

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษา เรื่อง “การวิเคราะห์การบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี” เป็นการศึกษาด้านรัฐประศาสนศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อ (1) การบริหารจัดการด้านการกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (2) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (3) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (4) การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการด้านการกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ในปัจจุบันกับในอดีต และกับหน่วยงานของรัฐอื่น รวมทั้งเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านการกำลังพลตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และ (5) ภาพรวมแนวโน้มการบริหารจัดการด้านการกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (good governance) (ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิเคราะห์ครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วย 6 ประการ หรือ 6 หลัก ได้แก่ (1) หลักนิติธรรม (2) หลักคุณธรรม (3) หลักความโปร่งใส (4) หลักความมีส่วนร่วม (5) หลักความรับผิดชอบ และ (6) หลักความคุ้มค่า ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 1,102 คน คิดเป็นร้อยละ 91.83 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 1,200 คน โดยกลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น (1) นายทหารชั้นสัญญาบัตร และ (2) นายทหารชั้นประทวน ผู้ศึกษาได้ตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ของข้อมูล แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์สำหรับคอมพิวเตอร์ (SPSS for PC) สถิติที่นำมาใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation หรือ S.D.) และการทดสอบค่าที (t-test) ทั้งนี้ ได้นำเสนอ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการบรรยายประกอบตารางโดยจัดลำดับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาจำนวนและค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารจัดการ ปัญหา แนวทางการพัฒนา การเปรียบเทียบภาพรวม และภาพรวมแนวโน้มการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย 5 หัวข้อ ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี วิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ หาจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี วิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ หาจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี วิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ หาจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.4 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ในปัจจุบันกับในอดีต และกับหน่วยงานอื่นในระดับเดียวกัน รวมทั้งการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี วิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ หาจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน 2 ตัว

2.5 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมแนวโน้มการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี วิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ หาจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน 2 ตัว

ผู้ศึกษาได้เสนอความหมายของสัญลักษณ์ ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
ดังนี้

1. n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม
2. \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (mean)
3. S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
4. t แทน การทดสอบค่าที (t-test)

ส่วนที่ 3 ข้อสรุปที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่ม
ตัวอย่าง แบ่งเป็น 2 หัวข้อ ได้แก่

3.1 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านกำลังพลของ
สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

3.2 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหา แนวทางการพัฒนา การ
เปรียบเทียบภาพรวม และภาพรวมแนวโน้มการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงาน
ปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามผู้ศึกษานำเสนอข้อมูลเป็น
จำนวน และค่าร้อยละไว้ในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม (n = 1,102) จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคลของ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม		n = 1,102	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	1.1 ชาย	629	57.1
	1.2 หญิง	473	42.9
	รวม	1,102	100.0
2. การศึกษา	2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	287	26.0
	2.2 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	684	62.1
	2.3 สูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	131	11.9
รวม	1,102	100.0	
3. อายุ	3.1 ระหว่าง 21 - 30 ปี	197	17.9
	3.2 ระหว่าง 31 - 40 ปี	359	32.6
	3.3 ระหว่าง 41 - 50 ปี	395	35.8
	3.4 ระหว่าง 51 - 60 ปี	151	13.7
รวม	1,102	100.0	
4. อายุราชการ	4.1 ต่ำกว่า 10 ปี	295	26.8
	4.2 10 ปีขึ้นไป	403	36.6
	4.3 20 ปีขึ้นไป	404	36.7
รวม	1,102	100.0	
5. ตำแหน่ง	5.1 ตำแหน่งหลัก	868	78.8
	5.2 ประจำหน่วยหรือผู้ทรงคุณวุฒิ	135	12.3
	5.3 ช่วยราชการ	99	9.0
รวม	1,102	100.0	
6. ชั้นยศ	6.1 นายทหารชั้นนายพล	15	1.4
	6.2 นายทหารชั้นนายพัน	386	35.0
	6.3 นายทหารชั้นนายร้อย	317	28.8
	6.4 นายทหารชั้นประทวน	384	34.8
รวม	1,102	100.0	

ผลการศึกษาดังกล่าวที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ในเรื่องเพศ ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 57.1) เป็นชาย และที่เหลือ (ร้อยละ 42.9) เป็นหญิง ในเรื่องการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 62.1) มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า รองลงมาตามลำดับ คือ (ร้อยละ 26.0) การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 11.9) การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ในเรื่องอายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 35.8) มีอายุระหว่าง 41-50 ปี รองลงมาตามลำดับ คือ (ร้อยละ 32.6) อายุระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 17.9) อายุระหว่าง 21-30 ปี และที่เหลือ (ร้อยละ 13.7) อายุระหว่าง 51-60 ปี ในเรื่องอายุราชการ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 36.7) มีอายุราชการ 20 ปีขึ้นไป รองลงมาตามลำดับ คือ (ร้อยละ 36.6) อายุราชการ 10 ปีขึ้นไป และที่เหลือ (ร้อยละ 26.8) อายุราชการต่ำกว่า 10 ปี ในเรื่องตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 78.8) มีตำแหน่งหลัก รองลงมาตามลำดับ คือ (ร้อยละ 12.3) ตำแหน่งประจำหน่วย หรือ ผู้ทรงคุณวุฒิ (ร้อยละ 9.0) ช่วยราชการ ในส่วนของชั้นยศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 35.0) เป็นนายทหารชั้นนายพัน รองลงมาตามลำดับ คือ (ร้อยละ 34.8) เป็นนายทหารชั้นประทวน (ร้อยละ 28.8) เป็นนายทหารชั้นนายร้อย และที่เหลือ (ร้อยละ 1.4) เป็นนายทหารชั้นนายพล

หมายเหตุ ตารางข้อมูลส่วนบุคคลที่ 4.1 นี้ เป็นการนำเสนอข้อมูลพื้นฐานเพื่อให้เห็นภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามและนำไปใช้ในการวิเคราะห์เพียงบางส่วนเท่านั้น โดยอายุ และตำแหน่ง ไม่ได้นำมาใช้ในการวิเคราะห์ด้วย

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 นี้ แบ่งเป็น 5 หัวข้อดังกล่าวแล้วข้างต้น ผู้ศึกษาได้นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ประกอบด้วย 6 หัวข้อ ดังนี้

2.1.1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามหลักนิติธรรม แสดงไว้ในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จำแนกตามหลัก นิติธรรม

การบริหารจัดการด้านกำลังพล ตามหลักนิติธรรม	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1. สป. ได้กำหนด/ปรับปรุงหลัก เกณฑ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งในการบริหารจัดการด้าน กำลังพลให้สอดคล้องกับ กฎหมาย และ/หรือ หลักเกณฑ์ที่ เกี่ยวข้อง	(332)	(702)	(68)	(1,102)	2.24	0.553	ปานกลาง
2. สป. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งในการ บริหารจัดการด้านกำลังพลที่สร้าง ความเป็นธรรมและความเสมอ ภาคให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น เช่น การแต่งตั้งข้าราชการเข้าดำรง ตำแหน่งต่าง ๆ	(215)	(654)	(233)	(1,102)	1.98	0.638	ปานกลาง
3. สป. ได้กำหนดแผนปฏิบัติงาน ด้านกำลังพล มาตรการ และ ขั้นตอนในการปฏิบัติตามอำนาจ หน้าที่ไว้อย่างชัดเจน	(352)	(648)	(102)	(1,102)	2.23	0.601	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาของ สป. ใช้ หลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง ตลอดจน มาตรการต่าง ๆ ในการบริหาร จัดการด้านกำลังพลมากกว่าการ ใช้ดุลพินิจ	(264)	(663)	(175)	(1,102)	2.08	0.626	ปานกลาง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

การบริหารจัดการด้านกำลังพล ตามหลักนิติธรรม	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
5. ในภาพรวม สป. มีการบริหาร จัดการด้านกำลังพลตามหลักนิติ ธรรมสูง	(210)	(736)	(156)	(1,102)	2.05	0.574	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม					2.12	0.598	ปานกลาง

หมายเหตุ สำหรับตารางที่ใช้สถิติค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หรือ S.D. การทดสอบค่าที (t-test)

- 1) ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.025
- 2) ระดับความเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 ระดับ กำหนดคะแนนเฉลี่ย ดังนี้
 - 2.1) เห็นด้วยมาก ช่วงคะแนน 2.33 - 3.00 คะแนน
 - 2.2) เห็นด้วยปานกลาง ช่วงคะแนน 1.67 - 2.32 คะแนน
 - 2.3) เห็นด้วยน้อย ช่วงคะแนน 1.00 - 1.66 คะแนน

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามหลักนิติธรรม เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.24) ว่า สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม กำหนด/ปรับปรุงหลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งในการบริหารจัดการด้านกำลังพลให้สอดคล้องกับกฎหมาย และ/หรือ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.23) ว่า สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ได้กำหนดแผนปฏิบัติงานด้านกำลังพล มาตรการ และขั้นตอนในการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน (3) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.08) ว่า ผู้บังคับบัญชาของ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ใช้หลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง ตลอดจนมาตรการต่าง ๆ ในการบริหารจัดการด้านกำลังพลมากกว่าการใช้ดุลพินิจ และ (4) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.98) ว่า สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ได้กำหนดหลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งในการบริหารจัดการด้านกำลังพลที่สร้างความเป็น

ธรรมและความเสมอภาคให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น เช่น การแต่งตั้งข้าราชการเข้าดำรงตำแหน่งต่าง ๆ

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.05) ว่า ในภาพรวม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีการบริหารจัดการด้านกำลังพลตามหลักนิติธรรมสูง

สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.12) ว่า สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีการบริหารจัดการด้านกำลังพล(ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี)ตามหลักนิติธรรม

2.1.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามหลักคุณธรรม แสดงไว้ในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จำแนกตามหลักคุณธรรม

การบริหารจัดการด้านกำลังพลตาม หลักคุณธรรม	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1. สป. กำหนดหลักคุณธรรมด้าน กำลังพล เช่น หลักการพิจารณา ความดีความชอบ และประกาศเป็น หลักปฏิบัติไว้อย่างเปิดเผยเพื่อให้ ทุกฝ่ายนำไปใช้ปฏิบัติ	(246)	(639)	(217)	(1,102)			
2. สป. ได้มีการอบรมชี้แจงทำความเข้าใจ ให้ข้าราชการรู้จักและปฏิบัติ ตามมาตรฐานคุณธรรมด้านกำลังพล อย่างกว้างขวาง ยึดถือเป็นหลักใน การปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างที่ดี แก่ส่วนรวม	(230)	(694)	(178)	(1,102)	2.03	0.648	ปานกลาง
	20.9	63.0	16.2	100.0	2.05	0.607	ปานกลาง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

การบริหารจัดการด้านกำลังพลตาม หลักคุณธรรม	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
3. สป. สนับสนุนส่งเสริมข้าราชการ ที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน และมีระเบียบ วินัย ให้มีความก้าวหน้าในชีวิตรับ ราชการ	(345) 31.3	(583) 52.9	(174) 15.8	(1,102) 100.0	2.16	0.669	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาของ สป. ปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน โดยใช้ระบบคุณธรรมในการบริหาร จัดการด้านกำลังพล	(216) 19.6	(722) 65.5	(164) 14.9	(1,102) 100.0	2.05	0.586	ปานกลาง
5. ในภาพรวม สป. มีการบริหาร จัดการด้านกำลังพลตามหลัก คุณธรรมสูง	(171) 15.5	(742) 67.3	(189) 17.2	(1,102) 100.0	1.98	0.572	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม					2.05	0.616	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ต่อการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี ตามหลักคุณธรรม เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย มีดังนี้ (1) กลุ่ม ตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.16) ว่า สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมสนับสนุน ส่งเสริมข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน และมีระเบียบวินัย ให้มี ความก้าวหน้าในชีวิตรับราชการ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.05) ว่า ผู้บังคับบัญชาของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน โดยใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารจัดการด้านกำลังพล (3) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.05) ว่า สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมได้มีการอบรมชี้แจงทำความเข้าใจให้ ข้าราชการรู้จักและปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมด้านกำลังพลอย่างกว้างขวาง ยึดถือเป็นหลักใน การปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ส่วนรวม และ (4) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง

(ค่าเฉลี่ย 2.03) ว่า สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมกำหนดหลักคุณธรรมด้านกำลังพล เช่น หลักการพิจารณาความดีความชอบ และประกาศเป็นหลักปฏิบัติไว้อย่างเปิดเผยเพื่อให้ทุกฝ่ายนำไปใช้ปฏิบัติ

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.98) ว่า ในภาพรวมสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีการบริหารจัดการด้านกำลังพลตามหลักคุณธรรมสูง
สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.05) ว่า สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีการบริหารจัดการด้านกำลังพล(ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี)ตามหลักคุณธรรม

2.1.3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามหลักความโปร่งใส แสดงไว้ในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จำแนกตามหลักความโปร่งใส

การบริหารจัดการด้านกำลังพล ตามหลักความโปร่งใส	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1. สป. บริหารจัดการด้านกำลังพลโดยใช้กระบวนการพิจารณาความดีความชอบอย่างเปิดเผยและโปร่งใส	(169) 15.3	(663) 60.2	(270) 24.5	(1,102) 100.0	1.91	0.625	ปานกลาง
2. สป. มีคณะกรรมการตรวจสอบภายในที่เข้มแข็ง และโปร่งใส ป้องกันและปราบปรามข้าราชการที่กระทำผิดหลักเกณฑ์ด้านกำลังพลอย่างเคร่งครัด	(210) 19.1	(657) 59.6	(235) 21.3	(1,102) 100.0	1.98	0.635	ปานกลาง

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

การบริหารจัดการด้านกำลังพล ตามหลักความโปร่งใส	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
3. สป. สร้างทัศนคติที่ดีและ สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและ กันในการให้บริการข้อมูล ข่าวสาร ตอบข้อสงสัย ปรับปรุง การปฏิบัติงานให้โปร่งใส รวมทั้งเปิดเผยข้อมูลใน ระบบงานด้านเอกสารและระบบ สารสนเทศด้านกำลังพลที่เป็น ประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา	4. (273)	4. (647)	4. (182)	4. (1,102)	2.08	0.638	ปานกลาง
สป. ได้สำรวจความคิดเห็นหรือ ความพึงพอใจของข้าราชการ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านกำลัง พลอย่างโปร่งใสและเปิดเผย	4. (176)	4. (590)	4. (336)	4. (1,102)	1.85	0.666	ปานกลาง
5. ในภาพรวม สป. มีการบริหาร จัดการด้านกำลังพลตามหลัก ความโปร่งใสสูง	5. (169)	5. (725)	5. (208)	5. (1,102)	1.96	0.584	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม					1.96	0.630	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง
ต่อการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหาร
กิจการบ้านเมืองที่ดี ตามหลักความโปร่งใส เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย มีดังนี้ (1) กลุ่ม
ตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.08) ว่า สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมสร้างทัศนคติ
ที่ดีและสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการให้บริการข้อมูลข่าวสาร ตอบข้อสงสัย ปรับปรุง
การปฏิบัติงานให้โปร่งใส รวมทั้งเปิดเผยข้อมูลในระบบงานด้านเอกสารและระบบสารสนเทศ

ด้านกำลังพลที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.98) ว่า สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีคณะกรรมการตรวจสอบภายในที่เข้มแข็ง และได้ตรวจสอบ สอบสวน เพื่อป้องกันและปราบปรามข้าราชการที่กระทำผิดหลักเกณฑ์ด้านกำลังพลอย่างเคร่งครัด (3) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.91) ว่า สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมบริหารจัดการด้านกำลังพลโดยใช้กระบวนการพิจารณาความดีความชอบอย่างเปิดเผยและโปร่งใส และ (4) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.85) ว่า สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมได้สำรวจความคิดเห็นหรือความพึงพอใจของข้าราชการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านกำลังพลอย่างโปร่งใสและเปิดเผย

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.96) ว่า ในภาพรวม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีการบริหารจัดการด้านกำลังพลตามหลักความโปร่งใสสูง

สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 1.96) ว่า สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีการบริหารจัดการด้านกำลังพล(ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี)ตามหลักความโปร่งใส

2.1.4 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามหลักความมีส่วนร่วม แสดงไว้ในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จำแนกตามหลักความมีส่วนร่วม

การบริหารจัดการด้านกำลังพล ตามหลักความมีส่วนร่วม	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1. สป. ได้กำหนดนโยบายพร้อม ออกหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนให้ ข้าราชการยึดถือปฏิบัติเพื่อ พัฒนากลไกการบริหารจัดการ	(265)	(700)	(137)	(1,102)	2.12	0.593	ปานกลาง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

การบริหารจัดการด้านกำลังพล ตามหลักความมีส่วนร่วม	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
2. สป. สนับสนุนการสร้าง จิตสำนึกให้ข้าราชการเห็นคุณค่า และความสำคัญของความมีส่วน ร่วมด้านกำลังพล เปิดโอกาสให้ ข้าราชการแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับการบริหารจัดการ รับฟัง ข้อเสนอแนะไปปรับปรุงแก้ไข พร้อมทั้งสร้างหลักประกันความ มั่นคงปลอดภัยในอาชีพราชการ ให้แก่ข้าราชการที่เข้ามามีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็น	(213)	(657)	(232)	(1,102)	1.98	0.636	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาของ สป. มี พฤติกรรมการบริหารจัดการด้าน กำลังพลแบบมีส่วนร่วม รวมทั้ง สนับสนุนให้มีการติดตามและ การตรวจสอบการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ โดยยึดหลักความ มีส่วนร่วม	(198)	(717)	(187)	(1,102)	2.01	0.591	ปานกลาง
4. สป. ยกย่องชมเชยข้าราชการที่ ใช้หลักความมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงานด้านกำลังพลเป็น ประจำจนประสบความสำเร็จ	(185)	(684)	(233)	(1,102)	1.96	0.615	ปานกลาง
5. ในภาพรวม สป. มีการบริหาร จัดการด้านกำลังพลตามหลัก ความมีส่วนร่วมสูง	(200)	(758)	(144)	(1,102)	2.05	0.557	ปานกลาง
	เฉลี่ยรวม				2.02	0.598	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามหลักความมีส่วนร่วม เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.12) ว่า สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมได้กำหนดนโยบายพร้อมออกหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนให้ข้าราชการยึดถือปฏิบัติเพื่อพัฒนากลไกการบริหารจัดการ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.01) ว่า ผู้บังคับบัญชาของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีพฤติกรรมการบริหารจัดการด้านกำลังพลแบบมีส่วนร่วม รวมทั้งสนับสนุนให้มีการติดตามและการตรวจสอบการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยยึดหลักความมีส่วนร่วม (3) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.98) ว่า สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมสนับสนุนการสร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการเห็นคุณค่าและความสำคัญของความมีส่วนร่วมด้านกำลังพล เปิดโอกาสให้ข้าราชการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ รับฟังข้อเสนอแนะไปปรับปรุงแก้ไข พร้อมทั้งสร้างหลักประกันความมั่นคงปลอดภัยในอาชีพรับราชการให้แก่ข้าราชการที่เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และ (4) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.96) ว่า สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมยกย่องชมเชยข้าราชการที่ใช้หลักความมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้านกำลังพลเป็นประจำจนประสบความสำเร็จ

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.05) ว่า ในภาพรวม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีการบริหารจัดการด้านกำลังพลตามหลักความมีส่วนร่วมสูง

สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.02) ว่า สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีการบริหารจัดการด้านกำลังพล(ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี)ตามหลักความมีส่วนร่วม

2.1.5 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามหลักความรับผิดชอบ แสดงไว้ในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จำแนกตามหลัก ความรับผิดชอบ

การบริหารจัดการด้านกำลังพลตาม หลักความรับผิดชอบ	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1. สป. ปฏิบัติงานด้านกำลังพลจน ประสบผลสำเร็จตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายด้วย ความรับผิดชอบรวมทั้งด้วยความ สำนึกตระหนักในสิทธิหน้าที่	(210) 19.1	(757) 68.7	(135) 12.3	(1,102) 100.0	2.07	0.556	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชาของ สป. มีความ รับผิดชอบ ใส่ใจปัญหาและปฏิบัติ ตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านกำลังพล รับฟังและเคารพความคิดเห็นที่ แตกต่างกัน	(193) 17.5	(686) 62.3	(223) 20.2	(1,102) 100.0	1.97	0.614	ปานกลาง
3. สป. ส่งเสริมข้าราชการผู้มี ความสามารถและมีความรับผิดชอบ ด้านกำลังพลโดยให้รางวัลหรือการ จูงใจด้วยค่าตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ตลอดจนลงโทษข้าราชการที่ขาด ความรับผิดชอบ	(200) 18.1	(711) 64.5	(191) 17.3	(1,102) 100.0	2.01	0.596	ปานกลาง
4. สป. มีระบบการติดตามและ ประเมินผลด้านกำลังพลที่ชัดเจน น่าเชื่อถือ และทำการควบคุม ตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ	(175) 15.9	(701) 63.6	(226) 20.5	(1,102) 100.0	1.95	0.602	ปานกลาง
5. ในภาพรวม สป. มีการบริหาร จัดการด้านกำลังพลตามหลักความ รับผิดชอบสูง	(185) 16.8	(741) 67.2	(176) 16.0	(1,102) 100.0	2.01	0.573	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม					2.00	0.588	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามหลักความรับผิดชอบต่อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย มีดังนี้

(1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.07) ว่า สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ปฏิบัติงานด้านกำลังพลจนประสบผลสำเร็จตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายด้วยความรับผิดชอบต่อรวมทั้งด้วยความสำนึกตระหนักในสิทธิหน้าที่ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.01) ว่า สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมส่งเสริมข้าราชการผู้มีความสามารถและมีความรับผิดชอบต่อด้านกำลังพล โดยให้รางวัลหรือการจูงใจด้วยค่าตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ตลอดจนลงทุนข้าราชการที่ขาดความรับผิดชอบต่อ (3) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.97) ว่า ผู้บังคับบัญชาของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีความรับผิดชอบต่อ ใส่ใจปัญหาและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านกำลังพล รับฟังและเคารพความคิดเห็นที่แตกต่างกัน และ (4) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.95) ว่า สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีระบบการติดตามและประเมินผลด้านกำลังพลที่ชัดเจน น่าเชื่อถือ และทำการควบคุมตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.01) ว่า ในภาพรวมสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีการบริหารจัดการด้านกำลังพลตามหลักความรับผิดชอบต่อสูง

สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.00) ว่า สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีการบริหารจัดการด้านกำลังพล(ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี)ตามหลักความรับผิดชอบต่อ

2.1.6 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามหลักความคุ้มค่า แสดงไว้ในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จำแนกตามหลัก ความคุ้มค่า

