

แนวทางการพัฒนากำลังพลในตำแหน่งนายทหาร
ฝ่ายการส่งกำลังบำรุงของกองทัพบก

เอกสารวิจัยส่วนบุคคล



โดย

พันเอก เกรียงไกร อุปลา

อาจารย์หัวหน้าวิชา โรงเรียนส่งกำลังบำรุงทหารบก

วิทยาลัยการทัพบก

กันยายน 2566

เอกสารวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนากำลังพลในตำแหน่งนายทหารฝ่ายการส่งกำลัง
บำรุงของกองทัพบก

โดย พันเอก เกรียงไกร อุปลา

อาจารย์ที่ปรึกษา พันเอกหญิง กนิษฐา ฐิติวัฒนา

วิทยาลัยการทัพบก อนุมัติให้เอกสารวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรหลักประจำ วิทยาลัยการทัพบก ปีการศึกษา 2566 และเห็นชอบให้เป็น
เอกสารวิจัยส่วนบุคคลที่อยู่ในเกณฑ์ระดับ **ดีมาก**

พลตรี

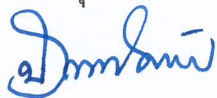


(ฉกาจ ขันดี)

ผู้บัญชาการวิทยาลัยการทัพบก

คณะกรรมการควบคุมเอกสารวิจัยส่วนบุคคล

พันเอก



(ประภาส แก้วศรีงาม)

ประธานกรรมการ

พันเอก



(อนุกิจ บุพพะกสิกร)

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา

พันเอกหญิง



(กนิษฐา ฐิติวัฒนา)

กรรมการ

พันเอก



(ทัพพงษ์ บำเรอราช)

กรรมการ

บทคัดย่อ

ผู้วิจัย	พันเอก เกรียงไกร อุปลา
เรื่อง	แนวทางการพัฒนากำลังพลในตำแหน่งนายทหารฝ่ายการส่งกำลังบำรุงของกองทัพบก
วันที่	6 กันยายน 2566 จำนวนคำ : 7,882 จำนวนหน้า : 25
คำสำคัญ	กำลังพล การพัฒนา การส่งกำลังบำรุง
ชั้นความลับ	ไม่มีชั้นความลับ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพของกำลังพลที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนายทหารฝ่ายการส่งกำลังบำรุงของกองทัพบก คุณลักษณะที่จำเป็นของกำลังพลที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนายทหารฝ่ายการส่งกำลังบำรุงของกองทัพบก และแนวทางการพัฒนากำลังพลในตำแหน่งนายทหารฝ่ายการส่งกำลังบำรุงของกองทัพบก ระดับกรม กองพัน หรือหน่วยอื่นที่เทียบเท่าโดยทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องร่วมกับการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการส่งกำลังบำรุง และทำการวิเคราะห์โดยใช้วิธี SWOT Analysis และ 4M พบว่า การพัฒนากำลังพลที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการส่งกำลังบำรุงทุกระดับให้มีประสิทธิภาพและสามารถปฏิบัติงานได้จริงสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติไปจนถึงแผนปฏิบัติการของกองทัพบกนั้นมีความจำเป็นต้องให้กำลังพลสายงานการส่งกำลังบำรุงทุกนายผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรด้านการส่งกำลังบำรุงก่อนได้รับการบรรจุและปรับย้ายลงในตำแหน่งร่วมกับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ บุคลากร ครูอาจารย์ด้านการส่งกำลังบำรุงของโรงเรียนทหาร การวางแผนการทดแทนกำลังพล ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการ การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ประกอบกับการปรับปรุง ระเบียบ คำสั่งต่าง ๆ ด้านการส่งกำลังบำรุง รวมทั้งระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการส่งกำลังบำรุงควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องตามบริบทสถานการณ์ภัยคุกคามและเป็นปัจจุบัน ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ ควรมีอนุมัติหลักการแนวทางการพัฒนาในตำแหน่งนายทหารฝ่ายการส่งกำลังบำรุงและนายสิบส่งกำลังบำรุงเพิ่มเติม เพื่อให้ผลในการบังคับใช้ สำหรับข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป เห็นควรให้มีการศึกษาวิจัยระดับนายสิบส่งกำลังบำรุงของกองทัพบก ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติเพื่อข้อมูลที่ครบถ้วน ร่วมกับการศึกษาประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานวิจัยครั้งนี้หากนำไปใช้จริง

ABSTRACT

AUTHOR: COLONEL KRIANGKRAI OUPALA
TITLE: Guideline for the development in the Logistics Royal Thai Army Officers
DATE: 6 September, 2023 **WORD COUNT :** 7,882 **PAGES :** 25
KEY TERMS: manpower, development, logistics officers
CLASSIFICATION: Unclassified

The purpose of this research is to study the condition of the Logistics Officers Necessary characteristics of personnel serving as Army Logistics Officers and guidelines for personnel development for the Logistics Officers at Regiment, Battalion, or other equivalent unit levels. By reviewing related documents together with interviewing logistic experts and analyzing them using SWOT Analysis and 4M methods, it was found that the development of personnel working in logistics at all levels to be effective and able to perform tasks according to the national strategy of the Army's operational. All logistics officers must complete a logistical training course before being selected and transferred to the position. The increased knowledge and experience of personnel and teachers in the logistical support line in military schools must be developed. Manpower replacement planning, promote career advancement in government service, evaluation of fair performance along with the improvement of regulations and orders in terms of logistics, including information technology systems. The logistics aspect should be continually developed in accordance with the context of the current threat situation. The recommendation for this research is that developmental guidelines principles for additional logistics officers and logistics sergeants should be approved to take effect. For further research recommendations, it is deemed appropriate to have a research study at the Royal Thai Army's logistics service sergeant level, which is a practitioner to complete information in conjunction with the study.

กิตติกรรมประกาศ

เอกสารวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความรู้และประสบการณ์ของวิทยาลัยการทัพบกทุกท่านที่ประสิทธิประสาทวิชาให้ความรู้และประสบการณ์ที่ทรงคุณค่าอย่างสูงโดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์ที่ปรึกษา พันเอก ประภาส แก้วศรีงาม พันเอกหญิง กนิษฐา ฐิติวัฒนา และ พันเอก ทักษิพงษ์ บำเรอราช ที่กรุณาให้แนวคิดที่เป็นประโยชน์ในการทำเอกสารวิจัยส่วนบุคคล รวมถึงตรวจสอบต้นฉบับอย่างละเอียดจนทำให้งานวิจัยนี้เสร็จสมบูรณ์ นอกเหนือจากข้อเสนอแนะทางวิชาการอันเป็นประโยชน์ในการวิจัยแล้ว ยังได้รับคำชี้แนะที่เป็นประโยชน์ยิ่ง ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ด็อกเตอร์ ไพบูลย์ แจ่มพงษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาพิเศษประจำกลุ่มวิจัย พันเอก อนุกิจ บุพพะกลีกร ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำปรึกษาและสนับสนุนข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่องานวิจัย พลตรี ฉกาจ ชันตี ผู้บัญชาการวิทยาลัยการทัพบก ที่กรุณาอนุมัติให้ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลอันเป็นประโยชน์จากผู้เกี่ยวข้อง ขอขอบพระคุณ ผู้ที่อยู่เบื้องหลังทุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจ ในการทำวิจัยฉบับนี้ ให้สำเร็จสมบูรณ์ได้ตามความมุ่งหวัง ความดีอันเกิดจากผลงานการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยขอมอบให้ผู้ที่มีส่วนร่วมในการวิจัยดังกล่าวข้างต้นทุกท่านด้วยความเคารพรักและหวังว่าวิจัยฉบับนี้ น่าจะเป็นประโยชน์ ก่อให้เกิดผลดีต่อวิทยาลัยการทัพบก และกองทัพกสิขันธ์

สารบัญ

เนื้อหา	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	
ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	5
วิธีการศึกษา	6
ประโยชน์ที่ได้รับ	6
บทที่ 2 บทวิเคราะห์	
แนวคิด ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	9
การวิเคราะห์สภาพกำลังพลที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนายทหาร ฝ่ายการส่งกำลังบำรุงของกองทัพบก	12
คุณลักษณะที่จำเป็นของกำลังพลที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนายทหาร ฝ่ายการส่งกำลังบำรุงของกองทัพบก	12
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกำลังพล ที่ทำหน้าที่ฝ่ายการส่งกำลังบำรุงของกองทัพบก	16
แนวทางการพัฒนากำลังพลในตำแหน่งนายทหารฝ่ายการส่งกำลังบำรุงของ กองทัพบก	18
บทที่ 3 บทอภิปรายผล	21
บทที่ 4 บทสรุป	
บทสรุป	24
ข้อเสนอแนะ	25
เอกสารอ้างอิง	
ประวัติย่อผู้วิจัย	

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ชาติของประเทศไทยที่จะนำการปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน โดยมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” การพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาของยุทธศาสตร์ชาติ จะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (1) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง (2) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน (3) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (4) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม (5) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และ (6) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ความสัมพันธ์ของการส่งกำลังบำรุงกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) โดยมียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับสายงานส่งกำลังบำรุงจะเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง โดยมีเป้าหมาย ให้ประชาชนอยู่ดี กินดี และมีความสุข บ้านเมืองมีความมั่นคงในทุกมิติและทุกระดับ กองทัพ หน่วยงานด้านความมั่นคง ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน มีความพร้อมในการป้องกันและแก้ไข ปัญหาความมั่นคง ประเทศไทยมีบทบาทด้านความมั่นคงเป็นที่ชื่นชมและได้รับการยอมรับ โดยประชาคมระหว่างประเทศและการบริหารจัดการความมั่นคงมีผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคงมีทั้งหมด 5 ประเด็นยุทธศาสตร์ ในข้อ (3) “การพัฒนาศักยภาพของประเทศให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อความมั่นคงของชาติ” เพื่อยกระดับขีดความสามารถของกองทัพและหน่วยงานด้านความมั่นคง ทั้งระบบของประเทศ ให้มีความพร้อมในการป้องกันและรักษาอธิปไตยของประเทศ รวมทั้งสามารถติดตาม ป้องกัน แก้ไข และรับมือกับปัญหาความมั่นคงทุกมิติทุกรูปแบบ และทุกระดับแบบบูรณาการให้มีความพร้อมและเพียงพอต่อการป้องกันภัยคุกคามทุกมิติทุกรูปแบบ และทุกระดับความรุนแรง โดยมีการพัฒนาและฝึกพลกำลังอำนาจแห่งชาติ

