การพัฒนาบทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบก
เพื่อรองรับ Thailand 4.0

โดย

พลตรี อาคม พงศ์พรหม
ผู้บัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๔๑
กองทัพบก

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๖๐
ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช ๒๕๖๐ - ๒๕๖๑

บทคัดย่อ

เรื่อง การพัฒนาบทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบกเพื่อรองรับ Thailand 4.0
ลักษณะวิชา การทหาร
ผู้วิจัย พลตรี อาคม พงศ์พรหม **หลักสูตร** วปอ. **รุ่นที่** ๖๐

การพัฒนาบทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบกเพื่อรองรับ Thailand 4.0 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพที่มีวัตถุประสงค์สำคัญ ๒ ประการ คือ ๑. เพื่อศึกษาบทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบก และ ๒. เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาบทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบกสังกัดกองทัพบกต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค Thailand 4.0 ผ่านมุมมองของกำลังพล

กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็นสองส่วนคือ ๑. การเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ มณฑลทหารบกที่ ๔๑ การเปลี่ยนแปลงสู่ยุค Thailand 4.0 และความมั่นคงของประเทศ ๒. การสัมภาษณ์แบบลึกแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับมณฑลทหารบกที่ ๔๑ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับ การดูแลกำลังพล การวางอัตรากำลังพล การกำหนดบทบาทของกำลังพล บุคลากรที่เกี่ยวข้องโดยตรง และเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการวางแผนยุทธศาสตร์หรือวางแผนเกี่ยวกับกำลังพล เช่น ผู้บัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๔๑ เพื่อนำมาวิเคราะห์ด้วยเทคนิคสำคัญ ๒ เทคนิค ได้แก่ เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาและเทคนิคการวิเคราะห์แผนที่เชิงมโนทัศน์

ผลการวิจัยพบว่า ๓ ปัจจัยที่สำคัญต่อการพัฒนาบทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบก คือ ๑. ปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาบทบาทกำลังพล ได้แก่ ความสามารถทางการทหาร วิชาการ พลเรือน และเทคโนโลยีสมัยใหม่ ๒. ปัจจัยด้านประสิทธิภาพ ได้แก่ อุดมการณ์ที่ยึดมั่นและรักษาสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ และ ๓. ปัจจัยทางกฎหมาย ได้แก่ พระราชกำหนดและพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น การพัฒนาบทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบกเพื่อรองรับ Thailand 4.0 จึงเป็นเรื่องที่จะต้องพิจารณาทั้งในแง่การมีส่วนร่วม และการบริหารจัดการภายในองค์กร

เพื่อพัฒนาบทบาทกำลังพลต่อการสนับสนุน Thailand 4.0 มณฑลทหารบกที่ ๔๑ ต้องห่วงใยและปฏิบัติตามคำสั่งของกองทัพตามการบังคับบัญชากำลังประจำถิ่นของกองทัพบกตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด การรักษาความสงบเรียบร้อยในเขตพื้นที่ รวมทั้งการศาลทหาร การคดี การช่วยดำเนินการ คุ้มครองพยานในคดีอาญา การเรือนจำ การดำเนินการสัสดี การเกณฑ์ช่วยราชการทหาร การระดมสรรพกำลังในเขตพื้นที่ การสนับสนุนหน่วยทหารที่อยู่ในเขตพื้นที่ และการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การต่อสู้เบ็ดเสร็จ เพื่อรักษาความสงบภายในและการป้องกันประเทศ ขณะเดียวกันต้องไม่ละเลยบทบาทหน้าที่ของ “การจัดการตนเองในยุค Thailand 4.0”

ABSTRACT

Title The personnel roles development of Military Circle to support Thailand 4.0
Field Military
Name Maj.Gen. Arkom Pongprom **Course** NDC **Class** 60

The personnel roles development of Military Circle to support Thailand 4.0 is a qualitative research which has two main objectives; 1. To study about personal roles of Military Circle and, 2. To provide guidance on the personnel roles development of Military Circle, Army area regiment to the change to Thailand 4.0 era based on personnel vision. The data collection process has divided into two sections as; 1. Data collection and information based on Military Circle 41, the Chang to Thailand 4.0 era, and homeland security, and 2. Deep interviews to personnel who have related to the Military Circle 41, personnel care, staffing, role assignment, and planning strategy for example Commanding General Military of Circle 41. These data and information had used to calibrated and analyzed by using knowledge based analysis and model mapping analysis.

The results shown that the contribute factors of personnel development based on “personnel roles” are military intelligence, academic skills, civilian skills, and modern technology skills. The efficiency factors are national preserves Ideology, religions, and the King. Moreover, the law factors both Emergency Decree and the relevant Act are influenced. Therefore, the personnel roles development is request to consider in contribution and management term. The contribution term is need to combine between contribute factors, efficiency factors, and law factors while the management term is consider of physical and mental components (Ethics), knowledge, skills, experience (military, civilian, technology, innovation), and organization structure.

To improve personnel roles to support Thailand 4.0, the Military Circle 41 has to concern and follow with command of the Army as assigned by the Ministry of Defense, maintaining peace in the area and military court, military assistance and mobilization in the area, support for military units located in the area, and the implementation of a comprehensive battle strategy. To maintain national peace and national defense as well as self-development to Thailand 4.0.

คำนำ

การบรรลุเป้าหมายหรือภารกิจทางการทหารของกองทัพบกอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล จึงต้องดำเนินการได้อย่างสอดรับกับนโยบายความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๔) และวิสัยทัศน์เชิงนโยบายยุค Thailand 4.0 มณฑลทหารบกทุกแห่งต้องให้ความสำคัญกับ “กำลังพล” ทุกกระบวนการเชิงบทบาท ไม่ว่าจะเป็นการเรียกพล การระดมพล จนถึงการเกณฑ์ทหาร เป็นต้น รวมไปถึงกระบวนการเชิงการบริหารสั่งการ ใน ๖ ส่วนงานย่อยได้แก่ บก.มทบ. ร้อย มทบ. ฝศ.น ศท.มทบ. รจ.มทบ. พัน.สห.มทบ. มว.ดย. มทบ แต่มณฑลทหารบกต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง มณฑลทหารบกที่ ๔๑ ถือได้ว่า เป็นตัวแทนระดับภูมิภาคที่มี “กำลังพล” ในส่วนสัญญาบัตรใน ๖ ส่วนงานย่อย ถึง ๕๗๗ นาย (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๐) ควรดำเนินบทบาทด้านกำลังพลอย่างไรและควรมีแนวทางในการปรับปรุง/พัฒนาเชิงบทบาทอย่างไร ยังคงเป็น “คำถามการวิจัย” ที่นำมาสู่ความสำคัญของการวิจัยในครั้งนี้

ในการนี้ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรหลักของมณฑลทหารบกที่ ๔๑ กองทัพภาคที่ ๔ ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ ทั้งในมิติแผนยุทธศาสตร์ แผนบริหารจัดการ และแผนปฏิบัติการ จึงได้ทำการศึกษา “การพัฒนาบทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบกเพื่อรองรับ Thailand 4.0” ขึ้น โดยคาดหวังว่า หากเข้าใจในการดำเนินบทบาทด้านกำลังพล กระทั่งมีแนวทางในการปรับปรุง/พัฒนาเชิงบทบาท และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคุณประโยชน์จากการวิจัยนี้จะนำมาสู่แนวทางที่เป็นรูปธรรมสามารถลดระดับความเสี่ยงได้อย่างแท้จริง

พลตรี

(อาคม พงศ์พรหม)
นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ ๖๐
ผู้วิจัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	**ก**
Abstract	**ข**
คำนำ	**ค**
สารบัญ	**ง**
สารบัญตาราง	**ฉ**
สารบัญแผนภาพ	**ช**
บทที่ ๑ บทนำ	**๑**
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๒
ขอบเขตของการวิจัย	๒
วิธีดำเนินการวิจัย	๓
ข้อจำกัดของการวิจัย	๕
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๕
คำจำกัดความ	๖
บทที่ ๒ การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	**๗**
บทบาทด้านกำลังพล ของกองทัพบก	๗
ยุค Thailand 4.0	๑๐
มณฑลทหารบก	๑๖
แนวคิด/ทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่	๑๙
แนวคิด/ทฤษฎีเกี่ยวกับ “ความเป็นเลิศ”ของ Demming	๒๒
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๒๕
กรอบแนวคิดของการวิจัย	๒๙
สรุป	๓๐
บทที่ ๓ บทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบก	**๓๑**
บทบาทด้านกำลังพลของกองทัพบก ภายใต้วิสัยทัศน์	๓๑
“...กองทัพที่เป็นเลิศในภูมิภาคอาเซียน”และ “ความเป็นเลิศ”	๓๒
บทบาทมณฑลทหารบก ยุค Thailand 4.0	๓๔
ผลการวิเคราะห์บทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบก	๓๗
สรุป	๓๘

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ ๔ แนวทางการพัฒนาบทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบก สู่ยุคไทยแลนด์ ๔.๐ **๓๙**

แนวทางการพัฒนาบทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบก ต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค Thailand 4.0 ผ่านมุมมองของกำลังพล ๓๙

เทคนิคการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาบทบาทของมณฑลทหารบก ๔๓

สรุป ๔๖

บทที่ ๕ สรุปและข้อเสนอแนะ **๔๘**

สรุป ๔๘

ข้อเสนอแนะ ๕๗

บรรณานุกรม **๕๙**

ภาคผนวก **๖๑**

ผนวก ก รายชื่อผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัย ๖๒

ผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ๖๓

ผนวก ค เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาในการวิจัย (Content Analysis Technique) ๖๖

ประวัติย่อผู้วิจัย **๖๗**

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่

๓-๑ มณฑลทหารบก ภารกิจ ผังการจัดมณฑลทหารบก และบทบาทด้านกำลังพล ๓๓
๓-๒ ผลการวิเคราะห์บทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบก ๓๗
๔-๑ กำลังพลของกองทัพบกในยุค Thailand 4.0 ๔๑

สารบัญแผนภาพ

หน้า

แผนภาพที่

๒-๑ Thailland 4.0 หรือ ประเทศไทย ๔.๐ ๑๑
๒-๒ Thailland 4.0 ๑๕
๒-๓ กองทัพบกและความรับผิดชอบดูแล ๑๖
๒-๔ วงจรการบริหารงานคุณภาพ (PDCA: Deming Cycle) ๒๒
๒-๕ วงจรการบริหารงานคุณภาพ (PDCA: Deming Cycle) ๒๕
๔-๑ นโยบายด้านกำลังพลสู่การกำหนดแผนยุทธศาสตร์ด้านกำลังพลของ กองทัพบกและการกำหนดบทบาทกำลังพลกองทัพบกในยุค Thailland 4.0 ๔๓
๕-๑ นโยบายด้านกำลังพลสู่การกำหนดแผนยุทธศาสตร์ด้านกำลังพลของ กองทัพบกและการกำหนดบทบาทกำลังพลกองทัพบกในยุค Thailland 4.0 ๕๔

บทที่ ๑
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระทรวงกลาโหมและสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ ระบุว่า นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๔) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมแห่งชาติเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติ พร้อมไปกับการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพการป้องกันประเทศที่ต้องผนึกกำลังจากทุกภาคส่วนและให้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนการดำเนินงานของกองทัพตั้งแต่ในภาวะปกติ โดยมียุทธศาสตร์การเตรียมความพร้อมแห่งชาติเป็นยุทธศาสตร์รองรับการเตรียมความพร้อมของประเทศเพื่อรับมือกับภัยคุกคามต่างๆ โดยเฉพาะการเตรียมพร้อมรับมือภัยที่เกิดจากการสู้รบ ดังนั้นสภาความมั่นคงแห่งชาติแห่งชาติ จึงมีมติมอบให้กระทรวงกลาโหม โดยกรมการสรรพกำลังกลาโหม พิจารณากำหนดให้มีแผนผนึกกำลังและทรัพยากรเพื่อการป้องกันประเทศ ภายใต้ยุทธศาสตร์การเตรียมความพร้อมแห่งชาติที่สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติรับผิดชอบและเริ่มดำเนินการตั้งแต่เมื่อวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๐ การระดมสรรพกำลังตามวงรอบ ๓ ขั้นตอน อันประกอบด้วย การเตรียมการระดมทรัพยากร การเลิกระดมทรัพยากร และการกำหนดให้หน่วยงานหลัก ที่รับผิดชอบเตรียมทรัพยากรได้จัดทำแผนเตรียมความพร้อมทั้ง ๑๐ ด้าน ได้แก่ ด้านกำลังคน ด้านอาหาร ด้านน้ำ ด้านการคมนาคม ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการแพทย์และสาธารณสุข ด้านอุตสาหกรรมและปัจจัยการผลิต ด้านเชื้อเพลิงและพลังงาน ด้านการประชาสัมพันธ์ และด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและอื่นๆ จึงเป็นสิ่งที่ทุกหน่วยของกองทัพบกต้องดำเนินการ (กระทรวงกลาโหมและสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ, ๒๕๕๙ : บทนำ) เหตุนี้ตามวงรอบ ๓ ขั้นตอนข้างต้น ส่งผลให้ กองทัพบก จักต้องรวบรวมความต้องการทรัพยากรขั้นต้นและจัดทำประมาณการความต้องการด้านการระดมสรรพกำลังเพื่อการทหารให้มีความพร้อมและสอดคล้องกับการปฏิบัติตามแผนป้องกันประเทศเพื่อกำหนดขอบเขตการเตรียมความพร้อมให้กับทุกหน่วยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งต้องปรับปรุง พัฒนา ประมาณการความต้องการทางทหารด้านการระดมสรรพกำลังเพื่อการทหารให้มีความทันสมัย ถูกต้องตามความเป็นจริงและสถานการณ์ที่เป็นอยู่ (กระทรวงกลาโหมและสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ, ๒๕๕๙ : ๑๓-๑๕)

อย่างไรก็ตามในการระดมสรรพกำลังเพื่อการทหารของกองทัพบก นอกจากต้องดำเนินการตามนโยบายความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๔) ดังกล่าวแล้ว ยังต้องดำเนินการภายใต้วิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย หรือโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาล ที่มุ่งเน้น“Value–Based Economy” หรือ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” ที่อาศัยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม เป็นกลไกการขับเคลื่อน หรือที่เข้าใจภายใต้ชื่อ “Thailand 4.0” โดยคาดหวังว่า จะสามารถขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่ “มั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืน” ในท้ายที่สุด

ยุค Thailand 4.0 จึงเป็นยุคที่เต็มไปด้วยฐานคิดแบบ New S - Curve ซึ่งก็คือการพัฒนา/ การเปลี่ยนแปลงที่ต้องใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาช่วยในการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น หรือล้มล้างพฤติกรรมแบบเดิมๆ นั่นเอง เหตุนี้ในการระดมสรรพกำลังในส่วน “กำลังพล” ของกองทัพบก จึงต้องใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ หรือนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาช่วยในการพัฒนากำลังพลให้ดียิ่งขึ้น แต่เนื่องจากกองทัพบกเป็นองค์กรที่มีองคาพยพขนาดใหญ่ การจัดเขตปกครองของกองทัพบก เพื่อความสะดวกในการปฏิบัติกิจการทางทหาร ไม่ว่าจะเป็น การเรียกพล การระดมพล การเกณฑ์ทหารฯ จึงเป็นบทบาทที่ “มณฑลทหารบก” ต้องดำเนินการ

มณฑลทหารบก อยู่ภายใต้การควบคุมโดยกองทัพภาคของกองทัพบก เมื่อพิจารณาตามนัยของมณฑลทหารบก พบว่า มีโครงสร้างเช่นเดียวกัน กล่าวคือ ประกอบด้วย ๑๘ ส่วนงาน ได้แก่ กองบัญชาการ กองร้อย/กองพัน มทบ.) กองร้อย/กองพันสารวัตร ศาล อัยการ กองเรือนจำ สำนักงานขนส่ง แผนกยุทธโยธา แผนกสรรพาวุธ แผนกพลาธิการ แผนกประวัติ บำเหน็จและบำนาญ หมวดสื่อสาร หมวดดุริยางค์ ศูนย์การฝึกหน่วยฝึกนักศึกษาวิชาการทหาร โรงพยาบาล จังหวัดทหารบกตามที่กห.กำหนด สำนักงานสัสดีจังหวัด และหน่วยทหารตามที่กห.กำหนด

การบรรลุเป้าหมายหรือภารกิจทางการทหารของกองทัพบกอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล จึงต้องดำเนินการได้อย่างสอดรับกับนโยบายความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๔) และวิสัยทัศน์เชิงนโยบายยุค Thailand 4.0 มณฑลทหารบกทุกแห่งต้องให้ความสำคัญกับ “กำลังพล” ทุกกระบวนการเชิงบทบาท ไม่ว่าจะเป็นการเรียกพล การระดมพล จนถึงการเกณฑ์ทหาร เป็นต้น รวมไปถึงกระบวนการเชิงการบริหารสั่งการ ใน ๖ ส่วนงานย่อย ได้แก่ ๑) บก.มทบ.๔๑ ๒) ร้อย. มทบ.๔๑ ๓) ศฝ.นศท.มทบ.๔๑ ๔) รจ.มทบ.๔๑ ๕) พัน.สห.๔๑ ๖) มว.ดย. มทบ.๔๑ แต่มณฑลทหารบกต่างๆ ควรดำเนินบทบาทด้านกำลังพลอย่างไรและควรมีแนวทางในการปรับปรุง/พัฒนาเชิงบทบาทอย่างไร ยังคงเป็น “คำถามการวิจัย” ที่นำมาสู่ความสำคัญของการวิจัยในครั้งนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. ศึกษาบทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบก

๒. เสนอแนะแนวทางการ พัฒนาบทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบกสังกัดกองทัพบก ต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค Thailand 4.0 ผ่านมุมมองของกำลังพล

ขอบเขตของการวิจัย

๑. ขอบเขตด้านเนื้อหาของการวิจัย เน้น ๓ เนื้อหาหลัก ประกอบด้วย ๑) “บทบาทด้านกำลังพล” ของกองทัพบก ๒) ยุค Thailand 4.0 ๓) มณฑลทหารบกที่ ๔๑ ๔) แนวคิด/ทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ๕) แนวคิด/ทฤษฎีเกี่ยวกับ “ความเป็นเลิศ” ของ Demming

๒. ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลหรือแหล่งข้อมูลหลัก รวมถึงตัวแปรหลักที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ แหล่งข้อมูลหลักสำหรับการวิจัยคือ มณฑลทหารบกที่ ๔๑ ทั้ง ๖ ส่วนงานย่อย ได้แก่ ๖ ส่วนงานย่อยได้แก่ ๑) บก.มทบ.๔๑ ๒) ร้อย มทบ.๔๑ ๓) ศฝ.นศท. มทบ.๔๑ ๔) รจ.มทบ.๔๑. ๕) พัน.สห.๔๑ และ ๖) มว.ดย.มทบ.๔๑

๒.๒ ตัวแปรหลักในการวิจัย คือ “บทบาทด้านกำลังพล ของกองทัพบก” ภายใต้วิสัยทัศน์ “...กองทัพที่เป็นเลิศในภูมิภาคอาเซียน”และ “ความเป็นเลิศ” (ตัวแปรย่อยสำหรับการวิจัย ได้แก่ ระยะเวลา ค่าใช้จ่าย เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง วิธีการเชิงสร้างสรรค์หรือนวัตกรรม ระบบการบริหารจัดการ)

๓. ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย ในการวิจัยมีระยะเวลาเริ่มตั้งแต่ ธันวาคม ๒๕๖๐ สิ้นสุดที่ พฤษภาคม ๒๕๖๑

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เน้นข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากฐานข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ บทบาท หน้าที่ ด้านกำลังพลของกองทัพบก การบริหารจัดการกำลังพล การนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อการบริหารจัดการกำลังพล โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

เนื่องจากการวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อตอบวัตถุประสงค์สำคัญ ๒ ประการ ได้แก่ ๑) ศึกษาบทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบก ๒) เสนอแนะแนวทางการ พัฒนาบทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบกสังกัดกองทัพบก ต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค Thailand 4.0 ผ่านมุมมองของกำลังพล แต่เนื่องจากมณฑลทหารบกที่ ๔๑ สังกัดกองทัพบก เป็นพื้นที่ศึกษา (Focused Area) ที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของประเทศไทย ดังนั้นในการออกแบบหรือกำหนดรูปแบบการวิจัยจึงต้องออกแบบด้วยรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ทั้งนี้ผู้วิจัยจะเน้นข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับ “กำลังพลของมณฑลทหารบกที่ ๔๑ สังกัดกองทัพบก”และ“บทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบกที่ ๔๑ ต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค Thailand 4.0” โดยผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างบทบาทด้านกำลังพลในปัจจุบันของมณฑลทหารบกที่ ๔๑ กับการเปลี่ยนแปลงสู่ยุค Thailand 4.0 อันจะนำมาสู่ ข้อเสนอเกี่ยวกับบทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบกที่ ๔๑ สังกัดกองทัพบกต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค Thailand ๔.๐ ที่ส่งผลกระทบหรือมีความเกี่ยวข้องกับความมั่นคงของประเทศ อันจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะอย่างยิ่งมณฑลทหารบกที่ ๔๑ สังกัดกองทัพบก ดังนั้นจึงต้องมีการออกแบบ/กำหนดและเลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก ซึ่งมีรายละเอียดในบทที่ ๓

การกำหนดและเลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants and Selection)

ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลหลักถือว่าเป็นหน่วยการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญมาก ดังนั้นจึงต้องมีเกณฑ์หรือวิธีการขั้นตอนในการคัดกรองเพื่อเลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก ในการวิจัยกำหนดไว้ ๒ ลักษณะผู้ให้ข้อมูล ได้แก่

๑. ผู้ให้ข้อมูลที่มาจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ในการวิจัยนี้ หมายรวมถึง เอกสาร สารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับ “มณฑลทหารบกที่ ๔๑” และ “การเปลี่ยนแปลงสู่ยุค Thailand 4.0” รวมถึงเอกสารเกี่ยวกับ “ความมั่นคงของประเทศ” โดยการเลือกข้อมูลหรือสารสนเทศเหล่านี้มีเกณฑ์การพิจารณาเลือก ๒ เกณฑ์ ได้แก่

๑.๑ เกี่ยวข้องกับมณฑลทหารบกที่ ๔๑ และการเปลี่ยนแปลงสู่ยุค Thailand 4.0 เป็นหลัก

๑.๒ มีแหล่งยืนยันการเป็นข้อมูลที่ตรวจสอบได้และเปิดเผยได้ในระดับวิชาการเบื้องต้น ซึ่งไม่ผิดจริยธรรมในการวิจัย (ที่จะส่งผลกระทบต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องใดๆ)

๒. ผู้ให้ข้อมูลที่มาจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ ซึ่งในการวิจัยนี้หมายถึง บุคคลที่เกี่ยวข้องที่ให้ข้อมูลผ่านเทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีคุณสมบัติหลัก ได้แก่

๒.๑ เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับ “มณฑลทหารบกที่ ๔๑” โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับการดูแลกำลังพล การวางอัตรากำลังพล การกำหนดบทบาทของกำลังพล ได้แก่ ผู้บัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๔๑ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องโดยตรง

๒.๒ เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการวางแผนยุทธศาสตร์ หรือวางแผนเกี่ยวกับกำลังพล

การกำหนดชุดข้อมูลหรือตัวแปรหลักในการวิจัย (Concept/ Variables)

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดชุดข้อมูลหรือตัวแปรหลักในการวิจัย สรุปได้ดังนี้

๑. บทบาทด้านกำลังพล ของกองทัพบก ลดคน แต่ต้องคงกำลังกองทัพให้เหมาะสมทัดเทียมกับประเทศในภูมิภาค เพื่อความสมดุลของการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ การต่อรองผลประโยชน์ของชาติ โดยที่ไม่ต้องอาศัยพึ่งพาประเทศมหาอำนาจ

๒. Thailand 4.0 ที่เน้นเกี่ยวกับเทคโนโลยี

๓. แนวทางการพัฒนาบทบาทด้านกำลังพลกองทัพที่เป็นเลิศในภูมิภาคอาเซียนความมั่นคงของประเทศ

๔. บทบาทด้านกำลังพลของกองทัพบกต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค Thailand 4.0 (มณฑลทหารบกที่ ๔๑) การเป็นหน่วยงานที่มีศักยภาพ ก้าวทันเทคโนโลยี เป็นที่เชื่อมั่นและไว้ใจของประชาชน

การออกแบบเครื่องมือหรือเทคนิคในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิที่เป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านเทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก กับผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับ “มณฑลทหารบกที่ ๔๑ (มทบ. ๔๑)” ตามคุณสมบัติ ๒ ประการ ได้แก่

๑. เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับ “มณฑลทหารบกที่ ๔๑ (มทบ. ๔๑)” โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับการดูแลกำลังพล การวางอัตรากำลังพล การกำหนดบทบาทของกำลังพล ได้แก่ ผู้บัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๔๑ (มทบ. ๔๑)

๒. เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการวางแผนยุทธศาสตร์ หรือวางแผนเกี่ยวกับกำลังพลและเป็นตัวแทนของหน่วยที่เกี่ยวข้องกับกำลังพล (การนำเสนอรายชื่อจะดำเนินการนำเสนอจากความสำคัญของการเป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) เป็นสำคัญ)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ ๒ เทคนิค ได้แก่

๑. เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา ในลักษณะการวิเคราะห์เอกสาร สารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับ “มณฑลทหารบกที่ ๔๑” และ “การเปลี่ยนแปลงสู่ยุค Thailand 4.0” รวมถึงเอกสารเกี่ยวกับ “ความมั่นคงของประเทศ” รวมถึงความสัมพันธ์เชื่อมโยงของความหมายของคำต่างๆเหล่านี้ เพื่อพิจารณาความทับซ้อนของชุดข้อความ (Concepts to Variables) โดยจะนำเสนอในรูปแผนภาพทางความคิดประกอบการบรรยาย (Mindmap)

๒. เทคนิคการวิเคราะห์แผนที่เชิงมโนทัศน์ (Concept Mapping) ซึ่งจะเริ่มจากการกำหนดโครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างชุดข้อความหรือตัวแปรและผลที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย เมื่อได้โครงสร้างแล้วในลำดับถัดไปจะดำเนินการทำตารางไขว้เชิงแมททริกซ์ (Crosstabulation Table) วิเคราะห์การทับซ้อนของชุดข้อความหรือตัวแปร จากนั้นนำมาสู่การออกแบบบทบาทด้านกำลังพลของกองทัพบกต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค Thailand 4.0 โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับมณฑลทหารบกที่ ๔๑ ที่จะเป็นหน่วยงานที่มีศักยภาพ ก้าวทันเทคโนโลยี เป็นที่เชื่อมั่นและไว้ใจของประชาชน ซึ่งอาจจำเสนอด้วยภาพประกอบคำบรรยายหรือตารางประกอบคำบรรยาย

ข้อจำกัดของการวิจัย

แหล่งข้อมูลหลักสำหรับการวิจัยคือ มณฑลทหารบกที่ ๔๑ ทั้ง ๖ ส่วนงานย่อย ได้แก่

๑. บก.มทบ.๔๑
๒. ร้อย มทบ.๔๑
๓. ศฝ.นศท. มทบ.๔๑
๔. รจ.มทบ.๔๑.
๕. พัน.สห.๔๑
๖. มว.ดย.มทบ.๔๑

ตัวแปรหลักในการวิจัย คือ “บทบาทด้านกำลังพล ของกองทัพบก” ภายใต้ วิสัยทัศน์ “...กองทัพที่เป็นเลิศในภูมิภาคอาเซียน” และ “ความเป็นเลิศ” (ตัวแปรย่อยสำหรับการวิจัย ได้แก่ ระยะเวลา ค่าใช้จ่าย เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง วิธีการเชิงสร้างสรรค์หรือนวัตกรรม ระบบการบริหารจัดการ)

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑. ทำให้ทราบและเข้าใจในบทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบก

๒. ได้แนวทางการ พัฒนาบทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบกต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค Thailand 4.0 ผ่านมุมมองของกำลังพลของมณฑลทหารบกและกองทัพบกได้ต้นแบบบทบาทด้านกำลังพลต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค Thailand 4.0 ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับมณฑลทหารบกอื่นๆ ภายใต้การกำกับดูแลของกองทัพภาค และอาจนำสู่การประยุกต์ใช้เชิงนโยบาย ในอนาคต

คำจำกัดความ

บทบาทด้านกำลังพลของกองทัพบก หมายถึง การปฏิบัติการเกี่ยวกับ การเรียกพล การระดมพล จนถึงการเกณฑ์ทหาร รวมไปถึง กระบวนการเชิงการบริหารสั่งการ ใน ๖ ส่วนงานย่อย ได้แก่ บก.มทบ๔๑ ร้อย มทบ.๔๑ ศฝ.นศท.มทบ.๔๑ รจ.มทบ.๔๑ พัน.สห.๔๑ มว.ดย.มทบ.๔๑

มณฑลทหารบกที่ ๔๑ หรือ มทบ.๔๑ หมายถึง หน่วยทหารที่อยู่ภายใต้การควบคุมโดยกองทัพภาคที่๔ ของกองทัพบก โดย มทบ.๔๑ จะควบคุมดูแล ภ.ก. และน.ศ. (ยกเว้นอำเภอทุ่งส่ง) เป็นหลัก โครงสร้างกำลังพลของ มณฑลทหารบกที่ ๔๑ (มทบ.๔๑) เมื่อพิจารณาตามนัยของมณฑลทหารบกพบว่ามีโครงสร้างเช่นเดียวกันกล่าวคือประกอบด้วย๑๘ ส่วนงาน ได้แก่ กองบัญชาการ กองร้อย/กองพัน มทบ. กองร้อย/กองพันสารวัตร ศาล อัยการ กองเรือนจำ สำนักงานขนส่ง แผนกยุทธโยธา แผนกสรรพาวุธ แผนกพลาธิการ แผนกประวัติ ประวัติ บำเหน็จและบำนาญ หมวดสื่อสาร หมวดดุริยางค์ ศูนย์การฝึก หน่วยฝึกนักศึกษาวิชาการทหาร โรงพยาบาลจังหวัดทหารบกตามที่ กห. กำหนด สำนักงานสัสดีจังหวัด และหน่วยทหารตามที่ กห. กำหนด ขณะที่โครงสร้างกำลังพลส่วนกองบัญชาการ ของมณฑลทหารบกที่ ๔๑ ประกอบด้วย ๑๖ ส่วนงาน ประกอบด้วย ๕ กอง ๑๑ ฝ่าย ได้แก่ กองกำลังพล กองข่าว กองยุทธการ กองส่ง กำลังบำรุง กองกิจการพลเรือน ฝ่ายสรรพกำลังกำลัง ฝ่ายโครงการและงบประมาณ ฝ่ายการสารวัตร ฝ่ายการสืบสวนสอบสวน ฝ่ายการเงินฝ่ายพระธรรมนูญ ฝ่ายสวัสดิการ ฝ่ายการสื่อสาร ฝ่ายแผนที่ ฝ่ายอนุศาสนาจารย์ และฝ่ายการสัตว์

บทที่ ๒
การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้แบ่งหัวข้อการทบทวนออกเป็น ๗ ส่วน ดังนี้

๑. บทบาทด้านกำลังพล ของกองทัพบก
๒. ยุค Thailand 4.0
๓. มณฑลทหารบก
๔. แนวคิด/ทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่
๕. แนวคิด/ทฤษฎีเกี่ยวกับ “ความเป็นเลิศ”ของ Demming
๖. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
๗. กรอบแนวคิดการวิจัย

ทั้งนี้รายละเอียดแต่ละส่วนปรากฏดังนี้

บทบาทด้านกำลังพล ของกองทัพบก

ตามระเบียบกองทัพบก (ทบ.) ว่าด้วย ทำเนียบกำลังพล พ.ศ.๒๕๕๓ ระบุใน ๕.๓ ว่า กำลังพล หมายความว่า ข้าราชการทหาร ข้าราชการกลาโหมพลเรือน ข้าราชการพลเรือนกลาโหม ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สำหรับระบบการจัดการกำลังพลประเภททหารของทบ. (สุชาติ หนองบัว, ออนไลน์, ๒๕๖๐) ดำเนินการภายใต้นโยบาย ผบ.ทบ. ในกรอบงานด้านกำลังพลต่างๆ โดยดำเนินการในช่วง ๕ ปี เน้น ๒ ลักษณะสำคัญ คือ กำหนดความต้องการกำลังพลของกองทัพบก (ทบ.) และการใช้ข้อมูลฐานจากอัตราอนุมัติบรรจุกำลังพล ตามแผนยุทธการ งบประมาณ และปัจจัยอื่นๆ สรุปความได้ดังนี้

ในเชิงกลยุทธ์ เน้นที่

๑. การจำกัดจำนวนจัดหากำลังพลให้มีความใกล้เคียงกับอัตราการสูญเสียเฉลี่ยปกติ

๒. จัดหากำลังพลจากแหล่งผลิตในความควบคุมของกองทัพบก (ทบ.) และกระทรวงกลาโหม (กห.) เป็นหลัก

๓. รักษายอดกำลังพลของหน่วยต่างๆ ให้มีความพร้อมรบ

ในเชิงเป้าหมาย

๑. เน้นลดขนาดกำลังพล ทบ.ลงร้อยละ ๑๐ จากกำลังพลที่บรรจุจริงในปีงบประมาณ ๒๕๔๙ ให้ได้ในปีงบประมาณ ๒๕๕๔

๒. รักษายอดกำลังพลของหน่วยเป้าหมาย พล.พท. และหน่วยเร่งด่วนอื่นๆที่กองทัพบก (ทบ.) กำหนดไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ของอัตราอนุมัติ

๓. จัดหากำลังพลที่มีสมรรถนะสูง พร้อมทั้งมีกลไกจัดหาที่เหมาะสม

สำหรับนายทหารสัญญาบัตร

๑. กำเนิดนักเรียนนายร้อย (นนร.) ร้อยละ ๑๕

๒. กำเนิดนายทหารประทวนเลื่อนฐานะ (นป.) ร้อยละ ๕๐

๓. กำเนิด อื่นๆ ร้อยละ ๓๕

สำหรับนายทหารประทวน

๑. นักเรียนนายสิบทหารบก (นนส.ทบ.) บรรจุเข้ารับราชการในหน่วยเหล่าสายวิทยาการระดับกองพัน กองร้อย กองร้อยอิสระหรือเทียบเท่าเป็นหลัก

๒. นายทหารประทวน สายงานสัสดี จัดหาปีละ ๑๐๐ นาย ค) นายทหารประทวนจากบุคคลพลเรือน หรือทหารกองหนุน จัดหาเฉพาะกำลังพลที่มีคุณวุฒิเฉพาะที่กองทัพบก (ทบ.) ต้องการ

สำหรับกลุ่มพลทหาร จำแนกเป็น

๑. พลทหารกองประจำการ

๒. พลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร)

๓. พลทหารประจำการ (พลอาสาสมัคร)

