

วารสารธรรมเพื่อชีวิต

JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE

ISSN: 2822-048X

<https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index>

Original Research Article

Factors Influencing the Policy of Recruiting Civilian Defense Officials by The Office of The Permanent Secretary of The Ministry of Defence

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหม
ของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

Narat Jotinujit^{1*}, & Walaiporn Ratanaset²

ณัฐ โชติณูจิต^{1*}, & วลัยพร รัตนเศรษฐ²

ARTICLE INFO

Name of Author &
Corresponding Author: *

1. Narat Jotinujit*

ณัฐ โชติณูจิต

Faculty of Public Administration, Dhurakij
Pundit University, Thailand.

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

Email: 67130739@dpu.ac.th

2. Walaiporn Ratanaset

วลัยพร รัตนเศรษฐ

Faculty of Public Administration, Dhurakij
Pundit University, Thailand.

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

Email: walaiporn.rat@dpu.ac.th

คำสำคัญ :

การขับเคลื่อนนโยบาย, นโยบายการบรรจุข้าราชการ
พลเรือนกลาโหม

Keywords:

Policy Implementation, Policy of
Recruiting Civilian Defense Officials

Article history:

Received: 08/06/2026

Revised: 30/06/2026

Accepted: 15/07/2026

Available online: 30/08/2026

How to Cite:

Jotinujit, N. & Ratanaset, W. (2026).
Factors Influencing the Policy of Recruiting
Civilian Defense Officials by The Office of
The Permanent Secretary of The Ministry
of Defence. *Journal Dhamma for Life*,
32(4), 556-576.

ABSTRACT

This research aimed to study (1) the level of policy implementation regarding the recruitment and appointment of civil defense officials under the Office of the Permanent Secretary for Defence; (2) differences in opinions based on personal factors; (3) factors affecting policy implementation; and (4) approaches to driving the implementation of the policy. This quantitative research involved a sample of 286 military officers under the Office of the Permanent Secretary for Defence, selected through simple random sampling. The research instrument was a questionnaire. Data was analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, ANOVA, multiple regression analysis, and content analysis.

The findings revealed that (1) all six aspects of policy implementation factors were at a high level ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.44), with policy standards and objectives having the highest mean score. Overall policy implementation was also at a high level ($\bar{x} = 4.16$, S.D. = 0.46), with compliance with rules and regulations having the highest mean score. (2) Differences in gender resulted in statistically significant differences in opinions regarding alignment with strategic objectives at the 0.05 significance level, whereas age, position, and organizational unit showed no significant differences. (3) Factors affecting policy implementation included external economic, social, and political factors (Beta = 0.56, Sig. = 0.00) and resource factors (Beta = 0.14, Sig. = 0.03), both of which had positive effects on policy implementation. (4) A key approach to driving policy implementation is to develop a transparent, fair, and accountable recruitment and selection



ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย
Thai-Journal Citation Index Centre

<https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index>

system in order to enhance organizational efficiency, confidence, and good governance.

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม (2) ความคิดเห็นที่แตกต่างตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนนโยบาย และ (4) แนวทางการขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการทหารของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 286 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test ANOVA การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.11, S.D. = 0.44) โดยด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และการขับเคลื่อนนโยบายโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.16, S.D. = 0.46) โดยด้านความถูกต้องตามกฎหมายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (2) เพศที่ต่างกันมีความคิดเห็นด้านความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่อายุ ตำแหน่ง และหน่วยงานไม่แตกต่างกัน (3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนนโยบาย ได้แก่ ปัจจัยแวดล้อมภายนอกทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง (Beta = 0.56, Sig. = 0.00) และปัจจัยด้านทรัพยากร (Beta = 0.14, Sig. = 0.03) ซึ่งส่งผลเชิงบวกต่อการขับเคลื่อนนโยบาย และ (4) แนวทางสำคัญคือการพัฒนากระบวนการและคัดเลือกให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ ความเชื่อมั่น และธรรมาภิบาลขององค์กร

บทนำ

การสรรหาและการคัดเลือกเป็นกระบวนการดำเนินงานขององค์การจัดทำขึ้นเพื่อมุ่งจูงใจผู้สมัครที่มีคุณภาพเข้ามาทำงานในองค์การของตน ได้แก่ แหล่งที่ใช้ในการสรรหา ระยะเวลาในการสรรหา วิธีการที่ใช้ในการสรรหาบุคลากร และการตัดสินใจคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรเป็นวิธีการที่จะให้ได้บุคลากรมาร่วมงาน จึงถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุด ทั้งนี้เพราะการได้มาซึ่งคนดี มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานมาทำงานก็จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ ดังนั้นองค์การแต่ละองค์การจึงต้องให้ความสนใจในการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ จากแหล่งต่างๆ โดยเพื่อทำการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานให้เข้ามาร่วมงานกับองค์การได้อย่างเหมาะสม (คมกฤช แยมกลิน, 2561) ตามแผนแม่บทการปฏิรูปการบริหารจัดการและการปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2560 - 2569 รองรับแผนยุทธศาสตร์กระทรวงกลาโหม 20 ปี ซึ่งใน 5 ปีแรก (พ.ศ. 2560 - 2564) เป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการบริหารจัดการ และระบบวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพในระบบงานด้านกำลังพล ที่ผ่านมามีได้ใช้แนวทางการนำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวแบบสัญญาจ้าง และรับข้าราชการพลเรือนกลาโหมมาบรรจุรับ



ราชการ เพื่อลดจำนวนอัตราข้าราชการทหาร และแก้ปัญหาความคับคั่งในแต่ละชั้นยศ โดยเฉพาะชั้นยศระดับสูง ในอนาคต ในกลุ่มงานต่าง ๆ เช่น การแพทย์ กฎหมาย งบประมาณ และอื่น ๆ โดยกองทัพบกปรับลดกำลังประจำการ เปิดโอกาสกำลังพลสำรองเข้ามาทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว เพื่อลดภาระงบประมาณ (กระทรวงกลาโหม, 2560)

