

การศึกษาวិเคราะห์การบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการ
และระบบเลขหมายความชำนาญการทหารของกองบัญชาการกองทัพไทย



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

An evaluation of personnel management by functional area and numbering systems
of military expertise in Royal Thai Armed Forces Headquarters



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration in Public Administration

Department of Public Administration

FACULTY OF POLITICAL SCIENCE

Chulalongkorn University

Academic Year 2021

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อสารนิพนธ์	การศึกษาวិเคราะห์การบริหารจัดการกำลังพลด้วยสาย วิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหารของ กองบัญชาการกองทัพไทย
โดย	ร.ท.หญิงอรณิชา สาลีกิ่งชัย
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	อาจารย์ ดร.พิมพ์สิริ อรุณศรี

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.จักรกริช สังขมณี)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร.พิมพ์สิริ อรุณศรี)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กীরติ ชื่นพิทยาธร)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธรรมมา นิติเกษตรสุนทร)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

อภินิชา สาลีกิ่งชัย : การศึกษาวิเคราะห์การบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลข
 หมายความชำนาญการทหารของกองบัญชาการกองทัพไทย . (An evaluation of personnel
 management by functional area and numbering systems of military expertise in Royal
 Thai Armed Forces Headquarters) อ.ที่ปรึกษาหลัก : อ. ดร.พิมพ์สิริ อรุณศรี

การวิจัย เรื่อง การศึกษาวิเคราะห์การบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลข
 หมายความชำนาญการทหารของกองบัญชาการกองทัพไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของการบริหาร
 จัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหารของกองบัญชาการกองทัพไทย และ
 นำไปสู่โอกาสในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความ
 ชำนาญการทหารของกองบัญชาการกองทัพไทย ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัย
 เชิงคุณภาพดำเนินการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสัมภาษณ์แบบกลุ่ม โดยมีผู้ให้
 ข้อมูลสำคัญ 3 กลุ่ม คือ เจ้าหน้าที่หัวหน้าสายวิทยาการ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกำลังพลของส่วนราชการใน
 กองบัญชาการกองทัพไทย และกำลังพลในสายวิทยาการต่าง ๆ ของกองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งผลการศึกษา
 พบว่า มุมมองที่มีต่อการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหารของ
 กองบัญชาการกองทัพไทย มีทั้งมุมมองด้านบวกคือ กำลังพลมีแนวทางในการเจริญเติบโตที่ชัดเจน ช่วยให้
 เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากยิ่งขึ้น และมุมมองด้านลบคือ การบริหารจัดการกำลังพลด้วยระบบดังกล่าว
 เป็นเรื่องใหม่ กำลังพลเองยังขาดความรู้ ความเข้าใจอยู่พอสมควร ขณะที่ข้อดีก็คือ กำลังพลสามารถวางแผน
 เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง มีเส้นทางความก้าวหน้าและเจริญเติบโตไปตามลำดับขั้น (Career
 Path) ทำให้การบริหารจัดการกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทยเป็นระบบเดียวกัน หน่วยงานสามารถ
 วิเคราะห์อัตรากำลังพลได้ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วย ขณะที่ข้อจำกัดคือ รายละเอียด
 หรือคุณสมบัติบางประการที่กำหนดไว้ในกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ได้กลายมาเป็นข้อจำกัดที่ส่งผลต่อโอกาสในการ
 เจริญเติบโตหรือความก้าวหน้าของกำลังพล หน่วยงานมีภาระงานที่เพิ่มขึ้นและยังไม่มีความพร้อมในการ
 ปฏิบัติงานบางภารกิจ สำหรับปัญหาข้อขัดข้องจากการปฏิบัติงานพบว่า ระบบสารสนเทศยังไม่ตอบสนองการ
 ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้ สามารถ
 นำมาเป็นแนวทางและข้อเสนอแนะในการพัฒนาปรับปรุงการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบ
 เลขหมายความชำนาญการทหารของกองบัญชาการกองทัพไทยให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้นต่อไป

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์
 ปีการศึกษา 2564

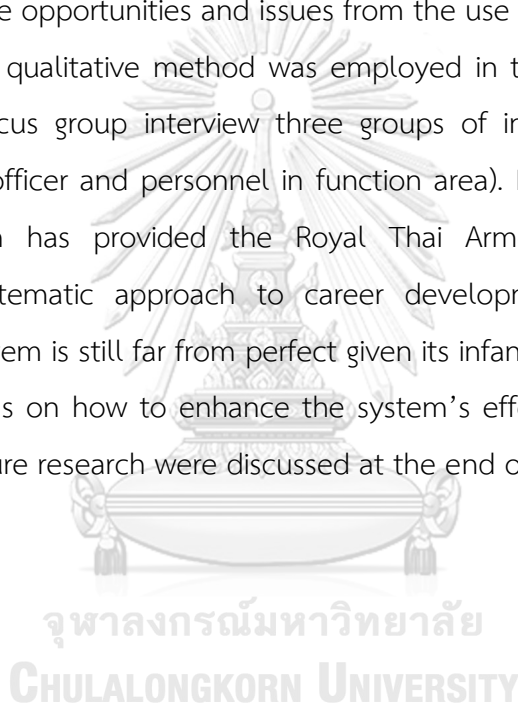
ลายมือชื่อนิสิต
 ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

6282062624 : MAJOR PUBLIC ADMINISTRATION

KEYWORD: CAREER PATH, CAREER ADVANCEMENT

Ornnicha Saleekongchai : An evaluation of personnel management by functional area and numbering systems of military expertise in Royal Thai Armed Forces Headquarters. Advisor: PIMSIRI AROONSRI, Ph.D.

