

เอกสารวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบส่งกำลังบำรุงของกรมการทหารช่าง
โดย พันเอก จิระเดช ขยายแสง
อาจารย์ที่ปรึกษา พันเอก สิริพงษ์ พชรกนกกุล

วิทยาลัยการทัพบก อนุมัติให้เอกสารวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรหลักประจำ วิทยาลัยการทัพบก ปีการศึกษา 2561 และเห็นชอบให้เป็น
เอกสารวิจัยส่วนบุคคลที่อยู่ในเกณฑ์ระดับ

พลตรี

(ธีระพงษ์ เย็นอุทก)

ผู้บัญชาการวิทยาลัยการทัพบก

คณะกรรมการควบคุมเอกสารวิจัยส่วนบุคคล

พันเอก

(สิริพงษ์ พชรกนกกุล)

ประธานกรรมการ

พันเอก

(โรม ศิริวรรณ)

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา

พันเอก

(สินสมุทร จันทร์เนตร)

กรรมการ

พันเอกหญิง

(ฐิติญา จันทร์อุทัย)

กรรมการ

บทคัดย่อ

ผู้วิจัย พันเอก จิระเดช ขยายแสง

เรื่อง การพัฒนาระบบส่งกำลังบำรุงของกรมการทหารช่าง

วันที่ กันยายน 2561 **จำนวนคำ :** 6,311 **จำนวนหน้า :** 16

คำสำคัญ ระบบส่งกำลังบำรุง

ชั้นความลับ ไม่มีชั้นความลับ

ในปัจจุบันรูปแบบของภัยคุกคามได้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม การใช้กำลังเข้าทำการรบระหว่างประเทศต่อประเทศมีโอกาสดังขึ้นน้อย คงจะเป็นเพียงความขัดแย้งในระดับเล็กน้อย การจัดหน่วยเข้าทำการรบจำเป็นจะต้องสามารถปฏิบัติได้อย่างรวดเร็ว ทำให้หน่วยสนับสนุนทางการส่งกำลังบำรุง ต้องปรับโครงสร้างให้มีความคล่องตัว ลดการสะสมสิ่งอุปสรรค พัฒนาการส่งกำลังบำรุงเป็นพื้นที่ เพื่อให้การสนับสนุนหน่วยกำลังรบได้สอดคล้องกับความต้องการ จึงทำให้กองทัพบกต้องทบทวนปัญหาการส่งกำลังบำรุง และปัจจัยที่เป็นสาเหตุของปัญหาระบบส่งกำลังบำรุง นอกจากนี้ปัจจัยภายนอกในเรื่องกระแสโลกาภิวัตน์ การพัฒนากองทัพบกตามวิสัยทัศน์กองทัพบกปี 2579 และแนวคิดการพัฒนากองทัพบกในยุค Thailand 4.0 ทำให้กรมการทหารช่างต้องทบทวนและพิจารณา ระบบส่งกำลังบำรุงที่มีอยู่เดิมว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ และต้องพัฒนาไปในทิศทางใด เพื่อให้ระบบส่งกำลังบำรุงของกรมการทหารช่างสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและความต้องการของกองทัพในปัจจุบัน เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบส่งกำลังบำรุงของกรมการทหารช่าง ให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างสอดคล้องกับสถานการณ์ และความต้องการในอนาคตต่อไป

ABSTRACT

AUTHOR: Colonel Jiradej Kajuysang

TITLE: The Development of Engineer Department's Logistic System

DATE: September 2018 **WORD COUNT :** 6,311 **PAGES :** 16

KEY TERMS: Logistic System

CLASSIFICATION: Unclassified

Nowadays threats become different than the past. Low intensity conflicts still remain. However, combat readiness must be prompt to commit. Therefore, the organization of logistics support unit must be improved in order to mobility, lower storage requirement of supplies, the development of combat service support by area and synchronization among combat unit's supply requirement. Consequently, the Royal Thai Army must be reconsider the logistic system problems and cause of problems. Moreover, Globalization, as well as the Army Vision 2036 and Development during Thailand 4.0 era make Engineer Department revise and improve its integrated logistics support so as to meet the Royal Thai Army and changing circumstances.

กิตติกรรมประกาศ

เอกสารวิจัยเรื่องการพัฒนาาระบบส่งกำลังบำรุงของกรมการทหารช่างฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ที่สนใจ ได้นำไปพิจารณาเป็นกรณีศึกษาของการกำหนดแนวทางในการพัฒนาาระบบส่งกำลังบำรุงของกรมการทหารช่าง ให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนากองทัพในปัจจุบันและอนาคต ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณต่อผู้ในการสนับสนุนทุกท่าน พันเอกสิริพงศ์ พชรกนกกุล อาจารย์ที่ปรึกษา พันเอกโรม ศิริวรรณ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา ตลอดจนคณะกรรมการควบคุมเอกสารวิจัยส่วนบุคคลทุกท่าน ที่ได้ให้คำปรึกษาและชี้แนะที่สำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้ และขอขอบคุณเอกสารงานวิจัยของผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านที่ได้ศึกษาไว้ ทำให้สามารถรวบรวมความคิดที่เป็นประโยชน์และนำมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดประโยชน์ต่อไป

สุดท้ายต้องขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านที่ได้กรุณาประสิทธิประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด ซึ่งความรู้และประสบการณ์จากท่านเหล่านี้ ทำให้ผู้วิจัยสามารถจัดทำงานวิจัยฉบับนี้ได้สำเร็จ และหวังว่าจะเกิดประโยชน์ต่อผู้สนใจต่อไป

การพัฒนาระบบส่งกำลังบำรุงของกรมการทหารช่าง

“ถึงพลไพร่ ใจกล้า และสามาร
ก็มีอาจ รบให้ มีชัยได้
หากขาดการ หนุนเนื่อง เครื่องปัจจัย
ส่งกำลัง บำรุงให้ ได้ทันการ”

คำขวัญของโรงเรียนส่งกำลังบำรุงทหารบกที่พันเอก ประจวบ นิวัฒน์มรรคา หัวหน้าแผนกบริการ โรงเรียนส่งกำลังบำรุงทหารบก ประพันธ์ขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2505 เป็นบทกลอนที่สะท้อนให้เห็นว่างานด้านส่งกำลังบำรุงในการสงครามเป็นสิ่งสำคัญที่มีความจำเป็น บ่งชี้ถึงความมีชัยหรือความพ่ายแพ้ของสงครามได้ หลังยุคของสงครามโลกครั้งที่ 2 เรื่องที่มีความสำคัญที่สุดเรื่องหนึ่งในการรบ คือ การส่งกำลังบำรุง การสงครามนอกจากจะวางแผนในการดำเนินกลยุทธ์ การยิงสนับสนุน และการปฏิบัติการจิตวิทยา เป็นต้นแล้วยังจำเป็นที่จะต้องวางแผนการส่งกำลังบำรุงควบคู่ไปกับทุกแผนการรบ จากความสำคัญของการส่งกำลังบำรุงดังกล่าว ทุกประเทศ จึงมีการศึกษาการพัฒนาระบบ และรูปแบบของการส่งกำลังบำรุงอย่างต่อเนื่อง อาทิเช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา สาธารณรัฐประชาชนจีน สหพันธรัฐรัสเซีย และสหราชอาณาจักร เป็นต้น ประเทศเหล่านี้จะพัฒนางานด้านการส่งกำลังบำรุงตามโครงสร้างการจัดหน่วย และหลักนิยมของประเทศตนเอง ดังนั้นจึงเป็นเรื่องจำเป็นที่กองทัพบกไทย จะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนางานด้านการส่งกำลังบำรุง โดยเฉพาะกรมฝ่ายยุทธบริการ

