



ระเบียบวิธีวิจัย

ในบทนี้จะกล่าวถึงสมมุติฐานการวิจัย ตัวแปรในการวิจัย นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แหล่งข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง การตรวจสอบข้อมูล การตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือการประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูล และสรุป ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้.\_

3.1 สมมุติฐานในการวิจัย

จากการทบทวนทฤษฎี และแนวคิดต่าง ๆ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมุติฐานการวิจัย โดยกำหนดสมมุติฐานหลัก 4 ข้อ และแต่ละสมมุติฐานหลัก แยกเป็นสมมุติฐานย่อย 20 ข้อ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้คือ

1.) ความสมบูรณ์ของนโยบาย ให้ใช้ระบบ รพทก. ในการจัดทางงบประมาณของกองทัพบก มีอิทธิพลต่อความล้มเหลวในการนำนโยบายให้ใช้ระบบ รพทก. ไปปฏิบัติ โดยแยกเป็นสมมุติฐานย่อย 5 ข้อดังนี้

(1.1) ความไม่ชัดเจนในเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของนโยบายให้ใช้ระบบ รพทก. ของกองทัพบก ทำให้นโยบายฯ ไม่ประสบผลสำเร็จ

(1.2) ความไม่ชัดเจนในการกำหนดภารกิจ และมอบหมายงานของนโยบายให้ใช้ระบบ รพทก. ของกองทัพบก ทำให้นโยบายฯ ไม่ประสบผลสำเร็จ

(1.3) ความไม่ชัดเจนเกี่ยวกับระบบการวัดผลการปฏิบัติงาน ของนโยบายให้ใช้ระบบ รพทก. ของกองทัพบก ทำให้นโยบายฯ ไม่ประสบผลสำเร็จ

(1.4) ความไม่ชัดเจนเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานงานของนโยบายให้ใช้ระบบ รพทก. ของกองทัพบก ทำให้นโยบายฯ ไม่ประสบผลสำเร็จ

(1.5) ความไม่ชัดเจนเกี่ยวกับระบบการให้คู่มือให้โทษของนโยบายที่ใช้ระบบ รพทก. ของกองทัพบก ทำให้เห็นนโยบาย ฯ ไม่ประสบผลสำเร็จ

2.) สมรรถนะของสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบกมีความสัมพันธ์กับความล้มเหลวในการ นานโยบายฯ ไปปฏิบัติ โดยแยกเป็นสมมุติฐานย่อยดังนี้.\_

(2.1) การขาดการวางแผนเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรของสำนักงานปลัด บัญชาการกองทัพบก ส่งผลให้นโยบายที่ใช้ระบบ รพทก. ไม่ประสบผลสำเร็จ

(2.2) การขาดการวางแผนเตรียมความพร้อมด้านงบประมาณของสำนักงาน ปลัดบัญชาการกองทัพบก ส่งผลให้นโยบายที่ใช้ระบบ รพทก. ไม่ประสบผลสำเร็จ

(2.3) การขาดการวางแผนเตรียมความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์ของสำนักงาน ปลัดบัญชาการกองทัพบก ส่งผลให้นโยบายที่ใช้ระบบ รพทก. ไม่ประสบผลสำเร็จ

(2.4) การขาดการวางแผนเตรียมความพร้อมด้านอาคารสถานที่ของสำนักงาน ปลัดบัญชาการกองทัพบก ส่งผลให้นโยบายที่ใช้ระบบ รพทก. ไม่ประสบผลสำเร็จ

(2.5) การขาดการวางแผนเตรียมความพร้อมด้านข้อมูลสารสนเทศของสำนัก- งานปลัดบัญชาการกองทัพบก ส่งผลให้นโยบายที่ใช้ระบบ รพทก. ไม่ประสบผลสำเร็จ

3.) ปัจจัยด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน มีผลต่อความล้มเหลวในการนานโยบายฯ ไป ปฏิบัติโดยแยกเป็นสมมุติฐานย่อยดังนี้.\_

(3.1) เจ้าหน้าที่ของสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบกขาดการรับรู้และการยอมตาม ส่งผลให้นโยบายที่ใช้ระบบ รพทก. ไม่ประสบผลสำเร็จ

(3.2) เจ้าหน้าที่ของสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบกขาดอิสระในการใช้วิจารณญาณ ส่งผลให้นโยบายที่ใช้ระบบ รพทก. ไม่ประสบผลสำเร็จ

(3.3) เจ้าหน้าที่ของสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบกขาดการจูงใจจากผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้นโยบายที่ใช้ระบบ รพทก. ไม่ประสบผลสำเร็จ

