

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์หาแนวทางหรือวิธีที่เหมาะสมที่ควรนำมาใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนสำรวจวิธีการที่ใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ที่สัมผัสจริง และวิธีการที่ใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งตามความคาดหวังและความต้องการของกำลังพลของกองพลทหารม้าที่ 1 จังหวัดเพชรบูรณ์

ผลการศึกษา

การวิจัยในครั้งนี้ แจกจ่ายแบบสอบถามจำนวน 400 ชุด เก็บได้จริงจำนวน 380 ชุด น้อยกว่าที่กำหนดไว้ แต่มากกว่าจำนวนต่ำสุดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณ คือ 364 ชุด และเพื่อให้สามารถตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรต่างๆ คือ อายุ ระยะเวลารับราชการ ชั้นยศ ระดับการเข้ารับราชการครั้งแรก สายการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และจำนวนการได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นต้น โดยนำมาแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุด

ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนตำแหน่งที่กลุ่มตัวอย่างได้สัมผัสมาจริง โดยแสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลเทียบกับเกณฑ์

ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนตำแหน่งที่กลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวังและต้องการ โดยแสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลเทียบกับเกณฑ์

การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test pairs)

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่ควรนำมาใช้

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

สำหรับข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยขอนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับ อายุ ระยะเวลารับราชการ ชั้นยศ ระดับการเข้ารับราชการครั้งแรก สายการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และจำนวนการได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นต้น ดังตารางที่ 1 ถึง ตารางที่ 10

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของอายุของกลุ่มตัวอย่าง

อายุ (ปี)	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	1	0.3
20-30 ปี	103	27.1
31-40 ปี	86	22.6
41-50 ปี	168	44.2
51-60 ปี	22	5.8
รวม	380	100.0
อายุเฉลี่ย = 38.48 ปี	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 9.53 ปี	
อายุต่ำสุด = 19 ปี	อายุสูงสุด = 57 ปี	

จากตารางที่ 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีอายุตั้งแต่ 19 ปีถึง 57 ปี โดยมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 38.48 ปี และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 9.53 ปี หากพิจารณาเป็นช่วงอายุจะพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีอายุช่วง 41-50 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.3 รองลงมาคือมีอายุในช่วง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.2 และ ถัดมา คือ มีอายุในช่วง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของระยะเวลาตั้งแต่บรรจุเข้ารับราชการของกลุ่มตัวอย่าง

อายุราชการ (ปี)	จำนวน	ร้อยละ
1-10 ปี	129	34
11-20 ปี	90	23.7
21-30 ปี	146	38.4
31-40 ปี	14	3.7
41-50 ปี	1	0.2
รวม	380	100.0
อายุราชการเฉลี่ย = 16.66 ปี	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 9.83 ปี	
อายุราชการต่ำสุด = 1 ปี	อายุราชการสูงสุด = 44 ปี	

จากตารางที่ 4.2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาตั้งแต่บรรจุเข้ารับราชการจนถึงปัจจุบัน ตั้งแต่ 1 ปีถึง 44 ปี โดยมีอายุราชการเฉลี่ยเท่ากับ 16.66 ปี และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 9.83 ปี หากพิจารณาเป็นช่วงอายุราชการจะพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีอายุราชการ ช่วง 21-30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.1 รองลงมาคือมีอายุราชการช่วง 1-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.6 และถัดมาคือ มีอายุราชการช่วง 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของชั้นยศของกลุ่มตัวอย่าง

ชั้นยศ	จำนวน	ร้อยละ
ส.ต.	13	3.4
ส.ท.	28	7.4
ส.อ.	83	21.8
จ.ส.ต.	22	5.8
จ.ส.ท.	5	1.3
จ.ส.อ.	143	37.6
ร.ต.	14	3.7
ร.ท.	14	3.7
ร.อ.	15	3.9

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ชั้นยศ	จำนวน	ร้อยละ
พ.ต.	16	4.2
พ.ท.	18	4.7
พ.อ.	9	2.4
พ.อ. (พิเศษ) ขึ้นไป	0	0.0
รวม	380	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีชั้นยศ คือ จ.ส.อ. มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.6 รองลงมา คือ มีชั้นยศเป็น ส.อ. และ ส.ท. คิดเป็นร้อยละ 21.8 และ 7.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของสถานภาพการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บังคับบัญชา	86	22.6
ผู้ใต้บังคับบัญชา	294	77.4
รวม	380	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ 77.4 และเป็นผู้บังคับบัญชาเพียงเล็กน้อย คิดเป็นร้อยละ 22.6

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของการเข้ารับราชการครั้งแรกของกลุ่มตัวอย่าง

ระดับการเข้ารับราชการ	จำนวน	ร้อยละ
นายทหารชั้นประทวน	327	86
นายทหารชั้นสัญญาบัตร	53	14
รวม	380	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการเข้ารับราชการครั้งแรกเป็นนายทหารชั้นประทวน คิดเป็นร้อยละ 84.9 และมีระดับการเข้ารับราชการครั้งแรกเป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตรเพียงเล็กน้อย คิดเป็นร้อยละ 15.1

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของสายการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

สายการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
สายงานบังคับบัญชา	186	49
สายงานฝ่ายอำนวยการ	134	35.2
สายงานอื่นๆ	60	15.8
รวม	380	100.0