กรมการทหารช่าง¹ เป็นกรมฝ่ายยุทธบริการรับผิดชอบในการส่งกำลังบำรุงให้แก่หน่วยทหารช่างและหน่วยต่างๆในกองทัพบกที่มียุทโธปกรณ์สายทหารช่าง ทั้งนี้หน่วยทหารช่างจะวางกำลังในพื้นที่ต่างๆ กระจายอยู่ตามภูมิภาคดูแลพื้นที่รับผิดชอบทั่วประเทศ เพื่อให้สามารถปฏิบัติการกิจในการป้องกันประเทศ การพัฒนาประเทศ ตลอดจนภารกิจพิเศษอื่นตามผู้บังคับบัญชาชั้นสูงมอบหมาย นอกจากนี้ กรมการทหารช่าง ยังเป็นหัวหน้าเหล่าสายวิทยาการสายทหารช่างให้กองทัพบกด้วย ฉะนั้นกรมการทหารช่างจะต้องสามารถตอบสนองต่อความต้องการในการสนับสนุนทางการส่งกำลังบำรุง ให้แก่หน่วยรับ

การสนับสนุนได้อย่างครบถ้วน และทันเวลา ทั้งนี้ ปัจจัยภายนอกในเรื่องของกระแสโลกาภิวัตน์ การพัฒนากองทัพบกตามวิสัยทัศน์กองทัพบกในปี 2579 และแนวคิดการพัฒนากองทัพบกในยุค Thailand 4.0 ยังเป็นตัวผลักดันองค์การที่จะปรับตัวให้สามารถคงอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสถานการณ์ความมั่นคงในปัจจุบันและอนาคต ถือเป็นความท้าทายต่อระบบส่งกำลังบำรุงของกรมการทหารช่างในปัจจุบัน ว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ และจะพัฒนาอย่างไรจึงจะตอบสนองต่อความต้องการดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพสูงสุด เมื่อเทียบกับกำลังพล ยุทธโศปกรณ์ เครื่องมือ และทรัพยากรที่มีอยู่เดิม ภายใต้บริบทของกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

ในอีก 20 ปีข้างหน้า สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว รุนแรง และฉับพลันในหลากหลายมิติ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่ออนาคตในการพัฒนาประเทศเป็นอย่างมาก ดังนั้นการกำหนด “ยุทธศาสตร์ชาติ”² เพื่อเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศในระยะยาว พร้อมกับการปฏิรูปและการพัฒนาระบบและกลไกการบริหารราชการแผ่นดินในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังจะช่วยยกระดับคุณภาพของประเทศไทยในทุกภาคส่วนและนำพาประเทศไทยให้หลุดพ้นหรือบรรเทาความรุนแรงของสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ทั้งปัญหาความมั่นคง ปัญหาทางเศรษฐกิจ ปัญหาความเหลื่อมล้ำ ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน และปัญหาความขัดแย้ง ในสังคม รวมถึงสามารถรับมือกับภัยคุกคาม และบริหารจัดการกับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเปลี่ยนผ่านประเทศไทยไปพร้อม ๆ กับการเปลี่ยนแปลงภูมิทัศน์ใหม่ของโลกได้ ซึ่งจะทำให้ประเทศไทยยังคงรักษาบทบาทสำคัญในเวทีโลก สามารถดำรงรักษาความเป็นชาติที่มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และคนไทยในประเทศมีความอยู่ดีมีสุข อย่างถ้วนหน้ากัน รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560³ จึงได้กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนในระยะยาวตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน เพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว “ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579)”⁴ โดยกำหนดวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือ คติพจน์

ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขัน ในการผลิตและบริการที่หลากหลาย บนพื้นฐานของเทคโนโลยีสมัยใหม่และนวัตกรรมมีรายได้สูง อยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยเป็นคนมีคุณภาพ มีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ 20 ปีต่อจากนี้ไป จะประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (1) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง (2) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน (3) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (4) ยุทธศาสตร์การสร้างโอกาส และความเสมอภาคทางสังคม (5) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ (6) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ความสัมพันธ์ของการส่งกำลังบำรุงกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) โดยมียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับสายงานในการส่งกำลังบำรุงจะเป็นประเด็น “ยุทธศาสตร์ที่ 6⁵ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ” การยกระดับงานบริการประชาชนสู่ความเป็นเลิศโดยใช้ดิจิทัลเต็มรูปแบบ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการทั้งประชาชนและนักธุรกิจเอกชน โดยมีการเชื่อมโยงผ่านระบบดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ สามารถเชื่อมโยงทุกส่วนราชการในการให้บริการประชาชน การปรับปรุงบทบาท ภารกิจ และโครงสร้าง ของหน่วยงานภาครัฐให้มีขนาดที่เหมาะสม ทันสมัย มีขีดสมรรถนะสูง และสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า และเทียบได้กับมาตรฐานสากล สามารถ รองรับกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายซับซ้อนมากขึ้นและทันการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และการปฏิรูประบบการบริหารจัดการและการพัฒนาบุคลากรภาครัฐสู่ความเป็นมืออาชีพ รวมทั้งการต่อต้านและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบควบคู่ไปกับการปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับให้มีความชัดเจน ทันสมัย เป็นธรรมและสอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ โดยปรับปรุงแก้ไข และยกเลิกกฎหมายต่าง ๆ ให้มีความชัดเจน ทันสมัย เป็นธรรม เอื้ออำนวยต่อการบริหารราชการแผ่นดิน การพัฒนาประเทศ การให้บริการประชาชน การประกอบธุรกิจ การแข่งขันระหว่างประเทศ สอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ โดยมีหลักการที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย การวางระบบบริหารงานราชการแบบบูรณาการ

เพื่อให้เกิดความสอดคล้องเชื่อมโยงกันตั้งแต่ยุทธศาสตร์ชาติลงไปจนถึงระดับพื้นที่ การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติโดยการใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และการจัดสรรงบประมาณให้มีลักษณะยึดโยงกับยุทธศาสตร์ในทุกระดับและมีเป้าหมายร่วมเป็นหลัก รวมทั้งมีระบบการติดตามประเมินผลการดำเนินงานทั้งในระดับยุทธศาสตร์ตามภารกิจ และพื้นที่ รวมทั้งการยกระดับงานบริการประชาชนและการอำนวยความสะดวกของภาครัฐ สู่ความเป็นเลิศ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการทั้งประชาชน และนักธุรกิจเอกชน ตลอดช่วงชีวิต มีการปรับปรุงบทบาท ภารกิจ และโครงสร้างของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม ทันสมัย มีสมรรถนะสูง และมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และมาตรฐาน

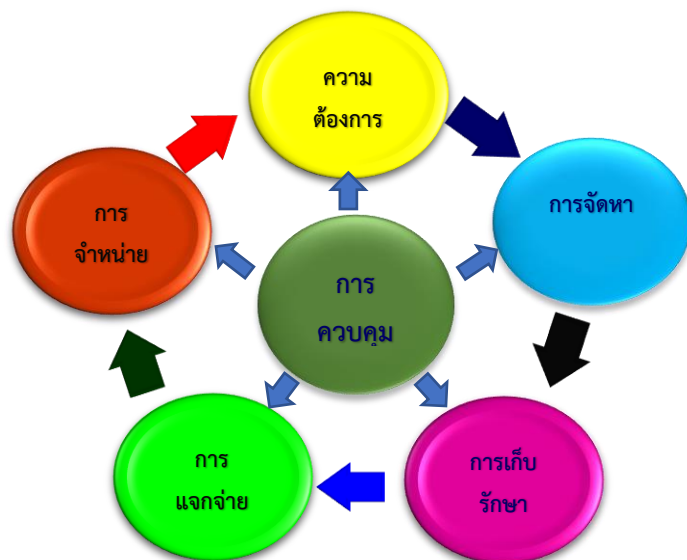
ส่วนการพัฒนาาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐในการปฏิบัติราชการและมีความเป็นมืออาชีพ โดยพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐ ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานและสร้างค่านิยมที่ดีของบุคลากรภาครัฐ เสริมสร้างระบบคุณธรรมและวางมาตรการที่เหมาะสมกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และพัฒนาภาวะผู้นำที่มีขีดสมรรถนะสูง มีการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ภาคีองค์กรภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ชุมชนและประชาชน และเครือข่ายต่างๆ สอดส่องเฝ้าระวัง ให้ข้อมูล และร่วมตรวจสอบการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐตามความเหมาะสม พร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ของบุคลากรภาครัฐให้เกิดขึ้นในสังคม และสร้างจิตสำนึกและค่านิยมให้ทุกภาคส่วนตื่นตัวและละอายต่อการทุจริตและประพฤติมิชอบ ทุกรูปแบบ รวมทั้งส่งเสริมให้การดำเนินการตามกระบวนการยุติธรรม ปราศจากการแทรกแซงของนักการเมืองและผู้มีอิทธิพล ตลอดจน วางมาตรการคุ้มครองพยานและผู้ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ ต้องกำหนดให้มีการลงโทษผู้กระทำผิดกรณีทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างจริงจังและรวดเร็ว อีกทั้งการปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับให้มีความชัดเจน ทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ โดยปรับปรุงแก้ไข และยกเลิกกฎหมายต่างๆ ให้มีความชัดเจน ทันสมัย เป็นธรรม เอื้ออำนวยต่อการบริหารราชการแผ่นดิน การพัฒนาประเทศ การให้บริการประชาชน การประกอบธุรกิจ การแข่งขันระหว่างประเทศ สอดคล้องกับ

ข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ ทั้งนี้ การออกกฎหมายใหม่ควรต้องมีการพิจารณาตรวจสอบความจำเป็น รับฟังความเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นก่อนการออกกฎหมายดังกล่าว รวมทั้ง จัดให้มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมายทุกกรอบระยะเวลาที่กำหนด โดยรับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ตลอดจนเพิ่มศักยภาพหน่วยงานภาครัฐที่มีหน้าที่เสนอความเห็นทางกฎหมายให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว รวมทั้งมีระบบการประเมินผลกระทบในการออกกฎหมาย⁶ (Regulatory Impact Assessment : RIA) ที่สมบูรณ์ตามมาตรฐานสากล ซึ่งต้องมีการนำรายการ RIA (RIA Checklist) หน่วยงานกลาง เพื่อทำหน้าที่ประเมินความเหมาะสมของ RIA มีแนวปฏิบัติ RIA (RIA Guidelines) หนังสือคู่มือการวิเคราะห์ประเมินต้นทุน - ผลประโยชน์และ มีแนวปฏิบัติในการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน มาใช้ในการพิจารณาปรับปรุงกฎหมายและการออกกฎหมายใหม่

การพัฒนาระบบส่งกำลังบำรุงของกรมการทหารช่าง ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนพัฒนาองค์กรให้พร้อมในทุกๆ ด้านเกี่ยวกับการบริการประชาชน การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ การปรับปรุงบทบาท ภารกิจ และโครงสร้างของหน่วยงานภาครัฐ โดยให้มีความเหมาะสมทันสมัย มุ่งเน้นกำลังพลให้มีองค์ความรู้และมีเทคโนโลยีที่ทันสมัย สามารถเรียนรู้เพิ่มเติมต่อเนื่อง มีความคิดก้าวหน้า มีความรู้ความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลก และการมีทักษะด้านภาษา รวมทั้งการมียุทธโศปกรณ์เทคโนโลยีทางทหาร การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสารและไซเบอร์ที่ตอบสนองต่อการปฏิบัติการกิจของกองทัพบก รวมทั้งการส่งเสริมการวิจัย และพัฒนายุทธโศปกรณ์ ตลอดจนการมีระบบการศึกษาที่ทันสมัยเหมาะสมกับยุทธวิธีและหลักนิยมการรบของโลกปัจจุบัน และอนาคตเพื่อรองรับกับเทคโนโลยี และยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งทั้งนี้ ก็ยังให้ความสำคัญกับภารกิจของหน่วยที่ได้รับมอบ และในการนี้เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยต่างๆ ที่ต้องการใช้สิ่งอุปกรณ์ เช่น ความรวดเร็ว ความถูกต้อง แม่นยำ ความสะดวกสบายของหน่วยเบิก เป็นต้น ทั้งนี้ การปฏิบัติตามแนวทางดังกล่าวจะต้องเป็นการลดการใช้ทรัพยากร และเป็นการบริหารจัดการคลังที่มีประสิทธิภาพ มีมาตรฐานสามารถตรวจสอบได้

ระบบส่งกำลังบำรุงของกรมการทหารช่างในปัจจุบัน ดำเนินการตามระเบียบและคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับงานส่งกำลังบำรุง โดยจัดหน่วยระดับส่งกำลังบำรุงภายใน กรมการทหารช่าง⁷ เป็น 4 ระดับ คือ ระบบส่งกำลังบำรุงระดับหน่วย ซึ่งดำเนินการโดยหน่วยใช้เป็นผู้ดำเนินการเอง ระบบส่งกำลังบำรุงระดับสนับสนุน โดยตรงได้แบ่งความรับผิดชอบให้กับหน่วยต่างๆ คือ กองพันหน่วยขึ้นตรงของกองบัญชาการช่วยรบรับผิดชอบ การส่งกำลังบำรุงให้หน่วยใช้ในพื้นที่ของกองทัพภาคที่ไม่มีกรมสนับสนุนกองพันหน่วยขึ้นตรงของกรมสนับสนุนของกองพล รับผิดชอบการส่งกำลังบำรุงให้กับหน่วยขึ้นตรงของกองพล กองร้อยทหารช่างซ่อมบำรุงสนาม รับผิดชอบการส่งกำลังบำรุงให้กับหน่วยในพื้นที่กองทัพภาคที่ 1 ที่ไม่ได้เป็นหน่วยขึ้นตรงของกองทัพภาคที่ 1 และหน่วยที่มีที่ตั้งในพื้นที่จังหวัดราชบุรี กาญจนบุรี และเพชรบุรี และกองร้อยทหารช่างเครื่องมือ และซ่อมบำรุงของกองพันทหารช่างก่อสร้าง รับผิดชอบในการซ่อมบำรุงให้กับหน่วยขึ้นตรงของกรมการทหารช่างสนาม ระบบส่งกำลังระดับสนับสนุนทั่วไป ดำเนินการโดยกองร้อยทหารช่างซ่อมบำรุงหนัก กรมการทหารช่างที่ 21 และระบบส่งกำลังระดับคลังดำเนินการโดยกองคลังทหารช่าง กรมการทหารช่าง

ระบบโครงสร้างและการทำงานด้านการส่งกำลังบำรุงภายในกรมการทหารช่าง มีงานในวงรอบการส่งกำลังบำรุง⁸ มีดังนี้



ความต้องการ หมายถึง การกำหนดหรือการเสนอหรือคำขอ ในเรื่องสิ่งอุปกรณ์ตามจำนวน และในเวลาที่ยังว่าง หรือตามเวลาที่กำหนดไว้ การแบ่งความต้องการตามประเภท แบ่งออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ ความต้องการขั้นต้น ความต้องการทดแทน ความต้องการเพื่อรักษาระดับส่งกำลัง และความต้องการตามโครงการ โดยการเสนอความต้องการจะเสนอตามสายการส่งบำรุงจากหน่วยใช้ จนถึง กรมฝ่ายยุทธบริการ เมื่อทราบถึงความต้องการสิ่งอุปกรณ์แล้ว จะเข้าสู่ขั้นตอนการจัดหา ซึ่งหมายถึง กรรมวิธีเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งอุปกรณ์ การจัดหา มี 2 ประเภท ได้แก่ จัดหารวมการ เป็นการจัดหา เป็นส่วนรวม ระดับกองทัพบก เพื่อสะสม และแจกจ่ายให้คลังกองบัญชาการช่วยรบคลังส่วนภูมิภาค หรือจ่ายถึงหน่วยใช้ และจัดหารแบบแยกการ ซึ่งเป็นการจัดหาที่กองบัญชาการช่วยรบ หรือหน่วยใช้ หลังจากดำเนินการวิธีจัดหาเสร็จสิ้นแล้ว จะเข้าสู่ขั้นตอนการรับสิ่งอุปกรณ์มาเก็บรักษาเพื่อแจกจ่าย ซึ่งการเก็บรักษา หมายถึง การเตรียมพื้นที่ การนำ สิ่งอุปกรณ์เข้า การเก็บหรือการวาง การระวังรักษา สิ่งอุปกรณ์ในที่เก็บ รวมทั้งการปรนนิบัติบำรุง และการซ่อมบำรุงขณะเก็บ และก่อนจ่ายด้วย เป็นการดำเนินการวิธีต่อสิ่งอุปกรณ์หลังจากรับสิ่งอุปกรณ์เข้ามาสู่ระบบจนถึงสิ่งอุปกรณ์ ได้ถูกแจกจ่ายออกไป

หลังจากนั้นจะเข้าสู่ขั้นตอนการแจกจ่ายสิ่งอุปกรณ์ให้กับหน่วยใช้ ซึ่งการแจกจ่าย หมายถึง การรับ การจ่าย การเก็บรักษา และการขนส่งสิ่งอุปกรณ์ เพื่อให้สิ่งอุปกรณ์ถึงมือผู้ใช้ หรือหน่วยใช้ทั้งในยามปกติ และยามสงคราม และเมื่อหน่วยใช้ได้รับสิ่งอุปกรณ์ไปใช้งานได้ครบตามวงรอบการใช้งานก็จะเข้าสู่ขั้นตอนการจำหน่าย ซึ่งการจำหน่าย หมายถึง การตัดยอดสิ่งอุปกรณ์ออกจากความรับผิดชอบของกองทัพบก เนื่องจากสูญเสียไป สิ้นเปลืองไป (สิ่งอุปกรณ์สิ้นเปลือง) ขาดสูญหายจนไม่สามารถซ่อมคืนสภาพได้อย่างคุ้มค่า เสื่อมสภาพจนใช้งานไม่ได้ หรือสูญเสีย หาย ตาย เกินความต้องการ หรือเป็นของล้าสมัย ไม่ใช้ราชการต่อไป และสิ่งสำคัญที่สุดในระบบโครงสร้างและการทำงานด้านการส่งกำลังบำรุงภายในกรมการทหารช่างตามขั้นตอนที่ได้กล่าวมาแล้วในขั้นต้น ก็คือการควบคุม ซึ่งการควบคุม หมายถึง การควบคุมทางบัญชี และการควบคุมทางการส่งกำลัง การควบคุมทางบัญชี หมายถึง วิธีดำเนินการในการควบคุมสิ่งอุปกรณ์ที่เกี่ยวกับการควบคุมการแจกจ่าย การจ่ายเพิ่มเติม การรวบรวมบันทึกรายงาน การจัดทำข้อมูลถาวรต่าง ๆ การสำรวจ การรายงานสถานภาพสิ่งอุปกรณ์ การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับระดับสิ่งอุปกรณ์ เพื่อการประหยัดโดยต่อเนื่อง ทุกขั้นตอนใน

สายงานการส่งกำลัง และสายการบังคับบัญชา นับตั้งแต่สิ่งอุปกรณ์ได้เริ่มเข้าสู่ระบบการส่งกำลังไปจนกระทั่งหน่วยใช้ได้ใช้หมดสิ้นไปและได้รับอนุมัติให้จำหน่ายออกจากบัญชีคุมของกองทัพบกแล้ว ซึ่งนอกจากนี้ในระบบส่งกำลังบำรุงของกรมการทหารช่าง ยังจัดให้มีการควบคุมทางการส่งกำลัง เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมและบริหารงานด้วย การควบคุมทางการส่งกำลัง หมายถึง วิธีดำเนินการที่เกี่ยวกับระบบการรายงาน การคำนวณ การรวบรวมข้อมูลและการประเมินค่า เพื่อให้สิ่งอุปกรณ์ตามความต้องการทั้งสิ้น ได้ส่วนสัมพันธ์กับทรัพย์สินที่มีอยู่ อันจะเป็นแนวทางในการประมาณการด้านงบประมาณ การจัดหา การแจกจ่าย และการจำหน่ายสิ่งอุปกรณ์

เมื่อพิจารณาระบบส่งกำลังบำรุงของกรมการทหารช่าง กับภารกิจของหน่วยในปัจจุบันที่มีความหลากหลายแต่ต้องการความรวดเร็ว ตอบสนองได้ทันเวลา รูปแบบของระบบส่งกำลังบำรุงของกรมการทหารช่าง ยังมีจุดอ่อนที่เป็นปัญหาในประเด็นหลักที่ส่งผลกระทบต่อระบบส่งกำลังบำรุง ประกอบด้วย ปัญหาด้านกำลังพล ผู้ปฏิบัติงานในกรมการทหารช่างขาดความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานส่งกำลังบำรุง เนื่องจากการดำเนินงานในการส่งกำลังบำรุงนั้นเป็นงานที่ซับซ้อน ต้องการความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ในการดำเนินงาน กว่ากำลังพลคนหนึ่งจะมีความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานนั้น จะต้องใช้เวลาในการเรียนรู้และทำความเข้าใจไม่ต่ำกว่า 2 ปี โดยปีแรกเป็นการศึกษาในเรื่องทฤษฎีงานส่งกำลังบำรุง และปีที่ 2 เป็นการฝึกปฏิบัติงานส่งกำลังบำรุง จึงจะทำความเข้าใจได้เป็นอย่างดี และพร้อมในการปฏิบัติงาน แต่เมื่อกำลังพลจะต้องมีความเจริญก้าวหน้าตามแนวทางราชการแล้ว กำลังพลผู้นั้นจะต้องปรับย้ายไปดำรงตำแหน่งที่มีอัตราหรือยศที่สูงขึ้น ทั้งในระดับนายทหารสัญญาบัตรและระดับนายทหารชั้นประทวนสามารถแยกประเด็นปัญหาด้านกำลังพล ในเรื่องนี้ออกเป็นประเด็นต่างๆ ดังนี้ ประเด็นแรก การปรับย้ายเพื่อความเจริญก้าวหน้าในการรับราชการ เพื่อครองอัตราหรือยศที่สูงขึ้น กำลังพลทุกระดับชั้นเมื่อรับราชการหรือปฏิบัติงานแล้วย่อมต้องการมีความเจริญก้าวหน้าในงานของตนเอง เมื่อตำแหน่งหรืออัตราที่ตนเองรับราชการอยู่เป็นอัตราที่อาวุโสน้อยกว่าอัตราที่จะปรับย้ายไปปฏิบัติงาน กำลังพลผู้นั้นก็ต้องปรับย้ายไปปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป ประเด็นที่ 2 การปรับย้าย ทางข้างของกำลังพลเพื่อไปปฏิบัติงานในสายงานที่ขาดแคลนกำลังพลของ กรมการทหารช่าง มีการปรับย้ายทางข้าง

ในอัตราหรือยศเดิม อยู่เสมอ ๆ เพื่อทดแทนในสายงานที่ขาดแคลนหรือไม่มีผู้ปฏิบัติงาน ประเด็นที่3 การปรับย้ายออกนอกหน่วยกรมการทหารช่าง การปรับย้ายประเด็นนี้จะทำให้ กรมการทหารช่างด้วยประสิทธิภาพลงอย่างแน่นอน เพราะสูญเสียกำลังพลผู้ปฏิบัติงานใน หน่วยไปทันทีนอกจากนี้ปัญหาด้านกำลังพลผู้ปฏิบัติงานในกรมการทหารช่าง ยังเกิดจากการ เสียขวัญ หรือเสียกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพราะไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณา ความก้าวหน้าในชีวิตราชการหรือการพิจารณาบำเหน็จประจำปี

ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มี 2 ระบบใหญ่ ๆ คือ ระบบคุณธรรม (Merit System) และระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) โดยระบบคุณธรรม (Merit System) เป็นวิธี คัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน โดยใช้การสอบรูปแบบต่าง ๆ เพื่อประเมินความรู้ ความสามารถ ของบุคคล ที่มีคุณสมบัติครบตามความต้องการ โดยไม่คำนึงถึงเหตุผลทางการเมือง หรือ ความสัมพันธ์ส่วนตัว เป็นสำคัญ ในเรื่องของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามระบบคุณธรรม ยึดหลัก 4 ประการ ได้แก่ ความเสมอภาคในโอกาส (Equality of Opportunity), หลัก ความสามารถ (Competence), หลักความมั่นคงในอาชีพการงาน (Security of Tenure) และหลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality) สำหรับระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) เป็นระบบการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานโดยใช้เหตุผลทางการเมือง หรือความสัมพันธ์เป็นหลักสำคัญ โดยไม่คำนึงถึงความรู้ความสามารถ และความเหมาะสม เป็นประการหลัก ลักษณะทั่วไปของระบบอุปถัมภ์ จึงมีลักษณะตรงกันข้ามกับระบบ คุณธรรม ส่วนราชการใดใช้การบริหารงานด้วยระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ ส่วนราชการนั้นก็จะมีผลก้าวหน้า มีความคิดสร้างสรรค์กำลังพลในหน่วยจะพัฒนา ตนเองเพื่อให้ความรู้ความสามารถที่สูงขึ้น เพื่อที่จะได้ปฏิบัติงานให้ดีและมีความเจริญ ก้าวหน้าในชีวิตราชการ

