

แนวทางเสริมสร้างศักยภาพกำลังพล ของวิทยาลัยการทัพบก

เอกสารวิจัยส่วนบุคคล



โดย

พันเอกหญิง ณิชกัศ ภัคคะกรณ์

อาจารย์หัวหน้ากอง ส่วนวิชาความมั่นคงแห่งชาติและยุทธศาสตร์ วิทยาลัยการทัพบก

วิทยาลัยการทัพบก

กันยายน 2567

เอกสารวิจัยเรื่อง แนวทางเสริมสร้างศักยภาพกำลังพล ของวิทยาลัยการทัพบก

โดย พันเอกหญิง ณภัค ภัคคะกรณ์

อาจารย์ที่ปรึกษา พันเอกหญิง กนิษฐา ฐิติวัฒนา

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

พลตรี

(ทองศักดิ์ มหาวงศ์)

ผู้บัญชาการวิทยาลัยการทัพบก

คณะกรรมการควบคุมเอกสารวิจัยส่วนบุคคล

พันเอก

(ประภาส แก้วศรีงาม)

ประธานกรรมการ

พันเอกหญิง ดร.

(สุชานา แทบประสิทธิ์)

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา

พันเอกหญิง

(กนิษฐา ฐิติวัฒนา)

กรรมการ

พันเอกหญิง

(จิตติมา รวยริน)

กรรมการ

บทคัดย่อ

ผู้วิจัย พันเอกหญิง ณภัค ภัคคะกรณ์
เรื่อง แนวทางเสริมสร้างศักยภาพกำลังพล ของวิทยาลัยการทัพบก
วันที่ 11 กันยายน 2567 **จำนวนคำ :** 8260 **จำนวนหน้า :** 22 หน้า
คำสำคัญ เสริมสร้าง, ศักยภาพ, วิทยาลัยการทัพบก
ชั้นความลับ ไม่มีชั้นความลับ

"คน" เป็นทุนมนุษย์และเป็นทรัพยากรในการบริหารที่มีคุณค่าที่สุด การบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management) จึงเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มของคนในหน่วยงานให้มีศักยภาพสูง ที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ และความสำเร็จของหน่วยงานอย่างยั่งยืน

การศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางเสริมสร้างศักยภาพกำลังพลของวิทยาลัยการทัพบก มีวัตถุประสงค์ในการพัฒนากำลังพล โดยผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ เพื่อนำมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน รวมไปถึงการพัฒนาองค์ความรู้ กำหนดเป็นแนวทางในการดำเนินงานในอนาคต ซึ่งผลจากการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพ ได้แก่ ปัจจัยเรื่อง คน งบประมาณ เครื่องมือ และ ระบบบริหารจัดการ จากปัจจัยดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถกำหนดเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาศักยภาพกำลังของวิทยาลัยการทัพบกได้ 3 แนวทางดังนี้ 1. การพัฒนาระบบการวางแผนและบริหารกำลังพล 2. การเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาสมรรถภาพ และ 3. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล

ABSTRACT

AUTHOR: Colonel Naphak Phakkakorn
TITLE: Guidelines for strengthening the potential of personnel in Army War College
DATE: 11 September, 2024 **WORD COUNT:** 8260 **PAGES:** 22
KEY TERMS: strengthening, potential, Army War College
CLASSIFICATION: Unclassified

“People” are human capital and the most valuable resource in management. Human Capital Management (HCM) is therefore about enhancing the value of individuals within an organization to ensure they are highly competent and capable, leading to increased efficiency and sustainable success for the organization.

The research study on methods for Guidelines for strengthening the potential of personnel in Army War College has the objective. in developing personnel, The researcher has analyzed the data. To be used as a strategy for the agency. Including the development of knowledge Set guidelines for future operations. The results of the research found that Factors affecting potential development include people, budget, tools, and management systems. From the above factors, the researcher was able to formulate strategies for developing the potential of the Army War College in 3 ways as follows: 1. Developing a personnel planning and management system, 2. Strengthening potential and developing competency, and 3. Developing quality working life of military personnel

กิตติกรรมประกาศ

เอกสารวิจัยส่วนบุคคลเรื่อง แนวทางเสริมสร้างศักยภาพกำลังพล ของวิทยาลัยการทัพบก สำเร็จลุล่วงได้โดยได้รับความกรุณาจากคณาจารย์ของวิทยาลัยการทัพบกทุกท่าน ที่กรุณาให้ความรู้ ข้อเสนอแนะ และให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่า

โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้วิจัยขอขอบพระคุณ พลตรี ทนงศักดิ์ มหาวงศ์ ผู้บัญชาการวิทยาลัยการทัพบก ที่กรุณาให้ดำเนินการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ รวมถึงอาจารย์ ดร. วีรพัฒน์ กฤตธนาทิพย์ ที่ปรึกษาพิเศษ พันเอก ประภาส แก้วศรีงาม ประธานกรรมการที่ปรึกษา พันเอกหญิง กนิษฐา ฐิติวัฒนา อาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย และ พันเอกหญิง จิตติมา รวยรื่น ที่กรุณาให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์สำหรับการจัดทำเอกสารวิจัยส่วนบุคคล และสละเวลาอันมีค่า ในการตรวจสอบร่างเอกสารวิจัยส่วนบุคคล ในการวิเคราะห์แต่ละบทอย่างละเอียด จนทำให้เอกสารวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณ พันเอกหญิง ดร. สุขชนา แทบประสิทธิ์ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำแนะนำ แนวคิดประสบการณ์ ข้อคิดเห็นและข้อมูลวิจัย ที่เป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ เพื่อจัดทำเอกสารวิจัยส่วนบุคคล

สุดท้ายผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารวิจัยฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อวิทยาลัยการทัพบก กองทัพบก และประเทศชาติต่อไป

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	
ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
วิธีการศึกษา	5
ประโยชน์ที่ได้รับ	6
บทที่ 2 บทวิเคราะห์	
การวิเคราะห์สถานะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์	7
สภาพการพัฒนากำลังพลของวิทยาลัยการทัพบก	9
การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างศักยภาพ ของกำลังพล วิทยาลัยการทัพบก	11
การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อม (SWOT Analysis/TOWS Matrix)	12
แนวทางการเสริมสร้างศักยภาพกำลังพลของวิทยาลัยการทัพบก	15
บทที่ 3 บทอภิปรายผล	
แนวทางการพัฒนาศักยภาพกำลังพลของวิทยาลัยการทัพบก	17
ตัวอย่างงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง	17
บทที่ 4 บทสรุป	
บทสรุป	20
ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย	21
ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป	22
เอกสารอ้างอิง	
ประวัติย่อผู้วิจัย	

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

"คน" เป็นทุนมนุษย์และเป็นทรัพยากรในการบริหารที่มีคุณค่าที่สุด การบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management) จึงเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มของคนในหน่วยงานให้มีศักยภาพสูงและมีพลังในการดำเนินงาน ที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ และความสำเร็จของหน่วยงานอย่างยั่งยืน

ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์¹ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ เพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัย ให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดีรอบด้าน และมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคม และผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

จากวิสัยทัศน์ของกองทัพบก “ศักยภาพ ทันสมัย เป็นที่เชื่อมั่นของประชาชน และเป็นหนึ่งในกองทัพชั้นนำของภูมิภาค” (Capable, Modern, Reliable and One of the Powerhouse Armies in the Region) กำลังพลกองทัพบกต้องเป็นผู้มีศักยภาพ คือ ต้องมีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ผ่านการฝึกและการศึกษาอย่างเป็นระบบ มีขวัญและกำลังใจที่ดี มีอุดมการณ์และจิตวิญญาณความเป็นทหารอาชีพ รวมทั้งมีความเป็นผู้นำ ตลอดจนมีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ นอกจากนี้ ต้องมีองค์ความรู้และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมีการเรียนรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง มีความคิดและความรู้ความเข้าใจทันต่อยุคสมัยตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลก และการมีทักษะด้านภาษาหลักในการสื่อสารระหว่างประเทศ