จากตารางที่ 4.6 พบว่ากลุ่มตัวอย่างเกินกว่าครึ่งที่มีสายงานบังคับบัญชา ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 51.5 และรองลงมา คือ สายงานฝ่ายอำนวยการ คิดเป็นร้อยละ 37.1 โดยมีสายงานอื่นๆ เพียงจำนวนเล็กน้อย คิดเป็นร้อยละ 11.4 เช่น พลประจำรถ กิจการพิเศษ พลขับรถ เจ้าหน้าที่คลัง ส่วนส่งกำลังบำรุง ส่วนสนับสนุน และพลยิง เป็นต้น

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	264	69.5
ปริญญาตรี	114	30
สูงกว่าปริญญาตรี	2	0.5
รวม	380	100.0

จากตารางที่ 4.7 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 69.1 และรองลงมา คือ ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 30.3 โดยมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เพียงจำนวนเล็กน้อย คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 จำนวนและร้อยละของสถานภาพสมรสของกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
สมรสแล้ว	284	74.7
โสด	94	24.7
หย่าร้าง	2	0.6
รวม	380	100.0

จากตารางที่ 4.8 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 74.7 และรองลงมา คือ สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 24.7 และมีเพียงเล็กน้อยที่มีสถานภาพหย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 จำนวนและร้อยละของรายได้ต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่าง

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	100	26.3
10,000 – 20,000 บาท	182	47.9
มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป	98	25.8
รวม	380	100.0

จากตารางที่ 4.9 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน ระหว่าง 10,000 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 47.9 และรองลงมา คือ มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 26.3 และมีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน คือ มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 25.8 ตามลำดับ

Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.10 จำนวนและร้อยละของจำนวนครั้งของการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ชั้นของกลุ่มตัวอย่าง

การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ยังไม่เคยได้รับการพิจารณา	71	18.7
1 – 5 ครั้ง	222	58.4
6 – 10 ครั้ง	67	17.6
11 – 15 ครั้ง	19	5
16 – 20 ครั้ง	1	0.3
รวม	380	100.0
จำนวนครั้งเฉลี่ย = 4.64 ครั้ง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 3.34 ครั้ง	
จำนวนครั้งต่ำสุด = 1 ครั้ง	จำนวนครั้งสูงสุด = 16 ครั้ง	

จากตารางที่ 4.10 พบว่ากลุ่มตัวอย่างได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งแต่ 1 ครั้ง ถึง 16 ครั้ง โดยมีจำนวนครั้งของการได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 ครั้ง และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.34 ครั้ง หากพิจารณาเป็นช่วงของจำนวนครั้งที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน พบว่าช่วง 1 – 5 ครั้ง มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.2 รองลงมาคือช่วง 6 – 10 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 18.2 และถัดมา คือ ยังไม่เคยได้รับการพิจารณา คิดเป็นร้อยละ 16.3 ตามลำดับ

4.2 หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนตำแหน่งที่กลุ่มตัวอย่างได้สัมผัสมาจริง

ตารางที่ 4.11 จำนวน ร้อยละ และค่าสถิติพื้นฐานของเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่ได้สัมผัสมาจริง

เกณฑ์การพิจารณาที่ได้ประสบมาจริง	ใช้อย่างเคร่งครัด	ใช้ระดับปานกลาง	ใช้น้อย	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
1. ระดับการศึกษาและวุฒิการศึกษา	61 (16.1)	222 (58.4)	97 (25.5)	1.91	0.64	ปานกลาง
2. ระยะเวลาที่ครองยศ	100 (26.3)	231 (60.8)	49 (12.9)	2.13	0.61	ปานกลาง

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

เกณฑ์การพิจารณาที่ได้ ประสมมาจริง	ใช้อย่าง เคร่งครัด	ใช้ระดับ ปานกลาง	ใช้น้อย	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การ แปลผล
3. อายุของแต่ละบุคคล	49 (12.9)	228 (60.0)	103 (27.1)	1.86	0.62	ปานกลาง
4. อายุราชการรวม	95 (25.0)	220 (57.9)	65 (17.1)	2.08	0.65	ปานกลาง
5. บุคลิกภาพส่วนบุคคล (ท่วงทีวาจา, เซอร์ วิสัย, ความเฉลียว ฉลาด, สุนภาพเรียบร้อย, แต่งกายสะอาดเรียบร้อย และมีมารยาทสังคมดี)	131 (34.5)	226 (59.5)	23 (6.0)	2.28	0.57	ปานกลาง
6. คุณลักษณะทางทหาร (ความเป็นผู้นำ, ความ ซื่อสัตย์, ความเป็นผู้มี วินัย, ความประพฤติ และ มนุษยสัมพันธ์)	182 (47.9)	176 (46.3)	22 (5.8)	2.42	0.60	มาก
7. ผลการปฏิบัติงาน	164 (43.2)	189 (49.7)	27 (7.1)	2.36	0.61	มาก
8. ผลการสอบความรู้ ทางวิชาการ	84 (22.1)	242 (63.7)	54 (14.2)	2.08	0.60	ปานกลาง
9. ผลการทดสอบ สมรรถภาพร่างกาย	72 (18.9)	231 (60.8)	77 (20.3)	1.99	0.63	ปานกลาง
10. ความใกล้ชิดสนิท สนมส่วนตัว	158 (41.6)	178 (46.8)	44 (11.6)	2.30	0.67	ปานกลาง
11. การตอบแทนน้ำใจ ในการร่วมงานในอดีตที่ ผ่านมา	127 (33.4)	208 (54.7)	45 (11.8)	2.22	0.64	ปานกลาง

