



### บทสรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานนายทหารสัญญาบัตร สังกัดหน่วยงานวิจัยในกระทรวงกลาโหม มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบถึงความแตกต่างระหว่างหน้าที่ของลักษณะงานประเภทต่าง ๆ ที่มีนายทหารสัญญาบัตรรับผิดชอบดำเนินการ ได้แก่ งานฝ่ายการบังคับบัญชา งานฝ่ายอำนวยการ งานฝ่ายธุรการและบริการอื่น ๆ รวมทั้งงานวิจัยและพัฒนาการทหาร นอกจากนี้ยังต้องการทราบถึงความแตกต่างของระดับความสำคัญหรือน้ำหนักของแต่ละปัจจัยที่ควรนำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานกลุ่มนายทหารสัญญาบัตรของแต่ละสายงานอีกด้วย เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแบบรายงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยการแบ่งแยกตามลักษณะงานที่ทำ ทั้งนี้เพื่อให้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานนายทหารสัญญาบัตร สังกัดหน่วยงานวิจัยมีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

ทั้งนี้เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานนายทหารสัญญาบัตร สังกัดหน่วยงานวิจัยในกระทรวงกลาโหมที่เป็นอยู่ในปัจจุบันยึดถือแบบรายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเหล่าทัพที่สังกัดเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งแบบรายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าวใช้สำหรับประเมินผลงานนายทหารสัญญาบัตรทุกกลุ่มงาน โดยไม่ได้แบ่งแยกตามลักษณะงานที่ทำแต่อย่างใด ซึ่งตามหลักการของแนวความคิดและทฤษฎีการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น กล่าวว่าหลักการที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ก็คือการมีแบบรายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานแยกตามลักษณะงานแต่ละประเภท เนื่องจากงานแต่ละอย่างอาจมีลักษณะเฉพาะตัวแตกต่างกันออกไป ดังนั้นการประเมินผล จึงควรเปรียบเทียบกับกลุ่มคนที่ทำงานประเภทเดียวกัน มิใช่เปรียบเทียบกับกลุ่มคนที่ทำงานต่างประเภทกัน นอกจากนี้ในการประเมินผล ควรจัดระบบคะแนนโดยการคติน้ำหนักให้แก่คุณสมบัติของพฤติกรรมหรือลักษณะเฉพาะบุคคลที่ใช้ในการประเมินแล้วกำหนดน้ำหนักต่าง ๆ

กัน โดยถือเกณฑ์ข้อกำหนดของงานเป็นสำคัญ ด้วยการให้น้ำหนักมากแก่คุณลักษณะ  
 ที่ต้องการใช้ในงานมาก และให้น้ำหนักน้อยแก่คุณลักษณะที่ต้องการใช้น้อยกว่า  
 ดังนั้นในการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยได้ยึดกรอบความคิดดังกล่าวเป็นแนว  
 ทางในการศึกษา โดยนำปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานจำนวน 24 ปัจจัยที่  
 ได้จาก รายงานโครงการการประเมินค่าการปฏิบัติงานของบุคคลในกองทัพไทย  
 ชั้นที่ 2 ของศูนย์วิจัยและพัฒนาการทหาร กรมการศึกษาวิจัย กองบัญชาการทหาร  
 สูงสุด (รวมทั้งปัจจัยเกี่ยวกับการตัดสินใจจากแบบรายงานการประเมินค่าสมรรถ-  
 ภาพนายทหารสัญญาบัตรของกองทัพอากาศ) มาใช้เป็นหลักในการศึกษาเนื่องจาก  
 ปัจจัยดังกล่าวได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ใช้ซึ่งเป็นนายทหารสัญญาบัตรของกระทรวง  
 กลาโหมแล้วว่ามีผลสำคัญต่อการนำมาใช้ประเมินผล ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำมาใช้  
 เป็นประโยชน์อีกครั้ง โดยให้นายทหารสัญญาบัตรที่ทำงานในแต่ละกลุ่มหรือสาย  
 งาน ได้จัดระดับความสำคัญของแต่ละปัจจัยเหล่านี้ เพื่อดูความแตกต่างของการ  
 จัดระดับความสำคัญของปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติในแต่ละสายงาน และนำ  
 ผลที่ได้มาเป็นแนวทางในการจัดระบบคะแนนใหม่ โดยให้น้ำหนักคะแนนมากแก่  
 ปัจจัยที่ใช้มาก และให้คะแนนน้อยแก่ปัจจัยที่ใช้น้อยในแต่ละงาน

ในการดำเนินงานวิจัย ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการ  
 ศึกษา โดยศึกษาจากกลุ่มประชากรที่เป็นนายทหารสัญญาบัตรซึ่งปฏิบัติงานตาม  
 สายงานต่าง ๆ ของหน่วยงานวิจัยในกระทรวงกลาโหม ได้แก่ งานฝ่ายการ  
 บังคับบัญชา งานฝ่ายอำนวยการ งานฝ่ายธุรการและบริการอื่น ๆ รวมทั้งงาน  
 วิจัยและพัฒนาการทหาร จำนวน 242 นาย แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแบ่งออก  
 เป็น 3 ส่วนคือ

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับภูมิหลังหรือสถานภาพส่วนบุคคล ลักษณะงานที่  
 ปฏิบัติ รวมทั้งหน้าที่และความรับผิดชอบ
2. แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดระดับความสำคัญของปัจจัยที่ใช้ในการ  
 ประเมินผลการปฏิบัติงาน 25 ปัจจัย

3. แบบสอบถามข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้ตอบเกี่ยวกับปัจจัยการประเมินผลอื่น ๆ ระยะเวลาในการประเมิน วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่อาจเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยเรื่องนี้ ในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ พร้อมด้วยค่าไคสแควร์สำหรับการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ซึ่งมีโดยสรุปคือ นายทหารสัญญาบัตรในสายงานที่แตกต่างกันมีหน้าที่และความรับผิดชอบแตกต่างกัน สำหรับสมมติฐานที่ 2 คือ ลักษณะงานที่แตกต่างกัน มีผลทำให้การจัดระดับความสำคัญของปัจจัยการประเมินผลแตกต่างกันนั้น ผู้วิจัยได้ใช้จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย พร้อมด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) เป็นสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล และทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

1. ลักษณะของกลุ่มประชากรที่ศึกษาจำนวน 242 นาย ส่วนใหญ่เป็นชาย และเพื่อพิจารณาตามระดับชั้นยศ ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีชั้นยศระหว่าง ร้อยตรี เรือตรี เรืออากาศตรี ถึงพันตรี นาวาตรี นาวาอากาศตรี คิดเป็นร้อยละ 72.3 ของผู้ตอบทั้งหมด ซึ่งจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดนี้มาจากหน่วยงานวิจัยของกระทรวงกลาโหม เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ศูนย์อำนวยการสร้างอาวุธกองทัพบก ศูนย์วิทยาศาสตร์และพัฒนาระบบอาวุธกองทัพอากาศ ศูนย์วิจัยและพัฒนาการทหาร สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์การแพทย์ทหาร โดยส่วนใหญ่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปีขึ้นไป และมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งปัจจุบันอยู่ภายในหน่วยงานวิจัยระหว่าง 1-5 ปี

2. ในจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ปรากฏว่าส่วนใหญ่เป็นนายทหารสัญญาบัตรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานวิจัยและพัฒนาการทหาร รองลงมาคือนายทหารสัญญาบัตรในสายงานฝ่ายธุรการและบริการอื่น ๆ รวมทั้งสายงานฝ่ายอำนวยการ โดยมีนายทหารสัญญาบัตรจากงานฝ่ายการบังคับบัญชาน้อยที่สุด

3. ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สำคัญบางตัว เช่น

3.1 ลักษณะงานกับเพศ พบว่าลักษณะงานที่นายทหารสัญญาบัตรสังกัดหน่วยงานวิจัยในกระทรวงกลาโหมมีหน้าที่ปฏิบัติไม่ได้ขึ้นอยู่กับเพศ

3.2 อายุราชการกับงานที่ทำ ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังกล่าวพบว่า ผู้ที่มีอายุราชการอยู่ระหว่าง 1-15 ปี ส่วนใหญ่จะทำงานในสายงานวิจัยและพัฒนากาการทหาร ซึ่งเป็นงานส่วนปฏิบัติการ แต่เมื่อมีอายุราชการสูงขึ้นจะทำงานในสายงานฝ่ายอำนวยการ และฝ่ายการบังคับบัญชาเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งเป็นงานที่อยู่ในส่วนการบริหาร

3.3 ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งปัจจุบันกับลักษณะงาน จากการศึกษาถึงความสัมพันธ์พบว่า ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งปัจจุบันไม่มีผลทำให้ลักษณะงานที่ทำแตกต่างกัน เพราะแม้ว่าระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งปัจจุบันจะแตกต่างกันในแต่ละช่วงเวลา แต่ลักษณะงานที่นายทหารของหน่วยงานวิจัยซึ่งมีหน้าที่ปฏิบัติจะไม่แตกต่างกันทั้ง งานวิจัยและพัฒนากาการทหาร งานอำนวยการ งานธุรการและบริการอื่น ๆ และงานบังคับบัญชา

4. ในการทดสอบสมมติฐานที่ 1 เพื่อศึกษาว่านายทหารสัญญาบัตรในสายงานที่แตกต่างกันมีหน้าที่และความรับผิดชอบแตกต่างกัน จากการทดสอบพบว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ นายทหารสัญญาบัตรที่สังกัดหน่วยงานวิจัยในกระทรวงกลาโหม ซึ่งทำหน้าที่ในสายงานที่แตกต่างกัน ได้แก่สายงานฝ่ายการบังคับบัญชา สายงานฝ่ายอำนวยการ สายงานฝ่ายธุรการและบริการอื่น ๆ รวมทั้งสายงานวิจัยและพัฒนากาการทหาร จะมีหน้าที่และความรับผิดชอบแตกต่างกัน และสอดคล้องตามเอกสารที่อ้างไว้ กล่าวคือนายทหารฝ่ายอำนวยการก็จะปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบเน้นหนักไปในงานฝ่ายอำนวยการ นายทหารธุรการก็จะปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบเน้นหนักไปในงานธุรการและบริการอื่น ๆ สำหรับนายทหารที่ปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนากาการทหารก็ปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบเน้นหนักไปในงานวิจัยโดยตรง อย่างไรก็ตามมีเพียงนายทหารฝ่ายการบังคับบัญชาเท่านั้นที่ผลการวิจัยปรากฏออกมาว่า ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบเน้นหนักไปในงานฝ่ายการบังคับบัญชา หากแต่ไปเน้นหน้าที่และความรับผิดชอบของงานฝ่ายอำนวยการเป็นหลัก แล้วจึงตามด้วยงานฝ่ายการบังคับบัญชา ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษาต่อไปถึงที่มาของสาเหตุดังกล่าว ซึ่งผลจากการวิจัยพบว่า "ยศ" เป็นตัวแปรสำคัญที่เข้ามามีบทบาทในครั้งนี้ เนื่องจากผู้ตอบที่ดำรงชั้นยศระดับนายพลและปฏิบัติงานในสายการบังคับบัญชาโดยตรง ทั้งยังดำรงตำแหน่งเป็นผู้บังคับ

หน่วยมีเพียง 2 นายเท่านั้น ดังนั้นการตอบคำถามเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับสายงานฝ่ายการบังคับบัญชาจึงมีขอบเขตจำกัด ในเวลาเดียวกันนายทหารฝ่ายอำนวยการที่มีชั้นยศรองอัตราเงินเดือน พันเอกพิเศษ นาวาเอกพิเศษ และนาวาอากาศเอกพิเศษนั้น มีบางนายที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากองปฏิบัติการด้วย ดังนั้นนอกจากจะมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานฝ่ายอำนวยการให้แก่หัวหน้าหน่วยหรือผู้บังคับหน่วยแล้ว ยังต้องมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานฝ่ายการบังคับบัญชาอีกโสดหนึ่งด้วย ประกอบกับผู้ตอบแบบสอบถามในลักษณะดังกล่าวมีเป็นจำนวนมากพอสมควร ดังนั้นผลการวิจัยที่ปรากฏออกมา จึงสรุปว่านายทหารในสายงานฝ่ายการบังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบเน้นหนักไปในงานฝ่ายอำนวยการ แทนที่จะเป็นงานฝ่ายการบังคับบัญชาโดยตรง

5. ในการศึกษาภาพรวมการจัดระดับความสำคัญของปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้ง 25 ปัจจัย ซึ่งมาจากรายงานโครงการการประเมินค่าการปฏิบัติงานของบุคคลในกองทัพไทย ชั้นที่ 2 จำนวน 24 ปัจจัย รวมกับปัจจัยจากแบบรายงานการประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตรของกองทัพอากาศอีก 1 ปัจจัยนั้น พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นนายทหารสัญญาบัตร สังกัดหน่วยงานวิจัยในกระทรวงกลาโหมส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยการประเมินผล แบ่งเป็น 3 ระดับคือ

- ระดับสำคัญมากที่สุด มี 2 ปัจจัยคือ ความมีวินัย และความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ

- ระดับสำคัญมาก มี 19 ปัจจัย คือ ผลงาน ความเชื่อถือได้ในผลงาน ความรอบรู้ในงานในหน้าที่ การกำกับดูแล ควบคุม และติดตามผลงาน ความขยันในการปฏิบัติงาน การปรับปรุงตนเอง ความริเริ่ม การทำตนเป็นแบบอย่าง การตรงต่อเวลา ความมีมานะ ความรอบคอบ การตัดสินใจ การเคารพเชื่อฟัง คำสั่งผู้บังคับบัญชา ความมีเหตุผล ความซื่อตรง ความยุติธรรม การประสาน การปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือ การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น

- ระดับสำคัญ มี 4 ปัจจัยคือ การปฏิบัติงานตามเวลาที่กำหนด ความประพฤติทั้งในและนอกราชการ ความสุภาพเรียบร้อย และความโอบอ้อมอารี

ตามที่ผลงานวิจัยได้สรุปการจัดระดับความสำคัญของปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานออกมาเป็น 3 ระดับดังกล่าว (ทั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งระดับไม่ค่อยสำคัญ และไม่สำคัญเข้าไปด้วย กล่าวคือระดับที่ได้ในระดับทั้งสองมีน้อยมาก จนต้องยุบเหลือระดับไม่สำคัญเพียงอย่างเดียว แต่ระดับไม่สำคัญนี้ก็มีจำนวนผู้ตอบน้อยมากด้วย ดังนั้นเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับระดับความสำคัญต่าง ๆ จึงหมดความสำคัญลงไป) เป็นเครื่องหมายที่ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยทั้ง 25 นี้เป็นที่ยอมรับของผู้ใช้ว่ามีความสำคัญในระดับต่าง ๆ กัน อย่างไรก็ตามเมื่อนำปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้มาให้นายทหารที่ปฏิบัติงานในสายงานที่แตกต่างกันได้แสดงความคิดเห็นในการจัดระดับความสำคัญของปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ออกมาในรูปของการหาค่าเฉลี่ย และจัดลำดับที่ความสำคัญของปัจจัยที่ใช้ในการประเมินผลการทำงาน เฉพาะกลุ่มนั้น ปรากฏว่าในการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย โดยแยกตามสายงาน มีบางปัจจัยที่ถูกจัดลำดับความสำคัญเหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน แต่บางปัจจัยก็ถูกจัดลำดับที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละสายงานเป็นหลัก แต่เนื่องจากคำตอบที่ได้ี้ไม่สามารถสรุปผลทันทีว่า สายงานหรือลักษณะงานที่แตกต่างกันนั้น ทำให้การจัดระดับความสำคัญของปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันและนำมาเป็นข้ออ้างในการหาแนวทางกำหนดน้ำหนักคะแนนของปัจจัยการประเมินผลในแต่ละสายงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำลักษณะงานทั้ง 4 สายงาน คืองานฝ่ายการบังคับบัญชา งานฝ่ายอำนวยการ งานฝ่ายธุรการและบริการอื่น ๆ รวมทั้งงานวิจัยและพัฒนาการทหาร พร้อมกับปัจจัยการประเมินผลทั้ง 25 ปัจจัย มาวิเคราะห์ต่อไป ซึ่งผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า นายทหารสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันทั้ง 4 สายงาน ให้ความคิดเห็นในการจัดระดับความสำคัญของปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานเหมือนกัน 18 ปัจจัย ได้แก่ผลงาน ความรอบรู้งาน ในหน้าที่ การกำกับดูแล ควบคุมและติดตามผลงาน ความขยันปฏิบัติงาน การปรับปรุงตนเอง ความริเริ่ม ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ ความมีมานะ ความ

รอบคอบ การตัดสินใจ <sup>1</sup> ความมีเหตุผล ความซื่อตรง ความยุติธรรม ความสุภาพเรียบร้อย ความโอบอ้อมอารี การประสานการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือ และการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น ดังนั้นการกำหนดระดับคะแนนหรือน้ำหนักของปัจจัยการประเมินผลในแต่ละสายงานจึงไม่แตกต่างกัน เมื่อเป็นเช่นนี้ระดับคะแนนหรือน้ำหนักของปัจจัยการประเมินผลที่ได้จาก รายงานโครงการการประเมินค่าการปฏิบัติงานของบุคคลในกองทัพไทย ชั้นที่ 2 ซึ่งดำเนินงานโดยศูนย์วิจัยและพัฒนาการทหาร จึงมีความเหมาะสมคืออยู่แล้ว

แต่สำหรับอีก 7 ปัจจัยที่นายทหารสัญญาบัตร สังกัดหน่วยงานวิจัยให้ความคิดเห็นในการจัดระดับความสำคัญของปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ได้แก่ ความเชื่อถือได้ในผลงาน การปฏิบัติงานตามเวลาที่กำหนด ความมีวินัย การทำตนเป็นแบบอย่าง การตรงต่อเวลา การเคารพเชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชา รวมทั้งความประพฤติทั้งในและนอกราชการ จากการวิเคราะห์พบว่าสายงานที่ให้ความคิดเห็นในการจัดระดับความสำคัญของปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ คือ

1. สายงานฝ่ายอำนวยการกับสายงานวิจัยและพัฒนาการทหารให้ความคิดเห็นต่อการจัดระดับความสำคัญของปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเวลาที่กำหนดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

<sup>1</sup> ปัจจัยการตัดสินใจ เป็นปัจจัยที่นำมาจากแบบรายงานการประเมินค่าสมรรถภาพนายทหารสัญญาบัตรของกองทัพอากาศ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้กำหนดน้ำหนักคะแนนให้กับปัจจัยดังกล่าว โดยใช้ผลงานวิจัยจากรายงานขั้นต้นของโครงการการประเมินค่าการปฏิบัติงานของบุคคลในกองทัพไทยมาเป็นแนวทางกำหนดน้ำหนักคะแนน ซึ่งคะแนนที่ได้จะเป็น 5 ช่อง คือ มีการตัดสินใจดีมากเป็นพิเศษ มีเหตุผลน่าเชื่อถือ ถูกต้องเหมาะสมกับเหตุการณ์ = 14 มีการตัดสินใจได้ดีด้วยตนเองอย่างมีเหตุผล = 11 มีการตัดสินใจที่พอใช้ได้อาจผิดพลาดบ้างแต่ก็แก้ไขได้ทัน = 8 มีการตัดสินใจที่ต้องมีผู้แนะนำเป็นบางครั้ง = 6 มีการตัดสินใจที่ยังไม่ดีนักต้องมีผู้แนะนำบ่อยครั้ง = 3

กล่าวคือ ในขณะที่สายงานฝ่ายอำนวยการให้ความสำคัญต่อบัณฑิตนี้ในระดับสำคัญมาก แต่สายงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลับให้ความสำคัญต่อบัณฑิตดังกล่าวในระดับสำคัญ

2. สายงานฝ่ายธุรการและบริการอื่น ๆ กับสายงานวิจัยและพัฒนาการทหารให้ความคิดเห็นต่อการจัดระดับความสำคัญของบัณฑิตการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความเชื่อถือได้ในผลงาน ความมีวินัย การทำงานเป็นแบบอย่าง การตรงต่อเวลา การเคารพเชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชา รวมทั้งความประพฤติทั้งในและนอกราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งถ้าแยกสรุปความแตกต่างของบัณฑิตการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้ง 6 บัณฑิต จะพิจารณาได้ดังนี้

2.1 ความเชื่อถือได้ในผลงาน นายทหารสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานในสายงานฝ่ายธุรการและบริการอื่น ๆ ให้ความคิดเห็นต่อการจัดระดับความสำคัญของบัณฑิตการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความเชื่อถือได้ในผลงานเน้นในระดับสำคัญ แต่นายทหารสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานในสายงานวิจัยและพัฒนาการทหารให้ความสำคัญเน้นในระดับที่สูงกว่าคือระดับสำคัญมาก

2.2 ความมีวินัย นายทหารสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานในสายงานฝ่ายธุรการและบริการอื่น ๆ ให้ความคิดเห็นต่อการจัดระดับความสำคัญของบัณฑิตการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความมีวินัยเน้นในระดับสำคัญมากที่สุด แต่ในสายงานวิจัยและพัฒนาการทหารให้ความสำคัญเน้นในระดับสำคัญเท่านั้น

2.3 การทำคนเป็นแบบอย่าง นายทหารสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานในสายงานฝ่ายธุรการและบริการอื่น ๆ ให้ความคิดเห็นต่อการจัดระดับความสำคัญของบัณฑิตการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการทำคนเป็นแบบอย่างเน้นในระดับสำคัญมาก แต่นายทหารสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานในสายงานวิจัยและพัฒนาการทหารให้ความสำคัญเน้นในระดับสำคัญเท่านั้น

2.4 การตรงต่อเวลา นายทหารสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานในสายงานฝ่ายธุรการและบริการอื่น ๆ ให้ความคิดเห็นต่อการจัดระดับความสำคัญของบัณฑิตการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรงต่อเวลาเน้นในระดับสำคัญมากที่สุด



แต่นายทหารสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานในสายงานวิจัยและพัฒนาการทหารให้ความสำคัญเน้นในระดับสำคัญมาก

2.5 การเคารพเชื่อฟังคำสั่งผู้บังคับบัญชา นายทหารสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานในสายงานฝ่ายธุรการและบริการอื่น ๆ ให้ความสำคัญเห็นต่อการจัดระดับความสำคัญของปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเคารพเชื่อฟังคำสั่งผู้บังคับบัญชาเน้นในระดับสำคัญมาก ส่วนนายทหารสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานในสายงานวิจัยและพัฒนาการทหารให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากและระดับสำคัญเท่า ๆ กัน

2.6 ความประหลาดใจในและนอกราชการ นายทหารสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานในสายงานฝ่ายธุรการและบริการอื่น ๆ ให้ความสำคัญเห็นต่อการจัดระดับความสำคัญของปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานเน้นในระดับสำคัญมาก แต่นายทหารสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานในสายงานวิจัยและพัฒนาการทหารให้ความสำคัญเน้นในระดับสำคัญเท่านั้น

จากปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้ง 7 ปัจจัย ซึ่งมีระดับความสำคัญที่แตกต่างกันแยกตามสายงานดังกล่าว หอจะเป็นแนวทางที่ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องในการประเมินผลการปฏิบัติงานได้ใช้ผลจากการวิจัยครั้งนี้เป็นตัวกำหนดน้ำหนักคะแนนของแต่ละปัจจัย เพื่อให้เกิดความเหมาะสมมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน แต่น้ำหนักคะแนนของปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้ง 7 ปัจจัย จะออกมาในรูปแบบใด เป็นสิ่งที่น่าศึกษาและควรติดตามต่อไป

อย่างไรก็ดี ผลจากการวิจัยครั้งนี้ เป็นบทสรุปอย่างที่ว่ารายงานโครงการการประเมินค่าการปฏิบัติงานของบุคคลในกองทัพไทย ชั้นที่ 2 เป็นผลงานที่มีความน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับแก่ผู้ใช้ส่วนใหญ่ ทั้งนี้เนื่องจากการที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก ให้ความสำคัญเห็นในการจัดระดับความสำคัญของปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้ง 25 ปัจจัยเน้นอยู่ในระดับสำคัญ สำคัญมาก และสำคัญมากที่สุด นั้นหมายถึงว่าปัจจัยการประเมินผลที่ได้จากผลงานวิจัยดังกล่าวมีความสำคัญจริงต่อการนำมาใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลในกองทัพไทย แม้ว่าลักษณะงานที่ทำงานจะแตกต่างกันก็ตาม แต่การให้ระดับความสำคัญของปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละสายงานส่วนใหญ่จะไม่แตกต่างกัน ดังนั้นการกำหนดน้ำหนักคะแนนของแต่ละปัจจัย จึงสามารถนำผลการวิจัยจากรายงาน

โครงการการประเมินค่าการปฏิบัติงานของบุคคลในกองทัพไทย ชั้นที่ 2 มาใช้ได้ โดยไม่ต้องมีการปรับปรุงแก้ไข อย่างไรก็ตามยังคงมีปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานอีก 7 ปัจจัย ซึ่งนายทหารสัญญาบัตรในสายงานบางกลุ่มได้ให้ความคิดเห็นในการจัดระดับความสำคัญที่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงเป็นโอกาสที่ดีในการศึกษาค้นคว้าต่อไป เพื่อหาทางปรับปรุงน้ำหนักคะแนนของปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานนายทหารสัญญาบัตร สังกัดหน่วยงานวิจัยในกระทรวงกลาโหมในส่วนนี้ให้มีความเหมาะสมและยุติธรรมยิ่ง ๆ ขึ้น เพื่อประโยชน์แห่งขวัญ และกำลังใจของข้าราชการภายในหน่วยงานวิจัยของกระทรวงกลาโหมนั่นเอง

#### ข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้อยู่ยังมีทั้งปัญหาและข้อจำกัดอยู่บ้าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอให้ข้อเสนอแนะบางประการเพื่อประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าในโอกาสต่อไป ซึ่งมีโดยสรุป ดังต่อไปนี้

1. ควรนำปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้ง 7 ปัจจัย ตามที่นายทหารสัญญาบัตรในสายงานบางกลุ่มได้ให้ความคิดเห็นในการจัดระดับความสำคัญที่แตกต่างกัน มาดำเนินการศึกษาต่อไปอย่างละเอียดเพื่อหาทางกำหนดระดับคะแนนหรือน้ำหนักของแต่ละปัจจัยให้สอดคล้องกับระดับความสำคัญของทั้ง 7 ปัจจัยซึ่งได้จากผลการวิจัยในครั้ง นี้ รวมทั้งให้สอดคล้องกับทฤษฎี แนวความคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานควรทำขึ้นมาให้แตกต่างกันสำหรับงานแต่ละประเภท และการจัดระบบคะแนนโดยการคือน้ำหนักให้แก่คุณสมบัติของพฤติกรรม หรือลักษณะเฉพาะบุคคลที่ใช้ในการประเมินแล้วกำหนดน้ำหนักต่าง ๆ กัน ด้วยการถือเกณฑ์ข้อกำหนดของงานเป็นสำคัญ ทั้งนี้หมายความว่าให้น้ำหนักมากแก่คุณลักษณะที่ต้องใช้ในงานมาก และให้น้ำหนักน้อยแก่คุณลักษณะที่ต้องใช้ในงานน้อย เพราะฉะนั้นการที่นายทหารสัญญาบัตร สังกัดหน่วยงานวิจัยในกระทรวงกลาโหมให้มีความคิดเห็นในการจัดระดับความสำคัญของปัจจัยการประเมินผลที่ไม่แตกต่างกันทั้งหมด 25 ปัจจัย จนไม่อาจจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานโดยแยกตามแต่ละสายงานได้อย่างสมบูรณ์ก็ตาม แต่อย่างน้อยผลการวิจัยที่ปรากฏออกมาในครั้ง นี้ก็ยังมีนายทหารสัญญาบัตรในบางสาย

งานที่ให้ระดับความสำคัญของปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันถึง 7 ปัจจัย ดังนั้นการดำเนินการจัดระบบคะแนนด้วยการคือนำหนักให้คะแนนตามระดับความสำคัญของปัจจัยการประเมินผลโดยแยกตามสายงาน ก็ยังนับว่าทำให้รูปแบบรายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานนายทหารสัญญาบัตร สังกัดหน่วยงานวิจัยในกระทรวงกลาโหม มีลักษณะที่แตกต่างกันไป และสอดคล้องกับทฤษฎีที่ศึกษาอยู่บ้าง

2. ควรดำเนินการวิจัยซ้ำ โดยใช้ทฤษฎี กรอบแนวความคิดและวิธีดำเนินการวิจัยเช่นเดียวกับผลงานวิจัยครั้งนี้ตามหน่วยงานวิจัยอื่น ๆ ของภาค รัฐบาล รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชน เพื่อให้ทราบผลการวิจัยว่ามีลักษณะสอดคล้องหรือแตกต่างจากงานวิจัยครั้งนี้หรือไม่ และสำหรับหน่วยงานวิจัยที่สังกัดกระทรวงกลาโหม ถ้าจะมีการศึกษาวิจัยซ้ำอีก ก็ควรศึกษาค้นคว้าเพื่อหาปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ใช้สำหรับประเมินข้าราชการเฉพาะสายงาน เช่นงานวิจัยอาจใช้ปัจจัยการประเมินผลการทำงานเกี่ยวกับความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการวิเคราะห์ ความสามารถในการเสนอและถ่ายทอดความคิดเห็น ฯลฯ อย่างที่กองวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้นำมาใช้ โดยกำหนดระดับหรือน้ำหนักคะแนนของปัจจัยเหล่านี้ไว้ใช้ประเมินด้วย ทั้งนี้ควรจะได้ใช้รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานกรุงเทพ จำกัด เป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้า เพราะแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด ได้มีการแบ่งแยกตามสายงาน ทั้งยังมีการกำหนดน้ำหนักคะแนนที่ให้ในแต่ละปัจจัยแตกต่างกันไปอีกขึ้นอยู่กับลักษณะงานหรือเนื้องานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีที่ศึกษาอยู่ในงานวิจัยขณะนี้เป็นอย่างมาก ดังนั้น ถ้าได้มีการปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานนายทหารสัญญาบัตร สังกัดหน่วยงานวิจัยในกระทรวงกลาโหมให้มีแบบรายงานการประเมินผลที่คล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกับแบบประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด แล้ว ก็อาจทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงานนายทหารสัญญาบัตร สังกัดหน่วยงานวิจัยในกระทรวงกลาโหมมีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

3. จากข้อจำกัดที่ว่าจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นนายทหารสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานในสายงานฝ่ายการบังคับบัญชา มีน้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับนายทหารสัญญาบัตรในสายงานอื่น ๆ ทำให้การดำเนินงานวิจัยพบกับอุปสรรค

ดังกล่าว เพราะฉะนั้นถ้าจะมีการดำเนินงานวิจัยซ้ำตามที่เสนอไว้แล้ว ผู้วิจัยควรใช้จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละสายงานให้ได้ใกล้เคียงกัน ทั้งงานฝ่ายการบังคับบัญชา งานฝ่ายอำนวยการ งานฝ่ายธุรการและบริการอื่น ๆ รวมทั้งงานวิจัยและพัฒนาการทหาร

3. วิธีการดำเนินงานวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเพียงอย่างเดียว จึงอาจมีข้อบกพร่องในประเด็นต่าง ๆ เช่น ผู้ตอบแบบสอบถามตอบไม่ตรงความคิดเห็นที่เป็นจริงทั้งหมด หรืออาจไม่ตั้งใจตอบ ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป ควรใช้วิธีการศึกษาอื่น ๆ ประกอบด้วยเช่นการสัมภาษณ์ การสังเกตการณ์ ซึ่งวิธีการอื่น ๆ เหล่านี้ แม้ว่าจะต้องสิ้นเปลืองทั้งงบประมาณ เวลามากขึ้นกว่าวิธีออกแบบสอบถามอย่างเดียว แต่ก็อาจทำให้ผลการวิจัยสมบูรณ์ยิ่งขึ้น