

แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์
ของผู้ตรวจราชการกรมจเรทหารบก

เอกสารวิจัยส่วนบุคคล



โดย

พันเอก สมบัติ กานดา

นายทหารจเรประจำกรมจเรทหารบก

วิทยาลัยการทัพบก

กันยายน 2564

เอกสารวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้ตรวจราชการ
กรมจเรทหารบก

โดย พันเอก สมบัติ กานดา

อาจารย์ที่ปรึกษา พันเอกหญิง ธัญนุช สิงห์พันธุ์

วิทยาลัยการทัพบก อนุมัติให้เอกสารวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรหลักประจำ วิทยาลัยการทัพบก ปีการศึกษา 2564 และเห็นชอบให้เป็น
เอกสารวิจัยส่วนบุคคลที่อยู่ในเกณฑ์ระดับ

พลตรี



(มหศักดิ์ เทพหัตถ์สิน ณ อยุธยา)

ผู้บัญชาการวิทยาลัยการทัพบก

คณะกรรมการควบคุมเอกสารวิจัยส่วนบุคคล

พันเอก



(นิพนธ์ บุญศิริ)

ประธานกรรมการ

พันเอก



(รวมพล ธรรมมา)

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา

พันเอก



(ปริญญา ฉายะพงษ์)

กรรมการ

พันเอกหญิง



(ธัญนุช สิงห์พันธุ์)

กรรมการ

บทคัดย่อ

ผู้วิจัย	พินเอก สมบัติ กานดา
เรื่อง	แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้ตรวจราชการ กรมจเรทหารบก
วันที่	กันยายน 2564 จำนวนคำ : 5,623 จำนวนหน้า : 21
คำสำคัญ	การตรวจราชการ, คุณลักษณะของที่ดีผู้ตรวจราชการ
ชั้นความลับ	ไม่มีชั้นความลับ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัญหาของผู้ตรวจการราชการกรมจเรทหารบก ในปัจจุบัน ศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่เหมาะสมของผู้ตรวจการราชการกรมจเรทหารบก และเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้ตรวจการราชการกรมจเรทหารบกให้มีประสิทธิภาพ โดยการทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผลการวิจัยพบว่าสภาพปัญหาของผู้ตรวจราชการของกรมจเรทหารบก ในปัจจุบันนั้น ผู้ตรวจราชการมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ แต่อยู่ในช่วงวัย ที่ใกล้เกษียณอายุราชการและจะเกษียณอายุราชการพร้อมๆกันในช่วง 3-4 ปีข้างหน้า อาจทำให้เกิดปัญหาขาดแคลนผู้ตรวจราชการ ผู้ตรวจราชการควรมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์คือ มีความรู้ความสามารถ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้าทาง วิทยาการ การใช้เทคโนโลยี มีคุณธรรม และแบ่งปันประสบการณ์ ซึ่งประโยชน์ที่คาดว่าจะ ได้รับคือ กรมจเรทหารบกได้ข้อมูลสภาพปัญหาเกี่ยวกับผู้ตรวจราชการ ได้หลักเกณฑ์ ที่เหมาะสมในการคัดสรรเพื่อเป็นผู้ตรวจราชการ และสามารถเสนอแนวทางการพัฒนา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้ตรวจราชการของกรมจเรทหารบกได้

ABSTRACT

AUTHOR: Colonel SOMBAT KANDA

TITLE: Guidelines for the development of desirable characteristics of the Inspector General Royal Thai Army Inspectorate Department

DATE: September, 2021 **WORD COUNT :** 5,623 **PAGES :** 21

KEY TERMS: Inspector General, a feature of a good Inspector General

CLASSIFICATION: Unclassified

The objectives of this research were to study the problem of the current Inspector General, the Inspectorate Department to discover Study appropriate desirable characteristics of the Inspector General, the Inspectorate Department of the Royal Thai Army, and to suggest guidance on the development of desirable characteristics of the Inspector General, the Inspectorate of the Army to be effective by reviewing relevant concepts, theories and literature The results of the research revealed the current problem of the Inspector General of the Army Inspector General. The Inspector General that has the knowledge, ability and experience. But in the age approaching retirement and will retire at the same time for the next 3-4 years may cause a shortage of inspectors. The Inspector General should have desirable characteristics which. Get the appropriate criteria in selecting to be the Inspector General and able to propose guidelines for the development of desirable characteristics of the Inspector General of the Inspectorate Department of the Army.

กิตติกรรมประกาศ

เอกสารทางวิจัยฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากคณาจารย์จาก วิทยาลัยการทัพบก
ทุกท่านที่ได้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ในการศึกษา และด้วยความอนุเคราะห์
ช่วยเหลืออย่างยิ่ง โดยเฉพาะท่านอาจารย์พันเอกนิพนธ์ บุญศิริ ประธานกรรมการสอบ
เอกสารวิจัยส่วนบุคคล พันเอกปริญญา ฉายะพงษ์ กรรมการสอบเอกสารวิจัย พันเอกหญิง
ธัญนุช สิงห์พันธุ์ อาจารย์ที่ปรึกษา และ พันเอกรวมพล ธรรมมา ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา
ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำจนทำให้การจัดทำสำเร็จลุล่วงลงด้วยดี ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งใน
ความกรุณาของท่าน และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้ และกระผมหวังว่าเอกสาร
ทางวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจ และหน่วยงานของราชการที่เกี่ยวข้องต่อไป

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	2
กรอบแนวคิดการวิจัย	3
วิธีการศึกษา	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
บทที่ 2 บทวิเคราะห์	5
วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา	5
วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางยุทธศาสตร์	6
วิเคราะห์ทางเลือกทางยุทธศาสตร์	14
วิเคราะห์แนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา	16
บทที่ 3 บทอภิปรายผล	18
การอภิปรายผลทางเลือกใหม่ทางยุทธศาสตร์	18
บทที่ 4 บทสรุป	20
แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้ตรวจราชการของกรมจเรทหารบก	20
ข้อเสนอแนะ	21
อ้างอิง	22
ประวัติผู้วิจัย	24