An evaluation of personnel management by functional area and numbering systems of military expertise in Royal Thai Armed Forces Headquarters aims to investigate opportunities and issues from the use of this system. In order to achieve the aim, qualitative method was employed in this research. An in-depth interview and focus group interview three groups of informants (Chief function area, personnel officer and personnel in function area). Research results revealed that the system has provided the Royal Thai Armed Forces Headquarters personnel a systematic approach to career development and advancement; however, the system is still far from perfect given its infancy stage of development. Recommendations on how to enhance the system's effectiveness as well as the directions for future research were discussed at the end of the study.



Field of Study: Public Administration

Student's Signature

Academic Year: 2021

Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้จะไม่สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี หากปราศจากความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร. พิมพิลสิริ อรุณศรี สำหรับการมอบโอกาสและสนับสนุนให้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในประเด็นที่สนใจ ขอบพระคุณสำหรับทุกคำปรึกษา ทุกการแนะนำ การตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนความห่วงใยและให้กำลังใจผู้วิจัยมาตลอดระยะเวลาในการจัดทำจนกระทั่งสารนิพนธ์เสร็จสมบูรณ์ และขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. จักรกริช สังขมณี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิรติ ชื่นพิทยารุ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุธรรมมา นิตินทร สุนทร คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่ได้สละเวลาอันมีค่ามาให้คำแนะนำ ชี้แนะแนวทางในการพัฒนา และปรับปรุงเพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณกำลังพลผู้ให้สัมภาษณ์ทุกท่าน ที่ได้เสียสละเวลามาเพื่อร่วมพูดคุยและได้ให้มุมมอง ทักษะคิด ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์สำคัญสำหรับการจัดทำสารนิพนธ์ รวมทั้งผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สำหรับความเข้าใจและสนับสนุนต่อการศึกษาต่อในครั้งนี้

ขอบคุณกัลยาณมิตรทุกท่าน เพื่อนรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่นที่ 52 และชาวสามเรา ต้องรอด สำหรับทุกการรับฟัง ความช่วยเหลือ คำปรึกษา และคอยเป็นกำลังใจให้กันเสมอตลอดระยะเวลาในการศึกษา

สุดท้ายนี้ ขอบพระคุณครอบครัวผู้อยู่เบื้องหลังความสำเร็จในทุกอย่างก้าว สำหรับความรัก ความเข้าใจ ทุกการสนับสนุน ทุกแรงใจ ที่มีให้ลูกและหลานคนนี้อย่างเต็มที่โดยตลอด

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

อรณิชา สาลีงชัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญรูปภาพ.....	ฌ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญ.....	1
1.2 คำถามวิจัย.....	5
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	5
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
1.5 ขอบเขตการวิจัย	5
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	6
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Advancement).....	7
2.2 เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path).....	9
2.3 การกำหนดสายวิทยาการของกองบัญชาการกองทัพไทย	14
2.4 ระบบเลขหมายความชำนาญการทหาร (ลชท.) ของกองบัญชาการกองทัพไทย.....	17
2.5 การพัฒนากำลังพลและแนวทางการรับราชการของกองบัญชาการกองทัพไทย	22
2.6 การปรับย้ายกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทย.....	29
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	31

2.8 กรอบแนวคิดการวิจัย	33
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	33
3.1 รูปแบบการวิจัย	34
3.2 แหล่งข้อมูล.....	34
3.3 กลุ่มประชากรเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ.....	35
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	36
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลการวิจัย	36
3.6 จริยธรรมการวิจัย	38
บทที่ 4 ผลการศึกษา.....	39
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	68
5.1 สรุปผลการศึกษา	68
5.2 อภิปรายผล	71
5.3 ข้อจำกัดในการวิจัย.....	74
5.4 ข้อเสนอแนะ	74
บรรณานุกรม.....	76
ภาคผนวก.....	78
ประวัติผู้เขียน.....	86

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 แสดงสายวิทยาการและสายงานของกองบัญชาการกองทัพไทย.....	14
ตารางที่ 2 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	39
ตารางที่ 3 แสดงหลักสูตรการพัฒนากำลังพลตามแนวทางรับราชการของกองบัญชาการกองทัพไทย และหลักสูตรตามแนวทางของสายวิทยาการของนายทหารชั้นสัญญาบัตร สายวิทยาการงบประมาณ และปลัดบัญชา.....	47
ตารางที่ 4 แสดงหลักสูตรการพัฒนากำลังพลตามแนวทางรับราชการของกองบัญชาการกองทัพไทย และหลักสูตรตามแนวทางของสายวิทยาการของนายทหารชั้นประทวน สายวิทยาการสารบรรณ....	49



