

แนวทางการพัฒนาด้านกำลังพลของกองทัพน้อยที่ 1

เอกสารวิจัยส่วนบุคคล



โดย

พันเอก นฤพล วิจิตรโท

รองผู้อำนวยการกองกิจการพลเรือน กองทัพน้อยที่ 1

วิทยาลัยการทัพบก

กันยายน 2567

เอกสารวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาด้านกำลังพลของกองทัพหน่วยที่ 1

โดย พันเอก นฤพล วิจิตรโท

อาจารย์ที่ปรึกษา พันเอก ยุทธนา ชันทอง

วิทยาลัยการทัพบก อนุมัติให้เอกสารวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรหลักประจำ วิทยาลัยการทัพบก ปีการศึกษา 2567 และเห็นชอบให้เป็นเอกสารวิจัยส่วนบุคคลที่อยู่ในเกณฑ์ระดับ **ดีมาก**

พลตรี



ผู้บัญชาการวิทยาลัยการทัพบก

(ทนงศักดิ์ มหาวงศ์)

คณะกรรมการควบคุมเอกสารวิจัยส่วนบุคคล

พันเอก



ประธานกรรมการ

(ยุทธนา ชันทอง)

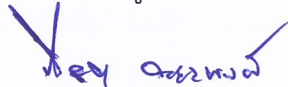
พันเอก



ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา

(อภิชัย จุสนิถ)

พันเอก



กรรมการ

(ปริญญา ฉายะพงษ์)


พันเอก



กรรมการ

(ท้าหพงษ์ บำเรอราช)

พันเอก หญิง



กรรมการ

(จันทิรา นาคบุญนำ)

บทคัดย่อ

ผู้วิจัย: พันเอก นฤพล วิจิตรโท

เรื่อง: แนวทางการพัฒนาด้านกำลังพลของกองทัพหน่วยที่ 1

วันที่: 41 กันยายน 2567 **จำนวน** 9,229 **จำนวนหน้า** 32

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนากำลังพลกองทัพหน่วยที่ 1

ชั้นความลับ: ไม่มีชั้นความลับ

การพัฒนากำลังพลถือเป็นหนึ่งในเรื่องสำคัญสำหรับการพัฒนาหน่วยงาน เพราะการที่จะปฏิบัติ ภารกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้นั้นเกิดได้จากการที่มี “กำลังพล” เป็นผู้ขับเคลื่อน เราจึงเห็นได้ว่าทั้งยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนการปฏิรูปประเทศ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ต่างให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างมาก เพราะจะมีผลต่อการพัฒนาด้านต่าง ๆ ทั้งหมด ที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศในทุกมิติ กองทัพหน่วยที่ 1 ซึ่งเป็นหนึ่งในส่วนงานที่รับผิดชอบด้านความมั่นคงของประเทศ จึงได้จัดทำแนวทางการพัฒนากำลังพลของกองทัพหน่วยที่ 1

โดยกำหนดให้มีแนวทางดำเนินการสอดคล้องกับ แผนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2565 – 2570 ที่กำหนดให้บุคลากรขององค์กรมี ความสามารถเข้มแข็ง ยืดหยุ่น คล่องตัว สอดคล้องกับการบริหารราชการยุคใหม่ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ปรับรูปแบบการฝึกให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป พัฒนาสวัสดิการและคุณภาพชีวิตของกำลังพล และดำเนินการพัฒนากำลังพลให้เป็นไปตามแนวทางของร่างยุทธศาสตร์ความมั่นคงของกองทัพบก พ.ศ. 2560 – 2579 ที่ต้องการให้กองทัพบกมีศักยภาพ ทันสมัย เป็นที่เชื่อมั่นของประชาชน และเป็นหนึ่งใน กองทัพบกชั้นนำของภูมิภาค

ABSTRACT

AUTHOR: Colonel Naruphon Wijitto
TITLE: Guideline of Morale and Spirit on Work Performance of the 1st corps
DATE: 11 September 2024 **WORD COUNT:** 93229 **PAGES:** 32
KEY TERMS: Moral and spirit on work performance, 1st corps
CLASSIFICATION: Unclassified

The factor effects of moral and spirit on work performance consist of salaries and benefits, responsibility and satisfaction of work, relationship between coworker and commander, progress and promote, reward and punishment, operational environment and leadership of commander. The level of moral and spirit on work performance of the 1st corps related multiple factors. For the purpose that, the literature reviews from previous study showed the operational environment factor contain physical condition, temporal condition and psychological condition were significantly factor for moral and spirit on work performance in army officer. Therefore, the improvement and troubleshooting about operational environment could be progress the level of moral and spirit on work performance and upgrade the efficiency of work in army officer.

กิตติกรรมประกาศ

การพัฒนากำลังพล ถือเป็นเรื่องท้าทายสำหรับผู้บังคับบัญชาในระดับต่าง ๆ ทั้งนี้เนื่องมาจากองค์กรทหารมีลักษณะการทำงานที่มีความหลากหลาย โดยมีลักษณะการบริหารงานที่มีเอกลักษณ์เฉพาะ ให้ ความสำคัญกับลำดับขั้นการบังคับบัญชาและยึดถือปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา อย่างเคร่งครัด ตลอดจนลักษณะของสถานที่ปฏิบัติงานหรือหน่วยงานทางทหารก็มีความแตกต่างในด้านของรูปแบบโครงสร้างที่ชัดเจน ดังนั้นการประยุกต์ใช้แนวคิดและทฤษฎี เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาด้านกำลังพลของกองทัพน้อยที่ 1 จึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ได้ผู้วิจัยขอขอบคุณในความกรุณาของท่าน อาจารย์พันเอก ยุทธนา ชื่นทอง และ อาจารย์พันเอกหญิง จันทิรา นาคบุญนำ ที่ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ สละเวลาตรวจทานต้นฉบับ และแลกเปลี่ยนทัศนะกับผู้วิจัยอย่างสม่ำเสมอตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์ พร้อมกันนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณพันเอก อภิชัย จูสนิท ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมทำให้เอกสารงานวิจัยฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และท้ายที่สุดขอขอบคุณคุณพ่อ คุณแม่ และครอบครัว วิจิตรโท ที่น่ารัก ที่คอยให้กำลังใจ และสนับสนุนผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา

สารบัญ

เนื้อหา	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	
ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
วิธีการศึกษา	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 บทวิเคราะห์	
การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องในแผนแต่ละระดับ	7
วิเคราะห์สภาพแวดล้อม กองทัพน้อยที่ 1 ด้วย SWOT Analysis	15
การวิเคราะห์แนวทางแก้ไขปัญหาโดยใช้เครื่องมือ TOWS Matrix	18
บทที่ 3 บทอภิปรายผล	
เป้าประสงค์ที่ 1	21
เป้าประสงค์ที่ 2	22
เป้าประสงค์ที่ 3	23
บทที่ 4 บทสรุป	
บทสรุป	25
ข้อเสนอแนะ	25
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	26
เอกสารอ้างอิง	

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนากำลังพลถือเป็นหนึ่งในเรื่องสำคัญสำหรับการพัฒนาหน่วยงาน เพราะการที่จะปฏิบัติ ภารกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้นั้นเกิดได้จากการที่มี “กำลังพล” เป็นผู้ขับเคลื่อน เราจึงเห็นได้ว่าทั้งยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนการปฏิรูปประเทศ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ต่างให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างมาก เพราะจะมีผลต่อการพัฒนาด้านต่าง ๆ ทั้งหมด ที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศในทุกมิติ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี 1 (พ.ศ. 2561-2580) ที่มุ่งหมายให้ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “ มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ” เพื่อสนองตอบต่อผลประโยชน์แห่งชาติ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2561) มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม ” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ แยกแยะ บทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้ทันตามการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิด กว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้อง ร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมั่งคั่ง และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธ ไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลด ความเหลื่อมล้ำ และเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรม มีการบริหารที่มี ประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 2 ประเด็นการบริการประชาชน และประสิทธิภาพภาครัฐ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐเป็นทั้งเป้าหมายและเครื่องมือกลไก ในการรองรับการขับเคลื่อนของยุทธศาสตร์ชาติด้านอื่น ๆ ให้สามารถดำเนินการจนบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่วางไว้ ดังนั้น แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ จึงมุ่งเน้นพัฒนา

ระบบการบริหารจัดการภาครัฐให้มีความทันสมัย ภาครัฐมีขนาดเหมาะสมกับภารกิจ มีสมรรถนะสูง ตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนและสนับสนุนให้เป็นประเทศไทย 4.0 ที่สามารถก้าวทันความเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้อย่างยั่งยืน ดังนั้นในการสร้างและพัฒนาให้บุคลากรภาครัฐมีความพร้อมทั้งความรู้ ความสามารถ กรอบความคิด และทัศนคติในการขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติให้ ประสบผลสำเร็จ ภาครัฐจำเป็นต้องทบทวน พัฒนา และปรับปรุงระบบ กลไก และวิธีการ บริหารงานบุคคลในปัจจุบัน ตลอดจนออกแบบและปรับปรุง การบริหารและพัฒนา บุคลากรภาครัฐในทุกมิติเพื่อสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ให้เป็นคนดีและเก่ง ยึดหลัก คุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มีภาวะผู้นำ มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ มี ทักษะการปฏิบัติงาน ที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก เป็นมืออาชีพมี จรรยาบรรณ กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องตามหลักการ แห่งวิชาชีพโดยไม่เลือกปฏิบัติอย่าง ไม่เป็นธรรม และมีความพร้อมในการปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและเพื่อส่วนรวม เพื่อประโยชน์ในการให้บริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพแก่ประชาชนอย่างเต็มกำลัง ความสามารถของบุคลากรภาครัฐทุกคน