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

เกณฑ์การพิจารณาที่ได้ ประสบมาจริง	ใช้อย่าง เคร่งครัด	ใช้ระดับ ปานกลาง	ใช้น้อย	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การ แปลผล
12. คะแนนความคิดเห็น และความเหมาะสมที่ได้ จากผู้บังคับบัญชา	117 (30.8)	231 (60.8)	32 (8.4)	2.22	0.59	ปานกลาง
13. คะแนนความ คิดเห็นและความ เหมาะสมที่ได้จากเพื่อน ร่วมงาน	47 (12.4)	220 (57.9)	113 (29.7)	1.83	0.63	ปานกลาง
14. การฝากฝังจาก ผู้บังคับบัญชาระดับสูง	166 (43.7)	138 (26.3)	76 (20.0)	2.24	0.76	ปานกลาง
15. การฝากฝังและการ แทรกแซงทางการเมือง	67 (16.8)	137 (36.1)	179 (47.1)	1.70	0.74	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าจากประสบการณ์ที่ได้สัมผัสมาจริงมีการใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง โดยใช้เกณฑ์ ระดับการศึกษาและวุฒิการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 1.91), ระยะเวลาที่ครองยศ อยู่ในระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 2.13), อายุของแต่ละบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 1.86) อายุราชการรวม อยู่ในระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 2.08), บุคลิกภาพส่วนบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 2.28), คุณลักษณะทางทหาร อยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 2.42), ผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 2.36), ผลการสอบความรู้ทางวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 2.08), ผลการทดสอบสมรรถภาพร่างกาย อยู่ในระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 1.99) ความใกล้ชิดสนิทสนมส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 2.30), การตอบแทนน้ำใจในการร่วมงานในอดีตที่ผ่านมาอยู่ในระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 2.22), คะแนนความคิดเห็นและความเหมาะสมที่ได้จากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 2.22), คะแนนความคิดเห็นและความเหมาะสมที่ได้จากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 1.83), การฝากฝังจากผู้บังคับบัญชาระดับสูง อยู่ในระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 2.24), การฝากฝังและการแทรกแซงทางการเมือง อยู่ในระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 1.70)

ตารางที่ 4.12 การสรุปเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งโดยใช้หลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ตามระเบียบกับระบบอุปถัมภ์ (จากประสบการณ์ที่ได้สัมผัสมาจริง)

เกณฑ์การพิจารณาที่ได้ประสบมาจริง	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t
หลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ตามระเบียบ	2.12	0.37	.203
ระบบอุปถัมภ์	2.11	0.56	

* $p > .05$

จากตารางที่ 4.12 พบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งที่ได้สัมผัสมาจริง โดยการใช้หลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ตามระเบียบมากกว่าการใช้ระบบอุปถัมภ์แบบไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อมูลเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งที่กลุ่มตัวอย่างได้สัมผัสมาจริง ผู้วิจัยขอนำเสนอแยกเป็นกลุ่มดังตารางที่ 4.13 ถึง ตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.13 ค่าสถิติพื้นฐานของเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบที่ประสบมาจริงด้านการศึกษา

เกณฑ์การพิจารณาที่ได้ประสบมาจริง	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
ระดับการศึกษาและวุฒิการศึกษา	380	1.91	0.64	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.13 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนขั้นตำแหน่งที่ได้ประสบมาจริงโดยพิจารณาจากระดับการศึกษาและวุฒิการศึกษา มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 1.91 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.64 เมื่อนำค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเทียบกับเกณฑ์ แปลผลว่ามีการใช้ระดับการศึกษาและวุฒิการศึกษาเป็นเกณฑ์การพิจารณาอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.14 ค่าสถิติพื้นฐานของเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบที่ประสบจริงด้าน
อาวุโส

เกณฑ์การพิจารณาที่ได้ประสบจริง	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปลผล
ระยะเวลาที่ครองยศ	380	2.13	0.61	ปานกลาง
อายุของแต่ละบุคคล	380	1.86	0.62	ปานกลาง
อายุราชการรวม	380	2.08	0.65	ปานกลาง
รวม	380	2.02	0.52	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.14 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนขั้นตำแหน่งที่ได้ประสบจริงโดยพิจารณาด้านอาวุโสรวม มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 2.02 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.52 เมื่อนำค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเทียบกับเกณฑ์ แปลผลว่ามีการใช้ด้านอาวุโสเป็นเกณฑ์การพิจารณาอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.15 ค่าสถิติพื้นฐานของเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบที่ประสบจริงด้าน
บุคลิกภาพ

เกณฑ์การพิจารณาที่ได้ประสบจริง	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปลผล
บุคลิกภาพส่วนบุคคล (ทั้งทิวาจา, เซาว์ปัญญา, ความเฉลียวฉลาด, สุขภาพ เรียบร้อย, แต่งกายสะอาดเรียบร้อย และมีมารยาทสังคมดี)	380	2.28	0.57	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.15 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนขั้นตำแหน่งที่ได้ประสบจริงโดยพิจารณาด้านบุคลิกภาพ มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 2.28 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.57 เมื่อนำค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเทียบกับเกณฑ์ แปลผลว่ามีการใช้ด้านบุคลิกภาพเป็นเกณฑ์การพิจารณาอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.16 **ค่าสถิติพื้นฐานของเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบที่ประสบมาจริงด้าน**
คุณลักษณะทางทหาร

เกณฑ์การพิจารณาที่ได้ประสบมาจริง	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปลผล
คุณลักษณะทางทหาร (ความเป็นผู้นำ , ความซื่อสัตย์ , ความเป็นผู้มีวินัย , ความประพฤติ และมนุษยสัมพันธ์)	380	2.42	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบและ
การเลื่อนขั้นตำแหน่งที่ได้ประสบมาจริงโดยพิจารณาด้านคุณลักษณะทางทหาร มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ
2.42 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.60 เมื่อนำค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเทียบกับเกณฑ์ แปลผล
ว่ามีการใช้ด้านคุณลักษณะทางทหารเป็นเกณฑ์การพิจารณาอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.17 **ค่าสถิติพื้นฐานของเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบที่ประสบมาจริงด้านผลการ**
ปฏิบัติงาน

เกณฑ์การพิจารณาที่ได้ประสบมาจริง	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปลผล
ผลการปฏิบัติงาน	380	2.36	0.61	มาก
คะแนนความคิดเห็นและความ เหมาะสมที่ได้จากผู้บังคับบัญชา	380	2.22	0.59	ปานกลาง
คะแนนความคิดเห็นและความ เหมาะสมที่ได้จากเพื่อนร่วมงาน	380	1.83	0.63	ปานกลาง
รวม	380	2.14	0.39	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.17 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบและ
การเลื่อนขั้นตำแหน่งที่ได้ประสบมาจริงโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 2.36
มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.61 เมื่อนำค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเทียบกับเกณฑ์ แปลผลว่ามีการ
ใช้ผลการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์การพิจารณาอยู่ในระดับมาก

สำหรับการใช้คะแนนความคิดเห็นและความเหมาะสมที่ได้จากผู้บังคับบัญชา มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.22 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.59 เมื่อนำค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเทียบกับเกณฑ์ แปลผลว่ามีการใช้ความคิดเห็นและความเหมาะสมที่ได้จากผู้บังคับบัญชาเป็นเกณฑ์การพิจารณาอยู่ในระดับปานกลาง

สำหรับการใช้คะแนนความคิดเห็นและความเหมาะสมที่ได้จากเพื่อนร่วมงาน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 1.83 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.63 เมื่อนำค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเทียบกับเกณฑ์ แปลผลว่ามีการใช้ความคิดเห็นและความเหมาะสมที่ได้จากเพื่อนร่วมงาน เป็นเกณฑ์การพิจารณาอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

สำหรับการใช้เกณฑ์การพิจารณาด้านผลการปฏิบัติงานรวม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.14 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.39 เมื่อนำค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเทียบกับเกณฑ์ แปลผลว่ามีการใช้ผลการปฏิบัติงานรวม เป็นเกณฑ์การพิจารณาอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.18 ค่าสถิติพื้นฐานของเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบที่ประสมจริงด้านการสอบความรู้ทางวิชาการ

เกณฑ์การพิจารณาที่ได้ประสมจริง	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
ผลการสอบความรู้ทางวิชาการ	380	2.08	0.60	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.18 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนขั้นตำแหน่งที่ได้ประสมจริงโดยพิจารณาด้านการสอบความรู้ทางวิชาการ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.08 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.60 เมื่อนำค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเทียบกับเกณฑ์ แปลผลว่า มีการใช้ด้านการสอบความรู้ทางวิชาการเป็นเกณฑ์การพิจารณาอยู่ในระดับ ปานกลาง

ตารางที่ 4.19 ค่าสถิติพื้นฐานของเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบที่ประสบมาจริงด้านการทดสอบสมรรถภาพทางร่างกาย

เกณฑ์การพิจารณาที่ได้ประสบมาจริง	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
ผลการทดสอบสมรรถภาพร่างกาย	380	1.99	0.63	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.19 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนขั้นตำแหน่งที่ได้ประสบมาจริงโดยพิจารณาด้านการทดสอบสมรรถภาพทางร่างกาย มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 1.99 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.63 เมื่อนำค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเทียบกับเกณฑ์ แปลผลว่า มีการใช้ด้านการทดสอบสมรรถภาพทางร่างกายเป็นเกณฑ์การพิจารณาอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.20 ค่าสถิติพื้นฐานของเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบที่ประสบมาจริงด้านระบบอุปถัมภ์

เกณฑ์การพิจารณาที่ได้ประสบมาจริง	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
ความใกล้ชิดสนิทสนมส่วนตัว	380	2.30	0.67	ปานกลาง
การตอบแทนน้ำใจในการร่วมงานในอดีตที่ผ่านมา	380	2.22	0.64	ปานกลาง
การฝากฝังจากผู้บังคับบัญชาระดับสูง	380	2.24	0.76	ปานกลาง
การฝากฝังและการแทรกแซงทางการเมือง		1.70	0.74	ปานกลาง
รวม	380	2.11	0.56	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.20 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนขั้นตำแหน่งที่ได้ประสบมาจริงโดยพิจารณาด้านระบบอุปถัมภ์รวม มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 2.11 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.56 เมื่อนำค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเทียบกับเกณฑ์ แปลผลว่ามีการใช้ด้านระบบอุปถัมภ์เป็นเกณฑ์การพิจารณาอยู่ในระดับปานกลาง

