

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพรับราชการทหารกรณีศึกษา สำนักงานพัฒนาภาค 3 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพรับราชการของข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร ในสำนักงานพัฒนาภาค 3 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา และ 2) เพื่อนำเสนอแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือจากข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรในสำนักงานพัฒนาภาค 3 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา จำนวน 123 ราย ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งสิ้น 108 ราย นำมาทำการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Science) และนำเสนอผลการศึกษาในรูปแบบตารางประกอบการพรรณนา แบ่งเป็นส่วน ๆ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ความก้าวหน้าในอาชีพรับราชการทหารของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในอาชีพรับราชการทหาร

ผลการพิสูจน์สมมติฐานการวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ข้อมูลเกี่ยวกับเพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา คุณวุฒิการศึกษาที่ใช้บรรจุแต่งตั้งเป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร สายงานที่รับผิดชอบ เหตุจูงใจให้เข้ารับราชการทหาร ชั้นยศปัจจุบัน และตำแหน่งงานปัจจุบัน ผลการศึกษารายกฏดังนี้

Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.1 อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	81	75.0
หญิง	27	25.0
รวม	108	100.0

จากตารางที่ 4.1 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ เป็นเพศชาย 81 ราย ร้อยละ 75.0 เพศหญิง จำนวน 27 ราย ร้อยละ 25.0 สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร สังกัดสำนักงานพัฒนาภาค 3 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย

ตารางที่ 4.2 อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ (ปี)	จำนวน	ร้อยละ
30 – 35 ปี	17	15.7
36 – 40 ปี	21	19.4
41 – 45 ปี	16	14.8
46 ปีขึ้นไป	54	50.0
รวม	108	100.0

จากตารางที่ 4.2 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ ได้ดังนี้ อายุ 30 – 35 ปี จำนวน 17 ราย ร้อยละ 15.7 อายุ 36 – 40 ปี จำนวน 21 ราย ร้อยละ 19.4 อายุ 41 – 45 ปี จำนวน 16 ราย ร้อยละ 14.8 และอายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 54 ราย ร้อยละ 50.0 สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร สังกัดสำนักงานพัฒนาภาค 3 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 45 ปี รองลงมามีอายุระหว่าง 36 – 40 ปี

ตารางที่ 4.3 อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ (ปี)	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10 ปี	17	15.7
10 – 15 ปี	16	14.8
16 – 20 ปี	22	20.4
21 – 25 ปี	3	2.8
26 ปีขึ้นไป	50	46.3
รวม	108	100.0

จากตารางที่ 4.3 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุราชการ ได้ดังนี้ ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 17 ราย ร้อยละ 15.7 อายุราชการ 10 – 15 ปี จำนวน 16 ราย ร้อยละ 14.8 อายุราชการ 16 – 20 ปี จำนวน 22 ราย ร้อยละ 20.4 อายุราชการ 21 – 25 ปี จำนวน 3 ราย ร้อยละ 2.8 และอายุราชการ 26 ปีขึ้นไป จำนวน 50 ราย ร้อยละ 46.3 สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร สังกัดสำนักงานพัฒนาภาค 3 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ส่วนใหญ่มีอายุราชการมากกว่า 25 ปีขึ้นไป รองลงมา มีอายุราชการ 16 – 20 ปี

ตารางที่ 4.4 อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	22.2
ปริญญาตรี	66	61.1
ปริญญาโท	18	16.7
รวม	108	100.0

จากตารางที่ 4.4 กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา ได้ดังนี้ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 24 ราย ร้อยละ 22.2 ปริญญาตรี จำนวน 66 ราย ร้อยละ 61.1 และปริญญาโท จำนวน 18 ราย ร้อยละ 16.7 สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร สังกัดสำนักงานพัฒนาภาค 3 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมา มีการศึกษาค้นคว้าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.5 อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา

คุณวุฒิการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	34	31.5
ปริญญาตรีจากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ	61	56.5
ปริญญาตรีจากโรงเรียนนายร้อย	11	10.2
สูงกว่าปริญญาตรี	2	1.9
รวม	108	100.0

จากตารางที่ 4.5 กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษาที่ใช้บรรจุแต่งตั้งเป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร มีดังนี้ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 34 ราย ร้อยละ 31.5 ปริญญาตรีจากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ จำนวน 61 ราย ร้อยละ 56.5 ปริญญาตรีจากโรงเรียนนายร้อย จำนวน 11 ราย ร้อยละ 10.2 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 ราย ร้อยละ 1.9 สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร สังกัดสำนักงานพัฒนาภาค 3 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ส่วนใหญ่ใช้คุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีจากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ในการบรรจุแต่งตั้งเป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร รองลงมาใช้คุณวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.6 อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสายงานที่รับผิดชอบ

สายงานรับผิดชอบ	จำนวน	ร้อยละ
ส่วนปฏิบัติการ	36	33.3
ส่วนฝ่ายอำนวยการ	47	43.5
ส่วนบังคับบัญชา	25	23.1
รวม	108	100.0

จากตารางที่ 4.6 กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสายงานรับผิดชอบ ได้ดังนี้ ส่วนปฏิบัติการ จำนวน 36 ราย ร้อยละ 33.3 ส่วนฝ่ายอำนวยการ จำนวน 47 ราย ร้อยละ 43.5 และส่วนบังคับบัญชา จำนวน 25 ราย ร้อยละ 23.1 สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร สังกัดสำนักงานพัฒนาภาค 3 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ส่วนใหญ่อยู่ในสายงานรับผิดชอบส่วนฝ่ายอำนวยการ รองลงมาอยู่ในส่วนปฏิบัติการ และส่วนบังคับบัญชา ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเหตุจูงใจให้เข้ารับราชการทหาร

เหตุจูงใจ	จำนวน	ร้อยละ
รักในอาชีพทหาร	52	48.1
บิดา – มารดา หรือญาติรับราชการทหาร	17	15.7
เป็นอาชีพที่มีเกียรติ	33	30.6
มีความมั่นคง	6	5.6
รวม	108	100.0

จากตารางที่ 4.7 กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเหตุจูงใจให้เข้ารับราชการทหาร ได้ดังนี้ รักในอาชีพทหาร จำนวน 52 ราย ร้อยละ 48.1 บิดา – มารดา หรือญาติรับราชการทหาร จำนวน 17 ราย ร้อยละ 15.7 เป็นอาชีพที่มีเกียรติ จำนวน 33 ราย ร้อยละ 30.6 และมีความมั่นคง จำนวน 6 ราย ร้อยละ 5.6 สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร สังกัดสำนักงานพัฒนาภาค 3 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ส่วนใหญ่มีเหตุจูงใจให้เข้ารับราชการทหาร คือ รักในอาชีพทหาร รองลงมาเป็นอาชีพที่มีเกียรติ

ตารางที่ 4.8 อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามชั้นยศ

ชั้นยศ	จำนวน	ร้อยละ
ร้อยตรี	23	21.3
ร้อยโท	30	27.8
ร้อยเอก	27	25.0
พันตรี	6	5.6
พันโท	10	9.3
พันเอก	12	11.1
รวม	108	100.0

จากตารางที่ 4.8 กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามชั้นยศ ได้ดังนี้ ร้อยตรี จำนวน 23 ราย ร้อยละ 21.3 ร้อยโท จำนวน 30 ราย ร้อยละ 27.8 ร้อยเอก จำนวน 27 ราย ร้อยละ 25.0 พันตรี จำนวน 6 ราย ร้อยละ 5.6 พันโท จำนวน 10 ราย ร้อยละ 9.3 และพันเอก จำนวน 12 ราย ร้อยละ 11.1 สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร สังกัดสำนักงานพัฒนาภาค 3 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ส่วนใหญ่มีชั้นยศเป็นร้อยโท รองลงมามีชั้นยศเป็นร้อยเอก

