บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพแวดล้อมของโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อันเนื่องจากการสื่อสารไร้พรมแดน องค์กรจำเป็นต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ภายนอก ไม่ว่าจะเป็นเรื่องลักษณะงาน กระบวนการทำงานหรือการจัดการ โดยเฉพาะการจัดการทรัพยากรให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุด เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลง ทำให้องค์กรพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว สุชาญ โกศิน (2547 : 2) กล่าวว่าองค์กรต้องมีการจัดการหรือการบริหารให้เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงอันได้แก่ การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ (Economic Changes) การเปลี่ยนแปลงทางสังคม (Social Changes) การเปลี่ยนแปลงทางด้านการเมือง (Political Changes) การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี (Technology Changes) ให้สอดคล้องกับแผนของชาติ ช่วงเวลา 2548 – 2551 โดยมีเป้าหมายการนำคนไทยไปสู่มิติคุณภาพอันได้แก่ คุณภาพของคนไทย คุณภาพของสังคม และคุณภาพของเศรษฐกิจ

งานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เริ่มตั้งแต่การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับเป้าหมาย เพื่อที่องค์การจะสามารถคัดเลือกและบรรจุคนที่มีคุณภาพและจำนวนตามแผน ตลอดจนการธำรงรักษาบุคลากรไว้ในองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายโดยดำเนินตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ จากการที่ผู้บริหารต้องอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการทำงาน ต้องสร้างให้พนักงานเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการทำงาน รวมทั้งการเจริญเติบโตไปพร้อมทั้งองค์กร ต้องสร้างให้พนักงานเป็นผู้ที่มีการแสวงหาความรู้ และเกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในอันที่จะทำให้บุคลากรได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การธำรงรักษาบุคลากร ต้องเริ่มจากการให้ค่าตอบแทนและเลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่งก็ถือเป็นกิจกรรมสำคัญที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงาน สร้างขวัญและกำลังใจ นอกจากนั้นองค์การต้องสร้างความรู้สึกที่ดีระหว่างพนักงานกับองค์กร โดยอาศัยการสื่อสารและการทำกิจกรรมร่วมกันผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศการทำงานจัดสิ่งแวดล้อมในองค์กร เพื่อให้พนักงานมีความรักในองค์การและยินดีจะอุทิศกำลังกายให้กับการทำงานให้องค์การอย่างมีคุณภาพ นอกจากจะต้องมีระบบสารสนเทศสำหรับการบริหารงานบุคคล เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจให้ผู้บริหารสามารถกำหนด

นโยบายวางแผนการบริหารได้ตรงจุด อีกทั้งต้องมีวิธีการประเมินผลที่สามารถมีตัวชี้วัดเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณอันจะก่อให้เกิดประสิทธิผลที่ดีในองค์กร

จากปัจจุบันมีการจัดส่วนราชการ ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบกระทรวงกลาโหม พุทธศักราช 2503 ต่อมาในปีพุทธศักราช ต่อมาในปีพุทธศักราช 2540 มีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยเป็นแม่บทในการปกครองประเทศ ในปีพุทธศักราช 2545 ได้มีพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ซึ่งเป็นกระบวนการในการปฏิรูประบบราชการ

จากสถานการณ์ของโลกได้เปลี่ยนไป ในปัจจุบันจะเห็นได้ว่าไม่มีรูปแบบของการคุกคามทางทหารขนาดใหญ่ที่ชัดเจน กองทัพจึงจำเป็นต้องปรับลดกำลังพลให้สอดคล้องกับสถานการณ์ รวมทั้งการปฏิรูประบบราชการดังกล่าว การดำรงองค์กรโครงสร้างไว้เช่นเดิม โดยปราศจากการปรับเปลี่ยนตัวเอง นอกจากจะเป็นไปไม่ได้แล้ว ก็ยังคงกลายเป็นสภาพที่บั่นทอนตนเอง จนในที่สุดอาจจะกลายเป็นปัจจัยทำให้ศักยภาพของกองทัพลดลง หากพิจารณาสภาพความเป็นไปของประเทศตะวันตกที่พัฒนาแล้ว จะเห็นได้ชัดถึงการจัดสรรทรัพยากรทางทหารที่อยู่ภายใต้แนวโน้มใหม่ โดยอาจจะเรียกได้ว่าเป็นไปในทิศทาง ลดคน ลดเงิน ลดองค์กร แต่เพิ่มเทคโนโลยี

กองทัพบกได้ดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยต่างๆ ให้มีขนาดเหมาะสมกะทัดรัด เพิ่มประสิทธิภาพให้กำลังพล มีความพยายามที่จะลดกำลังพลลงโดยตลอดจะเห็นได้จากแผนลดกำลังพลของกองทัพบกที่มุ่งลดกำลังให้ได้ ร้อยละ 25 ภายในระยะเวลา 10 ปี (2535 – 2544) โดยการดำเนินการปรับลดอัตราดังกล่าว จะเห็นได้ว่ากองทัพบกไม่มีความชัดเจน การดำเนินงานเป็นไปอย่างล่าช้า ไม่สัมฤทธิ์ผล และไม่สามารถใช้มาตรการที่เข้มงวด ในการปลดถ่ายกำลังพลที่เกินจากการปรับลดอัตราในตำแหน่งประจำ แต่มิได้มอบหมายให้รับผิดชอบงาน ประกอบกับการปรับลดกำลังของหน่วยปฏิบัติในระดับกองพล กรม กองพันโดยยังคงมีภารกิจที่เท่าเดิม หรือเพิ่มขึ้น ซึ่งไม่สัมพันธ์กัน ทำให้ยอดกำลังพลมิได้ลดลงตามแผนที่คาดหวังไว้ ก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารจัดการกำลังพล มีความอดอัดของกำลังพล โดยกำลังพลในชั้นยศสูงเกินอัตรา ขาดความคล่องตัวในการหมุนเวียนกำลังพล ไม่มีแนวทางในการรับราชการที่เด่นชัด การแต่งตั้งโยกย้ายใช้ระบบอุปถัมภ์มากกว่าระบบคุณภาพ การบรรจุคนไม่เหมาะสมกับงาน เป็นต้น (สมโภชน์ วังแก้ว. 2547 : 1 – 2)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จึงมีความสนใจที่จะศึกษา สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการในสังกัดกระทรวงกลาโหม เพื่อผลที่ได้รับจากการวิจัยจะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารกำหนด

นโยบาย วางแผน และแก้ปัญหา การบริหารงานบุคคล ของข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของข้าราชการสังกัด กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

2. เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการสังกัดกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร และข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรต่อสภาพการบริหารงานบุคคลของข้าราชการสังกัดกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

4. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการ สังกัดกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ผลการวิจัยทำให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้สามารถนำเสนอต่อผู้บริหารงานบุคคลของข้าราชการสังกัด กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม และเพื่อเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นไปตามสภาพที่เป็นจริง

2. จากผลวิจัยจะเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการปรับปรุงนโยบาย และวางแผนพัฒนาการบริหารบุคคลของข้าราชการทหารสังกัดกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัยจะเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา อุปสรรคและข้อขัดแย้งของข้าราชการสังกัดกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ได้ตรงกับสภาพที่เป็นจริง

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร ข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร จำนวน 686 คน พ.ศ. 2548

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรต้น ประเภทของข้าราชการทหารแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร

ตัวแปรตาม สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการสังกัดกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ได้แก่ การวางแผนบุคลากร การสรรหาและการบรรจุ การพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากร ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคล ค่าตอบแทน การปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

การบริหารงานบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม หมายถึง การจัดการบริหารเกี่ยวกับกำลังพล ประกอบไปด้วย การวางแผน การสรรหา การพัฒนา การธำรงรักษา รักษาบุคลากร ด้านระบบสารสนเทศ ค่าตอบแทน และการประเมินผล

ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม หมายถึง ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร ข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร

ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร สังกัดกรมเสมียนตรา หมายถึง ข้าราชการทหารที่มียศตั้งแต่ร้อยตรีจนถึงพลเอก

ข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกรมเสมียนตรา หมายถึง ข้าราชการทหารที่มียศตั้งแต่สิบตรีจนถึงจ่าสิบเอก

สภาพการบริหารงานบุคคลของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม หมายถึง สภาพที่เกิดขึ้นจริงในการบริหารกำลังพลปัจจุบัน ของข้าราชการสังกัดกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ การวางแผนบุคลากร การสรรหาและการบรรจุ การพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากร ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคล ค่าตอบแทน การปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ปัญหาการบริหารงานบุคคล หมายถึง อุปสรรคและข้อขัดข้องในการบริหารกำลังพลของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ การวางแผนบุคลากร การสรรหา

และการบรรจุ การพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากร ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคล ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การวางแผนบุคลากร หมายถึง การกำหนดกิจกรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านการวางแผน ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน และการเขียนแผนการปฏิบัติตามแผนของข้าราชการสังกัดกรมเสมียนตรา

การสรรหาและการบรรจุ หมายถึง การกำหนดวิธีการให้ได้มาซึ่งบุคลากรของข้าราชการ ได้แก่การกำหนดรายละเอียดความต้องการใช้บุคลากร การคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งที่ว่าง

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การวางแผนพัฒนาอย่างต่อเนื่องของข้าราชการไทยมีการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้แก่บุคลากร และส่งเสริมให้ศึกษาต่อ

การธำรงรักษาบุคลากร การรักษาผลประโยชน์ของข้าราชการให้กับบุคลากรการจัดสวัสดิการให้ข้าราชการ

ระบบสารสนเทศของข้าราชการ หมายถึง การมีระบบสารสนเทศที่เหมาะสมและข้อมูลสารสนเทศมีความทันสมัย และมีการนำระบบสารสนเทศประชาสัมพันธ์ และนำมาใช้ให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงาน เช่น การแจ้งข่าวสารทางอินเตอร์เน็ต บันทึกข้อมูล และประเมินผลข้าราชการ

ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานของข้าราชการ หมายถึง ความเหมาะสมในการให้ค่าตอบแทน มีค่าตอบแทนที่เป็นระบบ มีระบบการเลื่อนชั้นที่ชัดเจนและยุติธรรม เช่น การให้ค่าตอบแทนเหมาะกับตำแหน่ง และงานที่ปฏิบัติ

การประเมินผลของข้าราชการ หมายถึง การมีเกณฑ์การประเมินผลที่เหมาะสม มีเกณฑ์ประเมินผลให้เหมาะกับลักษณะงานที่ทำมีการแจ้งผลลัพธ์การประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบ

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร