

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศนั้นเป็นหน้าที่ประการหนึ่งของทหาร ซึ่งจะเห็นได้จากพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ที่พระราชทานในพิธีสวนสนามของหน่วยทหารรักษาพระองค์ เมื่อวันที่ 3 ธันวาคม 2533 มีความตอนหนึ่งว่า “...หน้าที่สำคัญของทหารดูกันอย่างไรก็เป็นการรบหรือการทำสงครามต่อสู้กับศัตรูของชาติ แต่ถ้าจะว่ากันให้ชัดตามความจริงแล้ว หน้าที่รบเป็นส่วนหนึ่งเท่านั้น เพราะการป้องกันรักษาเอกราชอธิปไตยและความมั่นคงปลอดภัยของประเทศนั้น นอกจากจะมีกำลังรบที่เข้มแข็งแล้ว ยังจำเป็นต้องมีการพัฒนาให้บ้านเมืองเกิดความเจริญมั่นคงขึ้นทุก ๆ ด้านตลอดเวลาด้วย ทหารจึงต้องรับภาระสำคัญอีกประการหนึ่งควบคู่ไปกับการรบ ได้แก่ การพัฒนาซึ่งหมายถึงการพัฒนาทั้งด้านกิจการทหารโดยตรงและด้านอื่น ๆ ทั้งหมดเท่าที่ทหารจะสามารถร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนได้...” (กองอำนวยการกลางรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ, 2538) และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ในหมวด 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ มาตรา 72 กำหนดไว้ว่า “รัฐต้องจัดกำลังทหารไว้เพื่อพิทักษ์รักษาเอกราช ความมั่นคงของรัฐ สถาบันพระมหากษัตริย์ ผลประโยชน์แห่งชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และเพื่อการพัฒนาประเทศ” (หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา, 2545)

ในอดีตที่ผ่านมาปัญหาความมั่นคงที่สำคัญของประเทศคือ ความขัดแย้งในลัทธิการเมือง และการแทรกซึมบ่อนทำลายจากภายนอก โดยมีเงื่อนไขจากความคับแค้นจิตใจ และความยากไร้ทางวัตถุ เมื่อปี พ.ศ.2505 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กำเนิดมาโดยรัฐบาลเพื่อต้องการให้ออกไปช่วยประชาชนในภาคอีสาน ที่พรรคคอมมิวนิสต์แห่งประเทศไทย เริ่มเข้ามาแย่งชิงประชาชนเป็นแนวร่วม รัฐบาลจึงต้องส่งหน่วยงานพัฒนาไปให้ความช่วยเหลือราษฎรที่ยากไร้ ทำความเข้าใจนโยบายรัฐบาลแก่ประชาชนกลับมา ทำการลดเงื่อนไขสงครามปฏิวัติ

ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา เป็นหน่วยที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศมาโดยตลอด การพัฒนาประเทศในปัจจุบัน แม้เศรษฐกิจของรัฐ และคุณภาพชีวิตของคนไทยโดยรวมจะดีขึ้น แต่การพัฒนาประเทศยังขาดความสมดุล อันเนื่องมาจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ ปัญหาความยากจนยังมีอยู่ ปัญหาความ

เหลื่อมล้ำของรายได้กลับเพิ่มสูงขึ้น ผู้คนยังละทิ้งชนบทมุ่งเข้าสู่เมือง ปัญหาสังคมมีมากขึ้น ปัญหาตามแนวชายแดนเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นงานการพัฒนาของประเทศในชนบทยังคงไม่รู้จบสิ้น

ชีวิตคนในเมืองนั้น เพียงแค่บางครั้งน้ำประปาไม่ไหล หรือไฟฟ้าดับ ก็ถือเป็นเรื่องเดือดร้อนกันใหญ่โตเสียแล้ว เมื่อเทียบกับชีวิตของผู้คนในชนบทแล้ว มีความแตกต่างกันโดยสิ้นเชิง ความต้องการของพี่น้องประชาชนในท้องถิ่นที่ห่างไกลนั้น น่าจะเรียกได้ว่าเป็นชีวิตที่เรียบง่าย สมถะ มีความต้องการเพียงสิ่งจำเป็นแก่การดำรงชีวิต ได้แก่ การมีบ้านอยู่ มีอาหารกิน มีเสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่มพอสมควร และมีรักษาอาการเจ็บไข้บ้างและที่สำคัญ มีอาชีพเลี้ยงตัวและครอบครัวได้เท่านั้นก็พอแล้ว แต่ในท่ามกลางความยากไร้ทุรกันดารนั้น แม้ความต้องการของพี่น้องประชาชนจะมีเพียงน้อยนิด แต่ก็ยังยากที่จะได้ตั้งหวัง หน่วยบัญชาการทหารพัฒนาได้สัมผัสกับความทุกข์ยาก ขาดแคลนของพี่น้องประชาชนในท้องถิ่นทุรกันดาร โดยใช้แผนงานหลัก 8 แผนงาน เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนมาโดยตลอด ได้แก่

