

แนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับ
การมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก

โดย

พันเอก พิพัฒน์ จงวัฒนาไพศาล
รองผู้อำนวยการสำนักกิจการพลเรือน
กรมกิจการพลเรือนทหารบก กองทัพบก

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๖๕
ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖

หนังสือรับรอง

วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ได้อนุมัติให้เอกสารวิจัยส่วนบุคคล เรื่อง “แนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก” ลักษณะวิชา ยุทธศาสตร์ ของ พันเอก พิพัฒน์ จงวัฒนาไพศาล เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๖๕ ประจำปีการศึกษาพุทธศักราช ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖

พลโท

(ชาติชาย ชัยเกษม)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ

บทคัดย่อ

เรื่อง แนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก

ลักษณะวิชา ยุทธศาสตร์

ผู้วิจัย พันเอก พิพัฒน์ จงวัฒนาไพศาล **หลักสูตร** วปอ. **รุ่นที่** ๖๕

การศึกษาเรื่อง “แนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก” เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์ดังนี้ (๑) เพื่อศึกษาสถานการณ์และบริบทของการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก (๒) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก และ (๓) เพื่อศึกษาและกำหนดแนวทางการพัฒนาปรับปรุงศักยภาพของการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก

ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ปัญหาอุปสรรคการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก ดังนี้ (๑) นโยบาย แผนงาน ภารกิจ หน้าที่ (๒) บุคลากร (๓) ด้านระบบสารสนเทศ เทคโนโลยี เครื่องมือ และ (๔) การมีส่วนร่วม

แนวทางการพัฒนาปรับปรุงศักยภาพของการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก ได้แก่ (๑) การปรับโครงสร้างการบริหารจัดการหน่วยงานรับผิดชอบการบริหารจัดการเครือข่ายภาค (๒) การประสานงาน (๓) งบประมาณ (๔) การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (๕) ผู้บังคับบัญชาชั้นสูง และผู้บังคับหน่วยทุกระดับ จะต้องไม่เปลี่ยนแปลงนโยบายบ่อย (๖) มีการพัฒนาระบบการติดต่อสื่อสารในการสร้าง (๗) มีการพัฒนาวิธีการเผยแพร่และเข้าถึงข้อมูล (๘) มีการกำหนดนโยบายด้านกิจการมวลชนไว้ในนโยบายการปฏิบัติงานประจำปี (๙) มีการจัดระบบการพัฒนาและปรับปรุงแผนการการปฏิบัติ รวมทั้งมีกลวิธีในการเข้าถึงกลุ่มมวลชนและบรรลุเป้าหมายของกลยุทธ์ (๑๐) มีการประเมินผลและการปรับกลยุทธ์อย่างต่อเนื่องตามความจำเป็น และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

ข้อเสนอแนะเชิงบริหาร ดังนี้ (๑) ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพในการรวมกลุ่มของเครือข่ายภาคประชาชนทั่วประเทศ ในทุกระดับ ทุกเครือข่าย (๒) ควรมีการปลูกฝังจิตสำนึกให้บุคคลทุกกลุ่ม ทุกเครือข่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเด็กและเยาวชน เพื่อเป็นการสืบทอดวัฒนธรรม และองค์ความรู้ต่าง ๆ ให้เด็กและเยาวชน ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในการพัฒนาต่อไปในอนาคต

Abstract

Title Guidelines managing networks in the public sector and participation in supporting the security of the Royal Thai Army

Field Strategy

Name Colonel Phiphat Jongwattanapisal **Course** NDC **Class** 65

This research is study relate with “Guidelines managing networks in the public sector and participation in supporting the security of the Royal Thai Army” is a qualitative research. The objectives are as follows : 1) to study the situation and its context, managing networks in the public sector and participation in supporting the security of the Royal Thai Army 2) to study problems and obstacles managing networks in the public sector and participation in supporting the security of the Royal Thai Army and 3) to study and determine guidelines for developing and improving the potential of managing networks in the public sector and participation in supporting the security of the Royal Thai Army

The research results found that Problems and obstacles in managing networks in the public sector and participation in supporting the security of the Royal Thai Army are as follows: 1) policies, plans, missions, duties 2) personnel 3) information systems, technologies, and tools and 4) participation Guidelines for developing and improving the potential managing networks in the public sector and participation in supporting the security of the Royal Thai Army include: 1) administrative restructuring of agencies responsible for regional network management; 2) coordination 3) budget 4) development of information technology systems 5) high-ranking commanders and unit commanders at all levels Policies must not be changed frequently 6) Communication systems in developed 7) Methods of dissemination and access to information are developed 8) The public affairs policy is established in the annual operational policy 9) There is a system for developing and improving the implementation plan. Including having strategies to reach the masses and achieve the goals of the strategy 10) There is continuous evaluation and adjustment of strategies as necessary and changing situations

Administrative recommendations are as follows : 1) There must be promotion and development of the potential for the integration of national networks of the people sector at all levels, all networks 2) Awareness should be instilled in every person, every group, every network, especially children and youth to inherit the culture and various knowledge for children and youth which is an important mechanism for further development in the future

คำนำ

เอกสารวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก” เนื่องจากผู้ทำวิจัยได้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก พบปัญหาอุปสรรคการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำประสบการณ์และความรู้ที่เคยปฏิบัติหน้าที่นำมาศึกษาและกำหนดแนวทางการพัฒนาปรับปรุงศักยภาพของการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก เพื่อให้การแก้ไขปัญหามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยหวังว่า ผลการวิจัยนี้ จะเป็นประโยชน์ในการนำไปพิจารณาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาปรับปรุงศักยภาพของการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก ต่อไป

พันเอก

(พิพัฒน์ จงวัฒนาไพศาล)

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ ๖๕

ผู้วิจัย

กิตติกรรมประกาศ

เอกสารวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้ ไม่อาจสำเร็จจุล่งลงได้ หากไม่ได้รับความร่วมมือ และความช่วยเหลือจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บังคับบัญชาทุกท่านของกรมกิจการพลเรือน ทหารบก คณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิของวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ได้แก่ พลโท กิตติ คงสมบัติ และ พันเอก จักรกฤษ สุขสัจจี (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก) นาวาอากาศเอก ปัญญา ศรีสิงห์ (ผู้อำนวยการกองวิชา ที่รับผิดชอบลักษณะวิชา) คณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิของวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ที่กรุณาให้คำปรึกษา และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องตลอดด้วยดีเสมอมา รวมทั้ง พันเอก หลิง ดร.บงกช เทพจารี อาจารย์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อเอกสารวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้

เอกสารวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้ ได้รับการสนับสนุนการวิจัยจากสถาบันวิชาการป้องกัน ประเทศ และขอขอบคุณผู้บังคับบัญชาทุกท่าน กำลังใจและการดูแลเอาใจใส่ทั้งร่างกาย และจิตใจ อย่างดีเยี่ยมจากครอบครัว ขอคุณประโยชน์ของเอกสารวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้ จงบังเกิดแก่บุคคล ดังกล่าว และผู้มีคุณูปการอันใหญ่หลวงต่อผู้วิจัย ให้ประสบแต่ความสุขความเจริญ มีพลานามัยที่ สมบูรณ์ และแข็งแรง หากแม้ว่า มีข้อบกพร่อง หรือข้อผิดพลาดในส่วนหนึ่งส่วนใดที่เกิดจากเอกสาร วิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

พันเอก

(พิพัฒน์ จงวัฒนาไพศาล)

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ ๖๕

ผู้วิจัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
Abstract	ข
คำนำ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญแผนภาพ	ซ
บทที่ ๑ บทนำ	๑
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๓
ขอบเขตของการวิจัย	๔
วิธีดำเนินการวิจัย	๔
ข้อจำกัดของการวิจัย	๖
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๗
คำจำกัดความ	๗
บทที่ ๒ การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๑๐
ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์	๑๐
แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่าย	๑๒
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ	๒๐
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ	๒๕
แนวคิดเกี่ยวกับผลประโยชน์แห่งชาติ (National Interest)	๓๒
แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม	๓๔
ความเป็นมา ภารกิจ บทบาท หน้าที่ของกรมกิจการพลเรือนทหารบก	๓๕
หลักนิยมกิจการพลเรือน	๓๖
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๕๖
กรอบแนวคิดของการวิจัย	๕๗
สรุป	๕๘

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ ๓ บริบทการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชน	๕๙
ผลการดำเนินงานในการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนที่ผ่านมา	๖๑
ปัญหาและอุปสรรคการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วม	๖๒
ผลการสัมภาษณ์ปัญหาและอุปสรรคการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชน	๖๘
สรุป	๗๐
บทที่ ๔ แนวทางการพัฒนาปรับปรุงศักยภาพของการบริหารจัดการเครือข่าย	๗๑
แนวทางการพัฒนาปรับปรุงศักยภาพของการบริหารจัดการเครือข่าย	๗๑
สรุป	๗๔
บทที่ ๕ สรุป และข้อเสนอแนะ	๗๕
สรุป	๗๖
ข้อเสนอแนะ	๗๙
บรรณานุกรม	๘๑
ภาคผนวก	๘๕
ผนวก ก	๘๘
ประวัติย่อผู้วิจัย	๘๙

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๓ - ๑ ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบาย แผนงาน ภารกิจ หน้าที่ของ หน่วยงานในการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วม สนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก	๖๓
๓ - ๒ ปัญหาและข้อเสนอแนะปัจจัยสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ด้านบุคลากร (คน) ในการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงาน ความมั่นคงของกองทัพบก	๖๔
๓ - ๓ ปัญหาและข้อเสนอแนะปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านระบบสารสนเทศ เทคโนโลยี เครื่องมือ และอุปกรณ์ในการบริหารจัดการเครือข่ายภาค ประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก	๖๕
๓ - ๔ ปัญหาและข้อเสนอแนะการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาชน ในการสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก	๖๖

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
๒ - ๑ กรอบแนวคิดของการวิจัย	๕๗

บทที่ ๑

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงทางพลวัตทางสังคม เศรษฐกิจ และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โลก ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้านอย่างรวดเร็ว ทำให้ทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ได้เล็งถึงความจำเป็นในการที่ต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดเพื่อให้ความร่วมมือ โดยหลักสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การพัฒนาความรู้ การเพิ่มพูนประสบการณ์ ทั้งทางด้านวิชาการ และการฝึกอบรม รวมทั้งการปลูกฝังคุณธรรม และจริยธรรม ส่งผลให้รัฐบาลมีนโยบายปฏิรูประบบราชการที่มุ่งเน้นส่วนราชการให้มีการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ตลอดจนการปรับโครงสร้าง ปรับบทบาท ภารกิจ ให้มีความเหมาะสม เพื่อตอบสนองต่อการบริการประชาชนตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ (พ.ร.ก. การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖, ๒๕๔๖) ปัจจุบันองค์กรภาครัฐและเอกชน ได้ให้ความสำคัญกับบุคลากร เพราะถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าและเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการปฏิบัติงาน เป็นผู้ปรับเปลี่ยนองค์กรให้ดำเนินไปในทิศทางที่ต้องการเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เนื่องจากองค์กรจะประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการหรือไม่ จำเป็นจะต้องอาศัยคนที่มีความรู้ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

เมื่อปี ๒๕๕๓ พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ดำรงตำแหน่ง ผู้บัญชาการทหารบก (ผบ.ทบ.) และ รองผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (รอง ผอ.รมน.) ในขณะนั้น มีเจตนาจะหล่อหลอมหัวใจคนไทยให้เป็นหนึ่งเดียว “เป็นมวลชนที่มีจิตใจรักชาติ รักแผ่นดิน” เหมือนกลุ่มมวลชนที่เกิดขึ้นในอดีต เพื่อให้เกิดความรักและสามัคคีกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งจะผนึกกำลังร่วมกันในการปกป้องและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ในทุกโอกาส รวมทั้งเป็นเครือข่ายในการเฝ้าระวัง แจ้งเตือน และเข้าร่วมสนับสนุนการแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติในทุกมิติ และมีนโยบายให้บูรณาการงานด้านมวลชนให้ปรากฏผลที่เป็นรูปธรรม เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยจัดตั้งเป็นเครือข่ายภาคประชาชน ที่จะสนับสนุนภารกิจของกองทัพบก (ทบ.) และกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) เพื่อเป็นการป้องกันภัยคุกคามได้ในทุกมิติ และตอบสนองต่อนโยบายและสั่งการของ ผบ.ทบ./รอง ผอ.รมน. ทั้ง ทบ. และ กอ.รมน. จึงได้ดำเนินการจัดตั้ง “ศูนย์ประสานงานมวลชน (ศปช.)” ขึ้น ในทุกระดับ โดยในส่วนของ กอ.รมน. ได้มีการจัดตั้งในส่วนกลาง ได้แก่ กองอำนาจการรักษา

ความมั่นคงภายในภาค (กอ.รมน.ภาค) และกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัด (กอ.รมน.จว.) ใน ส่วนของ ทบ. นั้น ได้ดำเนินการจัดตั้ง “ศูนย์ประสานงานมวลชน หน่วยขึ้นตรงกองทัพบก (ศปช.นขต.ทบ.)”

ต่อมา เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ กองทัพบก ได้ปรับโครงสร้างใหม่ โดยให้ “กรม กิจการพลเรือนทหารบก” ได้จัดตั้ง “กองกิจการมวลชน” ขึ้นตรงต่อ “สำนักจิตวิทยา กรมกิจการพลเรือน ทหารบก” มีชื่อย่อว่า “กกช.สจว.กร.ทบ.” มีหน้าที่รับผิดชอบอำนวยการ ประสานงาน และกำกับดูแล งานด้านกิจการมวลชนของ ทบ. ซึ่งได้ดำเนินการขออนุมัติหลักการจาก ผบ.ทบ. มีการปรับ โครงสร้างการจัด การอำนวยการ และหน้าที่รับผิดชอบของศูนย์ประสานงานมวลชน ของหน่วยขึ้น ตรงกองทัพบก (ศปช.นขต.ทบ.) ตามหนังสือ กร.ทบ. ที่ กท ๐๔๐๕/๒๙๖ ลง ๒๙ มกราคม ๒๕๕๘

“กรมกิจการพลเรือนทหารบก” ในฐานะ “กรมฝ่ายเสนาธิการของกองทัพบก” ดูแล รับผิดชอบงานทางด้านกิจการพลเรือน มีความจำเป็นต้องพัฒนาให้สอดคล้องตามสถานการณ์ภัยคุกคาม ในรูปแบบใหม่ ทั้งในเรื่อง ยาเสพติด, แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย, การก่อการ ร้ายอาชญากรรมข้ามชาติ, การทำลายทรัพยากรธรรมชาติ ป่าไม้ และสิ่งแวดล้อม, การก่อเหตุรุนแรง ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ (จชต.), ความแตกต่างทางความคิด ซึ่งนำไปสู่ความแตกแยกและใช้ความ รุนแรงต่อกัน, การจลาจลจ้วงลว่งละเมิดสถาบันพระมหากษัตริย์ และปัญหาอื่นๆ ซึ่งทำให้กองทัพบกต้อง เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในการแก้ปัญหาต่างๆ อีกทั้งความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีที่ได้มีการ พัฒนาไปอย่างรวดเร็วแบบก้าวกระโดด ในการปฏิบัติงานด้านกิจการพลเรือนสนับสนุนภารกิจต่างๆ ของ กองทัพบก ทั้งในด้านการป้องกันประเทศ การรักษาความมั่นคงภายใน การรักษาความสงบเรียบร้อย ภายในประเทศ และรวมถึงการช่วยเหลือประชาชน ก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วยเช่นเดียวกัน

... ”งานของทหารนั้นล้วนผูกพันอยู่กับความมั่นคงปลอดภัยของชาติทั้งสิ้น” อีกประการ หนึ่ง จะต้องทำความเข้าใจให้ถ่องแท้ว่า งานด้านทหารก็ตามงานด้านพลเรือนก็ตาม แท้จริงแล้ว ก็คือ งานส่วนรวมของชาติ ซึ่งมีความสำคัญและเกี่ยวพันเชื่อมโยงถึงกันหมด จะแยกออกจากกันให้เด็ดขาด ไม่ได้ หากจะต้องดำเนินไปพร้อมกันและประสานสอดคล้องกันเป็นอย่างดีด้วย ทหารทุกคนจึงต้อง สำเนียงตระหนกอยู่เสมอในความรับผิดชอบ ที่จะต้องปฏิบัติงานของตัวร่วมงานกับผู้อื่นให้ได้ผล สมบูรณ์ทุกส่วน เพื่อนำพาประเทศชาติของเราให้ก้าวไปถึงความวัฒนาสถาพร และดำรงมั่นคงอยู่ ในความร่มเย็นเป็นอิสระตลอดไป” ... (พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ในพิธีพระราชทานกระบี่แก่ผู้สำเร็จการศึกษา จาก โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า โรงเรียนนายเรือ โรงเรียนนายเรืออากาศ และวิทยาลัยแพทยศาสตร์ พระมงกุฎเกล้า ณ อาคารใหม่ สวนอัมพร เมื่อ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐)

ในการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคง ของกองทัพบก ผู้วิจัยพบว่า “ทหารกองเกิน” ซึ่งเป็นชายที่มีสัญชาติไทย อายุตั้งแต่ ๑๘ ปีบริบูรณ์ และยังไม่ถึง ๓๐ ปีบริบูรณ์ ซึ่งได้ลงบัญชีทหารกองเกินไว้แล้ว หรือผู้ที่มีอายุยังไม่ถึง ๔๖ ปี เมื่อเข้ามา

รับราชการเป็น “พลทหารกองประจำการ” โดยบรรจุเข้ารับราชการ ในตำแหน่ง “พลอาสาสมัคร” เป็นข้าราชการ แต่ไม่มียศ รับเงินเดือน พ.๒ (ประจำการ ๖ เดือน, ๑ ปี, ๑ ปี ๖ เดือน หรือ ๒ ปี ดังนั้นเมื่อ “พลทหารกองประจำการ” พ้นจากการ”ประจำการ” นั้น บุคลากรเหล่านี้ ออกไปประกอบอาชีพแขนงต่างๆ ในสายงานตามพื้นที่ต่างๆ ทั่วประเทศ บุคคลเหล่านี้ถือ เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าและความสำคัญต่อกองทัพบกอย่างยิ่ง แต่ยังพบปัญหาในระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเหล่านี้ ยังไม่ชัดเจน ยังไม่สมบูรณ์ พบได้จาก เมื่อ “พลทหารกองประจำการ” เหล่านี้พ้นจากกองทัพออกไป กองทัพบกยังไม่มีระบบการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนในการติดต่อ เชื่อมโยงบุคคลเหล่านี้ เพื่อเป็นเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบกต่อไป

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสถานการณ์และบริบทของการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก ปัญหาอุปสรรคการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก และแนวทางการพัฒนาปรับปรุงศักยภาพการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก เพื่อค้นหาสาเหตุว่า สิ่งใดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก รวมทั้งแนวทางการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการปฏิบัติงานของเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบกให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการทราบถึง “แนวทางการพัฒนาปรับปรุงศักยภาพการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก” โดยศึกษาประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. เพื่อศึกษาสถานการณ์และบริบทของการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก
๒. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก
๓. เพื่อศึกษาและกำหนดแนวทางการพัฒนาปรับปรุงศักยภาพของการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ฝ่ายทหาร ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาาระดับต่าง ๆ ฝ่ายพลเรือน ได้แก่ เครือข่ายภาคประชาชน ได้แก่ กลุ่มทหารที่ปลดประจำการ และกลุ่มนักศึกษาวิชาทหาร ชั้นปีที่ ๓ - ๕

ขอบเขตด้านเนื้อหา

๑. การศึกษาวิจัยเน้นศึกษาวิเคราะห์โครงสร้างองค์การด้านการบริหารจัดการของกองทัพบกเท่านั้น

๒. การศึกษาวิจัยเน้นหลักการปฏิบัติหรือข้อกำหนดที่สามารถเปิดเผยสาธารณะได้เท่านั้น การศึกษาวิจัยเน้นศึกษาการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบกเท่านั้น

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ตั้งแต่ ตุลาคม ๒๕๖๕ - มิถุนายน ๒๕๖๖

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้ เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth Interview) เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการบริหารงานการจัดการ เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์หาแนวทางที่เหมาะสมตามแนวคิด ทฤษฎี และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก โดยมีการดำเนินการดังนี้

๑. การรวบรวมข้อมูล

๑.๑ ข้อมูลทุติยภูมิ ได้จากเอกสารทางวิชาการ บทความเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ และข้อมูลจากส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งในการศึกษา จะมีการค้นคว้ารวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่เชื่อถือได้

๑.๒ ข้อมูลปฐมภูมิ ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และ จากประสบการณ์การปฏิบัติงานของผู้วิจัยซึ่งเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำการศึกษาโดยตรงการดำเนินการวิจัย ใช้เครื่องมือดังนี้

๑.๒.๑ เครื่องมือการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) โดยการรวบรวม ข้อมูลทุติยภูมิที่ได้จากการศึกษาและค้นคว้าจากเอกสารทางวิชาการ งานวิจัย บทความ รายงาน รวมทั้งเอกสารอิเล็กทรอนิกส์หรือข้อมูลที่ได้จากอินเทอร์เน็ตในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

๑.๒.๑.๑ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

๑.๒.๑.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

๑.๒.๑.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

๑.๒.๑.๔ แนวคิดเกี่ยวกับอุดมการณ์ (Ideology)

๑.๒.๑.๕ แนวคิดเกี่ยวกับผลประโยชน์แห่งชาติ

๑.๒.๑.๖ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

๑.๒.๑.๗ ความเป็นมา ภารกิจ บทบาท หน้าที่ของกรมกิจการพลเรือนทหารบก

๑.๒.๑.๘ หลักนิยมกิจการพลเรือน

๑.๒.๑.๙ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๑.๒.๒. เครื่องมือการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) ประกอบด้วย ๒ ขั้นตอน ดังนี้

๑.๒.๒.๑ การสร้างแบบสัมภาษณ์ เป็นการออกแบบข้อคำถามที่จะนำไปใช้ในการ สัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้างหรือเป็นแบบสัมภาษณ์ที่ไม่มีโครงสร้างของข้อคำถามที่ตายตัว แต่เป็นเพียงการกำหนดแนวข้อคำถามแบบเปิดกว้างหรือการใช้แบบสัมภาษณ์ปลายเปิด สำหรับนำไปใช้ในการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ที่มีประสบการณ์จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้มาซึ่ง ข้อมูลปฐมภูมิ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสัมภาษณ์สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างหลากหลาย ทั้งนี้ การสร้างแบบสัมภาษณ์จะมีผู้ทรงคุณวุฒิหรืออาจารย์ที่ปรึกษาช่วยในการตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสม เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่มีความสมบูรณ์สอดคล้องกับประเด็นปัญหาและวัตถุประสงค์ของ การวิจัย

๑.๒.๒.๒ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth interview) โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้ที่มีประสบการณ์จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ฝ่ายทหาร ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาาระดับต่างๆ ประกอบด้วย เสธ.ทบ., รอง เสธ.ทบ., จก.กร., ผอ.กช., มทก.๑, ผบ.พล., ผบ.มทบ., ผอ.กกร.ทก. และฝ่ายพลเรือน ได้แก่ เครือข่ายภาคประชาชน ได้แก่ กลุ่มทหารที่ปลดประจำการ และกลุ่ม นักศึกษาวิชาทหาร ชั้นปีที่ ๓ - ๕

๑.๒.๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล จะขอความร่วมมือกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อขอ สัมภาษณ์อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งนี้ในกระบวนการสัมภาษณ์เชิงลึก จะมีการขอ อนุญาตจากผู้ให้สัมภาษณ์ เพื่อขอบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์และมีกระบวนการสอบทานความถูกต้อง ในภายหลัง

๒. เครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูล เป็นขั้นตอนที่สำคัญในกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยสร้างข้อสรุปจากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ประกอบกับชุดข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัย และการประยุกต์ใช้แนวทางการบริหารจัดการ เพื่อการวิเคราะห์และประมวลผล สร้างข้อสรุปเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน คือ

๒.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุป ใช้การวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Induction) โดยการตีความสร้างข้อสรุปข้อมูลจากสิ่งที่เป็นรูปธรรม ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ส่วนใหญ่จะเป็นข้อความบรรยาย (Descriptive) ซึ่งได้จากการสังเกต สัมภาษณ์ และจดบันทึก

๒.๒ การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เป็นข้อความบรรยายเช่นกัน แต่จะกระทำกับข้อมูลที่ได้จากเอกสาร โดยพยายามทำให้ข้อมูลนั้นเป็นจำนวนที่นับได้ โดยมีลักษณะสำคัญ ๓ ประการ คือ

๒.๒.๑ ใช้วิธีการเชิงปริมาณอย่างเป็นระบบและเน้นความเป็นวัตถุวิสัย

๒.๒.๒ อิงกรอบทฤษฎี

๒.๒.๓ การบรรยายจะเน้นเนื้อหาตามที่ปรากฏไม่เน้นการตีความ

๓. การนำเสนอข้อมูลรายงานวิจัยเป็นแบบพรรณนาและวิเคราะห์ นำเสนอแนวคิดใหม่ๆ จากการศึกษาวิจัย

ข้อจำกัดของการวิจัย

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเฉพาะการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก ซึ่งปฏิบัติงานด้านกิจการพลเรือนของกองทัพบกเท่านั้น สำหรับข้อจำกัดในการศึกษาครั้งนี้ วิเคราะห์โครงสร้างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้การวิจัยในครั้งนี้ไม่ได้เจาะลึกในรายละเอียดการปฏิบัติ ซึ่งอาจจะมีผลคลาดเคลื่อนบ้าง เนื่องจากความแตกต่างเรื่องเวลา ช่วงเวลาจึงทำให้มีผลที่แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑. ทราบสถานการณ์และบริบทของการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก
๒. ทราบปัญหาอุปสรรคการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก
๓. ทราบการกำหนดแนวทางการพัฒนาปรับปรุงศักยภาพการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก

คำจำกัดความ

ทหารกองเกิน	หมายถึง ชายที่มีสัญชาติไทย อายุตั้งแต่ ๑๘ ปีบริบูรณ์ และยังไม่ถึง ๓๐ ปีบริบูรณ์ ซึ่งได้ลงบัญชีทหารกองเกินไว้แล้ว หรือผู้ที่มีอายุยังไม่ถึง ๔๖ ปีบริบูรณ์ แต่ยังไม่ได้ลงบัญชีทหารกองเกิน
เกณฑ์ทหาร	หมายถึง การเรียกบุคคลมาตรวจเลือกเข้ารับราชการทหารกองประจำการในยามปกติ บุคคลใดได้รับหมายเรียกแล้ว จะต้องไปเข้ารับการตรวจเลือกทหารกองเกิน (เกณฑ์ทหาร) ตามหมายเรียกของนายอำเภอ/ผู้อำนวยการเขต/ปลัดอำเภอ ผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอ
ทหารเกณฑ์	หมายถึง ทหารกองประจำการ ผู้ที่อยู่ในกำหนดเข้ารับการตรวจเลือกในเมษายนของปี
จบนักศึกษาวิชาทหาร ปี ๑ (รต. ปี ๑)	หมายถึง ถ้าสมัครเป็นทหาร ๑ ปี ถ้าจับได้สลากร่าง เข้ารับราชการทหารกองประจำการ ๑ ปี ๖ เดือน
จบนักศึกษาวิชาทหาร ปี ๒ (รต. ปี ๒)	หมายถึง ถ้าสมัครเป็นทหาร ๖ เดือน ถ้าจับได้สลากร่าง เข้ารับราชการทหารกองประจำการ ๖ เดือน
พลทหารกองประจำการ	หมายถึง ผู้ที่บรรจุเข้ารับราชการ ในตำแหน่งพลอาสาสมัคร เป็นข้าราชการ แต่ไม่มียศ รับเงินเดือน พ.๒
ทหารกองประจำการ	หมายถึง ผู้ซึ่งขึ้นทะเบียนกองประจำการและได้เข้ารับราชการในกองประจำการจนกว่าจะได้ปลด

ทหารที่ปลดจากกองประจำการ	หมายถึง ทหารกองหนุนประเภทที่ ๑ รับราชการในกองประจำการจนครบกำหนดหรือทหารกองเกินซึ่งสำเร็จการฝึกวิชาทหารตามกฎหมาย ว่าด้วยการส่งเสริมการฝึกวิชาทหาร และได้ขึ้นทะเบียนกองประจำการแล้วปลดเป็นทหารกองหนุนตามพระราชบัญญัติ
การมีส่วนร่วม	หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเข้ามามีบทบาทร่วมในกิจกรรมทุกประการตามกำลังความสามารถของสมาชิก ทั้งการตัดสินใจ การดำเนินกิจกรรม การติดตามตรวจสอบ และการประเมินผลร่วมกัน และนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขพัฒนางานในกลุ่มให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
องค์กรภาคประชาชน	หมายถึง หน่วยงานที่ให้บริการสาธารณะ ตามแนวนโยบายแห่งรัฐ เช่น มูลนิธิ สภาวิชาชีพ องค์กรอิสระ สมาคม ชมรม ฯลฯ เพื่อให้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของกองทัพบก ให้เป็นไปตามความมุ่งหมายและมีประสิทธิภาพ
เครือข่ายการประชาสัมพันธ์	หมายถึง หน่วยงานด้านการประชาสัมพันธ์ของกองทัพบก และหน่วยงานด้านการประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เป็นเครือข่ายของกองทัพบก ทั้งภาครัฐและเอกชนและสื่อมวลชนต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์อันดี
เครือข่ายการเสริมสร้างอุดมการณ์ชาติ	หมายถึง ตัวแทนประชาชน องค์กร (ตัวแทนบุคคลที่ ๓) มีปฏิสัมพันธ์กับกองทัพบก ที่ยึดมั่นในความรักชาติ ระบอบการปกครอง ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีจิตสำนึกต่อส่วนรวมและประเทศชาติ พร้อมให้การสนับสนุนการเสริมสร้างความรักชาติ

เครือข่ายการปฏิบัติการจิตวิทยา

หมายถึง ตัวแทนบุคคลหรือกลุ่มบุคคล องค์กร (ตัวแทนบุคคลที่ ๓) ที่มีปฏิสัมพันธ์กัน มีทัศนคติเชิงบวก มีความเชื่อมั่นศรัทธาต่อกองทัพบก พร้อมให้การสนับสนุนการปฏิบัติทางทหาร และความมั่นคงในทุกๆ ด้าน

บทที่ ๒

การทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยศึกษาวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเรื่อง “แนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก” ดังนี้

๑. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์
๒. แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่าย
๓. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
๔. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
๕. แนวคิดเกี่ยวกับผลประโยชน์แห่งชาติ (National Interest)
๖. แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
๗. ความเป็นมา ภารกิจ บทบาท หน้าที่ของกรมกิจการพลเรือนทหารบก
๘. หลักนิยมกิจการพลเรือน
๙. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
๑๐. กรอบแนวคิดของการวิจัย
๑๑. สรุป

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ทฤษฎีมาสโลว์ หรือ ลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's Hierarchy of Needs) เป็นทฤษฎีจิตวิทยาที่ อับราฮัม เอช. มาสโลว์ คิดขึ้นเมื่อปี ค.ศ. ๑๙๕๓ ในเอกสารชื่อ “A Theory of Human Motivation” Maslow ระบุว่า มนุษย์มีความต้องการทั้งหมด ๕ ชั้นด้วยกัน ความต้องการทั้ง ๕ ชั้น มีเรียงลำดับจากขั้นต่ำสุดไปหาสูงสุด มนุษย์จะมีความต้องการในขั้นต่ำสุดก่อน เมื่อได้รับการตอบสนองจนพอใจแล้วก็จะเกิดความต้องการขั้นสูงต่อไป ความต้องการของบุคคลจะเกิดขึ้น ๕ ชั้นเป็นลำดับ ดังนี้

๑. ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการลำดับต่ำสุดและเป็นพื้นฐานของชีวิต ได้แก่ ความต้องการเพื่อตอบสนองความหิว ความกระหาย ความต้องการเพื่อความอยู่รอดของชีวิต คือ ปัจจัยสี่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่פקอาศัย รวมถึงสิ่งที่ทำให้การดำรงชีวิตสะดวกสบาย นั่นเอง ในขั้นนี้สิ่งที่ลูก้าต้องการ หนีไม่พ้นสินค้าและบริการ อุปโภค บริโภค ทั่วไปๆ เช่น ร้านอาหาร ร้านขายยา บ้าน รถยนต์ มือถือ

๒. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการขั้นนี้ถึงจะเกิดขึ้น ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยที่มีที่ยึดเหนี่ยวทางจิตใจ ปราศจากความกลัว การสูญเสีย และภัยอันตราย เช่น สภาพสิ่งแวดล้อมบ้านปลอดภัย การมีงานที่มั่นคง การมีเงินเก็บออม ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย รวมถึง ความมั่นคงปลอดภัยส่วนบุคคล สุขภาพและความเป็นอยู่ ระบบรับประกัน-ช่วยเหลือ ในกรณีของอุบัติเหตุ/ความเจ็บป่วย

ในขั้นนี้สิ่งที่ลูกค้าต้องการ คือ สินค้าและบริการที่ตอบโจทย์ในด้านการสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เช่น กล้องวงจรปิด การลงทุน การออม การทำประกันชีวิต หรือการย้ายบ้านที่อยู่อาศัย ปรับเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมที่มีการดูแลรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดี

๓. ความต้องการความรักและสังคม (Belonging and Love Needs) เมื่อมีความปลอดภัยในชีวิตและมั่นคงในการทำงานแล้ว คนเราจะต้องการความรัก ความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความต้องการเป็นเจ้าของและมีเจ้าของ ความรักในรูปแบบต่างกัน เช่น ความรักระหว่าง คู่รัก พ่อ แม่ ลูก เพื่อน สามี ภรรยา ได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่ม

ในขั้นนี้สิ่งที่ลูกค้าต้องการ ก็คือ สินค้าและบริการที่สามารถตอบสนองอารมณ์ ความรู้สึกของเขาได้ เช่น บริการจัดหาคู่ บริการจัดงานแต่งงาน บริการทัวร์ท่องเที่ยว หรือหากเป็นสินค้าตัวอย่างง่ายๆที่ทำให้เห็นภาพชัดเจน เช่น ความต้องการเป็นเจ้าของรถยนต์ BENZ BMW เพื่อให้เพื่อนหรือคนรอบข้าง ชื่นชม ยอมรับ เป็นสมาชิกในกลุ่ม

๔. ความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือในตนเอง (Esteem Needs) เมื่อมีความต้องการความรักและการยอมรับได้รับการตอบสนองแล้ว คนเราจะต้องการสร้างสถานภาพของตัวเองให้สูงขึ้น เด่นขึ้น มีความภูมิใจและสร้างความนับถือตนเอง ชื่นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกมั่นใจในตนเองและมีเกียรติ ความต้องการเหล่านี้ เช่น ยศ ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่สูงงานที่ทำหาย ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน โอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ ฯลฯ

ในขั้นนี้สิ่งที่ลูกค้าต้องการ ก็คือ สินค้าและบริการที่ส่งเสริมความภาคภูมิใจในตนเอง เช่น อสังหาริมทรัพย์ เครื่องเพชรราคาแพง บริการระดับพรีเมียม เครื่องบินส่วนตัว โรงแรม ๕ ดาว