ตารางที่ 4.9 อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บังคับหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่	6	5.6
รองผู้บังคับหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่	6	5.6
ผู้บังคับหน่วยช่างพัฒนา	7	6.5
นายทหารประจำสำนักงานผู้บังคับบัญชา	6	5.6
นายทหารการเงิน	6	5.6
นายทหารวางแผน	5	4.6
นายทหารกิจการพลเรือน	6	5.6
นายทหารส่งเสริมสหกรณ์	6	5.6
นายทหารธุรการ	6	5.6
นายทหารกำลังพล	9	8.3
นายทหารส่งกำลังบำรุง	6	5.6
นายทหารยานยนต์	6	5.6
นายทหารหน่วยบริการสนับสนุน	6	5.6
นายทหารสื่อสาร	6	5.6
นายทหารผลิตรายการ	12	11.1
นายทหารผู้ประกาศ	9	8.3
รวม	108	100.0

จากตารางที่ 4.9 กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน ได้ดังนี้ ผู้บังคับหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ จำนวน 6 ราย ร้อยละ 5.6 รองผู้บังคับหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ จำนวน 6 ราย ร้อยละ 5.6 ผู้บังคับหน่วยช่างพัฒนา จำนวน 7 ราย ร้อยละ 6.5 นายทหารประจำสำนักงานผู้บังคับบัญชา จำนวน 6 ราย ร้อยละ 5.6 นายทหารวางแผน นายทหารการเงิน นายทหารกิจการพลเรือน นายทหารส่งเสริมสหกรณ์ นายทหารส่งกำลังบำรุง นายทหารยานยนต์ นายทหารหน่วยบริการและสนับสนุน และนายทหารสื่อสาร มีจำนวนเท่ากัน คือ 6 ราย ร้อยละ 5.6 นายทหารกำลังพล จำนวน 9 ราย ร้อยละ 8.3 นายทหารผลิตรายการ จำนวน 12 ราย ร้อยละ 11.1 และนายทหารผู้ประกาศ จำนวน 9 ราย ร้อยละ 8.3 สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร สังกัดสำนักงานพัฒนาภาค 3 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นนายทหารผลิตรายการ รองลงมาเป็นนายทหารกำลังพลและนายทหารผู้ประกาศ

4.2 ผลการวิเคราะห์ความก้าวหน้าในอาชีพรับราชการทหารของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ความก้าวหน้าในอาชีพรับราชการทหาร ประกอบด้วย ประสิทธิภาพการทำงานในสำนักงานผู้บังคับบัญชา การโอนย้ายงานหรือการเปลี่ยนอาชีพ และความประสงค์ในการโอนย้ายหรือเปลี่ยนสายงานในอนาคต และมูลเหตุจูงใจให้โอนย้ายหรือเปลี่ยนสายงานในอนาคต ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.10 อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการปฏิบัติงานในสำนักงานผู้บังคับบัญชา

การปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานผู้บังคับบัญชา	จำนวน	ร้อยละ
เคยปฏิบัติงานในสำนักงานผู้บังคับบัญชา	30	27.8
ไม่เคยปฏิบัติงานในสำนักงานผู้บังคับบัญชา	78	72.2
รวม	108	100.0

จากตารางที่ 4.10 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการเคยปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานผู้บังคับบัญชา ได้ดังนี้ เคยปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานผู้บังคับบัญชา จำนวน 30 ราย ร้อยละ 27.8 และไม่เคยปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานผู้บังคับบัญชา จำนวน 78 ราย ร้อยละ 72.2 สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร สังกัดสำนักงานพัฒนาภาค 3 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ส่วนใหญ่ไม่เคยปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 4.11 อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานผู้บังคับบัญชา

ประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานผู้บังคับบัญชา	จำนวน	ร้อยละ
ประสิทธิภาพการทำงาน	21	70.0
ความคุ้นเคยกับผู้บังคับบัญชา	4	13.3
ความก้าวหน้าในอาชีพ	5	16.7
รวม	30	100.0

จากตารางที่ 4.11 กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานผู้บังคับบัญชา ได้ดังนี้ ได้ประสิทธิภาพการทำงาน จำนวน 21 ราย ร้อยละ 70.0 ความคุ้นเคยกับผู้บังคับบัญชา จำนวน 4 ราย ร้อยละ 13.3 และความก้าวหน้าในอาชีพ จำนวน 5 ราย

ร้อยละ 16.7 สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร สังกัดสำนักงานพัฒนาภาค 3 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ส่วนใหญ่ได้ประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานผู้บังคับบัญชา คือ ประสพการณ์การทำงาน รองลงมาได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ

ตารางที่ 4.12 อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความคิดในการเปลี่ยนอาชีพ

ความคิดการเปลี่ยนอาชีพ	จำนวน	ร้อยละ
เคยคิดเปลี่ยนอาชีพ	45	41.7
ไม่เคยคิดเปลี่ยนอาชีพ	63	57.3
รวม	108	100.0

จากตารางที่ 4.12 กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความคิดในการเปลี่ยนอาชีพ ได้ดังนี้ เคยคิดเปลี่ยนอาชีพ จำนวน 45 ราย ร้อยละ 41.7 ไม่เคยคิดเปลี่ยนอาชีพ จำนวน 63 ราย ร้อยละ 57.3 สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร สังกัดสำนักงานพัฒนาภาค 3 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ส่วนใหญ่ไม่เคยคิดเปลี่ยนอาชีพ

ตารางที่ 4.13 อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสาเหตุที่คิดอยากเปลี่ยนอาชีพ

สาเหตุที่คิดอยากเปลี่ยนอาชีพ	จำนวน	ร้อยละ
เงินเดือนน้อย	11	24.4
สายงานที่ทำอยู่ไม่ก้าวหน้า	7	15.6
ถูกกลั่นแกล้ง	6	13.3
ปัญหาจากเพื่อนร่วมงาน	3	6.7
คิดทำอาชีพอิสระทางการค้าขาย	18	40.0
รวม	45	100.0

จากตารางที่ 4.13 กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสาเหตุที่คิดอยากเปลี่ยนอาชีพ ได้ดังนี้ เงินเดือนน้อย จำนวน 11 ราย ร้อยละ 24.4 สายงานที่ทำอยู่ไม่ก้าวหน้า จำนวน 7 ราย ร้อยละ 15.6 ถูกกลั่นแกล้ง จำนวน 6 ราย ร้อยละ 13.3 ปัญหาจากเพื่อนร่วมงาน จำนวน 3 ราย ร้อยละ 6.7 และคิดทำอาชีพอิสระทางการค้าขาย จำนวน 18 ราย ร้อยละ 40.0 สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร สังกัดสำนักงานพัฒนาภาค 3 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ส่วนใหญ่ที่อยากเปลี่ยนอาชีพเพราะคิดทำอาชีพอิสระทางการค้าขาย รองลงมาเพราะอาชีพทหารเงินเดือนน้อย

ตารางที่ 4.14 อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสายงานที่ประสงค์อยากอยู่ในอนาคต

สายงานที่ประสงค์อยากอยู่ในอนาคต	จำนวน	ร้อยละ
ส่วนปฏิบัติการ	33	30.6
ส่วนฝ่ายอำนวยการ	36	33.3
ส่วนบังคับบัญชา	15	13.9
ส่วนงานอื่น ๆ ที่อยู่นอกหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา	24	22.2
รวม	108	100.0

จากตารางที่ 4.14 กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสายงานที่ประสงค์อยากอยู่ในอนาคต ได้ดังนี้ ส่วนปฏิบัติการ จำนวน 33 ราย ร้อยละ 30.6 ส่วนฝ่ายอำนวยการ จำนวน 36 ราย ร้อยละ 33.3 ส่วนบังคับบัญชา จำนวน 15 ราย ร้อยละ 13.9 และส่วนงานอื่น นอกหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา จำนวน 24 ราย ร้อยละ 22.2 สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร สังกัดสำนักงานพัฒนาภาค 3 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ส่วนใหญ่มีความประสงค์จะอยู่ในสายงานส่วนฝ่ายอำนวยการ รองลงมาเป็นส่วนปฏิบัติการ

ตารางที่ 4.15 อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเหตุผลการเปลี่ยนสายงาน

เหตุผลการเปลี่ยนสายงาน	จำนวน	ร้อยละ
มีค่าตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน	7	6.5
มีความก้าวหน้ามากกว่าสายงานอื่น	9	8.3
มีความถนัดในสายงานนั้น ๆ	49	45.4
ต้องการมีประสบการณ์ในสายงานด้านอื่น ๆ	43	39.8
รวม	108	100.0

จากตารางที่ 4.15 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเหตุผลการเปลี่ยนสายงาน ได้ดังนี้ ต้องการเปลี่ยนสายงานเพราะมีค่าตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน จำนวน 7 ราย ร้อยละ 6.5 มีความก้าวหน้ามากกว่าสายงานอื่น จำนวน 9 ราย ร้อยละ 8.3 มีความถนัดในสายงานนั้น ๆ จำนวน 49 ราย ร้อยละ 45.4 และต้องการมีประสบการณ์ในสายงานด้านอื่น ๆ จำนวน 43 ราย ร้อยละ 39.8 สรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร สังกัดสำนักงานพัฒนาภาค 3 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ที่ต้องการเปลี่ยนสายงานส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่ามีความถนัดในสายงานนั้น ๆ รองลงมาต้องการมีประสบการณ์ในสายงานด้านอื่น ๆ

4.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความพึงพอใจในอาชีพรับราชการทหาร

การศึกษาปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความพึงพอใจในอาชีพรับราชการทหารของนายทหารชั้นสัญญาบัตร สังกัดสำนักงานพัฒนาภาค 3 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ประกอบด้วย การวิเคราะห์ระดับความพอใจในงานที่รับผิดชอบ ระดับขวัญและกำลังใจในการทำงาน และความพึงพอใจต่อการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งประจำปี รวมถึงการแสดงความคิดเห็นต่อระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของหน่วยงานที่สังกัด ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

4.3.1 ระดับความพอใจในงานที่รับผิดชอบ

การศึกษาระดับความพอใจในงานที่รับผิดชอบของนายทหารชั้นสัญญาบัตร สังกัดสำนักงานพัฒนาภาค 3 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ได้แก่ ความพอใจต่อลักษณะงานที่ทำ ความพอใจต่อนโยบายและการบริหาร ความพอใจต่อการปกครองบังคับบัญชา ความพอใจต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพอใจต่อความสำเร็จในการทำงาน ความพอใจต่อความรับผิดชอบ ความพอใจต่อการได้รับการยอมรับ ความพอใจต่อโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความพอใจต่อสภาพการทำงานและอัตราค่าตอบแทน และความพอใจต่อความมั่นคงของงาน ผลการศึกษาคือเป็นดังนี้

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ

ความพึงพอใจในด้าน	จำนวนผู้ตอบในแต่ละระดับ (คน)					ระดับความพึงพอใจ	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	เฉลี่ย	ระดับ
ความรู้สึที่มีต่อลักษณะงานที่ทำ	45	63	-	-	-	4.42	มากที่สุด
ความรับผิดชอบ	48	56	4	-	-	4.41	มากที่สุด
ความสำเร็จในการทำงาน	31	71	6	-	-	4.23	มากที่สุด
การได้รับการยอมรับ	35	61	10	-	2	4.18	มาก
ความรู้สึที่มีต่อการปกครองบังคับบัญชา	36	50	20	-	2	4.09	มาก
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	24	57	25	2	-	3.95	มาก
ความรู้สึที่มีต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	19	66	20	1	2	3.92	มาก
ความรู้สึค่อนโยบายและการบริหาร	14	49	38	7	-	3.65	มาก
สภาพการทำงานและอัตราค่าตอบแทน	10	49	46	3	-	3.61	มาก
ความมั่นคงของงาน	13	40	47	6	2	3.52	มาก
	เฉลี่ย					4.02	มาก

จากตารางที่ 4.16 กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 4.02) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของความพึงพอใจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ได้แก่ ต่อลักษณะงานที่ทำ (คะแนนเฉลี่ย 4.42) ความรับผิดชอบ (คะแนนเฉลี่ย 4.41) และความสำเร็จในการทำงาน (คะแนนเฉลี่ย 4.23) ระดับมาก ได้แก่ การได้รับการยอมรับ (คะแนนเฉลี่ย 4.18) การปกครองบังคับบัญชา (คะแนนเฉลี่ย 4.09) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (คะแนนเฉลี่ย 3.95) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (คะแนนเฉลี่ย 3.92) นโยบายและการบริหาร (คะแนนเฉลี่ย 3.65) สภาพการทำงานและอัตราค่าตอบแทน (คะแนนเฉลี่ย 3.61) และความมั่นคงของงาน (คะแนนเฉลี่ย 3.52) โดยมีรายละเอียดของแต่ละปัจจัยดังตารางที่ 17-26

1. ความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ทำ

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ทำ

ข้อ	ลักษณะงานที่ทำ	จำนวนผู้ตอบในแต่ละระดับ (คน)					ระดับความพึงพอใจ	
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	เฉลี่ย	ระดับ
1	ท่านภูมิใจในงานที่ท่านทำอยู่นั้นว่าเป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี	71	37				4.66	มากที่สุด
2	ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการของท่านและท้าทายความสามารถของท่าน	33	44	27		4	3.94	มาก
3	งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ประสิทธิภาพ ความรู้ของท่าน	28	62	17		1	4.07	มาก
4	งานที่ท่านทำอยู่มีความเป็นอิสระ ไม่มีการบังคับสั่งการให้ปฏิบัติ ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ	10	45	52	1		3.59	มาก
5	ท่านมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพราชการทหาร พร้อมปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์	87	16	1	4		4.72	มากที่สุด
6	การทำงานเป็นทหารพัฒนา เป็นงานที่ท่านภูมิใจพร้อมรับใช้ประชาชนตามภาระหน้าที่อย่างจริงจัง	78	29	1			4.71	มากที่สุด
เฉลี่ย							4.42	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.17 กลุ่มตัวอย่างที่มีความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ทำในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อความที่ 5 ท่านมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพข้าราชการทหาร พร้อมปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ ข้อความที่ 6 การทำงานเป็นทหารพัฒนา เป็นงานที่ท่านภูมิใจพร้อมรับใช้ประชาชนตามภาระหน้าที่อย่างจริงจัง (คะแนนเฉลี่ย 4.71) ข้อความที่ 1 ท่านภูมิใจในงานที่ท่านทำอยู่นั้นว่าเป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี (คะแนนเฉลี่ย 4.66) มีความพึงพอใจระดับมาก ได้แก่ ข้อความที่ 3 งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ประสบการณ์ ความรู้ของท่าน (คะแนนเฉลี่ย 4.07) ข้อความที่ 2 ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการของท่านและทำทลายความสามารถของท่าน (คะแนนเฉลี่ย 3.94) และข้อความที่ 4 ที่ท่านทำอยู่มีความเป็นอิสระ ไม่มีการบังคับสั่งการให้ปฏิบัติ ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ (คะแนนเฉลี่ย 3.59)

2. ความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบในงาน

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบ

ข้อ	ความรับผิดชอบ	จำนวนผู้ตอบในแต่ละระดับ (คน)					ระดับความพึงพอใจ	
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	เฉลี่ย	ระดับ
1	ท่านมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และพร้อมรับผิดชอบต่อผลงานที่ท่านปฏิบัติ	61	43	4	-	-	4.53	มากที่สุด
2	ท่านได้ใช้ความพยายามในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ และแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาใช้กับงานที่รับผิดชอบเสมอ	56	47	5	-	-	4.47	มากที่สุด
3	สายกรทำงานของท่านมีการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม ตรงกับความสามารถของทุกคน	18	50	35	5	-	3.75	มาก
4	ท่านได้อุทิศตนเองด้วยความเสียสละต่อการปฏิบัติหน้าที่	55	48	5	-	-	4.46	มากที่สุด
5	ท่านได้เร่งรัดให้มีการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จ และพร้อมที่จะรับทำงานอื่นๆ คอไปเสมอ	64	44	-	-	-	4.41	มากที่สุด
เฉลี่ย							4.41	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.18 กลุ่มตัวอย่างที่มีความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบในระดับมากที่สุด ได้แก่ข้อความที่ 1 ท่านมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่และพร้อมรับผิดชอบต่อผลงานที่ท่านปฏิบัติ (คะแนนเฉลี่ย 4.53) ข้อความที่ 2 ท่านได้ใช้ความพยายามในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ และแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาใช้กับงานที่รับผิดชอบเสมอ (คะแนนเฉลี่ย 4.47) ข้อความที่ 4 ท่านได้อุทิศตนเองด้วยความเสียสละต่อการปฏิบัติหน้าที่ และข้อความที่ 5 ท่านได้เร่งรัดให้มีการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จ และพร้อมที่จะรับทำงานอื่น ๆ ต่อไปเสมอ (คะแนนเฉลี่ย 4.41) ระดับมาก ได้แก่ ข้อความที่ 3 สายการทำงานของท่านมีการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม ตรงกับความสามารถของทุกคน (คะแนนเฉลี่ย 3.75)

3. ความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงาน

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงาน

ข้อ	ความสำเร็จในการทำงาน	จำนวนผู้ตอบในแต่ละระดับ (คน)					ระดับความพึงพอใจ	
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	เฉลี่ย	ระดับ
1	ท่านสามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	29	70	9			4.19	มาก
2	ท่านสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ด้วยตัวเอง	20	60	28			3.93	มาก
3	ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	44	60	4			4.30	มากที่สุด
4	ท่านมั่นใจว่าตนเองสามารถทำงานอย่างมีคุณภาพ รอบคอบ รวดเร็ว จนทำให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จด้วยดี	28	68	12			4.15	มาก
5	ท่านใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	53	45	10			4.40	มากที่สุด
เฉลี่ย							4.23	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.19 กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงานระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อความที่ 5 ท่านใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย (คะแนนเฉลี่ย 4.40) ข้อความที่ 3 ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี (คะแนนเฉลี่ย 4.30) ระดับมาก ได้แก่ ข้อความที่ 1 ท่านสามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี (คะแนนเฉลี่ย 4.19) ข้อความที่ 4 ท่านมั่นใจว่าตนเองสามารถทำงานอย่างมีคุณภาพรอบคอบ รวดเร็ว จนทำให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จด้วยดี (คะแนนเฉลี่ย 4.15) และข้อความที่ 2 ท่านสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ด้วยตัวเอง (คะแนนเฉลี่ย 3.93)

4. ความพึงพอใจต่อการได้รับการยอมรับ

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจต่อการได้รับการยอมรับ

ข้อ	การได้รับการยอมรับ	จำนวนผู้ตอบในแต่ละระดับ (คน)					ระดับความพึงพอใจ	
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	เฉลี่ย	ระดับ
1	ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาให้การยอมรับในความสามารถของท่าน	24	62	20		2	3.98	มาก
2	เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาพร้อมให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ท่านเป็นหัวหน้าชุดปฏิบัติ	45	51	10		2	4.27	มากที่สุด
3	ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมักจะยอมรับฟังความคิดเห็นจากท่านเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่เสมอ ๆ	28	63	15		2	4.06	มาก
4	ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจให้ท่านทำงานและมักจะมอบหมายงานสำคัญ ๆ ให้ท่านทำเสมอ	30	58	18		2	4.06	มาก
เฉลี่ย							4.18	มาก

จากตารางที่ 4.20 กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อการได้รับการยอมรับในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อความที่ 2 เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา พร้อมให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจที่ท่านเป็นหัวหน้าชุดปฏิบัติ (คะแนนเฉลี่ย 4.27) ระดับมาก ได้แก่ ข้อความที่ 3 ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมักจะยอมรับฟังความคิดเห็นจากท่านเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่เสมอ ๆ (คะแนนเฉลี่ย 4.06) ข้อความที่ 4 ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจให้ท่านทำงานและมักจะมอบหมายงานสำคัญ ๆ ให้ท่านทำเสมอ (คะแนนเฉลี่ย 4.06) และข้อความที่ 1 ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาให้การยอมรับในความสามารถของท่าน (คะแนนเฉลี่ย 3.98)

5. ความพึงพอใจต่อการปกครองบังคับบัญชา

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจต่อการปกครองบังคับบัญชา

ข้อ	การปกครองบังคับบัญชา	จำนวนผู้ตอบในแต่ละระดับ (คน)					ระดับความพึงพอใจ	
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	เฉลี่ย	ระดับ
1	ในสายงานของท่าน ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ	25	54	27		2	3.93	มาก
2	ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการบริหารงาน	40	53	13		2	4.19	มาก
3	ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา	40	43	17		8	3.99	มาก
4	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่	40	44	18	4	2	4.07	มาก
5	การบังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน ได้ยึดถือการปฏิบัติตามกฎระเบียบและวินัยอย่างเคร่งครัด	32	48	21	5	2	3.95	มาก
รวม/เฉลี่ย							4.09	มาก

จากตารางที่ 4.21 กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อการปกครองบังคับบัญชา ระดับมาก ได้แก่ ข้อความที่ 2 ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการบริหารงาน (คะแนนเฉลี่ย 4.19) ข้อความที่ 4 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ (คะแนนเฉลี่ย 4.07) ข้อความที่ 3 ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา (คะแนนเฉลี่ย 3.99) ข้อความที่ 5 การบังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน ได้ยึดถือการปฏิบัติตามกฎระเบียบและวินัยอย่างเคร่งครัด (คะแนนเฉลี่ย 3.95) ข้อความที่ 1 ในสายงานของท่าน ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ (คะแนนเฉลี่ย 3.93)

6. ความพึงพอใจต่อโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจต่อโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

ข้อ	โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	จำนวนผู้ตอบในแต่ละระดับ (คน)					ระดับความพึงพอใจ	
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	เฉลี่ย	ระดับ
1	ท่านมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบอยู่เสมอ	18	46	35	6	3	3.65	มาก
2	ท่านมีโอกาสในการการเรียนรู้งานในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปฏิบัติงานตามวิชาชีพอยู่ตลอดเวลา	13	51	39	2	3	3.64	มาก
3	ท่านมั่นใจว่าท่านเป็นผู้หนึ่งที่มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพทหาร	30	46	30		2	3.94	มาก
4	ท่านมั่นใจว่าท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานในสายงานที่ได้รับมอบหมายทุกด้าน	44	52	12			4.30	มากที่สุด
เฉลี่ย							3.95	มาก

จากตารางที่ 4.22 กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อโอกาสก้าวหน้าในการทำงานระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อความที่ 4 ท่านมั่นใจว่าท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานในสายงานที่ได้รับมอบหมายทุกด้าน (คะแนนเฉลี่ย 4.30) ระดับมาก ได้แก่ ข้อความที่ 3 ท่านมั่นใจว่าท่านเป็นผู้หนึ่งที่มีโอกาส

ก้าวหน้าในอาชีพทหาร ข้อความที่ 1 ท่านมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบอยู่เสมอ (คะแนนเฉลี่ย 3.65) ข้อความที่ 2 ท่านมีโอกาสในการเรียนรู้งานในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามวิชาชีพอยู่ตลอดเวลา (คะแนนเฉลี่ย 3.64)

7. ความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ข้อ	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	จำนวนผู้ตอบในแต่ละระดับ (คน)					ระดับความพึงพอใจ	
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	เฉลี่ย	ระดับ
1	ท่านรู้สึกว่าเป็นมิตรต่อท่านเป็นอย่างดี	27	54	24		3	3.94	มาก
2	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่านในการทำงานเป็นอย่างดี	15	66	24	1	2	3.84	มาก
3	เพื่อนร่วมงานยอมรับท่านเป็นสมาชิกในกลุ่ม	24	59	23		2	3.95	มาก
4	ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานทุกคน	43	54	5		6	4.19	มาก
5	ท่านและเพื่อนร่วมงานทุกคนต่างเกื้อหนุนกันและกันในการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีโอกาสความก้าวหน้าในงาน	25	53	27	1	2	3.91	มาก
เฉลี่ย							3.92	มาก

จากตารางที่ 4.23 กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับมากทั้งหมด ได้แก่ ข้อความที่ 4 ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานทุกคน (คะแนนเฉลี่ย 4.19) ข้อความที่ 3 เพื่อนร่วมงานยอมรับท่านเป็นสมาชิกในกลุ่ม (คะแนนเฉลี่ย 3.95) ข้อความที่ 1 ท่านรู้สึกว่าเป็นมิตรต่อท่านเป็นอย่างดี (คะแนนเฉลี่ย 3.94) ข้อความที่ 5 ท่านและเพื่อนร่วมงานทุกคนต่างเกื้อหนุนกันและกันในการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีโอกาสความก้าวหน้าในงาน (คะแนนเฉลี่ย 3.91) และข้อความที่ 2 เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่านในการทำงานเป็นอย่างดี (คะแนนเฉลี่ย 3.84)

8. ความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหาร

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหาร

ข้อ	นโยบายและการบริหาร	จำนวนผู้ตอบในแต่ละระดับ (คน)					ระดับความพึงพอใจ	
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	เฉลี่ย	ระดับ
1	ท่านพอใจในนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงานหรือสายการบังคับบัญชา	19	53	29	5	2	3.76	มาก
2	การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งต่างๆ ในหน่วยงานหรือสายการบังคับบัญชามีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว	19	36	40	13		3.56	มาก
3	การสื่อสารตามสายบังคับบัญชา มีความชัดเจน สามารถรับไปปฏิบัติได้โดยไม่มีข้อติดขัด	10	42	37	19		3.40	ปานกลาง
4	นโยบายการบริหารในสายการบังคับบัญชาไม่เป็นอุปสรรคต่อการเลื่อนขั้น/ตำแหน่งหน้าที่การงาน	8	46	43	4	7	3.41	มาก
เฉลี่ย							3.65	มาก

จากตารางที่ 4.24 กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารระดับมาก ได้แก่ ข้อความที่ 1 ท่านพอใจในนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงานหรือสายการบังคับบัญชา (คะแนนเฉลี่ย 3.76) ข้อความที่ 2 การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งต่างๆ ในหน่วยงานหรือสายการบังคับบัญชามีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว (คะแนนเฉลี่ย 3.56) และข้อความที่ 4 นโยบายการบริหารในสายการบังคับบัญชาไม่เป็นอุปสรรคต่อการเลื่อนขั้น/ตำแหน่งหน้าที่การงาน (คะแนนเฉลี่ย 3.41) ระดับปานกลาง ได้แก่ ข้อความที่ 3 การสื่อสารตามสายบังคับบัญชามีความชัดเจน สามารถรับไปปฏิบัติได้โดยไม่มีข้อติดขัด (คะแนนเฉลี่ย 3.40)

9. ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานและอัตราค่าตอบแทน

ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานและอัตราค่าตอบแทน

ข้อ	สภาพการทำงานและอัตราค่าตอบแทน	จำนวนผู้ตอบในแต่ละระดับ (คน)					ระดับความพึงพอใจ	
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	เฉลี่ย	ระดับ
1	สถานที่ทำงานของท่านมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม	29	58	16		5	4.98	มากที่สุด
2	ที่ทำงานของท่าน มีความสมดุลระหว่างปริมาณงานกับบุคลากร		46	52	10		3.33	ปานกลาง
3	งานที่ท่านทำอยู่มีเครื่องมือ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ	5	22	64	6	11	3.04	ปานกลาง
4	ท่านพอใจและยอมรับอัตราเงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบัน	20	37	41	7	3	3.59	มาก
5	การขึ้นเงินเดือนที่ผ่าน ๆ มาเป็นที่น่าพอใจสำหรับท่าน	21	43	36	5	3	3.69	มาก
6	ท่านพอใจในความยุติธรรมของการเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่เป็นอยู่	25	25	44	4	10	3.47	มาก
เฉลี่ย							3.61	มาก

จากตารางที่ 4.25 กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานและอัตราค่าตอบแทนระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อความที่ 1 สถานที่ทำงานของท่านมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม (คะแนนเฉลี่ย 4.98) ระดับมาก ได้แก่ ข้อความที่ 5 การขึ้นเงินเดือนที่ผ่าน ๆ มาเป็นที่น่าพอใจสำหรับท่าน (คะแนนเฉลี่ย 3.69) ข้อความที่ 4 ท่านพอใจและยอมรับอัตราเงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบัน (คะแนนเฉลี่ย 3.59) ข้อความที่ 6 ท่านพอใจในความยุติธรรมของการเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่เป็นอยู่ (คะแนนเฉลี่ย 3.47) ระดับปานกลาง ได้แก่ ข้อความที่ 2 ที่ทำงานของท่าน มีความสมดุลระหว่างปริมาณงานกับบุคลากร (คะแนนเฉลี่ย 3.33) ข้อความที่ 3 งานที่ท่านทำอยู่มีเครื่องมือ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ (คะแนนเฉลี่ย 3.04)

10. ความพึงพอใจต่อความมั่นคงของงาน

ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจต่อความมั่นคงของงาน

ข้อ	ความมั่นคงของงาน	จำนวนผู้ตอบในแต่ละระดับ (คน)					ระดับความพึงพอใจ	
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	เฉลี่ย	ระดับ
1	ในอนาคตท่านคิดว่าจะไม่มีการยุบแผนกหรือหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	23	39	39	7	7	3.66	มาก
2	ตำแหน่งงานที่ท่านกำลังทำอยู่ในขณะนี้ เป็นงานที่มีความมั่นคงสูง	21	49	31	4	3	3.75	มาก
3	ตำแหน่งหน้าที่ของท่าน มีโอกาสก้าวหน้าในชีวิตการทำงานได้อย่างรวดเร็ว	13	27	61	4	3	3.40	ปานกลาง
เฉลี่ย							3.52	มาก

จากตารางที่ 4.26 กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อความมั่นคงของงาน ระดับมาก ได้แก่ ข้อความที่ 2 ตำแหน่งงานที่ท่านกำลังทำอยู่ในขณะนี้ เป็นงานที่มีความมั่นคงสูง (คะแนนเฉลี่ย 3.75) ข้อความที่ 1 ในอนาคตท่านคิดว่าจะไม่มีการยุบแผนกหรือหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ (คะแนนเฉลี่ย 3.66) ระดับปานกลาง ได้แก่ ข้อความที่ 3 ตำแหน่งหน้าที่ของท่าน มีโอกาสก้าวหน้าในชีวิตการทำงานได้อย่างรวดเร็ว (คะแนนเฉลี่ย 3.40)

4.3.2 ความพึงพอใจต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ตารางที่ 4.27 อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับขวัญและกำลังใจ

ขวัญและกำลังใจ	จำนวน	ร้อยละ
มีขวัญและกำลังใจดีมาก	26	24.1
มีขวัญและกำลังใจดี	58	53.7
มีขวัญและกำลังใจปานกลาง	22	20.4
มีขวัญและกำลังใจน้อย	2	1.9
รวม	108	100.0

จากตารางที่ 4.27 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับขวัญและกำลังใจในการทำงาน ได้ดังนี้ มีขวัญและกำลังใจดีมาก จำนวน 26 ราย ร้อยละ 24.1 มีขวัญและกำลังใจดี จำนวน 58 ราย ร้อยละ 53.7 มีขวัญและกำลังใจปานกลาง จำนวน 22 ราย ร้อยละ 20.4 มีขวัญและกำลังใจน้อย จำนวน 2 ราย ร้อยละ 1.9 สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร สังกัดสำนักงานพัฒนาภาค 3 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ส่วนใหญ่มีขวัญและกำลังใจดี

4.3.3 ความพึงพอใจต่อการเลื่อนขั้น/ตำแหน่งประจำปี

ตารางที่ 4.28 อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นประจำปี

ความพึงพอใจต่อการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งประจำปี	จำนวน	ร้อยละ
พึงพอใจอย่างมาก	11	10.2
พึงพอใจ	74	68.5
เฉย ๆ	19	17.6
ไม่พึงพอใจ	4	3.8
รวม	108	100.0

จากตารางที่ 4.28 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความพึงพอใจในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งประจำปี ได้ดังนี้ มีความพึงพอใจอย่างมาก จำนวน 11 ราย ร้อยละ 10.2 มีความพึงพอใจ จำนวน 74 ราย ร้อยละ 68.5 เฉย ๆ จำนวน 19 ราย ร้อยละ 17.6 ไม่พึงพอใจ จำนวน 4 ราย ร้อยละ 3.8 สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร สังกัดสำนักงานพัฒนาภาค 3 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งประจำปี

4.3.4 ความคิดเห็นต่อระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา

ตารางที่ 4.29 อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความคิดเห็นต่อระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา

ความคิดเห็นต่อระบบการเลื่อนขั้น/ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
มีความยุติธรรมมากที่สุด	10	9.3
มีความยุติธรรมมาก	17	15.7
มีความยุติธรรมพอสมควร	62	57.4
มีความยุติธรรมน้อย	13	12.0
ไม่มีความยุติธรรม	6	5.6
รวม	108	100.0

จากตารางที่ 4.29 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความคิดเห็นต่อระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ได้ดังนี้ เห็นว่ามีความยุติธรรมมากที่สุด จำนวน 10 ราย ร้อยละ 9.3 มีความยุติธรรมมาก จำนวน 17 ราย ร้อยละ 15.7 มีความยุติธรรมพอสมควร จำนวน 62 ราย ร้อยละ 57.4 มีความยุติธรรมน้อย จำนวน 13 ราย ร้อยละ 12.0 และไม่มีความยุติธรรม จำนวน 6 ราย ร้อยละ 5.6 สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร สังกัดสำนักงานพัฒนาภาค 3 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนามีความยุติธรรมพอสมควร

4.3.5 ความเห็นต่อระบบการเลื่อนตำแหน่งที่มีบิดา มารดา มีตำแหน่งในหน่วยงาน

ตารางที่ 4.30 อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความคิดเห็นต่อระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

ความคิดเห็นต่อระบบการเลื่อนขั้น/ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
มีผลอย่างมาก	64	59.3
มีผลปานกลาง	32	29.6
มีผลน้อย	7	6.5
ไม่แน่ใจ	5	4.6
รวม	108	100.0

จากตารางที่ 4.30 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความคิดเห็นต่อระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งกรณีที่มีบิดา มารดาดำรงตำแหน่งระดับสูง ได้ดังนี้ เห็นว่ามีผลอย่างมากต่อโอกาสก้าวหน้า จำนวน 64 ราย ร้อยละ 59.3 มีผลปานกลาง จำนวน 32 ราย ร้อยละ 29.6 มีผลน้อย จำนวน 7 ราย ร้อยละ 6.5 และไม่แน่ใจ จำนวน 5 ราย ร้อยละ 4.6 สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตรสังกัดสำนักงานพัฒนาภาค 3 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ส่วนใหญ่มีความเห็นต่อระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ถ้าบิดา มารดา หรือญาติผู้ใหญ่ดำรงตำแหน่งอยู่ในระดับสูง จะส่งผลอย่างมากให้มีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าคนอื่น

4.3.6 ระบบการเลื่อนขั้น/ตำแหน่งกรณีคุ้นเคยกับผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 4.31 อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความคิดเห็นต่อระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

ความคิดเห็นต่อระบบการเลื่อนขั้น/ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
มีผลอย่างมาก	54	50.0
มีผลปานกลาง	40	37.0
มีผลน้อย	6	5.6
ไม่แน่ใจ	8	7.4
รวม	108	100.0

จากตารางที่ 4.31 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความคิดเห็นต่อระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง กรณีที่คุ้นเคยกับผู้บังคับบัญชา จะส่งผลให้มีความก้าวหน้ามากกว่าคนอื่น ได้ดังนี้ มีผลอย่างมาก จำนวน 54 ราย ร้อยละ 50.0 มีผลปานกลาง จำนวน 40 ราย ร้อยละ 37.0 มีผลน้อย จำนวน 6 ราย ร้อยละ 5.6 และไม่แน่ใจ จำนวน 8 ราย ร้อยละ 7.4 สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร สังกัดสำนักงานพัฒนาภาค 3 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ถ้ามีความรู้จักรู้คุ้นเคยกับผู้บังคับบัญชา หรืออดีตผู้บังคับบัญชา จะส่งผลอย่างมากให้มีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าคนอื่น

4.3.7 ระบบการเลื่อนขั้น/ตำแหน่งกรณีระบบเส้นสาย อิทธิพลนักการเมือง

ตารางที่ 4.32 อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความคิดเห็นต่อระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

ความคิดเห็นต่อระบบการเลื่อนขั้น/ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
มีผลอย่างมาก	41	38.0
มีผลปานกลาง	39	36.1
มีผลน้อย	17	15.7
ไม่แน่ใจ	11	10.2
รวม	108	100.0

จากตารางที่ 4.32 กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความคิดเห็นต่อระบบการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง กรณีระบบเส้นสาย ผากฝั่งโดยอิทธิพลนักการเมือง จะส่งผลให้มีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าคนอื่น ได้ดังนี้ มีผลอย่างมาก จำนวน 41 ราย ร้อยละ 38.0 มีผลปานกลาง จำนวน 39 ราย ร้อยละ 36.1 มีผลน้อย จำนวน 17 ราย ร้อยละ 15.7 และไม่แน่ใจ จำนวน 11 ราย ร้อยละ 10.2 สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร สังกัดสำนักงานพัฒนาภาค 3 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ถ้าใช้ระบบเส้นสาย ผากฝั่งโดยอิทธิพลนักการเมือง จะส่งผลอย่างมากให้มีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าคนอื่น

4.3.8 ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาในอาชีพราชการทหาร

ตารางที่ 4.33 อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาในอาชีพ	คะแนน	ร้อยละ
จบจากโรงเรียนนายร้อย	63	58.3
ความรู้ความสามารถ	44	40.7
ความใกล้ชิดผู้บังคับบัญชา	43	39.8
ระดับการศึกษา	40	37.0
ระบบอุปถัมภ์ (ระบบลูกท่านหลานเธอ)	30	27.8
อิทธิพลทางด้านการเมือง	20	18.5
ประสบการณ์ทำงานที่หลากหลาย	17	15.7
ความขยัน	16	14.8
อายุราชการ	5	4.6

จากตารางที่ 4.33 กลุ่มตัวอย่างที่ลงคะแนนให้ความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาในอาชีพรับราชการทหาร มีการให้ความสำคัญตามลำดับดังนี้ จบจากโรงเรียนนายร้อย จำนวน 63 คะแนน ร้อยละ 58.3 ความรู้ ความสามารถ จำนวน 44 คะแนน ร้อยละ 40.7 ความใกล้ชิดผู้บังคับบัญชา จำนวน 43 คะแนน ร้อยละ 39.8 ระดับการศึกษา จำนวน 40 คะแนน ร้อยละ 37.0 ระบบอุปถัมภ์ จำนวน 30 คะแนน ร้อยละ 27.8 อิทธิพลทางด้านการเมือง จำนวน 20 คะแนน ร้อยละ 18.5 ประสบการณ์ทำงานที่หลากหลาย จำนวน 17 คะแนน ร้อยละ 15.7 ความขยัน จำนวน 16 คะแนน ร้อยละ 14.8 และอายุราชการ จำนวน 5 คะแนน ร้อยละ 4.6 สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร สังกัดสำนักงานพัฒนาภาค 3 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าปัจจัยที่ทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการทหาร คือ ต้องจบจากโรงเรียนนายร้อย มีความรู้ความสามารถ และมีความใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชา

4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ต้องการทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาในอาชีพรับราชการ ของข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร ในสำนักงานพัฒนาภาค 3 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา โดยมี การตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาในอาชีพรับราชการทหาร
2. ปัจจัยแวดล้อม ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาในอาชีพรับราชการทหาร

4.4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาในอาชีพรับราชการทหาร

การนำเสนอถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาในอาชีพรับราชการทหาร การวิจัยนี้ ทำการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล 4 ด้าน ได้แก่ ระดับการศึกษา งานในหน้าที่รับผิดชอบ ประสบการณ์ทำงาน และภูมิหลังครอบครัว ผลการศึกษาเป็นดังนี้

ตารางที่ 4.34 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับพื้นฐานการศึกษา

