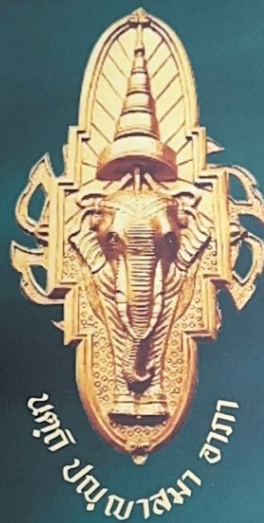


แนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านงานส่งกำลังบำรุงของกองทัพบก
ด้วยระบบสารสนเทศสายงานส่งกำลังบำรุง(LOGSMIS)

เอกสารวิจัยส่วนบุคคล



โดย

พันเอกหญิง ฉัตรดาว อุเทนสุด

อาจารย์หัวหน้าวิชา โรงเรียนส่งกำลังบำรุงทหารบก

กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก

วิทยาลัยการทัพบก

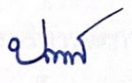
กันยายน 2565

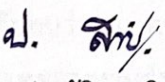
เอกสารวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรดำเนินงานส่งกำลังบำรุงของกองทัพบก
 ด้วยระบบสารสนเทศสายงานส่งกำลังบำรุง (LOGSMIS)
โดย พันเอกหญิง ฉัตรดาว อุเทนสุด
อาจารย์ที่ปรึกษา พันเอกหญิง ธัญนุช สิงห์พันธุ์

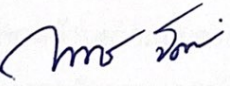
วิทยาลัยการทัพบก อนุมัติให้เอกสารวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรหลักประจำ วิทยาลัยการทัพบก ปีการศึกษา 2565 และเห็นชอบให้เป็น
เอกสารวิจัยส่วนบุคคลที่อยู่ในเกณฑ์ระดับ ดีมาก


พลตรี  ผู้บัญชาการวิทยาลัยการทัพบก
(วิชาดี เอี่ยมไพจิตร)

คณะกรรมการควบคุมเอกสารวิจัยส่วนบุคคล

พันเอก  ประธานกรรมการ
(ประภาส แก้วศรีงาม)

พันเอก  ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา
(ประวัตติ สหกิจ)

พันเอกหญิง  กรรมการ
(กนิษฐา ชูติวัฒนา)

พันเอกหญิง  กรรมการ
(ธัญนุช สิงห์พันธุ์)

บทคัดย่อ

ผู้วิจัย พันเอกหญิง ฉัตรดาว อุเทนสุด
เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านงานส่งกำลังบำรุงของกองทัพบก
ด้วยระบบสารสนเทศสายงานส่งกำลังบำรุง (LOGSMIS)
วันที่ กันยายน 2565 **จำนวนคำ :** 9,525 **จำนวนหน้า :** 28
คำสำคัญ ระบบสารสนเทศ, การพัฒนาบุคลากร, สายงานส่งกำลังบำรุง
ชั้นความลับ ไม่มีชั้นความลับ

การศึกษาเอกสารวิจัยส่วนบุคคลนี้ เป็นการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านงานส่งกำลังบำรุงของกองทัพบกด้วยระบบสารสนเทศสายงานส่งกำลังบำรุง (LOGSMIS) มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระบบสารสนเทศของงานส่งกำลังบำรุงกองทัพบก ศึกษาปัญหาและอุปสรรค การบริหารจัดการบุคลากรด้านงานส่งกำลังบำรุงของกองทัพบก ศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านงานส่งกำลังบำรุงของกองทัพบกในการใช้ระบบสารสนเทศสายงานส่งกำลังบำรุงให้เกิดประสิทธิภาพ

ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านงานส่งกำลังบำรุงของกองทัพบกด้วยระบบสารสนเทศสายงานส่งกำลังบำรุง (LOGSMIS) ในด้านการบริหารจัดการบุคลากรด้านงานส่งกำลังบำรุงของกองทัพบก จากการวิเคราะห์แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง แผนแม่บท ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีการบริหารจัดการบุคลากรด้านงานส่งกำลังบำรุงของกองทัพบก เน้นการพัฒนาองค์ความรู้ด้านระบบสารสนเทศให้บุคลากรด้านงานส่งกำลังบำรุงได้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ การใช้ระบบสารสนเทศสายงานส่งกำลังบำรุง และสามารถพัฒนาขีดความสามารถให้รองรับเทคโนโลยีสมัยใหม่ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อให้เกิดการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เน้นให้บุคลากรด้านงานส่งกำลังบำรุงได้มีส่วนร่วมในการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อร่วมกันสร้าง คิด วิเคราะห์ และให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการส่งกำลังบำรุง เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยตรงกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

ABSTRACT

AUTHOR: Colonel Chatdaw Udenasuta

TITLE: Approaches for the development of logistics personnel in the Royal Thai Army with Logistics Management Information System (LOGSMIS).

DATE: September, 2022 **WORD COUNT :** 9,525 **PAGES :** 28

KEY TERMS: Information System, Personnel Development, Logistics Division.

CLASSIFICATION: Unclassified

A study on the approaches for the development of logistics personnel in the Royal Thai Army with Logistics Management Information System (LOGSMIS) aims to the Logistics Management Information System, to examine problems and challenges towards the personnel management in the field of logistics in the Royal Thai Army, and to study the approaches for the development of logistics personnel in the Royal Thai Army to effectively use the Logistics Management Information System

With the analysis of Thailand's 20-Year National Strategy, Master Plan under National Strategy on Security, Development, and Human capital development, the study shows that the personnel management in the field of logistics in the Royal Thai Army is in place which emphasizes on knowledge development related to information system to the logistics personnel. This can enhance their knowledge and understanding as well as information technology literacy in logistics and capacity development to be aware of modern technologies in the future and to achieve the highest efficiency. It can be proceeded by promoting engagement among the logistics personnel towards using the information system to jointly create, reflect, analyze and provide recommendations in developing Logistics Management Information System to be aligned with the unit's operations and genuinely meet the needs of the personnel.

กิตติกรรมประกาศ

เอกสารวิจัยส่วนบุคคล เรื่อง “แนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านงานส่งกำลังบำรุงของกองทัพกบด้วยระบบสารสนเทศสายงานส่งกำลังบำรุง (LOGSMIS)” ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก พันเอกหญิง ธัญญา สิมพันธ์ อาจารย์ที่ปรึกษา และ พันเอก ประวัติ สหกิจ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา และผู้บังคับบัญชา ที่กรุณาเปิดโอกาสให้ได้เข้ารับการศึกษานในวิทยาลัยการทัพบกแห่งนี้ และคอยให้ความกรุณาเสียสละอันมีค่า ให้คำแนะนำคำปรึกษา ให้กำลังใจ ตรวจสอบแก้ไขให้เอกสารวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ พลตรี วิชาติ เอี่ยมไพจิตร ผู้บัญชาการวิทยาลัยการทัพบกที่กรุณาอนุมัติให้ผู้วิจัยได้ศึกษา รวบรวมข้อมูล เอกสารงานวิชาการอันเป็นประโยชน์ จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ขอขอบคุณ พันเอก ประภาส แก้วศรีงาม ประธานกรรมการควบคุมเอกสารวิจัยส่วนบุคคล ขอขอบคุณ พันเอกหญิง กนิษฐา ฐิติวัฒนา กรรมการควบคุมเอกสารวิจัยส่วนบุคคลที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อเอกสารวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้

ขอขอบคุณคณาจารย์ของวิทยาลัยการทัพบกทุกท่าน คอยให้ความรู้ อบรมสั่งสอนชี้แนะแนวทาง คำปรึกษาให้กำลังใจ ตลอดระยะเวลาการศึกษา ณ วิทยาลัยการทัพบกแห่งนี้

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณครอบครัวอันเป็นที่รัก และเพื่อนนักศึกษาวิทยาลัยการทัพบกหลักสูตรประจำ ชุดที่ 67 ที่ให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจให้กับผู้วิจัยในทุกขั้นตอนของการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า เอกสารวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานด้วยระบบสารสนเทศของงานด้านส่งกำลังบำรุงของกองทัพกต่อไป

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	2
กรอบแนวคิดการวิจัย	3
วิธีการศึกษา	4
ประโยชน์ที่ได้รับ	4
บทที่ 2 บทวิเคราะห์	6
ระบบสารสนเทศของงานส่งกำลังบำรุงกองทัพบก	6
การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์	12
การบริหารจัดการบุคลากรด้านงานส่งกำลังบำรุงของกองทัพบก	14
แนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านงานส่งกำลังบำรุงของกองทัพบก	19
ในการใช้ระบบสารสนเทศสายงานส่งกำลังบำรุงให้เกิดประสิทธิภาพ	
บทที่ 3 บทอภิปรายผล	22
การเปรียบเทียบกับวิธีปฏิบัติที่ดี	22
การเปรียบเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23
บทที่ 4 บทสรุป	26
สรุปผลการวิจัย	26
ข้อเสนอแนะ	27
เอกสารอ้างอิง	
ประวัติผู้วิจัย	

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

กองทัพบกได้อนุมัติแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารทหารบก พ.ศ.2551 – 2553 และได้ขยายเวลาในการใช้งานแผนแม่บทดังกล่าวจนถึงปี 2556 เพื่อให้มีแนวทางที่ชัดเจน สำหรับการดำเนินการโครงการระบบสารสนเทศกองทัพบก (E – ARMY) โดยเป็นการพัฒนาระบบสารสนเทศกองทัพบก เพื่อบริหารงานในยามปกติ ปัจจุบันกองทัพ ได้ทำตามแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศกองทัพบก พ.ศ. 2559 – 2561 จนเสร็จสิ้น กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก ได้พัฒนาระบบสารสนเทศกองทัพบกสายงานส่งกำลังบำรุง (LOGSMIS) ตามแนวทางในเรื่องปฏิบัติต่อสิ่งอุปกรณ์ ตามลำดับขั้นตอนของวงรอบการส่งกำลังทั้ง 5 งาน (การกำหนดความต้องการ การจัดหา การแจกจ่าย การจำหน่าย และการควบคุม) รวมถึงการเพิ่มเรื่องของงานซ่อมบำรุงด้วย แต่เนื่องจากการดำเนินการใช้ระบบฐานข้อมูลนั้น ต้องอาศัยกำลังพลในแต่ละหน่วยช่วยกันนำข้อมูลเข้าและบันทึกข้อมูล เพื่อให้ฐานข้อมูลสถานภาพ สิ่งอุปกรณ์ของกองทัพบกมีความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ เชื่อถือได้ และเป็นข้อมูลเดียวกัน¹ ดังนั้น กองทัพบกจะต้องสนับสนุนการดำเนินการของรัฐบาลในการพัฒนาศักยภาพของคนในประเทศตามแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 5 เมษายน พ.ศ. 2559² เพื่อให้รัฐบาลใช้เป็นกรอบในการผลักดันให้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ รวมถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิดในทุกภาคส่วน การปฏิรูปกระบวนการทางธุรกิจการผลิต การค้า และการบริการ การปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารราชการแผ่นดิน และการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ทั้งนี้สืบเนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชากรทุกคนทุกสาขาอาชีพควรได้รับ คือ การได้รับโอกาสในการรับสารสนเทศที่เหมาะสมทันเวลาทันความต้องการ³ และรับการศึกษา เรียนรู้หนังสือ และเรียนรู้สารสนเทศอย่างทั่วถึง ซึ่งในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาทุกขั้นตอนต้องใช้ “ความรอบรู้” ในการพัฒนา ด้านต่างๆด้วยความรอบคอบ⁴ ทั้งนี้โดยมีสารสนเทศเป็นปัจจัยสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของคนในสังคมปัจจุบันรวมทั้งในองค์กรต่างๆ