๕. ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน (Self-actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์และความต้องการนี้ยากต่อการบอกได้ว่าเป็นอะไร เราเพียงสามารถกล่าวได้ว่า ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเป็นความต้องการที่มนุษย์ต้องการจะเป็น ต้องการที่จะได้รับผลสำเร็จในเป้าหมายชีวิตของตนเอง และต้องการความสมบูรณ์ของชีวิต สินค้าและบริการที่ตอบโจทย์คนในขั้นนี้อาจมองหายาก เพราะความต้องการสูงสุดของคนกลุ่มนี้ จะมาจากแรงบันดาลใจ หรือ Passion ด้านจิตใจที่ต้องการมากกว่า ด้านวัตถุที่จับต้องได้

การนำทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ลำดับชั้นของ มาสโลว์มาใช้ในการตลาด หรือการทำธุรกิจ สามารถช่วยให้คุณเข้าใจแรงจูงใจ และความต้องการของ ลูกค้า เมื่อคุณทราบแล้วว่าสินค้าหรือบริการของคุณสามารถตอบโจทย์ความต้องการด้านไหน คุณ สามารถสร้างกลยุทธ์และวิธีการขายสินค้าและบริการของคุณได้ให้สอดคล้องกับความต้องการในด้าน ต่างๆ ของลูกค้าของคุณ การขายสินค้าก็จะไม่ใช่เรื่องยากอีกต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่าย

พจนานุกรมของ The Webster's Collegiate ให้คำจำกัดความของเครือข่าย ว่า เป็น การแลกเปลี่ยนข้อมูล หรือบริการกันระหว่างบุคคลกลุ่มหรือสถาบัน

พอล สตาร์ก (Paul Starkey, ๒๐๒๐) ที่ปรึกษาทางวิชาการด้านการสร้างเครือข่ายใน แอฟริกาใต้ ความหมายของเครือข่าย คือ กลุ่มของคน หรือองค์กรที่สมัครใจแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูล ระหว่างกันหรือทำกิจกรรมร่วมกันในลักษณะที่บุคคลหรือองค์กร สมาชิกยังคงมีความเป็นอิสระในการ ดำเนินกิจกรรมของตน ในความหมาย คือ ความสัมพันธ์ของสมาชิกในเครือข่ายต้อง เป็นไปโดยสมัครใจ กิจกรรมที่ทำในเครือข่ายต้องมีลักษณะเท่าเทียมกันหรือแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และการเป็นสมาชิกของ เครือข่าย ไม่มีผลกระทบต่อความเป็นอิสระ หรือความเป็นตัวของตัวเอง ของคน หรือองค์กร

มิทเชล (Mitchell, ๑๙๖๘) ความหมายของเครือข่าย เป็นความสัมพันธ์ทั้งทางตรง และทางอ้อมระหว่างบุคคลหนึ่งกับบุคคลอื่นๆ ที่อยู่รอบข้าง ลักษณะของความสัมพันธ์สามารถ อธิบายพฤติกรรมของบุคคลที่อยู่ในเครือข่ายนั้นได้ เครือข่ายจึงเป็นกรอบแนวความคิดที่ใช้ใน การศึกษาถึงความสัมพันธ์ ตลอดจนพฤติกรรมของบุคคลต่าง ๆ ที่อยู่ในสังคม

มาริน และเวลล์แมน (Marin; & Wellman, ๒๐๑๑) ให้ความหมายเครือข่าย ว่า หมายถึง กลุ่มของสมาชิกเครือข่าย (Nodes) ที่มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกัน โดยมีความสัมพันธ์และ ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ความเป็นเพื่อน ญาติพี่น้อง ผู้ร่วมงาน การพูดคุย การให้ คำแนะนำการให้ความไว้วางใจการแลกเปลี่ยนสารสนเทศ การติดต่อสื่อสารผ่านอีเมลและสื่อสังคม ออนไลน์การให้ความร่วมมือ

ความหมายของเครือข่าย

Mitchell (๑๙๖๘) ให้ความหมาย เครือข่าย หมายถึง ความสัมพันธ์ทั้งทางตรงและ ทางอ้อมระหว่างบุคคลหนึ่งกับบุคคลอื่นๆ ที่อยู่รอบข้าง ลักษณะของความสัมพันธ์นี้สามารถนำมา อธิบายถึงพฤติกรรมของบุคคลที่อยู่ในเครือข่ายนั้นได้จึงเป็นกรอบแนวความคิดที่ใช้ในการศึกษาถึง ความสัมพันธ์ตลอดจนพฤติกรรมของบุคคลต่างๆ ที่อยู่ในสังคม

Boissevain & Mitchell (๑๙๗๓) ให้ความหมายเครือข่าย หมายถึง รูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมที่ไม่มีขอบเขต ไม่มีโครงสร้างแน่นอนอนตายตัว การเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างกัน ๓ ลักษณะ ได้แก่ ๑) เครือข่ายการเปลี่ยนแปลง ๒) เครือข่ายการติดต่อสื่อสาร ๓) เครือข่ายความสัมพันธ์

Starkey (๑๙๙๗) ให้ความหมายของเครือข่าย หมายถึง การรวมกลุ่มของปัจเจกชน หรือองค์การโดยสมัครใจ โดยมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารหรือดำเนินกิจกรรมร่วมกัน ในขณะที่แต่ละองค์การก็มีการจัดการของตนเองอย่างเต็มที่ คือเครือข่ายไม่ได้มีผลต่อการปกครองตนเอง (Autonomy) และการมีอิสระ (Interdependence) ของสมาชิก

พระดาบเหนือ บุตรสีทา (๒๕๕๗) เครือข่าย หมายถึง การประสานความร่วมมือระหว่างบุคคล กลุ่ม และองค์การที่มีกิจกรรมคล้ายคลึงกัน และเชื่อมโยงขยายผลการทำงานหรือแนวคิดไปสู่ กลุ่มหรือองค์การอื่น ๆ เพื่อเสริมสร้างพลังในการแก้ปัญหาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ โดยผ่าน กระบวนการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระหว่างกัน การมีส่วนร่วม การทำกิจกรรมร่วมกันช่วยเหลือกัน โดยการติดต่ออาจทำได้ทั้งที่ผ่านศูนย์กลางแม่ข่ายหรือแกนนำ หรืออาจจะไม่มีแม่ข่ายหรือแกนนำแต่ จะทำการติดต่อโดยตรงระหว่างกลุ่ม ซึ่งจะมีการจัดรูปแบบหรือจัดระเบียบโครงสร้างที่คนหรือ องค์การ สมาชิกยังคงมีความเป็นอิสระโดยที่อาจมีรูปแบบการร่วมตัวแบบหลวม ๆ เฉพาะกิจ ตามความจำเป็นหรือเป็นโครงสร้างที่มีความสัมพันธ์ชัดเจน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายและวิธีการทำงาน ร่วมกันให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน จากที่กล่าวมาในข้างต้นสรุปได้ว่า เครือข่าย หมายถึง รูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคม ของปัจเจกบุคคล กลุ่ม และองค์การ ผ่านรูปแบบของปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดขึ้น

องค์ประกอบของเครือข่าย

ปาริชาติ สถาปิตานนท์ และ ชัยวัฒน์ ภิระพันธ์ (๒๕๔๖) องค์ประกอบที่สำคัญต่อการเสริมสร้างเครือข่าย คือ การถ่ายทอดความรู้ ทักษะ การสื่อสาร การบริหารข้อมูลข่าวสาร และการปฏิสัมพันธ์ เพื่อนำไปสู่การตีความหมายหรือการสร้าง ความหมาย และการเห็นและเข้าใจในเป้าหมายร่วม

สนทยา พลศรี (๒๕๕๐) กล่าวถึง องค์ประกอบของเครือข่ายมีองค์ประกอบ ดังนี้ ๑) สมาชิกของเครือข่าย ๒) วัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน ๓) ระบบความสัมพันธ์ ของเครือข่าย ๔) การบริหารจัดการ ๕) ผู้ประสานงานเครือข่าย ๖) กิจกรรมร่วมกัน ๗) การรวมพลังสมาชิก ๘) การสนับสนุนซึ่งกันและกัน ๙) การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง และ ๑๐) ผลงานของเครือข่าย

สรุปลักษณะประกอบของเครือข่าย ประกอบด้วยสมาชิกที่หลากหลาย มีวัตถุประสงค์ มีเป้าหมายร่วมกัน มีระบบความสัมพันธ์ของเครือข่าย การบริหารจัดการ กิจกรรม ร่วมกัน การรวมพลังสมาชิก การสนับสนุนซึ่งกันและกัน การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้และมีผลงานของเครือข่าย

วงจรเครือข่าย

เครือข่ายมีลักษณะที่เหมือนกับสิ่งมีชีวิตทั้งหมด คือ การมีวงจรหรือวัฏจักร (Cycle) ของตนเอง กล่าวคือ สิ่งมีชีวิตมีจุดเริ่มต้นจากการกำเนิดของชีวิต มีการเจริญเติบโตหรือถดถอย มีความแข็งแรงหรืออ่อนแอ มีการเจ็บป่วย มีวิวัฒนาการไปตามวัยไปสู่ภาวะสูงวัยมีการสืบเผ่าพันธุ์ และการสิ้นสุดของชีวิต วงจรชีวิต (Life Cycle) ดังกล่าวนี้อาจชีวิตจะเกิดขึ้นครบวงจรแต่สิ่งมีชีวิตบางชีวิตเกิดขึ้นไม่ครบวงจรกำเนิดขึ้นได้ไม่นานก็ถึงแก่ความตาย เป็นต้น ทั้งนี้การมีชีวิตรอดจนครบวงจรของชีวิตนั้นประกอบด้วยองค์ประกอบหลายประการ ทั้งองค์ประกอบภายในสิ่งมีชีวิตนั่นเอง และองค์ประกอบที่เป็นสิ่งแวดล้อมภายนอก เพราะสิ่งมีชีวิตมีความเจริญเติบโตต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ต้องต่อสู้เพื่อความอยู่รอดในการดำรงชีวิตต้องมีการสืบทอดชีวิตไปสู่ลูกหลาน เพื่อรักษาเผ่าพันธุ์ของตนเองไว้ไม่ให้สูญหายไปจากโลก ในทำนองเดียวกัน

เครือข่ายก็มีวงจรชีวิตของเครือข่าย (Networks Life Cycle) คือ มีจุดกำเนิดหรือการก่อตั้งมีความเจริญเติบโตหรือถดถอย มีความเข้มแข็งหรืออ่อนแอ มีความดำรงชีวิตอยู่หรือสิ้นสุด แต่วงจรชีวิตของเครือข่ายแตกต่างไปจากวงจรชีวิตของสิ่งมีชีวิตประการหนึ่ง คือ สิ่งมีชีวิตทุกชีวิตจะมีจุดจบ คือ ล้มตายไปจากโลก ตามอายุขัยหรือเงื่อนไขของกาลเวลา และสาเหตุอื่นๆ ที่เป็นอันตรายต่อชีวิตของตน ส่วนเครือข่ายนั้นเมื่อก่อรูปขึ้นแล้ว ถ้าหากดำเนินการหรือบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสมถูกต้องแล้ว เครือข่ายก็จะเจริญเติบโตมีความเข้มแข็ง และดำรงคงไปอย่างยั่งยืนสามารถขยายสายใยออกไปโดยไม่สิ้นสุด ไม่สูญหายไปจากโลกซึ่งปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนให้วงจรชีวิตของเครือข่ายดำเนินไปอย่างครบถ้วนสมบูรณ์เช่นนี้ก็ปัจจัยเดียวกับปัจจัยที่สนับสนุนวงจรชีวิตของสิ่งมีชีวิต คือ การต่อสู้เพื่อความอยู่รอดด้วยการปรับตัวของเครือข่ายให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปนั่นเอง (สนธยา พลศรี, ๒๕๕๐)

การสร้างและพัฒนาเครือข่าย

เครือข่ายทางสังคมเกิดจากการร่วมกันของคนในชุมชน เพื่อแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับปัญหา และการพัฒนา จนเกิดเป็นองค์ความรู้และทางเลือกในการแก้ปัญหา อันจะนำไปสู่การพัฒนาอย่าง แท้จริง ซึ่งในการเกิดเครือข่ายทางสังคมนั้นจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางในการ สร้างและ พัฒนาเครือข่าย สาระสำคัญของแนวทางในการสร้างเครือข่ายมีรายละเอียดดังนี้

๑. การสร้างความตระหนักในปัญหาและสำนึกในการรวมตัว เป็นการสร้างความ ตระหนัก ให้คนในสังคมได้รับรู้ถึงปัญหาหรือวิกฤติการณ์ที่เกิดขึ้นว่ามีผลกระทบต่อชีวิตประจำวัน ทำให้เกิด สำนึกว่า ถ้าหากไม่รวมกันเป็นเครือข่ายแล้ว ทุกคนจะได้รับผลกระทบทั้งสิ้น ด้วยการ ประชาสัมพันธ์ ให้ประชาชนได้รับรู้เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ นโยบาย กิจกรรม แผนการดำเนินงานของ เครือข่ายและ กระตุ้นให้ประชาชนอยากเข้าร่วมกิจกรรมและเป็นสมาชิกของเครือข่าย

๒. การสร้างจุดร่วมของผลประโยชน์เครือข่ายต้องแสดงให้เห็นว่า เครือข่ายมีผลประโยชน์ ต่อสมาชิกและสังคมอย่างไร สามารถแก้ไขปัญหาหรือวิกฤติการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างไร วัตถุประสงค์ ของ เครือข่ายต้องสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน จึงจะจูงใจให้เป็นสมาชิกของเครือข่าย

๓. การแสวงหาแกนนำที่ดีของเครือข่าย เป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำหรือมีคุณสมบัติของผู้นำ ที่ เหมาะสม เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป เพื่อให้เป็นแกนนำในการจัดตั้งเครือข่าย การดำเนินงานของเครือข่าย และการขยายเครือข่าย เพราะแกนนำที่ดีจะมีพลังในการจูงใจให้คนเข้าร่วมกิจกรรมของ เครือข่ายได้ง่าย

๔. การสร้างแนวร่วมสมาชิกของเครือข่าย สมาชิกของเครือข่ายเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดตั้ง เครือข่าย การสร้างแนวร่วมของสมาชิกเครือข่ายให้กว้างขวาง ด้วยการดึงบุคคลกลุ่ม องค์กรที่มี คุณสมบัติ เหมาะสมเข้าเป็นสมาชิกเครือข่าย ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพจึงเป็นสิ่งจำเป็นของ เครือข่าย ซึ่งอาจ ดำเนินการโดยให้แกนนำและสมาชิกเป็นผู้เสาะแสวงหาผู้ที่มีความคิดหรือประสบ ปัญหาแบบเดียวกันเข้าร่วม เป็นสมาชิกเครือข่าย แล้วขยายออกไปยังบุคคล กลุ่ม องค์กรอื่น ๆ ต่อไป พัฒนาสมาชิกให้สามารถสร้าง เครือข่ายต่อไปได้ด้วยตนเองเป็นต้น ซึ่งจะทำให้การจัดตั้งเครือข่าย ได้ง่ายและประสบความสำเร็จ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (๒๕๔๓) กล่าวถึง กระบวนการสร้างเครือข่ายเป็น ๔ ชั้น คือ

๑. ขั้นตอนการก่อรูปเครือข่าย (Network Forming)

: การก่อตัวของเครือข่ายนั้น อาจเกิดได้สองแนวทางใหญ่ ๆ แนวทางแรกคือ เครือข่ายที่ เกิดจากรัฐเข้าไปริเริ่ม (State Initiative) และเครือข่ายที่ประชาชนเป็นแกนนำจัดตั้ง (Citizen Initiative) และในการรวมตัวของเครือข่าย ที่สองนั้น หน่วยงานภาครัฐก็อาจเข้าไปช่วยในฐานะของผู้สนับสนุน (Supporter) และผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ให้การจัดตั้งเครือข่ายทำได้ง่ายขึ้น ซึ่งกระบวนการ ก่อตัวของเครือข่ายมีดังนี้ (๑) การสร้างเครือข่ายตระหนักในปัญหา (๒) การสร้างจุดร่วมของผลประโยชน์ (๓) การแสวงหาแกนนำที่ดีของเครือข่าย (๔) การสร้างแนวร่วมสมาชิกของเครือข่าย

๒. การจัดระบบบริหารเครือข่าย (Network Organizing)

: เป็นการจัดระบบเครือข่าย ที่จะช่วยให้เครือข่ายสามารถดำเนินงานไปได้อย่างราบรื่น โดยมีองค์ประกอบดังนี้ (๑) การจัดผังกลุ่มเครือข่าย (Mapping) (๒) การจัดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในเครือข่าย (Role and Responsibility) (๓) การจัดระบบติดต่อสื่อสาร (Communication System) (๔) การจัดระบบเรียนรู้ร่วมกัน (Learning System) และ (๕) การจัดระบบสารสนเทศ (Information System)

๓. การใช้ประโยชน์เครือข่าย (Network Utilizing)

๓.๑ การใช้เครือข่ายเพื่อเป็นเวทีกลางประสานงานร่วมกัน เป็นช่องทางในการประสานความเข้าใจระหว่างกันในด้านวัตถุประสงค์ขอบข่าย แผนการทำงาน วิธีการทำงานตลอดจนแนวทางปฏิบัติให้ไปในทิศทางเดียวกัน

๓.๒ การใช้เครือข่ายเพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนสารสนเทศและความรู้ยิ่งเครือข่ายมี อัตราการหมุนเวียนแลกเปลี่ยน (Velocity of Exchange) สารสนเทศและความรู้ระหว่างสมาชิกมากขึ้นเท่าใด เครือข่ายนั้นก็จะมีเกิดการเรียนรู้ระหว่างกันมากขึ้นเท่านั้น เพราะการแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือบทเรียนใหม่ ๆ ที่ค้นพบขึ้นมาจะช่วยต่อยอดความคิด และความรู้ระหว่างสมาชิกเครือข่าย อีกทั้งยังช่วยประสานงานให้รู้ว่าปัจจุบันใครสนใจเรื่องเดียวกันบ้าง ซึ่งอัตราหมุนเวียนของการแลกเปลี่ยนขึ้นอยู่กับความสะดวกของการพบปะกันระหว่างสมาชิกความสามารถในการเข้าถึงสารสนเทศ และประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศของเครือข่าย ดังนั้นเครือข่ายพึงกระทำให้สมาชิกพบปะกันให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้และทำให้สมาชิกเข้าถึงสารสนเทศได้ง่ายที่สุดเช่นเดียวกัน

๓.๓ การใช้เครือข่ายเพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนและระดมทรัพยากร ควรมีหน่วยงาน กลางเข้ามาทำหน้าที่สนับสนุนเงินทุนเพิ่มจากส่วนที่เครือข่ายได้ระดมจากสมาชิกในกลุ่มอยู่แล้ว โดยอาจดำเนินการประสานงานกับองค์กรระหว่างประเทศ หรือมูลนิธิในต่างประเทศที่มีจุดหมาย เหมือนกันกับเครือข่ายนั้น หรืออาจทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางข้อมูลข่าวสารเรื่องแหล่งเงินทุน วัสดุ อุปกรณ์และบุคลากรเพื่อให้เครือข่ายเข้ามาสืบค้นได้โดยมีหน่วยงานกลางดำเนินการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่างประเทศแทนเครือข่ายก็ได้ นอกจากนี้ก็อาจใช้วิธีสร้างระบบรับรองเครือข่าย เช่น การออกเอกสารรับรองเครือข่าย เพื่อให้เครือข่ายสามารถนำไปใช้ขอทุนจากธุรกิจโดยตรงได้

๓.๔ การใช้เครือข่ายเพื่อเป็นเวทีสร้างสรรค์และพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ ควรให้สมาชิก ของแต่ละเครือข่ายมีทักษะในการศึกษาวิจัยด้วยตนเอง ในกระบวนการที่เป็นวิทยาศาสตร์ (Scientific Thinking) ซึ่งองค์ความรู้ใหม่ ๆ จะเกิดจากเครือข่าย หากมีการแลกเปลี่ยนความรู้และลงมือศึกษา ค้นคว้าร่วมกันระหว่างสมาชิก และลักษณะองค์ความรู้ที่ได้รับจะสอดคล้องกับบริบทแวดล้อมของ พื้นที่ของตนเอง

๓.๕ การใช้เครือข่ายเพื่อเป็นเวทีสร้างกระแสผลักดันประเด็นใหม่ ๆ เครือข่ายสามารถที่ เป็นผู้ปลุกกระแสบางเรื่องเพื่อปลุกให้สังคมเกิดความตื่นตัวในเรื่องนั้น ๆ และอาจรวมถึงการขยายผลออกไปในวงกว้างขึ้นด้วย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระดับความกว้างและความเข้มแข็งของเครือข่าย รวมไปถึงความสามารถของเครือข่ายในการครอบคลุมกลุ่มคนหลัก ๆ ของสังคมความต่อเนื่องของกิจกรรม และความเป็นเอกภาพในการร่วมมือ

ปัจจัยการสร้างและบริหารเครือข่าย

ปัจจัยการสร้างและบริหารเครือข่าย (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, ๒๕๔๓) ประกอบด้วย (๑) ผู้นำของเครือข่าย (๒) ระบบการติดต่อสื่อสารและการมีกิจกรรมร่วมกัน (๓) การจัดระบบสารสนเทศ (๔) ทรัพยากรสนับสนุนอย่างเพียงพอ และ (๕) ระบบการเรียนรู้ร่วมกัน ดังนี้

๑. ผู้นำของเครือข่าย ในจำนวนสมาชิกของเครือข่ายบุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการกำหนด ความสำเร็จหรือล้มเหลวของเครือข่าย คือ ผู้นำของเครือข่าย ดังนั้น การกำหนดตัวผู้นำเครือข่ายที่มีภาวะผู้นำเข้มแข็งสามารถระดมความร่วมมือร่วมใจจากสมาชิกในกลุ่ม รวมทั้งมีความรู้และประสบการณ์ร่วมกับเครือข่าย มีความเข้าใจในปัญหาและความต้องการของกลุ่ม มีบารมีเป็นที่ยอมรับเชื่อถือของสมาชิก และที่สำคัญคือสามารถบริหารจัดการกลุ่มได้ ทั้งนี้ผู้นำกลุ่มหรือเครือข่ายอาจมิใช่บุคคลเพียงคนเดียว แต่เป็นคณะ ผู้นำ (collective) ประกอบไปด้วยบุคคลหลากหลายในท้องถิ่นเข้ามาช่วยกัน เครือข่ายจะขับเคลื่อนไปได้ อย่างมีพลัง หากคณะผู้นำทำงานประสานกันอย่างแนบสนิท แต่ถ้าคณะผู้นำแตกแยกก็จะส่งผลทำให้เครือข่าย อ่อนกำลังลง ไม่สามารถขับเคลื่อนไปสู่ทิศทางที่พึงประสงค์ได้

๒. ระบบการติดต่อสื่อสาร และการมีกิจกรรมร่วมกัน การติดต่อสื่อสารกันอย่างสม่ำเสมอระหว่างสมาชิกเป็นช่องทางที่สร้างความยั่งยืนให้กับเครือข่าย ซึ่งต้องอาศัย ผู้ประสาน การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการติดต่อสื่อสาร การมีกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ผู้ประสาน เมื่อเครือข่ายขยายตัวอย่างกว้างขวาง มีกิจกรรม โครงการที่ทำอย่างต่อเนื่องร่วมกัน อย่างสม่ำเสมอ อาจต้องมีผู้ประสานซึ่งเป็นตัวบุคคล กลุ่ม องค์กรทำหน้าที่ประสานงานที่ทำหน้าที่เป็นหน่วย ชุมชนในการจัดการงานประจำในลักษณะเช่นนี้ของเครือข่าย ผู้ประสานเป็นผู้เชื่อมโยงและเอื้ออำนวยให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาไปด้วยกัน เป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้สร้างเสริมให้เกิดความเป็นเครือข่ายต่อกัน กระบวนการสื่อสารเป็นกลไกที่เชื่อมสมาชิกของเครือข่ายเข้าหากัน ช่วยสร้างความเข้าใจ ในภารกิจของเครือข่ายให้กับสมาชิก ช่วยแพร่กระจายความรู้หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และยกระดับความตระหนักในปัญหาของสมาชิก การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ในการติดต่อสื่อสาร กระบวนการสื่อสารที่ทันสมัยผ่านอินเทอร์เน็ตทั้ง ทางเพสบุ๊ค ไลน์ ชุม หรือเฟลตฟอรั่มอื่น ๆ ที่พัฒนาขึ้น ช่วยให้การติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกเป็นไปได้อย่าง สะดวก สบาย รวดเร็ว สม่่าเสมอ และทั่วถึง ทั้งในช่วงเวลาปกติ และช่วงที่มีภาวะวิกฤต กิจกรรมอาจจัดในรูปแบบที่เป็นทางการ เช่น

การวางแผนงานร่วมกับการพบปะเพื่อประเมินผล ร่วมกันทุกเดือน หรือจัดในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น กีฬาสันทนาการระหว่างสมาชิก งานประเพณีท้องถิ่น ร่วมกันเป็นต้น กรณีที่เครือข่ายครอบคลุมพื้นที่กว้างขวางมากควรกระจายจุดพบปะสังสรรค์หมุนเวียนกันไป เพื่อให้สมาชิกเข้าร่วมได้โดยสะดวกและทั่วถึง

๓. การจัดระบบสารสนเทศ ในการจัดการเครือข่ายควรมีหน่วยงานที่เป็นแกนกลาง ทำหน้าที่ จัดระบบฐานข้อมูล โดยรวบรวมข้อมูลทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมาย รูปแบบ วิธีการ ความสำเร็จ ปัญหา อุปสรรคและข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็น รวมทั้งผลการวิจัย ทฤษฎี โครงการ ประสบการณ์ภาคปฏิบัติเพื่อใช้เป็น ฐานข้อมูล ระบบสารสนเทศต้องใช้งานได้ง่าย (user friendly) ทุกคนเข้าถึงได้ง่าย (accessible) และเผยแพร่ ให้กระจายออกไปอย่างกว้างขวาง เครือข่าย ฐานข้อมูลที่ดีจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการแลกเปลี่ยนและ เรียนรู้ซึ่งกันและกัน

๔. ทรัพยากรสนับสนุนอย่างเพียงพอ เงินทุนในการดำเนินงาน เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินงานที่มีความยั่งยืนของเครือข่าย เครือข่ายต้องมั่งบประมาณเพื่อใช้สำหรับการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และช่วยให้คนเข้ามามีส่วนร่วม งบประมาณที่นำมาใช้ต้องเป็นจำนวนไม่มาก และต้องระมัดระวัง รวมทั้งไวต่อผลกระทบของเงินต่อการดำเนินงาน โดยเฉพาะกับกลุ่มที่เกี่ยวข้องที่ยังไม่เป็นทางการ หากได้รับการสนับสนุนจะต้องมีระบบตรวจสอบการใช้จ่ายอย่างรัดกุม และมีการรายงานผลเป็นระยะ

การบริหารเครือข่ายเพื่อความยั่งยืน

แนวคิดการบริหารจัดการเครือข่ายเพื่อความยั่งยืน (ดร.กุลทัต หงส์ขยางกูร, ๒๕๕๖) เป็นแนวคิดหนึ่งของธรรมาภิบาลหรือการบริหารงานแนวใหม่ของภาครัฐ ที่เป็นการจัดการแบบ ประชาธิปไตย เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน ประกอบไปด้วยแนวคิดหลักในเรื่อง ๑) การบริหารงาน แนวราบที่เน้นการสร้างความร่วมมือ ๒) การสร้างความไว้วางใจ และ ๓) ความเสี่ยงของเครือข่าย

๑. การบริหารแนวราบ แนวคิดสำคัญในการบริหารแนวราบ คือ การสร้างความร่วมมือ (Collaborating) การจัดระบบเครือข่ายที่ดีและการกำหนดกลไกสร้างระบบจูงใจ ๑) การสร้างความร่วมมือในเครือข่าย เพื่อกระจายอำนาจ โดยการช่วยสร้าง ศักยภาพของเครือข่ายที่เป็นคู่ความร่วมมืออื่น เพื่อผลประโยชน์และเป้าหมายร่วมกัน (Core objectives/ values) ทั้งการร่วมรับรู้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมลงมือกระทำ เพื่อช่วยสร้างสถานะที่เท่าเทียมในความเป็น “หุ้นส่วน” ของเครือข่าย บนความสัมพันธ์แนวราบหน่วยงานภาครัฐต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการผูกขาดทางอำนาจและผลประโยชน์ที่เคยกระจุกตัวอยู่ที่ภาครัฐ ไปเป็นรูปแบบของความสัมพันธ์ที่เท่าเทียมกันกับเครือข่ายที่มาจากภาคส่วนอื่น ต้องวางสถานะของตนเองเทียบเท่ากับประชาชนในการเป็นสมาชิกเครือข่าย ยอมลดอำนาจของ ตนเองลงให้กับองค์กรอื่นที่เข้ามาร่วมมือ โดยที่แต่ละองค์กรจะไม่สูญเสียความ

เป็นอิสระในการจัดการองค์กรของตนเอง ไม่มีโครงสร้างของสายการบังคับบัญชา ไม่มีการแข่งขันภายในเครือข่าย แต่มีความสัมพันธ์ในเชิงร่วมมือกันในการตัดสินใจจัดการบางอย่างร่วมกัน เพื่อให้ทำให้เกิดระบบที่ดีขึ้น และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของสังคม ในรูปของการให้องค์กรความร่วมมือเข้ามาช่วยเสริมศักยภาพในการดำเนินกิจกรรมของเครือข่าย เพื่อไปสู่เป้าหมายและประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นร่วมกัน เช่น โรงเรียนในองค์กรเด็กเยาวชนเข้ามาจัดงาน เพื่อลดความรุนแรงและอาชญากรรมในพื้นที่ โดยการพัฒนาศักยภาพครูและฝึกนักเรียนในการจัดการกับความรุนแรงหรือหน่วยงาน การทำงานแบบมีส่วนร่วมที่ทุกฝ่ายหันหน้าเข้าหากัน มีการพึ่งพากันและกัน เกิดความสมดุลของอำนาจในการพึ่งพา สมาชิกเครือข่ายเกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่าย ซึ่งจะนำไปสู่การให้และการรับ รวมถึงการระดมทรัพยากร การให้การสนับสนุนเงินงบประมาณ เพื่อให้ภารกิจที่เครือข่ายดำเนินการร่วมกันนั้นบรรลุเป้าหมาย

๒. การจัดระบบเครือข่ายที่ดีเป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะช่วยให้เครือข่ายดำเนินไปได้อย่างราบรื่น โดยการจัดโครงสร้างองค์กรที่มีความชัดเจนในอำนาจหน้าที่ วิธีการทำงาน ตลอดจนการประสานงานระหว่างสมาชิก มีการร่วมกันกำหนดเป้าหมายการทำงานและกติกาที่เป็นที่ยอมรับของสมาชิกมีการจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอ การกำหนดผู้นำที่เหมาะสม รวมทั้งมีระบบการช่วยเหลือและช่วยแก้ไขปัญหา บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน ทำให้สมาชิกแต่ละคนรู้จักบทบาทของตนเองและ มองเห็นความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงกันในเครือข่าย ช่วยป้องกันความสับสนและความขัดแย้งจากการทำงานที่ซ้ำซ้อน การจัดแบ่งบทบาทหน้าที่สมาชิกเครือข่ายควรเป็นไปตามความสนใจ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญและศักยภาพ รวมทั้งเป็นไปในลักษณะที่เอื้อให้สมาชิกเข้าร่วมได้แม้มีเวลาจำกัด ด้วยมีงานประจำที่ต้องรับผิดชอบ นอกจากนี้การมีระบบการช่วยเหลือและช่วยแก้ไขปัญหาจะช่วยให้เครือข่ายที่อาจเกิดปัญหา ระหว่างการดำเนินงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเครือข่ายที่เพิ่งเริ่มดำเนินการใหม่ๆ การมีที่ปรึกษาที่ดีคอยให้ คำแนะนำและคอยช่วยเหลือจะช่วยให้เครือข่ายสามารถดำเนินการต่อไปได้ และช่วยหนุนเสริมให้เครือข่ายเกิดความเข้มแข็งยิ่งขึ้น ควรมีที่ปรึกษาเพื่อทำหน้าที่ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำเป็นแหล่งข้อมูลให้ศึกษาค้นคว้า และช่วยอบรมภาวะการเป็นผู้นำให้กับสมาชิกเครือข่าย ระบบการช่วยเหลือควรครอบคลุมถึงการดำเนินการไกล่เกลี่ยให้เกิดความเข้าใจกันใหม่ หากมีความความขัดแย้งเกิดขึ้น เพื่อป้องกันความเสื่อมถอยและความสิ้นสุดลงของเครือข่าย

๓. การกำหนดกลไกสร้างระบบจูงใจเป็นสิ่งสำคัญ เครือข่ายจะยังคงอยู่ตราบเท่าที่มีสิ่งจูงใจเพียงพอที่จะดึงดูดให้เข้าไปมีส่วนร่วม การกำหนดกลไกที่เป็นระบบจะช่วยสร้างความยั่งยืนของเครือข่าย โดยการวิเคราะห์และจัดหาสิ่งจูงใจบนพื้นฐานความแตกต่างของบุคคลในแต่ละกลุ่มย่อยของสมาชิกเครือข่าย กลุ่มของสิ่งจูงใจอาจเป็นค่าตอบแทน เกียรติยศชื่อเสียงหรือการได้รับการยอมรับ ชื่นชม หากใช้เป็นค่าตอบแทนควรเป็นการแลกเปลี่ยนกับผลงานที่สนับสนุนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการพัฒนาเครือข่ายมากกว่า การ

ให้ผลตอบแทนในลักษณะเหมาจ่าย และควรแบ่งให้เป็นงวด ๆ ตามผลงาน รวมทั้งควรมีการทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรให้ชัดเจนเพื่อสร้างทักษะผูกพันระหว่างผู้รับทุนและผู้ให้ทุน กรณีที่ใช้เกียรติยศและชื่อเสียงเป็นสิ่งจูงใจ โดยเฉพาะในงานพัฒนาสังคมที่มักจะไม่มีความตอบแทน การหาสิ่งจูงใจอื่นมาชดเชยสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ในรูปของ”สัญลักษณ์” บางอย่างที่สามารถได้รับเกียรติยศ การยกย่องและมีคุณค่าทางสังคม ที่มีคุณค่าพอที่จะจูงใจสมาชิก เช่น การประกาศเกียรติยศ เข็มเชิดชูเกียรติ โล่เกียรติยศ และควรมีเกียรติยศหลายระดับที่จูงใจสมาชิกเครือข่ายให้ร่วมมือลงแรงเพื่อไต่เต้า ไปสู่ระดับที่สูงขึ้นต่อไปอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งควรมีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่รายชื่อคนกลุ่มนี้อย่างกว้างขวาง

สมาชิกที่เข้าร่วมต้องเข้าใจเป้าหมายในการรวมตัวกันว่าจะก่อให้เกิดความสำเร็จในภาพรวม สร้างการยอมรับในความแตกต่างระหว่างสมาชิก ยอมรับในรูปแบบและวัฒนธรรมองค์กรของสมาชิก มีกิจกรรมสม่ำเสมอและมากพอที่จะทำให้สมาชิกได้ทำงานร่วมกัน เป็นกิจกรรมที่ต้องแน่ใจว่าทำได้ และกระจายงานได้ทั่วถึง ควรเลือกกิจกรรมที่ง่ายและมีแนวโน้มประสบความสำเร็จ อย่าทำกิจกรรมที่ยาก โดยเฉพาะครั้งแรกเพราะถ้าทำไม่สำเร็จอาจทำให้เครือข่ายที่เริ่มก่อตัวเกิดการแตกสลายได้

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

“การบริหาร” นิยมใช้ในหน่วยงานภาครัฐหรือหน่วยงานราชการ ดังจะเห็นได้จากตำแหน่งบริหารหรือนักบริหาร (Administration) มีการบัญญัติศัพท์สาขา “รัฐประศาสนศาสตร์” (Public Administration) คำว่า การจัดการ หมายถึง การบริหารงานในองค์กรภาคเอกชนหรือธุรกิจมากกว่าการบริหารรัฐกิจดังจะพบเสมอว่า ตำแหน่งสำคัญในองค์กรเอกชนใช้คำว่า “ผู้จัดการ” (Manager) เกี่ยวกับระดับหรือขอบข่ายความรับผิดชอบของการดำเนินการ หมายถึง การทำหน้าที่ในระดับนโยบาย คือ การตัดสินใจให้แนวทางและรับผิดชอบในผลที่เกิดขึ้นในภาพรวม ส่วนการจัดการเน้นการดำเนินงานในระดับปฏิบัติ (Policy Implementation) เป็นหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ร่องลงมาหรือเป็นหน่วยงานระดับกลางหรือระดับล่าง

มัลลิกา ต้นสอน (๒๕๕๔) การบริหาร (Administration) หมายถึง การกำหนดแนวทางหรือนโยบาย การสั่งการ การอำนวยความสะดวก การสนับสนุนและการตรวจสอบให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ บรรจบ เนียมมณี (๒๕๕๓) การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่ สองคนขึ้นไปมาทำงานร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลาย ๆ อย่างรวมกัน โดยประกอบไปด้วยส่วนต่าง ๆ ดังนี้ ๑) บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป ๒) ต้องมีการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน ๓) ต้องมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการกระทำร่วมกันเด่นชัด วัตถุประสงค์นั้น ๆ ต้องตรงกันในหมู่บุคคลผู้ร่วมกระทำ การ คำว่า การบริหารส่วนใหญ่จะนึกถึงการบริหารราชการโดยมีคำศัพท์ที่ใช้มี ๒ คำ คือ การบริหาร (Administration) ใช้กับการบริหาร

ราชการหรือการจัดการ (Management) นิยมใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชนหรือการดำเนินการตามนโยบายที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตามคำว่า การบริหารกับคำว่า การจัดการ ใช้แทนกันได้มีความหมายเหมือนกัน ซึ่งจะใช้คำสองคำนี้ปะปนกันตลอดไปตามความเหมาะสมจึงจำเป็นที่จะต้องใช้ความรู้ทั้งที่เป็นศาสตร์และศิลปะ เพื่อเอาคนและทรัพยากรมารวมกันแล้วให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ ปัจจัยในการบริหารมี องค์ประกอบที่สำคัญดังต่อไปนี้

๑. คนหรือบุคคล (Man) เป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารงาน หน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ จำเป็นต้องมีคนที่ปฏิบัติงาน ผลงานที่ดีจะออกมาได้ต้องประกอบด้วย บุคคลที่มีคุณภาพและมีความรับผิดชอบต่อองค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ

๒. เงิน (Money) หน่วยงาน จำเป็นที่จะต้องมีงบประมาณ เพื่อการบริหารงานหากขาดงบประมาณ การบริหารงานของหน่วยงานยากที่จะบรรลุเป้าหมาย

๓. ทรัพยากรหรือวัสดุ (Material) การบริหารจำเป็นต้องมีวัสดุอุปกรณ์หรือทรัพยากรในการบริหาร หากหน่วยงานขาดวัสดุอุปกรณ์หรือทรัพยากรในการบริหารแล้วก็ย่อมจะเป็นอุปสรรค

๔. การบริหารจัดการ (Management) หมายถึง การกำหนดแนวทางหรือนโยบาย การสั่งการ การอำนวยความสะดวก การสนับสนุนและการตรวจสอบให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินงานให้ได้ตามเป้าหมาย

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (๒๕๔๒) ได้ให้ความหมายการบริหารจัดการ คือ กระบวนการนำทรัพยากรการบริหารมาใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามขั้นตอนการบริหารคือ (๑) การวางแผน (Planning) (๒) การบริหารจัดการองค์กร (Organizing) (๓) การชี้นำ (Leading) (๔) การควบคุม (Controlling) คือ กระบวนการทรัพยากร การบริหารและวัตถุประสงค์สามารถนำมาเขียนเป็นแผนภูมิได้ดังภาพกระบวนการบริหารจัดการ

พงษ์ศักดิ์ สวัสดิเกียรติ (๒๕๕๐) กล่าวว่า การดำเนินธุรกิจนั้นแต่ละหน่วยงานจำเป็นต้องมีองค์ประกอบสำคัญสำหรับการบริหารแม้แต่หน่วยงานที่ไม่แสวงหาผลกำไร เช่น องค์กรการกุศล จำเป็นต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ๔M ได้แก่

M ตัวแรก คือ Man หมายถึง บุคลากรในองค์กรจะต้องมีความรู้ความสามารถ แต่ในมุมมองของเขาคิดว่าประการที่สำคัญที่สุดจะต้องมีจิตบริการ คือ การเอาใจใส่ลูกค้าไม่เพียงแต่ทำตามหน้าที่ และทำให้เป็นมาตรฐาน ต้องมีใจรักกับงานที่ทำและบริการที่ดึ้นนั้นจะต้องออกมาจากใจของพนักงาน เขามีเหตุการณ์ที่พบเจอการให้บริการอยู่บ่อยครั้ง เช่น ร้านเซเว่นอีเลฟเว่น ที่มีการให้บริการลูกค้า เป็นหลัก เคยสังเกตหรือไม่ว่าเมื่อมีคนเดินผ่านไปจะได้ยินเสียงกล่าวคำทักทาย “สวัสดีค่ะ” เป็น มาตรฐานเดียวกันทุกร้าน แต่พนักงานที่กล่าวคำทักทายนั้นไม่ได้เงยหน้ามองมาที่ลูกค้าเลยแล้วคนที่มาใช้บริการเขาจะรู้สึกอย่างไร หากจะให้ดึ้นนั้นพนักงานควรที่จะเอาใจใส่ลูกค้าด้วยการเพิ่มการยิ้ม และทักทายลูกค้า ก็จะทำให้ลูกค้าเกิดความประทับใจมากยิ่งขึ้น

M ตัวที่สอง คือ Money หมายถึง เงินทุนที่ใช้ในการดำเนินการในมุมมองเรื่องเงินทุนเขาเปรียบเทียบกับสมัยเก่าที่ยังการจัดทำบัญชีและงบกำไรขาดทุน คน สมัยเก่าชอบดูว่าเงินเข้ามากกว่าเงินออก แต่ในปัจจุบันนี้นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้จัดการสินค้า และวัตถุดิบนั้นก็คือเครื่องคอมพิวเตอร์ที่พัฒนาโปรแกรมทำให้ทราบว่า สินค้าขึ้นไหนขายดีและไม่ดี เพื่อที่จะสั่งสินค้าให้เหมาะสมกับการขายหรือที่ เรียกว่า JIT (Just in Time) และเพื่อที่จะลดต้นทุนสินค้าคงคลัง

M ตัวที่สาม คือ Material หมายถึง วัตถุดิบหรือวัสดุในการผลิต การบริหารจัดการเรื่องวัตถุดิบจะสามารถช่วยลดต้นทุนได้ ยกตัวอย่างการบริหารกิจการบางอย่าง คือ โรงพยาบาลที่มีอยู่ละแวกเดียวกันเป็นพันธมิตรกันได้และสามารถใช้อุปกรณ์บางอย่างที่มีความ จำเป็นเร่งด่วนใช้ร่วมกันได้ เหตุผลที่คนส่วนใหญ่ที่เลือกโรงพยาบาลจะดูตัวหมอเป็นหลักแต่ไม่ทราบว่า โรงพยาบาลมีเครื่องมืออุปกรณ์ครบหรือเปล่า แต่นิสัยของคนไทยเรานี้มักจะมองว่าการทำธุรกิจเดียวกันนั้นเป็นคู่แข่ง เขาพยายามจะบอกว่าการทำธุรกิจบางอย่างที่เหมือนกันไม่จำเป็นต้องเป็น คู่แข่งกันก็ได้ควรที่จะเป็นเพื่อนที่ร่วมอุตสาหกรรมเดียวกันรวมตัวกัน เพื่อที่จะแลกเปลี่ยนอุปกรณ์ที่ ใช้ร่วมกันได้ก็จะสามารถลดต้นทุนลงได้เยอะเลย

M ตัวที่สี่ คือ Management หมายถึง การจัดการ M ตัวที่สี่นี้เขาได้นำเหตุการณ์ที่เขาประทับใจมาเล่าครั้งที่เขาพาครอบครัวไปดูละครเวทีเรื่อง บัลลังก์เมฆ ไม่เคยมีความคิดที่จะไปดูละครเวทีเลยเพราะเสียต๋ายเงิน แต่ครอบครัวเขาอยากไปมาก แต่พอได้ดูจบเขาบอกว่าคุ้มจริง ๆ กับเงินที่เสียไปและเขายังตะลึงในความสามารถของนักแสดงเพราะแสดงเป็นธรรมชาติมีความรู้สึกอารมณ์ร่วมได้จริงและความสามารถของผู้จัดที่สามารถบริหารจัดการจัดการได้จนการแสดงสิ้นสุดนับว่า เป็นมืออาชีพจริง ๆ

สำหรับความหมายของแนวความคิดและทฤษฎีทางการบริหาร ได้มีนักวิชาการได้ให้นิยาม ความหมายดังนี้

สโตนเนอร์ (Stoner, ๑๙๗๘) กล่าวว่า วิวัฒนาการตามแนวคิดหลักหรือแนวคิดที่สำคัญๆทางการจัดการที่เกิดขึ้นและผ่านมา ๓ ยุค ได้แก่ ยุคแนวความคิดทางการจัดการสมัยดั้งเดิม ยุคแนวความคิดทางการจัดการแนวพฤติกรรมศาสตร์ และยุคแนวความคิดทางการจัดการเชิงปริมาณ วิวัฒนาการของแนวคิดทางการจัดการที่สำคัญจะนำเสนอถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นใน ช่วงเวลาต่างๆ และแนวความคิดทางการจัดการซึ่งถูกนำมาใช้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในยุคนั้นๆ และผลกระทบ ซึ่งมีผลต่อการออกแบบโครงสร้างขององค์การอันเป็นผลทำให้เกิดเป็นสภาวะการณ์ขององค์การที่มีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมมนุษย์ขึ้นตามมา

กริฟฟิน (Griffin, ๑๙๙๙) กล่าวว่า ทฤษฎีการจัดการ หมายถึง กรอบแนวความคิด ความรู้ และการกำหนดแนวทางในการจัดองค์การรวมทั้งเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ดิน ปรัชญพฤทธิ (๒๕๓๘) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของทฤษฎีองค์การ คือ การมุ่งที่จะพรรณนา อธิบาย และพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างปรากฏการณ์หรือพฤติกรรม โดยชี้ให้เห็นถึงส่วนประกอบหรือ ตัวแปรของการศึกษาในองค์การนั้นๆ ทฤษฎีทางการบริหารนั้นมาจากทฤษฎีทางวิทยาศาสตร์ (Scientific Theory) ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าแนวคิดทางการบริหารหรือการจัดการนั้น มาจากทฤษฎีเกิดขึ้นจากการ พัฒนาโดยวิธีการทางวิทยาศาสตร์นั่นเอง ซึ่ง ทฤษฎี หมายถึง กลุ่มความคิดหรือแนวคิดที่อธิบาย ปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น (เสนาะ ตีเยว, ๒๕๔๔)

ทฤษฎีองค์การเป็นแนวคิดหรือกรอบของการศึกษาขององค์การ ว่าในการพัฒนาให้ องค์การเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่พึงประสงค์นั้นมีปัจจัยต่างๆ ที่เข้ามาเกี่ยวข้องหลายปัจจัย ได้แก่ โครงสร้างองค์การ ภาวะความเป็นผู้นำ ขวัญของพนักงาน การสื่อสาร การควบคุม การประเมินผลงาน การตัดสินใจ พฤติกรรมกลุ่ม การวัดผลงาน การจูงใจ สถานภาพและบทบาท อำนาจ วัฒนธรรม บรรยากาศขององค์การ เป็นต้น (นรินทร์ แจ่มจำรัส, ๒๕๔๙)

ในการออกแบบองค์การโดยผู้บริหารจะต้องเผชิญกับการตัดสินใจที่มีความยุ่งยากและ ซับซ้อนหลายประการ การแบ่งงานออกเป็นงานย่อยๆ ตามลำดับความสำคัญการจัดสรรอำนาจหน้าที่ ระหว่างงานเพื่อการตัดสินใจ การรวมกลุ่ม งานแต่ละด้านเข้าด้วยกัน และการกำหนดขนาดของกลุ่ม งานของผู้บริหารแต่ละคนอย่างเหมาะสม (สมยศ นาวิการ, ๒๕๔๗) ดังนี้

๑. ผู้บริหารจะต้องดำเนินการแบ่งงานออกเป็นงานย่อย ๆ ตามลำดับความสำคัญ ซึ่ง คุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งของการแบ่งงานนั้น คือ การมุ่งเน้นด้านความชำนาญ ความ เชี่ยวชาญเฉพาะด้านของงาน ถึงแม้ว่างานจะมีลักษณะที่แตกต่างกันก็ตาม

๒. ผู้บริหารจะต้องดำเนินการรวมกลุ่มงานแต่ละด้านเข้าด้วยกันอย่างเหมาะสม งานที่ สามารถ รวมกลุ่มเข้าด้วยกันอาจจะอยู่บนรากฐานของความคล้ายคลึงกันเป็นสำคัญ

๓. ผู้บริหารจะต้องดำเนินการจัดสรรอำนาจหน้าที่ระหว่างงานเพื่อให้บุคลากรสามารถ ทำการตัดสินใจ โดยไม่ต้องขออนุมัติจากผู้บริหารทุกครั้งทำให้บุคลากรมีสิทธิเพื่อการตัดสินใจ ภายใน ขอบเขต ที่กำหนดไว้จนส่งผลทำให้การดำเนินงานได้อย่างราบรื่นจากการตัดสินใจที่ทันเหตุการณ์

๔. ผู้บริหารจะต้องกำหนดขนาดของกลุ่มงานของผู้บริหารแต่ละคนอย่างเหมาะสม ดังนั้นโครงสร้างองค์การย่อมจะมีความแตกต่างกันตามการตัดสินใจของผู้บริหารจากการใช้แนวคิด และทฤษฎีทางการจัดการ และถ้าหากพิจารณาถึงการตัดสินใจของผู้บริหารข้างต้นแล้ว จะพบว่า ใน การแบ่งงานกันทำเฉพาะด้านจะขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านความเชี่ยวชาญมากหรือน้อย ในการมอบอำนาจ หน้าที่ที่จะขึ้นอยู่กับ ปัจจัยความมากหรือน้อยของอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบ การจัดแผนงานขึ้นอยู่กับ ปัจจัยพื้นฐานด้านความเหมือนกันหรือความแตกต่างกันของลักษณะงาน และขนาดในการควบคุมจะ ขึ้นอยู่กับปัจจัยของจำนวนบุคลากร เป็นต้น

เทพศักดิ์ บุญรัตพันธุ์ (๒๕๕๔) อธิบายเกี่ยวกับการจัดการไว้ ดังนี้

๑. ทำให้การดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรเป็นไปเพื่อประสิทธิผล (effectiveness) และประสิทธิภาพ (efficiency) ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการจัดการในองค์กรที่ดีเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีการกำหนดเป้าหมายชัดเจน ประเมินได้ และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมุ่งสู่การบริหารเพื่อต้นทุนที่ถูกกว่า (low cost) ดีกว่า (better quality) เร็วกว่า (higher speed) บริการที่ดีกว่า (better service)

๒. ในมุมมองของนักเศรษฐศาสตร์การจัดการที่ดีจะช่วยลดค่าใช้จ่ายให้ต่ำสุด (lowest cost) และผลตอบแทนให้ได้สูงสุด (highest benefit)

๓. การจัดการเป็นไปเพื่อให้สอดคล้องและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม โดยเฉพาะในยุคโลกาภิวัตน์ การจัดการต้องมีการจัดโครงสร้าง (Structure) และการออกแบบ (Design) ให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ถ้าต้องการให้องค์กรเป็นแบบใดก็ออกแบบให้เป็นแบบนั้น เช่น หากต้องการให้บริการรวดเร็วจำเป็นต้องออกแบบองค์กรแบบ รีอับริระบบ (Reengineering) ถ้าต้องการให้คนในองค์กรทำงานอย่างมีความสุข สนุกในการทำงานจำเป็นต้องออกแบบองค์กรแบบสิ่งมีชีวิต (Organic Organization) และองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) การบริหารองค์กรสมัยใหม่จึงต้องเริ่มที่การจัดองค์กร (Organizing) โดยมุ่งสู่การจัดการโครงสร้างและออกแบบองค์กรเป็นสำคัญ

๔. การจัดการก่อให้เกิดการอบรมขัดเกลาทางสังคม (Socialization) เพราะการปฏิบัติงานในองค์กรจะมีสถาบันหล่อหลอม อบรม สั่งสอน ขัดเกลา ให้มีบุคลากรที่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หากต้องการบุคลากรที่มีความเป็นเลิศ “ฉลาด เก่ง และมีสุข” จำเป็นต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๕. การจัดการจะช่วยให้องค์กรมุ่งสู่บริหารจัดการงานอย่างเป็นระบบ มีการค้นคว้าทดลอง พิสูจน์ได้ด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ (Scientific Method) การจัดการองค์กรสมัยใหม่ต้องมีการ นำเอาศาสตร์การจัดการ (Management Science) และศาสตร์เชิงปริมาณ (Qualitative) ได้แก่ การวิจัยเชิงปฏิบัติการ คณิตศาสตร์ สถิติ รวมทั้งระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อการบริหาร จะทำให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จและมุ่งสู่ความเป็นเลิศได้

๖. ศาสตร์และองค์ความรู้ด้านการจัดการที่ผ่านมา ทำให้เกิดเป็นแนวคิดหรือพาราไดม์ใหม่ เกี่ยวกับการจัดการว่า แปรเปลี่ยนไปตามยุคใหม่ที่แปรเปลี่ยนไปตามบริบท (Context) ทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี รวมทั้งสภาพแวดล้อมของงาน (Task environment) ได้แก่ ลูกค้า (Customer) คู่แข่ง (Competitor) ผู้สนับสนุนหรือผู้ป้อนวัตถุดิบ (Supplier) และผู้ควบคุม (Regulator)

๗. การจัดการในปัจจุบันช่วยสะท้อนให้เห็นว่า ผู้รับบริการมีความสำคัญและเป็นглоที่ ทำให้องค์กรภาครัฐปรับเปลี่ยนมายึดหลักการบริหารสาธารณะที่ทำให้ประชาชนได้รับประโยชน์

สูงสุด พึงพอใจสูงสุด โดยทำงานแบบยึดหลักประสิทธิผลที่มุ่งสู่การบริหารจัดการการบริหาร (service) ที่ดี เน้นการทำงานแบบบูรณาการของผู้นำและทีมงานร่วมกันทำงานเพื่อมุ่งสู่การเป็นเลิศ และพัฒนาคุณภาพของภาคราชการ

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ (efficiency) ในการปฏิบัติงานมักจะแยกไม่ออกกับ ประสิทธิภาพ (effectiveness) ในการปฏิบัติงานเพราะการปฏิบัติงานนั้นจะมีประสิทธิภาพไม่ได้ ถ้าหากว่าการปฏิบัติงานนั้นไม่มีประสิทธิผล ซึ่งหมายความว่า การปฏิบัติงานจะไม่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ แต่ในขณะเดียวกันการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล ไม่จำเป็นว่า การปฏิบัติงานนั้นจะมีประสิทธิภาพเสมอไป

สมบูรณ กุลเมืองน้อย (๒๕๔๗) อธิบายว่า ประสิทธิภาพคล้ายประสิทธิผล แต่ ประสิทธิภาพจะพิจารณาวิธีการหรือทางเลือก ในแง่ความสามารถและความสำเร็จในการให้เกิดผลลัพธ์ ต่างกับประสิทธิภาพเป็นการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรที่ใช้ไปกับผลสำเร็จตามเป้าหมายของทางเลือกนั้น ประสิทธิภาพประเมินได้จากการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรที่ใช้ไปกับผลสำเร็จตามเป้าหมายของวิธีการหรือทางเลือกนั้นแล้ว ประสิทธิภาพพิจารณาได้จากปริมาณหรือคุณภาพของผลผลิต หรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเพียงอย่างเดียว หรือคุณภาพของทรัพยากร

ปีเตอร์สัน (Peterson, ๑๙๕๓) กล่าวถึง ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านธุรกิจในความหมายอย่างแคบ หมายถึง การลดต้นทุนในการผลิต และในความหมายอย่างกว้าง หมายถึง คุณภาพของการมีประสิทธิผลและความสามารถในการผลิต การดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่จะถือว่ามีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการ ปริมาณและคุณภาพที่ต้องการในที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุด ประสิทธิภาพทางด้านธุรกิจมีองค์ประกอบ ๔ ประการ คือ ต้นทุน คุณภาพ ปริมาณ และวิธีการในการผลิต

ไซมอน (Simon, ๑๙๖๐) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพ คล้ายคลึงกับ มิลเลท (Millet) กล่าวคือ ถ้าพิจารณาว่า งานใดมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับ สามารถเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้

E	=	(O-I) + S		
E	=	Efficiency	คือ	ประสิทธิภาพของงาน
O	=	Output	คือ	ผลผลิต
I	=	Input	คือ	ปัจจัยนำเข้า
S	=	Satisfaction	คือ	ความพึงพอใจของผู้รับบริการ

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การกระทำกิจกรรมใดๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างทันต่อสถานการณ์ และเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างคุ้มค่า โดยอาศัยปัจจัยต่างๆ รวมถึงปัจจัยต่างๆ จนได้ผลลัพธ์ที่กำหนดไว้ตามเงื่อนไขของเป้าหมาย ถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นที่พึงพอใจขององค์กร

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กล่าวถึง ประสิทธิภาพการทำงานโดยทั่วไปว่า หมายถึง การทำงานที่ประหยัดได้ผลงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพ คุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากรในด้านการเงิน คน อุปกรณ์ และเวลา ดังนั้นประสิทธิภาพเป็นสิ่งซึ่งสามารถสร้างขึ้นได้และสามารถวัดได้โดยในทางปฏิบัติจะวัดประสิทธิภาพจากปัจจัยนำเข้ากระบวนการ หรือผลผลิตที่ออกมาโดยวัดอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างประกอบกัน ดังนั้นประสิทธิภาพจึงสามารถมองได้ในแง่มุมต่างๆ ดังนี้

๑. ประสิทธิภาพในแง่มุมของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Input) เช่น การใช้ทรัพยากรทั้งเงิน คน วัสดุ เครื่องมือ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

๒. ประสิทธิภาพในแง่มุมของกระบวนการบริหาร (Process) เช่น การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคนิคที่สะดวกสบายกว่าเดิม

๓. ประสิทธิภาพในแง่มุมของผลลัพธ์ เช่น การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคมเกิดผลกำไร ทันเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน และบริการเป็นที่พอใจของลูกค้า

เซอร์โต (Certo, ๒๐๐๐) นิยาม ประสิทธิภาพมุ่งให้เกิดการ “ทำสิ่งที่ถูกต้อง (Doing the right things)” คำว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง เป็นวิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด กล่าวคือ เป็นการใช้โดยมีเป้าหมาย (Goal) คือ ประสิทธิภาพหรือให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุด

ปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิภาพ (สถิติ คำลาเลียยง, ๒๕๔๔)

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ๓ ปัจจัย ดังต่อไปนี้

๑. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

๑.๑ เพศ

๑.๒ จำนวนสมาชิกในครอบครัว

๑.๓ อายุ

๑.๔ ระยะเวลาในการทำงาน

๑.๕ สติปัญญา

๑.๖ ระดับการศึกษา

๑.๗ บุคลิกภาพ

๒. ปัจจัยที่ได้รับมาจากงาน ได้แก่

- ๒.๑ ชนิดของงาน
- ๒.๒ ทักษะความชำนาญ
- ๒.๓ สถานภาพทางอาชีพ
- ๒.๔ สถานภาพทางภูมิศาสตร์
- ๒.๕ ขนาดของธุรกิจ

๓. ปัจจัยที่ควบคุมได้โดยฝ่ายบริหาร ได้แก่

- ๓.๑ ความมั่นคง
- ๓.๒ รายได้
- ๓.๓ สวัสดิการ
- ๓.๔ โอกาสก้าวหน้าในงาน
- ๓.๕ สภาพการทำงาน
- ๓.๖ ผู้ร่วมงาน
- ๓.๗ ความรับผิดชอบ
- ๓.๘ การจัดการ

ด้านนโยบายและการบริหารงาน

หลักในการบริหารงานจุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่ต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการไว้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งประหยัดเวลา ทรัพยากรและทุกคนพึงพอใจโดยอาศัยทรัพยากรพื้นฐานในการบริหาร ๔ ประการ คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของและวิธีการจัดการ ในบรรดาทรัพยากรทั้งหมดนี้ “คน” นับว่าเป็นทรัพยากรหลักและสำคัญที่สุดไม่ว่ายุคใดสมัยใดการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทางด้านเศรษฐกิจ สังคม หรือการเมืองนั้น คนได้เข้าไปมีส่วนร่วมของการปฏิบัติงานที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรืออาจจะพูดได้ว่าคนกับงานเป็นสิ่งคู่กัน ฉะนั้น การปฏิบัติงานในหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือเอกชนนับว่าเป็นสิ่งสำคัญ แต่การที่จะปฏิบัติงานให้มีคุณภาพย่อมอาศัยปัจจัยหลายๆ ด้าน ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานนั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอปัจจัยที่แตกต่างออกไป

Certo, Samuel (๒๐๐๐) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร มี ๓ ปัจจัยคือ

๑. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร องค์กรจะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับลักษณะโครงสร้างที่เหมาะสม โดยจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยย่อยที่สำคัญ ได้แก่

๑.๑ ปัจจัยด้านนโยบายที่ครอบคลุมถึงการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดพันธกิจที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรทั้งระยะสั้นและระยะยาว การกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และการดำเนินงาน เป็นต้น

๑.๒ ปัจจัยด้านการบริหารและการจัดการที่ครอบคลุมถึงการจัดโครงสร้างเกี่ยวกับงานใหม่ ความซับซ้อน ความเป็นทางการ การรวมศูนย์หรือกระจายอำนาจ การจัดสายงาน การบังคับบัญชา การจัดกลุ่มงาน การจัดความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มงาน การวางแผน การสั่งการ การควบคุมการทำงาน การจัดสรรทรัพยากร การติดตามกำกับดูแล และการประเมินผลการทำงาน

๒. ปัจจัยด้านบุคคล เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดเพราะบุคคล คือ หมู่คณะที่รวมตัวกันเป็นองค์กร มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีบทบาทในการทำงาน หรือดำเนินงานต่าง ๆ สัมพันธ์กัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้นบุคคลที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ ตามโครงสร้างงานในองค์กร ครอบคลุมบุคคลระดับสูง กลาง และล่าง รวมถึงบุคคลในระดับการทำงานทั้งหมด ซึ่งประสิทธิภาพขององค์กรจะขึ้นอยู่กับคุณลักษณะและคุณสมบัติที่พึงปรารถนาในด้านต่าง ๆ ได้แก่ จำนวนบุคลากรในแต่ละกลุ่มงาน ความรู้ความสามารถพื้นฐาน ความรู้ความสามารถที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านเทคโนโลยี ความสามารถในการพัฒนาคน พัฒนางาน และการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับนโยบาย และแผนการดำเนินงานขององค์กร

๓. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการออกแบบผลิตภัณฑ์ การออกแบบการบริหาร การใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ทันสมัยในกระบวนการผลิต การควบคุมและการตรวจสอบคุณภาพ การจัดทำระบบข้อมูลการเชื่อมโยงการตลาด การบริการ เพื่อการจำหน่ายผลิตภัณฑ์สู่สังคม

สมใจ ลักษณะ (๒๕๕๒) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงานแบ่งเป็น ๒ ระดับ ดังนี้

ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรสามารถดำเนินการต่าง ๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์กร โดยใช้ทรัพยากรปัจจัยต่าง ๆ รวมทั้งกำลังคนอย่างคุ้มค่าที่สุด มีการสูญเสียน้อยที่สุด มีลักษณะของการดำเนินงานไปสู่วัตถุประสงค์ได้ด้วยดี โดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากรและบุคคล องค์กรระบบการบริการจัดการที่เอื้อต่อผลผลิตและการบริการได้ตามเป้าหมาย องค์กรมีความสามารถใช้อยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ วิธีการเทคนิค และเทคโนโลยีอย่างฉลาด ทำให้เกิดวิธีการทำงานอย่างเหมาะสม มีความราบรื่นในการดำเนินงาน มีอุปสรรคและความขัดแย้งน้อยที่สุด บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดี มีความสุขความพอใจในการทำงาน

ประสิทธิภาพส่วนบุคคล คือ บุคคลที่ตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถใช้กลวิธีหรือเทคนิคในการสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจในการทำงานเป็นบุคคลที่จะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้น ดัดแปลงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ปัจจัยจูงใจเป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้น ซึ่งจะเกิดให้บุคคลรักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

๑. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความสำเร็จสมบูรณ์ของงานความสามารถในการแก้ปัญหา การมองเห็นผลงาน ความชัดเจนของงาน เป็นความสำเร็จที่วัดได้จากการปฏิบัติได้ตามเป้าหมาย ตามกำหนดเวลา ความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน และความพอใจในผลการปฏิบัติงาน

๒. การยอมรับนับถือ หมายถึง การยอมรับหรือเห็นด้วยกับความสำเร็จการได้รับการยกย่อง ชื่นชม เชื่อถือไว้วางใจในผลงานหรือการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลอื่นๆ ซึ่งถ้าหากไม่ได้รับการยอมรับนับถือ ทำให้เกิดการไม่ยอมรับการได้รับคำตำหนิติเตียนหรือกล่าวโทษ

๓. ลักษณะงาน หมายถึง การลงมือกระทำหรือการทำงานเป็นชิ้นเป็นอัน ซึ่งมีกำหนดเวลาหรือเป็นกิจกรรมหรือยึดหยุ่นได้ อาจมีการสร้างสรรค์งานไม่ว่าจะเป็นงานง่ายหรืองานยาก เป็นงานที่ชวนให้ปฏิบัติไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีคุณค่ารวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้สมบูรณ์ หรือทำงานให้เสร็จในเลาอันสั้น

๔. ความรับผิดชอบ หมายถึง การจัดลำดับของการทำงานได้เอง ความตั้งใจ ความสำนึกในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ตลอดจนอิสระในการปฏิบัติงาน

๕. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง ผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสถานภาพของบุคคล หรือตำแหน่งในสถานที่ทำงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๖. โอกาสเจริญในงาน หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสดำเนินการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจากการปฏิบัติงาน

ปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยแวดล้อม เป็นปัจจัยที่กำหนดความไม่พึงพอใจในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ดังนี้

๑. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงานทำให้เห็นถึงนโยบายของหน่วยงานการบริหารงาน การจัดระบบงานของผู้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

๒. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง สภาพการปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหารระดับสูง ในเรื่องการวิเคราะห์ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การกระจายงานของการมอบหมายอำนาจ ความยุติธรรม

๓. สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพเหมาะสมในการทำงาน สภาพการทำงานที่เป็นด้านศักยภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ ความสะดวกสบายในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตลอดจนครอบคลุมไปถึงความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร

๔. ความสัมพันธ์ภาพในการทำงาน หมายถึง สภาพความสัมพันธ์การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับคนอื่น ๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ การร่วมมือปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุน และการปรึกษาหารือ

๕. เงินเดือนและความมั่นคง หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

เบคเกอร์ และ นิวเฮาเซอร์ (Becker&Neuhauser อ้างถึงใน คชาวรุท พรหมายน, ๒๕๔๕) ได้เสนอตัวแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร (model of organization efficiency) โดยกล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากจะพิจารณาถึง ทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุที่เป็นปัจจัยนำเข้า และ ผลผลิตขององค์กร คือ การบรรลุเป้าหมายแล้วองค์กรในฐานะที่เป็นองค์กรในระบบเปิด (open system) ยังมีปัจจัย ประกอบอีกดังแบบจำลองในรูปสมมติฐานซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

๑. หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรนั้น มีความซับซ้อนต่ำ (low task environment complexity) หรือมีความแน่นอน (certain) มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วนแล้ว แน่ชัดว่าจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่า องค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานยุ่งยากและซับซ้อนสูง (high task environment complexity) หรือมีความไม่แน่นอน (uncertain)

๒. การกำหนดระเบียบปฏิบัติชัดเจน เพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้มีผลทำให้ ประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

๓. ผลการทำงานที่มองเห็นได้สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ

๔. หากพิจารณาควบคู่กันไปจะปรากฏว่า การกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจน และผลการทำงานที่สามารถมองเห็นได้จะมีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง

จิตติมา อัครธิพิงศ์ (๒๕๕๖) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กรเป็นหัวใจของการนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลความสำเร็จของการดำเนินงาน องค์กรจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการผลิต การบริการ มีความเจริญก้าวหน้า และสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าและแก่บุคลากรขององค์กรก็ขึ้นกับองค์ประกอบสำคัญ ๔ ประการ คือ

๑. สิ่งแวดล้อมนอกองค์กร ได้แก่ ตลาดความต้องการของลูกค้า สภาพเศรษฐกิจของสังคมและของประเทศ เช่น ภาวะเงินเฟ้อ สภาพคล่องทางการเงินการธนาคารกำลังซื้อของลูกค้า ความเปลี่ยนแปลงของสังคม เช่น นิยมฟุ่มเฟือย ต้องการความสะดวกในการบริการบางลักษณะเช่น บริการขายตรง บริการสื่อสารขนส่งการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เช่น ประดิษฐ์คิดค้นอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ใหม่ๆ การซื้อขายสินค้าทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ภาวะการซื้อขายส่งออกในตลาดโลก คู่แข่งขันทางการผลิตการบริการแหล่งวัตถุดิบคุณภาพ วัตถุดิบ และผู้ร่วมทุน

๒. สิ่งแวดล้อมในองค์กร ได้แก่ นโยบาย วิสัยทัศน์ และปรัชญาขององค์กรที่จะกำหนดทิศทางของการดำเนินงานองค์กร

๓. ปัจจัยขององค์กร ได้แก่ สภาพความพร้อมขององค์กรในด้านที่ดิน อาคารสถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ เงินทุน เทคโนโลยี และศักยภาพของบุคลากร โดยเฉพาะด้านบุคคล ถือเป็นหัวใจของการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร บุคคลจะต้องมีประสิทธิภาพในการทำงานองค์ประกอบด้านตัวบุคคล ที่จะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ สิ่งสำคัญดังต่อไปนี้ (ก) ปรัชญา

และอุดมการณ์ (ข) บุคลิกภาพ (ค) ความต้องการ (ง) ค่านิยม (จ) การมีเป้าหมายที่เหมาะสมของชีวิต และการทำงาน (ฉ) ความสามารถในการสำรวจตนเอง (ช) ความสามารถในการพิชิตอุปสรรคในการทำงาน (ซ) การสร้างความเชื่อมั่นในตนเองกระบวนการขององค์การเป็นองค์ประกอบสำคัญ

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่องค์การจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้ในรูปตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานและเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานได้ดีขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน,ออนไลน์, ๒๕๕๕)

ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์การจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบจูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น (สุจิตรา ธนนันท์, ๒๕๕๒)

ค่าตอบแทน หมายถึง การให้ผลประโยชน์ในรูปแบบตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงิน เช่น เงินเดือน โบนัส สวัสดิการ ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน ฯลฯ เพื่อเป็นสิ่งตอบแทนให้กับพนักงานที่ได้ทำงานให้กับองค์การ (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, ๒๕๔๕) โดยทั่วไปจะคุ้นเคยกับตอบแทน ๒ ประเภท คือ “เงินเดือน” หมายถึง ค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับภายในช่วงระยะเวลาที่ตกลงร่วมกัน ในอัตราคงที่และได้รับประจำ ซึ่งไม่คิดตามชั่วโมงหรือจำนวนผลิตที่ได้จากการทำงาน “ค่าจ้าง” หมายถึง ค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับโดยยึดหลักเวลาในการทำงานเป็นหลัก เช่น รายวัน รายชั่วโมง (สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์, ๒๕๔๘) ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่จูงใจให้พนักงานในองค์การให้มีความจงรักภักดี มุมเท ตั้งใจทำงานจนถึงจูงใจให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความสนใจเข้ามาร่วมงานกับองค์การ ทำให้องค์การต้องมีการบริหารจัดการค่าตอบแทนให้มีประสิทธิภาพในด้านต่าง ๆ ทั้งการวางแผนจัดระบบงาน และการใช้จ่ายส่วนค่าตอบแทน เพื่อสร้างประโยชน์ให้กับพนักงานในองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อจูงใจผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพที่จะได้รับจากพนักงานในองค์การ (Bohlander & Snell, ๒๐๑๐)

สวัสดิการ คือ ค่าตอบแทนทางอ้อมหรือ “ผลประโยชน์เกื้อกูล” ที่พนักงานได้รับจากองค์การ เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเช่น ประกันสุขภาพ ค่าเดินทาง ค่าโทรศัพท์ ค่าที่เป็นการจ่ายเพิ่มเติม นอกจากค่าจ้างที่ได้ซึ่งถือได้ว่า เป็นหน้าที่หลักที่องค์การต้องมอบให้กับพนักงานโดยขึ้นอยู่กับ ปัจจัยด้านต่างๆ ทั้งด้านกฎหมายหรือความเหมาะสม เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์การ (Decenzo & Robbins, ๒๐๐๗) สวัสดิการเป็นประโยชน์เกื้อกูลที่ไม่ใช่ค่าจ้าง แต่ก็มีความสำคัญระดับเดียวกับค่าจ้าง เพราะเป็นสิ่งที่จะช่วยเกื้อกูลช่วยแบ่งภาระให้กับพนักงานในองค์การ หากเกิดเหตุการณ์ต่าง ๆ เช่น การรักษาพยาบาล ค่าเทอมบุตร ฯลฯ ทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคง และภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, ๒๕๔๕)

แนวคิดเกี่ยวกับผลประโยชน์แห่งชาติ (National Interest)

ศาสตราจารย์เจมส์ เอ็น รอสเนา (Rosenau, James N., ๑๙๘๐) อธิบาย แนวคิดผลประโยชน์แห่งชาติว่า “ใช้ในการวิเคราะห์ทางการเมืองและการดำเนินการทางการเมือง ในด้านเครื่องมือการวิเคราะห์การเมือง (ผลประโยชน์แห่งชาติ) ใช้อธิบาย บรรยายหรือประเมินแหล่งข้อมูลและนโยบายต่างประเทศ ส่วนการดำเนินการทางการเมือง ใช้ในการให้เหตุผลและชาติในเรื่องการต่างประเทศ ตัวแสดงทางการเมืองไม่เพียงแต่จะรับรู้และโต้เถียงกันในเรื่องเป้าหมายในแง่ผลประโยชน์แห่งชาติ

ศาสตราจารย์โจเซฟแฟรงเกิล (Joseph Frankel N., ๑๙๗๐) อธิบายว่า ผลประโยชน์แห่งชาติจะเป็นหลักในการดำเนินนโยบายต่างประเทศ แต่ละประเทศนั้นตีความกันออกไป ขึ้นอยู่กับอำนาจของรัฐ ระบบจิงรัฐบาล โครงสร้างทางสังคม หรือขึ้นอยู่กักรัฐอื่น และปัจจัยที่แตกต่างกันออกไป ทำให้การนิยามและทำความเข้าใจผลประโยชน์แห่งชาติเป็นไปได้อย่างยากยิ่ง

ศาสตราจารย์ อรุณ ภาณุพงศ์ (๒๕๖๔) อดีตนักการทูตอาชีพ เชื่อว่า ผลประโยชน์แห่งชาติ (National Interest) เป็นหัวใจของการกำหนดและดำเนินนโยบายต่างประเทศ ซึ่งท่านจำแนกผลประโยชน์แห่งชาติเป็นหลักสำคัญ ๔ ประการ คือ

ประการแรก การอยู่รอดปลอดภัย (Self-Preservation) คือ ทำให้ชาติอยู่รอดใน ฐานะที่เป็นเอกราช การมีเอกราชอธิปไตย การมีบูรณภาพทางอาณาเขตที่สมบูรณ์ ไม่ถูกทำลาย ไม่ถูกลูก ล้าและไม่ถูกลดอำนาจของรัฐบาลที่จะใช้อำนาจอธิปไตย

ประการที่สอง ความมั่นคงของชาติ ทั้งในทางบูรณภาพของอาณาเขต ความมั่นคงของ ประชาชน คือ การอยู่ดีกินดีของประชาชน รัฐบาลสามารถดำรงการปกครองของตนเองได้ ความ มั่นคงในเอกลักษณ์ที่ค่านิยมไม่ถูกรบกวนถูกทำลาย

ประการที่สาม คือ ความเจริญของชาติ หรือการพัฒนาประเทศ ทั้งทางวัตถุและทางอื่นที่ ไม่ใช่วัตถุ ประการที่สี่ คือ เกียรติภูมิของชาติ นอกจากนี้ ศาสตราจารย์อรุณ ภาณุพงศ์ ยังอธิบายว่า ในบรรดาผลประโยชน์แห่งชาติข้างต้นนี้มีอยู่หลายเรื่อง ดังนั้นควรที่จะลำดับความสำคัญของ ประโยชน์นั้น (Priority) ก่อนแล้วจึงตัดสินใจเลือก แม้ว่าจะมีผลประโยชน์บางอย่างที่อาจขัดแย้ง กันเองกันเองและสิ่งที่ควรพิจารณาอีกประการหนึ่งคือ ความเร่งด่วนว่ามีเรื่องใดเป็นเรื่องที่ควร ดำเนินการก่อนตาม สถานการณ์ที่เกิดขึ้น ผลประโยชน์แห่งชาติที่มีอาจแบ่งได้ออกเป็นผลประโยชน์ ระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว และการกำหนดประโยชน์ของชาติต้องคิดว่าสิ่งใดเป็นจุดหมาย ปรายทางและเรา ต้องการอะไร สิ่งใดเป็นเป้าหมาย และสิ่งใดเป็นวิธีการ ซึ่งสมควรต้องกำหนดให้แน่ ชัด อย่างไรก็ตามศาสตราจารย์ อรุณ ภาณุพงศ์ย้ำว่า เรื่องผลประโยชน์แห่งชาติเป็นเรื่องที่มีความ ยากลำบาก มากในการที่จะกำหนด บางเรื่องสามารถมองเห็นได้ชัด แต่บางเรื่องมองเห็นได้อย่าง คลุมเครือ และในการคิดคำนวณเพื่อดำเนินการนั้น นอกจากจะมองผลประโยชน์แห่งชาติของตนเอง

แล้วยัง ต้องมองผลประโยชน์แห่งชาติของผู้อื่นด้วยว่าอยู่ที่ใด ว่าคิดอย่างไร ทั้งนี้ เพื่อที่จะได้ดำเนินการให้ ถูกต้องในการดำเนินนโยบายต่างประเทศ ซึ่งผลประโยชน์ของรัฐแบ่ง ได้ ๖ ระดับคือ

๑. ผลประโยชน์ขั้นแรก คือ การพิทักษ์รักษาการดำรงอยู่ของรัฐ ทั้งทางการเมืองและวัฒนธรรม ซึ่งเป็นประโยชน์ที่ทุกชาติจะต้องพิทักษ์โดยมิยอมให้มีการต่อรองใด

๒. ผลประโยชน์ในชั้นรองลงมา คือ สิ่งที่มีส่วนในการคงไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในขั้นแรก เช่น การคุ้มครองพลเมืองของตนที่อยู่ในต่างประเทศ และการรักษาไว้ซึ่งสิทธิของความ ค้ำกันทางการทูตของนักการทูตชาติตน

๓. ผลประโยชน์ถาวร คือ ผลประโยชน์ที่มีอยู่ตลอดมา เพียงแต่เปลี่ยนไปตามกาลเวลา เช่น ผลประโยชน์ในเรื่องเสรีภาพทางการเดินเรือของอังกฤษ

๔. ผลประโยชน์ที่เปลี่ยนแปลงได้ คือ ผลประโยชน์ที่ชาติในช่วงเวลานั้นเลือกถือว่าเป็นผลประโยชน์ของรัฐ ดังนั้น ผลประโยชน์ขั้นแรก หรือผลประโยชน์ถาวรก็อาจเป็น ผลประโยชน์ที่เปลี่ยนแปลงได้

๕. ผลประโยชน์ทั่วไป คือ ผลประโยชน์ที่ชาติจะนำมาใช้ในเรื่องต่างๆ ทั้งทาง เศรษฐกิจ การค้า ความสัมพันธ์ทางการทูต กฎหมายระหว่างประเทศ

๖. ผลประโยชน์ที่จำเพราะเจาะจงลงไป คือ ผลประโยชน์ที่มีผลสืบเนื่องมาจากผลประโยชน์ทั่วไป

ศาสตราจารย์ เรย์โนลด์ (Reynolds P.A., ๑๙๙๔) มองว่า ผลประโยชน์แห่งชาติเป็นแนวคิดรวบยอดของเป้าหมาย (goals) ๓ ประการ ดังนี้

๑. การอยู่รอดของรัฐ (State Survival)

๒. ความมั่งคั่งสูงสุด (Wealth Maximization)

๓. การรักษาส่งเสริมค่านิยม (Preservation and Promotion of Values)

ศาสตราจารย์ เรย์โนลด์ อธิบายต่อว่า ผลประโยชน์ทั้งสามสิ่งเป็นสิ่งที่อาจขัดแย้งกันได้ แต่ต้องตอบสนองผลประโยชน์ที่แท้จริงของประชาชน ซึ่งเป็นสิ่งที่รับรู้ได้ยาก เห็นได้แต่ในทฤษฎีเท่านั้น

ศาสตราจารย์ เค เจ โฮลสติ (Holsti, ๑๙๙๘) เป็นเจ้าตำราอีกท่านหนึ่งกล่าวถึงผลประโยชน์แห่งชาติ แบ่งออกเป็น ๕ ข้อ ดังนี้

๑. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) นโยบายในการตอบโต้เพื่อลดภัยคุกคามต่าง ๆ ของรัฐพบเห็นได้ทั่วไป เช่น การโดดเดี่ยวตนเอง การพึ่งพาตนเองและไม่ฝักใฝ่ฝ่ายใด

๒. เอกราชและอธิปไตย (Autonomy)

๓. ความมั่งคั่ง (Welfare) เช่น การพึ่งพาตนเองทางเศรษฐกิจ ลัทธิพาณิชย์นิยม

๔. การทำค่าเสรีสถานะและเกียรติภูมิ (Status and Prestige)

๕. วัตถุประสงค์อื่น ๆ เช่น การปกป้องผู้ที่มีเชื้อชาติและ อุดมการณ์เดียวกัน

แนวคิดการมีส่วนร่วม

ประพันธ์พงศ์ ชิมพงษ์ (๒๕๕๑) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า การมีส่วนร่วมเป็นผลมาจากการเห็นพ้องต้องกันในเรื่องของความต้องการและทิศทาง การเปลี่ยนแปลงความเห็นพ้องต้องกันนั้น จะมีมากพอจนเกิดความคิดริเริ่มโครงการเพื่อการปฏิบัติการ กล่าวคือ ต้องเป็นการเห็นพ้องต้องกันของคนส่วนใหญ่ที่จะเข้าร่วมปฏิบัติการนั้น และเหตุผลที่คนมาร่วมปฏิบัติการได้จะต้องตระหนักว่า การปฏิบัติการทั้งหมดโดยกลุ่ม หรือในนามของกลุ่มหรือกระทำการผ่านองค์กร ดังนั้น องค์กรจะต้องเป็นเสมือนตัวที่ทำให้การปฏิบัติการบรรลุถึงความเปลี่ยนแปลงที่ต้องการ

สันติชัย เอื้อจงประสิทธิ (๒๕๕๑) ได้กล่าวถึง สาระสำคัญของการมีส่วนร่วมของบุคลากรว่า หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม ตัดสินใจในการปฏิบัติงานและการร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ อันมีผลกระทบมาถึงตัวของบุคลากรเอง การที่จะสามารถทำให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหา และนำมาซึ่งสภาพความเป็นอยู่ของบุคลากรให้ดีขึ้นนั้นผู้นำจะต้องยอมรับในปรัชญาการพัฒนาว่า มนุษย์ทุกคนมีความปรารถนาที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของผู้อื่นและพร้อมที่จะอุทิศตน เพื่อกิจกรรมของส่วนรวมในองค์กร

ลักษณะของการมีส่วนร่วม

ธนาภรณ์ เมทณีสุดดี (๒๕๔๓) ได้กล่าวถึง ลักษณะแนวทางของการมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษาหารือในการวางโครงการวิธีการติดตามผล การตรวจสอบและการดูแลรักษา เพื่อให้กิจกรรมโครงการสำเร็จผลตามวัตถุประสงค์ การร่วมตัดสินใจ หมายถึง เมื่อมีการประชุมปรึกษาหารือเรียบร้อยแล้ว จะต้องร่วมกันตัดสินใจเลือกกิจกรรมหรือแนวทางที่เห็นว่า ดีที่สุดหรือเหมาะสมที่สุด การร่วมปฏิบัติตามโครงการ หมายถึง การเข้าร่วมในการดำเนินงานตาม โครงการต่างๆ เช่น ร่วมออกแรง ร่วมบริจาคทรัพย์ เป็นต้น การร่วมติดตามและประเมินผลโครงการ หมายถึง เมื่อโครงการเสร็จสิ้นแล้ว ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจตราดูแล รักษาและประเมินผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากโครงการ

มณฑล จันทร์แจ่มใส (๒๕๕๓) ได้กล่าวถึง ลักษณะของการมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วมของบุคคลจะต้องมีและเกิดขึ้นมาโดยตลอด ทั้งนี้เริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการมีส่วนร่วมในการวางแผนโครงการ การบริหารจัดการดำเนินงานตามแผน การเสียสละกำลังแรงงานของบุคคล ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ กำลังเงินหรือทรัพยากรที่มีอยู่

รูปแบบและขั้นตอนของการมีส่วนร่วม

มงคล จันทร์ส่อง (๒๕๕๔) ได้กำหนดรูปแบบและขั้นตอนของการมีส่วนร่วมของบุคคล ไว้ว่า องค์ประกอบรูปแบบของการมีส่วนร่วม ดังนี้ การมีส่วนร่วมจะต้องมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน การให้บุคคลเข้าร่วมกิจกรรมจะต้องมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนว่า จะทำกิจกรรมนั้นๆ ไป เพื่ออะไร ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะได้ตัดสินใจดีกว่า ควรจะเข้าร่วมหรือไม่ การมีส่วนร่วมจะต้องมีกิจกรรมเป้าหมาย

การให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมจะต้องระบุลักษณะของกิจกรรมว่า มีรูปแบบและลักษณะอย่างไร เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถตัดสินใจได้ว่า จะเข้าร่วมกิจกรรมหรือไม่ การเข้าร่วมจะต้องมีบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมาย การที่จะให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้นจะต้องระบุกลุ่มเป้าหมายด้วย อย่างไรก็ตามโดยทั่วไปบุคคล กลุ่มเป้าหมายมักถูกจำกัดโดยกิจกรรมและวัตถุประสงค์ของการมีส่วนร่วมอยู่แล้วเป็นพื้นฐาน

วรรณ วรชวานิช (๒๕๕๔) ได้กำหนดรูปแบบของการมีส่วนร่วมของบุคคลไว้ เป็นลักษณะดังนี้ คือการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง คือ รูปแบบที่ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วม หรือเข้ามาเกี่ยวข้องร่วมตัดสินใจในการดำเนินงานแต่ละขั้นตอน จนกว่าการดำเนินงานจะบรรลุผลเสร็จสมบูรณ์การมีส่วนร่วมที่ไม่แท้จริง คือ รูปแบบที่ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมหรือเข้ามาเกี่ยวข้องในลักษณะหนึ่งลักษณะใด หรือในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งเท่านั้น โดยแท้จริงแล้วกระบวนการมีส่วนร่วมไม่อาจสามารถกระทำได้ในทุกประเด็น แต่การมีส่วนร่วมของบุคคลจะมีอยู่ในเกือบทุกกิจกรรมของสังคม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสนใจและประเด็นการพิจารณาที่อยู่ภายใต้เงื่อนไขพื้นฐานการมีส่วนร่วมว่า จะต้องมีโอกาส มีความเสมอภาค และมีความสามารถในการเข้าร่วมกิจกรรม เพื่อให้การมีส่วนร่วมดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความเป็นมา ภารกิจ บทบาท หน้าที่ของกรมกิจการพลเรือนทหารบก

จากสถานการณ์ของประเทศในช่วงสงครามเย็น ซึ่งเกิดจากการเผชิญหน้าทางอุดมการณ์ระหว่างค่ายทุนนิยมกับค่ายสังคมนิยม ทำให้ประเทศชาติตกอยู่ภายใต้ภัยคุกคามจากลัทธิคอมมิวนิสต์ งานการปลูกฝังอุดมการณ์ทางการเมือง การช่วยเหลือประชาชน ตลอดจนงานปฏิบัติการจิตวิทยา จึงเป็นงานสำคัญที่รัฐบาลโดยฝ่ายทหารได้นำมาใช้ในการต่อสู้เพื่อเอาชนะคอมมิวนิสต์ งานดังกล่าวถือเป็นจุดเริ่มต้นของงานด้านกิจการพลเรือนและได้มีการขยายขอบเขตเพิ่มเติมโดยเฉพาะในช่วงการใช้นโยบายการเมืองนำการทหารตามคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรีที่ ๖๖/๒๓ จนถึงปัจจุบัน

หน่วยงานของกองทัพบก ที่จัดตั้งขึ้นมารับผิดชอบงานกิจการพลเรือน เริ่มดำเนินการอย่างจริงจังเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๒๒ โดยได้กำหนดให้มีการจัดตั้งหน่วยในระดับรองคือ ระดับกองทัพอากาศ มีการจัดตั้งกองกิจการพลเรือนและในระดับกองพล ได้จัดตั้งแผนกกิจการพลเรือน ทำหน้าที่ฝ่ายอำนวยการ ในสายงานกิจการพลเรือนโดยเฉพาะ และในเวลาต่อมา พล.อ.เปรม ติณสูลานนท์ ผบ.ทบ. ในขณะนั้นเห็นว่าในระดับกองทัพบก งานกิจการพลเรือนยังไม่มี กรมฝ่ายอำนวยการได้เป็นผู้รับผิดชอบอย่างแท้จริงทำให้ประสบกับปัญหาการประสานงานการกำหนดนโยบายและการควบคุมกำกับดูแล จึงดำริให้ จัดตั้งกรมกิจการพลเรือนทหารบก ตามคำสั่งกองทัพบก (เฉพาะ) ลับ ที่ ๖/๒๕ ลง ๑๓ มกราคม ๒๕๒๕ กรมกิจการพลเรือนทหารบกใช้นามหน่วยโดยย่อว่า “กร.ทบ.” และใช้

เครื่องหมายสังกัด “กร” มีตราประจำหน่วยเป็นรูปของ “ท้าวศักรินทร์” บรรจุในวงกลมภายในรอบวงกลมด้านนอกมีตัวอักษรว่า “กรมกิจการพลเรือนทหารบก” และด้านล่างมีตัวอักษรภาษาอังกฤษว่า “DIRECTORATE OF CIVIL AFFAIRS”

เทพองค์นี้มีนามว่า “ท้าวศักรินทร์” (ศักรินทร์) เป็นนามหนึ่งของพระอินทร์ผู้เป็นใหญ่ประทับนั่งบนแท่นทอง ห้อยพระบาทข้างขวา พระหัตถ์ขวาทรงจักรแก้ว พระหัตถ์ซ้ายทรงอาวุธวิเศษชื่อ ศักรธนู ไว้ปราบศัตรู มีพระวรกายเป็นสีเขียว เทพองค์นี้มีประวัติความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับมนุษย์อย่างมาก ตามหลักฐานทางศาสนาและวรรณคดี ปรากฏว่ามีหน้าที่คอยช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ประสบความทุกข์ร้อนซึ่งเปรียบได้กับนักสังคมสงเคราะห์ในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับภารกิจของ “กรมกิจการพลเรือนทหารบก” และได้ยึดถือวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๒๕ เป็นวันสถาปนาหน่วย โดยเมื่อแรกจัดตั้งมีที่ตั้งชั่วคราวในบริเวณ ศาลว่าการกระทรวงกลาโหม โดยมี พล.ต. วิชิต บุญยะวัฒน์ เป็นเจ้ากรมกิจการพลเรือนทหารบกท่านแรก และต่อมาได้ย้ายเข้าที่ตั้งปกติถาวร ณ กองบัญชาการกองทัพบก ถนนราชดำเนินนอก เขตบางขุนพรหม กรุงเทพมหานคร

ภารกิจ หน้าที่ :

๑. เสนอนโยบาย วางแผน ประสานงาน กำกับการ และอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับกิจการพลเรือน
๒. ดำเนินการทางการเมืองในหน่วยทหาร และปฏิบัติการจิตวิทยาทั้งปวงที่จำเป็นต่อการสนับสนุนการปฏิบัติการทางทหาร รวมทั้งการปกครองในยามสงคราม
๓. เสนอนโยบาย วางแผน ประสานงาน กำกับการ และ อำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการฝึกและศึกษาด้านกิจการพลเรือน งานการเมืองในหน่วยทหาร และการปฏิบัติการจิตวิทยา

หลักนิยมกิจการพลเรือน

งานกิจการพลเรือนของฝ่ายทหาร เป็นงานในรูปแบบต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับทุกภาคส่วนที่ไม่ใช่กำลังทหาร ซึ่งได้ดำเนินการควบคู่กับการปฏิบัติการทางทหารมาตั้งแต่ครั้งในอดีต เรียกว่า “งานกิจการพลเรือน” เป็นการเฉพาะ แต่เป็นงานที่เป็นเนื้อเดียวกันกับการปฏิบัติการทางทหาร เนื่องจากการทำสงครามในอดีตจะต้องมีการเก็บเกณฑ์ประชาชนเข้ามาเป็นทหาร และเก็บเกณฑ์ทรัพยากรทั้งปวง เพื่อใช้ในการทำสงคราม และเมื่อสงครามจบลง ประชาชนก็จะแยกย้ายไปประกอบอาชีพกันตามปกติ งานการปฏิบัติการทางทหาร และการปฏิบัติทางด้านพลเรือน จึงมิได้แบ่งแยกกันอย่างชัดเจนเหมือนในปัจจุบัน

ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีประชากรประกอบอาชีพหลักทางด้านการเกษตร และจากสภาพดินฟ้าอากาศที่เปลี่ยนแปลงจากในอดีตไปอย่างมาก จนทำให้เกิดความเสียหายกับประชาชนที่เป็นเกษตรกร และยิ่งไปกว่านั้น ประชาชนทั่วไปต้องประสบกับปัญหาภัยพิบัติบ่อยครั้ง ตลอดทั้งปี กองทัพจึงมีความจำเป็นที่จะต้องใช้ศักยภาพและขีดความสามารถของกำลังทหาร และยุทธโศปกรณ์ที่มีเข้าไปให้การช่วยเหลือ

ประชาชน ทั้งในภาวะปกติ และในสถานการณ์ภัยพิบัติ จึงเป็นอีกบทบาทหนึ่งที่โดดเด่นของงานด้านกิจการพลเรือนของกองทัพบกที่ได้ดำเนินการมาโดยตลอดอย่างต่อเนื่อง

เมื่อการจัดหน่วยทหาร และการทำสงครามได้มีการพัฒนารูปแบบไปตามสถานการณ์ของภัยคุกคาม และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละช่วงเวลาจวบจนปัจจุบัน ทำให้งานด้านกิจการพลเรือนได้มีการพัฒนารูปแบบ และวิธีการตามไปด้วย

ลักษณะของการดำเนินงานด้านกิจการพลเรือนโดยทั่วไป ตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบัน จะเป็นการผสมผสานหลักการทางการทหารเข้ากับหลักการทางพลเรือน ที่มีความแตกต่างกันให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างประสานสอดคล้อง เพื่อให้บรรลุผลประโยชน์สูงสุดของประเทศชาติในทุกด้าน ดังนั้นการดำเนินการจึงมีความละเอียดอ่อน และสลับซับซ้อน ซึ่งเจ้าหน้าที่ในสายงานกิจการพลเรือนจำเป็นต้องมีความอดทนมีอุดมการณ์มุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อชาติบ้านเมืองด้วยความเสียสละอย่างแท้จริง

๑. งานกิจการพลเรือนของกองทัพบก หมายถึง การดำเนินงานของกองทัพบกที่เข้าไปร่วมกับฝ่ายพลเรือน ก่อให้เกิดการประสานสัมพันธ์ และใช้ทรัพยากรทั้งปวงของทุกฝ่ายร่วมกัน เพื่อให้บรรลุผลประโยชน์สูงสุดต่อความมั่นคงของประเทศ และบังเกิดความผาสุกแก่ประชาชนชาวไทยทั่วทั้งประเทศ

๒. ฝ่ายพลเรือน หมายถึง ส่วนราชการพลเรือน รัฐวิสาหกิจ ภาคธุรกิจเอกชน ภาคประชาชน และประชาชนทั่วไป

๓. การปฏิบัติการกิจการพลเรือน หมายถึง การดำเนินงานทั้งปวงของหน่วยทหารที่เกี่ยวข้องหรือกระทบต่อส่วนราชการพลเรือน ประชาชน และทรัพยากรในพื้นที่รับผิดชอบทั้งในยามปกติ ยามสงคราม และในสภาวะไม่ปกติอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุภารกิจที่หน่วยทหารต้องการ

๔. การปฏิบัติการจิตวิทยา หมายถึง การดำเนินงานทั้งปวงทางด้านจิตวิทยา ที่กระทำต่อเป้าหมายบุคคล และกลุ่มบุคคล ทั้งฝ่ายตรงข้าม ฝ่ายเป็นกลาง และฝ่ายเดียวกัน ทั้งในยามปกติ และยามสงคราม เพื่อมุ่งหวังให้เกิดอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงความคิด ทศนคติ ท่าที อารมณ์ และพฤติกรรมของเป้าหมาย ให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ฝ่ายเรากำหนดไว้

๕. การประชาสัมพันธ์ หมายถึง การดำเนินการเผยแพร่ข่าวสาร และการเสริมสร้างความเข้าใจ ด้วยวิธีการที่มีแผน และกระทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร และระหว่างองค์กรกับกลุ่มประชาชนที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเสริมสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรให้เป็นที่เชื่อมั่นศรัทธา และได้รับการสนับสนุนจากประชาชน

จากที่กล่าวมาโดยสังเขปข้างต้น จะเห็นว่งานด้านกิจการพลเรือนของกองทัพบกไทย ได้มีการพัฒนารูปแบบ และวิธีการปฏิบัติกันมาอย่างต่อเนื่อง โดยในห้วงก่อนปี พ.ศ. ๒๕๒๕ งานต่าง ๆ ในสายงานกิจการพลเรือน จะกระจายอยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานหลายหน่วยตามความเหมาะสม และความจำเป็นของสถานการณ์ในแต่ละช่วงเวลา ดังนี้

๑. การเกณฑ์ประชาชน และทรัพยากร ไปสนับสนุนการปฏิบัติการทางทหารในยามสงคราม เป็นงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของ กรมพระสุรัสวดี ในสมัยกรุงศรีอยุธยา ซึ่งต่อมาเปลี่ยนเป็น กรมสัสดี

๒. การปฏิบัติการจิตวิทยา และการช่วยเหลือประชาชน เป็นงานด้านกิจการพลเรือนที่อยู่ภายใต้การอำนวยการของกรมยุทธการทหารบก

๓. การปลูกฝังอุดมการณ์ทางการเมือง และการช่วยเหลือประชาชน เป็นงานด้านกิจการพลเรือนที่อยู่ในความรับผิดชอบของ กรมการกำลังสำรองทหารบก ซึ่งจัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๑๓ เป็นกรมฝ่ายกิจการพิเศษของกองทัพบก

๔. การประชาสัมพันธ์ เป็นงานด้านกิจการพลเรือนที่อยู่ในความรับผิดชอบของ สำนักงานเลขานุการกองทัพบก

ต่อมาในห้วงสงครามเย็น ซึ่งเป็นสงครามในเรื่องของความคิดความเชื่อที่แตกต่างกันทางด้านลัทธิอุดมการณ์ งานด้านกิจการพลเรือนก็ได้ทวีความสำคัญเพิ่มมากยิ่งขึ้น โดยได้มีการพัฒนารูปแบบ และวิธีการปฏิบัติที่หลากหลาย เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการทางทหารให้บรรลุผลสำเร็จตามภารกิจ ทั้งทางยุทธวิธี และทางยุทธศาสตร์ ทั้งนี้จากการที่กองทัพบกได้เข้าไปเป็นหน่วยงานหลักในการต่อสู้เอาชนะคอมมิวนิสต์ ในกรอบการทำงานของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน ทำให้มีการพัฒนารูปแบบการปฏิบัติงานด้านกิจการพลเรือนเพิ่มมากขึ้นอีกหลายรูปแบบได้แก่ การพัฒนาโดยหน่วยทหาร (การพัฒนาเพื่อความมั่นคง) การพัฒนา และเสริมสร้างกำลังประชาชน การปลูกฝังอุดมการณ์ทางการเมืองที่มุ่งเน้นการพัฒนาประชาธิปไตย รวมทั้งการปฏิบัติการจิตวิทยา และการประชาสัมพันธ์ ก็ได้มีการปรับปรุงแบบ และวิธีการที่มุ่งไปสู่การเสริมสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกันของคนในชาติ การเสริมสร้างความรักความสามัคคี การสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาต่อกลุ่มเป้าหมายที่เป็นประชาชนทั่วไปมากยิ่งขึ้น ซึ่งแต่เดิมจะมุ่งไปสู่การให้ได้ชัยชนะต่อข้าศึกศัตรูเพียงอย่างเดียวเท่านั้น

นอกจากนั้น จากวิกฤตการณ์ทางการเมืองหลายครั้งที่ผ่านมา ทั้งความขัดแย้งในระบบรัฐสภา และความขัดแย้งทางสังคมที่ลุกลามบานปลายยากต่อการควบคุมด้วยการบริหารบ้านเมืองปกติ จนสถานการณ์วิกฤติ กองทัพบกจึงได้นำงานด้านกิจการพลเรือนเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นศรัทธา และความไว้วางใจจากประชาชน

จากความหลากหลาย และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นตามลำดับ กองทัพบกจึงได้รวบรวมงานที่ต้องใช้ความสัมพันธ์กับส่วนราชการพลเรือน ภาคเอกชน ภาคประชาชน และประชาชนทั่วไป ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานต่าง ๆ ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น นำมารวมเข้าไว้ให้อยู่ในความรับผิดชอบทางฝ่ายอำนวยการของหน่วยงานเดียว และได้จัดตั้ง “กรมกิจการพลเรือนทหารบก” ขึ้นเป็นหน่วยรับผิดชอบ เมื่อ ๑๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๒๕ มีฐานะเป็นกรมฝ่ายเสนาธิการของกองทัพบก

กรมกิจการพลเรือนทหารบก ได้นำประสบการณ์การปฏิบัติงานในอดีตมาจัดทำเป็น “หลักนิยมกิจการพลเรือนของกองทัพบก พ.ศ. ๒๕๒๕” ขึ้น เพื่อให้ทุกหน่วยที่เกี่ยวข้องใช้เป็น

แนวทางการปฏิบัติให้สอดคล้องในแนวทางเดียวกัน (ฉบับที่ ๑ เมื่อ ๓๑ ม.ค. ๒๕๒๕) โดยแบ่งงานออกเป็น ๔ งาน ได้แก่

๑. การปฏิบัติภารกิจการพลเรือน
๒. การปฏิบัติภารกิจจิตวิทยา
๓. การประชาสัมพันธ์
๔. การปลูกฝังอุดมการณ์ทางการเมือง

เมื่อสถานการณ์การต่อสู้เพื่อเอาชนะคอมมิวนิสต์ยุติลง งานทางด้านกิจการพลเรือนมีความจำเป็นต้องพัฒนาให้สอดคล้องตามสถานการณ์ภัยคุกคามในรูปแบบใหม่ ทั้งในเรื่องยาเสพติด การทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย และปัญหาอื่น ๆ ที่ทำให้กองทัพบกต้องเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในทุกปัญหา อีกทั้งความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีที่ได้มีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็วแบบก้าวกระโดด จนทำให้การพัฒนาการปฏิบัติการทางทหารในทุกกองทัพทั่วโลก ได้นำเอา “เทคโนโลยีสารสนเทศ” เข้ามาผสมผสานกับ “การปฏิบัติการทางทหาร” จนถึงขั้นอาจเรียกได้ว่าเป็น “การปฏิวัติกิจการทหาร” คือ การปฏิบัติการทางทหารต้องมีการวางแผนการปฏิบัติการข่าวสาร และการปฏิบัติในมิติอื่น ๆ ควบคู่ไปด้วยอย่างสมดุล จึงจะทำให้การปฏิบัติการทางทหารบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งก็ทำให้งานด้านกิจการพลเรือนของทุกกองทัพทั่วโลก รวมทั้งของกองทัพไทย จำเป็นต้องมีการพัฒนาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้าร่วมในการปฏิบัติการกิจเพิ่มมากยิ่งขึ้นอีกด้วย

จากประสบการณ์การปฏิบัติงานด้านกิจการพลเรือนของกองทัพบกที่ผ่านมาจากปี พ.ศ. ๒๕๒๕ ถึงปัจจุบัน ประกอบกับสถานการณ์ภัยคุกคามที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบไปจากเดิมอย่างมาก ทำให้การปฏิบัติงานด้านกิจการพลเรือนสนับสนุนภารกิจต่าง ๆ ของกองทัพบก ทั้งในด้าน การป้องกันประเทศ การรักษาความมั่นคงภายใน การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ และรวมถึงการช่วยเหลือประชาชน ก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วยเช่นเดียวกัน อย่างไรก็ตามประเทศไทยยังประสบกับความขัดแย้งทางความคิดของคนในชาติ มีการแบ่งฝักแบ่งฝ่ายเป็นกลุ่มเป็นพวกจนอาจเป็นชนวนสำคัญนำไปสู่การใช้ความรุนแรงต่อกัน ซึ่งเริ่มเห็นชัดว่าสถานการณ์มีแนวโน้มจะทวีความรุนแรงเพิ่มมากยิ่งขึ้น อีกทั้งได้มีกลุ่มบุคคลที่มีเจตนาล่วงละเมิดสถาบันหลักของชาติ โดยใช้เทคโนโลยีทางด้านสื่อสารมวลชนเป็นเครื่องมือในการตอกย้ำสร้างกระแสอย่างไม่เคยปรากฏมาก่อน กองทัพบก โดยกรมกิจการพลเรือนทหารบกจึงได้นำเอาประสบการณ์ทั้งปวงในทุกมิติ ผนวกเข้ากับวิสัยทัศน์ทางด้านกิจการพลเรือน จัดทำเป็น “หลักนิยม” ฉบับใหม่ขึ้น เพื่อใช้ทดแทนฉบับปี พ.ศ. ๒๕๒๕ ซึ่งหลักนิยมฉบับใหม่จะต้องมีสาระสำคัญครอบคลุมงานด้านกิจการพลเรือนในทุกมิติ ทั้งในส่วนที่มุ่งเน้นสนับสนุนการปฏิบัติการทางทหาร เพื่อให้การใช้กำลังทหารของกองทัพบกในทุกรูปการกิจได้รับการยอมรับ และได้รับการสนับสนุนจากประชาชนทุกภาคส่วนในสังคมไทย และประชาคมโลก ในขณะที่เดียวกันก็จะต้องมีการผสมผสานทรัพยากร ทั้งฝ่ายทหาร และฝ่ายพลเรือนเข้าด้วยกันเพื่อช่วยเหลือประชาชนให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยมีความสุข นอกจากนั้นยังต้องใช้

ทรัพยากรทั้งปวงในการจรรโลงไว้ ซึ่งพระบรมเดชานุภาพแห่งสถาบันพระมหากษัตริย์อย่างสุด
ความสามารถ

สาระสำคัญของหลักนियมกิจการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๒๕ มุ่งเน้นสนับสนุนการต่อสู้เพื่อ
เอาชนะคอมมิวนิสต์ โดยใช้การปฏิบัติการกิจการพลเรือน การปฏิบัติการจิตวิทยา และการ
ประชาสัมพันธ์ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการทางทหาร และใช้การปลูกฝังอุดมการณ์ทางการเมือง
สนับสนุนการต่อสู้ทางความคิดความเชื่อด้านลัทธิอุดมการณ์

ความภาคภูมิใจสูงสุดของบุคลากรในสายงานกิจการพลเรือนของกองทัพไทย คือการ
ที่พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร และ พระบาทสมเด็จพระ
พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงมีพระราชดำริในหลายโอกาสที่เป็นแนวทางการปฏิบัติงานด้านกิจการ
พลเรือนที่สำคัญ จึงขออัญเชิญพระราชดำริสมาไว้ในหลักนियมนี้เพื่อให้ทหารทุกคนได้ยึดถือปฏิบัติตาม
รอยพระยุคลบาทอย่างแน่วแน่มั่นคง

“เป็นที่ทราบกันอยู่ว่าทหารไทยนั้น นอกจากจะได้ทำหน้าที่สู้รบป้องกันประเทศและ
ดำรงรักษาเอกราช อธิปไตย กับทั้งอิสรภาพของชาติไว้ให้สมบูรณ์ยืนยงมาแล้ว ยังได้ทำหน้าที่พัฒนา
บ้านเมืองและชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน อันเป็นหน้าที่ที่ทุกคนจะต้องปฏิบัติโดยเคร่งครัดอีก
ประการหนึ่ง หน้าที่ประการหลังนี้ต้องถือว่าเป็นภารกิจหลักอย่างหนึ่งของทหาร เสมอเหมือนกัน
กับการสู้รบ เพราะการพัฒนาให้บ้านเมืองเจริญมั่นคง ให้ประชาชนเป็นคนดีมีวิชา มีสถานะความ
เป็นอยู่ที่ดี มีกำลังเข้มแข็งที่จะช่วยตนเอง และรวมกันเป็นปึกแผ่นได้แข็งแกร่งนั้น สามารถป้องกัน
ระงับเงื่อนไขสงครามและการต่อสู้เอาชนะความยากไร้ และศึกศัตรูภายนอกภายในได้ทั้งหมด เมื่อ
บ้านเมืองปลอดภัยมั่นคงจากภัยอันตรายของสงคราม และความทุกข์ยากแล้ว ย่อมจะมีเสถียรภาพและความ
ผาสุก ร่มเย็น เอกราช อธิปไตย กับทั้งอิสรภาพของชาติก็ดำรงยืนยงตลอดไปด้วยความสวัสดิ์...”

พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร
พระราชทานแก่ทหารรักษาพระองค์

ในพิธีถวายสัตย์ปฏิญาณตนและสวนสนามของทหารรักษาพระองค์

เมื่อ ๓ ธันวาคม ๒๕๓๓

“ทหารนั้น มิใช่จะมีหน้าที่ในการใช้ศาสตราวุธทำสงครามประการเดียว หากยังต้อง
ปฏิบัติการกิจด้านกิจการพลเรือน คือ ใช้ความรู้ ความคิด จิตวิทยา และความเฉลียวฉลาด ซึ่งอาจรวม
เรียกได้ว่า **อาวุธทางปัญญา** เข้าปฏิบัติพัฒนาท้องถิ่น ให้ประชาชนอยู่ดีกินดี มีความปลอดภัย มีขวัญ
และกำลังใจที่จะ สร้างความดีความเจริญ ความมั่นคงให้แก่ตนเอง และส่วนรวม อีกประการหนึ่งด้วย”

พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร
ในพิธีพระราชทานกระบี่ และปริญญาบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษา จากโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า
โรงเรียนนายเรือ โรงเรียนนายเรืออากาศ และวิทยาลัยแพทยศาสตร์ พระมงกุฎเกล้า

ณ อาคารใหม่สวนอัมพร

เมื่อ ๒๙ เมษายน ๒๕๓๖

“...งานของทหารนั้นล้วนผูกพันอยู่กับความมั่นคงปลอดภัยของชาติทั้งสิ้น อีกประการหนึ่ง จะต้องทำความเข้าใจให้ถ่องแท้ว่า งานด้านทหารก็ตามงานด้านพลเรือนก็ตาม แท้จริงแล้ว ก็คืองานส่วนรวมของชาติ ซึ่งมีความสำคัญและเกี่ยวพันเชื่อมโยงถึงกันหมด จะแยกออกจากกันให้เด็ดขาดไม่ได้ หากจะต้องดำเนินไปพร้อมกันและประสานสอดคล้องกันเป็นอย่างดีด้วย ทหารทุกคนจึงต้องสำเหนียกตระหนกอยู่เสมอในความรับผิดชอบ ที่จะต้องปฏิบัติงานของตัวเองร่วมกับผู้อื่นให้ได้ผลสมบูรณ์ทุกส่วน เพื่อนำพาประเทศชาติของเราให้ก้าวไปถึงความวัฒนาสถาพร และดำรงมั่นคงอยู่ในความร่มเย็นเป็นอิสระตลอดไป)

พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร

ในพิธีพระราชทานกระบี่แก่ผู้สำเร็จการศึกษา จากโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

โรงเรียนนายเรือ โรงเรียนนายเรืออากาศ และวิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า

ณ อาคารใหม่ สวนอัมพร

เมื่อ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐

“...ประเทศนั้น ประกอบด้วยผืนแผ่นดินกับประชาชน และผืนแผ่นดินนั้นเป็นที่เกิด ที่อาศัย ที่อำนวยประโยชน์สุข ความมั่นคงร่มเย็นแก่ประชาชน ให้สามารถรวมกันอยู่เป็นปึกแผ่น เป็นชาติได้ ความมั่นคงปลอดภัยของประเทศ จึงมีได้อยู่ที่การปกป้องรักษาแผ่นดินเอาไว้ ด้วยแสนยานุภาพแต่เพียงอย่างเดียว หากจำเป็นที่ประชาชนจะต้องมีความวัฒนาผาสุก ปราศจากทุกข์ยากเข็ญด้วย เหตุนี้เมื่อประชาชนมีความทุกข์ยากเดือดร้อน หรือประสบภัยพิบัติ ทหารจึงต้องถือเป็นภาระหน้าที่ ที่จะต้องร่วมกันปฏิบัติช่วยเหลือ ให้ประชาชนเกิดความรู้สึกอุ่นใจ มั่นใจ และภูมิใจได้ว่าแผ่นดินไทยนั้น เป็นที่อาศัยอันประเสริฐสุด ที่ทุกคนจะต้องร่วมกันห่วงแหนรักษาไว้”

พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร

พระราชทานแก่ทหารรักษาพระองค์

ในพิธีถวายสัตย์ปฏิญาณตนและสวนสนามของทหารรักษาพระองค์

เมื่อ ๒ ธันวาคม ๒๕๔๔

“...ให้มีความมุ่งมั่น มีกำลังใจ ในอันที่จะร่วมกันปฏิบัติสรรพกิจน้อยใหญ่ในภาระหน้าที่ตามแนวพระบรมราโชบายที่พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ได้พระราชทานไว้ ให้งานทุกอย่างสำเร็จผลเป็นความดีความเจริญทั้งแก่ตนเอง แก่ส่วนรวม และประเทศชาติ เป็นการรำลึกถึงพระมหากรุณาธิคุณ...”

พระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ มหิศรภูมิพลราชวรางกูร

กิติสิริสมบูรณอดุลยเดช สยามินทราธิเบศรราชวโรดม บรมนาถบพิตร พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว

พระราชทานแก่ประชาชนชาวไทยในโอกาสขึ้นปีใหม่ พุทธศักราช ๒๕๖๐

เมื่อ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๙

"งานราชการนั้น คืองานของแผ่นดิน มีผลเกี่ยวเนื่องโดยตรงถึงประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนทุกคน ดังนั้น ข้าราชการผู้ปฏิบัติบริหารงานของแผ่นดิน จึงต้องทำความเข้าใจถึงความสำคัญในหน้าที่และความรับผิดชอบของตนให้ถ่องแท้ แล้วร่วมกันคิดร่วมกันทำด้วยความอดุสาหะ เสียสละ และด้วยความสุจริตจริงใจ โดยถือประโยชน์ที่จะเกิดจากงานเป็นหลักใหญ่ งานของแผ่นดินทุกส่วน จักได้ดำเนินก้าวหน้าไปพร้อมกัน และสำเร็จประโยชน์ที่พึงประสงค์ คือ ยังความเจริญมั่นคงให้เกิดแก่ประเทศชาติและประชาชนได้แท้จริงและยั่งยืนตลอดไป"

พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ มหิศรภูมิพลราชวรางกูร
กิติสิริสมบูรณอดุลยเดช สยามินทราธิเบศรราชวโรดม บรมนาถบพิตร พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว
พระราชทานพระราชโองการแก่ข้าราชการพลเรือนเนื่องในวันข้าราชการพลเรือน

เมื่อ ๑ เมษายน ๒๕๖๐

ปัจจุบันกองทัพบกและผู้บังคับบัญชาาระดับสูงได้ให้ความสำคัญกับงานด้านกิจการพลเรือนมากยิ่งขึ้นตามลำดับ เนื่องจากเป็นงานที่เชื่อมความสัมพันธ์และความรู้สึกที่ดีระหว่างกองทัพบกและประชาชน เป็นงานที่สามารถส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีให้กับกองทัพบก กล่าวคือ กองทัพบกจะได้รับการยอมรับประชาชนในทุกภาคส่วนประชาชนมีความเชื่อมั่นและศรัทธากองทัพบก ซึ่งถือเป็นพลังสนับสนุนสำคัญในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของกองทัพบก ดังนั้นกำลังพลทุกคนของกองทัพบกตลอดจนผู้บังคับบัญชาทุกระดับ จะต้องพึงระลึกอยู่เสมอว่า งานกิจการพลเรือนเป็นงานสำคัญที่จะทำให้ประชาชนพร้อมให้การสนับสนุนและยินดีที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในทุกภารกิจของกองทัพบก. ได้อย่างเป็นรูปธรรม ผ่านกระบวนการดำเนินงานด้านกิจการพลเรือน ทั้ง ๔ งาน เริ่มจากใช้การดำเนินงานด้านปฏิบัติการกิจการพลเรือน (การช่วยเหลือประชาชน) และงานด้านการประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ประชาชน “ชอบ (รัก)” กองทัพบก ใช้การดำเนินงานด้านการเสริมสร้างอุดมการณ์ และงานด้านการปฏิบัติการจิตวิทยา (การเสริมสร้างความเข้าใจ) เพื่อให้ประชาชน “เชื่อมั่นและศรัทธา” กองทัพบก โดยกำหนดเป้าหมายสุดท้ายซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่ต้องการคือ เพื่อให้มีประชาชนเข้ามา “สนับสนุนและช่วยเหลือ” งานในทุกภารกิจของกองทัพบกด้วยความเต็มใจ จนเป็นคำพูดติดปากกับผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่สายงานกิจการพลเรือนว่า จะต้องทำให้ประชาชน “ชอบ เชื่อ ช่วย”

คำจำกัดความที่สำคัญ

งานกิจการพลเรือนของกองทัพบก หมายถึง การดำเนินงานของกองทัพบกที่เข้าไปไว้ร่วมกับฝ่ายพลเรือน ก่อให้เกิดการประสานสัมพันธ์ และใช้ทรัพยากรทั้งปวงของทุกฝ่ายร่วมกัน เพื่อให้บรรลุผลประโยชน์สูงสุดต่อความมั่นคงของประเทศ และบังเกิดความผาสุกแก่ประชาชนชาวไทยทั่วประเทศ

ฝ่ายพลเรือน หมายถึง ส่วนราชการพลเรือน รัฐวิสาหกิจ ภาคธุรกิจเอกชน ภาคประชาชน และประชาชนทั่วไป

การปฏิบัติการกิจการพลเรือน หมายถึง การดำเนินงานทั้งปวงของหน่วยทหารที่เกี่ยวข้องหรือกระทบต่อส่วนราชการพลเรือน ประชาชน และทรัพยากรในพื้นที่รับผิดชอบทั้งในยามปกติ ยามสงคราม และในสภาวะไม่ปกติอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุภารกิจที่หน่วยทหารต้องการ

การปฏิบัติการจิตวิทยา หมายถึง การดำเนินงานทั้งปวงทางด้านจิตวิทยา ที่กระทำต่อเป้าหมายบุคคล และกลุ่มบุคคล ทั้งฝ่ายตรงข้าม ฝ่ายเป็นกลาง และฝ่ายเดียวกัน ทั้งในยามปกติ และยามสงคราม เพื่อมุ่งหวังให้เกิดอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงความคิด ทศนคติ ท่าที อารมณ์ และพฤติกรรมของเป้าหมาย ให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ฝ่ายเรากำหนดไว้

การประชาสัมพันธ์ หมายถึง การดำเนินการเผยแพร่ข่าวสาร และการเสริมสร้างความเข้าใจด้วยวิธีการที่มีแผน และกระทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร และระหว่างองค์กรกับกลุ่มประชาชนที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเสริมสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรให้เป็นที่เชื่อมั่นศรัทธา และได้รับการสนับสนุนจากประชาชน

การเสริมสร้างอุดมการณ์ หมายถึง การเสริมสร้างระบบความคิดที่คนในชาติยึดถือเป็นส่วนรวม เพื่อการธำรงรักษา สร้างสรรค์ชาติและทุกคนในชาติมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติให้บรรลุถึงร่วมกัน การพิทักษ์ชาติ ปกป้องเอกราชอธิปไตย คุ้มครองศาสนา เทิดทูนรักษาดำรงความมั่นคงไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ ประสานประโยชน์ทุกถ้วนหน้ารักษาสีทิวาสีฟ้าสร้างสามัคคีและมีคุณธรรมธำรงไว้ซึ่งเอกลักษณ์และส่งเสริมวัฒนธรรมอันดีงามของไทย

การสนับสนุนสถาบันหลักของชาติ หมายถึง การใช้ทรัพยากรทั้งปวงของกองทัพบก จรรโลงไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ โดยมุ่งเน้นให้สังคมไทยมีความรักสามัคคี มีอุดมการณ์รักชาติ และมีจิตสำนึกด้านความมั่นคง ตามคำขวัญของกองทัพบกที่ว่า เพื่อชาติ ศาสน์ กษัตริย์ และประชาชน

การสนับสนุนการปฏิบัติการทางทหาร หมายถึง การใช้ทรัพยากรของฝ่ายทหารทั้งกำลังพล ยุทโธปกรณ์ รวมทั้งการบูรณาการร่วมกับฝ่ายพลเรือนเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติการทางทหาร ทั้งในยามปกติ ยามสงคราม และในสภาวะไม่ปกติอื่น ๆ ให้บรรลุภารกิจ

การสนับสนุนพลเรือน หมายถึง การใช้ทรัพยากรของฝ่ายทหารที่มีความเหมาะสม ทั้งคนและเครื่องมือ เข้าไปให้การช่วยเหลือ และสนับสนุนฝ่ายพลเรือนในการบริหารราชการแผ่นดินให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย รวมทั้งการช่วยเหลือพัฒนาท้องถิ่นให้ประชาชนมีความ เป็นอยู่ที่ดีขึ้น และพ้นจากภัยพิบัติต่าง ๆ เพื่อให้ประเทศชาติมีความมั่นคงปลอดภัย และประชาชนมีความสุข ทั้งในยามปกติ และในสถานการณ์วิกฤติ

องค์กรแห่งรัฐ หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่ ส่งเสริม สนับสนุนให้คนในชาติได้ยึดมั่นและหวงแหน พิทักษ์รักษาสถาบันหลักของชาติ เช่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐรูปแบบ

องค์กรทางศาสนา หมายถึง หน่วยงานที่ศาสนิกชนแห่งศาสนาหนึ่งๆ จัดตั้งไว้เพื่อส่งเสริมและสร้างความสมานฉันท์ทั้งแผ่นดินภายใต้หลักธรรมทางศาสนานั้น ๆ ปกป้องและเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต รวมถึงส่งเสริมและสานสัมพันธ์กิจกรรมทางศาสนา

องค์กรภาคประชาชน หมายถึง หน่วยงานที่ให้บริการสาธารณะ ตามแนวนโยบายแห่งรัฐ เช่น มูลนิธิ สภาวิชาชีพ องค์กรอิสระ สมาคม ชมรม ฯลฯ เพื่อให้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนการปฏิบัติการของกองทัพบก ให้เป็นไปตามความมุ่งหมายและมีประสิทธิภาพ

เครือข่ายการประชาสัมพันธ์ด้าน กร. หมายถึง หน่วยงานด้านการประชาสัมพันธ์ของ กองทัพบก และหน่วยงานด้านการประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เป็นเครือข่ายของกองทัพบก ทั้งภาครัฐและเอกชนและสื่อมวลชนต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์อันดี

เครือข่ายการเสริมสร้างอุดมการณ์ชาติด้าน กร. หมายถึง ตัวแทนประชาชน องค์กร (ตัวแทนบุคคลที่ ๓) มีปฏิสัมพันธ์กับกองทัพบกที่ยึดมั่นในความรักชาติ ระบอบการปกครอง ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีจิตสำนึกต่อส่วนรวมและประเทศชาติ พร้อมให้การ สนับสนุนการเสริมสร้างความรักชาติ

เครือข่ายการปฏิบัติการจิตวิทยาต้าน กร. หมายถึง ตัวแทนบุคคลหรือกลุ่มบุคคล องค์กร (ตัวแทนบุคคลที่ ๓) ที่มีปฏิสัมพันธ์กัน มีทัศนคติเชิงบวก มีความเชื่อมั่นศรัทธาต่อกองทัพบก พร้อมให้การสนับสนุนการปฏิบัติทางทหาร และความมั่นคงในทุก ๆ ด้าน

วัตถุประสงค์ของงานกิจการพลเรือน

งานกิจการพลเรือน เป็นการดำเนินการที่มุ่งส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการของฝ่าย ทหาร และฝ่ายพลเรือน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กองทัพบกกำหนด อันจะนำไปสู่ความมั่นคง และ ผลประโยชน์ของชาติต่อไป โดยกรอบวัตถุประสงค์ของงานกิจการพลเรือน มีดังนี้

๑. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของทหารให้สามารถเผชิญต่อสภาวะ สงคราม หรือในสภาวะไม่ปกติอื่น ๆ ได้ทันท่วงทีและมีประสิทธิภาพ
๒. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของทหารและส่วนราชการพลเรือน ในการ บริหารราชการแผ่นดินตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐให้มีความต่อเนื่อง
๓. เพื่อให้การปฏิบัติร่วมกันระหว่างทหารกับฝ่ายพลเรือนในการรักษาความมั่นคงของ ชาติ และการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าของประเทศไทยให้บรรลุผลสำเร็จสูงสุด
๔. เพื่อเสริมสร้างอุดมการณ์ ความสามัคคี ความสำนึกในหน้าที่ และความรับผิดชอบ ของคนในชาติตามการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

แนวทางการดำเนินงานกิจการพลเรือน

๑. อำนาจและความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาต่องานกิจการพลเรือนนั้น ถือเป็น ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น และหากได้มีการมอบอำนาจ และความรับผิดชอบ เฉพาะเรื่องให้กับผู้บังคับบัญชาระดับรองผู้บังคับบัญชาในระดับที่เหนือกว่านั้น จะต้องให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
๒. ความต่อเนื่องของนโยบายมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยนโยบายในระดับชาติจะต้องถูก ศึกษาและตีความในแง่ของกิจการพลเรือน และส่งผ่านลงมาตามสายการบังคับบัญชาจนถึงระดับ หน่วยงานปฏิบัติในพื้นที่

๓. ความเป็นเอกภาพของงานกิจการพลเรือนที่เป็นระบบการดำเนินงานที่พึงปรารถนา คือ การวางแผนรวมการ และการปฏิบัติแยกการ ดังนั้นความคิดและการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาฝ่าย อำนวยการ และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของทุกระดับหน่วยจะต้องประสานสอดคล้อง และเป็นไปใน ทิศทางเดียวกัน

๔. การประสานสัมพันธ์ เป็นความสัมพันธ์และความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่าง เจ้าหน้าที่ฝ่ายทหารด้วยตนเอง และระหว่างเจ้าหน้าที่ฝ่ายทหารกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายพลเรือน ซึ่งอาจ รวมถึงประชาชนด้วยจะช่วยจัดการก้าวก้าว และความซ้ำซ้อนของการปฏิบัติงาน และช่วยป้องกัน ความขัดแย้งที่อาจจะบังเกิดขึ้น

๕. ข้อจำกัดในการวางแผนและการปฏิบัติงานกิจการพลเรือนจะต้องพิจารณาถึง สถานการณ์ และพันธะเงื่อนไขทางกฎหมายต่าง ๆ ของประเทศและในทางสากล ตลอดจนสนธิสัญญา และข้อตกลงระหว่างประเทศ เพื่อหลีกเลี่ยงการละเมิดสิทธิ เสรีภาพ และสิทธิมนุษยชน การใช้กำลัง ทหารในกิจการทั้งภายใน และภายนอกประเทศ เพื่อการป้องกัน และการปราบปรามการสู้รบ หรือการ สงคราม พึ่งหลีกเลี่ยงการทำความเสียหายต่อชีวิต และทรัพย์สินของประชาชนให้มากที่สุด

การแบ่งกลุ่มงานกิจการพลเรือนของกองทัพบก

การดำเนินงานด้านกิจการพลเรือนของกองทัพบก ส่วนใหญ่เป็นการปฏิบัติภารกิจ ภายในประเทศเป็นหลัก ซึ่งอาจมีความแตกต่างจากการปฏิบัติภารกิจด้านกิจการพลเรือนของกองทัพ ต่างประเทศ โดยเฉพาะประเทศที่มีได้มีสถาบันพระมหากษัตริย์เป็นสถาบันหลักของชาติ ดังนั้นการ จัดทำหลักนิยมกิจการพลเรือน จึงต้องนำเอาประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจริงของกองทัพบกมาเป็น แนวคิด โดยเฉพาะประสบการณ์การปฏิบัติงานกิจการพลเรือนของกองทัพบกที่ผ่านมา อาจกล่าวได้ ว่ากองทัพบกมีประสบการณ์มากพอที่จะสามารถจัดทำหลักนิยมของตนเองได้ โดยมีต้อง ลอกเลียนแบบจากประเทศใด และได้พิจารณาให้มีความเหมาะสมกับสภาพการเมืองการปกครอง สังคมวัฒนธรรม และวิถีชีวิตแบบไทย รวมทั้งนำประสบการณ์ความขัดแย้งทางการเมืองในแต่ละห้วง เวลา และการปฏิบัติภารกิจที่สนับสนุนการปฏิบัติการทางทหารในสถานการณ์ต่าง ๆ มาผสมผสาน เข้าด้วยกัน โดยแบ่งกลุ่มงานด้านกิจการพลเรือนของ ทบ.ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการ ปฏิบัติภารกิจของกองทัพบกในการเตรียมกำลังกองทัพบก ทั้งในด้านโครงสร้างกำลัง ความพร้อมรบ ความต่อเนื่อง ความทันสมัย และการใช้กำลังที่ได้จัดเตรียมไว้ เพื่อพิทักษ์และเทิดทูนสถาบัน พระมหากษัตริย์ การป้องกันราชอาณาจักร การรักษาความมั่นคงภายใน การรักษาความสงบเรียบร้อย ภายในประเทศ การพัฒนาประเทศ และการช่วยเหลือประชาชน ตลอดจนการสนับสนุนการปฏิบัติการ ทางทหารมิใช่สงคราม โดยแบ่งออกเป็น ๓ กลุ่มงาน ดังนี้

๑. การสนับสนุนสถาบันหลักของชาติ
๒. การสนับสนุนการปฏิบัติการทางทหาร
๓. การสนับสนุนพลเรือน

การจัดหน่วยในสายงานกิจการพลเรือน

๑. ส่วนบัญชาการ

๑.๑ กรมกิจการพลเรือนทหารบก (กร.ทบ.) ทำหน้าที่ วางแผน อำนาจการประสานงาน กำกับ การ และดำเนินการเกี่ยวกับงานกิจการพลเรือน และงานที่ได้รับมอบหมายที่ดำเนินการต่อการสนับสนุนการปฏิบัติการทางทหารและการปกครอง การฝึกศึกษาในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานกิจการพลเรือนของกองทัพบก ตลอดจนแนะนำ และกำกับดูแลเกี่ยวกับการดำเนินงานกิจการพลเรือนของหน่วยต่าง ๆ ของกองทัพบก มี เจ้ากรมกิจการพลเรือนทหารบก เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

๑.๒ สำนักงานเลขาธิการกองทัพบก (สลท.ทบ.) เป็นหน่วยรับผิดชอบดำเนินงานและประสานงานการประชาสัมพันธ์ของกองทัพบก โดยทำหน้าที่ศูนย์ประชาสัมพันธ์กองทัพบก สนับสนุนงานประชาสัมพันธ์ในการกิจการใช้กำลังของกองทัพบก

๒. ส่วนกำลังรบ

๒.๑ กองทัพภาค มีกองกิจการพลเรือนรับผิดชอบงานกิจการพลเรือนภายในพื้นที่รับผิดชอบ มีผู้อำนวยการกองกิจการพลเรือนกองทัพภาค (ผอ.กกร.ทภ.) เป็นผู้รับผิดชอบทางฝ่ายอำนาจการ

๒.๒ กองทัพน้อย มีกองกิจการพลเรือนรับผิดชอบงานกิจการพลเรือนภายในพื้นที่รับผิดชอบ มีผู้อำนวยการกองกิจการพลเรือนกองทัพน้อย (ผอ.กกร.ทน.) เป็นผู้รับผิดชอบทางฝ่ายอำนาจการ

๒.๓ กองพล มีฝ่ายกิจการพลเรือนรับผิดชอบงานกิจการพลเรือนภายในพื้นที่รับผิดชอบ มีหัวหน้าฝ่ายกิจการพลเรือนกองพล (หน.ฝกร.พล.) เป็นผู้รับผิดชอบทางฝ่ายอำนาจการ

๒.๔ กรมและกองพัน มีนายทหารฝ่ายกิจการพลเรือน (ผอ.๕) เป็นผู้รับผิดชอบทางฝ่ายอำนาจการ

๒.๕ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ (นสศ.) มีกองพันปฏิบัติการจิตวิทยา (พัน.ปจว.) เป็นหน่วยปฏิบัติการจิตวิทยาโดยตรง ในระดับกองทัพบก ในด้านยุทธศาสตร์ ยุทธวิธี และเสริมความมั่นคง ทั้งในสงครามตามแบบ สงครามนอกแบบ การปฏิบัติการจิตวิทยาสันับสนุนการรบ และสนับสนุนมาตรการเสริมความมั่นคง มีกองกิจการพลเรือนรับผิดชอบงานกิจการพลเรือนภายในพื้นที่รับผิดชอบ มีผู้อำนวยการกองกิจการพลเรือน (ผอ.กกร.นสศ.) เป็นผู้รับผิดชอบทางฝ่ายอำนาจการ

๓. ส่วนสนับสนุนการรบ

๓.๑ หน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศ (นปอ.) มีกองกิจการพลเรือนรับผิดชอบงานกิจการพลเรือนภายในพื้นที่รับผิดชอบ มีผู้อำนวยการกองกิจการพลเรือน (ผอ.กกร.นปอ.) เป็นผู้รับผิดชอบทางฝ่ายอำนาจการ

๓.๒ กองพลทหารปืนใหญ่ (พล.ป.) มีฝ่ายกิจการพลเรือนรับผิดชอบงานกิจการพลเรือนภายในพื้นที่รับผิดชอบ มีหัวหน้าฝ่ายกิจการพลเรือน (หน.ฝกร.พล.ป.) เป็นผู้รับผิดชอบทางฝ่ายอำนาจการ

๔. ส่วนส่งกำลังบำรุง

๔.๑ กรมสรรพาวุธทหารบก (สพ.ทบ.), กรมการทหารสื่อสาร (สส.), กรมพลธิการทหารบก (พธ.ทบ.), กรมแพทย์ทหารบก (พบ.) และกรมการขนส่งทหารบก (ขส.ทบ.) มีกองยุทธการและการข่าวรับผิดชอบงานกิจการพลเรือนภายในพื้นที่รับผิดชอบ มีผู้อำนวยการกองยุทธการและการข่าว (ผอ.กยข.) เป็นผู้รับผิดชอบทางฝ่ายอำนาจการ และมี กรมการทหารช่าง (กช.) มีกองกิจการพลเรือนรับผิดชอบงานกิจการพลเรือนภายในพื้นที่รับผิดชอบ มีผู้อำนวยการกองกิจการพลเรือน (ผอ.กกร.) เป็นผู้รับผิดชอบทางฝ่ายอำนาจการ

๔.๒ กรมยุทธโยธาทหารบก (ยย.ทบ.), กรมวิทยาศาสตร์ทหารบก (วศ.ทบ.) และกรมการสัตว์ทหารบก (กส.ทบ.) มีกองแผนและโครงการรับผิดชอบงานกิจการพลเรือนภายในพื้นที่รับผิดชอบ มีผู้อำนวยการกองแผนและโครงการ (ผอ.กผค.) เป็นผู้รับผิดชอบทางฝ่ายอำนาจการ

๕. ส่วนการศึกษาและหลักนิยม

๕.๑ กรมยุทธศึกษาทหารบก (ยศ.ทบ.) มีกองยุทธการและการข่าวรับผิดชอบงานกิจการพลเรือนภายในพื้นที่รับผิดชอบ มีผู้อำนวยการกองยุทธการและการข่าว (ผอ.กยข.ยศ.ทบ.) เป็นผู้รับผิดชอบทางฝ่ายอำนาจการ

๕.๒ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า (รร.จปร.) มีกองกิจการพลเรือนรับผิดชอบงานกิจการพลเรือนภายในพื้นที่รับผิดชอบ มีผู้อำนวยการกองกิจการพลเรือน (ผอ.กกร.รร.จปร.) เป็นผู้รับผิดชอบของทางฝ่ายอำนาจการ

๖. ส่วนภูมิภาค

มณฑลทหารบก (มทบ.) มีหน้าที่บังคับบัญชากำลังประจำถิ่นของกองทัพบก รวมทั้งระดมสรรพกำลังและการรักษาความสงบเรียบร้อยในเขตพื้นที่ ทั้งนี้มีการปรับภารกิจ/บทบาทให้มีความรับผิดชอบเผชิญกับภัยคุกคามรูปแบบอื่น ๆ การรักษาความมั่นคงภายใน และการช่วยเหลือประชาชน โดยมีการจัดตั้งสำนักงานปฏิบัติการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัด (สง.ปรมน.จว.) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการอำนาจการและควบคุมการปฏิบัติ ในภารกิจรักษาความมั่นคงภายใน รวมทั้งมีการจัดตั้งกองพันมณฑลทหารบก (พัน.มทบ.) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบูรณาการภารกิจช่วยเหลือประชาชนและการรักษาความมั่นคงภายในในพื้นที่รับผิดชอบ มีกองกิจการพลเรือนรับผิดชอบงานกิจการพลเรือนในพื้นที่รับผิดชอบ มีหัวหน้ากองกิจการพลเรือน (ทก.กกร.) เป็นผู้รับผิดชอบทางฝ่ายอำนาจการ

๗. ส่วนพัฒนาประเทศ

๗.๑ กองพลพัฒนา (พล.พัฒนา) เป็นหน่วยวางแผน อำนาจการ ประสานงาน และควบคุม กำกับดูแล การปฏิบัติการส่งเสริมสนับสนุน และดำเนินการพัฒนาประเทศทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมจิตวิทยา และการทหาร เพื่อให้เกิดความมั่นคงของชาติ รวมทั้งให้การช่วยเหลือบรรเทาทุกข์แก่ประชาชนที่ประสบสาธารณภัยภายในขอบเขตที่ได้รับการมอบหมาย ทั้งนี้ จะมีการจัดตั้ง ร้อย.บรรเทาสาธารณภัย เพื่อให้กองทัพบกมีหน่วยรองรับภารกิจช่วยเหลือประชาชน มีฝ่ายกิจการพลเรือนรับผิดชอบงานกิจการพลเรือนภายในพื้นที่รับผิดชอบ และมีหัวหน้าฝ่ายกิจการพลเรือนกองพล (หน.ฝกร.พล.พัฒนา) เป็นผู้รับผิดชอบทางฝ่ายอำนาจการ

๗.๒ กองพลทหารช่าง (พล.ช.) เป็นหน่วยพัฒนาในระดับกองทัพบกเสริมให้กับ กองพลพัฒนาของกองทัพภาค ในกรณีที่มีงานช่างขนาดใหญ่ที่เป็นงานพิเศษเกินขีดความสามารถของ กองพลพัฒนา มีฝ่ายกิจการพลเรือนรับผิดชอบงานกิจการพลเรือนภายในพื้นที่รับผิดชอบ และมีหัวหน้าฝ่าย กิจการพลเรือนกองพล (หน.ฝกร.พล.ช) เป็นผู้รับผิดชอบทางฝ่ายอำนวยการ

ความพร้อมรบด้านกิจการพลเรือน

งานด้านกิจการพลเรือน จะต้องมีการเตรียมการความรู้ของกำลังพล และยุทโธปกรณ์ รวมถึงแผนปฏิบัติการต่าง ๆ ให้มีความพร้อมอยู่เสมอตั้งแต่ในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์ฉุกเฉิน และยังสามารถรองรับภารกิจได้หลากหลายรูปแบบในห้วงเวลาเดียวกัน รวมทั้งมีการดำเนินการ วางแผนและซักซ้อมอย่างต่อเนื่องระหว่างหน่วยทหารกับฝ่ายพลเรือน โดยเฉพาะในงานส่งเสริมและ สนับสนุนสถาบันหลักของชาติ การสนับสนุนการปฏิบัติการทางทหาร และการสนับสนุนพลเรือน เพื่อให้สามารถปฏิบัติการกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง

๑. ด้านกำลังพล

๑.๑ นักปฏิบัติการกิจการพลเรือนที่ดี มีความรู้ ความเข้าใจถึงสภาวะแวดล้อม ด้านการเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ สังคมจิตวิทยาทางทหาร รวมทั้งแผนและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับ กิจการพลเรือนของกองทัพก ตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของสถาบันหลักของชาติ รวมทั้งมี จิตสำนึกรัก ห่วงแทน และปกป้องรักษาชาติ มีขีดความสามารถในงานด้านการเมือง สามารถนำไป ประยุกต์ใช้ได้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม

๑.๒ นักปฏิบัติการจิตวิทยา สามารถรวบรวม/วิเคราะห์ข่าวสารทางจิตวิทยา เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ในการโฆษณา และกำหนดสื่อทางการปฏิบัติการจิตวิทยาให้เหมาะสมกับ เป้าหมาย

๑.๓ นักประชาสัมพันธ์ สามารถเตรียมข้อมูล สร้างเนื้อหาและผลิตสื่อเพื่อการ ประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างการรับรู้และสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้กับประชาชนกลุ่มเป้าหมาย

๑.๔ ชุดปฏิบัติการกิจการพลเรือน (ชป.กร.) ทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการชี้แจง ทำความเข้าใจ สร้างการรับรู้ และเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีระหว่างกองทัพกับประชาชน อีกทั้ง ประชาสัมพันธ์นโยบายและผลงานของ รัฐบาล และกองทัพบกซึ่งเป็นผลจากการประชุมชี้แจงและสั่ง การของ ผบ.ทบ. ต่อ ผบ.นขต.ทบ. เมื่อ ๒ ต.ค. ๖๐ ครั้งที่ ๙/๖๐ วาระพิเศษ และการประชุมสำนัก เลขาธิการคณะรักษาความสงบแห่งชาติ เมื่อ ๒๐ ก.ย. ๖๐ ซึ่งจะเป็นชุดปฏิบัติการด้านกิจการพลเรือน ของกองทัพบก ที่จะเพิ่มขีดความสามารถในการสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ใน ระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ ที่อยู่ในพื้นที่รับผิดชอบของ หน่วยขึ้นตรงกองทัพบก ในระดับต่าง ๆ โดย บูรณาการ ประสานความร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับศูนย์ปฏิบัติการอำเภอและทุกภาคส่วนในพื้นที่ ซึ่ง กองทัพบกได้ให้ความสำคัญกับภารกิจหลักในความรับผิดชอบตามที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่ง ราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ และพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม ตลอดจน

กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการเตรียมกำลังและใช้กำลังทหารเพื่อการป้องกันประเทศจากภัยคุกคามรูปแบบดั้งเดิม และการสนับสนุนรัฐบาลในการเผชิญกับ ภัยคุกคามด้านความมั่นคงในรูปแบบอื่น ๆ โดยทหารจะต้องเป็นที่เชื่อมั่น ศรัทธา และเป็นที่พึ่งของประชาชน ต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนมีจิตสำนึกสาธารณะในการร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการเตรียมความพร้อมในการปฏิรูปประเทศที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง เป็นสังคมที่มีความหวังใญ่ ช่วยเหลือเกื้อกูลรักใคร่สามัคคีกัน ภายใต้การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขของประเทศตามวิถีและครรลองแห่งประเพณีและวัฒนธรรมที่งดงามของชาติไทยได้อย่างยั่งยืนสืบไป โดยให้มีการจัดตั้งชุดปฏิบัติการกิจการพลเรือน (ชป.กร.) ขึ้นมา ทำหน้าที่ชี้แจงทำความเข้าใจ และสร้างการรับรู้ที่ถูกต้องให้กับประชาชน ตลอดจนสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับกองทัพ แบ่งเป็น ๓ ระดับ ประกอบด้วย

๑.๔.๑ ชุดปฏิบัติการกิจการพลเรือนกองพล (ชป.กร.พล.)

๑.๔.๒ ชุดปฏิบัติการกิจการพลเรือนมณฑลทหารบก (ชป.กร.มทบ.)

๑.๔.๓ ชุดปฏิบัติการกิจการพลเรือนกองพัน (ชป.กร.พัน.)

กรมกิจการพลเรือนทหารบกได้กำหนดกรอบเนื้อหา เทคนิค วิธีการ ขั้นตอนการปฏิบัติต่าง ๆ ให้กับชุดปฏิบัติการกิจการพลเรือนทั้ง ๔ ระดับ เพื่อให้สามารถเชื่อมโยงการสื่อสารเข้าถึงความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง (รายละเอียดในเอกสารคู่มือการปฏิบัติการกิจการพลเรือน : ชป.กร.)

๑.๔.๔ ชุดปฏิบัติการกิจการพลเรือน กกล.ป้องกันชายแดน (ชป.กร.กกล.ป้องกันชายแดน)

เริ่มต้น ได้ปฏิบัติการกิจ จากแนวทางการปฏิบัติงานด้านกิจการพลเรือน ในพื้นที่ชายแดน พ.ศ. ๒๕๕๓ ประกอบแนวความคิดในการสถาปนาความมั่นคงตามแนวชายแดนของกองทัพบก เพื่อสนับสนุนงานด้านยุทธการและด้านการข่าวในพื้นที่ชายแดน ซึ่งได้กำหนดเป้าหมายสุดท้ายไว้ คือ ความผาสุกของประชาชนในพื้นที่ โดยมี กกล.ป้องกันชายแดน ทั้ง ๗ กองกำลัง เป็นหน่วยรับผิดชอบ ซึ่งมีพันธกิจหลักด้านกิจการพลเรือนในพื้นที่ชายแดน รวม ๓ พันธกิจ ประกอบด้วย ๑) การเตรียมสนามรบด้านกิจการพลเรือน ๒) การปฏิบัติการจิตวิทยาและการประชาสัมพันธ์ ๓) การสนับสนุนการแก้ไขปัญหาสำคัญของชาติในพื้นที่ชายแดน ซึ่งทั้ง ๓ พันธกิจ ล้วนมีความสำคัญ และมีความสัมพันธ์ประสานสอดคล้องกันอย่างแน่นแฟ้นกันนั้น ซึ่งต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ กองทัพบก/ศูนย์ปฏิบัติการกองทัพบก ได้อนุมัติแนวทางการปฏิบัติงานของ “ชุดปฏิบัติการกิจการพลเรือน กกล.ป้องกันชายแดน” โดยได้ปรับแนวทางการปฏิบัติงานจากเดิม กล่าวคือกำหนดให้มีการเพิ่มขั้นตอนการปฏิบัติให้มีความชัดเจนมากขึ้น เพื่อทำหน้าที่ “ปรับทุกข์ ผูกมิตร และประสานความสัมพันธ์และสร้างความร่วมมือที่ดีกับองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ตลอดจนประชาชนในพื้นที่ตำบลชายแดน ให้พึงตระหนักถึงปัญหาภัยคุกคามต่าง ๆ ในพื้นที่รับผิดชอบ ตลอดจนรณรงค์ส่งเสริมให้ประชาชนร่วมเป็น “อาสาสมัครกิจการพลเรือน (อส.กร.)” และรวบรวมข้อมูลด้านต่าง ๆ

ในการ ดำเนินการจัด “เตรียมสนามรบด้านกิจการพลเรือน” ให้มีความพร้อมที่จะสนับสนุนการปฏิบัติการทางทหารเพื่อสถาปนาความมั่นคงในพื้นที่ปฏิบัติตลอดแนวชายแดนของประเทศไทย ด้วยการช่วยเหลือ สนับสนุน/ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ประชาชนในพื้นที่ที่มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และนำศาสตร์พระราชามาปรับใช้กับวิถีของชุมชน และที่สำคัญคือ “การจัดทำแผนปฏิบัติการในการแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงในชุมชนระดับตำบลในพื้นที่ชายแดน” ตลอดแนวชายแดน ครอบคลุมทั้ง ๓๒๐ ตำบลชายแดน (รายละเอียดในเอกสารคู่มือการปฏิบัติงานชุดปฏิบัติการกิจการพลเรือน กกล.ป้องกันชายแดน)

มีการปรับวิธีการสร้างเครือข่ายมวลชนในพื้นที่ตำบลชายแดน ตามโครงการคุ้มครองรักษาผลประโยชน์ของชาติพื้นที่ชายแดน เริ่มดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ คือ จัดให้มีกระบวนการนำประชาชนในตำบลชายแดนเข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นเครือข่ายมวลชนด้านกิจการพลเรือน ให้กับ กกล.ป้องกันชายแดน ผ่านการปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจของ ชุดปฏิบัติการกิจการพลเรือน กกล.ป้องกันชายแดน ได้อย่างเป็นรูปธรรม และผ่านกลุ่มประชาชนในพื้นที่ตำบลชายแดนที่ได้รับการพิจารณาคุณสมบัติอย่างเหมาะสมจาก กกล.ป้องกันชายแดน ร่วมปฏิบัติหน้าที่เป็น “อาสาสมัครกิจการพลเรือน (อส.กร.)” ในการเป็นแกนในการเชื่อมโยงให้ประชาชน และส่วนราชการในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ให้สามารถตอบสนองต่อพันธกิจหลักด้านกิจการพลเรือนในพื้นที่ชายแดนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

๑.๕ ชุดปฏิบัติการจิตวิทยา (ชุด ปจว.) ปฏิบัติภารกิจตามแผนป้องกันประเทศ ในการสนับสนุนงานด้านปฏิบัติการจิตวิทยาให้กับกองกำลังป้องกันชายแดน การสนับสนุนการปฏิบัติการจิตวิทยา ในภารกิจรักษาความมั่นคงภายในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตลอดจนภารกิจรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ

๑.๖ ชุดช่างภาพสนาม (combat camera team) ประกอบด้วยกำลังพลที่มีทักษะในการถ่ายภาพนิ่งและภาพเคลื่อนไหวเพื่อบันทึกเหตุการณ์ที่มีความสำคัญทั้งในสถานการณ์การปกติและสถานการณ์สงคราม เพื่อใช้ในการปฏิบัติการจิตวิทยาและประชาสัมพันธ์ ที่ผ่านมามีการปฏิบัติการกิจที่สำคัญในช่วงการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ โดยปัจจุบันมีการบรรจุกำลังพลดังกล่าว ในศูนย์ประชาสัมพันธ์ ศูนย์ปฏิบัติการกองทัพบก

๑.๗ ศูนย์ประชาสัมพันธ์กองทัพบก (ศปส.ทบ.) ขึ้นตรงต่อศูนย์ปฏิบัติการกองทัพบก (ศปก.ทบ.) มีหน้าที่วางแผนปฏิบัติการ ประสานงาน ติดตามประเมินผล ตรวจสอบวิเคราะห์ข่าวสารจากสื่อมวลชน ตลอดจนถ่ายภาพ และเก็บรวบรวมภาพกิจกรรมที่สำคัญต่าง ๆ ของกองทัพบก เพื่อดำเนินการประชาสัมพันธ์เฉพาะกิจ ตามนโยบายเร่งด่วนของผู้บังคับบัญชา และตามกิจกรรมพิเศษในความรับผิดชอบของศูนย์ปฏิบัติการกองทัพบก (ศปก.ทบ.) และหน่วยในการควบคุม ตลอดจนติดตาม

ตรวจสอบและประเมินผลประสิทธิภาพการทำงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของแผนงานและผลงาน
ในภาพรวมของกองทัพบก

๑.๘ ชุดประเมินภัยพิบัติ มีหน้าที่วิเคราะห์และประเมินภัยพิบัติที่เกิดขึ้นก่อนพิจารณา
จัดกำลังพล และเครื่องมือเข้าช่วยเหลือ โดยประสานงานกับกองอำนวยการป้องกันและบรรเทา
สาธารณภัยแห่งพื้นที่ เช่น ศูนย์บัญชาการเหตุการณ์ท้องถิ่น ศูนย์บัญชาการเหตุการณ์อำเภอ หรือ
ศูนย์บัญชาการเหตุการณ์จังหวัด เพื่อนำไปสู่การจัดกำลังพลและยุทธวิธีที่เหมาะสมกับภัยพิบัติที่
เกิดขึ้น ตลอดจนมาตรการต่าง ๆ ที่จะป้องกันอุบัติเหตุ หรืออันตรายที่จะเกิดขึ้นระหว่างการ
ช่วยเหลือประชาชน จัดการสถาปนาการติดต่อสื่อสาร เพื่อให้สามารถติดต่อสื่อสารกับหน่วยที่เข้า
ดำเนินการ และสามารถติดต่อสื่อสารกับฝ่ายพลเรือนได้ รวมถึงดำเนินการช่วยเหลือผู้ประสบภัยใน
เบื้องต้น โดยพิจารณาจัดตามความเหมาะสมของภัยพิบัติที่เกิดขึ้น ได้แก่

๑.๘.๑ ชุดประเมินภัยพิบัติกองทัพบก (ADAT : Army Disaster Assessment
Team) จัดกำลังจาก ศูนย์บรรเทาสาธารณภัยกองทัพบก (ศบภ.ทบ.)

๑.๘.๒ ชุดประเมินภัยพิบัติหน่วย (UDAT : Unit Disaster Assessment
Team) จัดกำลังจาก ศูนย์บรรเทาสาธารณภัยกองทัพบก (ศบภ.ทบ.) หน่วยปฏิบัติ

๑.๙ ส่วนปฏิบัติการช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติของหน่วยมีหน้าที่ อำนวยการ
ประสานงาน และให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติในเขตพื้นที่รับผิดชอบหรือตามที่หน่วยได้รับ
มอบหมาย รวมถึงการจัดกำลังสนับสนุนในกรณีเกินขีดความสามารถของหน่วยที่รับผิดชอบพื้นที่
โดยตรง ได้แก่

๑.๙.๑ ส่วนปฏิบัติการ ศบภ.ทบ. มีหน้าที่อำนวยการ ประสานงาน และควบคุม
การปฏิบัติ ในการช่วยเหลือของกองทัพบก รวมถึงการจัดกำลังสนับสนุนจากส่วนกลาง ได้แก่ ศบภ.
กช. สนับสนุนชุดปฏิบัติการทางการช่าง เช่น ร้อย.ช.ฉก.กช., ศบภ.ทบ. สนับสนุนชุดปฏิบัติการ
ทางการแพทย์ เช่น ชุดแพทย์เผชิญเหตุ และโรงพยาบาลสนาม, ศบภ.กส.ทบ. สนับสนุนชุดสุนัขทหาร
ในการค้นหาและกู้ภัย, ศบภ.นสศ. สนับสนุนชุดค้นหาและกู้ภัย, ศบภ.วศ.ทบ. สนับสนุนชุดปฏิบัติการ
ด้านเคมี ชีวะ รั้งสี และนิวเคลียร์, ศบภ.ศบบ. และ ศบภ.ขส.ทบ. สนับสนุนการให้บริการด้านการขน
ส่งทั้งทางอากาศ ทางบก และทางน้ำ

๑.๙.๒ ส่วนปฏิบัติการ ศบภ.ทภ. มีหน้าที่อำนวยการ ประสานงาน และควบคุม
การปฏิบัติ รวมถึงการจัดกำลังสนับสนุนภายในเขตพื้นที่รับผิดชอบในกรณีเกินขีดความสามารถของ
หน่วยที่รับผิดชอบพื้นที่ เช่น ร้อย.บรรเทาสาธารณภัย พล.พัฒนา, ร้อย.ฝรพ. และหน่วยสนับสนุน
อื่นๆ ของ ศบภ.ทภ.

๑.๙.๓ ส่วนปฏิบัติการ ศบภ.หน่วยปฏิบัติระดับกองพัน หรือกองร้อยอิสระ มี
หน้าที่อำนวยการ ประสานงาน และให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยในพื้นที่รับผิดชอบของหน่วย หรือ
ตามที่ ศบภ.ทภ. มอบหมาย โดยกองร้อยช่วยเหลือประชาชน (ร้อย.ชป.) ของหน่วย

๑.๑๐ ศูนย์ประสานงานมวลชนหน่วยขึ้นตรงกองทัพบก (ศปช.นขต.ทบ.) และ กลุ่มกำลังประชาชน หรือมวลชนกลุ่มต่าง ๆ ของกองทัพบก เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๕๔ กองทัพบกมีนโยบายที่จะหล่อหลอมหัวใจ คนไทยให้เป็นหนึ่งเดียว “เป็นมวลชนที่มีจิตใจรักชาติ รักแผ่นดิน” เหมือนกลุ่มมวลชนที่เกิดขึ้นในอดีต มีความรักและสามัคคีกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งจะผนึกกำลังร่วมกันในการปกป้องและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ในทุกโอกาส รวมทั้งเป็นเครือข่ายในการเฝ้าระวัง แจ้งเตือน และเข้าร่วมสนับสนุนการแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติในทุกมิติ โดยให้มีการบูรณาการงานด้านมวลชนให้ปรากฏผลที่เป็นรูปธรรม สามารถจัดตั้งเป็นเครือข่ายภาคประชาชนที่จะสนับสนุนภารกิจของกองทัพบก และกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรในการป้องกันภัยคุกคามได้ในทุกมิติ และให้จัดตั้ง “ศูนย์ประสานงานมวลชน (ศปช.)” ทั้งในส่วนกลาง กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรภาค และ กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรจังหวัด

ในส่วนของกองทัพบกนั้น ให้จัดตั้ง “ศูนย์ประสานงานมวลชน หน่วยขึ้นตรงกองทัพบก (ศปช.นขต.ทบ.)” เพื่อให้เป็นองค์กรหลักในการประสานงาน การขับเคลื่อนมวลชนในพื้นที่รับผิดชอบ ให้มี “อุดมการณ์ความรักชาติ” สนับสนุน ส่งเสริม การสร้างความเข้มแข็งของมวลชนทุกประเภทในพื้นที่รับผิดชอบ โดยเฉพาะชมรมทหารกองหนุนทั้ง ๗๗ จังหวัด ให้มีขีดความสามารถเป็นแกนในการประสานงานการเชื่อมโยงมวลชนประเภทต่างๆ กับศูนย์ประสานงานมวลชนของกองทัพบก มี เสนาธิการทหารบก/เลขาธิการ กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร เป็น ผู้อำนวยการศูนย์ประสานงานมวลชนกองทัพบก (ศปช.ทบ.) โดยให้ ศูนย์ประสานงานมวลชน หน่วยขึ้นตรงกองทัพบก ในระดับต่าง ๆ เป็นหน่วยรับผิดชอบรวบรวมบัญชีกลุ่มข้อมูลมวลชนของกองทัพบก ประกอบด้วย

กลุ่มที่ ๑ “กลุ่มมวลชนหลักของกองทัพบก” ได้แก่ สมาชิกทหารกองหนุนที่มาจากพลทหารกองประจำการ สมาชิกของ “ชมรม/สมาคมทหารกองหนุนของกองทัพบก” เนื่องจากเป็นกลุ่มมวลชนที่กองทัพบกมีเวลาในการฝึกอบรมวินัยทหารมาเป็นอย่างดี ได้รับกล่อมเกลาลักษณะนิสัยให้เป็นผู้มีความประพฤติเรียบร้อย ที่สำคัญคือ มีประสบการณ์ในการเข้าร่วมปฏิบัติการกิจด้านความมั่นคงในรูปแบบต่าง ๆ ของกองทัพบกมาตลอดระยะเวลาที่ประจำการ มี ศูนย์ประสานงานมวลชน มณฑลทหารบก (ศปช.มทบ.) เป็นหน่วยรับผิดชอบ และมี ศูนย์ประสานงานมวลชน กองทัพภาคที่ ๑ - ๔ (ศปช.ทภ.๑ - ๔) เป็นหน่วยรับผิดชอบในภาพรวม

กลุ่มที่ ๒ “กลุ่มมวลชนสนับสนุนของกองทัพบก” ได้แก่ กลุ่มนักศึกษาวิชาทหาร (นศท.) อยู่ในระหว่างการศึกษา รวมถึงผู้ที่สำเร็จการฝึกตามหลักสูตรแล้ว ตลอดจนข้าราชการหรือกลุ่มมวลชนขององค์กรต่าง ๆ ที่เข้ารับการฝึกอบรมจากชุดครูฝึกของ ศูนย์ประสานงานมวลชน หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน (ศปช.นรด.) มี ศูนย์ประสานงานมวลชน หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน เป็นหน่วยรับผิดชอบในภาพรวม

กลุ่มที่ ๓ “ประชาชนที่อยู่ในพื้นที่ปฏิบัติการของ ศูนย์ประสานงานมวลชน หน่วยขึ้นตรงกองทัพบก” ประกอบด้วย ประชาชนในพื้นที่รอบค่าย ในพื้นที่โครงการชุมชน/หมู่บ้านสีขาว ในพื้นที่โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ในพื้นที่ชายแดนในความรับผิดชอบของ กกล.ป้องกัน

ชายแดน และในพื้นที่ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ ที่ ศูนย์บรรเทาสาธารณภัยกองทัพบก รับผิดชอบ มีศูนย์ประสานงานมวลชน หน่วยขึ้นตรงกองทัพบก ในระดับต่าง ๆ เป็นหน่วยรับผิดชอบ โดยจัดมีการสร้างกระบวนการนำประชาชนในตำบลชายแดนเข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นเครือข่ายมวลชนด้านกิจการพลเรือน ให้กับ กกล.ป้องกันชายแดน ผ่านการปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจของ ชุดปฏิบัติการกิจการพลเรือนกองกำลังป้องกันชายแดน (ชป.กร.กกล.ป้องกันชายแดน) ได้อย่างเป็นรูปธรรม และผ่านกลุ่มประชาชนในพื้นที่ตำบลชายแดนที่ได้รับการพิจารณาคุณสมบัติอย่างเหมาะสมจาก กกล.ป้องกันชายแดน ร่วมปฏิบัติหน้าที่เป็น “อาสาสมัครกิจการพลเรือน” (อส.กร.) ซึ่งมวลชนทั้ง ๓ ประเภทนั้น เป็นมวลชนที่ หน่วยขึ้นตรงกองทัพบก ในฐานะ ศูนย์ประสานงานมวลชน หน่วยขึ้นตรงกองทัพบก ตลอดจนกำลังพล ทุกคนของกองทัพบก จะต้องเข้าใจถึงความสำคัญหรือวิธีที่จะได้มาของมวลชนในแต่ละประเภทแต่ละแบบอย่างถ่องแท้ เพื่อจะได้พึงตระหนักว่า ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา นั้น หน่วยได้ดำเนินการอย่างไรต่อกลุ่มมวลชนแต่ละประเภทเหล่านั้นบ้าง หากหน่วยเพิกเฉย ไม่มีการดำเนินการใดใดเลย คือ ไม่มีการสร้างช่องทางการติดต่อสื่อสารและพัฒนาความสัมพันธ์ที่ต่อเนื่องต่อกลุ่มมวลชนของหน่วยซึ่งหน่วยของตนได้ทำการฝึกอบรมและจัดตั้งไว้แล้ว หน่วยก็อาจไม่ประสบผลสำเร็จต่อการเสริมสร้างมวลชนของหน่วยที่สามารถนำมาใช้ในการขับเคลื่อนงานสนับสนุนภารกิจต่าง ๆ ของหน่วย และ กองทัพบกได้เป็นรูปธรรม

๒. ด้านยุทธโรปกรณ์

๒.๑ ด้านบรรเทาสาธารณภัย จัดหาอุปกรณ์สำหรับการบรรเทาสาธารณภัยสนับสนุนชุดค้นหาและกู้ภัยในเขตเมืองและป่าภูเขาแบบเคลื่อนที่เร็ว เพื่อให้มีขีดความสามารถในการค้นหาและกู้ภัยในเขตเมืองและป่าภูเขาเมื่อเกิดภัยพิบัติโดยสามารถทำงานร่วมกับส่วนราชการพลเรือน องค์กร และภาคเอกชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมอบให้ กองร้อยบรรเทาสาธารณภัย กองพลพัฒนา, กองร้อยฝึกรบพิเศษ และ กรมการทหารช่าง สำหรับใช้ในการปฏิบัติการช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ประสบภัย เช่น รถกู้ภัยเนกประสงค์ขนาดใหญ่, รถดับเพลิงชนิดหอน้ำพร้อมบันได, รถบรรทุกน้ำสนับสนุนการดับเพลิง, รถเครื่องกำเนิดไฟฟ้าพร้อมไฟฟ้าส่องสว่าง และเรือท้องแบนพร้อมเครื่องยนต์ และรวมถึงการจัดหาเครื่องมือบรรเทาสาธารณภัยต่าง ๆ และเครื่องแต่งกายสำหรับการช่วยเหลือประชาชน เช่น เสื้อยืดแขนยาว กองทัพบก., เสื้อกันฝน, ชุดหมวกกันน้ำ และเสื้อชูชีพ เป็นต้น

๒.๒ ด้านการประชาสัมพันธ์ กองทัพบกไม่ได้กำหนดให้มียุทธโรปกรณ์ด้านประชาสัมพันธ์อย่างเป็นรูปธรรมในเรื่องของการประชาสัมพันธ์ แต่มีเครื่องมือและอุปกรณ์เพื่อเป็นสื่อในการประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ อาทิ สื่อโทรทัศน์ ได้แก่ สถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก (ททบ.), จอภาพประชาสัมพันธ์ (จอ LED) ที่ติดตั้งในพื้นที่ของ นขต.ทบ., สื่อวิทยุ ได้แก่ สถานีวิทยุกระจายเสียง กองทัพบก (สทบ. และเครือข่ายอีก ๑๒๖ สถานี) สื่อสิ่งพิมพ์ ได้แก่ แผ่นพับ ใบปลิว วารสารข่าวทหารบก วารสารหลักเมือง, สื่อออนไลน์ ได้แก่ เว็บไซต์ เฟสบุ๊ก Youtube และ สื่อบุคคล ได้แก่ ชุดปฏิบัติการกิจการพลเรือนทั้ง ๓ ระดับ

๒.๓ ด้านการปฏิบัติการจิตวิทยา จัดหาเครื่องขยายเสียงกำลังสูง (LRAD) และชุดขยายเสียงเคลื่อนที่ เพื่อสนับสนุนภารกิจการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ

๒.๔ ด้านมวลชน กองทัพบกไม่ได้กำหนดให้มียุทธศาสตร์ และอุปกรณ์ต่าง ๆ ด้านกิจการมวลชนอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมเฉพาะทาง เนื่องจากไม่ใช่เรื่องสำคัญเท่ากับการให้เกียรติ และความสัมพันธ์ด้านจิตใจที่ดีที่ ศูนย์ประสานงานมวลชน หน่วยขึ้นตรงกองทัพบก จะมีให้กับมวลชนที่หน่วยได้มีการฝึกอบรมและจัดตั้งขึ้น แต่อย่างไรก็ตามเพื่อเป็นขวัญ กำลังใจ และสร้างความภาคภูมิใจให้กับมวลชนของกองทัพบก ผู้บัญชาการทหารบกได้กรุณาอนุมัติการแต่งกายให้กับมวลชนของกองทัพบกไว้สำหรับใช้สวมใส่การเข้าร่วมกิจกรรม และการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ร่วมกับ ศูนย์ประสานงานมวลชน หน่วยขึ้นตรงกองทัพบก ไว้ ๓ รูปแบบ ประกอบด้วย

๒.๔.๑ มวลชนประเภททั่วไป ใส่เสื้อยืดคอปกสีเขียว พร้อมหมวกแก๊ปทรงอ่อนสีเขียว มีตราสัญลักษณ์มวลชนรูปคนจับมือกันเป็นดาว ๕ แฉก ล้อมรอบตราสัญลักษณ์กองทัพบก

๒.๔.๒ มวลชนประเภทดีเด่น ใส่เสื้อยืดคอปกสีเขียว พร้อมหมวกแก๊ปทรงอ่อนสีเขียว มีตราสัญลักษณ์มวลชนเหมือนกับมวลชนทั่วไป และเพิ่มช่อชัยพฤกษ์ ด้านล่างของตราสัญลักษณ์มวลชนทั่วไป ซึ่งมีการจัดทำตราสัญลักษณ์มวลชนดีเด่น ประเภทโลหะ เพื่อใช้ประดับกับชุดสูท หรือชุดสุภาพอื่น ๆ สำหรับร่วมงานพิธีต่าง ๆ ตามความเหมาะสม

๒.๔.๓ มวลชนประเภทอาสาสมัครกิจการพลเรือน (อส.กร.) ใส่เสื้อยืดคอปกสีเขียว และสวมเสื้อกั๊ก พร้อมหมวกแก๊ปทรงอ่อนสีเขียว มีตราสัญลักษณ์มวลชนทั่วไป โดยปักข้อความ “อส.กร./อาสาสมัครกิจการพลเรือน” เพิ่มเติมบริเวณด้านซ้ายของหมวก

๓. ด้านการฝึกศึกษา

๓.๑ การศึกษาในกองทัพบก มีโรงเรียนกิจการพลเรือน กรมกิจการพลเรือนทหารบก (รร.กร.ทร.ทบ.) เป็นโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการ ทำหน้าที่จัดการฝึกศึกษา/อบรมบุคลากรในสายงานกิจการพลเรือน เพื่อผลิตบุคลากรสายงานกิจการพลเรือน ดังนี้

- หลักสูตรนายทหารกิจการพลเรือน
- หลักสูตรนายทหารประชาสัมพันธ์
- หลักสูตรนายทหารปฏิบัติการจิตวิทยา
- หลักสูตรการเสริมสร้างอุดมการณ์ชาติ
- หลักสูตรนายสิบกิจการพลเรือน

รวมถึงได้จัดการอบรมเพิ่มเติมระหว่างปีการศึกษา ได้แก่ พัฒนาสัมพันธ์ระดับผู้บริหาร จังหวัดชายแดนภาคใต้ การอบรมเจ้าหน้าที่ด้านกิจการพลเรือน และการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ชุดปฏิบัติการกิจการพลเรือนของหน่วยเฉพาะกิจ กรมทหารพรานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อสนับสนุนการแก้ไขปัญหาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ด้วย

๓.๒ การศึกษาภายนอกกองทัพบก เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของกำลังพล และพัฒนาความสัมพันธ์อันดีต่อองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน และเป็นการสนับสนุนงานมวลชน เพื่อให้แต่ละฝ่ายสามารถประยุกต์การทำงานให้ประสานสอดคล้องกัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น

- หลักสูตรพัฒนาองค์ความรู้เพื่อเสริมสร้างเครือข่ายขับเคลื่อนการพัฒนาตามแนวพระราชดำริและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (พพร.) ของ สำนักงาน กปร.

- หลักสูตรนักรับบริหารพัฒนาตามแนวพระราชดำริ (นบร.) ของ สำนักงาน กปร.

- หลักสูตรพัฒนาสัมพันธ์ระดับผู้บริหาร (พสบ.) ของเหล่าทัพต่าง ๆ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เกษมศานต์ ชัยศิลป์ (๒๕๔๘) ได้ศึกษา การพัฒนาเครือข่ายการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมของเยาวชน พบว่า การพัฒนาเครือข่ายมีองค์ประกอบสำคัญ ๕ ประการ ได้แก่ (๑) การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก (๒) การปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน (๓) การถ่ายทอดข้อมูลของเครือข่ายให้ผู้อื่นรับรู้ (๔) การสรรหาบุคคลเข้าร่วม และ (๕) การจัดหาทรัพยากรในการดำเนินงาน

ศิริพงษ์ บุญฤกษ์ (๒๕๔๔) ศึกษา เรื่อง การศึกษาเครือข่ายทางสังคมในกิจกรรมการทอดผ้าป่า ของสังคมนีสาน พบว่า เครือข่ายทางสังคมมีความสัมพันธ์กับกิจกรรมการทอดผ้าป่าของสังคมนีสาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

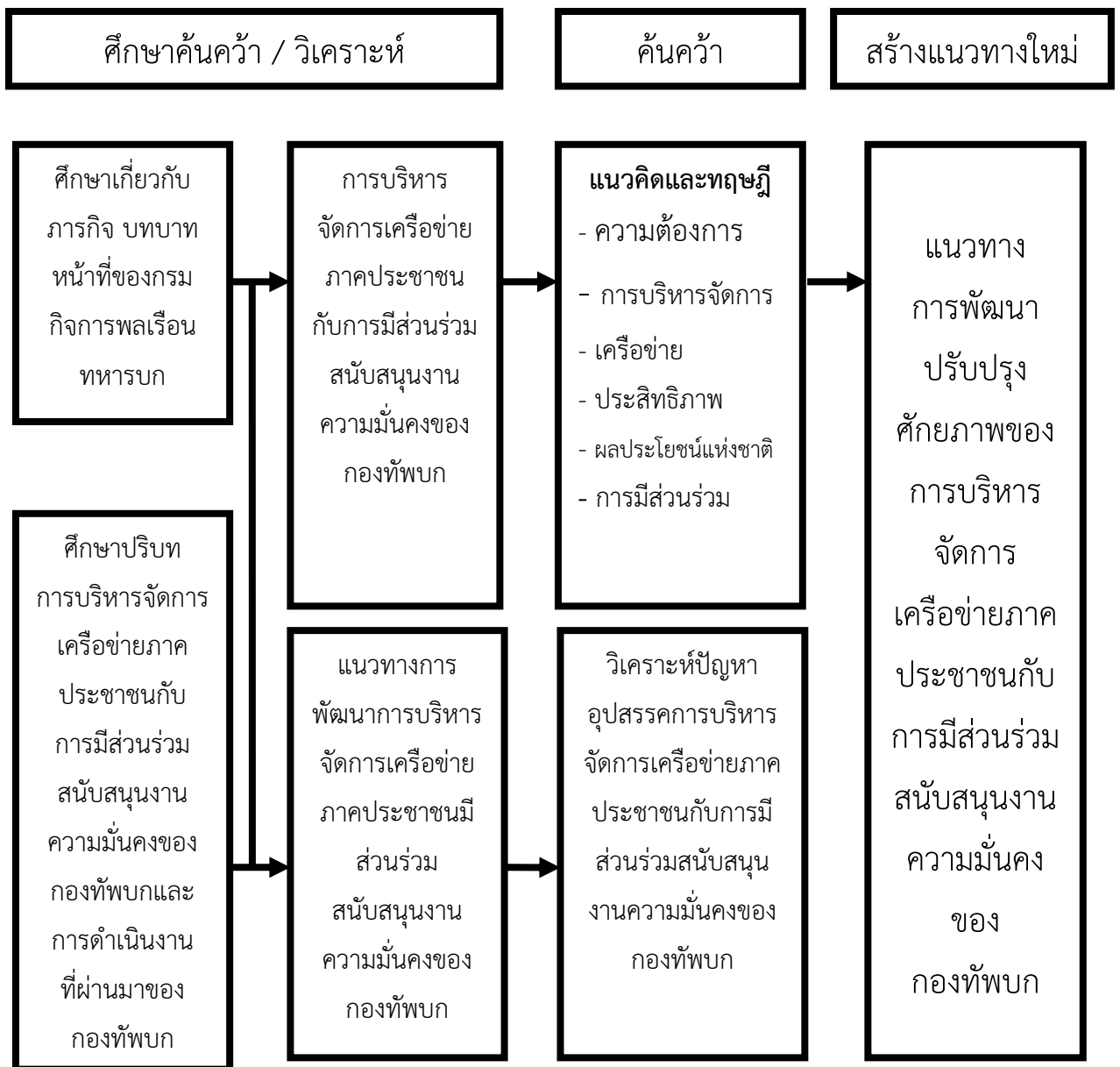
นงนันท สุริยมณี และคณะ (๒๕๔๗) ได้ทำการศึกษา Best Practices เครือข่ายเข้มแข็ง ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการพัฒนาสังคมนีสานพบว่า ความร่วมมือขององค์กรสมาชิก/สมาชิกเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เครือข่ายเหล่านี้สามารถดำเนินงานมาได้อย่างต่อเนื่อง การมีคณะกรรมการที่เต็มใจเข้ามาทำงาน องค์กรสมาชิกมีความผูกพันกัน ทำงานด้วยใจ มีความเอื้ออาทร เป็นการทำงานแบบเพื่อน ไม่ใช่การบังคับบัญชา และสิ่งสำคัญที่ทำให้เครือข่ายเข้มแข็งได้ คือ ๑) การมีกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ๒) การมีส่วนร่วมของสมาชิก ๓) การมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน ๔) การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และ ๕) การมีทีมงานที่ดี นอกจากนี้ ยังพบว่า จุดแข็งหรือจุดเด่นของการทำงานเครือข่าย คือ การที่สมาชิกส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในการเข้ามามีส่วนในกิจกรรมด้วยความพร้อมเพรียงกัน รองลงมาเป็นเรื่องของการทำงานเป็นทีมและการประสานที่ดีของคณะกรรมการ ประธานและคณะกรรมการต้องมีความตั้งใจจริง เสียสละและมีความคล่องตัว บุคลากรมีความรู้และประสบการณ์ และการทำงานต้องมี ความโปร่งใส

เกียรติศักดิ์ ม่วงมิตร (๒๕๔๘) ได้ทำการศึกษาและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายพระสงฆ์ : กรณีศึกษาเครือข่ายพระนักพัฒนาชุมชนภาคเหนือ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของเครือข่ายพระนักพัฒนาชุมชนภาคเหนือ ได้แก่หน่วยประสานงานฯ ผู้ประสานงานสมาชิกปัจเจกฯ การพัฒนาศักยภาพสมาชิกอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง การมีทรัพยากรสนับสนุนการทำงานในพื้นที่และเครือข่ายฯ เริ่มเป็นที่รู้จักและได้รับการยอมรับจุดแข็งและศักยภาพของเครือข่ายพระนักพัฒนาชุมชนภาคเหนือที่สำคัญ ได้แก่ หน่วยประสานงานเครือข่ายฯ เริ่มเป็นที่รู้จัก และได้รับการยอมรับมากขึ้น ศักยภาพและความสามารถของสมาชิกเครือข่ายฯ และฐานการทำงานกว้างขวางและหลากหลายจุดอ่อนและข้อจำกัดของเครือข่ายพระนักพัฒนาชุมชนภาคเหนือที่สำคัญ ได้แก่ ผลงานยังจำกัดอยู่กับสมาชิกวงใน การหนุนเสริมความเข้มแข็งของกลุ่ม/เครือข่ายย่อยๆ ยังมีน้อยการพึ่งพาทรัพยากรจากภายนอกสูง การขยายฐานสมาชิกไปยังพระสงฆ์รุ่นใหม่ยังมีน้อยและทำได้ช้า

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง "แนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก" ดังนี้

แผนภาพที่ ๒ - ๑ : กรอบแนวคิดของการวิจัย



ที่มา : ประมวลผลโดยผู้วิจัย

สรุป

ปัจจุบันองค์กรชุมชนและเครือข่ายองค์กรชุมชน ซึ่งเกิดจากการรวมตัวของคนในชุมชน หมู่บ้าน ตำบล ได้มีบทบาทสำคัญในการเป็นแกนกลางการขับเคลื่อนงานพัฒนาต่าง ๆ เช่น การพัฒนาระบบการออม กองทุนชุมชน การพัฒนาสวัสดิการชุมชน การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ พัฒนาเกษตรยั่งยืน การพัฒนาเศรษฐกิจและทุนชุมชน วิสาหกิจชุมชน การฟื้นฟูวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น การแก้ไขปัญหาที่อยู่อาศัยที่ดินทำกิน ฯลฯ ในระดับนโยบาย การพัฒนาทั้งในส่วนของภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรพัฒนาเอกชนต่างก็มีทิศทางการส่งเสริมให้ชุมชนเป็นหลักในการพัฒนา มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ของชุมชน การสร้าง “เครือข่าย” สามารถช่วยแก้ปัญหาข้างต้นได้ด้วยการเปิดโอกาสให้บุคคลและองค์กรได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารรวมทั้ง บทเรียนและประสบการณ์กับบุคคลหรือองค์กรที่อยู่นอกหน่วยงานของตน ลดความซ้ำซ้อนในการทำงานให้ความร่วมมือและทำงานในลักษณะที่เอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน เสมือนการเปิดประตูสู่โลกภายนอกการพัฒนาหรือการแก้ปัญหาใดๆที่ใช้วิธีดำเนินงานในรูปแบบที่สืบทอดกันเป็นวัฒนธรรมภายในกลุ่มคน หน่วยงาน หรือองค์กรเดียวกัน จะมีลักษณะไม่ต่างจากการปิดประเทศที่ไม่มีการติดต่อสื่อสารกับภายนอก การดำเนินงานภายใต้กรอบความคิดเดิม อาศัยข้อมูลข่าวสารที่ไหลเวียนอยู่ภายใน ใช้ทรัพยากรหรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่พอจะหาได้ใกล้มือ หรือถ้าจะออกแบบใหม่ก็ต้องใช้เวลานานมาก จะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนางานอย่างยิ่งและไม่อาจแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้ ความสัมพันธ์ที่ดี ทำให้บุคคลในองค์กรมีการเชื่อมโยงประสานงานกันและกันที่ดีขึ้น รวมทั้งสามารถดึงทรัพยากรของแต่ละองค์กรมาประสานเชื่อมโยงกันเพื่อให้เกิดประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในปัจจุบันนี้มีองค์กรจำนวนมากตระหนักว่า “เครือข่าย” เป็นเครื่องมือที่มีคุณค่า ในการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารระหว่างกันขององค์กรที่มีวัตถุประสงค์คล้ายคลึงกันหรือเกี่ยวข้องกันให้ได้ประโยชน์สูงสุด ภายใต้ทรัพยากรที่จำกัด

บทที่ ๓

บริบทการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชน

ผู้วิจัยศึกษาบริบทของการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วม สนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก ดังนี้

๑. บริบทการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชน
๒. ผลการดำเนินงานในการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนที่ผ่านมา
๓. ปัญหาอุปสรรคการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วม
๔. สรุป

บริบทการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชน

หน่วยงานต่างๆ ของภาครัฐ เล็งถึงความจำเป็นในการที่พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ดังนั้นงานการพัฒนาบุคลากร ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่มีค่า จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญของการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จของทุกหน่วยงาน แต่ด้วยปริมาณงานในความรับผิดชอบครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ จึงมีความจำเป็นได้จัดให้มีการจัดตั้งเครือข่ายภาคประชาชนขึ้นมาช่วยเหลือสนับสนุนการปฏิบัติงานต่างๆ เหล่านั้น ดังนั้นทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดสำหรับองค์กรใดๆ เนื่องจากเป็นผู้ดำเนินกลยุทธ์ ดำเนินการตามแผน และขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กร ซึ่งทุกหน่วยงานจำเป็นต้องให้ความสำคัญในการลงทุนเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการช่วยปรับปรุงการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนในทุกๆ ภารกิจของหน่วยงาน โดยการเพิ่มทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และการปรับปรุงและพัฒนาหน่วยงาน หรือองค์กรให้เข้าสถานการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กรในระยะยาว

กองทัพบกเป็นหน่วยงานสำคัญของรัฐอีกหน่วยงานหนึ่ง ซึ่งรับผิดชอบงานด้านความมั่นคงของประเทศมีหน้าที่ ตามที่กำหนดไว้ใน รธน. พ.ศ.๒๕๖๐ “ต้องรักษาอธิปไตย บูรณภาพแห่งอาณาเขต และเขตที่ประเทศไทย มีสิทธิอธิปไตยเพื่อดำรงไว้ซึ่งความมั่นคงของรัฐ ผลประโยชน์ของชาติและการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข หน้าที่ที่สำคัญ ประกอบด้วย ๑. การป้องกันประเทศ ๒. การรักษา ความมั่นคงภายใน ๓. การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ ๔. การพัฒนาประเทศ และ ๕. ภารกิจอื่นๆ ที่มีใช้สงคราม

ปัจจุบันกองทัพพบมีการดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐ และองค์กรภาคประชาชน ทั้งนี้การบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงาน ความมั่นคงของกองทัพบกนั้น มีปัญหาสำคัญต่อประสิทธิผลในการดำเนินงาน อาทิ ปัญหาความซ้ำซ้อน ในภารกิจหน้าที่ ไม่มีการแบ่งงานอย่างชัดเจน ไม่มีการวางแผนงานที่ชัดเจน ไม่มีการมอบหมายงานให้ชัดเจน บางคนทำงานภารกิจหน้าที่เดิม หน้าที่เดียวกันแต่ต่างหน่วยงาน ซึ่งเกิดความซ้ำซ้อน ดังนั้นทำให้ผู้ปฏิบัติอาจเกิดความสับสน เพราะไม่ทราบความชัดเจน มีความซ้ำซ้อนในบทบาทหน้าที่ ภารกิจที่แน่ชัดของตนเองคืออะไร อะไรคือภารกิจหลัก และอะไรคือภารกิจรอง ย่อมทำให้การปฏิบัติงานนั้น ล้มเหลวตั้งแต่เริ่มต้นเลยทีเดียว

“กรมกิจการพลเรือนทหารบก” ในฐานะ “กรมฝ่ายเสนาธิการของกองทัพบก” ดูแลรับผิดชอบงานทางด้านกิจการพลเรือนมีความจำเป็นต้องพัฒนาให้สอดคล้องตามสถานการณ์ภัยคุกคามในรูปแบบใหม่ ทั้งในเรื่อง ยาเสพติด การทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย และปัญหาอื่นๆ ที่ทำให้กองทัพบกต้องเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในทุกปัญหา อีกทั้งความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีที่ได้มีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็วแบบก้าวกระโดด ในการปฏิบัติงานด้านกิจการพลเรือนสนับสนุนภารกิจต่าง ๆ ของกองทัพบก ทั้งในด้านการป้องกันประเทศ การรักษาความมั่นคงภายใน การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ และรวมถึงการช่วยเหลือประชาชน ก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วยเช่นเดียวกัน

“งานของทหารนั้นล้วนผูกพันอยู่กับความมั่นคงปลอดภัยของชาติทั้งสิ้น” อีกประการหนึ่งจะต้องทำความเข้าใจให้ถ่องแท้ว่า งานด้านทหารก็ตามงานด้านพลเรือนก็ตาม แท้จริงแล้ว ก็คืองานส่วนรวมของชาติ ซึ่งมีความสำคัญและเกี่ยวพันเชื่อมโยงถึงกันหมด จะแยกออกจากกันให้เด็ดขาดไม่ได้ หากจะต้องดำเนินไปพร้อมกันและประสานสอดคล้องกันเป็นอย่างดีด้วย ทหารทุกคนจึงต้องสำนึกเกียรติระหนังก้อยู่เสมอในความรับผิดชอบ ที่จะต้องปฏิบัติงานของตัวร่วมงานกับผู้อื่นให้ได้ผลสมบูรณ์ทุกส่วน เพื่อนำพา ประเทศชาติของเราให้ก้าวไปถึงความวัฒนาสถาพร และดำรงมั่นคงอยู่ในความร่มเย็นเป็นอิสสระตลอดไป” ... *(พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ในพิธีพระราชทาน ประจำปีแก่ผู้สำเร็จการศึกษา จากโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า โรงเรียนนายเรือ โรงเรียนนายเรืออากาศ และวิทยาลัยแพทยศาสตร์ พระมงกุฎเกล้า ณ อาคารใหม่ สวนอัมพร เมื่อ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐)*

เมื่อปี ๒๕๕๓ พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา นรม. ขณะดำรงตำแหน่ง ผู้บัญชาการทหารบก (ผบ.ทบ.) และ รองผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (รอง ผอ.รมน.) มีเจตนาจะหล่อหลอมหัวใจคนไทยให้เป็นหนึ่งเดียว “โดยให้ ทบ. และ กอ.รมน. รณรงค์เสริมสร้างให้มวลชนที่มีจิตใจรักชาติรักแผ่นดิน” เหมือนมวลชนที่เคยเกิดขึ้นในอดีต มีความรักและสามัคคีกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งจะผนึกกำลังร่วมกันในการปกป้องและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ในทุกโอกาส รวมทั้งเป็นเครือข่ายในการเฝ้าระวัง แจ้งเตือน และเข้าร่วมสนับสนุนการแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติในทุกมิติ

นับเป็นจุดเริ่มต้นใหม่ ซึ่งเป็นงานที่มีความท้าทายอย่างมากที่จะหล่อหลอมหัวใจของคนไทยทั้งประเทศ ให้มีความรักชาติรักแผ่นดินให้เป็นหนึ่งเดียวกัน เนื่องจากในช่วง ๑๐-๑๕ ปีที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน สถานการณ์ทางการเมือง ที่เกิดขึ้นในประเทศ มีการปลุกกระดมสร้างแนวความคิดต่างๆ การสร้างวาทกรรมต่างๆ มากมาย ซึ่งล้วนแต่ทำให้คนไทยมีความแตกแยก มีการแบ่งฝัก แบ่งฝ่ายกันอย่างชัดเจนกว่าในอดีต ทั้งนี้ก็เพียงเพื่อผลประโยชน์ทางการเมืองของตนเอง

ปัจจุบันงานด้านกิจการมวลชนมีความแตกต่างจากในอดีต มวลชนต่างๆ ในอดีตมีการรวมตัวขึ้นกันเอง เกิดเป็นชื่อกลุ่มต่างๆ มากมาย ล้วนแต่เกิดขึ้นจากชุมชนเล็กๆ เพื่อปกป้องชุมชนของตนเองต่อต้านลัทธิคอมมิวนิสต์ ไม่ต้องการประเทศไทย ปกครองภายใต้ลัทธิคอมมิวนิสต์แต่ในปัจจุบันเกิดมวลชนกลุ่มใหม่เกิดจากการจัดตั้งของส่วนราชการ เพื่อช่วยเหลืองานของส่วนราชการ และมวลชนที่เกิดจากกลุ่มหรือพรรคการเมืองจัดตั้งขึ้น เพื่อเป็นแนวร่วมทางการเมือง ซึ่งล้วนสร้างความวุ่นวาย ความแตกแยกให้กับคนในชาติ

ผลการดำเนินงานในการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนที่ผ่านมา

๑. กองทัพบก (ทบ.) เพิ่งจะมีหน่วยงานขึ้นมารับผิดชอบโดยตรง อีกทั้งยังไม่มีระบบและแนวทางการปฏิบัติด้านมวลชนเฉพาะ และที่สำคัญคือ ไม่มีงบประมาณรองรับที่เพียงพอในการจัดตั้งรักษา และขับเคลื่อนงานร่วมกับ ทบ.

๒. ทบ. มีระบบและมีแนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงที่เป็นรูปธรรม มีประสิทธิภาพ และมีกฎหมายรองรับ

๓. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ โดยเฉพาะ ผบ.ทบ. มีความเข้าใจ และให้ความสำคัญกับมวลชนที่ กร.ทบ. ได้จัดตั้งขึ้น อีกทั้งมีความคาดหวังว่า มวลชนที่จัดตั้งขึ้นจะช่วยสนับสนุนภารกิจต่างๆ ของ ทบ. ได้ด้วยดี เริ่มมีการมอบนโยบายต่างๆ กับมวลชนเป็นการเฉพาะเพิ่มขึ้นทุกปี

๔. การพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน การสร้างกลยุทธ์และแนวทางการขับเคลื่อนเครือข่ายมวลชน เพื่อให้ครอบคลุมการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนงานในภารกิจต่างๆ ของ ทบ. ผลลัพธ์ เป็นรูปธรรม และจับต้องได้

๕. มีการสร้างความร่วมมือที่แน่นแฟ้นกับหน่วยงานด้านความมั่นคง ต่างๆ อาทิ ตำรวจหน่วยข่าวกรอง และหน่วยงานราชการต่างๆ เป็นต้น เพื่อให้เกิดการประสานงานและความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพ

๖. การมีส่วนร่วมของภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาและนำระบบการจัดการเครือข่ายไปใช้ ซึ่งอาจรวมถึงการขอความคิดเห็น การป้อนและจัดการข้อมูลมวลชน กิจกรรมการฝึกอบรมและการทดสอบการใช้งานมวลชน

๗. มีกลไกในการกำกับดูแลที่แข็งแกร่ง เพื่อให้แน่ใจว่าระบบการจัดการเครือข่ายถูกใช้งานตามกฎหมายและข้อบังคับ และความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยของข้อมูลได้รับการคุ้มครอง

๘. มีการใช้แพลตฟอร์มเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพ ทำให้มวลชนมีความเข้าใจ กล้าที่จะรายงานผลการปฏิบัติในแพลตฟอร์ม เนื่องจากมีระบบรักษาความปลอดภัยให้กับมวลชน และระบบปฏิบัติการที่สนับสนุนระบบการจัดการเครือข่าย พร้อมความปลอดภัยของข้อมูลที่แข็งแกร่งและโปรโตคอลความเป็นส่วนตัว เพื่อปกป้องข้อมูลที่ละเอียดอ่อน

๙. มีการติดตามและประเมินประสิทธิภาพของระบบอย่างต่อเนื่องเพื่อระบุจุดที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้แน่ใจว่าเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์

๑๐. มีการจัดให้มีการฝึกอบรมและสนับสนุนเจ้าหน้าที่ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลมวลชน เพื่อการบริหารจัดการเครือข่ายอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้มั่นใจว่าสามารถใช้ระบบสนับสนุนงานรักษาความปลอดภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑๑. มีระบบการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด เพื่อแจ้งให้ทราบถึงความคืบหน้าของระบบและเพื่อสร้างการสนับสนุนสำหรับระบบ

ปัญหาอุปสรรคการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งเป็นงานวิจัยที่ไม่เน้นข้อมูลที่เป็นตัวเลขเป็นหลัก แต่เน้นการหารายละเอียดต่างๆ ของกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษาก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจลึกซึ้งมากขึ้น เป็นการค้นหาคำตอบว่า ทำไม อย่างไร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ ผู้วิจัยได้ใช้การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) โดยพิจารณาความสอดคล้องและความแตกต่างของข้อมูล คือ ต่างเวลา ต่างสถานที่ ต่างบุคคล จะได้ข้อมูลเหมือนกันหรือไม่ ดังนั้นการตรวจสอบความถูกต้องและความเชื่อถือได้ การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นการเก็บข้อมูลที่เจงนับไม่ได้หรือ ข้อมูลไม่มีตัวเลขเน้นการสร้างแนวคิดและตีความ เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรม ดังนั้นผู้วิจัยต้องมีความเป็นกลาง (อรุณ รักธรรม และ ณรงค์ กุลนิเทศ, ๒๕๕๒)

ผู้วิจัยดำเนินการโดยการสังเกตการณ์ (Observation) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In - Depth Interview) และการสนทนากลุ่ม สำหรับประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ผู้บังคับบัญชาาระดับต่าง ๆ ฝ่ายพลเรือน ได้แก่ เครือข่ายภาคประชาชน ประกอบด้วย กลุ่มทหารที่ปลดประจำการ และกลุ่มนักศึกษาวิชาทหาร ชั้นปีที่ ๓ - ๕ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการจัดการสนทนากลุ่ม เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคของการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วม สนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพ จากผู้บังคับบัญชาาระดับต่าง ๆ ฝ่ายพลเรือน ได้แก่ เครือข่ายภาคประชาชน ประกอบด้วย กลุ่มทหารที่ปลดประจำการ และกลุ่มนักศึกษาวิชาทหาร ชั้นปีที่ ๓ - ๕ ผลการสนทนากลุ่มมี ดังนี้

ตาราง ๓ - ๑ ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบาย แผนงาน ภารกิจ หน้าที่ของหน่วยงานในการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก

ปัญหาด้านนโยบาย ภารกิจ	ข้อเสนอแนะ
<p>๑. ความไม่ชัดเจนของนโยบาย แผนงาน ภารกิจ หน้าที่ของหน่วยงานที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก</p>	<p>๑. ควรมีการกำหนดขอบเขต ภารกิจ บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบในแต่ละส่วนงานให้ชัดเจน ในการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก</p>
<p>๒. เจ้าหน้าที่บางส่วน ยังไม่รู้นโยบาย ภารกิจ แผนงาน หน้าที่ของหน่วยงานที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก</p>	<p>๒. ควรมีการประชุมชี้แจงนโยบาย ภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบให้เจ้าหน้าที่ได้รับทราบนโยบาย ภารกิจ แผนงาน อย่างถูกต้อง ชัดเจน</p>
<p>๓. เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องขาดความเข้าใจ นโยบายการปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน</p>	<p>๓. ควรมีการกำหนดนโยบายแต่ละระดับให้ชัดเจน เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้การปฏิบัติงาน เป็นระบบ และตรงตามนโยบายของหน่วยงาน</p>
<p>๔. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ ยังรับทราบนโยบายและ ภารกิจไม่ทั่วถึง ส่งผลให้การปฏิบัติงานร่วมกับ เครือข่ายภาคประชาชนในการสนับสนุนงาน ความมั่นคงของกองทัพบก ไม่ได้ผลสัมฤทธิ์ อย่างสูงสุด</p>	<p>๔. ควรมีการระดมสรรพกำลังด้านความรู้ความคิด อย่างเหมาะสม เพื่อกำหนดนโยบาย ภารกิจ แผนงาน บทบาท หน้าที่ และควรมีการแจ้งข้อมูล ต่างๆ ให้ทุกส่วนที่เกี่ยวข้องรับทราบอย่างทั่วถึง</p>
<p>๕. ขาดการประชุมติดตามผลการทำงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการประเมินผลการทำงาน เพื่อ พัฒนาประสิทธิภาพการทำงานร่วมกับเครือข่าย ภาคประชาชนในการสนับสนุนงานความมั่นคง ของกองทัพบก</p>	<p>๕. จัดให้มีการประชุมเพื่อติดตามผลการทำงาน ของแต่ละส่วนงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง</p>

ที่มา : ผลการสนทนากลุ่มจากกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง ๓ - ๒ ปัญหาและข้อเสนอแนะปัจจัยสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ด้านบุคลากร (คน) ในการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก

ปัญหาปัจจัยสนับสนุนในการปฏิบัติงาน	ข้อเสนอแนะ
๑. เจ้าหน้าที่ที่มีจำนวนไม่เพียงพอกับปริมาณงานในการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก	๑. มีการจัดสรรจำนวนเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอกับปริมาณงานในการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก
๒. เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ในการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก	๒. มีการจัดฝึก อบรม เจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ในการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก
๓. เจ้าหน้าที่ขาดประสบการณ์ ความชำนาญในการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก	๓. มีการจัดหาเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ และความชำนาญเข้ามาทำงานในการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบกในอนาคต
๔. เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยีใหม่ๆ เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก	๔. มีการจัดฝึก อบรมความรู้ในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยีใหม่ๆ เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบกแต่ละประเภทของงาน
๕. เจ้าหน้าที่ขาดความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก ทั้งในระดับนโยบายระดับวางแผน และระดับปฏิบัติ	๕. ควรมีการจัดฝึก อบรม เจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ในการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก ทั้งในระดับนโยบายระดับวางแผนและระดับปฏิบัติ
๖. เจ้าหน้าที่ขาดขาดประสบการณ์ ความชำนาญเฉพาะทาง ในการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก	๖. ควรมีการจัดเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ และความชำนาญในการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก เพื่อรองรับงานในอนาคต

ที่มา : ผลการสนทนากลุ่มจากกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง ๓ - ๓ ปัญหาและข้อเสนอแนะปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านระบบสารสนเทศ เทคโนโลยี เครื่องมือ และอุปกรณ์ในการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วม สนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก

ปัญหาปัจจัยสนับสนุนในการปฏิบัติงาน	ข้อเสนอแนะ
ด้านระบบสารสนเทศ เทคโนโลยี เครื่องมือ อุปกรณ์	
๑. ขาด Application สำหรับการรวบรวม ข้อมูล เพื่อเก็บเป็นคลังข้อมูล (Data) ของ เครือข่ายภาคประชาชน ในการมีส่วนร่วม สนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก	๑. ควรมีการจัดสรรหรือคิด Application สำหรับ การเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อเก็บเป็นคลังข้อมูล (Data) ของเครือข่ายภาคประชาชน ในการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก
๒. ขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยีและ ระบบสารสนเทศ หรือ Application ใหม่ มี ปริมาณไม่เพียงพอกับการบริหารจัดการ เครือข่ายภาคประชาชน	๒. ควรมีการจัดสรรอุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบสารสนเทศ หรือ Application ใหม่ ให้ มีจำนวนที่เพียงพอต่อการบริหารจัดการเครือข่าย ภาคประชาชน ในกลุ่มงานตให้ตรงความสามารถ
๓. ขาดความทันสมัยอุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบสารสนเทศ ไม่ทันสมัย กับการนำมาใช้งานในการบริหารจัดการ เครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วม สนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก	๓. ควรมีการจัดสรรอุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบสารสนเทศ ให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับการนำมาใช้งานในการบริหารจัดการ เครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วม สนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก
๔. ขาดงบประมาณในการสนับสนุนการจัดหา อุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบ สารสนเทศมีราคาสูง	๔. จัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนการจัดหา อุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบ สารสนเทศในการบริหารจัดการเครือข่ายภาค ประชาชนกับการมีส่วนร่วม
๕. ขาดเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ และความ ชำนาญเข้ามาทำงานเทคโนโลยีและระบบ สารสนเทศ หรือ Application ใหม่ ๆ	๕. ควรการวางแผนจัดหาและพัฒนาศักยภาพ เจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ เข้ามาทำงาน เทคโนโลยี และ ระบบ สารสนเทศ หรือ Application ใหม่และผลิตบุคลากรใหม่ๆ รองรับ งานในการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชน

ที่มา : ผลการสนทนากลุ่มจากกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง ๓ - ๔ ปัญหาและข้อเสนอแนะการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาชนในการสนับสนุนงาน
ความมั่นคงของกองทัพบก

ปัญหาการมีส่วนร่วม	ข้อเสนอแนะ
๑. ขาดการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน (เนื่องจากเจ้าหน้าที่มีหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทำให้ขาดการทำงานร่วมกัน)	๑. ควรมีกำหนดบทบาท หน้าที่การทำงานให้ชัดเจน เพื่อให้เกิดเอกภาพในการทำงานและสามารถประสานงานกันได้อย่างชัดเจน จะได้ไม่เกิดปัญหาต่างคนต่างทำ ต่างหน่วยต่างไม่ประสานความร่วมมือกัน
๒. ขาดการประสานงานระหว่างหน่วยที่เกี่ยวข้อง	๒. ควรมีการจัดกิจกรรมต่างๆ ในการร่วมกัน เพื่อช่วยพัฒนาและฟื้นฟูความสัมพันธ์ในการติดต่อประสานงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง
๓. ขาดการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน และขาดความต่อเนื่อง	๓. ควรมีการสร้างและพัฒนาเครือข่ายทุกระดับ เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก โดยให้ทุกภาคส่วนได้เข้ามามีส่วนร่วมในทุกระดับ
๔. ขาดประสิทธิภาพในการประสานงานในทุกระดับ	๔. ควรมีการจัดกิจกรรมต่างๆ หรือทบทวนหลังการปฏิบัติ เพื่อทราบปัญหา ข้อขัดข้องร่วมกันทุกภาคส่วน เป็นการเสริมสร้างเครือข่ายและประสานงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

ที่มา : ผลการสนทนากลุ่มจากกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ ๒ ปัญหาอุปสรรคการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก มีดังนี้

ปัญหาเกี่ยวกับนโยบาย แผนงาน ภารกิจ หน้าที่ของหน่วยงานในการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก พบว่า (๑) มีความไม่ชัดเจนของนโยบาย แผนงาน ภารกิจ หน้าที่ของหน่วยงานที่รับผิดชอบ (๒) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องขาดความเข้าใจนโยบายการปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน (๓) เจ้าหน้าที่บางส่วนยังไม่รู้ นโยบาย ภารกิจ แผนงาน หน้าที่ของหน่วยงานที่รับผิดชอบ (๔) มีการรับทราบนโยบายและภารกิจไม่ทั่วถึง ส่งผลให้การปฏิบัติงานร่วมกับเครือข่ายภาคประชาชนในการสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก (๕) ขาดการประชุมติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานร่วมกับเครือข่ายภาคประชาชนในการสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก

ปัญหาปัจจัยสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ด้านบุคลากร (คน) ในการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก พบว่า เจ้าหน้าที่มีจำนวนไม่เพียงพอกับปริมาณงานในการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก รวมทั้งเจ้าหน้าที่ขาดความรู้ ขาดประสบการณ์ ขาดความชำนาญ ขาดความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ขาดความรู้ในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยีใหม่ๆ ในการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก

ปัญหาปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านระบบสารสนเทศ เทคโนโลยี เครื่องมือ และอุปกรณ์ในการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก พบว่า (๑) ขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบสารสนเทศ หรือ Application ใหม่ ๆ (๒) อุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบสารสนเทศ ขาดความทันสมัย (๓) อุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบสารสนเทศ มีปริมาณไม่เพียงพอ (๔) ขาดเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ และความชำนาญเข้ามาทำงานเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศ หรือ Application ใหม่ ๆ และ (๕) ขาด Application สำหรับการรวบรวมข้อมูล เพื่อเก็บเป็นคลังข้อมูล (Data) ของเครือข่ายภาคประชาชน ในการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก

ปัญหาการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาชนในการสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก พบว่า ขาดการประสานงานระหว่างหน่วยที่เกี่ยวข้อง ขาดการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน ขาดความต่อเนื่อง ขาดการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน (เนื่องจากเจ้าหน้าที่มีหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทำให้ขาดการทำงานร่วมกัน) และขาดประสิทธิภาพในการประสานงานในทุกๆ ระดับ ในการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก

ผลการสัมภาษณ์ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชน

ผู้วิจัยสรุปปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก ผลจากการสัมภาษณ์ พบว่า ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคของการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก จากผู้บังคับบัญชาระดับต่าง ๆ ฝ่ายพลเรือน ได้แก่ เครือข่ายภาคประชาชน ประกอบด้วย กลุ่มทหารที่ปลดประจำการ และกลุ่มนักศึกษาวิชาทหาร ชั้นปีที่ ๓ - ๕ ผลการสัมภาษณ์มี ดังนี้

ผู้ให้สัมภาษณ์ (คนที่ ๑) “...ปัญหาด้านความพร้อมและการเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่ การบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก ส่วนใหญ่ ยังขาดความพร้อมต่อการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชน ถึงแม้ว่า จะมีการจัดทำแผนรองรับการบริหารจัดการ แต่ไม่เคยจัดการฝึกซ้อมเพื่อเตรียมการตามแผนที่จัดทำขึ้น ส่งผลให้ที่ผ่านมา นอกจากนื่องค์กรยังขาดแคลนทรัพยากร เช่น งบประมาณ เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ และเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็น และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ทุกระดับยังขาดความตระหนักต่อการเตรียมความพร้อม...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ (คนที่ ๒) พบว่า “...ปัญหา อุปสรรคในการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก ส่วนใหญ่ประสบปัญหาด้านงบประมาณ การขาดแคลนเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรที่รับผิดชอบด้านระบบสารสนเทศ เทคโนโลยี เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็น ดังนั้นควรจัดหาเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความชำนาญในการนำแพลตฟอร์มเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ให้มีประสิทธิภาพ ทำให้มวลชนมีความเข้าใจ กล้าที่จะรายงานผลการปฏิบัติในแพลตฟอร์ม เนื่องจากมีระบบรักษาความปลอดภัยให้กับมวลชน และระบบปฏิบัติการที่สนับสนุนระบบการจัดการเครือข่าย พร้อมความปลอดภัยของข้อมูลที่แข็งแกร่งและโปรโตคอลความเป็นส่วนตัว เพื่อปกป้องข้อมูลที่ละเอียดอ่อน...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ (คนที่ ๓) พบว่า “...ปัญหาการวางแผนการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก มีการวางแผนรองรับการบริหารจัดการ ตามการสั่งการของหน่วยงานในระดับนโยบาย โดยได้มีการสำรวจข้อมูลของแต่ละพื้นที่ สำหรับแผนดังกล่าวจะมีการกำหนดผู้รับผิดชอบและแนวการปฏิบัติ ช่องทางการติดต่อสื่อสาร และบัญชีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่จำเป็น ยังไม่เคยมีการจัดการตรวจสอบและฝึกซ้อมการปฏิบัติตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้ตามแผน หรือยังไม่เคยมีการจัดการตรวจสอบและฝึกซ้อมเข้าร่วมการฝึกซ้อมกับหน่วยงานอื่น...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ (คนที่ ๔) พบว่า “...ปัญหาโครงสร้างการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก ยังขาดแคลนบุคลากร สำหรับปฏิบัติงานการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนโดยตรง บางแห่งใช้บุคลากรที่รับผิดชอบ งานด้านอื่นมาทำหน้าที่รักษาการแทน สำหรับกลไกการทำงานการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชน...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ (คนที่ ๕) พบว่า “...ปัญหาด้านทรัพยากรทางการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก ส่วนใหญ่ยังขาดแคลนเครื่องมือเครื่อง เทคโนโลยี ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย ที่จำเป็นสำหรับทางการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชน โดยส่วนใหญ่เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีเป็นเพียงเครื่องมือพื้นฐานทั่วไป รวมทั้งขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญชำนาญในการใช้งาน และดูแลรักษาเครื่องมือ เทคโนโลยี ระบบสารสนเทศสมัยใหม่ ทำให้เครื่องมือเครื่องใช้ดังกล่าว ไม่ได้ถูกนำมาใช้ตามขีดความสามารถที่มี...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ (คนที่ ๖) พบว่า “...ปัญหาด้านงบประมาณ สำหรับงบประมาณขององค์กรในการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก ส่วนใหญ่มีจำนวนไม่มาก เนื่องจากงบประมาณที่มีอยู่ถูกนำไปใช้ในเรื่องอื่นที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนกว่า รวมถึงแนวทางการพัฒนาขององค์กร งบประมาณในเรื่องนี้ถูกลดความสำคัญลงไป...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ (คนที่ ๗) พบว่า “...ปัญหาคอขวดเป็นอุปสรรคในการติดต่อสื่อสารเพื่อการทำงาน ทั้งนี้พบว่า ผู้ปฏิบัติได้ใช้วิธีการแก้ไขปัญหาคอขวดด้วย ๒ วิธีการ โดยอาศัยการประสานความร่วมมือผ่านความสัมพันธ์ส่วนตัว ส่งผ่านความประสงค์ต่อไปยังผู้รับผิดชอบโดยตรง และใช้วิธีการสื่อสารหลายวิธี เช่น ใช้โทรศัพท์หลายเครื่อง และหลายเครือข่าย เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์ วีรชน (นามสมมติ, ๒๕๖๖: การสัมภาษณ์) ที่เล่าประสบการณ์ว่า การติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานอื่นใช้โทรศัพท์มือถือ ออโต้ไปหวั่งโทรศัพท์ศูนย์ฯ เพราะยากมาก คนติดต่อเข้ามาเยอะ ต้องอาศัยความคุ้นเคย คนสำคัญที่สามารถจะเป็นตัวประสานงานกับเราได้...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ (คนที่ ๘) พบว่า “...ปัญหาข้อมูลไม่เป็นเอกภาพถูกต้องตรงกัน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้เหตุผลเกี่ยวกับความเป็นเอกภาพของข้อมูลว่า ส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากไม่ได้มีการกำหนดวงรอบของการปรับข้อมูลให้เป็นปัจจุบันและการให้ข้อมูล นอกจากนี้ ยังให้เหตุผลถึงเกณฑ์มาตรฐานการวัดของข้อมูลของแต่ละหน่วยที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งส่งผลต่อความผิดพลาดของข้อมูล และเอกภาพของข้อมูล ในการนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนการทำงานของแต่ละหน่วยงาน

ผู้ให้สัมภาษณ์ (คนที่ ๙) พบว่า “...หน่วยงานไม่มีการจัดโครงสร้างชัดเจนในการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก ทำให้กำลังพลผู้ปฏิบัติเกิดความสับสน เนื่องจากเป็นโครงสร้างใหม่ นโยบายใหม่ ความชัดเจนในการปฏิบัติจึงยังไม่ชัดเจนมากเท่าที่ควร ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติต่างฝ่ายต่างไม่รู้ว่ ภารกิจ บทบาท หน้าที่ใดเป็นของตนหรือส่วนงานอื่นที่มีความเกี่ยวข้อง ...”