ตำแหน่งงาน	พื้นฐานการศึกษา (ร้อยละ)			รวม
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	
ระดับผู้บริหารหน่วยงาน	-	13 (19.7)	6 (33.3)	19 (17.6)
งานด้านการประสานงานและวางแผน	-	9 (13.6)	2 (11.1)	11 (10.2)
งานด้านธุรการ การเงิน และกำลังพล	10 (41.7)	2 (3.0)	9 (50.0)	21 (19.4)
งานด้านการส่งกำลังบำรุงและบำรุงรักษา	5 (20.8)	12 (18.2)	1 (5.6)	18 (16.7)
งานด้านการสื่อสารและประชาสัมพันธ์	2 (8.3)	25 (37.9)	-	27 (25.0)
งานด้านกิจการพลเรือนและ ส่งเสริมสหกรณ์	7 (29.2)	5 (7.6)	-	12 (11.1)
รวม	24 (100.0)	66 (100.0)	18 (100.0)	108 (100.0)

$$\chi^2 = 57.04$$

$$df = 10$$

$$Sig = 0.00$$

จากตารางที่ 4.34 ความสัมพันธ์ระหว่างพื้นฐานการศึกษาของข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร สำนักงานพัฒนาภาค 3 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กับตำแหน่งงานของนายทหารชั้นสัญญาบัตร พบว่า พื้นฐานทางการศึกษามีผลต่อการพัฒนาตำแหน่งงานของนายทหารชั้นสัญญาบัตร นั้นหมายความว่า หากข้าราชการทหารมีพื้นฐานการศึกษาสูง ย่อมทำให้มีการพัฒนาในอาชีพข้าราชการทหารด้วย

ตารางที่ 4.35 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับสายงานที่รับผิดชอบ

ตำแหน่งงาน	สายงานรับผิดชอบ (ร้อยละ)			รวม
	ปฏิบัติการ	อำนวยการ	บังคับบัญชา	
ระดับผู้บริหารหน่วยงาน	-	-	19 (76.0)	19 (17.6)
งานด้านการประสานงานและวางแผน	1 (2.8)	4 (8.5)	6 (24.0)	11 (10.2)
งานด้านธุรการ การเงิน และกำลังพล	8 (22.2)	13 (27.7)	-	21 (19.4)
งานด้านการส่งกำลังบำรุงและบำรุงรักษา	2 (5.6)	16 (34.0)	-	18 (16.7)
งานด้านการสื่อสารและประชาสัมพันธ์	20 (55.6)	7 (14.9)	-	27 (25.0)
งานด้านกิจการพลเรือนและส่งเสริมสหกรณ์	5 (13.9)	7 (14.9)	-	12 (11.1)
รวม	36 (100.0)	47 (100.0)	25 (100.0)	108 (100.0)

$$\chi^2 = 117.06$$

$$df = 10$$

$$Sig = 0.00$$

จากตารางที่ 4.35 ความสัมพันธ์ระหว่างสายงานที่รับผิดชอบของข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร สำนักงานพัฒนาภาค 3 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กับตำแหน่งงานของนายทหารชั้นสัญญาบัตร พบว่า สายงานที่รับผิดชอบมีผลต่อตำแหน่งงานของนายทหารชั้นสัญญาบัตร นั้นหมายความว่า หากข้าราชการทหารมีงานในหน้าที่รับผิดชอบสูง ย่อมทำให้มีการพัฒนาในอาชีพข้าราชการทหารด้วย

ตารางที่ 4.36 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับประสบการณ์ทำงาน

ตำแหน่งงาน	ประสบการณ์ทำงาน (ร้อยละ)					รวม
	ต่ำกว่า 10 ปี	10 – 15 ปี	16 – 20 ปี	21 – 25 ปี	มากกว่า 25 ปี	
ระดับผู้บริหารหน่วยงาน	2 (11.8)	4 (25.0)	-	-	13 (26.0)	19 (17.6)
งานด้านการประสานงาน และวางแผน	-	4 (25.0)	4 (18.2)	-	3 (6.0)	11 (10.2)
งานด้านธุรการ การเงิน และ กำลังพล	2 (11.8)	5 (31.3)	1 (4.5)	-	13 (26.0)	21 (19.4)
งานด้านการส่งกำลังบำรุง และบำรุงรักษา	3 (17.8)	3 (18.8)	4 (18.2)	1 (33.3)	7 (14.0)	18 (16.7)
งานด้านการสื่อสารและ ประชาสัมพันธ์	5 (29.4)	-	10 (45.5)	2 (66.7)	10 (20.0)	27 (25.0)
งานด้านกิจการพลเรือนและ ส่งเสริมสหกรณ์	5 (29.4X)	-	3 (13.6)	-	4 (8.0)	12 (11.1)
รวม	17 (100.0)	16 (100.0)	22 (100.0)	3 (100.0)	50 (100.0)	108 (100.0)

$$\chi^2 = 39.81$$

$$df = 20$$

$$Sig = 0.005$$

จากตารางที่ 4.36 ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ทำงานของข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร ตำแหน่งงานพัฒนาภาค 3 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กับตำแหน่งงาน พบว่าประสบการณ์มีผลต่อตำแหน่งงานของนายทหารชั้นสัญญาบัตร นั้นหมายความว่า หากข้าราชการทหารมีประสบการณ์ในการทำงานสูง ย่อมทำให้มีการพัฒนาในอาชีพราชการทหารด้วย

ตารางที่ 4.37 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับภูมิภาคของครุฑที่มีบิดา มารดาข้าราชการทหาร

ตำแหน่งงาน	อาชีพของบิดา มารดา (ร้อยละ)		รวม
	ข้าราชการทหาร	อาชีพอื่น ๆ	
ระดับผู้บริหารหน่วยงาน	4 (23.5)	15 (16.5)	19 (17.6)
งานด้านการประสานงานและวางแผน	1 (5.9)	10 (11.0)	11 (10.2)
งานด้านธุรการ การเงิน และกำลังพล	7 (41.2)	14 (15.4)	21 (19.4)
งานด้านการส่งกำลังบำรุงและบำรุงรักษา	-	18 (19.8)	18 (16.7)
งานด้านการสื่อสารและประชาสัมพันธ์	5 (29.4)	22 (24.2)	27 (25.0)
งานด้านกิจการพลเรือนและส่งเสริมสหกรณ์	-	12 (13.2)	12 (11.1)
รวม	17 (100.0)	91 (100.0)	108 (100.0)

$$\chi^2 = 11.43$$

$$df = 5$$

$$Sig = 0.04$$

จากตารางที่ 4.37 ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิภาคของครุฑของข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร สำนักงานพัฒนาภาค 3 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กับตำแหน่งงานของนายทหารชั้นสัญญาบัตร พบว่า ภูมิภาคของครุฑมีผลต่อตำแหน่งงานของนายทหารชั้นสัญญาบัตร นั้นหมายความว่า หากข้าราชการทหารมีบิดา มารดา ข้าราชการทหาร ย่อมทำให้มีการพัฒนาในตำแหน่งงานของข้าราชการทหารด้วย

จากผลการศึกษาจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ พื้นฐานการศึกษา งานในหน้าที่รับผิดชอบ ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน และภูมิภาคของครุฑที่มีบิดา มารดา เป็นข้าราชการทหาร มีอิทธิพลต่อการพัฒนาในอาชีพข้าราชการทหาร ของข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร สำนักงานพัฒนาภาค 3 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา

4.4.2 ปัจจัยแวดล้อมกับการพัฒนาในอาชีพรับราชการทหาร

การนำเสนอถึงปัจจัยแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาในอาชีพรับราชการทหาร การวิจัยนี้ศึกษาปัจจัยแวดล้อม ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน และการสนับสนุนจากครอบครัว ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

ตารางที่ 4.38 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับความพึงพอใจในงาน

ตำแหน่งงาน	ความพึงพอใจในงาน (ร้อยละ)				รวม
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	
ระดับผู้บริหารหน่วยงาน	2 (12.5)	16 (20.0)	-	1 (50.0)	19 (17.6)
งานด้านการประสานงานและวางแผน	1 (6.3)	8 (10.0)	1 (10.0)	1 (50.0)	11 (10.2)
งานด้านธุรการ การเงิน และกำลังพล	8 (50.0)	12 (15.0)	1 (10.0)	-	21 (19.4)
งานด้านการส่งกำลังบำรุงและบำรุงรักษา	1 (6.3)	14 (17.5)	3 (30.0)	-	18 (16.7)
งานด้านการสื่อสารและประชาสัมพันธ์	3 (18.8)	19 (23.8)	5 (50.0)	-	27 (25.0)
งานด้านกิจการพลเรือนและส่งเสริมสหกรณ์	1 (6.3)	11 (13.8)	-	-	12 (11.1)
รวม	16 (100.0)	80 (100.0)	10 (100.0)	2 (100.0)	108 (100.0)

$$\chi^2 = 24.11$$

$$df = 15$$

$$Sig = 0.06$$

จากตารางที่ 4.38 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานของข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร สำนักงานพัฒนาภาค 3 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กับตำแหน่งงานของนายทหารชั้นสัญญาบัตร พบว่า ความพึงพอใจในงานไม่มีผลต่อตำแหน่งงานของนายทหารชั้นสัญญาบัตร นั้นหมายความว่า หากข้าราชการทหารมีความพึงพอใจในงานของตนเองสูง ไม่ได้ทำให้มีการพัฒนาในตำแหน่งงานของอาชีพรับราชการทหารตามไปด้วย

ตารางที่ 4.39 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ตำแหน่งงาน	ขวัญและกำลังใจ (ร้อยละ)				รวม
	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	น้อย	
ระดับผู้บริหารหน่วยงาน	7 (26.9)	8 (13.8)	3 (13.6)	1 (50.0)	19 (17.6)
งานด้านการประสานงานและวางแผน	2 (7.7)	3 (5.2)	5 (22.7)	1 (50.0)	11 (10.2)
งานด้านธุรการ การเงิน และกำลังพล	4 (15.4)	15 (25.9)	2 (9.1)	-	21 (19.4)
งานด้านการส่งกำลังบำรุงและบำรุงรักษา	4 (15.4)	11 (19.0)	3 (13.6)	-	18 (16.7)
งานด้านการสื่อสารและประชาสัมพันธ์	7 (26.9)	12 (20.7)	-8 (36.4)	-	27 (25.0)
งานด้านกิจการพลเรือนและส่งเสริมสหกรณ์	2 (7.7)	9 (15.5)	1 (4.5)	-	12 (11.1)
รวม	26 (100.0)	58 (100.0)	22 (100.0)	2 (100.0)	108 (100.0)

$$\chi^2 = 19.43$$

$$df = 15$$

$$Sig = 0.195$$

จากตารางที่ 4.39 ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญและกำลังใจในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร สำนักงานพัฒนาภาค 3 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กับตำแหน่งงานของนายทหารชั้นสัญญาบัตร พบว่า ขวัญและกำลังใจในการทำงานไม่มีผลต่อตำแหน่งงานของนายทหารชั้นสัญญาบัตร นั่นหมายความว่า หากข้าราชการทหารมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมาก ไม่ได้ทำให้มีการพัฒนาของตำแหน่งงานในอาชีพรับราชการทหารให้สูงขึ้นตามไปด้วย

ตารางที่ 4.40 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับปัจจัยสนับสนุนจากครอบครัว

ตำแหน่งงาน	ปัจจัยสนับสนุนจากครอบครัว (ร้อยละ)				รวม
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี	
ระดับผู้บริหารหน่วยงาน	12 (18.8)	6 (18.8)	1 (14.3)	-	19 (17.6)
งานด้านการประสานงานและวางแผน	5 (7.8)	4 (12.5)	1 (14.3)	1 (20.0)	11 (10.2)
งานด้านธุรการ การเงิน และกำลังพล	10 (15.6)	9 (28.1)	2 (28.6)	-	21 (19.4)
งานด้านการส่งกำลังบำรุงและบำรุงรักษา	9 (14.1)	7 (21.9)	2 (28.6)	-	18 (16.7)
งานด้านการสื่อสารและประชาสัมพันธ์	18 (28.1)	5 (15.6)	-	4 (80.0)	27 (25.0)
งานด้านกิจการพลเรือนและส่งเสริมสหกรณ์	10 (15.6)	1 (3.1)	1 (14.3)	-	12 (11.1)
รวม	26 (100.0)	58 (100.0)	22 (100.0)	2 (100.0)	108 (100.0)

$$\chi^2 = 20.11$$

$$df = 15$$

$$Sig = 0.17$$

จากตารางที่ 4.40 ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากครอบครัวของข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร สำนักงานพัฒนาภาค 3 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กับตำแหน่งงานของนายทหารชั้นสัญญาบัตร พบว่า การสนับสนุนจากครอบครัวไม่มีผลต่อการพัฒนาตำแหน่งงานของนายทหารชั้นสัญญาบัตร นั่นหมายความว่า ข้าราชการทหารที่มีบิดา มารดา หรือญาติ รับราชการทหารในระดับที่สูง ไม่ได้ทำให้ข้าราชการทหารคนนั้นมีการพัฒนาในตำแหน่งงานในอาชีพรับราชการทหารด้วย

สรุปได้ว่า ปัจจัยแวดล้อม ได้แก่ ความพอใจในงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน และส่วนปัจจัยสนับสนุนจากครอบครัวที่มีบิดา มารดา หรือญาติ รับราชการทหารในระดับที่สูง ไม่มีผลกระทบต่อการพัฒนาในอาชีพรับราชการทหารของข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร สำนักงานพัฒนาภาค 3 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา

4.5 ข้อเสนอแนะที่เป็นปัจจัยทำให้มีการพัฒนาในอาชีพรับราชการทหาร

จากการให้ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร สำนักงานพัฒนาภาค 3 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ที่ตกเป็นกลุ่มตัวอย่างให้ข้อเสนอแนะถึงปัจจัยที่ทำให้แต่ละบุคคลมีการพัฒนาในอาชีพรับราชการทหาร มีผู้ให้ข้อเสนอแนะไว้จำนวน 14 ราย มีดังต่อไปนี้

1. ต้องรักในอาชีพและงานในตำแหน่งที่ดำรงอยู่ สนุกกับงานที่ทำและได้รับมอบหมาย สนใจหาความรู้เพิ่มเติมในวิชาชีพ ให้การปกครองบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยรักและยุติธรรม เคารพและให้เกียรติด้วยความจริงใจต่อผู้บังคับบัญชาผู้ใหญ่ทุกระดับ รวมทั้งเพื่อนร่วมงานทุกท่าน
2. ต้องมีความใกล้ชิดผู้บังคับบัญชาและต้องมีความรู้ความสามารถ
3. ขยันทำงาน มีความรับผิดชอบสูง มีโอกาสทำงานให้ ผบช.ระดับสูงได้เห็นฝีมือ
4. ให้ผู้เกี่ยวข้องทุกระดับปฏิบัติงานโดยยึดผลประโยชน์ของชาติเป็นที่ตั้ง เพียงเท่านั้นก็จะมีทรัพยากรเหลือพอสำหรับความก้าวหน้าของทุกๆ คน
5. ปัจจัยสำคัญคือ Put the man on the night Job กำลังพล มีความรักในงานด้านไหน ควรพิจารณาก่อนความสามารถก็จะตามทำให้กำลังพลอยากจะเรียนรู้งานประสบการณ์ก็จะตามมา พรแสวง แล้วยิ่ง พรสวรรค์ ควบคู่กันไป ฝึกกันได้
6. ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ อย่างดีที่สุด
7. ระดับการศึกษา ความรู้ความสามารถ ความขยัน ประสบการณ์ทำงานที่หลากหลาย อายุราชการ
8. ระดับการศึกษา ความรู้ความสามารถ ความขยัน ประสบการณ์ทำงานที่หลากหลาย อายุราชการ
9. มีความขยันหมั่นเพียรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ให้มีความรู้ความสามารถสูงขึ้น
10. ขยันทำงาน ทำงานได้ผลและวาสนา มีความรู้ความสามารถ
11. อยากให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงเหลียวมองผู้ใต้บังคับบัญชาระดับล่างให้มากขึ้น เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ บรรจบบุคคลที่มีความสามารถตามสายงาน และประสบการณ์ให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน
12. ก้มหน้าก้มตาทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด เร็วที่สุด ผลงานมีคุณภาพมากที่สุด มีความซื่อสัตย์ สุจริต เติบโตจนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ มีความกตัญญูรู้คุณ และประพฤติตน เป็นคนดีของชาติไทย
13. ควรยกเลิกประเภท เด็กเส้นหรือเด็กฝาก ที่ไม่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงาน เพราะเด็กพวกนี้ส่วนใหญ่ทำอะไรไม่เป็น

14. ถ้าผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมจริงๆ และเปิดใจกว้างอย่างทั่วถึง มองเห็นถึงความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาจริงๆ ไม่ลำเอียงหรืออคติก็จะทำให้แต่ละคนก้าวหน้าได้ตามลำดับๆ ไป



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved