

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การพัฒนามาตรฐานการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศ โดยเน้นการมีส่วนร่วม เป็นการวิจัยและพัฒนา ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอตามกรอบแนวทางในการพัฒนามาตรฐานเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นตอนการศึกษาเรื่องที่ต้องการกำหนดมาตรฐาน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1.1 การวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 1.2 การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันในการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศ

ตอนที่ 1.3 การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศ

2. ขั้นตอนการดำเนินการจัดทำร่างมาตรฐาน ประกอบด้วย

ตอนที่ 2.1 การสังเคราะห์กรอบมาตรฐานการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศ เชิงทฤษฎี

ตอนที่ 2.2 การมีส่วนร่วมในการสังเคราะห์องค์ประกอบของมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศ

ตอนที่ 2.3 การยกร่างมาตรฐานการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศ

3. ขั้นตอนการตรวจสอบมาตรฐาน

ตอนที่ 3.1 การตรวจสอบความเหมาะสมเชิงคุณพินิจ

ตอนที่ 3.2 การตรวจสอบความตรงตามโครงสร้าง

4. ขั้นตอนการนำเสนอมาตรฐานฉบับสมบูรณ์

รายละเอียดแต่ละขั้นตอน มีดังนี้

1. ขั้นตอนการศึกษาเรื่องที่ต้องการกำหนดมาตรฐาน

ตอนที่ 1.1 การวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินการปฏิบัติงาน

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไม่ปรากฏว่ามีกำหนดมาตรฐานการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศไว้อย่างชัดเจน ดังนั้น การพัฒนามาตรฐานการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศ ครั้งนี้ จึงอาศัยการวิเคราะห์องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการประเมินการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ในองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนก่อนเป็นลำดับแรก เพื่อเป็นรากฐานนำไปสู่การสังเคราะห์เป็น องค์ประกอบของมาตรฐานการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศ ที่มีความเหมาะสมต่อไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้

1.1.1 การวิเคราะห์สาระสำคัญและองค์ประกอบในการประเมินการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์เนื้อหาสาระสำคัญและองค์ประกอบในการประเมินการปฏิบัติงาน ครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์เทียบเคียงจากแนวทางการประเมินการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งองค์กรภาครัฐ และรัฐวิสาหกิจ โดยใช้แบบวิเคราะห์เอกสารเป็นแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 4.1- ตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.1 การวิเคราะห์สาระสำคัญในการประเมินการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ

แหล่งที่มาของแบบ ประเมินการปฏิบัติงาน	ชื่อเรียก	องค์ประกอบหลัก ในการประเมิน	ประเด็นการประเมิน
บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)	หัวข้อการ ประเมิน (FACTORS)	ส่วนที่ 1 คุณสมบัติทั่วไป (GENERAL QUALIFICATION)	1. บุคลิกลักษณะ 2. การร่วมมือประสานงาน 3. ความคิดสร้างสรรค์ 4. การวางใจได้ 5. วินัยและความประพฤติ
		ส่วนที่ 2 การปฏิบัติงาน (WORK PERFORMANCE)	1. ความรอบรู้งาน 2. ปริมาณงาน 3. คุณภาพงาน 4. การจัดงานและเวลาการทำงาน 5. การวินิจัยตัดสินใจ
บริษัท การทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)	เกณฑ์การ ประเมิน	ไม่ระบุชัดเจน	(ระดับบริหาร) 1. ความรู้ในงานที่รับผิดชอบ 2. การวางแผนและการจัดระบบงาน 3. วิจัยและงานและการตัดสินใจ 4. สำนึกทางธุรกิจ 5. ความเป็นผู้นำ 6. การสื่อความหมาย 7. บุคลิกลักษณะและความประพฤติ 8. มนุษย์สัมพันธ์ 9. ความสามารถในการทำงาน 10. การเป็นที่ยอมรับในด้านการปกครอง บังคับบัญชา
			(ระดับปฏิบัติการ 1-3) 1. ผลงาน 2. ความรอบรู้และความชำนาญ 3. ความรับผิดชอบ 4. ความเชื่อถือไว้วางใจได้ 5. ความคิดริเริ่ม 6. มนุษย์สัมพันธ์ 7. ความสม่ำเสมอในการทำงาน 8. บุคลิกลักษณะและความประพฤติ

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

แหล่งที่มาของแบบ ประเมินการปฏิบัติงาน	ชื่อเรียก	องค์ประกอบหลัก ในการประเมิน	ประเด็นการประเมิน
บริษัทวิทยุการบิน แห่งประเทศไทย จำกัด	ปัจจัยที่ นำเสนอ	1. ปัจจัยวัดผลงาน	(ระดับปฏิบัติการ 4 เพิ่มข้อ 9-12)
			9. วิจัยญาณ
			10. การจัดรูปร่าง
			11. ความสามารถในการสอนงาน
			12. ความเป็นผู้นำ
		2. ปัจจัยวัดศักยภาพ	1. ปริมาณงาน
			2. คุณภาพงาน
			3. การสื่อความ/นำเสนอ/รายงาน
			4. การพัฒนาและเป็นที่พึ่งของ ผู้ใต้บังคับบัญชา
บริษัทวิทยุการบิน แห่งประเทศไทย จำกัด	ปัจจัยที่ นำเสนอ	2. ปัจจัยวัดศักยภาพ	5. การเตรียมทรัพยากร/อุปกรณ์ให้พร้อม ใช้งาน
			1. ความร่วมมือในการทำงาน
			2. การวินิจฉัย/ตัดสินใจ
			3. การแก้ปัญหาในการทำงาน
			4. การวางแผน/การจัดรูปร่าง
		3. ปัจจัยวัดพฤติกรรม	5. การวางแผนการทำงาน
			6. การกำกับ/ควบคุมงาน
			7. การพัฒนาตนเองและการเรียนรู้ สิ่งใหม่ ๆ เกี่ยวกับงาน
			8. ความพยายามอย่างไม่ลดละ
บริษัทวิทยุการบิน แห่งประเทศไทย จำกัด	ปัจจัยที่ นำเสนอ	3. ปัจจัยวัดพฤติกรรม	9. ความไว้วางใจ
			1. การปฏิบัติตามนโยบาย/ระเบียบ/ วินัย/วิธีการทำงาน/คำสั่ง/จรรยาบรรณ
			2. การมาทำงาน
			3. การปฏิบัติและให้ความร่วมมือกับ โครงการพัฒนาองค์กร
		3. ปัจจัยวัดพฤติกรรม	4. ความร่วมมือในกิจกรรมทั้งภายใน และภายนอกบริษัท

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

แหล่งที่มาของแบบ ประเมินการปฏิบัติงาน	ชื่อเรียก	องค์ประกอบหลัก ในการประเมิน	ประเด็นการประเมิน
			1. ด้านผลงาน
บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)	หัวข้อการ ประเมิน	1. ด้านผลงาน	ผลงานหลักที่เป็นไปตามเป้าหมาย/มาตรฐาน
			ทักษะทางวิชาการ
			1. ความรอบรู้ในธุรกิจหลักขององค์กร
			2. การแสดงความรู้ความสามารถในงานที่รับผิดชอบ
			3. ความสามารถวิเคราะห์ปัญหาจากหลายมุม
			ทักษะทางการบริหาร
			1. การวางแผนและการบริหารอย่างเป็นระบบ
			2. การมอบหมายงานและการสั่งการ
			3. การแก้ไขปัญหาในงาน
			4. การเจรจาต่อรอง
			5. การบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ
			6. การให้-รับข้อมูลและสื่อความอย่างมีประสิทธิภาพ
			7. การนำเสนองานอย่างมีประสิทธิภาพ
			8. การตัดสินใจอย่างถูกต้อง แม่นยำ มีเหตุผลและทันเวลา
			9. การบริหารงานและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และแก้ไขความขัดแย้ง
			10. ภาวะผู้นำ
			11. การทำงานเป็นทีม
			12. ความมุ่งมั่นและความกระตือรือร้นในการทำงาน
			13. ความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในจริยธรรม และค่านิยมที่ถูกต้อง
			14. การรักษาสมาคมระหว่างงานและชีวิต
			15. การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
			16. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
			17. การมุ่งมั่นและคำนึงถึงลูกค้า

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

แหล่งที่มาของแบบ ประเมินการปฏิบัติงาน	ชื่อเรียก	องค์ประกอบหลัก ในการประเมิน	ประเด็นการประเมิน
การไฟฟ้าฝ่ายผลิต แห่งประเทศไทย	ปัจจัย	ปัจจัยที่ 1 : ผลงาน	1. ปริมาณงาน 2. คุณภาพของงาน
		ปัจจัยที่ 2 : ความรู้ ความสามารถในงาน ที่รับผิดชอบ	1. นโยบาย 2. ISO 9000 3. MSM 4. กิจกรรม 5 ส. และกิจกรรมอื่น ๆ
		ปัจจัยที่ 3 : พฤติกรรม ในการทำงาน	1. ความรับผิดชอบ 2. มนุษย์สัมพันธ์ 3. รักษา นโยบายประหยัด
		ปัจจัยที่ 4 : ระเบียบ แบบแผนและคุณธรรม	1. การรักษาระเบียบวินัยและการตรงต่อเวลา 2. คุณธรรมและจริยธรรม
		ความรู้และผลงาน	1. ความรู้ในงานและความรอบรู้ 2. ผลการปฏิบัติงาน 3. ความคิดริเริ่ม
การไฟฟ้านครหลวง (สำหรับตำแหน่ง ผู้บริหาร)	ปัจจัยในการ พิจารณา	ทักษะในการ บริหารงาน	1. การวางแผนและการจัดระบบงาน 2. การควบคุมและอำนวยความสะดวก 3. การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ
		ทักษะในการบริหารคน	1. ความเป็นผู้นำ 2. การพัฒนาทีมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา 3. การแรงงานสัมพันธ์และมนุษย์สัมพันธ์ 4. การติดต่อสื่อสารและการประชาสัมพันธ์
		คุณลักษณะประจำตัว	1. บุคลิกภาพ 2. วินัยและความประพฤติ 3. ความรับผิดชอบและความไว้วางใจ

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

แหล่งที่มาของแบบ ประเมินการปฏิบัติงาน	ชื่อเรียก	องค์ประกอบหลัก ในการประเมิน	ประเด็นการประเมิน
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	องค์ประกอบ	องค์ประกอบร่วม	1. กาวะผู้นำ 2. ความสามารถในการบริหาร 3. คุณธรรม จริยธรรม 4. วิสัยทัศน์
		องค์ประกอบเฉพาะ	1. คุณภาพของผลงาน 2. ปริมาณงาน 3. ความประหยัดและความคุ้มค่า 4. การนำผลงานไปใช้ 5. ความทันเวลา
กองทัพบก	รายการ ประเมินค่า	อุปนิสัยและ บุคลิกลักษณะ	1. บุคลิภาพและลักษณะทางทหาร 2. ความซื่อสัตย์ 3. วินัยทหาร 4. ความเป็นผู้นำ 5. มนุษย์สัมพันธ์
		ความรู้ ความสามารถ	1. ความสามารถในการบริหารงาน 2. สถิติปัญญา 3. การปกครองบังคับบัญชา 4. ความคิดริเริ่ม 5. ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร
		พฤติกรรม ในการทำงาน	1. การวางแผนและการจัดระบบงาน 2. ความรับผิดชอบ 3. ความสามารถในการปฏิบัติงาน 4. ความอดสาหัสและความกระตือรือร้น 5. การตัดสินใจ 6. การประสานงาน
		ผลการปฏิบัติงาน	1. ปริมาณผลงาน 2. คุณภาพของผลงาน 3. ความทันเวลา

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

แหล่งที่มาของแบบ ประเมินการปฏิบัติงาน	ชื่อเรียก	องค์ประกอบหลัก ในการประเมิน	ประเด็นการประเมิน
กองทัพอเรือ	คำบรรยาย คุณลักษณะ	ลักษณะนิสัยและ ความประพฤติ	1. บุคลิกและลักษณะทางทหาร 2. วินัยทหาร 3. ความซื่อสัตย์สุจริต 4. ความเป็นผู้นำ 5. มนุษย์สัมพันธ์
		ความรู้ความสามารถ	1. ความสามารถในการบริหารงาน 2. สถิติปัญญา 3. การปกครองบังคับบัญชา 4. ความคิดริเริ่ม 5. ความสามารถในการสื่อสาร/สั่งการ
		การปฏิบัติงาน	1. คุณภาพของผลงาน 2. งานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด 3. การอุทิศตนให้กับการทำงาน 4. ความรอบรู้ในหน้าที่ 5. การตัดสินใจ
กองบัญชาการทหาร สูงสุด (นายทหารสัญญาบัตร)	ไม่ระบุ (ใช้เป็นข้อ)	ลักษณะนิสัยและ ความประพฤติ	1. บุคลิกภาพและลักษณะทางทหาร 2. ความซื่อสัตย์ 3. วินัยทหาร 4. ความเป็นผู้นำ 5. มนุษย์สัมพันธ์
		ความรู้ความสามารถ	1. ความสามารถในการบริหารงาน 2. สถิติปัญญา 3. การปกครองบังคับบัญชา 4. ความคิดริเริ่ม 5. ความสามารถในการสื่อสาร/สั่งการ
		การปฏิบัติงาน	1. คุณภาพของงาน 2. งานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด 3. การอุทิศตนให้กับงาน 4. ความรอบรู้ในหน้าที่ 5. การตัดสินใจ

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

แหล่งที่มาของแบบ ประเมินการปฏิบัติงาน	ชื่อเรียก	องค์ประกอบหลัก ในการประเมิน	ประเด็นการประเมิน
กองทัพอากาศ (สัญญาบัตร)	รายการ ประเมิน	อุปนิสัยและ บุคลิกลักษณะ	1. ความเป็นผู้นำ 2. วินัยทหาร 3. มนุษย์สัมพันธ์ 4. การปฏิบัติตน
		ความรู้ความสามารถ	1. สถิติปัญญา 2. ความรอบรู้ 3. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 4. การพัฒนาตนเอง 5. วิสัยทัศน์ 6. การปกครองบังคับบัญชา
		การปฏิบัติงาน	1. ปริมาณงาน 2. คุณภาพงาน 3. การประหยัดหรือความคุ้มค่าในการใช้ ทรัพยากร 4. ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติ
สำนักงาน ก.พ. (สำหรับข้าราชการ พลเรือนสามัญ,พ.ศ.2544)	รายการ ประเมิน	ผลงาน	1. ปริมาณผลงาน 2. คุณภาพของผลงาน 3. ความทันเวลา 4. การประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร 5. ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติได้ 6. อื่น ๆ (ถ้ามี)
		คุณลักษณะการ ปฏิบัติงาน	1. การวางแผนและการจัดระบบงาน 2. ความเป็นผู้นำ 3. การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา 4. ความรับผิดชอบ 5. ความสามารถในการปฏิบัติงาน 6. ความอดสาหัส 7. การรักษาวินัย 8. การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ 9. อื่น ๆ (ถ้ามี)

จากตารางที่ 4.1 เมื่อพิจารณาแบบประเมินการปฏิบัติงานที่หน่วยงานต่าง ๆ นำมาใช้พบว่า ส่วนใหญ่มีการแบ่งองค์ประกอบหลักในการประเมินอยู่ระหว่าง 2-4 องค์ประกอบหลัก ซึ่งมีประเด็นการประเมินที่ครอบคลุมทั้งในด้าน ผลงาน คุณลักษณะ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ พฤติกรรม โดยในแต่ละหน่วยงานกำหนดชื่อเรียกองค์ประกอบหลักและรายการประเมินที่คล้ายคลึงกันบ้าง แตกต่างกันไปบ้าง แต่โดยภาพรวมแล้วมีความใกล้เคียงกัน

ตารางที่ 4.2 การวิเคราะห์เกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ

หน่วยงาน/แหล่งที่มา	เกณฑ์การให้คะแนนรายการประเมิน/ตัวบ่งชี้ (คะแนน)		เกณฑ์การพิจารณาผล การประเมินการปฏิบัติงาน	
บริษัท การบินไทย	ดีเลิศ (Excellent)	9-10 คะแนน	ไม่ระบุไว้ในแบบประเมิน	
	ดี (Good)	7-8 คะแนน		
	มาตรฐาน (Standard)	5-6 คะแนน		
	พอใช้ (Satisfactory)	3-4 คะแนน		
	ไม่เป็นที่พอใจ (Unsatisfactory)	1-2 คะแนน		
บริษัท การท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)	ดีเลิศ	86-100 คะแนน	ไม่ระบุไว้ในแบบประเมิน	
	ดีมาก	71-85 คะแนน		
	ดี	51-70 คะแนน		
	พอใช้	36-50 คะแนน		
	ควรปรับปรุง	0-35 คะแนน		
บริษัท วิทยุการบินแห่ง ประเทศไทย	ไม่มีเกณฑ์ระบุชัดเจนกำหนดคะแนนเต็ม ในแต่ละตัวบ่งชี้/รายการประเมินโดยทุก รายการรวมแล้วเท่ากับ 100 คะแนน		ไม่ระบุไว้ในแบบประเมิน	
	ด้านผลงาน กำหนดไว้ 3 ระดับ			
บริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน)	สูงกว่ามาตรฐาน		ไม่ระบุไว้ในแบบประเมิน	
	ตรงตามมาตรฐาน			
	ต่ำกว่ามาตรฐาน			
	ทั้ง 3 ระดับ มีคะแนนเป็น 5 คะแนน ดังนี้			
	ดีเยี่ยม	5		} (สูงกว่ามาตรฐาน)
	ดีมาก	4		
	ดี	3		
	พอใช้	2	} (ตรงตามมาตรฐาน)	
	ต้องปรับปรุง	1		} (ต่ำกว่ามาตรฐาน)

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

หน่วยงาน	เกณฑ์การให้คะแนนรายการประเมิน/ตัวบ่งชี้ (คะแนน)	เกณฑ์การพิจารณาผลการ ประเมินการปฏิบัติงาน
	<u>ด้านทักษะ/คุณลักษณะที่จำเป็นของสายอาชีพ</u> 3 = สูงกว่ามาตรฐาน 2 = ตรงตามมาตรฐาน 1 = ต้องพัฒนา NA = ไม่มีข้อมูลเพียงพอ	
การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย	กำหนดคะแนนเต็มในแต่ละรายการ/ ตัวบ่งชี้ และในการให้คะแนนแบ่งเป็น มาตรฐาน ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งในแต่ละระดับมีค่าคะแนนย่อยอีก 2-3 ระดับ โดยคะแนนรวมทั้ง 5 ระดับ จะ เท่ากับคะแนนเต็มที่กำหนดไว้รายตัวบ่งชี้ เช่น ด้านผลงาน (40 คะแนน) แบ่งเป็น - ปริมาณงาน 20 คะแนน ควรปรับปรุง = 2,5,8 คะแนน พอใช้ = 10,11 คะแนน ดี = 12,13,14 คะแนน ดีมาก = 15,16,17 คะแนน ดีเยี่ยม = 18,19,20 คะแนน เป็นต้น	ไม่ระบุไว้ในแบบประเมิน
การไฟฟ้านครหลวง	ดีมาก 9-10 คะแนน ดี 7-8 คะแนน พอใช้ 5-6 คะแนน ควรปรับปรุง 3-4 คะแนน ต้องปรับปรุง 1-2 คะแนน	ไม่ระบุไว้ในแบบประเมิน
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	กำหนดเฉพาะคะแนนเต็มในองค์ประกอบ หลัก ในแต่ละรายการ ไม่ระบุคะแนน	ไม่ระบุไว้ในแบบประเมิน

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

หน่วยงาน	เกณฑ์การให้คะแนนรายการประเมิน/ตัวบ่งชี้ (คะแนน)	เกณฑ์การพิจารณาผลการ ประเมินการปฏิบัติงาน	
		ดีเด่น	90% ขึ้นไป
กองทัพบก	ระบุคะแนนเต็มรายชื่อ/รายการประเมิน แต่ไม่ระบุเกณฑ์การให้คะแนน	ดี	80%-89%
		ปานกลาง	60%-79%
		ควรปรับปรุง	50%-59%
		ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า 50%
กองทัพอากาศ	ไม่กำหนดเกณฑ์คะแนนแต่บรรยาย คุณลักษณะแต่ละตัวบ่งชี้ในการประเมิน เป็น 5 ระดับ เช่น - ด้านบุคลิกภาพและลักษณะเฉพาะทางทหาร มี 5 ช่อง ดังนี้ ☐ บุคลิกภาพและลักษณะทางทหารไม่ดี ☐ บุคลิกภาพและลักษณะทางทหาร ควรปรับปรุง ☐ บุคลิกภาพและลักษณะทางทหารพอใช้ ☐ บุคลิกภาพและลักษณะทางทหารใน ตำแหน่งหน้าที่ดี ☐ บุคลิกภาพและลักษณะทางทหารใน ตำแหน่งหน้าที่ดีมาก เป็นต้น	ไม่ระบุไว้ในแบบประเมิน	
กองบัญชาการทหารสูงสุด	ไม่มีเกณฑ์ระบุชัดเจน แต่กำหนดคะแนนเต็ม ไว้ตามรายการประเมินตามกลุ่มชั้นยศ ผู้ประเมินระบุคะแนนเป็นจำนวนเต็ม โดยคะแนนทุกรายการรวมกันเท่ากับ 100 คะแนน	ดีเด่น คะแนนร้อยละ 90 ขึ้นไป ยอมรับได้ คะแนนร้อยละ 60- 89 ต้องปรับปรุง คะแนนต่ำกว่า ร้อยละ 60	
กองบัญชาการทหารสูงสุด	ลักษณะเดียวกับกองทัพบก	ไม่ระบุไว้ในแบบประเมิน	
สำนักงาน ก.พ.	ระบุคะแนนเต็มรายชื่อ/รายการประเมิน ไม่ระบุเกณฑ์การให้คะแนน	ไม่ระบุไว้ในแบบประเมิน	

จากตารางที่ 4.2 เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ปรากฏในใบแบบประเมิน พบว่า บางหน่วยงานมีการระบุเกณฑ์การประเมินในใบแบบประเมิน บางหน่วยงานไม่มีระบุไว้ในใบแบบประเมิน ซึ่งเกณฑ์ประเมินที่ระบุมีการกำหนดไว้ในหลายลักษณะ โดยส่วนใหญ่ มักเป็นแบบ Point system กล่าวคือ มีการกำหนดระดับคะแนนเป็นภาพรวมไว้เป็นเต็มหรือเป็นช่วง เพื่อกำกับการประเมิน แต่มีบางส่วนที่มีการกำหนดน้ำหนักคะแนนกำกับในแต่ละรายการประเมินหรือตัวบ่งชี้ย่อยในแต่ละตัวด้วย ซึ่งเป็นลักษณะของเกณฑ์แบบ Weight adjustment

1.1.2 การวิเคราะห์สาระสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะ/สมรรถนะที่พึงประสงค์

การวิเคราะห์สาระสำคัญในส่วนนี้ มุ่งสนใจเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศ เพื่อนำไปเป็นกรอบแนวทางในการกำหนดเนื้อหาสาระของสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของมาตรฐานการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศ โดยเนื้อหาสาระส่วนใหญ่ เป็นสิ่งที่มีปรากฏเป็นหลักฐานที่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงความคาดหวังหรือคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของข้าราชการทหาร ทั้งในฐานะการเป็นทหารอาชีพและการเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏในตารางที่ 4.3 ดังนี้

ตารางที่ 4.3 การวิเคราะห์คุณลักษณะ/สมรรถนะที่พึงประสงค์ของข้าราชการทหาร

แหล่งที่มา	ประเด็นคุณลักษณะ/สมรรถนะที่พึงประสงค์ของข้าราชการทหาร
1. หลักนิยมกองทัพอากาศ	1. การให้ความร่วมมือ 2. การทำงานเป็นทีม/การประสานงาน 3. การเห็นประโยชน์ส่วนรวม 4. ความสามารถในการปฏิบัติงาน 5. ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร/สั่งการ 6. ความสามารถในการบริหารจัดการ 7. จริยธรรม 8. ความซื่อสัตย์สุจริต 9. ความมีมนุษยสัมพันธ์ 10. ความขยัน/อดทน/อุทิศสาคะ และประหยัด 11. การเสียสละอุทิศตน 12. วินัย

