

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากนโยบายภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ ซึ่งได้แก่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550 – 2554) ในบทที่ 6 ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการประเทศ ได้กำหนดเป้าหมายประการหนึ่ง คือ การปรับลดกำลังคนภาครัฐให้ได้ร้อยละ 10 ภายใน 5 ปี (พ.ศ.2554) เพื่อให้ระบบราชการมีขนาดกะทัดรัด มีประสิทธิภาพ ทันสมัย และมีจิตสมรรถนะสูงขึ้น ตลอดจนยุทธศาสตร์พัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ.2546 – 2550) ได้กำหนดเป้าประสงค์หลักประการหนึ่ง คือ การปรับบทบาท ภารกิจ และขนาดกำลังคนให้มีความเหมาะสม โดยได้กำหนดตัวชี้วัดในเรื่องดังกล่าว คือ ให้ส่วนราชการปรับลดจำนวนข้าราชการลงอย่างน้อย ร้อยละ 10 ภายในปีงบประมาณ 2550 และ/หรือเพิ่มความสามารถของกำลังคนให้ได้ระดับเดียวกัน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน , ออนไลน์, 2554)

สืบเนื่องจากปัญหาเรื่องขนาดกำลังพลของกระทรวงกลาโหม เนื่องจากเป็นองค์กรขนาดใหญ่ มีกำลังพลจำนวนมาก การบริหารจัดการกำลังพลตามโครงสร้างอัตรากำลังที่เป็นอยู่ย่อมเกิดภาวะการคับคั่งของกำลังพลในชั้นยศสูง และเป็นที่มาของปัญหากำลังพลเกินอัตราอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งปัจจุบันกระทรวงกลาโหมประสบปัญหาดังกล่าวในกลุ่มชั้นยศตั้งแต่ พันเอก นาวาเอก นาวาอากาศเอก ขึ้นไป กล่าวคือ มีกำลังพลเกินอัตรา จำนวน 5,431 นาย (กรมเสมียนตรากระทรวงกลาโหม,ออนไลน์,2554) ซึ่งมีผลให้กระทรวงกลาโหมจะต้องสูญเสียงบประมาณจำนวนมาก โดยในการดำเนินการที่ผ่านมา กระทรวงกลาโหมได้มีการแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่อง แต่ยังไม่สามารถปรับลดขนาดกำลังพลกลุ่มดังกล่าวลงได้ ประกอบกับที่สำนักงานข้าราชการพลเรือน (กพ.) ดำเนินการร่วมกับสำนักงานงบประมาณ และกระทรวงการคลัง ดำเนินโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต การเกษียณก่อนกำหนดจึงเป็นโครงการที่สำนักงานข้าราชการพลเรือน (กพ.) ได้พิจารณาเพื่อวางมาตรการและวิธีจูงใจให้กำลังพลภาครัฐบางประเภทออกจากราชการก่อนเกษียณ (Early retirement) และเพื่อให้เป็นมาตรการบริหารบุคคลประการหนึ่งในการลดขนาดกำลังคนภาครัฐ

ขณะเดียวกันยังเป็นการเปิดโอกาสให้ทางราชการมีความคล่องตัวในการปรับสัดส่วน คุณภาพ และ ขนาดของกำลังคนให้เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ ลักษณะงาน เทคโนโลยีสมัยใหม่ของส่วนราชการ โดยได้เสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อให้ความเห็นชอบและมีมติให้ส่วนราชการดำเนินการได้ กระทรวงกลาโหมจึงได้เสนอให้มีการจัดทำโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของข้าราชการ ทหารต่อคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 13 กันยายน พ.ศ.2548 และคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบให้ กระทรวงกลาโหมสามารถดำเนิน โครงการ ฯ ดังกล่าวประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2551 - 2555 ในการ ประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 5 มิถุนายน พ.ศ. (กระทรวงกลาโหม,ออนไลน์,2554)

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนข้าราชการกระทรวงกลาโหม ที่เข้าร่วมโครงการ ฯ แยกตามสังกัด

หน่วยต้นสังกัด	ประจำปีงบประมาณ / จำนวนข้าราชการ(นาย)		
	ปี 2552	ปี 2553	ปี 2554
สำนักนายกรัฐมนตรี	-	5	6
สำนักปลัดกระทรวงกลาโหม	4	25	68
กองบัญชาการกองทัพไทย	19	98	243
กองทัพบก	482	926	1,135
กองทัพเรือ	38	79	251
กองทัพอากาศ	97	124	287
รวม (นาย)	640	1,256	1,995

ที่มา กรมกำลังพลทหารบก พ.ศ.2553

จากการดำเนินโครงการฯ ดังกล่าว ที่ผ่านมา จากตารางที่ 1 จะเห็นได้ว่า แนวโน้มของการเข้าร่วมโครงการฯ มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นในแต่ละปี และในจำนวนนี้ข้าราชการสังกัดกองทัพบกเข้าร่วมโครงการฯ มากเป็นอันดับหนึ่งในทุก ๆ ปี