กองทัพและหน่วยงานความมั่นคง ได้รับการพัฒนา เสริมสร้างศักยภาพ ให้มีความพร้อมเพียงพอ และเป็นรูปธรรม ทั้งคน เครื่องมือ และยุทธโศปกรณ์รวมทั้งระบบบริหารจัดการ ในการป้องกันประเทศ และการป้องกันภัยคุกคามทุกมิติทุกรูปแบบ และทุกระดับความรุนแรง ตลอดจนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สามารถระดมทรัพยากรได้อย่างเป็นระบบและมีขั้นตอนชัดเจน ส่งผลให้สามารถปกป้องอธิปไตยและแก้ไขปัญหาความมั่นคง ได้ทุกมิติทุกรูปแบบและทุกระดับโดยการจัดทำแผนพัฒนาและแผนกำลังทรัพยากรรวมถึงขีดความสามารถทั้งปวงของกองทัพหน่วยงานด้านความมั่นคงทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ที่มีประสิทธิภาพเป็นรูปธรรมชัดเจน มีการประเมินขีดความสามารถของแต่ละหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างจริงจัง พร้อมพัฒนาคน โครงสร้าง กำลังรบ และยุทธโศปกรณ์ให้เหมาะสมเพียงพอ และเป็นรูปธรรม¹

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ 2) มี 23 ประเด็น² กองทัพบกมีส่วนที่เกี่ยวข้องในประเด็นความมั่นคง “แผนย่อยการพัฒนาศักยภาพของประเทศให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อความมั่นคงของชาติ” ซึ่งเป็นการยกระดับขีดความสามารถของกองทัพและหน่วยงานด้านความมั่นคงทั้งระบบของประเทศ ให้มีความพร้อมในการป้องกันและรักษาอธิปไตยของประเทศตลอดถึงการพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ เอกราชอธิปไตย บูรณภาพแห่งอาณาเขตที่ประเทศไทยมีสิทธิอธิปไตย เกียรติภูมิและผลประโยชน์ของชาติ ความมั่นคงของรัฐ และความสงบเรียบร้อยของประชาชน การพัฒนาประเทศตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย รวมทั้งสามารถแจ้งเตือนป้องกัน แก้ไขปัญหา และรับมือกับภัยคุกคาม ตลอดจนปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงในทุกมิติ ทุกรูปแบบ และทุกระดับความรุนแรง ทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างบูรณาการ และมีประสิทธิภาพตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนด

ผู้บัญชาการทหารบก (ผบ.ทบ.) ได้กรุณามอบนโยบายการปฏิบัติงาน³ ให้กับหน่วยขึ้นตรงกองทัพบก (นขต.ทบ.) ยึดถือปฏิบัติสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล เป็นระยะเวลา 3 ปี (พ.ศ. 2564 – 2566) ดังนี้

ปีงบประมาณ 2564 กำหนดให้มุ่งเน้นการจัดระเบียบงานในด้านต่าง ๆ และกำหนดแผน หลักการ และแนวทางการปฏิบัติตามนโยบายของ ผบ.ทบ. ให้มีความชัดเจนสามารถปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

ปีงบประมาณ 2565 กำหนดให้มุ่งเน้นการดำเนินการตามแผน หลักการ และแนวทางการปฏิบัติตามนโยบายของ ผบ.ทบ. เพื่อให้เกิดการปฏิรูปกองทัพบกในทุกมิติ

ปีงบประมาณ 2566 กำหนดให้ทุกหน่วยดำเนินการ มุ่งเน้นการนำบทเรียน การปฏิบัติที่ผ่านมาปรับปรุงแก้ไขแนวทางการปฏิบัติงานเพิ่มเติมให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น ควบคู่กับการสร้างความยั่งยืนให้กับกองทัพบกในทุก ๆ ด้าน

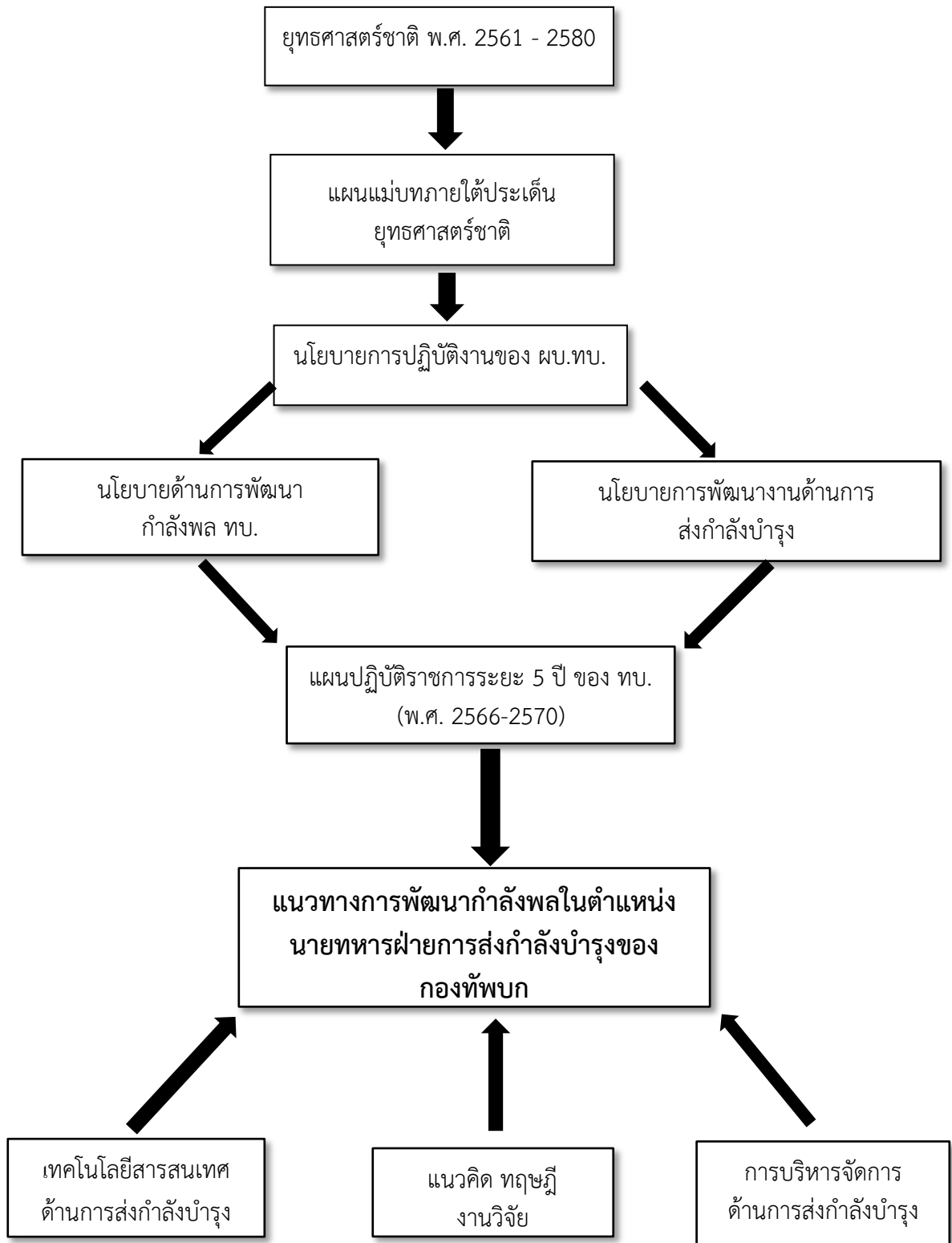
สำหรับการพัฒนางานด้านกำลังพลและการพัฒนางานด้านการส่งกำลัง บำรุงนันทกองทัพบกกำหนดให้กำลังพลทุกนายเพิ่มศักยภาพ ชีตความสามารถ และทักษะ ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งกำหนดให้ปีงบประมาณ 2564 – 2566 เป็น 3 ปีที่ต้องมุ่งเน้น “การดำเนินการบริหารจัดการอาวุธยุทโธปกรณ์ของ ทบ.” ได้แก่ การบริหารจัดการอาวุธ ยุทโธปกรณ์ที่สำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งยุทโธปกรณ์หลักสายสรรพาวุธ สายช่าง สายสื่อสาร สายขนส่ง และ สป.5 ปัจจุบัน กองทัพบกได้อนุมัติแผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)⁴ ให้หน่วยขึ้นตรงดำเนินการมีเป้าหมายสำคัญ ได้แก่ การพัฒนา กองทัพบกให้มีโครงสร้างองค์กรที่สอดคล้องกับระบบราชการยุคใหม่ที่มุ่งเน้น ความคล่องตัว การให้บริการประชาชน และความโปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาลของการ บริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ด้วยการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล การฝึกศึกษา การวิจัยและพัฒนา ตลอดจนการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) และนวัตกรรมพลังงานสะอาด (Green Energy Innovation) มาใช้สนับสนุนการปฏิบัติราชการ รวมทั้งการปรับปรุง กองทัพบกให้มีขนาดที่เหมาะสมกับภัยคุกคามทุกรูปแบบ ทุกมิติและทุกระดับความรุนแรง สามารถปรับเพิ่ม/ลดกำลัง กองทัพบกได้ตามความจำเป็นทางยุทธการ มุ่งเน้นการ ปฏิบัติการที่มีความคล่องแคล่วและอำนาจกำลังรบสูง มียุทธโธปกรณ์และเทคโนโลยี ที่ทันสมัย สามารถปฏิบัติการที่มีความหลากหลาย มีศักยภาพทางทหารที่ทัดเทียม กับประเทศในภูมิภาค นอกจากนี้กองทัพบกจะให้ความสำคัญกับการใช้ขีดความสามารถ ทางด้านดิจิทัลและไซเบอร์เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม การใช้ ประโยชน์จากอุตสาหกรรมป้องกันประเทศที่สามารถผลิตใช้ในราชการและการร่วมกับ หน่วยงานอื่นของรัฐขยายผลเพื่อการพาณิชย์ การพัฒนาหน่วยงานด้านการศึกษาวิจัย และพัฒนายุทธศาสตร์ความมั่นคง สามารถยกระดับ และขยายขอบเขตความสัมพันธ์ ร่วมมือด้านความมั่นคงกับต่างประเทศ เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาจากภัยคุกคามข้ามชาติ ภัยพิบัติ และโรคอุบัติใหม่ ให้มีความแน่นแฟ้นและเป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น ทั้งนี้ แผนปฏิบัติ ราชการ เรื่อง การปฏิบัติการทางทหารเพื่อรักษาอธิปไตยและผลประโยชน์ของชาติ กองทัพบกได้ให้แนวทางการดำเนินการในส่วนพัฒนาระบบการส่งกำลังบำรุง (Logistics) เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและความรวดเร็วในการปฏิบัติทางทหารรวมทั้งเพื่อความ ประหยัดในการบริหารจัดการทรัพยากรและงบประมาณ⁵

การปฏิบัติภารกิจทางทหารทั้งในยามปกติและยามสงคราม งานด้านการส่งกำลังบำรุงถือเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งส่งผลให้ภารกิจของหน่วยประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะหน่วยระดับกรม กองพัน หรือหน่วยอื่นที่เทียบเท่า ซึ่งจะต้องเป็นหน่วยที่จะต้องมีความพร้อมทั้งกำลังพล และอาวุธยุทโธปกรณ์สำหรับปฏิบัติภารกิจต่างๆ ตามที่ได้รับมอบ ซึ่งผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงของหน่วย คือ นายทหารฝ่ายการส่งกำลังบำรุง (ผอ.4) จากปัญหาที่ผ่านมาเกี่ยวกับการสูญหายของอาวุธ และ สป.5 ซึ่งส่วนใหญ่เกิดจากการกระทำของเจ้าหน้าที่ รวมถึงปัญหาที่ตรวจพบจากการตรวจหน่วยทางด้านการส่งกำลังบำรุงของกองทัพบก หน่วยยังคงปฏิบัติไม่ถูกต้องตามระเบียบ คำสั่ง และข้อบังคับต่างๆ ที่กองทัพบกกำหนด โดยเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบขาดความรู้ ความเข้าใจ ในระบบงานการส่งกำลังบำรุง ส่งผลให้ไม่สามารถแนะนำช่วยเหลือผู้บังคับบัญชา ตลอดจนกำกับดูแลเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรสายงานด้านการส่งกำลังบำรุง ให้มีความเหมาะสม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพของกำลังพลที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนายทหารฝ่ายการส่งกำลังบำรุงของกองทัพบก
2. เพื่อศึกษาคูณลักษณะที่จำเป็นของกำลังพลที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนายทหารฝ่ายการส่งกำลังบำรุงของกองทัพบก
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนากำลังพลในตำแหน่งนายทหารฝ่ายการส่งกำลังบำรุงของกองทัพบก

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการศึกษา

1. รูปแบบการวิจัย

ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ตามที่วิทยาลัยการทัพบกกำหนด

2. ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตเนื้อหา ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หนังสือ งานวิจัยจากการค้นคว้า และทบทวนเอกสารทางวิชาการ การสืบค้นข้อมูลจากเว็บไซต์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

ขอบเขตด้านประชากร นายทหารฝ่ายการส่งกำลังบำรุงของกองทัพบก ชั้นยศร้อยโทถึงพันตรีระดับกรม กองพัน หรือหน่วยอื่นที่เทียบเท่า

ขอบเขตด้านระยะเวลา ธันวาคม 2565 – เมษายน 2566

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

รวบรวมข้อมูลโดยทำการศึกษาข้อมูล ทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการด้านการส่งกำลังบำรุง ด้วยวิธีการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยสืบค้นจากฐานข้อมูลต่างๆ รวมทั้งเว็บไซต์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่เผยแพร่ โดยพิจารณาเลือกแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้รวมถึงการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการส่งกำลังบำรุง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้หลักการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสังเคราะห์หาแนวทางการพัฒนากำลังพลในตำแหน่งนายทหารฝ่ายการส่งกำลังบำรุงของกองทัพบก

5. ขั้นตอนการดำเนินงาน

5.1 เตรียมการเสนอโครงร่างวิจัย ห้วง ธันวาคม 2565

5.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ห้วง ธันวาคม 2565 – มกราคม 2566

5.3 การวิเคราะห์ – สังเคราะห์ข้อมูล ห้วง กุมภาพันธ์ – มีนาคม 2566

5.4 สรุปผลและเขียนรายงานการวิจัย ห้วง เมษายน – พฤษภาคม 2566

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทำให้กองทัพบกทราบแนวทางการพัฒนากำลังพลในตำแหน่งนายทหารฝ่ายการส่งกำลังบำรุงที่เหมาะสม ตรงตามความต้องการ และพร้อมปฏิบัติการกิจให้กับหน่วย

2. กองทัพบก (กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก) สามารถนำข้อมูลใช้ในการขยายผลในการพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถให้กับนายทหารฝ่ายการส่งกำลังบำรุงของหน่วย

3. ทำให้กองทัพบกบรรจุกำลังพลที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนายทหารฝ่ายการส่งกำลังบำรุงมีความพร้อมสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตรงตามวัตถุประสงค์ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

บทที่ 2

บทวิเคราะห์

ตามกรอบแนวคิดในการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ในบทที่ 1 นั้น มีความเชื่อมโยงกับ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนการปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ กองทัพบกได้กำหนดภารกิจ นโยบาย แนวความคิด และความรับผิดชอบในการส่งกำลังบำรุงของกองทัพบก จึงได้ออกคำสั่ง กองทัพบก ที่ 333/2562 ลง 29 ส.ค. 62 เรื่อง กำหนด ภารกิจ นโยบาย แนวความคิด และความรับผิดชอบในการส่งกำลังบำรุงของกองทัพบก⁶ มุ่งหมายเพื่อให้การสนับสนุน ทางการส่งกำลังบำรุงของกองทัพบก เป็นไปด้วยความเรียบร้อยเหมาะสมกับสถานการณ์ และแนวทางพัฒนาเสริมสร้างกำลังกองทัพบกของกองทัพบก ตลอดจนเป็นการวางหลักนิยม และระบบการส่งกำลังบำรุงของกองทัพบก ไปในแนวทางเดียวกันมีหลักฐานอ้างอิง โดยมี กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก รับผิดชอบทางฝ่ายเสนาธิการ มีหน่วยขึ้นตรงที่เกี่ยวข้องกับการให้ ข้อพิจารณาฝ่ายอำนวยการ สายงานด้านการส่งกำลังบำรุงที่เกี่ยวข้องกับหัวข้องานวิจัย ดังนี้

กองการจัด สำนักบริหารและพัฒนาระบบ กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก (กกจ.สบพ.ทบ.) ให้ข้อพิจารณากำลังพลในสายงานส่งกำลังบำรุงที่รับผิดชอบ กำหนด คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งสายงานส่งกำลังบำรุง รวมทั้งพิจารณากำหนดปรับปรุงแก้ไข ความชำนาญทางทหาร (ชกท.) และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของสายงานส่งกำลังบำรุง

กองสารสนเทศ สำนักบริหารและพัฒนาระบบ กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก (กสท.สบพ.ทบ.) รับผิดชอบโครงการระบบสารสนเทศสายงานส่งกำลังบำรุง ทำหน้าที่ กำกับดูแลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งกำลังบำรุงทั้งหมด และนำเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้งานด้านการส่งกำลัง การซ่อมบำรุง การขนส่ง การบริการทางการแพทย์ และความรับผิดชอบอื่น ๆ ซึ่งถือเป็นความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหน่วยทหารทุกระดับ เพื่อส่งกำลังบำรุงให้หน่วยของตนและหน่วยที่มาขึ้นสมทบ โดยมีหน่วยรับผิดชอบรอง ได้แก่ กรมฝ่ายยุทธบริการ กองบัญชาการช่วยรบที่ 1 - 4 (บชร.1 - 4) มณฑลทหารบก (มทบ.) และหน่วยใช้ระดับกองพัน หรือเทียบเท่า ซึ่งการดำเนินการของระบบสารสนเทศสายงาน ส่งกำลังบำรุงเริ่มต้นจากหน่วยใช้ในระดับกองพันหรือเทียบเท่า ดำเนินการเบิกสิ่งอุปกรณ์ เพื่อมาใช้งานภายในหน่วย หรือส่งซ่อมสิ่งอุปกรณ์ที่เกิดการชำรุดเสียหาย ไปยังหน่วย สนับสนุนทางการส่งกำลังตามสายส่งกำลังบำรุง โดยหน่วยสนับสนุนภูมิภาค ได้แก่ มณฑลทหารบก (มทบ.) และกองบัญชาการช่วยรบ (บชร.) หากให้การสนับสนุนไม่ได้ หรือไม่เพียงพอจะดำเนินการขอรับการสนับสนุนต่อมายังกรมฝ่ายยุทธบริการ

โรงเรียนส่งกำลังบำรุงทหารบก (รร.กบ.ทบ.) มีหน้าที่จัดการฝึกและการศึกษาในเรื่องหน้าที่การปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการส่งกำลังบำรุงของฝ่ายอำนวยการ และเจ้าหน้าที่ทางการส่งกำลังบำรุงของกองทัพบก ศึกษา ค้นคว้า และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวิทยาการด้านส่งกำลังบำรุงของหน่วยทุกระดับให้เป็นแนวทางเดียวกัน และสอดคล้องกับเหล่าทัพอื่น ประสานงานกับกองอื่น ๆ ของกรมส่งกำลังบำรุงทหารบก และกรมฝ่ายยุทธบริการต่าง ๆ เพื่อที่จะนำหลักการทางการส่งกำลังบำรุง ซึ่งได้ประกาศใช้เป็นมาตรฐานในกองทัพบกแล้ว นำมาจัดการฝึกและการศึกษาให้สอดคล้องตามนโยบายของกองทัพบก