นโยบายกองทัพบก เรื่องการพัฒนากำลังพล ได้เน้นให้กำลังพลกองทัพบกมีความพร้อมสำหรับการปฏิบัติภารกิจของกองทัพบก ให้สอดคล้องกับแผนการพัฒนาศักยภาพของรัฐบาล และ กระทรวงกลาโหม ทั้งการขยายผลการพัฒนาทักษะทุกด้าน เช่น ด้านภาษา ทักษะดิจิทัล และการพัฒนาระบบสมรรถนะสำหรับการปฏิบัติงานให้กับกำลังพล ทั้งเป็นรายบุคคล และการปฏิบัติงานเป็นหมู่คณะ โดยมุ่งไปสู่การปรับขนาดกองทัพให้มี

ความกะทัดรัดและทันสมัย ยังคงมีความพร้อมสำหรับการปฏิบัติภารกิจหลักของ กองทัพบก รวมทั้งภารกิจในการพัฒนาประเทศและช่วยเหลือประชาชนให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของกำลังพล กองทัพบก เพื่อให้มีศักยภาพในการปฏิบัติราชการของกองทัพบกอย่างยั่งยืน

วิทยาลัยการทัพบก มีภารกิจที่ได้รับมอบจากกองทัพบก คือ ให้การฝึก และศึกษา แก่นายทหารสัญญาบัตร ของกองทัพบก นอกกองทัพบก และบุคคลพลเรือน ทั้งทาง ยุทธศาสตร์ ยุทธวิธี การช่วยรบ และการบริหารในระดับกองทหารขนาดใหญ่ขึ้นไป ตลอดจนกิจการของกระทรวง ทบวง กรม และเหล่าทัพต่างๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ ผู้บังคับบัญชา และฝ่ายอำนวยการระดับสูงได้ ร่วมมือในการค้นคว้า พัฒนา ตามโครงการ พัฒนาหลักนิยมของหน่วยระดับกองทหารขนาดใหญ่ขึ้นไป

จากยุทธศาสตร์ชาติจนถึงภารกิจของวิทยาลัยการทัพบก ได้ให้ความสำคัญในการ เสริมสร้างศักยภาพกำลังพล เพื่อให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ที่เป็นเรื่องของโลกกำลังถูกปรับเปลี่ยนด้วย 3 กระแสหลัก คือ กระแสโลกาภิวัตน์ กระแส การพัฒนาเทคโนโลยี กระแสความเป็นใหญ่ของเงินทุน โดยกำลังเข้าสู่ยุคการเปลี่ยนแปลง รวดเร็ว (Volatility), ไม่แน่นอน (Uncertainty), ซับซ้อน (Complexity) และไม่ชัดเจน (Ambiguity) และมีสภาวะการแข่งขันสูงในสังคมโลก ทำให้วิทยาลัยการทัพบก ต้องหัน กลับมาทบทวนหน่วยงานของตนเอง และให้ความสำคัญกับการนำเอาศักยภาพของกำลัง พลที่มีอยู่ออกมาใช้ประโยชน์ให้มากที่สุด เพื่อให้หน่วยงานสามารถปรับตัวตามกระแสการ เปลี่ยนแปลง ไปสู่หน่วยงานที่ประสบความสำเร็จ ที่สามารถคาดคะเนความเปลี่ยนแปลง ล่วงหน้าและปรับตัวได้ก่อน

การพัฒนาศักยภาพกำลังพล จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่หน่วยงานต่างๆ กำลังให้ ความสำคัญอย่างยิ่ง ในการพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญทั้งต่อตัวเองและต่อองค์กร ซึ่ง ความสำคัญต่อตัวเอง ได้แก่ การได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ ทันท่วงทีความเจริญก้าวหน้า ทางเทคโนโลยี สามารถเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและ ประสิทธิภาพสูงขึ้น ทั้งเป็นการสนองความต้องการที่ก้าวหน้าของกำลังพล ส่วนใน ความสำคัญขององค์กร ได้แก่การเพิ่มผลผลิตของหน่วยงานและทำให้หน่วยงานได้กำลัง พลที่มีคุณภาพ และสามารถพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ อันเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่สามารถ สร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันของหน่วยงาน

นอกจากการที่มีหน้าที่ผลิตผู้นำด้านยุทธศาสตร์ให้กับกองทัพบกแล้ว วิทยาลัยการ ทัพบก ยังต้องมีวิธีในการพัฒนาตนเองให้ถึงเป้าหมายสูงสุด คือ การเพิ่มพูนความรู้ความ ชำนาญงาน และทัศนคติของกำลังพลให้เหมาะสม กับการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีการ

เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่สอดคล้องกับหน่วยงาน โดยการเสริมสร้างศักยภาพ มีหลายวิธี ด้วยกัน เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรมและสัมมนา และการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เป็นต้น ซึ่งวิธีดังกล่าวก็ย่อมขึ้นอยู่กับความต้องการหรือความถนัดของแต่ละคน

แต่อย่างไรก็ตาม ก็ยังประสบปัญหาคือกำลังพลไม่ได้รับการพัฒนาตนเองเท่าที่ควร ซึ่งเกิดจากปัญหาและอุปสรรคในเรื่องของเวลา งบประมาณ นโยบายที่เปลี่ยนแปลงทุกปี เนื่องจากภารกิจหลักของกำลังพล สายวิชาการและสายงานสนับสนุน ปัจจุบันประกอบไปด้วย งานสอน งานประชุม สัมมนา การรองรับปรับปรุงแก้ไขเทคโนโลยีใหม่ๆ จึงทำให้ไม่มีเวลาในการพัฒนาตนเอง หรือเข้ารับการพัฒนา การที่นักศึกษาจะมีคุณภาพนั้น ต้องขึ้นอยู่กับกำลังพลของวิทยาลัยการทัพบกที่มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในศาสตร์ และคุณวุฒิที่เหมาะสมซึ่งจำเป็นจะต้องมีการปรับเปลี่ยน และแสวงหาความรู้แก่การพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา จึงสามารถยกระดับมาตรฐานทางการศึกษาของวิทยาลัยการทัพบก ให้มีชื่อเสียงยิ่งขึ้นเป็นที่ยอมรับในสังคม