สรุป

การศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก ผู้วิจัยพบว่า การบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนอาศัยการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยการสร้างความพร้อมด้านต่างๆ ในการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชน ได้แก่ การจัดโครงสร้างของหน่วยงาน การกำหนดนโยบาย บทบาท ภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบในแต่ละส่วนงานให้มีความชัดเจน การบริหารจัดการทรัพยากร คน งบประมาณ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ อุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ และการมีส่วนร่วม ถือเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการเปิดโอกาสให้เครือข่ายภาคประชาชน ได้เข้าไปมีส่วนร่วม จึงน่าที่จะเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้การแก้ไขปัญหาเป็นไปอย่างรอบด้าน การศึกษาในครั้งนี้ จะเป็นส่วนหนึ่งในการที่จะช่วยให้หน่วยงานภาครัฐได้รับทราบถึงความต้องการของเครือข่ายภาคประชาชน และแนวทางการพัฒนาศักยภาพของเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบกสามารถดำเนินไปได้อย่างรวดเร็ว และมีประโยชน์สูงสุดต่อไปในอนาคต

บทที่ ๔

แนวทางการพัฒนาปรับปรุงศักยภาพของการบริหารจัดการเครือข่าย

ผู้วิจัยศึกษาแนวทางการพัฒนาปรับปรุงศักยภาพของการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก ดังนี้

๑. แนวทางการพัฒนาปรับปรุงศักยภาพของการบริหารจัดการเครือข่าย
๒. สรุป

แนวทางการพัฒนาปรับปรุงศักยภาพของการบริหารจัดการเครือข่าย

ผู้วิจัยกำหนดแนวทางการพัฒนาปรับปรุงศักยภาพของการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก ดังนี้

๑. ควรปรับโครงสร้างการบริหารจัดการหน่วยงานรับผิดชอบการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชน โดยทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางของหน่วยงานในการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชน และหน่วยต่างๆ ให้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การประสานความร่วมมือ ตลอดจนการบริหารจัดการทรัพยากรในการจัดการอำนวยความสะดวก การปฏิบัติระหว่างหน่วยงานต่างๆ ระหว่างกัน เพื่อการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก

๒. ควรมีการจัดโครงสร้างหลักขององค์กรแบบโครงสร้างหน้าที่ (Function) ไว้กว้างๆ เพื่อให้สามารถสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบกได้ครอบคลุมทุกด้าน เพื่อบริหารจัดการหน่วยงานที่เข้ามาร่วมปฏิบัติงานในการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก

๓. การประสานงานที่ดีช่วยให้การบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก สามารถดำเนินการโดยการบริหารจัดการหน่วยงานภาคีเครือข่าย และภาคส่วนที่เข้ามามีส่วนร่วมภายใต้การดำเนินงานของหน่วยงานหลัก เพื่อให้เกิดเอกภาพในการตัดสินใจร่วมกันทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สำหรับการทำงานร่วมกันของแต่ละส่วน และระหว่างส่วนอาศัยการประสานงานความร่วมมือ (Coordination and Cooperation) ในการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ ที่เข้ามาร่วมปฏิบัติงานของเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก

๔. ผู้บังคับบัญชาชั้นสูง และผู้บังคับหน่วยทุกระดับ จะต้องไม่เปลี่ยนแปลงนโยบายบ่อย เนื่องจากงานด้านกิจการมวลชนจะต้องมีความต่อเนื่อง มีความถี่ ความทั่วถึงทุกพื้นที่ที่ปฏิบัติงาน ตามที่นโยบาย ทบ.

๕. งบประมาณนับว่าเป็นปัจจัยในการจัดตั้ง รักษา และขับเคลื่อน (การใช้งาน) มวลชนที่สำคัญ เนื่องจากผู้บังคับหน่วยทุกระดับที่จะต้องขับเคลื่อนเครือข่ายภาค จำเป็นที่จะต้องมีงบประมาณในการอำนวยความสะดวก และใช้ปฏิบัติงาน อีกทั้งประชาชนที่เข้าร่วมเป็นเครือข่ายในแต่ละชุมชนทั่วประเทศ ย่อมต้องมีหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบกับครอบครัวของตนเอง จึงต้องให้ความสำคัญต่อเครือข่ายเพื่อไม่ให้เกิดการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ของ ทบ. เป็นเหตุให้ครอบครัวของเครือข่ายเดือดร้อน

๖. การพัฒนาระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูล (Information Sharing and Collective Learning) ในด้านต่างๆ ที่รวดเร็ว ถูกต้องแม่นยำ และทันเวลา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการทำงานร่วมกันระหว่างเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก

๗. ควรพัฒนาระบบการรวบรวมข้อมูล (Information Gathering) และการรายงาน (Reporting)

๗.๑ จัดทำรูปแบบ Template หรือแบบฟอร์มการให้ข้อมูลด้านต่างๆ ที่ง่ายต่อการทำเข้าใจ และเป็นมาตรฐานเดียวกันเพื่อใช้ประโยชน์ในการทำงานร่วมกัน

๗.๒ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) มาช่วยสนับสนุนวิธีการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่างๆ

๘. พัฒนาระบบการติดต่อสื่อสาร ที่เข้ามามีบทบาทในการจัดการสร้างช่องทาง (Channel) ในการติดต่อสื่อสารและประสานงาน (Channels to Communicate) ตลอดจนความสามารถในการสื่อสาร (Ability to Communicate) ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายการประสานงานในการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก ดังนี้

๘.๑ นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการติดต่อสื่อสารและการประสานงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการประสานงานให้เกิดความรวดเร็ว และคุ้มค่า ประหยัดค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น เช่น การใช้อินเทอร์เน็ตผ่านโทรศัพท์มือถือ Web Conference, Tele Conference (ประชุมทางไกล) วิดีโอคอล ประสานงานกับเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก

๘.๒ ส่งเสริมการใช้สื่อใหม่ (New Media) ในรูปแบบต่างๆ ในการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก ในการประสานการปฏิบัติงาน อาทิ เครือข่ายสังคมออนไลน์เพื่อส่งเสริมการประสานการทำงาน ความร่วมมือ แลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างไม่เป็นทางการเพื่อการทำงานร่วมกันด้วยความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ เช่น ไลน์กลุ่ม เป็นต้น

๙. พัฒนาวิธีการเผยแพร่และเข้าถึงข้อมูล (Information Dissemination and Accessibility) โดยจัดทำระบบเว็บไซต์ กระดานข้อมูล (Webboard) Blog และข่าวสาร ฯลฯ เพื่อเป็นช่องทางในการเข้าถึง และส่งผ่านข้อมูลต่างๆ ทั้งข้อมูลสู่สาธารณะ ข้อมูลประชาสัมพันธ์ต่อสื่อสารมวลชนทุกแขนง ตลอดจนข้อมูลสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เพื่อประโยชน์ในการบริหารสถานการณ์ในภาพรวม

๑๐. มีการกำหนดไว้ในนโยบายด้านกิจการมวลชนไว้ในนโยบาย การปฏิบัติงานประจำปีของ ทบ. อาทิ จัดให้มีการพัฒนาโครงสร้างการจัดการที่มีผู้รับผิดชอบงานด้านกิจการมวลชน โดยตรงที่ชัดเจน, มีการจัดสรรงบประมาณด้านกิจการมวลชนที่เกี่ยวข้องที่สำคัญๆ กับ “การจัดตั้ง การรักษา และการขับเคลื่อนมวลชน (การใช้งาน) ที่เป็นรูปธรรม ตลอดจนการสร้างระบบที่ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อให้ง่ายและสะดวกต่อการอำนวยความสะดวก กำกับ การประสานงานที่ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ที่มอบให้กับเครือข่ายมวลชน และการประมวลผลงานเป็นสถิติได้ เป็นต้น

๑๑. ควรมีการชี้แจงผลการปฏิบัติงานด้านกิจการมวลชนเป็นประจำทุกวัน (Morning Brief) ทุกเดือน (การประชุมหน่วยขึ้นตรงของ ทบ.) อย่างสม่ำเสมอ

๑๒. .การจัดระบบการพัฒนาและปรับปรุงแผนการการปฏิบัติที่สามารถมีสาระสำคัญช่องทาง และกลวิธีที่จะใช้ในการเข้าถึงกลุ่มมวลชนและบรรลุเป้าหมายของกลยุทธ์

๑๓. การดำเนินการตามแผนการปฏิบัติ การปฏิบัติ และติดตามความคืบหน้าเพื่อให้แน่ใจว่ากลยุทธ์เป็นไปตามแผนและสถานการณ์ต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๑๔. การประเมินผลและการปรับกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง ตามความจำเป็นตามผลตอบรับ และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๑๕. การสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ เช่น สื่อมวลชน เจ้าหน้าที่ของรัฐ และผู้นำชุมชน เพื่อให้มั่นใจว่าข่าวสารของกองทัพบกได้รับการรับฟังและเข้าใจ

๑๖. จัดทำแผนการสื่อสารในภาวะวิกฤติและฝึกอบรมหน่วยงานด้านกิจการมวลชนทุกระดับของ ทบ. และบุคลากรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อตอบสนองต่อภาวะวิกฤติอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป

การบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของ กองทัพบก เป็น สิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง งานการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของ ทบ. ดังนั้นการแนวทางการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการ ปฏิบัติงานของเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของ ทบ. ให้มีประสิทธิภาพนั้น มีความจำเป็นต้องดำเนินนโยบายอย่างต่อเนื่อง และกำลังพลทุกคนที่ได้รับผิดชอบ งานด้านกิจการมวลชนจะต้องพึงระลึกไว้เสมอว่า ทบ. ไม่สามารถมีหุมีตาทิพย์ที่จะสามารถมองเห็น ปัญหาต่างๆ ที่จะกระทบต่อความมั่นคงของชาติได้อย่างทั่วถึงทั้งประเทศ จำเป็นต้องสร้างเครือข่าย ภาคประชาชน ให้เป็น “เครือข่ายมวลชนของ ทบ.” ที่เข้มแข็ง มีความรัก เชื่อมั่น ศรัทธาต่อ ทบ. อย่างไม่เปลี่ยนแปลง

บทที่ ๕

สรุปและข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ ผู้วิจัยสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

๑. สรุป
๒. ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาปรับปรุงศักยภาพการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก” โดยศึกษาประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. เพื่อศึกษาสถานการณ์และบริบทของการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก
๒. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก
๓. เพื่อศึกษาและกำหนดแนวทางการพัฒนาปรับปรุงศักยภาพของการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก

ในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ โดยการสังเกตการณ์ (Observation) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus groups) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ฝ่ายทหาร ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชาระดับต่าง ๆ ฝ่ายพลเรือน ได้แก่ เครือข่ายภาคประชาชน ได้แก่ กลุ่มทหารที่ปลดประจำการ และกลุ่มนักศึกษาวิชาทหาร ชั้นปีที่ ๓ - ๕ ซึ่งผู้วิจัยศึกษาข้อมูลทุติยภูมิศึกษาค้นคว้าจากตำราวิชาการ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้ (ก) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (ข) แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่าย (ค) แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ (ง) แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ (จ) แนวคิดเกี่ยวกับผลประโยชน์แห่งชาติ (Nation Interest) (ฉ) แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม (ช) ความเป็นมา ภารกิจ บทบาท หน้าที่ของกรมกิจการพลเรือนทหารบก และ (ซ) หลักนิยมกิจการพลเรือนของกรมกิจการพลเรือนทหารบก และการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งในบทที่ ๕ จะนำเสนอ ๒ ประเด็น คือ การสรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จากผลการวิจัยดังนี้

สรุป

ตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ ๑ : ศึกษาสถานการณ์และบริบทของการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก พบว่า

๑. กองทัพบก (ทบ.) เพิ่งจะมีหน่วยงานขึ้นมารับผิดชอบโดยตรง อีกทั้งยังไม่มีระบบและแนวทางการปฏิบัติด้านมวลชนเฉพาะ และที่สำคัญคือ ไม่มีงบประมาณรองรับที่เพียงพอในการจัดตั้งรักษา และขับเคลื่อนงานร่วมกับ ทบ.

๒. ทบ. มีระบบและมีแนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงที่เป็นรูปธรรม มีประสิทธิภาพ และมีกฎหมายรองรับ

๓. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ โดยเฉพาะ ผบ.ทบ. มีความเข้าใจ และให้ความสำคัญกับมวลชนที่ กร.ทบ. ได้จัดตั้งขึ้น อีกทั้งมีความคาดหวังว่า มวลชนที่จัดขึ้นจะช่วยสนับสนุนภารกิจต่างๆ ของ ทบ. ได้ด้วยดี เริ่มมีการมอบนโยบายต่างๆ กับมวลชนเป็นการเฉพาะเพิ่มขึ้นทุกปี

๔. การพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน การสร้างกลยุทธ์และแนวทางการขับเคลื่อนเครือข่ายมวลชน เพื่อให้ครอบคลุมการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนงานในภารกิจต่างๆ ของ ทบ. ผลลัพธ์ เป็นรูปธรรม และจับต้องได้

๕. มีการสร้างความร่วมมือที่แน่นแฟ้นกับหน่วยงานด้านความมั่นคง ต่างๆ อาทิ ตำรวจหน่วยข่าวกรอง และหน่วยงานราชการต่างๆ เป็นต้น เพื่อให้เกิดการประสานงานและความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพ

๖. การมีส่วนร่วมของภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาและนำระบบการจัดการเครือข่ายไปใช้ ซึ่งอาจรวมถึงการขอความคิดเห็น การป้อนและจัดการข้อมูลมวลชน กิจกรรมการฝึกอบรม และการทดสอบการใช้งานมวลชน

๗. มีกลไกในการกำกับดูแลที่แข็งแกร่ง เพื่อให้แน่ใจว่าระบบการจัดการเครือข่ายถูกใช้งานตามกฎหมายและข้อบังคับ และความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยของข้อมูลได้รับการคุ้มครอง

๘. มีการใช้แพลตฟอร์มเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพ ทำให้มวลชนมีความเข้าใจ กล้าที่จะรายงานผลการปฏิบัติในแพลตฟอร์ม เนื่องจากมีระบบรักษาความปลอดภัยให้กับมวลชน และระบบปฏิบัติการที่สนับสนุนระบบการจัดการเครือข่าย พร้อมความปลอดภัยของข้อมูลที่แข็งแกร่งและโปรโตคอลความเป็นส่วนตัว เพื่อปกป้องข้อมูลที่ละเอียดอ่อน

๙. มีการติดตามและประเมินประสิทธิภาพของระบบอย่างต่อเนื่องเพื่อระบุจุดที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้แน่ใจว่าเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์

๑๐. มีการจัดให้มีการฝึกอบรมและสนับสนุนเจ้าหน้าที่ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลมวลชน เพื่อการบริหารจัดการเครือข่ายอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้มั่นใจว่าสามารถใช้ระบบสนับสนุนงานรักษาความปลอดภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑๑. มีระบบการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด เพื่อแจ้งให้ทราบถึงความคืบหน้าของระบบและเพื่อสร้างการสนับสนุนสำหรับระบบ

ผลการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ ๒ ศึกษาปัญหาอุปสรรคการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก มีดังนี้

ปัญหาเกี่ยวกับนโยบาย แผนงาน ภารกิจ หน้าที่ของหน่วยงานในการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก พบว่า (๑) มีความไม่ชัดเจนของนโยบาย แผนงาน ภารกิจ หน้าที่ของหน่วยงานที่รับผิดชอบ (๒) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องขาดความเข้าใจนโยบายการปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน (๓) เจ้าหน้าที่บางส่วนยังไม่รู้นโยบาย ภารกิจ แผนงาน หน้าที่ของหน่วยงานที่รับผิดชอบ (๔) มีการรับทราบนโยบายและภารกิจไม่ทั่วถึง ส่งผลให้การปฏิบัติงานร่วมกับเครือข่ายภาคประชาชนในการสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก (๕) ขาดการประชุมติดตามผลการทำงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการประเมินผลการทำงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานร่วมกับเครือข่ายภาคประชาชนในการสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก

ปัญหาปัจจัยสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ด้านบุคลากร (คน) ในการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก พบว่า เจ้าหน้าที่มีจำนวนไม่เพียงพอกับปริมาณงานในการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก รวมทั้งเจ้าหน้าที่ขาดความรู้ ขาดประสบการณ์ ขาดความชำนาญ ขาดความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ขาดความรู้ในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยีใหม่ๆ ในการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก

ปัญหาปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านระบบสารสนเทศ เทคโนโลยี เครื่องมือ และอุปกรณ์ในการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก พบว่า (๑) ขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบสารสนเทศ หรือ Application ใหม่ ๆ (๒) อุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบสารสนเทศ ขาดความทันสมัย (๓) อุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบสารสนเทศ มีปริมาณไม่เพียงพอ (๔) ขาดเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์และความชำนาญเข้ามาทำงานเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศ หรือ Application ใหม่ ๆ และ (๕) ขาด Application สำหรับการรวบรวมข้อมูล เพื่อเก็บเป็นคลังข้อมูล (Data) ของเครือข่ายภาคประชาชน ในการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก

ปัญหาการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาชนในการสนับสนุนงานความมั่นคงของ กองทัพบก พบว่า ขาดการประสานงานระหว่างหน่วยที่เกี่ยวข้อง ขาดการสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างกัน ขาดความต่อเนื่อง ขาดการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน (เนื่องจากเจ้าหน้าที่มีหลาย หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทำให้ขาดการทำงานร่วมกัน) และขาดประสิทธิภาพในการประสานงานในทุก ระดับ ในการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของ กองทัพบก

ผลการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ ๓ ศึกษาและกำหนดแนวทางการพัฒนาปรับปรุง ศักยภาพของการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคง ของกองทัพบก ดังนี้

๑. มีการปรับโครงสร้างการบริหารจัดการหน่วยงานรับผิดชอบการบริหารจัดการ เครือข่ายภาคประชาชน โดยทำหน้าที่เป็นศูนย์รวมของหน่วยงานในการบริหารจัดการเครือข่ายภาค ประชาชน และหน่วยต่างๆ

๒. มีการจัดโครงสร้างหลักขององค์กรแบบโครงสร้างหน้าที่ (Function) ไว้กว้างๆ เพื่อให้สามารถสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบกได้ครอบคลุมทุกด้าน

๓. การประสานงานที่ดีช่วยให้การบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วม สนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก

๔. ผู้บังคับบัญชาชั้นสูง และผู้บังคับหน่วยทุกระดับ จะต้องไม่เปลี่ยนแปลงนโยบายบ่อย เนื่องจากงานด้านกิจการมวลชนจะต้องมีความต่อเนื่อง มีความถี่ ความทั่วถึงทุกพื้นที่ที่ปฏิบัติงาน ตามที่นโยบาย ทบ.

๕. งบประมาณเป็นปัจจัยในการจัดตั้ง รักษา และขับเคลื่อน (การใช้งาน) มวลชน

๖. มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูล ใน ด้านต่างๆ ที่รวดเร็ว ถูกต้องแม่นยำ และทันเวลา

๗. มีการพัฒนาระบบการรวบรวมข้อมูล และการรายงาน

๗.๑ จัดทำรูปแบบ (Template) หรือแบบฟอร์ม (Form) การให้ข้อมูลด้านต่างๆ ง่ายต่อการทำความเข้าใจ และเป็นมาตรฐานเดียวกันเพื่อใช้ประโยชน์ในการทำงานร่วมกัน

๗.๒ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) มาช่วยสนับสนุน วิธีการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่างๆ

๘. มีการพัฒนาระบบการติดต่อสื่อสารในการสร้างช่องทางในการติดต่อสื่อสารและ ประสานงาน และสื่อสารทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายการ ประสานงานในการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก

๙. มีการพัฒนาวิธีการเผยแพร่และเข้าถึงข้อมูล (Information Dissemination and Accessibility) โดยจัดทาระบบเว็บไซต์ กระดานข้อมูล (Webboard) Blog และข่าวสาร ฯลฯ เพื่อเป็นช่องทางในการเข้าถึง และส่งผ่านข้อมูลต่างๆ สู่อาธารณะ ประชาสัมพันธ์ต่อสื่อสารมวลชน

๑๐. มีการกำหนดนโยบายด้านกิจการมวลชนไว้ในนโยบายการปฏิบัติงานประจำปีของ ทบ. และสร้างระบบที่ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อให้ง่ายและสะดวกต่อการอำนวยความสะดวก กำกับ การ ประสานงานที่ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ที่มอบให้กับเครือข่ายมวลชน และการประมวลผลงานเป็นสถิติได้

๑๑. ควรจะมีการชี้แจงผลการปฏิบัติงานด้านกิจการมวลชนเป็นประจำทุกวัน ทุกเดือน อย่างสม่ำเสมอ

๑๒. มีการจัดระบบการพัฒนาและปรับปรุงแผนการการปฏิบัติร รวมทั้งมีกลวิธีในการ เข้าถึงกลุ่มมวลชนและบรรลุเป้าหมายของกลยุทธ์

๑๓. มีการดำเนินการตามแผนการปฏิบัติ และติดตามความคืบหน้า เพื่อให้มีกลยุทธ์ตาม แผนและสถานการณ์ต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๑๔. มีการประเมินผลและการปรับกลยุทธ์อย่างต่อเนื่องตามความจำเป็น และ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

ข้อเสนอแนะ

๑. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๑.๑ ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพในการรวมกลุ่มของเครือข่ายภาค ประชาชนทั่วประเทศ ในทุกระดับ ทุกเครือข่าย เพื่อให้มีศักยภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น ทั้งในด้านการจัดการ องค์ความรู้การดำเนินกิจกรรมอย่างมีพลังที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหาร จัดการแบบแยกส่วนทำให้เกิดพลังในการขับเคลื่อนในสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น ควรบริหารจัดการ แบบบูรณาการเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก

๑.๒ ควรมีการปลูกฝังจิตสำนึกให้บุคคลทุกกลุ่ม ทุกเครือข่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เด็กและเยาวชน ให้ตระหนักถึงสถานการณ์และความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ตระหนักถึงภัยคุกคาม รูปแบบต่างๆ ในปัจจุบัน โดยมีการสร้างระบบการถ่ายทอดเจตนารมณ์ที่มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ผ่านทางกระบวนการศึกษาในทุกๆ ระดับ เพื่อเป็นการสืบทอดวัฒนธรรม และองค์ความรู้ต่างๆ ให้ เด็กและเยาวชน ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในการพัฒนาต่อไปในอนาคต

๒. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๒.๑ การกำหนดทิศทาง และนโยบายการพัฒนาการบริหารจัดการเครือข่ายภาค ประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก จะทำให้เกิดความสอดคล้องและ

เหมาะสมกับในพัฒนาการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนแต่ละเครือข่ายให้มากที่สุด เพราะจากที่ผ่านมานั้น ยังมองในลักษณะของภาพรวมผ่านโครงการ เป็นนโยบายที่สามารถใช้ร่วมกันได้ โดยลืมนึกถึงถึงความแตกต่างของลักษณะเครือข่ายภาคประชาชน

๒.๒ การบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบกนั้น กระบวนการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของเครือข่ายภาคประชาชนแต่ละเครือข่าย โดยทำให้เครือข่ายภาคประชาชนตระหนักว่า พวกเขามีบทบาทในการมีส่วนร่วม และเป็นกลไกที่สำคัญต่อความสำเร็จที่เกิดขึ้น

๒.๓ การกำหนดทิศทาง นโยบายในการพัฒนาการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก มุ่งเน้นเรื่องของการนำสื่อประเภทต่างๆ ไปใช้ประโยชน์ เช่น สื่อออนไลน์ (Social Media) ให้เกิดความเหมาะสมในการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนแต่ละเครือข่ายให้มากที่สุด

๓. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

๓.๑ ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก

๓.๒ ควรทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก ในด้านอื่นๆ เพิ่มเติม เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงแนวทางการการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก ช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓ ควรทำวิจัยติดตามประเมินผลการดำเนินการตามคู่มือการปฏิบัติ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานการปฏิบัติการในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ (Job Description) ให้มีความเข้าใจได้ถูกต้องและชัดเจน ให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๓.๔ การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปอาจเป็นการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อเชื่อมโยงตัวแปรต่าง ๆ และสาเหตุของปัญหาได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. การจัดการเครือข่าย : กลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ชัคเชสมิเดีย, ๒๕๕๓.

เกียรติศักดิ์ ม่วงมิตร. ดาวศรัทธา ยังส่องแสงเบ่งบาน. กรุงเทพมหานคร : ม่วงมิตร-จันทร์พันธุ์, ๒๕๕๘.

กุลทัต หงส์ชยางกูร. การสร้างและการบริหารเครือข่าย. สงขลา : สถาบันการจัดการระบบสุขภาพ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๕๖.

จิตติมา อัครศิริพงศ์. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. พระนครศรีอยุธยา : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ๒๕๕๖.

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น, ๒๕๕๕.

ติน ปรัชญพฤทธิ์. ทฤษฎีองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๘.

เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์. ทิศทางและแนวโน้มของการบริการสาธารณะ. เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารการบริการสาธารณะ. พิมพ์ครั้งที่ ๑. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๔.

นรินทร์ แจ่มจำรัส. การพัฒนาองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์พัฒนาทุนมนุษย์, ๒๕๕๙.

บรรจบ เนียมมณี. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓.

ปาริชาติ สถาปิตานนท์ และชัยวัฒน์ ธีระพันธ์. สื่อสารกับสังคมเครือข่าย. กรุงเทพมหานคร : สถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา, ๒๕๕๖.

พระดาวเหนือ บุตรสีทา. การสร้างเครือข่ายและการจัดการเครือข่ายการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของชุมชนบ้านพบธรรมนำสุข อำเภอทุ่งเสลี่ยม จังหวัดสุโขทัย. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๗.

มงคล จันทร์ส่อง. ระดับความรู้และการมีส่วนร่วมของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๔.

มัลลิกา ต้นสอน. พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : เอ็กสเปอร์เน็ท, ๒๕๕๔.

- วรรณภา วงษ์วานิช. ภูมิศาสตร์การท่องเที่ยว. พิมพ์ครั้งที่ ๒ กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๔.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. องค์การและการจัดการ ฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๒.
- สนธยา พลศรี. เครือข่ายการเรียนรู้ในงานพัฒนาชุมชน. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๕๐.
- สมใจ ลักษณะ. การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร : เพิ่มทรัพย์การพิมพ์, ๒๕๕๒.
- สันติชัย เอื้อจงประสิทธิ. การศึกษาวิจัยในหน่วยงานท่องเที่ยวของรัฐ. จุลสารการท่องเที่ยว, ๒๕๕๑.
- สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : เอท. ที. เพรส, ๒๕๔๙.
- สถิต คำลาเลี้ยง. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของช่างอากาศยาน ศึกษาเฉพาะกรณี กองการบินทหารเรือ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๔.
- สุจิตรา ธนานันท์. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๒.
- เสนาะ ตีเยาว์. หลักการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๒.
- อรุณ ภาณุพงศ์. การทูตและการระหว่างประเทศ. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ศึกษาการต่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ, ๒๕๖๔.

วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย เอกสารวิจัย

- เกษมศานต์ ชัยศิลป์, “การพัฒนาเครือข่ายการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของเยาวชน”. มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น, ๒๕๔๘.
- ธนาภรณ์ เมทณีสุดดี, “ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศที่มีต่อการรับบริหารสื่อวิทัศน์ทัศน์”. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล. บัณฑิตวิทยาลัย, ๒๕๔๓.
- นฤนันท์ สุริยมณี และคณะ, “รายงานการวิจัยการศึกษากระบวนการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นแบบให้มีสมรรถนะสูงในการบริหาร จัดการเครือข่ายระดับท้องถิ่น”. คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๗.

มณฑล จันทน์แจ่มใส. “ปัจจัยการสื่อสารการตลาดที่มีต่อการเลือกสถานที่ท่องเที่ยวกรณีศึกษา : เกาะ
มุกจังหวัดตรัง”.วิทยานิพนธ์สถาปัตยกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวางแผน ชุมชน
เมืองและสภาพแวดล้อม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง, ๒๕๕๓.

ศิริพงษ์ บุญถูก, “การศึกษาเครือข่ายทางสังคมในกิจกรรมการท่องเที่ยวของสังคมอีสาน”.
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (ไทยศึกษา), กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
รามคำแหง, ๒๕๔๔.

สมบูรณ์ กุลเมืองน้อย. “ผลกระทบของระบบมาตรฐานคุณภาพ ISO๙๐๐๐ : ๒๐๐๐ ต่อ
ประสิทธิภาพของธุรกิจการพิมพ์”. สารนิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
เศรษฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๗.

ภาษาต่างประเทศ

- Becker, L. & Neuhauser J. The Efficient Organization. New York : Elsevier Scientific Publishing Co. 1975.
- Bohlander, G., Snell, S. & Sherman, A. Managing human resources. New York : South-Western College. 2010.
- Boissevain, J. & Mitchell J. C. Network Analysis: Studies in Human Interaction. The Hague, Mouton and Company. 1973.
- Certo, C. S. Modern management. New Jersey : Prentice Hall. 2000.
- Griffin, R. W. Management. 5th ed. Houghton : Mifflin. 1997.
- Mitchell, J. C. Networks in Urban Situation. Manchester: Manchester University Press. 1968.
- Peterson & Plowman. Business Organization and Management. Homewood. Illinois: 1953.
- Reynolds, P. A., Factors Influencing Organizational Knowledge Transfer: Implication for Corporate Performance. New York : The Free Press, 1994.
- Rosenau, J. N. Linkage Politics. New York : The Free Press, 1980.
- Simon, A. Administrative Behavior. New York : The McMillen. 1960.
- Starkey, P. Networking for Development. London: IFRTD (The International Forum for Rural Transport and Development. 1997.
- Stoner, James A. F. Management. Englewood Cliffs, New York : Prentice Hall. 1978.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบคำถามในการสัมภาษณ์

!!!! ข้อมูลสัมภาษณ์นี้ เพื่อประกอบการศึกษาด้านวิชาการของ วปอ. ในงานเชิงวิชาการเท่านั้น ***
ผู้วิจัยไม่เปิดเผยชื่อ นามสกุล ของผู้ให้สัมภาษณ์ ***

เรื่อง “แนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วม สนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก”

๑. ท่านคิดว่า ปัญหาเกี่ยวกับนโยบาย แผนงาน ภารกิจ หน้าที่ของหน่วยงานในการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบกเป็นอย่างไร และมีข้อเสนอแนะอย่างไร

๒. ท่านคิดว่า ปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ด้านบุคลากรในการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบกเป็นอย่างไร และมีข้อเสนอแนะอย่างไร

๓. ท่านคิดว่า ปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านระบบสารสนเทศ เทคโนโลยี เครื่องมือ และอุปกรณ์ในการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบกเป็นอย่างไร และมีข้อเสนอแนะอย่างไร

๔. ท่านคิดว่า ปัญหาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาชนในการสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบกเป็นอย่างไร และมีข้อเสนอแนะอย่างไร

๕. ท่านมีแนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายภาคประชาชนกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนงานความมั่นคงของกองทัพบก

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	พ.อ.พิพัฒน์ จงวัฒนาไพศาล
วัน เดือน ปีเกิด	๖ ม.ค. ๑๙๖๗
การศึกษา	มัธยมศึกษา โรงเรียนวัดสุทิวราราม กรุงเทพมหานคร โรงเรียนเตรียมทหาร รุ่นที่ ๒๗ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า รุ่นที่ ๓๘ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การทหาร) รุ่นที่ ๑๕ สาขาเศรษฐศาสตร์ โรงเรียนเสนาธิการทหารบก สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง พ.ศ. ๒๕๕๐ โรงเรียนเสนาธิการทหาร หลักสูตรวิทยาลัยเสนาธิการทหาร รุ่นที่ ๕๔
ประวัติการทำงานโดยย่อ	หน่วยควบคุมผู้หลบหนีเข้าเมืองจากกัมพูชา ๘๘ (นคก.๘๘) รฐปน.๕ ศปก.นสศ. กองกำลังนเรศวร กองกำลังไทย/ติมอร์ตะวันออก ผลัดที่ ๔ หน่วยเฉพาะกิจ ๓๙๙ บก.ควบคุม ศูนย์สันติสุข กอ.รมน.ภาค ๔ สน.
ตำแหน่ง	ผู้ช่วยรองผู้บังคับกองร้อยปืนใหญ่ กองพันทหารปืนใหญ่ที่ ๑๐,๙ นายทหารอำนวยการยิงกองร้อยปืนใหญ่ กองพันทหารปืนใหญ่ที่ ๑๐๙ นายทหารยิงสนับสนุน กองพันทหารปืนใหญ่ที่ ๑๐๙ รองผู้บังคับกองร้อยปืนใหญ่ กองพันทหารปืนใหญ่ที่ ๑๐๙ ผู้บังคับกองร้อยปืนใหญ่ กองพันทหารปืนใหญ่ที่ ๑๐๙ นายทหารยุทธการและการฝึก กองพันทหารปืนใหญ่ที่ ๑๐๙ หัวหน้าแผนกแผน กองนโยบายและแผน กรมกิจการพลเรือนทหารบก รองผู้อำนวยการ กองปฏิบัติการจิตวิทยา กรมกิจการพลเรือนทหารบก ผู้อำนวยการ กองกิจการมวลชน สำนักจิตวิทยา กรมกิจการพลเรือนทหารบก ผู้อำนวยการ กองนโยบายและแผน กรมกิจการพลเรือนทหารบก รองผู้อำนวยการ สำนักกิจการพลเรือน กรมกิจการพลเรือนทหารบก รองผู้บัญชาการโรงเรียนกิจการพลเรือน กรมกิจการพลเรือนทหารบก
ตำแหน่งปัจจุบัน	รองผู้อำนวยการ สำนักกิจการพลเรือน กรมกิจการพลเรือนทหารบก