

แนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการฝึกของกำลังพล
กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์

เอกสารวิจัยส่วนบุคคล



โดย

พันเอก เดชชนะ อินทะจักร์
รองผู้บังคับการ กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์

วิทยาลัยการทัพบก


กันยายน 2567

เอกสารวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการฝึกของกำลังพล
กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์


โดย พันเอก เดชชนะ อินทะจักร์


อาจารย์ที่ปรึกษา พันเอกหญิง รัชนินาฏ ถนอมสิน


วิทยาลัยการทัพบก อนุมัติให้เอกสารวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรหลักประจำ วิทยาลัยการทัพบก ปีการศึกษา 2567 และเห็นชอบให้
เป็นเอกสารวิจัยส่วนบุคคลที่อยู่ในเกณฑ์ระดับ **ดีมาก**


พลตรี  ผู้บัญชาการวิทยาลัยการทัพบก
(ทนงศักดิ์ มหาวงศ์)


คณะกรรมการควบคุมเอกสารวิจัยส่วนบุคคล

พันเอก  ประธานกรรมการ
(พิชชญาน พวงทอง)

พันเอก  ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา
(วีระศักดิ์ สุวรรณภาค)

พันเอกหญิง  กรรมการ
(รัชนินาฏ ถนอมสิน)

พันเอก  กรรมการ
(เจษฎา/เหมมหาชาติ)

พันเอก  กรรมการ
(พงศ์ปณต อรุณสุวรรณ)

บทคัดย่อ

ผู้วิจัย	พັນเอก เดชชนะ อินทะจักษ์ร์
เรื่อง	แนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการฝึกของกำลังพล กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์
วันที่	11 กันยายน 2567 จำนวนคำ : 9,099 จำนวนหน้า : 26
คำสำคัญ	การพัฒนาศักยภาพ
ชั้นความลับ	ไม่มีชั้นความลับ

การศึกษาวิจัยเรื่องนี้เป็นงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษา ศักยภาพด้านการฝึกของกำลังพล กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์ ในปัจจุบัน 2) เพื่อศึกษาถึงสภาพปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาศักยภาพด้านการฝึกของกำลังพล กรมทหารปืนใหญ่ ที่ 1 รักษาพระองค์ ในปัจจุบัน และ 3) เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนา ศักยภาพด้านการฝึกของกำลังพล กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์ ให้สามารถรองรับภารกิจ และหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ จากการวิเคราะห์ปัจจัยสถานะแวดล้อมภายใน และภายนอกขององค์กร ผลการศึกษาพบว่า การบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน ของกองทัพบกที่เกี่ยวข้อง ทั้งในส่วนด้านการศึกษาที่ผลิตบุคลากร ส่วนการฝึกศึกษาที่กำกับ ด้านการฝึกและการพัฒนาบุคลากร ส่วนส่งกำลังบำรุง บนพื้นฐานความต้องการที่แท้จริง ตามขีดความสามารถ ความเชี่ยวชาญและศักยภาพ ให้เกิดผลเป็นรูปธรรม ตลอดจน สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน โดยเป็นการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรม ที่ได้รับการถ่ายทอดมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพในทุกมิติ ซึ่งจะช่วยยกระดับ มาตรฐานของการฝึกให้เทียบเท่าระดับสากล ตลอดจนช่วยพัฒนาบุคลากรด้านการฝึก และพัฒนาขององค์กร ให้มีความรู้ สมรรถนะ และทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นอีกด้วย

ABSTRACT

AUTHOR: COLONEL DECHANA INTRAJAK
TITLE: Guidelines for developing the training capability of troops
The 1st Artillery Regiment King's Guards
DATE: 11 September 2024 **WORD COUNT:** 9,099 **PAGES:** 26
KEY TERMS: Capacity Development
CLASSIFICATION: Unclassified

This study is a strategic study. Objectives 1) To study the training potential of troops The 1st Artillery Regiment King's Guards 2) To study the problems and obstacles in developing the training capability of the troops the 1st Artillery Regiment King's Guards and 3) to obtain guidelines for developing the training capability of the troops The 1st Artillery Regiment King's Guards maintains its mission and responsibilities effectively. From the analysis of internal and external environmental factors of the organization. The results showed that the integration of cooperation between relevant Army departments in the educational part that produces personnel. Training section directing training and personnel development. The project aims to achieve tangible results in line with current economic and social conditions by applying technology and innovation that has been transferred to increase efficiency and potential in all dimensions, which will raise the standard of training to be equivalent to international standards, as well as help develop the organization's training and development personnel to have more knowledge, competencies and operational skills.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาและการจัดทำเอกสารวิจัยส่วนบุคคลเล่มนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรหลักประจำวิทยาลัยการทัพบก ชุดที่ 69 ที่ผู้วิจัยได้รับคำแนะนำกำกับดูแลในการจัดทำเอกสารจาก พันเอกหญิง รัชนิภา ถนอมสิน อาจารย์ที่ปรึกษา และพันเอก วีระศักดิ์ สุวรรณภาศ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา รวมทั้งกรรมการทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำและตรวจสอบความถูกต้อง ทำให้การจัดทำเอกสารวิจัยส่วนบุคคลสำเร็จ ล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ข้อมูลการศึกษาค้นคว้า การวิเคราะห์ ในการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจนำไปปรับใช้ เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานต่อไป

สารบัญ

เนื้อหา	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	
ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	5
วิธีการศึกษา	6
ประโยชน์ที่ได้รับ	7
บทที่ 2 บทวิเคราะห์	
ศักยภาพด้านการฝึกของกำลังพล กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์	8
การวิเคราะห์สภาพปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาศักยภาพด้านการฝึก ของกำลังพล กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์	11
ข้อมูลปฐมภูมิจากการสอบถาม สัมภาษณ์ ผู้บังคับหน่วย ฝ่ายเสนาธิการ ผู้ผ่าน หลักสูตรระบบอำนวยการยิงอัตโนมัติ จนถึงผู้ปฏิบัติ	16
กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพด้านการฝึกของกำลังพล กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์	18
บทที่ 3 บทอภิปรายผล	22
บทที่ 4 บทสรุป	25
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	26
ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป	26
เอกสารอ้างอิง	

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)¹ มุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนา ความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ 6 ด้าน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษายุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคง² โดยกำหนดให้กระทรวงกลาโหม เป็นหน่วยงานหนึ่งในการรับผิดชอบความสำเร็จในด้าน ความมั่นคง มีเป้าหมายที่สำคัญประการหนึ่งคือ กองทัพและหน่วยงานด้านความมั่นคง มีความพร้อมสูงขึ้น ที่จะเผชิญภัยคุกคามทุกรูปแบบ ทุกมิติและทุกระดับความรุนแรง

กระทรวงกลาโหม ได้กำหนดแนวทางสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ โดยจัดทำแผนระดับที่ 3 รองรับจำนวน 4 แผน ได้แก่ 1.แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนา ศักยภาพของประเทศด้านความมั่นคง³ 2.แผนปฏิบัติการด้านการปกป้องอธิปไตยและ ผลประโยชน์ของชาติในภาพรวม⁴ 3.แผนปฏิบัตินโยบายระยะ 5 ปี กระทรวงกลาโหม⁵ และ 4.แผนปฏิบัตินโยบายประจำปี กระทรวงกลาโหม⁶ ซึ่งแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนา ศักยภาพฯ จะทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนการเตรียมความพร้อมเชิงยุทธศาสตร์ให้กับประเทศ เมื่อต้องเผชิญกับสภาวะสงครามหรือการรุกรานด้วยกำลังทหารจากภายนอกประเทศ การสร้างหลักประกันด้านความมั่นคงและความมีเสถียรภาพให้กับประเทศและภูมิภาค อาเซียน รวมถึงการเสริมสร้าง เกียรติภูมิของชาติในเวทีการเมืองระหว่างประเทศ และกำลังอำนาจของชาติด้านอื่น ทั้งนี้ แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนา ศักยภาพฯ ถือเป็น แผนระดับที่ 3 ที่กระทรวงกลาโหม จัดทำขึ้นสำหรับใช้เป็นแนวทางบูรณาการ การดำเนินงาน ร่วมกับส่วนราชการทั้งภายในและภายนอกกระทรวงกลาโหมเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมของระบบป้องกันประเทศ ตั้งแต่สภาวะปกติ เพื่อป้องกันความเสี่ยง ต่อการเกิดความเสียหายหรือผลกระทบวงกว้างต่อประเทศอย่างรุนแรง เมื่อประเทศ ต้องเผชิญกับสภาวะสงครามหรือการรุกรานด้วยกำลังทหารจากภายนอกประเทศ

กองบัญชาการกองทัพไทยได้จัดทำแผนปฏิบัตินโยบาย ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 - 2570) ของกองบัญชาการกองทัพไทย⁷ โดยมุ่งเน้นการป้องกันประเทศ รักษาอธิปไตยและ

ผลประโยชน์ของชาติ พร้อมพัฒนาศักยภาพทางทหารให้ทัดเทียมกับภูมิภาค โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้เหล่าทัพมีความพร้อมและมีศักยภาพ ในการเป็นกองบัญชาการร่วม ที่มีขีดความสามารถทัดเทียมกับ ประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีความพร้อม ในการควบคุมบังคับบัญชาเหล่าทัพ ในการเผชิญภัยคุกคามทางทหารได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ สามารถรับมือต่อภัยคุกคามทางทหารได้ทุกรูปแบบ ทุกมิติ ทุกระดับ ความรุนแรง โดยมีเป้าหมายให้กองทัพมีความพร้อมสูงขึ้น รวมทั้งมีศักยภาพทางทหาร ที่มุ่งสู่ความทัดเทียมกับภูมิภาคในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และประเทศมีความมั่นคง ปลอดภัยจากภัยคุกคามทางทหาร

อำนาจหน้าที่ ของกองทัพกตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการ กระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551 และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม^๑ มาตรา 19 ที่กำหนดให้ “กองทัพบก มีหน้าที่เตรียมกำลังกองทัพก การป้องกันราชอาณาจักร และดำเนินการเกี่ยวกับการใช้ กำลังกองทัพกตามอำนาจหน้าที่ ของกระทรวงกลาโหม มีผู้บัญชาการทหารบก เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ” และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560^๑ มาตรา 52 ระบุไว้ว่า “รัฐต้อง พินิจรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ เอกราช อธิปไตย บูรณภาพ แห่งอาณาเขตและเขตที่ประเทศไทย มีสิทธิอธิปไตย เกียรติภูมิและผลประโยชน์ของชาติ ความมั่นคงของรัฐ และความสงบเรียบร้อยของประชาชน เพื่อประโยชน์แห่งการนี้ รัฐต้องจัด ให้มีการทหาร การทูต และการข่าวกรองที่มีประสิทธิภาพ กำลังทหารให้ใช้เพื่อประโยชน์ ในการพัฒนาประเทศด้วย” “กำลังพล” ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและมีค่า มากที่สุดของทุกหน่วย การที่จะ พัฒนางานตามภารกิจหน้าที่ที่กองทัพกได้รับนั้น จุดเริ่มต้นเกิดจากการที่ต้องมีกำลังพลที่มีคุณภาพ ดังนั้น การส่งเสริมและพัฒนา กำลังพล และระบบงานด้านกำลังพล ให้มีประสิทธิภาพนั้นจึงถือเป็นความจำเป็นที่ ต้องดำเนินการ อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้เพื่อรองรับการปฏิบัติงานในภารกิจต่าง ๆ ที่จะเปลี่ยนแปลง ในอนาคต จากการประเมินสถานการณ์ตลอดจนบริบทความมั่นคง และสภาพแวดล้อม ทางการเมือง เศรษฐกิจ และ สังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว นั้น ทำให้เห็นว่า ภัยคุกคามสามารถเกิดขึ้นได้ในหลายรูปแบบ หลายมิติ ทั้งยังมีแนวโน้มที่ภัยคุกคามต่าง ๆ เหล่านี้จะมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นอีกด้วย

กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์ เป็นหน่วยขึ้นตรงของกองพลที่ 1 รักษาพระองค์ มีภารกิจหลัก คือ จัดให้มีการยิงสนับสนุนแก่หน่วยกำลังรบ ดำเนินกลยุทธ์อย่างแม่นยำ

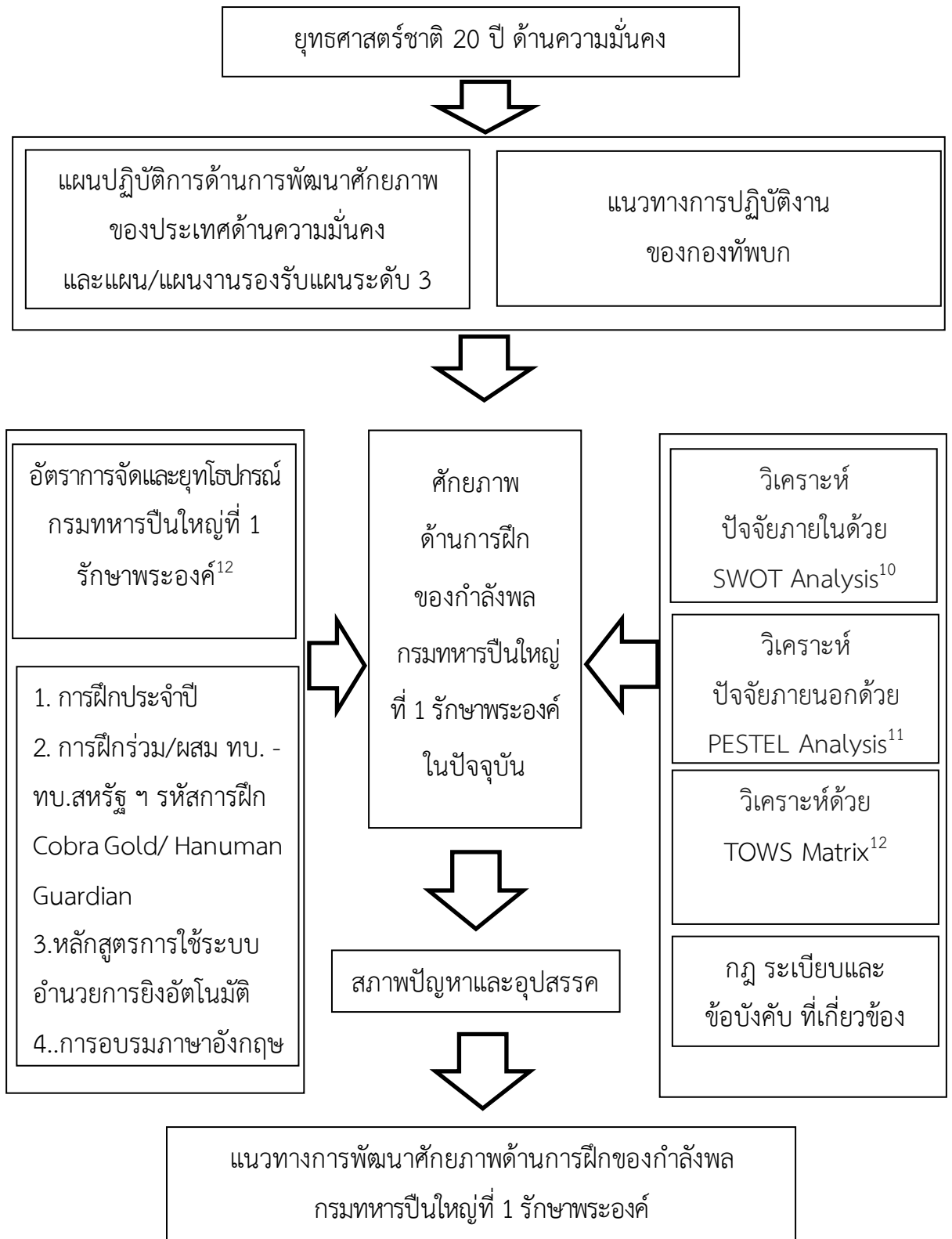
ต่อเนื่องและทันเวลา โดยมีหน่วยขึ้นตรง คือ กองพันทหารปืนใหญ่ 3 กองพันมียุทโธปกรณ์ที่แตกต่างกันและเป็นหน่วยช่วยโดยตรงต่อหน่วยดำเนินกลยุทธ์ที่มีคุณลักษณะของหน่วยที่แตกต่างกัน กล่าวคือ กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์ อาวุธประจำหน่วยคือปืนใหญ่เบากระสุนวิถีโค้ง แบบ 95 ขนาด 105 มิลลิเมตร M101 ปรับปรุงสนับสนุน กรมทหารราบ ที่ 111 (หน่วยทหารราบยานยนต์) กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 11 รักษาพระองค์ อาวุธประจำหน่วยคือปืนใหญ่เบากระสุนวิถีโค้ง แบบ 45 ขนาด 105 มิลลิเมตร แบบ LG1 MK 3 สนับสนุน กรมทหารราบ ที่ 112 (หน่วยทหารราบยานเกราะ) ซึ่งทั้งสองหน่วย เป็นหน่วยขึ้นตรงของ กองพลทหารราบที่ 11 จัดตั้งเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของกองทัพภาคที่ 1 ทดแทนหน่วยที่ถูกแปรสภาพ ส่วนกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 31 รักษาพระองค์ อาวุธประจำหน่วยคือปืนใหญ่เบากระสุนวิถีโค้ง แบบ 49 ขนาด 105 มิลลิเมตร แบบ M119 ยังคงมีภารกิจสนับสนุน กรมทหารราบที่ 31 รักษาพระองค์ (หน่วยทหารราบส่งทางอากาศ) โดยปืนใหญ่แบบ LG1 MK 3 และ แบบ M119 ใช้ระบบอำนวยความสะดวกแบบอัตโนมัติภาคภาษาอังกฤษ ควบคู่ไปกับการฝึกประจำปีของหน่วยและการฝึกร่วมผสม ด้วยความแตกต่างด้านอาวุธประจำหน่วย และ หน่วยรับการสนับสนุนมีหลักนิยมที่แตกต่างกัน รวมถึงเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอยู่เสมอ จึงมีความต้องการกำลังพลที่มีศักยภาพในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านการฝึกและทักษะความรู้ด้านเทคโนโลยีและภาษา เพื่อรองรับภารกิจที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การวิจัยนี้มีความประสงค์ ให้เกิดแนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการฝึกของกำลังพลกรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์ และเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการฝึกคู่มือการฝึก และคู่มือการประเมินผล ให้มีความทันสมัย เพื่อให้เป็นไปตามความมุ่งหมายของผู้บังคับบัญชาและกองทัพบก รวมทั้งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) ด้านความมั่นคง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาศักยภาพด้านการฝึกของกำลังพล กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์ ในปัจจุบัน
2. เพื่อศึกษาถึงสภาพปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาศักยภาพด้านการฝึกของกำลังพล กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์ ในปัจจุบัน
3. เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการฝึกของกำลังพล กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์ ให้สามารถรองรับภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการศึกษา

1.รูปแบบการวิจัย

แนวทางที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ รูปแบบการวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ตามที่วิทยาลัยการทัพบกกำหนด

2.ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตเนื้อหา มุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการฝึกของกำลังพล กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์

2.1 ด้านเนื้อหา : ศึกษาการดำเนินงานและปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบในการพัฒนาศักยภาพด้านการฝึกของกำลังพล กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์ ในด้านการฝึกและทักษะความรู้ โดยใช้แนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.2 ด้านพื้นที่ : กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์

2.3 ด้านประชากร : กำลังพลกรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์

2.4 ด้านระยะเวลา : ธันวาคม 2566 - พฤษภาคม 2567

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

กระบวนการในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่น่ามาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดกระบวนการในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ ข้อมูลจากผู้ที่มีประสบการณ์ และข้อมูลจากส่วนที่เกี่ยวข้องในการทำงานและเจ้าหน้าที่ในกรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์ รวมทั้งกฎ ระเบียบ ข้อบังคับและแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง นโยบายผู้บังคับบัญชา ผลการปฏิบัติงานที่สำคัญ และปัญหาอุปสรรคที่เคยเกิดขึ้น

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะได้ดำเนินการกระบวนการในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้กรอบการคิดเชิงยุทธศาสตร์ตามทฤษฎีการวิเคราะห์ปัจจัยภายในด้วย SWOT Analysis และวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกด้วย PESTEL Analysis รวมทั้ง TOWS Matrix ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย อันเป็นแนวทางประการสำคัญที่สามารถนำไปสู่การจัดทำข้อเสนอแนะต่อไป

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทราบศักยภาพด้านการฝึกของกำลังพลกรมทหารปืนใหญ่ ที่ 1 รักษาพระองค์ ในปัจจุบัน
2. ทราบสภาพปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาศักยภาพด้านการฝึกของกำลังพล กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์ ในปัจจุบัน
3. ได้แนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการฝึกของกำลังพล กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์ ให้สามารถรองรับภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 2

บทวิเคราะห์

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลและนำมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ในการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ ดังนี้

ศักยภาพด้านการฝึกของกำลังพล กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์

แผนพัฒนาด้านกำลังพลของกองทัพบก พ.ศ.2566-2570¹³ ยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างความรู้ ทักษะ ความชำนาญที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และรองรับการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่เทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีตัวชี้วัด กลยุทธ์ และโครงการพัฒนาศักยภาพกำลังพลสู่ความเป็นมืออาชีพ มีเป้าประสงค์ที่สำคัญ ดังนี้

เป้าประสงค์ที่ 1 กำลังพลของกองทัพบก มีความรู้ ทักษะ ความชำนาญที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคเทคโนโลยีดิจิทัล

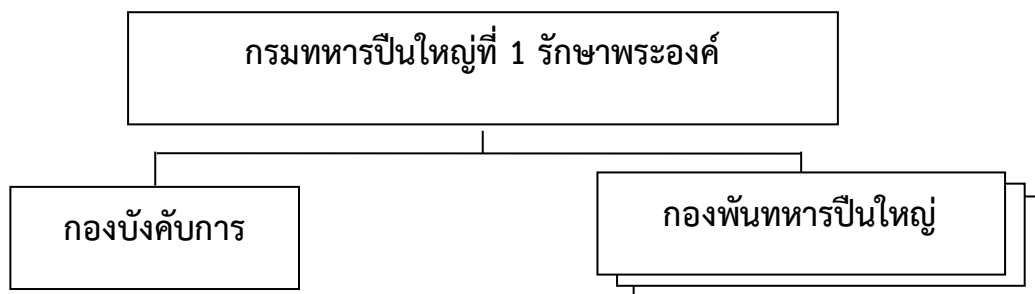
เป้าประสงค์ที่ 2 กำลังพลของกองทัพบกทุกเหล่า/สายวิทยาการ มีความรู้ ทักษะความเชี่ยวชาญในหน้าที่ สามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย รองรับต่อภาวะกรอบอัตรากำลังที่มีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ที่ 3 พัฒนาศักยภาพกำลังพลรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคเทคโนโลยีดิจิทัลกำลังพลของกองทัพบก มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อนำมาใช้ในการทำงานได้อย่างปลอดภัย และมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ 4 พัฒนาทักษะด้านภาษาของกำลังพลสู่ความเป็นสากล

เป้าประสงค์ที่ 5 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร การจัดการความรู้และนวัตกรรมหน่วยงานของกองทัพบกจัดการความรู้และสร้างผลงานนวัตกรรม เพื่อนำไปใช้พัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน

กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์ เป็นหน่วยขึ้นตรง กองพลที่ 1 รักษาพระองค์ มีภารกิจในการควบคุมบังคับบัญชา อำนาจการ และประสานการปฏิบัติของหน่วยในอัตรา และหน่วยขึ้นสมทบ และจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกทั้ง ปวง มีขีดความสามารถ ในการรบ โดยมีหน่วยขึ้นตรงคือ กองพันทหารปืนใหญ่ 3 กองพัน มีภารกิจโดยทั่วไป คือ จัดให้มีการยิงสนับสนุนแก่หน่วยกำลังรบ ดำเนินกลยุทธ์อย่างแม่นยำ ต่อเนื่อง และ ทันเวลา โดยการยิงทำลาย ยิงตัดรอนกำลัง และ ยิงข่มด้วยปืนใหญ่ประเภทล่าถอย ตามลำดับความเร่งด่วน ต่อเป้าหมายต่างๆ ที่ขัดขวางความสำเร็จในภารกิจ ของหน่วย ดำเนินกลยุทธ์ที่รับการสนับสนุนภารกิจ และในปัจจุบัน ได้มีการปรับภารกิจในการยิง สนับสนุน โดยให้กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์ จากเดิม สนับสนุนกรมทหารราบ ที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ ซึ่งเป็นเป็นหน่วยทหารราบมาตรฐาน ไปเป็นสนับสนุน กรมทหารราบที่ 111 ซึ่งเป็น หน่วยทหารราบเบาและ กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 11 รักษาพระองค์ เดิมสนับสนุน กรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์ หน่วยทหารราบมาตรฐาน ไปเป็น กรมทหารราบที่ 112 ซึ่งเป็นหน่วยทหารราบยานเกราะ โดยกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 31 รักษาพระองค์ ยังคงมีภารกิจในการยิงสนับสนุนให้กับกรมทหารราบที่ 31 รักษาพระองค์ ซึ่งเป็นหน่วย ทหารราบส่งทางอากาศ



ภาพที่ 2 โครงสร้างกรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์

ซึ่งที่ผ่านมามกรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์ ได้รับการกิจในการฝึกต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ได้แก่ การฝึกร่วมกับสหรัฐอเมริกา รหัสการฝึก หนุมนการ์เดียน (Hanuman Guardian) และ รหัสการฝึก คอบบร้าโกลด์ (Cobra Gold) การฝึกภาคกองร้อย การฝึกภาค หมู่ตอนหมวด โดยในการใช้งานจะเพื่อเป็นการรองรับภารกิจต่างๆในอนาคต หน่วยจึงมีความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพด้านการฝึกของกำลังพลในอนาคต รวมถึงกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 11 รักษาพระองค์ ได้รับ ปบค.45 ขนาด 105 มม. แบบ LG 1 M 3 จากประเทศฝรั่งเศส และ กองพันทหารปืนใหญ่ ที่ 31 รักษาพระองค์ได้รับ ปบค.49 ขนาด 105 มม. แบบ M119 จากประเทศอังกฤษ ซึ่งถือว่าเป็นยุทโธปกรณ์ที่มีความทันสมัยและยังไม่ถูกประจำการในกองทัพบกมาก่อน อีกทั้ง มีการปรับภารกิจในการยิงสนับสนุนให้กับหน่วยที่จัดตั้งขึ้นใหม่ จึงทำให้เกิดสาเหตุของปัญหาที่มีผลต่อการใช้งาน ระบบปืนใหญ่แบบอัตโนมัติ ที่กำลังพลส่วนใหญ่ยังขาดความรู้และความชำนาญในการใช้งาน และการซ่อมบำรุง ถึงแม้ว่ากองทัพบกจะได้มีการจัดกำลังพลของหน่วยเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร การใช้งานระบบอำนาจการยิงอัตโนมัติ โดยบริษัทผู้ผลิต โดยมีการถ่ายทอดความรู้ในลักษณะของผู้ใช้งาน แต่ยังคงขาดความต่อเนื่องและการขยายผลการปฏิบัติที่เป็นไปในลักษณะที่เป็นทางการ