ระบบการคัดเลือกกำลังพล สรุปได้ดังนี้

๑. การคัดสรรกำลังพล เพื่อบรรจุเป็นนายทหารสัญญาบัตร มี ๒ ลักษณะ ได้แก่ การเลื่อนฐานะไม่มีวุฒิ เน้นการสอบคัดเลือก การอบรมตามระยะเวลาและการประเมินผล และเลื่อนฐานะใช้วุฒิ กรมกำลังพลทหารบก (กพ.ทบ.) และกรมยุทธศึกษาทหารบก (ยศ.ทบ.) จัดสอบในวุฒิขาดแคลน

๒. สอบจากบุคคลพลเรือนเป็นนายทหารสัญญาบัตร ซึ่งจัดสอบโดยคณะกรรมการกองทัพบก (ทบ.) พิจารณาพิเศษผู้มีความรู้ภาษาต่างประเทศ

๓. การคัดสรรกำลังพลเพื่อบรรจุเป็นนายทหารประทวน เน้นสอบจากบุคคลพลเรือนหรือทหารกองหนุน เป็นนายทหารประทวนเริ่มจาก ผู้บัญชาการ (ผบ.) หน่วยตั้งคณะกรรมการเป็นส่วนรวมและกำหนดหลักเกณฑ์ให้ชัดเจน จากนั้นเปลี่ยนหน่วยคัดสรร จากเดิมกองพันเปลี่ยนเป็นหน่วยขึ้นตรงกองทัพบก (นขต.ทบ.), กองพล.หรือมณฑลทหารบก (มทบ.), จังหวัดทหารบก (จทบ.) อัตราสิบเอก (ส.อ.) ที่มีความต้องการคุณวุฒิทางเทคนิคเฉพาะ และให้-หน่วยเกี่ยวข้องกำหนดนโยบายและการศึกษา พิจารณาคัดเลือกจากพลเรือน ที่มีคุณวุฒิที่กองทัพบก (ทบ.) ต้องการ

ในส่วนการใช้และควบคุม มีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

๑. นายทหารสัญญาบัตรประเภท ๑ เน้นผลิตได้น้อย บรรจุในทุกระดับหน่วยเป็นหลัก หมุนเวียนหน้าที่ในตำแหน่งต่างๆ มีความรู้ในการปฏิบัติงานและกำกับดูแลผู้อื่นได้ พร้อมเป็นผู้บังคับบัญชา (ผบช.) และฝ่ายอำนวยการ (ฝอ.) ในระดับสูง

๒. นายทหารสัญญาบัตรประเภท ๒ ผลิตเป็นครั้งคราวเพื่อเสริมหรือทดแทนนายทหาร (น.) ประเภท ๑ หรือ ๓ บังคับบัญชาหน่วยระดับหมวด (มว.)/กองร้อย ทำหน้าที่ในด้านธุรการ กำลังพล ฝึกศึกษา การส่งกำลังบำรุงและอื่นๆ ที่ไม่ใช่การบังคับบัญชา หน่วยกำลังรบและไม่เกี่ยวข้องในการวางแผน การรบโดยตรง

๓. นายทหารสัญญาบัตรประเภท ๓ มีประสบการณ์จากการเป็นนายทหารประทวนเพียงพอ ที่จะปฏิบัติหน้าที่ทางการรบ สนับสนุนการรบ (สสก.) หรือการช่วยรบได้ ไม่เหมาะสมในตำแหน่งทางเทคนิค เว้นได้รับการศึกษา/ อบรมแล้ว แนวทางการรับราชการเช่นเดียวกับนายทหารประเภท ๒

ห้วงเวลารับราชการ แบ่งเป็น ๔ ห้วง ได้แก่

ห้วงที่ ๑ (๑-๑๑ ปี) ยศร้อยตรี-ร้อยเอก (ร.ต.-ร.อ.) หาความรู้เฉพาะเหล่า ทำหน้าที่ควบคุม บังคับบัญชาทหารโดยตรง ฝึกการเป็นผู้นำ โยกย้าย หมุนเวียนไปในพื้นที่ต่างๆ เพื่อหาประสบการณ์

ห้วงที่ ๒ (๑๒-๑๗ ปี) ยศพันตรี-พันโท (พ.ต.-พ.ท.) หาความรู้ประสบการณ์ในการเป็นฝ่ายอำนวยการระดับกองพันหรือกรม หลังจากสำเร็จจากโรงเรียนเสนาธิการทหารบก (รร.สธ.ทบ.) ก็จะทำหน้าที่ฝ่ายเสนาธิการ (ฝสธ.) ในหน่วยต่างๆ หรือเป็นผู้บังคับบัญชาหน่วยระดับกองพัน

ห้วงที่ ๓ (๑๘-๒๒ ปี) ยศ.พ.อ.-พ.อ.(พ) เป็น ฝ่ายเสนาธิการ (ฝสธ.) หน่วยระดับสูงขึ้นและคัดเลือกผู้ที่มีประวัติดีเด่นเป็นผู้บัญชาการหน่วย (ผบ.หน่วย) ระดับสูง (ตั้งแต่ระดับกรมขึ้นไป)

ห้วงที่ ๔ (ตั้งแต่ ๒๒ ปีขึ้นไป) ผู้มีความรู้ความสามารถดีเด่น จะได้รับโปรดเกล้าเป็นนายพล

ขณะที่แนวทางการรับราชการและบรรจุแต่งตั้งนายทหารประทวน กองทัพบก (ทบ.) ไม่ได้กำหนดแนวทางการรับราชการไว้ แต่โดยทั่วไปได้กำหนดให้ปฏิบัติงานตามความชำนาญทางทหารและให้การศึกษาหลักสูตรตามแนวทางรับราชการและหลักสูตรเพิ่มพูนความรู้

ขั้นตอนการเติบโตของนายทหารประทวน

ประเภทที่ ๑ (สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนทหารกองทัพบก (รร.ทหาร ทบ.) เมื่อสำเร็จการศึกษาจะบรรจุในสายงานที่ได้รับการศึกษา หรืออาจพิจารณาบรรจุในตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการบังคับบัญชาและการปกครองกำลังพลในสายงานนั้นๆ

ประเภทที่ ๒ (กำเนิดกองหนุน หรือพลเรือน) บรรจุในเหล่าหรือสายวิทยาการที่เกี่ยวข้องกับสายงานหรืองานทางเทคนิคเป็นหลัก

สำหรับการปรับ ย้าย หมุนเวียนและแต่งตั้งกำลังพล กองทัพบก (ทบ.) ใช้แนวทางตามคำสั่งกองทัพบก (ทบ.) และจะกระทำเฉพาะนายทหารประเภทที่ ๑ สำหรับนายทหารประเภทที่ ๒ ๓ และ ๔ ตามคำสั่ง ทบ.อีกฉบับ เนื่องจากมีลักษณะ แนะนำ ไม่ใช่การบังคับให้ปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้จะดำเนินการปรับ ย้าย หมุนเวียนและแต่งตั้งเฉพาะระดับเงินเดือน น.๑-น.๔ สำหรับเงินเดือนระดับ น.๕ ขึ้นไป อยู่ในอำนาจของคณะกรรมการกองทัพบก (ทบ.) โดยนำข้อมูลการกำหนดมาตรฐานด้านกำลังพลประกอบการพิจารณา

มาตรฐานด้านกำลังพล อาศัยองค์ประกอบ ๗ รายการมาแปลงเป็นคะแนน ๒๕๐ คะแนน แล้วนำคะแนนแต่ละบุคคลมาเปรียบเทียบและบรรจุ ซึ่งองค์ประกอบ ๗ รายการนั้น ได้แก่ ๑. ผลการประเมินค่า ๒. ผลการทดสอบร่างกาย ๓. อาวุโส ๔. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ๕. ประวัติการศึกษา ๖. ภาษาต่างประเทศ ๗. ความเหมาะสม

ทั้งนี้การจัดทำและใช้คะแนนมาตรฐานกำลังพล มีเกณฑ์พิจารณาดังนี้

๑. หน่วยต้นสังกัด บันทึกคะแนนกำลังพลที่อยู่ในเกณฑ์พิจารณา รายงานตามสายการบังคับบัญชา จนถึงคณะกรรมการตรวจสอบคัดเลือก

๒. คณะกรรมการตรวจสอบคัดเลือก รวบรวมข้อมูลจากหน่วยต่างๆ ตามสายการบังคับบัญชา เสนอรายชื่อ กลุ่ม น.๑ ให้เหล่าสายวิทยาการ น.๒ ขึ้นไปให้กรมกำลังพลทหารบก (กพ.ทบ.)

๓. คณะกรรมการแต่งตั้ง พิจารณาให้คะแนนความเหมาะสมอีกร้อยละ ๒๐ แล้วนำคะแนนไปรวมกับคณะกรรมการตรวจสอบคัดเลือก เรียงคะแนนรวมใหม่ถือว่ายุติ

กล่าวโดยสรุป บทบาทด้านกำลังพล ของกองทัพบก ดำเนินการภายใต้นโยบายของกองทัพบก (ทบ.) และกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องเป็นหลักดังนั้น กำลังพลทุกนาย

ยุค Thailand 4.0 และนโยบาย Thailand 4.0

Thailand 4.0 หรือ “ประเทศไทย ๔.๐” เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบาย ที่เปลี่ยนเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ที่ต้องผ่าน ๑.๐ ๒.๐ และ ๓.๐ มาก่อน โดย Thailand 1.0 คือยุคของเกษตรกรรม คนไทยปลูกข้าว พืชสวน พืชไร่ เลี้ยงหมู เป็ด ไก่ นำผลผลิตไปขายสร้างรายได้และยังชีพ Thailand 2.0 คือยุคอุตสาหกรรมเบา ในยุคนี้เน้นมีเครื่องมือเข้ามาช่วยผลิตเสื้อผ้า กระเป๋า เครื่องดื่ม เครื่องเขียน เครื่องประดับ เป็นต้น Thailand 3.0 (ยุคปัจจุบัน) เป็นยุคอุตสาหกรรมหนัก เน้นผลิตและขายส่งออกเหล็กกล้า รถยนต์ ก๊าซธรรมชาติ ปูนซีเมน เป็นต้น โดยใช้เทคโนโลยีจากต่างประเทศ เพื่อเน้นการส่งออก

Thailand 4.0 จึงเป็นความมุ่งมั่นของนายกรัฐมนตรี (พลเอก ประยุทธ์ จันทรโอชา ที่ต้องการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจ ไปสู่ “Value–Based Economy” หรือ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” แต่เนื่องจากปัจจุบัน ประเทศไทยยังติดอยู่ในโมเดลเศรษฐกิจแบบ “ทำมาก ได้น้อย” จึงต้องการปรับเปลี่ยนเป็น “ทำน้อย ได้มาก” กล่าวคือขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างน้อยใน ๓ มิติสำคัญ ได้แก่

๑. เปลี่ยนจากการผลิตสินค้า “โภคภัณฑ์” ไปสู่สินค้าเชิง “นวัตกรรม”

๒. เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรม ไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม

๓. เปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้า ไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น Thailand 4.0 จึงเป็นการเปลี่ยนผ่านทั้งระบบใน ๔ องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่

๓.๑ เปลี่ยนจากการเกษตรแบบดั้งเดิม (Traditional Farming) ในปัจจุบัน ไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ ที่เน้นการบริหารจัดการและเทคโนโลยี (Smart Farming) โดยเกษตรกรต้องร่ำรวยขึ้น และเป็นเกษตรกรแบบเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur)

๓.๒ เปลี่ยนจาก Traditional SMEs หรือ SMEs ที่มีอยู่ที่รัฐต้องให้ความช่วยเหลืออยู่ตลอดเวลา ไปสู่การเป็น Smart Enterprises และ Startups ที่มีศักยภาพสูง

๓.๓ เปลี่ยนจาก Traditional Services ซึ่งมีการสร้างมูลค่าค่อนข้างต่ำ ไปสู่ High Value Services

๓.๔ เปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะสูง สรุปรายละเอียดได้ดังแผนภาพที่ ๒-๑

แผนภาพที่ ๒-๑ Thailand 4.0 หรือ ประเทศไทย ๔.๐

ที่มา: Thailand 4.0, ออนไลน์, ๒๕๖๑.

นอกจากนี้ Thailand 4.0 เป็นการพัฒนา “เครื่องยนต์เพื่อขับเคลื่อนการเติบโตทางเศรษฐกิจชุดใหม่” (New Engines of Growth) ด้วยการแปลง “ความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ” ของประเทศที่มีอยู่ ๒ ด้าน คือ “ความหลากหลายเชิงชีวภาพ” และ “ความหลากหลายเชิงวัฒนธรรม” ให้เป็น “ความได้เปรียบในเชิงแข่งขัน” โดยการเติมเต็มด้วยวิทยาการ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการวิจัยและพัฒนา แล้วต่อยอดความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบเป็น “๕ กลุ่มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมเป้าหมาย” ประกอบด้วย

๑. กลุ่มอาหาร เกษตร และเทคโนโลยีชีวภาพ (Food, Agriculture & Bio-Tech)

๒. กลุ่มสาธารณสุข สุขภาพ และเทคโนโลยีทางการแพทย์ (Health, Wellness & Bio-Med)

๓. กลุ่มเครื่องมืออุปกรณ์อัจฉริยะ หุ่นยนต์ และระบบเครื่องกลที่ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ควบคุม (Smart Devices, Robotics & Mechatronics)

๔. กลุ่มดิจิตอล เทคโนโลยีอินเตอร์เน็ตที่เชื่อมต่อและบังคับอุปกรณ์ต่างๆ ปัญญาประดิษฐ์และเทคโนโลยีสมองกลฝังตัว (Digital, IoT, Artificial Intelligence & Embedded Technology)

๕. กลุ่มอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ วัฒนธรรม และบริการที่มีมูลค่าสูง (Creative, Culture & High Value Services)

ทั้ง ๕ กลุ่มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมเป้าหมาย จะเป็นแพลทฟอร์มในการสร้าง “New Startups” ต่างๆ ได้แก่ เทคโนโลยีการเกษตร (Agritech) เทคโนโลยีอาหาร (Foodtech) ในกลุ่มที่ ๑ เทคโนโลยีสุขภาพ (Healthtech) เทคโนโลยีการแพทย์ (Meditech) สปา ในกลุ่มที่ ๒ เทคโนโลยีหุ่นยนต์ (Robotech) ในกลุ่มที่ ๓ เทคโนโลยีด้านการเงิน (Fintech) อุปกรณ์เชื่อมต่อออนไลน์โดยไม่ต้องใช้คน (IoT) เทคโนโลยีการศึกษา (Edtech) อี–มาร์เก็ตเพลส (E–Marketplace) อี–คอมเมิร์ซ (E–Commerce) ในกลุ่มที่ ๔ เทคโนโลยีการออกแบบ (Designtech) ธุรกิจไลฟ์สไตล์ (Lifestyle Business) เทคโนโลยีการท่องเที่ยว (Traveltech) การเพิ่มประสิทธิภาพการบริการ (Service Enhancing) ในกลุ่มที่ ๕ เป็นต้น

Thailand 4.0 จึงใช้พลัง “ประชารัฐ”ในการขับเคลื่อน มีผู้มีส่วนร่วมหลัก ประกอบด้วย ภาคเอกชน ภาคการเงิน การธนาคาร มหาวิทยาลัย และสถาบันวิจัยต่างๆ โดยเน้นตามความถนัดและจุดเด่นของแต่ละองค์กร และมีภาครัฐเป็นตัวสนับสนุน โดยทั้ง ๕ กลุ่มเทคโนโลยีหลักและอุตสาหกรรมเป้าหมายใน “ประเทศไทย ๔.๐” เป็นส่วนหนึ่งของ “๑๐ อุตสาหกรรมแห่งอนาคต” (๕ อุตสาหกรรมที่เป็น Extending S-Curve บวก ๕ อุตสาหกรรมที่เป็น New S-Curve) ที่รัฐบาลได้ประกาศไปก่อนหน้านั้น กล่าวคือ ใน “๑๐ อุตสาหกรรมแห่งอนาคต” จะมีบางกลุ่มอุตสาหกรรมและเทคโนโลยีที่ยังต้องพึ่งพิงการลงทุนจากต่างประเทศเป็นหลัก ได้แก่ อุตสาหกรรมการบิน (Aviation) ส่วนใน ๕ กลุ่มเทคโนโลยีหลักและอุตสาหกรรมเป้าหมายใน Thailand 4.0 จะเป็นส่วนที่ประเทศไทยต้องการพัฒนาด้วยตนเองเป็นหลัก แล้วค่อยต่อยอดด้วยเครือข่ายความร่วมมือจากต่างประเทศ ซึ่งสอดรับกับ “บันได ๓ ขั้น” ของ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ของ “การพึ่งพาตนเอง พึ่งพากันเอง และรวมกันเป็นกลุ่มอย่างมีพลัง”

กล่าวโดยสรุป กระบวนทัศน์ในการพัฒนาประเทศ ภายใต้ยุคหรือโมเดล Thailand 4.0 มี ๓ ประเด็นที่สำคัญ ได้แก่

๑. เป็นจุดเริ่มต้นของยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ในการขับเคลื่อนไปสู่การเป็นประเทศที่มั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืน อย่างเป็นรูปธรรม

๒. เป็น “Reform in Action” ที่มีการผลักดันการปฏิรูปโครงสร้างเศรษฐกิจ การปฏิรูปการวิจัยและการพัฒนา และการปฏิรูปการศึกษาไปพร้อมๆ กัน

๓. เป็นการผนึกกำลังของทุกภาคส่วนภายใต้แนวคิด “ประชารัฐ” โดยเป็นประชารัฐที่ผนึกกำลังกับเครือข่ายพันธมิตรทางธุรกิจ การวิจัยพัฒนา และบุคลากรระดับโลก ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของการ “รู้จักเติม รู้จักพอ และรู้จักปัน” (ไทยรัฐ, ออนไลน์, ๒๕๖๐)

ส่วน สุวิทย์ เมษินทรีย์ ได้กล่าวถึง Thailand 4.0 ไว้สรุปได้ดังนี้

Thailand 4.0 สร้างความเข้มแข็งจากภายใน เชื่อมโยงเศรษฐกิจไทยสู่โลกพลวัตการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ซึ่งเป็นเรื่องที่ส่งผลกระทบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ มีอยู่ด้วยกัน ๓ กระแสหลัก ได้แก่

๑. Globalization ที่ทั่วโลกกำลังเกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งต่างๆเหล่านี้พร้อมกัน เช่น

๑.๑ กระแส Digitization ก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้คนและรูปแบบในการทำธุรกิจ

๑.๒ กระแส Urbanization ที่มีการกระจายตัวไปโดยรอบทุกคนเริ่มมีชีวิตความเป็นอยู่แบบคนเมือง มีการกระจายตัวทางความเจริญไปสู่ภูมิภาคมากขึ้น

๑.๓ กระแส Commonization ที่เป็นเรื่องที่ผู้คนในโลกได้รับผลกระทบร่วมกันอย่างถ้วนทั่ว ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการเปลี่ยนแปลงทางสภาพภูมิอากาศ การก่อการร้าย โรคระบาดที่สามารถแพร่ไปในทุกภูมิภาคของโลกอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

๒. Regionalization กระแสการรวมกลุ่มกันในภูมิภาค ไม่ว่าจะเป็นในเชิงของภูมิรัฐศาสตร์และภูมิเศรษฐศาสตร์ การรวมกลุ่มดังกล่าวทำให้มีอำนาจต่อรองของประเทศที่อยู่ในกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี

๓. Localization กระแสของการมีความเป็นท้องถิ่นและชุมชนอย่างเข้มข้น เชียงใหม่เป็นตัวอย่างหนึ่งของการมี Locality ที่เข้มแข็ง เนื่องจากมีความเป็นเอกลักษณ์ และอัตลักษณ์ที่ชัดเจน รวมถึงมีศิลปะและวัฒนธรรมที่สืบทอดและเชื่อมโยงคนในท้องถิ่นมายาวนาน

ทั้งหมดนี้ จึงเป็นที่มาของการเปลี่ยนผ่านสู่ Thailand 4.0 ที่ประเทศไทยต้องปรับเปลี่ยนตัวเอง และสร้างความสมดุลทางเศรษฐกิจและสังคมให้เกิดความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ตามแนวทางที่นายกรัฐมนตรีได้กล่าวไว้

Thailand 4.0 ประกอบด้วย ๒ แนวคิดสำคัญ

๑. "Strength from Within" คือการสร้างความเข้มแข็งจากภายใน

๒. "Connect to the World" เมื่อภายในเข้มแข็ง ก็ต้องเชื่อมโยงเศรษฐกิจภายในกับเศรษฐกิจโลก

Strength from Within หรือการสร้างความเข้มแข็งจากภายใน มีกลไกในการขับเคลื่อนหลักอยู่ ๓ กลไก ได้แก่

๑. การยกระดับนวัตกรรม (Innovation Driven Proposition) ของทุกภาคส่วนในประเทศ

๒. การสร้างสังคมที่มีจิตวิญาณของความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur Driven Proposition)

๓. การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและเครือข่าย(Community Driven Proposition) ซึ่งทั้ง ๓ กลไกนี้ต้องขับเคลื่อนไปพร้อมๆ กัน นวัตกรรมจะถูกยกระดับขึ้น ผ่าน Growth Engine ๓ ตัวใหม่ อันประกอบด้วย Green Growth Engine, Productive Growth Engine และ Inclusive Growth Engine

การยกระดับนวัตกรรมเมื่อผนวกกับการสร้างสังคมที่มีจิตวิญญาณของผู้ประกอบการ จึงเอื้อให้เกิดการสร้าง Smart Enterprise ที่มีโมเดลการทำธุรกิจแบบใหม่ๆ มากมาย ท่ามกลาง Enabling Ecosystem ที่เอื้อให้เกิดการรังสรรค์นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์

ส่วนสุดท้ายของ Strength from Within คือการสร้างความเข้มแข็งในระดับฐานราก หรือชุมชน ซึ่งเมื่อผนวกความเข้มแข็งในระดับฐานรากกับการสร้างสังคมที่มีจิตวิญญาณผู้ประกอบการ จะก่อให้เกิดการขยับปรับเปลี่ยนสถานะของผู้คนในสังคม (Social Mobility) ผ่านการสร้างสังคมแห่งโอกาส (Society with Opportunity) ควบคู่ไปกับการสร้างสังคมที่สามารถ (Society with Competence) และเมื่อโครงสร้างเศรษฐกิจและสังคมภายในประเทศเกิดความเข้มแข็งแล้ว การเชื่อมโยงภายนอก (Connect to the World) เป็นสิ่งที่ต้องดำเนินควบคู่กันไป ซึ่งในส่วนนี้ ระบบเชื่อมโยงกับโลกใน ๓ ระดับด้วยกัน ได้แก่

๑. Domestic Economy เศรษฐกิจภายในประเทศ

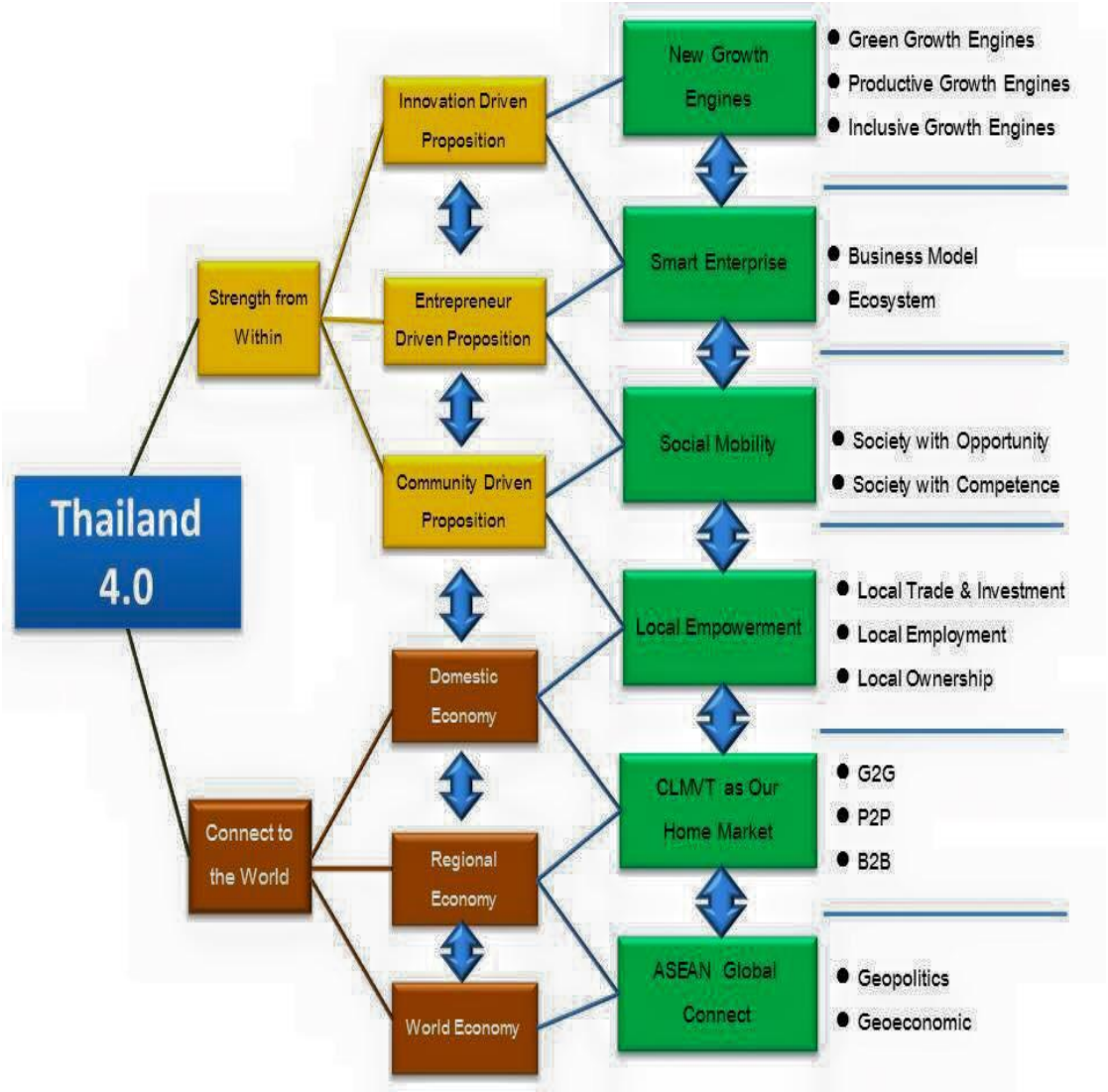
๒. Regional Economy เศรษฐกิจภูมิภาค

๓. Global Economy เศรษฐกิจโลก

เศรษฐกิจในประเทศ เมื่อเชื่อมโยงกับแนวคิดการสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก จะก่อให้เกิดการเติมเต็มพลังในท้องถิ่น (Local Empowerment) ผ่านการค้าและการลงทุนในท้องถิ่น การจ้างงานในท้องถิ่น และนำไปสู่ความเป็นเจ้าของของคนในท้องถิ่น ขณะเดียวกันการผนวก Domestic กับ Regional Economy เข้าด้วยกัน จะเห็นภาพของ ASEAN ในภาพใหญ่ และ CLMVT ในภาพที่เล็กลงมา ซึ่งส่วนนี้จะสอดรับกับแนวคิด "CLMVT as Our Home Market" ที่รัฐบาลกำลังผลักดันอยู่ ผ่านการเชื่อมโยงกันอย่างใกล้ชิดทั้งในระดับรัฐบาลกับรัฐบาล ธุรกิจกับธุรกิจ และประชาชนกับประชาชน

สุดท้ายเป็นการเชื่อมโยง Regional กับ Global Economy ขยายความเชื่อมโยงและเรียงร้อย ASEAN เข้าด้วยกัน เพื่อเป็นพลังต่อรองกับส่วนอื่นๆของประชาคมโลกผ่านบทบาทในมิติทางภูมิรัฐศาสตร์และภูมิเศรษฐศาสตร์ของภูมิภาค ทั้งหมดนี้เป็น Thailand 4.0 ที่จะนำพาประเทศไทยให้ไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนได้ ซึ่งจะทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่มีความหวัง (Hope) มีความสุข (Happy) และความสมานฉันท์ (Harmony) อย่างแท้จริง (ดังแผนภาพที่ ๒-๒)

แผนภาพที่ ๒-๒ Thailand 4.0

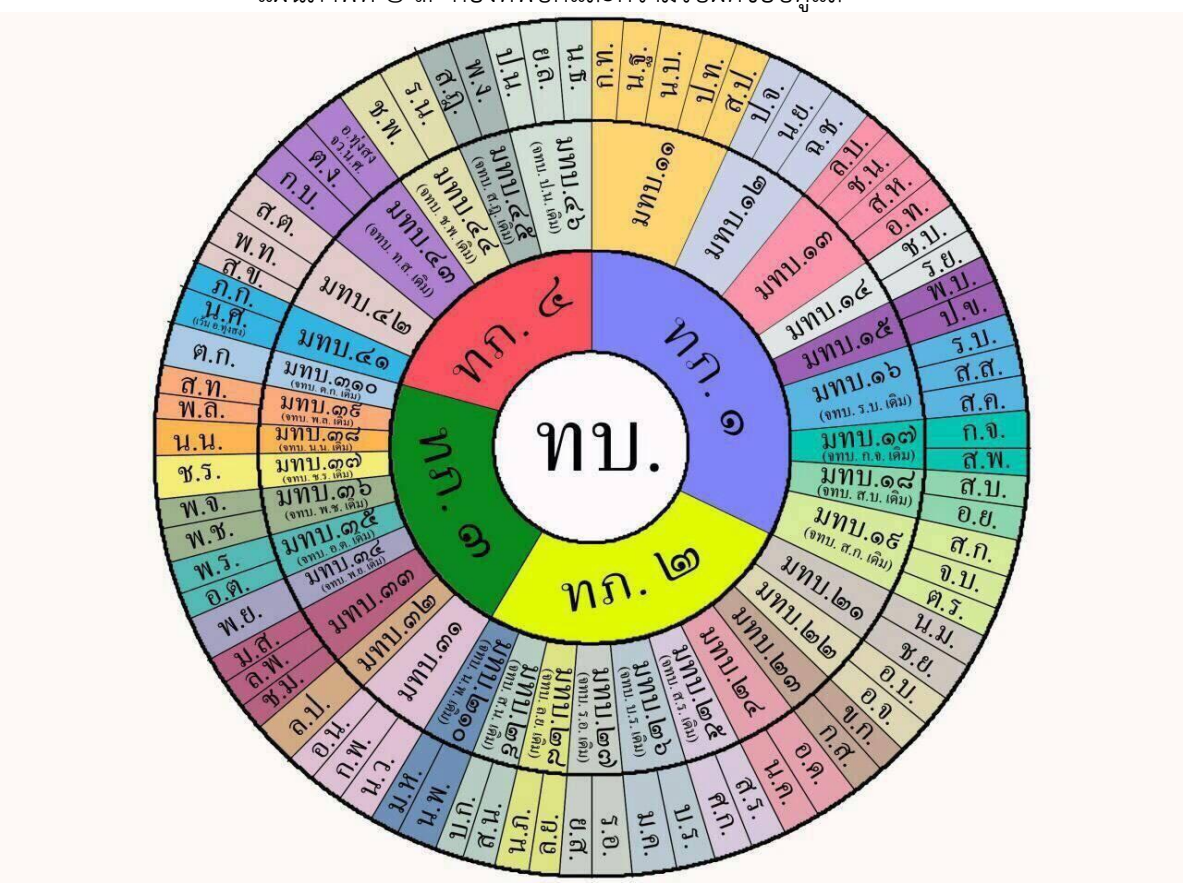


ที่มา: สุวิทย์ เมษินทรีย์. ออนไลน์, ๒๕๖๐.

มณฑลทหารบก

หากพิจารณาตามแผนภาพจะพิจารณาได้ว่า มทบ.๔๑ ต้องรับผิดชอบดูแลแลครอบคลุมพื้นที่ในความรับผิดชอบเช่นใด ดังนี้

แผนภาพที่ ๒-๓ กองทัพบกและความรับผิดชอบดูแล



ที่มา: มทบ. ๔๑, ๒๕๖๑.

