

แนวทางการพัฒนาทักษะและจัดการทรัพยากรบุคคล
กรณีศึกษา กองต่อต้านข้าวกรอง สำนักข้าวกรอง
กรมข้าวทหาร

เอกสารวิจัยส่วนบุคคล



โดย

พันเอก ทศพร เพ็ไทย

ผู้ช่วยผู้อำนวยการกองต่อต้านข้าวกรอง สำนักข้าวกรอง กรมข้าวทหาร

วิทยาลัยการทัพบก

กันยายน 2567

เอกสารวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะและจัดการทรัพยากรบุคคล กรณีศึกษา
กองต่อต้านข่าวกรอง สำนักข่าวกรอง กรมข่าวทหาร

โดย พันเอก ทศพร เพ็ทย

อาจารย์ที่ปรึกษา พันเอก ปริญญา ฉายะพงษ์

วิทยาลัยการทัพบก อนุมัติให้เอกสารวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรหลักประจำ วิทยาลัยการทัพบก ปีการศึกษา 2567 และเห็นชอบให้เป็น
เอกสารวิจัยส่วนบุคคลที่อยู่ในเกณฑ์ระดับ **ดีมาก**


พลตรี


(ทองศักดิ์ มหาวงศ์)

ผู้บัญชาการวิทยาลัยการทัพบก


คณะกรรมการควบคุมเอกสารวิจัยส่วนบุคคล

พันเอก


(ยุทธนา ชันทอง)


ประธานกรรมการ

พันเอก


(นราเทพ พฤกษ์หิรัญ)


ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา

พันเอก


(ทัฬหพงษ์ บำเรอราช)

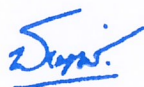
กรรมการ

พันเอก


(ปริญญา ฉายะพงษ์)

กรรมการ

พันเอกหญิง


(จันทิรา นาคบุญนำ)

กรรมการ

บทคัดย่อ

ผู้วิจัย	พินเอก ทศวร เพ็ไทย
เรื่อง	แนวทางการพัฒนาทักษะและจัดการทรัพยากรบุคคล กรณีศึกษา กองต่อต้านข่าวกรอง สำนักข่าวกรอง กรมข่าวทหาร
วันที่	11 กันยายน 2567 จำนวนคำ : 8,221 จำนวนหน้า : 28
คำสำคัญ	การพัฒนาทักษะ, จัดการทรัพยากรบุคคล, กองต่อต้านข่าวกรอง สำนักข่าวกรอง กรมข่าวทหาร
ชั้นความลับ	ไม่มีชั้นความลับ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะและจัดการทรัพยากรบุคคล กรณีศึกษา กองต่อต้านข่าวกรอง สำนักข่าวกรอง กรมข่าวทหาร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัญหาและอุปสรรค ที่มีผลกระทบต่อการทำงานด้านการต่อต้านข่าวกรอง และศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาทักษะของกำลังพลที่ปฏิบัติงานด้านการต่อต้านข่าวกรอง ของกองต่อต้านข่าวกรอง สำนักข่าวกรอง กรมข่าวทหาร เพื่อนำไปสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาทักษะ และจัดการทรัพยากรบุคคล ให้เป็นสมรรถนะหลักและสามารถจัดการภารกิจที่ได้รับมอบอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสามารถส่งเสริมให้กำลังพลมีความเป็นทหารอาชีพที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม และอุดมการณ์ เอกสารวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาทักษะ และจัดการทรัพยากรบุคคล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาด้านการพัฒนาทักษะ และสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นการยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาหน่วย ให้มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืนต่อไป

ABSTRACT

AUTHOR: Colonel Tossavorn Peathai

TITLE: The Guidelines for the development of skill and management human resources, a case study of the Counterintelligence Division, Military Intelligence Department

DATE: 11 September, 2024 **WORD COUNT :** 8,221 **PAGES :** 28

KEY TERMS: Skills Development, Human Resources Management, Counterintelligence Division

CLASSIFICATION: Unclassified

Research on Guidelines for developing and managing human resources, a case study of the Counterintelligence Division Intelligence Bureau, Military Intelligence Department has the objective of studying problems and obstacles that has an impact on counterintelligence operations and study factors affecting the development of skills of personnel working in counterintelligence. of the Counterintelligence Division Intelligence Bureau, Military Intelligence Department. To be summarized as a guideline for skill development and human resource management. to be a core competency and be able to manage assigned missions efficiently and also be able to encourage personnel to be professional soldiers with knowledge, ability, morality, ethics and ideology Research document on approaches to skill development and human resource management. The objective is to study problems in skill development and status in human resource management. Determining

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ เรื่อง “แนวทางพัฒนาทักษะและจัดการทรัพยากรบุคคล กรณีศึกษา กองต่อต้านข่าวกรอง สำนักข่าวกรอง กรมข่าวทหาร” ตามแนวทางการศึกษาในหลักสูตรหลักประจำวิทยาลัยการทัพบก สามารถสำเร็จได้ด้วยการสนับสนุนข้อมูลอันเป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัยจาก หน่วยงาน และบุคลากร หลายท่าน ขอขอบคุณ พลตรี ทนงศักดิ์ มหาวงศ์ ผู้บัญชาการวิทยาลัยการทัพบก ผู้มอบความรู้ ทักษะ ตลอดจนส่งเสริมการแสวงหาความรู้ ขอขอบคุณ พันเอก ยุทธนา ชันทอง ประธานกรรมการควบคุมเอกสารวิจัยส่วนบุคคล พันเอก ปริญา ฉายะพงษ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาเสียสละเวลา ให้ข้อมูล คำแนะนำ ช่วยปรับแก้ในงานวิจัย ให้มีความถูกต้องและสมบูรณ์ พันเอกหญิง จันทิรา นาคบุญนำ กรรมการควบคุมเอกสารวิจัยส่วนบุคคล ที่ให้ความกรุณา ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ และข้อมูลในการทำงานวิจัย และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง พันเอก รศ.ดร.นราเทพ พฤกษ์ศิริ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษาพิเศษ ที่ให้ความกรุณาสนับสนุนข้อมูล ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะและแนวคิด รวมถึงมุมมองและวิสัยทัศน์ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่องานวิจัย ซึ่งงานวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้ ทำให้ผู้วิจัยได้รับความรู้ ทักษะ และกระบวนการความคิด ในเชิงยุทธศาสตร์ และ ผู้วิจัยหวังว่างานวิจัยฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อ กองต่อต้านข่าวกรอง สำนักข่าวกรอง กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กองทัพบก และ หน่วยงานด้านการข่าว อื่นๆ ตลอดจนประเทศไทย ต่อไป

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	
ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
วิธีการศึกษา	6
ประโยชน์ที่ได้รับ	7
บทที่ 2 บทวิเคราะห์	
ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานด้านการ ต่อต้านข่าวกรอง ของกองต่อต้านข่าวกรองฯ	9
แนวทางปฏิบัติในการพัฒนาทักษะ หรือความสามารถในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่นตามหลักของ P S Y C H O	12
ความหมาย และความสำคัญของบุคลากรของการพัฒนาบุคลากร	14
ความหมายของการพัฒนาบุคลากร	15
แนวคิดเรื่องการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลัก HR Scorecard	16
แนวทางการพัฒนาทักษะกำลังพลที่ปฏิบัติงานฯ	17
แนวคิดผู้บริหารขององค์กรและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	17
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานด้านการต่อต้านข่าวกรอง	18
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	20
การสร้างบรรยากาศในองค์กรกับความก้าวหน้าของบุคลากร	21
บทที่ 3 บทอภิปรายผล	
แนวทางการพัฒนาทักษะกำลังพล	23
ประโยชน์ของการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล	23

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 บทสรุป	
บทสรุปและข้อเสนอแนะ	25
เอกสารอ้างอิง	
ประวัติผู้วิจัย	

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง คน หรือบุคลากร ซึ่งนับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญมากที่สุดเมื่อเทียบกับทรัพยากรอื่นๆ ที่ต้องใช้ในการบริหารจัดการองค์การทั้งภาครัฐและเอกชน มักไม่ได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์มากนัก เพราะมีแนวคิดที่ว่าเมื่อมีความต้องการทรัพยากรมนุษย์เมื่อใดก็สามารถจัดหาจัดจ้าง บรรลุได้ตามต้องการ แต่การที่จะได้บุคลากรที่ดีหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับความสามารถในกระบวนการสรรหาและการคัดเลือก หากยังไม่สามารถสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมได้หรือบุคคลที่มีอยู่ไม่เพียงประสงค์จะอยู่กับองค์กร องค์กรก็จะสรรหาบุคคลใหม่เข้ามาแทน การที่จะสรรหาบุคคลที่มีความสามารถหรือมีความเหมาะสมเข้าทำงานนั้นกระทำได้อย่างยิ่ง ฉะนั้นหากองค์กรใดที่มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ศักยภาพ หรือสมรรถนะที่ปฏิบัติงานอยู่กับองค์กร องค์กรจึงต้องเก็บรักษาบุคคลดังกล่าวไว้ประดุจตั้งทรัพยากรที่ควรค่าแก่การวางแผน องค์กรจึงควรที่จะให้ความสำคัญกับการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี¹ เป็นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน โดย ด้านที่ 3 ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ เพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีคุณภาพ มีประเด็นเกี่ยวข้องข้อได้แก่การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม โดยมุ่งเน้นในเรื่องการบูรณาการเรื่องความซื่อสัตย์ วินัย คุณธรรม จริยธรรม และการส่งเสริมให้มีจิตสาธารณะและความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570)² กระทรวงกลาโหม มีความมุ่งหมายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลได้แก่ การพัฒนา กระทรวงกลาโหม ให้มีโครงสร้างองค์กรที่สอดคล้องกับระบบราชการยุคใหม่ที่มุ่งเน้น ความคล่องตัว การให้บริการประชาชน และความโปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาลของการ บริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ด้วยการพัฒนาระบบการสบริหารงานบุคคล การฝึกศึกษา การวิจัยและพัฒนา ตลอดจนการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ และ นวัตกรรมพลังงานสะอาดมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติราชการ โดยอยู่ในองค์ประกอบที่ 2.2 แผนปฏิบัติราชการเรื่อง การปฏิบัติการทางทหารเพื่อรักษาอธิปไตยและผลประโยชน์ของชาติ กลยุทธ์ที่ 2.2.6 พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังพล ตั้งแต่การคัดเลือก การพัฒนาและ เสริมสร้างการใช้งาน การหมุนเวียน และการเกษียณอายุราชการ ตลอดจนการนำทหารอาสา บรรจุกู้ทดแทนกำลังประจำการบางตำแหน่งในสภาวะปกติ และพัฒนาระบบข้าราชการ พลเรือนกลาโหม เพื่อให้การบริหารจัดการกำลังพลมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ ทางราชการ และลดภาระทางด้านงบประมาณของประเทศในระยะยาว

แผนปฏิบัติราชการ (พ.ศ.2563-2565)³ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการ กองทัพอากาศ มีเป้าหมายในการอำนวยความสะดวกงานด้านการข่าวกรองร่วม และการต่อต้าน ข่าวกรองร่วม ให้มีความถูกต้อง รวดเร็ว ทันสมัย และปลอดภัย การดำเนินงานด้านการ วิเทศสัมพันธ์ และการทูตฝ่ายทหาร รวมถึงการพัฒนาระบบงานสนับสนุนด้านการข่าว และงานวิเทศสัมพันธ์ โดยมีความสอดคล้องกับแผนระดับที่ 1 จาก 3 ระดับ (ตามนัยยะ ของมติคณะรัฐมนตรีเมื่อ 4 ธ.ค. 60) ในหัวข้อ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและ พัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ประเด็น บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลัก คุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีขีดความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13⁴ บริบทการพัฒนาประเทศ ในมิติด้านสังคมและทรัพยากรมนุษย์ หมายความว่า 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

กองต่อต้านข่าวกรอง สำนักข่าวกรอง กรมข่าวทหาร มีหน้าที่วางแผนด้านการต่อต้านข่าวกรอง ประสานการวางแผนต่อต้านข่าวกรอง ตลอดจนอำนวยความสะดวกและการดำเนินการให้เป็นไปตามแผน อำนาจการรักษาความปลอดภัยในพื้นที่กองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ รวมถึงการอำนวยความสะดวกอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

กองต่อต้านข่าวกรองฯ ประสบปัญหาในเรื่องทักษะเฉพาะด้านของบุคลากร และการบริหารทรัพยากรบุคคล เนื่องจากกำลังพลที่บรรจุยังขาดทักษะความสามารถในงานด้านการต่อต้านข่าวกรอง ทำให้ไม่สามารถมาปฏิบัติงานตามอัตราที่บรรจุได้ จึงทำให้เกิดภาวะขาดแคลนทรัพยากรบุคคลที่ต้องปฏิบัติงานในแผนกนั้นๆ และส่งผลต่อกำลังพลเดิมที่ต้องรับผิดชอบงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่

จากประเด็นที่กล่าวมาทั้งหมด จะเห็นได้ว่า ผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับได้เน้นย้ำและให้ความสำคัญต่อทักษะกำลังพล และการจัดการทรัพยากร ซึ่งเป็นพื้นฐานของการเสริมสร้างความมั่นคงของประเทศไม่น้อยไปกว่างานด้านอื่นๆ โดยได้กำหนดประเด็นในเรื่องของการพัฒนาบุคลากรด้านการข่าวและการจัดการทรัพยากรบุคคล เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานด้านการต่อต้านข่าวกรองมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการต่อต้านข่าวกรองต้องมี ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติการด้านการต่อต้านข่าวกรองโดยเฉพาะ แต่ปัญหาที่สำคัญในปัจจุบัน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการต่อต้านข่าวกรองข่าว ของ กองต่อต้านข่าวกรองฯ ในภาพรวมยังมีศักยภาพที่ไม่เพียงพอ ที่จะสามารถทำให้งานด้านการต่อต้านข่าวกรอง ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่หน่วยกำหนดไว้ได้ จากการประเมินโดยการเลือกสุ่มกลุ่มตัวอย่างกำลังพลจำนวนหนึ่ง ที่ปฏิบัติงานด้านการต่อต้านข่าวกรอง มาทำการทดสอบ ความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ พบว่า มีผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง และจากประสบการณ์การปฏิบัติงานในกองต่อต้านข่าวกรองฯ ของผู้วิจัยเอง ทั้งที่ผ่านมาและในปัจจุบัน ในตำแหน่งที่เกี่ยวกับการบริหารและกำกับดูแลกำลังพลที่ปฏิบัติงานด้านการต่อต้านข่าวกรอง ก็พบว่ากำลังพลยังขาดทักษะ

และขีดความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ในหลายๆ ด้าน อาทิ การคิดอย่างเป็นระบบ การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีทักษะในการทำงานที่ต้องอาศัยระบบและเครื่องมือ เป็นต้น จากที่มาและความสำคัญของปัญหาทั้งหมดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงต้องการจะศึกษา เพื่อให้ทราบถึงแนวทางการพัฒนาทักษะและการจัดการทรัพยากรบุคคล กรณีศึกษา กองต่อต้านข่าวกรองฯ เพื่อที่จะได้นำผลผลิตจากการวิจัยในครั้งนี้ ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

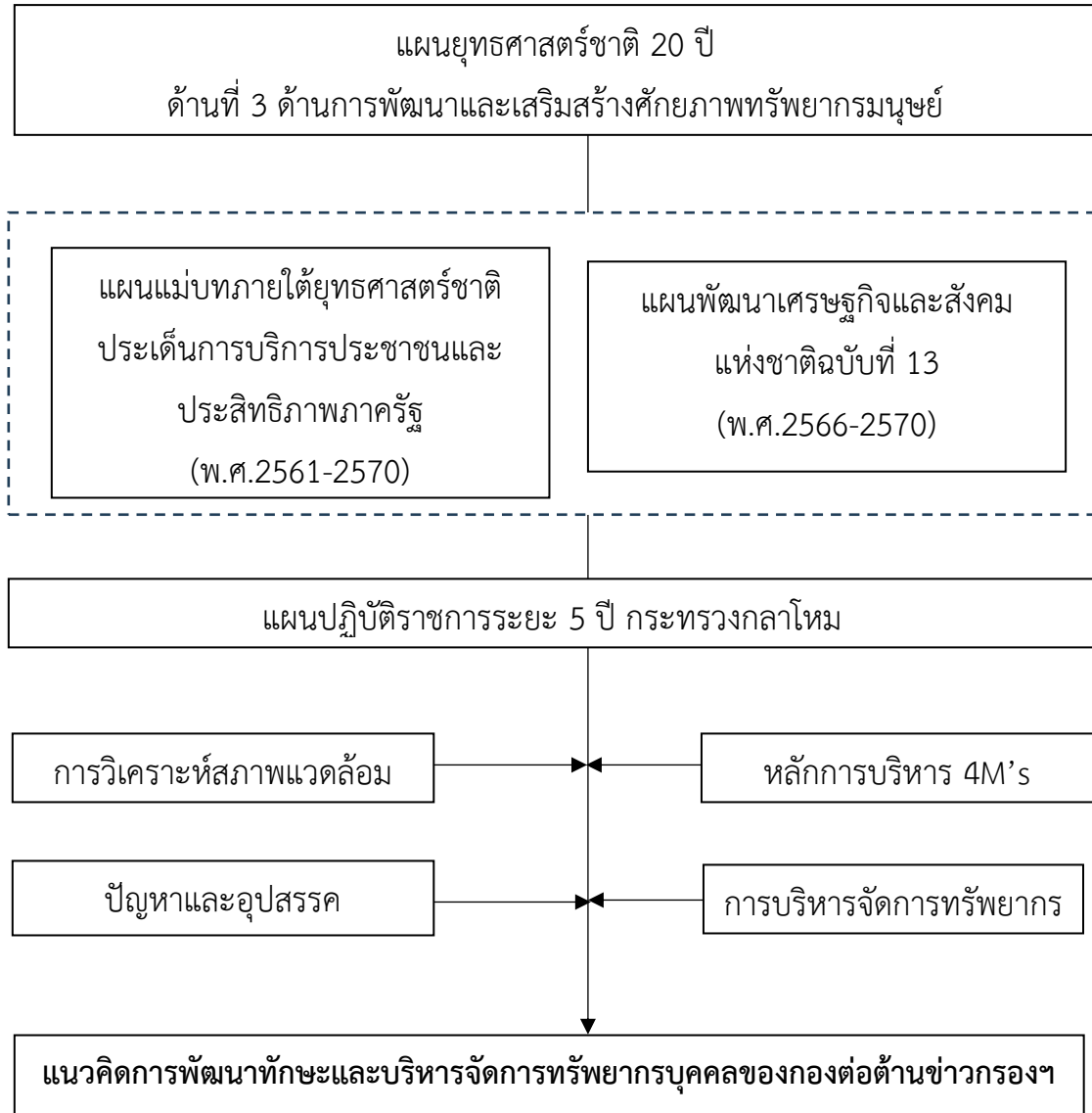
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภารกิจและโครงสร้างของกองต่อต้านข่าวกรอง
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาทักษะและการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกองต่อต้านข่าวกรองฯ
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาทักษะและการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ของกองต่อต้านข่าวกรองฯ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะและ บริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคล กรณีศึกษา กองต่อต้านข่าวกรอง สำนักข่าวกรอง กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ผู้วิจัยใช้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญกับการวางแผนยุทธศาสตร์ เพื่อนำไปสู่ ผลการวิจัย กรอบแนวคิดการวิจัยใช้แนวคิดด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ รวมถึง แนวคิดการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการศึกษา

1. รูปแบบการวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ตามแนวทางของระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ร่วมกับการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม ตามรายละเอียด ดังนี้ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

- 1) ผู้บังคับบัญชาและผู้วางแผนนโยบายเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
- 2) ผู้ปฏิบัติงานในกรอบความรับผิดชอบของกองต่อต้านข่าวกรองฯ

2. ขอบเขตการศึกษา

2.1 ขอบเขตที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านที่ 3 ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) กระทรวงกลาโหม มีความมุ่งหมายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล

2.2 แผนปฏิบัติการ (พ.ศ.2563-2565) กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีเป้าหมายในการอำนวยความสะดวกด้านการข่าวกรองร่วม และการต่อต้านข่าวกรองร่วม ให้มีความถูกต้อง รวดเร็ว ทันสมัย และปลอดภัย การดำเนินงานด้านการวิเทศสัมพันธ์และการทูตฝ่ายทหาร

2.3 ข้อมูล เนื้อหา เอกสาร การฝึกอบรมทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการต่อต้านข่าวกรอง

2.4 ห้วงเวลาการศึกษา ตั้งแต่ มกราคม 2567 ถึง พฤษภาคม 2567

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล สืบค้นข้อมูลจาก เอกสาร รายงาน กฎ ระเบียบ คำสั่ง ของทางราชการ จากหน่วยงานราชการ และแหล่งความรู้จาก ตำรา คู่มือ ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมการปฏิบัติงานด้านการต่อต้านข่าวกรอง และการสัมภาษณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้กรอบการคิดเชิงยุทธศาสตร์ การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม ปัญหาอุปสรรคร่วมกับการวิเคราะห์ โดยกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล หลักการบริหาร 4M's

5. ระยะเวลาในการดำเนินการ

ขั้นตอนการดำเนินการ	ม.ค.67	ก.พ.67	มี.ค.67	เม.ย.67	พ.ค.67
ทบทวนวรรณกรรม	←→				
เลือกเรื่องที่จะทำการวิจัย		←→			
ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง			←→		
เก็บรวบรวมข้อมูล				←→	
วิเคราะห์ข้อมูล				←→	
สรุปผล จัดทำรูปเล่มและนำเสนอ				←→	→

ประโยชน์ที่ได้รับ

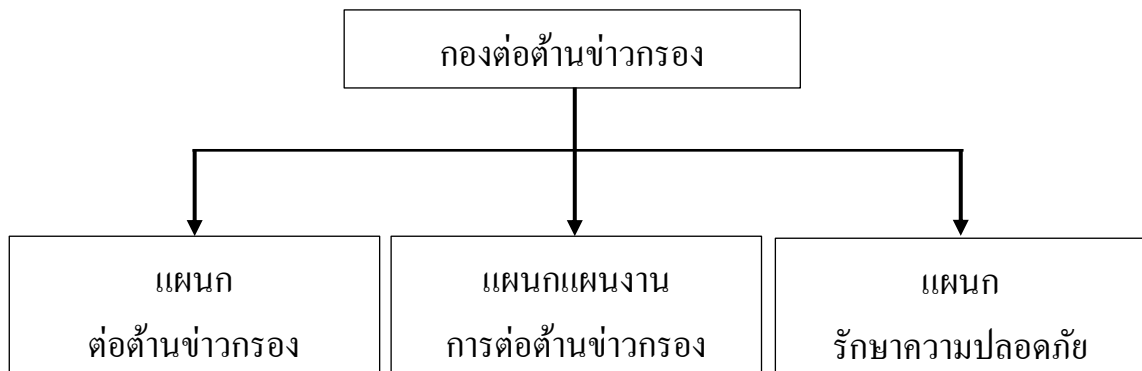
1. ทราบภารกิจและโครงสร้างของกองต่อต้านข่าวกรองฯ
2. เสนอแนะแนวทางการปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาทักษะ และการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองต่อต้านข่าวกรองฯ
3. เผยแพร่แนวทางในการพัฒนาทักษะและการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของกองต่อต้านข่าวกรองฯ

บทที่ 2

บทวิเคราะห์

กรมข้าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีเป้าหมายในการอำนวยความสะดวก ด้านการข้าวกรองร่วม และการต่อต้านข้าวกรองร่วม ให้มีความถูกต้อง รวดเร็ว ทันสมัย และปลอดภัย การดำเนินงานด้านการวิเทศสัมพันธ์ และการทูตฝ่ายทหาร รวมถึงการพัฒนาระบบงานสนับสนุนด้านการข้าว และงานวิเทศสัมพันธ์

กองต่อต้านข้าวกรอง สำนักข้าวกรอง กรมข้าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีหน้าที่วางแผนด้านการต่อต้านข้าวกรอง ประสานการวางแผนต่อต้านข้าวกรอง ตลอดจนอำนวยความสะดวกและการดำเนินการให้เป็นไปตามแผน อำนวยความสะดวกรักษาความปลอดภัยในพื้นที่ กองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ รวมถึงการอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย



ภาพที่ 2 การจัดหน่วยของกองต่อต้านข้าวกรองฯ

ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อการทำงานด้านการต่อต้านข่าวกรองของกองต่อต้านข่าวกรองฯ

ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบโดยตรง เนื่องมาจากกำลังพลขาดทักษะในงานด้านการต่อต้านข่าวกรองซึ่งเป็นปัจจัยหลักของงานด้านการข่าว เพราะการต่อต้านข่าวกรอง จะช่วยให้งานด้านการข่าวไม่รั่วไหล มีประสิทธิภาพ ทันทเวลา แม้ว่าการต่อต้านข่าวกรองในปัจจุบัน จะเป็นเชิงรับมากกว่าเชิงรุก แต่ก็ในงานเชิงรับก็สามารถทำให้ฝ่ายตรงข้ามไม่สามารถวิเคราะห์ข้อมูลด้านการข่าวของฝ่ายเราได้เต็มประสิทธิภาพ ดังนั้นทักษะด้านการต่อต้านข่าวกรอง จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง รวมถึงการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด หากขาดซึ่งทักษะและการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ ผลที่ได้รับก็จะด้อยประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม ร่วมกับหลักการบริหาร 4M's และแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาทักษะ หรือความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นตามหลักของ P S Y C H O และการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของ กองต่อต้านข่าวกรองฯ เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อการทำงานด้านการต่อต้านข่าวกรองของ กองต่อต้านข่าวกรองฯ สรุปได้ดังนี้

หลักการบริหาร ด้วยเครื่องมือ 4M's ประกอบด้วย



1. Man หรือ คน
การบริหารกำลังคน จะใช้คนอย่างไรให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลกับงานให้มากที่สุด ฉะนั้น 4M นี้เป็นเรื่องของการบริหารคน



2. Money หรือ เงิน
การบริหารเงิน จะจัดสรรเงินอย่างไรให้จ่ายต้นทุนน้อยที่สุดและให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ส่วน 4M นี้ เรื่องการจัดสรรเงินทอง



3. Materials หรือ วัสดุ
การบริหารวัสดุ ในการดำเนินงานว่าจะทำอย่างไรให้สิ้นเปลืองน้อยที่สุด หรือเกิดประโยชน์สูงสุด ส่วน 4M นี้ เรื่องวัสดุเป็นส่วนประกอบในการดำเนินงาน



4. Management หรือ การจัดการ
การจัดการ คือกระบวนการจัดการบริหารควบคุมเพื่อให้งานทั้งหมดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างเต็มที่ โดยรวมทุกอย่างเข้าด้วยกันเป็นเรื่องของการจัดการ คน เงิน วัสดุ จัดการให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

ภาพที่ 2 แสดงองค์ประกอบของหลักการบริหารด้วย 4 M

1) Man (คน) คนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์มากที่สุดในการบริหารจัดการแต่ละองค์กร บุคคลที่มีศักยภาพย่อมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำให้องค์กรพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพในคราวเดียวกันด้วย การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลนี้ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้องค์กรเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างไม่สะดุดใดๆ หน้าที่ในการบริหารจัดการบุคคลนี้ถือว่าเป็นภารกิจสำคัญอย่างยิ่งสำหรับฝ่ายทรัพยากรบุคคล ซึ่งการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพนั้น ต่างก็มีรายละเอียดมากมายด้วยเช่นกัน

จึงสรุปได้ว่า “คน” เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด การใช้คนอย่างไรให้เกิดประสิทธิภาพกับงานให้มากที่สุด

- 1.1 ใช้คนให้ตรงกับตำแหน่งงาน
- 1.2 เลือกบุคลากรที่มีความสามารถตรงตามที่กำหนดเป็นคุณสมบัติ
- 1.3 กำหนดกรอบเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจน

2) Money (เงิน) จัดสรรงบประมาณให้คุ้มค่าและเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสูงสุด

- 2.1 พิจารณาการใช้งบประมาณในการจัดการฝึกอบรมให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
- 2.2 กำหนดหลักสูตรที่จะเปิดอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะบุคลากรให้มีความเหมาะสมและประสิทธิภาพ

3) Material (วัตถุดิบ) การบริหารวัสดุในการดำเนินงานว่าจะทำอย่างไรให้สิ้นเปลืองน้อยที่สุด และเกิดประโยชน์สูงสุด

- 3.1 ใช้วัสดุที่สามารถนำกลับมาใช้ซ้ำได้
- 3.2 กำหนดอัตราการใช้วัสดุสิ้นเปลืองให้อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด

4) Management (การจัดการ) การจัดการ คือ กระบวนการจัดการบริหาร ควบคุม เพื่อให้งานทั้งหมดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างเต็มที่ และ 4M สุดท้าย รวมทุกอย่างเข้าด้วยกันเป็นเรื่องของการจัดการ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ จัดการ ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

4.1 บริหารจัดการการคัดเลือกบุคลากรที่จะเข้าฝึกอบรมให้เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนด

4.2 บริหารจัดการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้เกิดประสิทธิภาพและ เกิดประโยชน์สูงสุด

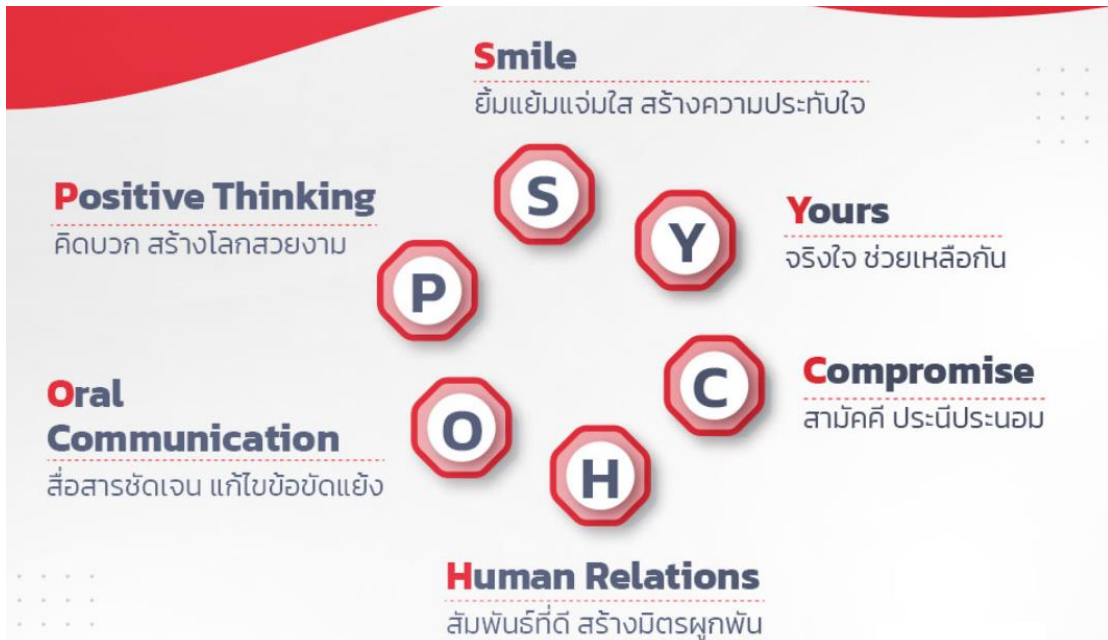
4.3 บริหารจัดการวัสดุที่จัดสรรมาให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าสูงสุด



ภาพที่ 3 แสดงถึงความสำคัญของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM)

ที่มา <https://www.businessplus.co.th/>

แนวทางปฏิบัติในการพัฒนาทักษะ หรือความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นตามหลักของ P S Y C H O



ภาพที่ 4 แสดงเทคนิคการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ
ที่มา <https://www.businessplus.co.th/>

P = Positive Thinking คิดแต่ทางบวกสร้างโลกสวยงาม ทักษะคิดมุมมอง หรือความคิดเป็นสิ่งสำคัญ เพราะถ้าคุณมีทัศนคติ มุมมองความคิดที่ดีแล้วนั้นก็ย่อมส่งผลทำให้มีพฤติกรรมที่ดีตามด้วยเช่นกัน แต่หากมีทัศนคติในเชิงลบ ก็จะมีพฤติกรรมที่ไม่อยากให้ความร่วมมือใดๆ นินทาว่าร้าย ก้าวร้าว หรือพฤติกรรมอื่นๆ ซึ่งพฤติกรรมต่างๆ เหล่านี้ ก็จะส่งผลทำให้ไม่มีความสุขกับการทำงาน ดังนั้น เพื่อให้การทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ก็ต้องปรับทัศนคติมุมมองความคิดของตัวเองให้กว้าง และมองโลกในทางบวกเสมอ

S = Smile ยิ้มแย้มแจ่มใส สร้างความประทับใจ การมอบรอยยิ้มเป็นการสร้างความคุ้นเคย และความประทับใจให้กับผู้อื่น และยังเป็นเสน่ห์ให้กับผู้อื่นอยากจะคบหาสมาคมด้วย การทำงานด้วยรอยยิ้มจะส่งผลให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและพร้อมรับมือกับปัญหาต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นได้

Y = Yours จริงใจให้กัน ช่วยเหลือการงาน การมีความจริงใจที่จะให้ความช่วยเหลือและช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน ความจริงใจจะส่งผลให้เป็นผู้รับฟังที่ดี เป็นผู้ให้ที่ดี ซึ่งไม่จำเป็นต้องรอให้บุคคลอื่นมาร้องขอให้ช่วย แต่สามารถที่จะอาสาช่วยเหลือในการทำงานหรือจัดการปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ และความจริงใจที่แสดงออกมานั้นย่อมสร้างความประทับใจและทัศนคติที่ดีจากบุคคลรอบข้างได้ด้วยเช่นกัน

C = Compromise สมนามัคคีด้วยการประนีประนอม ความสามัคคีเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีส่วนทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะงานที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยความร่วมมือกัน ความสามัคคี ความรักใคร่ปรองดองกัน ให้อภัยซึ่งกันและกัน จะทำให้ลดความตึงเครียดหรือความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นระหว่างกันได้

H = Human Relation สัมพันธ์ที่ดีสร้างมิตรผูกพัน การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ควรเริ่มจากการทักทาย การแสดงความเป็นมิตรกับบุคคลอื่น ทั้งที่รู้จักหรืออาจไม่รู้จักมาก่อน อีกทั้งการแสดงความรู้สึกเป็นห่วงเป็นใย การแสดงไมตรีจิตกับผู้อื่น รวมไปถึงกิริยาท่าทางที่แสดงออก คำพูด วาจา เพื่อสร้างความคุ้นเคยและรักษาสัมพันธ์อันดีงามไว้ พฤติกรรมต่างๆ เหล่านี้ ก่อให้เกิดมิตรซึ่งเป็นผลดีในการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น และทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพ

O = Oral Communication สื่อสารชัดเจน แก้ไขข้อขัดแย้ง การสื่อสารไม่ว่าจะด้วยการสื่อสารประเภทใดถือเป็นพฤติกรรมหนึ่งที่สำคัญสำหรับการทำงานร่วมกับผู้อื่น อีกทั้งข้อมูลที่สื่อสารออกไปนั้นก็ต้องเป็นข้อมูลที่ไม่สร้างความขัดแย้งหรือความเดือดร้อนให้แก่ผู้อื่น หรือหน่วยงานอื่น และต้องเป็นข้อมูลที่ถูกต้อง

ปัจจัยสำคัญหนึ่งที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ในแผนการพัฒนา ตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดได้นั้นก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ หากองค์กรมีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีย่อมทำให้บุคลากรมีประสิทธิภาพ องค์กรมีศักยภาพบรรลุความสำเร็จได้ง่าย การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงหมายถึงการจัดการในเรื่องทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เช่น การสรรหา การพัฒนา การรักษาและการใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคล ให้สามารถพัฒนาทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกและเทคโนโลยียุคใหม่ รวมถึงการตอบสนองความต้องการเฉพาะบุคลากรให้มากที่สุด ด้วยเทคโนโลยีและวิทยาการต่าง ๆ สรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์กร และพร้อมจะรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบันได้

ความหมาย และความสำคัญของบุคลากรของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการที่สำคัญในการบริหารงานบุคลากร ถึงแม้ว่าในการจัดหาบุคลากรเข้าทำงานนั้น จะได้มีการสรรหา และผ่านกระบวนการคัดเลือกมาอย่างดีแล้วก็ตาม ไม่ได้หมายความว่าบุคลากรเหล่านี้จะเป็นบุคลากรที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุดเสมอไป จึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรเหล่านี้ให้มีความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน และสามารถปรับตัวได้ทันการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับความเจริญทางด้านวิทยาการสมัยใหม่ ตลอดจนลักษณะเป็นไปในทางก้าวหน้ายิ่งขึ้น การพัฒนาบุคลากรจึงได้ชื่อว่าเป็นหัวใจในการบริหารงานบุคคลในอันที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงาน มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่อยู่เสมอ

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

จากการศึกษาเอกสาร ตำรา วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

ประชุม รอดประเสริฐ (2558, น.132)⁵ ได้กล่าวความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า เป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจตลอดจนทัศนคติอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น การพัฒนาบุคคลอาจจำแนกออกเป็นประเภทใหญ่ๆ ได้ 2 ประเภท คือ การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา และการพัฒนาตนเอง

สุรียา มนตรีภักดิ์ (2555, น.72)⁶ ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะส่งเสริมเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย และวิธีการในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2554, น.83)⁷ ได้กล่าวความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานที่ดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติที่ดี และวิธีในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

แนวคิดเรื่องการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลัก HR Scorecard

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นเรื่องที่ต้องกระชั้นนำยุคใหม่ให้ความสำคัญ โดยมีที่มาจากแนวคิดด้านทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่ปรับเปลี่ยนมุมมองจากงานฝึกรวมซึ่งถือเป็นค่าใช้จ่าย มาเป็นการลงทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่ให้ความสำคัญแก่บุคลากร ในฐานะที่เป็นทรัพยากรขององค์กรที่มีคุณค่า มีความคุ้มค่าต่อการลงทุน และการพัฒนา เพราะจะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นการทำงานที่ให้ความสำคัญแก่การกำหนดทิศทางและเป้าหมาย การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารและบุคลากรให้สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน กับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์การดำเนินการขององค์กร ดังนั้น ผู้ที่เกี่ยวข้องจึงเริ่มตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรเป็นผู้ให้นโยบายการพัฒนาระดับองค์กร ผู้บริหารหน่วยงานเป็นผู้ที่อยู่หน้างานและบริหารผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งรู้จุดอ่อนของการพัฒนา ทั้งระดับหน่วยงานและบุคลากรมากที่สุด และหน่วยงานทรัพยากรบุคคลเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเครื่องมือการพัฒนาศาสนา อาจกล่าวได้ว่าความสำเร็จของการพัฒนาศาสนาเกิดจากการทำงานร่วมกันเป็นทีม นอกจากนี้ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลยังจำเป็นต้องมีความรู้เชิงลึกเกี่ยวกับเครื่องมือการพัฒนาที่มีหลากหลายประเภท เพื่อให้สามารถเลือกใช้ได้ตามความเหมาะสมอีกด้วย พร้อมทั้งต้องมีเทคนิคการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ช่วยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดการยอมรับและนำเครื่องมือการพัฒนาต่างๆไปใช้ตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้

แนวทางการพัฒนาทักษะกำลังพลที่ปฏิบัติงาน

การพัฒนาทักษะและสมรรถนะให้กับกำลังพลที่ปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ส่วนราชการในการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ได้อย่างบรรลุเป้าหมายและมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยส่วนราชการจะต้องบริหารทรัพยากรบุคคลที่เน้นความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับนโยบาย ระดับยุทธศาสตร์ และระดับปฏิบัติการ ซึ่งในแต่ละระดับมีจุดเน้นที่แตกต่างกันไป⁵ แนวทางการพัฒนาทักษะกำลังพลที่ปฏิบัติงานเป็นกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในลักษณะ การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา

แนวคิดผู้บริหารขององค์กรและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะและการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โดยให้มุ่งเน้นหลักการพัฒนาความรู้ความสามารถเฉพาะทาง และการฝึกอบรมเพื่อทบทวนความรู้เดิมที่เคยได้รับการฝึกมาในแต่ละวงรอบ ระดับผู้บริหารขององค์กร ต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรในการพิจารณาผลงานอย่างชัดเจน โดยเฉพาะหลักการ 4m's ต้องสามารถปฏิบัติได้จริง และนำมาใช้ให้มากที่สุดเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถพิทักษ์ข่าวสาร กำลังพล อาวุธยุทธโปกรณ์ ที่ตั้งทางทหาร ให้พ้นจากการจารกรรม การก่อวินาศกรรม การบ่อนทำลาย หรือการปฏิบัติใดๆ ของฝ่ายตรงข้ามที่เป็นภัยต่อฝ่ายเรา