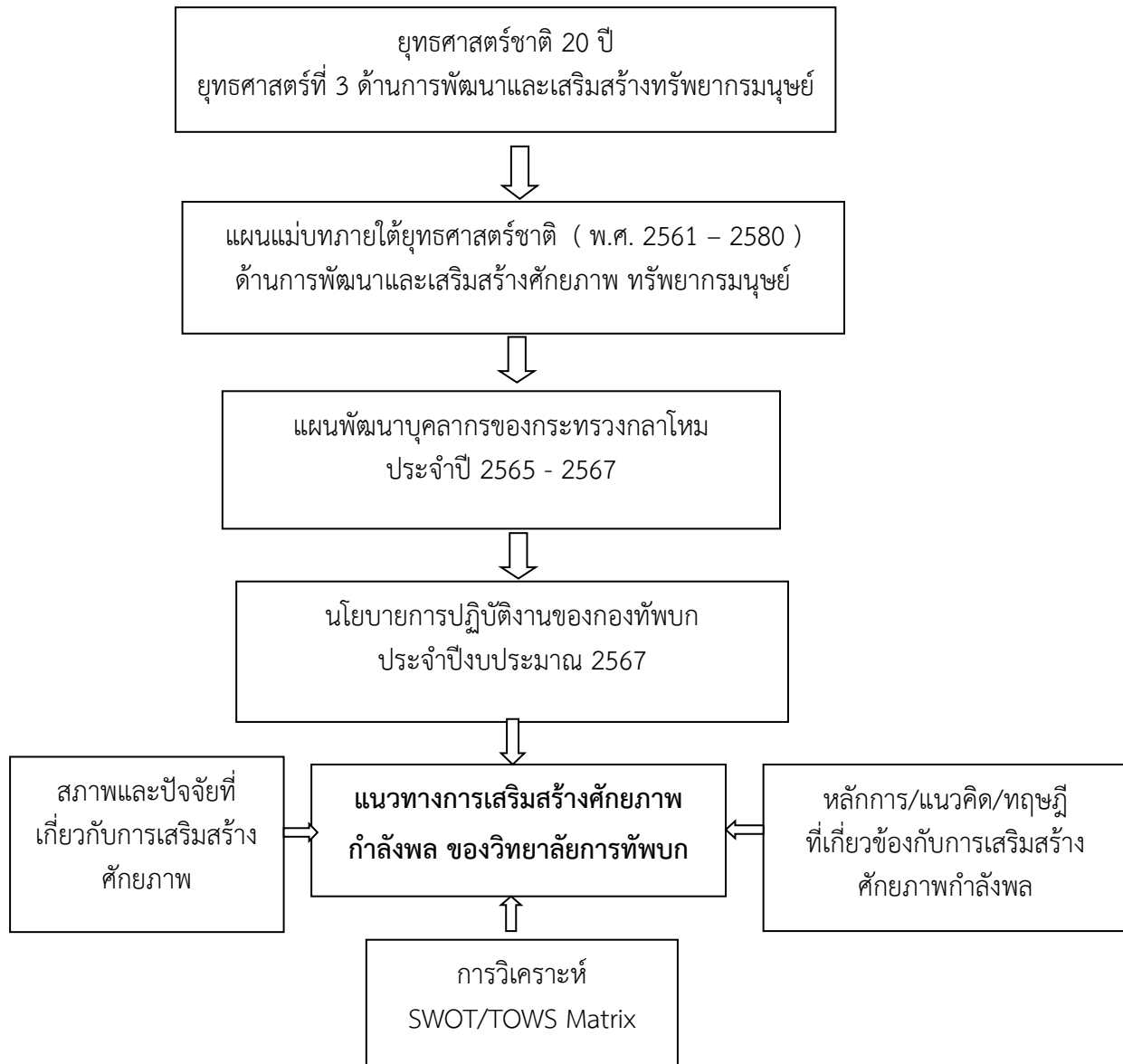
การพัฒนากำลังพลของวิทยาลัยการทัพบกจึงเป็นวิธีที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานให้ได้ผลดี ทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล การเปิดโอกาสให้กำลังพลมีเสรีภาพในการคิด มีโอกาสพัฒนาคุณภาพผลงาน รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพในการนำหลักสูตรไปใช้การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในวิชาที่สอน สามารถพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการและระดับพัฒนาการของผู้เรียนด้วยเทคนิควิธีที่มีประสิทธิภาพขึ้น

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัย สนใจที่จะทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างศักยภาพกำลังพล ของวิทยาลัยการทัพบก เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบายของกองทัพบก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อวิทยาลัยการทัพบก และพัฒนาปรับปรุงกระบวนการในการเสริมสร้างศักยภาพของกำลังพล และความก้าวหน้าในอาชีพมุ่งไปสู่องค์กรที่มีคุณภาพของกองทัพบก

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเสริมสร้างศักยภาพกำลังพล ของวิทยาลัยการทัพบกในปัจจุบัน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างศักยภาพกำลังพล ของวิทยาลัยการทัพบก
3. เพื่อเสนอแนวทางการเสริมสร้างศักยภาพกำลังพล ของวิทยาลัยการทัพบก

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการศึกษา

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ โดยรูปแบบการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ตามแนวทางที่ วิทยาลัยการทัพบกกำหนด

2. ขอบเขตการศึกษา

2.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษายุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาบุคคลากรของกระทรวงกลาโหมประจำปี 2565 – 2567 นโยบายการปฏิบัติงานของกองทัพบก ประจำปีงบประมาณ 2567

2.2 ข้อมูล เนื้อหา เอกสาร ที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างศักยภาพบุคคลากร

2.3 ขอบเขตด้านระยะเวลาตั้งแต่ห้วงเดือน พฤศจิกายน 2566 – พฤษภาคม 2567

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้กรอบการคิดเชิงยุทธศาสตร์การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม การวิเคราะห์ด้านการเสริมสร้างศักยภาพ เพื่อนำไปสังเคราะห์ข้อมูล ให้ได้ผลผลิต คือ การเสริมสร้างศักยภาพกำลังพล ของวิทยาลัยการทัพบก

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้กรอบการคิดเชิงยุทธศาสตร์การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม โดยใช้หลักการวิเคราะห์ SWOT Analysis, 4 M, TOWS Matrix และการวิเคราะห์ตามทฤษฎีการพัฒนาศักยภาพ เพื่อนำไปสังเคราะห์ข้อมูล ให้ได้ผลผลิต คือ การเสริมสร้างศักยภาพกำลังพล ของวิทยาลัยการทัพบก

5. ระยะเวลาดำเนินการ พฤศจิกายน 2566 - พฤษภาคม 2567

กิจกรรม	2566		2567				
	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.
พัฒนาและเสนอโครงสร้าง			→				
เก็บรวบรวมข้อมูล				→			
วิเคราะห์ข้อมูล					→		
การสรุปผลและอภิปรายผล						→	
การจัดทำรายงาน							→

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทราบสภาพการพัฒนากำลังพล ของวิทยาลัยการทัพบก ในปัจจุบัน
2. ทราบปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างศักยภาพกำลังพล ของวิทยาลัยการทัพบก
3. ทราบแนวทางการเสริมสร้างศักยภาพกำลังพล ของวิทยาลัยการทัพบก

บทที่ 2

บทวิเคราะห์

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและยากที่จะคาดการณ์สถานการณ์ได้ เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทและส่งผลต่อการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น หน่วยงานจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัว ก้าวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกที่ผันผวนอย่างรวดเร็ว (VUCA WORLD) อย่างไรก็ตามกำลังพลยังคงเป็นปัจจัยหลักที่ขับเคลื่อนการดำเนินงานต่าง ๆ ของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายและสัมฤทธิ์ผลตามแผนที่วางไว้ จากภาวะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จำต้องมีการพัฒนาศักยภาพของกำลังพล ให้มีความรู้ใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพควบคู่กันไป

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์

แผนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2565 – 2570

โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรของกระทรวงกลาโหม ไว้ประกอบด้วย 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างบุคลากรของ กระทรวงกลาโหม ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจในศตวรรษที่ 21

ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรของกระทรวงกลาโหม เพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานของบุคลากรของกระทรวงกลาโหม เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรแผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าวใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนากุศลกรในภาพรวมของกระทรวงกลาโหมให้ไปในทิศทางเดียวกันและเป็นไปตามวิสัยทัศน์ในการพัฒนากุศลกรของกระทรวงกลาโหมที่ต้องการให้ “บุคลากรของกระทรวงกลาโหม มีสมรรถนะในการปฏิบัติภารกิจอย่าง มีอาชีพพื้นฐาน คุณธรรม จริยธรรม มีส่วนร่วมในการต่อต้านการทุจริต มีความสุขในการดำรงชีวิต พร้อมก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21” ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนากุศลกรของกระทรวงกลาโหมให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่รัฐบาล มอบหมายและเป็นกำลังสำคัญในการป้องกันและพัฒนาประเทศต่อไป²

แผนพัฒนาด้านกำลังพลของกองทัพบก พ.ศ. 2566-2570

กองทัพบก โดย กรมกำลังพลทหารบก ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนากำลังพล และระบบงาน ด้านกำลังพลของกองทัพบกไว้เป็นกรอบสำหรับการดำเนินการด้านกำลังพลและระบบงานด้านกำลังพล ของกองทัพบก ซึ่งได้มีการดำเนินการจัดตั้งคณะทำงานเพื่อพิจารณาจัดทำแผนฯ รวมทั้งจัดการสัมมนา หน่วยขึ้นตรงต่อกองทัพบก เพื่อร่วมพิจารณากลับกรองแผนฯ พร้อมทั้งให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะเพื่อให้แผนฯ มีความครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถปฏิบัติได้จริง มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์ การป้องกันประเทศของกระทรวงกลาโหม ช่วยในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานด้านกำลังพล ของกองทัพบกให้ชัดเจน รวมถึงช่วยผลักดันให้เกิดการบูรณาการงานด้านกำลังพลของกองทัพบก ในทุกส่วนงานที่จะสอดคล้องไปกับแนวทางของหน่วยเหนือ ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยต่างๆ สามารถปฏิบัติภารกิจ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดมากยิ่งขึ้น แผนพัฒนาด้านกำลังพลของกองทัพบก พ.ศ. 2566-2570 (5 ปี)³ ที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางของการพัฒนางานด้านกำลังพลในอนาคต มีประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา จำนวน 5 ประเด็นยุทธศาสตร์ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างความพร้อมของระบบบริหารงานกำลังพลที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส มุ่งสู่การ เป็นองค์กรดิจิทัล เพื่อตอบสนองต่อภารกิจในศตวรรษที่ 21

ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ ยึดมั่นระเบียบ วินัย และมีความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

ยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างความรู้ทักษะ ความชำนาญที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และ รองรับการ เปลี่ยนแปลงสู่เทคโนโลยีดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมสิทธิสวัสดิการ มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่กำลังพล และครอบครัว จัดสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกองทัพบกให้มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 กำลังพลขององค์กร มีเกียรติศักดิ์ศรีมีความภาคภูมิใจ และผูกพันกับองค์กร

การพัฒนามูลฐานมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ จากยุทธศาสตร์ต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้น ได้กำหนดไว้เพื่อเป็นเป้าหมายในการพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศ โดยต้องได้รับการพัฒนาอย่างสมดุลทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา และ คุณธรรมจริยธรรม และเป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 สุดท้ายต้องทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566-2570 ได้กำหนดประเด็นและแนวทางการดำเนินการสำหรับบุคลากรและหน่วยงานภาครัฐไว้ 3 ประการ⁴ ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนากรอบความคิดและกรอบทักษะ สำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21

ประเด็นการพัฒนาที่ 2 พัฒนารอบทักษะ (Skillsets) การทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21 และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการพัฒนาาระบบราชการในอนาคต เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีทักษะที่จำเป็น ในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและประชาชน และ การผลานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นการพัฒนาที่ 3 ปลุกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีคุณลักษณะในการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนา ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ยึดมั่นในมาตรฐานจรรยาบรรณ และมีทัศนคติแบบสากลที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล เพื่อร่วมกันสร้างภาครัฐที่ทันสมัย เป็นที่พึ่งของประชาชน และเชื่อถือไว้วางใจได้

สภาพการพัฒนากำลังพล ของวิทยาลัยการทัพบก

วิทยาลัยการทัพบก มีภารกิจที่ได้รับมอบจากกองทัพบก คือ ให้การฝึกและศึกษา แก่นายทหารสัญญาบัตร ของกองทัพบก นอกกองทัพบก และบุคคลพลเรือน ทั้งทางยุทธศาสตร์ ยุทธวิธี การช่วยรบ และการบริหารในระดับกองทหารขนาดใหญ่ขึ้นไป ตลอดจนกิจการของกระทรวง ทบวง กรม และเหล่าทัพต่างๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ผู้บังคับบัญชา และฝ่ายอำนวยการระดับสูงได้ ร่วมมือในการค้นคว้า พัฒนา ตามโครงการพัฒนาหลักนิยมของหน่วยระดับกองทหารขนาดใหญ่ขึ้นไป

การดำเนินงานของวิทยาลัยการทัพบกไปสู่ความสำเร็จตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากกองทัพบกได้นั้น มาจากหลายส่วนที่ขับเคลื่อน และส่วนหนึ่งคือการนำองค์กรให้ไปในทิศทางเดียวกัน ผู้นำจึงมีความสำคัญ วิทยาลัยการทัพบกภายใต้การนำของ

พลตรี ทนงศักดิ์ มหาวงศ์ ผู้บัญชาการวิทยาลัยการทัพบกท่านปัจจุบัน ได้มีนโยบายในการบริหารจัดการ และพัฒนากำลังพล ตามการสัมภาษณ์ในข่าวทหารบก⁵ โดยมีแนวทางดังนี้

1. การสร้างขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล โดยเฉพาะการสมัครใจเข้ามารับราชการ และปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยวิทยาลัยการทัพบก ให้มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงานอย่างเป็นระบบมากกว่าที่เป็นอยู่

2. ส่งเสริมการฝึกอบรม และพัฒนากำลังพล ให้กำลังพลได้มีความรู้ที่หลากหลาย โดยจะส่งเข้าร่วมการฝึกอบรมในหน่วยงานต่างๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการพัฒนากำลังพล โดยเฉพาะอาจารย์ ให้มีความรู้ มีทักษะ และมีขีดความสามารถ ในถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร ของวิทยาลัยการทัพบก ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. สำหรับการบริหารงานด้านสิ่งอุปกรณ์ ก็เป็นสิ่งสำคัญไม่น้อยไปกว่า การจัดการกำลังพล วิทยาลัยการทัพบก จะต้องพัฒนาสิ่งอุปกรณ์ด้านการเรียนการสอนที่สามารถตอบสนอง กับเทคโนโลยี ให้ทันกับเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน เช่น โครงการจัดทำห้องเรียนอัจฉริยะ (Smart Classroom) เป็นต้น

4. ต้องจัดทำสรรพตำราอิเล็กทรอนิกส์ (E-Book) ของวิทยาลัยการทัพบก ให้เป็นรูปธรรม ให้เป็นคลังตำราสำหรับทหารอาชีพ เพื่อเผยแพร่ความรู้ให้กับกำลังพล โดยทั่วไปศึกษา ค้นคว้า และสามารถอ่านได้ทุกที่ทุกเวลา ตามนโยบายของกองทัพบก

นโยบายดังกล่าวได้เน้นให้มีการเสริมสร้างศักยภาพของกำลังพลให้เพิ่มขึ้นในทุกด้าน โดยการเสริมทั้งทักษะด้านเทคโนโลยีที่มีจำเป็นอย่างมากในปัจจุบัน การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เพิ่มขึ้น

นอกจากนโยบายผู้บังคับบัญชา กำลังพลก็มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ ผู้วิจัยจึงทำการสัมภาษณ์กำลังพล วิทยาลัยการทัพบก⁶ ถึงปัจจัยใดที่มีส่วนช่วยให้กำลังพลพัฒนาตนเอง สามารถสรุปได้ว่า

1. ขาดกำลังพลที่มีความชำนาญในด้านเทคโนโลยี ในยุคปัจจุบันที่เครื่องมือในการสอนจะเน้นที่การนำเทคโนโลยีมาใช้ แต่กำลังพลส่วนใหญ่ยังไม่สามารถพัฒนาตนเองในการนำเทคโนโลยีที่มีมาใช้ในการปฏิบัติภารกิจได้

2. การจัดสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน จะทำให้มีแรงจูงใจในการอยากอยู่ในที่ทำงานนานขึ้น และทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

3. สวัสดิการช่วยเหลือกำลังพลชั้นผู้น้อยเป็นการช่วยลดรายจ่าย เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับกำลังพลอีกทาง เช่น ค่าอาหารกลางวัน วันหยุดพิเศษเพิ่ม

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างศักยภาพของกำลังพล วิทยาลัยการทัพบก

จากการสัมภาษณ์กำลังพลที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยการทัพบก จำนวน 9 นาย แบ่งกลุ่มเป็น นายทหารสัญญาบัตร และนายทหารประทวน และพนักงานราชการ ได้ให้ข้อคิดเห็นในบริหารจัดการกำลังพล เพื่อนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพ กำลังพล โดยยึดถือแนวคิด ทฤษฎีการบริหารทรัพยากร (4M) เป็นหลักประกอบด้วย ด้านบุคลากร (Man) ด้านงบประมาณ (Money) ด้านทรัพยากร (Material) ด้านการจัดการ (Management) ซึ่งสรุปผลการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว ปรากฏว่าเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ด้านบุคลากร (Man) กำลังพลมีความสำคัญในการปฏิบัติ ภารกิจ และต้องได้รับการพัฒนา ทั้งด้านความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ภาวะผู้นำ และ จริยธรรม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพให้สอดคล้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง และจะต้องหมั่นเรียนรู้พัฒนา ตนเอง ทางด้านการใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารอย่างต่อเนื่อง

2. ด้านงบประมาณ (Money) ภายใต้งบประมาณจำกัดเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจ ที่ตกต่ำของประเทศทำให้ขาดการต่อเนื่องในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนด้าน หรือการจัดการเทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อพัฒนาเสริมทักษะ ความชำนาญ แต่อย่างไรก็ตามหน่วยอาจจะกำหนดนโยบายและแสวงหาโอกาสในการ แลกเปลี่ยน องค์ความรู้ ประสบการณ์ กับหน่วยอื่น ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เมื่อมีโอกาสอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาต่อยอดต่อไป

3. ด้านทรัพยากร (Material) ควรมีอุปกรณ์สนับสนุนการสอนที่ใช้เทคโนโลยีสูง มีการจัดการสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้น่าอยู่ อุปกรณ์สำนักงานที่ควรอำนวยความสะดวกให้กับกำลังพลที่มาปฏิบัติหน้าที่

4. ด้านการบริหารจัดการ (Management) การพัฒนาทักษะ และความชำนาญสำหรับศตวรรษที่ 21 เป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากคุณภาพของกำลังพล ที่เป็นทั้งครูผู้สอน และส่วนสนับสนุนการสอน จะเป็นปัจจัยสำคัญของความสำเร็จทางด้านการศึกษา การจัดการเรียนการสอน ยุคศตวรรษที่ 21 โดยครูเป็นผู้ออกแบบการเรียนรู้ปรับเปลี่ยนตัวเองเป็นผู้ฝึกสอน (Coach) และอำนวยความสะดวก (Facilitator) ครูควรกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนสนใจในการเรียนรู้โดยครูควรจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ได้ลงมือปฏิบัติ และรู้วิธีแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากแหล่งความรู้ต่างๆ จนทำให้ผู้เรียนสามารถนำองค์ความรู้ที่มี

อยู่มาบูรณาการและประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติการกิจที่ได้รับมอบหมายเพื่อตอบสนองความต้องการของกองทัพบกได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการระบุจุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) โดยนำหลักการ 4 M มาใช้ ส่วนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการระบุสถานการณ์ที่เป็นโอกาส (opportunities) และภัยคุกคามหรืออุปสรรค (Threats) โดยใช้ PESTEL ซึ่งสรุปประเด็นสำคัญในแต่ละด้านได้ ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)

1. มีแผนพัฒนากำลังพลของวิทยาลัยการทัพบก ในด้านต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ทำให้ง่ายต่อการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในภาพรวม
2. หลักสูตรสูงสุดของกองทัพบกที่ทำหน้าที่ ผลิตและพัฒนากำลังพล ตามความต้องการของกองทัพบก
3. ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ นโยบายที่ชัดเจนทำให้เป็นแรงผลักดัน
4. มีหลักสูตรร่วมกับภาคการศึกษาเอกชนและรัฐบาล ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
5. บุคลากรมีระเบียบวินัยสูง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ง่ายต่อการให้การศึกษอบรม เพื่อการพัฒนาบุคคล
6. กำลังพลมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน โดยเฉพาะทางยุทธศาสตร์
7. มีแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้กับกำลังพลอย่างชัดเจน
8. นำหลักสูตรการเรียนรู้ออนไลน์ และ E-book มาเป็นสื่อการเรียนรู้ให้กับกำลังพลเพื่อใช้ในการพัฒนาตนเอง
9. มีโครงสร้างการจัดหน่วยต่าง ๆ อย่างสมบูรณ์ครบถ้วน และมีการแบ่งมอบหน้าที่ความรับผิดชอบตามสายการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจน
10. มีระบบการติดตามผู้สำเร็จการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมทางการศึกษาเกิดการพัฒนามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จุดอ่อน (Weaknesses)

1. โครงสร้างพื้นฐานยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง เช่น ขาดแคลนคอมพิวเตอร์ สัญญาณสื่อสารที่ครอบคลุม และสื่อการเรียนรู้

2. ขาดการเชื่อมโยงและบูรณาการองค์ความรู้ระหว่างหน่วยงานภายใน กองทัพบกที่ชัดเจน ทำให้การวางแผนพัฒนากำลังพลไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน
3. ขาดแคลนผู้สอนในบางสาขาวิชา ทำให้ต้องพึ่งพาหน่วยงานภายนอก
4. ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่เพียงพอในการสนับสนุนการพัฒนากำลังพล
5. กำลังพลขาดความรู้ ทักษะ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาตนเอง
6. การบูรณาการการทำงานยังไม่ครอบคลุมทุกงานทำให้งานมีการแยกส่วนในการปฏิบัติเกิดความยุ่งยากกับผู้ปฏิบัติงาน

โอกาส (Opportunities)

1. มีระบบการประเมินค่า ทำให้ต้องมีนโยบายการพัฒนากำลังพล
2. เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง ทำให้กำลังพลต้องตระหนักในการพัฒนาตนเอง
3. มีเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการหลากหลายทั้งในกองทัพบกและนอกกองทัพบก ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
4. ทิศทางนโยบายของกองทัพบกที่มุ่งส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนา กำลังพลเป็นโอกาสที่จะทำให้ได้รับการสนับสนุนทรัพยากรด้านการพัฒนากำลังพลเพิ่มขึ้น

อุปสรรค (Threats)

1. บุคคลากรมีภารกิจนอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ ทำให้กำลังพล ขาดโอกาสพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
2. ภัยพิบัติจากการเปลี่ยนแปลงสภาพทางภูมิอากาศ (Climate Change), ไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) และฝุ่นละออง PM 2.5 ส่งผลต่อการวางแผนพัฒนา กำลังพลให้รองรับสถานการณ์ดังกล่าว
3. การไม่รับรองสถานศึกษาทางทหารจากหน่วยงานภายนอก ทำให้กำลังพลของกองทัพบก ไม่สามารถนำวุฒิการศึกษาไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้
4. มีงบประมาณสนับสนุนการพัฒนากำลังพลไม่เพียงพอ ทำให้การพัฒนา กำลังพลไม่ต่อเนื่อง
5. การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็วมากและก่อให้เกิดผลกระทบ ด้านต่าง ๆ เช่น ด้านวิชาการ ด้านองค์ความรู้ และการพัฒนาบุคลากร
6. สภาพแวดล้อมภายในวิทยาลัยการทัพบก ยังไม่สามารถจูงใจให้กำลังพลอยากเข้ามาทำงาน

แนวทางการเสริมสร้างศักยภาพกำลังพลของวิทยาลัยการทัพบก

จากการวิเคราะห์ SWOT ข้างต้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์แนวทางแก้ไขปัญหาโดยใช้เครื่องมือ TOWS Matrix ทำให้ได้ตารางดังนี้

<p style="text-align: center;">ปัจจัยภายใน</p> <p style="text-align: center;">ปัจจัยภายนอก</p>	<p style="text-align: center;">จุดแข็ง</p> <ol style="list-style-type: none"> มีแผนพัฒนากำลังพลอย่างเป็นระบบ หลักสูตรร่วมภาครัฐและเอกชน มีแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล 	<p style="text-align: center;">จุดอ่อน</p> <ol style="list-style-type: none"> ขาดแคลนผู้สอนในบางสาขาวิชา ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่เพียงพอ
<p style="text-align: center;">โอกาส</p> <ol style="list-style-type: none"> มีเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงาน มีระบบประเมินค่า 	<p style="text-align: center;">SO</p> <ol style="list-style-type: none"> จัดทำแผนปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีการประเมินค่า แลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน 	<p style="text-align: center;">WO</p> <p>กองทัพบกให้ความสำคัญกับการสนับสนุนการเสริมสร้างกำลังพลให้พร้อมปฏิบัติงาน จึงใช้โอกาสนี้ขอรับงบประมาณเพิ่มเติมเพื่อมาทำเสริมสร้างการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ</p>
<p style="text-align: center;">อุปสรรค</p> <ol style="list-style-type: none"> การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีรวดเร็ว งบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอ สภาพแวดล้อมภายในบริเวณไม่เหมาะสมกับการทำงาน 	<p style="text-align: center;">ST</p> <ol style="list-style-type: none"> การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็ว จึงต้องมีการวางแผนพัฒนาทักษะกำลังพลฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยทันยุค เป็นการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ในการเรียนการสอน และการสนับสนุนการสอน โดยการปรับปรุงระบบสารสนเทศภายในวิทยาลัยการทัพบก 	<p style="text-align: center;">WT</p> <p>สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานมีส่วนช่วยในการสร้างแรงจูงใจให้กำลังพลเข้ามาทำงานและเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน</p>

แนวทางเสริมสร้างศักยภาพกำลังพล ของวิทยาลัยการทัพบก

จากการวิเคราะห์โดยใช้ TOWS Matrix จึงสามารถกำหนดรูปแบบของกลยุทธ์ต่อแนวทางการเสริมสร้างศักยภาพกำลังพล ของวิทยาลัยการทัพบก ได้ 3 แนวทางดังนี้

1. การพัฒนาระบบการวางแผนและบริหารกำลังพล

การวางแผนและการบริหารกำลังพลให้มีความเหมาะสมกับภารกิจแต่ละส่วนงาน เพื่อให้บรรลุตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากกองทัพบก โดยการจัดทำแผนการปฏิบัติงาน โดยมีแผนพัฒนากำลังพล ในด้านต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ และมีการประเมินค่า โดยมีแนวทางดำเนินการ คือ การวางแผนในระยะสั้น ระยะกลางและระยะยาว เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามจุดมุ่งหมายเดียวกัน และเมื่อดำเนินการแล้วต้องมีการประเมินผลการดำเนินการในแต่ละส่วน

2. การเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาสมรรถภาพ

จากการที่มีภาคเอกชนและรัฐบาลเข้ามาร่วมศึกษาเรียนรู้ในหลักสูตรของวิทยาลัยการทัพบก จึงทำให้เกิดความร่วมมือทางวิชาการและแลกเปลี่ยนประสบการณ์เรียนรู้ โดยใช้แนวทางเสริมสร้างดังนี้

2.1 ส่งบุคลากรที่เป็น ครูอาจารย์หรือผู้ที่ทำหน้าที่ส่วนสนับสนุน การศึกษาให้ได้รับการเรียนรู้ อบรม แลกเปลี่ยนความรู้กับหน่วยงานภายนอก

2.2 การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ในการเรียนการสอน และการสนับสนุนการเรียนการสอน โดยการปรับปรุงระบบสารสนเทศภายในวิทยาลัยการทัพบกให้มีความทันสมัย โดยเบื้องต้น ควรทำความร่วมมือกับหน่วยงานเอกชนในการขอรับการสนับสนุนเครื่องมือ และอุปกรณ์ ที่ใช้ในการเรียนการสอน

2.3 เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็ว จึงต้องมีการวางแผนพัฒนาทักษะกำลังพล ทั้งการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยทันยุคพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยกำหนดลงในแผนการดำเนินประจำปี ด้านการฝึกอบรมข้าราชการและพัฒนาบุคลากร

2.4 การขาดแคลนกำลังพลที่ต้องมาปฏิบัติหน้าที่ ครูอาจารย์ แต่เนื่องจากกองทัพบกได้มีนโยบายให้ความสำคัญกับการสนับสนุนการเสริมสร้างกำลังพลให้พร้อมปฏิบัติงาน จึงใช้โอกาสนี้ในการขอรับงบประมาณเพิ่มเติมเพื่อมาทำเสริมสร้างการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ ตามภารกิจของวิทยาลัยการทัพบก และนโยบายที่กองทัพบกให้ไว้

3. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล

เนื่องจากสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานก็มีส่วนช่วยในการสร้างแรงจูงใจให้กำลังพล ในการปฏิบัติหน้าที่ในที่ทำงานและการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน จึงจำเป็นที่ต้องมีการจัดสถานที่ทำงานให้มีสิ่งแวดล้อมพร้อมรองรับการทำงาน ที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และการสนับสนุนอุปกรณ์สำนักงาน ให้อำนวยความสะดวกในการทำงานเพื่อเสริมประสิทธิภาพให้มากยิ่งขึ้น

บทที่ 3

บทอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง แนวทางเสริมสร้างศักยภาพกำลังพลของวิทยาลัยการทัพบก ผู้วิจัยทบทวนประเด็นยุทธศาสตร์ และวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ โดยใช้เครื่องมือ SWOT Analysis ในการวิเคราะห์ปัจจัยในการเสริมสร้างศักยภาพ เพื่อให้ได้แนวทางฯ ที่สามารถตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

แนวทางเสริมสร้างศักยภาพกำลังพล ของวิทยาลัยการทัพบก

จากการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อม พบว่า แนวทางการเสริมสร้างศักยภาพกำลังพล ของวิทยาลัยการทัพบก มี 3 แนวทาง คือ

1) การพัฒนาระบบการวางแผนและบริหารกำลังพล คือ การวางแผนการดำเนินงานในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว

2) การเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาสมรรถภาพ โดยใช้แนวทางเสริมสร้างดังนี้ ส่งบุคลากรให้ได้รับการเรียนรู้ อบรม แลกเปลี่ยนความรู้กับหน่วยงานภายนอก การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ในการเรียนการสอน การขอรับงบประมาณเพิ่มเติมในการเสริมสร้างคุณภาพของกำลังพล

3) การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล เช่น การจัดสถานที่ทำงานให้มีสิ่งแวดล้อมพร้อมรองรับการทำงาน และการสนับสนุนอุปกรณ์สำนักงาน การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เช่น สร้างที่ทำงานที่น้อยอยู่ การมีสวัสดิการให้กำลังพล การมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นอกจากนี้การมีระบบการบริหารงานที่มุ่งเน้นให้สอดคล้องกับนโยบายที่กำหนดไว้ การที่ผู้บังคับบัญชามีนโยบายปลูกฝังแนวคิดให้กำลังพล ในการพัฒนาตนเอง โดยเพิ่มแนวทางการเรียนรู้และพัฒนาาระบบดิจิทัล เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้กำลังพล ในการปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพขึ้น ซึ่งตรงกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

1. แนวคิดการเรียนรู้และพัฒนาในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) ที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และพัฒนาที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ที่ไม่หยุดนิ่ง ตอบสนองการผสมผสานระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต ภายใต้บริบทความท้าทายในศตวรรษที่ 21 และการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีโดยกำหนดกรอบความคิดและกรอบทักษะที่ผสมผสานทักษะในการทำงานและการใช้ชีวิต ทักษะด้านการ

เรียนรู้และสร้างนวัตกรรม และทักษะด้านข้อมูล สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเป็นเครื่องมือให้บุคลากรภาครัฐได้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง รวมถึง เป็นเครื่องมือให้หน่วยงานภาครัฐใช้ในการกำหนดแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐเกิดการเรียนรู้และพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ

2. การสร้างสภาพแวดล้อมและระบบนิเวศในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากร ปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างองค์กร โครงสร้างอำนาจ โครงสร้างกฎหมาย สภาพแวดล้อม ทางกายภาพ และสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา รวมถึง ระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ต้องได้รับการพัฒนาและปรับปรุง เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาที่ไม่แยกตัวออกจากระบบการบริหารองค์กร การปฏิบัติงาน และการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวม

3. รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาที่มีเป้าหมายและให้ความสำคัญกับการสร้างประสบการณ์ที่ดีกับการทำงานในหน่วยงานราชการ (Employee Experience) โดยคำนึงถึงตัวบุคลากรเป็นศูนย์กลาง มีการออกแบบการเรียนรู้และพัฒนาที่คำนึงถึงความต้องการและความจำเป็นของแต่ละบุคคล ภายใต้กรอบการปฏิรูปภาครัฐและการพัฒนาระบบราชการ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน และอาศัยเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการยกระดับขีดความสามารถ

4. การพัฒนาที่คำนึงถึงการขับเคลื่อนภารกิจหลักของภาครัฐ 4 ด้าน ประกอบด้วย (1) ภารกิจด้านการพัฒนานโยบาย (2) ภารกิจด้านการให้บริการและการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน (3) ภารกิจด้านการบริหารสัญญาจ้าง และ (4) ภารกิจในการบริหารเครือข่าย ภายใต้แรงกดดันที่ต้องตอบสนองความต้องการของประชาชนและบริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลง โดยการพัฒนาทักษะที่ส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐสามารถปฏิบัติงานภารกิจข้างต้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งทักษะที่เกี่ยวข้องกับภารกิจ (Professional Skills) ทักษะเชิงกลยุทธ์ (Strategic Skills) และทักษะเชิงนวัตกรรม (Innovative Skills)

5. การพัฒนาที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และการเติบโตตามเส้นทางอาชีพ เพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกกระดับ เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ โดยจำแนกบุคลากรออกเป็น 5 กลุ่ม ประกอบด้วย (1) บุคลากรแรกบรรจุ (2) บุคลากรผู้มีประสบการณ์ (3) บุคลากรที่มีบทบาทเป็นหัวหน้างาน (4) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ และ (5) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร

6. การเรียนรู้และพัฒนาเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของทุกคนและทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นบุคลากร ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ผู้รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดในส่วนของแผนพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ⁷ ที่เน้นการดำเนินงานตามแผนงานระยะ 5 ปี เน้นด้านบุคลากรที่ต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยใช้ระบบการทำงานเป็นทีม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้วยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการองค์ความรู้ที่จำเป็นเพื่อรองรับภารกิจที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยมีการมอบทุนการศึกษาเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับกำลังพล และครอบครัว

จากงานวิจัยของ รัชมี เอกณรงค์ (2556)⁸ เรื่องการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร เช่น การปรับเลื่อนขั้นเงินเดือน โบนัสประจำปี การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้สอดคล้องกับแนวคิดของผู้วิจัย โดยกล่าวสรุปว่าแรงจูงใจภายนอก เป็นสิ่งที่ผลักดันจากภายนอกตัวบุคคล ซึ่งมากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม โดยอาจจะเป็นการได้รับคำชม ชื่อเสียง รางวัลเกียรติยศ การได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งตรงกับงานวิจัยในครั้งนี้

ในส่วนของงานวิจัยของ จารุเนตร เกื้อภักดี (2559)⁹ ยังได้ศึกษาถึงแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล โดยผลการศึกษาพบว่า มีวิธีการแตกต่างกันออกไปในแต่ละด้าน ดังนี้ 1) ด้านการศึกษา ได้แก่ สนับสนุนทุนการศึกษา 2) ด้านการฝึกอบรม ได้แก่ การสำรวจความต้องการและจัดหาหลักสูตรที่ทันสมัย 3) ด้านการพัฒนา ได้แก่ การจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงาน และใช้ระบบพี่เลี้ยงในการสอนงานหรือช่วยสอนงาน ด้านสภาพปัญหา การพัฒนาบุคลากรนั้นพบว่า ด้านการศึกษามีความเหมาะสมน้อย สะท้อนปัญหา การพัฒนามากที่สุด รองลงมาเป็นเรื่องการฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุษบงศ์ วงษ์วันทา (2560)¹⁰ ที่ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ผลวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาบุคลากรโดย รวมอยู่ในระดับที่มาก ด้านการพัฒนาอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาด้านฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับปานกลาง ตรงกับงานวิจัยที่พบว่า การให้การศึกษาให้กับกำลังพลจะทำให้กำลังพลมีศักยภาพในการทำงานมากขึ้น

สุดท้ายผู้วิจัยยังค้นหาได้ว่า งานวิจัยของ ณิชฐณิชา รักษาวงศ์ (2558)¹¹ ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การศึกษาต่อโดยขอใช้เวลาปฏิบัติงานปกติหรือเวลาปฏิบัติงานในบางส่วน การสนับสนุนการศึกษาดูงานในหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ตรงกับงานวิจัยของผู้ศึกษาในด้านเสริมสร้างศักยภาพกำลังพล

บทที่ 4

บทสรุป

การศึกษาคั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ในการเสริมสร้างศักยภาพกำลังพล ของวิทยาลัยการท้พบกในปัจจุบัน โดยผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ เพื่อศึกษาปัจจัยสภาวะแวดล้อมที่มีผลต่อการพัฒนาศ้กยภาพ เพื่อนำมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ที่เหมาะสม ในการเสริมสร้างศ้กยภาพของบุคคลากร รวมไปถึงการพัฒนาองค์ความรู้ และกำหนดเป็นมาตรการในการดำเนินงานในอนาคต ซึ่งผลจากการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบการเสริมสร้างศ้กยภาพกำลังพล ของวิทยาลัยการท้พบก ได้แก่ การนำองค์กรให้ไปในทิศทางเดียวกัน โดยเฉพาะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยการสร้างขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล การส่งเสริมการฝึกอบรม และพัฒนากำลังพล ให้กำลังพลได้มีความรู้ที่หลากหลาย จะต้องพัฒนาสิ่งอุปกรณ์ด้านการเรียนการสอนที่สามารถตอบสนอง กับเทคโนโลยี ให้ทันกับเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน เช่น โครงการจัดทำห้องเรียนอัจฉริยะ (Smart Classroom) ในการจัดทำสรรพตำราอิเล็กทรอนิกส์ (e-Book) ให้เป็นคลังตำราสำหรับทหารอาชีพ เพื่อเผยแพร่ความรู้ให้กับกำลังพลโดยทั่วไปศึกษา ค้นคว้า และสามารถอ่านได้ทุกที่ทุกเวลา ตามนโยบายของกองท้พบก

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศ้กยภาพ ได้แก่ ปัจจัยเรื่อง คน งบประมาณ เครื่องมือ และ ระบบบริหารจัดการ

จากปัจจัยดังกล่าวผู้วิจัยได้วิเคราะห์สภาวะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ และได้แนวทางในการพัฒนากำลังพลของวิทยาลัยการท้พบกดังนี้

