

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา

ความสำเร็จขององค์กรหรือหน่วยงานหนึ่งๆ ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นระบบการทำงานภายในองค์กร ความสัมพันธ์ของพนักงานกับเพื่อนร่วมงานตลอดจนผู้บังคับบัญชา การวางแผน การกำหนดนโยบายขององค์กร การควบคุมการนำนโยบายไปปฏิบัติ ฯลฯ และปัจจัยอีกประการหนึ่งที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรก็คือ การบริหารจัดการกำลังคน หรือพนักงานซึ่งถือเป็นหัวใจหลักของการทำงาน การบริหารจัดการกำลังคนที่ดีจะส่งผลให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลงานที่มีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับและสร้างความพึงพอใจให้แก่ทุกๆ ฝ่าย

แต่ในสถานการณ์ปัจจุบันของหลายๆ องค์กร มิได้เป็นเช่นนั้น การบริหารจัดการกำลังคนยังไม่มีคุณภาพ ขาดความยุติธรรม ขาดความเหมาะสม เริ่มตั้งแต่การคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงาน การพิจารณาความดีความชอบในตำแหน่งหน้าที่ การให้สวัสดิการต่างๆ ฯลฯ และปัญหาที่ดูเหมือนว่าจะส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ของพนักงานภายในองค์กรมากที่สุดก็คือ การพิจารณาความดีความชอบ การพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งที่ถูกต้องแล้วควรจะใช้หลักคุณธรรมในการพิจารณา คือ ควรใช้การพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน แต่สภาพที่พบโดยส่วนใหญ่แล้วการพิจารณาจะใช้ระบบอุปถัมภ์ คืออาศัยความสัมพันธ์ส่วนตัวในการพิจารณา จนบางครั้งสร้างความไม่พอใจให้แก่พนักงานที่ไม่ได้รับการพิจารณา หรือผู้ที่ไม่เห็นด้วยเป็นอย่างมาก จนถึงขั้นเกิดความขัดแย้งขึ้นภายในองค์กร สาเหตุเกิดจากโดยส่วนใหญ่แล้วการพิจารณาความดีความชอบ หรือการพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง จะขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาระดับสูงเท่านั้น ไม่ให้ความสำคัญกับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ยกตัวอย่างเช่น

ในหน่วยงานหนึ่งมีผู้ที่ได้รับตำแหน่งสูงขึ้น จากการฝากของผู้บังคับบัญชาในระดับสูงที่เคยอยู่ในหน่วยงานนั้นมาก่อน แต่ในปัจจุบันไม่ได้มีอำนาจหน้าที่ในหน่วยงานนั้น แต่อาศัยความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรงของหน่วยงานนั้นฝากเข้ามา และตัวของผู้ที่ได้รับตำแหน่งสูงขึ้นนั้นก็มิได้มาปฏิบัติงานที่หน่วยงาน กลับไปช่วยงานหรือปฏิบัติงานอยู่กับผู้บังคับบัญชาระดับสูง ส่วนผู้ที่ปฏิบัติงานที่หน่วยงานนั้นไม่ได้รับตำแหน่งใดๆ โดยให้เหตุผลว่าเป็นการตอบแทนผลงานในอดีตที่ผ่านมา เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่าเป็นการกระทำที่ไม่เหมาะสม เนื่องจากไม่ได้คำนึงถึงระบบการทำงานของหน่วยงานในปัจจุบันว่าจะขาดคนทำงานหรือไม่ หรืออีกกรณีหนึ่งคือ ผู้ที่ขาดคุณสมบัติ ขาดความ

เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ร่วมงานทุกคนทราบกันดี แต่อาศัยว่ามีความสัมพันธ์ส่วนตัว สนับสนุนกับผู้บังคับบัญชา ได้รับตำแหน่ง ก็จะทำให้เกิดความไม่พอใจของเพื่อนร่วมงาน เกิดความท้อแท้ใจในการทำงาน ไม่เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะส่งผลเสียถึงภาพรวมของในการปฏิบัติงานของหน่วย

ในการแก้ปัญหาควรที่จะเริ่มจากการศึกษาถึงกระบวนการในการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งว่า จะใช้วิธีการใดจึงจะเกิดความเหมาะสมมากที่สุด สร้างความพึงพอใจให้แก่ทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชาระดับสูง เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากทุก ๆ คนจะมีความคิดเห็น หรือเหตุผลของแต่ละคนที่แตกต่างกันออกไป จริงอยู่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานโดยส่วนใหญ่จะไม่มีสิทธิ์ ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจ แต่ก็ควรจะมีโอกาสในการเสนอแนะถึงความเหมาะสม และความเห็นที่มีต่อผู้ที่ได้รับการพิจารณา เนื่องจากจะเป็นผู้ที่ใกล้ชิดและทราบข้อมูลมากที่สุด ทั้งยังจะต้องปฏิบัติงานร่วมกันต่อไปอีกในอนาคต

ในฐานะที่ผู้ทำวิจัยปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการซึ่งประสบกับปัญหาดังกล่าว มีทั้งผู้บังคับบัญชาระดับสูง และผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะต้องปฏิบัติงานร่วมกันอยู่ตลอดเวลา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงกระบวนการในการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ที่จะทำให้เกิดความเหมาะสมมากที่สุด สร้างความพึงพอใจให้แก่ทุกฝ่าย เพื่อเป็นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น และยังสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติของหน่วยงานหรือองค์กรอื่นๆ ได้อีกด้วย

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 1) เพื่อวิเคราะห์หาแนวทางหรือวิธีการที่เหมาะสมที่ควรนำมาใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
- 2) เพื่อสำรวจถึงความคาดหวัง และความต้องการของผู้บังคับบัญชาระดับสูง และผู้ใต้บังคับบัญชา เกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบและกฎเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนขั้น
- 3) เพื่อสำรวจถึงแนวทางหรือวิธีการที่ใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่เป็นอยู่จริง

1.3 สมมติฐานการวิจัย

- 1) การพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่ผ่านมา ยึดถือการใช้ระบบอุปถัมภ์มากกว่า หลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในระเบียบ
- 2) การพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่เกิดขึ้นจริง แตกต่างจากความคาดหวังและต้องการ

3) นายทหารที่เริ่มรับราชการจากชั้นสัญญาบัตร , นายทหารชั้นสัญญาบัตรที่เลื่อนชั้นมาจากชั้นประทวน และนายทหารชั้นประทวนที่ยังไม่ได้เลื่อนชั้นเป็นชั้นสัญญาบัตร มีประสบการณ์เกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน

1.4 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1) สามารถนำเอาผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางในการพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสมภายในหน่วยงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

2) หน่วยงาน หรือองค์กรต่างๆ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในลักษณะเดียวกันได้

1.5 ขอบเขตของการศึกษา

การทำวิจัยในครั้งนี้จะทำการศึกษาเฉพาะ กระบวนการในการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง ของข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในสังกัด กองพลทหารม้าที่ 1 ซึ่งมีที่ตั้งของหน่วยอยู่ที่ค่ายพ่อบุณผาเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ เท่านั้น

1.6 นิยามศัพท์

การเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง การเลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่ง ทางทหารให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

การพิจารณาความบำเหน็จความดีความชอบ หมายถึง การพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบปี ในทางปฏิบัติจะกระทำทุก 6 เดือน คือ เดือน มีนาคม และ เดือน กันยายน

กำลังพล หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในสังกัด กองพลทหารม้าที่ 1

ผู้บังคับบัญชา หมายถึง กำลังพลผู้ที่มีหน้าที่ในการควบคุม กำกับ ดูแล สั่งการ และรับผิดชอบ ข้าราชการที่อยู่ใต้บังคับบัญชาของกำลังพลแต่ละคน ในการทำวิจัยครั้งนี้กำหนดชั้นยศตั้งแต่ ร.ต. – พ.อ.

ผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง กำลังพลผู้ที่อยู่ภายใต้การควบคุม กำกับ ดูแล สั่งการ และรับผิดชอบของผู้ที่เป็นผู้บังคับบัญชาของตน ในการทำวิจัยครั้งนี้กำหนดชั้นยศตั้งแต่ ส.อ. – จ.ส.อ.