การพัฒนาบุคลากรด้านสายงานส่งกำลังบำรุง เพื่อมาช่วยให้ระบบสารสนเทศด้านการส่งกำลังบำรุงของกองทัพบก ได้ทุ่มเทพัฒนาให้สมบูรณ์นั้น กรมส่งกำลังบำรุง

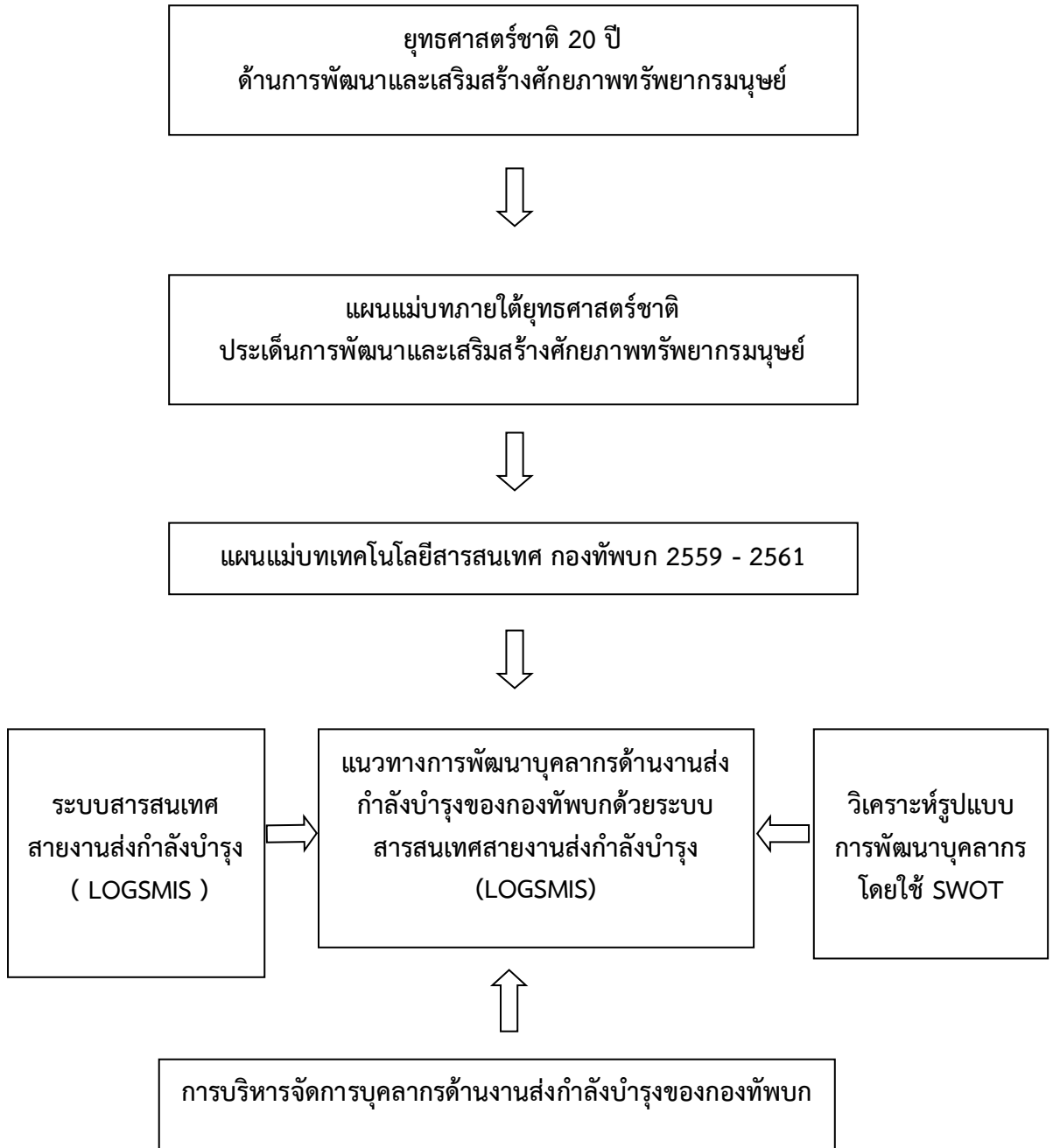
ทหารบก จึงเล็งเห็นความเร่งด่วนในการให้ความรู้ การส่งเสริมกำลังพลที่ทำงานด้านนี้ ให้มีประสิทธิภาพ พร้อมกำกับดูแล และติดตามผล ในการใช้งานระบบสารสนเทศสายงานส่งกำลังบำรุง เพื่อครอบคลุมงานตามวงรอบการส่งกำลัง ดังนั้น กำลังพลจึงมีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องทราบถึงงานด้านการส่งกำลัง และการใช้ระบบสารสนเทศสายงานส่งกำลังบำรุง (LOGSMIS) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ในการควบคุมบัญชี เพื่อให้ทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค หรือโดยทั่วไปจะเรียกว่าการวิเคราะห์ตามตัวแบบ SWOT Analysis ซึ่งพิจารณาเฉพาะด้านข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีสารสนเทศ

เนื่องจากที่ผ่านมา ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงของกองทัพบก ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญ จากผลการตรวจหน่วยในพื้นที่กองทัพภาคที่ 4 ของจเรทหารบก และแนวทางการควบคุมการใช้งานสิ่งอุปกรณ์ประเภทที่ 5 เมื่อ 24 ธันวาคม พ.ศ. 2563 ทั้งนี้ได้กรุณาสั่งการ ให้กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก ได้จัดทำหลักสูตรเสริมสร้าง และเพิ่มพูนความรู้ ให้กำลังพลที่ปฏิบัติงานในระบบส่งกำลังบำรุงของกองทัพภาคที่ 1 – กองทัพภาคที่ 4 รวมไปถึงหน่วยขึ้นตรงของกองทัพบก ณ ที่ตั้งหน่วย โดยให้ความเร่งด่วนแก่กองพลทหารราบที่ 15 เป็นลำดับแรก เพื่อแก้ไขปัญหา และขจัดปัญหาของกำลังพล ที่ไม่มีความรู้ ความเข้าใจ ในสายงานการส่งกำลังบำรุงให้ทราบอย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ ตามนโยบายของผู้บัญชาการทหารบก ผู้วิจัยในฐานะผู้รับผิดชอบหลักในหมวดวิชาส่งกำลังบำรุง ในทุกหลักสูตรของโรงเรียนส่งกำลังบำรุงทหารบก จึงเล็งเห็นความสำคัญและความจำเป็นหลักในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถในการใช้งานระบบสารสนเทศสายงานส่งกำลังบำรุง (LOGSMIS) ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระบบสารสนเทศของงานส่งกำลังบำรุงกองทัพบก
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรค การบริหารจัดการบุคลากรด้านงานส่งกำลังบำรุงของกองทัพบก
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านงานส่งกำลังบำรุงของกองทัพบกในการใช้ระบบสารสนเทศสายงานส่งกำลังบำรุงให้เกิดประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการศึกษา

1. รูปแบบการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาโดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงยุทธศาสตร์⁵ ตามที่วิทยาลัยการทัพบก กำหนดโดยใช้วิธีการศึกษาเชิงเอกสาร

2. ขอบเขตการศึกษา

2.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาทฤษฎี ระบบสารสนเทศสายงานส่งกำลังบำรุง และแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการบุคลากรด้านงานส่งกำลังบำรุง

2.2 ขอบเขตด้านระยะเวลา เก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ห้วงเดือน ธันวาคม 2564 - มกราคม 2565

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมข้อมูลจาก คำสั่ง เอกสารราชการ หนังสือ ตำรา เอกสาร งานวิชาการ รวมไปถึงแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นการพัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศกองทัพบก 2559 - 2561

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ศึกษา ทำการวิเคราะห์ แนวทางการพัฒนาระบบสารสนเทศสายงาน ส่งกำลังบำรุง และนำเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการบุคลากรด้านงานส่งกำลัง บำรุงของกองทัพบก

5. ขั้นตอนการดำเนินงาน

ตั้งแต่ห้วงเดือน ธันวาคม 2564 – พฤษภาคม 2565

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทราบถึงระบบสารสนเทศสายงานของงานส่งกำลังบำรุงกองทัพบก
2. ทราบถึงปัญหา และอุปสรรคของการบริหารจัดการระบบสารสนเทศสายงาน ส่งกำลังบำรุง

3. ได้แนวทางพัฒนาบุคลากรด้านสายงานส่งกำลังบำรุง สำหรับการในระบบสารสนเทศสายงานส่งกำลังบำรุงให้มีประสิทธิภาพ
4. กองทัพบกสามารถนำแนวทางการพัฒนาระบบสารสนเทศสายงานส่งกำลังบำรุงของกรมส่งกำลังบำรุงทหารบกไปใช้ประโยชน์ต่อการปรับโครงสร้างของกำลังพลด้านส่งกำลังบำรุงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 2

บทวิเคราะห์

การพัฒนาาระบบสารสนเทศกองทัพบก เพื่อบริหารจัดการระบบงานส่งกำลังบำรุงทหารบก จากสถานะแวดล้อมภายในและภายนอกประเทศ และมีปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ด้านสังคมจิตวิทยา (Social) ด้านเทคโนโลยี (Technology) ด้านสภาพแวดล้อม (Environment) ด้านเศรษฐกิจ (Economic) ด้านการเมือง (Political) รวมทั้งทางด้านการทหาร (Military) - (STEEP-M) มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วส่งผลกระทบต่อความมั่นคง รวมไปถึงระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และอินเทอร์เน็ตนั้น ทำให้โลกเปลี่ยนแปลงจากยุคอุตสาหกรรม (Industry Age) เข้าสู่ยุคข้อมูลสารสนเทศ (Information Age) เน้นการใช้ประโยชน์และองค์ความรู้จากเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีเครือข่าย และเทคโนโลยีการสื่อสารประกอบกับยุคสมัยปัจจุบันการใช้งานของเครือข่ายสังคม (Social Network) ทำให้ประชาชนของโลกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้ง่ายทุกที่ ทุกเวลา ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้รับรู้ รับทราบข้อมูลข่าวสาร หรือรับมือกับผลกระทบจากสิ่งที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว ทันเหตุการณ์ รวมทั้งเกิดการพัฒนาระบบ และการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างมากของทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พร้อมก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัล (Digital age) อย่างเต็มรูปแบบ

ระบบสารสนเทศของงานส่งกำลังบำรุงกองทัพบก

ในห้วงที่ผ่านมากองทัพบก ได้เล็งเห็นความสำคัญต่อการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานภายในกองทัพอย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมกำลังพลให้คิดค้นนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ปฏิบัติการในภารกิจของหน่วยทุกระดับ รวมไปถึงการนำเทคโนโลยีมาส่งเสริมงานต่างๆ ของกองทัพบกตลอดมา