Pressman & Wildavsky (1973) กล่าวว่า การนํานโยบายไปปฏิบัติเป็นการดำเนินการโดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในภาครัฐหรือเอกชน ซึ่งการดำเนินดังกล่าวเป็นการมุ่งที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จโดยตรงตามวัตถุประสงค์ของนโยบายที่ได้ตัดสินใจไว้ล่วงหน้าแล้ว (Van Meter & Van Horn, 1975) การขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมจำเป็นต้องพึ่งพาปัจจัยการนํานโยบายไปปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ ทั้งด้านทรัพยากร โครงสร้างองค์กร การสื่อสาร และความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของนโยบาย (Van Meter & Van Horn, 1975) หากปัจจัยเหล่านี้ขาดความชัดเจนหรือไม่สอดคล้องกัน อาจทำให้การบรรจุบุคลากรล่าช้า ไม่ตอบโจทย์ความต้องการกำลังพล และกระทบต่อการกิจด้านความมั่นคงของกระทรวงกลาโหม นอกจากนี้ บริบทการปรับโครงสร้างราชการ พ.ศ. 2560 – 2569 ยังทำให้สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมต้องเร่งพัฒนาระบบบริหารกำลังพลให้เท่าทันความท้าทายใหม่ ๆ เช่น การใช้ตำแหน่งอย่างคุ้มค่าและการเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร (กระทรวงกลาโหม, 2560)

จากเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้านี้จะสามารถช่วยให้กระทรวงกลาโหมปรับปรุงกระบวนการบริหารกำลังพลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยสามารถนำไปใช้ระบุจุดอ่อนในขั้นตอนการสื่อสารนโยบาย การประสานงาน และการจัดสรรทรัพยากร เพื่อกำหนดแนวทางแก้ไขอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ ผลการศึกษายังช่วยสนับสนุนการออกแบบโครงสร้างองค์กรและกระบวนการงานให้สอดคล้องกับแผนแม่บทการปฏิรูป พ.ศ. 2560 – 2569 รวมถึงช่วยเพิ่มความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และรองรับการวางแผนกำลังพลระยะยาว

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับการนํานโยบายไปปฏิบัติ

Van Meter & Van Horn (1975) ได้กล่าวถึงตัวแบบกระบวนการนํานโยบายไปปฏิบัติ “The Policy Implementation Process A Conceptual Framework” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงกระบวนการของการนํานโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งได้ตั้งชื่อตัวแบบนี้ว่า “A Model of the Policy Implementation Process” ตัวแบบนี้เป็นการศึกษาการนํานโยบายไปปฏิบัติ โดยใช้ตัวแบบทั่วไป ซึ่งเป็นผลงานของ Meter และ Horn ที่พัฒนามาจากตัวแบบการวิเคราะห์ระบบการเมืองของอีสตัน(Easton) ผสมกับการนำผลการศึกษาทางทฤษฎีองค์การที่ส่งผลหรือเกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานมาประยุกต์เข้าด้วยกัน ตัวแบบนี้แม้จะไม่ใช้เป็นความพยายามแปรโดยตรงที่จะประสานตัวแบบต่าง ๆ ตาม 5 แนวทางข้างต้นก็ตาม แต่กรอบของตัวแบบก็ได้รวมตัวแปรบางส่วนของตัวแบบอื่น ๆ เข้าไว้ด้วยกันมากพอที่จะช่วยให้การศึกษาสภาพทั่วไปของปัญหาการนํานโยบายไป



ปฏิบัติในลักษณะที่กว้างกว่าตัวแบบอื่น องค์ประกอบที่สำคัญของตัวแบบ ตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย (Policy Standards and Objectives) ทรัพยากรนโยบาย (Policy Resources) การสื่อสารระหว่างองค์กรและกิจกรรมการเสริมแรง (Inter-Organizational Communication and Enforcement Activities) ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ (The Characteristics of Implementing Agencies) เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง (Economic, Social and Political Conditions) และความตั้งใจของผู้ปฏิบัติ (The Disposition of Implementers) การนำตัวแบบไปใช้อธิบายปรากฏการณ์ต่าง ๆ ในการนำนโยบายไปปฏิบัติไว้ 3 ประการ คือ (1) กระบวนการสื่อสาร ถือได้ว่าเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย การสื่อสารระหว่างหน่วยงานและกิจกรรมการส่งเสริม ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และการยอมรับในตัวผู้ปฏิบัติ (2) ปัญหาด้านความสามารถ ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติเกี่ยวข้องกับความสามารถของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติว่าสามารถปฏิบัติตามนโยบายได้หรือไม่ ปัญหาด้านความสามารถนี้เกี่ยวข้องกับตัวแปร 4 ประการ ได้แก่ ทรัพยากรของนโยบายการสื่อสารและกิจกรรมส่งเสริม ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจสังคมและการเมือง (3) ความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้ปฏิบัติไม่ยอมรับในสิ่งที่ต้องทำ ปัญหานี้จะเกี่ยวข้องกับตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ ทรัพยากรของนโยบาย การสื่อสารและกิจกรรมการส่งเสริม ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

แนวคิดเกี่ยวกับการขับเคลื่อนนโยบาย

แนวคิดการขับเคลื่อนนโยบายของ (Grindle, 1980) เน้นที่การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยแบ่งปัจจัยออกเป็น "ปัจจัยด้านเนื้อหาสาระของนโยบาย" (Policy Content) และ "ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของนโยบาย" (Policy Environment) ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะกำหนดระดับการดำเนินการจริง โดยเฉพาะประเด็นความชัดเจนของนโยบาย ผลประโยชน์ที่ผู้มีส่วนได้เสียจะได้รับ และความซับซ้อนของนโยบาย

1. ปัจจัยด้านเนื้อหาสาระของนโยบาย (Policy Content Factors) ประกอบด้วย (1) ความชัดเจนของนโยบาย (Clarity) นโยบายที่ชัดเจนมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่เข้าใจง่าย จะมีโอกาสสำเร็จสูงกว่า (2) ผลกระทบ/ผลประโยชน์ (Impact/Benefit) นโยบายที่ให้ประโยชน์แก่กลุ่มคนจำนวนมาก หรือมีผลกระทบเชิงบวกชัดเจน จะได้รับการสนับสนุนมากกว่า (3) การเปลี่ยนแปลงที่ต้องการ (Change Required) นโยบายที่ต้องการการเปลี่ยนแปลงน้อยจากเดิมจะง่ายต่อการปฏิบัติมากกว่า (4) ความซับซ้อน (Complexity) นโยบายที่มีขั้นตอนซับซ้อนหรือต้องอาศัยการประสานงานมากจะนำไปปฏิบัติได้ยาก

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของนโยบาย (Policy Environment Factors) ประกอบด้วย (1) ความสนใจและการสนับสนุนของกลุ่มผลประโยชน์ (Interest Group Support) กลุ่มที่มีอำนาจและสนับสนุนนโยบายจะช่วยผลักดันให้สำเร็จ (2) ความสนใจและการสนับสนุนของชนชั้นนำ (Elite Support) ผู้นำทางการเมืองและ



ข้าราชการระดับสูงมีบทบาทสำคัญในการผลักดัน (3) ทรัพยากรและความสามารถของหน่วยงาน (Administrative Capacity) ความพร้อมด้านบุคลากร งบประมาณ และโครงสร้างของหน่วยงานที่รับผิดชอบ และ (4) ความขัดแย้งทางการเมืองและสังคม (Political/Social Conflict) ความขัดแย้งจะขัดขวางการนำนโยบายไปปฏิบัติ นอกจากนี้ การขับเคลื่อนนโยบายตามแนวคิดของ (Grindle, 1980) มุ่งเน้นที่ปัจจัยสำคัญ 4 ประการ (1) ความรวดเร็วของกระบวนการ (Speed of Implementation) การดำเนินนโยบายต้องเกิดขึ้นได้รวดเร็วทันเวลาและตอบสนองต่อสถานการณ์ เพื่อไม่ให้เกิดความล่าช้าที่ส่งผลเสียต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ (2) ความถูกต้องตามกฎหมาย (Compliance with Rules) การปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ และขั้นตอนที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด เพื่อสร้างความชอบธรรมและความน่าเชื่อถือในการดำเนินงาน (3) ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ (Alignment with Strategy) การดำเนินการนโยบายต้องสอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางโดยรวมของรัฐบาล เพื่อให้เกิดการบูรณาการและไม่ขัดแย้งกันเอง และ (4) ประสิทธิภาพของการดำเนินงาน (Operational Efficiency) การใช้ทรัพยากร (งบประมาณ คน เวลา) อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด

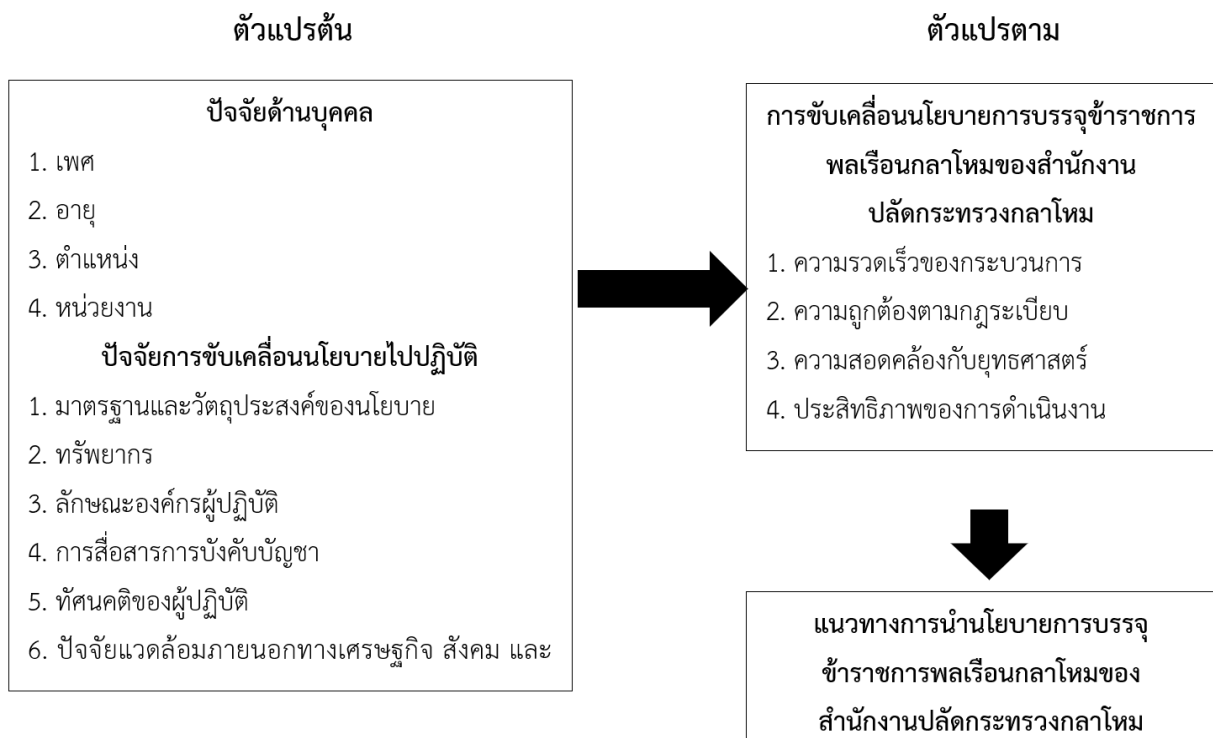
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในช่วงปี ค.ศ. 2024–2025 ได้สะท้อนให้เห็นถึงปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ดังเช่น (Teixeira, 2024) ศึกษาภาวะผู้นำแบบให้อำนาจในองค์กรทหาร พบว่า ผู้นำที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของกำลังพล จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจ ความยืดหยุ่น และความพร้อมในการยอมรับนโยบายใหม่ ส่งผลให้การนำนโยบายด้านการสรรหาและพัฒนากำลังพลประสบความสำเร็จมากขึ้น ข้อค้นพบดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของบทบาทผู้บริหารและลักษณะองค์กรในการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมให้เกิดประสิทธิผล Tao et al. (2024) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายระดับชาติด้านการควบคุมการติดยาต้านจุลชีพไปสู่การปฏิบัติ โดยพบว่าความชัดเจนของนโยบาย การสื่อสารระหว่างหน่วยงาน การสนับสนุนด้านทรัพยากร และระบบติดตามประเมินผล เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของนโยบาย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาครั้งนี้ที่ใช้กรอบแนวคิดการนำนโยบายไปปฏิบัติซึ่งให้ความสำคัญกับด้านทรัพยากร การสื่อสารการบังคับบัญชา และมาตรฐานวัตถุประสงค์ของนโยบาย (Christoph Knill, 2024) ศึกษาผลกระทบของความซับซ้อนและจำนวนของนโยบายที่เพิ่มขึ้นต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ผลการศึกษาพบว่า นโยบายที่มีความซับซ้อนหรือมีความซ้ำซ้อนสูงจะสร้างภาระแก่หน่วยงานผู้ปฏิบัติและลดประสิทธิภาพของการดำเนินงาน ดังนั้น นโยบายที่มีเป้าหมายชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้จริงจะช่วยให้การขับเคลื่อนนโยบายประสบความสำเร็จมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาครั้งนี้ที่พบว่าปัจจัยด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (Gillberg, 2025) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสรรหาและการรักษากำลังพลผู้เชี่ยวชาญในกองทัพ

สวัสดิการ โดยพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ สวัสดิการ และความผูกพันต่อองค์กร ล้วนมีผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการและการคงอยู่ในองค์กร ผลการศึกษาดังกล่าวมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ที่พบว่า ปัจจัยแวดล้อมภายนอกทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหม นอกจากนี้ Hu et al. (2025) ได้ศึกษาปัจจัยกำหนดการคงอยู่ของกำลังพลในองค์กรทหาร โดยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน การสื่อสารภายในองค์กร โอกาสการพัฒนาอาชีพ ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสภาพเศรษฐกิจภายนอก เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการตอบรับนโยบายด้านการสรรหาและการบรรจุบุคลากร ผลการศึกษาดังกล่าวสนับสนุนข้อค้นพบของการวิจัยครั้งนี้ที่ชี้ให้เห็นว่าทรัพยากรและปัจจัยแวดล้อมภายนอกมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหม

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความสำเร็จของการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุบุคลากรภาครัฐและองค์กรทหารขึ้นอยู่กับหลายปัจจัยร่วมกัน ได้แก่ ความชัดเจนของนโยบาย การสนับสนุนทรัพยากร การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และปัจจัยแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม โดยเฉพาะการจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอและการปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้การขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร จนนำไปสู่การนำแนวคิดการนำนโยบายไปปฏิบัติของ Van Meter & Van Horn (1975) มาประยุกต์เป็นตัวแปรต้น ได้แก่ มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ทรัพยากร ลักษณะองค์กร ผู้ปฏิบัติ การสื่อสาร การบังคับบัญชา ทักษะของผู้ปฏิบัติ และปัจจัยแวดล้อมภายนอกทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง และแนวคิดการขับเคลื่อนนโยบายของ (Grindle, 1980) มาประยุกต์เป็นตัวแปรตาม ได้แก่ ความรวดเร็วของกระบวนการ ความถูกต้องตามกฎหมายระเบียบ ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และประสิทธิภาพของการดำเนินงาน จากตัวแปรดังกล่าวผู้วิจัยได้สร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลางใหม่ของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านบุคคลที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลางใหม่ของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลางใหม่ของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
4. เพื่อศึกษาแนวทางในการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลางใหม่ของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านบุคคลต่างกันมีความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลางใหม่ของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมแตกต่างกัน



2. ปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติส่งผลต่อการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ได้แก่ มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ทรัพยากร ลักษณะองค์กรผู้ปฏิบัติ การสื่อสารการบังคับบัญชา ทักษะของผู้ปฏิบัติ และปัจจัยแวดล้อมภายนอกทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการทหารของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 1,000 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ คือ ข้าราชการทหารของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการคำนวณหาได้จากสูตรของยามาเน่ (Yamane, 1967) จากการคำนวณโดยใช้ค่าความเชื่อมั่น 95% ความผิดพลาดไม่เกิน 5% จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 286 คน โดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีความเป็นตัวแทนของประชากรได้อย่างเหมาะสมและลดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า

เครื่องมือในการวิจัย

1. การสร้างแบบสอบถาม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วยคำถาม 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง และหน่วยงาน เป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้ตามรายการ (Check-list)

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติของข้าราชการทหารของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยที่ระดับ 5 หมายถึง มีการนำนโยบายไปปฏิบัติมากที่สุด ถึง 1 หมายถึง มีการนำนโยบายไปปฏิบัติน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย ความรวดเร็วของกระบวนการ ความถูกต้องตามกฎหมาย ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และประสิทธิภาพของการดำเนินงาน โดยคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยที่ระดับ 5 หมายถึง นโยบายมีประสิทธิภาพมากที่สุด ถึง 1 หมายถึง นโยบายมีประสิทธิภาพน้อยที่สุด



ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ในลักษณะที่เป็นคำถามปลายเปิด

2. การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

1) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ดำเนินการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยดำเนินการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence: IOC) โดยค่า IOC ที่เหมาะสมของข้อสอบต้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ผลการทดสอบพบว่า ค่า IOC มีค่า 1.0 ทุกข้อคำถาม ดังนั้น ถือว่าข้อคำถามทุกข้อใช้ได้มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

2) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจจากผู้เชี่ยวชาญมาดำเนินการทดสอบกับหน่วยกรมเสมียนตรา จำนวน 30 ราย เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha - Coefficient) โดยค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป (Streiner & Norman, 1995) ผลการทดสอบพบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.952

3) หลังจากดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือตามขั้นตอนข้างต้นเรียบร้อยแล้วผู้วิจัยนำแบบสอบถามดังกล่าวไปทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในพื้นที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ผ่าน Google Form โดยแจกแบบสอบถามให้แก่ข้าราชการทหารของสำนักนโยบายและแผนกลาโหม สำนักงบประมาณกลาโหม และกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม จำนวน 286 ชุด โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองและแนะนำตัวจากมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ เพื่อนำไปใช้ประกอบการขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานและกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ผ่าน Google Form ให้แก่ข้าราชการทหารของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขอความร่วมมือในการเผยแพร่แบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่าง ในเดือนพฤษภาคม 2569

3. ผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนและความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามออนไลน์ หากพบว่าข้อมูลไม่ครบถ้วนหรือมีแบบสอบถามที่ไม่สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ได้ ผู้วิจัยดำเนินการขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมจนได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้ จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนและความสมบูรณ์ของข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลด้านบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลการนำนโยบายไปปฏิบัติและข้อมูลการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) เพื่ออธิบายระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยตามช่วงคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21–5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41–4.20 หมายถึง ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61–3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81–2.60 หมายถึง ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตามปัจจัยด้านบุคคลที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test) สำหรับการเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) สำหรับการเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป

4. ข้อมูลแนวทางในการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม วิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) จากคำถามปลายเปิดท้ายแบบสอบถาม และสรุปผลในรูปแบบความเรียง (Narrative Summary)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาระดับการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมของสำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหม

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติ ในภาพรวม

ปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	จัดอันดับ
1. มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย	4.24	0.56	มากที่สุด	1
2. ทรัพยากร	4.21	0.63	มากที่สุด	2
3. ลักษณะองค์กรผู้ปฏิบัติ	4.10	0.60	มาก	4
4. การสื่อสารการบังคับบัญชา	4.03	0.61	มาก	5
5. ทักษะของผู้ปฏิบัติ	4.15	0.63	มาก	3
6. ปัจจัยแวดล้อมภายนอกทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง	3.96	0.60	มาก	6
รวม	4.11	0.44	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติในภาพรวมทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.11, S.D. = 0.44) โดยด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.24, S.D. = 0.56) รองลงมา ได้แก่ ด้านทรัพยากร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.21, S.D. = 0.63) ด้านทักษะของผู้ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.15, S.D. = 0.63) ด้านลักษณะองค์กรผู้ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.10, S.D. = 0.60) ด้านการสื่อสารการบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.03, S.D. = 0.61) และด้านปัจจัยแวดล้อมภายนอกทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.96, S.D. = 0.60)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อมีข้าราชการพลเรือนกลาโหมเพื่อลดอัตราข้าราชการทหารและความคับคั่งของชั้นยศให้เหลือเท่าที่จำเป็น ($\bar{X}$ = 4.28, S.D. = 0.678) ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อแก้ปัญหาการขยายหน่วยงานและอัตรากำลังพล รวมถึงการป้องกันการขยายตัวของบุคลากรในอนาคต ($\bar{X}$ = 4.19, S.D. = 0.673)

ด้านทรัพยากรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การกำหนดกรอบงบประมาณด้านกำลังพลเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบาย ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = 0.657) และต่ำสุดคือการออกกฎ ข้อบังคับ และระเบียบเพื่อรองรับการดำเนินงานตามนโยบาย ($\bar{X}$ = 4.16, S.D. = 0.796)



ด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นสูงสุดคือ นโยบายสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ($\bar{X}$ = 4.21, S.D. = 0.701) และต่ำสุดคือ นโยบายมีความเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.09, S.D. = 0.755)

ด้านลักษณะองค์กรผู้ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นสูงสุดคือ การดำเนินการตามนโยบายมีความชัดเจน ($\bar{X}$ = 4.16, S.D. = 0.682) และต่ำสุดคือ การประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X}$ = 4.06, S.D. = 0.737)

ด้านการสื่อสารการบังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นสูงสุดคือ ผู้บังคับบัญชาชี้แจงแนวทางและขั้นตอนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 4.08, S.D. = 0.692) และต่ำสุดคือ การสื่อสารนโยบายกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย ($\bar{X}$ = 3.98, S.D. = 0.727)

ด้านปัจจัยแวดล้อมภายนอกทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดร่วมกัน ได้แก่ ความคาดหวังของสังคมด้านความเป็นธรรม และข้อจำกัดด้านงบประมาณภาครัฐที่มีผลต่อการดำเนินงานตามนโยบาย ($\bar{X}$ = 3.98, S.D. = 0.711 และ 0.698 ตามลำดับ) ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ นโยบายจากรัฐบาลและผู้บริหารระดับสูงที่มีผลต่อการดำเนินงานตามนโยบาย ($\bar{X}$ = 3.94, S.D. = 0.693)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ในภาพรวม

การขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	จัดอันดับ
1. ความรวดเร็วของกระบวนการ	4.05	0.61	มาก	4
2. ความถูกต้องตามกฎหมายระเบียบ	4.25	0.55	มากที่สุด	1
3. ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์	4.17	0.56	มาก	2
4. ประสิทธิภาพของการดำเนินงาน	4.15	0.52	มาก	3
รวม	4.16	0.46	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.16, S.D. = 0.46) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความถูกต้องตามกฎหมายระเบียบ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.25, S.D. = 0.55) รองลงมา ได้แก่ ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ($\bar{X}$ = 4.17, S.D. = 0.56) ประสิทธิภาพของการดำเนินงาน ($\bar{X}$ = 4.15, S.D. = 0.52) และความรวดเร็วของกระบวนการ ($\bar{X}$ = 4.05, S.D. = 0.61) ตามลำดับ

ด้านความถูกต้องตามกฎหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.25, S.D. = 0.55) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การดำเนินงานเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ที่กำหนด ($\bar{X}$ = 4.30, S.D. = 0.627) ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การคัดเลือกมีความโปร่งใสและเปิดโอกาสให้ผู้สมัครตรวจสอบขั้นตอนได้อย่างชัดเจน ($\bar{X}$ = 4.22, S.D. = 0.645)

ด้านความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.17, S.D. = 0.56) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของสำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหม ($\bar{X}$ = 4.22, S.D. = 0.634) และต่ำสุด คือ การดำเนินการสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง และโครงสร้างตำแหน่งที่กำหนด ($\bar{X}$ = 4.13, S.D. = 0.657)

ด้านประสิทธิภาพของการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.15, S.D. = 0.52) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การใช้เวลา บุคลากร และทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.22, S.D. = 0.567) ส่วนต่ำสุด คือ ผลการดำเนินงานมีความครบถ้วน ถูกต้อง และตอบสนองต่อภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ = 4.10, S.D. = 0.641)

ด้านความรวดเร็วของกระบวนการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.05, S.D. = 0.61) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรวดเร็วในการตรวจสอบเอกสาร การพิจารณาอนุมัติ และการออกคำสั่งบรรจุ ($\bar{X}$ = 4.10, S.D. = 0.696) ส่วนต่ำสุด คือ ความคล่องตัวในการดำเนินการแต่ละขั้นตอน ($\bar{X}$ = 4.03, S.D. = 0.659)

ผลการศึกษาปัจจัยด้านบุคคลที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

ตารางที่ 3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านบุคคลที่มีผลต่อความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

ปัจจัย ด้าน บุคคล	ความรวดเร็ว ของ กระบวนการ (P-value)	ผลการ ทดสอบ	ความ ถูกต้องตาม กฎหมาย (P-value)	ผลการ ทดสอบ	ความ สอดคล้อง กับ ยุทธศาสตร์ (P-value)	ผลการ ทดสอบ	ประสิทธิภาพ ของการ ดำเนินงาน (P-value)	ผลการ ทดสอบ
เพศ	0.248	ไม่ แตกต่าง	0.499	ไม่ แตกต่าง	0.038*	แตกต่าง	0.417	ไม่ แตกต่าง
อายุ	0.969	ไม่ แตกต่าง	0.488	ไม่ แตกต่าง	0.763	ไม่ แตกต่าง	0.285	ไม่ แตกต่าง

ปัจจัย ด้าน บุคคล	ความรวดเร็ว ของ กระบวนการ (P-value)	ผลการ ทดสอบ	ความ ถูกต้องตาม กฎระเบียบ (P-value)	ผลการ ทดสอบ	ความ สอดคล้อง กับ ยุทธศาสตร์ (P-value)	ผลการ ทดสอบ	ประสิทธิภาพ ของการ ดำเนินงาน (P-value)	ผลการ ทดสอบ
ตำแหน่ง	0.598	ไม่ แตกต่าง	0.317	ไม่ แตกต่าง	0.513	ไม่ แตกต่าง	0.636	ไม่ แตกต่าง
หน่วยงาน	0.819	ไม่ แตกต่าง	0.363	ไม่ แตกต่าง	0.401	ไม่ แตกต่าง	0.314	ไม่ แตกต่าง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านบุคคลที่มีความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม พบว่า ปัจจัยด้าน เพศ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้าน ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ (P-value = 0.038) โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ($\bar{X}$ = 4.26) สูงกว่าเพศชาย ($\bar{X}$ = 4.12) แสดงให้เห็นว่าเพศหญิงมีความคิดเห็นเชิงบวกต่อความสอดคล้องของนโยบายกับยุทธศาสตร์ของหน่วยงานมากกว่าเพศชาย

สำหรับปัจจัยด้าน อายุ ตำแหน่ง และหน่วยงาน รวมทั้งด้านอื่น ๆ ของปัจจัยเพศ ได้แก่ ความรวดเร็วของกระบวนการ ความถูกต้องตามกฎหมาย และประสิทธิภาพของการดำเนินงาน พบว่ามีค่า P-value มากกว่า 0.05 ทุกด้าน จึงสรุปได้ว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรือกล่าวได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ ตำแหน่ง และหน่วยงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานเพียงบางส่วน โดยพบความแตกต่างเฉพาะปัจจัยด้านเพศในด้านความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์เท่านั้น ส่วนปัจจัยด้านบุคคลอื่น ๆ ไม่ส่งผลให้มีความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนนโยบายแตกต่างกัน

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ Multiple Regression Analysis เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติ ส่งผลต่อการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

ปัจจัยการนำ นโยบายไปปฏิบัติ (X)	ผลการทดสอบ การขับเคลื่อน นโยบายการบรรจุ ข้าราชการพลเรือน กลาโหม (Y)		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	1.737	.211		8.217	.000		
มาตรฐานและ วัตถุประสงค์ ของนโยบาย	-.061	.048	-.074	-1.254	.211	.596	1.677
ทรัพยากร	.104	.049	.141	2.149	.032*	.479	2.087
ลักษณะองค์กร ผู้ปฏิบัติ	.049	.054	.064	.916	.360	.424	2.359
การสื่อสารการ บังคับบัญชา	.059	.055	.078	1.086	.279	.396	2.523
ทัศนคติของผู้ปฏิบัติ	.019	.050	.026	.378	.706	.442	2.260
ปัจจัยแวดล้อม ภายนอกทาง เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง	.434	.036	.567	12.016	.000*	.929	1.077

$R = 0.651$, $R^2 = 0.424$, Adjusted $R^2 = 0.411$, Std. Error of the Estimate = 0.35829,

F 34.214, Sig. = 0.000, *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 ผลการตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) พบว่าค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.396–0.929 และค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.077–2.523 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ตาม Fidler & Bowles (2018) จึงไม่พบปัญหา Multicollinearity และสามารถนำตัวแปรไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้อย่างเหมาะสม

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ค่า $R = 0.651$ และ $R^2 = 0.424$ แสดงว่า ปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมได้ร้อยละ 42.4 ขณะที่ Adjusted $R^2 = 0.411$ และมีค่า $F = 34.214$, Sig. = 0.000 แสดงว่าโมเดลมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาปัจจัย พบว่า ปัจจัยแวดล้อมภายนอกด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการขับเคลื่อนนโยบายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Beta = 0.567, Sig. = 0.000) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านทรัพยากร (Beta = 0.141, Sig. = 0.032) ส่วนปัจจัยด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ลักษณะองค์กรผู้ปฏิบัติ การสื่อสารการบังคับบัญชา และทัศนคติของผู้ปฏิบัติ ไม่พบอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนนโยบายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการศึกษาแนวทางในการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

แนวทางในการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ควรมุ่งพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน โดยกำหนดแผนอัตรากำลังให้เหมาะสม นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อเพิ่มความรวดเร็วและความถูกต้องในการดำเนินงาน พัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกให้เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และกำหนดหลักเกณฑ์การบรรจุแต่งตั้งที่ชัดเจน นอกจากนี้ ควรส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สร้างแรงจูงใจและความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ข้อมูลการรับสมัครอย่างทั่วถึง ตลอดจนยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล พร้อมทั้งเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างยั่งยืน จากข้อเสนอแนะของผู้ให้ความคิดเห็น พบว่า ประเด็นที่ได้รับการเสนอมากที่สุด คือ การพัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อความเชื่อมั่น ประสิทธิภาพ และความสำเร็จของการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

อภิปรายผล

ระดับการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหม

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อ 1 พบว่า ปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติในภาพรวมทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนว่า สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีการกำหนดเป้าหมาย แนวทาง และหลักเกณฑ์การบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมอย่างชัดเจน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเข้าใจทิศทางของนโยบายและนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ความชัดเจนดังกล่าว



ช่วยลดความคลุมเครือในการตีความและสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Van Meter & Van Horn (1975) ที่ระบุว่า มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ เนื่องจากความชัดเจนของเป้าหมายช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถกำหนดแนวทางและผลลัพธ์ที่ต้องการได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ภาสินี คุ่มคง และอนรรตน์ อนันนทนาธร (2566) ซึ่งพบว่าความชัดเจนของนโยบายและเป้าหมายองค์กรมีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สำหรับการขับเคลื่อนนโยบายในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยด้านความถูกต้องตามกฎหมายระเบียบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนลักษณะของการบริหารงานบุคคลภาครัฐที่ต้องดำเนินการภายใต้กฎหมาย ระเบียบ และหลักเกณฑ์อย่างเคร่งครัด เพื่อให้กระบวนการบรรจุมีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ ผลดังกล่าวสอดคล้องกับ ชยพล หอมเกษร และรวิภา ธรรมโชติ (2565) ที่พบว่ากฎระเบียบ และข้อบังคับที่ชัดเจนช่วยยกระดับมาตรฐานและประสิทธิภาพการดำเนินงาน และสอดคล้องกับ (Grindle, 1980) ที่เสนอว่าความสำเร็จของนโยบายขึ้นอยู่กับเนื้อหาของนโยบายและบริบทของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนนโยบาย

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อ 2 พบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนนโยบายด้านความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศชาย ผลดังกล่าวอาจสะท้อนความแตกต่างด้านประสบการณ์ บทบาทหน้าที่ และการรับรู้ข้อมูลเชิงนโยบายของบุคลากรแต่ละกลุ่ม อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างดังกล่าวไม่ควรตีความว่าเพศเป็นสาเหตุโดยตรง แต่ควรพิจารณาร่วมกับบริบทการปฏิบัติงานและประสบการณ์ของบุคลากร ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับ ภาสินี คุ่มคง และอนรรตน์ อนันนทนาธร (2566) ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายและความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร ดังนั้น หน่วยงานควรพัฒนาการสื่อสารเชิงนโยบายให้ครอบคลุมบุคลากรทุกกลุ่ม เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับทิศทางและเป้าหมายของการขับเคลื่อนนโยบาย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนนโยบาย

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อ 3 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนนโยบายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยด้านแวดล้อมภายนอกทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง และปัจจัยด้านทรัพยากร ผลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า ความสำเร็จของการขับเคลื่อนนโยบายไม่ได้ขึ้นอยู่กับความชัดเจนของนโยบายเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับความพร้อมของหน่วยงานและบริบทภายนอกที่มีผลต่อการดำเนินงานด้วย โดยเฉพาะปัจจัยด้านทรัพยากร ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ และเทคโนโลยี ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการเปลี่ยนนโยบายจากระดับหลักการไปสู่การปฏิบัติจริง หากหน่วยงานมีนโยบายที่ชัดเจนแต่มีทรัพยากรไม่เพียงพอจะเกิดข้อจำกัดต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงาน ผลดังกล่าวสอดคล้องกับ Van Meter & Van Horn



(1975) ที่ให้ความสำคัญกับทรัพยากรในฐานะองค์ประกอบสำคัญของการนำนโยบายไปปฏิบัติ และสอดคล้องกับ (นิภา โพธิ์นามน, 2568) ที่พบว่าทรัพยากรของหน่วยงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ขณะเดียวกัน ปัจจัยด้านแวดล้อมภายนอกสะท้อนว่าการบริหารงานบุคคลภาครัฐได้รับอิทธิพลจากบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อกรอบอัตรากำลัง งบประมาณ และทิศทางการบริหารราชการ ดังนั้น การขับเคลื่อนนโยบายจึงจำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงได้

แนวทางการขับเคลื่อนนโยบาย

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อ 4 พบว่า แนวทางการขับเคลื่อนนโยบายควรมุ่งพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน โดยกำหนดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานบุคคล พัฒนาระบบสรรหาและคัดเลือกให้โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารประชาสัมพันธ์ข้อมูลการรับสมัครให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายอย่างทั่วถึง แนวทางดังกล่าวสะท้อนว่าการขับเคลื่อนนโยบายควรพัฒนาจากการเน้นเพียง “ความถูกต้องตามระเบียบ” ไปสู่การบริหารจัดการเชิงระบบ โดยผสมผสานความถูกต้องตามกฎหมายเข้ากับการวางแผนอัตรากำลัง การใช้เทคโนโลยี และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ สอดคล้องกับ (Grindle, 1980) ที่เสนอว่าความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับทั้งเนื้อหาของนโยบายและบริบทของการดำเนินงาน

โดยสรุป ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า การขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมมีพื้นฐานสำคัญจากความชัดเจนของมาตรฐานและวัตถุประสงค์ รวมถึงการดำเนินงานภายใต้กฎและระเบียบที่ชัดเจน ขณะเดียวกัน ความสำเร็จของนโยบายยังขึ้นอยู่กับความพร้อมด้านทรัพยากรและความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมภายนอก ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมควรพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างบูรณาการ โดยเชื่อมโยงความชัดเจนของนโยบาย ทรัพยากร เทคโนโลยี และการสื่อสาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และความสามารถในการขับเคลื่อนนโยบายอย่างยั่งยืน

สรุป

การวิจัยเรื่องการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการขับเคลื่อนนโยบาย ความคิดเห็นที่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนนโยบาย และแนวทางการขับเคลื่อนนโยบาย ผลการศึกษาสามารถสรุปได้ว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.11, S.D. = 0.44) โดยด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่าความชัดเจนของเป้าหมาย หลักเกณฑ์ และทิศทางของนโยบายเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการนำไปปฏิบัติ ขณะเดียวกัน การขับเคลื่อนนโยบายโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.16, S.D. = 0.46) โดยด้านความถูกต้องตามกฎหมายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของ



การดำเนินงานภายใต้กรอบกฎหมายและระเบียบราชการ สำหรับความแตกต่างของความคิดเห็นตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศมีความแตกต่างของความคิดเห็นในด้านความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่อายุ ตำแหน่ง และหน่วยงานไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ผลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า การรับรู้ต่อความเชื่อมโยงระหว่างนโยบายกับยุทธศาสตร์องค์กรอาจแตกต่างกันในบางกลุ่มบุคลากร แต่โดยภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนนโยบายในทิศทางที่สอดคล้องกัน นอกจากนี้ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนนโยบายอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ปัจจัยแวดล้อมภายนอกด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ($Beta = 0.56$, $Sig. = 0.00$) และปัจจัยด้านทรัพยากร ($Beta = 0.14$, $Sig. = 0.03$) โดยมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการขับเคลื่อนนโยบาย สะท้อนว่าความสำเร็จของนโยบายขึ้นอยู่กับบริบทแวดล้อมและความพร้อมของทรัพยากรภายในองค์กร

ในเชิงวิชาการ ผลการศึกษานับสนับสนุนแนวทางการนำนโยบายไปปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับความชัดเจนของนโยบาย ทรัพยากร และบริบทแวดล้อม โดยแสดงให้เห็นว่าการขับเคลื่อนนโยบายในองค์กรภาครัฐด้านความมั่นคงควรพิจารณาปัจจัยดังกล่าวร่วมกันอย่างเป็นระบบ ส่วนในเชิงปฏิบัติ ควรพัฒนาระบบสรรหาและคัดเลือกให้โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร ควบคู่กับการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมและการสร้างความเข้าใจร่วมของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ ความเชื่อมั่น และธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมควรกำหนดนโยบายและแนวทางการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมให้มีความชัดเจน ต่อเนื่อง และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองในปัจจุบัน
2. สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมควรกำหนดนโยบายในการปรับปรุงกระบวนการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมให้มีความกระชับ คล่องตัว และลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน โดยนำแนวทางการบริหารงานภาครัฐสมัยใหม่และระบบดิจิทัลมาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการดำเนินงาน
3. สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมควรกำหนดนโยบายการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมให้เข้าถึงบุคลากรทุกเพศอย่างเท่าเทียม โดยลดข้อจำกัดด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร เพื่อสร้างความเข้าใจที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมควรจัดประชุมชี้แจง อบรม หรือสร้างช่องทางการสื่อสารภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบข้อมูล ข่าวสาร และแนวทางปฏิบัติตามนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมอย่างถูกต้องและทันต่อเหตุการณ์
2. สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมควรพัฒนาระบบการดำเนินงานแบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) สำหรับกระบวนการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหม เช่น การยื่นเอกสาร การตรวจสอบคุณสมบัติ และการติดตามผลผ่านระบบออนไลน์ เพื่อช่วยลดระยะเวลาในการดำเนินงานและเพิ่มความคล่องตัวในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการบรรจุ
3. สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมควรพัฒนาช่องทางการประชาสัมพันธ์และการเข้าถึงข้อมูลที่หลากหลาย เช่น ระบบออนไลน์ เอกสารประชาสัมพันธ์ และการประชุมชี้แจง เพื่อให้บุคลากรทุกเพศสามารถเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ขององค์กรได้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผู้ศึกษาควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่นเพิ่มเติมที่อาจส่งผลต่อการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหม เช่น ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านภาวะผู้นำ หรือด้านงบประมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสามารถอธิบายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินนโยบายได้ชัดเจนยิ่งขึ้น
2. ผู้ศึกษาควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังหน่วยงานอื่นภายในกระทรวงกลาโหม หรือเปรียบเทียบกับหน่วยงานภาครัฐอื่นที่มีลักษณะการบริหารงานบุคคลใกล้เคียงกัน เพื่อเปรียบเทียบ ผลการศึกษาและนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการ พลเรือนกลาโหมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงกลาโหม. (2560). แผนแม่บทการปฏิรูปการบริหารจัดการและการปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2560–2569. กระทรวงกลาโหม.
- คมกฤษ แยมกลิ่น. (2561). แนวทางการพัฒนาทหารกองหนุนบรรจุใหม่ของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ. สืบค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2568 จาก <https://www.awc.ac.th/storage/research/176.pdf>
- ชยพล หอมเกษร และรวีภา ธรรมโชติ. (2565). การนำนโยบายที่อยู่อาศัยสำหรับผู้มีรายได้น้อยไปปฏิบัติ: กรณีศึกษา กรมธนารักษ์และการเคหะแห่งชาติ. วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์, 5(2), 343–358.



- นิภา โพธิ์นามน. (2568). การนำนโยบายดอนพุดโมเดลไปสู่การปฏิบัติของอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี. *วารสารรวมคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์*, 8(3), 238–273.
- ภาสินี คุ่มคง และอนรรักษ์ อนันทนารถ. (2566). การศึกษาการนำนโยบายแผนพัฒนาเมืองพัทยาตามแนวทาง NEO PATTAYA (พ.ศ. 2563–2565) ไปปฏิบัติ. *วารสารการเมือง การบริหารและกฎหมาย*, 15(2), 1–15.
- Christoph Knill. (2024). *Policy growth and its impacts on policy implementation. Regional & Federal Studies*.
- Fidler, B., & Bowles, G. (2018). *Effective local management of schools: A strategic approach*.
- Gillberg, G. (2025). *Factors affecting recruitment and retention of specialist officers in the Swedish Armed Forces: A longitudinal cohort study*.
- Grindle, M. S. (1980). *Politics and policy implementation in the Third World*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Hu, et al. (2025). *A systematic analysis of military turnover determinants. ACM Transactions on Social Computing*.
- Pressman, J. L., & Wildavsky, A. (1973). *Implementation*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Streiner, D., & Norman, G. (1995). *Health Measurement Scales: A Practical Guide to Their Development and Use* (2nd ed.). Oxford: Oxford University Press.
- Tao, Y., Wang, Y., Zhang, Y., et al. (2024). *A qualitative study of the factors impacting implementation of the national action plan to contain antimicrobial resistance. BMC Health Services Research*.
- Teixeira, J. P. (2024). *Empowering leadership in the military: Pros and cons. Merits*, 4(4), 346–369.
- Van Meter, D. S., & Van Horn, C. E. (1975). The policy implementation process: A conceptual framework. *Administration & Society*, 6(4), 445–488.
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An Introductory Analysis* (2nd ed.). New York: Harper & Row.