



การพัฒนาแนวทางการบริหารองค์กรของกองบัญชาการกองทัพไทย*

DEVELOPMENT OF ORGANIZATIONAL MANAGEMENT GUIDELINES FOR THE ROYAL THAI ARMED FORCES HEADQUARTERS

ธัชชานันท์ อิศรเดช*, พัชรี พิพิธสุขสันต์, ไตรรงค์ ชัยชนะ

Thatchanan Isaradet*, Patcharee Pipithsuksunt, Tirong Chaichana

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พระนครศรีอยุธยา ประเทศไทย

Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Phra Nakhon Si Ayutthaya, Thailand

*Corresponding author E-mail: thatchanan.iss@mct.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารองค์กรของกองบัญชาการกองทัพไทย 2) วิเคราะห์การบริหารองค์กรของกองบัญชาการกองทัพไทย และ 3) นำเสนอการพัฒนาแนวทางการบริหารองค์กรของกองบัญชาการกองทัพไทย โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ทหาร ทหารที่เกี่ยวข้องในหน่วยกองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 25 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการพรรณนาความ พบว่า 1) การบริหารองค์กรของกองบัญชาการกองทัพไทย ได้แก่ ส่งเสริมให้ปฏิบัติงานตามตำแหน่ง การใช้งบประมาณอย่างประหยัด คุ่มค่า โปร่งใส และตรวจสอบได้ และนำรูปแบบการทำงานตามแนวทางฐานวิถีชีวิตใหม่มาปรับใช้อย่างเหมาะสม 2) วิเคราะห์การบริหารองค์กรของกองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการวางแผน ช่วยให้กองทัพไทยตอบสนองต่อภัยคุกคามที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ด้านการจัดองค์กร การแบ่งงานตามความเชี่ยวชาญทำให้เกิดความคล่องตัวและความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ด้านการบังคับบัญชา ส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ด้านการประสานงาน มีปรับตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่องนำเทคโนโลยีการสื่อสารที่ทันสมัยมาใช้ ด้านการควบคุม ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการควบคุมจะช่วยลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น 3) การพัฒนาแนวทางการบริหารองค์กรของกองบัญชาการกองทัพไทย ด้านควบคุม กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และวัดผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ในด้านการควบคุมภายในเป็นกุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ด้านอำนวยการสั่งการ พัฒนาระบบการอำนวยการสั่งการให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบัน ด้านกำกับดูแลให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการกำกับดูแลที่เข้มแข็ง โดยมีเป้าหมายเพื่อป้องกันการทุจริต และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

คำสำคัญ: การพัฒนา, การบริหารองค์กร, กองบัญชาการกองทัพไทย

Abstract

The objectives of this research article are 1) study the organizational management of the Royal Thai Army Headquarters. 2) Analyze the organization management of the Royal Thai Armed Forces Headquarters. 3) Present the development of the organization management guidelines of the Royal Thai Armed Forces Headquarters using qualitative research. Key informants include executives, military officers, and soldiers involved in the Royal Thai Armed Forces Headquarters,

totaling 25 persons. The research tools used were interview forms. Data analysis was done by descriptive analysis. The research results found that: 1) The organization management of the Royal Thai Armed Forces Headquarters includes promoting work performance according to position, using budgets economically, cost-effectively, transparently, and verifiably, and appropriately applying the work model according to the New Way of Life approach. 2) Analyze the organization management of the Royal Thai Armed Forces Headquarters in terms of planning, helping the Royal Thai Armed Forces respond to threats that are constantly changing. In terms of organization, dividing work according to expertise creates flexibility and accuracy in operations. In terms of command, encouraging personnel to continuously learn and develop themselves. In terms of coordination, continuously adapting and developing, and using modern communication technology. In terms of control, encouraging personnel at all levels to participate in control will help reduce possible risks. 3) Development of the organization management guidelines of the Royal Thai Armed Forces Headquarters in terms of control, setting clear goals, and continuously measuring performance. In terms of internal control, it is a key factor in driving change. In terms of command and control, developing a modern and efficient command and control system to support operations in the current era. In terms of supervision, Focus on developing a strong governance system with the aim of preventing corruption and creating a good corporate culture

Keywords: Development, Organizational Management, Thai Armed Forces Headquarters

บทนำ

กองทัพไทย เป็นองค์กรของรัฐที่มีความสำคัญอย่างยิ่งกับประชาชนทุกคน โดยเฉพาะการรักษาอธิปไตย และดูแลด้านความมั่นคงในมิติต่าง ๆ ดังนั้น กองทัพไทยจึงต้องเป็นองค์กรที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นทั้งภายในองค์กร และความเชื่อมั่นต่อสาธารณชน ซึ่งความเชื่อมั่นภายในกองทัพไทยนั้น ถือเป็นพื้นฐานของอาชีพทหาร ความเชื่อมั่นระหว่างทหารด้วยกันเอง ความเชื่อมั่นระหว่างทหารและผู้นำ ความเชื่อมั่นระหว่างทหารและครอบครัว ความเชื่อมั่นระหว่างทหารและประชาชน ความเชื่อมั่นระหว่างทหารและข้าราชการพลเรือนในกองทัพ ล้วนเป็นสิ่งสำคัญที่แสดงถึงผลลัพธ์ของการปฏิบัติหน้าที่ของทหารเพื่อที่จะรักษาและคงไว้ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดี อันประกอบไปด้วยความไว้วางใจและความเชื่อมั่นกับประชาชน (กรมยุทธศึกษาทหารบก, 2562) ผู้ปฏิบัติหน้าที่ทหารอย่างมืออาชีพจะต้องแสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะที่สำคัญหลายประการ เช่น สร้างความไว้วางใจ มีประสบการณ์เรื่องที่เกี่ยวข้อง มีการบริการที่ซื่อตรง ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ และมีความเป็นผู้นำ เป็นต้น กองทัพไทย มีอำนาจหน้าที่และโครงสร้างการจัดตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการ กระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551 ในมาตรา 15 บัญญัติไว้ว่า “กองทัพไทย มีหน้าที่เตรียมกำลังกองทัพไทยการป้องกันราชอาณาจักร และการดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังทหาร ตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหมมีผู้บัญชาการทหารสูงสุด เป็นผู้รับผิดชอบ” และในมาตรา 17 บัญญัติให้ “กองทัพไทย มีโครงสร้างการจัดการ ดังนี้ 1) กองบัญชาการกองทัพไทย 2) กองทัพบก 3) กองทัพเรือ 4) กองทัพอากาศ” 5) ส่วนราชการอื่นตามที่กำหนด โดยพระราชกฤษฎีกา” นอกจากนี้ มาตรา 19 กำหนดให้ “กองทัพไทย จัดตั้งศูนย์บัญชาการทางทหารในแต่ละระดับชั้น ตั้งแต่ยามปกติ เพื่อใช้ในการติดตามสถานการณ์และเป็นศูนย์ควบคุมอำนวยความสะดวกและสั่งการการปฏิบัติ” (หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย, 2551) กองบัญชาการกองทัพไทย ได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการกองบัญชาการกองทัพไทย ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 - 2570) ประกอบด้วย 6 แผนปฏิบัติราชการ ได้แก่ แผนปฏิบัติราชการที่ 1 การเทิดทูน พิทักษ์ เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ ศูนย์รวมจิตใจของคนในชาติ แผนปฏิบัติ



