บทที่ 4

ผลการศึกษาและการอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง “ทัศนะของข้าราชการกองทัพบกต่อนโยบายของกองทัพในการส่งเสริมความก้าวหน้าของกำลังพล” ผู้ศึกษาได้แบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 ส่วน โดยนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการพรรณนา พร้อมทั้งการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของข้าราชการกองทัพบก

ส่วนที่ 2 ทัศนะของข้าราชการกองทัพบกที่มีต่อนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการ

2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนะของข้าราชการกองทัพบกที่มีต่อ ความเป็นธรรมของกระบวนการกำหนดนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการ

2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนะของข้าราชการกองทัพบกที่มีต่อความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ของนโยบาย

2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนะของข้าราชการกองทัพบกที่มีต่อความสามารถของนโยบายในการตอบสนองความต้องการด้านความก้าวหน้าของกำลังพล

2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนะของข้าราชการกองทัพบกเกี่ยวกับผลกระทบของนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการของกำลังพล ที่มีต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ทัศนะของข้าราชการกองทัพบกต่อแนวทางส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการที่พึงประสงค์

ส่วนที่ 4 การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างและการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างตัวแปร

ส่วนที่ 5 อภิปรายผลการศึกษา

สำหรับรายละเอียดของผลการศึกษาที่ได้แต่ละส่วนปรากฏผลดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของข้าราชการกองทัพบก

ในส่วนนี้ เป็นการนำเสนอข้อมูลทั่วไปของข้าราชการกองทัพบก ได้แก่ เพศ อายุ สถาบันการศึกษาที่สำเร็จตอนที่บรรจุเข้ารับราชการครั้งแรก ชั้นยศ วุฒิการศึกษาที่ใช้ตอนบรรจุ

เข้ารับราชการครั้งแรก วุฒิการศึกษาเพิ่มเติมภายหลังรับราชการทหาร ฐานะทางเศรษฐกิจ อาชีพของบุพการี และอายุการทำงานในกองทัพ โดยปรากฏผล ดังนี้

1.1 เพศ/อายุ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 74.6 เป็นเพศชาย และที่เหลือร้อยละ 25.4 เป็นเพศหญิง โดยมีช่วงอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวนมากที่สุด ร้อยละ 45.8 รองลงมา อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ร้อยละ 24.2 และ มีอายุต่ำกว่า 21 ปี เพียงร้อยละ 0.4 (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1
จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม เพศ และ อายุ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	194	74.6
หญิง	66	25.4
รวม	260	100.0
อายุ		
15 – 20 ปี	1	0.4
21 – 30 ปี	24	9.2
31 – 40 ปี	63	24.2
41 – 45 ปี	119	45.8
51 – 60 ปี	53	20.4
รวม	260	100.0

1.2 แหล่งกำเนิด หรือ สถาบันการศึกษาที่สำเร็จขณะบรรจุเข้ารับราชการครั้งแรก

กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 39.2 มีแหล่งกำเนิดพลเรือน คือ สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยพลเรือน ร้อยละ 22.3 มีแหล่งกำเนิด นป. คือเป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร ที่ได้เลื่อนฐานะขึ้นมาจากชั้นประทวน ร้อยละ 15.4 สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายสิบทหารบก ร้อยละ 12.3 สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ร้อยละ 10.4 มาจาก กองหนุน และร้อยละ 0.4 สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนทหารต่างประเทศที่กระทรวงกลาโหม รับรองหลักสูตร ตามลำดับ (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2
จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามแหล่งกำเนิด
หรือสถาบันการศึกษาที่สำเร็จขณะบรรจุเข้า
รับราชการครั้งแรก

แหล่งกำเนิด	จำนวน	ร้อยละ
พ. (สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียน วิทยาลัย หรือ มหาวิทยาลัย ทางพลเรือน)	102	39.2
นป. (นายทหารสัญญาบัตรที่ได้เลื่อนฐานะขึ้นมา จากชั้นประทวน)	58	22.3
นนส. (สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายสิบ ทหารบก)	40	15.4
นร. (สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อย พระจุลจอมเกล้า)	32	12.3
กองหนุน	27	10.4
นรต. (สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนทหาร ต่างประเทศที่กระทรวงกลาโหมรับรองหลักสูตร)	1	0.4
รวม	260	100.0

1.3 ชั้นยศ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 30 มีชั้นยศ จ.ส.ต. – จ.ส.อ. รองลงมา ร้อยละ 15 มีชั้นยศ พ.อ. ร้อยละ 11.2 เป็นลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างชั่วคราว ร้อยละ 9.2 มีสองกลุ่ม คือ กลุ่มที่มีชั้นยศ ร.ต.- ร.ท. และ กลุ่มที่มีชั้นยศ พ.ท. ร้อยละ 8.8 มีชั้นยศ ร.อ. ร้อยละ 8.5 มีชั้นยศ ส.ต.-ส.อ. และ ร้อยละ 8.1 มีชั้นยศ พ.ต. ตามลำดับ (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3
จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามชั้นยศ

ชั้นยศ	จำนวน	ร้อยละ
ลูกจ้างประจำ, ลูกจ้างชั่วคราว	29	11.2
ส.ต. – ส.อ.	22	8.5
จ.ส.ต. – จ.ส.อ.	78	30.0
ร.ต. – ร.ท.	24	9.2
ร.อ.	23	8.8
พ.ต.	21	8.1
พ.ท.	24	9.2
พ.อ.	39	15.0
รวม	260	100.0

1.4 วุฒิการศึกษาที่ใช้เมื่อบรรจุเข้ารับราชการครั้งแรก/ การศึกษาเพิ่มเติมภายหลังรับราชการทหาร

ในการบรรจุเข้ารับราชการครั้งแรก กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ ร้อยละ 55.8 ใช้คุณวุฒิมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6 หรือ เทียบเท่า) รองลงมา ร้อยละ 35.8 ใช้คุณวุฒิปริญญาตรี ร้อยละ 7.3 ใช้คุณวุฒิต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6 หรือ เทียบเท่า) และร้อยละ 1.2 ใช้คุณวุฒิปริญญาโทในการสมัครเข้ารับราชการ

ในส่วนของการศึกษาเพิ่มเติมภายหลังเข้ารับราชการ พบว่า ในจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 260 ราย มีผู้ศึกษาต่อเพิ่มเติม 178 ราย ร้อยละ 68.5 ในขณะที่ อีก 82 ราย ไม่ได้ศึกษาต่อ ร้อยละ

31.5 ในจำนวน 178 ราย ที่ศึกษาต่อ แบ่งเป็น ผู้ที่ศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี มากที่สุด ร้อยละ 55 รองลงมา ศึกษาต่อในระดับปริญญาโท ร้อยละ 13.1 และมีผู้ศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก จำนวน 1 ราย ร้อยละ 0.4 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4
จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวุฒิการศึกษาที่ใช้
เมื่อบรรจุเข้ารับราชการครั้งแรกและการศึกษาเพิ่มเติม
ภายหลังรับราชการทหาร

ประเด็น	จำนวน	ร้อยละ
วุฒิการศึกษาที่ใช้เมื่อบรรจุเข้ารับราชการครั้งแรก		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6 หรือ เทียบเท่า)	19	7.3
มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6 หรือ เทียบเท่า)	145	55.8
ปริญญาตรี	93	35.8
ปริญญาโท	3	1.2
รวม	260	100.0
การศึกษาเพิ่มเติมภายหลังเข้ารับราชการ		
ปริญญาตรี	143	55.0
ปริญญาโท	34	13.1
ปริญญาเอก	1	0.4
ไม่ได้ศึกษาต่อ	82	31.5
รวม	260	100.0

1.5 ฐานะทางเศรษฐกิจ /อาชีพของบุพการี

กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 38.8 มีรายได้รวมของสมาชิกทุกคนในครอบครัว ตั้งแต่ 30,001 บาท ขึ้นไป และ ร้อยละ 38.5 มีรายได้รวมของสมาชิกทุกคนในครอบครัว ตั้งแต่ 10,001 – 20,000 บาท รองลงมา ร้อยละ 21.9 มีรายได้รวมของสมาชิกทุกคนในครอบครัว ตั้งแต่ 20,001 –

30,000 บาท และน้อยที่สุด ร้อยละ 0.8 มีรายได้รวมของสมาชิกทุกคนในครอบครัว ต่ำกว่า 10,000 บาท

ในส่วนของอาชีพของบุพการี พบว่า ร้อยละ 26.2 มีบิดา มารดา หรือ ญาติรับราชการทหาร รองลงมา ร้อยละ 22.3 ประกอบอาชีพอื่น ๆ เช่น ชาวนา หรือ เกษตรกร ร้อยละ 21.9 บุพการี ไม่ได้ประกอบอาชีพ ร้อยละ 20.8 บุพการี ประกอบกิจการส่วนตัว เช่น ค้าขาย เปิดร้านอาหาร ร้อยละ 6.2 มีบุพการีเป็นข้าราชการพลเรือน และน้อยที่สุด ร้อยละ 2.7 บุพการี เป็นพนักงานบริษัทเอกชน ตามลำดับ (ตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5
จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม
ฐานะทางเศรษฐกิจ และอาชีพของบุพการี

ประเด็น	จำนวน	ร้อยละ
ฐานะทางเศรษฐกิจ		
มีรายได้รวมของสมาชิกทุกคนในครอบครัว ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป	101	38.8
มีรายได้รวมของสมาชิกทุกคนในครอบครัว ตั้งแต่ 10,001–20,000 บาท	100	38.5
มีรายได้รวมของสมาชิกทุกคนในครอบครัว ตั้งแต่ 20,001–30,000 บาท	57	21.9
มีรายได้รวมของสมาชิกทุกคนในครอบครัว ต่ำกว่า 10,000 บาท	2	0.8
รวม	260	100.0
อาชีพของบุพการี		
บิดา มารดา หรือญาติรับราชการทหาร	68	26.2
ประกอบอาชีพอื่น ๆ เช่น ชาวนา หรือ เกษตรกร	58	22.3
บุพการี ไม่ได้ประกอบอาชีพ	57	21.9
บุพการี ไม่ได้ประกอบอาชีพ	57	21.9
บุพการี ประกอบกิจการส่วนตัว เช่น ค้าขาย เปิดร้านอาหาร	54	20.8
มีบุพการีเป็นข้าราชการพลเรือน	16	6.2
บุพการี เป็นพนักงานบริษัทเอกชน	7	2.7
รวม	260	100.0

1.6 อายุการทำงานในกองทัพ

กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 39.6 รับราชการมานาน 21-30 ปี รองลงมา ร้อยละ 31.5 รับราชการมานาน 11 – 20 ปี ร้อยละ 13.1 รับราชการนาน 31 ปีขึ้นไป ร้อยละ 10 รับราชการนาน 5-10 ปี และน้อยที่สุด ร้อยละ 5.8 รับราชการไม่ถึง 5 ปี ตามลำดับ (ตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกอายุการทำงานในกองทัพ

อายุการทำงานในกองทัพ	จำนวน	ร้อยละ
รับราชการไม่ถึง 5 ปี	15	5.8
รับราชการมานาน 5 – 10 ปี	26	10.0
รับราชการนาน 31 ปีขึ้นไป	34	13.1
รับราชการนาน 11-20 ปี	82	31.5
รับราชการมานาน 21-30 ปี	103	5.8
รวม	260	100.0

ส่วนที่ 2 ทัศนะของข้าราชการกองทัพบกที่มีต่อนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการ

ในส่วนนี้ เป็นการนำเสนอผลการศึกษาและวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการ ทั้งนี้ โดยหลักของการวิเคราะห์และประเมินนโยบาย ประเด็นของนโยบายที่นักวิเคราะห์นโยบายนิยมใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินนโยบาย คือ ความเป็นธรรมของกระบวนการกำหนดนโยบาย ความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ของนโยบาย ความสามารถของนโยบายในการตอบสนองความต้องการด้านความก้าวหน้า และผลกระทบของนโยบายต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะนำเสนอรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 ทัศนะต่อความเป็นธรรมของกระบวนการกำหนดนโยบาย

กระบวนการกำหนดนโยบายที่มีความเป็นธรรม คือ การที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับนโยบายทุกกลุ่มมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการร่างหรือกำหนดนโยบาย รวมทั้ง การที่ผู้กำหนดนโยบาย ได้มีการรวบรวมความคิดเห็นและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรืออาจได้รับผลกระทบจากนโยบาย เข้าไปบรรจุอยู่ในเนื้อหาของนโยบาย เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มได้รับประโยชน์จากนโยบาย อย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งผลการศึกษาปรากฏ ดังนี้

- จากการศึกษาทัศนะของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการ ในด้านความเป็นธรรมของกระบวนการกำหนดนโยบาย ในประเด็นที่ว่า ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการร่างนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้า ได้จัดสรรผลประโยชน์ให้กับกำลังพลทุก ๆ แหล่งกำเนิดในกองทัพบกอย่างเป็นธรรม ร้อยละ 35.4 เห็นด้วยน้อย รองลงมา ร้อยละ 27.7 เห็นด้วยมาก และน้อยที่สุด ร้อยละ 1.5 เห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.646 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับประเด็นดังกล่าว ในระดับปานกลาง

- ทัศนะต่อข้อความที่ว่า ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการร่างนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการ ได้คำนึงถึงความต้องการด้านความก้าวหน้าของกำลังพลทุก ๆ แหล่งกำเนิดในกองทัพบกอย่างเท่าเทียมกัน ร้อยละ 37.7 เห็นด้วยน้อย รองลงมา ร้อยละ 26.2 เห็นด้วยมาก และน้อยที่สุด ร้อยละ 0.8 เห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.569 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ในระดับปานกลาง

- ทัศนะต่อข้อความที่ว่า ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการร่างนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการ ได้รักษาผลประโยชน์ให้กำลังพลทุกแหล่งกำเนิดอย่างเท่าเทียมกัน ร้อยละ 37.7 เห็นด้วยปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 22.7 เห็นด้วยน้อย และน้อยที่สุด ร้อยละ 4.6 เห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.742 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ในระดับปานกลาง

- ทัศนะต่อข้อความที่ว่า กองทัพบกได้เปิดโอกาสให้กำลังพลทุกแหล่งกำเนิดมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นถึงสิ่งที่ควรบรรจุไว้ในนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการ ร้อยละ 39.6 เห็นด้วยน้อย รองลงมา ร้อยละ 20.8 มีทั้งผู้ที่เห็นด้วยน้อยที่สุดและเห็นด้วยมาก โดยทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และน้อยที่สุด ร้อยละ 3.1 เห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.458 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ในระดับปานกลาง

- ทัศนะต่อข้อความที่ว่า ในกองทัพบก มีกำลังพลบางแหล่งกำเนิด มีอิทธิพลในกระบวนการกำหนดนโยบายมากกว่ากำลังพลกลุ่มอื่น ๆ ร้อยละ 41.2 เห็นด้วยมาก รองลงมา

ร้อยละ 35.8 เห็นด้วยมากที่สุด และน้อยที่สุด ร้อยละ 2.7 เห็นด้วยน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.965 (คำถามเชิงลบ) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ในระดับมาก

- ทัศนะต่อข้อความที่ว่า ในกองทัพบก มีกำลังพลบางแหล่งกำเนิด ที่มีความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของกลุ่มมากกว่ากำลังพลในกลุ่มอื่น ๆ ร้อยละ 40.8 เห็นด้วยมาก รองลงมา ร้อยละ 35.8 เห็นด้วยมากที่สุด และน้อยที่สุด ร้อยละ 2.3 เห็นด้วยน้อย เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.023 (คำถามเชิงลบ) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ในระดับมาก

- ทัศนะต่อข้อความที่ว่า กำลังพลที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า มีอิทธิพลสูงกว่ากำลังพลแหล่งกำเนิดอื่น ๆ ในการกำหนด กดดัน หรือเปลี่ยนแปลงเนื้อหาในนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการ ร้อยละ 60 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมา ร้อยละ 33.1 เห็นด้วยมาก และน้อยที่สุด ร้อยละ 0.8 เห็นด้วยน้อย เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.515 (คำถามเชิงลบ) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ในระดับมาก

- ทัศนะต่อข้อความที่ว่า กองทัพบกเปิดโอกาสให้นายทหารสัญญาบัตรที่เลื่อนฐานะขึ้นมาจากชั้นประทวน เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการของกำลังพล ร้อยละ 46.9 เห็นด้วยน้อยที่สุด รองลงมา ร้อยละ 21.5 เห็นด้วยน้อย และน้อยที่สุด ร้อยละ 14.6 เห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.992 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ในระดับน้อย

- ทัศนะต่อข้อความที่ว่า กองทัพบกเปิดโอกาสให้กำลังพลที่มีแหล่งกำเนิดพลเรือน (สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียน วิทยาลัย หรือ มหาวิทยาลัยพลเรือน) เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการของกำลังพล ร้อยละ 41.9 เห็นด้วยน้อยที่สุด รองลงมา ร้อยละ 21.5 เห็นด้วยปานกลาง และน้อยที่สุด ร้อยละ 1.9 เห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.008 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ในระดับน้อย

- ทัศนะต่อข้อความที่ว่า หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติของกองทัพบกในกระบวนการร่างและจัดทำนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการที่เป็นอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมและเป็นธรรมแล้ว ร้อยละ 28.8 เห็นด้วยปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 25.0 เห็นด้วยน้อย และน้อยที่สุด ร้อยละ 5.8 เห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาในภาพรวมของผู้ที่เห็นด้วยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.646 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ในระดับปานกลาง

