18	1.01	น้อย
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อ เพื่อพัฒนา ความรู้ความสามารถในระดับที่สูงขึ้น	2.78	1.13	ปานกลาง
4. มีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่การปฏิบัติงาน เพื่อให้ บุคลากรมีประสบการณ์ในการทำงาน	2.51	1.08	ปานกลาง
5. การพัฒนาบุคลากรเน้นการเสริมสร้างให้มีระเบียบ วินัยและความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	2.89	1.06	ปานกลาง
รวม	2.60	.56	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่าข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรมีสภาพการบริหารงานบุคคล
ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.60$) เมื่อพิจารณาใน
ประเด็นย่อยพบว่า ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร มีสภาพการบริหารงานบุคลากร ด้านการ
พัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกประเด็น ยกเว้นมีการเชิญวิทยากร หรือผู้ชำนาญการ
เฉพาะมาให้ความรู้กับบุคลากรเพื่อการพัฒนางานต่ำสุด ($\bar{X} = 2.18$)



อํานักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของข้าราชการทหาร
ชั้นสัญญาบัตรต่อสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการธำรงรักษาบุคลากร

การธำรงรักษาบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. รักษาผลประโยชน์ให้กับบุคลากรโดยไม่ลำเอียงและมีอคติ	2.56	1.14	ปานกลาง
2. จัดสวัสดิการให้กับบุคลากรทุกคนเสมอภาคกัน	2.69	1.06	ปานกลาง
3. มีหลักประกันความมั่นคงให้กับบุคลากรที่เสี่ยงภัยและได้รับอันตรายจากการปฏิบัติงานในหน้าที่	2.60	1.20	ปานกลาง
4. ส่งเสริมกิจกรรมที่เป็นการบำรุงขวัญและกำลังใจไม่ให้เกิดความท้อแท้และหมดหวังในชีวิตรับราชการ	2.54	1.17	ปานกลาง
5. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานเอื้อต่อการทำงาน	2.98	.97	ปานกลาง
รวม	2.67	.61	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่าข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรมีสภาพการบริหารงานบุคคลด้านการธำรงรักษาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.67$) เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่า ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร มีสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการธำรงรักษาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลางทุกประเด็น ($\bar{X}$ อยู่ระหว่าง 2.54 - 2.98)



อํานักอธิบดีบริหารและเทคนิควิธีการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของข้าราชการทหาร
ชั้นสัญญาบัตรต่อสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านสารสนเทศ

ด้านสารสนเทศ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ระบบสารสนเทศช่วยให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	2.65	1.01	ปานกลาง
2. สามารถแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะผ่านทาง Internet เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลได้	2.07	1.17	น้อย
3. มีการแจ้งข่าวสารผ่านทางระบบสารสนเทศ Intranet ให้ข้าราชการทราบ	2.21	1.21	น้อย
4. มีการนำระบบสารสนเทศมาใช้งานบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ในการประกอบการประเมินผลงานของข้าราชการ	2.30	1.15	น้อย
5. มีการประกาศชมเชยข้าราชการที่ทำความดี ผ่านทางเว็บไซต์	1.92	1.16	น้อย
รวม	2.22	.65	น้อย

จากตารางที่ 4.6 พบว่าข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรมีสภาพการบริหารงานบุคคลด้านสารสนเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.22$) เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่าข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร มีสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านสารสนเทศ อยู่ในระดับน้อยเกือบทุกประเด็น ยกเว้นระบบสารสนเทศช่วยให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.65$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของข้าราชการทหาร
ชั้นสัญญาบัตรต่อสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านค่าตอบแทน

ด้านค่าตอบแทน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ค่าตอบแทนมีความยุติธรรม	2.66	1.19	ปานกลาง
2. ค่าตอบแทนเพียงพอต่อการครองชีพ	2.39	1.17	น้อย
3. ค่าตอบแทนเมื่อออกจากงานมีความเหมาะสม	2.49	1.14	น้อย
4. มีการประกันความมั่นคงเมื่อออกจากงาน	2.57	1.24	ปานกลาง
5. มีการจ่ายค่าตอบแทนเมื่อทำงานล่วงเวลา	2.45	1.25	น้อย
รวม	2.51	.72	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่าข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรมีสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านค่าตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.51$) เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อย พบว่า ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร มีสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับน้อยเกือบทุกประเด็น ยกเว้นค่าตอบแทนมีความยุติธรรม และมีการประกันความมั่นคงเมื่อออกจากงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ อยู่ระหว่าง 2.57-2.66)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของข้าราชการทหาร
ชั้นสัญญาบัตรต่อสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผล

ด้านการประเมินผล	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. มีการประเมินผลบุคลากรอย่างเป็นระบบ	2.43	1.11	น้อย
2. การประเมินผลขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำ	2.63	1.16	ปานกลาง
3. หัวหน้างานมีความยุติธรรมและ ไม่มีอคติในการประเมินผล	2.71	1.07	ปานกลาง
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานมีการแจ้งผลลัพธ์แก่บุคลากร	2.66	1.22	ปานกลาง
5. มีการนำผลของการประเมินผลไปใช้ในการพิจารณาบำเหน็จปรับย้าย การเลื่อนยศ ตำแหน่งสูงขึ้น	2.66	1.14	ปานกลาง
รวม	2.61	.45	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่าข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรมีสภาพการบริหารงานบุคคลด้านการประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.61$) เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่า ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร มีสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผล อยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกประเด็น ยกเว้นมีการประเมินผลบุคลากรอย่างเป็นระบบต่ำสุด ($\bar{X} = 2.43$)



สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรต่อสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนบุคลากร

การวางแผนบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ของหน่วยงาน	1.60	.82	น้อย
2. การมีส่วนร่วมกำหนดแผนการรับบุคลากร	1.37	.75	น้อยที่สุด
3. การมีส่วนร่วมในการพิจารณาแผน งบประมาณฝ่ายบุคลากรของหน่วยงาน	1.30	.68	น้อยที่สุด
4. การมีส่วนร่วมในการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละคนตามความรู้และความสามารถ	1.54	.85	น้อย
5. การมีอิสระในด้านความคิดและวางแผนการปฏิบัติงาน	1.80	1.03	น้อย
รวม	1.52	.58	น้อย