(3.4) เจ้าหน้าที่ของสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบกขาดการประสานงานกัน ส่งผล ให้นโยบายที่ใช้ระบบ รพทก. ไม่ประสบผลสำเร็จ

4.) การขาดความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีผลต่อความล้มเหลวในการนํานโยบายฯ ไปปฏิบัติ โดยแยกเป็นสมมุติฐานย่อยดังนี้. \_

(4.1) สำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกขาดความร่วมมือจากกรมกำลังพลทหารบก ส่งผลให้นโยบายฯ ให้ใช้ระบบ รพทก. ไม่ประสบผลสำเร็จ

(4.2) สำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกขาดความร่วมมือจากกรมข่าวทหารบก ส่งผลให้นโยบายฯ ให้ใช้ระบบ รพทก. ไม่ประสบผลสำเร็จ

(4.3) สำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกขาดความร่วมมือจากกรมยุทธการทหารบก ส่งผลให้นโยบายฯ ให้ใช้ระบบ รพทก. ไม่ประสบผลสำเร็จ

(4.4) สำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกขาดความร่วมมือจากกรมส่งกำลังบำรุงทหารบก ส่งผลให้นโยบายฯ ให้ใช้ระบบ รพทก. ไม่ประสบผลสำเร็จ

(4.5) สำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก. ขาดความร่วมมือจากกรมกิจการพลเรือนทหารบก ส่งผลให้นโยบายฯ ให้ใช้ระบบ รพทก. ไม่ประสบผลสำเร็จ

(4.6) สำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก. ขาดความร่วมมือจากกรมพลธิการทหารบก ส่งผลให้นโยบายฯ ให้ใช้ระบบ รพทก. ไม่ประสบผลสำเร็จ

### 3.2 ตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ เป็นตัวแปรเดี่ยว ซึ่งเป็นกลุ่มตัวแปรที่แสดงถึงระดับการเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างที่ สำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก นํานโยบายฯ ให้ใช้ระบบ รพทก. ไปปฏิบัติ นับตั้งแต่มีคำสั่งให้เริ่มดำเนินการ เมื่อ 31 ต.ค.32 เป็นต้นมา ซึ่งมีทั้งหมด 20 ตัวแปร คือ

- 1.) ความไม่ชัดเจนในเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของนโยบาย ฯ
- 2.) ความไม่ชัดเจนในการกำหนดภารกิจ และมอบหมายงานของนโยบาย ฯ
- 3.) ความไม่ชัดเจนเกี่ยวกับระบบการวัดผลการปฏิบัติงานของนโยบาย ฯ
- 4.) ความไม่ชัดเจนเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานงานของนโยบาย ฯ
- 5.) ความไม่ชัดเจนเกี่ยวกับระบบการให้คําให้โทษของนโยบาย ฯ

- 6.) การขาดการวางแผนเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรของ สำนักงานปลัดบัญชี  
กองทัพบก
- 7.) การขาดการวางแผนเตรียมความพร้อมด้านงบประมาณของ สำนักงานปลัดบัญชี  
กองทัพบก
- 8.) การขาดการวางแผนเตรียมความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์ของ สำนักงานปลัดบัญชี  
กองทัพบก
- 9.) การขาดการวางแผนเตรียมความพร้อมด้านอาคารสถานที่ของ สำนักงานปลัดบัญชี  
กองทัพบก
- 10.) การขาดการวางแผนเตรียมความพร้อมด้านข้อมูลสารสนเทศของ สำนักงานปลัด  
บัญชีกองทัพบก
- 11.) เจ้าหน้าที่ของ สำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก ขาดการรับรู้ และการยอมตาม
- 12.) เจ้าหน้าที่ของ สำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก ขาดอิสระในการใช้วิจารณญาณ
- 13.) เจ้าหน้าที่ของ สำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก ขาดการสนใจจากผู้บังคับบัญชา
- 14.) เจ้าหน้าที่ของ สำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก ขาดการประสานงานกัน
- 15.) สำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกขาดความร่วมมือจากกรมกำลังพลทหารบก  
(กพ.ทบ.)
- 16.) สำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกขาดความร่วมมือจากกรมข่าวทหารบก (ขว.ทบ.)
- 17.) สำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกขาดความร่วมมือจากกรมยุทธการทหารบก  
(ยก.ทบ.)
- 18.) สำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกขาดความร่วมมือจากกรมส่งกำลังบำรุงทหารบก  
(กบ.ทบ.)
- 19.) สำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกขาดความร่วมมือจากกรมกิจการพลเรือนทหารบก  
(กร.ทบ.)
- 20.) สำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกขาดความร่วมมือจากกรมพลาธิการทหารบก  
(พธ.ทบ.)