เทคโนโลยีสารสนเทศของกองทัพบก เป็นหน่วยงานด้านความมั่นคงของประเทศไทย ได้ตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศในปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 ได้ดำเนินโครงการระบบสารสนเทศกองทัพบก โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาระบบบริหารจัดการระบบควบคุมบังคับบัญชา เพื่อนำกองทัพบกไปสู่กองทัพอิเล็กทรอนิกส์หรือ e – Army ตามนโยบาย e – Government ของรัฐบาล พร้อมทั้งยังมีการจัดเตรียมศูนย์ปฏิบัติการของกองทัพบกไว้ เพื่อเชื่อมโยงภารกิจกับศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงกลาโหม (MOC) และศูนย์ปฏิบัติการของนายกรัฐมนตรี (PMOC) ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารระดับรัฐบาลได้รับ

ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นสำหรับเป็นข้อตกลงใจ โดยในส่วนของกองทัพบกได้กำหนดให้เสนาธิการทหารบก ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูง (chief information officer : CIO) ทำหน้าที่พิจารณา กำหนดนโยบาย และเป้าหมายหลักของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารมาใช้งานให้สอดคล้องกับความต้องการของทหารบก

ระบบสารสนเทศกองทัพบกสายงานส่งกำลังบำรุง มีกรมส่งกำลังบำรุงทหารบก เป็นหน่วยรับผิดชอบโครงการหลัก ทำหน้าที่กำกับ ดูแลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งกำลังบำรุงทั้งหมด และนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้งานด้านการส่งกำลัง การซ่อมบำรุง การขนส่งการบริการทางการแพทย์ และการบริการอื่น ๆ ซึ่งถือเป็นความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหน่วยทหารทุกระดับ เพื่อส่งกำลังบำรุงให้หน่วยของตน และหน่วยที่มากขึ้นสมทบ มีหน่วยรับผิดชอบรอง ได้แก่ กรมฝ่ายยุทธบริการ กองบัญชาการช่วยรบที่ 1 – 4 มณฑลทหารบก และหน่วยใช้ในระดับกองพัน หรือเทียบเท่า

ระบบสารสนเทศกองทัพบกสายงานส่งกำลังบำรุง ได้แบ่งการดำเนินการออกเป็น 6 ระบบงาน ได้แก่ 1) ระบบควบคุมทางบัญชี (การเบิกและการจ่ายสิ่งอุปกรณ์) 2) ระบบงานบัญชีคุมที่เก็บสิ่งอุปกรณ์ (ระบบคลังสิ่งอุปกรณ์) 3) ระบบบัญชีสิ่งอุปกรณ์ในหน่วย 4) ระบบควบคุมการซ่อม 5) ระบบงานจัดหา และ 6) ระบบงานรักษาพยาบาล โดยการดำเนินงานของระบบสารสนเทศกองทัพบก สายงานส่งกำลังบำรุงไม่สามารถทำงานได้ตามลำพัง จำเป็นที่จะต้องอาศัยข้อมูลที่เกี่ยวข้องในภารกิจจากสายงานอื่นๆ ตามความรับผิดชอบ ได้แก่ ข้อมูลของหน่วยงาน ข้อมูลอัตราการจัดยุทธโธปกรณ์ จากกรมยุทธการทหารบก ข้อมูลทำเนียบกำลังพล และข้อมูลประวัติของกำลังพล จากกรมกำลังพลทหารบก เป็นต้น

การดำเนินการของระบบสารสนเทศกองทัพบกสายงานส่งกำลังบำรุงจะเริ่มต้นจากหน่วยใช้ในระดับกองพัน หรือเทียบเท่า ดำเนินการเบิกสิ่งอุปกรณ์เพื่อมาใช้งานภายในหน่วย หรือส่งซ่อมสิ่งอุปกรณ์ที่เกิดการชำรุดเสียหาย ไปยังหน่วยสนับสนุนทางการส่งกำลังบำรุงตามสายการส่งกำลังบำรุง โดยหน่วยสนับสนุนในระดับภูมิภาค ได้แก่ มณฑลทหารบก และกองบัญชาการช่วยรบ หากให้การสนับสนุนไม่ได้ หรือไม่เพียงพอ จะดำเนินการขอรับการสนับสนุนต่อมายังกรมฝ่ายยุทธบริการ^๑

1. นโยบายของระบบสารสนเทศสายงานส่งกำลังบำรุงกองทัพบก

จากนโยบายของผู้บังคับบัญชาที่ผ่านมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก ได้มีการปรับปรุงการดำเนินการในโครงการระบบสารสนเทศสายงานส่งกำลังบำรุงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด นับตั้งแต่ปี 2547 ผู้บัญชาการทหารบกในขณะนั้น

ได้แถลงนโยบาย แนวทางปฏิบัติงานของกองทัพบกว่า “จะผสมผสานกรอบนโยบายของรัฐบาล และหน่วยเหนือทุกระดับ รวมทั้งนโยบายของอดีตผู้บัญชาการทหารบกและนโยบายที่กำหนดขึ้นใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ยิ่งขึ้น โดยจะพัฒนากองทัพบกให้เป็นกองทัพบกอิเล็กทรอนิกส์ (e – Army)” เมื่อ 31 มีนาคม พ.ศ. 2549 ได้มอบหมายให้กรมการทหารสื่อสาร ลงนามในสัญญาว่าจ้างบริษัท MFEC จำกัด (มหาชน) ให้เป็นผู้ดำเนินการโครงการ ฯ โดยในสัญญาได้กำหนดให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2551 งานตามโครงการ ฯ ในระยะที่ 1 นั้น ได้ดำเนินการตรวจรับมอบงาน เมื่อ 29 มีนาคม พ.ศ. 2553 ระยะเวลารับประกันงานตามโครงการ ฯ ระยะที่ 1 สิ้นสุดเมื่อ 29 มกราคม พ.ศ. 2554 รวมทั้งได้ว่าจ้างบริษัท ฯ ให้ทำการปรนนิบัติบำรุงระบบ ฯ ระยะเวลา 1 ปี (เรียกโดยย่อว่า โครงการ MA) จะสิ้นสุดระยะเวลาตามสัญญาใน พฤษภาคม พ.ศ. 2555 (จากข่าวทหารบก ปีที่ 13 ฉบับที่ 4 วันอังคารที่ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2546) การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้านสายงานกำลังพล หรืองานบริหารงานบุคคลภายใต้กองทัพบกอิเล็กทรอนิกส์ (e – Army) ปี พ.ศ. 2547 เมื่อผู้บัญชาการทหารบก มีนโยบาย เรื่อง กองทัพอิเล็กทรอนิกส์ (e – Army) ทำให้เกิดโครงการระบบสารสนเทศกองทัพบก (e – Army) ได้แก่ 1) โครงการระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร (Management Information System : MIS) 2) โครงการระบบงานควบคุมบังคับบัญชา (Control, Command, Communication, Computer and Intelligence: C4I) 3) โครงการระบบงานสงครามข้อมูลข่าวสาร (Information Warfare : IW) 4) โครงการระบบฐานข้อมูลกลาง (Data Center : DC) โดยให้ความสำคัญกับระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญในการบริหารจัดการกองทัพบก สามารถแบ่งออกเป็น 6 สายงาน ได้แก่ 1) สายงานกำลังพล 2) สายงานข่าว 3) สายงานยุทธการ 4) สายงานส่งกำลังบำรุง 5) สายงานกิจการพลเรือน 6) สายงานปลัดบัญชาฯ โดยมอบหมายความรับผิดชอบให้กรมฝ่ายเสนาธิการเป็นผู้บริหารโครงการหลักกำกับดูแลการดำเนินการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ สนองต่อนโยบายของผู้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้โครงการระบบสารสนเทศ ฯ (MIS) แบ่งรอบการดำเนินการเป็น 3 ระยะ ได้แก่ 1) ระยะที่ 1 ดำเนินการในหน่วยระดับทหารบก (ส่วนกลาง) 2) ระยะที่ 2 ดำเนินการในหน่วยระดับกองทัพภาพ – กองพล 3) ระยะที่ 3 ดำเนินการในระดับกรม และกองพัน⁷

กองทัพบกเริ่มให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยกำหนดวิสัยทัศน์กองทัพบก พ.ศ. 2560 และวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารของกองทัพบก 2 ประการ โดยประการแรก คือ กองทัพบกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการช่วยลดภาระงาน มิใช่เพิ่มภาระงาน และประการที่ 2 ให้กำลังพล และหน่วยงานของกองทัพบก สามารถติดต่อสื่อสารกันได้ ทุกที่ ทุกเวลา และทุกรูปแบบที่ต้องการ

พร้อมทั้งได้กำหนด แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารกองทัพบก โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารของกองทัพบก มีความสอดคล้อง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งในระดับกลาโหม และระดับชาติ และในระดับกองทัพบก สามารถปฏิบัติงานได้อย่างประสานสอดคล้อง เป็นเนื้อเดียวกัน

2. โครงการระบบสารสนเทศกองทัพบก (e-Army)

โครงการระบบสารสนเทศกองทัพบก มีการแบ่งการดำเนินการของโครงการระบบสารสนเทศกองทัพบก ออกเป็น 3 ระยะดังนี้ ระยะที่ 1 (ปี พ.ศ. 2549 – 2551) เป็นการดำเนินการพัฒนาระบบสารสนเทศ และการติดตั้งอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ในหน่วยส่วนกลาง ระยะที่ 2 (ปี พ.ศ. 2552 – 2554) เป็นการพัฒนาระบบสารสนเทศ และติดตั้งอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ในหน่วยระดับกองทัพภาค และกองพล ระยะที่ 3 (ปี พ.ศ. 2555 – 2557) เป็นการพัฒนาระบบสารสนเทศ และติดตั้งอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ในหน่วยระดับกรม และกองพัน การดำเนินการโครงการระบบสารสนเทศกองทัพบก ระยะที่ 1 วงเงินงบประมาณจำนวน 615 ล้านบาท ระยะเวลา 690 วัน เริ่มดำเนินการตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2549 ถึง 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2551 โดยมีวัตถุประสงค์ของการดำเนินการโครงการดังนี้

2.1 การนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารมาสนับสนุนการบริหารงานและการควบคุมบังคับบัญชาโครงการระบบสารสนเทศกองทัพบก (e-Army)

2.2 จัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการปฏิบัติการกิจในยามปกติ ระบบควบคุมบังคับบัญชาสำหรับผู้บังคับบัญชา และฝ่ายอำนวยการ จนถึงระดับกองกำลังและกองพัน

2.3 เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารองค์กร และใช้เป็นข้อมูลในการสนับสนุนการตัดสินใจอย่างถูกต้อง และจัดทำระบบเครือข่ายติดต่อสื่อสารที่สามารถรับ – ส่งข้อมูลข่าวสารในระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหารในยามปกติ และระบบควบคุมบังคับบัญชาได้อย่างรวดเร็ว

3. การดำเนินงานของระบบสารสนเทศกองทัพบก สายงานส่งกำลังบำรุง

ระบบสารสนเทศกองทัพบกสายงานส่งกำลังบำรุง ดำเนินการเพื่อเสริมสร้าง และพัฒนาระบบการส่งกำลังบำรุงไว้ให้เพียงพอ และพร้อมใช้งานตั้งแต่มยามปกติ เพื่อให้หน่วยรับการสนับสนุน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการปฏิบัติการทางทหาร และการปฏิบัติการทางทหารที่มิใช่สงคราม ซึ่งถือเป็นความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหน่วยทหาร และทหารทุกระดับ ด้วยเหตุนี้ จึงมีหน่วยงานและกำลังพล

ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของระบบสารสนเทศเป็นจำนวนมากที่ต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานจากการทำงานปกติ ที่มีการบันทึกข้อมูลลงในกระดาษและรายงานมา เปลี่ยนเป็นการทำงานบนระบบคอมพิวเตอร์ ซึ่งกำลังพลจำเป็นต้องมีความรู้พื้นฐานด้านคอมพิวเตอร์ และมีความพร้อมในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงาน

กรมส่งกำลังบำรุงทหารบกโดยกองสารสนเทศ ได้จัดชุดฝึกอบรมเคลื่อนที่ ให้คำแนะนำ และอบรมการใช้งานโปรแกรมประยุกต์ ให้แก่หน่วยงานอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2552 แต่เนื่องจากข้อจำกัดทั้งด้านระบบเครือข่าย และความสะดวกในการใช้งานโปรแกรมประยุกต์ รวมไปถึงความพร้อมของกำลังพล และการสนับสนุนจากผู้บังคับหน่วยและผู้บังคับบัญชา จึงทำให้ผลการดำเนินงานของระบบสารสนเทศสายงานส่งกำลังบำรุง ในช่วงปี พ.ศ. 2552 – 2556 ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ผู้ใช้งานยังไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง และเป็นสาเหตุทำให้การดำเนินการโครงการระบบสารสนเทศกองทัพบก ในระยะที่ 1 (ปี พ.ศ. 2549 – 2551) ล่าช้ากว่าแผนงานที่กำหนด และยังไม่สามารถขยายการทำงานเป็นระบบสารสนเทศกองทัพบก

ระยะที่ 2 ในช่วงปี พ.ศ. 2556 – 2559 กระแสการใช้สื่อสังคม (Social Media) และเครือข่ายสังคม (Social Networking) อาทิ เช่น Facebook, YouTube, Line, Instagram ได้รับความนิยมเพิ่มมากขึ้น ทำให้มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่างๆ การติดต่อสื่อสารของหน่วยงานผ่านสื่อสังคม และเครือข่ายสังคมได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้สามารถลดข้อจำกัดในด้านระบบเครือข่าย ผู้ใช้งานสามารถเข้าใช้งานระบบสารสนเทศ ได้ทุกที่ ทุกเวลา กำลังพลเริ่มมีความคุ้นเคยในการใช้เทคโนโลยี และระบบสารสนเทศมากขึ้น ประกอบกับ ผู้บังคับบัญชา ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศ จึงถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การดำเนินการโครงการระบบสารสนเทศนั้น เริ่มดำเนินการต่อ และมีความก้าวหน้าขึ้นตามลำดับ ซึ่งหากได้มีการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ และสามารถใช้งานระบบสารสนเทศสายงานส่งกำลังบำรุงได้อย่างยั่งยืน ก็จะเกิดประโยชน์สูงสุดกับกองทัพบก

ที่ผ่านมา ได้มีการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านงานส่งกำลังบำรุง พบว่า ในปี พ.ศ. 2549 กองทัพอากาศได้เริ่มพัฒนา และใช้งานโครงการระบบสารสนเทศด้านการส่งกำลังบำรุงของกองทัพอากาศ (Logistics Management Information System : LMIS) ในระยะเริ่มต้นยังพบปัญหาเกี่ยวกับบุคลากร ในเรื่องขององค์ความรู้ในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ และการพัฒนาบุคลากรด้านการใช้คอมพิวเตอร์เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการส่งกำลังบำรุง จึงได้มีการศึกษา และวิจัยเพื่อกำหนดกลยุทธ์ และหาวิธีการที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาบุคลากรของกองทัพอากาศ ให้สามารถปฏิบัติ

หน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้กรณีศึกษา หน่วยกองบิน 46 อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ผลการศึกษา พบว่า หน่วยกองบิน 46 ได้มีข้อเสนอแนะ ให้มีจัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการระบบสารสนเทศให้กับกำลังพลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจถึงระบบสารสนเทศ และจัดการสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ให้เป็นแนวทางเดียวกัน สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระบบงานการส่งกำลังบำรุงในกองทัพบก เช่น การบริหารจัดการระบบงานส่งกำลังบำรุงยุทธโธปกรณ์สายช่าง ประเภทเครื่องมือช่างเพื่อสนับสนุนภารกิจของกองทัพบกในยุคโลกาภิวัตน์: ศึกษากรณี กรมการทหารช่าง ผลการวิจัย พบว่า กรมการทหารช่าง ได้มีข้อเสนอแนะในการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในระบบควบคุมทางบัญชี นำเอาหลักการสมัยใหม่ในระบบทันเวลาพอดี (Just in Time) และใช้เทคโนโลยี Barcode มาช่วยในการบริหารจัดการ พร้อมทั้งปรับวิธีการทำงาน และปรับปรุงระเบียบคำสั่ง ให้สามารถรองรับการปฏิบัติงานในลักษณะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศตามภารกิจ และนอกจากนี้ในบางงานวิจัย ก็มุ่งเน้นการปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และเป็นแนวทางเดียวกัน เช่น การศึกษาวิจัยการปรับโครงสร้างระบบการส่งกำลังบำรุงของกองทัพบก ศึกษาเฉพาะกรณีกองทัพภาคที่ 1 วิเคราะห์ปัญหาและข้อจำกัดต่างๆ ของการส่งกำลังบำรุงระดับกองทัพภาค แนวคิดในการจัดการส่งกำลังบำรุงให้เกิดประสิทธิภาพ พบว่า ปัจจัยสำคัญแห่งความสำเร็จของการปรับโครงสร้างระบบการส่งกำลังบำรุง ให้พิจารณาจากการจัดหน่วยงานที่สามารถรองรับการปฏิบัติงานด้านการส่งกำลังบำรุงได้จริง โดยเจ้าหน้าที่ทางการส่งกำลังบำรุงในทุกระดับจะต้องปฏิบัติหน้าที่ มีความรับผิดชอบทั้งยามปกติ ยามสงคราม และเสนอให้มีการปรับระเบียบปฏิบัติยกเลิกระเบียบข้อปฏิบัติด้านการส่งกำลังบำรุงที่ล้าสมัยให้มีความรัดกุม และลดขั้นตอนให้เหลือเท่าที่จำเป็นสามารถตรวจสอบได้อย่างชัดเจน และสุดท้าย ปัจจัยแห่งความสำเร็จคือการพัฒนาบุคลากรด้านการส่งกำลังบำรุง ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญงานด้านการส่งกำลังบำรุง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยรวดเร็ว และควรติดตามกำกับ ดูแลการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ อย่างใกล้ชิดทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงประสิทธิภาพของระบบการส่งกำลังบำรุง กรณีศึกษาการส่งกำลังสิ่งอุปกรณ์ประเภทที่ 2 – 4 สายสรรพาวุธเสนอให้มีการพัฒนาระบบการควบคุมสิ่งของคงคลัง (Inventory Control) ด้วยคอมพิวเตอร์ผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพื่อให้กองทัพสามารถลดปริมาณ การสะสมชิ้นส่วนได้มาก งานวิจัยในระดับของหน่วยสนับสนุนภูมิภาค ศึกษา ความคิดเห็นของการพัฒนาระบบการส่งกำลังบำรุงกองบัญชาการช่วยรบที่ 4 พบว่า กองบัญชาการช่วยรบที่ 4 ได้มีข้อเสนอแนะให้มีช่องทางการติดต่อสื่อสารเพื่อการประสานงาน และควรจัดชุดตรวจเยี่ยม ติดตามผลการปฏิบัติงาน สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงาน แนวทางการพัฒนาระบบการส่งกำลัง

บำรุงของกองทัพภาคที่ 1 ศึกษา ระบบการส่งกำลังบำรุงของกองทัพภาคที่ 1 รวมทั้งหา แนวทางการพัฒนาระบบการส่งกำลังบำรุงของกองทัพภาคที่ 1 ผลการศึกษา พบว่า ควรปรับปรุง แก้ไขผนวกประกอบคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับงานส่งกำลังบำรุง ให้มีความชัดเจน ในการปฏิบัติเพิ่มมากขึ้นควรลดขั้นตอนการส่งกำลังให้สั้นลงโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการดำเนินงานสนับสนุนแบบจุดเดียวจบขั้นตอน (One Stop Service)

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์

ในการจัดทำเอกสารวิจัยครั้งนี้ จะศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคงของกองทัพบก และด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากร มนุษย์ ซึ่งความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนา สังคมไทยให้เป็นสังคมที่ มีความสุขและนำพาประเทศไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรด้านงานส่งกำลังบำรุง ให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ สูง มีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ซึ่งเป็นสถาบัน หลักของคนไทยที่มีความเข้มแข็ง และเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ มีความสุขบนพื้นฐาน ของความพอเพียงมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีงานและรายได้ที่เพียงพอ ต่อการดำรงชีวิตในระดับดี อารมณ์รักษาไว้ ซึ่งขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และความเป็นไทย

1. ยุทธศาสตร์กองทัพบก พ.ศ. 2560 – 2579

เป็นกรอบแนวทางการเตรียมกำลังพล และใช้กำลังพล ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี กรณีภัยคุกคามทางทหาร และภัยคุกคามที่ไม่ใช่ทางทหาร หรือภัยคุกคามรูปแบบอื่นๆ โดยจัดทำยุทธศาสตร์เพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศของกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2560 – 2579 และ ยุทธศาสตร์ทหารกองทัพไทย ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) และแผนของหน่วยเหนือ อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง จากยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนา การบริหารจัดการทรัพยากรในการป้องกันประเทศ ในการพัฒนาการบริหารจัดการด้าน กำลังพล มีวัตถุประสงค์เฉพาะ คือ การบริหารจัดการด้านกำลังพล ให้เป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพ และโปร่งใส มีกลยุทธ์ ได้แก่ พัฒนาระบบการบริหารจัดการ กำลังพล ตามระบบคุณธรรม พัฒนาระบบการปลดถ่ายปลดถ่ายกำลังพลที่มีประสิทธิภาพ พัฒนา ระบบกำลังพลสำรองอาสาสมัคร พัฒนาระบบทหารกองประจำการอาสาสมัคร พัฒนา ระบบสวัสดิการของกองทัพบกให้มีความทันสมัยครบถ้วนตามหลักสากล พัฒนาระบบ สารสนเทศ ด้านกำลังพลให้มีความทันสมัยรวดเร็ว เป็นต้น ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

และการสื่อสาร ทหารบกสามารถเปลี่ยนผ่านไปสู่การปฏิบัติที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (Network Centric Operations: NCO) มีเป้าหมายระบบโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบเครือข่าย การติดต่อสื่อสารถึงหน่วยระดับกองร้อย การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารร่วมสมัยได้อย่างเหมาะสมและมีความมั่นคงปลอดภัยในระดับสูง และการเปลี่ยนผ่านสิ่งอุปกรณ์และยุทธภัณฑ์ไปสู่ระบบดิจิทัลและเทคโนโลยีร่วมสมัย

การพัฒนาทักษะดิจิทัล ทักษะการคัดกรองความรู้ องค์กรความรู้ การใช้เทคโนโลยีผสมผสานกับคุณค่าระบบสารสนเทศของกองทัพบก ที่มีคุณภาพที่กำลังพลสามารถเข้าถึงทรัพยากร และใช้ประโยชน์จากระบบสารสนเทศ ผ่านเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรในการป้องกันประเทศประกอบด้วย 3 แนวทางการพัฒนา ดังนี้

