บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการสังกัดกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีวัตถุประสงค์ ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของข้าราชการสังกัดกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม 2) เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการสังกัดกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม 3) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร และข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรต่อสภาพการบริหารงานบุคคลของข้าราชการสังกัดกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม 4) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการสังกัดกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการสังกัด กรมเสมียนตรา จำนวน 686 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t-test

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ประเภทของผู้ตอบแบบสอบถามสรุปได้ว่า ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 52 รองลงมาเป็นข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 48

2. สภาพการบริหารงานบุคคลของข้าราชการชั้นสัญญาบัตร และข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร

2.1 ด้านการวางแผนบุคลากร สรุปได้ว่า ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรมีสภาพการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่า ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร มีสภาพการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนบุคลากรอยู่ในระดับน้อยทุกประเด็น และข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร มีสภาพการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่าข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร มีสภาพการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผน

บุคลากรอยู่ในระดับน้อยเกือบทุกประเด็น ยกเว้นการมีส่วนร่วมในการพิจารณาแผน งบประมาณ ฝ่ายบุคลากรของหน่วยงาน และการมีส่วนร่วมกำหนดแผนการรับบุคลากรต่ำสุด

2.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุ สรุปได้ว่า ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรมีสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาและการบรรจุ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกประเด็น และข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรมีสภาพการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาและการบรรจุ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่า ข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรมีสภาพการบริหารงานด้านการสรรหาและการบรรจุอยู่ในระดับน้อยทุกประเด็น

2.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร สรุปได้ว่า ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรมีสภาพการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่าข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร มีสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกประเด็น ยกเว้นมีการเชิญวิทยากร หรือผู้ชำนาญการเฉพาะมาให้ความรู้กับบุคลากรเพื่อการพัฒนางานต่ำสุด และข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร มีสภาพการบริหารบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่าข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร มีสภาพบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับน้อยเกือบทุกประเด็น ยกเว้น การพัฒนาบุคลากรเน้นการเสริมสร้างให้มีระเบียบวินัยและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2.4 ด้านการธำรงรักษาบุคลากร สรุปได้ว่า ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร มีสภาพการบริหารงานบุคคลด้านการธำรงรักษาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่า ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร มีสภาพสภาพการบริหารงานบุคคลด้านการธำรงรักษาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางทุกประเด็น และข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรมีสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการธำรงรักษาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่าข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรมีสภาพการบริหารงานบุคคลากร ด้านการธำรงรักษาบุลากรอยู่ในระดับน้อยเกือบทุกประเด็น ยกเว้นมีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานเอื้อต่อการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2.5 ด้านสารสนเทศ สรุปได้ว่า ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรมีสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านสารสนเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่า ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร มีสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านสารสนเทศ อยู่ในระดับน้อยเกือบทุกประเด็นยกเว้นระบบสารสนเทศช่วยให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง และข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรมีสภาพการบริหารงานบุคคล ด้าน

สารสนเทศโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่าข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร มีสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านระบบสารสนเทศอยู่ในระดับน้อยทุกประเด็น

2.6 ด้านค่าตอบแทน สรุปได้ว่า ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรมีสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านค่าตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่าข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร มีสภาพการบริหารบุคคล ด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับน้อยเกือบทุกประเด็น ยกเว้นมีการประกันความมั่นคงเมื่อออกจากงาน และค่าตอบแทนมีความยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง และข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรมีสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านค่าตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่าข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรมีสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับน้อยทุกประเด็น

2.7 ด้านการประเมินผล สรุปได้ว่า ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรมีสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่า ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร มีสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง เกือบทุกประเด็น ยกเว้นมีการประเมินผลบุคลากรอย่างเป็นระบบต่ำสุด และข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรมีสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่าข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรมีสภาพการบริหารบุคคลด้านการประเมินผล อยู่ในระดับน้อยเกือบทุกประเด็น ยกเว้นหัวหน้างานมีความยุติธรรม และไม่มีอคติในการประเมินผล และการประเมินผลการปฏิบัติงานมีการแจ้งผลลัพธ์แก่บุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง

3. ปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการชั้นสัญญาบัตร และข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร

3.1 ด้านการวางแผนบุคลากร สรุปได้ว่า ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรมีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่า ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร มีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนบุคลากร อยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกประเด็น ยกเว้นการมีส่วนร่วมกำหนดแผนการรับบุคลากร และการมีส่วนร่วมในการพิจารณาแผนงบประมาณบุคลากรของหน่วยงานอยู่ในระดับน้อย และข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร มีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผน โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่าข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรมีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนบุคลากร อยู่ในระดับน้อยทุกประเด็น

3.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุ สรุปได้ว่า ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรมีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาและการบรรจุ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อ

พิจารณาในประเด็นย่อยพบว่า ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร มีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาและการบรรจุ อยู่ในระดับปานกลางทุกประเด็น และข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรมีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาและการบรรจุ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่าข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร มีปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาและการบรรจุอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกประเด็น ยกเว้นมีการกำหนดคุณสมบัติและวิธีการสรรหาบุคลากรไว้ชัดเจนต่ำสุด

3.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร สรุปได้ว่า ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรมีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่า ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร มีปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลางทุกประเด็น และข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร มีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่าข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรมีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกประเด็น ยกเว้นมีการเชิญวิทยากร หรือผู้ชำนาญการเฉพาะมาให้ความรู้กับบุคลากรเพื่อพัฒนางาน และมีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่การปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำสุด

3.3 ด้านการธำรงรักษาบุคลากร สรุปได้ว่า ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร มีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการธำรงรักษาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่า ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร มีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการธำรงรักษาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลางทุกประเด็น และข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร มีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการธำรงรักษาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่า ข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร มีปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการธำรงรักษาบุคลากร อยู่ในระดับน้อยเกือบทุกประเด็น ยกเว้นมีการรักษาผลประโยชน์ให้กับบุคลากรโดยไม่ลำเอียงและมีอคติอยู่ในระดับปานกลาง

3.4 ด้านสารสนเทศ สรุปได้ว่า ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรมีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านสารสนเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่าข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร มีปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านสารสนเทศอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน สามารถแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะผ่านทาง Internet เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลได้ต่ำสุด และข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร มีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านสารสนเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อย พบว่าข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร มีปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านระบบสารสนเทศอยู่ในระดับน้อย

เกือบทุกด้าน ยกเว้นระบบสารสนเทศช่วยให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

3.5 ด้านค่าตอบแทน สรุปได้ว่า ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรมีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านค่าตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่าข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรมีปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลางทุกประเด็น และข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร มีปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านค่าตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่าข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร มีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับน้อยเกือบทุกด้าน ยกเว้นค่าตอบแทนมีความยุติธรรม และมีการจ่ายค่าตอบแทนเมื่อทำงานล่วงเวลาอยู่ในระดับปานกลาง

3.6 ด้านการประเมินผล สรุปได้ว่า ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรมีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่าข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร มีปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการประเมินผลอยู่ในระดับปานกลางทุกประเด็น และข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร มีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อย พบว่าข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร มีปัญหามีการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผล อยู่ในระดับปานกลางทุกประเด็น

4. เปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลระหว่างข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร และข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร ตารางที่ 4.30 - 4.37

4.1 ด้านการวางแผนบุคลากร สรุปได้ว่าข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร มีสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่า ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร มีสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนบุคลากร อยู่ในระดับน้อยทุกประเด็น

4.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุ สรุปได้ว่าข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร มีสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาและการบรรจุ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่า ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร มีสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาและการบรรจุ อยู่ในระดับน้อยเกือบทุกประเด็น ยกเว้นการสรรหาบุคลากรพิจารณาดูจากบุคคลภายในหน่วยงานก่อนสรรหาบุคคลภายนอกหน่วยงาน และการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งว่างที่สูงขึ้น ใช้วิธีคัดเลือกผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง

4.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร สรุปได้ว่าข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร มีสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่า ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร มีสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับน้อยเกือบทุกประเด็น ยกเว้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในระดับที่สูงขึ้น และการพัฒนาบุคลากรเน้นการเสริมสร้างให้มีระเบียบวินัยและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

4.4 ด้านการธำรงรักษาบุคลกร สรุปได้ว่าข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร มีสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการธำรงรักษาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่า ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร มีสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการธำรงรักษาบุคลากร อยู่ในระดับน้อยเกือบทุกประเด็น ยกเว้นการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรทุกคนเสมอภาคกัน และสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานเอื้อต่อการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

4.5 ด้านสารสนเทศ สรุปได้ว่าข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร มีสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านสารสนเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่า ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร มีสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านระบบสารสนเทศ อยู่ในระดับน้อยเกือบทุกด้าน ยกเว้นระบบสารสนเทศช่วยให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง

4.6 ด้านค่าตอบแทน สรุปได้ว่าข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร มีสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านค่าตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่า ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร มีสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับน้อยเกือบทุกประเด็น ยกเว้นค่าตอบแทนมีความยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

4.7 ด้านการประเมินผล สรุปได้ว่าข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรมีสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่า ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร มีสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านประเมินผล อยู่ในระดับน้อยเกือบทุกประเด็น ยกเว้นหัวหน้างานมีความยุติธรรมและไม่มีอคติในการประเมินผล และการประเมินผลการปฏิบัติงานมีการแจ้งผลลัพธ์แก่บุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง

5. เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลระหว่างข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร ตารางที่ 4.38 - 4.45

5.1 ด้านการวางแผนบุคลากร สรุปได้ว่าข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร มีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนบุคคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่า ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร มีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนบุคลากร อยู่ในระดับน้อยทุกประเด็น

5.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุ สรุปได้ว่าข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร มีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาและการบรรจุ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่า ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรมีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาและการบรรจุ อยู่ในระดับปานกลางทุกประเด็น

5.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร สรุปได้ว่าข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร มีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่า ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรมีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลางทุกประเด็น

5.4 ด้านการธำรงรักษาบุคลากร สรุปได้ว่าข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร มีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการธำรงรักษาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่า ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรมีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการธำรงรักษาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลางทุกประเด็น

5.5 ด้านสารสนเทศ สรุปได้ว่าข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร มีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านสารสนเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่าข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร มีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านสารสนเทศ อยู่ในระดับน้อยเกือบทุกประเด็น ยกเว้นระบบสารสนเทศช่วยให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง

5.6 ด้านค่าตอบแทน สรุปได้ว่าข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร มีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านสารสนเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่าข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร มีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลางทุกประเด็น

5.7 ด้านการประเมินผล สรุปได้ว่าข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร มีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่า ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรมีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผล อยู่ในระดับปานกลางทุกประเด็น

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการสังกัดกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งอภิปรายใน 2 ลักษณะ คือ (1) การวิจัยโดยทั่วไป (2) ผลการวิจัยจากการทดสอบสมมติฐาน อภิปรายผลดังนี้

1. สภาพการบริหารงานบุคคลของข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรสังกัดกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ การสรรหาและการบรรจุ การธำรงรักษาบุคลากร การประเมินผล การพัฒนาบุคลากร ค่าตอบแทน ยกเว้นด้านสารสนเทศ และการวางแผนบุคลากร ส่วนสภาพการบริหารงานบุคคลของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ การประเมินผล การธำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การสรรหาและการบรรจุ ค่าตอบแทน สารสนเทศ สารสนเทศ และการวางแผนบุคลากร

สภาพการบริหารงานบุคคลของข้าราชการชั้นสัญญาบัตร และข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรจากการวิจัยพบว่า มีอยู่ในระดับปานกลาง และระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ณัฐธิดา ทองช่วย (2547) วิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรในฝ่ายบริการลานจอดและอุปกรณ์ภาคพื้น บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารและพนักงานด้านต่าง ๆ คือ ด้านการสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากร ด้านสารสนเทศ และด้านการประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารควรเปลี่ยนนโยบายการบริหารงานบุคคล ในกระทรวงกลาโหมให้ได้รับความยุติธรรม เป็นไปตามความต้องการของข้าราชการ

2. ปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ การประเมินผล การสรรหาและการบรรจุ การพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากร ค่าตอบแทน สารสนเทศ และด้านการวางแผนบุคลากร ส่วนปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร โดยภาพรวม

อยู่ในระดับน้อยเกือบทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านค่าตอบแทน การธำรงรักษาบุคลากร สารสนเทศ การวางแผนบุคลากร ยกเว้นด้านการประเมินผล การสรรหาและการบรรจุ และการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางและระดับน้อย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงข้าราชการอยู่ในกฎระเบียบของข้าราชการ จึงมีปัญหาด้านการบริหารอยู่ในระดับปานกลางและระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมยศ บุญชม (2544) เรื่อง ปัญหาและอุปสรรคการบริหารงานบุคคล เฉพาะกรณีศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร พบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวม พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดปัญหาทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การวางแผนกำลังคน กระบวนการสรรหาคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การธำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรและการให้บุคลากรพ้นจากงาน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร อยู่ในกฎระเบียบและนโยบายการบริหารงานบุคคลแบบเดียวกัน ซึ่งผลการวิจัยพบว่าหน่วยงานนำระบบการวางแผนบุคลากรมาใช้ไม่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคล

การทดสอบสมมติฐานพบว่า สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลระหว่างข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร มีสภาพและปัญหาแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลขึ้นอยู่กับประเภทของข้าราชการกระทรวงกลาโหม ซึ่งนโยบายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการกระทรวงกลาโหม ควรคำนึงถึงประเภทของข้าราชการให้มากขึ้น

3. ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลระหว่างข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร และข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร ด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการสรรหาและการบรรจุ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ด้านสารสนเทศ และด้านค่าตอบแทน และด้านการประเมินผลแตกต่างกันทุกด้าน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ณัฐธิดา ทองช่วย (2547) วิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรในฝ่ายบริการลานจอดและอุปกรณ์ภาคพื้น บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารและพนักงานด้านต่าง ๆ คือ ด้านการสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากร ด้านสารสนเทศ และด้านการประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

4. ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลระหว่างข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร ด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการสรรหาและการบรรจุ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ด้านสารสนเทศ และด้านค่าตอบแทน แตกต่างกันทุกด้าน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ณัฐธิดา ทองช่วย

(2547) วิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรในฝ่ายบริการลานจอดและอุปกรณ์ภาคพื้น บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารและพนักงานด้านต่าง ๆ คือ ด้านการสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากร ด้านสารสนเทศ และด้านการประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สภาพการบริหารงานบุคคลของข้าราชการชั้นสัญญาบัตรและต่ำกว่าสัญญาบัตรมีสภาพการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เมื่อเรียงจากมากไปหาน้อยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลด้านสารสนเทศ และการวางแผนบุคลากร อยู่ในระดับน้อย ดังนั้น การบริหารงานบุคคลของกรมเสมียนตรา ควรให้ความสำคัญด้านสารสนเทศ และการวางแผนบุคลากรให้มากกว่านี้ หรือควรให้กำลังพลมีส่วนร่วมในการจัดทำสารสนเทศ และมีส่วนร่วมในการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์

2. ปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการสัญญาบัตรและต่ำกว่าสัญญาบัตร มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางและระดับน้อย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้าราชทหารอยู่ในระเบียบวินัย จึงไม่กล้าแสดงความคิดเห็น ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในการบริหารงานบุคคลร่วมกัน

3. เปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการต่ำกว่าสัญญาบัตรแตกต่างกันทุกด้าน แสดงว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการต่ำกว่าสัญญาบัตรแตกต่างกับปัญหาของข้าราชการสัญญาบัตร นั่นคือผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับข้าราชการต่ำกว่าสัญญาบัตร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความต้องการในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการสัญญาบัตร และข้าราชการต่ำกว่า สัญญาบัตร

2. ควรศึกษาความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานอื่นในกระทรวงกลาโหม

3. ควรมีการประเมินการบริหารงานบุคคลของประเภทข้าราชการหน่วยงานอื่นด้วย