แนวคิด ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

คน หรือ ทรัพยากรมนุษย์ เป็นกุญแจที่ไขไปสู่ความสำเร็จขององค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร จึงไม่เพียงแต่ให้ความสำคัญกับขั้นตอนการสรรหา และคัดเลือกบุคคลให้เข้ามาทำงาน ตลอดจนมีการสลับสับเปลี่ยน โอนย้าย เลื่อนขั้น ตำแหน่งบุคคลให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับความสามารถของเขา ดังคำที่ว่าจัดคนให้เหมาะสมกับงาน (Put the right man on the right job) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพเป็นผู้ที่มีความสามารถพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้ารองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และกระแสการค้าโลกได้อย่างทันท่วงที การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นการลงทุนที่คุ้มค่ากับการพัฒนาความมั่นคงขององค์กรในอนาคต

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถ ตลอดจนการอุทิศตัว บุคลิกภาพการปรับตัว และการคิดริเริ่มของบุคคลในองค์กร ผ่านกระบวนการของการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา ซึ่งองค์กรเป็นผู้จัดดำเนินการให้หรือโดยบุคลากรดำเนินการเอง เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านความคิด ความรู้ จิตใจ บุคลิกภาพและการทำงาน เมื่อได้รับการพัฒนาแล้ว สามารถวัดผลงานหรือความประพฤติดของบุคลากรในองค์กรได้ว่า มีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่องค์กรต้องการหรือไม่

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและปรับปรุงประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น โดยวิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษาและการพัฒนา ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงครอบคลุม 3 เรื่องด้วยกัน คือ

1. การฝึกอบรม (Training)

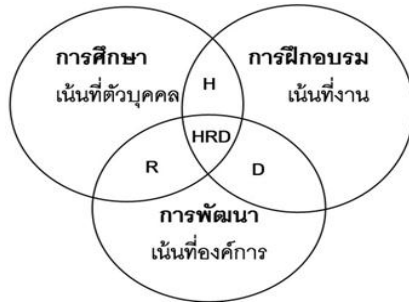
เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับงานปัจจุบันมุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันทีหรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์กร การฝึกอบรมมีความเสี่ยงอยู่บ้าง ที่ผู้เข้ารับการอบรมไม่อาจทำงานได้ตามความมุ่งหวังขององค์กร อาจเป็นเพราะการจัดหลักสูตรยังไม่เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น ขั้นตอนการทำงาน เทคโนโลยี เครื่องมือเครื่องใช้ หรือสภาพการแข่งขันแปรไปจากที่ได้คาดคะเนไว้

2. การศึกษา (Education)

เป็นกระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต การศึกษายังคงต้องเกี่ยวกับการทำงานอยู่ แต่จะแตกต่างไปจากการฝึกอบรม เนื่องจากเป็นการเตรียมการเรื่องงานในอนาคตที่แตกต่างไปจากงานปัจจุบัน การศึกษาจึงเป็นการเตรียมบุคลากรเพื่อการเลื่อนขั้นตำแหน่ง (Promotion) หรือให้ทำงานในหน้าที่ใหม่

3. การพัฒนา (Development)

เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กร เป็นการช่วยเตรียมความพร้อมของบุคลากร สำหรับการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและจุดหมายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กร ช่วยให้บุคลากรขององค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ ได้แสดงขีดความสามารถของตน ได้แสดงความคิดเห็น รวมทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถศักยภาพที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในออกมาขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจะครอบคลุมด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา ซึ่งขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และจุดเน้น⁷ มีรายละเอียดดังปรากฏในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และจุดเน้น

หมายเหตุ : H ย่อมาจาก Human R ย่อมาจาก Resource D ย่อมาจาก Development
HRD ย่อมาจาก Human Resource Development

ดังนั้น จึงอาจกล่าวสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีจุดมุ่งหมายในการที่จะเพิ่มความรู้ ทักษะ และเจตคติในการปฏิบัติ โดยวิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษาและการพัฒนา เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต อันจะก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรเองและต่อพนักงาน องค์กรจะได้ประโยชน์ในด้านผลผลิตที่เพิ่มขึ้น ส่วนพนักงานจะได้ประโยชน์ในด้านความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนามีความหมายและความสัมพันธ์ที่ใกล้เคียงกันมากและเพื่อให้เห็นความหมายที่เด่นชัดของแต่ละความหมาย จึงได้แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา^๑ ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความแตกต่างระหว่างการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา

รายละเอียด	จุดเน้น	การพิจารณา เชิงเศรษฐกิจ	การประเมินผล	อัตราการเสี่ยง
การฝึกอบรม	งานปัจจุบันของผู้ดำรงตำแหน่ง	เป็นค่าใช้จ่าย	จากการปฏิบัติงาน	ต่ำ
การศึกษา	ในอนาคตซึ่งแต่ละคนได้เตรียมศึกษาไว้	เป็นการลงทุน (ระยะสั้น)	จากการปฏิบัติงานที่ต้องทำในอนาคต	ปานกลาง
การพัฒนา	คนและงานหรือกิจกรรมขององค์กรในอนาคต	เป็นการลงทุน (ระยะยาว)	ทำได้ยาก	สูง

การวิเคราะห์สภาพกำลังพลที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนายทหารฝ่ายการส่งกำลังบำรุงของกองทัพบก

เนื่องด้วย งานทางด้าน การส่งกำลังบำรุงมีมิติความหลากหลาย ขอบเขต ความรับผิดชอบสิ่งอุปกรณ์ต่าง ๆ ของกองทัพอยู่เป็นจำนวนมากซึ่งต้องอยู่บนพื้นฐาน ตามวงรอบการส่งกำลังบำรุง ตั้งแต่ การเสนอความต้องการ การจัดหา การแจกจ่าย และการจำหน่ายสิ่งอุปกรณ์ รวมทั้งต้องมีการควบคุมทางบัญชีทางด้าน การส่งกำลัง จึงมีความจำเป็นต้องใช้เอกสารหลักฐาน ระเบียบ คำสั่งต่าง ๆ รวมทั้งกำกับดูแลเจ้าหน้าที่ ในสายงานด้านส่งกำลังบำรุงได้อย่างถูกต้อง และสามารถตอบสนองต่อภารกิจ ตามนโยบายของผู้บังคับบัญชาได้ทันเวลา ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ พลตรี สุเชษ อดามตยกุล หัวหน้าชุดตรวจด้านการส่งกำลังบำรุงกองทัพบก (ชตบ.ทบ.)⁹ ได้ให้ความเห็นด้านกำลังพล ที่ปฏิบัติงานในสายงานส่งกำลังบำรุง ความว่า กำลังพลที่ปฏิบัติงานด้านการส่งกำลังบำรุง ทุกระดับล้วนมีความสำคัญและกำลังพลในส่วนที่เป็นกุญแจสำคัญช่วยให้ภารกิจด้านการ ส่งกำลังบำรุงซึ่งรับผิดชอบโดย ผอ.4 ประสบความสำเร็จและบรรลุตามเป้าประสงค์ ของหน่วย คือ นายสิบส่งกำลังบำรุง ปัจจุบันพบว่า กำลังพลเหล่านี้ ยังไม่ได้รับการ ฝึกอบรมหลักสูตรด้านส่งกำลังบำรุงเป็นจำนวนมาก ซึ่งระหว่างรอเข้ารับการฝึกอบรม มีเพียงการปฐมนิเทศเบื้องต้น การสอนภายในหน่วย (Unit school) การถ่ายทอดความรู้ จากรุ่นสู่รุ่น (On the job training) ซึ่งอาจทำให้เกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อน รวมถึงการ ส่งกำลังบำรุงของแต่ละเหล่าสายมีขั้นตอนดำเนินการเป็นการเฉพาะด้าน ประกอบกับ ความล้าสมัยและความไม่ชัดเจนของระเบียบ คำสั่งฯ ด้านส่งกำลังบำรุง ส่วนหนึ่ง ไม่สอดคล้องและเป็นปัจจุบัน ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติมีความเข้าใจสับสน กำลังพลขาดองค์ความรู้ที่ถูกต้อง ตลอดจนความเข้าใจในแผนปฏิบัติราชการของหน่วย ให้สอดคล้องกับนโยบายการปฏิบัติงานของกองทัพ ทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่อง ในการดำเนินการในสายงานด้านการส่งกำลังบำรุง

คุณลักษณะที่จำเป็นของกำลังพลที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนายทหารฝ่ายการส่งกำลังบำรุงของกองทัพบก

กองทัพบกได้กำหนดหน้าที่และรายละเอียดการปฏิบัติราชการ¹⁰ นายทหารฝ่ายการส่งกำลังบำรุงของหน่วยระดับ กรม กองพัน ดังนี้

1. หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก

1.1 ให้คำแนะนำแก่ผู้บังคับบัญชาในเรื่องเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนในด้านการส่งกำลังบำรุงที่ต้องการและที่จะได้รับตามความมุ่งหมายทางยุทธศาสตร์ทางยุทธการหรือทางยุทธวิธี

1.2 อำนวยการออกคำสั่งเกี่ยวกับการส่งกำลังบำรุงและการกำกับดูแลการปฏิบัติการเกี่ยวกับการส่งกำลังบำรุงทั้งปวง วางแผนและอำนวยการปฏิบัติเกี่ยวกับกำหนดความต้องการ การรับ – จ่ายสิ่งอุปกรณ์ การซ่อมบำรุงสิ่งอุปกรณ์ การจัดวางที่ตั้งของหน่วยส่งกำลัง หน่วยรักษาพยาบาลและส่งกลับ รวมถึงหน่วยปฏิบัติงานซ่อมบำรุง

1.3 วางแผนการซ่อมบำรุงและอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับถนนและสถานที่ตั้งเกี่ยวกับการส่งกำลังบำรุง

1.4 รับผิดชอบให้มีการอำนวยความสะดวกในเรื่องการขนส่ง รวมทั้งการวางแผนการเคลื่อนย้าย ดูแลเรื่องกฎจราจร และการควบคุม