จากตารางที่ 4.9 พบว่าข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรมีสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.52$) เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่าข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร มีสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนบุคลากร อยู่ในระดับน้อยเกือบทุกประเด็น ยกเว้นการมีส่วนร่วมกำหนดแผนการรับบุคลากร และการมีส่วนร่วมในการพิจารณาแผน งบประมาณฝ่ายบุคลากรของหน่วยงานต่ำสุด ($\bar{X}$ อยู่ระหว่าง 1.30 - 1.37)



สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรต่อสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาและการบรรจุ

การสรรหาและการบรรจุ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. มีการกำหนดคุณสมบัติและวิธีการสรรหาบุคลากรไว้ชัดเจน	1.94	1.28	น้อย
2. ในการสรรหาบุคลากรเปิดโอกาสให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของหน่วยงานเท่าเทียมกัน	2.04	1.00	น้อย
3. บุคลากรที่ได้รับการสรรหาในปัจจุบันมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน	2.36	.95	น้อย
4. การสรรหาบุคลากรพิจารณาจากบุคคลภายในหน่วยงานก่อนสรรหาบุคคลภายนอกหน่วยงาน	2.40	1.11	น้อย
5. การคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งว่างที่สูงขึ้น ใช้วิธีคัดเลือกผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบ	2.22	1.00	น้อย
รวม	2.19	.32	น้อย

จากตารางที่ 4.10 พบว่าข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรมีสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาและการบรรจุ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.19$) เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่าข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร มีสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านสรรหาบุคลากรอยู่ในระดับน้อยทุกประเด็น ($\bar{X}$ อยู่ระหว่าง 1.94 - 2.40)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรต่อสภาพการปฏิบัติงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	2.29	.90	น้อย
2. มีการเชิญวิทยากร หรือผู้ชำนาญการเฉพาะมาให้ความรู้กับบุคลากรเพื่อการพัฒนางาน	1.71	.89	น้อย
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในระดับที่สูงขึ้น	2.29	1.13	น้อย
4. มีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่การปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีประสบการณ์ในการทำงาน	1.74	.94	น้อย
5. การพัฒนาบุคลากรเน้นการเสริมสร้างให้มีระเบียบวินัยและความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	3.06	1.33	ปานกลาง
รวม	2.21	.59	น้อย

จากตารางที่ 4.11 พบว่าข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรมีสภาพการปฏิบัติงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.21$) เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่าข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร มีสภาพการปฏิบัติงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับน้อยเกือบทุกประเด็น ยกเว้นการพัฒนาบุคลากรเน้นการเสริมสร้างให้มีระเบียบวินัยและความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$)



อํานักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรต่อสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการธำรงรักษามูลค่า

การธำรงรักษามูลค่า	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. รักษาผลประโยชน์ให้กับบุคลากรโดยไม่ลำเอียงและมีอคติ	2.18	1.00	น้อย
2. จัดสวัสดิการให้กับบุคลากรทุกคนเสมอภาคกัน	2.47	1.21	น้อย
3. มีหลักประกันความมั่นคงให้กับบุคลากรที่เสี่ยงภัยและได้รับอันตรายจากการปฏิบัติงานในหน้าที่	2.19	1.16	น้อย
4. ส่งเสริมกิจกรรมที่เป็นการบำรุงขวัญและกำลังใจไม่ให้เกิดผลเกิดความท้อแท้และหมดหวังในชีวิตรับราชการ	1.95	1.12	น้อย
5. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานเอื้อต่อการทำงาน	2.65	1.04	ปานกลาง
รวม	2.28	.56	น้อย

จากตารางที่ 4.12 พบว่าข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรมีสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการธำรงรักษามูลค่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.28$) เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่าข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร มีสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการธำรงรักษามูลค่า อยู่ในระดับน้อยเกือบทุกประเด็น ยกเว้นมีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานเอื้อต่อการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.65$)



อํานักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของข้าราชการทหาร
ต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรต่อสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านระบบสารสนเทศ

ด้านสารสนเทศ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ระบบสารสนเทศช่วยให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	2.39	1.11	น้อย
2. สามารถแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะผ่านทาง Internet เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลได้	1.61	.95	น้อย
3. มีการแจ้งข่าวสารผ่านทางระบบสารสนเทศ Intranet ให้ข้าราชการทราบ	2.02	1.06	น้อย
4. มีการนำระบบสารสนเทศมาใช้นันทักข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ในการประกอบการประเมินผลงานของข้าราชการ	1.97	1.06	น้อย
5. มีการประกาศชมเชยข้าราชการที่ทำความดี ผ่านทางเว็บไซต์	1.55	.92	น้อย
รวม	1.90	.69	น้อย

จากตารางที่ 4.13 พบว่าข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรมีสภาพการบริหารงานบุคคลด้านสารสนเทศโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.90$) เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่าข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร มีสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านระบบสารสนเทศ อยู่ในระดับน้อยทุกประเด็น ($\bar{X}$ อยู่ระหว่าง 1.55 - 2.39)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของข้าราชการ
ทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรต่อสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านค่าตอบแทน

ด้านค่าตอบแทน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ค่าตอบแทนมีความยุติธรรม	2.21	1.20	น้อย
2. ค่าตอบแทนเพียงพอต่อการครองชีพ	2.08	1.16	น้อย
3. ค่าตอบแทนเมื่อออกจากงานมีความเหมาะสม	2.16	1.13	น้อย
4. มีการประกันความมั่นคงเมื่อออกจากงาน	2.18	1.19	น้อย
5. มีการจ่ายค่าตอบแทนเมื่อทำงานล่วงเวลา	1.89	1.12	น้อย
รวม	2.10	1.12	น้อย

จากตารางที่ 4.14 พบว่าข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรมีสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านค่าตอบแทนโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.10$) เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่าข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรมีสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับน้อยทุกประเด็น ($\bar{X}$ อยู่ระหว่าง 1.89 - 2.21)



อํานักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของข้าราชการ ทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรต่อสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผล

ด้านการประเมินผล	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. มีการประเมินผลบุคลากรอย่างเป็นระบบ	2.10	1.07	น้อย
2. การประเมินผลขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำ	2.21	1.16	น้อย
3. หัวหน้างานมีความยุติธรรมและไม่มียอคติในการประเมินผล	2.50	1.07	ปานกลาง
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานมีการแจ้งผลลัพท์แก่บุคลากร	3.10	.79	ปานกลาง
5. มีการนำผลของการประเมินผลไปใช้ในการพิจารณาบำเหน็จปรับย้าย การเลื่อนยศ ตำแหน่งสูงขึ้น	2.29	1.17	น้อย
รวม	2.44	.75	น้อย