การบริหารจัดการด้านกำลังพล ตามหลักความคุ้มค่า	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1. สป. บริหารจัดการด้านกำลังพล อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด แก่ทางราชการ เช่น มีการวางแผน และมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถของข้าราชการ	(227)	(660)	(215)	(1,102)	2.01	0.634	ปานกลาง
2. สป. สร้างสรรค์และพัฒนาเพื่อใช้ ความรู้ความสามารถของกำลังพล อย่างเต็มที่ด้วยการสนับสนุน ส่งเสริมข้าราชการให้เข้ารับการ ฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ หรือ ตามแผนงานฝึกอบรมของ หน่วยงาน	(315)	(639)	(148)	(1,102)	2.15	0.631	ปานกลาง
3. สป. มีระบบการชี้วัดความคุ้มค่า พร้อมทั้งมีการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลด้านกำลังพลเพื่อให้ เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า	(222)	(717)	(163)	(1,102)	2.01	0.624	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาของ สป. ใช้ งบประมาณด้านกำลังพลอย่างจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการ ปฏิบัติงานสูงสุด	(222)	(717)	(163)	(1,102)	2.05	0.589	ปานกลาง
5. ในภาพรวม สป. มีการบริหาร จัดการด้านกำลังพลตามหลักความ คุ้มค่าสูง	(199)	(742)	(161)	(1,102)	2.03	0.571	ปานกลาง
	เฉลี่ยรวม				2.05	0.610	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามหลักหลักความคุ้มค่า เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.15) ว่า สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม สร้างสรรค์และพัฒนาเพื่อใช้ความรู้ความสามารถของกำลังพลอย่างเต็มที่ด้วยการสนับสนุน ส่งเสริมข้าราชการให้เข้ารับการศึกษาอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ หรือตามแผนงานฝึกอบรมของหน่วยงาน (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.05) ว่า ผู้บังคับบัญชาของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ใช้งบประมาณด้านกำลังพลอย่างจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานสูงสุด (3) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.01) ว่า สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีระบบการชี้วัดความคุ้มค่าพร้อมกับการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลด้านกำลังพลเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า และ (4) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.01) ว่า สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมบริหารจัดการด้านกำลังพลอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ เช่น มีการวางแผน และมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของข้าราชการ

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.03) ว่า ในภาพรวมสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีการบริหารจัดการด้านกำลังพลตามหลักความคุ้มค่าสูง

สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.05) ว่า สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีการบริหารจัดการด้านกำลังพล(ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี)ตามหลักหลักความคุ้มค่า

2.1.7 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ในภาพรวมทั้ง 6 หลัก แสดงไว้ในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงาน
ปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ในภาพรวม
ทั้ง 6 หลัก

การบริหารจัดการด้านกำลัง พล ในภาพรวมทั้ง 6 หลัก	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
ในภาพรวม สป. มีการบริหาร จัดการด้านกำลังพล สูง ทั้ง 6 หลัก ได้แก่ หลักนิติธรรม, หลัก คุณธรรม, หลักความโปร่งใส, หลักความมีส่วนร่วม, หลักความ รับผิดชอบ, และหลักความคุ้มค่า	(188) 17.1	(712) 64.6	(202) 18.3	(1,102) 100.0	1.99	0.595	ปานกลาง
รวม					1.99	0.595	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่า ในส่วนของภาพรวม กลุ่ม
ตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.99) ว่าในภาพรวม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
มีการบริหารจัดการด้านกำลังพลสูงทั้ง 6 หลัก ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความ
โปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบต่อ และหลักความคุ้มค่า

2.2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านกำลังพลของ
สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แสดงไว้ใน
ตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้ง 6 หลัก

ปัญหาการบริหารจัดการด้าน กำลังพลของ สป. ตามแนวทางการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้ง 6 หลัก	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
1. ปัญหาการบริหารจัดการด้าน กำลังพลตามหลักนิติธรรม							
1. สป. กำหนดหลักเกณฑ์ในการ บริหารจัดการด้านกำลังพลไว้ไม่ ชัดเจนที่จะก่อให้เกิดความเสมอ ภาคและเป็นธรรมแก่ข้าราชการ ทุกระดับชั้น	(272) 24.7	(664) 60.3	(166) 15.1	(1,102) 100.0	2.10	0.623	ปานกลาง
2. สป. กำหนดหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ด้านกำลังพลโดยมอบอำนาจ ตัดสินใจสั่งการให้ผู้บังคับบัญชา มากเกินไป	(403) 36.6	(574) 52.1	(125) 11.3	(1,102) 100.0	2.25*	0.645	ปานกลาง
รวม					2.18	0.634	ปานกลาง
2. ปัญหาการบริหารจัดการด้าน กำลังพลตามหลักคุณธรรม							
1. ข้าราชการบางส่วนของ สป. ยัง ขาดจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน ด้านกำลังพล เช่น ความซื่อสัตย์ สุจริต และการเสียสละเพื่อ หน่วยงานและส่วนรวม	(430) 39.0	(536) 48.6	(136) 12.3	(1,102) 100.0	2.27*	0.665	ปานกลาง
2. ข้าราชการบางส่วนของ สป. ใช้ อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับด้านกำลังพล เพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตน และพวกพ้อง	(388) 35.2	(493) 44.7	(221) 20.1	(960) 100.0	2.15	0.728	ปานกลาง
รวม					2.21	0.697	ปานกลาง

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ปัญหาการบริหารจัดการด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
กำลังพลของ สป. ตามแนวทาง การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้ง 6 หลัก	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
3. ปัญหาการบริหารจัดการด้าน							
กำลังพลตามหลักความโปร่งใส							
1. การพิจารณาความดีความชอบ ของข้าราชการ ของ สป. ยังไม่ โปร่งใสเท่าที่ควร	(368) 33.4	(604) 54.8	(130) 11.8	(1,102) 100.0	2.22*	0.637	ปานกลาง
2. การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็น ประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา การ ให้บริการตอบข้อสงสัย ตลอดจน การตรวจสอบความถูกต้องของ ข้อมูลข่าวสารด้านกำลังพลของ สป. ยังไม่ได้รับความสะดวก เท่าที่ควร	(294) 26.7	(695) 63.1	(113) 10.3	(1,102) 100.0	2.16	0.585	ปานกลาง
	รวม				2.19	0.611	ปานกลาง
4. ปัญหาการบริหารจัดการด้าน							
กำลังพลตามหลักความมีส่วนร่วม							
1. ข้าราชการ สป. เข้ามามีส่วน ร่วมในการบริหารจัดการด้าน กำลังพลไม่มากเท่าที่ควร	(373) 33.8	(617) 56.0	(112) 10.2	(1,102) 100.0	2.24*	0.60	ปานกลาง
2. เครื่องมือหรือช่องทางในการ แสดงความคิดเห็น หรือการเข้ามา มีส่วนร่วมของข้าราชการของ สป. ยังไม่กว้างขวางเท่าที่ควร	(352) 31.9	(629) 57.1	(121) 11.0	(1,102) 100.0	2.21	0.621	ปานกลาง
	รวม				2.23	0.611	ปานกลาง

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ปัญหาการบริหารจัดการด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
กำลังพลของ สป. ตามแนวทาง การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้ง 6 หลัก	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
5. ปัญหาการบริหารจัดการด้าน							
กำลังพลตามหลักความรับผิดชอบ	(350)		(136)				
1. ข้าราชการบางส่วนของ สป. ขาดความสำนึกในความ รับผิดชอบด้านกำลังพลต่อสังคม ส่วนรวมหรือต่อหน่วยงาน โดยรวม	31.8	(616)	12.3	(1,102)	2.19*	0.635	ปานกลาง
2. ข้าราชการบางส่วนของ สป. ไม่ เคารพความคิดเห็นด้านกำลังพลที่ แตกต่างของผู้อื่น	(306)	(643)	(153)	(1,102)	2.14	0.631	ปานกลาง
	รวม				2.17	0.633	ปานกลาง
6. ปัญหาการบริหารจัดการด้าน							
กำลังพลตามหลักความคุ้มค่า							
1. การบริหารจัดการด้านกำลังพล ของ สป. ยังไม่ก่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดภายใต้ งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด	(373)	(609)	(120)	(1,102)	2.23*	0.629	ปานกลาง
2. ข้าราชการบางส่วนของ สป. ให้ความสำคัญกับการเข้ารับการ พัฒนาหรือฝึกอบรมไม่มาก เท่าที่ควร	(293)	(678)	(131)	(1,102)	2.15	0.603	ปานกลาง
	รวม				2.19	0.616	ปานกลาง
	เฉลี่ยรวม				2.20	0.634	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่า ผลการศึกษา ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อ ปัญหาการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้ง 6 หลัก ๆ ละ 2 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปน้อย ดังนี้

1. ปัญหาการบริหารจัดการด้านกำลังพลตามหลักนิติธรรม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.25) ว่า สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมกำหนดหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ด้านกำลังพลโดยมอบอำนาจตัดสินใจสั่งการให้ผู้บังคับบัญชามากเกินไป และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.10) ว่า สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมกำหนดหลักเกณฑ์ในการ บริหารจัดการด้านกำลังพลไว้ไม่ชัดเจนที่จะก่อให้เกิดความเสมอภาคและเป็นธรรมแก่ข้าราชการ ทุกระดับชั้น

2. ปัญหาการบริหารจัดการด้านกำลังพลตามหลักคุณธรรม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.27) ว่า ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมยัง ขาดจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานด้านกำลังพล เช่น ความซื่อสัตย์ สุจริต และการเสียสละเพื่อ หน่วยงานและส่วนรวม และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.15) ว่า ข้าราชการ บางส่วนของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมใช้อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับด้านกำลังพลเพื่อแสวงหา ประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง

3. ปัญหาการบริหารจัดการด้านกำลังพลตามหลักความโปร่งใส กลุ่มตัวอย่างเห็น ด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.22) ว่า การพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการของ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมยังไม่โปร่งใสเท่าที่ควร และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับ ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.16) ว่า การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา การให้บริการตอบข้อสงสัย ตลอดจนการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลข่าวสารด้านกำลังพล ของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมยังไม่ได้รับความสะดวกเท่าที่ควร

4. ปัญหาการบริหารจัดการด้านกำลังพลตามหลักความมีส่วนร่วม กลุ่มตัวอย่าง เห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.24) ว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมเข้ามามี ส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านกำลังพลไม่มากเท่าที่ควร และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับ ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.21) ว่า เครื่องมือหรือช่องทางในการแสดงความคิดเห็น หรือการเข้ามามี ส่วนร่วมของข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมยังไม่กว้างขวางเท่าที่ควร

5. ปัญหาการบริหารจัดการด้านกำลังพลตามหลักความรับผิดชอบ กลุ่มตัวอย่าง เห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.19) ว่า ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานปลัดกระทรวง กลาโหมขาดความสำนึกในความรับผิดชอบด้านกำลังพลต่อสังคมส่วนรวมหรือต่อหน่วยงาน

โดยรวม และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.14) ว่า ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมไม่เคารพความคิดเห็นด้านกำลังพลที่แตกต่างของผู้อื่น

6. ปัญหาการบริหารจัดการด้านกำลังพลตามหลักความคุ้มค่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.23) ว่า การบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมยังไม่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดภายใต้งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.15) ว่า ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมให้ความสำคัญกับการเข้ารับการพัฒนาหรือฝึกอบรมไม่มากเท่าที่ควร

สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.20) ว่า สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีปัญหาการบริหารจัดการด้านกำลังพล ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้ง 6 หลัก