- 1.1 พัฒนาการบริหารจัดการด้านการปฏิบัติการกิจของกองทัพบก
- 1.2 พัฒนาการบริหารจัดการด้านกำลังพล
- 1.3 พัฒนาการบริหารจัดการด้านยุทธโธปกรณ์ และงบประมาณ

ในอนาคตโลกจะเข้าสู่ยุคเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเต็มรูปแบบซึ่งมีระบบข้อมูลคอมพิวเตอร์เป็นตัวขับเคลื่อน และจะทำให้เกิดผลกระทบกับโลกในทุกด้าน ทั้งด้านการเมืองเศรษฐกิจ สังคมจิตวิทยาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม พลังงาน การทหารและเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ทุกประเทศในโลกต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถพลเมืองสามารถดำรงชีวิต และสร้างรายได้เลี้ยงตนเอง ในยุคเทคโนโลยีสารสนเทศได้ ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญในเรื่องนี้เช่นกัน จึงมีการกำหนด เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขัน เป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญ ในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เริ่มใช้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2561 - ปี พ.ศ. 2580 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐบาล หรือข้าราชการ ปัจจุบันกองทัพบกได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก จะเห็นได้จากการกำหนดให้เป็นผู้ชีวิตส่วนกำลังพลของทั้งผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องจัดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาขีดความสามารถและสมรรถนะที่เหมาะสมกับตนเองและสายงานด้านระบบสารสนเทศ นอกจากนี้ยังได้รับการกำหนดให้เป็นตัวชี้วัดสำคัญของยุทธศาสตร์การพัฒนางองคกร

2. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

เป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ “คนไทยในอนาคต มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดีรอบด้าน และมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัยรักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษ และภาษาที่ 3 และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตสู่การเป็นคนไทย ที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิดผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง” เน้นให้เป็นคนดี เก่งและมีคุณภาพ ควบคู่กับการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต รวมทั้งการสร้างระบบนิเวศ ที่เอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยมีเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ใจ มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย ยึดมั่นในความซื่อสัตย์ รักษาศีลธรรม คุณธรรมและเป็นพลเมืองดีของชาติ มีจิตสำนึกของความเป็นไทย รู้จักการพึ่งตนเองรักษาความเป็นไทย เข้าใจสังคมไทย และสังคมโลก ยอมรับความแตกต่าง มีความเคร่งครัด และปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายของสังคม 2) สติปัญญา มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษ และภาษาที่ 3 อนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีทักษะชีวิต มีนิสัยรักการเรียนรู้ พัฒนาตนเองตลอดเวลา มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และพึ่งตนเองได้มีความรู้ความสามารถหลากหลายด้าน และความรู้รอบตัวสูง 3) กาย มีพัฒนาการที่ดีรอบด้าน ตั้งแต่อยู่ในครรภ์มีสุขภาวะที่ดีทุกช่วงวัย สุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง รักการออกกำลังกาย และเล่นกีฬา ขจัดปัญหาเด็กปฐมวัยได้รับสารอาหารไม่เพียงพอ และมีพัฒนาการไม่สมวัย และ 4) สภาพแวดล้อมของครอบครัวไทยจะต้องมีความสามารถในการปกป้อง ค้ำครอง ดูแล อบรมบ่มเพาะ สั่งสอนเยาวชนในครอบครัว เพื่อป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ระบบนิเวศที่สนับสนุนครอบครัวในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้ และสังคมที่มีความสุข

การบริหารจัดการบุคลากรด้านงานส่งกำลังบำรุงของกองทัพบก

กองทัพบกมีบทบาทหน้าที่ในการเตรียมกำลังกองทัพบกและป้องกันราชอาณาจักร โดยมีผู้บัญชาการทหารบกเป็นผู้รับผิดชอบ ซึ่งสามารถกำหนดภารกิจออกได้เป็น 4 ประการ คือ 1) การป้องกันประเทศ 2) การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ 3) การรักษาความมั่นคงภายใน และ 5) การช่วยการพัฒนาประเทศ จากทุกหน่วยงานของกองทัพบกที่จัดตั้งขึ้นมีความมุ่งหมายเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

ให้สำเร็จสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การบริหารจัดการ และพัฒนาบุคลากรของ กองทัพบก ให้มีความพร้อมและศักยภาพในการปฏิบัติงานสนองตอบภารกิจที่ได้รับ มอบหมายต่อไป

1. นโยบายการบริหารจัดการบุคลากรด้านงานส่งกำลังบำรุงของกองทัพบก

การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทัพบก มีการดำเนินการอย่างเป็นกระบวนการ และเป็นระบบ ในการสรรหา และคัดเลือกกำลังพล การฝึกอบรม พัฒนา การประเมินผล การปฏิบัติงาน การส่งเสริมความก้าวหน้าของกำลังพล ตามแนวทางการรับราชการ การจัดสวัสดิการ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่กำลังพล โดยมีกรมกำลังพลทหารบก เป็นหน่วยที่กำกับ ดูแลการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางที่กำหนดมีหน่วยขึ้นตรง ของกองทัพบก เป็นหน่วยดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องในการสรรหาและคัดเลือกกำลังพล เข้ามารับราชการในกองทัพบก ทั้งระดับนายทหารสัญญาบัตร และนายทหารประทวน นั้นดำเนินการสรรหา และคัดเลือกในหลายวิธีการ ทั้งจากการสอบคัดเลือกเข้ามาเป็น นักเรียนทหาร การสอบคัดเลือกนายทหารโดยกรมยุทธศึกษาทหารบก การสอบคัดเลือก เพื่อบรรจุทดแทน โดยหน่วยขึ้นตรงของกองทัพบก การคัดสรรเพื่อบรรจุบุคคลเป็น นายทหารสัญญาบัตร และนายทหารประทวน โดยจากการพิจารณาของคณะกรรมการ ระดับสูงของกองทัพบก บรรจุเป็นกรณีพิเศษ เช่น การบรรจุรับราชการบุตรของกำลังพล ที่เสียชีวิต จากการปฏิบัติภารกิจหน้าที่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ และตามแนวชายแดน เป็นต้น กองทัพบกสามารถคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและตั้งใจจริงที่จะเข้า มารับราชการทำให้ง่ายต่อการที่จะพัฒนา ฝึกอบรม ให้เป็นกำลังพลที่มีศักยภาพเพื่อ ปฏิบัติหน้าที่ต่อไป นอกจากนี้ยังสามารถปลูกฝัง สร้างเสริมอุดมการณ์ สร้างความผูกพัน ต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี สำหรับการฝึกอบรม การพัฒนากำลังพลของกองทัพบกนั้น มีแนวทางในการพัฒนากำลังพลในทุกๆระดับ มีการพัฒนารูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการ ปฐมนิเทศ และการฝึกก่อนการเข้ารับราชการ การศึกษาตามหลักสูตรตามแนวทางการรับ ราชการ การฝึกเฉพาะหน้าที่ การฝึกตามความชำนาญการทางทหาร (ชกท.) การฝึกศึกษา ในระหว่างการปฏิบัติงาน (on the job training) โดยหน่วยเองหรือการศึกษาภายใน หน่วย (Unit School) นอกจากนี้ ยังจัดให้มีการพัฒนากำลังพลในด้านต่าง ๆ อีกด้วย เช่น การฝึกอบรมด้านระเบียบวินัย การปลูกฝัง สร้างเสริมอุดมการณ์ทางทหาร การสร้างขวัญ กำลังใจการเพิ่มเติมความรู้ จะเห็นได้ว่าบุคลากรของภาครัฐนั้นถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ และการพัฒนาประเทศให้ประสบผลสำเร็จ เนื่องจาก เป็นกลุ่มบุคคลที่ต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ตามที่กฎหมายกำหนด ให้อำนาจไว้ เพื่อการปฏิบัติภารกิจของรัฐในด้านต่าง ๆ ก่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชนการพัฒนา

ให้บุคลากรมีความพร้อม ความรู้ ความสามารถ กรอบความคิด และทัศนคติสำหรับขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติให้ประสบผลสำเร็จ ภาครัฐจำเป็นต้องทบทวน พัฒนา ปรับปรุงระบบกลไก และวิธีการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันตลอดจนออกแบบ และปรับปรุงการบริหาร และพัฒนาบุคลากรภาครัฐในทุกมิติ เพื่อสร้างและพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี เก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มีภาวะผู้นำ มุ่งมั่น ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ มีทักษะการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก เป็นมืออาชีพ มีจรรยาบรรณ กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องตามหลักการแห่งวิชาชีพ โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและเพื่อส่วนรวม เพื่อประโยชน์ในการให้บริการ

การเสริมสร้างความเข้มแข็ง ในการบริหารงานบุคลากรด้านงานส่งกำลังบำรุง ให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมอย่างแท้จริง โดยการสรรหา และคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม และจิตสำนึกสาธารณะ มีระบบบริหารจัดการ และพัฒนาบุคลากรให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้า ในสายอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดี คนเก่ง ทำงานในภาครัฐ โดยมีการประเมินผล และเลื่อนระดับตำแหน่งของบุคลากรตามผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน มีกลไกการป้องกันการแทรกแซง และการใช้ดุลยพินิจโดยมิชอบ ผู้บังคับบัญชาช่วยผลักดันการสร้างความก้าวหน้าให้กับบุคลากรตามความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติงาน และการสร้างกลไกให้บุคลากร สามารถโยกย้ายและหมุนเวียน ได้อย่างคล่องตัว เพื่อประโยชน์ของกองทัพรวมถึงการพัฒนาระบบการจ้างงานบุคลากร ทุกประเภทให้มีรูปแบบที่หลากหลายเหมาะสมกับภารกิจต่าง ๆ ทำให้การบริหารงาน ในกองทัพบกได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการทบทวนและปรับเปลี่ยนระบบ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีมาตรฐานเหมาะสม สอดคล้องกับภาระงาน โดยปรับปรุงวิธีการ กำหนดและพิจารณาค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ของบุคลากรให้มีมาตรฐานเหมาะสม กับลักษณะงานและภารกิจที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงสามารถเทียบเคียงตลาดการจ้างงาน ได้อย่างสมเหตุสมผลไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำของค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่างๆ

2. ปัจจัยภายในและภายนอกของการพัฒนาบุคลากรด้านงานส่งกำลังบำรุง ของกองทัพบก โดยใช้ SWOT

จากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกของการพัฒนาบุคลากร ด้านงานส่งกำลังบำรุงของกองทัพบก พบว่าด้านจุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weakness) และภายนอกด้านโอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Threats) ของบุคลากรด้านงานส่งกำลังบำรุง ได้ดังนี้

- 2.1 จุดแข็ง (S = Strengths) ของบุคลากรด้านงานส่งกำลังบำรุงคือ
- 2.1.1 ผู้บังคับบัญชามีความเข้าใจในระบบสารสนเทศสายงานส่งกำลังบำรุง และนำมาใช้ในการปฏิบัติภารกิจ
- 2.1.2 กองทัพบกมีบุคลากรด้านงานส่งกำลังบำรุงที่เชี่ยวชาญ มีความรู้ ความเข้าใจในระบบสารสนเทศ ในการเขียนโปรแกรม และสร้างระบบได้ในการบริหารจัดการระบบภายใน
- 2.1.3 บุคลากรส่วนใหญ่ของด้านงานส่งกำลังบำรุง มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องส่งผลให้การติดต่อประสานงาน และทำงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยรวดเร็ว
- 2.1.4 บุคลากรของสายงานส่งกำลังบำรุงกองทัพบกมีแนวทางปฏิบัติงานบนพื้นฐานของความถูกต้องตามแบบแผนยึดถือ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ หลักฐาน และหลักนิยมอย่างเคร่งครัด
- 2.1.5 กองทัพบกเป็นองค์กรที่มีระเบียบวินัย มีความอ่อนตัวสูงสามารถเรียนรู้ระบบสารสนเทศและสามารถตอบสนองภารกิจได้รวดเร็ว
- 2.1.6 กรมส่งกำลังบำรุงมีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อศึกษาเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ให้กับบุคลากรกองทัพบกทุกหน่วยอยู่เสมอ
- 2.1.7 บุคลากรกองทัพบกทุกนาย มีสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติศาสนา และพระมหากษัตริย์
- 2.2 (W = Weaknesses) ของบุคลากรด้านงานส่งกำลังบำรุง คือ
- 2.2.1 บุคลากรบางส่วนของสายงานส่งกำลังบำรุงยังยึดติดกับระบบเก่า และยังไม่เข้าใจ เกี่ยวกับการใช้งานของระบบสารสนเทศ
- 2.2.2 การพัฒนาระบบสารสนเทศ มีการใช้ระยะเวลาในการพัฒนาที่นาน และงบประมาณดำเนินการสูง
- 2.2.3 บุคลากรส่วนมากไม่สามารถใช้ข้อมูลระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการ เนื่องจากการได้มาของฐานข้อมูล ซึ่งเป็นผลในระบบบังคับบัญชาของหน่วย

2.2.4 ขาดระบบการหมุนเวียนบุคลากร ระหว่างหน่วยปฏิบัติกับฝ่ายอำนวยการ / อาจารย์ ทำให้บุคลากรเบื่อหน่าย ขาดขวัญกำลังใจ โดยเฉพาะในบุคลากรประเภทอาจารย์ ในส่วนการศึกษา

2.2.5 กองทัพบกมีการบรรจุคนไม่ตรงกับสายงานเป็นจำนวนมากจึงไม่มีความรู้ ความชำนาญการ เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจ

2.2.6 การจัดทำ Job Description และคู่มือสำหรับการปฏิบัติงานในแต่ละ ตำแหน่งหน้าที่ยังไม่ชัดเจน ทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรและขาด ความต่อเนื่องเมื่อต้องส่งต่อสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่

2.2.7 บุคลากรยังขาดระบบการบันทึก เทคนิค ความรู้ ประสบการณ์ของกำลังพล ที่เชี่ยวชาญ รวมทั้งขาดระบบการจัดการความรู้ที่เป็นรูปธรรม

2.3 โอกาส (O = Opportunities) ของบุคลากรด้านงานส่งกำลังบำรุง คือ

2.3.1 กองทัพบกได้มีการบรรจุบุคลากรด้านสายงานส่งกำลังบำรุงเกิดการพัฒนา ของสายงานกองสารสนเทศ สำนักบริหารและพัฒนาระบบกรรมส่งกำลังบำรุงทหารบก อยู่ในประเด็นยุทธศาสตร์

2.3.2 กองทัพบกได้จัดตั้งหน่วยงานสำหรับสร้างนวัตกรรมซึ่งใช้ระบบสารสนเทศ ในการใช้งานด้านส่งกำลังบำรุง และบริหารจัดการได้รับรางวัล

2.3.3 กองทัพบกมีการใช้ระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นข้อกำหนดให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในระบบสารสนเทศ

2.3.4 กองทัพบกมีการปรับปรุงองค์กรให้มีความทันสมัย พัฒนาคนและพัฒนา กระบวนการวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

2.3.5 การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทำให้การติดต่อสร้างสัมพันธ์อันดีกับกองทัพ มิตรประเทศ เปิดโอกาสให้กองทัพบก พัฒนาประสิทธิภาพในทุก ๆ ด้าน เช่น พัฒนา บุคคล พัฒนาระเบียบหลักเกณฑ์ และพัฒนาการบริหารจัดการบุคลากร

2.3.6 ปัจจุบันกองทัพบกได้มีการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบ การติดต่อสื่อสารมีความเจริญก้าวหน้าเป็นอย่างมาก และรวดเร็วเปิดโอกาส ให้ผู้บังคับบัญชาได้ทราบถึงข้อมูล ทำให้สามารถตัดสินใจได้ถูกต้อง และการรับรู้ข่าวสาร ข้อมูลตลอดจนการติดตามการปฏิบัติภารกิจของหน่วยเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเสริมสร้างภาพลักษณ์ในเรื่องความทันสมัย

2.3.7 นโยบาย Digital Economy ของรัฐบาลทำให้กองทัพบกมีโอกาพัฒนา ระบบสารสนเทศเพิ่มมากขึ้น

2.4 อุปสรรค (T = Threats) ของบุคลากรด้านงานส่งกำลังบำรุง คือ

2.4.1 กองทัพบกมีระบบการดำเนินงานในการขอความเห็นชอบงาน ด้านสารสนเทศจากหน่วยกรรมการสื่อสาร และสำนักงานปลัดบัญชาทหารบกใช้ระยะเวลา นาน

2.4.2 บุคลากรของกองทัพบกยังมีไม่มีความรู้ ความเข้าใจและไม่ยอมรับระบบ สารสนเทศมีอยู่จำนวนมาก ส่วนมากเป็นบุคลากรที่รับราชการมานานไม่ยอมรับเทคโนโลยี ใหม่ ๆ ที่นำเข้ามาในการปฏิบัติงาน

2.4.3 ในปัจจุบันมีการใช้สงครามไซเบอร์ในการทำลายระบบสารสนเทศ

2.4.4 การสนับสนุน งบประมาณ โดยตรงจากกองทัพบกในการพัฒนาระบบ สารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ ไม่ได้รับการตอบสนองเท่าที่ควร

2.4.5 จากภัยการคุกคามรูปแบบใหม่ที่เกิดขึ้น ทำให้กองทัพบกต้องเพิ่มภาระงาน มากยิ่งขึ้น

2.4.6 จากสถานะทางโรคระบาด และทางเศรษฐกิจที่ไม่ดีการที่รัฐบาลมีโครงการ หรือการใช้จ่ายเงินจำนวนมากอาจทำให้กระทรวงกลาโหมและกองทัพบก ถูกปรับลด งบประมาณลง ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อโครงการพัฒนาด้านงานสารสนเทศ

2.4.7 ความเครียดส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยตรง และเกิด ปัญหาคอร์รัปชันตามมาภายหลัง

แนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านงานส่งกำลังบำรุงของกองทัพบก ในการใช้ระบบสารสนเทศสายงานส่งกำลังบำรุงให้เกิดประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านงานส่งกำลังบำรุงของกองทัพบกนั้นได้ปรับปรุง กลไกในการกำหนดเป้าหมาย และนโยบายบุคลากรในกองทัพให้มีมาตรฐานและเกิดผล ในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรในกองทัพมีความเหมาะสมกับภารกิจ ของภาครัฐ และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติโดยเฉพาะ การพัฒนาระบบการบริหารบุคลากรให้มีการปฏิบัติภารกิจได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ยึดระบบคุณธรรม เพิ่มความยืดหยุ่น คล่องตัวให้กับหน่วยงานในการบริหารทรัพยากร บุคลากรในทุกชั้นตอน ควบคู่ไปกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพ ภายใต้อัตลักษณ์ ประสิทธิภาพ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกลไกการวางแผนบุคลากร รูปแบบการจ้างงาน

การสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้งเพื่อเอื้อให้เกิดการหมุนเวียนถ่ายเทแลกเปลี่ยน และโยกย้ายบุคลากรคุณภาพในหลากหลายระดับระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ของประเทศ ได้อย่างคล่องตัว

การพัฒนาการบริหารจัดการบุคลากรด้านงานส่งกำลังบำรุง มีวัตถุประสงค์ เฉพาะการบริหารจัดการด้านบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส ได้แก่ 1) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการบุคลากรตามระบบคุณธรรม 2) การพัฒนาระบบ การปลดถ่ายบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ 3) การพัฒนาระบบกำลังพลสำรองอาสาสมัคร 4) การพัฒนาระบบทหารกองประจำการอาสาสมัคร 5) การพัฒนาระบบสวัสดิการของ กองทัพให้มีความทันสมัย ครบถ้วนตามหลักสากล และ 6) การพัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านกำลังพลให้มีความทันสมัยรวดเร็ว มีดังต่อไปนี้

1. การมีส่วนร่วมของผู้ใช้งานในทุกกระดับ จากการทบทวนการทำงานในสายงานส่งกำลัง บำรุงที่ผ่านมาพบว่า ผู้ปฏิบัติในทุกกระดับมีความสำคัญ จึงได้มีการจัดประชุม และสัมมนา เพื่อร่วมกันคิด วิเคราะห์ และให้ข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาโปรแกรมระบบงาน เพื่อให้ ตรงกับการปฏิบัติงานของหน่วย และตรงกับความต้องการของผู้ใช้งานอย่างแท้จริง แบ่ง ผู้ใช้งานออกเป็นระดับต่างๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาระดับสูง ผู้บังคับหน่วยนายทหารฝ่าย เสนาธิการ และผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันและสามารถตอบสนองความ ต้องการของผู้ใช้งานทุกระดับ

2. ทักษะ และความรู้ ความเข้าใจของผู้ใช้งาน โดยการจัดชุดฝึกอบรมเคลื่อนที่ตามวงรอบ ปกติ และเมื่อหน่วยร้องขอ พร้อมทั้งจัดทำเอกสารประกอบการปฏิบัติในรูปแบบของ ภาพกราฟิก หรือผังการทำงาน เพื่อสื่อให้ผู้ใช้งานในทุกกระดับเกิดความเข้าใจในแนวทาง เดียวกัน

3. กำหนดงาน และวางแผนให้เหมาะสม โดยการจัดลำดับความสำคัญของระบบงานเพื่อ เน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ สามารถจับต้องได้ และได้ข้อมูลมาประกอบการตัดสินใจของ ผู้บังคับบัญชาได้อย่างแท้จริง แบ่งการทำงานดังนี้

3.1 ระยะเวลาที่ 1 (ปี พ.ศ. 2557 – 2559) ระบบสถานภาพสิ่งอุปกรณ์ประเภทที่ 2 และ 4 ระบบควบคุมทางบัญชีสิ่งอุปกรณ์ประเภทที่ 2-4 ระบบสถานภาพสิ่งอุปกรณ์ประเภทที่ 3 ระบบควบคุมทางบัญชีสิ่งอุปกรณ์ประเภทที่ 3 ระบบสถานภาพสิ่งอุปกรณ์ประเภทที่ 5 และระบบควบคุมทางบัญชีสิ่งอุปกรณ์ประเภทที่ 5

3.2 ระยะเวลาที่ 2 (ปี พ.ศ. 2560 – 2562) ระบบบริหารจัดการคลังสมัยใหม่ ระบบซ่อม บำรุง ระบบจำหน่ายสิ่งอุปกรณ์ และ ระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ

3.3 ระยะที่ 3 (ปี พ.ศ. 2563 – 2565) ระบบบริหารการขนส่งระบบบริหารจัดการอาคาร ที่ดิน และระบบบริการทางการแพทย์