ราชการที่ 2 การป้องกันประเทศ รักษาอธิปไตยและผลประโยชน์แห่งชาติพร้อมพัฒนาศักยภาพ ทางทหารให้ทัดเทียมกับภูมิภาค แผนปฏิบัติการราชการที่ 3 การรักษาความมั่นคงของประเทศ โดยจัดการภัยคุกคามที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติ แผนปฏิบัติการราชการที่ 4 การพัฒนาประเทศเพื่อความมั่นคงพร้อมทั้งช่วยเหลือประชาชนจากภัยพิบัติและเหตุวิกฤต แผนปฏิบัติการราชการที่ 5 การเสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน มิตรประเทศและองค์กรนานาชาติ และแผนปฏิบัติการราชการที่ 6 การพัฒนาองค์กร เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (ไพบูลย์ โภมลทัต, 2563)

นโยบายและยุทธศาสตร์การทหารในด้านงบประมาณ กระทรวงกลาโหมไทยยังคงได้รับการจัดสรรประมาณร้อยละ 1 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) ในปี 2566-2567 โดยมีการกระจายงบประมาณภายในกองทัพอย่างชัดเจน ได้แก่ กองทัพบกประมาณร้อยละ 49 กองทัพเรือร้อยละ 20 และกองทัพอากาศร้อยละ 18 การจัดสรรดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทและความสำคัญที่แตกต่างกันของแต่ละเหล่าทัพ ซึ่งกองบัญชาการกองทัพไทยจำเป็นต้องประสานและกำกับให้การใช้งบประมาณเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ด้านกำลังพล ข้อมูลล่าสุดระบุว่ากองทัพไทยมีกำลังพลประจำการ (Active Duty) ประมาณ 350,000 นาย และยังมีกำลังสำรองที่ถูกจัดเตรียมไว้ในหลายระดับ ความท้าทายคือการปรับสมดุลระหว่างกำลังพลในสายรบ สายสนับสนุน และหน่วยอำนวยการ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของกองบัญชาการกองทัพไทย การพัฒนานโยบายด้านการรับสมัครและการเลื่อนตำแหน่งจึงเป็นประเด็นที่ไม่อาจละเลย ในเชิงยุทธศาสตร์และการบริหารภายในกองบัญชาการกองทัพไทยยังมีการแต่งตั้งและโยกย้ายนายทหารระดับสูงอย่างต่อเนื่อง เช่น ในปี 2567 มีการเลื่อนยศและแต่งตั้งกว่า 800 ตำแหน่ง สะท้อนถึงระบบการบริหารกำลังพลที่ซับซ้อนและเชื่อมโยงกับโครงสร้างอำนาจในระดับสูง การวิจัยจึงควรพิจารณาถึงปัจจัยด้าน สายอุปถัมภ์ และการจัดวางกำลังคน ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรโดยตรง ในช่วงปี 2566-2568 ยังพบการปรับโครงสร้างการจัดซื้อและพัฒนาอาวุธยุทโธปกรณ์ โดยเน้นทั้งการนำเข้าจากต่างประเทศและการวิจัยพัฒนาภายในประเทศ รวมถึงความพยายามในการเสริมสร้างขีดความสามารถด้านไซเบอร์และปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อรองรับสงครามสมัยใหม่ สิ่งนี้เป็นสัญญาณว่าแนวทางการบริหารองค์กรของกองบัญชาการกองทัพไทยต้องให้ความสำคัญกับการบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับยุทธศาสตร์ความมั่นคง (กระทรวงกลาโหม, 2566)

นอกจากนี้ยังจัดทำแผนบริหารจัดการกองทัพ โดยมีนโยบายทั่วไป บริหารจัดการทรัพยากรของกองทัพไทยให้มีความทันสมัย พัฒนาขีดความสามารถกำลังพล ให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ตลอดจนสามารถปฏิบัติงาน ตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้งบประมาณอย่างประหยัด คุ่มค่า โปร่งใส และตรวจสอบได้นำรูปแบบการทำงานตามแนวทาง “ฐานวิถีชีวิตใหม่” มาปรับใช้อย่างเหมาะสม และยังมีนโยบายเฉพาะโดยให้ความสำคัญกับการดูแลรักษาทรัพย์สินของทางราชการ อาทิ อาวุธ กระสุน ยานพาหนะ ยุทโธปกรณ์ สิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ รวมทั้งการดูแลความเป็นอยู่ และการได้รับสวัสดิการของกำลังพลให้ทั่วถึงและเป็นธรรม ปกป้องระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม และความเป็นทหารอาชีพให้กับกำลังพล โดยกำลังพลทุกคน จะต้องไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด ผู้มีอิทธิพล และสิ่งผิดกฎหมายทุกชนิด อย่างเด็ดขาด ดูแลทหารกองประจำการดูญาติมิตรในครอบครัว โดยให้ความสำคัญกับการดูแลสิทธิกำลังพลตามระเบียบของทางราชการอย่างเต็มที่ (กองบัญชาการกองทัพไทย, 2566) รวมทั้งต้องไม่มีการลงโทษที่ผิดแบบธรรมเนียมทหาร และการใช้งานเพื่อประโยชน์ส่วนตัว รักษาภาพลักษณ์ของกองทัพ ให้เป็นที่เชื่อมั่นของประชาชน อาทิ การแสดงออกต่อสาธารณชน การขับขี่ยานพาหนะ การใช้สื่อสังคมออนไลน์ เป็นต้น สนับสนุนระบบการหมุนเวียนกำลังพลภายในกองทัพไทยให้สามารถปฏิบัติการร่วมได้อย่างเป็นรูปธรรม พิจารณาจัดทำแนวทางรับราชการกำลังพลแต่ละประเภท รวมทั้งขับเคลื่อนการนำกำลังพลหลากหลายประเภท ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนกลาโหม บุคคลพลเรือนเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว กำลังพลสำรองและพนักงานราชการ เข้าร่วมปฏิบัติงานกับข้าราชการทหารตามนโยบายกระทรวงกลาโหมให้มีผลอย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนนำระบบจ้างเหมาบริการและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้เพื่อ

