

แนวทางการพัฒนาความร่วมมือระหว่าง บริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด ร่วมกับ
กองทัพบกในโครงการการจัดหางานให้ทหารกองประจำการที่จะปลดประจำการ

เอกสารวิจัยส่วนบุคคล



โดย

นางสุนันทา เลิศสินไทย

ผู้ช่วยผู้อำนวยการสายงานรัฐกิจ และเอกชนสัมพันธ์ บมจ.ซีพีเอฟ (ประเทศไทย)

วิทยาลัยการทัพบก

กันยายน 2567

เอกสารวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาความร่วมมือระหว่าง บริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด ร่วมกับกองทัพบกในโครงการจัดหางานให้ทหารกองประจำการที่จะปลดประจำการ

โดย นางสุนันทา เลิศสินไทย

อาจารย์ที่ปรึกษา พันเอก ทักษพงษ์ บำเรอราช

วิทยาลัยการทัพบก อนุมัติให้เอกสารวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรหลักประจำ วิทยาลัยการทัพบก ปีการศึกษา 2567 และเห็นชอบให้เป็นเอกสารวิจัยส่วนบุคคลที่อยู่ในเกณฑ์ระดับ **ดีมาก**

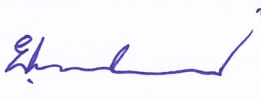
พลตรี


(ทงศักดิ์ มหาวงศ์)

ผู้บัญชาการวิทยาลัยการทัพบก

คณะกรรมการควบคุมเอกสารวิจัยส่วนบุคคล

พันเอก


(ยุทธนา ชันทอง)

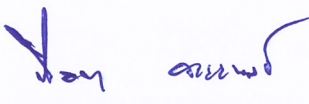
ประธานกรรมการ

พันเอกหญิง


(ศิริรัตน์ ไชยศรีหา)

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา

พันเอก


(ปริญญา ฉายะพงษ์)


กรรมการ

พันเอก


(ทักษพงษ์ บำเรอราช)

กรรมการ

พันเอกหญิง


(จันทิรา นาคบุญนำ)

กรรมการ

บทคัดย่อ

ผู้วิจัย	นางสุนันทา เลิศสินไทย
เรื่อง	แนวทางการพัฒนาความร่วมมือระหว่างบริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด ร่วมกับกองทัพบกในโครงการจัดหางานให้ทหารกองประจำการที่จะปลดประจำการ
วันที่	๑ กันยายน 2567 จำนวนคำ : 8,209 จำนวนหน้า : 29
คำสำคัญ	บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ, โครงการจัดหางาน, ทหารที่จะปลดประจำการ
ชั้นความลับ	ไม่มีชั้นความลับ

บันทึกข้อตกลงความร่วมมือโครงการจัดหางานให้ทหารกองประจำการที่ปลดประจำการ ระหว่าง บริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด ร่วมกับกองทัพบกในโครงการจัดหางานให้ทหารกองประจำการที่จะปลดประจำการ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะความสามารถให้กับทหารกองประจำการให้มีความพร้อมในการประกอบอาชีพหลังปลดประจำการ และความเหมาะสมต่อความต้องการทางธุรกิจของตลาดแรงงาน นำไปสู่การสร้างอาชีพ และรายได้ที่มั่นคงให้กับทหารกองประจำการ และครอบครัว ซึ่งเป็นการร่วมมือกันในการส่งเสริมกิจกรรม ที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน เพื่อสร้างความมั่นคง และพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

งานวิจัยฉบับนี้ได้วิเคราะห์ข้อมูลยุทธศาสตร์ นโยบาย บันทึกข้อตกลงความร่วมมือฯ การดำเนินการโครงการฯ และความคิดเห็นของทหารปลดประจำการที่เข้าร่วม รวมถึงการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางยุทธศาสตร์โดยใช้ SWOT Analysis ทำให้ทราบถึงปัญหา และปัจจัยที่จำเป็นต่อการพัฒนาอาชีพของทหารกองประจำการก่อนปลดประจำการ ตลอดจนการใช้ CIPP Model ในการอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาความร่วมมือระหว่างบริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด ร่วมกับกองทัพบกในโครงการจัดหางานให้ทหารกองประจำการที่จะปลดประจำการ ได้แก่ 1) การจัดทำบันทึกข้อตกลง (MOU): ระบุวัตถุประสงค์

เป้าหมาย และขอบเขตความร่วมมือ กำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย กำหนดกลไกการติดตามผล และประเมินผล 2) การจัดฝึกอบรม: พัฒนาทักษะอาชีพที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ฝึกอบรมทักษะชีวิต และการประกอบอาชีพ 3) การจัดหางาน: ภายในบริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด ให้กับทหารปลดประจำการ จัดงานแนะแนวการประกอบอาชีพ และจัดระบบการจับคู่ระหว่างทหารปลดประจำการกับตำแหน่งงาน 4) การติดตามผล: ติดตามผลการทำงานของทหารปลดประจำการ และพัฒนาระบบการให้คำปรึกษา และ 5) การขยายความร่วมมือ: ไปยังหน่วยงาน และภาคเอกชนอื่นๆ เพื่อพัฒนาโครงการร่วมกัน

ABSTRACT

AUTHOR: Miss Sunanta Lertsinthalai

TITLE: Development Guidelines for Cooperation between Charoen Pokphand Group Co., Ltd. and the Royal Thai Army for the Employment Assistance Program for Discharged Soldiers

DATE: 11 September, 2024 **WORD COUNT:** 8,209 **PAGES:** 29

KEY TERMS: The Memorandum of Understanding (MOU), The Employment Assistance Program, Discharged Soldiers

CLASSIFICATION: Unclassified

The Memorandum of Understanding (MOU) between Charoen Pokphand Group Co., Ltd. and the Royal Thai Army for the Employment Assistance Program for Discharged Soldiers aims to develop knowledge, skills, and abilities for discharged soldiers to be ready for civilian careers after discharge, while meeting business needs of the labor market, leading to sustainable livelihoods for soldiers and their families. This collaboration aims to promote beneficial activities for the public, fostering stability and sustainable development for the country.

This research analyzed strategic data, policies, cooperation agreements, project operations, and feedback from participating discharged soldiers, including an analysis of the strategic environmental conditions using SWOT Analysis, identifying problems and necessary factors for the career development of discharged soldiers before their discharge, as well as using the CIPP Model to discuss outcomes.

Based on the analysis results, the researchers proposed development strategies for cooperation between Charoen Pokphand Group Co., Ltd. and the Army for the Project to Provide Jobs for Discharged Soldiers, including: 1) Signing a Memorandum of Understanding (MOU): Specifying objectives, goals, and scope of cooperation, defining roles and responsibilities of each party, setting up mechanisms for monitoring and evaluation. 2) Training: Developing job skills that match labor market demands, life skills training, and career preparation. 3) Job Placement: Providing job opportunities within Charoen Pokphand Group Co., Ltd. for discharged soldiers, organizing career guidance events, and matching discharged soldiers with job positions. 4) Outcome Monitoring: Monitoring the work outcomes of discharged soldiers and developing a counseling system. 5) Expanding Cooperation: Reaching out to other government agencies and private sectors to develop collaborative projects.

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับนี้สามารถดำเนินการจนความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์และสนับสนุนเป็นอย่างดีจากบุคคล และหน่วยงานต่างๆ หลายส่วนที่ได้กรุณาให้ข้อมูล คำปรึกษา ความรู้ ข้อคิด ข้อเสนอแนะ และช่วยปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆ จนกระทั่งการวิจัยครั้งนี้สำเร็จเรียบร้อยด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ ขอขอบพระคุณ พันเอก ทักษิณพงศ์ บำเรอราช อาจารย์ที่ปรึกษา งานวิจัย ที่ได้กรุณาชี้แนะ และเพิ่มเติมแก้ไขทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ขอขอบพระคุณ พันเอกหญิง ศิริณัฐรัตน์ ไชยศรีหา ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำที่มีประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง ขอขอบพระคุณ พันเอก ยุทธนา ชันทอง ประธานกรรมการ ที่ได้กรุณาให้ข้อคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยนี้ ขอขอบคุณบริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด กองทัพบก และหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้สนับสนุนข้อมูลในการทำวิจัย และช่วยเหลือด้านต่างๆ จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณครอบครัว และเพื่อนๆ นักศึกษาหลักสูตรหลักประจำ วิทยาลัยการทัพบก ที่ได้ช่วยเหลือ ให้กำลังใจ และสนับสนุนจนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จ ที่สำคัญขอขอบพระคุณผู้บังคับบัญชา และคณาจารย์วิทยาลัยการทัพบกทุกท่านอีกครั้งที่ได้ให้ข้อคิดเห็น และให้โอกาสในการทำวิจัยฉบับนี้ ทำให้ได้เรียนรู้รูปแบบงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ อันจะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และอนาคตของผู้วิจัยต่อไป

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	
ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	2
กรอบแนวคิดการวิจัย	3
วิธีการศึกษา	4
ประโยชน์ที่ได้รับ	5
บทที่ 2 บทวิเคราะห์	
ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์	6
แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2566 - 2580	7
แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13	8
แผนพัฒนาด้านกำลังพลของกองทัพบก พ.ศ. 2566 - 2570	9
โครงการจัดหางานให้ทหารกองประจำการที่ปลดประจำการ ระหว่างกองทัพบก กับบริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด	10
วิเคราะห์สภาวะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์	13
ปัจจัยที่จำเป็นต่อการพัฒนาอาชีพของทหารกองประจำการ ก่อนปลดประจำการ	15
แนวทางการพัฒนาความร่วมมือระหว่าง บริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด ร่วมกับกองทัพบกในโครงการจัดหางานให้ทหาร กองประจำการที่จะปลดประจำการ	19
บทที่ 3 บทอภิปรายผล	
การประเมินผล CIPP	24
บทที่ 4 บทสรุป	
สรุปผลการวิจัย	28
ข้อเสนอแนะ	29
เอกสารอ้างอิง	
ภาคผนวก	
ประวัติย่อผู้วิจัย	

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)¹ เป็นยุทธศาสตร์ของประเทศไทย เพื่อจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ชาติ 6 ด้าน สำหรับยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง ในประเด็นประสิทธิภาพการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม ซึ่งมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศคือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” เพื่อรองรับยุทธศาสตร์ด้านนี้ในการรักษาความสงบภายในประเทศ การพัฒนา และเสริมสร้างคนในทุกภาคส่วนให้มีความเข้มแข็ง มีความพร้อม และตระหนักในเรื่องความมั่นคง รวมทั้งมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา และการป้องกันที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง จึงต้องดำเนินการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ โดยมุ่งเน้นพัฒนาคนในทุกมิติ และในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพ¹

ในปัจจุบันบริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด (ซีพี) เป็นองค์กรเอกชนที่มีความมั่นคง เป็นภาคธุรกิจระดับแนวหน้าของประเทศ และในภูมิภาคเอเชีย อาทิเช่น ซีพีเอฟ ซีพีออลล์ กลุ่มทรู แม็คโคร โลตัส ได้เล็งเห็นคุณค่า และความสำคัญของทหารที่ปลดประจำการ² เพราะเครือเจริญโภคภัณฑ์ถือว่าเป็นผู้ที่ผ่านการฝึกฝนมาแล้วเป็นอย่างดี ทั้งร่างกาย และจิตใจ เป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์สูง จึงมีความต้องการที่จะให้ทหารซึ่งพ้นจากการเป็นทหารแล้ว เข้ามาร่วมงานกับทางบริษัทฯ โดยได้เตรียมตำแหน่งงานมากกว่า 13,000 อัตราทั่วประเทศไว้รองรับ รวมถึงครอบครัวที่สามารถค้นหาตำแหน่งงานต่างๆ ตามต้องการ ซึ่งจะช่วยให้ทหารที่ปลดประจำการ และครอบครัวของกำลังพลในกองทัพบก ได้รับโอกาสที่ดี และมีทางเลือกในการประกอบอาชีพที่กว้างขวางยิ่งขึ้น

