

แนวทางการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรด้านการส่งกำลังบำรุง  
ของกองบัญชาการช่วยรบที่ 1

เอกสารวิจัยส่วนบุคคล



โดย

พันเอก ปกรณ์ พงษ์ไสว

ผู้บังคับกองพันซ่อมบำรุงที่ 21 กองบัญชาการช่วยรบที่ 1

วิทยาลัยการทัพบก

กันยายน 2563

เอกสารวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรด้านการส่งกำลังบำรุง  
ของกองบัญชาการช่วยรบที่ 1

โดย พันเอก ปกรณ์ พงษ์ไสว

อาจารย์ที่ปรึกษา พันเอกหญิง ปัทมา สมสนั่น

วิทยาลัยการทัพบก อนุมัติให้เอกสารวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรหลักประจำ วิทยาลัยการทัพบก ปีการศึกษา 2563 และเห็นชอบให้เป็นเอกสารวิจัยส่วนบุคคลที่อยู่ในเกณฑ์ระดับ

พลตรี

ผู้บัญชาการวิทยาลัยการทัพบก

( มหศักดิ์ เทพหัสดิน ณ อยุธยา )

คณะกรรมการควบคุมเอกสารวิจัยส่วนบุคคล

พันเอก

ประธานกรรมการ

( ประภาส แก้วศรีงาม )

พันเอก

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา

( อภิรัฐ อันแสง )

พันเอกหญิง

กรรมการ

( ศศพินธุ์ วัชรธรรม )

พันเอกหญิง

กรรมการ

( จุติญา จันทวุฒิ )

พันเอกหญิง

กรรมการ

( ปัทมา สมสนั่น )

## บทคัดย่อ

**ผู้วิจัย** พันเอก ปกรณ์ พงษ์ไสว  
**เรื่อง** แนวทางการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรด้านการส่งกำลังบำรุง  
ของกองบัญชาการช่วยรบที่ 1  
**วันที่** กันยายน 2563 **จำนวนคำ :** 6,951 **จำนวนหน้า :** 23  
**คำสำคัญ** การพัฒนา ขีดความสามารถ พัฒนาบุคลากร การส่งกำลังบำรุง  
**ชั้นความลับ** ไม่มีชั้นความลับ

การศึกษาแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรด้านการส่งกำลังบำรุงของกองบัญชาการช่วยรบที่ 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานและขีดความสามารถของบุคลากร และศึกษาทักษะการเรียนรู้ที่ควรพัฒนาให้กับบุคลากร รวมทั้งพัฒนารูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้านการส่งกำลังบำรุงของกองบัญชาการช่วยรบที่ 1 ให้มีความสอดคล้องตามแผนยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง เป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งนโยบายของกองทัพ โดยการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลง เพื่อให้บุคลากรของกองทัพมีการพัฒนาและสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานและขีดความสามารถของบุคลากรด้านการส่งกำลังบำรุง กองบัญชาการช่วยรบที่ 1 ยังอยู่ในระดับที่ต้องเร่งดำเนินการในการพัฒนาในทุกๆ ด้าน โดยทักษะการเรียนรู้ที่ควรพัฒนาให้กับบุคลากรจากการวิเคราะห์แผนยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และนโยบายของกองทัพ โดยสรุปตัวแปรในการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากร 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม 2) ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ไขปัญหา 3) ด้านความเชี่ยวชาญในอาชีพและการฝึกทักษะการเรียนรู้ 4) ด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ 5) ด้านการจัดระบบและการวางแผน 6) ด้านความเข้าใจต่าง

วัฒนธรรม ต่างกระบวนการทัศน์ 7) ด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ และ  
8) ด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ

โดยสรุปแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรด้านการส่งกำลังบำรุงของ  
กองบัญชาการช่วยรบที่ 1 มีรูปแบบการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย การฝึกอบรม  
เชิงปฏิบัติการด้านความคิดสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรม การศึกษาดูงานในสถานที่จริง  
การจัดสัมมนาและอบรมเชิงปฏิบัติการโดยมีการจำลองสถานการณ์ให้ทางผู้อบรมได้มีการ  
การแก้ปัญหาอย่างมีวิจารณญาณ โดยใช้ทักษะและการคิดวิเคราะห์เชิงระบบ การจัด  
Unit School ด้านต่างๆ ในการส่งกำลังบำรุง เชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่  
เกี่ยวข้องให้ความรู้และทดลองฝึกปฏิบัติจริง จัดสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเรียนรู้ผ่าน  
ระบบ e-learning จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย จัดการศึกษาดูงานในด้านส่งกำลังบำรุง  
ในองค์กรภาครัฐและเอกชนทั้งในระดับภูมิภาค ภายในประเทศและต่างประเทศเพื่อให้  
การพัฒนาที่มีความเป็นสากล จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมของบุคลากรที่มาจากต่าง  
หน่วยงาน รวมทั้งองค์กรในพื้นที่และภาคประชาชน ส่งเสริมความร่วมมือในองค์กร  
การศึกษาดูงานด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และส่งเสริมการพัฒนาความรู้ตลอดชีวิต

## ABSTRACT

**AUTHOR:** Colonel Pakorn Pongsawai  
**TITLE:** The Competency Development of Logistics  
Personnel in First Army Support Command  
**DATE:** September 2020 **WORD COUNT:** 6,951 **PAGES:** 23  
**KEY TERMS:** Development Competency Developing personnel  
Logistics

**CLASSIFICATION:** Unclassified

The objectives of this research were to study the competency should be developed for personnel and the methods in developing personnel is consistent with human resource development plan under the 20-Year National Strategy and Royal Thai Army policy. Reforming the learning process of the organization is consistent with the altered social conditions so military personnel should develop and perform efficiently.

Study is to explore factors causing. The factors or variables in developing an individual capacity are composed of 1) Creative & Innovation 2) Critical thinking & Communications Problem solving 3) Career Professionals & learning skills 4) Computing & ICT 5) Create system & planning 6) Cross-cultural Understanding 7) Collaboration teamwork & Leadership and 8) Communications Information & media literacy.

Developments of Logistics Competency for Personnel First Army Support Command are Practicing Operation Creativity and Innovation development Study work from the real place. The seminar and practice were simulated for the training situation with a critical response Unit School of Logistics Seminar and Invite experts in the field that involves knowledge and experimentation practice. Learning through the e-learning system from a variety of different learning sources. Management studies they look at the maintenance experts in government and private regions both regions international and foreign countries to make development universal. The local organizations and public organizations promote cooperation in the organization. Technology and lifelong learning.

## กิตติกรรมประกาศ

เอกสารวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความรู้และความกรุณาจากคณาจารย์ของวิทยาลัยการทัพบกทุกท่านที่กรุณาประสิทธิประสาทวิชาให้ความรู้และประสบการณ์ที่ทรงคุณค่าอย่างสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์ที่ปรึกษา พันเอกหญิง ปัทมาสมสนัน ที่กรุณาให้แนวคิดที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำเอกสารวิจัยส่วนบุคคล รวมถึงตรวจสอบต้นฉบับอย่างละเอียดจนทำให้งานวิจัยนี้เสร็จสมบูรณ์ นอกเหนือจากข้อเสนอแนะทางวิชาการอันเป็นประโยชน์ในการวิจัยแล้ว ยังได้รับกำลังใจและคำชี้แนะที่เป็นประโยชน์ยิ่ง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ พันเอก ประภาส แก้วศรีงาม ประธานกรรมการ พันเอกหญิง ศศพินธุ์ วัชรธรรม และ พันเอกหญิง จุติญา จันทวุฒิ ที่กรุณาสนับสนุนข้อมูล และถ่ายทอดประสบการณ์ที่ทรงคุณค่าอันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย พันเอก อภิรัฐ อันแสง ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำปรึกษาและชี้แนะที่สำคัญซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้ พลตรี มหศักดิ์ เทพหัสดิน ณ อยุธยา ผู้บัญชาการวิทยาลัยการทัพบก ที่กรุณาอนุมัติให้ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลอันเป็นประโยชน์จากผู้เกี่ยวข้อง

ขอขอบคุณผู้อยู่เบื้องหลังทุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจในการทำวิจัยฉบับนี้ ให้สำเร็จสมบูรณ์ได้สมตามความมุ่งหวัง ความดีอันเกิดจากผลงานการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้ผู้ที่มีส่วนร่วมในงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นทุกท่านด้วยความเคารพรัก และหวังว่าวิจัยฉบับนี้ น่าจะเป็นประโยชน์ ก่อให้เกิดผลดีต่อวิทยาลัยการทัพบก กองทัพบก และประเทศชาติสืบไป

## แนวทางการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรด้านการส่งกำลังบำรุง ของกองบัญชาการช่วยรบที่ 1

ยุคปัจจุบันเทคโนโลยีต่างๆ ได้ถูกนำมาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน การสื่อสาร วัฒนธรรม ความคิดของคนรุ่นใหม่ บุคลากรในองค์กรควรต้องมีการเรียนรู้และปรับตัวให้ทัน ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาและการเสริมสร้างกลไกที่สามารถป้องกันและขจัดปัญหาต่างๆ รวมถึงสร้างความมั่นคงรูปแบบใหม่ได้ทุกมิติ เสริมสร้างบทบาทของหน่วยในการบูรณาการการปฏิบัติให้มีความเกื้อกูล ต่อเนื่อง และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561-2580) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทย มีเป้าหมายในการพัฒนาประเทศให้มีความยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาล เป็นกรอบในการจัดทำแผนพัฒนาในด้านต่างๆ ให้มีความสอดคล้องและบูรณาการกัน เพื่อให้กลไกขับเคลื่อนรวมเป็นพลังผลักดันนำไปสู่เป้าหมายร่วมกัน โดยแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคง ได้กำหนดเป้าหมายสำคัญ คือ ประชาชนอยู่ดี กินดี และมีความสุข บ้านเมืองมีความมั่นคงในทุกมิติ และทุกระดับ กองทัพ หน่วยงานด้านความมั่นคง ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน มีความพร้อมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคง การพัฒนาและเสริมสร้างคนในทุกภาคส่วนให้มีความเข้มแข็งมีความพร้อมตระหนักในเรื่องความมั่นคง และมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา<sup>1</sup>

รัฐบาลมีนโยบายปฏิรูประบบราชการหน่วยงานของรัฐ จะต้องบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีระบบบริหารจัดการที่ดี สามารถตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติราชการได้ ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน<sup>2</sup> ซึ่งการพัฒนาบุคลากรนั้น



จะทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน และปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามนโยบายของรัฐบาลได้

การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของยุทธศาสตร์ของการพัฒนาประเทศ 20 ปี และยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง<sup>3</sup> ซึ่งให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร โดยหน่วยงานควรมีการจัดระบบในการส่งเสริมการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญในการเพิ่มคุณค่าของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของภารกิจและทำให้เป็นไปตามเป้าหมาย ท่ามกลางสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ กำหนดเป้าหมายสำคัญ คือ พัฒนาคคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต มีนิตยสารการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนที่มีความทักษะสูง<sup>4</sup>

กองทัพบกจึงต้องมีแผนในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากร ทั้งคน เครื่องมือ ยุทโธปกรณ์ แผนปฏิบัติการ ตลอดจนการฝึกและระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ให้ความพร้อมอย่างเป็นรูปธรรม โดยวิจัยฉบับนี้มุ่งศึกษาถึงแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรด้านการส่งกำลังบำรุงของกองบัญชาการช่วยรบที่ 1 (บชร.1)

กองบัญชาการช่วยรบที่ 1 เป็นหน่วยภายใต้สังกัดกองทัพภาคที่ 1 (ทภ.1) ทำหน้าที่เป็นหน่วยส่งกำลังบำรุงของ ทภ.1 สนับสนุนในการเตรียมความพร้อมรบ โดยมีพันธกิจในการบริหารจัดการ และพัฒนาเสริมสร้างกำลังกองทัพ เพื่อให้หน่วยทหารมีความสมบูรณ์พร้อมรบในทุกๆ ด้าน<sup>5</sup> ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการส่งกำลังบำรุงของกองทัพบก

บชร.1 มีการจัดหน่วยแบบพันธกิจ รับผิดชอบให้การสนับสนุนการส่งกำลังบำรุงแก่หน่วยในอัตราของ ทภ.1 รวมทั้งที่บรรจุมอบหรือขึ้นสมทบและหน่วยอื่นๆ ตามที่กองทัพบกและกองทัพอากาศกำหนด จัดตั้งตำบลส่งกำลังหรือสถานการส่งกำลังบำรุงต่างๆ ขึ้น ณ พื้นที่ที่เหมาะสมตามความจำเป็น<sup>6</sup> ให้การสนับสนุนโดยตรงให้กับหน่วยของ ทภ.1 หน่วยนอกอัตรากองพล (เว้น กองพลที่ 1 รักษาพระองค์) มณฑลทหารบกที่ 11-19 สนับสนุนทั่วไปให้กับกองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ กองพลทหารราบที่ 9 กองพลทหารราบที่ 11 ที่มีหน่วยรับผิดชอบสนับสนุนโดยตรง เช่น การส่งกำลังสิ่งอุปกรณ์สายช่างสื่อสาร และสรรพาวุธ รวมทั้งการซ่อมบำรุงสิ่งอุปกรณ์สายสื่อสาร<sup>7</sup> เป็นต้น

บชร.1 มีขีดความสามารถให้การสนับสนุนทางการส่งกำลังบำรุงหน่วยทหารได้ 2 กองพลในอัตราลด และ 4 กองพลในอัตราเต็ม โดยปฏิบัติงานด้านการส่งกำลังบำรุงที่สำคัญ คือ การส่งกำลัง การซ่อมบำรุง การบริการทางการแพทย์ การบริการด้านการขนส่ง และการบริการ ได้แก่ การบริการทำลายล้างเกี่ยวกับ เคมี ชีวะ นิวเคลียร์ การบริการทำลายล้างกระสุนวัตถุระเบิด การบริการด้านกิจการศพ การจัดตั้งตำบลรวบรวมสิ่งอุปกรณ์ ซึ่งปฏิบัติการกิจสอดคล้องตามนโยบายของ ทภ.1

การส่งกำลังบำรุง เป็นภารกิจเพื่อสนับสนุนการส่งกำลังบำรุงแก่หน่วยต่างๆ ให้สามารถทรงชีพอยู่ได้ และสามารถปฏิบัติการกิจได้สำเร็จตามความมุ่งหมาย และเป็นผลดีต่อกองทัพบก<sup>8</sup> สนับสนุนทางการส่งกำลังบำรุงแก่เหล่าทัพอื่นๆ หน่วยราชการ และองค์กรอื่นเมื่อได้รับการร้องขอ รวมทั้งกำลังชาติพันธมิตรตามที่มีข้อตกลงกันไว้ และใช้ระบบการส่งกำลังบำรุงระบบเดียวกัน ทั้งในยามปกติและในยามสงครามให้มากที่สุด และต้องเป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน แต่อาจมีข้อแตกต่างกันบ้าง ทั้งนี้เนื่องจากความแตกต่างของที่ตั้ง สภาพภูมิประเทศ ลมฟ้าอากาศ และเหตุการณ์ที่เผชิญหน้าหน่วยนั้นๆ<sup>9</sup> โดยมอบความรับผิดชอบในการส่งกำลังบำรุงให้แก่กองทัพอากาศ ให้เป็นหน่วยดำเนินการสนับสนุนหน่วยใช้ที่อยู่ในเขตพื้นที่ โดยการกระจายสิ่งอุปกรณ์ การบริการ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ออกไปยังสถานที่ตั้งการส่งกำลังบำรุงในส่วนภูมิภาค การจัดและเตรียมให้มีสิ่งอุปกรณ์อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานตลอดเวลา ด้วยการจัดหาตามปกติและยึดถือนโยบายการดำเนินการเกี่ยวกับกิจการ

งานด้านการส่งกำลังบำรุง เป็นสาขาหนึ่งของการช่วยรบ ประกอบไปด้วย การวางแผน และการปฏิบัติการสนับสนุนหน่วยเกี่ยวกับงานการช่วยรบ รวมทั้งกิจกรรมทั้งปวงที่ นอกเหนือไปจากการยุทธ์ ได้แก่ การกำหนดนโยบาย การวางแผน การวิจัยและพัฒนา การทำงานประมาณในการส่งกำลังบำรุง การออกแบบและพัฒนา การจัดหา การเก็บรักษา การแจกจ่าย การเคลื่อนย้าย การซ่อมบำรุง การส่งกลับ การจำหน่ายยุทธโศปกรณ์ การรักษาพยาบาลกำลังพล การก่อสร้าง การซ่อมแซม การดำเนินงานและการจัดตั้งสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ การจัดให้มีบริการต่างๆ โดยมีวัตถุประสงค์ คือ จัดสิ่งอุปกรณ์ และบริการอย่างเพียงพอและทันเวลา ให้กับหน่วยรับการสนับสนุนตามที่หน่วยรับการ สนับสนุนต้องการ<sup>10</sup> ซึ่งมีความสำคัญต่อการดำรงสภาพการพร้อมรบ และขีดความสามารถ ในการปฏิบัติการรวบรวมทั้งภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

ผู้บังคับบัญชาทุกระดับและกำลังพลทุกนาย จะต้องให้ความสำคัญและกำกับดูแลงาน ด้านการส่งกำลังบำรุงโดยใกล้ชิด บนพื้นฐานความประหยัดและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้ เกิดประโยชน์สูงสุด คือ การส่งกำลังการเสริมสร้างความพร้อมรบด้านยุทธโศปกรณ์ ให้ ยึดถือความต้องการทางด้านยุทธการ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนากองทัพในปัจจุบัน รวมทั้งกำหนดลำดับความเร่งด่วนในการสนับสนุนให้กับหน่วยพร้อมรบเคลื่อนที่เร็ว ของกองทัพบก หน่วยเป้าหมายที่รับผิดชอบภัยคุกคามด้านตะวันออกและด้าน ตะวันตก ตามลำดับ การกำหนดความต้องการต่างๆ เสริมสร้างความพร้อมให้หน่วย มีประสิทธิภาพเพื่อสามารถให้การสนับสนุนได้ทั้ง งานปกติ งานป้องกันประเทศ งาน ความมั่นคงภายใน และงานรักษา ความสงบเรียบร้อย โดยยึดหลักความเพียงพอ ประหยัด คุ่มค่า เชื่อถือได้ การพิจารณาวางระดับสิ่งอุปกรณ์สำรองสงครามให้ สอดคล้องกับสถานการณ์เพื่อเตรียมการปฏิบัติตามแผนป้องกันประเทศให้สามารถ สนับสนุนการปฏิบัติตามขั้นตอนการใช้กำลังของกองทัพบก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ<sup>11</sup>