อีกทั้งผู้ที่ได้รับการอบรมมีจำนวนไม่มาก และยังคงขาดคู่มือที่เป็นเอกสารชัดเจน กำลังพลที่บรรจุใหม่ส่วนใหญ่ยังขาดความรู้สิ่งเหล่านี้ รวมถึงมาตรฐานการฝึกและตรวจสอบของ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ ยังไม่มีการปรับปรุงคู่มือการฝึกและประเมินผลที่รองรับการใช้งานระบบอัตโนมัติที่เป็นรูปธรรม ทำให้การใช้งาน บางครั้งจะมีข้อทักท้วงในเรื่องการมาตรฐาน

การวิเคราะห์สภาพปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาศักยภาพด้านการฝึกของกำลังพล กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์

จากการวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้วยวิธีการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary research) เรื่องแนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการฝึกของกำลังพล กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์ มีทฤษฎี หลักการ แนวคิดที่สำคัญ ที่ใช้วิเคราะห์สภาพปัญหาและอุปสรรคในปัจจุบัน ดังนี้

1. สภาวะแวดล้อมภายในองค์กร

จากการวิเคราะห์ตามหลักการบริหาร 4M พบปัญหาสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการฝึกของกำลังพล กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์ คือ บุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องจักร (Material and Machines) และการบริหารจัดการ (Management) ซึ่งผู้วิจัยนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมตามหลักการ SWOT Analysis ปัจจัยสภาวะแวดล้อมภายในที่มีผลกระทบในประเด็นที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ดังนี้

1.1 บุคลากร (Man)

เนื่องจากกรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์ มีหลายลักษณะงานทั้งงานตามหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายเป็นการเฉพาะ ทำให้มีความขาดแคลนอัตรากำลังพลและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อให้ครอบคลุมการปฏิบัติงานครบทุกกระบวนการ รวมทั้งความแตกต่างในคุณลักษณะของยุทธโปกรณ์ที่แตกต่างกันของแต่ละหน่วย ส่งผลให้เกิดปัญหาด้านการใช้งานระบบอำนวยการยิงอัตโนมัติ

1.2 งบประมาณ (Money)

ได้รับงบประมาณด้านการฝึกตามวงรอบประจำปี ลดลงจากเดิมร้อยละ 50 เมื่อเทียบกับงบประมาณที่เคยได้รับในห้วง 5 ปีที่ผ่านมา ทำให้กำลังพลไม่สามารถเข้ารับการฝึกได้ครบตามวงรอบ ด้วยยุทธโปกรณ์และยุทธภัณฑ์ที่ต้องใช้งบประมาณสูงในการปรนนิบัติบำรุง มีความเป็นไปได้น้อยที่จะได้รับการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ หากจะต้องทำฝึกอย่างต่อเนื่อง และการซ่อมบำรุงอย่างเร่งด่วน จะไม่สามารถดำเนินการได้

1.3 วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องจักร (Material and Machines)

ขาดการสนับสนุนยุทธโธปกรณ์ ที่จะทำให้หน่วยมีความสมบูรณ์ เช่น ยานพาหนะที่จะต้องประกอบกับเครื่องมือที่ต้องใช้กับระบบอำนวยการยิงอัตโนมัติ นอกจากนั้น อุปกรณ์บางประเภท เช่น แบตเตอรี่ ซึ่งเป็นชิ้นส่วนที่มีความสิ้นเปลืองในการใช้งาน และมีราคาสูง ใช้ระยะเวลาในการจัดหามา ทำให้ต้องมีการวางแผนประสานการใช้งานล่วงหน้า

1.4 การบริหารจัดการ (Management)

เมื่อพิจารณาการดำเนินงานตามแนวคิด PDCA (Plan - Do - Check - Act) พบว่าขาดการบูรณาการ การปฏิบัติ การควบคุมกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด คือ หลังจากการวางแผนร่วมกันทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการวางแผนขั้นต้นเรียบร้อย แต่เมื่อพบปัญหา ข้อขัดข้อง หรือมีการเปลี่ยนแปลงบางสิ่งบางอย่างไป ขาดการประสานงานกับส่วนอื่นที่เกี่ยวข้อง ก่อให้เกิดผลกระทบ ความเสียหายต่อการฝึก นอกจากนั้น การจัดโครงสร้างแบบราชการ ซึ่งมีการกำหนดกรอบอัตราบุคลากรแต่ละแผนกฝ่ายที่ชัดเจน เมื่อภาระงานเพิ่มขึ้นจึงไม่สามารถเพิ่มบุคลากรเพื่อรองรับงานที่เพิ่มขึ้นได้ ทำให้เกิดความไม่คล่องตัว มีการบริหารงานเป็นแบบบนลงล่าง นโยบายส่วนใหญ่สั่งการจากผู้บริหารระดับสูงลงมา บุคลากรระดับปฏิบัติการมีส่วนร่วมในการพัฒนางานได้น้อย

1.5 จุดแข็ง (Strengths : S)

1.5.1 กำลังพลทุกส่วนมีความเข้าใจและยึดถือปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับ อย่างเคร่งครัด

1.5.2 กำลังพลส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบ เนื่องจากเป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติงานอยู่ในกฎและระเบียบวินัยมาโดยตลอด สามารถปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาได้

1.5.3 กำลังพลที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ จะมีประสบการณ์และความชำนาญมาก เนื่องจากเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานดังกล่าวโดยเฉพาะ ดังนั้น จะมีความเข้าใจเหตุผลและความจำเป็น หากมีการปรับเปลี่ยนยุทธโธปกรณ์และระบบงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

1.5.4 มีแผนปฏิบัติการที่จะปฏิบัติงานไว้ในแต่ละปีงบประมาณ รวมถึงแผนการปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานภายนอก โดยครอบคลุมทุกกระบวนการ

1.5.5 ระบบและเทคโนโลยีที่มีอยู่มีความทันสมัย

1.6 จุดอ่อน (Weakness : W)

1.6.1 กำลังพลที่มีอายุราชการมาก รวมทั้งกำลังพลส่วนใหญ่ยังขาดการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ

1.6.2 การปฏิบัติงานร่วมกันของแต่ละหน่วยประสบปัญหาความแตกต่างด้านอายุทรัพยากร เนื่องจากแต่ละหน่วยมีอายุทรัพยากรที่ต่างกัน อีกทั้งกำลังพลไม่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในยุทธศาสตร์ที่ได้รับใหม่

1.6.3 ปริมาณงานมากขึ้น แต่กำลังพลที่ปฏิบัติงานมีอย่างจำกัด ส่งผลให้เกิดความอ่อนล้าในการทำงาน รวมทั้งการที่ผู้บังคับบัญชาต้องรับผิดชอบงานที่แตกต่างกันของแต่ละงาน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง และมีเกณฑ์เสี่ยงที่จะขาดความรอบคอบในการปฏิบัติงานและการกำกับดูแล

2. สภาวะแวดล้อมภายนอกองค์กร

ปัจจัยสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย โดยใช้ PESTEL Analysis ซึ่งผู้วิจัยนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมตามหลักการ SWOT Analysis สรุปได้ดังนี้

2.1 โอกาส (Opportunities: O)

2.1.1 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์ ได้รับมอบภารกิจตามหน้าที่ในหลายลักษณะ และมีการจัดการเป็นระบบ จึงเป็นโอกาสในการประสานงานทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก รวมทั้งภาคเอกชน เช่นการสนับสนุน พล ร.11ที่มีการฝึกพร้อมหลักสูตรต่างๆ กับต่างประเทศ จึงสร้างโอกาสในการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีและความรู้ด้านภาษาให้กับกำลังพล และสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างใกล้ชิด

2.1.2 ระบบและเทคโนโลยีที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ช่วยเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องให้มีความรวดเร็วและทันสมัย เช่น ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ การใช้โปรแกรมอำนวยความสะดวกแบบอัตโนมัติ การเรียนแบบออนไลน์กับอาจารย์ศูนย์การทหารปืนใหญ่

2.1.3 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์ ได้รับการเสริมสร้างด้านกำลังพล ได้รับการบรรจุกำลังพลอย่างต่อเนื่อง เช่น การบรรจุกองหนุน รับการบรรจุนักเรียนนายสิบเพิ่มขึ้นทุกปี การบรรจุนักเรียนนายร้อย การบรรจุฝ่ายเสนาธิการจบใหม่จาก โรงเรียนเสนาธิการทหารบก

2.2 อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threats: T)

2.2.1 หน่วยที่รับการยิงสนับสนุน ไม่ใช่หน่วยในสายการบังคับบัญชา ทำให้การบูรณาการงานไม่สะดวกรวดเร็ว เกิดอุปสรรคในการประสานงาน ส่งผลให้เกิดข้อผิดพลาดต่อการติดตามและกำกับดูแลได้

2.2.2 กำลังพลภายนอกที่ร่วมปฏิบัติงาน บางส่วนยังขาดความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ตนเองและส่วนรวม ทำให้เกิดปัญหาขึ้นได้ตลอดเวลา