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ศตวรรษที่ 21 สถานการณ์โลกมีความแตกต่างจากศตวรรษที่ 20 และ 19 ระบบการทำงาน ต้องได้รับการพัฒนา เพื่อให้สอดคล้องกับภาวะความเป็นจริง ความท้าทายการทำงานใน ศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมีการปรับตัวและเตรียมความพร้อมด้านทักษะการเรียนรู้ในด้านต่างๆเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ยุทธศาสตร์ชาติ ข้อ 4.3 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่ 1 คือให้มีการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ และวัตถุประสงค์ในการพัฒนาคน เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย ค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาวะและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ตลอดจนเป็นคนเก่งและคนดี ที่มีทักษะความรู้ความสามารถ และพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต จะเห็นได้ว่าทั้งจากยุทธศาสตร์ชาติและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 มุ่งเน้นการพัฒนาคนซึ่งจัดเป็นเป้าหมายที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นพื้นฐานเบื้องต้นในการพัฒนาประเทศชาติ และเป็นปัจจัยหลักใน การตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติด้านอื่น ๆ โดยเฉพาะยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคง

กองทัพบกจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2564 ของกองทัพบก โดยใช้แผนปฏิบัติการ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 – 2565) ของกองทัพบกซึ่งได้มีการเชื่อมโยงความสอดคล้องกับแผนระดับต่าง ๆ ไว้แล้ว เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานของกองทัพบกและหน่วยขึ้นตรงของกองทัพบกในการดำเนินการ กำกับดูแล และติดตามผลการดำเนินงานของโครงการต่างๆในแต่ละผลผลิตให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารราชการแผ่นดินในภาพรวม

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์มูลฐานของแผนปฏิบัติราชการประจำปี ฯ ในเรื่องการเตรียมกำลังกองทัพบกให้มีความพร้อมในการเผชิญกับภัยคุกคามทางทหาร กรมจเรทหารบกในฐานะหน่วยขึ้นตรงกองทัพบก จึงต้องพัฒนาการตรวจราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิบัติราชการ และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

กรมจเรทหารบก จึงจำเป็นต้องทราบถึงสภาพปัญหาของผู้ตรวจราชการกรมจเรทหารบกในปัจจุบันเป็นอย่างไร คุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่เหมาะสมของผู้ตรวจราชการกรมจเรทหารบกควรมีลักษณะอย่างไร และแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้ตรวจราชการกรมจเรทหารบกมีวิธีการอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาของผู้ตรวจราชการกรมจเรทหารบกในปัจจุบัน
2. เพื่อศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่เหมาะสมของผู้ตรวจราชการกรมจเรทหารบก
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้ตรวจราชการกรมจเรทหารบกให้มีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ โดยการทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. การรวบรวมข้อมูล จากข้อมูลทุติยภูมิ โดยรวบรวมข้อมูลเรื่องแนวคิด ทฤษฎี รวมถึงระเบียบ คำสั่งที่เกี่ยวข้อง กับ ยุทธศาสตร์และนโยบายภาครัฐ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้ตรวจราชการ ได้แก่ เอกสารทางราชการ บทความทางวิชาการ รายงานการวิจัยและเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเมื่อรวบรวมข้อมูลแล้ว หลังจากนั้นจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Context Analysis) เพื่อแยกแยะให้เห็นถึงส่วนประกอบและความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบต่างๆ โดยใช้กรอบการคิดเชิงยุทธศาสตร์เป็นแนวทาง
3. นำผลการศึกษาในเรื่องต่าง ๆ มาประมวลและทำการสังเคราะห์ เพื่อหาข้อสรุปและหาหนทางในการดำเนินการ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. กรมจเรทหารบกได้ข้อมูลสภาพปัญหาเกี่ยวกับตัวผู้ตรวจการราชการ และนำไปใช้ในการบริหารพัฒนาการตรวจราชการต่อไปได้
2. กรมจเรทหารบก ได้หลักเกณฑ์ที่เหมาะสมในการคัดสรรผู้ตรวจราชการ
3. สามารถเสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้ตรวจราชการของกรมจเรทหารบกได้

บทที่ 2

บทวิเคราะห์

วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา

ความสำเร็จของการปฏิบัติหน้าที่ของกองทัพบก ขึ้นอยู่กับความพร้อมรบและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของทุกหน่วย การกำกับดูแลหน่วย เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น แต่การที่ผู้บังคับบัญชาระดับสูงจะสามารถกำกับดูแลหน่วยทุกหน่วยได้อย่างทั่วถึงนั้น ต้องมีหน่วยทำหน้าที่ช่วยเหลือ เป็นหูเป็นตาสอดส่องดูแลและรายงานผลการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ หน่วยงานนั้นก็คือ กรมจเรทหารบก

กรมจเรทหารบก เป็นหน่วยตรวจสอบและประเมินผล ที่มีภารกิจและบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงานของกองทัพบก โดยทำหน้าที่เป็นผู้แทนผู้บังคับบัญชาในการตรวจราชการ เพื่อให้คำแนะนำต่อหน่วยต่างๆ ในกองทัพบกให้ปฏิบัติหน้าที่และงานนโยบายที่สำคัญของกองทัพบกด้วยความถูกต้อง เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ทั้งยังต้องทำหน้าที่สืบสวนและสอบสวนในเรื่องที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพและการปฏิบัติราชการของกองทัพบก ซึ่งงานประเภทนี้เป็นงานที่มีความยากและท้าทาย ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องทุ่มเทแรงกายแรงใจ และสติปัญญา เพื่อค้นหาข้อเท็จจริง และทำความจริงให้ปรากฏด้วยความถูกต้องและความเที่ยงธรรม

เมื่อวิเคราะห์ปัญหาการตรวจราชการของกองทัพบกในปัจจุบันจะพบว่า แม้ว่าจะระบบการตรวจราชการได้กำหนดไว้ให้ผู้ตรวจราชการของกรมจเรทหารบกมีขอบเขตของการตรวจราชการและอำนาจหน้าที่ที่เป็นเอกภาพ มีการรายงานและการดำเนินการตามผลการตรวจราชการ รวมทั้งมีการกำหนดมาตรฐานและจริยธรรมของผู้ตรวจราชการไว้ตามระเบียบที่กำหนด แต่ในทางปฏิบัติการตรวจราชการยังคงต้องการการพัฒนาและปรับปรุงให้การตรวจราชการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งการปรับปรุงกฎระเบียบต่างๆ ให้มีความทันสมัยตามยุคสมัย และการพัฒนาคุณลักษณะของผู้ตรวจราชการเอง ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของกฎระเบียบ เทคโนโลยีสมัยใหม่และสามารถนำทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 มาปรับใช้ เพื่อให้การดำเนินงานของ