จากตารางที่ 4.15 พบว่าข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรมีสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.44$) เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่าข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร มีสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านประเมินผลอยู่ในระดับน้อยเกือบทุกประเด็น ยกเว้นหัวหน้างานมีความยุติธรรมและไม่มียอคติในการประเมินผล และการประเมินผลการปฏิบัติงานมีการแจ้งผลลัพท์แก่บุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ อยู่ระหว่าง 2.50 - 3.10)



อํานักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการสังกัดกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

การวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการสังกัดกรมเสมียนตราสำนักงาน
ปลัดกระทรวงกลาโหม จำแนกผลการวิเคราะห์เป็น 2 ส่วน ดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร
ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.16 – 4.22

3.2 ผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญา
บัตร ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.23 – 4.29

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของข้าราชการทหาร ชั้นสัญญาบัตรต่อปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนบุคลากร

การวางแผนบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ของหน่วยงาน	2.60	1.10	ปานกลาง
2. การมีส่วนร่วมกำหนดแผนการรับบุคลากร	2.40	1.20	น้อย
3. การมีส่วนร่วมในการพิจารณาแผน งบประมาณฝ่าย บุคลากรของหน่วยงาน	2.44	1.11	น้อย
4. การมีส่วนร่วมในการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของ บุคลากรแต่ละคนตามความรู้และความสามารถ	2.60	1.04	ปานกลาง
5. การมีอิสระในด้านความคิดและวางแผนการปฏิบัติงาน	2.51	1.02	ปานกลาง
รวม	2.50	0.43	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.16 พบว่าข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรมีปัญหาการบริหารงานบุคคล
ด้านการวางแผนบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.50$) เมื่อพิจารณาใน
ประเด็นย่อยพบว่า ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร มีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผน
บุคลากร อยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกประเด็น ยกเว้นการมีส่วนร่วมกำหนดแผนการรับบุคลากร
และการมีส่วนร่วมในการพิจารณาแผน งบประมาณฝ่ายบุคลากรของหน่วยงาน อยู่ในระดับน้อย
($\bar{X}$ อยู่ระหว่าง 2.40 - 2.44)

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรต่อปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการสรรหา และการบรรจุ

การสรรหาและการบรรจุ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. มีการกำหนดคุณสมบัติและวิธีการสรรหาบุคลากรไว้ชัดเจน	2.82	1.18	ปานกลาง
2. ในการสรรหาบุคลากรเปิดโอกาสให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของหน่วยงานเท่าเทียมกัน	2.89	1.20	ปานกลาง
3. บุคลากรที่ได้รับการสรรหาในปัจจุบันมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน	2.91	1.03	ปานกลาง
4. การสรรหาบุคลากรพิจารณาจากบุคคลภายในหน่วยงานก่อนสรรหาบุคคลภายนอกหน่วยงาน	2.84	.95	ปานกลาง
5. การคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งว่างที่สูงขึ้น ใช้วิธีคัดเลือกผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบ	3.07	1.06	ปานกลาง
รวม	2.90	.29	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.17 พบว่าข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรมีปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาและการบรรจุ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.90$) เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่า ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร มีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหา และการบรรจุ อยู่ในระดับปานกลางทุกประเด็น ($\bar{X}$ อยู่ระหว่าง 2.82 - 3.07)

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของข้าราชการ ทหารชั้นสัญญาบัตรต่อปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	2.92	1.05	ปานกลาง
2. มีการเชิญวิทยากร หรือผู้ชำนาญการเฉพาะมาให้ความรู้ กับบุคลากรเพื่อการพัฒนา	2.83	1.08	ปานกลาง
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อ เพื่อพัฒนา ความรู้ความสามารถในระดับที่สูงขึ้น	2.98	1.13	ปานกลาง
4. มีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่การปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมี ประสบการณ์ในการทำงาน	2.84	1.13	ปานกลาง
5. การพัฒนาบุคลากรเน้นการเสริมสร้างให้มีระเบียบวินัย และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	2.88	1.03	ปานกลาง
รวม	2.89	.60	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.18 พบว่าข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรมีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.89$) เมื่อพิจารณาในประเด็น ข้อย่อยพบว่า ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร มีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลางทุกประเด็น ($\bar{X}$ อยู่ระหว่าง 2.83 - 2.98)



อํานักวิทยบริการและหอสมุดไทยอํานักการทหารบก
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรต่อปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการธำรงรักษานุคลากร

การธำรงรักษานุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. รักษาผลประโยชน์ให้กับบุคลากรโดยไม่ลำเอียงและมีอคติ	2.90	1.22	ปานกลาง
2. จัดสวัสดิการให้กับบุคลากรทุกคนเสมอภาคกัน	2.97	1.10	ปานกลาง
3. มีหลักประกันความมั่นคงให้กับบุคลากรที่เสี่ยงภัยและได้รับอันตรายจากการปฏิบัติงานในหน้าที่	2.66	1.14	ปานกลาง
4. ส่งเสริมกิจกรรมที่เป็นการบำรุงขวัญและกำลังใจไม่ให้เกิดผลให้เกิดความท้อแท้และหมดหวังในชีวิตรับราชการ	2.92	1.22	ปานกลาง
5. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานเอื้อต่อการทำงาน	2.92	1.01	ปานกลาง
รวม	2.87	.72	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.19 พบว่าข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรมีปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการธำรงรักษานุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.87$) เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่า ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร มีปัญหาด้านการธำรงรักษานุคลากร อยู่ในระดับปานกลางทุกประเด็น ($\bar{X}$ อยู่ระหว่าง 2.66 - 2.97)



สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของข้าราชการ
ทหารชั้นสัญญาบัตรต่อปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านสารสนเทศ

ด้านสารสนเทศ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ระบบสารสนเทศช่วยให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	2.87	1.06	ปานกลาง
2. สามารถแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะผ่านทาง Internet เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลได้	2.14	1.09	น้อย
3. มีการแจ้งข่าวสารผ่านทางระบบสารสนเทศ Intranet ให้ข้าราชการทราบ	2.82	1.35	ปานกลาง
4. มีการนำระบบสารสนเทศมาใช้บันทึกข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ในการประกอบการประเมินผลงานของข้าราชการ	2.68	1.23	ปานกลาง
5. มีการประกาศชมเชยข้าราชการที่ทำความดี ผ่านทางเว็บไซต์	2.59	1.40	ปานกลาง
รวม	2.62	.55	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.20 พบว่าข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรมีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านสารสนเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.62$) เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่าข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร มีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านสารสนเทศ อยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกประเด็น ยกเว้นการแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะผ่านทาง Internet เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลได้ต่ำสุด ($\bar{X} = 2.14$)

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของข้าราชการ
ทหาร ชั้นสัญญาบัตรต่อปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านค่าตอบแทน

ด้านค่าตอบแทน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ค่าตอบแทนมีความยุติธรรม	2.73	1.13	ปานกลาง
2. ค่าตอบแทนเพียงพอต่อการครองชีพ	2.75	1.19	ปานกลาง
3. ค่าตอบแทนเมื่อออกจากงานมีความเหมาะสม	2.98	1.13	ปานกลาง
4. มีการประกันความมั่นคงเมื่อออกจากงาน	3.02	1.25	ปานกลาง
5. มีการจ่ายค่าตอบแทนเมื่อทำงานล่วงเวลา	2.80	1.20	ปานกลาง
รวม	2.85	.47	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.21 พบว่าข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรมีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านค่าตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.85$) เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อย พบว่าข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร มีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลางทุกประเด็น ($\bar{X}$ อยู่ระหว่าง 2.73 - 3.02)

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของข้าราชการ
ทหารชั้นสัญญาบัตรต่อปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผล

ด้านการประเมินผล	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. มีการประเมินผลบุคลากรอย่างเป็นระบบ	2.96	1.15	ปานกลาง
2. การประเมินผลขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำ	2.94	1.15	ปานกลาง
3. หัวหน้างานมีความยุติธรรมและไม่มีอคติในการ ประเมินผล	2.87	1.12	ปานกลาง
4. การประเมินผลการทำงานมีการแจ้งผลลัพท์แก่ บุคลากร	2.75	1.24	ปานกลาง
5. มีการนำผลของการประเมินผลไปใช้ในการพิจารณา บำเหน็จปรับย้าย การเลื่อนยศ ตำแหน่งสูงขึ้น	3.13	1.22	ปานกลาง
รวม	2.92	.30	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.22 พบว่าข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรมีปัญหาการบริหารงานบุคคล
ด้านการประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.92$) เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อย
พบว่าข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรมีปัญหา การบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผล อยู่ใน
ระดับปานกลางทุกประเด็น ($\bar{X}$ อยู่ระหว่าง 2.75 - 3.13)



อํานักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรต่อปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนบุคลากร

การวางแผนบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ของหน่วยงาน	2.09	1.05	น้อย
2. การมีส่วนร่วมกำหนดแผนการรับบุคลากร	1.95	1.08	น้อย
3. การมีส่วนร่วมในการพิจารณาแผน งบประมาณฝ่ายบุคลากรของหน่วยงาน	1.78	1.14	น้อย
4. การมีส่วนร่วมในการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละคนตามความรู้และความสามารถ	2.05	1.18	น้อย
5. การมีอิสระในด้านความคิดและวางแผนการปฏิบัติงาน	2.33	1.17	น้อย
รวม	2.04	0.99	น้อย

จากตารางที่ 4.23 พบว่าข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรมีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.04$) เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่าข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร มีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนบุคลากร อยู่ในประเด็นน้อยทุกประเด็น ($\bar{X}$ อยู่ระหว่าง 1.78 - 2.33)



อํานักวิทยบริการและหอสมุดโณโยธินทร
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของข้าราชการทหาร
ต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรต่อปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาและการบรรจุ

การสรรหาและการบรรจุ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. มีการกำหนดคุณสมบัติและวิธีการสรรหาบุคลากรไว้ชัดเจน	2.32	1.23	น้อย
2. ในการสรรหาบุคลากรเปิดโอกาสให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของหน่วยงานเท่าเทียมกัน	2.57	1.20	ปานกลาง
3. บุคลากรที่ได้รับการสรรหาในปัจจุบันมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน	2.73	1.17	ปานกลาง
4. การสรรหาบุคลากรพิจารณาจากบุคคลภายในหน่วยงานก่อนสรรหาบุคคลภายนอกหน่วยงาน	2.56	1.20	ปานกลาง
5. การคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งว่างที่สูงขึ้น ใช้วิธีคัดเลือกผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบ	2.71	1.24	ปานกลาง
รวม	2.57	0.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.24 พบว่าข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรมีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาและการบรรจุ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.57$) เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่าข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรมีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาและการบรรจุ อยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกประเด็น ยกเว้นมีการกำหนดคุณสมบัติและวิธีการสรรหาบุคลากรไว้ชัดเจนต่ำสุด ($\bar{X} = 2.32$)

ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของข้าราชการทหาร
ต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรต่อปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	2.71	1.11	ปานกลาง
2. มีการเชิญวิทยากร หรือผู้ชำนาญการเฉพาะมาให้ความรู้ กับบุคลากรเพื่อการพัฒนางาน	2.35	1.14	น้อย
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อ เพื่อพัฒนา ความรู้ความสามารถในระดับที่สูงขึ้น	2.59	1.19	ปานกลาง
4. มีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่การปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมี ประสบการณ์ในการทำงาน	2.48	1.17	น้อย
5. การพัฒนาบุคลากรเน้นการเสริมสร้างให้มีระเบียบวินัย และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	2.69	1.24	ปานกลาง
รวม	2.56	0.57	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.25 พบว่าข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรมีปัญหาการบริหารงาน
บุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.56$) เมื่อพิจารณาใน
ประเด็นย่อยพบว่าข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร มีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการ
พัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกประเด็น ยกเว้นการเชิญวิทยากร หรือผู้ชำนาญการ
เฉพาะมาให้ความรู้กับบุคลากรเพื่อการพัฒนางาน และการเปลี่ยนแปลงหน้าที่การปฏิบัติงาน เพื่อให้
บุคลากรมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำสุด ($\bar{X}$ อยู่ระหว่าง 2.35 - 2.48)



สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของข้าราชการทหาร
ต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรต่อปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการธำรงรักษานุคลากร

การธำรงรักษานุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. รักษาผลประโยชน์ให้กับบุคลากรโดยไม่ลำเอียงและมีอคติ	2.56	1.16	ปานกลาง
2. จัดสวัสดิการให้กับบุคลากรทุกคนเสมอภาคกัน	2.46	1.11	น้อย
3. มีหลักประกันความมั่นคงให้กับบุคลากรที่เสี่ยงภัยและได้รับอันตรายจากการปฏิบัติงานในหน้าที่	2.40	1.13	น้อย
4. ส่งเสริมกิจกรรมที่เป็นการบำรุงขวัญและกำลังใจไม่ให้กำลังพลเกิดความท้อแท้และหมดหวังในชีวิตรับราชการ	2.26	1.13	น้อย
5. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานเอื้อต่อการทำงาน	2.47	.90	น้อย
รวม	2.42	.59	น้อย

จากตารางที่ 4.26 พบว่าข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรมีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการธำรงรักษานุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.42$) เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่าข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร มีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการธำรงรักษานุคลากร อยู่ในระดับน้อยเกือบทุกประเด็น ยกเว้นมีการรักษาผลประโยชน์ให้กับบุคลากรโดยไม่ลำเอียงและมีอคติ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.56$)



อํานักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ตารางที่ 4.27 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของข้าราชการทหาร
ต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรต่อปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านสารสนเทศ

ด้านสารสนเทศ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ระบบสารสนเทศช่วยให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	2.54	1.05	ปานกลาง
2. การสามารถแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะผ่านทาง Internet เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลได้	1.99	1.33	น้อย
3. มีการแจ้งข่าวสารผ่านทางระบบสารสนเทศ Intranet ให้ข้าราชการทราบ	2.17	1.19	น้อย
4. มีการนำระบบสารสนเทศมาใช้งานบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ในการประกอบการประเมินผลงานของข้าราชการ	2.10	1.22	น้อย
5. มีการประกาศชมเชยข้าราชการที่ทำความดี ผ่านทางเว็บไซต์	1.91	1.31	น้อย
รวม	2.14	.92	น้อย

จากตารางที่ 4.27 พบว่าข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรมีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านสารสนเทศโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.14$) เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่าข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร มีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านสารสนเทศ อยู่ในระดับน้อยเกือบทุกด้าน ยกเว้นระบบสารสนเทศช่วยให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.54$)

ตารางที่ 4.28 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของข้าราชการทหาร
ต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรต่อปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านค่าตอบแทน

ด้านค่าตอบแทน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ค่าตอบแทนมีความยุติธรรม	2.50	1.23	ปานกลาง
2. ค่าตอบแทนเพียงพอต่อการครองชีพ	2.47	1.29	น้อย
3. ค่าตอบแทนเมื่อออกจากงานมีความเหมาะสม	2.44	1.21	น้อย
4. มีการประกันความมั่นคงเมื่อออกจากงาน	2.43	1.33	น้อย
5. มีการจ่ายค่าตอบแทนเมื่อทำงานล่วงเวลา	2.56	1.25	ปานกลาง
รวม	2.47	.57	น้อย

จากตารางที่ 4.28 พบว่าข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรมีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านค่าตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.47$) เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่าข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร มีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับน้อยเกือบทุกด้าน ยกเว้นค่าตอบแทนมีความยุติธรรม และมีการจ่ายค่าตอบแทนเมื่อทำงานล่วงเวลาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ อยู่ระหว่าง 2.50 - 2.56)



อำนาจวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ตารางที่ 4.29 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของข้าราชการทหาร
ต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรต่อปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผล

ด้านการประเมินผล	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. มีการประเมินผลบุคลากรอย่างเป็นระบบ	2.73	1.23	ปานกลาง
2. การประเมินผลขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำ	2.75	1.21	ปานกลาง
3. หัวหน้างานมีความยุติธรรมและไม่มีอคติในการประเมินผล	2.83	1.20	ปานกลาง
4. การประเมินผลการทำงานมีการแจ้งผลลัพธ์แก่บุคลากร	2.54	1.13	ปานกลาง
5. มีการนำผลของการประเมินผลไปใช้ในการพิจารณาบำเหน็จปรับย้าย การเลื่อนยศ ตำแหน่งสูงขึ้น	2.86	1.26	ปานกลาง
รวม	2.74	.58	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.29 พบว่าข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรมีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.74$) เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่าข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร มีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผล อยู่ในระดับปานกลางทุกประเด็น ($\bar{X}$ อยู่ระหว่าง 2.54 - 2.86)



อํานักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร และข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร ต่อสภาพการบริหารงานบุคคลของข้าราชการสังกัดกรมเสมียนตราสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำแนกการเปรียบเทียบเป็น 2 ส่วน ดังนี้

4.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรต่อสภาพการบริหารงานบุคคล ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.30 – 4.36

4.2 สรุปผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลของข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.37

ตารางที่ 4.30 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลของข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร ด้านการวางแผนบุคลากร

การวางแผนบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ของหน่วยงาน	1.87	1.03	น้อย
2. การมีส่วนร่วมกำหนดแผนการรับบุคลากร	1.60	.88	น้อย
3. การมีส่วนร่วมในการพิจารณาแผน งบประมาณฝ่ายบุคลากรของหน่วยงาน	1.61	.93	น้อย
4. การมีส่วนร่วมในการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละคนตามความรู้และความสามารถ	1.95	1.06	น้อย
5. การมีอิสระในด้านความคิดและวางแผนการปฏิบัติงาน	2.10	1.13	น้อย
รวม	1.82	.61	น้อย

จากตารางที่ 4.30 พบว่าข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร มีสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.82$) เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่า ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร มีสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนบุคลากร อยู่ในระดับน้อยทุกประเด็น ($\bar{X}$ อยู่ระหว่าง 1.60 - 2.10)

ตารางที่ 4.31 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลของข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร ด้านการสรรหาและการบรรจุ

การสรรหาและการบรรจุ	X	S.D.	ความหมาย
1. มีการกำหนดคุณสมบัติและวิธีการสรรหาบุคลากรไว้ชัดเจน	2.29 2.32	1.24 1.07	น้อย น้อย
2. ในการสรรหาบุคลากรเปิดโอกาสให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของหน่วยงานเท่าเทียมกัน	2.52	.96	ปานกลาง
3. บุคลากรที่ได้รับการสรรหาในปัจจุบันมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน	2.68	1.13	ปานกลาง
4. การสรรหาบุคลากรพิจารณาจากบุคคลภายในหน่วยงานก่อนสรรหาบุคคลภายนอกหน่วยงาน	2.48	1.04	น้อย
5. การคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งว่างที่สูงขึ้น ใช้วิธีคัดเลือกผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบ			
รวม	2.45	.60	น้อย

จากตารางที่ 4.31 พบว่าข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร มีสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาและการบรรจุ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.45$) เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่า ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร มีสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาและการบรรจุ อยู่ในระดับน้อยเกือบทุกประเด็น ยกเว้นการสรรหาบุคลากรพิจารณาจากบุคคลภายในหน่วยงานก่อนสรรหาบุคคลภายนอกหน่วยงาน และการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งว่างที่สูงขึ้น ใช้วิธีคัดเลือกผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ อยู่ระหว่าง 2.52 - 2.68)

ตารางที่ 4.32 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อสภาพการ
บริหารงานบุคคลของข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้น
สัญญาบัตร ด้านการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	2.47	.96	น้อย
2. มีการเชิญวิทยากร หรือผู้ชำนาญการเฉพาะมาให้ความรู้ กับบุคลากรเพื่อการพัฒนางาน	1.93	.98	น้อย
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อ เพื่อพัฒนา ความรู้ความสามารถในระดับที่สูงขึ้น	2.52	1.15	ปานกลาง
4. มีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่การปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากร มีประสบการณ์ในการทำงาน	2.11	1.08	น้อย
5. การพัฒนาบุคลากรเน้นการเสริมสร้างให้มีระเบียบวินัย และความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	2.98	1.21	ปานกลาง
รวม	2.40	.61	น้อย

จากตารางที่ 4.32 พบว่าข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้น
สัญญาบัตร มีสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย
($\bar{X} = 2.40$) เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่า ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการด่า
กว่าชั้นสัญญาบัตร มีสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับน้อยเกือบ
ทุกประเด็น ยกเว้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ
ในระดับที่สูงขึ้น และการพัฒนาบุคลากรเน้นการเสริมสร้างให้มีระเบียบวินัยและความรับผิดชอบ
ต่อนหน้าที่ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ อยู่ระหว่าง 2.52 - 2.98)

ตารางที่ 4.33 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลของข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร ด้านการธำรงรักษามูลค่า

การธำรงรักษามูลค่า	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. รักษาผลประโยชน์ให้กับบุคลากรโดยไม่ลำเอียงและมีอคติ	2.36	1.09	น้อย
2. จัดสวัสดิการให้กับบุคลากรทุกคนเสมอภาคกัน	2.58	1.15	ปานกลาง
3. มีหลักประกันความมั่นคงให้กับบุคลากรที่เสี่ยงภัยและได้รับอันตรายจากการปฏิบัติงานในหน้าที่	2.38	1.19	น้อย
4. ส่งเสริมกิจกรรมที่เป็นการบำรุงขวัญและกำลังใจไม่ให้เกิดความท้อแท้และหมดหวังในชีวิตรับราชการ	2.23	1.18	น้อย
5. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานเอื้อต่อการทำงาน	2.81	1.02	ปานกลาง
รวม	2.47	.62	น้อย

จากตารางที่ 4.33 พบว่าข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร มีสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการธำรงรักษามูลค่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.47$) เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่า ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร มีสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการธำรงรักษามูลค่า อยู่ในระดับน้อยเกือบทุกด้าน ยกเว้นการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรทุกคนเสมอภาคกัน และสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานเอื้อต่อการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ อยู่ระหว่าง 2.58 - 2.81)

ตารางที่ 4.34 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อสภาพการ
บริหารงานบุคคลของข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้น
สัญญาบัตร ด้านสารสนเทศ

ด้านสารสนเทศ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ระบบสารสนเทศช่วยให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	2.51	1.07	ปานกลาง
2. สามารถแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะผ่านทาง Internet เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลได้	1.83	1.08	น้อย
3. มีการแจ้งข่าวสารผ่านทางระบบสารสนเทศ Intranet ให้ข้าราชการทราบ	2.11	1.13	น้อย
4. มีการนำระบบสารสนเทศมาใช้นันทักข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ในการประกอบการประเมินผลงานของข้าราชการ	2.13	1.12	น้อย
5. มีการประกาศชมเชยข้าราชการที่ทำความดี ผ่านทางเว็บไซต์	1.73	1.06	น้อย
รวม	2.06	.69	น้อย

จากตารางที่ 4.34 พบว่าข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร มีสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านสารสนเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.06$) เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่า ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร มีสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านระบบสารสนเทศ อยู่ในระดับน้อยเกือบทุกด้าน ยกเว้นระบบสารสนเทศช่วยให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.51$)

ตารางที่ 4.35 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อสภาพการ
บริหารงานบุคคลของข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้น
สัญญาบัตรด้านค่าตอบแทน

ด้านค่าตอบแทน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ค่าตอบแทนมีความยุติธรรม	2.42	1.21	ปานกลาง
2. ค่าตอบแทนเพียงพอต่อการครองชีพ	2.23	1.17	น้อย
3. ค่าตอบแทนเมื่อออกจากงานมีความเหมาะสม	2.32	1.15	น้อย
4. มีการประกันความมั่นคงเมื่อออกจากงาน	2.37	1.23	น้อย
5. มีการจ่ายค่าตอบแทนเมื่อทำงานล่วงเวลา	2.16	1.22	น้อย
รวม	2.30	.97	น้อย

จากตารางที่ 4.35 พบว่าข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้น
สัญญาบัตรมีสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านค่าตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} =$
2.30) เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่า ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการต่ำกว่าชั้น
สัญญาบัตร มีสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับน้อยเกือบทุกประเด็น ยก
เว้นค่าตอบแทนมีความยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.42$)

ตารางที่ 4.36 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพการบริหารงานบุคคล
ของข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร ด้าน
การประเมินผล

ด้านการประเมินผล	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. มีการประเมินผลบุคลากรอย่างเป็นระบบ	2.26	1.10	น้อย
2. การประเมินผลขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำ	2.41	1.18	น้อย
3. หัวหน้างานมีความยุติธรรมและไม่มียอคติในการประเมินผล	2.60	1.07	ปานกลาง
4. การประเมินผลการทำงานมีการแจ้งผลลัพธ์แก่บุคลากร	2.89	1.04	ปานกลาง
5. มีการนำผลของการประเมินผลไปใช้ในการพิจารณา บำเหน็จปรับย้าย การเลื่อนยศ ตำแหน่งสูงขึ้น	2.47	1.17	น้อย
รวม	2.52	.63	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.36 พบว่าข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้น
สัญญาบัตรมีสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 2.52$) เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่า ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการ
ทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร มีสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านประเมินผล อยู่ในระดับน้อยเกือบ
ทุกประเด็น ยกเว้นหัวหน้างานมีความยุติธรรมและไม่มียอคติในการประเมินผล และการประเมินผล
การทำงานมีการแจ้งผลลัพธ์แก่บุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ อยู่ระหว่าง 2.60 -
2.89)

ตอนที่ 4 สรุปผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลระหว่างข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร และข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร ดังแสดงในตารางที่ 4.37

ตารางที่ 4.37 เปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลด้านต่าง ๆ ระหว่างข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร

สภาพการบริหารงานบุคคล	ต่ำกว่าสัญญาบัตร		สัญญาบัตร		t	Sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
การวางแผนบุคลากร	1.52	.58	2.15	.44	-9.479	.000*
การสรรหาและการบรรจุ	2.19	.32	2.74	.70	-8.017	.000*
การพัฒนาบุคลากร	2.21	.59	2.60	.56	-5.239	.000*
การธำรงรักษามูลค่า	2.28	.56	2.67	.61	-5.126	.000*
ด้านสารสนเทศ	1.90	.69	2.22	.65	-3.739	.000*
ค่าตอบแทน	2.10	1.12	2.51	.72	-3.370	.001*
ด้านการประเมินผล	2.44	.75	2.61	.45	-2.207	.028*
โดยรวม	2.10	.58	2.50	.29	-6.820	.000*

$P < 0.05$

จากตารางที่ 4.37 พบว่าข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรมีสภาพการบริหารงานบุคคล ทั้งภาพรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบของข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร และข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการสังกัดกรมเสนาธิการ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำแนกการเปรียบเทียบเป็น 2 ส่วน ดังนี้

5.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรต่อปัญหาการบริหารงานบุคคล ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.38 – 4.44

5.2 สรุปผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.45

ตารางที่ 4.38 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรด้านการวางแผนบุคลากร

การวางแผนบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ของหน่วยงาน	2.33	1.10	น้อย
2. การมีส่วนร่วมกำหนดแผนการรับบุคลากร	2.17	1.16	น้อย
3. การมีส่วนร่วมในการพิจารณาแผน งบประมาณฝ่ายบุคลากรของหน่วยงาน	2.10	1.17	น้อย
4. การมีส่วนร่วมในการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละคนตามความรู้และความสามารถ	2.31	1.15	น้อย
5. การมีอิสระในด้านความคิดและวางแผนการปฏิบัติงาน	2.42	1.10	น้อย
รวมด้านที่ 1	2.26	0.81	น้อย

จากตารางที่ 4.38 พบว่าข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรมีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.26$) เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่า ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร มีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนบุคลากร อยู่ในระดับน้อยทุกประเด็น ($\bar{X}$ อยู่ระหว่าง 2.10 - 2.42)

ตารางที่ 4.39 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรด้านการสรรหาและการบรรจุ

การสรรหาและการบรรจุ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. มีการกำหนดคุณสมบัติและวิธีการสรรหาบุคลากรไว้ชัดเจน	2.56	1.23	ปานกลาง
2. ในการสรรหาบุคลากรเปิดโอกาสให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของหน่วยงานเท่าเทียมกัน	2.72	1.21	ปานกลาง
3. บุคลากรที่ได้รับการสรรหาในปัจจุบันมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน	2.81	1.10	ปานกลาง
4. การสรรหาบุคลากรพิจารณาจากบุคคลภายในหน่วยงานก่อนสรรหาบุคคลภายนอกหน่วยงาน	2.69	1.09	ปานกลาง
5. การคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งว่างที่สูงขึ้น ใช้วิธีคัดเลือกผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบ	2.88	1.17	ปานกลาง
รวม	2.73	.56	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.39 พบว่าข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรมีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาและการบรรจุ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.73$) เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่า ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรมีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาและการบรรจุอยู่ในระดับปานกลางทุกประเด็น ($\bar{X}$ อยู่ระหว่าง 2.56 - 2.88)

ตารางที่ 4.40 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร ด้านการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	2.81	1.08	ปานกลาง
2. มีการเชิญวิทยากร หรือผู้ชำนาญการเฉพาะมาให้ความรู้กับบุคลากรเพื่อการพัฒนา	2.58	1.14	ปานกลาง
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในระดับที่สูงขึ้น	2.78	1.17	ปานกลาง
4. มีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่การปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีประสบการณ์ในการทำงาน	2.65	1.16	ปานกลาง
5. การพัฒนาบุคลากรเน้นการเสริมสร้างให้มีระเบียบวินัยและความรับผิดชอบต่อน้ำที่ในการปฏิบัติงาน	2.78	1.15	ปานกลาง
รวม	2.72	.61	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.40 พบว่าข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรมีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.72$) เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่า ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรมีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลางทุกประเด็น ($\bar{X}$ อยู่ระหว่าง 2.58 - 2.81)

ตารางที่ 4.41 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร ด้านการธำรงรักษานุคลากร

การธำรงรักษานุคลากร	X	S.D.	ความหมาย
1. รักษาผลประโยชน์ให้กับบุคลากร โดยไม่ลำเอียงและมีอคติ	2.72	1.20	ปานกลาง
2. จัดสวัสดิการให้กับบุคลากรทุกคนเสมอภาคกัน	2.70	1.13	ปานกลาง
3. มีหลักประกันความมั่นคงให้กับบุคลากรที่เสี่ยงภัยและได้รับอันตรายจากการปฏิบัติงานในหน้าที่	2.52	1.14	ปานกลาง
4. ส่งเสริมกิจกรรมที่เป็นการบำรุงขวัญและกำลังใจไม่ให้เกิดกำลังพลเกิดความท้อแท้และหมดหวังในชีวิตรับราชการ	2.58	1.21	ปานกลาง
5. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานเอื้อต่อการทำงาน	2.69	.98	ปานกลาง
รวม	2.64	.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.41 พบว่าข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรมีปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการธำรงรักษานุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.64$) เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่า ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรมีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการธำรงรักษานุคลากร อยู่ในระดับปานกลางทุกประเด็น ($\bar{X}$ อยู่ระหว่าง 2.52 - 2.72)