### 3.3 นียมศัพท์ปฏิบัติการ

ผู้วิจัยได้นียมศัพท์ตัวแปรทั้ง 20 ตัวแปร รวมทั้งคำย่อทางทหารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ดังนี้คือ

1.) การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย หมายถึงการที่ผู้ร่างนโยบาย จะต้องระบุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการให้ผู้ดำเนินนโยบายไปปฏิบัติทราบถึงความมุ่งหมายที่ผู้ร่างนโยบายมุ่งหมายจะให้เกิดขึ้น เมื่อได้มีการดำเนินนโยบายไปปฏิบัติแล้ว หากผู้ร่างนโยบาย กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบายไว้ใช้ชัดเจนเป็นรูปธรรม สมเหตุสมผลและมีความเป็นไปได้ ผู้ดำเนินนโยบายไปปฏิบัติจะสามารถวางแผนและดำเนินการดำเนินนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จได้ แต่ถ้าหากผู้ร่างนโยบายกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้ไม่ชัดเจน ไม่เป็นรูปธรรม ไม่สมเหตุสมผล และเป็นไปไม่ได้ ในทางปฏิบัติแล้วย่อมจะทำให้เห็นนโยบายดังกล่าวไม่สามารถจะนำไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จได้

2.) การกำหนดภารกิจ และการมอบหมายงาน แก่หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง หมายถึง การที่ผู้ร่างนโยบายจะต้องกำหนดงานให้แก่หน่วยงานที่มีส่วนร่วมทั้งหมดในการดำเนินนโยบายไปปฏิบัติ เพื่อให้แต่ละหน่วยงานมีกรอบของงานที่ชัดเจนไม่ก้าวล่วงงานซึ่งกันและกัน หรือทำงานซ้ำซ้อนกันหรือเกี่ยงกันทำงาน ถ้าหากผู้ร่างนโยบายกำหนดภารกิจและมอบหมายงานไม่ชัดเจนย่อมทำให้เกิดผลในทางตรงกันข้าม และทำให้การดำเนินนโยบายไปปฏิบัติไม่ประสบผลสำเร็จ

3.) การขาดระบบการวัดผลการปฏิบัติงาน หมายถึงการที่ผู้ร่างนโยบายไม่ได้กำหนดให้มีกระบวนการวัดผลการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอนของงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัตินโยบายทราบอย่างชัดเจน อันจะเป็นมาตรการควบคุมให้การดำเนินนโยบายไปปฏิบัติของแต่ละหน่วยงานมีความคืบหน้าและดำเนินงานไปได้พร้อมเพรียงกัน ไม่เกิดการถ่วงความก้าวหน้าของส่วนรวม หรือเกิดช่องว่างของความคืบหน้าในการดำเนินงานของแต่ละหน่วย อันจะทำให้การดำเนินนโยบายไปปฏิบัติไม่ประสบผลสำเร็จ

4.) การขาดมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน หมายถึง การที่ผู้ร่างนโยบายไม่ได้กำหนดระดับของผลงานในแต่ละขั้นตอนของการทำงานไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้หน่วยงานย่อย ๆ ที่นำ

นโยบายปฏิบัติยึดถือเป็นเกณฑ์ในการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอน อันจะส่งผลให้ภาพของการปฏิบัติงานโดยรวมมีคุณภาพตามต้องการ และทำให้การดำเนินงานนโยบายปฏิบัติประสบผลสำเร็จได้

5.) การขาดระบบการให้คุณภาพที่ชัดเจน หมายถึง การที่ผู้ร่างนโยบายไม่ได้กำหนดให้มีกระบวนการให้รางวัลแก่ผู้ที่มีผลงานดีกว่าผู้อื่นและลงโทษแก่ผู้ที่มีผลงานเลวไม่ได้ มาตรฐานกำหนด ซึ่งระบบการให้คุณภาพที่ชัดเจนจะต้องมีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมแก่ทุกฝ่ายไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งจะต้องโปร่งใสเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย จึงจะทำให้การดำเนินงานนโยบายปฏิบัติประสบผลสำเร็จ

6.) สำนักงานปลัดบัญชาทหารบก ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักของกองทัพบก ที่รับผิดชอบในการวางแผน อำนวยการ ประสานงาน ควบคุม ตรวจสอบ กำกับดูแล และประเมินผล ในการปฏิบัติตามนโยบายให้ใช้ระบบงบประมาณแบบแผนงาน (รพทง.) ของกองทัพบก ซึ่งมีหน่วยงานย่อยในสังกัด 7 กอง ได้แก่ กองธุรการ, กองงบประมาณ, กองบัญชี, กองจัดการ, กองตรวจสอบ และวิเคราะห์, กองการจัดหน่วย, ศูนย์กรรมวิธีข้อมูลสารสนเทศ

7.) การวางแผนเตรียมการด้านบุคลากร หมายถึง การตระเตรียมบุคลากร เพื่อปฏิบัติตามนโยบายให้ใช้ระบบงบประมาณแบบแผนงาน (รพทง.) ของกองทัพบกไว้ให้พร้อมก่อนน่านโยบายปฏิบัติทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพ ซึ่งจะต้องอาศัยการระดมเงินสมองของผู้ทรงคุณวุฒิช่วยกันวิเคราะห์ปริมาณงานของแต่ละขั้นตอนของนโยบาย ซึ่งจะทำให้ทราบปริมาณบุคลากรที่จะต้องใช้ในการทำงาน จากนั้นจึงเป็นการเพิ่มขีดความสามารถโดยการฝึกอบรมเพื่อให้มีคุณภาพเหมาะสมและสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน ถ้าหากมีการวางแผนเตรียมการด้านบุคลากรไว้เป็นอย่างดีแล้วย่อมทำให้การดำเนินงานนโยบายปฏิบัติประสบผลสำเร็จ แต่ในทางกลับกัน หากไม่มีการวางแผนการเตรียมการด้านบุคลากรไว้เป็นอย่างดีย่อมทำให้การดำเนินงานนโยบายปฏิบัติล้มเหลว

8.) การวางแผนเตรียมการด้านงบประมาณ หมายถึง การตระเตรียมเงินเพื่อใช้จ่ายในการปฏิบัติตามนโยบายให้ใช้ระบบงบประมาณแบบแผนงาน (รพทง.) ของกองทัพบกไว้ให้พร้อมก่อนน่านโยบายปฏิบัติ ซึ่งเมื่อทราบปริมาณงานย่อมจะสามารถคำนวณราคางานของแต่ละชิ้น และนำมาซึ่งการคำนวณหาจำนวนเงินที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานทั้งหมด ดังนั้นหากมีการวางแผนเตรียมการด้านงบประมาณไว้เป็นอย่างดีแล้ว ย่อมทำให้การดำเนินงานนโยบายปฏิบัติประสบผลสำเร็จ

9.) การวางแผนเตรียมการด้านวัสดุอุปกรณ์ หมายถึง การตระเตรียมวัสดุอุปกรณ์ เพื่อปฏิบัติตามนโยบายให้ใช้ระบบงบประมาณแบบแผนงาน (รพกง.) ของกองทัพกไวให้พร้อมเพรียงก่อนนํานโยบายไปปฏิบัติ อาทิ แบบฟอร์มการรายงานต่าง ๆ เครื่องเขียน, เครื่องมือสื่อสารโทรคมนาคมที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร ยานพาหนะเพื่อการขนส่ง เป็นต้น ซึ่งถ้าหากมีการวางแผนเตรียมการด้านวัสดุอุปกรณ์ไว้อย่างพร้อมเพรียงแล้ว ย่อมทำให้การนํานโยบายไปปฏิบัติประสบผลสำเร็จ แต่ในทางกลับกันถ้าหากไม่มีการวางแผนเตรียมการด้านวัสดุอุปกรณ์ไว้อย่างพร้อมเพรียงย่อมทำให้การนํานโยบายไปปฏิบัติล้มเหลวได้

10.) การวางแผนเตรียมการด้านอาคารสถานที่ หมายถึง การตระเตรียมอาคารสถานที่ เพื่อปฏิบัติตามนโยบายให้ใช้ระบบงบประมาณแบบแผนงาน (รพกง.) ของกองทัพกไวให้พร้อมก่อนนํานโยบายไปปฏิบัติ อาทิ ห้องประชุม, ห้องอบรม, ห้องสำนักงานที่รองรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานนี้ รวมทั้งที่พักอาศัยสำหรับพนักงาน เป็นต้น ซึ่งถ้าหากมีการวางแผนเตรียมการด้านอาคารสถานที่ไว้อย่างพร้อมเพรียง แล้วย่อมทำให้การนํานโยบายไปปฏิบัติประสบผลสำเร็จ แต่ในทางกลับกัน ถ้าหากไม่มีการวางแผนเตรียมการด้านอาคารสถานที่ไว้อย่างพร้อมเพรียง ย่อมทำให้การนํานโยบายไปปฏิบัติล้มเหลวได้