2.2.3 วัฒนธรรมองค์กร ช่องว่างระหว่างวัยของกำลังพลและค่านิยมในการปฏิบัติรูปแบบเดิมเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา

2.2.4 นโยบายทางการเมืองของประเทศและเสถียรภาพของรัฐบาลไม่แน่นอน จะส่งผลต่อนโยบายด้านความมั่นคงและกระทบต่อแผนต่าง ๆ ที่กองทัพบกได้รับผิดชอบ

2.2.5 ระบบเศรษฐกิจของประเทศ ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาโครงสร้างและขีดความสามารถในด้านต่าง ๆ ของกองทัพบก

2.2.6 กฎ ระเบียบ และคำสั่งต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานบางส่วนล้าสมัย เช่น อจย. ที่ยังไม่มีกรบรรจุยุทโธปกรณ์ใหม่ และ ระเบียบการส่งกำลังที่ยังไม่มีความชัดเจนในส่วนวงรอบการส่งกำลังยุทโธปกรณ์ที่ทันสมัย และ มีความสับสนเปลือง

ข้อมูลปฐมภูมิจากการสอบถาม สัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้องกับระบบการยิงสนับสนุน ผู้บังคับหน่วย ฝ่ายเสนาธิการ ผู้ผ่านหลักสูตรระบบอำนาจการยิงอัตโนมัติ จนถึง ผู้ปฏิบัติ

ดำเนินการ สัมภาษณ์ เก็บข้อมูลจาก ผู้บัญชาการศูนย์การทหารปืนใหญ่
ผู้บังคับการกรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์ รองผู้บังคับการกรมทหารราบที่ 112
ผู้บังคับกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 11 รักษาพระองค์ ผู้บังคับกองร้อย ผู้บังคับหมวดและนาย
สิบที่ผ่านหลักสูตร ระบบอำนาจการยิงอัตโนมัติ โดยสรุปได้ดังนี้

ด้านหลักสูตร/เอกสารตำรา

1. ควรมีการจัดทำเป็นหลักสูตร สำหรับกำลังพลที่จบจาก นักเรียนนายร้อย
นักเรียนนายสิบ นายสิบกองหนุน ที่บรรจุใหม่ ด้วยการจัดการเรียนการสอน และ การฝึก
ระดับ กรมทหารปืนใหญ่ ระดับกองพัน
2. ควรมีการสอนอบรมก่อนปฏิบัติจริงในเรื่อง ยุทธวิธีทหารราบแต่ละแบบ
ตามหลักนิยมของกองทัพบกไทย และกองทัพบกสหรัฐอเมริกา
3. ควรมีการจัดทำตำราและเอกสารแต่ละหลักสูตรที่เกี่ยวกับการใช้ระบบการ
ยิงอัตโนมัติ พร้อมกำหนดวงรอบการปรับปรุงข้อมูลทุกปี
4. ควรมีการจัดทำหนังสือเล่มเล็ก (Pocket Book) พกติดตัวกำลังพล
ในรูปแบบสมุดพก สำหรับเฉพาะแต่ละหน่วย หน่วยใช้ เป็นคู่มือการใช้ หน่วยซ่อมเป็น
คู่มือการซ่อม การฝึกยุทธวิธีเป็นหลักนิยม ระดับกองร้อย ระดับกองพัน ระดับกรม
5. ควรมีจัดทำทดสอบความรู้ภาคปฏิบัติผู้ผ่านหลักสูตรเป็นประจำทุกปี
กำหนดเป็นวงรอบทุก 3 เดือน เพื่อให้มีความรู้และมีประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง

ด้านผู้รับการฝึก

1. ควรมีการเพิ่มพูนความรู้อย่างต่อเนื่องมีการประเมินผลการฝึกในทุกเรื่อง เช่น
การใช้ การซ่อม ทักษะภาษาอังกฤษ ต้องมีการประเมินผลอย่างจริงจัง โดยรูปแบบของการ
ประเมินผล และมีการทบทวนหลังการฝึก

2. ควรพิจารณากำลังพลผู้ผ่านหลักสูตร มาใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา
 บำเหน็จ การสอบเลื่อนฐานะ เป็นคะแนนพิเศษ เพื่อให้กำลังส่วนใหญ่มีความต้องการ
 อยากรเรียน อยากรศึกษาเข้ารับการฝึกเพื่อมีความเจริญก้าวหน้า

ด้านการวางแผน/ผู้ฝึกสอน

1. ควรการฝึกปฏิบัติจริงจากผู้มีประสบการณ์โดยเป็นการถ่ายทอดความรู้
 และวิธีแก้ปัญหาจากงานจริง (On Job Training)

2. ควรมีการวางแผนการศึกษาจัดการฝึกภายในหน่วยลักษณะรูปแบบ Unit
 School การใช้ภาษาอังกฤษทำให้เป็นหลักสูตรประจำหน่วย เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้
 และพัฒนากำลังพล

3. การวางแผนการฝึกควรจะต้องคำนึงถึง วิชาที่มีความจำเป็นก่อน
 ไม่ยากจนเกินไป และสอดคล้องกับภารกิจของหน่วย และการกำหนดวิชาควรต้องมีลำดับ
 ความเร่งด่วน

4. ควรจัดชุดทีมงานจัดทำกรทบทวนหลังการปฏิบัติทุกหลักสูตร ข้อดีข้อเสีย
 ข้อแนะนำ จัดทำเป็นฐานข้อมูลทำอย่างต่อเนื่อง

5. การฝึกพร้อม กำลังพลมีปัญหาในเรื่องภาษาอังกฤษ โดยเฉพาะการใช้ศัพท์
 ทหารที่เป็นคำเฉพาะ จึงควรมีการทบทวนหลังการปฏิบัติ โดยนายทหารที่จบหลักสูตรจาก
 ต่างประเทศ จัดการอบรมขยายผลความรู้เหล่านี้ เรื่อง หลักนิยม ยุทธวิธีของกองทัพบก
 สหรัฐอเมริกา ศัพท์ภาษาอังกฤษ คำย่อ ศัพท์เฉพาะทางทหาร รวมทั้งจัดทำเป็น หนังสือ
 เล่มเล็ก (Pocket Book) ประจำตัวกำลังพล รวมถึงมีการอบรมความรู้เหล่าศัพท์ทางทหาร
 ที่จำเป็นต้องรู้ ก่อนทำการออกฝึก และการทดสอบความรู้

6. ควรมีการรวบรวมข้อมูลในแต่ละหลักสูตรที่กำลังพลจบในลักษณะเชิงวิชาการ
 โดยจะต้องดำเนินการให้เป็นรูปธรรมในลักษณะของรูปเล่มเป็นคู่มือ สามารถใช้เป็น
 เอกสารอ้างอิงในการขยายผลต่อได้และเนื้อหาที่อยู่ในรูปเล่มต้องสามารถนำไปใช้ได้จริง

กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพด้านการฝึกของกำลังพล กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์

จากการวิเคราะห์ปัจจัยสภาวะแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของ กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์ ในรูปแบบของ TOWS Matrix สามารถกำหนด กลยุทธ์เพื่อการดำเนินการได้ 4 รูปแบบกลยุทธ์ ดังนี้

1. กลยุทธ์เชิงรุก (S-O)

กำลังพลที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ จะมีประสบการณ์และความชำนาญมาก เนื่องจากเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานดังกล่าวโดยเฉพาะ ดังนั้นจะมีความเข้าใจ เหตุผลและความจำเป็น ซึ่งจะส่งผลให้งานที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการได้รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

2. กลยุทธ์เชิงแก้ไข (W-O)

การพัฒนาด้านทักษะและองค์ความรู้ โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน จะทำให้กำลังพลมีความเชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้น สามารถปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. กลยุทธ์เชิงป้องกัน (S-T)

การพัฒนาศักยภาพกำลังพลให้มีความรู้ความสามารถทั้งด้านภาษาและเทคโนโลยี ทำให้สามารถรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการประสานงานสะดวกรวดเร็ว ส่งผลต่อการบูรณาการงานที่ดี

4. กลยุทธ์เชิงรับ (W-T)

การคัดเลือกและการบรรจุกำลังพลให้ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนต่างๆ ควรสอดคล้องกับความรับผิดชอบ รวมทั้งมีการอบรม สัมมนา เพิ่มเติมในทักษะด้านอื่น ๆ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน

แนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการฝึกของกำลังพล กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์ ที่เหมาะสม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในช่วงต้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่ากลยุทธ์เชิงป้องกัน (S-T) โดยการพัฒนาขีดความสามารถของกำลังพล ในด้านภาษาและเทคโนโลยี ทำให้สามารถรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการประสานงานสะดวกรวดเร็ว ส่งผลต่อการบูรณาการงานที่ดี สำหรับกลยุทธ์เชิงรับ (W-T) การคัดเลือกและการบรรจุกำลังพลให้ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนต่าง ๆ ควรสอดคล้องกับความรับผิดชอบ รวมทั้งมีการอบรมสัมมนา เพิ่มเติมในทักษะด้านอื่น ๆ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน สรุปได้ดังนี้

1. ด้านการบริหารการฝึก ควรกำหนดแผนการฝึกประจำปีในแต่ละปีงบประมาณอย่างละเอียด มีทิศทางจัดการฝึกที่ชัดเจนและมีเป้าหมายร่วมกัน ทำให้กำลังพลเห็นแนวทางการฝึกที่ชัดเจน มีหลักยึดที่ไปสู่ทิศทางเดียวกัน และมีแรงผลักดันร่วมกันในการก้าวไปสู่จุดหมาย ทำให้แผนงานประสบผลสำเร็จได้ง่ายและมีพลัง เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการทำงาน รวมทั้งมีการชี้แจง ชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงานตามแผนการฝึกอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงมีการจัดประชุมหรือสัมมนา เพิ่มความรู้ในงานตามความรับผิดชอบของกองแผนและการจัดให้แก่กำลังพล

2. ด้านการจัดการกำลังพล เมื่อได้รับแผนการฝึกที่ชัดเจนแล้ว ควรมีการแบ่งหน้าที่และการทำงานให้ชัดเจน เพื่อให้เห็นหน้าที่และการทำงานของกำลังพลได้ชัดเจน นำมาซึ่งการแบ่งงานให้ส่วนต่าง ๆ ทำได้อย่างครบถ้วน โดยแบ่งตามทักษะและความชำนาญของแต่ละคน เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

3. ด้านการฝึกอบรม ควรมีการควมมีการจัดการฝึก Unit School ในเรื่องการใช้งานระบบอำนาจการยิงอัตโนมัติ การใช้งานพาหนะ การใช้ภาษาอังกฤษ มีการอบรมก่อนปฏิบัติจริง ก่อนออกฝึก แต่ละครั้ง มีการทดสอบประเมินผล ก่อนเรียน หลังเรียน และมีภาคปฏิบัติ สรุปบททวนหลังการปฏิบัติ มีระบบพี่เลี้ยงเพื่อคอยดูแลกำลังพลที่อยู่ระหว่างการฝึกปฏิบัติ ประเมินผลกำลังพลเพื่อคัดเลือกผู้ที่มีทักษะในการเป็นครูถ่ายทอดได้ โดยนำความรู้มาถ่ายทอดสู่กำลังพลส่วนใหญ่

4. ด้านการประสานงาน ควรให้มีการประสานงาน ทั้งในส่วนสายการบังคับบัญชาปกติที่เกี่ยวข้องในเรื่องงบประมาณและการซ่อมบำรุง และการประสานงานในส่วนสายงานที่จะต้องไปขึ้นควบคุมทางยุทธการในด้านภารกิจการฝึกและป้องกันประเทศ โดยทำงานอย่างสอดคล้องประสานกันด้วยความเข้าใจและการไว้วางใจซึ่งกันและกัน เพื่อผลลัพธ์ของหน่วยงานที่ยอดเยี่ยมที่สุด กำลังพลทุกคนต้องทำงานเป็นหนึ่งเดียวกัน และมีความเสียสละสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน ตลอดจนรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้ก้าวไปสู่จุดที่ประสบความสำเร็จร่วมกัน สำหรับการประสานงานและปฏิบัติงานร่วมกันกับหน่วยอื่น ๆ ที่รับผิดชอบงานในลักษณะเดียวกัน ควรจัดนายทหารสัญญาบัตรในชั้นยศที่เหมาะสมเป็นผู้รับผิดชอบ เพื่อให้การประสานงาน การเสนอความเห็นร่วม และการติดตามเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ด้านการควบคุม ควรส่งเสริมให้กำลังพลดำเนินการวัดผลและประเมินผลการปฏิบัติงานและทักษะในด้านต่าง ๆ โดยเน้นการประเมินผลตามสภาพจริง มีการควบคุมการปฏิบัติตามระเบียบวินัยที่กำหนด เคารพเชื่อฟัง ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด รวมทั้งให้กำลังพลมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและริเริ่มนำเสนอสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งจะเป็พื้นฐานที่ดีของการทำงาน รวมถึงส่งเสริมให้มีการแสดงออก เปิดโอกาสให้กำลังพลได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เสนอแนวความคิดใหม่ ๆ ปัญหาและอุปสรรคที่พบในการทำงาน ตลอดจนแนวทางที่ควรแก้ไขปรับปรุง จะทำให้กำลังพลรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และอาจทำให้ได้วิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ตลอดจนได้แนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

แนวคิด ทฤษฎี ที่สนับสนุนการเสริมสร้างขีดความสามารถ

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องเพื่อหาข้อมูลสนับสนุนและเป็นแนวทางสำหรับเสริมสร้างขีดความสามารถในการวิจัยและพัฒนา โดยพลพัต รัตนอนันต์¹⁴ ได้กล่าวถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ว่าเป็นกระบวนการบริหารจัดการหนึ่งขององค์กร ที่เกี่ยวข้องกับุคคลากร เริ่มตั้งแต่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์และการวิเคราะห์งาน การกำหนดงานและตำแหน่งงาน การสรรหาและคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การบริหารค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การโยกย้ายและเลื่อนตำแหน่ง จนไปถึงการพ้นจากงาน ส่วนการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ พิจารณาอิทธิพลของ

สภาพ แวดล้อมภายนอก อิทธิพลของการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงาน มุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาวและการพัฒนาทางเลือกในการปฏิบัติงาน โดยครอบคลุม บุคลากรในทุกกระดับ และบูรณาการระหว่างกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ร่วมกับกลยุทธ์ ด้านธุรกิจ

อีกทั้ง ปิยะดา พิศาลบุตรและคณะ¹⁵ ได้กล่าวถึง ชีตความสามารถ (Capability) และสมรรถนะ(Competency) ว่า ชีตความสามารถ หมายถึง ระดับ ความสามารถของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กร เช่น แผนก ฝ่าย หรือของตัวองค์กรเอง เกิดจากผลการทำงานร่วมกันของบุคลากรทุกคนในหน่วยงานขององค์กรหรือของบุคลากร ทุกคนในองค์กรนั้น กล่าวคือหน่วยงานหรือองค์กรที่มีชีตความสามารถสูงจะต้องสามารถ บริหารการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กรให้ร่วมมือกันทำงานเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ

การเพิ่มชีตความสามารถขององค์กรสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การพัฒนาคน (Man) เงิน (Money) วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องจักรกล (Material and Machines) และ การจัดการ (Management) การเพิ่มชีตความสามารถขององค์กรจะสามารถดำเนินการ อย่างเป็นรูปธรรมได้ ควรมีการจัดทำอย่างเป็นระบบ กล่าวคือองค์กรต้องมีการกำหนด ความหมายของชีตความสามารถขององค์กรและสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรให้ชัดเจน การสร้างแบบประเมินสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรเรื่อยไปจนถึงการจัดทำกิจกรรม และโครงการพัฒนาบุคลากรขององค์กรเพื่อเพิ่มชีตความสามารถขององค์กร

สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถของบุคลากรในองค์กร ซึ่งอาจเกิดจาก พรสวรรค์ ประสบการณ์ในการทำงานหรือพัฒนาขึ้นเองจากการฝึกอบรมหรือการศึกษา เพิ่มเติม สมรรถนะของบุคลากรในองค์กรสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่ สมรรถนะหลัก สมรรถนะด้านการบริหาร และสมรรถนะตำแหน่งงาน การเพิ่มระดับ สมรรถนะในแต่ละด้านและรวมทุกด้านของบุคลากรแต่ละคนสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การพัฒนาบุคลากรด้วยตนเองโดยปฏิบัติงานที่ทำอยู่แล้วให้ดีขึ้นกว่าเดิม การพัฒนา บุคลากรด้วยการศึกษา และการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกอบรมเพื่อลดเวลาการเรียนรู้ งานและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น การพัฒนาระดับสมรรถนะขององค์กร ใดจะใช้วิธีเพิ่มสมรรถนะให้กับบุคลากรแต่ละคนหรือเพิ่มสมรรถนะให้กับบุคลากรโดยรวม ขึ้นอยู่กับผลการวัดสมรรถนะของบุคลากรแต่ละคนในองค์กร วัตถุประสงค์และเป้าหมาย

ขีดความสามารถขององค์กร ตลอดจนความพร้อมของบุคลากรในการพัฒนาสมรรถนะของตนเองและความพร้อมในการสนับสนุนเวลาและค่าใช้จ่ายในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์กรด้วย

นอกจากนี้ วิทยานิพนธ์ของวรารงค์ศิริ ทรงศีล¹⁶ ได้กล่าวถึง องค์กรที่จะสามารถดำเนินธุรกิจได้ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์นั้น สิ่งสำคัญคือการมีบุคลากรที่มีความสามารถที่เหมาะสมกับงาน ซึ่งในการปฏิบัติงานนั้นบุคลากรก็จะต้องมีความสามารถในงาน คือ มีความรู้ ความสามารถเฉพาะในงานนั้น ๆ และมีความสามารถในการบริหารจัดการ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้สามารถบริหารจัดการงานที่รับผิดชอบมีผล การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จคือ การที่บุคลากรมีความสามารถหรือมีวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และการดำเนินธุรกิจขององค์กร

