

การพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของนายทหารชั้นประทวน

ในกองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์ฯ

เอกสารวิจัยส่วนบุคคล



โดย

พันเอก สุวรา กาญจนโพธิ์

รองเสนาธิการ กองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์ฯ

วิทยาลัยการทัพบก

กันยายน 2563

เอกสารวิจัยเรื่อง การพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของนายทหารชั้นประทวน
ในกองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์ฯ

โดย พันเอก สุรธา กาญจนโพธิ์

อาจารย์ที่ปรึกษา พันเอก สุเทพ ยั่งยืน

วิทยาลัยการทัพบก อนุมัติให้เอกสารวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรหลักประจำ วิทยาลัยการทัพบก ปีการศึกษา 2563 และเห็นชอบให้เป็น
เอกสารวิจัยส่วนบุคคลที่อยู่ในเกณฑ์ระดับ

พลตรี

(มหศักดิ์ เทพหัสดิน ณ อยุธยา)

ผู้บัญชาการวิทยาลัยการทัพบก

คณะกรรมการควบคุมเอกสารวิจัยส่วนบุคคล

พันเอก

(ชนะชัย พลเตชา)

ประธานกรรมการ

พันเอก

(อุดม แก้วมหา)

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา

พันเอกหญิง

(กัญญาณี แสงภัทรเนตร)

กรรมการ

พันเอก

(สุเทพ ยั่งยืน)

กรรมการ

พันเอก

(พิษญาณ พวงทอง)

กรรมการ

บทคัดย่อ

ผู้วิจัย พันเอก สุวรา กาญจนโพธิ์
เรื่อง การพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของนายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์ฯ
วันที่ กันยายน 2563 **จำนวนคำ :** 5,001 คำ **จำนวนหน้า :** 13 หน้า
คำสำคัญ การพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของนายทหารชั้นประทวน
ชั้นความลับ ไม่มีชั้นความลับ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเรื่อง การพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของนายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์ฯ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของนายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์ฯ 2) รับผิดชอบต่อปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของนายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์ฯ 3) นำเสนอแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของนายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์ฯ โดยศึกษาในประเด็น สภาพความเป็นอยู่จริงในปัจจุบัน การพัฒนา แรงจูงใจ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกำลังพลนายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์ฯ โดยการศึกษาจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วสรุปผลเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่างๆ ในการปฏิบัติหน้าที่สำหรับกำลังพลนายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์ฯ ต่อไป

จากการวิจัยพบว่า การพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของนายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์ฯ สามารถสรุปได้เป็น 3 ประเด็น ประเด็นที่ 1 ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันที่เกิดจากการจัดการกิจกรรมตามรูปแบบที่กำหนด พบปัญหาคือ ภารกิจของกองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์ฯ นั้น มีการจัดกำลังพลที่รับภารกิจหลายรูปแบบ และกำลังพลนายทหารชั้นประทวนมีจำนวนกำลังพลมากที่สุด และมีภารกิจของนายทหารชั้นประทวนอยู่ในทุกวรรค ดังนั้นการพัฒนายทหารชั้นประทวนให้เข้าใจในบทบาทหน้าที่จึงเป็นสิ่งที่สำคัญ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของนายทหารชั้นประทวนของกองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์ฯ ในปัจจุบัน อัตราระดับความพร้อมรบของกองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์ฯ ปัจจุบันอยู่ในระดับลด 1 ซึ่งยังไม่เพียงพอต่อการจัดสรรกำลังพล จึงทำให้เกิดความไม่สอดคล้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย ประเด็นที่ 2 ปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพลนายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์ฯ

พบปัญหาคือ ปัจจัยหลักที่สำคัญที่สุดในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรคือมนุษย์ การให้บุคลากรภายในองค์กร แสดงความสามารถที่มีอยู่อย่างสูงสุดออกมาเพื่อพัฒนาองค์กรและสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ การทำงานมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม มีแรงจูงใจที่เหมาะสม มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีการทำงานเป็นทีม การสร้างความสามัคคี และการทำงานเป็นกลุ่มจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น จึงได้นำความรู้ที่ได้จากการทบทวนนี้ไปกำหนดเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัย โดยการกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยและขอบเขตการวิจัย เพื่อจัดทำเป็นประเด็นและแนวทางสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของนายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์ฯ ต่อไป และประเด็นที่ 3 แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของนายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์ฯ มีแนวทางในการพัฒนา คือ การหมุนเวียนกำลังพลที่สามารถทดแทนกันได้ สถานการณ์ที่กำลังพลขาดแคลน สร้างความเชื่อมั่นให้กับกำลังพล โดยการให้การศึกษา เพื่อให้ทัดเทียมกับหน่วยงานภายนอก และเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ รวมทั้งเพิ่มรายได้ สวัสดิการ เพื่อสร้างขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Abstract

AUTHER Colonel Suwara Kanchanapho
TITLE Objective: Development of duty of noncommissioned officers in the 2nd Cavalry Brigade, King's Guard
DATE September 2020, **WORD COUNT** : 5,001 **PAGES** 13
KEYTERMS Objective: Development of duty of noncommissioned officers
CLASSIFICATION Unclassified

This research is a qualitative research on the development of duty of noncommissioned officers in the 2nd Cavalry Division. His Majesty The objective is to 1) study the problems and performance of noncommissioned officers in the 2nd Cavalry Division 2) to acknowledge the factors affecting the performance of noncommissioned officers in the 2nd Cavalry Division 3) To present guidelines for the development of duty of non-commissioned officers in the 2nd Cavalry Division By studying the current real-life conditions, the development of motivation, morale, problems and obstacles affecting the performance of non-commissioned military personnel in the 2nd Cavalry Division, King's Guard. By studying relevant documents and researches and then summarizing the results for development and improvement of various problems and obstacles in the performance of duty for non-commissioned officers in the 2nd Cavalry Division, King's Guard. According to the research, it was found that the development of duty of noncommissioned officers in the Royal Guard Horse Corps.

Can be summarized into 3 issues. Issue 1 The current problems arising from the mission organized according to the form specified. The problem is the mission of the 2nd Cavalry Brigade The King's Guard. There are organized personnel that accept many types of missions and non-commissioned officers have the highest number of personnel and non-commissioned officers in every paragraph. Therefore duty is important for continuous development and leads to the development of duty of noncommissioned officers of the 2nd Cavalry Brigade The King's Guard At present, the readiness

rate of the 2nd Cavalry Division, The King's Guard At the current level of 1, which is not enough to allocate personnel, causing inconsistency with the assignment. Issue 2 The factors that are expected to affect the performance of non-commissioned personnel in the brigade. 2nd Cavalry Guard The problem is that the most important factor in increasing the efficiency of the organization is human. It is necessary for internal staff to demonstrate the highest ability to develop the organization and lead the organization to success. It is important that human resource management be effective, focusing on participation, having the right motivation, having a good working attitude, working as a team, creating unity and working as a group will result in Therefore, the knowledge gained from this review will be used as a guideline in conducting research by defining it as a research conceptual framework and research scope in order to create an issue and a guideline for interview. Find ways to improve the performance of noncommissioned officers in the 2nd Cavalry Division, The King's Guard Next, and issue 3 guidelines for the development of duty of noncommissioned officers in the 2nd Cavalry Division, The King's Guard. There is a way to develop, that is, the replacement of personnel that can be substituted in the situation of lack of personnel, build confidence in the personnel by providing education to be equal to the external organization and to be confident in the operation. Work with other agencies as well as increase welfare income to create morale and motivation in the operation.

กิตติกรรมประกาศ

เอกสารวิจัยส่วนบุคคล เรื่อง การพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของนายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์ฯ ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีโดยความกรุณาของ พันเอก สุเทพ ยั่งยืน อาจารย์ที่ปรึกษา และ พันเอก อุดม แก้วมหา ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา ที่เป็นทั้งผู้ประสาทวิชาความรู้ ให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้กับผู้วิจัยทุกขั้นตอนของการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณ นายทหารสัญญาบัตรของกองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์ฯ รวมถึงนายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์ฯ ทุกท่านที่ให้ข้อมูล และให้ความเห็นที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง จนทำให้ผลการศึกษาค้นคว้าวิจัยประสบความสำเร็จ ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจ และหน่วยงานที่นำแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของนายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์ฯ ไปใช้ในหน่วยงานเพื่อให้การปฏิบัติงานของกำลังพลภายในหน่วยงานมีประสิทธิภาพอันจะเป็นประโยชน์แก่กองทัพต่อไป

ในท้ายที่สุดขอขอบพระคุณ คณาจารย์ที่ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ให้ผู้วิจัย รวมถึงผู้ที่มีส่วนร่วมในเอกสารวิจัยนี้ทุกคน จนทำให้ผู้วิจัยสามารถทำการวิจัยได้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของวิทยาลัยการทัพบกทุกประการ

การพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของนายทหารชั้นประทวน ในกองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์ฯ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 65 กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติ เป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) เป้าหมายและประเด็นการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ มีพัฒนาการที่ครอบคลุม มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล ด้วยการนำยุทธศาสตร์ชาติมาเป็นแนวทางในการวิจัย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ทั้งตัวบุคคล และองค์กร ให้สามารถพัฒนาศักยภาพในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เนื่องด้วยปัจจุบัน กองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์ฯ ได้รับการกิจที่สำคัญเพิ่มมากขึ้น จากในอดีตที่ผ่านมา โดยเมื่อ 1 เมษายน 2562 หน่วยได้ปรับเป็นหน่วยขึ้นตรงของกองทัพภาคที่ 1 (ผากการบังคับบัญชา) โดยมีภารกิจที่สำคัญ อาทิ เช่น การจัดกำลังปฏิบัติการป้องกันชายแดนในพื้นที่ กองทัพภาคที่ 3 จังหวัดเชียงใหม่ การจัดกองร้อยบรรเทาสาธารณภัย การจัดชุดจิตอาสา และภารกิจสำคัญที่สุดคือ ภารกิจถวายความปลอดภัยพระบรมวงศานุวงศ์ในฐานะหน่วย เฉพาะกิจทหารมหาดเล็กรักษาพระองค์ 904

กองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์ฯ เป็นกองพลหลักในกองทัพภาคที่ 1 มีการจัดหน่วยกำลังรบระดับกรม 3 กรมทหารม้า ในเขตพื้นที่สนามเป้า เกียกกาย และจังหวัดสระบุรี ต้องใช้กำลังพลระดับนายทหารชั้นประทวนในการปฏิบัติหน้าที่เป็นจำนวนมาก การพัฒนา กำลังพลระดับนี้ มีส่วนสำคัญโดยเฉพาะกำลังพลในหน่วยกำลังรบระดับกองพล จะเห็นได้ว่า ภารกิจของกองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์ฯ มีการจัดกำลังพลที่รับภารกิจหลายรูปแบบ ดังนั้น การพัฒนาคนให้มีความต่อเนื่อง เพื่อให้กำลังพลเข้าใจในบทบาทหน้าที่ เพื่อให้เกิด การหมุนเวียนกำลังพลมีความสำคัญ โดยเฉพาะกำลังพลระดับล่าง ได้แก่ นายทหารชั้นประทวน ซึ่งมีการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและรับราชการในกองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์ฯ เป็นเวลานาน

ดังนั้น การศึกษาแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของนายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์ฯ จึงเป็นเรื่องสำคัญ อันจะนำไปสู่การพัฒนาของนายทหารชั้นประทวนของกองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์ฯ มากยิ่งขึ้น ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัย ได้กำหนดวัตถุประสงค์ 3 ประเด็น ประกอบด้วย การศึกษาสภาพปัญหาการปฏิบัติหน้าที่