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

แหล่งที่มา	ประเด็นคุณลักษณะ/สมรรถนะที่พึงประสงค์ของข้าราชการทหาร
2. นโยบายการบริหารกำลังพล กองทัพอากาศ	1. การปฏิบัติตามกฎระเบียบ/นโยบาย 2. การเห็นประโยชน์ส่วนรวม 3. ความรอบรู้ 4. ความสามารถในการแก้ปัญหา 5. ความสามารถในการตัดสินใจ 6. ความสามารถในการบริหารจัดการ 7. จริยธรรม 8. ความซื่อสัตย์สุจริต 9. ความรับผิดชอบ 10. ความจงรักภักดี 11. วิสัยทัศน์ 12. มุ่งผลสัมฤทธิ์ 13. เสียสละอุทิศตน 14. วินัย 15. บุคลิกลักษณะทางทหาร
3. คุณลักษณะของทหารอาชีพ (เพิ่มศักดิ์ มธุพรหม 2545, สุปรีชา กมลาศน์ 2546)	1. การให้ความร่วมมือ 2. การทำงานเป็นทีม/การประสานงาน 3. การพัฒนาตนเอง 4. การปฏิบัติตามกฎระเบียบ/นโยบาย 5. การเห็นประโยชน์ส่วนรวม 6. การประพฤติปฏิบัติงานเป็นทหารอาชีพ 7. ซื่อสัตย์สุจริต ไว้วางใจได้ 8. ความรับผิดชอบ 9. ความจงรักภักดี 10. เสียสละอุทิศตน 11. วินัย

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

แหล่งที่มา	ประเด็นคุณลักษณะ/สมรรถนะที่พึงประสงค์ของข้าราชการทหาร
4. คุณลักษณะของนายทหาร สัญญาบัตรตามปรัชญา การศึกษา ในสถาบันการศึกษาของ กองทัพอากาศ	โรงเรียนนายเรืออากาศ 1. ความรับผิดชอบต่อตนเอง สังคม และการทำงาน 2. ความมีมนุษยสัมพันธ์ 3. ความสามารถในการเป็นผู้นำ 4. ความมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ 5. ทักษะที่ดีในการดำเนินชีวิต 6. ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสังคม และยึดมั่นในระเบียบกฎเกณฑ์ 7. ความสามารถในการวางแผนการเรียนรู้และการแก้ปัญหา 8. ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 9. ความละเอียดรอบคอบ 10. ความซื่อสัตย์ โรงเรียนนายทหารชั้นผู้บังคับฝูง 1. ความสามารถในการเป็นผู้นำ 2. ความสามารถในการบริหาร 3. ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ผู้บังคับบัญชาหรือฝ่ายอำนวยการ 4. ความมีคุณธรรม โรงเรียนนายทหารอากาศอาวุโส 1. ความสามารถทางความคิดในการแก้ปัญหา 2. ความสามารถในการพัฒนางาน 3. ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ผู้บังคับบัญชาหรือฝ่ายอำนวยการ 4. ความมีคุณธรรมและจรรยาบรรณของทหารอาชีพ โรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ 1. ความสามารถในการเป็นผู้บังคับบัญชาระดับกองบินขึ้นไปและฝ่ายเสนาธิการของกองทัพอากาศ 2. ความมีคุณธรรมและจรรยาบรรณของทหารอาชีพ วิทยาลัยการทัพอากาศ 1. ความสามารถในการเป็นผู้บังคับบัญชาระดับสูงอย่างมีคุณภาพ 2. ความมีคุณธรรมและจรรยาบรรณของทหารอาชีพ

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

แหล่งที่มา	ประเด็นคุณลักษณะ/สมรรถนะที่พึงประสงค์ของข้าราชการทหาร
	* ทั้ง 4 สถาบันกำหนดเกณฑ์การประเมินด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของนายทหารสัญญาบัตรที่สำเร็จการศึกษาไว้ 10 ด้าน ดังนี้ 1. ความวิริยะอุตสาหะ 2. วินัย 3. ความประพฤติ 4. บุคลิกลักษณะ 5. นิสัยและอุปนิสัย 6. การสังคม 7. ความเป็นผู้นำ 8. เข้าวรีเริ่ม 9. การปฏิบัติงาน 10. ดุลยพินิจ
5. คุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ (กรมวิชาการ 2542, เกียรติศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ 2546)	1. การให้ความร่วมมือ 2. การทำงานเป็นทีม 3. การพัฒนาตนเอง 4. การปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม 5. การเห็นประโยชน์ส่วนรวม 6. ความรอบรู้ 7. การแก้ปัญหา(การวิเคราะห์ปัญหา) 8. การตัดสินใจ 9. ความคิดสร้างสรรค์ 10. ขยัน/อดทน/ประหยัด 11. เสียสละ 12. มีวินัยในตนเอง
6. สมรรถนะของข้าราชการในอนาคต (สำนักงาน ก.พ., 2546)	1. การทำงานเป็นทีม 2. ความสามารถในการแก้ปัญหา 3. การตัดสินใจ 4. ความสามารถในการปฏิบัติงาน 5. ความสามารถในการติดต่อประสาน

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

แหล่งที่มา	ประเด็นคุณลักษณะ/สมรรถนะที่พึงประสงค์ของข้าราชการทหาร
	6. การบริหารจัดการ
	7. จริยธรรม
	8. ซื่อสัตย์
	9. ความรับผิดชอบ
	10. ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์
	11. ขยัน/อดทน/ประหยัด
	12. ความเป็นผู้นำ
	13. การควบคุมตนเอง
	14. การยืดหยุ่นผ่อนปรน
	15. การมีวิสัยทัศน์
	16. การมุ่งผลสัมฤทธิ์

จากตารางที่ 4.3 เมื่อพิจารณาคูณลักษณะ/ สมรรถนะที่พึงประสงค์ พบว่า คุณลักษณะ/ สมรรถนะที่พึงประสงค์ของข้าราชการทหารมีปรากฏอยู่ในหลักการอันเป็นที่ยอมรับและถือปฏิบัติ โดยทั่วไปของทหาร อาทิ หลักนิยมที่ทหารยึดถือในการปฏิบัติ นโยบาย หรือแม้แต่ปรัชญา การศึกษา มีประเด็นคุณลักษณะที่ใกล้เคียงกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคนไทยทั่วไป อาทิ ความซื่อสัตย์สุจริต ความร่วมมือ ความรับผิดชอบ การเห็นประโยชน์ส่วนรวม การทำงานเป็นทีม มนุษย์สัมพันธ์

1.1.3 การวิเคราะห์สาระสำคัญขององค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับ

การประเมินการปฏิบัติงาน

การนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในภาพรวมโดยนำข้อมูลจากการวิเคราะห์สาระสำคัญขององค์ประกอบในการประเมินการปฏิบัติงานกับ การวิเคราะห์สาระสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะและสมรรถนะที่พึงประสงค์มาร่วมวิเคราะห์เพื่อสะท้อนผลสรุปในภาพรวมเกี่ยวกับสาระสำคัญขององค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการประเมินการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถนำไปเป็นกรอบแนวคิดในการพิจารณาเกี่ยวกับการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศได้ โดยผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 4.4 ดังนี้

ตารางที่ 4.4 การวิเคราะห์สาระสำคัญขององค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการประเมินการปฏิบัติงาน

มิติ/องค์ประกอบ การประเมิน		ประเด็นการประเมิน	การประเมินการปฏิบัติงาน											ความถี่ที่นำมาใช้ประเมินการปฏิบัติงาน	สมรรถนะที่พึงประสงค์					ความถี่ที่นำมาใช้เป็นสมรรถนะภาพที่พึงประสงค์			
ด้านผลงาน	ผลงานต่าง ๆ		กระทรวงกลาโหม				น.การท่าอากาศยาน	บ.วิทยการบิน	บ.การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย	การไฟฟ้าฝ่ายผลิต	การไฟฟ้านครหลวง	สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	น.การบินไทย จำกัด(มหาชน)		สำนักงาน ก.พ.	กองทัพอากาศ					คุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์ *	คุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์**	สมรรถนะของข้าราชการ ในอนาคต
			กองทัพอากาศ	กองทัพบก	กองทัพอากาศ	กองบัญชาการทหารสูงสุด										หลักนิยมกองทัพอากาศ	นโยบายการบริหารกำลังพล	คุณลักษณะของทหารอาชีพ	ปรัชญาการศึกษา				
ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงาน		พฤติกรรมการทำงาน				ทักษะความรู้ความสามารถ				คุณลักษณะ													
		การให้ความร่วมมือ						✓	✓			✓		3	✓		✓	✓	✓	✓			5
		ทำงานเป็นทีม/ประสานงาน		✓						✓			✓	3	✓		✓	✓	✓	✓	✓		6
		การพัฒนาตนเอง/การเรียนรู้	✓						✓	✓				3			✓	✓	✓	✓			4
		ปฏิบัติตามกฎระเบียบ/นโยบาย	✓	✓	✓	✓			✓		✓	✓	✓	8		✓	✓	✓	✓	✓			5
		เห็นประโยชน์ส่วนรวม	✓											1	✓	✓	✓	✓	✓	✓			6
		การประพฤติ/ปฏิบัติตน	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓		✓	9			✓						1
		ความรู้รอบรู้	✓		✓	✓	✓	✓			✓		✓	7		✓			✓				2
		สติปัญญา	✓	✓	✓	✓								4									
		การปกครองบังคับบัญชา	✓	✓	✓	✓	✓							5									
		การแก้ปัญหา(วิเคราะห์ปัญหา)							✓	✓		✓		3		✓			✓		✓		3
		การตัดสินใจ		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		8		✓			✓		✓		3
		ความสามารถในการปฏิบัติงาน		✓			✓		✓				✓	4	✓						✓		2
		การติดต่อสื่อสาร/สั่งการ		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		7	✓						✓		2
		การจัดการ/การบริหาร		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	✓	✓							4
		จริยธรรม								✓		✓	✓	3	✓	✓					✓		3
		ข้อดี/ข้อเสีย (ไว้ใจได้)		✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓		7	✓	✓	✓				✓		4
		รับผิดชอบ/รอบคอบ		✓			✓				✓	✓		5		✓	✓				✓	✓	4
		ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	✓	✓	✓	✓	✓			✓		✓		8						✓		✓	2
		มนุษยสัมพันธ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓					✓	7	✓					✓			2
		ขยัน/อดทน/อุทิศ/ทะเยอทะยาน						✓						2	✓				✓	✓	✓		3
		ความเป็นผู้นำ	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	9							✓		1
		ควบคุมตนเอง																		✓	✓		2
		ยึดหยุ่นผ่อนปรน																			✓		1
		จงรักภักดี															✓	✓					2
		กระตือรือร้น		✓						✓				2									
		วิสัยทัศน์	✓										✓	2		✓						✓	2
		มุ่งผลสัมฤทธิ์														✓					✓		2
		อุทิศตน/เสียสละ			✓	✓								2	✓	✓	✓		✓	✓			5
		วินัยในตนเอง (ทหาร)	✓	✓	✓	✓					✓		✓	7	✓	✓	✓		✓	✓			5
		บุคลิกภาพ/ลักษณะ (ทางทหาร)		✓	✓	✓	✓	✓				✓	✓	6		✓							1

หมายเหตุ เครื่องหมาย ✓ แสดงว่า ได้มีการนำมาใช้ในการพิจารณาหรือมีการกล่าวถึง

จากตารางที่ 4.4 เมื่อวิเคราะห์ในภาพรวมเกี่ยวกับสาระสำคัญขององค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการประเมินการปฏิบัติงาน พบว่า ในการประเมินการปฏิบัติงานนั้น มุ่งองค์ประกอบหลักที่อาจพิจารณาได้ 2 มิติ ได้แก่ มิติของผลงาน และมิติของสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยในมิติ/องค์ประกอบการประเมินด้านผลงาน มีขอบเขตในการพิจารณาจาก ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ผลงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานตามหน้าที่ และผลงานในเชิงการพัฒนาหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่องานหรือหน่วยงาน ส่วนในมิติ/องค์ประกอบในการประเมินด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงาน พิจารณาได้ 3 ส่วนใหญ่ ๆ ได้แก่ พฤติกรรมในการทำงาน ความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะที่จำเป็นในการทำงาน

เมื่อพิจารณาประเด็นการประเมินการปฏิบัติงาน พบว่า ในมิติ/องค์ประกอบการประเมินด้านผลงาน ประเด็นที่ถูกนำมาพิจารณามากที่สุดเรียงตามลำดับ ได้แก่ คุณภาพของผลงาน ปริมาณงาน ความทันเวลา และผลสัมฤทธิ์ของงาน

ส่วนมิติ/องค์ประกอบการประเมินด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงานนั้น มีลักษณะใกล้เคียงกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ โดยประเด็นในการปฏิบัติงานที่นำมาใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานมากที่สุดมีดังนี้

1) พฤติกรรมในการทำงาน ได้แก่ การประพฤติปฏิบัติตน การปฏิบัติตามกฎระเบียบ นโยบาย การทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง การให้ความร่วมมือ และการเห็นประโยชน์ส่วนรวม โดยหากพิจารณาถึงความถี่ในการนำมาใช้บ่งชี้ถึงสมรรถนะที่พึงประสงค์ พบว่า ประเด็นที่กล่าวถึงมากที่สุดตามกรอบที่นำมาพิจารณาเรียงตามลำดับ ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การเห็นประโยชน์ส่วนรวม การให้ความร่วมมือ การปฏิบัติตามกฎระเบียบ การพัฒนาตนเอง/การเรียนรู้ และการประพฤติปฏิบัติตน

2) ทักษะ ความรู้ความสามารถ ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการบริหาร/จัดการ การตัดสินใจ ความรอบรู้ การติดต่อสื่อสาร/สั่งการ การปกครองบังคับบัญชา ความสามารถในการปฏิบัติงาน สถิติปัญญา และการแก้ปัญหา และเมื่อพิจารณาถึงความถี่ในการนำมาใช้บ่งชี้ถึงสมรรถนะที่พึงประสงค์ พบว่า มี 2 ประเด็นที่ไม่ได้นำมากล่าวถึงในประเด็นนี้ ได้แก่ สถิติปัญญา และการปกครองบังคับบัญชา ส่วนประเด็นที่นำมาใช้บ่อยที่สุดตามกรอบที่นำมาพิจารณา ได้แก่ การบริหารจัดการ รองลงมา ได้แก่ การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ การติดต่อสื่อสาร/สั่งการ และความสามารถในการปฏิบัติงาน

3) คุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความเป็นผู้นำ ความคิดสร้างสรรค์ ความซื่อสัตย์สุจริต มนุษย์สัมพันธ์ วินัยในตนเอง บุคลิกลักษณะทางทหาร ความรับผิดชอบ จริยธรรม ส่วนการควบคุมตนเอง ความยืดหยุ่นผ่อนปรน ความจงรักภักดี และ

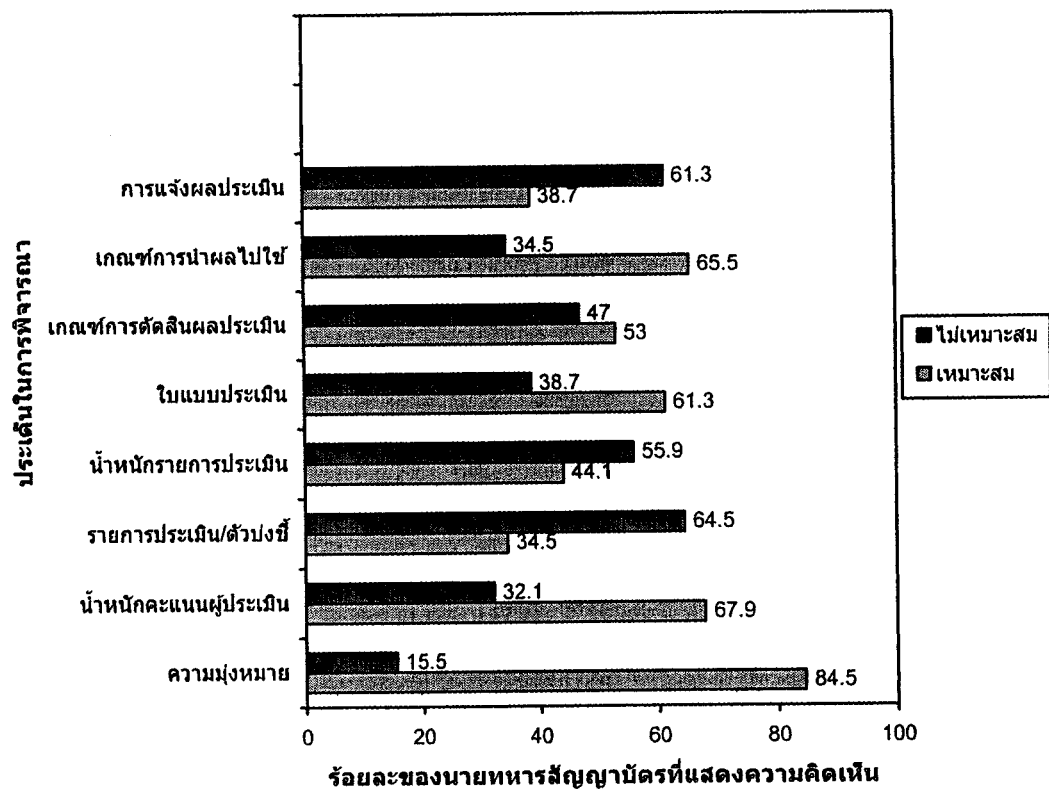
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นประเด็นที่ไม่ได้นำมาใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานแต่เป็นประเด็นที่ถูกกล่าวถึงในการอธิบายถึงสมรรถนะที่พึงประสงค์ของข้าราชการทหาร และคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์

ตอนที่ 1.2 การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันในการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศ

การพัฒนามาตรฐานมีหลักการสำคัญข้อหนึ่ง คือการมีส่วนร่วม ซึ่งในกระบวนการมีส่วนร่วม การเริ่มต้นที่เร็ว อันหมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาตั้งแต่ระยะแรก ๆ เพื่อกระตุ้นให้รับรู้ถึงสภาพปัญหาที่แท้จริง และเกิดแนวคิดในการร่วมตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น หลักการดังกล่าวจึงถือว่าเป็นหลักการสำคัญอันดับแรก ดังนั้นในการพัฒนามาตรฐานการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศ โดยเน้นการมีส่วนร่วม จึงได้ยึดมีหลักการนี้ โดยเปิดโอกาสให้ข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศเข้ามามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการประเมินการปฏิบัติงานที่ใช้อยู่ในกองทัพอากาศ ซึ่งจากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศ พบว่า การประเมินการปฏิบัติงานได้ถูกกล่าวไว้ในระเบียบกองทัพอากาศว่าการประเมินสมรรถภาพข้าราชการทหาร พ.ศ.2541 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ.2542 โดยถือเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินสมรรถภาพข้าราชการร่วมกับการประเมินคุณลักษณะทางทหาร ซึ่งดำเนินการประเมินด้วยแบบประเมินในคราวเดียวกัน ดังนั้นการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศ สำหรับการวิจัยในขั้นตอนนี้ จึงถือว่าเป็นการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันที่มีเนื้อหาสาระมาจากการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการประเมินสมรรถภาพข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศ อันเป็นระบบการประเมินเดียวที่เกี่ยวข้องกับการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน

สำหรับกลุ่มผู้มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของระบบการประเมินสมรรถภาพข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศ ได้แก่ นายทหารสัญญาบัตร สังกัดกองทัพอากาศ ซึ่งเป็นข้าราชการทหารที่เข้ารับการศึกษาลักสูตรนายทหารชั้นผู้บังคับฝูงรุ่นที่ 104 ประจำปีการศึกษา พ.ศ.2547 จำนวน 168 คน ซึ่งครอบคลุมนายทหารสัญญาบัตรจากทุกสายวิทยาการ (เหล่า/ประเภท) ร่วมกันวิพากษ์และให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการประเมินสมรรถภาพข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน โดยผู้วิจัยใช้แบบสอบถามชุดที่ 1 สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนนี้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียด ดังนี้

1.2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการประเมินสมรรถภาพข้าราชการทหาร สังกัด กองทัพอากาศที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน



ภาพที่ 4.1 ความคิดเห็นของข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศเกี่ยวกับระบบการประเมินสมรรถภาพข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน

จากภาพที่ 4.1 เมื่อให้ข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศที่เป็นกลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินสมรรถภาพข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศที่ใช้อยู่ในปัจจุบันพบว่า นายทหารสัญญาบัตร สังกัดกองทัพอากาศ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวนมากที่สุดเห็นว่า ระบบการประเมินสมรรถภาพข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสม 3 ลำดับแรก ในด้านการกำหนดความมุ่งหมายของการประเมิน การกำหนดหรือการแต่งตั้งผู้ทำ

หน้าที่ประเมิน และการกำหนดน้ำหนักคะแนนระหว่างผู้ประเมินและผู้ให้ความเห็นชอบ
คิดเป็น ร้อยละ 84.5 ร้อยละ 68.5 และ ร้อยละ 67.9 ตามลำดับ

ส่วนที่ยังเห็นว่าไม่เหมาะสม 3 ลำดับแรกได้แก่ รายการหรือองค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้
ในการประเมิน การแจ้งผลการประเมิน และการกำหนดน้ำหนักคะแนนของรายการประเมิน
คิดเป็น ร้อยละ 64.5 ร้อยละ 61.3 และร้อยละ 55.9 ตามลำดับ

1.2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการประเมินสมรรถภาพข้าราชการทหาร สังกัด กองทัพอากาศที่พึงประสงค์

ตารางที่ 4.5 จำนวนของข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศที่ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
เกี่ยวกับระบบการประเมินสมรรถภาพข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศ
ที่พึงประสงค์ด้านความมุ่งหมายในการประเมิน

1. ความมุ่งหมายของการประเมิน	จำนวน
1.1 ควรกำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมินให้ชัดเจน ว่าต้องการประเมินอะไร เช่น ประเมินเพื่อการพัฒนา ประเมินผลงาน หรือประเมินเพื่อพิจารณาให้ ความดีความชอบ	17
1.2 ควรมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพกำลังพลมากกว่าอื่นใด	11
1.3 ควรจะแจ้งวัตถุประสงค์ของการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบทุกครั้ง	9
1.4 ควรพัฒนาระบบที่มีมาตรฐาน เพื่อให้การประเมินเป็นไปอย่างยุติธรรมเที่ยงตรง	7

จากตารางที่ 4.5 ข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ข้อคิดเห็น
และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระบบการประเมินสมรรถภาพข้าราชการทหารที่พึงประสงค์ ด้านความ
มุ่งหมายในการประเมิน 3 ลำดับแรกได้แก่ ควรกำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมินให้ชัดเจน
ควรมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพกำลังพล และควรจะแจ้งวัตถุประสงค์ของการประเมินให้ผู้รับการ
ประเมินทราบทุกครั้ง

ตารางที่ 4.6 จำนวนของข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศที่ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระบบการประเมินสมรรถภาพข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศที่พึงประสงค์ด้านการกำหนดหรือแต่งตั้งผู้ประเมิน

2. การกำหนดหรือแต่งตั้งผู้ประเมิน	จำนวน
2.1 ควรให้ผู้บังคับบัญชาโดยตรงที่อยู่ใกล้ชิดเป็นผู้ประเมิน เนื่องจากได้เห็นพฤติกรรมการทำงาน อุปนิสัย บุคลิกลักษณะ ความรู้ความสามารถ ของผู้ถูกประเมินได้มากกว่า	35
2.2 ให้แต่งตั้งผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น เพื่อให้เกิดความยุติธรรม และป้องกันความผิดพลาด	24
2.3 ควรเพิ่มผู้ประเมินอีก 2 คน คือ ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาโดยแยกใบแบบประเมินออกจากกัน	17
2.4 ไม่ต้องมีผู้ให้ความเห็นชอบ เพราะไม่ใช่ผู้บังคับบัญชา โดยตรงของผู้ประเมิน	10
2.5 ควรให้มีการประเมินแบบ 360 องศา	9
2.6 ให้มีการประเมินตนเองด้วย	9