บทที่ 3

บทอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะในด้านความแตกต่างทางด้านยุทธวิธีของหน่วยยิงสนับสนุนเอง ความแตกต่างด้านหลักนิยามการใช้กำลังของหน่วยดำเนินกลยุทธ์ที่จะต้องสนับสนุนการยิง และการฝึกร่วมกับมิตรประเทศที่ต้องใช้ทักษะด้านภาษา ประกอบกับปัจจัยสภาวะแวดล้อมภายในและสภาวะแวดล้อมภายนอก โดยใช้ SWOT และ TOWS Matrix ทำให้ผู้วิจัยทราบแนวทางการพัฒนาศักยภาพกำลังพลด้านการฝึก กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์ที่เหมาะสมในการรองรับภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการวิจัยพบว่ากลยุทธ์เชิงป้องกัน (S-T) โดยการพัฒนาขีดความสามารถของกำลังพล ในด้านภาษาและเทคโนโลยี ทำให้สามารถรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการประสานงานสะดวกรวดเร็ว ส่งผลต่อการบูรณาการงานที่ดี สำหรับกลยุทธ์เชิงรับ (W-T) การคัดเลือกและการบรรจุกำลังพลให้ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนต่าง ๆ ควรสอดคล้องกับความรับผิดชอบ รวมทั้งมีการอบรม สัมมนา เพิ่มเติมในทักษะด้านอื่น ๆ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาวิจัยที่สรุปมาในข้างต้น ประกอบกับผลการระดมความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิและการสำรวจภายในกรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์ ผู้วิจัยสามารถกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการฝึกของกำลังพล กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์ ภายใต้กรอบแนวคิด การเปลี่ยนแปลงอย่างมีกระบวนการ ซึ่งจุดมุ่งหมายและเป้าหมายในการทำงานส่วนใหญ่ของกำลังพล คือการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน มีสวัสดิการที่ดี สามารถปฏิบัติตามนโยบายผู้บัญชาการทหารบก โดยสอดคล้องกัน 3 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาหลักนิยาม การศึกษา และการฝึก ด้วยการพัฒนาปรับเปลี่ยนให้ทันสมัย สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ด้วยการบูรณาการการฝึก และการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ และกำหนดให้มีหน่วยรับผิดชอบที่ชัดเจน ดังนี้

1.1 การเปิด Unit School หลักสูตรเกี่ยวกับการใช้ระบบอำนวยความสะดวก อัตโนมัตินี้ การใช้ยานพาหนะ การซ่อมบำรุงขั้นหน่วย การฝึกประจำปี การฝึกร่วมกับต่างประเทศ หลักสูตรภาษาอังกฤษ สำหรับอบรมหลักสูตร การฝึกพร้อม

1.2 จัดตั้งชุดทีมงาน ดูแลในเรื่องการฝึกอบรม โดยเฉพาะมีการจัดทำ ข้อมูลต่างๆในการอบรมในแต่ละครั้ง ทำประวัติบุคคลผู้ผ่านการอบรม การฝึกต่างๆ การ ฝึกพร้อม โดยจะคัดกำลังพลที่มีความรู้ในแต่ละด้านมาเป็นครู และขยายผลไปสู่กำลังพลส่วน ใหญ่ ตรวจสอบข้อบกพร่องผิดพลาดของหลักสูตร ด้านการฝึก การฝึกพร้อม เพื่อหาแนว ทางแก้ไข พัฒนาหลักสูตรให้ดียิ่งขึ้น

1.3 จัดตั้งชุดทีมงาน ดูแลในเรื่อง มีการจัดทำตำรา เอกสารแต่ละหลักสูตร ที่เกี่ยวกับการใช้ระบบอำนวยความสะดวก อัตโนมัตินี้ การซ่อมบำรุงขั้นหน่วย การฝึกทางยุทธวิธี เป็นหลักนิยม ระดับหมู่ ระดับหมวด ระดับกองร้อย ระดับกองพัน ระดับกรม ของหน่วย ดำเนินกลยุทธ์ การฝึกพร้อมมีการจัดทำเป็นคู่มือ และมีการ เพื่อปรับปรุงข้อมูลทุกปี ให้ดี ยิ่งขึ้น โดยจัดทำหนังสือเล่มเล็ก (Pocket Book) พกติดตัวกำลังพลในรูปแบบสมุดพก มีเรื่อง การใช้ระบบอำนวยความสะดวก อัตโนมัตินี้ คำศัพท์ที่ใช้ในหลักสูตร เช่น ศัพท์ภาษาอังกฤษ อุปกรณ์ต่างๆของระบบอำนวยความสะดวก อัตโนมัตินี้ ศัพท์ภาษาอังกฤษศัพท์ทหารที่เป็น คำเฉพาะที่ใช้ ในการฝึกอบรมหลักสูตร และการฝึกต่างๆ

1.4 จัดการทบทวนหลังการปฏิบัติ โดยนายทหารที่จบหลักสูตรจาก ต่างประเทศ ควรจัดการอบรมขยายผลความรู้เหล่านี้ เรื่อง หลักนิยม ยุทธวิธีของ กองทัพบกสหรัฐอเมริกา ศัพท์ภาษาอังกฤษ คำย่อ ศัพท์เฉพาะทางทหารเพื่อขยายผลไปสู่ กำลังพลส่วนใหญ่ให้มีการฝึกทบทวน ประเมินผล กำลังพลที่ผ่านการอบรม และการ ประเมินผลก่อน ระหว่าง หลัง สำหรับกำลังพลใหม่เข้ารับการอบรมหลักสูตร อำนาจการ ยิงอัตโนมัตินี้ แต่ละวงรอบในแต่ละปี รวมถึงด้านภาษาอังกฤษ ที่ต้องมีการฝึกอบรม อย่างต่อเนื่อง

1.5 การแปลเอกสารตำราคู่มือ ของระบบอำนวยความสะดวก อัตโนมัตินี้จาก ภาษาอังกฤษ เป็นภาษาไทยเพื่อให้กำลังพล มีความสะดวกต่อการใช้งาน

1.6 การประสานกับศูนย์การทหารปืนใหญ่ในการออกแบบพัฒนาคู่มือ การตรวจสอบและประเมินผลการฝึกเหล่าทหารปืนใหญ่ ในส่วนระบบอำนวยความสะดวก อัดโนมัติเพื่อสร้างมาตรฐานการตรวจสอบที่ ชัดเจน

1.7 การประสานการฝึกกับหน่วยสายวิทย์การโดยใช้ระบบ SIM ของ ศูนย์การทหารปืนใหญ่เป็นประจำ โดยบรรจุให้เป็นการฝึกในหลักสูตรระบบอำนวยความสะดวก อัดโนมัติ โดยมีงบประมาณรองรับและมีการประเมินความชำนาญรายบุคคล และเป็น หน่วย

ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาศักยภาพกำลังพลด้านการฝึกของกำลังพล กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์ ยังได้สอดคล้องกับบทวิจัยของพันเอก กฤษณะ นันทะวิชัย¹⁷ เรื่อง การพัฒนากำลังพลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วย เป็นการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมไปถึงศึกษา แนวทางในการพัฒนาคนขององค์กรต่างๆ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากำลังพล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยต่างๆ ในกองทัพบก นอกจากนี้ ยังสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางหนึ่งในการแก้ปัญหาที่เกิดจากการที่หน่วยมีภารกิจ หน้าที่ ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น นอกเหนือไปจากการใช้วิธีการปรับปรุงอัตรากำลังพลและ ยุทธโธปกรณ์ของหน่วยให้มากขึ้น เพื่อดำรงขีดความสามารถที่จะปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วง เช่นเดียวกับบทวิจัยของพันเอก ไชยรัตน์ เปาอินทร์¹⁸ เรื่อง การพัฒนาศักยภาพกำลังพล หน่วยรบรถยานเกราะล้อยาง สไตรเกอร์ กองพลทหารราบที่ 11 ซึ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพของกำลังพลนายทหาร นายสิบ กองพลทหารราบที่ 11 ไปสู่กำลังพล ที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับ รถยานเกราะล้อยาง Stryker และทักษะภาษาอังกฤษ โดยศึกษาตามกรอบแนวคิดวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ประกอบการวิจัยเอกสาร และการสอบถาม สัมภาษณ์ หาสาเหตุของปัญหาการพัฒนาศักยภาพกำลังพลทำให้ทราบแนวทางในการ พัฒนาศักยภาพกำลังพลหน่วยรบรถยานเกราะล้อยาง Stryker กองพลทหารราบที่ 11 หาข้อมูลความเชื่อมโยง แนวทางการพัฒนาศักยภาพกำลังพลนายทหาร นายสิบส่วนใหญ่ แต่ละประเด็นในเชิงเหตุผล โดย พิจารณา จากข้อมูลต่างๆที่รวบรวมได้ซึ่งสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์เพื่อ นำผลวิจัยนี้เป็นแนวทางในการพัฒนา ขยายผลไปสู่กำลังพล นายทหาร นายสิบ ต่อไปในอนาคตเพื่อพัฒนาศักยภาพให้ดียิ่งขึ้น

บทที่ 4

บทสรุป

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาศักยภาพ สภาพปัญหาและอุปสรรค ด้านการพัฒนาศักยภาพด้านการฝึกของกำลังพล กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์ ในปัจจุบัน และแนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการฝึกของกำลังพล กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์ ให้สามารถรองรับภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ

บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร โครงสร้างองค์กร และการบริหารจัดการ เป็นปัจจัยภายในที่เป็นองค์ประกอบสำคัญในการเสริมสร้างขีดความสามารถในการทำงาน นอกจากนี้ยังมีสภาวะแวดล้อมภายนอก ทั้งทางด้าน การเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และกฎหมาย ที่ปัจจัยส่งเสริมอีกด้วย

เมื่อนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากการศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกขององค์กรมาวิเคราะห์ พบว่าแนวทางที่เหมาะสมในการดำเนินการ เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการฝึกของกรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์ โดยสรุปคือ การบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของกองทัพบกที่เกี่ยวข้อง ทั้งในส่วนด้าน การศึกษาที่ผลิตบุคลากร ส่วนการฝึกศึกษาที่กำกับด้านการฝึกและการพัฒนาบุคลากร ส่วนส่งกำลังบำรุง บนพื้นฐานความต้องการที่แท้จริง ตามขีดความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และศักยภาพให้เกิดผลเป็นรูปธรรม ตลอดจนสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม ในปัจจุบัน โดยเป็นการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ได้รับการถ่ายทอดมาใช้ เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพและศักยภาพในทุกมิติ ซึ่งจะช่วยยกระดับมาตรฐานของการฝึกให้เทียบเท่า ระดับสากล ตลอดจนช่วยพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกและพัฒนาขององค์กร ให้มีความรู้ สมรรถนะ และทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นอีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. กองทัพบก ควรกำหนดนโยบายให้ หน่วยขึ้นตรงของกองทัพบกส่งเสริม การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วย ศึกษาและนำเอาแนวทางจากองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ที่ประสบผลสำเร็จ มาประยุกต์ใช้ให้เข้าวัฒนธรรมของหน่วย รวมทั้ง เจตนารมณ์และนโยบายของผู้บังคับบัญชาและหน่วยเหนือ เพื่อพัฒนากำลังพลของหน่วย ให้เป็นกำลังพลที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงานที่หลากหลายขึ้นและ สูงขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบรรลุภารกิจที่ได้รับมอบและ สามารถรับกับการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วอีกด้วย
2. กองทัพบก ควรพิจารณาเพิ่มความสำคัญด้านการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรม ทางทหารร่วมกับสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศและภาคส่วนอื่น ๆ เพื่อลดการพึ่งพา จากต่างประเทศ
3. กองทัพบก โดย ศูนย์การทหารปืนใหญ่ ควรพิจารณาจัดตั้งแผนก ฝึกอบรมระบบอำนวยการยิงอัตโนมัติ มีภารกิจในวางแผน อำนวยการ กำกับ การ ดำเนินการ ฝึกอบรม การวิจัยและพัฒนา จัดทำตำราที่เกี่ยวข้องกับระบบอำนวยการยิง อัตโนมัติ เนื่องจากปัจจุบัน กองทัพบก ได้อนุมัติให้มีการจัดหาระบบอำนวยการยิง อัตโนมัติเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับ กองทัพบก ได้จัดส่งกำลังพล เข้ารับ การฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง อย่างต่อเนื่อง ทำให้หน่วย มีขีดความสามารถในการ จัดการฝึกและการฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง เพิ่มมากขึ้น ซึ่งการดำเนินการดังกล่าว จะเป็นการเก็บรักษาองค์ความรู้สำคัญไว้กับหน่วยและมีประโยชน์ในการถ่ายทอด องค์ความรู้ให้แก่กำลังพลของหน่วยต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปที่สามารถเชื่อมโยงต่อยอดกับการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาศักยภาพด้านการฝึก ของกำลังพลกรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์ ในครั้งนี้ ควรศึกษาการพัฒนาขีดความสามารถนอกเหนือจากการพัฒนาศักยภาพกำลังพลแล้ว ควรวิจัย การพัฒนาให้ครบทุกองค์ประกอบ คือ ทางด้านการศึกษา ด้านการซ่อมบำรุง/การส่งกำลัง บำรุง ด้านยุทธโธปกรณ์ ด้านลักษณะผู้นำ ด้านการทหาร และด้านการพัฒนาหน่วย ระบบ การบริหารจัดการ ทูกรอบด้านของกรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์ ทั้งนี้ ในการศึกษาวิจัยควรพิจารณากำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์และตัวชี้วัดแต่ละด้านให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนแนวทางการเสริมสร้างขีดความสามารถแต่ละด้านให้เกิดผลอย่าง เป็นรูปธรรมต่อไป

เอกสารอ้างอิง

1. ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580, (ฉบับราชกิจจานุเบกษา) กรุงเทพฯ; 2561
2. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ; 2561
3. แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาศักยภาพของประเทศ ด้านความมั่นคง (พ.ศ.2566 - 2570); 2565
4. แผนปฏิบัติการด้านการปกป้องอธิปไตยและรักษารักษาผลประโยชน์แห่งชาติ ระยะที่ 1 (พ.ศ. 2561 – 2565); 2565
5. แผนปฏิบัตินโยบายการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570); 2560
6. แผนปฏิบัตินโยบายการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570). กระทรวงกลาโหม ;2565
7. แผนปฏิบัตินโยบายการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) กองบัญชาการกองทัพไทย; 2565
8. พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551
9. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 52
10. Good material. ทฤษฎีการวิเคราะห์ SWOT Analysis. [อินเทอร์เน็ต]. 2567 [เข้าถึง เมื่อ 25 มกราคม 2567]. เข้าถึงได้จาก:<https://www.goodmaterial.co/swot-analysis>
11. Greedis Goods. ทฤษฎีการวิเคราะห์ PESTEL Analysis. [อินเทอร์เน็ต]. 2567 [เข้าถึงเมื่อ 25 มกราคม 2567]. เข้าถึงได้จาก <https://greedisgoods.com/pestel>
12. Bluebik. สร้างกลยุทธ์ด้วย TOWS Matrix. [อินเทอร์เน็ต]. 2567 [เข้าถึงเมื่อ 25 มกราคม 2567]. เข้าถึงได้จาก: <https://bluebik.com/th/blogs/2676>
13. แผนพัฒนาด้ำนกำลังพลของกองทัพบก พ.ศ.2566-2570

14. พลพัฒน์ รัตนอนันต์, พันเอก. เรื่องการปรับปรุงการจัดองค์กรของกระทรวงกลาโหม และการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยหลักเศรษฐศาสตร์และหลักการบริหารธุรกิจ [วิทยาลัยการทัพบก]. กรุงเทพฯ:วิทยาลัยการทัพบก;กันยายน 2565. 22หน้า
15. ปิยะดา พิศาลบุตร, จีราวรรณ คงคล้าย, เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถขององค์การด้านการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์. Veridian E-Journal 2559; 1: 1315-1326.
16. วรพงศ์ศิริ ทรงศีล. การกำหนดขีดความสามารถหลักและขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการของบุคลากร : กรณีศึกษา : บริษัท เอ็น เอส เค แบริงส์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด [วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ]. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; 2550.
17. กฤษณะ นันทะวิชัย, พันเอก. เรื่อง การพัฒนากำลังพลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วย [วิทยาลัยการทัพบก]. กรุงเทพฯ:วิทยาลัยการทัพบก; กันยายน 2560. 16หน้า.
18. ไชยรัตน์ เปาอินทร์, พันเอก. เรื่อง การพัฒนาศักยภาพกำลังพลหน่วยรบรถยานเกราะ ล้อยาง สไตรเกอร์ กองพลทหารราบที่ 11 [วิทยาลัยการทัพบก]. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการทัพบก;กันยายน 2566. 40หน้า.

ประวัติย่อผู้วิจัย

ยศ ชื่อ พันเอก เดชชนะ อินทะจักร์

วัน เดือน ปีเกิด 28 เมษายน 2524

ประวัติสำเร็จการศึกษา

พ.ศ. 2540	โรงเรียนบุญวาทย์วิทยาลัย
พ.ศ. 2542	โรงเรียนเตรียมทหาร
พ.ศ. 2548	โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า กองกฎหมายและสังคมศาสตร์
พ.ศ. 2553	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเกษตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ)
พ.ศ. 2558	โรงเรียนเสนาธิการทหารบก หลักสูตรหลักประจำ ชุดที่ 93

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2548 - 2552	ผู้ตรวจการณหน้า กองร้อยปืนใหญ่ กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 31 รักษาพระองค์ กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์
พ.ศ. 2552 - 2554	ผู้บังคับกองร้อยปืนใหญ่ กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 31 รักษาพระองค์ กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์
พ.ศ. 2554 - 2557	ผู้บังคับกองร้อยกองบังคับการ กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์
พ.ศ. 2558 - 2560	รองผู้บังคับกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 11 รักษาพระองค์ กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์
พ.ศ. 2560 - 2562	ผู้ช่วยผู้ประสานการยิงสนับสนุน กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์
พ.ศ. 2562 - 2565	ผู้บังคับกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 31 รักษาพระองค์ กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์

ตำแหน่งปัจจุบัน

พ.ศ. 2566	รองผู้บังคับการกรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์
-----------	---