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของนายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์ฯ และแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของนายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์ฯ ดังต่อไปนี้

สภาพปัญหาการปฏิบัติหน้าที่

ทหารม้ามีบทบาทในการต่อสู้ในสนามรบอย่างห้าวหาญเพื่อป้องกันประเทศ และดูแลประชาชนมายาวนาน เมื่อโลกมีการพัฒนาขึ้นตามกาลเวลาที่เปลี่ยนไป จึงเกิดวิวัฒนาการของอาวุธเพื่อเสริมกำลังให้มีประสิทธิภาพที่ดีมากขึ้น ด้วยคุณลักษณะของความคล่องแคล่วในการเคลื่อนที่ทุกสภาพภูมิประเทศ และกำลังในการเข้าประชิดข้าศึกได้อย่างรวดเร็ว ทำให้เหล่าทหารม้ามีหลักนิยมและวิธีรบเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง¹ กองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์ฯ เป็นกองพลรบหลักในกองทัพภาคที่ 1 ซึ่งมีการจัดหน่วยกำลังรบระดับกรม 3 กรมทหารม้า จึงต้องใช้กำลังพลในการปฏิบัติหน้าที่เป็นจำนวนมาก และด้วยเหตุนี้จึงมีความจำเป็นที่ต้องกำหนดขอบเขต รูปแบบของกำลังพลให้มีความเหมาะสมเพื่อเตรียมพร้อมต่อสถานการณ์ความไม่ปลอดภัยที่อาจเกิดขึ้นได้ทุกเมื่อ และทุกรูปแบบ ซึ่งมีการกำหนดขอบเขตภารกิจ และรูปแบบภารกิจ ตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 รูปแบบภารกิจของกำลังพลที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ในกองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์ฯ

วรรค	ตำแหน่ง	อัตราระดับความพร้อมรบ			
		เต็ม	ลด 1	ลด 2	โครง
01	กองบัญชาการ	11	11	11	7
02	ฝ่ายกำลังพล	14	13	12	6
03	ฝ่ายข่าวกรอง	28	21	19	10
04	ฝ่ายยุทธการ	26	18	18	7
05	ฝ่ายส่งกำลังบำรุง	14	11	10	6
06	ฝ่ายกิจการพลเรือน	15	13	12	5
07	ตอกองบัญชาการ	5	5	5	3
08	ฝ่ายสารบรรณ	12	8	8	5
09	ฝ่ายการแพทย์	4	1	1	1
10	ฝ่ายอนุศาสนาจารย์	2	2	2	1
11	ฝ่ายการเงิน	9	9	9	5
12	ฝ่ายการจเร	4	3	3	0
13	ฝ่ายสวัสดิการ	4	4	4	2
14	ฝ่ายสรรพาวุธ	15	15	13	7

ตารางที่ 1 รูปแบบภารกิจของกำลังพลที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ในกองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์ฯ (ต่อ)

วรรค	ตำแหน่ง	อัตราระดับความพร้อมรบ			
		เต็ม	ลด 1	ลด 2	โครง
15	ฝ่ายพลาธิการ	13	11	10	6
16	ฝ่ายการสารวัตร	9	7	6	3
17	ฝ่ายพระธรรมนูญ	4	3	3	2
18	ศาลทหาร	3	0	0	0
19	อัยการทหาร	3	0	0	0
20	ฝ่ายกรรมวิธีข้อมูล	9	7	7	4
21	กองบังคับการกองร้อย	98	82	69	44
22	หมวดสุทกรรม	26	24	21	11
23	กองบังคับการหมวดขนส่ง	3	3	3	1
24	ตอกรผู้บังคับบัญชา	19	13	13	6
25	ตอกรซ่อมบำรุง	15	13	13	5
26	ตอกรยานยนต์	30	28	28	9
27	ตอกรเสนารักษ์	13	13	9	5
28	2 กองบังคับการหมวดป้องกัน	22	11	11	3
29	2 ตอกรต่อสู้รถถัง	22	11	11	5
30	6 หมู่ป้องกัน	66	33	32	11

จากรูปแบบภารกิจของกำลังพลที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ในกองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์ฯ ที่ได้แสดงไปในเบื้องต้น สามารถสรุปได้ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปกำลังพลที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ในกองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์ฯ

	อัตราระดับความพร้อมรบ			
	เต็ม	ลด 1	ลด 2	โครง
นายทหารสัญญาบัตร	89	73	73	38
นายทหารชั้นประทวน	225	172	166	85
พลทหาร	204	148	124	57
รวมทั้งสิ้น	518	393	363	180

จากข้อมูลที่แสดงในเบื้องต้นจะเห็นว่า ภารกิจของกองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์ฯ นั้น มีการจัดกำลังพลที่รับภารกิจหลายรูปแบบ โดยรูปแบบภารกิจของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน มีจำนวนกำลังพลมากที่สุด และมีภารกิจของนายทหารชั้นประทวนอยู่ในทุกระดับ ดังนั้น การพัฒนายุทธศาสตร์ชั้นประทวนให้เข้าใจในบทบาทหน้าที่จึงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้เกิด การพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของ นายทหารชั้นประทวนของกองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์ฯ ในปัจจุบัน อัตราระดับ ความพร้อมรบของกองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์ฯ ปัจจุบันอยู่ในระดับลด 1 ซึ่งยังไม่ เพียงพอต่อการจัดสรรกำลังพล จึงทำให้เกิดความไม่สอดคล้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย

ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการกองบัญชาการ กองทัพบกไทย กระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2552² ได้มีการจัดการหน้าที่ที่ชัดเจน เพื่อให้มีความ เข้าใจไปในแนวทางเดียวกัน และอำนวยความสะดวกต่อการประสานงานระหว่างส่วนงาน ราชการ ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยอื่น ๆ พบปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจัดภารกิจตามรูปแบบ ที่กำหนด ดังนี้

1. การกำหนดระบบอัตรากำลังพลที่ไม่ชัดเจน³ ในการวางแผนควรมีการกำหนดเหล่า และ หมายเลขขานาญการทางทหารในแต่ละตำแหน่งให้ชัดเจน และการจัดรูปแบบอัตรากำลังพล ควรมีความเหมาะสม เพื่อให้เหล่าทัพมีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และรองรับยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง
2. ระบบการบริหารงานบุคคล นอร์ตันและแคปแลนด์ อธิบายว่าคนมีบทบาทโดยตรง ในการจัดการกระบวนการภายใน และสร้างคุณภาพของคนด้วยการเรียนรู้และพัฒนา การบริหารงานบุคคลจึงเป็นปัจจัยที่บ่งบอกถึงความสำเร็จขององค์กร และสามารถบันดาล ความสำเร็จให้แก่องค์กร ขณะเดียวกันการบริหารงานที่ไม่ดีก็อาจนำมาซึ่งปัญหาได้ และ มนุษย์มีความสำคัญมากกว่าการเป็นทรัพยากร⁴ ดังนั้นในการบริหารงานควรปรับปรุง หน้าที่ความรับผิดชอบของบุคคลให้มีหน้าที่สอดคล้องกับขอบเขตงาน และมีการแบ่ง หน้าที่ความรับผิดชอบระหว่างสายงานกำลังพลและสายงานยุทธการให้มีความชัดเจน ให้เกิดการพัฒนาของนายทหาร และประสบความสำเร็จสูงสุด และเพื่อไม่ให้เกิดปัญหา การทำงานที่ซ้ำซ้อนหรือปัญหาการทำงานไม่ตรงกับขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย
3. การขาดความเข้าใจให้ตรงกัน การสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานและ จัดการองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็น ระหว่างกัน ทั้งยังสร้างความเข้าใจในกฎ ระเบียบ นโยบายและเป้าหมายร่วมกันในองค์กร และสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกันภายในองค์กร ดังนั้นการติดต่อสื่อสารในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญ ที่ไม่ควรมองข้าม หากองค์กรมีการสื่อสารที่ดีก็จะนำไปสู่ความสำเร็จ และสามารถทำตาม จุดประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ⁵ ซึ่งในการสื่อสารที่ไม่ประสบความสำเร็จนั้น

โดยพื้นฐานจะเกิดมาจากการที่สารที่ผู้สื่อสารต้องการสื่อสารแตกต่างจากสารที่ผู้ได้รับเชื่อหรือเข้าใจ ซึ่งอาจทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายผิดจุดประสงค์ และเกิดปัญหาตามมาในภายหลังได้ ฉะนั้นในการทำงานจำเป็นต้องมีการชี้แจงให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน เพื่อให้การดำเนินงานราบรื่น

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพลนายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์ฯ

ด้วยสภาวะสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองในปัจจุบันทำให้ประเทศเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หน่วยงานหรือองค์กรจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับตัวให้เหมาะสม และสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นได้ โดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) มีความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ที่กล่าวว่าประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน โดยมีเป้าหมายการพัฒนา คือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน⁶ ซึ่งจะเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา⁷ เนื่องจากความสามารถที่แตกต่างของแต่ละบุคคลจะช่วยขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความสำเร็จและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ซึ่งความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ อันเกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีความเหมาะสมก็จะทำให้บุคคลากรมีความพึงพอใจ และมีความตั้งใจในการทำงานเพื่อหาทางในการดำเนินงานนั้นให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ในทางตรงกันข้าม หากปัจจัยดังกล่าวมีผลในเชิงลบ อาจส่งผลให้เกิดความไม่ตั้งใจในการทำงาน ความเบื่อหน่าย จนอาจส่งผลถึงการลาออกจากงานในที่สุด⁸ ดังนั้นองค์กรจึงมีความจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยเชิงลบที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลากร ซึ่งสามารถรวบรวมปัจจัยโดยสรุปได้ดังต่อไปนี้

ปัจจัยด้านช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน⁹ นักวิชาการได้ให้คำจำกัดความของคำว่าบริหารเวลาไว้ว่าการบริหารเวลาคือการรู้จักวางแผนและจัดสรรเวลาในการทำงานอย่างถูกต้อง เหมาะสม ซึ่งไม่ได้มีเพียงนักบริหารเท่านั้นที่สามารถบริหารเวลา ทุกคนสามารถทำได้เพียงแต่ต้องรู้จักที่จะแบ่งเวลา โดยจัดสรรเวลาของตนเองให้เหมาะสมตามหน้าที่ และเวลา¹⁰ หลักการ

ในการบริหารเวลาที่ดีนั้น ต้องสามารถจัดแบ่งเวลาให้กับเรื่องอื่นที่สำคัญได้ด้วย ซึ่งแบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย เวลาสำหรับด้านบริหารงานของตนเอง คือเวลาที่ใช้เพื่อจัดการงาน โดยการวางแผนกำหนดการทำงาน และการวิเคราะห์ปรับปรุงระบบการทำงาน ถัดมาเป็นเวลาสำหรับด้านบริหารหรือพัฒนาผู้ใต้บัญชา คือ เวลาที่ใช้เพื่อพัฒนาความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการสอนงาน การอบรมในขณะทำงาน ถัดมาเป็นเวลาสำหรับด้านชีวิตส่วนตัว คือ เวลาของตนเองในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ และเวลาสำหรับด้านครอบครัวหรือคนที่รัก คือ เวลาที่ใช้เพื่อหากิจกรรมที่ทำร่วมกับบุคคลในครอบครัว¹⁰ และโดยทั่วไปนั้นไม่สามารถปฏิเสธได้เลยว่าเวลาการทำงานที่ดีจะต้องไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตนอกเวลางานดังที่ได้กล่าวมาในเบื้องต้น ซึ่งการกำหนดตารางการทำงานล่วงเวลาที่ไม่เป็นระบบก็อาจส่งผลกระทบต่อเวลาของครอบครัว การพักผ่อน การสังสรรค์เพื่อผ่อนคลาย หรือเวลาในการทำธุระส่วนตัวอื่น ๆ ของบุคลากร และผลกระทบนี้จะส่งผลต่อความพร้อม แร่งบันดาลใจในการทำงานได้¹¹ และอาจทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บัญชา จากงานวิจัยกล่าวว่าผู้บังคับบัญชาควรสร้างความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น กล่าวคือผู้บังคับบัญชาไม่ควรเน้นงานหรือละเลยผู้ใต้บัญชามากเกินไป จนทำให้ความผูกพันด้านความรู้สึกลดน้อยลง ซึ่งส่งผลกระทบต่อบรรยากาศในการทำงาน ความเต็มใจที่จะคงอยู่ในองค์กร ความจงรักภักดี ความเชื่อมั่นและค่านิยมขององค์กร¹² ซึ่งนั่นหมายถึงความสัมพันธ์ในการทำงานที่ดีควรจะเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานแห่งความเคารพ เกรงใจ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และอาจครอบคลุมถึงการเป็นที่ปรึกษาปัญหาหรือช่วยเหลือกันในวันลำบาก เพื่อสร้างความผูกพันที่ดีต่อกัน ซึ่งหากผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บัญชา มีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีต่อกันจะส่งผลให้การทำงานนั้นเป็นไปได้ยาก เกิดความอึดอัดใจ และเกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมาได้

ปัจจัยด้านความพอเพียงของรายได้¹³ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนต้องทำงาน เพื่อที่จะนำค่าตอบแทนไปใช้ในการยังชีพ และตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของตนเอง หากภาระงานที่ได้รับมอบหมายกับค่าตอบแทนจากการทำงานมีความสมดุล และเหมาะสม ก็จะทำให้บุคคลนั้นทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้งานที่ได้มีประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้าม หากภาระงานกับค่าตอบแทนไม่สมดุลกัน ก็ส่งผลกระทบต่อแรงบันดาลใจในการทำงาน และอาจก่อให้เกิดการลาออก เนื่องจากตัวบุคคลต้องการทำงานในสถานที่ที่มีค่าตอบแทนสูงกว่า

ปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อภาพลักษณ์ขององค์กร ไม่ว่าจะเป็ขนาดองค์กร หรือโอกาสในการก้าวหน้าทางอาชีพ¹⁴ ซึ่งเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างเป้าหมาย และแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคคล โดยเป้าหมาย ความก้าวหน้าในอาชีพอาจเป็นโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีหน้าที่รับผิดชอบที่สำคัญ บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี หรือการยอมรับและยกย่องชมเชยเมื่อทำงานได้ดี เพื่อให้บุคคลเกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น¹⁵ และการออกแบบสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลก็จะช่วยดึงดูดบุคคลนั้นให้อยากอยู่ในองค์กรมากขึ้น¹⁶ จากที่ได้กล่าวไปจะเห็นว่าความมั่นคงในการปฏิบัติงานที่ดี และโอกาสในการก้าวหน้าทางอาชีพจะช่วยเสริมให้บุคคลมีความตั้งใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายมากยิ่งขึ้น ทั้งยังช่วยเสริมสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน ทำให้งานนั้นมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยด้านความยุติธรรมภายในองค์กร¹⁷ งานวิจัยกล่าวว่าธรรมาภิบาลเป็นหลักการบริหารงานที่สำคัญมาก ทุกองค์กรควรกำหนดยุทธศาสตร์ทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การบริหารมีความโปร่งใส เป็นไปตามหลักนิติธรรม มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบ¹⁸ ซึ่งการที่บุคคลรับรู้ว่ตนได้รับผลตอบแทน และได้รับการปฏิบัติในเรื่องต่างๆ ด้วยความเป็นธรรมเหมาะสม และเท่าเทียมกันระหว่างเพื่อนร่วมงานจะส่งผลต่อการทำงานของคุณคนนั้นโดยตรง¹⁹ ซึ่งบุคคลจะพิจารณาจากการให้ผลตอบแทนว่ามีการเลือกปฏิบัติเกิดขึ้นภายในองค์กรหรือไม่ การทำงานในองค์กรนั้นมีความเสมอภาค โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้หรือไม่ ซึ่งหากบุคคลได้รับความเป็นธรรมที่ดีในการทำงาน ก็จะส่งผลเชิงบวกในด้านของประสิทธิภาพในการทำงานของตัวบุคคล และประสิทธิภาพของงานที่ได้รับมอบหมายก็จะดีตามไปด้วย

จากการทบทวน ความหมาย แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าปัจจัยหลักที่สำคัญที่สุดในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้องค์กรคือมนุษย์ การให้บุคลากรภายในองค์กรแสดงความสามารถที่มีอยู่อย่างสูงสุดออกมา เพื่อพัฒนาองค์การและสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ โดยการทำงานมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม มีแรงจูงใจที่เหมาะสม มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีการทำงานเป็นทีม การสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ และการทำงานเป็นกลุ่ม ซึ่งจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้นำความรู้ที่ได้จากการทบทวนนี้ไปกำหนดเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัย โดยได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยและขอบเขตการวิจัย เพื่อจัดทำเป็นประเด็นในการจัดหาข้อมูล และหาแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพลนายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์ฯ ต่อไป

แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของนายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์ฯ

จากการศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันที่เกิดจากการจัดการกิจตามรูปแบบที่กำหนด และรวบรวมปัจจัยภายในและภายนอกที่คาดว่าจะมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพลระดับล่างแล้วนั้น มีแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพลนายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์ฯ ดังนี้