และปัญหาด้านประสิทธิภาพของหน่วยงานส่งกำลังบำรุง ในการส่งกำลังบำรุงระดับหน่วย (หน่วยใช้) ดำเนินการโดยหน่วยใช้เอง มาตรฐานการปฏิบัติงานด้านการส่งกำลังบำรุง ของแต่ละหน่วยนั้นไม่เท่ากัน หน่วยใดมีมาตรฐานที่ดีก็จะทำให้การส่งกำลังบำรุง ของหน่วยนั้นดี ส่วนหน่วยใดมีมาตรฐานไม่ดีก็จะทำให้การส่งกำลังบำรุงของหน่วยนั้น ไม่ดีไปด้วย ในการส่งกำลังระดับสนับสนุนโดยตรงจะมีกองพันหน่วยขึ้นตรงของ

กองบัญชาการช่วยรบรับผิดชอบการส่งกำลังบำรุงให้หน่วยใช้ในพื้นที่ของกองทัพภาคที่ไม่มี กรมสนับสนุนกองพันหน่วยขึ้นตรงกรมสนับสนุนของกองพล รับผิดชอบส่งกำลังบำรุง ให้กับหน่วยขึ้นตรงของกองพล กองร้อยทหารช่างซ่อมบำรุงสนาม รับผิดชอบส่งกำลังบำรุง ให้กับหน่วยในพื้นที่กองทัพภาคที่ 1 ที่ไม่ได้เป็นหน่วยขึ้นตรงกองทัพภาคที่ 1 และ หน่วยที่มีที่ตั้งในพื้นที่จังหวัดราชบุรี กาญจนบุรี และเพชรบุรี และกองร้อยทหารช่าง เครื่องมือและซ่อมบำรุงของ กองพันทหารช่างก่อสร้าง รับผิดชอบในการส่งกำลังบำรุงให้กับ กรมทหารช่างสนาม จะเห็นได้ว่าการส่งกำลังระดับสนับสนุนโดยตรงมีหน่วยที่รับผิดชอบ หลายหน่วย จึงทำให้เป็นการยากที่แต่ละหน่วยที่รับผิดชอบจะรักษามาตรฐาน และ ประสิทธิภาพ การส่งกำลังบำรุงให้เท่าเทียมกันได้ ส่วนระบบส่งกำลังบำรุงระดับสนับสนุน ทั่วไป ดำเนินการโดยกองร้อยทหารช่างซ่อมบำรุงหนัก กรมทหารช่างที่ 21 และระบบส่ง กำลังบำรุงระดับคลัง ดำเนินการโดย กองคลังทหารช่าง กรมทหารช่าง ในการส่งกำลัง บำรุงทั้งสองระดับนี้ ดำเนินการโดยหน่วยเพียงหน่วยเดียวในแต่ละระดับก็จะมีปัญหา เรื่องมาตรฐานและประสิทธิภาพในการดำเนินการ

นอกจากนี้ปัญหาจากคำสั่ง กฎระเบียบ และข้อบังคับทางการส่งกำลังบำรุงที่เข้มงวด ขาดความอ่อนตัว ล้าสมัย ขาดการปรับปรุงให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน นับว่า เป็นอุปสรรคประการหนึ่งของระบบส่งกำลังบำรุงของกรมทหารช่าง คำสั่ง กฎระเบียบ และข้อบังคับทางการส่งกำลังบำรุงในบางเรื่องล้าสมัย ไม่ได้รับการแก้ไขหรือปรับปรุงให้ ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน เช่น ระเบียบกองทัพบกกว่าด้วยการส่งกำลังสิ่งอุปกรณ์ ประเภท 2 และ 4 พ.ศ. 2534 เกี่ยวกับการจัดหาและได้มาซึ่งสิ่งอุปกรณ์ โดยทั่วไปหน่วย หรือคลังซึ่งมีการสะสมสิ่งอุปกรณ์เพื่อปฏิบัติการ เมื่อได้รับสิ่งอุปกรณ์จากลักษณะใด ลักษณะหนึ่ง จะต้องเก็บรักษาเข้าคลัง ซึ่งในกรมทหารช่างมีสิ่งอุปกรณ์บางรายการที่มีการ กำหนดอายุการใช้งาน เช่น ยาง แบตเตอรี่ เป็นต้น เมื่อดำเนินการตามกรรมวิธีของ ระเบียบกองทัพบกนั้นจะทำให้สิ่งอุปกรณ์ดังกล่าวเสียอายุการใช้งาน เพราะมาเสียเวลาใน การเก็บเข้าคลังก่อนจะแจกจ่าย ในปัจจุบันการดำเนินการวิธีจัดหาจะมีการกำหนดข้อ ปฏิบัติในสัญญาเกี่ยวกับการจัดส่งโดยระบุให้ผู้ประกอบการคู่สัญญา ต้องไปส่งสิ่งอุปกรณ์ ตามคลังหน่วยส่งกำลังบำรุงในภูมิภาค แทนที่จะต้องส่งสิ่งอุปกรณ์ดังกล่าวที่กองคลังทหาร ช่าง กรมทหารช่าง โดยกองคลังทหารช่าง กรมทหารช่าง จะมีการควบคุมทาง

บัญชี และควบคุมคุณภาพสิ่งอุปกรณ์ให้เป็นไปตามสัญญาอื่นๆ ก็จะเป็นการใช้งานสิ่งอุปกรณ์ได้ตรงกับอายุการใช้งานให้เกิดประโยชน์ที่สุด เป็นต้น ซึ่งกรมการทหารช่างและกองทัพบก จะต้องร่วมกันทบทวนคำสั่งกฎระเบียบ และข้อบังคับทางการส่งกำลังบำรุงเหล่านี้ เพื่อให้ทันสมัย เหมาะสมกับสภาวะการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์ต่อกองทัพบกในอนาคตต่อไป

ปัญหาความหลากหลายในสายงานส่งกำลังบำรุง หน่วยที่ปฏิบัติหน้าที่สายงานส่งกำลังบำรุงทั้ง 4 ส่วน คือ หน่วยส่งกำลังบำรุงระดับหน่วย (หน่วยใช้) หน่วยส่งกำลังบำรุงระดับสนับสนุนโดยตรง หน่วยส่งกำลังบำรุงระดับสนับสนุนทั่วไป และหน่วยส่งกำลังบำรุงระดับคลัง ปัจจุบันหน่วยทั้ง 4 ประเภทนี้ ไม่ได้ปฏิบัติให้เป็นไปตามรูปแบบตามสายการส่งกำลัง หน่วยรับการสนับสนุนไปรับยุทธโศปกรณ์ สิ่งอุปกรณ์ หรือการบริการโดยตรงจากหน่วยส่งกำลังระดับสนับสนุนโดยตรง โดยอาศัยปัจจัยเรื่องที่ตั้ง และระยะทางของหน่วยรับการสนับสนุนเป็นตัวกำหนด¹⁰ โดยไม่คำนึงถึงสายการส่งกำลังบำรุงตามลำดับขั้นตอนของการสนับสนุนตามปกติ เช่น กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์ (ร.11 พัน.3 รอ.) มีที่ตั้งอยู่ในจังหวัดเพชรบุรี ซึ่ง ร.11 พัน.3 รอ. เป็นหน่วยขึ้นตรงของกรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์, กองพลที่ 1 รักษาพระองค์ และกองทัพบกที่ 1 ตามลำดับ ตามหลักการส่งกำลังบำรุงแล้ว ร.11 พัน.3 รอ. จะต้องขอรับการสนับสนุนทางการส่งกำลังบำรุงจากกองบัญชาการช่วยรบที่ 1 แต่กองทัพบกได้ออกคำสั่งกองทัพบกที่ 487/2543 ลง 3 ตุลาคม 2543 ให้ ร.11 พัน.3 รอ. สามารถไปขอรับการสนับสนุนทางการส่งกำลังบำรุงจากกองร้อยทหารช่างซ่อมบำรุงสนามได้ ซึ่งเมื่อเกิดภาวะสงคราม ร.11 พัน.3 รอ. จะต้องไปขอรับการสนับสนุนทางการส่งกำลังบำรุงจากกองบัญชาการช่วยรบที่ 1 สิ่งที่เกิดขึ้นตามมา ก็คือ เกิดการขาดรูปแบบการดำเนินการที่เป็นมาตรฐาน เกิดความซับซ้อน และสับสนในการปฏิบัติงานของระบบส่งกำลังบำรุง ฉะนั้นถ้าจะต้องนำระบบส่งกำลังในยามปกติไปใช้ในยามสงครามด้วยแล้ว ก็จะทำให้ขาดความคุ้นเคยในการส่งกำลังบำรุง ขาดความต่อเนื่อง และขาดความเคยชินจะทำให้การส่งกำลังบำรุงด้อยประสิทธิภาพลงไปด้วย