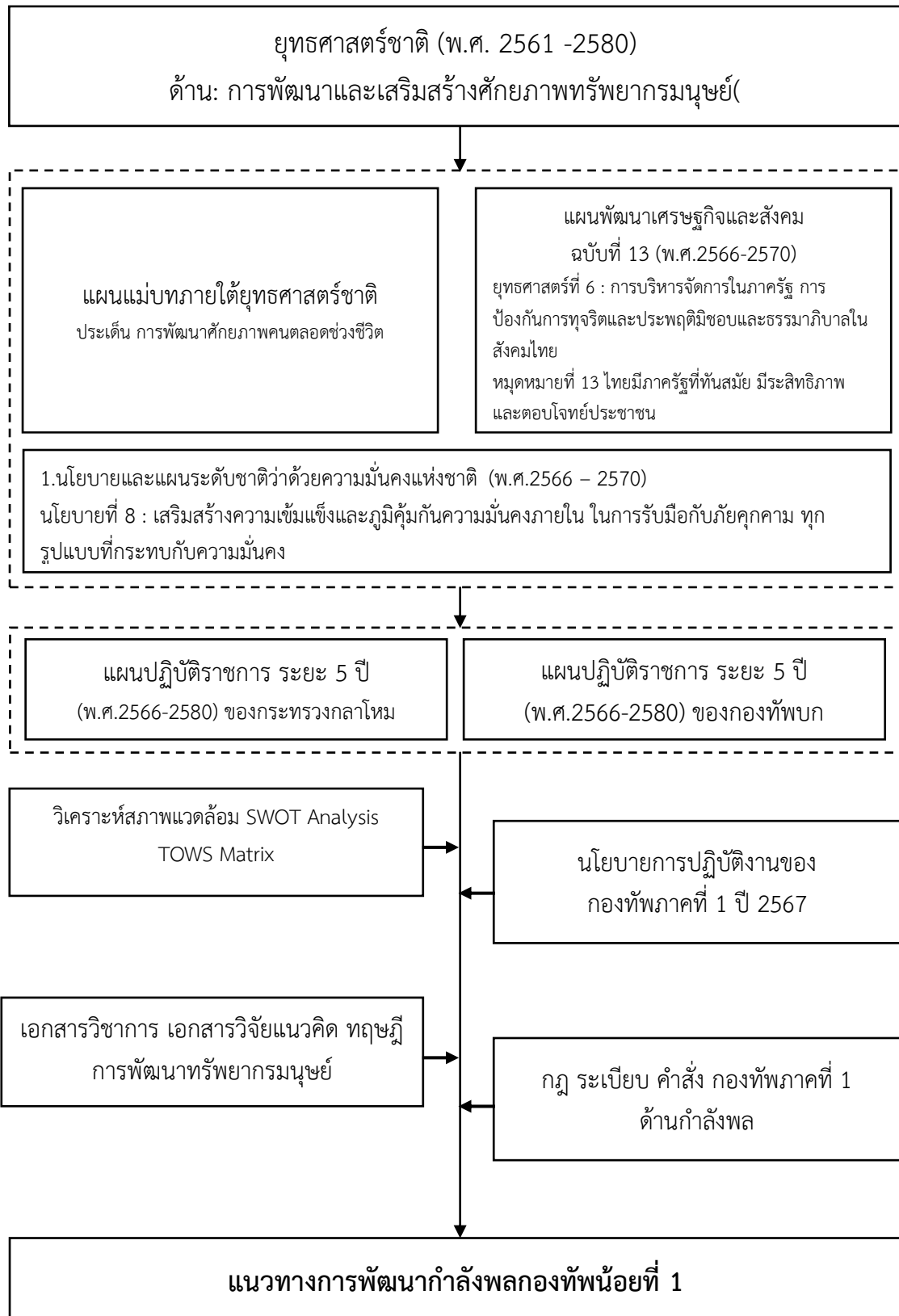
กองทัพบกซึ่งเป็นหนึ่งในส่วนงานที่รับผิดชอบด้านความมั่นคงของประเทศ จึงได้จัดทำแผนพัฒนา ด้านกำลังพลของกองทัพบก พ.ศ. 2566 - 2570 โดยกำหนดให้มีแนวทางดำเนินการสอดคล้องกับ แผนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2565 - 2570 ที่กำหนดให้บุคลากรขององค์กรมี ความสามารถ เข้มแข็ง ยึดหยุ่น คล่องตัว สอดคล้องกับการบริหารราชการยุคใหม่ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ปรับรูปแบบการฝึกให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปพัฒนาสวัสดิการและคุณภาพชีวิตของกำลังพล และดำเนินการพัฒนากำลังพลให้เป็นไปตามแนวทางของร่างยุทธศาสตร์ความมั่นคงของกองทัพบก พ.ศ. 2560 - 2579 ที่ต้องการให้กองทัพบกมีศักยภาพ ทันสมัย เป็นที่เชื่อมั่นของประชาชน และเป็นหนึ่งใน กองทัพบกชั้นนำของภูมิภาค

กองทัพน้อยที่ 1 มีภาระงานในปริมาณค่อนข้างมากและมีภารกิจอื่นๆ ไม่ใช่ทางทหารหลายด้าน กำลังพลในกองทัพน้อยที่ 1 จะต้องปฏิบัติภารกิจหลายหลายด้านในปริมาณคนที่จำกัดเท่าเทียมกันกับหน่วยข้างเคียง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการพัฒนางานด้านกำลังพลและพัฒนากำลังพล เป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการพัฒนา ผู้วิจัยจึงมุ่งหมายที่จะจัดทำแนวทางการพัฒนาด้านกำลังพลของกองทัพน้อยที่ 1 จะได้นำไปใช้เพื่อเป็นกรอบให้หน่วยต่าง ๆ ดำเนินการพัฒนา “กำลังพล” และ “ระบบงานด้านกำลังพล” ไปในแนวทางเดียวกันต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหา/อุปสรรคในการทำงานของกำลังพลของกองทัพน้อยที่ 1
2. เพื่อศึกษาปัจจัยและองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมการพัฒนา กำลังพลของกองทัพน้อยที่ 1 ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนา กำลังพลของกองทัพน้อยที่ 1

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงปัญหา/อุปสรรคในการทำงานของกำลังพลของกองทัพน้อยที่ 1
2. ทราบถึงปัจจัยและองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมการพัฒนา กำลังพลของกองทัพน้อยที่ 1 ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
3. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนากำลังพลของกองทัพน้อยที่ 1 ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

บทที่ 2

บทวิเคราะห์

การพัฒนากำลังพล ถือเป็นหนึ่งในเรื่องสำคัญสำหรับการพัฒนาหน่วยงาน เพราะการที่จะปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้นั้น เกิดได้จากการที่มี “กำลังพล” เป็นผู้ขับเคลื่อน เราจึงเห็นได้ว่าทั้งยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนการปฏิรูปประเทศ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติต่างให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างมาก เพราะจะมีผลต่อการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ทั้งหมดที่ส่งผล กระทบต่อความมั่นคงของประเทศในทุกมิติ

การหาแนวทางการพัฒนาด้านกำลังพลของกองทัพน้อยที่ 1 นี้ได้ดำเนินการให้เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) ยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศของ กระทรวงกลาโหม แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรของ กระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2563 - 2570 แผนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2565 - 2570 คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 – 2565 และร่างยุทธศาสตร์ของ กองทัพบก พ.ศ. 2560 - 2579

เพื่อนำมาเป็นกรอบ แนวทางในการพัฒนากำลังพลของกองทัพน้อยที่ 1 ให้เป็นในแนวทางเดียวกัน ทั้งนี้ การพัฒนากำลังพลและระบบงานด้านกำลังพล ซึ่งเริ่มตั้งแต่กระบวนการคัดเลือกตัวบุคคล การส่งเสริมและพัฒนากำลังพลของหน่วยงานให้มีความรู้ ทักษะ มีสมรรถนะในทุกด้าน มีขีดความสามารถ เพิ่มขึ้นและหลากหลาย สร้างการมีส่วนร่วม รับผิดชอบทั้งต่อตนเองและส่วนรวม มีการจัดทำแผนพัฒนากำลังพลด้านต่าง ๆ และพัฒนาระบบงานด้านกำลังพลของกองทัพน้อยที่ 1 ผ่านกระบวนการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง อุปสรรค โอกาส ปัจจัยภายในขององค์กร และสภาพแวดล้อมที่เป็นปัจจัยภายนอกซึ่งกระทบต่อการดำเนินงานของกองทัพน้อยที่ 1 โดยใช้กระบวนการ SWOT Analysis และ TOWS Matrix มากำหนดแนวทางการพัฒนา เพื่อช่วยให้การปฏิบัติภารกิจของกองทัพน้อยที่ 1 ในอนาคตมีประสิทธิภาพสูงสุด

1. การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องในแผนแต่ละระดับ

1.1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ชาติได้กำหนดวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมีกรอบแนวทางของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ซึ่งประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ความมั่นคง ยุทธศาสตร์การ

สร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์การ สร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม ยุทธศาสตร์การสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยุทธศาสตร์การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐและยุทธศาสตร์ การพัฒนาและเสริมสร้างการพัฒนาคน