1. การจัดระบบการทำงาน จากแนวคิดของทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg หรือ Two Factors Theory ซึ่งเป็นแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ คือ ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุนที่รักษาสุขลักษณะจิต²⁰ ซึ่งได้กล่าวถึงเวลาในการทำงานที่เหมาะสมอันนำมาซึ่งแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้นในการจัดระบบการทำงานให้กำลังพลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในห้วงเวลาราชการสามารถทำให้กำลังพลไม่ต้องปฏิบัติงานล่วงเวลา สามารถมีเวลากับครอบครัว และสามารถหารายได้พิเศษได้ และมีเวลาสามารถวางแผนล่วงหน้าได้
2. การปรับปรุงสภาพแวดล้อม จากแนวคิดของดาวิส และ โลควิทส์ (1984) เสนอว่า ความพึงพอใจในงานเกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งต้องมีความสอดคล้องกับความต้องการของบุคคล โดยที่สิ่งแวดล้อมของงานต้องมีความสัมพันธ์กับลักษณะของงานที่ทำอยู่ และมีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้เอื้อต่อการทำงานมากที่สุด²¹ ดังนั้นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในค่ายให้มีความปลอดภัย และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของบุตรหลานกำลังพล ทำให้กำลังพลคลายความกังวลในการปฏิบัติงานทั้งในระยะสั้น และระยะยาว
3. การที่ผู้บังคับบัญชากลับสู่ระบบรากหญ้าเพื่อเข้าใจสภาพการใช้ชีวิตของกำลังพลมากขึ้นทุกระดับชั้น ลดความเหลื่อมล้ำภายในองค์กรด้านความรู้สึก

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการบรรจุกำลังพลนายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์ฯ นั้น มีความเหมาะสม แต่ด้วยสถานการณ์ปัจจุบันของหน่วยภารกิจของกำลังพลมีมากขึ้น โดยเฉพาะภารกิจการรักษาความสงบเรียบร้อย ทำให้ต้องจัดกำลังพลไปปฏิบัติหน้าที่เพิ่มเติม และต่างพื้นที่ และต้องใช้กำลังพลเป็นจำนวนมากขึ้น ทำให้การหมุนเวียนกำลังพลทำได้ยาก หากภารกิจดังกล่าวเสร็จสิ้นและไม่มีภารกิจอื่นที่เพิ่มเติมการบรรจุกำลังพลนายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์ฯ ถือว่ามีความเหมาะสม ซึ่งมีประเด็นที่สำคัญ คือ กำลังพลนายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์ฯ ในอดีตมีขีดความสามารถในการปฏิบัติภารกิจมากกว่าในปัจจุบัน อาจเนื่องมาจากการจัดกำลังพลที่ตรงกับกรปฏิบัติงานจริง มีการฝึกตามตำแหน่งหน้าที่

ที่มีความชำนาญเฉพาะด้านอย่างแท้จริง ซึ่งการปฏิบัติงานที่ตรงกับตำแหน่งหน้าที่ทำให้กำลังพลมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ของตน จึงมีความเข้าใจงานอย่างแท้จริงในการปฏิบัติงาน/ภารกิจ และส่งผลต่อความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ แต่ยังมีความรู้ด้านเทคโนโลยีน้อย

การพัฒนากำลังพลยังคงให้ความสำคัญกับโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการ ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนากำลังพลตั้งแต่เริ่มบรรจุ โดยเพิ่มเติมทักษะทางด้านเทคโนโลยีให้กับนายทหารชั้นประทวนมากยิ่งขึ้น การพัฒนาภายในหน่วยโดยการฝึกกำลังพลในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความชำนาญในตำแหน่งหน้าที่ของตน เพื่อสร้างจิตสำนึกในการทำงานเป็นหน่วย ให้เกิดความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน อันจะนำไปสู่ความสามัคคีในหน่วย สำหรับภารกิจที่ได้รับนอกเหนือจากการปฏิบัติภารกิจอื่น ๆ ซึ่งเป็นภารกิจใหม่ ได้แก่ การรักษาความสงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ การรักษาสันติภาพ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ เป็นต้น การพัฒนาในภารกิจเหล่านี้ ควรมีการจัดการฝึกอบรมเฉพาะกรณี ในลักษณะของ Unit School เพื่อให้เกิดทักษะ ความชำนาญเฉพาะภารกิจที่ได้รับมอบแล้วแต่กรณี

นายทหารชั้นประทวนที่เกษียณอายุก่อนเป็นบุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงานและแก้ไขปัญหาได้ดี เนื่องมาจากมีนโยบายให้กำลังพลเหล่านี้เกษียณอายุก่อนกำหนดโดยการจูงใจให้ออกจากราชการ ทำให้เกิดปัญหากำลังพลที่มีประสบการณ์ในการทำงานต้องออกจากหน่วยไป สาเหตุดังกล่าวทำให้กำลังพลที่จะมาทดแทนในตำแหน่งดังกล่าวขาดความชำนาญและต่อเนื่อง สำหรับภารกิจที่มีจำนวนมาก และต่างพื้นที่ ส่งผลต่อการพัฒนากำลังพล ได้แก่ การฝึกเฉพาะหน้าที่ การฝึกตามวงรอบประจำปี เป็นต้น อีกทั้งระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความต่อเนื่องยาวนาน ทำให้การหมุนเวียนกำลังพลกระทำได้ยาก ทำให้กำลังพลดังกล่าวมีความผูกพันกับหน่วยต้นสังกัดน้อย เนื่องจาก โอกาสที่จะมาปฏิบัติงานร่วมกันกระทำได้ยาก ส่งผลต่อความรักหมั่นคณะ ความมีน้ำใจและความเสียสละภายในหน่วย

การสร้างแรงจูงใจจะส่งผลให้กำลังพลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ ทั้งนี้ การพิจารณาต่าง ๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจ ต้องกระทำด้วยความโปร่งใส และยุติธรรม อันจะนำไปสู่ความภาคภูมิใจเป็นบุคคล และส่งผลในการรักหมั่นคณะของหน่วย

การหมุนเวียนกำลังพลที่สามารถทดแทนกันได้ สถานการณ์ที่กำลังพลขาดแคลน สร้างความเชื่อมั่นให้กับกำลังพลโดยการให้การศึกษา เพื่อให้ทัดเทียมกับหน่วยงานภายนอก และเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ รวมทั้งเพิ่มรายได้ สวัสดิการ เพื่อสร้างขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สรุป