กองทัพบกเป็นไปตามนโยบาย แผนงาน โครงการของกองทัพบก และพัฒนากองทัพบก ให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) ที่เน้นให้ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง

วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางยุทธศาสตร์

การบริหารประเทศในศตวรรษที่ 21 หรือ “ยุคดิจิทัล” ปัญหาทุกด้านมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น เพราะประเทศไทยในขณะนี้ถือว่าอยู่ในช่วงระยะของการเปลี่ยนผ่านและต้องต่อสู้กับปัญหาใหม่ๆ หลายประการ ทั้งจากการต่อสู้กับความยากจนในอดีต ก็ได้แปรเปลี่ยนเป็นการต่อสู้กับความเหลื่อมล้ำในหลายรูปแบบ เช่นความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ความเหลื่อมล้ำของโอกาส และความเหลื่อมล้ำของรายได้และทรัพย์สิน หรือแม้แต่การคุกคามที่ไม่มีแบบแผนในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นโรคระบาดซึ่งเป็นโรคอุบัติใหม่ เครือข่าย ยาเสพติดข้ามชาติ เครือข่ายการก่อการร้ายข้ามชาติ และสงครามไซเบอร์

ยุทธศาสตร์ชาติ เป็นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน อันจะก่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) อันเป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยซึ่งต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการสถานะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคงปลอดภัย มีเอกราช อธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ ให้มีความพร้อม สามารถรับมือกับภัยคุกคามและภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบและทุกระดับ ความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน

และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต โดยใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564 ได้น้อมนำหลัก “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 9-11 เพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและช่วยให้สังคมไทยสามารถยืดหยัดอยู่ได้อย่างมั่นคงเกิดภูมิคุ้มกัน และมีการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม ส่งผลให้การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน

ในการจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ครั้งนี้ ได้จัดทำบนพื้นฐานของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย 4.0 ตลอดจนประเด็นการปฏิรูปประเทศ นอกจากนี้ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วนทั้งในระดับกลุ่มอาชีพ ระดับภาค และระดับประเทศในทุกขั้นตอนของแผนฯ อย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง เพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งร่วมจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนฯ เพื่อมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน”

แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาระบบบริหารการตรวจราชการ

ทศพร ศิริสัมพันธ์ และคณะ (2546) ได้ศึกษาสภาพปัญหาอุปสรรคและข้อจำกัดของระบบการตรวจราชการและผู้ตรวจราชการของไทยในหลายประการ ซึ่งสรุปผลการวิจัยที่ผู้ค้นคว้าได้เลือกคัดย่อมาบางส่วนที่เห็นว่าเกี่ยวข้องกับเรื่องระบบการตรวจราชการ

1. มีลักษณะในแบบประเพณีนิยมและอิงอยู่กับระบบบริหารราชการในแบบเดิม
2. ในทางปฏิบัติแล้วพบว่ายังคงประสบปัญหาอุปสรรคในการประสานงานเชื่อมโยงการตรวจราชการในระดับต่างๆเข้าด้วยกัน
3. ขาดความจริงจังในการวางแผนการตรวจราชการร่วมกัน
4. โครงสร้างองค์การในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการตรวจราชการที่ผ่านมานั้น พบว่าส่วนใหญ่มีขีดสมรรถนะในระดับที่ยังไม่สามารถรองรับกับภารกิจงานที่จะต้องดำเนินการได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์

5. ได้รับการจัดสรรทรัพยากรในระดับที่ค่อนข้างอย่างจำกัด
6. ถึงแม้ว่าได้มีการวางแผนทางและระเบียบการตรวจราชการไว้อย่างเป็นระบบพอสมควรแล้ว เช่น การวางแผนการตรวจ การกำหนดพื้นที่และประเด็นการตรวจราชการ ปฏิทินการปฏิบัติงาน และการรายงานผล เป็นต้น แต่ยังไม่ได้มีการทบทวนกระบวนการตรวจราชการให้มีความทันสมัยและขาดการจัดการความรู้ในเรื่องของการตรวจราชการเพื่อนำไปใช้ในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกัน โดยเฉพาะในเรื่องของการจัดทำคู่มือการตรวจราชการแบบเน้นผลสัมฤทธิ์ การติดตามผล การตรวจราชการ การวางระบบประกันคุณภาพและเกณฑ์มาตรฐานการสร้างตัวชี้วัดสัมฤทธิ์ผลของการตรวจราชการ และกรณีศึกษาต่างๆ เป็นต้น
7. การได้มาซึ่งเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานสนับสนุนผู้ตรวจการนั้นส่วนใหญ่แล้วมักจะอาศัยวิธีการแต่งตั้งหรือการยืมตัวบุคคลที่เคยปฏิบัติงานใกล้ชิดกับผู้ตรวจราชการ โดยบุคคลดังกล่าวมักจะเป็นเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปหรือเจ้าหน้าที่ธุรการ ไม่ใช่บุคคลที่มีความรู้ความสามารถหรือเชี่ยวชาญในด้านที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการตรวจราชการ ทำให้เจ้าหน้าที่สนับสนุนการตรวจราชการส่วนใหญ่ยังไม่สามารถรับงานในเชิงเทคนิคเกี่ยวกับการตรวจราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
8. ยังไม่ได้ให้ความสำคัญต่อการเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมก่อนเข้าสู่การดำรงตำแหน่งผู้ตรวจราชการ หรือการเสริมสร้างขีดสมรรถนะและทักษะสมัยใหม่ที่มีความจำเป็นต่อ การตรวจราชการ
9. มีรูปแบบการดำเนินการแบบประเพณีนิยมและมุ่งเน้นการตรวจสอบวิธีการปฏิบัติงานตามระเบียบกฎหมาย ทำให้มีลักษณะคล้ายกับการออกไปจ้องจับผิด การประเมินผลสำเร็จและผลกระทบของการปฏิบัติงานตามนโยบายและแผนงานของส่วนราชการยังไม่มีการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม
10. ส่วนราชการเองยังไม่ให้ความสำคัญกับงานการตรวจราชการมากเท่าที่ควรและไม่ได้ใช้ประโยชน์จากข้อมูลรายงานผลการตรวจราชการในการตัดสินใจเชิงนโยบายอย่างจริงจังวิธีการได้มาซึ่งบุคลากรผู้ตรวจราชการ การแต่งตั้งบุคคลให้มาดำรงตำแหน่งผู้ตรวจการนั้นยังไม่ได้มีการกำหนดคุณสมบัติและหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนรัดกุมแน่นอนหรือแตกต่างไปจากที่ผ่านมามากหนักทำให้ประสบกับปัญหาเกี่ยวกับการได้มาซึ่ง

ผู้ตรวจราชการในลักษณะเช่นเดิม กล่าวคือ เป็นการแต่งตั้งข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ที่สุขภาพไม่ดีหย่อนสมรรถภาพไม่สามารถปฏิบัติงาน ตามที่ผู้บังคับบัญชาต้องการ

10.1 เป็นการแต่งตั้งบุคคลที่ไม่เป็นที่พึงประสงค์ของผู้บังคับบัญชาไม่ว่ากรณีใดๆ หรือเป็นบุคคลที่กำลังถูกสอบสวนเพราะมีปัญหาในการปฏิบัติราชการให้มาเป็นผู้ตรวจราชการ

10.2 เป็นการแต่งตั้งบุคคลอันเป็นที่รักของผู้บังคับบัญชาเพื่อส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วการแต่งตั้งบุคคลในลักษณะดังกล่าวนี้ให้มาดำรงตำแหน่งผู้ตรวจราชการได้ก่อให้เกิดผลเสียต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการตรวจราชการโดยตรงและยังทำให้ภาพลักษณ์ของตำแหน่งผู้ตรวจราชการและงานตรวจราชการโดยรวมเป็นไปในเชิงลบ

แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์

แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคนไทย กรมวิชาการ (2545) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 ไว้ดังนี้ มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เป็นคนดีมีสติปัญญา มีความสุขและมีความเป็นไทย มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ จึงกำหนดจุดมุ่งหมายซึ่งถือเป็นมาตรฐานการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยในตนเองปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนาหรือศาสนา ที่ตนนับถือ มีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมอันพึงประสงค์
2. มีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน รักการอ่าน รักการเขียน และรักการค้นคว้า
3. มีความรู้อันเป็นสากล รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการ มีทักษะและศักยภาพในการจัดการ การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี ปรับวิธีการคิด วิธีการทำงานได้เหมาะสมกับสถานการณ์
4. มีทักษะและกระบวนการ โดยเฉพาะทางคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ทักษะการคิด การสร้างปัญญา และทักษะในการดำเนินชีวิต
5. รักการออกกำลังกาย ดูแลตนเองให้มีสุขภาพและบุคลิกภาพที่ดี
6. มีประสิทธิภาพในการผลิตและบริโภค มีค่านิยมเป็นผู้ผลิตมากกว่าเป็นผู้บริโภค

7. เข้าใจในประวัติศาสตร์ของชาติไทย ภูมิใจในความเป็นไทย เป็นพลเมืองดี ยึดมั่นในวิถีชีวิต และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
8. มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ภาษาไทย ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี กีฬา ภูมิปัญญาไทย ทรัพยากรธรรมชาติและพัฒนาสิ่งแวดล้อม
9. รักประเทศชาติและท้องถิ่น มุ่งสร้างประโยชน์และสิ่งที่ดีงามให้สังคม

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 กล่าวว่า คุณลักษณะ หมายถึง เครื่องหมายหรือสิ่งที่ชี้ให้เห็นความดี หรือลักษณะประจำตัว ซึ่งสอดคล้องกับที่ พรพรรณ สุทธานนท์ (2538) ซึ่งกล่าวว่า คุณลักษณะ หมายถึง แบบอย่างแห่งพฤติกรรม หรือสิ่งที่ปรากฏให้เห็นและชี้หรือแสดงถึงความดีหรือลักษณะประจำของบุคคลจากความหมายของคำว่า คุณลักษณะข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า คุณลักษณะ หมายถึง สิ่งซึ่งบ่งบอกถึงพฤติกรรมของบุคคลดังนั้น คุณลักษณะที่พึงประสงค์ จึงหมายถึง พฤติกรรมที่คาดหวังให้เกิดกับบุคคลซึ่งจะต้องเป็นพฤติกรรมที่ดีและเป็นที่ยอมรับของคนรอบข้าง

การวิเคราะห์สถานการณ์แวดล้อมภายใน ของกรมจเรทหารบก

หลักการบริหาร 4 M

1. บุคลากร (Man)

จุดแข็ง (Strengths) : หน่วยมีผู้ตรวจราชการเพียงพอ มีความรู้ความสามารถในหน้าที่การตรวจราชการของตนเอง และมีการส่งเสริมให้ผู้ตรวจราชการเข้ารับการศึกษาอบรมเพิ่มพูนความรู้ในหลักสูตรต่างๆของกองทัพบกและหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง

จุดอ่อน (Weakness) : เมื่อมีผู้ตรวจราชการเกษียณอายุราชการ อาจทำให้องค์ความรู้ที่สะสมมาจากประสบการณ์ของผู้ตรวจราชการหายไปจากหน่วยงาน และหมุนเวียนผู้ตรวจราชการกระทำไต่ยาก เพราะติดปัญหาข้อจำกัดเรื่องเหล่าที่ระบุในอัตราการจัดของหน่วย

2. งบประมาณ (Money)

จุดแข็ง (Strengths) : หน่วยได้รับการจัดสรรงบประมาณจากกองทัพบกอย่างเพียงพอ และได้ใช้งบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการกองทัพบก โดยได้มีวางแผนการตรวจราชการประจำปี และได้ดำเนินการตรวจราชการตามแผนงานที่ได้วางไว้

จุดอ่อน (Weakness) : การได้รับงบประมาณในช่วงต้นปีงบประมาณอาจมีความล่าช้า เพราะระบบการส่งจ่ายเงินงบประมาณ ทำให้หน่วยต้องปรับแผนการดำเนินงานให้สอดคล้อง หรือขอยืมเงินจากกรมการเงินทหารบก

3. วัสดุและอุปกรณ์ (Materials)

จุดแข็ง (Strengths) : วัสดุและอุปกรณ์มีความทันสมัย และผู้ปฏิบัติมีความรู้ในการใช้อุปกรณ์ที่ได้รับมาอย่างดี