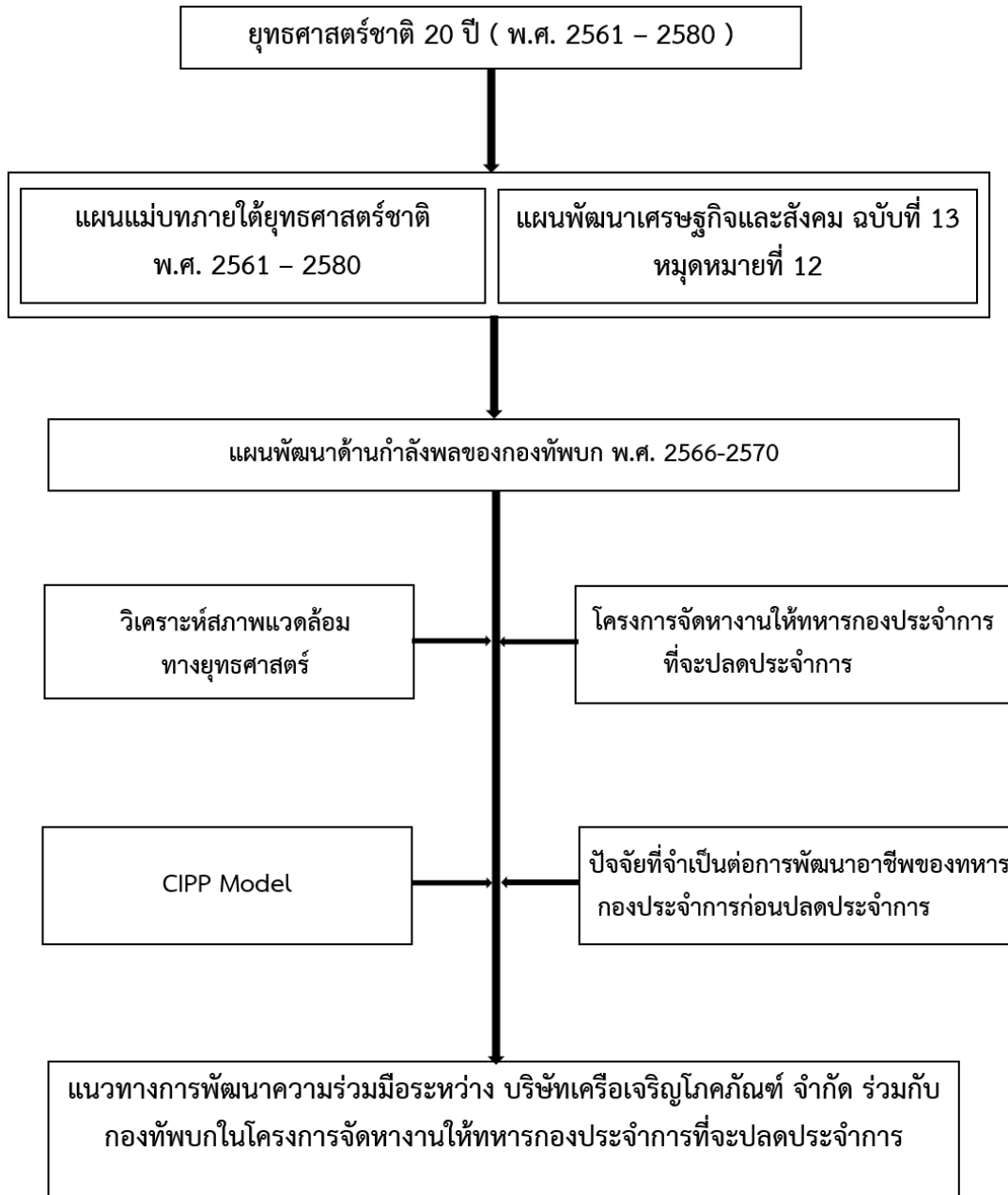
ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญของการศึกษาแนวทางที่จะพัฒนาความร่วมมือระหว่าง บริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด (ซีพี) ร่วมกับกองทัพบก ในโครงการจัดหางานให้ทหารกองประจำการที่จะปลดประจำการซึ่งในแต่ละผลัด ซึ่งมีประมาณผลัดละ 27,000 - 28,000 นาย มาอย่างต่อเนื่องโดยประสานความร่วมมือกับหน่วยงานองค์กร บริษัท ห้างร้านต่างๆ ตลอดจนสถานบันการศึกษา เพื่อหาตำแหน่งงาน

ว่างรองรับและเตรียมการฝึกทักษะวิชาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความต้องการของทหาร และความต้องการของตลาดแรงงานโดยปัจจุบันได้เตรียมจัดให้มีการฝึกอบรมวิชาชีพ ต่อจากการฝึกทหารใหม่เพื่อให้ทหารทุกคนได้มีวิชาชีพพื้นฐานติดตัวไปใช้ในชีวิตประจำวัน หรือนำไปช่วยเหลือพี่น้องประชาชน ตลอดจนนำไปประกอบอาชีพหลังปลดประจำการ ได้อีกด้วย ซึ่งถือเป็นการเอาใจใส่ดูแลบุตรหลานของพี่น้องประชาชนที่ได้เสียสละ อุทิศตน และมุ่งมั่น ตั้งใจเข้ามาเป็นทหารกองประจำการ เพื่อรับใช้ประเทศชาติจนกระทั่ง ปลดประจำการให้มีทางเลือกในการประกอบอาชีพได้มากขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาในการดำเนินการโครงการจัดหางานให้ทหาร กองประจำการที่จะปลดประจำการ ระหว่าง บริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด ร่วมกับ กองทัพบก
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่จำเป็นต่อการพัฒนาอาชีพของทหารกองประจำการ ก่อนปลดประจำการ
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความร่วมมือระหว่างบริษัทเครือเจริญ โภคภัณฑ์ จำกัด ร่วมกับกองทัพบกในโครงการจัดหางานให้ทหารกองประจำการ ที่จะปลดประจำการ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการศึกษา

1. แนวทางที่ใช้ในการศึกษา การวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ตามที่วิทยาลัย การที่พบกกำหนด โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงเอกสาร

2. ขอบเขตการศึกษา

2.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา มุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาความร่วมมือ ระหว่าง บริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด ร่วมกับกองทัพบกในโครงการจัดหางานให้ ทหารกองประจำการที่จะปลดประจำการ

2.2 ขอบเขตด้านพื้นที่ ดำเนินการศึกษาในพื้นที่หน่วยทหารของ กองทัพบก

2.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา ดำเนินการศึกษาในห้วงเดือนกุมภาพันธ์ 2566 ถึง เดือนมกราคม 2567 รวม 12 เดือน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 เอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ 1) ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561 - 2580 2) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2566 - 2580 (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) 3) แผนพัฒนา เศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 4) แผนพัฒนาด้านกำลังพลของกองทัพบก พ.ศ. 2566 - 2570 และ 5) บันทึกข้อตกลงความร่วมมือโครงการจัดหางานให้ทหาร กองประจำการที่ปลดประจำการ ระหว่างกองทัพบก กับบริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด

3.2 เอกสารทางวิชาการ ได้แก่ เอกสารวิจัยส่วนบุคคลของนักศึกษา วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร และวิทยาลัยการทัพบก และวารสารวิชาการของ สถาบันการศึกษาต่างๆ

3.3 ข้อมูลในรูปแบบอื่นๆ จากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

4. การวิเคราะห์ข้อมูล นำผลการศึกษาโดยใช้ CIPP Model และทำการ สังเคราะห์เพื่อหาข้อสรุป และหาแนวทางการพัฒนาความร่วมมือระหว่าง บริษัทเครือเจริญ โภคภัณฑ์ จำกัด ร่วมกับกองทัพบกในโครงการจัดหางานให้ทหารกองประจำการที่จะปลด ประจำการ

5. ขั้นตอนการดำเนินงาน

กิจกรรม \ ระยะเวลา	ธ.ค. 66	ม.ค. 67	ก.พ. 67	มี.ค. 67	เม.ย. 67	พ.ค. 67	มิ.ย. 67
เลือกเรื่องและกำหนดหัวข้อการวิจัย	↔						
สอบการนำเสนอโครงร่างเอกสารวิจัย		↔					
ศึกษาค้นคว้าที่มาของปัญหา		↔	↔				
การวิเคราะห์, สังเคราะห์ข้อมูล				↔			
การสรุปผลการวิจัย					↔		
การนำเสนอผลการวิจัย						↔	
จัดทำรูปเล่ม							↔

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ได้รับทราบปัญหาในการดำเนินการโครงการจัดหางานให้ทหารกองประจำการที่จะปลดประจำการ ระหว่าง บริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด ร่วมกับกองทัพบก
2. ได้รับทราบปัจจัยที่จำเป็นต่อการพัฒนาอาชีพของทหารกองประจำการก่อนปลดประจำการ
3. ได้รับทราบแนวทางการพัฒนาความร่วมมือระหว่าง บริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด ร่วมกับกองทัพบกในโครงการจัดหางานให้ทหารกองประจำการที่จะปลดประจำการ

บทที่ 2

บทวิเคราะห์

การนำยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ไปสู่การปฏิบัติให้สัมฤทธิ์ผล เพื่อความสุขของคนไทยทุกคนนั้น ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ได้แก่ 1) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคง 2) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน 3) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ 4) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้าง โอกาส และความเสมอภาคทางสังคม 5) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโต บนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และ 6) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุล และ พัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยประชาชนทุกภาคส่วนจะต้องมีบทบาทสำคัญ ไม่เฉพาะในขั้นตอนการจัดทำ แต่รวมถึงการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ และการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล โดยภายใต้ยุทธศาสตร์แต่ละด้านจะมีการจัดทำแผนแม่บท ๆ เพื่อเป็น เครื่องมือในการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ ผ่านทั้งหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน และภาคประชาชน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการ วิเคราะห์ความเชื่อมโยงแผนทั้ง 3 ระดับที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของ “กำลังพล” หรือ “บุคลากร” ซึ่งถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดขององค์กร ทั้งกองทัพบก และ เครื่องเจริญโภคภัณฑ์ได้เล็งเห็นตรงกันว่าทุกความสำเร็จของหน่วยงาน จะมีจุดเริ่มต้น เกิดจากการที่ต้องมีกำลังพล หรือบุคลากรที่มีคุณภาพ มีรายละเอียดดังนี้

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 3 ของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ซึ่งมีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนา คนในทุกมิติ และในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้ง กาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้าน และมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัชยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และ เป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะ สื่อสารภาษาอังกฤษ และภาษาที่ 3 และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้ และ การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตสู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่นๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัด

โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์³ ประกอบด้วย 7 ประเด็น ได้แก่ 1) การปรับเปลี่ยนค่านิยม และวัฒนธรรม

มุ่งเน้นให้สถาบันทางสังคมร่วมปลูกฝังค่านิยม และวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ 2) การพัฒนา ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต มุ่งเน้นการพัฒนาคนเชิงคุณภาพในทุกช่วงวัย 3) ปฏิรูป กระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นผู้เรียนให้มี ทักษะการเรียนรู้ และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา 4) การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่ หลากหลาย 5) การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาพที่ดี ครอบคลุมทั้งด้านกาย ใจ สติปัญญา และสังคม 6) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์ และ 7) การเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคม และพัฒนาประเทศ มีตัวชี้วัด ประกอบด้วย 1) การพัฒนาคุณภาพชีวิต สุขภาวะ และ ความเป็นอยู่ ที่ดีของคนไทย 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา และการเรียนรู้ตลอดชีวิต และ 3) การพัฒนา สังคม และครอบครัวไทย ซึ่งทางเครือเจริญโภคภัณฑ์มีนโยบายมุ่งเน้น การพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่องที่ผ่านมาตามแนวความคิด ของเครือเจริญโภคภัณฑ์ว่า บุคลากร คือจักรกลสำคัญที่ต้องได้รับการฝึกปรือ สร้างเสริม ความสามารถ และศักยภาพของพนักงานอย่างต่อเนื่อง และสร้างมูลค่าเพิ่มอย่างต่อเนื่อง เพื่อบริษัท และการพัฒนาบุคลากรเอง เพื่อสนับสนุนความเป็นมืออาชีพ และรวมถึง การปฏิบัติตนเป็นคนดี มีความรับผิดชอบต่อตนเอง และสังคม

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2566 - 2580

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2566 - 2580⁴ ซึ่งเป็นฉบับแก้ไข เพิ่มเติม มีทั้งสิ้นจำนวน 23 ฉบับ ซึ่งมีแผนแม่บทฯ ที่มีความเชื่อมโยงกับการพัฒนา ศักยภาพกำลังพล หรือบุคลากร สรุปได้ดังนี้

1. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการพัฒนาศักยภาพคน ตลอดช่วงชีวิตได้กำหนด มีเป้าหมายให้คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุลทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา คุณธรรม จริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้ และทักษะในศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

2. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการพัฒนาการเรียนรู้ มีเป้าหมายเพื่อให้คนไทยมีการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลเพิ่มขึ้น มีทักษะ ที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 สามารถแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีนิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต รวมทั้งเพื่อให้คนไทย ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพตามความถนัด และความสามารถของพหุปัญญาดีขึ้น

โดยมีความสัมพันธ์กับนโยบายของเครือเจริญโภคภัณฑ์ ที่ให้บุคลากร ทุกระดับต้องได้รับการพัฒนาด้านความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประจักษ์ความสำเร็จ

Gateway to Success⁵ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยการฝึกฝน และพัฒนาบุคลากรทุกระดับตั้งแต่บุคลากรสายงานการผลิต การพัฒนาผู้บริหารรุ่นใหม่ การพัฒนาผู้นำในอนาคตรวมถึงการพัฒนาผู้บริหารระดับโลก ทั้งหมดนี้ล้วนเป็นการส่งเสริม และสนับสนุนการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน รวมทั้งมีทักษะที่จำเป็นของโลกในศตวรรษที่ 21 อย่างมีระบบของเครือเจริญโภคภัณฑ์

แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570)

สำหรับการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566 - 2570 อยู่บนความตั้งใจที่จะให้แผนมีจุดเน้นและเป้าหมายของการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม สามารถบ่งบอกทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจนของประเทศว่าควรมุ่งไปในระยะ 5 ปีถัดไป ซึ่งยังคงกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในอนาคตบนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก⁶ (Sustainable Development Goals : SDGs) มีวัตถุประสงค์เพื่อพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าที่ยั่งยืน” โดยมีสถานะเป็นแผนระดับที่ 2 ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการแปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ และใช้เป็นกรอบสำหรับการจัดทำแผนระดับที่ 3 เพื่อให้การดำเนินงานของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาประเทศ ทั้งภาครัฐ และเอกชน สามารถขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

เครือเจริญโภคภัณฑ์มีนโยบายมุ่งเน้นให้เกิดการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนตามหลักคิด 3 ประโยชน์ของเครือเจริญโภคภัณฑ์ ได้แก่ ประโยชน์ต่อประเทศ ประชาชน และองค์กร เป็นรากฐานสำคัญของความสำเร็จของเครือเจริญโภคภัณฑ์ และมุ่งมั่นที่จะยึดมั่นในหลักการนี้ต่อไป เพื่อพัฒนาธุรกิจ และสร้างประโยชน์ให้กับชาติ ประชาชน และองค์กร⁷ ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนา ฉบับที่ 13 ที่กำหนดทิศทางการพัฒนาที่อยู่บนพื้นฐานของแนวคิด “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนทุกกลุ่มทั้งในมิติของการมีปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานที่เพียงพอ การมีสภาพแวดล้อมที่ดี การมีปัจจัยสนับสนุนให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย และจิตใจ การมีโอกาสที่จะใช้ศักยภาพของตนในการสร้างความเป็นอยู่ที่ดี โดยเฉพาะหมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต ซึ่งมุ่งตอบสนองเป้าหมายหลักของแผนพัฒนา ฉบับที่ 13 จำนวน 2 เป้าหมาย ได้แก่ เป้าหมายที่ 2) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ โดยคนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงสอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตเป้าหมายสามารถสร้างงานอนาคต และสร้างผู้ประกอบการอัจฉริยะที่มีความสามารถในการสร้าง และใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรม รวมทั้ง เป้าหมายที่ 3) การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาส และ

ความเป็นธรรม ด้วยการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งการพัฒนาระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต และพัฒนาทางเลือกในการเข้าถึงการเรียนรู้สำหรับผู้ที่ไม่สามารถเรียนในระบบการศึกษาปกติ

นอกจากนี้ยังมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติในด้านยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ในประเด็นเป้าหมายคนไทยเป็นคนดี คนเก่งมีคุณภาพพร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 และสังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อ และสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิตอีกด้วย

แผนพัฒนาด้านกำลังพลของกองทัพบก พ.ศ. 2566 - 2570

แผนพัฒนาด้านกำลังพลของกองทัพบก พ.ศ. 2566 - 2570⁸ ทำขึ้นเพื่อวางแนวทางการพัฒนา “กำลังพล” และ “ระบบงานด้านกำลังพล” ของกองทัพบก จะนำไปตามวิสัยทัศน์ที่ว่า “กำลังพลมีขีดความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ยึดมั่นคุณธรรม มีศักดิ์ศรี และคุณภาพชีวิตที่ดีมุ่งสู่เทคโนโลยีดิจิทัลด้านกำลังพล ภายในปี 2570” เพื่อให้กองทัพบกสามารถดำเนินการได้อย่างเป็นขั้นตอน มีความชัดเจน และเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งกองทัพบก โดยเป้าหมายปลายทางของการพัฒนานั้น จะให้ไปตามวัตถุประสงค์ของยุทธศาสตร์ชาติที่หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน และภาคประชาชน บรรลุผลสัมฤทธิ์ร่วมกันในอนาคต

แผนพัฒนาด้านกำลังพลของกองทัพบกฯ ที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางของการพัฒนางานด้านกำลังพลในอนาคต มีประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา จำนวน 5 ประเด็น ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างความพร้อมของระบบบริหารงานกำลังพลที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส มุ่งสู่การ เป็นองค์กรดิจิทัล เพื่อตอบสนองต่อภารกิจในศตวรรษที่ 21 ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ ยึดมั่นระเบียบวินัย และมีความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างความรู้ทักษะ ความชำนาญที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่เทคโนโลยีดิจิทัล ยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมสิทธิสวัสดิการ มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่กำลังพล และครอบครัว จัดสภาพแวดล้อมที่ดี เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกองทัพบกให้มีประสิทธิภาพ ยุทธศาสตร์ที่ 5 กำลังพลขององค์กร มีเกียรติศักดิ์ศรีมีความภาคภูมิใจ และผูกพันกับองค์กร



ภาพที่ 2 วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ด้านกำลังพลของกองทัพบก

โครงการจัดหางานให้ทหารกองประจำการที่ปลดประจำการ ระหว่างกองทัพบก และบริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด

1. บันทึกข้อตกลงความร่วมมือโครงการจัดหางานให้ทหารกองประจำการที่ปลดประจำการ ระหว่างกองทัพบก และบริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของไทยในภาพรวมมีแนวโน้มที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่คุณภาพของทุนมนุษย์ยังคงเป็นช่องว่างของปัญหาในการพัฒนาของไทยมาตลอด โดยเฉพาะผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา และการขาดแคลนแรงงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด และทิศทางของประเทศ เครือเจริญโภคภัณฑ์ได้เล็งเห็นปัญหาในเรื่องนี้ จึงได้ดำเนินการจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือโครงการจัดหางานให้ทหารกองประจำการที่ปลดประจำการ ระหว่างกองทัพบก และบริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด โดยเมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2566 พลเอก ณรงค์พันธ์ จิตต์แก้วแท้ ผู้บัญชาการทหารบกในขณะนั้น ได้ลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ โครงการจัดหางานให้ทหารกองประจำการที่ปลดประจำการ ร่วมกับเครือเจริญโภคภัณฑ์ โดยมี คุณสุภกิต เจียรนวนนท์ ประธานกรรมการเครือเจริญโภคภัณฑ์ เป็นผู้แทนลงนามและได้รับเกียรติจากคุณสุภชัย เจียรนวนนท์ ประธานคณะผู้บริหาร เครือเจริญโภคภัณฑ์ และคุณไพโรจน์ โชติกเสถียร อธิบดีกรมการจัดหางาน ร่วมเป็นสักขีพยาน โดยกองทัพบกเล็งเห็นความสำคัญของทหารกองประจำการ ซึ่งระหว่างรับราชการนั้น กองทัพบกมีโครงการต่างๆ อาทิ โครงการฝึกวิชาชีพ โครงการศึกษานอกโรงเรียน โครงการจัดหางานให้ทหารกองประจำการที่ปลดประจำการ และโครงการอื่นๆ เพื่อเสริมให้ทหารกองประจำการจากกองทัพบกมีความพร้อมในการประกอบอาชีพ รวมทั้งมีทางเลือกในการประกอบอาชีพที่กว้างขึ้นหลังปลดประจำการ



ภาพที่ 3 บันทึกข้อตกลงความร่วมมือโครงการจัดหางานให้ทหารกองประจำการที่ปลดประจำการ ระหว่างกองทัพบก และบริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด¹⁰

โครงการดังกล่าวมีความสอดคล้องกับคำสั่งกองทัพบก ที่ 65/2542 เรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ ให้มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นระหว่างรับราชการเป็นทหารกองประจำการ และมีความรู้ในสายวิชาชีพเพียงพอที่จะนำไปประกอบอาชีพภายหลังปลดจากกองประจำการ¹¹ ซึ่งการฝึกอาชีพให้แก่ทหารกองประจำการเป็น การดำเนินการตามนโยบายของกองทัพบกที่จะพัฒนาทหารกองประจำการให้มีความรู้ ความชำนาญ และมีทักษะวิชาชีพ เพื่อนำไปประกอบอาชีพ สร้างเสริมรายได้ เพื่อสร้างโอกาสการมีงานทำ และสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ทหารกองประจำการหลังปลดประจำการไปแล้ว อาทิเช่น โครงการ “ทหารคืนถิ่น” ฝึกอบรมทหารในสาขาอาชีพต่างๆ เช่น ช่างตัดผม ช่างเย็บผ้า ช่างซ่อมเครื่องใช้ไฟฟ้า โครงการ “ทหารอาชีพ” ฝึกอบรมทหารในสาขาอาชีพที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน เช่น ช่างยนต์ ช่างไฟฟ้า ช่างอิเล็กทรอนิกส์ และโครงการ “ทหารพัฒนา” ฝึกอบรมทหารในสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชน เช่น เกษตรกรรม ปศุสัตว์ ประมง โดยได้รับบริการสวัสดิการที่จำเป็นอย่างเหมาะสม และเพียงพอ ซึ่งนอกจากจะเป็นการเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่เพื่อรักษาอธิปไตยของชาติอย่างเต็มความสามารถแล้ว ยังเป็นการเสริมสร้างภาพพจน์ที่ดีของกองทัพบก และเครือข่ายความมั่นคงทุกภาคส่วนอีกด้วย

สำหรับแนวคิดของโครงการจัดหางานให้ทหารกองประจำการที่ปลดประจำการ ระหว่างกองทัพบก และบริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัดนั้น¹² กองทัพบกดำเนินการจัดทำขึ้น จากแนวคิดเริ่มต้นเพื่อฝึกอบรมอาชีพให้แก่พลทหารก่อนปลดประจำการ และครอบครัว มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะความสามารถให้กับทหารกองประจำการให้มีความพร้อมในการประกอบอาชีพหลังปลดประจำการ และความเหมาะสมต่อความต้องการทางธุรกิจ ของตลาดแรงงาน นำไปสู่การสร้างอาชีพ และรายได้ที่มั่นคงให้กับทหารกองประจำการ และครอบครัว ซึ่งเป็นการร่วมมือกันในการส่งเสริมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน เพื่อสร้างความมั่นคง และพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

2. การดำเนินการตามโครงการจัดหางานให้ทหารที่จะปลดประจำการ

เครือเจริญโภคภัณฑ์ได้เปิดโอกาสด้านอาชีพ โดยการนำร่องด้วยการ สนับสนุนตำแหน่งงาน 14,559 อัตราทั่วประเทศ¹³ ครอบคลุมสายงานหลากหลาย โดยตำแหน่ง งานแบ่งตามภาค ประกอบด้วย ภาคเหนือ 511 อัตรา ภาคใต้ 2,035 อัตรา ภาคกลาง 8,894 อัตรา ภาคตะวันตก 649 อัตรา ภาคตะวันออก 591 อัตรา และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1,879 อัตรา ทั้งยังให้ครอบครัวของทหารกองประจำการสามารถสมัครงานเพิ่มเติมได้อีกด้วย นอกจากนี้เครือ เจริญโภคภัณฑ์ยังเปิดเว็บไซต์ www.jobforthaiairmy.com¹⁴ ซึ่งสามารถช่วยให้ทหารกอง ประจำการที่ปลดประจำการดำเนินการค้นหาตำแหน่งงานได้ตามทักษะ และความสนใจตามความ ประสงค์

ข้อมูลการรับสมัครทหารกองประจำการที่ปลดประจำการ เครือเจริญโภคภัณฑ์

ตำแหน่งงานที่ประกาศรับแยกตามบริษัทและรายภาค

ภาค	จำนวนอัตราที่เปิดรับในแต่ละกลุ่มบริษัท							รวม (รายภาค)	
	BUs	CP ALL	CP Crop	CPF	CPI & CPP	Lotus's	Makro		TRUE
ภาคเหนือ		180		67		103	141	20	511
ภาคใต้		1,520		231		210	69	5	2,035
ภาคกลาง		6,700	74	671	54	468	827	100	8,894
ภาคตะวันตก		600		3			46		649
ภาคตะวันออก		60		71		209	251		591
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		1,160	43	369		111	156	40	1,879
กลุ่มบริษัท		10,220	117	1,412	54	1,101	1,490	165	14,559

ภาพที่ 4 ตำแหน่งงานที่ประกาศรับแยกตามบริษัท และรายภาค

หลังจากได้ลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ และสนับสนุนตำแหน่งงานแล้ว ทางเครือเจริญโภคภัณฑ์ยังวางแผนในการเดินสายขยายผล (roadshow) เพื่อประชาสัมพันธ์ การฝึกอบรมอาชีพให้กับมณฑลทหารบกต่างๆ ทั่วประเทศ อาทิเช่น มณฑลทหารบกที่ 39 จังหวัดพิษณุโลก มณฑลทหารบกที่ 33 จังหวัดเชียงใหม่ มณฑลทหารบกที่ 24 จังหวัดอุดรธานี มณฑลทหารบกที่ 23 จังหวัดขอนแก่น และมณฑลทหารบกที่ 41 จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรูปแบบการฝึกอบรม จะเป็นแบบการฝึกปฏิบัติงานจริง (On the job) โดยแต่ละ Business Unit (BUs) เป็นผู้ฝึกอบรมเอง นำร่องพื้นที่ 5 มณฑลทหารบก ทั่วประเทศ ส่วนการฝึกอาชีพจะเน้นฝึกใน store พื้นที่ใกล้กับค่ายทหาร

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แนวทางการดำเนินโครงการฯ ระหว่าง บริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด ร่วมกับกองทัพบก สรุปได้ดังนี้

1. ลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ โครงการจัดหางานให้ทหารกองประจำการ ที่ปลดประจำการ โดยมีการออกแบบการฝึกอาชีพร่วมกันระหว่างกองทัพบกและบริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด

2. ประชาสัมพันธ์เพื่อรับสมัครงานให้กับทหารที่กำลังจะปลดประจำการ โดยผ่านผู้นำในแต่ละหน่วยของกองทัพบก และตัวแทนแต่ละ Business Unit ของ บริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด

3. ขับเคลื่อนโครงการผ่านรูปแบบของตลาดนัดแรงงาน และมีการบรรยายพร้อมตั้งโต๊ะรับสมัครงาน นำร่องด้วยการสนับสนุนตำแหน่งงาน 14,559 อัตราทั่วประเทศ ครอบคลุมสายงานหลากหลาย

4. ระดมสรรพกำลังจาก 5 กลุ่มธุรกิจหลัก ได้แก่ ซีพีเอฟ ซีพีออลล์ กลุ่มทรู แม็คโคร โลตัส เปิดโอกาสด้านอาชีพ อาทิ ซีพีเอฟได้รวบรวม และพัฒนาจัดทำ รายละเอียดตำแหน่งงานว่างต่างๆ ของซีพีเอฟ และเพิ่มเติมจากซีพีออลล์ทุกภูมิภาค และเพิ่มตำแหน่งงานว่างใน Website cpfworldwide.com ซึ่งสามารถเข้าถึง และสมัครได้

5. เปิดเว็บไซต์ www.jobforthaiarmy.com เพื่อให้ทหารกองประจำการ ที่ปลดประจำการ และครอบครัวสามารถค้นหาตำแหน่งงานได้ตามทักษะ และความสนใจ

วิเคราะห์สถานะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์โดยการวิเคราะห์ SWOT Analysis

แนวทางการดำเนินโครงการฯ ระหว่าง บริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด ร่วมกับกองทัพบก ที่ได้ปฏิบัติร่วมกันตามที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น ได้นำมาวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อนจากปัจจัยภายใน และวิเคราะห์โอกาส อุปสรรคจากปัจจัยภายนอก สรุปได้ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)

1. บริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด เป็นองค์กรเอกชนที่มีความมั่นคง เป็นภาคธุรกิจระดับแนวหน้าของประเทศ และในภูมิภาคเอเชีย
2. บริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด เปิดรับสมัครงานจำนวนมาก และกระจายทั่วประเทศ
3. มีการลงพื้นที่ไปสื่อสารกับทหารกองประจำการโดยตรง
4. มีการจัดทำเว็บไซต์ ทำให้ทหารกองประจำการ และครอบครัวสามารถค้นหาตำแหน่งงานได้ตามทักษะ ตามพื้นที่ที่ต้องการและความสนใจ
5. ทหารกองประจำการมีความรักชาติ ความสามัคคี มีวินัย อดทน เสียสละ เข้ามารับใช้ชาติ ซึ่งเป็นคุณสมบัติของบุคลากรที่ดี
6. จำนวนของทหารกองประจำการที่จะปลดประจำการในแต่ละปีมี จำนวนมาก
7. นโยบายของกองทัพบกพร้อมจะสนับสนุนให้ทหารกองประจำการที่จะปลดประจำการให้มีความมั่นคง มีความรู้ ความชำนาญ และมีทักษะวิชาชีพ

จุดอ่อน (Weakness)

1. การสื่อสารยังไม่ชัดเจนพอ ไม่สามารถทำให้ทหารกองประจำการที่จะปลดประจำการเข้าใจในลักษณะงานที่ทำ
2. ข้อจำกัดในเรื่องเวลาการฝึกอบรมอาชีพ
3. วุฒิการศึกษา และคุณสมบัติไม่ตรงกับลักษณะงานที่ต้องการ
4. ขาดความเข้าใจในการเตรียมการทางด้านข้อมูล และระบบเทคโนโลยีที่ใช้ในการเลือกคนเข้าทำงาน

โอกาส (Opportunity)

1. ความร่วมมือร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ในการสร้างงาน และสร้างอาชีพ
2. การขยายผลไปยังหน่วยในพื้นที่ต่างๆ เมื่อโครงการได้รับผลตอบแทนที่ดี

อุปสรรค (Threat)

1. ผลตอบแทน แรงจูงใจยังไม่ตรงตามความต้องการ
2. ความแตกต่างของสถานที่ฝึกอบรมในแต่ละภูมิภาค

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางยุทธศาสตร์โดยใช้ SWOT Analysis ทำให้ทราบปัญหาของการดำเนินการ ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. วุฒิการศึกษา และคุณสมบัติของทหารกองประจำการที่จะปลดประจำการ และครอบครัวไม่ตรงกับลักษณะงานที่ต้องการ
2. ข้อจำกัดในเรื่องเวลาการฝึกอบรมในแต่ละอาชีพ เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญอย่างแท้จริงของทหารกองประจำการที่จะปลดประจำการ และครอบครัว
3. การสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ที่ยังไม่ชัดเจนเพียงพอ ทำให้ทหารกองประจำการที่จะปลดประจำการ และครอบครัวไม่เข้าใจในลักษณะงานที่ทำกับความต้องการของตน
4. ทหารกองประจำการที่จะปลดประจำการ และครอบครัวขาดความเข้าใจในเทคโนโลยี และเครื่องมือที่ใช้ในการเลือกคนเข้าทำงาน เพื่อการเตรียมการทางด้านข้อมูล และพัฒนาตนเอง
5. ผลตอบแทน และแรงจูงใจยังไม่ตรงตามความต้องการของทหารกองประจำการที่จะปลดประจำการ และครอบครัว
6. ความแตกต่างของสถานที่ฝึกอบรมในแต่ละภูมิภาค อาจส่งผลให้มาตรฐาน และคุณภาพแต่ละพื้นที่มีความต่างกัน

TOWS Matrix:

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ TOWS Matrix แล้วนำเสนอกลยุทธ์เชิงรุก (SO) เพื่อพัฒนาโครงการจัดหางานให้ทหารกองประจำการที่ปลดประจำการ ระหว่างกองทัพบก และบริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด ดังนี้

กลยุทธ์เชิงรุก (SO): ส่งเสริมให้บุคลากรของกองทัพบก และครอบครัวได้รับโอกาสในการสร้างอาชีพที่หลากหลายหลังปลดประจำการ อันจะนำไปสู่การประกอบอาชีพที่มั่นคง มีความพร้อม ความเชี่ยวชาญ และความเหมาะสมเข้าทำงานภายใต้ธุรกิจของบริษัท ประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักแพร่หลาย และขยายความร่วมมือร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ในการสร้างงาน และสร้างอาชีพ เพื่อสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ และประชาชน

ปัจจัยที่จำเป็นต่อการพัฒนาอาชีพของทหารกองประจำการก่อนปลดประจำการ

จากการได้รับทราบปัญหาของการดำเนินการข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์ปัจจัยที่จำเป็นต่อการพัฒนาอาชีพของทหารกองประจำการก่อนปลดประจำการ โดยน้อมนำ

ศาสตราจารย์พระราช “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” หลักการทรงงาน ตามแนวพระราชดำริ พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ในหลวงรัชกาลที่ 9 กษัตริย์นักพัฒนา สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน และมั่นคงที่ทรงยึดหลักผลประโยชน์ของปวงชน และการพัฒนาคน เป็นสำคัญ¹⁵ สามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเด็นหลักคือ “เข้าใจตลาด เข้าถึงเครื่องมือ และพัฒนาตนเอง”



ภาพที่ 5 หลักการพัฒนาตามแนวพระราชดำริในหลวงรัชกาลที่ 9¹⁶

ปัจจัยที่จำเป็นต่อการพัฒนาอาชีพของทหารกองประจำการก่อนปลด ประจําการ ประกอบด้วย ประเด็นที่ 1 การเสริมสร้างความเข้าใจในหลักการ และแนวคิด การเลือกคนเข้าทำงาน (เข้าใจตลาด) ประเด็นที่ 2 การสื่อสาร และมีส่วนร่วมในเรื่อง เครื่องมือ และเทคโนโลยีที่ใช้ในการเลือกคนเข้าทำงาน (เข้าถึงเครื่องมือ) และประเด็นที่ 3 การพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถ (พัฒนาตนเอง) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. เข้าใจ: การเสริมสร้างความเข้าใจในหลักการ และแนวคิดการเลือกคน เข้าทำงานให้ทหารก่อนปลดประจำการทราบ เพราะการเลือกคนเข้าทำงาน เป็นกระบวนการสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร การเลือกคนที่มีความเหมาะสม กับงาน และวัฒนธรรมองค์กร จะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และสร้างผลลัพธ์ที่ดีได้ ประกอบด้วย

1.1 ความเหมาะสมกับงาน: ทหารก่อนปลดประจำการควรมีทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ และความสามารถที่ตรงกับความต้องการของงาน

1.2 ความเข้ากันกับวัฒนธรรมองค์กร: ทหารก่อนปลดประจำการควรมี ค่านิยม และวิธีการทำงานที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร

1.3 ศักยภาพในการเติบโต: ทหารก่อนปลดประจำการควรมีศักยภาพ ที่จะเรียนรู้ และเติบโตไปพร้อมกับองค์กร

1.4 แรงจูงใจ: ทหารก่อนปลดประจำการควรมีแรงจูงใจในการทำงาน และมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับองค์กร

นอกจากนี้หากมีใบรับรองในทักษะเฉพาะทาง ซึ่งทหารจำนวนมาก มีทักษะเฉพาะทาง ใบรับรองเหล่านี้สามารถเพิ่มคุณค่า และทำให้เป็นที่สนใจมากขึ้น

2. เข้าถึง: การสื่อสาร และมีส่วนร่วมในเรื่องเครื่องมือ และเทคโนโลยีที่ใช้ ในการเลือกคนเข้าทำงาน เพื่อเตรียมการสมัคร เตรียมการทางด้านข้อมูล และฝึกใช้ เทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยเฉพาะรูปแบบต่างๆในระบบออนไลน์ ประกอบด้วย

2.1 Job Description: รายละเอียดของงาน ทักษะที่จำเป็น หน้าที่ และความรับผิดชอบ

2.2 Person Specification: คุณสมบัติของผู้สมัคร เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ทักษะ ความรู้ และบุคลิกภาพ

2.3 Application Form: ใบสมัครงาน รวบรวมข้อมูลส่วนตัว การศึกษา ประสบการณ์ ทักษะ และความรู้

2.4 Resume/CV: ประวัติส่วนตัว รวบรวมข้อมูลส่วนตัว การศึกษา และประสบการณ์

2.5 Reference Check: การตรวจสอบประวัติ ทักษะ และประสบการณ์ จากผู้อ้างอิง

2.6 Interview: การสัมภาษณ์ผู้สมัครเพื่อประเมินความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ และความเหมาะสมกับงาน

2.7 Assessment: การทดสอบผู้สมัคร ตรวจสอบทักษะ ความรู้ และ ความสามารถ

3. พัฒนา: การพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถให้ทหารกองประจำการ ก่อนปลดประจำการให้มีคุณสมบัติที่เป็นที่ต้องการ ประกอบด้วย

3.1 ทักษะทางเทคนิค: ทหารได้รับการฝึกฝนให้เชี่ยวชาญในทักษะเฉพาะทาง ทักษะเหล่านี้อาจรวมถึงการซ่อมแซมเครื่องจักร การใช้เทคโนโลยี การบำรุงรักษาอุปกรณ์ ทักษะเหล่านี้สามารถนำไปใช้กับงานพลเรือนได้หลากหลาย

3.2 ความเป็นผู้นำ: ทหารได้รับการฝึกฝนให้เป็นผู้มีทักษะในการสั่งการ กระตุ้น และสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่น ทักษะเหล่านี้มีค่าสำหรับนายจ้างในทุกอุตสาหกรรม

3.3 การทำงานเป็นทีม: ทหารคุ้นเคยกับการทำงานเป็นทีม ได้เรียนรู้วิธีทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ทักษะการทำงานเป็นทีม เป็นสิ่งสำคัญสำหรับธุรกิจทุกประเภท

3.4 ความมีวินัย: ทหารได้รับการฝึกฝนให้มีวินัย เรียนรู้วิธีปฏิบัติตามคำสั่ง ตรงต่อเวลา และทำงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา

3.5 ความรับผิดชอบ: ทหารรับผิดชอบต่อการกระทำของตน มีความน่าเชื่อถือ ซื่อสัตย์ และไว้วางใจได้

3.6 ความยืดหยุ่น: ทหารคุ้นเคยกับการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ยากลำบาก มีความสามารถในการปรับตัว แก้ปัญหา และคิดนอกกรอบ

3.7 ความกล้าหาญ: ทหารกล้าที่จะเผชิญกับความท้าทาย มีความมั่นใจ เด็ดเดี่ยว และพร้อมที่จะเสี่ยง

3.8 ความรักชาติ: ทหารมีความรักชาติ มีความมุ่งมั่นที่จะรับใช้ประเทศ ทักษะนี้สามารถนำไปใช้กับงานพลเรือนได้ โดยแสดงออกผ่านความทุ่มเท มุ่งมั่น และความรับผิดชอบต่อองค์กร

3.9 สุขภาพที่ดี: ทหารมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีความอดทน แข็งแรง และพร้อมที่จะทำงานหนัก

3.10 ทักษะเพิ่มเติม: อาทิเช่น ทักษะภาษาต่างประเทศ ทักษะการขับขีหรือทักษะการช่าง ทักษะเหล่านี้สามารถเพิ่มคุณค่าให้กับทหารกองประจำการที่จะปลดประจำการ และได้รับความสนใจเพิ่มมากขึ้นสำหรับนายจ้าง

กล่าวโดยสรุปทหารกองประจำการที่จะปลดประจำการมีทักษะ และประสบการณ์มากมาย ทักษะเหล่านี้สามารถนำไปใช้กับงานพลเรือนได้หลากหลาย และหากพัฒนาเพิ่มเติมทั้งทักษะพื้นฐาน (Hard Skills) และทักษะด้านอารมณ์ (Soft Skills) เช่น ทักษะทางเทคนิคเฉพาะทาง ขึ้นอยู่กับสายงานที่ทำ ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะ

การแก้ปัญหา ทักษะการสื่อสาร ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการใช้เทคโนโลยี ทักษะการคิดริเริ่ม ทักษะการเรียนรู้ ทักษะความยืดหยุ่น และทักษะความคิดสร้างสรรค์ นอกจากนี้ นายจ้างจำนวนมากพิจารณาทหารกองประจำการที่จะปลดประจำการเนื่องจากผ่านการฝึก และผ่านความยากลำบาก เพราะสามารถนำทักษะเหล่านั้นให้กลายเป็นพนักงานที่มีคุณภาพ ทุ่มเท มีความรับผิดชอบ และจงรักภักดีต่อหน่วยงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งหากดำเนินการใน 3 ประเด็นหลักได้ครบถ้วนสมบูรณ์ จะทำให้เกิดมาตรฐานเดียวกันของโครงการฯ ในแต่ละพื้นที่ และสามารถรับรองคุณภาพของบุคลากรที่ผ่านโครงการฯ นำไปสู่การได้รับผลตอบแทน และแรงจูงใจตามความต้องการของทหารกองประจำการที่จะปลดประจำการ และครอบครัว ซึ่งเป็นการส่งเสริมกระบวนการวางแผนในการสร้างงานสร้างอาชีพ¹⁷ นำไปสู่การพัฒนาอาชีพของทหารกองประจำการก่อนปลดประจำการได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

แนวทางการพัฒนาความร่วมมือระหว่าง บริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด ร่วมกับกองทัพบกในโครงการจัดหางานให้ทหารกองประจำการที่จะปลดประจำการ

1. การประสานความร่วมมือ: บริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด และกองทัพบกมีการประสานความร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด ตั้งแต่การวางแผน ดำเนินการ และติดตามผลโครงการ มีการจัดตั้งคณะกรรมการร่วมเพื่อกำหนดแนวทาง นโยบาย และกลยุทธ์ของโครงการ มีการสื่อสารข้อมูลข่าวสารกันอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ทุกฝ่ายทราบความคืบหน้าของโครงการ

2. การระบุความต้องการ: บริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด และกองทัพบกได้ร่วมกันศึกษาความต้องการของทหารปลดประจำการ และความต้องการของตลาดแรงงาน เครือเจริญโภคภัณฑ์ได้เปิดรับทหารปลดประจำการในตำแหน่งงานที่หลากหลาย ตรงกับความต้องการของทหารปลดประจำการ กองทัพบกได้เตรียมความพร้อมให้กับทหารปลดประจำการ โดยฝึกอบรมทักษะต่างๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

3. การฝึกอบรม: บริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด มีการจัดฝึกอบรมทักษะต่างๆ ให้กับทหารปลดประจำการก่อนเข้าทำงาน เช่น ทักษะการขาย ทักษะการบริการลูกค้า ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ฯลฯ กองทัพบกมีการฝึกทักษะวิชาชีพให้กับทหาร เพื่อให้ทหารมีทักษะพื้นฐานติดตัวไปใช้ในชีวิตประจำวัน หรือนำไปประกอบอาชีพหลังปลดประจำการ

4. การติดตามผล: บริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด และกองทัพบก มีการติดตามผลหลังจากทหารปลดประจำการเข้าทำงาน เพื่อดูว่ามีปัญหา หรืออุปสรรคอะไรบ้าง มีการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยเหลือทหารปลดประจำการที่ประสบปัญหา **ประโยชน์ที่ได้รับ**

1. ทหารปลดประจำการมีทักษะอาชีพที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน
2. ทหารปลดประจำการมีงานทำ สร้างอาชีพ และมีรายได้
3. เครือเจริญโภคภัณฑ์ได้พนักงานที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการ
4. กองทัพบกมีบทบาทในการช่วยเหลือทหารที่ปลดประจำการ
5. ช่วยลดปัญหาการว่างงานของทหารที่ปลดประจำการไปแล้ว
6. ช่วยพัฒนาเศรษฐกิจของชุมชนในแต่ละพื้นที่ของทหารที่ปลดประจำการ
7. เกิดความร่วมมือของทุกภาคส่วนในการสร้างความมั่นคง และการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

ดังเช่นคำกล่าวของประธานเครือเจริญโภคภัณฑ์ที่ว่า¹⁸ “เหล่าทหารกองประจำการนั้น เป็นผู้เสียสละต่อประเทศชาติ มีความเป็นผู้นำ มีระเบียบวินัยสูง เชื่อมั่นว่า โครงการนี้จะสร้างประโยชน์ให้สังคมไทยแน่นอน”

บทที่ 3

บทอภิปรายผล

การจัดหางาน และสร้างงานสร้างอาชีพให้กับทหารก่อนปลดประจำการ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะความสามารถให้กับทหารกองประจำการให้มีความพร้อมในการประกอบอาชีพหลังปลดประจำการ การคัดเลือกบุคลากรที่มีความพร้อม ความเชี่ยวชาญ และความเหมาะสมเข้าร่วมงาน เพื่อตอบโจทย์ต่อความต้องการทางธุรกิจของบริษัท การหาแนวทางในการสร้างอาชีพ และรายได้ที่มั่นคงให้กับทหารกองประจำการ และครอบครัว รวมทั้งเป็นการร่วมมือกันในการส่งเสริม และสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ ต่อประชาชน และประเทศชาติ ซึ่งจากการดำเนินโครงการฯ มาแล้ว พบว่ามีผลลัพธ์ที่สำคัญดังนี้

ข้อมูลการรับสมัครทหารกองประจำการที่ปลดประจำการ เครือเจริญโภคภัณฑ์

จำนวนผู้สมัครทหารกองประจำการรายภาคของแต่ละกลุ่มธุรกิจ ปี 2566 - ปัจจุบัน

ภาค	จำนวนผู้สมัครทหารกองประจำการในแต่ละกลุ่มธุรกิจตั้งแต่ปี 2566 - ปัจจุบัน					
BU's	CP ALL	CPF	Lotus's	Makro	TRUE	รวม (รายภาค)
ภาคเหนือ	199	45	366	293	89	992
ภาคใต้	1,091	71	69	90	41	1,362
ภาคกลาง	705	682	391	535	183	2,496
ภาคตะวันตก	301	10	-	78	-	389
ภาคตะวันออก	48	29	70	119	-	266
ภาคตะวันออก เชียงใหม่	349	121	712	369	136	1,687
กลุ่มบริษัท	2,693	958	1,608	1,484	449	7,192