การจัดระบบการทำงานให้กำลังพลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในห้วงเวลาราชการ ทำให้กำลังพลมีเวลาให้กับครอบครัว สามารถหารายได้เสริมพิเศษได้ และมีเวลาวางแผนล่วงหน้าได้ โดยหน่วยได้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในค่ายให้มีความปลอดภัยและส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และบุตรหลานกำลังพล ทำให้กำลังพลคลายความกังวลในการปฏิบัติงานทั้งในระยะสั้น และระยะยาว รวมถึงการที่ผู้บังคับบัญชา กลับสู่ระบบรากหญ้า เพื่อเข้าใจสภาพการใช้ชีวิตของกำลังพลมากขึ้น ทุกระดับชั้น ลดความเหลื่อมล้ำภายในองค์กรด้านความรู้สึกร

กองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์ฯ ได้ปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามนโยบายของกองทัพบกเพื่อให้เกิดความพร้อมรบ สามารถปฏิบัติงานได้ในทุกภารกิจ ทั้งนี้ด้วยความสามารถและความทุ่มเทของผู้บัญชาการกองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์ฯ ทุกท่าน และความร่วมมือร่วมใจของข้าราชการกองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์ฯ เพื่อเป็นหลักประกันในการป้องกัน รักษาอธิปไตยของชาติ และปกป้องเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์อย่างสุดความสามารถ เพื่อให้มีความ **พร้อมรบ และสง่างาม** โดยมุ่งเน้นการพัฒนากำลังพลเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุด เพื่อให้กำลังพลมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมดังที่กองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์ฯ เป็นหน่วยทหารรักษาพระองค์ฯ ในพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว

“แม้หวังตั้งสงบ จงเตรียมรบให้พร้อมสรรพคัตรุกล้ำมาประจัน จะอาจสู้รูปุสลาย”

เอกสารอ้างอิง

- ¹ ไม่ปรากฏ. วิชาทหารม้า [อินเทอร์เน็ต]. ไม่ปรากฏ [เข้าถึงเมื่อ 12 เม.ย. 63]. เข้าถึงได้จาก:<http://cgsc.ac.th/DesktopModules/EasyDNNNews/DocumentDownload.ashx?portalid=3&moduleid=1590&articleid=20671&documentid=120>
- ² พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการกองบัญชาการกองทัพไทย กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2552. (2552,30, มีนาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 126 ตอนที่ 19 ก.หน้า 10-15.
- ³ ชนาวุธ บุตรกนิรี. การพัฒนาระบบการฝึกและศึกษาทางทหารของกองทัพบกไทยรองรับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี [อินเทอร์เน็ต]. 2560 [เข้าถึงเมื่อ 15 เม.ย. 63]. เข้าถึงได้จาก: http://www.dsdw2016.dsdw.go.th/doc_pr/ndc_2560-2561/PDF/m8370
- ⁴ พระมหาอิสรภานต์ ฐิตปุณฺโญ.การบริหารงานบุคคลในองค์กรสมัยใหม่ [อินเทอร์เน็ต] ไม่ปรากฏ [เข้าถึงเมื่อ 29 พ.ค. 63].เข้าถึงได้จาก: <http://bps.mcu.ac.th/wp-content/uploads/2017/06/C.pdf>
- ⁵ แพมาลา วัฒนเสถียรสินธุ์.ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาการสื่อสารในองค์กร กรณีศึกษาบริษัท ยูไนเต็ดแอสเตนดาร์ด เทอร์มินัล จำกัด (มหาชน) [อินเทอร์เน็ต]. 2559 [เข้าถึงเมื่อ 29 พ.ค. 63]. เข้าถึงได้จาก:http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesisTU_2016_4203.pdf
- ⁶ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580(ฉบับย่อ) [อินเทอร์เน็ต]. 2562 [เข้าถึงเมื่อ 29 พ.ค. 63]. เข้าถึงได้จาก: http://www.nesdc.go.th/download/document/SAC/NS_SumPlanOct2018.pdf
- ⁷ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสอง [อินเทอร์เน็ต]. 2559 [เข้าถึงเมื่อ 12 เม.ย. 63]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.royalthaipolice.go.th/downloads/plan12.pdf>
- ⁸ มหิศวรรณ ชัยเพ็ชร์. ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการนายทหารชั้นสัญญาบัตรสังกัดกองบัญชาการกองทัพภาคที่ 3 [อินเทอร์เน็ต]. 2560 [เข้าถึงเมื่อ 13 เม.ย. 63]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.awc.ac.th/awcdata/research/56.pdf>

- ⁹ สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.การบริหารเวลา (Time Management) [อินเทอร์เน็ต]. 2553 [เข้าถึงเมื่อ 29 พ.ค. 63]. เข้าถึงได้จาก:http://www.nesdc.go.th/download/document/SAC/NS_SumPlanOct2018.pdf
- ¹⁰ เสาวนีย์ แก้วบุญเรือง และพรรณิ นันทะแสง.การบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ [อินเทอร์เน็ต]. 2561 [เข้าถึงเมื่อ 29 พ.ค. 63]. เข้าถึงได้จาก:<http://envocc.ddc.moph.go.th/uploads/OEHA2/ELM/Documents/2.Effective%20Time%20management.pdf>
- ¹¹ ดุษฎี โยเหลา วิไลลักษณ์ ลังกา ศรัณย์ พิมพ์ทอง และนริศรา พึ่งโพธิ์สม.การประเมินผลจากการชมภาพยนตร์เพื่อสร้างแรงบันดาลใจของนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ [อินเทอร์เน็ต]. 2556 [เข้าถึงเมื่อ 30 พ.ค. 63]. เข้าถึงได้จาก: <http://bsris.swu.ac.th/upload/153.pdf>
- ¹² ศิริชัย แสงมณีจินดา และกรองกาญจน์ ณ นครพนม.ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการบังคับบัญชากับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เบนซ์มาร์ค อิเลคทรอนิคส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) [อินเทอร์เน็ต]. 2557 [เข้าถึงเมื่อ 29 พ.ค. 63]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.thonburi-u.ac.th/Journal/Document/8-16/16-8-Sirichai-Krongkan-Thanayut.pdf>
- ¹³ ญัฐวัตร เป็งวันปลูก. ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 [อินเทอร์เน็ต]. 2560 [เข้าถึงเมื่อ 13 เม.ย. 63]. เข้าถึงได้จาก: http://www.graduate.cmru.ac.th/core/km_file/370.pdf
- ¹⁴ กมลพร กัลยาณมิตร.แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ.วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) ปีที่ 6 2559;ฉบับที่ 3: 175-183.
- ¹⁵ รติรัตน์ ภาสตา.ความมั่นคงในการทำงานและความจงรักภักดีของพนักงานเงินรายได้สายสนับสนุนวิชาการภายหลังมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ[อินเทอร์เน็ต]. 2559 [เข้าถึงเมื่อ 29 พ.ค. 63]. เข้าถึงได้จาก: http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU_2016_5805038063_6628_5769.pdf

- ¹⁶ วรันธร ทรงเกียรติศักดิ์. ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร [อินเทอร์เน็ต]. 2558 [เข้าถึงเมื่อ 29 พ.ค. 63]. เข้าถึงได้จาก: <http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789f>
- ¹⁷ ปิลาธนา แป้นปลื้ม และวิโรจน์ เจษภูาลักษณ์. อิทธิพลของความยุติธรรมในองค์การต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ.วารสารอิเล็กทรอนิกส์การวิจัยทางไกลเชิงนวัตกรรม ปีที่ 7 2560;ฉบับที่ 1: 55-67.
- ¹⁸ สุขุมพงษ์ ชาญนวงศ์ อาชวีภุริชัญ น้อมนิยม และบุญวดี มนต์รีกุล ณ อยุธยา.ความยุติธรรมในมิติด้านวัฒนธรรม จริยธรรมทางศาสนา และธรรมาภิบาล [อินเทอร์เน็ต]. 2559 [เข้าถึงเมื่อ 29 พ.ค. 63]. เข้าถึงได้จาก:<https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/download/75684/60946/>
- ¹⁹ นฤมล จิตรเอื้อ และวิโรจน์ เจษภูาลักษณ์. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์และผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมผ่านความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี [อินเทอร์เน็ต]. 2561 [เข้าถึงเมื่อ 30 พ.ค. 63]. เข้าถึงได้จาก:http://webportal.pkru.ac.th/data_journals/09bfa.pdf
- ²⁰ พระมหาคณาธิป จันทรสง่า. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร [อินเทอร์เน็ต]. 2561 [เข้าถึงเมื่อ 30 พ.ค. 63]. เข้าถึงได้จาก: <https://e-research.siam.edu/kb/the-factors-affecting-the-performance-efficiency-of-government-officials-in-the-samphanthawong-district-office>
- ²¹ ศุภลักษณ์ พรมศร. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของพนักงาน ความผูกพันในงานกับความพึงพอใจในงาน [อินเทอร์เน็ต]. 2558 [เข้าถึงเมื่อ 30 พ.ค. 63]. เข้าถึงได้จาก:http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2015/TU_2015_5206035619_4052_2889.pdf

ประวัติย่อผู้วิจัย

ยศ ชื่อ	พันเอก สุวรา กาญจนโพธิ์
วัน เดือน ปี เกิด	20 พฤศจิกายน พ.ศ.2518
ประวัติสำเร็จการศึกษา	
พ.ศ.2534	โรงเรียนเซนต์คาเบรียล
พ.ศ.2537	โรงเรียนเตรียมทหาร
พ.ศ.2542	ปริญญาตรี สาขาวิศวกรรมอุตสาหกรรม โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า
พ.ศ.2552	โรงเรียนเสนาธิการทหารบก หลักสูตรหลักประจำชุดที่ 87

ประวัติการทำงาน

พ.ศ.2542 - 2543	ผู้บังคับหมวดกองร้อยทหารม้าบรรพทุกยานเกราะ กองพันทหารม้าที่ 24
พ.ศ.2543 - 2544	รองผู้บังคับกองร้อยทหารม้าบรรพทุกยานเกราะ กองพันทหารม้าที่ 24
พ.ศ.2544 - 2546	รองผู้บังคับกองร้อยทหารม้าบรรพทุกยานเกราะ กองพันทหารม้าที่ 3 รักษาพระองค์ฯ
พ.ศ.2546 - 2548	ผู้บังคับกองร้อยทหารม้าบรรพทุกยานเกราะ กองพันทหารม้าที่ 3 รักษาพระองค์ฯ
พ.ศ.2548 - 2550	ผู้บังคับกองร้อยเครื่องยิงหนัก กรมทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ
พ.ศ.2550 - 2551	นายทหารฝ่ายข่าว กรมทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ
พ.ศ.2551	นายทหารยุทธการและการฝึก กองพันทหารม้าที่ 3 รักษาพระองค์ฯ
พ.ศ.2551 - 2552	ประจำโรงเรียนเสนาธิการทหารบก
พ.ศ.2552 - 2554	นายทหารยุทธการและการฝึก กรมทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ
พ.ศ.2554 - 2556	รองผู้บังคับกองพันทหารม้าที่ 3 รักษาพระองค์ฯ

พ.ศ.2556	รองเสนาธิการ กรมทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ
พ.ศ.2556 - 2558	หัวหน้าฝ่ายยุทธการ กองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์ฯ
พ.ศ.2558 - 2560	ผู้บังคับกองพันทหารม้าที่ 3 กรมทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ

ตำแหน่งปัจจุบัน

พ.ศ.2560 - ปัจจุบัน	รองเสนาธิการกองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์ฯ
---------------------	---