จากประเด็นที่กล่าวข้างต้น ประกอบกับผู้ศึกษาซึ่งเป็นข้าราชการในส่วนกองทัพบก สังกัดกรมยุทธการทหารบกซึ่งเป็นหนึ่งในกรมฝ่ายเสนาธิการ โดยที่ผ่านมากองทัพบกได้มีนโยบายปรับปรุงโครงสร้าง กรมฝ่ายเสนาธิการทหารบก ซึ่งเป็นหน่วยขึ้นตรงต่อกองทัพบก รวม 6 ฝ่าย ให้มีการดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงการจัด โครงสร้างส่วนราชการภายในและปรับปรุงระบบการบริหาร เพื่อให้ส่วนราชการมีขนาดที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ข้าราชการในสังกัดจะต้องมีขนาดและคุณภาพที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภาครัฐ แนวใหม่ ซึ่งต้องเป็นไปอย่างคุ้มค่า ประหยัด เต็มศักยภาพ ได้ประโยชน์สูงสุดนั้น จึงต้องการศึกษาแรงจูงใจของข้าราชการกรมฝ่ายเสนาธิการ กองทัพบก ต่อการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด) ดังกล่าว

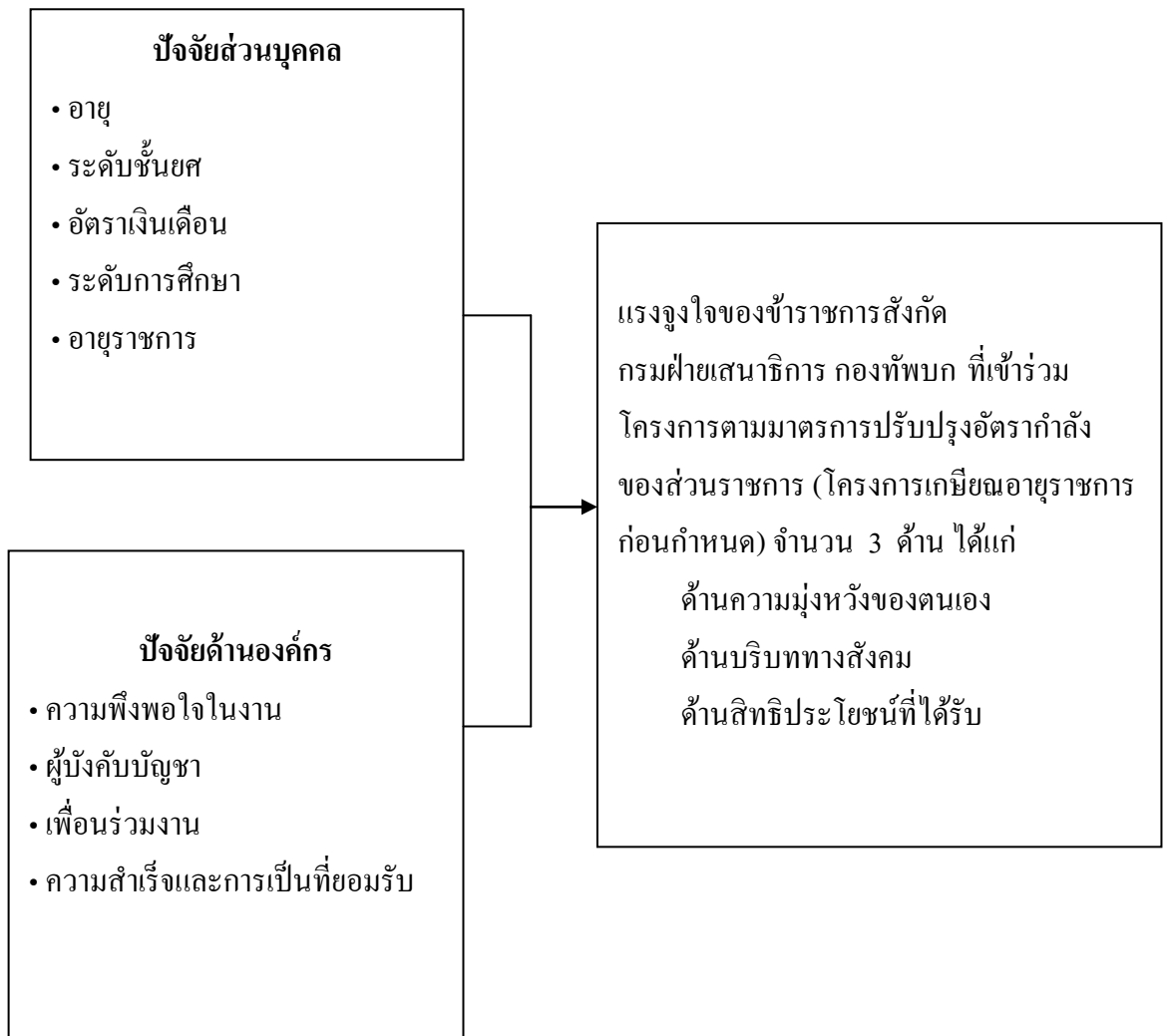
วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาแรงจูงใจของข้าราชการกรมฝ่ายเสนาธิการ กองทัพบก ในการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด) ประจำปีงบประมาณ 2555 ใน 3 ประเด็น ได้แก่

1. ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด) ของข้าราชการกรมฝ่ายเสนาธิการ กองทัพบก
2. ศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด) ประจำปีงบประมาณ 2555 ของข้าราชการกรมฝ่ายเสนาธิการ กองทัพบก จำแนกตามตัวแปร อายุ ระดับชั้นยศ อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษา และอายุราชการ
3. ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด) ของข้าราชการกรมฝ่ายเสนาธิการ กองทัพบก

กรอบแนวคิด

การศึกษาแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด) ของข้าราชการกรมฝ่ายเสนาธิการ กองทัพบกนี้ ได้นำแนวคิดและทฤษฎี รวมทั้งผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวคิดในการศึกษา ได้แก่ 1.) แนวคิดเกี่ยวกับการลดขนาดองค์กร 2.) แนวคิดเกี่ยวกับโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด 3.) แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ (Theories of Motivation) ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยสรุปกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

Independent variables**Dependent Variables****สมมติฐานการศึกษา**

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสังกัด กรมฝ่ายเสนาธิการ กองทัพบก ต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด) ต่างกัน

2. ปัจจัยด้านองค์กรของข้าราชการสังกัด กรมฝ่ายเสนาธิการ กองทัพบก มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด)

ขอบเขตการศึกษา

ประชากรที่นำมาใช้ศึกษาครั้งนี้เป็นข้าราชการสังกัดกรมฝ่ายเสนาธิการ กองทัพบก ที่มีคุณสมบัติในการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด) ประจำปีงบประมาณ 2555 โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่าง เดือนมีนาคม ถึง เมษายน 2554

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา ทำให้ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการกรมฝ่ายเสนาธิการ กองทัพบก ทุกระดับ ได้ตระหนัก และเห็นถึงความสำคัญของปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อ การเข้าร่วมโครงการ และสามารถนำข้อมูลดังกล่าว กำหนดเป็นนโยบายและแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้
2. เป็นแนวทางในการศึกษาการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด) สำหรับหน่วยงานอื่นๆ ต่อไป

นิยามศัพท์

1. **ข้าราชการทหาร** หมายถึง ข้าราชการทหารตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร พ.ศ.2521 ในสังกัดกรมฝ่ายเสนาธิการ กองทัพบก
2. **กรมฝ่ายเสนาธิการ กองทัพบก** หมายถึง ส่วนราชการระดับกรมในกองทัพบก มีภารกิจหน้าที่ ในการอำนวยความสะดวก วางแผน ประสานงานและการเสนอข้อพิจารณาให้กับผู้บังคับบัญชาในกองทัพบก สำหรับปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับมอบหมาย
3. **สิทธิประโยชน์** หมายถึง ผลประโยชน์ที่ทางราชการมีไว้เพื่อจูงใจและตอบแทนกำลังพลของหน่วยที่ปฏิบัติงานตามแนวทางที่กำหนด
4. **คุณสมบัติ** หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวบุคคลที่ตรงตามหลักเกณฑ์ที่ทางราชการกำหนด
5. **นายทหารสัญญาบัตร** หมายถึง ข้าราชการทหารที่มียศตั้งแต่ ชั้นยศร้อยตรี ถึงพลเอก

6. เกษียณอายุราชการ หมายถึง การสิ้นสุดหรือยุติการทำงานที่ได้ปฏิบัติมานาน และผู้ที่เกษียณอายุแล้วจะได้รับบำเหน็จ บำนาญเป็นสิ่งตอบแทน โดยทั่วไปจะใช้อายุตัวบุคคล และอายุราชการเป็นเกณฑ์กำหนดอายุเกษียณ

7. เกษียณอายุราชการก่อนกำหนด หมายถึง การเกษียณอายุราชการตามโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ

8. เงินเดือนเดือนสุดท้าย หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับจากเงินงบประมาณประเภทเงินเดือน เดือนสุดท้ายที่ออกจากราชการรวมทั้งเงินเพิ่มพิเศษรายเดือน สำหรับค่าวิชา และเงินเพิ่มการเลื่อนฐานะและหรือสำหรับประจำตำแหน่งที่ต้องฝ่าอันตรายเป็นปกติและหรือสำหรับการสู้รบและหรือสำหรับการปราบปรามผู้กระทำความผิดแต่ไม่รวมถึงเงินเพิ่มพิเศษอย่างอื่น ๆ

9. บำเหน็จ หมายถึง เงินที่ทางราชการตอบแทนความชอบให้แก่ข้าราชการที่ออกจากราชการ โดยจ่ายให้เป็นก้อนเพียงครั้งเดียว

10. บำนาญ หมายถึง เงินที่ทางราชการตอบแทนความชอบให้แก่ข้าราชการที่ออกจากราชการจนถึงวันที่ถึงแก่กรรม หรือถึงวันที่ผู้ได้รับบำนาญหมดสิทธิในการรับบำนาญ โดยจ่ายเป็นรายเดือน