11.) การวางแผนเตรียมการด้านระบบข้อมูลสารสนเทศ หมายถึง การตระเตรียมระบบข้อมูลสารสนเทศ เพื่อปฏิบัติตามนโยบายให้ใช้ระบบงบประมาณแบบแผนงาน (รพกง.) ของกองทัพกไวก่อนนํานโยบายไปปฏิบัติ อาทิ การจัดตั้งระบบคอมพิวเตอร์ในการประมวลผล, การป้อนข้อมูลเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ซึ่งถ้าหากมีการวางแผนเตรียมการด้านระบบข้อมูลสารสนเทศไว้อย่างพร้อมเพรียงแล้ว ย่อมทำให้การนํานโยบายไปปฏิบัติประสบผลสำเร็จ แต่ในทางกลับกัน ถ้าหากไม่มีการวางแผนเตรียมการด้านระบบข้อมูลสารสนเทศไว้อย่างพร้อมเพรียงย่อมทำให้การนํานโยบายไปปฏิบัติล้มเหลวได้

12.) การรับรู้ และยอมตามนโยบาย หมายถึง การรับทราบและยินดีที่จะนํานโยบายให้ใช้ระบบงบประมาณแบบแผนงาน (รพกง.) ของกองทัพกไวปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จด้วยความเต็มใจ โดยผู้ปฏิบัติมีความเห็นด้วยว่านโยบายดังกล่าว เป็นนโยบายที่ดีมีประโยชน์สมควรที่จะให้มีนโยบายนี้ขึ้นมา ซึ่งถ้าหากมีการรับรู้และยอมตามนโยบาย ย่อมทำให้การนํานโยบายไปปฏิบัติประสบผลสำเร็จ

นโยบายนโยบายปฏิบัติประสพผลสำเร็จ แต่ในทางกลับกัน ถ้าหากขาดการรับรู้และยอมตามในนโยบาย ย่อมทำให้การนํานโยบายไปปฏิบัติล้มเหลวได้

13.) อิศระในการใช้วิจารณ์ หมายถึง ความมีเสรีในการที่จะตัดสินใจในขอบเขต อำนาจหน้าที่ของตน เพื่อให้การนํานโยบายมาใช้ระบบงบประมาณแบบแผนงาน (รพทง.) ของ กองทัพบกสามารถดำเนินงานต่อไปได้โดยราบรื่น ไม่จำเป็นต้องผ่านระบบการตัดสินใจที่ยุ่งยาก ซับซ้อนจนทำให้เสียเวลาโดยเปล่าประโยชน์ ซึ่งถ้าหากผู้ปฏิบัตินโยบายมีอิสระในการใช้ วิจารณ์ตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ของตนอย่างพอเหมาะแล้ว ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัตินโยบายเกิด ความภูมิใจในตนเอง และมีแรงกระตุ้นให้ตั้งใจทำงาน อันจะส่งผลให้การนํานโยบายไปปฏิบัติ ประสพผลสำเร็จได้ แต่ในทางกลับกัน ถ้าหากผู้ปฏิบัตินโยบายขาดอิสระในการใช้วิจารณ์จะ ทำให้ขาดแรงกระตุ้นในการทำงาน อันจะส่งผลให้การนํานโยบายไปปฏิบัติล้มเหลวได้

14.) การจูงใจจากผู้บังคับบัญชา หมายถึง การเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ชั้นที่จะคอยกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีกำลังใจในการปฏิบัติตามนโยบาย ใช้ระบบงบประมาณ แบบแผนงาน (รพทง.) ของกองทัพบก โดยการยินดีที่จะรับฟังปัญหาเรื่องราวต่าง ๆ และให้ ความยุติธรรมอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งจะช่วยให้บรรยากาศของการทำงานมีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจ เดียวกัน โดยมีผู้บังคับบัญชาเป็นขวัญและกำลังใจ และเป็นที่เคารพนับถือของผู้ปฏิบัติงานใน สังกัดงานทั้งหมด เช่นนี้ย่อมทำให้การนํานโยบายไปปฏิบัติประสพผลสำเร็จได้