บชร.1 ดำเนินการส่งกำลังสิ่งอุปกรณ์ประเภทที่ 5 (สป.5) ตามคำสั่งกองทัพบกโดยปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดความต้องการ การจัดหา การเก็บรักษา การแจกจ่าย การซ่อมบำรุง การจำหน่าย และการทำลาย รวมทั้งการควบคุมการปฏิบัติตามขั้นตอนดังกล่าวอย่างเคร่งครัด<sup>12</sup> ซึ่ง สป.5 หมายถึง สิ่งของทั้งหมดเกี่ยวกับกระสุน วัตถุระเบิด และวัตถุเคมี ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติการทางทหารและมีคุณลักษณะเฉพาะที่ต้องกำกับดูแลอย่างเข้มงวดเพื่อให้เกิดความปลอดภัยทุกขั้นตอน ในการดำเนินการต่อ สป.5 จึงต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามคู่มือทางเทคนิคและระเบียบคำสั่งที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด ทั้งนี้กองทัพบกได้เน้นย้ำให้หน่วยส่งกำลังบำรุงที่เกี่ยวข้องต้องมีการหมุนเวียน สป.5 สำรองสงครามได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจะต้องไม่มี สป.5 เสื่อมสภาพจากการสะสมเป็นเวลานานจนหมดอายุการใช้งาน รวมทั้งปฏิบัติตามมาตรการควบคุมการรั่วไหลของ สป.5 โดยเคร่งครัดในทุกระดับ การเก็บรักษา ยุทโธปกรณ์จะต้องดำเนินการให้เหมาะสมและตรวจสอบได้ รวมทั้งพิจารณาวางระดับให้สอดคล้องกับสถานการณ์ และให้มีการหมุนเวียนการใช้สิ่งอุปกรณ์อย่าให้เสื่อมสภาพจากการเก็บรักษา ทั้งนี้การแจกจ่ายยุทโธปกรณ์ต่างๆ ต้องสอดคล้องกับความต้องการและลำดับความเร่งด่วน การจำหน่ายสิ่งอุปกรณ์ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อไม่ให้เป็นภาระทางด้าน การเก็บรักษา และการควบคุมทางด้านบัญชีโดยให้ปฏิบัติตามระเบียบคำสั่งที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด การดำเนินการวิธีจัดซื้อจัดจ้าง ต้องยึดถือและปฏิบัติตามระเบียบ คำสั่ง และกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยดำเนินการให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนด เสริมสร้างความพร้อมให้หน่วยสนับสนุนทางการส่งกำลังบำรุง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพิจารณาการดำเนินการจัดตั้งกรมสนับสนุนให้กับกองพลดำเนินกลยุทธ์ที่มีโครงสร้างของกรมสนับสนุนอยู่แล้วให้มีความสมบูรณ์ โดยให้ความเร่งด่วนแก่กรมสนับสนุน กองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ รวมทั้งกรมสนับสนุน กองพลทหารราบที่ 11 เป็นลำดับแรก<sup>13</sup>

## ขีดความสามารถที่พึงประสงค์ของบุคลากรด้านการส่งกำลังบำรุงของ บชร.1

บุคลากรด้านการส่งกำลังบำรุงของ บชร.1 ต้องพร้อมที่จะปฏิบัติภารกิจให้การสนับสนุน การส่งกำลังบำรุง พัฒนาปรับปรุงงานด้านการส่งกำลังบำรุงของ บชร.1 รวมถึงการบริหาร ทรัพยากรทางทหารอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาขีดความสามารถให้รองรับเทคโนโลยี สมัยใหม่ สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการ สามารถบูรณาการความ ร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ในพื้นที่ได้ มีทักษะการทำงานเป็นทีม และมีทักษะการ ประยุกต์ใช้สื่อสังคมออนไลน์อย่างทันสมัย<sup>14</sup> โดยบุคลากรต้องมีคุณลักษณะเฉพาะ ทางด้านการส่งกำลังบำรุง<sup>15</sup> ที่สำคัญ อาทิ ต้องมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบปฏิบัติที่ เกี่ยวกับการส่งกำลังและซ่อมบำรุงสิ่งอุปกรณ์ประเภทต่างๆ ตั้งแต่การปฏิบัติในเรื่อง การกำหนดความต้องการ การจัดหา การแจกจ่าย การรับ การเก็บรักษา การซ่อมบำรุง และการจำหน่าย รวมทั้งการควบคุมการปฏิบัติตามขั้นตอนดังกล่าว บุคลากรต้องสามารถ ปฏิบัติงาน วางแผนงาน และอำนวยการในด้านการส่งกำลังและซ่อมบำรุงได้ตามบทบาท หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เป็นต้น และในขั้นตอนการจัดหาต้องดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตาม พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560<sup>16</sup>

นอกจากนี้ยังพบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับขีดความสามารถของบุคลากรด้านการส่งกำลัง บำรุงของ บชร.1 ที่สำคัญทำให้ค้นพบว่าขีดความสามารถที่พึงประสงค์ เช่น บุคลากรมี การสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กรน้อยมาก ส่วนใหญ่จะดำเนินการวิธี จัดหาเทคโนโลยีของยุโรปกรณีสมัยใหม่จากเอกชนเข้ามาประจำการ ซึ่งมีความ หลากหลายและซับซ้อน โดยยุโรปกรณีที่จัดหามีราคาแพง และมีค่าใช้จ่ายในการซ่อม บำรุงสูง ก่อให้เกิดภาระในการซ่อมบำรุงของกองทัพบก การแบ่งชั้นการซ่อมบำรุงของ ยุโรปกรณีใหม่ รวมถึงการจัดทำคู่มือที่ใช้ในการเบิกชิ้นส่วนซ่อมและการซ่อมบำรุง ยังไม่ชัดเจน ทำให้เกิดปัญหาเรื่องการสนับสนุนการทำงานของหน่วยและการแก้ไข ปัญหาของบุคลากร การถ่ายทอดความรู้และเทคนิคต่างๆ ของงานแต่ละประเภท จากบุคลากรที่มีความชำนาญงาน ยังถ่ายทอดไม่ครอบคลุมทุกสายงาน โดยเฉพาะ บุคลากรของหน่วยที่มีความเชี่ยวชาญและมีความชำนาญสูงซึ่งได้เกษียณอายุ ราชการหรือลาออกไป ส่งผลให้การส่งต่อความรู้และทักษะ ขาดความต่อเนื่อง

บุคลากรของหน่วยมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานยังไม่ถ่องแท้เท่าที่ควร งานด้านการจัดระบบและการวางแผนของ บชร.1 ในการรวบรวมข้อมูลของงานแต่ละประเภทโดยเฉพาะงานซ่อมบำรุงที่ต้องใช้ความสามารถทางเทคนิคขั้นสูง ยังไม่เป็นระบบ และกระบวนการวางแผนในงานส่งกำลังและซ่อมบำรุงยังไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน บุคลากรยังขาดความต่อเนื่องและบูรณาการในการจัดกิจกรรมหรือกำหนดแนวทางแลกเปลี่ยนความรู้ของหน่วยกับองค์กรภายนอก เพื่อนำมาพัฒนากระบวนการทำงานของหน่วยงาน บุคลากรยังขาดความประสานสอดคล้องการทำงานเป็นทีมบนความสามารถและความหลากหลายของแต่ละเหล่าที่มารวมอยู่ด้วยกัน มีการทำงานและใช้ทักษะในการปฏิบัติงานยังไม่เต็มขีดความสามารถ และบุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้ประโยชน์จากสื่อแขนงต่างๆ อีกทั้งไม่เท่าทันต่อสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว<sup>17</sup>

### **การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรด้านการส่งกำลังบำรุงของ บชร.1**

นโยบายด้านการปฏิบัติงานของ บชร.1 มุ่งพัฒนาบุคลากรทั้งด้านการฝึกและศึกษาตามแนวทางการรับราชการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง พัฒนาและเพิ่มศักยภาพของหน่วยแบบบูรณาการให้มีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น บริหารจัดการงานภายในอย่างเป็นระบบจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน พัฒนาระบบฐานข้อมูล ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เสริมทักษะจากการฝึกเรียนรู้ปฏิบัติงานจริง ตลอดจนสร้างบุคลากรให้พร้อมที่จะปฏิบัติภารกิจ ให้การสนับสนุนการส่งกำลังบำรุง พัฒนาและส่งเสริมให้มีการบริหารทรัพยากรทางทหารอย่างเป็นระบบ

โดยเฉพาะ บชร.1 ให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพราะเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญต่อการบริหารทรัพยากรด้านอื่นๆ มุ่งเน้นที่จะพัฒนากำลังพลให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่กำหนดไว้ในระบบอัตรากำลัง ริเริ่มจากการปรับปรุงปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ สร้างแรงจูงใจ ความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง อาทิ การพัฒนาด้าน

สิทธิกำลังพลและสวัสดิการ การบริหารทรัพยากรทางทหารให้มีทักษะและสมรรถนะสูง การปรับปรุงระบบงานและการมอบอำนาจหน้าที่ การพัฒนาและส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมต่อการเรียนรู้ มีส่วนร่วมในการพัฒนาจากชุมชน ท้องถิ่น ภาครัฐ และภาคเอกชน พัฒนาความคิดให้มีเหตุผลสามารถสร้างสรรค์ผลงานเชิงนวัตกรรมได้ เสริมทักษะการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ เสริมทักษะการสื่อสารและสารสนเทศ ตลอดจนการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อปฏิบัติงาน

โดยมุ่งดำเนินการให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของ บชร.1 ในการมุ่งมั่นที่จะเป็นอันดับหนึ่งของการปฏิบัติงานด้านส่งกำลังบำรุง ด้วยการจัดการองค์การที่พร้อมในด้านทักษะประสบการณ์และเทคโนโลยี เพื่อมุ่งไปสู่ผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลต่อกองทัพและประเทศชาติ<sup>18</sup> ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของกองทัพไทย ปี 2563<sup>19</sup> โดยมุ่งเน้นการปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม และความเป็นทหารอาชีพให้กับกำลังพล เป็นที่เชื่อมั่นของประชาชน การใช้สื่อสังคมออนไลน์ นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ให้อำนวยความสะดวกในการทำงาน ส่งเสริมด้านสุขภาพและสิ่งแวดล้อมที่ดี ปรับปรุงระเบียบคำสั่งที่ล้าสมัย เพื่อให้สอดคล้องกับระเบียบการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ส่งเสริมการศึกษาวิจัยและพัฒนาการทหาร ให้สามารถใช้ประโยชน์ได้จริง โดยบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก อาทิ สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ สถาบันการศึกษาและภาคเอกชน สนับสนุนการใช้ผลงานจากการวิจัยและพัฒนาภายในประเทศ เพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมตามนโยบาย Thailand 4.0 พัฒนาปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของสถาบันทางทหารให้มีมาตรฐาน สามารถนำผลงานทางการศึกษาวิจัยเชิงยุทธศาสตร์มาพัฒนาการบริหารจัดการกองทัพได้อย่างเป็นรูปธรรม

ในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรนั้น นโยบายด้านการศึกษาของกองทัพบก ปี 2560-2564 กำหนดแนวทาง คือ จัดการศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบอัตรากำลัง บริหารทรัพยากรด้านการศึกษาที่มีอย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้เรียนต้องมีการปฏิบัติงานในหน่วยงานตรงตามหลักสูตร ลดระยะเวลาในการบรรยายแต่เพิ่มการฝึกทดสอบปฏิบัติรายบุคคลให้มีมาตรฐานเดียวกับกองทัพมิตรประเทศ จัดการศึกษาแต่ละประเภทอย่างเป็นสากล โดยยังคงความเข้มแข็งของหลักสูตรทางการทหาร พัฒนาการจัดการศึกษา

ให้มีความทันสมัย ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนและประเมินผลอัตโนมัติผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) สามารถศึกษาเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ประหยัดเวลา และงบประมาณ สามารถพัฒนาตนเองโดยไม่มีข้อจำกัดด้านเวลา ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ด้านวิทยาการคอมพิวเตอร์ ภาษาอังกฤษ โดยให้ถือเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำในการเข้ารับการศึกษาหลักสูตรตามแนวทางรับราชการตั้งแต่ปีงบประมาณ 2562 เป็นต้นไป เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดไป<sup>20</sup>

และสอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21 เนื่องมาจากการเคลื่อนย้ายผู้คน สื่อเทคโนโลยี และทรัพยากรต่างๆจากทั่วทุกมุมโลกอย่างรวดเร็ว มีความเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครองระหว่างภูมิภาคจนถึงระดับชุมชน มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงของความรู้และข้อมูลข่าวสารตลอดเวลา<sup>21</sup> วิถีชีวิตและการทำงานในศตวรรษที่ 21 มีความแตกต่างจากอดีต มีความเปิดกว้าง ยอมรับ และให้ความสำคัญกับข้อมูลความรู้และข่าวสารที่หลากหลาย ดังนั้น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันมีความจำเป็น ผู้คนจึงไม่สามารถใช้ความรู้และทักษะบางอย่างในอดีตมาแก้ปัญหาในปัจจุบันได้ดี การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จึงไม่ใช่กระบวนการถ่ายทอดความรู้ แต่เป็นการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต<sup>22</sup> ทักษะที่สำคัญประกอบด้วย ทักษะในด้านการค้นคว้าความรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ทักษะการคิดใช้เหตุผล การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ประเมินค่า คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจและแก้ปัญหาได้<sup>23</sup> ทักษะการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะในการทำงาน การติดต่อสื่อสาร การทำงานเป็นทีม แสดงภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ มีความยืดหยุ่นและปรับตัวได้ดี มีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เรียนรู้เทคนิคต่างๆ อย่างมีวิจารณญาณสามารถนำข้อมูลมาใช้อย่างถูกต้องและเป็นประโยชน์<sup>24</sup> มีทักษะการใช้ชีวิต มีความมั่นใจในตัวเอง กระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ มีระเบียบวินัย มีคุณธรรม และเข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรม<sup>25</sup>

โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจุบัน ได้มีการดำเนินการก่อสร้างเพื่อจัดตั้งกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 112 (ร.112 พัน 1) เป็นหน่วยที่จัดตั้งเป็น กรมยานเกราะสไตรเกอร์ สังกัดกองพลทหารราบที่ 11 (พล.ร.11) ซึ่งเป็นหน่วยขึ้นตรงของ ทภ.1 เป็นการจัดตั้งเพื่อเสริมสร้างความสมบูรณ์ของ พล.ร.11 ให้มีศักยภาพในการป้องกันประเทศเพิ่มขึ้น มีการ



จัดซื้ออาวุธยุทธโปกรณ์ที่ทันสมัยเข้ามาบรรจุ ได้แก่ ยานเกราะล้อยาง<sup>26</sup> แบบ Stryker M1126 เป็นต้น ด้วยเหตุนี้ บชร.1 จึงมีภารกิจในการสนับสนุนงานด้านส่งกำลังบำรุงให้แก่ พล.ร.11 เพิ่มขึ้น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาขีดความสามารถของ บุคลากรด้านส่งกำลังบำรุงของ บชร.1 เพื่อรองรับการปฏิบัติภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี

จากการวิเคราะห์เนื้อหาข้อมูล แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ นโยบายกองทัพไทย ปี 2563 นโยบายด้านการปฏิบัติงาน บชร.1 ปี 2563 นโยบายด้านการศึกษาของกองทัพบก ปี 2560-2564 การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21 การส่งกำลังบำรุงของกองทัพบก และนโยบายด้านการส่งกำลังบำรุง ทภ.1 ผู้วิจัยสามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของ ข้อมูลที่เกี่ยวกับประเด็นด้านขีดความสามารถของบุคลากร และได้นำข้อมูลมา พิจารณา วิเคราะห์ ออกมาเป็นตัวแปรที่สำคัญต่อการพัฒนาขีดความสามารถของ บุคลากรด้านการส่งกำลังบำรุงของ บชร.1 ที่พึงประสงค์ ดังแสดงในตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** การวิเคราะห์ ขีดความสามารถของบุคลากรด้านการส่งกำลังบำรุง ที่ต้องการของ กองบัญชาการช่วยรบที่ 1 ในอนาคต

| ขีดความสามารถ<br>บุคลากรด้าน<br>การส่งกำลังบำรุง<br>ที่ต้องการ | แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ<br>ด้านความมั่นคง | แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ<br>ด้านการพัฒนาและเสริมสร้าง<br>ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ | นโยบายกองทัพไทย ปี 2563 | นโยบายด้านการปฏิบัติงาน<br>บชร.1 ปี 2563 | นโยบายด้านการศึกษา<br>ของกองทัพบก 2560 - 2564 | ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้<br>ศตวรรษที่ 21 | ปัญหาของบุคลากรด้าน<br>การส่งกำลังบำรุงของบชร.1 ที่พบ |
|--|--|--|-------------------------|--|---|---|---|
| การพัฒนาเทคโนโลยีและสร้างสรรค์นวัตกรรม                         | ✓  | ✓  | ✓                       | ✓  | ✓   | ✓                                       | ✓   |
| การบริหารจัดการแบบบูรณาการ                                     | ✓  |  | ✓                       | ✓  | ✓   | ✓                                       | ✓   |
| การพัฒนาและส่งเสริมหุปัญญา                                     |  | ✓  |                         |  | ✓   | ✓                                       | ✓   |
| การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา                           |  | ✓  |                         | ✓  | ✓   | ✓                                       | ✓   |
| ทักษะการเรียนรู้นอกสถานที่                                     |  | ✓  | ✓                       | ✓  | ✓   | ✓                                       | ✓   |
| การพัฒนาศักยภาพตลอดช่วงชีวิตการเรียนรู้ตลอดชีวิต               |  | ✓  |                         |  |   | ✓                                       | ✓   |
| การใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ                              | ✓  | ✓  | ✓                       | ✓  | ✓   | ✓                                       | ✓   |
| ทักษะการใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม                                    | ✓  | ✓  |                         |  | ✓   | ✓                                       | ✓   |

**ตารางที่ 1** การวิเคราะห์ ขีดความสามารถของบุคลากรด้านการส่งกำลังบำรุง ที่ต้องการของ กองบัญชาการช่วยรบที่ 1 ในอนาคต (ต่อ)

| ขีดความสามารถ<br>บุคลากรด้าน<br>การส่งกำลังบำรุง<br>ที่ต้องการ        | แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ<br>ด้านความมั่นคง | แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ<br>ด้านการพัฒนาและเสริมสร้าง<br>ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ | นโยบายกองทัพไทย ปี 2563 | นโยบายด้านการปฏิบัติงาน<br>บทร.1 ปี 2563 | นโยบายด้านการศึกษา<br>ของกองทัพบก 2560 - 2564 | ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้<br>ศตวรรษที่ 21 | ปัญหาของบุคลากรด้าน<br>การส่งกำลังบำรุงของบทร.1 ที่พบ |
|---|--|--|-------------------------|--|---|---|---|
| ทักษะการจัดทำ<br>แผนปฏิบัติการ  | √  |  | √                       | √  |   |   | √   |
| ทักษะการบริหาร<br>จัดการ  | √  |  | √                       | √  |   | √                                       | √   |
| ทักษะการพัฒนา<br>ระบบฐานข้อมูล<br>เพื่อพัฒนาบุคลากร                   |  | √  | √                       | √  |   |   | √   |
| ทักษะการมีส่วนร่วม<br>ในการพัฒนาจาก<br>ชุมชน ท้องถิ่น<br>ภาครัฐ เอกชน |  | √  | √                       | √  |   | √                                       | √   |
| ทักษะด้านความ<br>ร่วมมือ ทำงานเป็น<br>ทีม และภาวะผู้นำ                | √  | √  | √                       | √  | √   | √                                       | √   |
| ทักษะด้านการ<br>สื่อสารสารสนเทศ<br>และรู้เท่าทันสื่อ                  |  |  |                         | √  | √   | √                                       | √   |
| ทักษะการใช้สื่อ<br>สังคมออนไลน์                                       |  |  |                         | √  | √   | √                                       | √   |

จากการวิเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ต่อการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ ให้กับบุคลากร ด้านการส่งกำลังบำรุงของกองบัญชาการช่วยรบที่ 1 จากแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ นโยบายกองทัพไทย ปี 2563 นโยบายด้านการปฏิบัติงาน บชร.1 ปี 2563 นโยบายด้านการศึกษาของ กองทัพบก ปี 2560-2564 การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21 และปัญหา ของบุคลากรด้านการส่งกำลังบำรุงของ บชร.1 นำมาจำแนกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