ในส่วนของยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง มีเป้าหมายคือ ให้บ้านเมืองมีความมั่นคงในทุกมิติและ ทุกระดับ และให้กองทัพ หน่วยงานด้านความมั่นคง ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนมีความพร้อม ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคง โดยต้องการให้บรรลุผลในช่วงปี 2566 - 2570 ในที่สุด โดย ยึดแนวความคิดทางยุทธศาสตร์ด้านการป้องกันประเทศ ได้แก่ การสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคง (Security Cooperation) การฝึกกำลังป้องกันประเทศ (United Defense) และการป้องกันเชิงรุก (Active Defense) ให้สอดคล้องกับการใช้กำลังกองทัพ และเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายด้านความมั่นคงของประเทศ เสริมสร้างศักยภาพกองทัพและระบบการป้องกันประเทศให้มีความพร้อมในการพิทักษ์รักษาเอกราช อธิปไตย ความมั่นคง และผลประโยชน์แห่งชาติ ทั้งในด้านการเตรียมกำลังและใช้กำลัง พัฒนาความร่วมมือของประชาชนให้พร้อมสนับสนุนภารกิจของทหารได้ตั้งแต่ยามปกติ

ซึ่งยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เป้าหมายในการพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศ กรอบแนวทางในการดำเนินการที่สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดทุกช่วงชีวิต ให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ และการปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ การสร้างเสริมให้คนไทยมีสุขภาพที่ดี และการสร้างความอยู่ดีมีสุขในครอบครัว

1.2 ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570)

หลักการพัฒนาประเทศที่สำคัญในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 ยังคงกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในอนาคตบนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่สอดคล้องกับเป้าหมาย การพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก (Sustainable Development Goals : SDGs) มีวัตถุประสงค์เพื่อพลิกโฉม ประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าที่ยั่งยืน” ซึ่งหมายถึง การสร้างการเปลี่ยนแปลง ที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย กลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวทันพลวัตของโลก และเกื้อหนุนคนไทยให้มีโอกาสพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการปรับโครงสร้าง ทางเศรษฐกิจไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถ ในการสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูงและคำนึงถึงความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม

แม้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของไทยในภาพรวมมีแนวโน้มที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่คุณภาพ ของทุนมนุษย์ยังคงเป็นช่องว่างของปัญหาในการพัฒนาของไทยมาตลอด

โดยเฉพาะผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา และการขาดแคลนแรงงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและทิศทางของประเทศ เพราะถึงแม้ว่าเด็กปฐมวัยมีพัฒนาการเต็มศักยภาพทั้งทักษะทางด้านภาษา ด้านการเจริญเติบโตของร่างกาย และการปรับตัว เด็กในวัยเรียนมีไอคิวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ทั้งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น หรือ คนไทยสามารถเข้าถึงและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพิ่มขึ้น แต่การใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อการอ่านหาความรู้กลับมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง จากผลสอบประเมินสมรรถนะนักเรียนมาตรฐานสากล (PISA) เรื่องความฉลาดรู้ด้านการอ่านของเด็กไทย ลดลงจาก 409 คะแนนในปี 2558 เป็น 393 ในปี 2563 จากการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติพื้นฐานในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 (ในปี 2562) พบว่า ผลสัมฤทธิ์การศึกษาของคนไทยยังอยู่ในระดับต่ำนักเรียนไทยมีผลคะแนนค่าเฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์ในทุกวิชา ทั้งภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ โดยเฉพาะคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ที่เป็นทักษะจำเป็นในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับต่ำกว่าหลายประเทศ ในส่วนของการผลิตแรงงานที่เพิ่มขึ้น เนื่องจากแรงงานไทยส่วนมากมีการศึกษาระดับต่ำ ร้อยละ 41.1 ไม่มีการศึกษา หรือสำเร็จการศึกษาไม่เกิน ระดับประถมศึกษาความก้าวหน้าของเทคโนโลยีก่อให้เกิดผลกระทบต่อตลาดแรงงานความไม่สอดคล้องของทักษะของแรงงานและทักษะที่ต้องใช้ในการทำงาน โดยเฉพาะทักษะที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยี ระดับสูง ขณะที่ทักษะแรงงานระดับล่างจะถูกแทนที่ด้วยหุ่นยนต์หรือจักรกลมากขึ้น นอกจากนี้ การเข้าสู่สังคมผู้สูงวัยยังเพิ่มความท้าทายต่อการรักษาความยั่งยืนทางการคลัง โดยจำนวนของผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ภาครัฐต้องจัดสรรงบประมาณด้านสวัสดิการชราภาพและด้านสาธารณสุขมากขึ้น ในขณะที่วัยแรงงานลดลงก็ส่งผลกระทบต่อรัฐในเรื่องการจัดเก็บภาษี

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 จะให้ความสำคัญกับปัจจัยทั้งภายนอก และภายใน ตลอดจนผลจากการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยที่จะมีผลต่อโครงสร้างและหน่วยงานที่ขับเคลื่อนประเทศไทยในทุกมิติ เพื่อนำมาประมวลผลประกอบการกำหนดทิศทางของประเทศ ทำให้ระบุทิศทางและประเด็นการพัฒนาประเทศที่ควรให้ความสำคัญและมุ่งดำเนินการในระยะ 5 ปีที่ 2 ของยุทธศาสตร์ชาติโดยปรับแผนให้มีความชัดเจนในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาประเทศที่มุ่งเน้นให้ บรรลุผลภายในห้วงเวลาที่กำหนดของแผนได้ สามารถชี้ชัดถึงเป้าหมายหลักที่ประเทศต้องดำเนินการให้เกิดผล และเชื่อมโยงไปสู่เป้าหมายย่อยในมิติที่เกี่ยวข้องในแต่ละด้าน มีแนวทางส่งเสริมการพัฒนาทุน มนุษย์ของประเทศ โดยพัฒนาคนให้มีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ควบคู่กับการสร้างความตระหนักในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีจริยธรรม มีวิจารณญาณและเท่าทัน โดยมุ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้าน ความรู้ทักษะทางด้านพฤติกรรมและคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม เตรียมพร้อมคนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เอื้อ

ต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจ รวมทั้งพัฒนาหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมเพื่อส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม โดยลดความเหลื่อมล้ำทั้งในเชิงรายได้ ความมั่งคั่ง และโอกาสในการแข่งขันของภาคธุรกิจ สนับสนุนช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางและผู้ด้อยโอกาส ให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงจัดให้มีบริการสาธารณสุขที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม โดยหนึ่งในปัจจัยที่จะพลิกโฉม ประเทศที่จะเชื่อมโยงกับการพัฒนากับเป้าหมายหลักของแผน คือ หมายเหตุที่ 12 “ไทยมีกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต” และหมายเหตุที่ 13 “ไทยมี ภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน”

1.3 แผนการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. 2561 - 2565

แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน มีเป้าประสงค์คือให้ความสำคัญ ในการเตรียมความพร้อมที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ และรองรับผลกระทบ ของการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการใช้ชีวิต หรือทิศทางที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ กิจกรรมปฏิรูปประเทศที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 5 กิจกรรม ได้แก่ (1) การปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานและการบริหารภาครัฐ ไปสู่ระบบดิจิทัล (2) การจัดโครงสร้างองค์กร และระบบงานบริหารภาครัฐให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ (3) การปรับเปลี่ยนการบริหารทรัพยากรบุคคล ภาครัฐสู่ระบบเปิด เพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนเก่ง ดี และมีความสามารถอย่างคล่องตัวตามหลักคุณธรรม (4) การสร้างความเข้มแข็งในการบริหารราชการในระดับพื้นที่ โดยการมีส่วนร่วมของประชาชน (5) การขจัดอุปสรรคในการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐและการเบิกจ่ายเงินเพื่อให้เกิดความรวดเร็ว คุ่มค่า โปร่งใส ปราศจากการทุจริต

ทั้งนี้ เชื่อว่าการดำเนินการในกิจกรรมดังกล่าว จะส่งผลให้ภาครัฐมีความ โปร่งใส เป็นที่เชื่อถือ ไว้วางใจของประชาชนในเรื่องความซื่อตรง การทำงานมีคุณภาพสูงและเป็นมาตรฐานสากล เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและช่วยมุ่งเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจน ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในการสร้างเอกภาพในการขับเคลื่อนกระบวนการปฏิรูปแผ่นดิน เพื่อให้การจัดทำบริการสาธารณสุข และการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล อย่างมีนัยตามการพัฒนาความรู้ และทักษะของบุคลากรภาครัฐ เพื่อรองรับการทำงานภายใต้ชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) อาทิ ทักษะดิจิทัลทักษะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล รวมถึงการสร้างและพัฒนากรอบความคิด (Mindset) ให้บุคลากรภาครัฐทุกระดับพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงและหนึ่งในแผนการปฏิรูปประเทศฉบับนี้คือกำหนดกลไก การบริหารบุคคลให้ดึงดูด สร้าง และรักษาคนดี คนเก่งไว้ในภาครัฐ เพื่อคัดสรรคนมีความรู้ ความสามารถ และมีจิตสาธารณะเข้ามาปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ พัฒนาขีดความสามารถ และสร้างความผูกพัน ระหว่างคนกับองค์กร การส่งเสริมคุณ ธรรมจริยธรรมในการบริหาร

ทรัพยากรบุคคล และกำหนดความก้าวหน้า ในอาชีพอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งผู้บริหารทุกระดับ ต้องมีความเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างของบุคลากรใน องค์กรได้ สามารถสร้างนวัตกรรม การบริหารได้อย่างต่อเนื่อง ภาครัฐมีผู้นำรุ่นใหม่ที่มีทักษะและมีทัศนคติที่ดี พร้อมขับเคลื่อน การพัฒนาประเทศให้เป็นไปตามแนวยุทธศาสตร์ชาติ

1.4 นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. 2566 - 2570

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2566 - 2570) เป็นแผนระยะปานกลาง 5 ปี โดยมีการปรับแนวทางการดำเนินการให้เร่งป้องกันและแก้ไข ปัญหาความมั่นคงที่สำคัญ และเสริมสร้างขีดความสามารถในการรับมือความเสี่ยงภัยคุกคาม ท่ามกลางสถานการณ์ความผันผวนและวิกฤตการณ์ต่างๆ ที่ทั่วโลกกำลังเผชิญอยู่ รวมทั้ง แนวโน้มสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอนสูง และความซับซ้อนของปัญหาเชื่อมโยงในหลายมิติ โดยมีวิสัยทัศน์ คือ ประเทศชาติมีเสถียรภาพ ประชาชน อยู่ดีมีสุข ปลอดภัยจากภัยคุกคามทุก รูปแบบ มีศักยภาพการบริหารจัดการแบบองค์รวม และรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติอย่าง ยั่งยืน กำหนดให้มี 17 นโยบายและแผนความมั่นคง แบ่งออกเป็น 2 หมวด

1.4.1 หมวดประเด็นความมั่นคง : ภัยคุกคามที่มีผลกระทบและ แนวโน้มความเสี่ยงสูงต่อความมั่นคงแห่งชาติ และผลประโยชน์แห่งชาติ จำนวน 13 นโยบาย และแผน

1.4.2 หมวดประเด็นศักยภาพความมั่นคง : เป็นประเด็นเพื่อเสริมสร้าง ศักยภาพและพัฒนา ขีดความสามารถของประเทศในการป้องกันและแก้ไขประเด็นความมั่นคง ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จำนวน 4 นโยบายและแผนความมั่นคง

อนึ่ง นโยบายและแผนความมั่นคงที่เกี่ยวข้อง คือ นโยบายแผนความมั่นคงที่ 2 การปกป้อง อธิปไตยและผลประโยชน์ของชาติ และการพัฒนาศักยภาพด้านการป้องกัน ประเทศ เป้าหมายที่ 2 การพัฒนาขีดความสามารถเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อการป้องกันประเทศใน อนาคต ผลสัมฤทธิ์ กองทัพ และหน่วยงานด้านความมั่นคงที่เกี่ยวข้อง มีความพร้อมและ ทันสมัย ทั้งในด้านการจัดหน่วย อาวุธยุทโธปกรณ์ ระบบการสนับสนุน และการส่งกำลังบำรุง รวมทั้งระบบการควบคุมบังคับบัญชา ด้วยการประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล การ ปฏิบัติการทางไซเบอร์และอวกาศ ตลอดจน สามารถนำกำลังพลสำรองในบัญชีบรรจุกำลังของ หน่วยเข้าร่วมการฝึกหรือปฏิบัติการกิจกับกองทัพ ได้ทั้งในภาวะปกติ วิกฤต และสงคราม

1.5 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติเป็นส่วนสำคัญในการถ่ายทอดเป้าหมายและ ประเด็นยุทธศาสตร์ของยุทธศาสตร์ชาติลงสู่แผนระดับต่างๆ และประสานเชื่อมโยงเป้าหมาย ของแต่ละแผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติให้มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน แผน แม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ มีทั้งสิ้น 23 ฉบับ ที่เชื่อมโยงกับการพัฒนากำลังพล สรุปได้ดังนี้

1.5.1 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตได้กำหนด เป้าหมายให้คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุลทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา คุณธรรม จริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 รักษาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

1.5.2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการพัฒนาการเรียนรู้ได้กำหนดเป้าหมายให้ (1) คนไทยมีการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล มีทักษะที่จำเป็นของศตวรรษที่ 21 สามารถแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างดี มีนิสัยใฝ่ใจเรียนรู้ (2) คนไทยได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ ความถนัดและความสามารถของพหุปัญญา

1.6 ยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศของกระทรวงกลาโหม

วัตถุประสงค์ของยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศของกระทรวงกลาโหม เพื่อป้องกันประเทศและด้านความมั่นคงที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงกลาโหมให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยมุ่งสู่การเป็นกองทัพชั้นนำ มีบทบาทในด้านความมั่นคงและมีบทบาทส่งเสริมความมั่นคงของภูมิภาค โดยกำหนดให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงกลาโหม ใช้เป็นกรอบหรือแนวทางในการดำเนินการต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งใช้สำหรับปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงกลาโหม การจัดหน่วยกำลังพลและยุทธโธปกรณ์ที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์และภัยคุกคามด้านความมั่นคง โดยการเตรียมกำลังกองทัพจะต้องมีโครงสร้างที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมความมั่นคงรูปแบบใหม่ และสามารถปฏิบัติการกิจตามบทบาทหน้าที่ของทหารที่กำหนดไว้ ในรัฐธรรมนูญได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณให้กองทัพเป็นกำลังอเนกประสงค์ เน้นปฏิบัติการร่วม คล่องตัวและอ่อนตัวสูง ตอบสนองภารกิจที่หลากหลาย ทั้งการรบและไม่ใช้การรบ ตลอดจนสนับสนุนรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาของชาติในมิติต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.6.1 การสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคง (Security Cooperation) หมายถึง การใช้ทรัพยากร ทางทหารในการสนับสนุนรัฐบาลในการสร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน ประเทศสมาชิกอาเซียน มิตรประเทศ ประเทศมหาอำนาจ และองค์การระหว่างประเทศ เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงร่วมกัน รักษา ความเป็นกลาง ลดเงื่อนไขและโอกาสที่จะนำไปสู่ความขัดแย้ง รวมทั้งป้องกันมิให้ความขัดแย้งขยาย ขอบเขตจนอยู่นอกเหนือความควบคุมโดยยึดหลักการแนวความคิดในเชิงป้องกันและต้องอยู่บนพื้นฐานของความมีเกียรติมีศักดิ์ศรีบนเวทีระหว่างประเทศและผลประโยชน์ของประเทศที่พึงได้รับ

1.6.2 การผนึกกำลังป้องกันประเทศ (United Defense) หมายถึง การนำทรัพยากรที่เป็นพลังอำนาจของชาติทุกประเภทในทุกมิติ ทั้งทางด้านการทหาร การเมือง เศรษฐกิจ สังคมจิตวิทยา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มาบูรณาการอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่ยามปกติ เพื่อแก้ไขข้อจำกัดของชาติ รวมทั้งชดเชยอำนาจกำลังรบของกองทัพที่มีอยู่

อย่างจำกัด เพื่อปฏิบัติหน้าที่ป้องกันประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องเตรียมการและกระทำอย่างต่อเนื่องทั้งในยามปกติและยามสงคราม

1.6.3 การป้องกันเชิงรุก (Active Defense) หมายถึง การจัดเตรียมกำลัง เสริมสร้าง พัฒนา และบริหาร จัดการทรัพยากรทางทหารทั้งหมด ให้เหล่าทัพมีความพร้อมในการใช้กำลังเพื่อการป้องปราม แก้ไขและยุติ ความขัดแย้งโดยเป็นฝ่ายได้เปรียบมุ่งเน้นมาตรการด้านการข่าวอย่างต่อเนื่องและเชิงลึกมีระบบแจ้งเตือนและเฝ้าตรวจที่มีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติการรบและป้องกันในเวลาเดียวกันใช้การปฏิบัติการยุทธร่วม เป็นหลักมีกำลังรบเพื่อป้องกันตนเองและพยายามให้พื้นที่การรบแตกหักอยู่บริเวณชายแดนทางบกและทางทะเลนอกเขตเศรษฐกิจจำเพาะ

ทั้งนี้ กระทรวงกลาโหมกำหนดเป้าหมายในการเสริมสร้างและพัฒนากำลังพล โดยให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการกำลังพล ซึ่งมีการพิจารณาความสมดุลและสัดส่วนระหว่างกำลังพลนายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวน ระหว่างนายทหารหญิงและนายทหารชาย ระหว่างเหล่ารบ และมีใช้เหล่ารบ ทั้งในส่วนกำลังรบและส่วนสนับสนุน ในอนาคตกระทรวงกลาโหม จะมีกำลังพลหลากหลายประเภท เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจในลักษณะต่าง ๆ ของกองทัพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ยังมุ่งเน้น การพัฒนาความเป็นผู้นำทุกระดับอย่างต่อเนื่อง สร้างกำลังพลให้มีสมรรถนะ มีความรู้ ความสามารถ เสียสละ กล้าหาญ มีระเบียบวินัย มีความเข้มแข็งทางร่างกายและจิตใจ ตลอดจนปลูกฝังอุดมการณ์ ความรักชาติ คุณธรรม จริยธรรม และจิตวิญญาณการเป็นทหารมืออาชีพ เน้นการเรียนการสอนในหน่วย (Unit School) การแสวงหาความช่วยเหลือในการฝึกอบรมจากมิตรประเทศ การริเริ่มปรับปรุงและพัฒนา ระบบการศึกษาหลักเนื้อหาหลักสูตรครูอาจารย์การจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสภาวะแวดล้อมในปัจจุบัน และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การตามแนวทางการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)