4.3 หลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนตำแหน่งที่กลุ่มตัวอย่างคาดหวังและต้องการ

ตารางที่ 4.21 จำนวน ร้อยละ และ ค่าสถิติพื้นฐานของความคาดหวังและต้องการในการใช้เกณฑ์
การพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

เกณฑ์การพิจารณาที่ คาดหวังและต้องการ	ใช้อย่าง เคร่งครัด	ใช้ระดับ ปานกลาง	ใช้น้อย	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
1. ระดับการศึกษาและ วุฒิการศึกษา	144 (37.9)	215 (56.6)	21 (5.5)	2.32	0.57	ปานกลาง
2. ระยะเวลาที่ครองยศ	200 (52.6)	165 (43.4)	15 (3.9)	2.49	0.57	มาก
3. อายุของแต่ละบุคคล	120 (31.6)	206 (54.2)	54 (14.2)	2.17	0.65	ปานกลาง
4. อายุราชการรวม	174 (45.8)	180 (47.4)	26 (6.8)	2.39	0.61	มาก
5. บุคลิกภาพส่วนบุคคล (ท่วงท่าวาจา, เขาวีปัญญา, ความ เฉลียวฉลาด, สุภาพ เรียบร้อย, แต่งกาย สะอาดเรียบร้อยและมี มารยาทสังคมดี)	215 (56.6)	163 (42.9)	2 (0.5)	2.56	0.51	มาก
6. คุณลักษณะทาง ทหาร (ความเป็นผู้นำ, ความซื่อสัตย์, ความ เป็นผู้มีวินัย, ความ ประพฤติ และมนุษย สัมพันธ์)	268 (70.5)	109 (28.7)	3 (0.8)	2.70	0.48	มาก

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

เกณฑ์การพิจารณาที่ คาดหวังและต้องการ	ใช้อย่าง เคร่งครัด	ใช้ระดับ ปานกลาง	ใช้น้อย	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
7. ผลการปฏิบัติงาน	279 (73.4)	95 (25.0)	6 (1.6)	2.72	0.48	มาก
8. ผลการสอบความรู้ ทางวิชาการ	170 (44.7)	199 (52.4)	11 (2.9)	2.42	0.55	มาก
9. ผลการทดสอบ สมรรถภาพร่างกาย	123 (32.4)	230 (60.5)	27 (7.1)	2.25	0.58	ปานกลาง
10. ความใกล้ชิดสนิท สนมส่วนตัว	52 (13.7)	190 (50.0)	138 (36.3)	1.77	0.67	ปานกลาง
11. การตอบสนองน้ำใจ ในการร่วมงานในอดีต ที่ผ่านมา	80 (21.1)	226 (59.5)	74 (19.5)	2.02	0.64	ปานกลาง
12. คะแนนความ คิดเห็นและความ เหมาะสมที่ได้จาก ผู้บังคับบัญชา	140 (36.8)	209 (55.0)	31 (8.2)	2.29	0.61	ปานกลาง
13. คะแนนความ คิดเห็นและความ เหมาะสมที่ได้จาก เพื่อนร่วมงาน	145 (38.2)	200 (52.6)	35 (9.2)	2.29	0.63	ปานกลาง
14. การฝากฝังจาก ผู้บังคับบัญชาระดับสูง	50 (13.2)	137 (36.1)	193 (50.8)	1.62	0.71	น้อย
15. การฝากฝังและการ แทรกแซงทางการเมือง	21 (5.5)	101 (26.6)	258 (67.9)	1.38	0.59	น้อย

จากตารางที่ 4.21 กลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวังและต้องการให้มีการใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง โดยใช้เกณฑ์ ระดับการศึกษาและวุฒิการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 2.32), ระยะเวลาที่ครองยศ อยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 2.49), อายุของแต่ละบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 2.17), อายุราชการรวม อยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 2.39), นुकติภาพส่วนบุคคล อยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 2.56), คุณลักษณะทางทหาร อยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 2.70), ผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 2.72), ผลการสอบความรู้ทางวิชาการ อยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 2.42), ผลการทดสอบสมรรถภาพร่างกาย อยู่ในระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 2.25) ความใกล้ชิดจิตสนิทนส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 1.77), การตอบแทนน้ำใจในการร่วมงานในอดีตที่ผ่านมา อยู่ในระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 2.02), คะแนนความคิดเห็นและความเหมาะสมที่ได้จากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 2.29), คะแนนความคิดเห็นและความเหมาะสมที่ได้จากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 2.29), การฝากฝังจากผู้บังคับบัญชาระดับสูง อยู่ในระดับน้อย (คะแนนเฉลี่ย 1.62), การฝากฝังและการแทรกแซงทางการเมือง อยู่ในระดับน้อย (คะแนนเฉลี่ย 1.38)

ตารางที่ 4.22 การสรุปเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนเกี่ยวกับความคาดหวังและต้องการในการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งโดยใช้หลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ตามระเบียบกับระบบอุปถัมภ์