สารบัญรูปภาพ

	หน้า
รูปภาพที่ 1 แสดงโครงสร้างการจัดส่วนราชการของกองบัญชาการกองทัพไทย	2
รูปภาพที่ 2 แสดงเลขหมายความชำนาญการทหารประจำตำแหน่ง	17
รูปภาพที่ 3 แสดงเลขหมายความชำนาญการทหารหลัก.....	18
รูปภาพที่ 4 แสดงเลขหมายความชำนาญการทหารรอง.....	18
รูปภาพที่ 5 แสดงเลขหมายความชำนาญการทหารทั่วไป	18
รูปภาพที่ 6 แสดงการกำหนดเลขหมายความชำนาญการทหารของนายทหารสัญญาบัตร	19
รูปภาพที่ 7 แสดงการกำหนดเลขหมายความชำนาญการทหารของนายทหารสัญญาบัตรของสาย วิทยาการกำลังพล	19
รูปภาพที่ 8 แสดงการกำหนดเลขหมายความชำนาญการทหารของนายทหารประทวน	20
รูปภาพที่ 9 แสดงการกำหนดเลขหมายความชำนาญการทหารของนายทหารประทวนของสาย วิทยาการกำลังพล	20
รูปภาพที่ 10 แสดงการพัฒนากำลังพลตามแนวทางการรับราชการของกองบัญชาการกองทัพไทย .	22
รูปภาพที่ 11 แสดงการเลื่อนระดับความชำนาญการทหารหลักระดับแรกบรรจุ-ระดับร้อยเอก.....	23
รูปภาพที่ 12 แสดงการเลื่อนระดับความชำนาญการทหารหลักระดับร้อยเอกขึ้นสู่ตำแหน่งอัตราพันตรี	24
รูปภาพที่ 13 แสดงการเลื่อนระดับความชำนาญการทหารหลักระดับพันตรีขึ้นสู่ตำแหน่งอัตราพันโท	25
รูปภาพที่ 14 แสดงการเลื่อนระดับความชำนาญการทหารหลักระดับระดับพันโทขึ้นสู่ตำแหน่งอัตรา พันเอก.....	26
รูปภาพที่ 15 แสดงระดับความชำนาญการทหารหลักระดับแรกบรรจุ.....	26
รูปภาพที่ 16 แสดงการเลื่อนระดับความชำนาญการทหารหลักระดับแรกบรรจุ-ระดับสิบเอก	27
รูปภาพที่ 17 แสดงการเลื่อนระดับความชำนาญการทหารหลักระดับสิบเอกขึ้นสู่ตำแหน่งอัตราจ่าสิบ เอก.....	28

รูปภาพที่ 18 แสดงการเลื่อนระดับความชำนาญการทหารหลักระดับจ่าสิบเอกขึ้นสู่ตำแหน่งอัตราจ่า
สิบเอกพิเศษ..... 28

รูปภาพที่ 19 แสดงการนำเลขหมายความชำนาญการทหารรองมาใช้ในการปรับย้าย 31



บทที่ 1

บทนำ

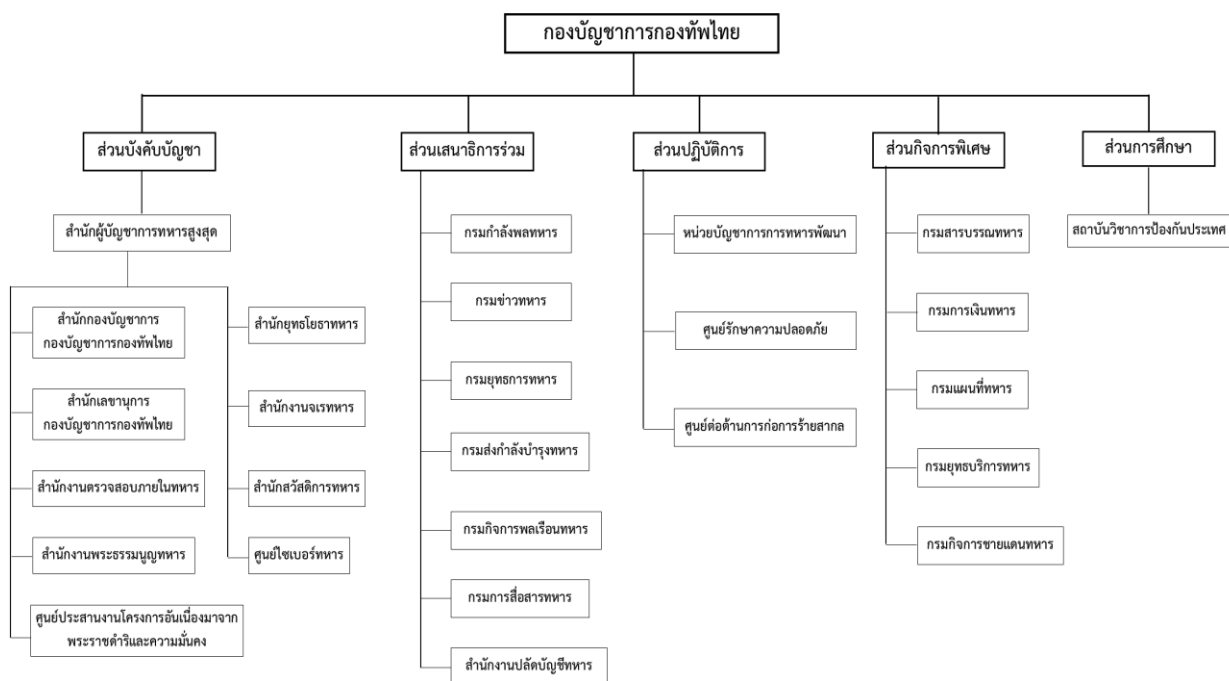
1.1 ที่มาและความสำคัญ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและยากที่จะคาดการณ์สถานการณ์ได้ เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทและส่งผลต่อการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น องค์กรจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวก้าวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง อย่างไรก็ตามบุคลากรยังคงเป็นปัจจัยหลักที่ขับเคลื่อนการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กรให้เป้าบรรลุเป้าหมายและสัมฤทธิ์ผลตามที่องค์กรคาดหวังไว้ ทุกองค์กรจึงให้ความสำคัญกับงานบุคคลเนื่องจากบุคลากรเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยให้ผลประกอบการและผลงานมีความได้เปรียบในการแข่งขัน (เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, 2559) แต่ละองค์กรต่างก็พยายามแสวงหาและนำระบบการบริหารจัดการมาใช้ในการคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติมีความสามารถที่เหมาะสมและสอดคล้องกับตำแหน่งที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังต้องมีการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