จากตารางที่ 4.6 ข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระบบการประเมินสมรรถภาพข้าราชการทหารที่ต้องการ ด้านการกำหนดหรือแต่งตั้งผู้ประเมิน 3 ลำดับแรกได้แก่ ควรให้ผู้บังคับบัญชาโดยตรงที่อยู่ใกล้ชิดเป็นผู้ประเมิน ให้แต่งตั้งผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น เพื่อให้เกิดความยุติธรรม และป้องกันความผิดพลาด อีกทั้งเสนอว่า ควรเพิ่มผู้ประเมินอีก 2 คน คือ ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาโดยแยกใบแบบประเมินออกจากกัน

ตารางที่ 4.7 จำนวนของข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศที่ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
เกี่ยวกับระบบการประเมินสมรรถภาพข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศ
ที่พึงประสงค์ด้านการกำหนดน้ำหนักคะแนนผู้ประเมิน

3. การกำหนดน้ำหนักคะแนนผู้ประเมิน	จำนวน
3.1 ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินเป็นผู้ใกล้ชิดผู้รับการประเมินมากที่สุด ควรได้รับสัดส่วนของน้ำหนักคะแนนมากที่สุด	47
3.2 ควรให้น้ำหนักคะแนนผู้ประเมิน กับผู้ให้ความเห็นชอบคนที่ 1 และผู้ให้ความเห็นชอบคนที่ 2 เป็น 3 : 2 : 2	13
3.3 ความผูกพันระหว่างผู้ประเมินกับผู้ให้ความเห็นชอบคนที่ 1 มีระยะห่างกันมาก ข้อมูลน้อยเมื่อเทียบกับผู้ให้ความเห็นชอบคนที่ 2 ยังมีความห่างมากขึ้น การกำหนดน้ำหนักคะแนน จึงควรมีความแตกต่างกันอาจจะเป็น 5 : 3 : 2	7
3.4 การกำหนดสัดส่วนผู้ประเมิน : ผู้ให้ความเห็นชอบคนที่ 1 : ผู้ให้ความเห็นชอบคนที่ 2 ในปัจจุบันมีความเหมาะสมแล้ว (2 : 1 : 1)	7

จากตารางที่ 4.7 ข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระบบการประเมินสมรรถภาพข้าราชการทหารที่ต้องการ ด้านการกำหนดน้ำหนักคะแนนผู้ประเมิน 3 ลำดับแรกได้แก่ ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินเป็นผู้ใกล้ชิดผู้รับการประเมิน มากที่สุด ควรได้รับสัดส่วนของน้ำหนักคะแนนมากที่สุด และสัดส่วนน้ำหนักคะแนนระหว่างผู้ประเมิน : ผู้ให้ความเห็นชอบคนที่ 1 : ผู้ให้ความเห็นชอบคนที่ 2 ควรเป็น 3:2:2 และ 5:3:2 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 จำนวนของข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศที่ให้ออกความเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระบบการประเมินสมรรถภาพข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศที่พึงประสงค์ด้านองค์ประกอบ/รายการประเมิน

4. องค์ประกอบ/รายการประเมิน	จำนวน
4.1 แต่ละชั้นยศมีความรับผิดชอบต่างกัน ควรให้น้ำหนักคะแนนในแต่ละองค์ประกอบแตกต่างกัน เพื่อให้เกิดความยุติธรรมและสอดคล้องกับสภาพการทำงานจริง	53
4.2 รายการประเมินควรครอบคลุมลักษณะการปฏิบัติงานของกำลังพลทุกหน่วยงาน	47
4.3 สามารถชี้วัดได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม แยกความแตกต่างของบุคคลได้	47
4.4 ในแต่ละหัวข้อควรมีรายละเอียดมากกว่านี้	32
4.5 มีบางหัวข้อที่ยังไม่เหมาะสมกับหน่วยงานบางหน่วย	17
4.6 รายการประเมินควรกำหนดให้เท่ากันทุกหัวข้อ เพื่อสะดวกในการคิดคะแนนและป้องกันการสับสนของผู้ประเมิน	9
4.7 องค์ประกอบ/ รายการประเมินน่าจะมีการแตกต่างกันไปตามลักษณะงาน	7

จากตารางที่ 4.8 ข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ออกความเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระบบการประเมินสมรรถภาพข้าราชการทหารที่ต้องการ ด้านองค์ประกอบ/รายการประเมิน 3 ลำดับแรกได้แก่ แต่ละชั้นยศมีความรับผิดชอบต่างกัน ควรให้น้ำหนักคะแนนในแต่ละองค์ประกอบแตกต่างกัน รายการประเมินควรครอบคลุมลักษณะการปฏิบัติงานของกำลังพลทุกหน่วยงาน และสามารถชี้วัดได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรมแยกความแตกต่างของบุคคลได้

ตารางที่ 4.9 จำนวนของข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศที่ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระบบการประเมินสมรรถภาพข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศ ที่พึงประสงค์ด้านใบแบบประเมิน

5. ใบแบบประเมิน	จำนวน
5.1 ควรมีช่องให้ความคิดเห็นของผู้ประเมิน เช่น ข้อควรปฏิบัติต่อไปหรือข้อควรยกย่องชมเชย และข้อควรปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ให้ผู้บังคับบัญชาลงความเห็น	13
5.2 ใบประเมินควรระบุรายละเอียดต่าง ๆ ที่ผู้ประเมินควรทราบและควรปฏิบัติ เพื่อให้ดำเนินการเป็นแนวทางเดียวกัน	9
5.3 ควรมีรายละเอียด และคำแนะนำมากกว่าที่มีอยู่ในปัจจุบันและมีรูปแบบที่ดีเข้าใจง่าย หากผู้ใช้อ่านในคำแนะนำ	8
5.4 ไม่ควรใช้ใบแบบประเมินเดียวกัน ในกรณีลักษณะงาน และ/หรือชั้นยศที่แตกต่างกัน	6

จากตารางที่ 4.9 ข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระบบการประเมินสมรรถภาพข้าราชการทหารที่ต้องการ ด้านใบแบบประเมิน 3 ลำดับแรกได้แก่ ควรมีช่องให้ความคิดเห็นของผู้ประเมิน ควรระบุรายละเอียดต่าง ๆ ที่ผู้ประเมินควรทราบและควรปฏิบัติเพื่อให้ดำเนินการเป็นแนวทางเดียวกัน และควรมีรายละเอียด และคำแนะนำมากกว่าที่มีอยู่ในปัจจุบันและมีรูปแบบที่ดีเข้าใจง่าย หากผู้ใช้อ่านในคำแนะนำ

ตารางที่ 4.10 จำนวนของข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศที่ให้ออกความเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระบบการประเมินสมรรถภาพข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศที่พึงประสงค์ด้านเกณฑ์การตัดสินการประเมิน

6. เกณฑ์การตัดสินการประเมิน	จำนวน
6.1 มีหลักเกณฑ์ที่ยุติธรรม เปิดเผย เชื่อถือได้ โปร่งใสต่อผู้รับการประเมิน	51
6.2 ให้ผู้รับการประเมินมีส่วนร่วมในการประเมินและกำหนดเกณฑ์ต่าง ๆ	43
6.3 เกณฑ์ยังขาดความชัดเจน ทำให้การประเมินขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของผู้ประเมินเป็นหลักจึงยังขาดความเป็นมาตรฐานและมีความลำเอียงสูง	37
6.4 ผลการประเมินยังไม่สามารถแยกแยะผลการปฏิบัติงานของบุคคลได้อย่างชัดเจนเนื่องจากเกณฑ์การให้คะแนนยังขึ้นกับดุลยพินิจของผู้ประเมินสูง	23
6.5 ควรระบุเกณฑ์คะแนนที่ชัดเจนและให้มีความถี่พอควร เช่น 5 ระดับ , 7 ระดับ	12
6.6 ควรให้น้ำหนักผลงานมากกว่าลักษณะส่วนบุคคล	11
6.7 ทำเกณฑ์การประเมินที่เป็นมาตรฐานเดียวกันเพื่อให้สามารถเปรียบเทียบระหว่างผู้มีผลงานดีและไม่มีผลงาน	10
6.8 ควรปรับปรุงดัชนีที่ใช้วัด บางรายการมีรายละเอียดน้อยบางรายการมีรายละเอียดมากเกินไป	8
6.9 ควรเพิ่มคะแนนด้านการศึกษาและพัฒนาตนเอง	6
6.10 มีเกณฑ์มาตรฐานที่ทันสมัยสอดคล้องกับลักษณะงานและสถานการณ์	5
6.11 มีเกณฑ์ที่ชัดเจนและเป็นกลางไม่ลำเอียง	4
6.12 ควรให้หน่วยงาน เลือกเกณฑ์การพิจารณาขึ้นมาเอง เพื่อให้สอดคล้องกับงาน	3
6.13 มีการนำผลงานที่นำมาใช้ในการประเมินมีหลักฐานที่อ้างอิงได้ เช่น แฟ้มสะสมผลงาน	3

จากตารางที่ 4.10 ข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ออกความเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระบบการประเมินสมรรถภาพข้าราชการทหารที่ต้องการ ด้านเกณฑ์การตัดสินการประเมิน 3 ลำดับแรกได้แก่ มีหลักเกณฑ์ที่ยุติธรรม เปิดเผย เชื่อถือได้ โปร่งใสต่อผู้รับการประเมิน ให้ผู้รับการประเมินมีส่วนร่วมในการประเมินและกำหนดเกณฑ์ต่าง ๆ รวมทั้งเห็นว่าเกณฑ์ยังขาดความชัดเจน ทำให้การประเมินขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของผู้ประเมินเป็นหลักจึงยังขาดความเป็นมาตรฐานและมีความลำเอียงสูง

ตารางที่ 4.11 จำนวนของข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศที่ให้ออกความเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระบบการประเมินสมรรถภาพข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศที่พึงประสงค์ด้านหลักเกณฑ์การนำผลประโยชน์ไปใช้

7. หลักเกณฑ์การนำผลประโยชน์มาใช้	จำนวน
7.1 ควรต้องสอดคล้องกับความมุ่งหมายของการประเมิน	19
7.2 มาตรฐานของคะแนนควรเป็นไปในทางเดียวกัน ซึ่งมาตรฐานที่ดี ก็ควรนำไปใช้ในการบริหารกำลังพลได้จริง	18
7.3 ควรใช้เป็นส่วนประกอบ ในการพิจารณาพร้อมกับข้อมูลด้านอื่นด้วย (ใช้เป็นเกณฑ์รอง)	17
7.4 ควรนำไปประกอบการพิจารณาให้คำตอบแทนอย่างจริงจัง	9
7.5 ต้องมีมาตรฐานการควบคุมที่เข้มงวด ป้องกันการช่วยเหลือผู้ถูกประเมินจากผู้มีอำนาจสูงกว่าผู้ประเมิน	7
7.6 ไม่มีความยุติธรรม เพราะยังติดอยู่ในระบบอุปถัมภ์	6
7.7 ยังไม่ตรงตามจุดมุ่งหมายของทางราชการ ในเรื่องของการปฏิบัติงาน เนื่องจากแต่ละหน่วยงานมีความแตกต่างกัน	1
7.8 ควรมีการปรับคะแนนให้มีความเหมาะสม เพื่อให้ผู้ถูกประเมินมีความกระตือรือร้นมากขึ้นกว่าเดิม เช่น	1
1. ขอบหนึ่งขั้นครึ่ง ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85 ควรเป็น 90	
2. ขอบหนึ่งขั้น ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75 ควรเป็น 80	
3. ขอบครึ่งขั้น ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ควรเป็น 65	
4. ไม่พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ต่ำกว่าร้อยละ 60	

จากตารางที่ 4.11 ข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ออกความเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระบบการประเมินสมรรถภาพข้าราชการทหารที่ต้องการ ด้านหลักเกณฑ์การนำผลประโยชน์ไปใช้ 3 ลำดับแรกได้แก่ ควรต้องสอดคล้องกับความมุ่งหมายของการประเมิน มาตรฐานของคะแนนควรเป็นไปในทางเดียวกัน ซึ่งมาตรฐานที่ดี ก็ควรนำไปใช้ในการบริหารกำลังพลได้จริง และควรใช้เป็นส่วนประกอบ ในการพิจารณาพร้อมกับข้อมูลด้านอื่นด้วย (ใช้เป็นเกณฑ์รอง)

ตารางที่ 4.12 จำนวนของข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศที่ให้ออกความเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระบบการประเมินสมรรถภาพข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศที่พึงประสงค์ด้านการแจ้งผลการประเมิน

8. การแจ้งผลการประเมิน	จำนวน
8.1 ควรแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินรับทราบอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมมากที่สุด เพื่อจะได้ปรับปรุงตนเอง และผู้ประเมินควรเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้ถูกประเมินด้วย	93
8.2 ควรแจ้งผลการประเมินที่โปร่งใส ชัดเจน แก่ผู้ถูกประเมินและบุคคลอื่น ๆ เพื่อความยุติธรรม	37
8.3 ควรคำนึงถึงวิธีการแจ้ง โดยไม่ให้กระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	33
8.4 เปิดโอกาสให้ผู้รับการประเมินมีการพัฒนาตนเอง	31
8.5 ต้องไม่คลุมเครือ เน้นความจริง ประโยชน์ คือ การหาข้อดีและข้อบกพร่อง	20
8.6 เป็นการสื่อสาร 2 ทาง ให้ผู้รับการประเมินได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเอง ในมุมมองของผู้บังคับบัญชา และเปิดโอกาสให้ผู้ประเมินทราบ	18
8.7 สามารถเห็นได้ชัดเจน และจัดได้ในรูปตัวเลข ก็จะทำให้ผู้ถูกประเมินเข้าใจการประเมินเอง	7
8.8 ควรแจ้งเป็นส่วนรวมกว้าง ๆ ไม่มีการเจาะจง	6

จากตารางที่ 4.12 ข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ออกความเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระบบการประเมินสมรรถภาพข้าราชการทหารที่ต้องการด้านการแจ้งผลการประเมิน 3 ลำดับแรกได้แก่ ควรแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินรับทราบอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมมากที่สุด เพื่อจะได้ปรับปรุงตนเอง และผู้ประเมินควรเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้ถูกประเมินด้วยควรแจ้งผลการประเมินที่โปร่งใส ชัดเจน แก่ผู้ถูกประเมินและบุคคลอื่น ๆ เพื่อความยุติธรรม และควรคำนึงถึงวิธีการแจ้ง โดยไม่ให้กระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

ตอนที่ 1.3 การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศ

จากผลการวิเคราะห์สาระสำคัญในองค์ประกอบของการประเมินการปฏิบัติงาน
ในตอนที่ 1.2 และตอนที่ 1.3 ผู้วิจัยได้นำมาจัดทำเป็นกรอบแนวทางของแบบสอบถามชุดที่ 2
เพื่อให้ข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการ
ประเมินการปฏิบัติงาน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จำนวน
ทั้งสิ้น 317 คน ประกอบด้วย

- 1) นายทหารสัญญาบัตร สังกัดกองทัพอากาศ ที่เข้ารับการศึกษในหลักสูตร
นายทหารชั้นผู้บังคับฝูงรุ่นที่ 105 จำนวน 129 คน
- 2) นายทหารสัญญาบัตร สังกัดกองทัพอากาศ ที่เข้ารับการศึกษในหลักสูตร
นายทหารเสนารธิการรุ่นที่ 49 จำนวน 60 คน
- 3) นายทหารสัญญาบัตร สังกัดกองทัพอากาศ ที่เข้ารับการศึกษในหลักสูตร
นายทหารสารบรรณ รุ่นที่ 18 จำนวน 28 คน
- 4) นายทหารประทวน สังกัดกองทัพอากาศ ที่เข้ารับการศึกษหลักสูตรเจ้าหน้าที่
กำลังพลรุ่นที่ 23 จำนวน 28 คน
- 5) นายทหารประทวน สังกัดกองทัพอากาศ ที่เข้ารับการศึกษหลักสูตรเจ้าหน้าที่
สารบรรณ จำนวน 30 คน
- 6) นายทหารสัญญาบัตร สังกัดกองทัพอากาศ ที่เข้ารับการศึกษในหลักสูตร
นายทหารชั้นผู้บังคับฝูง รุ่นที่ 104 ที่สมัครเป็นเครือข่ายผู้มีส่วนร่วมจำนวน 42 คน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 จำนวนและร้อยละของข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศที่แสดงความคิดเห็น
เกี่ยวกับการประเมินการปฏิบัติงาน (n = 317)

ข้อความ	จำนวน	ร้อยละ
1. ผู้ที่ควรเป็นผู้ประเมิน สำหรับการประเมินการปฏิบัติงาน (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
ผู้บังคับบัญชาโดยตรง	277	87.5
ประเมินตนเอง	218	68.9
เพื่อนร่วมงานระดับเดียวกัน	208	65.7
ผู้ใต้บังคับบัญชา	155	48.9
ผู้บังคับเหนือผู้บังคับบัญชาโดยตรง 1 ระดับ	113	35.5
2. องค์ประกอบในการประเมินการปฏิบัติงานสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
ด้านผลงาน	285	90.0
ด้านบุคลิก / อุปนิสัย / คุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	261	82.2
ด้านพฤติกรรมในการทำงาน	258	81.4
ด้านความรู้ความสามารถ	246	77.5
ด้านอื่น ๆ เช่น ทักษะด้านต่าง ๆ	29	9.3
3. องค์ประกอบในการประเมินการปฏิบัติงานสำหรับผู้บังคับบัญชา ประเมิน (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
ด้านผลงาน	310	97.7
ด้านบุคลิก / อุปนิสัย / คุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	261	82.2
ด้านพฤติกรรมในการทำงาน	261	82.2
ด้านความรู้ความสามารถ	256	80.6
ด้านอื่น ๆ เช่น ทักษะด้านต่าง ๆ	39	12.4

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ข้อความ	จำนวน	ร้อยละ
4. องค์ประกอบที่ควรนำมาพิจารณาในการประเมินการปฏิบัติงาน		
4.1 ด้านผลงาน ควรพิจารณาจาก (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
คุณภาพของผลงานที่ปรากฏ	258	81.5
ผลสัมฤทธิ์ของงาน	238	75.2
ปริมาณงานตามภารกิจ / หน้าที่	226	71.4
ความทันเวลาของผลงาน	223	70.4
ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ	204	64.4
ความมีประโยชน์และคุณค่าของผลงาน	165	51.9
อื่น ๆ เช่น ความประหยัดในการใช้ทรัพยากร	5	1.7
4.2 ด้านพฤติกรรมในการทำงานควรพิจารณาจาก(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
การปฏิบัติตามนโยบาย/ระเบียบปฏิบัติ/วินัย/คำสั่ง	275	86.7
การให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วม	261	82.2
ความสม่ำเสมอในการทำงาน	243	76.7
การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	230	72.4
การแสดงออกอย่างเหมาะสมทั้งกายและวาจา	223	70.4
การวางแผนและการจัดระบบการทำงาน	179	56.6
อื่น ๆ เช่น พฤติกรรมด้านสังคม	3	1.0
4.3 ด้านทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
ทักษะและความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา	275	86.7
ทักษะและความสามารถในการเชิงการบริหารและการจัดการ	275	86.7
ทักษะและความสามารถในการติดต่อสื่อสาร	265	83.7
ความรอบรู้ในงาน	263	83.0
ความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา	248	78.2
ความสามารถในการพัฒนางาน	230	72.7
ความสามารถในการคิดวิเคราะห์	187	58.9
สติปัญญา	152	48.1
อื่น ๆ เช่น ความรอบรู้ในนโยบาย วิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ	5	1.5

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ข้อความ	จำนวน	ร้อยละ
4.4 ด้านคุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
ความรับผิดชอบ	281	88.5
ความซื่อสัตย์สุจริต	273	86.0
ความจงรักภักดี	263	82.9
มนุษยสัมพันธ์	262	82.7
ความเป็นผู้นำ	241	76.0
ความเสียสละอุทิศตน	226	71.4
การมีวิสัยทัศน์	226	71.3
การมีวินัย	226	71.3
คุณธรรมและจริยธรรม	216	68.2
ความละเอียดรอบคอบ	209	65.9
ความวิริยะอุตสาหะ	199	62.9
การควบคุมตนเอง	192	60.7
ความยืดหยุ่นผ่อนปรน	172	54.4
ความมั่นใจตนเอง	170	53.6
ลักษณะมุ่งผลสัมฤทธิ์	148	46.6
ความกระตือรือร้น	143	45.1
อื่น ๆ เช่น ความมีน้ำใจ ความมีเหตุผล	8	2.5

จากตารางที่ 4.13 เมื่อสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการประเมินการปฏิบัติงานในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1) ผู้ที่ควรเป็นผู้ประเมิน สำหรับการประเมินการปฏิบัติงาน ข้าราชการทหารจำนวนมากที่สุด 3 ลำดับแรก เห็นว่า ผู้ที่ควรทำหน้าที่ประเมิน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาโดยตรง ประเมินตนเอง และเพื่อนร่วมงานระดับเดียวกัน คิดเป็นร้อยละ 87.5 ร้อยละ 68.9 และ ร้อยละ 65.7 ตามลำดับ

2) องค์ประกอบในการประเมินการปฏิบัติงานสำหรับผู้ได้บังคับบัญชา มีข้าราชการทหาร ร้อยละ 70 ขึ้นไป เห็นว่า องค์ประกอบที่ควรนำมาพิจารณาในการประเมินการปฏิบัติงาน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านผลงาน ด้านบุคลิก / อุปนิสัย / คุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ด้านพฤติกรรมในการทำงาน และ ด้านความรู้ความสามารถ

3) องค์ประกอบในการประเมินการปฏิบัติงานสำหรับผู้บังคับบัญชาประเมินตนเอง มีข้าราชการทหาร ร้อยละ 80 ขึ้นไป เห็นว่า องค์ประกอบที่ควรนำมาพิจารณาในการประเมินการปฏิบัติงาน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านผลงาน ด้านบุคลิก / อุปนิสัย / คุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ด้านพฤติกรรมในการทำงานและ ด้านความรู้ความสามารถ

4) องค์ประกอบแต่ละด้านที่ข้าราชการทหาร ร้อยละ 70 เห็นว่า ควรนำมาพิจารณาในการประเมินการปฏิบัติงาน มีดังนี้

4.1 ด้านผลงาน ได้แก่ คุณภาพของผลงานที่ปรากฏ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ปริมาณงานตามภารกิจ / หน้าที่ และความทันเวลาของผลงาน

4.2 ด้านพฤติกรรมในการทำงาน ได้แก่ การปฏิบัติตามนโยบาย/ระเบียบปฏิบัติ/วินัย/คำสั่ง การให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วม ความสม่ำเสมอในการทำงาน การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และการแสดงออกอย่างเหมาะสมทั้งกายและวาจา

4.3 ด้านทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ทักษะและความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา ทักษะและความสามารถในการเชิงการบริหารและการจัดการ ทักษะและความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ความรอบรู้ในงานความสามารถในการปกครองบังคับบัญชาและความสามารถในการพัฒนางาน

4.4 ด้านคุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ สุจริต ความจงรักภักดี มนุษย์สัมพันธ์ ความเป็นผู้นำ ความเสียสละอุทิศตน การมีวิสัยทัศน์ และการมีวินัย

2. ขั้นตอนการดำเนินการจัดทำร่างมาตรฐาน

ในขั้นตอนการจัดทำร่างมาตรฐาน เนื่องจากไม่ปรากฏว่าได้มีการกำหนดมาตรฐานการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร โดยตรงผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการสังเคราะห์กรอบโครงสร้างของมาตรฐานการประเมินการปฏิบัติงานเชิงทฤษฎีจากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปเป็นกรอบแนวทางในการสร้างเครื่องมือสำหรับรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับเนื้อหาสาระจำเป็นที่ควรปรากฏหรือกำหนดไว้ในองค์ประกอบต่าง ๆ ของมาตรฐานได้อย่างครบถ้วน โดยในการจัดทำร่างมาตรฐานนี้ ผู้วิจัยได้เปิดโอกาสให้ข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศเข้ามามีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะถึงความเหมาะสมขององค์ประกอบต่าง ๆ ในมาตรฐานด้วย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 2.1 การสังเคราะห์กรอบมาตรฐานการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศเชิงทฤษฎี

การสังเคราะห์กรอบโครงสร้างมาตรฐานการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศ ผู้วิจัยได้ประมวลข้อมูลจากวรรณกรรมต่าง ๆ ดังนี้

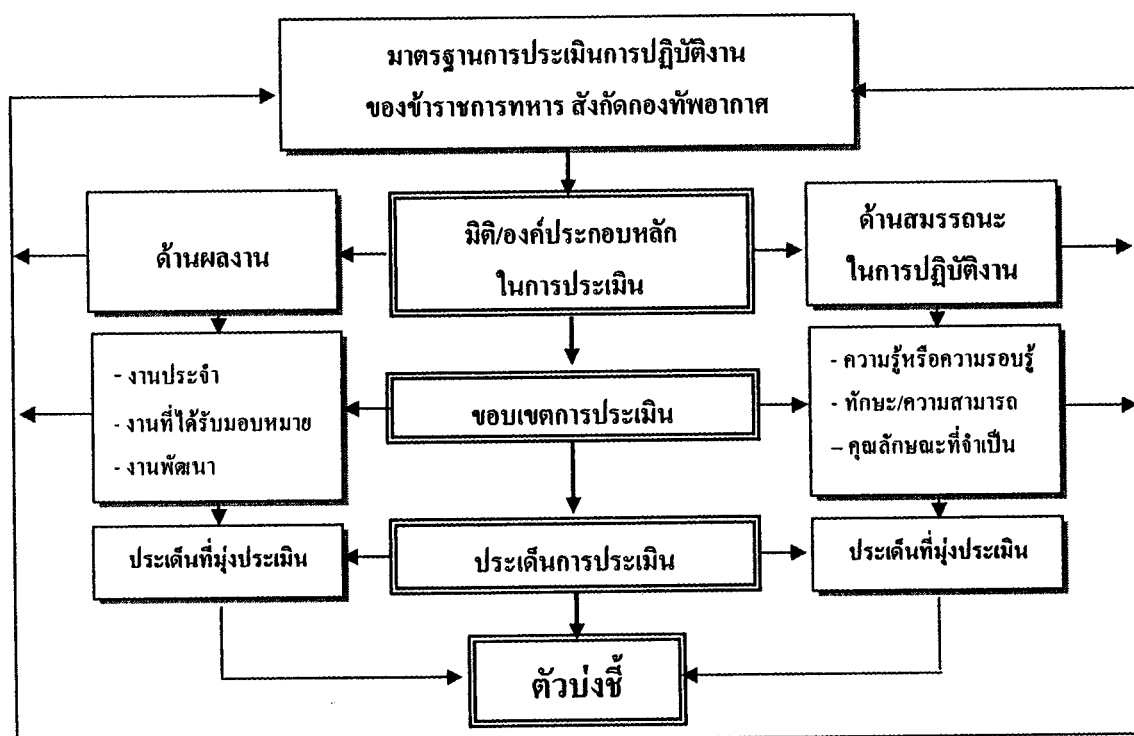
- 1) แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินการปฏิบัติงาน (จำเนียร จวงตระกูล 2527, กองทัพอากาศ 2541, สำนักงาน ก.พ. 2544, สำนักงาน ก.พ. 2547, ฌรงควัทยา แสนทอง 2547, ชุชัย สมिति ไกร 2547, Henderson, R. 1980, Valentine, J.W. 1992, Saint Louis University 1999)
- 2) แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน (เพ็ญจันทร์ สังข์แก้ว 2545, Connock, S. 1991)

3) การวิเคราะห์สาระสำคัญ และองค์ประกอบในการประเมินการปฏิบัติงานจากขั้นตอนการศึกษาเรื่องที่ต้องการกำหนดมาตรฐาน (ขั้นตอนที่ 1)

4) การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นของข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศ เกี่ยวกับการประเมินการปฏิบัติงานจากขั้นตอนการศึกษาเรื่องที่ต้องการกำหนดมาตรฐาน

ผลจากการวิเคราะห์แนวคิดที่เกี่ยวข้องร่วมกับความคิดเห็นของข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่า มีกลุ่มองค์ประกอบในการประเมินการปฏิบัติงานบางส่วนมีความซ้ำซ้อน บางส่วนมีลักษณะของความเป็นนามธรรมสูง ผู้วิจัยจึงได้ปรับและจัดกลุ่มองค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านั้นใหม่ ภายใต้กรอบแนวคิดการประเมินการปฏิบัติงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานบนพื้นฐานหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ทำให้ได้

กรอบโครงสร้างโครงสร้างมาตรฐานการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศเชิงทฤษฎี ปรากฏดังภาพที่ 4.2



ภาพที่ 4.2 กรอบโครงสร้างมาตรฐานการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศ

จากภาพที่ 4.2 อธิบายได้ว่า มาตรฐานการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศ มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ มิติ/องค์ประกอบหลักในการประเมิน ขอบเขตการประเมิน ประเด็นการประเมิน และตัวบ่งชี้ ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบมีส่วนประกอบย่อยแตกต่างกันแต่มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกันเป็นลำดับ โดยมีตัวบ่งชี้เป็นหน่วยย่อยสุดของมาตรฐานการประเมินการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2.2 การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบ ในมาตรฐานการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศ

สำหรับในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้นายทหารสัญญาบัตรสังกัดกองทัพอากาศ เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดและคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมสำหรับการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร โดยดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 การมีส่วนร่วมในการคัดเลือกตัวบ่งชี้การประเมินการปฏิบัติงาน

หลังจากที่ได้สังเคราะห์กรอบโครงสร้างมาตรฐานการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกองทัพอากาศแล้ว ผู้วิจัยได้นำกรอบโครงสร้างมาตรฐานดังกล่าวร่วมกับข้อมูลจากขั้นตอนการศึกษาเรื่องที่ต้องการกำหนดมาตรฐาน โดยเฉพาะในตอนที่ 1.3 โดยได้เลือกประเด็นการประเมินที่ข้าราชการทหารมีความเห็นสอดคล้องกัน ร้อยละ 70 ขึ้นไปว่าควรนำมาใช้ในการประเมินการปฏิบัติงาน มากำหนดนิยามองค์ประกอบต่าง ๆ ของการประเมินการปฏิบัติงานพร้อมกำหนดตัวบ่งชี้ โดยในการกำหนดตัวบ่งชี้ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้ประยุกต์ใช้แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (competency) เป็นพื้นฐาน ทำให้ในแต่ละประเด็นการประเมินมีระดับของพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ซึ่งผลที่ได้ในขั้นตอนนี้ได้นำไปเป็นกรอบแนวทางในการสร้างแบบสอบถามชุดที่ 3 เพื่อนำไปให้ข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่เหมาะสม โดยข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เป็นนายทหารสัญญาบัตร จำนวนทั้งสิ้น 290 คน ประกอบด้วย

- 1) นายทหารสัญญาบัตร สังกัดกองทัพอากาศ ที่เข้ารับการศึกษาลำดับชั้นนายทหารชั้นผู้บังคับฝูงรุ่นที่ 106 จำนวน 123 คน
 - 2) นายทหารสัญญาบัตร สังกัดกองทัพอากาศ ที่เข้ารับการศึกษาลำดับชั้นนายทหารสารบรรณรุ่นที่ 19 จำนวน 31 คน
 - 3) นายทหารสัญญาบัตร ที่สมัครใจเป็นเครือข่ายผู้มีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบการประเมินสมรรถนะข้าราชการทหารจากการตอบแบบสอบถามชุดที่ 1 และชุดที่ 2 จำนวน 136 คน
- สำหรับเกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบ่งชี้ในการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศ ผู้วิจัยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient Variation) โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการทหารต่อความเหมาะสมของตัวบ่งชี้มากกว่าหรือเท่ากับ 3.5 ขึ้นไป ($\bar{X} \geq 3.5$) และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายไม่เกิน ร้อยละ 20 ($CV \leq 20\%$) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงดังตาราง ที่ 4.14 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD) และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย(CV) ของตัวบ่งชี้การประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศ ด้านผลงาน (n = 290)

ขอบเขต การประเมิน	ประเด็น การประเมิน	ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	SD	CV
ด้านผลงาน พิจารณาครอบคลุม 3 ลักษณะงาน ดังนี้ 1. งานประจำ 2. งานมอบหมาย 3. งานพัฒนา	1. คุณภาพผลงาน	1. ความถูกต้อง สมบูรณ์ครบถ้วน ตรงตามข้อกำหนดของ ลักษณะงาน	3.89	0.69	17.74
		2. จำนวนข้อผิดพลาด, ข้อตำหนิ, ข้อร้องเรียน ที่เกิดจาก การปฏิบัติงาน	3.78	0.75	19.84
	2. ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน	1. ผลงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือ ตามความ คาดหวัง	3.81	0.68	17.84
		2. มีผลงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ หรือ ได้รับการ ชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาและ ผู้เกี่ยวข้อง	3.90	0.65	16.66
	3. ประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน	1. ปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเหมาะสม (เวลา, คน, งบประมาณ, วิธีการ)	3.68	0.73	19.84
		2. ปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จอย่างรวดเร็ว ทันเวลา และ ทันต่อสถานการณ์	3.73	0.74	19.84
	4. ปริมาณงาน	1. จำนวนภาระงานที่ได้ปฏิบัติ	3.63	0.67	18.45
		2. จำนวนภาระงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจาก งานในหน้าที่	3.15	0.95	30.16
		3. จำนวนผลงานที่ทำได้เป็นผลสำเร็จเมื่อเทียบกับ ภารกิจหรืองานที่ได้รับมอบหมาย	3.51	0.68	19.37
		4. จำนวนผลงานที่ทำได้เป็นผลสำเร็จเมื่อเทียบกับ กำหนดเวลา	3.45	0.91	26.38

จากตารางที่ 4.14 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ของตัวบ่งชี้ด้านผลงานกับเกณฑ์การคัดเลือกตัวบ่งชี้ พบว่า จากประเด็นการประเมินด้านผลงาน ทั้ง 4 ประเด็น 10 ตัวบ่งชี้ มีเพียง 8 ตัวบ่งชี้ ที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ 3.5 ขึ้นไป และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายน้อยกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 20 ($X \geq 3.5$, $CV \leq 20\%$) ประกอบด้วย

- 1) คุณภาพผลงาน 2 ตัวบ่งชี้
- 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 2 ตัวบ่งชี้
- 3) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 2 ตัวบ่งชี้ และ
- 4) ปริมาณงาน 2 ตัวบ่งชี้

ส่วนตัวบ่งชี้ที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกมี 2 ตัวบ่งชี้ โดยเป็นตัวบ่งชี้ของประเด็นการประเมินด้านปริมาณงาน ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 2 จำนวนภาระงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานในหน้าที่ และ ตัวบ่งชี้ที่ 4 จำนวนผลงานที่ทำได้เป็นผลสำเร็จเมื่อเทียบกับระยะเวลา

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD) และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย(CV)
ของตัวบ่งชี้การประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศ
ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงาน (n = 290)

ขอบเขต การประเมิน	ประเด็น การประเมิน	ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	SD	CV
1. ความรู้ หรือ ความรอบรู้	1.1 ความรู้ หรือความ รอบรู้ในงาน ที่รับผิดชอบ	1. ให้ข้อมูลทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับงานได้	3.62	0.68	18.78
		2. ระบุนขอบเขตของงานที่รับผิดชอบได้	3.64	0.71	19.15
		3. ระบุนสายการบังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องกับงานได้อย่างถูกต้อง	3.63	0.71	19.40
		4. อธิบายถึงขั้นตอนหรือกระบวนการทำงานที่รับผิดชอบได้	3.71	0.74	19.95
		5. ให้ข้อมูลสาระสำคัญหรือตอบข้อซักถามเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง ครบรอบคลุม	3.80	0.68	17.89
		6. อ้างอิง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือหลักการที่เกี่ยวข้องกับงานได้	3.65	0.72	19.73
		7. วิเคราะห์ปัญหาและระบุขั้นตอนของงานที่ขาดประสิทธิภาพได้	3.64	0.68	18.68
		8. ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบได้	3.91	0.65	16.62
		9. ประยุกต์ใช้ความรู้ในงานให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ	3.98	0.57	14.32
		10. ให้คำปรึกษาหรือเป็นที่พึ่งพาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบได้	3.78	0.64	16.93
	1.2 ความรู้ หรือความ รอบรู้เชิง นโยบาย	1. รับรู้รับทราบและเข้าใจนโยบายของหน่วยงาน	3.88	0.73	18.81
		2. สนใจติดตามความเคลื่อนไหวหรือ กิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน	3.60	0.81	22.50
		3. วิเคราะห์สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายได้	3.79	0.72	19.00
		4. กำหนดแผนงานหรือวิธีการทำงานที่รองรับนโยบายได้	3.97	0.63	15.87
		5. จัดลำดับความสำคัญของข้อปฏิบัติเชิงนโยบายได้	3.74	0.71	18.99
		6. แปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้องตามเจตนารมณ์	3.89	0.70	17.99
		7. กำหนดเป้าหมายและทิศทางเชิงนโยบายได้	3.61	0.71	19.67
		8. กำหนดรูปแบบและวิธีการติดตามประเมินผลนโยบายได้	3.85	0.69	17.92
		9. ให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายได้	3.99	0.56	14.04
	1.3 ความรู้ หรือความ รอบรู้ใน วิทยาการ และ เทคโนโลยี	1. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์เพียงพอสำหรับปฏิบัติงานได้	3.51	0.63	17.95
		2. สนใจติดตามข้อมูลข่าวสารการเปลี่ยนแปลงวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ	3.51	0.63	17.95
		3. เข้าใจถึงสภาพการเปลี่ยนแปลงในวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ	3.65	0.74	20.27
		4. เลือกใช้ระบบสารสนเทศสำนักงานได้อย่างเหมาะสมกับงานในหน้าที่	3.70	0.64	17.30
		5. นำความรู้ วิทยาการหรือเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในงานได้อย่างเหมาะสม	3.65	0.73	20.00
		6. นำเสนอข้อมูลข่าวสาร วิทยาการหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานได้	3.98	0.64	16.08
		7. ให้ปรึกษาหรือคำแนะนำเกี่ยวกับวิทยาการหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ต่อผู้อื่นได้	3.78	0.73	19.31
		8. ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาวิทยาการและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับงานได้	3.79	0.69	18.21

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ขอบเขต การประเมิน	ประเด็น การประเมิน	ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	SD	CV
2. ทักษะและ ความสามารถ	2.1 การบริหาร จัดการ	1. ประเมินสถานการณ์ที่มีผลกระทบต่องานได้	3.93	0.78	19.38
		2. จัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายได้ อย่างเหมาะสม	3.98	0.67	16.83
		3. กำหนดเป้าหมายและวางแผนการทำงานได้สอดคล้องกับ สถานการณ์	4.20	0.57	13.57
		4. จัดสรรทรัพยากรในการทำงานได้อย่างคุ้มค่าและเหมาะสม	4.01	0.65	16.21
		5. เลือกใช้วิธีการทำงานที่ เหมาะสมกับลักษณะงานและ สถานการณ์	3.52	0.57	16.19
		6. ปรับเปลี่ยนแผนงานได้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์	3.78	0.70	18.52
		7. ควบคุมและกำกับติดตามงานในความรับผิดชอบให้เป็นไปตาม แผนหรือเป้าหมาย	4.29	0.57	13.29
		8. ประเมินงานในความรับผิดชอบและนำมาเป็นข้อมูลปรับปรุง งานอย่างต่อเนื่อง	3.97	0.69	17.38
2.2 การจัดการ งาน		1. จัดระบบการทำงานของตนเองอย่างเหมาะสม	3.57	0.78	21.85
		2. สามารถดูแลรักษาอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ของทางราชการ ได้อย่างถูกต้อง	3.61	0.71	19.67
		3. ระบุได้ถึงกิจกรรมหรืองานที่จะต้องปฏิบัติประจำวัน	3.65	0.65	17.81
		4. ระบุถึงข้อมูลหรือเอกสารที่จำเป็นสำหรับงานแต่ละประเภทได้	3.64	0.67	18.41
		5. จัดการข้อมูลหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบเข้าถึง ได้ง่าย	3.67	0.51	13.09
		6. จัดแบ่งเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	3.36	0.69	20.54
		7. เลือกเทคนิคและวิธีการทำงานได้เหมาะสมกับลักษณะงาน	3.58	0.65	18.16
2.3 การตัดสินใจ และแก้ปัญหา		1. วิเคราะห์สาเหตุหรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาในงานได้	4.02	0.59	14.68
		2. กำหนดเกณฑ์การพิจารณาหรือทางเลือก สำหรับการตัดสินใจ และการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์	4.01	0.67	16.71
		3. ประเมินทางเลือกในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม	4.10	0.63	15.37
		4. เลือกแนวทางหรือวิธีการแก้ปัญหาในงานได้อย่างเหมาะสม	3.70	0.74	20.00
		5. คำนึงการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อแก้ปัญหาในงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพทันต่อสถานการณ์	3.12	0.93	31.41
		6. ตัดสินใจและแก้ปัญหาเหตุการณ์เฉพาะหน้าได้รวดเร็วแม้มี ระยะเวลาอันจำกัดหรือในสถานการณ์คับขัน	3.89	0.69	17.74
		7. กล้าตัดสินใจในขอบเขตอำนาจหน้าที่	3.07	1.04	33.88
		8. วิเคราะห์ผลกระทบของทางเลือกในการตัดสินใจได้อย่าง ครอบคลุม	4.30	0.53	12.33

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ขอบเขต การประเมิน	ประเด็น การประเมิน	ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	SD	CV
2.4 การติดต่อ สื่อสาร		1. รับฟัง รับรู้และทำความเข้าใจเรื่องราวต่าง ๆ ได้ถูกต้อง รวดเร็ว	3.65	0.72	19.73
		2. พுகุญและตอบข้อซักถามได้ตรงประเด็น	3.59	0.83	23.12
		3. แจกแจงรายละเอียดของข้อมูลข่าวสารที่สำคัญได้อย่างครบถ้วน	3.74	0.60	16.04
		4. ชี้แจงหรืออธิบายเรื่องราวและข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ให้ผู้อื่นเข้าใจ ได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน	3.80	0.68	17.89
		5. พุดและเขียนสื่อความหมายในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างกระชับ ชัดเจน ตรงประเด็น	3.81	0.71	18.64
		6. สรุปประเด็นสาระสำคัญของข้อมูลข่าวสารที่ติดต่อกับผู้อื่นได้ อย่างถูกต้อง ครบถ้วน	3.78	0.75	19.84
		7. ทำความเข้าใจในคำสั่ง นโยบายต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง	3.86	0.68	17.62
		8. จัดลำดับความสำคัญของข้อมูลข่าวสารเพื่อสื่อสารกับผู้อื่นได้ อย่างเหมาะสม	3.96	0.73	18.43
		9. ถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างเป็นระบบและ ครบถ้วน	3.64	0.67	18.41
		10. ปรับเปลี่ยนรูปแบบ/เทคนิคการสื่อสารได้เหมาะสมกับ สถานการณ์และกลุ่มเป้าหมาย	3.65	0.70	19.18
		11. ประนีประนอมเจรจาต่อรองได้เมื่ออยู่ในภาวะกดดันหรือคับขัน	3.62	0.68	18.78
2.5 การปกครอง บังคับบัญชา		1. ดูแลเอาใจใส่ ช่วยเหลือ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม	3.65	0.79	21.64
		2. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	3.59	0.66	18.34
		3. ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ	3.63	0.67	18.45
		4. กล้าตักเตือนและแนะนำเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชากระทำการใด ๆ ไม่ ถูกต้อง	3.62	0.70	19.33
		5. กำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียม สม่ำเสมอ	3.78	0.74	19.58
		6. ให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษาและเป็นที่ยึดพิงของผู้ใต้บังคับบัญชาได้	3.86	0.73	18.91
		7. มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสมตามความรู้ ความสามารถ	3.84	0.69	17.69
		8. วิเคราะห์ถึงจุดเด่นและจุดด้อยของผู้ใต้บังคับบัญชา พร้อมให้การ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาอย่างเหมาะสม	3.66	0.73	19.95

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ขอบเขต การประเมิน	ประเด็น การประเมิน	ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	SD	CV
2.6 การพัฒนา งาน		1. สนใจติดตามสำรวจปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในงาน	3.55	0.67	18.87
		2. ระบุสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในงานได้	3.61	0.71	19.67
		3. วิเคราะห์จุดอ่อนและจุดแข็งของงานที่รับผิดชอบได้	3.71	0.74	19.95
		4. สามารถนำความรู้หรือประสบการณ์ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม	3.98	0.69	17.34
		5. ดำเนินการปรับปรุงพัฒนางานให้เห็นเป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่อง	3.51	0.68	19.37
		6. คิดค้นหรือสร้างวิธีการทำงานใหม่ ๆ อย่างเป็นรูปธรรม สม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงาน	3.86	0.73	18.91
		7. วางแผนเกี่ยวกับการพัฒนางานได้อย่างเหมาะสมและทันต่อ สถานการณ์	3.85	0.75	19.18
2.7 การเป็นผู้ นำการเปลี่ยนแปลง		1. วิเคราะห์สภาพปัญหาและสาเหตุในงานที่เกิดจากการ เปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายในและภายนอกองค์กรได้	3.73	0.71	19.03
		2. คาดการณ์หรือประเมินสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่ส่งผล กระทบต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างถูกต้อง ครอบคลุม	3.79	0.70	18.47
		3. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	3.35	0.86	25.67
		4. วางแผนหรือเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงได้เหมาะสม ตามสถานการณ์	3.80	0.68	17.89
		5. กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลง	3.83	0.71	18.54
		6. เป็นผู้ดำเนินการปรับเปลี่ยนหรือผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในทางที่ดีต่อการปฏิบัติงานหรือหน่วยงาน	3.98	0.69	17.34
2.8 ความเป็นผู้นำ		1. กล้าแสดงออก กล้าเสนอความคิดเห็นที่แตกต่างจากผู้อื่น	3.98	0.74	18.59
		2. เชื่อมั่นในคำพูดและการกระทำของตนเองอย่างมีเหตุผล	3.85	0.75	19.48
		3. เลือกใช้เทคนิคและวิธีการโน้มน้าวชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตาม หรือให้ความร่วมมือในการดำเนินการต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	3.73	0.71	19.03
		4. ตัดสินใจ แก้ไขปัญหาในความรับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมาย ได้อย่างคล่องแคล่ว ว่องไว	3.88	0.61	15.72
		5. มีเหตุผล และควบคุมอารมณ์ของตนเองได้แม้อยู่ใน สถานการณ์ที่คับขันหรือกดดัน	4.00	0.73	18.25
		6. จัดการกับความขัดแย้งได้อย่างเหมาะสม	3.85	0.75	19.18

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ขอบเขต การประเมิน	ประเด็น การประเมิน	ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	SD	CV
2.9 วิสัยทัศน์		1. รับรู้ และเข้าใจถึงเป้าหมายของงาน หรือหน่วยงาน	3.81	0.74	19.42
		2. คาดคะเนแนวโน้มของสถานการณ์ต่างๆ ที่จะเกิดผลกระทบต่อ งานหรือหน่วยงานได้อย่างชัดเจน	3.79	0.74	19.53
		3. กำหนดเป้าหมายของงานในระยะยาวได้อย่างชัดเจน	3.81	0.68	17.84
		4. กำหนดแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือหน่วยงานในอนาคต ได้อย่างเป็นรูปธรรม	3.85	0.76	19.74
		5. วิเคราะห์แนวโน้มของภารกิจในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้	3.68	0.73	19.84
		6. กำหนดแนวทางการดำเนินงานในรูปแบบใหม่ ๆ ได้	3.56	0.76	21.35
2.10 การทำงาน ร่วมกับผู้อื่น		1. มีน้ำใจให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน อย่างเหมาะสม	3.84	0.73	19.01
		2. รับฟังความคิดเห็นที่ขัดแย้งของผู้อื่นได้	4.03	0.77	19.10
		3. ปรับตัวร่วมทำงานกับผู้อื่นในลักษณะเป็นกลุ่มหรือทีมงานได้ดี	3.96	0.70	17.68
		4. ยอมรับและปฏิบัติตามกฎกติกาการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.06	0.65	16.01
		5. ประสานการทำงานกับผู้อื่นได้ดีทั้งภายในและภายนอกหน่วย	3.98	0.74	18.59
		6. ปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงานทุกระดับได้อย่างเหมาะสม	3.51	0.68	19.37
		7. ควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมได้เมื่ออยู่ใน สถานการณ์ที่ตึงเครียด	3.64	0.67	18.41
		8. ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้สอดคล้องกับ สถานการณ์	3.73	0.71	19.03
2.11 การเรียนรู้ และพัฒนา ตนเอง		1. หมั่นศึกษางานในความรับผิดชอบและเรียนรู้ได้เร็ว	3.54	0.61	17.23
		2. สนใจกระตือรือร้น ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนาวิธีการ ทำงานอย่างต่อเนื่อง	3.81	0.75	19.69
		3. สร้างโอกาสหรือแนวทางในการเรียนรู้ของตนเองได้สอดคล้อง กับสถานการณ์	3.65	0.71	19.45
		4. เลือกใช้วิธีการแสวงหาความรู้ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมตาม ศักยภาพของตน	3.98	0.74	18.59
		5. ประยุกต์ใช้ความรู้หรือประสบการณ์ใหม่ ๆ ในการทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	3.93	0.75	19.08
		6. ช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน	3.55	0.65	18.30
		7. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและ ผู้ได้บังคับบัญชา หรือผู้รู้อย่างสม่ำเสมอ	3.63	0.67	18.45

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ขอบเขต การประเมิน	ประเด็น การประเมิน	ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	SD	CV
3. คุณลักษณะ ที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน	3.1 ความ ซื่อสัตย์สุจริต และจงรักภักดี	1. ไม่กล่าวร้ายผู้อื่น เพื่อประโยชน์ของตนเอง	3.65	0.71	19.45
		2. ไม่พูดเท็จหรือไม่แอบอ้างงานของคนอื่นมาเป็นของตน	4.08	.07	17.16
		3. ประพฤติปฏิบัติตนตรงไปตรงมา ภายใต้หลักการที่ถูกต้อง	4.03	0.77	19.10
		4. รักษาความลับของทางราชการไม่นำไปเปิดเผยเพื่อแสวงหา ผลประโยชน์ส่วนตัว	4.04	0.65	16.09
		5. มีสัจจะ รักษาความสัตย์สุจริตเชื่อใจไว้วางใจได้ ทั้งต่อหน้าและ ลับหลัง	3.61	0.60	16.62
		6. ไม่ใช้อำนาจหน้าที่หรือตำแหน่งทางราชการ เพื่อผลประโยชน์ ส่วนตัวและพวกพ้อง	3.78	0.59	15.61
		7. มีความมั่นคง เชื่อถือไว้วางใจได้ในทุกสถานการณ์	3.57	0.70	19.61
		8. มั่นคงต่อการทำดื้ออย่างเสมอต้นเสมอปลาย ไม่คล้อยตามผู้อื่น ในทางเสื่อมเสีย	3.63	0.64	17.63
		9. ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง และกล้าชี้แจง สิ่งที่ไม่ถูกต้องต่อ ผู้บังคับบัญชาได้	3.78	0.67	17.72
	3.2 การมีวินัย	1. ตรงต่อเวลา	4.66	0.55	11.80
		2. ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ โดยไม่ละทิ้งภาระหน้าที่	4.06	0.66	16.26
		3. ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และแบบธรรมเนียม สม่ำเสมอ	4.01	0.67	16.71
		4. ปฏิบัติตามคำสั่ง และคำแนะนำของผู้บังคับบัญชา	3.73	0.74	19.84
		5. ให้ความเคารพต่อผู้บังคับบัญชาและ ไม่กระทำการข่มขืนผู้บังคับบัญชาเหนือตน	3.98	0.69	17.33
		6. ประพฤติปฏิบัติตนเหมาะสมตามกาลเทศะดำรงไว้ซึ่งเกียรติ และศักดิ์ของความเป็นทหาร	4.16	0.59	14.18
		7. แสดงมารยาทถูกต้องตามแบบธรรมเนียมทางทหาร	4.09	0.49	11.98
	3.3 ความ รับผิดชอบ	1. เมื่อได้รับมอบหมายงานรีบดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยเร็ว	3.63	0.70	19.28
		2. ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นเต็มความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จ ทันตามเวลา	4.00	0.73	18.25
		3. ไม่ละทิ้งงานกลางคัน แม้งานจะยุ่งยากและมีอุปสรรค	3.73	0.59	15.82
		4. ควบคุมตนเองให้ทำงานที่รับผิดชอบได้แม้ไม่มีใครคอยกำกับ ดูแล	3.73	0.74	19.84
		5. ตรวจสอบรายละเอียดของการทำงานหรือผลงานอย่าง สม่ำเสมอเพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด	3.85	0.70	18.18
		6. ส่งมอบงานที่สมบูรณ์ ครบถ้วนได้ทันตามกำหนดเวลา	3.88	0.72	18.55
		7. กล้ายอมรับข้อผิดพลาดจากการกระทำของตนเอง ไม่ปิด ความผิดให้ผู้อื่น	3.79	0.74	19.53

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ขอบเขต การประเมิน	ประเด็น การประเมิน	ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	SD	CV
3.4 การเสียดสี อุทิศตน		1. อาสาทำงานโดยไม่ต้องรอให้ร้องขอ	3.64	0.71	19.51
		2. ใช้ช่วงเวลามาปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่าต่อ ทางราชการ	3.67	0.59	16.08
		3. ยอมรับและเต็มใจทำงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายแม้เป็นงาน ที่นอกเหนือหน้าที่	3.65	0.71	19.45
		4. ไม่พูดหรือแสดงอาการว่าเบื่อหน่ายกับหน้าที่การทำงานที่ทำอยู่	3.56	0.65	18.25
		5. หุ้มเททำงานให้เป็นผลสำเร็จโดยไม่คำนึงถึงข้อจำกัดของเวลาหรือ ผลตอบแทนใดๆ	3.51	0.68	19.37
		6. ยอมรับเสียดสีผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม	3.77	0.68	18.03
		7. ให้ความร่วมมือและเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน อย่างสม่ำเสมอ	3.74	0.71	18.98
3.5 มนุษย์ สัมพันธ์		1. ชื่นชมเข้มแข็งใจ และปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยกิริยา และวาจาที่สุภาพ	3.79	0.67	17.68
		2. รู้จักทักทายผู้อื่นก่อน และมีข้อขัดแย้งกับผู้อื่นน้อย	3.59	0.69	19.22
		3. เป็นมิตรกับผู้ร่วมงานหรือผู้มาติดต่อโดยไม่เลือกปฏิบัติ	3.58	0.70	19.55
		4. พุดคุยกับผู้ร่วมงานได้ทุกระดับ	3.67	0.56	15.25
		5. แสดงความมีน้ำใจและพร้อมให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความ เต็มใจ	3.65	0.71	19.45
		6. ใช้เทคนิคการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม กับสถานการณ์	3.85	0.75	19.48
		7. ประสานหรือร่วมทำงานกับผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกหน่วย ได้ดี	3.56	0.69	19.38
		8. ประยุกต์ใช้หลักของมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีในการดำเนินงานต่างๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม	3.73	0.71	19.03

จากตารางที่ 4.15 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ของตัวบ่งชี้ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงานกับเกณฑ์การคัดเลือกตัวบ่งชี้ พบว่า จาก 19 ประเด็นการประเมิน 147 ตัวบ่งชี้ มี 137 ตัวบ่งชี้ ที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ 3.5 ขึ้นไป และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายน้อยกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 20 ($\bar{X} \geq 3.5$, $CV \leq 20\%$) จำแนกตามประเด็นได้ดังนี้

1. ความรู้หรือความรอบรู้ ประกอบด้วย 1.1) ความรอบรู้ในงานที่รับผิดชอบ 10 ตัวบ่งชี้
- 1.2) ความรอบรู้เชิงนโยบาย 8 ตัวบ่งชี้ 1.3) ความรอบรู้ในวิทยาการและเทคโนโลยี 7 ตัวบ่งชี้

2. ทักษะและความสามารถ ประกอบด้วย 2.1) การบริหารจัดการ 8 ตัวบ่งชี้ 2.2) การจัดการงาน 5 ตัวบ่งชี้ 2.3) การตัดสินใจและแก้ปัญหา 6 ตัวบ่งชี้ 2.4) การติดต่อสื่อสาร 10 ตัวบ่งชี้ 2.5) การปกครองบังคับบัญชา 7 ตัวบ่งชี้ 2.6) การพัฒนางาน 7 ตัวบ่งชี้ 2.7) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5 ตัวบ่งชี้ 2.8) ความเป็นผู้นำ 6 ตัวบ่งชี้ 2.9) วิสัยทัศน์ 5 ตัวบ่งชี้ 2.10) การทำงานร่วมกับผู้อื่น 8 ตัวบ่งชี้ 2.11) การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง 7 ตัวบ่งชี้

3. คุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3.1) ความซื่อสัตย์สุจริตและจงรักภักดี 9 ตัวบ่งชี้ 3.2) การมีวินัย 7 ตัวบ่งชี้ 3.3) ความรับผิดชอบ 7 ตัวบ่งชี้ 3.4) การเสียสละอุทิศตน 7 ตัวบ่งชี้ และ 3.5) มนุษย์สัมพันธ์ 8 ตัวบ่งชี้

2.2.2 การมีส่วนร่วมในการกำหนดน้ำหนักความสำคัญของ

องค์ประกอบในการประเมิน

สำหรับการกำหนดน้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบในการประเมิน ผู้วิจัยได้นำ ขอบเขตการประเมิน ประเด็นการประเมิน และตัวบ่งชี้ที่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกตัวบ่งชี้ มาเป็นกรอบในการจัดทำแบบสอบถามชุดที่ 4 แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลโดยเปิดโอกาสให้ข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศ ที่เข้ารับการศึกษาลัทธิสุทรที่กองทัพอากาศ เปิดการศึกษาระหว่างปีการศึกษา 2549 มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น จำนวนทั้งสิ้น 147 คน ประกอบด้วย

1) นายทหารสัญญาบัตร สังกัด กองทัพอากาศ ที่เข้าการศึกษาลัทธิสุทรนายทหารชั้นบังคับบัญชาฝูง รุ่นที่ 107 จำนวน 119 คน

2) นายทหารสัญญาบัตร สังกัด กองทัพอากาศ ที่เข้าการศึกษาลัทธิสุทรนายทหารกำลังพล รุ่นที่ 20 จำนวน 28 คน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงดังตารางต่อไป และเพื่อให้สะดวกในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้คำย่อ ดังนี้

คำย่อ ที่ใช้สำหรับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

น.อ.(พ)	หมายถึง	นาวาอากาศเอก (อัตราเงินเดือน นาวาอากาศเอกพิเศษ)
น.อ.	หมายถึง	นาวาอากาศเอก
น.ท.	หมายถึง	นาวาอากาศโท
น.ต.	หมายถึง	นาวาอากาศตรี
ร.อ.	หมายถึง	เรืออากาศเอก
ร.ท.	หมายถึง	เรืออากาศโท
ร.ต.	หมายถึง	เรืออากาศตรี
พ.อ.อ.(พ)	หมายถึง	พันจ่าอากาศเอก (อัตราเงินเดือน พันจ่าอากาศเอกพิเศษ)
พ.อ.อ.	หมายถึง	พันจ่าอากาศเอก
พ.อ.ท.	หมายถึง	พันจ่าอากาศโท
พ.อ.ต.	หมายถึง	พันจ่าอากาศตรี
จ.อ.	หมายถึง	จ่าอากาศเอก
จ.ท.	หมายถึง	จ่าอากาศโท
จ.ต.	หมายถึง	จ่าอากาศตรี

ตารางที่ 4.16 ร้อยละความคิดเห็นข้าราชการทหาร สังกัด กองทัพอากาศ ที่มีส่วนร่วมในการแสดง
ความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นการประเมินที่เหมาะสมตามกลุ่มชั้นยศ
(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

ประเด็นการประเมิน	ร้อยละของข้าราชการทหารที่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นการประเมินที่เหมาะสมตามกลุ่มชั้นยศ			
	นายทหารประทวน		นายทหารสัญญาบัตร	
	จ.ต. — พ.อ.อ.(พ)	ร.ต. — ร.อ.	น.ต. — น.ท.	น.อ. — น.อ.(พ)
1. ด้านผลงาน				
1) คุณภาพของผลงาน	97.3	96.6	97.3	91.2
2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	96.6	97.3	97.3	97.3
3) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	94.6	97.3	96.6	97.3
4) ปริมาณงาน	89.8	92.5	94.6	93.9
2. ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงาน				
2.1 ความรู้หรือความรอบรู้				
1) ความรู้หรือความรอบรู้ในงานที่รับผิดชอบ	98.0	93.2	97.3	95.6
2) ความรู้หรือความรอบรู้เชิงนโยบาย	45.6	81.6	95.9	97.3
3) ความรู้หรือความรอบรู้ในวิทยาการและเทคโนโลยี	83.7	92.5	88.4	79.6
2.2 ทักษะและความสามารถ				
1) การบริหารจัดการ	51.7	89.8	92.2	97.3
2) การจัดการงาน	82.3	79.6	72.1	69.4
3) การตัดสินใจและแก้ปัญหา	78.9	87.1	86.4	89.1
4) การติดต่อสื่อสาร	83.7	90.5	91.8	79.6
5) การปกครองบังคับบัญชา	33.3	86.4	90.5	90.5
6) การพัฒนางาน	81.6	84.4	89.8	78.9
7) ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	78.9	79.6	79.6	95.2
8) ความเป็นผู้นำ	69.4	87.1	93.2	78.2
9) วิสัยทัศน์	72.1	83.0	91.8	87.1
10) การทำงานร่วมกับผู้อื่น	93.9	88.4	90.5	79.6
11) ความเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง	85.7	89.8	92.5	87.8
2.3 คุณลักษณะที่จำเป็น				
1) ความซื่อสัตย์สุจริตและจงรักภักดี	98.6	98.0	100.0	100.0
2) การมีวินัย	100.0	95.2	94.6	80.3
3) ความรับผิดชอบ	100.0	97.3	93.9	97.3
4) การเสียสละอุทิศตน	87.1	96.6	91.8	96.6
5) มนุษย์สัมพันธ์	81.6	88.4	93.9	80.3

จากตารางที่ 4.16 เมื่อสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการ สังกัดกองทัพอากาศ เกี่ยวกับการประเมินที่ เหมาะสมสำหรับใช้ประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารแต่ละกลุ่ม ทัศนคติ พบว่า ข้าราชการทหารที่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นมากกว่าร้อยละ 80 มีความคิดเห็นดังนี้

1. ด้านผลงาน เห็นว่า ทุกกลุ่มชั้นยศ ควรได้รับการประเมินทั้ง 4 ประเด็น คือ

- 1) คุณภาพของผลงาน 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 3) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และ
- 4) ปริมาณงาน

2. ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงาน มีความเห็นดังนี้

2.1 ความรู้หรือความรอบรู้

2.1.1 กลุ่มชั้นยศ ร.ต. – ร.อ. กับกลุ่มชั้นยศ น.ต. – น.ท. ที่ควรได้รับการประเมิน ทั้ง 3 ประเด็น คือ 1) ความรู้หรือความรอบรู้ในงานที่รับผิดชอบ 2) ความรู้หรือความรอบรู้เชิงนโยบาย 3) ความรู้หรือความรอบรู้ ในวิทยาการและเทคโนโลยี

2.1.2 กลุ่มชั้นยศ น.อ. – น.อ.(พ) ควรได้รับการประเมินเพียง 2 ประเด็น คือ

- 1) ความรู้หรือความรอบรู้ ในงานที่รับผิดชอบ และ 2) ความรู้หรือความรอบรู้เชิงนโยบาย ขณะที่
- กลุ่มชั้นยศ จ.ต. - พ.อ.อ.(พ) ควรได้รับการประเมินใน 2 ประเด็น เช่นกัน แต่ในประเด็นต่างกัน คือ
- 1) ความรู้หรือความรอบรู้ ในงานที่รับผิดชอบ และ 3) ความรู้หรือความรอบรู้ ในวิทยาการและเทคโนโลยี

2.2 ทักษะและความสามารถ พบว่า ทั้ง 4 กลุ่มชั้นยศ ควรได้รับการประเมินใน ประเด็นที่แตกต่างกัน ดังนี้

2.2.1 กลุ่มชั้นยศ จ.ต. – พ.อ.อ.(พ) ควรได้รับการประเมินใน 5 ประเด็น ได้แก่

- 2) การจัดการงาน 4) การติดต่อสื่อสาร 6) การพัฒนางาน 10) การทำงานร่วมกับผู้อื่น และ
- 11) การเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง

2.2.2 กลุ่มชั้นยศ ร.ต. – ร.อ. ควรได้รับการประเมินใน 8 ประเด็น ได้แก่

- 1) การบริหารจัดการ 3) การตัดสินใจและแก้ปัญหา 4) การติดต่อสื่อสาร 5) การปกครองบังคับบัญชา 6) การพัฒนางาน 8) ความเป็นผู้นำ 10) การทำงานร่วมกับผู้อื่น 11) การเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง

2.2.3 กลุ่มชั้นยศ น.ต. – น.ท. ควรได้รับการประเมินใน 9 ประเด็น ได้แก่

- 1) การบริหารจัดการ 3) การตัดสินใจและแก้ปัญหา 4) การติดต่อสื่อสาร 5) การปกครองบังคับบัญชา 6) การพัฒนางาน 8) ความเป็นผู้นำ 9) วิสัยทัศน์ 10) การทำงานร่วมกับผู้อื่น
- 11) การเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง

2.2.4 กลุ่มชั้นยศ น.อ. – น.อ.(พ) ควรได้รับการประเมินใน 6 ประเด็น ได้แก่ 1) การบริหารจัดการ 3) การตัดสินใจและแก้ปัญหา 5) การปกครองบังคับบัญชา 7) ความเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง 9) วิสัยทัศน์ 11) การเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง

2.3 คุณลักษณะที่จำเป็น พบว่า ทั้ง 4 กลุ่มชั้นยศ ควรได้รับการประเมินคุณลักษณะที่จำเป็นทั้ง 5 ประเด็น ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์สุจริตและจงรักภักดี 2) การมีวินัย 3) ความรับผิดชอบ 4) การเสียสละอุทิศตน 5) มนุษย์สัมพันธ์ ทุกกลุ่มชั้นยศ

ตารางที่ 4.17 สัดส่วนน้ำหนักความสำคัญของมิติ/องค์ประกอบหลักในการประเมินจากการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรสังกัดกองทัพอากาศ (n = 147 คน)

มิติ/ องค์ประกอบหลัก ในการประเมิน	สัดส่วนน้ำหนักความสำคัญของมิติ/องค์ประกอบหลัก ในการประเมินตามความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตร			
	นายทหารประทวน		นายทหารสัญญาบัตร	
	จ.ต. – พ.อ.อ.(พ)	ร.ต. – ร.อ.	น.ต. – น.ท.	น.อ. – น.อ.(พ)
1. ด้านผลงาน	58.9	48.3	37.9	39.7
2. ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	41.1	51.7	62.1	60.3
คะแนนเต็ม	100	100	100	100

จากตารางที่ 4.17 เพื่อพิจารณาผลการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อการกำหนดน้ำหนักความสำคัญของ มิติ/ องค์ประกอบหลักในการประเมิน พบว่า ในกลุ่มนายทหารประทวน สัดส่วนน้ำหนักความสำคัญด้านผลงานสูงกว่า ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงาน (สัดส่วน 58.9 : 41.1) ส่วนในกลุ่มนายทหารสัญญาบัตร มี 2 กลุ่มชั้นยศ ที่สัดส่วนน้ำหนักความสำคัญระหว่างด้านผลงานต่ำกว่าด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงานใกล้เคียงกัน ได้แก่ ระดับชั้นยศ น.ต. - น.ท. กับ น.อ. -น.อ.(พ) (สัดส่วน 62.1 : 37.9 และ 60.3 : 39.7 ตามลำดับ) ขณะที่ระดับชั้นยศ ร.ต. – ร.อ. มีสัดส่วนน้ำหนักความสำคัญใกล้เคียงกันระหว่างด้านผลงาน และด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงาน (สัดส่วน 48.3: 51.7)

ตารางที่ 4.18 สัดส่วนน้ำหนักความสำคัญของประเด็นการประเมินด้านผลงาน
จากการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตร
สังกัดกองทัพอากาศ (n = 147 คน)

ประเด็นการประเมิน ด้านผลงาน	สัดส่วนน้ำหนักความสำคัญของประเด็นการประเมินด้านผลงาน ตามความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตร			
	นายทหารประทวน		นายทหารสัญญาบัตร	
	จ.ต. – พ.อ.อ.(พ)	ร.ต. – ร.อ.	น.ต. – น.ท.	น.อ. – น.อ.(พ)
1. คุณภาพของผลงาน	57.3	48.9	23.7	13.9
2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	10.7	18.7	28.3	34.4
3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	10.0	17.9	27.3	37.4
4. ปริมาณงาน	22.0	14.5	20.7	23.4
คะแนนเต็ม	100	100	100	100

จากตารางที่ 4.18 เพื่อพิจารณาการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดน้ำหนักความสำคัญของประเด็นการประเมินด้านผลงาน พบว่า สัดส่วนน้ำหนักความสำคัญของประเด็นการประเมินด้านผลงานระหว่าง คุณภาพของผลงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และปริมาณงาน ทั้งกลุ่มชั้นยศ จ.ต.– พ.อ.อ.(พ), ร.ต. – ร.อ., น.ต. – น.ท. และ น.อ.– น.อ.(พ) มีสัดส่วนโดยเฉลี่ยที่แตกต่างกัน (สัดส่วนทั้ง 4 ประเด็น เท่ากับ 57.3 : 10.7 : 10.0 : 22.0, 48.9 : 18.7 : 17.9 : 14.5 , 23.7 : 28.3 : 27.3 : 20.7 และ 13.9 : 34.4 : 37.4 : 23.4 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.19 สัดส่วนน้ำหนักความสำคัญของขอบเขตการประเมินด้านสมรรถนะ
ในการปฏิบัติงาน จากการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นของนายทหาร
สัญญาบัตร สังกัดกองทัพอากาศ (n = 147 คน)

ขอบเขตการประเมิน ด้านสมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน	สัดส่วนน้ำหนักความสำคัญของประเด็นการประเมินด้านผลงาน ตามความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตร			
	นายทหารประทวน		นายทหารสัญญาบัตร	
	จ.ต. – พ.อ.อ.(พ)	ร.ต. – ร.อ.	น.ต. – น.ท.	น.อ. – น.อ.(พ)
1. ความรู้หรือความรอบรู้	24.3	21.1	29.7	27.0
2. ทักษะและความสามารถ	27.8	40.1	51.6	61.9
3. คุณลักษณะที่จำเป็น	47.9	38.8	18.7	11.1
คะแนนเต็ม	100	100	100	100

จากตารางที่ 4.19 เพื่อพิจารณาการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตร เกี่ยวกับการกำหนดน้ำหนักความสำคัญของขอบเขตการประเมินด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงาน พบว่า ทุกกลุ่มชั้นยศ ทั้ง จ.ต. – พ.อ.อ.(พ), ร.ต. – ร.อ., น.ต. – น.ท. และ น.อ. – น.อ.(พ) มีสัดส่วนน้ำหนักความสำคัญในประเด็นการประเมินระหว่าง ความรู้หรือความรอบรู้ ทักษะและความสามารถ และคุณลักษณะที่จำเป็น แตกต่างต่างกันทั้ง 4 กลุ่มชั้นยศ (สัดส่วน 24.3 : 27.8 : 47.9, 21.1 : 40.1 : 38.8, 29.7 : 51.6 : 18.7 และ 27.0 : 61.9 : 11.1 ตามลำดับ)

หลังจากได้วิเคราะห์ความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตร เกี่ยวกับสัดส่วนน้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบต่าง ๆ ในการประเมินการปฏิบัติงานแล้ว ผู้วิจัยได้นำประเด็นการประเมินที่นายทหารสัญญาบัตรเห็นว่าเหมาะสมกับการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดกองทัพอากาศในแต่ละกลุ่มชั้นยศ ร้อยละ 80 ขึ้นไป (ตามข้อมูลในตารางที่ 4.16) พร้อมตัวบ่งชี้มาจัดทำแบบสอบถามชุดที่ 5 โดยนำตัวบ่งชี้ทั้งหมดมาจัดกลุ่มตามชั้นยศ โดยคำนึงถึงบทบาทภาระหน้าที่ ภายใต้นโยบายเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน แล้วนำกลับไปให้นายทหารสัญญาบัตรกลุ่มเดิม ($n = 147$) มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมตามกลุ่มชั้นยศ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังนี้

ตารางที่ 4.20 ร้อยละของนายทหารสัญญาบัตร สังกัดกองทัพอากาศ ที่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของการจัดกลุ่มตัวบ่งชี้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามกลุ่มชั้นยศ (n = 147)

ตัวบ่งชี้ในการประเมินผล การปฏิบัติงาน	ข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศ				ความคิดเห็น	
	นายทหารประทวน		นายทหารสัญญาบัตร		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	จ.ต. – พ.อ.อ.(พ)	ร.ต. – ร.อ.	น.ต. – น.ท.	น.อ. – น.อ.(พ)		
ด้านผลงาน						
1. คุณภาพของผลงาน					88.4	11.6
1. ความถูกต้อง สมบูรณ์ครบถ้วน ตรงตามข้อกำหนดของลักษณะงาน	✓	✓	✓	✓		
2. จำนวนข้อผิดพลาด, ข้อตำหนิ, ข้อร้องเรียน ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓		
2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน					92.5	11.8
1. ผลงานบรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมายหรือตามความคาดหวัง	✓	✓	✓	✓		
2. มีผลงานที่ก่อให้เกิดความพึง พอใจ หรือ ได้รับการชื่นชมจาก ผู้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้อง	✓	✓	✓	✓		
3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน					94.6	5.4
1. ปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากร อย่างคุ้มค่าเหมาะสม (ทรัพยากร หมายถึง เวลา, คน, งบประมาณ, วิธีการ)	✓	✓	✓	✓		
2. ปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จ อย่างรวดเร็ว ทันเวลา และ ทันต่อ สถานการณ์	✓	✓	✓	✓		
4. ปริมาณงาน					82.3	17.7
1. จำนวนภาระงานที่ได้ปฏิบัติ	✓	✓	✓	✓		
2. จำนวนผลงานที่ทำได้เป็น ผลสำเร็จเมื่อเทียบกับการกิจหรืองาน ที่ได้รับมอบหมาย	✓	✓	✓	✓		

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้ในการประเมินผล การปฏิบัติงาน		ข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศ				ความคิดเห็น	
		นายทหารประทวน		นายทหารสัญญาบัตร		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
		จ.ต. - พ.อ.อ.(พ)	ร.ต. - ร.อ.	น.ต. - น.ท.	น.อ. - น.อ.(พ)		
ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงาน							
1. ความรู้หรือความรอบรู้							
1.1 ความรู้หรือความรอบรู้ในงานที่รับผิดชอบ							
						83.0	17.0
1. ให้ข้อมูลทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับงานได้	✓	×	×	×			
2. ระบุขอบเขตของงานที่รับผิดชอบได้	✓	×	×	×			
3. ระบุสายการบังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องกับงานได้อย่างถูกต้อง	✓	✓	×	×			
4. อธิบายถึงขั้นตอนหรือกระบวนการทำงานที่รับผิดชอบได้	✓	✓	×	×			
5. ให้ข้อมูลสาระสำคัญหรือตอบข้อซักถามเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน	✓	✓	✓	×			
6. อ้างอิง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือหลักการที่เกี่ยวข้องกับงานได้	×	✓	✓	✓			
7. วิเคราะห์ปัญหาและระบุขั้นตอนของงานที่ขาดประสิทธิภาพได้	×	✓	✓	✓			
8. ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบได้	×	×	✓	✓			
9. ประยุกต์ใช้ความรู้ในงานให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ	×	×	✓	✓			
10. ให้คำปรึกษาหรือเป็นที่พึ่งพาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบได้	×	×	×	✓			
						87.8	12.2
1.2 ความรู้หรือความรอบรู้เชิงนโยบาย							
1. รับรู้รับทราบและเข้าใจนโยบายของหน่วยงาน	×	✓	×	×			
2. วิเคราะห์สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายได้	×	✓	×	×			
3. กำหนดแผนงานหรือวิธีการทำงานที่รองรับนโยบายได้	×	✓	✓	×			
4. จัดลำดับความสำคัญของข้อปฏิบัติเชิงนโยบายได้	×	✓	✓	✓			
5. แปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้องตามเจตนารมณ์	×	✓	✓	✓			
6. กำหนดเป้าหมายและทิศทางเชิงนโยบายได้	×	×	✓	✓			
7. กำหนดรูปแบบและวิธีการติดตามประเมินผลนโยบายได้	×	×	✓	✓			
8. ให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายได้	×	×	×	×			

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้ในการประเมินผล การปฏิบัติงาน	ข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศ				ความคิดเห็น	
	นายทหารประทวน		นายทหารสัญญาบัตร		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	จ.ต. - พ.อ.อ.(พ)	ร.ต. - ร.อ.	น.ต. - น.ท.	น.อ. - น.อ.(พ)		
1.3 ความรู้หรือความรอบรู้ในวิทยาการ และเทคโนโลยี					83.0	17.0
1. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ เพียงพอสำหรับปฏิบัติงานได้	✓	×	×	×		
2. สนใจติดตามข้อมูลข่าวสารการเปลี่ยนแปลง วิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ อยู่เสมอ	✓	✓	×	×		
3. เลือกใช้ระบบสารสนเทศสำนักงานได้อย่าง เหมาะสมกับงานในหน้าที่	✓	✓	✓	×		
4. นำความรู้ วิทยาการหรือเทคโนโลยีมา ประยุกต์ใช้ในงานได้อย่างเหมาะสม	✓	✓	✓	×		
5. นำเสนอข้อมูลข่าวสาร วิทยาการหรือ เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานได้	✓	✓	✓	×		
6. ให้ปรึกษาหรือคำแนะนำเกี่ยวกับวิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ค่ผู้อื่นได้	×	✓	✓	×		
7. ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาวิทยาการและ เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับงานได้	×	×	✓	×		
2. ทักษะและความสามารถ						
2.1 การบริหารจัดการ					89.1	10.9
1. ประเมินสถานการณ์ที่มีผลกระทบต่องานได้	×	✓	×	×		
2. จัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้งาน สำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม	×	✓	×	×		
3. กำหนดเป้าหมายและวางแผนการทำงานได้ สอดคล้องกับสถานการณ์	×	✓	✓	×		
4. จัดสรรทรัพยากรในการทำงานได้อย่างคุ้มค่า และเหมาะสม	×	✓	✓	✓		
5. เลือกใช้วิธีการทำงานที่เหมาะสมกับลักษณะ งานและสถานการณ์	×	✓	✓	✓		
6. ปรับเปลี่ยนแผนงานได้สอดคล้องและทันต่อ สถานการณ์	×	×	✓	✓		
7. ควบคุมและกำกับติดตามงานในความ รับผิดชอบให้เป็นไปตามแผนหรือเป้าหมาย	×	×	✓	✓		
8. ประเมินงานในความรับผิดชอบและนำมา เป็นข้อมูลปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง	×	×	×	✓		

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้ในการประเมินผล การปฏิบัติงาน	ข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศ				ความคิดเห็น	
	นายทหารประทวน		นายทหารสัญญาบัตร		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	จ.ต. – พ.อ.อ.(พ)	ร.ต. – ร.อ.	น.ต. – น.ท.	น.อ. – น.อ.(พ)		
2.2 การจัดการงาน					90.5	9.5
1. สามารถดูแลรักษาอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ของทางราชการได้อย่างถูกต้อง	✓	×	×	×		
2. ระบุได้ถึงกิจกรรมหรืองานที่จะต้องปฏิบัติ ประจำวัน	✓	×	×	×		
3. ระบุถึงข้อมูลหรือเอกสารที่จำเป็นสำหรับ งานแต่ละประเภทได้	✓	×	×	×		
4. จัดการข้อมูลหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องอย่าง เป็นระบบเข้าถึง ได้ง่าย	✓	×	×	×		
5. เลือกเทคนิคและวิธีการทำงานได้ เหมาะสมกับลักษณะงาน	✓	×	×	×		
2.3 การตัดสินใจและแก้ปัญหา					85.7	14.3
1. วิเคราะห์สาเหตุหรือปัจจัยที่ก่อให้เกิด ปัญหาในงานได้	×	✓	×	×		
2. กำหนดเกณฑ์การพิจารณาหรือทางเลือก สำหรับการตัดสินใจและการแก้ปัญหาได้ อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์	×	✓	✓	×		
3. ประเมินทางเลือกในการแก้ปัญหาได้อย่าง เหมาะสม	×	✓	✓	×		
4. เลือกแนวทางหรือวิธีการแก้ปัญหาในงาน ได้อย่างเหมาะสม	×	✓	✓	×		
5. ตัดสินใจและแก้ปัญหาเหตุการณ์เฉพาะ หน้าได้รวดเร็วแม้มีระยะเวลาอันจำกัดหรือ ในสถานการณ์คับขัน	×	✓	✓	×		
6. วิเคราะห์ผลกระทบของทางเลือกในการ ตัดสินใจได้อย่างครอบคลุม	×	×	✓	×		

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้ในการประเมินผล การปฏิบัติงาน	ข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศ				ความคิดเห็น	
	นายทหารประทวน		นายทหารสัญญาบัตร		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	จ.ต. – พ.อ.อ.(พ)	ร.ต. – ร.อ.	น.ต. – น.ท.	น.อ. – น.อ.(พ)		
2.4 การติดต่อ สื่อสาร					83.7	16.3
1. รับฟัง รับรู้และทำความเข้าใจต่อเรื่องราวต่าง ๆ ได้ถูกต้อง รวดเร็ว	✓	×	×	×		
2. แจกแจงรายละเอียดของข้อมูลข่าวสารที่สำคัญได้อย่างครบถ้วน	✓	✓	×	×		
3. ชี้แจงหรืออธิบายเรื่องราวและข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างถูกต้องครบถ้วน	✓	✓	×	×		
4. พุจฉะและเขียนสื่อความหมายในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างกระชับ ชัดเจน ตรงประเด็น	✓	✓	×	×		
5. สรุปประเด็นสาระสำคัญของข้อมูลข่าวสารที่ติดต่อกับผู้อื่นได้อย่างถูกต้องครบถ้วน	✓	✓	✓	×		
6. ทำความเข้าใจในคำสั่ง นโยบายต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง	×	✓	✓	✓		
7. จัดลำดับความสำคัญของข้อมูลข่าวสารเพื่อสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม	×	×	✓	✓		
8. ถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างเป็นระบบและครบถ้วน	×	×	✓	✓		
9. ปรับเปลี่ยนรูปแบบ/เทคนิคการสื่อสารได้เหมาะสมกับสถานการณ์และกลุ่มเป้าหมาย	×	×	✓	✓		
10. ประนีประนอมเจรจาต่อรองได้เมื่ออยู่ในภาวะกดดันหรือคับขัน	×	×	×	✓		

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้ในการประเมินผล การปฏิบัติงาน	ข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศ				ความคิดเห็น	
	นายทหารประทวน		นายทหารสัญญาบัตร		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	จ.ต. - พ.อ.อ.(พ)	ร.ต. - ร.อ.	น.ต. - น.ท.	น.อ. - น.อ.(พ)		
2.5 การปกครองบังคับบัญชา					86.4	13.6
1. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	x	✓	x	x		
2. ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ	x	✓	✓	x		
3. กล่าวเตือนและแนะนำเมื่อ ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำการใด ๆ ไม่ถูกต้อง	x	✓	✓	✓		
4. กำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตาม ระเบียบและแบบธรรมเนียมสม่ำเสมอ	x	✓	✓	✓		
5. ให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษาและเป็นที่พึ่งพา ของผู้ใต้บังคับบัญชาได้	x	✓	✓	✓		
6. มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่าง เหมาะสมตามความรู้ความสามารถ	x	x	✓	✓		
7. วิเคราะห์ถึงจุดเด่นและจุดด้อยของ ผู้ใต้บังคับบัญชา พร้อมให้การส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาอย่างเหมาะสม	x	x	x	✓		
2.6 การพัฒนางาน					81.6	18.4
1. สนใจติดตามสำรวจปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในงาน	✓	x	x	x		
2. ระบุสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในงานได้	✓	✓	x	x		
3. วิเคราะห์จุดอ่อนและจุดแข็งของงานที่ รับผิดชอบได้	✓	✓	✓	x		
4. สามารถนำความรู้หรือประสบการณ์ ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่าง เหมาะสม	✓	✓	✓	x		
5. ดำเนินการปรับปรุงพัฒนางานให้เห็น เป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่อง	✓	✓	✓	x		
6. คิดค้นหรือสร้างวิธีการทำงาน ใหม่ ๆ อย่างเป็นรูปธรรมสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการ ปฏิบัติงาน	x	✓	✓	x		
7. วางแผนเกี่ยวกับการพัฒนางานได้อย่าง เหมาะสมและทันต่อสถานการณ์	x	x	✓	x		

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้ในการประเมินผล การปฏิบัติงาน	ข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศ				ความคิดเห็น	
	นายทหารประทวน		นายทหารสัญญาบัตร		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	จ.ต. - พ.อ.อ.(พ)	ร.ต. - ร.อ.	น.ต. - น.ท.	น.อ. - น.อ.(พ)		
2.7 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง					82.3	17.7
1. วิเคราะห์สภาพปัญหาและสาเหตุใน งานที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของปัจจัย ภายในและภายนอกองค์การได้	x	x	x	✓		
2. คาดการณ์หรือประเมินสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อ ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างถูกต้อง ครอบคลุม	x	x	x	✓		
3. วางแผนหรือเตรียมการรองรับการ เปลี่ยนแปลงได้เหมาะสมตามสถานการณ์	x	x	x	✓		
4. กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานได้ สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง	x	x	x	✓		
5. เป็นผู้นำในการปรับเปลี่ยนหรือ ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีต่อ การปฏิบัติงานหรือหน่วยงาน	x	x	x	✓		
2.8 ความเป็นผู้นำ					85.7	14.3
1. กล้าแสดงออก กล้าเสนอความคิดเห็น ที่แตกต่างจากผู้อื่น	x	✓	x	x		
2. เชื่อมั่นในคำพูดและการกระทำของ ตนเองอย่างมีเหตุผล	x	✓	✓	x		
3. เลือกใช้เทคนิคและวิธีการโน้มน้าว ชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตาม หรือให้ความร่วมมือ ในการดำเนินการต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	x	✓	✓	x		
4. ตัดสินใจ แก้ไขปัญหาในความ รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมายได้อย่าง คล่องแคล่ว ว่องไว	x	✓	✓	x		
5. มีเหตุผล และความคุมอารมณ์ของ ตนเองได้เมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่คับขันหรือ กดดัน	x	✓	✓	x		
6. จัดการกับความขัดแย้งได้อย่าง เหมาะสม	x	x	✓	x		

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้ในการประเมินผล การปฏิบัติงาน	ข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศ				ความคิดเห็น	
	นายทหารประทวน		นายทหารสัญญาบัตร		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	จ.ต. – พ.อ.อ.(พ)	ร.ต. – ร.อ.	น.ต. – น.ท.	น.อ. – น.อ.(พ)		
2.9 วิสัยทัศน์					82.3	17.7
1. รับรู้ และเข้าใจถึงเป้าหมายของงาน หรือหน่วยงาน	x	x	✓	✓		
2. คาดคะเนแนวโน้มของสถานการณ์ ต่างๆ ที่จะเกิดผลกระทบต่องานหรือ หน่วยงานได้อย่างชัดเจน	x	x	✓	✓		
3. กำหนดเป้าหมายของงานในระยะยาว ได้อย่างชัดเจน	x	x	✓	✓		
4. กำหนดแผนงานเพื่อการพัฒนางาน หรือหน่วยงานในอนาคตได้อย่างเป็น รูปธรรม	x	x	✓	✓		
5. วิเคราะห์แนวโน้มของภารกิจใน สถานการณ์ต่างๆ ได้	x	x	✓	✓		
2.10 การทำงานร่วมกับผู้อื่น					84.4	15.6
1. มีน้ำใจให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และ ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน อย่างเหมาะสม	✓	x	x	x		
2. รับฟังความคิดเห็นที่ขัดแย้งของผู้อื่นได้	✓	x	x	x		
3. ปรับตัวร่วมทำงานกับผู้อื่นในลักษณะเป็น กลุ่มหรือทีมงานได้ดี	✓	✓	x	x		
4. ขอมรับและปฏิบัติตามกฎกติกากการ ทำงานร่วมกับผู้อื่น	✓	✓	✓	x		
5. ประสานการทำงานกับผู้อื่นได้ดีทั้งภายใน และภายนอกหน่วย	✓	✓	✓	x		
6. ปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงานทุกระดับได้อย่าง เหมาะสม		✓	✓	x		
7. ควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมที่ไม่ เหมาะสมได้แม้อยู่ในสถานการณ์ที่ตึงเครียด	x	✓	✓	x		
8. ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ สอดคล้องกับสถานการณ์	x	x	✓	x		

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้ในการประเมินผล การปฏิบัติงาน	ข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศ				ความคิดเห็น	
	นายทหารประทวน		นายทหารสัญญาบัตร		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	จ.ต. – พ.อ.อ.(พ)	ร.ต. – ร.อ.	น.ต. – น.ท.	น.อ. – น.อ.(พ)		
2.11 การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง					83.0	17.0
1. หมั่นศึกษางานในความรับผิดชอบและเรียนรู้ได้เร็ว	✓	×	×	×		
2. สนใจกระตือรือร้น ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ มาพัฒนาวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง	✓	✓	×	×		
3. สร้างโอกาสหรือแนวทางในการเรียนรู้ของตนเองได้สอดคล้องกับสถานการณ์	✓	✓	✓	✓		
4. เลือกใช้วิธีการแสวงหาความรู้ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมตามศักยภาพของตน	✓	✓	✓	✓		
5. ประยุกต์ใช้ความรู้หรือประสบการณ์ใหม่ๆ ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓	✓	✓	✓		
6. ช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน	×	✓	✓	✓		
7. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้รู้อย่างสม่ำเสมอ	×	×	✓	✓		
3. คุณลักษณะที่จำเป็น						
3.1 ความซื่อสัตย์สุจริตและจงรักภักดี					86.4	13.6
1. ไม่กล่าวร้ายผู้อื่น เพื่อประโยชน์ของตนเอง	✓	×	×	×		
2. ไม่พูดเท็จหรือไม่แอบอ้างงานของคนอื่นมาเป็นของตน	✓	✓	×	×		
3. ประพฤติปฏิบัติตนตรงไปตรงมา ภายใต้อหังการที่ถูกต้อง	✓	✓	×	×		
4. รักษาความลับของทางราชการไม่นำไปเปิดเผยเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว	✓	✓	✓	×		
5. มีสัจจะ รักษาความสัตย์สุจริตเชื่อถือไว้วางใจได้ทั้งต่อหน้าและลับหลัง	✓	✓	✓	✓		
6. ไม่ใช้อำนาจหน้าที่หรือตำแหน่งทางราชการเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวและพวกพ้อง	×	✓	✓	✓		
7. มีความมั่นคง เชื่อถือไว้วางใจได้ในทุกสถานการณ์	×	×	✓	✓		
8. มั่นคงต่อการทำตัวอย่างเสมอต้นเสมอปลาย ไม่คล้อยตามผู้อื่นในทางเสื่อมเสีย	×	×	✓	✓		
9. ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง และกล้าชี้แจง สิ่งที่ไม่ถูกต้องต่อผู้บังคับบัญชาได้	×	×	×	✓		

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้ในการประเมินผล การปฏิบัติงาน	ข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศ				ความคิดเห็น	
	นายทหารประทวน		นายทหารสัญญาบัตร		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	จ.ต. – พ.อ.อ.(พ)	ร.ต. – ร.อ.	น.ต. – น.ท.	น.อ. – น.อ.(พ)		
3.2 การมีวินัย					90.5	9.5
1. ตรงต่อเวลา	✓	×	×	×		
2. ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ โดยไม่ละทิ้งภาระหน้าที่	✓	✓	×	×		
3. ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และแบบธรรมเนียมสม่ำเสมอ	✓	✓	✓	✓		
4. ปฏิบัติตามคำสั่ง และคำแนะนำของผู้บังคับบัญชา	✓	✓	✓	✓		
5. ให้ความเคารพต่อผู้บังคับบัญชาและไม่กระทำการข่มขืนผู้บังคับบัญชาเหนือตน	✓	✓	✓	✓		
6. ประพฤติปฏิบัติตนเหมาะสมตามกาลเทศะดำรงไว้ซึ่งเกียรติและศักดิ์ของความเป็นทหาร	×	✓	✓	✓		
7. แสดงมารยาทถูกต้องตามแบบธรรมเนียมทางทหาร	×	×	✓	✓		
3.3 ความรับผิดชอบ					88.4	11.6
1. เมื่อได้รับมอบหมายงานรีบดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยเร็ว	✓	×	×	×		
2. ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นเต็มความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จทันตามเวลา	✓	✓	×	×		
3. ไม่ละทิ้งงานกลางคัน แม้งานจะยุ่งยากและมีอุปสรรค	✓	✓	✓	✓		
4. ควบคุมตนเองให้ทำงานที่รับผิดชอบได้ แม้ไม่มีใครคอยกำกับดูแล	✓	✓	✓	✓		
5. ตรวจสอบรายละเอียดของการทำงานหรือผลงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด	✓	✓	✓	✓		
6. ส่งมอบงานที่สมบูรณ์ ครบถ้วนได้ทันตามกำหนดเวลา	×	✓	✓	✓		
7. กล้ายอมรับข้อผิดพลาดจากการกระทำของตนเอง ไม่ปิดความคิดให้ผู้อื่น	×	×	✓	✓		

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้ในการประเมินผล การปฏิบัติงาน	ข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศ				ความคิดเห็น	
	นายทหารประทวน		นายทหารสัญญาบัตร		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	จ.ต. - พ.อ.อ.(พ)	ร.ต. - ร.อ.	น.ต. - น.ท.	น.อ. - น.อ.(พ)		
3.4 การเสียดสละ อุทิศตน					83.7	16.3
1. อาสาทำงานโดยไม่ต้องรอให้ร้องขอ	✓	×	×	×		
2. ใช้ช่วงเวลาการมาปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่าต่อทางราชการ	✓	✓	×	×		
3. ยอมรับและเต็มใจทำงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายแม้เป็นงานที่นอกเหนือหน้าที่	✓	✓	✓	✓		
4. ไม่พูดหรือแสดงอาการว่าเบื่อหน่ายกับหน้าที่การงานที่ทำอยู่	✓	✓	✓	✓		
5. พยายามทำงานให้เป็นผลสำเร็จโดยไม่คำนึงถึงข้อจำกัดของเวลาหรือผลตอบแทนใด ๆ	✓	✓	✓	✓		
6. ยอมเสียดสละผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม	×	✓	✓	✓		
7. ให้ความร่วมมือและเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ	×	×	✓	✓		
3.5 มนุษย์สัมพันธ์					86.4	13.6
1. อึดอึ้งเข้มใจ และปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยกิริยา และวาจาที่สุภาพ	✓	×	×	×		
2. รู้จักหักทักผู้อื่นก่อน และมีข้อขัดแย้งกับผู้อื่นน้อย	✓	✓	✓	×		
3. เป็นมิตรกับผู้ร่วมงานหรือผู้มาติดต่อโดยไม่เลือกปฏิบัติ	✓	✓	✓	×		
4. พுகคุยกับผู้ร่วมงานได้ทุกระดับ	✓	✓	✓	✓		
5. แสดงความมีน้ำใจและพร้อมให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ	✓	✓	×	✓		
6. ใช้เทคนิคการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์	×	✓	✓	✓		
7. ประสานหรือร่วมทำงานกับผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกหน่วย ได้ดี	×	×	✓	✓		
8. ประยุกต์ใช้หลักของมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีในการดำเนินงานต่างๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม	×	×	×	✓		

หมายเหตุ ✓ หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมิน × หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ไม่ใช้ในการประเมิน

จากตารางที่ 4.20 เมื่อสอบถามความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตร สังกัด กองทัพอากาศ ที่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมในการจัดกลุ่มตัวบ่งชี้ การประเมินการปฏิบัติงานตามกลุ่มชั้นยศ พบว่า ส่วนใหญ่ มากกว่าร้อยละ 80 ขึ้นไป มีความเห็นดังนี้

ด้านผลงาน ทั้ง 4 กลุ่มชั้นยศ ควรได้รับการประเมินการปฏิบัติงานด้วยทุกตัวบ่งชี้
ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงาน พบว่า มีตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมตามกลุ่มชั้นยศแตกต่างกัน
เกือบทุกประเด็นการประเมิน และทุกกลุ่มชั้นยศ

ตอนที่ 2.3 การยกร่างมาตรฐานการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศ

สำหรับในขั้นตอนการยกร่างมาตรฐานการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัด กองทัพอากาศ ผู้วิจัยได้ประมวลผลข้อมูลทั้งหมดจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล ทั้งในเชิงทฤษฎี และข้อมูลความคิดเห็นจากการมีส่วนร่วมของข้าราชการทหารตามที่กล่าวมาแล้ว นำมาจัดทำร่างมาตรฐานการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร แสดงรายละเอียดตาม ผผนวก ก แต่ในที่นี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอส่วนประกอบในโครงสร้างของร่างมาตรฐานพอเป็นสังเขป ดังนี้

1. หลักการและเหตุผล
2. แหล่งที่มาของมาตรฐาน
3. คำจำกัดความที่ใช้ในมาตรฐาน
4. องค์ประกอบของมาตรฐาน
 - 4.1 องค์ประกอบในการประเมินการปฏิบัติงาน
 - 4.2 การกำหนดน้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบในการประเมินผล

การปฏิบัติงาน

- 4.3 รายการประเมินและตัวบ่งชี้
- 4.4 ตัวบ่งชี้จำแนกตามรายการประเมินและกลุ่มผู้รับการประเมิน
- 4.5 เกณฑ์การประเมิน

ในการยกร่างมาตรฐาน ผู้วิจัยได้ปรับสัดส่วนน้ำหนักความสำคัญของประเด็นการ ประเมินเป็นเลขจำนวนเต็มเพื่อให้ง่ายต่อการนำไปพิจารณา ดังนี้

ตารางที่ 14.21 ร้อยละของน้ำหนักความสำคัญของประเด็นการประเมินที่ปรับให้เป็น
เลขจำนวนเต็ม เพื่อความสะดวกในการนำไปปรับใช้

องค์ประกอบของมาตรฐาน	สัดส่วนน้ำหนักความสำคัญของประเด็นการประเมินที่ปรับแล้ว			
	นายทหารประทวน		นายทหารสัญญาบัตร	
	จ.ต. - พ.อ.อ.(พ)	ร.ต. - ร.อ.	น.ต. - น.ท.	น.อ. - น.อ.(พ)
1. มิติ/องค์ประกอบหลักในการประเมิน				
1.1 ด้านผลงาน	60	50	40	40
1.2 ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	40	50	60	60
รวม	100	100	100	100
2. ประเด็นการประเมินด้านผลงาน				
2.1 คุณภาพของผลงาน	60	50	20	10
2.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	10	20	30	40
2.3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	10	20	30	40
2.4 ปริมาณงาน	20	10	20	10
รวม	100	100	100	100
3. ขอบเขตประเมินด้านสมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน				
3.1 ความรู้หรือความรอบรู้	20	20	30	30
3.2 ทักษะและความสามารถ	30	40	50	60
3.3 คุณลักษณะที่จำเป็น	50	40	20	10
รวม	100	100	100	100

ส่วนกรอบโครงสร้างมาตรฐานหลังจากที่ได้ยกร่างมาตรฐานการประเมินการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการทหาร สังกัด กองทัพอากาศแล้ว ผู้วิจัยได้นำร่างมาตรฐานดังกล่าวเข้าสู่กระบวนการ
ตรวจสอบความเหมาะสมของมาตรฐาน ซึ่งรายละเอียดได้กล่าวไว้ในลำดับต่อไป

3. ขั้นตอนการตรวจสอบมาตรฐานการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศ

ตอนที่ 3.1 การตรวจสอบความเหมาะสมเชิงดุลยพินิจ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบร่างมาตรฐานการประเมินการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศ โดยการสอบถามความคิดเห็นจากเครือข่ายผู้มีส่วนร่วมกับ
นายทหารสัญญาบัตร สังกัดกองทัพอากาศ ที่ดำรงตำแหน่งเป็นหัวหน้าหน่วย รองหัวหน้าหน่วย
และนายทหารฝ่ายเสนาธิการประจำกองของหน่วยขึ้นตรงกรมกำลังพลทหารอากาศ จำนวน 17 คน
ร่วมกับการจัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงระบบการประเมินสมรรถภาพ
ข้าราชการและลูกจ้าง สังกัดกองทัพอากาศ เพื่อขอความเห็นชอบ จำนวน 1 ครั้ง ผลการดำเนินการ
มีรายละเอียดดังนี้

3.1.1 การสอบถามความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและเครือข่ายผู้มีส่วนร่วม

การเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยดำเนินการให้กลุ่มผู้มีส่วนร่วม
พิจารณาร่างมาตรฐานการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศ แล้วให้
ข้อคิดเห็นในแบบสอบถามชุดที่ 6 โดยกลุ่มผู้มีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม
ของมาตรฐาน ประกอบด้วย

- 1) กลุ่มเครือข่ายผู้มีส่วนร่วม จำนวน 75 คน
- 2) นายทหารสัญญาบัตร สังกัด กองทัพอากาศ ที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วย
รองหัวหน้าหน่วย และนายทหารฝ่ายเสนาธิการประจำกองของหน่วยขึ้นตรง กรมกำลังพล
ทหารอากาศ จำนวน 17 คน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.22 ร้อยละของข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศ ที่มีส่วนร่วมในการ
แสดงความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของร่างมาตรฐานการประเมินผล
การปฏิบัติงานโดยรวม (n = 92)

องค์ประกอบต่าง ๆ ในร่างมาตรฐาน	ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบต่าง ๆ		รวม
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
1. หลักการและเหตุผล	94.6	5.4	100
2. แหล่งที่มาของมาตรฐาน	95.7	4.3	100
3. คำจำกัดความที่ใช้ในมาตรฐาน	92.4	7.6	100
4. กรอบโครงสร้างมาตรฐาน	96.7	3.3	100
5. รูปแบบการนำเสนอ	90.2	9.8	100
6. ความเหมาะสมของร่างมาตรฐานโดยรวม	91.3	8.7	100

จากตารางที่ 4.22 เมื่อสอบถามความคิดเห็นของความเหมาะสมของร่างมาตรฐานการ
ประเมินการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า ข้าราชการทหารที่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นส่วน
ใหญ่มากกว่าร้อยละ 90 เห็นด้วยว่า ร่างมาตรฐานมีความเหมาะสม

ตารางที่ 4.23 ร้อยละของข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศ ที่มีส่วนร่วมในการแสดงความ
 คิดเห็นต่อความเหมาะสมของร่างมาตรฐานการประเมินการปฏิบัติงาน
 ด้านองค์ประกอบในการประเมินการปฏิบัติงาน (n = 92)

องค์ประกอบในการประเมินการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบ ในการประเมินการปฏิบัติงาน		รวม
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
1. ด้านผลงาน			
1.1 ขอบเขตการประเมิน	96.7	3.3	100
1) งานประจำ			
2) งานมอบหมาย			
3) งานพัฒนา			
1.2 ประเด็นการประเมิน	96.7	3.3	100
1) คุณภาพของผลงาน			
2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน			
3) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน			
4) ปริมาณงาน			
2. ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงาน			
2.1 ความรู้หรือความรอบรู้	89.1	10.9	100
1) ความรู้/รอบรู้ในงานที่รับผิดชอบ			
2) ความรอบรู้เชิงนโยบาย			
3) ความรอบรู้ในวิทยาการและเทคโนโลยี			

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

องค์ประกอบในการประเมินการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบ ในการประเมินการปฏิบัติงาน		รวม
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
2.2 ทักษะและความสามารถ	87.0	13.0	100
1) การบริหารจัดการ			
2) การจัดการงาน			
3) การตัดสินใจและแก้ปัญหา			
4) การติดต่อสื่อสาร			
5) การปกครองบังคับบัญชา			
6) การพัฒนางาน			
7) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง			
8) ความเป็นผู้นำ			
9) วิสัยทัศน์			
10) การทำงานร่วมกับผู้อื่น			
11) การเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง			
2.3 คุณลักษณะที่จำเป็น	93.5	6.5	100
1) ความซื่อสัตย์สุจริตและจงรักภักดี			
2) การมีวินัย			
3) ความรับผิดชอบ			
4) การเสียสละอุทิศตน			
5) มนุษย์สัมพันธ์			

จากตารางที่ 4.23 เมื่อสอบถามข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศที่มีส่วนร่วมในการตรวจสอบความเหมาะสมของร่างมาตรฐาน ด้านองค์ประกอบในการประเมินการปฏิบัติงาน พบว่า โดยส่วนใหญ่มากกว่าร้อยละ 80 เห็นด้วยว่า องค์ประกอบในการประเมินการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ในมาตรฐานมีความเหมาะสม

ตารางที่ 4.24 ร้อยละของข้าราชการทหาร สังกัด กองทัพอากาศ ที่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น
ต่อความเหมาะสมของการกำหนดน้ำหนักคะแนนความสำคัญขององค์ประกอบใน
การประเมินการปฏิบัติงาน (n = 92)

การกำหนดสัดส่วนน้ำหนักคะแนนความสำคัญ ขององค์ประกอบในการประเมิน	ความคิดเห็นต่อการกำหนด น้ำหนักความสำคัญ		รวม
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
1. มิติ/ องค์ประกอบหลักในการประเมิน			
(สัดส่วนน้ำหนักคะแนนระหว่าง ด้านผลงาน : ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงาน)	89.1	10.9	100
1) จ.ต. – พ.อ.อ.(พ) เท่ากับ 60 : 40			
2) ร.ต. – ร.อ. เท่ากับ 50 : 50			
3) น.ต. – น.ท. เท่ากับ 40 : 60			
4) น.อ. – น.อ.(พ) เท่ากับ 40 : 60			
2. ประเด็นการประเมินด้านผลงาน			
(สัดส่วนน้ำหนักคะแนนระหว่าง คุณภาพของผลงาน : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน : ประสิทธิภาพปฏิบัติงาน : ปริมาณงาน)	85.9	14.1	100
1) จ.ต. – พ.อ.อ.(พ) เท่ากับ 60 : 10 ; 10 : 20			
2) ร.ต. – ร.อ. เท่ากับ 50 : 20 : 20 : 10			
3) น.ต. – น.ท. เท่ากับ 20 : 30 : 30 : 20			
4) น.อ. – น.อ.(พ) เท่ากับ 10 : 40 : 40 : 10			
3. ประเด็นการประเมินด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงาน			
(สัดส่วนน้ำหนักคะแนนระหว่าง ความรู้หรือความรอบรู้ : ทักษะและความสามารถ : คุณลักษณะที่จำเป็น)	84.8	15.2	100
1) จ.ต. – พ.อ.อ.(พ) เท่ากับ 20 : 30 : 50			
2) ร.ต. – ร.อ. เท่ากับ 20 : 40 : 40			
3) น.ต. – น.ท. เท่ากับ 30 : 50 : 20			
4) น.อ. – น.อ.(พ) เท่ากับ 30 : 60 : 10			

จากตารางที่ 4.24 เมื่อถามถึงความเหมาะสมของร่างมาตรฐานการประเมินการปฏิบัติงาน
ด้านการกำหนดน้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบในการประเมินการปฏิบัติงาน พบว่า
ข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศที่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ส่วนใหญ่มากกว่า ร้อย
ละ 80 เห็นด้วยว่ามีความเหมาะสม

ตารางที่ 4.25 ร้อยละของข้าราชการทหาร สังกัด กองทัพอากาศ ที่มีส่วนร่วมในการแสดง
ความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ จำแนกตามประเด็นการประเมิน (n = 92)

ประเด็นการประเมิน	ความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของตัวบ่งชี้		รวม
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
1. ด้านผลงาน			
1) คุณภาพของผลงาน	89.1	10.9	100
2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	88.0	12.0	100
3) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	94.6	5.4	100
4) ปริมาณงาน	81.5	18.5	100
2. ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงาน			
2.1 ความรู้หรือความรอบรู้			
1) ความรู้หรือความรอบรู้ ในงานที่รับผิดชอบ	94.6	5.4	100
2) ความรู้หรือความรอบรู้ เชิงนโยบาย	89.1	10.9	100
3) ความรู้หรือความรอบรู้ ในวิทยาการและเทคโนโลยี	80.4	19.6	100
2.2 ทักษะและความสามารถ			
1) การบริหารจัดการ	92.4	7.6	100
2) การจัดการงาน	80.4	19.6	100
3) การตัดสินใจและแก้ปัญหา	83.7	16.3	100
4) การติดต่อ สื่อสาร	88.0	12.0	100
5) การปกครองบังคับบัญชา	94.6	5.4	100
6) การพัฒนางาน	89.1	10.9	100
7) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	88.0	12.0	100
8) ความเป็นผู้นำ	85.9	14.1	100
9) วิสัยทัศน์	87.0	13.0	100
10) การทำงานร่วมกับผู้อื่น	82.6	17.4	100
11) การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	83.7	16.3	100
2.3 คุณลักษณะที่จำเป็น			
1) ความซื่อสัตย์สุจริตและจงรักภักดี	82.6	17.4	100
2) การมีวินัย	81.5	18.5	100
3) ความรับผิดชอบ	90.2	9.8	100
4) การเสียสละอุทิศตน	87.0	13.0	100
5) มนุษย์สัมพันธ์	84.8	15.2	100

จากตารางที่ 4.25 เมื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้
ในประเด็นการประเมินด้านผลงานและด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการทหาร
สังกัดกองทัพอากาศที่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ส่วนใหญ่มากกว่าร้อยละ 80 ขึ้นไป
เห็นด้วยว่ามีความเหมาะสม

ตารางที่ 4.26 ร้อยละของข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศ ที่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น
ต่อความเหมาะสมของการจัดกลุ่มตัวบ่งชี้ในแต่ละประเด็นประเด็นตามกลุ่มชั้นยศ (n = 92)

ตัวบ่งชี้จำแนกตามประเด็นประเมินและกลุ่มชั้นยศ	ความคิดเห็นต่อตัวบ่งชี้ตามกลุ่มชั้นยศ		รวม
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
1. ด้านผลงาน			
1) คุณภาพของผลงาน	84.4	15.6	100
(1) จ.ต. – พ.อ.อ.(พ)			
(2) ร.ต. – ร.อ.			
(3) น.ต. – น.ท.			
(4) น.อ. – น.อ.(พ)			
2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	94.6	5.4	100
(1) จ.ต. – พ.อ.อ.(พ)			
(2) ร.ต. – ร.อ.			
(3) น.ต. – น.ท.			
(4) น.อ. – น.อ.(พ)			
3) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	96.6	3.4	100
(1) จ.ต. – พ.อ.อ.(พ)			
(2) ร.ต. – ร.อ.			
(3) น.ต. – น.ท.			
(4) น.อ. – น.อ.(พ)			
4) ปริมาณงาน	85.0	15.0	100
(1) จ.ต. – พ.อ.อ.(พ)			
(2) ร.ต. – ร.อ.			
(3) น.ต. – น.ท.			
(4) น.อ. – น.อ.(พ)			

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้จำแนกตามประเด็นประเมินและกลุ่มชั้นยศ	ความคิดเห็นต่อตัวบ่งชี้ตามกลุ่มชั้นยศ		รวม
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
2. ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงาน			
2.1 ความรู้หรือความรอบรู้			
1) ความรู้/รอบรู้ในงานที่รับผิดชอบ	89.1	10.9	100
(1) จ.ต. – พ.อ.อ.(พ)			
(2) ร.ต. – ร.อ.			
(3) น.ต. – น.ท.			
(4) น.อ. – น.อ.(พ)			
2) ความรอบรู้เชิงนโยบาย	81.6	18.4	100
(1) จ.ต. – พ.อ.อ.(พ) (ไม่ประเมิน)			
(2) ร.ต. – ร.อ.			
(3) น.ต. – น.ท.			
(4) น.อ. – น.อ.(พ)			
3) ความรอบรู้ในวิทยาการและเทคโนโลยี	80.3	19.7	100
(1) จ.ต. – พ.อ.อ.(พ)			
(2) ร.ต. – ร.อ.			
(3) น.ต. – น.ท.			
(4) น.อ. – น.อ.(พ) (ไม่ประเมิน)			
2.2 ทักษะและความสามารถ			
1) การบริหารจัดการ	85.7	14.3	100
(1) จ.ต. – พ.อ.อ.(พ) (ไม่ประเมิน)			
(2) ร.ต. – ร.อ.			
(3) น.ต. – น.ท.			
(4) น.อ. – น.อ.(พ)			
2) การจัดการงาน	87.1	12.9	100
(1) จ.ต. – พ.อ.อ.(พ)			
(2) ร.ต. – ร.อ. (ไม่ประเมิน)			
(3) น.ต. – น.ท. (ไม่ประเมิน)			
(4) น.อ. – น.อ.(พ) (ไม่ประเมิน)			

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้จำแนกตามประเด็นประเมินและกลุ่มชั้นยศ	ความคิดเห็นต่อตัวบ่งชี้ตามกลุ่มชั้นยศ		รวม
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
3) การตัดสินใจและแก้ปัญหา			
(1) จ.ต. - พ.อ.อ.(พ) (ไม่ประเมิน)	80.3	19.7	100
(2) ร.ต. - ร.อ.			
(3) น.ต. - น.ท.			
(4) น.อ. - น.อ.(พ)			
4) การติดต่อสื่อสาร	88.4	15.6	100
(1) จ.ต. - พ.อ.อ.(พ)			
(2) ร.ต. - ร.อ.			
(3) น.ต. - น.ท.			
(4) น.อ. - น.อ.(พ)			
5) การปกครองบังคับบัญชา	90.5	9.5	100
(1) จ.ต. - พ.อ.อ.(พ) (ไม่ประเมิน)			
(2) ร.ต. - ร.อ.			
(3) น.ต. - น.ท.			
(4) น.อ. - น.อ.(พ)			
6) การพัฒนางาน	86.4	13.6	100
(1) จ.ต. - พ.อ.อ.(พ)			
(2) ร.ต. - ร.อ.			
(3) น.ต. - น.ท.			
(4) น.อ. - น.อ.(พ) (ไม่ประเมิน)			
7) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	84.4	15.6	100
(1) จ.ต. - พ.อ.อ.(พ)			
(2) ร.ต. - ร.อ. (ไม่ประเมิน)			
(3) น.ต. - น.ท. (ไม่ประเมิน)			
(4) น.อ. - น.อ.(พ) (ไม่ประเมิน)			

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้จำแนกตามประเด็นประเมินและกลุ่มชั้นยศ	ความคิดเห็นต่อตัวบ่งชี้ตามกลุ่มชั้นยศ		รวม
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
8) ความเป็นผู้นำ			
(1) จ.ต. - พ.อ.อ.(พ) (ไม่ประเมิน)	86.4	13.6	100
(2) ร.ต. - ร.อ.			
(3) น.ต. - น.ท.			
(4) น.อ. - น.อ.(พ) (ไม่ประเมิน)			
9) วิสัยทัศน์	85.0	15.0	100
(1) จ.ต. - พ.อ.อ.(พ) (ไม่ประเมิน)			
(2) ร.ต. - ร.อ. (ไม่ประเมิน)			
(3) น.ต. - น.ท.			
(4) น.อ. - น.อ.(พ)			
10) การทำงานร่วมกับผู้อื่น	82.3	17.7	100
(1) จ.ต. - พ.อ.อ.(พ)			
(2) ร.ต. - ร.อ.			
(3) น.ต. - น.ท.			
(4) น.อ. - น.อ.(พ) (ไม่ประเมิน)			
11) การเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง	87.1	12.9	100
(1) จ.ต. - พ.อ.อ.(พ)			
(2) ร.ต. - ร.อ.			
(3) น.ต. - น.ท.			
(4) น.อ. - น.อ.(พ)			
2.3 คุณลักษณะที่จำเป็น			
1) ความซื่อสัตย์สุจริตและจงรักภักดี	82.3	17.4	100
(1) จ.ต. - พ.อ.อ.(พ)			
(2) ร.ต. - ร.อ.			
(3) น.ต. - น.ท.			
(4) น.อ. - น.อ.(พ)			

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้จำแนกตามประเด็นประเมินและกลุ่มชั้นยศ	ความคิดเห็นต่อตัวบ่งชี้ตามกลุ่มชั้นยศ		รวม
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
2) การมีวินัย	88.4	11.6	100
(1) จ.ต. – พ.อ.อ.(พ)			
(2) ร.ต. – ร.อ.			
(3) น.ต. – น.ท.			
(4) น.อ. – น.อ.(พ)			
3) ความรับผิดชอบ	85.0	15.0	100
(1) จ.ต. – พ.อ.อ.(พ)			
(2) ร.ต. – ร.อ.			
(3) น.ต. – น.ท.			
(4) น.อ. – น.อ.(พ)			
4) การเสียสละอุทิศตน	84.4	15.6	100
(1) จ.ต. – พ.อ.อ.(พ)			
(2) ร.ต. – ร.อ.			
(3) น.ต. – น.ท.			
(4) น.อ. – น.อ.(พ)			
5) มนุษย์สัมพันธ์	83.0	17.0	100
(1) จ.ต. – พ.อ.อ.(พ)			
(2) ร.ต. – ร.อ.			
(3) น.ต. – น.ท.			
(4) น.อ. – น.อ.(พ)			

จากตารางที่ 4.26 เมื่อให้ข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศ ที่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของการจัดกลุ่มตัวบ่งชี้ในแต่ละประเด็นประเด็นตามกลุ่มชั้นยศ พบว่า ส่วนใหญ่มากกว่า ร้อยละ 80 ขึ้นไป เห็นว่า มีความเหมาะสม

ตารางที่ 4.27 ร้อยละของข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศที่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น
ต่อความเหมาะสมของเกณฑ์การประเมิน (n = 92)

เกณฑ์การประเมิน	ความคิดเห็นต่อเกณฑ์การประเมิน		รวม
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
1. เกณฑ์การพิจารณาตัวบ่งชี้			
1.1 ด้านผลงาน			
1) คุณภาพงาน, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	88.0	12.0	100
(1) ร้อยละของผลงานที่มีลักษณะตามตัวบ่งชี้			
2) ปริมาณงาน	88.0	12.0	100
(1) จำนวนภาระงานตามตัวบ่งชี้ที่ได้ปฏิบัติ			
(2) ความครอบคลุมของภาระงานที่ปฏิบัติได้			
1.2 ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงาน			
1) ความรู้หรือความรอบรู้	88.0	12.0	100
(1) ระดับการแสดงพฤติกรรมตามตัวบ่งชี้			
2) ทักษะและความสามารถ	88.0	12.0	100
(1) ระดับการแสดงพฤติกรรมตามตัวบ่งชี้			
3) คุณลักษณะที่จำเป็น	88.0	12.0	100
(1) ระดับการแสดงพฤติกรรมตามตัวบ่งชี้			
2. เกณฑ์การประเมินตัวบ่งชี้			
2.1 ด้านผลงาน			
(1) ร้อยละของผลงานที่มีลักษณะตามตัวบ่งชี้ มี 5 ระดับ	82.6	17.4	100
ระดับ ดีเด่น หมายถึง ผลงานมีลักษณะตามตัวบ่งชี้ร้อยละ 90 - 100			
ระดับ ดี หมายถึง ผลงานมีลักษณะตามตัวบ่งชี้ร้อยละ 80 - 89			
ระดับ พอใช้ หมายถึง ผลงานมีลักษณะตามตัวบ่งชี้ร้อยละ 70 - 79			
ระดับ ควรปรับปรุง หมายถึง ผลงานมีลักษณะตามตัวบ่งชี้ร้อยละ 60 - 69			
ระดับ ต้องปรับปรุง หมายถึง ผลงานมีลักษณะตามตัวบ่งชี้น้อยกว่าร้อยละ 60			
(2) จำนวนภาระงานตามตัวบ่งชี้ที่ปฏิบัติได้ มี 3 ระดับ	81.5	18.5	100
(พิจารณาจากขอบเขตงาน 3 ด้าน คืองานตามหน้าที่, งานมอบหมาย, งานพัฒนา)			
ระดับ 3 มีการะงานครอบคลุมขอบเขตงานทั้ง 3 ด้าน			
ระดับ 2 มีการะงานครอบคลุมขอบเขตงานอย่างน้อย 2 ด้าน			
ระดับ 1 มีการะงานครอบคลุมขอบเขตงานอย่างน้อย 1 ด้าน			
ระดับ 0 ไม่มีการะงานตามเกณฑ์การพิจารณา			

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

เกณฑ์การประเมิน	ความคิดเห็นต่อเกณฑ์การประเมิน		รวม
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
(2) ความครอบคลุมของภาระงานที่ปฏิบัติได้ มี 5 ระดับ	83.7	16.3	100
ระดับ 5 ภาระงานที่ได้เกินกว่าความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่มาก			
ระดับ 4 ภาระงานที่ได้เกินกว่าความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่			
ระดับ 3 ภาระงานที่ได้เหมาะสมกับความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่			
ระดับ 2 ภาระงานที่ได้น้อยกว่าความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่			
ระดับ 1 ภาระงานที่ได้น้อยกว่าความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่มาก			
2.2 ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงาน			
(1) ระดับการแสดงผลการปฏิบัติงานตามตัวบ่งชี้			
(1.1) การแสดงผลการปฏิบัติงานตามตัวบ่งชี้ มี 5 ระดับ	83.7	16.3	100
ระดับ 5 แสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามตัวบ่งชี้ได้อย่างครบถ้วนสม่เสมอ			
ระดับ 4 แสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามตัวบ่งชี้เป็นส่วนใหญ่			
ระดับ 3 แสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามตัวบ่งชี้เป็นบางครั้ง			
ระดับ 2 แสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามตัวบ่งชี้เป็นส่วนน้อย			
ระดับ 1 แทบจะไม่แสดงผลการปฏิบัติงานตามตัวบ่งชี้เลย			
(1.2) ระดับคุณภาพในการแสดงผลการปฏิบัติงาน มี 5 ระดับ	81.5	18.5	100
ระดับ 5 แสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามตัวบ่งชี้มีประสิทธิภาพตามที่คาดหวังสม่เสมอ			
ระดับ 4 แสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามตัวบ่งชี้มีประสิทธิภาพตามที่คาดหวังเป็นส่วนใหญ่			
ระดับ 3 แสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามตัวบ่งชี้มีประสิทธิภาพตามที่คาดหวังเป็นบางครั้ง			
ระดับ 2 แสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามตัวบ่งชี้มีประสิทธิภาพตามที่คาดหวังเป็นส่วนน้อย			
ระดับ 1 แสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามตัวบ่งชี้มีประสิทธิภาพที่คาดหวังน้อยมาก			

จากตารางที่ 4.27 จากการสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศ ที่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของเกณฑ์การประเมิน พบว่า ข้าราชการทหาร ส่วนใหญ่มากกว่า ร้อยละ 80 ขึ้นไปเห็นด้วยว่า เกณฑ์การประเมินมีความเหมาะสม

3.1.2 การประชุมคณะนายทหารสัญญาบัตร สังกัดกองทัพอากาศ ที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยรองหัวหน้าหน่วย และนายทหารฝ่ายเสนาธิการประจำกองของหน่วยขึ้นตรง กรมกำลังพลทหารอากาศ

หลังจากการเปิดโอกาสให้ข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศมีส่วนร่วมในการตรวจสอบความเหมาะสมของร่างมาตรฐานแล้ว ผู้วิจัยได้ประมวลผลข้อมูล และจัดทำข้อสรุปพร้อมร่างมาตรฐานการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศ เพื่อนำเข้าสู่ที่ประชุมคณะนายทหารสัญญาบัตร สังกัดกองทัพอากาศ ที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยรองหัวหน้าหน่วย และนายทหารฝ่ายเสนาธิการประจำกองของหน่วยขึ้นตรง กรมกำลังพลทหารอากาศ จำนวน 17 คน ในวันที่ 19 มิถุนายน 2550 เพื่อปรึกษาหารือและทบทวนความเหมาะสมอีกครั้ง ก่อนนำไปจัดทำเป็นแบบประเมินเพื่อตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างต่อไป ซึ่งผลการประชุม พบว่า ที่ประชุมมีมติเห็นชอบตามที่ผู้วิจัยนำเสนอ

ตอนที่ 3.2 การตรวจสอบความเหมาะสมตามโครงสร้างของตัวบ่งชี้

ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยนำประเด็นและตัวบ่งชี้ ในร่างมาตรฐานการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศ ที่ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมตามความคิดเห็นของผู้มีส่วนร่วมแล้วมาจัดทำเป็นแบบประเมินการปฏิบัติงานได้จำแนกเป็น 2 ชุด ได้แก่

- 1) แบบประเมินการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน
- 2) แบบประเมินการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตร จำแนกตามกลุ่มชั้นยศ ดังนี้
 - (1) ร.ต. – ร.อ.
 - (2) น.ต. – น.อ.
 - (3) น.อ. – น.อ.(พ)

สำหรับการพัฒนาแบบประเมินการปฏิบัติงานในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยมิได้นำน้ำหนักความสำคัญของประเด็นการประเมินและตัวบ่งชี้มาร่วมพิจารณา เนื่องจากการตรวจสอบความเหมาะสมตามโครงสร้าง ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างของตัวบ่งชี้ในแต่ละประเด็นเท่านั้น โดยเทียบกลุ่มผู้ชี้ระหว่างกลุ่มข้าราชการทั่วไปกับกลุ่มข้าราชการที่เคยได้รับการคัดเลือกเป็นบุคคลดีเด่นของหน่วย และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลการประเมินด้วยการทดสอบที (t - test) เพื่อพิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยผลการประเมิน โดยผู้รับการประเมิน 1 คน ได้รับการประเมินจากผู้ทำหน้าที่ประเมิน 3 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏ ดังนี้

ตารางที่ 4. 28 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลการประเมินการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน
สังกัดกองทัพอากาศ ระดับชั้นยศ จ่าอากาศตรี ถึงพันจ่าอากาศเอก (อัตราเงินเดือน
พันจ่าอากาศเอกพิเศษ) ระหว่างกลุ่มข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นกับกลุ่ม
ข้าราชการทั่วไป

รายการประเมิน	การตรวจสอบความตรงตามโครงสร้าง				t – test
	ข้าราชการดีเด่น		ข้าราชการทั่วไป		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านผลงาน					
1. คุณภาพของผลงาน					
1. ความถูกต้อง สมบูรณ์ครบถ้วน ตรงตามข้อกำหนดของลักษณะงาน	4.30	0.53	3.53	0.51	5.695*
2. จำนวนข้อผิดพลาด, ข้อตำหนิ, ข้อร้องเรียน ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน	4.37	0.49	4.00	0.45	3.003*
2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน					
1. ผลงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือตามความคาดหวัง	4.47	0.57	3.73	0.52	5.195*
2. มีผลงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ หรือ ได้รับการชื่นชม	4.33	0.50	3.83	0.65	4.004*
จากผู้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้อง					
3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน					
1. ปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเหมาะสม (ทรัพยากร หมายถึง เวลา, คน, งบประมาณ, วิธีการ)	3.87	0.57	3.47	0.57	2.711*
2. ปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จอย่างรวดเร็ว ทันเวลา และ ทันต่อสถานการณ์	4.33	0.48	3.83	0.59	3.595*
4. ปริมาณงาน					
1. จำนวนภาระงานที่ปฏิบัติได้	1.87	0.73	1.43	0.50	2.675*
2. จำนวนผลงานที่ทำได้เป็นผลสำเร็จเมื่อเทียบกับการกิจหรืองานที่ได้รับมอบหมาย	4.27	0.45	3.70	0.53	.598

ตารางที่ 4. 28 (ต่อ)

รายการประเมิน	การตรวจสอบความตรงตามโครงสร้าง				t – test
	ข้าราชการดีเด่น		ข้าราชการทั่วไป		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงาน					
1. ความรู้หรือความรอบรู้					
1. ความรู้หรือความรอบรู้ ในงานที่รับผิดชอบ	8.20	0.81	7.40	0.50	4.628*
2. ความรู้หรือความรอบรู้ ในวิชาการและเทคโนโลยี	8.83	0.53	7.43	0.57	9.862*
2. ทักษะและความสามารถ					
1. การติดต่อสื่อสาร	8.50	0.51	7.33	0.55	8.558*
2. การจัดการงาน	8.67	0.76	7.83	0.79	4.165*
3. การพัฒนางาน	8.47	0.63	7.50	0.63	5.950*
4. การทำงานร่วมกับผู้อื่น	8.20	0.66	7.60	0.56	3.773*
5. การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	8.23	0.77	7.37	0.61	4.802*
3. คุณลักษณะที่จำเป็น					
1. ความซื่อสัตย์สุจริตและจงรักภักดี	8.53	0.51	7.37	0.56	8.489*
2. การมีวินัย	8.60	0.72	7.03	0.18	11.493*
3. ความรับผิดชอบ	8.30	0.75	7.43	0.63	4.860*
4. การเสียสละ อุทิศตน	8.37	0.67	7.2	0.41	8.164*
5. มนุษย์สัมพันธ์	8.53	0.78	7.3	0.45	7.735*
รวม	124.67	3.93	108.47	3.03	17.88*

* P < .05

จากตารางที่ 4.28 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลการประเมินการปฏิบัติงานของนายทหารประทวนสังกัดกองทัพอากาศ ระดับชั้นยศ จ่าอากาศตรี ถึงพันจ่าอากาศเอก (อัตราเงินเดือน พันจ่าอากาศเอกพิเศษ) ระหว่างกลุ่มข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นกับกลุ่มข้าราชการทั่วไป พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เกือบทุกรายการ ยกเว้น ด้านผลงาน ในประเด็นปริมาณงาน ตัวบ่งชี้ที่ 2 จำนวนผลงานที่ทำได้เป็นผลสำเร็จเมื่อเทียบกับภารกิจหรืองานที่ได้รับมอบหมาย พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลการประเมินการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตร
สังกัด กองทัพอากาศ ระดับชั้นยศ เรืออากาศตรี ถึงเรืออากาศเอก ระหว่าง
กลุ่มข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นกับกลุ่มข้าราชการทั่วไป

รายการประเมิน	การตรวจสอบความตรงตามโครงสร้าง				t – test
	ข้าราชการดีเด่น		ข้าราชการทั่วไป		
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	
ด้านผลงาน					
1. คุณภาพของผลงาน					
1. ความถูกต้อง สมบูรณ์ครบถ้วน ตรงตามข้อกำหนดของลักษณะงาน	4.43	0.50	3.70	0.65	4.877*
2. จำนวนข้อผิดพลาด, ข้อคำหยา, ข้อร้องเรียน ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน	4.40	0.62	3.63	0.62	4.803*
2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน					
1. ผลงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือตามความคาดหวัง	4.40	0.56	3.40	0.56	6.876*
2. มีผลงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ หรือ ได้รับการชื่นชม	4.23	0.57	3.60	0.50	4.590*
จากผู้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้อง					
3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน					
1. ปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเหมาะสม (ทรัพยากร หมายถึง เวลา, คน, งบประมาณ, วิธีการ)	4.37	0.56	3.67	0.66	4.439*
2. ปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จอย่างรวดเร็ว ทันเวลา และ ทันต่อสถานการณ์	4.53	0.51	3.47	0.57	7.646*
4. ปริมาณงาน					
1. จำนวนภาระงานที่ปฏิบัติได้	2.20	0.61	1.80	0.76	2.246*
2. จำนวนผลงานที่ทำให้ได้เป็นผลสำเร็จเมื่อเทียบกับการกิจหรืองานที่ได้รับมอบหมาย	4.27	0.52	3.87	0.73	2.446*

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

รายการประเมิน	การตรวจสอบความตรงตามโครงสร้าง				t – test
	ข้าราชการดีเด่น		ข้าราชการทั่วไป		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงาน					
1. ความรู้หรือความรอบรู้					
1. ความรู้หรือความรอบรู้ในงานที่รับผิดชอบ	8.57	0.73	7.80	0.76	3.987*
2. ความรู้/ความรอบเชิงนโยบาย	8.73	0.52	8.07	0.91	3.491*
3. ความรู้หรือความรอบรู้ในวิทยาการและเทคโนโลยี	8.70	0.54	7.33	0.48	10.420*
2. ทักษะและความสามารถ					
1. การบริหารจัดการ	8.83	0.53	7.73	0.74	6.618*
2. การตัดสินใจและแก้ปัญหา	9.37	0.49	7.80	0.66	10.394*
3. การติดต่อสื่อสาร	8.93	0.52	7.40	0.56	10.948*
4. การปกครองบังคับบัญชา	9.17	0.70	7.50	0.57	10.105*
5. การพัฒนางาน	9.07	0.37	7.53	0.51	13.434*
6. ความเป็นผู้นำ	9.17	0.75	7.80	0.81	6.817*
7. การทำงานร่วมกับผู้อื่น	8.90	0.80	7.13	0.57	9.819*
8. การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	9.17	0.38	7.67	0.71	10.195*
3. คุณลักษณะที่จำเป็น					
1. ความซื่อสัตย์สุจริตและจงรักภักดี	8.73	0.64	7.47	0.51	8.497*
2. การมีวินัย	8.77	0.63	7.50	0.51	8.602*
3. ความรับผิดชอบ	8.51	0.90	8.30	0.75	0.935
4. การเสียสละ อุทิศตน	8.77	0.63	7.77	0.68	5.931*
5. มนุษย์สัมพันธ์	9.33	0.48	7.83	0.59	10.784*
รวม	122.17	3.90	103.13	6.18	14.27*

* $P < .05$

จากตารางที่ 4.29 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลการประเมินการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตร สังกัดกองทัพอากาศ ระดับชั้นยศเรืออากาศตรี ถึงเรืออากาศเอก ระหว่างกลุ่มข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นกับกลุ่มข้าราชการทั่วไป พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เกือบทุกรายการ ยกเว้น ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงานประเด็นความรับผิดชอบ พบว่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4. 30 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลการประเมินการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตร
สังกัด กองทัพอากาศ ระดับชั้นยศนาวาอากาศตรี ถึงนาวาอากาศโท ระหว่าง
กลุ่มข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นกับกลุ่มข้าราชการทั่วไป

รายการประเมิน	การตรวจสอบความตรงตามโครงสร้าง				t – test
	ข้าราชการดีเด่น		ข้าราชการทั่วไป		
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	
ด้านผลงาน					
1. คุณภาพของผลงาน					
1. ความถูกต้อง สมบูรณ์ครบถ้วน ตรงตามข้อกำหนดของลักษณะงาน	4.53	0.51	3.90	0.61	4.383*
2. จำนวนข้อผิดพลาด, ข้อตำหนิ, ข้อร้องเรียน ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน	4.53	0.51	3.73	0.58	5.668*
2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน					
1. ผลงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือตามความคาดหวัง	4.53	0.57	3.70	0.60	5.529*
2. มีผลงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ หรือ ได้รับการชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้อง	4.40	0.56	3.90	0.61	3.306*
3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน					
1. ปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเหมาะสม (ทรัพยากร หมายถึง เวลา, คน, งบประมาณ, วิธีการ)	4.37	0.50	3.90	0.55	3.478*
2. ปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จอย่างรวดเร็ว ทันเวลา และ ทันต่อสถานการณ์	4.50	0.51	3.70	0.70	5.054*
4. ปริมาณงาน					
1. จำนวนภาระงานที่ปฏิบัติได้	2.0	0.64	1.90	0.71	.571
2. จำนวนผลงานที่ทำได้เป็นผลสำเร็จเมื่อเทียบกับการกิจหรืองานที่ได้รับมอบหมาย	4.50	0.51	3.80	0.61	4.826*

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

รายการประเมิน	การตรวจสอบความตรงตามโครงสร้าง				t – test
	ข้าราชการดีเด่น		ข้าราชการทั่วไป		
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	
ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงาน					
1. ความรู้หรือความรอบรู้					
1. ความรู้หรือความรอบรู้ ในงานที่รับผิดชอบ	8.80	0.76	7.83	0.74	4.966*
2. ความรู้/ความรอบเชิงนโยบาย	8.87	0.63	7.43	0.50	9.742*
3. ความรู้หรือความรอบรู้ ในวิทยาการและเทคโนโลยี	8.97	0.66	7.63	0.81	6.561*
2. ทักษะและความสามารถ					
1. การบริหารจัดการ	8.70	0.75	7.70	0.65	5.515*
2. การตัดสินใจและแก้ปัญหา	8.67	0.88	8.00	0.74	3.162*
3. การติดต่อสื่อสาร	8.67	0.76	7.63	0.72	5.419*
4. การปกครองบังคับบัญชา	8.87	0.68	7.87	0.81	5.140*
5. การพัฒนางาน	9.00	0.83	8.00	0.87	4.551*
6. ความเป็นผู้นำ	8.87	0.57	7.80	0.71	6.387*
7. วิสัยทัศน์	9.07	0.64	8.07	0.74	5.601*
8. การทำงานร่วมกับผู้อื่น	9.17	0.53	7.97	0.68	7.575*
9. การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	8.93	0.58	7.90	0.76	5.913*
3. คุณลักษณะที่จำเป็น					
1. ความซื่อสัตย์สุจริตและจงรักภักดี	8.70	0.65	7.98	0.72	4.142*
2. การมีวินัย	9.07	0.64	8.00	0.64	6.440*
3. ความรับผิดชอบ	8.70	0.79	8.10	0.80	2.909*
4. การเสียสละ อุทิศตน	9.13	0.57	8.00	0.83	6.158*
5. มนุษย์สัมพันธ์	9.00	0.53	8.10	0.71	5.572*
รวม	184.60	5.71	162.41	7.12	13.22*

* $P < .05$

จากตารางที่ 4.30 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลการประเมินการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตร สังกัดกองทัพอากาศ ระดับชั้นยศนาวาอากาศตรี ถึงนาวาอากาศโท ระหว่างกลุ่มข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นกับกลุ่มข้าราชการทั่วไป พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เกือบทุกรายการ ยกเว้นด้านผลงานในประเด็นปริมาณงาน ตัวบ่งชี้ที่ 1 จำนวนภาระงานที่ปฏิบัติได้ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4. 31 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลการประเมินการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตร
สังกัด กองทัพอากาศ ระดับชั้นยศ นาวาอากาศเอก ถึงนาวาอากาศเอก (อัตรา
เงินเดือนนาวาอากาศเอกพิเศษ) ระหว่างกลุ่มข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงาน
ดีเด่นกับกลุ่มข้าราชการทั่วไป

รายการประเมิน	การตรวจสอบความตรงตามโครงสร้าง				t – test
	ข้าราชการดีเด่น		ข้าราชการทั่วไป		
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	
ด้านผลงาน					
1. คุณภาพของผลงาน					
1. ความถูกต้อง สมบูรณ์ครบถ้วน ตรงตามข้อกำหนดของลักษณะงาน	4.30	0.54	3.43	0.50	6.458*
2. จำนวนข้อผิดพลาด, ข้อตำหนิ, ข้อร้องเรียน ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน	4.40	0.50	4.00	0.52	3.026*
2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน					
1. ผลงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือตามความคาดหวัง	4.47	0.50	3.30	0.47	9.275*
2. มีผลงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ หรือ ได้รับการชื่นชม	4.40	0.50	3.60	0.62	5.501*
จากผู้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้อง					
3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน					
1. ปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเหมาะสม (ทรัพยากร หมายถึง เวลา, คน, งบประมาณ, วิธีการ)	4.37	0.49	3.73	0.64	4.305*
2. ปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จอย่างรวดเร็ว ทันเวลา และ ทันต่อสถานการณ์	4.50	0.51	3.47	0.51	7.878*
4. ปริมาณงาน					
1. จำนวนภาระงานที่ปฏิบัติได้	2.00	0.64	1.90	0.66	.593
2. จำนวนผลงานที่ได้เป็นผลสำเร็จเมื่อเทียบกับการกึ่งหรืองานที่ได้รับมอบหมาย	3.97	0.67	3.80	0.61	1.008

ตารางที่ 4. 31 (ต่อ)

รายการประเมิน	การตรวจสอบความตรงตามโครงสร้าง				t – test
	ข้าราชการดีเด่น		ข้าราชการทั่วไป		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงาน					
1. ความรู้หรือความรอบรู้					
1. ความรู้หรือความรอบรู้ ในงานที่รับผิดชอบ	8.90	0.71	7.87	0.73	5.549*
2. ความรู้/ความรอบเชิงนโยบาย	8.73	0.94	7.90	0.66	3.958*
2. ทักษะและความสามารถ					
1. การบริหารจัดการ	8.93	0.74	8.03	0.81	4.498*
2. การตัดสินใจและแก้ปัญหา	8.87	0.81	7.73	0.79	5.471*
3. การปกครองบังคับบัญชา	8.70	0.65	7.50	0.68	6.968*
4. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	8.73	0.69	8.03	0.85	3.498*
5. วิสัยทัศน์	8.47	0.63	7.63	0.72	4.781*
6. การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	8.57	0.57	7.67	0.66	5.655*
3. คุณลักษณะที่จำเป็น					
1. ความซื่อสัตย์สุจริตและจงรักภักดี	8.93	0.94	7.43	0.57	7.454*
2. การมีวินัย	8.53	0.78	7.57	0.68	5.135*
3. ความรับผิดชอบ	8.67	0.84	7.37	0.61	6.818*
4. การเสียสละ อุทิศตน	8.83	0.79	7.90	0.76	4.662*
5. มนุษย์สัมพันธ์	8.37	0.81	7.90	0.92	2.083*
รวม	145.63	6.16	127.77	6.48	10.94*

* $P < .05$

จากตารางที่ 4.31 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลการประเมินการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตร สังกัดกองทัพอากาศ ระดับชั้นยศนาวาอากาศเอก ถึงนาวาอากาศเอก (อัตราเงินเดือน นาวาอากาศเอกพิเศษ) ระหว่างกลุ่มข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นกับกลุ่มข้าราชการทั่วไป พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เกือบทุกรายการ ยกเว้นด้านผลงานในประเด็นปริมาณงาน ตัวบ่งชี้ที่ 1 จำนวนภาระงานที่ปฏิบัติได้ และตัวบ่งชี้ที่ 2 จำนวนผลงานที่ทำได้ เป็นผลสำเร็จเมื่อเทียบกับภารกิจหรืองานที่ได้รับมอบหมาย พบว่า ไม่แตกต่างกัน

4. ขั้นตอนการนำเสนอมาตรฐานฉบับสมบูรณ์

หลังจากการนำตัวบ่งชี้ไปตรวจสอบความเหมาะสมตามโครงสร้างแล้ว ผู้วิจัยได้จัดทำร่างมาตรฐานการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศฉบับสมบูรณ์ (ผนวก ง) เสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงระบบประเมินสมรรถภาพข้าราชการและลูกจ้าง สังกัดกองทัพอากาศ เพื่อขอความเห็นชอบ โดยดำเนินการจัดประชุมในวันที่ 4 กันยายน พ.ศ. 2550 มีคณะกรรมการเข้าร่วมประชุมทั้งสิ้น 23 คน

ผลการประชุม พบว่า คณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงการประเมินสมรรถภาพข้าราชการและลูกจ้าง สังกัดกองทัพอากาศ มีมติเห็นชอบในร่างมาตรฐานการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศ และเสนอให้นำมาใช้เป็นแนวทางในการประเมินการปฏิบัติของข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศ ต่อไป