แนวทางในการพัฒนาระบบส่งกำลังบำรุงของกรมการทหารช่างในปัจจุบัน ให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยต่างๆ ในกองทัพบก เนื่องจากแนวคิดในการพัฒนาโครงสร้าง

ของกองทัพบก ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งรูปแบบของภัยคุกคามได้พัฒนาแปรเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ส่งผลให้การใช้กำลังทหารในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งนั้นต้องพัฒนา และเปลี่ยนแปลงรูปแบบ และวิธีการไปจากเดิม ทั้งการปรับลดโครงสร้างหน่วยทางการช่วยรบลง แต่เพิ่มโครงสร้างหน่วยกำลังรบมากขึ้น เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อภารกิจภัยคุกคามรูปแบบใหม่ได้อย่างกว้างขวาง แต่หน่วยทางการช่วยรบถูกปรับลดโครงสร้างลง ทำให้ประสิทธิภาพทางการส่งกำลังบำรุงต่อหน่วยกำลังรบลดลง ไม่สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนากองทัพบกในศตวรรษที่ 21 เช่น กองพลที่ 1 รักษาพระองค์ (พล.1 รอ.) ได้รับการเสริมสร้างเป็นหน่วยพร้อมรบระดับ 1 แต่กองพันทหารช่างที่ 1 รักษาพระองค์ (ช.พัน.1 รอ.) ถูกปรับลดเป็นหน่วยพร้อมรบระดับ 2 ทำให้ ช.พัน.1 รอ. ไม่สามารถให้การสนับสนุนกับ พล.1 รอ. ได้ตามความต้องการ เป็นต้น ดังนั้น กองทัพบกจะต้องกลับมาทบทวนหาแนวทางการพัฒนาระบบส่งกำลังบำรุงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทภายนอก และความต้องการของกองทัพในปัจจุบัน ในเรื่องของการพัฒนาด้านบุคลากร การจัดทำเอกสารในด้านการส่งกำลังและซ่อมบำรุง มีรายละเอียดเป็นจำนวนมาก และต้องมีความรอบคอบในการตรวจสอบ ขณะเดียวกัน ก็ต้องทำงานแข่งกับเวลา ดังนั้นเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องจึงควรเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบสูงมีความอดทน ขยันหมั่นเพียร และศึกษาค้นคว้าภาวะเป็ยบที่เก็ยวข้องอยู่เป็นประจำ ซึ่งควรส่งเสริมกำลังพลที่ปฏิบัติงานในสายงานส่งกำลังบำรุงให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป ไม่ควรยึดติดงานกับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง แต่ต้องมีการส่งเสริมผลักดันคนรุ่นใหม่ให้มาสานงานต่อ เพื่อเรียนรู้งานส่งกำลังบำรุงอย่างต่อเนื่อง การถ่ายทอดความชำนาญให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยส่งกำลังในพื้นที่ ควรมีวงรอบการถ่ายทอดความรู้ระหว่างเจ้าหน้าที่ของกรมฝ่ายยุทธบริการ และเจ้าหน้าที่ส่งกำลังของหน่วยส่งกำลังในพื้นที่ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในงานส่งกำลังร่วมกัน การพัฒนาด้านเทคโนโลยีและเครื่องมือ การตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารที่เกี่ยวข้องในการเสนอขออนุมัติแผนจัดหา งบประมาณส่งกำลังและซ่อมบำรุง ซึ่งมีจำนวนมากนั้น นอกจากจะได้รับการตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยตรงแล้ว ควรได้มีการวางระบบตรวจสอบด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อลดข้อผิดพลาด หรือความซ้ำซ้อน ทั้งนี้รวมไปถึงสถานภาพยุทธโธปกรณ์สายช่างของหน่วยต่างๆ ทั่วประเทศ ที่สามารถแสดงข้อมูลสถานภาพที่เป็นปัจจุบันในขณะนั้นได้ทันที (Real Time)

การพัฒนาประสิทธิภาพของหน่วยงานส่งกำลังบำรุง เนื่องจากการปรับโครงสร้างทาง การส่งกำลังบำรุง ที่มุ่งเน้นการลดโครงสร้าง และกำลังพลในสายงานส่งกำลังบำรุงให้เล็กลง และเสริมสร้างหน่วยกำลังรบให้มีโครงสร้างที่เข้มแข็งขึ้น ซึ่งมองในภาพรวมกำลังกองทัพ อาจมีความเข้มแข็งมากขึ้นแต่ประสิทธิภาพในการส่งกำลังอาจไม่สอดคล้อง โดยเฉพาะในยาม สงคราม ดังนั้นเมื่อมีการปรับลดโครงสร้างทางการส่งกำลังบำรุงลงไป สิ่งที่ต้องเสริมสร้าง โดยเร่งด่วนคือ การเสริมสร้างด้านเทคโนโลยีและเครื่องมือ กล่าวคือ เมื่อปรับโครงสร้างลด กำลังพล ส่งผลให้กำลังพลที่รับผิดชอบงานต้องรับภาระมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งกำลังพล ที่มีทักษะ ความรู้ด้านงานส่งกำลัง ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาในการสั่งสมองค์ความรู้ ยิ่งต้องรับภาระ มากขึ้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการเสริมศักยภาพด้านเทคโนโลยีให้มากยิ่งขึ้น ได้แก่ การ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในระบบงานส่งกำลังบำรุง เพื่อลดภาระงานของเจ้าหน้าที่ ในงานธุรการตามวงรอบการส่งกำลัง การนำระบบการจ้างพนักงาน หรือการว่าจ้างบริษัท หรือบุคลากร ที่มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในเรื่องต่างๆ เป็นการเฉพาะ เข้ามาทำงาน (Outsource¹¹) โดยที่สำคัญคือจะต้องไม่มีผลกระทบต่อการทำงาน ในภาพรวมขององค์กร โดยนำเข้ามาใช้ในการซ่อมบำรุงยุทโธปกรณ์ในสัดส่วนที่เพิ่ม มากขึ้นในทุกๆ ปี เช่น การนำระบบ Outsource มาใช้ในระบบจัดการคลัง เป็นต้น อย่างไรก็ตามระบบ Outsource มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีเจ้าหน้าที่ของหน่วย เข้าไปมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการดำเนินการ การตรวจสอบความถูกต้องของเอกสาร ที่เกี่ยวข้องในระบบงานส่งกำลังและซ่อมบำรุง ก็เป็นเรื่องสำคัญที่จะทำให้การทำงาน เป็นไปด้วยความเรียบร้อย นอกจากนี้จะได้รับการตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยตรงแล้ว ควรได้มีการวางระบบตรวจสอบด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อลดข้อผิดพลาด หรือความซ้ำซ้อน ทั้งนี้ รวมไปถึงสถานภาพยุทโธปกรณ์สายช่างของหน่วยทั่วประเทศ ที่ ควรเป็นข้อมูลในแบบ Real Time ซึ่งข้อมูลต่างๆ เหล่านี้ หากมีระบบการจัดการที่ ทันสมัยจะส่งผลให้งานส่งกำลังบำรุงทั้งหมด มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องใช้ กำลังพลจำนวนมากเข้ามาดำเนินการ