ชดเชยจำนวนกำลังพลที่ลดลง สนับสนุนให้กำลังพลศึกษาเรียนรู้ประวัติศาสตร์ทางทหารและประวัติศาสตร์ชาติไทย อนุรักษ์ ฟื้นฟู และเผยแพร่มรดกทางวัฒนธรรมไทย โดยการทัศนศึกษา/สถานที่สำคัญทางประวัติศาสตร์ รวมทั้งกำหนดให้บรรจุในหลักสูตรการศึกษาและฝึกอบรมทางทหาร (เจษฎา มีบุญลือ, 2553)

จากแผนปฏิบัติการราชการกองบัญชาการกองทัพไทย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ที่กำหนดไว้ หากจะพิจารณาแนวทางการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อประเมินผล ระดับความพร้อมของกองบัญชาการกองทัพไทย ควรจะดำเนินการอย่างไร เพื่อตอบสนองและสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของกองทัพไทยตามแผนระดับที่ 3 ของกองทัพไทยตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อ 4 ธันวาคม 2560 (กองบัญชาการกองทัพไทย, 2565) ที่กล่าวมาข้างต้นกองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ศึกษาวิจัย และให้ข้อคิดเห็นด้านยุทธศาสตร์ความมั่นคงแก่หน่วยงานของกองทัพและรัฐบาล การบริหารองค์กรของกองบัญชาการกองทัพไทย แม้จะมีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แต่ก็ยังเผชิญกับปัญหาโครงสร้างการทำงานที่ซับซ้อน ระบบควบคุมภายในที่ยังไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลก รวมทั้งความจำเป็นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสั่งการและการประสานงาน นอกจากนี้ ความคาดหวังของสังคมที่ต้องการให้องค์กรทหารมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และยึดหลักธรรมาภิบาล ยิ่งทำให้กองทัพไทยต้องปรับตัวอย่างจริงจัง ความจำเป็นเหล่านี้จึงเป็นเหตุผลสำคัญที่ต้องมีการศึกษาวิจัย เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารองค์กรที่เหมาะสม ทันสมัย และสามารถตอบสนองต่อทั้งภารกิจด้านความมั่นคงและความเชื่อมั่นของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลการวิจัยยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้เชิงนโยบายเพื่อปรับปรุงการบริหารงานของกองบัญชาการกองทัพไทย และใช้เชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังเป็นประโยชน์เชิงวิชาการในการต่อยอดองค์ความรู้ และเชิงสังคมในการเสริมสร้างความเชื่อมั่นต่อกองทัพไทยอย่าง ยั่งยืน

จึงได้จัดทำวิจัย เพื่อเป็นแนวทางและข้อเสนอแนะในการจัดทำแนวทางการประเมินความพร้อมของกองบัญชาการกองทัพไทยตามพันธกิจอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารองค์กรของกองบัญชาการกองทัพไทย
2. เพื่อวิเคราะห์การบริหารองค์กรของกองบัญชาการกองทัพไทย
3. เพื่อนำเสนอการพัฒนาแนวทางการบริหารองค์กรของกองบัญชาการกองทัพไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารองค์กรของกองบัญชาการกองทัพไทย ครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจวางหลักในการศึกษาไว้ วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยการวิจัยครั้งนี้ใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยพิจารณาจากคุณสมบัติที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย เน้น เลือกผู้ที่มีบทบาทและเกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงานภายในกองบัญชาการกองทัพไทย แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารกองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 7 คน กลุ่มที่ 2 เจ้าหน้าที่ทหารในหน่วยกองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 10 คน กลุ่มที่ 3 ทหารที่เกี่ยวข้องในหน่วยกองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 8 คน รวมจำนวน 25 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ทำการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In- depth Interview) เป็นการพูดคุยโดยมีประเด็นการบริหารองค์กรของกองทัพไทย ซึ่งลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นรูปแบบของการให้ผู้ถูกสัมภาษณ์เล่าเรื่องราวต่าง ๆ อย่างมีเป้าหมาย และผู้วิจัยสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมประกอบเนื้อหา โดยประเด็นหรือหัวข้อในการสัมภาษณ์ สามารถดัดแปลงให้มีความยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม แบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เป็นแบบสัมภาษณ์ปลายเปิดเพื่อสอบถามประเด็น แนวทางการ



บริหารองค์กรของกองบัญชาการกองทัพไทย และการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (Informal Interview) เป็นการพูดคุย สนทนาเหมือนกับการพูดคุยสนทนาในชีวิตประจำวัน โดยผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นให้มากที่สุด และอาศัยประเด็นคำถามบางส่วนที่เกี่ยวข้อง มาเชื่อมโยงกับประเด็นในการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลระดับลึกจากกลุ่มเป้าหมาย โดยประเด็นหรือข้อหัวในการสัมภาษณ์นั้นสามารถดัดแปลงให้มีความยืดหยุ่น ได้ตามความเหมาะสมแต่ต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการวิจัยซึ่งการสัมภาษณ์ในรูปแบบนี้ทำให้บางครั้งผู้ถูกสัมภาษณ์ยังไม่รู้ตัวด้วยซ้ำว่าการสนทนานั้นเป็นไปตามการสัมภาษณ์ การตรวจสอบและหาคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ โดยนำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item Objective Congruence, IOC) (ประคอง กรรณสูต, 2553) ทั้งนี้แบบสัมภาษณ์มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00

3. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก และสัมภาษณ์ไม่เป็นทางการเป็นรายบุคคลกับบุคคลต่าง ๆ ที่ได้กำหนดไว้ โดยทำการสัมภาษณ์ และพูดคุยตามประเด็นคำถามที่กำหนดไว้กว้าง ๆ พร้อมทำการจดบันทึกและบันทึกเสียง โดยในการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการนั้นผู้วิจัยได้ทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลภาคสนามเพื่อแสดงต่อผู้บริหารกองบัญชาการกองทัพไทย เจ้าหน้าที่ทหารในหน่วยกองบัญชาการกองทัพไทย ทหารที่เกี่ยวข้องในหน่วยกองบัญชาการกองทัพไทย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลแบบสามเส้า และนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากการสัมภาษณ์มาจัดหมวดหมู่ แยกประเด็น เปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน จากนั้นทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ร่วมกับการพิจารณาความสอดคล้องกับสถานการณ์พื้นที่ รวมทั้งแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อหาข้อสรุป และนำเสนอข้อมูลโดยการเรียงเรียงเนื้อหาเชิงพรรณนา

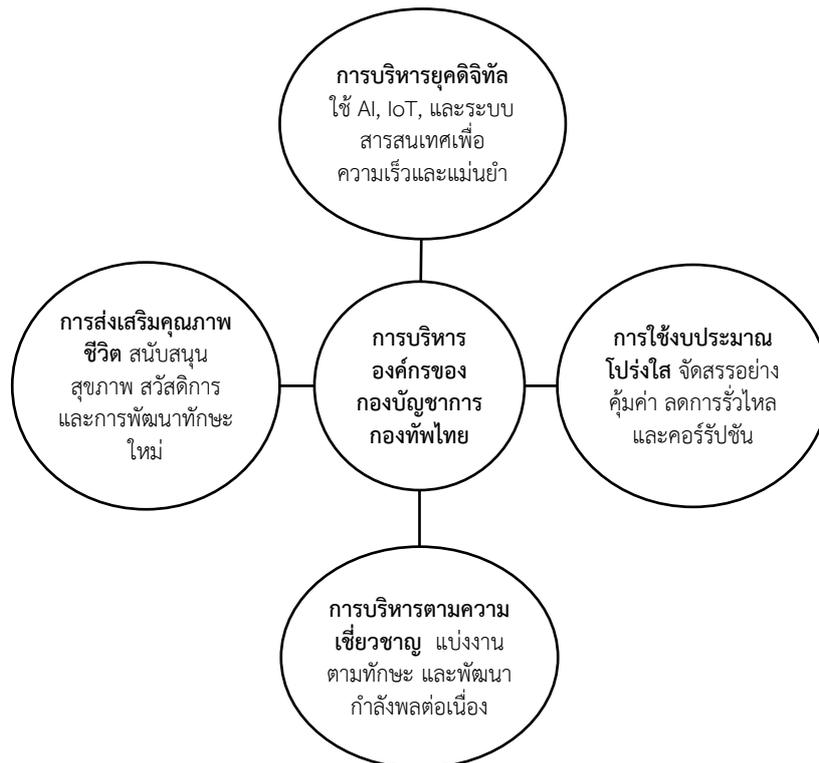
ผลการวิจัย

1. การบริหารองค์กรของกองบัญชาการกองทัพไทยให้มีความทันสมัย กองทัพไทยก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ ด้วยการนำเทคโนโลยีล้ำสมัยมาปรับใช้ในการบริหารจัดการองค์กรอย่างครอบคลุม ไม่ว่าจะเป็นระบบปัญญาประดิษฐ์ที่ช่วยวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารเพื่อวางแผนปฏิบัติการที่รวดเร็วและแม่นยำ หรือเทคโนโลยี IoT ที่เชื่อมโยงอุปกรณ์ต่าง ๆ เข้าด้วยกันเพื่อสร้างเครือข่ายการสื่อสารที่ทันสมัยยิ่งขึ้น การเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ไม่เพียงแต่เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเท่านั้น แต่ยังช่วยยกระดับขีดความสามารถในการรบของกองทัพไทยให้ทัดเทียมนานาชาติ อีกทั้งยังส่งเสริมให้กำลังพลมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ด้วยการลดภาระงานที่ซ้ำซากและเพิ่มโอกาสในการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ การบริหารองค์กรของกองบัญชาการกองทัพไทยให้ปฏิบัติงานตามตำแหน่ง การบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพเปรียบเสมือนการขับเคลื่อนต้นคันใหญ่ให้มุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ การแบ่งงานตามความเชี่ยวชาญเปรียบเสมือนการมีทีมงานที่มีทักษะเฉพาะทางคอยดูแลส่วนต่าง ๆ ของรถยนต์ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเปรียบเสมือนการเติมน้ำมันและบำรุงรักษารถยนต์ให้พร้อมใช้งานเสมอ และการนำเทคโนโลยีมาใช้เปรียบเสมือนการติดตั้งอุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่ช่วยให้การเดินทางราบรื่นยิ่งขึ้น เพื่อให้กองทัพไทยก้าวสู่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน เราจำเป็นต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร นอกจากนี้ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้อย่างเต็มศักยภาพ จะช่วยให้การทำงานมีความรวดเร็ว แม่นยำ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น การพัฒนาระบบสารสนเทศที่ทันสมัยจะช่วยให้การสื่อสารและการตัดสินใจเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น การบริหารองค์กรของกองบัญชาการกองทัพไทย การใช้งบประมาณอย่างประหยัด คุ่มค่า โปร่งใส และตรวจสอบ

ได้ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดสรรงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดผลตอบแทนสูงสุดจากทุกบาททุกสตางค์ที่ใช้ออกไป การควบคุมงบประมาณอย่างเข้มงวดไม่เพียงแต่ช่วยลดต้นทุน แต่ยังเป็น การสร้างความโปร่งใส และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย อีกทั้งยังเป็นการป้องกันการทุจริต คอรัปชัน ซึ่งเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์กรอย่างร้ายแรง การบริหารองค์กรของ กองบัญชาการกองทัพไทยนำรูปแบบการทำงานตามแนวทาง “ฐานวิถีชีวิตใหม่” มาปรับใช้อย่างเหมาะสม กองทัพ ไทยได้ก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ ด้วยการนำเทคโนโลยีล้ำสมัยมาประยุกต์ใช้ในทุกมิติของการทำงาน ไม่ว่าจะ เป็นระบบการทำงานออนไลน์ที่ช่วยให้กำลังพลสามารถทำงานได้จากทุกที่ทุกเวลา หรือระบบ ปัญญาประดิษฐ์ที่ช่วยวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจที่แม่นยำยิ่งขึ้น นอกจากนี้ กองทัพไทยยังให้ ความสำคัญกับสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของกำลังพล โดยมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพและสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้กำลังพลมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีพร้อมต่อการปฏิบัติหน้าที่ การปรับตัวครั้งนี้ไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ยังสร้างความพึงพอใจให้กับกำลังพล และยกระดับภาพลักษณ์ของกองทัพไทยให้ เป็นองค์กรที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพในสายตาของประชาชน

ข้อมูลการให้สัมภาษณ์

“การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการสั่งการและการสื่อสารมีความรวดเร็วและแม่นยำมากขึ้น อีกทั้ง ยังช่วยลดความซ้ำซ้อนของงานและเพิ่มประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร” (สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1)



ภาพที่ 1 การบริหารองค์กรของกองบัญชาการกองทัพไทย

จากภาพที่ 1 แสดงถึงการบริหารองค์กรในยุคใหม่ที่สมดุลทั้งในด้านเทคโนโลยี การจัดการทรัพยากร บุคคล งบประมาณ และคุณภาพชีวิตของบุคลากร ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนส่งผลต่อการทำงานของกองบัญชาการกองทัพ ไทยให้มีความทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อภารกิจของกองทัพอย่างเหมาะสม