1.7 แผนพัฒนาด้านกำลังพลของกองทัพบก พ.ศ. 2566-2570

"กำลังพล" ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและมีค่ามากที่สุดของทุกหน่วย การที่จะพัฒนางานตามภารกิจหน้าที่ที่กองทัพบกได้รับนั้น จุดเริ่มต้นเกิดจากการที่ต้องมีกำลังพลที่มีคุณภาพ ดังนั้น การส่งเสริมและพัฒนากำลังพลและระบบงานด้านกำลังพลให้มีประสิทธิภาพนั้นจึงถือเป็นความจำเป็นที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้เพื่อรองรับการปฏิบัติงานในภารกิจต่าง ๆ ที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคต จากการประเมินสถานการณ์ตลอดจนบริบทความมั่นคง และสภาพแวดล้อมทางการเมือง เศรษฐกิจ และ สังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วนั้นทำให้เห็นว่าภัยคุกคามสามารถเกิดขึ้นได้ในหลายรูปแบบหลายมิติ ทั้งยังมีแนวโน้มที่ภัยคุกคามต่าง ๆ เหล่านี้จะมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นอีกด้วย

กองทัพบก โดย กรมกำลังพลทหารบกดำเนินการจัดทำแผนพัฒนากำลังพล และระบบงานด้านกำลังพลของกองทัพบกไว้เป็นกรอบสำหรับการดำเนินการด้านกำลังพล และระบบงานด้านกำลังพลของกองทัพบก ซึ่งได้มีการดำเนินการจัดตั้งคณะทำงานเพื่อ พิจารณาจัดทำแผนฯ รวมทั้งจัดการสัมมนา หน่วยขึ้นตรงต่อกองทัพบก เพื่อร่วมพิจารณา กลั่นกรองแผนฯ พร้อมทั้งให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะเพื่อให้แผนฯ มีความครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถปฏิบัติได้จริงมีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติและยุทธศาสตร์ การป้องกันประเทศ ของกระทรวงกลาโหม ช่วยในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานด้านกำลังพล ของ กองทัพบกให้ชัดเจนรวมถึงช่วยผลักดันให้เกิดการบูรณาการงานด้านกำลังพลของกองทัพบก ในทุกส่วนงานที่จะสอดคล้องไปกับแนวทางของหน่วยเหนือ ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยต่างๆ สามารถ ปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดมากยิ่งขึ้น แผนพัฒนาด้านกำลัง พลของกองทัพบก พ.ศ. 2566-2570 (5 ปี) ที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางของการพัฒนางานด้าน กำลังพลในอนาคต มีประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา จำนวน 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างความพร้อมของระบบบริหารงานกำลังพลที่มี ประสิทธิภาพโปร่งใส มุ่งสู่การ เป็นองค์กรดิจิทัล เพื่อตอบสนองต่อภารกิจในศตวรรษที่ 21

ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ต่อด้านการทุจริตประพฤติมิ ชอบ ยึดมั่นระเบียบ วินัย และมีความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติศาสนา พระมหากษัตริย์

ยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างความรู้ทักษะ ความชำนาญที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน และรองรับการ เปลี่ยนแปลงสู่เทคโนโลยีดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมสิทธิสวัสดิการ มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ กำลังพลและครอบครัว จัดสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกองทัพบก ให้มี ประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 กำลังพลขององค์กร มีเกียรติศักดิ์ศรีมีความภาคภูมิใจและผูกพัน กับองค์กร

แผนพัฒนากำลังพลและระบบงานด้านกำลังพลของกองทัพบกดังกล่าว จะใช้เป็น แนวทาง การพัฒนางานด้านกำลังพลของกองทัพบกในภาพรวมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และ เป็นไปตาม วิสัยทัศน์ “กำลังพล มีขีดความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ยึดมั่นคุณธรรม มีศักดิ์ศรี และคุณภาพ ชีวิตที่ดี มุ่งสู่เทคโนโลยีดิจิทัลด้านกำลังพล ภายในปี 2570” ของกองทัพบก เพื่อให้ กำลังพลของ กองทัพบกสามารถปฏิบัติหน้าที่รักษาความมั่นคงของประเทศ รักษาเกียรติภูมิและ ผลประโยชน์แห่งชาติ ตลอดจนรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ดังที่ได้กำหนดไว้ใน รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

1.8 การวิเคราะห์ความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีนักวิชาการให้ความเห็นถึงความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สรุปได้ 7 ประการ ได้แก่

ประการที่ 1 ขวัญกำลังใจในการทำงานเป็นสิ่งทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อวัตถุประสงค์ขององค์กร

ประการที่ 2 สร้างความจงรักภักดีมี สัตย์ต่อหมู่คณะและองค์กร เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับเกิดผลในด้านการควบคุมความประพฤติของพนักงานเจ้าหน้าที่ ให้ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและมีศีลธรรม อันดีงาม

ประการที่ 3 สร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วมในกลุ่ม

ประการที่ 4 ทำให้เกิดพลังสามัคคี เพื่อให้สามารถฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์กรได้

ประการที่ 5 เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์กรกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของ องค์กร

ประการที่ 6 เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกและหมู่คณะหรือองค์กรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ขององค์กร

ประการที่ 7 ทำให้เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธาในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ 6 ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ผู้บังคับบัญชาจะต้อง สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้การบริหารงาน ภายในองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น ผลงานออกมาอย่างเต็มที่ และมีความสามารถในการ แข่งขันกับองค์กรอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้จากการทบทวนวรรณกรรมที่ เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ผ่านมา พบว่า โดยทั่วไปมีปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น 7 ประการ ประกอบด้วย ความเพียงพอของรายได้และสวัสดิการ ภาวะความรับผิดชอบและความ พอใจในงานที่ทำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่ การงาน การให้บำเหน็จรางวัลและการลงโทษ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบทบาทของผู้นำหรือผู้บริหาร

2.วิเคราะห์สภาพแวดล้อม กองทัพน้อยที่ 1 ด้วย SWOT Analysis

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการระบุดจุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกเพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการระบุสถานการณ์ที่เป็นโอกาส (Opportunities) และภัยคุกคาม/อุปสรรค (Threats) สรุปประเด็นสำคัญ ดังนี้

2.1 จุดแข็ง (Strength) : S

2.1.1 กองทัพน้อยที่ 1 มีการจัดโครงสร้างของหน่วยงานที่ดี มีระบบสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม ทำให้ไม่มีปัญหาในการบังคับบัญชาและสั่งการ มีระบบการตรวจสอบกลั่นกรอง หลายชั้น ซึ่งช่วยให้เกิดความรอบคอบ และลดข้อผิดพลาด

2.1.2 กองทัพน้อยที่ 1 มีระบบการเรียกเกณฑ์ ทำให้มีจำนวนกำลังพลเพียงพอ เพื่อปฏิบัติภารกิจ ทั้งในยามปกติ และยามสงคราม

2.1.3 มีรูปแบบการพัฒนากำลังพลที่หลากหลาย

2.1.4 กองทัพน้อยที่ 1 มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ และพัฒนาทักษะกำลังพลทุกเหล่าให้มี ความรู้ และความชำนาญในงานที่รับผิดชอบอยู่เสมอ

2.1.5 กองทัพน้อยที่ 1 มีการกำหนดนโยบายด้านกำลังพล และระบบการบริหารจัดการ กำลังพลที่ครอบคลุม 5 ด้าน ทำให้ทิศทางการบริหารจัดการและพัฒนา กำลังพลมีความชัดเจน และเป็นรูปธรรม

2.1.6 กองทัพน้อยที่ 1 มีระบบสวัสดิการและบริการกำลังพลที่ดี สามารถให้การช่วยเหลือและดูแลกำลังพล ตลอดจนครอบครัว ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และเหมาะสมตามสถานการณ์ในห้วงเวลา

2.1.7 กองทัพน้อยที่ 1 มีการกำหนดคุณสมบัติ มาตรฐานเฉพาะตำแหน่ง และแนวทางรับราชการ ของกำลังพลแต่ละตำแหน่ง แต่ละชั้นยศ แต่ละเหล่า/สายวิทยาการ ทำให้การพัฒนา กำลังพลมีความชัดเจน และเป็นรูปธรรม

2.1.8 กองทัพน้อยที่ 1 มีระบบตรวจสอบติดตามการปฏิบัติงานด้านกำลังพล ทำให้การปฏิบัติงานด้านกำลังพลมีคุณภาพ มีมาตรฐาน โปร่งใส ตรวจสอบได้

2.1.9 กองทัพน้อยที่ 1 มีการกำหนดนโยบายการจัดการความรู้ของกองทัพ ส่งเสริมให้ เกิดการจัดการความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร

2.1.10 กำลังพลของกองทัพน้อยที่ 1 ได้รับการปลูกฝังให้มีระเบียบวินัย ยึดมั่นในค่านิยม และอุดมการณ์ทหาร มีความรักสามัคคี รักในหน่วยงาน มีความรู้ความสามารถ พร้อมปฏิบัติงาน เพื่อหน่วยงานและผลักดันหน่วยงานสู่ความสำเร็จได้

2.1.11 กองทัพน้อยที่ 1 มีหน่วยงานและช่องทางการสื่อสารประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย ทำให้สร้างการรับรู้และทำความเข้าใจอันดีกับประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

2.2 จุดอ่อน (Weakness) : W

2.2.1 การสื่อสารเพื่อถ่ายทอดแผน นโยบาย ขาดประสิทธิภาพ ทำให้การนำนโยบายสู่การปฏิบัติไม่บรรลุผลตามเป้าหมาย และเจตนารมณ์ของผู้บังคับบัญชา

2.2.2 กำลังพลมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ทำให้ขาดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและภาพลักษณ์ขององค์กร

