

การพัฒนาทหารสารวัตรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ
(พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐)

โดย

พลโท ณะศักดิ์ ชื่นอิม

รองหัวหน้าคณะนายทหารฝ่ายเสนาธิการประจำผู้บังคับบัญชา
กองทัพบก

นักศึกษาวិทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๖๑
ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒

หนังสือรับรอง

วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ได้อนุมัติให้เอกสารวิจัยส่วนบุคคล เรื่อง “การพัฒนาทหารสารวัตรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ -๒๕๘๐)” ลักษณะวิชา การทหาร ของ พลโท ณะศักดิ์ ชื่นอิม เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๖๑ ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช ๒๕๖๑ – ๒๕๖๒

พลโท

(ขจรฤทธิ์ นิลกำแหง)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ

บทคัดย่อ

เรื่อง การพัฒนาทหารสารวัตรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ
(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

ลักษณะวิชา การทหาร

ผู้วิจัย พลโท ณะศักดิ์ ชื่นอิม หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ ๖๑

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาทหารสารวัตรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) มีวัตถุประสงค์ (๑) เพื่อศึกษาวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ของทหารสารวัตรในสังกัดกระทรวงกลาโหมในยุคปัจจุบันศึกษาปัญหาอุปสรรค ในการปฏิบัติงานของทหารสารวัตรในปัจจุบัน รวมถึงความไม่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ที่กำหนดขึ้น (๒) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาทหารสารวัตรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติที่กำหนด (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูลพื้นฐานจากเอกสาร ทฤษฎีแนวคิด การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาศักยภาพ ทหารสารวัตร เพื่อให้สอดคล้องกับความมั่นคงแห่งชาติโดยเน้นการบริหารจัดการ การพัฒนาบุคลากร และหลักการบริหารเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการนำเสนอแนวทางในการพัฒนาศักยภาพทั้งทางด้านการเตรียมกำลังและการใช้กำลังของเหล่าทหารสารวัตร ให้สอดคล้องกับนโยบายความมั่นคงแห่งชาติ โดยเน้นที่การศึกษาเปรียบเทียบในรูปแบบของการวิเคราะห์หาความแตกต่าง (Gap Analysis) ของระบบที่มีการดำเนินการอยู่ในปัจจุบันเพื่อนำเสนอแนวทางการดำเนินการในการพัฒนาศักยภาพ เช่น การกำหนดมาตรฐานที่ต้องการดำเนินการให้กับหน่วยงานภาครัฐในด้านความมั่นคงทางทหาร เพื่อการพัฒนาศักยภาพ ทหารสารวัตรรวมถึงปัจจัยสนับสนุน แนวทางในการพัฒนาระบบงานทหารสารวัตร ให้มีความชัดเจน เหมาะสมและสามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อสนับสนุนด้านความมั่นคงของประเทศให้เข้าสู่ยุคของประเทศไทย ๔.๐ ในรูปแบบที่ต้องการในอนาคต

ผลของการวิจัยพบว่า การพัฒนาทหารสารวัตร ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) การศึกษานโยบายความมั่นคงแห่งชาติ หลักนิยมทหารบก หลักนิยมทหารสารวัตร โดยใช้การเปรียบเทียบความแตกต่าง (Gap Analysis) จากการเตรียมกำลัง การใช้กำลัง เพื่อหาแนวทางการพัฒนาศักยภาพทหารสารวัตร ให้สอดคล้องกับความมั่นคงแห่งชาติ ประกอบด้วย ๑) แนวทางพัฒนาศักยภาพทหารสารวัตรด้านการเตรียมกำลังให้สอดคล้องกับความมั่นคงแห่งชาติ การจัดเตรียมกำลังของทหารสารวัตรเพื่อพัฒนาศักยภาพให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมด้าน

ความมั่นคงในปัจจุบัน นอกจากจะจัดเตรียมกำลังให้มีความพร้อมในการรองรับภารกิจป้องกันประเทศ แล้วยังต้องจัดเตรียมให้มีความพร้อมในการรองรับภัยคุกคามในรูปแบบอื่นๆ โดยด้านโครงสร้างและอัตราการจัดหน่วย หน่วยทหารสารวัตรในทุกระดับของกองทัพควรมีความพร้อมเสมอในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างด้านการเสริมสร้างความพร้อมรบควรมีความพร้อมในการผลิตและบรรจุกำลังพลและยุทธโศปกรณ์ตามโครงสร้างการจัดใหม่ ด้านความพร้อมในการมีระบบการทดแทนกำลังพลให้พอเพียงต่อสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต ด้านความพร้อมต่อการติดต่อสื่อสารด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย ๒) แนวทางพัฒนาศักยภาพทหารสารวัตรด้านการใช้กำลังให้สอดคล้องกับความมั่นคงแห่งชาติ ประกอบด้วย การจัดทำแผนการจัดเตรียมกำลังให้มีความสอดคล้องกันกับสถานการณ์ด้านความมั่นคงในปัจจุบัน ความพร้อมในการใช้กำลังในลักษณะการสนับสนุนการช่วยรบ ตลอดจนการพัฒนาการฝึก เพื่อเพิ่มพูนขีดความสามารถ โดยการฝึกทบทวนกำลังพลของหน่วยในทุกโอกาสที่สามารถกระทำได้ ๓) แนวทางพัฒนาศักยภาพทหารสารวัตรให้สอดคล้องกับความมั่นคงแห่งชาติ ประกอบด้วย การฝึกกำลังทุกภาคส่วนให้พร้อมเผชิญปัญหาและภัยคุกคามด้านความมั่นคงในรูปแบบต่าง ๆ โดยจะต้องกำหนดนโยบายหรือแผนงานของเหล่าทหารสารวัตร เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยทหารสารวัตรทุกหน่วยยึดถือในการปฏิบัติ สนองต่อยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคงแห่งชาติที่กำหนดในภาพรวม

มีข้อเสนอแนะดังนี้ ๑) ควรทบทวนการจะกำหนดแนวทางและนโยบาย โดยให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพทหารสารวัตร ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ที่เหมาะสมในสถานการณ์ปัจจุบัน ๒) ควรศึกษาสถานการณ์ และปรับรูปแบบให้สอดคล้องกับความมั่นคงในปัจจุบันรวมทั้งทางด้านนโยบายความมั่นคงแห่งชาติด้านความมั่นคงทางทหาร โดยเน้นรูปแบบและเน้นนโยบาย ความมั่นคงแห่งชาติให้ควบคู่ไปกับศักยภาพทหารสารวัตร เพื่อที่จะได้แนวทางพัฒนาศักยภาพของเหล่าทหารสารวัตรรองรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมอย่างแท้จริง และ ๓) ควรมุ่งเน้นการนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนา การป้องกันและแก้ปัญหาภัยคุกคามความมั่นคง และภัยคุกคามรูปแบบใหม่ที่เกิดขึ้น

Abstract

Title **The Development of the Military Police in accordance with the 20 year National Strategy**

Field **Military**

Name **Lieutenant General Tanasak Chuen-im Course NDC Class 61**

The research on the development of the military police in accordance with the 20 year national strategy has the following objectives; (1) To study and analyze the roles and responsibilities of the military police under the current Ministry of Defense, the obstacles and problems in their operation, and the discords with the 20 year strategy, and (2) To propose the guidelines for the development of the military police in accordance with the 20 year national strategy. This qualitative research was conducted by collecting basic information, concepts and theories from documents, and reviewing the literatures concerning the guidelines for improvement of the military police capabilities in consonant with the national security. It also emphasizes the management and development of human resource including management principles, which would support the establishment of the guidelines used for improving the military police, in both force preparation and force deployment aspects, in accordance with the national security policy. A comparison between the collected information and concepts and the current applied system was then performed using the Gap Analysis tool to obtain the guidelines for the improvement processes. This included the standards required for the Ministry of Defense using in improvement of the military police capabilities as well as any supporting factors, guidelines for work process development to be more concrete and applicable in order to support national security in Thailand 4.0 Era with the desired formats in the future.

Using the Gap Analysis tool, the comparison between the study of the national security policy, Royal Thai Army's Doctrine, Military Police's Doctrine and the force preparation, force deployment yielded the guidelines for development of the military police to comply with the 20 year national strategy consists of the followings:

1. Guidelines for improvement of the force preparation in accordance with the national

security and its current environment; in addition to readiness to support the national defense missions, the force must be ready for the other forms of threats as well. Moreover, the structure and unit organization of the military police units in every level of the armed forces should have readiness for the structural modification. It should also be combat readiness reinforcement with the training and assigning of personnel and armaments accordingly as well as the readiness of the sufficient personnel replacement for the current and future situations, and also the readiness for advance technology communications. 2. The guidelines for the development of the military police in the aspect of force deployment in accordance with the national security policy includes the planning of force preparation in compliance with the current security situation, the readiness in the force deployment in the combat support manner, including the improvement of the training to increase the proficiencies by training the personnel in the unit at every available occasion. 3. lastly, the guidelines for the improvement of the military police in accordance with the national security includes the following: the integration of the forces in all sectors to be ready to overcome any problems or any kinds of threats, the creation of the policy and plan of the military police as the guideline for the operation in response to the overall national security strategy.

The proposals from the study of the research conductor are as follows:

- 1) The guideline and policy should be reviewed with the integration effort from all associated sectors to form a development plan for the military police to be in accordance with the 20 year strategy and be suitable for the current situation;
- 2) The current situation of security should be studied and used in adaptation of the guideline and policy to be consistent with the current security conditions including the national security policy and defense security policy, by emphasizing on the formats and the national security policy together with the capability of the military police in order to truly develop the required capabilities to properly support the changes;
- 3) The implementation should emphasized to prevent and resolve the security threats and any evolving new forms of threats.

คำนำ

ภายใต้สถานการณ์ปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงด้านความมั่นคง และภัยคุกคามรูปแบบใหม่ทุกรูปแบบที่เกิดขึ้น ในมิติด้านยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับความมั่นคง จนสืบเนื่องต่อยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ที่รัฐบาลกำหนดเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศ ภายใต้วิสัยทัศน์ที่ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” โดยเฉพาะอย่างยิ่งความมั่นคงของประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงหลากหลายมากยิ่งขึ้น เมื่อกล่าวถึงการพัฒนาประเทศในด้านความมั่นคงตามนโยบายความมั่นคงแห่งชาติ ทหารसारวัตร มีบทบาทหน้าที่ตามประมวลข้อบังคับ ระเบียบ และคำสั่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของทหารสารวัตร เพื่อการส่งเสริมและสนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาทหารสารวัตร ในการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ

ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาทหารสารวัตรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)” เพื่อนำแนวทางการพัฒนาที่ได้มาส่งเสริม สนับสนุน และเป็นวิธีการที่จะนำเสนอผลการศึกษาให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงทราบ และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบงานของทหารสารวัตร ไปสู่การป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงของประเทศไทยได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพต่อไป

พลโท

(ธนะศักดิ์ ชื่นอ้อม)

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ ๖๑

ผู้วิจัย

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทหารสารวัตรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)” ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกภาคส่วนของหน่วยทหารสารวัตรที่ได้ให้การสนับสนุน การศึกษาวิจัยในภาพรวม ด้วยการให้ข้อมูลรวมถึงการให้คำปรึกษาช่วยเหลือแนะนำเพื่อให้การ ศึกษาวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ทำให้เอกสารวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยดี ขอขอบคุณในความ กรุณาจากอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ซึ่งมี พลเรือโท ศุภเศรษฐ์ ศิริสังข์ไชย พลตรี ชำนาญ ช่างสาต พันเอก บัณฑูร บำเรอราช พันเอกหญิง สุวภัทร ทั้งทอง และพันเอกหญิง วิภา คุ่มฤทธิ์ ที่ได้ให้ คำแนะนำปรึกษาตลอดจนได้ตรวจปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างยิ่ง ตลอดจนคณาจารย์วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ บุคลากร และ ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องที่ได้สนับสนุนการวิจัยเรื่องนี้ซึ่งผู้วิจัยอาจะมีได้กล่าวไว้ ณ ที่นี้ ขอขอบคุณ เพื่อนนักศึกษา วปอ. รุ่นที่ ๖๑ ทุกท่านที่ได้ช่วยเหลือ แนะนำ และเป็นกำลังใจแก่กันเสมอมา จนทำ ให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

พลโท

(ธนะศักดิ์ ชื่นอิม)

นักศึกษาวិทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ ๖๑

ผู้วิจัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
Abstract	ค
คำนำ	จ
กิตติกรรมประกาศ	
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญแผนภาพ	ฌ
บทที่ ๑ บทนำ	๑
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๒
ขอบเขตของการวิจัย	๒
วิธีดำเนินการวิจัย	๓
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๓
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๔
ประเภทและแหล่งกำเนิดขยะมูลฝอย	๔
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเกิดขยะมูลฝอย	๗
ผลกระทบจากขยะมูลฝอย	๑๒
นโยบายประชารัฐ : แนวทางการจัดการขยะในประเทศไทย	๑๓
การบริหารจัดการขยะมูลฝอย	๑๕
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรม	๑๘
แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม	๒๓
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความตระหนัก	๒๗
การจัดการความรู้	๓๐
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๓๗
กรอบแนวคิดของการวิจัย	๔๓
สรุป	๔๔

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ ๓ ปัญหาขยะมูลฝอย และพฤติกรรมกรปฏิบัติต่อขยะมูลฝอย	๔๕
ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า	๔๕
การบริหารจัดการขยะมูลฝอยของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า	๔๗
การบริหารจัดการขยะมูลฝอยของบริษัทไทยนครพัฒนา จำกัด	๔๘
การบริหารจัดการขยะมูลฝอยของหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน	๕๐
การบริหารจัดการขยะมูลฝอยของประเทศญี่ปุ่น	๕๕
การบริหารจัดการขยะมูลฝอยของประเทศสวีเดน	๖๑
สรุป	๖๕
บทที่ ๔ การบริหารจัดการขยะมูลฝอยที่เหมาะสม	๖๖
ปัญหาข้อขัดข้องเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอยของ	
โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า	๖๖
ความตระหนัก และพฤติกรรมกรปฏิบัติต่อปัญหาขยะมูลฝอยของ	
บุคลากร และนักเรียนนายร้อย โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า	๖๖
เปรียบเทียบการบริหารจัดการขยะมูลฝอยของหน่วยงานต่าง ๆ	๗๒
แนวทางการจัดการขยะมูลฝอยที่เหมาะสม	๗๗
สรุป	๗๘
บทที่ ๕ สรุปและข้อเสนอแนะ	๗๙
สรุป	๗๙
ข้อเสนอแนะ	๘๐
บรรณานุกรม	๘๒
ภาคผนวก	๘๖
แบบสอบถาม	๘๗
ประวัติย่อผู้วิจัย	๙๔

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่

๒ - ๑	ระยะเวลาที่ใช้ในการย่อยสลายตัวเองตามธรรมชาติของขยะ	๑๙
๔ - ๑	ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับ ความตระหนักต่อปัญหาขยะมูลฝอย	๖๗
๔ - ๑	ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับ พฤติกรรมการปฏิบัติต่อปัญหาขยะมูลฝอย	๖๙
๔ - ๒	เปรียบเทียบการบริหารจัดการขยะมูลฝอยของหน่วยงานต่าง ๆ	๗๔

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
๒ - ๑	๙
๒ - ๒	๒๘
๒ - ๓	๓๒
๒ - ๔	๓๓
๒ - ๕	๓๖
๒ - ๖	๔๑
๓ - ๑	๕๓

บทที่ ๑

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สืบเนื่องด้วยยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อสนองต่อผลประโยชน์แห่งชาติอันได้แก่ การมีเอกราช อธิปไตย การดำรงอยู่อย่างมั่นคง และยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติและประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขภายในช่วงเวลาดังกล่าวเพื่อความสุขของคนไทยทุกคน ซึ่ง ๑ ในหัวข้อประเด็นยุทธศาสตร์ ที่เป็นเนื้อหาภายในยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) นั่นคือยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับความมั่นคงซึ่งจัดทำโดยคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง และต่อเนื่องด้วยการเปลี่ยนแปลงแบบก้าวกระโดด หรือที่เรียกว่า โลกาภิวัตน์ (Globalization) ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงสภาวะแวดล้อมในหลายประการ โดยเฉพาะการปฏิรูปประเทศที่จะก้าวไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้วในระยะ ๒๐ ปีข้างหน้า ส่งผลให้ทุกภาคส่วน ไม่ว่าภาครัฐหรือเอกชนก็ตามที่เกี่ยวข้องด้วยความมั่นคงของประเทศในแง่มุมต่าง ๆ มีความจำเป็นต้องปฏิรูปไปพร้อมกันเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของการพัฒนาประเทศดังกล่าว

โดยความหมายของความมั่นคง คือการมีความมั่นคงปลอดภัยจากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศในทุกระดับ ทั้งระดับประเทศ สังคม ชุมชน ครัวเรือน และปัจเจกบุคคล และมีความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งมิติทางการทหาร เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง เช่น ประเทศที่มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย มีการปกครองระบบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์มีความเข้มแข็ง เป็นศูนย์กลางและเป็นที่ยึดเหนี่ยวของประชาชน มีระบบการเมืองที่มั่นคงเป็นกลไกที่นำไปสู่การบริหารประเทศที่ต่อเนื่องและโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล สังคมมีความปรองดองและความสามัคคี สามารถผนึกกำลังเพื่อพัฒนาประเทศและชุมชนมีความเข้มแข็ง ครอบครัวมีความอบอุ่น ประชาชนมีความมั่นคงในชีวิต มีงานและรายได้ที่มั่นคงพอเพียงกับการดำรงชีวิต มีการออมสำหรับวัยเกษียณ ความมั่นคงของอาหาร พลังงาน และน้ำ มีที่อยู่อาศัยและความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน ทั้งหมดดังกล่าว คือ ความหมายของความมั่นคงตามความหมาย

ของยุทธศาสตร์ชาติ เมื่อพิจารณาจากวิสัยทัศน์ซึ่งอยู่ในยุทธศาสตร์ชาติจึงสามารถคาดการณ์ได้ว่า ในด้านความมั่นคงของประเทศซึ่งเป็น ๑ ใน ๖ ประเด็นยุทธศาสตร์จำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ที่ไม่มี ความแตกต่างกัน หรือมีความสอดคล้องกันนั่นเอง นั่นคือไม่ว่าจะเป็นภารกิจหลัก พันธกิจหลักของ หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านความมั่นคงของประเทศจึงต้องมีความสอดคล้องกันเพื่อให้การปฏิรูป ประเทศในด้านความมั่นคงก้าวไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้วในระยะ ๒๐ ปีข้างหน้าซึ่ง กระทรวงกลาโหมเป็นหน่วยงานหลักของประเทศไทย ที่มีพันธกิจหลักอันเกี่ยวเนื่องด้วยการ ดำเนินงานเพื่อพิทักษ์รักษาและเทิดทูนสถาบันหลักของชาติโดยการรักษาเอกราช อธิปไตย และ ผลประโยชน์แห่งชาติรวมทั้งพัฒนาศักยภาพกองทัพเพื่อมุ่งสู่การเป็นกองทัพชั้นนำในภูมิภาค ซึ่งนั่น หมายความว่าวิสัยทัศน์หลักของแต่ละหน่วยขึ้นตรงก็ย่อมต้องมีความสอดคล้องกัน ในส่วนของ วิสัยทัศน์กองทัพบก “กองทัพบกที่มีศักยภาพ ทันสมัย เป็นที่เชื่อมั่นของประชาชน และเป็นหนึ่งใน กองทัพบกชั้นนำของภูมิภาค” วิสัยทัศน์กองทัพเรือ “หน่วยงานความมั่นคงทางทะเลที่มีบทบาทนำ ในภูมิภาค และเป็นเลิศในการบริหารจัดการ” วิสัยทัศน์กองทัพอากาศ “กองทัพชั้นนำในภูมิภาค” ซึ่งจะพบว่ามีความสอดคล้องกันทั้ง ๓ เหล่าทัพ

สาเหตุที่จะทำการวิจัยเรื่องดังกล่าวเพราะผู้วิจัยตั้งแต่จบการศึกษาจากโรงเรียน นายร้อยพระจุลจอมเกล้าและบรรจุเข้ารับราชการทหารนั้น ผู้วิจัยได้เลือกรับราชการใน เหล่าทหารสารวัตร ได้ปฏิบัติงานในเหล่าทหารสารวัตรในฐานะผู้บังคับหน่วยในระดับต่าง ๆ และฝ่ายอำนวยการในแต่ละด้านของเหล่าทหารสารวัตร จนถึงการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เจ้ากรมการสารวัตรทหารบก เป็นหน่วยขึ้นตรงของกองทัพบกในสายงานฝ่ายกิจการพิเศษ ซึ่งนอกจากจะเป็นตำแหน่งผู้บังคับหน่วยขึ้นตรงของกองทัพบกแล้ว ยังถือว่าเป็นหัวหน้า เหล่าทหารสารวัตรอีกด้วย จากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในเหล่าทหารสารวัตรตามที่ได้ กล่าวไปนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัยในเรื่องดังกล่าว ในสถานการณ์ปัจจุบันนี้วัน ทหารสารวัตรจะมีบทบาทสำคัญทางทหารเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องการรักษาความมั่นคง ภายใน

ซึ่งเมื่อกล่าวถึงการพัฒนาประเทศในด้านความมั่นคงตามนโยบายความมั่นคงแห่งชาติ กรมการสารวัตรทหารบกเป็นหน่วยขึ้นตรงของกองทัพบกในสายงานฝ่ายกิจการพิเศษ จึงจำเป็นต้องยึดพันธกิจหลักของหน่วยที่ทหารสารวัตรสังกัดอยู่ นั่นคือกองทัพบก ซึ่งมีพันธกิจหลัก ๒ สายงาน ได้แก่ การเตรียมกำลัง และการใช้กำลัง นั้นหมายถึง หากผู้วิจัยต้องการศึกษา แนวทางการพัฒนาศักยภาพทหารสารวัตรให้สอดคล้องกับความมั่นคงแห่งชาติ จึงใช้แนวทางการพัฒนาการเตรียมและการใช้กำลังโดยใช้หลักในการพัฒนาให้สอดคล้องกับนโยบายความมั่นคง แห่งชาติอันได้แก่ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจในการดำเนินการศึกษาเพื่อหาการพัฒนา ทหารสารวัตรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) เพื่อนำแนวทางการพัฒนา ดังกล่าวสนับสนุนเชิงทฤษฎีโดยหลักการในการดำเนินนโยบายในการปฏิรูปประเทศให้พร้อมก้าวไปสู่ การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วในอีก ๒๐ ปีข้างหน้าเพื่อส่งเสริมการพัฒนาประเทศ ด้วยวิสัยทัศน์ ประเทศไทยที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ของทหารสารวัตรในสังกัดกระทรวงกลาโหมใน ยุคปัจจุบัน ศึกษาปัญหาอุปสรรค ในการปฏิบัติงานของทหารสารวัตรในปัจจุบัน รวมถึงความ ไม่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ที่กำหนดขึ้น

๒. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาทหารสารวัตรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติที่กำหนด

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทหารสารวัตรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)” มีขอบเขตในการศึกษา ดังนี้

๑. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตของการวิจัยในด้านเนื้อหาเป็นการศึกษารวบรวมข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับ นโยบายความมั่นคงแห่งชาติที่เกี่ยวกับความมั่นคงทางทหารทั้งในรูปแบบของนโยบายและยุทธศาสตร์ ในปัจจุบัน รวมถึงสถานการณ์ความมั่นคงโดยเน้นการศึกษาระหว่างความแตกต่างของนโยบาย ความมั่นคงแห่งชาติกับศักยภาพทหารสารวัตร เพื่อหาแนวทางพัฒนาศักยภาพของเหล่าทหารสารวัตร ใน ๒ มุมมอง ได้แก่ การเตรียมกำลัง และการใช้กำลังของเหล่าทหารสารวัตรให้สอดคล้องกับนโยบาย ความมั่นคงแห่งชาติ เช่น การพัฒนากฎหมายเพื่อเอื้อประโยชน์กับความต้องการในอนาคต การปรับปรุงโครงสร้าง การพัฒนาบุคลากร ฯลฯ

๒. ขอบเขตด้านประชากรผู้เชี่ยวชาญทางยุทธศาสตร์

ผู้วิจัยจะดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกต่อกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านยุทธศาสตร์ และผู้มีประสบการณ์ในด้านทหารสารวัตร การจัดทำยุทธศาสตร์ชาติและยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคงโดยมีผู้เชี่ยวชาญ (KIs) ที่จะสัมภาษณ์เชิงลึก ดังนี้

๒.๑ ผู้เชี่ยวชาญด้านทหารสารวัตรประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญ ๕ ท่าน คือ

- ๒.๑.๑ พล.ท.ชนาวุธ บุตรกีนรี
- ๒.๑.๒ พล.ต.ธราพงษ์ มะละคำ
- ๒.๑.๓ พ.อ.สันติพงษ์ มั่นคงดี
- ๒.๑.๔ พ.อ.จาร์วัฒน์ วิภัทรเมธีกุล
- ๒.๑.๕ พ.อ.นพพร วิริยราชวัลลภ

๒.๒ ผู้เชี่ยวชาญด้านจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญ ๒ ท่าน คือ

- ๒.๒.๑ พล.ท.สนิทชนก สังข์จันทร์
- ๒.๒.๒ พล.ต.นุชิต ศรีบุญส่ง

๓. ขอบเขตด้านเวลา

ผู้วิจัยจะดำเนินการรวบรวมข้อมูลทั้งปฐมภูมิและทุติยภูมิในห้วงเวลาตั้งแต่เดือนธันวาคม ๒๕๖๑ – มิถุนายน ๒๕๖๒

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยดำเนินการดังนี้

๑. การรวบรวมข้อมูล

๑.๑ ข้อมูลทุติยภูมิ ดำเนินการโดยการศึกษาจากวิเคราะห์จากเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาศักยภาพทหารสารวัตรเพื่อให้สอดคล้องกับความมั่นคงแห่งชาติโดยเน้นการบริหารจัดการ การพัฒนาบุคลากร และหลักการบริหารเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการนำเสนอแนวทางในการพัฒนาศักยภาพทั้งทางด้านการเตรียมกำลังและการใช้กำลังของเหล่าทหารสารวัตรให้สอดคล้องกับนโยบายความมั่นคงแห่งชาติ

๑.๒ ข้อมูลปฐมภูมิ ดำเนินการโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกต่อกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทางด้านยุทธศาสตร์ จำนวน ๒ ท่าน และผู้มีประสบการณ์ในด้านทหารสารวัตร จำนวน ๕ ท่าน

๒. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้มาทำการศึกษา วิเคราะห์ เปรียบเทียบหาความแตกต่าง (Gap Analysis) ของระบบที่มีการดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน และนำเสนอแนวทางการดำเนินการในการพัฒนา

ศักยภาพ เช่นการกำหนดมาตรฐานที่ต้องการดำเนินการให้กับหน่วยงานภาครัฐในด้านความมั่นคงทางทหาร เพื่อการพัฒนาศักยภาพทหารสารวัตรรวมถึงปัจจัยสนับสนุน แนวทางในการพัฒนาระบบงานทหารสารวัตรให้มีความชัดเจน เหมาะสม และสามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อสนับสนุนด้านความมั่นคงของประเทศให้เข้าสู่ยุคของประเทศไทย ๔.๐ ในรูปแบบที่ต้องการในอนาคต

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑. ทำให้ทราบบทบาทหน้าที่ของทหารสารวัตรในสังกัดกระทรวงกลาโหมในยุคปัจจุบัน และทราบถึงปัญหาอุปสรรค ในการปฏิบัติงานของทหารสารวัตรในปัจจุบัน ที่ไม่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๒. ได้แนวทางในการพัฒนาทหารสารวัตรเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)

คำจำกัดความ

การพัฒนา	หมายถึง	การทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่าเดิมอย่างเป็นระบบ หรือการทำให้ดีขึ้นกว่าสภาพเดิมที่เป็นอยู่อย่างเป็นระบบ (ยูวัฒน์ ติเมธี. ๒๕๒๖ : ๑) ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบทางด้านคุณภาพระหว่างสภาพการณ์ของสิ่งใดสิ่งหนึ่งในช่วงเวลาที่แตกต่างกันกล่าวคือ ถ้าในปัจจุบันสภาพการณ์ของสิ่งนั้นดีกว่าสมบูรณ์กว่าก็แสดงว่าเป็นการพัฒนา (ปกรณ์ ปรียากร. ๒๕๓๘, หน้า ๕) และการเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดคุณภาพดีขึ้นกว่าเดิม ความหมายนี้นับว่าเป็นความหมายที่รู้จักกัน โดยทั่วไปเพราะนำมาใช้มากกว่าความหมายอื่น ๆ แม้ว่าจะไม่เป็นที่ยอมรับของนักวิชาการก็ตาม (สนธยา พลศรี. ๒๕๔๗, หน้า ๒)
----------	---------	--

ทหารสารวัตร	หมายถึง	ทหารสารวัตรถือกำเนิดในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่๕ โดยในปี พ.ศ.๒๔๔๐ สมเด็จพระเจ้าลูกยาเธอพระองค์เจ้าจิระประวัติวรเดช ทรงสำเร็จวิชาการทหารแผนปัจจุบันจากประเทศในทวีปยุโรป และเสด็จกลับมารับราชการในกระทรวงกลาโหม พระองค์ทรงปรับปรุงกิจการทหาร โดยจัดให้มีการจัดเหล่าทหารต่าง ๆ
-------------	---------	--

ตามแบบอย่างในต่างประเทศ จนสามารถเรียกได้ว่าเป็นกำลัง
กองทัพบก อีกทั้งยังได้จัดให้มีการฝึกและเปลี่ยนการใช้คำบอก
คำสั่งต่างๆ จากภาษาต่างประเทศ มาเป็นภาษาไทย มีการ
กำหนดเครื่องแบบและเครื่องหมายสังกัดเป็นระเบียบโดยแน่ชัด
รวมทั้ง ได้ทรงตรากฎระเบียบและวินัยซึ่งทหารจะต้องปฏิบัติ
ตามโดยเคร่งครัด ด้วยเหตุนี้ จึงจำเป็นต้องมีสารวัตรทหาร
เพื่อตรวจตรากำกับดูแลระเบียบวินัยของทหารภายนอกบริเวณ
โรงทหารแต่ขณะนั้นยังไม่ได้มีการจัดตั้งเหล่าทหารสารวัตรขึ้น
อย่างเป็นทางการโดยให้แต่ละหน่วยจัดหมู่ตรวจ
ออกไปฝึกเปลี่ยนกันตรวจตราบริเวณตลาดชุมชนมณฑลเพื่อดูแล
ให้เกิดความเรียบร้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การกวาดขันทหารให้
อยู่ในระเบียบวินัยอันดีและได้แต่งตั้งให้ผู้ดำรงตำแหน่งสารวัตร
ใหญ่ทหารบกเป็นผู้ควบคุม กำกับดูแลการปฏิบัติในเรื่อง
ดังกล่าวเมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม พุทธศักราช ๒๔๕๐ สมเด็จพระ
เจ้าลูกยาเธอพระองค์เจ้าจิระประวัติวรเดช ซึ่งดำรง
ตำแหน่งผู้บัญชาการกรมยุทธนาธิการ ได้ออกข้อบังคับ
กำหนดหน้าที่สารวัตรใหญ่ทหารบกขึ้นเป็นครั้งแรก ดังนั้น
กองทัพบกจึงอนุมัติให้วันที่ ๒๗ มีนาคมของทุกปีเป็นวัน
ทหารสารวัตร ทั้งนี้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการ
เหล่าทหารสารวัตรในอันที่จะสร้างเสริมความสามัคคีและเป็น
สิริมงคลต่อเหล่าทหารสารวัตรสืบต่อไป นับตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา
กิจการสารวัตรทหารได้รับการปรับปรุงมาโดยตลอดจนถึง
ปีพุทธศักราช ๒๔๗๖ ได้กำหนดให้ทุกมณฑลทหารบก จัดให้มี
สารวัตรทหารขึ้น โดยมีหน้าที่ตรวจตราภายในท้องที่ของ
แต่ละมณฑล ซึ่งสารวัตรทหารเหล่านั้นประดับพลอกแขน
สีแดงที่แขนข้างขวา และมีจักรสีทองขนาดย่อมติดทับ
พลอกแขน จึงเป็นเหตุให้ได้รับสมญานามว่าพวกทหารแขนแดง
ซึ่งต่อมาได้พัฒนาเป็นพลอกแขนสีแดง และมีอักษรคำว่า สห.
สีขาว ติดอยู่ดังเช่นทุกวันนี้

หมายถึง ความอยู่รอดปลอดภัย (Survival) และความเจริญก้าวหน้า (Growth) ของชาติ ตลอดจนความเป็นปึกแผ่น แน่นแฟ้น คงทนของชาติ พร้อมทั้งจะเผชิญกับสถานการณ์ทุกรูปแบบได้ในอนาคต และการที่ชาติจะมีความมั่นคงและปลอดภัยจากอันตรายทั้งปวงได้นั้นจะต้องปราศจากสิ่งที่เรียกว่าภัยคุกคาม (Threats) ทั้งปวง และความหมายเฉพาะความมั่นคงแห่งชาติ หมายถึง การดำรงรักษาไว้ซึ่งเอกราชของชาติ บูรณาภาพแห่งดินแดน สวัสดิภาพของประชาชน การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และการยอมรับนับถือจากนานาประเทศหรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ความมั่นคงแห่งชาติ หมายถึง ความมั่นคงของแกนทั้ง ๓ ได้แก่ ชาติซึ่งเกิดจากประชาชนเป็นพื้นฐาน ที่จะต้องเสริมสร้างให้มีความมั่นคงไม่แตกแยก และมีจิตสำนึกที่ดี ศาสนาเป็นศูนย์รวมของศรัทธาประชาชนที่ทำให้เกิดความเป็นปึกแผ่นมั่นคงพระมหากษัตริย์เป็นศูนย์รวมของศรัทธาประชาชนทำให้เกิดความเป็นปึกแผ่นประชาชนคนไทยทุกคนต้องเทิดทูนเหนือสิ่งอื่นใด

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยที่ศึกษา การพัฒนาทวารสารวัตรให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ประกอบด้วย การศึกษารวบรวมข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับ นโยบายความมั่นคงแห่งชาติที่เกี่ยวกับความมั่นคงทางทหาร ทั้งในรูปแบบของนโยบายและยุทธศาสตร์ ในปัจจุบันรวมถึงสถานการณ์ความมั่นคงโดยเน้นการศึกษาระหว่างความแตกต่างของนโยบาย ความมั่นคงแห่งชาติ กับศักยภาพทวารสารวัตรเพื่อหาแนวทางพัฒนาศักยภาพของ เหล่าทวารสารวัตรใน ๒ มุมมอง ได้แก่ การเตรียมกำลังและการใช้กำลังของเหล่าทวารสารวัตร ให้สอดคล้องกับนโยบายความมั่นคงแห่งชาติ เช่น การพัฒนากฎหมายเพื่อเอื้อประโยชน์กับ ความต้องการในอนาคต การปรับปรุงโครงสร้าง การพัฒนาบุคลากร ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เอกสารและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

๑. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
๒. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
๓. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพ
๔. นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ
๕. ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)
๖. หลักนิยามทหารบก
๗. หลักนิยามทวารสารวัตร
๘. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
๙. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

๑. ความหมายของคำว่า “การบริหารจัดการ”

คำว่า “การบริหาร” (Administration) และ “การจัดการ” (Management) มี ที่มาในเชิงพัฒนาการขององค์ความรู้ที่แตกต่างกัน แต่ปัจจุบันได้มีการกำหนดองค์ความรู้ทั้งสองด้าน มาผสมผสาน และประยุกต์เข้ากับองค์กรสมัยใหม่ จึงทำให้ทั้งสองคำนี้มีความหมายเช่นเดียวกัน และสามารถ interchangeable ได้ เพียงแต่ความนิยมคุ้นเคยหรือความนึกคิดเชิงภาษาที่แตกต่างกันไปบ้างเท่านั้น กล่าวคือ มีนัย (Sense) ที่แตกต่างกันในด้านต่อไปนี้

๑.๑ เกี่ยวกับประเภทขององค์กรและหน่วยงาน

คำว่า “การบริหาร” นิยมใช้ในหน่วยงานภาครัฐ หรือหน่วยงานราชการ ดังจะเห็นได้จากตำแหน่งบริหาร หรือนักบริหาร (Administration) มีการบัญญัติศัพท์สาขาวิชาที่ศึกษาด้านนี้ว่า “รัฐประศาสนศาสตร์” (Public Administration) ขณะที่คำว่า การจัดการมักหมายถึงการบริหารงานในองค์กรภาคเอกชน หรือธุรกิจมากกว่าการบริหารรัฐกิจดังจะพบเสมอว่า ตำแหน่งสำคัญในองค์กรเอกชนใช้คำว่า “ผู้จัดการ” (Manager)

๑.๒ เกี่ยวกับระดับหรือขอบข่ายความรับผิดชอบของการดำเนินการ

การบริหารบางครั้งเป็นคำที่ใช้ให้ความหมายถึงการทำหน้าที่ในระดับนโยบาย คือการตัดสินใจให้แนวทาง และรับผิดชอบในผลที่เกิดขึ้นในภาพรวม ส่วนการจัดการเน้นการดำเนินงานในระดับปฏิบัติ (Policy Implementation) ซึ่งเป็นหน้าที่ต้องรับผิดชอบรองลงมา หรือเป็นหน่วยงานระดับกลางหรือ ระดับล่าง

ในทางวิชาการทั้งการบริหารและการจัดการ ไม่ได้มีความหมายแตกต่างกันคำว่า การจัดการสามารถใช้ได้ในองค์กรภาครัฐ และใช้กับการดำเนินงานระดับนโยบายเช่นกัน ทั้งนี้เพราะแนวความคิดการจัดการสมัยใหม่ (Modern Management Thought) เน้นการผสมผสานองค์ความรู้ทั้งศาสตร์การบริหาร (Administrative Science) ศาสตร์การจัดการ (Management Science) ตลอดจนพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Science) เข้าด้วยกันอย่างแยกไม่ออก (วิชัย รูปชาติ, ๒๕๔๒)

๒. องค์ประกอบและกระบวนการจัดการ

กระบวนการจัดการ (Management Process) หมายถึง ขั้นตอนการทำงานที่ทำหน้าที่จัดการทั้งปฏิบัติเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ คือมีสิ่งนำเข้ามาผ่านในระบบการจัดการ และจะได้ผลงานหรือผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานออกมาตามที่ต้องการ โดยมีผู้พยายามชี้ให้เห็นถึงองค์ประกอบของกระบวนการจัดการที่เหมาะสมว่าควรประกอบด้วยเรื่องต่างๆ ดังนี้

กุลลิค และ เออร์วิก (Luther Gulik & Lyndall Urwick, อ้างถึงใน สุรสิทธิ์ ฤทธิ์สรไกร, ๒๕๓๘) ได้มององค์ประกอบของการจัดการที่มีประสิทธิภาพภายใต้กระบวนการบริหารว่ามีกิจกรรมที่สำคัญ ๗ ประการ หรือที่เรียกกันย่อๆ ว่า POSDCORB Model ๑ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การบริหารงานบุคคล การอำนวยการ การประสาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน และการงบประมาณ

ฮอดเก็ตต์ (Hodgetts, อ้างถึงใน วิชัย รูปชาติ, ๒๕๔๒) มองกระบวนการจัดการภายใต้แนวคิดเชิงระบบว่า กระบวนการจัดการที่แท้จริง ก็คือการทำหน้าที่ของการจัดการ (Management Function) ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ของการจัดการภายใต้เรื่องที่สำคัญ ๔ เรื่อง ได้แก่ ๑) การวางแผนกำหนดทิศทางของหน่วยงาน (Planning the Enterprises Direction) ๒) การจัดโครงสร้างองค์กรและบุคคล (Organizing and Staffing the Structure) ๓) การอำนวยการเชิงการนำ

และการผลักดันบุคลากร (Leading and Influencing the Personnel) ๔) การควบคุมในเชิงการปฏิบัติการ และในด้านทรัพยากร (Controlling Organizational Operations and Resources)

อิงชัย สันติวงษ์ (๒๕๓๕) ได้ระบุถึงหน้าที่ในการบริหาร (Management Functions) ที่สำคัญมีด้วยกัน ๕ ประการ คือ

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดวิถีทางที่จะปฏิบัติไว้เป็นการล่วงหน้าซึ่งจะทำให้เกิดผลสำเร็จตามความต้องการ การวางแผนจะต้องมีกระบวนการนึกคิด (Conceptual Thinking) ที่สมบูรณ์ และเป็นสาระถูกต้อง เพื่อให้สามารถช่วยกำหนดวัตถุประสงค์ (Objectives) พัฒนากลยุทธ์ (Strategies) จัดทำแผนงาน (Programs) จัดสรรงบประมาณ การใช้ทรัพยากรต่างๆ (Budget) กำหนดระเบียบวิธีปฏิบัติ (Procedures) และแนวนโยบาย (Policies) ที่ดีที่สุดสำหรับองค์กรของตน ภายหลังจากที่ได้มีการวิเคราะห์และคาดการณ์ (Forecast) สภาพเหตุการณ์ต่างๆ อย่างระมัดระวัง และรอบคอบที่สุดแล้ว เป้าหมายสำคัญของการปฏิบัติหน้าที่วางแผน คือ จะต้องตัดสินใจเลือกและรู้จักทำแผนต่างๆ ให้ได้แผนงานที่ดีที่สุด และเหมาะสมกับกำลังความสามารถขององค์กรที่จะเป็นหนทางให้องค์กรสามารถหาประโยชน์จากการทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่ได้คาดการณ์ไว้แล้ว

๒. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง ภาระหน้าที่ในการกำหนด จัดเตรียม และจัดความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้สามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับการบริหารสิ่งของ และทรัพยากรต่างๆ (Things) ภายหลังจากที่ได้ใช้ดุลพินิจ และมีข้อตัดสินใจที่ยุติแล้วว่า จะทำอะไรบ้าง การดำเนินการเพื่อจัดองค์การตามกระบวนการนี้ จะประกอบด้วยงานที่ต้องทำดังนี้ คือ จัดทำโครงสร้างองค์การ (Organization Structure) กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มกิจกรรมต่างๆ ที่กำหนดจะแบ่งสรรกัน去做 ระบุขอบเขตของตำแหน่งงานต่าง ๆ พิจารณาให้ทราบถึงรายละเอียดความยากง่ายของงานแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้สามารถทราบถึงคุณสมบัติของคนที่ต้องการได้

๓. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) คือ ภาระหน้าที่ ที่เกี่ยวกับการบริหารตัวคน ซึ่งเริ่มต้นด้วยการเสาะหา และคัดเลือกให้ได้มาซึ่งคนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับลักษณะงานต่างๆ ที่ได้พิจารณามาแล้ว ทั้งนี้ เพื่อให้ประกันได้ว่างานต่างๆ จะได้รับการปฏิบัติงานลุล่วงไปอย่างได้ผลที่สุด ภาระหน้าที่นี้จะสำคัญที่สุดที่จะต้องสามารถเข้าใจ และทำการฝึกอบรมและพัฒนาคนงาน ให้มีความสามารถ มีความพร้อม โดยเฉพาะการจัดหาคนในระดับผู้บริหารรองลงมา

๔. การจัดการ (Directing) หมายถึง ความพยายามที่จะให้การกระทำต่างๆ ของทุกฝ่ายในองค์กรเป็นไปในทางที่จะส่งเสริมให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ด้วยการพยายามเอาชนะใจผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทุกฝ่ายให้ร่วมมือกันทำงาน และเสริมต่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร การรู้จักมอบหมายงาน ชักจูงใจ และกระตุ้นให้ทุกคนทำงานดี การรู้จักประสานงานของ

ทุกฝ่ายให้เข้ากันได้ เหล่านี้ล้วนแต่เป็นภาระที่จะต้องปฏิบัติเพื่อให้การสั่งการสมบูรณ์ และสำเร็จผลได้ในที่สุด ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของคนและกลุ่มคน จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการช่วยให้สามารถบังคับบัญชาให้การทำงานของคณาจารย์แต่ละคนได้ผลสูงสุด และช่วยให้งานของทุกฝ่ายสอดคล้อง และเสริมกัน ในอันที่จะสำเร็จตามวัตถุประสงค์เดียวกันได้

๕. การควบคุม (Controlling) คือ การบังคับ หรือกำกับให้การทำงานต่างๆ เป็นไปตามแผน เพื่อที่จะป้องกันมิให้เกิดความเสียหายในประการทั้งปวง ผู้บริหารทุกคนย่อมต้องคอยควบคุมงานต่างๆ ที่ตนรับผิดชอบอยู่เสมอ กระบวนการควบคุมภายใต้ระบบการควบคุมที่จัดขึ้นคือการวัดผลงานที่ทำไปด้วยการเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนด เพื่อช่วยให้ทราบถึงข้อแตกต่างที่ผิดไปจากแผน และสามารถดำเนินการแก้ไขเข้าสู่ทิศทางที่ถูกต้องได้ เนื่องจากงานที่ทำทุกอย่างจำเป็นต้องอาศัยคนเป็นผู้ทำการควบคุม จึงควรมีจุดสนใจที่การควบคุมให้ปฏิบัติงานเป็นผลดีเสมอ การรู้จักใช้ระบบการตอบแทนและลงโทษจึงเป็นศิลปะสำคัญที่ผู้บริหารทุกคนจำต้องเข้าใจด้วยเสมอ

๓. ทฤษฎีระบบ

ทฤษฎีระบบ เป็นทฤษฎีการบริหารจัดการ ที่ผู้ศึกษาได้เลือกศึกษา เนื่องจากเป็นทฤษฎีที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ ในการศึกษาครั้งนี้ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการธุรกิจชุมชนสามารถสรุปได้ ดังนี้

ดำรง วัฒนา (๒๕๔๖) ได้สรุปทฤษฎีทางการบริหารองค์การ ออกเป็น ๓ ยุค คือ ยุคคลาสสิก ยุคพฤติกรรม และยุคปัจจุบัน และในแต่ละยุคจะมีทฤษฎีต่าง ๆ มากมายตามสถานการณ์ที่เกิดการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนามาอย่างต่อเนื่อง ในยุคปัจจุบัน ทฤษฎีที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการมากที่สุดคือทฤษฎีระบบ (Management Science หรือ System Theory)

ทฤษฎีระบบ (System Theory) เกิดขึ้นช่วงราวปี ค.ศ. ๑๙๖๕ ได้เกิดการมององค์การในเชิงของความเป็นระบบมากขึ้น แนวความคิดเชิงระบบ (System Approach) ให้ความหมายคำว่าระบบว่าเป็นภาพรวมของส่วนต่าง ๆ ทั้งที่จัดเตรียมขึ้นให้มีความเกี่ยวข้องและพึ่งพากันในอันที่จะสร้างผลงานอย่างใดอย่างหนึ่ง สังคมก็ถือเป็นระบบคือ มนุษย์ สังคม สิ่งก่อสร้าง รถยนต์ และอีกหลาย ๆ สิ่งอยู่ในนั้น นักวิเคราะห์กายภาพ (Physiologist) ก็อธิบายการคงสภาวะสมดุลของสัตว์หรือคนว่าเป็นไปโดยการนำปัจจัยนำเข้า (Input) และสร้างให้เกิดเป็นผลลัพธ์ต่าง ๆ (Output)

มีระบบอยู่ ๒ แบบหลัก ๆ คือ ระบบปิด (Closed Systems) และระบบเปิด (Open Systems) ระบบปิด (Closed Systems) ไม่ถูกอิทธิพลและไม่มีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม

ของตัวระบบเอง อย่างแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ของ Taylor ก็มองคนและองค์การว่าอยู่ในระบบปิดในทางตรงข้าม ระบบเปิด (Open Systems) นั้นเป็นแนวคิดที่ยอมรับปฏิสัมพันธ์ในเชิงพลวัตของระบบกับสภาพแวดล้อม อย่างเช่นที่ Barnard เสนอแนวคิดที่ว่าองค์การทุกองค์การเป็นระบบเปิดมาตั้งแต่ช่วงทศวรรษของปี ค.ศ. ๑๙๓๐ ซึ่งกว่าจะได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางก็กินเวลามากกว่า ๓๐ ปี ในปัจจุบันเมื่อกล่าวถึงระบบจะหมายถึงระบบเปิด นั่นคือ เรายอมรับในความรู้ที่ว่าองค์การทุกองค์การมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม

แสดงให้เห็นว่าองค์การเป็นระบบเปิดโดยมีการใช้ปัจจัยนำเข้า (Inputs) เช่น วัตถุดิบ แรงงาน เงินทุน แล้วนำมาแปรสภาพเพื่อเปลี่ยนปัจจัยนำเข้าเหล่านี้ให้สำเร็จเสร็จสิ้นออกมาเป็นสินค้าหรือบริการต่าง ๆ ความสำเร็จของระบบ (ซึ่งก็คือองค์การ) ขึ้นอยู่กับความสำเร็จในการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับสภาพสิ่งแวดล้อมอันได้แก่ กลุ่ม หรือสถาบันต่าง ๆ ที่ระบบเข้าไปเกี่ยวข้องด้วย อันว่ากลุ่มหรือสถาบันที่กล่าวมานั้นประกอบไปด้วย ผู้ป้อนปัจจัยการผลิต (Suppliers) สถาบันการเงิน หน่วยราชการ ตลอดจนลูกค้าผู้รับบริการ ในกรณีที่ระบบที่ว่าเป็นธุรกิจเอกชน แต่ถ้าระบบนี้เป็นหน่วยราชการ สภาพแวดล้อมก็หมายถึงระบบการเมือง สภาพทางเศรษฐกิจ สภาพทางสังคมและประชากร ตลอดจนสภาพความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ธุรกิจที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ไม่ดีต่อระบบที่เปิดออกสู่สภาพแวดล้อมโดยอาจจะมีสินค้าหรือบริการที่ลูกค้าไม่ต้องการ อาจจะไม่ได้อัตุติคุณภาพดี ในราคายุติธรรม หรืออาจจะละเลยไม่ปฏิบัติตามระเบียบของราชการ เช่น ปลดอัมลภาวะจากระบบผลิต หรือไม่จ่ายภาษีตามกำหนด เช่นนี้แล้วธุรกิจก็จะอยู่ไม่ได้ แต่ในกรณีของราชการซึ่งเป็นระบบเปิดเหมือนกัน แม้หน่วยงานจะมีปฏิสัมพันธ์ไม่ดีต่อสภาพแวดล้อมก็อาจจะยังอยู่รอดหรือลอยตัวอยู่ได้สักระยะหนึ่ง ช้า – เร็วคงขึ้นอยู่กับระบบการตรวจสอบหรือกลไกการตรวจสอบ การปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเองที่จะเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นหรือต้องถึงขั้นที่ต้องยุบเลิกหน่วยงานไป แนวความคิดที่ว่าองค์การเป็นระบบเปิดนี้นำไปสู่การบริหารที่คำนึงถึงปัจจัยภายนอกองค์การ ซึ่งในปัจจุบันพัฒนามาเป็นเทคนิคทางการบริหารที่รู้จักและเป็นที่ยอมรับ คือ การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management)

๔. ทรัพยากรในการบริหารจัดการ

ณัฏ เตชทรัพย์ (๒๕๕๐ : ๒๑) กล่าวว่า ทรัพยากรหรือปัจจัยที่นักบริหารต้องให้ความสนใจเพื่อให้การดำเนินการตามวัตถุประสงค์ขององค์การประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยดังต่อไปนี้ คือ

คน (Man) คือ ทรัพยากรบุคคลที่เป็นหัวใจขององค์การ ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จในการจัดการ

เงิน (Money) คือ ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยสนับสนุนให้กิจกรรมต่างๆ ขององค์การดำเนินการต่อไปได้

วัสดุ (Materials) คือ วัตถุดิบซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญไม่แพ้ปัจจัยอื่นจำเป็นต้องมีคุณภาพและมีต้นทุนที่ต่ำ เพราะมีผลกระทบต่อต้นทุนการผลิต

เครื่องจักร (Machine) คือ เครื่องจักรอุปกรณ์ ที่มีศักยภาพที่ดีจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการผลิตเช่นกัน

วิธีการบริหารหรือวิธีการปฏิบัติ (Management or Method) การจัดการหรือการบริหารในองค์กรธุรกิจ ประกอบด้วยระบบการผลิตหรือระบบการให้บริการต่างๆ หากมีระบบที่ชัดเจนตลอดจนมีระเบียบขั้นตอนวิธีการต่างๆ ในการทำงานย่อมส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ดี

๕. แนวคิดทางการบริหารจัดการ

ถนัด เดชทรัพย์ (๒๕๕๐ : ๒๑ - ๒๕) กล่าวว่า ในอดีตที่ผ่านมาระบบการจัดการของการผลิตและกิจกรรมต่างๆ ก็ดี ทางเศรษฐกิจ ทางการตลาด มิได้มีความสลับซับซ้อนมากนัก และไม่ต้องอาศัยระบบของการจัดการเช่นในปัจจุบันนี้กระทั่งเมื่อมีการปฏิวัติอุตสาหกรรมเกิดขึ้นในโลก (ประมาณ ปี ค.ศ. ๑๘๘๐ เป็นต้นมา) ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก อันมีผลทำให้เศรษฐกิจ สังคม การเมือง มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมากตลอดจนมีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว และแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเริ่มเป็นที่ยอมรับและขยายตัวมากขึ้น มีการพัฒนามากขึ้นเป็นลำดับ

สำหรับแนวคิดทางการบริหารจัดการได้วิวัฒนาการเรื่อยมาเป็นลำดับ ซึ่งสามารถแบ่งออกได้ ๔ แนวคิด คือ

๑. แนวคิดก่อนยุคการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Pre - Scientific Management) ในยุคนี้เป็นยุคก่อนปี ค.ศ. ๑๘๘๐ ซึ่งการบริหารในยุคนี้อาศัยอำนาจหรือการบังคับให้คนงานทำงาน ซึ่งวิธีการบังคับอาจใช้ การลงโทษ การใช้แส้ การทำงานในยุคนี้เปรียบเสมือนทาส คนในยุคนี้ จึงต้องทำงานเพราะกลัวการลงโทษ

๒. แนวคิดการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) แนวคิดนี้เริ่มในช่วงของการปฏิวัติอุตสาหกรรม คือ ประมาณปี ค.ศ. ๑๘๘๘ เป็นต้นมาจนถึงปี ๑๙๓๐ ในยุคนี้ ได้ใช้หลักวิธีการจัดการแบบวิทยาศาสตร์มาช่วยในการบริหารจัดการ ทำให้ระบบบริหารจัดการแบบโบราณได้เปลี่ยนแปลงไปมาก ซึ่งบุคคลที่มีชื่อเสียงในการบริหารในยุคนี้ ๒ ท่าน คือ Frederich W. Taylor และ Henri J. Fayol

Frederich W. Taylor ได้รับการยกย่องว่าเป็นบิดาแห่งการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ หรือบิดาของวิธีการจัดการที่มีหลักเกณฑ์ โดยได้ศึกษาหาวิธีเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม โดย Taylor ได้เข้าทำงานครั้งแรกในโรงงานที่เพนซิลวาเนีย เมื่อปี ค.ศ. ๑๘๗๘ ซึ่งเป็นช่วงที่เศรษฐกิจตกต่ำมาก การบริหารงานขาดประสิทธิภาพ

ไม่มีมาตรฐานในการประเมินผลงานของพนักงาน การแบ่งงานไม่เหมาะสม การตัดสินใจขาดหลักการ และเหตุผล

Taylor ได้คัดค้านการบริหารงานแบบเก่าที่ใช้อำนาจ (Power) ว่าเป็นการบริหารที่ใช้ไม่ได้และมีความเชื่อว่า การบริหารที่ดีต้องมีหลักเกณฑ์ การทำงานไม่ได้เป็นไปตามยถากรรม Taylor จึงได้ศึกษาและวิเคราะห์เวลาการเคลื่อนไหวในขณะทำงาน (Time and Motion) เพื่อดูการทำงานและการเคลื่อนไหวของพนักงานในขณะทำงาน โดยได้คิดค้นและกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุด (One Best Way) สำหรับงานแต่ละอย่างที่ได้มอบหมายให้พนักงานทำ ดังนั้นผู้บริหารการจัดการจึงต้องเน้นและปฏิบัติ ดังนี้

๑. กำหนดวิธีการทำงานด้วยหลักเกณฑ์ที่ได้มีการทดลองแล้วว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุด
๒. การคัดเลือกบุคลากรและการบริหารบุคลากร ต้องทำอย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสม
๓. ต้องมีการประสานร่วมมือระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน
๔. ผู้บริหารต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ ในด้านการวางแผน และมีการมอบหมายงานตามความถนัดด้วย

สำหรับการศึกษาที่ใช้หลักวิทยาศาสตร์ (The Scientific Approach) มีส่วนประกอบสำคัญ ๓ ลักษณะ คือ

๑. มีแนวคิดที่ชัดเจน (Clear Concept) แนวความคิดต้องชัดเจนแน่นอนในสิ่งที่จะวิเคราะห์
๒. วิธีทางวิทยาศาสตร์ (Scientific) สาขาพิจารณาข้อเท็จจริงได้ทางวิทยาศาสตร์หรือสังเกตได้ แล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาทำการทดสอบความถูกต้อง ถ้าเป็นจริงก็คือ หลักเกณฑ์ (Principles)
๓. ทฤษฎี (Theory) หมายถึง การจัดระบบความคิดและหลักเกณฑ์มารวมกันเพื่อได้ความรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง

Henri J. Fayol เป็นวิศวกรเหมืองแร่ชาวฝรั่งเศส ได้สร้างผลงานทางแนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารซึ่งมุ่งที่ผู้บริหารระดับสูง โดยศึกษากฎเกณฑ์ที่เป็นสากลและได้เขียนหนังสือ Industrial General Management เสนอแนวคิดและกำหนดหลักเกณฑ์ในการบริหารของผู้บริหาร ดังนี้

๑. หน้าที่ของนักบริหาร (Management Functions) มีดังนี้
 - ๑.๑ การวางแผน (Planning) หมายถึง การที่ผู้บริหารจะต้องเตรียมการวางแผนการทำงานขององค์กรไว้ล่วงหน้า

๑.๒ การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การที่ผู้บริหารจะต้องเตรียมจัดโครงสร้างขององค์การให้เหมาะสมกับทรัพยากรทางการบริหาร

๑.๓ การสั่งการ (Directing) หมายถึง การที่ผู้บริหารจะต้องมีการวินิจฉัยสั่งการที่ดีเพื่อให้การดำเนินงานขององค์การดำเนินการไปตามเป้าหมาย

๑.๔ การประสานงาน (Co-Ordinating) หมายถึง การที่มีผู้บริหารมีหน้าที่เชื่อมโยงต่าง ๆ ขององค์การให้ดำเนินไปอย่างสอดคล้องต้องกัน

๑.๕ การควบคุม (Controlling) หมายถึง การที่ผู้บริหารคอยควบคุมและกำกับกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์การให้ดำเนินไปตามแผนที่วางไว้

๒. หลักการบริหาร (Management Principle) Fayol ได้วางหลักพื้นฐานทางการบริหารไว้ ๑๔ ประการ ดังนี้

๒.๑ การแบ่งงานกันทำ (Division of Work) การแบ่งงานกันทำจะทำให้คนเกิดความชำนาญเฉพาะอย่าง (Specialization) อันเป็นหลักการใช้ประโยชน์ของคนและกลุ่มคนให้ทำงานเกิดประโยชน์สูงสุด

๒.๒ อำนาจหน้าที่ (Authority) เป็นเครื่องมือที่จะทำให้ผู้บริหารมีสิทธิที่จะสั่งให้ผู้อื่นปฏิบัติงานที่ต้องการได้โดยจะมีความรับผิดชอบ (Responsibility) เกิดขึ้นตามมาด้วย ซึ่งจะมีความสมดุลซึ่งกันและกัน

๒.๓ ความมีระเบียบวินัย (Discipline) บุคคลในองค์การจะต้องเคารพเชื่อฟังและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ กติกาและข้อบังคับต่างๆ ที่องค์การกำหนดไว้ ความมีระเบียบวินัยจะมาจากความเป็นผู้นำที่ดี

๒.๔ เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) ในการทำงานผู้ใต้บังคับบัญชาควรได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวเท่านั้น ไม่เช่นนั้นจะเกิดการโต้แย้งสับสน

๒.๕ เอกภาพในการสั่งการ (Unity of Direction) ควรอยู่ภายใต้การจัดการหรือการสั่งการโดยผู้บังคับบัญชาคนหนึ่งคนใด

๒.๖ ผลประโยชน์ขององค์การมาก่อนผลประโยชน์ส่วนบุคคล (Subordination of Individual Interest to the General Interest) คำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การเป็นอันดับแรก

๒.๗ ผลตอบแทนที่ได้รับ (Remuneration of Personnel) ต้องยุติธรรม และเกิดความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย

๒.๘ การรวมอำนาจ (Centralization) ควรรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลางเพื่อให้สามารถควบคุมได้

๒.๙ สายการบังคับบัญชา (Scalar Chain) การติดต่อสื่อสารควรเป็นไปตามสายงาน

๒.๑๐ ความมีระเบียบเรียบร้อย (Order) ผู้บริหารต้องกำหนดลักษณะและขอบเขตของงานเพื่อประสิทธิภาพในการจัดระเบียบการทำงาน

๒.๑๑ ความเสมอภาค (Equity) ยุติธรรมและความเป็นกันเอง เพื่อให้เกิดความจงรักภักดี

๒.๑๒ ความมั่นคงในการทำงาน (Stability of Tenure of Personnel) การหมุนเวียนคนงาน ตลอดจนการเรียนรู้ และความมั่นคงในการทำงาน

๒.๑๓ ความคิดริเริ่ม (Initiative) เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น

๒.๑๔ ความสามัคคี (Initiative) หลีกเลี่ยงการแบ่งพรรคแบ่งพวกในองค์กร

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

๑. ความหมายของคำว่า “การพัฒนาบุคลากร”

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร มีบุคคลที่ให้ความหมายไว้หลายคน ดังนี้
 ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (๒๕๔๔ : ๗๕) ได้ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นการใช้ความพยายามที่ต่อเนื่องของฝ่ายจัดการ ที่จะปรับปรุงระดับความสามารถของพนักงานและการทำงานขององค์กรโดยอาศัยโปรแกรมการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา

คณินิจ กองพาพา (๒๕๔๓ : ๑๐) ได้สรุปความหมายในการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นการปรับปรุงเพิ่มพูนคุณภาพบุคลากร ทั้งครูที่ปฏิบัติการสอนและฝ่ายสนับสนุนการสอนรวมทั้งการปฐมนิเทศครูใหม่ ซึ่งขอบเขตการพัฒนาจะครอบคลุมถึงการพัฒนาด้านความรู้ เจตคติ และวิธีปฏิบัติงานในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (๒๕๔๔ : ๑๘) กล่าวว่า การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญต่อการบริหารงานบุคคลกระบวนการหนึ่ง ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปในทิศทางที่พึงประสงค์

ทิตินา แคมมณี (๒๕๔๒ : ๒) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง นั้นต้องใช้หลักการสอนที่อาศัยรูปแบบ หรือโมเดล แห่งการเรียนรู้ ของชิปปา (CIPPA Model) ซึ่งเป็นการจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางแบบประสาน ๕ แนวคิดหลัก คือ

๑. Construct การสร้างความรู้ตามแนวคิดของ Constructivism คิดและรู้ตนเอง

๒. Interactions การปฏิสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้

๓. Physical Participation ผู้เรียนมีการเคลื่อนไหวร่างกาย / มีส่วนร่วมทางร่างกาย

๔. Process Learning การเรียนรู้กระบวนการต่างๆ

๕. Application การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้

สมศักดิ์ ตลประสิทธิ์ (๒๕๔๒ : ๑๒) กล่าวถึง แนวคิดและหลักการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญว่า ได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นับตั้งแต่รากฐานความคิดจากปรัชญาการศึกษา เช่น ปรัชญาพัฒนานิยม (Progressivism) ที่เน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง (Learning by Doing) ปรัชญาปฏิรูปนิยม (Reconstructionism) เน้นให้เรียนเห็นประโยชน์ของสังคม เรียนรู้ด้วยการทำงานร่วมกัน ฝึกฝนให้รู้จักเทคนิคและวิธีการแก้ปัญหาในแนวทางประชาธิปไตย

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (๒๕๔๐ : ๑๕๔) ให้ความหมายในการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นการดำเนินการให้บุคลากรในหน่วยงาน ได้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ หรืองานที่จะปฏิบัติ หรือให้ความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่จะปฏิบัติ และเพิ่มพูนความรู้สึกรู้จักคิดที่ดีต่อการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายของการพัฒนาบุคลากรดังกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรหมายถึง กระบวนการพัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ และทัศนคติในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ความมุ่งหมายการพัฒนาบุคลากร

สำนักพัฒนาข้าราชการครู สำนัก ก.ค. (๒๕๔๓ : ๒๖) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรว่า เพื่อพัฒนาคุณภาพ และประสิทธิภาพของข้าราชการครูตลอดชีวิตให้ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพ

การพัฒนาบุคลากร จำแนกเป็น ๔ ประเภท คือ

๑. ต้องการที่จะเพิ่มพูนความสามารถและมีมือในการทำงาน ซึ่งปฏิบัติอยู่หรือสำหรับความก้าวหน้าในอนาคต

๒. ความต้องการที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ในลักษณะต่างๆไป แต่เกี่ยวกับงานในสาขาที่ปฏิบัติงานอยู่

๓. ความต้องการจะเพิ่มพูนความรู้ให้มากขึ้นในลักษณะต่างๆไปที่ไม่เจาะจงว่า จะต้องเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่หรือไม่

๔. ความต้องการที่จะต้องพัฒนาเจตคติ บุคลิกภาพ และท่าทีในการทำงาน ความมุ่งหมายของบุคลากรจากที่กล่าวมาข้างต้น พอสรุปได้ว่า เพื่อให้บุคลากรเป็นผู้มีความรู้

ความสามารถ มีทักษะ และเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ได้งานอย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดการพัฒนาตนเองและมีผลต่อคุณภาพของนักเรียน

๓. ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

ปริศนา สหะรบาง (๒๕๔๑ : ๑๖) สรุปความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะทำให้บุคคลมีความรู้ ความชำนาญเพิ่มขึ้น สามารถติดตามวิทยาการใหม่ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้ทันทั่วถึง ซึ่งนอกจากจะทำให้บุคลากรก้าวหน้าในหน้าที่การงานแล้ว ยังส่งผลให้หน่วยงานได้ผลผลิตเพิ่มขึ้น และลดความสิ้นเปลืองที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างมากอันเป็นเป้าหมายสูงสุดของทุกหน่วยงาน

คณิงนิจ กองผาพา (๒๕๔๓ : ๑๓) สรุปความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อหน่วยงาน เพราะทำให้บุคคลได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติในการปฏิบัติงาน ปรับตัวให้ทันกับวิทยาการ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังช่วยให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งยังทำให้หน่วยงานได้รับผลผลิตเพิ่มขึ้น และลดความสิ้นเปลือง เมื่อได้รับการพัฒนาแล้ว ความสามารถ และความประพฤติดของบุคลากรจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่หน่วยงานต้องการ

จากแนวคิดของบุคคลต่างๆ ดังที่ได้เสนอมาแล้วในตอนต้น พอสรุปได้ว่า ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นยุทธวิธีที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพเนื่องจากบุคลากรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของปัจจัยการบริหารงานองค์กร

๔. การวางแผนพัฒนาบุคลากร

การวางแผนพัฒนาบุคลากร เป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารต้องดำเนินการก่อนที่จะลงมือปฏิบัติเพื่อเป็นการเตรียมบุคลากรล่วงหน้าว่าจะทำอะไร ที่ไหน เมื่อไร และให้ใครทำอะไร เกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาบุคลากร จะต้องคิดในการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรตามความต้องการหรือตามขอบเขตนโยบายของหน่วยงาน มีหลายประการ เช่น เราจะจัดโปรแกรมอะไร ด้วยวิธีการอย่างไร ภายในขอบเขตแค่ไหน แต่ควรจะต้องจัดความสำคัญก่อนหลังอย่างไร เรื่องอะไรในการวางแผนระยะยาว และเรื่องอะไรที่ต้องรีบดำเนินการจัดทำ การจัดสรรงบประมาณการปฏิบัติการกำหนดตัวบุคคลที่จะรับผิดชอบ ดังนี้

๑. การกำหนดนโยบายที่แน่ชัดว่าจะใช้วิธีการใดส่งเสริมการพัฒนาตัวบุคลากรให้มีความก้าวหน้าจากการได้รับการอบรมหรือพัฒนา เช่น ตำแหน่งว่างงานที่มีอยู่จะแต่งตั้งจากบุคลากรให้ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมเป็นอันดับแรก หลักเกณฑ์การพิจารณาบุคคลที่จะเข้ารับการศึกษา ฝึกอบรมอายุการทำงาน หรือคุณสมบัติพิเศษเฉพาะตำแหน่ง

๒. การจัดสรรงบประมาณและการสนับสนุนทางการเงิน ต้องพิจารณาจากกรอบการดำเนินงาน เช่น จัดอบรมบุคลากรทั้งหมด หรือจัดอบรมเป็นบางส่วน ระยะเวลาในการฝึกอบรม กิจกรรมที่จะจัดขึ้น รวมทั้งค่าอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ ค่าใช้จ่ายด้านวิทยากร

๓. กำหนดแผนการพัฒนา ในขั้นนี้อาจมีปัญหาต่างๆที่ต้องคำนึงถึง เช่น จะจัดโปรแกรมอย่างไรจึงจะเหมาะสมและได้สัดส่วน ในระหว่างหน่วยงานต่างๆ ควรจะยึดหลักการและทฤษฎีการเรียนรู้แนวใด เพื่อพัฒนาให้ผลการอบรมเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เข้ารับการอบรมอย่างเต็มที่ และจะใช้วิทยากรจากหน่วยงานอื่น และหาแนวทางดำเนินขั้นตอนการฝึกอบรมอย่างไร

๔. วิธีการประเมินผลการฝึกอบรม การกำหนดความจำเป็นหรือปัญหาที่จะต้องพัฒนาบุคลากรนั้นจะต้องพัฒนาโดยวิธีใด อย่างไร เมื่อไร และจะให้ผู้ใดรับผิดชอบการวางแผนในการพัฒนามีการดำเนินการดังนี้

๔.๑ กำหนดขอบข่ายของการพัฒนากำลังคนว่าจะพัฒนากำลังคนโดยวิธีใดบ้าง เพื่อที่จะแก้ปัญหาของหน่วยงาน กำหนดเป็นงานหรือโครงการ

๔.๑.๑ การฝึกอบรม

๔.๑.๒ การส่งบุคลากรไปศึกษาดูงาน

๔.๑.๓ พัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน

๔.๑.๔ การพัฒนาตนเอง

๔.๑.๕ การพัฒนาที่งานหรือพัฒนาองค์การ

๔.๒ วางแผนการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในแต่ละวิธี หรือกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ตลอดจนขั้นตอนการดำเนินงานและแผนการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนว่าจะดำเนินการเมื่อไร อย่างไร

๔.๓ กำหนดงบประมาณค่าใช้จ่ายการพัฒนาบุคลากรแต่ละเรื่องแต่ละโครงการ จะใช้งบประมาณจากหมวดไหน จำนวนเท่าไร

๔.๔ วิธีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร (Research Participants) และพัฒนาบุคคลแต่ละวิธีนั้นจะติดตามและประเมินผลอย่างไร

๔.๕ จัดทำโครงการและเสนอผู้มีอำนาจพิจารณาอนุมัติโครงการ ได้แก่ การจัดทำโครงการตามแบบที่กำหนด เพื่อเสนอผู้มีอำนาจให้อนุมัติโครงการการวางแผนพัฒนาบุคคลเป็นเรื่องที่ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการจะต้องดำเนินการก่อนส่วนอื่นทั้งหมด เพื่อเป็นการเตรียมการล่วงหน้าว่าจะทำอะไร ที่ไหน ทำอย่างไรและให้ใครเป็นผู้ทำ ปฏิบัติเช่นเดียวกับการวางแผนโครงการต่างๆ เนื่องจากบุคลากรมีหลายระดับตำแหน่งหน้าที่การงาน จะต้องพิจารณาให้ทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาให้เท่าเทียมกันและอย่างต่อเนื่อง กฎระเบียบต่าง ๆ ที่ใช้จะต้องยึดเป็นหลักและด้วย

ความเป็นธรรม ผู้บริหารจะต้องมีความเป็นกลางในการปฏิบัติจะได้ไม่เกิดปัญหาตามมา ตลอดจนแผนทั้งหลายต้องเกิดจากความร่วมมือ ความคิดเห็นของสมาชิกไม่เป็นความคิดกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง หรือผู้บริหารเพียงคนเดียว

๕. กระบวนการในการพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (๒๕๔๐ : ๒๕๖) สรุปกระบวนการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ไว้ ๔ ขั้นตอนดังนี้

๑. การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร หรือปัญหาที่ต้องการแก้ไขโดยวิธีการพัฒนาบุคลากร จากการศึกษาผลผลิตขององค์การ ศึกษาการปฏิบัติงานของบุคลากร ศึกษา นโยบายแผนงาน และเป้าหมายของงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ว่ามีส่วนใดที่ต้องดำเนินการพัฒนา หรือแก้ไขปัญหา

๒. การวางแผนพัฒนาบุคลากร

๓. การดำเนินการพัฒนาบุคลากร

๔. การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

คณิงนิจ กองพาพา (๒๕๔๓ : ๑๙ - ๒๐) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานโดยจัดทำกระบวนการพัฒนาบุคลากรตามขั้นตอน ๕ ขั้นตอนดังนี้

๑. ศึกษาปัญหา และสำรวจความต้องการเพื่อการพัฒนา

๒. กำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนา

๓. วางแผนการพัฒนา

๔. ดำเนินการพัฒนา

๕. ประเมินการพัฒนา

สรุปวิธีการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติมีวิธีพัฒนาบุคลากร ๕ วิธี คือ การฝึกอบรม การส่งคนไปศึกษาต่อ การฝึกอบรมและดูแลงาน การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเองและการพัฒนาทีมงาน วิธีการพัฒนาบุคลากร ดังที่กล่าวมา ข้างต้น จะเห็นได้ว่ามีความหลากหลายวิธีที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานได้ ดังนั้นในการที่จะเลือกใช้วิธีการพัฒนาบุคลากรแบบใดนั้น จะต้องเลือกให้เหมาะสมกับสภาพทั่วไปและสถานการณ์ปัจจุบันมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

สรุป กระบวนการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการตามแนวทางของกระบวนการต่าง ๆ อย่างสอดคล้องสัมพันธ์โดยตลอด ซึ่งเริ่มจากการสำรวจสภาพปัญหา ความจำเป็นในการพัฒนา การวางแผน การดำเนินการ และการติดตามประเมินผล

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับศักยภาพ

๑. ความหมายของคำว่า “การพัฒนาศักยภาพ”

David C. McClelland กล่าวว่า Competency คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายใต้ปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ในงานที่ตนรับผิดชอบ ศักยภาพ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานโดดเด่นในองค์กร ศักยภาพ คือ ความสามารถสูงสุดที่คนคนหนึ่งสามารถทำได้และศักยภาพหมายถึง ความสามารถสูงสุดที่เป็นไปได้ของบุคคล ถ้าหากบุคคลนั้นได้รับการบำรุงส่งเสริมอย่างเต็มที่และถูกทางทั้งทางกายและทางจิต (พีรญา ตั้งสกุล, ๒๕๕๓ : ๖) ซึ่งตามแนวคิดของ Mc Clelland ศักยภาพมีองค์ประกอบ ๕ ส่วนดังนี้

- ๑.๑ ความรู้ (Knowledge) คือสาระสำคัญที่ต้องรู้ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น
- ๑.๒ ทักษะ (Skill) คือสิ่งที่ได้จากความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่ว

ว่องไว

๑.๓ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self – Concept) คือ เจตคติ ค่านิยม ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนหรือสิ่งที่เชื่อว่าตนเองเป็น เช่นความมั่นใจในตนเอง

๑.๔ บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่มีลักษณะเป็นผู้นำ

๑.๕ แรงจูงใจ/เจตคติ (Motive / Attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือความสำเร็จ (ขจรศักดิ์ ศิริมัย, ม.ป.ป.: ๑ – ๔)

๒ ปัจจัยที่มีผลต่อศักยภาพในการปฏิบัติงาน

๒.๑ ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันนำมาซึ่งการกระทำที่แตกต่างกันซึ่งเป็นลักษณะพฤติกรรมเฉพาะของตนเอง ซึ่งปัจจัยด้านนี้เช่น ความถนัดในด้านต่างๆลักษณะทางกายภาพ ลักษณะบุคลิกภาพ อายุ เพศ การศึกษา และประสบการณ์ จะทำให้บุคคลมีความต้องการที่จะแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง (พรณราย ทรัพย์ะประภา, ๒๕๓๔ : ๒๕ – ๒๖)

๒.๒ ปัจจัยด้านการบริหาร

ปัจจัยด้านการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานมีดังนี้ (สมยศ นาวิการ, ๒๕๒๙ : ๕)

๑) กลยุทธ์เกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์และภารกิจ การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งภายในองค์กร และ

โอกาสรวมถึงอุปสรรคต่างๆ ภายนอก ๒) โครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมจะช่วยเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ๓) ระบบขององค์กรที่บรรลุเป้าหมาย ๔) แบบของการบริหารจัดการของผู้บริหาร เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ๕) บุคลากรผู้ร่วมในองค์กร ๖) ความสามารถของพนักงานในองค์กร และ ๗) ค่านิยมร่วมของพนักงานในองค์กร

๒.๓ ปัจจัยด้านการเรียนรู้

๒.๓.๑ การฝึกอบรม (Training) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยกระบวนการฝึกอบรม (Training) จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีสมรรถภาพสูงขึ้น ประหยัดเวลาและต้นทุนค่าใช้จ่าย ช่วยขจัดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ในงานเฉพาะอย่าง นอกจากนี้ ยังช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา เสริมสร้างบุคลิกภาพการเป็นผู้นำ ป้องกันปัญหาในการเกิดอุบัติเหตุ และมีส่วนบำรุงขวัญบุคลากรได้ด้วย (สิริวิลาส มณฑลโสภณ, ๒๕๓๗ : ๑๑) การอบรมมีหลายรูปแบบที่หัวหน้างานสามารถทำได้ เช่น การฝึกอบรมร่วมกับพนักงานในหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดขึ้นภายใน (In - House Training) หรือการฝึกอบรมภายนอกตามหน่วยงาน หรือสถาบันต่าง ๆ (Public Training) หรือฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน (On The Job Training) (ณัฐภัส ชินกิง, ม.ป.ป.) ทั้งนี้ เนื้อหาของเรื่องที่ฝึกอบรมอาจเป็นเรื่องที่ตรงกับความต้องการของตัวบุคคลนั้นหรือไม่ก็ได้ แต่จะเป็นเรื่องที่มีมุ่งเน้นให้ตรงกับงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ หรือกำลังจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ โดยมีจุดประสงค์ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรม ซึ่งสามารถประเมินผลได้จากการปฏิบัติงานหรือผลงาน (วันมีชัย บุรณะพันธ์, ๒๕๕๐ : ๓๒)

๒.๓.๒ การสอนงาน (Coaching) การสอนงานเป็นเทคนิคหนึ่งที่มีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะตัว เพื่อให้การทำงานนั้น ๆ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้น และเพื่อเป็นการถ่ายทอดเทคนิคและวิธีการทำงาน เพื่อให้ผู้ถูกสอนงานมีศักยภาพในการทำงานที่สูงขึ้น มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่อไปในอนาคต ทั้งนี้ การสอนงานมีวิธีการหรือรูปแบบดังต่อไปนี้ ๑) ให้คำแนะนำแบบตัวต่อตัวหรือกลุ่มย่อย ๒) เป็นการสอนอย่างต่อเนื่อง ตลอดการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ ๓) ระยะเวลาขึ้นอยู่กับลักษณะงานและความสะดวกของผู้สอนงาน ๔) อาจจะเป็นรูปแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง เรียกว่าการสื่อสารแบบสองทาง (Two Way Communication) คือ หัวหน้างานใช้ในการแจ้งและรับฟังสิ่งที่คาดหวังและต้องการจากลูกน้อง อีกช่องทางหนึ่งจะเป็นการสอบถามถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงาน และเป็นโอกาสดีที่หัวหน้างานและลูกน้องได้ร่วมกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน (ณัฐภัส ชินกิง, ม.ป.ป.)