จากภาพสรุปได้ว่า ในส่วนของมณฑลทหารบกที่ ๔๑ (มทบ.๔๑) อยู่ภายใต้การควบคุมโดยกองทัพภาคที่ ๔ ของกองทัพบก โดยมณฑลทหารบกที่ ๔๑ (มทบ.๔๑) จะควบคุมดูแล ภ.ก. และ น.ศ. เป็นหลัก

โครงสร้างกำลังพลของ มณฑลทหารบกที่ ๔๑ (มทบ.๔๑) เมื่อพิจารณาตามนัยของมณฑลทหารบก พบว่า มีโครงสร้างเช่นเดียวกันกล่าวคือ ประกอบด้วย ๑๘ ส่วนงาน ได้แก่

๑. กองบัญชาการ

๒. กองร้อย/กองพันมทบ.(๒)

๓. กองร้อย/กองพันสารวัตร (๒)

๔. ศาล
๕. อัยการ
๖. กองเรือนจำ (๒)
๗. สำนักงานขนส่ง
๘. แผนกยุทธโยธา
๙. แผนกสรรพาวุธ
๑๐. แผนกพลาธิการ
๑๑. แผนกประวัติ บำเหน็จและบำนาญ
๑๒. หมวดสื่อสาร
๑๓. หมวดดุริยางค์ (๒)
๑๔. ศูนย์การฝึกหน่วยฝึกนักศึกษาวิชาการทหาร(๒) (๔)
๑๕. โรงพยาบาล(๒)
๑๖. จังหวัดทหารบกตามที่กห.กำหนด (๒)
๑๗. สำนักงานสัสดีกทม/ จังหวัด (๒) (๓)
๑๘. หน่วยทหารตามที่ กห. กำหนด(๒)

ขณะที่โครงสร้างกำลังพลส่วนกองบัญชาการ ของมณฑลทหารบกที่ ๔๑ ประกอบด้วย ๑๖ ส่วนงาน ประกอบด้วย ๕ กอง ๑๑ ฝ่าย ดังนี้

๑. กองกำลังพล (๑)
๒. กองข่าว (๑)
๓. กองยุทธการ (๑)
๔. กองส่งกำลังบำรุง (๑)
๕. กองกิจการพลเรือน (๑)
๖. ฝ่ายสรรพกำลัง (๑)
๗. ฝ่ายโครงการและงบประมาณ (๒)
๘. ฝ่ายการสารวัตร (๒)
๙. ฝ่ายการสืบสวนสอบสวน (๒)
๑๐. ฝ่ายการเงิน (๒)
๑๑. ฝ่ายพระธรรมนูญ (๒)
๑๒. ฝ่ายสวัสดิการ (๓)
๑๓. ฝ่ายการสื่อสาร (๓)
๑๔. ฝ่ายแผนที่ (๓)
๑๕. ฝ่ายอนุศาสนาจารย์ (๓)
๑๖. ฝ่ายการสัตว์ (๓)

จำนวนกำลังพลของมณฑลทหารบกที่ ๔๑ (มทบ. ๔๑) ที่เป็นสัญญาบัตร ประทวน และการจำแนกหน้าที่หรือกลุ่มหน้าที่ความรับผิดชอบ ได้ดังนี้

๑. บก.มทบ.๔๑	จำนวน	๒๙๖ นาย
นายทหารสัญญาบัตร	จำนวน	๑๐๘ นาย
นายทหารประทวน	จำนวน	๑๘๘ นาย
๒. ร้อย.มทบ.๔๑	จำนวน	๔๓ นาย
นายทหารสัญญาบัตร	จำนวน	๙ นาย
นายทหารประทวน	จำนวน	๓๙ นาย
๓. ศฝ.นศท.มทบ.๔๑	จำนวน	๖๘ นาย
นายทหารสัญญาบัตร	จำนวน	๒๑ นาย
นายทหารประทวน	จำนวน	๔๗ นาย
๔. รจ.มทบ.๔๑	จำนวน	๑๗ นาย
นายทหารสัญญาบัตร	จำนวน	๒ นาย
นายทหารประทวน	จำนวน	๔ นาย
พลทหาร	จำนวน	๑๑ นาย
๕. พัน.สห.มทบ.๔๑	จำนวน	๑๒๙ นาย
นายทหารสัญญาบัตร	จำนวน	๑๔ นาย
นายทหารประทวน	จำนวน	๙๑ นาย
พนักงานราชการ/ลูกจ้าง	จำนวน	๒ นาย
พลทหาร	จำนวน	๒๒ นาย
๖. มว.ดย.มทบ.41	จำนวน	๒๔ นาย
นายทหารสัญญาบัตร	จำนวน	๒ นาย
นายทหารประทวน	จำนวน	๒๐ นาย
พนักงานราชการ/ลูกจ้าง	จำนวน	๑ นาย
พลทหาร	จำนวน	๑ นาย
รวมกำลังพล	จำนวน	๕๗๗ นาย

ที่สำคัญ มณฑลทหารบกที่ ๔๑ เป็นหน่วยที่มี พันธกิจ วิสัยทัศน์ ปรัชญา และการจำแนกบทบาทหน้าที่สำคัญๆ สรุปได้ดังนี้

วิสัยทัศน์: “มณฑลทหารบกที่ ๔๑ เป็นหน่วยงานที่มีศักยภาพ ก้าวทันเทคโนโลยี เป็นที่เชื่อมั่นและไว้ใจของประชาชน”

ภารกิจ:

๑. บังคับบัญชากำลังประจำท้องที่ของกองทัพบก ตามกระทรวงกลาโหมกำหนด

๒. รักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช(ยกเว้น อำเภอทุ่งสง) และจังหวัดภูเก็ต

๓. การศาลทหาร

๔. การดำเนินคดีที่อยู่ในอำนาจศาลทหาร

๕. การเรือนจำทหาร

๖. ดำเนินระดมสรรพกำลังในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช (ยกเว้น อำเภอทุ่งสง) และจังหวัดภูเก็ต

๗. สนับสนุนหน่วยทหารที่อยู่ในพื้นที่

๘. ดำเนินตามแผนยุทธศาสตร์การต่อสู้แบบเบ็ดเสร็จ เพื่อรักษาความสงบภายใน และการป้องกันประเทศ

แนวนโยบายเฉพาะของมณฑลทหารบกที่ ๔๑:

๑. รักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช (ยกเว้น อำเภอทุ่งสง) และจังหวัดภูเก็ต

๒. ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นธรรม ถูกต้องตามระเบียบทางทหาร

๓. ดำเนินงานต่างๆ ตามยุทธศาสตร์การต่อสู้แบบเบ็ดเสร็จ เพื่อรักษาความสงบภายในและการป้องกันประเทศ

แนวคิด/ทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่

นักวิชาการหลายท่านกล่าวถึง “บทบาทหน้าที่” ไว้ หลายลักษณะ สรุปได้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช ๒๕๔๒ (๒๕๔๖ : ๖๐๒) ระบุว่า บทบาท หมายถึง การทำท่าตามบท การรำตามบท กล่าวคือ หมายถึงการทำตามหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ เช่น บทบาทของบิดามารดาในการเลี้ยงบุตรธิดา บทบาทของครูในการสอนหนังสือ เป็นต้น

ขณะที่ติน ปรัชญพฤทธ์ (๒๕๓๘:๓๔๗) ระบุว่า บทบาท หมายถึง พฤติกรรมที่สังคมกำหนดและคาดหมายให้บุคคลกระทำ

ส่วนไซมอน (Simon,๑๙๗๖) กล่าวว่า มโนทัศน์ (Concept) ของบทบาท คือ การแสวงหามาตรฐานทางสังคมเพื่อใช้ในการอธิบายถึงพฤติกรรม เช่น กัปตันเรือต้องเดินทางไปกับเรือเพราะถูกยอมรับในบทบาทแห่งการเป็นกัปตันเรือ หมายความว่ากัปตันเรือย่อมที่จะมีอำนาจ การควบคุมหรือสั่งการต่างๆ ในการเดินเรือด้วย เป็นต้น

เช่นเดียวกับทัศนะของ ณรงค์ เส็งประชา (๒๕๔๑: ๑๓๖-๑๓๗) ระบุว่า บทบาท คือ พฤติกรรมที่ปฏิบัติตามสถานภาพ บทบาทเป็นพฤติกรรมที่สังคมกำหนดและ คาดหมายให้บุคคลต้องกระทำตามหน้าที่ เช่น เป็นครูตองสอนนักเรียน เป็นตำรวจต้องพิทักษ์สันติราษฎร์ ทหารต้องเป็นรั้วของชาติ บุตรต้องเชื่อฟังบิดามารดา เป็นต้น

นอกจากนี้ ลินตัน (Linton อ้างถึงใน สุรางค์ จันทน์เอม, ๒๕๒๙: ๒๔) ระบุว่า บทบาทเป็นสถานภาพเป็นนามธรรม หมายถึงตำแหน่ง ซึ่งในแต่ละตำแหน่งจะกำหนดบทบาทไว้ ดังนั้นเมื่อมีตำแหน่ง ก็จะต้องมีบทบาทควบคู่กันไปเสมอ คือ เมื่อบุคคลมีตำแหน่งย่อมต้องมีสิทธิและหน้าที่ตามมาเอง ผู้ที่มีตำแหน่งจะปฏิบัติหน้าที่ได้สมบทบาทหรือไม่ ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายอย่าง เช่น บุคลิกภาพของผู้ที่สวมบทบาท ลักษณะของสังคม ตลอดจนประเพณีและวัฒนธรรมของสังคมนั้น

คล้ายกับแนวคิดของ อัลพอร์ท (Allport อ้างถึงใน สุภา สกลเงิน. ๒๕๔๕: ๑๕-๑๖) ซึ่งกล่าวว่า การแสดงบทบาทของบุคคลขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

๑. บทบาทที่สังคมคาดหวัง (Role Expectation) หมายถึง บทบาทที่สังคมคาดหวังให้บุคคลปฏิบัติตามความคาดหวังที่กำหนดโดยสังคมและสถานภาพที่บุคคลนั้นครองอยู่

๒. การรับรู้บทบาท (Role Conception) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ในบทบาทของตนเองว่าควรจะมีบทบาทอย่างไร และสามารถจะมองเห็นบทบาทของตนเองได้ตามการรับรู้ซึ่งเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความต้องการของบุคคลนั้นเอง การรับรู้ในบทบาทและความต้องการของบุคคลขึ้นอยู่กับลักษณะฐานส่วนบุคคล ตลอดจนเป้าหมายในชีวิตและค่านิยมของบุคคลที่สวมบทบาทนั้น

๓. การยอมรับบทบาทของบุคคล (Role Acceptation) จะเกิดขึ้นเมื่อความสอดคล้องของบทบาทตามความคาดหวังของสังคมและบทบาทที่ตนรับเอยู่ การได้ยอมรับบทบาท เป็นเรื่องเกี่ยวกับความเข้าใจในบทบาทและการสื่อสารระหว่างสังคมและบุคคลนั้น อย่างไรก็ตามบุคคลอาจไม่ยอมรับบทบาทเสมอไป แม้ว่าจะได้รับการคัดเลือกหรือถูกแรงผลักดันจากสังคมให้รับตำแหน่งและมีบทบาทหนาที่ปฏิบัติตาม หากบทบาทหน้าที่ที่ได้รับนั้นทำให้ได้รับผลเสียหายหรือเสียประโยชน์โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากขัดแย้งกับความต้องการ หรือค่านิยม ของบุคคลนั้น

๔. การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของบุคคล (Role Performance) เป็นบทบาทของเจ้าของสถานภาพที่แสดงออกจริง (Actual Role) ซึ่งอาจเป็นการแสดงบทบาทตามที่สังคมคาดหวังหรือเป็นการแสดงบทบาทตามการรับรูและตามความคาดหวังของตนเอง การที่บุคคลใดปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ได้ดีเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับระดับการยอมรับบทบาทที่ได้ครองตำแหน่งนั้นอยู่เนื่องจากความสอดคลองกับบทบาทตามความ คาดหวังของสังคมและการรับรู้บทบาทของตนเอง

เช่นเดียวกับนัยตามทัศนะของ พัทยา สายหู (อ้างถึงใน ณรงค์ เส็งประชา, ๒๕๔๑: ๑๓๖) ที่กล่าวว่า บทบาท คือการกระทำต่างๆ ที่มีบทกำหนดไว้ให้ผู้แสดงต้องทำ ตราบใดที่ยังคงอยู่ใน "บท" นั้น เหมือน "บท" ของตัวละครที่กำหนดให้ผู้แสดง ทราบว่าบทบาทที่จะแสดงด้องแสดงอย่างไร

ในอีกด้านหนึ่ง สงวน สุทธิเลิศอรุณ, จำรัส ด้วงสุวรรณ และฐิติพงษ์ ธรรมานุสรณ์ (๒๕๒๒: ๓๖-๔๐) ระบุว่า บทบาท หมายถึง การแสดงถึงพฤติกรรมของบุคคลตามสิทธิและหน้าที่ที่ต้องมีความรับผิดชอบของสถานภาพ แบ่งได้ ๓ ลักษณะ ได้แก่

๑. บทบาทตามความคาดหวัง (Expected Role) ของผู้อื่น เช่น บทบาทของนักเรียนตามความคาดหวังของครู

๒. บทบาทตามลักษณะการรับรู้ (Perceived Role) เป็นบทบาทที่เจ้าของสถานภาพ ที่รับรู้ว่าตนควรมีบทบาทอย่างไรก็แสดงตามที่ตนรับรู้

๓. บทบาทที่แสดงออกจริง (Actual Role) เป็นบทบาทที่เจ้าของสถานภาพได้แสดงออกจริง ซึ่งอาจเป็นบทบาทตามที่สังคมคาดหวัง หรือเป็นบทบาทที่ตนเองคาดหวัง หรือ อาจจะไม่เป็นบทบาทตามที่สังคมคาดหวังและตนเองคาดหวัง

คล้ายกับทัศนะของ พวงเพชร สุรัตนกวีกล (๒๕๔๒: ๖๕-๖๖) ที่ระบุว่า บทบาทเป็นรูปธรรม เห็นได้จากการกระทำที่แสดงออกมา บทบาท มี ๓ ด้าน ได้แก่

๑. บทบาทในอุดมคติ (Ideal Role) ได้แก่ บทบาทอันกำหนดไว้ตามความคาดหวังของบุคคลทั่วไปในสังคมเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ เป็นแบบฉบับที่สมบูรณ์ ซึ่งผู้ที่ มีสถานภาพนั้นๆ ควรกระทำ แต่อาจมีใครที่ทำหรือไม่มีใครทำตามนั้นก็เป็นได้

๒. บทบาทที่บุคคลเข้าใจหรือรับรู้ (Perceived Role) เป็นบทบาทอันบุคคลคาดคิดด้วยตนเองว่าควรเป็นอย่างไร ทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับทัศนคติ ค่านิยม บุคลิกภาพและประสบการณ์ของแต่ละบุคคลด้วย

๓. บทบาทที่แสดงออกจริง (Actual Role) เป็นการกระทำที่บุคคลปฏิบัติจริง ขึ้นอยู่กับเหตุการณ์เฉพาะหน้าในขณะนั้นด้วย ทำให้การแสดงบทบาทแตกต่างกันไป

บทบาทจัดว่าเป็นส่วนประกอบที่ส่งผลต่อพฤติกรรม ซึ่งประกอบด้วย ๓ ลักษณะ ได้แก่

๑. ส่วนประกอบที่ส่งเสริมบทบาท (Peripheral Attributes) ได้แก่ บทบาทชนิดที่แม้จะขาดหายไปหรือมิได้แสดงบทบาทนั้น ก็ไม่ทำให้บทบาทที่ต้องการผิดไป

๒. ส่วนประกอบที่มีผลสำคัญต่อบทบาทและขาดมิได้ (Required Attributes) ได้แก่ ส่วนของบทบาท ที่สำคัญ ถ้าส่วนสำคัญของบทบาทในส่วนนี้ขาดไปแล้ว ย่อมมีผลทำให้ บทบาทของตำแหน่งผิดไป

๓. ส่วนประกอบที่เป็นไปตามกฎหมาย และข้อบังคับที่ปรากฏอย่างชัดแจ้ง (Legitimating Attributes) ได้แก่ ส่วนของบทบาทตามกฎหมายและข้อบังคับ กำหนดให้กระทำหรือปฏิบัติ ถ้าบุคคลที่สวมบทบาทตามตำแหน่งนั้นไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย และระเบียบ ข้อบังคับที่ปรากฏอย่างชัดแจ้งแล้ว ย่อมถือได้ว่าบุคคลนั้น มิได้แสดงบทบาทในตำแหน่งนั้นๆ ด้วย

จากนิยามข้างต้น สรุปได้ว่า บทบาทเป็นสถานะหรือสถานภาพที่ถูกกำหนดให้บุคคลประพฤติปฏิบัติ โดยกำกับด้วยหน้าที่หรือสิ่งที่ได้รับมอบหมายจากสังคมหรือชุมชน ดังนั้น บทบาทหน้าที่ของมทบ.๔๑ จึงเป็นเสมือนการที่มทบ.๔๑ ต้องประพฤติหรือปฏิบัติตามข้อกำหนดที่ได้รับในฐานะของการเป็นมทบ. ที่กำกับดูแลโดยกองทัพภาคที่ ๔ ของกองทัพบก ทั้งนี้อาจเป็นไปตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ๘ ภารกิจ หรือนโยบายของมทบ.๔๑ (ผู้นำ) จำนวน ๓ บทบาทหน้าที่ ดังนี้

ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย:

๑. บังคับบัญชากำลังประจำท้องที่ของกองทัพบก ตามกระทรวงกลาโหมกำหนด

๒. รักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช (ยกเว้น อำเภอทุ่งสง) และจังหวัดภูเก็ต

๓. การศาลทหาร

๔. การดำเนินคดีที่อยู่ในอำนาจศาลทหาร

๕. การเรือนจำทหาร

๖. ดำเนินระดมสรรพกำลังในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช (ยกเว้น อำเภอทุ่งสง) และจังหวัดภูเก็ต

๗. สนับสนุนหน่วยทหารที่อยู่ในพื้นที่

๘. ดำเนินตามแผนยุทธศาสตร์การต่อสู้แบบเบ็ดเสร็จ เพื่อรักษาความสงบภายใน และการป้องกันประเทศ

แนวนโยบายเฉพาะของมณฑลทหารบกที่ ๔๑:

๑. รักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช (ยกเว้น อำเภอทุ่งสง) และจังหวัดภูเก็ต

๒. ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นธรรม ถูกต้องตามระเบียบทางทหาร

๓. ดำเนินงานต่างๆ ตามยุทธศาสตร์การต่อสู้แบบเบ็ดเสร็จ เพื่อรักษาความสงบภายในและการป้องกันประเทศ

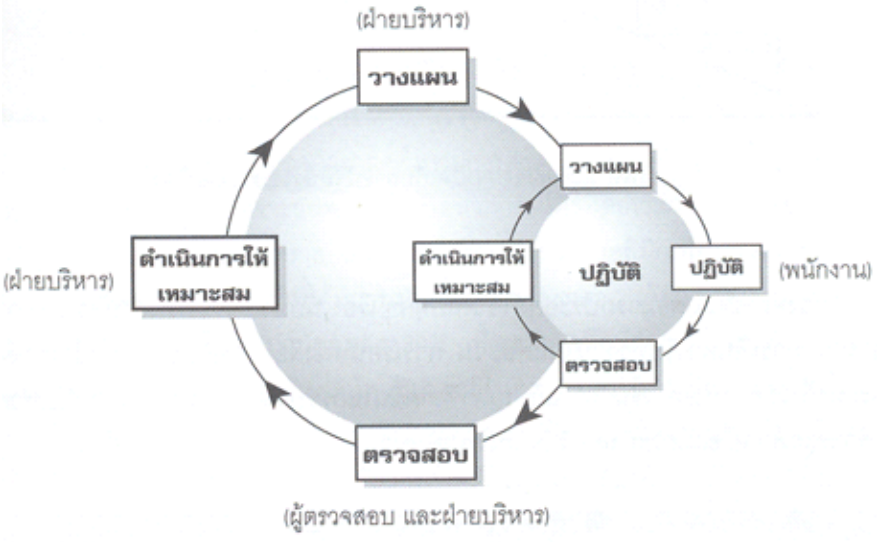
แนวคิด/ทฤษฎีเกี่ยวกับ “ความเป็นเลิศ”ของ Demming

ผู้วิจัยได้ทบทวนเกี่ยวกับ “ความเป็นเลิศ” ตามทัศนะของ วิลเลี่ยม เอ็ดเวิร์ด เดมมิ่ง (William Edwards Deming) พบว่า การพัฒนาวงจร PDCA เกิดขึ้นมาจากแนวคิดของดับบิลยู เอ เชอร์วาร์ด (W.A. Shewhart) ซึ่งในระยะแรกรู้จัก วงจร PDCA ในนาม Shewhart Cycle จากนั้น วิลเลี่ยม เอ็ดเวิร์ด เดมมิ่ง (William Edwards Deming) ได้นำพัฒนาปรับใช้ในการควบคุมคุณภาพในวงการอุตสาหกรรมของญี่ปุ่น จึงมีชื่อเรียกว่า Deming Cycle (สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทย – ญี่ปุ่น, ๒๕๕๒) ทั้งนี้ วิลเลี่ยม เอ็ดเวิร์ด เดมมิ่ง (William Edwards Deming) เชื่อว่า คุณภาพสามารถปรับปรุงได้ จึงเป็นแนวคิด ของการพัฒนาคุณภาพงานขั้นพื้นฐาน เป็นการกำหนดขั้นตอนการทำงานเพื่อสร้างระบบการผลิตให้สินค้ามีคุณภาพดี การให้การบริการดี หรือทำให้กระบวนการทำงานเป็นไปอย่างมีระบบโดยใช้ได้กับทุกๆสาขา วิชาชีพแม้กระทั่งการดำเนินชีวิตประจำวันของมนุษย์

PDCA หรือ Deming Cycle คือ วงจรการบริหารงานคุณภาพ ประกอบด้วย

P (Plan)	ขั้นตอนการวางแผน เพื่อเลือกปัญหา ตั้งเป้าหมาย การแก้ปัญหาและวางแผนแก้ปัญหา
D (Do)	ขั้นตอนการดำเนินการแก้ไขปัญหาตามแนวทางที่วางไว้
C (Check)	ขั้นตอนการตรวจสอบ และเปรียบเทียบผล
A (Action)	ขั้นการกำหนดเป็นมาตรฐานและปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

แผนภาพที่ ๒-๔ วงจรการบริหารงานคุณภาพ (PDCA: Deming Cycle)



ที่มา: วงจรการบริหารงานคุณภาพ (PDCA: Deming Cycle), ออนไลน์, ๒๕๖๑.

วงจรการบริหารงานคุณภาพ (PDCA: Deming Cycle) จึงเป็นเครื่องมือการบริหารที่จะนำไปสู่การดำเนินการแก้ปัญหา ปรับปรุง และพัฒนางานให้สำเร็จลุล่วงไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การนำวงจรการบริหารงานคุณภาพ (PDCA: Deming Cycle) ไปใช้ จึงทำให้ผู้ปฏิบัติมีการวางแผนป้องกันปัญหาที่ไม่ควรเกิด ช่วยลดความสับสนในการทำงาน ลดการใช้ทรัพยากรมากหรือน้อยเกินความพอดี ลดความสูญเสียในรูปแบบต่างๆ ที่สำคัญ การทำงานที่มีการตรวจสอบเป็นระยะ ทำให้การปฏิบัติงานมีความรัดกุมขึ้น และแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วก่อนจะลุกลาม พร้อมกันนี้มีการตรวจสอบที่นำไปสู่การแก้ไขปรับปรุง ทำให้ปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วไม่เกิดซ้ำ หรือลดความรุนแรงของปัญหา ถือเป็นการนำความผิดพลาดมาใช้ให้เกิดประโยชน์

การใช้ วงจรการบริหารงานคุณภาพ (PDCA: Deming Cycle) เพื่อการแก้ปัญหา ด้วยการตรวจสอบว่ามีอะไรบ้างที่เป็นปัญหา เมื่อหาปัญหาได้ ก็นำมาวางแผนเพื่อดำเนินการตามวงจร PDCA ต่อไป

อย่างไรก็ตามการนำวงจรการบริหารงานคุณภาพ (PDCA: Deming Cycle) มาใช้ให้สัมฤทธิผลนั้น (วงจรการบริหารงานคุณภาพ, ออนไลน์, ๒๕๖๐) ต้องอาศัย

Plan : ผู้บริหารกำหนดแผนงานร่วมกับพนักงานทุกระดับ อย่างรอบคอบ

Do : ผู้ปฏิบัตินำไปปฏิบัติตามแผนงานอย่างค่อยเป็นค่อยไปโดยได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหาร

Check : ตรวจสอบผลที่เกิดขึ้นเพื่อค้นหาปัญหาข้างเคียงและวิธีแก้ไขที่เหมาะสมที่สุด หรือค้นหาว่าวิธีการปฏิบัติใดมีประสิทธิผลที่สุด ก็สามารถจัดให้เป็นมาตรฐาน แต่หากไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ก็ต้องหา

Act : ขั้นตอนการดำเนินงานที่เหมาะสม หรือวิธีแก้ไขเป็นมาตรฐานหรือวิธีการใหม่ๆ หรือใช้ความพยายามให้มากขึ้นกว่าเดิม

ในส่วนขั้นตอนการวางแผน สิ่งที่ต้องตระหนัก คือ ต้องครอบคลุมถึงการกำหนดกรอบหัวข้อที่ต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ต้องพิจารณาว่า มีความจำเป็นต้องใช้ “ข้อมูล” ใดบ้าง โดยมีการระบุวิธีการเก็บข้อมูลนั้นให้ชัดเจน และวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้มา กำหนดทางเลือกในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้เพื่อให้สามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดในอนาคตได้ และสามารถลดความสูญเสียหรือความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น ที่สำคัญทราบว่าสภาพปัจจุบันเป็นเช่นใด ดังนั้นการวางแผนจึงมี ๒ ลักษณะ คือ การวางแผนเพื่ออนาคต และการวางแผนเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลง

ขั้นตอนการปฏิบัติ เป็นการลงมือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตามทางเลือกที่ได้กำหนดไว้ในขั้นวางแผน ซึ่งระหว่างการปฏิบัติจะมีการตรวจสอบว่า ดำเนินไปในทิศทางที่ตั้งไว้หรือไม่ พร้อมประสานงาน สื่อสารให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องรับทราบ

เมื่อถึงขั้นการตรวจสอบ หรือประเมินผลว่า ที่ได้รับจากการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในแต่ละขั้นตอนนั้น สิ่งสำคัญคือต้องทราบว่าจะต้องตรวจสอบอะไร อย่างไร แค่ไหน ข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบเป็นอย่างไร ส่งผลอะไรอย่างไรต่อขั้นตอนต่อไป

ดังนั้นในการตรวจสอบ จะต้องดำเนินการอย่างเป็นกระบวนการ เริ่มจาก

๑. การตรวจสอบการดำเนินงาน ได้แก่ การศึกษาข้อมูล เตรียมงานตามแผน เตรียมทรัพยากรบุคคลหรืออื่นๆ กำหนดเครื่องมือ และขั้นตอนที่เหมาะสม

๒. การตรวจผลงานตามเกณฑ์ที่กำหนด

๓. การตรวจสอบตามมาตรฐานที่กำหนด

๔. การตรวจสอบความพึงพอใจ

๕. การตรวจสอบคุณภาพทั้งหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากรด้านขีดความสามารถที่เหมาะสมและสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพ การตรวจสอบวัตถุดิบ และความคุ้มค่าการตรวจสอบระบบงาน การตรวจสอบระบบการบริหาร พร้อมกันนี้ต้องมีการรายงานผลการตรวจสอบว่า

๕.๑ เป็นไปตามเป้าหมายการตรวจสอบหรือไม่อย่างไร

๕.๒ ข้อบ่งชี้ในการตรวจสอบมีอะไรบ้าง

๕.๓ หลักเกณฑ์การประเมินหรือการวัดผล

๕.๔ ระยะเวลาในการดำเนินการตรวจสอบ

๕.๕ สถิติเปรียบเทียบผลการตรวจสอบ

๕.๖ ข้อจำกัดในขณะที่ทำการตรวจสอบ

๕.๗ สรุปผลการตรวจสอบ

๕.๘ ข้อเสนอแนะแนวทางการตรวจสอบครั้งต่อไป

ทั้งนี้ในการตรวจสอบเน้นตรวจสอบ ผลที่เกิดขึ้นว่าเป็นไปตามแผนหรือไม่อย่างไร และผลที่ไม่เป็นไปตามแผนนั้น ต้องมีทางเลือกที่น่าจะเป็นไปได้อย่างไรบ้าง หรือท้ายสุดอาจต้องเปลี่ยนเป้าหมายใหม่

การนำวงจรการบริหารงานคุณภาพ (PDCA: Deming Cycle) มาใช้ในการศึกษา “บทบาทกองทัพบกด้านกำลังพลต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค Thailand 4.0 กรณีศึกษามณฑลทหารบกที่ ๔๑” จึงเป็นอีกวิธีการหนึ่งที่สามารถพิสูจน์ได้ว่า เมื่อมณฑลทหารบกที่ ๔๑ (มทบ.๔๑) ของกองทัพบกต้องเข้าสู่ยุค Thailand 4.0 มทบ.๔๑ จะต้องปรับหรือเปลี่ยนหรือเพิ่มเติม หรือแก้ไขเกี่ยวกับด้านกำลังพลหรือไม่อย่างไรเพื่อรับกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว การดำเนินการของ มทบ.๔๑ ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ไม่ว่าจะเป็น

๑. การบังคับบัญชากำลังประจำท้องที่ของกองทัพบก ตามกระทรวงกลาโหมกำหนด

๒. การรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช (ยกเว้น อำเภอทุ่งสง) และภูเก็ต

๓. การศาลทหาร

๔. การดำเนินคดีที่อยู่ในอำนาจศาลทหาร

๕. การเรือนจำทหาร

๖. การดำเนินระดมสรรพกำลังในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช (ยกเว้น อำเภอทุ่งสง) และภูเก็ต

๗. การสนับสนุนหน่วยทหารที่อยู่ในพื้นที่

๘. การดำเนินตามแผนยุทธศาสตร์การต่อสู้แบบเบ็ดเสร็จ เพื่อรักษาความสงบภายในและการป้องกันประเทศ รวมทั้ง

๙. การรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช (ยกเว้น อำเภอทุ่งสง) และภูเก็ต

๑๐. การตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นธรรม ถูกต้องตามระเบียบทางทหาร

๑๑. การดำเนินงานต่างๆ ตามยุทธศาสตร์การต่อสู้แบบเบ็ดเสร็จ เพื่อรักษาความสงบภายใน และ การป้องกันประเทศ

นัยดังกล่าวการนำวงจรการบริหารงานคุณภาพ (PDCA: Deming Cycle) มาใช้ จะช่วยทำให้ทราบได้ว่า มณฑลทหารบกที่ ๔๑ (มทบ. ๔๑) ในส่วนของผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องกำหนดแผนงานร่วมกับพนักงานทุกระดับ อย่างรอบคอบเพื่อนำไปปฏิบัติตามแผนงานอย่างค่อยเป็นค่อยไป สามารถตรวจสอบผลที่เกิดขึ้นเพื่อค้นหาปัญหาข้างเคียงและวิธีแก้ไขที่เหมาะสมที่สุดหรือค้นหาว่าวิธีการปฏิบัติใดมีประสิทธิผลที่สุด ก็สามารถจัดให้เป็นมาตรฐาน และท้ายสุดได้ขั้นตอนการดำเนินงานที่เหมาะสม หรือวิธีแก้ไขเป็นมาตรฐานหรือวิธีการใหม่ๆ และนำมาปรับใช้ได้อย่างสอดรับกับยุค Thailand 4.0

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เนื่องจากไม่มีการวิจัยทางการทหารใดที่เน้นหรือนำ วงจรการบริหารงานคุณภาพ (PDCA: Deming Cycle) มาใช้อย่างอย่างชัดเจน อย่างไรก็ตามหากพิจารณาในส่วนของการวิเคราะห์ของสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (ออนไลน์,๒๕๖๐) พบว่า ในทางการทหารนั้น ได้นำระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management) และระบบการบริหารแบบ Six Sigma รวมถึงระบบ QCC มาใช้ในหลายส่วนงาน ซึ่งทั้งสามระบบล้วนมีฐานคิดที่เกี่ยวข้องกับวงจรการบริหารงานคุณภาพ (PDCA: Deming Cycle)

แผนภาพที่ ๒-๕ วงจรการบริหารงานคุณภาพ (PDCA: Deming Cycle)

ที่มา: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, ออนไลน์, ๒๕๖๑.

อย่างไรก็ตามเนื่องจากวัฒนธรรมองค์การทางการทหารเน้นรับการสั่งการ การนำวงจรการบริหารงานคุณภาพ (PDCA: Deming Cycle) มาใช้สำหรับทางการทหารจึงเน้นที่การบริหารจัดการกิจกรรมต่างๆ เพื่อเพิ่มผลผลิตในองค์การตามวิสัยทัศน์ที่ว่า

“มณฑลทหารบกที่ ๔๑ เป็นหน่วยงานที่มีศักยภาพ ก้าวทันเทคโนโลยี เป็นที่เชื่อมั่นและไว้ใจของประชาชน”

ดังนั้นเป้าหมายสำคัญจึงอยู่ที่ “ศักยภาพ” “การก้าวทันเทคโนโลยี” “การเชื่อมั่นและไว้ใจของประชาชน”

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทางการทหารที่นำวงจรการบริหารงานคุณภาพ (PDCA: Deming Cycle) มาใช้ ที่ปรากฏชัดเจนตรวจสอบได้ ได้แก่

๑. การวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบบริหารการศึกษาของ รร.ป.ศป. ภายใต้กรอบการประกันคุณภาพการศึกษาของกองทัพบก (ทบ.) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เน้นวิเคราะห์จากข้อมูลจากเอกสารของ รร.ป.ศป. ในเรื่องของการบริหารงานทั่วไปและการบริหารงานการประกันคุณภาพการศึกษา ใช้หลักการและทฤษฎีในการบริหารงานที่มีคุณภาพเพื่อหาจุดอ่อน/ข้อบกพร่องจากการบริหารการศึกษาของ รร.ป.ศป. ภายใต้กรอบการประกันคุณภาพการศึกษาของ ทบ.เพื่อนำไปสู่การกำหนดแนวทางในการพัฒนาระบบบริหารการศึกษาของ รร.ป.ศป. ภายใต้กรอบการประกันคุณภาพการศึกษาของ ทบ. ซึ่งในรายละเอียดเกี่ยวกับกำลังพลที่น่าสนใจและสามารถนำมาใช้สำหรับการวิจัยเรื่อง “บทบาทกองทัพบกด้านกำลังพลต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค Thailand ๔.๐ กรณีศึกษามณฑลทหารบกที่ ๔๑”ได้คือ สำหรับผู้ที่สำเร็จการศึกษาจาก รร.ป.ศป. จะต้องมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ๔ ประการ ได้แก่ “เป็นคนเก่ง คนดี มีคุณลักษณะเหมาะสม และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข” กล่าวคือ

๑.๑ เป็นคนเก่ง หมายถึง

๑.๑.๑ มีความรู้ความสามารถของงานในหน้าที่

๑.๑.๒ มีความสามารถในภาษาไทย และภาษาต่างประเทศ

๑.๑.๓ มีความรู้ในการใช้คอมพิวเตอร์ และระบบสารสนเทศ

๑.๑.๔ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และแก้ไขปัญหาด้วยเหตุและผล

๑.๑.๕ มีทักษะในการติดต่อประสานงานและมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี

๑.๑.๖ มีความสนใจและใฝ่ในความรู้อย่างต่อเนื่อง

๑.๒ เป็นคนดี หมายถึง

๑.๒.๑ มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ

๑.๒.๒ มีระเบียบวินัย และเคารพในสิทธิของผู้อื่น

๑.๒.๓ มีเมตตา และจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่น

๑.๒.๔ มีความเสียสละ อดทน ขยันหมั่นเพียร

๑.๒.๕ มีความรับผิดชอบต่อตนเอง หน้าที่ครอบครัว และประเทศชาติ

๑.๓ มีคุณลักษณะเหมาะสม หมายถึง

๑.๓.๑ มีลักษณะทหารที่ดี องอาจ ผึ่งผาย เข้มแข็ง อดทน

๑.๓.๒ มีการแต่งกายและการแสดงความเคารพที่ถูกต้องตามแบบธรรมเนียมทหาร

๑.๓.๓ มีคุณลักษณะความเป็นผู้นำ

๑.๓.๔ วางตนได้เหมาะสม ในตำแหน่งและงานในหน้าที่

๑.๔ อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข หมายถึง

๑.๔.๑ มีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์ แข็งแรง

๑.๔.๒ มีสุขภาพจิตที่ร่าเริง แจ่มใส

๑.๔.๓ มีความสุขในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน

๑.๔.๔ มีความเคารพนอบน้อมต่อผู้อาวุโสกว่า

๑.๔.๕ ไม่หลงต่อสิ่งที่เป็นอบายมุขทั้งปวง

๒. งานวิจัยที่เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าฯ

๓. ผลการศึกษาเกี่ยวกับ มาตรฐานการศึกษาสถาบันการศึกษาของกองทัพระดับปริญญาตรีขึ้นไป รอบสาม (พ.ศ.๒๕๕๔ – ๒๕๕๘) สำหรับ รร.เหล่าทัพ (รร.จปร. รร.นร. รร.นอ.) (คศษ.ทท. พิจารณาให้ความเห็นชอบ อนุมัติใช้เมื่อ ๒๓ ก.พ.๒๕๕๔)