เกณฑ์การพิจารณาตามความคาดหวัง และต้องการ	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่า t
หลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ตามระเบียบ	2.43	0.34	23.623**
ระบบอุปถัมภ์	1.70	0.51	

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.22 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวังและต้องการให้การพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่ง ควรที่จะใช้หลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ตามระเบียบมากกว่าการใช้ระบบอุปถัมภ์ โดยความคาดหวังและความต้องการของกลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ข้อมูลเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งที่กลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวังและต้องการ ผู้วิจัยขอนำเสนอแยกเป็นกลุ่มดังตารางที่ 4.23 ถึง ตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.23 ค่าสถิติพื้นฐานของเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบที่มีความคาดหวังและต้องการด้านการศึกษา

เกณฑ์การพิจารณาที่มีความคาดหวังและต้องการ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
ระดับการศึกษาและวุฒิการศึกษา	380	2.32	0.57	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.23 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนขั้นตำแหน่งที่มีความคาดหวังและต้องการ โดยพิจารณาจากระดับการศึกษาและวุฒิการศึกษา มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 2.32 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.57 เมื่อนำค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเทียบกับเกณฑ์ แปลผลว่ามีการใช้ระดับการศึกษาและวุฒิการศึกษาเป็นเกณฑ์การพิจารณาอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.24 ค่าสถิติพื้นฐานของเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบที่มีความคาดหวังและต้องการด้านอาวุโส

เกณฑ์การพิจารณาที่มีความคาดหวังและต้องการ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
ระยะเวลาที่ครองยศ	380	2.49	0.57	มาก
อายุของแต่ละบุคคล	380	2.17	0.65	ปานกลาง
อายุราชการรวม	380	2.39	0.61	มาก
รวม	380	2.35	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.24 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนขั้นตำแหน่งที่มีความคาดหวังและต้องการโดยพิจารณาด้านอาวุโสรวม มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 2.35 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.51 เมื่อนำค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเทียบกับเกณฑ์ แปลผลว่ามีการใช้ด้านอาวุโสเป็นเกณฑ์การพิจารณาอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.25 **ค่าสถิติพื้นฐานของเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบที่มีความคาดหวังและ**
ต้องการด้านบุคลิกภาพ

เกณฑ์การพิจารณาที่มีความคาดหวัง และต้องการ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปลผล
บุคลิกภาพส่วนบุคคล (ท่วงทีวาทะ, เซาว์ปัญญา, ความเฉลียวฉลาด, สุภาพ เรียบร้อย, แต่งกายสะอาดเรียบร้อย และมีมารยาทสังคม)	380	2.56	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.25 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบและ
การเลื่อนขั้นตำแหน่งที่มีความคาดหวังและต้องการโดยพิจารณาจากบุคลิกภาพ มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ
2.56 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.51 เมื่อนำค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเทียบกับเกณฑ์ แปลผลว่า
มีการใช้ด้านบุคลิกภาพเป็นเกณฑ์การพิจารณาอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.26 **ค่าสถิติพื้นฐานของเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบที่มีความคาดหวังและ**
ต้องการด้านคุณลักษณะทางทหาร

เกณฑ์การพิจารณาที่มีความคาดหวัง และต้องการ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปลผล
คุณลักษณะทางทหาร (ความเป็นผู้นำ, ความซื่อสัตย์, ความเป็นผู้มีวินัย, ความประพฤติ และมนุษยสัมพันธ์)	380	2.70	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.26 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบและ
การเลื่อนขั้นตำแหน่งที่มีความคาดหวังและต้องการโดยพิจารณาจากคุณลักษณะทางทหาร มีคะแนน
เฉลี่ย เท่ากับ 2.70 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.48 เมื่อนำค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเทียบกับ
เกณฑ์ แปลผลว่ามีการใช้ด้านคุณลักษณะทางทหารเป็นเกณฑ์การพิจารณาอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.27 ค่าสถิติพื้นฐานของเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบที่มีความคาดหวังและต้องการด้านผลการปฏิบัติงาน

เกณฑ์การพิจารณาที่มีความคาดหวัง และต้องการ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปลผล
ผลการปฏิบัติงาน	380	2.72	0.48	มาก
คะแนนความคิดเห็นและความ เหมาะสมที่ได้จากผู้บังคับบัญชา	380	2.29	0.61	ปานกลาง
คะแนนความคิดเห็นและความ เหมาะสมที่ได้จากเพื่อนร่วมงาน	380	2.29	0.63	ปานกลาง
รวม	380	2.43	0.44	มาก

จากตารางที่ 4.27 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนขั้นตำแหน่งที่มีความคาดหวังและต้องการโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.43 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.44 เมื่อนำค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเทียบกับเกณฑ์แปลผลว่ามีการใช้ด้านผลการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์การพิจารณาอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.28 ค่าสถิติพื้นฐานของเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบที่มีความคาดหวังและต้องการด้านการสอบความรู้ทางวิชาการ

เกณฑ์การพิจารณาที่มีความคาดหวัง และต้องการ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปลผล
ผลการสอบความรู้ทางวิชาการ	380	2.42	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.28 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนขั้นตำแหน่งที่มีความคาดหวังและต้องการโดยพิจารณาจากการสอบความรู้ทางวิชาการ มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 2.42 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.55 เมื่อนำค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเทียบกับเกณฑ์แปลผลว่ามีการใช้ด้านการสอบความรู้ทางวิชาการเป็นเกณฑ์การพิจารณาอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.29 **ค่าสถิติพื้นฐานของเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบที่มีความคาดหวังและ**
ต้องการด้านการทดสอบสมรรถภาพทางร่างกาย

เกณฑ์การพิจารณาที่มีความคาดหวัง และต้องการ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปลผล
ผลการทดสอบสมรรถภาพร่างกาย	380	2.25	0.58	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.29 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนขั้นตำแหน่งที่มีความคาดหวังและต้องการ โดยพิจารณาด้านการทดสอบสมรรถภาพทางร่างกาย มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 2.25 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.58 เมื่อนำค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเทียบกับเกณฑ์ แปลผลว่า มีการใช้ด้านการทดสอบสมรรถภาพทางร่างกายเป็นเกณฑ์การพิจารณาอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.30 **ค่าสถิติพื้นฐานของเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบที่มีความคาดหวังและ**
ต้องการด้านระบบอุปถัมภ์

เกณฑ์การพิจารณาที่มีความคาดหวัง และต้องการ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปลผล
ความใกล้ชิดสนิทสนมส่วนตัว	380	1.77	0.67	ปานกลาง
การตอบแทนน้ำใจในการร่วมงานใน อดีตที่ผ่านมา	380	2.02	0.64	ปานกลาง
การฝากฝังจากผู้บังคับบัญชาระดับสูง	380	1.62	0.71	น้อย
การฝากฝังและการแทรกแซงทาง การเมือง	380	1.38	0.59	น้อย
รวม	380	1.70	0.51	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.30 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนขั้นตำแหน่งที่มีความคาดหวังและต้องการ โดยพิจารณาด้านระบบอุปถัมภ์รวม มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 1.70 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.51 เมื่อนำค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเทียบกับเกณฑ์ แปลผลว่ามีการใช้ด้านระบบอุปถัมภ์เป็นเกณฑ์การพิจารณาอยู่ในระดับปานกลาง

4.4 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 การพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่ผ่านมา ยึดถือการใช้ระบบอุปถัมภ์มากกว่า หลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในระเบียบ

ตารางที่ 4.31 การสรุปเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งโดยใช้หลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ตามระเบียบกับระบบอุปถัมภ์ (จากประสบการณ์ที่ได้สัมผัสมาจริง)

เกณฑ์การพิจารณาที่ได้ประสบมาจริง	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t
หลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ตามระเบียบ	2.12	0.37	.203
ระบบอุปถัมภ์	2.11	0.56	

* $p > .05$

จากตารางที่ 4.31 พบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งที่ได้สัมผัสมาจริง โดยการใช้หลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ตามระเบียบมากกว่าการใช้ระบบอุปถัมภ์แบบไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้นสมมติฐานที่ 1 จึงไม่ได้รับการยอมรับ

สมมติฐานที่ 2 การพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่เกิดขึ้นจริง แตกต่าง
จากความคาดหวังและต้องการ

ตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการ
พิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งระหว่างจากประสบการณ์ที่สัมผัสจริง
กับความคาดหวังและต้องการ

เกณฑ์การพิจารณา	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่า Sig (2-tailed)	ค่า t
ประสบการณ์ที่สัมผัสจริง	2.11	0.30	0.000	** 8.448
ความคาดหวังและต้องการ	2.23	0.29		

**

$p < .01$

จากตารางที่ 4.32 พบว่าค่าเฉลี่ยของการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนขั้น เลื่อน
ตำแหน่งระหว่างจากประสบการณ์ที่สัมผัสจริงกับความคาดหวังและต้องการ แตกต่างกัน อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ จากความคาดหวังและความต้องการของกลุ่มตัวอย่างต้องการให้
มีการใช้กฎระเบียบ มากกว่าระบบอุปถัมภ์ แต่จากประสบการณ์จริงไม่ได้เป็นไปตามคาดหวัง

ดังนั้นสมมติฐานที่ 2 จึงได้รับการยอมรับ

สมมติฐานที่ 3 นายทหารชั้นประทวน, นายทหารชั้นสัญญาบัตรที่เลื่อนชั้นมาจากชั้นประทวนและนายทหารที่เริ่มรับราชการจากชั้นสัญญาบัตร มีประสบการณ์เกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งจากประสบการณ์ที่สัมผัสจริงของนายทหารชั้นประทวน, นายทหารชั้นสัญญาบัตรที่เลื่อนชั้นมาจากชั้นประทวน และนายทหารที่เริ่มรับราชการจากชั้นสัญญาบัตร

สถานภาพการรับราชการ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า Sig (2-tailed)	ค่า F
กลุ่มที่ 1 นายทหารชั้นประทวนที่ยังไม่ได้เลื่อนชั้นเป็นชั้นสัญญาบัตร	296	2.08	0.30	0.007	5.008 **
กลุ่มที่ 2 นายทหารชั้นสัญญาบัตรที่เลื่อนชั้นมาจากชั้นประทวน	31	2.17	0.26		
กลุ่มที่ 3 นายทหารที่เริ่มรับราชการจากชั้นสัญญาบัตร	53	2.21	0.27		

**

$p < .01$

จากตารางที่ 4.33 พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งจากประสบการณ์ที่สัมผัสจริง ของกลุ่มตัวอย่าง ทั้ง 3 กลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สงวนลิขสิทธิ์
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบความแตกต่างของการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนชั้น
เลื่อนตำแหน่งจากประสบการณ์ที่สัมพันธ์จริงของแต่ละกลุ่ม

สถานภาพการรับราชการ	กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 3
กลุ่มที่ 1 นายทหารชั้นประทวนที่ยัง ไม่ได้เลื่อนชั้นเป็นชั้นสัญญาบัตร	-	0.0922	* 0.1268
กลุ่มที่ 2 นายทหารชั้นสัญญาบัตรที่ เลื่อนชั้นมาจากชั้นประทวน		-	0.0346
กลุ่มที่ 3 นายทหารที่เริ่มรับราชการจาก ชั้นสัญญาบัตร			-

*
 $p < .05$

จากตารางที่ 4.34 พบว่าระหว่าง กลุ่มที่ 1 คือ นายทหารชั้นประทวน และกลุ่มที่ 3 คือ นายทหารที่เริ่มรับราชการจากชั้นสัญญาบัตร มีประสบการณ์ในการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับการเปรียบเทียบ ระหว่างกลุ่มที่ 1 กับกลุ่มที่ 2 และ ระหว่าง กลุ่มที่ 2 กับกลุ่มที่ 3 พบว่าไม่มีแตกต่างกัน

จากการทดสอบในตารางที่ 4.34 จะมีความแตกต่างระหว่าง กลุ่มของนายทหารชั้นประทวนที่ยังไม่ได้เลื่อนชั้นเป็นชั้นสัญญาบัตร กับ กลุ่มของนายทหารที่เริ่มรับราชการจากชั้นสัญญาบัตร แต่สำหรับ กลุ่มของนายทหารชั้นประทวนที่ยังไม่ได้เลื่อนชั้นเป็นชั้นสัญญาบัตร กับ กลุ่มของนายทหารชั้นสัญญาบัตรที่เลื่อนชั้นมาจากชั้นประทวน และ กลุ่มของนายทหารชั้นสัญญาบัตรที่เลื่อนชั้นมาจากชั้นประทวน กับ กลุ่มของนายทหารที่เริ่มรับราชการจากชั้นสัญญาบัตร ไม่มีความแตกต่างกัน และ ตารางที่ 4.33 พบว่าทั้ง 3 กลุ่มมีความแตกต่างกันจึงสรุปได้ว่า ประสบการณ์เกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งของทั้ง 3 กลุ่มมีความแตกต่างกัน

ดังนั้นสมมติฐานที่ 3 จึงได้รับการยอมรับ

Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

4.5 ปัญหาหรือข้อขัดข้องและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

จากแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นได้เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง โดยแยกเป็น 2 ประเด็น ได้แก่ ปัญหาหรือข้อขัดข้องในการพิจารณาที่ได้ประสบมา และ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเกณฑ์ในการพิจารณาที่ควรนำมาใช้ สรุปได้ดังนี้

4.5.1 ปัญหาหรือข้อขัดข้องของการพิจารณาที่ได้ประสบมา

- มีการใช้ความใกล้ชิดสนิทสนม การใช้ระบบพวกพ้อง คนที่ทำงานดีไม่ได้รับการพิจารณา มีการฝากฝังและแทรกแซงจากผู้ใหญ่

- การพิจารณายังขาดความเป็นธรรม ขาดความโปร่งใส เกณฑ์ที่ตั้งไว้ยังไม่เป็นมาตรฐาน และไม่นำมาใช้อย่างจริงจัง

- การพิจารณาส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาระดับสูงเพียงคนเดียว
- บางคนเมื่อได้รับการพิจารณาแล้วไม่สามารถปฏิบัติงานได้ เนื่องจากขาดคุณสมบัติและความเหมาะสมในตำแหน่งนั้นๆ

- การเปลี่ยนแปลงผู้บังคับบัญชา และการย้ายหน่วยงานบ่อยมีผลเสียต่อการพิจารณา
- การใช้ระบบอาวุโส กับการทดสอบความรู้ความสามารถอยู่ในสัดส่วนที่ไม่เหมาะสม

4.5.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเกณฑ์ในการพิจารณาที่ควรนำมาใช้

- ควรเน้นที่ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล
- ควรมีการใช้ความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานในระดับที่ใกล้เคียงกัน หรือความคิดเห็นของ

ส่วนใหญ่มาพิจารณาด้วย

- ควรให้มีการตรวจสอบผลการพิจารณา และคณะกรรมการได้

- ควรมีการนำข้อมูลหลายๆด้านมาประกอบการพิจารณา เช่น อาวุโส ความรู้ความสามารถ ความประพฤติ ความเสถียร การยอมรับจากส่วนใหญ่ มนุษย์สัมพันธ์ ความซื่อสัตย์ ความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ฯลฯ

- ควรมีการหมุนเวียน กระจายการพิจารณาให้ทั่วถึงกัน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ
- ควรมีการปรับปรุงเกณฑ์ในการพิจารณาให้มีมาตรฐาน มีความเหมาะสม และเป็นที่ยอมรับ

ของส่วนใหญ่