

บทคัดย่อ

ชื่อภาคนิพนธ์ : การศึกษาทัศนคติต่อโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด รุ่นที่ 2 ปีงบประมาณ 2544 ศึกษากรณีข้าราชการนายทหารชั้นประทวน ศูนย์สงครามพิเศษ จังหวัดลพบุรี

ชื่อผู้เขียน : พันตรีจิระเทพ วงศาโรจน์

ชื่อปริญญา : ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)

ปีการศึกษา : 2544

การศึกษาทัศนคติต่อโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด รุ่นที่ 2 ปีงบประมาณ 2544 ศึกษากรณีข้าราชการนายทหารชั้นประทวน ศูนย์สงครามพิเศษ จังหวัดลพบุรี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาทัศนคติของผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต 2) เพื่อศึกษาผลกระทบของโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิตต่อการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กร 3) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต

ตัวอย่างประกอบด้วยกลุ่มกำลังพลที่เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน 35 ราย ตัวอย่างกลุ่มเพื่อนร่วมงานของกำลังพลที่เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน 10 ราย และตัวอย่างกลุ่มผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานที่มีกำลังพลเข้าร่วมโครงการฯ จำนวน 10 ราย โดยใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผลการศึกษา พบว่า

(1) ทัศนคติของกำลังพลที่เข้าร่วมโครงการฯ ไม่ทราบข้อมูลประวัติความเป็นมา แต่มีความต้องการที่จะลาออกจากราชการก่อนครบเกษียณอายุอยู่แล้ว โดยมีสาเหตุส่วนใหญ่ เพื่อไปประกอบอาชีพส่วนตัว และความเบื่อหน่ายจากการทำงานในหน่วยงาน ที่ซ้ำซากจำเจ พร้อมทั้งการได้รับเงินขวัญถุง 7 เท่า เป็นการตอบแทน ขณะที่เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามองว่าการตัดสินใจใช้โครงการฯ เพื่อช่วยในการแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจของกำลังพล โดยเฉพาะหนี้สินที่เกิดขึ้น ขณะที่รับราชการอยู่ ซึ่งได้มีการวางแผนการใช้ชีวิตและการใช้เงินก้อนที่ได้รับไว้แล้ว ในขณะที่ทัศนคติที่เกี่ยวกับสาระสำคัญของโครงการฯ พบว่ากำลังพลที่เข้าร่วมโครงการฯ และเพื่อนร่วมงานมีความเห็นว่าคุณสมบัติของกำลังพลที่จะสมัครเข้าร่วมโครงการฯ นั้นน่าจะมีการปรับเปลี่ยนเล็กน้อย ในแง่ของการกำหนดอายุตัวและอายุราชการจากเดิมให้ลดลงเพื่อให้กำลังพลที่รับราชการมา

นาน ได้มีโอกาสเปลี่ยนแนวทางการดำเนินชีวิตของตัวเองบ้าง สำหรับผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน ที่มีกำลังพลเข้าร่วมโครงการฯ เห็นว่าคุณสมบัติและผลตอบแทนที่โครงการฯ ได้กำหนดไว้นั้น เหมาะสมคืออยู่แล้ว เนื่องจากเห็นว่าเป็นช่วงเกณฑ์ที่เหมาะสมกับการเลือกการเปลี่ยนแปลงชีวิต เพราะมีผลตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจสูง ทำให้หน่วยงานเกิดปัญหาการขาดแคลนกำลังพลที่มีความรู้ ความสามารถในระยะยาว

(2) ทิศนะต่อผลกระทบของการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรของโครงการฯ พบว่ากำลังพลที่เข้าร่วมโครงการฯ และเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่มีความเห็นว่า การเข้าร่วมโครงการฯ ของกำลังพลในระดับนายทหารชั้นประทวน ไม่มีผลกระทบต่อจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรของโครงการฯ เนื่องจากตำแหน่งส่วนใหญ่ ไม่ใช่เป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานของหน่วยงานต้นสังกัดมากนัก กำลังพลที่ยังคงรับราชการอยู่สามารถทดแทนกันได้ เพียงแต่ไม่ตรงตามตำแหน่งที่บรรจุ สำหรับผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานให้ความเห็นเช่นเดียวกัน แต่อยากให้ กพ. ทบ. ให้โอกาสหน่วยงานต้นสังกัดที่มีกำลังพลเข้าร่วมโครงการฯ ได้มีสิทธิในการ คัดเลือกบุคคลเข้าบรรจุทดแทนได้เอง