๒.๓.๓ การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self - Directed Learning) มักเริ่มจากการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ทั้งในระดับผู้บริหารและพนักงาน ให้เป็นคนแห่งการเรียนรู้ และรักการเรียนรู้ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน และการเปลี่ยนแปลงระบบต่าง ๆ

ในองค์กรให้รองรับ เช่น การปรับโครงสร้างในองค์กร การสร้างระบบที่มอบอำนาจในการเรียนรู้ (People Empowerment in Learning) ที่สนับสนุนพนักงาน ให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ระบบ โค้ชงานที่เปลี่ยนจากการสั่งการไปสู่กลยุทธ์การสอนงาน การสร้างระบบการให้รางวัล ระบบการ ประเมินผลที่จูงใจให้คนในองค์กรเกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้น รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมใหม่ เช่น วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม วัฒนธรรมองค์กรที่เปิดโอกาสให้คิดแตกต่าง เป็นต้น รวมทั้งการสร้าง บริบทหรือสภาพแวดล้อม ในองค์กรให้เอื้อต่อการเรียนรู้ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, ม.ป.ป.)

๒.๔ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าที่มากกระตุ้น หรือผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรม อย่างเป็นใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือตอบสนองความต้องการที่ตนเองมีอยู่ แรงจูงใจจะเป็นกำลัง หรือพลังใจที่จะส่งผลทำให้บุคคลปฏิบัติภาระหน้าที่ให้สำเร็จตามที่ตั้งใจ กำหนดไว้ ซึ่งบุคคลใด ๆ จะมีแรงจูงใจที่จะกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งได้นั้น จะต้องมีความต้องการเป็น พื้นฐาน และความต้องการนั้นก็จะเริ่มด้วยความปรารถนา จุดมุ่งหมาย เป็นเงื่อนไข และถ้าหาก เงื่อนไขต่างๆ เหล่านี้ถูกกระตุ้น หรือผลักดันแล้ว ก็จะได้รับตอบสนอง โดยบุคคลากรเหล่านั้น จะแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างเต็มความสามารถ และทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมายขององค์กร ซึ่งก็จะส่งผลทำให้ได้ผลงานที่ดีมีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ (วันมีชัย บุรณะพันธุ์, ๒๕๕๐ : ๓๒)

๓. แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน

๓.๑ แนวทางการวิจัย (Research - Base Approach) เป็นการวิจัยพฤติกรรม ของผู้ที่ประสบความสำเร็จ เพื่อค้นหาพฤติกรรมที่ทำให้ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้การเก็บข้อมูลจะมาจาก การเลือกกลุ่มตัวอย่างมาสัมภาษณ์เชิงลึก รวบรวมจัดทำเป็นศักยภาพแบบที่สามารถนำไปใช้ใน องค์กรต่างๆ ได้ทันที

๓.๒ แนวทางความสามารถบนพื้นฐานของกลยุทธ์ (Strategy - Based Approach) เป็นการคำนึงว่าเหตุการณ์ในอนาคตจะเป็นอย่างไรและศักยภาพอะไรจะมีความจำเป็น

๓.๓ แนวทางบนพื้นฐานของคุณค่าองค์กร (Value - Based Approach) ทำ โดยกำหนดคุณค่าขององค์กรขึ้นมาก่อน จากนั้นจึงนำมาหาศักยภาพที่จะทำให้เกิดคุณค่าขององค์กร ตามที่กำหนดไว้ (กิริติ ยศยิ่งยง, ๒๕๕๙ : ๑๔๕ - ๑๔๗)

นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ

ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๕๘ (เรื่อง นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๔) และให้ใช้นโยบายและแผนระดับชาติ ว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) แทน โดยมอบหมายสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี นำกราบบังคมทูลเกล้าถวาย

เพื่อทรงลงพระปรมาภิไธย ประกาศใช้นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

โดยสาระสำคัญของเรื่อง นโยบายและแผนระดับชาติ ว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติฯ ฉบับใหม่ สรุปได้ ดังนี้

๑. นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ มีจำนวน ๑๖ นโยบาย ประกอบด้วย ๑) เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ๒) สร้างความเป็นธรรม ความปรองดอง และความสมานฉันท์ในชาติ ๓) ป้องกันและแก้ไขการก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ๔) จัดระบบการบริหารจัดการชายแดนเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาข้ามพรมแดน ๕) สร้างเสริมศักยภาพการป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยคุกคามข้ามชาติ ๖) ปกป้องรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล ๗) จัดระบบป้องกันและแก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง ๘) เสริมสร้างความเข้มแข็งและภูมิคุ้มกันความมั่นคงภายใน ๙) เสริมสร้างความมั่นคงของชาติจากภัยการทุจริต ๑๐) เสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ ๑๑) รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๑๒) เสริมสร้างความมั่นคงทางพลังงานและอาหาร ๑๓) พัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ ๑๔) เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพการป้องกันประเทศ ๑๕) พัฒนาระบบงานข่าวกรองให้มีประสิทธิภาพ และ ๑๖) เสริมสร้างดุลยภาพในการดำเนินความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ

๒. แผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ มีจำนวน ๑๙ แผน ดังนี้ ๑) การเสริมสร้างความมั่นคงของมนุษย์ ๒) การข่าวกรองและการประเมินสถานการณ์ความมั่นคงระยะยาว ๓) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติภายใต้การปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ๔) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติ ๕) การพัฒนาศักยภาพการป้องกันประเทศ ๖) การสร้างความสามัคคีปรองดอง ๗) การป้องกันและแก้ไขปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ๘) การบริหารจัดการผู้หลบหนีเข้าเมือง ๙) การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ ๑๐) การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ๑๑) การเสริมสร้างความมั่นคงของชาติจากภัยทุจริต ๑๒) การรักษาความมั่นคงพื้นที่ชายแดน ๑๓) การรักษาความมั่นคงทางทะเล ๑๔) การป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยคุกคามข้ามชาติ ๑๕) การป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงทางไซเบอร์ ๑๖) การรักษาดุลยภาพสถานะแวดล้อมระหว่างประเทศ ๑๗) การรักษาความมั่นคงทางพลังงาน ๑๘) การรักษาความมั่นคงด้านอาหารและน้ำ และ ๑๙) การรักษาความมั่นคงด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทย ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน

การพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาของยุทธศาสตร์ชาติ จะมุ่งเน้นการสร้างสมดุล ระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ ภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการสถานะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เอกရာช อธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคาม และภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ และทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหา ด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการ ทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐรวมถึงประเทศเพื่อนบ้าน และมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล ตัวชี้วัดประกอบด้วย (๑) ความสุขของประชากรไทย (๒) ความมั่นคงปลอดภัยของประเทศ (๓) ความพร้อมของกองทัพ หน่วยงานด้านความมั่นคง และการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคง (๔) บทบาทและการยอมรับในด้านความมั่นคงของไทยในประชาคมระหว่างประเทศ และ (๕) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม

โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ประกอบด้วย ๕ ประเด็น ได้แก่

๑. การรักษาความสงบภายในประเทศ เพื่อสร้างเสริมความสงบเรียบร้อยและสันติสุขให้ เกิดขึ้นกับประเทศชาติบ้านเมือง โดย (๑) การพัฒนาและเสริมสร้างคนในทุกภาคส่วนให้มีความเข้มแข็ง มีความพร้อม ตระหนักในเรื่องความมั่นคง และมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา (๒) การพัฒนาและ เสริมสร้างความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติ (๓) การพัฒนาและเสริมสร้างการเมืองในระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขที่มีเสถียรภาพและมีธรรมาภิบาล เห็นแก่ประโยชน์

ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และ (๔) การพัฒนาและเสริมสร้างกลไกที่สามารถป้องกัน และขจัดสาเหตุของประเด็นปัญหาความมั่นคงที่สำคัญ

๒. การป้องกันและแก้ไขปัญหามีผลกระทบต่อความมั่นคง เพื่อแก้ไขปัญหาเดิม และป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาใหม่เกิดขึ้น โดย (๑) การแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในปัจจุบัน (๒) การติดตาม เฝ้าระวัง ป้องกัน และแก้ไขปัญหที่อาจอุบัติขึ้นใหม่ (๓) การสร้างความปลอดภัยและความสันติสุขอย่างถาวรในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้และ (๔) การรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทั้งทางบกและทางทะเล

๓. การพัฒนาศักยภาพของประเทศให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อความมั่นคงของชาติเพื่อยกระดับขีดความสามารถของกองทัพและหน่วยงานด้านความมั่นคง โดย (๑) การพัฒนาระบบงานข่าวกรองแห่งชาติแบบบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ (๒) การพัฒนาและฝึกพลกำลังอำนาจแห่งชาติ กองทัพและหน่วยงานความมั่นคง รวมทั้งภาครัฐและภาคประชาชน ให้พร้อมป้องกันและรักษาอธิปไตยของประเทศ และเผชิญกับภัยคุกคามได้ทุกมิติทุกรูปแบบและทุกระดับ และ (๓) การพัฒนาระบบเตรียมพร้อมแห่งชาติและการบริหารจัดการภัยคุกคามให้มีประสิทธิภาพ

๔. การบูรณาการความร่วมมือด้านความมั่นคงกับอาเซียนและนานาชาติ รวมถึงองค์กรภาครัฐและที่มิใช่ภาครัฐ เพื่อสร้างเสริมความสงบสุข สันติสุข ความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้าให้กับประเทศชาติ ภูมิภาค และโลก อย่างยั่งยืน โดย (๑) การเสริมสร้างและรักษาคุณภาพสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศ (๒) การเสริมสร้างและธำรงไว้ซึ่งสันติภาพและความมั่นคงของภูมิภาค และ (๓) การร่วมมือทางการพัฒนากับประเทศเพื่อนบ้าน ภูมิภาค โลก รวมถึงองค์กรภาครัฐและที่มิใช่ภาครัฐ

๕. การพัฒนากลไกการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม เพื่อให้กลไกสำคัญต่าง ๆ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการใช้หลักธรรมาภิบาล และการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด โดย (๑) การพัฒนากลไกให้พร้อมสำหรับการติดตาม เฝ้าระวัง แจ้งเตือน ป้องกัน และแก้ไขปัญหาคความมั่นคงแบบองค์รวมอย่างเป็นรูปธรรม (๒) การบริหารจัดการความมั่นคงให้เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาประเทศในมิติอื่น ๆ และ (๓) การพัฒนากลไกและองค์กรขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ บนพื้นฐานแนวคิด ๓ ประการ ได้แก่ (๑) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่รากเหง้าทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่น ๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ (๒) “ปรับปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่อนาคต ผ่านการพัฒนาโครงสร้าง

พื้นฐานของประเทศในมิติต่าง ๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่งโครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการ อากาศ และ (๓) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคมนรุ่นใหม่ รวมถึงปรับรูปแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับ อากาศ บนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปัจจุบัน พร้อมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนจาก ภาครัฐ ให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ขยายโอกาสทางการค้าและ การลงทุนในเวทีโลก ควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มขึ้นของคนชั้นกลาง และลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศได้ในคราวเดียวกัน ตัวชี้วัด ประกอบด้วย (๑) รายได้ประชาชาติ การขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ และการกระจายรายได้ (๒) ผลผลิตภาพการผลิตของประเทศ ทั้งในปัจจุบันการผลิตและแรงงาน (๓) การลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนา และ (๔) ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ประกอบด้วย ๕ ประเด็น ได้แก่

๑. การเกษตรสร้างมูลค่า ให้ความสำคัญกับการเพิ่มผลผลิตการผลิตทั้งเชิงปริมาณและ มูลค่า และความหลากหลายของสินค้าเกษตร ประกอบด้วย (๑) เกษตรอัตลักษณ์พื้นถิ่น (๒) เกษตร ปลอดภัย (๓) เกษตรชีวภาพ (๔) เกษตรแปรรูป และ (๕) เกษตรอัจฉริยะ

๒. อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต โดยสร้างอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคตที่ ขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีแห่งอนาคต ประกอบด้วย (๑) อุตสาหกรรมชีวภาพ (๒) อุตสาหกรรมและบริการการแพทย์ครบวงจร (๓) อุตสาหกรรมและบริการดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์ (๔) อุตสาหกรรมและบริการขนส่งและ โลจิสติกส์และ (๕) อุตสาหกรรมความมั่นคงของประเทศ

๓. สร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยว โดยการรักษาการเป็นจุดหมายปลายทาง ที่สำคัญของการท่องเที่ยวระดับโลกที่ดึงดูดนักท่องเที่ยวทุกระดับและเพิ่มสัดส่วนของนักท่องเที่ยว ที่มีคุณภาพสูง ประกอบด้วย (๑) ท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรม (๒) ท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ (๓) ท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ความงามและแพทย์แผนไทย (๔) ท่องเที่ยวสำราญทางน้ำ และ (๕) ท่องเที่ยว เชื่อมโยงภูมิภาค

๔. โครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมไทย เชื่อมโลก ครอบคลุมถึงโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพ ในด้านโครงข่ายคมนาคม พื้นที่และเมือง รวมถึงเทคโนโลยี ตลอดจนโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ โดย (๑) เชื่อมโยงโครงข่ายคมนาคมไร้รอยต่อ (๒) สร้างและพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ (๓) เพิ่มพื้นที่และ เมืองเศรษฐกิจ (๔) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสมัยใหม่ และ (๕) รักษาและเสริมสร้างเสถียรภาพ ทางเศรษฐกิจมหภาค

๕. พัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่ สร้างและพัฒนาผู้ประกอบการยุคใหม่ ที่มีทักษะและจิตวิญญาณของการเป็นผู้ประกอบการที่มีความสามารถในการแข่งขันและมีอัตลักษณ์ชัดเจน โดย (๑) สร้างผู้ประกอบการอัจฉริยะ (๒) สร้างโอกาสเข้าถึงบริการทางการเงิน (๓) สร้างโอกาสเข้าถึงตลาด (๔) สร้างโอกาสเข้าถึงข้อมูล และ (๕) ปรับบทบาทและโอกาสการเข้าถึงบริการภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้าน และมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ ๓ และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ส่งการเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง ตัวชี้วัด ประกอบด้วย (๑) การพัฒนาคุณภาพชีวิต สุขภาวะ และความเป็นอยู่ที่ดีของคนไทย (๒) ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต และ (๓) การพัฒนาสังคมและครอบครัวไทย

โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย ๗ ประเด็น ได้แก่

๑. การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม มุ่งเน้นให้สถาบันทางสังคมร่วมปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมที่พึงประสงค์โดย (๑) การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมผ่านการเลี้ยงดูในครอบครัว (๒) การบูรณาการเรื่องความซื่อสัตย์ วินัย คุณธรรม จริยธรรม ในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา (๓) การสร้างความเข้มแข็งในสถาบันทางศาสนา (๔) การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (๕) การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมที่พึงประสงค์จากภาคธุรกิจ (๖) การใช้สื่อและสื่อสารมวลชนในการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมของคนในสังคม และ (๗) การส่งเสริมให้คนไทยมีจิตสาธารณะ และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

๒. การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต มุ่งเน้นการพัฒนาคนเชิงคุณภาพในทุกช่วงวัย ประกอบด้วย (๑) ช่วงการตั้งครรภ์/ปฐมวัย เน้นการเตรียมความพร้อมให้แก่พ่อแม่ก่อนการตั้งครรภ์ (๒) ช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น ปลูกฝังความเป็นคนดี มีวินัยพัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ ๒๑ (๓) ช่วงวัยแรงงาน ยกระดับศักยภาพ ทักษะและสมรรถนะแรงงานสอดคล้องกับความต้องการของตลาด และ (๔) ช่วงวัยผู้สูงอายุ ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเป็นพลังในการขับเคลื่อนประเทศ

๓. ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ มุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา โดย (๑) การปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้

เอื้อต่อการพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ ๒๑ (๒) การเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ (๓) การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกกระดับ ทุกประเภท (๔) การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต (๕) การสร้างความตื่นตัวให้คนไทยตระหนักถึงบทบาท ความรับผิดชอบ และการวางตำแหน่งของประเทศไทยในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์และประชาคมโลก (๖) การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม และ (๗) การสร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ

๔. การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย โดย (๑) การพัฒนาและส่งเสริมพหุปัญญา ผ่านครอบครัว ระบบสถานศึกษา สภาพแวดล้อม รวมทั้งสื่อตั้งแต่ระดับปฐมวัย (๒) การสร้างเส้นทางอาชีพ สภาพแวดล้อมการทำงาน และระบบสนับสนุน ที่เหมาะสมสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษผ่านกลไกต่าง ๆ และ (๓) การดึงดูดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญต่างชาติและคนไทยที่มีความสามารถในต่างประเทศให้มาสร้างและพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้กับประเทศ

๕. การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี ครอบคลุมทั้งด้านกาย ใจ สติปัญญา และสังคม โดย (๑) การสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาวะ (๒) การป้องกันและควบคุมปัจจัยเสี่ยงที่คุกคามสุขภาวะ (๓) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี (๔) การพัฒนาระบบบริการสุขภาพที่ทันสมัย สนับสนุนการสร้างสุขภาวะที่ดี และ (๕) การส่งเสริมให้ชุมชนเป็นฐานในการสร้างสุขภาวะที่ดีในทุกพื้นที่

๖. การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดย (๑) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย (๒) การส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของภาคีรัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (๓) การปลูกฝังและพัฒนาทักษะนอกห้องเรียน และ (๔) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๗. การเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศ โดย (๑) การส่งเสริมการออกกำลังกาย และกีฬาขั้นพื้นฐานให้กลายเป็นวิถีชีวิต (๒) การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมออกกำลังกาย กีฬาและนันทนาการ (๓) การส่งเสริมการกีฬาเพื่อพัฒนาสู่ระดับอาชีพ และ (๔) การพัฒนาบุคลากรด้านการกีฬาและนันทนาการเพื่อรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมกีฬา

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม มีเป้าหมาย การพัฒนาที่สำคัญ ที่ให้ความสำคัญการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชนท้องถิ่น มารวมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการร่วมคิดร่วมทำเพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบต่อสื่อกลโภการบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทยทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อม ให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเอง และทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มี

คุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง ตัวชี้วัด ประกอบด้วย (๑) ความแตกต่างของรายได้และการเข้าถึงบริการภาครัฐระหว่างกลุ่มประชากร (๒) ความก้าวหน้าของการพัฒนาคน (๓) ความก้าวหน้าในการพัฒนาจังหวัดในการเป็นศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคม และ เทคโนโลยี และ (๔) คุณภาพชีวิตของประชากรสูงอายุ

โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้าน การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ประกอบด้วย ๔ ประเด็น ได้แก่

๑. การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ โดย (๑) ปรับโครงสร้างเศรษฐกิจฐานราก (๒) ปฏิรูประบบภาษีและการคุ้มครองผู้บริโภค (๓) กระจายการถือครองที่ดินและการเข้าถึงทรัพยากร (๔) เพิ่มผลิตภาพและคุ้มครองแรงงานไทยให้เป็นแรงงานฝีมือที่มีคุณภาพ และ ความริเริ่มสร้างสรรค์ มีความปลอดภัยในการทำงาน (๕) สร้างหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับคนทุกช่วงวัย ทุกเพศภาวะ และทุกกลุ่ม (๖) ลงทุนทางสังคมแบบมุ่งเป้า เพื่อช่วยเหลือกลุ่มคนยากจนและกลุ่ม ผู้ด้อยโอกาสโดยตรง (๗) สร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึงบริการสาธารณสุข และการศึกษา โดยเฉพาะสำหรับผู้มีรายได้น้อยและกลุ่มผู้ด้อยโอกาส และ (๘) สร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างทั่วถึง

๒. การกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี โดย (๑) พัฒนาศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยีในภูมิภาค (๒) กำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของแต่ละกลุ่มจังหวัดในมิติต่าง ๆ (๓) จัดระบบเมืองที่เอื้อต่อการสร้างชีวิตและสังคมที่มีคุณภาพและปลอดภัย ให้สามารถ ตอบสนองต่อสังคมสูงวัยและแนวโน้มของการขยายตัวของเมืองในอนาคต (๔) ปรับโครงสร้างและแก้ไขกฎหมายระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อวางระบบและกลไก การบริหารงานในระดับภาค กลุ่มจังหวัด (๕) สนับสนุนการพัฒนาพื้นที่บนฐานข้อมูล ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรม และ (๖) การพัฒนากำลังแรงงานในพื้นที่

๓. การเสริมสร้างพลังทางสังคม โดย (๑) สร้างสังคมเข้มแข็งที่แบ่งปัน ไม่ทอดทิ้งกัน และมีคุณธรรม โดยสนับสนุนการรวมตัวและดึงพลังของภาคส่วนต่าง ๆ (๒) การรองรับสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ (๓) สนับสนุนความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน (๔) ส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ และบทบาทของสตรีในการสร้างสรรค์สังคม (๕) สนับสนุนการพัฒนาบนฐานทุนทางสังคมและวัฒนธรรม และ (๖) สนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และสื่อสร้างสรรค์ เพื่อรองรับสังคมยุคดิจิทัล

๔. การเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการตนเอง โดย (๑) ส่งเสริมการปรับพฤติกรรมในระดับครัวเรือน ให้มีขีดความสามารถในการจัดการวางแผนชีวิต สุขภาพ ครอบครัว การเงินและอาชีพ (๒) เสริมสร้างศักยภาพของชุมชน

ในการพึ่งตนเองและการพึ่งพากันเอง (๓) สร้างการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อสร้างประชาธิปไตยชุมชน และ (๔) สร้างภูมิคุ้มกัน ทางปัญญาให้กับชุมชน

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งมิติด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมชาติ และความเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างกันทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างบูรณาการ ใช้พื้นที่เป็นตัวตั้งในการกำหนดกลยุทธ์และแผนงาน และการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในแบบทางตรงให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยเป็นการดำเนินการบนพื้นฐานการเติบโตร่วมกัน ไม่ว่าจะผ่านทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิต โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลทั้ง ๓ ด้าน อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่นต่อไปอย่างแท้จริง

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย (๑) พื้นที่สีเขียวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (๒) สภาพแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติที่เสื่อมโทรมได้รับการฟื้นฟู (๓) การเติบโตที่เป็นมิตร กับสิ่งแวดล้อม และ (๔) ปริมาณก๊าซเรือนกระจก มูลค่าเศรษฐกิจฐานชีวภาพ

โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย ๖ ประเด็น ได้แก่

๑. สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจสีเขียว โดย (๑) เพิ่มมูลค่าของเศรษฐกิจฐานชีวภาพให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน (๒) อนุรักษ์และฟื้นฟูความหลากหลายทางชีวภาพในและนอกถิ่นกำเนิด (๓) อนุรักษ์และฟื้นฟูแม่น้ำ ลำคลองและแหล่งน้ำธรรมชาติทั่วประเทศ (๔) รักษาและเพิ่ม พื้นที่สีเขียวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ (๕) ส่งเสริมการบริโภคและการผลิตที่ยั่งยืน

๒. สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจภาคทะเล โดย (๑) เพิ่ม มูลค่าของเศรษฐกิจฐานชีวภาพทางทะเล (๒) ปรับปรุง ฟื้นฟู และสร้างใหม่ทรัพยากร ทางทะเลและชายฝั่งทั้งระบบ (๓) ฟื้นฟูชายหาดที่เป็นแหล่งท่องเที่ยว ชายฝั่งทะเลได้รับการป้องกันและแก้ไขทั้งระบบ และมีนโยบายการจัดการชายฝั่งแบบบูรณาการอย่างเป็นองค์รวม และ (๔) พัฒนาและเพิ่มสัดส่วนกิจกรรมทางทะเลที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๓. สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ โดย (๑) ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (๒) มีการปรับตัวเพื่อลดความสูญเสียและเสียหายจากภัยธรรมชาติ และผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (๓) มุ่งเข้าสู่การลงทุนที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของภาครัฐและภาคเอกชน และ (๔) พัฒนาและสร้างระบบรับมือปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ และโรคอุบัติซ้ำที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ

๔. พัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรมและอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ มุ่งเน้น ความเป็นเมืองที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง โดย (๑) จัดทำแผนผังภูมินิเวศเพื่อการพัฒนา เมือง ชนบท พื้นที่เกษตรกรรม

และอุตสาหกรรม รวมถึงพื้นที่อนุรักษ์ตามศักยภาพ และความเหมาะสมทางภูมิณีเวศอย่างเป็นเอกภาพ (๒) พัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรม และ อุตสาหกรรมเชิงนิเวศ ที่มีการบริหารจัดการตามแผนผังภูมิณีเวศอย่างยั่งยืน (๓) จัดการมลพิษที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และสารเคมีในภาคเกษตร ทั้งระบบให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลและค่ามาตรฐานสากล (๔) สงวนรักษา อนุรักษ์ ป่าไม้ และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ มรดกทางสถาปัตยกรรมและศิลปวัฒนธรรม อัตลักษณ์ และวิถีชีวิตพื้นถิ่น บนฐานธรรมชาติ และฐานวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน (๕) พัฒนาเครือข่ายองค์กรพัฒนาเมืองและชุมชน รวมทั้งกลุ่มอาสาสมัคร ด้วยกลไกการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในท้องถิ่น และ (๖) เสริมสร้างระบบสาธารณสุขและอนามัยสิ่งแวดล้อม และยกระดับความสามารถในการป้องกันโรคอุบัติใหม่และอุบัติซ้ำ

๕. พัฒนาความมั่นคงน้ำ พลังงาน และเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดย

(๑) พัฒนาการจัดการน้ำเชิงลุ่มน้ำทั้งระบบเพื่อเพิ่มความมั่นคงด้านน้ำของประเทศ (๒) เพิ่มผลผลิตภาพของน้ำทั้งระบบในการใช้น้ำอย่างประหยัด รู้คุณค่า และสร้างมูลค่าเพิ่มจากการใช้น้ำให้ทัดเทียมกับระดับสากล (๓) พัฒนาความมั่นคงพลังงานของประเทศ และส่งเสริมการใช้พลังงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (๔) เพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน โดยลดความเข้มข้นของการใช้พลังงาน และ (๕) พัฒนาความมั่นคงด้านการเกษตร และอาหารของประเทศและชุมชน ในมิติปริมาณ คุณภาพ ราคาและการเข้าถึงอาหาร

๖. ยกระดับกระบวนการทัศน์เพื่อกำหนดอนาคตประเทศ โดย (๑) ส่งเสริมคุณลักษณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ด้านสิ่งแวดล้อมและคุณภาพชีวิตที่ดีของคนไทย (๒) พัฒนาเครื่องมือ กลไก และระบบยุติธรรม และระบบประชาธิปไตย สิ่งแวดล้อม (๓) จัดโครงสร้างเชิงสถาบันเพื่อจัดการประเด็นร่วมด้านการบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สำคัญ และ (๔) พัฒนาและดำเนินโครงการที่ยกระดับกระบวนการทัศน์ เพื่อกำหนดอนาคตประเทศ ด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม บนหลักของการมีส่วนร่วม และธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการ ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมั่งคั่ง และสร้างจิตสำนึก

ในการปฏิเสศไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนั้น กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม ตัวชี้วัด ประกอบด้วย (๑) ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะของภาครัฐ (๒) ประสิทธิภาพของการบริการภาครัฐ (๓) ระดับความโปร่งใส การทุจริต ประพฤติมิชอบ และ (๔) ความเสมอภาคในกระบวนการยุติธรรม

โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ประกอบด้วย ๘ ประเด็น ได้แก่

๑. ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส โดย (๑) การให้บริการสาธารณะของภาครัฐได้มาตรฐานสากล และเป็นระดับแนวหน้าของภูมิภาค และ (๒) ภาครัฐมีความเชื่อมโยงในการให้บริการสาธารณะต่าง ๆ ผ่านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้

๒. ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมาย และเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่ โดย (๑) ให้ยุทธศาสตร์ชาติเป็นกลไกขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ (๒) ระบบการเงินการคลังประเทศสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ และ (๓) ระบบติดตามประเมินผลที่สะท้อน การบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติในทุกระดับ

๓. ภาครัฐมีขนาดเล็กกะทัดรัด เหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ โดย (๑) ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม (๒) ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ และ (๓) ส่งเสริมการกระจายอำนาจ และสนับสนุนบทบาทชุมชนท้องถิ่น ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่มีสมรรถนะสูง ตั้งอยู่บนหลักธรรมาภิบาล

๔. ภาครัฐ มีความทันสมัย โดย (๑) องค์กรภาครัฐมีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับบริบทการพัฒนาประเทศ และ (๒) พัฒนาและปรับระบบวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย

๕. บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ โดย (๑) ภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม และ (๒) บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อ ประชาชน มีคุณธรรม และมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

๖. ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดย (๑) ประชาชนและภาคีต่าง ๆ ในสังคมร่วมมือกันในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ (๒) บุคลากรภาครัฐยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต (๓) การปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบมี

ประสิทธิภาพมีความเด็ดขาด เป็นธรรม และตรวจสอบได้ และ (๔) การบริหารจัดการการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างเป็นระบบแบบบูรณาการ

๗. กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ และมีเท่าที่จำเป็น โดย (๑) ภาครัฐจัดให้มีกฎหมายที่สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลง (๒) มีกฎหมายเท่าที่จำเป็น และ (๓) การบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เท่าเทียม มีการเสริมสร้างประสิทธิภาพการใช้กฎหมาย

๘. กระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชน โดยเสมอภาค โดย (๑) บุคลากรและหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมเคารพและยึดมั่นในหลักประชาธิปไตย เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่พึงได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม (๒) ทุกหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมมีบทบาทเชิงรุกร่วมกันในทุกขั้นตอนของการค้นหาความจริง (๓) หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมทั้งทางแพ่ง อาญา และปกครองมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ร่วมกัน (๔) ส่งเสริมระบบยุติธรรมทางเลือก ระบบยุติธรรมชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการยุติธรรม และ (๕) พัฒนามาตรการอื่นแทนโทษทางอาญา

หลักนิยามทหารบก

หลักนิยมในการรบ ถ้าพูดกันให้เข้าใจง่าย ๆ ก็คือ สิ่งที่เรานิยมทำกันแล้วจะก่อให้เกิดผลดีในการรบ หรือวิธีการรบที่ให้เราสามารถเอาชนะฝ่ายตรงข้ามกันได้นั่นเอง หลักนิยมเป็นแนวคิดกว้าง ๆ ที่จะกำหนดทิศทางในการพัฒนากองทัพไปสู่วิธีการรบอย่างมีประสิทธิภาพได้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการวางแผน การฝึกศึกษา โครงสร้างการจัดหน่วย และการจัดหายุทโธปกรณ์ให้เหมาะสมสอดคล้องกับหลักนิยม สิ่งสำคัญก็คือ หลักนิยมจะต้องเป็นหลักพื้นฐานที่กำลังทหารยึดถือและพิจารณานำมาใช้เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ของชาติ โดยหลักนิยมนี้จะต้องมีความอ่อนตัวในการปฏิบัติ และไม่ถือเป็นหลักปฏิบัติตายตัว การนำไปใช้จะต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับสถานการณ์และโอกาส รวมทั้งพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ประกอบด้วย ซึ่งตรงกับความหมายของหลักนิยมทางทหารสหรัฐฯ ที่กำหนดไว้ใน Dictionary of Military and Associated Terms 1979 ว่า Military Doctrine : Fundamental principles by which the military forces guide their action in support of national objectives. It is authoritative by requires judgment in application.

หลักนิยมทางทหารที่กำหนดขึ้น จำเป็นต้องนำไปฝึกศึกษา ทดสอบ พัฒนาปรับปรุงให้เหมาะสม ทันสมัยอยู่เสมอ โดยปรับปรุงให้ทันกับความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สำหรับการกำหนดหลักนิยมทางทหารนั้น ทุกประเทศได้ตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาประวัติศาสตร์การสงคราม และบทเรียนจากการรบเป็นพื้นฐานเบื้องต้น ดังจะเห็นได้ว่า

ในสถาบันการศึกษาวิชาอาหารชั้นสูงของต่างประเทศ มักมีสถาบันทางประวัติศาสตร์ทำงานควบคู่กัน
ได้ด้วยเพื่อป้องกันบทเรียนการรบและความคิดให้การพัฒนาหลักนิยมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ความมุ่งหมายในการกำหนดหลักนิยม มีไว้เพื่อ

๑. เป็นหลักการพื้นฐานซึ่งกองกำลังทหารใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ เพื่อสนับสนุน
วัตถุประสงค์ของชาติ

๒. วิเคราะห์ประสบการณ์จากการรบ ซึ่งอาจจะเป็นประโยชน์ในการนำมาประยุกต์
ใช้กับเหตุการณ์ในปัจจุบันและอนาคต โดยในการวิเคราะห์นั้น จะต้องพิจารณาถึงสภาพแวดล้อม และ
เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปด้วย

๓. มีไว้เพื่อนำไปสอนให้นักการทหารทั้งหลายได้ความรู้จากประสบการณ์ของนักการ
ทหารต่าง ๆ ในยุคก่อน

๔. มีไว้เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในห้วงการสู้รบที่ไม่สามารถทำการ
ติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาได้

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการกำหนดหลักนิยมทางทหารเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของ
ชาติอาจพิจารณาได้ ดังนี้

จากการศึกษาย้อนหลังไปในประวัติศาสตร์ จะเห็นได้ว่า ประเทศไทยมีการกำหนด
หลักนิยมทางทหารให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของชาติอย่างเหมาะสมตลอดมา และมีการปรับปรุง
โครงสร้างกองทัพให้สอดคล้องกับหลักนิยมอยู่เสมอ ทำให้ประเทศไทยสามารถรักษาเอกราชมาได้
ตราบเท่าทุกวันนี้

หลักนิยมทางทหารในอดีตมักปรากฏในรูปของพงศาวดาร ยุทธศิลปะ หรือตำรา
พิชัยสงคราม ซึ่งถ้าหากประเทศไทยไม่ปรับปรุงหลักนิยมในการรบ ก็จะเสียเปรียบฝ่ายตรงกันข้าม เช่น
ในสมัยกรุงศรีอยุธยา หลักนิยมการรบของไทยคือ การเกณฑ์เสบียงอาหารให้เพียงพอต่อการตั้งรับ
ในกำแพงกรุง ที่ทำเช่นนี้ก็เพื่อตอบโต้กับหลักนิยมในการรบของพม่าที่เกณฑ์กองทัพหัวเมืองมาล้อม
กรุงศรีอยุธยา ซึ่งไทยคาดว่าเมื่อถึงฤดูฝนน้ำท่วม เเสบียงหมด พม่าก็จะเลิกทัพกลับไป แต่ต่อมา
ในยุคสมัยที่แม่ทัพพม่าปรับเปลี่ยนหลักนิยมในการรบใหม่ โดยการสร้างเขื่อนกั้นให้แม่น้ำเปลี่ยน
ทางเดินไม่ท่วมกองทัพพม่าเมื่อถึงฤดูน้ำหลาก และเกณฑ์เสบียงเพิ่มเติมไม่ให้ขาดแคลน ซึ่ง
ตรงกันข้ามกับฝ่ายไทย ที่ยังคงใช้หลักนิยมเดิมคือการตั้งรับในกำแพงกรุง ครั้นเมื่อถึงเวลาที่พม่า
ควรเลิกทัพกลับไป แต่ไม่กลับ เพราะพม่ามีการเตรียมการตามหลักนิยมใหม่ทำให้ฝ่ายไทยกลับ
ขาดแคลนเสบียงอาหารเสียเอง ประกอบกับการแตกความสามัคคีของคนในชาติ จึงไม่สามารถตั้งรับ
ต่อไปได้นานกว่าเดิม และเสียกรุงศรีอยุธยาให้แก่พม่า

ครั้นสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ พม่าคงใช้หลักนิยมเดิมในการเกณฑ์ทัพหัวเมืองมาเข้าตี
กรุงเทพฯ ถึงเก้าทัพ แต่พระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช ทรงปรับปรุงหลักนิยม

ในการรบใหม่ จากการตั้งรับในกรุงเป็นการตั้งรับเชิงรุก โดยส่งเจ้าขุนเณรไปเผาทำลายเสเปียงที่พม่าเตรียมไว้ และทรงให้กรมพระราชวังบวรมหาสุรสิงหนาท ยกทัพไปตั้งรับที่ทุ่งลาดหญ้า เมื่อพม่าซึ่งเคยเดินทัพมาตั้งใจจะล้อมฝ่ายไทยเหมือนเดิม และไม่คิดว่าทหารไทยจะยกทัพออกไป จึงถูกกองทัพไทยตีแตกพ่ายจนถึงทัพหลวงและต้องพ่ายแพ้ไปในที่สุด

ในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวฯ ได้มีการปรับปรุงกองทัพทำให้มีความเป็นสากล สอดคล้องกับหลักนิยมในการรบสมัยใหม่ตามแบบตะวันตก โดยจอมพลพระเจ้าบรมวงศ์เธอกรมหลวงนครไชยศรีสุรเดช ขณะทรงดำรงตำแหน่งผู้บัญชาการกรมยุทธนาธิการ ได้จัดให้มีการประลองยุทธครั้งใหญ่ เพื่อทดสอบหลักนิยมในการรบสมัยใหม่ของ ทบ.ไทย ที่ทุ่งพญาไท เมื่อ พ.ศ.๒๔๕๒

รถถังและทหารเยอรมันตามหลักนิยม Blitzkrieg ในสงครามโลกครั้งที่ ๒ ในตอนต้นของสงครามโลกครั้งที่สอง ขณะนี้นักการทหารของฝ่ายสัมพันธมิตรระดับผู้นำยังคงเชื่อมั่นในเรื่องสงครามป้อมค่าย มีการเสริมสร้างแนวตั้งรับและป้อมปืนใหญ่ที่แข็งแรง เรียกกันว่า แนวมายโนต์ ตรงข้ามกับนักการทหารของเยอรมันซึ่งคิดค้นหลักนิยมในการรบขึ้นใหม่ที่เรียกกันว่า Blitzkrieg (สงครามสายฟ้าแลบ) โดยการใช้กำลังรถถังเคลื่อนที่เป็นหัวหอกในการเข้าตีสนับสนุนด้วยการยิงของปืนใหญ่ ผสมผสานกับการโจมตีทางอากาศอย่างแม่นยำ ทำให้สามารถทำการรุกเคลื่อนที่ได้อย่างรวดเร็ว ในขณะที่นักการทหารของฝรั่งเศสที่มองการณ์ไกลและเห็นว่าสิ่งที่ประเทศฝรั่งเศสต้องการเพื่อป้องกันการรุกรานจากเยอรมัน มิใช่แนวป้อมที่แข็งแรง แต่เป็นกองพลยานเกราะขนาดหนัก ๖ กองพลใหญ่ และ ๑ กองพลลาดตระเวน เนื่องจากบริเวณรอบกรุงปารีสเป็นพื้นที่โล่ง เยอรมันสามารถใช้ยานเกราะบุกเข้ามาได้โดยง่าย จำเป็นต้องปรับโครงสร้างกองทัพให้สอดคล้องกับหลักนิยมใหม่ นักการทหารผู้นั้นคือ นายพลเดอโกลส์ของฝรั่งเศส ซึ่งได้พยายามเสนอแนวความคิดนี้หลายครั้ง แต่ไม่มีผู้ใดสนใจ เขาจึงได้เขียนหนังสือเรื่องกองทัพอาชีพขึ้น หนังสือดังกล่าวมีชื่อว่า Vers l'armée de métier แต่แนวความคิดของเดอโกลส์กลับถูกต่อต้านจากกลุ่มนายพลฝรั่งเศสที่มีความคิดแบบเก่า ซึ่งเชื่อมั่นในป้อมปราการที่แข็งแรง ดังนั้น แนวความคิดของเดอโกลส์จึงมิได้ถูกนำไปปฏิบัติแต่อย่างใด จนกระทั่งเยอรมันสามารถบุกเข้ายึดกรุงปารีสได้ และเดอโกลส์ได้ลี้ภัยไปจัดตั้งรัฐบาลฝรั่งเศสพลัดถิ่นเพื่อกอบกู้ประเทศชาติต่อไป

การรบในสงครามโลกครั้งที่หนึ่ง ซึ่งเป็นการรบระหว่างเยอรมันกับสัมพันธมิตร สงครามครั้งนั้นเป็นการชุลนวมเพลาะเข้าหากัน และใช้ปืนใหญ่ยิงสนับสนุนการเคลื่อนที่ อันเป็นที่กล่าวขานกันว่า แนวรบด้านตะวันตกเหตุการณ์ไม่เปลี่ยนแปลง โดยต่างฝ่ายต่างผลัดกันรุกผลัดกันรับ จนกระทั่งประเทศอังกฤษได้คิดค้นผลิตรถถังออกมาใช้ในการรบครั้งแรก ทำให้มีชัยชนะต่อเยอรมนีในตอนปลายสงครามครั้งที่หนึ่ง

อีกตัวอย่างหนึ่งคือ ในขณะที่สหรัฐฯ ทำการรบในเวลากลางวันด้วยการทุ่มกำลังเข้าโจมตีอย่างมหาศาลในเวลากลางวัน พวกเวียดนามได้มุดอยู่ในรูหรืออุโมงค์ที่แข็งแรง และซ่อนพรางอย่างดี

สหรัฐฯ ตอบโตโดยใช้สุนัชมกลิ่นเพื่อค้นหาอุโมงค์และใช้ระเบิดทำลายล้าง เวียดกงก็ต่อต้านด้วยการใช้สิ่งของเสื้อผ้าที่ยึดจากทหารอเมริกันมาปิดปากอุโมงค์ ทำให้สุนัชมกลิ่นไม่เจอเพราะคิดว่าเป็นพวกเดียวกัน ครั้งเมื่อถึงเวลากลางคืน หลักนิยมของสหรัฐฯ จะใช้วิธีการตั้งฐานปฏิบัติการและวางเครื่องกีดขวางป้องกันตนเองหลายๆ ชั้น จัดเวร - ยามเฝ้า ในขณะที่นั้นเองพวกเวียดกงทั้งกองทัพจะเริ่มเข้าทำการรบในเวลากลางคืน สามารถเกาะติดฐานและรื้อถอนทุ่นระเบิดเครื่องกีดขวางที่ทหารอเมริกันวางไว้อย่างง่ายดาย เพราะรู้ว่าทหารอเมริกันส่วนใหญ่จะพักผ่อน เหลือไว้เฉพาะเวร - ยาม เท่านั้น มีบางครั้งสหรัฐฯ วางแผนปฏิบัติการเวลากลางคืนด้วยการลาดตระเวนและซุ่มโจมตีก็ประสบผลดี สามารถทำลายเวียดกงได้บ้าง แต่ก็เป็นการปฏิบัติเพียงส่วนน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับหลักนิยมในการรบส่วนใหญ่ของสหรัฐฯ ที่มุ่งทำการรบในเวลากลางวัน โดยอาศัยทัศนวิสัยที่อำนวยให้ใช้กำลังทางอากาศได้เต็มที่ รวมทั้งความพยายามที่จะใช้เทคโนโลยีช่วยทำให้กลางคืนเป็นกลางวัน ปัจจุบันแม้ว่าสหรัฐฯ จะประสบความสำเร็จในสงครามเวียดนาม สหรัฐฯ ก็ได้ศึกษาจากบทเรียนการรบมาพัฒนาหลักนิยมขึ้นใหม่สำหรับการใช้หน่วยทหารราบเบาปฏิบัติการเคลื่อนย้ายทางอากาศอย่างกว้างขวาง

เมื่อสงครามเวียดนามยุติลง ภัยคุกคามของสหรัฐฯ ในขณะนั้น คือ ภัยจากประเทศคอมมิวนิสต์กลุ่ม WARSAW PACT สหรัฐฯ จึงได้ปรับปรุงกองทัพให้มีกองพลยานเกราะขนาดหนัก ประกอบกับการใช้กำลังทางอากาศอย่างมหาศาลที่สามารถทำลายกำลังข้าศึกได้ จากหลักนิยม AIRLAND BATTLE ใหม่ สหรัฐฯ ได้พิจารณาเห็นว่า ยุทโธปกรณ์ที่ใช้อยู่ไม่อาจตอบสนองความต้องการตามหลักนิยมใหม่ได้ จึงได้ผลิตรถถังแบบ M1 ABRAMS ขึ้นมาทดแทน รถถังแบบ M60 และผลิตยานรบทหารราบแบบ M2 BRADLEY ขึ้นแทนรถสายพานลำเลียงพลแบบ M113 เพื่อให้สามารถเคลื่อนที่ได้ทันรถถังแบบ M1 ต่อมาสหรัฐฯ ได้มีประสบการณ์เพิ่มขึ้นจากสงครามอ่าวเปอร์เซีย จึงได้มีการปรับปรุงพัฒนาหลักนิยมปฏิบัติการใน FM 100-5 อีกครั้งในปี ๑๙๙๓ โดยประธานาธิบดีคลินตัน ได้กล่าวไว้ในกาให้โอวาทที่สถาบันทางทหารแห่งหนึ่งในสหรัฐฯ เมื่อ ๒๙ พ.ค.๓๖ ว่า “The World is changing rapidly ... if you do not work to make change, our friend, then it can become our enemy” นั้นเป็นนโยบายที่ทำให้สหรัฐฯ จำเป็นต้องพัฒนาหลักนิยมให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกปัจจุบัน

แนวความคิดตามหลักนิยมใหม่ของสหรัฐฯ นี้ ได้กำหนดเครื่องบ่งชี้ในการเปลี่ยนแปลงไว้ ๕ ประการ เพื่อนำไปสู่หลักนิยมว่าสหรัฐฯ จะรบอย่างไร ดังนี้

จากการพัฒนาหลักนิยมใหม่ของสหรัฐฯ ได้กำหนดหลักการข้อที่ ๕ ไว้คือ Versatility อันหมายถึง การที่กองทัพสามารถปฏิบัติการกิจได้หลายรูปแบบ ในการปฏิบัติที่เรียกกันว่า Operation other than war รวมทั้งได้กำหนดมิติในการรบมิใช่มีเฉพาะ ๓ มิติในแบบเดิม คือ บนพื้นดิน ในอากาศ และใต้น้ำ แต่เป็นในลักษณะของ Battle Space ที่ทุกอย่างต้องผสมผสานกันอย่างแน่นแฟ้น

เหมาะสมในทุกกระดับ และสหรัฐฯ ทราบดีว่าโครงสร้างการจัดกองทัพสหรัฐฯ ในปัจจุบัน ยังไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติตามหลักนิยมใหม่นี้ได้เต็มที่ สหรัฐฯ จึงได้กำหนดแผนพัฒนาเสริมสร้าง กำลังกองทัพขึ้น เพื่อให้มีความพร้อมในทุกด้านที่จะใช้เทคโนโลยีเข้าควบคุมปัจจัยต่างๆ ที่เป็น ตัวแปรในสนามรบให้เหนือกว่าฝ่ายตรงข้าม โดยเรียกแผนปรับปรุงกองทัพนี้ว่า Force XXI อันเป็น โฉมหน้าใหม่ของกองทัพสหรัฐฯ ในศตวรรษที่ ๒๑ นี้

สำหรับการปรับปรุงกำลังกองทัพบกไทย เป็นไปตามแผนนโยบายการพัฒนาเสริมสร้าง กำลังกองทัพบกปี ๔๐ - ๔๙ ซึ่งเป็นแผนแม่บทในการพัฒนากองทัพ โดยโฉมหน้าของกองทัพบก ปี ๓๕ - ๓๙ แล้ว จำเป็นที่เหล่าและสายวิทยาการที่เกี่ยวข้องต้องพัฒนาหลักนิยมของเหล่าให้ สอดคล้องกับหลักนิยมพื้นฐาน ให้บรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทนี้ด้วย การกำหนดหลักนิยม ทางทหารของไทย คงต้องกำหนดให้เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพทางเศรษฐกิจ และวัตถุประสงค์ ของชาติ ตลอดจนภัยคุกคามที่คาดว่าจะต้องเผชิญในอนาคต นอกจากนั้นยังต้องคำนึงถึง ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีของยุทโธปกรณ์สมัยใหม่ที่มีผลต่อการพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หลักนิยมและยุทธวิธีในการรบด้วย มิฉะนั้นแล้วกองพลยานเกราะของทหารบกไทย ที่เสริมสร้างขึ้น เมื่อจำเป็นต้องรบกับประเทศที่รุกราน จะไม่ได้รับภัยยานเกราะของฝ่ายตรงข้าม แต่ต้องเผชิญกับ หลักนิยมราคาถูกลง เช่น คูตกรถถัง สนามพ่นระเบิด และชุดทำลายรถถังของข้าศึก ทำให้ฝ่ายของเรา ต้องประสบการสูญเสียหลักนิยมในการรบใหม่นี้ จะมีผลต่อระบบการฝึก - ศึกษา และการจัดหา ยุทโธปกรณ์อีกด้วยคือ ถ้าหากเรากำหนดหลักนิยมที่มุ่งเน้นการรบในเวลากลางคืน โดยใช้ประโยชน์ จากธรรมชาติ และลักษณะภูมิประเทศให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทหารไทยก็จะมีภารกิจรบในเวลา กลางคืนมากขึ้น มีการจัดหายุทโธปกรณ์ที่เหมาะสม อันจะทำให้กองทัพไทยสามารถทำการรบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพเหนือกว่าประเทศใด ๆ ในภูมิภาคแห่งนี้ ทั้งหมดที่ได้กล่าวมาแล้วคงทำให้ หน่วยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักนิยมทางทหารได้เห็นความสำคัญของการพัฒนาหลักนิยม เพื่อให้ สามารถกำหนดทิศทางการพัฒนากองทัพไทยให้สามารถทำการรบได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

หลักนิยมทหารสารวัตร

เหล่าทหารสารวัตร ได้ถือกำเนิดมานานแล้ว ตั้งแต่เมื่อมีการรบเกิดขึ้น โดยให้แม่ทัพ นายกอง ทำหน้าที่กำกับดูแลไพร่พลให้อยู่ในระเบียบวินัยอันดี ซึ่งมีหน้าที่คล้ายทหารสารวัตร ในปัจจุบัน ต่อมาในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๕ โดยเมื่อครั้งที่ สมเด็จพระเจ้าลูกยาเธอ พระองค์เจ้าจิระประวีตวรเดชได้ทรงสำเร็จวิชาทหารจากประเทศยุโรป พระองค์ได้ทรงจัดตั้งกองกำลังกองทัพบกตามแบบอารยประเทศ และได้ทรงออกกฎข้อบังคับ รวมทั้ง ระเบียบต่างๆ เพื่อให้ทหารได้ประพฤติ และปฏิบัติอยู่ในระเบียบวินัยโดยเคร่งครัด ทั้งนี้พระองค์

ได้ทรงจัดตั้งสารวัตรทหารขึ้นมาเพื่อใช้ให้ดูแลตรวจตราการปฏิบัติตนของทหารภายนอกโรงพยาบาล ให้อยู่ในระเบียบวินัย และเป็นไปตามกฎระเบียบที่กำหนด

วันที่ ๒๗ มีนาคม พุทธศักราช ๒๔๕๐ พระองค์เจ้าจิระประวัติวรเดชขณะดำรงตำแหน่ง ผู้บัญชาการกรมยุทธนาธิการ ได้ทรงลงพระนามกำหนดหน้าที่สารวัตรใหญ่ทหารบกเป็นครั้งแรก โดยกำหนดให้สารวัตรใหญ่ทหารบกมีหน้าที่ควบคุม ดูแล ตรวจตราการปฏิบัติของทหารให้อยู่ใน ระเบียบวินัยบริเวณตลาด และชุมนุมชน ดังนั้นกองทัพบกจึงได้อนุมัติให้วันที่ ๒๗ มีนาคม ของทุกปี เป็น “วันทหารสารวัตร” กิจกรรมเหล่าทหารสารวัตรได้รับการปรับปรุงพัฒนามาโดยลำดับ จนกระทั่ง มาถึงรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ รัชกาลที่ ๙ พระองค์ได้ทรงลง พระปรมาภิไธย ตราพระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการกองทัพบกในกระทรวงกลาโหม พุทธศักราช ๒๔๙๕ ลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม พุทธศักราช ๒๔๙๕ ซึ่งในพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว กำหนดให้จัดตั้ง “กรมการสารวัตรทหารบก” ขึ้น โดยจัดเป็นกรมฝ่ายกิจการพิเศษ ขึ้นตรงต่อ กองทัพบก และเป็นหัวหน้าสายวิทยาการ รวมทั้งเป็นหัวหน้าเหล่าของทหารสารวัตร

หลักนิยมทหารสารวัตรนี้ครอบคลุมในเรื่อง หลักการสงคราม อำนาจกำลังรบ ยุทธวิธี ของการสงครามทางบก บทบาทและภารกิจของทหารสารวัตร การจัดหน่วยทหารสารวัตร อำนาจ หน้าที่ของทหารสารวัตร ซัดความสามารถของทหารสารวัตรในแต่ละส่วน หลักการใช้หน่วยทหาร สารวัตรในยามปกติและยามสงคราม รวมถึงการใช้หน่วยในการรักษาความสงบเรียบร้อย ภายในประเทศด้วย

หลักการสงคราม

หลักการสงคราม คือ หลักพื้นฐานในการดำเนินการสงคราม ที่กองทัพแต่ละประเทศ กำหนดให้หน่วยทหารของตนยึดถือเป็นแนวทางในการวางแผน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้บรรลุ ความสำเร็จเป็นส่วนรวม เป็นผลได้มาจากการวิเคราะห์บทเรียนจากการรบในอดีต ทั้งของกองทัพ ตนเอง และชาติอื่น ตลอดจนเป็นผลมาจากการคาดคะเนสภาพของสงครามที่จะเกิด หรือต้องประสบ ในอนาคต หลักการสงครามในแต่ละสมัย แม้จะแตกต่างกันไปตามความคิด ความชำนาญ ของแต่ละ ประเทศ แต่สาระสำคัญใกล้เคียงกัน จนอาจเรียกได้ว่าเป็นหลักความจริงพื้นฐานของการดำเนิน สงคราม และที่กองทัพบกไทยยึดถือเป็นหลักปฏิบัติ ปัจจุบันมี ๑๐ ประการ ดังนี้

๑. หลักความมุ่งหมาย
๒. หลักการรุก
๓. หลักการรวมกำลัง
๔. หลักการออมกำลัง
๕. หลักการดำเนินกลยุทธ์

๖. หลักเอกภาพในการบังคับบัญชา
๗. หลักการระวังป้องกัน และรักษาความปลอดภัย
๘. หลักการจูงใจ
๙. หลักความง่าย
๑๐. หลักการต่อสู้เบ็ดเสร็จ

อำนาจกำลังรบ

อำนาจกำลังรบ คือ ศักยภาพในการทำสงคราม หรือในการทำการรบ ด้วยการผสมผสานเครื่องมือ ปัจจัย หรือพลังทั้งปวงที่สามารถนำมาใช้ได้ ทั้งส่วนที่มีตัวตน และไม่มีตัวตน

ระดับการวางแผน และการอำนวยการสงคราม พิจารณาได้ ๓ ระดับ ได้แก่

๑. ยุทธศาสตร์ชาติ
๒. ยุทธศาสตร์ทหาร
๓. ยุทธวิธี ในพื้นที่เขตหน้าของยุทธบริเวณ

ยุทธวิธีของการสงครามทางบก

การรบด้วยวิธีรุก

การรบด้วยวิธีรุก เป็นแบบของการปฏิบัติการรบแบบเดียวที่จะก่อให้เกิดชัยชนะที่เด็ดขาด หรือการทำลายกำลังรบของข้าศึกได้อย่างสิ้นเชิง โดยฝ่ายที่ทำการรุกจะมุ่งก่อให้เกิดความได้เปรียบ ญ ตำบล และเวลาที่ต้องการ ด้วยการรวมกำลังอย่างรวดเร็ว และโจมตีด้วยความรุนแรงในทิศทาง หรือเวลาที่ต้องการทำให้ ระบบการป้องกันของข้าศึกขาดความเป็นปึกแผ่น

การรบด้วยวิธีรับ

การรบด้วยวิธีรับ เป็นการปฏิบัติการรบเพื่อป้องกันการต้านทาน และทำลายการเข้าตีของข้าศึก ตามปกติ

การรบด้วยวิธีร่นถอย

การรบด้วยวิธีร่นถอย เป็นการปฏิบัติการรบ เพื่อผละออกจากการปะทะ หรือออกห่างจากข้าศึก อาจกระทำด้วยความสมัครใจ หรือถูกบังคับก็ได้

โครงสร้างสนามรบ

ตามปกติแล้วในสนามรบจะประกอบด้วยโครงสร้างสนามรบซึ่งมีด้วยกัน ๕ ส่วน ประกอบด้วย

๑. การปฏิบัติการระวังป้องกัน
๒. การปฏิบัติการในพื้นที่ทางลึก (พื้นที่ส่วนหลังของข้าศึก)
๓. การปฏิบัติการในระยะใกล้
๔. การปฏิบัติการในพื้นที่ส่วนหลังของฝ่ายเรา

๕. การปฏิบัติการของกองทุน

การปฏิบัติการระวังป้องกัน

การปฏิบัติการระวังป้องกัน เป็นการปฏิบัติการเพื่อให้เกิดเสรีในการปฏิบัติของฝ่ายเรา และลดความล่อแหลมจากการปฏิบัติหรือการจู่โจมของข้าศึก เพื่อป้องกันกำลังส่วนใหญ่ในพื้นที่การรบหลัก และเพื่อให้กำลังส่วนใหญ่มีเวลาเพียงพอในการวางกำลัง และสามารถเคลื่อนย้ายกำลังพลเพื่อตอบโต้ ข้าศึกได้ทันทั่วทั้งที่โดยการลาดตระเวน, เผ่าตรวจหรือการลาดตระเวนด้วยกำลัง ในบางครั้งอาจจะเป็น การลวงข้าศึกว่าเป็นกำลังส่วนใหญ่ของฝ่ายเราได้

การปฏิบัติการในพื้นที่ทางลึก

ผู้บังคับหน่วยจะทำการสนับสนุนแผนการดำเนินกลยุทธ์ ด้วยการปฏิบัติการในพื้นที่ ทางลึกต่อกำลัง ข้าศึกที่กำหนดไว้ว่าอาจคุกคามต่อความสำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นการเข้าตีหรือตั้งรับ การปฏิบัติการในพื้นที่ทางลึกในเวลาที่เหมาะสมต่อกำลังรบของข้าศึกที่ยังไม่ปะทะโดยตรงในขณะนั้น เป็นสิ่งจำเป็นต่อความสำเร็จ การปฏิบัติการในพื้นที่ทางลึกที่สำเร็จจะจำกัดเสรีในการปฏิบัติของ ข้าศึก เปลี่ยนจังหวะการรบให้เป็นประโยชน์ต่อฝ่ายเรา และโดดเดี่ยว การรบระยะใกล้ให้อยู่ใน ลักษณะที่ฝ่ายเราได้เปรียบ

การปฏิบัติการในระยะใกล้

การปฏิบัติการในระยะใกล้จะเกี่ยวพันกับการสู้รบระหว่างกำลังทหารที่เข้าปฏิบัติการ และกองทุนระดับยุทธวิธี ซึ่งพร้อมที่จะใช้ได้ทันทีของกำลังรบทั้งสองฝ่าย สิ่งสำคัญในการปฏิบัติการ ดังกล่าวก็คือ การประสาน แผนการดำเนินกลยุทธ์ และการยิงสนับสนุน นอกจากนั้นสิ่งต่างๆ เหล่านี้ ก็อาจต้องอาศัยการสนธิการสนับสนุน จากเหล่าหรือเหล่าทัพอื่นอีกด้วย

การปฏิบัติการในส่วนหลัง

การปฏิบัติการในส่วนหลังจะส่งเสริมแผนการรบโดยส่วนรวม โดยให้ผู้บังคับบัญชามีเสรี ในการปฏิบัติ และเกิดความมั่นใจว่าการสนับสนุนการรบจะไม่ถูกรบกวนจากข้าศึก ซึ่งจริง ๆ แล้ว การปฏิบัติการนี้ คือ การป้องกันการปฏิบัติการทางลึกของข้าศึกนั่นเอง

การปฏิบัติการของกองทุน

วัตถุประสงค์หลักของการจัดกองทุน คือ การก่อให้เกิดความอ่อนตัว และการที่จะ ดำรงไว้ซึ่งการครองความริเริ่ม สำหรับขนาดและส่วนประกอบของกองทุนนั้น จะพิจารณาโดย อาศัยปัจจัย METT-T กองทุนจะต้องมีขีดความสามารถที่เหมาะสมกับความต้องการ การมอบ ความเร่งด่วนในการใช้กองทุน และยอมรับความเสี่ยงในการตัดสินใจที่จะใช้กองทุนในพื้นที่ ส่วนหลัง และความต้องการในการใช้กองทุนในพื้นที่ การรบหลักมีความสำคัญเท่าเทียมกัน

หลักนิยมในการรบของกองทัพไทย

ระดับกองทัพบก

กองทัพบก จัดแบ่งส่วนบัญชาการออกเป็น ๒ ส่วน ตั้งแต่ยามปกติ โดยแยกส่วนหนึ่งมาจัดตั้งเป็นศูนย์ปฏิบัติการของกองทัพบก (ศปก.ทบ.) ขึ้น เพื่ออำนวยความสะดวก และควบคุมการปฏิบัติการในสนามของหน่วยทหาร และหน่วยอื่น ๆ ที่อยู่ในความควบคุมของกองทัพบก เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ทางทหารทางด้าน การป้องกันประเทศ และการรักษาความมั่นคงภายใน

ระดับกองทัพภาค

กองทัพภาค จัดตั้งกองบัญชาการกองทัพภาคส่วนหน้าขึ้นตั้งแต่ยามปกติ เพื่ออำนวยความสะดวก และควบคุมการปฏิบัติการในสนามของหน่วยทหาร และหน่วยอื่นที่อยู่ในความควบคุมของกองทัพภาค เพื่อปฏิบัติการกิจในพื้นที่รับผิดชอบของกองทัพภาค ตามที่ได้รับมาจากกองทัพบก

บทบาทของทหารสารวัตร

ทหารสารวัตรเป็นเหล่าที่มีบทบาทในการปฏิบัติการกิจในหลายๆด้าน ทั้งในยามปกติ และยามสงคราม เพราะภารกิจที่ทหารสารวัตรปฏิบัตินั้นเป็นภารกิจที่จะต้องปฏิบัติทั้งในยามปกติ และยามสงครามอย่างต่อเนื่อง เช่น การรักษาระเบียบวินัย ทหารสารวัตรจะต้องมีหน้าที่ดำเนินการ และกำกับดูแลทหารไม่ให้กระทำผิดวินัยทหาร เช่น การว่ากล่าวตักเตือน หรือการจับกุมในกรณี que เห็นทหารกระทำผิด ด้านการจราจรในกิจการทหาร รวมทั้งเรื่องการรักษาความปลอดภัยทางวัตถุ การอารักขาบุคคลสำคัญ การรักษาความปลอดภัยเอกสาร การรักษาความปลอดภัยสถานที่ ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องทั้งยามปกติ และยามสงคราม สำหรับยามสงครามนั้นทหารสารวัตรมีบทบาทเป็นทั้งหน่วยสนับสนุนการรบ และหน่วยสนับสนุนการช่วยรบ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับการบรรจุมอบให้กับหน่วยนั้น ๆ ว่าหน่วยที่หน่วยทหารสารวัตรไปขึ้นการบังคับบัญชานั้นมีภารกิจอย่างไร

ภารกิจของทหารสารวัตร

ในเรื่องของภารกิจของทหารสารวัตรนั้น จะเห็นได้ว่าทหารสารวัตรมีภารกิจที่จะต้องปฏิบัติทั้งใน ยามปกติและยามสงคราม ดังนั้นเพื่อให้เห็นความชัดเจนว่ายามปกติและยามสงคราม ทหารสารวัตร มีภารกิจอย่างไร จึงขอแยกให้เห็นดังนี้

ยามปกติ

๑. การรักษาระเบียบวินัย กฎหมาย และคำสั่ง โดยการสอดส่องตรวจตราให้ทหาร ข้าราชการรถกลาโหมพลเรือน และคนงานในสังกัดกระทรวงกลาโหมอยู่ในระเบียบวินัยความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดี

๒. ว่ากล่าวตักเตือนและจับกุมทหาร ข้าราชการรถกลาโหมพลเรือน และคนงานในสังกัด กระทรวงกลาโหมที่กระทำความผิด

๓. การเรือนจำทหาร

๔. การควบคุมการจราจรทางทหาร

๕. การอารักขาบุคคลสำคัญ

๖. การรักษาความปลอดภัยทางวัตถุ
๗. การป้องกัน และการวิจัยอาชญากรรมในกองทัพบก
๘. การสืบสวนสอบสวนคดีอาญาซึ่งอยู่ในอำนาจศาลทหาร
๙. การฝึก และการศึกษาวิชาการเหล่าทหารสารวัตร
๑๐. การปฏิบัติหน้าที่อื่นตามผู้มีอำนาจสั่งใช้สารวัตรทหารจะกำหนด
๑๑. ปฏิบัติภารกิจตามที่กองทัพบกมอบหมาย

ยามสงคราม

๑. การบังคับให้เป็นไปตามกฎหมาย, กฎ, ระเบียบ, ข้อบังคับ, คำสั่ง, คำชี้แจง และแบบธรรมเนียมทหาร

๒. การควบคุมจราจรทางทหาร รวมถึงการสนับสนุนและคุ้มกันการเคลื่อนย้ายหน่วยทหารทางยุทธวิธี และทางธุรการ

๓. การอารักขาบุคคลสำคัญ
๔. การรักษาความปลอดภัยทางวัตถุ
๕. การเรือนจำ
๖. การควบคุมทหารพลัดหน่วย
๗. การเชลยศึก
๘. การดำเนินการต่อชนชาติศัตรู ผู้ลี้ภัย และพลเรือนชาติอื่นที่ถูกกักกัน
๙. การปฏิบัติการในพื้นที่ส่วนหลัง
๑๐. การปฏิบัติการอื่น ๆ ตามที่ผู้มีอำนาจสั่งใช้สารวัตรทหารสั่งการ
๑๑. ปฏิบัติภารกิจตามที่กองทัพบกมอบหมาย

การจัดหน่วยทหารสารวัตร

โดยปกติแล้วกองทัพบกจะแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วน ได้แก่ ส่วนบัญชาการ ส่วนกำลังรบ ส่วนสนับสนุนการรบ ส่วนส่งกำลังบำรุง ส่วนภูมิภาค ส่วนการศึกษา และส่วนช่วยพัฒนาประเทศ ในแต่ละส่วนนั้นจะประกอบด้วยหน่วยใดหรือเหล่าใดจะขึ้นอยู่กับบทบาท และภารกิจของหน่วย หรือเหล่านั้น ๆ สำหรับการจัดหน่วยของทหารสารวัตรนั้นแบ่งออกได้เป็น ๒ ลักษณะ คือ การจัดหน่วยในยามปกติ และการจัดหน่วยในยามสงคราม โดยทั่วไปแล้วการจัดหน่วยทหารสารวัตรในยามปกติได้แก่ กองพันทหารสารวัตรกองทัพภาค เป็น หน่วยทหารสารวัตร สนับสนุนให้กับกองทัพภาค และกองร้อยทหารสารวัตรมณฑลทหารบก เป็นหน่วยทหารสารวัตร สนับสนุนให้กับมณฑลทหารบก และยามสงครามกองพันทหารสารวัตรกองทัพภาคจะทำหน้าที่สนับสนุนการรบ โดยกองร้อยทหารสารวัตรสนาม กองพันทหารสารวัตรกองทัพภาค จะขึ้นควบคุมยุทธการ

กับกองพล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ทั้งนี้ในยามปกติ และยามสงคราม กรมการสารวัตรทหารบกจะควบคุมในด้านสายวิทยาการเหล่าทหารสารวัตร

อำนาจหน้าที่ของทหารสารวัตร

ทหารสารวัตรที่ได้รับคำสั่งจากผู้มีอำนาจในการสั่งใช้ จะมีอำนาจหน้าที่ในการสารวัตรทหาร ที่จะต้องปฏิบัติทั้งในยามปกติ และในยามสงคราม โดยอำนาจหน้าที่ของสารวัตรทหารนั้นจะมีอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในข้อบังคับกระทรวงกลาโหม ว่าด้วย สารวัตรทหาร พ.ศ.๒๕๕๕ ลง ๒๙ มี.ค.๕๕ และระเบียบกองทัพบกว่าด้วยการสารวัตรทหาร พ.ศ. ๒๕๒๙ ลง ๒๑ พ.ค.๒๙ นอกจากนี้ในยามสงครามจะมีอำนาจหน้าที่ ตาม พ.ร.บ. กฎอัยการศึก พ.ศ.๒๕๕๗ อีกด้วย

หน้าที่ของทหารสารวัตร

การปฏิบัติหน้าที่ของทหารสารวัตรนั้น ดังที่ได้กล่าวไปแล้วนั้นว่าเป็นการปฏิบัติหน้าที่ทั้งในยามปกติและยามสงคราม แต่ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติในยามปกติหรือยามสงคราม การปฏิบัติหน้าที่ของทหารสารวัตรจะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง และข้อบังคับที่กำหนดไว้

ขีดความสามารถของทหารสารวัตร

ทหารสารวัตรนั้นเป็นหน่วยทหารที่จัดเป็นหน่วยขึ้นตรงกับหน่วยทหารในระดับกองทัพนอก มณฑลทหารบก มีทั้งที่จัดเป็นหน่วยทหารสารวัตรระดับกองร้อย และมีบางหน่วยจัดเป็นหน่วยระดับกองพัน นอกจากนี้ ในยามสงคราม กองร้อยทหารสารวัตรสนาม ซึ่งเป็นหน่วยในอัตราของกองพันทหารสารวัตร กองทัพนอก โดยอาจกำหนดขึ้นสมทบหรือขึ้นควบคุมทางยุทธการกองพลทหารราบหรือกองพลทหารม้า หรือหน่วยอื่น ๆ ได้ตามความจำเป็นทางด้านยุทธการ ดังนั้นขีดความสามารถจะแตกต่างกันไปตามขนาดของหน่วย

การใช้หน่วยทหารสารวัตร และการควบคุมบังคับบัญชา

กองทัพบก เป็นกำลังรบหลักของประเทศ มีหน้าที่และบทบาทที่ต้องปฏิบัติ ๒ ประการ คือ การเตรียมกำลัง และการป้องกันประเทศ โดยมีขอบเขตของภารกิจแบ่งได้ดังนี้ คือ การป้องกันประเทศ และพิทักษ์ผลประโยชน์ของชาติ การรักษาความมั่นคงภายใน การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ และการพัฒนาประเทศเพื่อความมั่นคง จากบทบาท หน้าที่ และภารกิจของกองทัพบกดังกล่าว ทำให้ทหารสารวัตรมีส่วนเกี่ยวข้องในทุกภารกิจ เนื่องจากบทบาท หน้าที่ของทหารสารวัตรที่กำหนดไว้นั้น มีความสอดคล้องกับบทบาท หน้าที่ และภารกิจของกองทัพบก โดยหลักนิยมทหารสารวัตรเล่มนี้จะแบ่งการปฏิบัติหน้าที่ของทหารสารวัตรออกเป็น ๒ ลักษณะ คือ การปฏิบัติในยามปกติ และการปฏิบัติในยามสงคราม เพื่อให้หน่วยบังคับบัญชาหรือหน่วยที่หน่วยทหารสารวัตรไปขึ้นการบังคับบัญชามีความเข้าใจ และสามารถใช้ทหารสารวัตรได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ เพราะไม่ว่าจะเป็นยามปกติหรือยามสงคราม ภารกิจ และหน้าที่ของ

ทหารสารวัตรนั้นมีจำนวนมาก และการปฏิบัติต่างๆ นั้นจะต้องเกี่ยวข้องกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง คำชี้แจง และแบบธรรมเนียมทหาร รวมถึงนโยบายของผู้บังคับบัญชาอีกด้วย

การใช้หน่วยทหารสารวัตรในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจ การจัด อำนาจหน้าที่ และขีดความสามารถได้โดยการใช้ทหารสารวัตรที่บรรจุในอัตรากำลังของหน่วย และการใช้ทหารสารวัตรในการปฏิบัติหน้าที่สารวัตรทหาร ส่วนการควบคุมบังคับบัญชามีหน่วยทหารสารวัตรที่ขึ้นการบังคับบัญชาโดยตรงต่อกองทัพบก และบรรจุไว้ในอัตราของหน่วยบัญชาการต่างๆ ซึ่งได้แบ่งการใช้หน่วยทหารสารวัตร และการควบคุมบังคับบัญชาออกเป็น ๓ ระดับ ได้แก่ กองทัพบก กองทัพภาค และมณฑลทหารบก

การควบคุมบังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับฝ่ายอำนวยการ และทหารเหล่าอื่น ๆ

การควบคุมบังคับบัญชา

ระดับกองทัพบก

ได้แก่กรมการสารวัตรทหารบก เป็นกรมฝ่ายกิจการพิเศษขึ้นการบังคับบัญชาโดยตรงต่อกองทัพบกโดยมีเจ้ากรมการสารวัตรทหารบกเป็นหัวหน้าเหล่าเหล่า/สายวิทยาการ และปฏิบัติหน้าที่เป็นนายทหารฝ่ายการสารวัตรของกองทัพบก ทำการควบคุมทางเหล่าสายวิทยาการ และรับผิดชอบทางฝ่ายกิจการพิเศษในเรื่องที่เกี่ยวกับการสารวัตรทหารให้กับหน่วยต่าง ๆ ในกองทัพบกตามข้อบังคับ ระเบียบ และคำสั่งต่างๆ ในยามปกติ และเป็นนายทหารฝ่ายการสารวัตรกองบัญชาการกองทัพบกสนามในยามสงคราม

ระดับกองทัพภาค และมณฑลทหารบก

ได้แก่ หน่วยทหารสารวัตรในอัตราของหน่วยบัญชาการต่าง ๆ มี นายทหารฝ่ายการสารวัตร นายทหารฝ่ายการสืบสวนสอบสวน เป็นฝ่ายกิจการพิเศษ และมีผู้บังคับกองพันทหารสารวัตร ผู้บังคับกองร้อยทหารสารวัตร และผู้บังคับกองเรือนจำ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบโดยตรงของหน่วย

ระดับกองพล

ได้แก่ กองร้อยทหารสารวัตรที่ขึ้นสมทบ หรือขึ้นควบคุมทางยุทธการกับกองพลทหารราบ/กองพลทหารม้า มีนายทหารฝ่ายการสารวัตรเป็นฝ่ายกิจการพิเศษ และผู้บังคับกองร้อยทหารสารวัตร เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบโดยตรงของหน่วย

สำหรับในยามสงคราม หากมีความจำเป็น ผู้บัญชาการกองพลอาจสั่งให้หมวด ทหารสารวัตรขึ้นไปสนับสนุนงานในด้านเชลยศึกให้กับกรมทหารราบ/กรมทหารม้า หรือกรมดำเนินกลยุทธ์

ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับหมวดที่ขึ้นไปสนับสนุนต้องปฏิบัติหน้าที่เป็นนายทหารฝ่ายการสารวัตร
อีกตำแหน่งหนึ่งด้วย (เอกสารหลักนิยามทหารสารวัตร กองทัพบก)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธนภัทร ฌิณุกู และกมลพร กัลยาณมิตร (พ.ศ.....) บทความงานวิจัย เรื่อง แนวทาง
การพัฒนายุทธศาสตร์การป้องกันประเทศของกระทรวงกลาโหมเพื่อ เสริมสร้างความยั่งยืนของ
ประชาคมการเมือง และความมั่นคงอาเซียน มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) เพื่อศึกษาและสภาวะแวดล้อมที่
ส่งผลต่อความยั่งยืนของประชาคมการเมือง และความมั่นคงอาเซียน ๒) เพื่อศึกษาองค์ประกอบ
และแนวทางการจัดทำยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศของกระทรวงกลาโหม ๓) เพื่อสร้างแนวทาง
การพัฒนายุทธศาสตร์การป้องกันประเทศของกระทรวงกลาโหม เพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนของ
ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน ผลที่ได้จากการวิจัย คือ องค์ประกอบทางด้านความยั่งยืน
ทางการเมืองและความมั่นคงของประชาคมอาเซียน จะต้องได้รับการเสริมสร้างเพื่อนำมาซึ่งความ
อยู่รอดของสมาชิกของประชาคมอาเซียน และเพื่อความสมดุลทางการเมืองและความมั่นคง
สิ่งเหล่านี้จะต้องมุ่งไปสู่ความร่วมมือของประเทศสมาชิกอาเซียน พร้อม ๆ กับการสร้างบรรยากาศ
แห่งความเป็นมิตรไมตรี และรักษาความเป็นกลาง ตลอดจนขจัดเงื่อนไขที่จะก่อให้เกิดความขัดแย้ง
ระหว่างประเทศ การสร้างแนวทาง การพัฒนา ยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนของประชาคม
การเมืองและความมั่นคงอาเซียนนั้น กระทรวงกลาโหมต้องมีบทบาท ในการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ
จุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์เฉพาะ เพื่อต่อสู้กับภัยคุกคามที่จะเกิดขึ้นทุกรูปแบบ กระทรวงกลาโหม
มีพันธกิจที่จะต้องเตรียมกำลังพลให้มีความพร้อมในกรณีที่ต้องใช้กำลังที่สำคัญ ยิ่งกว่านั้น
กระทรวงกลาโหมจะต้องมีแผนงาน โครงการความร่วมมือต่าง ๆ ที่สนับสนุนความยั่งยืนของ
ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน และต้องสามารถนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติจริง
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อนุชาติ บุณนาค และคณะ (พ.ศ.....) รายงานการวิจัย เรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนา
ศักยภาพของอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ เพื่อความมั่นคงแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษา
แนวความคิดและพัฒนาการของอุตสาหกรรมป้องกันประเทศทั้งในและต่างประเทศ ๒) เพื่อศึกษา
สภาวะแวดล้อมและปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของอุตสาหกรรม
ป้องกันประเทศ ๓) เพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมป้องกันประเทศของไทยท่ามกลาง
บริบทแห่งความเปลี่ยนแปลงในโลกยุคปัจจุบัน ๔) เพื่อเสนอแนะนโยบายในการพัฒนาอุตสาหกรรม
ป้องกันประเทศแก่รัฐบาลในรูปแบบของยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของอุตสาหกรรมป้องกัน
ประเทศเพื่อความมั่นคงแห่งชาติ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงคุณภาพเป็นวิธีการหลัก ผลของการวิจัย
พบว่า วัตถุประสงค์มูลฐานในการพัฒนาอุตสาหกรรมป้องกันประเทศประกอบด้วย การพัฒนา

ปัจจัยพื้นฐานเพื่อการส่งเสริมอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ การพัฒนาประสิทธิภาพในการแข่งขัน การพัฒนานวัตกรรม การพัฒนาอุตสาหกรรมที่เชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ ซึ่งสามารถนำมากำหนดเป็นวัตถุประสงค์เฉพาะได้ ๑๔ ประเด็น คือ เพื่อการส่งเสริมปัจจัยการผลิตให้มีต้นทุนต่ำ เพื่อการลดการควบคุมจากรัฐบาลและเสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้ประกอบการภาคเอกชน เพื่อการส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ เพื่อการแก้ไข ปรับปรุง กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เป็นอุปสรรคในการส่งเสริมอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ เพื่อการพัฒนาระบบการศึกษาขั้นสูงด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีป้องกันประเทศ รวมทั้งการฝึกอบรมทักษะของบุคลากรในอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ เพื่อการพัฒนาตลาดรองรับภายในประเทศ เพื่อการสร้างแหล่งสนับสนุนทางด้านการเงิน เพื่อการสร้างบรรยากาศในการแข่งขันที่โปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อการสร้างระบบสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา เพื่อจัดระบบการบริหารงานวิจัยและพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพสูง เพื่อจัดสร้างแหล่งเรียนรู้สาธารณะ เพื่อการแพร่กระจายองค์ความรู้ด้านอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ เพื่อการจัดตั้งศูนย์ข้อมูล เพื่อสนับสนุนอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ เพื่อการพัฒนาเครือข่ายอุตสาหกรรมป้องกันประเทศในรูปแบบคลัสเตอร์ เพื่อการส่งเสริมอุตสาหกรรมพื้นฐานทั้งต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ อันจะนำไปสู่การกำหนดนโยบายความมั่นคงแห่งชาติและมาตรการเฉพาะต่อไป