การพัฒนาแผนการดำเนินงาน เนื่องจากกองส่งกำลังบำรุง กรมการทหารช่าง เป็นกองฝ่ายอำนวยการที่ต้องอำนวยการประสานงาน และกำกับดูแลในภาพรวม ด้านการส่งกำลัง และซ่อมบำรุง โดยเฉพาะในเรื่องการบริหารจัดการงบประมาณ ซึ่งต้อง

พิจารณากรอบงบประมาณที่กองทัพบกได้รับในแต่ละปีงบประมาณให้สอดคล้องกับความเป็นจริง ดังนั้นข้อมูลพื้นฐานในการส่งกำลัง และซ่อมบำรุง จึงควรเป็นข้อมูลที่มีการตรวจสอบจากหน่วยปฏิบัติจริงตามวงรอบการตรวจประจำปีของหน่วยหรือการตรวจเพิ่มเติม เพื่อให้แผนงานตรงกับความต้องการที่แท้จริง

สรุป

กรมการทหารช่าง เป็นกรมฝ่ายยุทธบริการ ซึ่งต้องรับผิดชอบในการส่งกำลังบำรุงให้แก่หน่วยทหารช่างและหน่วยต่างๆ ในกองทัพบกที่มียุทธโศปกรณ์สายทหารช่าง จะต้องสามารถตอบสนองต่อความต้องการในการสนับสนุนทางการส่งกำลังบำรุง ให้แก่หน่วยรับการสนับสนุนได้อย่างครบถ้วน และทันเวลา นับเป็นความท้าทายใหม่ของระบบส่งกำลังบำรุงของกรมการทหารช่างในปัจจุบัน จากแนวคิดในการพัฒนาโครงสร้างของกองทัพบกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งรูปแบบของภัยคุกคามได้พัฒนาแปรเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ส่งผลให้การใช้กำลังทหารในการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งนั้น ต้องพัฒนาและเปลี่ยนแปลงรูปแบบ และวิธีการไปจากเดิม ทั้งการปรับลดโครงสร้างหน่วยทางการช่วยรบลง ทำให้ประสิทธิภาพทางการส่งกำลังบำรุงต่อหน่วยกำลังรบลดลง ไม่สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนากองทัพบกในศตวรรษที่ 21 ดังนั้น กองทัพบกจะต้องกลับมาทบทวนหาแนวทางการพัฒนาระบบส่งกำลังบำรุงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทภายนอกและความต้องการของกองทัพในปัจจุบัน อีกทั้งการเปลี่ยนผ่านที่จะต้องก้าวเข้าสู่ยุค Thailand 4.0 ซึ่งจะเป็นตัวผลักดันให้หน่วยจะต้องปรับตัวให้สามารถคงอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสถานการณ์ความมั่นคงและภัยคุกคามรูปแบบต่างๆ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ก็เนื่องมาจากความสำคัญของการส่งกำลังบำรุงที่ผู้วิจัยได้กล่าวมาแล้วในขั้นต้น ซึ่งถือเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความมีชัยหรือความพ่ายแพ้ของสงครามได้เป็นอย่างดี ดังนั้นการพัฒนาระบบส่งกำลังบำรุงของกรมการทหารช่าง จึงเป็นสิ่งที่มีความท้าทายและมีอุปสรรคในการพัฒนาในหลายๆ ปัจจัย ซึ่งหากได้รับการปรับปรุงและพัฒนา ก็เชื่อได้ว่าระบบส่งกำลังบำรุงของกรมการทหารช่าง จะมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการในการสนับสนุนทางการส่งกำลังบำรุงให้แก่หน่วยรับการสนับสนุนได้อย่างครบถ้วนทันเวลา และเหมาะสมกับงบประมาณที่ได้รับอย่างแน่นอน

ข้อเสนอแนะ

จากปัญหาของระบบส่งกำลังบำรุงของกรมการทหารช่าง ผู้วิจัยวิเคราะห์สาเหตุหลักของปัญหาได้ 2 ประการ คือ ด้านกำลังพลปฏิบัติงาน และด้านการบริหารจัดการระบบ ฉะนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาดังกล่าวตามสาเหตุของปัญหาได้ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาด้านกำลังพลปฏิบัติงาน เพื่อแก้ปัญหาคารขาดกำลังพลปฏิบัติงานด้านส่งกำลังบำรุง ควรพิจารณาในการปรับกำลังพลให้มีจำนวนเหมาะสมกับปริมาณงาน ทั้งนี้ จะต้องให้มีความสอดคล้องกันทั้งระบบตามวงรอบสายงานส่งกำลังบำรุง ตั้งแต่ขั้นตอนเสนอความต้องการ, การจัดหา, การเก็บรักษา, การแจกจ่าย, การจำหน่าย และการควบคุม สำหรับปัญหาประสิทธิภาพของกำลังพลปฏิบัติงาน มีแนวทางในการพัฒนา คือ เพิ่มประสิทธิภาพด้วยการจัดการฝึก อบรม และเปิดหลักสูตรการศึกษาสายงานส่งกำลังภายในหน่วย หรือ Unit School เป็นการเรียนรู้ภายในองค์กรของตนเอง โดยมีการถ่ายทอดประสบการณ์ระหว่างกำลังพลด้วยกันเอง ถ่ายทอดจากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาสายงานส่งกำลังต้องสร้างแนวทางรับราชการ หรือ Career Path คือ มีแนวทางที่ชัดเจนในการเจริญเติบโตตามสายงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และรักษากำลังพลเหล่านี้ไว้ในหน่วย
2. ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาด้านการบริหารจัดการระบบ เนื่องจากงานส่งกำลังบำรุงของกรมการทหารช่างเป็นงานที่มีรายละเอียดมาก มีความซับซ้อนและเกี่ยวข้องกับส่วนราชการต่างๆ มาก ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะด้านหลักๆ ดังนี้

การพัฒนาการส่งกำลังเป็นพื้นที่ การเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กองทัพภาคในการส่งกำลัง เป็นพื้นที่ให้มากที่สุด แต่หากเป็นสิ่งอุปกรณ์เทคโนโลยีสูง เช่นกล้องตรวจการณ์ เป็นเรื่องยากที่จะถ่ายทอดไปถึง เนื่องจากต้องใช้ทรัพยากรสูง และข้อจำกัดด้านงบประมาณของกองทัพบก

การลดระดับการสะสมที่คลัง กรมการทหารช่าง ให้ความสำคัญในการบริหารจัดการคลังในความรับผิดชอบให้เป็นไปตามระเบียบที่ กองทัพบกกำหนด โดยจัดซื้อชิ้นส่วนซ่อมบำรุงเป็นรายยุทธโศปกรณ์ และแจกจ่ายตามความต้องการนั้นโดยตรง ทำให้ลดงานด้านธุรการ

ในเรื่องของการเก็บรักษา เป็นการลดปัญหาการเสื่อมสภาพของ สิ่งอุปกรณ์ ทำให้ ประหยัดงบประมาณ

การลดระยะเวลาในการแจกจ่ายสิ่งอุปกรณ์ให้ถึงหน่วยใช้โดยเร็ว และลดงบประมาณในการขนส่ง โดยระบุในสัญญาให้ผู้ประกอบการส่งมอบ สิ่งอุปกรณ์ที่มีอายุการใช้งานจำกัด ณ กองบัญชาการช่วยรบต่างๆ ได้แก่รายการ สี ยาง แบตเตอรี่ และชิ้นส่วนซ่อม เป็นต้น