- เมื่อพิจารณาภาพรวมทัศนะของข้าราชการกองทัพบกที่มีต่อนโยบายของกองทัพในการส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการของกำลังพล ในด้านความเป็นธรรมของกระบวนการกำหนดนโยบาย พบว่า มีค่าเฉลี่ย 2.256 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยน้อย ว่ากระบวนการกำหนดนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการ มีความเป็นธรรม (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7
จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามทัศนะต่อความเป็นธรรม
ของกระบวนการกำหนดนโยบาย

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับทัศนะ					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด			
ความเป็นธรรมของกระบวนการกำหนดนโยบาย									
1.	ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการร่างนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการ ได้จัดสรรผลประโยชน์ให้กับกำลังพลทุก ๆ แหล่งกำเนิดในกองทัพบกอย่างเป็นธรรม	1.5 (4)	27.7 (71)	20.0 (52)	35.4 (92)	15.14 (40)	2.646	1.09	ปานกลาง
2.	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการร่างนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการคำนึงถึงความต้องการความก้าวหน้าของกำลังพลทุก ๆ แหล่งกำเนิดในกองทัพอย่างเท่าเทียมกัน	0.8 (2)	26.2 (68)	18.8 (49)	37.7 (98)	16.5 (43)	2.569	1.072	ปานกลาง
3.	ในกองทัพบกมีกำลังพลบางแหล่งกำเนิดที่มีอิทธิพลในกระบวนการกำหนดนโยบายมากกว่ากำลังพลกลุ่มอื่น ๆ	35.8 (93)	41.2 (107)	16.5 (43)	3.8 (10)	2.7 (7)	1.965	0.96	มาก*
4.	ในกองทัพบก มีกำลังพลบางแหล่งกำเนิดที่มีความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของกลุ่มมากกว่ากำลังพลในกลุ่มอื่น ๆ	35.8 (93)	40.8 (106)	15.0 (39)	2.3 (6)	6.2 (16)	2.023	1.076	มาก*

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับทัศนะ					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด			
5.	กำลังพลที่มีแหล่งกำเนิด นร. (สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า) มีอิทธิพลสูงกว่าแหล่งกำเนิดอื่น ๆ ในการกำหนดกดดัน หรือเปลี่ยนแปลงเนื้อหาในนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการของกำลังพล	60.0 (156)	33.1 (86)	4.2 (11)	0.8 (2)	1.9 (5)	1.515	0.783	มาก*
6.	กองทัพบกเปิดโอกาสให้กำลังพลที่มีแหล่งกำเนิด นป. (นายทหารชั้นสัญญาบัตรที่ได้เลื่อนฐานะขึ้นมาจากชั้นประทวน) เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการของกำลังพล	-	14.6 (38)	16.9 (44)	21.5 (56)	46.9 (122)	1.992	1.108	น้อย
7.	กองทัพบกเปิดโอกาสให้กำลังพลที่มีแหล่งกำเนิดพลเรือน (สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยพลเรือน) เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการของกำลังพล	1.9 (5)	7.7 (20)	21.5 (56)	2.9 (70)	41.9 (109)	2.008	1.058	น้อย

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับทัศนะ					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด			
8.	หลักเกณฑ์ และแนวทางปฏิบัติของกองทัพบกในกระบวนการร่างและจัดทำนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการที่เป็นอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมและเป็นธรรมแล้ว	5.8 (15)	19.6 (51)	28.8 (75)	25.0 (65)	20.8 (54)	2.646	1.178	ปานกลาง
(n = 260) รวม							2.256	0.526	น้อย

*หมายถึง เป็นข้อคำถามเชิงลบ

2.2 **ทัศนะต่อความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ของนโยบาย**

การประเมินความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ของนโยบาย คือ การวิเคราะห์ว่าเนื้อหาของนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการ มีเหตุผลเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของกำลังพลทุกแหล่งกำเนิดอย่างเท่าเทียมกัน และมีการวางหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรมสำหรับกำลังพลทุกแหล่งกำเนิดให้สามารถเข้าถึงโอกาสความก้าวหน้าได้อย่างยุติธรรมหรือไม่ ซึ่งผลการศึกษาปรากฏ ดังนี้

- ทัศนะต่อข้อความที่ว่า นโยบายของกองทัพบกที่แบ่งประเภทกำลังพลออกเป็น 4 แหล่งกำเนิด เป็นสิ่งที่เหมาะสม ร้อยละ 38.1 เห็นด้วยปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 19.6 เห็นด้วยมาก และ น้อยที่สุด ร้อยละ 8.8 เห็นด้วยน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.112 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ในระดับปานกลาง

- ทัศนะต่อข้อความที่ว่าหลักเกณฑ์เกี่ยวกับสมรรถภาพร่างกายตามที่กองทัพบกกำหนดมีความเหมาะสม ร้อยละ 36.9 เห็นด้วยมาก รองลงมา ร้อยละ 20.8 เห็นด้วยปานกลาง และน้อยที่สุด ร้อยละ 8.5 เห็นด้วยน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.462 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ในระดับปานกลาง

- ทัศนะต่อข้อความที่ว่า การที่กองทัพบกกำหนดนโยบายว่า ผู้ที่จะสามารถดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาและฝ่ายอำนวยการระดับสูง ต้องเป็นกำลังพล ที่มีแหล่งกำเนิด นร. นพท. และนรต. เท่านั้น เป็นสิ่งที่เหมาะสม ร้อยละ 31.9 เห็นด้วยมาก รองลงมา ร้อยละ 27.7 เห็นด้วยน้อยที่สุด และน้อยที่สุด ร้อยละ 3.5 เห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.681 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ในระดับปานกลาง

- ทัศนะต่อข้อความที่ว่า การที่กองทัพบกไม่เปิดโอกาสให้นายทหารสัญญาบัตรที่เลื่อนฐานะขึ้นมาจากนายทหารชั้นประทวน ทำหน้าที่ด้านยุทธการ และไม่ให้เกี่ยวข้องหรือมีหน้าที่บังคับบัญชาการรบ หรือ การวางแผนการรบ ถึงแม้ว่า นายทหารผู้นั้น จะเคยปฏิบัติงานในหน่วยรบมาก่อน เป็นสิ่งที่เหมาะสมหรือไม่ ร้อยละ 29.2 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 24.2 เห็นด้วยมาก และน้อยที่สุด ร้อยละ 9.6 เห็นด้วยน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาในค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.223 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ในระดับปานกลาง

- ทัศนะต่อข้อความที่ว่า การที่กองทัพบก ไม่มีนโยบายที่จะพัฒนาให้นายทหารสัญญาบัตรที่เลื่อนฐานะขึ้นมาจากนายทหารชั้นประทวน ก้าวขึ้นดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาและฝ่ายอำนวยการระดับสูง โดยไม่เปิดโอกาสให้นายทหารเหล่านั้น ได้ร่วมสอบแข่งขันเพื่อพิสูจน์ความสามารถเป็นสิ่งที่เหมาะสมหรือไม่ มี 2 กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ร้อยละ 22.7 โดยกลุ่มหนึ่งเห็นด้วยระดับปานกลาง และอีกกลุ่มหนึ่ง เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมา ร้อยละ 22.3 เห็นด้วยมาก และน้อยที่สุด ร้อยละ 12.7 เห็นด้วยน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ในระดับปานกลาง

- ทัศนะต่อข้อความที่ว่า การที่กองทัพบก ไม่มีนโยบายที่จะพัฒนาให้นายทหารสัญญาบัตรที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาพลเรือน ก้าวขึ้นดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาและฝ่ายอำนวยการระดับสูง โดยไม่เปิดโอกาสให้นายทหารเหล่านั้น ได้ร่วมสอบแข่งขันเพื่อพิสูจน์ความสามารถ เป็นสิ่งที่เหมาะสมหรือไม่ ร้อยละ 26.2 เห็นด้วยมาก รองลงมา ร้อยละ 23.8 เห็นด้วยระดับปานกลาง และน้อยที่สุด ร้อยละ 15.8 เห็นด้วยน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.112 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ในระดับปานกลาง

- ทัศนะต่อข้อความที่ว่า หลักเกณฑ์ในการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายกำลังพลให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ดังที่ระบุไว้ในนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการของกำลังพล มีเนื้อหาที่ไม่เหมาะสมและไม่เป็นธรรมสำหรับกำลังพลทุก ๆ แหล่งกำเนิด ร้อยละ 26.5 เห็นด้วยน้อย รองลงมา ร้อยละ 25.8 เห็นด้วยระดับปานกลาง และน้อยที่สุด ร้อยละ 9.6 เห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.604 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ในระดับปานกลาง

- ทัศนะต่อข้อความที่ว่า การกำหนดให้นายทหารที่สามารถทำหน้าที่ฝ่ายเสนาธิการต้องผ่านหลักสูตรโรงเรียนเสนาธิการทหารบก (หลักสูตรหลักประจำ) มาก่อน เป็นสิ่งที่เหมาะสม ร้อยละ 31.9 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมา ร้อยละ 31.2 เห็นด้วยมาก และน้อยที่สุด ร้อยละ 3.1 เห็นด้วยน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.792 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ในระดับมาก

- ทัศนะต่อข้อความที่ว่า หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาต่อในโรงเรียนเสนาธิการทหารบก (หลักสูตรหลักประจำ) มีความเป็นธรรมสำหรับกำลังพลทุกแหล่งกำเนิด ร้อยละ 30.8 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 24.2 เห็นด้วยน้อย และน้อยที่สุด ร้อยละ 13.1 เห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.888 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ในระดับปานกลาง

- ทัศนะต่อข้อความที่ว่า การกำหนดคุณสมบัติผู้มีสิทธิสมัครเข้าศึกษาต่อในโรงเรียนเสนาธิการทหารบก (หลักสูตรหลักประจำ) ว่าต้องมีชั้นยศ ร.อ. (เงินเดือน น.1 ชั้น 14) ถึง พ.ต. (เงินเดือน น.2 ชั้น 5) เป็นสิ่งที่เหมาะสมและเป็นธรรมสำหรับกำลังพลทุกแหล่งกำเนิด ร้อยละ 33.8 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 28.5 เห็นด้วยน้อย และน้อยที่สุด ร้อยละ 5.0 เห็นด้วยน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.081 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ในระดับปานกลาง

- เมื่อพิจารณาภาพรวมทัศนะของข้าราชการกองทัพบกที่มีต่อนโยบายของกองทัพในการส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการของกำลังพล ในด้านความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ของนโยบาย พบว่า มีค่าเฉลี่ย 3.118 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่าวัตถุประสงค์ของนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการ มีความเหมาะสม (ตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.8
จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามทัศนะต่อ
ความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ของนโยบาย

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับทัศนะ					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด			
วัตถุประสงค์ของนโยบาย									
1.	นโยบายของกองทัพบกที่แบ่งประเภทกำลังพลออกเป็น 4 แหล่งกำเนิด เป็นสิ่งที่เหมาะสมแล้ว	14.2 (37)	19.6 (51)	38.1 (99)	19.2 (50)	8.8 (23)	3.112	1.142	ปานกลาง
2.	หลักเกณฑ์เกี่ยวกับสมรรถภาพร่างกายตามที่กองทัพบกกำหนดเป็นสิ่งที่เหมาะสม	20.0 (52)	36.9 (96)	20.8 (54)	13.8 (36)	8.5 (22)	3.462	1.199	ปานกลาง
3.	การที่กองทัพบกกำหนดนโยบายให้ผู้ที่จะสามารถดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาและฝ่ายอำนวยการระดับสูงต้องเป็นกำลังพลที่มีแหล่งกำเนิด นร. นพท. และ นรต. เท่านั้น เป็นสิ่งที่เหมาะสม	3.5 (9)	31.9 (83)	21.5 (56)	15.4 (40)	27.7 (72)	2.681	1.274	ปานกลาง
4.	การที่กองทัพบกไม่เปิดโอกาสให้นายทหารสัญญาบัตร ที่มีแหล่งกำเนิด นป. ทำหน้าที่ด้านยุทธการ และไม่ให้เกี่ยวข้องหรือมีหน้าที่บังคับบัญชาการรบหรือการวางแผนการรบ ถึงแม้ว่านายทหารผู้นั้น จะเคยปฏิบัติงานในหน่วยรบมาก่อนเป็นสิ่งที่เหมาะสม	18.1 (47)	24.2 (63)	29.2 (76)	18.8 (49)	9.6 (25)	3.223	1.222	ปานกลาง

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับทัศนะ					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด			
5.	การที่กองทัพบกไม่มีนโยบายที่จะพัฒนาให้นายทหารสัญญาบัตร ที่มีแหล่งกำเนิด นป. ก้าวขึ้นดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชา หรือฝ่ายอำนวยการระดับสูงโดยไม่เปิดโอกาส ให้นายทหารเหล่านั้นได้ร่วมสอบแข่งขันเพื่อพิสูจน์ความสามารถเป็นสิ่งที่เหมาะสม	22.7 (59)	22.3 (58)	22.7 (59)	19.6 (51)	12.7 (33)	3.27	1.338	ปานกลาง
6.	การที่กองทัพบกไม่มีนโยบายที่จะพัฒนาให้นายทหารสัญญาบัตรที่มีแหล่งกำเนิดพลเรือน ก้าวขึ้นดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาหรือฝ่ายอำนวยการระดับสูงโดยไม่เปิดโอกาสให้นายทหารเหล่านั้นได้ร่วมสอบแข่งขันเพื่อพิสูจน์ความสามารถเป็นสิ่งที่เหมาะสม	16.9 (44)	26.2 (68)	23.8 (62)	17.3 (45)	15.8 (4)	3.112	1.318	ปานกลาง
7.	หลักเกณฑ์ในการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย กำลังพลให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ดังที่ระบุในนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการของกำลังพล มีเนื้อหาที่เหมาะสมและเป็นธรรมสำหรับกำลังพลทุกแหล่งกำเนิด	9.6 (25)	14.6 (38)	25.8 (67)	26.5 (69)	23.5 (61)	2.604	1.258	ปานกลาง

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับทัศนะ					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด			
8.	การกำหนดให้นายทหารที่สามารถทำหน้าที่ฝ่ายเสนาธิการต้องผ่านหลักสูตรโรงเรียนเสนาธิการทหารบก (หลักสูตรหลักประจำ) มาก่อน เป็นสิ่งที่เหมาะสมแล้ว	31.9 (83)	31.2 (81)	24.2 (63)	9.6 (25)	3.1 (8)	3.792	1.088	มาก
9.	หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรโรงเรียนเสนาธิการทหารบก (หลักสูตรหลักประจำ) มีความเป็นธรรมสำหรับกำลังพลทุกแหล่งกำเนิด	13.1 (34)	16.9 (44)	30.8 (80)	24.2 (63)	15.0 (39)	2.888	1.236	ปานกลาง
10.	การกำหนดคุณสมบัติผู้มีสิทธิสมัครสอบเข้าศึกษาต่อโรงเรียนเสนาธิการทหารบก (หลักสูตรหลักประจำ) ว่าต้องมีชั้นยศ ร.อ. (เงินเดือน น. 1 ชั้น 14) ถึง พ.ต. (เงินเดือน น. 2 ชั้น 5) เป็นสิ่งที่เหมาะสมและเป็นธรรมสำหรับกำลังพลทุกแหล่งกำเนิด	13.8 (36)	18.8 (49)	33.8 (88)	28.5 (74)	5.0 (13)	3.081	1.107	ปานกลาง
(n = 260) รวม							3.118	0.794	ปานกลาง

2.3 ทัศนะต่อความสามารถของนโยบายในการตอบสนองความต้องการด้านความก้าวหน้า

ความสามารถของนโยบายในการตอบสนองความก้าวหน้าของกลุ่มตัวอย่าง คือ การที่นโยบายได้วางเส้นทางอาชีพที่ชัดเจนให้กำลังพลทุกแหล่งกำเนิด เพื่อให้กำลังพลทุกแหล่งกำเนิดมีโอกาสเข้าถึงความก้าวหน้าในการรับราชการ และมีข้อมูลที่เพียงพอในการวางแผนในการรับราชการ เพื่อให้สามารถบรรลุถึงเป้าหมายในการทำงาน ซึ่งปรากฏผลการศึกษา ดังนี้

- ทัศนะต่อข้อความที่ว่า เมื่อมีตำแหน่งงานว่างลง กำลังพลจากทุกแหล่งกำเนิดจะได้รับการพิจารณาคัดเลือก อย่างเท่าเทียมกัน ร้อยละ 37.3 เห็นด้วยน้อย รองลงมา ร้อยละ 27.3 เห็นด้วยน้อยที่สุด และน้อยที่สุด ร้อยละ 5.0 เห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.392 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ในระดับปานกลาง

- ทัศนะต่อข้อความที่ว่า แนวทางความก้าวหน้าในการรับราชการที่กองทัพบกกำหนดไว้นั้น สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 35.4 เห็นด้วยน้อย รองลงมา ร้อยละ 26.9 เห็นด้วยปานกลาง และน้อยที่สุด ร้อยละ 11.9 เห็นด้วยน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.665 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ในระดับปานกลาง

- ทัศนะต่อข้อความที่ว่า กองทัพบกวางแนวทางความก้าวหน้าในการรับราชการอย่างเป็นธรรมและสอดคล้องกับความต้องการของกำลังพลทุกแหล่งกำเนิด ร้อยละ 37.3 เห็นด้วยน้อย รองลงมา ร้อยละ 25.8 เห็นด้วยมาก และน้อยที่สุด ร้อยละ 3.8 เห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ในระดับปานกลาง

- ทัศนะต่อข้อความที่ว่า กำลังพลทุกแหล่งกำเนิดมีโอกาสเข้าถึงความก้าวหน้าในการรับราชการ ร้อยละ 38.5 เห็นด้วยน้อย รองลงมา ร้อยละ 21.9 เห็นด้วยมาก และน้อยที่สุด ร้อยละ 3.8 เห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.488 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ในระดับปานกลาง

- ทัศนะต่อข้อความที่ว่า หลักเกณฑ์ในการส่งเสริมกำลังพลชั้นประทวนให้เลื่อนฐานะเป็นชั้นสัญญาบัตร ที่กองทัพบกใช้อยู่ในปัจจุบัน มีความเหมาะสม ร้อยละ 41.5 เห็นด้วยน้อย รองลงมา ร้อยละ 25.8 เห็นด้วยมาก และ น้อยที่สุด ร้อยละ 3.8 เห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.681 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ในระดับปานกลาง

- ทัศนะต่อข้อความที่ว่า กำลังพลที่มีแหล่งกำเนิด นร. ซึ่งสำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า มีโอกาสประสบความสำเร็จในการรับราชการสูงกว่ากำลังพลจากแหล่งกำเนิดอื่น ๆ ร้อยละ 47.7 เห็นด้วยมาก รองลงมา ร้อยละ 36.5 เห็นด้วยมากที่สุด และ

น้อยที่สุด ร้อยละ 0.8 เห็นด้วยน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.135 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก

- ทัศนะต่อข้อความที่ว่า นโยบายที่กองทัพบกมีอยู่ จะทำให้นายทหารสัญญาบัตรที่เลื่อนฐานะขึ้นมาจากนายทหารชั้นประทวน มีโอกาสประสบความสำเร็จในการรับราชการ ร้อยละ 41.5 เห็นด้วยน้อย รองลงมา ร้อยละ 28.1 เห็นด้วยมาก และน้อยที่สุด ร้อยละ 13.8 เห็นด้วยน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.588 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ในระดับปานกลาง

- กลุ่มตัวอย่างที่มีทัศนะเห็นด้วยว่า นโยบายที่กองทัพบกมีอยู่ จะทำให้นายทหารสัญญาบัตรที่สำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษาพลเรือน มีโอกาสประสบความสำเร็จในการรับราชการ ร้อยละ 38.8 เห็นด้วยน้อย รองลงมา ร้อยละ 26.2 เห็นด้วยมาก และน้อยที่สุด ร้อยละ 9.2 เห็นด้วยน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.688 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ในระดับปานกลาง

- เมื่อพิจารณาภาพรวมทัศนะของข้าราชการกองทัพบกที่มีต่อนโยบายของกองทัพในการส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการของกำลังพล ในด้านความสามารถของนโยบายในการตอบสนองความต้องการด้านความก้าวหน้าของกำลังพล พบว่า มีค่าเฉลี่ย 2.779 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่านโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการ มีความสามารถในการตอบสนองความต้องการด้านความก้าวหน้า (ตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9
จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามทัศนะต่อความสามารถ
ของนโยบายในการตอบสนองความต้องการ
ด้านความก้าวหน้า

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับทัศนะ					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด			
ความสามารถในการตอบสนองความต้องการด้านความก้าวหน้า									
1.	เมื่อมีตำแหน่งงานว่างลง กำลังพลจากทุกแหล่งกำเนิดจะได้รับการพิจารณาคัดเลือกอย่างเท่าเทียมกัน	5.0 (13)	21.2 (55)	9.2 (24)	37.3 (97)	27.3 (71)	2.392	1.23	ปานกลาง
2.	แนวทางความก้าวหน้าในการรับราชการที่กองทัพบกกำหนดไว้นั้นสอดคล้องกับความต้องการของท่าน	-	25.8 (67)	26.9 (70)	35.4 (92)	11.9 (31)	2.665	0.990	ปานกลาง
3.	กองทัพบกได้วางแนวทางความก้าวหน้าในการรับราชการได้อย่างเป็นธรรมและสอดคล้องกับความต้องการของกำลังพลทุกแหล่งกำเนิด	3.8 (10)	25.8 (67)	15.0 (39)	37.3 (97)	18.1 (47)	2.60	1.163	ปานกลาง
4.	กำลังพลทุกแหล่งกำเนิดมีโอกาสเข้าถึงความก้าวหน้าในการรับราชการได้อย่างเท่าเทียมกัน	3.8 (10)	21.9 (57)	14.6 (38)	38.5 (100)	21.2 (55)	2.488	1.161	ปานกลาง

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับทัศนะ					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด			
5.	หลักเกณฑ์ในการส่งเสริมให้กำลังพลชั้นประทวนได้เลื่อนฐานะขึ้นเป็นชั้นสัญญาบัตรที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน มีความเหมาะสมดีอยู่แล้ว	3.8 (10)	25.8 (67)	16.9 (44)	41.5 (108)	11.9 (31)	2.681	1.098	ปานกลาง
6.	กำลังพลที่มีแหล่งกำเนิด นร. (สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า) มีโอกาสประสบความสำเร็จในการรับราชการสูงกว่ากำลังพลแหล่งกำเนิดอื่น ๆ	36.5 (95)	47.7 (124)	9.2 (24)	5.8 (15)	0.8 (2)	4.135	0.862	มาก
7.	นโยบายที่กองทัพบกมีอยู่จะทำให้กำลังพลที่มีแหล่งกำเนิด นป. (นายทหารชั้นสัญญาบัตรที่เลื่อนฐานะขึ้นมาจากชั้นประทวน) มีโอกาสประสบความสำเร็จในการรับราชการ	-	28.1 (73)	16.5 (43)	41.5 (108)	13.8 (36)	2.588	0.915	ปานกลาง
8.	นโยบายที่กองทัพบกมีอยู่จะทำให้กำลังพลที่มีแหล่งกำเนิดพลเรือน (สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยพลเรือน) มีโอกาสประสบความสำเร็จในการรับราชการ	-	26.2 (68)	25.8 (67)	38.8 (101)	9.2 (24)	2.688	1.042	ปานกลาง
(n= 260) รวม							2.779	0.688	ปานกลาง

2.4 ทัศนะต่อผลกระทบของนโยบาย ที่มีต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน

ขวัญ กำลังใจในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะแสดงถึงประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ซึ่งเป็นเครื่องชี้วัดอนาคตขององค์กร ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จหรือไม่ เนื่องจาก การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ บุคลากรจะต้องมีความมุ่งมั่น ทุ่มเท ในการปฏิบัติงาน ซึ่งปรากฏผลการศึกษา ดังนี้

- ทัศนะต่อข้อความที่ว่า ถ้ากลุ่มตัวอย่างทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่แล้ว กองทัพบกจะเห็นความตั้งในการทำงานของพวกเขาและจะพิจารณาความดีความชอบให้กับพวกเขาอย่างยุติธรรม ร้อยละ 45.8 เห็นด้วยน้อย รองลงมา ร้อยละ 21.9 เห็นด้วยมาก และน้อยที่สุด ร้อยละ 0.8 เห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ในระดับปานกลาง

- ทัศนะต่อข้อความที่ว่า การมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการทำงาน จะช่วยทำให้สามารถประสบความสำเร็จในชีวิตราชการได้ ร้อยละ 36.9 เห็นด้วยน้อย รองลงมา ร้อย 30.8 เห็นด้วยมาก และน้อยที่สุด ร้อยละ 5.4 เห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.915 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ในระดับปานกลาง

- ทัศนะต่อข้อความที่ว่า สักวันหนึ่งกลุ่มตัวอย่างจะสามารถก้าวขึ้นดำรงตำแหน่งที่คาดหวังไว้ได้สำเร็จ ร้อยละ 34.6 เห็นด้วยน้อย รองลงมา ร้อยละ 25.4 เห็นด้วยปานกลาง และน้อยที่สุด ร้อยละ 4.6 เห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.754 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ในระดับปานกลาง

- ทัศนะต่อความรู้สึกรักและผูกพันกับกองทัพบก ร้อยละ 32.3 เห็นด้วยมาก รองลงมา ร้อยละ 24.2 เห็นด้วยน้อย และน้อยที่สุด ร้อยละ 4.2 เห็นด้วยน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.342 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ในระดับปานกลาง

- ทัศนะต่อข้อความที่ว่า กลุ่มตัวอย่างต้องเสียสละเพื่อองค์กรอยู่เสมอ ไม่ว่าองค์กรจะยุติธรรมกับตนเองหรือไม่ ร้อยละ 35.8 เห็นด้วยมาก รองลงมา ร้อยละ 30.0 เห็นด้วยปานกลาง และน้อยที่สุด ร้อยละ 5.0 เห็นด้วยน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.254 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ในระดับปานกลาง

- ทัศนะต่อข้อความที่ว่า กองทัพบกมองเห็นคุณค่าของกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 36.5 เห็นด้วยปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 28.8 เห็นด้วยน้อย และน้อยที่สุด ร้อยละ 4.2 เห็นด้วยน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.977 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ในระดับปานกลาง

- ทัศนะต่อข้อความที่ว่า กองทัพพิจารณาความดีความชอบกำลังพล โดยวัดจากประสิทธิภาพในการทำงานเป็นหลัก ร้อยละ 30.4 เห็นด้วยน้อย รองลงมา ร้อยละ 29.2 เห็นด้วยปานกลาง และน้อยที่สุด ร้อยละ 4.6 เห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.765 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ในระดับปานกลาง

- ทัศนะต่อข้อความที่ว่า ผู้ที่มีผลงานจะก้าวหน้าได้โดยไม่จำเป็นต้องมีความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 36.9 เห็นด้วยน้อย รองลงมา ร้อยละ 26.2 เห็นด้วยปานกลาง และน้อยที่สุด ร้อยละ 4.6 เห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.746 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ในระดับปานกลาง

- ทัศนะต่อข้อความที่ว่า ถ้างานของกลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพสูง พวกเขาจะได้เลื่อนยศหรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ร้อยละ 31.5 เห็นด้วยน้อย รองลงมา ร้อยละ 28.5 เห็นด้วยปานกลาง และน้อยที่สุด ร้อยละ 3.8 เห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาในภาพรวมของผู้ที่เห็นด้วยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.765 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ในระดับปานกลาง

- ทัศนะต่อข้อความที่ว่า กลุ่มตัวอย่างมีขวัญกำลังใจในการทำงานน้อยลง เพราะไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ร้อยละ 41.9 เห็นด้วยมาก รองลงมา ร้อยละ 21.9 เห็นด้วยปานกลาง และน้อยที่สุด ร้อยละ 3.5 เห็นด้วยน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ในระดับปานกลาง

- เมื่อพิจารณาภาพรวมทัศนะของข้าราชการกองทัพบกต่อผลกระทบของนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการที่มีต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ย 2.937 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ในระดับปานกลาง เกี่ยวกับผลกระทบของนโยบายต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน (ตารางที่ 4.10)

ตารางที่ 4.10

จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามทัศนะต่อผลกระทบ
ของนโยบายที่มีต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับทัศนะ					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด			
ผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน									
1.	ถ้าท่านทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ กองทัพบกจะเห็นความตั้งใจในการทำงานของท่าน และจะพิจารณาความดีความชอบให้กับท่านอย่างยุติธรรม	0.8 (2)	21.9 (57)	12.7 (33)	45.8 (119)	18.8 (49)	2.4	1.052	ปานกลาง
2.	การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานจะช่วยให้ท่านประสบความสำเร็จในชีวิตราชการได้	5.4 (14)	30.8 (80)	20.4 (53)	36.9 (96)	6.5 (17)	2.915	1.073	ปานกลาง
3.	สักวันหนึ่งท่านจะสามารถก้าวขึ้นดำรงตำแหน่งที่ท่านคาดหวังไว้ได้สำเร็จ	4.6 (12)	23.8 (62)	25.4 (66)	34.6 (90)	11.5 (30)	2.754	1.084	ปานกลาง
4.	มีความรู้สึกรักและผูกพันกับกองทัพบก	17.3 (45)	32.3 (84)	21.9 (57)	24.2 (63)	4.2 (11)	3.342	1.147	ปานกลาง
5.	ต้องเสียสละเพื่อองค์กรอยู่เสมอไม่ว่าองค์กรจะยุติธรรมต่อท่านหรือไม่	9.6 (25)	35.8 (93)	30.0 (78)	19.6 (51)	5.0 (13)	3.254	1.038	ปานกลาง
6.	กองทัพบกมองเห็นคุณค่าของท่าน	4.6 (12)	25.8 (67)	36.5 (95)	28.8 (75)	4.2 (11)	2.977	0.95	ปานกลาง
7.	กองทัพพิจารณาความดีความชอบกำลังพล โดยวัดจากประสิทธิภาพในการทำงานเป็นหลัก	4.6 (12)	23.1 (60)	29.2 (76)	30.4 (79)	12.7 (33)	2.765	1.085	ปานกลาง

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับทัศนะ					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด			
8.	ผู้ที่มีผลงานจะก้าวหน้าได้โดยไม่จำเป็นต้องมีความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา	4.6 (12)	22.3 (58)	26.2 (68)	36.9 (96)	10.0 (26)	2.746	1.057	ปานกลาง
9.	ถ้างานของท่านมีคุณภาพสูง ท่านจะได้เลื่อนยศหรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	3.8 (10)	24.2 (63)	28.5 (74)	31.5 (82)	11.9 (31)	2.765	1.067	ปานกลาง
10.	มีขวัญกำลังใจในการทำงานน้อยลงเพราะไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ	14.2 (37)	41.9 (109)	21.9 (57)	18.5 (48)	3.5 (9)	3.45	1.055	ปานกลาง
(n= 260) รวม							2.937	0.487	ปานกลาง

สรุปภาพรวมทัศนะของข้าราชการกองทัพบกต่อนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการของกำลังพล

จากการศึกษาทัศนะของกลุ่มตัวอย่างต่อนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนะในเรื่อง ความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ของนโยบาย อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.118 รองลงมาเป็นเรื่องผลกระทบของนโยบายที่มีต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.937 ส่วนทัศนะในเรื่องความสามารถของนโยบายในการตอบสนองความต้องการด้านความก้าวหน้าของกลุ่มตัวอย่าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.513 และ มีทัศนะน้อยที่สุด ในเรื่องความเป็นธรรมของกระบวนการกำหนดนโยบาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.256 เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมในเรื่องทัศนะของข้าราชการกองทัพบกต่อนโยบายส่งเสริม

ความก้าวหน้าในการรับราชการของกำลังพล พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวม 2.706 อยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.11)

ตารางที่ 4.11
สรุปทัศนะของกลุ่มตัวอย่างต่อนโยบายส่งเสริม
ความก้าวหน้าในการรับราชการ

สรุปทัศนะต่อนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
- ความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ของนโยบาย	3.118	0.794	ปานกลาง
- ผลกระทบของนโยบายที่มีต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน	2.937	0.487	ปานกลาง
- ความสามารถของนโยบายในการตอบสนองความต้องการด้านความก้าวหน้า	2.513	0.688	ปานกลาง
- ความเป็นธรรมของกระบวนการกำหนดนโยบาย	2.256	0.526	น้อย
รวม	2.706	0.624	ปานกลาง

ส่วนที่ 3 ทัศนะของข้าราชการกองทัพบกต่อแนวทางส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการที่พึงประสงค์

เป็นความคิดเห็นของข้าราชการกองทัพบก เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่ต้องการให้เกิดขึ้นในนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการของกำลังพล ใน 3 ประเด็น คือ การมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดนโยบาย ความเป็นธรรมของนโยบาย และ ความคาดหวังในการทำงาน ซึ่งเป็นเนื้อหาที่ต้องการให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องบรรจุไว้ในนโยบายที่เกี่ยวกับการส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการ โดยข้าราชการเหล่านั้น เชื่อว่าข้อเสนอแนะเหล่านี้จะทำให้ตนเองได้รับความเสมอภาคในการเข้าถึงความก้าวหน้าในการรับราชการในกองทัพบกได้สำเร็จ ซึ่งผลการศึกษาปรากฏดังนี้

3.1 ทัศนะของกลุ่มตัวอย่างต่อการมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดนโยบาย

ผลการศึกษา มีดังนี้

- ทัศนะต่อข้อความที่ว่า กองทัพบกควรเปิดโอกาสให้กำลังพลทุกประเภทหรือทุกแหล่งกำเนิด มีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในการรับราชการของกำลังพล ร้อยละ 43.5 เห็นด้วยมาก รองลงมา ร้อยละ 32.7 เห็นด้วยมากที่สุด และน้อยที่สุด ร้อยละ 0.4 ไม่เห็นด้วย เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเท่ากับ ร้อยละ 4.042 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก

- ทัศนะต่อข้อความที่ว่า กองทัพบกควรเปิดโอกาสให้กำลังพลทุกประเภทหรือทุกแหล่งกำเนิด ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และเนื้อหาของนโยบายเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในการรับราชการของกำลังพล ร้อยละ 52.3 เห็นด้วยมาก รองลงมา ร้อยละ 34.6 เห็นด้วยมากที่สุด และน้อยที่สุด ร้อยละ 0.8 เห็นด้วยน้อย เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย เท่ากับ ร้อยละ 4.208 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก

- ทัศนะต่อข้อความที่ว่า กองทัพบกควรส่งเสริมให้มีการศึกษาวิจัยหรือการสำรวจความคิดเห็นของกำลังพลที่มีต่อการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาทุกระดับ และมีมาตรการคุ้มครองผู้ศึกษาวิจัยและผู้ตอบแบบสอบถาม ไม่ให้ได้รับผลกระทบทางหน้าที่การงาน ร้อยละ 49.2 เห็นด้วยมาก รองลงมา ร้อยละ 34.6 เห็นด้วยมากที่สุด และน้อยที่สุด ร้อยละ 2.7 ไม่เห็นด้วย เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย เท่ากับ ร้อยละ 4.100 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก

- ทัศนะต่อข้อความที่ว่า ในการร่างนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการ กองทัพบกควรให้ความสำคัญกับหลักความเสมอภาคและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของกำลังพลด้วย ร้อยละ 42.7 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมา ร้อยละ 41.5 เห็นด้วยมาก และน้อยที่สุด ร้อยละ 6.2 เห็นด้วยน้อย เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย เท่ากับ ร้อยละ 4.208 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก

- ทัศนะต่อข้อความที่ว่า กองทัพบกควรเปิดโอกาสให้กำลังพลทุกประเภทหรือทุกแหล่งกำเนิด มีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ภายใต้บรรยากาศของการระดมสมองและการถกเถียงทางความคิด โดยมีวิธีการหาข้อยุติอย่างเป็นประชาธิปไตย ร้อยละ 58.5 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมา ร้อยละ 30.4 เห็นด้วยมาก และน้อยที่สุด ร้อยละ 0.8 เห็นด้วยน้อย เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเท่ากับ ร้อยละ 4.177 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก

- เมื่อพิจารณาภาพรวมความต้องการของข้าราชการกองทัพบกต่อแนวทางส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการที่พึงประสงค์ ด้านการมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดนโยบาย พบว่า มีค่าเฉลี่ย 4.147 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก (ตารางที่ 4.12)

ตารางที่ 4.12
จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามทัศนะต่อ
การมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดนโยบาย

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับทัศนะ					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วย			
การมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดนโยบาย									
1.	ควรเปิดโอกาสให้กำลังพลทุกประเภทหรือทุกแหล่งกำเนิด มีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในการรับราชการของกำลังพล	32.7 (85)	43.5 (113)	19.6 (51)	3.8 (10)	0.4 (1)	4.042	0.844	มาก
2.	ควรเปิดโอกาสให้กำลังพลทุกประเภทหรือทุกแหล่งกำเนิดได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และเนื้อหาของนโยบายเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในการรับราชการของกำลังพล	34.6 (90)	52.3 (136)	12.3 (32)	0.8 (2)	-	4.208	0.677	มาก
3.	ควรส่งเสริมให้มีการศึกษาวิจัยหรือสำรวจความคิดเห็นของกำลังพลที่มีต่อการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาทุกระดับและมีมาตรการคุ้มครองผู้ศึกษาวิจัยและผู้ตอบแบบสอบถามไม่ให้ได้รับผลกระทบทางหน้าที่การงาน	34.6 (9)	49.2 (128)	10.4 (27)	3.1 (8)	2.7 (7)	4.100	0.899	มาก

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับทัศนะ					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วย			
4.	ควรให้ความสำคัญกับหลักความเสมอภาคและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของกำลังพลด้วย	42.7 (111)	41.5 (108)	9.6 (25)	6.2 (16)	-	4.208	0.854	มาก
5.	ควรเปิดโอกาสให้กำลังพลทุกประเภทหรือทุกแหล่งกำเนิด มีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน	58.5 (152)	30.4 (79)	10.4 (27)	0.8 (2)	-	4.177	0.926	มาก
(n = 260) รวม							4.147	0.84	มาก

3.2 **ทัศนะของกลุ่มตัวอย่างต่อความเป็นธรรมของนโยบาย**

ผลการศึกษา พบว่า

- ทัศนะต่อข้อความที่ว่า ในการพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่ง หรือพิจารณาเรื่องสิทธิกำลังพล กองทัพบกควรใช้วิธีจัดตั้งคณะกรรมการและสร้างเครื่องวัดผลสำเร็จในการทำงานของกำลังพลแต่ละคนขึ้นมาพิจารณาอย่างมีมาตรฐาน เพื่อความโปร่งใสและเป็นธรรม ร้อยละ 58.5 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมา ร้อยละ 30.4 เห็นด้วยมาก และน้อยที่สุด ร้อยละ 0.8 เห็นด้วยน้อย เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.465 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก

- ทัศนะต่อข้อความที่ว่า การแบ่งสถานภาพกำลังพลออกเป็นแหล่งกำเนิดต่าง ๆ ตามสถาบันการศึกษาที่สำเร็จมาก่อนบรรจุเข้ารับราชการเป็นสิ่งที่ควรจะมีอยู่ต่อไปในกองทัพบก ร้อยละ 33.8 เห็นด้วยมาก รองลงมา ร้อยละ 29.2 ไม่แน่ใจ และน้อยที่สุด ร้อยละ 6.5 ไม่เห็นด้วย เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.377 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ในระดับปานกลาง

- ทัศนะต่อข้อความที่ว่า กองทัพบกควรเปิดโอกาสให้กำลังพลทุกประเภทหรือทุกแหล่งกำเนิดมีโอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าในการรับราชการทหารได้อย่างเท่าเทียมกันภายใต้หลักเกณฑ์และการแข่งขันที่เป็นธรรม ร้อยละ 54.6 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมา ร้อยละ 36.2 เห็นด้วยมาก และน้อยที่สุด ร้อยละ 0.8 เห็นด้วยน้อย เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.446 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก

- ทัศนะต่อข้อความที่ว่า กองทัพบกควรเปิดโอกาสให้นายทหารชั้นสัญญาบัตรที่เลื่อนฐานะขึ้นมาจากชั้นประทวน สามารถดำรงตำแหน่งบังคับบัญชาและอำนวยการในระดับสูงได้ หากมีความสามารถและมีคุณสมบัติเพียงพอ ภายใต้การแข่งขันที่เป็นธรรม ร้อยละ 42.7 เห็นด้วยมาก รองลงมา ร้อยละ 41.2 เห็นด้วยมากที่สุด และน้อยที่สุด ร้อยละ 0.8 เห็นด้วยน้อย เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.165 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก

- ทัศนะต่อข้อความที่ว่า กองทัพบกควรเปิดโอกาสให้นายทหารสัญญาบัตรที่เลื่อนฐานะขึ้นมาจากชั้นประทวน สามารถปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบังคับบัญชาหน่วยกำลังรบหรือการวางแผนการรบ หรือทำหน้าที่ด้านยุทธการได้ หากมีความสามารถและมีคุณสมบัติเพียงพอภายใต้การแข่งขันที่เป็นธรรม ร้อยละ 39.2 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมา ร้อยละ 34.6 เห็นด้วยมาก และน้อยที่สุด ร้อยละ 1.2 ไม่เห็นด้วย เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.058 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก

- ทัศนะต่อข้อความที่ว่า กองทัพบกควรกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางที่เป็นธรรมในการส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการสำหรับกำลังพลที่มีแหล่งกำเนิดพลเรือน ร้อยละ 53.5 เห็นด้วยมาก รองลงมา ร้อยละ 33.1 เห็นด้วยมากที่สุด และน้อยที่สุด ร้อยละ 4.6 เห็นด้วยน้อย เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.15 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก

- เมื่อพิจารณาภาพรวมความต้องการของข้าราชการกองทัพบกต่อแนวทางในการส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการที่พึงประสงค์ ด้านความเป็นธรรมของนโยบาย พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก (ตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.13
จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามทัศนะ
ต่อความเป็นธรรมของนโยบาย

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับทัศนะ					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วย			
ความเป็นธรรมของนโยบาย									
1.	ควรใช้วิธีจัดตั้งคณะกรรมการและสร้างเครื่องวัดผลสำเร็จในการทำงานของกำลังพลแต่ละคนขึ้นมาพิจารณาอย่างมีมาตรฐานเพื่อความโปร่งใสและเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่ง หรือพิจารณาเรื่องสิทธิกำลังพลกองทัพบก	58.5 (152)	30.4 (79)	10.4 (27)	0.8 (2)	-	4.465	0.71	มาก
2.	ควรมีการแบ่งสถานภาพกำลังพลออกเป็นแหล่งกำเนิดต่าง ๆ ตามสถาบันการศึกษาที่สำเร็จมาก่อนบรรจุเข้ารับราชการ	15.8 (41)	33.8 (88)	29.2 (76)	14.6 (38)	6.5 (17)	3.377	1.113	ปานกลาง
3.	ควรเปิดโอกาสให้กำลังพลทุกประเภทหรือทุกแหล่งกำเนิดมีโอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าในการรับราชการทหารได้อย่างเท่าเทียมกันภายใต้หลักเกณฑ์และการแข่งขันที่เป็นธรรม	54.6 (142)	36.2 (94)	8.5 (22)	0.8 (2)	-	4.446	0.681	มาก
4.	ควรเปิดโอกาสให้นายทหารชั้นสัญญาบัตรที่เลื่อนฐานะจากชั้นประทวนสามารถดำรงตำแหน่งบังคับบัญชาและอำนวยการในระดับสูงได้	41.2 (107)	42.7 (111)	11.5 (30)	0.8 (2)	3.8 (10)	4.165	0.938	มาก

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับทัศนะ					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วย			
5.	ควรเปิดโอกาสให้นายทหารชั้นสัญญาบัตรที่เลื่อนฐานะจากชั้นประทวนสามารถปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบังคับบัญชาหน่วยกำลังรบหรือการวางแผนการรบหรือทำหน้าที่ด้านยุทธการได้	39.2 (102)	34.6 (90)	20.0 (52)	5.0 (13)	1.2 (3)	4.058	0.947	มาก
6.	ควรกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางที่เป็นธรรมในการส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการสำหรับกำลังพลที่มีแหล่งกำเนิดพลเรือน	33.1 (86)	53.5 (139)	8.8 (23)	4.6 (12)	-	4.15	0.764	มาก
(n = 260) รวม							4.11	0.859	มาก

3.3 ทัศนะของกลุ่มตัวอย่างต่อความคาดหวังในการทำงาน

ผลการศึกษา พบว่า

- ทัศนะต่อข้อความที่ว่า กองทัพบกควรเปิดโอกาสให้กำลังพลทุกประเภทหรือทุกแหล่งกำเนิดมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ตนเองมีส่วนเกี่ยวข้อง และมีวิธีการหาข้อยุติที่มีความเป็นประชาธิปไตยและยุติธรรม เพื่อให้กำลังพลรู้สึกว่า เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานอย่างแท้จริง ร้อยละ 60.0 เห็นด้วยมาก รองลงมา ร้อยละ 30.8 เห็นด้วยมากที่สุด และน้อยที่สุด ร้อยละ 0.4 เห็นด้วยน้อย เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.212 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก

- ทัศนะต่อข้อความที่ว่า กองทัพบกควรปรับปรุงแก้ไขระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ไม่สอดคล้องกับยุคสมัยหรือไม่เป็นธรรมสำหรับกำลังพลทุกแหล่งกำเนิด ร้อยละ 48.5 เห็นด้วยมาก รองลงมา ร้อยละ 38.1 เห็นด้วยมากที่สุด และน้อยที่สุด ร้อยละ 1.5 เห็นด้วยน้อย เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.231 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก

- ทัศนะต่อข้อความที่ว่า กองทัพบกควรให้เสรีภาพและกระจายอำนาจให้กำลังพลทุกแหล่งกำเนิดสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่ให้มากขึ้น เพื่อส่งเสริมให้กำลังพลพัฒนาทักษะในการตัดสินใจและมีความคิดริเริ่ม ร้อยละ 52.7 เห็นด้วยมาก รองลงมา ร้อยละ 31.5 เห็นด้วยมากที่สุด และน้อยที่สุด ร้อยละ 0.8 ไม่เห็นด้วย เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.127 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก

- ทัศนะต่อข้อความที่ว่า ควรจะยกเลิกการแบ่งเขตหรือพื้นที่ ๆ เป็นการแบ่งแยกนายทหารชั้นสัญญาบัตรกับนายทหารชั้นประทวน เช่น ห้องน้ำ หรือ โต๊ะอาหาร เพื่อลดช่องว่างระหว่างนายทหารชั้นสัญญาบัตรกับนายทหารชั้นประทวน ร้อยละ 31.9 เห็นด้วยมาก รองลงมา ร้อยละ 23.1 เห็นด้วยมากที่สุด และน้อยที่สุด ร้อยละ 7.3 ไม่เห็นด้วย เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.465 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ในระดับปานกลาง

- ทัศนะต่อข้อความที่ว่า กองทัพบกควรแก้ไขหลักเกณฑ์การคัดเลือกกำลังพลเข้าศึกษาต่อในโรงเรียนเสนาธิการทหารบก (หลักสูตรหลักประจำ) ให้มีความเป็นธรรมสำหรับกำลังพลทุกแหล่งกำเนิด ร้อยละ 43.5 เห็นด้วยมาก รองลงมา ร้อยละ 27.7 เห็นด้วยมากที่สุด และน้อยที่สุด ร้อยละ 1.9 ไม่เห็นด้วย เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.896 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก

- ทัศนะต่อข้อความที่ว่า กองทัพบกควรเปิดโอกาสให้นายทหารหญิงสามารถเข้าศึกษาต่อในโรงเรียนเสนาธิการทหารบก (หลักสูตรหลักประจำ) ได้ ร้อยละ 44.2 เห็นด้วยมาก รองลงมา ร้อยละ 27.3 ไม่แน่ใจ และน้อยที่สุด ร้อยละ 3.8 เห็นด้วยน้อย เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.696 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่าง เห็นด้วยมาก

เมื่อพิจารณาภาพรวมความต้องการของข้าราชการกองทัพบกต่อแนวทางในการส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการที่พึงประสงค์ ด้านความคาดหวังในการทำงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.938 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก (ตารางที่ 4.14)

ตารางที่ 4.14
จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามทัศนะ
ต่อความคาดหวังในการทำงาน

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับทัศนะ					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วย			
การตอบสนองความคาดหวังในการทำงาน									
1.	ควรเปิดโอกาสให้กำลังพลทุกประเภทหรือทุกแหล่งกำเนิดมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ตนเองมีส่วนเกี่ยวข้อง	30.8 (80)	60.0 (156)	8.8 (23)	0.4 (1)	-	4.212	0.607	มาก
2.	ควรปรับปรุงแก้ไขระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ไม่สอดคล้องกับยุคสมัยหรือไม่เป็นธรรมสำหรับกำลังพลทุกแหล่งกำเนิด	38.1 (99)	48.5 (126)	11.9 (31)	1.5 (4)	-	4.231	0.714	มาก
3.	ควรให้เสรีภาพและกระจายอำนาจให้กำลังพลทุกแหล่งกำเนิดสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่ให้มากขึ้น เพื่อส่งเสริมให้กำลังพลพัฒนาทักษะในการตัดสินใจและมีความคิดริเริ่ม	31.5 (82)	52.7 (137)	13.5 (35)	1.5 (4)	0.8 (2)	4.127	0.753	มาก
4.	ควรมีการยกเลิกการแบ่งเขตหรือพื้นที่ระหว่างนายทหารชั้นสัญญาบัตรกับนายทหารชั้นประทวน เพื่อลดช่องว่างระหว่างนายทหารชั้นสัญญาบัตรกับนายทหารชั้นประทวน	23.1 (60)	31.9 (83)	20.8 (54)	16.9 (44)	7.3 (19)	3.465	1.222	ปานกลาง

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับทัศนะ					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วย			
5.	กองทัพบกควรแก้ไขหลักเกณฑ์การคัดเลือกกำลังพลเข้าศึกษาต่อในโรงเรียนเสนาธิการทหารบก (หลักสูตรหลักประจำ) ให้มีความเป็นธรรมสำหรับกำลังพลทุกแหล่งกำเนิด	27.7 (72)	43.5 (113)	21.5 (56)	5.4 (14)	1.9 (5)	3.896	0.935	มาก
6.	กองทัพบกควรเปิดโอกาสให้นายทหารหญิงสามารถเข้าศึกษาต่อในโรงเรียนเสนาธิการทหารบก (หลักสูตรหลักประจำ) ได้	19.6 (51)	44.2 (115)	27.3 (71)	3.8 (10)	5.0 (13)	3.696	0.992	ปานกลาง
(n = 260) รวม							3.938	0.586	มาก

ส่วนที่ 4 การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างและการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างตัวแปร

ในการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรผู้ศึกษาได้กำหนดข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการกองทัพบก ได้แก่ แหล่งกำเนิด มาเปรียบเทียบกับทัศนะที่มีต่อนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการ ศึกษาโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และการทดสอบความมีนัยสำคัญ โดยการหาค่า t-test, F-test และ Chi-Square โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดสมมติฐาน 2 ข้อ ได้แก่

สมมุติฐาน

1. ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการกองทัพบก ด้านแหล่งกำเนิด ชั้นยศ และจำนวนปีที่รับราชการ มีความสัมพันธ์กับทัศนะต่อความเป็นธรรมของกระบวนการกำหนดนโยบายส่งเสริม

ความก้าวหน้าในการรับราชการ ทัศนะต่อความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ของนโยบาย ทัศนะต่อความสามารถของนโยบายในการตอบสนองความต้องการด้านความก้าวหน้า และทัศนะต่อผลกระทบของนโยบายต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน

2. ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการกองทัพบก ด้านแหล่งกำเนิด ชั้นยศ และจำนวนปีที่รับราชการ มีความสัมพันธ์กับทัศนะต่อแนวทางในการรับราชการที่พึงประสงค์ ด้านการมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดนโยบาย ด้านความเป็นธรรมของนโยบาย และด้านความคาดหวังในการทำงาน

ผู้ศึกษาได้นำตัวแปรต่าง ๆ มาเปรียบเทียบหาความสัมพันธ์ มีรายละเอียดดังนี้

สมมุติฐานที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการกองทัพบก ด้านแหล่งกำเนิด ชั้นยศ และจำนวนปีที่รับราชการ มีความสัมพันธ์กับทัศนะต่อความเป็นธรรมของกระบวนการกำหนดนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการ ทัศนะต่อความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ของนโยบาย ทัศนะต่อความสามารถของนโยบายในการตอบสนองความต้องการด้านความก้าวหน้า และทัศนะต่อผลกระทบของนโยบายต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน

การทดสอบสมมุติฐาน สามารถแบ่งเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

1.1 ข้าราชการกองทัพบกที่มีแหล่งกำเนิดต่างกัน มีทัศนะต่อความเป็นธรรมของกระบวนการกำหนดนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการแตกต่างกัน

1.2 ข้าราชการกองทัพบกที่มีแหล่งกำเนิดต่างกัน มีทัศนะต่อความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ของนโยบายแตกต่างกัน

1.3 ข้าราชการกองทัพบกที่มีแหล่งกำเนิดต่างกัน มีทัศนะต่อความสามารถของนโยบายในการตอบสนองความต้องการด้านความก้าวหน้าแตกต่างกัน

1.4 ข้าราชการกองทัพบกที่มีแหล่งกำเนิดต่างกัน มีทัศนะต่อผลกระทบของนโยบายที่มีต่อขวัญกำลังใจในการทำงานแตกต่างกัน

1.5 ข้าราชการกองทัพบกที่มีชั้นยศต่างกัน มีทัศนะต่อความเป็นธรรมของกระบวนการกำหนดนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการแตกต่างกัน

1.6 ข้าราชการกองทัพบกที่มีชั้นยศต่างกัน มีทัศนะต่อความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ของนโยบายแตกต่างกัน

1.7 ข้าราชการกองทัพบกที่มีชั้นยศต่างกัน มีทัศนะต่อความสามารถของนโยบายในการตอบสนองความต้องการด้านความก้าวหน้าแตกต่างกัน

1.8 ข้าราชการกองทัพบกที่มีชั้นยศต่างกัน มีทัศนะต่อผลกระทบของนโยบายที่มีต่อขวัญกำลังใจในการทำงานแตกต่างกัน

1.9 ข้าราชการกองทัพบกที่มีจำนวนปีที่รับราชการต่างกัน มีทัศนะต่อความเป็นธรรมของกระบวนการกำหนดนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการแตกต่างกัน

1.10 ข้าราชการกองทัพบกที่มีจำนวนปีที่รับราชการต่างกัน มีทัศนะต่อความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ของนโยบายแตกต่างกัน

1.11 ข้าราชการกองทัพบกที่มีจำนวนปีที่รับราชการต่างกัน มีทัศนะต่อความสามารถของนโยบายในการตอบสนองความต้องการด้านความก้าวหน้าแตกต่างกัน

1.12 ข้าราชการกองทัพบกที่มีจำนวนปีที่รับราชการต่างกัน มีทัศนะต่อผลกระทบของนโยบายที่มีต่อขวัญกำลังใจในการทำงานแตกต่างกัน

1.1 ข้าราชการกองทัพบกที่มีแหล่งกำเนิดต่างกัน มีทัศนะต่อความเป็นธรรมของกระบวนการกำหนดนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการแตกต่างกัน

จากการศึกษาวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และการทดสอบความมีนัยสำคัญ โดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่าง แหล่งกำเนิดกับทัศนคติต่อความเป็นธรรมของกระบวนการกำหนดนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการ ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ที่มีแหล่งกำเนิด นรต. มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.80 ในขณะที่ กลุ่มตัวอย่าง ที่มีแหล่งกำเนิด กองหนุน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.71 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีแหล่งกำเนิดต่างกัน มีทัศนะต่อความเป็นธรรมของกระบวนการกำหนดนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (ตารางที่ 4.15 และ 4.16) เมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี เชฟเฟ่ (Scheffle) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีแหล่งกำเนิด นร. มีทัศนะต่อความเป็นธรรมของกระบวนการกำหนดนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการแตกต่างจาก กลุ่มตัวอย่างที่มีแหล่งกำเนิด กองหนุน นป. นนส. และ พ. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.17)

ตารางที่ 4.15

จำนวนค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างแหล่งกำเนิด
กับทัศนะต่อความเป็นธรรมของกระบวนการ
กำหนดนโยบาย

แหล่งกำเนิด	N	$\bar{X}$	S.D.
นร.	32	3.33	0.723
นรต.	1	3.80	-
นป.	58	2.85	0.468
พ.	102	2.98	0.459
กองหนุน	27	2.71	0.515
นนส.	40	2.88	0.431

ตารางที่ 4.16

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างแหล่งกำเนิดกับทัศนะ
ต่อความเป็นธรรมของกระบวนการกำหนดนโยบาย

แหล่งกำเนิด	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	5	7.561	1.512	5.981	0.0000
ภายในกลุ่ม	254	64.220	0.252		
รวม	259	71.781			

* $p < 0.05$

ตารางที่ 4.17

การเปรียบเทียบรายคู่ของแหล่งกำเนิดกับทัศนะต่อความเป็นธรรม

ของกระบวนการกำหนดนโยบาย

แหล่งกำเนิด	$\bar{X}$	นร.	นรต.	นป.	พ.	กองหนุน	นนส.
นร.	3.33	-	0.50	0.48*	0.35*	0.62*	0.45*
นรต.	3.80		-	0.95	0.82	1.09	0.92
นป.	2.85			-	0.13	0.14	0.03
พ.	2.98				-	0.27	0.10
กองหนุน	2.71					-	0.17
นนส.	2.88						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

1.2 ข้าราชการกองทัพบกที่มีแหล่งกำเนิดต่างกัน มีทัศนะต่อความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ของนโยบายแตกต่างกัน

จากการศึกษาวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และการทดสอบความมีนัยสำคัญ โดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่าง แหล่งกำเนิดกับทัศนะต่อความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ของนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการ ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ที่มีแหล่งกำเนิด นรต. มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.00 ในขณะที่ กลุ่มตัวอย่าง ที่มีแหล่งกำเนิด นนส. มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 2.81 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีแหล่งกำเนิดต่างกัน มีทัศนะต่อความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ของนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (ตารางที่ 4.18 และ 4.19) เมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี เชฟเฟ่ (Scheffle) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีแหล่งกำเนิด นรต. และ นร. มีทัศนะต่อความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ของนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่มีแหล่งกำเนิด นนส. กองหนุน นป. และ พ. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.20)

ตารางที่ 4.18

จำนวนค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างแหล่งกำเนิด
กับทัศนะต่อความเหมาะสมของวัตถุประสงค์

แหล่งกำเนิด	N	$\bar{X}$	S.D.
นร.	32	3.71	0.928
นรต.	1	4.00	-
นป.	58	2.95	0.683
พ.	102	3.20	0.662
กองหนุน	27	2.84	1.010
นนส.	40	2.81	0.690

ตารางที่ 4.19

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างแหล่งกำเนิดกับ
ทัศนะต่อความเหมาะสมของวัตถุประสงค์

แหล่งกำเนิด	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	5	20.383	4.076	7.254	0.0000
ภายในกลุ่ม	254	142.742	0.562		
รวม	259	163.125			

* $p < 0.05$

ตารางที่ 4.20
การเปรียบเทียบรายคู่ของแหล่งกำเนิดกับทัศนะต่อ
ความเหมาะสมของวัตถุประสงค์

แหล่งกำเนิด	$\bar{X}$	นร.	นรต.	นป.	พ.	กองหนุน	นนส.
นร.	3.71	-	0.29	0.76*	0.51*	0.87*	0.90*
นรต.	4.00		-	1.05	0.80	1.16	1.19
นป.	2.95			-	0.25	0.11	0.14
พ.	3.20				-	0.36	0.39
กองหนุน	2.84					-	0.03
นนส.	2.81						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

1.3 ข้าราชการกองทัพบกที่มีแหล่งกำเนิดต่างกัน มีทัศนะต่อความสามารถของนโยบายในการตอบสนองความต้องการด้านความก้าวหน้าแตกต่างกัน

จากการศึกษาวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และการทดสอบความมีนัยสำคัญ โดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่าง แหล่งกำเนิดกับทัศนะต่อความสามารถของนโยบายในการตอบสนองความต้องการด้านความก้าวหน้า ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ที่มีแหล่งกำเนิด นรต. มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.00 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีแหล่งกำเนิด นนส. มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 2.69 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีแหล่งกำเนิดต่างกัน มีทัศนะต่อความสามารถของนโยบายในการตอบสนองความต้องการด้านความก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (ตารางที่ 4.21 และ 4.22) เมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ่ (Scheffle) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีแหล่งกำเนิด นรต. นร. มีทัศนะต่อความสามารถของนโยบายในการตอบสนองความต้องการด้านความก้าวหน้าแตกต่างจาก กลุ่มตัวอย่างที่มีแหล่งกำเนิด นนส. นป. กองหนุน และ พ. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.23)

ตารางที่ 4.21

จำนวนค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างแหล่งกำเนิดกับทัศนะ

ต่อความสามารถของนโยบายในการตอบสนอง

ความต้องการด้านความก้าวหน้า

แหล่งกำเนิด	N	$\bar{X}$	S.D.
นร.	32	3.47	0.711
นรต.	1	4.00	-
นป.	58	2.70	0.639
พ.	102	2.97	0.616
กองหนุน	27	2.71	0.705
นนส.	40	2.69	0.621

ตารางที่ 4.22

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างแหล่งกำเนิดต่อ

ความสามารถของนโยบายในการตอบสนอง

ความต้องการด้านความก้าวหน้า

แหล่งกำเนิด	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	5	17.127	3.425	8.252	0.0000
ภายในกลุ่ม	254	105.437	0.415		
รวม	259	22.564			

* $p < 0.05$

ตารางที่ 4.23
การเปรียบเทียบรายคู่ของแหล่งกำเนิดกับทัศนะต่อความสามารถ
ของนโยบายในการตอบสนองความต้องการ
ด้านความก้าวหน้า

แหล่งกำเนิด	$\bar{X}$	นร.	นรต.	นป.	พ.	กองหนุน	นนส.
นร.	3.47	-	0.53	0.77*	0.50*	0.76*	0.78*
นรต.	4.00		-	1.30	1.03	1.29	1.31
นป.	2.70			-	0.27	0.01	0.01
พ.	2.97				-	0.26	0.28
กองหนุน	2.71					-	0.02
นนส.	2.69						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

1.4 ข้าราชการกองทัพบกที่มีแหล่งกำเนิดต่างกัน มีทัศนะต่อผลกระทบของนโยบายที่มีต่อขวัญกำลังใจในการทำงานแตกต่างกัน

จากการศึกษาวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และการทดสอบความมีนัยสำคัญ โดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่าง แหล่งกำเนิดกับทัศนะต่อผลกระทบของนโยบายที่มีต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน ผลการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่าง ที่มีแหล่งกำเนิด นร. มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.63 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่าง ที่มีแหล่งกำเนิด นนส. มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 2.58 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีแหล่งกำเนิดต่างกัน มีทัศนะต่อผลกระทบของนโยบายที่มีต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (ตารางที่ 4.24 และ 4.25) เมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี เชฟเฟ่ (Scheffle) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีแหล่งกำเนิด นร. มีทัศนะต่อผลกระทบของนโยบายที่มีต่อขวัญกำลังใจในการทำงานแตกต่างจาก กำลังพลที่มีแหล่งกำเนิด นนส. นป. กองหนุน และ พ. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.26)

ตารางที่ 4.24

จำนวนค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างแหล่งกำเนิดกับทัศนะ
ต่อผลกระทบของนโยบายที่มีต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน

แหล่งกำเนิด	N	$\bar{X}$	S.D.
นร.	32	3.63	0.571
นรต.	1	3.10	-
นป.	58	2.79	0.574
พ.	102	2.98	0.713
กองหนุน	27	2.90	0.737
นนส.	40	2.58	0.554

ตารางที่ 4.25

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างแหล่งกำเนิดกับทัศนะ
ต่อผลกระทบของนโยบายที่มีต่อขวัญกำลังใจ
ในการทำงาน

แหล่งกำเนิด	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	5	28.924	5.784	14.589	0.0000
ภายในกลุ่ม	254	100.715	0.396		
รวม	259	129.639			

* $p < 0.05$

ตารางที่ 4.26

การเปรียบเทียบรายคู่ของแหล่งกำเนิดกับทัศนะต่อผลกระทบ
ของนโยบายที่มีต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน

แหล่งกำเนิด	$\bar{X}$	นร.	นรต.	นป.	พ.	กองหนุน	นนส.
นร.	3.63	-	0.53	0.84*	0.65*	0.73*	1.05*
นรต.	3.10		-	0.31	0.12	0.20	0.52
นป.	2.79			-	0.19	0.11	0.21
พ.	2.98				-	0.08	0.40
กองหนุน	2.90					-	0.32
นนส.	2.58						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

1.5 ข้าราชการกองทัพบกที่มีชั้นยศต่างกัน มีทัศนะต่อความเป็นธรรมของกระบวนการกำหนดนโยบายแตกต่างกัน

จากการศึกษาวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และการทดสอบความมีนัยสำคัญ โดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่าง ชั้นยศกับทัศนะต่อความเป็นธรรมของกระบวนการกำหนดนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการ ผลการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่าง ที่มีชั้นยศ พ.อ. มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.26 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่าง ที่มีชั้นยศ จ.ส.ต. – จ.ส.อ. มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 2.80 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีชั้นยศต่างกัน มีทัศนะต่อความเป็นธรรมของกระบวนการกำหนดนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (ตารางที่ 4.27 และ 4.28) เมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี เชฟเฟ่ (Scheffle) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีชั้นยศ พ.อ. มีทัศนะต่อความเป็นธรรมของกระบวนการกำหนดนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการแตกต่างจาก กำลังพลที่มีชั้นยศ จ.ส.ต. – จ.ส.อ. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.29)

ตารางที่ 4.27

จำนวนค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างชั้นยศกับทัศนะ

ต่อความเป็นธรรมของกระบวนการกำหนดนโยบาย

ชั้นยศ	N	$\bar{X}$	S.D.
ลูกจ้างประจำ, ลูกจ้างชั่วคราว	29	2.92	0.3124
ส.ต. – ส.อ.	22	3.00	0.5533
จ.ส.ต. – จ.ส.อ.	78	2.80	0.4920
ร.ต.– ร.ท.	24	2.92	0.5771
ร.อ.	23	2.83	0.4087
พ.ต.	21	2.90	0.3232
พ.ท.	24	3.13	0.5420
พ.อ.	39	3.26	0.6687

ตารางที่ 4.28

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างชั้นยศกับทัศนะ

ต่อความเป็นธรรมของกระบวนการกำหนดนโยบาย

ชั้นยศ	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	7	6.8093	0.9728	3.7729	0.0007
ภายในกลุ่ม	252	64.9720	0.2578		
รวม	259	71.7813			

* $p < 0.05$

ตารางที่ 4.29
การเปรียบเทียบรายคู่ของชั้นยศกับทัศนะต่อความเป็นธรรม
ของกระบวนการกำหนดนโยบาย

ชั้นยศ	$\bar{X}$	ลูกจ้างประจำ, ลูกจ้างชั่วคราว	ส.ต.-ส.อ.	จ.ส.ต - จ.ส.อ.	ร.ต.-ร.ท.	ร.อ.	พ.ต.	พ.ท.	พ.อ.
ลูกจ้างประจำ, ลูกจ้างชั่วคราว	2.92	-	0.08	0.12	0.00	0.09	0.02	0.21	0.34
ส.ต. – ส.อ.	3.00		-	1.05	0.08	0.17	0.1	0.13	0.26
จ.ส.ต. – จ.ส.อ.	2.80			-	0.12	0.11	0.1	0.33	0.46*
ร.ต.– ร.ท.	2.92				-	0.0	0.02	0.21	0.34
ร.อ.	2.83					3	0.07	0.3	0.43
พ.ต.	2.90					-	-	0.23	0.36
พ.ท.	3.13							-	0.13
พ.อ.	3.26								-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

1.6 ข้าราชการกองทัพบกที่มีชั้นยศต่างกัน มีทัศนะต่อความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ของนโยบายแตกต่างกัน

จากการศึกษาวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และการทดสอบความมีนัยสำคัญ โดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่าง ชั้นยศกับทัศนะต่อความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ของนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการ ผลการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่าง ที่มีชั้นยศ พ.อ. มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.65 ในขณะที่ กลุ่มตัวอย่าง ที่มีชั้นยศ ร.อ. และ พ.ต. มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 2.88 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีชั้นยศต่างกัน มีทัศนะต่อความเหมาะสมของนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (ตารางที่ 4.30 และ 4.31) เมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี เชฟเฟ่ (Scheffle)

พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีชั้นยศ พ.อ. มีทัศนะต่อความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ของนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการแตกต่างจาก กำลังพลที่มีชั้นยศ ร.อ. และ จ.ส.ต. – จ.ส.อ. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.32)

ตารางที่ 4.30
จำนวนค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างชั้นยศกับทัศนะ
ต่อความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ของนโยบาย

ชั้นยศ	N	$\bar{X}$	S.D.
ลูกจ้างประจำ, ลูกจ้างชั่วคราว	29	3.16	0.7227
ส.ต. – ส.อ.	22	2.92	0.8244
จ.ส.ต. – จ.ส.อ.	78	3.01	0.7334
ร.ต.– ร.ท.	24	3.00	0.7363
ร.อ.	23	2.88	0.7732
พ.ต.	21	2.88	0.6777
พ.ท.	24	3.26	0.7459
พ.อ.	39	3.65	0.8729

ตารางที่ 4.31
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างชั้นยศกับทัศนะ
ต่อความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ของนโยบาย

ชั้นยศ	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	7	16.2457	2.3208	3.9818	0.0004
ภายในกลุ่ม	252	146.8794	0.5829		
รวม	259	163.1250			

* $p < 0.05$

ตารางที่ 4.32
การเปรียบเทียบรายคู่ของชั้นยศกับทัศนะต่อความเหมาะสม
ของวัตถุประสงค์ของนโยบาย

ชั้นยศ	$\bar{X}$	ลูกจ้างประจำ, ลูกจ้างชั่วคราว	ส.ต.-ส.อ.	จ.ส.ต.-จ.ส.อ.	ร.ต.-ร.ท.	ร.อ.	พ.ต.	พ.ท.	พ.อ.
ลูกจ้างประจำ, ลูกจ้างชั่วคราว	3.16	-	0.24	0.15	0.16	0.28	0.28	0.1	0.49
ส.ต. – ส.อ.	2.92		-	0.09	0.08	0.04	0.04	0.34	0.73
จ.ส.ต.– จ.ส.อ.	3.01			-	0.01	0.13	0.13	0.25	0.64*
ร.ต.– ร.ท.	3.00				-	0.12	0.12	0.26	0.65
ร.อ.	2.88					-	0.00	0.38	0.77*
พ.ต.	2.88						-	0.38	0.77
พ.ท.	3.26							-	0.39
พ.อ.	3.65								-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

1.7 ข้าราชการกองทัพบกที่มีชั้นยศต่างกัน มีทัศนะต่อความสามารถของนโยบายในการตอบสนองความต้องการด้านความก้าวหน้าแตกต่างกัน

จากการศึกษาวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และการทดสอบความมีนัยสำคัญ โดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่าง ชั้นยศกับทัศนะต่อความสามารถของนโยบายในการตอบสนองความต้องการด้านความก้าวหน้าในการรับราชการ ผลการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่าง ที่มีชั้นยศ พ.อ. มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.34 ในขณะที่ กลุ่มตัวอย่าง ที่มีชั้นยศ พ.ต. มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 2.67 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีชั้นยศต่างกัน มีทัศนะต่อความสามารถของนโยบายในการตอบสนองความต้องการด้านความก้าวหน้าในการรับราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (ตารางที่ 4.33 และ 4.34) เมื่อทำการเปรียบเทียบ รายคู่ด้วย

วิธีเชฟเฟ่ (Scheffle) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีชั้นยศ พ.อ. มีทัศนะต่อความสามารถของนโยบายในการตอบสนองความต้องการด้านความก้าวหน้าในการรับราชการ แตกต่างจากกำลังพลที่มีชั้นยศ พ.ต. และ จ.ส.ต. – จ.ส.อ. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.35)

ตารางที่ 4.33
จำนวนค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างชั้นยศกับทัศนะ
ต่อความสามารถของนโยบายในการตอบสนอง
ความต้องการด้านความก้าวหน้า

ชั้นยศ	N	$\bar{X}$	S.D.
ลูกจ้างประจำ, ลูกจ้างชั่วคราว	29	3.06	0.5862
ส.ต. – ส.อ.	22	2.79	0.7512
จ.ส.ต. – จ.ส.อ.	78	2.70	0.6408
ร.ต.– ร.ท.	24	2.81	0.5546
ร.อ.	23	2.80	0.6142
พ.ต.	21	2.67	0.5746
พ.ท.	24	3.16	0.6977
พ.อ.	39	3.34	0.7493

ตารางที่ 4.34
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างชั้นยศกับทัศนะ
ต่อความสามารถของนโยบายในการตอบสนอง
ความต้องการด้านความก้าวหน้า

ชั้นยศ	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	7	14.9659	2.0380	5.0072	0.0000
ภายในกลุ่ม	252	107.5987	0.4270		
รวม	259	122.5646			

* $p < 0.05$

ตารางที่ 4.35
การเปรียบเทียบรายคู่ของชั้นยศกับทัศนะต่อความสามารถของ
นโยบายในการตอบสนองความต้องการด้านความก้าวหน้า

ชั้นยศ	$\bar{X}$	ลูกจ้างประจำ, ลูกจ้างชั่วคราว	ส.ต.-ส.อ.	จ.ส.ต.-จ.ส.อ.	ร.ต.-ร.ท.	ร.อ.	พ.ต.	พ.ท.	พ.อ.
ลูกจ้างประจำ, ลูกจ้างชั่วคราว	3.06	-	0.27	0.36	0.25	0.26	0.39	0.10	0.28
ส.ต.–ส.อ.	2.79		-	0.09	0.02	0.01	0.12	0.37	0.55
จ.ส.ต.–จ.ส.อ.	2.70			-	0.11	0.1	0.03	0.46	0.64*
ร.ต.– ร.ท.	2.81				-	0.01	0.14	0.35	0.53
ร.อ.	2.80					-	0.13	0.36	0.54
พ.ต.	2.67						-	0.49	0.67*
พ.ท.	3.16							-	0.18
พ.อ.	3.34								-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

1.8 ข้าราชการกองทัพบกที่มีชั้นยศต่างกัน มีทัศนะต่อผลกระทบของนโยบายต่อขวัญกำลังใจในการทำงานแตกต่างกัน

จากการศึกษาวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และการทดสอบความมีนัยสำคัญ โดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่าง ชั้นยศกับทัศนะต่อผลกระทบของนโยบายต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่าง ที่มีชั้นยศ พ.ท. มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.08 ในขณะที่ กลุ่มตัวอย่าง ที่มีชั้นยศ จ.ส.ต. – จ.ส.อ. มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 2.82 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P = 0.2617) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีชั้นยศต่างกัน มีทัศนะต่อผลกระทบของนโยบายที่มีต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.36 และ 4.37) เมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี เชฟเฟ่ (Scheffle) พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.05 แสดงว่า การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างชั้นยศ กับ ทัศนะต่อผลกระทบของนโยบายต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน เป็นรายคู่ พบว่า ไม่มีคู่ใดมีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.36
จำนวนค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างชั้นยศกับทัศนะ
ต่อผลกระทบของนโยบายต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน

ชั้นยศ	N	$\bar{X}$	S.D.
ลูกจ้างประจำ, ลูกจ้างชั่วคราว	29	2.98	0.5432
ส.ต. – ส.อ.	22	2.88	0.5234
จ.ส.ต. – จ.ส.อ.	78	2.82	0.4724
ร.ต.– ร.ท.	24	2.90	0.5793
ร.อ.	23	2.97	0.5792
พ.ต.	21	3.03	0.3006
พ.ท.	24	3.08	0.3960
พ.อ.	39	3.00	0.4510

ตารางที่ 4.37
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างชั้นยศกับทัศนะ
ต่อผลกระทบของนโยบายต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน

ชั้นยศ	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	7	2.1096	0.3041	1.2778	0.2617
ภายในกลุ่ม	252	59.4359	0.2359		
รวม	259	61.5455			

* p › 0.05

1.9 ข้าราชการกองทัพบกที่มีจำนวนปีที่รับราชการต่างกัน มีทัศนะต่อความเป็นธรรมของกระบวนการกำหนดนโยบายแตกต่างกัน

จากการศึกษาวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และการทดสอบความมีนัยสำคัญ โดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่าง จำนวนปีที่รับราชการกับทัศนะต่อความเป็นธรรมของกระบวนการกำหนดนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการ ผลการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่าง ที่รับราชการ 11-20 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.06 ในขณะที่ กลุ่มตัวอย่าง ที่รับราชการ 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 2.84 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P = 0.0648) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนปีที่รับราชการต่างกัน มีทัศนะต่อความเป็นธรรมของกระบวนการกำหนดนโยบาย ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.38 และ 4.39)

ตารางที่ 4.38
จำนวนค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างจำนวนปี
ที่รับราชการกับทัศนะต่อความเป็นธรรมของ
กระบวนการกำหนดนโยบาย

จำนวนปีที่รับราชการ	N	$\bar{X}$	S.D.
ต่ำกว่า 5 ปี	15	3.00	0.3369
5 – 10 ปี	26	3.03	0.4932
11- 20 ปี	82	3.06	0.6226
21 – 30 ปี	103	2.84	0.5023
31 ปีขึ้นไป	34	2.95	0.3710

ตารางที่ 4.39
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างจำนวนปีที่
รับราชการกับทัศนะต่อความเป็นธรรมของ
กระบวนการกำหนดนโยบาย

จำนวนปีที่รับราชการ	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	4	2.4410	0.6102	2.2442	0.0648
ภายในกลุ่ม	255	69.3404	0.2719		
รวม	259	71.7813			

* p › 0.05

1.10 ข้าราชการกองทัพบกที่มีจำนวนปีที่รับราชการต่างกัน มีทัศนะต่อความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ของนโยบายแตกต่างกัน

จากการศึกษาวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และการทดสอบความมีนัยสำคัญ โดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่าง จำนวนปีที่รับราชการกับทัศนะต่อความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ของนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการ ผลการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่าง ที่รับราชการ 11-20 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.27 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่าง ที่รับราชการ ต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.84 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (P = 0.1293) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนปีที่รับราชการต่างกัน มีทัศนะต่อความเป็นธรรมของกระบวนการกำหนดนโยบาย ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.40 และ 4.41)

ตารางที่ 4.40
จำนวนค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างจำนวนปี
ที่รับราชการกับทัศนะต่อความเหมาะสม
ของวัตถุประสงค์ของนโยบาย

จำนวนปีที่รับราชการ	N	$\bar{X}$	S.D.
ต่ำกว่า 5 ปี	15	2.84	0.6446
5 – 10 ปี	26	3.17	0.8715
11- 20 ปี	82	3.27	0.9006
21 – 30 ปี	103	3.07	0.7062
31 ปีขึ้นไป	34	2.94	0.7237

ตารางที่ 4.41
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างจำนวนปี
ที่รับราชการกับทัศนะต่อความเหมาะสม
ของวัตถุประสงค์ของนโยบาย

จำนวนปีที่รับราชการ	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	4	4.4787	1.1197	1.7997	0.1293
ภายในกลุ่ม	255	158.6464	0.6221		
รวม	259	163.1250			

* p › 0.05

1.11 ข้าราชการกองทัพบกที่มีจำนวนปีที่รับราชการต่างกัน มีทัศนะต่อความสามารถของนโยบายในการตอบสนองความต้องการด้านความก้าวหน้าแตกต่างกัน

จากการศึกษาวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และการทดสอบความมีนัยสำคัญ โดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่าง จำนวนปีที่รับราชการกับทัศนะต่อความสามารถของนโยบายในการตอบสนอง

ความต้องการด้านความก้าวหน้าในการรับราชการ ผลการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่าง ที่รับราชการ 11-20 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.09 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่าง ที่รับราชการ 31 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 2.69 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนปีที่รับราชการต่างกัน มีทัศนะต่อความสามารถของนโยบายในการตอบสนองความต้องการด้านความก้าวหน้าในการรับราชการ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (ตารางที่ 4.42 และ 4.43) เมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี เชฟเฟ่ (Scheffle) พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนปีที่รับราชการ กับ ทัศนะต่อความสามารถของนโยบายในการตอบสนองความต้องการด้านความก้าวหน้าในการรับราชการเป็นรายคู่ พบว่า ไม่มีคู่ใดมีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.42
จำนวนค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างจำนวนปี
ที่รับราชการกับทัศนะต่อความสามารถของนโยบาย
ในการตอบสนองความต้องการด้านความก้าวหน้า

จำนวนปีที่รับราชการ	N	$\bar{X}$	S.D.
ต่ำกว่า 5 ปี	15	2.99	0.4935
5 – 10 ปี	26	2.88	0.7506
11- 20 ปี	82	3.09	0.7625
21 – 30 ปี	103	2.81	0.5763
31 ปีขึ้นไป	34	2.69	0.7519

ตารางที่ 4.43
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างจำนวนปี
ที่รับราชการกับทัศนะต่อความสามารถของนโยบาย
ในการตอบสนองความต้องการด้านความก้าวหน้า

จำนวนปีที่รับราชการ	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	4	5.4292	1.3573	2.9548	0.0206
ภายในกลุ่ม	255	117.1354	0.4594		
รวม	259	122.5646			

* p ‹ 0.05

1.12 ข้าราชการกองทัพบกที่มีจำนวนปีที่รับราชการต่างกัน มีทัศนะต่อผลกระทบของนโยบายต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน แตกต่างกัน

จากการศึกษาวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และการทดสอบความมีนัยสำคัญ โดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนปีที่รับราชการกับทัศนะต่อผลกระทบของนโยบายต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน ผลการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่าง ที่รับราชการต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.10 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่าง ที่รับราชการ 31 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 2.62 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนปีที่รับราชการต่างกัน มีทัศนะต่อผลกระทบของนโยบายต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.44 และ 4.45) เมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ่ (Scheffle) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่รับราชการไม่ถึง 5 ปี รับราชการ 5-10 ปี รับราชการ 21-30 ปี และรับราชการ 11-20 ปี มีทัศนะต่อผลกระทบของนโยบายต่อขวัญกำลังใจในการทำงานแตกต่างจากผู้ที่รับราชการ 31 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.46)

ตารางที่ 4.44
จำนวนค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างจำนวนปี
ที่รับราชการกับทัศนะต่อผลกระทบของนโยบาย
ต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน

จำนวนปีที่รับราชการ	N	$\bar{X}$	S.D.
ต่ำกว่า 5 ปี	15	3.10	0.4464
5 – 10 ปี	26	3.01	0.4772
11- 20 ปี	82	2.93	0.4387
21 – 30 ปี	103	2.99	0.5111
31 ปีขึ้นไป	34	2.62	0.4445

ตารางที่ 4.45
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างจำนวนปี
ที่รับราชการกับทัศนะต่อผลกระทบของนโยบาย
ต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน

จำนวนปีที่รับราชการ	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	4	4.3046	1.0762	4.7941	0.0010
ภายในกลุ่ม	255	57.2409	0.2245		
รวม	259	61.5955			

* p ‹ 0.05

ตารางที่ 4.46
การเปรียบเทียบรายคู่ของจำนวนปีที่รับราชการกับทัศนะต่อผลกระทบ
ของนโยบายที่มีต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน

จำนวนปีที่รับราชการ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	6 – 10 ปี	11- 20 ปี	21 – 30 ปี	31 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	3.10	-	0.09	0.17	0.11	0.48*
5 – 10 ปี	3.01		-	0.08	0.02	0.39*
11- 20 ปี	2.93			-	0.06	0.31*
21 – 30 ปี	2.99				-	0.37*
31 ปีขึ้นไป	2.62					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมุติฐานที่ 2

ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการกองทัพบก ด้านแหล่งกำเนิด ชั้นยศ และจำนวนปีที่รับราชการ มีความสัมพันธ์กับทัศนะต่อแนวทางในการรับราชการที่พึงประสงค์ ด้านการมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดนโยบาย ด้านความเป็นธรรมของนโยบาย และด้านความคาดหวังในทำงาน

การทดสอบสมมุติฐานที่ 2 สามารถแบ่งเป็นสมมุติฐานย่อยได้ดังนี้

2.1 ข้าราชการกองทัพบกที่มีแหล่งกำเนิดต่างกัน มีทัศนะต่อแนวทางส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการที่พึงประสงค์ แตกต่างกัน

2.2 ข้าราชการกองทัพบกที่มีชั้นยศต่างกัน มีทัศนะต่อแนวทางส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการที่พึงประสงค์แตกต่างกัน

2.3 ข้าราชการกองทัพบกที่มีจำนวนปีที่รับราชการต่างกัน มีทัศนะต่อแนวทางส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการที่พึงประสงค์แตกต่างกัน

2.1 ข้าราชการกองทัพบกที่มีแหล่งกำเนิดต่างกัน มีทัศนะต่อแนวทางส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการที่พึงประสงค์แตกต่างกัน

จากการศึกษาวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และการทดสอบความมีนัยสำคัญ โดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่าง แหล่งกำเนิดกับทัศนะต่อแนวทางส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการที่พึงประสงค์ ผลการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่าง ที่มีแหล่งกำเนิด นป. มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.19 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่าง ที่มีแหล่งกำเนิด นรต. มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 3.82 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P= 0.2086) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีแหล่งกำเนิดต่างกัน มีทัศนะต่อแนวทางส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการที่พึงประสงค์ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.47 และ 4.48)

ตารางที่ 4.47

จำนวนค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างแหล่งกำเนิดกับทัศนะต่อแนวทางส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการที่พึงประสงค์

แหล่งกำเนิด	N	$\bar{X}$	S.D.
นร.	32	3.95	0.4901
นรต.	1	3.82	-
นป.	58	4.19	0.4376
พ.	102	4.01	0.5344
กองหนุน	27	4.07	0.5408
นนส.	40	4.05	0.3647

ตารางที่ 4.48
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างแหล่งกำเนิดกับทัศนะ
ต่อแนวทางส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการที่พึงประสงค์

แหล่งกำเนิด	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	5	1.7066	0.3413	1.4451	0.2086
ภายในกลุ่ม	254	59.9953	0.2362		
รวม	259	61.7019			

* $p > 0.05$

2.2 ข้าราชการกองทัพบกที่มีชั้นยศต่างกัน มีทัศนะต่อแนวทางส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการที่พึงประสงค์แตกต่างกัน

จากการศึกษาวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และการทดสอบความมีนัยสำคัญ โดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่าง ชั้นยศกับทัศนะต่อแนวทางส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการที่พึงประสงค์ ผลการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่าง ที่มีชั้นยศ จ.ส.ต.-จ.ส.อ. มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.17 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่าง ที่มีชั้นยศ พ.ท. มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 3.82 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P= 0.0536) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีชั้นยศแตกต่างกัน.มีทัศนะต่อแนวทางส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการที่พึงประสงค์ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.49 และ 4.50)

ตารางที่ 4.49
จำนวนค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างชั้นยศกับทัศนะ
ต่อแนวทางส่งเสริมความก้าวหน้าในการ
รับราชการที่พึงประสงค์

ชั้นยศ	N	$\bar{X}$	S.D.
ลูกจ้างประจำ, ลูกจ้างชั่วคราว	29	3.97	0.5557
ส.ต. – ส.อ.	22	4.07	0.4683
จ.ส.ต. – จ.ส.อ.	78	4.17	0.4191
ร.ต.– ร.ท.	24	4.14	0.5938
ร.อ.	23	4.08	0.3787
พ.ต.	21	4.10	0.4197
พ.ท.	24	3.82	0.5645
พ.อ.	39	3.94	0.0802

ตารางที่ 4.50
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างชั้นยศกับทัศนะ
ต่อแนวทางส่งเสริมความก้าวหน้าในการ
รับราชการที่พึงประสงค์

ชั้นยศ	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	5	3.2727	0.4675	2.0164	0.0536
ภายในกลุ่ม	254	58.4292	0.2319		
รวม	259	61.7019			

* p › 0.05

2.3 ข้าราชการกองทัพบกที่มีจำนวนปีที่รับราชการต่างกัน มีทัศนะต่อแนวทางส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการที่พึงประสงค์แตกต่างกัน

จากการศึกษาวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และการทดสอบความมีนัยสำคัญ โดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่าง จำนวนปีที่รับราชการกับทัศนะต่อแนวทางส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการที่พึงประสงค์ ผลการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่าง ที่รับราชการ 21– 30 ปี และกลุ่มที่รับราชการตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.08 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่าง ที่รับราชการ 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 4.00 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.9023) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนปีที่รับราชการแตกต่างกัน มีทัศนะต่อแนวทางส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการที่พึงประสงค์ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.51 และ 4.52)

ตารางที่ 4.51
จำนวนค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างจำนวนปีที่รับราชการ
กับทัศนะต่อแนวทางส่งเสริมความก้าวหน้า
ในการรับราชการที่พึงประสงค์

จำนวนปีที่รับราชการ	N	$\bar{X}$	S.D.
ต่ำกว่า 5 ปี	15	4.04	0.8543
5 – 10 ปี	26	4.00	0.3473
11- 20 ปี	82	4.03	0.5284
21 – 30 ปี	103	4.08	0.4430
31 ปีขึ้นไป	34	4.08	0.4112

ตารางที่ 4.52
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างจำนวนปีที่รับราชการ
กับทัศนะต่อแนวทางส่งเสริมความก้าวหน้า
ในการรับราชการที่พึงประสงค์

จำนวนปีที่รับราชการ	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	4	0.2523	0.0631	0.2681	0.9023
ภายในกลุ่ม	255	61.4496	0.2410		
รวม	259	61.7019			

* p › 0.05

สรุปภาพรวมการพิสูจน์สมมุติฐาน

ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการกองทัพบก ด้านแหล่งกำเนิด และชั้นยศมีความสัมพันธ์กับทัศนะต่อความเป็นธรรมของกระบวนการกำหนดนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการ ทัศนะต่อความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ของนโยบาย ทัศนะต่อความสามารถของนโยบายในการตอบสนองความต้องการด้านความก้าวหน้า และทัศนะต่อผลกระทบของนโยบายต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการกองทัพบก ด้านจำนวนปีที่รับราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนะต่อความเป็นธรรมของกระบวนกระบวนการกำหนดนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการ ทัศนะต่อความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ของนโยบาย และทัศนะต่อความสามารถของนโยบายในการตอบสนองความต้องการด้านความก้าวหน้า แต่มีความสัมพันธ์กับทัศนะต่อผลกระทบของนโยบายต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการกองทัพบก ด้านแหล่งกำเนิด ชั้นยศและจำนวนปีที่รับราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนะต่อแนวทางส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการที่พึงประสงค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 5 อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษาเรื่อง “ทัศนะของข้าราชการกองทัพบก ต่อ นโยบายของกองทัพในการส่งเสริมความก้าวหน้าของกำลังพล” ทำให้ทราบทัศนะของข้าราชการกองทัพบกที่มีต่อนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการใน 4 ด้าน คือ ทัศนะต่อความเป็นธรรมของกระบวนการกำหนดนโยบาย ทัศนะต่อความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ของนโยบาย ทัศนะต่อความสามารถของนโยบายในการตอบสนองความต้องการความก้าวหน้าของกลุ่มตัวอย่าง และทัศนะต่อผลกระทบของนโยบายที่มีต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน นอกจากนี้ ยังทำให้ได้ทราบความต้องการของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการที่พึงประสงค์ใน 3 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดนโยบาย ความเป็นธรรมของนโยบาย และความคาดหวังในการทำงาน ซึ่งข้อมูลที่ได้ มีความน่าสนใจและสามารถนำไปเชื่อมโยงกับแนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาต่าง ๆ ได้ดังนี้

5.1 ทัศนะของกลุ่มตัวอย่างต่อความเป็นธรรมของกระบวนการกำหนดนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการ

การศึกษาทัศนะของข้าราชการกองทัพบกที่มีต่อความเป็นธรรมของกระบวนการกำหนดนโยบาย เป็นการศึกษาเกี่ยวกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการกำหนดนโยบาย ความเป็นธรรมในการร่างนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้า การเปิดโอกาสให้กำลังพลมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวกับการส่งเสริมความก้าวหน้า และอิทธิพลของกลุ่มต่าง ๆ ในกองทัพที่มีต่อกระบวนการกำหนดนโยบาย ในการสรุปภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีทัศนะเห็นด้วยในระดับน้อย ($\bar{X}$ = 2.256) เมื่อพิจารณาในประเด็นทัศนะต่อการที่กำลังพลแหล่งกำเนิด นร. (สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า) มีส่วนร่วมสูงกว่ากำลังพลแหล่งกำเนิดอื่น ๆ ในการกำหนด กดดัน หรือเปลี่ยนแปลงเนื้อหาของนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 1.515) (คำถามเชิงลบ) ประเด็นรองลงมา คือ ทัศนะต่อการที่กองทัพบก มีกำลังพลบางแหล่งกำเนิดที่มีอิทธิพลในกระบวนการกำหนดนโยบายมากกว่ากำลังพลกลุ่มอื่น ๆ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 1.965) (คำถามเชิงลบ) ทัศนะต่อการที่ กำลังพลบางแหล่งกำเนิดในกองทัพบก มีความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของกลุ่มมากกว่ากำลังพลกลุ่มอื่น ๆ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 2.023) (คำถามเชิงลบ) ทัศนะต่อข้อความที่ว่า กองทัพบกเปิดโอกาสให้กำลังพลที่มี

แหล่งกำเนิด นป. หรือ นายทหารสัญญาบัตรที่ได้เลื่อนฐานะขึ้นมาจากชั้นประทวนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ในระดับน้อย ($\bar{X}$ = 1.992) และทัศนะต่อข้อความที่ว่า กองทัพบกเปิดโอกาสให้กำลังพลที่มีแหล่งกำเนิดพลเรือน มีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ในระดับน้อย ($\bar{X}$ = 2.008)

จากการทดสอบสมมติฐาน เกี่ยวกับการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งกำเนิดกับทัศนะต่อความเป็นธรรมของกระบวนการกำหนดนโยบาย พบว่า ข้าราชการกองทัพบกที่มีแหล่งกำเนิด นร. (สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าฯ) มีระดับความเห็นด้วยกับความเป็นธรรมของกระบวนการกำหนดนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการมากกว่ากำลังพลจากแหล่งกำเนิดอื่น ๆ เมื่อพิจารณาสภาพแวดล้อมของนโยบายที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายของกองทัพ ตามตัวแบบทฤษฎีชนชั้นนำ (The Elite-Mass Model) (จุมพล หนิมพานิช, 2549, น. 143) ซึ่งระบุว่า สังคมแบ่งออกเป็น 2 พวก ๆ แรก เป็นกลุ่มคนกลุ่มน้อยที่มีอำนาจ พวกที่สอง เป็นคนส่วนใหญ่ที่ไม่มีอำนาจ คนพวกแรกเท่านั้นที่เป็นผู้จัดสรรหรือแบ่งปันสิ่งที่มีคุณค่าเพื่อสังคมในรูปแบบของการกำหนดนโยบาย ขณะที่คนพวกที่สองซึ่งเป็นคนส่วนใหญ่ไม่ได้มีบทบาทอำนาจที่จะตัดสินในเรื่องนี้ ทั้งนี้ คนพวกแรกที่เป็นคนกลุ่มน้อยและทำหน้าที่ปกครอง โดยทั่วไปจะมีสถานภาพทางเศรษฐกิจสังคมสูง เมื่อผู้ศึกษา รวบรวมสถิติของนายทหารที่ได้รับการโปรดเกล้าฯ ขึ้นดำรงตำแหน่งนายทหารสัญญาบัตร ชั้นนายพล ในรอบ 2 ปี ตั้งแต่ พ.ศ. 2550-2552 เพื่อมองหาโครงสร้างของกลุ่มคนในชนชั้นปกครองของกองทัพบก พบว่าสถิติของผู้ได้รับพระบรมราชโองการ โปรดเกล้าฯ ให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในระดับชั้นนายพล ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่มีแหล่งกำเนิด นร. เช่น ในการแต่งตั้งโยกย้ายในเดือน ตุลาคม พ.ศ. 2552 ผู้ที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ร้อยละ 94.78 มีแหล่งกำเนิด นร. ร้อยละ 4.35 เป็นแหล่งกำเนิด นรต. ร้อยละ 0.87 เป็นแหล่งกำเนิด นพท. (ตารางที่ 2.4) ในขณะที่ การแต่งตั้งโยกย้ายเดือน เมษายน พ.ศ.2551 ผู้ที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ร้อยละ 88.39 มีแหล่งกำเนิด นร. ร้อยละ 4.46 เป็นแหล่งกำเนิด นรต. ร้อยละ 2.68 เป็นแหล่งกำเนิด นพท. และร้อยละ 4.46 เป็นแหล่งกำเนิดพลเรือน (ตารางที่ 2.2) และเมื่อเปรียบเทียบสถิติผู้ที่ได้รับการเลื่อนยศและเลื่อนตำแหน่ง ในช่วง 2 ปีดังกล่าว ก็พบว่ากลุ่มที่มีแหล่งกำเนิด นร. มีสัดส่วนมากที่สุดทุกครั้ง เมื่อเทียบกับผู้ที่มีแหล่งกำเนิดอื่น ๆ คือ ร้อยละ 85.6, 88.39, 88.11 และ 94.78 (ตารางที่ 2.1 – 2.4) ซึ่งอาจเป็นสิ่งที่อธิบายได้ว่า เพราะเหตุใดข้าราชการกองทัพบกที่มีแหล่งกำเนิด นร. จึงเห็นด้วยกับความเป็นธรรมของกระบวนการกำหนดนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการ มากกว่ากำลังพลที่มีแหล่งกำเนิดอื่น ๆ ทั้งนี้

ข้าราชการที่มีแหล่งกำเนิด นร. จัดเป็นกลุ่มที่อยู่ในกลุ่มชนชั้นปกครองของกองทัพ ซึ่งมีบทบาทโดยตรงในการกำหนดนโยบาย ดังนั้น ปัญหาความต้องการต่าง ๆ ของกลุ่ม จึงถูกบรรจุอยู่ในนโยบายอยู่แล้ว เพราะมีผู้แทนของกลุ่มในการผลักดัน หรือรักษาผลประโยชน์ในกระบวนการนโยบายอย่างชัดเจน จึงเป็นกลุ่มที่มีส่วนร่วมสูงในกระบวนการกำหนดนโยบาย มีทักษะสูงกว่ากำลังพลกลุ่มอื่น ๆ ในการกำหนดวัตถุประสงค์ของนโยบายที่สามารถรักษาผลประโยชน์ของกลุ่ม

5.2 ทัศนะของกลุ่มตัวอย่างต่อความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ของนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการ

การศึกษาทัศนะของข้าราชการกองทัพบกต่อ ความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ของนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการ ในการสรุปภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีทัศนะเห็นด้วย ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.118) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ประเด็นที่ว่า หลักเกณฑ์ในการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายกำลังพลให้ดำรงตำแหน่งต่างๆ ตามที่ระบุในนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการ มีเนื้อหาที่เหมาะสมและเป็นธรรมสำหรับกำลังพลทุกแหล่งกำเนิด กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.604) เมื่อพิจารณาในประเด็นทัศนะต่อการที่กองทัพบก ไม่มีนโยบายที่จะพัฒนาให้นายทหารสัญญาบัตรที่เลื่อนฐานะขึ้นมาจากนายทหารชั้นประทวน ก้าวขึ้นดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาและฝ่ายอำนวยการระดับสูง โดยไม่เปิดโอกาสให้นายทหารเหล่านั้น ได้ร่วมสอบแข่งขันเพื่อพิสูจน์ความสามารถ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.27) ทัศนะต่อประเด็นที่กองทัพบกไม่เปิดโอกาสให้นายทหารสัญญาบัตรที่เลื่อนฐานะขึ้นมาจากนายทหารชั้นประทวน ทำหน้าที่ด้านยุทธการ และไม่ให้เกี่ยวข้องหรือมีหน้าที่บังคับบัญชาการรบ หรือ การวางแผนการรบ ถึงแม้ว่า นายทหารผู้นั้น จะเคยปฏิบัติงานในหน่วยรบมาก่อน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.223) ทัศนะต่อการที่กองทัพบก ไม่มีนโยบายที่จะพัฒนาให้นายทหารสัญญาบัตรที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาพลเรือน ก้าวขึ้นดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาและฝ่ายอำนวยการระดับสูง โดยไม่เปิดโอกาสให้นายทหารเหล่านั้น ได้ร่วมสอบแข่งขันเพื่อพิสูจน์ความสามารถ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.112) เมื่อผู้ศึกษาพิจารณาเนื้อหาของวัตถุประสงค์ของนโยบายในข้อคำถามดังกล่าว โดยใช้แนวคิดเรื่องหลักความเสมอภาคในโอกาสเป็นกรอบในการวิเคราะห์ พบว่า การไม่เปิดโอกาสให้นายทหารที่มีแหล่งกำเนิด นป. และ พ. ได้ร่วมสอบแข่งขันเพื่อพิสูจน์ความสามารถ ในตำแหน่งด้านยุทธการหรือการวางแผนการรบ รวมทั้ง ตำแหน่งผู้บังคับบัญชาและฝ่ายอำนวยการระดับสูง มีลักษณะที่ขัดต่อหลักความเสมอภาค โดย Chapus

(สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2543, น. 166) กล่าวว่า หลักความเสมอภาค คือ หลักที่ว่า ในสถานการณ์ที่เหมือนกัน จะต้องปฏิบัติด้วยหลักเกณฑ์เดียวกัน นอกจากนี้ ในทฤษฎีความเสมอภาคในโอกาส โดย Strauss (1992, p. 172) ยังระบุว่า สิ่งสำคัญของการสร้างความเสมอภาคในโอกาส คือ การสร้างโอกาสให้ทุกคนสามารถมีจุดเริ่มต้นที่เท่าเทียมกันได้ โดยขจัดอุปสรรคตามอำเภอใจ เช่น อุปสรรคทางเพศ ศาสนา เชื้อชาติ หรือ สถานภาพทางสังคม เป็นต้น แนวคิดที่สำคัญอีกประการหนึ่งของทฤษฎีความเสมอภาคในโอกาส คือ การเปิดโอกาสให้บุคคลประสบความสำเร็จได้ตามความสามารถของตนเอง นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาผลการทดสอบสมมุติฐาน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งกำเนิด กับทัศนะต่อความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ของนโยบาย พบว่า ข้าราชการกองทัพบกที่มีแหล่งกำเนิด นร. (สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าฯ) มีระดับความเห็นด้วยกับความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ของนโยบาย มากกว่ากำลังพลจากแหล่งกำเนิดอื่น ๆ ซึ่งอาจอธิบายได้ด้วยทฤษฎีการวิเคราะห์นโยบายได้ว่า (จุมพล หนิมพานิช, 2549, น. 279) การที่วัตถุประสงค์ของนโยบายได้รับการประเมินว่ามีความเหมาะสมนั้น แสดงว่า ผู้ประเมินมีเหตุผลบางอย่างในการตัดสินเช่นนั้น ซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องหรือไม่เกี่ยวข้องกับความเป็นธรรมก็ได้ โดยในกรณีนี้ น่าจะมีผลมาจากทัศนคติที่ดี หรือความสามารถในการยอมรับค่านิยม หรือวัฒนธรรมขององค์กรได้เป็นอย่างดี ซึ่งเมื่อวิเคราะห์นโยบายด้วยตัวแบบทฤษฎีชนชั้นนำ (The Elite-Mass Model) (จุมพล หนิมพานิช, 2549, น. 143) ก็อธิบายได้ว่า นโยบายมักจะสะท้อนค่านิยมของคนในกลุ่มชนชั้นนำ ซึ่งเป็นคนกลุ่มน้อยที่ทำหน้าที่ปกครอง โดยคนในกลุ่มชนชั้นนำมักจะยอมรับค่านิยมพื้นฐานของระบบและจะร่วมกันรักษาระบบไว้ ซึ่งเมื่อพิจารณาโครงสร้างการบังคับบัญชาของกองทัพบก โดยพิจารณาจากสถิติการแต่งตั้งโยกย้ายนายทหารระดับชั้นนายพล ระหว่างปี 2550-2552 (ตารางที่ 2.1-2.4) ก็พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น และอยู่ในชนชั้นปกครองหรือชนชั้นนำก็คือผู้ที่มีแหล่งกำเนิด นร. นั่นเอง จึงทำให้กำลังพลกลุ่มนี้มีทัศนะที่ดีต่อวัตถุประสงค์ของนโยบาย และยอมรับค่านิยมหรือวัฒนธรรมขององค์กรได้เป็นอย่างดี

5.3 ทัศนะของกลุ่มตัวอย่างต่อความสามารถของนโยบายในการตอบสนองความต้องการด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

เมื่อพิจารณาภาพรวมทัศนะของข้าราชการกองทัพบกที่มีต่อความสามารถของนโยบายในการตอบสนองความต้องการด้านความก้าวหน้าของกำลังพล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีทัศนะเห็นด้วย ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.779) โดยประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุด คือ ประเด็นที่ว่า กำลังพลที่มีแหล่งกำเนิด นร. มีโอกาสประสบความสำเร็จในการ

รับราชการสูงกว่ากำลังพลในแหล่งกำเนิดอื่น ๆ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.135) ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ประเด็นที่ว่า เมื่อมีตำแหน่งงานว่างลง กำลังพลจากทุกแหล่งกำเนิดจะได้รับการพิจารณาคัดเลือกอย่างเท่าเทียมกัน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.392) ในส่วนของการทดสอบสมมุติฐาน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง แหล่งกำเนิดกับทัศนะต่อความความสามารถของนโยบายในการตอบสนองความต้องการด้านความก้าวหน้าของกำลังพล พบว่า มีความสัมพันธ์กัน โดยผู้ที่มีแหล่งกำเนิด นร. มีระดับความเห็นด้วยกับความสามารถของนโยบายในการตอบสนองความต้องการด้านความก้าวหน้าในการรับราชการ มากกว่ากำลังพลจากแหล่งกำเนิดอื่น ๆ ผลการศึกษาดังกล่าว สอดคล้องกับ แนวคิดในการวิเคราะห์นโยบายตามตัวแบบทฤษฎีกลุ่ม (จุมพล หนิมพานิช, 2549, น. 144) ในแง่ของการต่อสู้ระหว่างกลุ่มในองค์กรเพื่อผลักดันหรือกดดันให้ผู้กำหนดนโยบายกำหนดนโยบายที่เป็นประโยชน์หรือเป็นที่พึงปรารถนาสำหรับกลุ่มของตน โดยในกรณีที่ บุคลากรแต่ละกลุ่มมีอำนาจและทักษะทางการเมืองไม่เท่ากัน นโยบายก็จะโอนเอียงไปทางกลุ่มที่มีอำนาจและทักษะทางการเมืองมากกว่า นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาตามแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ (สุทธิมน ศรีโชติ, 2543, น. 21) พบว่า หนึ่งในเกณฑ์หรือมาตรวัดความก้าวหน้าในอาชีพ คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ คือ การได้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นและมีหน้าที่ความรับผิดชอบสูงขึ้น ซึ่งเมื่อผู้ศึกษาพิจารณาสถิติของผู้ที่ได้รับพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้เลื่อนตำแหน่ง ในระดับชั้นนายพล ในรอบ 2 ปี ที่ผ่านมา (ตุลาคม 2550-เมษายน 2552) ก็พบว่า ผู้ที่ได้เลื่อนตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีแหล่งกำเนิด นร. โดยคิดเป็นสัดส่วน ร้อยละ 85.6, 88.39, 88.11 และ 94.78 (ตารางที่ 2.1-2.4) จึงอาจกล่าวได้ว่า เหตุที่ผู้มีแหล่งกำเนิด นร. เห็นว่า นโยบายที่มีอยู่สามารถตอบสนองความต้องการด้านความก้าวหน้ามากกว่ากำลังพลแหล่งกำเนิดอื่นๆ เป็นเพราะกำลังพลแหล่งกำเนิด นร. มีความก้าวหน้าในอาชีพสูงกว่ากำลังพลแหล่งกำเนิดอื่นๆ นั่นเอง

5.4 ทัศนะของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับผลกระทบของนโยบายที่มีต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน

เมื่อพิจารณาภาพรวมของทัศนะของข้าราชการกองทัพบกต่อผลกระทบของนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการที่มีต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.937) เมื่อพิจารณาในประเด็นที่เห็นด้วยมากที่สุด คือ รู้สึกว่ามีขวัญกำลังใจในการทำงานน้อยลง เพราะไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ($\bar{X}$ = 3.45) รองลงมา รู้สึกว่าตนเองมีความรักและผูกพันกับกองทัพบก ($\bar{X}$ = 3.342) ส่วนทัศนะต่อ ความเชื่อมั่นว่า ถ้าทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่แล้ว กองทัพบกจะเห็นความ

ตั้งใจในการทำงานของท่าน และจะพิจารณาความดีความชอบให้กับท่านอย่างยุติธรรม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.40) โดยผลการทดสอบสมมุติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งกำเนิดกับทัศนะต่อผลกระทบของนโยบายต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กัน โดยผู้ที่มีแหล่งกำเนิด นร. มีระดับความเห็นด้วยกับผลกระทบของนโยบายที่มีต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน มากกว่ากำลังพลจากแหล่งกำเนิดอื่น ๆ ซึ่งเมื่อพิจารณาด้วยแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญ (กนกนภา สิงห์ปี, 2542, น. 16) โดยวิเคราะห์องค์ประกอบหรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญดี พบว่า มี 5 ประการ คือ การเสียสละร่วมกัน ความรู้สึกมีส่วนร่วมกับองค์กร ความรู้สึกว่าได้รับความสำเร็จ ความอดทน และประเภทของหัวหน้างาน ทั้งนี้เมื่อพิจารณาจากสถิติของผู้ได้รับการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำคัญต่างๆ ในระดับชั้นนายพล ในรอบ 2 ปีที่ผ่านมา ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่มีแหล่งกำเนิด นร. เช่น ในการแต่งตั้งโยกย้ายในเดือน ตุลาคม พ.ศ. 2552 ผู้ที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ร้อยละ 94.78 มีแหล่งกำเนิด นร. ร้อยละ 4.35 เป็นแหล่งกำเนิด นรต. ร้อยละ 0.87 เป็นแหล่งกำเนิด นพท. (ตารางที่ 2.4) ในขณะที่ การแต่งตั้งโยกย้ายเดือน เมษายน พ.ศ.2551 ผู้ที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ร้อยละ 88.39 มีแหล่งกำเนิด นร. ร้อยละ 4.46 เป็นแหล่งกำเนิด นรต. ร้อยละ 2.68 เป็นแหล่งกำเนิด นพท. และร้อยละ 4.46 เป็นแหล่งกำเนิดพลเรือน (ตารางที่ 2.2) ทั้งนี้เมื่อเปรียบเทียบสถิติผู้ที่ได้รับการเลื่อนยศและเลื่อนตำแหน่ง ในช่วง 2 ปีดังกล่าว ก็พบว่า กลุ่มที่มีแหล่งกำเนิด นร. มีสัดส่วนมากที่สุดทุกครั้ง เมื่อเทียบกับผู้ที่มีแหล่งกำเนิดอื่น ๆ คือ ร้อยละ 85.6, 88.39, 88.11 และ 94.78 (ตารางที่ 2.1 – ตารางที่ 2.4) ซึ่งความก้าวหน้าอย่างเป็นรูปธรรมนี้เอง ที่อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคลากรกลุ่มดังกล่าว มีความรู้สึกมีส่วนร่วมกับองค์กร รวมทั้ง รู้สึกว่าได้รับความสำเร็จในการทำงาน และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างานสูงกว่ากำลังพลแหล่งกำเนิดอื่น ๆ

5.5 ความต้องการของกลุ่มตัวอย่างต่อนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการที่พึงประสงค์ด้านการมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดนโยบาย

การศึกษาความต้องการของกลุ่มตัวอย่างต่อนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการที่พึงประสงค์ด้านการมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดนโยบาย ในการสรุปภาพรวมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีทัศนะเห็นด้วยมาก ($\bar{X}$ =4.147) เมื่อพิจารณาในประเด็นที่มีความต้องการมากที่สุด คือ การเปิดโอกาสให้กำลังพลทุกแหล่งกำเนิด ได้ร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และเนื้อหาของนโยบายเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในการรับราชการ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก ($\bar{X}$ = 4.208) เกี่ยวกับข้อเสนอที่ว่า ในการร่างนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการ กองทัพบกควรให้ความสำคัญกับหลักความเสมอภาค

และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของกำลังพลด้วย กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก ($\bar{X}$ = 4.208) เกี่ยวกับข้อเสนอให้กองทัพบก เปิดโอกาสให้กำลังพลทุกแหล่งกำเนิด มีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในการรับราชการของกำลังพล กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก ($\bar{X}$ = 4.177) เกี่ยวกับประเด็น การส่งเสริมให้มีการศึกษาวิจัย หรือสำรวจความคิดเห็นของกำลังพลทุกระดับชั้นยศและทุกแหล่งกำเนิด ที่มีต่อแนวทางในการรับราชการที่พึงประสงค์ เพื่อให้มีการนำข้อมูลเหล่านั้นมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้าในกระบวนการกำหนดนโยบาย กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก ($\bar{X}$ = 4.100) และต่อข้อเสนอให้กองทัพบกส่งเสริมการศึกษาวิจัยหรือการสำรวจความคิดเห็นของกำลังพลที่มีต่อการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาทุกระดับ และมีมาตรการคุ้มครองผู้ศึกษาวิจัยและผู้ตอบแบบสอบถาม ไม่ให้ได้รับผลกระทบทางหน้าที่การงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก ($\bar{X}$ = 4.100) ผลการศึกษาดังกล่าว สอดคล้องกับข้อเสนอแนะในงานวิจัยของ กนกนภา สิงห์ปี (2542, น. 77) เกี่ยวกับประเด็นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับหน่วยงาน โดยเปิดโอกาสให้กำลังพลทุกระดับชั้น รวมทั้ง ข้าราชการชั้นประทวนมีส่วนร่วมในการคิด การเสนอแนะ และการวางแผนการปฏิบัติงานในส่วนที่ตนเองเกี่ยวข้อง และสอดคล้อง กับข้อเสนอในงานวิจัยของ สุทธิชัย บุญพิทักษ์ (2547, น. 75) ที่ระบุว่า กองทัพควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน ตลอดจน รับฟังความคิดริเริ่มที่เป็นประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา

5.6 ความต้องการของกลุ่มตัวอย่างต่อนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการที่พึงประสงค์ ด้านความเป็นธรรมของนโยบาย

การศึกษาความต้องการของกลุ่มตัวอย่างต่อนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการที่พึงประสงค์ด้านความเป็นธรรมของนโยบาย ในการสรุปภาพรวม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีทัศนะเห็นด้วยมาก ($\bar{X}$ = 4.110) โดยเมื่อพิจารณาในประเด็น ข้อเสนอที่ว่าในการพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่ง หรือพิจารณาเรื่องสิทธิกำลังพล กองทัพบกควรใช้วิธีการจัดตั้งคณะกรรมการและสร้างเครื่องวัดผลสำเร็จในการทำงานของกำลังพลขึ้นมาพิจารณาอย่างมีมาตรฐานเพื่อความโปร่งใสและเป็นธรรม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก ($\bar{X}$ = 4.465) ต่อประเด็น การเปิดโอกาสให้กำลังทุกแหล่งกำเนิดมีโอกาสที่จะเข้าถึงความเจริญก้าวหน้าในการรับราชการทหารได้ อย่างเท่าเทียมกัน ภายใต้หลักเกณฑ์และการแข่งขันที่เป็นธรรม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก ($\bar{X}$ = 4.446) สอดคล้องกับ ข้อเสนอแนะในงานวิจัยของ กนกนภา สิงห์ปี (2542, น. 77) ที่เสนอว่าในการสร้างความยุติธรรมในหน่วยงาน ควรพิจารณาความดีความชอบ โดยจัดให้มีคณะกรรมการพิจารณาสิทธิต่าง ๆ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การพิจารณาการ

เลื่อนตำแหน่งตามหลักความรู้ความสามารถ (นัทธีรา เสริมศรัณย์, 2550, น. 27) ซึ่งเป็นลักษณะประการหนึ่งของระบบคุณธรรม ซึ่งเป็นหลักที่ได้รับการยอมรับและนำมาใช้อย่างแพร่หลายอีกด้วย

5.7 ความต้องการของกลุ่มตัวอย่างต่อนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการที่พึงประสงค์ ด้านความคาดหวังในการทำงาน

การศึกษาความต้องการของกลุ่มตัวอย่างต่อนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการที่พึงประสงค์ด้านความคาดหวังในการทำงาน ในการสรุปภาพรวม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีทัศนะเห็นด้วยมาก ($\bar{X}$ = 3.938) เมื่อพิจารณาในประเด็น ข้อเสนอให้มีการแก้ไขปรับปรุงแก้ไขระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ไม่สอดคล้องกับยุคสมัยหรือไม่ยุติธรรมสำหรับกำลังพลทุก ๆ แหล่งกำเนิด กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก ($\bar{X}$ = 4.231) เกี่ยวกับข้อเสนอให้มีการเปิดโอกาสให้นายทหารหญิงสามารถสมัครสอบเข้าศึกษาต่อหลักสูตรโรงเรียนเสนาธิการทหารบก (หลักสูตรหลักประจำ) ได้ กลุ่มตัวอย่าง เห็นด้วยมาก ($\bar{X}$ = 3.696) และต่อข้อเสนอให้ลดช่องว่างระหว่างกำลังพลชั้นยศต่าง ๆ ด้วยการยกเลิกการแบ่งแยกนายทหารสัญญาบัตรกับ นายทหารชั้นประทวน หรือ ลูกจ้าง ออกจากกัน เช่น ห้องน้ำ หรือ โต๊ะอาหาร เป็นต้น กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.465) ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการศึกษาในงานวิจัยของ กนกนภา สิงห์ปี (2542, น. 71) ที่ระบุว่า ระดับชั้นยศของข้าราชการในวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญในการปฏิบัติงาน โดยสาเหตุหนึ่ง อาจเกิดจากการที่ในสังคมทหารมีการแบ่งแยกระดับการยอมรับสถานภาพทางสังคมที่ต่างกัน ระหว่างนายทหารชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน โดยนายทหารชั้นประทวน มีสภาพฐานะในสังคมต่ำต้อยกว่า เสมือนการแบ่งชั้นวรรณะตามระเบียบข้อบังคับของทหาร ซึ่ง กนกนภา สิงห์ปี (2542, น. 77) ได้เสนอแนะว่า ข้าราชการชั้นสัญญาบัตรควรให้ความใกล้ชิดและเป็นกันเองกับข้าราชการชั้นประทวน และจัดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาในโอกาสอันควรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อจะได้ทราบปัญหาและความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ในส่วนของความต้องการให้นายทหารหญิงสามารถสมัครเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรโรงเรียนเสนาธิการทหารบก (หลักสูตรหลักประจำ) ได้นั้น สอดคล้องกับแนวคิดเรื่องความเสมอภาคในโอกาส ที่ให้ความสำคัญกับการขจัดอุปสรรค ทางด้าน เพศ หรือสถานภาพทางสังคม ที่เป็นข้ออ้างตามอำเภอใจที่ใช้อ้างเพื่อให้ความเสมอภาคเกิดขึ้นไม่ได้ แนวคิดเรื่องความเสมอภาคในโอกาส ให้ความสำคัญกับการมีจุดเริ่มต้นที่เท่ากัน (อธิป จันทนโรจน์, 2549, น. 12)