ภัสรินทร์ รัตกลาง และนิเทศ ตินณะกุล (พ.ศ.....) งานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการพัฒนาและช่วยเหลือประชาชนไปปฏิบัติของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการพัฒนาและช่วยเหลือประชาชนไปปฏิบัติของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ๒) เพื่อศึกษาผลการนำนโยบายการพัฒนาและช่วยเหลือประชาชนไปปฏิบัติของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ๓) เพื่อศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการพัฒนาและช่วยเหลือประชาชนไปปฏิบัติของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ผลที่ได้พบว่า ๑) นายทหารของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ และช่วยเหลือประชาชน ภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยที่ด้านความชัดเจนในเป้าหมายของนโยบาย เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงวัฒนธรรมของคน - ชุมชน - พื้นที่ ด้านการสนับสนุนและความร่วมมือจากกลุ่มต่าง ๆ ด้านทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ด้านความเพียงพอของทรัพยากร และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติ หน้าที่ของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ๒) นายทหารของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการนำนโยบายพัฒนาและช่วยเหลือประชาชนไปปฏิบัติของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยที่ด้านการพัฒนาเพื่อเสริมความมั่นคงในพื้นที่เป้าหมาย เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการอยู่ดีกินดี และความพึงพอใจของประชาชน และด้านเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับประชาชน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

๓) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ การพัฒนาและช่วยเหลือประชาชนของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาในรายด้านนั้น พบว่า ปัจจัยด้านความชัดเจนในเป้าหมายของนโยบายด้านความพอเพียงของทรัพยากร ด้านการสนับสนุนและความร่วมมือจากกลุ่มภายนอกหน่วยงาน ด้านการคำนึงถึงวัฒนธรรม ศาสนา อัตลักษณ์ ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ด้านแรงจูงใจในการนำนโยบายไปปฏิบัติและช่วยเหลือประชาชน และด้านทัศนคติ ของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .๐๑ กับผลการนำนโยบายการพัฒนาและช่วยเหลือประชาชนไปปฏิบัติ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

รจ กสิวุฒิ (พ.ศ.) วารสาร เรื่อง การพัฒนาบทบาทหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาในการพัฒนาชนบทตามแนวพระราชดำริ วัตถุประสงค์เพื่อ ๑) สภาพปัญหาชนบทของไทย ๒) บทบาทกองทัพไทยในการพัฒนาชนบทตามแนวพระราชดำริ ๓) การพัฒนาบทบาทกองทัพไทยในการพัฒนาชนบทตามแนวพระราชดำริ ผลการวิจัยพบว่าปัญหาชนบทไทย มีปัญหาหลักที่สำคัญอันนำไปสู่ปัญหาด้านอื่นๆ ได้แก่ ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลาย ปัญหาการขาดความรู้ของประชาชนซึ่งก่อให้เกิดความไม่ยั่งยืนในการพัฒนาและแก้ไข้ปัญหาของชนบท ดังนั้นจึงควรกำหนดเป้าหมายการพัฒนาชนบทตามแนวพระราชดำริให้สามารถพึ่งตนเองได้ทั้งทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ ทรัพยากรธรรมชาติ จิตใจ และ สังคม

หน้าที่ในการพัฒนาชนบทตามแนวพระราชดำริสามารถจำแนกได้ ๔ ประเภท ได้แก่

๑. การก่อสร้างเส้นทางคมนาคม

๒. การจัดหาน้ำกินน้ำใช้

๓. การส่งเสริมพัฒนาอาชีพ

๔ กิจกรรมที่สนับสนุนโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

ซึ่งเป็นการนำศักยภาพของหน่วยทหารทั้งกำลังพล ยุทโธปกรณ์ เครื่องจักร และเครื่องมือ มาแสวงงประโยชน์ร่วมกันในการพัฒนาประเทศตามแนวพระราชดำริ บทบาทที่เหมาะสมของกองทัพไทยในการพัฒนาชนบทตามแนวพระราชดำริ ได้แก่ บทบาทการเป็นหน่วยรับผิดชอบหลักและบทบาทการเป็นหน่วยสนับสนุนการปฏิบัติของโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ โดยมีประเด็นในการดำเนินงาน ได้แก่ ๑) สร้างการเรียนรู้ด้วยตนเองให้เกิดขึ้นกับชุมชน ๒) ส่งเสริมการนำแนวทางของโครงการพระราชดำริไปใช้ในการแก้ไข้ปัญหาของชุมชน ๓) ส่งเสริมปฏิบัติการข่าวสารด้านการแสดงออกถึงความจงรักภักดีของประชาชน ในเกิดในรูปพลังกลุ่ม ๔) พัฒนาบุคลากรและยุทโธปกรณ์ให้พร้อมต่อการสนองงานพระราชดำริ อันนำไปสู่การพัฒนาพื้นที่ชนบท ในด้านทรัพยากรมนุษย์ดิน น้ำ ป่าไม้ และการพัฒนาการเรียนรู้

โดยมีโครงสร้างองค์กรในการพัฒนาที่เหมาะสมในระดับจังหวัดควรประกอบด้วย

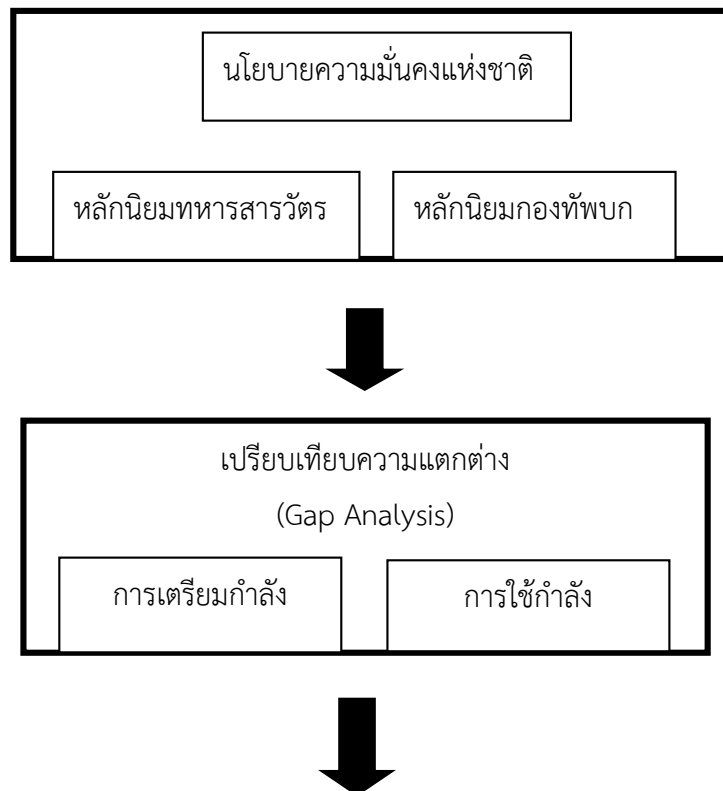
๑) กองบังคับการ ๒) ส่วนประสานงานและประชาสัมพันธ์ ๓) หน่วยสนับสนุนงานตาม

แนวพระราชดำริ ๔) หน่วยศึกษาและพัฒนาตามแนวพระราชดำริและควรกำหนดให้มีการประเมินผล ทั้งระบบเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

อำพร วงษ์พิมพ์ และ ศิวินันท์ ศิวพิทักษ์ (พ.ศ.) งานวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการทหารในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรตามลักษณะส่วนบุคคล ๒) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการทหารในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรตามลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน ผลที่ได้พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการทหารในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร ด้านการฝึกอบรม การพัฒนาและการศึกษาต่อมีความสำคัญมากและความแตกต่างกันในลักษณะส่วนบุคคลส่งผลให้ความคิ ด เ ี่ น แต่ละด้านแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

แผนภาพที่ ๒ - ๑ กรอบแนวคิดของการวิจัย



แนวทางการพัฒนาศักยภาพทหารสารวัตร
ให้สอดคล้องกับความมั่นคงแห่งชาติ

สรุป

การพัฒนาทหารสารวัตรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ที่เหมาะสมในสถานการณ์ปัจจุบัน ควรศึกษาและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับทั้งทางด้านนโยบายความมั่นคงแห่งชาติ ด้านความมั่นคงทางทหาร เรื่องรูปแบบของนโยบายและยุทธศาสตร์ รวมถึงสถานการณ์ความมั่นคงในปัจจุบัน โดยเน้นนโยบายความมั่นคงแห่งชาติกับศักยภาพทหารสารวัตร เพื่อที่จะได้แนวทางพัฒนาศักยภาพของเหล่าทหารสารวัตรรองรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม

บทที่ ๔

แนวทางพัฒนาศักยภาพทหารสารวัตรให้สอดคล้องกับ ความมั่นคงแห่งชาติ

การวิจัยเรื่องการพัฒนาทหารสารวัตรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) เพื่อศึกษา วิเคราะห์บทบาท หน้าที่ ของทหารสารวัตรในสังกัดกระทรวงกลาโหมยุคปัจจุบัน ศึกษาปัญหาอุปสรรค ในการปฏิบัติงานของทหารสารวัตรในปัจจุบัน รวมถึงความไม่สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ที่กำหนดขึ้น และเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาทหารสารวัตร ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ที่กำหนด โดยนำแนวทางการพัฒนาดังกล่าว สนับสนุนเชิงทฤษฎีโดยหลักการในการดำเนินนโยบายในการปฏิรูปประเทศให้พร้อมก้าวไปสู่การเป็น ประเทศที่พัฒนาแล้วในอีก ๒๐ ปีข้างหน้า เพื่อส่งเสริมการพัฒนาประเทศ และจากการออกแบบ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูล พื้นฐานจากเอกสาร ทฤษฎีแนวคิด การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาศักยภาพ ทหารสารวัตรเพื่อให้สอดคล้องกับความมั่นคงแห่งชาติ โดยเน้นการบริหารจัดการ การพัฒนา บุคลากร และหลักการบริหารเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการนำเสนอแนวทางในการพัฒนาศักยภาพ ทั้งทางด้านการเตรียมกำลังและการใช้กำลังของเหล่าทหารสารวัตร ให้สอดคล้องกับนโยบาย ความมั่นคงแห่งชาติ โดยเน้นที่การศึกษาเปรียบเทียบในรูปแบบของการวิเคราะห์หาความแตกต่าง (Gap Analysis) ของระบบที่มีการดำเนินการอยู่ในปัจจุบันเพื่อนำเสนอแนวทางการดำเนินการในการ พัฒนาศักยภาพ เช่น การกำหนดมาตรฐานที่ต้องการดำเนินการให้กับหน่วยงานภาครัฐในด้านความ มั่นคงทางทหาร เพื่อการพัฒนาศักยภาพทหารสารวัตรรวมถึงปัจจัยสนับสนุน แนวทางในการพัฒนา ระบบงานทหารสารวัตรให้มีความชัดเจน เหมาะสม และสามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อสนับสนุนด้านความมั่นคงของประเทศให้เข้าสู่ยุคของประเทศไทย ๔.๐ ในรูปแบบที่ต้องการ ในอนาคตจากผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับทางด้านยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์ ด้านความมั่นคง และด้านทหารสารวัตรจำนวน ๗ ท่าน โดยมีรายละเอียดและรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ดังตารางที่ ๔ - ๑

ตารางที่ ๔ - ๑ รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ลำดับ	รายชื่อ	ตำแหน่ง
๑.	พล.ท.ชนาวุธ บุตรกินทร์	เจ้ากรมยุทธการทหารบก
๒.	พล.ท.สนิธชนก สังขจันทร์	ผู้บัญชาการศูนย์อำนวยการสร้างอาวุธ ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร
๓.	พล.ต.นุชิต ศรีบุญส่ง	ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนกลาโหม
๔.	พล.ต.ธราพงษ์ มะละคำ	ผู้บัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๑๑
๕.	พ.อ.สันติพงษ์ มั่นคงดี	ผู้อำนวยการกองควบคุมและรักษาความปลอดภัย กรมการसारวัตรทหารบก
๖.	พ.อ.จารุวัฒน์ วิภัทรเมธีกุล	ผู้อำนวยการกองวิทยาการ กรมการसारวัตรทหารบก
๗.	พ.อ.นพพร วิริยราชวัลลภ	ผู้อำนวยการกองสืบสวนสอบสวน กรมการसारวัตรทหารบก

การศึกษานโยบายความมั่นคงแห่งชาติ หลักนิยมทหารบก หลักนิยมทหารสารวัตร โดยใช้การเปรียบเทียบความแตกต่าง (Gap Analysis) จากการเตรียมกำลัง การใช้กำลัง เพื่อหาแนวทาง การพัฒนาศักยภาพทหารสารวัตรให้สอดคล้องกับความมั่นคงแห่งชาติ ดังนี้

๑. แนวทางพัฒนาศักยภาพทหารสารวัตรด้านการเตรียมกำลังให้สอดคล้องกับความมั่นคงแห่งชาติ

๒. แนวทางพัฒนาศักยภาพทหารสารวัตรด้านการใช้กำลังให้สอดคล้องกับความมั่นคงแห่งชาติ

๓. สรุปแนวทางพัฒนาศักยภาพทหารสารวัตรให้สอดคล้องกับความมั่นคงแห่งชาติ

แนวทางพัฒนาศักยภาพทหารสารวัตรด้านการเตรียมกำลังให้สอดคล้องกับความมั่นคงแห่งชาติ

ตามยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ได้ประเมินสภาพแวดล้อมด้านความมั่นคงทั้งในรูปแบบของภัยคุกคามแบบดั้งเดิม และภัยคุกคามในรูปแบบอื่น ๆ ซึ่งในส่วนของภัยคุกคามแบบดั้งเดิมหรือภัยคุกคามด้านการทหารนั้น ยังคงมีความเป็นไปได้จากความขัดแย้งในเรื่องของเส้นเขตแดน การแย่งชิงทรัพยากรธรรมชาติ กับประเทศเพื่อนบ้าน และสาเหตุอื่น ๆ สำหรับภัยคุกคามรูปแบบอื่น ๆ จะมีลักษณะที่มีความหลากหลาย สลับซับซ้อน เป็นภัยคุกคามในลักษณะข้ามชาติซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือในระดับนานาชาติในการป้องกันและแก้ไขปัญหา และมีแนวโน้ม

ที่จะทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น เช่น ภัยพิบัติจากธรรมชาติ การก่อการร้ายยาเสพติด อาญากรรมข้ามชาติ การย้ายถิ่นฐานแบบไม่ปกติ และภัยคุกคามด้านไซเบอร์ เป็นต้น

การจัดเตรียมกำลังของทหารสารวัตรเพื่อพัฒนาศักยภาพให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมด้านความมั่นคงในปัจจุบัน นอกจากจะจัดเตรียมกำลังให้มีความพร้อมในการรองรับภารกิจป้องกันประเทศแล้ว ยังต้องจัดเตรียมให้มีความพร้อมในการรองรับภัยคุกคามในรูปแบบอื่น ๆ ซึ่งประกอบด้วย

๑. ด้านโครงสร้างและอัตรากิจจัดหน่วย หน่วยทหารสารวัตรในทุกระดับของกองทัพมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างและอัตรากิจจัดหน่วยทั้งในด้านกำลังและยุทโธปกรณ์ให้เป็นหน่วยอเนกประสงค์ สามารถตอบสนองความต้องการของผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติภารกิจตามแผนป้องกันประเทศในยามสงคราม และการปฏิบัติภารกิจเพื่อความมั่นคงอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายในยามปกติได้ด้วย

๒. ด้านการเสริมสร้างความพร้อมรบ ประกอบด้วย การผลิตและบรรจุกำลังพล และยุทโธปกรณ์ตามโครงสร้างการจัดใหม่ รวมทั้งการฝึกศึกษา การจัดทำหลักนิยมการใช้หน่วย และการจัดทำแผนการปฏิบัติในแต่ละภารกิจให้มีความพร้อมตั้งแต่ยามปกติ

๓. ด้านความต่อเนื่องในการปฏิบัติ หน่วยทหารสารวัตรจำเป็นต้องมีระบบการทดแทนกำลังพลทั้งในสถานการณ์สงคราม และยามปกติที่เป็นระบบ มีระบบการส่งกำลังบำรุงสิ่งอุปกรณ์ และการสะสมเพื่อการทำสงครามและการปฏิบัติภารกิจอื่น ๆ อย่างเพียงพอ

๔. ด้านความทันสมัย หน่วยทหารสารวัตร ต้องมีขีดความสามารถในการควบคุมบังคับบัญชา และการติดต่อสื่อสารด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีการวิจัยและพัฒนาทั้งในด้านหลักการ หลักนิยม และยุทโธปกรณ์ของเหล่าอย่างต่อเนื่อง

๕. การปรับปรุงแก้ไขกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้สามารถรองรับการปฏิบัติงานของสารวัตรทหารได้เป็นอย่างดี ซึ่งนอกจากการรองรับการปฏิบัติงานของสารวัตรทหารบกที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความรับผิดชอบของกองทัพภาคและมณฑลทหารบกแล้ว กฎหมายที่ปรับปรุงแก้ไขใหม่นี้จะต้องเอื้อประโยชน์และรองรับการปฏิบัติงานของสารวัตรทหารเรือ สารวัตรทหารอากาศ รวมถึงสารวัตรทหารที่สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมได้เป็นอย่างดี

ในอีกแง่หนึ่ง ด้านการเตรียมกำลังให้สอดคล้องกับความมั่นคง แนวทางการพัฒนาศักยภาพทหารสารวัตรด้านการเตรียมกำลังให้สอดคล้องกับความมั่นคงแห่งชาตินั้นจะต้องเตรียมกำลังไว้ ๕ ด้านได้แก่

๑. การเตรียมด้านการจัดหน่วย กรมการสารวัตรทหารบกในฐานะกองฝ่ายกิจการพิเศษ ควรพิจารณาปรับปรุงอัตรากิจจัดและยุทโธปกรณ์ (อจย.) และอัตรานเฉพาะกิจ (อฉก.) ของหน่วยทหารสารวัตรให้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับภารกิจด้านความมั่นคงที่จะต้องเผชิญกับ

ภัยคุกคาม ทั้งภัยคุกคามรูปแบบปัจจุบัน และภัยคุกคามรูปแบบใหม่ใน ๒๐ ปีข้างหน้า ทั้งการกำหนดภารกิจ ชีตความสามารถ อัตรากำลังพล และอัตรายุทธโศปกรณ์ของทหารสำหรับทุกหน่วย ทั้งหน่วยทหารสารวัตรส่วนกลาง หน่วยทหารสารวัตรส่วนภูมิภาค และหน่วยทหารสารวัตรส่วนกำลังรบ

๒. การเตรียมกำลังพล กองทัพบกจะต้องเสริมสร้างกำลังทหารสารวัตร ให้มีอัตรากำลังพลเพียงพอหรือให้เหมาะสมต่อภารกิจที่ได้รับมอบ โดยเฉพาะทหารสารวัตรที่จะต้องปฏิบัติภารกิจงานได้อย่างปกติ

๓. การเตรียมพร้อมด้านการเพิ่มขีดความสามารถ ให้กับกำลังพลทหารสารวัตร ในเรื่องความรู้และความสามารถโดยกรมการสารวัตรทหารบกจะต้องปรับปรุง และต่อยอดองค์ความรู้ของเหล่าริเริ่มคิดค้นเครื่องช่วยฝึกใหม่ๆ เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ และภัยคุกคามที่จะมีการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๔. การเตรียมอาวุธและยุทธโศปกรณ์ ให้กับหน่วยทหารสารวัตรตามอัตราที่กำหนด เพื่อให้มีขีดความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติภารกิจได้

๕. การเตรียมพร้อมที่จะปฏิบัติภารกิจร่วมกับหน่วยงานความมั่นคงอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ในลักษณะการเตรียมการดำเนินงานด้านความมั่นคงแบบบูรณาการ เพื่อให้เกิดภาพแห่งความสำเร็จโดยรวมและสามารถรักษาผลประโยชน์แห่งชาติได้อย่างครบถ้วน ทั้งเสถียรภาพ และความเป็นปึกแผ่นของประเทศ

แนวทางพัฒนาศักยภาพทหารสารวัตรด้านการใช้กำลังให้สอดคล้องกับ ความมั่นคงแห่งชาติ

รัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการเตรียมพร้อมของชาติในการเผชิญกับภัยคุกคามที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงปลอดภัยของชาติโดยเน้นการแก้ไขปัญหาคือ “ภาวะวิกฤต” เพื่อรับมือกับภัยต่าง ๆ ด้วยการบูรณาการความร่วมมือและการปฏิบัติร่วมกันของทุกภาคส่วน เพื่อเผชิญกับปัญหาความมั่นคงในรูปแบบใหม่ในทุกด้าน เพื่อให้หน่วยงานราชการและภาคส่วนต่าง ๆ ใช้เป็นแนวทางเตรียมความพร้อม และขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ฯ ดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติร่วมกัน ได้อย่างสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง ตลอดจนฉันทิกำลังและบูรณาการแผนการเตรียมพร้อมใน ทุกระดับที่มีความประสานสอดคล้องอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สถานการณ์วิกฤตของชาติคลี่คลายลงโดยเร็ว และเกิดผลเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สินน้อยที่สุด

เช่นเดียวกันแนวทางการใช้กำลังของทหารสารวัตร จะเป็นกรอบในการจัดทำแผนการจัดเตรียมกำลังให้มีความสอดคล้องกัน ซึ่งในสถานการณ์ด้านความมั่นคงในปัจจุบัน หน่วยทหารสารวัตรจะต้องเป็นหน่วยอเนกประสงค์ที่สามารถปฏิบัติภารกิจหลักในยามสงคราม

การรักษาความมั่นคงภายใน การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ การบรรเทาภัยพิบัติและการช่วยเหลือประชาชน รวมทั้งการปฏิบัติภารกิจการรักษาสันติภาพในกรอบขององค์การสหประชาชาติ รวมทั้งการปฏิบัติความร่วมมือกับชาติพันธมิตรทั้งในระดับทวิภาคีและพหุภาคีตามที่ได้รับมอบหมาย กล่าวคือจะใช้กำลังให้สอดคล้องกับสถานการณ์ภัยคุกคามและสภาพแวดล้อมด้านความมั่นคงในปัจจุบันและอนาคตอย่างไรให้จัดเตรียมกำลังอย่างนั้นโดยเกิดความอ่อนตัวและเหมาะสมที่สุด

การใช้กำลังทหารสารวัตร เป็นการใช้อำนาจในลักษณะการสนับสนุนการช่วยรบ ผู้บังคับหน่วยทหารสารวัตร ตลอดจนฝ่ายการสารวัตร ในฐานะฝ่ายกิจการพิเศษด้านการสารวัตรทหาร จำเป็นต้องเสนอแนะ ผู้บังคับบัญชาให้มีความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ และขีดความสามารถของทหารสารวัตรในบังคับบัญชาอย่างแท้จริง เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาสามารถสั่งใช้กำลังทหารสารวัตรได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพทหารสารวัตรด้านการใช้กำลัง จึงจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพผู้บังคับหน่วยทหารสารวัตร และนายทหารฝ่ายการสารวัตรของหน่วย ด้วยการเพิ่มขีดความสามารถให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในงานด้านกิจการสารวัตรทหารทั้งปวง ตลอดจนมีความเข้าใจในนโยบายความมั่นคงของชาติทั้งในห้วงปัจจุบันปี ๒๕๕๕ ถึงปี ๒๕๖๔ และนโยบายความมั่นคงแห่งชาติวิทยาศาสตร์ ๒๐ ปี เพื่อที่จะสามารถเสนอแนะการใช้กำลังทหารสารวัตรในภารกิจต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

อีกทั้งพัฒนาการฝึกเพื่อเพิ่มพูนขีดความสามารถให้กับกำลังพลทหารสารวัตร ผู้บังคับหน่วยทหารสารวัตร ตลอดจนฝ่ายการสารวัตร ในฐานะฝ่ายกิจการพิเศษด้านการสารวัตรทหาร จะต้องเสนอแนะผู้บังคับบัญชาให้จัดทำกรฝึกทบทวนกำลังพลของหน่วยในทุกโอกาสที่สามารถกระทำได้ ทางกรฝึกตามวงรอบประจำปี การฝึกด้วยความคิดริเริ่มของหน่วย (Unit School) หรือการฝึกร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้มีความชำนาญเป็นการพัฒนาศักยภาพของทหารสารวัตรอีกทางหนึ่ง

สรุปแนวทางพัฒนาศักยภาพทหารสารวัตรให้สอดคล้องกับความมั่นคงแห่งชาติ

แนวทางที่จะพัฒนาศักยภาพเกี่ยวกับความมั่นคงได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องผนึกกำลังทุกภาคส่วน ให้พร้อมเผชิญปัญหาและภัยคุกคามความมั่นคง โดยเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมกำหนดแนวทางการพัฒนา การป้องกันและแก้ปัญหา โดยเฉพาะการเสริมสร้างความมั่นคงของชาติในระดับพื้นที่ให้มีภูมิคุ้มกันมีความพร้อมเผชิญปัญหาและภัยคุกคามความมั่นคง และสามารถผนึกกำลังประชาชน หรือกลุ่มพลังมวลชนเพื่อสนับสนุนภาครัฐในการรักษาความมั่นคงของประเทศในสถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดจนการส่งเสริมวัฒนธรรมและภูมิปัญญาชุมชน/ท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างความมั่นคง

ในส่วนของแนวทางการพัฒนาศักยภาพทหารสารวัตรของกองทัพไทย ทั้งในส่วนกำลังรบ หน่วยในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ควรพิจารณาให้หน่วยทหารสารวัตรทุกหน่วย เป็นหน่วยรับผิดชอบพื้นที่ที่ชัดเจน สามารถจัดกำลังไปขึ้นสมทบ หรือขึ้นการควบคุมทางยุทธการกับหน่วยบังคับบัญชาหน่วยใดหน่วยหนึ่ง เพื่อปฏิบัติการกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นการเฉพาะในห้วงเวลาหนึ่ง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในภารกิจการรักษาความสงบเรียบร้อย การบังคับใช้กฎหมายในฐานะผู้ช่วยเจ้าพนักงานในสภาวะปกติ และจากบทบาทภารกิจของทหารสารวัตร รวมทั้งสถานการณ์ด้านความมั่นคงในปัจจุบัน นอกจากการปรับปรุงโครงสร้างและอัตราการจัดหน่วย การเสริมสร้างความพร้อมรบ ความต่อเนื่องในการรบ และความทันสมัยแล้ว หน่วยทหารสารวัตรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้มีทักษะด้านภาษา เพื่อการปฏิบัติการร่วมในระดับนานาชาติได้เป็นอย่างดีอีกด้วย

ตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคงเป็นความมุ่งหมายหลักประการหนึ่ง ซึ่งหน่วยงานความมั่นคงทุกหน่วย ตลอดจนหน่วยงานทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้ประเทศเกิดความมั่นคง ดังนั้นแนวทางการพัฒนาศักยภาพทหารสารวัตร เพื่อให้สอดคล้องกับความมั่นคงแห่งชาติจึงเป็นบทบาทหน้าที่ของกองทัพบก ซึ่งมีกรมการสารวัตรทหารบก ในฐานะฝ่ายกิจการพิเศษที่กำกับดูแลกิจการสารวัตรทหาร จะต้องกำหนดนโยบายหรือแผนงานของเหล่าทหารสารวัตร เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยทหารสารวัตรทุกหน่วยยึดถือในการปฏิบัติสนองต่อยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคงแห่งชาติที่กำหนดในภาพรวม

Gap analysis แนวคิด ทฤษฎี และการประยุกต์ใช้กับระบบบริหารงานคุณภาพ หลังจากที่ได้มีการทบทวนสถานการณ์ภายในและภายนอกของบริษัทแล้ว การจะขับเคลื่อนองค์กรผ่านอุปสรรค และโอกาสไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้จะต้องพิจารณาถึงความเป็นไปได้ต่าง ๆ เครื่องมือหนึ่งที่นิยมใช้กันในทางธุรกิจและทางเศรษฐศาสตร์ คือ การวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap analysis) นั่นก็คือ เป็นการเปรียบเทียบประสิทธิภาพของบริษัท ณ ปัจจุบันกับสิ่งที่ต้องการ หรือที่ควรจะเป็นเพื่อให้สามารถแข่งขันหรือเกิดประโยชน์กับบริษัทมากที่สุด สำหรับในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับโครงการต่าง ๆ นั้น เช่น ISO 9001 TS16949 หรืออื่น ๆ ก็จะเป็นการประเมินสถานการณ์ปัจจุบันกับสิ่งที่ต้องการหรือได้ประโยชน์ในการประเมินนั้นจะต้องมีการประเมินในมิติต่าง ๆ ดังในตารางที่ ๔ - ๒

ตารางที่ ๔ - ๒ การวิเคราะห์ GAP ANALYSIS

หัวข้อ	เป้าหมาย	สภาพการณ์ปัจจุบัน
การเตรียมกำลัง	การจัดเตรียมกำลังของทหารสารวัตร เพื่อพัฒนาศักยภาพให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อม ด้านความมั่นคงในปัจจุบัน	ความพร้อมด้านโครงสร้างและอัตรการจัดหน่วย ด้านการเสริมสร้างความพร้อมรบ ด้านความต่อเนื่องในการปฏิบัติ หน่วยทหารสารวัตร ด้านความทันสมัยของหน่วยทหารสารวัตร ยังไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน
การใช้กำลัง	การจัดการใช้กำลังให้สอดคล้องกับสถานการณ์ภัยคุกคามและสภาพแวดล้อมด้านความมั่นคงในปัจจุบัน และอนาคต	ผู้บังคับบัญชาไม่เข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่และขีดความสามารถของการบังคับบัญชาทหารสารวัตร ทหารสารวัตรไม่สามารถพัฒนาศักยภาพได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ ควรมีการฝึกเพื่อเพิ่มพูนขีดความสามารถให้กับกำลังพลทหารสารวัตร ผู้บังคับหน่วยทหารสารวัตร ตลอดจนฝ่ายการสารวัตร
แนวทางการพัฒนาศักยภาพทหารสารวัตรให้สอดคล้องกับความมั่นคงแห่งชาติ	แนวทางที่จะพัฒนาศักยภาพเกี่ยวกับความมั่นคงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทหารสารวัตรควรบูรณาการและผนึกกำลังกับทุกภาคส่วนเพื่อพัฒนาการป้องกันและแก้ปัญหาภัยคุกคามความมั่นคง และภัยคุกคามรูปแบบใหม่ที่เกิดขึ้น	ปัจจุบันแต่ละภาคส่วนมุ่งเน้นแต่พัฒนาศักยภาพของตนเอง จนไม่สามารถสนองตอบต่อยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคงแห่งชาติที่กำหนดในภาพรวม

สรุป

แนวทางพัฒนาศักยภาพทหารสารวัตรให้สอดคล้องกับความมั่นคงแห่งชาติ ที่เหมาะสมต่อการพัฒนาทหารสารวัตรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) จากการศึกษาและวิเคราะห์ พบว่าบทบาทหน้าที่ของทหารสารวัตรในสังกัดกระทรวงกลาโหมในยุคปัจจุบันนั้น

ทั้งการจัดเตรียมกำลังของทหารสารวัตรเพื่อพัฒนาศักยภาพให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมด้านความมั่นคงในปัจจุบัน การจัดการใช้กำลังให้สอดคล้องกับสถานการณ์ภัยคุกคามและสภาพแวดล้อมด้านความมั่นคงในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงแนวทางที่จะพัฒนาศักยภาพเกี่ยวกับความมั่นคงได้อย่างมีประสิทธิภาพทหารสารวัตรขาดการบูรณาการการทำงาน จึงเห็นควรบูรณาการและผนึกกำลังกับทุกภาคส่วนเพื่อพัฒนาการป้องกันและแก้ปัญหายุทธศาสตร์ความมั่นคง และภัยคุกคามรูปแบบใหม่ที่เกิดขึ้น

ซึ่งการศึกษาปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของทหารสารวัตรในปัจจุบัน พบว่าควรมีการเตรียมพร้อมทางด้านโครงสร้างและอัตรากิจการจัดหน่วย ทางด้านการเสริมสร้างความพร้อมรบ ด้านความต่อเนื่องในการปฏิบัติ หน่วยทหารสารวัตร ด้านความทันสมัยของหน่วยทหารสารวัตร ยังไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยผู้บังคับบัญชาไม่เข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่และขีดความสามารถของการบังคับบัญชาทหารสารวัตรอย่างแท้จริง จึงทำให้ทหารสารวัตรไม่สามารถพัฒนาศักยภาพได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ ดังนั้นควรมีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และขีดความสามารถให้กับกำลังพลทหารสารวัตร ผู้บังคับหน่วยทหารสารวัตร ตลอดจนฝ่ายการสารวัตรไม่มุ่งเน้นแต่พัฒนาศักยภาพของตนเอง จนไม่สามารถสนองตอบต่อยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคงแห่งชาติที่กำหนดในภาพรวมได้

บทที่ ๕

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทหารสารวัตรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐)” ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

เพื่อศึกษาวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ของทหารสารวัตรในสังกัดกระทรวงกลาโหมใน ยุคปัจจุบัน เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของทหารสารวัตรในปัจจุบัน รวมถึงความ ไม่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาทหารสารวัตร ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติที่กำหนด

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการศึกษาค้นคว้า รวบรวมข้อมูลพื้นฐานจากเอกสาร ทฤษฎีแนวคิด การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวทาง การพัฒนาศักยภาพทหารสารวัตร เพื่อให้สอดคล้องกับความมั่นคงแห่งชาติ โดยเน้นการบริหาร จัดการ การพัฒนาบุคลากร และหลักการบริหารเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการนำเสนอแนวทางใน การพัฒนาศักยภาพทั้งทางด้านการเตรียมกำลังและการใช้กำลังของเหล่าทหารสารวัตรให้สอดคล้อง กับนโยบายความมั่นคงแห่งชาติ และจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ เกี่ยวกับ ทางด้านยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง และด้านทหารสารวัตร จำนวน ๗ ท่าน และทำการศึกษาเปรียบเทียบในรูปแบบของการวิเคราะห์หาความแตกต่าง (Gap Analysis) ของระบบที่มีการดำเนินการอยู่ในปัจจุบันเพื่อนำเสนอแนวทางการดำเนินการในการพัฒนาศักยภาพ เช่น การกำหนดมาตรฐานที่ต้องการดำเนินการให้กับหน่วยงานภาครัฐในด้านความมั่นคงทางทหาร เพื่อการพัฒนาศักยภาพทหารสารวัตรรวมถึงปัจจัยสนับสนุน แนวทางในการพัฒนาระบบงานทหาร สารวัตรให้มีความชัดเจน เหมาะสม และสามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการเพื่อสนับสนุน ด้านความมั่นคงของประเทศให้เข้าสู่ยุคของประเทศไทย ๔.๐ ในรูปแบบที่ต้องการในอนาคต ซึ่ง ข้อมูลการวิเคราะห์ดังกล่าวสามารถสรุปผลการศึกษาวิจัยและข้อเสนอแนะได้ ดังนี้

สรุป

จากการศึกษาสภาพทั่วไปแนวทางพัฒนาศักยภาพทหารสารวัตรให้สอดคล้องกับ ความมั่นคงแห่งชาติ พบว่ายุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคงในปัจจุบันจากการประเมินสภาพแวดล้อม ด้านความมั่นคงทั้งในรูปแบบของภัยคุกคามแบบดั้งเดิม และภัยคุกคามในรูปแบบอื่น ๆ จะมีลักษณะ ที่มีความหลากหลายสลับซับซ้อนเป็นภัยคุกคามในลักษณะข้ามชาติ ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือใน

ระดับนานาชาติในการป้องกันและแก้ไขปัญหา และมีแนวโน้มที่จะทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น การจัดเตรียมกำลังของทหารสารวัตรเพื่อพัฒนาศักยภาพให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมซึ่งประกอบด้วย ด้านโครงสร้างและอัตราการจัดหน่วย ด้านการเสริมสร้างความพร้อมรบ ด้านความต่อเนื่องในการปฏิบัติด้านความทันสมัย รวมทั้งการเตรียมด้านการจัดหน่วย การเตรียมกำลังพล การเตรียมพร้อมด้านการเพิ่มขีดความสามารถ การเตรียมอาวุธและยุทโธปกรณ์ การเตรียมพร้อมที่จะปฏิบัติการกิจร่วมกับหน่วยงานความมั่นคงอื่น ๆ เพื่อการได้แนวทางพัฒนาทางทหารสารวัตรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ ๑) ควรทบทวนการจะกำหนดแนวทางและนโยบาย โดยให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพทหารสารวัตรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) ที่เหมาะสมในสถานการณ์ปัจจุบัน ๒) ควรศึกษาสถานการณ์และปรับรูปแบบให้สอดคล้องกับความมั่นคงในปัจจุบัน รวมทั้งทางด้านนโยบายความมั่นคงแห่งชาติ ด้านความมั่นคงทางทหาร โดยเน้นรูปแบบและเน้นนโยบายความมั่นคงแห่งชาติให้ควบคู่ไปกับศักยภาพทหารสารวัตร เพื่อที่จะได้แนวทางพัฒนาศักยภาพของเหล่าทหารสารวัตรรองรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมอย่างแท้จริง ๓) ควรมุ่งเน้นการนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาการป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยคุกคามความมั่นคง และภัยคุกคามรูปแบบใหม่ที่เกิดขึ้น

ประเด็นที่เสนอแนะ

๑. ด้านโครงสร้างและอัตราการจัดหน่วย หน่วยทหารสารวัตรในทุกระดับของกองทัพ มีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างและอัตราการจัดหน่วยทั้งในด้านกำลังและยุทโธปกรณ์ให้เป็นหน่วยที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติการกิจตามแผนป้องกันประเทศในยามสงคราม และการปฏิบัติการกิจเพื่อความมั่นคงอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมในยามปกติได้ด้วย

๒. ด้านการเสริมสร้างความพร้อมรบ ประกอบด้วย การผลิตและบรรจุกำลังพล อาวุธยุทโธปกรณ์ตามโครงสร้างการจัดใหม่ รวมทั้งการฝึกศึกษา การปรับปรุงแก้ไขหลักนิยม การใช้หน่วยและการจัดทำแผนการปฏิบัติในแต่ละภารกิจให้มีความพร้อมตั้งแต่ยามปกติ

๓. ด้านความต่อเนื่องในการปฏิบัติ หน่วยทหารสารวัตรจำเป็นต้องมีระบบการเสริมสร้างและทดแทนกำลังพลทั้งในสถานการณ์สงคราม และยามปกติที่เป็นระบบ มีระบบการส่งกำลังบำรุงสิ่งอุปกรณ์ และการสะสมในยามสงคราม และการปฏิบัติการกิจอื่นๆในยามปกติอย่างเพียงพอ

๔. ด้านความทันสมัย หน่วยทหารสารวัตรต้องมีขีดความสามารถในการควบคุมบังคับบัญชาและการติดต่อสื่อสารด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีการวิจัยและพัฒนาทั้งในด้านหลักการ หลักนิยม และยุทธวิธีประกอบของเหล่าอย่างต่อเนื่อง

๕. การปรับปรุงแก้ไขกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้สามารถรองรับการปฏิบัติงานของสารวัตรทหารได้เป็นอย่างดี ซึ่งนอกจากการรองรับการปฏิบัติงานของสารวัตรทหารบกที่ปฏิบัติภารกิจในพื้นที่ความรับผิดชอบของกองทัพภาคและมณฑลทหารบกแล้ว กฎหมายที่ปรับปรุงแก้ไขใหม่จะต้องเอื้อประโยชน์และรองรับการปฏิบัติงานของสารวัตรทหารเรือ สารวัตรทหารอากาศ รวมถึงสารวัตรทหารที่สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยและสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะในการทำงานวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัย ควรศึกษาในประเด็นแนวทางการพัฒนาศักยภาพทหารสารวัตรรายบุคคล โดยการจัดโครงสร้างที่รองรับยุทธศาสตร์ที่สามารถปรับตามสถานการณ์ภัยคุกคามรูปแบบต่าง ๆ ได้ในอนาคต

บรรณานุกรม

- กมลพร กัลยาณมิตร. “แรงจูงใจ ๒ ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ”, วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ .ปีที่ ๖. (ฉบับที่ ๓), ๒๕๕๙.
- ปิยะ ศิริสุทธิ, นาวาอากาศเอก. “บทเรียนจากต่างประเทศเพื่อการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการงานด้านมาตรฐานทางทหารของกระทรวงกลาโหม”. เอกสารวิจัยวิทยาลัยเสนาธิการทหารสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ, ๒๕๕๘.
- ภัสรินทร์ รัตกลาง และนิเทศ ตินณะกุล. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการพัฒนาและช่วยเหลือประชาชนไปปฏิบัติของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา”, วารสารวิชาการสถาบันวิชาการจัดการแห่งแปซิฟิก. ปีที่ ๒. (ฉบับที่ ๑), ๒๕๕๙.
- ยุทธศึกษาทหาร, กรม. คู่มือปฏิบัติการทางยุทธวิธีของกองทัพบก. กรุงเทพฯ : กรมยุทธศึกษาทหารบก, ๒๕๕๖.
- ศุภกิจ ภาวิไล รรินทร วสุนันต์ และอาภาวดี นันตรี. “ภาพลักษณ์กระทรวงกลาโหมในทัศนคติของบุคลากร สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ในเขตกรุงเทพมหานคร”. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต. ปีที่ ๑๓. (ฉบับที่ ๒) ,๒๕๖๐.
- อรอุษา ตะเพียนทอง. “พฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการทหารกรมสรรพาวุธทหารบก เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร”. ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ,๒๕๕๕.

ภาคผนวก

ผนวก ก

แบบสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อสนับสนุนการศึกษาวิจัย

เรื่อง การพัฒนาทหารสารวัตรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

คำชี้แจง : แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้เป็นการสัมภาษณ์ในเชิงลึก เกี่ยวกับการดำเนินการเชิงนโยบายตามนโยบายความมั่นคงแห่งชาติ การดำเนินการของหน่วยงานด้านความมั่นคง การดำเนินการของหน่วยงานกรมการสารวัตรทหารบก เปรียบเทียบการดำเนินการของกรมการสารวัตรทหารบกกับนโยบายความมั่นคงแห่งชาติ และบทบาทหน้าที่ในสารวัตรทหาร เพื่อการพัฒนาศักยภาพทหารสารวัตรรวมถึงปัจจัยสนับสนุน แนวทางในการพัฒนาระบบงานทหารสารวัตรให้มีความชัดเจน เหมาะสม

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ ตำแหน่ง.....

หน่วย/สังกัด วัน/เดือน/ปี

๑. แนวคิดของท่านต่อเรื่องแนวทางพัฒนาศักยภาพทหารสารวัตรด้านการเตรียมกำลังให้สอดคล้องกับความมั่นคงแห่งชาติ

.....
.....
.....
.....

๒. แนวคิดของท่านต่อเรื่องแนวทางพัฒนาศักยภาพทหารสารวัตรด้านการใช้กำลังให้สอดคล้องกับความมั่นคงแห่งชาติ

.....
.....
.....
.....

๓. แนวคิดของท่านเรื่องแนวทางพัฒนาศักยภาพทหารสารวัตรให้สอดคล้องกับความมั่นคงแห่งชาติ

.....

.....

.....

.....

ผนวก ข

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ในการวิจัย

ลำดับ	รายชื่อ	ตำแหน่ง
๑.	พล.ท.ชนาวุธ บุตรกนิรี	เจ้ากรมยุทธการทหารบก
๒.	พล.ท.สนิธชนก สังขจันทร์	ผู้บัญชาการศูนย์อำนวยการสร้างอาวุธ ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร
๓.	พล.ต.นุชิต ศรีบุญส่ง	ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนกลาโหม
๔.	พล.ต.ธราพงษ์ มะละคำ	ผู้บัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๑๑
๕.	พ.อ.สันติพงษ์ มั่นคงดี	ผู้อำนวยการกองควบคุมและรักษาความปลอดภัย กรมการสารวัตรทหารบก
๖.	พ.อ.จารุวัฒน์ วิภัทรเมธีกุล	ผู้อำนวยการกองวิทยาการ กรมการสารวัตรทหารบก
๗.	พ.อ.นพพร วิริยราชวัลลภ	ผู้อำนวยการกองสืบสวนสอบสวน กรมการสารวัตร ทหารบก

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ พลโท ณะศักดิ์ ชื่นอิม

วัน เดือน ปีเกิด ๒๘ สิงหาคม ๒๕๐๗

การศึกษา

- โรงเรียนเตรียมทหาร รุ่นที่ ๒๔
- โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า รุ่นที่ ๓๕
- หลักสูตรส่งทางอากาศ โรงเรียนสงครามพิเศษ ศูนย์สงครามพิเศษ
- หลักสูตรจู่โจม โรงเรียนสงครามพิเศษ ศูนย์สงครามพิเศษ
- หลักสูตรชั้นนายร้อยเหล่าทหารสารวัตร โรงเรียนทหารสารวัตร
กรมการสารวัตรทหารบก
- หลักสูตรชั้นนายพันเหล่าทหารสารวัตร โรงเรียนทหารสารวัตร
กรมการสารวัตรทหารบก
- หลักสูตรเสนาธิการทหารบก ชุดที่ ๗๕ โรงเรียนเสนาธิการทหารบก

ประวัติการทำงานโดยย่อ

- ผู้บังคับกองร้อยทหารสารวัตร มณฑลทหารบกที่ ๔๒
- ผู้บังคับกองพันนักเรียน โรงเรียนทหารสารวัตร กรมการสารวัตรทหารบก
- ผู้บังคับกองพันทหารสารวัตรที่ ๑๑ มณฑลทหารบกที่ ๑๑ กองทัพภาคที่ ๑
- ผู้อำนวยการกองวิทยาการ กรมการสารวัตรทหารบก
- ผู้อำนวยการกองแผนและฝึก กรมการสารวัตรทหารบก
- รองผู้บัญชาการโรงเรียนทหารสารวัตร กรมการสารวัตรทหารบก
- รองเจ้ากรมการสารวัตรทหารบก
- ผู้ทรงคุณวุฒิ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
- เจ้ากรมการสารวัตรทหารบก/ผู้บัญชาการโรงเรียนทหารสารวัตร

หน้าที่พิเศษ

- ราชนครักษ์เวร
- ตุลาการศาลทหารชั้นกลาง
- เจ้าพนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด สำนักงานคณะกรรมการป้องกัน
และปราบปรามยาเสพติด

ตำแหน่งปัจจุบัน รองหัวหน้าคณะนายทหารฝ่ายเสนาธิการประจำผู้บังคับบัญชา

สรุปย่อ

ลักษณะวิชา การทหาร

เรื่อง การพัฒนาทหารสารวัตรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561 - 2580)

ผู้วิจัย พล.ท. ณะศักดิ์ ชื่นอ้อม หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 61

ตำแหน่ง รองหัวหน้าคณะนายทหารฝ่ายเสนาธิการประจำผู้บังคับบัญชา

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สืบเนื่องด้วยยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561 - 2580) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อสนองต่อผลประโยชน์แห่งชาติอันได้แก่ การมีเอกราช อธิปไตย การดำรงอยู่อย่างมั่นคง และยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติและประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขภายในช่วงเวลาดังกล่าวเพื่อความสุขของคนไทยทุกคน ซึ่ง 1 ในหัวข้อประเด็นยุทธศาสตร์ ที่เป็นเนื้อหาภายในยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561 - 2580) นั่นคือยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับความมั่นคงซึ่งจัดทำโดยคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง และต่อเนื่องด้วยการเปลี่ยนแปลงแบบก้าวกระโดดหรือที่เรียกว่า โลกาภิวัตน์ (Globalization) ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงสถานะแวดล้อมในหลายประการ โดยเฉพาะการปฏิรูปประเทศที่จะก้าวไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้วในระยะ 20 ปีข้างหน้าส่งผลให้ทุกภาคส่วนรวมไม่ว่าภาครัฐหรือเอกชนก็ตามที่เกี่ยวข้องด้วยความมั่นคงของประเทศในแง่มุมต่างๆ จึงมีความจำเป็นต้องปฏิรูปไปพร้อมกันเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของการพัฒนาประเทศดังกล่าว

โดยความหมายของความมั่นคง คือการมีความมั่นคงปลอดภัยจากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศในทุกระดับ ทั้งระดับประเทศ สังคม ชุมชน ครัวเรือน และปัจเจกบุคคล และมีความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งมิติทางการทหาร เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง เช่น ประเทศที่มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย ซึ่งเมื่อกล่าวถึงการพัฒนาประเทศในด้านความมั่นคงตามนโยบายความมั่นคงแห่งชาติ กรมการสารวัตรทหารบกเป็นหน่วยขึ้นตรงของกองทัพบกในสายงานฝ่ายกิจการพิเศษ จึงจำเป็นต้องยึดพันธกิจหลักของหน่วยที่ทหารสารวัตรสังกัดอยู่นั้นคือกองทัพบกซึ่งมีพันธกิจหลัก 2 สายงาน ได้แก่ การเตรียมกำลัง และการใช้กำลัง นั้นหมายถึงหากผู้วิจัยต้องการศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพทหารสารวัตรให้สอดคล้อง

กับความมั่นคงแห่งชาติ จึงใช้แนวทางการพัฒนาการเตรียมและการใช้กำลังโดยใช้หลักในการพัฒนาให้สอดคล้องกับนโยบายความมั่นคงแห่งชาติอันได้แก่ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561 - 2580)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจในการดำเนินการศึกษาเพื่อหาการพัฒนาทหารสารวัตรให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561 - 2580) เพื่อนำแนวทางการพัฒนาดังกล่าวสนับสนุนเชิงทฤษฎีโดยหลักการในการดำเนินนโยบายในการปฏิรูปประเทศให้พร้อมก้าวไปสู่การประเทศที่พัฒนาแล้วในอีก 20 ปีข้างหน้าเพื่อส่งเสริมการพัฒนาประเทศ ด้วยวิสัยทัศน์ประเทศไทยที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ของสารวัตรทหารในปัจจุบัน เกี่ยวกับ ภารกิจอำนาจหน้าที่ ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน
2. ศึกษาหลักการและการปฏิบัติของสารวัตรทหารที่ไม่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561 - 2580) ด้านความมั่นคง
3. เสนอแนวทางการพัฒนาเหล่าทหารสารวัตรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561 - 2580) ด้านความมั่นคง

ขอบเขตของการวิจัย

ศึกษารวบรวมข้อมูลยุทธศาสตร์ นโยบายด้านความมั่นคงในปัจจุบัน ศึกษาสถานการณ์และภัยคุกคามรูปแบบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของนโยบายความมั่นคง กับศักยภาพของทหารสารวัตรที่เป็นอยู่ในปัจจุบันหาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพเหล่าทหารสารวัตรใน 2 ลักษณะ คือ การเตรียมกำลัง และ การใช้กำลัง

วิธีดำเนินวิจัย

การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการศึกษาค้นคว้า รวบรวมข้อมูลพื้นฐานจากเอกสารทฤษฎีแนวความคิดการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาศักยภาพของทหารสารวัตรศึกษาเปรียบเทียบในรูปแบบการวิเคราะห์หาความแตกต่างของระบบที่ดำเนินการในปัจจุบันและอนาคต

ผลการวิจัย

1.แนวทางการพัฒนาศักยภาพทหารสารวัตร นอกจากจะต้องเตรียมกำลังให้มีความพร้อมในการรองรับภารกิจป้องกันประเทศแล้ว ยังต้องจัดเตรียมให้มีความพร้อมในการรองรับภัยคุกคามในรูปแบบอื่น ๆ อีกด้วย

2.แนวทางการพัฒนาศักยภาพทหารสารวัตร ด้านการใช้กำลัง จะต้องจัดทำแผนการใช้กำลังให้สอดคล้องกับนโยบายความมั่นคงแห่งชาติและสถานการณ์ปัจจุบัน

3.จะต้องฝึกกำลังทุกภาคส่วนให้พร้อมเผชิญปัญหาและภัยคุกคามในรูปแบบต่าง ๆ โดยจะต้องกำหนดนโยบายหรือแผนงานของทหารสารวัตร เพื่อเป็นแนวทางให้กับหน่วยทหารสารวัตรทุกหน่วยยึดถือปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะ

ด้านแนวทางและหลักการ

1. ทบทวนการกำหนดแนวทางและนโยบาย โดยให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องร่วมกันจัดทำ
2. ศึกษาสถานการณ์และปรับรูปแบบให้สอดคล้องต่องานด้านความมั่นคงในปัจจุบัน และอนาคต ควบคู่ไปกับศึกษาศักยภาพของทหารสารวัตร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา
3. มุ่งเน้นการนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างแท้จริง และมีคุณภาพ

เรื่องที่เสนอแนะ

1. เรื่องโครงสร้างและการจัดหน่วย
2. เรื่องการเสริมสร้างความพร้อมรบ
3. เรื่องความต่อเนื่องในการปฏิบัติ
4. เรื่องความทันสมัย
5. เรื่องการปรับปรุงแก้ไข เพิ่มเติมกฎหมาย