จุดอ่อน (Weakness) : ยานพาหนะที่มีอยู่มีสภาพเก่าตามอายุการใช้งาน ซึ่งจำเป็นต้องดูแลรักษาและปรนนิบัติบำรุงอย่างสม่ำเสมอตามวงจร เพื่อป้องกันอันตรายจากอุบัติเหตุ

4. การจัดการ (Management)

จุดแข็ง (Strengths) : ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ และวิสัยทัศน์ กำกับดูแลโดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร

จุดอ่อน (Weakness) : การรายงานผลการตรวจราชการของหน่วยยังต้องรายงานผ่านกรมกำลังพลทหารบกก่อน ซึ่งควรรายงานต่อผู้บัญชาการทหารบกเลย จึงทำให้เกิดความล่าช้าและไม่เป็นเอกภาพ

หลัก 7s Model McKinsey

1. กลยุทธ์ (Strategy)

จุดแข็ง (Strengths) : แผนกลยุทธ์ของกรมจเรทหารบก มีความชัดเจน ครอบคลุม และมีความสอดคล้องกับแผนนโยบายของกองทัพบก และมีดำเนินงานตามแผนการตรวจราชการ ที่ได้กำหนดไว้

จุดอ่อน (Weakness) : การปฏิบัติตามแผนบางครั้งต้องปรับเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ เช่นเมื่อมีเหตุการณ์ต่างๆ ได้แก่ สถานการณ์โรคระบาด สถานการณ์น้ำท่วม สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ เป็นต้น

2. โครงสร้างองค์กร (Structure)

จุดแข็ง (Strengths) : โครงสร้างสายการบังคับบัญชามีความชัดเจน เป็นไปตามกฎระเบียบที่ได้กำหนดไว้

จุดอ่อน (Weakness) : โครงสร้างรายงานผลการตรวจราชการต้องผ่านกรมกำลังพล ทำให้เกิดความไม่เป็นเอกภาพ และล่าช้า

3. ระบบ / กระบวนการในการทำงาน (System)

จุดแข็ง (Strengths) : การดำเนินงานคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของกองทัพบกเป็นสำคัญ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ในทางปฏิบัติงาน ใช้ระบบสารสนเทศเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรวดเร็วและความคล่องตัวขึ้น

จุดอ่อน (Weakness) : เมื่อมีภาระงานมาก ทำให้เกิดปัญหาด้านกำลังพลเฉพาะทางไม่เพียงพอและงานล้นมือ เช่นเมื่อมีงานด้านสอบสวนเร่งด่วนพร้อมกันหลายๆเรื่อง

4. บุคลากร (Staff)

จุดแข็ง (Strengths) : กำลังพลมีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในการทำงาน และมีความสามัคคี ให้ความร่วมมือในการทำงาน

จุดอ่อน (Weakness) : ผู้ตรวจราชการส่วนใหญ่ใกล้จะเกษียณอายุราชการและจะเกษียณอายุราชการพร้อมๆกันในช่วงอีก 3 – 4 ปี

5. ทักษะ (Skill)

จุดแข็ง (Strengths) : ผู้ตรวจราชการมีความรู้ทักษะและความชำนาญเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ทั้งยังสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จุดอ่อน (Weakness) : มีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างรวดเร็ว ต้องส่งเสริมให้กำลังพลเรียนรู้ และสามารถนำมาใช้ช่วยในการปฏิบัติงานได้

6. รูปแบบการบริหารจัดการและความเป็นผู้นำ (Style)

จุดแข็ง (Strengths) : ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

จุดอ่อน (Weakness) : การประสานงานและการสื่อสารเกิดความล่าช้าในบางเรื่อง

7. วัฒนธรรม ความเชื่อ ค่านิยม (Shared Value)

จุดแข็ง (Strengths) : มีวิสัยทัศน์ขององค์กรร่วมกัน และยึดหลักผลประโยชน์ของกองทัพบกเป็นหลัก

จุดอ่อน (Weakness) : ยังมีการแบ่งแยกแหล่งกำเนิดของกำลังพล ทำให้การทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพ

วิเคราะห์สถานการณ์แวดล้อมภายนอกองค์กร โดยใช้ PESTEL Analysis

1. การเมือง (Politic)

โอกาส (Opportunities) : นโยบายรัฐบาลสนับสนุนการปฏิบัติงานของกองทัพบก ให้ความสำคัญงานด้านความมั่นคง

อุปสรรค (Treats) : มีกลุ่มความเห็นต่างทางการเมือง พยายามสร้างเงื่อนไขทางการเมืองและอาจกระทบกับภาพลักษณ์ของกองทัพบก

2. เศรษฐกิจ (Economic)

โอกาส (Opportunities) : ตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน กรมจเรทหารบกยังได้รับการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอต่อการดำเนินงาน

อุปสรรค (Treats) : เนื่องจากปัจจุบันมีปัญหาโรคระบาด ส่งผลให้ระบบเศรษฐกิจ อาจส่งผลให้อาจถูกปรับลดงบประมาณได้ เพราะการจัดสรรงบประมาณมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการปรับโครงสร้างหน่วยใหม่ก่อน

3. สภาพสังคม (Social)

โอกาส (Opportunities) : กรมจเรทหารบกได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาชั้นสูง ในการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา มีความโปร่งใส และยุติธรรม

อุปสรรค (Treats) : ภาพลักษณ์ต่อหน่วยรับการตรวจในอดีต อาจบอกว่ากรมจเรทหารบกมาตรวจแบบคอยจับผิดหน่วย

4. เทคโนโลยี

โอกาส (Opportunities) : การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้การทำงานมีความสะดวกรวดเร็วขึ้น

อุปสรรค (Treats) : ระบบการเชื่อมต่อข้อมูลและแลกเปลี่ยนข้อมูลยังไม่สมบูรณ์ เมื่อต้องออกปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ห่างไกล

5. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ (Legal)

โอกาส (Opportunities) : เป็นกรอบเครื่องมือ ตามอำนาจหน้าที่ที่ระบุในบทบัญญัติของกฎหมาย ระเบียบที่กำหนดไว้

อุปสรรค (Treats) : ยังพบระเบียบที่มีความล่าสมัย ต้องปรับให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน

6. สิ่งแวดล้อม (Environment)

โอกาส (Opportunities) : ที่ตั้งของหน่วย ส่งผลดีต่อการประสานงาน และการรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา

อุปสรรค (Treats) : เมื่อมีสถานการณ์ก่อความไม่สงบ ที่ตั้งของหน่วยจะได้รับผลกระทบจากการชุมนุมของกลุ่มผู้ประท้วง

การวิเคราะห์ตามทฤษฎี ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills)

1. ทักษะพื้นฐานในการเรียนรู้ ได้แก่ สามารถค้นคว้า ใฝ่หาความรู้จากแหล่งข้อมูลและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายได้
2. ทักษะการทำงาน ได้แก่ สามารถค้นคว้า ใฝ่หาความรู้จากแหล่งข้อมูลและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายได้
3. ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ได้แก่ สามารถรับรู้ เข้าใจการใช้และการจัดการสื่อสารสนเทศ เปิดใจรับเทคโนโลยีสมัยใหม่อย่างเท่าทัน สามารถบริหารจัดการเทคโนโลยี เรียนรู้เทคนิควิทยาการต่างๆ อย่างมีวิจารณญาณ และสามารถนำข้อมูลเหล่านั้นมาใช้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อการตรวจราชการ
4. ทักษะการใช้ชีวิต ได้แก่ สามารถแสวงหาความรู้ นำตนเองในการเรียนรู้ได้ มีความมั่นใจในตนเอง กระตือรือร้นในความรู้ เป็นผู้ผลิต มุ่งความเป็นเลิศ สามารถดำรงชีวิตด้วยความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น เป็นพลเมืองที่ดี รู้และเคารพกติกา มีระเบียบวินัย คำนึงถึงสังคม มีคุณธรรม เข้าใจความหลากหลายวัฒนธรรม และแบ่งปันประสบการณ์

วิเคราะห์ทางเลือกทางยุทธศาสตร์

การกำหนดให้มี “ยุทธศาสตร์ชาติ” เพื่อเป็นยุทธศาสตร์ ระยะยาวท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญตั้งแต่ช่วงต้น ศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ที่เข้มข้นสินค้า บริการ เงินทุน ผู้คน และข้อมูลข่าวสารและองค์ความรู้ รวมถึงเทคโนโลยีมีการ เคลื่อนย้ายถึงกันและข้ามพรมแดนกันได้ง่ายและกระจายทั่วถึง โลกไร้พรมแดน

ได้ส่งผลให้ภูมิทัศน์ทางด้านเศรษฐกิจสังคมและ ภูมิรัฐศาสตร์ของโลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เศรษฐกิจ ของประเทศต่าง ๆ มีความเชื่อมโยงใกล้ชิดและต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกัน โอกาสที่เปิดกว้างขึ้นและผลกระทบถึงกันได้อย่างรวดเร็ว ผูกพันต่อเนื่อง และรุนแรงมากขึ้น กอปรกับ การพัฒนาเทคโนโลยีก้าวหน้าไปอย่างก้าวกระโดด ประเทศไทยจึงจะต้องลงทุนด้านทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนา วิทยาศาสตร์ วิจัยและ พัฒนาให้สามารถพัฒนาเทคโนโลยี สมัยใหม่และเกิดนวัตกรรมที่จะพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการที่มีมูลค่าสูงและแข่งขันได้ รวมทั้ง พัฒนาคุณภาพชีวิตคน

ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการสภาวะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เอกราช อธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามและภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบและทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบันและที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึง ประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล

จากการวิเคราะห์ตามทฤษฎีดังกล่าว ทำให้ทราบว่าปัญหาและแนวทางในการแก้ไขปัญหา ดังนี้

1. สภาพปัญหาของผู้ตรวจราชการของกรมจเรทหารบกในปัจจุบันนั้น ผู้ตรวจราชการของกรมจเรทหารบกมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เฉพาะด้านในตำแหน่งหน้าที่ แต่อยู่ในช่วงวัยที่ใกล้เกษียณอายุราชการและจะเกษียณอายุราชการพร้อมๆกัน ในช่วง 3-4 ปีข้างหน้า อาจทำให้เกิดปัญหาขาดแคลนผู้ตรวจราชการที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์
2. ผู้ตรวจราชการควรมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์คือ มีความรู้อันเป็นสากล รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการ มีทักษะและศักยภาพในการจัดการการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี สามารถปรับวิธีการคิด วิธีการทำงานได้เหมาะสมกับสถานการณ์ สามารถค้นคว้า ใฝ่หาความรู้จากแหล่งข้อมูลและแหล่งเรียนรู้

ที่หลากหลายได้ สามารถบริหารจัดการเทคโนโลยี เรียนรู้เทคนิควิทยาการต่างๆ อย่างมี วิจารณ์ญาณ และสามารถนำข้อมูลเหล่านั้นมาใช้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และเป็น ประโยชน์ต่อการตรวจราชการ รู้และเคราพกติกา มีระเบียบวินัย คำนึงถึงสังคม มี คุณธรรม เข้าใจความหลากหลายวัฒนธรรม และแบ่งปันประสบการณ์

3. แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้ตรวจราชการกรมจเรทหารบก ให้มีประสิทธิภาพดังนี้

3.1 ด้านการพัฒนาผู้ตรวจราชการ สนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมด้านกฎระเบียบ และข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง ส่งเสริมให้จัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อความ เชี่ยวชาญในการตรวจราชการ และเก็บไว้ให้กับผู้ตรวจราชการใหม่ไว้ศึกษา

3.2 ด้านการพัฒนาระบบการปฏิบัติงานตรวจสอบ เสริมสร้างมาตรฐานการ ปฏิบัติงานตรวจสอบให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล พัฒนาเทคนิควิธีการตรวจสอบด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน ตรวจสอบภายใน ส่งเสริมให้มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตรวจสอบราชการให้ ครบคลุมทุกกิจกรรม

3.3 ด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการ เสริมสร้างประสิทธิภาพระบบการบริหาร ความเสี่ยงและการควบคุมของหน่วยรับตรวจ พัฒนาระบบฐานข้อมูลการให้คำปรึกษา และข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการตัดสินใจของผู้บริหาร โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ เหมาะสม ส่งเสริมการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ

วิเคราะห์แนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหา

จากทางเลือกแนวทางในการแก้ปัญหา ผู้วิจัยเห็นว่าควรใช้แนวทางทั้ง 3 แนวทาง แต่ให้ ความสำคัญกับ แนวทางที่ 1 แนวทางที่ 2 และแนวทางที่ 3 ตามลำดับ โดยมี รายละเอียดการดำเนินการดังนี้

1. การพัฒนาผู้ตรวจราชการ

1.1 สนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมด้านกฎระเบียบ และข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง

1.2 ส่งเสริมให้จัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อความเชี่ยวชาญในการตรวจราชการ และเก็บไว้ให้กับผู้ตรวจราชการใหม่ไว้ศึกษา

1.3 ปลุกฝังและส่งเสริมให้เกิดจิตสำนึกในการรักษาระเบียบวินัย คำนึงถึงผลประโยชน์ของกองทัพบก มีคุณธรรม และแบ่งปันประสบการณ์ที่มีให้กับผู้รับการตรวจและผู้ตรวจราชการรุ่นใหม่

2. การพัฒนาระบบการปฏิบัติงานตรวจสอบ

2.1 เสริมสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล

2.2 พัฒนาเทคนิควิธีการตรวจสอบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.3 ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

2.4 ส่งเสริมให้มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตรวจสอบราชการให้ครอบคลุมทุกกิจกรรม

3. การพัฒนาระบบบริหารจัดการ

3.1 เสริมสร้างประสิทธิภาพระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมของหน่วยรับตรวจ

3.2 พัฒนาระบบฐานข้อมูลการให้คำปรึกษาและข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการตัดสินใจของผู้บริหาร โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม

3.3 ส่งเสริมการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ

บทที่ 3

บทอภิปรายผล

จากทางเลือกแนวทางในการแก้ปัญหา ที่ผู้วิจัยเห็นว่าควรใช้แนวทางทั้ง 3 แนวทาง แต่ให้ความสำคัญกับ แนวทางที่ 1 แนวทางที่ 2 และแนวทางที่ 3 ตามลำดับนั้น แนวทางที่ 1 การพัฒนาผู้ตรวจราชการ โดยสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมด้าน กฎระเบียบ และข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง และส่งเสริมให้จัดทำผลงานทาง วิชาการ เพื่อความเชี่ยวชาญในการตรวจราชการ และเก็บไว้ให้กับผู้ตรวจราชการใหม่ไว้ ศึกษา นั้น เนื่องจากในการปฏิบัติงานเชื่อกันว่า “คน” หรือ “ทรัพยากรมนุษย์” เป็น กุญแจไขสู่ความสำเร็จของหน่วยงาน ซึ่งหากกองทัพบกมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ คุณภาพ และจริยธรรมที่สูง ก็จะทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จและทำให้กองทัพบก สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างบรรลุเป้าหมายที่กำหนด การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึง ไม่เพียงแต่ให้ความสำคัญกับขั้นตอนการสรรหา และคัดเลือกบุคคลให้เข้ามาทำงาน ตลอดจนมีการสลับสับเปลี่ยน โอนย้าย เลื่อนขั้นตำแหน่งบุคคลเหล่านั้น ให้มีความ เหมาะสมสอดคล้องกับความสามารถของเขา ดังคำที่ว่า จัดคนให้เหมาะสมกับงาน (“Put the right man in the right job”) เท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นผู้ที่มีความสามารถพัฒนา ตนเอง พัฒนางาน และ พัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้ารองรับการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ได้อย่างทันทั่วทั้ง

ณัชพล งามธรรมชาติ (2559) เรื่องแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด พบว่าปัจจัยในความสำเร็จที่สำคัญในการ ทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน คือการฝึกอบรม การสอนงาน หรือการส่ง พนักงานไปดูงานที่บริษัทที่มีรูปแบบการผลิตที่คล้ายกัน เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรู้ และทักษะให้กับพนักงาน และจะทำให้พนักงานทุกคนเกิดการเรียนรู้ที่จะปฏิบัติงานได้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น

อรพินท์ รัตนโชติพานิช (2560) เรื่องการพัฒนาบทบาทการตรวจสอบภายในภาครัฐ สมัยใหม่ของ พบว่าผู้ตรวจสอบภายในนอกจากการปฏิบัติงานตามมาตรฐานและ

จริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในแล้ว ยังต้องพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความรู้ที่หลากหลาย และเข้าใจในภารกิจหลักของกรมวิชาการเกษตร ได้อย่างลึกซึ้ง มีทักษะด้านการคิด วิเคราะห์ ในการทำให้มั่นใจได้ว่าความเสี่ยงต่างๆ ได้รับการบริหาร จัดการอย่างเหมาะสม มีการพัฒนาความรู้ด้านข้อมูลทางเทคโนโลยี (Information Technology : IT) และมีการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจในสาระสำคัญอย่างชัดเจน เป็นที่ปรึกษาอย่างมีคุณค่า จะสนับสนุนให้กรมวิชาการเกษตร บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาผู้ตรวจสอบภายใน ของกรมวิชาการเกษตรนั้นมีความสำคัญมาก และส่งผลถึงการบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานได้

ซึ่งทั้ง 2 ผลงานวิจัยข้างต้นตรงตามแนวทางที่ 1 คือ การพัฒนาผู้ตรวจราชการของกรม จเรทหารบก เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถ ให้เป็นผู้มีทักษะและศักยภาพในการจัดการ การสื่อสารและ การใช้เทคโนโลยี สามารถปรับวิธีการคิด วิธีการทำงานได้เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยผ่านกระบวนการของการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา

บทที่ 4

บทสรุป

จากการวิเคราะห์ตามทฤษฎีดังกล่าว ทำให้ทราบว่าปัญหาและแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังนี้

1. สภาพปัญหาของผู้ตรวจราชการของกรมจเรทหารบกในปัจจุบันนี้ ผู้ตรวจราชการของ กรมจเรทหารบกมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เฉพาะด้านในตำแหน่งหน้าที่ แต่อยู่ในช่วงวัยที่ใกล้เกษียณอายุราชการและจะเกษียณอายุราชการพร้อมๆกันในช่วง 3-4 ปี ข้างหน้า อาจทำให้ประสบปัญหาขาดแคลนผู้ตรวจราชการที่มีความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์ จึงเห็นควรส่งเสริมให้ผู้ตรวจราชการดังกล่าวจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเป็นคู่มือและแนวทางการตรวจราชการ และเก็บไว้ให้กับผู้ตรวจราชการใหม่ไว้ศึกษาและเป็นแนวทางในการตรวจราชการต่อไป

2. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่เหมาะสมของผู้ตรวจราชการของกรมจเรทหารบก

2.1 มีความรู้ความสามารถตามหน้าที่ของตน และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการ มีทักษะและศักยภาพในการจัดการ การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี สามารถปรับวิธีการคิด วิธีการทำงานได้เหมาะสมกับสถานการณ์

2.2 สามารถค้นคว้า ใฝ่หาความรู้จากแหล่งข้อมูลและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายได้ สามารถบริหารจัดการเทคโนโลยี เรียนรู้เทคนิควิทยาการต่างๆ อย่างมีวิจารณญาณ และสามารถนำข้อมูลเหล่านั้นมาใช้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อการตรวจราชการ

2.3 มีระเบียบวินัย คำนึงถึงสังคม มีคุณธรรม เข้าใจความหลากหลายวัฒนธรรม และแบ่งปันประสบการณ์

3. แนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้ตรวจราชการกรมจเรทหารบก ดังนี้

3.1 สนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมด้านกฎระเบียบ และข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง

3.2 ส่งเสริมให้จัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อความเชี่ยวชาญในการตรวจราชการ และเก็บไว้ให้กับผู้ตรวจราชการใหม่ไว้ศึกษา

3.3 ปลุกฝังและส่งเสริมให้เกิดจิตสำนึกในการรักษาระเบียบวินัย คำนึงถึงผลประโยชน์ของกองทัพบก มีคุณธรรม และแบ่งปันประสบการณ์ที่มีให้กับผู้รับการตรวจและผู้ตรวจราชการรุ่นใหม่

ข้อเสนอแนะ

1. กรมจเรทหารบก ควรจัดทำคู่มือการรับตรวจพร้อมกับภาพประกอบของหน่วยรับการตรวจที่ปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง และหน่วยที่ยังปฏิบัติไม่ถูกต้อง แสดงไว้ในเว็บไซต์ของกรมจเรทหารบก เพื่อเป็นตัวอย่างให้กับหน่วยรับตรวจอื่นๆ ได้นำไปเป็นแบบอย่าง
2. จากประสบการณ์ของผู้ตรวจราชการแต่ละคนไม่เท่ากัน ซึ่งอาจทำให้ผลการตรวจในแต่ละชุดตรวจอาจมีมาตรฐานการตรวจไม่เหมือนกัน จึงเห็นความให้มีการจัดการประชุมหรือสัมมนาระหว่างผู้ตรวจราชการในแต่ละชุดตรวจให้มีเข้าใจเป็นไปในแนวทางเดียวกันก่อนที่จะทำการตรวจหน่วยต่างๆ

เอกสารอ้างอิง

- กรมจเรทหารบก. (2546). 100 ปี กรมจเรทหารบก. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด อรุณการพิมพ์.
- กรมจเรทหารบก. (2556). หนังสือที่ระลึกเนื่องในโอกาส วันสถาปนากรมจเรทหารบก ครบรอบปีที่ 110 . กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด อรุณการพิมพ์.
- กรมจเรทหารบก. (2557). กรมจเรทหารบก ครบรอบปีที่ 111 .กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด อรุณการพิมพ์.
- กรมจเรทหารบก. (2558). สถาปนากรมจเรทหารบก ครบรอบปีที่ 112 . กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด อรุณการพิมพ์.
- กรมวิชาการ. กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). คู่มือการจัดการสาระการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. กรุงเทพมหานคร : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- ณัชพล งามธรรมชาติ. (2559). แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร) วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์ และคณะ. (2546). รายงานวิจัยเรื่องการพัฒนากระบวนการตรวจสอบการบริหารราชการแผ่นดิน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นนุช วงษ์สุวรรณ. (2552). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร : จามจุรีโปรดักท์.
- พรพรรณ สุทธานนท์. (2538) คุณลักษณะและวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลเมืองในเขตการศึกษา 12. (การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564. เข้าถึงได้จาก: <http://www.royalthaipolice.go.th/downloads/plan12.pdf>

สำนักงานปลัดบัญชีทหารบก. (2564). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2564 ของกองทัพบก เข้าถึงได้จาก :<http://www.https://oac.rta.mi.th/data/2020/08/2008200212345802123458--2564--..pdf>

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558). *รายงานการวิเคราะห์สถานการณ์ความยากจนและความเหลื่อมล้ำในประเทศไทย ปี 2556*. เข้าถึงได้จาก http://social.nesdb.go.th/social/Portals/0/Documents/Report%20Poverty%202556_207.pdf

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580). (13 ตุลาคม 2561). *ราชกิจจานุเบกษา*. 135 (82 ก). น. 1-61. เข้าถึงได้จาก https://www.nesdc.go.th/download/document/SAC/NS_PlanOct2018.pdf

อรพินท์ รัตนโชติพานิช. (2560). การพัฒนาบทบาทการตรวจสอบภายในภาครัฐสมัยใหม่. (รายงานการวิจัย). กลุ่มตรวจสอบภายใน กรมวิชาการเกษตร.

ประวัติย่อผู้วิจัย

ยศ ชื่อ	พันเอก สมบัติ กานดา
วัน เดือน ปีเกิด	30 ธันวาคม 2517
ประวัติสำเร็จการศึกษา	
พ.ศ. 2538	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การเงินและการธนาคาร) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2547	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2544 - 2547	นายทหารบัญชี จังหวัดทหารบกเพชรบุรี
พ.ศ. 2547 - 2552	นายทหารรับ-จ่ายเงิน จังหวัดทหารบกเพชรบุรี
พ.ศ. 2552 - 2553	นายทหารรับ-จ่ายเงิน มณฑลทหารบกที่ 15
พ.ศ. 2553 - 2554	ประจำโรงเรียนเสนาธิการทหารบก
พ.ศ. 2554 - 2555	ประจำแผนกกรมจเรทหารบก
พ.ศ. 2555 - 2561	หัวหน้าแผนกกรมจเรทหารบก
ตำแหน่งปัจจุบัน	
พ.ศ. 2561 - 2564	นายทหารจเรประจำกรมจเรทหารบก