15.) การประสานงานกันทั้งในและนอกหน่วยงาน หมายถึง การแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารกันอย่างใกล้ชิดตรงไปตรงมาของผู้ปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติตามนโยบายใช้ระบบงบประมาณแบบแผนงาน (รพทง.) ของกองทัพบก โดยที่จะต้องมีการประสานงานกันทั้งภายในส่ว นักงานเดียวกัน และระหว่างสำนักงานอื่น ๆ เพื่อป้องกันการเข้าใจผิดในข้อมูลข่าวสาร และ เป็นการปรับแนวทางการทำงานให้มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะ ทำให้ การนํานโยบายประสพผลสำเร็จได้

16.) กรมกำลังพลทหารบก หมายถึง หน่วยงานระดับกรมฝ่ายเสนาธิการของกอง ทักษก ที่มีหน้าที่ในการวางแผนอำนวยการ จัดการเรื่องกำลังคนให้แก่การปฏิบัติตามนโยบายใช้ ระบบงบประมาณแบบแผนงาน (รพทง.) ของกองทัพบก ซึ่งจะต้องให้ความสำคัญในการที่จะ คัดเลือกและพัฒนาคุณภาพของกำลังคนในการปฏิบัติตามนโยบายนี้



17.) กรมข่าวทหารบก หมายถึง หน่วยงานระดับกรมฝ่ายเสนาธิการของกองทัพบก ที่มีหน้าที่ในการวางแผน อำนวยการจัดการ เรื่องข้อมูล ข่าวกรองยุทธศาสตร์ ให้แก่การปฏิบัติ ตามนโยบายให้ใช้ระบบงบประมาณแบบแผนงาน (รพก.) ของกองทัพบก ซึ่งจะต้องให้ความ ร่วมมือในการที่จะวิเคราะห์ภัยคุกคามในการปฏิบัติตามนโยบายนี้

18.) กรมยุทธการทหารบก หมายถึง หน่วยงานระดับกรมฝ่ายเสนาธิการของกอง ทัพบก ที่มีหน้าที่ในการวางแผน อำนวยการ จัดการเรื่องกำลังรบของกองทัพบกให้สอดคล้อง กับภัยคุกคามในการปฏิบัติตามนโยบายนี้

19.) กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก หมายถึง หน่วยงานระดับกรมฝ่ายเสนาธิการ ของกองทัพบก ที่มีหน้าที่ในการวางแผน อำนวยการ จัดการเรื่องการสนับสนุนอาวุธยุทธภัณฑ์ ให้แก่การปฏิบัติตามนโยบาย ให้ใช้ระบบงบประมาณแบบแผนงาน (รพก.) ของกองทัพบก ซึ่ง จะต้องจัดหาอาวุธยุทธภัณฑ์ให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยกำลังรบอย่างพอเพียง

20.) กรมกิจการพลเรือนทหารบก หมายถึง หน่วยงานระดับกรมฝ่ายเสนาธิการ ของกองทัพบก ที่มีหน้าที่ในการวางแผน อำนวยการ จัดการเรื่องการปฏิบัติงานกิจการพล เรือนให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยกำลังรบ ซึ่งจะต้องให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้านการ ปฏิบัติการจิตวิทยา การประชาสัมพันธ์ ให้สอดคล้องกับนโยบาย ให้ใช้ระบบงบประมาณแบบ แผนงาน(รพก.) ของกองทัพบก

21.) กรมพลธิการทหารบก หมายถึง หน่วยงานระดับกรมฝ่ายกิจการพิเศษของ กองทัพบก ที่มีหน้าที่วางแผน อำนวยการ จัดการเรื่องวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติตามนโยบายนี้

22.) การให้ความร่วมมือ หมายถึง ภาวะของการเต็มใจที่จะตอบสนองการร้องขอ ความต้องการที่หน่วยงานปฏิบัติ เสนอขอไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบสิ่งของนั้น ๆ

23.) ประสพการณ์ด้านปลัดบัญชา หมายถึง ความเชี่ยวชาญทางการทำหน้าที่ใน สายงานของปลัดบัญชากองทัพบก อายุการทำงานด้านปลัดบัญชา ผู้ที่มีอายุการทำงานด้านปลัดบัญชา ี มาก จะมีประสพการณ์ด้านปลัดบัญชาสูงกว่าผู้ที่มีอายุการทำงานด้านปลัดบัญชาน้อย

### 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานแบบเจาะลึกและใช้สร้างแบบสอบถาม เพื่อต้องการทราบความคิดเห็นของข้าราชการชั้นสัญญาบัตร ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก จำนวน 148 คน โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา ระดับชั้นยศ อายุราชการ อายุงานด้านปลัดบัญชี แผนกที่สังกัดโดยเป็นคำถามเปิดจำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อตัวนโยบาย ฯ จำนวน 17 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะขององค์การ จำนวน 16 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำของกิจการ จำนวน 14 ข้อ

ตอนที่ 5 เป็นคำถามเกี่ยวกับความร่วมมือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 6 ข้อ รายละเอียดของแบบสอบถามปรากฏในภาคผนวกที่ 1

แบบสอบถามตอนที่ 2 - 5 ลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert Scale ชนิด 4 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

สำหรับค่าของคำตอบ ได้แบ่งออกเป็น 4 ช่วง และกำหนดคะแนนของแต่ละช่วงเป็น 3, 2, 1, 0 ตามลำดับ สำหรับข้อคำถามปกติหรือคำถามเชิงบวก โดยมีความหมายของคำตอบดังนี้

- กำหนดคะแนนข้อนั้นเป็น 3 เมื่อผู้ตอบ ตอบว่า เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- กำหนดคะแนนข้อนั้นเป็น 2 เมื่อผู้ตอบ ตอบว่า เห็นด้วย

- กำหนดคะแนนข้อนั้นเป็น 1 เมื่อผู้ตอบ ตอบว่า ไม่เห็นด้วย
- กำหนดคะแนนข้อนั้นเป็น 0 เมื่อผู้ตอบ ตอบว่า ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนข้อความที่มีความหมายปฏิเสธหรือคำถามเชิงลบ การกำหนดคะแนนจะมีลักษณะตรงกันข้าม

การวัดระดับการเป็นปัญหาของตัวแปร แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาตัวแปร 20 ตัวแปร และจำนวนข้อความที่กำหนดไว้เพื่อค้นหาคำตอบที่สัมพันธ์กับตัวแปร และสมมุติฐานแต่ละตัวแปรนั้นมีจำนวนไม่เท่ากัน โดยที่แต่ละข้อจะมีคะแนน 0 - 3 คะแนน ผู้วิจัยได้นำคะแนนที่รวบรวมได้มาจัดระดับการเป็นปัญหา โดยแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับการเป็นปัญหาสูง และระดับการเป็นปัญหาต่ำ ดังรายละเอียดดังนี้

การกำหนดเกณฑ์การวัดระดับการเป็นปัญหาของตัวแปร/สมมุติฐาน

ลำดับ	กลุ่มปัญหา	ตัวแปร/สมมุติฐาน	จำนวน คำถาม (ข้อ)	ระดับการเป็นปัญหา (คะแนน)	
				ต่ำ	สูง
1	ตัว นโยบาย ๑	ความไม่ชัดเจนในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ของนโยบาย ๑	3	0 - 6	7 ขึ้นไป
2		ความไม่ชัดเจนในการกำหนดภารกิจและมอบ หมายงานของนโยบาย ๑	3	0 - 6	7 ขึ้นไป
3		ความไม่ชัดเจนเกี่ยวกับระบบการวัดผลการ ปฏิบัติงานของนโยบาย ๑	3	0 - 6	7 ขึ้นไป
4		ความไม่ชัดเจนเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐาน การทำงานของนโยบาย ๑	3	0 - 6	7 ขึ้นไป
5		ความไม่ชัดเจนเกี่ยวกับระบบการให้คู่มือให้ โทษของนโยบาย ๑	3	0 - 6	7 ขึ้นไป
6		การขาดการวางแผนเตรียมความพร้อมด้าน บุคลากรของ สบช.ทบ.	4	0 - 9	10 ขึ้นไป
7	สมรรถนะ	การขาดการวางแผนเตรียมความพร้อมด้าน งบประมาณของ สบช.ทบ.	3	0 - 6	7 ขึ้นไป
8	ขององค์การ	การขาดการวางแผนเตรียมความพร้อมด้าน วัสดุอุปกรณ์ของ สบช.ทบ.	2	0 - 4	5 ขึ้นไป