๔. ข้อเสนอทางวิชาการของ ฤทธี อินทราวุธ ผู้อำนวยการศูนย์ไซเบอร์กองทัพบก (ออนไลน์, ๒๕๖๐) เสนอว่า “ประเทศไทย ๔.๐ กับกองทัพศตวรรษที่ ๒๑: Thailand 4.0 VS. Force 21” ซึ่งระบุชัดเจนว่า ไม่มีกองทัพ ๔.๐ แต่จะมีกองทัพศตวรรษที่ ๒๑ เนื่องจากหน่วยงานกองทัพมุ่ง “พัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถทางการทหารขององค์กรด้านการรักษาความมั่นคงของชาติ มิใช่มุ่งเน้นการแข่งขันเชิงธุรกิจ” ดังนั้นสิ่งที่สำคัญที่มาเสริมขีดความสามารถของกองทัพ ในยุคศตวรรษที่ ๒๑ คงหนีไม่พ้นการพัฒนาขีดความสามารถด้านการปฏิบัติการไซเบอร์ (Cyber Operation) เพื่อรองรับกับภัยคุกคามไซเบอร์ในพื้นที่ปฏิบัติการทางทหารที่ ๕ (Cyber Domain) ตามแผนยุทธศาสตร์ไซเบอร์ของกระทรวงกลาโหม ที่กำหนดไว้รวม ๓ ด้าน คือ การป้องกันการป้องปราม และการผนึกกำลัง โดยแผนแม่บทไซเบอร์เพื่อการป้องกันประเทศกระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ จะครอบคลุมแผนงานหลัก ๖ แผนงาน ได้แก่

๔.๑ แผนการจัดองค์กรด้านไซเบอร์

๔.๒ แผนการป้องกันระบบโครงสร้างพื้นฐาน

๔.๓ แผนการพัฒนาความพร้อมการปฏิบัติการไซเบอร์เชิงรุกและการปฏิบัติการสงครามไซเบอร์

๔.๔ แผนการดำรงและพัฒนาศักยภาพด้านไซเบอร์

๔.๕ แผนการสนับสนุนศักยภาพทางไซเบอร์ระดับชาติ

๔.๖ แผนงานความร่วมมือและผนึกกำลังด้านไซเบอร์

บรรดาหน่วยงานกองทัพ ซึ่งเป็นหน่วยงานด้านความมั่นคง ที่มีแผนงานการพัฒนาเสริมสร้างกำลังกองทัพอย่างเป็นระบบ ตามแผนยุทธศาสตร์ป้องกันประเทศของกระทรวงกลาโหม ที่พิจารณาจากความมั่นคงของโลก ภัยคุกคามของภูมิภาค สถานการณ์ภายในประเทศ จึงต้องให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมด้านความมั่นคงที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ของกระทรวงกลาโหมทั้ง ๓ ด้าน คือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑: การป้องกันเชิงรุก

ยุทธศาสตร์ที่ ๒: การผนึกกำลังป้องกันประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓: การสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคง

การกำหนดแผนพัฒนาเสริมสร้างกองทัพ จึงแบ่งออกเป็น ๔ ระยะ คือ

ระยะที่ ๑ ระหว่างปี ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

ระยะที่ ๒ ระหว่างปี ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙

ระยะที่ ๓ ระหว่างปี ๒๕๗๐ – ๒๕๗๔

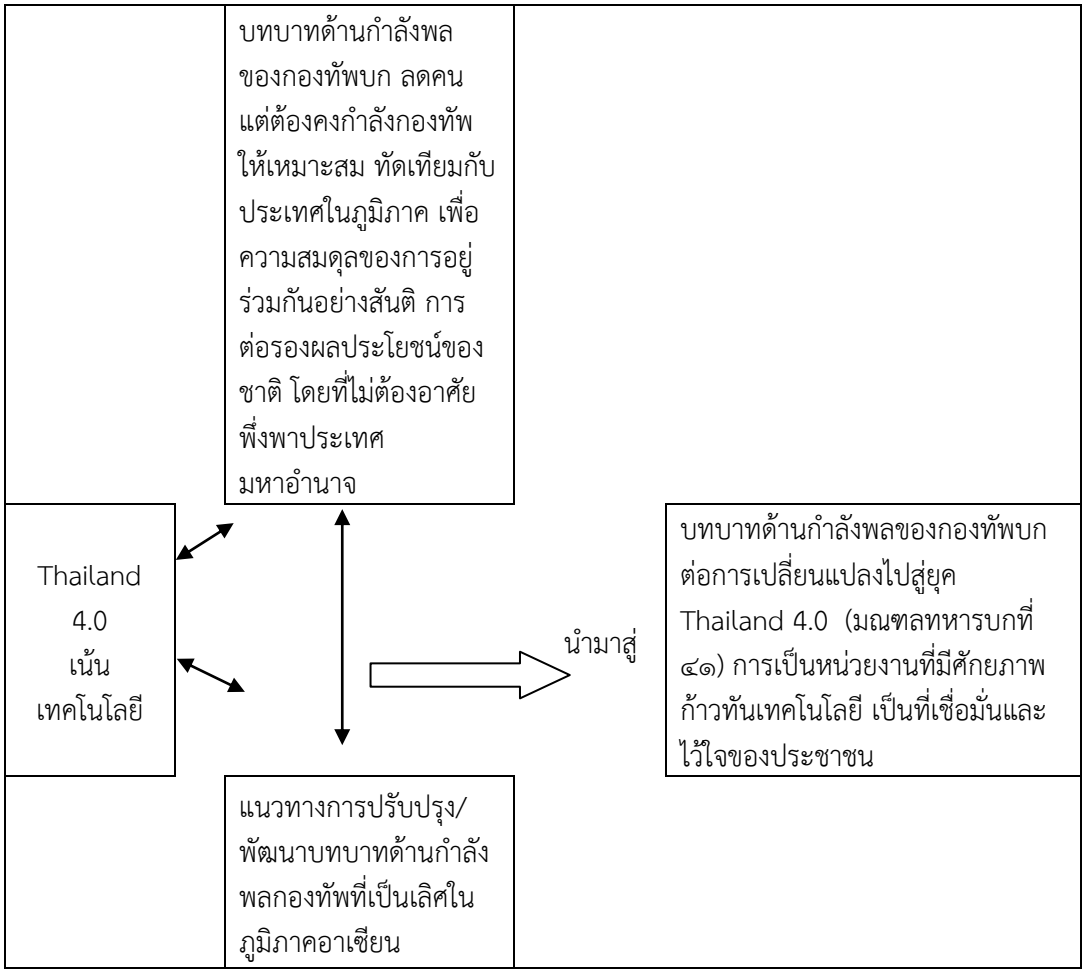
ระยะที่ ๔ ระหว่างปี ๒๕๗๕ – ๒๕๗๙

ทั้งนี้ตามแผนยุทธศาสตร์ป้องกันประเทศของกระทรวงกลาโหมได้เล็งเห็นว่า ภัยคุกคามที่จะเกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ไม่ใช่ภัยคุกคามที่ต้องใช้กำลังขนาดใหญ่เข้าปราบปราม เหมือนเช่นในอดีตที่ผ่านมา จึงมีความจำเป็นต้อง “ลดคน แต่ต้องคงกำลังกองทัพให้เหมาะสม ทัดเทียมกับประเทศในภูมิภาค เพื่อความสมดุลของการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ การต่อรองผลประโยชน์ของชาติ โดยที่ไม่ต้องอาศัยพึ่งพาประเทศมหาอำนาจ”

จากผลการวิจัยและการศึกษาหรือข้อเสนอทางวิชาการที่เกี่ยวข้องข้างต้น จึงนำมาสู่แนวทางในการวิจัยสำหรับการวิจัยเรื่อง “บทบาทกองทัพบกด้านกำลังพลต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค Thailand 4.0 กรณีศึกษามณฑลทหารบกที่ ๔๑” ภายใต้บทบาทด้านกำลังพลของกองทัพบกที่ว่า “ลดคน แต่ต้องคงกำลังกองทัพให้เหมาะสม ทัดเทียมกับประเทศในภูมิภาค เพื่อความสมดุลของการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ การต่อรองผลประโยชน์ของชาติ โดยที่ไม่ต้องพึ่งพาอาศัยประเทศมหาอำนาจ” ขณะที่ในส่วนของ Thailand 4.0 มุ่งเน้นเกี่ยวกับ “เทคโนโลยี” และมณฑลทหารบกที่ ๔๑ เน้นที่ การเป็นหน่วยงานที่มีศักยภาพ ก้าวทันเทคโนโลยี เป็นที่เชื่อมั่นและไว้ใจของประชาชน ซึ่งนำมาสู่กรอบแนวคิดการวิจัยดังปรากฏในหัวข้อถัดไป

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดชุดข้อมูลหรือตัวแปรหลักในการวิจัย สรุปได้ดังนี้



จากกรอบแนวคิดนี้สะท้อนให้เห็นว่า บทบาทด้านกำลังของกองทัพบกต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค Thailand 4.0 (มณฑลทหารบกที่ ๔๑) เป็นผลมาจากบทบาทฯ ในปัจจุบัน Thailand 4.0 และแนวทางการปรับปรุงพัฒนาบทบาทฯ ที่กำลังพล กองทัพบกมุ่งหวัง (ภายใต้วิสัยทัศน์ของ “กองทัพที่เป็นเลิศในภูมิภาคอาเซียน”)

สรุป

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทั้ง ๗ ส่วน ได้แก่ ๑. บทบาทด้านกำลังพล ของกองทัพบก ๒. ยุค Thailand 4.0 ๓. มณฑลทหารบก ๔. แนวคิด/ทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ๕.แนวคิด/ทฤษฎีเกี่ยวกับ “ความเป็นเลิศ”ของ Demming ๖. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้นำมาสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยในหัวข้อที่ ๗. กรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า บทบาทด้านกำลังพลของกองทัพบกต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค Thailand 4.0 (มณฑลทหารบกที่ ๔๑) ที่จะพัฒนาสู่การเป็นหน่วยงานที่มีศักยภาพ ก้าวทันเทคโนโลยี เป็นที่เชื่อมั่นและไว้ใจของประชาชนได้นั้น สิ่งสำคัญอยู่ที่นัยของ Thailand 4.0 ที่เน้นเทคโนโลยี นวัตกรรม ที่เข้ามามีบทบาทและส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการด้านกำลังพลของมณฑลทหารบก สังกัดกองทัพบก ที่ท้ายสุดอาจต้องเปลี่ยนแปลงในหลากหลายมิติ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การลดกำลังพลหรือจัดสรรกำลังพลให้เหมาะสมกับการเป็น “กองทัพยุค Thailand 4.0” ที่ทัดเทียมกับประเทศในภูมิภาค มีความสมดุลของการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ มีการต่อรองผลประโยชน์ของชาติ โดยที่ไม่ต้องอาศัยพึ่งพาประเทศมหาอำนาจ พร้อมผสานร่วมกับแนวทางการปรับปรุง/พัฒนาบทบาทด้านกำลังพลกองทัพที่เป็นเลิศในภูมิภาคอาเซียน แต่ทั้งหมดนี้ แนวทางการพัฒนาบทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบกสังกัดกองทัพบกต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค Thailand 4.0 จะเป็นเช่นใด มุมมองของกำลังพล จะนำมาซึ่งข้อมูลสำคัญต่อการกำหนดแนวทางการพัฒนาบทบาทหน้าที่ฯ ดังกล่าวได้

บทที่ ๓
บทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบก

หากพิจารณาตามนัย ที่ปรากฏใน กฎกระทรวง กำหนดหน้าที่และเขตพื้นที่ของมณฑลทหารบก พ.ศ. ๒๕๕๘ (ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๓๒ ตอนที่ ๘๖ ก หน้า ๑๑๑ วันที่ ๘ กันยายน ๒๕๕๘) อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๒๓ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ.๒๕๕๑ มณฑลทหารบก มีหน้าที่ ๕ หน้าที่หลักตามนัย ข้อ ๓ ของกฎกระทรวงดังนี้

๑. บังคับบัญชากำลังประจำถิ่นของกองทัพบก ตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด

๒. รักษาความสงบเรียบร้อยในเขตพื้นที่ รวมทั้งการศาลทหาร การคดี การช่วยดำเนินการ คุ้มครองพยานในคดีอาญา และการเรือนจำ

๓. ดำเนินการสัสดี การเกณฑ์ช่วยราชการทหาร และการระดมสรรพกำลังในเขตพื้นที่

๔. สนับสนุนหน่วยทหารที่อยู่ในเขตพื้นที่

๕. ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การต่อสู้เบ็ดเสร็จ เพื่อรักษาความสงบภายใน และการป้องกันประเทศ

ส่วนข้อ ๔ มณฑลทหารบก มีหน้าที่ในแต่ละเขตพื้นที่ โดย

มณฑลทหารบก ที่ ๔๑ มีหน้าที่ในเขตพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราชนอกจากอำเภอทุ่งสง และจังหวัดภูเก็ต โดยจังหวัดทหารบกนครศรีธรรมราช ให้ถือว่าอ้างถึงมณฑลทหารบกที่ ๔๑

ดังนั้นบทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบก หากพิจารณาตามกฎกระทรวงดังกล่าวจึงไม่มีความแตกต่างกันในเชิงหลักการ

นอกจากนี้ในการวิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับ “กำลังพลของมณฑลทหารบกที่ ๔๑ สังกัดกองทัพบก”และ“บทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบกที่ ๔๑ ต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค Thailand 4.0” ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างบทบาทด้านกำลังพลในปัจจุบันของมณฑลทหารบกที่ ๔๑ กับการเปลี่ยนแปลงสู่ยุค Thailand 4.0 อันจะนำมาสู่ ข้อเสนอเกี่ยวกับบทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบกที่ ๔๑ สังกัดกองทัพบกต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค Thailand 4.0 ที่ส่งผลกระทบหรือมีความเกี่ยวข้องกับความมั่นคงของประเทศ อันจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะอย่างยิ่งมณฑลทหารบกที่ ๔๑ สังกัดกองทัพบก ดังนั้นผู้ให้ข้อมูลที่มาจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ สำหรับการวิจัยนี้จึงประกอบไปด้วยบุคคลที่เกี่ยวข้องที่ให้ข้อมูลผ่านเทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีคุณสมบัติหลัก ได้แก่

๑. เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับ “มณฑลทหารบกที่ ๔๑” โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับการดูแลกำลังพล การวางอัตรากำลังพล การกำหนดบทบาทของกำลังพล ได้แก่ ผู้บัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๔๑ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องโดยตรง

๒. เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการวางแผนยุทธศาสตร์ หรือวางแผนเกี่ยวกับกำลังพล

สำหรับข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ ๒ เทคนิค ได้แก่

๑. เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา ในลักษณะการวิเคราะห์เอกสาร สารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับ “มณฑลทหารบกที่ ๔๑” และ “การเปลี่ยนแปลงสู่ยุค Thailand 4.0” รวมถึงเอกสารเกี่ยวกับ “ความมั่นคงของประเทศ” รวมถึงความสัมพันธ์เชื่อมโยงของความหมายของคำต่างๆ เหล่านี้ เพื่อพิจารณาความทับซ้อนของชุดข้อความ (Concepts to Variables) โดยจะนำเสนอในรูปแผนภาพทางความคิดประกอบการบรรยาย (Mindmap)

๒. เทคนิคการวิเคราะห์แผนที่เชิงมโนทัศน์ (Concept Mapping) ซึ่งจะเริ่มจากการกำหนดโครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างชุดข้อความหรือตัวแปรและผลที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย เมื่อได้โครงสร้างแล้วในลำดับถัดไปจะดำเนินการทำตารางไขว้เชิงแมททริกซ์ (Crosstabulation Table) วิเคราะห์การทับซ้อนของชุดข้อความหรือตัวแปร จากนั้นนำมาสู่การออกแบบบทบาทด้านกำลังพลของกองทัพบกต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค Thailand 4.0 โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับมณฑลทหารบกที่ ๔๑ ที่จะเป็นหน่วยงานที่มีศักยภาพ ก้าวทันเทคโนโลยี เป็นที่เชื่อมั่นและไว้ใจของประชาชน ซึ่งอาจจำเสนอด้วยภาพประกอบคำบรรยายหรือตารางประกอบคำบรรยาย

รายละเอียด/ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้และผลการวิเคราะห์ นำมาสู่การนำเสนอในหัวข้อต่างๆ ดังนี้

บทบาทด้านกำลังพลของกองทัพบก ภายใต้วิสัยทัศน์ “...กองทัพที่เป็นเลิศในภูมิภาคอาเซียน”และ “ความเป็นเลิศ”

จากข้อมูลทุติยภูมิที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ข้อมูลจากกรมกำลังพลทหารบก ระบุนัยเชิงวิสัยทัศน์ไว้ว่า “...เป็นเสาหลักในการบริหารจัดการและพัฒนากำลังพลของกองทัพสู่กองทัพที่เป็นเลิศในภูมิภาคอาเซียน...” ในทางปฏิบัติ กองทัพบกได้พยายามพัฒนากำลังพลให้มีนัย “Smart Man” เมื่อนำมาวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับการดูแลกำลังพล การวางอัตรากำลังพล การกำหนดบทบาทของกำลังพล ได้แก่ ผู้บัญชาการมณฑลทหารบก ที่ ๔๑ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องโดยตรง และ/หรือผู้ที่มีประสบการณ์ในการวางแผนยุทธศาสตร์ หรือวางแผนเกี่ยวกับกำลังพล ผลการวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา พบว่า

มณฑลทหารบก กองทัพบกไทย ซึ่งในการวิจัยนี้มีมณฑลทหารบกที่ ๔๑ เป็นตัวแทนในการให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย ข้อมูลที่ได้ถูกนำมาวิเคราะห์เนื้อหา สรุปได้ดังตารางที่ ๓-๑ ดังนี้

ตารางที่ ๓-๑ มณฑลทหารบก ภารกิจ ผังการจัดมณฑลทหารบก และบทบาทด้านกำลังพล

รายละเอียดที่เกี่ยวข้อง	มณฑลทหารบกทั่วไป	มณฑลทหารบก ที่ ๔๑
ภารกิจ		
๑.บังคับบัญชากำลังประจำถิ่นของกองทัพบก ตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด	√	√
๒.รักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่ รวมทั้งการศาลทหาร การคดี การช่วยดำเนินการคุ้มครองพยานในคดีอาญา และการเรือนจำ	√	√
๓.ดำเนินการสัสดี การเกณฑ์ช่วยราชการทหาร และการระดมสรรพกำลังในเขตพื้นที่	√	√
๔.สนับสนุนหน่วยทหารที่อยู่ในเขตพื้นที่	√	√
๕.ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การต่อสู้เบ็ดเสร็จ เพื่อรักษาความสงบภายในและการป้องกันประเทศ	√	√
ผังการจัดมณฑลทหารบก		
ระดับกอง: กองบัญชาการ กองร้อย/กองพันมณฑลทหารบก ศาล อัยการ กองเรือนจำ	√	√
สำนัก/แผนก: สำนักขนส่ง แผนกยุทธโยธา แผนกสรรพาวุธ แผนกพลาธิการ แผนกประวัติ/บำเหน็จ/บำนาญ หมวดสื่อสาร	√	√
หมวด/สำนัก: หมวดดุริยางค์ ศูนย์ฝึก/หน่วยฝึกนักศึกษาวิชาการทหาร โรงพยาบาล สำนักงานสัสดี หน่วยทหารตามที่ กห.กำหนด	√	√
กองบัญชาการ: กองกำลังพล กองข่าว กองยุทธการ กองส่งกำลังบำรุง กองกิจการพลเรือน ฝ่ายสรรพกำลัง ฝ่ายโครงการและงบประมาณ ฝ่ายการสารวัตร ฝ่ายสืบสวนสอบสวน ฝ่ายการเงิน ฝ่ายพระธรรมนูญ ฝ่ายสวัสดิการ ฝ่ายการสื่อสาร ฝ่ายการแผนที่ ฝ่ายอนุศาสนาจารย์ ฝ่ายการสัตว์	√	√
บทบาทด้านกำลังพล		
๑.เป็นไปตามภารกิจ (ตามข้อกำหนดเชิงโครงสร้างของ กห.)	√	√
๒.ตามความต้องการของกำลังพล มทบ.ที่ ๔๑		
๒.๑ ลดปริมาณกำลังพลเพื่อประสิทธิภาพด้วยเทคโนโลยี		√
๒.๒ เน้นกำลังพลที่พร้อมด้วยความรู้ สภาพร่างกาย เทคโนโลยี และภาษา		√
๒.๓ ปรับสายการบังคับบัญชาให้สั้นลงเพื่อรวดเร็วต่อการขับเคลื่อนภารกิจ		√
๒.๔ มีปรัชญาหรือแนวคิดหลักในการทำงานร่วมกัน เช่น หลักจริยธรรม หลักคุณธรรม หลักเศรษฐกิจพอเพียง หลักการบริหารจัดการที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เป็นต้น		√

จากตารางที่ ๓-๑ สะท้อนให้เห็นว่า “ความเป็นเลิศ” ของกองทัพบกไทย ต้องอาศัยความเป็นเลิศของ “กำลังพลของกองทัพบก” ที่ยึดมั่นในภารกิจหลัก และสามารถดำเนินบทบาทของตนได้ครบถ้วน ซึ่งมณฑลทหารบก กองทัพบกไทยต้องผลิตสร้าง กำลังพลที่ตอบสนองต่อทั้งภารกิจหลักและผังการจัด ขณะเดียวกัน กำลังพลที่จะสู่ความเป็นเลิศได้ ต้องพร้อมด้วยความรู้ สภาพร่างกาย ความสามารถและทักษะด้านเทคโนโลยี และภาษา ที่สำคัญมีปรัชญาร่วมในการปฏิบัติ

ภารกิจร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็น หลักจริยธรรม หลักคุณธรรม หลักเศรษฐกิจพอเพียง หลักการบริหารจัดการที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เป็นต้น

อย่างไรก็ตามจากการสัมภาษณ์ระดับต้นกับผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยที่เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ได้ข้อเสนอเชิงแนวคิดสำคัญ ๒ ประการ ได้แก่

๑. กำลังพลในทุกระดับมณฑลทหารบก ควรมีประมาณลดลง แต่ประสิทธิภาพต้องสูงหรือเพิ่มขึ้นโดยอาศัยเทคโนโลยีเข้ามาทดแทน

๒. สายการบังคับบัญชาที่สั้นลงและมีความคล่องตัว รวดเร็วต่อการปฏิบัติมากยิ่งขึ้น

บทบาทมณฑลทหารบก ยุค Thailand 4.0

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับแนวคิดของ Thailand 4.0 ประกอบด้วย ๒ แนวคิดสำคัญ "Strength from Within" คือการสร้างความเข้มแข็งจากภายใน และ "Connect to the World" เมื่อภายในเข้มแข็ง ก็ต้องเชื่อมโยงเศรษฐกิจภายในกับเศรษฐกิจโลก โดย Strength from Within หรือการสร้างความเข้มแข็งจากภายใน มีกลไกในการขับเคลื่อนหลักอยู่ ๓ กลไก ได้แก่ การยกระดับนวัตกรรม (Innovation Driven Proposition) ของทุกภาคส่วนในประเทศ การสร้างสังคมที่มีจิตวิญาณของความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur Driven Proposition) และการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและเครือข่าย (Community Driven Proposition) ซึ่งทั้ง ๓ กลไกนี้ต้องขับเคลื่อนไปพร้อมๆ กัน นวัตกรรมจะถูกยกระดับขึ้น ผ่าน Growth Engine ๓ ตัวใหม่ อันประกอบด้วย Green Growth Engine, Productive Growth Engine และ Inclusive Growth Engine ส่วน การเชื่อมโยงภายนอก (Connect to the World) เป็นสิ่งที่ต้องดำเนินควบคู่กันไป ซึ่งในส่วนนี้ ระบบเชื่อมโยงกับโลกใน ๓ ระดับด้วยกัน ได้แก่ Domestic Economy เศรษฐกิจภายในประเทศ Regional Economy เศรษฐกิจภูมิภาค Global Economy เศรษฐกิจโลก ซึ่งสำหรับในการวิจัยนี้ จะพิจารณาจากการผนวก Domestic กับ Regional Economy เข้าด้วยกัน เพื่อเป็นพลังต่อรองกับส่วนอื่นๆของประชาคมโลกผ่านบทบาทในมิติทางภูมิรัฐศาสตร์และภูมิเศรษฐศาสตร์ของภูมิภาค ตามนัยที่ประเทศไทยมุ่งหวังว่า Thailand 4.0 จะนำพาประเทศไทยให้ไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนได้ ซึ่งจะทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่มีความหวัง (Hope) มีความสุข (Happy) และความสมานฉันท์ (Harmony) นอกจากนี้หากพิจารณากระบวนทัศน์ในการพัฒนาประเทศ ภายใต้ยุคหรือโมเดล Thailand 4.0 มี ๓ ประเด็นที่สำคัญ ได้แก่ การเป็นจุดเริ่มต้นของยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ในการขับเคลื่อนไปสู่การเป็นประเทศที่ มั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืน อย่างเป็นรูปธรรม การเป็น “Reform in Action” ที่มีการผลักดันการปฏิรูปโครงสร้างเศรษฐกิจ การปฏิรูปการวิจัยและการพัฒนา และการปฏิรูปการศึกษาไปพร้อมๆ กัน และการเป็นการผนึกกำลังของทุกภาคส่วนภายใต้แนวคิด “ประชารัฐ” โดยเป็นประชารัฐที่ผนึกกำลังกับเครือข่ายพันธมิตรทางธุรกิจ การวิจัยพัฒนา และบุคลากรระดับโลก ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของการ “รู้จักเติม รู้จักพอ และรู้จักปัน” (ไทยรัฐ, ออนไลน์, ๒๕๖๐)

เมื่อนำมาวิเคราะห์เนื้อหาประกอบกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ พบว่า มณฑลทหารบก ยุค Thailand 4.0ต้องมีคุณลักษณะ คุณสมบัติสำคัญ ดังนี้

๑. มีโครงสร้างที่พร้อมด้วยระเบียบวินัย บนฐานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒. มีโครงสร้างพื้นฐานที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง (ทั้งอุปกรณ์ สื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อรองงรับ “งาน” ประเภทต่างๆ ในมณฑลฯ

๓. เป็นองค์กรที่เน้น “ความรู้” “เทคโนโลยี” และ “ระเบียบวินัย”

๔. เน้นความสำคัญของ “กำลังพล” ที่มีความรู้ทั้งวิชาการ การทหาร และเทคโนโลยี ภายใต้สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

ภายใต้ขีดความสามารถของมณฑลมี ๒๐ รายละเอียด ได้แก่

๑. รักษาระเบียบวินัยและแบบธรรมเนียมของทหารภายนอกที่ตั้งหน่วยทหาร และมีอำนาจสั่งการแก่หน่วยทหารในเขตพื้นที่ ในกรณีเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย และตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด

๒. ใช้อำนาจตามกฎหมายในการสั่งการแก่หน่วยทหาร เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยให้กับบุคคลสำคัญ สถานที่ และอสังหาริมทรัพย์ของทหารในเขตพื้นที่ รวมทั้งจัดการเฝ้ารักษาสถานที่ตั้งที่สำคัญอย่างต่อเนื่อง

๓. อำนวยการรักษาความปลอดภัย และสถานที่สำคัญทางทหารในเขตพื้นที่ในเรื่องการป้องกัน และปราบปราม การก่อความไม่สงบ การพิทักษ์พื้นที่ส่วนหลัง การรักษาสถานที่และตำบลสำคัญในสถานการณ์ฉุกเฉิน การข่าวกรอง และการต่อต้านการข่าวกรอง

๔. ดำเนินการเกี่ยวกับ การศาลทหาร การคดี และการเรือนจำ

๕. ดำเนินการระดมสรรพกำลังทางด้านกาลังพล การสัสดี การส่งกำลังบำรุง และการเกณฑ์ช่วยราชการทหาร

๖. จัดการฝึกศึกษานักศึกษาวิชาทหาร

๗. ดำเนินการกำลังพลในเรื่องการจัดทำประวัติรับราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับบำเหน็จ บำนาญ สนับสนุนหน่วยทหารในเขตพื้นที่

๘. บำรุงขวัญทหารในเขตพื้นที่ด้วยการสวัสดิการและการบำรุงขวัญอื่นๆ เช่น การร้านค้า การสหกรณ์ การสโมสรทหาร การสงเคราะห์ทางการเงิน การออมทรัพย์ การสังเคราะห์ทางฌาปนกิจ การพิธีทหาร การกีฬา การบันเทิง การพักผ่อนหย่อนใจ การไปรษณีย์ กิจการสงเคราะห์ทหารผ่านศึก การอบรมจิตใจ และการบริการด้านการศึกษา

๙. จัดการสนับสนุนการฝึกให้กับหน่วยทหารในเขตพื้นที่ ในเรื่องเครื่องช่วยฝึก การบริการสนามฝึกและสนามยิงปืน

๑๐. รักษาและควบคุมอสังหาริมทรัพย์ของทหารในเขตพื้นที่ รวมทั้งการเก็บผลประโยชน์จากสถานที่หรืออสังหาริมทรัพย์เหล่านั้น

๑๑. สนับสนุนทางการส่งกาลังให้แก่ตนเองและหน่วยทหารในเขตพื้นที่ ตามที่หน่วยเหนือกำหนด เช่น

๑๑.๑ การเคลื่อนย้ายและการขนส่งสิ่งอุปกรณ์

๑๑.๒ การดำเนินการเกี่ยวกับที่ดิน การก่อสร้าง การซ่อมแซมตกแต่งอาคารสถานที่ การติดตั้งและซ่อมแซมสิ่งอำนวยความสะดวก

๑๑.๓ การรักษาพยาบาลและการส่งกลับกำลังทหาร รวมทั้งครอบครัวในเขตพื้นที่

๑๑.๔ เป็นตำบลส่งกำลังของกองบัญชาการช่วยรบหรือตามที่กองทัพบกกำหนด เพื่อทำหน้าที่เก็บรักษาแจกจ่ายและจำหน่ายสิ่งอุปกรณ์บางประเภท

๑๒. จัดการเก็บรักษาและบริการแบบธรรมเนียมแก่หน่วยทหาร และแจกจ่ายแบบธรรมเนียมของกองทัพบกแก่หน่วยทหารในเขตพื้นที่

๑๓. ดำเนินการบริหารการเงินราชการ ทำการเบิกจ่าย เก็บรักษา จัดทำบัญชีเงินราชการให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการและรวบรวมจัดทำ บริหาร ควบคุมงบประมาณ ตลอดจนรายงานผลการใช้งบประมาณของหน่วยทหาร ในเขตพื้นที่ที่ต้องรับการสนับสนุนงบประมาณจากมณฑลทหารบก

๑๔. จัดการติดต่อสื่อสารระหว่างที่ตั้งหน่วยทหารในเขตพื้นที่

๑๕. จัดการประชาสัมพันธ์เพื่อประโยชน์ทางทหาร ตลอดจนติดต่อกับหน่วยพลเรือนในเขตพื้นที่

๑๖. กำกับดูแล ประสานงาน และดาเนินงานกิจการพลเรือนในเขตพื้นที่

๑๗. ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การต่อสู้เบ็ดเสร็จในยามปกติ เช่น

๑๗.๑ ทำหน้าที่เป็นกองบัญชาการ พลเรือน ตำรวจ ทหาร ควบคุมกองกำลังเพื่อการต่อสู้เบ็ดเสร็จ เพื่อป้องกัน และต่อสู้เพื่อเอาชนะคอมมิวนิสต์ รวมทั้งขบวนการก่อการร้ายทุกรูปแบบ

๑๗.๒ จัดตั้งมวลชนในหมู่บ้านยุทธศาสตร์พัฒนา

๑๗.๓ ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์พัฒนา โดยการพัฒนาหมู่บ้านเป้าหมายในพื้นที่ยุทธศาสตร์พัฒนาเพื่อยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น ทำให้เกิดความรักและหวงแหนแผ่นดิน เสียสละ และอาสาสมัครเข้าต่อสู้กับข้าศึกเมื่อมีภัยคุกคาม

๑๘. ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การต่อสู้เบ็ดเสร็จในยามสงคราม เช่น

๑๘.๑ ควบคุมบังคับบัญชาหน่วยกำลังประจำถิ่น ทั้งที่อยู่ในความควบคุมของกองทัพบกโดยตรงและขึ้นควบคุมทางยุทธการต่อกองทัพบก ได้แก่ หน่วยกองพันทหารราบเบา กองพันทหารม้าเบา ทหารพราน ตำรวจตะเวนชายแดน กองร้อยอาสาสมัคร หน่วยปฏิบัติการพิเศษ และกำลังกึ่งทหารอื่นๆ รวมทั้งกำลังประชาชนในหมู่บ้านยุทธศาสตร์พัฒนา

๑๘.๒ ควบคุมและอำนวยการกำลังประจำถิ่น ในการต่อสู้เพื่อเอาชนะคอมมิวนิสต์ในเขตพื้นที่รวมทั้งขบวนการก่อการร้ายทุกรูปแบบ

๑๘.๓ ควบคุมบังคับบัญชากำลังประจำถิ่น สนับสนุนการต่อสู้ของกำลังรบหลักในเรื่องการกำบังหรือรั้งหน่วง การป้องกันการแทรกซึม การปฏิบัติสงครามกองโจร การระวังป้องกันพื้นที่ส่วนหลัง การรักษาความสงบของท้องถิ่น การรักษาความปลอดภัยต่อที่ตั้ง และการควบคุมความเสียหายเป็นพื้นที่

๑๘.๔ ควบคุมและอำนวยการกำลังประชาชนในหมู่บ้านยุทธศาสตร์พัฒนาให้ปฏิบัติการในเรื่องการรวบรวมข่าวสาร การแจ้งเตือนการเข้ามาของข้าศึก การป้องกันการก่อวินาศกรรมและการบ่อนทำลายของข้าศึก เป็นแกนของประชาชนในเขตพื้นที่ การร่วมปฏิบัติการสงครามกองโจร การรักษาความปลอดภัยในหมู่บ้าน รวมทั้งการป้องกันชายแดนในขั้นต้น

๑๙. ปกครองบังคับบัญชาจังหวัดทหารบกและกำลังประจำถิ่นของกองทัพบกตามที่ได้รับการแบ่งมอบ

๒๐. วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับดูแล และควบคุมหน่วยทหารหรือหน่วยอื่นๆ ในการปฏิบัติการทางทหารที่มิใช่สงคราม ตามที่ได้รับมอบในเขตพื้นที่

ผลการวิเคราะห์บทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบก

ผลการวิเคราะห์บทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบก จากการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เชิงแมทริกซ์ผลการวิเคราะห์นำเสนอได้ดังตารางที่ ๓-๒ ดังนี้

ตารางที่ ๓-๒ ผลการวิเคราะห์บทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบก

ประเด็นการวิเคราะห์	กำลังพลในยุคปัจจุบัน	กำลังพลในยุค Thailand ๔.๐
บทบาทกำลังพล	มีระเบียบวินัยเป็นพื้นฐาน ปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ (รวดเร็ว ทันเวลา ทุกสภาพภูมิอากาศและทุกสภาวะภูมิประเทศ มีสมรรถภาพร่างกายที่ดี ไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติภารกิจ)	มีการพัฒนาตนอย่างต่อเนื่องทั้งด้านร่างกาย จิตใจและเทคโนโลยี เปิดทัศนคติรับสิ่งใหม่อยู่เสมอ ก้าวทัน Thailand 4.0
	มีความรู้ ความสามารถ มีระเบียบวินัย เคารพเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา ปฏิบัติการตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด	เปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบในทุกๆ ด้านแบบค่อยเป็นค่อยไป
	ยังไม่มีความรู้ความสามารถต่อสังคมภายนอกมากนัก ต้องมีการปรับตัวให้สอดรับกับสังคมภายนอก มีความเป็นระเบียบวินัยทำให้ง่ายต่อการนำพาไปในทิศทางที่ต้องการ	ต้องรู้รอบมากกว่าเรื่องกองทัพ ต้องรู้เรื่องอื่นๆ ที่เป็นกระแสด้วย ทันต่อเทคโนโลยีต่างๆ สามารถพูดคุยกับบุคคลภายนอกได้
นโยบายด้านกำลังพล	เน้นการสอดรับกับอำนาจกำลังรบทางการทหาร เน้นการสอดรับกับนโยบายความมั่นคงของชาติ เน้นการดำเนินการภายใต้โครงสร้างองค์กรขนาดใหญ่	ส่งเสริมการเรียนรู้ ให้โอกาสคนที่ตั้งใจทำงาน เน้นการพัฒนากำลังพลทุกมิติ โดยใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการพัฒนา ลดปริมาณกำลังพล แต่เพิ่มประสิทธิภาพงานด้วยเทคโนโลยีเข้าทดแทน ลดสายการบังคับบัญชาให้สั้นลง มีความคล่องตัวมากขึ้น

จากตารางที่ ๓-๒ สรุปได้ว่า บทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบกทั้งในภาพรวมและโดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับมณฑลทหารบก ที่ ๔๑ หากจะให้มีการปรับเปลี่ยนหรือปรับตัวให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมของโลก อีกทั้งเป็นไปอย่างสอดรับกับโมเดล Thailand 4.0 ของประเทศไทยในปัจจุบัน สิ่งที่มณฑลทหารบกต้องกระทำคือ การปรับบทบาทภายใต้การผสานระหว่างนโยบายเก่าและนโยบายที่คาดหวัง กล่าวคือ ต้องมีความสอดรับกับอำนาจกำลังรบทางการทหาร สอดรับกับนโยบายความมั่นคงของชาติ ดำเนินการภายใต้โครงสร้างองค์กรขนาดใหญ่ ที่มุ่งส่งเสริมการเรียนรู้ ให้โอกาสคนที่ตั้งใจทำงาน พัฒนากำลังพลในทุกมิติ โดยใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการพัฒนา เพื่อลดปริมาณกำลังพล แต่เพิ่มประสิทธิภาพงานด้วยเทคโนโลยีเข้าทดแทน และที่สำคัญลดสายการบังคับบัญชาให้สั้นลง มีความคล่องตัวมากขึ้น เพื่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการกำลังพลของมณฑลทหารบก กองทัพบกไทย

สรุป

บทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบก โดยทั่วไปมณฑลทหารบก มีหน้าที่หลักสำคัญ ๕ หน้าที่ ตามนัย ข้อ ๓ ของกฎกระทรวง ได้แก่ ๑. บังคับบัญชากำลังประจำถิ่นของกองทัพบก ตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด ๒. รักษาความสงบเรียบร้อยในเขตพื้นที่ รวมทั้งการศาลทหาร การคดี การช่วยดำเนินการ คุ้มครองพยานในคดีอาญา และการเรือนจำ ๓. ดำเนินการสัสดี การเกณฑ์ช่วยราชการทหาร และการระดมสรรพกำลังในเขตพื้นที่ ๔. สนับสนุนหน่วยทหารที่อยู่ในเขตพื้นที่ ๕. ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การต่อสู้เบ็ดเสร็จ เพื่อรักษาความสงบภายใน และการป้องกันประเทศ นอกจากนี้ มณฑลทหารบก มีหน้าที่ในแต่ละเขตพื้นที่ ซึ่งสำหรับ มณฑลทหารบก ที่ ๔๑ มีหน้าที่ในเขตพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราชนอกจากอำเภอทุ่งสง และจังหวัดภูเก็ต โดยจังหวัดทหารบกนครศรีธรรมราช ให้ถือว่าอ้างถึงมณฑลทหารบกที่ ๔๑ ดังนั้นบทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบก หากพิจารณาตามกฎกระทรวงดังกล่าว จึงไม่มีความแตกต่างกันในเชิงหลักการ อย่างไรก็ตามหากจะมณฑลทหารบก ปรับเปลี่ยนหรือปรับตัวให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคม ของโลก อีกทั้งเป็นไปอย่างสอดรับกับโมเดล Thailand 4.0 ของประเทศไทยในปัจจุบัน สิ่งที่มณฑลทหารบกต้องกระทำคือ การปรับบทบาทภายใต้การผสานระหว่างนโยบายเก่าและนโยบายที่คาดหวัง กล่าวคือ ต้องมีความสอดรับกับอำนาจกำลังรบทางการทหาร สอดรับกับนโยบายความมั่นคงของชาติ ดำเนินการภายใต้โครงสร้างองค์กรขนาดใหญ่ ที่มุ่งส่งเสริมการเรียนรู้ ให้โอกาสคนที่ตั้งใจทำงาน พัฒนากำลังพลในทุกมิติ โดยใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการพัฒนา เพื่อลดปริมาณกำลังพล แต่เพิ่มประสิทธิภาพงานด้วยเทคโนโลยีเข้าทดแทน และที่สำคัญลดสายการบังคับบัญชาให้สั้นลง มีความคล่องตัวมากขึ้น เพื่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการกำลังพลของมณฑลทหารบก กองทัพบกไทยต่อไป

บทที่ ๔
แนวทางการพัฒนาบทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบก สู่ยุคไทยแลนด์ ๔.๐

จากข้อสรุป (บทที่ ๓) เกี่ยวกับ บทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบกทั้งในภาพรวมและโดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับมณฑลทหารบก ที่ ๔๑ หากจะให้มีการปรับเปลี่ยนหรือปรับตัวให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมของโลก อีกทั้งเป็นไปอย่างสอดรับกับโมเดล Thailand 4.0 ของประเทศไทยในปัจจุบัน สิ่งที่มณฑลทหารบกต้องกระทำคือ การปรับบทบาทภายใต้การผสานระหว่างนโยบายเก่าและนโยบายที่คาดหวัง กล่าวคือ ต้องมีความสอดรับกับอำนาจกำลังรบทางการทหาร สอดรับกับนโยบายความมั่นคงของชาติ ดำเนินการภายใต้โครงสร้างองค์กรขนาดใหญ่ที่มุ่งส่งเสริมการเรียนรู้ ให้โอกาสคนที่ตั้งใจทำงาน พัฒนากำลังพลในทุกมิติ โดยใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการพัฒนา เพื่อลดปริมาณกำลังพล แต่เพิ่มประสิทธิภาพงานด้วยเทคโนโลยีเข้าทดแทน และที่สำคัญลดสายการบังคับบัญชาให้สั้นลง มีความคล่องตัวมากขึ้น เพื่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการกำลังพลของมณฑลทหารบก กองทัพบกไทย

เมื่อนำผลการวิเคราะห์ดังกล่าวมาประกอบกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มวิเคราะห์โดยผู้วิจัย ที่กำหนดประเด็นการดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งทั้งแนวทางการพัฒนาบทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบก ต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค Thailand 4.0 ผ่านมุมมองของกำลังพล (รายนามผู้ให้สัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มวิเคราะห์ปรากฏดังภาคผนวก) และเทคนิคการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาบทบาทของมณฑลทหารบก ตลอดจนข้อสรุปจากผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาบทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบก ประเด็นสำหรับการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มวิเคราะห์ประกอบด้วย

๑. ทัศนะคติเกี่ยวกับ “กำลังพลของกองทัพบกในปัจจุบัน”และ “กำลังพลของกองทัพบกในยุค Thailand 4.0

๒. ทัศนคติเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายด้านกำลังพลของกองทัพบกทั้งในภาพรวมปัจจุบันและอนาคต

๓. ความสอดคล้องระหว่างนโยบายด้านกำลังพลของกองทัพบกกับนโยบายความมั่นคงแห่งชาติ และการนำมาสู่การกำหนดแผนยุทธศาสตร์ด้านกำลังพลของกองทัพบก

๔. นโยบายด้านกำลังพลของกองทัพบกกับการกำหนดบทบาทด้านกำลังพลของกองทัพบกในยุค Thailand 4.0 และที่เป็นเลิศในภูมิภาคอาเซียน

๕. แนวทางการพัฒนาบทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบกที่ ๔๑

ทั้งนี้รายละเอียดที่เกี่ยวข้องเมื่อดำเนินการวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาและการวิเคราะห์แมทริกซ์ ผลปรากฏดังหัวข้อต่างๆ ดังนี้

แนวทางการพัฒนาบทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบก ต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค Thailand 4.0 ผ่านมุมมองของกำลังพล

ผลการวิเคราะห์เนื้อหาและการวิเคราะห์แมทริกซ์ จากประเด็นทัศนะคติเกี่ยวกับ “กำลังพลของกองทัพบกในปัจจุบัน”และ “กำลังพลของกองทัพบกในยุค Thailand 4.0 ทัศนคติเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายด้านกำลังพลของ กองทัพบกทั้งในภาพรวมปัจจุบันและอนาคต รวมถึงความสอดคล้องระหว่างนโยบายด้านกำลังพลของกองทัพบกกับนโยบายความมั่นคงแห่งชาติ และการนำมาสู่การกำหนดแผนยุทธศาสตร์ด้านกำลังพลของกองทัพบก นโยบายด้านกำลังพลของกองทัพบกกับการกำหนดบทบาทด้านกำลังพลของกองทัพบกในยุค Thailand 4.0 และที่เป็นเลิศในภูมิภาคอาเซียน และแนวทางการพัฒนาบทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบกที่ ๔๑ ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบกต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค Thailand 4.0 ผ่านมุมมองของกำลังพล ดังนี้

๑. กำลังพลของกองทัพบกในปัจจุบัน เป็นกำลังพล “คนรุ่นใหม่ ที่มีความรู้ความสามารถทางนวัตกรรม”ที่มีระเบียบวินัยเป็นพื้นฐาน ปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้อย่างรวดเร็ว ทันเวลาในทุกสถานการณ์ ทุกสภาพอากาศและทุกภาวการณ์หรือสภาพภูมิประเทศ เนื่องจากมีสมรรถนะทางกายดี ไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่และสามารถปฏิบัติตาม/เชื่อฟังผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด อย่างไรก็ตามกำลังพลของกองทัพบกยังขาดความรู้ความสามารถที่จะปฏิสังสรรค์ต่อสภาพแวดล้อมภายนอก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยี “ดิจิตอล” ที่สามารถช่วยให้การดำเนินงานตามภารกิจสามารถกระทำได้อย่างรวดเร็วต่อเนื่อง ทันกาล อย่างไรก็ตามเกี่ยวกับความสามารถและทักษะการดูแลตนเองอาจต้องได้รับการพัฒนา ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า “กำลังพลของกองทัพบก...ต้องได้รับการพัฒนาความรับผิดชอบต่องานที่ทำต้องได้รับการปลูกจิตสำนึกในการดูแลตนเองและครอบครัว ภายใต้หลักคำสอนของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช หลักเศรษฐกิจพอเพียง และการดำรงตนให้เป็นตัวอย่างแก่ประชาชน” รวมทั้ง กำลังพลของกองทัพบกในปัจจุบัน “...ควรได้รับการขับเคลื่อนให้สามารถดำรงตนท่ามกลางสภาพการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจที่ทุกคนต้องมีส่วนร่วมไปด้วยกัน ภายใต้การแข่งขันที่สูง ตลอดจนความมั่นคงในด้านเทคโนโลยีและความเป็นอยู่...” อย่างไรก็ตามมีผู้ให้สัมภาษณ์บางท่านระบุว่า “กำลังพลของกองทัพบกและมณฑลทหารบกยังต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านแนวคิดอุดมการณ์ รวมถึงที่เกี่ยวข้องกับยุทโธปกรณ์ โดยดำเนินการเป็น ๓ ระยะ ระยะเร่งด่วน ๑-๓ ปี ระยะกลางภายในปีที่ ๕-๖ และระยะสุดท้าย ในปีที่ ๗-๑๐ โดยต้องพัฒนาให้บูรณาการทุกด้านโดยเฉพาะด้านจิตใจ...เพราะเป็นตัวชี้วัดพฤติกรรมของกำลังพล” และที่น่าพิจารณาคือ ปัจจุบันในมณฑลทหารบกกำลังพลส่วนใหญ่ “ไม่มีความรักในอาชีพทหาร ...เข้ามาทำงานเพราะว่างงาน บางคนถูกบังคับให้มาไม่รัก ไม่พร้อมจะพัฒนาหน่วย ขาดความรับผิดชอบในงานของตนเอง ...กำลังพลจะต้องได้รับการปลูกฝังในเรื่องนี้ให้มากขึ้น หรือควรมีการทดสอบเพื่อปรับปรุงตัว หรือก่อน

รับเข้าทำงาน” นอกจากนี้กำลังพลโดยเฉพาะอย่างยิ่งในมณฑลทหารบก “...บางส่วนมีความเกี่ยวข้องกับสารเสพติดและทำตัวเป็นผู้มีอิทธิพล...” ยิ่งไปกว่านั้น “กำลังพลของกองทัพบกในปัจจุบัน ควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับประชาชนทั้งด้านกาย วาจา ใจ แสดงออกให้ประชาชนเชื่อมั่นและศรัทธาด้วยความจริงใจ ...กำลังพลของกองทัพบกต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์”...ทั้งวิชา ความรู้ ความชำนาญในการใช้ยุทโธปกรณ์ที่ทันสมัย...พร้อมไปกับการปลูกฝังอุดมการณ์ ความตระหนักในหน้าที่ ความเสียสละ และความพร้อมของสุขภาพกายที่แข็งแรงพร้อมรับภารกิจ” ซึ่งสอดคล้องกับกับผู้ให้สัมภาษณ์หลายท่าน ที่ว่า “...ในแต่ละสายงาน ต้องอบรมกำลังพลให้มีความรู้ความสามารถ มั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆ และให้กำลังพลมีจริยธรรม คุณธรรม จิตสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่”

๒. กำลังพลของกองทัพบกและมณฑลทหารบกในยุค Thailand 4.0 จึงมีข้อสรุปจากการให้สัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มวิเคราะห์ สรุปได้ดังตารางที่ ๔-๑ ซึ่งกำลังพลของกองทัพบกและมณฑลทหารจะต้องมีหรือได้รับการพัฒนา/เสริมให้มีมากขึ้นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน/หน้าที่

ตารางที่ ๔-๑ กำลังพลของกองทัพบกในยุค Thailand 4.0

มิติทางปัญญา	**มิติทางกายภาพ**	**มิติทางจิตวิทยา**	**มิติทางสังคม**
-ความรู้ด้านภาษา -ความรู้ด้านเทคโนโลยี -ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ -ความรู้ด้านดิจิตอลอื่นๆ	-ร่างกายแข็งแรง	-ความตั้งใจทำงาน -ความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ -สามารถปรับตัวเท่าทันเทคโนโลยี -ทักษะการสื่อสารสัมพันธ์ -ทัศนคติในการเปิดรับสิ่งใหม่	-รอคำสั่งอย่างเคร่งครัด -พัฒนาตนจนเป็นที่ชื่นชมของผู้บังคับบัญชา -การเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ

จากตารางที่ ๔-๑ สรุปได้ว่า กำลังพลของกองทัพบกและมณฑลทหารบกต้องได้รับการพัฒนาทั้ง ๔ มิติ เพื่อสามารถอยู่ในยุค Thailand 4.0 ได้ ไม่ว่าจะเป็นมิติทางปัญญา (ต้องพัฒนาความรู้ด้านภาษา ด้านเทคโนโลยี ด้านคอมพิวเตอร์ และด้านดิจิตอลอื่นๆ) มิติทางกายภาพ ที่ร่างกายต้องแข็งแรงและพร้อมในการปฏิบัติภารกิจเสมอ มิติทางจิตวิทยา (ต้องพัฒนาความตั้งใจในการทำงาน ความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ ความสามารถในการปรับตัวเท่าทันกับเทคโนโลยี และทักษะการสื่อสารสัมพันธ์ รวมทั้งต้องพัฒนาทัศนะในการเปิดรับสิ่งใหม่ๆ) และมิติทางสังคม (การรอคำสั่ง การพัฒนาตนจนเป็นที่ชื่นชมของผู้บังคับบัญชา การเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ)

๓. แผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับนโยบายด้านกำลังพลของกองทัพบก ในภาพรวมในอนาคต จึงมีรายละเอียดที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มวิเคราะห์กับตัวแทนผู้ให้ข้อมูลจากมณฑลทหารบกที่ ๔๑ ซึ่งข้อสรุปที่ได้เกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์เกี่ยวกับกำลังพลของกองทัพบก

๓.๑ ลดปริมาณกำลังพลแต่เพิ่มประสิทธิภาพกำลังพล ด้วยการใช้เทคโนโลยีทดแทน

๓.๒ ลดสายการบังคับบัญชาให้สั้นลงเพื่อความคล่องตัวในการบริหารจัดการ

๓.๓ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดเวลา ตลอดชีวิตของกำลังพล

๓.๔ สร้างโอกาสในการทำงานสำหรับกำลังพลที่ตั้งใจทำงานให้เติบโตในหน้าที่

๓.๕ พัฒนาความรู้ ร่างกาย และนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้เพื่อพัฒนากำลังพลและพัฒนางาน

๓.๖ เสริมทักษะการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษ กำลังพลทุกนายต้องสื่อสารได้

๓.๗ ปรับคำสั่ง ข้อมูลข่าวต่างๆ ให้อยู่ในรูปสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้สะดวกต่อการใช้งาน แต่ทั้งนี้กองทัพบกและมณฑลทหารบกต้องมีระบบรองรับการดำเนินการดังกล่าว

๓.๘ มุ่งสู่การเป็นหน่วยงานที่มีการบริการประชาชนอย่างมีมูลค่าสูง

๓.๙ ปรับกระบวนการบริหารจัดการและระบบงาน ด้วยระบบข้อมูลและเทคโนโลยีสมัยใหม่ (ทั้งระบบการเบิก-จ่าย ระบบการคัดสรรบุคลากร ระบบการจัดการต่างๆ)

๓.๑๐ ปรับและพัฒนาระบบการทำงานจาก Paper สู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อลดปริมาณกระดาษ

๔. ผลการวิเคราะห์ นโยบายด้านกำลังพลของกองทัพบกในอนาคต สรุปผลการวิเคราะห์การทับซ้อนของเนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์ เป็นดังนี้

๔.๑ นโยบายเกี่ยวกับการรับกำลังพลเข้ารับราชการทหาร ต้องเน้นที่ผู้ที่มีความรู้อย่างแท้จริง เพื่อสามารถส่งเสริมด้านสวัสดิการได้อย่างเหมาะสม เพื่อลดปัญหาการขาดแคลนที่พักและหนี้สิน

๔.๒ นโยบายการพัฒนาสถานที่ทำงาน (Work Place) เป็นแบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อความถูกต้องเที่ยงตรงของงาน และประยุกต์ใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีในงาน ที่เกิดความบกพร่องได้เสมอหากเป็นการดำเนินการด้วยคน ที่สำคัญเน้นให้เป็นที่ทำงานที่มีสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัย และลดงานธุรการที่ต้องอาศัยกำลังพลปฏิบัติงานมาก รวมทั้งลดข้อบกพร่องของงานที่เกิดจากปัจจัยบุคคลหรือปัจจัยมนุษย์

๔.๓ นโยบายการเสริมสร้างกำลังพลหรือเพิ่มศักยภาพกำลังพลทุกระดับชั้น เช่น อาจเป็นการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือการฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ หรือเสริมการเรียนรู้ให้กำลังพลมีลักษณะ “เรียนรู้ตลอดชีวิต”หรือเน้นการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน/หน้าที่ หรือการฝึกศึกษาร่วมกับภายในและภายนอกประเทศ หรือสำหรับกำลังพลระดับประทวนก็ต้องมีกลไกเชิงนโยบายสำหรับอาชีพหลังปลดประจำการ หรือเน้นการเพิ่มศักยภาพเชิงทักษะภาษาที่จำเป็นสำหรับการติดต่อสื่อสารในโลกหรือสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง

๔.๔ นโยบายการพัฒนาสุขภาพร่างกายและจิตใจสำหรับกำลังพล รวมถึงการพัฒนาหรือเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

๔.๕ นโยบายการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ ทั้งเทคโนโลยี หรือวิชาการที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถพัฒนาสู่กองร้อยหรือมณฑลเทคโนโลยีที่เป็นระบบ เพื่อสามารถปกป้องอธิปไตยของประเทศได้

เทคนิคการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาบทบาทของมณฑลทหารบก

เมื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลนโยบายด้านกำลังพลของกองทัพบกกับการกำหนดบทบาทด้านกำลังพลของกองทัพบกในยุค Thailand 4.0 และที่เป็นเลิศในภูมิภาคอาเซียน และแนวทางการพัฒนาบทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบกที่ ๔๑ ที่ได้จากการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มวิเคราะห์ ผลการวิเคราะห์สรุปได้ดังนี้

จากทุกนโยบายย่อยๆ จักต้องสอดรับกับนโยบายความมั่นคงของชาติ ดังนั้น “นโยบายด้านกำลังพลของกองทัพบกที่เป็นผลจากการวิเคราะห์เนื้อหาข้อมูลจากการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มวิเคราะห์” เมื่อนำมาวิเคราะห์เพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับ “การกำหนดแผนยุทธศาสตร์ด้านกำลังพลของกองทัพบก” รวมถึงการกำหนดบทบาทกำลังพลกองทัพบกในยุค Thailand 4.0 จึงสรุปความเชื่อมโยงได้ดังแผนภาพที่ ๔-๑

แผนภาพที่ ๔-๑ นโยบายด้านกำลังพลสู่การกำหนดแผนยุทธศาสตร์ด้านกำลังพลของกองทัพบก และการกำหนดบทบาทกำลังพลกองทัพบกในยุค Thailand 4.0

นโยบายด้านกำลังพลของกองทัพบก
-การรับกำลังพล -การพัฒนาสถานที่ทำงาน -การเสริมสร้าง/เพิ่มศักยภาพกำลังพล -การพัฒนาสุขภาพกายและจิต -การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล

⇨

แผนยุทธศาสตร์ด้านกำลังพล
แผนความพร้อมด้านกำลังรบ
แผนการสร้างทหารมืออาชีพ ที่มีทั้งความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม วิสัยทัศน์
แผนการรักษาความมั่นคงเพื่อความเป็นสุขของประชาชน ทั้งในมิติสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การศึกษา และวัฒนธรรม
แผนการรักษาสถาบันหลักของประเทศ
แผนการสร้างความเป็นหนึ่ง

⇩

บทบาทกำลังพลกองทัพบกในยุค Thailand 4.0
“กำลังพล”ที่มีความรู้ คู่คุณธรรม มีความสามารถทางเทคโนโลยี มีความสามารถใช้ IT มีความรู้และทักษะภาษาอังกฤษ พร้อมเรียนรู้ตลอดชีวิต และพร้อมนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ หรือมีความสามารถในการดำเนินงานไซเบอร์
“กำลังพล” ที่มีความเชี่ยวชาญการใช้อาวุธยุทโธปกรณ์สมัยใหม่
“กำลังพล”ที่ดำเนินงานตามหน้าที่อย่างเต็มประสิทธิภาพ (ครูฝึก อาจารย์ นนร. นนส. นทน. ฯลฯ) รักษาระเบียบวินัย
“กำลังพล”ที่มีความเป็นผู้นำ เป็นที่พึ่งของประชาชน และเป็นนักปกครองที่ดี หรือมีทักษะการบริหารจัดการ
“กำลังพล”ที่มีความสามารถในการผลิตสร้างนวัตกรรมเพื่อการทำหน้าที่บทบาท

ที่มา: ออกแบบโดย ผู้วิจัย สังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มวิเคราะห์

นอกจากนี้ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายด้านกำลังพลของกองทัพบกกับการกำหนดบทบาทด้านกำลังพลของกองทัพบกในยุค Thailand 4.0 และที่เป็นเลิศในภูมิภาคอาเซียน เมื่อทำการวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาแล้วพบว่า

หากกองทัพบกไทยจะ “เป็นกองทัพที่เป็นเลิศในภูมิภาคอาเซียน” บทบาท/หน้าที่ที่ต้องบรรจุไว้ในแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกำลังพล จึงมีประเด็นที่ต้องพิจารณาดังนี้

๑.บทบาทความเป็นผู้นำ: สามารถเป็นผู้นำให้เกิดความร่วมมือทางการทหาร ในภูมิภาคอาเซียนได้ ดังนั้นกำลังพลต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางความคิด เพิ่มทักษะและบทบาทของการเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างประโยชน์และมูลค่าให้กับกองทัพบก มีความรู้หลากหลายภาษา มีบุคลิกภาพสง่างาม มีความสามารถด้านเทคโนโลยี มีสมรรถภาพทางกายและจิตที่สมบูรณ์ มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ และเป็นผู้นำเชิงบูรณาการเพื่อการพัฒนาที่สามารถทำงานในสภาพแวดล้อมต่างๆ ได้

๒. บทบาทผู้ปฏิบัติหรือผู้ตาม: มีความพร้อมในการรับคำสั่ง มีทักษะการวิจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวกับยุทโธปกรณ์ พร้อมรับการฝึกศึกษาในทุกรูปแบบ มีความจงรักภักดีต่อ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ มีความรู้ความสามารถทางการทหารและการพลเรือน มีระเบียบวินัย มีความเสียสละเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน มีความยึดมั่นในอุดมการณ์ มีความรู้และทักษะความชำนาญหลากหลายด้าน พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนาในมิติต่างๆ อย่างไรก็ตามเมื่อเกิดกรณีการลดจำนวนกำลังพลของกองทัพบก แต่เพื่อความทัดเทียมกับประเทศในภูมิภาค เพื่อความสมดุลของการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ สามารถต่อรองผลประโยชน์ของชาติได้โดยไม่ต้องพึ่งพาประเทศมหาอำนาจ

บทบาทด้านกำลังพลของกองทัพบก/มณฑลทหารบกไทย

จึงต้องคำนึงถึงรายละเอียดต่อไปนี้

๑. รายละเอียดเกี่ยวกับ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับต้องสั่งการ ควบคุม ดูแลให้กำลังพลปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทได้ตรงตามระเบียบข้อบังคับ และธรรมเนียมทหารอย่างเคร่งครัด ไม่ยุ่งเกี่ยวกับการกระทำผิดกฎหมายทุกประเภท ทำให้กำลังพลยึดมั่นในอุดมการณ์ วิญญูญาณความเป็นทหารอยู่อย่างมีเกียรติยศ ศักดิ์ศรี มีความสามัคคี พร้อมปฏิบัติภารกิจทุกกรณี ที่สำคัญสามารถบริหารจัดการอัตรากำลังพลได้เหมาะสมกับงานและภารกิจ

๒. รายละเอียดเกี่ยวกับ กำลังพลต้องพัฒนาศักยภาพ สมรรถภาพของตนให้สูงขึ้นเทียบกับนานาประเทศ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและมีความรับผิดชอบต่อตนเองและหน้าที่การงาน มีเทคนิคในการบริหารจัดการ มีหลักการยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ เช่น หลักแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จิตวิทยาสังคม เป็นต้น นอกจากนี้ต้องมีความรู้เกี่ยวกับพลเรือน การพัฒนาหน่วยงานหรือองค์กร มีทักษะในการถ่ายทอดความรู้แก่ประชาชน พร้อมเรียนรู้เทคโนโลยีและมีอุดมการณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรู้เท่าทันเทคโนโลยีโดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทหารและยุทโธปกรณ์ เพื่อให้สามารถเผชิญภัยต่อความมั่นคงของประเทศในทุกรูปแบบได้

๓. รายละเอียดเกี่ยวกับองค์กร

๓.๑ กองทัพบกควรกำหนดให้มณฑลทหารบกจัดตั้ง “ศูนย์กรรมวิธีข้อมูล” เพื่อเป็นศูนย์ควบคุม ประสานงานการสั่งการของผู้บังคับบัญชา และเป็นการยกระดับขีดความสามารถของหน่วย ด้านเทคโนโลยีอย่างเป็นรูปธรรม สามารถทำการเชื่อมโยงเครือข่ายกับหน่วยงานทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคได้อย่างครอบคลุม ตอบสนองนโยบายรัฐบาลและผู้บังคับบัญชา ที่สำคัญเป็นศูนย์ที่สามารถดำเนินการได้ในลักษณะ “ไม่จำกัดพื้นที่และเวลา” โดยผ่านระบบ Network อย่างบูรณาการ แต่ทั้งนี้ต้องกำหนดรูปแบบ วิธีการใช้ ค่าเป้าหมาย และการควบคุมความเสี่ยงในรูปแบบต่างๆ ได้ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของมณฑลทหารบกมีความสมบูรณ์และประสิทธิภาพ

๓.๒ วิเคราะห์อัตรากำลังพล ให้เหมาะสมกับขนาดองค์กร ลดจำนวนกำลังพลที่ไม่จำเป็นโดยการนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องเข้ามาทดแทน หรือกำลังพลหนึ่งนายต้องสามารถปฏิบัติภารกิจหรือหน้าที่ได้หลากหลายหน้าที่ หรือกำลังพลทุกคนต้องรู้งานทั้งหมดที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างครอบคลุมทุกมิติ นอกจากนี้กำลังพลต้องพัฒนาตนเองเพื่อเป็นตัวแบบที่ดีสำหรับประชาชน หรือเป็นกำลังพลที่ “รอบรู้ คล่องตัว อ่อนตัว รวดเร็ว” ขยายความได้ว่า รอบรู้เรื่องราวต่างๆ ของโลก สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิผลภายใต้ทรัพยากรที่จำกัด เปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์แวดล้อม และตอบสนองความต้องการหรือเป้าหมายได้อย่างทันกาล

๓.๓ พัฒนาองค์กรให้มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างเครือข่ายในการเรียนรู้ และพัฒนาระบบการประเมินผลกำลังพลที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมการทำงานที่ทันสมัย ทันโลก ทันต่อเหตุการณ์ และทุกคนในองค์กรเต็มไปด้วยความรับผิดชอบ จิตสำนึกความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

สรุป **เทคนิคการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาบทบาทของมณฑลทหารบก** เมื่อทำการวิเคราะห์ร่วมกับงานวิจัยและแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องสรุปได้ดังนี้

มณฑลทหารบก เป็นการจัดแบ่งเขตการปกครองทางทหารบก เพื่อความสะดวกในการปฏิบัติกิจการทางทหาร เช่น การเรียกพล การระดมพล การเกณฑ์ทหาร เป็นต้น หน้าที่ตามกฎกระทรวง กำหนดหน้าที่และเขตพื้นที่ของมณฑลทหารบก พ.ศ.๒๕๕๘ ข้อ ๓ กำหนดว่า มณฑลทหารบกมีหน้าที่ ๕ หน้าที่ ได้แก่

๑. บังคับบัญชากำลังประจำถิ่นของกองทัพบก ตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด

๒. รักษาความสงบเรียบร้อยในเขตพื้นที่ รวมทั้งการศาลทหาร การคดี การช่วยดำเนินการ คุ้มครองพยานในคดีอาญา และการเรือนจำ

๓. ดำเนินการสัสดี การเกณฑ์ช่วยราชการทหาร และการระดมสรรพกำลังในเขตพื้นที่

๔. สนับสนุนหน่วยทหารที่อยู่ในเขตพื้นที่

๕. ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การต่อสู้เบ็ดเสร็จ เพื่อรักษาความสงบภายในและการป้องกันประเทศ

ทั้งนี้มณฑลทหารบกที่ ๔๑ มีหน้าที่ในเขตพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช นอกจากอำเภอทุ่งสง จังหวัดภูเก็ต และจังหวัดมณฑลทหารบกนครศรีธรรมราช ให้ถือว่าอ้างถึงมณฑลทหารบกที่ ๔๑ และหากพิจารณาตามพระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการกองทัพบก กองทัพไทย กระทรวงกลาโหม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ เมื่อ ๘ กันยายน ๒๕๕๘ เล่ม ๑๓๒

ตอนที่ ๘๖ ก หน้า ๑๐๒ มาตรา ๓๔ พบว่า มณฑลทหารบกที่ ๔๑ อยู่ภายใต้การปกครองบังคับบัญชาของ กองทัพภาคที่ ๔

จากนัยทางกฎหมายมณฑลทหารบกที่ ๔๑ บังคับบัญชากำลังประจำถิ่น รักษาความสงบเรียบร้อยในเขตพื้นที่ ดำเนินการสัสดี สนับสนุนหน่วยทหารที่อยู่ในเขตพื้นที่ และดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การต่อสู้เบ็ดเสร็จ

ดังนั้นเทคนิคการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาบทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบกที่ ๔๑ เพื่อสามารถรองรับ Thailand 4.0 เมื่อวิเคราะห์ตามทฤษฎีบทบาท พบว่า

๑. หากพิจารณาตามนัยเชิงทฤษฎี ทฤษฎีของ Nadel (Role Theory) น่าจะเหมาะสมต่อการนำมาวิเคราะห์ กล่าวคือ ทฤษฎีกล่าวว่า บทบาทคือ ส่วนประกอบ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรม ๓ ลักษณะ คือส่วนประกอบที่ส่งเสริมบท และ ส่วนประกอบที่มีผลสำคัญต่อบทบาทและขาดมิได้ และส่วนประกอบที่เป็นไปตามกฎหมาย โดยกำหนดให้เป็นสมการดังนี้

P = f (a,b,c...) กำหนดให้

P คือ บทบาท

a คือ ส่วนประกอบที่ส่งเสริมบทบาท

b คือ ส่วนประกอบที่มีผลต่อบทบาทและขาดมิได้

c คือ ส่วนประกอบที่เป็นไปตามกฎหมาย

ด้วยนัยเชิงทฤษฎีจึงพบได้ว่า กำลังพลของกองทัพบกและมณฑลทหารบก มีทั้งส่วนประกอบที่ส่งเสริมบทบาท เช่น ความรู้ความสามารถทางการทหาร ทางวิชาการ ทางการพลเรือน ทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ และส่วนประกอบที่มีผลต่อบทบาทที่ขาดไม่ได้ เช่น อุดมการณ์ที่ยึดมั่นและรักษาสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และส่วนประกอบที่เป็นไปตามกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นพระราชกำหนด พระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้อง เหตุนี้แนวทางการพัฒนากำลังพลฯ จึงต้องเน้นที่ “ส่วนประกอบที่ส่งเสริมบทบาท” เป็นสำคัญ

๒. หากพิจารณาตามทฤษฎีการจัดการของ Thomas J. Peters และ Robert H. Waterman, Jr. ในการค้นหาความเป็นเลิศ ซึ่งเป็นทฤษฎีในช่วงต้นปี ๑๙๗๗ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรนอกจากกลยุทธ์และโครงสร้าง ยังมีปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์เชื่อมโยงกันทั้งหมด ๗ ปัจจัย ได้แก่ ๑. โครงสร้าง (Structure) ๒. กลยุทธ์ (Strategy) ๓. บุคลากร (Staff) ๔. สไตล์การจัดการ (Style) ๕. ระบบ (Systems) ๖. ค่านิยมร่วม (Shared Value) ๗. ทักษะ (Skills) เหตุนี้แนวทางการพัฒนากำลังพลฯ จึงต้องเน้นที่ “๗ ปัจจัย” เป็นสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยบุคลากร สไตล์การจัดการ ค่านิยมร่วม และทักษะ

สรุป

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ผลการวิจัย นำมาสู่การเสนอแนวทางการพัฒนาบทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบก ซึ่งมี ๒ แนวทางหลัก คือ

๑. แนวทางที่พิจารณานัย “บทบาท”

๒. แนวทางที่พิจารณานัย “การจัดการบทบาท”

ขยายความได้ว่า แนวทางที่พิจารณานัย “บทบาท” ทฤษฎีที่เหมาะสมที่สุดคือ ทฤษฎีของ Nadel (Role Theory) เนื่องจากทฤษฎีนี้เน้นส่วนประกอบที่ส่งผลต่อพฤติกรรม ๓ ลักษณะ คือ ส่วนประกอบที่ส่งเสริมบท และ ส่วนประกอบที่มีผลสำคัญต่อบทบาทและขาดมิได้ และส่วนประกอบที่เป็นไปตามกฎหมาย ดังสมการ P = f (a,b,c...) ซึ่ง P คือ บทบาท a คือ ส่วนประกอบที่ส่งเสริมบทบาท b คือ ส่วนประกอบที่มีผลต่อบทบาทและขาดมิได้ c คือ ส่วนประกอบที่เป็นไปตามกฎหมาย ทั้งนี้ กำลังพลของกองทัพบกและมณฑลทหารบก มีทั้งส่วนประกอบที่ส่งเสริมบทบาท เช่น ความรู้ความสามารถทางการทหาร ทางวิชาการ ทางการพลเรือน ทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ และส่วนประกอบที่มีผลต่อบทบาทที่ขาดไม่ได้ เช่น อุดมการณ์ที่ยึดมั่นและรักษาสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และส่วนประกอบที่เป็นไปตามกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นพระราชกำหนด พระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้อง เหตุนี้แนวทางการพัฒนากำลังพลฯ จึงต้องเน้นที่ “ส่วนประกอบที่ส่งเสริมบทบาท” ขณะที่แนวทางที่พิจารณานัย “การจัดการบทบาท” เป็นมิติของการจัดการ ดังนั้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมากที่สุดมักเป็นผู้นำของมณฑลทหารบกที่ ๔๑ ซึ่งต้องพิจารณา ๗ ปัจจัยประกอบการบริหารจัดการ อย่างไรก็ตามสามารถดำเนินการเริ่มที่การจัดการปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งใน ๗ ปัจจัยก่อนได้ ตามนัยหรือตามสถานการณ์ เช่น หากเริ่มที่ ปัจจัยทักษะ ในการจัดการผู้ที่จะจัดการมณฑลทหารบก ต้องกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาหรือการกำหนดรายละเอียดในทักษะที่จำเป็นสำหรับ Thailand 4.0 เช่น ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ ทักษะด้านการผลิตสร้างนวัตกรรม ทักษะการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการปฏิบัติภารกิจ เป็นต้น หรือทักษะที่จำเป็นสำหรับมนุษย์ เช่น ทักษะการทำงานร่วมกัน ทักษะการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ทักษะในการใช้ภาษา ทั้งภาษาอังกฤษ และภาษาต่างๆ เป็นต้น

ทั้งนี้เป็นไปอย่างสอดรับกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มวิเคราะห์ที่พบว่าแนวทางสำคัญสำหรับการพัฒนากำลังพลต้องประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญและกำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ของมณฑลทหารบก โดยเฉพาะอย่างยิ่งมณฑลทหารบกที่ ๔๑ ดังนี้

๑. องค์ประกอบหลักของกำลังพล ได้แก่

๑.๑ องค์ประกอบด้านร่างกายและจิตใจ ทั้งความรู้ วิทยาการ คุณธรรม จริยธรรม

๑.๒ องค์ประกอบด้านความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ (การทหาร การพลเรือน เทคโนโลยี นวัตกรรมฯ)

๑.๓ องค์ประกอบเชิงโครงสร้างขององค์กรหรือมณฑลทหารบก ไม่ว่าจะเป็นปรัชญาการดำเนินงานของมณฑล วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนงาน โครงสร้างองค์กร เป็นต้น

๒. องค์ประกอบที่ต้องกำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ของมณฑล ได้แก่

๒.๑ การเป็นทหารอาชีพ

๒.๒ การมีอุดมการณ์รักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการมีอุดมการณ์ร่วมกันในการปฏิบัติหน้าที่

๒.๓ การมีระบบการบริหารจัดการที่เป็นรูปธรรม ตรวจสอบได้ ประเมินได้

๒.๔ การเป็นผู้นำ-ผู้ตามที่สร้างความร่วมมือเชิงบูรณาการกับทุกภาคส่วนได้ (ทั้งภาครัฐ เอกชน หรือองค์กรอิสระ)

บทที่ ๕
สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุป

การบรรลุเป้าหมายหรือภารกิจทางการทหารของกองทัพบกอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล จักต้องดำเนินการได้อย่างสอดรับกับนโยบายความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๔) และวิสัยทัศน์เชิงนโยบายยุค Thailand 4.0 ดังนั้นมณฑลทหารบกทุกแห่งต้องให้ความสำคัญกับ “กำลังพล” ทุกกระบวนการเชิงบทบาท ไม่ว่าจะเป็นการเรียกพล การระดมพล จนถึงการเกณฑ์ทหาร เป็นต้น รวมไปถึงกระบวนการเชิงการบริหารสั่งการ ใน ๖ ส่วนงานย่อย ได้แก่ ๑) บก.มทบ.๔๑ ๒) ร้อย. มทบ.๔๑ ๓) ศฝ.นศท.มทบ.๔๑ ๔) รจ.มทบ.๔๑ ๕) พัน.สห.๔๑ ๖) มว.ดย. มทบ.๔๑ แต่มณฑลทหารบกต่างๆ ควรดำเนินบทบาทด้านกำลังพลอย่างไรและควรมีแนวทางในการปรับปรุง/พัฒนาเชิงบทบาทอย่างไร ยังคงเป็น “คำถามการวิจัย” ที่นำมาสู่ความสำคัญของการวิจัยในครั้งนี้ ภายใต้วัตถุประสงค์สำคัญ ๒ ประการได้แก่

๑. ศึกษาบทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบก

๒. เสนอแนะแนวทางการพัฒนาบทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบกสังกัดกองทัพบก ต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค Thailand 4.0 ผ่านมุมมองของกำลังพล

ในการวิจัยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย เน้นข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากฐานข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ บทบาท หน้าที่ ด้านกำลังพลของกองทัพบก การบริหารจัดการกำลังพล การนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อการบริหารจัดการกำลังพล แต่เนื่องจากการวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อตอบวัตถุประสงค์สำคัญ ๒ ประการ สำหรับมณฑลทหารบกที่ ๔๑ สังกัดกองทัพบก ซึ่งเป็นพื้นที่ศึกษา (Focused Area) ที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของประเทศไทย ดังนั้นในการออกแบบหรือกำหนดรูปแบบการวิจัยจึงต้องออกแบบด้วยรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ทั้งนี้ผู้วิจัยจะเน้นข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับ “กำลังพลของมณฑลทหารบกที่ ๔๑ สังกัดกองทัพบก”และ“บทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบกที่ ๔๑ ต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค Thailand 4.0” โดยผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างบทบาทด้านกำลังพลในปัจจุบันของมณฑลทหารบกที่ ๔๑ กับการเปลี่ยนแปลงสู่ยุค Thailand 4.0 อันจะนำมาสู่ข้อเสนอเกี่ยวกับบทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบกที่ ๔๑ สังกัดกองทัพบกต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค Thailand 4.0 ที่ส่งผลกระทบหรือมีความเกี่ยวข้องกับความมั่นคงของประเทศ อันจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะอย่างยิ่งมณฑลทหารบกที่ ๔๑ สังกัดกองทัพบก

ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลหลักถือว่าเป็นหน่วยการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญมาก ดังนั้นจึงต้องมีเกณฑ์หรือวิธีการขั้นตอนในการคัดกรองเพื่อเลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก ซึ่งในการวิจัยกำหนดไว้ ๒ ลักษณะผู้ให้ข้อมูล ได้แก่

๑. ผู้ให้ข้อมูลที่มาจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ในการวิจัยนี้ หมายรวมถึง เอกสาร สารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับ “มณฑลทหารบกที่ ๔๑” และ “การเปลี่ยนแปลงสู่ยุค Thailand 4.0” รวมถึงเอกสารเกี่ยวกับ “ความมั่นคงของประเทศ” โดยการเลือกข้อมูลหรือสารสนเทศเหล่านี้มีเกณฑ์การพิจารณาเลือก ๒ เกณฑ์ ได้แก่

๑.๑ เกี่ยวข้องกับมณฑลทหารบกที่ ๔๑ และการเปลี่ยนแปลงสู่ยุค Thailand 4.0 เป็นหลัก

๑.๒ มีแหล่งยืนยันการเป็นข้อมูลที่ตรวจสอบได้และเปิดเผยได้ในระดับวิชาการเบื้องต้น ซึ่งไม่ผิดจริยธรรมในการวิจัย (ที่จะส่งผลกระทบต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องใดๆ)

๒. ผู้ให้ข้อมูลที่มาจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ ซึ่งในการวิจัยนี้หมายถึง บุคคลที่เกี่ยวข้องที่ให้ข้อมูลผ่านเทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีคุณสมบัติหลัก ได้แก่

๒.๑ เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับ “มณฑลทหารบกที่ ๔๑” โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับการดูแลกำลังพล การวางอัตรากำลังพล การกำหนดบทบาทของกำลังพล ได้แก่ ผู้บัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๔๑ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องโดยตรง

๒.๒ เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการวางแผนยุทธศาสตร์ หรือวางแผนเกี่ยวกับกำลังพล

ชุดข้อมูลหรือตัวแปรหลักในการวิจัย ประกอบด้วย

๑. บทบาทด้านกำลังพล ของกองทัพบก ลดคน แต่ต้องคงกำลังกองทัพให้เหมาะสมทัดเทียมกับประเทศในภูมิภาค เพื่อความสมดุลของการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ การต่อรองผลประโยชน์ของชาติ โดยที่ไม่ต้องอาศัยพึ่งพาประเทศมหาอำนาจ

๒. Thailand 4.0 ที่เน้นเกี่ยวกับเทคโนโลยี

๓. แนวทางการพัฒนาบทบาทด้านกำลังพลกองทัพที่เป็นเลิศในภูมิภาคอาเซียน ความมั่นคงของประเทศ

๔. บทบาทด้านกำลังพลของกองทัพบกต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค Thailand 4.0 (มณฑลทหารบกที่ ๔๑) การเป็นหน่วยงานที่มีศักยภาพ ก้าวทันเทคโนโลยี เป็นที่เชื่อมั่นและไว้ใจของประชาชน

แหล่งข้อมูลหลักสำหรับการวิจัยคือ มณฑลทหารบกที่ ๔๑ ทั้ง ๖ ส่วนงานย่อย ได้แก่ ๖ ส่วนงานย่อยได้แก่

๑. บก.มทบ.๔๑
๒. ร้อย มทบ.๔๑
๓. ศฝ.นศท. มทบ.๔๑
๔. รจ.มทบ.๔๑.
๕. พัน.สห.๔๑
๖. มว.ดย.มทบ.๔๑

ตัวแปรหลักในการวิจัย คือ “บทบาทด้านกำลังพล ของกองทัพบก” ภายใต้ วิสัยทัศน์ “...กองทัพที่เป็นเลิศในภูมิภาคอาเซียน” และ “ความเป็นเลิศ” (ตัวแปรย่อยสำหรับการวิจัย ได้แก่ ระยะเวลา ค่าใช้จ่าย เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง วิธีการเชิงสร้างสรรค์หรือนวัตกรรม ระบบการบริหารจัดการ)

นอกจากนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านเทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับ “มณฑลทหารบกที่ ๔๑ (มทบ. ๔๑)” ตามคุณสมบัติ ๒ ประการ ได้แก่

๑. เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับ “มณฑลทหารบกที่ ๔๑ (มทบ. ๔๑)” โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับการดูแลกำลังพล การวางอัตรากำลังพล การกำหนดบทบาทของกำลังพล ได้แก่ ผู้บัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๔๑ (มทบ. ๔๑)

๒. เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการวางแผนยุทธศาสตร์ หรือวางแผนเกี่ยวกับกำลังพลและเป็นตัวแทนของหน่วยที่เกี่ยวข้องกับกำลังพล (การนำเสนอรายชื่อจะดำเนินการนำเสนอจากความสำคัญของการเป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) เป็นสำคัญ)

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ ๒ เทคนิค ได้แก่

๑. เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา ในลักษณะการวิเคราะห์เอกสาร สารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับ “มณฑลทหารบกที่ ๔๑” และ “การเปลี่ยนแปลงสู่ยุค Thailand 4.0” รวมถึงเอกสารเกี่ยวกับ “ความมั่นคงของประเทศ” รวมถึงความสัมพันธ์เชื่อมโยงของความหมายของคำต่างๆเหล่านี้ เพื่อพิจารณาความทับซ้อนของชุดข้อความ (Concepts to Variables) โดยจะนำเสนอในรูปแผนภาพทางความคิดประกอบการบรรยาย (Mindmap)

๒. เทคนิคการวิเคราะห์แผนที่เชิงมโนทัศน์ (Concept Mapping) ซึ่งจะเริ่มจากการกำหนดโครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างชุดข้อความหรือตัวแปรและผลที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย เมื่อได้โครงสร้างแล้วในลำดับถัดไปจะดำเนินการทำตารางไขว้เชิงแมททริกซ์ (Crosstabulation Table) วิเคราะห์การทับซ้อนของชุดข้อความหรือตัวแปร จากนั้นนำมาสู่การออกแบบบทบาทด้านกำลังพลของกองทัพบกต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค Thailand 4.0 โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับมณฑลทหารบกที่ ๔๑ ที่จะเป็นหน่วยงานที่มีศักยภาพ ก้าวทันเทคโนโลยี เป็นที่เชื่อมั่นและไว้ใจของประชาชน ซึ่งอาจจำเสนอด้วยภาพประกอบคำบรรยายหรือตารางประกอบคำบรรยาย

ผลการวิจัย

บทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบก สรุปได้ดังนี้

บทบาทด้านกำลังพล

๑. กำลังพลในยุคปัจจุบัน

๑.๑ มีระเบียบวินัยเป็นพื้นฐาน ปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ (รวดเร็วทันเวลา ทุกสภาพภูมิอากาศและทุกสภาวะภูมิประเทศ มีสมรรถภาพร่างกายที่ดี ไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติภารกิจ)

๑.๒ มีความรู้ ความสามารถ มีระเบียบวินัย เคารพเชื่อฟังผู้บังคับบัญชาปฏิบัติการตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด

๑.๓ ยังไม่มีความรู้ความสามารถต่อสังคมภายนอกมากนัก ต้องมีการปรับตัวให้สอดรับกับสังคมภายนอก มีความเป็นระเบียบวินัยทำให้ง่ายต่อการนำพาไปในทิศทางที่ต้องการ

๒. กำลังพลในยุค Thailand 4.0

๒.๑ มีการพัฒนาตนอย่างต่อเนื่องทั้งด้านร่างกาย จิตใจและเทคโนโลยี เปิดทัศนคติรับสิ่งใหม่อยู่เสมอ ก้าวทัน Thailand 4.0

๒.๒ เปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบในทุกๆ ด้าน แบบค่อยเป็นค่อยไป

๒.๓ ต้องรู้รอบมากกว่าเรื่องกองทัพ ต้องรู้เรื่องอื่นๆ ที่เป็นกระแสด้วย ทันต่อเทคโนโลยีต่างๆ สามารถพูดคุยกับบุคคลภายนอกได้

นโยบายด้านกำลังพล

๑. กำลังพลในยุคปัจจุบัน

๑.๑ เน้นการสอดรับกับอำนาจกำลังรบทางการทหาร

๑.๒ เน้นการสอดรับกับนโยบายความมั่นคงแห่งชาติ

๑.๓ เน้นการดำเนินการภายใต้โครงสร้างองค์กรขนาดใหญ่

๒. กำลังพลในยุค Thailand 4.0

๒.๑ ส่งเสริมการเรียนรู้ ให้โอกาสกำลังพลที่ตั้งใจทำงาน

๒.๒ เน้นการพัฒนากำลังพลทุกมิติโดยใช้เทคโนโลยีเข้าช่วยในการพัฒนา

๒.๓ ลดปริมาณกำลังพล แต่เพิ่มประสิทธิภาพงานด้วยเทคโนโลยีเข้าทดแทน

๒.๔ ลดสายการบังคับบัญชาให้สั้นลง มีความคล่องตัวมากขึ้น

ตามนัยผลการวิจัยข้างต้น จึงนำมาสู่นัยที่ว่า บทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบกทั้งในภาพรวมและโดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับมณฑลทหารบก ที่ ๔๑ หากจะให้มีการปรับเปลี่ยนหรือปรับตัวให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคม ของโลก อีกทั้งเป็นไปอย่างสอดรับกับโมเดล Thailand 4.0 ของประเทศไทยในปัจจุบัน สิ่งที่มณฑลทหารบกต้องกระทำคือ การปรับบทบาทภายใต้การผสานระหว่างนโยบายเก่าและนโยบายที่คาดหวัง กล่าวคือ ต้องมีความสอดรับกับอำนาจกำลังรบทางการทหาร สอดรับกับนโยบายความมั่นคงของชาติ ดำเนินการภายใต้โครงสร้างองค์กรขนาดใหญ่ ที่มุ่งส่งเสริมการเรียนรู้ ให้โอกาสคนที่ตั้งใจทำงาน พัฒนากำลังพลในทุกมิติ โดยใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการพัฒนา เพื่อลดปริมาณกำลังพล แต่เพิ่มประสิทธิภาพงานด้วยเทคโนโลยีเข้าทดแทน และที่สำคัญลดสายการบังคับบัญชาให้สั้นลง มีความคล่องตัวมากขึ้น เพื่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการกำลังพลของมณฑลทหารบก กองทัพบกไทย

นอกจากนี้ บทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบก โดยทั่วไปมณฑลทหารบก มีหน้าที่หลักสำคัญ ๕ หน้าที่ ตามนัย ข้อ ๓ ของกฎกระทรวง ได้แก่ ๑. บังคับบัญชากำลังประจำถิ่นของกองทัพบก ตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด ๒. รักษาความสงบเรียบร้อยในเขตพื้นที่ รวมทั้งการศาลทหาร การคดี การช่วยดำเนินการ คุ้มครองพยานในคดีอาญา และการเรือนจำ ๓. ดำเนินการสัสดี การเกณฑ์ช่วยราชการทหาร และการระดมสรรพกำลังในเขตพื้นที่ ๔. สนับสนุนหน่วยทหารที่อยู่ในเขตพื้นที่ ๕. ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การต่อสู้เบ็ดเสร็จ เพื่อรักษาความสงบภายใน และการป้องกันประเทศ นอกจากนี้ มณฑลทหารบก มีหน้าที่ในแต่ละเขตพื้นที่ ซึ่งสำหรับมณฑลทหารบกที่ ๔๑ มีหน้าที่ในเขตพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราชนอกจากอำเภอทุ่งสง และจังหวัดภูเก็ต โดยจังหวัด

ทหารบกนครศรีธรรมราช ให้ถือว่าอ้างถึงมณฑลทหารบกที่ ๔๑ ดังนั้นบทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบก หากพิจารณาตามกฎกระทรวงดังกล่าว จึงไม่มีความแตกต่างกันในเชิงหลักการ อย่างไรก็ตามหากจะมณฑลทหารบก ปรับเปลี่ยนหรือปรับตัวให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคม ของโลก อีกทั้งเป็นไปอย่างสอดรับกับโมเดล Thailand 4.0 ของประเทศไทยในปัจจุบัน สิ่งที่มณฑลทหารบกต้องกระทำคือ การปรับบทบาทภายใต้การผสานระหว่างนโยบายเก่าและนโยบายที่คาดหวัง กล่าวคือ ต้องมีความสอดรับกับอำนาจกำลังรบทางการทหาร สอดรับกับนโยบายความมั่นคงของชาติ ดำเนินการภายใต้โครงสร้างองค์กรขนาดใหญ่ ที่มุ่งส่งเสริมการเรียนรู้ ให้โอกาสคนที่ตั้งใจทำงาน พัฒนากำลังพลในทุกมิติ โดยใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการพัฒนา เพื่อลดปริมาณกำลังพล แต่เพิ่มประสิทธิภาพงานด้วยเทคโนโลยีเข้าทดแทน และที่สำคัญลดสายการบังคับบัญชาให้สั้นลง มีความคล่องตัวมากขึ้น เพื่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการกำลังพลของมณฑลทหารบก กองทัพบกไทยต่อไป

แนวทางการ พัฒนาบทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบกสังกัดกองทัพบกต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค Thailand 4.0 ผ่านมุมมองของกำลังพล

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยได้ว่า

๑. กำลังพลของกองทัพบกและมณฑลทหารบกต้องได้รับการพัฒนาทั้ง ๔ มิติ เพื่อสามารถอยู่ในยุค Thailand 4.0 ได้ ไม่ว่าจะเป็นมิติทางปัญญา (ต้องพัฒนาความรู้ด้านภาษา ด้านเทคโนโลยี ด้านคอมพิวเตอร์ และด้านดิจิตอลอื่นๆ) มิติทางกายภาพ ที่ร่างกายต้องแข็งแรงและพร้อมในการปฏิบัติภารกิจเสมอ มิติทางจิตวิทยา (ต้องพัฒนาความตั้งใจในการทำงาน ความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ ความสามารถในการปรับตัวเท่าทันกับเทคโนโลยี และทักษะการสื่อสารสัมพันธ์ รวมทั้งต้องพัฒนาทัศนะในการเปิดรับสิ่งใหม่ๆ) และมิติทางสังคม (การรอคำสั่ง การพัฒนาตนจนเป็นที่ชื่นชมของผู้บังคับบัญชา การเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ)

๒. ข้อสรุปที่ได้เกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์เกี่ยวกับกำลังพลของกองทัพบก ควรประกอบด้วย ๑๐ รายละเอียด ได้แก่ การลดปริมาณกำลังพลแต่เพิ่มประสิทธิภาพกำลังพล ด้วยการใช้เทคโนโลยีทดแทน การลดสายการบังคับบัญชาให้สั้นลงเพื่อความคล่องตัวในการบริหารจัดการ การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดเวลา ตลอดชีวิตของกำลังพล การสร้างโอกาสในการทำงานสำหรับกำลังพลที่ตั้งใจทำงานให้เติบโตในหน้าที่ การพัฒนาความรู้ ร่างกาย และนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้เพื่อพัฒนากำลังพลและพัฒนางาน การเสริมทักษะการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษ กำลังพลทุกนายต้องสื่อสารได้ การรับคำสั่ง ข้อมูลข่าวต่างๆ ให้อยู่ในรูปสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้สะดวกต่อการใช้งาน แต่ทั้งนี้กองทัพบกและมณฑลทหารบกต้องมีระบบรองรับการดำเนินการดังกล่าว การมุ่งสู่การเป็นหน่วยงานที่มีการบริการประชาชนอย่างมีมูลค่าสูง การปรับกระบวนการบริหารจัดการและระบบงานด้วยระบบข้อมูลและเทคโนโลยีสมัยใหม่ (ทั้งระบบการเบิก-จ่าย ระบบการคัดสรรบุคลากร ระบบการจัดการต่างๆ) และการปรับและพัฒนาระบบการทำงานจาก Paper สู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อลดปริมาณกระดาษ

๓. นโยบายด้านกำลังพลของกองทัพบกในอนาคต ควรประกอบด้วย ๕ นโยบายหลักคือ

๓.๑ นโยบายเกี่ยวกับการรับกำลังพลเข้ารับราชการทหาร ที่ต้องเน้นที่ผู้ที่มีความรู้อย่างแท้จริง เพื่อสามารถส่งเสริมด้านสวัสดิการได้อย่างเหมาะสม เพื่อลดปัญหาการขาดแคลนที่พักและหนี้สิน

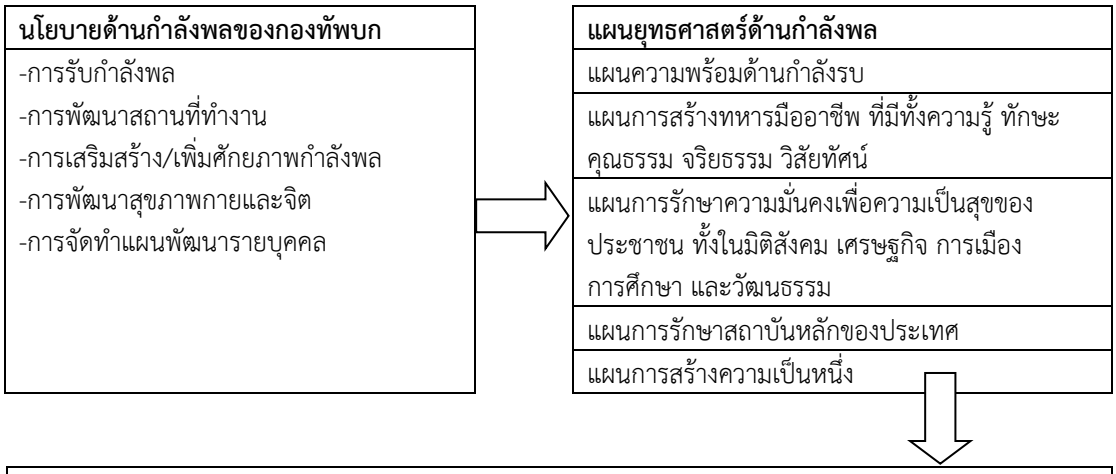
๓.๒ นโยบายการพัฒนาสถานที่ทำงาน (Work Place) เป็นแบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อความถูกต้องเที่ยงตรงของงาน และประยุกต์ใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีในงาน ที่เกิดความบกพร่องได้เสมอหากเป็นการดำเนินการด้วยคน ที่สำคัญเน้นให้เป็นที่ทำงานที่มีสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัย และลดงานธุรการที่ต้องอาศัยกำลังพลปฏิบัติงานมาก รวมทั้งลดข้อบกพร่องของงานที่เกิดจากปัจจัยบุคคลหรือปัจจัยมนุษย์

๓.๓ นโยบายการเสริมสร้างกำลังพลหรือเพิ่มศักยภาพกำลังพลทุกระดับชั้น เช่น อาจเป็นการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือการฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ หรือเสริมการเรียนรู้ให้กำลังพลมีลักษณะ “เรียนรู้ตลอดชีวิต”หรือเน้นการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน/หน้าที่ หรือการฝึกศึกษาร่วมกับภายในและภายนอกประเทศ หรือสำหรับกำลังพลระดับประทวนก็ต้องมีกลไกเชิงนโยบายสำหรับอาชีพหลังปลดประจำการ หรือเน้นการเพิ่มศักยภาพเชิงทักษะภาษาที่จำเป็นสำหรับการติดต่อสื่อสารในโลกหรือสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง

๓.๔ นโยบายการพัฒนาสุขภาพร่างกายและจิตใจสำหรับกำลังพล รวมถึงการพัฒนาหรือเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

๓.๕ นโยบายการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ ทั้งเทคโนโลยี หรือวิชาการที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถพัฒนาสู่กองร้อยหรือมณฑลเทคโนโลยีที่เป็นระบบ เพื่อสามารถปกป้องอธิปไตยของประเทศได้ สรุปได้ดังแผนภาพที่ ๕-๑

แผนภาพที่ ๕-๑ นโยบายด้านกำลังพลสู่การกำหนดแผนยุทธศาสตร์ด้านกำลังพลของกองทัพบก และการกำหนดบทบาทกำลังพลกองทัพบกในยุค Thailand 4.0



บทบาทกำลังพลกองทัพบกในยุค Thailand 4.0
“กำลังพล”ที่มีความรู้ คู่คุณธรรม มีความสามารถทางเทคโนโลยี มีความสามารถใช้ IT มีความรู้และทักษะภาษาอังกฤษ พร้อมเรียนรู้ตลอดชีวิต และพร้อมนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ หรือมีความสามารถในการดำเนินงานไซเบอร์
“กำลังพล” ที่มีความเชี่ยวชาญการใช้อาวุธยุทโธปกรณ์สมัยใหม่
“กำลังพล”ที่ดำเนินงานตามหน้าที่อย่างเต็มประสิทธิภาพ (ครูฝึก อาจารย์ นนร. นนส. นทน.ฯลฯ) รักษาระเบียบวินัย
“กำลังพล”ที่มีความเป็นผู้นำ เป็นที่พึ่งของประชาชน และเป็นนักปกครองที่ดี หรือมีทักษะการบริหารจัดการ
“กำลังพล”ที่มีความสามารถในการผลิตสร้างนวัตกรรมเพื่อการทำหน้าที่บทบาท

ที่มา: ออกแบบโดย ผู้วิจัย สังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มวิเคราะห์

นอกจากนี้หากกองทัพบกไทยจะ “เป็นกองทัพที่เป็นเลิศในภูมิภาคอาเซียน” บทบาท/หน้าที่ที่ต้องบรรจุไว้ในแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกำลังพล จึงมีประเด็นที่ต้องพิจารณาดังนี้

๑. บทบาทความเป็นผู้นำ: สามารถเป็นผู้นำให้เกิดความร่วมมือทางการทหารในภูมิภาคอาเซียนได้ ดังนั้นกำลังพลต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางความคิด เพิ่มทักษะและบทบาทของการเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างประโยชน์และมูลค่าให้กับกองทัพบก มีความรู้หลากหลายภาษา มีบุคลิกภาพสง่างาม มีความสามารถด้านเทคโนโลยี มีสมรรถภาพทางกายและจิตที่สมบูรณ์ มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ และเป็นผู้นำเชิงบูรณาการเพื่อการพัฒนา ที่สามารถทำงานในสภาพแวดล้อมต่างๆ ได้

๒. บทบาทผู้ปฏิบัติหรือผู้ตาม: มีความพร้อมในการรับคำสั่ง มีทักษะการวิจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวกับยุทโธปกรณ์ พร้อมรับการฝึกศึกษาในทุกรูปแบบ มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ มีความรู้ความสามารถทางการทหารและการพลเรือน มีระเบียบวินัย มีความเสียสละเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน มีความยึดมั่นในอุดมการณ์ มีความรู้และทักษะความชำนาญหลากหลายด้าน พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนาในมิติต่างๆ

อย่างไรก็ตามเมื่อเกิดกรณีการลดจำนวนกำลังพลของกองทัพบก แต่เพื่อความทัดเทียมกับประเทศในภูมิภาค เพื่อความสมดุลของการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ สามารถต่อรองผลประโยชน์ของชาติได้โดยไม่ต้องพึ่งพาประเทศมหาอำนาจ

บทบาทด้านกำลังพลของกองทัพบก/มณฑลทหารบกไทย จึงต้องคำนึงถึงรายละเอียดต่อไปนี้

๑. รายละเอียดเกี่ยวกับ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับต้องสั่งการ ควบคุม ดูแลให้กำลังพลปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทได้ตรงตามระเบียบข้อบังคับ และธรรมเนียมทหารอย่างเคร่งครัด ไม่ยุ่งเกี่ยวกับการกระทำผิดกฎหมายทุกประเภท ทำให้กำลังพลยึดมั่นในอุดมการณ์ วิญญูญาณความเป็นทหารอยู่อย่างมีเกียรติยศ ศักดิ์ศรี มีความสามัคคี พร้อมปฏิบัติภารกิจทุกกรณี ที่สำคัญ สามารถบริหารจัดการอัตรากำลังพลได้เหมาะสมกับงานและภารกิจ

๒. รายละเอียดเกี่ยวกับ กำลังพลต้องพัฒนาศักยภาพ สมรรถภาพของตนให้สูงขึ้นเทียบกับนานาประเทศ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและมีความรับผิดชอบต่อตนเองและหน้าที่การงาน มีเทคนิคในการบริหารจัดการ มีหลักการยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ เช่น หลักแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จิตวิทยาสังคม เป็นต้น นอกจากนี้ต้องมีความรู้เกี่ยวกับพลเรือน การพัฒนาหน่วยงานหรือองค์กร มีทักษะในการถ่ายทอดความรู้แก่ประชาชน พร้อมเรียนรู้เทคโนโลยีและมีอุดมการณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรู้เท่าทันเทคโนโลยีโดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทหารและยุทโธปกรณ์ เพื่อให้สามารถเผชิญภัยต่อความมั่นคงของประเทศในทุกรูปแบบได้

๓. รายละเอียดเกี่ยวกับองค์กร

๓.๑ กองทัพบกควรกำหนดให้มณฑลทหารบกจัดตั้ง “ศูนย์กรรมวิธีข้อมูล” เพื่อเป็นศูนย์ควบคุม ประสานงานการสั่งการของผู้บังคับบัญชา และเป็นการยกระดับขีดความสามารถของหน่วย ด้านเทคโนโลยีอย่างเป็นรูปธรรม สามารถทำการเชื่อมโยงเครือข่ายกับหน่วยงานทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคได้อย่างครอบคลุม ตอบสนองนโยบายรัฐบาลและผู้บังคับบัญชา ที่สำคัญเป็นศูนย์ที่สามารถดำเนินการได้ในลักษณะ “ไม่จำกัดพื้นที่และเวลา” โดยผ่านระบบ Network อย่างบูรณาการ แต่ทั้งนี้ต้องกำหนดรูปแบบ วิธีการใช้ ค่าเป้าหมาย และการควบคุมความเสี่ยงในรูปแบบต่างๆ ได้ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของมณฑลทหารบกมีความสมบูรณ์และประสิทธิภาพ

๓.๒ วิเคราะห์อัตรากำลังพล ให้เหมาะสมกับขนาดองค์กร ลดจำนวนกำลังพลที่ไม่จำเป็นโดยการนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องเข้ามาทดแทน หรือกำลังพลหนึ่งนายต้องสามารถปฏิบัติภารกิจหรือหน้าที่ได้หลากหลายหน้าที่ หรือกำลังพลทุกคนต้องรู้งานทั้งหมดที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างครอบคลุมทุกมิติ นอกจากนี้กำลังพลต้องพัฒนาตนเองเพื่อเป็นตัวแบบที่ดีสำหรับประชาชน หรือเป็นกำลังพลที่ “รอบรู้ คล่องตัว อ่อนตัว รวดเร็ว” ขยายความได้ว่า รอบรู้เรื่องราวต่างๆ ของโลก สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิผลภายใต้ทรัพยากรที่จำกัด เปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์แวดล้อม และตอบสนองความต้องการหรือเป้าหมายได้อย่างทันกาล

๓.๓ พัฒนาองค์กรให้มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างเครือข่ายในการเรียนรู้ และพัฒนาระบบการประเมินผลกำลังพลที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมการทำงานที่ทันสมัย ทันโลก ทันต่อเหตุการณ์ และทุกคนในองค์กรเต็มไปด้วยความรับผิดชอบ จิตสำนึกความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

กล่าวโดยสรุป มณฑลทหารบก เป็นการจัดแบ่งเขตการปกครองทางทหารบก เพื่อความสะดวกในการปฏิบัติกิจการทางทหาร เช่น การเรียกพล การระดมพล การเกณฑ์ทหาร เป็นต้น หน้าที่ตามกฎกระทรวง กำหนดหน้าที่และเขตพื้นที่ของมณฑลทหารบก พ.ศ.๒๕๕๘ ข้อ ๓ กำหนดว่า มณฑลทหารบกมีหน้าที่ ๕ หน้าที่ ได้แก่

๑. บังคับบัญชากำลังประจำถิ่นของกองทัพบก ตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด

๒. รักษาความสงบเรียบร้อยในเขตพื้นที่ รวมทั้งการศาลทหาร การคดี การช่วยดำเนินการ คุ้มครองพยานในคดีอาญา และการเรือนจำ

๓. ดำเนินการสัสดี การเกณฑ์ช่วยราชการทหาร และการระดมสรรพกำลังในเขตพื้นที่

๔. สนับสนุนหน่วยทหารที่อยู่ในเขตพื้นที่

๕. ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การต่อสู้เบ็ดเสร็จ เพื่อรักษาความสงบภายในและการป้องกันประเทศ

สรุปแนวทางการพัฒนาบทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบก

แนวทางการพัฒนาบทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบก มี ๒ แนวทางหลักคือ

๑. แนวทางที่พิจารณานัย “บทบาท”

๒. แนวทางที่พิจารณานัย “การจัดการบทบาท”

ขยายความได้ว่า แนวทางที่พิจารณานัย “บทบาท” ทฤษฎีที่เหมาะสมที่สุดคือ ทฤษฎีของ Nadel (Role Theory) เนื่องจากทฤษฎีนี้เน้น ส่วนประกอบ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรม ๓ ลักษณะ คือส่วนประกอบที่ส่งเสริมบท และ ส่วนประกอบที่มีผลสำคัญต่อบทบาทและขาดมิได้ และส่วนประกอบที่เป็นไปตามกฎหมาย ดังสมการ P = f (a,b,c...) ซึ่ง P คือ บทบาท a คือ ส่วนประกอบที่ส่งเสริมบทบาท b คือ ส่วนประกอบที่มีผลต่อบทบาทและขาดมิได้ c คือ ส่วนประกอบที่เป็นไปตามกฎหมายทั้งนี้ กำลังพลของกองทัพบกและมณฑลทหารบก มีทั้งส่วนประกอบที่ส่งเสริมบทบาท เช่น ความรู้ความสามารถทางการทหาร ทางวิชาการ ทางการพลเรือน ทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ และส่วนประกอบที่มีผลต่อบทบาทที่ขาดไม่ได้ เช่น อุดมการณ์ที่ยึดมั่นและรักษาสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และส่วนประกอบที่เป็นไปตามกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นพระราชกำหนด พระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้อง เหตุนี้แนวทางการพัฒนากำลังพลฯ จึงต้องเน้นที่ “ส่วนประกอบที่ส่งเสริมบทบาท” ขณะที่แนวทางที่พิจารณานัย “การจัดการบทบาท” เป็นมิติของการจัดการ ดังนั้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมากที่สุดมักเป็นผู้นำของมณฑลทหารบกที่ ๔๑ ซึ่งต้องพิจารณา ๗ ปัจจัยประกอบการบริหารจัดการ อย่างไรก็ตาม สามารถดำเนินการเริ่มที่การจัดการปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งใน ๗ ปัจจัยก่อนได้ ตามนัยหรือตามสถานการณ์ เช่น หากเริ่มที่ ปัจจัยทักษะ ในการจัดการผู้ที่จะจัดการมณฑลทหารบก ต้องกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาหรือการกำหนดรายละเอียดในทักษะที่จำเป็นสำหรับ Thailand 4.0 เช่น ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ ทักษะด้านการผลิตสร้างนวัตกรรม ทักษะการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการปฏิบัติภารกิจ เป็นต้น หรือทักษะที่จำเป็นสำหรับมนุษย์ เช่น ทักษะการทำงานร่วมกัน ทักษะการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ทักษะในการใช้ภาษาทั้งภาษาอังกฤษ และภาษาต่างๆ เป็นต้น

ทั้งนี้เป็นไปอย่างสอดรับกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มวิเคราะห์ที่พบว่า แนวทางสำคัญสำหรับการพัฒนากำลังพลต้องประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญและกำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ของมณฑลทหารบก โดยเฉพาะอย่างยิ่งมณฑลทหารบกที่ ๔๑ ดังนี้

๑. องค์ประกอบหลักของกำลังพล ได้แก่

๑.๑ องค์ประกอบด้านร่างกายและจิตใจ ทั้งความรู้ วิทยาการ คุณธรรม จริยธรรม

๑.๒ องค์ประกอบด้านความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ (การทหาร การพลเรือน เทคโนโลยี นวัตกรรม ฯ)

๑.๓ องค์ประกอบเชิงโครงสร้างขององค์กรหรือมณฑลทหารบก ไม่ว่าจะเป็นปรัชญาการดำเนินงานของมณฑล วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนงาน โครงสร้างองค์กร เป็นต้น

๒. องค์ประกอบที่ต้องกำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ของมณฑล ได้แก่

๒.๑ การเป็นทหารอาชีพ

๒.๒ การมีอุดมการณ์รักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการมีอุดมการณ์ร่วมกันในการปฏิบัติหน้าที่

๒.๓ การมีระบบการบริหารจัดการที่เป็นรูปธรรม ตรวจสอบได้ ประเมินได้

๒.๔ การเป็นผู้นำ-ผู้ตามที่สร้างความร่วมมือเชิงบูรณาการกับทุกภาคส่วนได้ (ทั้งภาครัฐ เอกชน หรือองค์กรอิสระ)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับมณฑลทหารบกที่ ๔๑

มณฑลทหารบกที่ ๔๑ มีหน้าที่ในเขตพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช นอกจากอำเภอทุ่งสง จังหวัดภูเก็ต และจังหวัดมณฑลทหารบกนครศรีธรรมราช ให้ถือว่าอ้างถึงมณฑลทหารบกที่ ๔๑ และหากพิจารณาตามพระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการ กองทัพบก กองทัพไทย กระทรวงกลาโหม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ เมื่อ ๘ กันยายน ๒๕๕๘ เล่ม ๑๓๒ ตอนที่ ๘๖ ก หน้า ๑๐๒ มาตรา ๓๔ พบว่า มณฑลทหารบกที่ ๔๑ อยู่ภายใต้การปกครองบังคับบัญชาของ กองทัพภาคที่ ๔ นอกจากนี้ จากนัยทางกฎหมายมณฑลทหารบกที่ ๔๑ บังคับบัญชากำลังประจำถิ่น รักษาความสงบเรียบร้อยในเขตพื้นที่ ดำเนินการสัสดี สนับสนุนหน่วยทหารที่อยู่ในเขตพื้นที่ และดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การต่อสู้เบ็ดเสร็จ ดังนั้นหากมณฑลทหารบก ซึ่งเป็นการจัดแบ่งเขตการปกครองทางทหารบก เพื่อความสะดวกในการปฏิบัติกิจการทางทหาร เช่น การเรียกพล การระดมพล การเกณฑ์ทหาร เป็นต้น หน้าที่ตามกฎกระทรวง กำหนดหน้าที่และเขตพื้นที่ของมณฑลทหารบก พ.ศ.๒๕๕๘ ข้อ ๓

ดังนั้น ข้อเสนอแนะสำหรับ มณฑลทหารบกที่ ๔๑ จึงเป็น “ข้อเสนอเชิงบทบาทหน้าที่” ที่ มณฑลทหารบกที่ ๔๑ จักต้องดำเนินการให้ครบทั้ง ๕ บทบาทหน้าที่หลัก ไม่ว่าจะเป็น การบังคับบัญชากำลังประจำถิ่นของกองทัพบก ตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด การรักษาความสงบเรียบร้อยในเขตพื้นที่ รวมทั้งการศาลทหาร การคดี การช่วยดำเนินการ คุ้มครองพยานในคดีอาญา และการเรือนจำ การดำเนินการสัสดี การเกณฑ์ช่วยราชการทหาร และการระดมสรรพกำลังในเขตพื้นที่ การสนับสนุนหน่วยทหารที่อยู่ในเขตพื้นที่ และการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การต่อสู้เบ็ดเสร็จ

เพื่อรักษาความสงบภายในและการป้องกันประเทศ ขณะเดียวกันต้องไม่ละเลยบทบาทหน้าที่ของ “การจัดการตนเองในยุค Thailand 4.0” ซึ่ง มณฑลทหารบกที่ ๔๑ ต้องพัฒนากำลังพลให้ครบทั้ง ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบหลักของกำลังพล ๓ องค์ประกอบคือ (๑) องค์ประกอบด้านร่างกายและจิตใจ ทั้งความรู้ วิทยาการ คุณธรรม จริยธรรมฯ องค์ประกอบด้านความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ (การทหาร การพลเรือน เทคโนโลยี นวัตกรรม ฯ) และ องค์ประกอบเชิงโครงสร้างขององค์กรหรือมณฑลทหารบก ไม่ว่าจะเป็น ปรัชญาการดำเนินงานของมณฑล วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนงาน โครงสร้างองค์กร เป็นต้น (๒) องค์ประกอบที่ต้องกำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ของมณฑล เช่น การสร้างการเป็นทหารอาชีพให้กับกำลังพล การสร้างกำลังพลที่พร้อมด้วยอุดมการณ์รักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการมีอุดมการณ์ร่วมกันในการปฏิบัติหน้าที่ การมีระบบการบริหารจัดการที่เป็นรูปธรรม ตรวจสอบได้ ประเมินได้ ส่วนผู้นำ-ผู้ตาม ต้องสร้างความร่วมมือเชิงบูรณาการกับทุกภาคส่วนได้ (ทั้งภาครัฐ เอกชน หรือองค์กรอิสระ)

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้การพิสูจน์ แนวทางการพัฒนาบทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบกสังกัดกองทัพบก ต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค Thailand 4.0 ในการวิจัยครั้งต่อไปควรดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณในลักษณะการวิจัยเชิงประเมิน เพื่อสร้างเกณฑ์หรือตัวบ่งชี้การดำเนินการในการพัฒนาบทบาทด้านกำลังพล ภายใต้โจทย์การวิจัยที่ว่า “เกณฑ์และตัวบ่งชี้การประเมินผลการดำเนินบทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบกสังกัดกองทัพบก ในยุค Thailand 4.0” ซึ่งจะทำให้ได้เกณฑ์มาตรฐานการประเมินพร้อมตัวบ่งชี้ที่สามารถวัดค่าได้จริง อันจะเป็นประโยชน์ต่อกองทัพบกในการจัดการกำลังพลในโครงสร้างระดับกระทรวงต่อไป

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

บุญรอด ศรีสมบัติ. สงครามกองโจรในเมือง : บทเรียนจากอดีตสู่อนาคต. พิมพ์ครั้งที่ ๑. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดสหายบล็อกและการพิมพ์, ๒๕๕๔.

กฎหมาย

“พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ.๒๕๕๑”,ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ ๑๓๒ ตอนที่ ๘๖ ก, วันที่ ๘ กันยายน ๒๕๕๘, หน้า ๑๑๑.

เอกสารไม่ตีพิมพ์

กลาโหม, กระทรวง. และสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ. “นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๔)”. ๒๕๕๙. หน้า ๑๓-๑๕.

“การพัฒนาระบบบริหารการศึกษาของ รร.ป.ศป. ภายใต้กรอบ การประกันคุณภาพการศึกษาของกองทัพบก (ทบ.) ”. คู่มือแนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา. ๒๕๕๒.

กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค 4 ส่วนหน้า. “บทเรียนจากการรบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปี ๒๕๕๒”. (ม.ป.ท.). ๒๕๕๒.

ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

“ขั้นตอนการดำเนินงานของ QCC, Six Sigma และการจัดการความรู้ (KM)”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : http://www.ftpi.or.th/2015/2125, ๒๕๖๑.

“ความเป็นเลิศของ Demming ”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : http://adisony.blogspot.com/2012/10/edward-deming.html, ๒๕๖๐.

ไทยรัฐ. “รู้จักเติม รู้จักพอ และรู้จักปัน”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : http://www.admissionpremium.com/content/1377, ๒๕๖๐.

“ประเทศไทย ๔.๐ Thailand 4.0 คือ”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : http://www.admissionpremium.com/ content/1377, ๒๕๖๐.

“ระเบียบกองทัพบก (ทบ.) ว่าด้วย ทำเนียบกำลังพล พ.ศ.๒๕๕๓”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : http://www.infantry.geozigzag.com/pdf/I_am_infantry18.pdf), ๒๕๖๐.

ฤทธี อินทราวุธ ผู้อำนวยการศูนย์ไซเบอร์กองทัพบก “ประเทศไทย ๔.๐ กับกองทัพศตวรรษที่ ๒๑: Thailand 4.0 VS. Force 21”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : http://rittee1834.blogspot.com/2017/07/40-21-thailand-40-vs-force-21.html, ๒๕๖๐.

“วงจรการบริหารงานคุณภาพ (PDCA: Deming Cycle) ”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : http://colacooper.blogspot.com/2012/09/pdca.html , ๒๕๖๐.

สุวิทย์ เมษินทรีย์ "Thailand 4.0: สร้างความเข้มแข็งจากภายใน เชื่อมโยงเศรษฐกิจไทยสู่โลก". (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : https://www.facebook.com/drsuvitpage/, ๒๕๖๐.

สุชาติ หนองบัว. “ระเบียบกองทัพบก (ทบ.) ว่าด้วย ทำเนียบกำลังพล พ.ศ.๒๕๕๓ ระบุใน ๕.๓ ว่า กำลังพล หมายความว่า ข้าราชการทหาร ข้าราชการกลาโหมพลเรือน ข้าราชการพลเรือนกลาโหม ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สำหรับระบบการจัดการกำลังพลประเภททหารของ ทบ”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : http://www.infantry.geozigzag.com/pdf/I_am_infantry18.pdf, ๒๕๖๐.

“Thailand 4.0 ประเทศไทย 4.0 คืออะไร”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : https://www.it24hrs.com/ 2017/thailand-4-0/, ๒๕๖๐.

William Edwards Deming. “วงจรการบริหารงานคุณภาพ (PDCA: Deming Cycle) ”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : http://adisony.blogspot.com/2012/10/edward-deming.html, ๒๕๖๐.

William Edwards Deming. “วงจรการบริหารงานคุณภาพ (PDCA: Deming Cycle) ”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : http://colacooper.blogspot.com/2012/09/pdca.html, ๒๕๖๐.

William Edwards Deming. “วงจรการบริหารงานคุณภาพ (PDCA: Deming Cycle) ”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : http://www.ftpi.or.th/2015/2125, ๒๕๖๐.

ภาคผนวก

ผนวก ก
รายชื่อผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัย (Key Informants)

ลำดับที่	หน่วยหรือสังกัด	ยศ ชื่อ-นามสกุล
๑	ผบ.มทบ.๔๑	พล.ต. อาคม พงศ์พรหม หรือผู้มีอำนาจสั่งการ
๒	กกพ.มทบ.๔๑	จ.ส.อ.(หญิง) ประสพพร มณฑา
๓	กขว.มทบ.๔๑	จ.ส.อ. ชูศักดิ์ พัฒสังวาล
๔	กยก.มทบ.๔๑	จ.ส.อ. อำนวย คงแก้ว
๕	กกบ.มทบ.๔๑	พ.อ. อัครราช เต็มยอด
๖	กกร.มทบ.๔๑	ร.ต. สมศักดิ์ สูญกรรมรัตน์
๗	บก.มทบ. ๔๑	จ.ส.อ.(พ.) การุญ กิจมะโน
๘	ฝสห.มทบ. ๔๑	พ.ท. นุกูล ดำสุวรรณ
๙	ฝสวส.มทบ. ๔๑	พ.ท. สุทา สีแดงก่ำ
๑๐	ฝธน.มทบ. ๔๑	จ.ส.อ. วิรัตน์ รัศมีผะกาย
๑๑	ฝกง.มทบ. ๔๑	ร.ต. เมธา จันทร์ไพฑูรย์
๑๒	ฝคง.มทบ. ๔๑	พ.ท.หญิง อริยา สงชัย
๑๓	ผพธ.มทบ. ๔๑	ร.ท. ไกรพจน์ พรมเคน
๑๔	ผสผ.มทบ. ๔๑	ร.อ. สมศักดิ์ รัชวการ
๑๕	ฝอศจ.มทบ. ๔๑	ร.อ. ชวรินทร์ ชายพรม
๑๖	ฝปบ.มทบ. ๔๑	ร.ต. อุธรทิพย์ เชื้อกูลชาติ
๑๗	ร้อย มทบ. ๔๑	จ.ส.อ. ธีรศักดิ์ คำแก้ว
๑๘	พัน.สห.มทบ. ๔๑	ร.ต.เฉลิมพล ไชยบาล
๑๙	ศฝ.นศท.มทบ. ๔๑	จ.ส.อ.(พ.) ตนัยมาศ รัตนปราโมทย์
๒๐	มว.ดย.มทบ. ๔๑	จ.ส.อ. บุญเลิศ อำไพพันธุ์
๒๑	ฝสก.มทบ. ๔๑	จ.ส.อ.(พ.) ชาญชัย นวลสุวรรณ
๒๒	ฝสส.มทบ. ๔๑	จ.ส.อ. สมภาช แหละยุหีม
๒๓	สขส.มทบ. ๔๑	ร.ต. ชยพล ทองเทพ
๒๔	รจ.มทบ. ๔๑	ร.ต. ประพาส กำพลเชษฐ์
๒๕	ศาล มทบ. ๔๑	ร.ต. จริน นาครัตน์
๒๖	ผยย.มทบ. ๔๑	พ.ท. เสวก อ่ำทิม
๒๗	ฝ่ายสรรพกำลัง	นาง ชุติมา ณ ถลาง

ผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
แบบสัมภาษณ์ชนิดกำหนดโครงสร้าง

คำชี้แจง

แนวคำถามการสัมภาษณ์ ประกอบด้วยโครงสร้างหลัก ๒ โครงสร้าง ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับ “กำลังพล” และ “มทบ. ๔๑” ในการสัมภาษณ์ แยกออกเป็น ๒ ชุดข้อมูล ได้แก่ ข้อมูลจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ มทบ.๔๑ และข้อมูลจากผู้มีประสบการณ์ด้านยุทธศาสตร์ ในการขอสัมภาษณ์ทุกโครงสร้างจะมีการขออนุญาตผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมด อย่างไรก็ตามเนื่องจากในการดำเนินการวิจัยผู้วิจัยคำนึงถึงจริยธรรมการวิจัยเกี่ยวกับมนุษย์ ดังนั้นท่านสามารถพิจารณาที่จะให้สัมภาษณ์ต่อหรือไม่ ได้ด้วยดุลยพินิจของท่าน

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้สัมภาษณ์เพื่อการวิจัยครั้งนี้

พลตรี

(อาคม พงศ์พรหม)
นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ ๖๐
ผู้วิจัย

แนวคำถามในการสัมภาษณ์/สนทนาวิเคราะห์
สำหรับการวิจัย
เรื่อง การพัฒนาบทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบกเพื่อรองรับ Thailand 4.0
ฉบับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับ “มณฑลทหารบกที่ ๔๑ (มทบ. ๔๑)”
ผู้บัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๔๑ (มทบ. ๔๑)

ผู้สัมภาษณ์และผู้ให้สัมภาษณ์ สร้างสัมพันธภาพระหว่างกัน
เริ่มคำถาม

๑. ในฐานะที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งของกองทัพบก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง มณฑลทหารบก ท่านมีทัศนะอย่างไร ต่อ “กำลังพลของกองทัพบกในปัจจุบัน” (ต้องพัฒนา หรือปรับปรุง หรือแก้ไข อะไร หรือไม่อย่างไร)

๒. ในฐานะที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งของกองทัพบก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง มณฑลทหารบก ท่านมีทัศนะอย่างไร ต่อ “กำลังพลของกองทัพบกในยุค Thailand 4.0”

๓. กำลังพลในยุค Thailand 4.0 ควรต้องเกี่ยวพันกับเทคโนโลยีหรือไม่ อย่างไร

๔. ตามทัศนะของท่าน ท่านคิดว่า “นโยบายด้านกำลังพลของกองทัพบก” ในภาพรวมในอนาคตควรจะเป็นเช่นใด (อธิบายพอสังเขป)

๕. “นโยบายด้านกำลังพลของกองทัพบก” ต้องสอดรับกับนโยบายความมั่นคงแห่งชาติหรือไม่อย่างไร

๖. “นโยบายด้านกำลังพลของกองทัพบก” ควรต้องกำหนดบทบาทกำลังพลที่สำคัญอะไรไว้บ้าง หากกำลังพลเหล่านี้ต้องก้าวสู่ “กำลังพลของกองทัพบกในยุค Thailand 4.0 ”

๗. บทบาทด้านกำลังพลของกองทัพบกไทย ที่เป็นเลิศในภูมิภาคเอเชียน ควรเป็นเช่นไร

๘. บทบาทด้านกำลังพลของกองทัพบก ที่เน้นการลดคน แต่ต้องคงกำลังกองทัพให้เหมาะสม ทัดเทียมกับ ประเทศในภูมิภาค เพื่อความสมดุลของการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ สามารถต่อรองผลประโยชน์ของชาติ โดยที่ไม่ต้องอาศัยพึ่งพาประเทศมหาอำนาจ บทบาทด้านกำลังพลดังกล่าว ควรมีรายละเอียดเช่นใด

๙. สำหรับ มณฑลทหารบกที่ ๔๑ ที่จะต้องเป็นหน่วยงานที่มีศักยภาพ ก้าวทันเทคโนโลยี เป็นที่เชื่อมั่นและไว้ใจของประชาชน ควรต้องกำหนดบทบาทด้านกำลังพล ต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค Thailand 4.0 ไว้อย่างไร

๑๐. หากมณฑลทหารบก ต้องกำหนดแนวทางสำคัญๆ ไว้สำหรับการพัฒนากำลังพล ท่านคิดว่า แนวทางสำคัญดังกล่าวต้องประกอบด้วยองค์ประกอบใดบ้างและอย่างไร

๑๑. แนวทางการพัฒนากำลังพล ตามทัศนะดังกล่าวของท่าน (ตามข้อ ๑๐) ท่านคิดว่าจักต้องกำกับหรือกำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ หรือแผนงานของมณฑลทหารบก หรือไม่ อย่างไร

เมื่อสิ้นสุดการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้สัมภาษณ์หรือผู้วิจัยแสดงความขอบคุณผู้ให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย

แนวคำถามในการสัมภาษณ์/สนทนาวิเคราะห์
สำหรับการวิจัย
เรื่อง
การพัฒนาบทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบกเพื่อรองรับ Thailand 4.0
ฉบับผู้มีประสบการณ์ในการวางแผนยุทธศาสตร์

ผู้สัมภาษณ์และผู้ให้สัมภาษณ์ สร้างสัมพันธภาพระหว่างกัน
เริ่มคำถาม

๑. ในฐานะที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งของกองทัพบก และเกี่ยวข้องกับแผนยุทธศาสตร์ของกองทัพบก ท่านมีทัศนคติอย่างไรต่อ “กำลังพลของกองทัพบกในปัจจุบัน” ของกองทัพบก

๒. ในฐานะที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งของกองทัพบก และเกี่ยวข้องกับแผนยุทธศาสตร์ของกองทัพบก ท่านมีทัศนคติอย่างไรต่อ “กำลังพลของกองทัพบกในยุค Thailand 4.0”

๓. ตามทัศนะของท่าน แผนยุทธศาสตร์เกี่ยวกับ “นโยบายด้านกำลังพลของกองทัพบก” ในภาพรวม ในอนาคตของกองทัพบก ควรจะเป็นเช่นใด (อธิบายพอสังเขป)

๔. “นโยบายด้านกำลังพลของกองทัพบก” ต้องสอดรับกับนโยบายความมั่นคงแห่งชาติหรือไม่อย่างไร

๕. “นโยบายด้านกำลังพลของกองทัพบก” ต้องนำมาสู่การกำหนดแผนยุทธศาสตร์เกี่ยวกับ “กำลังพลของกองทัพบก” อย่างไร

๖. “นโยบายด้านกำลังพลของกองทัพบก” ควรต้องกำหนดบทบาทกำลังพลที่สำคัญอะไรไว้บ้าง หากกำลังพลเหล่านี้ต้องก้าวสู่ “กำลังพลของกองทัพบกในยุค Thailand 4.0”

๗. บทบาทด้านกำลังพลของกองทัพบกไทย ที่เป็นเลิศในภูมิภาคเอเชียน ควรเป็นเช่นไร และควรบรรจุรายละเอียดอะไรบ้างไว้ในแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับ กำลังพล

๘. หากในแผนยุทธศาสตร์กำหนด บทบาทด้านกำลังพลของกองทัพบก โดยเน้นว่า ต้องลดกำลังคน แต่ต้องคงกำลังกองทัพให้เหมาะสม ทัดเทียมกับ ประเทศในภูมิภาค เพื่อความสมดุลของการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ สามารถต่อรองผลประโยชน์ของชาติ โดยที่ไม่ต้องอาศัยพึ่งพาประเทศมหาอำนาจ ตามทัศนคติของท่าน บทบาทด้านกำลังพลดังกล่าว ควรมีรายละเอียดเช่นใด

๙. สำหรับ มณฑลทหารบกที่ ๔๑ ที่จะต้องเป็นหน่วยงานที่มีศักยภาพ ก้าวทันเทคโนโลยี เป็นที่เชื่อมั่นและไว้ใจของประชาชน ควรต้องกำหนดบทบาทด้านกำลังพล ต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค Thailand 4.0 ไว้ในแผนยุทธศาสตร์ ควรต้องกำหนดไว้อย่างไร

๑๐. หากมณฑลทหารบก ต้องกำหนดแนวทางสำคัญๆ ไว้สำหรับการพัฒนากำลังพล ท่านคิดว่า แนวทางสำคัญดังกล่าวต้องประกอบด้วยองค์ประกอบใดบ้างและควรกำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ของมณฑลอย่างไร

เมื่อสิ้นสุดการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้สัมภาษณ์หรือผู้วิจัยแสดงความขอบคุณผู้ให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย

ผนวก ค
เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาในการวิจัย
(Content Analysis Technique)

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ ๒ เทคนิค ได้แก่

๑. เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา ในลักษณะการวิเคราะห์เอกสาร สารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับ “มณฑลทหารบกที่ ๔๑” และ “การเปลี่ยนแปลงสู่ยุค Thailand 4.0 ” รวมถึงเอกสารเกี่ยวกับ “ความมั่นคงของประเทศ” รวมถึงความสัมพันธ์เชื่อมโยงของความหมายของคำต่างๆเหล่านี้ เพื่อพิจารณาความทับซ้อนของชุดข้อความ (Concepts To Variables) โดยจะนำเสนอในรูปแผนภาพทางความคิดประกอบการบรรยาย (Mindmap)

๒. เทคนิคการวิเคราะห์แผนที่เชิงมโนทัศน์ (Concept Mapping) ซึ่งจะเริ่มจากการกำหนดโครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างชุดข้อความหรือตัวแปรและผลที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย เมื่อได้โครงสร้างแล้วในลำดับถัดไปจะดำเนินการทำตารางไขว้เชิงแมททริกซ์ (Crosstabulation Table) วิเคราะห์การทับซ้อนของชุดข้อความหรือตัวแปร จากนั้นนำมาสู่การออกแบบบทบาทด้านกำลังพลของกองทัพบกต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค Thailand 4.0 โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับมณฑลทหารบกที่ ๔๑ ที่จะเป็นหน่วยงานที่มีศักยภาพ ก้าวทันเทคโนโลยี เป็นที่เชื่อมั่นและไว้ใจของประชาชน ซึ่งอาจจำเสนอด้วยภาพประกอบคำบรรยายหรือตารางประกอบคำบรรยาย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ พล.ต.อาคม พงศ์พรหม

วัน เดือน ปี เกิด ๒๗ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๐๔

การศึกษา

โรงเรียนเตรียมทหาร รุ่นที่ ๒๑
ปริญญาตรี โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า
หลักสูตรชั้นนายร้อย เหล่า ร. รุ่นที่ ๗๖
หลักสูตรชั้นนายพัน เหล่า ร. รุ่นที่ ๕๕
หลักสูตรหลักประจำ รร.สธ.ทบ. รุ่นที่ ๗๒
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ประวัติการทำงานโดยย่อ

รอง เสธ.พล.ร.๑๕
เสธ พล.ร.๑๕
รอง ผบ.พล.ร.๑๕

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้บัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๔๑
ค่ายวชิราวุธ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช

สรุปย่อ

ลักษณะวิชา การทหาร

เรื่อง การพัฒนาบทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบกเพื่อรองรับ Thailand 4.0

ผู้วิจัย พลตรีอาคม พงศ์พรหม

ตำแหน่ง ผู้บัญชาการมณฑลทหารบกที่ 41 **หลักสูตร** วปอ. **รุ่นที่** 60

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระทรวงกลาโหมและสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ ระบุว่า นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ.2558 - 2564) ให้ความสำคัญกับ การพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมแห่งชาติเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติ พร้อมไปกับการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพการป้องกันประเทศที่ต้องผนึกกำลังจากทุกภาคส่วนและให้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนการดำเนินงานของกองทัพตั้งแต่ในภาวะปกติ โดยมียุทธศาสตร์การเตรียมความพร้อมแห่งชาติ เป็นยุทธศาสตร์รองรับการเตรียมความพร้อมของประเทศเพื่อรับมือกับภัยคุกคามต่างๆ โดยเฉพาะการเตรียมพร้อมรับมือภัยที่เกิดจากการสู้รบ ดังนั้นสภาความมั่นคงแห่งชาติแห่งชาติ จึงมีมติมอบให้กระทรวงกลาโหม โดยกรมการสรรพกำลังกลาโหม พิจารณากำหนดให้มีแผนผนึกกำลังและทรัพยากรเพื่อการป้องกันประเทศ ภายใต้ยุทธศาสตร์การเตรียมความพร้อมแห่งชาติที่สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติรับผิดชอบและเริ่มดำเนินการตั้งแต่เมื่อวันที่ 12 ตุลาคม 2550 การระดมสรรพกำลังตามวงรอบ 3 ขั้นตอน อันประกอบด้วย การเตรียมการระดมทรัพยากร การเลิกระดมทรัพยากร และการกำหนดให้หน่วยงานหลัก ที่รับผิดชอบเตรียมทรัพยากรได้จัดทำแผนเตรียมความพร้อมทั้ง 10 ด้าน ได้แก่ ด้านกำลังคน ด้านอาหาร ด้านน้ำ ด้านการคมนาคม ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการแพทย์และสาธารณสุข ด้านอุตสาหกรรมและปัจจัยการผลิต ด้านเชื้อเพลิงและพลังงาน ด้านการประชาสัมพันธ์ และด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและอื่นๆ จึงเป็นสิ่งที่ทุกหน่วยของกองทัพบกต้องดำเนินการ (กระทรวงกลาโหมและสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ, 2559 : บทนำ) เหตุนี้ตามวงรอบ 3 ขั้นตอนข้างต้น ส่งผลให้ กองทัพบก จักต้องรวบรวมความต้องการทรัพยากรขั้นต้นและจัดทำประมาณการความต้องการด้านการระดมสรรพกำลังเพื่อการทหารให้มีความพร้อมและสอดคล้องกับการปฏิบัติตามแผนป้องกันประเทศเพื่อกำหนดขอบเขตการเตรียมความพร้อมให้กับทุกหน่วยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งต้องปรับปรุง พัฒนา ประมาณการความต้องการทางทหารด้านการระดมสรรพกำลังเพื่อการทหารให้มีความทันสมัย ถูกต้องตามความเป็นจริงและสถานการณ์ที่เป็นอยู่ (กระทรวงกลาโหมและสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ, 2559 : 13-15)

อย่างไรก็ตามในการระดมสรรพกำลังเพื่อการทหารของกองทัพบก นอกจากต้องดำเนินการตามนโยบายความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ.2558 - 2564) ดังกล่าวแล้ว ยังต้องดำเนินการภายใต้วิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย หรือโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาล ที่มุ่งเน้น“Value–Based Economy” หรือ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” ที่อาศัยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม เป็นกลไกการขับเคลื่อน หรือ

ที่เข้าใจภายใต้ชื่อ “Thailand 4.0” โดยคาดหวังว่า จะสามารถขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่ “มั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืน” ในท้ายที่สุด

ยุค Thailand 4.0 จึงเป็นยุคที่เต็มไปด้วยฐานคิดแบบ New S-Curve ซึ่งก็คือ การพัฒนา/การเปลี่ยนแปลงที่ต้องใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาช่วยในการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น หรือล้มล้างพฤติกรรมแบบเดิมๆ นั่นเอง เหตุนี้ในระดมสรรพกำลังในส่วน “กำลังพล” ของกองทัพบก จึงต้องใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ หรือนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาช่วยในการพัฒนากำลังพลให้ดียิ่งขึ้น แต่เนื่องจากกองทัพบกเป็นองค์กรที่มีองคาพยพขนาดใหญ่ การจัดเขตปกครองของกองทัพบก เพื่อความสะดวกในการปฏิบัติกิจการทางทหาร ไม่ว่าจะเป็น การเรียกพล การระดมพล การเกณฑ์ทหารฯ จึงเป็นบทบาทที่ “มณฑลทหารบก” ต้องดำเนินการ

มณฑลทหารบก อยู่ภายใต้การควบคุมโดยกองทัพภาคของกองทัพบก เมื่อพิจารณาตามนัยของมณฑลทหารบก พบว่า มีโครงสร้างเช่นเดียวกัน กล่าวคือ ประกอบด้วย 18 ส่วนงาน ได้แก่ กองบัญชาการ กองร้อย/กองพัน มทบ.) กองร้อย/กองพันสารวัตร ศาล อัยการ กองเรือนจำ สำนักงานขนส่ง แผนกยุทธโยธา แผนกสรรพาวุธ แผนกพลาธิการ แผนกประวัติ บำเหน็จและบำนาญ หมวดสื่อสาร หมวดดุริยางค์ ศูนย์การฝึกหน่วยฝึกนักศึกษาวิชาการทหาร โรงพยาบาล จังหวัดทหารบกตามที่กห.กำหนด สำนักงานสัสดีจังหวัด และหน่วยทหารตามที่กห.กำหนด