หมายเหตุ ปัญหาตามกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งประกอบด้วย 6 หลักดังกล่าวข้างต้นนี้ แต่ละหลักมีหลายปัญหา แต่ในที่นี้ ได้พิจารณาคัดเลือกเฉพาะปัญหาที่สำคัญที่สุดของแต่ละหลักเพื่อนำไปใช้ศึกษาวิเคราะห์ใน "กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา" ในบทที่ 5 หัวข้อ 2 อภิปรายผล หัวข้อย่อย ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ สำหรับหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกปัญหาที่สำคัญที่สุดของแต่ละหลักดังกล่าว มีตามลำดับ ดังนี้ หนึ่ง พิจารณาจากค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของปัญหาในแต่ละหลัก กล่าวคือ หากปัญหาหลักใดมีค่าเฉลี่ยของปัญหามากที่สุดจะเลือกเพื่อนำไปวิเคราะห์เป็นอันดับแรก สอง ถ้าหากค่าเฉลี่ยของปัญหาในแต่ละหลักมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน จะพิจารณาจาก ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน หรือ S.D. ที่แสดงถึงการกระจายของข้อมูลของปัญหาแต่ละหลัก โดยเลือกปัญหาที่มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยที่สุดเป็นอันดับสอง และ สาม ถ้าหากปัญหาแต่ละหลักมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากันอีก จะพิจารณาจากจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง (n) ของปัญหาแต่ละหลักต่อระดับความเห็นด้วย โดยดูจากจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง (n) ที่มากที่สุดที่เห็นด้วยในระดับมาก (มาก ปานกลาง น้อย) เป็นอันดับสุดท้าย เพื่อให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้น ในตารางที่ 4.9 ข้างบนนี้ ได้แสดงการวิเคราะห์ปัญหาผู้ศึกษาได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ท้ายตัวเลขที่ผู้ศึกษาเห็นว่า เป็นปัญหาที่สำคัญที่สุดของแต่ละหลักไว้ด้วย

2.3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แสดงไว้ในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้าน
กำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการ
บ้านเมืองที่ดี ทั้ง 6 หลัก

แนวทางการพัฒนาการบริหาร จัดการด้านกำลังพลของ สป. ตามแนวทางการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี ทั้ง 6 หลัก	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
1. แนวทางการพัฒนาการบริหาร							
จัดการด้านกำลังพลตามหลัก							
นิติธรรม							
1. สป. ควรกำหนดหลักเกณฑ์ใน การบริหารจัดการด้านกำลังพลให้ ชัดเจน เสมอภาค และเป็นธรรม แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น	(618) 56.1	(437) 39.7	(47) 4.3	(1,102) 100.0	2.52	0.579	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาของ สป. ควร ยึดถือหลักเกณฑ์เพื่อประกอบการ พิจารณาตัดสินใจ และสั่งการด้าน กำลังพลมากกว่าใช้ดุลพินิจ ส่วนตัว	(581) 52.7	(463) 42.0	(58) 5.3	(1,102) 100.0	2.47	0.596	มาก
	รวม				2.50	0.588	มาก
2. แนวทางการพัฒนาการบริหาร							
จัดการด้านกำลังพลตามหลัก							
คุณธรรม							
1. ข้าราชการของ สป. ควรมี จิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน ด้านกำลังพล เช่น ปฏิบัติงานด้วย ความซื่อสัตย์ สุจริต และเสียสละ เพื่อหน่วยงานและส่วนรวม	(613) 55.6	(437) 39.7	(52) 4.7	(1,102) 100.0	2.51	0.587	มาก

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาการบริหาร	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
4. แนวทางการพัฒนาการบริหาร							
จัดการด้านกำลังพลตามหลัก							
ความมีส่วนร่วม							
1. สป. ควรเปิดโอกาสให้	(554)	(488)	(60)	(1,102)			
ข้าราชการเข้ามามีส่วนร่วมในการ	50.3	44.3	5.4	100.0	2.45	0.597	มาก
แสดงความคิดเห็นในเรื่อง							
สำคัญ ๆ ด้านกำลังพลเพิ่มมากขึ้น							
2. สป. ควรพัฒนาเครื่องมือหรือ	(517)	(528)	(57)	(1,102)			
ช่องทางในการเข้ามามีส่วนร่วม	46.9	47.9	5.2	100.0	2.42	0.589	มาก
หรือในการแสดงความคิดเห็น							
ของข้าราชการเพิ่มมากและ							
กว้างขวางขึ้น							
	รวม				2.44	0.593	มาก
5. แนวทางการพัฒนาการบริหาร							
จัดการด้านกำลังพลตามหลัก							
ความรับผิดชอบ							
1. ข้าราชการของ สป. ควร	(559)	(503)	(40)	(1,102)			
ตระหนักในหน้าที่ความ	50.7	45.6	3.6	100.0	2.47	0.567	มาก
รับผิดชอบและกระตือรือร้นใน							
การปฏิบัติงานด้านกำลังพลเพิ่ม							
มากขึ้น							

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาการบริหาร	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
จัดการด้านกำลังพลของ สป. ตามแนวทางการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี ทั้ง 6 หลัก	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
2. ข้าราชการของ สป. ควรเคารพ ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะความคิดเห็นที่เป็น ประโยชน์ต่อการบริหารจัดการ ด้านกำลังพล	(592) 53.7	(466) 42.3	(44) 4.0	(1,102) 100.0	2.50	0.575	มาก
	รวม				2.49	0.571	มาก
6. แนวทางการพัฒนาการบริหาร							
จัดการด้านกำลังพลตามหลัก							
ความคุ้มค่า							
1. สป. ควรบริหารจัดการด้าน กำลังพลให้ตรงตามความรู้ ความสามารถของข้าราชการ รวมทั้งเกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า ด้วย	(653) 59.3	(419) 38.0	(30) 2.7	(1,102) 100.0	2.57	0.548	มาก
2. สป. ควรให้ความสำคัญกับ ระบบการประเมินผลด้านกำลัง พลเพื่อชี้วัดความคุ้มค่าภายหลัง จากที่ข้าราชการได้เข้ารับการ ฝึกอบรมแล้ว	(573) 52.0	(495) 44.9	(34) 3.1	(1,102) 100.0	2.49	0.558	มาก
	รวม				2.53	0.553	มาก
	เฉลี่ยรวม				2.50	0.580	มาก

ผลจากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่า ผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้ง 6 หลัก มีดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านกำลังพลตามหลักนิติธรรม

กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.52) ว่า สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมควรกำหนดหลักเกณฑ์ในการบริหารจัดการด้านกำลังพลให้ชัดเจน เสมอภาค และเป็นธรรมแก่ข้าราชการทุกระดับชั้น และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.47) ว่า ผู้บังคับบัญชาของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมควรยึดถือหลักเกณฑ์เพื่อประกอบการพิจารณาตัดสินใจ และสั่งการด้านกำลังพลมากกว่าใช้ดุลพินิจส่วนตัว

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านกำลังพลตามหลักคุณธรรม

กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.51) ว่า ข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมควรมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานด้านกำลังพล เช่น ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเสียสละเพื่อหน่วยงานและส่วนรวม และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.48) ว่า ข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมควรยึดมั่นในความถูกต้องดีงามในการปฏิบัติงานด้านกำลังพล และให้ความสำคัญต่อผลกระทบในด้านขวัญกำลังใจและประสิทธิภาพการทำงานที่เกิดขึ้นแก่หน่วยงานจากการใช้อำนาจหน้าที่แสวงหาประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านกำลังพลตามหลักความโปร่งใส

กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.53) ว่าสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมควรปรับแนวทางการพิจารณาความดีความชอบด้านกำลังพลของข้าราชการให้เป็นไปด้วยความโปร่งใสเป็นธรรม และตรวจสอบได้ และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.49) ว่า สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมควรจัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารด้านกำลังพลที่เป็นประโยชน์แก่ข้าราชการอย่างตรงไปตรงมา

4. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านกำลังพลตามหลักความมีส่วนร่วม

กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.45) ว่า สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องสำคัญ ๆ ด้านกำลังพลเพิ่มมากขึ้น และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.42) ว่า สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมควรพัฒนาเครื่องมือหรือช่องทางในการเข้ามามีส่วนร่วมหรือในการแสดงความคิดเห็นของข้าราชการเพิ่มมากขึ้นและกว้างขวางขึ้น

5. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านกำลังพลตามหลักความรับผิดชอบ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.50) ว่า ข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมควรเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการด้านกำลังพล และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.47) ว่า ข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมควรตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานด้านกำลังพลเพิ่มมากขึ้น

6. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านกำลังพลตามหลักความคุ้มค่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.57) ว่า สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมควรบริหารจัดการด้านกำลังพลให้ตรงตามความรู้ความสามารถของข้าราชการ รวมทั้งเกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่าด้วย และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.49) ว่า สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมควรให้ความสำคัญกับระบบการประเมินผลด้านกำลังพลเพื่อชี้วัดความคุ้มค่าภายหลังจากที่ข้าราชการได้เข้ารับการฝึกอบรมแล้ว

สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 2.50) ว่า สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมควรมีแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านกำลังพล ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้ง 6 หลัก

2.4 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ในปัจจุบันกับในอดีต และกับหน่วยงานอื่นในระดับเดียวกัน รวมทั้งการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี แบ่งเป็น 2 หัวข้อ ดังนี้

2.4.1 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ในปัจจุบันกับในอดีต และกับหน่วยงานอื่นในระดับเดียวกัน

2.4.2 การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้ง 6 หลัก

2.4.1 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ในปัจจุบันกับในอดีต และกับหน่วยงานอื่นในระดับเดียวกัน แสดงไว้ในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ในปัจจุบันกับในอดีต และกับหน่วยงานอื่นในระดับเดียวกัน

การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการด้านกำลังพล	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับความเห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1. ในภาพรวม การบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ในปัจจุบันสูงกว่าในอดีต	(320) 29.0	(705) 64.0	(77) 7.0	(1,102) 100.0	2.22	0.558	ปานกลาง
2. ในภาพรวม การบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สูงกว่าหน่วยงานอื่นในระดับเดียวกัน	(206) 18.7	(738) 67.0	(158) 14.3	(1,102) 100.0	2.04	0.573	ปานกลาง
	เฉลี่ยรวม				2.13	0.566	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่า ผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ในปัจจุบันกับในอดีต และภาพรวมการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีกับหน่วยงานอื่นในระดับเดียวกัน มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.22) ว่า ในภาพรวม การบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในปัจจุบันสูงกว่าในอดีต และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.04) ว่า ในภาพรวม การบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สูงกว่าหน่วยงานอื่นในระดับเดียวกัน

สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.13) ว่า ในภาพรวมการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ในปัจจุบันสูงกว่าในอดีต และสูงกว่าหน่วยงานอื่นในระดับเดียวกัน

2.4.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้ง 6 หลัก แบ่งเป็น 2 หัวข้อย่อย ดังนี้

1) ค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีทั้ง 6 หลัก จำแนกตามเพศ คือ เพศชายกับหญิง

2) ค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีทั้ง 6 หลัก จำแนกตามระดับการศึกษา 2 ระดับ คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่ากับระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

3) ค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีทั้ง 6 หลัก จำแนกตามอายุราชการ คือ ต่ำกว่า 10 ปี กับ 10 ปีขึ้นไป

1) ค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีทั้ง 6 หลัก จำแนกตามเพศ คือ เพศชายกับหญิง แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีทั้ง 6 หลัก จำแนกตามเพศ คือ เพศชายกับเพศหญิง

การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการ บริหารจัดการด้านกำลังพลของ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี ทั้ง 6 หลัก ตามเพศ	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,102)				t	Sig. (2-tailed)
	ชาย (n = 629)		หญิง (n = 473)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ในภาพรวม สป. มีการบริหาร จัดการด้านกำลังพลตามหลัก นิติธรรมสูง	2.04	0.565	2.05	0.587	-0.299	0.765 ^{ns}
2. ในภาพรวม สป. มีการบริหาร จัดการด้านกำลังพลตามหลัก คุณธรรมสูง	1.98	0.582	1.99	0.558	-0.290	0.772 ^{ns}
3. ในภาพรวม สป. มีการบริหาร จัดการด้านกำลังพลตามหลัก ความโปร่งใสสูง	1.98	0.597	1.95	0.567	0.861	0.390 ^{ns}
4. ในภาพรวม สป. มีการบริหาร จัดการด้านกำลังพลตามหลัก ความมีส่วนร่วมสูง	2.07	0.583	2.02	0.518	1.645	0.100 ^{ns}
5. ในภาพรวม สป. มีการบริหาร จัดการด้านกำลังพลตามหลัก ความรับผิดชอบสูง	2.00	0.600	2.02	0.534	-0.546	0.585 ^{ns}
6. ในภาพรวม สป. มีการบริหาร จัดการด้านกำลังพลตามหลัก ความคุ้มค่าสูง	2.04	0.581	2.03	0.557	0.140	0.889 ^{ns}

หมายเหตุ

1. การวิเคราะห์หรือการทดสอบค่าที (t-test) เป็นการทดสอบผลต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 2 กลุ่มเท่านั้น เช่น ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายกับเพศหญิงต่อคำถามที่นำมาวิเคราะห์ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ สำหรับในที่นี้ได้พิจารณาจากค่า Sig.(2-tailed) กล่าวคือ ถ้าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน ค่า Sig.(2-tailed) จะน้อยกว่า α หรือเขียนว่า Sig.(2-tailed) < α (ในตารางข้างบน ได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ ซึ่งหมายถึงมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) แต่ถ้าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน ค่า Sig.(2-tailed) จะมากกว่าหรือเท่ากับ α หรือเขียนว่า Sig.(2-tailed) > α หรือ Sig. (2-tailed) = α (ในตารางข้างบน ได้ใส่เครื่องหมาย ^{ns} ไว้ ซึ่งหมายถึง non significant หรือไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

2. t หมายถึง ค่าสถิติที่คำนวณได้จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

3. Sig.(2-tailed) หมายถึง ค่าความน่าจะเป็นในการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐาน (หมายถึง ข้อคิดเห็นหรือข้อความที่ใช้เป็นมูลฐานของการหาเหตุผลของการวิจัย) ในกรณีนี้ หมายถึง แยกต่าง หรือ ไม่แตกต่างกัน

4. ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) ที่ใช้เป็นเกณฑ์สำหรับการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐาน ว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันหรือไม่แตกต่างกัน ในที่นี้กำหนดให้ $\alpha = 0.05$ หรือที่ระดับความเชื่อมั่นทางสถิติ เท่ากับ 0.05 หรือ 95%

5. * หมายถึง ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม แยกต่าง
(Sig.(2-tailed) < α)

6. ^{ns} หมายถึง ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน
(Sig.(2-tailed) > α)

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.12 เป็นการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นเพศชายกับเพศหญิงต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้ง 6 หลัก ปรากฏดังนี้ (1) หลักนิติธรรม (2) หลักคุณธรรม (3) หลักความโปร่งใส (4) หลักความมีส่วนร่วม (5) หลักความรับผิดชอบ (6) หลักความคุ้มค่า พบว่า ไม่แตกต่างกัน โดยค่า Sig.(2-tailed) มากกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย ^{ns} ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.765, 0.772, 0.390, 0.100, 0.585, 0.889 ตามลำดับ) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายกับเพศหญิงต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านกำลังพลของ

สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้ง 6 หลัก ไม่แตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

สรุป การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นเพศชายกับเพศหญิงต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้ง 6 หลัก พบว่า ไม่แตกต่างกัน

2) ค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้ง 6 หลัก จำแนกตามระดับการศึกษา 2 ระดับ คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่ากับระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้ง 6 หลัก จำแนกตามระดับการศึกษา 2 ระดับ คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่ากับระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการ บริหารจัดการด้านกำลังพลของ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตาม แนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้ง 6 หลัก ตามระดับการศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง (n = 971)		เปรียบเทียบ หรือ เทียบเท่า	S.D.	t	Sig. (2- tailed)
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี \bar{X} (n = 287)	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า \bar{X} (n = 684)				
1. ในภาพรวม สป. มีการบริหารจัดการ ด้านกำลังพลตามหลัก นิติธรรมสูง	2.07	0.559	2.07	0.574	0.148	0.883 ^{ns}
2. ในภาพรวม สป. มีการบริหารจัดการ ด้านกำลังพลตามหลักคุณธรรมสูง	2.01	0.585	1.98	0.565	0.661	0.542 ^{ns}
3. ในภาพรวม สป. มีการบริหารจัดการ ด้านกำลังพลตามหลัก ความโปร่งใสสูง	2.00	0.623	1.97	0.567	0.797	0.426 ^{ns}

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการ บริหารจัดการด้านกำลังพลของ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตาม แนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้ง 6 หลัก ตามระดับการศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง (n = 971)					
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี \bar{X} (n = 287)	S.D.	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า \bar{X} (n = 684)	S.D.	t	Sig. (2- tailed)
4. ในภาพรวม สป. มีการบริหารจัดการ ด้านกำลังพลตามหลัก ความมีส่วนร่วมสูง	2.13	0.521	2.07	0.555	1.441	0.150 ^{ns}
5. ในภาพรวม สป. มีการบริหารจัดการ ด้านกำลังพลตามหลัก ความรับผิดชอบสูง	2.08	0.562	2.00	0.573	1.914	0.056 ^{ns}
6. ในภาพรวม สป. มีการบริหารจัดการ ด้านกำลังพลตามหลัก ความคุ้มค่าสูง	2.09	0.582	2.04	0.555	1.277	0.202 ^{ns}

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.13 เป็นการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่ากับระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้ง 6 หลัก ปรากฏดังนี้ (1) หลักนิติธรรม (2) หลักคุณธรรม (3) หลักความโปร่งใส (4) หลักความมีส่วนร่วม (5) หลักความรับผิดชอบ (6) หลักความคุ้มค่า พบว่า ไม่แตกต่างกันโดยค่า Sig.(2-tailed) มากกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย ^{ns} ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.883, 0.542, 0.426, 0.150, 0.056, 1.277 ตามลำดับ) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างต่อระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่ากับระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ในเรื่องภาพรวมการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ไม่แตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

สรุป การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่ากับระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวม 6 หลัก พบว่า ไม่แตกต่างกัน

3) ค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้ง 6 หลัก จำแนกตามอายุราชการ คือ ต่ำกว่า 10 ปีกับ 10 ปีขึ้นไป แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้ง 6 หลัก จำแนกตามอายุราชการ คือ 10 ปีขึ้นไปกับ 20 ปีขึ้นไป

การเปรียบเทียบความคิดเห็น ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อ ภาพรวมการบริหารจัดการด้าน กำลังพลของสำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหม ตาม แนวทางการบริหารกิจการบ้านเมือง ที่ดี ทั้ง 6 หลัก ตามอายุราชการ	กลุ่มตัวอย่าง (n = 807)				t	Sig. (2- tailed)
	10 ปี ขึ้นไป	S.D.	20 ปี ขึ้นไป	S.D.		
1. ในภาพรวม สป. มีการบริหาร จัดการด้านกำลังพลตามหลัก นิติธรรมสูง	2.02	0.588	2.08	0.582	-1.321	0.187 ^{ns}
2. ในภาพรวม สป. มีการบริหาร จัดการด้านกำลังพลตามหลัก คุณธรรมสูง	1.97	0.600	1.98	0.563	-0.304	0.761 ^{ns}
3. ในภาพรวม สป. มีการบริหาร จัดการด้านกำลังพลตามหลัก ความโปร่งใสสูง	1.93	0.609	1.93	0.572	-0.064	0.949 ^{ns}

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

การเปรียบเทียบความคิดเห็น ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อ ภาพรวมการบริหารจัดการด้าน กำลังพลของสำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหม ตาม แนวทางการบริหารกิจการบ้านเมือง ที่ดี ทั้ง 6 หลัก ตามอายุราชการ	กลุ่มตัวอย่าง (n = 807)				t	Sig. (2- tailed)
	10 ปี ขึ้นไป	S.D.	20 ปี ขึ้นไป	S.D.		
4. ในภาพรวม สป. มีการบริหาร จัดการด้านกำลังพลตามหลัก ความมีส่วนร่วมสูง	2.01	0.566	2.04	0.551	-0.881	0.379 ^{ns}
5. ในภาพรวม สป. มีการบริหาร จัดการด้านกำลังพลตามหลัก ความรับผิดชอบสูง	1.99	0.592	2.02	0.550	-0.924	0.356 ^{ns}
6. ในภาพรวม สป. มีการบริหาร จัดการด้านกำลังพลตามหลัก ความคุ้มค่าสูง	1.98	0.581	2.07	0.563	-2.459	0.014*

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.14 เป็นการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่มีอายุราชการ คือ 10 ปีขึ้นไป กับ 20 ปีขึ้นไปต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้ง 6 หลัก ปรากฏดังนี้ (1) หลักนิติธรรม (2) หลักคุณธรรม (3) หลักความโปร่งใส (4) หลักความมีส่วนร่วม และ (5) หลักความรับผิดชอบต่อ พบว่า ไม่แตกต่างกัน โดยค่า Sig.(2-tailed) มากกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย ^{ns} ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.187, 0.761, 0.949, 0.379, 0.356 ตามลำดับ) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างต่ออายุราชการ 10 ปีขึ้นไป กับ 20 ปีขึ้นไปในเรื่องภาพรวมการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ไม่แตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) จำนวน 5 หลักดังกล่าว

ส่วน หลักความคุ้มค่า พบว่า มีความแตกต่างกันโดยค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.014) เช่นนี้ หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างต่ออายุราชการ 10 ปี ขึ้นไป กับ 20 ปีขึ้นไป ในเรื่องภาพรวมการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีความแตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) จำนวน 1 หลักดังกล่าว

สรุป การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่มีอายุราชการ 10 ปีขึ้นไป กับ 20 ปีขึ้นไป ต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวม 6 หลัก พบว่า ไม่แตกต่างกันจำนวน 5 หลัก และแตกต่างกันจำนวน 1 หลัก

4) ค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้ง 6 หลัก จำแนกตามชั้นยศ คือ นายทหารชั้นนายพันกับนายทหารชั้นประทวน แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้ง 6 หลัก จำแนกตามชั้นยศ คือ นายทหารชั้นนายพัน กับ นายทหารชั้นประทวน

การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการ บริหารจัดการด้านกำลังพลของ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี ทั้ง 6 หลัก ตามชั้นยศ	กลุ่มตัวอย่าง (n = 770)				t	Sig. (2- tailed)
	ชั้นนาย พัน \bar{X} (n = 386)	S.D.	ชั้น ประทวน \bar{X} (n = 384)	S.D.		
1. ในภาพรวม สป. มีการบริหาร จัดการด้านกำลังพลตามหลัก นิติธรรมสูง	2.01	0.567	2.07	0.590	-1.436	0.151 ^{ns}
2. ในภาพรวม สป. มีการบริหาร จัดการด้านกำลังพลตามหลัก คุณธรรมสูง	1.97	0.578	1.97	0.579	0.128	0.898 ^{ns}
3. ในภาพรวม สป. มีการบริหาร จัดการด้านกำลังพลตามหลัก ความโปร่งใสสูง	1.90	0.595	1.98	0.602	-1.859	0.063 ^{ns}
4. ในภาพรวม สป. มีการบริหาร จัดการด้านกำลังพลตามหลัก ความมีส่วนร่วมสูง	1.97	0.565	2.11	0.548	-3.569	0.000*
5. ในภาพรวม สป. มีการบริหาร จัดการด้านกำลังพลตามหลัก ความรับผิดชอบสูง	1.96	0.578	2.03	0.577	-1.685	0.092 ^{ns}
6. ในภาพรวม สป. มีการบริหาร จัดการด้านกำลังพลตามหลัก ความคุ้มค่าสูง	2.01	0.561	2.07	0.599	-1.371	0.171 ^{ns}

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.15 เป็นการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่มีชั้นยศนายทหารชั้นนายพันกับนายทหารชั้นประทวน ต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้ง 6 หลัก ปราบกฎดังนี้ (1) หลักนิติธรรม (2) หลักคุณธรรม (3) หลักความโปร่งใส (4) หลักความมีส่วนร่วม และ (5) หลักความรับผิดชอบ พบว่า ไม่แตกต่างกัน โดยค่า Sig.(2-tailed) มากกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย ^{ns} ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.151, 0.898, 0.063, 0.092, 0.171 ตามลำดับ) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างต่ออายุราชการ 10 ปีขึ้นไป กับ 20 ปีขึ้นไปในเรื่องภาพรวมการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ไม่แตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) จำนวน 5 หลักดังกล่าว

ส่วน หลักความมีส่วนร่วม พบว่า มีความแตกต่างกันโดยค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างต่ออายุราชการ 10 ปีขึ้นไป กับ 20 ปีขึ้นไป ในเรื่องภาพรวมการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีความแตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) จำนวน 1 หลักดังกล่าว

สรุป การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่มีอายุราชการ 10 ปีขึ้นไป กับ 20 ปีขึ้นไป ต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวม 6 หลัก พบว่า ไม่แตกต่างกันจำนวน 5 หลัก และแตกต่างกันจำนวน 1 หลัก

2.5 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี แสดงไว้ในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมแนวโน้มนโยบายบริหารจัดการด้าน
กำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการ
บ้านเมืองที่ดี

ภาพรวมแนวโน้มนโยบาย จัดการด้านกำลังพลของ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
1. ในภาพรวม การบริหารจัดการ ด้านกำลังพลของสำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหม ตาม แนวทางการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี ในอนาคต มี แนวโน้มที่จะอำนวยความสะดวก ต่อกำลังพลสูงกว่าในปัจจุบัน	(259)	(764)	(79)	(1,102)	2.16	0.529	ปานกลาง
2. ในภาพรวม การบริหารจัดการ ด้านกำลังพลของสำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหม ตาม แนวทางการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี ในอนาคต มี แนวโน้มที่จะสูงกว่าในปัจจุบัน	(266)	(749)	(87)	(1,102)	2.16	0.542	ปานกลาง
3. ในภาพรวม ในอนาคต สป. มี แนวโน้มที่จะนำหลักการบริหาร จัดการด้านกำลังพลตามแนวทาง การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมา ยึดถือปฏิบัติอย่างจริงจังและ ต่อเนื่องมากกว่าในปัจจุบัน	(383)	(647)	(72)	(1,102)	2.16	0.578	ปานกลาง
	เฉลี่ยรวม				2.16	0.550	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.16 แสดงให้เห็นผลการศึกษาคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ต่อภาพรวมแนวโน้มการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตาม แนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.16) ว่า ในภาพรวม การบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตาม แนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ในอนาคต มีแนวโน้มที่จะอำนวยความสะดวกต่อกำลังพล สูงกว่าในปัจจุบัน (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.16) ว่า ในภาพรวม การ บริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี ในอนาคต มีแนวโน้มที่จะสูงกว่าในปัจจุบัน และ(3) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับ ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.16) ว่า ในภาพรวม ในอนาคต สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีแนวโน้ม ที่จะนำหลักการบริหารจัดการด้านกำลังพลตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมายึดถือ ปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่องมากกว่าในปัจจุบัน

สรุป ในการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมแนวโน้มการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี พบว่า การบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตาม แนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ในอนาคต มีแนวโน้มที่จะอำนวยความสะดวกต่อกำลังพล สูงกว่าในปัจจุบัน อีกทั้งมีแนวโน้มที่จะมีการบริหารจัดการด้านกำลังพลสูงกว่าในปัจจุบัน และมี แนวโน้มที่จะนำหลักการบริหารจัดการด้านกำลังพลตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มายึดถือปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่องมากกว่าในปัจจุบัน ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับ ปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.16)

ส่วนที่ 3 ข้อสรุปที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจาก กลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 3 นี้แบ่งเป็น 2 หัวข้อได้แก่

3.1 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านกำลังพลของ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี แสดงรายละเอียดใน ภาพที่ 4.1

ข้อย่อ	ระดับความคิดเห็น			ภาพรวม	ระดับความคิดเห็น			
	มาก	ปานกลาง	น้อย		มาก	ปานกลาง	น้อย	
1. การบริหารจัดการด้านกำลังพลตามหลักนิติธรรม								
1. สป. ได้กำหนด/ปรับปรุงหลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งในการบริหารจัดการด้านกำลังพลให้สอดคล้องกับกฎหมายและ/หรือหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง	30.1	<u>63.7</u>	6.2	+	ภาพรวม การบริหาร จัดการด้าน กำลังพล ตามหลักนิติ ธรรม	19.1	<u>66.8</u>	14.2
2. สป. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งในการบริหารจัดการด้านกำลังพลที่สร้างความเป็นธรรมและความเสมอภาคให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น เช่น การแต่งตั้งข้าราชการเข้าดำรงตำแหน่ง	19.5	<u>59.3</u>	21.1					
3. สป. ได้กำหนดแผนปฏิบัติงานด้านกำลังพล มาตรการ และขั้นตอนในการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน	31.9	<u>58.8</u>	9.3					
4. ผู้บังคับบัญชาของ สป. ใช้หลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง ตลอดจนมาตรการต่าง ๆ ในการบริหารจัดการด้านกำลังพลมากกว่าการใช้ดุลพินิจ	24.0	<u>60.2</u>	15.9					
2. การบริหารจัดการด้านกำลังพลตามหลักคุณธรรม								
1. สป. กำหนดหลักคุณธรรมด้านกำลังพล เช่น หลักการพิจารณาความดีความชอบ และประกาศเป็นหลักปฏิบัติไว้อย่างเปิดเผยเพื่อให้ทุกฝ่ายนำไปใช้ปฏิบัติ	22.3	<u>58.0</u>	19.7	+	ภาพรวม การบริหาร จัดการด้าน กำลังพล ตามหลัก คุณธรรม	15.5	<u>67.3</u>	17.2
2. มีการอบรมชี้แจงทำความเข้าใจให้ข้าราชการ รู้จักและปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมด้านกำลังพลอย่างกว้างขวาง ยึดถือเป็นหลักในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ส่วนรวม	20.9	<u>63.0</u>	16.2					
3. สป. สนับสนุนส่งเสริมข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน และมีระเบียบวินัย ให้มีความก้าวหน้าในชีวิตรับราชการ	31.3	<u>52.9</u>	15.8					
4. ผู้บังคับบัญชา ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารจัดการด้านกำลังพล	19.6	<u>65.5</u>	14.9					

การ
บริหาร
จัดการ
ด้าน
กำลังพล
ของ สป.
ตาม
แนวทาง
การ
บริหาร
กิจการ
บ้านเมือง
ที่ดี

ข้อย่อ	ระดับความคิดเห็น			ภาพรวม	ระดับความคิดเห็น			
	มาก	ปานกลาง	น้อย		มาก	ปานกลาง	น้อย	
3. การบริหารจัดการด้านกำลังพลตามหลักความโปร่งใส								
1. สป. บริหารจัดการด้านกำลังพลโดยใช้กระบวนการพิจารณาความคิดเห็นความชอบอย่างเปิดเผยและโปร่งใส	15.3	<u>60.2</u>	24.5	+	ภาพรวม การบริหาร จัดการด้าน กำลังพล ตามหลัก ความ โปร่งใส	15.3	<u>65.8</u>	18.9
2. สป. มีคณะกรรมการตรวจสอบภายในที่เข้มแข็ง และได้ตรวจสอบ สอบสวน เพื่อป้องกันและปราบปรามข้าราชการที่กระทำผิดหลักเกณฑ์ด้านกำลังพลอย่างเคร่งครัด	19.1	<u>59.6</u>	21.3					
3. สป. สร้างทัศนคติที่ดีและสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการให้บริการข้อมูลข่าวสาร คอบข้อสงสัย ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้โปร่งใส รวมทั้งเปิดเผยข้อมูลในระบบงานด้านเอกสารและระบบสารสนเทศ ด้านกำลังพลที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา	24.8	<u>58.7</u>	16.5					
4. สป. ได้สำรวจความคิดเห็นหรือความพึงพอใจของข้าราชการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านกำลังพลอย่างโปร่งใสและเปิดเผย	16.0	<u>53.5</u>	30.5					
4. การบริหารจัดการด้านกำลังพลตามหลักความมีส่วนร่วม								
1. สป. ได้กำหนดนโยบายพร้อมออกหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนให้ข้าราชการยึดถือปฏิบัติเพื่อพัฒนาผลของการบริหารจัดการ	24.0	<u>63.5</u>	12.4	+	ภาพรวม การบริหาร จัดการด้าน กำลังพล ตามหลัก ความมี ส่วน ร่วม	18.1	<u>68.8</u>	13.1
2. สป. สนับสนุนการสร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการเห็นคุณค่าและความสำคัญของความร่วมมือด้านกำลังพลเปิดโอกาสให้ข้าราชการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ รับฟังข้อเสนอแนะไปปรับปรุงแก้ไข พร้อมทั้งสร้างหลักประกันความมั่นคงปลอดภัยในอาชีพราชการให้แก่ข้าราชการที่เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	19.3	<u>59.6</u>	21.1					
3. ผู้บังคับบัญชาของ สป. มีพฤติกรรมกร บริหารจัดการด้านกำลังพลแบบมีส่วนร่วม รวมทั้งสนับสนุนให้มีการติดตามและการตรวจสอบการปฏิบัติงานของข้าราชการโดยยึดหลักความมีส่วนร่วม	18.0	<u>65.1</u>	17.0					
4. สป. ยกย่องชมเชยข้าราชการที่ใช้หลักความมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้านกำลังพลเป็นประจำจนประสบความสำเร็จ	16.8	<u>62.1</u>	21.1					

การ
บริหาร
จัดการ
ด้านกำลัง
พลของ
สป.ตาม
แนว
ทาง
การ
บริหาร
กิจการ
บ้านเมือง
ที่ดี

ข้อย่อ	ระดับความคิดเห็น			+	ภาพรวม	ระดับความคิดเห็น		
	มาก	ปานกลาง	น้อย			มาก	ปานกลาง	น้อย
5. การบริหารจัดการด้านกำลังพลตามหลักความรับผิดชอบ								
1. สป. ปฏิบัติงานด้านกำลังพลจนประสบผลสำเร็จตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายด้วยความรับผิดชอบรวมทั้งด้วยความสำนึกตระหนักในสิทธิหน้าที่	19.1	<u>68.7</u>	12.3	+	ภาพรวม การบริหาร จัดการด้าน กำลังพล ตามหลัก ความ รับผิดชอบ	16.8	<u>67.2</u>	16.0
2. ผู้บังคับบัญชาของ สป. มีความรับผิดชอบ ใส่ใจปัญหาและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านกำลังพล รับผิดชอบและเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง	17.5	<u>62.3</u>	20.2					
3. สป. ส่งเสริมข้าราชการผู้มีความสามารถและมีความรับผิดชอบด้านกำลังพลโดยให้รางวัลหรือการจูงใจด้วยค่าตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ตลอดจนลงโทษข้าราชการที่ขาดความรับผิดชอบ	18.1	<u>64.5</u>	17.3					
4. สป. มีระบบการติดตามและประเมินผลด้านกำลังพลที่ชัดเจน นำเชื่อถือ และทำการควบคุมตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ	15.9	<u>63.6</u>	20.5					
6. การบริหารจัดการด้านกำลังพลตามหลักความคุ้มค่า								
1. สป. บริหารจัดการด้านกำลังพลอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ เช่น มีการวางแผน และมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของข้าราชการ	20.6	<u>59.9</u>	19.5	+	ภาพรวม การบริหาร จัดการด้าน กำลังพล ตามหลัก ความ คุ้มค่า	18.1	<u>67.3</u>	14.6
2. สป. สร้างสรรค์และพัฒนาเพื่อใช้ความรู้ความสามารถของกำลังพลอย่างเต็มที่ด้วยการสนับสนุนส่งเสริมข้าราชการให้เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ หรือตามแผนงานฝึกอบรมของหน่วยงาน	28.6	<u>58.0</u>	13.4					
3. สป. มีระบบการชี้วัดความคุ้มค่าพร้อมกับการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลด้านกำลังพลเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า	20.1	<u>61.1</u>	18.8					
4. ผู้บังคับบัญชาของ สป. ใช้งบประมาณด้านกำลังพลอย่างจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานสูงสุด	20.1	<u>65.1</u>	14.8					

การ
บริหาร
จัดการ
ด้านกำลัง
พล
ของสป.
ตาม
แนวทาง
การ
บริหาร
การ
บริหาร
กิจการ
บ้านเมือง
ที่ดี

ภาพที่ 4.1 ค่าสถิติสรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านกำลังของ
สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

จากภาพที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่า

1. การบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักนิติธรรม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีการบริหารจัดการด้านกำลังพลตามหลักนิติธรรม ใน 4 เรื่อง ได้แก่ (1) สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมได้กำหนด/ปรับปรุงหลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งในการบริหารจัดการด้านกำลังพลให้สอดคล้องกับกฎหมาย และ/หรือ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง (2) สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมได้กำหนดหลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งในการบริหารจัดการด้านกำลังพลที่สร้างความเป็นธรรมและความเสมอภาคให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น เช่น การแต่งตั้งข้าราชการเข้าดำรงตำแหน่งต่าง ๆ (3) สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมได้กำหนดแผนปฏิบัติงานด้านกำลังพล มาตรการ และขั้นตอนในการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน และ (4) ผู้บังคับบัญชาของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมใช้หลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง ตลอดจนมาตรการต่าง ๆ ในการบริหารจัดการด้านกำลังพลมากกว่าการใช้ดุลพินิจ พร้อมกันนั้น กลุ่มตัวอย่างยังเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีการบริหารจัดการด้านกำลังพลตามหลักนิติธรรมสูง

2. การบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักคุณธรรม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีการบริหารจัดการด้านกำลังพลตามหลักคุณธรรม ใน 4 เรื่อง ได้แก่ (1) สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมกำหนดหลักคุณธรรมด้านกำลังพล เช่น หลักการพิจารณาความดีความชอบ และประกาศเป็นหลักปฏิบัติไว้อย่างเปิดเผยเพื่อให้ทุกฝ่ายนำไปใช้ปฏิบัติ (2) สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมได้มีการอบรมชี้แจงทำความเข้าใจให้ข้าราชการรู้จักและปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมด้านกำลังพลอย่างกว้างขวาง ยึดถือเป็นหลักในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ส่วนรวม (3) สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมสนับสนุนส่งเสริมข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน และมีระเบียบวินัย ให้มีความก้าวหน้าในชีวิตรับราชการ และ (4) ผู้บังคับบัญชาของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารจัดการด้านกำลังพล พร้อมกันนั้น กลุ่มตัวอย่างยังเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีการบริหารจัดการด้านกำลังพลตามหลักคุณธรรมสูง

3. การบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักความโปร่งใส กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สป. มีการบริหารจัดการด้านกำลังพลตามหลักความโปร่งใส ใน 4 เรื่อง ได้แก่ (1) สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมบริหารจัดการด้านกำลังพล โดยใช้กระบวนการพิจารณาความคิดเห็นความชอบอย่างเปิดเผยและโปร่งใส (2) สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีคณะกรรมการตรวจสอบภายในที่เข้มแข็ง และได้ตรวจสอบ สอบสวน เพื่อป้องกันและปราบปรามข้าราชการที่กระทำผิดหลักเกณฑ์ด้านกำลังพลอย่างเคร่งครัด (3) สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมสร้างทัศนคติที่ดีและสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการให้บริการข้อมูลข่าวสาร ตอบข้อสงสัย ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้โปร่งใส รวมทั้งเปิดเผยข้อมูลในระบบงานด้านเอกสารและระบบสารสนเทศด้านกำลังพลที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา และ (4) สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมได้สำรวจความคิดเห็นหรือความพึงพอใจของข้าราชการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านกำลังพลอย่างโปร่งใสและเปิดเผย พร้อมกันนั้น กลุ่มตัวอย่างยังเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีการบริหารจัดการด้านกำลังพลตามหลักความ โปร่งใสสูง

4. การบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักความมีส่วนร่วม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีการบริหารจัดการด้านกำลังพลตามหลักความมีส่วนร่วม ใน 4 เรื่อง ได้แก่ (1) สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมได้กำหนดนโยบายพร้อมออกหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนให้ข้าราชการยึดถือปฏิบัติเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ (2) สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมสนับสนุนการสร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการเห็นคุณค่าและความสำคัญของความมีส่วนร่วมด้านกำลังพล เปิดโอกาสให้ข้าราชการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ รับฟังข้อเสนอแนะไปปรับปรุงแก้ไข พร้อมทั้งสร้างหลักประกันความมั่นคงปลอดภัยในอาชีพรับราชการให้แก่ข้าราชการที่เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น (3) ผู้บังคับบัญชาของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีพฤติกรรมการบริหารจัดการด้านกำลังพลแบบมีส่วนร่วม รวมทั้งสนับสนุนให้มีการติดตามและการตรวจสอบการปฏิบัติงานของข้าราชการโดยยึดหลักความมีส่วนร่วม และ (4) สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมยกย่องชมเชยข้าราชการที่ใช้หลักความมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้านกำลังพลเป็นประจำจนประสบความสำเร็จ พร้อมกันนั้น กลุ่มตัวอย่างยังเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีการบริหารจัดการด้านกำลังพลตามหลักความมีส่วนร่วมสูง

5. การบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักความรับผิดชอบ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีการบริหารจัดการด้านกำลังพลตามหลักความรับผิดชอบ ใน 4 เรื่อง ได้แก่ (1) สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมปฏิบัติงานด้านกำลังพลจนประสบผลสำเร็จตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายด้วยความรับผิดชอบรวมทั้งด้วยความสำนึกตระหนักในสิทธิหน้าที่ (2) ผู้บังคับบัญชาของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีความรับผิดชอบต่อใฝ่ใจปัญหาและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านกำลังพล รับฟังและเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง (3) สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมส่งเสริมข้าราชการผู้มีความสามารถและมีความรับผิดชอบด้านกำลังพลโดยให้รางวัลหรือการจูงใจด้วยค่าตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ตลอดจนลงโทษข้าราชการที่ขาดความรับผิดชอบ และ (4) สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีระบบการติดตามและประเมินผลด้านกำลังพลที่ชัดเจน น่าเชื่อถือ และทำการควบคุมตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอพร้อมกันนั้น กลุ่มตัวอย่างยังเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีการบริหารจัดการด้านกำลังพลตามหลักความรับผิดชอบสูง

6. การบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักความคุ้มค่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีการบริหารจัดการด้านกำลังพลตามหลักความคุ้มค่า ใน 4 เรื่อง ได้แก่ (1) สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมบริหารจัดการด้านกำลังพลอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ เช่น มีการวางแผน และมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของข้าราชการ (2) สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมสร้างสรรค์และพัฒนาเพื่อใช้ความรู้ความสามารถของกำลังพลอย่างเต็มที่ด้วยการสนับสนุนส่งเสริมข้าราชการให้เข้ารับการศึกษาอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ หรือตามแผนงานฝึกอบรมของหน่วยงาน (3) สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีระบบการชี้วัดความคุ้มค่าพร้อมกับการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลด้านกำลังพลเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า และ (4) ผู้บังคับบัญชาของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมใช้งบประมาณด้านกำลังพลอย่างจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานสูงสุด พร้อมกันนั้น กลุ่มตัวอย่างยังเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีการบริหารจัดการด้านกำลังพลตามหลักความคุ้มค่าสูง

นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างยังล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีการบริหารจัดการด้านกำลังพลตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีสูงทั้ง 6 หลัก

3.2 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหา แนวทางการพัฒนา และการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการ และภาพรวมแนวโน้มการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี แบ่งเป็น 4 หัวข้อย่อย เรียงตามลำดับ ได้แก่

3.2.1 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวม 6 หลัก

3.2.2 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวม 6 หลัก

3.2.3 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

3.2.4 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมแนวโน้มการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ทั้งนี้ ได้สรุปเรียงลำดับไว้ ตามที่แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

หนึ่ง การบริหารจัดการ ด้านกำลังพล	ระดับความเห็นด้วย			สอง ปัญหาการบริหาร จัดการด้านกำลังพล	ระดับความเห็นด้วย			สาม แนวทางการ พัฒนาการบริหาร จัดการฯ	ระดับความเห็นด้วย		
	มาก	ปาน กลาง	น้อย		มาก	ปาน กลาง	น้อย		มาก	ปาน กลาง	น้อย
4. ผู้บังคับบัญชาของ สป. ใช้หลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง ตลอดจน มาตรการต่าง ๆ ใน การบริหารจัดการด้าน กำลังพลมากกว่าการ ใช้ดุลพินิจ	24.0	60.2	15.9								
5. ในภาพรวม สป. มี การบริหารจัดการ ด้านกำลังพลตาม หลักนิติธรรมสูง	19.1	66.8	14.2								
2. การบริหารจัดการด้านกำลังพลตามหลักคุณธรรม											
1. สป. กำหนดหลัก คุณธรรมด้านกำลัง พล เช่น หลักการ พิจารณาความดี ความชอบ และ ประกาศเป็นหลัก ปฏิบัติไว้อย่าง เปิดเผยเพื่อให้ทุกฝ่าย นำไปใช้ปฏิบัติ	22.3	58.0	19.7	1. ข้าราชการบางส่วน ของ สป. ยังขาด จิตสำนึกที่ดีในการ ปฏิบัติงานด้านกำลัง พล เช่น ความซื่อสัตย์ สุจริต และการ เสียสละเพื่อ หน่วยงานและ ส่วนรวม	39.0	48.6	12.3	1. ข้าราชการของ สป. ควรมีจิตสำนึก ที่ดีในการ ปฏิบัติงานด้านกำลัง พล เช่น ปฏิบัติงาน ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเสียสละ เพื่อหน่วยงานและ ส่วนรวม	55.6	39.7	4.7

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

หนึ่ง การบริหารจัดการ ด้านกำลังพล	ระดับความเห็นด้วย			สอง ปัญหาการบริหาร จัดการด้านกำลังพล	ระดับความเห็นด้วย			สาม แนวทางการ พัฒนาการบริหาร จัดการฯ	ระดับความเห็นด้วย		
	มาก	ปาน กลาง	น้อย		มาก	ปาน กลาง	น้อย		มาก	ปาน กลาง	น้อย
4. สป. ได้สำรวจความคิดเห็นหรือความพึงพอใจของข้าราชการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านกำลังพลอย่างโปร่งใสและเปิดเผย	16.0	<u>53.5</u>	30.5								
5. ในภาพรวม สป. มีการบริหารจัดการด้านกำลังพลตามหลักความโปร่งใสูง	15.3	<u>65.8</u>	18.9								
หนึ่ง การบริหารจัดการ ด้านกำลังพล	ระดับความเห็นด้วย			สอง ปัญหาการบริหาร จัดการ ด้านกำลังพล	ระดับความเห็นด้วย			สาม แนวทางการ พัฒนาการบริหาร จัดการฯ	ระดับความเห็นด้วย		
	มาก	ปาน กลาง	น้อย		มาก	ปาน กลาง	น้อย		มาก	ปาน กลาง	น้อย
4. การบริหารจัดการด้านกำลังพลตามหลักความมีส่วนร่วม											
1. สป. ได้กำหนดนโยบายพร้อมออกหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนให้ข้าราชการยึดถือปฏิบัติเพื่อพัฒนากลไกการบริหารจัดการและระบบการปฏิบัติงานด้านกำลังพลแบบมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน	24.0	<u>63.5</u>	12.4	1. ข้าราชการ สป. เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านกำลังพลไม่มากเท่าที่ควร	33.8	<u>56.0</u>	10.2	1. สป. ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องสำคัญๆ ด้านกำลังพลเพิ่มมากขึ้น	<u>50.3</u>	44.3	5.4

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

หนึ่ง การบริหารจัดการ ด้านกำลังพล	ระดับความเห็นด้วย			สอง ปัญหาการบริหาร จัดการด้านกำลังพล	ระดับความเห็นด้วย			สาม แนวทางการ พัฒนาการบริหาร จัดการฯ	ระดับความเห็นด้วย		
	มาก	ปาน กลาง	น้อย		มาก	ปาน กลาง	น้อย		มาก	ปาน กลาง	น้อย
4. สป. มีระบบการ ติดตามและประเมินผล ด้านกำลังพลที่ชัดเจน น่าเชื่อถือ และทำการ ควบคุมตรวจสอบอย่าง สม่ำเสมอ	15.9	63.6	20.5								
5. ในภาพรวม สป. มี การบริหารจัดการด้าน กำลังพลตามหลักความ รับผิดชอบสูง	16.8	67.2	16.0								

6. การบริหารจัดการด้านกำลังพลตามหลักความคุ้มค่า

1. สป. บริหารจัดการ ด้านกำลังพลอย่าง คุ้มค่าและเกิด ประโยชน์สูงสุดแก่ทาง ราชการ เช่น มีการ วางแผน และ มอบหมายงานให้ตรง กับความรู้ ความสามารถของ ข้าราชการ	20.6	59.9	19.5	1. การบริหาร จัดการด้านกำลังพล ของ สป. ยังไม่ ก่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุด ภายใต้งบประมาณ ที่มีอยู่อย่างจำกัด	33.8	55.3	10.9	1. สป. ควรบริหาร จัดการด้านกำลังพล ให้ตรงตามความรู้ ความสามารถของ ข้าราชการ รวมทั้ง เกิดประโยชน์อย่าง คุ้มค่าด้วย	59.3	38.0	2.7
2. สป. สร้างสรรค์และ พัฒนาเพื่อใช้ความรู้ ความสามารถของกำลัง พลอย่างเต็มที่ด้วยการ สนับสนุนส่งเสริม ข้าราชการให้เข้ารับ การฝึกอบรมตาม หลักสูตรต่าง ๆ หรือ ตามแผนงานฝึกอบรม ของหน่วยงาน	28.6	58.0	13.4	2. ข้าราชการ บางส่วนของ สป. ให้ความสำคัญกับ การเข้ารับการ พัฒนาหรือ ฝึกอบรมไม่มาก เท่าที่ควร	26.6	61.5	11.9	2. สป. ควรให้ ความสำคัญกับระบบ การประเมินผลด้าน กำลังพลเพื่อชี้วัด ความคุ้มค่าภายหลัง จากที่ข้าราชการได้ เข้ารับการฝึกอบรม แล้ว	52.0	44.9	3.1

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

สี่ การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการด้านกำลังพล									
การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการด้านกำลังพล	ระดับความเห็นด้วย								
	มาก	ปานกลาง	น้อย						
1. ในภาพรวม การบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ในปัจจุบันสูงกว่าในอดีต	29.0	<u>64.0</u>	7.0						
2. ในภาพรวม การบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สูงกว่าหน่วยงานอื่นในระดับเดียวกัน	18.7	<u>67.0</u>	14.3						
ห้า ภาพรวมแนวโน้มการบริหารจัดการด้านกำลังพล									
ภาพรวมแนวโน้มการบริหารจัดการด้านกำลังพล	ระดับความเห็นด้วย								
	มาก	ปานกลาง	น้อย						
1. ในภาพรวม การบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ในอนาคต มีแนวโน้มที่จะอำนวยความสะดวกต่อกำลังพล สูงกว่าในปัจจุบัน	23.5	<u>69.3</u>	7.2						
2. ในภาพรวม การบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ในอนาคต มีแนวโน้มที่จะสูงกว่าในปัจจุบัน	24.1	<u>68.0</u>	7.9						
3. ในภาพรวม ในอนาคต สป. มีแนวโน้มที่จะนำหลักการบริหารจัดการด้านกำลังพลตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมายึดถือปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่องมากกว่าในปัจจุบัน	34.8	<u>58.7</u>	6.5						

หมายเหตุ จากตารางหัวข้อ หนึ่ง การบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้สรุปไว้แล้วได้ภาพที่ 4.1 ข้างต้น จึงไม่นำมาสรุปซ้ำในตารางนี้อีก ในตารางนี้เป็นการสรุปเฉพาะหัวข้อ สอง ถึง ห้า เท่านั้น จากตารางที่ 4.17 แสดงให้เห็นว่า

3.2.1 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวม 6 หลัก มีดังนี้

1) ปัญหาการบริหารจัดการด้านกำลังพลตามหลักนิติธรรม กลุ่มตัวอย่าง เห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีปัญหาการบริหารจัดการด้าน กำลังพลตามหลักนิติธรรม ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) การกำหนดหลักเกณฑ์ในการบริหารจัดการด้าน กำลังพลไว้ไม่ชัดเจนที่จะก่อให้เกิดความเสมอภาคและเป็นธรรมแก่ข้าราชการทุกระดับชั้น และ (2) กำหนดหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ด้านกำลังพลโดยมอบอำนาจตัดสินใจสั่งการให้ผู้บังคับบัญชามากเกินไป

2) ปัญหาการบริหารจัดการด้านกำลังพลตามหลักคุณธรรม กลุ่มตัวอย่าง เห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีปัญหาการบริหารจัดการ ด้านกำลังพลตามหลักคุณธรรม ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) ข้าราชการบางส่วนของสำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหมยังขาดจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานด้านกำลังพล เช่น ความซื่อสัตย์ สุจริต และการเสียสละเพื่อหน่วยงานและส่วนรวม และ (2) ข้าราชการบางส่วนของสำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหมใช้อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับด้านกำลังพลเพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตนและ พวกพ้อง

3) ปัญหาการบริหารจัดการด้านกำลังพลตามหลักความโปร่งใส กลุ่ม ตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีปัญหาการบริหาร จัดการด้านกำลังพลตามหลักความโปร่งใส ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) การพิจารณาความดีความชอบของ ข้าราชการ ของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมยังไม่โปร่งใสเท่าที่ควร และ (2) การเปิดเผยข้อมูล ข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา การให้บริการตอบข้อสงสัย ตลอดจนการตรวจสอบ ความถูกต้องของข้อมูลข่าวสารด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมยังไม่ได้รับความ สะดวกเท่าที่ควร

4) ปัญหาการบริหารจัดการด้านกำลังพลตามหลักความมีส่วนร่วม กลุ่ม ตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีปัญหาการบริหาร จัดการด้านกำลังพลตามหลักความมีส่วนร่วม ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) ข้าราชการสำนักงาน

ปลัดกระทรวงกลาโหมเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านกำลังพลไม่มากเท่าที่ควร และ (2) เครื่องมือหรือช่องทางในการแสดงความคิดเห็น หรือการเข้ามามีส่วนร่วมของข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมยังไม่กว้างขวางเท่าที่ควร

5) ปัญหาการบริหารจัดการด้านกำลังพลตามหลักความรับผิดชอบ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีปัญหาปัญหาการบริหารจัดการด้านกำลังพลตามหลักความรับผิดชอบ ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมขาดความสำนึกในความรับผิดชอบด้านกำลังพลต่อสังคมส่วนรวมหรือต่อหน่วยงาน โดยรวม และ (2) ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมไม่เคารพความคิดเห็นด้านกำลังพลที่แตกต่างของผู้อื่น

6) ปัญหาด้านการบริหารจัดการด้านกำลังพลตามหลักความคุ้มค่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีปัญหาปัญหาการบริหารจัดการด้านกำลังพลตามหลักความคุ้มค่า ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) การบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมยังไม่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดภายใต้งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด และ (2) ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมให้ความสำคัญกับการเข้ารับการพัฒนาหรือฝึกอบรมไม่มากเท่าที่ควร

3.2.2 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีรวม 6 หลัก มีดังนี้

1) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านกำลังพลตามหลักนิติธรรม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมควรมีแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการตามหลักนิติธรรม ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) ควรกำหนดหลักเกณฑ์ในการบริหารจัดการด้านกำลังพลให้ชัดเจน เสมอภาค และเป็นธรรมแก่ข้าราชการทุกระดับชั้น และ (2) ผู้บังคับบัญชาของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมควรยึดถือหลักเกณฑ์เพื่อประกอบการพิจารณาตัดสินใจ และสั่งการด้านกำลังพลมากกว่าใช้ดุลพินิจส่วนตัว

2) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านกำลังพลตามหลักคุณธรรม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมควรมีแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการตามหลักคุณธรรม ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) ข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมควรมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานด้านกำลังพล เช่น ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเสียสละเพื่อหน่วยงานและส่วนรวม และ (2) ควรยึดมั่นในความถูกต้องดีงามใน

การปฏิบัติงานด้านกำลังพล และให้ความสำคัญต่อผลกระทบในด้านขวัญกำลังใจและประสิทธิภาพการทำงานที่เกิดขึ้นแก่หน่วยงานจากการใช้อำนาจหน้าที่แสวงหาประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง

3) *แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านกำลังพลตามหลักความ*

โปร่งใส กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมควรมีแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการตามหลักความโปร่งใส ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) ควรปรับแนวทางการพิจารณาความดีความชอบด้านกำลังพลของข้าราชการให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ และ (2) ควรจัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารด้านกำลังพลที่เป็นประโยชน์แก่ข้าราชการอย่างตรงไปตรงมา

4) *แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านกำลังพลตามหลักความมี*

ส่วนร่วม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมควรมีแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการตามหลักความมีส่วนร่วม ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องสำคัญ ๆ ด้านกำลังพลเพิ่มมากขึ้น และ (2) ควรพัฒนาเครื่องมือหรือช่องทางในการเข้ามามีส่วนร่วมหรือในการแสดงความคิดเห็นของข้าราชการเพิ่มมากขึ้น

5) *แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านกำลังพลตามหลักความ*

รับผิดชอบ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมควรมีแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการตามหลักความรับผิดชอบต่อ ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) ข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมควรตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานด้านกำลังพลเพิ่มมากขึ้น และ (2) ควรเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการด้านกำลังพล

6) *แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านกำลังพลตามหลักความคุ้มค่า*

กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมควรมีแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการตามหลักความคุ้มค่า ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมควรบริหารจัดการด้านกำลังพลให้ตรงตามความรู้ความสามารถของข้าราชการ รวมทั้งเกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่าด้วย และ (2) สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมควรให้ความสำคัญกับระบบการประเมินผลด้านกำลังพลเพื่อชี้วัดความคุ้มค่าภายหลังจากที่ข้าราชการได้เข้ารับการฝึกอบรมแล้ว

3.2.3 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีดังนี้

1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม การบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ในปัจจุบันสูงกว่าในอดีต

2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม การบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สูงกว่าหน่วยงานอื่นในระดับเดียวกัน

3.2.4 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมแนวโน้มการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีดังนี้

1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม การบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ในอนาคต มีแนวโน้มที่จะอำนวยความสะดวกต่อกำลังพล สูงกว่าในปัจจุบัน

2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม การบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ในอนาคต มีแนวโน้มที่จะสูงกว่าในปัจจุบัน

3) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวมในอนาคต สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีแนวโน้มที่จะนำหลักการบริหารจัดการด้านกำลังพลตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมายึดถือปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่องมากกว่าในปัจจุบัน