2. การวิเคราะห์การบริหารองค์กรของกองบัญชาการกองทัพไทย



ด้านการวางแผน กองบัญชาการกองทัพไทยเป็นศูนย์กลางในการวางแผนและควบคุมการปฏิบัติการ ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการรักษาความมั่นคงของประเทศ การวางแผนที่ครอบคลุมและยืดหยุ่นช่วยให้กองทัพไทยสามารถตอบสนองต่อภัยคุกคามที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการนำเทคโนโลยีล้ำสมัย เช่น ระบบปัญญาประดิษฐ์และระบบข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย มาประยุกต์ใช้ ทำให้การวางแผนมีความแม่นยำและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ ยังช่วยให้กองทัพไทยสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและร่วมกันแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการจัดองค์การ โครงสร้างองค์กรของกองบัญชาการกองทัพไทยเปรียบเสมือนรากฐานที่แข็งแกร่งรองรับการทำงานขององค์กร การแบ่งงานตามความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านช่วยให้เกิดความคล่องตัวและความแม่นยำในการปฏิบัติงาน ขณะเดียวกัน วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความรับผิดชอบและความร่วมมือเป็นปัจจัยสำคัญที่ขับเคลื่อนให้บุคลากรทุกระดับมุ่งมั่นทำงานเพื่อเป้าหมายร่วมกัน อย่างไรก็ตาม ในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การคงอยู่กับที่ไม่ใช่ทางเลือก กองทัพไทยจึงต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน และการพัฒนาทักษะบุคลากรให้ทันสมัยอยู่เสมอ

ด้านการบังคับบัญชาสั่งการ การพัฒนาระบบการบังคับบัญชาสั่งการเปรียบเสมือนการปฏิรูปองค์กรให้ทันสมัย เพื่อรับมือกับความท้าทายในศตวรรษที่ 21 การลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ โดยการส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ถือเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในทุกขั้นตอนของการทำงานยังช่วยให้การตัดสินใจมีความรวดเร็วและแม่นยำมากขึ้น ขณะเดียวกัน การสร้างความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ ช่วยให้กองทัพไทยเข้าถึงทรัพยากรและความรู้ที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความแข็งแกร่งยิ่งขึ้น

ด้านการประสานงาน กองบัญชาการกองทัพไทยมีรากฐานที่แข็งแกร่งในด้านโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กร แต่เพื่อให้สามารถรับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ ในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องปรับตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การนำเทคโนโลยี เช่น ระบบการสื่อสารที่ทันสมัย และการทำงานร่วมกันบนระบบคลาวด์ จะช่วยให้การทำงานมีความรวดเร็วและคล่องตัวยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก ยังช่วยให้เข้าถึงทรัพยากรและความรู้ที่หลากหลาย เพื่อนำมาพัฒนาองค์กรให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น

ด้านการควบคุม ระบบควบคุมภายในของกองบัญชาการกองทัพไทยเป็นรากฐานสำคัญที่ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส แม้จะมีจุดแข็งหลายประการ แต่การเปลี่ยนแปลงของโลกที่รวดเร็วทำให้ต้องมีการปรับปรุงระบบควบคุมให้ทันสมัยมากขึ้น การนำเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น ระบบสารสนเทศที่ทันสมัยและการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ มาประยุกต์ใช้ จะช่วยให้การควบคุมมีความแม่นยำและรวดเร็ว นอกจากนี้ การส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการควบคุม ยังช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส และลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้

ข้อมูลการให้สัมภาษณ์

“โครงสร้างการทำงานขององค์กรมีความชัดเจนและแบ่งตามความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ซึ่งช่วยให้การทำงานคล่องตัวขึ้น แต่สิ่งที่ยังต้องพัฒนา คือ การบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงานเพื่อให้ตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ดียิ่งขึ้น” (สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2)



ภาพที่ 2 กระบวนการบริหารองค์กรของบัญชาการกองทัพไทย

จากภาพที่ 2 แสดงถึงการบริหารองค์กรของบัญชาการกองทัพไทยไม่ได้อิงเพียงแค่ "คำสั่งจากเบื้องบน" อย่างเดียวเท่านั้น แต่ยังต้องอาศัยกระบวนการบริหารสมัยใหม่ที่เน้นการวางแผน การจัดโครงสร้าง การพัฒนาบุคลากร การประสานงานที่ดี และการควบคุมอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้การสนับสนุนจากเทคโนโลยีสารสนเทศและความร่วมมือจากทุกฝ่าย

3. การพัฒนาแนวทางการบริหารองค์กรของบัญชาการกองทัพไทย

ด้านการควบคุมภายใน การพัฒนาระบบควบคุมภายในที่แข็งแกร่งเปรียบเสมือนการสร้างกำแพงคุ้มกันให้กับองค์กร ช่วยให้สามารถป้องกันความเสี่ยงและสร้างความมั่นใจให้กับทุกภาคส่วน การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้จะช่วยให้การควบคุมมีความแม่นยำและรวดเร็วมากขึ้น อีกทั้งการส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วม จะช่วยให้ระบบควบคุมภายในกลายเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนให้ความสำคัญ เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และวัดผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การสร้างทีมงานที่แข็งแกร่งและมีความรู้ความสามารถในด้านการควบคุมภายใน จะเป็นกุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง

ด้านการอำนวยความสะดวก การบัญชาการกองทัพไทยได้พัฒนาระบบการอำนวยความสะดวกให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบัน การมีระบบการสื่อสารที่รวดเร็วและเชื่อถือได้ ทำให้การตัดสินใจสามารถดำเนินการได้อย่างแม่นยำและทันท่วงที นอกจากนี้ การมอบอำนาจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา และการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ยังช่วยให้เกิดนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาปรับใช้ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง

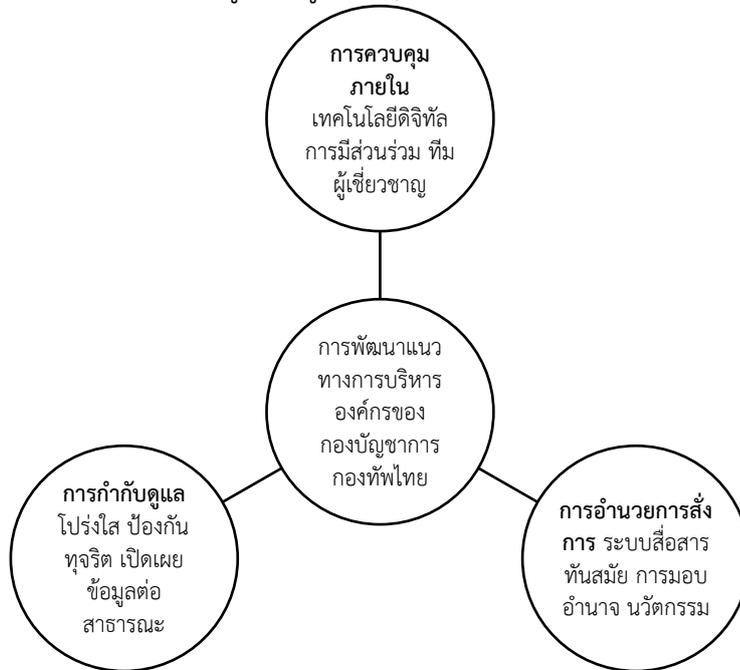
ด้านการกำกับดูแล กองทัพไทยมุ่งมั่นที่จะเป็นองค์กรที่โปร่งใส น่าเชื่อถือ และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับประชาชน จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการกำกับดูแลที่เข้มแข็ง โดยมีเป้าหมายเพื่อป้องกันการทุจริต และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ตัวอย่างเช่น การจัดตั้งคณะกรรมการอิสระเพื่อตรวจสอบการทำงาน การนำมาตราฐานสากลมาใช้ในการบัญชี และการเปิดเผยข้อมูลสำคัญต่าง ๆ ต่อสาธารณะ เช่น งบประมาณและผลการดำเนินงาน การดำเนินการดังกล่าวจะช่วยให้ประชาชนสามารถ



ตรวจสอบการทำงานของกองทัพได้อย่างใกล้ชิด และสร้างความเชื่อมั่นว่าทรัพยากรของประเทศถูกนำไปใช้เพื่อประโยชน์สูงสุด

ข้อมูลการให้สัมภาษณ์

“การบริหารองค์กรของกองบัญชาการกองทัพไทยในปัจจุบันได้ให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้มากขึ้น เพราะช่วยให้การวางแผนและสั่งการมีความรวดเร็ว แม่นยำ และตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ดีกว่าเดิม” (สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3)



ภาพที่ 3 การพัฒนาแนวทางการบริหารองค์กรของกองบัญชาการกองทัพไทย

จากภาพที่ 3 แสดงถึงการพัฒนาแนวทางการบริหารองค์กรของกองบัญชาการกองทัพไทย มุ่งเน้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพด้วย การควบคุมภายในที่เข้มแข็ง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ สนับสนุนด้วย ทีมผู้เชี่ยวชาญ ระบบอำนวยความสะดวกและการสื่อสารที่ทันสมัย พร้อมทั้ง การมอบอำนาจอย่างเหมาะสม ส่งเสริมนวัตกรรม ควบคู่กับการกำกัับดูแลที่โปร่งใส ป้องกันการทุจริต เปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและยกระดับองค์กรสู่ความทันสมัยอย่างยั่งยืน

อภิปรายผล

1. การบริหารองค์กรของกองบัญชาการกองทัพไทย การบริหารองค์กรของกองบัญชาการกองทัพไทยมุ่งสู่ความทันสมัยและประสิทธิภาพสูงสุดโดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมต่าง ๆ เข้ามาใช้ในการดำเนินงาน อาทิ การใช้ปัญญาประดิษฐ์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลและเชื่อมต่อเครือข่ายอุปกรณ์ ซึ่งช่วยให้การวางแผนและปฏิบัติงานมีความรวดเร็วและแม่นยำ นอกจากนี้ยังมีการใช้ระบบการทำงานออนไลน์และการจัดสรรงบประมาณอย่างประหยัด โปร่งใส และตรวจสอบได้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความโปร่งใสในองค์กร การบริหารบุคลากรเป็นอีกด้านที่ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มรูปแบบ มีการส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้กับกำลังพล เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจในงาน อีกทั้งยังมีการจัดกิจกรรมและสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างสุขภาพทั้งกายและจิตใจของกำลังพลให้พร้อมปฏิบัติหน้าที่ การปรับตัวสู่ยุคดิจิทัลของกองทัพไทยไม่เพียงแต่เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ยังเสริมสร้างภาพลักษณ์ให้กองทัพเป็นองค์กรที่ทันสมัย โปร่งใส มี

ความเป็นเลิศ และเป็นที่น่าเชื่อถือในสายตาของประชาชน ที่เป็นเช่นนี้เพราะ กองบัญชาการกองทัพไทยตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ที่เต็มไปด้วยภัยคุกคามรูปแบบหลากหลายและซับซ้อน การรักษาความมั่นคงของชาติจำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการที่มีความยืดหยุ่น รวดเร็ว และแม่นยำ การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้จึงเป็นหัวใจสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชนที่ต้องการเห็นองค์กรที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีธรรมาภิบาล ขณะเดียวกัน การดูแลบุคลากรอย่างรอบด้านถือเป็นรากฐานสำคัญของการสร้างความเข้มแข็งภายในองค์กร เพราะกำลังพลที่มีคุณภาพและความพึงพอใจในงานจะเป็นพลังหลักในการขับเคลื่อนกองทัพไทยสู่ความเป็นเลิศทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร แสงสว่าง และคณะ ที่ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกอบรมเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารทหารกองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกอบรมเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ ข้อมูลบุคลากร กลไก อุปกรณ์ และงบประมาณที่ส่งผลต่อกระบวนการ ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 5 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง การบริหารงานแบบวิชาชีพการกระจายอำนาจแบบมอบอำนาจ การมีส่วนร่วม รูปแบบคณะกรรมการ และการเสริมพลังอำนาจแบบโครงสร้าง ทั้งนี้ ยังประกอบไปด้วย องค์ประกอบรองคือ บทบาทหน้าที่ศูนย์ฝึกอบรม ซึ่งมี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการวางแผน ด้านงานวิชาการ และด้านการฝึกอบรม ซึ่งองค์ประกอบหลักทั้ง 5 ด้าน จะเป็นกลไกหลัก ขับเคลื่อนร่วมกับองค์ประกอบรองทั้ง 3 ด้าน ซึ่งเป็นกระบวนการบริหารจัดการศูนย์ฝึกอบรมให้ได้ผลผลิต ที่มีประสิทธิภาพ (สุภาพร แสงสว่าง และคณะ, 2565) และยังสอดคล้องกับ วิชชุตา สง่าเนตร ที่ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการการประชาสัมพันธ์ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาในกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการการประชาสัมพันธ์ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาในกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงคือ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนาควรพัฒนาการใช้สื่อให้มีความหลากหลาย รวมถึงจัดทำสื่อของตนเองให้มากขึ้น พัฒนาบุคลากรให้มียุทธศาสตร์ความรู้ที่เหมาะสม จัดสรรงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอและเหมาะสมกับภาระงาน และนำตัวแบบที่พัฒนาขึ้นจากการวิจัยนี้คือ ตัวแบบ MUM ซึ่งประกอบไปด้วยด้านต่าง ๆ 3 ด้าน คือ ด้านการคิด ด้านการปฏิบัติงาน และด้านการประเมินผล ไปปรับใช้ในการบริหารจัดการการประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานตนเอง (วิชชุตา สง่าเนตร, 2559)

2. วิเคราะห์การบริหารองค์กรของกองบัญชาการกองทัพไทย กองบัญชาการกองทัพไทยได้พัฒนาแนวทางการบริหารงานในหลายด้าน โดยมุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีล้ำสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อความทันสมัยและความปลอดภัยของประเทศ ในด้านการวางแผน กองบัญชาการกองทัพไทยทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการวางแผนและควบคุมการปฏิบัติกรอย่างครอบคลุมและยืดหยุ่น เพื่อรับมือกับภัยคุกคามที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา นอกจากนี้ยังมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและร่วมแก้ไขปัญหาซับซ้อน ด้านการจัดองค์การ กองบัญชาการมีโครงสร้างองค์กรที่แข็งแกร่งและแบ่งงานตามความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความรับผิดชอบและความร่วมมือ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและแม่นยำในการทำงาน ในส่วนของการบังคับบัญชา กองบัญชาการเน้นการพัฒนาระบบการบังคับบัญชาให้ทันสมัยและส่งเสริมการเรียนรู้ต่อเนื่องของบุคลากร พร้อมทั้งใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มความรวดเร็วและแม่นยำในการตัดสินใจ การประสานงานในองค์กรมีการปรับใช้เทคโนโลยี เพื่อให้การทำงานมีความรวดเร็วและคล่องตัวยิ่งขึ้น และเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อเข้าถึงทรัพยากรและความรู้ที่หลากหลาย ส่วนด้านการควบคุม กองบัญชาการมุ่งมั่นในการพัฒนาระบบควบคุมภายในที่มีความโปร่งใส โดยนำระบบสารสนเทศและการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่มาใช้ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใสและ



ลดความเสี่ยง ที่เป็นเช่นนี้เพราะ กองบัญชาการกองทัพไทยตระหนักถึงบริบทของโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งภัยคุกคามด้านความมั่นคง เทคโนโลยีดิจิทัลที่เข้ามามีบทบาทในทุกมิติ รวมถึงความคาดหวังของประชาชนที่ต้องการให้องค์กรทหารมีความทันสมัย โปร่งใส และตรวจสอบได้ ดังนั้น การพัฒนาการบริหารองค์กรในทุกด้านจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้กองทัพไทยสามารถคงไว้ซึ่งประสิทธิภาพ ความน่าเชื่อถือ และความมั่นคงของประเทศ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพบุลย์ โกลมทัต ที่ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนากำลังพลตามค่านิยมหลักของกองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน การประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ สำหรับการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการนั้น ได้มีการนำค่านิยมหลักมาบรรจุไว้ในสมรรถนะหลักเรียบร้อยแล้ว เมื่อนำผลการประเมินที่ได้เป็นรายบุคคลมาจัดทำแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ก็จะทำให้ กองบัญชาการกองทัพไทย มีระบบการบริหารผลการดำเนินงาน (Performance Management System) ที่สมบูรณ์อันจะทำให้ได้กำลังพลที่มีประสิทธิภาพเป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) ของกองบัญชาการกองทัพไทย ต่อไป (ไพบุลย์ โกลมทัต, 2563) และยังสอดคล้องกับ กัญจน์ น้อยบุญสุข ที่ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของกรมกำลังพลทหารกองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า แนวทางการพัฒนาบุคลากรในการบริหารงานบุคคลของกรมกำลังพลทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านการบริหารงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการสรรหา การบรรจุ ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และด้านการพัฒนาปรับปรุงโปรแกรมและระบบเทคโนโลยี ซึ่งหน่วยได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เช่น กำหนดความต้องการ สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง กำลังพลที่มีขีดความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง กำหนดนโยบายและหลักการในการใช้และควบคุมกำลังพลให้เกิดประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ตามความต้องการของงานและหน้าที่ที่กำหนดไว้ด้วยมาตรการการบรรจุ การย้ายและการควบคุมกำลังพลที่เหมาะสม การพัฒนากำลังพลให้มีขีดความสามารถตรงกับงานในหน้าที่ เป็นต้น ทั้งนี้หน่วยควรให้ความสำคัญกับกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคล เพราะเป็นกระบวนการแรกที่จะทำให้ องค์กรได้บุคคลที่เหมาะสมกับงานเข้ามาปฏิบัติงาน (กัญจน์ น้อยบุญสุข, 2564)

3. การพัฒนาแนวทางการบริหารองค์กรของกองบัญชาการกองทัพไทย กองบัญชาการกองทัพไทยได้พัฒนาแนวทางการควบคุม การอำนวยความสะดวก และการกำกับดูแล เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส ในด้านการควบคุม กองบัญชาการเน้นการสร้างระบบควบคุมภายในที่แข็งแกร่งเสมือน กำแพงคุ้มกันเพื่อป้องกันความเสี่ยงและสร้างความมั่นใจให้กับทุกภาคส่วน โดยมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเสริมความแม่นยำและรวดเร็ว พร้อมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในวัฒนธรรมการควบคุมภายใน และกำหนดเป้าหมายและวัดผลอย่างต่อเนื่อง ในด้านการอำนวยความสะดวก กองบัญชาการได้พัฒนาระบบการสื่อสารที่รวดเร็วและเชื่อถือได้ เพื่อให้การตัดสินใจมีความรวดเร็วและแม่นยำ พร้อมทั้งมอบอำนาจให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ด้านการกำกับดูแล กองทัพไทยมุ่งมั่นที่จะเป็นองค์กรที่โปร่งใสและน่าเชื่อถือ โดยพัฒนาระบบการกำกับดูแลที่เข้มแข็งเพื่อป้องกันการทุจริตและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีการตั้งคณะกรรมการอิสระตรวจสอบการทำงานและใช้มาตรฐานสากลในการบัญชี รวมถึงการเปิดเผยข้อมูลสำคัญ เช่น งบประมาณและผลการดำเนินงานสู่สาธารณะ ซึ่งจะช่วยให้ประชาชนสามารถตรวจสอบการทำงานของกองทัพได้อย่างใกล้ชิด ที่เป็นเช่นนี้ เพราะ กองบัญชาการกองทัพไทยตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงของโลกที่เต็มไปด้วยภัยคุกคามรูปแบบใหม่ ความซับซ้อนของปัญหาความมั่นคง และความคาดหวังของประชาชนที่ต้องการเห็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล โปร่งใส และตรวจสอบได้ ดังนั้น การพัฒนาในด้านการควบคุม การอำนวยความสะดวก และการกำกับดูแล จึงเป็น หัวใจสำคัญที่จะทำให้กองทัพไทยสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รักษาความมั่นคงของประเทศ และ

สร้างความเชื่อมั่นต่อสังคมได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภารกิจของกองทัพและหน่วยงานความมั่นคงเพื่อเตรียมการรองรับการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พบว่า เครื่องมือที่เหมาะสมกับกองทัพและหน่วยงานด้านความมั่นคง เพื่อรองรับการพัฒนาพื้นที่ เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกมีลักษณะ ดังนี้ 1) การกำหนดนโยบายที่ชัดเจนจาก หน่วยงานส่วนกลาง 2) การจัดโครงสร้างองค์การ เพื่อรองรับภารกิจด้านความมั่นคง 3) บุคลากรมีความพร้อมทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ 4) การนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิด ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน 5) การมีส่วนร่วมในการประชุมกับจังหวัดในการเตรียมพร้อมรองรับ ความคืบหน้าการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก 6) รายงานผลการปฏิบัติงานหรือแจ้งข้อมูลข่าวสารให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบผ่านช่องทางต่าง ๆ โดยเฉพาะสื่อสังคมออนไลน์และ 7) งบประมาณที่เพียงพอ สำหรับงานด้านความมั่นคงในการดำเนินงาน (ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ, 2561)

สรุปและข้อเสนอแนะ

การบริหารองค์กรของกองบัญชาการกองทัพไทยในปัจจุบันได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาให้มีความทันสมัยและเหมาะสมต่อบริบทของโลกที่เปลี่ยนแปลง โดยมุ่งเน้นการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ การใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ รวมถึงการนำแนวคิดฐานวิถีชีวิตใหม่มาปรับใช้ในกระบวนการทำงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด จากการวิเคราะห์เชิงลึก พบว่าการบริหารองค์กรในด้านต่าง ๆ มีความก้าวหน้าและเป็นระบบ เช่น ด้านการวางแผนที่ครอบคลุมและยืดหยุ่นเพื่อรองรับภัยคุกคามที่หลากหลาย การจัดองค์กรโดยเน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน การบังคับบัญชาที่สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การประสานงานที่นำเทคโนโลยีมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ และการควบคุมภายในที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วม ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ แนวทางการพัฒนาในอนาคต ควรให้ความสำคัญกับการควบคุมภายในที่ชัดเจน มีการกำหนดเป้าหมายและวัดผลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งสร้างทีมงานที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารควบคุมที่ดี ในด้านอำนวยการสั่งการ ควรพัฒนาระบบให้มีความทันสมัยและรองรับการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะการมีระบบการสื่อสารที่รวดเร็วและแม่นยำ และสุดท้าย ด้านกำกับดูแล ควรมุ่งเสริมสร้างระบบที่เข้มแข็ง ป้องกันการทุจริตและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณธรรม การบริหารองค์กรของกองบัญชาการกองทัพไทยมีแนวโน้มพัฒนาไปในทิศทางที่เหมาะสม หากสามารถดำเนินการตามข้อเสนอแนะได้อย่างเป็นรูปธรรม จะยิ่งทำให้เกิดความเข้มแข็งและความมั่นคงทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ควรพัฒนาระบบควบคุมภายในและการกำกับดูแลที่ชัดเจนและโปร่งใส จัดตั้งศูนย์กลางการควบคุมภายในที่ทำหน้าที่ติดตาม ประเมินผล และรายงานต่อผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ นำเทคโนโลยีสารสนเทศและ Big Data มาประยุกต์ใช้ในกระบวนการตรวจสอบ เพื่อเพิ่มความรวดเร็ว ความแม่นยำ และลดความเสี่ยงต่อการทุจริต ข้อเสนอแนะในการวิจัย ควรเสริมสร้างขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและการสื่อสารของบุคลากร พัฒนาระบบการสื่อสาร ที่รวดเร็ว ปลอดภัย และเชื่อถือได้ รองรับภารกิจในยุคดิจิทัล เช่น ระบบสื่อสารเข้ารหัสและการสื่อสารบนคลาวด์ จัดโครงการ พัฒนาทักษะดิจิทัล ของบุคลากร เช่น การใช้ AI, IoT และระบบสารสนเทศ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการสั่งการ ประสานงาน และควบคุม ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาการพัฒนาโครงสร้างองค์กรให้ทันสมัยอยู่เสมอ โดยคำนึงถึงความเปลี่ยนแปลงทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ เพื่อรองรับภารกิจที่หลากหลายและซับซ้อนควรศึกษาการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในกระบวนการทำงานให้ครอบคลุมทุกระดับ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสาร การสั่งการ และการควบคุม ควรศึกษาการวางระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการมีเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถประเมินผล



ได้อย่างเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ ควรศึกษาการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและโปร่งใส ผ่านการกำกับดูแลที่เน้นคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบ

เอกสารอ้างอิง

- กรมยุทธศึกษาทหารบก. (2562). หลักนิยมกองทัพบกว่าด้วยการปฏิบัติการทางบก. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กองทัพบก.
- กระทรวงกลาโหม. (2566). ยุทธศาสตร์และการบริหารภายในกองบัญชาการกองทัพไทย. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงกลาโหม.
- กองบัญชาการกองทัพไทย. (2565). แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566- 2570) กองบัญชาการ กองทัพไทย. กรุงเทพมหานคร: กองบัญชาการกองทัพไทย.
- _____. (2566). การบริหารจัดการกองทัพ. กรุงเทพมหานคร: กองบัญชาการกองทัพไทย.
- กัญจน์ น้อยบุญสุข. (2564). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของกรมกำลังพลทหารกองบัญชาการกองทัพไทย. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยกองทัพบก.
- เจษฎา มีบุญลือ. (2553). ความมั่นคงแห่งชาติ : การสร้างชาติไทยให้ยั่งยืน. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ.
- ประคอง กรรณสูต. (2553). สถิติเพื่อการศึกษาทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ไพบุลย์ โกมลหัต. (2563). การพัฒนากำลังพลตามค่านิยมหลักของกองบัญชาการกองทัพไทย. วารสารวิทยบริการ, 23(3), 193-207.
- วิชชุดา สง่าเนตร. (2559). การบริหารจัดการการประชาสัมพันธ์ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาในกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง. รัฐสารศึกษ, 58(2), 22-38.
- ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ. (2561). ภารกิจของกองทัพและหน่วยงานความมั่นคงเพื่อเตรียมการรองรับการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ.
- สุภาพร แสงสว่าง และคณะ. (2565). การพัฒนารูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกอบรมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารทหารกองบัญชาการกองทัพไทย. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, 6(3), 177-188.
- หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย. (2551). หนังสือครบรอบ 46 ปี หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย. กรุงเทพมหานคร: หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย.