

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมาย จึงกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อทางสถิติที่ใช้ ดังนี้

สัญลักษณ์ และอักษรย่อทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	หมายถึง	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
ตัวเลข	หมายถึง	ความถี่ หรือ ค่าร้อยละ
\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
SD	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	หมายถึง	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
F	หมายถึง	การวิเคราะห์ความแปรปรวน
*	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = 0.05$
**	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = 0.01$

เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ใช้เกณฑ์ ดังนี้ (Best, 1977, p.160)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
1.00 – 1.49	มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด
1.50 – 2.49	มีความคิดเห็นในระดับน้อย
2.50 – 3.49	มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง
3.50 – 4.49	มีความคิดเห็นในระดับมาก
4.50 – 5.00	มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการ
ทหาร โรงเรียนช่างฝีมือทหาร แบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการ
ทหาร โรงเรียนช่างฝีมือทหาร

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ของ
ข้าราชการทหาร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	145	80.56
2. หญิง	35	19.44
รวม	180	100.00
อายุ		
1. ต่ำกว่า 30 ปี	112	62.22
2. 30 ปี - 40 ปี	37	20.56
3. 41 ปี - 50 ปี	16	8.89
4. 50 ปีขึ้นไป	15	2.33
รวม	180	100.00
สถานภาพสมรส		
1. โสด	117	65.00
2. สมรส	44	24.44
3. หย่าร้าง/หม้าย	19	10.56
รวม	180	100.00

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	101	56.11
2. ปริญญาตรี	45	25.00
3. สูงกว่าปริญญาตรี	34	18.89
รวม	180	100.00
ระดับตำแหน่ง		
1. ระดับปฏิบัติการ	103	57.22
2. ผู้บริหารชั้นต้น	39	21.67
3. ผู้บริหารชั้นกลาง	14	7.78
4. ผู้บริหารชั้นสูง	24	13.33
รวม	180	100.00
อายุราชการ		
1. ต่ำกว่า 5 ปี	85	47.22
2. 5 ปี – 10 ปี	37	20.56
3. 11 ปี – 15 ปี	26	14.44
4. มากกว่า 15 ปี	32	17.78
รวม	180	100.00

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการทหารที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 80.56 อายุต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 62.22 รองลงมา 30 ปี – 40 ปี ร้อยละ 20.56 และน้อยที่สุด ต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 2.33 สถานภาพโสด ร้อยละ 65.00 รองลงมา สมรส ร้อยละ 24.44 และน้อยที่สุด หย่าร้าง/หม้าย ร้อยละ 10.56 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 56.11 รองลงมาปริญญาตรี ร้อยละ 25.00 และน้อยที่สุดสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 18.89 ระดับตำแหน่ง ระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 57.22 รองลงมา ผู้บริหารชั้นต้น ร้อยละ 21.67 และน้อยที่สุด ผู้บริหารชั้นกลาง ร้อยละ 7.78 อายุราชการ ต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 47.22 รองลงมา 5 ปี – 10 ปี ร้อยละ 20.56 และน้อยที่สุด 11 ปี – 15 ปี ร้อยละ 14.44

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการทหาร
โรงเรียนช่างฝีมือทหาร

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติ
หน้าที่ ของข้าราชการทหาร โดยภาพรวม

รายการ	n = 180		
	\bar{X}	SD	การแปลผล
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.90	0.66	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.70	1.03	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.53	0.80	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.42	0.95	ปานกลาง
5. ด้านความก้าวหน้า	3.40	1.06	ปานกลาง
6. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	3.35	0.94	ปานกลาง
7. ด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญก้าวหน้าในอนาคต	3.43	0.88	ปานกลาง
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.54	0.79	มาก
9. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.46	0.82	ปานกลาง
10. ด้านสภาพการทำงาน	3.38	0.87	ปานกลาง
ภาพรวม	3.51	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ข้าราชการทหารที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการทหาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.51$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการทหารมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดย
มีค่าเฉลี่ยตามลำดับคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.90$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
($\bar{X} = 3.70$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.54$) ด้านลักษณะของ
งานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.54$) และอยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับ คือ ด้านนโยบาย
และการบริหาร ($\bar{X} = 3.46$) ด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X} = 3.43$) ด้าน
ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.42$) ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.40$) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.38$) ด้าน
เงินเดือนและค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.35$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการทหาร ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกรายข้อ

รายการ	n = 180		
	\bar{X}	SD	การแปลผล
1. สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	4.07	0.81	มาก
2. สามารถใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.79	0.93	มาก
3. สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้อย่างสำเร็จลุล่วงไปได้	3.84	0.92	มาก
รวม	3.90	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ข้าราชการทหารที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการทหาร ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการทหารมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับคือ สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.07$) สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้อย่างสำเร็จลุล่วงไปได้ ($\bar{X} = 3.84$) สามารถใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.79$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการทหาร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกรายข้อ

รายการ	n = 180		
	\bar{X}	SD	การแปลผล
4. ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.66	0.93	มาก
5. ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.66	0.94	มาก
6. ได้รับการยอมรับจากผู้มาขอคำปรึกษา	3.77	2.41	มาก
รวม	3.70	1.03	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ข้าราชการทหารที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการทหาร ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการทหารมีความ คิดเห็น อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับคือ ได้รับการยอมรับจากผู้มาขอคำปรึกษา ($\bar{X} = 3.77$) ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน($\bar{X} = 3.66$) และได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.66$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติ หน้าที่ ของข้าราชการทหาร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกเป็นรายข้อ

รายการ	n = 180		
	\bar{X}	SD	การแปลผล
7. การปฏิบัติงานอยู่ในกฎเกณฑ์และระเบียบ	3.53	1.09	มาก
8. ลักษณะงานมีความชัดเจน	3.54	0.94	มาก
9. ความน่าสนใจในลักษณะงานที่ทำ	3.53	1.06	มาก
รวม	3.53	0.80	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ข้าราชการทหารที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการทหาร ด้านลักษณะของงานที่ ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการทหารมีความ คิดเห็น อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับคือ ลักษณะงานมีความชัดเจน ($\bar{X} = 3.54$) การปฏิบัติงานอยู่ในกฎเกณฑ์และระเบียบ ($\bar{X} = 3.53$) และความน่าสนใจในลักษณะงานที่ทำ ($\bar{X} = 3.53$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการทหาร ด้านความรับผิดชอบ จำแนกเป็นรายชื่อ

รายการ	n = 180		
	\bar{X}	SD	การแปลผล
10. หน่วยงานมีความยุติธรรมในการบริหารงาน	3.45	1.15	ปานกลาง
11. สามารถปฏิบัติงานตามนโยบายได้	3.42	1.08	ปานกลาง
12. สามารถปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาได้	3.39	1.15	ปานกลาง
รวม	3.42	0.95	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ข้าราชการทหารที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการทหาร ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ข้าราชการทหารมีความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับคือ หน่วยงานมีความยุติธรรมในการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.45$) สามารถปฏิบัติงานตามนโยบายได้ ($\bar{X} = 3.42$) และสามารถปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาได้ ($\bar{X} = 3.39$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการทหาร ด้านความก้าวหน้า จำแนกเป็นรายชื่อ

รายการ	n = 180		
	\bar{X}	SD	การแปลผล
13. โอกาสได้รับการเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่ง	3.39	1.36	ปานกลาง
14. ได้รับการสนับสนุนและพัฒนาทักษะจากหน่วยงาน	3.43	1.07	ปานกลาง
15. ได้รับการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมเพิ่มเติม	3.37	1.26	ปานกลาง
รวม	3.40	1.06	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ข้าราชการทหารที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการทหาร ด้านความก้าวหน้า โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการทหารมีความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับคือ ได้รับการสนับสนุนและพัฒนาทักษะจากหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.43$) โอกาสได้รับการเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.39$) และได้รับการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมเพิ่มเติม ($\bar{X} = 3.37$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการทหาร ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน จำแนกเป็นรายข้อ

รายการ	n = 180		
	\bar{X}	SD	การแปลผล
16. เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม	3.36	1.15	ปานกลาง
17. สวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเพียงพอ	3.36	1.10	ปานกลาง
18. ความเหมาะสมของระบบเงินสะสม (กองทุน ก.บ.ข.)	3.32	1.15	ปานกลาง
รวม	3.35	0.94	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ข้าราชการทหารที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการทหาร ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการทหารมีความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับคือ เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.36$) สวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเพียงพอ ($\bar{X} = 3.36$) และความเหมาะสมของระบบเงินสะสม (กองทุน ก.บ.ข.) ($\bar{X} = 3.32$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการทหาร ด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญก้าวหน้าในอนาคต จำแนกเป็นรายชื่อ

รายการ	n = 180		
	\bar{X}	SD	การแปลผล
19. การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม	3.34	1.19	ปานกลาง
20. ความมั่นคงในอาชีพ	3.66	1.08	มาก
21. การมีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากผู้บังคับบัญชา	3.28	1.08	ปานกลาง
รวม	3.43	0.88	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ข้าราชการทหารที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการทหาร ด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญก้าวหน้าในอนาคต โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ข้าราชการทหารมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ความมั่นคงในอาชีพ ($\bar{X} = 3.66$) และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับคือ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม ($\bar{X} = 3.34$) และการมีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.28$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการทหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

รายการ	n = 180		
	\bar{X}	SD	การแปลผล
22. ความสามารถในการติดต่อสื่อสารของหน่วยงาน	3.49	0.99	ปานกลาง
23. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	3.54	1.04	มาก
24. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	3.59	0.99	มาก
รวม	3.54	0.79	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ข้าราชการทหารที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการทหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการทหารมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับคือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.59$) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.54$) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ความสามารถในการติดต่อสื่อสารของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.49$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการทหาร ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกเป็นรายข้อ

รายการ	n = 180		
	\bar{X}	SD	การแปลผล
25. การมีส่วนร่วมในการกำหนดการทำงานของหน่วยงาน	3.54	0.96	มาก
26. มีโอกาสเสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน	3.39	1.05	ปานกลาง
27. ความชัดเจนของนโยบายการบริหาร	3.45	1.04	ปานกลาง
รวม	3.46	0.82	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ข้าราชการทหารที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการทหาร ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการทหารมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดการทำงานของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.54$) และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับคือ ความชัดเจนของนโยบายการบริหาร ($\bar{X} = 3.45$) และมีโอกาสเสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน ($\bar{X} = 3.39$)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการทหาร ด้านสภาพการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

รายการ	n = 180		
	\bar{X}	SD	การแปลผล
28. ความพร้อมของอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ	3.46	1.07	ปานกลาง
29. บรรยากาศการทำงานในหน่วยงาน	3.28	0.99	ปานกลาง
30. ความมีอิสระในการทำงาน	3.40	1.12	ปานกลาง
รวม	3.38	0.87	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ข้าราชการทหารที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการทหาร ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการทหารมีความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับคือ ความพร้อมของอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.46$) ความมีอิสระในการทำงาน ($\bar{X} = 3.40$) และบรรยากาศการทำงานในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.28$)

ส่วนที่ 3 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่
ของข้าราชการทหาร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนปัจจัยที่มีผลต่อ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการทหาร จำแนกตามเพศ

n = 180

รายการ	เพศ				t	Sig
	ชาย (n = 145)		หญิง (n = 35)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.91	0.67	3.86	0.61	0.46	0.51
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.66	0.80	3.26	0.71	0.68	0.04*
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.60	0.80	3.26	0.71	2.48	0.51
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.45	1.01	3.29	0.64	1.16	0.02*
5. ด้านความก้าวหน้า	3.40	1.08	3.37	0.94	0.17	0.11
6. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	3.32	1.00	3.45	0.62	0.93	0.00**
7. ด้านโอกาสที่จะได้รับความ เจริญก้าวหน้าในอนาคต	3.44	0.92	3.39	0.68	0.34	0.05*
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.54	0.82	3.54	0.67	0.01	0.27
9. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.52	0.82	3.21	0.80	2.06	0.84
10. ด้านสภาพการทำงาน	3.41	0.89	3.26	0.81	0.99	0.32
ภาพรวม	3.53	0.66	3.45	0.50	0.74	0.02*

*Sig < 0.05

**Sig < 0.01

จากตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการทหาร เพศชาย และเพศหญิง พบว่าข้าราชการทหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการทหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญก้าวหน้าในอนาคต พบว่า ข้าราชการทหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการทหาร จำแนกตามอายุ

รายการ	อายุ	n	\bar{X}	SD	F	Sig
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ต่ำกว่า 30 ปี	112	4.01	0.61	3.22	0.02*
	30 ปี – 40 ปี	37	3.81	0.54		
	41 ปี – 50 ปี	16	3.67	0.72		
	50 ปีขึ้นไป	15	3.58	1.00		
	รวม	180	3.90	0.66		
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ต่ำกว่า 30 ปี	112	3.94	1.10	6.28	0.00**
	30 ปี – 40 ปี	37	3.29	0.66		
	41 ปี – 50 ปี	16	3.21	0.72		
	50 ปีขึ้นไป	15	3.38	0.92		
	รวม	180	3.70	1.03		
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ต่ำกว่า 30 ปี	112	3.69	0.79	4.74	0.00**
	30 ปี – 40 ปี	37	3.17	0.77		
	41 ปี – 50 ปี	16	3.44	0.50		
	50 ปีขึ้นไป	15	3.33	0.90		
	รวม	180	3.53	0.80		

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่
ของข้าราชการทหาร จำแนกตามอายุ (ต่อ)

รายการ	อายุ	n	\bar{X}	SD	F	Sig
4. ด้านความรับผิดชอบ	ต่ำกว่า 30 ปี	112	3.54	0.97	2.71	0.05*
	30 ปี – 40 ปี	37	3.28	0.83		
	41 ปี – 50 ปี	16	2.88	0.80		
	50 ปีขึ้นไป	15	3.49	1.01		
	รวม	180	3.40	0.95		
5. ด้านความก้าวหน้า	ต่ำกว่า 30 ปี	112	3.61	1.08	5.37	0.00**
	30 ปี – 40 ปี	37	3.03	0.78		
	41 ปี – 50 ปี	16	2.75	0.95		
	50 ปีขึ้นไป	15	3.42	1.12		
	รวม	180	3.40	1.06		
6. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	ต่ำกว่า 30 ปี	112	3.43	1.02	1.45	0.23
	30 ปี – 40 ปี	37	3.33	0.74		
	41 ปี – 50 ปี	16	2.92	0.58		
	50 ปีขึ้นไป	15	3.24	1.00		
	รวม	180	3.35	0.94		
7. ด้านโอกาสที่จะได้รับ ความเจริญก้าวหน้าในอนาคต	ต่ำกว่า 30 ปี	112	3.56	0.90	2.83	0.04*
	30 ปี – 40 ปี	37	3.22	0.81		
	41 ปี – 50 ปี	16	3.02	0.70		
	50 ปีขึ้นไป	15	3.38	0.88		
	รวม	180	3.43	0.88		
8. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ต่ำกว่า 30 ปี	112	3.70	0.77	4.19	0.01**
	30 ปี – 40 ปี	37	3.27	0.76		
	41 ปี – 50 ปี	16	3.29	0.61		
	50 ปีขึ้นไป	15	3.29	0.98		
	รวม	180	3.54	0.79		

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร จำแนกตามอายุ (ต่อ)

รายการ	อายุ	n	\bar{X}	SD	F	Sig
9. ด้านนโยบายและการบริหาร	ต่ำกว่า 30 ปี	112	3.63	0.79	4.33	0.01**
	30 ปี – 40 ปี	37	3.25	0.80		
	41 ปี – 50 ปี	16	3.11	0.71		
	50 ปีขึ้นไป	15	3.13	0.93		
	รวม	180	3.46	0.82		
10. ด้านสภาพการทำงาน	ต่ำกว่า 30 ปี	112	3.56	0.84	4.55	0.00**
	30 ปี – 40 ปี	37	3.05	1.01		
	41 ปี – 50 ปี	16	3.06	0.49		
	50 ปีขึ้นไป	15	3.18	0.81		
	รวม	180	3.38	0.87		
ภาพรวม	ต่ำกว่า 30 ปี	112	3.67	0.62	6.89	0.00**
	30 ปี – 40 ปี	37	3.27	0.53		
	41 ปี – 50 ปี	16	3.13	0.42		
	50 ปีขึ้นไป	15	3.34	0.82		
	รวม	180	3.51	0.63		

