



เอกสารวิจัย

เรื่อง

แนวทางการพัฒนาหลักนิยมการปฏิบัติการร่วมด้านกำลังพลของ
กองบัญชาการกองทัพไทยปี ๒๕๕๐

โดย

นักศึกษาวิทยาลัยเสนาธิการทหาร รุ่นที่ ๖๕
(หมู่ฉลาม)

วิทยาลัยเสนาธิการทหาร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ
ปีการศึกษา ๒๕๖๗

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง : แนวทางการพัฒนาคู่มือการปฏิบัติการร่วมกองทัพไทย ด้านกำลังพลร่วม

โดย : นักศึกษาหลักสูตรเสนาธิการทหาร รุ่นที่ ๖๕ หมู่ฉลาม

อาจารย์ที่ปรึกษาเอกสารวิจัย : นาวาอากาศเอก

(ปิยะ จารุอารยพันธ์)

กรกฎาคม ๒๕๖๗

เอกสารการวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการนำหลักนิยมการปฏิบัติการร่วมกองทัพไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ด้านกำลังพลร่วม มาปฏิบัติตามนโยบาย และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคู่มือการปฏิบัติการร่วมกองทัพไทย ด้านกำลังพลร่วม ในการนำมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ให้สามารถเผชิญกับความท้าทายและภัยคุกคามตามแบบ (Traditional Threat) และไม่ตามแบบ (Non - Traditional Threat) ของสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน และในอนาคตที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) วิธีการดำเนินการวิจัยใช้ศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง (Documentary Research) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In - Depth Interview) และการสัมภาษณ์แบบกลุ่ม (Focus Group) จากผู้ให้ข้อมูลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ ในส่วนราชการต่าง ๆ ของกองทัพไทย

ผลการวิจัยพบว่า

๑. สภาพปัจจุบัน การพัฒนาหลักนิยมการปฏิบัติการร่วมกองทัพไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ด้านกำลังพลร่วม ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์จริง โดยมีเนื้อหาบางหัวข้อ ที่ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันของเหล่าทัพ ประเทศ และโลก เนื่องจากแต่ละเหล่าทัพมีอาวุธยุทโธปกรณ์ที่ทันสมัยมากขึ้น มีระบบการสื่อสารที่ทันสมัยมากขึ้น รวมทั้งบริบทของการปฏิบัติการทางทหารแต่ละเหล่าทัพ มีการเปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งการแก้ไขปัญหาไม่เหมือนจริง ปัจจุบันการฝึกปฏิบัติจริงมุ่งเน้นที่การปฏิบัติการร่วม ด้านการข่าวร่วม และการปฏิบัติการร่วม ด้านการยุทธร่วม เป็นสำคัญ แต่ในส่วนของการฝึกปฏิบัติการร่วม ด้านกำลังพลร่วม นั้น ยังคงเป็นการฝึกปฏิบัติแบบแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เพราะฉะนั้นความเหมือนจริงและการสร้างความเข้าใจให้กับกำลังพล ยังมีไม่เพียงพอ ทั้งการฝึกยังมีลักษณะตัดตอน ทำให้การฝึกปฏิบัติให้ครบรอบกำลังพลในทุกรายละเอียด ไม่สามารถฝึกได้อย่างต่อเนื่องและยังไม่ลงในรายละเอียดเพียงพอ เพื่อจะเข้าใจทุกขั้นตอนการปฏิบัติ ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้หลักนิยมการ

ปฏิบัติการร่วมกองทัพไทย ด้านกำลังพลร่วม ของประเทศไทยมีความแตกต่างจากของกองทัพสหรัฐฯ คือ โครงสร้างกองทัพสหรัฐฯ มีลักษณะเป็นศูนย์รวมของการบังคับบัญชา ทำให้การปฏิบัติการร่วม การจัดกำลังพลที่เหมาะสม การทดแทนกำลังพลที่รวดเร็ว ทำให้กองทัพสหรัฐฯ ทำการรบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาหลักนิยมการปฏิบัติการร่วมด้านกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทย จากผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In - Depth Interview) และการสัมภาษณ์แบบกลุ่ม (Focus Group) พบว่า การจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นกลยุทธ์และกระบวนการ ที่ทำให้บุคคลในองค์กรดำเนินการทำงานตามหน้าที่ของงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การคัดเลือกและการบรรจุบุคคลที่เหมาะสมกับหน้าที่ในการปฏิบัติงานมีผลต่อการพัฒนาหลักนิยมอย่างมาก ซึ่งในปัจจุบันหน่วยงานต่าง ๆ มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์อยู่แล้ว เช่น การดำเนินการรูปแบบ คณะกรรมการการคัดเลือกหรือการออกระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ แต่ละเหล่าทัพต้องมีแผนการพัฒนา การจัดการทรัพยากรมีผลต่อการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างมาก ไม่ใช่เฉพาะเพียงหลักนิยม แต่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร หากแม้ระบบ/ หลักนิยม ดีเพียงใด แต่การคัดเลือกบุคคลทำได้ไม่ดี จะทำให้ระบบ/ องค์กร ขาดการพัฒนาได้

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจุบันกำลังพลขาดทักษะ ดังนั้นจึงควรสร้างความคุ้นเคย เพื่อให้กำลังพลมีความตื่นตัวกับสถานการณ์จริง และเพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติการร่วมและหน่วยงานอื่นในระดับการระดมสรรพกำลังของชาติ ตั้งแต่ระดับผู้บังคับขาจนถึงเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติในสาขาวิชาการที่มีความใกล้เคียงกัน ควรเพิ่มเติมการเรียนรู้ธรรมชาติการใช้กำลังรบของเหล่าทัพอื่น เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติการร่วมได้อย่างเข้าใจซึ่งกันและกัน โดยการที่จะปฏิบัติการร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ จำเป็นต้องเข้าใจคุณลักษณะของกำลังพลแต่ละเหล่าทัพในการสื่อสารให้เป็นเนื้อเดียวกันภายใต้หลักนิยมและสภาวะแวดล้อมที่ใกล้เคียงกันมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า ภารกิจหน้าที่แต่ละส่วนงานที่เกิดขึ้นมีความชัดเจน กำลังพลมีความเข้าใจงานตามโครงสร้างของตนเอง ตามความเหมาะสมของแต่ละตำแหน่งหน้าที่ อีกทั้งสามารถกำหนดเป้าหมายการทำงานในภาพรวมได้ อันจะก่อให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

ผู้วิจัยได้เสนอแนะแนวทาง เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาคู่มือการปฏิบัติการร่วมกองทัพไทย ด้านกำลังพลร่วม ไปสู่การปฏิบัติในระดับต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งสามารถประเมินผลการปฏิบัติตามแผนได้อย่างชัดเจน จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบสำคัญ ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติ ดังนี้

๑. มีระบบบริหารจัดการแผนที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการกำหนดยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ และกิจกรรมการพัฒนากำลังพลกองทัพไทย การกำหนดห้วงระยะเวลาการปฏิบัติตามแผนที่ชัดเจน

๒. หน่วยขึ้นตรงกองทัพไทยที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนากำลังพลในทุกเหล่าทัพ

๓. มีการประชุมสัมมนาในการสร้างความรู้ความเข้าใจร่วมกัน ในการดำเนินงานด้านการพัฒนา
กำลังพลกองทัพไทย เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ

๔. มีกลไกการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติตามแผน เพื่อติดตาม ประสานงาน
ประเมินผลการปฏิบัติตามแผนอย่างต่อเนื่อง และสร้างดัชนีชี้วัดความสำเร็จ

ABSTRACT

TITLE : Guidelines for Developing a Manual for joint personnel operations
of Royal Thai Armed Forces

By : Students of the Military Staff Course, Class 65, Shark Group.

Research Advisor : **Group Captain**

(Piya Jaruarayanun)

July 2024

The purpose of this research document is to study the problems and obstacles in applying the principles of joint operations of the Royal Thai Armed Forces in 2007 in the area of joint personnel. Let's follow the policy. And to study guidelines for developing a manual for joint operations principles of the Royal Thai Armed Forces. Joint personnel to improve and develop continuously. To be able to face challenges and threats according to traditional (Traditional Threat) and non - traditional (Non - Traditional Threat) of the current environment. And in the future that is changing rapidly.

This research is qualitative research. The research method used to collect information from related documents (Documentary Research), in-depth interviews and group interviews with informants involved in this research study. In various government agencies of the Thai Armed Forces.

The research results found that

1. Current condition: Development of the principles of joint operations of the Royal Thai Armed Forces 2007 in the area of joint personnel. Not consistent with the actual situation with some content topics. That is not consistent with the current situation of the army, country, and world because each army has more modern weapons and equipment. There is a more modern communication system. Including the context of military operations of each army. There has been a change. Including solving problems that are not realistic. Currently, hands - on training focuses on joint operations. Joint news and joint operations the aspect of joint operations is important, but in the area of

joint operational training. As for the joint personnel, it is still an exercise in solving immediate problems. Therefore, it is realistic and creates understanding for the personnel. There's still not enough. The training also has a cutting aspect. Make the training practice cover the personnel in every detail. It cannot be practiced thoroughly and is not detailed enough. In order to understand every step of the procedure for that reason therefore making the principles of joint operations with the Thai Army Joint personnel Thailand's army is different from that of the United States Army, namely the structure of the United States Army. It has the characteristics of being the center of command. Make joint operations proper organization of personnel rapid replacement of personnel make the US Army Fight effectively.

2. Human resource management that affects the development of the principles of joint personnel operations of the Royal Thai Armed Forces Headquarters. From the results of the in-depth interviews (In - Depth Interview) and group interviews (Focus Group), it was found that human resource management. It is considered a strategy and process. That allows people in the organization to carry out their work duties with maximum efficiency. The selection and placement of individuals who are suitable for their duties has a great impact on the development of principles. At present, various agencies already have human resources management in place, such as implementing a selection committee or issuing various regulations. Each army must have a development plan. Resource management has a great impact on organizational development. It's not just the principles. But it affects the development of the organization. If, no matter how good the system/ principles are, the selection of people is not done well, it will cause the system/ organization to lack development.

It was also found that at present, the personnel lacks skills. Therefore, it is important to build familiarity. To make the personnel aware of the real situation and to create understanding of joint operations and other agencies at the level of mobilizing national forces. From the level of commanders to officers operating in similar fields of science. There should be additional learning about the nature of the use of combat forces by other armies. In order to be able to work together and understand each other. By being able to work together effectively It is necessary to understand the characteristics of each army's personnel in order to communicate uniformly under the same principles and environment as possible. The results of this research indicate that the missions and

duties of each department are clear. Personnel have an understanding of work according to their own structure. According to the suitability of each position and duty. In addition, you can set overall work goals which will cause further increase in efficiency in operations

The researcher has suggested guidelines. To obtain guidelines for developing a manual for joint operations principles of the Royal Thai Armed Forces

Joint personnel to be implemented at various levels efficiently and effectively Including being able to clearly evaluate the results of the implementation of the plan Therefore, it is necessary to focus on factors that are important components. that will lead to success in performing the following

1. There is an efficient plan management system. By setting strategies, plans, projects and activities to develop the Royal Thai Armed Forces personnel. Setting a clear timeline for implementing the plan.

2. Relevant units directly under the Royal Thai Armed Forces participate in the personnel development process in all branches of the armed forces.

3. There are seminars to create mutual knowledge and understanding. in carrying out the development of personnel in the Royal Thai Armed Forces to support driving the plan into action.

4. There is a mechanism to monitor and evaluate the performance of the plan in order to continuously monitor, coordinate and evaluate the performance of the plan and create indicators to measure success.

คำนำ

ปัจจุบันการวางยุทธศาสตร์ และนโยบายต่าง ๆ ของประเทศ ได้กล่าวถึงการพัฒนากำลังพล ในหลายด้าน เพื่อเป็นกรอบการดำเนินการให้แก่หน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ได้ใช้เป็นแนวทางในการ พัฒนาบุคลากรทุกภาคส่วนให้มีศักยภาพในการขับเคลื่อนประเทศให้เดินหน้า จึงจำเป็นต้องมีการ เตรียมความพร้อมของกำลังพล เพื่อให้สามารถปฏิบัติการกิจตอบสนองตามยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ของ ประเทศได้ ซึ่งที่ผ่านมาในส่วนของกองทัพไทย ได้มีการจัดทำหลักนิยมการปฏิบัติการร่วมกองทัพบไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ด้านกำลังพลร่วม โดยมีความคาดหวังว่าจะทำให้การปฏิบัติงานของกำลังพล เป็นไปด้วย ความเรียบร้อย ถูกต้อง ง่ายต่อการปฏิบัติ และเกิดการประสานสอดคล้องอย่างมีประสิทธิภาพ ร่วมกับการ วิเคราะห์ร่วมสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบในด้านกำลังพล ทั้งนี้ ได้พิจารณาถึงจุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) ที่สำคัญ ซึ่งจุดแข็งขององค์กรที่ชัดเจน ได้แก่ มีการกำหนด วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดความต้องการพัฒนากำลังพลไว้อย่างชัดเจน และด้วยความเป็น สถาบันทางทหารจึงทำให้มีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ผู้บริหารจึงสามารถขับเคลื่อนทิศทางของ องค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันได้ ประกอบกับกำลังพลของกองทัพไทยแต่ละสายวิทยาการที่มี หลากหลายสาขาวิชาต่าง ๆ ก็มีความรู้ความสามารถ และมีความพร้อมเพียงพอในการรับพัฒนาในระดับ ที่สูงขึ้น มีสถาบันการศึกษาที่ผลิตกำลังพลและสามารถให้การศึกษาในสาขาวิชาชีพรหรือตามแนวทาง การรับราชการเพื่อพัฒนากำลังพลได้เอง มีหน่วยงานและการดำเนินการที่จะสนับสนุนงานและพัฒนา งานด้านการกำลังสำรอง เพื่อเตรียมความพร้อมใช้กำลังในการสนับสนุนการป้องกันประเทศ และภารกิจ อื่น ๆ ของ กท. ตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งผู้บริหารระดับสูงยังให้ความสำคัญในการดูแลด้านสิทธิ กำลังพลและคุณภาพชีวิตของกำลังพลเป็นอย่างดี อย่างไรก็ตาม สำหรับจุดอ่อนที่สำคัญ ยังคงเป็นเรื่องของ ข้อจำกัดด้านงบประมาณซึ่งทำให้ไม่สามารถบรรจุกำลังพลให้เป็นไปตามกรอบอัตราได้ รวมถึงการ ปรับปรุงระเบียบ หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ให้มีสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารกำลังพลสมัยใหม่ เป็นต้น

ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาคู่มือการปฏิบัติการร่วมกองทัพบไทยด้านกำลังพลร่วม เพื่อศึกษาถึง ปัญหาและอุปสรรคในการนำหลักนิยมการปฏิบัติการร่วมกองทัพบไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ด้านกำลังพลร่วม มาปฏิบัติตาม นโยบาย และศึกษาแนวทางการพัฒนาคู่มือการปฏิบัติการร่วมกองทัพบไทย ด้านกำลังพลร่วม จะนำไปสู่การปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ให้สามารถเผชิญกับความท้าทายต่าง ๆ ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อให้มีความ เหมาะสมกับสถานการณ์และห้วงระยะเวลาในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

นักศึกษาหลักสูตรเสนาธิการทหาร รุ่นที่ ๖๕

คณะผู้วิจัย

กรกฎาคม ๒๕๖๗

กิตติกรรมประกาศ

เอกสารวิจัย เรื่อง “แนวทางการพัฒนาคู่มือการปฏิบัติการร่วมกองทัพบกไทยด้านกำลังพลร่วม” เล่มนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการนำหลักนียมการปฏิบัติการร่วมกองทัพบกไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ด้านกำลังพลร่วม มาปฏิบัติตามนโยบาย และแนวทางการพัฒนาคู่มือการปฏิบัติการร่วมกองทัพบกไทย ด้านกำลังพลร่วม เพื่อปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ให้สามารถเผชิญกับความท้าทาย และภัยคุกคามตามแบบ (Traditional Threat) และไม่ตามแบบ (Non - Traditional Threat) ของสภาพแวดล้อม ในปัจจุบัน และในอนาคตที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์และห้วงระยะเวลาในอนาคตต่อไป

ขอขอบพระคุณผู้บังคับบัญชาระดับสูงของ บก.ทบ. สปท. และ วสท.สปท.ทุกท่าน ที่ได้พิจารณาการดำเนินการให้มีการดำเนินการจัดทำเอกสารวิจัยในครั้งนี้เกิดขึ้น

การจัดทำเอกสารวิจัยครั้งนี้ได้รับความอนุเคราะห์และความกรุณาอย่างสูงจาก

นาวาอากาศเอก ปิยะ จารุอารยนันท์ อาจารย์ผู้รับผิดชอบ และที่ปรึกษาเอกสารวิจัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมน จันทรเจริญ อาจารย์ผู้สอน และที่ปรึกษาเอกสารวิจัย

นาวาเอกหญิง สิริรัตน์ เนียมอินทร์ ที่ปรึกษาเอกสารวิจัย

ร้อยเอกหญิง หัสยา ไทยานนธ์ ที่ปรึกษาเอกสารวิจัย

รวมทั้งคณาจารย์ที่เป็นคณะกรรมการทุกท่าน ที่กรุณาให้คำแนะนำในการนำมาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง จนทำให้เอกสารวิจัยฉบับนี้มีเนื้อหาสาระและรูปแบบการวิจัยที่เสร็จสมบูรณ์ ซึ่งผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นอกจากนี้ ผู้วิจัยต้องขอขอบคุณผู้บังคับบัญชาและข้าราชการทุกสังกัดทุกท่าน ที่ได้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่หาไม่ได้จากในตำรา อันเป็นประโยชน์ในการนำมาใช้สังเคราะห์ วิเคราะห์ แปรผล และสรุปเป็นผลการวิจัย จนได้ข้อเสนอแนะ ที่นำไปสู่การจัดทำเล่มเอกสาร “แนวทางการพัฒนาคู่มือการปฏิบัติการร่วมกองทัพบกไทยด้านกำลังพลร่วม” ครั้งนี้เป็นอย่างดี

นักศึกษาหลักสูตรเสนาธิการทหาร รุ่นที่ ๖๕

คณะผู้วิจัย

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
กิตติกรรมประกาศ	ข
สารบัญ	ค
สารบัญแผนภาพ	จ
บทที่ ๑ บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๔
ขอบเขตของการวิจัย	๔
วิธีดำเนินการวิจัย	๕
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	๕
นิยามศัพท์	๖
ระยะเวลาดำเนินการวิจัย	๘
กรอบแนวคิดการวิจัย	๘
บทที่ ๒ การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	
หลักนิยมการปฏิบัติการร่วมกองทัพบกไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ด้านกำลังพลร่วม	๙
ระเบียบปฏิบัติประจำกองทัพบกที่เกี่ยวข้องกับงานกำลังพลกองทัพบก	๒๒
เอกสารอ้างอิงกองทัพบกที่เกี่ยวข้องกับงานกำลังพลกองทัพบก	๓๐
แนวทางการปฏิบัติการด้านกำลังพลกองทัพอากาศ	๓๖
หลักนิยมการปฏิบัติการร่วมด้านกำลังพลของกองทัพบก	๔๖
แนวคิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔๙
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	๕๕
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๕๘
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	
วิธีดำเนินการวิจัย	๕๙
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๖๐
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๖๐
เก็บรวบรวมข้อมูล	๖๑
วิธีวิเคราะห์ข้อมูล	๖๓

สารบัญ(ต่อ)

หน้า

บทที่ ๔ วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคู่มือการปฏิบัติการร่วมกองทัพไทย

ด้านกำลังพลร่วม

ตรวจสอบสถานะแวดล้อมด้านความมั่นคงทั้งในระดับโลก ภูมิภาค และความมั่นคง ที่คาดว่าจะส่งผล
กระทบต่อแนวทางการพัฒนาคู่มือหลักนิยมการปฏิบัติการร่วมด้านกำลังพลของกองทัพไทย ๖๔
ปัญหาและอุปสรรคในการนำหลักนิยมการปฏิบัติการร่วมด้านกำลังพลของกองบัญชาการ
กองทัพไทยปี ๒๕๕๐ มาปฏิบัติตามนโยบาย ๗๐

บทที่ ๕ การอภิปราย สรุป และข้อเสนอแนะ

การอภิปรายผลแนวทางการพัฒนาคู่มือการปฏิบัติการร่วมกองทัพไทย

ด้านกำลังพลร่วม

๘๑

สรุป

๘๓

ข้อเสนอแนะ

๘๔

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

๘๕

บรรณานุกรม

๘๖

ภาคผนวก

ผนวก ก ตัวอย่างหนังสือขอเข้าพบและหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ปฏิบัติงานสายกำลังพล ๙๐

ผนวก ข แบบสอบถาม/ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ประกอบการศึกษาวิจัย ๙๒

ผนวก ค แบบสอบถาม/ การสนทนากลุ่ม (Focus group) ประกอบการศึกษาวิจัย ๙๖

ผนวก ง ภาพแสดงการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – Depth Interview) และการสัมภาษณ์แบบ กลุ่ม (Focus
Group) ในหน่วยงานต่าง ๆ ๑๐๐

ประวัติย่อผู้วิจัย

๑๑๕

โครงร่างการวิจัย

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่

หน้า

๑.๑ แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

๘

๒.๑ แสดงผังการจัด สรร.ด้านกำลังพล

๑๖

บทที่ ๑

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันเป็นตัวกำหนดอนาคต เป็นภาพที่หลายคนพยายามคาดการณ์ถึงวิกฤติการณ์ใหญ่ที่รออยู่ข้างหน้า ซึ่งแต่ละประเทศต้องประสบและเผชิญหน้ากับสิ่งที่ท้าทายที่ส่งผลกระทบอย่างต่อเนื่อง และมีความสลับซับซ้อน โดยนับวันยิ่งจะทวีความรุนแรงมากขึ้น ซึ่งปัจจัยหลักมาจากวิกฤติการณ์ที่ส่งผลกระทบเชื่อมโยงกันอย่างเป็นเครือข่าย ทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี หรือเรียกได้ว่าเป็นยุคที่มีภัยคุกคามไม่ตามแบบเป็นจำนวนมากและหลากหลายรูปแบบ ทั้งนี้ อาจเป็นผลสืบเนื่องมาจากภาวะโลกไร้พรมแดน เพราะฉะนั้นการทำความเข้าใจถึงสถานการณ์โลก จึงนับเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่ทุกประเทศควรใส่ใจ และไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เนื่องจากประเด็นดังกล่าว ได้ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติ และผลประโยชน์โดยรวมของชาติ ทั้งทางตรงและทางอ้อมทั้งในสภาพแวดล้อมปัจจุบันและในอนาคต^๑

ประเทศไทยและประเทศอื่นทั่วทั้งภูมิภาคทั่วโลก โดยเฉพาะทางด้านการทหารได้ให้ความสำคัญต่อจุดเปลี่ยนของโลกท่ามกลางบริบทแวดล้อม และวิกฤติการณ์ที่หลากหลายมิติ ที่ล้วนมีอิทธิพลต่อทัศนคติ วิถีชีวิต และความเป็นอยู่ ให้เปลี่ยนแปลงตามกันอย่างรวดเร็ว ทำให้ส่งผลกระทบต่อความเป็นไปทางสังคม การเมือง และเศรษฐกิจของประเทศในภูมิภาคต่าง ๆ มากขึ้น รวมทั้งรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ความร่วมมือทางด้านความมั่นคง และการดำเนินกิจกรรมร่วมเพื่อรักษาเสถียรภาพทางการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ การแสวงหาประโยชน์ทางการค้าระหว่างประเทศ การแสวงหาทรัพยากร และแหล่งพลังงานทดแทน ฯลฯ ในลักษณะความสัมพันธ์แบบภูมิภาคนิยม (Regionalism) ซึ่งอาศัยปัจจัยความผูกพันทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ ชาติพันธุ์ ศาสนา และผลประโยชน์ของชาติ ร่วมเป็นพื้นฐานในการรวมตัว และสานสัมพันธ์แบบพหุภาคีนิยม (Multilateralism) เพื่อกำหนดทิศทางของการรักษาคุณภาพทางการเมืองและความมั่นคง คุณภาพทางเศรษฐกิจการค้าตามกลไกร่วมแบบพหุภาคีมากขึ้น^๒

^๑ พลตรี เจนสิทธิ์ คงศิลป์ เอกสารงานวิจัย, บทบาทการปฏิบัติการทางทหารของกองทัพไทยเพื่อรองรับต่อภัยคุกคามในอนาคต ๒๐ ปี ข้างหน้า. (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๘๒) ปี ๒๕๖๐

^๒ นาย จิระเดช มลิณฑแพทย์ (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก http://www.cma.ac.th/msdept/e_book/msd2012/strategym4010/pdf/lesson_5.pdf เมื่อวันที่ ๒๒ ก.พ.๖๑

การประยุกต์ใช้ภารกิจทางทหารกับแนวความคิดการบริหารจัดการกองทัพในศตวรรษที่ ๒๑ เป็นการเชื่อมโยงเทคโนโลยีของยุทธโศปกรณ์สมัยใหม่ เข้ากับการบริหารจัดการในลักษณะผสมผสานเพื่อนำไปสู่การจัดรูปแบบการดำเนินกิจกรรมทางทหารให้เกิดประโยชน์ และนำมาซึ่งความได้เปรียบคู่สงคราม และการปฏิบัติการทางทหารที่ไม่ใช่สงคราม เป็นการดำเนินการทางทหารเพื่อช่วยเสริมสร้างสถานะแวดล้อมให้มีความมั่นคงเกิดเสถียรภาพ และเกื้อกูลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจแห่งชาติในด้านต่าง ๆ ให้เข้มแข็ง กิจกรรมที่กระทำมิได้หลายรูปแบบ เช่น การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมข้ามชาติในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ การบรรเทาภัยพิบัติ การช่วยเหลือประชาชน การพัฒนาประเทศ การรักษาและฟื้นฟูสภาวะแวดล้อม การดำเนินการในกิจกรรมการสร้างผลผลิตให้แก่ชาติ และการให้ความร่วมมือกับองค์การระหว่างประเทศในการดำเนินกิจกรรมทางทหาร เป็นต้น ทั้งนี้เป็นการนำศักยภาพของกำลังทางทหารมาใช้ประโยชน์ในยามที่ประเทศอยู่ในภาวะปกติ รวมทั้งเป็นการพัฒนากำลังทางทหารให้เกิดความพร้อมในการปฏิบัติการ และใช้เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งลักษณะของภัยคุกคามที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และแนวโน้มของภัยคุกคามที่จะเกิดในอนาคต อาจส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของโลก ภูมิภาค และประเทศอย่างแน่นอน

การตรวจสอบสภาวะแวดล้อมความมั่นคงของโลก ภูมิภาค และประเทศ จึงเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญยิ่งต่อการบริหารงานด้านความมั่นคง เพื่อดำเนินการโดยใช้กรอบการวิเคราะห์วางแผนด้วยภาพอนาคต ตามแนวโน้มของโลกที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ดังนั้นหน่วยงานความมั่นคงอย่างกองทัพ จึงให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้มาซึ่งวิธีการที่ดีที่สุดในการใช้พลังอำนาจของชาติที่มีอยู่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด รวมทั้งต้องมีการตรวจสอบผลกระทบต่อการดำเนินกิจกรรมของกองทัพไทยโดยตรง และภายใต้บริบทของกระแสการเปลี่ยนแปลงสภาวะแวดล้อมด้านความมั่นคงในยุคสมัยปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ รัฐบาลได้กำหนดแนวทางการปฏิรูปประเทศที่มุ่งเน้นการดำเนินการ โดยมีเป้าหมายเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ความมั่นคงปลอดภัยและความสงบสุขภายในประเทศ ซึ่งต้องอาศัยพลังอำนาจของชาติ ประกอบกับหลักการสำคัญในด้านการป้องกันประเทศและรักษาความมั่นคงของชาติ รวมทั้งการเรียนรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ในปัจจุบันและระยะยาวในอนาคต^๓

โดยเฉพาะผลกระทบต่อปฏิบัติการทางทหารของกองทัพไทยเพื่อรองรับต่อภัยคุกคามต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจากภายนอกและปัจจัยภายใน โดยจะมีผลทำให้กองทัพไทยสามารถปรับกิจกรรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์และภัยคุกคาม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นถึงผลกระทบเฉพาะด้านความมั่นคงของชาติที่เกิดขึ้นตั้งแต่ระดับโลก ภูมิภาค และในประเทศไทย ดังนั้น

^๓ นางสาว หัสยา ไทยานนท์ และ นางสาว ธราทิพย์ กัลยาณมิตร เอกสารศึกษาเฉพาะกรณี เรื่อง ยุทธศาสตร์และการพัฒนาขีดความสามารถกำลังทางบก ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ, ๒๕๖๐ หน้า ๑ - ๕

จึงปฏิเสธไม่ได้ว่า ด้านการทหารจึงถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่ใช้ในการปกป้องคุ้มครองชาติ และตอบรับกับผลประโยชน์ของชาติ^๔ ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของภัยคุกคามรูปแบบดั้งเดิม เป็นภัยคุกคามรูปแบบอื่น ซึ่งที่ผ่านมาในส่วนของกองทัพไทย ได้มีการจัดทำหลักนิยมการปฏิบัติความร่วมมือกองทัพอไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ด้านกำลังพลร่วม โดยมีความคาดหวังว่าจะทำให้การปฏิบัติงานของกำลังพล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง ง่ายต่อการปฏิบัติ และเกิดการประสานสอดคล้องอย่างมีประสิทธิภาพ

กองทัพอไทย ถือเป็นหน่วยหลักในโครงสร้างการใช้กำลังตามแผนป้องกันประเทศ เพื่อตอบสนองต่อภารกิจการป้องกันประเทศ และบรรเทาสาธารณภัยของกองทัพอไทย รวมถึงภารกิจ การปฏิบัติความร่วมมือให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็วและทันต่อสถานการณ์ ดังนั้น กำลังพลที่ปฏิบัติงาน จึงต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดหลักนิยมอย่างถ่องแท้ จึงจำเป็นต้องมีเอกสารอ้างอิงที่เป็นหลักนิยม ซึ่งรวบรวมข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนหลักคิดและหนทางปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสม ครอบคลุม กระชับและทำความเข้าใจได้ง่าย การใช้กำลังนั้นเป็นการปฏิบัติที่ต้องใช้ความรู้ความเข้าใจในระบบการใช้กำลัง การอ้างอิง เอกสารจากประเทศต่าง ๆ จึงมีความหลากหลาย และมีบริบทที่แตกต่างจากประเทศไทย รวมทั้งมีข้อจำกัดด้านภาษา ทำให้เกิดความสับสนและมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติขาดความเป็นเอกภาพในการจัดทำ แนวทางการพัฒนาคู่มือการปฏิบัติความร่วมมือกองทัพอไทยด้านกำลังพลร่วมฉบับนี้ มีความคาดหวังว่าจะทำให้ การปฏิบัติงานของกำลังพล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง ง่ายต่อการปฏิบัติ และเกิดการประสาน สอดคล้องอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ คู่่มือหลักนิยมการปฏิบัติความร่วมมือกองทัพอไทย ด้านกำลังพลร่วม จึงต้องมีการทบทวน ปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ และห้วงระยะเวลาในอนาคตต่อไป

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาคู่มือการปฏิบัติความร่วมมือ กองทัพอไทย ด้านกำลังพลร่วม เพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการนำหลักนิยมการปฏิบัติความร่วมมือ กองทัพอไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ด้านกำลังพลร่วม มาปฏิบัติตามนโยบาย และแนวทางการพัฒนาคู่มือ การปฏิบัติความร่วมมือกองทัพอไทย ด้านกำลังพลร่วม เพื่อปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ให้สามารถเผชิญกับความท้าทายและภัยคุกคามตามแบบ (Traditional Threat) และไม่ตามแบบ (Non - Traditional Threat) ของสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน และในอนาคตที่มีการเปลี่ยนแปลงไป อย่างรวดเร็ว ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์และห้วงระยะเวลาในอนาคตต่อไป

^๔ พลเอก ชูศักดิ์ เมฆสุวรรณ, กรรมการจัดทำ ยุทธศาสตร์ชาติ และสมาชิกสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ. บทสัมภาษณ์วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการนำหลักนียมการปฏิบัติการร่วมกองทัพไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ ด้านกำลังพลร่วม มาปฏิบัติตามนโยบาย

๒. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคู่มือการปฏิบัติการร่วมกองทัพไทย ด้านกำลังพลร่วม

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษา แนวทางการพัฒนาคู่มือการปฏิบัติการร่วมกองทัพไทย ด้านกำลังพลร่วม เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาคู่มือการปฏิบัติการร่วมกองทัพไทย ด้านกำลังพลร่วม ต่อไป อีกทั้งเพื่อวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการนำหลักนียมการปฏิบัติการร่วมกองทัพไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ ด้านกำลังพลร่วม มาใช้กับองค์กร ตั้งแต่ พ.ศ.๒๕๕๐ จนถึงปัจจุบัน

๑. ขอบเขตพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเนื้อหาที่ครอบคลุม ดังต่อไปนี้ ส่วนที่หนึ่ง กล่าวถึง สภาพปัญหาเชิงพื้นที่เพื่อประเมินภัยคุกคามต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจากภายนอกและปัจจัยภายใน และส่วนที่สอง แนวทางการพัฒนาคู่มือการปฏิบัติการร่วมกองทัพไทย ด้านกำลังพลร่วม

๒. ขอบเขตด้านประชากร

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาแนวทางการพัฒนาคู่มือการปฏิบัติการร่วมกองทัพไทย ด้านกำลังพลร่วม จำนวน ๒ กลุ่ม คือ กลุ่มการสัมภาษณ์เชิงลึก (In - Depth Interview) และกลุ่มการสัมภาษณ์แบบกลุ่ม (Focus Group) โดยแบ่งได้ ดังนี้

๒.๑ กลุ่มการสัมภาษณ์เชิงลึก (In - Depth Interview) จำนวน ๘ ท่าน โดยแบ่งเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้ (๑) ผู้บังคับบัญชาระดับสูงของ บก.ทท. ที่มอบนโยบายที่เกี่ยวข้องกับหลักนียมการปฏิบัติการร่วมกองทัพไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ ด้านกำลังพลร่วม จำนวน ๑ ท่าน (กพ.ทหาร) (๒) ผู้ควบคุมกำกับการน่านโยบายที่เกี่ยวข้องกับหลักนียมการปฏิบัติการร่วมกองทัพไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ด้านกำลังพลร่วม มาปฏิบัติ จำนวน ๑ ท่าน (กพ.ทหาร) และ (๓) ผู้รับนโยบายที่เกี่ยวข้องกับหลักนียมการปฏิบัติการร่วมกองทัพไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ด้านกำลังพลร่วม มาปฏิบัติ ทั้ง ๕ เหล่าทัพ ประกอบด้วย สม. กกส.ภท. บก.ทท. ทบ. ทร. และ ทอ. รวมจำนวน ๖ ท่าน

๒.๒ กลุ่มการสัมภาษณ์แบบกลุ่ม (Focus Group) จากผู้รับนโยบายที่เกี่ยวข้องกับหลักนียมการปฏิบัติการร่วมกองทัพไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ด้านกำลังพลร่วม มาปฏิบัติทั้ง ๕ เหล่าทัพ ประกอบด้วย กกส.ภท. บก.ทท. ทบ. ทร. และ ทอ. โดยใช้กลุ่มคนที่มีความสนใจหรือประสบการณ์ร่วมกัน มาสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับหลักนียมการปฏิบัติการร่วมกองทัพไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ด้านกำลังพลร่วม

๓. ขอบเขตเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้การศึกษาเอกสารข้อมูลรายงานงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาคู่มือการปฏิบัติการร่วมกองทัพบกไทย ด้านกำลังพลร่วม

๔. ขอบเขตระยะเวลา

ดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง พฤษภาคม ๒๕๖๗ ใช้เวลาประมาณ ๘ เดือน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ซึ่งเป็นเอกสารสำคัญและเกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาคู่มือการปฏิบัติการร่วมกองทัพบกไทย ด้านกำลังพลร่วม ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง ผลงานวิจัย หนังสือ ตำรา บทความ และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกับผู้ให้ข้อมูล เป็นหลักสำคัญ ดังนี้

๑. การรวบรวมข้อมูล

๑.๑ ข้อมูลทุติยภูมิ ดำเนินการโดยการศึกษาจากตำราและเอกสารต่าง ๆ

๑.๒ ข้อมูลปฐมภูมิ ดำเนินการโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – Depth Interview) ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ และการสัมภาษณ์แบบกลุ่ม (Focus Group) ผู้ปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการแนวทางการพัฒนาคู่มือการปฏิบัติการร่วมกองทัพบกไทย ด้านกำลังพลร่วม ในหน่วยงานต่าง ๆ ประกอบด้วย สม. กกส.กท. บก.ทท. ทบ. ทร. และ ทอ.

๒. การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Context Analysis) และการวิเคราะห์เปรียบเทียบ และสังเคราะห์ข้อมูลทฤษฎี หลักการต่าง ๆ

๓. การนำเสนอข้อมูล

นำเสนอข้อมูลแบบรายงานวิจัยเชิงพรรณนาและวิเคราะห์ นำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ จากการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

๑. ทำให้รับรู้ปัญหาและอุปสรรคในการนำหลักนิยมการปฏิบัติการร่วมกองทัพบกไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ ด้านกำลังพลร่วม มาปฏิบัติตามนโยบาย

๒. ทำให้ทราบแนวทางการพัฒนาคู่มือการปฏิบัติการร่วมกองทัพบกไทย ด้านกำลังพลร่วม

นิยามศัพท์

นิยามศัพท์ที่ใช้ในเอกสารวิจัยฉบับนี้ เพื่อให้สอดคล้องเป็นไปในความเข้าใจเดียวกันตลอดกระบวนการวิจัยตั้งแต่ขั้นเริ่มต้น จนกระทั่งเสร็จสิ้นการวิจัย ดังนี้

แนวทาง หมายถึง วิธีการ ขั้นตอน แนวทางปฏิบัติ หลักการ นโยบาย ที่กำหนดไว้เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติดำเนินการ หรือแก้ปัญหา มีหลากหลายประเภท ขึ้นอยู่กับบริบท เช่น แนวทางปฏิบัติ แนวทางการปฏิบัติงาน แนวทางการแก้ปัญหา แนวทางการพัฒนา แนวทางการจัดการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดทิศทาง สร้างความสม่ำเสมอ เพิ่มประสิทธิภาพ ลดความเสี่ยง ส่งเสริมความโปร่งใส ดังนั้นแนวทาง จึงควรชัดเจน เข้าใจง่าย ใช้งานได้จริง ยืดหยุ่น และต้องทันสมัย

การพัฒนาคู่มือการปฏิบัติการร่วมกองทัพบกไทย หมายถึง กระบวนการสำคัญที่ช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ปลอดภัยและโปร่งใส เป็นกระบวนการคิดวิเคราะห์ ศึกษา ค้นคว้า และสังเคราะห์ข้อมูล หลักการ แนวทาง ประสบการณ์ และบทเรียน เพื่อจัดทำเป็นเอกสารคู่มือหลักนิยามการปฏิบัติการร่วมกองทัพบกไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคู่มือหลักนิยามการปฏิบัติการร่วมกองทัพบกไทย ด้วยการกำหนดแนวทาง หลักการ นโยบาย สร้างความสม่ำเสมอ เพิ่มประสิทธิภาพ ลดความเสี่ยง และส่งเสริมความโปร่งใส

หลักนิยามการปฏิบัติการร่วมกองทัพบกไทย ด้านกำลังพลร่วม หมายถึง แนวทาง หลักการ นโยบาย การประสานงาน และบูรณาการความพยายามของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานกำลังพล เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการร่วมกองทัพบกไทย ด้านกำลังพลร่วม อย่างมีประสิทธิภาพ

กองทัพบกไทย หมายถึง องค์กรทางทหารที่ทำหน้าที่ปกป้องและรักษาความมั่นคงของประเทศ ประกอบไปด้วย กองบัญชาการกองทัพบกไทย กองทัพบก กองทัพเรือ และ กองทัพอากาศ

หลักนิยาม หมายถึง หลักการที่นิยมใช้กัน สามารถเชื่อถือได้ว่าเป็นหนทางปฏิบัติที่ดีที่สุดในการที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ เป็นการให้อำนาจในการปฏิบัติ (Authoritative) แต่ไม่ใช่คำสั่งที่ต้องปฏิบัติ (Not Directive) ในการนำไปใช้ควรต้องพิจารณาให้สอดคล้องและเหมาะสมกับลักษณะงานนั้น ๆ นับเป็นกระบวนการทางความคิดที่เป็นระบบเพื่อสังเคราะห์หาหนทางปฏิบัติที่เชื่อว่าดีที่สุดในสถานการณ์ต่าง ๆ มี ๒ ประเภทหลัก คือ หลักนิยามทั่วไป ซึ่งจะกล่าวถึงการดำเนินการของกองทัพบกที่ใช้ในการปฏิบัติงานทั่วไป และหลักนิยามเฉพาะ ซึ่งจะกล่าวถึงการดำเนินการของกองทัพบกที่ใช้ในการปฏิบัติงานเฉพาะทาง

การปฏิบัติการร่วมกองทัพบกไทย หมายถึง การใช้กำลังทางทหาร ๒ เหล่าทัพขึ้นไปปฏิบัติการร่วมกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ทางยุทธศาสตร์เดียวกัน โดยใช้ทรัพยากรและขีดความสามารถของแต่ละเหล่าทัพอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านกำลังพลร่วม หมายถึง การจัดการบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับงานของหน่วยงาน องค์กร หรือ กองทัพ ครอบคลุมถึงการสรรหา คัดเลือก การฝึกอบรม พัฒนา การรักษาไว้ การจัดการกำลังพล การจัดสรรกำลังพล การทดแทน และการปลดประจำการ

หลักนิยมการปฏิบัติการร่วมกองทัพไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ด้านกำลังพลร่วม หมายถึง เอกสารสำคัญที่กำหนดแนวทางและหลักการพื้นฐานสำหรับการสนับสนุนกำลังพลในปฏิบัติการร่วมของ กองทัพไทยที่จัดทำขึ้นในปี พ.ศ.๒๕๕๐ มีเนื้อหาหลักที่ครอบคลุมถึง การจัดหาและจัดการกำลังพล การดูแลกำลังพล การสนับสนุนด้านกำลังพล การสนับสนุนด้านการแพทย์ การสนับสนุนด้านจิตวิทยา การสนับสนุนด้านกฎหมาย การสนับสนุนด้านการข่าว การสนับสนุนด้านการสื่อสาร การสนับสนุนด้านการขนส่ง ซึ่งจะนำไปใช้กับกองกำลังทหารทุกเหล่าทัพ หน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ และองค์กรพันธมิตร

ระเบียบปฏิบัติประจำกองทัพบกที่เกี่ยวข้องกับงานกำลังพลกองทัพบก หมายถึง เอกสารระเบียบปฏิบัติประจำกองทัพบกที่เกี่ยวข้องกับงานกำลังพลกองทัพบก ที่มุ่งเน้นไปที่ด้านการบริหารจัดการกำลังพลของกองทัพบกไทย เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติการกิจการเตรียมกำลังพล ให้มีคุณภาพ มีขีดความสามารถและความพร้อม ในการปฏิบัติการกิจตามแผนป้องกันประเทศ และภารกิจอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อสนับสนุนภารกิจของรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิงกองทัพเรือที่เกี่ยวข้องกับงานกำลังพลกองทัพเรือ หมายถึง เอกสารอ้างอิงเกี่ยวกับงานกำลังพลของกองทัพเรือ ที่มุ่งเน้นไปที่ด้านการบริหารจัดการกำลังพลของกองทัพเรือไทย เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติการกิจการเตรียมกำลังพล ให้มีคุณภาพ มีขีดความสามารถและความพร้อม ในการปฏิบัติการกิจตามแผนป้องกันประเทศ และภารกิจอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อสนับสนุนภารกิจของรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติการด้านกำลังพลกองทัพอากาศ หมายถึง เอกสารของกองทัพอากาศ มุ่งเน้นไปที่ด้านการบริหารจัดการกำลังพลของกองทัพอากาศไทย เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติการกิจการเตรียมกำลังพล ให้มีคุณภาพ มีขีดความสามารถและความพร้อม ในการปฏิบัติการกิจตามแผนป้องกันประเทศ และภารกิจอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อสนับสนุนภารกิจของรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

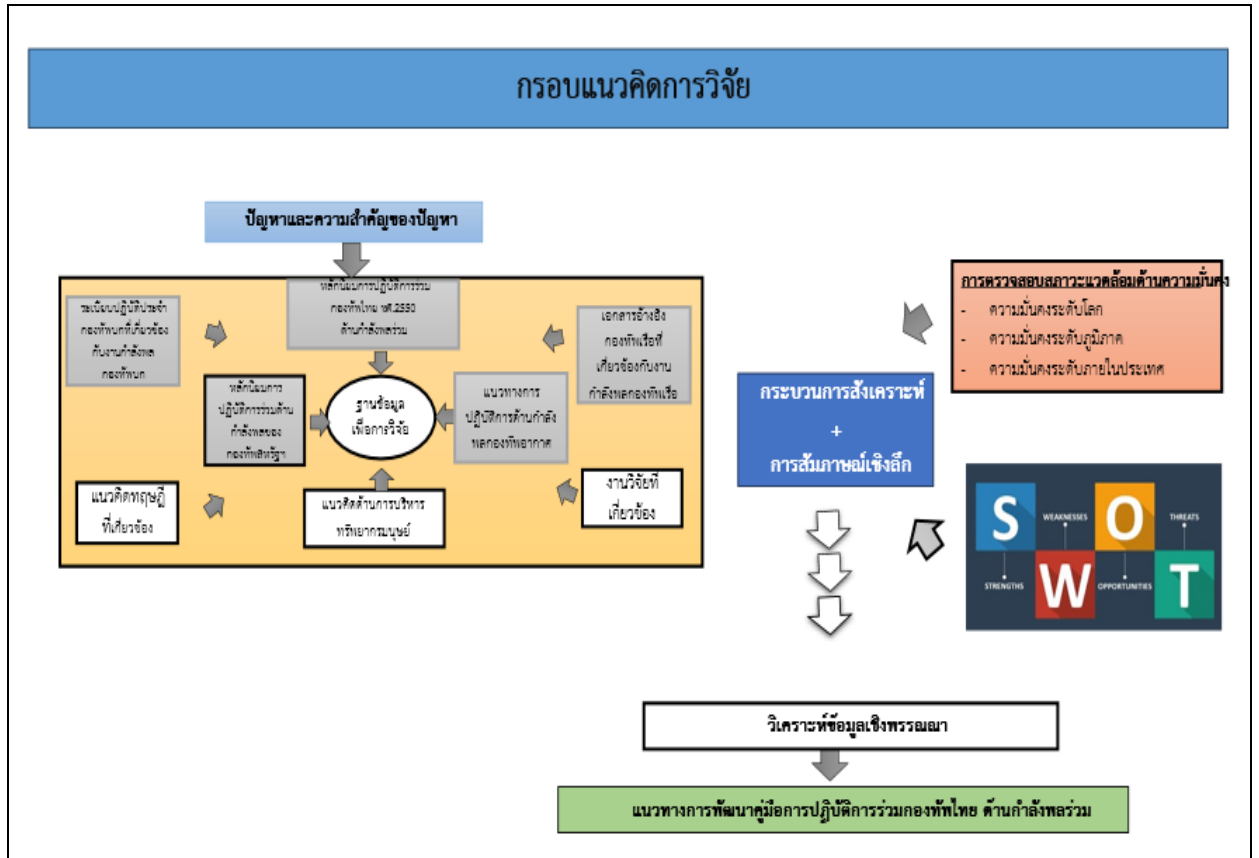
หลักนิยมการปฏิบัติการร่วมด้านกำลังพลของกองทัพสหรัฐฯ (Joint Publication 1-0, Joint Personnel Support) หมายถึง เอกสารที่กำหนดแนวทางและหลักการพื้นฐานสำหรับการสนับสนุนกำลังพลในปฏิบัติการร่วม มีเนื้อหาครอบคลุมเรื่องการจัดหาและจัดการกำลังพล การดูแลกำลังพล การสนับสนุนด้านกำลังพล การสนับสนุนด้านการแพทย์ การสนับสนุนด้านจิตวิทยา การสนับสนุนด้านกฎหมาย การสนับสนุนด้านการข่าว การสนับสนุนด้านการสื่อสาร และการสนับสนุนด้านการขนส่ง

แนวคิดด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง แนวคิดที่มุ่งเน้นความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ สามารถบริหารกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะในเรื่องของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การจ้างงาน การฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน และประโยชน์ที่เกื้อกูล

ระยะเวลาดำเนินการวิจัย

ตั้งแต่ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง พฤษภาคม ๒๕๖๗ ใช้เวลาประมาณ ๘ เดือน

กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ ๑.๑ แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ ๒

แนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาในบทที่ ๒ เป็นการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยจะศึกษาครอบคลุมเรื่องเกี่ยวกับ แนวความคิด ทฤษฎี วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาคู่มือการปฏิบัติการร่วมกองทัพบกไทย ด้านกำลังพลร่วม โดยมีลำดับการศึกษา ดังนี้

๑. หลักนิยมการปฏิบัติการร่วมกองทัพบกไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ด้านกำลังพลร่วม
๒. ระเบียบปฏิบัติประจำกองทัพบกที่เกี่ยวข้องกับงานกำลังพลกองทัพบก
๓. เอกสารอ้างอิงกองทัพบกที่เกี่ยวข้องกับงานกำลังพลกองทัพบก
๔. แนวทางการปฏิบัติการด้านกำลังพลกองทัพอากาศ
๕. หลักนิยมการปฏิบัติการร่วมด้านกำลังพลของกองทัพบก
๖. แนวคิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๗. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
๘. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๑. หลักนิยมการปฏิบัติการร่วมกองทัพบกไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ด้านกำลังพลร่วม^๑

หลักการกำลังพลร่วม

๑.๑ กล่าวทั่วไป

บทนี้จะกล่าวถึงหลักการกำลังพล ซึ่งหลักการนี้จะเอื้ออำนวยให้แก่ผู้บังคับบัญชาและฝ่ายเสนาธิการร่วม/ และปฏิบัติการด้านกำลังพลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการร่วม ในการดำเนินการด้านกำลังพลจะต้องทำให้หน่วยสามารถดำรงสภาพและมีความพร้อมรบอยู่ตลอดเวลา ซึ่งบางครั้งอาจต้องมีการระดมพลและการปรับกำลังเข้ามาเกี่ยวข้อง แต่สิ่งสำคัญที่สุดก็คือจะต้องทำให้บรรลุภารกิจของหน่วยให้ได้ ซึ่งหลักการกำลังพลนี้เป็นเพียงแนวทางสำหรับช่วยให้การวิเคราะห์และการวางแผนเป็นไปอย่างรอบคอบ

^๑ หลักนิยมการปฏิบัติการร่วมกองทัพบกไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ด้านกำลังพลร่วม

๑.๒ หลักการกำลังพลร่วม ในการดำเนินการด้านกำลังพลมีหลักพื้นฐาน ๕ ประการดังนี้

๑.๒.๑ การวางแผนและดำเนินการกำลังพลที่เหมาะสม การสนับสนุนด้านกำลังพลมีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จของการปฏิบัติ ดังนั้นจึงไม่ควรคิดว่าเป็นเรื่องสำคัญรอง ๆ ลงไป ผู้บัญชาการกำลังพลร่วม จึงมีความรับผิดชอบโดยตรงในการวางแผนและการดำเนินการกำลังพลที่เหมาะสม ซึ่งต้องให้ความสำคัญเร่งด่วนระดับสูง ทั้งนี้ ผู้บัญชาการกำลังพลร่วมจะต้องดำเนินการดังนี้

๑) แจ้งวัตถุประสงค์ทางยุทธศาสตร์และยุทธการให้แก่ สรร. ด้านกำลังพลแต่เนิ่น ๆ ในขั้นตอนของการวางแผน และควรมีการปรับปรุงวัตถุประสงค์นั้นตามความจำเป็นของสถานการณ์เมื่อเวลาเปลี่ยนไป

๒) เข้าใจถึงประมาณการกำลังพลและแผนการกำลังพลที่พัฒนาขึ้นอย่างชัดเจนเพื่อนำไปสนับสนุนวัตถุประสงค์ของภารกิจ

๓) ทำให้มั่นใจได้ว่าการเสนอความต้องการกำลังพลเป็นไปอย่างเพียงพอและเป็นไปตามลำดับความเร่งด่วน

๔) ทำให้มั่นใจได้ว่าการเสนอความต้องการกำลังพลเป็นรายบุคคลนั้นมุ่งเน้นถึงกำลังพลที่มีความชำนาญพิเศษเฉพาะด้าน เช่น ล่าม หรือผู้ชำนาญเฉพาะทาง เป็นต้น

๑.๒.๒ รวมการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนด้านกำลังพล เสนาธิการร่วมด้านกำลังพล จะต้องมุ่งเน้นการรวมการดำเนินการด้านกำลังพล อย่างน้อยที่สุดจะต้อง

๑) ร่วมในการวางแผนและตกลงใจทั้งสิ้น โดยเน้นแนวความคิดในด้านโครงสร้างกำลัง การดำรงสถานภาพกำลังพล และเสนอแนวความคิดในการสนับสนุนในแต่ละขั้นการปฏิบัติ

๒) ให้คำปรึกษาแก่ผู้บัญชาการกำลังพลร่วม และฝ่ายเสนาธิการร่วมในเรื่องกำลังพลซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการยุทธและแผนสำรองที่มี

๓) แนะนำ ผบ.กองกำลังพลร่วม และฝ่ายเสนาธิการร่วมในเรื่องกำลังพลสำรอง ความต้องการสนับสนุนด้านงบประมาณกำลังพลและการปลดปล่อยกำลังพลหลังการระดมพล

๑.๒.๓ ประสานสอดคล้องการสนับสนุนด้านกำลังพล การวางแผนและการปฏิบัติการสนับสนุนด้านกำลังพลย่อมมีผลกระทบต่อการปฏิบัติในด้านอื่น ๆ เสมอ เช่น การส่งกำลังบำรุงและการดำเนินกลยุทธ์ เป็นต้น ดังนั้น สรร. ด้านกำลังพล จะต้องประสานงานกับฝ่ายเสนาธิการร่วมอื่น ๆ เพื่อประสานสอดคล้องความพยายามในการสนับสนุนด้านกำลังพลต่อความต้องการด้านยุทธการที่เป็นไปได้ในระหว่างทุกขั้นการปฏิบัติของการยุทธ

๑.๒.๔ ความมีเอกภาพในการปฏิบัติมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติการยุทธร่วมที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ได้จากการสนธิขีดความสามารถพิเศษที่เหมือนกันของทุกเหล่าทัพ หาก สรร. ด้านกำลังพลวางแผนและประสานงานในรายละเอียดกับหน่วยที่ให้การสนับสนุนต่าง ๆ อย่างดีแล้ว จะทำให้การสนับสนุนด้านกำลังพลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อเวลาด้วย

๑.๒.๕ ความอ่อนตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป เสนาธิการร่วมกำลังพลต้องมีความอ่อนตัวเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เป็นเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด และการเสนอความต้องการกำลังพลพิเศษแผนการสนับสนุน ด้านกำลังพล ขั้นตอน เทคนิค นโยบาย และระเบียบปฏิบัติ ควรเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์การยุทธที่เปลี่ยนไปตามความเร่งด่วน และความจำเป็น

ภารกิจ พันธกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบและการจัดของกรมเสนาธิการร่วมที่ปฏิบัติงานด้านกำลังพล

๑. กล่าวนำ

จากการจัดหน่วยในปัจจุบัน กองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งเป็นหน่วยบังคับบัญชา กองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ เราอาจถือได้ว่าเป็นหน่วยบัญชาการรวม (Unified Command) เหมือนกับของกองทัพสหรัฐอเมริกา ดังนั้นจึงจำเป็นต้องเรียนรู้และรับทราบถึงภารกิจ พันธกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบของกรมเสนาธิการร่วมที่ปฏิบัติงานด้านกำลังพลเพื่อให้เกิดความเข้าใจและง่ายต่อการปฏิบัติงานการร่วมกันซึ่งจำเป็นต้องเรียนรู้เสียก่อนจะปฏิบัติการ

๒. ภารกิจ พันธกิจ และหน้าที่ความรับผิดชอบของเสนาธิการร่วมด้านกำลังพล

๒.๑ ภารกิจของเสนาธิการร่วมด้านกำลังพล เสนาธิการร่วมด้านกำลังพล (สธร.ด้านกำลังพล) มีหน้าที่ประสานงานการสนับสนุนกำลังพลอย่างทันเวลาต่อผู้บัญชาการกำลังพลร่วม เพื่อให้เกิดความพร้อมรบและรักษาระดับขีดความสามารถในระดับยุทธการของกองกำลังทั้งหมด ในอันที่จะทำให้เกิดความมั่นใจว่าจะประสบความสำเร็จตลอดห้วงระยะเวลาของการปฏิบัติการทางทหาร

๒.๒ พันธกิจของ สธร.ด้านกำลังพล พันธกิจของงานด้านการกำลังพลนั้น โดยปกติมีขอบเขตด้วยกัน ๓ เรื่อง ทั้งนี้ การจัด สธร.ด้านกำลังพล จะนำเอาขอบเขตของพันธกิจนี้มาประยุกต์ใช้ในการจัดฝ่ายกำลังพลของกองกำลังพลร่วม พันธกิจดังกล่าว ได้แก่

๒.๒.๑ การเตรียมพล เป็นการกำหนดนโยบาย แผน และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการกำลังพลร่วม รวมทั้งการปฏิบัติการกำลังพลร่วมอย่างกว้าง ๆ แผนการเตรียมพลจะรวมถึงการพัฒนาแผนการเสนอความต้องการในการระดมพลด้วย

๒.๒.๒ การจัดการกำลังพล/ คนร่วม เป็นการกำหนดนโยบายกว้าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการกำลังพลร่วม รวมถึงกำลังพลที่เป็นพลเรือนด้วย

๒.๒.๓ การบริการกำลังพล เป็นการดำเนินการด้านธุรการให้กับกำลังพล เช่น การพักผ่อน การฟื้นฟูกำลังพล การให้รางวัล และบำเหน็จความชอบ เงินเดือน รวมทั้งเงินชดเชยต่าง ๆ

๒.๓ หน้าที่ความรับผิดชอบหลักของ สธร.ด้านกำลังพล

๒.๓.๑ การจัดการกำลังพล ประกอบด้วย การจัดทำแผน นโยบาย และกำกับดูแลในเรื่องเกี่ยวกับแผนกำลังพลร่วม

๒.๓.๒ การทดแทนกำลังพล เป็นการกำหนดนโยบายและขั้นตอนการแบ่งมอบกำลังพลทดแทนเป็นรายบุคคลเพื่อให้ตรงกับความต้องการกำลังพลทดแทนของหน่วย

๒.๓.๓ การจัดตั้งศูนย์ต้อนรับกำลังพลร่วม เพื่อใช้เป็นที่ดำเนินการด้านบัญชี การฝึก การดำเนิน กรรมวิธี และการเคลื่อนย้ายต่อไปของกำลังพลทดแทน มีหน้าที่หลักของศูนย์นี้ คือ การประกันความมั่นใจในการดำเนินกรรมวิธีทางธุรการของกำลังพลที่มาเพิ่มเติม ให้เป็นไปอย่าง สมบูรณ์ในการจัดการอย่างฉับไวก่อนที่จะไปรายงานยังหน่วยปลายทาง โดยศูนย์นี้จะให้บริการแก่กำลัง พลในด้านต่าง ๆ ดังนี้

สายกำลังพล จะดำเนินการรับรองคำสั่ง บันทึกข้อมูลกำลังพล การเปลี่ยนแปลงที่อยู่ ตรวจสอบหนังสือเดินทาง การเปลี่ยนป้ายคล้องคอข้อมูลการติดต่อกรณีฉุกเฉิน

สายการข่าว จะดำเนินการตรวจสอบเอกสาร รปภ. บรรยายสรุป มาตรการป้องกันอันตรายอันอาจเกิดอันตรายกับกำลังพลและหน่วย ข้อควรระวังเกี่ยวกับประเพณีท้องถิ่น

สายส่งกำลังบำรุง จะดำเนินการด้านการจัดแบ่งที่พัก การขนส่ง อาหาร ยุทโธปกรณ์ สิ่งอุปกรณ์ทั่วไป และ สป.อื่น ๆ สายสื่อสาร จะดำเนินการในการกำหนด e-mail account access การแจกจ่ายโทรศัพท์

สายแพทย์ จะดำเนินการเกี่ยวกับเวชศาสตร์เขตร้อน

๒.๓.๔ การจัดทำบัญชีกำลังพลและการรายงานสถานภาพกำลังพล

๑) บัญชีกำลังพลจะช่วยสนับสนุนแนวความคิดในการปฏิบัติของผู้บังคับ หน่วย โดยจะมีข้อมูลเกี่ยวกับชั้นยศ ความชำนาญเฉพาะคุณวุฒิเฉพาะ และข้อมูลอื่น ๆ ที่กำหนด ซึ่งจะ เป็นประโยชน์แก่ผู้บังคับหน่วยในการตกลงใจเกี่ยวกับการแบ่งมอบกำลังและขีดความสามารถ

๒) ผู้บัญชาการกำลังพลร่วม รับผิดชอบในการรักษาบัญชีกำลังพล และการรายงานของกำลังพลที่ต้องแก่ผู้บังคับบัญชา โดยรวบรวมการรายงานของกำลังพลประจำวันเข้า ในรายงานการสูญเสียและสถานภาพกำลังพลร่วม

๓) สรร.ด้านกำลังพล เป็นผู้ปฏิบัติในการจัดทำบัญชีกำลังพลและรายงาน สถานภาพกำลังพล

๒.๓.๕ การจัดทำนโยบายการหมุนเวียนกำลังพล

๑) สรร.ด้านกำลังพล มีหน้าที่เสนอแนะนโยบายการหมุนเวียนกำลังพล เป็นรายบุคคล

๒) สรร.ด้านยุทธการ มีหน้าที่เสนอแนะนโยบายการหมุนเวียนกำลังพลเป็นหน่วย

๓) ผู้บัญชาการกำลังพลร่วม กำหนดนโยบายหมุนเวียนเป็นหน่วยและเป็นบุคคล

๔) นโยบายการหมุนเวียนกำลังพลจะขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ภารกิจ ระยะเวลาการปฏิบัติการที่คาดไว้ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติการ ความต้องการด้านกำลังพลที่มีความ ขำนาญเฉพาะขีดจำกัดการระดมพลหรือเรียกพลตามอำนาจ และความต้องการการฝึกเป็นหน่วยและการ กำหนดหลักเกณฑ์ต่าง ๆ

๒.๓.๖ กำลังพลพลเรือน

สธ.ด้านกำลังพล รับผิดชอบในการประสานและบูรณาการขั้นตอนของแผนการใช้กำลังพลพลเรือนในการปฏิบัติการร่วม และการกำหนดความต้องการ การฝึก เสื้อผ้า ยุทโธปกรณ์ และกรรมวิธีทางการแพทย์ ก่อนใช้กำลังพลพลเรือนเข้าปฏิบัติการ

๒.๓.๗ เงินเพิ่มพิเศษและสิทธิประโยชน์

๑) ผู้บัญชาการกำลังพลรวม จะเป็นผู้พิจารณากำหนดนโยบายเกี่ยวกับเงินเพิ่มพิเศษและสิทธิประโยชน์ของกำลังพลที่เข้าปฏิบัติการรบ

๒) สธ.ด้านกำลังพล มีหน้าที่ให้ข้อเสนอแนะข้อพิจารณาสำคัญเงินเพิ่มพิเศษและสิทธิประโยชน์

๓) ความยุติธรรม ควรกำหนดนโยบายเงินเพิ่มพิเศษและสิทธิประโยชน์ที่ถาวรเพื่อป้องกันความแตกต่างระหว่างกำลังพล

๔) ความเหมาะสมกับเวลา โดยปกติการร้องขอเงินเพิ่มพิเศษและสิทธิประโยชน์จะใช้เวลานาน ดังนั้นการกำหนดนโยบายเงินเพิ่มพิเศษและสิทธิประโยชน์จึงควรกำหนดตั้งแต่เริ่มต้น เพื่อให้กำลังพลได้รับเงินเพิ่มพิเศษและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและทันเวลา

๒.๓.๘ การไปรษณีย์สนาม

สธ.ด้านกำลังพล มีหน้าที่ประสานการสนับสนุนไปรษณีย์สำหรับการปฏิบัติการทางทหาร หน่วยบริการไปรษณีย์ทหารและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องจะช่วยเหลือ สธ.ด้านกำลังพลทั้งในการวางแผนประณีตและเผชิญสถานการณ์วิกฤติ

๒.๓.๙ ขวัญ สวัสดิการ และการพักผ่อน

๑) แผนการบริการด้านขวัญ สวัสดิการ และการพักผ่อนมีความสำคัญต่อความพร้อมรบ โดยจะเป็นการลดความเครียด และเป็นการเพิ่มขวัญให้กับกำลังพลที่เข้าปฏิบัติการ

๒) แผนการบริการด้านขวัญ สวัสดิการ และการพักผ่อน

๒.๓.๑๐ การรายงานการสูญเสีย

๑) หน่วยงานรับผิดชอบข้อมูลการสูญเสียของเหล่าทัพ ให้แนวทางและข้อมูลที่จำเป็นแก่เหล่าทัพในการจัดการความต้องการรายงานการสูญเสียกำลังพล และแจ้งข้อมูลที่ถูกต้องและทันเวลาแก่ญาติของกำลังพล

๒) การรายงานการสูญเสียของ สธ.ด้านกำลังพลมักจะมุ่งที่การให้ข้อมูลที่ทันเวลาแก่ผู้บัญชาการกำลังพลรวม ตามสายการบังคับบัญชา เพื่อให้รู้ถึงสถานภาพกำลังพลและเหตุการณ์ในความรับผิดชอบที่อาจมีผลกระทบต่อการปฏิบัติ หรือความสนใจของสื่อมวลชน โดยปกติรายงานการสูญเสียของ สธ.ด้านกำลังพล จะใช้รายงานทางยุทธการเพื่อรายงานเหตุการณ์ และ/หรือ รายงานสถานภาพกำลังพลรวม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความรุนแรงของปฏิบัติการและระดับการสูญเสียกำลังพล

๒.๓.๑๑ การให้บำเหน็จรางวัลและเหรียญตรา

จัดทำและประกาศแนวทางเกี่ยวกับรางวัลและเหรียญตรา โดยสอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบคำสั่งของฝ่ายบริหาร และนโยบายการให้รางวัลของเหล่าทัพและ กท. ต้องทำให้มั่นใจว่าได้ส่งข้อเสนอแนะการให้รางวัลเป็นบุคคลหรือเป็นหน่วยที่เหมาะสมและทันเวลา เนื่องจากการพิจารณาบำเหน็จรางวัลและเหรียญตราหลายอย่างอยู่ในอำนาจของหน่วยเหนือ ดังนั้นจึงควรจัดทำและแจกจ่ายแผนการส่งคำขอและดำเนินการวิธีเสนอขอเหรียญตั้งแต่เนิ่นที่สุด

๒.๔ หน้าที่ความรับผิดชอบในการสนับสนุนร่วม

๒.๔.๑ การระดมกำลังสำรอง

ความรับผิดชอบในการระดมกำลังสำรองอยู่ที่เหล่าทัพ ซึ่ง ผบ.กองกำลังรวบรวมจะต้องแจ้งถึงจำนวนความต้องการกำลังพลทดแทนให้กองบัญชาการทหารสูงสุดทราบ เพื่อให้มั่นใจว่าความต้องการกำลังพลทดแทนเหล่านี้จะได้รับการบรรจุกำลังพลทดแทนตามความต้องการ โดยปกติความรับผิดชอบหลักในการรวมแผนกำลังสำรองเข้าในแผนยุทธการเป็นความรับผิดชอบของ สสร.ด้านยุทธการ โดยมี สสร.ด้านส่งกำลังบำรุง เป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลักในการวางแผนให้ครอบคลุมการระดมสรรพกำลัง ทุก ๆ ด้าน อย่างไรก็ตาม สสร.ด้านกำลังพล ควรทำงานโดยใกล้ชิดกับผู้รับผิดชอบเพื่อประกันว่าความต้องการกำลังพลทดแทนได้รวมเข้าในแผนยุทธการอย่างเหมาะสม

๒.๔.๒ การเลื่อนการปลด

เมื่อมีการระดมสรรพกำลังด้วยอำนาจฝ่ายบริหาร ทั้งการระดมบางส่วนหรือการระดมเต็มที่ นายกรัฐมนตรีอาจใช้อำนาจขยายเวลากฎหมายที่เกี่ยวกับการแต่งตั้ง การเกษียณหรือการปลดของกำลังสำรองที่พิจารณาว่าสำคัญยิ่งต่อชาติ เพื่อการเลื่อนระยะเวลาการปลดกำลังพลที่ครบวาระการรับราชการ โดยเหล่าทัพเป็นผู้พิจารณาความจำเป็นในการเลื่อนการปลด สสร.ด้านกำลังพลควรทำงานโดยใกล้ชิดกับเหล่าทัพเพื่อประกันว่า ได้แจ้งข้อพิจารณาทั้งสิ้นที่อาจมีผลต่อการตกลงใจร้องขอการเลื่อนการปลดให้เหล่าทัพทราบ

๒.๔.๓ การอพยพพลเรือนออกจากพื้นที่ความขัดแย้ง

๑) การส่งกลับผู้ที่ไม่ใช่กำลังรบหรือพลเรือนเป็นการปฏิบัติเพื่อสนับสนุนกระทรวงการต่างประเทศ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมจะให้คำปรึกษาและช่วยเหลือกระทรวงการต่างประเทศ ในการเตรียมการและปฏิบัติตามแผนในการป้องกัน อพยพ และส่งกลับพลเรือนกลับประเทศหรือออกจากพื้นที่ความขัดแย้ง การส่งกลับพลเรือนจะเกี่ยวกับการส่งกำลังเข้าปฏิบัติโดยเร็วการยึดครองที่หมายชั่วคราวและยุติด้วยการถอนตัวเมื่อจบภารกิจ

๒) สสร.ด้านกำลังพล รับผิดชอบในเรื่องการส่งสถานภาพกำลังพลที่เข้าปฏิบัติการในการส่งกลับผู้ที่ไม่ใช่กำลังรบกลับประเทศ

๒.๔.๔ การช่วยเหลือกักขังกำลังพลที่ถูกจับ กักตัว หรืออื่น ๆ

การช่วยเหลือกักขังกำลังพลที่ถูกจับ กักตัว หรืออื่น ๆ ที่ถูกตัดขาดจากกำลังฝ่ายเรา ซึ่งการช่วยเหลือนั้นจะประกอบด้วย การปฏิบัติเพื่อเตรียมการและดำเนินการในเรื่อง

การรายงาน การกำหนดที่อยู่การสนับสนุนช่วยเหลือต่าง ๆ สรร.ด้านกำลังพล จะเกี่ยวข้องในขั้นแรก (รับตัว) และขั้นสุดท้าย (ส่งตัวกลับต้นสังกัด) โดยบทบาทของ สรร.ด้านกำลังพล ในการช่วยเหลือกู้ภัย กำลังพลเป็นหนึ่งในหน้าที่หลักของการรักษายอดกำลังพล ในการทำบัญชีและการรายงานสถานภาพ กำลังพล สรร.ด้านกำลังพล กำกับดูแลขั้นตอนการรายงานของเหล่าทัพและคณะกรรมการสืบสวน การปฏิบัติเกี่ยวกับครอบครัวของกำลังพลที่ถูกตัดขาด โดยต้องรู้สถานภาพของผู้กลับคืนในการดำเนินการ รับตัวกลับในเรื่องสิทธิต่าง ๆ ที่จะต้องได้รับ ทั้งนี้การประสานการเยี่ยมของครอบครัวเป็นความรับผิดชอบของ สรร. ด้านกำลังพล ร่วมกับเหล่าทัพ

๒.๔.๕ การดำเนินการเชลยศึก

กองทัพเป็นหน่วยดำเนินการหลักที่กำหนดในการวางแผน พัฒนา และ ดำเนินการแผนเกี่ยวกับผู้ที่ถูกจับกุม กักกัน หรือกักขังและควบคุมของกองทัพ สรร.ด้านกำลังพล รับผิดชอบการรายงานยอดเชลยศึกประจำวันตามสายการบังคับบัญชา

๒.๕ โดยสรุปสามารถแยกหน้าที่ของ สรร.ด้านกำลังพล ได้ดังนี้

๒.๕.๑ หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก

- ๑) การจัดการกำลังพล (Manpower Management)
- ๒) การทดแทนกำลัง (Personnel Augmentation)
- ๓) การจัดตั้งศูนย์ต้อนรับร่วม (Joint Reception Centers)
- ๔) การจัดทำบัญชีกำลังพลและการรายงานสถานภาพกำลังพล (Personnel Accountability and Strength Reporting)
- ๕) การจัดทำนโยบายการหมุนเวียนกำลังพล (Rotation Policies Planning)
- ๖) กำลังพลพลเรือน (Civilian Personnel)
- ๗) เงินเพิ่มพิเศษและสิทธิประโยชน์ (Pay and Entitlements)
- ๘) การไปรษณีย์สนาม (Postal Operation)
- ๙) ขวัญ สวัสดิการ และการพักผ่อน (Morale Welfare and Recreation)
- ๑๐) การรายงานการสูญเสีย (Casualty Reporting)
- ๑๑) การให้บำเหน็จรางวัลและเหรียญตรา (Awards and Decorations)

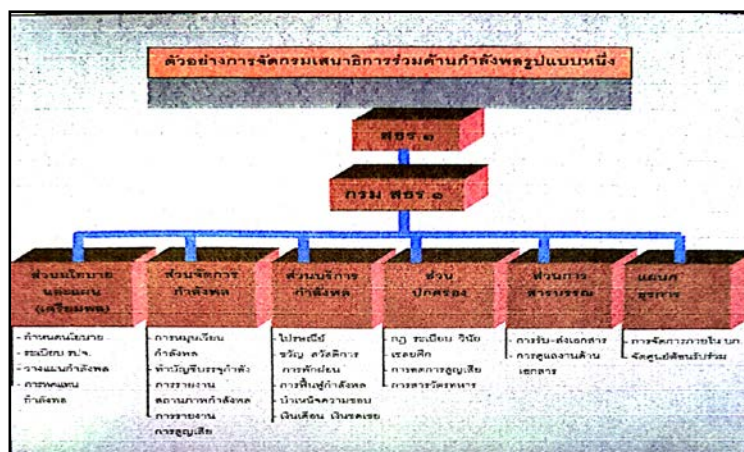
๒.๕.๒ หน้าที่ความรับผิดชอบในการสนับสนุนร่วม

- ๑) การระดมกำลังสำรอง (Reserve Component Callup)
- ๒) การเลื่อนการปลด (Personnel Recovery Operation)
- ๓) การอพยพพลเรือนออกจากพื้นที่ความขัดแย้ง (Noncombatant Evacuation Operations)
- ๔) การช่วยเหลือกู้ภัยกำลังพลที่ถูกจับกักตัวหรืออื่น ๆ (Stop - Loss Authority)
- ๕) การดำเนินการเชลยศึก (Enemy Prisoner of War/Detainee Operations)

๒.๕.๓ หน้าที่นายทหารกำลังพล (สธ.๑) ของเหล่าทัพและนายทหารกำลังพล (สธ.๑) ของหน่วยรอง ที่มาประกอบเป็นกองกำลังรบร่วมยังคงมีความรับผิดชอบ (ในสนาม) ในส่วนของตนเหมือนเดิม ซึ่งได้แก่ การวางแผนการประสานงาน และกำกับดูแลด้านกำลัง กำลังทดแทน วินัย กฎ ข้อบังคับ และคำสั่ง เชลยศึก การดำเนินการกำลังพล การจัดการภายในหน่วย กำลังพลพลเรือน และ เบ็ดเตล็ด

๓. การจัด สธ.ด้านกำลังพล

การจัด สธ.ด้านกำลังพล จะใช้พันธกิจหรืองานเป็นตัวกำหนดโครงสร้างการจัด ขนาด และการจัด สธ.ด้านกำลังพล ในกองบัญชาการกำลังรบร่วม อาจขึ้นอยู่กับความต้องการของภารกิจ แนวความคิดในการปฏิบัติ แนวทางของผู้บัญชาการกำลังรบร่วมและประสบการณ์จากตัวเสนาธิการร่วมเอง บางครั้งอาจมีปัจจัยภายนอกมาเกี่ยวข้องซึ่งอาจมีผลต่อขนาด และการประกอบกำลัง โครงสร้างการจัดนี้เป็นรูปแบบหนึ่งเท่านั้นซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม



แผนภาพที่ ๒.๑ แสดงผังการจัด สธ.ด้านกำลังพล

๓.๑ หน้าที่ของส่วนราชการของกรมเสนาธิการร่วมด้านกำลังพล

๓.๑.๑ ส่วนนโยบายและแผน (เตรียมพล) มีหน้าที่ในการเสนอแนะนโยบาย วางแผน อำนาจการประสานงาน กำกับดูแลและประสานแผนในเรื่องการเตรียมพล การทดแทนกำลังพล การจัดหากำลังพลและกำลังคน และกำหนดนโยบายและระเบียบปฏิบัติประจำด้านกำลังพลของหน่วย

๓.๑.๒ ส่วนจัดการกำลังพล มีหน้าที่ในการเสนอ นโยบายวางแผน อำนาจการประสานงาน กำกับดูแลและประสานแผน ในเรื่องเกี่ยวกับการบรรจุ การหมุนเวียนกำลังพล การจัดสรรกำลังพล การรายงานสถานภาพกำลังพล และการรายงานการสูญเสีย ตลอดจนการควบคุมกำลังพล ทหาร และกำลังพลพลเรือนที่อยู่ภายในการปกครองของหน่วย

๓.๑.๓ ส่วนบริการกำลังพล มีหน้าที่ในการเสนอนโยบายวางแผน อำนาจการประสานงาน กำกับดูแลและประสานแผน ในเรื่องเกี่ยวกับการไปรษณีย์สนาม การพัฒนาและรักษาขวัญ การสวัสดิการ การให้รางวัลและบำเหน็จความชอบเงินเดือนและเงินชดเชยต่าง ๆ

๓.๑.๔ ส่วนปกครอง มีหน้าที่ในการเสนอนโยบาย วางแผน อำนาจการประสานงาน กำกับดูแลและประสานแผน ในเรื่องเกี่ยวกับการกำหนด กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ภายในหน่วย การดำเนินการต่อเคลยศึกมาตรการความปลอดภัย (การลดการสูญเสีย) การสารวัตรทหาร การดำเนินการที่เกี่ยวข้องทางด้านกฎหมาย

๓.๑.๕ ส่วนการสารบรรณ มีหน้าที่เสนอโยบาย การดำเนินการด้านเอกสารการตรวจสอบ และกำกับดูแลเกี่ยวกับเอกสารที่ติดต่อภายในหน่วยและระหว่างหน่วย และการจัดตั้งศูนย์รับ - ส่ง

๓.๑.๖ แผนกธุรการ มีหน้าที่ในการดำเนินการด้านการจัดการภายใน บก. อำนาจการปฏิบัติงานธุรการทั้งปวง และกำกับดูแลกำลังพลเฉพาะภายใน บก.หน่วย รวมทั้งการจัดตั้งศูนย์ต้อนรับร่วม

๓.๒ หน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในส่วนต่าง ๆ ของ สรร.ด้านกำลังพล

๑) สรร. จัดกำลังพลจากเหล่าทัพที่เป็นหลักในการปฏิบัติการในครั้งนั้น ๆ มีหน้าที่รับผิดชอบในการอำนาจการ และกำกับดูแลเกี่ยวกับกิจการกำลังพลทั้งปวงของ สรร.ด้านกำลังพล

๒) ผช.สรร. จัดจากเหล่าทัพที่ร่วมปฏิบัติการในครั้งนั้น อย่างน้อยที่สุดจะต้องมีจำนวนเท่ากับเหล่าทัพที่มาปฏิบัติการ มีหน้าที่ช่วยเหลือ สรร.๑ ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกิจการกำลังพลของเหล่าทัพแก่ ผบ.หน่วย สรร.๑ และรับผิดชอบงานตามที่ สรร.๑ แบ่งมอบ

๓.๒.๑ ส่วนนโยบายและแผน (เตรียมพล)

๑) หน.ส่วนนโยบายและแผน (เตรียมพล) รับผิดชอบในการกำหนดนโยบาย การจัดทำแผนในเรื่องที่เกี่ยวกับแผนการกำลังพลของหน่วยการทดแทนกำลังพล การจัดหากำลังพลและกำลังคน การกำหนดระเบียบปฏิบัติประจำด้านงานกำลังพล

๒) ผช.หน.ส่วนนโยบายและแผน มีหน้าที่ช่วยเหลือ หน.ส่วนนโยบายและแผน ในการให้ข้อมูลด้านกำลังพลของเหล่าทัพตนในการกำหนดนโยบายและการจัดทำแผนและรับผิดชอบงานตามที่ หน.ส่วนนโยบายและแผน มอบหมายให้

๓) นายทหารปฏิบัติการ มีหน้าที่ในการอำนาจการและกำกับดูแลการปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนกำลังพลที่ได้วางไว้แล้ว

๔) ผู้ช่วยนายทหารปฏิบัติการ ช่วยเหลือนายทหารปฏิบัติการในการอำนาจการ

๕) นายสิบปฏิบัติการ มีหน้าที่ดำเนินการด้านเอกสาร (เมื่อมีการแยกกองบัญชาการ)

๖) เสมียน/ พลขับรถ มีหน้าที่พิมพ์เอกสาร ดูแลการจัดเก็บเอกสาร และตรวจทานเอกสารที่พิมพ์ ตลอดจนบำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน และทำหน้าที่ขับรถนำสารอีกตำแหน่งหนึ่งด้วย

๗) นายสิบกำลังพล มีหน้าที่จัดเตรียมและรวบรวมคำบันทึกที่เกี่ยวข้องกับกำลังพลช่วยในการเตรียมเอกสาร โต๊ะตอบ และร่างคำสั่งเกี่ยวกับการกำลังพล และช่วยในการเนินการด้านกำลังพลอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

๘) เสมียนกำลังพล มีหน้าที่รวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้อง การแจกจ่ายเอกสาร การเดินหนังสือและช่วยในการเตรียมหลักฐานการส่งหนังสือ และปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย

๓.๒.๑ เสมียนพิมพ์ดีด มีหน้าที่พิมพ์เอกสาร ดูแลการจัดเก็บเอกสาร และตรวจทานเอกสารที่พิมพ์ ตลอดจนบำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน

๓.๒.๒ ส่วนจัดการกำลังพล

๑) หน.ส่วนจัดการกำลังพล มีหน้าที่รับผิดชอบในการกำหนดนโยบายและการดำเนินการด้านกำลังพลในการบรรจุ การหมุนเวียนกำลังพล การจัดสรรกำลังพลการรายงานสถานภาพกำลังพลและการรายงานการ สูญเสีย

๒) ผช.หน.ส่วนจัดการกำลังพล มีหน้าที่ช่วยเหลือ หน.ส่วน ในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการด้านกำลังพลของเหล่าทัพตนในการกำหนดนโยบาย การบรรจุ หมุนเวียนการจัดสรร และรับผิดชอบงานตามที่ หน.ส่วน จัดการกำลังพลมอบหมายให้

๓) นายทหารกำลังพล มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดทำ ทำเนียบกำลังพลบัญชีบรรจุกำลังของหน่วย รวมทั้งดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

๔) นายสิบกำลังพล มีหน้าที่จัดเตรียมและรวบรวมบันทึกที่เกี่ยวข้องกับกำลังพลช่วยในการเตรียมเอกสาร โต๊ะตอบ และร่างคำสั่งเกี่ยวกับการกำลังพล และช่วยในการดำเนินการด้านกำลังพลอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

๕) เสมียนกำลังพล มีหน้าที่รวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้อง การแจกจ่ายเอกสาร การเดินหนังสือและช่วยในการเตรียมหลักฐานการส่งหนังสือ และปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย

๖) เสมียนพิมพ์ดีด มีหน้าที่พิมพ์เอกสาร ดูแลการจัดเก็บเอกสารและตรวจทานเอกสารที่พิมพ์ ตลอดจนบำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน

๓.๒.๓ ส่วนบริการกำลังพล

๑) หน.ส่วนบริการกำลังพล มีหน้าที่รับผิดชอบในการกำหนดนโยบายในเรื่องการบริการกำลังพล สวัสดิการ การพัฒนาและรักษาขวัญ ตลอดจนการฟื้นฟูกำลังพล การให้รางวัลบำเหน็จความชอบและเงินชดเชยต่าง ๆ

๒) ผช.หน.ส่วนบริการกำลังพล มีหน้าที่ช่วยเหลือ หน.ส่วนบริการกำลังพล และรับผิดชอบงานตามที่ได้รับมอบ

๓) นายสิบสวัสดิการ มีหน้าที่ในการดำเนินการจัดทำเอกสารที่เกี่ยวกับด้านสวัสดิการต่าง ๆ

๔) นายสิบการเงิน มีหน้าที่ในการดูแลการเบิก - จ่าย ทางด้านการเงิน การเตรียมบัญชีและหลักฐานทางการเงิน การตรวจสอบการเบิกจ่าย เก็บรักษาเอกสารทางการเงิน ช่วยในการคำนวณวงเงินในการเบิกจ่ายและช่วยปฏิบัติงานในธุรการตามที่ได้รับมอบ

๕) นายสิบไปรษณีย์ มีหน้าที่ในการดำเนินงานรับ - ส่งเอกสารทางด้านไปรษณีย์และพัสดุของหน่วย เก็บรักษา และลงบันทึกเกี่ยวกับการไปรษณีย์ และช่วยในการสอบสวนไปรษณีย์ภัณฑ์ที่สูญหาย

๖) เสมียนกำลังพล มีหน้าที่รวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้อง การแจกจ่ายเอกสาร การเดินหนังสือและช่วยในการเตรียมหลักฐานการส่งหนังสือ และปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย

๗) เสมียนพิมพ์ดีด มีหน้าที่พิมพ์เอกสาร ดูแลการจัดเก็บเอกสาร และตรวจทานเอกสารที่พิมพ์ ตลอดจนบำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน

๓.๒.๔ ส่วนปกครอง

๑) หน.ส่วนปกครอง มีหน้าที่รับผิดชอบในการกำหนด กฎ ข้อบังคับ คำสั่ง และการดำเนินการต่อเชลยศึก การสารวัตรทหาร การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย

๒) ผช.หน.ส่วนปกครอง มีหน้าที่ช่วยเหลือ หน.ส่วนปกครอง และรับผิดชอบงานตามที่ได้รับมอบ

๓) นายทหารฝ่ายการสารวัตร มีหน้าที่ในการช่วยเหลือ หน.ส่วนปกครอง ในการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการสารวัตรทหาร การเชลยศึก และการควบคุมวินัย

๔) นายทหารฝ่ายพระธรรมนูญ มีหน้าที่ช่วยเหลือ หน.ส่วนปกครอง ในการประสานงานด้านการกฎหมายกับฝ่ายพลเรือน การจัดตั้งศาลทหาร และการดำเนินการด้านกฎหมายระหว่างประเทศ การจัดทำสัญญาต่าง ๆ การสืบสวน และสอบสวนคดีต่าง ๆ

๕) นายสิบกำลังพล มีหน้าที่จัดเตรียมและรวบรวมบันทึกที่เกี่ยวกับกำลังพลช่วยในการเตรียมเอกสาร โตตอบ และร่างคำสั่งเกี่ยวกับการกำลังพล และช่วยในการดำเนินการด้านกำลังพลอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

๖) เสมียนกำลังพล มีหน้าที่รวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้อง การแจกจ่ายเอกสารการเดินหนังสือและช่วยในการเตรียมหลักฐานการส่งหนังสือ และปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย

๗) เสมียนพิมพ์ดีด มีหน้าที่พิมพ์เอกสาร ดูแลการจัดเก็บเอกสาร และตรวจทานเอกสารที่พิมพ์ ตลอดจนบำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน

๓.๒.๕ ส่วนการสารบรรณ เป็นฝ่ายอำนวยการเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านงานสารบรรณให้ถูกต้องตามระเบียบและนโยบายของผู้บังคับบัญชา

๒) ผช.หน.ส่วนการสารบรรณ มีหน้าที่ช่วยเหลือหัวหน้าส่วนการสารบรรณในการดำเนินงานด้านงานสารบรรณ

๓) นายสืบทการสารบรรณ มีหน้าที่ในการเก็บรักษา แจกจ่าย พิมพ์ และรวบรวม คำสั่ง รายงานที่เกี่ยวข้อง การจัดทำแฟ้มเอกสารแยกประเภทตามระเบียบงานสารบรรณ

๔) นายสืบนำสาร มีหน้าที่ในการรับ - ส่งเอกสารการลงบันทึกหลักฐานการนำส่งเอกสาร และปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

๕) เสมียน มีหน้าที่พิมพ์เอกสาร ดูแลการจัดเก็บเอกสาร และตรวจทานเอกสารที่พิมพ์ ตลอดจนบำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน

๓.๒.๖ แผนกธุรการ มีหน้าที่ในการกำกับดูแลงานธุรการทั้งปวง การจัดการภายใน บก. และกำกับดูแลกำลังพลภายใน บก. ให้เป็นไปตามนโยบายของผู้บังคับบัญชา

ข้อพิจารณาในการวางแผนและดำเนินการกำลังพล

๑. กล่าวทั่วไป

การวางแผนร่วม เป็นการประสานงานของฝ่ายเสนาธิการร่วมและผู้บังคับบัญชา เพื่อให้สำเร็จกิจเฉพาะที่ได้รับมอบและการสั่งการปฏิบัติที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุภารกิจ ซึ่งรายละเอียดต่าง ๆ ของการวางแผนร่วมจะปรากฏตามเอกสารอ้างอิง โดย สรร.ด้านกำลังพล จะเข้าไปเกี่ยวข้องในทุกขั้นตอนของการวางแผนตามบทบาทของตน สำหรับบทนี้จะกล่าวเพียงข้อพิจารณาในการวางแผนและการดำเนินการกำลังพล รวมถึงบทบาทของ สรร.ด้านกำลังพล เท่านั้น

๒. ข้อพิจารณาในการวางแผนและการดำเนินการกำลังพล

จากภารกิจของ สรร.ด้านกำลังพล ที่มีหน้าที่ดำเนินการด้านกำลังพลเพื่อสนับสนุนให้แก่ ผู้บัญชาการกองกำลังรวบรวมอย่างทันเวลา และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้หน่วยมีความพร้อมรบ และมีขีดความสามารถในการปฏิบัติการของกองกำลังรวบรวม ภารกิจของหน่วย รวมทั้งมีความพร้อมสามารถจะปฏิบัติการกิจที่ได้รับมอบเพิ่มเติมต่อไปได้ โดย สรร.ด้านกำลังพล จะต้องพิจารณาดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้อยู่ตลอดเวลา นั่นก็คือการประมาณการความต้องการกำลังพลของหน่วยที่มาประกอบกำลัง (หน่วยรอง) แหล่งผลิตกำลังพลอยู่ที่ใดบ้าง ปัญหา กำลังพลของหน่วยมีความสมบูรณ์หรือไม่ การดำรงสภาพกำลังรบของหน่วยด้านกำลังพลให้คงอยู่ได้อย่างไร การรวบรวมความต้องการกำลังพลของเหล่าทัพ และกำลังพลเรือนสนับสนุนกองกำลังรวบรวมมีความต่อเนื่องหรือไม่ และตรงต่อความต้องการหรือไม่ การพิจารณาในการวางแผน และการดำเนินการด้านกำลังพลนั้น สรร.ด้านกำลังพล จะเป็นเพียงผู้กำหนดนโยบาย และคำสั่งด้านกำลังพลที่เกี่ยวข้องโดยกว้าง ๆ โดยจะเป็นในลักษณะของ **การวางแผนแบบรวมการและแยกการปฏิบัติ** ซึ่งการดำเนินการด้านกำลังพลและธุรการเหล่าทัพ ยังคงดำเนินการสนับสนุนให้กับกองกำลังของตนเอง แม้ว่าได้มาประกอบเป็นกองกำลังเฉพาะกิจร่วมแล้วก็ตาม โดยที่ ผบ.กองกำลังรวบรวม มี สรร.ด้านกำลังพล เป็นที่ปรึกษาด้านกำลังพลเท่านั้น และอาจจะมีเจ้าหน้าที่กำลังพลของเหล่าทัพที่มาประกอบเป็นส่วน

หนึ่งของฝ่ายเสนานิการกองกำลัง เช่น อาจจะเป็น ผช.สธ. ด้านกำลังพล ในการให้คำแนะนำในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเหล่าทัพของตนโดยตรง โดย ผู้บัญชาการกำลังรวบรวม สามารถที่จะกำหนดนโยบายด้านกำลังพลอย่างกว้าง ๆ และอาจรวมทั้งการออกมาตรการหรือกฎข้อบังคับ เพื่อให้หน่วยที่มาประกอบเป็นกองกำลังรวบรวมปฏิบัติด้วยก็ได้

๒.๑. ข้อพิจารณาก่อนการรบ สธ.ด้านกำลังพล จะต้องคำนึงถึงเรื่องต่อไปนี้ในการประกอบการพิจารณาในการวางแผนและเตรียมการในขั้นก่อนการรบ ซึ่งได้แก่ **การเตรียมกำลัง** สธ.ด้านกำลังพล จะต้องคำนึงถึงเรื่องนี้เป็นอย่างมากในการพิจารณาถึงสภาพความพร้อมรบทางด้านกำลังพล (Personnel Readiness) โดยจะต้องจัดให้มีการจัดทำบัญชีบรรจุกำลังตลอดจนในเรื่องการฝึกและศึกษาของกำลังพลและกำลังพลสำรองของหน่วยจะต้องพัฒนาให้มีความพร้อมปฏิบัติการได้ทุกขณะ **การจัดการในกองบัญชาการ** สธ.ด้านกำลังพล จะต้องเตรียมการวางแผนในการจัดการภายใน บก. ให้พร้อม และต้องพัฒนาถึงระบบของการปฏิบัติงานภายใน บก. ก่อนจะปฏิบัติการรบจริงความปลอดภัย สธ.ด้านกำลังพล จะต้องมองถึงมาตรการในการลดความสูญเสียกำลังพลทางด้านธุรการ ทั้งนี้เพื่อมิให้กระทบต่อสภาพความพร้อมรบของหน่วย

๒.๒ ข้อพิจารณาระหว่างการรบ เมื่อมีสถานการณ์การรบเกิดขึ้นและอยู่ระหว่างการดำเนินการรบ สธ.ด้านกำลังพล จะต้องคำนึงถึงเรื่องต่อไปนี้

๒.๓ ข้อพิจารณาหลังการรบ เมื่อสิ้นสุดการรบ สธ.ด้านกำลังพลจะต้องดำเนินการต่อกำลังพลในเรื่องการฟื้นฟูกำลัง การปรับสภาพของหน่วยโดยใช้การปรับเกลี่ยอัตรากำลังพลเพื่อให้หน่วยมีความพร้อมที่จะปฏิบัติการกิจต่อไปได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงด้านขวัญและการบริการกำลังพล

๓. บทบาทของ สธ.ด้านกำลังพล

สธ.ด้านกำลังพล มีหน้าที่ในด้านการจัดการและการดำเนินการกำลังพล กำหนด และ/ หรือ พัฒนานโยบายด้านกำลังพล ปกครองทั้งทหารและพลเรือนภายในกองบัญชาการ และควบคุมดูแลเชลยศึก

วิธีการและระเบียบการปฏิบัติการกำลังพลร่วม

๑. กล่าวทั่วไป

ในบทนี้จะกล่าวถึงวิธีการดำเนินการ และระเบียบการปฏิบัติการกำลังพล ซึ่งหน่วยต่าง ๆ ได้แก่ บก.ทหารสูงสุด กองกำลังรวบรวม และหน่วยรอง ได้ยึดถือเพื่อปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน โดยจะเน้นถึงการปฏิบัติในสภาวะไม่ปกติ หรือในยามสงครามเท่านั้น

๒. วิธีการและระเบียบการปฏิบัติการกำลังพลร่วม

๒.๑ การจัดทำประมาณการกำลังพล ของ สธ.ด้านกำลังพล นั้นให้ใช้ตามผนวก ง การประมาณการกำลังพล

๒.๒ การจัดทำแผนการกำลังพล ประกอบแผน/ คำสั่ง ดูจากผนวก แผนการกำลังพลของกองบัญชาการ

๒.๓ การรายงาน ได้แก่การรายงานสรุปยอดกำลังพลประจำวันรายงานกำลังพลตามระยะเวลา การรายงานการสูญเสียเนื่องจากการรบและการรายงานการสูญเสียที่ไม่ใช่จากการรบ วิธีการรายงาน จะใช้การรายงานโดยใช้เครื่องมือสื่อสารที่เร็วที่สุด โดยอาจพิจารณาใช้การส่งข้อมูลอัตโนมัติ โทรศัพท์ อินเทอร์เน็ต เป็นต้น โดยแบบการรายงานต่าง ๆ ตาม ผนวก รปจ.

๒.๔ งานในหน้าที่หลัก ของ สสร.ด้านกำลังพล นั้นจะดำเนินการตามวิธีการ โดยยึดถือ รปจ. ตามผนวก รปจ.

๒.๕ การระดมสรรพกำลัง มีขั้นตอนการปฏิบัติ แบ่งออกเป็น ๒ ขั้นตอน

๒.๕.๑ ขั้นเตรียมการระดมสรรพกำลัง จะดำเนินการในยามปกติโดยการเตรียมกำลังพลสำรอง การจัดทำบัญชีบรรจุกำลัง และการกำหนดวิธีการในการระดมพล และการรับพล รวมทั้งเตรียมการฝึก และศึกษาไว้ด้วย

๒.๕.๒ ขั้นระดมสรรพกำลัง จะแบ่งขั้นตอนเป็น ๒ ขั้นตอนย่อย คือ การเตรียมพลให้หน่วยตามบัญชีบรรจุกำลังและการฝึกกำลังพลสำรอง ซึ่งจะเป็นการฝึกทบทวนให้แก้กำลังพลสำรอง

๒.๕.๓ การแบ่งความรับผิดชอบในการปฏิบัติ กรม สสร.ด้านกำลังพล จะดำเนินการเกี่ยวกับกำลังพลที่ใช้ความชำนาญพิเศษ หน่วยที่เกี่ยวข้องกับการระดมสรรพกำลังของ กห. จะเป็นผู้ดำเนินการเตรียมการประสานงาน รวบรวมแผน ทดสอบแผนการระดมสรรพกำลังด้านกำลังพลของกองทัพบก และจัดนายทหารติดต่อไปประจำหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

กล่าวโดยสรุปได้ว่า กองทัพไทยจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพ ให้มีความทันสมัย เพื่อรับมือกับสถานการณ์ภัยคุกคามในปัจจุบัน และที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต การพัฒนาคู่มือหลักนิยมการปฏิบัติการร่วม กองทัพไทย ด้านกำลังพลร่วม จึงเป็นสิ่งที่พึงประสงค์ของกองทัพ เพื่อลดข้อจำกัดและเสริมสร้างขีดความสามารถ ดำรงไว้ซึ่งประสิทธิภาพในการป้องกันประเทศ ทั้งในภาวะปกติและภาวะสงคราม

๒. ระเบียบปฏิบัติประจำกองทัพบกที่เกี่ยวข้องกับงานกำลังพลกองทัพบก

รปจ.ทบ. ว่าด้วยการกำลังพล พ.ศ.๒๕๕๔ ได้กำหนดวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับสายงานกำลังพล เพื่อให้หน่วยที่ออกปฏิบัติการกิจป้องกันประเทศตามแผน หรือคำสั่ง เพื่อให้ยึดถือและถูกต้องเป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยการปฏิบัติเป็นลักษณะงานเดียวกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลักของ สสร.ด้านกำลังพล แต่กำหนดหัวข้อไว้แตกต่างกันดังนี้

รปจ.ทบ. ว่าด้วยการกำลังพล ประกอบด้วย การรักษายอดกำลังพล การจัดการกำลังพล ขวัญและบริการกำลังพล วินัย กฎ ข้อบังคับ และคำสั่ง และการจัดการภายในกองบัญชาการ

หน้าที่ความรับผิดชอบของ สสร.ด้านกำลังพล แบ่งเป็น หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และหน้าที่ความรับผิดชอบในการสนับสนุน โดยหน้าที่หลัก แบ่งออกเป็น ๑๑ ด้าน และหน้าที่สนับสนุน แบ่งออกเป็น ๕ ด้าน ซึ่งก็เป็นงานด้านกำลังพลเช่นเดียวกันกับ รปจ.ทบ.