ตารางที่ 4.42 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรด้านสารสนเทศ

ด้านสารสนเทศ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ระบบสารสนเทศช่วยให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	2.70	1.07	ปานกลาง
2. สามารถแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะผ่านทาง Internet เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลได้	2.06	1.22	น้อย
3. มีการแจ้งข่าวสารผ่านทางระบบสารสนเทศ Intranet ให้ข้าราชการทราบ	2.48	1.31	น้อย
4. มีการนำระบบสารสนเทศมาใช้บันทึกข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ในการประกอบการประเมินผลงานของข้าราชการ	2.38	1.26	น้อย
5. มีการประกาศชมเชยข้าราชการที่ทำความดี ผ่านทางเว็บไซต์	2.23	1.39	น้อย
รวม	2.37	.80	น้อย

จากตารางที่ 4.42 พบว่าข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรมีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านสารสนเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.37$) เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่าข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร มีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านสารสนเทศ อยู่ในระดับน้อยเกือบทุกประเด็น ยกเว้นระบบสารสนเทศช่วยให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.70$)

ตารางที่ 4.43 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรด้านค่าตอบแทน

ด้านค่าตอบแทน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ค่าตอบแทนมีความยุติธรรม	2.61	1.19	ปานกลาง
2. ค่าตอบแทนเพียงพอต่อการครองชีพ	2.60	1.25	ปานกลาง
3. ค่าตอบแทนเมื่อออกจางานมีความเหมาะสม	2.70	1.20	ปานกลาง
4. มีการประกันความมั่นคงเมื่อออกจางาน	2.71	1.32	ปานกลาง
5. มีการจ่ายค่าตอบแทนเมื่อทำงานล่วงเวลา	2.67	1.23	ปานกลาง
รวม	2.65	.55	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.43 พบว่าข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรมีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านสารสนเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.65$) เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่าข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร มีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลางทุกประเด็น ($\bar{X}$ อยู่ระหว่าง 2.60 - 2.70)

ตารางที่ 4.44 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร ด้านค่าการประเมินผล

ด้านการประเมินผล	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. มีการประเมินผลบุคลากรอย่างเป็นระบบ	2.84	1.20	ปานกลาง
2. การประเมินผลขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำ	2.84	1.18	ปานกลาง
3. หัวหน้างานมีความยุติธรรมและไม่มีอคติในการประเมินผล	2.85	1.16	ปานกลาง
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานมีการแจ้งผลลัพท์แก่บุคลากร	2.64	1.19	ปานกลาง
5. มีการนำผลของการประเมินผลไปใช้ในการพิจารณาบำเหน็จปรับย้าย การเลื่อนยศ ตำแหน่งสูงขึ้น	2.99	1.25	ปานกลาง
รวม	2.83	.47	ปานกลาง

* $P < 0.05$

จากตารางที่ 4.44 พบว่าข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร มีปัญหาการบริหารงานบุคคล ทั้งภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.45 เปรียบเทียบ ปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านต่าง ๆ ระหว่างข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	ต่ำกว่าสัญญาบัตร		สัญญาบัตร		t	Sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
การวางแผนบุคลากร	2.04	.99	2.50	.43	-4.722	.000*
การสรรหาและการบรรจุ	2.57	.69	2.90	.29	-4.763	.000*
การพัฒนาบุคลากร	2.56	.57	2.89	.60	-4.375	.000*
การธำรงรักษานักวิชาการ	2.42	.59	2.87	.72	-5.343	.000*
ด้านสารสนเทศ	2.14	.92	2.62	.55	-4.857	.000*
ค่าตอบแทน	2.47	.57	2.85	.47	-5.605	.000*
ด้านการประเมินผล	2.74	.58	2.92	.30	-3.125	.002*
โดยรวม	2.42	.54	2.79	.28	-6.712	.000*

* $P < 0.05$

จากตารางที่ 4.45 พบว่าข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรมีปัญหาการบริหารงานบุคคล ทั้งภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะ

ตารางที่ 4.46 ข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อความ	สัญญาบัตร	ต่ำกว่าสัญญาบัตร
1. ควรมีส่วนร่วมในการวางแผน	7	8
2. ควรมีผู้ชำนาญการเฉพาะในการวางแผน	3	-
3. การวางแผนควรง่ายต่อการปฏิบัติตามแผนนั้น ๆ	11	10
4. ควรบรรจุคนให้เหมาะสมกับงาน	15	25
5. ควรประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วถึง	1	-
6. ควรสรรหาจากภายใน	1	5
7. ควรสรรหาจากภายนอก	3	-
8. ควรบรรจุทดแทนอัตราที่ว่างลง	-	1
9. ควรพัฒนาข้าราชการทุกระดับและต่อเนื่อง	22	17
10. ควรจัดให้มีการสัมมนานอกสถานที่	6	3
11. ควรให้ข้าราชการที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องอบรมก่อน	3	6
12. ควรเพิ่มงบประมาณในการพัฒนากำลังพล	3	-
13. ควรเพิ่มหลักสูตรการศึกษาทางทหาร	-	1
14. ควรสร้างคุณยุดิธรรมด้านสิทธิกำลังพล	2	1
15. ควรเพิ่มสวัสดิการด้านต่าง ๆ	11	7
16. ควรชำระรักษาคคนที่มีความคุณภาพ	2	1
17. ควรขยายตำแหน่งนายทหารสัญญาบัตรให้มากขึ้น	-	1
18. ควรพัฒนาข้าราชการทุกระดับให้มีความรู้ด้านคอมพิวเตอร์	4	3
19. ควรจัดหาวิทยากรที่มีความรู้เรื่องคอมพิวเตอร์	1	-
20. คอมพิวเตอร์ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน	6	10
21. คอมพิวเตอร์ไม่ทันสมัย	12	9
22. ควรจัดให้มี INTERNET - INTRANET ในหน่วยงาน	4	-
23. ควรจ่ายค่าตอบแทนให้เพียงพอกับเศรษฐกิจปัจจุบัน	19	14
2.4. ควรประเมินผลงานอย่างเป็นระบบ และยุติธรรม	22	21
รวม	158	143

จากตารางที่ 4.46 จากข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่ามีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการสังกัดกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม สรุปรวมได้ 24 ข้อ โดยมีข้อเสนอแนะจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ได้แก่ ควรประเมินผลงานอย่างเป็นระบบและยุติธรรม เป็นจำนวนมากที่สุดถึง 43 คน รองลงมาได้แก่ การบรรจุคนให้เหมาะสมกับงาน มีผู้แสดงความคิดเห็นจำนวน 40 คน



สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร