



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

การพัฒนากำลังพลเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

Human Resource Development toward ASEAN Community of The Office of the Permanent Secretary for Defense

ร้อยโท ณ์ภูษชัย ศโรภาส¹, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมเดช รุ่งศรีสวัสดิ์²

¹นักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

²อาจารย์ที่ปรึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

somdech.ru@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

การพัฒนาองค์กรเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม เป็นการสร้างความมั่นใจ เสถียรภาพ และสันติภาพในภูมิภาค รวมถึงเพื่อให้ประชาชนในอาเซียนอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข และปราศจากภัยคุกคามจากด้านการทหารและภัยคุกคามในรูปแบบใหม่ เช่น ปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติ และเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการนำไปพัฒนา ปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม เพื่อให้องค์กรมีสมรรถนะการปฏิบัติงาน ได้คุณภาพ มาตรฐาน เป็นที่ยอมรับ และสามารถปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน การพัฒนากำลังพลเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เป็นการศึกษาโดยใช้วิธีการศึกษาด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) และสนทนากลุ่ม (Focus Group) จากผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) โดยใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นแบบคำถามปลายเปิด ซึ่งพัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และทำการตรวจสอบสามเส้า (Triangulation) แล้วนำมาสรุปผลการศึกษามีระบบ ผลการศึกษาจะเห็นได้ว่าการดำเนินการพัฒนากำลังพลเข้าสู่ประชาคมอาเซียนจะขาดปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งไม่ได้ เนื่องจากทุกปัจจัยไม่ว่าจะเป็น ด้านการพัฒนากำลังพล ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านทรัพยากรสารสนเทศ และด้านคุณธรรมจริยธรรม ล้วนมีความสำคัญทั้งสิ้น จะต้องมีความสัมพันธ์กันในทุกปัจจัย เพื่อไปสู่การพัฒนาเข้าสู่ประชาคมให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

คำสำคัญ การพัฒนากำลังพลเข้าสู่ประชาคมอาเซียน การสนับสนุนขององค์กร ประชาคมอาเซียน กำลังพลสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

Abstract

Human Resource Development toward ASEAN Community of the Office of the Permanent Secretary for Defense is a part of the confidence peace and stability building in the region. Not only making people in ASEAN living together in harmony without traditional threat, military threat, and non-traditional threat such as drugs, transnational crime, but also data using to match the requirements in



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

order to improve Office of the Permanent Secretary for Defense. The development will improve the organizational operations to meet the standard and quality in moving toward the ASEAN community. This research using In-depth Interview and Focus Group methods to gather information from key informants. Main tools of the research is the open ended question interview, develop during the literature review, using the triangulation methods which will finish by the systematic analyze. The result of this research shows that the every factor of HR Development is very important that cannot be ruled out. The relationships and connectivity of all factors (HRD factor, Budget factor, Material factor, Information Resources factor and Ethnic factors) are the main condition in order to achieve the objective.

Keyword Human Resource Development toward ASEAN Community, Organization Support, ASEAN Community, Human Resource Development of the Office of the Permanent Secretary for Defense

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคโลกาภิวัตน์ที่สถานการณ์ของโลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทุกประเทศทั่วโลกต่าง ก็ให้ความสำคัญกับการรวมตัวกันในภูมิภาค ทั้งนี้เพื่อเพิ่มอำนาจต่อรองและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในเวทีระหว่างประเทศนั่นเอง ในขณะที่ปัญหาหลายอย่างซึ่งเคยเป็นปัญหาในประเทศกลับขยายวงกว้างขึ้นเป็นปัญหาระหว่างประเทศ เช่น ปัญหาสิ่งแวดล้อม ภัยธรรมชาติ โรคติดต่อ อาชญากรรมข้ามชาติ หรือปัญหายาเสพติด ดังนั้นอาเซียนจึงต้องปรับตัวให้เท่าทันสถานการณ์เพื่อให้สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างทันท่วงที

จากเหตุผลดังกล่าวมาในข้างต้น ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาองค์กรเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ทั้งนี้เพื่อให้องค์กร (สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม) สามารถพัฒนา เพื่อสร้างความมั่นใจ เสถียรภาพ และสันติภาพในภูมิภาค รวมถึงเพื่อให้ประชาชนในอาเซียนอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข และปราศจากภัยคุกคามจากด้านการทหารและภัยคุกคามในรูปแบบใหม่ เช่น ปัญหายาเสพติด ปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติ และเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการนำไปพัฒนา ปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม เพื่อให้องค์กรมีสมรรถนะการปฏิบัติงาน ได้คุณภาพ มาตรฐาน เป็นที่ยอมรับ และสามารถปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนากำลังพลเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
2. เพื่อศึกษาผลการพัฒนากำลังพลเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาการพัฒนากำลังพลเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของกระทรวงกลาโหม
2. ขอบเขตด้านพื้นที่ ทำการวิจัยเฉพาะหน่วยงานในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนากำลังพลเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม” ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants)

ผู้ให้ข้อมูลหลักที่ผู้ศึกษาใช้ในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการทหารและพลเรือนชั้นสัญญาบัตร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม เนื่องจากบุคลากรกลุ่มนี้จะมีแนวคิดหรือกลยุทธ์ที่สามารถทำให้พัฒนาองค์กร คือ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยได้สัมภาษณ์ข้าราชการทหารและพลเรือนชั้นสัญญาบัตร จำนวน 5 ราย และข้าราชการทหารและพลเรือนชั้นประทวน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งจะสะท้อนความต้องการของผู้ทำงานระดับปฏิบัติ ทำให้ผู้วิจัยสามารถศึกษาถึงความต้องการในการพัฒนาองค์กร โดยได้สัมภาษณ์ข้าราชการทหารและพลเรือนชั้นประทวน จำนวน 5 ราย ทำการสุ่มเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) และสนทนากลุ่ม (Focus Group) จากผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) โดยใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นแบบคำถามปลายเปิด ซึ่งพัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แหล่งข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เก็บรวบรวมจากผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ข้าราชการชั้นสัญญาบัตร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 5 ราย และข้าราชการชั้นประทวน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 5 ราย ด้วยการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก และสนทนากลุ่ม (Focus Group)

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เก็บรวบรวมจากเอกสารต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. เก็บรวบรวมจากการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก และสนทนากลุ่ม (Focus Group)

3. เก็บรวบรวมจากผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ข้าราชการชั้นสัญญาบัตร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 5 ราย และข้าราชการชั้นประทวน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 5 ราย

4. วิธีการสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง คือ เป็นการสัมภาษณ์ตามแบบสัมภาษณ์ที่ได้สร้างขึ้นไว้เรียบร้อยแล้วล่วงหน้า จะสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักที่มีส่วนเกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์จะใช้แบบสัมภาษณ์ และบันทึกข้อมูลตามคำให้สัมภาษณ์ของผู้ถูกสัมภาษณ์ ซึ่งผู้ถูกสัมภาษณ์ทุกคนจะถูกสัมภาษณ์ด้วยคำถาม เหมือนกันหมด และการสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล และเป็นแบบสัมภาษณ์แบบปลายเปิด



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

5. ผู้วิจัยจะนำผลที่เก็บรวบรวมได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และทำการตรวจสอบสามเส้า (Triangulation) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องสมบูรณ์และปราศจากอคติ

6. ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติม

7. นำข้อมูลที่ได้อภิเคราะห์ข้อมูล และสรุปเป็นผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. เก็บรวบรวมจากการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก และสนทนากลุ่ม (Focus Group)

3. ทำการตรวจสอบสามเส้า (Triangulation)

เพื่อเชื่อมโยงให้ได้ข้อมูลที่ได้อย่างมีเหตุผล และตีความข้อมูลโดยอิงกรอบแนวคิดและทฤษฎี แล้วนำมาสรุปผลการศึกษาอย่างมีระบบ และรายงานผลการศึกษาในเชิงบรรยายและพรรณนาต่อไป

อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษา “การพัฒนากำลังพลเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม” สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. **ด้านการพัฒนากำลังพล** ผลการวิจัยพบว่า การที่กำลังพลจะเข้าสู่ประชาคมอาเซียนได้ต้องจัดให้ความรู้ความเข้าใจแก่กำลังตั้งแต่ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับอาเซียน อาทิ ภาษา สังคม และวัฒนธรรมของอาเซียน ผ่านการฝึกอบรม การจัดหลักสูตรระยะสั้น และการแลกเปลี่ยนกำลังพลระหว่างประเทศสมาชิก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชูชีพ ชัยศรี, พันเอก (2549) ที่ศึกษาและเปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากร เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ของกรมจเรทหารบก พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาขวัญและสวัสดิการ บุคลากรมีความต้องการมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการศึกษา และด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ ตามลำดับ ในขณะที่ ด้านการสร้างเสริมความสัมพันธ์ บุคลากรมีความต้องการน้อยที่สุด โดยบุคลากรส่วนใหญ่มีความต้องการให้มีการจัดกิจกรรมพัฒนาใน 3 ลำดับแรกคือ 1) สนับสนุนให้มีการเลื่อนยศ ตำแหน่ง เงินเดือน ตามความรู้ความสามารถ 2) ให้การสนับสนุนยานพาหนะที่มีความสะดวกและปลอดภัยในการเดินทาง 3) ส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิ โดยมีกิจกรรมย่อยที่บุคลากรของกรมจเรทหารบกให้ลำดับความสำคัญอยู่ในลำดับท้ายสุด คือ จัดแข่งขันกีฬาเสริมสร้างความสัมพันธ์ เช่น แข่งขันกอล์ฟ เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน และลักษณะงานที่ทำ ไม่มีผลต่อระดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากร และเมื่อพิจารณาแนวทางในการพัฒนาบุคลากร พบว่า การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยควรจะมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ดังนั้น การพัฒนากำลังพล สิ่งแรกคือเราต้องเตรียมความพร้อมในเชิงความรู้ความเข้าใจให้แก่กำลังพลเป็นลำดับแรก เพื่อให้ภารกิจอื่น ๆ สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

2. **ด้านงบประมาณ** ผลการวิจัยพบว่า การที่กำลังพลจะเข้าสู่ประชาคมอาเซียนได้ต้องปรับปรุงและบูรณาการระเบียบการบริหารงบประมาณให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เข้ามาบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม และทั่วถึง บนหลักการโปร่งใส ตรวจสอบได้ และต้องมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนนั้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของของธีรวิสิฐ มุลงามกุล และคณะ (2556) ที่พบว่า การเตรียมความพร้อมในการพัฒนาองค์การสู่ประชาคมอาเซียนขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคกลางในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านองค์การ, ด้านกระบวนการ, ด้านเทคโนโลยีและด้านกลยุทธ์อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด ปัจจัยการบริหาร ในการเตรียมความพร้อมฯ พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับการเตรียมความพร้อมได้แก่ อายุ, การศึกษา, รายได้, และระยะเวลาในการทำงาน ปัจจัยทางการบริหารที่มีความสำคัญต่อการเตรียมความพร้อมฯ เรียงจากปัจจัยที่มีอิทธิพลมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการจัดการ, ด้านบุคลากร, ด้านงบประมาณ, และด้านเครื่องมืออุปกรณ์ฯ และยังพบว่า ปัจจัยด้านงบประมาณและการจัดการมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเตรียมความพร้อม แนวทางการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน คือ องค์กรควรวางแผนการบริหารงานตามความเหมาะสมของพื้นที่ เน้นการบูรณาการการทำงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนให้ความรู้ ความเข้าใจ ถึงวัตถุประสงค์ บทบาท หน้าที่ การเพิ่มโครงสร้างหน่วยงานในองค์กรที่ดูแลเกี่ยวกับอาเซียนโดยเฉพาะให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ และควรสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและควรเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับอาเซียนให้กับคนในชุมชน

3. **ด้านวัสดุอุปกรณ์** ผลการวิจัยพบว่า การที่กำลังพลจะเข้าสู่ประชาคมอาเซียนได้ควรมีการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อ การเบิกจ่ายต้องมีความกระชับ ครอบคลุม สามารถเบิกจ่ายตอบสนองต่อความต้องการอย่างรวดเร็ว ไม่มีขั้นตอนที่ซับซ้อน และไม่ใช่อุปสรรคต่อการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวรัตน์ บุญวงศ์ (2556) ที่พบว่าทรัพยากรมนุษย์ได้รับการพัฒนา 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน 2) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง 3) ด้านการบริหาร 4) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และ 5) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม สำหรับการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “บุคลากรมีความรู้ คู่คุณธรรม นานาชาติสู่ความเป็นเลิศ” โดยมีเป้าประสงค์ว่าพนักงาน จะต้องได้รับการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน มีความสามารถด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ มีแหล่งค้นคว้าข้อมูลที่ทันสมัย มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล รู้จักการทำงานเป็นทีม มีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน มีความรักความสามัคคี สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อไปสู่วิสัยทัศน์ดังกล่าว ได้แก่ 1) กลยุทธ์การพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ 2) กลยุทธ์การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงาน 3) กลยุทธ์การส่งเสริมความรู้และทักษะของงาน 4) กลยุทธ์การเสริมสร้างความรู้ด้านการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล 5) กลยุทธ์การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วม 6) กลยุทธ์การเสริมสร้างบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ 7) กลยุทธ์การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย 8) กลยุทธ์การปลูกจิตสำนึกด้านคุณธรรมและจริยธรรม 9) กลยุทธ์การทำงานอย่างมีความสุข และ 10) กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการจัดสวัสดิการ

4. **ด้านทรัพยากรสารสนเทศ** ผลการวิจัยพบว่า การที่กำลังพลจะเข้าสู่ประชาคมอาเซียนต้องจัดทำเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้องกับการกิจการพัฒนากำลังพล และต้องประชาสัมพันธ์เว็บไซต์ให้มีการสื่อสารและตอบโต้ข้อมูลที่ประโยชน์



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

จนก่อให้เกิดการศึกษา วิจัย ค้นคว้า อันก่อให้เกิดข้อมูลที่เป็นประโยชน์ เพื่อที่กำลังพลสามารถนำข้อมูลดังกล่าวมาพัฒนาตนเอง สายงาน และองค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณรี นวนสี (2556) พบว่าแนวทางการเตรียมความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับนโยบายเปิดประชาคมเขตเศรษฐกิจอาเซียน สามารถสรุปประเด็นจากเวทีเสวนาในด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) ด้านเศรษฐกิจควรส่งเสริมให้ประชาชนลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร การบริการด้านการท่องเที่ยว รวมถึงการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่มีอยู่ให้ได้มาตรฐานสากล 2) ด้านสังคมควรมีการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดจากยาเสพติด การป้องกันภัยพิบัติทางธรรมชาติ การพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน 3) ด้านการศึกษา ควรเน้นภาษาที่ใช้สื่อสารและการทำงาน เช่น ภาษาอังกฤษ มาลาญ เป็นต้นพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารในการรับมือกับประชาคมอาเซียน 4) ด้านวัฒนธรรม พัฒนาความร่วมมือ เผยแพร่ แลกเปลี่ยน และเชื่อมโยงด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ที่สอดคล้องกับนโยบายและ ยุทธศาสตร์ของการพัฒนาความร่วมมือและความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้านในกลุ่มอาเซียน 5) ด้านสาธารณสุข ควรให้ความสำคัญกับการเข้าถึงการดูแลสุขภาพของคนในท้องถิ่น การป้องกันและควบคุมการให้ความรู้โรคติดต่อที่อาจเกิดขึ้น 6) ด้านทัศนคติ ต้องมีการปรับทัศนคติในการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นต้องมีความเป็นมืออาชีพ และความเป็นนานาชาติ และ 7) ด้านองค์กรการบริหารจัดการ ต้องมีระบบกลไกและการเตรียมความพร้อม มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รวมทั้งมีระบบการบริหารจัดการธรรมาภิบาลที่ดี

5. **ด้านคุณธรรมและจริยธรรม** ผลการวิจัยพบว่า การที่กำลังพลจะเข้าสู่ประชาคมอาเซียนได้ควรส่งเสริมให้กำลังพลตระหนักถึงคุณธรรมจริยธรรม จิตสำนึก ความซื่อสัตย์ มีระเบียบวินัย และภาวะผู้นำที่ควรมีอันสามารถชี้นำสังคมให้ตระหนักถึงคุณธรรมจริยธรรมได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไพบูลย์ โกมลทัต , พันเอก (2555) พบว่า ระดับพฤติกรรมของกำลังพลก่อนที่จะผ่านการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจทิศทางของกองทัพและปลูกฝังค่านิยมหลักของ กองบัญชาการกองทัพไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงโดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความจงรักภักดี (Loyalty) ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ด้านความกล้าหาญ (Courage) ด้านความเป็นทหารอาชีพ (Professionalism) และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบพฤติกรรมของกำลังพลที่ผ่านการฝึกอบรมแล้วในภาพรวม ก็อยู่ในระดับสูง และเมื่อนำผลการวิจัยมาเรียงลำดับในแต่ละด้านก็ยังคงเหมือนเดิม ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากิจกรรมในการฝึกอบรมกำลังพลเพื่อเสริมสร้าง ความเข้าใจทิศทางของกองทัพและปลูกฝังค่านิยมหลักของ กองบัญชาการกองทัพไทย นั้น ได้ผลสูงในด้านความจงรักภักดี ด้านทำงานเป็นทีม แต่ด้านความกล้าหาญ และด้านความเป็นทหารอาชีพ อยู่ในระดับรองลงมา ซึ่งหากพิจารณาในพฤติกรรมแล้ว พฤติกรรมความเป็นทหารอาชีพ จะเป็นตัวหลักในการที่จะทำให้กำลังพลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุ วัตถุประสงค์ภารกิจ ที่กำหนดไว้ของหน่วยงาน ตามการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ 2. ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่ได้รับจากผู้ประเมินนั้นยังอยากให้มีการพัฒนาปรับปรุงการฝึกอบรมของกำลังพลให้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น และมีการเชื่อมโยงถึงระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) สำหรับการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการนั้น ได้มีการนำค่านิยมหลักมาบรรจุไว้ในสมรรถนะหลักเรียบร้อยแล้ว เมื่อนำผลการประเมินที่ได้เป็นรายบุคคลมาจัดทำแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ก็จะทำให้กองบัญชาการกองทัพไทย มีระบบการบริหารผลการดำเนินงาน



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

(Performance Management System) ที่สมบูรณ์อันจะทำให้ได้กำลังพลที่มีประสิทธิภาพเป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) ของกองบัญชาการกองทัพไทยต่อไป

ข้อเสนอแนะ

จากผลการการศึกษาการพัฒนากำลังพลเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ผู้ศึกษาจึงขอเสนอข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่อาจเป็นประโยชน์ต่อพัฒนาการกำลังพล ดังต่อไปนี้

1. ควรมีการจัดทำระดมความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนความต้องการในการรับการสนับสนุนการพัฒนา กำลังพลเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
2. ควรมีการอบรมพัฒนาความรู้ ความพร้อม และการเตรียมตัวการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ของกำลังพล
3. ควรมีการอบรมพัฒนาการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
4. ควรมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
5. ควรมีการประเมินผลการส่งเสริมการพัฒนา กำลังพลเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ หรือนโยบายที่มีหรือไม่

เอกสารอ้างอิง

กรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์. (2553). ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. นนทบุรี: กรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์.

กรมเศรษฐกิจระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ. (2555). รู้จักอาเซียน . [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://www.mfa.go.th>. สืบค้นวันที่ 2 มิถุนายน 2558.

กรมอาเซียน, กระทรวงการต่างประเทศ. (2553). อาเซียน 2020 : วิสัยทัศน์ผ่านภาพ .กรุงเทพมหานคร : บริษัท คา ริสม่า มีเดีย จำกัด.

_____ . ประชาคมอาเซียน. 2558. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://www.mfa.go.th/asean/th/customize/30641.html>. สืบค้นวันที่ 15 พฤษภาคม 2558.

กิ่งทอง ทองใบ. (2541). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ชวนพิมพ์

จूरืพร ชันดี, ปวีศา สิทธิสาร และกรรณิการ์ โรยเรณู. (2555). การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานข้อมูล กลางทางวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม. การศึกษาวิจัยงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม กลุ่ม ยุทธศาสตร์และเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.

ชูชีพ ชัยศรี ,พันเอก. (2549). ความต้องการพัฒนาบุคลากรของกรมจเรทหารบก. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญารัฐ ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไปวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

दनัย เทียนพุด. (2541). การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า. พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ติน ปรัชญาพฤทธิ.(2551). การบริหารการพัฒนา : ความหมาย เนื้อหา และปัญหา. (พิมพ์ครั้งที่ 12) กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
 “Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

- ธวัชชัย มะลิซ้อน. (2554). ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการทหารกอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีร์วิสิฐ มุลงามกุล และคณะ (2556). การเตรียมความพร้อมในการพัฒนาองค์การสู่ประชาคมอาเซียนปัจจัยการบริหารงาน และแนวทางการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาองค์การสู่ประชาคมอาเซียน.ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 ประจำเดือน กรกฎาคม-ธันวาคม 2556.กรุงเทพมหานคร : วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.
- วรรณารี นวนสี (2556). การเตรียมความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน กรณีศึกษา : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสะเดาจังหวัดสงขลา.วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประชากรณ์ ทัพโพธิ์ (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครปฐม.วิทยานิพนธ์ หลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ .
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2551). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 10 ปรับปรุงแก้ไข). กรุงเทพมหานคร : จามจุรีโปรดักท์.
- ประจักษ์ ทรัพย์อุดม. (2550). แนวทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency. กรุงเทพมหานคร : เอกสารอัดสำเนา.
- ประสิทธิ์ ชุมศรี (2555). รูปแบบการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2.
- พัทธ์สรณ์ เดชพงษ์เศรษฐ์ ,พันโทหญิง. (2555). การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ด้านการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานเลขาธิการกองบัญชาการกองทัพไทย. วิทยานิพนธ์ หลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐเอกชน มหาวิทยาลัยนอร์ท - กรุงเทพ.
- ไพบูลย์ โกลมทิต ,พันเอก (2555). การพัฒนากำลังพลตามค่านิยมหลักของ กองบัญชาการกองทัพไทย.วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหิดล
- ภาโณตม์ ปรีชญาณุต. (2555). บทบาทของไทยกับการก้าวสู่ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน. กรุงเทพมหานคร : บริการวารสารและหนังสือพิมพ์ ชั้น 5.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์. สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2546). รายงานการวิจัยการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.
- สมาน รังสีโยกฤษ ภู (2541). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 19). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.



การประชุมวิชาการแสดงผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
 “Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

เสาวรัตน์ บุญวงศ์ (2556). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลบาง เกรียง อำเภอกวนเนียง จังหวัดสงขลา.วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อนุกุล บุญรักษา (2554).การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 31. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

อภิญา ดิสะมาน และคณะ. (2557). การเตรียมความพร้อมของกรุงเทพมหานครในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน: ศึกษาในมิติสังคมและวัฒนธรรม ประเด็นการพัฒนามนุษย์.วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล

เอกพล วงศ์เสรี,เฉลิมพร วรพันธ์กิจ และกมลวรรณ กิตติอุดมรัตน์ (2557). การพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ในภาคธุรกิจบริการเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับประชาคมอาเซียนกรณีศึกษา กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน : ระนอง พังงา ภูเก็ต กระบี่ และตรัง. วิทยานิพนธ์สาขาวิชาทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.

Davis, J.R., & Davis,A.B.Effective training strategies : A comprehensive guide to maximizing Learning in organizations. San Francisco : Berrett – Koehler.1998

Eisenberger, R., Humantington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. Perceived Organization Support Journal ofApplied Psychology, 1986 , p.500-507

Gordon, J.R. Human resources management : A practical approach. Boston : Allyn and Bacon. 1989, p.264

Lamastro,V. Commitment and Perceived Organizational Support. Retrived July 18,2009, from http : // national forum. Com // 13 lama – lhtml, 2001.

Nadler, L. C. Corporate. Human resources development : A management tool. New York : Van Nostrand Reinhold. 1980, p.4

Rhoades, L., & Eisenber, R. Perceived Organizational Support : A Review of the Literature. Journal of Applied Psychology, .2002, p. 695-714

Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. Organization behavior (8th ed.). NewYork: John Wiley & Sons. 2003.

Shore, M.L., and Shore, T.H. Perceived organizational support and organizational justice. In Cropanzano, R., and K.M. Kacmar, eds., Organizational politics, justice, and support : Managing social climate at work : Quarum Press. 1995.

Swanson,R.A. Performance is the key Human Resource Development Quarterly. 1995, p. 207 – 213

Swanson & Holton E. F. Foundations of human resource development. San Francisco : Berrett - Koehler. 2001