เนื่องจาก ทบ. เป็นหน่วยงานใหญ่ที่มีกำลังพลเป็นจำนวนมาก ทบ. จึงได้จัดทำ รบจ.ทบ. เพื่อให้หน่วยยึดถือปฏิบัติ ซึ่งมีความแตกต่างกับหลักนิยมนด้านกำลังพลร่วม โดย รบจ.ทบ. ได้กำหนดผนวกในการปฏิบัติไว้อย่างละเอียด เพื่อให้หน่วยสามารถปฏิบัติตามแนวทางได้อย่างชัดเจนตั้งแต่ ผนวก ก สรุปรยอดกำลังพลประจำ จัดจนถึง ผนวก ร เรื่องการศาลทหาร แตกต่างกับหลักนิยมนด้านกำลังพลร่วมที่เป็นแนวความคิดในการปฏิบัติที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามการจัดเฉพาะกิจร่วม/ ผสม เพื่อให้นำไปประยุกต์ใช้ตามรูปแบบการจัดของกองกำลังเฉพาะกิจร่วม/ ผสม ซึ่งเป็นการกำหนดแบบกว้าง ๆ ทั้งนี้ หน่วยในกองกำลังเฉพาะกิจร่วม/ ผสม จะต้องได้รับการฝึกร่วมผสมอย่างสม่ำเสมอ จึงจะสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ สรร. เข้าใจได้อย่างชัดเจนในการจัดการกำลังพล ขวัญและบริการกำลังพลว่าเป็นงานของ สรร. หรือเหล่าทัพ ที่จะต้องดำเนินการ เนื่องจาก ผบ.เหล่าทัพ มีอำนาจในการดำเนินการด้านการจัดการกำลังพลอยู่แล้ว

กล่าวโดยสรุป รบจ.ทบ. เป็นการกำหนดรายละเอียดเพื่อให้หน่วยนำไปใช้และยึดถือปฏิบัติ แต่หลักนิยมนด้านกำลังพลร่วม เป็นแนวทางในการดำเนินการ สำหรับการจัดกองกำลังเฉพาะกิจร่วม/ ผสม ที่ สรร. ด้านกำลังพล ต้องนำไปประยุกต์ใช้และสามารถปรับเปลี่ยนไปได้ตามสถานการณ์และความเหมาะสม

หลักการกำลังพลร่วมและข้อพิจารณา

๑. กล่าวทั่วไป

บทนี้จะกล่าวถึงหลักการกำลังพลและข้อพิจารณาที่สำคัญ ซึ่งหลักการและข้อพิจารณานี้จะเอื้ออำนวยให้แก่ผู้บังคับบัญชา และฝ่ายเสนาธิการในการวางแผนและปฏิบัติการกำลังพล สนับสนุนการปฏิบัติการร่วมในการดำเนินการด้านกำลังพลนี้จะต้องทำให้หน่วยดำรงสภาพและมีความพร้อมรบอยู่ตลอดเวลา ซึ่งบางครั้งอาจต้องมีการระดมพลและการปรับกำลังเข้ามาเกี่ยวข้องแต่ทั้งนี้ทั้งนั้นจะต้องทำให้บรรลุภารกิจของหน่วยให้จงได้ ซึ่งหลักการกำลังพลจะเป็นเพียงแนวทางสำหรับช่วยในการวิเคราะห์และการวางแผนอย่างรอบคอบ

๒. หลักการกำลังพลร่วม ในการดำเนินการด้านกำลังพลมีหลักพื้นฐาน ๓ ประการดังนี้

๒.๑ การตอบสนองความต้องการเป็นสิ่งหนึ่ง สรร.๑ จะต้องคำนึงถึงการที่จะสนับสนุนต่อความต้องการกำลังพลของหน่วยต่าง ๆ ซึ่งจะต้องให้การสนับสนุนตรงต่อหน่วยที่มีความต้องการกำลังพลอย่างแท้จริง และจะต้องมีการเตรียมการวางแผนล่วงหน้าอย่างดี

๒.๒ ความต่อเนื่อง นอกจากการตอบสนองความต้องการกำลังพลของหน่วยได้อย่างถูกต้องแล้ว สรร.๑ จะต้องวางแผนการดำเนินการกำลังพลในการสนับสนุนหน่วยได้อย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการรักษาความหนาแน่นของปฏิบัติการกิจของหน่วย

๒.๓ ทันเวลา การดำเนินการด้านกำลังพลในการสนับสนุนการปฏิบัติการของหน่วยจะต้องกระทำในลักษณะที่ต้องทันเวลา และจะต้องอยู่ในช่วงเวลาที่เหมาะสมด้วย (Real Time) นั่นก็คือ จะไม่ดำเนินการช้าเกินไปหรือเร็วเกินไป เพราะอาจจะทำให้ขาดความอ่อนตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์รบที่เกิดขึ้น

๓. ข้อพิจารณาในการวางแผนการดำเนินการกำลังพล

จากภารกิจของ สสร.๑ ที่มีหน้าที่ดำเนินการด้านกำลังพลเพื่อสนับสนุนให้แก่ ผบ.กองกำลังเฉพาะกิจร่วมอย่างทันเวลา และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้หน่วยมีความพร้อมและมีขีดความสามารถในการ ปฏิบัติการของกองกำลังเฉพาะกิจร่วม ภารกิจของหน่วย รวมทั้งมีความพร้อมสามารถจะปฏิบัติการกิจที่ได้รับมอบเพิ่มเติมต่อไปได้โดย สสร.๑ จะต้องพิจารณาดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

การพิจารณาในการวางแผน และการดำเนินการด้านกำลังพลนั้น สสร.๑ จะเป็นเพียงผู้กำหนดนโยบายและคำสั่งด้านกำลังพลที่เกี่ยวข้องโดยกว้าง ๆ โดยจะเป็นในลักษณะของ การวางแผนแบบรวมการและแยกการปฏิบัติ ซึ่งการดำเนินการด้านกำลังพลและธุรการเหล่าทัพยังคงดำเนินการสนับสนุนให้กับกองกำลังพลของตนเอง แม้ว่าได้มาประกอบเป็นกองกำลังพลเฉพาะกิจร่วมแล้วก็ตาม โดยที่ ผบ.กองกำลังพลเฉพาะกิจร่วมมี สสร.๑ เป็นที่ปรึกษาด้านกำลังพลเท่านั้น และอาจจะมีเจ้าหน้าที่กำลังพลของเหล่าทัพที่มาประกอบเป็นส่วนหนึ่งของฝ่ายเสนาธิการกองกำลังเช่น อาจจะเป็น ผช.สสร.๑ ในการให้คำแนะนำและในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเหล่าทัพของตนโดยตรง โดย ผบ.กกล.ฉก.ร่วม สามารถที่จะกำหนดนโยบายด้านกำลังพลกว้าง ๆ และอาจรวมทั้งการออกมาตรการหรือกฎข้อบังคับ เพื่อให้หน่วยที่มาประกอบเป็นกองกำลังเฉพาะกิจปฏิบัติด้วยก็ได้

๓.๑ ข้อพิจารณาก่อนการรบ สสร.๑ จะต้องคำนึงถึงเรื่องต่อไปนี้ในการประกอบการพิจารณาในการวางแผนและเตรียมการขึ้นก่อนการรบ ซึ่งได้แก่

๑) การเตรียมกำลังพล สสร.๑ จะต้องคำนึงถึงเรื่องนี้เป็นอย่างมากในการพิจารณาถึงสภาพความพร้อมรบทางด้านกำลังพล (PERSONNEL READINESS) โดยจะต้องจัดให้มีการจัดทำบัญชีบรรจุกำลังพลตลอดจน ในเรื่องการฝึกและศึกษาของกำลังพลและกำลังพลสำรองของหน่วยจะต้องพัฒนาให้มีความพร้อมปฏิบัติการได้ทุกขณะ

๒) การจัดการในกองบัญชาการ สสร.๑ จะต้องเตรียมการวางแผนในการจัดการภายใน บก. ให้พร้อมและต้องพัฒนาถึงระบบของการปฏิบัติงานภายใน บก. ก่อนจะปฏิบัติการรบจริง

๓) ความปลอดภัย สสร.๑ จะต้องมอบถึงมาตรการในการลดความสูญเสียกำลังพลทางด้านธุรการ ทั้งนี้ เพื่อมิให้กระทบต่อสภาพความพร้อมรบของหน่วย

๓.๒ ข้อพิจารณาระหว่างการรบ เมื่อมีสถานการณ์การรบเกิดขึ้นและอยู่ระหว่างการดำเนินการรบ สสร.๑ จะต้องคำนึงถึงเรื่องต่อไปนี้ การจัดการกำลังพล การทดแทนกำลัง การระดมสรรพกำลังพล และขวัญและการบริการกำลัง

๓.๓ ข้อพิจารณาหลังการรบ เมื่อสิ้นสุดการรบ สสร.๑ จะต้องดำเนินการต่อกำลังพลในเรื่องการฟื้นฟูกำลัง ขวัญและการบริการกำลังพล และ เชลยศึก

สำหรับกระบวนการในการเสนอข้อตกลงใจของฝ่ายเสนาธิการยังคงใช้หลักการเดิมแต่จะต้องมีความละเอียดรอบคอบมากขึ้น โดยจะกล่าวต่อไปในเรื่อง การวางแผนร่วม ส่วนของรูปแบบ

เอกสารของแผนและคำสั่งที่เกี่ยวข้องนั้น สามารถแบ่งตามประเภทได้ ๕ ประเภท คือ ๑. นโยบายของกระทรวงกลาโหม/ บก.ทหารสูงสุด ๒. สั่งแนะนำในการวางแผนผู้บังคับบัญชา ๓. แผนและคำสั่ง ๔. แผนจุดประสงค์โดยเฉพาะ (Special Purpose Plans) ๕. คำสั่งประจำและระเบียบปฏิบัติประจำ (Standing Order and Standing Operating Procedure)

การวางแผนการกำลังพลร่วม

๑. กล่าวทั่วไป

๑.๑ การวางแผน และการจัดทำแผนถือว่าเป็นส่วนที่รวมอยู่ในลำดับขั้นการปฏิบัติในการแสวง และการปฏิบัติตามข้อตกลงใจ เวลาที่ใช้ในการแสวงข้อตกลงใจ และทำลำดับขั้นการปฏิบัติตามข้อตกลงใจ เสร็จสมบูรณ์ นั้นจะลดน้อยลง เมื่อมีแผนเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่คาดไว้อยู่ในมืออย่างพร้อมมูลแล้ว ทั้งนี้ ขึ้นกับความถูกต้องในการคาดคะเนเหตุการณ์ที่น่าเป็นไปได้และความถูกต้องของสมมติฐานที่กำหนดในการวางแผน ถ้าแผน ที่ได้จัดทำนี้มีความถูกต้อง ผู้บังคับบัญชาอาจสั่งให้ปฏิบัติตามแผนใดแผนหนึ่งได้ทันที ดังนี้ ลำดับขั้นการปฏิบัติในการแสวงและปฏิบัติตามข้อตกลงใจ ในขั้นที่ ๓ แนวทางในการวางแผน (ที่ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มอบ) ขั้นที่ ๔ การประมาณการของฝ่ายเสนาธิการ ขั้นที่ ๕ การประมาณสถานการณ์ของผู้บังคับบัญชา ขั้นที่ ๖ การจัดทำแผน และขั้นที่ ๗ การอนุมัติแผน (คำสั่ง) นั้น จึงแล้วเสร็จโดยใช้เวลาน้อยที่สุด

๑.๒ ในเรื่องการวางแผนที่จะกล่าวต่อไปนี้มีขั้นตอนต่าง ๆ ในลำดับการวางแผนโดยถือเป็นอีกเรื่องหนึ่งต่างหาก แทนที่จะเป็นส่วนหนึ่งของลำดับขั้นการปฏิบัติในการแสวงและการปฏิบัติตามข้อตกลงใจ อย่างไรก็ดี ลำดับขั้นการปฏิบัติทั้งสองประเภทนี้มีความเกี่ยวพันกันอย่างแน่นแฟ้น เมื่อได้รับการกิจ (หรือกำหนดขึ้นเอง) ขั้นต่าง ๆ ของลำดับการวางแผนที่เหลือ คงกระทำในทำนองเดียวกับลำดับการปฏิบัติในการแสวงและการปฏิบัติตามข้อตกลงใจ

๒. ฝ่ายเสนาธิการในการวางแผน

๒.๑ ฝ่ายเสนาธิการจะวางแผนอย่างต่อเนื่องเพื่อการปฏิบัติการในอนาคต

๒.๒ ขอบเขตของการวางแผนเปลี่ยนแปลงไปตามระดับกองบัญชาการ ปกติหน่วยระดับสูงฝ่ายเสนาธิการ จะวางแผนล่วงหน้า ตั้งแต่ หนึ่งถึงหลายเดือน ณ หน่วยระดับต่ำ ฝ่ายเสนาธิการจะเกี่ยวข้องกับการวางแผนสำรอง แผนการ และการวางแผนระยะสั้น เพื่อปฏิบัติตามภารกิจปัจจุบัน

๒.๓ ในการวางแผน ฝ่ายเสนาธิการและคณะพิจารณาเรื่องราวต่าง ๆ ของการปฏิบัติการในสายงานของตน ฝ่ายเสนาธิการจะตรวจสอบผลกระทบกระเทือนต่อแผนของ ฝ่ายเสนาธิการอื่น ๆ และต่อการปฏิบัติการของหน่วยด้วย โดยปกติฝ่ายเสนาธิการจะจัดทำแผนที่เกี่ยวข้องกับสายงานของตน ซึ่งคนมีความรับผิดชอบทางฝ่ายอำนวยการอยู่

๓. ระบบการวางแผน เป็นการดำเนินการตามลำดับ จากการนำข้อมูลที่จำเป็นมาดำเนินการตามลำดับจากการนำข้อมูลที่จำเป็นมาดำเนินการตามขั้นตอนเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ คือ แผนจากการดำเนินการกรรมวิธีนั้น โดยทั่วไปแล้วระบบเป็นนามธรรม ประกอบด้วย กรรมวิธี และระเบียบปฏิบัติ

๔. วงรอบการวางแผน การวางแผนทางทหารเป็นกรรมวิธีต่อเนื่อง เริ่มต้นตั้งแต่ได้รับมอบภารกิจและสิ้นสุดเมื่อมีคำสั่งให้ปฏิบัติ หรือยกเลิกความต้องการที่ใช้แผนนั้น

๕. กรรมวิธีการวางแผนร่วม

๕.๑ ลักษณะของการวางแผนร่วม หมายถึง การประสานงานของฝ่ายเสนาธิการร่วมที่ผู้บังคับบัญชาใช้ เพื่อพิจารณาหาวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด เพื่อให้สำเร็จกิจเฉพาะที่ได้รับมอบ และสั่งการปฏิบัติที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุภารกิจ

๕.๒ คุณลักษณะของนายทหารฝ่ายเสนาธิการผู้วางแผนร่วม

นายทหารฝ่ายเสนาธิการที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนร่วมจะต้องมีคุณสมบัติที่ดีดังนี้

๕.๒.๑ มีความรู้เชี่ยวชาญในเหล่าทัพของตน

๕.๒.๒ มีความรู้อย่างกว้างขวางในบทบาทขีดความสามารถและข้อจำกัดของเหล่าทัพอื่น

๕.๒.๓ มีความเข้าใจในระบบการวางแผนป้องกันประเทศ

๕.๒.๔ มีความรู้ในส่วนสำคัญของการวางแผนการยุทธเป็นอย่างดี

๕.๓ ข้อพึงปฏิบัติของฝ่ายเสนาธิการร่วมในการวางแผน

๕.๓.๑ จะต้องประสานงานและวางแผนไปด้วยกันโดยพร้อมกันในทุกขั้นตอน จะต้องละเว้นการวางแผนสายงานของตนโดยเอกเทศแต่ฝ่ายเดียว ทั้งนี้เพราะในการยุทธร่วมกันทุกสายงาน และทุกเหล่าทัพจะต้องพึ่งพาอาศัยกันอย่างใกล้ชิด

๕.๓.๒ จะต้องยึดประเด็นของภารกิจเป็นหลัก การประชุม การปรึกษาหารือ จะต้องตรงเข้าหาจุดมุ่งหมายที่เป็นสาระ

๕.๓.๓ การร่วมพึงยึดประโยชน์ของกองบัญชาการรวบรวมเป็นหลัก

๕.๓.๔ การร่วมพึงดำเนินการให้เหมาะสมกับเวลาที่ให้

๖. การวางแผนอย่างประณีต

ความรับผิดชอบในการวางแผนร่วมของผู้บังคับหน่วยรบ การสนับสนุนจะเริ่ม เมื่อได้รับมอบกิจเฉพาะ และสิ้นสุดเมื่อ ได้ปฏิบัติตามภารกิจหรือได้รับการยกเลิกความต้องการที่จะใช้แผนนั้น การวางแผนอย่างประณีตเป็นกรรมวิธีต่อเนื่องที่ใช้ในยามสงบ โดยจะเริ่มจากการมอบกิจเฉพาะและสิ้นสุดเมื่อมีการผลิตแผนยุทธการ ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชานั้น มิได้สิ้นสุด พร้อมกับการวางแผนเสร็จผู้บังคับบัญชายังคงต้องเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงแผนยุทธการของตนเองต่อไป

กรรมวิธีการวางแผนอย่างประณีตแบ่งเป็น ๕ ขั้นตอน (PHASES)

ขั้นตอนที่ ๑ การเริ่มต้น (Initiation)

ขั้นตอนที่ ๒ การพัฒนาแนวความคิด (Concept Development)

ขั้นตอนที่ ๓ การพัฒนาแผน (Plan Development)

ขั้นตอนที่ ๔ การทบทวนแผน (Plan Review)

ขั้นตอนที่ ๕ การวางแผนการสนับสนุน (Supporting Plan)

๖.๑ การเริ่มต้น (Phase I Initiation) ในขั้นตอนการเริ่มต้นของการวางแผนร่วมแบบประณีต จะเป็นขั้นตอนที่ได้รับมอบกิจเฉพาะในการวางแผน และได้รับทราบถึงกำลังพลรบ และทรัพยากรที่มีอยู่ ซึ่งปกติ ผบ.ทหารสูงสุด จะกำหนดกิจเฉพาะให้กับผู้บังคับบัญชากองกำลังพลเฉพาะกิจร่วม ซึ่งบางครั้งอาจจะปรากฏในแผนของ บก.ทหารสูงสุด หรือในแผนป้องกันประเทศ (แผนขีดความสามารถทางยุทธศาสตร์ร่วม) ซึ่งในขั้นตอนนี้ ผบ.หน่วยทหาร อาจจะให้ข่าวสารเพิ่มเติมให้กับหน่วยต่าง ๆ ซึ่งในส่วนการปฏิบัติของ สรร.๑ นั้น จะรับทราบข้อมูลข่าวสารและกิจเฉพาะของหน่วย รวมทั้งรวบรวมข่าวสารทางด้านกำลังพลต่าง ๆ และบางทีอาจต้องกำหนด หขส.เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับด้านกำลังพลที่ยังไม่มีข้อมูล

๖.๒ ขั้นตอนที่ ๒ การพัฒนาแนวความคิด (Phase II Concept Development) ในขั้นตอนนี้หากแบ่งเป็นส่วน ๆ หรือชั้นย่อย ๆ ที่ควบคุมได้ จะแบ่งขั้นการปฏิบัติได้เป็น ๖ ขั้น งานสำคัญของขั้นตอนการพัฒนาแนวความคิด คือการประสานงานของฝ่ายเสนาธิการ ความร่วมมืออย่างจริงจังของคณะผู้ร่วมงาน ความถูกต้องของการประเมินค่า ปัจจัยทั้งหมดมีผลกระทบอย่างมากต่อการบรรลุภารกิจ ผลลัพธ์ของการปฏิบัติในขั้นตอนการพัฒนาแนวความคิด คือ การบรรลุข้อตกลงใจโดยเลือกหนทางปฏิบัติที่ดีที่สุด เพื่อที่จะบรรลุภารกิจของผู้บังคับบัญชาหน่วยสนับสนุน ซึ่งรับผิดชอบในการที่จะให้บรรลุภารกิจหรือไม่แนวความคิดในการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชานั้นเอง

๖.๓ ขั้นตอนที่ ๓ การพัฒนาแผน (Phase III Plan Development) เมื่อแนวความคิดทางยุทธศาสตร์ของผู้บังคับบัญชาได้รับอนุมัติโดย ผบ.ทหารสูงสุด จะกลายเป็นแนวความคิดในการปฏิบัติเพื่อนำไปดำเนินการพัฒนาแผนต่อไป ตามแบบเป็นลายลักษณ์อักษรที่กำหนดและขั้นนี้เริ่มต้นจะเน้นไปที่ ผบ.กกล.ร่วม และ ผบ.หน่วย ที่เกี่ยวข้องทั้งปวงในแผน และกิจของหน่วยดังกล่าว นั้น ตามแนวความคิดทางยุทธศาสตร์ของผู้บังคับบัญชาและ กท. ในเรื่องของความต้องการการสนับสนุนทุก ๆ ด้าน

๖.๔ ขั้นตอนที่ ๔ ทบทวนแผน (Plan Review) เป็นขั้นตอนทบทวนแผนโดยคณะเสนาธิการร่วม ซึ่งจะดำเนินการทบทวนแผนปฏิบัติการทุกแผนและแนวความคิดในการปฏิบัติของผู้บัญชาการว่าตอบสนองต่อภารกิจที่ได้รับมอบจาก ผบ.ทหารสูงสุด โดยในส่วน กรม สรร.๑ จะพิจารณาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานด้านกำลังพลว่า มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการต่าง ๆ หรือไม่

๖.๕ ขั้นตอนที่ ๕ การวางแผนการสนับสนุน (Supporting Plan) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกรรมวิธีการวางแผนอย่างประณีต เป็นการวางแผนสนับสนุนเกี่ยวกับการระดมสรรพกำลัง การวางแผนกำลัง และการใช้กำลัง ซึ่งกรม สรร.๑ จะดำเนินการวางแผนการระดมสรรพกำลังเพื่อสนับสนุน กกล.ร่วม ต่อไป

๗. การวางแผนเร่งด่วน (Crisis Action Planning) ในยามปกติการวางแผนประณีตเป็นกรรมวิธีที่ใช้ในการเตรียมกำลังทางทหาร เพื่อใช้ตามแผนที่คาดการณ์ข้างหน้า โดยทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ก่อนที่เหตุการณ์จะเกิดขึ้นล่วงหน้า ๑๘-๒๔ เดือน เป็นหนทางปฏิบัติที่ดีที่สุด และมีแผนยุทธการรองรับจากพื้นฐานของข่าวกรองที่มีอยู่ในแผนประณินั้น ทรัพยากรบางอย่างอาจนำมาใช้ไม่ได้ เมื่อเกิดวิกฤติการณ์จริง ๆ โดยอำนาจการจัดสรรของหน่วยงานความมั่นคงที่เกี่ยวข้อง

๗.๑ ในการวางแผนแบบประณินเป็นการใช้กำลังทหารและทรัพยากรเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ที่คาดการณ์ไว้ข้างหน้า แต่ในยามเกิดวิกฤติการณ์จำเป็นต้องใช้การปฏิบัติการทางทหารภายใน ๒ - ๓ วันนั้น หน่วยงานวางแผนและปฏิบัติการร่วม (JPEC - Joint Planning and Execution Community) จะใช้กรรมวิธีการวางแผนเร่งด่วน (CAP - Crisis Action Planning)

๗.๒ ในยามวิกฤต สถานการณ์เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การข่าวกรองจะได้รับการรายงานเป็นชั่วโมง กรรมวิธีจึงต้องมีความอ่อนตัวมากกว่ากรรมวิธีการวางแผนแบบประณิน ตามเวลาที่มีอยู่อย่างจำกัด ผู้ที่เกี่ยวข้องและหน่วยที่ปรากฏอยู่ในแผนประณิน ตามปกติจำเป็นต้องทราบว่าทุกหน่วยต้องพร้อมที่จะเล่นบทบาทที่คาดหวังในยามวิกฤตด้วย

๗.๓ หน่วยงานวางแผนและปฏิบัติการร่วม (JPEC) จะวางแผนการใช้กำลังโดยกรรมวิธีการวางแผนเร่งด่วนในยามวิกฤต (CAP) เพื่อประกันว่า

๑) แผนยุทธการจะได้มีการเตรียมและปฏิบัติ โดยกระบวนการที่มีเหตุผล เริ่มจากการรับรู้ปัญหาพัฒนาหนทางปฏิบัติ จนได้หนทางปฏิบัติที่ดีที่สุด เช่นเดียวกับวางแผนอย่างประณิน

๒) มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารอย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็วเกี่ยวกับสถานการณ์ เพื่อการวิเคราะห์และสนองตอบต่อหนทางปฏิบัติทางทหาร

๓) การเตรียมการทันเวลาต่อการพิจารณาโดยศูนย์บัญชาการยุทธแห่งชาติ

๔) สามารถนำการตัดสินใจของศูนย์บัญชาการยุทธแห่งชาติ ส่งไปยังหน่วยปฏิบัติได้ทันเวลา

๗.๓.๑ ขั้นตอนที่ ๑ การพัฒนาสถานการณ์ ในขั้นตอนนี้ จะเป็นการรับทราบสถานการณ์โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับชาติ ซึ่งจากการเฝ้าฟังสถานการณ์ที่จะทำการวิเคราะห์ว่าสถานการณ์ใดเกี่ยวข้องกับภัยคุกคามและผลประโยชน์ของชาติ โดยกรรมวิธีการวางแผนเร่งด่วนจะเริ่มต้นที่ศูนย์บัญชาการยุทธแห่งชาติ ซึ่งจะทำการเฝ้าฟังวิเคราะห์บทวนสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ถ้าเหตุการณ์ใดจะมีผลกระทบต่อผลประโยชน์และความมั่นคงแห่งชาติ และจะต้องหาทางแก้ไขปัญหานั้นที่เกิดขึ้น

๗.๓.๒ ขั้นตอนที่ ๒ การประเมินค่าวิกฤติการณ์ ขั้นนี้ ศูนย์บัญชาการยุทธแห่งชาติและฝ่ายเสนาธิการร่วมวิเคราะห์สถานการณ์ว่าจะแก้ปัญหาโดยหนทางทหารแบบใด ใครเกี่ยวข้องบ้าง ในการจัดทำแผนการปฏิบัติต่าง ๆ ในขั้นตอนนี้ ยังคงมีการแลกเปลี่ยนข่าวสารอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

๗.๓.๓ ขั้นตอนที่ ๓ การพัฒนาหนทางปฏิบัติ ฝ่ายเสนาธิการร่วมทุกสายงานจะร่วมกันประมาณการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตน และการประมาณสถานการณ์ของผู้บัญชาการ คงเช่นเดียวกับกรรมวิธีการวางแผนอย่างประณิน

๗.๓.๔ ขั้นตอนที่ ๔ การเลือกหนทางปฏิบัติ คณะ สรร.๑ จะประมาณสถานการณ์จัดลำดับความเร่งด่วนระบบปฏิบัติการทางทหารให้กลาโหม เพื่อตัดสินใจในการปฏิบัติ

๗.๓.๕ ขั้นตอนที่ ๕ การวางแผนปฏิบัติ ปฏิบัติเช่นเดียวกับการวางแผนปฏิบัติในการรวมวิธีวางแผนอย่างประณีต แต่จะเน้นภารกิจของ ผบ.กกล.ร่วม หน่วยรอง และหน่วยสนับสนุน

๗.๓.๖ ขั้นตอนที่ ๖ การปฏิบัติ เป็นขั้นตอนที่ กท. เลือกรูปแบบการปฏิบัติทางทหารและหนทางปฏิบัติแล้ว หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำคำสั่งยุทธการไปยังหน่วยรอง หน่วยสนับสนุน และหน่วยที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติตามคำสั่งต่อไป

วิธีการ เทคนิค และระเบียบการปฏิบัติ

๑. กล่าวทั่วไป ในบทนี้จะเป็นการกล่าวถึงวิธีการดำเนินการ เทคนิคการปฏิบัติและระเบียบการปฏิบัติการกำลังพล ซึ่งหน่วยต่าง ๆ ได้แก่ บก.ทหารสูงสุด กองกำลังเฉพาะกิจร่วม กองกำลังร่วมและหน่วยรอง ได้ยึดถือเพื่อปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน โดยจะเน้นถึงการปฏิบัติในสภาวะไม่ปกติหรือในยามสงครามเท่านั้น

๒. วิธีการ เทคนิค และระเบียบการปฏิบัติการกำลังพลร่วม

๒.๑ การจัดทำประมาณการกำลังพล ของ สรร.๑ นั้น ให้ใช้ตามผนวก ก การประมาณการกำลังพล

๒.๒ การจัดทำแผนการกำลังพล ประกอบแผน/ คำสั่ง ดูจากผนวก ข แผนการกำลังพลของกองบัญชาการ

๒.๓ การรายงาน ซึ่งได้แก่การรายงาน สรุปรายวัน รายงานกำลังพลตามระยะเวลาการรายงานการสูญเสียเนื่องจากการรบ และการรายงานการสูญเสียที่ไม่ใช่จากการรบ วิธีการรายงานจะใช้การรายงานโดยใช้เครื่องมือสื่อสารที่เร็วที่สุด โดยอาจพิจารณาใช้การส่งข้อมูลอัตโนมัติ โทรศัพท์ เป็นต้น โดยแบบการรายงานต่าง ๆ

๒.๔ งานในหน้าที่หลัก ของ สรร.๑ นั้น จะดำเนินการตามวิธีการ และเทคนิคโดยยึดถือ รปจ.

๒.๕ การระดมสรรพกำลังในการปฏิบัติจะมีขั้นตอนในการปฏิบัติโดยแบ่งออกเป็น ๒ ขั้นตอน

๒.๕.๑ ขั้นที่ ๑ ขั้นเตรียมการระดมสรรพกำลัง

๒.๕.๒ ขั้นที่ ๒ ขั้นระดมสรรพกำลัง จะดำเนินการดังนี้

๒.๕.๓ การแบ่งความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติ กรม สรร.๑ จะดำเนินการเกี่ยวกับกำลังพลที่ใช้ความชำนาญพิเศษ กกส.ทหาร จะเป็นผู้ดำเนินการเตรียมการ ประสานงานรวบรวมแผนทดสอบแผน การระดมพลสรรพกำลังด้านกำลังพลของกองทัพทั้งหมด และจัดนายทหารติดต่อไปประจำหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

กล่าวโดยสรุปได้ว่า กองทัพบกมีการใช้กำลังในการปฏิบัติการกิจหลากหลายรูปแบบ โดยเฉพาะการป้องกันประเทศและการรักษาความมั่นคงภายใน รองรับภัยคุกคามทั้งรูปแบบดั้งเดิมและรูปแบบใหม่ ดังนั้นการเตรียมกำลังเพื่อให้กองทัพบกปฏิบัติการกิจในการใช้กำลังได้อย่างมีประสิทธิภาพ

และประสิทธิภาพนั้น จึงมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าการใช้กำลัง ซึ่งแต่ละห้วงเวลา กองทัพบกได้กำหนดให้มีแผนการเสริมสร้างกำลังกองทัพบก หรือแผนพัฒนากองทัพบกขึ้น โดยเน้นให้มีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ควบคู่กันไป ๔ ด้าน คือ ด้านโครงสร้างกำลังด้านความพร้อมรบ ด้านความต่อเนื่องในการรบ และความทันสมัย ทั้งนี้ในส่วนของความพร้อมรบนั้น ได้กำหนดให้ความพร้อมรบ ด้านกำลังพลมีความสำคัญสูงสุดทั้งในเชิงปริมาณที่กำหนดเป้าหมายให้มีกำลังเพียงพอในการปฏิบัติการกิจต่าง ๆ หรือเชิงคุณภาพที่กำหนดเป้าหมายในการเสริมสร้างกำลังพล ให้สามารถปฏิบัติการกิจได้อย่างหลากหลายและมีประสิทธิภาพ

๓. เอกสารอ้างอิงกองทัพเรือที่เกี่ยวข้องกับงานกำลังพลกองทัพเรือ

จากสถานภาพงบประมาณที่มีอย่างจำกัดของ ทร. ทำให้ส่งผลถึงงบประมาณด้านกำลังพลให้มีอย่างจำกัดไปด้วย การบรรจุกำลังพลให้เต็มตามอัตราของ ทร. ทั้งหมด จึงไม่สามารถกระทำได้ รวมทั้งการจัดหากำลังพลเข้ารับราชการในแต่ละปี จะมีจำนวนมากน้อยแตกต่างกันมากในแต่ละห้วงเวลา ทำให้การเลื่อนไหลขึ้นสู่ตำแหน่งระดับสูงของกำลังพลในแต่ละห้วงเวลาแตกต่างกันมาก การบรรจุกำลังพลน้อยกว่าอัตราจำนวนมาก ทำให้เกิดปัญหาความแออัดในระดับนายทหารสัญญาบัตร และขาดแคลนในระดับนายทหารประทวน จึงจำเป็นต้องทบทวนจำนวนกำลังพลให้เหมาะสมกับภารกิจในและงบประมาณของ ทร. ในปัจจุบัน การพัฒนาระบบงานด้านกำลังพลให้มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์กำลังพลได้อย่างเต็มศักยภาพ สามารถรองรับการปฏิบัติการกิจที่หลากหลาย และสร้างความก้าวหน้าให้กำลังพลแต่ละประเภทได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งกำลังพลจำนวนมาก และมีขีดความสามารถสูงในแต่ละสาขาการปฏิบัติการ กำลังเข้าสู่วัยใกล้เกษียณ การเตรียมกำลังพลให้มีขีดความสามารถสูงเพื่อทดแทน จึงมีความสำคัญต่อการดำรงขีดความสามารถในระดับสูงของ ทร. ไว้^๒

ขอบเขตของการกำลังพล (การบริหารกำลังพล) ปัจจัยพื้นฐานในการบริหารงานโดยทั่วไป จะมีอยู่ ๔ ประการ คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการปฏิบัติงาน (Method) หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งคือ ๔ M's ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันในปัจจุบันแล้วว่า คน หรือกำลังพล นับเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญที่สุดในการบริหาร เนื่องจากทุกองค์การหรือหน่วยงาน จะต้องใช้คนเป็นผู้ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยพื้นฐานที่เหลืออันได้แก่ เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการปฏิบัติงาน "การกำลังพล" หรือ "การบริหารกำลังพล" หมายความว่า การดำเนินการเกี่ยวกับกำลังพลในองค์การหรือหน่วยงาน นับตั้งแต่การสรรหากำลังพลมาปฏิบัติงาน การบรรจุและแต่งตั้ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมไปถึงจนถึงการให้พ้นจากงาน

^๒ แผนแม่บทการพัฒนากองทัพเรือด้านกำลังพล พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙

หลักการบริหารกำลังพล การบริหารกำลังพล นับว่าเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารองค์การ หรือหน่วยงาน ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตามนโยบายของผู้บังคับบัญชา ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าการบริหารกำลังพล คือ การวางแผนให้ถูกกับงาน และในเวลาเดียวกันก็จะพัฒนากำลังพลที่มีอยู่ให้มีความรู้ความสามารถ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้สรุปได้ว่าการบริหารกำลังพลมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการ สรรหา และเลือกสรรให้ได้กำลังพลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความประพฤติดี รวมถึงการใช้ประโยชน์กำลังพลในหน่วยงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตลอดจนการรักษาไว้ ซึ่งกำลังพลที่มีคุณภาพให้อยู่กับหน่วยงานนาน ๆ และการพัฒนากำลังพล ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นอย่างไม่หยุดยั้ง

การวางแผนทางด้านกำลังพล นับเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญขั้นตอนหนึ่ง ซึ่งจะต้องคำนึงถึงนโยบายของผู้บังคับบัญชา (การขยาย/ ปรับลดขนาดของหน่วย การจัดซื้ออาวุธยุทโธปกรณ์ ฯลฯ) อัตราการสูญเสียกำลังพลประเภทต่าง ๆ และสถานการณ์ในขณะนั้น รวมทั้งการคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคตประกอบกันด้วย เพื่อเตรียมการให้หน่วยต่าง ๆ ได้รับกำลังพลที่มีความรู้ความสามารถ อย่างเพียงพอ และตรงตามภารกิจของหน่วย

การจัดหากำลังพล เป็นขั้นตอนหนึ่งของการบริหารกำลังพล ซึ่งมีความสำคัญในลำดับรองลงมา จากการวางแผนทางด้านกำลังพล กำลังพลที่ปฏิบัติงานใน ทร. มีอยู่หลายระดับ ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ผู้ที่มีความรู้ในสาขาวิชาชีพเฉพาะอย่าง ที่จัดหาได้ยาก ผู้ปฏิบัติงาน ช่างเทคนิคในแต่ละสาขา และพลลูกมือ เป็นต้น โดยสามารถแบ่งออกได้เป็น ๔ ประเภทใหญ่ ๆ คือ นายทหารสัญญาบัตร นายทหารประทวน ทหารกองประจำการ และลูกจ้าง การจัดหากำลังพลแต่ละประเภทก็จะมีแนวทางที่แตกต่างกันออกไป เช่น ผู้บริหารระดับกลาง และระดับสูง ซึ่งจัดเตรียมไว้สำหรับเป็นผู้นำกองทัพอากาศ ทร. จะคัดเลือกจากบุคคลพลเรือน (ชาย) ที่มีคุณสมบัติไม่ต่ำกว่าระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔ หรือเทียบเท่า ให้เป็นนักเรียนเตรียมทหาร (นตท.) เพื่อเข้ารับการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายที่ รร.เตรียมทหารและเลื่อนชั้นเป็น นนร. เพื่อเข้ารับการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่ รร.นร. ตามจำนวน และพรรค - เหล่า ที่ได้วางแผนไว้แล้ว ทั้งนี้เพื่อให้ได้ตัวบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเพียงพอกับความต้องการของ ทร. การจัดหากำลังพลในแต่ละประเภทจะมีหลักเกณฑ์ และข้อจำกัดที่แตกต่างกันออกไป กล่าวคือการจัดหา นนร. ดังกล่าวไว้ที่ ทร. จะได้ตัวบุคคลนายทหาร ก. ในแต่ละรุ่น ออกมารับราชการจะต้องใช้เวลาและค่าใช้จ่ายในการผลิตไม่น้อยกว่า ๗ ปี (รร.เตรียมทหาร ๒ ปี และ รร.นร. ๕ ปี) ส่วนนายทหารป. ที่มีความรู้ในสาขาวิชาชีพเฉพาะอย่าง ที่จัดหาได้ยาก ทร. จะต้องรับสมัครผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และเอกชน หากไม่เพียงพอ ก็จำเป็นต้องจัดส่งกำลังพลนายทหารประทวน หรือนายทหารสัญญาบัตรไปเข้ารับการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่ ทร. มีความต้องการอย่างแท้จริง ไม่ว่าจะเป็นการใช้ทุนของ ทร. หรือทุนส่วนตัวของข้าราชการก็ตาม โดยที่กล่าวมาแล้ว ล้วนเป็นการจัดหากำลังพลที่อยู่บนพื้นฐานของความสมัครใจเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งจะเป็นส่วนที่สำคัญในการสนับสนุนให้ ทร. สามารถคัดเลือกตัวบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการได้ สำหรับการจัดหาทหารกองประจำการ

นั้น จะเป็นการเรียกเกณฑ์ตาม พ.ร.บ. ราชาราชการ พ.ศ.๒๕๔๗ ซึ่ง ทบ. จะเป็นหน่วยที่รับผิดชอบในการดำเนินการโดยตรง ในส่วนของ ทร. จะเกี่ยวข้องโดยการแจ้งจำนวนความต้องการทหารกองประจำการในแต่ละ ปี/ ผลัด แล้วจัดส่งเจ้าหน้าที่ไปช่วยเหลือในการตรวจเลือกฯ ตามที่ ทภ. ต่าง ๆ จะร้องขอ ในช่วงเดือน เม.ย. ของทุกปี เท่านั้น

การจัดการกำลังพล เป็นขั้นตอนหลังจากการจัดหากำลังพล จะหมายรวมถึง การบรรจุเข้ารับราชการ การเลื่อนตำแหน่งฐานะ การย้ายตำแหน่งและการโอน รวมทั้งการให้ออกจากราชการ ทั้งนี้การบริหารกำลังพลให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นจะต้องมีการย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ของกำลังพลประเภทต่าง ๆ เพื่อให้มีประสิทธิภาพและความรับผิดชอบที่สูงขึ้นตามลำดับ โดยจะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและปัจจัยแวดล้อมอื่น ๆ อาทิเช่น ความประพฤติอาวโส ภูมิลำเนา ฯลฯ ซึ่งในเรื่องนี้ ทร. ได้แบ่งมอบความรับผิดชอบให้แก่หน่วยหัวหน้าสายวิทยาการและหน่วยปกครองที่เกี่ยวข้อง ควบคุมดูแลรายละเอียดในการปฏิบัติในเบื้องต้น รวมทั้งได้มอบอำนาจในการย้ายบรรจุในบางระดับ (ตั้งแต่ชั้นยศ ร.อ. ลงมา ที่ไม่เป็นการเปลี่ยนพรรค - เหล่า และสายวิทยาการ) ให้แก่ หน.นขต.ทร. และ หน.หน่วยสายวิทยาการ ด้วยแล้ว และเมื่อกำลังพลดังกล่าว ได้ปฏิบัติหน้าที่ไปแล้วในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ก็จำเป็นต้องมีการส่งเสริมให้กำลังพลบางส่วนได้มีโอกาสก้าวหน้าในชีวิตการรับราชการ โดยการคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะเลื่อนตำแหน่งฐานะในระดับที่สูงขึ้นเพื่อทดแทนกำลังพลที่สูญเสียไปจากสาเหตุต่าง ๆ (ย้ายไปดำรงตำแหน่งอื่น เกษียณอายุราชการ ลาออก เสียชีวิต ฯลฯ) แต่เนื่องจากโครงสร้างการจัดรูปงานของ ทร. และส่วนราชการโดยทั่วไป มักจะกำหนดให้ตำแหน่งในระดับบริหาร หรือระดับที่มีชั้นยศ/ ฐานะสูงขึ้น มีจำนวนที่น้อยลงตามลำดับ (เปรียบเทียบได้กับรูปทรงปิระมิด) แนวทางการรับราชการเพื่อให้การบริหารกำลังพลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีมาตรฐาน รวมทั้งเพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจให้แก่กำลังพลของ ทร. โดยส่วนรวม ทร. จึงได้กำหนด "แนวทางการรับราชการ" สำหรับให้หน่วยได้ยึดถือเป็นหลักเกณฑ์ในการย้ายบรรจุ การเลื่อนตำแหน่งฐานะในระดับต่าง ๆ และการเข้ารับการศึกษาอบรมตามหลักสูตรของแต่ละพรรค - เหล่า ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจประการหนึ่งที่จะทำให้กำลังพลของ ทร. ได้พัฒนาฝีมือ ความรู้ความสามารถ และเพิ่มพูนประสบการณ์ของตนเองอย่างต่อเนื่อง

ในส่วนของการย้ายตำแหน่งไปยังส่วนราชการอื่นนอก กท. หรือการโอน นั้น จะมีขั้นตอนการปฏิบัติปลีกย่อยที่แตกต่างจากการย้ายบรรจุตามปกติ หากข้าราชการไม่ปฏิบัติ ตามแนวทางที่ ทร. กำหนดแล้ว จะไม่มีสิทธิ์ได้รับการพิจารณาให้โอนไปรับราชการยังกระทรวงอื่น ในขั้นตอนสุดท้ายของการบริหารกำลังพล ก็คือ การให้ออกจากราชการ ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น ๔ ลักษณะ ได้แก่ การลาออกจากราชการ (สมัครใจ) การเกษียณอายุราชการ (ตาม พ.ร.บ.ฯ) ไม่รับสมัครต่อ และการปลดออกจากราชการ โดยจะมีรายละเอียด และขั้นตอนในการปฏิบัติที่แตกต่างกันออกไป

แผนการจัดหากำลังพลประเภทต่าง ๆ ในแต่ละปี กท.ทร. จะรวบรวมความต้องการกำลังพลประเภทต่าง ๆ ของ นขต.ทร. แล้วเสนอขออนุมัติ ทร. โดยจะต้องคำนึงถึง "นโยบายของ ทร." เป็น

หลัก ทั้งนี้ในช่วงปี งบ.๓๕ – ๓๙ ทร. ได้กำหนดเป้าหมายการบรรจุกำลังพลในหน่วยกำลังรบ ประมาณ ร้อยละ ๘๕ ของอัตรา และหน่วยอื่นประมาณร้อยละ ๗๕ ของอัตรา ซึ่งสามารถแบ่งออกได้ดังนี้

แผนการจัดหากำลังพลที่ ทร. ผลิตได้เอง (นร. นพร. นรจ. นพร.ระดับต้น นดย.ฯลฯ)

จะพิจารณาถึงสถานภาพการบรรจุของกำลังพลแต่ละประเภท ในขณะนั้น ชีตความสามารถ ของสถานศึกษา ที่เกี่ยวข้อง (รร.นร. รร.พบ.กศช.พร. รร.ชุมพลฯ ยศ.ทร. รร.สส.สส.ทร. ฯลฯ) แล้วกำหนดเป็นแผน จัดหา ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการบรรจุกำลังพลตามนโยบายของ ทร. โดยมีรายละเอียดปลีกย่อยที่แตกต่างกัน ดังนี้

๑. แผนการจัดหา นร. ทร. มีเป้าหมายที่จะบรรจุกำลังพลนายทหาร ก. ทุกพรรค - เหล่าในภาพรวม (ทุกชั้นยศ) ให้เต็มตามจำนวนตำแหน่งอัตราของนายทหาร ก. ที่มีอยู่จริง โดยคำนึงถึง อัตราการสูญเสียกำลังพลในแต่ละชั้นยศ และการเจริญเติบโตของกำลังพลในอนาคตด้วย กล่าวคือ สถานภาพการบรรจุกำลังพลนายทหาร ก. จะต้องไม่ขาดแคลนในระดับล่าง และไม่แออัดในระดับสูง มากเกินไป (จำนวน นร.ที่เหมาะสมในช่วงปี ๓๘ - ๔๐ เท่ากับปีละประมาณ ๑๔๐ นาย)

๒. แผนการจัดหา นพร. และ นพร.ระดับต้น เป็นไปตามเป้าหมายการบรรจุกำลังพล ตามนโยบายของ ทร. ทั้งนี้จะต้องคำนึงถึงหลักเกณฑ์การบรรจุทหารหญิงของ ทร. ด้วย ซึ่งที่ผ่านมาจะ กำหนดความต้องการ นพร. และ นพร.ระดับต้น ปีละประมาณ ๕๐ - ๖๐ คน

๓. แผนการจัดหา นรจ. ทร. มีนโยบายที่จะให้ นรจ.ชั้นปีที่ ๑ เรียนรวมกันที่ รร.ชุม พลฯ ยศ.ทร. แต่เนื่องจาก รร.ชุมพลฯ ยศ.ทร. มีขีดความสามารถในการรับ นรจ. ได้ในจำนวนที่ค่อนข้าง จำกัด การกำหนดความต้องการ นรจ. ในแต่ละปี นอกจากจะคำนึงถึงเป้าหมายการบรรจุกำลังพล ตาม นโยบายของ ทร. แล้ว ยังจะต้องพิจารณาในเรื่องของขีดความสามารถในการรับ นรจ.ของสถานศึกษาที่ เกี่ยวข้องด้วย (จำนวน นรจ.ทุกพรรค - เหล่าที่เหมาะสมในช่วง ปี ๓๘ - ๔๐ เท่ากับ ปีละประมาณ ๑,๗๐๐ นาย)

๔. แผนการจัดหา นดย. เป็นไปตามเป้าหมายการบรรจุกำลังพล ตามนโยบายของ ทร. ทั้งนี้จะต้องคำนึงถึงหลักเกณฑ์การบรรจุทหารหญิงของ ทร. ด้วย ซึ่งที่ผ่านมาจะกำหนดความ ต้องการ นดย. ปีละประมาณ ๓๕ นาย

แผนการจัดหากำลังพลประจำปี งบ. กพ.ทร. จะรวบรวมความต้องการกำลังพล ประเภทต่าง ๆ (นายทหาร ป. นายทหารประทวนและลูกจ้างประจำ) นอกเหนือจากกำลังพลที่ ทร. ผลิตได้เอง จาก นขต.ทร. และหน่วยหัวหน้าสายวิทยาการแล้ว นำมาตรวจสอบในรายละเอียด ก่อน เสนอขออนุมัติ ทร. ในแต่ละปี งบ. ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของผู้บังคับบัญชา รวมทั้งเพื่อให้ชัด ต่อหลักเกณฑ์ และระเบียบข้อบังคับของทางราชการ ได้แก่ หลักเกณฑ์การบรรจุทหารหญิงของ ทร. คำ ชี้แจงทำยอัตรา และกฎกระทรวง เป็นต้น โดย สปช.ทร. จะเตรียม งบ. สำหรับการบรรจุกำลังพลตาม แผนฯ ดังกล่าว ตามปกติแล้ว นขต.ทร. และหน่วยหัวหน้าสายวิทยาการ จะเสนอความต้องการกำลังพล จากบุคคลพลเรือน ซึ่งในภาวะที่ ทร. กำลังประสบปัญหาการขาดแคลนงบประมาณ การจัดหากำลังพล

ตามแผนฯ อาจมีปัญหาในทางปฏิบัติได้ ทั้งนี้จะมีวิธีการแก้ปัญหาดังกล่าว โดยการเปลี่ยนแปลงความต้องการจากเดิม "บุคคลพลเรือน" เป็น "ข้าราชการหรือลูกจ้างใน ทร." ก็ได้ เนื่องจาก ทร. จะต้องจ่ายเงินเดือนให้กับกำลังพลในส่วนนี้อยู่แล้ว การบรรจุข้าราชการหรือลูกจ้างใน ทร. เข้ารับราชการตามแผนฯ โดยเฉพาะในตำแหน่งอัตรานายทหารสัญญาบัตรปริญญา จะใช้งบประมาณเพิ่มขึ้นไม่มากนัก หรืออาจไม่เพิ่มขึ้นเลย

การ จัดหา กำลังพล เป็น ข้าราชการ และ ลูกจ้าง

ข้าราชการชั้นสัญญาบัตร

๑. กำลังพลที่ ทร. ผลิตได้เอง (นร. และ นพร.)

๑.๑ รร.นร. จะประกาศรับสมัครจาก บุคคลพลเรือน (ชาย) ที่มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔ (ม.๔) หรือเทียบเท่าเพื่อคัดเลือกให้เป็นนักเรียนเตรียมทหาร (นตท.) เข้ารับการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ที่ รร.เตรียมทหาร (หลักสูตร ๒ ปี) และเลื่อนชั้นเป็น นร. เข้ารับการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่ รร.นร. (หลักสูตร ๕ ปี) ตามจำนวน และพรรค - เหล่า ที่ได้กำหนดไว้ในแผนการจัดหากำลังพล

๑.๒ พร. จะประกาศรับสมัครจากบุคคลพลเรือน (หญิง) ที่มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖) หรือเทียบเท่าเพื่อคัดเลือกให้เป็น นพร. เข้ารับการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่วิทยาลัยพยาบาลกองทัพอากาศ (หลักสูตร ๔ ปี) ตามจำนวนที่ได้กำหนดไว้ในแผนการจัดหากำลังพล

๑.๓ เมื่อ นร. และ นพร. สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าวแล้วจะได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ และแต่งตั้งยศเป็นนายทหารสัญญาบัตรต่อไป

๒. รับจากบุคคลพลเรือนที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา

กพ.ทร. จะเสนอ ทร. เพื่อขออนุมัติเปิดสอบคัดเลือกบุคคลพลเรือน ซึ่งสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาในสาขาวิชาต่าง ๆ ที่ ทร. มีความต้องการ ตามแผนการจัดหากำลังพลประจำปี งบ. เป็น การส่วนรวมโดยใช้แนวทางในการปฏิบัติตาม “คู่มือการสอบคัดเลือกของ ทร.

ข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร

๑. กำลังพลที่ ทร. ผลิตได้เอง (นรจ. นพร.ระดับต้น และ นดย.)

๑.๑ ยศ.ทร. จะประกาศรับสมัครจากบุคคลพลเรือน (ชาย) ที่มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖) หรือเทียบเท่า เพื่อคัดเลือกให้เป็น นรจ. เข้ารับการศึกษา ที่ รร.ชุมพลฯ ยศ.ทร. รร.สส.สส.ทร. รร.ฟอ.กศช.กพช.อร. รร.นย.ศฝ.นย. รร.พธ.พธ.ทร. รร.พบ.กศช.พร. และ รร.ขส.ขส.ทร. (หลักสูตร ๒ ปี) ตามจำนวน และพรรค - เหล่า ที่ได้กำหนดไว้ในแผนการจัดหากำลังพล

๑.๒ พร. จะประกาศรับสมัครจากบุคคลพลเรือน (หญิง) ที่มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖) หรือเทียบเท่า เพื่อคัดเลือกให้เป็น นพร.ระดับต้น เข้ารับการศึกษาที่ รร.พบ.กศช.พร. (หลักสูตร ๒ ปี) ตามจำนวนที่ได้กำหนดไว้ในแผนการจัดหากำลังพล

๑.๓ ดย.ทร.ฐท.กท. จะประกาศรับสมัครจากบุคคลพลเรือน (ชาย/ หญิง) ที่มีคุณสมบัติไม่ต่ำกว่าชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ (ป.๖) หรือเทียบเท่า เพื่อคัดเลือกให้เป็น นดย. เข้ารับการศึกษารัฐ.ดย.ทร.ฐท.กท. (หลักสูตร ๖ ปี) ตามจำนวนที่ได้กำหนดไว้ในแผนการ จัดหา กำลังพล

๑.๔ เมื่อ นรจ. นพร.ระดับต้น และ นดย. สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าวแล้ว จะได้รับการบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งยศเป็นนายทหารประทวนต่อไป

๒. รับจากบุคคลพลเรือนที่สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญา

กพ.ทร. จะเสนอ ทร. เพื่อขออนุมัติเปิดสอบคัดเลือกบุคคลพลเรือนที่สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ปวช. ปวท. ปวส.และอนุปริญญาในสาขาต่าง ๆ ตามแผนการ จัดหา กำลังพลประจำปี งบ. เป็นการส่วนรวม สำหรับผู้ที่จะมีสิทธิได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิ (ปวช. ปวท. ปวส. และอนุปริญญา) นั้น จะต้องสำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาที่ตรงกับตำแหน่งอัตรา และได้คะแนนเฉลี่ยสะสมไม่ต่ำกว่า ๒.๕ (ใช้ตามระเบียบ ทร. ว่าด้วยการสมัครรับราชการต่อจากเวลากองประจำการ พ.ศ.๒๕๒๘ โดยอนุโลม) ทั้งนี้จะใช้แนวทางในการปฏิบัติตามคู่มือการสอบคัดเลือกของ ทร.

๓. รับจากพลทหารที่สมัครรับราชการต่อจากเวลากองประจำการ

กพ.ทร. จะรวบรวมรายชื่อทหารที่จะครบกำหนดปลดเป็นทหารกองหนุนในแต่ละผลัดที่ได้รับการคัดเลือกจาก นขต.ทร. และหน่วยหัวหน้าสายวิทยาการที่เกี่ยวข้อง ให้สมัครรับราชการต่อจากเวลากองประจำการ ตามแผนการ จัดหา กำลังพลประจำปี งบ. เพื่อทำการสอบสัมภาษณ์เป็นการส่วนรวม ก่อนที่จะเสนอ ทร. ขออนุมัติบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งยศเป็นนายทหารประทวนต่อไป ทั้งนี้จะมีรายละเอียดในการปฏิบัติเป็นไปตามระเบียบ ทร. ว่าด้วยการสมัครรับราชการต่อจากเวลากองประจำการ พ.ศ.๒๕๒๘ ดังนี้

๓.๑ หน่วยเจ้าของอัตราที่รับสมัครต่อ และ/ หรือ หน่วยหัวหน้าสายวิทยาการ แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ (โดยไม่ต้องเสนอขออนุมัติ ทร.) ไม่น้อยกว่า ๓ นาย ดำเนินการสอบความรู้ความสามารถตามสาขาวิชาชีพของตำแหน่งอัตราที่จะรับสมัครต่อ ว่าสามารถจะไปปฏิบัติงานในหน้าที่นั้น ๆ ได้หรือไม่

๓.๒ การกำหนดวิชาสอบ การกำหนดคะแนนเต็ม และคะแนนเกณฑ์ผ่าน การดำเนินการสอบตลอดจนการพิจารณาผลการสอบ หน่วยเจ้าของอัตราเป็นผู้พิจารณากำหนดและดำเนินการตามความเหมาะสม

๓.๓ หน่วยเจ้าของอัตราที่จะรับสมัครต่อ เป็นผู้พิจารณาทหารกองประจำการที่สอบผ่านโดยจะต้องตรวจสอบ และรับรองความประพฤติของผู้ที่สอบผ่านดังกล่าวด้วย แล้วรวบรวมรายชื่อผู้ที่สอบผ่านพร้อมทั้งตำแหน่งอัตราที่จะรับสมัครต่อ เสนอให้ กพ.ทร. ทำการสอบสัมภาษณ์ต่อไป

๓.๔ กพ.ทร. แต่งตั้งคณะกรรมการส่วนกลาง ไม่น้อยกว่า ๓ นาย ดำเนินการสอบสัมภาษณ์ทหารกองประจำการที่จะสมัครต่อแล้วเสนอขออนุมัติ ทร. เพื่อรับสมัครต่อโดยบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งอัตราตามที่หน่วยเจ้าของอัตราเสนอ

๔. กำลังพลที่ ทร. ฝากหน่วยอื่นผลิต

๔.๑ เมื่อ ทร. มีความต้องการกำลังพลข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร ในบางสายวิทยาการซึ่งไม่สามารถผลิตได้เอง เช่น กล. (ช่างเครื่องบิน) จะพิจารณาขอรับการสนับสนุนจากสถานศึกษาภายใน กท. ที่เกี่ยวข้อง เพื่อฝากการผลิต โดยที่ผ่านมา ทร. เคยฝาก ทอ. ผลิต นรจ.กล. (ช่างเครื่องบิน) จาก รร.จอ. ประมาณปีละ ๕๐ นาย ซึ่งในขณะนี้ ทร. มีจำนวนช่างเครื่องบินมากขึ้นในระดับหนึ่งแล้ว จึงได้ชะลอการผลิตกำลังพลในส่วนนี้

๔.๒ ปัจจุบัน ทร. ได้ขอให้ รร.ชท.ยศ.ทหาร ผลิต นชท. สาขาวิชาต่าง ๆ ได้แก่ ช่างยนต์ ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ช่างกลโรงงาน ช่างเชื่อมและแผ่นประสาน ช่างท่อและโลหะแผ่น ฯลฯ สนับสนุนหน่วยเทคนิคของ ทร. (ยกเว้น อร.ซึ่งผลิตนักเรียนช่างกรรมอยู่ทหารเรือได้เอง) ปีละไม่เกิน ๑๐ นาย โดยเมื่อ นชท. ในส่วนของ ทร. สำเร็จการศึกษาชั้นปีที่ ๓ จาก รร.ชท.ยศ.ทหาร แล้ว จะได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ และแต่งตั้งยศเป็นนายทหารประทวนต่อไป สำหรับความต้องการ นชท. ในส่วนของ ทร. ตั้งแต่ปี ๔๒ เป็นต้นไปนั้น มีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นเป็นประมาณปีละ ๓๐ นาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขาวิชาช่าง อล. เพื่อสนับสนุนความต้องการกำลังพลในสายวิทยาการ อล. ซึ่ง ทร. มีความขาดแคลนอยู่ในขณะนี้

กล่าวโดยสรุปได้ว่า เอกสารอ้างอิงกองทัพเรือที่เกี่ยวข้องกับงานกำลังพลกองทัพเรือ เป็นการอธิบายถึงเป้าหมายสำคัญของการพัฒนากองทัพเรือให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีใหม่ได้อย่างก้าวกระโดด และจะต้องมีความพร้อมทั้งในส่วนของการกำลังทางเรือ ระบบสนับสนุน รวมทั้งอุตสาหกรรมป้องกันประเทศที่เกี่ยวข้องต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานของการพึ่งพาตนเอง

๔. แนวทางการปฏิบัติการด้านกำลังพลกองทัพอากาศ

แนวความคิดในการพัฒนากองทัพอากาศ ปัจจัยที่มีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จในการปฏิบัติการกิจ ๕ ประการ คือ ๑. กำลังพลที่มีคุณภาพ (Smart People) ๒. ระบบอาวุธ กำลังรบที่มีประสิทธิภาพ (Smart Weapons) ๓. เทคโนโลยีที่ทันสมัย (Smart Technology) ๔. โครงสร้างกระบวนการทำงานที่เหมาะสม (Smart System) และ ๕. ความร่วมมือกับทุกภาคส่วน (Smart Cooperation)^๓

แนวความคิดที่ว่า การครองอากาศเป็นสิ่งจำเป็นที่จะประกันชัยชนะ หรือหลีกเลี่ยง ความพ่ายแพ้ นั้น มีรากฐานมาจากทฤษฎีและการวิจัยสงครามในคริสต์ศตวรรษที่ผ่านมา ลำพังทฤษฎีอย่างเดียวก็น่าเชื่อว่า การสงครามทางอากาศนั้นไม่สามารถสำเร็จได้ ถ้ากองกำลังภาคพื้นและหน่วยสนับสนุนถูก

^๓ แผนการทัพอากาศ พ.ศ.๒๕๖๒

ข้าศึกโจมตีทางอากาศอย่างต่อเนื่อง ทฤษฎีนี้ได้รับการสนับสนุนจากเหตุการณ์สงครามในอดีต คุณค่าของการครองอากาศ แสดงให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้นในการยกพลขึ้นบกที่นอร์ม็องดี นายพล ฮุนเสตต์ ผบ.กองกำลังเยอรมันในฝรั่งเศส ขณะนั้น รายงานว่า กองทัพอากาศของสัมพันธมิตร ทำให้การเคลื่อนกำลังของฝ่ายเรา เป็นอัมพาตในเวลากลางวัน และถึงแม้ในเวลากลางคืนก็ยังยากมาก การครองอากาศ มิได้หมายถึงการมีกำลังทางอากาศมากกว่าอีกฝ่ายหนึ่ง หรือ มีกำลังทางอากาศและขีดความสามารถเหนือขึ้นกว่าอีกฝ่ายหนึ่ง แต่แก่นแกนของการครองอากาศนั้น หมายถึง ขีดความสามารถในการปฏิบัติการทางอากาศต่อข้าศึกในขณะที่ข้าศึก กระทำเช่นเราไม่ได้ การครองอากาศ คือ การมีเสรีในการปฏิบัติการทั้งหมดในมิติทางอากาศ และเป็นสิ่งยืนยันได้ว่า เพราะว่าการครองอากาศทำให้กำลังทางอากาศสามารถโจมตีทางอากาศลึกเข้าไปในดินแดนข้าศึกได้ และไม่มีรัฐบาลใดในโลกนี้ทำงานได้อีกต่อไป เมื่อข้าศึกปฏิบัติการได้อิสระเหนือศีรษะของพวกเขา หากการเอาชนะข้าศึกคือการทำลาย กำลังรบของเขา ปัญหาที่จะอยู่ที่ว่ากำลังส่วนใดของเราจะถูกใช้ เพื่อทำลายกำลังส่วนใดของข้าศึก ถ้ายุทธโศปกรณ์หลักนิยมและความตั้งใจของข้าศึกจะไม่ใช้กำลังทางอากาศ หรือใช้แต่ไม่มีประสิทธิภาพแล้ว เราก็ไม่มี ความจำเป็นต้องทำลายกำลังทางอากาศของข้าศึก ซึ่งในกรณีนี้ กำลังทางอากาศของเราสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ในทันที ทั้งการขัดขวางทางอากาศ และการสนับสนุนทางอากาศโดยใกล้ชิด

ในทางกลับกันถ้าข้าศึกเชื่อว่ากำลังทางอากาศของเขาเป็นกุญแจไปสู่ความสำเร็จ และสามารถป้องกันการโจมตีของเราได้ สิ่งที่เราต้องกระทำก่อนเป็นลำดับแรก คือให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่ง การครองอากาศ ตามบทเรียนในอดีตที่ปรากฏ ญี่ปุ่นต้องยอมแพ้หลังจากพวกเขาสูญเสียความสามารถที่จะป้องกันกำลังทางอากาศสหรัฐฯ และเวียดนามเหนือก็ต้องยอมเจรจา เนื่องจากสถานการณ์แบบเดียวกัน ตั้งแต่เยอรมันบุกโปแลนด์ในปี ค.ศ.๑๙๓๙ ยังไม่มีชาติใดที่ทำสงครามชนะข้าศึกที่มีการ ได้เปรียบทางอากาศ (Air Superiority) ได้เลย ไม่มีการรุกรานใด ๆ ที่ประสบผลสำเร็จขณะที่ข้าศึก ครองอากาศอยู่ มันเป็นเรื่องสำคัญยิ่งที่ ผบ.ยุทธบริเวณ ผบ.กำลังทางอากาศและกำลังผิวพื้น ต้องทราบ ความจริงในประวัติศาสตร์นี้ และมีแผนการต่าง ๆ ที่สอดคล้องกัน

การให้ได้มาซึ่งการครองอากาศ วิธีการให้ได้มาซึ่งการครองอากาศ หมายถึง การทำลาย ศักยภาพในการใช้กำลังทางอากาศของอีกฝ่ายหนึ่ง หรือทำให้ข้าศึกสูญเสียความสามารถในการใช้กำลัง ทางอากาศ ด้วย ๒ วิธีการ ได้แก่ การทำลายกำลังทางอากาศของข้าศึกในอากาศ หรือการทำลายกำลัง ทางอากาศของข้าศึกตั้งแต่อยู่บนพื้นปัจจุบันและอนาคต การครองอากาศกลายเป็นเงื่อนไขชี้ขาด (Decisive Factor) ที่กระทบต่อผลแพ้ชนะของสงคราม กำลังทางอากาศของชาติซึ่งจะเป็นผู้ชนะ สงคราม ต้องมีขีดความสามารถทางทหารที่จะให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่งการครองอากาศอย่างต่อเนื่อง วิธีการที่มีผลมากที่สุดในการทำลายกำลังทางอากาศของข้าศึก เพื่อให้ได้มาซึ่งการครองอากาศ คือการ ทำลายเป้าหมายบนพื้นดินที่เป็นกำลังทางอากาศ หรือ/ และที่มีความเกี่ยวข้อง ใกล้ชิดกับกำลังทาง อากาศของข้าศึกโดยทำลายเป้าหมายเหล่านี้ให้หมดกำลังที่จะทำการต่อสู้ต่อไป ด้วยการระเบิดทำลาย ความสำเร็จในการครองอากาศ จะกระทำได้ด้วยการโจมตีอย่างเฉียบพลันต่อเป้าหมายที่เป็นระบบกำลัง

ทางอากาศของข้าศึกด้วยกำลังทางอากาศที่เหมาะสมเท่านั้น โดยมุ่งหมายให้ข้าศึกสูญเสียความสามารถในการใช้กำลังทางอากาศทั้งหมด การครองอากาศตลอดทั้งทางอากาศเหนือ่านฟ้าไทยเพื่อให้มีเสรีในการปฏิบัติการด้วยกำลังทางอากาศรูปแบบอื่น ๆ รวมทั้งการปฏิบัติการด้วยกำลังภาคพื้นในยามสงครามและยามปกติ ซึ่งปรากฏให้เห็นในลักษณะความสงบสุขเสรีปราศจากการคุกคามใด ๆ ณ ทุกวันนี้ การควบคุมทางอากาศ (Control of The Air) สามารถอธิบายระดับของคามมีอิทธิพลของกำลังทางอากาศของฝ่ายเราที่มีต่อกำลังทางอากาศของฝ่ายข้าศึก ซึ่งโดยปกติแล้ว แบ่งเป็น ๓ ระดับ ดังนี้

๑. การควบคุมทางอากาศเสมอภาค (Air Parity) หมายถึง ระดับการควบคุมทางอากาศที่อยู่ในสถานการณ์ที่เท่าเทียมกัน ไม่มีกำลังทางอากาศของฝ่ายใดได้เปรียบหรือเสียเปรียบซึ่งกันและกัน ทำให้การปฏิบัติการทางบก ทางทะเล ทางอากาศ และทางอวกาศ ของทั้งสองฝ่ายอาจเผชิญกับการแทรกแซงของกำลังทางอากาศของฝ่ายตรงข้ามอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งความเท่าเทียมกันของกำลังทางอากาศไม่ได้หมายความว่าจะเป็นการยุติความขัดแย้ง แต่จะทำให้เกิดการต่อสู้กันอย่างรุนแรงจนถึงขั้นจุดวิกฤต เพื่อความพยายามสูงสุดของทั้งสองฝ่ายให้บรรลุการควบคุมทางอากาศในระดับหนึ่ง หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งการได้เปรียบทางอากาศ

๒. การได้เปรียบทางอากาศ (Air Superiority) หมายถึง ระดับการควบคุมทางอากาศของกำลังทางอากาศของฝ่ายเราที่เหนือกว่า และมีอิทธิพลต่อกำลังทางอากาศของฝ่ายข้าศึก ซึ่งทำให้เกิดเสรีในการปฏิบัติการของกำลังทางบก ทางทะเล ทางอากาศ และทางอวกาศของฝ่ายเรา ในห้วงเวลาและพื้นที่ที่ต้องการ โดยไม่มีการแทรกแซงของกำลังทางอากาศของฝ่ายข้าศึก ทั้งนี้ ด้วยกำลังทางอากาศที่เหนือกว่า การได้เปรียบทางอากาศ อาจเป็นการกำหนดห้วงเวลาและพื้นที่ หรืออาจเปิดกว้างและไม่มีเวลากำหนดของการปฏิบัติเพื่อสร้างผลกระทบที่ต้องการ

๓. การครองอากาศ (Air Supremacy) หมายถึง ระดับการควบคุมทางอากาศ กองกำลังทางอากาศของฝ่ายเราที่เหนือกว่า และมีอิทธิพลต่อกำลังทางอากาศของฝ่ายข้าศึกแบบเบ็ดเสร็จ ก่อให้เกิดเสรีในการปฏิบัติการในทุกมิติและทุกรูปแบบที่ต้องการของกำลังทางบก ทางทะเล ทางอากาศ และทางอวกาศของฝ่ายเราเหนือพื้นที่ปฏิบัติการอย่างสมบูรณ์ โดยปราศจากการแทรกแซงใด ๆ จากกำลังทางอากาศของฝ่ายข้าศึกแม้แต่น้อย ซึ่งถือว่าการครองอากาศในระดับนี้เป็นการควบคุมทางอากาศในระดับสูงสุดที่ทุกกองกำลัง ทางอากาศต้องการและแสวงหา อย่างไรก็ตาม การควบคุมทางอากาศในระดับการครองอากาศนี้ มักจะเกิดกับคู่ขัดแย้งสองฝ่ายที่มีศักยภาพสงครามของกำลังทางอากาศที่ต่างกัน โดยสิ้นเชิงเป็นส่วนมาก

การปฏิบัติการของกำลังทางอากาศ กองทัพอากาศ ปฏิบัติการใช้กำลังทางอากาศตามขีดความสามารถที่มีอยู่ทั้งในระดับยุทธศาสตร์ และยุทธวิธี ด้วยการโจมตีทางยุทธศาสตร์ การต่อต้านทางอากาศและภาคพื้น การต่อต้านทางทะเล การปฏิบัติการข้อมูลข่าวสาร การสนับสนุนการรบ การบัญชาการ และควบคุม การลำเลียงทางอากาศ การปฏิบัติกิจเฉพาะพิเศษ การข่าวกรอง การลาดตระเวนและเฝ้าตรวจ การค้นหาและช่วยชีวิต การเดินอากาศ และการให้บริการข่าวอากาศ

ด้วยระบบการปฏิบัติการเครือข่ายของระบบการบัญชาการและควบคุมขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติการบนพื้นฐานของผลกระทบ (Effects Based Operations : EBO) ระบบปฏิบัติการใช้กำลังทางอากาศตามขีดความสามารถดังกล่าวข้างต้นครอบคลุม กิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นแผนงานหลักที่จะทำให้ได้มาซึ่งสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่เป็นรากฐานของปฏิบัติการเปลี่ยนผ่านของรูปแบบกองทัพอากาศสมัยใหม่ในระบบเครือข่ายของการบัญชาการและควบคุม ซึ่งต้องมีการจัดโครงสร้างองค์กรและการจัดหน่วย การจัดหาและพัฒนา กำลังพล การฝึกศึกษา การวิจัยและพัฒนาอาวุธยุทโธปกรณ์ การพัฒนาระบบปฏิบัติการ การผนึกกำลังร่วมระหว่างหน่วยปฏิบัติการอื่น ๆ ที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ทางทหารได้อย่างครอบคลุม เพื่อการสงครามและปฏิบัติการทางทหาร ที่มีใช้สงคราม (MOOTW) การปฏิบัติการตามขีดความสามารถของกองทัพอากาศดังกล่าวข้างต้น มีแนวทางและการปฏิบัติการที่ทำให้บรรลุความสำเร็จตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ๒๑ รูปแบบ ดังต่อไปนี้

๑) การโจมตีทางยุทธศาสตร์ (Strategic Attack) การโจมตีทางอากาศยุทธศาสตร์เป็นปฏิบัติการเชิงรุก โดยผู้มีอำนาจสั่งการให้มีการปฏิบัติเพื่อบังเกิดผลสำเร็จในการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ ซึ่งปฏิบัติการจะส่งผลกระทบโดยตรงต่อผู้นำ และบันทอนกำลังอำนาจของชาติของฝ่ายตรงข้าม มุ่งหวังในการทำลายจุดแข็งของฝ่ายตรงข้าม เป็นการโจมตีต่อฐานที่มั่นคงของฝ่ายตรงข้ามในระยะไกล และตัดการติดต่อสื่อสารของกำลังทางทหารในสนามรบกับผู้นำหรือสังคมของข้าศึก แต่สามารถที่จะบีบบังคับให้ข้าศึกต่อสู้อยู่ โดยที่ฝ่ายเราเป็นผู้กำหนดสถานการณ์ทั้งในยุทธบริเวณและห้วงเวลาจนสามารถบีบบังคับให้ฝ่ายตรงข้ามยอมรับความพ่ายแพ้ อีกทั้งทำให้ฝ่ายเราและพันธมิตรที่เข้าร่วมสงครามเกิดการสูญเสียที่น้อยที่สุด

๒) การตอบโต้ทางอากาศ (Counter Air) การตอบโต้ทางอากาศเป็นการปฏิบัติการเพื่อให้ได้มาซึ่งการได้เปรียบทางอากาศ (Air Superiority) หรือการครองอากาศ (Air Supremacy) เป็นการผสมผสานการปฏิบัติการทั้งเชิงรุกและเชิงรับเข้าด้วยกัน มุ่งทำลายระบบที่ประกอบกันเป็นกำลังทางอากาศของข้าศึกทั้งในอากาศและบนพื้น โดยมีวัตถุประสงค์ในการรักษาระดับความเหนือกว่าทางอากาศที่ต้องการ รวมทั้งทำให้เกิดเสรีในการปฏิบัติการของกำลังทางบก กำลังทางทะเล และกำลังทางอากาศของฝ่ายเรา ทั้งนี้ การตอบโต้ทางอากาศ สามารถกระทำได้ในทุกระดับของการปฏิบัติการ ทั้งในระดับยุทธวิธี ยุทธการ และยุทธศาสตร์ เพื่อการควบคุมทางอากาศ (Control of The Air) ณ พื้นที่และเวลาที่ต้องการ ประกอบด้วย การตอบโต้ทางอากาศเชิงรุก (Offensive Counter Air : OCA) และการตอบโต้ทางอากาศเชิงรับ (Defensive Counter Air : DCA) เพื่อให้กำลังฝ่ายเราได้ใช้ประโยชน์จากการครองอากาศและลดขีดความสามารถกำลังทางอากาศของฝ่ายตรงข้ามรวมถึงอาวุธต่อต้านภาคพื้นที่จะเป็นอันตรายต่อฝ่ายเรา การตอบโต้ทางอากาศต้องขึ้นการบังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชาที่เป็นทหารอากาศเพียงคนเดียว ภายใต้หลักเอกภาพของการบังคับบัญชา รวมทั้งระบบควบคุมและสั่งการที่เรียกว่า รวมการควบคุมและแยกการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดหลักประกันของความพยายามและการใช้กำลังทางอากาศได้อย่างคุ้มค่า

๓) การต่อต้านทางภาคพื้น (Counter Land) การต่อต้านทางภาคพื้นเป็นการปฏิบัติการทางอากาศต่อสู้กับขีดความสามารถกำลังภาคพื้นของข้าศึก เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ ผบ.กองกำลังร่วม วัตถุประสงค์หลักของการต่อต้านทางภาคพื้น คือ มีอำนาจเหนือสถานะแวดล้อม ภาคพื้นของข้าศึก และป้องกันฝ่ายข้าศึกมิให้กระทำในสิ่งเดียวกันต่อกำลังฝ่ายเรา แต่ใช้เพื่อให้บรรลุภารกิจที่ต้องการ ในกรณีที่ไม่มียุทธภัณฑ์ของฝ่ายเดียวกันหรือมีจำนวนน้อย การที่จะบรรลุสู่เป้าหมายได้นั้น การต่อต้านทางภาคพื้นกำหนดกิจเฉพาะสำคัญ ได้แก่ (๑) การขัดขวางทางอากาศ (Air Interdiction : AI) ซึ่งเป็นการดำเนินกลยุทธ์ (Maneuver) ทางอากาศ สนับสนุนโดยตรงต่อการดำเนินกลยุทธ์ทางบกหรือสนับสนุนโดยตรงต่อแบบแผนของกลยุทธ์ทางอากาศ และ(๒) การสนับสนุนทางอากาศโดยใกล้ชิด (Close Air Support : CAS) ซึ่งเป็นการดำเนินกลยุทธ์ทางอากาศสนับสนุนการดำเนินกลยุทธ์ภาคพื้นโดยตรง

๔) การต่อต้านทางทะเล (Counter Sea) การต่อต้านทางทะเลเป็นการขยายขีดความสามารถกำลังทางอากาศไปสู่พื้นที่ทางทะเล เพื่อให้ได้มาหรือรักษาไว้ซึ่งการได้เปรียบทางทะเล (Maritime Superiority) ในระดับที่ต้องการ และมีวัตถุประสงค์ในการปฏิเสธการใช้ทะเลของข้าศึก ในขณะที่ดำรงเสรีในการปฏิบัติในทะเลของฝ่ายเรากำลังทางอากาศสามารถปฏิบัติการ เพื่อยับยั้งการถูกรุกรานทางทะเลหรือการปิดอ่าวจากข้าศึก โดยการปฏิบัติการอาจประกอบไปด้วยการทำลาย การขัดขวาง การหน่วงเหนี่ยว หรือการทำให้ภัยคุกคามหมดความน่าเกรงขาม ในสภาพแวดล้อมทางทะเล ซึ่งการปฏิบัติการของกำลังทางอากาศในการตอบโต้ทางทะเล สามารถปฏิบัติการได้ทั้ง ๔ มิติ อันประกอบด้วย มิติผิวน้ำ (Surface Domain) มิติใต้น้ำ (Subsurface Domain) มิติอากาศเหนือทะเล (Air Domain) และมิติอวกาศ (Space Domain)

๕) การปฏิบัติการที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (Network Centric Operations : NCO) การปฏิบัติการที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (NCO) เป็นการใช้นวัตกรรม เครือข่ายในการสร้างความได้เปรียบของข้อมูล ข่าวสาร และข่าวกรองสำหรับฝ่ายเรา โดยมี การเชื่อมโยงข้อมูลที่ได้รับจากระบบตรวจจับต่าง ๆ (Sensor) เข้าสู่ระบบควบคุมบังคับบัญชา (Command and Control) นำไปสู่การตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาที่ถูกต้องปลอดภัย นอกจากนี้ ด้วยความได้เปรียบของข้อมูลข่าวสารดังกล่าว จะนำมาซึ่งความหยั่งรู้ สถานการณ์ร่วมกันในทุกระดับของการปฏิบัติการ ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติการกิจ อนึ่ง ทฤษฎีการปฏิบัติการที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง เกิดจากการรวมกันทาง ๓ มิติ ได้แก่ มิติทางกายภาพ (Physical Domain) มิติข้อมูลข่าวสาร (Information Domain) และมิติการรับรู้ (Cognitive Domain)

๖) การปฏิบัติการสงครามอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Warfare Operations : EWO) การปฏิบัติการสงครามอิเล็กทรอนิกส์ คือ การปฏิบัติทางทหารเกี่ยวกับการใช้พลังงานแม่เหล็กไฟฟ้า (Electromagnetic) และพลังงานแบบอื่น เพื่อควบคุมแถบความถี่แม่เหล็กไฟฟ้า (Electromagnetic Spectrum) หรือเพื่อโจมตีข้าศึก โดยการครอบคลุมยุทธบริเวณของแถบคลื่นแม่เหล็กไฟฟ้า การควบคุม

แถบความถี่แม่เหล็กไฟฟ้า ได้รับการขยายเครือข่ายจากระบบป้องกันฝ่ายเรา และจากระบบการต่อต้านของฝ่ายตรงข้าม ไม่ถูกจำกัดเพียงแค่คลื่นวิทยุ แต่รวมถึงในย่านที่ใช้สายใยแก้วนำแสง (Optical) และอินฟราเรด

๗) การปฏิบัติการข่าวสาร (Information Operations : IO) การปฏิบัติการข่าวสารเป็นปฏิบัติการเพื่อชักจูง ยับยั้ง ครอบงำ หรือทำลายระบบการตัดสินใจของฝ่ายข้าศึก และในขณะเดียวกันต้องมีขีดความสามารถป้องกัน ระบบการตัดสินใจของฝ่ายเราด้วย โดยการบูรณาการขีดความสามารถทางทหารทั้งปวงเข้าด้วยกัน และปฏิบัติการตลอดเวลาที่มีการปฏิบัติการทางทหาร หนึ่งปัจจัยสำคัญของปฏิบัติการ คือ การต่อต้านปฏิบัติการการโฆษณาชวนเชื่อ การปฏิบัติการจิตวิทยา (Psychological Operations) การลวงทางทหาร ความปลอดภัยในการปฏิบัติการ ปฏิบัติการต่อต้านข่าวกรอง และปฏิบัติการในงานมวลชน ปัจจัยเหล่านี้ทำให้ผู้บัญชาการรบ สามารถถ่ายทอดข่าวสารและสิ่งบอกเหตุต่อผู้รับฟัง เพื่อสถาปนาความเข้าใจของผู้ตัดสินใจ เพื่อรักษาข่าวสารวิกฤตของฝ่ายเดียวกัน ตลอดจนเพื่อสื่อสารข่าวสารที่ไม่มีชั้นความลับเกี่ยวกับกองทัพอากาศสู่ผู้รับข่าวสารทั่วโลก การปฏิบัติการข่าวสารมีความมุ่งหมายหลัก ซึ่งต้องการมีอิทธิพลเหนือผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ หรือเป้าหมายต่าง ๆ โดยใช้ข้อมูลข่าวสาร ในขณะเดียวกัน ยังสามารถที่จะป้องกันฝ่ายเรามีให้ถูกระงับโดยฝ่ายข้าศึก การปฏิบัติการข่าวสารใช้กำหนด ทิศทางสำหรับการดำเนินกิจกรรมในการขัดขวางลดทอน หรือทำลายระบบข่าวสารของฝ่ายข้าศึก รวมถึงการทำลายทางกายภาพ แยกขาดผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ โดยการจำกัดความสามารถในการบังคับบัญชาและควบคุม หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นวิธีสร้างอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของข้าศึก ทั้งนี้ สิ่งสำคัญที่การปฏิบัติการข่าวสารต้องมุ่งเน้นเป็นประการแรก คือ ผู้มีอำนาจตัดสินใจ หรือกระบวนการในการตัดสินใจของฝ่ายข้าศึก โดยมุ่งให้เกิดผลกระทบที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มเป้าหมาย

๘) การสนับสนุนการรบ (Combat Support) การสนับสนุนการรบ คือ ขีดความสามารถที่สำคัญยิ่งซึ่งจะขาดเสียมิได้ เป็นงานในหน้าที่พันธุกิจ หน่วย องค์กร หรือสถานที่ตั้งซึ่งปฏิบัติการกิจและกิจเฉพาะที่มีความจำเป็นเพื่อที่จะสร้างและดำรงสภาพการรบของกำลังทางอากาศและอวกาศ ยังหมายรวมถึง การจัดหา การซ่อมบำรุง การแจกจ่าย และการทดแทนกำลังพลและยุทโธปกรณ์ซึ่งเป็นศาสตร์ในการวางแผน การเคลื่อนย้าย การซ่อมบำรุง และการคุ้มครองป้องกันกำลังรบ รวมทั้งเป็นหลักประกันว่าระบบสนับสนุนการรบที่มีประสิทธิภาพ สามารถสนับสนุนกระบวนการหรือระบบการบังคับบัญชาและควบคุมของกำลังรบทั้งหลายเหล่านั้นได้ หน่วยงานด้านการสนับสนุนการรบถูกออกแบบเพื่อปฏิบัติการเกี่ยวกับการสนับสนุนและบริการ ตลอดจนสนับสนุนขีดความสามารถเฉพาะทางทหารทุกระบบของการปฏิบัติการทางทหาร ซึ่งรวมถึงงานด้านกำลังพล งานป้องกันฐานบินและหน่วยงาน งานการติดต่อประสาน งานบริหารจัดการด้านการเงิน งานส่งกำลังบำรุงที่ทันสมัย งานช่างโยธา งานบริการทางการแพทย์ งานประวัติศาสตร์ งานกิจการพลเรือน งานบริการด้านกฎหมาย และงานอนุศาสนาจารย์ เหล่านี้คือพันธุกิจการใช้กำลังทางทหาร

๙) การบัญชาการและการควบคุม (Command and Control : C2) การบังคับบัญชา (Command) คือ อำนาจที่ผู้บังคับบัญชาทางทหารได้ใช้อย่างถูกต้องตามกฎหมายต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยอาศัยยศหรือตำแหน่งหน้าที่การบังคับบัญชา การบังคับบัญชาเป็นศิลปะในการจูงใจ และสั่งการ กำลังทางทหารและหน่วยงานต่าง ๆ ปฏิบัติภารกิจให้สัมฤทธิ์ผลการควบคุม (Control) คือ กระบวนการหรือระบบที่ ผู้บังคับบัญชาใช้ในการวางแผนและสั่งการ ผู้บังคับบัญชาควรมีการแบ่งมอบ อำนาจหน้าที่กำหนดวัตถุประสงค์ และความมุ่งหมายของผู้บังคับบัญชา ซึ่งเปรียบเสมือนวิธีการในการ ควบคุมกำลังรบ และแม้ว่าการใช้อำนาจ และอำนาจการของผู้บังคับบัญชาซึ่งได้รับการแต่งตั้งอย่าง ถูกต้องต่อกำลังทหารที่ได้รับมอบ เพื่อให้บรรลุภารกิจ ประกอบด้วย กระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการ ตัดสินตกลงใจในการปฏิบัติการต่าง ๆ และระบบที่ต้องวางแผน อำนาจการ ควบคุม ตรวจสอบการ ปฏิบัติการนั้น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กระบวนการวางแผน การจัดการ การอำนาจการ การประสานงาน และการควบคุมกำลังรบ และการปฏิบัติการยุทธ์ให้บรรลุภารกิจ เกี่ยวข้องกับการบูรณาการระบบ ระเบียบปฏิบัติ โครงสร้างการจัดหน่วย กำลังพล ยุทธภัณฑ์ สิ่งอำนวยความสะดวก ข่าวสาร เพื่อบรรลุ วัตถุประสงค์ภารกิจระดับยุทธศาสตร์ ระดับยุทธการและระดับยุทธวิธี การบัญชาการและการควบคุม ของกองทัพอากาศ หมายรวมถึงการบัญชาการและการควบคุมน่านภาพ (Air Power) ทั้ง ๓ มิติ ได้แก่ มิติทางอากาศ (Air Domain) มิติไซเบอร์ (Cyber Domain) และมิติอวกาศ (Space Domain) อย่าง เป็นระบบ และมีการปฏิบัติที่ประสานสอดคล้องกันทุกมิติ

๑๐) การเคลื่อนที่ทางอากาศ (Air Mobility) การเคลื่อนที่ทางอากาศ เป็นการบิน ขนส่งกำลังพล อาวุธยุทโธปกรณ์ และยุทธบริภัณฑ์ทางอากาศในการปฏิบัติการทางทหารทั้งหมด เพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์ในการสนับสนุนกำลังรบและเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตั้งแต่ระดับยุทธวิธี ระดับยุทธการ และระดับยุทธศาสตร์ โดยใช้ขีดความสามารถและคุณลักษณะของกำลังทางอากาศ ทั้งในด้านความเร็ว พิสัยบิน และความอ่อนตัว ในการตอบสนองต่อการปฏิบัติการกิจ ภายใต้สภาวะแวดล้อมและเวลาที่ ต้องการ นอกจากนี้ การเคลื่อนที่ทางอากาศยังเป็นการปฏิบัติการที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการ ปฏิบัติการในสภาวะฉุกเฉินหรือในสถานการณ์วิกฤต ทั้งการปฏิบัติการยุทธ์ การช่วยเหลือด้าน มนุษยธรรม การช่วยเหลือผู้ประสบภัยทางธรรมชาติ รวมทั้งการเคลื่อนย้ายกำลังรบ การดำรงสภาพการ รบ การส่งกลับสายแพทย์ทางอากาศ การสนับสนุนการปฏิบัติการพิเศษ และสนับสนุนการปฏิบัติการ ลำเลียงทางอากาศ ทั้งนี้ การลำเลียงทางอากาศต้องสามารถให้การสนับสนุนกำลังฝ่ายเราได้ทุกมิติ

๑๑) การปฏิบัติกิจเฉพาะพิเศษ (Specialized Tasks) การปฏิบัติกิจเฉพาะพิเศษเป็น การใช้กำลังทางอากาศในการปฏิบัติการที่มีลักษณะเฉพาะ เพื่อสนับสนุนการใช้กำลังทางอากาศหรือภารกิจ ของหน่วยนอก และเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติการทางทหารที่นอกเหนือจากสงคราม (Military Operations Other Than War : MOOTW) ทั้งนี้ การปฏิบัติกิจเฉพาะพิเศษสามารถปฏิบัติได้โดย กองทัพอากาศเพียงหน่วยเดียว หรือปฏิบัติการร่วมพลเรือน - ทหาร (Civil - Military Operations) การปฏิบัติกิจเฉพาะพิเศษเป็นการปฏิบัติการเพื่อสนับสนุนงานด้านความมั่นคงของรัฐ ซึ่งสมควรที่กำลัง

ทางอากาศจะต้องร่วมปฏิบัติ เช่น การต่อต้านการจี้ตัวอากาศยาน (Anti - Hijack) การปฏิบัติการจิตวิทยา (Psychological Operations) การบรรเทาสาธารณภัย และการช่วยเหลือประชาชน ตลอดจนการพัฒนาประเทศด้านอื่น ๆ ตามขีดความสามารถของกองทัพอากาศ ได้แก่ การสนับสนุนภารกิจฝนหลวง และการควบคุมไฟฟ้า เป็นต้น การใช้ขีดความสามารถของกำลังทางอากาศในการปฏิบัติกิจพิเศษนี้ เป็นการใช้กำลังทางอากาศในลักษณะของการสนับสนุนตามภารกิจที่ได้รับ มอบหมาย ไม่ว่าจะเป็นการลำเลียงทางอากาศ การลาดตระเวนทางอากาศ การบินค้นหา และช่วยชีวิตการปฏิบัติการร่วมกับเหล่าทัพอื่น รวมถึงการปฏิบัติทางอากาศพิเศษ

๑๒) การข่าวกรอง การเฝ้าตรวจ และการลาดตระเวน (Intelligence Surveillance and Reconnaissance : ISR) การข่าวกรอง การเฝ้าตรวจ และการลาดตระเวนเป็นการปฏิบัติการเพื่อให้ได้มาซึ่งข่าวกรอง อันถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญในการที่จะทำให้ผู้บังคับบัญชาเกิดความตระหนักรู้ (Situation Awareness : SA) และนำไปสู่การตัดสินใจที่ถูกต้อง และทันเวลา โดยเฉพาะในการสั่งการใช้กำลังทางอากาศให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ปลอดภัย ขจัดความเสี่ยง และลดการสูญเสียที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งการได้มาของข่าวกรองนั้น จำเป็นที่จะต้องอาศัยการเฝ้าตรวจการลาดตระเวนที่มีประสิทธิภาพ ต้องมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องทั้งในยามสงบ และจะทวีความสำคัญอย่างยิ่งในเวลาสงคราม การข่าวกรองเป็นผลที่ได้จากการรวบรวมผ่านกระบวนการการประสานงาน การวิเคราะห์ การประเมินและการแปลความของข่าวสารอันเกี่ยวเนื่อง ในพื้นที่หรือประเทศต่าง ๆ ที่ฝ่ายตนมีอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การข่าวกรองจะมุ่งเน้นไปยังข้อมูลขีดความสามารถทางทหารของต่างประเทศ กลุ่มการเมือง การสังคม และ การพัฒนาการด้านเทคโนโลยีหรือสภาพภูมิศาสตร์ภูมิภาคจำเพาะศิลปะด้านการข่าวกรอง ได้ถูกพัฒนาให้เกิดความรวดเร็วในกระบวนการการเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่ได้มาจากการลาดตระเวนและการเฝ้าตรวจสู่ความถูกต้อง ทำนายได้ มีรูปแบบเหมาะสมต่อการนำไปใช้ เพื่อการวางแผน การปฏิบัติการและการประเมินผลปฏิบัติการทางอากาศได้อย่างสมบูรณ์ทันทั่วทั้งที่

๑๓) การปฏิบัติการการรับกลับกำลังพล (Personnel Recovery) การปฏิบัติการการรับกลับกำลังพลเป็นการปฏิบัติการเพื่อค้นหา ช่วยชีวิต และรับกลับกำลังพลทหารในยามสงคราม (Wartime) ตลอดจนเพื่อค้นหา กู้ภัย และรับกลับผู้ประสบภัยพิบัติ สาธารณภัย หรือเหตุฉุกเฉินต่าง ๆ ในยามสงบ (Peacetime) ซึ่งใช้หน่วยค้นหาและช่วยชีวิตในพื้นที่การรบของกองทัพอากาศที่ต้องมีขีดความสามารถในการปฏิบัติการดังกล่าว การปฏิบัติการของหน่วยค้นหาและช่วยชีวิตในพื้นที่การรบ (Combat Search and Rescue : CSAR) ในยามสงครามจะประสบผลสำเร็จได้ต้องใช้ผู้ที่มีความเสียสละและเครื่องมือพิเศษหลายอย่างด้วยกัน หน่วยค้นหาและช่วยชีวิตเป็นหน่วยที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติการที่มุ่งเน้นไปในเรื่องช่วยเหลือผู้ถูกจับเป็นเชลย สูญหาย หรือตกอยู่ในวงล้อมข้าศึกออกจากพื้นที่อันตราย โดยกองทัพอากาศมีหน้าที่จัดหน่วยฝึกและติดอาวุธยุทธโธปกรณ์ ให้กับบุคลากรเพื่อร่วมปฏิบัติการค้นหาและช่วยชีวิต (ใช้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพและรวดเร็วที่สุด) ในทุกพื้นที่ปฏิบัติการทางทหาร อนึ่ง หน่วยค้นหาและช่วยชีวิตในพื้นที่การรบของกองทัพอากาศจะเคลื่อนย้ายหน่วยเพื่อ

ปฏิบัติการค้นหาและช่วยชีวิตด้วยอากาศยานที่ได้รับมอบการค้นหาและช่วยชีวิตในพื้นที่การปฏิบัติงานที่สำคัญของการปฏิบัติการรบ ต้องสามารถสนองภารกิจได้ในทุกพื้นที่ปฏิบัติการทางทหาร ประกอบด้วย การปฏิบัติการทางอากาศ ปฏิบัติการนำกลับผู้ซึ่งอยู่ในอันตรายในยาม สงครามหรือยามฉุกเฉิน การปฏิบัติการดังกล่าวเป็นงานสำคัญเพื่อดำรงขวัญ และความสมัครสมานสามัคคีของกำลังรบของฝ่ายเดียวกัน การปฏิบัติการของหน่วยค้นหาและกู้ภัยในยามสงบ โดยใช้ศักยภาพของหน่วยค้นหาและช่วยชีวิตในพื้นที่การรบของกองทัพอากาศสนับสนุนการปฏิบัติการค้นหากู้ภัย และรับกลับผู้ประสบภัย พิบัติ สาธารณภัย หรือเหตุฉุกเฉินต่าง ๆ หรืออีกนัยหนึ่ง เป็นการปฏิบัติการสนับสนุนค้นหาและช่วยชีวิตของชาติ (National Search And Rescue) ระดับชาติ ตลอดจนการสนับสนุนชาติอาเซียนหรือชาติพันธมิตรที่ประสบภัย ตามที่ได้รับคำสั่งการจากรัฐบาล

๑๔) การเดินอากาศและการกำหนดพิกัด (Navigation and Positioning) การเดินอากาศและการกำหนดพิกัดเป็นการสนับสนุนการปฏิบัติการทั้งในระดับยุทธศาสตร์ ยุทธการและยุทธวิธี ใช้ในการกำหนดจุดนัดหมายสำหรับเติมเชื้อเพลิงในอากาศที่ถูกต้อง ใช้ประสานการดำเนินกลยุทธ์โดยการใช้อำนาจในช่วงจังหวะเวลาที่เหมาะสมที่สุดร่วมกัน อีกทั้งยังบอกพิกัดตำบล และความเร็วเพื่อการปล่อยอาวุธที่แม่นยำ การเข้า/ ออกจากการโจมตี และรวมทั้งช่วยในการค้นหาและช่วยชีวิตในพื้นที่การรบ แผนที่ การเดินอากาศและการกำหนดพิกัดเป็นสิ่งสำคัญในการดำรงความได้เปรียบด้านข้อมูล ข่าวสาร และรับรู้สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรอบโลก

๑๕) การกำหนดเป้าหมาย (Targeting) การกำหนดเป้าหมาย เป็นกระบวนการในการพิจารณาเลือก และจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมายที่ต้องให้ความสนใจอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับขีดความสามารถในการปฏิบัติการทางทหาร เพื่อให้เกิดผลกระทบอันนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ และสถานะสุดท้ายที่ต้องการการพิจารณาและกำหนดเป้าหมายมีความจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากเป้าหมายที่สำคัญนั้น อาจเป็นเป้าหมายใด ๆ ทั้งรูปธรรมและนามธรรม อาจเป็นเป้าหมายทางทหาร หรือเป้าหมายที่เป็นพลังอำนาจแห่งชาติอื่น ๆ ที่มีความสำคัญและสามารถสร้างผลกระทบที่มีนัยสำคัญต่อการรบ อนึ่ง แม้ว่าการเลือกเป้าหมายทางกายภาพ จะมีความสำคัญและทำให้เป้าหมายหมดขีดความสามารถในทันที แต่การปฏิบัติการในรูปแบบและมิติอื่น ๆ อาจส่งผลต่อการลดขีดความสามารถของเป้าหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ และอาจส่งผลกระทบที่มากกว่าการทำลายเป้าหมายเพียงเป้าหมายเดียวก็เป็นได้ เช่น การใช้เครื่องมือพลังอำนาจแห่งชาติด้านอื่น ๆ โจมตีเป้าหมายซึ่งก่อให้เกิดผลกระทบในวงกว้าง เช่น ส่งผลกระทบต่อระบบการเมือง การทหาร เศรษฐกิจ สังคม โครงสร้างพื้นฐาน และระบบข้อมูลของฝ่ายตรงข้าม เป็นต้น

๑๖) การบริการข่าวอากาศ (Weather Services) การบริการข่าวอากาศดำเนินการโดยกองทัพอากาศเพื่อสนับสนุนข้อมูล สภาพลม ฟ้า อากาศที่แม่นยำ และทันเวลา รวมทั้งข้อมูลสภาพอากาศและสภาพชั้นบรรยากาศ ให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประโยชน์ในด้านต่าง ๆ และใช้ในการวางแผนทั้งในระดับยุทธศาสตร์ ยุทธการ และยุทธวิธี บริการข่าวอากาศเป็นการรวบรวมวิเคราะห์และ

แจกจ่ายข้อมูลทางอุตุนิยมวิทยาที่มีความจำเป็นในการวางแผนและการปฏิบัติการข้อมูลสภาพอากาศเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องใช้ในเส้นทาง ระบบอาวุธและยุทธวิธีในการใช้อาวุธ และอีกทั้งยังเป็นข้อมูลที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งในการดำรงไว้ซึ่งความได้เปรียบด้านข้อมูลข่าวสาร

๑๗) การควบคุมห้วงอากาศ (Airspace Control) การควบคุมห้วงอากาศ เป็นการจัดการการใช้น่านฟ้าให้เกิดประสิทธิผล และประสิทธิภาพ และมีความปลอดภัยสูงสุด เป็นการบูรณาการการใช้ขีดความสามารถจากหน่วยงาน และองค์กรจากทั้งภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการการใช้น่านฟ้า เกิดประโยชน์สูงสุดและเป็นไปตามผลประโยชน์แห่งชาติ รวมถึงสามารถตอบสนองต่อการปฏิบัติการใด ๆ ทั้งในสภาวะสงครามหรือสถานการณ์ฉุกเฉินต่าง ๆ ตลอดจนสามารถเอื้อให้ทุกภาคส่วนเข้าใช้ประโยชน์จากห้วงอากาศได้อย่างเหมาะสม ภายใต้การบริหารจัดการที่เป็นระบบและตระหนักถึงความมั่นคงของชาติเป็นสำคัญ โดยมีข้อจำกัดที่ส่งผลกระทบต่อการใช้งานห้วงอากาศน้อยที่สุด

๑๘) การป้องกันทางอากาศ (Air Defense) การป้องกันทางอากาศเป็นการปฏิบัติการทั้งปวง ซึ่งนำมาใช้เพื่อกำจัดหรือลดประสิทธิภาพในการปฏิบัติการโจมตีทางอากาศของฝ่ายข้าศึก โดยทั่วไปการปฏิบัติการป้องกันทางอากาศ แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท ได้แก่ ๑) การป้องกันทางอากาศเชิงรับ (Passive Air Defense) เป็นการปฏิบัติการใด ๆ ของกำลังทางอากาศทุกหน่วย เพื่อลดประสิทธิผลการโจมตีทางอากาศของ ข้าศึก ซึ่งนอกเหนือจากการป้องกันทางอากาศเชิงรุก โดยมีกระบวนการตั้งแต่ก่อนการถูกโจมตีระหว่างถูกโจมตี และการฟื้นฟูหลังจากถูกโจมตี จำเป็นต้องได้รับการแจ้งเตือนภัยทางอากาศที่แม่นยำและต่อเนื่อง เพื่อให้มีเวลาเพียงพอในการปฏิบัติ

๑๙) การปฏิบัติการทางภาคพื้น (Ground Operation) การป้องกันฐานบินทางภาคพื้น เป็นการวางกำลังทางอากาศโยธินเพื่อการป้องกันฐานบินทางภาคพื้นหรือการป้องกันที่ตั้ง ตั้งแต่นั้นภาวะปกติ ณ พื้นที่รับผิดชอบของกองทัพอากาศ ได้แก่ ฐานบินปฏิบัติการหลัก ฐานบินปฏิบัติการหน้า ฐานบินปฏิบัติการพิเศษ ฐานบินปฏิบัติการสำรองที่กองทัพอากาศรับผิดชอบ รวมถึงที่ตั้งหน่วยปฏิบัติการราชการสนามกองทัพอากาศ การป้องกันภัยทางอากาศ เป็นการดำเนินมาตรการเพื่อลดประสิทธิภาพการปฏิบัติการทางอากาศของข้าศึกไม่ให้ส่งผลกระทบต่อที่ตั้งภาคพื้นของฝ่ายเรา โดยต้องสามารถเชื่อมโยงเข้ากับการปฏิบัติการที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง ภายใต้การบัญชาการ และควบคุมของกองทัพอากาศ

๒๐) การปฏิบัติการสงครามไร้รูปแบบหรือสงครามไม่มีรูปแบบ (Irregular Warfare) สงครามไร้รูปแบบหรือสงครามไม่มีรูปแบบ เป็นการสงครามที่ไม่เป็นไปตามแบบแผน หรือหลักการสงครามที่มีอยู่ โดยส่วนใหญ่เป็นการใช้ความรุนแรงในการต่อสู้หรือปฏิบัติการ ระหว่างรัฐและอีกฝ่ายหนึ่งที่ไม่ใช่รัฐ (Non - state actors) เพื่อความชอบธรรมทางกฎหมายและมีอิทธิพลเหนือมวลชนที่เกี่ยวข้อง มีจุดประสงค์หลักเพื่อที่จะทำให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายมีมุมมองทางความคิดเป็นไปตามที่ต้องการเห็นพ้องในสิ่งที่กระทำ และเข้าร่วมเป็นฝ่ายเดียวกันในที่สุด โดยปกติแล้วการสงครามใน

ลักษณะนี้ มักจะใช้วิธีการทางอ้อม และสงครามอสมมาตร เพื่อที่จะลดทอนกำลังอำนาจขีดความสามารถ รวมถึงขวัญในการต่อสู้ของฝ่ายข้าศึก แม้ว่าจะสามารถใช้ขีดความสามารถทางทหารและพลังอำนาจด้านอื่น ๆ ได้ก็ตาม หรือเป็นการใช้ทั้งกำลังและรูปแบบการรบตามแบบแผน ร่วมกับการปฏิบัติการนอกรูปแบบในทุก ๆ วิธีทางในลักษณะผสม (Hybrid) ก็เป็นไปได้ สงครามไร้รูปแบบ หรือสงครามไม่มีรูปแบบ ยังมีความหมายครอบคลุม ไปถึงการสงครามที่ไร้รูปแบบ หรือไม่เป็นปกติทั้งปวง โดยรวมถึงความขัดแย้งที่เกี่ยวข้อง

๒๑) การปฏิบัติการร่วมพลเรือน - ทหาร (Civil - Military Operations) การปฏิบัติการร่วมพลเรือน - ทหาร เป็นการปฏิบัติการซึ่งดำเนินการโดยกำลังกองทัพอากาศ ร่วมกับหน่วยงานพลเรือนหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีใช้ทหาร ทั้งของประเทศไทยและมิตรประเทศ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ทางทหารและเสถียรภาพ ความมั่นคงของชาติ โดยการปฏิบัติอาจเกิดขึ้นก่อน ระหว่าง หรือภายหลังปฏิบัติการทางทหาร หรืออาจกล่าวได้ว่าการปฏิบัติการร่วมพลเรือน - ทหารสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งในภาวะสันติและภาวะสงคราม ทั้งนี้ การปฏิบัติการร่วมพลเรือน - ทหารต้องมีการวางแผน การประสาน ความร่วมมือ และการสนธิกำลังโดยใช้จุดแข็งของแต่ละฝ่าย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเฉพาะที่กำหนด

กล่าวโดยสรุปได้ว่า แนวทางการปฏิบัติการด้านกำลังพลกองทัพอากาศ ถือเป็นการกำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับด้านกำลังพลเพื่อให้หน่วยที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติตามแผนการทัพอากาศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ หลักนิยม ยุทธศาสตร์พัฒนากำลังพล และแผนแม่บทที่เกี่ยวกับกำลังพล

๕. หลักนิยมการปฏิบัติการร่วมด้านกำลังพลของกองทัพอากาศ

กองทัพอากาศ มีหลักการว่า ยุทธศาสตร์ทหาร ถือว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารกิจการงานด้านการทหารเพื่อให้ฝ่ายการเมืองและผู้บังคับบัญชาทางทหารระดับสูงสามารถมองเห็นภาพของชัยชนะในระดับยุทธศาสตร์ก่อน ได้อย่างเป็นรูปธรรมอันจะเป็นเครื่องประกันของฝ่ายการเมืองว่าในการปฏิบัติการทางทหารในครั้งนี้จะสามารถระบุถึงชัยชนะและไม่ก่อให้เกิดปัญหาตามมาในระดับการเมือง อันจะมีผลกระทบต่อเสถียรภาพของการเมืองในภาพรวมได้ ประกอบกับจะเป็นการยืนยันว่าการปฏิบัติทางทหารจะสามารถตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของฝ่ายการเมืองได้เป็นอย่างดี^๔

๑. กล่าวทั่วไป

๑.๑ ผบ.กกล.ฉก.ร่วม รับผิดชอบงานด้านกำลังพลของ กกล.ฉก.ร่วม เพื่อให้บรรลุภารกิจ

๑.๒ ฝ่ายกำลังพล กกล.ฉก.ร่วม เป็นผู้ช่วยเหลือหลักของ ผบ.กกล.ฉก.ร่วม ในการจัดการกำลังพล และเป็นศูนย์รวมการปฏิบัติงานด้านกำลังพล

^๔ หลักนิยมกำลังพลปฏิบัติการร่วมสหราชอาณาจักร พ.ศ.๒๕๕๑

๑.๓ ฝ่ายกำลังพล กกล.ฉก.ร่วม มีหน้าที่พิจารณากำหนดนโยบาย แผน และ ข้อเสนอแนะด้านกำลังพลร่วมที่สอดคล้องกับนโยบาย หรือแผนของผู้บัญชาการรบ (เทียบเท่า ผบ.ทสส.) การจัดการกำลังคน การบริหารจัดการกำลังพลของ บก.กกล.ฉก.ร่วม รวมถึงพลเรือนและพลศึกษา ที่อยู่ใต้การกำกับดูแลหรือการควบคุมของ บก.กกล.ฉก.ร่วม สำหรับการดำเนินการด้านกำลังพลของ กองกำลัง ทบ. ทร. หรือ ทอ. ที่มาขึ้นการบังคับบัญชากับ กกล.ฉก.ร่วม ยังคงอยู่ในความรับผิดชอบของเหล่าทัพ

๒. การจัดฝ่ายกำลังพล

๒.๑ การจัดฝ่ายกำลังพลของ กกล.ฉก.ร่วม โดยทั่วไป โครงสร้างการจัด และอัตราของ ฝ่ายกำลังพล กกล.ฉก.ร่วม ต้องจัดตั้งให้สอดคล้องกับโครงสร้างการจัด และอัตราของ กกล.ฉก.ร่วม และรูปแบบของการปฏิบัติการร่วม

๒.๒ ฝ่ายเสนานิติการประจำตัวและฝ่ายกิจการพิเศษ อาจประกอบด้วย สำนักงานแพทย์ อนุศาสนาจารย์ นายทหารจเร ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย นายทหารฝ่ายการสารวัตร นายทหารงบประมาณ นายทหารประชาสัมพันธ์ นักประวัติศาสตร์ โดยปกติจะขึ้นตรงต่อ ผบ.กกล.ฉก.ร่วม และ ผบ.กกล.ฉก.ร่วม อาจมอบหมายให้อยู่ภายใต้การกำกับดูแลทางฝ่ายอำนวยการของฝ่ายกำลังพล

๓. หน้าที่ความรับผิดชอบหลักของฝ่ายกำลังพล

หน้าที่ความรับผิดชอบหลักของฝ่ายกำลังพล ตามคำแนะนำต่อไปนี้จะทำให้มั่นใจว่า ผบ.กกล.ฉก.ร่วม จะได้รับการสนับสนุนกำลังพล และการจัดการกำลังคนที่เป็นประโยชน์มากที่สุด

๓.๑ การจัดการกำลังคน

๓.๒ การเพิ่มเติมกำลังพลเป็นรายบุคคล ต้องมีการวางแผน และมอบหมายงานล่วงหน้า เพื่อให้การบรรจุกำลังพลเพิ่มเติมตรงตามความรู้ ความสามารถ ตามความต้องการ ได้อย่างถูกต้องและทันเวลา

๓.๓ ศูนย์การรับกำลังพลร่วม (Joint Personnel Reception Center : JPRC)

๓.๔ ความรับผิดชอบทางกำลังพล และการรายงานยอดกำลังพล

๓.๕ นโยบายการหมุนเวียนกำลังพล

๓.๖ ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (Pay and Entitlements)

๓.๗ การไปรษณีย์

๓.๘ ขวัญ สวัสดิการ และการพักผ่อน (Morale, Welfare and Recreation : MWR)

๓.๙ การรายงานการสูญเสียกำลังพล

๓.๑๐ การประเมินค่าประสิทธิภาพกำลังพล ฝ่ายกำลังพล กกล.ฉก.ร่วม ต้องกำกับดูแลในการประเมินประสิทธิภาพของกำลังพลตามระยะเวลาที่กำหนด โดยเป็นไปตามแนวทางที่แต่ละเหล่าทัพกำหนด

๓.๑๑ การมอบรางวัลและเหรียญตรา

๓.๑๒ กำลังพลพลเรือน

๔. ความรับผิดชอบเพิ่มเติมของ ฝ่ายกำลังพล กกล.ฉก.ร่วม

- ๔.๑ เข้าร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการวางแผน ของ กกล.ฉก.ร่วม ตั้งแต่เริ่มต้น
- ๔.๒ พัฒนาแผนกำลังพล ประกอบแผนยุทธการ ของ ผบ.กกล.ฉก.ร่วม
- ๔.๓ แก้ไขปัญหาด้านกำลังพลที่อาจส่งผลกระทบต่อ ผล.กกล.ฉก.ร่วม และฝ่ายเสนาธิการอื่น ๆ และควรพิจารณาความต้องการใช้เจ้าหน้าที่ไปรษณีย์ผู้รู้หลายภาษาและล่าม และการสนับสนุนกำลังพลผู้ชำนาญพิเศษอื่น ๆ ในพื้นที่การปฏิบัติการร่วม
- ๔.๔ ประสานงาน และแลกเปลี่ยนข่าวสารกับฝ่ายเสนาธิการอื่น ๆ และหน่วยรอง รวมทั้งหน่วยทหารและพลเรือนภายนอก
- ๔.๕ รวบรวมความต้องการกำลังคน เช่น ที่ปรึกษาทางการเมือง ผู้ที่รู้หลายภาษาและล่าม จากกองกำลังเหล่าทัพ
- ๔.๖ กำกับดูแลการดำเนินการด้านกำลังพลของหน่วยรองที่จะมีผลต่อ กกล.ฉก.ร่วม และต่อกำลังพลของกองกำลังเหล่าทัพ
- ๔.๗ ติดตามยอดกำลังพลของหน่วย ทั้งปัจจุบันและอนาคต โดยตรวจสอบจากรายงานสถานภาพกำลังพลประจำวัน รายงานกำลังพลสูญเสีย และรายงานวิกฤติของการขาดแคลนกำลังพล
- ๔.๘ ดำรงการประมาณการกำลังพลในเวลาปัจจุบัน โดยประสานงานกับนายทหารฝ่ายเสนาธิการอื่น ๆ
- ๔.๙ รวบรวมข้อมูลจากหน่วยรอง และการรายงานเชลยศึก รวมทั้งจำนวนผู้ที่ถูกกักกัน ผ่านตามสายการบังคับบัญชาไปยังศูนย์บัญชาการทางทหาร
- ๔.๑๐ ประสานงานและรับผิดชอบต่อ ผบ.กกล.ฉก.ร่วม ในการติดต่อและการวางแผนส่งกลับไปสู่ถิ่นเดิมสำหรับการปฏิบัติการอพยพพลเรือน (NEO) ซึ่ง ผบ.กกล.ฉก.ร่วม จะกำหนดฝ่ายเสนาธิการให้เป็นผู้รับผิดชอบในการวางแผนและการจัดการตามความจำเป็น โดยดำเนินการส่งมอบจำนวนผู้ถูกอพยพทั้งหมดให้ฝ่ายกำลังพลกองบัญชาการกำลังรบ และฝ่ายกำลังพล กกล.ฉก.ร่วม
- ๔.๑๑ กำหนดระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้แรงงานพลเรือนท้องถิ่น โดยประสานกับฝ่ายส่งกำลังบำรุงกกล.ฉก.ร่วม ฝ่ายข่าว กกล.ฉก.ร่วม และนายทหารพระธรรมนูญ
- ๔.๑๒ กำกับดูแลให้การดำเนินการด้านกำลังพลถูกปฏิบัติภายใต้หลักเกณฑ์การรักษาความปลอดภัย และสนับสนุนการลวง
- ๔.๑๓ กำกับดูแลการจัดทำบันทึกเอกสารให้เป็นไปตามระเบียบอย่างเคร่งครัด
- ๔.๑๔ ประสาน และกำกับดูแลให้กำลังพลมีโอกาสเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงานในพื้นที่การยุทธร่วม
- ๔.๑๕ ประสานความต้องการกำลังพลทดแทน ในส่วนของกำลังพลสำรองตามแผนระดมสรรพกำลัง
- ๔.๑๖ กำหนดความต้องการคู่มือ/ เอกสารร่วมและการปฏิบัติหลายชาติ สำหรับ กกล.ฉก.ร่วม

๕. รายการสำหรับตรวจสอบ

รายการสอบ สำหรับฝ่ายกำลังพล กกล.นท.ร่วม

ระบบการจัดการข่าวสารกำลังพลที่มีอยู่นั้น อำนวยต่อการสรุปรายงานสถานภาพกำลังพลของเหล่าทัพที่แยกกัน รวมถึงให้อำนาจ บรรจุมอบ และการใช้กำลัง การขาดแคลนกำลังพลที่สำคัญ บัญชีการสูญเสียกำลังพล และการเกณฑ์กำลังพล หรือไม่

กล่าวโดยสรุปได้ว่า หลักนิยมการปฏิบัติการร่วมด้านกำลังพลของกองทัพสหรัฐอเมริกา อธิบายว่าการปฏิบัติการเชิงรุกและรับ โดยใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อลดค่า ทำลาย ปฏิเสธ ลง มีอิทธิพลเหนือหรือขยายผลต่อระบบเครือข่าย ศูนย์สั่งการ ระบบฐานข้อมูลความรู้ ความสามารถในการประมวลผลและระบบการตัดสินใจของฝ่ายตรงข้ามในสถานการณ์ที่ไม่สงบ หรือในภาวะสงคราม โดยกองทัพบกสหรัฐอเมริกา ต้องป้องกันข้อมูลข่าวสาร ระบบข้อมูลข่าวสาร และระบบการตัดสินใจของฝ่ายตนให้มีความปลอดภัย

๖. แนวคิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อการบริหาร องค์กร ให้มีความเจริญก้าวหน้า ประสบผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นศูนย์กลางการบริหารหรือศูนย์กลางการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับทรัพยากรอื่น ๆ ขององค์กรที่มีอยู่อย่างจำกัด โดยวิธีการบริหารจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล การศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ใน กรอบดังนี้ ๑) ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ๒) วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ๓) ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ๔) บทบาทของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ ๕) ภารกิจหลักของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ๖) องค์กรประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ๗) การบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่

๑) ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีผู้ให้ความหมายไว้มากมาย ทั้งนักวิชาการชาวต่างชาติและชาวไทย ในส่วนของนักวิชาการต่างประเทศได้ให้ความหมาย ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้หลากหลาย สรุปโดยรวมได้ดังนี้

๑.๑) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การวางแผน การพัฒนา และการควบคุม กระบวนการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเชิงระบบ มีผลต่อสมาชิกทุกคนในองค์กร กระบวนการต่าง ๆ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การออกแบบงาน การจัดบุคลากรเข้าทำงาน การพัฒนา และการฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทนและการให้รางวัล การดำรงรักษาและการคุ้มครองบุคลากร ตลอดจนรวมถึงการพัฒนาปรับปรุงองค์กร

๑.๒) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลอันทรงคุณค่าขององค์กรให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีภารกิจหลัก ๖ ด้าน ได้แก่ การ

วางแผน การสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ สุขภาพและความปลอดภัย พนักงานสัมพันธ์และแรงงานสัมพันธ์ และการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์

๑.๓) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการสรรหา การคัดเลือก การพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน การธำรงรักษา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร นอกจากนี้ การตัดสินใจต่าง ๆ ที่มีผลต่อผู้ปฏิบัติงานของ องค์กรจะเป็นส่วนหนึ่งของภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

๒) วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีจุดมุ่งหมายสำคัญ คือ การเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อสนองต่อความสำเร็จขององค์กร แต่การ บริหารทรัพยากรมนุษย์จะสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายนี้ได้ ก็ต้องอาศัยวัตถุประสงค์ของการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management of Objective) เป็นแนวทางในการปฏิบัติ ซึ่งใน ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีวัตถุประสงค์กว้างขวางมากขึ้น สามารถตอบสนองความต้องการใน หลายระดับ ดังนี้คือ ๑. วัตถุประสงค์ที่ตอบสนองความต้องการของสังคม (Societal Objectives) ๒. วัตถุประสงค์ที่สามารถบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร (Organization Objectives) ๓. วัตถุประสงค์ ที่ตอบสนองความต้องการของบุคคล (Personal Objectives) และ ๔. วัตถุประสงค์ด้านหน้าที่ (Function Objectives)

นอกจากวัตถุประสงค์ที่กล่าวมาแล้ว การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ก็ยังกระทำขึ้นเพื่อ สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร (Recruitment and Selection) ใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Utilization) บำรุงรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้อยู่กับ องค์กรนาน ๆ (Maintenance) และพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ (Development) ^๕ มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

๑. การสรรหา (Recruitment) หมายถึง การเสาะแสวงหาเพื่อเลือกสรรให้ได้คนที่มี ความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงาน และที่สำคัญที่สุดก็คือ สามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมของ บริษัท (Corporate Culture) หรือ Norm ขององค์กร

๒. การพัฒนา (Development) หมายถึง การดำเนินการที่จะส่งเสริมให้พนักงาน มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์เพิ่มขึ้นในรูปแบบของการฝึกอบรม (Training) การศึกษาของพนักงาน (Employee Education) การพัฒนาพนักงาน (Employee Development) เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันก็ดำเนินการ พัฒนาอาชีพพนักงาน (Career Development) ให้พร้อมที่จะรับผิดชอบหรือเติบโตในตำแหน่งสูงขึ้น

^๕ คีนาเรธ ศิริจันทร์พันธุ์, กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (ม.ป.ท. : ม.ป.พ., ม.ป.ป.), หน้า ๑.

รวมถึงการปรับหรือพัฒนาองค์การ (Organization Development) ให้เป็นองค์การที่ชนะในการแข่งขันได้ในที่สุด

๓. การรักษาพนักงาน (Retention) หมายถึง ความพยายามที่จะทำให้พนักงานพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วยการสร้างบรรยากาศให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีโอกาสดำเนินก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้านตำแหน่ง และมีรายได้พอเพียงกับความเป็นอยู่ ทั้งนี้เป็นความพยายามของบริษัทในการบริหาร เพื่อสนองความต้องการของพนักงานให้ได้มากที่สุดภายใต้กฎระเบียบและหลักเกณฑ์ที่จะอำนวยความสะดวกและบริการต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้พนักงาน ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างหนึ่ง

๔. การใช้ประโยชน์ (Utilization) หมายถึง การใช้คนให้ได้ประโยชน์สูงสุดตามแนวทางในการจัดแผนกำลังคน การขยายขอบเขตงานหรือการปรับปรุงงาน การตรวจสอบหรือวินิจฉัยด้านทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้ก็เพื่อจัดคนหรือใช้คนให้ตรงกับงานให้ปฏิบัติให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และทำลายคน รวมถึงการไม่ให้คนต้องอยู่ว่างเปล่าโดยไม่มีหน้าที่ความรับผิดชอบจะทำ^๖

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีอยู่ ๔ ประการ คือ เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม ความต้องการขององค์การ ความต้องการของบุคคลในองค์การ และเพื่อความชัดเจนและความก้าวหน้าในหน้าที่ของบุคลากร ซึ่งการจะตอบสนองในวัตถุประสงค์ดังกล่าวจึงต้องมีกระบวนการสรรหา การพัฒนาให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้ได้มากที่สุดตามแนวทางการจัดการกำลังคน เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ตลอดถึงการบำรุงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ปฏิบัติงานในองค์การ เพื่อช่วยขับเคลื่อนองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

๓) ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญ ที่จะช่วยให้องค์การประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การ เพราะทรัพยากรมนุษย์ที่ดีมีคุณภาพ จะช่วยสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับทรัพยากรการบริหารอื่น ๆ เช่น ทรัพยากรมนุษย์ที่ดี มีคุณภาพนั้น จะใช้คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์กับองค์การอย่างคุ้มค่าโดยการมีวิธีการจัดการ (Management) ที่ดี

มีนักวิชาการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์หลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะช่วยให้องค์การเจริญเติบโต ซึ่งเป็นผลมาจากการได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานกับองค์การ ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การมีขวัญและกำลังใจที่ดี เกิดความจงรักภักดีในองค์การ และลดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์การ

^๖ ดร.วันชัย สุขตาม, การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์, หน้า ๕๖.

ส่งผลให้สังคมส่วนรวมมีความสุข อย่างไรก็ตาม การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่สำคัญ ๒ ประการต่อไปนี้

(๑) ความต้องการขององค์กร โดยมีส่วนทำให้องค์กรเติบโตก้าวหน้ามีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ โดยอาศัยกลไกวิเคราะห์งาน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การประเมิน และการจ่ายค่าตอบแทน ทั้งนี้เพื่อให้ องค์กรได้ คนที่ดีที่สุดเข้ามาทำงาน

(๒) ความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน โดยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องสามารถตอบสนองความต้องการต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงานในเรื่องของการดำรงชีวิต การมีความมั่นคง ความรู้สึกปลอดภัย การได้รับการยอมรับ และการประสบความสำเร็จโดยใช้กลไก การขึ้นค่าจ้าง การให้ ตำแหน่ง การแก้ไขปัญหาข้อร้องทุกข์ การจัดกิจกรรมสังคมและการทำงานร่วมกันเป็นทีม^๗

สรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เช่น การแข่งขันมีมากขึ้นจนทำให้มีการทำธุรกิจไปสู่ระดับโลก การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ ความต้องการลดต้นทุน การเปลี่ยนแปลงทางด้านประชากรศาสตร์ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในที่ทำงาน การควบคุมโดยกฎหมายและข้อกำหนดของรัฐ เกิดพลังของสถาบันสหภาพแรงงานและการเปลี่ยนแปลงของความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่ก้าวหน้ามากขึ้น เป็นต้น และการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อการได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่ดี มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ ซึ่งจะช่วยพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการวางแผนงานให้องค์กรเจริญเติบโต บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรและทุ่มเทในการปฏิบัติงานสุดความสามารถ ซึ่งจะส่งผลให้ องค์กรประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายขององค์กรรวมถึงช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ

๔. บทบาทของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ควรมีบทบาทในการทำงานใน ๔ ด้าน คือ

๔.๑ การวางแผน (Planning) โดยมีการร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ในการวางแผน กำลังคน เพื่อป้องกันปัญหาคนล้นงานหรือการขาดแคลนคนที่ต้องการในอนาคต

๔.๒ การจัดองค์กร (Organizing) เป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างงาน บุคคลและวัสดุเครื่องมือต่าง ๆ โดยโครงสร้างนี้ต้องเหมาะสมกับลักษณะธุรกิจและสามารถทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

^๗ วิชัย โสสุวรรณจินดา, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ โพรเพซ, ๒๕๕๑), หน้า ๒.

๔.๓ การอำนวยการหรือการสั่งการ (Directing) เป็นการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนงานและมีการกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรตั้งใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๔ การควบคุม (Controlling) เป็นการควบคุมดูแลว่าฝ่ายต่าง ๆ ได้ทำงานตามเป้าหมายและนโยบายที่กำหนดไว้หรือไม่^๔

๕. ภารกิจหลักของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ภารกิจการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น นักวิชาการแต่ละท่านอาจมีการเรียกแตกต่างกันไป เช่น บางท่านเรียกว่าภารกิจการบริหารทรัพยากรมนุษย์ บางท่านอาจเรียกว่ากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์บางท่านอาจเรียกว่า องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะเรียกอย่างไรนั้นไม่สำคัญ แต่สิ่งสำคัญ คือ เป็นกิจกรรมหรือภาระที่ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรต้องทำ

โดยปกติในการแบ่งภารกิจหลักให้สอดคล้องกับสภาพการแข่งขันทางธุรกิจมักจะแบ่งเป็น ๔ ด้าน คือ

๕.๑ การสรรหา (Recruitment) หมายถึง การเสาะแสวงหาเพื่อเลือกสรรให้ได้คนดีที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานและที่สำคัญที่สุดคือสามารถปรับตัวเองเข้ากับวัฒนธรรมของบริษัท (Corporate Culture) หรือ ปทัสถาน (Norm) ขององค์กร

๕.๒ การพัฒนา (Development) หมายถึง การดำเนินการที่ส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์เพิ่มมากขึ้นในรูปแบบของการฝึกอบรม การพัฒนาการศึกษาของพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันก็ดำเนินการพัฒนาอาชีพพนักงาน ให้พร้อมที่จะรับผิดชอบหรือเติบโตในตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมถึงการปรับหรือพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่ชนะในการแข่งขันได้ในที่สุด

๕.๓ การรักษาพนักงาน (Retention) หมายถึง ความพยายามที่จะทำให้พนักงานพึงพอใจในการทำงาน ด้วยการสร้างบรรยากาศให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีโอกาสเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมีรายได้เพียงพอกับความเป็นอยู่และบริการต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้พนักงาน ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจอย่างหนึ่ง

๕.๔ การใช้ประโยชน์ (Utilization) หมายถึง การใช้คนให้ได้ประโยชน์สูงสุดตามแนวทางในการจัดทำแผนกำลังคน เพื่อจัดคนให้ตรงกับงาน ให้ได้งานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร

๖. องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์

นอกจากภารกิจและกิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์แล้ว ยังมีองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมี ๔ องค์ประกอบดังนี้

^๔ วิชัย โสสุวรรณจินดา, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, หน้า ๘.

องค์ประกอบที่ ๑ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์มี ๕ ปัจจัย ปัจจัยที่ ๑. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ๒. การวิเคราะห์งาน ๓. การสรรหา ๔. การคัดเลือก ๕. การแต่งตั้ง (การบรรจุการรับโอนการย้ายการเลื่อนตำแหน่งรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่งที่ว่าง)

องค์ประกอบที่ ๒ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์มี ๖ ปัจจัย ปัจจัยที่ ๑. การเลื่อนตำแหน่ง (เลื่อนตำแหน่งเพิ่มระดับ) ๒. การเลื่อนขึ้นเงินเดือน ๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๔. ค่าตอบแทน ๕. การย้าย (การย้ายภายในองค์กรเดียวกัน) ๖. การจูงใจ

องค์ประกอบที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มี ๓ ปัจจัย ปัจจัยที่ ๑. การฝึกอบรม ๒. การศึกษา ๓. การวางแผนและพัฒนาอาชีพ

องค์ประกอบที่ ๔ การดำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ มี ๔ ปัจจัย ปัจจัยที่ ๑. พนักงานสัมพันธ์ ๒. สุขภาพและความปลอดภัย ๓. การดำเนินการทางวินัย (การลงโทษ การอุทธรณ์ การร้องทุกข์) ๔. การพ้นจากตำแหน่ง (การโอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง ออกจากราชการ)

สรุปได้ว่า การจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีหลายรูปแบบ มีทั้งส่วนที่เหมือนกันและส่วนที่แตกต่างกัน โดยส่วนใหญ่การจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์หลัก ๆ ประกอบด้วย การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ตามที่ต้องการ การให้รางวัลตอบแทน เพื่อให้มีขวัญและแรงจูงใจในการทำงานให้กับองค์การตามความรู้ความสามารถของตน การพัฒนาและฝึกอบรม เพื่อพัฒนาหรือเพิ่มศักยภาพให้บุคลากรมีขีดความสามารถเพิ่มขึ้นจากที่เป็นอยู่ และรักษาไว้ เพื่อให้บุคลากรที่ผ่านกระบวนการต่าง ๆ ขององค์การ จนมีความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญงานต่าง ๆ อยู่ในองค์การ ทำงานให้กับองค์การ ช่วยขับเคลื่อนองค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

๗. การบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่

การบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่นั้น มีผู้กล่าวไว้ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่โลกได้เปลี่ยนแปลงไปในทุก ๆ องค์ประกอบ ตลาดแรงงานไร้ขอบเขต คนมีมาก คนเก่งเกิดขึ้นทุกวัน โอกาสธุรกิจเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา บริษัทได้ให้ความก้าวหน้า ให้ผลตอบแทนสูง คนก็จะย้ายไปเรื่อย ๆ ผู้บริหารจึงต้องมีกลยุทธ์ที่จะรักษาคนดี คนเก่ง ไว้ให้นานที่สุด

จะเห็นได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ ๒๑ นั้น องค์การจำเป็นต้องปรับตัวและมีการพัฒนาไปสู่เทคโนโลยีและต้องปรับแผนการใช้นโยบายให้สอดคล้องกับแนวทางในการดำเนินงานในองค์การ พร้อมทั้งเปิดกว้างกับสิ่งแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์การ เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีและนำเทคนิคต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของตัวผู้ปฏิบัติงานให้มีศักยภาพที่พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอในยุคสังคมที่มีแต่เทคโนโลยีสารสนเทศ^๔ ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสภาพที่ได้มีวิวัฒนาการถึงปัจจุบัน นอกจากจะยึดระบบคุณธรรม ซึ่งมีหลัก ๔

^๔ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, หน้า ๕๖ – ๕๗.

ประการแล้ว การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังได้มุ่งเน้นการพัฒนาตัวคน เพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งได้ประยุกต์เอาความก้าวหน้าทางด้านบริหารมาประกอบด้วย

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ทฤษฎีการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น ครอบคลุม การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทุกด้านในองค์การ การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีขึ้นเพื่อความเป็นระบบระเบียบ มีขั้นตอนในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน ให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนการดำรงรักษาคนเก่ง คนดี มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม นั้นให้อยู่ปฏิบัติงานในองค์การและทุ่มเทในการปฏิบัติงานสุดความรู้ ความสามารถของตนเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

๗. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีระบบ^{๑๐} ค้นพบโดยนักชีววิทยา ชื่อ เบอร์แพแลนซี ชาวเยอรมัน ประมาณปี ๑๙๓๐ และ ทฤษฎีนี้ถูกใช้เมื่อปี ๑๙๕๐ แต่ถูกใช้ในสายวิทยาศาสตร์ หลังจากปี ๑๙๗๐ สังคมศาสตร์จึงนำเอาทฤษฎีระบบมาใช้ ดังนั้นหัวใจของทฤษฎีระบบ คือ ใช้เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ทางสังคมและปรากฏการณ์ทางการบริหาร อีกทั้งทฤษฎีระบบ ยังถือเป็นหนึ่งหน่วยระบบ ซึ่งเป็นหน่วยระบบที่ใหญ่โตเกินกว่าจะสังเกตและพิสูจน์ได้ครบถ้วน ล้วนมีคุณสมบัติของความเป็นหน่วยระบบครบถ้วนทุกประการที่ได้ค้นพบแล้วของหน่วยระบบแต่ละหน่วย ดังนี้

๗.๑ คุณสมบัติของการเป็นหน่วยทำงาน (Working Unit) ในที่นี้หมายความว่า หน่วยทำงานใดก็ตามลักษณะงานที่หน่วยระบบนั้นถูกสร้างขึ้นมาเพื่อให้ทำงาน ซึ่งลักษณะงานเหล่านี้ บางอย่างมนุษย์ไม่อาจรู้ได้หรือเข้าใจได้เสมอไป

๗.๒ มีขอบเขตคุณสมบัติของการมีขอบเขต (Boundary) ในที่นี้หมายความว่า มีเส้นเขตแดนล้อมรอบเนื้อที่ของหน่วย ซึ่งแบ่งแยกเนื้อที่ของหน่วยออกจากหน่วยอื่น ทำให้หน่วยอื่นมีสภาพเป็นบริบทของหน่วยนี้

๗.๓ มีผลผลิต คุณสมบัติของการมีผลผลิต (Product) ในที่นี้หมายความว่า หน่วยระบบนี้ให้ผลผลิต อันเป็นผลมาจากการทำงานของหน่วยระบบ ผลผลิตดังกล่าวอาจมีมากกว่าหนึ่งรายการ ซึ่งแต่ละรายการเมื่อออกจากหน่วยระบบ แปรสภาพ ปัจจุบันำเข้าของหน่วยระบบอื่นที่เป็นบริบทของหน่วยระบบนี้ต่อไป

๗.๔ มีกระบวนการทำงาน คุณสมบัติของการมีกระบวนการทำงาน (Process) คือ หน่วยระบบนี้มีกระบวนการทำงานที่มีลักษณะเป็นแบบแผนชัดเจน และมีความคงที่ในช่วงเวลาหนึ่ง สามารถสังเกตได้และประเมินได้กระบวนการทำงานนี้คือการที่ปัจจุบันำเข้ามากระทำปฏิกิริยาต่อกัน จนบังเกิด

^{๑๐} ศาสตราจารย์ ดร.เฉลียว บุรีภักดิ์, **ทฤษฎีระบบและการพัฒนาที่ยั่งยืน**, สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ, ๒๕๔๒.

เป็นผลผลิตของหน่วยระบบ กระบวนการอาจมีหลายขั้นตอน แต่ละขั้นตอนมีลักษณะเป็นหน่วยระบบในตัวเอง คือ มีคุณสมบัติทุกข้อของหน่วยระบบ

๗.๕ มีปัจจัยนำเข้าคุณสมบัติของการมีปัจจัยนำเข้า (Input) ในที่นี้หมายความว่า หน่วยนี้ได้รับบางสิ่งบางอย่างเข้ามาในหน่วยระบบ เพื่อนำเข้ากระบวนการและแปลงรูปเป็นผลผลิต

๗.๖ มีบริบท คุณสมบัติของการมีบริบท (Context) ในที่นี้หมายความว่า มีหน่วยระบบอื่นจำนวนหนึ่งที่อยู่นอกเส้นเขตแดนของหน่วยนี้ ซึ่งให้ปัจจัยนำเข้าแก่หน่วยนี้และรับผลผลิตของหน่วยนี้ หน่วยอื่นเหล่านั้น เมื่อรวมกันแล้วเรียกว่าบริบทของหน่วยนี้ การที่ผลผลิตถูกส่งผ่านบริบทแล้วมีผลกระทบไปถึงปัจจัยนำเข้าขั้นต่อไปเช่นนี้ได้ชื่อว่าส่งผลย้อนกลับภายนอก (External Feedback) บริบทมีอิทธิพลต่อหน่วยระบบอย่างมาก อาจเป็นผู้สร้างหน่วยระบบให้เกิดขึ้น และเปลี่ยนแปลงหน่วยระบบได้ทั้งด้านปัจจัยนำเข้ากระบวนการและผลผลิตของหน่วยระบบ

๗.๗ มีผลย้อนกลับ คุณสมบัติของการมีผลย้อนกลับ (Feedback) ในที่นี้คือการที่ผลผลิตตามขั้นตอน จากการทำงานของหน่วยระบบถูกส่งให้มีผลกระทบไปถึงขั้นก่อนหน้านั้น ถ้าผลดังกล่าวถูกส่งผ่านบริบทภายนอกได้ชื่อว่าเป็นการส่งผลย้อนกลับภายนอก (External Feedback) และหากเป็นการส่งผ่านภายในขอบเขตของหน่วยระบบเรียกว่าการส่งผลย้อนกลับภายใน (Internal Feedback)

วิธีการศึกษาองค์การในลักษณะระบบ

วิธีการศึกษาองค์การในลักษณะระบบ^{๑๑} อาจแยกพิจารณาได้เป็น ๒ แนวทาง คือ

๑. การศึกษาองค์การในลักษณะระบบปิด (Closed System Strategy) เป็นการศึกษาที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของศาสตร์ทางกายภาพ ศึกษาถึงการตัดสินใจที่จะแก้ไขปัญหาภายในตัวของระบบเอง การแก้ไขและตัดสินใจปัญหาเป็นไปตามเหตุผล ซึ่งเหตุผลดังกล่าว ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎเกณฑ์และระเบียบที่ได้ตั้งไว้ องค์การถูกพิจารณาว่าเป็นปัจจัยอิสระจากสภาพแวดล้อมภายนอก

๒. การศึกษาองค์การในลักษณะระบบเปิด (Open System Strategy) ลักษณะระบบเปิดทำให้ระบบทางชีววิทยาและสังคมเป็นระบบที่เคลื่อนไหว มีความสัมพันธ์กับสภาวะแวดล้อม ระบบเปิดมิได้คำนึงถึงแต่ด้านความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม แต่ระบบเปิดยังคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่อยู่ภายในองค์การ ระบบเปิดปรับตัวเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมตลอดเวลา โดยการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง และขบวนการของปัจจัยต่าง ๆ ภายใน

องค์ประกอบของทฤษฎีระบบ^{๑๒}

^{๑๑} ทิศนา แคมมณี, วิธีการเชิงระบบ, ปี ๒๕๔๕.

^{๑๒} กระทรวงศึกษาธิการ รายงานการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการติดตามและประเมินผลแบบมีส่วนร่วมให้ มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาลและสอดคล้องกับทิศทางการปฏิรูปการศึกษาของ ประเทศในยุคประเทศไทย ๔.๐, ๒๕๖๒.

การมีระบบใดระบบหนึ่งขึ้นมาต้องมีส่วนประกอบ เป็นตัวป้อนซึ่งเรียกว่า ข้อมูล เพื่อดำเนินงานสัมพันธ์กันเป็นกระบวนการ ส่งผลให้ได้ผลลัพธ์ออกมาตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้น ภายในระบบหนึ่ง สามารถแบ่งองค์ประกอบและหน้าที่ได้ ดังนี้

๑. ข้อมูล (Input) เป็นการตั้งปัญหาและวิเคราะห์ปัญหา การตั้งวัตถุประสงค์ หรือเป็นการป้อนวัตถุดิบตลอดจนข้อมูล เพื่อการแก้ปัญหา

๒. กระบวนการ (Process) เป็นการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่ป้อนเข้ามาเพื่อดำเนินการตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๓. ผลลัพธ์ (Output) เป็นผลผลิตที่ได้ออกมาภายหลังจากการดำเนินงาน อยู่ในขั้นของกระบวนการสิ้นสุดลง รวมถึงการประเมินด้วย นอกจากนี้ยังมีข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งเป็นการนำผลลัพธ์ที่ประเมินนั้นมาพิจารณาว่ามีข้อบกพร่องหรือไม่ เพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องนั้นให้สามารถใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) คือ ข้อมูลเกี่ยวกับผลที่เกิดจากกิจกรรมขององค์การ ซึ่งสามารถนำไปพิจารณาเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในแต่ละขั้นตอน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การนำทฤษฎีระบบมาประยุกต์ใช้เพื่อศึกษาถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์กรที่มีปฏิสัมพันธ์กัน ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวความคิดเกี่ยวกับทฤษฎีระบบเข้ามาใช้ศึกษา เนื่องจากเห็นว่า องค์กรเปรียบเสมือนระบบหนึ่ง เริ่มต้นด้วยการนำปัจจัย ได้แก่ ๑) ทรัพยากรพื้นฐาน ได้แก่ ทรัพยากรกายภาพ ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรแหล่งเงินทุน และทรัพยากรความรู้ ๒) ระบบการทำงาน ได้แก่ ระบบการวางแผน ระบบฐานข้อมูล และระบบควบคุมคุณภาพ ๓) บทบาทของภาครัฐ ได้แก่ การรับรู้นโยบายของกองทัพ การใช้ประโยชน์จากการส่งเสริมและสนับสนุนของกองทัพ และนำข้อมูลทั้ง ๓ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องเข้าสู่องค์กร ในลักษณะปัจจัยนำเข้าสู่ระบบ (Input) จากนั้นองค์กรจะทำหน้าที่แปรสภาพสิ่งที้นำเข้าเหล่านี้ ให้เป็นการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบกลยุทธ์ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินงาน และการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้เป็นผลผลิต (Output) ออกมาในรูปแบบต่าง ๆ อาทิ ชีตความสามารถในการทำงาน องค์ความรู้ หรือมูลเหตุจูงใจในการทำงาน เป็นต้น

๘.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พันเอก ไพบุลย์ โกมลหัตต ศึกษางานวิจัย เรื่อง การพัฒนากำลังพลตามค่านิยมหลักของกองบัญชาการกองทัพไทย ผลการวิจัยพบว่า ๑. ระดับพฤติกรรมของกำลังพลก่อนที่จะผ่านการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจทิศทางของกองทัพและปลูกฝังค่านิยมหลักของกองบัญชาการกองทัพไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงโดยเรียงตามลำดับด้านดังนี้ด้านความจงรักภักดี (Loyalty) ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ด้านความกล้าหาญ (Courage) ด้านความเป็นทหารอาชีพ (Professionalism) และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบพฤติกรรมของกำลังพลที่ผ่านการฝึกอบรมแล้ว

ในภาพรวมก็ยังคงอยู่ในระดับสูง และเมื่อนำผลการวิจัยมาเรียงลำดับในแต่ละด้านก็ยังคงเหมือนเดิม ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากิจกรรมในการฝึกอบรมกำลังพลเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจทิศทางของกองทัพและปลูกฝังค่านิยมหลักของกองบัญชาการกองทัพไทยนั้น ได้ผลในด้านความจงรักภักดี ด้านทำงานเป็นทีม แต่ด้านความกล้าหาญและด้านความเป็นทหารอาชีพอยู่ในระดับรองลงมา ซึ่งหากพิจารณาในพฤติกรรมแล้ว พฤติกรรมความเป็นทหารอาชีพ จะเป็นตัวหลักในการที่จะทำให้กำลังพลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวิสัยทัศน์ ภารกิจที่กำหนดไว้ ของหน่วยงานตามการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ๒. ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่ได้รับจากผู้ประเมิน ยังอยากให้มีการพัฒนาปรับปรุงการฝึกอบรมของกำลังพลให้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น และมีการเชื่อมโยงถึงระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) สำหรับการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการนั้น ได้มีการนำค่านิยมหลักมาบรรจุไว้ในสมรรถนะหลักเรียบร้อยแล้ว เมื่อนำผลการประเมินที่ได้เป็นรายบุคคลมาจัดทำแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ก็จะทำให้กองบัญชาการกองทัพไทย มีระบบการบริหารผลการดำเนินงาน (Performance Management System) ที่สมบูรณ์จะทำให้ได้กำลังพลที่มีประสิทธิภาพของกองบัญชาการกองทัพไทยต่อไป

ดนัย ดิชาภิรมย์ และ นันทินา หาสุนทรี จากวารสารการวิจัยการพัฒนากิจการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการทหารในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก จำนวนทั้งสิ้น ๓๒๐ นาย พบว่า กลุ่มประชากรตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน ๑๙๗ นาย มีอายุเฉลี่ยประมาณอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี จำนวน ๑๘๐ นาย มีสถานภาพสมรส จำนวน ๒๒๓ นาย เป็นนายทหารสัญญาบัตร จำนวน ๒๐๑ นาย มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๕๙ นาย มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ๑๑ - ๑๕ ปี จำนวน ๑๒๓ นาย และเป็นผู้มีรายได้ต่อเดือน ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๗๘ นาย ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางการพัฒนาคู่มือการปฏิบัติการร่วม กองทัพไทย ด้านกำลังพลร่วม เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวิธีการศึกษาในเรื่องต่าง ๆ โดยมีรายละเอียดที่สำคัญดังนี้

๑. วิธีดำเนินการวิจัย
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
๓. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
๔. การเก็บรวบรวมข้อมูล
๕. วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ซึ่งเป็นเอกสารสำคัญและเกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับหลักนิยมการปฏิบัติการร่วมด้านกำลังพล ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง ผลงานวิจัย หนังสือ ตำราบทความ และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกับผู้ให้ข้อมูล เป็นหลักสำคัญ ดังนี้

๑. การรวบรวมข้อมูล

- ๑.๑ ข้อมูลทุติยภูมิ ดำเนินการโดยการศึกษาจากตำราและเอกสารต่าง ๆ
- ๑.๒ ข้อมูลปฐมภูมิ ดำเนินการโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – Depth Interview) ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ และการสัมภาษณ์แบบกลุ่ม (Focus Group) ผู้ปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาคู่มือการปฏิบัติการร่วมกองทัพไทย ด้านกำลังพลร่วม ในหน่วยงานต่าง ๆ ประกอบด้วย สม. กส.ภ. บก.ทท. ทบ. ตร. และ ทอ.

๒. การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการโดยตรวจสอบสถานะแวดล้อมด้านความมั่นคงทั้งในระดับโลก ภูมิภาค และความมั่นคง หรือกล่าวได้ว่าเป็นการตรวจสอบปัจจัยภายนอก เป็นการดำเนินการโดยใช้กรอบการวิเคราะห์มองภาพอนาคตเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น และมีผลกระทบต่อการดำเนินการของกองทัพโดยตรง ซึ่งทำให้กองทัพต้องปรับบทบาท เพื่อรับมือกับสถานการณ์และภัยคุกคามต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะแบ่ง

ออกเป็น ๒ ประเด็นหลักคือ ภัยคุกคามตามแบบ (Traditional Threats) และภัยคุกคามไม่ตามแบบ (Non - Traditional Threats) จากนั้น จึงทำการตรวจสอบภายใน โดยการวิเคราะห์สถานะแวดล้อมทางด้านกำลังพลกองทัพไทย (SWOT Analysis) ที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อแนวทางการพัฒนาคู่มือหลักนิยมการปฏิบัติการร่วมกองทัพไทย ด้านกำลังพลร่วม ร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – Depth Interview) ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ และการสัมภาษณ์แบบกลุ่ม (Focus Group) ผู้ปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาคู่มือการปฏิบัติการร่วมกองทัพไทย ด้านกำลังพลร่วม ในหน่วยงานต่าง ๆ ประกอบด้วย สม. กกส.ภท. บก.ทท. ทบ. ตร. และ ทอ. ผ่านกระบวนการวิเคราะห์ เปรียบเทียบ และสังเคราะห์ข้อมูลทฤษฎี หลักการต่าง ๆ

๓. การนำเสนอข้อมูล

นำเสนอข้อมูลแบบรายงานวิจัยเชิงพรรณนาและวิเคราะห์ นำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ จากการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๑. ผู้ทำการวิจัยเตรียมการในด้านความรู้เกี่ยวกับทฤษฎี แนวคิดด้านหลักนิยมการปฏิบัติการร่วมกองทัพไทย ด้านกำลังพลร่วม

๒. แนวคำถามในการสัมภาษณ์ เป็นเครื่องมือที่ผู้ทำการวิจัยสร้างขึ้นเองโดยการศึกษาประเด็นคำถาม จากการทบทวนวรรณกรรมและแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยสร้างคำถามให้มีการครอบคลุมตามขอบเขตของการวิจัยอันเป็นสิ่งที่ต้องการศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ มีการเรียงลำดับคำถาม เนื้อหาของคำถามเป็นลักษณะคำถามปลายเปิดโดยโครงสร้างคำถามในการสัมภาษณ์

๓. อุปกรณ์ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ คือ เครื่องบันทึกเสียงขนาดเล็ก สมุดบันทึก ปากกา และ กล้องถ่ายภาพ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ซึ่งเป็นเอกสารสำคัญและเกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับหลักนิยมการปฏิบัติการร่วมกองทัพไทย ด้านกำลังพลร่วม ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง ผลงานวิจัย หนังสือ ตำรา บทความ เพื่อทำการตรวจสอบปัจจัยภายนอก โดยเป็นการตรวจสอบสถานะแวดล้อมด้านความมั่นคงทั้งในระดับโลก ภูมิภาค และความมั่นคง ร่วมกับการตรวจสอบภายใน เพื่อวิเคราะห์สถานะแวดล้อมทางด้านกำลังพลกองทัพไทย (SWOT Analysis) ที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อแนวทางการพัฒนาคู่มือการปฏิบัติการร่วมกองทัพไทย ด้านกำลังพลร่วม ประกอบกับการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกับผู้ให้ข้อมูลเป็นหลักสำคัญ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน ๒ กลุ่ม คือ

กลุ่มการสัมภาษณ์เชิงลึก (In - Depth Interview) และกลุ่มการสัมภาษณ์แบบกลุ่ม (Focus Group) ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

๑. หลักนียมการปฏิบัติการร่วมกองทัพไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ด้านกำลังพลร่วม
๒. ระเบียบปฏิบัติประจำกองทัพบกที่เกี่ยวข้องกับงานกำลังพลกองทัพบก
๓. เอกสารอ้างอิงกองทัพอากาศที่เกี่ยวข้องกับงานกำลังพลกองทัพอากาศ
๔. แนวทางการปฏิบัติการด้านกำลังพลกองทัพอากาศ
๕. หลักนียมการปฏิบัติการร่วมด้านกำลังพลของกองทัพสหรัฐอเมริกา (Joint Publication 1-0, Joint Personnel Support)
๖. แนวคิดด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์
๗. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
๘. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ทำการวิจัยได้แบ่งวิธีการเข้าถึงข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูลออกเป็น ๒ ส่วน คือ การเก็บข้อมูลด้านเอกสาร (Review Data) และการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม (Field Data)

๑. การเก็บรวบรวมข้อมูลด้านเอกสาร (Review Data) ผู้ทำการวิจัยได้ศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลด้านวิชาการจากแหล่งข้อมูล และสื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ เช่น เอกสารทางวิชาการ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการด้านกำลังพลของ บก.ทท. ทบ. ทร. ทอ. บทความต่าง ๆ ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๒. การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม (Field Data)

๒.๑ ผู้ทำการวิจัยได้ศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In - depth Interview) แบบตัวต่อตัวเพื่อเปิดเผยสิ่งที่สนใจ ความเชื่อ ทศนคติของผู้ตอบ โดยเตรียมคำถามกึ่งโครงสร้าง (Semi - structured Interview) ลักษณะการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ โดยการกำหนดคำถามออกเป็นประเด็นให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับเรื่องที่ทำการวิจัย ก่อนเริ่มทำการสัมภาษณ์ผู้ทำการวิจัยแสดงถึงวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ โดยขออนุญาตในการจดบันทึกและบันทึกเสียง ระหว่างการสัมภาษณ์ ผู้ทำการวิจัยได้มีปฏิสัมพันธ์แบบต่อหน้ากับผู้ให้สัมภาษณ์เพื่อเกิดการแลกเปลี่ยน แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ และมีการทดสอบคำถามและคำตอบเพื่อเป็นแนวทางในการถามคำถามต่อไป โดยใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ ๒๐ - ๔๐ นาที ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของผู้ให้สัมภาษณ์ การสัมภาษณ์แต่ละรายจะทำการสัมภาษณ์จนกว่าจะไม่พบข้อสงสัยหรือไม่มีข้อมูลใหม่เกิดขึ้น ที่เรียกว่า ข้อมูลอิ่มตัว (Data Saturation) จึงหยุดการสัมภาษณ์

๒.๒ ในขณะที่สัมภาษณ์ผู้ทำการวิจัยจะใช้การจดบันทึกสรุปสั้น ๆ เฉพาะประเด็นที่สำคัญและเมื่อจบการสัมภาษณ์ จะทำการบันทึกข้อมูลอื่น ๆ ทันที^๑ เช่น ลักษณะท่าทาง ลักษณะน้ำเสียง ตามความเป็นจริงโดยไม่มีการตีความ นอกจากนี้ยังได้บันทึกเกี่ยวกับความคิด ความรู้สึก หรือปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้ทำการวิจัยขณะที่รวบรวมข้อมูล ซึ่งการเขียนบันทึกสรุปสั้น ๆ ดังกล่าว มีประโยชน์สำหรับผู้วิจัย ในการมองเห็นความเชื่อมโยงระหว่างหัวข้อสรุป^๒

๒.๓ ข้อมูลจะถูกนำมาบันทึกและถอดเทปไว้วัน เพื่อทำการตรวจสอบข้อมูลที่ไม่ชัดเจนหรือไม่ครบถ้วน เพื่อนำไปศึกษาเพิ่มเติมในการสัมภาษณ์ครั้งต่อไป และข้อมูลที่ได้มาผู้ทำการวิจัยจะนำมาถอดเทปคำต่อคำ ประโยคต่อประโยค และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลอีกครั้งด้วยการฟังเทปบันทึกเสียงซ้ำ

๒.๔ หลังจากที่ได้เก็บข้อมูลแล้ว ได้นำมาตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล (Trustworthiness) ดังนี้

๒.๔.๑ ผู้สัมภาษณ์สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อผู้ให้สัมภาษณ์ เพื่อให้เกิดความไว้วางใจในตัวผู้ทำการวิจัยซึ่งจะมีผลต่อความถูกต้องและเป็นจริงของข้อมูล

๒.๔.๒ การยืนยันความถูกต้องของข้อมูล (Member Checking) โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ที่ได้จากการจดบันทึกอย่างละเอียดและอธิบายอย่างชัดเจนนำกลับไปให้ผู้สัมภาษณ์ยืนยันความถูกต้องของข้อมูลเป็นจริงตรงตามความรู้สึกของผู้ให้สัมภาษณ์หรือไม่

๒.๔.๓ ตรวจสอบความไว้วางใจได้ของข้อมูล (Dependability) โดยนำข้อมูลไปตรวจสอบกับอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยเพื่อยืนยันความถูกต้องตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

๒.๔.๔ ความสามารถในการนำผลวิจัยไปประยุกต์ใช้ (Transferability) โดยการเขียนระเบียบวิธีวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล และบริบทที่ต้องการศึกษาอย่างชัดเจนเพื่อเป็นการเพิ่มความน่าเชื่อถือของการวิจัยในการที่จะนำผลการวิจัยไปใช้ในบริบทที่ใกล้เคียงกัน

๒.๔.๕ การยืนยันผลการวิจัย (Conformability) โดยการที่ผู้ทำการวิจัยจะเก็บเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยไว้เป็นอย่างดี พร้อมสำหรับการตรวจสอบ (Audit Trial) เพื่อยืนยันว่าข้อมูลที่ได้รับมีความน่าเชื่อถือ

^๑ องอาจ นัยพัฒน์, วิธีวิทยาการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพทางพฤติกรรมศาสตร์ และสังคมศาสตร์, ๒๕๔๘, หน้า ๒๓๒.

^๒ อรุณี อ่อนสวัสดิ์, ระเบียบวิธีวิจัย, ๒๕๕๑, หน้า ๒๘๒.

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

๑. นำข้อมูลที่ได้จากการถอดเทปและการบันทึกภาคสนามมาทบทวนซ้ำ เพื่อทบทวนให้เกิดความเข้าใจในภาพรวมของข้อมูลที่ได้ และพิจารณาประเด็นที่สำคัญ

๒. นำข้อมูลกลับมาอ่านอีกครั้งโดยละเอียดทุกบรรทัด และจึงตีความ พร้อมทำการดึงข้อความหรือประโยคที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๓. นำข้อความหรือประโยคที่มีความหมายเหมือนกันหรือใกล้เคียงกันมาไว้กลุ่มเดียวกัน โดยมีรหัสข้อมูลกำกับทุกข้อความหรือทุกประโยค แล้วจึงตั้งชื่อคำสำคัญซึ่งจะจัดเป็นทั้งกลุ่มใหญ่ (Themes) และกลุ่มย่อย (Sub - theme) ที่อยู่ภายใต้ความหมายของกลุ่มใหญ่ ซึ่งกระบวนการดังกล่าวคือ การสร้างหัวข้อสรุป และกลุ่มสรุปหัวข้อแนวคิดในตัวข้อมูล อธิบายเพิ่มเติมได้ว่า^๓ เป็นการกระทำโดยอ่านบท ทบทวนข้อมูลปฐมภูมิที่อยู่ในรูปข้อความทางภาษา (Textual Primary Data) ซึ่งเก็บรวบรวมได้จากแหล่งต่าง ๆ ในภาคสนาม เสร็จแล้วจึงแบ่งแยกข้อมูลดังกล่าวออกเป็นส่วนย่อย (Breaking Down) ตามหน่วยความหมาย (Meaning Unit) หรือหน่วยวิเคราะห์ (Analysis Unit) ในระดับเบื้องต้น จากนั้นทำการกำหนดข้อความสั้น ๆ เพื่อใช้เป็นมโนทัศน์ หรือหัวข้อสรุปแนวคิดที่สะท้อนความหมายสำคัญทั้งที่ปรากฏชัดเจน แจ่มและแฝงอยู่ในข้อมูลส่วนย่อยนั้น แล้วจึงนำหัวข้อสรุปแนวคิดที่มีความหมายคล้ายคลึงหรือแตกต่างกันมาจัดเป็นกลุ่มหัวข้อสรุปแนวคิด (Conceptual Categories) ต่าง ๆ กลายเป็นหน่วยความหมายของข้อมูลที่มีขนาดใหญ่ มีความเป็นนามธรรมมากขึ้น

๔. ใช้การเขียนบรรยายสิ่งที่ค้นพบอย่างละเอียดและชัดเจน โดยจะไม่มี การนำทฤษฎีไปควบคุมปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งยกตัวอย่างประกอบคำหลักสำคัญที่ได้ เพื่อแสดงความชัดเจนของปรากฏการณ์ที่มีความสัมพันธ์ต่อแนวทางปฏิบัติของบุคคลที่เกี่ยวข้อง

^๓ องอาจ นัยวัฒน์, งานวิจัย เรื่อง วิธีวิทยาการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์, ๒๕๔๘, หน้า ๒๓๖

บทที่ ๔

วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคู่มือ การปฏิบัติการร่วมกองทัพไทย ด้านกำลังพลร่วม

๔.๑ ตรวจสอบสถานะแวดล้อมด้านความมั่นคงทั้งในระดับโลก ภูมิภาค และ ความมั่นคง ที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อแนวทางการพัฒนาคู่มือการปฏิบัติการ ร่วมกองทัพไทย ด้านกำลังพลร่วม

การตรวจสอบสถานะแวดล้อมความมั่นคงของโลกเป็นการดำเนินการโดยใช้กรอบการวิเคราะห์ มองภาพอนาคตเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น และมีผลกระทบต่อการดำเนินการของกองทัพโดยตรง ซึ่งทำให้กองทัพ ต้องปรับบทบาท เพื่อรับมือกับสถานการณ์และภัยคุกคามต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการตรวจสอบสถานะแวดล้อมด้านความมั่นคงนั้น จะแบ่งออกเป็น ๒ ประเด็นหลักคือ ภัยคุกคามตามแบบ (Traditional Threats) และภัยคุกคามไม่ตามแบบ (Non - Traditional Threats) เมื่อกล่าวถึงภัยคุกคามตามแบบ(Traditional Threats) จะเป็นการกล่าวถึง เป้าหมายของความมั่นคงว่าคืออะไร ซึ่งเป้าหมายของความมั่นคงรูปแบบเดิมก็คือความมั่นคงของรัฐ อำนาจอธิปไตยและบูรณภาพของดินแดน แนวคิดดังกล่าวได้รับการยอมรับอย่างสูงในระหว่างช่วงของสงครามเย็น โดยเป็นแนวคิดที่เห็นว่าเมื่อรัฐมีความมั่นคงหรือสามารถรักษาความมั่นคงของรัฐเอาไว้ได้แล้ว ประชาชนที่อยู่ภายในรัฐนั้นก็จะมี ความมั่นคงตามมาด้วย ดังนั้นจึงให้ความสำคัญกับการรักษาตุลอำนาจระหว่างรัฐ การสร้างเสริมอำนาจกำลังรบเพื่อรักษาไว้ ซึ่งอำนาจอธิปไตยของรัฐ ภัยคุกคามจึงเป็นในรูปแบบของการรุกราน ด้วยกองทัพจากต่างชาติส่วนภัยคุกคามไม่ตามแบบ (Non - Traditional Threats) นั้นเป็นภัยคุกคามที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของมนุษย์ เช่น สงครามกลางเมือง ความยากจน ความหิวโหย โรคระบาด การละเมิดสิทธิมนุษยชน ฯลฯ ที่เกิดขึ้นอย่างแพร่หลาย^๑ ผู้ศึกษาได้แบ่งหัวข้อการตรวจสอบสถานะแวดล้อมด้านความมั่นคงเป็น ๓ ระดับ ได้แก่ ระดับโลก ภูมิภาค และในประเทศไทย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

^๑ ศูนย์พัฒนาหลักนิยมและยุทธศาสตร์. ๒๕๕๘. หน้า ๕. กรมยุทธศึกษาทหารบก.
กองทัพบก กับภัยคุกคามรูปแบบต่าง ๆ

๔.๑.๑ ความเปลี่ยนแปลงของบริบทความมั่นคงในระดับโลก^๒

ภัยคุกคามตามแบบ (Traditional Threats) ในห้วงที่ผ่านมา การแข่งขันในการรักษาผลประโยชน์ของประเทศและกลุ่มประเทศขยายขอบเขตมากขึ้นในทุกภูมิภาค โดยสหรัฐฯ ที่ครั้งหนึ่งเคยเป็นมหาอำนาจอันดับหนึ่งของโลก ได้ถูกท้าทายจากมหาอำนาจหลายประเทศทั้งรัสเซียและจีน โดยเฉพาะจีนซึ่งเริ่มแผ่ขยายอิทธิพลทั้งทางด้านการเศรษฐกิจ เช่น การริเริ่มโครงการทำให้เงินหยวนเป็นเงินสกุลที่เป็นสากล (Yuan Internationalization) หรือการวางแผนการลงทุนในโครงการขนาดใหญ่นอกประเทศ ในด้านการทหาร กองทัพปลดปล่อยประชาชนจีนได้มีการประกาศว่า จะมีการปฏิรูปกองทัพครั้งใหญ่ ทั้งกำลังทางบก ทางอากาศ และทางทะเล โดยเฉพาะการมุ่งเน้นความสำคัญกับกองกำลังยุทธศาสตร์ที่เน้นการปฏิบัติการ ข่าวดาร กองกำลังขีปนาวุธที่มีพิสัยครอบคลุมถึงแผ่นดินใหญ่ของสหรัฐฯ รวมทั้งการขยายขีดความสามารถจากแนวทางเชิงตั้งรับป้องกันชายฝั่ง (Brown – Water Navy) มาเป็นกองเรือน้ำลึก (Blue – Water Navy) โดยมีเป้าหมาย จะขยายกำลังดังกล่าวสำเร็จในปี พ.ศ.๒๕๖๓ – ๒๕๘๓ ซึ่งที่ผ่านมาจีน ได้ขยายอิทธิพลในน่านฟ้าเหนือบริเวณทะเลจีนตะวันออกและน่านฟ้าเหนือ บริเวณทะเลจีนใต้ในส่วนที่อ้างกรรมสิทธิ์ เป็นประเด็นความขัดแย้งต่อระบบเส้นทางการเดินเรือพาณิชย์ของโลกมากกว่าร้อยละ ๘๐

ภัยคุกคามไม่ตามแบบ (Non - Traditional Threats) ปัญหาสถานะแวดล้อมความมั่นคงระดับโลกที่ประชาคมระหว่างประเทศได้ให้ความสำคัญอย่างยิ่งคือ ภัยคุกคามจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ สภาวะโลกร้อน ส่งผลให้เกิดภัยพิบัติที่มีแนวโน้มและมีความถี่มากขึ้น ซึ่งนับเป็นภัยคุกคามที่ครอบคลุมตั้งแต่ความมั่นคงของรัฐจนกระทั่งความมั่นคงของมนุษย์ ภัยจากการเปลี่ยนแปลงสภาพอากาศเป็นรากฐานของภัยต่อการพัฒนาในทุกด้านอย่างกว้างขวาง ซึ่งจะลดทอนพลังอำนาจของชาติต่าง ๆ ในโลก นอกจากนั้น การพัฒนาของระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ที่เข้ามามีอิทธิพลต่อสังคมโลก ตั้งแต่ระดับนานาชาติจนถึงปัจเจกบุคคล เครือข่ายสังคมออนไลน์ ทำให้ภัยคุกคามทั้งจากตัวแสดงที่เป็นรัฐและไม่ใช่อรัฐ ก็ใช้ประโยชน์จากพื้นที่เครือข่ายดังกล่าวในการคุกคามทั้งต่อประเทศองค์กร จนถึงตัวบุคคลในรูปแบบของอาชญากรรมทางเครือข่ายคอมพิวเตอร์การก่อการร้าย การจารกรรม การโจมตีระบบที่มีความสำคัญ หรือการบ่อนทำลายทางสังคม เพื่อกลุ่มผลประโยชน์ทางการเมือง ไซเบอร์เป็นพื้นที่ที่ทำให้ภัยคุกคามที่มีอยู่เดิมมีการพัฒนาความรุนแรงและความซับซ้อนมากยิ่งขึ้นมาอย่างต่อเนื่อง

^๒ นักศึกษาหลักสูตรหลักประจำวิทยาลัยการทัพบกชุดที่ ๖๑. ๒๕๕๙. หน้า ๒๒-๒๔.

๔.๑.๒ ความเปลี่ยนแปลงของบริบทความมั่นคงในระดับภูมิภาค^๓

ภัยคุกคามตามแบบ (Traditional Threats)

การขยายอิทธิพลและบทบาทของประเทมหาอำนาจ ต่อภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีการปรับเปลี่ยนนโยบายที่แสดงให้เห็นถึงแนวโน้มของการแข่งขันและการขยายอิทธิพลของชาติมหาอำนาจ ทั้งใน รูปแบบของการใช้พลังอำนาจทางทหารและทางเศรษฐกิจเพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์ของตน และการเข้ามาแทรกแซงกิจการภายในของประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาค ซึ่งหากเกิดความขัดแย้งขึ้นก็อาจส่งผลกระทบต่อความมั่นคงและผลประโยชน์ของไทยซึ่งอยู่ในภูมิภาคนี้ได้

ความขัดแย้งทางดินแดนและการใช้กำลังทางการทหาร ยังคงมีปัญหาคความไม่เข้าใจและความหวาดระแวงที่อาจทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน แต่สามารถจำกัดขอบเขตและระดับความรุนแรงให้อยู่ในเฉพาะพื้นที่ โดยเป็นผลจากการเสริมสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือที่ใกล้ชิดกัน อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ข้อพิพาทในภูมิภาค สถานการณ์ภายในของประเทศเพื่อนบ้าน และบทบาทของประเทมหาอำนาจที่เกี่ยวข้องกับภูมิภาค และการที่ประเทศไทยมีชายแดนทั้งทางบกและทางทะเลติดกับประเทศเพื่อนบ้านหลายประเทศ โดยยังมีปัญหาคความไม่ชัดเจนของเส้นเขตแดนและอาณาเขตทางทะเลระหว่างกัน รวมถึงมีสิ่งบ่งชี้ถึงการเพิ่มงบประมาณทางทหารของประเทศในภูมิภาค จึงยังคงมีความเสี่ยงที่จะนำไปสู่การใช้กำลังทหารต่อกัน หากเกิดความขัดแย้งรุนแรงและไม่มีการบริหารจัดการปัญหาร่วมกันที่มีประสิทธิภาพ

ภัยคุกคามไม่ตามแบบ (Non - Traditional Threats)

การขยายตัวของความสัมพันธ์ระหว่างประเทศในระดับภูมิภาค ทำให้อาเซียนมีความเชื่อมโยงกันมากขึ้น ทั้งทางการเมือง ความมั่นคง เศรษฐกิจและสังคม อันจะนำไปสู่การเสริมสร้างพัฒนาการทางการเมืองและเศรษฐกิจของประเทศสมาชิก รวมทั้งเพิ่มโอกาสการติดต่อเชื่อมโยงผ่านเส้นทางคมนาคมในภูมิภาคอย่างใดก็ตามการเป็นประชาคมเป็นความท้าทาย โดยเฉพาะการที่ประเทศสมาชิก และประเทศไทยยังมีลักษณะการปกครองและเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน การสร้างความเป็นประชาคมและการเปิดกว้างของการติดต่อระหว่างกันอย่างเสรีทำให้มีความเสี่ยงที่จะเกิดผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นการย้ายถิ่นฐานของประชากรในภูมิภาค แรงงานผิดกฎหมาย และการขยายตัวของอาชญากรรมข้ามชาติ

^๓ นักศึกษาหลักสูตรหลักประจำวิทยาลัยการทัพบกชุดที่ ๖๑. ๒๕๕๙. หน้า ๓๐ - ๓๑. ยุทธศาสตร์ กองทัพบก ๒๐ ปี พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙.

๔.๑.๓ ความเปลี่ยนแปลงของบริบทความมั่นคงภายในประเทศ^๔

ภัยคุกคามตามแบบ (Traditional Threats) มีสิ่งบ่งชี้ถึงการเพิ่มงบประมาณทางทหารของประเทศในภูมิภาค ความจำเป็นที่ต้องพัฒนาอำนาจกำลังรบเปรียบเทียบกับประเทศเพื่อนบ้าน รวมทั้งจัดหาอาวุธยุทโธปกรณ์อันทันสมัยเข้าประจำการในกองทัพเป็นจำนวนมาก ซึ่งอาจเกิดเหตุไม่คาดหมายขึ้นและจะเป็นฝ่ายเสียเปรียบหากมีศักยภาพสงครามต่ำกว่า

ภัยคุกคามไม่ตามแบบ (Non - Traditional Threats)

ความมั่นคงของสถาบันพระมหากษัตริย์ ความเคลื่อนไหวที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสถาบันฯ ได้เพิ่มระดับและขอบเขตที่กว้างขวาง ทั้งที่มีลักษณะเชื่อมโยงสถาบันฯ มาแสวงหาผลประโยชน์ทางการเมือง ตลอดจนมีการกล่าวอ้างความเท็จเพื่อดูหมิ่นใส่ร้ายอันเป็นการบ่อนทำลายต่อสถาบันฯ รวมถึงการวิพากษ์วิจารณ์ประเด็นการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวกับการหมิ่นสถาบันฯ ที่ขัดต่อหลักสิทธิและเสรีภาพและสิทธิมนุษยชน ซึ่งสถานการณ์ดังกล่าวเป็นประเด็นที่มีความอ่อนไหว นำมาซึ่งความขัดแย้งระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ในสังคม ประกอบกับความผูกพันเชื่อมโยงของประชาชนบางส่วน โดยเฉพาะในหมู่เยาวชนรุ่นใหม่ที่มีต่อสถาบันฯ ถูกลดทอนลง เนื่องจากขาดความเข้าใจ ความตระหนักรู้อย่างถูกต้องแท้จริงถึงความสำคัญของสถาบันพระมหากษัตริย์ในฐานะที่เป็นศูนย์รวมจิตใจและจุดยึดเหนี่ยวของสังคมไทย

ความขัดแย้งของคนภายในประเทศ พัฒนาการทางการเมืองของไทยที่ผ่านมามีทิศทางที่นำสังคมไทยวิวัฒน์ไปสู่วัฒนธรรมการเมืองที่ประชาชนต้องการมีส่วนร่วมตัดสินใจในนโยบายของรัฐมากขึ้น สังคมไทยกำลังอยู่ในกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง โดยที่ยังคงมีปัญหาเชิงโครงสร้างจากความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ สังคม และการเข้าถึงทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงโลกทัศน์ที่แตกต่างกันของกลุ่มคนในสังคม เป็นปัจจัยผลักดันให้เกิดความแตกแยกทางความคิดระหว่างคนกลุ่มต่าง ๆ ทำให้สถานการณ์ความขัดแย้งทางการเมือง ยังคงเป็นจุดเปราะบางในการรักษาความเป็นเอกภาพของชาติและการสร้างภูมิคุ้มกันของสังคมไทย หากการสร้าง ความสมานฉันท์ปรองดองและการแก้ไขรากเหง้าของปัญหาความขัดแย้งยังคงไม่บรรลุผล

ปัญหาความรุนแรงในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีประเด็นน่าสนใจ คือ เรื่องอัตลักษณ์ชาติพันธุ์มาลายูศาสนา และประวัติศาสตร์รัฐปัตตานี โดยการต่อสู้ที่ใช้ความรุนแรงเป็นผลมาจากกลุ่มบุคคลที่มีอุดมการณ์ต้องการแบ่งแยกดินแดนได้นำเงื่อนไขอัตลักษณ์เฉพาะมาขยายผลในการใช้ความรุนแรง นอกจากนี้ได้ปรากฏมีปัญหาใหม่ที่มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ คือ ปัญหายาเสพติด ภัยแทรกซ้อนของภาคประชาสังคม โดยเฉพาะเยาวชนถูกชักจูงเข้ามามีส่วนร่วมในการเคลื่อนไหวที่สอดคล้องกับอุดมการณ์ของผู้เห็นต่างจากรัฐ รวมทั้งการเข้ามามีบทบาทและแทรกแซงขององค์กรระหว่างประเทศที่เป็น การเพิ่มความซับซ้อนของปัญหามากยิ่งขึ้น

^๔ นักศึกษาหลักสูตรหลักประจำวิทยาลัยการทัพบกชุดที่ ๖๑. ๒๕๕๙. หน้า ๓๗-๔๑. ยุทธศาสตร์ กองทัพบก ๒๐ ปีพ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๗๙.

โดยสรุปจากการตรวจสอบสถานะแวดล้อมด้านความมั่นคงทั้งในระดับโลก ระดับภูมิภาค และภายในประเทศไทย แสดงให้เห็นถึงความรุนแรงของภัยคุกคามต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นทั้งภัยคุกคามตามแบบและภัยคุกคามไม่ตามแบบนั้นย่อมเกิดขึ้นได้ทุกเมื่อในอนาคตและมีความเป็นไปได้ที่กองทัพ ต้องเผชิญกับปัญหาดังกล่าว ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ กำลังพลในกองทัพ จะต้องปรับตัวให้เท่าทัน กับบริบทและความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโลก และปกป้องอธิปไตยของประเทศให้มีความมั่นคงสืบต่อไป

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อมทางด้านการกำลังพลกองทัพไทย (SWOT Analysis)

๑. สภาพแวดล้อมภายใน

๑.๑ จุดแข็ง (Strengths)

S1 : กองทัพไทยมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการพัฒนาไปสู่หน่วยงานความมั่นคง ที่มีบทบาทนำในภูมิภาค มีความพร้อมและมุ่งเน้นความร่วมมือให้มีความสำคัญกับการพึ่งพาตนเอง มีความเป็นเลิศในการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริตมีคุณธรรม และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

S2 : กำลังพลของกองทัพไทย มีความรู้ความสามารถ และมีหลายสาขาวิชาที่หลากหลาย มีความพร้อมในการพัฒนาในระดับที่สูงขึ้น

S3 : ยุทธศาสตร์กองทัพไทย กำหนดความต้องการพัฒนากำลังพลไว้อย่างชัดเจน ประกอบด้วย การใช้งานระบบสารสนเทศ การทำงานเป็นทีม และการจัดการความรู้ นอกจากนี้ยังต้องพัฒนาองค์ประกอบอื่น ๆ ประกอบด้วย ชีตความสามารถทางด้านภาษา การพัฒนาความรู้ด้านกฎหมาย และระบบอำนวยการรบสมัยใหม่ ความรู้และความสามารถในการปฏิบัติการร่วมกับต่างประเทศในสาขาต่าง ๆ ความรู้และความสามารถในการอำนวยการยุทธ์ การวางแผนทางทหารและการวางแผนในสถานการณ์วิกฤติ ความรู้และความสามารถในการปฏิบัติการตามสาขาการรบต่าง ๆ และพัฒนาระบบการถ่ายทอดความรู้ และการปรับปรุงองค์ความรู้ต่าง ๆ ให้ทันสมัยอยู่เสมอ

S4 : สถาบันการศึกษาที่ผลิตกำลังพลและพัฒนากำลังพลตามแนวทางการรับราชการ สามารถผลิตและพัฒนากำลังพลให้ตรงตามความต้องการของกองทัพไทยได้ง่าย

S5 : กองทัพไทยมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งในหลายเรื่อง เช่น ความรักชาติ ความมุ่งมั่น ต่อหน้าที่ การเคารพเชื้อพ้องผู้บังคับบัญชา

S6 : ผู้บริหารระดับสูงของกองทัพไทย ให้ความสำคัญในด้านการบริหาร การพัฒนาสิทธิกำลังพล รวมถึงคุณภาพชีวิตของกำลังพล

๑.๒ จุดอ่อน (Weaknesses)

W2 : กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ต่าง ๆ และระบบงานไม่สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารกำลังพลสมัยใหม่

W3 : กำลังพลแออัดในระดับนายทหารสัญญาบัตรและขาดแคลนกำลังพลระดับนายทหารประทวน ทำให้ขาดแคลนกำลังพลระดับผู้ปฏิบัติ

W4 : กำลังพลส่วนใหญ่และมีขีดความสามารถสูงกำลังเข้าสู่วัยใกล้เกษียณ

W5 : งบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรมีจำกัด

W6 : ยังไม่มีการวิเคราะห์อย่างจริงจังถึงพฤติกรรมของคนในองค์กรที่ส่งเสริมการบรรลุวิสัยทัศน์และวัฒนธรรมองค์กรที่กองทัพไทยต้องการ ทำให้ยากต่อการวางแผนการพัฒนา

W7 : กำลังพลส่วนใหญ่ขาดองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สงครามไซเบอร์

W8 : ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษของกำลังพลส่วนใหญ่มีน้อย

W9 : ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ได้รับการยอมรับจากกำลังพล และไม่ได้ถูกนำไปใช้ในการบริหารกำลังพลอย่างเป็นรูปธรรม

๒. สภาพแวดล้อมภายนอก

๒.๑ โอกาส (Opportunities)

O1 : รัฐบาลได้นำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) เข้ามาใช้ในราชการ ทำให้มีเครื่องมือในการประเมินตนเองและพัฒนาองค์กรด้านต่าง ๆ ไปสู่ความเป็นเลิศ

O2 : แนวคิด ทฤษฎี และเครื่องมือในการบริหารและพัฒนากำลังพลมีหลากหลายสามารถนำมาปรับใช้กับกองทัพไทย

O3 : เทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีด้านการทหารมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ทำให้เครือข่ายสารสนเทศและอาวุธยุทโธปกรณ์ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

O4 : การพัฒนาอย่างรวดเร็วของระบบการศึกษา เทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบเครือข่ายการสื่อสาร เอื้อต่อการเรียนรู้ สามารถค้นคว้าหาความรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา

O5 : กท. ให้ความสำคัญกับการปฏิรูปงานด้านกำลังพล และมีแผนงานที่ชัดเจนตามแผนแม่บทการปฏิรูปการบริหารจัดการและปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงกลาโหม พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๙ โดยด้านกำลังพลให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบงานการศึกษา ระบบงานสรรพกำลัง และระบบงานกำลังพล

O6 : รัฐบาลได้น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มาเป็นหลักในการการพัฒนาคนและพัฒนาประเทศ

๒.๒ อุปสรรค (Threats)

T1 : จากสภาพเศรษฐกิจของประเทศไทย ทำให้หน่วยงานราชการได้รับงบประมาณจำกัด

T2 : จากกระแสโลกาภิวัตน์ และค่านิยมของคนรุ่นใหม่ที่กำลังเข้ามาทำงานในหน่วยงานราชการ กำลังสร้างให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กร

T3 : จากสภาวะความแปรปรวนของสภาพอากาศของโลกทำให้เกิดภัยพิบัติบ่อยครั้ง

๔.๒ ปัญหาและอุปสรรคในการนำหลักนิยมการปฏิบัติการร่วมของกองทัพไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ด้านกำลังพลร่วม มาปฏิบัติตามนโยบาย

จากการดำเนินการโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – Depth Interview) ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ และการสัมภาษณ์แบบกลุ่ม (Focus Group) ผู้ปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนา คู่มือการปฏิบัติการร่วมกองทัพไทย ด้านกำลังพลร่วม ในหน่วยงานต่าง ๆ ประกอบด้วย สม. กกส.ภ. บก.ทท. ทบ. ทร. และ ทอ. ร่วมกับการศึกษาจากตำราและเอกสารต่าง ๆ ผ่านกระบวนการวิเคราะห์ เปรียบเทียบ และสังเคราะห์ข้อมูลทฤษฎี หลักการต่าง ๆ มีดังนี้

การสัมภาษณ์เชิงลึก (In – Depth Interview)		
ผู้ให้สัมภาษณ์	ความเห็นเหมือน	ความเห็นต่าง
พล.ต. ศักดิ์เสมอ พงศ์กลัด ผู้อำนวยการสำนักงานแผน เตรียมพล กรมกำลังพลทหารบก	<ul style="list-style-type: none"> - การปฏิบัติการด้านกำลังพล เป็นไปตามที่หน่วยเหนือสั่งการ ในส่วนของ การฝึกอบรมกำลังพลแต่ละเหล่าทัพ จะมีหน่วยฝึกของตนเอง เพื่อเตรียมความพร้อมด้านการใช้กำลังและการสนับสนุนให้กับกำลังพลแต่ละหน่วย - ควรมีการปรับปรุงเนื้อหาของหลักนิยมให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน 	
พล.ต. สมเจษฎ์ สุนทรธรรม ผู้อำนวยการ สำนักนโยบาย และแผนกำลังพล กรมกำลังพลทหาร	<ul style="list-style-type: none"> - เนื้อหารายละเอียดของหลักนิยม การปฏิบัติการร่วมด้านกำลังพล เนื้อหาบางหัวข้อยังไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันของเหล่าทัพ เนื่องจากแต่ละเหล่าทัพมีอาวุธยุทโธปกรณ์ที่ทันสมัยมากขึ้น มีระบบการสื่อสารที่ทันสมัยมากขึ้น รวมทั้งบริบทของการปฏิบัติการทางทหารแต่ละเหล่าทัพมี 	

การสัมภาษณ์เชิงลึก (In – Depth Interview)		
ผู้ให้สัมภาษณ์	ความเห็นเหมือน	ความเห็นต่าง
	การเปลี่ยนแปลงไป	
พล.ต. สถาพร กระแสร์แสน ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบาย และแผนการกำลัง กรมเสมียนตรา กระทรวงกลาโหม		<p>- เพื่อให้เกิดความคุ้นเคยและมีความตื่นตัวกับสถานการณ์จริง ควรเพิ่มการฝึกปฏิบัติเสมือนจริง ระหว่างเหล่าทัพ หรือระหว่างหน่วยนอกกลาโหมให้มากขึ้น เช่น การปฏิบัติการบรรเทาสาธารณภัย การปฏิบัติการควบคุมไฟฟ้า หมอกควัน เป็นต้น เพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติการร่วมและหน่วยงานอื่นในระดับการระดมสรรพกำลังของชาติตั้งแต่ระดับผู้บังคับฯ จนถึงเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติในสาขาวิทยาการที่มีความใกล้เคียงกัน ควรเพิ่มเติมการเรียนรู้ธรรมชาติการใช้กำลังรบของเหล่าทัพอื่น เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติการบรรร่วมได้อย่างเข้าใจซึ่งกันและกันการที่จะปฏิบัติการร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ จำเป็นต้องเข้าใจคุณลักษณะของกำลังพลแต่ละเหล่าทัพในการสื่อสารให้เป็นเนื้อเดียวกันภายใต้หลักนิยมและสภาวะแวดล้อมที่ใกล้เคียงกันมากที่สุดเท่าที่จะทำได้</p>

การสัมภาษณ์เชิงลึก (In – Depth Interview)		
ผู้ให้สัมภาษณ์	ความเห็นเหมือน	ความเห็นต่าง
พล.อ.ต. วิโรช พยาน้อย ผู้อำนวยการสำนักนโยบาย และบริหารกำลังพล กรม กำลังพลทหารอากาศ	<ul style="list-style-type: none"> - การฝึกปฏิบัติจริงมุ่งเน้นที่การปฏิบัติการด้านการข่าวร่วมและการปฏิบัติการด้านการยุทธร่วมเป็นสำคัญ ในส่วนของการฝึกปฏิบัติการร่วมด้านกำลังพล ยังคงเป็นการฝึกปฏิบัติแบบแก้ปัญหาบนโต๊ะ เพราะฉะนั้น ความเสมือนจริงและการสร้างความเข้าใจให้กับผู้ฝึก ยังมีไม่เพียงพอ - จากสถานการณ์ความมั่นคงในปัจจุบันของประเทศไทย อยู่ในสภาวะการเตรียมกำลัง ไม่มีการใช้โครงสร้างการปฏิบัติการร่วมด้านกำลังพลตามหลักนิยม ที่มี อยู่ ใน ปัจจุบัน ผู้ปฏิบัติงานด้านกำลังพลทำงานตามวงรอบงาน พื้นฐาน และการฝึกซ้อมระหว่างเหล่าทัพเท่านั้นที่มีโอกาสได้ฝึกปฏิบัติซึ่งไม่มีความกดดันในมิติของเวลา และ มิติความอยู่รอดของประเทศ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานฯ ไม่มีความตระหนักรู้ตื่นตัวเพียงพอหากต้องปฏิบัติใน สถานการณ์รบจริง สภาพของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยหลักพื้นฐานของกำลังพลทหารอากาศ คือ การวางแผนและ นโยบาย การสรรหากำลังพล การจัดการกำลังพล การพัฒนากำลังพล การประเมินกำลังพล การสร้าง วัฒนธรรมองค์กร การปกครอง การสืบทอดกำลังพล กำลังพลสำรอง และการจัดการด้านศูนย์ 	

การสัมภาษณ์เชิงลึก (In – Depth Interview)		
ผู้ให้สัมภาษณ์	ความเห็นเหมือน	ความเห็นต่าง
	<p>กำลังพลแบบเบ็ดเสร็จ ส่วนที่จะส่งผลต่อการพัฒนาหลักนิยมการปฏิบัติการร่วมด้านกำลังพลนั้น ควรเน้นและมีการเตรียมการงานด้านกำลังพลเพื่อรองรับการปฏิบัติการร่วมด้านกำลังพล</p> <p>- การปฏิบัติการร่วมของกองทัพสหรัฐฯ มีตัวอย่างให้เห็นได้เด่นชัดในหลายภารกิจ สามารถเตรียมการขึ้นก่อนการรบ ระหว่างการรบ และหลังการรบ การจัดทำบัญชีบรรจุกำลังพลตลอดจนการฝึกศึกษาของกำลังพล และกำลังพลสำรองให้พร้อมปฏิบัติการ การจัดระบบการบรรจุเลื่อน ย้าย หมุนเวียนกำลังพลประมาณการทดแทนกำลังพลที่สูญเสีย พิจารณารวบรวมกำลังเพื่อรองรับการระดมพลสำรอง รวมทั้งมีการสูญเสีย จนกระทั่งถึงการดูแลเรื่องปูนบำเหน็จในรูปแบบต่าง ๆ ดำเนินการได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์</p>	
<p>พล.ร.ต. รชยศ รัชตะรุ่งโรจน์</p> <p>สกุล ร.น.</p> <p>ผอ.สนพ.กพ.ทร.</p>	<p>- ปัจจุบันมีกฎหมาย/ พรบ.ต่าง ๆ เกิดขึ้นมากมาย หลังจากปี ๒๕๕๐ และส่งผลต่อการปฏิบัติการร่วม ดังนั้น จึงควรมีการทบทวนหลักนิยมการปฏิบัติการร่วม เพื่อให้การปฏิบัติสอดคล้องและไม่ขัดต่อกฎหมาย/ พรบ. ที่มีอยู่ในปัจจุบัน</p>	<p>- การปฏิบัติ/ การฝึก กพร. ยังไม่มีหัวข้อด้านกำลังพลที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม</p>

การสัมภาษณ์เชิงลึก (In – Depth Interview)		
ผู้ให้สัมภาษณ์	ความเห็นเหมือน	ความเห็นต่าง
	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกลยุทธ์และกระบวนการ ทำให้บุคคลในองค์กรดำเนินการทำงานตามหน้าที่ของตนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและเกิดปัญหาน้อยที่สุด ปัจจุบันหน่วยงานต่าง ๆ มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์อยู่แล้ว เช่น การดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการคัดเลือกหรือการออกระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ - กองทัพแต่ละเหล่าทัพยังต้องมีแผนการพัฒนากำลังรบและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วยตนเอง โดยไม่มีการบูรณาการร่วมกัน ทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจที่ยาก 	<ul style="list-style-type: none"> - กองบัญชาการปฏิบัติการพิเศษร่วม เป็นกองบัญชาการพิเศษร่วมของกองบัญชาการพิเศษสำหรับ มีหน้าที่ศึกษาข้อกำหนดและแนวทางการปฏิบัติงานพิเศษ เพื่อให้แน่ใจว่าการทำงานร่วมกัน และการกำหนดมาตรฐานอุปกรณ์ต่าง ๆ สามารถวางแผนและดำเนินการฝึกได้
น.อ. ชชาติ ชื่นเจริญ น.ป.ก.ประจำ กพ.ทหาร	<ul style="list-style-type: none"> - กองทัพไทย ควรเป็นผู้รับทราบข้อมูลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละเหล่าทัพ เพื่อนำมาปรับใช้ให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และใช้หลักนิยมร่วมกัน โดยมีสายการบังคับบัญชาตามลำดับ เพื่อให้การสั่งการควบคุมมีความเป็นเอกภาพ - กองทัพสหรัฐฯ มีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ทั้งด้านการเตรียม 	

การสัมภาษณ์เชิงลึก (In – Depth Interview)		
ผู้ให้สัมภาษณ์	ความเห็นเหมือน	ความเห็นต่าง
	กำลังและหน่วยใช้กำลัง	
พ.อ. สโรช พารอด รอง ผอ.สนผ.กพ.ทหาร	<ul style="list-style-type: none"> - ปัจจุบันมีการปรับปรุงแนวทางการฝึกศึกษาที่ดีจึงสามารถบริหารจัดการกำลังพลจากภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศได้ ในส่วนของการบังคับบัญชากร่วมจะต้องมีความชัดเจนในการการบังคับบัญชาในแต่ละส่วนจะต้องปฏิบัติตามความสามารถเฉพาะของแต่ละเหล่าทัพ - สหรัฐฯ ใช้สายบัญชาการรวมเหล่าทัพที่เรียกว่า หน่วยบัญชาการรวบรวม (Unified Combatant Command) จึงมีการเตรียมความพร้อมที่ดี เป็นระบบ และสามารถเรียกใช้กำลังสำรองได้ทันทีเมื่อต้องการ 	
พ.อ. พุชพงษ์ รอดเงิน ผอ.กสด.กกส.กท.	<ul style="list-style-type: none"> - ควรมีการทบทวนหลักนิยมการปฏิบัติการร่วม เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน - การปฏิบัติการร่วมด้านกำลังพลของสหรัฐฯ มีการจัดการอย่างเป็นระบบ เช่นจากสมรภูมิต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นสงครามอิรัก คูเวต สงครามในอัฟกานิสถาน สหรัฐฯ มีการเติมกำลังพลเต็มตามแผนเสมอ และทดแทนกำลังพลเพื่อต้องการได้เสมอ - การจัดการทรัพยากรบุคคล มีผลต่อการพัฒนาหลักนิยม อาทิ การสรรหา 	

การสัมภาษณ์เชิงลึก (In – Depth Interview)		
ผู้ให้สัมภาษณ์	ความเห็นเหมือน	ความเห็นต่าง
	การคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	
การสัมภาษณ์แบบกลุ่ม (Focus Group)		
ผู้ให้สัมภาษณ์	ความเห็นเหมือน	ความเห็นต่าง
กกส.กท.	- ควรมีการปรับปรุง/ ทบทวนหลัก นิยม ให้มีความสอดคล้องกับ กฎหมาย/ พรบ./สถานการณ์ใน ปัจจุบัน เมื่อหากมีการเรียกกำลังพล สำรอง จะสามารถเรียกมาปฏิบัติ ราชการตาม พรฎ. ได้ทันที โดยไม่ ต้องทำการฝึกวิชาทหารอีก	- การจัดการด้านทรัพยากร มนุษย์ มีความสำคัญเป็นอย่าง มาก ซึ่งหากมีระบบ/ หลักนิยม ดีมากเพียงใดก็ตาม แต่หากการ คัดเลือกบุคคลไม่ดีเท่าที่ควร จะ ทำให้องค์กรขาดการพัฒนาได้ ซึ่งปัจจุบันสังคมไทย ยังคงยึดติด กับระบบอุปถัมภ์
กพ.ทหาร	- กองทัพสหรัฐฯ มียุทธศาสตร์ในการ ป้องกันประเทศที่เป็นชาตินิยมอำนาจ จึงทำให้มีการเตรียมกำลังพล ภายในประเทศและมีการใช้กำลังนอก ประเทศ การปฏิบัติการด้านกำลังพล จึงทำจากแนวหลัง ซึ่งเป็นหน่วย เตรียมกำลัง ส่วนการดำเนินการด้าน กำลังพลร่วม เมื่อมีการใช้กำลังจะใช้ แนวทางร่วมกันที่สมบูรณ์ เนื่องจาก กำลังพลจะขึ้นการบังคับบัญชาที่ ชัดเจนจากหน่วยใช้กำลัง	- ด้านกำลังพลกองทัพไทยยังคง ให้แต่ละเหล่าทัพมีการเตรียม กำลังพลในแนวทางหรือระเบียบ ปฏิบัติของแต่ละเหล่าทัพ ทำให้ มีความแตกต่างในการปฏิบัติซึ่ง มีความชัดเจนในบริบทของการ เป็นหน่วยใช้กำลังและหน่วย เตรียมกำลัง
กพ.ทบ.	- การปฏิบัติการร่วมของสหรัฐฯ เป็นไปด้วยความเอกภาพ เพราะมี Joint Special Operation Command ซึ่งเป็นศูนย์รวมของการ บังคับบัญชา ทำให้การปฏิบัติ การ	- ลักษณะยังเป็นการฝึก CPX ในการรวบรวมตามแผนป้องกัน ประเทศ ตลอดจนทำการระดมพล เมื่อถึงวัน ร. เพื่อระดมกำลังพล สำรองเพื่อทดแทน

การสัมภาษณ์เชิงลึก (In – Depth Interview)		
ผู้ให้สัมภาษณ์	ความเห็นเหมือน	ความเห็นต่าง
	<p>จัดการด้านกำลังพลมีความเหมาะสม</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ ยังไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน แต่ละเหล่าทัพควรมีการปรับให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน 	
กพ.ทร.	<ul style="list-style-type: none"> - ควรมีการปรับปรุงหลักนิยมให้สอดคล้องกับสถานการณ์ กฎหมาย พรบ. ที่มีอยู่ - การปฏิบัติการร่วมด้านกำลังพลของทร. จะเป็นไปตามหลักนิยม คือการวางแผนด้านกำลังพล สนับสนุนด้านยุทธการ การเตรียมกำลังพล การระดมพล เพื่อทดแทนการสูญเสีย - การปฏิบัติการของกองทัพสหรัฐฯ มีความสามารถในการดำเนินการแบบเบ็ดเสร็จ โดยเฉพาะกองเรือ สามารถออกกองเรือไปก่อน แล้วค่อยคิดวางแผนได้ เนื่องจากมีทุกสิ่งครบครัน และมีความพร้อมอยู่เสมอ - การจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีผลต่อการพัฒนามาก เนื่องจากส่งผลต่อองค์กร - การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในหลักนิยม ยังไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน 	
กพ.ทอ.	<ul style="list-style-type: none"> - การปฏิบัติการร่วมด้านกำลังพลของกองทัพสหรัฐฯ มีการจัดการอย่างเป็นระบบ มีการเติมกำลังพลเต็มตามแผนเสมอ และทดแทนได้ หากมีการ 	

การสัมภาษณ์เชิงลึก (In – Depth Interview)		
ผู้ให้สัมภาษณ์	ความเห็นเหมือน	ความเห็นต่าง
	สูญเสียหรือส่งกลับ	

จากการดำเนินการโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – Depth Interview) ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ และการสัมภาษณ์แบบกลุ่ม (Focus Group) ข้างต้น ทำให้ค้นพบว่า ปัจจุบันสภาพการณ์ของกองทัพโดยรวม อยู่ในสภาวะปกติ อีกทั้งการเตรียมกำลังเป็นหนึ่งในภารกิจหลักของกองทัพไทยที่กำลังพลจะต้องปฏิบัติตามอย่างต่อเนื่อง ซึ่งแต่ละเหล่าทัพจะมีลักษณะเอกภาพการบังคับบัญชา การปฏิบัติการร่วมด้านกำลังพลที่เห็นเป็นรูปธรรมมากที่สุดในปัจจุบัน คือ การฝึกร่วมเหล่าทัพ การฝึกร่วม/ ผสม มีข้อสังเกตที่เป็นประเด็นสำคัญ สรุปได้ดังนี้

๑. สภาพปัจจุบัน การพัฒนาหลักนियมการปฏิบัติการร่วมกองทัพไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ด้านกำลังพลร่วม จากผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – Depth Interview) และการสัมภาษณ์แบบกลุ่ม (Focus Group) พบว่า เนื้อหาของหลักนियมการปฏิบัติการร่วมกองทัพไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ด้านกำลังพลร่วม ที่นำมาใช้ในปัจจุบันนั้น ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์จริง โดยเนื้อหารายละเอียดของหลักนियมการปฏิบัติการร่วมกองทัพไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ด้านกำลังพลร่วม ดังกล่าว มีเนื้อหาบางหัวข้อที่ยังไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันของเหล่าทัพ ประเทศและสถานการณ์โลก ทั้งนี้เนื่องจากปัจจุบันแต่ละเหล่าทัพต่างก็มีอาวุธยุทโธปกรณ์ ระบบการสื่อสารที่ทันสมัยมากขึ้น รวมทั้งบริบทของการปฏิบัติการทางทหารแต่ละเหล่าทัพ มีการเปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งรายละเอียดของการปฏิบัติในแต่ละขั้นตอนในหลักนियมการปฏิบัติการร่วมกองทัพไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ด้านกำลังพลร่วม ยังไม่ละเอียดเพียงพอถึงระดับตัวบุคคล ไม่บ่งชี้ถึงขอบเขตและเวลาในแต่ละขั้นตอนการปฏิบัติ ทำให้กำลังพลไม่สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ภาพรวมของการปฏิบัติการร่วมกองทัพไทย ด้านกำลังพลร่วม ของสถานการณ์จริงได้ เพราะฉะนั้น จึงควรมีการปรับปรุงหลักนियมการปฏิบัติการร่วมกองทัพไทย ด้านกำลังพลร่วมนี้ ให้มีความทันสมัยเหมาะสมกับสภาวะการณ์ปัจจุบันมากขึ้น รวมทั้งการแก้ไขปัญหาก็ไม่เหมือนจริง ปัจจุบันการฝึกปฏิบัติจริงจะมุ่งเน้นไปที่การปฏิบัติการด้านการด้านการเข้าร่วม และการปฏิบัติการด้านการยุทธร่วมเป็นสำคัญ แต่ในส่วนของการฝึกปฏิบัติการด้านกำลังพลร่วมนั้น ยังคงเป็นการฝึกปฏิบัติแบบแก้ปัญหาบนโต๊ะเฉพาะหน้า เพราะฉะนั้น ความเหมือนจริงและการสร้างความเข้าใจให้กับกำลังพล ยังมีไม่เพียงพอ ทั้งการฝึกยังมีลักษณะตื้นตื้น ทำให้การฝึกปฏิบัติให้ครบรอบกำลังพลในทุกรายละเอียด จึงยังไม่สามารถฝึกได้อย่างถ่องแท้และยังไม่สามารถลงลึกในรายละเอียดการฝึกได้อย่างเพียงพอ เพื่อจะทำให้เข้าใจในทุกขั้นตอนการฝึกปฏิบัติ ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้หลักนियมการปฏิบัติการร่วมกองทัพไทย ด้านกำลังพลร่วม ของประเทศไทยมีความแตกต่างจากของกองทัพสหรัฐฯ คือ โครงสร้างกองทัพสหรัฐฯ มีลักษณะเป็นศูนย์รวมของการบังคับบัญชา ทำให้การปฏิบัติการร่วม การจัดกำลังพลที่เหมาะสม

การทดแทนกำลังพลที่รวดเร็ว ทำให้กองทัพสหรัฐฯ ทำการรบได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้ง กองทัพสหรัฐฯ มียุทธศาสตร์ในการป้องกันประเทศที่เป็นชาติมหาอำนาจ นั่นคือ ปฏิเสธการรบภายในประเทศ จึงทำให้มีการเตรียมกำลังภายในประเทศและมีการใช้กำลังนอกประเทศ การปฏิบัติการด้านกำลังพลร่วม เมื่อมีการใช้กำลังจะใช้แนวทางร่วมกันที่สมบูรณ์ เนื่องจากกำลังพลจะขึ้นการบังคับบัญชาที่ชัดเจนจากหน่วยใช้กำลัง ประกอบกับการมีโครงสร้างหน่วยบัญชาการรบร่วมที่ชัดเจน ทำให้เกิดพลวัตของกำลังทหารทั้ง ๔ เหล่าทัพอย่างต่อเนื่อง แสดงให้เห็นว่า โครงสร้างและหน้าที่ความรับผิดชอบของกองทัพสหรัฐฯ ที่ถูกเขียนขึ้นมาให้ปฏิบัติ สามารถปฏิบัติได้จริง ตลอดจนการฝึกศึกษาของกำลังพลและกำลังพลสำรองให้พร้อมปฏิบัติการ การจัดระบบการบรรจุ เลื่อน ย้าย หมุนเวียนกำลังพล ประมาณการทดแทนกำลังที่สูญเสีย พิจารณารวบรวมกำลังเพื่อรองรับการระดมพลสำรอง รวมทั้งมีการสูญเสียจนกระทั่งดูแลเรื่องการปูนบำเหน็จในรูปแบบต่าง ๆ ต้องดำเนินการอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ดังนั้นหลักนิยมการปฏิบัติการร่วมกองทัพไทย ด้านกำลังพลร่วม ของประเทศไทยจึงควรมีการปรับปรุงหลักนิยมฯ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ กฎหมาย พรบ. ที่มีอยู่ในปัจจุบัน เช่น พรบ.กำลังพลสำรองปี ๒๕๕๘ สามารถเรียกกำลังพลสำรองในบัญชีพร้อมใช้ ทำการเรียกเพื่อปฏิบัติราชการ ซึ่งจะช่วยให้ลดระยะเวลาในการเตรียมคนได้ เมื่อมี พรฎ.ระดมพลออกมา ก็จะสามารถนำกำลังพลสำรองที่เรียกเพื่อปฏิบัติราชการทำหน้าที่ตาม พรฎ.ระดมพลได้เลย ไม่ต้องทำการฝึกวิชาทหารอีก

๒. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาหลักนิยมการปฏิบัติการร่วมกองทัพไทย ด้านกำลังพลร่วม จากผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In - Depth Interview) และการสัมภาษณ์แบบกลุ่ม (Focus Group) พบว่า การจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นกลยุทธ์และกระบวนการที่ทำให้บุคคลในองค์กรดำเนินการทำงานตามหน้าที่ของงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การคัดเลือกและการบรรจุบุคคลที่เหมาะสมกับหน้าที่ในการปฏิบัติงานมีผลต่อการพัฒนาหลักนิยมฯ อย่างมาก ซึ่งในปัจจุบันหน่วยงานต่าง ๆ มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์อยู่แล้ว เช่น การดำเนินการรูปแบบคณะกรรมการการคัดเลือกหรือการออกระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ แต่ละเหล่าทัพจึงต้องมีแผนการพัฒนา การจัดการทรัพยากรมนุษย์หรือการจัดการกำลังพล จึงมีผลต่อการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างมาก ไม่ใช่เฉพาะเพียงหลักนิยม แต่จะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรในด้านอื่น ๆ อีกด้วย หากแม้ระบบ/ หลักนิยม ดีเพียงใด แต่การคัดเลือกบุคคลทำได้ไม่ดี จะทำให้ระบบ/ องค์กร ขาดการพัฒนาได้ นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจุบันกำลังพลขาดทักษะ ดังนั้นจึงควรสร้างความคุ้นเคย เพื่อให้กำลังพลมีความคุ้นตัวกับสถานการณ์จริง และเพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติการร่วมและหน่วยงานอื่นในระดับการระดมสรรพกำลังของชาติ ตั้งแต่ระดับผู้บังคับขาดจนถึงเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติในสาขาวิทยาการที่มีความใกล้เคียงกัน ควรเพิ่มเติมการเรียนรู้ธรรมชาติการใช้กำลังรบของเหล่าทัพอื่น เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติการร่วมได้อย่างเข้าใจซึ่งกันและกัน ทั้งนี้การที่จะปฏิบัติการร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็นต้องเข้าใจคุณลักษณะของกำลังพลแต่ละเหล่าทัพในการสื่อสารให้เป็นเนื้อเดียวกัน ภายใต้หลักนิยมและสภาวะแวดล้อมที่ใกล้เคียงกันมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ขณะที่การเตรียมการด้านข้อมูลของกำลังพล ไม่มีความทันสมัย ดังนั้นเพื่อให้มีการ

เตรียมการด้านข้อมูลให้ทันต่อสถานการณ์ ควรมีการจัดทำระบบข้อมูลกำลังพล โดยจัดเตรียมฐานข้อมูล Big Data ของกำลังพลในทุกระดับ ตั้งแต่ นักศึกษาวิชาทหาร ทหารกองประจำการ ทหารประจำการ สัญญาบัตร ประทวน พนักงานราชการ ข้าราชการพลเรือนกลาโหม รวมไปถึงทหารกองหนุน เพื่อที่จะสามารถบริหารจัดการกำลังพลได้ด้วยความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง เมื่อมีการระดมสรรพกำลังทางทหารสำหรับการปฏิบัติการร่วมด้านกำลังพล สิ่งสำคัญคือ การจัดการฐานข้อมูลให้มีมาตรฐานเดียวกัน เพื่อสะดวกในการใช้งานข้อมูล

บทที่ ๕

การอภิปราย สรุป และข้อเสนอแนะ

๕.๑ การอภิปรายผลแนวทางการพัฒนาคู่มือการปฏิบัติการร่วมกองทัพบกไทยด้านกำลังพลร่วม

คู่มือการปฏิบัติการร่วมกองทัพบกไทย ด้านกำลังพลร่วม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีผลการประเมินเป็นที่น่าเชื่อถือจากแหล่งข้อมูลของผู้ที่มีความเชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านกำลังพลของทุกเหล่าทัพ ผู้วิจัยอภิปรายผลของการพัฒนาคู่มือการปฏิบัติการร่วมกองทัพบกไทย ด้านกำลังพลร่วม ตามข้อค้นพบแต่ละขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

๑. ผลการศึกษาและวิเคราะห์หลักนियมการปฏิบัติการร่วมกองทัพบกไทย ด้านกำลังพลร่วม ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของกำลังพล ประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบ หลักคือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะของบุคคล (Attributes) ที่ตรงกับวาร์ดินสกี (Wardynski, ๒๐๐๙) อ้างถึงใน อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์. ๒๕๕๗. “แนวความคิดเรื่องสมรรถนะ Competency : เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง,” Chulalongkorn Review. ๑๖(๖๔) : ๕๗ - ๕๘) ในเรื่องของมิติของขีดความสามารถที่ประกอบด้วย ๓ ประเด็นหลักคือ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ สามารถอภิปรายแต่ละองค์ประกอบได้ดังนี้

๑.๑ ความรู้ (Knowledge) ที่มีความจำเป็นในเรื่องของภาษา ข้อมูลที่มีความทันสมัย เทคโนโลยีมีความรู้พื้นฐานในการใช้งานเทคโนโลยีเพื่อการติดต่อสื่อสารและการทำงาน อีกทั้งการเรียนรู้ในเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น มีความรู้ในด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ นอกจากนี้ต้องเรียนรู้การพัฒนาและกระบวนการพัฒนาการประสานกับหน่วยงาน หรือบุคคลต่าง ๆ ในภาคพลเรือน และความรู้พื้นฐานทางทหารและอาวุธยุทธโธปกรณ์ทางทหาร อันจะนำไปสู่การใช้เครื่องมือให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุด และต้องมีการกำหนดความเร่งด่วนในการพัฒนากำลังพลของกองทัพบกให้มีความรู้ความสามารถในการรองรับภารกิจในอนาคต และสอดคล้องกับ สุรชาติ บำรุงสุข (๒๕๕๓) “กองทัพในยามสันติ : ปฏิบัติการนอกเหนือจากการสงคราม และปฏิบัติการรักษาสันติภาพ”, กรุงเทพฯ : น.๙๓, ๒๕๕๓ ที่กล่าวว่า การทำงานที่สำคัญที่เกิดขึ้นในปัจจุบันมี ๓ ลักษณะ ทั้งเรื่องการเมือง งานในพื้นที่ และการปฏิบัติส่งเสริมสนับสนุนเพื่อให้เกิดการมีเสถียรภาพ นอกจากนี้ จากวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาของกำลังพล มีความต้องการให้มีการพัฒนาบุคลากรทางทหารมีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติการกิจและเตรียมความพร้อมในการ ปฏิบัติการรบ

เพื่อสร้างความมั่นคงให้ประเทศ สำหรับความรู้ที่มีความจำเป็นของกองทัพไทยข้างต้น และอื่น ๆ จะเป็นตัวกำหนดองค์ความรู้ ความต้องการของแต่ละตำแหน่ง อันจะทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง และเข้าใจการเปลี่ยนแปลงทั้งทางสังคม วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมที่มีความเหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับ มอบหมาย ในที่สุด

๑.๒ ทักษะ (Skills) ที่สำคัญ ได้แก่ การพูดและการประสานงานกับภาคพลเรือน ประชาชน และ หน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินการกิจต่าง ๆ มีความราบรื่น และได้รับความร่วมมือ จนประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานแต่ละภารกิจตรงกับ โรเซ็น (Rosen, ๒๐๐๙) อ้างถึงใน ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล (๒๕๔๙) “การค้นหาและวิเคราะห์เจาะลึก Competency ภาคปฏิบัติ”, กรุงเทพฯ, พิมพ์ครั้งที่ ๒, น.๘๒ ระบุว่า การที่จะประสบความสำเร็จในการกิจที่ตั้งเป้าหมายไว้ จะต้องมีการสร้างความร่วมมือ ประสานงานกันอย่างต่อเนื่อง และการเข้าถึงกันในมิติต่าง ๆ เช่น วัฒนธรรม สังคม กฎหมาย และศาสนา มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล และข่าวสาร สามารถใช้งานเทคโนโลยีด้านงานเอกสาร รวมถึงเทคโนโลยีการสื่อสาร ความสามารถในการเข้าแก้ไขปัญหาในยามเร่งด่วนอย่างมีประสิทธิภาพ และทักษะอื่น ๆ ซึ่งกำลังพลแต่ละคนจะมีทักษะที่จำเพาะกัน แยกจำเพาะกันไป ซึ่งสอดคล้องกับ ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล (๒๕๔๙) “การค้นหาและวิเคราะห์เจาะลึก Competency ภาคปฏิบัติ”, กรุงเทพฯ, พิมพ์ครั้งที่ ๒, น.๘๗ ระบุว่า ทักษะ (Skills) เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นจากจิตใจ และร่างกาย และตรงกับที่สเปนเซอร์ (Spencer & Spencer, 1993) อ้างถึงใน อภัสรา ไม้เต็ง, “บทความการค้นคว้าอิสระเรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลม่วงเตี้ย อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง”, ๒๕๕๘ ระบุว่า ทักษะ (Skills) เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกายภาพ และการใช้ความคิด จิตใจของบุคคลในระดับการคิด วิเคราะห์

๑.๓ คุณลักษณะของบุคคล (Attributes) ได้แก่ ความเป็นผู้ตาม ความเชื่อมั่น ขยัน อดทน เสียสละ สามารถเป็นตัวอย่างที่ดี เป็นผู้มีความรอบคอบ ยึดระเบียบแบบแผนองค์กรในการทำงาน อีกทั้งยังเป็นผู้มีความสุภาพและอัธยาศัยดี อันจะนำมาซึ่งการทำงานที่ง่ายต่อการเข้าถึง ประชาชน และอาจจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับหน่วยงานองค์กรอื่น ๆ คุณลักษณะที่สำคัญของทรัพยากรบุคคลคือความน่าเชื่อถือ จะทำให้การปฏิบัติงานในภารกิจต่าง ๆ นั้น มีความราบรื่นและยังทำให้แสดงออกถึงความเป็นผู้นำ และในบริบทสถานะผู้นำทางทหารของกองทัพไทยและสอดคล้องกับการปฏิบัติการจิตวิทยา ซึ่งต้องมีความเข้าใจและเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานด้านจิตวิทยา เพื่อใช้ในการควบคุมลักษณะการกระทำ ความเชื่อ ทศนคติของบุคคล ให้สามารถกลับมาทำงานร่วมกันทำงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามหลักนิยมการปฏิบัติการร่วมกองทัพไทย ด้านกำลังพลร่วม

๒. ผลการศึกษาโครงสร้างและอัตราของกำลังพลกองทัพไทย ผลการศึกษาพบว่า ทั้งโครงสร้างและอัตรา เมื่อตรวจสอบแล้วได้ว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นด้วยต่อวัตถุประสงค์ของหลักนิยมการปฏิบัติการร่วมกองทัพไทย ด้านกำลังพลร่วม ที่ต้องการพัฒนาการทำงานของกำลังพลให้มี

ความสามารถ ในการปฏิบัติงานในสภาพบริบทของสังคม วัฒนธรรม และภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาและสร้างความมั่นคง ซึ่งเป็นภารกิจของกองทัพไทยได้ สามารถลดปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันได้ โดยนำสมรรถนะด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะนี้ เข้ามาใช้ในการคัดเลือกหรือพัฒนาบุคลากรที่จะเข้ามาปฏิบัติงานในกองทัพไทย เพื่อให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานมากที่สุด

๓. การนำไปใช้ประโยชน์จากงานวิจัยนี้ เป็นเครื่องยืนยันได้ว่า สมรรถนะด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ มีความจำเป็นต่อภารกิจ บริบทสิ่งแวดล้อม ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ และ วัฒนธรรม ซึ่งครอบคลุมนโยบายของรัฐบาลและกองทัพไทย ในการเตรียมความพร้อมในด้านกำลังพล และยุทธโศปกรณ์ที่เหมาะสม นอกจากนี้ ผลการวิจัยนี้มีความชัดเจนในเรื่องของภารกิจหน้าที่แต่ละส่วน งานที่เกิดขึ้นมีความชัดเจน กำลังพลมีความเข้าใจงานตามโครงสร้างของตนเอง ตามความเหมาะสมของแต่ละตำแหน่งหน้าที่ อีกทั้งสามารถกำหนดเป้าหมายการทำงานในภาพรวมได้ อันจะก่อให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๕.๒ สรุป

การพัฒนาหลักนियมการปฏิบัติการร่วมกองทัพไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ด้านกำลังพลร่วม ที่นำมาใช้ในปัจจุบัน ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์จริง โดยเนื้อหารายละเอียดของหลักนियมการปฏิบัติการร่วมกองทัพไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ด้านกำลังพลร่วม เนื้อหาบางหัวข้อยังไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันของเหล่าทัพ ภายใต้ความเป็นโลกาภิวัตน์ของบริบทโลก รวมทั้งบริบทของการปฏิบัติการทางทหารแต่ละเหล่าทัพมีการเปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งรายละเอียดการปฏิบัติในแต่ละขั้นตอนในหลักนियมการปฏิบัติการร่วมกองทัพไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ด้านกำลังพลร่วม ยังไม่ละเอียดเพียงพอถึงระดับตัวบุคคล ทำให้กำลังพลไม่สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ภาพรวมของการปฏิบัติการร่วมกองทัพไทย ด้านกำลังพลร่วมของสถานการณ์จริงได้ เพราะฉะนั้นจึงควรมีการปรับปรุงหลักนियมการปฏิบัติการร่วมกองทัพไทย ด้านกำลังพลร่วมนี้ ให้มีความทันสมัยกับสถานการณ์ปัจจุบัน

นอกจากนี้ การพัฒนาด้านกำลังพล นับเป็นรากฐานสำคัญที่สุดของทุกกองทัพ ซึ่งต้องเน้นการปฏิรูปกำลังพลเพื่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่จะทำให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพ ประกอบกับการพัฒนาความรู้ (Knowledge) และทักษะความชำนาญ (Skill) ควบคู่กันไป รวมทั้งแนวโน้มสภาวะแวดล้อมด้านความมั่นคงที่เปลี่ยนแปลงไป ภัยคุกคามด้านความมั่นคงในอนาคต เช่น ปัญหาการก่อการร้าย การลักลอบต่าง ๆ อาชญากรรมข้ามชาติ พิบัติภัย และภัยธรรมชาติ เป็นต้น นับเป็นปัญหาที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยขีดความสามารถของรัฐเดี่ยว การปฏิบัติการร่วมระหว่างประเทศจึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมของกำลังพลในการปฏิบัติการร่วมกับนานาชาติด้วย ทั้งด้านขีดความสามารถในการสื่อสาร โดยการใช้ภาษาอังกฤษ ความรู้ทางด้านกฎหมาย และพันธะสัญญาระหว่างประเทศ ตลอดจนการปฏิบัติการร่วมในสาขาต่าง ๆ กับนานาชาติ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีของยุทธโศปกรณ์ที่เข้ามาประจำการ ซึ่งส่วน

ใหญ่เป็นเทคโนโลยีที่มีความทันสมัย และรองรับการใช้งานในอนาคต การที่จะใช้งานยุทธโศปกรณ์เหล่านั้นให้เกิดประโยชน์ มีประสิทธิภาพสูงสุด และไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดจากกำลังพล (Man Error) จึงมีความจำเป็นต้องให้ความรู้ และใช้งานเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด โดยในภาพรวมกำลังพล จึงจำเป็นต้องมีขีดความสามารถที่สูงขึ้น สามารถทำงานได้หลากหลายผ่านเครื่องมือ/อุปกรณ์ หรือระบบช่วยเหลือต่าง ๆ ในรูปของโปรแกรมอัตโนมัติที่มีเทคโนโลยีสูง ดังนั้นกำลังพลในอนาคตจึงต้องมีขีดความสามารถสูงด้านเทคโนโลยี รู้เท่าทันสถานการณ์ ตกลงใจบนพื้นฐานของข้อมูลในเวลาจำกัด (Response Time) รวมถึงการมีความสามารถในการเลือกและจัดเก็บข้อมูลคลังความรู้ในลักษณะอิเล็กทรอนิกส์ และสืบค้นใช้งานได้ตามความเหมาะสมของสถานการณ์อย่างทันต่อเหตุการณ์ ตลอดจนยังต้องพัฒนาองค์ประกอบอื่น ๆ ประกอบด้วยขีดความสามารถทางด้านภาษา และความสามารถในการปฏิบัติการร่วมกับต่างประเทศในสาขาต่าง ๆ ความรู้และความสามารถในการอำนวยความสะดวกการวางแผนทางทหารและการวางแผนในสถานการณ์วิกฤติ และความรู้ และความสามารถในการปฏิบัติการตามสาขาการรบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการปฏิรูปกำลังพลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความยั่งยืนในการพัฒนา เน้นการปลูกฝังพื้นฐานที่สำคัญขององค์กร การฝึกเพื่อดำรงความพร้อมกำลังพล การให้การศึกษาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาระบบการถ่ายทอดความรู้ และการปรับปรุงองค์ความรู้ต่าง ๆ ให้ทันสมัยอยู่เสมอ

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้การดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาคู่มือการปฏิบัติการร่วมกองทัพไทย ด้านกำลังพลร่วม ไปสู่การปฏิบัติในระดับต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งสามารถประเมินผลการปฏิบัติตามแผนได้อย่างชัดเจน จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบสำคัญ ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติตามแผน ดังนี้

๑. มีระบบบริหารจัดการแผนที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการกำหนดยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ และกิจกรรมการพัฒนากำลังพลกองทัพไทย การกำหนดหัวระยะเวลาการปฏิบัติตามแผนที่ชัดเจน รวมทั้งการแบ่งมอบความรับผิดชอบการพัฒนากำลังพลในระดับต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและประสานสอดคล้อง รวมทั้งงบประมาณรองรับอย่างเพียงพอ

๒. หน่วยขึ้นตรงกองทัพไทยที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนากำลังพลในทุกเหล่าทัพ

๓. มีการประชุมสัมมนาในการสร้างความรู้ความเข้าใจร่วมกัน ในการดำเนินงานด้านการพัฒนากำลังพลกองทัพไทย เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ

๔. มีกลไกการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติตามแผน เพื่อติดตาม ประสานงาน ประเมินผลการปฏิบัติตามแผนอย่างต่อเนื่อง และสร้างดัชนีชี้วัดความสำเร็จ

๕.๔ ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

๑. ควรศึกษาเกี่ยวกับการยกระดับศึกษา การพัฒนาหลักนิยมทางทหารว่าด้วยสมรรถนะการปฏิบัติงานในภาพรวมของกองทัพไทย
๒. นำไปทดลองใช้ โดยสร้างชุดต้นแบบตามผลการวิจัยเพื่อทำการศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานของกำลังพล
๓. ประเมินผลการปฏิบัติงานและวัดผลการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพไทย โดยใช้แนวทางจากกรอบการทำงานในวิจัยนี้

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

ดร.วันชัย สุขตาม, การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์, หน้า ๕๖.

ทศนา แคมมณี, วิธีการเชิงระบบ, ปี ๒๕๔๕.

ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล (๒๕๔๙) “การค้นหาและวิเคราะห์เจาะลึก Competency ภาคปฏิบัติ”, กรุงเทพฯ, พิมพ์ครั้งที่ ๒, น.๘๒

ผศ.พ.ต.ท.ดร.ศิริพงษ์ เสาภายนอก, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์บริษัทไทยร่มเกล้า จำกัด, ๒๕๕๓), หน้า ๑๑.

แผนแม่บทการพัฒนากองทัพเรือด้านกำลังพล พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙

แผนการทัพอากาศ พ.ศ.๒๕๖๒

พะยอม วงศ์สารศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : คณะวิชาวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๓๘), หน้า ๕.

รศ.เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท รุ่งเรืองรัตน์ พรินติ้ง จำกัด, ๒๕๕๐), หน้า ๔๒.

รศ.ดร.สุนันทา เลาหันนทร์, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วน จำกัด ธนะการพิมพ์, ๒๕๔๖, หน้า ๕.

รศ.อำนาจ แสงสว่าง, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : หจก.ทิพย์วิสุทธิ, ๒๕๔๔), หน้า ๒.

วิชัย โสสุวรรณจินดา, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ โพธิ์เพช, ๒๕๕๑), หน้า ๒.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, นโยบายธุรกิจและการบริหารเชิงกลยุทธ์, (กรุงเทพมหานคร : ดวง กมลสมัย, ๒๕๓๘), หน้า ๑๘๑.

สุรชาติ บำรุงสุข (๒๕๔๓) “กองทัพในยามสันติ : ปฏิบัติการนอกเหนือจากการสงคราม และปฏิบัติการรักษาสันติภาพ”, กรุงเทพฯ : น.๙๓, ๒๕๔๓.

หลักนิยมการปฏิบัติการร่วมการกองทัพไทยปี ๒๕๕๐ ด้านกำลังพลร่วม

หลักนิยมกำลังพลปฏิบัติการร่วมสหรัฐฯ ปี ๒๕๔๑

บทความวิชาการ

ชูศักดิ์ เมฆสุวรรณ, พลเอก. กรรมการจัดทำ ยุทธศาสตร์ชาติ และสมาชิกสภาขับเคลื่อนการปฏิรูป

ประเทศ. บทสัมภาษณ์วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

นาย จิระเดช มลิณฑแพทย์ (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก http://www.cma.ac.th/msdept/e_book/msd2012/strategys4010/pdf/lesson_5.pdf เมื่อวันที่ ๒๒ ก.พ.๖๑

นางสาว หัสยา ไทยานนท์ และ นางสาว ธราทิพย์ กัลยาณมิตร เอกสารศึกษาเฉพาะกรณี เรื่อง **ยุทธศาสตร์และการพัฒนาขีดความสามารถกำลังทางบก** ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ, ๒๕๖๐ หน้า ๑ - ๕

ปรีयर มิเมพันธุ์ (๒๕๕๖). **แนวทางสร้างความผูกพันองค์กร.** ประชาชาติธุรกิจออนไลน์. กรุงเทพมหานคร

อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์. ๒๕๕๗. “แนวความคิดเรื่องสมรรถนะ Competency : เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง,” Chulalongkorn Review. 16(64) : ๕๗-๕๘

วิทยานิพนธ์และเอกสารวิจัย

กระทรวงศึกษาธิการ รายงานการวิจัย เรื่อง **การพัฒนารูปแบบการติดตามและประเมินผลแบบมีส่วนร่วมให้ มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาลและสอดคล้องกับทิศทางการปฏิรูปการศึกษาของประเทศในยุคประเทศไทย ๔.๐,** ๒๕๖๒.

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์,** (ม.ป.ท. : ม.ป.พ. , ๒๕๕๓), หน้า ๒.

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์,** หน้า ๖ – ๑๔.

เจนสิทธิ์ คงศิลป์, พลตรี. **บทบาทการปฏิบัติการทางทหารของกองทัพไทยเพื่อรองรับต่อภัยคุกคามในอนาคต ๒๐ ปี ข้างหน้า** เอกสารงานวิจัย, (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๘๒), ๒๕๖๐.

นักศึกษาหลักสูตรหลักประจำวิทยาลัยการทัพบกชุดที่ ๖๑. ๒๕๕๙. หน้า ๓๐ - ๓๑. **ยุทธศาสตร์กองทัพบก ๒๐ ปี พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๗๙**

ศาสตราจารย์ ดร.เฉลียว บุรีภักดี, **ทฤษฎีระบบและการพัฒนาที่ยั่งยืน,** สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา, ๒๕๕๒.

ศินารถ ศิริจันทร์พันธุ์, **กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์,** (ม.ป.ท. : ม.ป.พ., ม.ป.ป.), หน้า ๑.

ศูนย์พัฒนาหลักนิยมและยุทธศาสตร์. ๒๕๕๘. หน้า ๕. **กรมยุทธศึกษาทหารบก. กองทัพบกกับภัยคุกคามรูปแบบต่าง ๆ**

อภัสรา ไม้เต็ง, “บทความการค้นคว้าอิสระเรื่อง **สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบลม่วงเตี้ย อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง**”, ๒๕๕๘

ภาษาอังกฤษ

Multinational Force Standing Operating Procedures (MNF SOP), Military Decision Making
Process – Multinational (MDMP-M) Extract, December 2014

ภาคผนวก

ผนวก ก

ตัวอย่างหนังสือขอเข้าพบและหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
กับผู้ปฏิบัติงานสายกำลังพล



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... วสท.สปท. (กธ.วสท.สปท. โทร. ๐ ๒๒๗๗ ๓๖๗๘)

ที่ กท.๐๓๑๗.๓/ ๑๒๔

วันที่

ม.ค. ๖๗

เรื่อง ขอเข้าพบและหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ปฏิบัติงานสายงานกำลังพล

เรียน จก.กท.ทหาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม/การสนทนากลุ่ม (Focus group) ประกอบการศึกษาวิจัย

๑. วสท.สปท. ได้รับอนุมัติให้เปิดการฝึกอบรมหลักสูตรเสนาธิการทหาร รุ่นที่ ๖๕ ประจำปีการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยในหลักสูตรฯ กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจัดทำแนวทางการพัฒนาคู่มือการปฏิบัติการร่วมกองทัพอไทย โดยใช้กระบวนการของการทำเอกสารวิจัยในการดำเนินการ โดยผู้รับการฝึกอบรมได้รับมอบหมายให้จัดทำเอกสารวิจัยในหัวข้อเรื่อง “แนวทางการพัฒนาคู่มือการปฏิบัติการร่วมกองทัพอไทยด้านกำลังพลร่วม”

๒. เพื่อให้การกระบวนการจัดทำเอกสารวิจัยได้รับข้อมูล ข้อเท็จจริง และข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้เกี่ยวข้องกับหลักนิยมการปฏิบัติงานในหัวข้อดังกล่าว และนำมาวิเคราะห์เพื่อจัดทำหลักนิยมกองทัพอไทย วสท.สปท. ขอความอนุเคราะห์ให้ น.ศ.หลักสูตรเสนาธิการทหาร เข้าพบและหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ทรงคุณวุฒิของ กท.ทหาร ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานระดับ ผอ., รอง ผอ. และ ทน.แผนกขึ้นไป ที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านการกำลังพลของหน่วย จำนวน ๕ นาย เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาประกอบและวิเคราะห์เพื่อจัดทำเอกสารวิจัย ตามข้อ ๑ โดยมีหัวข้อการหารือผ่านแบบสอบถาม/การสนทนากลุ่มรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ทั้งนี้ มอบหมายให้ น.อ. รกฤษ เข้มเป็นพะเนา นักศึกษาหลักสูตรเสนาธิการทหาร รุ่นที่ ๖๕ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๙๑๕ ๔๖๖๒ เป็นผู้ติดต่อและประสานงาน

จึงเรียนมาเพื่อกรุณาพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

พล.อ.ท.

(จักรวัชร จงสืบสุข)

ผบ.วสท.สปท.

ผนวก ข

แบบสอบถาม/แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ประกอบการ
ศึกษาวิจัย



ฉบับที่/.....

วันที่สัมภาษณ์/...../.....

แบบสอบถาม/แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ประกอบการศึกษาวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาคู่มือการปฏิบัติการร่วมกองทัพอไทย ด้านกำลังพลร่วม

(Guidelines for Developing a Manual for joint personnel operations
of Royal Thai Armed Forces)

ทีมผู้วิจัย นักศึกษาหลักสูตรเสนาธิการทหาร รุ่นที่ ๖๕ (กลุ่มฉลาม) วิทยาลัยเสนาธิการทหาร
สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ

ตอนที่ ๑ คำแนะนำสำหรับการตอบแบบสัมภาษณ์ :

แบบสัมภาษณ์นี้ จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการศึกษาวิจัยฯ เรื่อง แนวทางการพัฒนาคู่มือการปฏิบัติการร่วมกองทัพอไทย ด้านกำลังพลร่วม (Guidelines for Developing a Manual for joint personnel operations of Royal Thai Armed Forces) เพื่อให้ผู้ที่ดำรงตำแหน่งสำคัญใน กห. บก.ทท. ทบ. ทร. ทอ. ของเหล่าทัพที่มีคุณวุฒิ มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในสายงานด้านกำลังพล มีคุณสมบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เป็นผู้ให้สัมภาษณ์ ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เพื่อแสดงความคิดเห็นของตนเอง ด้วยวิธีการสัมภาษณ์โดยตรงตัวต่อตัว หรือด้วยวิธีการประชุมทางไกลผ่านจอภาพด้วยระบบ Zoom (สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งที่มีที่ตั้งห่างไกล อยู่ในพื้นที่ต่างจังหวัด) โดยขอความกรุณาให้ท่านผู้ให้สัมภาษณ์ กรอกข้อมูลส่วนบุคคลลงใน ตอนที่ ๒ และกรอกข้อมูลเพื่อแสดงความคิดเห็นลงในแบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ แล้วนำเสนอให้ผู้วิจัยฯ ตามลำดับต่อไป

ตอนที่ ๒ ข้อมูลส่วนบุคคล :

ยศ - ชื่อ - สกุล..... ตำแหน่ง

อายุ ปี สถานภาพ ☐ โสด ☐ แต่งงาน ☐ หย่าร้าง

ระดับการศึกษา ☐ อนุปริญญา ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

สถานที่/หน่วยงานที่สังกัด.....

สัมภาษณ์เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

สถานที่สัมภาษณ์.....เวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดการสัมภาษณ์.....

ตอนที่ ๓ สภาพปัจจุบันการพัฒนาหลักนิยมการปฏิบัติการร่วมกองทัพไทย พ.ศ.๒๕๕๐

ด้านกำลังพลร่วม

๑. ท่านคิดว่าสภาพปัจจุบัน การปฏิบัติการร่วมด้านกำลังพลของกองทัพบก เป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

๒. ท่านคิดว่าสภาพปัจจุบันการปฏิบัติการร่วมด้านกำลังพลของกองทัพสหรัฐฯ เป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

๓. ท่านคิดว่าสภาพของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคู่มือหลักนิยมการปฏิบัติการร่วมกองทัพไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ด้านกำลังพลร่วม มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันมากน้อยเพียงใด

.....

.....

.....

.....

.....

.....

คณะนักศึกษาวិทยาลัยเสนาธิการทหาร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ขอขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านผู้เชี่ยวชาญที่เคารพทุกท่านเป็นอย่างสูง ที่กรุณาอนุญาตให้คณะนักศึกษาฯ เดินทางเข้าพบ และ กรุณาให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ในการศึกษาวิจัยในหัวข้อ แนวทางการพัฒนาคู่มือการปฏิบัติการร่วมกองทัพบกไทย ด้านกำลังพลร่วม ในครั้งนี้ คณะนักศึกษาในฐานะ ผู้วิจัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าสิ่งที่ท่านผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านผู้เชี่ยวชาญ ได้กรุณาให้ความรู้ ความคิดเห็น แสดง วิสัยทัศน์มานั้น จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคู่มือหลักนิยม การปฏิบัติงาน และการวิจัย เพื่อถ่ายทอด องค์ความรู้สู่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อสาธารณชน/ ส่วนรวมในอนาคตต่อไป และขอให้ ท่านและครอบครัว เจริญด้วยจตุรพิธพรชัย มีอายุ วรรณะ สุขะ พละ ตลอดไป เทอญ

ผนวก ค

แบบสอบถาม/การสนทนากลุ่ม (Focus group) ประกอบการศึกษาวิจัย



ฉบับที่/.....

วันที่สัมภาษณ์/...../.....

แบบสอบถาม/การสนทนากลุ่ม (Focus group) ประมวลการศึกษาวิจัย
เรื่อง แนวทางการพัฒนาคู่มือการปฏิบัติการร่วมกองทัพไทย ด้านกำลังพลร่วม
 (Guidelines for Developing a Manual for joint personnel operations
 of Royal Thai Armed Forces)

ทีมผู้วิจัย นักศึกษาหลักสูตรเสนาธิการทหาร รุ่นที่ ๖๕ (กลุ่มฉลาม) วิทยาลัยเสนาธิการทหาร
 สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ

ตอนที่ ๑ คำแนะนำสำหรับการตอบแบบสัมภาษณ์ :

แบบสัมภาษณ์นี้ จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการศึกษาวิจัยฯ เรื่อง แนวทางการพัฒนาคู่มือการปฏิบัติการร่วมกองทัพไทย ด้านกำลังพลร่วม (Guidelines for Developing a Manual for joint personnel operations of Royal Thai Armed Forces) เพื่อให้ผู้ที่ปฏิบัติงานใน กท. บก.ทท. ทบ. ทร. ทอ. ของเหล่าทัพที่มีคุณวุฒิ มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางใน สายงานด้านกำลังพล มีคุณสมบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เป็นผู้ให้ข้อมูล ตอบแบบสอบถาม ในการการสนทนากลุ่ม (Focus group) เพื่อแสดงความคิดเห็นของตนเอง ด้วยวิธีการสนทนาแบบกลุ่ม หรือด้วยวิธีการประชุมทางไกลผ่านจอภาพด้วยระบบ Zoom (สำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง/ ปฏิบัติงานที่มีที่ตั้งห่างไกล อยู่ในพื้นที่ต่างจังหวัด) โดยขอความกรุณาให้ท่านผู้ให้ข้อมูล ตอบแบบสอบถาม ในการการสนทนากลุ่ม (Focus group) กรอกข้อมูลส่วนบุคคล ลงในส่วนที่ ๒ และกรอกข้อมูลเพื่อแสดงความคิดเห็น ลงในแบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ แล้วนำส่งให้ผู้วิจัยฯ ตามลำดับต่อไป

ตอนที่ ๒ ข้อมูลส่วนบุคคล :

ยศ - ชื่อ - สกุล..... ตำแหน่ง

อายุ ปี สถานภาพ ☐ โสด ☐ แต่งงาน ☐ หย่าร้าง

ระดับการศึกษา ☐ อนุปริญญา ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

สถานที่/หน่วยงานที่สังกัด.....

สัมภาษณ์เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

สถานที่สัมภาษณ์.....เวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดการสัมภาษณ์.....

ตอนที่ ๓ สภาพปัจจุบันการพัฒนาหลักนียมการปฏิบัติการร่วมกองทัพไทย พ.ศ.๒๕๕๐
ด้านกำลังพลร่วม

๑. ในมุมมองลักษณะการปฏิบัติของท่าน ท่านคิดว่าสภาพปัจจุบัน การปฏิบัติการร่วมด้านกองทัพไทยปี ๒๕๕๐ ด้านกำลังพลร่วมเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

๒. ในมุมมองลักษณะการปฏิบัติของท่าน ท่านคิดว่าสภาพปัจจุบันการปฏิบัติการร่วมด้านกำลังพลของกองทัพสหรัฐฯ เป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

๓. ในมุมมองลักษณะการปฏิบัติของท่าน ท่านคิดว่าสภาพของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคู่มือหลักนียมการปฏิบัติการร่วมกองทัพไทยปี ๒๕๕๐ ด้านกำลังพลร่วม มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันมากน้อยเพียงใด

.....

.....

.....

.....

คณะนักศึกษาวิทยาลัยเสนาธิการทหาร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ขอขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านผู้เชี่ยวชาญที่เคารพทุกท่านเป็นอย่างสูง ที่กรุณาอนุญาตให้คณะนักศึกษาฯ จัดดำเนินการ การสนทนากลุ่ม (Focus group) และกรุณาให้ความร่วมมือในการสนทนากลุ่ม (Focus group) ในการศึกษาวิจัยในหัวข้อ แนวทางการพัฒนาคู่มือหลักนิยมนการปฏิบัติการร่วมกองทัพไทย ด้านกำลังพลร่วม (Guidelines for developing a manual of principles of Joint conduct for the Royal Thai Armed Forces personnel) ในครั้งนี้ คณะนักศึกษานี้ในฐานะผู้วิจัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าสิ่งที่ท่านผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านผู้เชี่ยวชาญ ได้กรุณาให้ความรู้ ความคิดเห็น แสดงวิสัยทัศน์มานั้น จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคู่มือหลักนิยมน การปฏิบัติงาน และการวิจัย เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้สู่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อสาธารณชน/ ส่วนรวมในอนาคตต่อไป และขอให้ท่านและครอบครัว เจริญด้วยจตุรพิธพรชัย มีอายุ วรรณะ สุขะ พละ ตลอดไป เทอญ

ผนวก ง

ภาพแสดงการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – Depth Interview) และ
การสัมภาษณ์แบบกลุ่ม (Focus Group)
ในหน่วยงานต่าง ๆ

ภาพแสดงการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – Depth Interview)



๑. พล.ต. ศักดิ์เสมา พงศ์กลัด ผู้อำนวยการสำนักงานแผนเตรียมพล กรมกำลังพล
ทหารบก สัมภาษณ์เมื่อ ๒๖ ธ.ค. ๖๖



๒. พล.ต. สมเจริญ สุนทรธรรม ผู้อำนวยการ สำนักนโยบายและแผนกำลังพล
กรมกำลังพลทหาร สัมภาษณ์เมื่อ ๘ ธ.ค. ๖๖



๓. พล.ต. สถาพร กระแสร์แสน ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนการกำลัง
กรมเสนาธิการ กระทรวงกลาโหม สัมภาษณ์เมื่อ ๙ ม.ค. ๖๗



๔. พล.อ.ต. วิโรช พยาน้อย ผู้อำนวยการ สำนักนโยบายและบริหารกำลังพล
กรมกำลังพลทหารอากาศ สัมภาษณ์เมื่อ ๑๐ ม.ค. ๖๗



๕. พล.ร.ต. รชยศ รัชตะรุ่งโรจน์สกุล ร.น. ผอ.สนพ.กพ.ทร.

สัมภาษณ์เมื่อ ๑๔ ก.พ. ๖๗



๖. น.อ.ชาติ ชื่นเจริญ นปก.ประจำ กพ.ทหาร
สัปดาห์เมื่อ ๑๙ ก.พ. ๖๗



๗. พ.อ. สโรช พารอด รอง ผอ.สนผ.กพ.ทหาร
สัมภาษณ์เมื่อ ๑๙ ก.พ. ๖๗



๘. พ.อ. พุชชพงษ์ รอดเงิน ผอ.กสด.กกส.กท.