*Sig < 0.05

**Sig < 0.01

จากตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร ที่มีอายุต่างกัน พบว่า ข้าราชการทหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ข้าราชการทหารที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญก้าวหน้าในอนาคต ข้าราชการทหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ข้าราชการทหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นรายคู่ของข้าราชการทหาร จำแนกตามอายุ ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	อายุ			
		ต่ำกว่า 30 ปี	30 ปี – 40 ปี	41 ปี - 50 ปี	50 ปีขึ้นไป
		4.01	3.81	3.67	3.58
ต่ำกว่า 30 ปี	4.01	-	0.20	0.34*	0.43*
30 ปี - 40 ปี	3.81	-	-	0.14	0.23
41 ปี – 50 ปี	3.67	-	-	-	0.09
50 ปีขึ้นไป	3.58	-	-	-	-

*Sig < 0.05

**Sig < 0.01

จากตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ของข้าราชการทหาร ที่มีอายุต่างกัน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

ข้าราชการทหารที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับข้าราชการทหารที่มีอายุ 41 - 50 ปี และอายุ 50 ปีขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นรายคู่
ของข้าราชการทหาร จำแนกตามอายุ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับ การยอมรับ นับถือ	ค่าเฉลี่ย	อายุ			
		ต่ำกว่า 30 ปี	30 ปี – 40 ปี	41 ปี - 50 ปี	50 ปีขึ้นไป
		3.94	3.29	3.21	3.38
ต่ำกว่า 30 ปี	3.94	-	0.65**	0.73**	0.56*
30 ปี - 40 ปี	3.29	-	-	0.08	0.09
41 ปี – 50 ปี	3.21	-	-	-	0.17
50 ปีขึ้นไป	3.38	-	-	-	-

*Sig < 0.05

**Sig < 0.01

จากตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ของข้าราชการทหาร ที่มีอายุต่างกัน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

ข้าราชการทหารที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับข้าราชการทหารที่มีอายุ 30 – 40 ปี และ 41 -50 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และมีความคิดเห็นแตกต่างกับข้าราชการทหารที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นรายคู่
ของข้าราชการทหาร จำแนกตามอายุ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะ ของงานที่ปฏิบัติ	ค่าเฉลี่ย	อายุ			
		ต่ำกว่า 30 ปี	30 ปี – 40 ปี	41 ปี - 50 ปี	50 ปีขึ้นไป
		3.69	3.17	3.44	3.33
ต่ำกว่า 30 ปี	3.69	-	0.52**	0.25	0.36
30 ปี - 40 ปี	3.17	-	-	0.27	0.16
41 ปี – 50 ปี	3.44	-	-	-	0.11
50 ปีขึ้นไป	3.33	-	-	-	-

*Sig < 0.05

**Sig < 0.01

จากตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ของข้าราชการทหาร ที่มีอายุต่างกัน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

ข้าราชการทหารที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับข้าราชการทหารที่มีอายุ 30 – 40 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นรายคู่
ของข้าราชการทหาร จำแนกตามอายุ ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความ รับผิดชอบ	ค่าเฉลี่ย	อายุ			
		ต่ำกว่า 30 ปี	30 ปี – 40 ปี	41 ปี - 50 ปี	50 ปีขึ้นไป
		3.54	3.28	2.88	3.49
ต่ำกว่า 30 ปี	3.54	-	0.26	0.66**	0.05
30 ปี - 40 ปี	3.28	-	-	0.40	0.21
41 ปี – 50 ปี	2.88	-	-	-	0.61
50 ปีขึ้นไป	3.49	-	-	-	-

*Sig < 0.05

**Sig < 0.01

จากตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ด้านความรับผิดชอบ ของข้าราชการทหาร ที่มีอายุต่างกัน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

ข้าราชการทหารที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับข้าราชการทหารที่มีอายุ 41 - 50 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นรายคู่
ของข้าราชการทหาร จำแนกตามอายุ ด้านความก้าวหน้า

ด้าน ความก้าวหน้า	ค่าเฉลี่ย	อายุ			
		ต่ำกว่า 30 ปี	30 ปี – 40 ปี	41 ปี - 50 ปี	50 ปีขึ้นไป
		3.61	3.03	2.75	3.42
ต่ำกว่า 30 ปี	3.61	-	0.58**	0.86**	0.19
30 ปี - 40 ปี	3.03	-	-	0.28	0.39
41 ปี – 50 ปี	2.75	-	-	-	0.67
50 ปีขึ้นไป	3.42	-	-	-	-

*Sig < 0.05

**Sig < 0.01

จากตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ด้านความก้าวหน้า ของข้าราชการทหาร ที่มีอายุต่างกัน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

ข้าราชการทหารที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับข้าราชการทหารที่มีอายุ 30 – 40 ปี และอายุ 41 - 50 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นรายคู่ของข้าราชการทหาร จำแนกตามอายุ ด้าน โอกาสที่จะได้รับความเจริญก้าวหน้าในอนาคต

ด้าน โอกาสที่จะ ได้รับ ความก้าวหน้า ในอนาคต	ค่าเฉลี่ย	อายุ			
		ต่ำกว่า 30 ปี	30 ปี – 40 ปี	41 ปี - 50 ปี	50 ปีขึ้นไป
		3.56	3.22	3.02	3.38
ต่ำกว่า 30 ปี	3.56	-	0.34*	0.54*	0.18
30 ปี - 40 ปี	3.22	-	-	0.20	0.16
41 ปี – 50 ปี	3.02	-	-	-	0.36
50 ปีขึ้นไป	3.38	-	-	-	-

*Sig < 0.05

**Sig < 0.01

จากตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ของข้าราชการทหาร ที่มีอายุต่างกัน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

ข้าราชการทหารที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับข้าราชการทหารที่มีอายุ 30 – 40 ปี และอายุ 41 - 50 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นรายคู่ของข้าราชการทหาร จำแนกตามอายุ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ค่าเฉลี่ย	อายุ			
		ต่ำกว่า 30 ปี	30 ปี – 40 ปี	41 ปี - 50 ปี	50 ปีขึ้นไป
		3.70	3.27	3.29	3.29
ต่ำกว่า 30 ปี	3.70	-	0.43**	0.41*	0.41
30 ปี - 40 ปี	3.27	-	-	0.02	0.02
41 ปี – 50 ปี	3.29	-	-	-	0.00
50 ปีขึ้นไป	3.29	-	-	-	-

*Sig < 0.05

**Sig < 0.01

จากตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ของข้าราชการทหาร ที่มีอายุต่างกัน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

ข้าราชการทหารที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับข้าราชการทหารที่มีอายุ 30 – 40 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และมีความคิดเห็นแตกต่างกับข้าราชการทหารที่มีอายุ 41 - 50 ปีที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นรายคู่
ของข้าราชการทหาร จำแนกตามอายุ ด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและ การบริหาร	ค่าเฉลี่ย	อายุ			
		ต่ำกว่า 30 ปี	30 ปี – 40 ปี	41 ปี - 50 ปี	50 ปีขึ้นไป
		3.63	3.25	3.11	3.13
ต่ำกว่า 30 ปี	3.63	-	0.38**	0.52*	0.50*
30 ปี - 40 ปี	3.25	-	-	0.14	0.12
41 ปี – 50 ปี	3.11	-	-	-	0.02
50 ปีขึ้นไป	3.13	-	-	-	-

*Sig < 0.05

**Sig < 0.01

จากตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ด้านนโยบายและการบริหาร ของข้าราชการทหาร ที่มีอายุต่างกัน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

ข้าราชการทหารที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับข้าราชการทหารที่มีอายุ 30 – 40 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และมีความคิดเห็นแตกต่างกับข้าราชการทหารที่มีอายุ 41 – 50 ปี และอายุ 50 ปีที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นรายคู่
ของข้าราชการทหาร จำแนกตามอายุ ด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	อายุ			
		ต่ำกว่า 30 ปี	30 ปี – 40 ปี	41 ปี - 50 ปี	50 ปีขึ้นไป
		3.56	3.05	3.06	3.18
ต่ำกว่า 30 ปี	3.56	-	0.51**	0.50*	0.38
30 ปี - 40 ปี	3.05	-	-	0.01	0.13
41 ปี – 50 ปี	3.06	-	-	-	0.12
50 ปีขึ้นไป	3.18	-	-	-	-

*Sig < 0.05

**Sig < 0.01

จากตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ด้านสภาพการทำงาน ของข้าราชการทหาร ที่มีอายุต่างกัน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

ข้าราชการทหารที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับข้าราชการทหารที่มีอายุ 30 – 40 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และมีความคิดเห็นแตกต่างกับข้าราชการทหารที่มีอายุ 41 – 50 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่
ของข้าราชการทหาร จำแนกตามสถานภาพสมรส

รายการ	สถานภาพ สมรส	n	\bar{X}	SD	F	Sig
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	โสด	117	4.01	0.59	4.61	0.01**
	สมรส	44	3.75	0.64		
	หย่าร้าง/หม้าย	19	3.61	0.92		
	รวม	180	3.90	0.66		
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	โสด	117	3.86	1.10	5.19	0.01**
	สมรส	44	3.48	0.78		
	หย่าร้าง/หม้าย	19	3.18	0.87		
	รวม	180	3.70	1.03		
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	โสด	117	3.71	0.73	8.63	0.00**
	สมรส	44	3.20	0.81		
	หย่าร้าง/หม้าย	19	3.25	0.83		
	รวม	180	3.53	0.80		
4. ด้านความรับผิดชอบ	โสด	117	3.55	0.94	3.28	0.04*
	สมรส	44	3.16	0.83		
	หย่าร้าง/หม้าย	19	3.23	1.14		
	รวม	180	3.42	0.95		
5. ด้านความก้าวหน้า	โสด	117	3.59	1.04	8.19	0.00**
	สมรส	44	3.20	0.88		
	หย่าร้าง/หม้าย	19	2.65	1.13		
	รวม	180	3.40	1.06		
6. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	โสด	117	3.43	0.99	1.76	0.18
	สมรส	44	3.27	0.78		
	หย่าร้าง/หม้าย	19	3.02	0.87		
	รวม	180	3.35	0.94		

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่
ของข้าราชการทหาร จำแนกตามสถานภาพสมรส (ต่อ)

รายการ	สถานภาพ สมรส	n	\bar{X}	SD	F	Sig
7. ด้านโอกาสที่จะได้รับความ เจริญก้าวหน้าในอนาคต	โสด	117	3.63	0.82	10.40	0.00**
	สมรส	44	3.11	0.79		
	หย่าร้าง/หม้าย	19	2.91	1.03		
	รวม	180	3.43	0.88		
8. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	โสด	117	3.70	0.70	8.20	0.00**
	สมรส	44	3.30	0.83		
	หย่าร้าง/หม้าย	19	3.09	0.95		
	รวม	180	3.54	0.79		
9. ด้านนโยบายและการบริหาร	โสด	117	3.60	0.79	5.23	0.01**
	สมรส	44	3.24	0.81		
	หย่าร้าง/หม้าย	19	3.12	0.85		
	รวม	180	3.46	0.82		
10. ด้านสภาพการทำงาน	โสด	117	3.57	0.80	9.00	0.00**
	สมรส	44	3.11	0.87		
	หย่าร้าง/หม้าย	19	2.86	1.00		
	รวม	180	3.38	0.87		
ภาพรวม	โสด	117	3.67	0.58	11.82	0.00**
	สมรส	44	3.28	0.57		
	หย่าร้าง/หม้าย	19	3.09	0.74		
	รวม	180	3.51	0.63		

*Sig < 0.05

**Sig < 0.01

จากตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการทหาร ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน พบว่า ข้าราชการทหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า ด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายการบริหาร และด้านสภาพการทำงาน ข้าราชการทหารที่มี สถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ด้านความรับผิดชอบ ข้าราชการทหารที่มี สถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ข้าราชการทหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นรายคู่ ของข้าราชการทหาร จำแนกตามสถานภาพสมรส ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	สถานภาพสมรส		
		โสด	สมรส	หย่าร้าง/หม้าย
		4.01	3.72	3.61
โสด	4.01	-	0.29*	0.40*
สมรส	3.72	-	-	0.11
หย่าร้าง/หม้าย	3.61	-	-	-

*Sig < 0.05

**Sig < 0.01

จากตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ของข้าราชการทหาร ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

ข้าราชการทหารที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นแตกต่างกับข้าราชการทหารที่มีสถานภาพสมรส และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.26 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นรายคู่ ของข้าราชการทหาร จำแนกตามสถานภาพสมรส ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ค่าเฉลี่ย	สถานภาพสมรส		
		โสด	สมรส	หย่าร้าง/หม้าย
		3.86	3.48	3.18
โสด	3.86	-	0.38**	0.68*
สมรส	3.48	-	-	0.30
หย่าร้าง/หม้าย	3.18	-	-	-

*Sig < 0.05

**Sig < 0.01

จากตารางที่ 4.26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ของข้าราชการทหาร ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

ข้าราชการทหารที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นแตกต่างกับข้าราชการทหารที่มีสถานภาพสมรส ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และมีความคิดเห็นแตกต่างกับข้าราชการทหารที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.27 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นรายคู่
ของข้าราชการทหาร จำแนกตามสถานภาพสมรส ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ	ค่าเฉลี่ย	สถานภาพสมรส		
		โสด	สมรส	หย่าร้าง/หม้าย
		3.71	3.20	3.25
โสด	3.71	-	0.51**	0.46*
สมรส	3.20	-	-	0.05
หย่าร้าง/หม้าย	3.25	-	-	-

*Sig < 0.05

**Sig < 0.01

จากตารางที่ 4.27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ของข้าราชการทหาร ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

ข้าราชการทหารที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นแตกต่างกับข้าราชการทหารที่มีสถานภาพสมรส ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และมีความคิดเห็นแตกต่างกับข้าราชการทหารที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.28 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นรายคู่
ของข้าราชการทหาร จำแนกตามสถานภาพสมรส ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ค่าเฉลี่ย	สถานภาพสมรส		
		โสด	สมรส	หย่าร้าง/หม้าย
		3.55	3.16	3.23
โสด	3.55	-	0.39*	0.32
สมรส	3.16	-	-	0.07
หย่าร้าง/หม้าย	3.23	-	-	-

*Sig < 0.05

**Sig < 0.01

จากตารางที่ 4.28 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ด้านความรับผิดชอบ ของข้าราชการทหาร ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

ข้าราชการทหารที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นแตกต่างกับข้าราชการทหารที่มีสถานภาพสมรส ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.29 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นรายคู่
ของข้าราชการทหาร จำแนกตามสถานภาพสมรส ด้านความก้าวหน้า

ด้านความก้าวหน้า	ค่าเฉลี่ย	สถานภาพสมรส		
		โสด	สมรส	หย่าร้าง/หม้าย
		3.59	3.20	2.65
โสด	3.59	-	0.39*	0.94**
สมรส	3.20	-	-	0.55
หย่าร้าง/หม้าย	2.65	-	-	-

*Sig < 0.05

**Sig < 0.01

จากตารางที่ 4.29 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ด้านความก้าวหน้า ของข้าราชการทหาร ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

ข้าราชการทหารที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นแตกต่างกับข้าราชการทหารที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และมีความคิดเห็นแตกต่างกับข้าราชการทหารที่มีสถานภาพสมรส ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.30 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นรายคู่ ของข้าราชการทหาร จำแนกตามสถานภาพสมรส ด้าน โอกาสที่จะได้รับความเจริญก้าวหน้าในอนาคต

ด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญก้าวหน้าในอนาคต	ค่าเฉลี่ย	สถานภาพสมรส		
		โสด	สมรส	หย่าร้าง/หม้าย
		3.63	3.11	2.91
โสด	3.63	-	0.52**	0.72**
สมรส	3.11	-	-	0.20
หย่าร้าง/หม้าย	2.91	-	-	-

*Sig < 0.05

**Sig < 0.01

จากตารางที่ 4.30 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญก้าวหน้าในอนาคต ของข้าราชการทหาร ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

ข้าราชการทหารที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นแตกต่างกับข้าราชการทหารที่มีสถานภาพสมรส และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตารางที่ 4.31 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นรายคู่
ของข้าราชการทหาร จำแนกตามสถานภาพสมรส ด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	ค่าเฉลี่ย	สถานภาพสมรส		
		โสด	สมรส	หย่าร้าง/หม้าย
		3.70	3.30	3.09
โสด	3.70	-	0.40**	0.61**
สมรส	3.30	-	-	0.21
หย่าร้าง/หม้าย	3.09	-	-	-

*Sig < 0.05

**Sig < 0.01

จากตารางที่ 4.31 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ด้านด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ของข้าราชการทหาร ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

ข้าราชการทหารที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นแตกต่างกับข้าราชการทหารที่มีสถานภาพสมรส และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตารางที่ 4.32 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นรายคู่
ของข้าราชการทหาร จำแนกตามสถานภาพสมรส ด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร	ค่าเฉลี่ย	สถานภาพสมรส		
		โสด	สมรส	หย่าร้าง/หม้าย
		3.60	3.24	3.12
โสด	3.60	-	0.36**	0.48*
สมรส	3.24	-	-	0.12
หย่าร้าง/หม้าย	3.12	-	-	-

*Sig < 0.05

**Sig < 0.01

จากตารางที่ 4.32 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ด้านนโยบายและการบริหาร ของข้าราชการทหาร ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

ข้าราชการทหารที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นแตกต่างกับข้าราชการทหารที่มีสถานภาพสมรส ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และมีความคิดเห็นแตกต่างกับข้าราชการทหารที่มี สถานภาพหย่าร้าง/หม้าย ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.33 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นรายคู่
ของข้าราชการทหาร จำแนกตามสถานภาพสมรส ด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	สถานภาพสมรส		
		โสด	สมรส	หย่าร้าง/หม้าย
		3.57	3.11	2.86
โสด	3.57	-	0.46**	0.71**
สมรส	3.11	-	-	0.25
หย่าร้าง/หม้าย	2.86	-	-	-

*Sig < 0.05

**Sig < 0.01

จากตารางที่ 4.33 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ด้านสภาพการทำงาน ของข้าราชการทหาร ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

ข้าราชการทหารที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นแตกต่างกับข้าราชการทหารที่มีสถานภาพสมรส และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่
ของข้าราชการทหาร จำแนกตามระดับการศึกษา

รายการ	ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	SD	F	Sig
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	101	3.95	0.60	2.01	0.14
	ปริญญาตรี	45	3.73	0.65		
	สูงกว่าปริญญาตรี	34	3.98	0.79		
	รวม	180	3.90	0.66		
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	101	3.91	1.14	5.61	0.00**
	ปริญญาตรี	45	3.33	0.71		
	สูงกว่าปริญญาตรี	34	3.56	0.89		
	รวม	180	3.70	1.03		
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	101	3.70	0.73	7.27	0.00**
	ปริญญาตรี	45	3.17	0.79		
	สูงกว่าปริญญาตรี	34	3.53	0.84		
	รวม	180	3.53	0.80		
4. ด้านความรับผิดชอบ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	101	3.60	0.83	4.29	0.02*
	ปริญญาตรี	45	3.16	0.87		
	สูงกว่าปริญญาตรี	34	3.25	1.25		
	รวม	180	3.42	0.95		
5. ด้านความก้าวหน้า	ต่ำกว่าปริญญาตรี	101	3.50	1.09	1.38	0.25
	ปริญญาตรี	45	3.20	0.81		
	สูงกว่าปริญญาตรี	34	3.33	1.22		
	รวม	180	3.40	1.06		
6. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	101	3.43	1.03	1.25	0.29
	ปริญญาตรี	45	3.16	0.72		
	สูงกว่าปริญญาตรี	34	3.34	0.91		
	รวม	180	3.35	0.94		
7. ด้านโอกาสที่จะได้รับความ เจริญก้าวหน้าในอนาคต	ต่ำกว่าปริญญาตรี	101	3.61	0.82	5.33	0.01**
	ปริญญาตรี	45	3.13	0.77		
	สูงกว่าปริญญาตรี	34	3.28	1.05		
	รวม	180	3.43	0.88		

ตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

รายการ	ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	SD	F	Sig
8. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	101	3.75	0.69	8.40	0.00**
	ปริญญาตรี	45	3.30	0.73		
	สูงกว่าปริญญาตรี	34	3.25	0.97		
	รวม	180	3.54	0.79		
9. ด้านนโยบายและการบริหาร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	101	3.58	0.76	4.60	0.01**
	ปริญญาตรี	45	3.15	0.88		
	สูงกว่าปริญญาตรี	34	3.53	0.82		
	รวม	180	3.46	0.82		
10. ด้านสภาพการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	101	3.53	0.80	3.69	0.03*
	ปริญญาตรี	45	3.13	0.90		
	สูงกว่าปริญญาตรี	34	3.27	0.99		
	รวม	180	3.38	0.87		
ภาพรวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	101	3.66	0.58	7.30	0.00**
	ปริญญาตรี	45	3.25	0.53		
	สูงกว่าปริญญาตรี	34	3.43	0.78		
	รวม	180	3.51	0.63		

*Sig < 0.05

**Sig < 0.01

จากตารางที่ 4.34 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า ข้าราชการทหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านความรับผิดชอบ และด้านสภาพการทำงาน ข้าราชการทหารที่มี ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ข้าราชการทหาร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.35 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นรายคู่ของข้าราชการทหาร จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ค่าเฉลี่ย	ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.91	3.33	3.56
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.91	-	0.58**	0.35
ปริญญาตรี	3.33	-	-	0.23
สูงกว่าปริญญาตรี	3.56	-	-	-

*Sig < 0.05

**Sig < 0.01

จากตารางที่ 4.35 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ของข้าราชการทหาร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

ข้าราชการทหารที่มีจบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างกับข้าราชการทหารที่มีจบการศึกษาปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตารางที่ 4.36 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นรายคู่
ของข้าราชการทหาร จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ	ค่าเฉลี่ย	ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.70	3.17	3.53
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.70	-	0.53**	0.17
ปริญญาตรี	3.17	-	-	0.36*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.53	-	-	-

*Sig < 0.05

**Sig < 0.01

จากตารางที่ 4.36 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ของข้าราชการทหาร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

ข้าราชการทหารที่มีจบการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างกับข้าราชการทหารที่มีจบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และมีความคิดเห็นแตกต่างกับข้าราชการทหารที่จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.37 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นรายคู่
ของข้าราชการทหาร จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ค่าเฉลี่ย	ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.60	3.16	3.25
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.60	-	0.44**	0.35
ปริญญาตรี	3.16	-	-	0.09
สูงกว่าปริญญาตรี	3.25	-	-	-

*Sig < 0.05

**Sig < 0.01

จากตารางที่ 4.37 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ด้านความรับผิดชอบ ของข้าราชการทหาร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

ข้าราชการทหารที่มีจบการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างกับข้าราชการทหารที่มีจบการศึกษาปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตารางที่ 4.38 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นรายคู่
ของข้าราชการทหาร จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านโอกาสที่จะได้รับความ
เจริญก้าวหน้าในอนาคต

ด้าน โอกาสที่จะได้รับ ความเจริญก้าวหน้า ในอนาคต	ค่าเฉลี่ย	ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.61	3.13	3.28
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.61	-	0.48**	0.33
ปริญญาตรี	3.13	-	-	0.15
สูงกว่าปริญญาตรี	3.28	-	-	-

*Sig < 0.05

**Sig < 0.01

จากตารางที่ 4.38 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญก้าวหน้าในอนาคต ของข้าราชการทหาร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

ข้าราชการทหารที่มีจบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างกับข้าราชการทหารที่มีจบการศึกษาปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตารางที่ 4.39 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นรายคู่ ของข้าราชการทหาร จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.75	3.30	3.25
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.75	-	0.45**	0.50**
ปริญญาตรี	3.30	-	-	0.05
สูงกว่าปริญญาตรี	3.25	-	-	-

*Sig < 0.05

**Sig < 0.01

จากตารางที่ 4.39 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ของข้าราชการทหาร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

ข้าราชการทหารที่มีจบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างกับข้าราชการทหารที่มีจบการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตารางที่ 4.40 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นรายคู่
ของข้าราชการทหาร จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร	ค่าเฉลี่ย	ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.58	3.15	3.53
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.58	-	0.43**	0.05
ปริญญาตรี	3.15	-	-	0.38*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.53	-	-	-

*Sig < 0.05

**Sig < 0.01

จากตารางที่ 4.40 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ด้านนโยบายและการบริหาร ของข้าราชการทหาร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

ข้าราชการทหารที่มีจบการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างกับข้าราชการทหารที่มีจบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และมีความคิดเห็นแตกต่างกับข้าราชการทหารที่จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.41 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นรายคู่
ของข้าราชการทหาร จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.53	3.13	3.27
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.53	-	0.40**	0.26
ปริญญาตรี	3.13	-	-	0.14
สูงกว่าปริญญาตรี	3.27	-	-	-

*Sig < 0.05

**Sig < 0.01

จากตารางที่ 4.41 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ด้านสภาพการทำงาน ของข้าราชการทหาร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

ข้าราชการทหารที่มีจบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างกับข้าราชการทหารที่มีจบการศึกษาปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตารางที่ 4.42 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่
ของข้าราชการทหาร จำแนกตามระดับตำแหน่ง

รายการ	ระดับตำแหน่ง	n	\bar{X}	SD	F	Sig
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระดับปฏิบัติการ	103	3.96	0.61	1.62	0.19
	ผู้บริหารชั้นต้น	39	3.74	0.64		
	ผู้บริหารชั้นกลาง	14	3.71	0.54		
	ผู้บริหารชั้นสูง	24	4.00	0.88		
	รวม	180	3.90	0.66		
2. ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ	ระดับปฏิบัติการ	103	3.86	1.13	2.25	0.08
	ผู้บริหารชั้นต้น	39	3.47	0.79		
	ผู้บริหารชั้นกลาง	14	3.31	0.73		
	ผู้บริหารชั้นสูง	24	3.60	0.96		
	รวม	180	3.70	1.03		
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระดับปฏิบัติการ	103	3.72	0.68	7.21	0.00**
	ผู้บริหารชั้นต้น	39	3.08	0.79		
	ผู้บริหารชั้นกลาง	14	3.33	0.63		
	ผู้บริหารชั้นสูง	24	3.58	1.05		
	รวม	180	3.53	0.80		
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระดับปฏิบัติการ	103	3.60	0.86	3.60	0.01**
	ผู้บริหารชั้นต้น	39	3.03	0.87		
	ผู้บริหารชั้นกลาง	14	3.36	0.84		
	ผู้บริหารชั้นสูง	24	3.33	1.28		
	รวม	180	3.42	0.92		
5. ด้านความก้าวหน้า	ระดับปฏิบัติการ	103	3.45	1.10	0.77	0.51
	ผู้บริหารชั้นต้น	39	3.21	0.84		
	ผู้บริหารชั้นกลาง	14	3.26	1.00		
	ผู้บริหารชั้นสูง	24	3.55	1.21		
	รวม	180	3.40	1.06		

ตารางที่ 4.42 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่
ของข้าราชการทหาร จำแนกตามระดับตำแหน่ง (ต่อ)

รายการ	ระดับตำแหน่ง	n	\bar{X}	SD	F	Sig
6. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	ระดับปฏิบัติการ	103	3.46	0.98	1.57	0.20
	ผู้บริหารชั้นต้น	39	3.16	0.72		
	ผู้บริหารชั้นกลาง	14	3.02	0.95		
	ผู้บริหารชั้นสูง	24	3.35	1.04		
	รวม	180	3.35	0.94		
7. ด้านโอกาสที่จะได้รับความ เจริญก้าวหน้าในอนาคต	ระดับปฏิบัติการ	103	3.64	0.80	5.16	0.00**
	ผู้บริหารชั้นต้น	39	3.14	0.66		
	ผู้บริหารชั้นกลาง	14	3.05	0.83		
	ผู้บริหารชั้นสูง	24	3.21	1.24		
	รวม	180	3.43	0.88		
8. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	ระดับปฏิบัติการ	103	3.73	0.63	5.18	0.00**
	ผู้บริหารชั้นต้น	39	3.37	0.78		
	ผู้บริหารชั้นกลาง	14	3.12	0.91		
	ผู้บริหารชั้นสูง	24	3.26	1.12		
	รวม	180	3.54	0.79		
9. ด้านนโยบายและการบริหาร	ระดับปฏิบัติการ	103	3.59	0.72	5.23	0.00**
	ผู้บริหารชั้นต้น	39	3.03	0.78		
	ผู้บริหารชั้นกลาง	14	3.43	0.92		
	ผู้บริหารชั้นสูง	24	3.64	0.99		
	รวม	180	3.46	0.82		
10. ด้านสภาพการทำงาน	ระดับปฏิบัติการ	103	3.56	0.73	3.68	0.01**
	ผู้บริหารชั้นต้น	39	3.06	0.80		
	ผู้บริหารชั้นกลาง	14	3.17	1.08		
	ผู้บริหารชั้นสูง	24	3.28	1.23		
	รวม	180	3.38	0.87		

ตารางที่ 4.42 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร จำแนกตามระดับตำแหน่ง (ต่อ)

รายการ	ระดับตำแหน่ง	n	\bar{X}	SD	F	Sig
ภาพรวม	ระดับปฏิบัติการ	103	3.66	0.56	5.43	0.00**
	ผู้บริหารชั้นต้น	39	3.23	0.52		
	ผู้บริหารชั้นกลาง	14	3.28	0.58		
	ผู้บริหารชั้นสูง	24	3.48	0.91		
	รวม	180	3.51	0.63		

*Sig < 0.05

**Sig < 0.01

จากตารางที่ 4.42 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน พบว่า ข้าราชการทหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพการทำงาน ข้าราชการทหารที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ข้าราชการทหาร ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.43 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นรายคู่
ของข้าราชการทหาร จำแนกตามระดับตำแหน่ง ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะของ งานที่ปฏิบัติ	ค่าเฉลี่ย	ระดับตำแหน่ง			
		ระดับปฏิบัติการ	ผู้บริหารชั้นต้น	ผู้บริหารชั้นกลาง	ผู้บริหารชั้นสูง
		3.72	3.08	3.33	3.58
ระดับปฏิบัติการ	3.72	-	0.64**	0.39	0.14
ผู้บริหารชั้นต้น	3.08	-	-	0.25	0.50**
ผู้บริหารชั้นกลาง	3.33	-	-	-	0.25
ผู้บริหารชั้นสูง	3.58	-	-	-	-

*Sig < 0.05

**Sig < 0.01

จากตารางที่ 4.43 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ของข้าราชการทหาร ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

ข้าราชการทหารที่มีตำแหน่ง ผู้บริหารชั้นต้น มีความคิดเห็นแตกต่างกับข้าราชการทหารที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ และตำแหน่งผู้บริหารชั้นสูง ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตารางที่ 4.44 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นรายคู่
ของข้าราชการทหาร จำแนกตามระดับตำแหน่ง ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความ รับผิดชอบ	ค่าเฉลี่ย	ระดับตำแหน่ง			
		ระดับปฏิบัติการ	ผู้บริหารชั้นต้น	ผู้บริหารชั้นกลาง	ผู้บริหารชั้นสูง
		3.60	3.03	3.36	3.33
ระดับปฏิบัติการ	3.60	-	0.57**	0.24	0.27
ผู้บริหารชั้นต้น	3.03	-	-	0.33	0.30
ผู้บริหารชั้นกลาง	3.36	-	-	-	0.03
ผู้บริหารชั้นสูง	3.33	-	-	-	-

*Sig < 0.05

**Sig < 0.01

จากตารางที่ 4.44 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ด้านความรับผิดชอบ ของข้าราชการทหาร ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

ข้าราชการทหารที่มีตำแหน่ง ระดับปฏิบัติการ มีความคิดเห็นแตกต่างกับข้าราชการทหารที่มีตำแหน่ง ผู้บริหารชั้นต้น ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตารางที่ 4.45 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นรายคู่ของข้าราชการทหาร จำแนกตามระดับตำแหน่ง ด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญก้าวหน้าในอนาคต

ด้านโอกาสที่จะ ได้รับความ เจริญก้าวหน้าใน อนาคต	ค่าเฉลี่ย	ระดับตำแหน่ง			
		ระดับปฏิบัติการ	ผู้บริหารชั้นต้น	ผู้บริหารชั้นกลาง	ผู้บริหารชั้นสูง
		3.64	3.14	3.05	3.21
ระดับปฏิบัติการ	3.64	-	0.50**	0.59*	0.43*
ผู้บริหารชั้นต้น	3.14	-	-	0.09	0.07
ผู้บริหารชั้นกลาง	3.05	-	-	-	0.16
ผู้บริหารชั้นสูง	3.21	-	-	-	-

*Sig < 0.05

**Sig < 0.01

จากตารางที่ 4.45 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญก้าวหน้าในอนาคต ของข้าราชการทหาร ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

ข้าราชการทหารที่มีตำแหน่ง ระดับปฏิบัติการ มีความคิดเห็นแตกต่างกับข้าราชการทหารที่มีตำแหน่ง ผู้บริหารชั้นต้น ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และมีความคิดเห็นแตกต่างกับข้าราชการทหารที่มีตำแหน่ง ผู้บริหารชั้นกลาง และผู้บริหารชั้นสูง ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.46 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นรายคู่
ของข้าราชการทหาร จำแนกตามระดับตำแหน่ง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
และเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับตำแหน่ง			
		ระดับปฏิบัติการ	ผู้บริหารชั้นต้น	ผู้บริหารชั้นกลาง	ผู้บริหารชั้นสูง
		3.73	3.37	3.12	3.26
ระดับปฏิบัติการ	3.73	-	0.36**	0.61**	0.47**
ผู้บริหารชั้นต้น	3.37	-	-	0.25	0.11
ผู้บริหารชั้นกลาง	3.12	-	-	-	0.14
ผู้บริหารชั้นสูง	3.26	-	-	-	-

*Sig < 0.05

**Sig < 0.01

จากตารางที่ 4.46 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ของข้าราชการทหาร ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

ข้าราชการทหารที่มีตำแหน่ง ระดับปฏิบัติการ มีความคิดเห็นแตกต่างกับข้าราชการทหารที่มีตำแหน่ง ผู้บริหารชั้นต้น ผู้บริหารชั้นกลาง และผู้บริหารชั้นสูง ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตารางที่ 4.47 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นรายคู่
ของข้าราชการทหาร จำแนกตามระดับตำแหน่ง ด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและ การบริหาร	ค่าเฉลี่ย	ระดับตำแหน่ง			
		ระดับปฏิบัติการ	ผู้บริหารชั้นต้น	ผู้บริหารชั้นกลาง	ผู้บริหารชั้นสูง
		3.59	3.03	3.43	3.64
ระดับปฏิบัติการ	3.59	-	0.56**	0.16	0.05
ผู้บริหารชั้นต้น	3.03	-	-	0.40**	0.61**
ผู้บริหารชั้นกลาง	3.43	-	-	-	0.21
ผู้บริหารชั้นสูง	3.64	-	-	-	-

*Sig < 0.05

**Sig < 0.01

จากตารางที่ 4.47 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ด้านนโยบายและการบริหาร ของข้าราชการทหาร ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

ข้าราชการทหารที่มีตำแหน่ง ผู้บริหารชั้นต้น มีความคิดเห็นแตกต่างกับข้าราชการทหารที่มีตำแหน่ง ระดับปฏิบัติการ และผู้บริหารชั้นสูง ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตารางที่ 4.48 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นรายคู่
ของข้าราชการทหาร จำแนกตามระดับตำแหน่ง ด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพ การทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับตำแหน่ง			
		ระดับปฏิบัติการ	ผู้บริหารชั้นต้น	ผู้บริหารชั้นกลาง	ผู้บริหารชั้นสูง
		3.56	3.06	3.17	3.28
ระดับปฏิบัติการ	3.56	-	0.50**	0.39	0.28
ผู้บริหารชั้นต้น	3.06	-	-	0.22	0.22
ผู้บริหารชั้นกลาง	3.17	-	-	-	0.11
ผู้บริหารชั้นสูง	3.28	-	-	-	-

*Sig < 0.05

**Sig < 0.01

จากตารางที่ 4.48 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ด้านสภาพการทำงาน ของข้าราชการทหาร ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

ข้าราชการทหารที่มีตำแหน่ง ระดับปฏิบัติการ มีความคิดเห็นแตกต่างกับข้าราชการทหารที่มีตำแหน่ง ผู้บริหารชั้นต้น ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตารางที่ 4.49 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่
ของข้าราชการทหาร จำแนกตามอายุราชการ

รายการ	อายุราชการ	n	\bar{X}	SD	F	Sig
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	85	4.10	0.55	5.70	0.00**
	5 - 10 ปี	37	3.71	0.61		
	11 - 15 ปี	26	3.62	0.68		
	มากกว่า 15 ปี	32	3.83	0.80		
	รวม	180	3.90	0.66		
2. ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ	ต่ำกว่า 5 ปี	85	4.01	1.20	5.61	0.00**
	5 - 10 ปี	37	3.40	0.60		
	11 - 15 ปี	26	3.32	0.75		
	มากกว่า 15 ปี	32	3.51	0.89		
	รวม	180	3.70	1.03		
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ต่ำกว่า 5 ปี	85	3.82	0.74	7.85	0.00**
	5 - 10 ปี	37	3.31	0.67		
	11 - 15 ปี	26	3.21	0.70		
	มากกว่า 15 ปี	32	3.30	0.91		
	รวม	180	3.53	0.80		
4. ด้านความรับผิดชอบ	ต่ำกว่า 5 ปี	85	3.67	0.94	4.20	0.01**
	5 - 10 ปี	37	3.32	0.77		
	11 - 15 ปี	26	3.12	0.94		
	มากกว่า 15 ปี	32	3.14	1.02		
	รวม	180	3.42	0.95		
5. ด้านความก้าวหน้า	ต่ำกว่า 5 ปี	85	3.59	1.16	1.90	0.13
	5 - 10 ปี	37	3.24	0.95		
	11 - 15 ปี	26	3.18	1.03		
	มากกว่า 15 ปี	32	3.23	0.82		
	รวม	180	3.40	1.06		

ตารางที่ 4.49 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่
ของข้าราชการทหาร จำแนกตามอายุราชการ (ต่อ)

รายการ	อายุราชการ	n	\bar{X}	SD	F	Sig
6. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	ต่ำกว่า 5 ปี	85	3.39	1.09	0.56	0.64
	5 - 10 ปี	37	3.45	0.64		
	11 - 15 ปี	26	3.22	0.85		
	มากกว่า 15 ปี	32	3.22	0.88		
	รวม	180	3.35	0.94		
7. ด้านโอกาสที่จะได้รับความ เจริญก้าวหน้าในอนาคต	ต่ำกว่า 5 ปี	85	3.63	0.94	3.07	0.03*
	5 - 10 ปี	37	3.31	0.62		
	11 - 15 ปี	26	3.14	1.02		
	มากกว่า 15 ปี	32	3.27	0.74		
	รวม	180	3.43	0.88		
8. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	85	3.78	0.76	5.23	0.00**
	5 - 10 ปี	37	3.39	0.63		
	11 - 15 ปี	26	3.32	0.85		
	มากกว่า 15 ปี	32	3.27	0.85		
	รวม	180	3.54	0.79		
9. ด้านนโยบายและการบริหาร	ต่ำกว่า 5 ปี	85	3.70	0.73	5.03	0.00**
	5 - 10 ปี	37	3.32	0.69		
	11 - 15 ปี	26	3.27	0.94		
	มากกว่า 15 ปี	32	3.16	0.93		
	รวม	180	3.46	0.82		
10. ด้านสภาพการทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	85	3.60	0.86	3.98	0.01**
	5 - 10 ปี	37	3.33	0.81		
	11 - 15 ปี	26	3.06	0.94		
	มากกว่า 15 ปี	32	3.13	0.81		
	รวม	180	3.38	0.87		

ตารางที่ 4.49 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร จำแนกตามอายุราชการ (ต่อ)

รายการ	อายุราชการ	n	\bar{X}	SD	F	Sig
ภาพรวม	ต่ำกว่า 5 ปี	85	3.73	0.63	7.20	0.00**
	5 - 10 ปี	37	3.38	0.49		
	11 - 15 ปี	26	3.25	0.63		
	มากกว่า 15 ปี	32	3.31	0.64		
	รวม	180	3.51	0.63		

*Sig < 0.05

**Sig < 0.01

จากตารางที่ 4.49 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร ที่มีอายุราชการต่างกัน พบว่า ข้าราชการทหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพการทำงาน ข้าราชการทหารที่มีอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญก้าวหน้าในอนาคต ข้าราชการทหารที่มีอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ข้าราชการทหาร ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.50 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นรายคู่
ของข้าราชการทหาร จำแนกตามอายุราชการ ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จใน การทำงาน	ค่าเฉลี่ย	อายุราชการ			
		ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
		4.10	3.71	3.62	3.83
ต่ำกว่า 5 ปี	4.10	-	0.39**	0.48**	0.27*
5 - 10 ปี	3.71	-	-	0.09	0.12
11 – 15 ปี	3.62	-	-	-	0.21
มากกว่า 15 ปี	3.83	-	-	-	-

*Sig < 0.05

**Sig < 0.01

จากตารางที่ 4.50 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ของข้าราชการทหาร ที่มีอายุราชการต่างกัน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

ข้าราชการทหารที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับข้าราชการทหารที่มีอายุราชการ 5 – 10 ปี และ 11 – 15 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับข้าราชการทหารที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.51 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นรายคู่
ของข้าราชการทหาร จำแนกตามอายุราชการ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ค่าเฉลี่ย	อายุราชการ			
		ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
		4.01	3.40	3.32	3.51
ต่ำกว่า 5 ปี	4.01	-	0.61**	0.69**	0.50*
5 - 10 ปี	3.40	-	-	0.08	0.11
11 – 15 ปี	3.32	-	-	-	0.19
มากกว่า 15 ปี	3.51	-	-	-	-

*Sig < 0.05

**Sig < 0.01

จากตารางที่ 4.51 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ของข้าราชการทหาร ที่มีอายุราชการต่างกัน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

ข้าราชการทหารที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับข้าราชการทหารที่มีอายุราชการ 5 – 10 ปี และ 11 – 15 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับข้าราชการทหารที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.52 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นรายคู่
ของข้าราชการทหาร จำแนกตามอายุราชการ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะของ งานที่ปฏิบัติ	ค่าเฉลี่ย	อายุราชการ			
		ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
		3.82	3.31	3.21	3.30
ต่ำกว่า 5 ปี	3.82	-	0.51**	0.61**	0.52**
5 - 10 ปี	3.31	-	-	0.10	0.01
11 – 15 ปี	3.21	-	-	-	0.09
มากกว่า 15 ปี	3.30	-	-	-	-

*Sig < 0.05

**Sig < 0.01

จากตารางที่ 4.52 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ของข้าราชการทหาร ที่มีอายุราชการต่างกัน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

ข้าราชการทหารที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับข้าราชการทหารที่มีอายุราชการ 5 – 10 ปี, 11 – 15 ปี และมากกว่า 15 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตารางที่ 4.53 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นรายคู่
ของข้าราชการทหาร จำแนกตามอายุราชการ ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความ รับผิดชอบ	ค่าเฉลี่ย	อายุราชการ			
		ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
		3.67	3.32	3.12	3.14
ต่ำกว่า 5 ปี	3.67	-	0.35	0.55**	0.53**
5 - 10 ปี	3.32	-	-	0.20	0.18
11 – 15 ปี	3.12	-	-	-	0.02
มากกว่า 15 ปี	3.14	-	-	-	-

*Sig < 0.05

**Sig < 0.01

จากตารางที่ 4.53 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ด้านความรับผิดชอบ ของข้าราชการทหาร ที่มีอายุราชการต่างกัน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

ข้าราชการทหารที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับข้าราชการทหารที่มีอายุราชการ 11 – 15 ปี และ มากกว่า 15 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตารางที่ 4.54 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นรายคู่
ของข้าราชการทหาร จำแนกตามอายุราชการ ด้านโอกาสที่จะได้รับความ
เจริญก้าวหน้าในอนาคต

ด้านโอกาสที่จะ ได้รับความ เจริญก้าวหน้าใน อนาคต	ค่าเฉลี่ย	อายุราชการ			
		ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
		3.63	3.31	3.14	3.27
ต่ำกว่า 5 ปี	3.63	-	0.32	0.49**	0.36*
5 - 10 ปี	3.31	-	-	0.17	0.04
11 – 15 ปี	3.14	-	-	-	0.13
มากกว่า 15 ปี	3.27	-	-	-	-

*Sig < 0.05

**Sig < 0.01

จากตารางที่ 4.54 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญก้าวหน้าในอนาคต ของข้าราชการทหาร ที่มีอายุราชการต่างกัน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

ข้าราชการทหารที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับข้าราชการทหารที่มีอายุราชการ 11 – 15 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับข้าราชการทหารที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.55 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นรายคู่
ของข้าราชการทหาร จำแนกตามอายุราชการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
และเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ค่าเฉลี่ย	อายุราชการ			
		ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
		3.78	3.39	3.32	3.27
ต่ำกว่า 5 ปี	3.78	-	0.39**	0.46**	0.51**
5 - 10 ปี	3.39	-	-	0.07	0.12
11 – 15 ปี	3.32	-	-	-	0.05
มากกว่า 15 ปี	3.27	-	-	-	-

*Sig < 0.05

**Sig < 0.01

จากตารางที่ 4.55 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ของข้าราชการทหาร ที่มีอายุราชการต่างกัน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

ข้าราชการทหารที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับข้าราชการทหารที่มีอายุราชการ 5 – 10 ปี , 11 – 15 ปี และมากกว่า 15 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตารางที่ 4.56 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นรายคู่
ของข้าราชการทหาร จำแนกตามอายุราชการ ด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและ การบริหาร	ค่าเฉลี่ย	อายุราชการ			
		ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
		3.70	3.32	3.27	3.16
ต่ำกว่า 5 ปี	3.70	-	0.38*	0.43*	0.54**
5 - 10 ปี	3.32	-	-	0.05	0.16
11 – 15 ปี	3.27	-	-	-	0.11
มากกว่า 15 ปี	3.16	-	-	-	-

*Sig < 0.05

**Sig < 0.01

จากตารางที่ 4.56 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ด้านนโยบายและการบริหาร ของข้าราชการทหาร ที่มีอายุราชการต่างกัน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

ข้าราชการทหารที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับข้าราชการทหารที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับข้าราชการทหารที่มีอายุราชการ 5 – 10 ปี และ 11 – 15 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.57 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นรายคู่
ของข้าราชการทหาร จำแนกตามอายุราชการ ด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	อายุราชการ			
		ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
		3.60	3.33	3.06	3.13
ต่ำกว่า 5 ปี	3.60	-	0.27	0.54**	0.47**
5 - 10 ปี	3.33	-	-	0.27	0.20
11 – 15 ปี	3.06	-	-	-	0.07
มากกว่า 15 ปี	3.13	-	-	-	-

*Sig < 0.05

**Sig < 0.01

จากตารางที่ 4.57 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ด้านนโยบายและการบริหาร ของข้าราชการทหาร ที่มีอายุราชการต่างกัน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

ข้าราชการทหารที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับข้าราชการทหารที่มีอายุราชการ 11 – 15 ปี และมากกว่า 15 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01