การดำเนินกิจกรรมใดๆ ก็ตาม องค์กรจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารจัดการ ภาระหน้าที่ต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายได้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการวางแผน การจัดการองค์กร การจัดบุคลากรเข้าทำงาน การชี้แนะและการควบคุม

ซึ่งในกระบวนการเหล่านี้ ถือว่าปัจจัยด้านบุคลากรมีบทบาทสำคัญที่สุดที่จะขับเคลื่อนให้หน้าที่ต่างๆ ดำเนินไปตามทิศทางหรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยเฉพาะหน้าที่ของการจัดการบุคลากรเข้าทำงาน ที่มีการพัฒนาขึ้นเป็นศาสตร์หนึ่งทางวิชาการที่เรียกว่า การบริหารงานบุคคลหรือการบริหารทรัพยากรบุคคล ในปัจจุบันแนวความคิดใหม่ของการบริหารทรัพยากรบุคคลได้สะท้อนให้เห็นมุมมองของความรับผิดชอบ และการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอย่างเห็นได้ชัด

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานด้านการต่อต้านข่าวกรอง

งานด้านการต่อต้านข่าวกรองเป็นกลุ่มงานหนึ่งของงานด้านการข่าวกรอง ซึ่งปัจจุบันงานด้านการต่อต้านข่าวกรองในหลายหน่วยงานได้พัฒนาปรับปรุงให้มีความทันสมัย การต่อต้านข่าวกรองเป็นการพิทักษ์และป้องกันสิ่งที่มีความสำคัญทางทหาร ข่าวสาร กำลังพล อาวุธยุทโธปกรณ์ ที่ตั้งทางทหารฝ่ายเรา รวมถึงการปฏิบัติการเพื่อป้องกัน ชัดขวาง ล้มล้าง หรือทำลายระบบงานข่าวกรองของฝ่ายตรงข้ามที่ดำเนินการต่อฝ่ายเรา ในปัจจุบันเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและกำลังพลของหน่วยขาดซึ่งความรู้ ความเข้าใจ ในหลักการพื้นฐานของมาตรการการต่อต้านข่าวกรอง และไม่มีจิตสำนึกในงานด้านการต่อต้านข่าวกรอง ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติการด้านการต่อต้านข่าวกรองขาดประสิทธิภาพ จากการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weakness) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส(Opportunity) และอุปสรรค (Threats) ที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรของกองต่อต้านข่าวกรองฯ ได้ดังนี้

จุดแข็ง (S = Strengths) ของบุคลากรกองต่อต้านข่าวกรองฯ คือ

1. ผู้บังคับบัญชามีความเข้าใจในระบบงานด้านการต่อต้านข่าวกรองและนำมาใช้ในการปฏิบัติภารกิจ
2. กรมข่าวทหาร มีบุคลากรด้านการข่าวที่มีความเชี่ยวชาญ มีความรู้ความเข้าใจ ในงานด้านการข่าว และการต่อต้านการข่าว
3. บุคลากรส่วนใหญ่ของกองต่อต้านข่าวกรองฯ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การติดต่อประสานงานและการทำงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย
4. บุคลากรของกองต่อต้านข่าวกรองฯ มีแนวทางปฏิบัติงานบนพื้นฐานของความถูกต้องตามแบบแผนยึดถือ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ และหลักนิยมอย่างเคร่งครัด

จุดอ่อน (W = Weaknesses) ของบุคลากรกองต่อต้านข่าวกรองฯ คือ

1. บุคลากรบางส่วนของกองต่อต้านข่าวกรองฯ และกรมข่าวทหาร ยังยึดติดกับรูปแบบเก่าและยังไม่เข้าใจเกี่ยวกับงานการต่อต้านข่าวกรอง
2. การพัฒนาบุคลากรด้านการต่อต้านข่าวกรองมีการใช้ระยะเวลาในการพัฒนาที่ยาวนาน และต้องมึงบประมาณในการฝึกอบรม
3. ขาดระบบการหมุนเวียนบุคลากรระหว่างหน่วยปฏิบัติกับฝ่ายอำนวยการ ทำให้บุคลากรเกิดความเบื่อหน่าย ขาดขวัญกำลังใจ

โอกาส (O = Opportunities) ของบุคลากรกองต่อต้านข่าวกรองฯ คือ

1. กองต่อต้านข่าวกรองฯ ใช้ระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และเป็นข้อกำหนดให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการต่อต้านข่าวกรอง

2. กองต่อต้านข่าวกรองฯ มีการปรับปรุงองค์กรให้มีความทันสมัย พัฒนาคณะและพัฒนาระบบงานการวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

3. กองต่อต้านข่าวกรองฯ ได้มีการบรรจุบุคลากรด้านการต่อต้านข่าวกรอง เพื่อพัฒนาสายงานด้านการข่าวด้านการต่อต้านข่าวกรอง อยู่ในประเด็นยุทธศาสตร์

4. ปัจจุบันประชาคมข่าวกรองได้มีการพัฒนาเทคโนโลยีด้านการต่อต้านข่าวกรอง ให้มีความทันสมัยเป็นอย่างมาก เปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาได้เข้าถึงข้อมูลอย่างรวดเร็ว ทำให้สามารถตัดสินใจได้ถูกต้อง และการรับรู้ข่าวสารข้อมูลตลอดจนการติดตามการปฏิบัติการกิจของหน่วยเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างภาพลักษณ์ในเรื่องความทันสมัย

อุปสรรค (T = Threats) ของบุคลากรกองต่อต้านข่าวกรองฯ คือ

1. การสนับสนุนงบประมาณจากกรมข่าวทหารในการพัฒนางานด้านการต่อต้านข่าวกรอง ไม่ได้รับการตอบสนองเท่าที่ควร

2. จากภัยคุกคามรูปแบบใหม่ที่เกิดขึ้น ทำให้กองต่อต้านข่าวกรองฯ ต้องเพิ่มมาตรการในการต่อต้านข่าวกรองมากยิ่งขึ้น

3. ความเครียด ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยตรง และเกิดความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงาน

4. บุคลากรของกรมข่าวทหาร ที่ยังไม่มีความรู้ ความเข้าใจ และไม่ยอมรับการฝึกอบรม ยังมีอยู่จำนวนมาก โดยส่วนมากเป็นบุคลากรที่รับราชการมานานจะไม่ยอมรับแนวทางการรู้ใหม่ๆ ที่นำเข้ามาในการปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

บรรยากาศองค์กรเป็นตัวแปรที่สำคัญในการศึกษาขององค์กรของมนุษย์ เป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์กร เช่น โครงสร้างกฎเกณฑ์แบบความเป็นผู้นำ และขวัญกับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น บรรยากาศองค์กรจะเป็นความรู้สึกของการปฏิบัติงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์กร จะมีอิทธิพลในการกำหนดพฤติกรรมต่อทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน

การสร้างบรรยากาศในองค์กรกับความก้าวหน้าของบุคลากร

องค์กรควรกำหนดแผนระยะยาว ซึ่งในแผนนั้นจะต้องมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เฉพาะเจาะจง กำหนดความต้องการด้านกำลังคนจากวัตถุประสงค์และเป้าหมาย เพื่อบุคลากรคนปัจจุบันได้เตรียมตัวหรือแสวงหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อความก้าวหน้าในการทำงานของตน และทำการสำรวจบุคลากรที่มีอยู่ เพื่อจะได้รู้ว่าปัจจุบันมีจำนวนกำลังคนเท่าไร มีลักษณะและคุณสมบัติอย่างไร และกำหนดการฝึกอบรมตามความต้องการ เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน หรือปรับตัวให้ทันกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ หรือการสรรหาบุคลากรเพิ่มเติมตามความจำเป็นขององค์กร

บทที่ 3

บทอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ผู้วิจัยได้นำเสนอ สามารถสรุปแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะและบริหารทรัพยากรบุคคลของกองต่อต้านข่าวกรองฯ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. นโยบายของผู้บังคับบัญชาในทุกระดับ อันได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี¹ (พ.ศ. 2561 – 2580) ด้านที่ 3 ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัย ให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีคุณภาพ มีประเด็นเกี่ยวข้องได้แก่ การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม โดยมุ่งเน้นในเรื่องการบูรณาการเรื่องความซื่อสัตย์ วินัย คุณธรรม จริยธรรม และการส่งเสริมให้มีจิตสาธารณะและความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

2. จากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมของการปฏิบัติงานด้านการต่อต้านข่าวกรองของกองต่อต้านข่าวกรองฯ โดยใช้แนวทางของปัญหาและอุปสรรค การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม หลักการบริหาร 4M's และการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล จึงจำเป็นที่จะต้อง กำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะและการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองต่อต้านข่าวกรองฯ

3. จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาทักษะและการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ปฏิบัติงานด้านการข่าวของกองต่อต้านข่าวกรองฯ โดยใช้หลักการบริหาร 4M's และการบริหารทรัพยากรบุคคล ร่วมกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และปัญหาอุปสรรค สามารถสรุปได้ว่า มีปัจจัยที่มีผลกระทบหลายประการ ทั้งในเรื่องของการแก้ปัญหาเรื่องการบรรจุกำลังพลตั้งแต่ต้นทาง การพัฒนากำลังพลในเรื่อง การฝึก

การศึกษา การส่งเสริมให้กำลังพลมีความเข้าใจในกระบวนการของงานด้านการต่อต้าน
 ขบวนการ การจัดสรรงบประมาณด้านการฝึกอบรม การประสานงานระหว่างหน่วยงาน
 โดยปัจจัยที่มีผลกระทบทุกประการนี้ จะนำไปสังเคราะห์เพื่อสรุปเป็นแนวทางการพัฒนา
 ทักษะและบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปฏิบัติงานด้านการต่อต้านขบวนการของกองต่อต้าน
 ขบวนการฯ ต่อไป เพื่อให้แนวความคิดที่จะนำมาสังเคราะห์เพื่อสรุปเป็น แนวทางการ
 พัฒนาทักษะและบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปฏิบัติงานด้านการต่อต้านขบวนการ ของกอง
 ต่อต้านขบวนการฯ มีความละเอียดสมบูรณ์ และครอบคลุมในทุกมิติ

แนวทางการพัฒนาทักษะกำลังพล

วัตถุประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อ
 เสริมสร้างความเข้มแข็งให้ส่วนราชการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถขับเคลื่อน
 ยุทธศาสตร์ได้อย่างบรรลุเป้าหมายและมีความพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดย
 ส่วนราชการจะต้องบริหารทรัพยากรบุคคลที่เน้นความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ระหว่าง
 การบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับนโยบาย ระดับยุทธศาสตร์ และระดับปฏิบัติการ ซึ่ง
 ในแต่ละระดับมีจุดเน้นที่แตกต่างกัน

ประโยชน์ของการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ทราบถึงปัญหาของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการ
 ของตนเอง และสามารถบริหารกำลังพลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนราชการได้
2. สร้างสมรรถนะและความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ
 ส่วนราชการ อันจะนำไปสู่สมรรถนะที่ปฏิบัติงานในฐานะเป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์ในการ
 บริหารราชการของส่วนราชการ
3. ช่วยกำหนดกรอบยุทธศาสตร์และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล
 ของส่วนราชการให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น โดนสามารถนำมาปฏิบัติได้จริง

4. เป็นกลไกที่เชื่อมโยงให้การบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งในระดับนโยบาย ระดับยุทธศาสตร์และระดับปฏิบัติการให้มีความสอดคล้องกัน

แนวทางหลักที่จำเป็นต้องใช้ได้แก่ 4M's

1) Man (คน) คนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ดังนั้นการเลือกใช้คนให้ถูกกับงาน เป็นสิ่งที่สมควรอย่างมาก แต่ถ้าหากมีความจำเป็นจะต้องใช้คนที่ไม่ตรงกับงานก็ต้องใช้ การพัฒนาคนเหล่านั้นขึ้นมาทดแทนด้วยวิธีการฝึกอบรมให้ความรู้และฝึกฝนด้วยการ ปฏิบัติจริง

2) Money (เงิน) จัดสรรงบประมาณให้คุ้มค่าด้วยการสรรหาวิทยากรที่มี ภูมิความรู้อย่างแท้จริง จัดหายุทธโธปกรณ์สำหรับการฝึกให้มีประสิทธิภาพใช้งานได้ดี

3) Material (วัสดุ) การบริหารวัสดุในการดำเนินงานว่าจะทำอย่างไร ให้สิ้นเปลืองน้อยที่สุด เกิดประโยชน์สูงสุด ด้วยการนำวัสดุบางชนิดที่สามารถมาใช้ซ้ำได้ นำกลับมาใช้ซ้ำเพื่อลดการใช้วัสดุ

4) Management (การจัดการ) การจัดการ คือกระบวนการจัดการบริหาร ควบคุม เพื่อให้งานทั้งหมดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ดังนั้นจึงควร กำหนดห้วงการฝึกให้อยู่ในช่วงที่กำลังพลส่วนใหญ่ไม่ติดภารกิจของหน่วยต้นสังกัด และมีการฝึกทบทวนเป็นวงรอบอย่างสม่ำเสมอ

บทที่ 4

บทสรุป

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะและบริหารทรัพยากรบุคคลของ กองต่อต้านข่าวกรองฯ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ตามแนวทางที่ วิทยาลัยการทัพบกกำหนด ใช้กรอบการคิดเชิงยุทธศาสตร์ โดยเริ่มต้นจาก การวิเคราะห์ ที่มาและความสำคัญของปัญหา เพื่อให้ได้แนวทางของการแก้ปัญหา และได้กำหนด วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษา ปัญหา อุปสรรค ปัจจัยที่มีผลกระทบ และเพื่อศึกษา ข้อเสนอของการสังเคราะห์แนวทางการแก้ปัญหา หลังจากนั้นได้ดำเนินการตามกรอบ แนวคิดการวิจัย อันได้แก่ การศึกษานโยบายของผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ในเรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี¹ (พ.ศ. 2561 – 2580) ด้านที่ 3 ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและ เสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติ และในทุกช่วงวัยให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีคุณภาพ มีประเด็นเกี่ยวข้องได้แก่ การ ปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม โดยมุ่งเน้นในเรื่องการบูรณาการเรื่องความซื่อสัตย์ วินัย คุณธรรม จริยธรรม และการส่งเสริมให้มีจิตสาธารณะและความรับผิดชอบต่อส่วนรวม แผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570)² กระทรวงกลาโหม องค์กรประกอบที่ 2.2 แผนปฏิบัติการเรื่อง การปฏิบัติการทางทหารเพื่อรักษาอธิปไตยและผลประโยชน์ของชาติ กลยุทธ์ที่ 2.2.6 พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังพล ตั้งแต่การคัดเลือก การพัฒนาและ เสริมสร้างการใช้งาน การหมุนเวียน และการเกษียณอายุราชการ ตลอดจนการนำทหารอาสา บรรจุทดแทนกำลังประจำการบางตำแหน่งในสภาวะปกติ และการพัฒนาระบบข้าราชการ พลเรือนกลาโหม เพื่อให้การบริหารจัดการกำลังพลมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุด แก่ทางราชการ และลดภาระทางด้านงบประมาณของประเทศในระยะยาวและบทสัมภาษณ์ จากผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้บริหารโดยตรงของส่วนงานสำนักข่าวกรองฯ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของกรมข้าวทหาร ซึ่งบุคคลดังกล่าวล้วนแต่เป็นผู้ที่มีศักยภาพในการพัฒนาทักษะบุคคล และด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ประสบผลสำเร็จอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาบุคลากรพบว่าจากการศึกษาทฤษฎีของนักวิชาการต่างๆ บุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ทุกหน่วยงานสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ ดังนั้นหน่วยงานจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานพบว่า หน่วยงานมักมุ่งเน้นความสำคัญไปในด้านความสำเร็จของงาน โดยไม่คำนึงถึงขั้นตอน หรือวิธีการในการปฏิบัติงาน ซึ่งความเป็นจริงแล้วมีหลายปัจจัยที่ทำให้บุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ในบางครั้งบรรยากาศหรือเหตุการณ์รอบข้างอาจสร้างแรงกดดันทำให้บุคลากรเกิดความวิตกกังวลและความเครียด อาจเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัย ทั้งความเร่งรีบจากการปฏิบัติงานที่มีเวลาจำกัด การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญมาก หรือแม้กระทั่งความกดดันจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของงาน ดังนั้นหน่วยงานจึงควรหันมาให้ความสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศที่ดีภายในหน่วยงาน เพื่อเอื้อต่อการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ของบุคลากร

หลังจากนั้น ในลำดับต่อมาได้ทำการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมของการปฏิบัติงานด้านการต่อต้านข่าวกรอง ของกองต่อต้านข่าวกรองฯ ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ปัญหาและอุปสรรคมีหลายประการ ทั้งด้าน กำลังพล งบประมาณ กระบวนการ โดยปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญที่สุด เกิดจากกำลังพลเอง ดังนั้น เพื่อที่จะแก้ไขปัญหาและอุปสรรคดังกล่าว จึงจำเป็นที่จะต้องกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะและบริหารทรัพยากรบุคคล กองต่อต้านข่าวกรองฯ หลังจากนั้นได้ทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกระทบ สามารถสรุปได้ว่า มีปัจจัยที่มีผลกระทบหลายประการ ทั้งในเรื่องของ การแก้ปัญหาเรื่องการบรรจุกำลังพล ตั้งแต่ต้นทาง การพัฒนากำลังพลในเรื่อง การฝึก การศึกษา การส่งเสริมให้กำลังพลมีความ

เข้าใจในกระบวนการของงานด้านการต่อต้านข่าวกรอง การจัดสรรงบประมาณด้านการฝึกอบรม โดยปัจจัยที่มีผลกระทบทุกประการนี้ ได้นำไปวิเคราะห์เพื่อสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาศักยภาพกำลังพลที่ปฏิบัติงานด้านการข่าว ของกองต่อต้านข่าวกรองฯ ทำให้ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ข้อสรุปในเรื่องแนวทางการพัฒนาทักษะและบริหารทรัพยากรบุคคล ของกองต่อต้านข่าวกรองฯ โดยสรุปได้ดังนี้

การพัฒนาด้านกำลังพล

ควรบรรจุบุคลากร ที่มีพื้นฐาน ความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานด้านการต่อต้านข่าวกรอง มาปฏิบัติงาน มีการพัฒนากำลังพล การส่งเสริม และฝึกอบรม ให้กำลังพล มีความรู้ ความเข้าใจ หลักการทำงานในเรื่องการต่อต้านข่าวกรอง

การพัฒนาด้านกระบวนการ

หน่วยงานด้านการต่อต้านข่าวกรอง ควรได้รับงบประมาณ ในการจัดหา เครื่องมือและยุทธโศปกรณ์ที่ทันสมัย รวมถึงควรส่งเสริมให้กำลังพลทุกระดับ ตั้งแต่ระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ ไปจนถึง ระดับผู้บังคับบัญชาชั้นสูง มีการประสานงาน พบปะ แลกเปลี่ยน กับหน่วยงานด้านการต่อต้านข่าวกรอง ที่ปฏิบัติงานร่วมกันอยู่ในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรมุ่งเน้นในด้านการเพิ่มความรู้ การพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น โดยมีการจัดการอบรมการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ จากวิทยากรที่มีความรู้และประสบการณ์ เพื่อถ่ายทอดความรู้เหล่านั้นให้กับบุคลากรที่เข้ามาใหม่ หรือเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานที่จะนำความรู้เหล่านั้นไปแก้ไขปัญหาดังกล่าว ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เมื่อบุคลากรได้รู้ถึงปัญหาต่างๆ ก็จะสามารถลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ในการทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วยหลายปัจจัย เช่น สถานที่ปฏิบัติงาน อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ความกดดันในการปฏิบัติงาน เป็นต้น เราจึงควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดระเบียบที่ทำงานโดยใช้ 5 ส. สะอาด สะดวก สะอาด สุขลักษณะ และสร้างวินัย มาใช้ในที่ทำงาน หรือการตกแต่งที่ทำงานให้บรรยากาศดูเป็นธรรมชาติ รวมถึงอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ควรปรับเปลี่ยนใหม่ให้ทันสมัย จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

3. ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากร ควรให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานให้มาก เพราะการปฏิบัติงานทุกอย่างต้องมีการประสานงานและถ่ายทอด การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยการจัดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ มีการพบปะพูดคุย ไม่ว่าจะเป็นระดับตั้งแต่ผู้บังคับบัญชาจนถึงผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การจัดกิจกรรมสันทนาการ การจัดอบรมศีลธรรม การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น ตรงตามวัตถุประสงค์ และผลงานที่ออกมาจะมีประสิทธิภาพสร้างประโยชน์สูงสุดให้กับหน่วยงาน

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยฉบับนี้ จะเป็นข้อมูลเบื้องต้นส่วนหนึ่งให้กับหน่วยงานต่างๆ นำไปต่อยอดแนวความคิดและผลักดันไปสู่การนำไปใช้ได้จริง เพราะในการปฏิบัติงานนั้น การพัฒนาที่สำคัญที่สุดคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เมื่อมนุษย์หรือบุคลากรได้รับการพัฒนาแล้ว จะเป็นกำลังที่สำคัญในการพัฒนาหน่วยงานและองค์กรให้มีศักยภาพ ช่วยเสริมสร้างกองทัพและประเทศชาติ ให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

เอกสารอ้างอิง

1. แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580)
2. แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) กระทรวงกลาโหม
3. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. คู่มือการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard. กรุงเทพฯ : พี.เอ.ลีฟวิ่ง;2549.
4. พยอม วงศ์สารศรี. การบริหารทรัพยากรมนุษย์.พิมพ์ครั้งที่ 6.กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต; 2540
5. ประชุม รอดประเสริฐ. (2558). การพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยบูรพา.
6. สุรียา มนตรีภักดี. (2555). สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
7. สมาน รังสียกฤษณ์. (2554). การบริหารราชการไทย. กรุงเทพฯ: บรรรกกิจ.
8. พล.ต.วิระ เขียวธโนปัจจัย. เรื่องการพัฒนาทักษะและการบริหารทรัพยากรบุคคล. (สัมภาษณ์).ผู้อำนวยการสำนักข่าวกรอง กรมข่าวทหาร ;28 กุมภาพันธ์ 2567.
9. พ.อ.มนตรา นครเขตต์. เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล.(สัมภาษณ์).ผู้อำนวยการกองต่อต้านข่าวกรอง สำนักข่าวกรอง กรมข่าวทหาร ;29 กุมภาพันธ์ 2567.
10. พ.อ.หญิง กฤตยา วัฒนาภิรมย์. เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล.(สัมภาษณ์).ผู้อำนวยการกองกลาง กรมข่าวทหาร ; 4 มีนาคม 2567.
11. พ.ท.สุระ แจ็งไพร. เรื่องการพัฒนาทักษะ.(สัมภาษณ์).หัวหน้าแผนกแผนงานต่อต้านข่าวกรอง กองต่อต้านข่าวกรอง สำนักข่าวกรอง กรมข่าวทหาร ; 4 มีนาคม 2567.
12. ธรรมนูญพันธ์ เขจรนันท์. การจัดการทรัพยากรมนุษย์.กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน); 2553

ประวัติย่อผู้วิจัย

ยศ ชื่อ

พันเอก ทศพร เพ็ไทย

วัน เดือน ปีเกิด

31 ก.ค. 2521

ประวัติสำเร็จการศึกษา

พ.ศ. 2545

ศิลปศาสตรบัณฑิต สถาบันราชภัฏพระนคร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2546 - 2548

ประจำแผนก กองยุทธบริการ กรมพลาธิการทหารบก

พ.ศ. 2552 - 2555

ประจำแผนกปฏิบัติการพิเศษ กองปฏิบัติการพิเศษ
ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการก่อการร้ายสากล

พ.ศ. 2556 - 2557

ประจำ กรมกำลังพลทหาร

พ.ศ. 2557 - 2558

ประจำแผนกจัดการฝึก กองการฝึก
ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการก่อการร้ายสากล

พ.ศ. 2558 - 2559

หัวหน้าแผนกฝึกศึกษา กองการฝึก
ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการก่อการร้ายสากล

ตำแหน่งปัจจุบัน

พ.ศ. 2564 - ปัจจุบัน

ผู้ช่วยผู้อำนวยการกองต่อต้านข่าวกรอง

สำนักข่าวกรอง กรมข่าวทหาร