1. การพัฒนาระบบการวางแผนและบริหารกำลังพล การวางแผนและการบริหารกำลังพลให้มีความเหมาะสมกับภารกิจแต่ละส่วนงาน เพื่อให้บรรลุตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากกองท้พบก โดยการจัดทำแผนการปฏิบัติงาน โดยมีแผนพัฒนากำลังพล ในด้านต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ และมีการประเมินค่า โดยมีแนวทางดำเนินการ คือ การวางแผนในระยะสั้น ระยะกลางและระยะยาว เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามจุดมุ่งหมายเดียวกัน และเมื่อดำเนินการแล้วต้องมีการประเมินผลการดำเนินการในแต่ละส่วน

2. การเสริมสร้างศ้กยภาพและพัฒนาสมรรถภาพ จากการศึกษาภาคเอกชน และรัฐบาลเข้ามาร่วมศึกษาเรียนรู้ในหลักสูตรของ วิทยาลัยการท้พบก จึงทำให้เกิดความร่วมมือทางวิชาการและแลกเปลี่ยนประสบการณ์เรียนรู้ โดยใช้แนวทางเสริมสร้างดังนี้

2.1 ส่งบุคลากรที่เป็น ครูอาจารย์หรือผู้ที่ทำหน้าที่ส่วนสนับสนุน การศึกษาให้ได้รับการเรียนรู้ อบรม แลกเปลี่ยนความรู้กับหน่วยงานภายนอก

2.2 การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ในการเรียนการสอน และ การสนับสนุนการเรียนการสอน โดยการปรับปรุงระบบสารสนเทศภายในวิทยาลัยการทัก บกให้มีความทันสมัย โดยเบื้องต้น ควรทำความร่วมมือกับหน่วยงานเอกชนในการขอรับ การสนับสนุนเครื่องมือ และอุปกรณ์ ที่ใช้ในการเรียนการสอน

2.3 เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็ว จึงต้องมี การวางแผนพัฒนาทักษะกำลังพล ทั้งการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยทันยุคพร้อม รับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยกำหนดลงในแผนการดำเนินงานประจำปี ด้านการ ฝึกอบรมข้าราชการและพัฒนาบุคลากร

2.4 การขาดแคลนกำลังพลที่ต้องมาปฏิบัติหน้าที่ ครูอาจารย์ แต่ เนื่องจากกองทัพบกได้มีนโยบายให้ความสำคัญกับการสนับสนุนการเสริมสร้างกำลังพลให้ พร้อมปฏิบัติงาน จึงใช้โอกาสนี้ในการขอรับงบประมาณเพิ่มเติมเพื่อมาทำเสริมสร้างการ พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ ตามภารกิจของวิทยาลัยการทักบก และนโยบายที่กองทัพบก ให้ไว้

3. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล เนื่องจากสิ่งแวดล้อม ในที่ทำงานก็มีส่วนช่วยในการสร้างแรงจูงใจให้กำลังพล ในการปฏิบัติหน้าที่ในที่ทำงาน และการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน จึงจำเป็นต้องมีการจัดสถานที่ ทำงานให้มีสิ่งแวดล้อมพร้อมรองรับการทำงาน ที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และการสนับสนุน อุปกรณ์สำนักงาน ให้อำนวยความสะดวกในการทำงานเพื่อเสริมประสิทธิภาพให้มาก ยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพกำลังพล ของวิทยาลัยการทักบก จะ สำเร็จได้จะต้องได้รับการสนับสนุนและได้รับความร่วมมือจากหลายภาคส่วน ทั้งกำลังพล ในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชา ทั้งวิทยาลัยการทักบก และกองทัพบก เพื่อให้การดำเนินงาน ได้รับทั้ง ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

2. การสรรหาเลือกคนควรมีความรู้ทักษะ ทักษะที่ดี มีสมรรถนะตรงกับ ตำแหน่งงาน ควรจัดสวัสดิการที่อำนวยความสะดวกแก่กำลังพล และสนใจด้านความ ปลอดภัย สุขภาพอนามัยของสถานที่ทำงาน

3. การมีกระบวนการที่สามารถแก้ไขคลี่คลายปัญหาความต้องการ ข้อ ร้องเรียน หรือ ความขัดแย้ง โดยเพิ่มระบบการมีส่วนร่วมของกำลังพลในการปรึกษาหารือ

4. เพิ่มกิจกรรมด้านสันตนาการ หรือกิจกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวนอกเวลา
งาน หรือมีระบบสังคมชุมชนใน บรรยากาศที่ไม่เป็นทางการ สดท้ายการพัฒนา
ผู้บังคับบัญชา ในการบริหารจัดการดูแลลูกน้อง ให้มี ความเป็นผู้นำ เป็นธรรม จะช่วย
สร้างความสุขในการทำงานยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพกำลังพล
ของวิทยาลัยการทัพบก
2. ควรมีการศึกษาและติดตามประเมินผลการนำความรู้ที่ได้รับจากการ
พัฒนามาปรับใช้ในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน
3. ควรมีการศึกษาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

1. ราชกิจจานุเบกษา. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561 – 2580. เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก, 13 ตุลาคม 2561
2. แผนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2565 – 2570. กรมเสมียนตรา. เมษายน 2564.
3. แผนพัฒนาด้านกำลังพลของกองทัพบก พ.ศ.2566 – 2570. กรมกำลังพลทหารบก. กันยายน 2565.
4. คู่มือการดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 – 2570. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. เมษายน 2566.
5. วันสถาปนาหน่วย. วารสารข่าวทหารบก. ปีที่ 33 ฉบับที่ 3. วันจันทร์ที่ 18 ธันวาคม 2566. หน้า 4
6. กำลังพลวิทยาลัยการทัพบก. แนวทางการบริหารจัดการกำลังพล เพื่อเสริมสร้างศักยภาพ. (สัมภาษณ์). วิทยาลัยการทัพบก. กองทัพบก. 15 กุมภาพันธ์ 2567
7. แผนพัฒนาบุคลากรนายร้อยตำรวจ. กองบังคับการโรงเรียนนายร้อยตำรวจ. หน้า 11 -19 . ค้นวันที่ 15 ธันวาคม 2566. สืบค้นจาก https://qa.rpca.ac.th/qa_itar/files/20/
8. รัศมี เอกณรงค์. การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร. กรุงเทพมหานคร. 2556.
9. จารุเนตร เกื้อภักดี. แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล. กรุงเทพมหานคร. 2559.
10. บุษบงศ์ วงษ์วันทา .แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. กรุงเทพมหานคร. 2560.
11. ณีฐฐนิชา รักษาวงศ์. การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์. กรุงเทพมหานคร. 2558.

ประวัติย่อผู้วิจัย

ยศ ชื่อ

พันเอกหญิง ณิช ภัคคะภรณ์

วัน เดือน ปีเกิด

3 มกราคม 2519

ประวัติสำเร็จการศึกษา

พ.ศ. 2537	ศิลปศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2556	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) NIDA
พ.ศ. 2548	ชั้นนายร้อย เหล่าพลาธิการ
พ.ศ. 2552	ชั้นนายพัน เหล่าพลาธิการ

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2545	ประจำแผนก กรมพลาธิการทหารบก
พ.ศ. 2548	ประจำแผนก กรมยุทธศึกษาทหารบก
พ.ศ. 2552	ประจำแผนก กรมยุทธศึกษาทหารบก
พ.ศ. 2555	ประจำแผนก กรมยุทธศึกษาทหารบก
พ.ศ. 2558	หัวหน้าแผนก กรมยุทธศึกษาทหารบก
พ.ศ. 2563	อาจารย์ วิทยาลัยการทัพบก
พ.ศ. 2565	อาจารย์หัวหน้ากอง วิทยาลัยการทัพบก

ตำแหน่งปัจจุบัน

พ.ศ. 2563 – ปัจจุบัน	อาจารย์หัวหน้ากอง ส่วนวิชาความมั่นคงแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ วิทยาลัยการทัพบก
----------------------	--