1.5 อำนวยการปฏิบัติเกี่ยวกับทรัพย์สินในความรับผิดชอบ ค่าใช้จ่ายการประหยัดสิ่งอุปกรณ์

1.6 อำนวยการปฏิบัติเกี่ยวกับการเก็บสิ่งอุปกรณ์เก็บซ่อม การป้องกันเส้นทางส่งกำลังและที่ตั้งของเส้นทางหลัก

1.7 รับผิดชอบในการวางแผน และกำกับดูแลการฝึกในหน้าที่การส่งกำลังบำรุง และประสานกับ นายทหารฝ่ายยุทธการและการฝึก (สธ.3 หรือ ฝอ.3) เกี่ยวกับการฝึก

1.8 ติดต่อกับกองบัญชาการหน่วยเหนือ หน่วยรอง หน่วยข้างเคียงหรือหน่วยที่เกี่ยวข้องกับการส่งกำลังบำรุง

1.9 ประสานงานกับ สธ.3 หรือ ฝอ.3 เกี่ยวกับรายละเอียดของแผนทางยุทธวิธี และประสานงานกับนายทหารฝ่ายกำลังพล (สธ.1 หรือ ฝอ.1) เกี่ยวกับการปฏิบัติการที่เกี่ยวข้อง

2. การปฏิบัติราชการทั่วไป

2.1 ด้านการวางแผน

2.1.1 ประสานงานกับ สธ.3 หรือ ฝอ.3 เกี่ยวกับรายละเอียดของแผนทางยุทธวิธี และประสานงานกับ สธ.1 หรือ ฝอ.1 เกี่ยวกับการปฏิบัติการที่เกี่ยวข้อง

2.1.2 วางแผนการซ่อมบำรุงและอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับถนนและสถานที่ตั้งเกี่ยวกับการส่งกำลังบำรุง

2.1.3 รับผิดชอบในการวางแผนและกำกับดูแลการฝึกในหน้าที่การส่งกำลังบำรุง และประสานกับ สธ.3 หรือ ฝอ.3 เกี่ยวกับเรื่องการฝึก

2.2 ด้านปฏิบัติการ

2.2.1 จัดตั้งและปฏิบัติการ ณ ตำบลจ่ายสิ่งอุปกรณ์ เพื่อแจกจ่ายสิ่งอุปกรณ์ประเภทต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบ

2.2.2 อำนวยการปฏิบัติของแหล่งรวมยานพาหนะและการซ่อมบำรุงชั้นหน่วย

2.2.3 อำนวยการออกคำสั่งเกี่ยวกับการส่งกำลังบำรุงและการกำกับดูแลการปฏิบัติการเกี่ยวกับการส่งกำลังบำรุงทั้งปวง

2.2.4 รับผิดชอบให้มีการอำนวยความสะดวกในเรื่องการขนส่งรวมทั้งการวางแผนการเคลื่อนย้าย ดูแลเรื่องกฎจราจร และการควบคุม

2.2.5 อำนวยการปฏิบัติเกี่ยวกับทรัพย์สินในความรับผิดชอบค่าใช้จ่าย การประหยัดสิ่งอุปกรณ์

2.2.6 อำนวยการปฏิบัติเกี่ยวกับการเก็บสิ่งอุปกรณ์เก็บซ่อม การป้องกันเส้นทางส่งกำลัง และที่ตั้งของเส้นทางหลัง

2.3 ด้านการประสานงาน

2.3.1 ติดต่อกับกองบัญชาการหน่วยเหนือ หน่วยรอง หน่วยข้างเคียงหรือหน่วยที่เกี่ยวข้องกับการส่งกำลังบำรุง

2.3.2 ประสานงานกับ สธ.3 หรือ ฝอ.3 เกี่ยวกับรายละเอียดของแผนทางยุทธวิธี และประสานงานกับ สธ.1 หรือ ฝอ.1 เกี่ยวกับการปฏิบัติการที่เกี่ยวข้อง

2.4 ด้านการบริการ ประสานงานกับ สธ 3 หรือ ฝอ.3 เกี่ยวกับรายละเอียดของแผนทางยุทธวิธี และประสานงานกับ สธ.1 หรือ ฝอ.1 เกี่ยวกับการปฏิบัติการที่เกี่ยวข้อง

3.การปฏิบัติราชการทหาร

3.1 วางแผน อำนวยการ ประสานงาน และกำกับดูแลการปฏิบัติการยุทธ์ในเรื่องเกี่ยวกับการส่งกำลัง ซ่อมบำรุง การขนส่งในสนาม การบริการทางการแพทย์ต่าง ๆ รวมถึงการบริการสนาม

3.2 ร่วมกับผู้บังคับหน่วย ฝ่ายอำนวยการและฝ่ายกิจการพิเศษของหน่วย เพื่อวางแผนการปฏิบัติการ โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานการส่งกำลังบำรุง

3.3 กำกับดูแลและประสานการปฏิบัติให้หน่วยสนับสนุนทางการส่งกำลังบำรุงของหน่วย และหน่วยข้างเคียงปฏิบัติงานได้อย่างประสานสอดคล้องกัน

ปัจจุบัน กองทัพบกได้อนุมัติกำหนดระบบหมายเลขความชำนาญการทางทหาร (ชกท.) และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของข้าราชการ ทบ. รวมทั้งจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนกลาโหม ในตำแหน่งนายทหารฝ่ายการส่งกำลังบำรุง ชกท.หมายเลข 4010 สรุปเป็นข้อกำหนดที่สำคัญ¹¹ ดังนี้

1. เป็นนายทหารสัญญาบัตรชาย จึงจะสามารถบรรจุลงในตำแหน่ง ชกท.4010 ได้
2. ตำแหน่ง ชกท.หมายเลข 4010 ในอัตราชั้นยศร้อยโทถึงพันตรี (วันที่จบหลักสูตรหลักประจำโรงเรียนเสนาธิการทหารบก) จะต้องสำเร็จหลักสูตรนายทหารฝ่ายการส่งกำลังบำรุง (ผอ.4) จาก รร.กบ.ทบ.เท่านั้น ทั้งนี้ ตำแหน่งอัตราร้อยโทหรืออัตราน้อยของหน่วย (เช่น ร้อยเอกในบางหน่วย) อาจพิจารณาบรรจุจากกองหนุนหรือสอบเลื่อนฐานะได้ โดยเมื่อเข้ารับราชการในอัตราตำแหน่ง ชกท.4010 แล้ว หน่วยจะต้องพิจารณาให้กำลังพลเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรนายทหารฝ่ายการส่งกำลังบำรุง (ผอ.4) จาก รร.กบ.ทบ. ต่อไป
3. วางแผน อำนวยการ ประสานงาน และกำกับดูแลการปฏิบัติการเกี่ยวกับการส่งกำลังซ่อมบำรุง การขนส่ง การบริการทางการแพทย์และการส่งกลับ การบริการอื่นๆ รวมถึงเรื่องเกี่ยวกับการส่งกำลังบำรุง และช่วยเหลือผู้บังคับบัญชาในกิจการเกี่ยวกับการส่งกำลังบำรุงทั้งปวง
4. ทำหน้าที่เป็นนายทหารฝ่ายการส่งกำลังบำรุง หรือ ผู้ช่วยนายทหารฝ่ายการส่งกำลังบำรุงของหน่วยระดับกองร้อยรบพิเศษ กองพัน กรม กองพล มณฑลทหารบก กองทัพน้อย กองทัพภาค รวมถึงหน่วยส่งกำลังบำรุงระดับกองพลและกองทัพภาค กองบัญชาการส่งกำลังบำรุง กองทัพสนามหรือฝ่ายอำนวยการของกองบัญชาการในระดับที่สูงกว่านั้น
5. ปีงบประมาณ 2566 กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก (กบ.ทบ.) ได้ดำเนินการปรับปรุง ชกท.ในความรับผิดชอบ ให้มีความเหมาะสมมากขึ้น มีการปรับคุณสมบัติของกำลังพลเพื่อลดข้อจำกัดในการบรรจุกำลังพลและแก้ปัญหาการขาดกำลังพลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมในการบรรจุ รวมถึงได้มีการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขคุณสมบัติของกำลังพลที่จะเข้ามาบรรจุใน ชกท.หมายเลข 4010 นายทหารฝ่ายการส่งกำลังบำรุงด้วย

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกำลังพลที่ทำหน้าที่ฝ่ายการส่งกำลังบำรุงของกองทัพบก

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของนายทหารฝ่ายการส่งกำลังบำรุงของกองทัพบกในระดับกองพัน กรม ซึ่งจากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการดำเนินงาน ร่วมกับการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการส่งกำลังบำรุงของกองทัพบก ได้ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียด ดังนี้

จุดแข็ง

1. โครงสร้างปัจจุบันหน่วย มีความชัดเจน มีการแบ่งมอบหน้าที่ความรับผิดชอบตามกลุ่มงาน มีโครงสร้างการบริหารการบังคับบัญชาที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจที่หน่วยได้รับมอบหมาย
2. กำลังพลขององค์กรมีระบบการทำงาน วิธีการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรและระหว่างองค์กรภายนอก ประสานงาน ทำงานอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และทันเวลา
3. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางด้านการส่งกำลังบำรุงในการเก็บรวบรวมข้อมูล สนับสนุนการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ข้อมูลมีความถูกต้อง แม่นยำ ประกอบการพิจารณาและตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาได้
4. ผู้บังคับบัญชาดูแลกำลังพลด้านขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน พัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถ พร้อมรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้เกิดความสามัคคีเป็นหมู่คณะในการปฏิบัติงาน
5. ทักษะความชำนาญในการใช้เทคโนโลยี มีความชำนาญในสายงานที่รับผิดชอบ และความผูกพันของหน่วยงาน รวมถึงมีค่านิยมและความรับผิดชอบร่วมกัน