1. แผนงานการสร้างเส้นทางคมนาคม
2. แผนงานส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์
3. แผนงานพัฒนาแหล่งน้ำ
4. แผนงานพัฒนาชุมชนและสาธารณสุข
5. แผนงานการสาธารณสุข
6. แผนงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
7. แผนงานการประชาสัมพันธ์และจิตวิทยา
8. แผนงานสังคมสงเคราะห์และอื่น ๆ

นอกเหนือจากแผนงานหลัก 8 แผนงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ยังได้รับมอบภารกิจตามแผนงานพิเศษเพิ่มเติม อันได้แก่ งานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ งานพัฒนาเพื่อความมั่นคง งานชุมชนเข้มแข็ง และงานการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด โดยการจัดตั้งศูนย์รวมใจด้านภยาสะพัตติ

จากภารกิจดังกล่าว ทำให้การดำเนินงานตามแผนงาน จะต้องจัดกำลังพล เครื่องจักรกล และยานพาหนะ ตลอดจนสิ่งอุปกรณ์ต่าง ๆ เข้าดำเนินการในพื้นที่ เพื่อให้การช่วยเหลือประชาชนในถิ่นทุรกันดารได้รับประโยชน์อย่างสูงสุด ซึ่งสิ่งสำคัญที่สุดที่ทำให้ภารกิจสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จะต้องได้รับความร่วมมือร่วมใจและการทุ่มเทของกำลังพลทุกนายที่อยู่ในอัตรา การจัดทำโครงสร้างของสำนักงานพัฒนาภาค 3 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ที่มีกำลังพลไม่เพียงพอต่อเครื่องมือและงาน ธุรการต่าง ๆ ทำให้ความรับผิดชอบของกำลังพลต่อเครื่องมือเครื่องใช้ มีมากขึ้นเป็นเงาตามตัว

คนเป็นปัจจัยที่จะดำเนินงานให้ก้าวไปสู่เป้าหมายที่วางไว้และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ในการบริหารงานต่าง ๆ ที่มีเงินงบประมาณอย่างเพียงพอ มีวัสดุอุปกรณ์อย่างพร้อมมูล มีการจัดการที่มีประสิทธิภาพ แต่จะไม่สามารถประสบผลสำเร็จได้ก็ถ้าหากบุคลากรที่ปฏิบัติงานขาดขวัญและกำลังใจและการที่บุคคลในหน่วยงานใดก็ตามมีขวัญและกำลังใจในงานที่ปฏิบัติหรือรู้สีกว่างานที่ปฏิบัติอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเอง บุคลากรก็จะมีความรู้สึกรับประกันที่จะทำงานให้สำเร็จ (สุรกิจ ศรีมันัส, 2537)

กรณีของการบริหารงานบุคคลในองค์กรใด ๆ ก็ตามจะต้องครอบคลุมเรื่องราวต่าง ๆ กว้างขวางนับตั้งแต่การวางแผนและจัดหาคน การคัดเลือกคนเข้าทำงาน การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่งและการโยกย้าย ค่าจ้างและเงินเดือน ประโยชน์และการจูงใจอื่น ๆ (เสนาะ ตีเยาว์, สุปราณี ศรีนิตราภิมุข และนิยะดา ชูณหงส์, 2525) ยิ่งองค์กรมีขนาดใหญ่และซับซ้อนมากขึ้นเพียงใด การบริหารงานบุคคลก็ยังมีปริมาณงานมากและมีความยุ่งยากมากเป็นทวีคูณ ทั้งนี้มาตรฐานสำคัญในการประเมินผลงานของบุคคลจะต้องคำนึงถึงปริมาณงาน คุณภาพงานเกิดความเสียหายน้อยที่สุด และใช้เวลาไม่มาก (นิยะดา ชูณหงส์, 2525)