สัมภาษณ์เมื่อ ๕ มี.ค. ๖๗

ภาพแสดงการสัมภาษณ์แบบกลุ่ม (Focus Group)



กส.ภท. สัมภาษณ์เมื่อ ๕ มี.ค. ๖๗



กพ.ทหาร สัมภาษณ์เมื่อ ๑๙ ก.พ. ๖๗



กพ.ทบ. สัมภาษณ์เมื่อ ๖ ก.พ. ๖๗



กพ.ทร. สัมภาษณ์เมื่อ ๒๘ ก.พ. ๖๗



กพ.ทอ. สัมภาษณ์เมื่อ ๑๔ ก.พ. ๖๗

รายชื่อผู้จัดทำเอกสารวิจัย และ ประวัติย่อผู้วิจัย

เลขที่ ๑	พ.อ. อภิชาติ นิตุธร	ฉลาม
เลขที่ ๘	พ.อ. กานต์ โคตรสันเทียะ	ฉลาม
เลขที่ ๑๘	น.อ. วรฤช เข้มแป้นพะเนา	ฉลาม
เลขที่ ๒๐	พ.อ. ดรณัฏฐ์ ภาระมรทัต	ฉลาม
เลขที่ ๒๖	น.อ.หญิง รัชนิกร ม่วงวัฒนะ ร.น.	ฉลาม
เลขที่ ๓๓	น.อ. ร่มฉัตร เปลี่ยนดวง ร.น.	ฉลาม
เลขที่ ๓๔	พ.อ. ศักดิ์ศิริ เกาะสูงเนิน	ฉลาม
เลขที่ ๓๕	พ.อ. จัตุรพร ปฐุมจินดา	ฉลาม
เลขที่ ๓๗	พ.อ. อวยชัย เอกะกุล	ฉลาม
เลขที่ ๔๗	พ.อ. ไพรัตน์ ดาษดา	ฉลาม
เลขที่ ๖๐	น.อ. ธเนศ กุลจิตติวารี ร.น.	ฉลาม
เลขที่ ๖๖	น.อ. ประจักษ์ เจนไธสง ร.น.	ฉลาม
เลขที่ ๖๘	น.อ. ฉัตรชัย ณ บางช้าง	ฉลาม
เลขที่ ๘๒	นายฉัตรวิชัย ไพโรจน์	ฉลาม
เลขที่ ๘๙	นายดอน เกษมธนโชติ	ฉลาม
เลขที่ ๘๐	นางพัชรภรณ์ พรหมไธดา	สิงโต

ประวัติย่อผู้วิจัย

ยศ ชื่อ	พันเอก อภิชาติ นิตุธร
วันเดือนปีเกิด	๒๙ กันยายน ๒๕๑๔
การศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> - ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า - ปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการให้คำปรึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม - โรงเรียนเสนาธิการทหารบกหลักสูตรหลักประจำ ชุดที่ ๘๒
ประวัติการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้บังคับหมวดปืนเล็ก กองพันทหารราบที่ ๑ กรมทหารราบที่ ๑๖ - นายทหารยุทธการ กองพันทหารราบที่ ๑ กรมทหารราบที่ ๑๖ - รองผู้บังคับกองพัน กองพันทหารราบที่ ๓ กรมทหารราบที่ ๑๖ - หัวหน้าฝ่ายส่งกำลังบำรุง กองพลทหารราบที่ ๖ - ผู้บังคับหน่วยฝึกนักศึกษาวิชาทหาร จังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด - หัวหน้ากองส่งกำลังบำรุง มณฑลทหารบกที่ ๒๗ - รองผู้อำนวยการกองการกำลังสำรอง กรมการสรรพกำลังกลาโหม - นักวิชาการเชี่ยวชาญ กรมการสรรพกำลังกลาโหม - ผู้อำนวยการกองทรัพยากร กรมการสรรพกำลังกลาโหม
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน กรมการสรรพกำลังกลาโหม

ประวัติย่อผู้วิจัย

ยศ ชื่อ	พันเอก กานต์ โคตรสันเทียะ
วันเดือนปีเกิด	๑๓ เมษายน ๒๕๒๒
การศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> - ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ๒๕๔๔ - โรงเรียนเสนาธิการทหารบก หลักสูตรหลักประจำชุดที่ ๙๐ ปี ๒๕๕๕ - หลักสูตรการปฏิบัติงานส่งกำลังบำรุงชั้นสูง รุ่นที่ ๖๓ ปี ๒๕๖๔ - หลักสูตรจิตวิทยาความมั่นคง รุ่นที่ ๑๒๒ ปี ๒๕๖๕
ประวัติการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้บังคับกองร้อยทหารปืนใหญ่ กองพันทหารปืนใหญ่ที่ ๑๙ - นายทหารฝ่ายยุทธการและการฝึก กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ ๑ - รองผู้บังคับกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ ๔ - หัวหน้าฝ่ายข่าวกรอง ศูนย์ต่อสู้ป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบก - หัวหน้าฝ่ายยุทธการ ศูนย์ต่อสู้ป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบก - ผู้บังคับกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ ๓ กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ ๑ - รองผู้อำนวยการกองส่งกำลังบำรุง หน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศ กองทัพบก - รองผู้อำนวยการกองกลาง กองบัญชาการสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้อำนวยการกองกลาง กองบัญชาการสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ

ประวัติย่อผู้วิจัย

ยศ ชื่อ	นาวาอากาศเอก วรฤช เข้มแป้นพะเนา
วันเดือนปีเกิด	๑๓ สิงหาคม ๒๕๒๑
การศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> - ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมโยธา สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วชอ.นม. ปี ๒๕๔๖ - ขึ้นนายร้อย เหล่าช่าง กรมการทหารช่าง ปี ๒๕๕๓ - ขึ้นนายพัน เหล่าช่าง กรมการทหารช่าง ปี ๒๕๕๖ - โรงเรียนเสนาธิการทหารเรือ รุ่นที่ ๗๕ ปี ๒๕๕๙ - หลักสูตรนักรัฐศาสตร์ รุ่นที่ ๑๔ ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ปี ๒๕๖๔
ประวัติการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> - หน.ชุดปฏิบัติงานช่าง ชุดช่างพัฒนา หน่วยช่างพัฒนา หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ ๒๖ สำนักงานพัฒนาภาค ๒ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา - หน.ชุดปฏิบัติงานช่าง หน่วยช่างพัฒนา หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ ๒๖ สำนักงานพัฒนาภาค ๒ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา - รอง หน.ชุดช่างก่อสร้าง หน่วยช่างพัฒนา หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ ๒๖ สำนักงานพัฒนาภาค ๒ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา - นายทหารงบประมาณ หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ ๕๒ สำนักงานพัฒนาภาค ๕ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา - หน.นโยบายและมาตรการการจัด กองการจัด สำนักนโยบายและแผน กรมยุทธการทหาร - หน.แผนสนับสนุนทางทหาร กองแผนร่วม สำนักนโยบายและแผน กรมยุทธการทหาร - ผู้ช่วย ผู้อำนวยการกองแผนร่วม สำนักนโยบายและแผน กรมยุทธการทหาร
ตำแหน่งปัจจุบัน	รองผู้อำนวยการ กองความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักนโยบายและแผน กรมยุทธการทหาร

ประวัติย่อผู้วิจัย

ยศ ชื่อ	พ.อ.ดร.ณ์ ภาระมรทัต
วันเดือนปีเกิด	๓ มกราคม ๒๕๑๕
การศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> - คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์บัณฑิต สาขาสถาปัตยกรรมหลัก มหาวิทยาลัยศรีปทุม ปี ๒๕๔๑ - หลักสูตรสถาปนิกการทหาร โรงเรียนสถาปนิกการอากาศ รุ่นที่ ๕๔ ปี ๒๕๕๒ - หลักสูตรจิตวิทยาความมั่นคง สถาบันจิตวิทยาความมั่นคง สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ รุ่นที่ ๑๑๔ ปี ๒๕๕๗
ประวัติการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> - สถาปนิกกองออกแบบ กรมยุทธโยธาทหารบก - นายช่างควบคุมงานก่อสร้าง กองกำกับการช่าง กรมยุทธโยธาทหารบก - สถาปนิกกองก่อสร้าง ส่วนบริการ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า - หัวหน้าแผนกบำรุงความสุขและกิจการสโมสร กองสวัสดิการ กรมยุทธบริการทหาร - หัวหน้าแผนกเคหะสงเคราะห์ กองสวัสดิการ กรมยุทธบริการทหาร - หัวหน้าแผนกซ่อมระบบสาธารณูปโภค กองซ่อมสิ่งปลูกสร้าง สำนักยุทธโยธาทหาร - หัวหน้าแผนกซ่อมสิ่งปลูกสร้าง กองซ่อมสิ่งปลูกสร้าง สำนักยุทธโยธาทหาร - หัวหน้าแผนกวิทยาการ กองกำกับการช่าง สำนักยุทธโยธาทหาร - รองผู้อำนวยการกองแผนและโครงการ สำนักยุทธโยธาทหาร
ตำแหน่งปัจจุบัน	รองผู้อำนวยการกองแผนและโครงการ สำนักยุทธโยธาทหาร

ประวัติย่อผู้วิจัย

ยศ ชื่อ	นาวาเอกหญิง รัชนิกร ม่วงวัฒนะ
วันเดือนปีเกิด	๑๔ กันยายน ๒๕๑๘
การศึกษา	<ul style="list-style-type: none">- ปริญญาตรี พยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ ๒๕๔๐- ปริญญาโท วารสารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ๒๕๔๘- โรงเรียนเสนาธิการทหารเรือ หลักสูตรนายทหารอาวุโส รุ่นที่ ๕๑ ปี ๒๕๖๒
ประวัติการทำงาน	<ul style="list-style-type: none">- ประจำกรมแพทย์ทหารเรือ- นายธงผู้อำนวยกา รโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า กรมแพทย์ทหารเรือ- ประจำแผนกข้อมูลข่าวสาร กองเวชสารสนเทศ กรมแพทย์ทหารเรือ- นายทหารกำลังพล กองสนับสนุน สำนักงานแพทย์ทหาร กรมยุทธบริการทหาร- นายทหารงบประมาณ สำนักงานแพทย์ทหาร กรมยุทธบริการทหาร- หัวหน้าแผนงานและโครงการ กองโครงการและงบประมาณ กรมส่งกำลังบำรุงทหาร- ผู้ช่วยผู้อำนวยกา รกองยุทธบริการระหว่างประเทศ สำนักส่งกำลังบำรุงร่วม กรมส่งกำลังบำรุงทหาร
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้ช่วยผู้อำนวยกา รกองโครงการและงบประมาณ กรมส่งกำลังบำรุงทหาร

ประวัติย่อผู้วิจัย

ยศ ชื่อ	นาวาเอก ร่มฉัตร เปลี่ยนดวง
วันเดือนปีเกิด	๒๔ ธันวาคม ๒๕๒๒
การศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> - ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ โรงเรียนนายเรือ ปี ๒๕๔๕ - โรงเรียนนายทหารเรือชั้นต้น พรคนาวิน รุ่นที่ ๕๗ ปี ๒๕๕๓ - โรงเรียนเสนาธิการทหารเรือ รุ่นที่ ๗๕ ปี ๒๕๕๘
ประวัติการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> - ต้นหน แผนกเดินเรือ เรือหลวงลาดหญ้า หมวดเรือที่ ๒ กองเรือทุ่นระเบิด กองเรือยุทธการ - นายทหารการอาวุธ แผนกอาวุธและการเรือ เรือหลวงลาดหญ้า หมวดเรือที่ ๒ กองเรือทุ่นระเบิด กองเรือยุทธการ - ต้นเรือ เรือหลวงลาดหญ้า หมวดเรือที่ ๒ กองเรือทุ่นระเบิด กองเรือยุทธการ - นายทหารสื่อสาร กองบัญชาการกองเรือทุ่นระเบิด กองเรือยุทธการ - ผู้บังคับการเรือ ต.๙๓ หมวดเรือที่ ๒ กองเรือยามฝั่ง กองเรือยุทธการ - ผู้บังคับการเรือหลวงเทพา หมวดเรือที่ ๓ กองเรือตรวจอ่าว กองเรือยุทธการ - ผู้บังคับการเรือหลวงหนองสาหร่าย หมวดเรือที่ ๒ กองเรือทุ่นระเบิด กองเรือยุทธการ - ประจำแผนกส่งบำรุง กองบัญชาการกองเรือทุ่นระเบิด กองเรือยุทธการ - ประจำแผนกข่าว กองยุทธการ ฐานทัพเรือสัตหีบ - นายทหารยุทธการและการข่าว กองบังคับการกรมนักเรียนนายเรือรักษาพระองค์ โรงเรียนนายเรือ - ผู้บังคับกองพัน กรมนักเรียนนายเรือรักษาพระองค์ โรงเรียนนายเรือ - ผู้บังคับกองพันซ่อมบำรุง กรมสนับสนุน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและ รักษาฝั่ง - ประจำกองปกครอง โรงเรียนเสนาธิการทหารเรือ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ
ตำแหน่งปัจจุบัน	หัวหน้ากองยุทธการและการข่าว กองบัญชาการโรงเรียนเตรียมทหาร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ

ประวัติย่อผู้วิจัย

ยศ ชื่อ	พันเอก ศักดิ์ศิริ เกาะสูงเนิน
วันเดือนปีเกิด	๘ ธันวาคม ๒๕๑๕
การศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> - ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ๒๕๔๐ - โรงเรียนเสนาธิการทหารบก หลักสูตรหลักประจำชุดที่ ๘๕ ปี ๒๕๔๙
ประวัติการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> - ประจำแผนกสำนักงานเลขานุการกองทัพบก - หัวหน้าแผนกสำนักงานเลขานุการกองทัพบก - หัวหน้าแผนกกรมกำลังพลทหารบก - ฝ่ายเสนาธิการประจำกรมกำลังพลทหารบก - รองผู้อำนวยการกองบริการกำลังพล สำนักปกครองและบริการกำลังพล กรมกำลังพลทหารบก - นายทหารปฏิบัติการประจำกรมกำลังพลทหารบก - ผู้อำนวยการกองบริการและกำลังพล สำนักปกครองและบริการกำลังพล กรมกำลังพลทหารบก
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้อำนวยการกองสิทธิและกำลังพล สำนักปกครองและบริการกำลังพล กรมกำลังพลทหารบก

ประวัติย่อผู้วิจัย

ยศ ชื่อ	พันเอก จัตุรพร ปฐมจินดา
วันเดือนปีเกิด	๒๖ ตุลาคม ๒๕๑๙
การศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> - ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ๒๕๔๔ - ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต สาขายุทธศาสตร์พัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ๒๕๔๘ - บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ๒๕๕๐ - โรงเรียนเสนาธิการทหารบก หลักสูตรหลักประจำชุดที่ ๘๙ ปี ๒๕๕๓
ประวัติการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> - ประจำแผนกกองยุทธการและการข่าวกรมการขนส่งทหารบก - ประจำแผนกกองกำลังพลกรมการขนส่งทหารบก - ผู้บังคับกองพันทหารขนส่งที่ ๑ กรมทหารขนส่ง - ผู้บังคับกองพันทหารขนส่งที่ ๒ กรมทหารขนส่ง - หัวหน้าแผนกประเมินผลและสถิติโรงเรียนทหารขนส่ง - หัวหน้าแผนกฝึกโรงเรียนทหารขนส่ง - เสนาธิการกรมทหารขนส่ง - หัวหน้ากองบริการกรมการขนส่งทหารบก
ตำแหน่งปัจจุบัน	หัวหน้ากองธุรการศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก

ประวัติย่อผู้วิจัย

- ยศ ชื่อ พันเอก อวยชัย เอกะกุล
- วันเดือนปีเกิด ๒๔ เมษายน ๒๕๒๐
- การศึกษา - ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า
- ประวัติการทำงาน - ผู้บังคับหมวดกองร้อยทหารม้า กองพันทหารม้าที่ ๑๕
- ผู้บังคับกองร้อยทหารม้าบรรพทุกยานเกราะ กองพันทหารม้าที่ ๑๕
- ผู้บังคับกองร้อยทหารม้า กองพันทหารม้าที่ ๒๓ (รักษาพระองค์)
- ผู้บังคับกองพันทหารม้าที่ ๖ (ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ)
- ผู้บังคับกองพันมณฑลทหารบกที่ ๒๓
- ตำแหน่งปัจจุบัน รองเสนาธิการมณฑลทหารบกที่ ๒๔

ประวัติย่อผู้วิจัย

ยศ ชื่อ พันเอก ไพรัตน์ ดาษดา

วันเดือนปีเกิด ๔ พฤศจิกายน ๒๕๒๐

การศึกษา

- หลักสูตรปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์
โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ปี พ.ศ. ๒๕๔๔
- หลักสูตรชั้นนายร้อยเหล่าทหารปืนใหญ่ รุ่นที่ ๕๗ ปี ๒๕๔๕
- หลักสูตรชั้นนายพันเหล่าทหารปืนใหญ่ รุ่นที่ ๕๙ ปี ๒๕๕๑
- หลักสูตรหลักประจำ โรงเรียนเสนาธิการทหารบก รุ่นที่ ๙๐ ปี ๒๕๕๕

ประวัติการทำงาน

- ผู้ตรวจการณ์หน้า กองร้อยทหารปืนใหญ่ กองพันทหารปืนใหญ่ที่ ๑๖
- ผู้บังคับกองร้อยทหารปืนใหญ่ กองพันทหารปืนใหญ่ที่ ๑๖
- นายทหารฝ่ายยุทธการ กองพันทหารปืนใหญ่ที่ ๑๖
- รองผู้บังคับกองพันทหารปืนใหญ่ที่ ๑๖
- ผู้ช่วยผู้ประสานการยิงสนับสนุน กรมทหารปืนใหญ่ที่ ๖
- ผู้บังคับกองพันทหารปืนใหญ่ที่ ๑๖
- เสนาธิการกรมทหารปืนใหญ่ที่ ๖
- อาจารย์หัวหน้าแผนก กองการศึกษา โรงเรียนทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่
- หัวหน้าแผนกเตรียมการ โรงเรียนทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่
- หัวหน้ากองส่งกำลังบำรุง ศูนย์การทหารปืนใหญ่

ตำแหน่งปัจจุบัน รองเสนาธิการ ศูนย์การทหารปืนใหญ่

ประวัติย่อผู้วิจัย

ยศ ชื่อ	นาวาเอก ธเนศ กุลจิตติวารีย์
วันเดือนปีเกิด	๒๙ ก.ย. ๒๕๑๘
การศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> - ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมเครื่องกลเรือ โรงเรียนนายเรือ ปี ๒๕๔๑ - โรงเรียนนายทหารเรือชั้นต้น พรรคกลิน - โรงเรียนเสนาธิการทหารเรือ รุ่นที่ ๖๙ ปี ๒๕๕๑
ประวัติการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> - นายช่างกล แผนกช่างกล เรือหลวงบางปะกง หมวดเรือที่ ๑ กองเรือฟริเกตที่ ๒ กองเรือยุทธการ - รองต้นกล แผนกช่างกล เรือหลวงกระบี่ หมวดเรือที่ ๒ กองเรือฟริเกตที่ ๒ กองเรือยุทธการ - ต้นกล เรือหลวงเจ้าพระยา หมวดเรือที่ ๑ กองเรือฟริเกตที่ ๒ กองเรือยุทธการ - หัวหน้านายช่าง โรงงานซ่อมท่อและเครื่องปรับอากาศ แผนกโรงงานเครื่องกล กองโรงงาน กรมโรงงานฐานทัพเรือสัตหีบ - หัวหน้าแผนกกำลังพล กองบังคับการ กรมโรงงานฐานทัพเรือสัตหีบ - หัวหน้าแผนกจัดการ กองจัดการ กองบังคับการ กรมอุทหาเรือ - หน.แผนกนิรภัยการช่าง กองจัดการ กองบังคับการ กรมอุทหาเรือ - นายช่างเทคนิค กองแผนการช่าง กองบัญชาการ กองเรือยุทธการ - รอง ผอ.กองแผนการช่าง กองบัญชาการ กองเรือยุทธการ - รอง ผอ.กองช่าง กองบังคับการ กองเรือดำน้ำ กองเรือยุทธการ
ตำแหน่งปัจจุบัน	ประจำ อร.

ประวัติย่อผู้วิจัย

ยศ ชื่อ	นาวาเอก ประจักษ์ เจนไธสง
วันเดือนปีเกิด	๖ เมษายน ๒๕๑๙
การศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> - ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (ไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์) โรงเรียนนายเรือ ๒๕๔๓ - โรงเรียนเสนาธิการทหารเรือ หลักสูตรหลักประจำชุดที่ ๗๒ ปี ๒๕๕๕
ประวัติการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> - นายทหารไฟฟ้าอาวุธ แผนกอาวุธและการเรือ ร.ล.คลองใหญ่ - นายทหารการอาวุธ แผนกอาวุธและการเรือ ร.ล.คลองใหญ่ - ผู้ควบคุม เรือ ต.๒๒ - รักษาการประจำแผนกสงครามอิเล็กทรอนิกส์ กองสื่อสาร กองเรือยุทธการ - นายทหารเครื่องคำนวณ แผนกเครื่องคำนวณ กองการฝึก กองเรือยุทธการ - ผู้บังคับการเรือ ต.๙๔ - นายทหารกิจการพลเรือน กพร.บก.ภภ.๒ กร. - ประจำแผนกกิจการพลเรือน กพร.บก.ทรภ.๒ - หัวหน้าแผนกพลาธิการ บก.กตอ.กร. - หัวหน้าแผนกแผน กพร.บก.ทรภ.๒ - หัวหน้าแผนกกิจการพลเรือน กพร.บก.ทรภ.๒ - นายทหารส่งกำลังบำรุง บก.ฐท.พง.ทรภ.๓ - หัวหน้าศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือจังหวัดตรัง ศรชล.ภาค ๓ - รองผู้อำนวยการกองกิจการพลเรือน สกร.กพร.ทร.
ตำแหน่งปัจจุบัน	ประจำกองเรือยุทธการ

ประวัติย่อผู้วิจัย

ยศ ชื่อ	นาวาอากาศเอก ฉัตรชัย ณ บางช้าง
วันเดือนปีเกิด	๖ พฤษภาคม ๒๕๒๓
การศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> - ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวัสดุศาสตร์ โรงเรียนนายเรืออากาศ ปี ๒๕๔๕ - ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปี ๒๕๕๑ - นายทหารนิรภัยการบิน, โรงเรียนนิรภัยทหารอากาศ ปี ๒๕๕๑ - นายทหารชั้นผู้บังคับฝูง รุ่นที่ ๑๑๗ โรงเรียนนายทหารชั้นผู้บังคับฝูง ปี ๒๕๕๔ - เสนาธิการทหารบก หลักสูตรหลักประจำชุดที่ ๙๔ โรงเรียนเสนาธิการทหารบก ปี ๒๕๕๘
ประวัติการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> - นักบินประจำหมวดบิน ๓ ฝ่ายยุทธการ ฝูงบิน ๔๐๑ กองบิน ๔ - นักบินประจำหมวดบิน ๓ ฝ่ายยุทธการ ฝูงบิน ๔๑๑ กองบิน ๔๑ - นักบินประจำหมวดบิน ๑ ฝ่ายยุทธการ ฝูงบิน ๔๑๑ กองบิน ๔๑ - นายทหารนิรภัยกองบิน กองบิน ๔๑ - นายทหารการฝึก ฝ่ายยุทธการ ฝูงบิน ๔๑๑ กองบิน ๔๑ - นายทหารยุทธการ ฝ่ายยุทธการ ฝูงบิน ๔๑๑ กองบิน ๔๑ - นายทหารการฝึก กองยุทธการ กองบัญชาการ กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ - นายทหารยุทธการ กองยุทธการ กองบัญชาการ กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ - รองผู้อำนวยการ กองยุทธการ กองบัญชาการ กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ - รองผู้อำนวยการ กองยุทธการ กองบัญชาการ กองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ
ตำแหน่งปัจจุบัน	รองผู้อำนวยการ กองปฏิบัติการทางอากาศยุทธวิธี ศูนย์การปฏิบัติทางอากาศ กองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ

ประวัติย่อผู้วิจัย

ยศ ชื่อ	นาย ฉัตรวิชัย ไพโรจน์
วันเดือนปีเกิด	๑๙ ธันวาคม ๒๕๑๕
การศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> - ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. ๒๕๓๖ - หลักสูตรนักบริหารงานยุติธรรม ระดับกลาง รุ่นที่ ๑๔ - หลักสูตรอัยการจังหวัด รุ่นที่ ๓๙
ประวัติการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> - เจ้าหน้าที่สืบสวนสอบสวน ๓ - ๔ กองปราบปรามยาเสพติด สำนักงาน ป.ป.ส. - นักสืบสวนสอบสวน ชำนาญการ สำนักงาน ปปส.ภาค ๙ - นักสืบสวนสอบสวนชำนาญการพิเศษ/ ผู้อำนวยการส่วนตรวจสอบทรัพย์สิน สำนักงาน ปปส.ภาค ๘
ตำแหน่งปัจจุบัน	นักสืบสวนสอบสวนชำนาญการพิเศษ/ ผู้อำนวยการส่วนตรวจสอบทรัพย์สิน สำนักงาน ปปส.ภาค 8 สำนักงาน ป.ป.ส.

ประวัติย่อผู้วิจัย

ยศ ชื่อ	นายดอน เกษมธนโชติ
วันเดือนปีเกิด	๑๐ ตุลาคม ๒๕๒๐
การศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> - ปริญญาโท วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ - ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
ประวัติการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> - ประธานกรรมการ บริษัท ไบรท์ อินทิเกรชั่น เทคโนโลยี จำกัด - ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เน็กซ์เทค เอเชีย จำกัด - วิศวกรที่ปรึกษาระบบ บริษัท ซีสโก้ ซีสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด - ผู้จัดการฝ่ายขายลูกค้าองค์กร บริษัท อาโทส ออริจิน (ประเทศไทย) จำกัด - สถาปนิกที่ปรึกษาระบบ บริษัท ดาต้าคราฟท์ (ประเทศไทย) จำกัด - ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ แผนกวิศวกรรม บริษัท แอ็ดวานซ์ อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) - วิศวกรระบบ บริษัท แอ็ดวานซ์ อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) - วิศวกรระบบ บริษัท สามารท บอร์ดแบนด์ เซอร์วิสเชส จำกัด (มหาชน)
ตำแหน่งปัจจุบัน	ประธานกรรมการ บริษัท ไบรท์ อินทิเกรชั่น เทคโนโลยี จำกัด

ประวัติย่อผู้วิจัย

ยศ ชื่อ	นางพัชราภรณ์ พรหมโสดา
วันเดือนปีเกิด	๓ ตุลาคม ๒๕๒๓
การศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> - ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (เอกบริหารทรัพยากรมนุษย์) สถาบันราชภัฏธนบุรี ปี ๒๕๔๖ - ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปี ๒๕๕๖
ประวัติการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> - นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ งานสรรหาบรรจุแต่งตั้ง และข้อมูลบุคคล ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขานุการ กรมเจ้าท่า - นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ งานอัตรากำลังและระบบงาน ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขานุการ กรมเจ้าท่า - หัวหน้ากลุ่ม (นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ) กลุ่มงานพัฒนาบุคคล สำนักงานเลขานุการ กรมเจ้าท่า - นักวิชาการขนส่งชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) กรมเจ้าท่า
ตำแหน่งปัจจุบัน	<p>ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน (นักวิชาการขนส่งชำนาญการพิเศษ)</p> <p>สำนักงานผู้บังคับบัญชา ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล</p>

โครงร่างเอกสารวิจัย

เรื่อง : แนวทางการพัฒนาคู่มือการปฏิบัติการร่วมกองทัพไทย ด้านกำลังพลร่วม
Guidelines for Developing a Manual for joint personnel operations of
Royal Thai Armed Forces

เสนอต่อ : วิทยาลัยเสนาธิการทหาร เพื่อขออนุมัติทำการวิจัยประกอบการศึกษาตามหลักสูตร

ปีการศึกษา : ๒๕๖๗

โดย : นักศึกษาหลักสูตรเสนาธิการทหาร รุ่นที่ ๖๕ หมู่ฉลาม

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันเป็นตัวกำหนดอนาคต เป็นภาพที่หลายคนพยายามคาดการณ์ถึงวิกฤติการณ์ใหญ่ที่รออยู่ข้างหน้า ซึ่งแต่ละประเทศต้องประสบและเผชิญหน้ากับสิ่งท้าทายที่ส่งผลกระทบอย่างต่อเนื่อง และมีความสลับซับซ้อน โดยนับวันยิ่งจะทวีความรุนแรงมากขึ้น ซึ่งปัจจัยหลักมาจากวิกฤติการณ์ที่ส่งผลกระทบเชื่อมโยงกันอย่างเป็นเครือข่ายทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี หรือเรียกได้ว่าเป็นยุคที่มีภัยคุกคามไม่ตามแบบเป็นจำนวนมากและหลากหลายรูปแบบ ทั้งนี้ อาจเป็นผลสืบเนื่องมาจากภาวะโลกไร้พรมแดน เพราะฉะนั้นการทำความเข้าใจถึงสถานการณ์โลก จึงนับเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่ทุกประเทศควรใส่ใจ และไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้เนื่องจากประเด็นดังกล่าว ได้ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติ และผลประโยชน์โดยรวมของชาติทั้งทางตรงและทางอ้อมทั้งในสภาพแวดล้อมปัจจุบันและในอนาคต^๑

ประเทศไทยและประเทศอื่นทั่วทั้งภูมิภาคทั่วโลก โดยเฉพาะทางด้านการทหารได้ให้ความสำคัญต่อจุดเปลี่ยนของโลกท่ามกลางบริบทแวดล้อม และวิกฤติการณ์ที่หลากหลายมิติ ที่ล้วนมีอิทธิพลต่อทัศนคติ วิถีชีวิต และความเป็นอยู่ ให้เปลี่ยนแปลงตามกันอย่างรวดเร็ว ทำให้ส่งผลกระทบต่อความเป็นไปทางสังคม การเมือง และเศรษฐกิจของประเทศในภูมิภาคต่าง ๆ มากขึ้น รวมทั้งรูปแบบ

^๑ พลตรี เจนสิทธิ์ คงศิลป์ เอกสารงานวิจัย, บทบาทการปฏิบัติการทางทหารของกองทัพไทยเพื่อรองรับต่อภัยคุกคามในอนาคต ๒๐ ปี ข้างหน้า. (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๘๒) ปี ๒๕๖๐

ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ความร่วมมือทางด้านความมั่นคง และการดำเนินกิจกรรมร่วมเพื่อรักษาเสถียรภาพทางการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ การแสวงหาประโยชน์ทางการค้าระหว่างประเทศ การแสวงหาทรัพยากร และแหล่งพลังงานทดแทน ฯลฯ ในลักษณะความสัมพันธ์แบบภูมิภาคนิยม (Regionalism) ซึ่งอาศัยปัจจัยความผูกพันทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ ชาติพันธุ์ ศาสนา และผลประโยชน์ของชาติร่วมเป็นพื้นฐานในการรวมตัว และสานสัมพันธ์แบบพหุภาคีนิยม (Multilateralism) เพื่อกำหนดทิศทางของการรักษาดุลยภาพทางการเมืองและความมั่นคง ดุลยภาพทางเศรษฐกิจการค้า ตามกลไกร่วมแบบพหุภาคีมากขึ้น^๒

การประยุกต์ใช้ภารกิจทางทหารกับแนวความคิดการบริหารจัดการกองทัพในศตวรรษที่ ๒๑ เป็นการเชื่อมโยงเทคโนโลยีของยุทธโศปกรณ์สมัยใหม่ เข้ากับการบริหารจัดการในลักษณะผสมผสานเพื่อนำไปสู่การจัดรูปแบบการดำเนินกิจกรรมทางทหารให้เกิดประโยชน์ และนำมาซึ่งความได้เปรียบคู่สงคราม และการปฏิบัติการทางทหารที่ไม่ใช่สงคราม เป็นการดำเนินการทางทหารเพื่อช่วยเสริมสร้างสถานะแวดล้อมให้มีความมั่นคงเกิดเสถียรภาพ และเกื้อกูลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจแห่งชาติในด้านต่าง ๆ ให้เข้มแข็ง กิจกรรมที่กระทำมิได้หลายรูปแบบ เช่น การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมข้ามชาติในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ การบรรเทาภัยพิบัติ การช่วยเหลือประชาชน การพัฒนาประเทศ การรักษาและฟื้นฟูสถานะแวดล้อม การดำเนินการในกิจกรรมการสร้างผลผลิตให้แก่ชาติ และการให้ความร่วมมือกับองค์การระหว่างประเทศในการดำเนินกิจกรรมทางทหาร เป็นต้น ทั้งนี้เป็นการนำศักยภาพของกำลังทางทหารมาใช้ประโยชน์ในยามที่ประเทศอยู่ในภาวะปกติ รวมทั้งเป็นการพัฒนากำลังทางทหารให้เกิดความพร้อมในการปฏิบัติการ และใช้เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งลักษณะของภัยคุกคามที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และแนวโน้มของภัยคุกคามที่จะเกิดในอนาคต อาจส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของโลก ภูมิภาค และประเทศ อย่างแน่นอน

การตรวจสอบสถานะแวดล้อมความมั่นคงของโลก ภูมิภาค และประเทศ จึงเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญยิ่งต่อการบริหารงานด้านความมั่นคง เพื่อดำเนินการโดยใช้กรอบการวิเคราะห์วางแผนด้วยภาพอนาคต ตามแนวโน้มของโลกที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ดังนั้นหน่วยงานความมั่นคงอย่างกองทัพ จึงให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้มาซึ่งวิธีการที่ดีที่สุดในการใช้พลังอำนาจของชาติที่มีอยู่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด รวมทั้งต้องมีการตรวจสอบผลกระทบต่อการดำเนินกิจกรรมของกองทัพไทยโดยตรง และภายใต้บริบทของกระแสการเปลี่ยนแปลงสถานะแวดล้อมด้านความมั่นคงในยุคสมัยปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนั้น รัฐบาลได้กำหนดแนวทางการปฏิรูป

^๒ นาย จิระเดช มิลินทแพทย์ (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก http://www.crma.ac.th/msdept/e_book/msd2012/strategym4010/pdf/lesson_5.pdf เมื่อวันที่ ๒๒ ก.พ.๖๑

ประเทศที่มุ่งเน้นการดำเนินการ โดยมีเป้าหมายเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ความมั่นคงปลอดภัยและความสงบสุขภายในประเทศ ซึ่งต้องอาศัยพลังอำนาจของชาติ ประกอบกับหลักการสำคัญในด้านการป้องกันประเทศและรักษาความมั่นคงของชาติ รวมทั้งการเรียนรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ในปัจจุบันและระยะยาวในอนาคต^๓

โดยเฉพาะผลกระทบต่อการปฏิบัติการทางทหารของกองทัพไทยเพื่อรองรับต่อภัยคุกคามต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจากภายนอกและปัจจัยภายใน โดยจะมีผลทำให้กองทัพไทยสามารถปรับกิจกรรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์และภัยคุกคาม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นถึงผลกระทบเฉพาะด้านความมั่นคงของชาติที่เกิดขึ้นตั้งแต่ระดับโลก ภูมิภาค และในประเทศไทย ดังนั้นจึงปฏิเสธไม่ได้ว่า ด้านการทหารจึงถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่ใช้ในการปกป้องคุ้มครองชาติ และตอบรับกับผลประโยชน์ของชาติ^๔ ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของภัยคุกคามรูปแบบดั้งเดิม เป็นภัยคุกคามรูปแบบอื่น ซึ่งที่ผ่านมาในส่วนของกองทัพไทย ได้มีการจัดทำหลักนิยมการปฏิบัติการร่วมกองทัพไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ด้านกำลังพลร่วม โดยมีความคาดหวังว่าจะทำให้การปฏิบัติงานของกำลังพล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง ง่ายต่อการปฏิบัติ และเกิดการประสานสอดคล้องอย่างมีประสิทธิภาพ

กองทัพไทย ถือเป็นหน่วยหลักในโครงสร้างการใช้กำลังตามแผนป้องกันประเทศ เพื่อตอบสนองต่อภารกิจการป้องกันประเทศ และบรรเทาสาธารณภัยของกองทัพไทย รวมถึงภารกิจการปฏิบัติการร่วมให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็วและทันต่อสถานการณ์ ดังนั้นกำลังพลที่ปฏิบัติงาน จึงต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดหลักนิยมอย่างถ่องแท้ จึงจำเป็นต้องมีเอกสารอ้างอิงที่เป็นหลักนิยม ซึ่งรวบรวมข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนหลักคิดและหนทางปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสม ครอบคลุม กระชับและทำความเข้าใจได้ง่าย การใช้กำลังนั้นเป็นการปฏิบัติที่ต้องใช้ความรู้ความเข้าใจในระบบการใช้กำลัง การอ้างอิง เอกสารจากประเทศต่าง ๆ จึงมีความหลากหลายและมีบริบทที่แตกต่างจากประเทศไทย รวมทั้งมีข้อจำกัดด้านภาษา ทำให้เกิดความสับสนและมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติขาดความเป็นเอกภาพในการจัดทำแนวทางการพัฒนาคู่มือการปฏิบัติการร่วมกองทัพไทยด้านกำลังพลร่วมฉบับนี้ มีความคาดหวังว่าจะทำให้ การปฏิบัติงานของกำลังพล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง ง่ายต่อการปฏิบัติ และเกิดการประสานสอดคล้องอย่างมี

^๓ นางสาว หัสยา ไทยานนธ์ และ นางสาว ธราทิพย์ กัลยาณมิตร เอกสารศึกษาเฉพาะกรณี เรื่อง ยุทธศาสตร์และการพัฒนาขีดความสามารถกำลังทางบก ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ, ๒๕๖๐ หน้า ๑ – ๕.

^๔ พลเอก ชูศักดิ์ เมฆสุวรรณ, กรรมการจัดทำ ยุทธศาสตร์ชาติ และสมาชิกสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ. บทสัมภาษณ์วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

ประสิทธิภาพ ทั้งนี้ คู่มือหลักนियมการปฏิบัติการร่วมกองทัพอไทย ด้านกำลังพลร่วม จึงต้องมีการทบทวนปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์และห้วงระยะเวลาในอนาคตต่อไป

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาคู่มือการปฏิบัติการร่วมกองทัพอไทย ด้านกำลังพลร่วม เพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการนำหลักนियมการปฏิบัติการร่วมกองทัพอไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ด้านกำลังพลร่วม มาปฏิบัติตามนโยบาย และแนวทางการพัฒนาคู่มือการปฏิบัติการร่วมกองทัพอไทย ด้านกำลังพลร่วม เพื่อปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ให้สามารถเผชิญกับความท้าทายและภัยคุกคามตามแบบ (Traditional Threat) และไม่ตามแบบ (Non - Traditional Threat) ของสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน และในอนาคตที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์และห้วงระยะเวลาในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการนำหลักนियมการปฏิบัติการร่วมกองทัพอไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ ด้านกำลังพลร่วม มาปฏิบัติตามนโยบาย
๒. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคู่มือการปฏิบัติการร่วมกองทัพอไทย ด้านกำลังพลร่วม

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาหัวข้อเรื่อง แนวทางการพัฒนาคู่มือการปฏิบัติการร่วมกองทัพอไทย ด้านกำลังพลร่วม ได้มีการนำทฤษฎีแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

๑. หลักนियมการปฏิบัติการร่วมกองทัพอไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ด้านกำลังพลร่วม
๒. ระเบียบปฏิบัติประจำกองทัพบกที่เกี่ยวข้องกับงานกำลังพลกองทัพบก
๓. เอกสารอ้างอิงกองทัพอเรือที่เกี่ยวข้องกับงานกำลังพลกองทัพอเรือ
๔. แนวทางการปฏิบัติการด้านกำลังพลกองทัพอากาศ
๕. หลักนियมการปฏิบัติการร่วมด้านกำลังพลของกองทัพอสหรัฐอเมริกา
๖. แนวคิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๗. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
๘. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาแนวทางการพัฒนาคู่มือการปฏิบัติการร่วมกองทัพอากาศไทยด้านกำลังพลร่วม เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาหลักนิยมการปฏิบัติการร่วมกองบัญชาการกองทัพอากาศไทยด้านกำลังพลต่อไป อีกทั้งเพื่อวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการนำหลักนิยมการปฏิบัติการร่วมกองบัญชาการกองทัพอากาศไทยด้านกำลังพล มาใช้กับองค์กร ตั้งแต่ปี ๒๕๕๐ จนถึง ปัจจุบัน

๑. ขอบเขตพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเนื้อหาที่ครอบคลุม คือ หลักนิยมการปฏิบัติการร่วมกองทัพอากาศไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ด้านกำลังพลร่วม

๒. ขอบเขตด้านประชากร

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาคู่มือการปฏิบัติการร่วมกองทัพอากาศไทยด้านกำลังพลร่วม จำนวน ๒ กลุ่ม คือ กลุ่มการสัมภาษณ์เชิงลึก (In - Depth Interview) และกลุ่มการสัมภาษณ์แบบกลุ่ม (Focus Group) โดยแบ่งได้ ดังนี้

๒.๑ กลุ่มการสัมภาษณ์เชิงลึก (In - Depth Interview) จำนวน ๘ ท่าน โดยแบ่งเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้ (๑) ผู้บังคับบัญชาระดับสูงของ บก.ทท. ที่มอบนโยบายที่เกี่ยวข้องกับหลักนิยมการปฏิบัติการร่วมกองทัพอากาศไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ ด้านกำลังพลร่วม จำนวน ๑ ท่าน (กพ.ทหาร) (๒) ผู้ควบคุมกำกับการน่านโยบายที่เกี่ยวข้องกับหลักนิยมการปฏิบัติการร่วมกองทัพอากาศไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ด้านกำลังพลร่วม มาปฏิบัติ จำนวน ๑ ท่าน (กพ.ทหาร) และ (๓) ผู้รับนโยบายที่เกี่ยวข้องกับหลักนิยมการปฏิบัติการร่วมกองทัพอากาศไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ด้านกำลังพลร่วม มาปฏิบัติ ทั้ง ๕ เหล่าทัพ ประกอบด้วย สม. กส.ภท. บก.ทท. ทบ. ทร. และ ทอ. รวมจำนวน ๖ ท่าน

๒.๒ กลุ่มการสัมภาษณ์แบบกลุ่ม (Focus Group) จากผู้รับนโยบายที่เกี่ยวข้องกับหลักนิยมการปฏิบัติการร่วมกองทัพอากาศไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ด้านกำลังพลร่วม มาปฏิบัติทั้ง ๕ เหล่าทัพ ประกอบด้วย กส.ภท. บก.ทท. ทบ. ทร. และ ทอ. โดยใช้กลุ่มคนที่มีความสนใจหรือประสบการณ์ร่วมกัน มาสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับหลักนิยมการปฏิบัติการร่วมกองทัพอากาศไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ด้านกำลังพลร่วม

๓. ขอบเขตเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้การศึกษาเอกสารข้อมูลรายงานงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาคู่มือการปฏิบัติการร่วมกองทัพอากาศไทย ด้านกำลังพลร่วม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ซึ่งเป็นเอกสารสำคัญและเกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาคู่มือการปฏิบัติการร่วมกองทัพบกไทย ด้านกำลังพลร่วม ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง ผลงานวิจัย หนังสือ ตำรา บทความ และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกับผู้ให้ข้อมูล เป็นหลักสำคัญ ดังนี้

๑. การรวบรวมข้อมูล

๑.๑ ข้อมูลทุติยภูมิ ดำเนินการโดยการศึกษาค้นคว้าจากตำราและเอกสารต่าง ๆ

๑.๒ ข้อมูลปฐมภูมิ ดำเนินการโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – Depth Interview) ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ และการสัมภาษณ์แบบกลุ่ม (Focus Group) ผู้ปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาคู่มือการปฏิบัติการร่วมกองทัพบกไทย ด้านกำลังพลร่วม ในหน่วยงานต่าง ๆ ประกอบด้วย สม. กกส.ภท. บก.ทท. ทบ. ทร. และ ทอ.

๒. การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Context Analysis) และการวิเคราะห์ เปรียบเทียบ และสังเคราะห์ข้อมูลทฤษฎี หลักการต่าง ๆ

๓. การนำเสนอข้อมูล

นำเสนอข้อมูลแบบรายงานวิจัยเชิงพรรณนาและวิเคราะห์ นำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ จากการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

๑. ทำให้รับรู้ปัญหาและอุปสรรคในการนำหลักนัยการปฏิบัติการร่วมกองทัพบกไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ ด้านกำลังพลร่วม มาปฏิบัติตามนโยบาย

๒. ทำให้ทราบแนวทางการพัฒนาคู่มือการปฏิบัติการร่วมกองทัพบกไทย ด้านกำลังพลร่วม

นิยามศัพท์

นิยามศัพท์ที่ใช้ในเอกสารวิจัยฉบับนี้ เพื่อให้สอดคล้องเป็นไปในความเข้าใจเดียวกันตลอดกระบวนการวิจัยตั้งแต่ขั้นเริ่มต้น จนกระทั่งเสร็จสิ้นการวิจัย ดังนี้

แนวทาง หมายถึง วิธีการ ขั้นตอน แนวทางปฏิบัติ หลักการ นโยบาย ที่กำหนดไว้เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติดำเนินการ หรือแก้ปัญหา มีหลากหลายประเภท ขึ้นอยู่กับบริบท เช่น แนวทางปฏิบัติ แนวทางการปฏิบัติงาน แนวทางการแก้ปัญหา แนวทางการพัฒนา แนวทางการจัดการ โดยมีวัตถุประสงค์

เพื่อกำหนดทิศทาง สร้างความสม่ำเสมอ เพิ่มประสิทธิภาพ ลดความเสี่ยง ส่งเสริมความโปร่งใส ดังนั้น
แนวทาง จึงควรชัดเจน เข้าใจง่าย ใช้งานได้จริง ยืดหยุ่น และต้องทันสมัย

การพัฒนาคู่มือการปฏิบัติการร่วมกองทัพบกไทย หมายถึง กระบวนการสำคัญที่ช่วยให้การ
ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ปลอดภัยและโปร่งใส เป็นกระบวนการคิดวิเคราะห์ ศึกษา ค้นคว้า และ
สังเคราะห์ข้อมูล หลักการ แนวทาง ประสบการณ์ และบทเรียน เพื่อจัดทำเป็นเอกสารคู่มือหลักนิยม
การปฏิบัติการร่วมกองทัพบกไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคู่มือหลักนิยมการปฏิบัติการร่วมกองทัพบ
กไทย ด้วยการกำหนดแนวทาง หลักการ นโยบาย สร้างความสม่ำเสมอ เพิ่มประสิทธิภาพ ลดความเสี่ยง
และส่งเสริมความโปร่งใส

หลักนิยมการปฏิบัติการร่วมกองทัพบกไทย ด้านกำลังพลร่วม หมายถึง แนวทาง หลักการ
นโยบาย การประสานงาน และบูรณาการความพยายามของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกำลัง
พล เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการร่วมกองทัพบกไทย ด้านกำลังพลร่วม อย่างมีประสิทธิภาพ

กองทัพบกไทย หมายถึง องค์การทางทหารที่ทำหน้าที่ปกป้องและรักษาความมั่นคงของ
ประเทศ ประกอบไปด้วย กองบัญชาการกองทัพบกไทย กองทัพบก กองทัพเรือ และ กองทัพอากาศ

หลักนิยม หมายถึง หลักการที่นิยมใช้กัน สามารถเชื่อถือได้ว่าเป็นหนทางปฏิบัติที่ดีที่สุดใ
การที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ เป็นการให้อำนาจในการปฏิบัติ
(Authoritative) แต่ไม่ใช่คำสั่งที่ต้องปฏิบัติ (Not Directive) ในการนำไปใช้ควรต้องพิจารณาให้
สอดคล้องและเหมาะสมกับลักษณะงานนั้น ๆ นับเป็นกระบวนการทางความคิดที่เป็นระบบเพื่อ
สังเคราะห์หาหนทางปฏิบัติที่เชื่อว่าดีที่สุด สถานการณ์ต่าง ๆ มี ๒ ประเภทหลัก คือ หลักนิยมทั่วไป
ซึ่งจะกล่าวถึงการดำเนินการของกองทัพบกที่ใช้ในการปฏิบัติงานทั่วไป และหลักนิยมเฉพาะ ซึ่งจะกล่าวถึง
การดำเนินการของกองทัพบกที่ใช้ในการปฏิบัติงานเฉพาะทาง

การปฏิบัติการร่วมกองทัพบกไทย หมายถึง การใช้กำลังทางทหาร ๒ เหล่าทัพขึ้นไป
ปฏิบัติการร่วมกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ทางยุทธศาสตร์เดียวกัน โดยใช้ทรัพยากรและขีดความสามารถ
ของแต่ละเหล่าทัพอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านกำลังพลร่วม หมายถึง การจัดการบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับงานของหน่วยงาน องค์กร
หรือ กองทัพ ครอบคลุมถึงการสรรหา คัดเลือก การฝึกอบรม พัฒนา การรักษาไว้ การจัดการกำลังพล การ
จัดสรรกำลังพล การทดแทน และการปลดประจำการ

หลักนิยมการปฏิบัติการร่วมกองทัพบกไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ด้านกำลังพลร่วม หมายถึง เอกสาร
สำคัญที่กำหนดแนวทางและหลักการพื้นฐานสำหรับการสนับสนุนกำลังพลในปฏิบัติการร่วมของกองทัพบ
กไทยที่จัดทำขึ้นในปี พ.ศ.๒๕๕๐ มีเนื้อหาหลักที่ครอบคลุมถึง การจัดหาและจัดการกำลังพล การดูแลกำลัง
พล การสนับสนุนด้านกำลังพล การสนับสนุนด้านการแพทย์ การสนับสนุนด้านจิตวิทยา การสนับสนุนด้าน

กฎหมาย การสนับสนุนด้านการข่าว การสนับสนุนด้านการสื่อสาร การสนับสนุนด้านการขนส่ง ซึ่งจะนำไปใช้กับกองกำลังทหารทุกเหล่าทัพ หน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ และองค์กรพันธมิตร

ระเบียบปฏิบัติประจำกองทัพบกที่เกี่ยวข้องกับงานกำลังพลกองทัพบก หมายถึง เอกสารระเบียบปฏิบัติประจำกองทัพบกที่เกี่ยวข้องกับงานกำลังพลกองทัพบก ที่มุ่งเน้นไปที่ด้านการบริหารจัดการกำลังพลของกองทัพบกไทย เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติการกิจการเตรียมกำลังพล ให้มีคุณภาพ มีขีดความสามารถและความพร้อม ในการปฏิบัติการกิจตามแผนป้องกันประเทศ และภารกิจอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อสนับสนุนภารกิจของรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิงกองทัพอากาศที่เกี่ยวข้องกับงานกำลังพลกองทัพอากาศ หมายถึง เอกสารอ้างอิงเกี่ยวกับงานกำลังพลของกองทัพอากาศ ที่มุ่งเน้นไปที่ด้านการบริหารจัดการกำลังพลของกองทัพอากาศไทย เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติการกิจการเตรียมกำลังพล ให้มีคุณภาพ มีขีดความสามารถและความพร้อม ในการปฏิบัติการกิจตามแผนป้องกันประเทศ และภารกิจอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อสนับสนุนภารกิจของรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติการด้านกำลังพลกองทัพอากาศ หมายถึง เอกสารของกองทัพอากาศ มุ่งเน้นไปที่ด้านการบริหารจัดการกำลังพลของกองทัพอากาศไทย เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติการกิจการเตรียมกำลังพล ให้มีคุณภาพ มีขีดความสามารถและความพร้อม ในการปฏิบัติการกิจตามแผนป้องกันประเทศ และภารกิจอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อสนับสนุนภารกิจของรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หลักนิยมการปฏิบัติการร่วมด้านกำลังพลของกองทัพสหรัฐฯ (Joint Publication 1-0, Joint Personnel Support) หมายถึง เอกสารที่กำหนดแนวทางและหลักการพื้นฐานสำหรับการสนับสนุนกำลังพลในปฏิบัติการร่วม มีเนื้อหาครอบคลุมเรื่องการจัดหาและจัดการกำลังพล การดูแลกำลังพล การสนับสนุนด้านกำลังพล การสนับสนุนด้านการแพทย์ การสนับสนุนด้านจิตวิทยา การสนับสนุนด้านกฎหมาย การสนับสนุนด้านการข่าว การสนับสนุนด้านการสื่อสาร และการสนับสนุนด้านการขนส่ง

แนวคิดด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง แนวคิดที่มุ่งเน้นความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ สามารถบริหารกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะในเรื่องของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การจ้างงาน การฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน และประโยชน์ที่เกื้อกูล

ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย

ดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง พฤษภาคม ๒๕๖๗ ใช้เวลาประมาณ ๘ เดือน