*จำนวนผู้สมัครทหารกองประจำการและครอบครัว ทั้งหมด 2,808 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 17 พฤษภาคม 2567)

ภาพที่ 6 จำนวนผู้สมัครทหารกองประจำการรายภาคของแต่ละกลุ่มธุรกิจ ปี 2566 - ปัจจุบัน

1. **ทหารที่ปลดประจำการ:** จำนวนทหารปลดประจำการที่ได้สมัครงานทำในแต่ละกลุ่มธุรกิจมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 7,192 คน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยของกลุ่มธุรกิจทหารปลดประจำการ” ได้สมัครตามความสนใจได้ดังนี้ CP ALL, Lotus’s, Makro, CPF และ TRUE โดยมีจำนวนทหารปลดประจำการเซ็นสัญญา และเริ่มงาน ปี 2566 - ปัจจุบัน จำนวน 152 นาย ซึ่งได้รับการฝึกอบรมทักษะต่างๆจากเครือเจริญโภคภัณฑ์ จนมีอาชีพการงานที่มั่นคง และสร้างรายได้ให้กับตนเอง และครอบครัว สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมหลังปลดประจำการได้อย่างดี และเกิดความภูมิใจในการเข้ามารับใช้ชาติที่ผ่านมา


ข้อมูลการรับสมัครทหารกองประจำการที่ปลดประจำการ เครือเจริญโภคภัณฑ์
จำนวนทหารปลดประจำการขึ้นสัญญาและเริ่มงาน ปี 2566 - ปัจจุบัน

ภาค	จำนวนผู้สมัครทหารกองประจำการในแต่ละกลุ่มธุรกิจตั้งแต่ปี 2566 - ปัจจุบัน						
	BU's	CP ALL	CPF	Lotus's	Makro	TRUE	รวม (รายภาค)
ภาคเหนือ		26			20		46
ภาคใต้		14					14
ภาคกลาง				1	47		48
ภาคตะวันตก							0
ภาคตะวันออก		3			4		7
ภาคตะวันออก เชียงใหม่		-	2	8	27	1	38
กลุ่มบริษัท		43	2	9	97	1	152

ภาพที่ 7 จำนวนทหารปลดประจำการขึ้นสัญญา และเริ่มงาน ปี 2566-ปัจจุบัน

2. กองทัพบก: ทหารปลดประจำการมีงานทำ ไม่เป็นภาระของครอบครัว และสังคม มีความมั่นใจในองค์กรของตนเอง และรับรู้ถึงความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของการประกอบอาชีพในอนาคต ตลอดจนทำให้เกิดภาพลักษณ์ของกองทัพที่ดีเพิ่มขึ้นตามลำดับ และสำหรับการตอบรับที่ได้จากโครงการคือ ทหารที่ปลดประจำการที่ได้งานทำจากโครงการนี้ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับที่ดีถึงดีมาก และรู้สึกขอบคุณบริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด ที่ได้ให้โอกาสสำหรับการประกอบอาชีพในครั้งนี้

3. บริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด: เปิดรับทหารที่ปลดประจำการในตำแหน่งงานที่หลากหลาย เช่น พนักงานขาย พนักงานส่งของ พนักงานรักษาความปลอดภัย พนักงานฝ่ายผลิต พนักงานไอที ฯลฯ และเน้นจัดฝึกอบรมทักษะต่างๆ ให้กับทหารปลดประจำการก่อนเข้าทำงาน เช่น ทักษะการขาย ทักษะการบริการลูกค้า ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ นำไปสู่การได้รับภาพลักษณ์ที่ดีจากสังคม และได้รับพนักงานที่มีวินัย และอดทนต่อความยากลำบากได้ ยิ่งอัตราเร่งของการเปลี่ยนแปลงในด้านการทำงานกำลังคน และสถานที่ทำงานรวดเร็วขึ้น องค์กรต่างๆ จำเป็นต้องประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะเพื่อให้ก้าวล้ำหน้าไปกว่าเดิม¹⁹ ซึ่งเครือเจริญโภคภัณฑ์ได้บูรณาการทักษะเข้ากับประสบการณ์การเรียนรู้โดยตรง เพื่อมอบทักษะที่จำเป็น และให้ประสบความสำเร็จในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

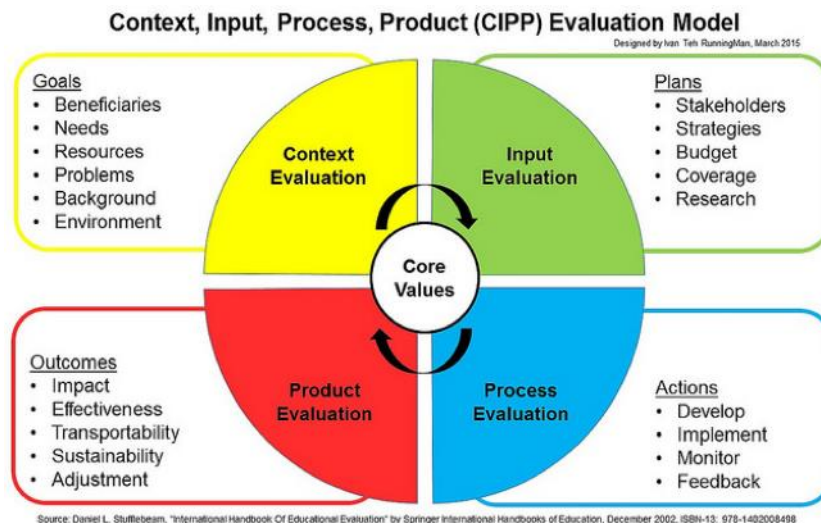
ข้อมูลการรับสมัครทหารกองประจำการที่ปลดประจำการ เครือเจริญโภคภัณฑ์

ตำแหน่งงาน แยกตามสายงาน และตามรายบริษัท

ตำแหน่งงาน	CP ALL	CP CROP	CPF	CPI&CPP	Lotus's	Makro	TRUE	รวม (แยกตามสายงาน)
งานแม่บ้าน	500							500
งานโรงงาน		7	491					498
งานขับรถ		16	14	18				48
งานขาย			95			13	150	258
งานช่าง		11	32	4	50	5		102
งานประจำศูนย์กระจายสินค้า	540	17	2			100		659
งานประจำสาขา	8,380		1		1,000	1,059		10,440
งานผลิต		65	442	24				531
งานฟาร์ม			21					21
งานรักษาความปลอดภัย			12	8	51			71
งานร้านอาหาร			277					277
งานส่งของ	500							500
งานสายสำนักงานประจำสาขา						1		1
งานอื่นๆ	300	1						301
พนักงานประจำสาขา						312	15	327
ผู้ตรวจและจัดเลี้ยง			25					25
รวม (รายบริษัท)	10,220	117	1412	54	1101	1490	165	14,559

ภาพที่ 8 ตำแหน่งงานแยกตามสายงาน และตามรายบริษัท

สำหรับการอภิปรายผลแนวทางการพัฒนาความร่วมมือระหว่าง บริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด กับกองทัพบกในโครงการจัดหางานให้ทหารกองประจำการที่จะปลดประจำการ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือทหารกองประจำการที่กำลังจะปลดประจำการหางานทำ โดยเครือเจริญโภคภัณฑ์จะเปิดรับสมัครงานจากทหารปลดประจำการในตำแหน่งงานต่างๆ ภายในองค์กร โครงการนี้มีเป้าหมายเพื่อช่วยให้ทหารปลดประจำการมีงานทำที่มั่นคง มีรายได้เพียงพอ และสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมหลังปลดประจำการได้เป็นอย่างดี ผู้วิจัยจึงนำรูปแบบการประเมินผล CIPP (CIPP Model) มาใช้ในการอภิปรายผล²⁰ ดังนี้



ภาพที่ 9 รูปแบบการประเมินผล CIPP (CIPP Model)²¹

CIPP ย่อมาจาก Context (บริบท), Input (ปัจจัยนำเข้า), Process (กระบวนการ), และ Product (ผลผลิต) เป็นโมเดลการประเมินผลที่พัฒนาโดย Daniel Stufflebeam มุ่งเน้นการประเมินแบบครอบคลุม มองภาพรวมของโครงการ เพื่อให้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ เพิ่มประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมาย รวมทั้งช่วยปรับปรุงแก้ไข จุดบกพร่อง โดยแบ่งประเด็นการประเมินออกเป็น 4 ประเภท ประกอบด้วย

1. การประเมินบริบท (Context Evaluation): ประเมินสภาพแวดล้อมก่อนมีโครงการ วิเคราะห์ปัญหา ความต้องการ และความท้าทาย ประเมินความเหมาะสมของโครงการ

2. การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation): ประเมินทรัพยากรที่ใช้ในโครงการ พิจารณาเงินทุน บุคลากร อุปกรณ์ สถานที่ วิเคราะห์ความเพียงพอ มีประสิทธิภาพหรือไม่

3. การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation): ประเมินวิธีการดำเนินงานของโครงการ ดูว่าโครงการดำเนินไปตามแผนหรือไม่ วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรค

4. การประเมินผลผลิต (Product Evaluation): ประเมินผลลัพธ์ที่ได้จากโครงการ วัดผลสัมฤทธิ์ เปรียบเทียบก่อน-หลัง วิเคราะห์ความคุ้มค่า บรรลุเป้าหมายหรือไม่

การประเมินผล CIPP:

1. **การประเมินบริบท (Context Evaluation):** การประเมินสภาพแวดล้อมก่อนมีโครงการประกอบด้วย กองทัพบกได้ให้ความสำคัญกับทหารกองประจำการก่อนที่จะปลดประจำการ และทางด้านเครือข่ายภาคเอกชนได้เปิดโอกาสด้านอาชีพ โดยการสนับสนุนตำแหน่งงาน 14,559 อัตราทั่วประเทศ ครอบคลุมสายงานหลากหลาย ซึ่งทหารที่ปลดประจำการมีความต้องการในการสนับสนุน และความท้าทายในเรื่องการพัฒนา คักยภาพ และขีดความสามารถของทหารกองประจำการ การเสริมสร้างความเข้าใจในหลักการ และแนวคิดการเลือกคนเข้าทำงานหลังปลดประจำการ และการเสริมสร้างองค์ความรู้ในเรื่องเครื่องมือที่ใช้ในการเลือกคนเข้าทำงานเพื่อเตรียมการสมัครงานต่อไป สำหรับการประเมินความเหมาะสมของโครงการนั้น ทหารที่ปลดประจำการที่ได้งานทำจากโครงการนี้ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจกับงาน

2. **การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation):** ประเมินทรัพยากรที่ใช้ในโครงการ งบประมาณที่พอเพียงในการสนับสนุนจากบริษัทเครือข่ายภาคเอกชน

จำกัด (ซีพี) ซึ่งเป็นองค์กรเอกชนที่มีความมั่นคง เป็นภาคธุรกิจระดับแนวหน้าของประเทศ และในภูมิภาคเอเชีย นอกจากนี้ เครื่องเจริญโภคภัณฑ์ได้พิจารณาคัดเลือกบุคลากร แต่ละประเภทที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับความต้องการของบริษัทเพื่อเข้ารับการศึกษาอบรม และเปิดรับสมัครงานจำนวนมากกระจายทั่วประเทศ มีการลงพื้นที่ไปสื่อสารกับทหาร กองประจำการโดยตรง และจัดทำเว็บไซต์ ทำให้ทหารกองประจำการ และครอบครัว สามารถค้นหาตำแหน่งงานได้ตามทักษะ และความสนใจที่ต้องการ ในส่วนของกองทัพบก สามารถเตรียมความพร้อมให้ทหารกองประจำการที่ปลดประจำการ และทหารอาสา ที่ครบสัญญา มีความรู้ และทักษะที่จำเป็นในการทำงาน เพื่อให้มีความพร้อมสำหรับการเริ่มทำงานกับบริษัท แต่ควรมีหน่วยงานอื่นๆเข้ามาสนับสนุนเพิ่มเติมทั้งเงินทุน อุปกรณ์ สถานที่ และการฝึกอบรม ที่สำคัญเช่น จากกระทรวงแรงงานเพื่อเข้ามาสนับสนุน การฝึกอบรมอาชีพ ให้เงินทุน และบริการแนะแนวทางการประกอบอาชีพเพิ่มเติม เป็นต้น

3. การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation): ประเมินวิธีการดำเนินงาน ของโครงการ ทราบจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ซึ่งมีประเด็นสำคัญสำหรับบริษัท เครื่องเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด ได้แก่ การขยายโอกาสการจ้างงานทหารปลดประจำการในตำแหน่ง งานที่มีทักษะเฉพาะทางมากขึ้น และพัฒนาระบบการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพเพิ่มเติม ในห้วงต่อไป ในส่วนของวิชาชีพที่เครื่องเจริญโภคภัณฑ์ต้องการเร่งด่วน คือ ช่างไฟฟ้า ช่างซ่อม คอมพิวเตอร์ และช่างซ่อมบำรุงเครื่องปรับอากาศ ซึ่งสอดคล้องกับวิชาชีพช่างพื้นฐานที่ กองทัพบกเตรียมจัดให้มีการฝึกให้กับทหารกองประจำการทุกคนายเพิ่มเติม สำหรับช่างซ่อม บำรุงเครื่องจักรโรงงาน หากทหารมีพื้นฐานเมื่อเข้าทำงานแล้ว เครื่องเจริญโภคภัณฑ์จะ สนับสนุนทุนในการเพิ่มพูนทักษะให้ภายหลัง และทุกตำแหน่งในเครื่องเจริญโภคภัณฑ์มีโอกาส ในการเติบโต และมีโอกาสในการโยกย้ายไปทำงานกับบริษัทฯ ในเครื่องในต่างประเทศได้ ในส่วน ของกองทัพบกควรพัฒนา และส่งเสริมในการสร้างความเข้าใจ และองค์ความรู้ให้ทหารที่ปลด ประจำการเพิ่มเติมยิ่งขึ้น เพื่อให้มีความพร้อม สร้างความเชี่ยวชาญ และความเหมาะสมในการ เข้าทำงานเมื่อปลดประจำการ รวมทั้งเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ที่สะดวก และร่วมกัน สร้างเครือข่ายกับหน่วยงานอื่นๆ เพิ่มเติม

4. การประเมินผลผลิต (Product Evaluation): ประเมินผลลัพธ์ที่ได้จาก โครงการ ซึ่งคือ สามารถช่วยให้ทหารปลดประจำการมีงานทำที่มั่นคง มีรายได้เพียงพอ และสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมหลังปลดประจำการได้เป็นอย่างดี เกิดภาพลักษณ์ที่ดีจากสังคมทั้ง กองทัพบก และบริษัทเครื่องเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด อย่างชัดเจนเมื่อเปรียบเทียบกับก่อนเริ่มต้น โครงการฯ ที่สำคัญเครื่องเจริญโภคภัณฑ์ มีโอกาสได้รับพนักงานที่มีระเบียบวินัย มีความอดทน มีความเป็นผู้นำ และผ่านการฝึกฝนที่ยากลำบาก ซึ่งจะเกิดประโยชน์อย่างยิ่งต่อองค์กร

กล่าวโดยสรุป CIPP Model เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพสำหรับการประเมินผลโครงการ ช่วยให้เข้าใจภาพรวม มองเห็นจุดแข็ง จุดอ่อน นำไปสู่การพัฒนาปรับปรุง และบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ นั่นคือให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์ของโครงการฯ ที่ต้องพัฒนาไปสู่การได้รับการตอบสนองตามความต้องการของทหารที่ปลดประจำการ และความต้องการของตลาดแรงงานควบคู่กันไปอย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 4

บทสรุป

สรุปประเด็นสำคัญแนวทางการพัฒนาความร่วมมือระหว่าง บริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด กับกองทัพบกในโครงการจัดหางานให้ทหารกองประจำการที่จะปลดประจำการ

วัตถุประสงค์

1. ส่งเสริมให้บุคลากรของกองทัพบก และครอบครัว ได้รับโอกาสในการสร้างอาชีพหลังปลดประจำการ อันจะนำไปสู่การประกอบอาชีพที่มั่นคง
2. สนับสนุนให้ทหารที่ปลดประจำการของกองทัพบก มีความพร้อม ความเชี่ยวชาญ และความเหมาะสมเข้าทำงานภายใต้ธุรกิจของบริษัท
3. แนะนำแนวทางในการสร้างอาชีพ และรายได้ที่มั่นคงให้กับทหารที่ปลดประจำการของกองทัพบก
4. ร่วมส่งเสริม และสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ ประชาชน และองค์กร

บทเรียนที่กองทัพบกต้องปรับปรุง และพัฒนา

1. การส่งเสริม อำนวยความสะดวก และเปิดโอกาสให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น และการประกอบอาชีพหลังปลดประจำการของทหารกองประจำการ และครอบครัวของทหารอาสา
2. พิจารณาคัดเลือกบุคลากรแต่ละประเภทที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับความต้องการของบริษัทเข้ารับการฝึกอบรม
3. เตรียมความพร้อมให้ทหารกองประจำการที่ปลดประจำการ และทหารอาสาที่ครอบครัวมีความรู้ และทักษะที่จำเป็นในการทำงาน เพื่อให้มีความพร้อมสำหรับการเริ่มทำงานกับบริษัท
4. เพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ที่สะดวก และเข้าถึงกลุ่มบุคลากรทั้งในส่วนการศึกษา และการทำงาน
5. ห่วงการฝึกอบรมวิชาชีพที่เหมาะสม ควรจะเป็นภายหลังจากการฝึกเฉพาะหน้าที่ของแต่ละหน่วย

6. การฝึกอบรมวิชาชีพ ควรพิจารณากำหนดเป็นชมรม โดยทหารกองประจำการ สามารถเลือกเข้ารับการอบรมวิชาชีพตามความต้องการของตนเอง

7. การฝึกอบรมวิชาชีพ หน่วยควรจัดทำตารางการฝึกอบรมวิชาชีพให้เหมาะสมกับภารกิจของหน่วย นอกจากนี้ภายหลังจากการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่กำหนดเสร็จเรียบร้อยแล้ว ควรมีการทดสอบ และออกใบรับรองวิชาชีพ เพื่อให้ทหารที่ปลดประจำการแล้วสามารถไปประกอบอาชีพได้อย่างถูกต้อง ซึ่งหน่วยสามารถประสานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานในพื้นที่ให้จัดเจ้าหน้าที่มาทดสอบ เพื่อออกใบรับรองวิชาชีพ

บทเรียนที่ได้รับสำหรับบริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด

1. ขยายโอกาสการจ้างงาน: บริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด ควรขยายโอกาสการจ้างงานทหารปลดประจำการในตำแหน่งงานที่มีทักษะเฉพาะทางมากขึ้น
2. พัฒนาระบบการฝึกอบรม: บริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด ควรพัฒนาระบบการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นในลำดับต่อไป
3. สร้างเครือข่าย: บริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด และกองทัพบก ควรสร้างเครือข่ายด้านความมั่นคง และด้านการพัฒนากับหน่วยงานอื่นๆ จนสามารถขยายออกไปเป็นวงกว้าง ครอบคลุมทั่วประเทศ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ ทำให้ทราบปัญหาของการดำเนินการ และปัจจัยที่จำเป็นต่อการพัฒนาอาชีพของทหารกองประจำการก่อนปลดประจำการ ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอสรุปแนวทาง และข้อเสนอแนะการพัฒนาความร่วมมือระหว่าง บริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด ร่วมกับกองทัพบกในโครงการจัดหางาน ให้ทหารกองประจำการ ดังนี้

1. **การจัดทำบันทึกข้อตกลง (MOU):** ระบุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และขอบเขตความร่วมมือ กำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย กำหนดกลไกการติดตามผล และประเมินผล
2. **การจัดฝึกอบรม:** พัฒนาทักษะอาชีพที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ฝึกอบรมทักษะชีวิต และการประกอบอาชีพ
3. **การจัดหางาน:** ภายในบริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด ให้กับทหารปลดประจำการ จัดงานแนะแนวการประกอบอาชีพ และจัดระบบการจับคู่ระหว่างทหารปลดประจำการกับตำแหน่งงาน

4. การติดตามผล: ติดตามผลการทำงานของทหารปลดประจำการ และ พัฒนาระบบการให้คำปรึกษา

5. การขยายความร่วมมือ: ไปยังหน่วยงาน และภาคเอกชนอื่นๆ เพื่อพัฒนา โครงการร่วมกัน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ความร่วมมือระหว่างบริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด กับกองทัพบก ในโครงการจัดหางานให้ทหารกองประจำการที่จะปลดประจำการ เป็นตัวอย่างที่ดีของการพัฒนาความร่วมมือระหว่างภาคเอกชนกับภาครัฐ

1.2 การช่วยเหลือทหารที่ปลดประจำการให้มีงานทำ และสามารถพึ่งพาตนเองได้ ควรได้รับการสนับสนุน และขยายผลต่อไป

1.3 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการของ ตลาดแรงงาน และเพิ่มการฝึกอบรมทหารก่อนปลดประจำการในสาขาอาชีพที่เฉพาะทาง เพื่อสนับสนุนทหารปลดประจำการในการหางานถือว่ามีความสำคัญตั้งแต่เริ่มต้นโครงการฯ

1.4 การขยายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ ในการจัดฝึกอบรม และสร้างงานสร้างอาชีพ เพื่อร่วมกันทุกภาคส่วนในการพัฒนาประเทศอย่างมั่นคง และยั่งยืนต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาวิจัยในงานที่ทหารที่ปลดประจำการต้องการซึ่งตรงกับ ความต้องการของตลาดจัดหางาน เพื่อเตรียมการพัฒนาให้ตรงกับยุคสมัย

2.2 ศึกษาวิจัยในการจัดทำโครงการระหว่างกระทรวงกลาโหม และ บริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด ซึ่งจะร่วมกันดำเนินกิจกรรมด้านการศึกษา และอาชีพ (เพิ่มเติมการสนับสนุนด้านศึกษา)

เอกสารอ้างอิง

1. ราชกิจจานุเบกษา. ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580. เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก. 2561.
2. เป็นทหารได้อะไรมากกว่าที่คิด หลังปลดประจำการแล้ว ก็เข้าทำงานที่ CP ต่อได้ (soccersuck.com) [เข้าถึงเมื่อ 12 มกราคม 2567]. เข้าถึงได้จาก <https://shorturl.asia/gyTHZ>
3. ราชกิจจานุเบกษา. ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์. ยุทธศาสตร์ชาติ ; ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 135 ตอนที่ 82 ก. 2561
4. ราชกิจจานุเบกษา. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2566 - 2580 (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม). เล่ม 140 ตอนพิเศษ 51. 2566.
5. เครือเจริญโภคภัณฑ์รายงานความยั่งยืน 2565 [อินเทอร์เน็ต]. 2565. [เข้าถึงเมื่อ 12 มกราคม 2567]. เข้าถึงได้จาก <https://shorturl.asia/B7LOL>
6. เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) [อินเทอร์เน็ต]. กรุงเทพฯ : ศูนย์วิจัยและพัฒนาเป้าหมายอย่างยั่งยืน (Center for SDG Research and Support :SDG Move ; 2021 [เข้าถึงเมื่อ 14 มกราคม 2567]. เข้าถึงได้จาก: <https://www.sdgmovement.com/aboutsdgs/>
7. ธนินท์ เจียรวนนท์. นโยบายซีพี [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 14 มกราคม 2567]. เข้าถึงได้จาก: <https://www.wearecp.com/>
8. กองทัพบก. แผนพัฒนาด้านกำลังพลของกองทัพบก พ.ศ. 2566 – 2570
9. กองทัพบกเซ็น MOU กับ เครือเจริญโภคภัณฑ์ ทำโครงการจัดหางานให้ทหารที่จะปลดประจำการ. Techsauce [อินเทอร์เน็ต]. 2566 [เข้าถึงเมื่อ 15 มกราคม 2567]. เข้าถึงได้จาก <https://techsauce.co/pr-news/job-for-thai-army>
10. ทหารเกณฑ์ปลดประจำการเตรียมเฮ หลังซีพีจับมือกองทัพบก จัดหางานพร้อมพัฒนาทักษะ สร้างรายได้มั่นคง นำร่อง 13,000 อัตราทั่วประเทศ. ผู้จัดการออนไลน์. [อินเทอร์เน็ต]. 2566 [เข้าถึงเมื่อ 15 มกราคม 2567]. เข้าถึงได้จาก <https://shorturl.asia/LAwjt>
11. คำสั่งกองทัพบกที่ 65/2542 เรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ ลง 3 กุมภาพันธ์ 2542.
12. บันทึกข้อตกลงความร่วมมือระหว่าง บริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด ร่วมกับกองทัพบก. 24 กุมภาพันธ์ 2566.

13. ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด. ข้อมูลการรับสมัครทหารกองประจำการที่ปลดประจำการ เครือเจริญโภคภัณฑ์. 17 พฤษภาคม 2567.
14. เยี่ยมยุทธ์ ภิราญคำ. กิจกรรมประชาสัมพันธ์รับสมัครงาน โครงการ Job For Thai Army แก่ทหารกองประจำการ. [อินเทอร์เน็ต]. 2566 [เข้าถึงเมื่อ 16 มกราคม 2567]. เข้าถึงได้จาก <https://38militarydistrict.rta.mi.th/>
15. ศาสตราจารย์พระราชา หลัการทรงงานตามแนวพระราชดำริ “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา.” ศูนย์ปฏิบัติการเพื่อสนับสนุน โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ และโครงการพิเศษ. [อินเทอร์เน็ต]. 2562 [เข้าถึงเมื่อ 20 มกราคม 2567]. เข้าถึงได้จาก <https://shorturl.asia/QcJBq>
16. หลัการพัฒนาตามแนวพระราชดำริ. Pinterest [อินเทอร์เน็ต]. 2562 [เข้าถึงเมื่อ 20 มกราคม 2567]. เข้าถึงได้จาก <https://shorturl.asia/7ehdM>
17. Dawn Rosenberg McKay. The Career Planning Process. [อินเทอร์เน็ต]. 2565 [เข้าถึงเมื่อ 24 มกราคม 2567]. เข้าถึงได้จาก <https://shorturl.asia/l4MUv>
18. ปาริชาติ โชคเกิด. เป็นทหารได้อะไรมากกว่าที่คิด ซีพีจับมือกับภัณฑกรรทงทัพบก หางานให้ทหารเกณฑ์ปลดประจำการทำ. Brand Inside [อินเทอร์เน็ต]. 2566 [เข้าถึงเมื่อ 26 มกราคม 2567]. เข้าถึงได้จาก <https://shorturl.asia/M9uEm>
19. Matt Stevens. Future-focused learning: A skills-based approach. [อินเทอร์เน็ต]. 2566 [เข้าถึงเมื่อ 26 มกราคม 2567]. เข้าถึงได้จาก <https://shorturl.asia/3DjSA>
20. Thanin Thongphao. CIPP Model. GotoKnow [อินเทอร์เน็ต]. 2566. [เข้าถึงเมื่อ 28 มกราคม 2567]. เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/319712>
21. CIPP Model. Yale University (Poorvu Center for Teaching and Learning) [อินเทอร์เน็ต]. 2564. [เข้าถึงเมื่อ 28 มกราคม 2567]. เข้าถึงได้จาก <https://shorturl.asia/bHBaC>

ภาคผนวก

บันทึกข้อตกลงความร่วมมือระหว่าง บริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด ร่วมกับ กองทัพบก



บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ
ระหว่าง
บริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด
ร่วมกับ
กองทัพบก



บันทึกข้อตกลงฉบับนี้ทำขึ้นระหว่าง บริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด เลขที่ 313 อาคารซีที ทาวเวอร์ ถนนสีลม แขวงสีลม เขตบางรัก กรุงเทพฯ 10500 โดย นายสุภกิต เจียรนวนนท์ ประธาน กรรมการ ผู้มีอำนาจลงนามผูกพัน ซึ่งต่อไปในบันทึกข้อตกลงนี้เรียกว่า "บริษัท" ฝ่ายหนึ่ง กับ กองทัพบก โดย พลเอก ณรงค์พันธ์ จิตต์แก้วแท้ ผู้บัญชาการทหารบก ผู้มีอำนาจลงนามผูกพัน ซึ่งต่อไปในบันทึก ข้อตกลงนี้เรียกว่า "กองทัพบก" อีกฝ่ายหนึ่ง

ทั้งสองฝ่ายตกลงทำบันทึกข้อตกลงฉบับนี้ขึ้น โดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์

1. พัฒนาความรู้ ทักษะความสามารถให้กับทหารกองประจำการให้มีความพร้อมในการประกอบ อาชีพหลังปลดประจำการ
2. คัดเลือกบุคลากรที่มีความพร้อม ความเชี่ยวชาญ และความเหมาะสมสำหรับเข้าร่วมงาน เพื่อ ตอบโจทย์ต่อความต้องการทางธุรกิจของบริษัท
3. หาแนวทางในการสร้างอาชีพ และรายได้ที่มั่นคงให้กับทหารกองประจำการและครอบครัว
4. ร่วมส่งเสริม และสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน และประเทศชาติ

ทั้งนี้ แต่ละฝ่ายรับรองว่าจะปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย กฎ ระเบียบปฏิบัติภายในองค์กร ที่ ผูกพันฝ่ายของตน ให้ถูกต้องทุกประการ

2. กิจกรรมความร่วมมือ

บริษัท รับผิดชอบส่งเสริมให้ทหารกองประจำการ และทหารปลดประจำการเห็นความสำคัญของการ ได้รับการส่งเสริมอาชีพ เพื่อสร้างโอกาสในการได้รับเข้าทำงานหลังปลดประจำการโดย

1. จัดหาตำแหน่งงานที่เหมาะสมในองค์กรเพื่อรองรับทหารที่จะปลดประจำการ
2. จัดโครงการพัฒนาความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
3. สร้างช่องทางการประชาสัมพันธ์ และสมัครงานที่สะดวกให้กลุ่มทหารกองประจำการเข้าถึงได้ง่าย
4. สนับสนุนต้นทุนในการเสริมทักษะแก่กลุ่มทหารกองประจำการในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

ทั้งนี้ การดำเนินการดังกล่าวข้างต้น ให้เป็นดุลพินิจของบริษัทในการพิจารณาโดยถูกต้องและเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของบริษัท และกรอบความร่วมมือตามบันทึกข้อตกลงฉบับนี้

กองทัพบกตกลงว่าหน้าที่และความรับผิดชอบของบริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด ตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือฉบับนี้ บริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด มีสิทธิมอบหมายให้นิติบุคคลอื่นเข้าดำเนินการใด ๆ เพื่อรับหน้าที่ดังกล่าวได้

กองทัพบก ให้การสนับสนุนในเรื่องต่างๆ ดังนี้

1. ส่งเสริม อำนวยความสะดวก และเปิดโอกาสให้ทหารกองประจำการเห็นความสำคัญของการได้งานหลังปลดประจำการ
2. เตรียมความพร้อมด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงาน เพื่อให้มีความพร้อมเริ่มงานกับภาคเอกชน
3. เพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ที่สะดวกและเข้าถึงกลุ่มทหารปลดประจำการ
4. สร้างเครือข่ายทหารปลดประจำการที่มีความสนใจทำงานในภาคเอกชนให้ทราบและเข้าถึงตำแหน่งงานว่างของบริษัท

3. ค่าใช้จ่าย

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจกรรมความร่วมมือต่างๆ ภายใต้บันทึกข้อตกลงฉบับนี้จะอยู่บนพื้นฐานของการปรึกษาหารือกัน และเป็นที่ยอมรับร่วมกันของทั้งสองฝ่าย ซึ่งจะร่วมกันพิจารณาเป็นรายกรณีไป

4. การแก้ไขเปลี่ยนแปลงบันทึกข้อตกลง

การแก้ไข ปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงบันทึกข้อตกลงนี้จะกระทำได้ตามความเหมาะสม โดยได้รับความเห็นชอบจากทั้งสองฝ่ายเป็นลายลักษณ์อักษร

5. การมีผลบังคับใช้และการยกเลิกบันทึกข้อตกลง

บันทึกข้อตกลงความร่วมมือฉบับนี้ มีผลใช้บังคับเป็นระยะเวลา 3 (สาม) ปี นับตั้งแต่วันที่ทั้งสองฝ่ายลงนามเป็นต้นไป กรณีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดมีความประสงค์จะยกเลิกบันทึกข้อตกลงความร่วมมือฉบับนี้ จะต้องบอกกล่าวให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษรไม่น้อยกว่า 90 (เก้าสิบ) วัน การที่บันทึกข้อตกลงนี้สิ้นสุดลงไม่ว่าด้วยกรณีใด ไม่มีผลในการยกเลิกกิจกรรมภายใต้บันทึกข้อตกลงนี้ที่ดำเนินงานไปแล้ว หรือที่อยู่ระหว่างดำเนินงานภายใต้บันทึกข้อตกลงนี้ เว้นแต่ทั้งสองฝ่ายจะตกลงเป็นหนังสือกันเป็นอย่างอื่น

บันทึกข้อตกลงความร่วมมือฉบับนี้ได้ทำขึ้นสองฉบับ มีข้อความถูกต้องตรงกันทุกประการ ทั้งสองฝ่ายได้อ่านและเข้าใจข้อความในบันทึกข้อตกลงความร่วมมือนี้โดยละเอียดตลอดแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยานและประทับตรา (ถ้ามี) และทั้งสองฝ่ายต่างยึดถือไว้ฝ่ายละฉบับ

ลงนาม เมื่อวันที่ 24 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566

ลงชื่อ.....

(นายสุภกิต เจียรนนท์)

ประธานกรรมการ

บริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด

ลงชื่อ พ.อ. ฮอร์.....

(พลเอก ณรงค์พันธ์ จิตต์แก้วแท้)

ผู้บัญชาการทหารบก

ลงชื่อ.....พยาน

(นางสาวพิมพ์รัตน์ วิวัฒนาวิจิตรกุล)

ประธานผู้บริหารทรัพยากรบุคคล เครือเจริญโภคภัณฑ์

และ บมจ.เจริญโภคภัณฑ์อาหาร

ลงชื่อ.....พยาน

(พลโท นรินทร์ ศรีศุข)

รองเสนาธิการทหารบก

ประวัติย่อผู้วิจัย

ยศ ชื่อ	นางสุนันทา เลิศสินไทย
วัน เดือน ปีเกิด	30 มกราคม 2517
ประวัติสำเร็จการศึกษา	ปริญญาดุษฎี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (ประมง วิทยาศาสตร์ทางทะเล)
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2538 - 2547	ธุรกิจขายเวชภัณฑ์สัตว์น้ำ บริษัท ซี.พี.แลป จำกัด
พ.ศ. 2548 - 2563	ธุรกิจขายผลิตภัณท์สัตว์น้ำ บริษัท เจริญโภคภัณท์ อาหาร จำกัด (มหาชน)
พ.ศ. 2564 - 2566	ธุรกิจอาหารสัตว์บก บริษัท ซี พี เอฟ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน)
พ.ศ. 2566 - 2567	สายงานรัฐกิจ และเอกชนสัมพันธ์ บริษัท ซี พี เอฟ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน)
ตำแหน่งปัจจุบัน	
พ.ศ. 2566 - ปัจจุบัน	ผู้ช่วยผู้อำนวยการสายงานรัฐกิจ และเอกชนสัมพันธ์