(3) ทิศนะเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของโครงการฯ ซึ่งสรุปจากกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องทั้ง 3 กลุ่ม พบว่า การประชาสัมพันธ์ เพื่อทำให้กำลังพลเกิดความเข้าใจในตัวโครงการฯ ไม่ละเอียดลึกซึ้งพอ รวมทั้งการไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ทำให้กำลังพลเกิดความลังเลไม่แน่ใจว่าจะเข้าร่วมโครงการฯ ดีหรือไม่ ระยะเวลาการดำเนินการตามโครงการนี้ค่อนข้างล่าช้า ทำให้กำลังพลที่มีความต้องการที่จะเข้าร่วมโครงการฯ ไม่สามารถสมัครทันได้ ทำให้เสียสิทธิ์เนื่องจากโครงการฯ นี้มีเพียง 3 รุ่น เท่านั้น และการที่ กพ. ทบ. เป็นผู้ควบคุมอัตราตำแหน่งที่มีผู้เข้าร่วมโครงการฯ ทำให้หน่วยงานต้นสังกัดไม่สามารถที่จะบรรจุกำลังในหน่วยทดแทนได้ก็ต้องรอ กพ.ทบ. เพียงอย่างเดียว หน่วยย่อมไม่สามารถปฏิบัติตามแผนการบริหารจัดการกำลังพลได้

ข้อเสนอแนะ

(1) ควรจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการได้รับสิทธิ ผลประโยชน์ต่างๆ จากการเข้าร่วมโครงการฯ เพื่อให้กำลังพลได้ทราบข้อมูลที่ต้องการในการตัดสินใจว่าจะเข้าร่วมโครงการฯ หรือไม่

(2) สนับสนุนการตั้งชมรมหรือศูนย์กลางของกำลังพลที่เข้าร่วมโครงการฯ เพื่อเป็นการบำรุงขวัญและกำลังใจ ให้กับผู้บังคับบัญชาที่ออกจากราชการ

(3) ควรมีการทบทวนการกำหนดคุณสมบัติผลตอบแทนที่จะได้รับเมื่อเข้าร่วมโครงการฯ ให้เหมาะสมกับคุณภาพชีวิตที่ได้สร้างประโยชน์ให้หน่วยงาน ขณะที่รับราชการมาเป็นเวลานาน

ABSTRACT

Title of Research Paper : Research on the Early Retirement Project, the Second Batch, the 2001 Budgetary Year Case Study : Non-Commissioned Officers of Special Forces in Lopburi

Author : Major.Jirathep Wongsaroj

Degree : Master of Arts (Social Development)

Year : 2001

The research on the Early Retirement Project, the Second Batch, the 2001 budgetary year Case Study : Non-commissioned officers of Special Forces had objectives to study 1) opinions of those concerned in the Early Retirement Project 2) impacts of the project on the human resource management 3) problems and obstacles of the project.

Sampling population was 35 personnel who joined the project, ten personnel who were colleagues of those joining the project and ten superiors of the units that had their personnel join in the project. The research used questionnaires and in-depth interviews as the tools of information gathering.

The research found that

1) Most opinions of the personnel who participated in the project did not know information about the project's background. They had intention before to early retire. Most of their reasons were that they wanted to run their own business, as they were bored of working in the units and they were able to get seven times of their salary as compensation when they entered the project.

Their colleagues and superiors viewed that the joining in the project would help solve economic problems of the personnel particularly the debts and they would have plan for their future after they get the seven-month compensation. Opinions on the important contents of the project showed that the personnel who joined in the project and their colleagues viewed that

(4)

qualification of the personnel entitled to join in the project should be reviewed a little, such as to reduce age and working period, so that the personnel who had long working period could have opportunity to change their style of living. Superiors of the units that had its personnel join in the project viewed that qualification and compensation issued by the project were appropriate because they were in the time for the personnel to change their lives. High compensation would be motivation for the personnel to join the project, but the units would face problems of lacking personnel in the long term.

2) Opinions on the impacts of the project's human resource management showed that most of the personnel who joined in the project and their colleagues viewed that participation of the non-commissioned personnel had no impacts on the human resource management because their positions were not important for the units' administration. Other personnel could replace them, but the qualification would not meet those required when recruiting. The superiors of the units that had personnel participate in the project had the similar opinions but they wanted the army to allow the units to make their own replacement.

3) Opinions on the problems and obstacles of the project that conclude from the group involved showed that the public relation to make the personnel to understand the project were not comprehensive and the superiors did not support their personnel to participate made the personnel to be reluctant in joining the project. Timeframe of the project delayed, making those interested to unable to join, particularly the project opened for three times only. As the army controlled the positions of the replacement, making the units to wait for its decision, incapable them of managing their own personnel management.

Recommendations.

1) Public relation of information about benefit from the project should be made for the personnel to make the right decision.

2) The establishment of clubs or centers for the personnel involved in the project should be supported to encourage the retired subordinators.

3) Qualification of the personnel entitled to join the project and fringe benefits should be revealed to serve the virtue that one has done on his duty for a long time.