จุดอ่อน

1. กำลังพลบางส่วนยังยึดติดกับรูปแบบและวัฒนธรรมขององค์กรแบบเดิม ไม่พัฒนาสอดคล้องตามนโยบายของผู้บังคับบัญชาของกองทัพ
2. กำลังพลปฏิบัติงานไม่มีการหมุนเวียน และหน่วยไม่มีแผนการทดแทนของกำลังพลที่ชัดเจนกำลังพลที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมมาเป็นระยะเวลาานาน เกิดความเบื่อหน่าย ขาดการพัฒนาทักษะ การเรียนรู้ และความชำนาญ

3. บางหน่วยงานขาดการจัดการความรู้ ซึ่งทำให้กำลังพลที่ปฏิบัติงานเข้าใจข้อมูลคลาดเคลื่อนส่งผลให้หน่วยไม่สามารถดำรงความต่อเนื่องในด้านการส่งกำลังบำรุง

โอกาส

1. นโยบายของกองทัพปัจจุบันส่งเสริมให้กำลังพลพัฒนาทักษะ ความรู้ ความชำนาญ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศยุคดิจิทัล

2. การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้หน่วยปฏิบัติได้รับการจัดสรรงบประมาณเพื่อปรับปรุงให้มีความทันสมัยมากยิ่งขึ้น

3. การพัฒนาหลักสูตรโรงเรียนทหารและอาจารย์ผู้สอนด้านการส่งกำลังบำรุง ได้รับการพิจารณาให้เพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถสูงขึ้น

อุปสรรค

1. การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับสูง ผู้บังคับหน่วย ส่งผลต่อนโยบาย และการปฏิบัติของกำลังพลภายในองค์กร

2. นโยบายที่ซับซ้อน ความเร่งด่วนของภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ระยะเวลาในการปฏิบัติ ความไม่ทันสมัยของกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ปัญหาของการระบาดของโรคอุบัติใหม่ เช่น การระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 สภาวะเศรษฐกิจที่ถดถอยภายในประเทศ

4. วัฒนธรรมขององค์กร ช่องว่างระหว่างวัย ระบบอุปถัมภ์

การวิเคราะห์ด้านการบริหารจัดการโดยใช้ 4M

ด้านบุคลากร (Man) จากผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการส่งกำลังบำรุงพบว่า กำลังพลที่ปฏิบัติงานด้านการส่งกำลังบำรุงทั้งนายทหารฝ่ายการส่งกำลังบำรุงและนายสิบส่งกำลังบำรุงมีความสำคัญในการปฏิบัติภารกิจของหน่วย จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความชำนาญ ทักษะการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องทันสมัยตามเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา คุณสมบัติหนึ่งที่สำคัญ คือ การเป็นผู้ประสานงานที่ดี เนื่องจากสายงานด้านการส่งกำลังบำรุงต้องอาศัยข้อมูลร่วมจากหน่วยงานอื่น ๆ ที่รับผิดชอบ ได้แก่ ข้อมูลหน่วยงาน ข้อมูลอัตราการจัดยุทธโศปกรณ์ ข้อมูลประวัติกำลังพล และทำเนียบกำลังพล เป็นต้น

ด้านงบประมาณ (Money) ภายใต้งบประมาณที่ได้รับอย่างจำกัด การพัฒนาบุคลากรสายงานด้านส่งกำลังบำรุงควรมีการอนุมัติงบประมาณเพิ่มเติม ในการเปิดหลักสูตรนายสิบส่งกำลังบำรุงเพื่อพัฒนาเสริมสร้างขีดความสามารถให้กับ กำลังพลระดับผู้ปฏิบัติของกลุ่มสายงานนี้ ซึ่งปัจจุบันการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ของกองทัพบกได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบเป็นระบบสื่อสารทางไกล (ออนไลน์) ทำให้สามารถ เพิ่มศักยภาพให้กับกำลังพลที่ยังขาดความรู้ในระดับดังกล่าวได้เป็นจำนวนมาก

ด้านทรัพยากร (Material) สิ่งอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ประจำการในกองทัพบก มีความหลากหลายรวมทั้งมีมูลค่าที่จัดหาใช้งานมีราคาค่อนข้างสูง ประกอบกับมีวิธีการ ใช้งาน การปรนนิบัติบำรุง และการดูแลรักษาสิ่งอุปกรณ์ที่แตกต่างกัน ดังนั้น หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะอย่างยิ่งกรมฝ่ายยุทธบริการที่รับผิดชอบสิ่งอุปกรณ์ต่าง ๆ รวมถึง หน่วยใช้ ควรต้องดำเนินการร่วมกันบูรณาการทั้งระบบในด้านการส่งกำลังบำรุง โดยอยู่ บนพื้นฐานที่ถูกต้อง ใช้หลักความง่าย กำลังพลทุกระดับมีความเข้าใจ และสามารถ ปฏิบัติงานได้จริง ทั้งนี้ เพื่อดูแลรักษาสิ่งอุปกรณ์ที่มีประจำการในกองทัพ ให้มีอายุการใช้งาน ที่ยาวนานและคุ้มค่า

ด้านการจัดการ (Management) การเสริมสร้างกำลังพล ในกรณี กำลังพล (เดิม) มีการหมุนเวียนตำแหน่ง จำเป็นที่หน่วยต้องดำเนินการให้เป็นรูปธรรม โดยมีแผนงานการบรรจุกำลังพลของสายงานด้านการส่งกำลังบำรุงที่ชัดเจน รวมทั้ง กระบวนการจัดการความรู้ในสายงาน บันทึกผลการตรวจของชุดต่าง ๆ ของกองทัพบก โดยเฉพาะอย่างยิ่งของสายงานด้านการส่งกำลังบำรุง เอกสารหลักฐาน คู่มือ การปฏิบัติงานของแต่ละสายงาน ให้เป็นปัจจุบัน

แนวทางการพัฒนากำลังพลในตำแหน่งนายทหารฝ่ายการส่งกำลังบำรุงของ กองทัพบก

ปัจจุบันกองทัพบกได้อนุมัติหลักการแนวทางการพัฒนากำลังพล ในตำแหน่ง ชกท.4010 นายทหารฝ่ายการส่งกำลังบำรุง (ฝอ.4) ชั้นยศ ร้อยโทถึงพันตรี (เว้นที่จบหลักสูตรหลักประจำโรงเรียนเสนาธิการทหารบก) ที่ต้องผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรนายทหารส่งกำลังบำรุง¹² เท่านั้น แต่ยังไม่ได้มีผลต่อระดับผู้ปฏิบัติรองลงไป คือ นายสิบส่งกำลังบำรุงของหน่วย ซึ่งบรรจุตามหน่วยต่าง ๆ ของกองทัพบกอีกเป็นจำนวนมาก จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการส่งกำลังบำรุง⁹ มีความเห็นว่า กำลังพลระดับ นายทหารชั้นประทวนมีความสำคัญไม่น้อย จึงควรได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรด้านการส่งกำลัง บำรุงในระดับผู้ปฏิบัติ ได้แก่ หลักสูตรนายสิบส่งกำลังบำรุง ก่อนดำเนินการปรับย้ายด้วย

ทั้งนี้ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับอนุมติหลักการแนวทางการพัฒนา นายทหารสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานในสายงาน ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์แนวทางการพัฒนากำลังพล ในตำแหน่งนายทหารฝ่ายส่งกำลังบำรุงของกองทัพบก ดังนี้

1. ด้านการบริหารงานและด้านการพัฒนาบุคลากรสายงานด้านส่งกำลังบำรุง

ควรดำเนินการสอดคล้องตามแผนปฏิบัติการกองทัพบก (พ.ศ. 2566 – 2570)⁴ ได้แก่ การพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล การฝึกศึกษา การวิจัยและพัฒนา ตั้งแต่การพิจารณาคัดเลือกกำลังพลที่บรรจุ/ปรับย้าย ต้องสำเร็จการฝึกอบรมด้านการส่งกำลังบำรุง การพัฒนาความรู้ในสายงาน การใช้งาน การหมุนเวียน ทดแทนกำลังพล และการเกษียณราชการอย่างเป็นระบบ ตลอดจนการนำกำลังพลสำรองอาสาสมัคร บรรจุทดแทนกำลังประจำการบางตำแหน่งในสภาวะปกติ และการพัฒนาระบบ ข้าราชการพลเรือนกลาโหม เพื่อให้การบริหารจัดการกำลังพลที่มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ คู่ขนานไปกับการพัฒนาหน่วยงานด้านการศึกษา โดยการส่งเสริมบุคลากรด้านการศึกษาในตำแหน่งอาจารย์ของโรงเรียนทหารของกองทัพ ได้มีโอกาส ฝึกศึกษา ดูงาน การวิจัยและพัฒนาสิ่งอุปกรณ์ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ด้านส่งกำลังบำรุงกับมิตรประเทศ รวมทั้งนำความรู้ ประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับใช้ใน แผนบทเรียนและแผนงานฝึกอบรมหลักสูตรด้านการส่งกำลังบำรุงให้สอดคล้อง กับยุทธโศปกรณ์และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ ศักยภาพทางทหารให้ทัดเทียมกับประเทศในภูมิภาค

2. ด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ควรมีการบูรณาการทุกภาคส่วนเพื่อปรับปรุงให้มีความทันสมัย สอดคล้อง กับบริบท ปัญหาภัยคุกคามและสถานการณ์ปัจจุบัน ใช้หลักความง่ายไม่ซับซ้อน ลดขั้นตอนบางอย่างที่ไม่จำเป็น กำลังพลที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าใจได้ และได้มีส่วนร่วมใน การบูรณาการ การประชุม สัมมนา ตามวงรอบและห้วงระยะเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้ สามารถปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

3. ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

ควรมีการพัฒนาปรับปรุงระบบรายงานสถานภาพงานด้านการส่งกำลัง บำรุง การสืบค้นฐานข้อมูล กฎระเบียบ คำสั่ง และข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ใช้งานทุกระดับ ในสายงานด้านการส่งกำลังบำรุงของกองทัพบก สามารถเข้าถึงการใช้งานตรวจสอบ สถานภาพสิ่งอุปกรณ์คงคลัง สถานภาพสิ่งอุปกรณ์ของหน่วยต่อภารกิจการปฏิบัติทางทหาร ได้อย่างต่อเนื่อง รวดเร็ว มีความถูกต้อง สามารถแสดงข้อมูลอย่างเป็นปัจจุบัน (Real Time)

พร้อมทั้งให้มีการจัดชุดฝึกอบรมด้านระบบสารสนเทศด้านการส่งกำลังบำรุงเคลื่อนที่
ดำเนินการตรวจเยี่ยมเพื่อเพิ่มพูนความรู้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติตามภูมิภาค เพื่อทราบปัญหา
ข้อขัดข้อง เพื่อนำข้อมูลมาดำเนินการปรับปรุงแก้ไขให้ระบบเสถียรยิ่งขึ้นต่อไป

บทที่ 3

บทอภิปรายผล

ในบทนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎี เอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องมาเป็นหลักฐานเปรียบเทียบ ยืนยัน รวมทั้งนำข้อมูลจากการวิเคราะห์ในบทที่ 2 มาเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนา โดยมีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ด้านการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากร

แนวทางการพัฒนากำลังพลในตำแหน่งนายทหารฝ่ายการส่งกำลังบำรุงของกองทัพบก หน่วยต่างๆ ของกองทัพบกที่เกี่ยวข้องด้านส่งกำลังบำรุงควรดำเนินการตามแผนปฏิบัติการกองทัพบก (พ.ศ.2566 – 2570)⁴ ซึ่งมีรายละเอียด สรุปได้ว่า การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังพล ตั้งแต่การคัดเลือก การพัฒนาและเสริมสร้างการใช้งาน การหมุนเวียน และการเกษียณราชการ ตลอดจนการนำกำลังพลสำรองอาสาสมัครบรรจุทดแทนกำลังประจำการบางตำแหน่งในสภาวะปกติ และการพัฒนาระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหม เพื่อให้การบริหารจัดการกำลังพลมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ และลดภาระด้านงบประมาณของประเทศในระยะยาว พร้อมทั้งพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานกำลังพลให้มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน สอดคล้องกับแนวความคิดของ วันชัย มีชาติ¹³ ได้อธิบายว่าความสัมพันธ์ระหว่างองค์การและการบริหารงานบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างขั้นตอนต่าง ๆ ในการบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะขั้นตอนที่ 3 การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในองค์การ (Training and Development) ซึ่งการฝึกอบรมและพัฒนาเป็นแนวทางที่องค์กรสามารถพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้นอาจมีส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงและไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ได้แก่ การฝึกอบรม (Training) เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรโดยการให้การศึกษา การพัฒนาบุคคล การพัฒนาการบริหารจัดการต่าง ๆ ทำให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ ความสามารถมากยิ่งขึ้น สามารถทำงานได้ดีขึ้น ซึ่งการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในองค์กรนี้ มีความจำเป็นต้องกำหนดเป้าหมายในการฝึกอบรมรวมทั้งกำหนดแนวทางการฝึกอบรมอย่างชัดเจน อันเป็นการพัฒนาให้บุคลากรทำงาน

ได้ดียิ่งขึ้น สามารถผลักดันให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พันเอก จิระเดช ขยายแสง การพัฒนาระบบส่งกำลังบำรุงของกรมการทหารช่าง¹⁴ พบว่า แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพของกำลังพลปฏิบัติงาน คือ เพิ่มประสิทธิภาพ ด้วยการจัดการฝึก อบรม และเปิดหลักสูตรการศึกษาสายงานส่งกำลังภายในหน่วยหรือ Unit School เป็นการเรียนรู้ภายในองค์กรของตนเอง โดยมีการถ่ายทอดประสบการณ์ ระหว่างกำลังพลด้วยกันเอง ถ่ายทอดจากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาสายงานส่งกำลังบำรุงต้องสร้างแนวทางรับราชการ หรือ Career Path มีแนวทางที่ชัดเจนในการเจริญเติบโตตามสายงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและรักษากำลังพลเหล่านี้ไว้ในหน่วย

ด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

กองทัพบก (กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก) ควรมีการบูรณาการทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับบริบท ตอบสนองต่อภัยคุกคามปัจจุบัน เนื่องจากระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติบางส่วนมีความล้าสมัย ยังไม่มีความชัดเจน มีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมอยู่เสมอ ทำให้เกิดความสับสนต่อการปฏิบัติ ใช้หลักความง่าย ไม่ซับซ้อน ลดขั้นตอนบางอย่างที่ไม่จำเป็น ควรผลักดันปรับปรุงแก้ไขกฎหมายการปฏิบัติงานให้เป็นปัจจุบัน ช่วยให้การปฏิบัติงานมีการพัฒนาเป็นไปอย่างมีขั้นตอน ลดข้อผิดพลาด ขจัดความสับสนในข้อกำหนดแต่ละด้าน เพื่อประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจได้มากขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดมศักดิ์ ทองอุทัย¹⁵ รวมทั้งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พันเอก จิระเดช ขยายแสง¹⁴ ได้เสนอแนะว่า งานส่งกำลังบำรุงมีความจำเป็นต้องเกี่ยวพันกับ กฎ ระเบียบ คำสั่ง ที่เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมาก มีอาจหลีกเลี่ยงได้ แต่ทั้งนี้ บางระเบียบ คำสั่ง มีความล้าสมัย ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งมีความจำเป็นที่องค์กรที่เกี่ยวข้องต้องเร่งรัดดำเนินการปรับปรุงให้มีความทันสมัยอยู่ตลอด และการลดขั้นตอนในระเบียบต่าง ๆ และการลดอำนาจช่วง ในการตรวจสอบ หรืออนุมัติ ให้ผู้บังคับหน่วยรองลงไปมีอำนาจตัดสินใจได้ ก็จะเป็นการลดระยะเวลา และขั้นตอนต่อไปได้มาก ดังที่งานวิจัยของ พันเอก กิตติ คงหอม การพัฒนาระบบการส่งกำลังบำรุงของกองทัพภาคที่ 1¹⁶ ผลการศึกษาพบว่า ควรปรับปรุง แก้ไขผนวก ประกอบคำสั่ง ที่เกี่ยวข้องกับการส่งกำลังบำรุงให้มีความชัดเจนในการปฏิบัติเพิ่มมากขึ้น ควรลดขั้นตอนการส่งกำลังให้สั้นลง โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินงานสนับสนุนแบบจุดเดียวจบขั้นตอน (One Stop Service)

ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

การพัฒนาปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้กำลังพลสามารถเข้าถึง การสืบค้นข้อมูลทางด้านการส่งกำลังบำรุงได้อย่างต่อเนื่อง รวดเร็ว มีความต่อเนื่องนั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ พันเอกหญิง ดวงกมล จุลกะเศียน ระบบสารสนเทศสายงาน ส่งกำลังของกองทัพบกที่ยั่งยืน¹⁷ ว่าการพัฒนาดังกล่าวก่อให้เกิดสังคมเครือข่าย ช่วยทำให้ กำลังพลของกองทัพบกมีความรู้ความสามารถในการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มมากขึ้น และเข้าใช้งานระบบสารสนเทศได้อย่างสะดวก ทุกที่ ทุกเวลา ด้วยปัจจัยดังกล่าวจึงทำให้ มีการใช้งานระบบสารสนเทศกองทัพบกสายงานส่งกำลังบำรุงมากขึ้นรวมกับการมีส่วนร่วมของผู้ใช้งานในทุกระดับ จึงได้มีการจัดประชุมและสัมมนา เพื่อร่วมกัน คิด วิเคราะห์ และให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาโปรแกรมระบบงาน เพื่อให้ตรงกับการ ปฏิบัติงานของหน่วยและตรงกับความต้องการของผู้ใช้งานอย่างแท้จริง โดยแบ่งผู้ใช้งาน ออกเป็นระดับต่างๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาระดับสูง ผู้บังคับหน่วยนายทหารฝ่ายเสนาธิการ และผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันและสามารถตอบสนองความต้องการ ของผู้ใช้งานทุกระดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พันโท ชลภูมิ แสงเดือน การบริหาร จัดการระบบงานส่งกำลังบำรุงยุทธโประกรณ์สายช่าง ประเภทเครื่องมือช่าง เพื่อสนับสนุน ภารกิจของกองทัพบกในยุคโลกาภิวัตน์¹⁸ ผลการวิจัยเสนอแนะ ให้สนับสนุน เครื่องคอมพิวเตอร์มาใช้ในระบบการควบคุมทางบัญชี และให้นำเอาหลักการสมัยใหม่ใน ระบบทันเวลาพอดี (Just in Time) และใช้เทคโนโลยี Barcode มาช่วยในการบริหารจัดการ พร้อมทั้งปรับวิธีการทำงาน และปรับปรุงระเบียบคำสั่ง ให้สามารถรองรับ การปฏิบัติงานในลักษณะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งการปรับวิธีการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นส่วนสำคัญในการ แก้ปัญหาได้อย่างตรงจุดและยังมีความรวดเร็ว ลดปริมาณผู้ดำเนินงาน สอดคล้องตามแนวคิด ทฤษฎีของ เซอร์โต (Certo)¹⁹ ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ประกอบด้วย ปัจจัยด้านเทคโนโลยี เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการออกแบบผลิตภัณฑ์ การออกแบบ การบริหาร การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยในกระบวนการผลิต การควบคุมและการตรวจสอบคุณภาพ การจัดทำระบบข้อมูลการเชื่อมโยงการตลาด การบริการเพื่อการจำหน่ายผลิตภัณฑ์สู่สังคม

บทที่ 4

บทสรุป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนากำลังพลในตำแหน่งนายทหารฝ่ายการส่งกำลังบำรุงของกองทัพบก ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ตามแนวทางที่วิทยาลัยการทัพบกกำหนด โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงเอกสาร การรวบรวมข้อมูลจากเอกสารวิชาการ เอกสารการวิจัย แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการส่งกำลังบำรุง

สรุปผลการวิจัยทำให้ทราบว่า สภาพของกำลังพลปฏิบัติงานในตำแหน่งนายทหารฝ่ายการส่งกำลังบำรุงของกองทัพบก ยังขาดองค์ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของหน่วยให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการของกองทัพบ เนื่องจากภาระงานที่มีความหลากหลาย ขอบเขต ความรับผิดชอบสิ่งอุปกรณ์ที่มีอยู่เป็นจำนวนมากที่ใช้ประจำการในกองทัพ ซึ่งต้องอาศัยรายละเอียดดำเนินการอ้างอิงกับเอกสารหลักฐานระเบียบ คำสั่งต่าง ๆ ประกอบกับขาดการพัฒนาทักษะ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้ทันสมัย ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนากำลังพลในตำแหน่งนายทหารฝ่ายการส่งกำลังบำรุงให้มีความเหมาะสม สอดคล้องระดับยุทธศาสตร์ชาติไปจนถึงแผนปฏิบัติราชการของกองทัพบ จึงมีความจำเป็นที่ต้องให้กำลังพลทุกระดับที่เกี่ยวข้องกับงานทางด้านการส่งกำลังบำรุง ปฏิบัติตามแนวทางโดยเริ่มต้นตั้งแต่ระบบการบริหารจัดการกำลังพลก่อนการบรรจุ ปรับย้าย ต้องสำเร็จผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรด้านการส่งกำลังบำรุงทุกนายเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการพัฒนากำลังพลให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง พัฒนาบุคลากรด้านการส่งกำลังบำรุง อาจารย์ของโรงเรียนทหารให้ได้รับประสบการณ์ในด้านการส่งกำลังบำรุง การวางแผนการทดแทนกำลังพล รวมทั้งความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการรับราชการ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เชื่อมโยงกับประสิทธิภาพและค่าตอบแทน ด้านระเบียบ คำสั่ง ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องควรมีการปรับปรุงให้ทันสมัย รวมทั้งระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการส่งกำลังบำรุงควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องตามบริบทสถานการณ์ภัยคุกคาม และเป็นปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

1.1 กองทัพบกควรมีอนุมัติหลักการแนวทางการพัฒนายานทหาร ฝ่ายการส่งกำลังบำรุงและนายสิบส่งกำลังบำรุงในภาพรวม (เพิ่มเติม) โดยกำหนดให้ต้องผ่านหลักสูตรการฝึกอบรมด้านการส่งกำลังบำรุงทุกนาย ก่อนการบรรจุ และปรับย้ายลงในตำแหน่งของหน่วย ทั้งนี้ เพื่อให้มีความพร้อมและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ควรมีการบูรณาการร่วมกันในการปรับปรุงแก้ไข ระเบียบคำสั่งหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในด้านการส่งกำลังบำรุงระหว่างหน่วยงานส่งกำลังบำรุงทางทหาร ภาครัฐ พลเรือน และภาคเอกชน ให้ทันสมัย สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ภัยคุกคามในปัจจุบัน

1.3 ควรมีการวางแนวทางและนโยบายการปฏิบัติ การหมุนเวียนกำลังพล เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของกำลังพล ไว้ในแผนปฏิบัติราชการเพื่อหน่วยจะได้กำหนดเป็นแนวทางการปฏิบัติในปัจจุบันและในอนาคต

1.4 ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ควรมีการเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากรจากทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อรองรับระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นมาอยู่ตลอดเวลา โดยจัดการฝึกอบรมให้ความรู้แก่กำลังพลในทุกระดับ ประกอบกับระบบสารสนเทศกองทัพบก สายงานส่งกำลังบำรุงควรให้สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง และให้ผู้ใช้งานทุกระดับสามารถติดตามสถานภาพของการเบิก-จ่ายสิ่งอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อทราบสถานภาพคงคลังของกรมฝ่ายยุทธบริการ คลังกองบัญชาการช่วยรบ สถานภาพของหน่วยในกองทัพ และเพื่อให้กองทัพบกได้รับประโยชน์สูงสุด โดยการขยายผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทัพบก สายงานส่งกำลังบำรุง ไปยังหน่วยทุกระดับของกองทัพบก และต้องมีการใช้งานระบบสารสนเทศได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมในระดับผู้ปฏิบัติ ได้แก่ นายสิบส่งกำลังบำรุงของหน่วยกองทัพบก ในส่วนของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการส่งกำลังบำรุง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของแนวทางการพัฒนากำลังพลที่ปฏิบัติหน้าที่นายทหารฝ่ายการส่งกำลังบำรุงหากมีการปฏิบัตินำไปใช้จริง

เอกสารอ้างอิง

1. ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ.2561-2580.(13 ตุลาคม 2561). ประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่มที่135 ตอนที่ 82 ก
2. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ [อินเทอร์เน็ต]. กรุงเทพฯ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ;2566 [เข้าถึงเมื่อ มีนาคม 2565]. เข้าถึงได้จาก: <http://nscr.nesdc.go.th/masterplans-01/>
3. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ [อินเทอร์เน็ต]. กรุงเทพฯ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ;2566 [เข้าถึงเมื่อ มีนาคม 2565]. เข้าถึงได้จาก: <http://nscr.nesdc.go.th/masterplans-01/>
4. กองทัพบก, แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกองทัพบก
5. หนังสือ สำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบก ที่ กท 0406/3355 เรื่อง ขออนุมัติใช้ร่างแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ของ ทบ. ลง 20 ตุลาคม 2564
6. คำสั่ง กองทัพบก ที่ 333/2562 เรื่อง กำหนดภารกิจ นโยบาย แนวความคิด และความรับผิดชอบในการส่งกำลังบำรุงของกองทัพบก ลง 29 สิงหาคม 2562
7. พิริยาภรณ์ แจ่มการดี, พันเอก. แนวทางการพัฒนากำลังพลที่ทำหน้าที่ผู้ตรวจสอบภายในของสำนักงานตรวจสอบภายในทหาร [เอกสาร วิจัยส่วนบุคคล]. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการทัพบก; 2564.
8. สุภาพร พิศาลบุตร และ ยงยุทธ เกษสาคร.การพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ.วีเจ.พริ้นติ้ง; 2545.
9. สุเอช อมาตยกุล, พลตรี.หัวหน้าชุดตรวจด้านการส่งกำลังบำรุงกองทัพบก. **สัมภาษณ์**. 22 มีนาคม 2566
10. หนังสือ กรมกำลังพลทหารบก ด่วนมาก ที่ กท 0401/3263 เรื่อง ขออนุมัติใช้ระบบหมายเลขความชำนาญการทางทหาร (ชกท.) และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งรูปแบบใหม่ เพื่อพลาถ ลง 24 กันยายน 2563
11. คำสั่ง กองทัพบก ที่ 594/2563 เรื่อง กำหนดระบบหมายเลขความชำนาญการทางทหาร (ชกท.) และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งนายทหารสัญญาบัตร อัตรา พ.อ. – ร.ท.

12. หนังสือ กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก ต่วนมาก ที่ กท 0404/3137 เรื่อง ขออนุมัติหลักการแนวทางการพัฒนากำลังพลในตำแหน่ง ชกท.4010 นายทหารฝ่ายการส่งกำลังบำรุง (ฝอ.4) ลง 16 กันยายน 2562
13. วันชัย มีชาติ, การบริหารองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 8.กรุงเทพฯ.สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2559. หน้า 5 – 32.
14. จิรเดช ขจายแสง, พันเอก. การพัฒนาระบบการส่งกำลังบำรุงของกรมการทหารช่าง [เอกสาร วิจัยส่วนบุคคล]. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการทัพบก; 2560.
15. อุดมศักดิ์ ทองอุทัย, ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านงานเทคนิคสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร, การค้นคว้าอิสระ, รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง; 2564.
16. กิตติ คงหอม, พันเอก. การพัฒนาระบบการส่งกำลังบำรุงของกองทัพภาคที่ 1 [เอกสาร วิจัยส่วนบุคคล]. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการทัพบก; 2560.
17. ดวงกมล จุลกะเศียน, พันเอกหญิง. ระบบสารสนเทศสายงานส่งกำลังบำรุงของกองทัพบกที่ยั่งยืน [เอกสาร วิจัยส่วนบุคคล]. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการทัพบก; 2560.
18. ชลภูมิ แสงเดือน, พันโท. การบริหารจัดการระบบงานส่งกำลังบำรุงยุทโธปกรณ์สายช่าง ประเภทเครื่องมือช่าง เพื่อสนับสนุนภารกิจของกองทัพบกในยุคโลกาภิวัตน์ศึกษากรณี กรมการทหารช่าง. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา; 2549.
19. พรรณิดา คำนา, ปัจจัยเอื้อต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร, การค้นคว้าอิสระ, ปรัชญาดุษฐ์บัณฑิต,บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร; 2562.

ประวัติย่อผู้วิจัย

ยศ ชื่อ

พันเอก เกรียงไกร อุปลา

วัน เดือน ปีเกิด

26 พฤษภาคม 2518

ประวัติสำเร็จการศึกษา

พ.ศ. 2543

สัตวแพทยศาสตรบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2545 - 2546

ประจำโรงพยาบาล กองการสัตว์และเกษตรกรรมที่ 2
กรมการสัตว์ทหารบก

พ.ศ. 2546 - 2546

อายุรสัตวแพทย์ โรงพยาบาลสัตว์ทหารบก
กรมการสัตว์ทหารบก

พ.ศ. 2546 - 2549

หัวหน้าหมวด โรงพยาบาลสัตว์ กองการสัตว์และ
เกษตรกรรมที่ 1 กรมการสัตว์ทหารบก

พ.ศ. 2550 - 2553

ผู้บังคับหมวดสัตวรักษ์ กองร้อยทหารม้ารักษาพระองค์
กองพันทหารม้าที่ 29 รักษาพระองค์

พ.ศ. 2555 - 2557

ประจำแผนก กองส่งกำลังบำรุง กรมการสัตว์ทหารบก

พ.ศ. 2557 - 2562

ประจำแผนก กองวิทยาการ กรมการสัตว์ทหารบก

พ.ศ. 2562 - 2564

หัวหน้าแผนก กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก

ตำแหน่งปัจจุบัน

พ.ศ. 2564 - ปัจจุบัน

อาจารย์หัวหน้าวิชา โรงเรียนส่งกำลังบำรุงทหารบก