การปรับปรุง กฎ ระเบียบ คำสั่ง ที่เกี่ยวข้องในสายงานส่งกำลังบำรุง เนื่องจากงานส่งกำลังบำรุงมีความจำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับ กฎ ระเบียบ คำสั่ง ที่เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมาก อย่างมีอาจหลีกเลี่ยงได้ แต่ทั้งนี้บางระเบียบ คำสั่ง มีความล้าสมัย ไม่สอดคล้องกับ สถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งมีความจำเป็นที่องค์กรที่เกี่ยวข้องต้องเร่งรัดดำเนินการปรับปรุงให้มีความทันสมัยอยู่โดยตลอด และการลดขั้นตอนในระเบียบต่างๆ รวมถึงการมอบอำนาจช่วง ในการตรวจสอบ หรืออนุมัติ ให้ผู้บังคับหน่วยรองลงไปมีอำนาจตัดสินใจได้ ก็จะเป็นการ ลดระยะเวลา และขั้นตอนการดำเนินการไปได้มาก

การนำเทคโนโลยีมาใช้ในระบบส่งกำลังบำรุงให้มากขึ้น โดยเฉพาะเทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดเก็บฐานข้อมูลยุทธโปกรณ์ต่าง ๆ การบริหารงานคลังโดยใช้บาร์โค้ด เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะทำให้การจัดทำระบบฐานข้อมูลมีมาตรฐานเดียวกัน ง่ายต่อการเข้าถึงและ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ทันที

การนำระบบการจ้างบริษัท หรือบุคลากร ที่มีความรู้ความสามารถความเชี่ยวชาญเฉพาะ (Outsource) เข้ามาทำงานทดแทนในงานต้องการความสามารถเฉพาะอย่าง เช่น การนำระบบ Outsource มาใช้ในระบบจัดการคลัง การวางระบบเบิกรับสิ่งอุปกรณ์ การจ้างซ่อมยุทธโปกรณ์ ยานพาหนะและเครื่องมือช่าง เป็นต้น แต่การทำงานทุกอย่างจะต้องอยู่ ภายใต้การกำกับดูแลของเจ้าหน้าที่ของหน่วยอย่างใกล้ชิด

เอกสารอ้างอิง

- ¹ คำสั่งกองทัพบกที่ 487/2543 ลง 3 ต.ค. 43 เรื่อง กำหนดภารกิจ นโยบายแนวความคิด และความรับผิดชอบในการส่งกำลังบำรุงของกองทัพบก
- ² ทีมข่าวการเมือง. 20 ปีแห่งการปฏิรูป ผ่าแผนยุทธศาสตร์กำหนดอนาคตประเทศ. ไทยรัฐ. 2560 สิงหาคม 7; วิเคราะห์การเมือง: 5 (คอลัมน์3).
- ³ ราชกิจจานุเบกษา. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก หน้า 17.
- ⁴ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579). ส่วนที่3 วิสัยทัศน์ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์; 2560. หน้า 60.
- ⁵ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579). ส่วนที่3 วิสัยทัศน์ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์ที่ 6; 2560. หน้า 105-112.
- ⁶ นางสาวเพลินตา ตังรังสรรค์. การวิเคราะห์ผลกระทบในการออกกฎหมาย. สรุปลการสัมมนาทางวิชาการ(อินเทอร์เน็ต). 2557 (เข้าถึงเมื่อ 2561 กุมภาพันธ์ 24); เข้าถึงได้จาก http://www.senate.go.th/lawdatacenter/includes/FCKeditor/upload/Image/b/s59%20jun_11_4.pdf
- ⁷ กองการศึกษา.เอกสารประกอบคำบรรยาย วิชาการส่งกำลังและซ่อมบำรุงของสายยุทธบริการ เรื่อง การส่งกำลังและซ่อมบำรุง สป.สาย.ช. กรุงเทพมหานคร: โรงเรียนส่งกำลังบำรุงทหารบก; 2554.
- ⁸ กองการศึกษา. เอกสารประกอบคำบรรยาย วิชาการจัดการส่งกำลังบำรุงทั่วไป เรื่อง หลักการทั่วไปของการส่งกำลังบำรุง. กรุงเทพมหานคร: โรงเรียนส่งกำลังบำรุงทหารบก; 2554.
- ⁹ ดร.ถวิล อรัญเวศ รอง ผอ.สพป.นครราชสีมา เขต 4 รอง ผอ.สพท. ข้าราชการพิเศษ. ระบบคุณธรรมและระบบอุปถัมภ์ (อินเทอร์เน็ต). 2560 (เข้าถึงเมื่อ 27 ม.ค. 2561) เข้าถึงได้จาก http://thawin09.blogspot.com/2017/01/blog-post_904.html
- ¹⁰ คำสั่งกองทัพบกที่ 487/2543 ลง 3 ต.ค.43 เรื่อง กำหนดภารกิจ นโยบาย แนวความคิด และความรับผิดชอบในการส่งกำลังบำรุงของกองทัพบก

¹¹ Micro Systems (Thailand) Co.,Ltd. Outsource คืออะไร (อินเทอร์เน็ต). กรุงเทพฯ:
(เข้าถึงเมื่อ 25 ม.ค.61) เข้าถึงได้จาก [http://www.microsystems.co.th/outsource-
คืออะไร/](http://www.microsystems.co.th/outsource-
คืออะไร/)

ประวัติย่อผู้วิจัย

ยศ ชื่อ พันเอก จิระเดช ขยายแสง

วัน เดือน ปี เกิด 20 ตุลาคม 2511

ประวัติสำเร็จการศึกษา

- พ.ศ.2534 : ปริญญาตรีวิทยาศาสตร์บัณฑิต
โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า รุ่นที่ 38
: หลักสูตรสงครามท่่นระเบิด (นายทหาร) รุ่นที่ 17
: หลักสูตรชั้นนายร้อย เหล่าทหารช่าง รุ่นที่ 61
พ.ศ.2539 : หลักสูตรชั้นนายพัน เหล่าทหารช่าง รุ่นที่ 37
พ.ศ.2543 : หลักสูตรหลักประจำโรงเรียนเสนาธิการทหารบก
สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง ชุดที่ 78

ประวัติการทำงาน

- พ.ศ.2534 - 2535 ผู้บังคับหมวดก่อสร้างทั่วไป กองร้อยทหารช่างก่อสร้าง
กองพันทหารช่างที่ 112
พ.ศ.2535 - 2536 ผู้บังคับตอนซ่อมบำรุงเครื่องมือ กองร้อยทหารช่าง
ก่อสร้าง กองพันทหารช่างที่ 112
พ.ศ.2536 - 2538 ผู้บังคับหมวดงานดิน กองร้อยทหารช่างก่อสร้าง
กองพันทหารช่างที่ 112
พ.ศ.2538 - 2540 รองผู้บังคับกองร้อยทหารช่างก่อสร้าง
กองพันทหารช่างที่ 112
พ.ศ.2540 - 2542 ผู้บังคับกองร้อยทหารช่างก่อสร้าง กองพันทหารช่างที่ 112
พ.ศ.2542 - 2543 ประจำโรงเรียนเสนาธิการทหารบก
สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง
พ.ศ.2543 - 2544 นายทหารฝ่ายยุทธการ กองพันทหารช่างที่ 52
กรมทหารช่างที่ 1 รักษาพระองค์

- พ.ศ.2544 - 2545 รองผู้บังคับกองพันทหารช่างที่ 52
กรมทหารช่างที่ 1 รักษาพระองค์
- พ.ศ.2545 - 2548 วิศวกรโยธา กองร้อยกองบังคับการ กองพันทหารช่างที่ 112
กรมทหารช่างที่ 1 รักษาพระองค์
- พ.ศ.2548 - 2552 รองผู้บังคับกองพันทหารช่างที่ 112
กรมทหารช่างที่ 1 รักษาพระองค์
- พ.ศ.2552 ผู้บังคับกองพันบริการ กองบริการ กรมการทหารช่าง
- พ.ศ.2553 เสนาธิการ กรมทหารช่างที่ 11
- พ.ศ.2553 - 2556 หัวหน้ากองบริการ กรมการทหารช่าง
- พ.ศ.2556 - 2559 หัวหน้ากองเครื่องช่วยฝึก กรมการทหารช่าง

ตำแหน่งปัจจุบัน

- พ.ศ.2559 - ปัจจุบัน รองผู้อำนวยการกองคลังทหารช่าง กรมการทหารช่าง