### 1. ด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creative & Innovation)

การสร้างสรรค์และมีแนวคิดเชิงนวัตกรรมเป็นอีกความจำเป็นหนึ่งที่ต้องมีการ พัฒนาบุคลากรในองค์กรทั้งภาครัฐบาลและเอกชน เพื่อเตรียมความพร้อมในการ พัฒนาองค์กรและบุคลากรให้พัฒนาไปข้างหน้า บุคลากรในองค์กรสามารถคิดนอก กรอบอย่างสร้างสรรค์ มีกระบวนการคิดเปิดกว้าง สามารถนำมาปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ อย่างเป็นรูปธรรม สามารถมองหาโอกาสและประเมินความเป็นไปได้ในการทำงานหรือ ตัดสินใจที่สำคัญ<sup>27</sup> หน่วยงานควรพัฒนาบุคลากรให้มีความคิดสร้างสรรค์และความคิด เชิงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้กำลังพลมีแนวทางใหม่ๆ ในการนำมาปรับใช้ใน การทำงานด้านส่งกำลังบำรุงและสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมอง ปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางด้าน เทคโนโลยีที่เกิดขึ้น ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานด้านการส่งกำลังบำรุง ซึ่งเป็น จุดเริ่มต้นของการพัฒนาการทำงานด้านที่สำคัญในกองทัพ ซึ่งสามารถทำให้องค์กรมี ความได้เปรียบทางประสิทธิภาพการทำงานอย่างยั่งยืน<sup>28</sup>

### 2. ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ไขปัญหา (Critical thinking & Communications Problem solving)

งานวิจัยจำนวนมากยืนยันว่ากลุ่มบุคลากรในองค์กรที่คิดอย่างมีวิจารณญาณ จะมี โอกาสทำงานได้ออกมาประสบผลสำเร็จมากขึ้น การมีวิจารณญาณทำให้บุคลากรใน

องค์กร สามารถพิจารณาว่าเรื่องใดจริงไม่จริง น่าเชื่อถือหรือไม่ ทดลองหาข้อพิสูจน์ ก่อนที่จะเชื่อ ความสามารถในการคัดสรรข้อมูลที่เชื่อถือได้และตรงประเด็นมา สนับสนุน สามารถโต้แย้งด้วยเหตุผลการทำงานที่มีน้ำหนัก จนสามารถอนุมานข้อสรุป ที่ถูกต้องเชื่อถือได้ในที่สุด<sup>29</sup> เพื่อนำไปแก้ปัญหาหรือพัฒนาองค์กรของตัวเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ หน่วยงานควรเสริมสร้างทักษะในการวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ และการควบคุมแก้ปัญหา ซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงกับทรัพยากรขององค์กร เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์และด้วยจุดมุ่งหมายสำคัญในการบรรลุความสำเร็จ ตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล<sup>30</sup>

### 3. ด้านความเชี่ยวชาญในอาชีพและการฝึกทักษะการเรียนรู้ (Career Professionals & learning skills)

ความเชี่ยวชาญในอาชีพ จะทำให้บุคลากรสามารถต่อยอดหรือพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ<sup>31</sup> โดยบุคลากรจะต้องมีการฝึกฝนทักษะการเรียนรู้จนมีความชำนาญ ผ่านกระบวนการเรียนรู้ต่างๆ ทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร มีการวางแผน บริหารจัดการอย่างรอบคอบ พัฒนาทักษะการแก้ปัญหาการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดอย่างมีวิจรรย์ญาณ คิดสร้างสรรค์ การฝึกฝนและเรียนรู้จากผู้ที่มีประสบการณ์ ส่งเสริมพัฒนาการในทุกๆ ด้านทั้งทางสติปัญญา ร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม ด้วยการลงมือกระทำ เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ฝึกทักษะการสังเกต รวมทั้งคิด วิเคราะห์และค้นคว้าด้วยตนเอง การเรียนรู้โดยอาศัยประสบการณ์ตรง การสร้าง สภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมต่อการเรียนรู้ เป็นต้น

### 4. ด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ (Computing & ICT)

ปัจจุบันพัฒนาการและการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในองค์กร ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ซึ่งก่อให้เกิดความท้าทายแก่ผู้บริหารในอนาคตเพื่อนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร โดยผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และวิสัยทัศน์ต่อแนวโน้มของเทคโนโลยี เพื่อให้สามารถตัดสินใจ

นำเทคโนโลยีมาใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ<sup>32</sup> หน่วยงานควรพัฒนาบุคลากรให้สามารถใช้งานคอมพิวเตอร์ได้ทั้งโปรแกรมพื้นฐานและโปรแกรมเฉพาะทาง รวมถึงสามารถดูแลรักษาเครื่องมือขั้นพื้นฐานได้ ในขณะที่เดียวกันมีการพัฒนาเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ ทั้งในด้านโปรแกรมประยุกต์และอุปกรณ์สารสนเทศต่างๆ

#### 5. ด้านการจัดระบบและการวางแผน (Create system & planning)

การวางแผนการปฏิบัติงานในองค์กรยุค 4.0 เพื่อขับเคลื่อนองค์กร พัฒนานวัตกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาแนวทางใหม่ เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบริหารขับเคลื่อนองค์กรและพัฒนาประเทศ การพัฒนาแบบเดิมส่งผลให้เศรษฐกิจองค์กรรวมถึงระดับชาติ มีรายได้อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ มีความเหลื่อมล้ำทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ขาดการพัฒนา เป็นจุดเปลี่ยนใหม่ที่สำคัญเป็นรากฐานของการพัฒนาองค์กร เน้นการขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้ทุกภาคส่วนได้ร่วมกันดึงศักยภาพองค์กรที่แตกต่างกันมาใช้ประโยชน์ องค์กรที่มีการวางแผนและจัดระบบที่ดี ย่อมมีข้อได้เปรียบและมีโอกาสที่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้มากกว่า สามารถมองหาโอกาสและประเมินความเป็นไปได้ ถ่ายทอดความคิดให้กับคนในองค์กรเข้าใจได้และยอมรับมุมมองผู้อื่น จะสามารถเกิดผลลัพธ์จากการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม<sup>33</sup>

#### 6. ความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์ (Cross-cultural Understanding)

การส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาคชุมชนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะของภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ ควรเปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มแรกของการวางแผนกิจกรรมหรือจัดตั้งนโยบาย ตลอดจนการนำแผนดังกล่าวไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมและประเมินผล เพื่อให้ภาคชุมชนท้องถิ่นเกิดความรู้ ความเข้าใจในการเข้ามามีส่วนร่วมอย่างถูกต้อง การวางโครงการจะต้องเริ่มต้นด้วยการปรึกษาหารือร่วมกัน ก่อน จากหน่วยงานภาคชุมชนท้องถิ่น ภาครัฐ และภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง เพื่อ

วิเคราะห์หรือชี้ชัดวิธีการดำเนินการหรือวิธีแก้ปัญหาให้ได้ และแต่ละหน่วยงานต้องร่วมกันบูรณาการ เพื่อพัฒนาในเรื่องต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนอีกด้วย

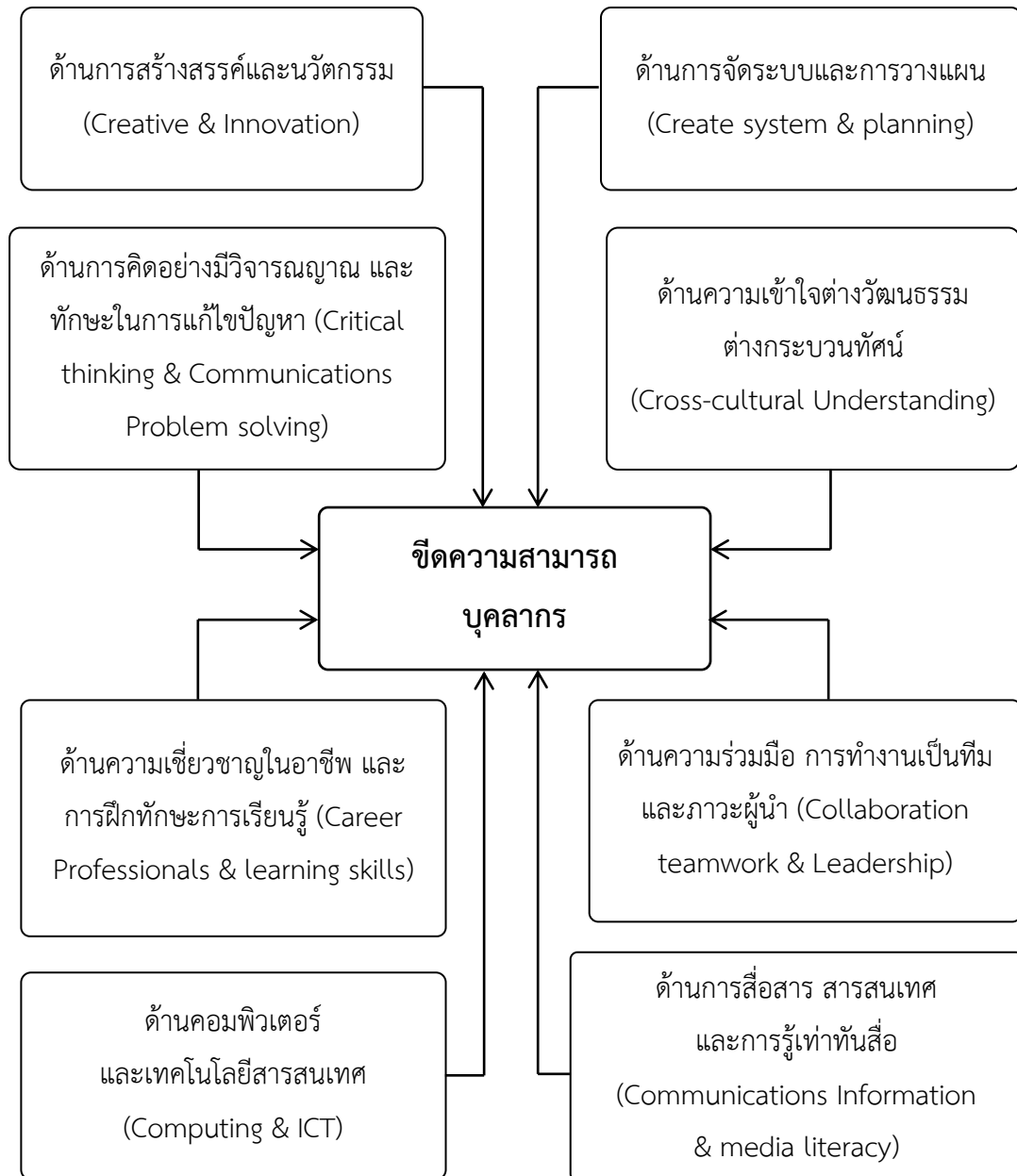
#### 7. ด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration teamwork & Leadership)

การเป็นผู้นำและผู้ตาม มีความหมายที่ชัดเจนตามคำที่นำมาใช้ ผู้นำ คือ ผู้ที่นำพาให้กิจกรรมต่างๆ เกิดขึ้น โดยมีผู้ตามเป็นผู้ร่วมมือเพื่อให้กิจกรรมนั้นบรรลุเป้าหมาย ภาวะของการเป็นผู้นำและผู้ตามจะเกิดขึ้นจากการรวมกลุ่มของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่แสดงตนซึ่งกันและกันว่าจะมีกิจกรรมทางสังคมร่วมกัน ส่วนคำว่าหัวหน้าเป็นคำที่ยกย่องบุคคลให้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้นำ ซึ่งเมื่อได้รับตำแหน่งแล้วก็จะมิตบหาของการเป็นผู้นำตามมา ดังนั้นผู้เป็นหัวหน้าอาจจะขาดคุณสมบัติของการเป็นผู้นำได้ การขาดคุณสมบัติของการเป็นผู้นำก็จะทำให้เกิดความรู้สึกขัดแย้งและสับสนในองค์กรขึ้น<sup>34</sup>

#### 8. ด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ (Communications Information & media literacy)

การเข้าถึงสื่อจะเป็นไปในลักษณะที่มีการเคลื่อนไหวและเป็นกระบวนการทางสังคมที่มีความต่อเนื่อง เมื่อบุคลากรสามารถเข้าถึงสื่อได้แล้ว ความสามารถในการรู้เท่าทันสื่อก็จะมีการพัฒนา ทำให้ผู้บริโภคสื่อมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและมีความรู้เกี่ยวกับสื่อมากขึ้น เมื่อผู้บริโภคเข้าถึงสื่อได้แล้ว ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์สื่อและความหมายที่สื่อสารออกมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งสื่อโซเชียลมีเดีย ผู้ใช้งานต้องมีความเข้าใจและมีทักษะในการวิเคราะห์สื่อที่เผยแพร่ทางเว็บไซต์อินเทอร์เน็ตเพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากสื่อได้สูงสุด การใช้สื่อสารสนเทศนั้น จะต้องรู้จักวิธีในการค้นหาข้อมูลโดยนำไปใช้อย่างถูกต้องและมีวิจารณญาณในการรับข้อมูลข่าวสาร<sup>35</sup>

การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ ที่ควรพัฒนาให้กับบุคลากรด้านการส่งกำลังบำรุงของ กองบัญชาการช่วยรบที่ 1 สรุปเป็นแผนภาพในการพัฒนา 8 ด้าน ดังนี้



ภาพที่ 1 ทักษะการเรียนรู้ที่ควรพัฒนาให้กับบุคลากร  
ด้านการส่งกำลังบำรุงของกองบัญชาการช่วยรบที่ 1



จากการวิเคราะห์ทักษะการเรียนรู้ ที่ควรพัฒนาให้กับบุคลากรด้านการส่งกำลังบำรุงของ กองบัญชาการช่วยรบที่ 1 และสามารถนำมาใช้ในการกำหนดรูปแบบแนวทางในการ พัฒนาได้ ดังต่อไปนี้

## แนวทางการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรด้านการส่งกำลังบำรุงของ บชร.1

### 1. ด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creative & Innovation)

- 1.1 องค์ประกอบในการพัฒนา ความรู้ในการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมจาก ผู้เชี่ยวชาญการสร้างสรรค์และนวัตกรรม
- 1.2 รูปแบบในการพัฒนา คิดค้นนวัตกรรมงานซ่อม โดยให้กำลังพลของหน่วยศึกษา วิธีการซ่อมแล้วนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางซ่อมมาตรฐานของหน่วย ทำให้ไม่ ต้องพึ่งหน่วยงานภาคเอกชนมากเกินไป เช่น การซ่อมกระบอกเบรก หม้อลม เบรก มอเตอร์สตาร์ทของรถยนต์บรรทุกทุกเบา ขนาด 2 ½ ตัน FTS. ซึ่งไม่ จำเป็นต้องเปลี่ยนยกชุด และมีค่าใช้จ่ายที่สูง แต่หากซ่อมเองเราสามารถเปลี่ยน อะไหล่ภายในเฉพาะชิ้นส่วนที่ชำรุดทำให้ลดค่าใช้จ่ายลงไปได้มาก

### 2. ด้านการคิดอย่างมีวิจาร์ณญาณ และทักษะในการแก้ไขปัญหา (Critical thinking & Communications Problem solving)

- 2.1 องค์ประกอบในการพัฒนา การบริหารจัดการแบบบูรณาการ การพัฒนาและ ส่งเสริมทุกปัญหา และการคิดอย่างมีวิจาร์ณญาณและการแก้ปัญหา
- 2.2 รูปแบบในการพัฒนา จัดสัมมนาและอบรมเชิงปฏิบัติการโดยมีการจำลอง สถานการณ์ ให้ได้ฝึกแก้ปัญหาทางนั้นจริงๆ อย่างมีวิจาร์ณญาณ โดยใช้ทักษะและ การคิดวิเคราะห์เชิงระบบมาทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ เช่น การฝึกแก้ไขปัญหา การส่งกำลังและซ่อมบำรุง (LOG-EX) ในสถานการณ์ที่ประเทศผู้ผลิตยุทโธปกรณ์ เข้าสู่ภาวะสงครามทำให้ไม่สามารถสนับสนุนการส่งกำลังชิ้นส่วนซ่อมได้ เพื่อให้ สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้ ไปวางระบบส่งกำลังที่หน่วย โดยเฉพาะการ

สะสมชิ้นส่วนซ่อม (รถถัง OPOT ยานเกราะล้อยาง BTR ปืนกล MAX.58 ปืนTARVO) ให้พร้อมในสถานการณ์ฉุกเฉิน

### 3. ด้านความเชี่ยวชาญในอาชีพและการฝึกทักษะการเรียนรู้ (Career Professionals & learning skills)

- 3.1 องค์ประกอบในการพัฒนา การพัฒนาทักษะการเรียนรู้นอกสถานที่ และการพัฒนาศักยภาพตลอดช่วงชีวิตการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- 3.2 รูปแบบในการพัฒนา จัด Unit School ด้านการทำงานในด้านต่างๆ ของระบบการส่งกำลังบำรุง โดยมีวิทยากรผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้องมาให้ความรู้และทดลองนำสิ่งที่เรียนไปฝึกปฏิบัติใช้จริง โดยประเมินผลผ่านแบบทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน โดยมีเนื้อหาการอบรมที่สำคัญ เช่น ส่งกำลังพลไปศึกษาวิธีการใช้งานและซ่อมบำรุงรถถัง OPOT ณ ประเทศผู้ผลิต และฝึกอบรมกับผู้เชี่ยวชาญด้านยานเกราะล้อยาง Stryker จากประเทศผู้ผลิตที่กองพันสรรพาวุธซ่อมบำรุงเขตหลัง จังหวัดสระบุรี และนำมาขยายผลต่อที่หน่วยต้นสังกัดและหน่วยที่เกี่ยวข้องผ่านการทดลองปฏิบัติงานจริงเพื่อให้เกิดความชำนาญ

### 4. ด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ (Computing & ICT)

- 4.1 องค์ประกอบในการพัฒนา การใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ และการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม
- 4.2 รูปแบบในการพัฒนา ส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรมกับกรมฝ่ายยุทธบริการหรือหน่วยงานที่เป็นต้นแบบของระบบนั้นๆ เช่น ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร (MIS) ระบบสารสนเทศเพื่อการส่งกำลังบำรุง (LOGSMIS) เพื่อนำความรู้เหล่านี้มาขยายผลที่หน่วยงานต้นสังกัดโดยการเปิด Unit School ให้กับกำลังพลของหน่วยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงาน ได้ศึกษาทำความเข้าใจ เพื่อเกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

## 5. ด้านการจัดระบบและการวางแผน (Create system & planning)

- 5.1 องค์ประกอบในการพัฒนา การจัดทำแผนปฏิบัติการ การจัดระบบการบริหารจัดการ และการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อพัฒนาบุคลากร
- 5.2 รูปแบบในการพัฒนา ให้กำลังพลหรือเจ้าหน้าที่ จัดทำระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของตนเองที่รับผิดชอบอย่างละเอียด โดยเป็นการจัดทำเอกสารคู่มือปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ในแต่ละด้านให้กับผู้ร่วมงานท่านอื่นๆ ได้ศึกษาและนำไปปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการดำเนินภารกิจอย่างต่อเนื่องและบรรลุผล กรณีมีการหมุนเวียนบุคลากร

## 6. ด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์ (Cross-cultural Understanding)

- 6.1 องค์ประกอบในการพัฒนา การมีส่วนร่วมในการพัฒนาจากชุมชน ท้องถิ่น ภาครัฐ และภาคเอกชน
- 6.2 รูปแบบในการพัฒนา จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมของบุคลากรที่มาจากต่างภาค ต่างเหล่า หรือมาจากต่างองค์กร เพื่อที่จะได้เรียนรู้วิธีปรับตัวในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีขึ้นและทำงานประสานกันได้อย่างลงตัว เช่น จัดกิจกรรมตั้งเวทีประชาคมร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่ โดยทางหน่วยงานของเรามีส่วนร่วมในการจัดรถร่วสนาม ขุนอาสา เข้าบริการประชาชน เพื่อสานสัมพันธ์กับคนในพื้นที่เพื่อทำให้เกิดการยอมรับและเข้าใจจากภาคประชาชน เป็นต้น

## 7. ด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration teamwork & Leadership)

- 7.1 องค์ประกอบในการพัฒนา ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ
- 7.2 รูปแบบในการพัฒนา จัดกิจกรรมส่งเสริมความร่วมมือในองค์กร ไม่ว่าจะป็นระดับกองร้อย กองพัน หรือระดับกองพล โดยกิจกรรมที่สามารถนำมาเสริมสร้างความร่วมมือ สามารถนำการจำลองสถานการณ์หรือภารกิจที่ต้องทำงานร่วมกันมาใช้แก้ปัญหาโดยมีเป้าหมายร่วมกันและร่วมมือกันเพื่อปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จ โดยกิจกรรมเหล่านี้สามารถบูรณาการกับบุคลากรในทุกตำแหน่ง เพื่อให้คุ้นชินกับตำแหน่งที่ตนเองรับผิดชอบ ไม่ว่าจะป็นผู้นำ ผู้ตามหรือผู้ร่วมงานในตำแหน่งต่างๆ เช่น การฝึกภาคกองพันผสม เป็นต้น

## 8. ด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ (Communications Information & media literacy)

- 8.1 องค์ประกอบในการพัฒนา ทักษะด้านการสื่อสารสารสนเทศ รู้เท่าทันสื่อ และ การใช้สื่อสังคมออนไลน์
- 8.2 รูปแบบในการพัฒนา ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างเข้มข้น มีการศึกษาดูงานด้านการสื่อสารสารสนเทศ และหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองเพิ่มเติม เช่น การจัดตั้งเครือข่ายการทำงานโดยใช้แอปพลิเคชันไลน์ ตั้งกลุ่มด้านการส่งกำลังบำรุงและกำหนดให้ใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อประสานงานระหว่างหน่วยใช้หน่วยสนับสนุน โดยตรงหน่วยสนับสนุนทั่วไปหน่วยระดับคลัง โดยกำหนดเป็นระเบียบแบบแผนที่ชัดเจนและฝึกอบรมให้กำลังพลใช้และรับข่าวสารผ่าน สื่อ Social Media ในทางที่เหมาะสม โดยการวิเคราะห์เนื้อหาข่าวที่มีแหล่งข่าวที่ถูกต้องก่อนการแชร์ เพื่อป้องกันข้อมูลที่เป็นเท็จและทำให้ผู้รับสื่อเกิดความเข้าใจผิด เป็นต้น

## สรุป

การปฏิบัติงานและขีดความสามารถของบุคลากรด้านการส่งกำลังบำรุง กองบัญชาการช่วยรบที่ 1 ยังอยู่ในระดับที่ต้องเร่งดำเนินการในการพัฒนาในทุกๆ ด้าน โดยทักษะการเรียนรู้ที่ควรพัฒนาให้กับบุคลากรที่ได้จากการวิเคราะห์ แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ นโยบายกองทัพไทย ปี 2563 นโยบายด้านการปฏิบัติงาน บขร.1 ปี 2563 นโยบายด้านการศึกษาของกองทัพบก ปี 2560-2564 และการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21 โดยสรุปเป็นตัวแปรในการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากร 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม 2) ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ไขปัญหา 3) ด้านความเชี่ยวชาญในอาชีพ และการฝึกทักษะการเรียนรู้ 4) ด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ 5) ด้านการจัดระบบและการวางแผน 6) ด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์ 7) ด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ และ 8) ด้านการสื่อสาร สารสนเทศและการรู้เท่าทันสื่อ

โดยพัฒนารูปแบบการพัฒนาบุคลากรผ่านการจัดกิจกรรมฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านความคิดสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรม กระตุ้นให้บุคลากรได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในหน่วย การจัดให้บุคลากรได้ศึกษาดูงานในสถานที่จริงจะทำให้สามารถเชื่อมโยงความคิดจากปัจจุบันสู่นวัตกรรมใหม่ได้ง่ายยิ่งขึ้น การใช้วิจารณญาณในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานและการใช้วิจารณญาณในตัดสินใจเชื่อถือข้อมูลข่าวสารต่างๆ ผู้ที่มีทักษะในการคิดอย่างมีวิจารณญาณจะได้ข้อมูลที่แท้จริงและเป็นเหตุเป็นผลที่มีความสอดคล้องกับการแก้ไขปัญหาอย่างแท้จริง การแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานนั้นมีความจำเป็นต้องใช้ศาสตร์จากหลายความรู้มาใช้ในการบูรณาการให้มีความเหมาะสม เนื่องจากสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมรอบตัวในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างเฉียบพลัน แผนงานต่างๆ ที่วางไว้อาจมีอุปสรรคส่งผลให้งานไม่สำเร็จตามเป้าหมาย ดังเช่น สถานการณ์ในปัจจุบันที่ภาคส่วนต่างๆ ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 หากขาดทักษะในการแก้ปัญหาอย่างบูรณาการแล้ว จะไม่

สามารถผ่านพ้นวิกฤตเหล่านี้ไปได้ การสู้รบในปัจจุบันนี้อาจไม่ใช่การสู้รบกันด้วยอาวุธ ยุทธโธปกรณ์เหมือนในอดีต แต่หากผู้นำมีไหวพริบในการแก้ไขปัญหามีระบบจัดการที่ดี มีการบูรณาการและการวางแผนที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ดี จะนำพาให้องค์กรอยู่รอดได้ ดังนั้น ทักษะในการปรับตัวให้เหมาะสมกับการแก้ปัญหานั้น ควรปลูกฝังให้เกิดขึ้นกับผู้นำและบุคลากรนอกเหนือจากความเชี่ยวชาญในอาชีพและการฝึกทักษะการเรียนรู้เพียงอย่างเดียว ทหารมีบทบาทสำคัญต่อความมั่นคงของประเทศ โดยความมั่นคงจะเกิดขึ้นได้นั้นต้องอาศัยความร่วมมือจาก ชุมชน ท้องถิ่น ภาครัฐ และภาคเอกชน ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนให้สังคมอยู่ดีมีสุข สังคมปัจจุบันนั้นถูกเปลี่ยนแปลงไปเป็นสังคมของข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยี ผู้ที่มีความสามารถด้านเทคโนโลยีจะมีข้อได้เปรียบและสามารถปรับตัวได้ อีกทั้งยังสามารถนำเทคโนโลยีต่างๆ มาช่วยอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ การปฏิบัติงาน ทำให้ช่วยลดเวลาและขั้นตอนการทำงานได้อย่างดียิ่ง การส่งต่อความรู้จากรุ่นสู่รุ่นที่เป็นองค์ความรู้ที่สำคัญต่องาน เพื่อให้คนรุ่นใหม่ได้นำมาใช้ในการต่อยอดสร้างสรรค์นวัตกรรม การสร้างสภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมต่อการเรียนรู้ก็มีส่วนช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กร และองค์กรจะสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีนั้น ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่ง ตั้งแต่หน่วยขนาดเล็กไปจนถึงหน่วยขนาดใหญ่ระดับชาติ อีกทั้งความสามารถในการบริหารงานของผู้นำ เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการนำพาองค์กรให้สามารถบรรลุพันธกิจตามเป้าหมายได้อย่างสมบูรณ์

## เอกสารอ้างอิง

---

- <sup>1</sup> แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580). ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 136 ตอนที่ 51 ก. ลงวันที่ 18 เมษายน 2562; หน้า 8-10.
- <sup>2</sup> สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 [อินเทอร์เน็ต]. 2556 [เข้าถึงเมื่อ 23 มีนาคม 2563]. เข้าถึงได้จาก: [https://library2.parliament.go.th/library/content\\_law/30.pdf](https://library2.parliament.go.th/library/content_law/30.pdf)
- <sup>3</sup> สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ. ความมั่นคงศึกษา : ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง เอกสารวิชาการ 2561; หน้า 16-30.
- <sup>4</sup> สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ [อินเทอร์เน็ต]. 2562 [เข้าถึงเมื่อ 23 มีนาคม 2563]. เข้าถึงได้จาก: <http://nscr.nesdb.go.th/wp-content/uploads/2019/04/12-การพัฒนาการเรียนรู้.pdf>
- <sup>5</sup> กองทัพอากาศที่ 1. นโยบายการส่งกำลังบำรุงกองทัพอากาศที่ 1 [อินเทอร์เน็ต]. 2563 [เข้าถึงเมื่อ 2 เมษายน 2563]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.army1.rta.mi.th/history/hitory2-1/hitorry2-1.html>
- <sup>6</sup> คำสั่งกองทัพบก ที่ 333/2562. เรื่อง กำหนดภารกิจ นโยบาย แนวความคิด และความรับผิดชอบในการส่งกำลังบำรุงของกองทัพบก. ลงวันที่ 29 สิงหาคม 2562.
- <sup>7</sup> ระเบียบกองบัญชาการกองทัพไทย ว่าด้วยการส่งกำลังบำรุงสิ่งอุปกรณ์สายสื่อสาร พุทธศักราช 2558. ลงวันที่ 23 กันยายน 2558.
- <sup>8</sup> คำสั่งกองทัพบก ที่ 487/2543. เรื่อง กำหนดภารกิจ นโยบาย แนวความคิด และความรับผิดชอบในการส่งกำลังบำรุงของกองทัพบก. ลงวันที่ 3 ตุลาคม 2543.

- <sup>9</sup> กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ. ทฤษฎี หลักการ และแนวความคิด ที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อม ด้านการส่งกำลังบำรุงร่วม [อินเทอร์เน็ต]. 2560 [เข้าถึงเมื่อ 2 เมษายน 2563]. เข้าถึงได้จาก: [http://www.dsdw2016.dsdw.go.th/doc\\_pr/ndc\\_2559-2560/PDF/wpa\\_8204/บทที่%202.pdf](http://www.dsdw2016.dsdw.go.th/doc_pr/ndc_2559-2560/PDF/wpa_8204/บทที่%202.pdf)
- <sup>10</sup> โรงเรียนทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่. หลักการส่งกำลังบำรุง [อินเทอร์เน็ต]. 2563 [เข้าถึงเมื่อ 23 มีนาคม 2563]. เข้าถึงได้จาก: [http://www.artyschool.org/rta\\_page/book/logistics/Logistic\\_P.pdf](http://www.artyschool.org/rta_page/book/logistics/Logistic_P.pdf)
- <sup>11</sup> กองทัพบก. แผนการขับเคลื่อนหน่วยงานกองทัพบก [อินเทอร์เน็ต]. 2562 [เข้าถึงเมื่อ 2 เมษายน 2563]. เข้าถึงได้จาก: [https://www.rta.mi.th/rta\\_oit/documents/2019\\_06\\_10\\_15\\_23\\_41.pdf](https://www.rta.mi.th/rta_oit/documents/2019_06_10_15_23_41.pdf)
- <sup>12</sup> กองคลังแสง กรมสรรพาวุธทหารบก. ระเบียบกองทัพบก ว่าด้วย การส่งกำลังสิ่งอุปกรณ์ประเภทที่ 5 พุทธศักราช 2542 [อินเทอร์เน็ต]. 2563 [เข้าถึงเมื่อ 14 เมษายน 2563]. เข้าถึงได้จาก: <https://ammo.rta.mi.th/wp-content/uploads/2020/04/ระเบียบ-ทบ.-ว่าด้วย-การส่งกำลังสิ่งอุปกรณ์ประเภท-5-พ.ศ.-2542.pdf>
- <sup>13</sup> โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า. วิชาการส่งกำลังบำรุง [อินเทอร์เน็ต]. 2561 [เข้าถึงเมื่อ 2 เมษายน 2563]. เข้าถึงได้จาก: <http://msdept.crma.ac.th/msdept/prakunmsdept/paper/book501a.pdf>
- <sup>14</sup> ปกรณ์ พงษ์ไสว, พันโท. ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านการส่งกำลังบำรุงของกองบัญชาการช่วยรบที่ 1 [วิทยานิพนธ์]; ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา; 2555.
- <sup>15</sup> คำสั่งกองทัพบก ที่ 38/23480. เรื่อง ระบบหมายเลขความชำนาญการทางทหารสำหรับนายทหารสัญญาบัตร (ฉบับแก้ไข). ลงวันที่ 16 ตุลาคม 2502.
- <sup>16</sup> ราชกิจจานุเบกษา. พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พุทธศักราช 2560 [อินเทอร์เน็ต]. 2560 [เข้าถึงเมื่อ 2 เมษายน 2563]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2560/A/024/13.PDF>



- <sup>17</sup> รักเกียรติ วิโรตม, ร้อยเอก (สัมภาษณ์); 27 พฤษภาคม 2563
- <sup>18</sup> กองบัญชาการช่วยรบที่ 1. นโยบายด้านการปฏิบัติงาน บชร.1 ประจำปี 2563.
- <sup>19</sup> กรมยุทธการทหาร. กองบัญชาการกองทัพไทย. นโยบายผู้บัญชาการทหารสูงสุด ผู้บัญชาการศูนย์การบัญชาการทางทหาร ประจำปี 2563.
- <sup>20</sup> ส่วนวิชายุทธศาสตร์ทหาร และการวางแผนทางทหาร. วิทยาลัยการทัพบก. นโยบาย การศึกษาของกองทัพบก พ.ศ. 2560-2564.
- <sup>21</sup> Whitehead A. N. (1931). Introduction. Business adrift. New York: McGraw – Hill.
- <sup>22</sup> สุวิธิตา จรุงเกียรติกุล. บทความการศึกษาไทยสาขาวิชาการศึกษาจากระบบโรงเรียน ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- <sup>23</sup> Delors J. Learning: The treasure within: Revised edition. Report to UNESCO of the International Commission on Education for the 21st Century. Paris: UNESCO; 1998
- <sup>24</sup> Faure E. Felipe Herrera F. Kaddoura. A. Lopes H. Petrovsky A. V. Rahnema M. and Ward F C. Learning to be: The world of education today and tomorrow. Paris: UNESCO; 1972
- <sup>25</sup> Partnership for 21 Century Learning. (2009). Framework for 21st century learning [Internet]. 2009 [cited 2020 April 20]. Available from: [https://www.teacherrambo.com/file.php/1/21st\\_century\\_skills.pdf](https://www.teacherrambo.com/file.php/1/21st_century_skills.pdf)
- <sup>26</sup> กองจัดหารกรมสรรพาวุธทหารบก. เผยแพร่แผนการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พุทธศักราช 2563 เรื่อง ยานเกราะล้อยาง พร้อมระบบอาวุธ และการบริการทางเทคนิค ฯลฯ จำนวน ๕๐ คัน โดยวิธี FMS [อินเทอร์เน็ต]. 2563 [เข้าถึงเมื่อ 8 มิถุนายน 2563]. เข้าถึงได้จาก: <https://www.procureordrta.com/files/15873540641.pdf>

- <sup>27</sup> Sasimasuk. การพัฒนาความคิดเชิงนวัตกรรม (Innovative Thinking) เพื่อพัฒนานวัตกรรมในองค์กร [อินเทอร์เน็ต]. 2563 [เข้าถึงเมื่อ 6 พฤษภาคม 2563]. เข้าถึงได้จาก: <https://www.sasimasuk.com//16805006/การพัฒนาความคิดเชิงนวัตกรรม-innovative-thinking-เพื่อพัฒนานวัตกรรมในองค์กร>
- <sup>28</sup> กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. บทบาทและความสำคัญของ “นวัตกรรม” ต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศ [อินเทอร์เน็ต]. 2554 [เข้าถึงเมื่อ 6 พฤษภาคม 2563]. เข้าถึงได้จาก: <https://www.mhesi.go.th/main/th/component/content/article/150-open-innovation/2386-2011-08-17-07-22-13.html>
- <sup>29</sup> The Potential. CRITICAL THINKING [อินเทอร์เน็ต]. 2561 [เข้าถึงเมื่อ 6 พฤษภาคม 2563]. เข้าถึงได้จาก: <https://thepotential.org/knowledge/how-to-critical-thinking/>
- <sup>30</sup> Thailand Industry. การบริหารและการจัดการองค์กรแบบบูรณาการ [อินเทอร์เน็ต]. 2563 [เข้าถึงเมื่อ 6 พฤษภาคม 2563]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=1336&section=17&issues=80https://sites.google.com/site/nightbutterflyfor/home/kar-khid-xyang-mi-wicarnyan-laea-kar-kae-payha>
- <sup>31</sup> สำนักงานอุทยานการเรียนรู้ (สอร.) หน่วยงานภายในสำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน). ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เรื่องนี้ต้องขยาย [อินเทอร์เน็ต]. 2558 [เข้าถึงเมื่อ 6 พฤษภาคม 2563]. เข้าถึงได้จาก: [https://lib.swu.ac.th/th/images/aboutus/skills\\_for\\_21Cen%20270115.pdf](https://lib.swu.ac.th/th/images/aboutus/skills_for_21Cen%20270115.pdf)
- <sup>32</sup> Go To Know. การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ [อินเทอร์เน็ต]. 2555 [เข้าถึงเมื่อ 6 พฤษภาคม 2563]. เข้าถึงได้จาก: <https://www.gotoknow.org/posts/393536>

- <sup>33</sup> มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. ทักษะแห่งการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ความท้าทายสำหรับครูสอนพระพุทธศาสนา [อินเทอร์เน็ต]. 2562 [เข้าถึงเมื่อ 6 พฤษภาคม 2563]. เข้าถึงได้จาก: <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/PPJ/article/download/234725/161417>
- <sup>34</sup> ดร.สุภัททา ปิณฑะแพทย์. ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม [อินเทอร์เน็ต]. 2555 [เข้าถึงเมื่อ 6 พฤษภาคม 2563]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.supatta.haysamy.com/leadershipandteamwork.html>
- <sup>35</sup> The potential. 4CS สี่ทักษะการเรียนรู้ที่ควรมี ฝึกกันได้ และไม่ต้องใช้พรสวรรค์. [อินเทอร์เน็ต]. 2561 [เข้าถึงเมื่อ 6 พฤษภาคม 2563]. เข้าถึงได้จาก: <https://thepotential.org/2018/10/19/4cs-for-21st-century-learning/>

## ประวัติย่อผู้วิจัย

ยศ - ชื่อ

พันเอก ปกรณ์ พงษ์ไสว

วัน เดือน ปีเกิด

17 ตุลาคม 2515

ประวัติสำเร็จการศึกษา

พ.ศ.2540

ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต

โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

พ.ศ.2555

ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

ประวัติการทำงาน

พ.ศ.2540

ผู้บังคับหมวดยานยนต์ขนส่ง กองร้อยสรรพาวุธกระสุน

กองพันสรรพาวุธกระสุนที่ 21 กองบัญชาการช่วยรบที่ 1

พ.ศ.2544

ผู้บังคับกองร้อยรักษาการณ์

กองพันสรรพาวุธกระสุนที่ 21 กองบัญชาการช่วยรบที่ 1

พ.ศ.2546

ผู้บังคับกองร้อยกองบังคับการกองบัญชาการช่วยรบที่ 1

พ.ศ.2547

ผู้บังคับกองร้อยซ่อมบำรุงยุทโธปกรณ์ที่ 2

กองพันซ่อมบำรุงที่ 21 กองบัญชาการช่วยรบที่ 1

พ.ศ.2549

ประจำโรงเรียนเสนาธิการทหารบก

พ.ศ.2550

นายทหารยุทธการและการข่าว

กองพันสรรพาวุธกระสุนที่ 21 กองบัญชาการช่วยรบที่ 1

พ.ศ.2551

นายทหารฝ่ายการซ่อมบำรุง กองบัญชาการช่วยรบที่ 1

พ.ศ.2557

หัวหน้ากองกำลังพล กองบัญชาการช่วยรบที่ 1

พ.ศ.2558

ผู้บังคับกองพันส่งกำลังและบริการที่ 21

กองบัญชาการช่วยรบที่ 1

ตำแหน่งปัจจุบัน

พ.ศ.2561 - ปัจจุบัน

ผู้บังคับกองพันซ่อมบำรุงที่ 21 กองบัญชาการช่วยรบที่ 1