การบริหารงานบุคคลของระบบราชการไทย เป็นระบบบริหารงานบุคคลที่มีขนาดใหญ่ มีการดำเนินงานต่อเนื่องยาวนาน ถึงแม้ว่าจะทำให้มีประสพการณ์ยาวนาน แต่ก็ยังเป็นระบบที่ได้สะสมปัญหาไว้เป็นจำนวนมากเช่นกัน ระบบของค่าจ้างและเงินเดือนของข้าราชการติดอยู่กับตำแหน่งทำให้ขาดความคล่องตัว นอกจากนั้นแล้วการประเมินเพื่อการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ขึ้นอยู่กับการประเมินของผู้บังคับบัญชา และได้มีข้อสังเกตว่า รายละเอียดของการประเมินเพื่อการเลื่อนตำแหน่งหรือโยกย้ายขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชา ไม่มีมาตรฐานกลาง ทำเพียงครั้งเดียวเมื่อสิ้นปี และมีปัญหาความเที่ยงธรรม ยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา (ไพโรจน์ สติปรีชา, 2523)

บุคลากรในสำนักงานพัฒนาภาค 3 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ในทุกตำแหน่งย่อมมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าไปตามลำดับ แต่เนื่องจากตำแหน่งในระดับสูง ๆ ขึ้นไปมีจำกัด ซึ่งในทางปฏิบัติโอกาสที่จะก้าวหน้าจึงมีน้อย แต่อย่างไรก็ตามจากประสบการณ์ที่ผ่านมา ความเจริญก้าวหน้าของข้าราชการทหารมีไม่เท่ากัน บางคนก้าวหน้าในหน้าที่ราชการอย่างรวดเร็ว ในทางกลับกันบางคนความก้าวหน้าเป็นไปอย่างเชื่องช้า

จากการสำรวจปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 4 ปัจจัย คือ ลักษณะของงาน นโยบายของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โครงสร้างและระบบบริหารงานของมหาวิทยาลัยและความก้าวหน้าในงาน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพล

ต่อความไม่พอใจในการทำงานของอาจารย์มี 7 ปัจจัยคือ สถานที่ทำงาน โอกาสการพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าในงาน สวัสดิการ โครงสร้างและระบบบริหารของมหาวิทยาลัย อัตราเงินเดือน และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ปัญหาในการทำงานของอาจารย์ส่วนใหญ่ ทั้งงานสอนและงานวิจัย เป็นปัญหาด้านความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้ร่วมงาน ส่วนปัญหาในการทำงานบริการชุมชน และงานบริหารมีเพียงเล็กน้อย (มยุรี อนุমানราชชน, 2539)

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าหรือความสามารถในการพัฒนาอาชีพ ได้แก่ หน่วยงาน อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ปีที่จบการศึกษา วุฒิการศึกษาที่ใช้เมื่อแรกเข้าปฏิบัติงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน วิธีการและเหตุผลที่เข้าปฏิบัติงาน ตำแหน่งและสายงาน รวมทั้งประสิทธิภาพในการทำงาน ความ รับผิดชอบในหน้าที่ ผลการปฏิบัติงาน และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ส่วนปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ วัฒนธรรมของหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชา ระบบการพิจารณาความก้าวหน้าซึ่งปัจจุบันมักใช้ระบบอาวุโส และระบบอุปถัมภ์ ประสพการณ์ในการทำงาน (สุทธิมน ศรีโชติ, 2543)

ปัญหาเรื่องระบบราชการ การแต่งตั้งโยกย้าย เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นเรื่องที่หลายฝ่ายให้ความสำคัญ อันได้แก่ ปัญหาระบบบริหารขาดความคล่องตัว ระบบบริหารงานบุคคลขาดความยืดหยุ่น ความภาคภูมิใจในอาชีพราชการ ทำให้หน้าที่ราชการมีความก้าวหน้าไปอย่างเชื่องช้าในการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการทหารทั้งในระดับนายทหารชั้นสัญญาบัตร หรือนายทหารชั้นประทวน มีความยุติธรรมหรือไม่ อย่างไร เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะเป็นผู้พิจารณาด้วยตนเอง หรือคณะที่ได้กำหนดขึ้นมา ซึ่งความบริสุทธิ์ยุติธรรมจะเกิดขึ้นหรือไม่ สำหรับการแต่งตั้งนั้น จะมีองค์ประกอบหลักที่สำคัญขึ้นอยู่กับตัวผู้บังคับบัญชาที่ทำหน้าที่ตรงจุดนั้น เป็นผู้ที่มีคุณธรรมหรือมีความเป็นธรรมขนาดไหน

การพัฒนาในอาชีพราชการทหารที่ไม่เท่ากันของแต่ละคน ซึ่งน่าจะเกิดจากปัจจัยบางประการที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาในอาชีพของข้าราชการทหารแต่ละบุคคล ซึ่งนอกเหนือจากปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุตัว อายุงาน คุณวุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่แล้ว ปัจจัยแวดล้อม เช่น เงินเดือน ความสำเร็จของงาน ทักษะคติ ฯลฯ ก็น่าจะมีความสำคัญต่อการพัฒนาในอาชีพของข้าราชการแต่ละคนทั้งสิ้น

การศึกษาการพัฒนาในอาชีพราชการทหาร และปัจจัยที่จะมีผลต่อการพัฒนาอาชีพ ราชการทหารของ ข้าราชการในสำนักงานพัฒนาภาค 3 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา จึงน่าจะเป็นประโยชน์ในการช่วยให้การบริหารงานบุคคลของข้าราชการทหารมีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น และช่วยให้ผู้บังคับบัญชาได้ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างขวัญและ

กำลังใจให้แก่ข้าราชการทหาร ในการปฏิบัติหน้าที่ให้ดีขึ้น ตลอดจนเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้บรรลุภารกิจและเป็นประโยชน์ต่อประชาชนต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 1) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาอาชีพของนายทหารชั้นสัญญาบัตร ในสำนักงานพัฒนาภาค 3 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา
- 2) เพื่อวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการทำงานอาชีพรับราชการทหารของนายทหารชั้นสัญญาบัตรในสำนักงานพัฒนาภาค 3 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อการพัฒนาอาชีพรับราชการทหาร กล่าวคือ

- 1.1 ผู้มีพื้นฐานการศึกษาสูง มีแนวโน้มที่จะก้าวหน้าในอาชีพรับราชการทหารมากกว่าบุคคลอื่น ๆ
- 1.2 งานในหน้าที่รับผิดชอบ มีผลกระทบต่อการพัฒนาอาชีพรับราชการทหาร
- 1.3 ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน ส่งผลกระทบต่อในเชิงบวก ต่อการพัฒนาอาชีพรับราชการทหาร
- 1.4 ภูมิหลังทางครอบครัว มีผลกระทบต่อการพัฒนาอาชีพรับราชการทหาร กล่าวคือ ผู้ที่มีบิดา-มารดา เป็นข้าราชการ มีแนวโน้มที่จะมีความก้าวหน้ามากกว่ากลุ่มอื่นๆ

2. ปัจจัยแวดล้อม ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาอาชีพรับราชการทหาร กล่าวคือ

- 2.1 ความพึงพอใจในงาน จะมีอิทธิพลต่อการพัฒนาอาชีพรับราชการทหาร
- 2.2 ขวัญและกำลังใจในการทำงานสามารถสร้างความก้าวหน้าให้แก่ข้าราชการทหารได้
- 2.3 ปัจจัยสนับสนุนจากทางครอบครัว ส่งผลกระทบต่อในเชิงบวกต่อการพัฒนาอาชีพรับราชการทหาร

1.4 ขอบเขตการศึกษา

การศึกษารั้งนี้ ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาอาชีพรับราชการทหาร สำนักงานพัฒนาภาค 3 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขและปรับปรุงการบริหารงานบุคคล พัฒนาคณาจารย์ และสร้างความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร
2. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาอาชีพข้าราชการทหารของข้าราชการในสำนักงานพัฒนาภาค 3 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา
3. เพื่อให้ทราบแนวทางการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.6 นิยามศัพท์

- ข้าราชการทหาร หมายถึง ข้าราชการนายทหารชั้นสัญญาบัตร ในสังกัดสำนักงานพัฒนาภาค 3 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา
- การพัฒนาในอาชีพ หมายถึง ระดับความสำเร็จในการทำงานของข้าราชการทหารในสำนักงานพัฒนาภาค 3 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ในด้านต่าง ๆ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนยศ เป็นต้น
- นายทหารชั้นสัญญาบัตร หมายถึง นายทหารที่มียศตั้งแต่ร้อยตรีถึงพลตรี ในสำนักงานพัฒนาภาค 3 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา
- ความพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลหนึ่งที่มีต่องานที่ทำอยู่ องค์กรประกอบในการทำงาน และสิ่งจูงใจของการทำงานในด้านต่าง ๆ อันเป็นผลมาจากการรับรู้ของบุคคลเมื่อได้ผ่านการทำงานมาระยะเวลาหนึ่ง
- ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บริหารในสำนักงานพัฒนาภาค 3 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ได้แก่ ผู้อำนวยการ ผู้บังคับหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ หัวหน้าสถานีวิทยุกระจายเสียง ผู้บังคับหน่วยส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์