

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง : แนวทางการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการในกองทัพบก
ยุค Thailand ๔.๐

โดย : พันเอก จิรวุฒิ ตันชัชวาล

ลักษณะวิชา : สังคมจิตวิทยา กิจการพลเรือน และการปฏิบัติการข่าวสาร

อาจารย์ที่ปรึกษาเอกสารวิจัย : นาวาเอก

(ยุทธนพงษ์ นพกุลสถิตย์)

กรกฎาคม ๒๕๖๕

การวิจัยในครั้งนี้เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อม และปัจจัยเกี่ยวข้องที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการในกองทัพบกเพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ บทความ และงานวิจัยด้านกำลังพลที่ใช้ในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการในกองทัพบกโดยทำการวิจัยศึกษาประเด็นปัญหา และอุปสรรคของผู้บริหารผู้บริหารระดับกำหนดนโยบาย และเจ้าหน้าที่ระดับแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการในกองทัพบกของกองทัพบก จำนวน ๓ กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มแรก คือ ผู้บริหารระดับกำหนดนโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการกองทัพบก กลุ่มที่ ๒ คือ เจ้าหน้าที่ระดับแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติของกองทัพบก และ กลุ่มที่ ๓ นักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์ จำนวน ๙ ท่าน ตั้งแต่ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ – พฤษภาคม ๒๕๖๕ ผลการวิจัยสรุปได้ว่าหลักเกณฑ์ในการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคคลพลเรือนและทหารกองหนุน เพื่อบรรจุเข้ารับราชการในกองทัพบก เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงกลาโหม และกองทัพบกกำหนด ประกอบด้วย ๔ ขั้นตอน คือ ๑) ขั้นตอนการรับสมัครสอบคัดเลือก ๒) ขั้นตอนการสอบภาควิชาการ๓)การสอบสัมภาษณ์ ทดสอบสมรรถภาพร่างกาย และตรวจโรค และ ๔)การประกาศผลการสอบคัดเลือก

การสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการในกองทัพบก มีจุดแข็ง คือ ๑) มีนโยบายแนวทางระเบียบหลักการที่ชัดเจนเป็นมาตรฐานเดียวกัน และก็มีความอ่อนตัว ๒) มีมาตรฐาน โปร่งใสและยุติธรรม๓) มีการนำระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้หรือทดลองใช้กับกระบวนการสรรหาคัดเลือก เช่นระบบการรับสมัครแบบออนไลน์ ทำให้มีความสะดวก รวดเร็ว ลดค่าใช้จ่าย และเกิดความโปร่งใสตรวจสอบได้ ๔) การเปิดสอบในภาพรวมส่วนกลาง เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าถึงการเข้ามารับราชการทหาร และทำให้กองทัพบกได้คัดเลือกคนที่มีความรู้ความสามารถได้เหมาะสมกับตำแหน่งงานมากขึ้นและ

๕) มีช่องทางที่หลากหลายในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารการประกาศรับสมัคร และจุดอ่อน คือ ๑) การประชาสัมพันธ์อาจจะยังไม่ทั่วถึงครอบคลุมตามกลุ่มเป้าหมาย ๒) อุปนิสัยของคน generation Y ที่สอดคล้องกับลักษณะองค์กรระบบราชการ หน่วยงานทหารที่ต้องอยู่ในระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด ทำให้ไม่สามารถคัดสรรบุคคลที่มีขีดสมรรถนะได้ ๓) การดำเนินการที่ล่าช้า รวมถึงการมีงบประมาณจำกัด ๔) รายละเอียดในขั้นตอนการปฏิบัติยังไม่ชัดเจน อาจส่งผลต่อการนำลงสู่การปฏิบัติที่ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน รวมถึงเครื่องมือที่ใช้คัดเลือก ทั้ง วิธีการ เกณฑ์มาตรฐานฯ บางอย่างใช้มานาน ล้าสมัย ๕) ระเบียบของกระทรวงกลาโหมบางเรื่องก็เป็นข้อจำกัดของการสรรหาคัดเลือกฯ เช่น การกำหนดสัดส่วนของกำลังพล ชายหญิง ๖) เริ่มนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการรับสมัคร แต่ยังพบอุปสรรคเรื่องเจ้าหน้าที่ฝ่ายเทคนิค ยังมีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศไม่เพียงพอ) ปัญหาการแพร่ระบาดโควิด-๑๙ ทำให้เกิดความล่าช้าและทำให้ไม่ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ต้องการอย่างเพียงพอ ๘) ในตำแหน่งงานหรือสาขาที่ขาดแคลนเช่น ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ ซึ่งเป็นการต้องการของทั้งกองทัพบกและขององค์กรอื่นด้วยจึงเกิดการแข่งขันสูง

ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการในกองทัพบกให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับยุค Thailand ๔.๐ ได้แก่ ๑) ควรมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคล ๒) ควรมีการเตรียมความพร้อมด้านระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล และระบบพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ระบบการสรรหาคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการในกองทัพบกมีประสิทธิภาพมากขึ้นทั้งในด้านโครงสร้างหน่วย และจำนวนและสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน รวมถึงทรัพยากร ๓) พัฒนาเครื่องมือ/วิธีการสอบวัดให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน ๔) ปรับปรุงเกณฑ์การสรรหา คัดเลือกให้มีความเหมาะสม ตรงกับความต้องการ มีมาตรฐาน ๕) การสรรหาผู้สมัครในกลุ่มวิชาชีพขาดแคลนเช่น ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ควรทำความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา เป้าหมาย โดยรับผู้สำเร็จการศึกษาจากในสาขาวิชาชีพดังกล่าว เช่น จากสถาบันที่กองทัพบกมีความร่วมมือและมีผลคะแนนและคุณสมบัติตามที่กำหนด บรรจุรับราชการในกองทัพบก