4. กำหนดหน่วยนำร่องในการดำเนินการเนื่องจากกองทัพบกเป็นหน่วยขนาดใหญ่ที่สุด เมื่อเทียบกับเหล่าทัพอื่นๆ มีกำลังพลจำนวนมาก เพื่อให้การปฏิบัติเกิดประสิทธิภาพ ต้องมีการกำหนดหน่วยนำร่อง เพื่อปฏิบัติงานและทดสอบความสมบูรณ์ในการใช้งาน ของระบบทั้งนี้หน่วยนำร่องจะกำหนดตั้งแต่ระดับกรมฝ่ายยุทธบริการ กองบัญชาการช่วยรบ มณฑลทหารบก และหน่วยใช้ โดยผู้บังคับหน่วยจะต้องให้ความสำคัญและกำกับดูแลการทำงานอย่างใกล้ชิด

5. ช่องทางการติดต่อสื่อสาร เพื่อติดตามการทำงาน ตอบปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติ ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะทำให้ระบบสารสนเทศสายงานส่งกำลังบำรุงสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่อง ในปัจจุบันเทคโนโลยีของ social network โปรแกรม Line มีการใช้งานอย่างแพร่หลาย ช่วยให้การติดต่อสื่อสารสะดวกมากขึ้น จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ สามารถติดต่อสอบถามการใช้งานระบบสารสนเทศได้อย่างสะดวก คล้ายกับระบบ Call Center ที่มีการใช้งานในปัจจุบัน

6. การประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ รับทราบผลการดำเนินงานของระบบสารสนเทศ เข้าใจภาพการทำงาน และทราบถึงประโยชน์ ที่ได้รับจากระบบสารสนเทศ จึงมีการชี้แจงการทำงาน และความคืบหน้าการดำเนินงานในการประชุมที่สำคัญของกองทัพบก พร้อมทั้งจัดบูทเพื่อเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ผลงานในหน่วยงานทุกระดับ

จากแนวความคิดที่ได้วางแผน และดำเนินการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน ทำให้ระบบสารสนเทศกองทัพบกสายงานส่งกำลังบำรุง ดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง และทำให้ผู้ใช้งานทุกระดับ สามารถติดตามสถานภาพของการเบิก – จ่ายสิ่งอุปกรณ์ ประเภทที่ 2 และ 4 ทราบถึงสถานภาพคงคลังของคลังกรมฝ่ายยุทธบริการคลัง กองบัญชาการช่วยรบ และทราบสถานภาพของหน่วย และเพื่อให้กองทัพบก ได้รับประโยชน์สูงสุด จึงจำเป็นต้องขยายผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทัพบกสายงานส่งกำลังบำรุง ไปยังหน่วยทุกระดับของกองทัพบก และต้องมีการใช้งานระบบสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการส่งกำลังบำรุง

บทที่ 3

บทอภิปรายผล

จากทางเลือกยุทธศาสตร์แนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านงานส่งกำลังบำรุงของกองทัพบกด้วยระบบสารสนเทศสายงานส่งกำลังบำรุง (LOGSMIS) การเปรียบเทียบแนวทางการปฏิบัติที่ดี (Good practices) รวมทั้งศึกษาจากการเปรียบเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

การเปรียบเทียบกับวิธีปฏิบัติที่ดี

แนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านงานส่งกำลังบำรุงของกองทัพบกด้วยระบบสารสนเทศสายงานส่งกำลังบำรุง (LOGSMIS) การอบรมให้ความรู้การใช้งานระบบสารสนเทศ เป็นการส่งเสริม และสนับสนุน รวมถึงขยายผลการใช้งานระบบสารสนเทศ การเตรียมความพร้อมของกำลังพล / ผู้ปฏิบัติงาน การวางระบบเครือข่ายและระบบรักษาความปลอดภัยทั้งในส่วนของเครือข่าย และพฤติกรรมของผู้ใช้งานให้ระบบสารสนเทศกองทัพบกสายงานส่งกำลังบำรุงเกิดผลสัมฤทธิ์เกิดประโยชน์สูงสุดกับกองทัพบกมาประยุกต์ใช้งานกับทรัพยากรที่มีได้อย่างต่อเนื่อง และเป็นกองทัพบกอิเล็กทรอนิกส์ได้อย่างสมบูรณ์ตามนโยบายผู้บังคับบัญชา ดังที่ พันเอกหญิง ดวงกมล จุลกะเศียน⁹ ได้วิจัยว่ากระบวนการทำงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการใช้งานระบบสารสนเทศในกรมส่งกำลังบำรุงทหารบก กรมฝ่ายยุทธบริการ กองบัญชาการช่วยรบ และมณฑลทหารบก ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบระบบสารสนเทศสายงานส่งกำลังบำรุงกองทัพบกในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคตามลำดับ การกำหนดทรัพยากรที่สำคัญ ได้แก่ เทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารระดับสูง และกำลังพล / ผู้ปฏิบัติงาน การประเมินและกำหนดทิศทางการทรัพยากร การกำหนดเครื่องมือวัด และจัดลำดับความสำคัญ การติดตามและการประเมินผลพร้อมทั้งกำหนดแผนเพื่อรองรับการใช้งานระบบสารสนเทศสายงานส่งกำลังบำรุงอย่างยั่งยืน

การเปรียบเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านงานส่งกำลังบำรุงของกองทัพบกด้วยระบบสารสนเทศสายงานส่งกำลังบำรุง (LOGSMIS) สำหรับประเด็น ระบบสารสนเทศของงานส่งกำลังบำรุงกองทัพบก ประเด็นการบริหารจัดการบุคลากรด้านงานส่งกำลังบำรุงของกองทัพบก และแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านงานส่งกำลังบำรุงของกองทัพบก ในการใช้ระบบสารสนเทศสายงานส่งกำลังบำรุงให้เกิดประสิทธิภาพ มีดังต่อไปนี้

1. ระบบสารสนเทศสายงานส่งกำลังบำรุง

กรมส่งกำลังบำรุง ได้นำระบบสารสนเทศสายงานส่งกำลังบำรุง มาสนับสนุนการบริหารจัดการบุคลากรด้านสายงานส่งกำลังบำรุงในการปฏิบัติภารกิจการใช้งานระบบสารสนเทศสายงานส่งกำลังบำรุงเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารหน่วยงานในการปฏิบัติงานจากการทำงานปกติ ที่มีการบันทึกข้อมูลลงในกระดาษ และรายงานมาเป็นการทำงานบนระบบคอมพิวเตอร์ ซึ่งกำลังพลจำเป็นต้องมีความรู้พื้นฐานด้านคอมพิวเตอร์ และมีความพร้อมในการใช้งานระบบสารสนเทศสายงานส่งกำลังบำรุง มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พันเอกหญิง ดวงกมล จุลกะเศียน¹⁰ เรื่อง ระบบสารสนเทศสายงานส่งกำลังบำรุงของกองทัพบกที่ยั่งยืน พบว่า ส่วนการดำเนินงานในปัจจุบันของระบบสารสนเทศ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการใช้งานระบบสารสนเทศ คือ กระบวนการสร้างความยั่งยืนของสายงานส่งกำลังบำรุงกองทัพบก ตามเป้าหมายของกองทัพบก ในการพัฒนาระบบสารสนเทศของกองทัพบก เพื่อมุ่งไปสู่การเป็นกองทัพอิเล็กทรอนิกส์ กระบวนการทำงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการใช้งานระบบสารสนเทศในกรมส่งกำลังบำรุงทหารบก กรมฝ่ายยุทธบริการ กองบัญชาการช่วยรบ และมณฑลทหารบกซึ่งเป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ ได้แก่ เทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารระดับสูง และกำลังพล / ผู้ปฏิบัติงาน การประเมิน และกำหนดทิศทางทรัพยากร การกำหนดเครื่องมือวัดและจัดลำดับความสำคัญ การติดตามและการประเมินผลพร้อมทั้งกำหนดแผนเพื่อรองรับการใช้งานระบบสารสนเทศสายงานส่งกำลังบำรุงอย่างยั่งยืน

2. การบริหารจัดการบุคลากรด้านงานส่งกำลังบำรุงของกองทัพบก

การบริหารจัดการบุคลากรด้านงานส่งกำลังบำรุง ได้มีการบริหารจัดการบุคลากรอย่างเป็นระบบ มีการฝึกอบรม พัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมการเรียนรู้ ความก้าวหน้าของบุคลากรตามแนวทางการความสามารถ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ ดังที่งานวิจัยของ รุ่งรัตนา บุญ-หลง¹¹ เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรสำนักงาน

ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ภายใต้บริบทประเทศไทย 4.0 พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรม การคิดสร้างสรรค์ และการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ผลกระทบทั้งในเชิงบวก และเชิงลบต่อการพัฒนาบุคลากรนโยบายประเทศไทย 4.0 กระบวนการหาความจำเป็นในการพัฒนาจากปัจจัยในการพัฒนาบุคลากรซึ่งประกอบไปด้วย บุคลากรซึ่งมีเรื่องที่ต้องพิจารณา คือ คุณสมบัติเฉพาะตัวของบุคลากร ได้แก่ อายุ การศึกษา ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ข้าราชการ พนักงานราชการหรือลูกจ้างประจำประสบการณ์ในการทำงานหน้าที่รับผิดชอบซึ่งนำมาวิเคราะห์ เพื่อกำหนดประเด็นการพัฒนา และวิธีการพัฒนาให้เหมาะสมแต่ละบุคคล ปัจจัยภายนอก และในการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา กำหนดให้ครอบคลุมทั้งเรื่องของการพัฒนาบุคคล การพัฒนาระบบการทำงานรวมถึงบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ กำหนดวิธีการเรียนรู้มุ่งเน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติ การสอนงานจากรุ่นพี่ที่มีประสบการณ์หรือผู้บังคับบัญชามีการศึกษาสูงาน เพื่อให้เกิดมุมมอง ที่มีการศึกษาเปรียบเทียบทำให้สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี มีการพัฒนาที่เป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง

3. การพัฒนาบุคลากรด้านงานส่งกำลังบำรุงของกองทัพบกในการใช้ระบบสารสนเทศสายงานส่งกำลังบำรุงให้เกิดประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านงานส่งกำลังบำรุงของกองทัพบก ในการใช้ระบบสารสนเทศสายงานส่งกำลังบำรุงให้เกิดประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมของผู้ใช้งานในทุกๆระดับมีความสำคัญ จึงได้มีการจัดประชุม อบรมและสัมมนา เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ และมีส่วนร่วมในการคิด วิเคราะห์ บุคลากรได้ฝึกการใช้งานอย่างถูกต้องจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ตรงกับการปฏิบัติงานของหน่วย และตรงกับความต้องการของผู้ใช้งานอย่างแท้จริง มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พันเอก กำชัย กุศลธรรมาศ¹² แนวทางการพัฒนาระบบสารสนเทศบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยทหารช่างระดับกองพันทหารช่างเชื่อมต่อกับระบบสารสนเทศด้านกำลังพลของกองทัพบก พบว่าขีดความสามารถการปฏิบัติการกิจการรบ และภารกิจที่มีใช้การรบ การที่หน่วยทหารช่างจะสามารถปฏิบัติการกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีระบบสารสนเทศบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมสำหรับวางแผน และตัดสินใจของฝ่ายอำนวยการและผู้บังคับบัญชากองทัพบกได้จัดให้มีระบบสารสนเทศด้านกำลังพล (PDX) เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลกลางด้านกำลังพลแต่ละระบบ PDX ยังไม่ครอบคลุมประเภทข้อมูลที่มีความจำเป็นในการบริหารงานกำลังพลของหน่วยทหารช่าง หน่วยทหารช่างจึงพัฒนาระบบสารสนเทศบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยทหารช่าง แต่ระบบยังไม่สามารถเชื่อมต่อ และใช้ข้อมูลร่วมกับระบบ PDX ทำให้เกิดภาระงานซ้ำซ้อน และเกิดความผิดพลาดของข้อมูลปัจจุบัน

กองทัพบกจึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาสารสนเทศ และการสื่อสารซึ่งเน้นการพัฒนา ระบบงานย่อยที่มีการเชื่อมต่อ และใช้ข้อมูลร่วมกันสอดคล้องกับความต้องการของ หน่วยทหารช่างในการพัฒนาระบบเชื่อมต่อกับระบบ PDX ซึ่งการศึกษานี้จึงมีเป้าหมาย เพื่อหาแนวทางในการเชื่อมต่อระบบทั้งสองเข้าด้วยกัน

บทที่ 4

บทสรุป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านงานส่งกำลังบำรุงของกองทัพกด้วยระบบสารสนเทศสายงานส่งกำลังบำรุง (LOGSMIS) มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายระบบสารสนเทศสายงานส่งกำลังบำรุง ปัญหาและอุปสรรคการบริหารจัดการบุคลากรด้านงานส่งกำลังบำรุงของกองทัพก และแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านงานส่งกำลังบำรุงของกองทัพก ในการใช้ระบบสารสนเทศสายงานส่งกำลังบำรุงให้เกิดประสิทธิภาพ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ตามแนวทางที่วิทยาลัยการทัพกกำหนด โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงเอกสาร การรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ เอกสารการวิจัย วิทยานิพนธ์ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

สรุปผลการวิจัย

แนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านงานส่งกำลังบำรุงของกองทัพกด้วยระบบสารสนเทศสายงานส่งกำลังบำรุง (LOGSMIS) นั้น มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระบบสารสนเทศสายงานส่งกำลังบำรุง ปัญหาและอุปสรรคการบริหารจัดการบุคลากรด้านงานส่งกำลังบำรุงของกองทัพก และแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านงานส่งกำลังบำรุงของกองทัพก ทั้งนี้ ผู้บัญชาการทหารบก ได้กำหนดนโยบายให้นำระบบสารสนเทศสายงานส่งกำลังบำรุง หรือ LOGSMIS ใช้ในการบริหารจัดการควบคุมสิ่งอุปกรณ์ของกองทัพกให้หน่วยงานทหาร 6 สายงาน ได้แก่ 1) สายงานกำลังพล 2) สายงานข่าว 3) สายงานยุทธการ 4) สายงานส่งกำลังบำรุง 5) สายงานกิจการพลเรือน และ 6) สายงานปลัดบัญชา และหน่วยขึ้นตรงของกองทัพก นำมาใช้งานด้านส่งกำลังบำรุง เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว สามารถตรวจสอบสถานภาพได้ตลอดเวลา ซึ่งทำให้การใช้สิ่งอุปกรณ์เกิดประโยชน์ และมีความคุ้มค่าสูงสุด ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรด้านงานส่งกำลังบำรุง เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในการใช้ระบบสารสนเทศสายงานส่งกำลังบำรุงจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากระบบสารสนเทศสายงานส่งกำลังบำรุงนั้น เป็นระบบที่พัฒนาขึ้นมาใช้ในการสนับสนุนงานส่งกำลังบำรุงภายใต้ระบบการรักษาความปลอดภัยที่ได้มาตรฐาน โดยหน่วยขึ้นตรงกับกองทัพก สามารถ เบิก - จ่าย สิ่งอุปกรณ์ทุกประเภทผ่านทางระบบ ได้อย่างเต็มรูปแบบ นอกจากนั้นระบบ LOGSMIS ยังสามารถสนับสนุนสถานภาพสิ่งอุปกรณ์ ได้แบบทันทีทันใด เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการ

สิ่งอุปสรรคของผู้บังคับบัญชาทุกระดับได้อย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินการพัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านการส่งกำลังบำรุงของกองทัพบก และสามารถพัฒนาขีดความสามารถให้รองรับเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน ควรมีการจัดประชุม และสัมมนา ในทุกระดับเพื่อร่วมกันคิด วิเคราะห์ และให้ข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการส่งกำลังบำรุงเพื่อให้ตรงกับ การปฏิบัติงานของหน่วย ตรงกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรด้านงานส่งกำลังบำรุงของกองทัพบกด้วยระบบสารสนเทศเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และมีความต่อเนื่องควรจะต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในการใช้ และป้องกันระบบสารสนเทศสายงานส่งกำลังบำรุง รวมไปถึงการรักษาความมั่นคงปลอดภัยด้านสารสนเทศ ที่เป็นจุดอ่อน จำเป็นต้องได้รับรายงานทันทีจากผู้ใช้งาน เพื่อให้มีการจัดการกับเหตุการณ์เหล่านั้นอย่างเหมาะสม ได้ผลและทันกาล เช่น การพบจุดอ่อนในซอฟต์แวร์ ระบบงาน หรือฮาร์ดแวร์ที่ใช้งาน การแจ้งเตือนของระบบป้องกันการบุกรุก ระบบถูกบุกรุกทางเครือข่าย ข้อมูลสำคัญ ถูกเปลี่ยนแปลง หรือสูญหาย หน้าเว็บไซต์ถูกเปลี่ยนแปลง การเปิดเผยข้อมูลสำคัญ โดยไม่ได้รับอนุญาต ระบบถูกโจมตีจนไม่สามารถให้บริการได้ ระบบ อุปกรณ์ ฮาร์ดแวร์ หรือทรัพย์สินในระบบสารสนเทศอื่นๆ ถูกขโมย การแอบติดตั้งซอฟต์แวร์เพื่อดักขโมยข้อมูลหรือดักดูข้อมูลในเครือข่ายของกองทัพบก

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปประยุกต์ใช้

1.1 ควรนำผลงานวิจัยนี้ ไปประยุกต์ใช้กับบุคลากรของกองทัพบกทั้ง 6 สายงาน และหน่วยขึ้นตรงของกองทัพบก โดยจัดการฝึกอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจ แก่บุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นไป

1.2 จัดทำโครงการพัฒนาระบบสารสนเทศให้มีความเสถียร และจัดทำคู่มือการใช้งานให้มีความสะดวก ใช้งานง่าย ป้องกันความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล และชั้นความลับ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานด้านงานส่งกำลังบำรุงกองทัพบก

1.3 จัดเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากรจากทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรองรับระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นใหม่อยู่ตลอดเวลา โดยจัดการอบรมให้ความรู้ ในทุกระดับ

นอกเหนือจากสิ่งส่งมอบต่างๆ และเน้นย้ำการถ่ายทอดความรู้จากรุ่นสู่รุ่นเพื่อให้ทำงานได้อย่างต่อเนื่อง

1.4 ควรมีการจัดอบรม เรื่อง ความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อความมั่นคงของชาติให้กับบุคลากรของสายงานส่งกำลังบำรุงและหน่วยงานขึ้นตรงกับกองทัพบกที่เกี่ยวข้อง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปศึกษาเพื่อต่อยอด โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) จากผู้กำหนดนโยบาย และบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านงานส่งกำลังบำรุง โดยใช้เครื่องมืองานวิจัยแบบผสมวิธี คือ วิธีการเชิงปริมาณ และวิธีการเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) การสนทนากลุ่ม (Focus group) มาเสริมแนวทางการพัฒนาบุคลากรงานส่งกำลังบำรุงของกองทัพบกด้วยระบบสารสนเทศสายงานส่งกำลังบำรุงให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นและสอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านงานส่งกำลังบำรุงของกองทัพบก ด้วยระบบสารสนเทศสายงานส่งกำลังบำรุงหากมีการนำไปใช้ปฏิบัติจริง

2.3 หน่วยงานที่ใช้ระบบสารสนเทศนี้ สามารถนำแนวทางการวิจัย และผลการวิจัยครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ ในการทำวิจัย เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านงานส่งกำลังบำรุงของกองทัพบก ด้วยระบบสารสนเทศสายงานส่งกำลังบำรุง ให้สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

1. กฤษณะ นันทะวิชัย, การพัฒนากำลังพลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วย, เอกสารวิจัยส่วนบุคคลวิทยาลัยการทัพบก, 2560.
2. กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม Digital Thailand ใน การประชุมธนาคารรัฐวิสาหกิจ. กรุงเทพฯ:ธนาคารแห่งประเทศไทย. 2559.
3. UNESCO, Indicators of Environmental Quality and Quality of Life, Paris : UNESCO, 1978.
4. คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงานสำนักนายกรัฐมนตรี, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564, 2559.
5. วิทยาลัยการทัพบก, (ม.ป.ป.), กระบวนการคิดเชิงยุทธศาสตร์. [อินเทอร์เน็ต]. สืบค้นได้จาก <https://bit.ly/3z2pZfW>.
6. ดวงกมล จุลกะเศียน, ระบบสารสนเทศสายงานส่งกำลังบำรุงของกองทัพบกที่ยั่งยืน, เอกสารวิจัยส่วนบุคคลวิทยาลัยการทัพบก, 2560.
7. พิไลวรรณ อินทร์รักษา, แนวความคิด และทฤษฎีการพัฒนาศูนย์กลาง, 2553. [อินเทอร์เน็ต]. สืบค้นได้จาก <https://bit.ly/2Sffwx0>
8. บุญเลิศ ไพรินทร์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2547.
9. จงกถณี เชื้อหน่าย, การศึกษาปัจจัยความสำเร็จของโปรแกรมประยุกต์สำหรับการแลกเปลี่ยนข้อมูลกำลังพล THE PERSONAL DATA EXCHANGE (PDX), การค้นคว้าอิสระ, วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารเทคโนโลยี, วิทยาลัยนวัตกรรมมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2560.

10. รุ่งรัตนา บุญ-หลง, แนวทางการพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ภายใต้บริบทประเทศไทย 4.0 เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ, เอกสารวิจัยส่วนบุคคลวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, 2560.

11. กำชัย กุศลธรรมาศ, แนวทางการพัฒนาระบบสารสนเทศบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยทหารช่างระดับกองพันทหารช่างเชื่อมต่อกับระบบสารสนเทศด้านกำลังพลของกองทัพบก, เอกสารวิจัยส่วนบุคคลวิทยาลัยการทัพบก, 2563.

ประวัติย่อผู้วิจัย

ยศ ชื่อ

พันเอกหญิง ฉัตรดาว อุเทนสุต

วัน เดือน ปีเกิด

11 ธันวาคม 2515

ประวัติสำเร็จการศึกษา

พ.ศ. 2540

วิทยาลัยเทคโนโลยีวิบูลย์บริหารธุรกิจ

พ.ศ. 2542

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2546 - 2559

ประจำแผนกโรงเรียนส่งกำลังบำรุงทหารบก

พ.ศ. 2559 - 2560

หัวหน้าแผนกธุรการโรงเรียนส่งกำลังบำรุงทหารบก

พ.ศ. 2560 - 2564

อาจารย์โรงเรียนส่งกำลังบำรุงทหารบก

ตำแหน่งปัจจุบัน

พ.ศ. 2564 - 2565

อาจารย์หัวหน้าวิชาโรงเรียนส่งกำลังบำรุงทหารบก