ลำดับ	กลุ่มปัญหา	ตัวแปร/สมมุติฐาน	จำนวน คำถาม (ข้อ)	ระดับการเป็นปัญหา (คะแนน)	
				ต่ำ	สูง
9		การขาดการวางแผนเตรียมความพร้อมด้าน อาคารสถานที่ของ สปช.ทบ.	3	0 - 6	7 ขึ้นไป
10		การขาดการวางแผนเตรียมความพร้อมด้าน ข้อมูลสารสนเทศของ สปช.ทบ.	4	0 - 9	10 ขึ้นไป
11	เจ้าหน้าที่ และภาวะ ผู้นำของ องค์การ	เจ้าหน้าที่ของ สปช.ทบ.ขาดการรับรู้และ การยอมตาม	5	0 - 12	13 ขึ้นไป
12		เจ้าหน้าที่ของ สปช.ทบ.ขาดอิสระในการใช้ วิจารณญาณ	3	0 - 6	7 ขึ้นไป
13		เจ้าหน้าที่ของ สปช.ทบ.ขาดการจูงใจจาก ผู้บังคับบัญชา	2	0 - 4	5 ขึ้นไป
14		เจ้าหน้าที่ของ สปช.ทบ.ขาดการประสาน งานกันทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	4	0 - 9	10 ขึ้นไป
15	หน่วยงาน ที่ เกี่ยวข้อง	สปช.ทบ.ขาดความร่วมมือจาก กพ.ทบ.	3	0 - 6	7 ขึ้นไป
16		สปช.ทบ.ขาดความร่วมมือจาก ขว.ทบ.	3	0 - 6	7 ขึ้นไป
17		สปช.ทบ.ขาดความร่วมมือจาก ยก.ทบ.	3	0 - 6	7 ขึ้นไป
18		สปช.ทบ.ขาดความร่วมมือจาก กบ.ทบ.	3	0 - 6	7 ขึ้นไป
19		สปช.ทบ.ขาดความร่วมมือจาก กร.ทบ.	3	0 - 6	7 ขึ้นไป
20		สปช.ทบ.ขาดความร่วมมือจาก พร.ทบ.	3	0 - 6	7 ขึ้นไป

### 3.5 แหล่งข้อมูล

ข้อมูลในการศึกษาวิจัย ประกอบด้วยข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และรับคำปรึกษาแนะนำจากนายทหารในกองทัพบกที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับงบประมาณของกองทัพบก และข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการนายทหารชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบกจำนวน 148 คน

### 3.6 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติหน้าที่สังกัดอยู่ในสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบก (สพข.ทบ.) ซึ่งมีศตั้งแต่ นายร้อยตรี ถึง นายพลตรี ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 148 คน คิดเป็นร้อยละร้อยของกลุ่มนายทหารสัญญาบัตรซึ่งกลุ่มตัวอย่างเหล่านี้เป็นกลุ่มที่มีส่วนสำคัญและเกี่ยวข้องกับภารกิจทางงบประมาณของกองทัพบก ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการจนถึงระดับบริหารงาน เนื่องจากสามารถเข้าถึงชั้นความลับของทางราชการทหารได้

### 3.7 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขออนุญาตต่อปลัดบัญชาการกองทัพบก เพื่อทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่เกี่ยวกับงานด้านการปฏิบัติตามนโยบายให้ใช้ระบบ รพทก. และการจัดทางงบประมาณของกองทัพบก รวมทั้งการขอสัมภาษณ์สอบถามความคิดเห็นของข้าราชการนายทหารชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานหน้าที่ในสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบก

### 3.8 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ เมื่อผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ให้นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญอีกครั้งหนึ่ง พร้อมทั้งอภิปรายและวิเคราะห์แบบสอบถามร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นที่ปรึกษา
2. ตรวจสอบด้วยการทดลองใช้ (Pre - test) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง 12 คน แล้วจึงนำมาปรับปรุงแก้ไขเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์
3. การทดสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) ผู้วิจัยได้ทดสอบความเที่ยงของแบบสอบถาม เพื่อที่จะทราบว่าแบบสอบถามดังกล่าวมีความเที่ยงตรงเป็นที่เชื่อถือได้มากน้อยแค่ไหน ด้วยสูตรสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Coefficient Alpha) ของ คอนบาช (Cronbarch, 1951 อ้างจาก Brown, 1976) ซึ่งมีสูตรดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_x^2} \right)$$

### 3.9 การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

การประมวลผลข้อมูล ใช้การประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ลงรหัสข้อมูล และตรวจสอบการลงรหัสตาม Code Book
2. บันทึกข้อมูลด้วยโปรแกรม DBASE 3 Plus
3. ประมวลผลข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรม SPSS/PC
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ การหาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentile) ไควร์สแควร์ (Chi - Square) และการหาค่านัยยะสำคัญของข้อมูล

### 3.10 สรุป

ในบทนี้ได้กล่าวถึงระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยกล่าวถึงสมมุติฐาน การวิจัย ตัวแปรในการวิจัย นิยามศัพท์ เครื่องมือที่ใช้ แหล่งข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง การตรวจสอบข้อมูล การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งจะแสดงผลการวิเคราะห์ ข้อมูลในบทที่ 4 ต่อไป