2.2.3 กำลังพลขาดความรู้ ทักษะด้านภาษาอังกฤษ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทำให้เกิดข้อจำกัดในการพัฒนาตนเอง

2.2.4 ผู้เชี่ยวชาญด้าน IT ไม่เพียงพอ ทำให้ไม่สามารถนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในระบบงานด้านกำลังพลได้เต็มรูปแบบ

2.2.5 ขาดการนำข้อมูลด้านกำลังพลมาเชื่อมโยงกับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ เช่น ผลการประเมินค่า ผลการทดสอบร่างกาย ผลการทดสอบอังกฤษ เป็นต้น

2.2.6 ขาดระบบบันทึกเทคนิค ความรู้ ประสบการณ์ของกำลังพลที่เชี่ยวชาญ ทำให้การส่งต่อและถ่ายทอดความรู้ขาดประสิทธิภาพ ไม่ต่อเนื่อง

2.2.7 นโยบายการลดกำลังพล ทำให้ปริมาณงานและปริมาณคนไม่สมดุล ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานที่มีอยู่เดิม หรือภารกิจใหม่ ๆ ที่กองทัพบกได้รับในอนาคต

2.2.8 บุคลากร “ที่ปฏิบัติงานจริง” มีภาระงานมากและทำงานในหลายหน้าที่ ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังไม่สามารถ วางแผนการดำเนินงานในเชิงรุก

2.2.9 ข้อจำกัดด้านงบประมาณ ทำให้เกิดผลกระทบต่อการพัฒนากำลังพล และองค์กร (ความคับคั่งทางการศึกษา สิ่งอุปกรณ์ ยุทโธปกรณ์ไม่ทันสมัย)

2.2.10 การจัดทำ Job Description และคู่มือการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งหน้าที่ยังไม่ชัดเจน ทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรและขาดความต่อเนื่อง เมื่อต้องส่งต่อ สับเปลี่ยน ตำแหน่งหน้าที่

2.3 โอกาส (Opportunity) : O

2.3.1 การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ ระบบการตรวจสอบและประเมินจากหน่วยงานภายนอกกระทรวงกลาโหม ส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาระบบกำลังพล ทำให้กองทัพน้อยที่ 1 มีโอกาสในการปรับปรุงองค์กร พัฒนาระบบงานการวิธีการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพ

2.3.2 เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง ทำให้กำลังพลต้องต้องเรียนรู้และปรับใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) เพื่อเอื้อประโยชน์ในด้านความมั่นคงและการปฏิบัติภารกิจ ตลอดจนการพัฒนาตนเอง

2.3.3 สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งสังคมยุคดิจิทัล และสังคมวิถีใหม่ หลังเกิด โรคระบาด เป็นโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะกำลังพลด้านดิจิทัล และการพัฒนารูปแบบการทำงานฐานชีวิตวิถีใหม่

2.3.4 มีนโยบายและเครือข่ายความร่วมมือด้านการทหาร และพลเรือนทั้งในประเทศ และต่างประเทศหลากหลาย เป็นโอกาสในการพัฒนากำลังพลให้มีทักษะความรู้ก้าวทันต่อวิทยาการที่มีความเปลี่ยนแปลง

2.3.5 การพัฒนาอย่างรวดเร็วของระบบการศึกษา เทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบเครือข่ายการสื่อสาร เอื้อต่อการเรียนรู้สามารถค้นคว้าหาความรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา

2.3.6 การเกิดวิกฤตของการเมืองที่รุนแรงและการเปลี่ยนผ่านรัฐบาล ทำให้กองทัพน้อยที่ 1 ปรับตัวและปรับการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และมีการบูรณาการและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ในการพัฒนากองทัพน้อยที่ 1

2.3.7 นโยบาย Thailand 4.0 และยุทธศาสตร์ชาติที่กำหนดให้บุคลากรภาครัฐมีสมรรถนะทางดิจิทัล เป็นโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะกำลังพลในศตวรรษที่ 21

2.3.8 การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ส่งผลให้เกิดความร่วมมือทางด้านการเมืองในระดับมหภาคลดข้อพิพาทในระดับทวิภาคีได้มากขึ้นเป็นโอกาสให้กองทัพบกพัฒนาระเบียบหลักเกณฑ์ และพัฒนาการบริหารจัดการกำลังพล เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ด้านการฝึก ช่วยพัฒนาและกระตุ้นให้ กำลังพลเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน

2.3.9 สภาพเศรษฐกิจภายหลังโรคระบาดทำให้ประชาชนต้องการอาชีพที่มั่นคง มีรายได้ทำให้คนมาสมัครรับราชการมากขึ้นและเป็นโอกาสให้กองทัพบกคัดเลือกคนที่มีคุณสมบัติตามที่ ต้องการได้มากขึ้น

2.4 อุปสรรค (Threat) : T

2.4.1 สภาพเศรษฐกิจของประเทศไทยทำให้กองทัพได้รับงบประมาณจำกัด

2.4.2 การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานส่งผลให้กองทัพบกต้องแข่งขันกับองค์กรต่าง ๆ เพื่อแย่งชิงคนดีมีคุณภาพเข้ามารับราชการในหน่วยงาน ซึ่งอาจทำให้กองทัพน้อยที่ 1 ไม่สามารถคัดสรรคนได้ตามจำนวนและเป้าหมายที่ต้องการ

2.4.3 กระแสสังคมออนไลน์ ทำให้การเผยแพร่และตรวจสอบข้อมูลข่าวสารง่ายขึ้น กรณีข้อมูลในทางลบหรือไม่ได้ผ่านการกลั่นกรอง ก็จะถูกเผยแพร่ได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลต่อภาพลักษณ์ ขององค์กร

2.4.4 ความหลากหลายของ Generation ในองค์กรทำให้เครื่องมือการพัฒนาที่มีอยู่ใน ปัจจุบันไม่เพียงพอและสอดคล้อง

2.4.5 จากสภาวะความแปรปรวนของสภาพอากาศของโลกทำให้เกิดภัยพิบัติบ่อยครั้ง ทำให้กองทัพน้อยที่ 1 มีภารกิจเพิ่มมากขึ้น ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพล รวมถึงการพัฒนากำลังพลอาจไม่ เป็นไปตามแผนที่กำหนด

3. การวิเคราะห์แนวทางแก้ไขปัญหาโดยใช้เครื่องมือ TOWS Matrix

จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์แนวทางแก้ไข ปัญหาโดยใช้เครื่องมือ TOWS Matrix ทำให้ได้กลยุทธ์ออกมา 4 รูปแบบ โดยมีรูปแบบการ กำหนดกลยุทธ์ต่อแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคของดังนี้

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
1. มีโครงสร้างสายการบังคับบัญชาเป็นรูปธรรม 2. มีระบบเรียกเกณฑ์และกำลังสำรอง มีกำลังพลเพียงพอในการปฏิบัติงาน 3. มีรูปแบบการพัฒนาที่หลากหลาย 4. มีสถาบันพัฒนาทักษะของทุกเหล่า 5. มีการกำหนดนโยบายด้านกำลังพล	1. การสื่อสารนโยบายขาดประสิทธิภาพ 2. กำลังพลมีรายได้ไม่พอ 3. ระบบประเมินไม่สามารถใช้ได้จริง มีผลต่อการปลดถ่ายกำลังพล 4. กำลังพลขาดทักษะด้านภาษาอังกฤษ และเทคโนโลยี
โอกาส (O)	ภัยคุกคาม (T)
1. การบริหารภาครัฐแนวใหม่ มีระบบตรวจสอบพัฒนาองค์กรและการทำงาน 2. การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี : พัฒนาตนเอง 3. สังคมดิจิทัลและสังคมวิถีใหม่ พัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลและปรับรูปแบบการทำงาน 4. ความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน ทั้งใน/นอกประเทศ ช่วยพัฒนากำลังพลทหาร 5. การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้าน การศึกษา ทำให้การหาพัฒนา/หาความรู้ได้ง่าย	1. งบประมาณจำกัด 2. ขาดแคลนแรงงาน 3. สังคมออนไลน์ fake news กระทบภาพลักษณ์ 4. ความหลากหลายใน Generation ของกำลังพล 5. ภัยพิบัติทำให้ภารกิจเพิ่ม ส่งผลต่อคุณภาพ ชีวิต และการพัฒนาคน

3.1 กลยุทธ์เชิงรุก (SO)

1. นำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กรในการพัฒนาระบบงาน สร้างฐานข้อมูลร่วม (S1, S2, S3, O1, O2, O3, O5)
2. เพิ่มการจัดหลักสูตรออนไลน์/สร้างและพัฒนาหลักสูตรด้านดิจิทัลของเหล่าสายวิทย์การ (O2, O3, O4, S3, S4, S5)
3. สร้างความร่วมมือเพื่อเพิ่มทักษะดิจิทัลกับหน่วยงานภายนอก (S3, S5, O2, O3, O4, O5)
4. นโยบายด้านกำลังพลที่ชัดเจน จะส่งเสริมทำให้มีการปรับปรุงพัฒนาองค์กร รวมถึงมีการพัฒนากำลังพลในด้านดิจิทัล (S5, O1, O3)

3.2 ยุทธเชิงรับ (WT)

1. สร้างแรงจูงใจ/สิทธิไม่เป็นตัวเงินให้กำลังพลเช่น ความก้าวหน้าในอาชีพ การหมุนเวียนงาน (W2, T1, T5)
2. ส่งเสริม/ให้รางวัลผู้ปฏิบัติงาน และมีบทลงโทษผู้ที่ทำผิดอย่างชัดเจน (W2, W3, W4, T1, T2, T3)
3. นำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในภารกิจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงาน (W3, W5, T1, T2, T5)

4. ให้ความสำคัญกับการจัดผู้แทนแต่ละส่วนงานมาร่วมเป็น คณะทำงานเพื่อ กำหนดแผนพัฒนางานเชิงบูรณาการ (W1, W3, W5, T1, T2, T4)

3.3 กลยุทธ์ป้องกัน (ST)

1. เพิ่มความเข้มข้นในการคัดสรรคน (S1, S2, T1, T2, T4)
2. เตรียมข้อมูลกำลังพลให้พร้อมสำหรับการเรียกพลหรือหมุนเวียน กำลังพล (S1, S2, T1, T2)
3. กวดขันวินัย สร้างต้นแบบที่ดี เพื่อสร้างภาพลักษณ์องค์กร (S1, S3, T2, T3, T4)
4. กำหนดนโยบายสร้างคุณภาพชีวิตให้แก่กำลังพล ทั้งด้านสุขภาพ ร่างกายและ จิตใจ โดยควบคุมกำกับดูแลทุกขั้นตอนอย่างครบถ้วน (S1, S5, T1, T2, T3, T5)
5. การใช้ระบบกำลังพลสำรอง เพื่อช่วยลดความขาดแคลนแรงงาน และลดงบประมาณ (S2, T1, T2)
6. โครงสร้างการบังคับบัญชาที่เข้มแข็งช่วยลดปัญหาความหลากหลาย ของ Generation ของคนในองค์กร (S1, T4)

3.4 กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)

1. ส่งมอบนโยบายและแผนงาน ผ่านทางระบบเทคโนโลยี (W1, O1, O2, O3)
2. สนับสนุนการอบรมและเพิ่มพูนความรู้ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล ในทุกระดับชั้นยศให้ต่อเนื่อง(W2, W3, W5, O1, O2, O3, O5)
3. กำหนดเกณฑ์การประเมินโดยใช้การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง/ นำผลการอบรมทักษะด้านต่าง ๆ มาใช้ในการประเมินผล ใช้การริเริ่มวางแผน งาน ของตน เพื่อสร้างคุณภาพคนและงาน (O1, O2, O3, O5, W3, W4, W5)
4. การบริหารภาครัฐแนวใหม่ ช่วยลดระบบอุปถัมภ์และช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพ การทำงาน (O1, W3)
5. การบริหารภาครัฐแนวใหม่ ตลอดจนสังคมดิจิทัลและสังคมวิถีใหม่ จะช่วยให้ระบบการประเมินค่ามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (O1, O2, W4)

บทที่ 3

การอภิปราย

ผลจากการวิเคราะห์ พิจารณาปัจจัย และสภาพแวดล้อมที่สำคัญในด้านต่าง ๆ ของช่วงท้ายบทที่ 2 และการระดมความคิดจากผู้ปฏิบัติงานด้านกำลังพลในหลายส่วนงาน ได้ถูกนำมาสรุป การทำ SWOT งานกำลังพล และ TOWS Matrix ประกอบ เพื่อจัดทำ แผนพัฒนาด้านกำลังพล ของกองทัพน้อยที่ 1 โดยได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ และแผน/โครงการ มาเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนางานกำลังพลของกองทัพบก เพื่อให้หน่วยขึ้นตรงต่อกองทัพน้อยที่ 1 เข้าใจและเห็นภาพผลสัมฤทธิ์เดียวกัน เห็นทิศทางและความชัดเจนของการพัฒนากำลังพลร่วมกัน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์

“กำลังพลทัพน้อยที่ 1 มีขีดความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ยึดมั่น คุณธรรม มีศักดิ์ศรีและคุณภาพชีวิตที่ดี มุ่งสู่เทคโนโลยีดิจิทัล ภายในปี 2570” ยุทธศาสตร์ 5 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างความพร้อมของระบบบริหารงานด้านกำลังพลที่มี ประสิทธิภาพโปร่งใสมุ่งสู่การเป็น องค์กรดิจิทัล เพื่อตอบสนองต่อภารกิจในศตวรรษที่ 21

เป้าประสงค์ที่ 1 การดำเนินงานด้านกำลังพลของกองทัพน้อยที่ 1 มีการ ควบคุมตาม แผนปฏิบัติงานด้านกำลังพล (ระยะสั้น/1 - 3 ปี, ระยะปานกลาง/5 ปี, ระยะ ยาว/10 ปี) สามารถดำเนินการและตอบสนองภารกิจของกองทัพน้อยที่ 1 ได้ตามที่ต้องการ

ตัวชี้วัด

1. ผลการดำเนินงานตามแผนการปฏิบัติการด้านกำลังพลเป็นไปตามเป้าหมาย ที่กองทัพน้อยที่ 1 กำหนด

2. มีการทบทวนแผนการปฏิบัติงานด้านกำลังพล เพื่อนำไปพัฒนา และ ปรับปรุงการจัดทำแผนการปฏิบัติงานด้านกำลังพลในห้วงต่อไป

กลยุทธ์

1. วิเคราะห์/ทบทวน ข้อมูลด้านกำลังพลเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติงาน ด้านกำลังพล (ระยะสั้น/1 ปี, ระยะปานกลาง/5 ปี, ระยะยาว/20 ปี) ให้มีความสอดคล้อง เชื่อมโยง กับแผน/นโยบายของหน่วยเหนือ และสภาพแวดล้อมตลอดจนภัยคุกคามที่เปลี่ยนแปลงไป

2. จัดทำแผนปฏิบัติงานด้านกำลังพล (ระยะสั้น/1 - 3 ปี, ระยะปานกลาง/5 ปี, ระยะยาว/10 ปี) เพื่อให้หน่วยที่เกี่ยวข้องใช้เป็นกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนนโยบาย ด้านกำลังพลไปสู่การปฏิบัติ โดยให้มีการรายงานผลเพื่อติดตามความคืบหน้าตามวงรอบ

3. จัดทำคลังข้อมูลดิจิทัล เพื่อรวบรวมแผนปฏิบัติการด้านกำลังพล รวมทั้ง รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนฯ (ระยะสั้น/1 - 3 ปี, ระยะปานกลาง/5 ปี, ระยะยาว/

10 ปี) สำหรับเป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์/วางแผนด้านกำลังพล รองรับภารกิจของ กองทัพน้อยที่ 1 ตลอดจนภัยคุกคามที่เปลี่ยนแปลงไป

แผน/โครงการ

1. การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกำลังพลของกองทัพน้อยที่ 1 ที่มีความสำคัญ เร่งด่วน ประจำปี
2. การจัดทำแผนพัฒนากำลังพลให้สอดคล้องกับบริบทของกองทัพน้อยที่ 1 และระบบงานด้านกำลังพลของกองทัพน้อยที่ 1
3. ผนวก (ด้านกำลังพล) ประกอบยุทธศาสตร์ 20 ปีของกองทัพบก
4. การพัฒนาคลังข้อมูลดิจิทัลด้านกำลังพล อาทิ แผนปฏิบัติการ ด้านกำลังพล/ รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนฯ
5. การจัดตั้งโรงเรียนทหารของสายงานกำลังพล
6. ประสานความร่วมมือกับมิตรประเทศเพื่อพัฒนางานด้านกำลังพล

เป้าประสงค์ที่ 2 กองทัพน้อยที่ 1 สามารถจัดหาบุคลากรที่รักในอาชีพทหาร มีความรู้ ความสามารถ เข้าปฏิบัติงานในกองทัพน้อยที่ 1 โดยผ่านระบบการคัดเลือกที่เป็น มาตรฐาน ภายใต้แผนการปรับลดจำนวนข้าราชการทหารของกองทัพบก ที่ต้องปรับลด จำนวนข้าราชการทหารให้ได้ร้อยละ 5 ภายใน กันยายน 2570 เมื่อเทียบกับสถานภาพ กำลังพล ณ กันยายน 2563

ตัวชี้วัด

1. มีระบบการคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่กองทัพที่เป็นมาตรฐานและ สามารถตรวจสอบได้
2. สามารถบรรจุบุคลากรได้ตามเป้าหมายทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

กลยุทธ์

1. พัฒนาระบบการคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานในกองทัพน้อยที่ 1 ให้เป็น ระบบที่มีมาตรฐาน มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และมีประสิทธิภาพมากขึ้น ด้วยการรวมการสอบ คัดเลือกกำลังพลหลายประเภทเข้าในการสอบเพียงครั้งเดียว เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้ที่มีความรักในอาชีพทหาร ผู้อาศัยอยู่ในพื้นที่ห่างไกลและทุรกันดาร สามารถสมัครสอบผ่านระบบออนไลน์ และลด ภาระค่าใช้จ่ายในการสมัครสอบ รวมถึงการเดินทางไปสอบคัดเลือกฯ

2. จัดหากำลังพลโดยยึดแนวทาง “กองทัพน้อยที่ 1 เป็นผู้เลือกบุคคลให้ ตรง กับความต้องการของกองทัพ” เนื่องจากจำนวนกำลังพลจะลดลงตามแผนการปรับลด ข้าราชการทหารของกองทัพบก ส่งผลให้กองทัพน้อยที่ 1 ต้องคัดสรรกำลังพลที่มี ประสิทธิภาพ และมีความรักในอาชีพทหารเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อดำรงประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานให้มีความต่อเนื่อง จึงกำหนดให้จัดหากำลังพล จากแหล่งผลิตที่อยู่ในการควบคุม ของกองทัพบกและกระทรวงกลาโหม รวมถึงกำลังพลจากแหล่งภายใน กองทัพน้อยที่ 1 เป็นหลัก ได้แก่ ทหารกองประจำการ อาสาสมัครทหารพราน พนักงานราชการ/ลูกจ้าง ชั่วคราว และทหารอาสา สำหรับกำลังพลที่จัดหาจากแหล่งผลิตอื่น ๆ อาทิ นายทหาร สัญญาบัตรคุณวุฒิปริญญาจาก บุคคลพลเรือน/ทหารกองหนุน ให้จัดหาจากบุคคลหญิงที่ สำเร็จหลักสูตรนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 3 ขึ้นไปบุตรของกำลังพลในสังกัดกองทัพน้อยที่1 และบุคคลที่มีคุณวุฒิเฉพาะสาขาที่กองทัพและกระทรวงกลาโหมมิได้ผลิต หรือผลิตได้แต่ไม่ เพียงพอ เพื่อให้ได้กำลังพลที่มีความรู้ความสามารถก้าวหน้าทันเทคโนโลยี มีทักษะ บุคลิกลักษณะและทัศนคติตรงกับความต้องการของกองทัพน้อยที่1 โดยกำลังพลดังกล่าว ต้องเป็นผู้ที่สามารถพัฒนาและเพิ่มพูนขีดความสามารถของตนให้มีมาตรฐานในการ ปฏิบัติงานสูงขึ้นได้ โดยใช้ทรัพยากรของ กองทัพบกและกระทรวงกลาโหมน้อยที่สุด

3. บรรจุกำลังพลให้เหมาะสมกับลักษณะงาน และส่งเสริมให้หน่วย พัฒนา ระบบงาน วิธีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

แผน/โครงการ

1. โครงการพัฒนาระบบการคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานใน กองทัพน้อยที่ 1 เป็นการรวมการสอบคัดเลือกกำลังพลหลายประเภทเข้าในการสอบ เพียงครั้งเดียว โดยนำระบบสารสนเทศเข้ามาใช้อำนวยความสะดวกในการรับสมัครผ่าน ระบบออนไลน์

2. การจัดทำแนวทางความก้าวหน้าในการรับราชการให้กับกำลังพลจากแหล่ง ภายในกองทัพบกเอง ได้แก่ ทหารกองประจำการ อาสาสมัครทหารพราน พนักงานราชการ/ลูกจ้างชั่วคราว และทหารอาสา ให้มีความชัดเจน

3. การสร้างการรับรู้การจัดหากำลังพลหลักของกองทัพ น้อยที่ 1 ในพื้นที่ กองทัพภาคที่ 1

4. การประชุม/สัมมนา เพื่อพัฒนาระบบการจัดหากำลังพล

เป้าประสงค์ที่ 3 กองทัพบกสามารถนำทหารอาสาเข้าปฏิบัติงานเพื่อทดแทน ทหารประจำการที่ปรับลดได้ตามเป้าหมาย

ตัวชี้วัด กองทัพน้อยที่1 บรรจุ/จ้าง ทหารอาสา ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ตาม แผนที่กำหนด

กลยุทธ์

1. พัฒนาสิทธิและสวัสดิการของทหารอาสาให้ใกล้เคียงกับทหาร ประจำการ เช่น ในห้วงระยะเวลา 4 ปีที่รับราชการ ทหารอาสาและครอบครัวสามารถมีสิทธิเบิกค่า รักษาพยาบาลได้เหมือนข้าราชการ

2. พัฒนาแผนการดำเนินการด้านกำลังพลเกี่ยวกับทหารอาสาให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น โดยเฉพาะเมื่อพ้นราชการ

3. เพิ่มการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ก่อนการเปิดรับสมัคร บรรจุ/จ้าง ทำให้ทหารอาสาและครอบครัวมีความมั่นใจ และได้รับสิทธิประโยชน์จากการรับราชการ

แผน/โครงการ

1. แผนงานพัฒนาการให้สิทธิและสวัสดิการทหารอาสา
2. แผนงานจัดทำแนวทางความก้าวหน้าของทหารอาสา
3. แผนงานพัฒนาศักยภาพของทหารอาสา ให้สามารถปฏิบัติราชการทดแทนทหารประจำการ เช่น ทดสอบประเมินความรู้ในสายงาน ทดสอบร่างกายประจำปี การเปิดอบรมหลักสูตรเพิ่มเติมให้ความรู้
4. การตรวจเยี่ยมและประเมินผลเพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนา/ปรับปรุง
5. การประชุม/สัมมนา เพื่อพัฒนากิจการงานทหารอาสา

บทที่ 4

บทสรุป

แผนพัฒนาด้านกำลังพลของกองทัพน้อยที่ 1 นี้ จะเป็นกรอบแนวทางของหน่วยขึ้นตรงต่อกองทัพน้อยที่ 1 ในการวางแผนพัฒนากำลังพลและระบบงานด้านกำลังพลของหน่วย โดยความมุ่งหมายของกองทัพน้อยที่ 1 ที่ต้องการให้กำลังพลเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญในงานของตน สามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคต มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง และสามารถปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายของกองทัพได้ในด้านร่างกายและจิตใจ กองทัพน้อยที่ 1 ต้องการให้กำลังพลมีสุขภาพร่างกายที่ สมบูรณ์แข็งแรง และเป็นผู้มีจิตใจยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม มีอุดมการณ์ทางทหาร จงรักภักดีต่อ สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ทั้งนี้ กองทัพน้อยที่ 1 ยังให้ความสำคัญในเรื่องของสิทธิ สวัสดิการ เพื่อดูแล กำลังพลและครอบครัวด้วย

ในขณะเดียวกัน กองทัพน้อยที่ 1 มุ่งหมายให้เกิดการพัฒนากระบวนการกำลังพลในด้านต่าง ๆ เพื่อรองรับ การปฏิบัติภารกิจในด้านความมั่นคง ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามแนวทางยุทธศาสตร์ชาติที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะ

กองทัพน้อยที่ 1 ควรที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากร ทั้งในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงไปได้ อย่างทันท่วงที ทั้งนี้ ปัจจุบันทุกเหล่าทัพมุ่งเน้นเรื่องการพัฒนาบุคลากร และการพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อให้กองทัพน้อยที่ 1 สามารถสร้างและพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรที่มีความพร้อมและมีผลงาน มี การปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีการทุ่มเททรัพยากรเพื่อลงทุนให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้ ตลอดจนสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม และทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร และมีการพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจของกองทัพน้อยที่ 1 อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ท้าทาย เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของกองทัพน้อยที่ 1 อย่างมีประสิทธิภาพ

โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจ พัฒนาองค์กรสู่การเป็นกองทัพดิจิทัล และตอบสนองความต้องการของประชาชน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การนำผลการวิจัยไปทำการวิจัยเพิ่มเติม โดยการทำการวิจัยเชิงทดลองหรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ นำแนวทางที่ได้ไปปฏิบัติ และทำการประเมินผลที่สำเร็จโดยเฉพาะที่เป็นแนวทางระยะสั้นสามารถประเมินผลรายปี และประเมินผลภาพรวม แล้วนำมาปรับว่า ถ้านำมาดำเนินการในระยะยาวจะต้องปรับปรุงแก้ไขอย่างไร

2. ควรมีวิจัยที่ลงเก็บข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ในพื้นที่สอบถามความเห็นหรือกระทงนำแนวทางการแก้ปัญหาวิจัยนี้ไปสอบถามความคิดเห็นจากผู้ใช้งานว่าเห็นด้วยหรือไม่ มีสิ่งใดต้องปรับปรุงแก้ไข ก็จะทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- 1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 10 ม.ค. 67 เข้าถึงได้จาก https://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2561/A/082/T_0001.PDF
- 2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (2561-2580) [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 10 ม.ค. 67 เข้าถึงได้จาก <http://nscr.nesdc.go.th/master-plans/>
- 3 แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2580) ของกระทรวงกลาโหม [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 10 ม.ค. 67 เข้าถึงได้จาก <https://mod.go.th/File/PDF>
- 4 แผนปฏิบัติการราชการ กองทัพบก (2566-2570) [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 10 ม.ค. 67 เข้าถึงได้จาก <https://oac.rta.mi.th/data/2023/03/2303150881623253816232---2566--..pdf>
- 5 นโยบายการปฏิบัติงานของกองทัพภาคที่ 1 ปี 2567
6. พร้อมพงษ์ คำน้อย และสมชาย คุ่มพลู ซึ่งทำการศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารม้าที่ 3 รักษาพระองค์
- 7 พีริศร เปรื่องเวทย์ ทำการศึกษาขวัญและกำลังใจของข้าราชการทหารชั้นประทวนและลูกจ้างที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ ศึกษากรณีโรงเรียนสื่อสารทหารเรือ

ประวัติย่อผู้วิจัย

ยศ ชื่อ

พันเอก นฤพล วิจิตรโท

วัน เดือน ปีเกิด

12 มกราคม 2523

ประวัติสำเร็จการศึกษา

พ.ศ. 2547

ปริญญาตรี วิทยาการคอมพิวเตอร์ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

พ.ศ. 2551

ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2547 - 2548

ผู้บังคับหมวดปืนเล็ก กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์

พ.ศ. 2563 - 2564

ผู้บังคับกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์

ตำแหน่งปัจจุบัน

พ.ศ. 2566 - 2567

รองผู้อำนวยการกองกิจการพลเรือน กองทัพน้อยที่ 1