การบรรลุเป้าหมายหรือภารกิจทางการทหารของกองทัพบกอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล จึงต้องดำเนินการได้อย่างสอดรับกับนโยบายความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ.2558 - 2564) และวิสัยทัศน์เชิงนโยบายยุค Thailand 4.0 มณฑลทหารบกทุกแห่งต้องให้ความสำคัญกับ“กำลังพล” ทุกกระบวนการเชิงบทบาท ไม่ว่าจะเป็นการเรียกพล การระดมพล จนถึงการเกณฑ์ทหาร เป็นต้น รวมไปถึงกระบวนการเชิงการบริหารสั่งการ ใน 6 ส่วนงานย่อย ได้แก่ 1) บก.มทบ.41 2) ร้อย. มทบ.41 3) ศฝ.นศท.มทบ.41 4) รจ.มทบ.41 5) พัน.สห.41 6) มว.ดย. มทบ.41 แต่มณฑลทหารบกต่างๆ ควรดำเนินบทบาทด้านกำลังพลอย่างไรและควรมีแนวทางในการปรับปรุง/พัฒนาเชิงบทบาทอย่างไร ยังคงเป็น “คำถามการวิจัย” ที่นำมาสู่ความสำคัญของการวิจัยในครั้งนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาบทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบก

2. เสนอแนะแนวทางการ พัฒนาบทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบกสังกัดกองทัพบก ต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค Thailand 4.0 ผ่านมุมมองของกำลังพล

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหาของการวิจัย เน้น 3 เนื้อหาหลัก ประกอบด้วย บทบาทด้านกำลังพลของกองทัพบก ยุค Thailand 4.0 มณฑลทหารบกที่ 41 แนวคิด/ทฤษฎีเกี่ยวกับ บทบาทหน้าที่ และ แนวคิด/ทฤษฎีเกี่ยวกับ “ความเป็นเลิศ”ของ Demming ส่วนขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลหรือแหล่งข้อมูลหลัก รวมถึงตัวแปรหลักที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แหล่งข้อมูลหลักสำหรับการวิจัยคือ มณฑล

ทหารบกที่ 41 ทั้ง 6 ส่วนงานย่อย ได้แก่ บก.มทบ.41 ร้อย มทบ.41 ศฝ.นศท. มทบ.41 รจ.มทบ.41. พัน.สห.41 มว.ดย.มทบ.41 ส่วนตัวแปรหลักในการวิจัย คือ “บทบาทด้านกำลังพล ของกองทัพบก” ภายใต้วิสัยทัศน์ “...กองทัพที่เป็นเลิศในภูมิภาคอาเซียน”และ “ความเป็นเลิศ” (ตัวแปรย่อยสำหรับการวิจัย ได้แก่ ระยะเวลา ค่าใช้จ่าย เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องวิธีการเชิงสร้างสรรค์หรือนวัตกรรม ระบบการบริหารจัดการ) ทั้งนี้ดำเนินการวิจัยภายใต้ขอบเขตด้านระยะเวลา ธ.ค.2560 สิ้นสุดที่ พ.ค. 2561

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) แหล่งข้อมูลมีทั้งแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ เอกสาร สารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับ “มณฑลทหารบกที่ 41” และ “การเปลี่ยนแปลงสู่ยุค Thailand 4.0” รวมถึงเอกสารเกี่ยวกับ “ความมั่นคงของประเทศ” ข้อมูลหรือสารสนเทศเหล่านี้มีเกณฑ์การพิจารณาเลือก 2 เกณฑ์ ได้แก่ เกี่ยวข้องกับมณฑลทหารบกที่ 41 และการเปลี่ยนแปลงสู่ยุค Thailand 4.0 เป็นหลัก และ มีแหล่งยืนยันการเป็นข้อมูลที่ตรวจสอบได้และเปิดเผยได้ในระดับวิชาการเบื้องต้น ซึ่งไม่ผิดจริยธรรมในการวิจัย (ที่จะส่งผลกระทบต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องใดๆ) ส่วนแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ เป็นบุคคลที่เกี่ยวข้องกับมณฑลทหารบกที่ 41 โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับการดูแลกำลังพล การวางอัตรากำลังพล การกำหนดบทบาทของกำลังพล ได้แก่ ผู้บัญชาการมณฑลทหารบกที่ 41 และเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการวางแผนยุทธศาสตร์ หรือวางแผนเกี่ยวกับกำลังพล ให้ข้อมูลผ่านเทคนิคการสัมภาษณ์

ชุดข้อมูลหรือตัวแปรหลักในการวิจัย มี 4 ชุดตัวแปร ได้แก่ ชุดตัวแปรเกี่ยวกับบทบาทด้านกำลังพล เกี่ยวกับThailand 4.0 เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบทบาทด้านกำลังพลกองทัพที่เป็นเลิศในภูมิภาคอาเซียนความมั่นคงของประเทศ และเกี่ยวกับบทบาทด้านกำลังพลต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค Thailand 4.0 ของมณฑลทหารบกที่ 41 ในการเป็นหน่วยงานที่มีศักยภาพ ก้าวทันเทคโนโลยี เป็นที่เชื่อมั่นและไว้ใจของประชาชน

ข้อมูลที่ได้มา ถูกนำมาวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา และเทคนิคการวิเคราะห์แผนที่เชิงมโนทัศน์ นำเสนอเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

บทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบก สรุปได้ดังนี้

บทบาทด้านกำลังพล กำลังพลในยุคปัจจุบัน มีลักษณะ 3 ประการหลัก ได้แก่ 1. มีระเบียบวินัยเป็นพื้นฐาน ปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ (รวดเร็ว ทันเวลา ทุกสภาพภูมิอากาศและทุกสภาวะภูมิประเทศ มีสมรรถภาพร่างกายที่ดี ไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติภารกิจ) 2. มีความรู้ ความสามารถ มีระเบียบวินัย เคารพเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา ปฏิบัติการตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด 3. ยังไม่มีความรู้ความสามารถต่อสังคมภายนอกมากนัก ต้องมีการปรับตัวให้สอดรับกับสังคมภายนอก มีความเป็นระเบียบวินัยทำให้ง่ายต่อการนำพาไปในทิศทางที่ต้องการ ส่วนกำลังพลในยุค Thailand 4.0 มีลักษณะ 3 ประการหลัก ได้แก่ 1. มีการพัฒนาตนอย่างต่อเนื่องทั้งด้าน

ร่างกาย จิตใจและเทคโนโลยี เปิดทัศนคติ รับสิ่งใหม่อยู่เสมอ ก้าวทัน Thailand 4.0 2. เปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบในทุกๆ ด้าน แบบค่อยเป็นค่อยไป 3. ต้องรู้รอบมากกว่าเรื่องกองทัพ ต้องรู้เรื่องอื่นๆ ที่เป็นกระแสด้วย ทันต่อเทคโนโลยีต่างๆ สามารถพูดคุยกับบุคคลภายนอกได้

นโยบายด้านกำลังพล

กำลังพลในยุคปัจจุบัน ควร 1. เน้นการสอดรับกับอำนาจกำลังรบทางการทหาร 2. เน้นการสอดรับกับนโยบายความมั่นคงแห่งชาติ 3. เน้นการดำเนินการภายใต้โครงสร้างองค์กรขนาดใหญ่

ส่วนกำลังพลในยุค Thailand 4.0 ควร 1. ส่งเสริมการเรียนรู้ ให้โอกาสกำลังพลที่ตั้งใจทำงาน 2. เน้นการพัฒนากำลังพลทุกมิติโดยใช้เทคโนโลยีเข้าช่วยในการพัฒนา 3. ลดปริมาณกำลังพล แต่เพิ่มประสิทธิภาพงานด้วยเทคโนโลยีเข้าทดแทน 2.4 ลดสายการบังคับบัญชาให้สั้นลง มีความคล่องตัวมากขึ้น

ตามนัยผลการวิจัยข้างต้น จึงนำมาสู่นัยที่ว่า บทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบกทั้งในภาพรวมและโดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับมณฑลทหารบก ที่ 41 หากจะให้มีการปรับเปลี่ยนหรือปรับตัวให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคม ของโลก อีกทั้งเป็นไปอย่างสอดรับกับโมเดล Thailand 4.0 ของประเทศไทยในปัจจุบัน สิ่งที่มณฑลทหารบกต้องกระทำคือ การปรับบทบาทภายใต้การผสานระหว่างนโยบายเก่าและนโยบายที่คาดหวัง กล่าวคือ ต้องมีความสอดรับกับอำนาจกำลังรบทางการทหาร สอดรับกับนโยบายความมั่นคงของชาติ ดำเนินการภายใต้โครงสร้างองค์กรขนาดใหญ่ ที่มุ่งส่งเสริมการเรียนรู้ ให้โอกาสคนที่ตั้งใจทำงาน พัฒนากำลังพลในทุกมิติ โดยใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการพัฒนา เพื่อลดปริมาณกำลังพล แต่เพิ่มประสิทธิภาพงานด้วยเทคโนโลยีเข้าทดแทน และที่สำคัญลดสายการบังคับบัญชาให้สั้นลง มีความคล่องตัวมากขึ้น เพื่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการกำลังพลของมณฑลทหารบก กองทัพบกไทย

นอกจากนี้ บทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบก โดยทั่วไปมณฑลทหารบก มีหน้าที่หลักสำคัญ 5 หน้าที่ ตามนัย ข้อ 3 ของกฎกระทรวง ได้แก่ 1. บังคับบัญชากำลังประจำถิ่นของกองทัพบก ตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด 2. รักษาความสงบเรียบร้อยในเขตพื้นที่ รวมทั้งการศาลทหาร การคดี การช่วยดำเนินการ คุ้มครองพยานในคดีอาญา และการเรือนจำ 3. ดำเนินการสัสดี การเกณฑ์ช่วยราชการทหาร และการระดมสรรพกำลังในเขตพื้นที่ 4. สนับสนุนหน่วยทหารที่อยู่ในเขตพื้นที่ 5. ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การต่อสู้เบ็ดเสร็จ เพื่อรักษาความสงบภายใน และการป้องกันประเทศ นอกจากนี้ มณฑลทหารบก มีหน้าที่ในแต่ละเขตพื้นที่ ซึ่งสำหรับ มณฑลทหารบก ที่ 41 มีหน้าที่ในเขตพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราชนอกจากอำเภอทุ่งสง และจังหวัดภูเก็ต โดยจังหวัดทหารบกนครศรีธรรมราช ให้ถือว่าอ้างถึงมณฑลทหารบกที่ 41 ดังนั้นบทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบก หากพิจารณาตามกฎกระทรวงดังกล่าว จึงไม่มีความแตกต่างกันในเชิงหลักการ อย่างไรก็ตามหากจะมณฑลทหารบก ปรับเปลี่ยนหรือปรับตัวให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคม ของโลก อีกทั้งเป็นไปอย่างสอดรับกับโมเดล Thailand 4.0 ของประเทศไทยในปัจจุบัน สิ่งที่มณฑลทหารบกต้องกระทำคือ การปรับบทบาทภายใต้การผสานระหว่างนโยบายเก่าและนโยบายที่คาดหวัง กล่าวคือ ต้องมีความสอดรับกับอำนาจกำลังรบทางการทหาร สอดรับกับนโยบายความมั่นคงของชาติ ดำเนินการภายใต้โครงสร้างองค์กรขนาดใหญ่ ที่มุ่งส่งเสริมการเรียนรู้ ให้โอกาสคนที่ตั้งใจทำงาน พัฒนากำลังพลในทุกมิติ โดยใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการพัฒนา เพื่อลดปริมาณกำลังพล

แต่เพิ่มประสิทธิภาพงานด้วยเทคโนโลยีเข้าทดแทน และที่สำคัญลดสายการบังคับบัญชาให้สั้นลง มีความคล่องตัวมากขึ้น เพื่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการกำลังพลของมณฑลทหารบก กองทัพบกไทยต่อไป

แนวทางการ พัฒนาบทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบกสังกัดกองทัพบกต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค Thailand 4.0 ผ่านมุมมองของกำลังพล สรุปผลการวิจัยได้ว่า

1. กำลังพลของกองทัพบกและมณฑลทหารบกต้องได้รับการพัฒนาทั้ง 4 มิติ เพื่อสามารถอยู่ในยุค Thailand 4.0 ได้ ไม่ว่าจะเป็นมิติทางปัญญา (ต้องพัฒนาความรู้ด้านภาษา ด้านเทคโนโลยี ด้านคอมพิวเตอร์ และด้านดิจิตอลอื่นๆ) มิติทางกายภาพ ที่ร่างกายต้องแข็งแรงและพร้อมในการปฏิบัติภารกิจเสมอ มิติทางจิตวิทยา (ต้องพัฒนาความตั้งใจในการทำงาน ความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ ความสามารถในการปรับตัวเท่าทันกับเทคโนโลยี และทักษะการสื่อสารสัมพันธ์ รวมทั้งต้องพัฒนาทัศนะในการเปิดรับสิ่งใหม่ๆ) และมิติทางสังคม (การรอคำสั่ง การพัฒนาตนจนเป็นที่ชื่นชมของผู้บังคับบัญชา การเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ)

2. ข้อสรุปที่ได้เกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์เกี่ยวกับกำลังพลของกองทัพบกควรประกอบด้วย 10 รายละเอียด ได้แก่ การลดปริมาณกำลังพลแต่เพิ่มประสิทธิภาพกำลังพลด้วยการใช้เทคโนโลยีทดแทน การลดสายการบังคับบัญชาให้สั้นลงเพื่อความคล่องตัวในการบริหารจัดการ การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดเวลา ตลอดชีวิตของกำลังพล การสร้างโอกาสในการทำงานสำหรับกำลังพลที่ตั้งใจทำงานให้เติบโตในหน้าที่ การพัฒนาความรู้ ร่างกาย และนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้เพื่อพัฒนากำลังพลและพัฒนางาน การเสริมทักษะการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษ กำลังพลทุกนายต้องสื่อสารได้ การปรับคำสั่ง ข้อมูลข่าวต่างๆ ให้อยู่ในรูปสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้สะดวกต่อการใช้งาน แต่ทั้งนี้กองทัพบกและมณฑลทหารบกต้องมีระบบรองรับการดำเนินการดังกล่าว การมุ่งสู่การเป็นหน่วยงานที่มีการบริการประชาชนอย่างมีมูลค่าสูง การปรับกระบวนการบริหารจัดการและระบบงาน ด้วยระบบข้อมูลและเทคโนโลยีสมัยใหม่ (ทั้งระบบการเบิก-จ่าย ระบบการคัดสรรบุคลากร ระบบการจัดการต่างๆ) และการปรับและพัฒนาระบบการทำงานจาก Paper สู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อลดปริมาณกระดาษ

3. นโยบายด้านกำลังพลของกองทัพบกในอนาคต ควรประกอบด้วย 5 นโยบายหลัก ได้แก่ 3.1 นโยบายเกี่ยวกับการรับกำลังพลเข้ารับราชการทหาร ที่ต้องเน้นที่ผู้ที่มีความรู้อย่างแท้จริง เพื่อสามารถส่งเสริมด้านสวัสดิการได้อย่างเหมาะสม เพื่อลดปัญหาการขาดแคลนที่พักและหนี้สิน 3.2 นโยบายการพัฒนาสถานที่ทำงาน (Work Place) เป็นแบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อความถูกต้องเที่ยงตรงของงาน และประยุกต์ใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีในงาน ที่เกิดความบกพร่อง ได้เสมอหากเป็นการดำเนินการด้วยคน ที่สำคัญเน้นให้เป็นที่ทำงานที่มีสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัย ลดงานธุรการที่ต้องอาศัยกำลังพลปฏิบัติงาน มาก รวมทั้งลดข้อบกพร่องของงานที่เกิดจากปัจจัยบุคคลหรือปัจจัยมนุษย์ 3.3 นโยบายการเสริมสร้างกำลังพลหรือเพิ่มศักยภาพกำลังพลทุกระดับชั้น เช่น อาจเป็นการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือการฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ หรือเสริมการเรียนรู้ให้กำลังพลมีลักษณะ “เรียนรู้ตลอดชีวิต” หรือเน้นการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน/หน้าที่ หรือการฝึกศึกษาร่วมกับภายในและภายนอกประเทศ หรือสำหรับกำลังพลระดับประทวนก็ต้องมีกลไกเชิงนโยบายสำหรับอาชีพหลังปลดประจำการ หรือ

เน้นการเพิ่มศักยภาพเชิงทักษะภาษาที่จำเป็นสำหรับการติดต่อสื่อสารในโลกหรือสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง 3.4 นโยบายการพัฒนาสุขภาพร่างกายและจิตใจสำหรับกำลังพล รวมถึงการพัฒนาหรือเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม 3.5 นโยบายการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ ทั้งเทคโนโลยี หรือวิชาการที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถพัฒนาสู่กองร้อยหรือมณฑลเทคโนโลยีที่เป็นระบบ เพื่อสามารถปกป้องอธิปไตยของประเทศได้ สรุปได้ดังแผนภาพที่ 1

แผนภาพที่ 1 นโยบายด้านกำลังพลสู่การกำหนดแผนยุทธศาสตร์ด้านกำลังพลของกองทัพบก และการกำหนดบทบาทกำลังพลกองทัพบกในยุค Thailand 4.0

นโยบายด้านกำลังพลของกองทัพบก
-การรับกำลังพล -การพัฒนาสถานที่ทำงาน -การเสริมสร้าง/เพิ่มศักยภาพกำลังพล -การพัฒนาสุขภาพกายและจิต -การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล

⇒

แผนยุทธศาสตร์ด้านกำลังพล
แผนความพร้อมด้านกำลังรบ
แผนการสร้างทหารมืออาชีพ ที่มีทั้งความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม วิสัยทัศน์
แผนการรักษาความมั่นคงเพื่อความเป็นสุขของประชาชน ทั้งในมิติสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การศึกษา และวัฒนธรรม
แผนการรักษาสถาบันหลักของประเทศ
แผนการสร้างความเป็นหนึ่ง

⇓

บทบาทกำลังพลกองทัพบกในยุค Thailand 4.0
“กำลังพล”ที่มีความรู้ คู่คุณธรรม มีความสามารถทางเทคโนโลยี มีความสามารถใช้ IT มีความรู้และทักษะภาษาอังกฤษ พร้อมเรียนรู้ตลอดชีวิต และพร้อมนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ หรือมีความสามารถในการดำเนินงานไซเบอร์
“กำลังพล” ที่มีความเชี่ยวชาญการใช้อาวุธยุทโธปกรณ์สมัยใหม่
“กำลังพล”ที่ดำเนินงานตามหน้าที่อย่างเต็มประสิทธิภาพ (ครูฝึก อาจารย์ นนร. นนส. นทน.ฯลฯ) รักษาระเบียบวินัย
“กำลังพล”ที่มีความเป็นผู้นำ เป็นที่พึ่งของประชาชน และเป็นนักปกครองที่ดี หรือมีทักษะการบริหารจัดการ
“กำลังพล”ที่มีความสามารถในการผลิตสร้างนวัตกรรมเพื่อการทำหน้าที่บทบาท

ที่มา: ออกแบบโดย ผู้วิจัย สังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มวิเคราะห์

นอกจากนี้หากกองทัพบกไทยจะ “เป็นกองทัพที่เป็นเลิศในภูมิภาคอาเซียน” บทบาท/หน้าที่ที่ต้องบรรจุไว้ในแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกำลังพล จึงมีประเด็นที่ต้องพิจารณาดังนี้

1. บทบาทความเป็นผู้นำ: สามารถเป็นผู้นำให้เกิดความร่วมมือทางการทหาร ในภูมิภาคอาเซียนได้ ดังนั้นกำลังพลต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางความคิด เพิ่มทักษะและบทบาทของการเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างประโยชน์และมูลค่าให้กับกองทัพบก มีความรู้หลากหลายภาษา มีบุคลิกภาพสง่างาม มีความสามารถด้านเทคโนโลยี มีสมรรถภาพทางกายและจิตที่สมบูรณ์ มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ และเป็นผู้นำเชิงบูรณาการเพื่อการพัฒนาที่สามารถทำงานในสภาพแวดล้อมต่างๆ ได้

2. บทบาทผู้ปฏิบัติหรือผู้ตาม: มีความพร้อมในการรับคำสั่ง มีทักษะการวิจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวกับยุทโธปกรณ์ พร้อมรับการฝึกศึกษาในทุกรูปแบบ มีความจงรักภักดีต่อ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ มีความรู้ความสามารถทางการทหารและการพลเรือน มีระเบียบวินัย มีความเสียสละเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน มีความยึดมั่นในอุดมการณ์ มีความรู้และทักษะ ความชำนาญหลากหลายด้าน พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนาในมิติต่างๆ

อย่างไรก็ตามเมื่อเกิดกรณีการลดจำนวนกำลังพลของกองทัพบก แต่เพื่อความทัดเทียมกับประเทศในภูมิภาค เพื่อความสมดุลของการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ สามารถต่อรองผลประโยชน์ของชาติได้โดยไม่ต้องพึ่งพาประเทศมหาอำนาจ

บทบาทด้านกำลังพลของกองทัพบก/มณฑลทหารบกไทยจึงต้องคำนึงถึงรายละเอียดต่อไปนี้

1. รายละเอียดเกี่ยวกับ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับต้องสั่งการ ควบคุม ดูแลให้กำลังพลปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทได้ตรงตามระเบียบข้อบังคับ และธรรมเนียมทหารอย่างเคร่งครัด ไม่ยุ่งเกี่ยวกับการกระทำผิดกฎหมายทุกประเภท ทำให้กำลังพลยึดมั่นในอุดมการณ์ วิญญูญาณความเป็นทหาร อยู่อย่างมีเกียรติยศ ศักดิ์ศรี มีความสามัคคี พร้อมปฏิบัติภารกิจทุกกรณี ที่สำคัญสามารถบริหารจัดการอัตรากำลังพลได้เหมาะสมกับงานและภารกิจ

2. รายละเอียดเกี่ยวกับ กำลังพลต้องพัฒนาศักยภาพ สมรรถภาพของตนให้สูงขึ้นเทียบกับนานาประเทศ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและมีความรับผิดชอบต่อตนเองและหน้าที่การงาน มีเทคนิคในการบริหารจัดการ มีหลักการยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ เช่น หลักแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จิตวิทยาสังคม เป็นต้น นอกจากนี้ต้องมีความรู้เกี่ยวกับพลเรือน การพัฒนาหน่วยงานหรือองค์กร มีทักษะในการถ่ายทอดความรู้แก่ประชาชน พร้อมเรียนรู้เทคโนโลยีและมีอุดมการณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรู้เท่าทันเทคโนโลยีโดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทหารและยุทโธปกรณ์ เพื่อให้สามารถเผชิญภัยต่อความมั่นคงของประเทศในทุกรูปแบบได้

3. รายละเอียดเกี่ยวกับองค์กร

3.1 กองทัพบกควรกำหนดให้มณฑลทหารบกจัดตั้ง “ศูนย์กรรมวิธีข้อมูล” เพื่อเป็นศูนย์ควบคุม ประสานงานการสั่งการของผู้บังคับบัญชา และเป็นการยกระดับขีดความสามารถของหน่วย ด้านเทคโนโลยีอย่างเป็นรูปธรรม สามารถทำการเชื่อมโยงเครือข่ายกับหน่วยงานทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคได้อย่างครอบคลุม ตอบสนองนโยบายรัฐบาลและผู้บังคับบัญชา ที่สำคัญเป็นศูนย์ที่สามารถดำเนินการได้ในลักษณะ “ไม่จำกัดพื้นที่และเวลา” โดยผ่านระบบ Network อย่างบูรณาการ แต่ทั้งนี้ต้องกำหนดรูปแบบ วิธีการใช้ ค่าเป้าหมาย และการควบคุมความเสี่ยงในรูปแบบต่าง ๆ ได้ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของมณฑลทหารบกมีความสมบูรณ์และประสิทธิภาพ

3.2 วิเคราะห์อัตรากำลังพล ให้เหมาะสมกับขนาดองค์กร ลดจำนวนกำลังพลที่ไม่จำเป็นโดยการนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องเข้ามาทดแทน หรือกำลังพลหนึ่งนายต้องสามารถปฏิบัติภารกิจหรือหน้าที่ได้หลากหลายหน้าที่ หรือกำลังพลทุกคนต้องรู้งานทั้งหมดที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างครอบคลุมทุกมิติ นอกจากนี้กำลังพลต้องพัฒนาตนเองเพื่อเป็นตัวแบบที่ดีสำหรับประชาชน หรือเป็นกำลังพลที่ “รอบรู้ คล่องตัว อ่อนตัว รวดเร็ว” ขยายความ

ได้ว่า รอบรู้เรื่องราวต่างๆของโลก สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิผลภายใต้ทรัพยากรที่จำกัด เปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์แวดล้อม และตอบสนองความต้องการหรือเป้าหมายได้อย่างทันกาล

3.3 พัฒนาองค์กรให้มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างเครือข่ายในการเรียนรู้ และพัฒนาระบบการประเมินผลกำลังพลที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมการทำงานที่ทันสมัย ทันโลก ทันต่อเหตุการณ์ และทุกคนในองค์กรเต็มไปด้วยความรับผิดชอบ จิตสำนึกความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

กล่าวโดยสรุป มณฑลทหารบก เป็นการจัดแบ่งเขตการปกครองทางทหารบก เพื่อความสะดวกในการปฏิบัติกิจการทางทหาร เช่น การเรียกพล การระดมพล การเกณฑ์ทหาร เป็นต้น หน้าที่ตามกฎกระทรวง กำหนดหน้าที่และเขตพื้นที่ของมณฑลทหารบก พ.ศ.2558 ข้อ 3 กำหนดว่า มณฑลทหารบกมีหน้าที่ 5 หน้าที่ ได้แก่ 1. บังคับบัญชากำลังประจำถิ่นของกองทัพบก ตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด 2. รักษาความสงบเรียบร้อยในเขตพื้นที่ รวมทั้งการศาลทหาร การคดี การช่วยดำเนินการ คุ้มครองพยานในคดีอาญา และการเรือนจำ 3. ดำเนินการสัสดี การเกณฑ์ช่วยราชการทหาร และการระดมสรรพกำลังในเขตพื้นที่ 4. สนับสนุนหน่วยทหารที่อยู่ในเขตพื้นที่ 5. ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การต่อสู้เบ็ดเสร็จ เพื่อรักษาความสงบภายในและการป้องกันประเทศ

สรุปแนวทางการพัฒนาบทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบก

แนวทางการพัฒนาบทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบก มี 2 แนวทางหลักคือ

1. แนวทางที่พิจารณานัย “บทบาท”
2. แนวทางที่พิจารณานัย “การจัดการบทบาท”

ขยายความได้ว่า แนวทางที่พิจารณานัย “บทบาท” ทฤษฎีที่เหมาะสมที่สุดคือ ทฤษฎีของ Nadel (Role Theory) เนื่องจากทฤษฎีนี้เน้น ส่วนประกอบ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรม 3 ลักษณะ คือส่วนประกอบที่ส่งเสริมบท และ ส่วนประกอบที่มีผลสำคัญต่อบทบาทและขาดมิได้ และส่วนประกอบที่เป็นไปตามกฎหมาย ดังสมการ P = f (a,b,c...) ซึ่ง P คือ บทบาท a คือ ส่วนประกอบที่ส่งเสริมบทบาท b คือ ส่วนประกอบที่มีผลต่อบทบาทและขาดมิได้ c คือ ส่วนประกอบที่เป็นไปตามกฎหมาย ทั้งนี้ กำลังพลของกองทัพบกและมณฑลทหารบก มีทั้งส่วนประกอบที่ส่งเสริมบทบาท เช่น ความรู้ความสามารถทางการทหาร ทางวิชาการ ทางการพลเรือน ทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ และส่วนประกอบที่มีผลต่อบทบาทที่ขาดไม่ได้ เช่น อุดมการณ์ที่ยึดมั่นและรักษาสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และส่วนประกอบที่เป็นไปตามกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นพระราชกำหนด พระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้อง เหตุนี้แนวทางการพัฒนากำลังพลฯ จึงต้องเน้นที่ “ส่วนประกอบที่ส่งเสริมบทบาท” ขณะที่แนวทางที่พิจารณานัย “การจัดการบทบาท” เป็นมิติของการจัดการ ดังนั้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมากที่สุดมักเป็นผู้นำของมณฑลทหารบกที่ 41 ซึ่งต้องพิจารณา 7 ปัจจัยประกอบการบริหารจัดการ อย่างไรก็ตามสามารถดำเนินการเริ่มที่การจัดการปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งใน 7 ปัจจัยก่อนได้ ตามนัยหรือตามสถานการณ์ เช่น หากเริ่มที่ ปัจจัยทักษะ ในการจัดการผู้ที่จะจัดการมณฑลทหารบก ต้องกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาหรือการกำหนดรายละเอียดในทักษะที่จำเป็นสำหรับ Thailand 4.0 เช่น ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ ทักษะด้านการผลิตสร้างนวัตกรรม ทักษะการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการ

ปฏิบัติภารกิจ เป็นต้น หรือทักษะที่จำเป็นสำหรับมนุษย์ เช่น ทักษะการทำงานร่วมกัน ทักษะการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ทักษะในการใช้ภาษา ทั้งภาษาอังกฤษ และภาษาต่างๆ เป็นต้น

ทั้งนี้เป็นไปอย่างสอดรับกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มวิเคราะห์ที่พบว่า แนวทางสำคัญสำหรับการพัฒนากำลังพลต้องประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญและกำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ของมณฑลทหารบก โดยเฉพาะอย่างยิ่งมณฑลทหารบกที่ 41 ดังนี้

1. องค์ประกอบหลักของกำลังพล ได้แก่ 1.1 องค์ประกอบด้านร่างกายและจิตใจ ทั้งความรู้ วิทยาการ คุณธรรม จริยธรรมฯ 1.2 องค์ประกอบด้านความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ (การทหาร การพลเรือน เทคโนโลยี นวัตกรรม ฯ) 1.3 องค์ประกอบเชิงโครงสร้างขององค์กรหรือมณฑลทหารบก ไม่ว่าจะเป็น ปรัชญาการดำเนินงานของมณฑล วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนงาน โครงสร้างองค์กร เป็นต้น

2. องค์ประกอบที่ต้องกำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ของมณฑล ได้แก่ 2.1 การเป็นทหารอาชีพ

2.2 การมีอุดมการณ์รักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการมีอุดมการณ์ร่วมกันในการปฏิบัติหน้าที่

2.3 การมีระบบการบริหารจัดการที่เป็นรูปธรรม ตรวจสอบได้ ประเมินได้ 2.4 การเป็นผู้นำ-ผู้ตามที่สร้างความร่วมมือเชิงบูรณาการกับทุกภาคส่วนได้ (ทั้งภาครัฐ เอกชน หรือองค์กรอิสระ)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับมณฑลทหารบกที่ 41

มณฑลทหารบกที่ 41 มีหน้าที่ในเขตพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช นอกจากอำเภอทุ่งสง จังหวัดภูเก็ต และจังหวัดมณฑลทหารบกนครศรีธรรมราช ให้ถือว่าอ้างถึงมณฑลทหารบกที่ 41 และหากพิจารณาตามพระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการ กองทัพบก กองทัพไทย กระทรวงกลาโหม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2558 เมื่อ 8 กันยายน 2558 เล่ม 132 ตอนที่ 86 ก หน้า 102 มาตรา 34 พบว่า มณฑลทหารบกที่ 41 อยู่ภายใต้การปกครองบังคับบัญชาของ กองทัพภาคที่ 4 นอกจากนี้ จากนัยทางกฎหมายมณฑลทหารบกที่ 41 บังคับบัญชากำลังประจำถิ่น รักษาความสงบเรียบร้อยในเขตพื้นที่ ดำเนินการสัสดี สนับสนุนหน่วยทหารที่อยู่ในเขตพื้นที่ และดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การต่อสู้เบ็ดเสร็จ ดังนั้นหากมณฑลทหารบก ซึ่งเป็นการจัดแบ่งเขตการปกครองทางทหารบก เพื่อความสะดวกในการปฏิบัติกิจการทางทหาร เช่น การเรียกพล การระดมพล การเกณฑ์ทหาร เป็นต้น หน้าที่ตามกฎกระทรวง กำหนดหน้าที่และเขตพื้นที่ของมณฑลทหารบก พ.ศ.2558 ข้อ 3

ดังนั้น ข้อเสนอแนะสำหรับ มณฑลทหารบกที่ 41 จึงเป็น “ข้อเสนอเชิงบทบาทหน้าที่” ที่ มณฑลทหารบกที่ 41 จักต้องดำเนินการให้ครบทั้ง 5 บทบาทหน้าที่หลัก ไม่ว่าจะเป็น การบังคับบัญชากำลังประจำถิ่นของกองทัพบก ตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด การรักษาความสงบเรียบร้อยในเขตพื้นที่ รวมทั้งการศาลทหาร การคดี การช่วยดำเนินการ คุ้มครองพยานในคดีอาญา และการเรือนจำ การดำเนินการสัสดี การเกณฑ์ช่วยราชการทหาร และการระดมสรรพกำลังในเขตพื้นที่

การสนับสนุนหน่วยทหารที่อยู่ในเขตพื้นที่ และการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การต่อสู้เบ็ดเสร็จเพื่อรักษาความสงบภายในและการป้องกันประเทศ ขณะเดียวกันต้องไม่ละเลยบทบาทหน้าที่ของ “การจัดการตนเองในยุค Thailand 4.0” ซึ่ง มณฑลทหารบกที่ 41 ต้องพัฒนากำลังพลให้ครบทั้ง 2 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบหลักของกำลังพล 3 องค์ประกอบคือ (1) องค์ประกอบด้านร่างกายและจิตใจ ทั้งความรู้ วิทยาการ คุณธรรม จริยธรรมฯ องค์ประกอบด้านความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ (การทหาร การพลเรือน เทคโนโลยี นวัตกรรม ฯ) และ องค์ประกอบเชิงโครงสร้างขององค์กรหรือมณฑลทหารบก ไม่ว่าจะเป็น ปรัชญาการดำเนินงานของมณฑล วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนงาน โครงสร้างองค์กร เป็นต้น (2) องค์ประกอบที่ต้องกำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ของมณฑล เช่น การสร้างการเป็นทหารอาชีพให้กับกำลังพล การสร้างกำลังพลที่พร้อมด้วยอุดมการณ์รักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการมีอุดมการณ์ร่วมกันในการปฏิบัติหน้าที่ การมีระบบการบริหารจัดการที่เป็นรูปธรรม ตรวจสอบได้ ประเมินได้ ส่วนผู้นำ-ผู้ตาม ต้องสร้างความร่วมมือเชิงบูรณาการกับทุกภาคส่วนได้ (ทั้งภาครัฐ เอกชน หรือองค์กรอิสระ)

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้การพิสูจน์ แนวทางการพัฒนาบทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบกสังกัดกองทัพบก ต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค Thailand 4.0 ในการวิจัยครั้งต่อไปควรดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ ในลักษณะการวิจัยเชิงประเมิน เพื่อสร้างเกณฑ์หรือตัวบ่งชี้การดำเนินการในการพัฒนาบทบาทด้านกำลังพล ภายใต้โจทย์การวิจัยที่ว่า “เกณฑ์และตัวบ่งชี้การประเมินผลการดำเนินบทบาทด้านกำลังพลของมณฑลทหารบกสังกัดกองทัพบก ในยุค Thailand 4.0” ซึ่งจะทำให้ได้เกณฑ์มาตรฐานการประเมินพร้อมตัวบ่งชี้ที่สามารถวัดค่าได้จริง อันจะเป็นประโยชน์ต่อกองทัพบกในการจัดการกำลังพลในโครงสร้างระดับกระทรวงต่อไป