กล่าวได้ว่าในโลกของการทำงานทุกคนล้วนแต่ต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วยกันทั้งสิ้น การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพจึงเป็นหนึ่งในกลยุทธ์ที่จะรักษาบุคลากรไว้ เมื่อมีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพไว้อย่างชัดเจน ทำให้บุคลากรมีแนวทางในการเจริญเติบโต มองเห็นอนาคตที่นำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพและเป้าหมายสูงสุดในชีวิตการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นหรือได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ก็สามารถตั้งใจและเพิ่มความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กรได้ (Schwarzwald et al., 1992) นอกจากนี้การกำหนดเส้นทางอาชีพที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กรและสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้ทุกระดับ จะช่วยให้องค์กรสามารถรักษาบุคลากรในแต่ละตำแหน่งไว้ได้ ทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจพัฒนาตนเองเพื่อความสำเร็จในหน้าที่การงานของตน และสร้างสรรค์ผลงานเพื่อส่งเสริมการเติบโตขององค์กรตามที่คาดหวัง (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2554)

กองบัญชาการกองทัพไทย เป็นส่วนราชการขึ้นตรงต่อกระทรวงกลาโหม มีหน้าที่ควบคุม อำนวยการ สั่งการและกำกับดูแลการดำเนินงานของส่วนราชการในกองทัพไทย ในการเตรียมกำลัง การป้องกันราชอาณาจักร และการดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังทหารตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหมให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีผู้บัญชาการทหารสูงสุด เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ (กรมยุทธการทหาร, 2563) โดยมีการจัดส่วนราชการตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ และกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการกองบัญชาการกองทัพไทย กองทัพไทย กระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2552 กำหนดให้จัดส่วนราชการภายในออกเป็น 5 ส่วนตามภารกิจและความรับผิดชอบ คือ

ส่วนบังคับบัญชา ส่วนเสนาธิการร่วม ส่วนปฏิบัติการ ส่วนกิจการพิเศษ และส่วนการศึกษา โดยมีโครงสร้างการจัดส่วนราชการ ดังภาพ



รูปภาพที่ 1 แสดงโครงสร้างการจัดส่วนราชการของกองบัญชาการกองทัพไทย

ด้วยภารกิจของกองบัญชาการกองทัพไทยที่เป็นหน่วยงานรับผิดชอบการวางแผน พัฒนา และดำเนินการเกี่ยวกับระบบควบคุมบังคับบัญชากองทัพไทย ซึ่งครอบคลุมถึงกองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ ส่งผลให้กำลังพลที่บรรจุเข้ามารับราชการในกองบัญชาการกองทัพไทยจึงมีการแต่งกายทั้งเครื่องแบบทหารบก ทหารเรือ และทหารอากาศ นอกจากนี้ ยังเปิดโอกาสให้กำลังพลภายใต้หน่วยขึ้นตรงของกระทรวงกลาโหมสามารถรับย้ายมารับราชการภายในกองบัญชาการกองทัพไทยได้ ทำให้กำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทยมีความหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นบุคคลพลเรือน นักเรียนทหาร รวมถึงกำลังพลที่ย้ายมาจากเหล่าทัพ ซึ่งแต่ละเหล่าทัพมีการกำหนดพรรคเหล่าตามลักษณะงานและภารกิจของตนเอง มีแนวทางการพัฒนากำลังพลที่แตกต่างกันไป ด้วยความหลากหลายนี้เองเมื่อกำลังพลต้องมาปฏิบัติหน้าที่ภายในกองบัญชาการกองทัพไทย จึงจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์สัมพันธ์กับสมรรถนะตามตำแหน่งหน้าที่และภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ประกอบกับการบรรจุกำลังพลในตำแหน่งต่าง ๆ การพัฒนากำลังพล การปรับย้าย การกำหนดแนวทางการรับราชการภายในกองบัญชาการกองทัพไทย ยังขาดการควบคุมที่มีประสิทธิภาพมากพอส่งผลให้เกิดปัญหาในการบริหารจัดการกำลังพล เช่น กำลังพลไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ตรงตามตำแหน่ง กำลังพลได้เลื่อนยศสูงขึ้นโดยไม่ได้คำนึงว่าจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ตาม

ตำแหน่งนั้นได้หรือไม่ ทำให้บางตำแหน่งไม่มีผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานนั้นได้จริง ต้องจัดหากำลังพลในตำแหน่งอื่นมาปฏิบัติหน้าที่แทน มีการสูญเสียกำลังพลและไม่สามารถสร้างกำลังพลขึ้นมาทดแทนได้ทันท่วงที กำลังพลมีการสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งบ่อยครั้งทำให้ขาดความรู้ความสามารถและประสบการณ์เฉพาะตำแหน่ง หรือกำลังพลเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้มีคุณสมบัติเพียงพอที่จะได้เลื่อนยศสูงขึ้น รวมทั้งมีการปรับปรุงโครงสร้างการจัดและอัตราของแต่ละส่วนราชการ ให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

กองบัญชาการกองทัพไทย ได้เห็นถึงความสำคัญของปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจึงได้มีการกำหนดสายวิทยาการขึ้นมาจำนวน 20 สายวิทยาการ 28 สายงาน โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่มีอยู่เพื่อควบคุม กำกับ ดูแล ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก การจัดทำแนวทางการรับราชการ การปรับย้ายให้เป็นไปตามแนวทางที่เหมาะสม วางแผนพัฒนากำลังพลในสายวิทยาการ มีการจัดทำหลักสูตร การฝึกอบรม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และสมรรถนะประจำสายวิทยาการ ซึ่งจะ使得กำลังพลได้รับการพัฒนาความรู้ตามสายวิทยาการ มีความเป็นมืออาชีพ และเจริญเติบโตในสายวิทยาการต่อไปได้ โดยมีหัวหน้าสายวิทยาการเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบการบริหารจัดการกำลังพลในสายวิทยาการ

นอกจากการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการแล้ว กองบัญชาการกองทัพไทย ได้นำระบบเลขหมายความชำนาญการทหาร (ลชท.) มาใช้ในการควบคุมและบริหารจัดการกำลังพลเป็นครั้งแรก โดยระบบฯ ดังกล่าวเป็นตัวเลขที่กำหนดขึ้นมาเพื่อแสดงให้เห็นถึง สายวิทยาการ สายงาน และระดับความชำนาญการทหารของตำแหน่งและคุณสมบัติเฉพาะของบุคคล ถือเป็น การเปลี่ยนแปลงแนวทางในการบริหารจัดการกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทยที่มีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อ การรับราชการของกำลังพลทุกนาย โดยกำหนดให้มีการจัดทำเลขหมายความชำนาญการทหารของ กำลังพลทุกนายและทุกตำแหน่งงานในกองบัญชาการกองทัพไทย ภายหลังจากที่มีการทดลองใช้งาน เลขหมายความชำนาญการทหาร (ลชท.) ควบคู่ไปกับการใช้สายวิทยาการ สายงาน และหัวหน้าสาย วิทยาการของกองบัญชาการกองทัพไทยนั้น เมื่อเดือนกุมภาพันธ์ 2564 ได้อนุมัติให้ใช้ ระเบียบ กองบัญชาการกองทัพไทยว่าด้วยการควบคุมและแยกประเภทกำลังพล กองบัญชาการกองทัพไทย พ.ศ. 2564 เพื่อให้มีการควบคุมกำลังพลตั้งแต่บรรจุจนกระทั่งพ้นราชการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ตามพื้นฐานความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ สัมพันธ์กับสมรรถนะที่ต้องการในแต่ละตำแหน่ง โดยการพัฒนาและใช้ประโยชน์กำลังพลตามคุณสมบัติของสายวิทยาการ สายงาน และใช้เลขหมายความ ชำนาญการทหาร (ลชท.) เป็นเครื่องมือในการควบคุมและแยกประเภทกำลังพล ตลอดจนนำมาใช้ ในการพิจารณาปรับย้ายกำลังพลเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ เพื่อลดปัญหาการจัดการกำลังพลที่อยู่ นอกเหนือหลักเกณฑ์ และส่งเสริมให้กำลังพลที่ตั้งใจปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่มีโอกาสเติบโต ในการรับราชการ

อย่างไรก็ตามภายหลังจากที่มีการอนุมัติให้ใช้ระเบียบฯ นั้นพบว่ายังคงมีข้อจำกัดหลายประการ ทั้งในส่วนของกำลังพลและส่วนราชการที่ทำหน้าที่หัวหน้าสายวิทยาการ เนื่องจากระเบียบฯ ดังกล่าวได้ส่งผลถึงการพัฒนากำลังพลตามแนวทางรับราชการของกองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งกำลังพลทุกนายจะต้องเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่กองบัญชาการกองทัพไทยกำหนด โดยมีทั้งหลักสูตรตามแนวทางรับราชการของกองบัญชาการกองทัพไทยและหลักสูตรตามแนวทางของสายวิทยาการ ทั้งนี้ ได้มีการกำหนดให้หัวหน้าสายวิทยาการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อรองรับให้กำลังพลในสายวิทยาการมีความรู้ ความสามารถตรงกับความต้องการของสายวิทยาการ ส่งผลให้ส่วนราชการที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าสายวิทยาการบางสายซึ่งยังไม่มีความพร้อมมากพอทั้งในด้านกำลังพลและโครงสร้างของหน่วยไม่สามารถเปิดหลักสูตรเป็นของตนเองได้ เนื่องจากในอดีตการเปิดหลักสูตรบางหลักสูตรจะจัดสรรงบประมาณให้กับเหล่าทัพเพื่อเปิดหลักสูตรให้กับกองบัญชาการกองทัพไทยเป็นการเฉพาะ หรือขอรับการสนับสนุนที่นึ่งสำหรับการฝึกอบรมต่าง ๆ จากเหล่าทัพ นอกจากนี้ ยังส่งผลถึงการปรับย้ายและการเลื่อนยศสูงขึ้นของกำลังพล แม้ว่ากำลังพลจะมีคุณสมบัติตามระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการแต่งตั้งยศและการเลื่อนยศของข้าราชการทหาร พ.ศ. 2541 แล้ว กำลังพลจะต้องมีคุณสมบัติและหลักเกณฑ์ครบถ้วนตามที่กำหนดไว้คือ ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรตามแนวทางรับราชการของกองบัญชาการกองทัพไทยและหลักสูตรตามแนวทางของสายวิทยาการ มีเลขหมายความชำนาญการทหารประจำบุคคลตรงกับเลขหมายความชำนาญการทหารประจำตำแหน่ง ส่งผลให้กำลังพลไม่สามารถเติบโตไปยังสายวิทยาการอื่นได้ เป็นการควบคุมกำลังพลให้เติบโตเฉพาะในสายวิทยาการหลัก หากกำลังพลจะเติบโตในสายวิทยาการอื่นก็ต้องมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตามที่กำหนด หรือต้องเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรของสายวิทยาการนั้นเสียก่อน ทำให้กำลังพลบางส่วนมองว่าหากต้องการมีความเจริญก้าวหน้าและเติบโตในการรับราชการนั้น กำลังพลต้องเข้ารับการฝึกอบรมในหลาย ๆ หลักสูตรเพื่อที่จะมีแนวทางเติบโตในสายวิทยาการอื่นได้ ประกอบกับกำลังพลส่วนมากก็ต้องการที่จะเจริญเติบโตในหน่วยของตนเองมากกว่าหน่วยอื่น เพราะมีความคุ้นเคยกับวัฒนธรรมภายในและสภาพแวดล้อมเป็นอย่างดี แต่ด้วยคุณสมบัติและเลขหมายความชำนาญการทหาร (ลชท.) ที่มีทำให้กำลังพลไม่สามารถเจริญเติบโตภายในหน่วยของตนเองได้

ข้อจำกัดดังกล่าวที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหาร (ลชท.) ของกองบัญชาการกองทัพไทย ทั้งในส่วนของกำลังพลและส่วนราชการที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าสายวิทยาการ ผู้ศึกษาในฐานะกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทย จึงสนใจที่จะศึกษาผลกระทบที่เกิดขึ้นการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหาร (ลชท.) ของกองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงให้การบริหารจัดการกำลังพลมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

1.2 คำถามวิจัย

การบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหาร (ลชท.) ของกองบัญชาการกองทัพไทย ส่งผลกระทบต่อการบริหารราชการของกำลังพลอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาผลกระทบของการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหาร (ลชท.) ของกองบัญชาการกองทัพไทย

1.3.2 เพื่อศึกษาโอกาสในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหาร (ลชท.) ของกองบัญชาการกองทัพไทย ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.4.1 ทำให้ทราบความคิดเห็นของกำลังพลที่มีต่อการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหาร (ลชท.) ของกองบัญชาการกองทัพไทย

1.4.2 ทำให้ทราบถึงข้อดี ข้อจำกัด และผลกระทบที่เกิดขึ้นการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหาร (ลชท.) ของกองบัญชาการกองทัพไทย

1.4.3 สามารถนำผลการศึกษาที่ได้มาเป็นแนวทางและข้อเสนอแนะในการพัฒนาปรับปรุงการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหาร (ลชท.) ของกองบัญชาการกองทัพไทยให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาจากคู่มือการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหาร (ลชท.) ของกองบัญชาการกองทัพไทย และ ระเบียบกองบัญชาการกองทัพไทย ว่าด้วยการควบคุมและแยกประเภทกำลังพล กองบัญชาการกองทัพไทย พ.ศ. 2564

1.5.2 ขอบเขตด้านกลุ่มประชากรเป้าหมาย

ศึกษาจากกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทย ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่หัวหน้าสายวิทยาการ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกำลังพล และกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทย

1.5.3 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย จำนวน 3 เดือน ตั้งแต่เดือนสิงหาคม ถึง ตุลาคม พ.ศ. 2564

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

- 1.6.1 สายวิทยากร หมายถึง กลุ่มของสายงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันในกองบัญชาการกองทัพไทย
- 1.6.2 หัวหน้าสายวิทยากร หมายถึง ส่วนราชการในกองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งมีหน้าที่ในการควบคุมและบริหารจัดการกำลังพลในสายวิทยากรของตน
- 1.6.3 เลขหมายความชำนาญการทหาร หมายถึง กลุ่มตัวเลขที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้แสดงให้เห็นถึงสายวิทยากร สายงาน และระดับความชำนาญการของตำแหน่งและคุณสมบัติเฉพาะของบุคคล
- 1.6.4 เจ้าหน้าที่หัวหน้าสายวิทยากร หมายถึง กำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทย ที่ได้รับมอบหมายจากส่วนราชการให้ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะหัวหน้าสายวิทยากร
- 1.6.5 เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกำลังพล หมายถึง กำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทย ที่ปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารจัดการกำลังพลของแต่ละส่วนราชการ
- 1.6.6 กำลังพล หมายถึง ข้าราชการทหารสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย
- 1.6.7 นายทหารสัญญาบัตร หมายถึง กำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทย ตั้งแต่ชั้นยศ ร้อยตรี จนถึง พลเอก
- 1.6.8 นายทหารประทวน หมายถึง กำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทย ตั้งแต่ชั้นยศ สิบตรี จนถึง จำสิบเอก
- 1.6.9 การปรับย้าย หมายถึง การดำรงตำแหน่งในอัตราเงินเดือนที่สูงขึ้น หรือ การปรับเปลี่ยนตำแหน่งในระดับเดียวกัน

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง การศึกษาวิเคราะห์การบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหารของกองบัญชาการกองทัพไทย จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยพบว่ามีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

- 1) ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Advancement)
- 2) เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)
- 3) การกำหนดสายวิทยาการของกองบัญชาการกองทัพไทย
- 4) ระบบเลขหมายความชำนาญการทหาร (ลชท.) ของกองบัญชาการกองทัพไทย
- 5) การพัฒนากำลังพลและแนวทางการรับราชการของกองบัญชาการกองทัพไทย
- 6) การปรับย้ายกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทย
- 7) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 8) กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Advancement)

2.1.1 ความหมายของความก้าวหน้าในอาชีพ

Hall (1976, อ้างถึงใน ชะธินยา หล้าสูงษ์, 2545) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การก้าวไปในทางที่สูงขึ้นของประกอบอาชีพในองค์กรของตน มีความก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามสายการบังคับบัญชา ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ได้รับความรับผิดชอบมากขึ้น หรือได้ย้ายไปทำงานในองค์กรหรือสถานที่ที่ดีกว่าเดิม

London and Stumpf (1982, อ้างถึงใน ปาริฉัตร ตู่ดำ, 2557) ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในอาชีพไว้ว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงบทบาทของงานซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่รับจากการทำงานโดยตรง การเปลี่ยนแปลงบทบาทของงานที่เกิดขึ้นไม่ใช่เพียงแค่การเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นและการได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นในองค์กรเท่านั้น แต่หมายรวมถึงผลของการเปลี่ยนแปลงบทบาทของการทำงานทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นด้านความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือ การเลื่อนเงินเดือน ตลอดจนความพึงพอใจในชีวิต ความรู้สึกที่ประสบความสำเร็จทางด้านจิตใจ ความรู้สึกมีคุณค่า ความรู้สึกมีอำนาจ ความเชี่ยวชาญและความสำเร็จ รวมถึงรางวัลที่รับจากการทำงาน เช่น รายได้ อำนาจ ชื่อเสียงและสถานะ

Whitely, Dougherty, and Dreher (1991, อ้างถึงใน Munjuri, 2011) กล่าวว่าความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การเพิ่มขอบเขตหรือระดับความรับผิดชอบ การมีอำนาจหน้าที่มากขึ้น การขึ้นเงินเดือนหรือการได้รับผลประโยชน์เพิ่มขึ้น และการได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับชั้นการบังคับบัญชา

จากคำจำกัดความข้างต้นสรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าซึ่งเป็นผลมาจากการทำงานของแต่ละบุคคลและส่งผลให้เกิดความรู้สึกบวกทางด้านจิตใจ

2.1.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจำแนกได้เป็น 3 ด้าน คือ องค์กรหรือหน่วยงาน ผู้ปฏิบัติงาน และคุณภาพของการทำงาน (ประณต นันทิยะกุล, 2535 อ้างถึงใน ปานทิพย์ บุญยะสุด, 2540)

1) องค์กรหรือหน่วยงาน

1.1 การเลื่อนขึ้นเงินเดือน เป็นการสร้างแรงจูงใจอย่างหนึ่งของระบบราชการ โดยผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่อยู่ในเกณฑ์ดี มักจะได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นการตอบแทน

1.2 การเลื่อนตำแหน่ง ทั้งการเลื่อนตำแหน่งในระดับเดียวกัน การเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ซึ่งการเลื่อนตำแหน่งจะมีการกำหนดคุณสมบัติหรือหลักเกณฑ์ไว้ เช่น มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ดีมาก มีประสบการณ์หรือระยะเวลาในการทำงานตามที่กำหนด หรือมีการนำเสนอผลงานและได้รับการรับรองความเชี่ยวชาญมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

1.3 การส่งเสริมทางวิชาการ เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ภายหลังจากที่ได้รับการบรรจุเข้าทำงานแล้ว

1.4 การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้งานในตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ ได้พัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้หลากหลายมากขึ้น

1.5 นโยบายขององค์กรหรือหน่วยงานที่ส่งเสริม และให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร

2) ผู้ปฏิบัติงาน

2.1 ด้านจิตใจ มีความตั้งใจ มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพ และทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2.2 มีความรู้ทางด้านวิชาการและมีความรู้ในการปฏิบัติงาน โดยมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เข้ารับการฝึกอบรม รู้ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งของตนการปฏิบัติงาน ตลอดจนรับรู้เป้าหมายและการดำเนินงานในภาพรวมขององค์กร

2.3 ความสามารถในการปรับความรู้และปรับตัวให้เข้ากับงาน มีการนำความรู้มาปรับให้เข้ากับการทำงาน ตลอดจนมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมขององค์กร

2.4 การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการวางแผน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องหรือบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

2.5 มีระเบียบวินัย ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร และรับผิดชอบต่อหน้าที่

2.6 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงานกับผู้อื่น ทั้งผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้รับบริการ

3) คุณภาพการทำงาน

3.1 การรักงาน เห็นคุณค่าของงานและพึงพอใจในงานของตน จะทำให้บุคลากรรู้สึกเกิดความรักและผูกพันต่องาน

3.2 การเรียนรู้งาน ต้องศึกษากฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และแสวงหาความรู้ รับฟังความคิดเห็น คำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้มีประสบการณ์ เพื่อนำมาปรับปรุงให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.3 การเรียนรู้เพื่อนร่วมงาน มีการประสานงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและบรรลุสำเร็จ

3.4 การเร่งรัดงาน งานที่ได้รับมอบหมายควรดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

3.5 การมีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน โดยศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้เท่าทันต่อบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่เสมอ และช่วยสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน สามารถนำเสนอเป็นแนวทางให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาพิจารณาตัดสินใจได้

2.2 เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

2.2.1 ความหมายของเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

Walker (1980, อ้างถึงใน ธวัชชัย กลิ่นดี, 2561) ได้กล่าวว่า เส้นทางอาชีพ (career path) เป็นการบรรยายประสบการณ์ในการทำงานอย่างเป็นขั้นตอนซึ่งจะแตกต่างกันไปตามการมอบหมายงานให้ทำ เส้นทางอาชีพอาจจะอยู่ในรูปแบบของประสบการณ์ในอดีตที่สืบต่อกันมาขององค์กร หรือเป็นสิ่งที่กำหนดขึ้นโดยระดับผู้บริหาร เป็นการวิเคราะห์ความต้องการในงานที่ดูได้จากพฤติกรรมองค์กรส่วนมากจะใช้เส้นทางอาชีพในการวางแผนการพัฒนาและเลื่อนตำแหน่งพนักงาน อย่างไรก็ตาม เส้นทางอาชีพจะถูกกำหนดขึ้นจากประสบการณ์ในอดีตที่สืบต่อกันมาหรือจากระดับผู้บริหารมากกว่าการดูจากพฤติกรรม

Mondy and Noe (1993, อ้างถึงใน วิจิตรา ปัญญาชัย, 2543) กล่าวว่า เส้นทางอาชีพเป็นการวางแผนในการเข้าสู่ตำแหน่งงานของบุคคลอย่างกว้าง ๆ สอดคล้องกับนโยบายหรือความต้องการขององค์กร สามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อความก้าวหน้าของบุคคลระหว่างการทำงานในองค์กร นอกจากนี้เส้นทางอาชีพยังสัมพันธ์กับเป้าหมายอาชีพ (Career goal) ซึ่งเป็นการวางแผนในการเข้าสู่ตำแหน่งงานที่มุ่งหวังในอนาคต

दनัย เทียนพุ่ม (2551) กล่าวว่าเส้นทางอาชีพนั้นแบ่งออกเป็น 3 ความหมายดังนี้

1. เป็นความต่อเนื่องของตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้องกันของประเภทงาน และทักษะที่เหมือนกันซึ่งพนักงานสามารถเคลื่อนย้ายไปโดยตลอดในองค์กร

2. เป็นหนทางที่องค์กรได้วางทางความก้าวหน้าไว้ตลอดชีวิต (การจัดเรียงตำแหน่งกลุ่มงาน สำหรับพนักงานในองค์กร) ขณะเดียวกันพนักงานก็ควรที่จะได้รับการพัฒนาตามสายอาชีพด้วยการช่วยเหลือจากองค์กร

3. เป็นแผนผังแสดงลำดับของตำแหน่งในองค์กร ซึ่งพนักงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการที่พนักงานจะวางแผนความเจริญก้าวหน้าสำหรับอาชีพของตนในอนาคต

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2556) ได้ให้ความหมายของทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ไว้ว่า เส้นทางความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการที่จะไปสู่ตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการ โดยมีการกำหนดและแสดงให้เห็นถึงเส้นทางการส่งสมประสงค์และผลงานในแต่ละตำแหน่งที่ครองมาก่อนการเลื่อนไปดำรงตำแหน่งสำคัญ ซึ่งอาจจะเลื่อนจากตำแหน่งระดับล่างสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการย้ายตำแหน่งในระนาบเดียวกัน

จากคำจำกัดความข้างต้นสรุปได้ว่า เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เป็นเส้นทางในการกำหนดความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ ของบุคลากรในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรสามารถวางแผนการเจริญเติบโตในเส้นทางอาชีพของตนเองได้

2.2.2 รูปแบบของเส้นทางอาชีพ

การจัดทำเส้นทางอาชีพเป็นแนวทางที่จะสร้างโอกาสความก้าวหน้าให้กับบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กร โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับรู้ว่าการที่จะได้รับความก้าวหน้าหรือได้รับการเลื่อนไปดำรงตำแหน่งสำคัญในหน่วยงานหรือองค์กรนั้น จะต้องผ่านประสบการณ์การทำงานหรือรับผิดชอบและผลิตผลงานอะไรบ้าง จึงจะมีคุณสมบัติหรือได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำคัญ ๆ ได้ โดยจำเป็นต้องมีการโอนย้าย (Transfer) หรือการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ในแนวระนาบบ้างก่อนที่จะเลื่อนไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นซึ่งรูปแบบทางก้าวหน้าในสายอาชีพที่องค์กรต่าง ๆ นิยมจัดทำกัน แบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2548) ดังนี้

1. เส้นทางอาชีพแบบดั้งเดิม (Traditional Career Path) เป็นความก้าวหน้าของบุคลากรในแนวตั้ง จากระดับล่างก้าวขึ้นตำแหน่งที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ ตามโครงสร้างขององค์การ ตามแนวคิดที่ยอมรับว่าความก้าวหน้าของตำแหน่งงานเป็นการเตรียมประสบการณ์ความพร้อมทักษะของบุคลากรจากงานที่มีความซับซ้อนน้อยไปสู่งานที่ซับซ้อนและความรับผิดชอบมากขึ้น เป็นลำดับเส้นทางอาชีพลักษณะนี้มีความชัดเจน บุคลากรสามารถเตรียมความพร้อมด้านงานอาชีพของตนเองเป็นลำดับ

เส้นทางอาชีพแบบดั้งเดิมมีข้อดีคือ มีความชัดเจนในทางก้าวหน้าสายอาชีพ บุคลากรสามารถสะสมความเชี่ยวชาญในเชิงลึก และเหมาะสำหรับหน่วยงานที่มีจำนวนสายงานไม่มาก ขณะที่ข้อเสียคือ ไม่เปิดโอกาสการเรียนรู้งานด้านอื่น ไม่ค่อยจูงใจบุคลากรผู้มีความสามารถ และไม่พัฒนาขีดความสามารถบุคคลให้เป็นผู้บริหาร

2. เส้นทางอาชีพแบบเปิดหรือแบบเครือข่าย (Network Career Path) เป็นการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าแนวตั้ง (Vertical) และแนวระนาบ (Horizontal) ซึ่งจะสร้างโอกาสก้าวหน้าในอาชีพได้หลายทางขึ้น สำหรับการขยายโอกาสตำแหน่งงานในแนวราบ จะเป็นการเพิ่มประสบการณ์ในงานระดับเดียวกันก่อนที่จะพัฒนาหรือได้รับการส่งเสริมขึ้นสู่ระดับงานที่สูงขึ้น ช่วยลดการชะงักของความก้าวหน้าในหน่วยงานที่กำลังลดขนาดลง หรือในตำแหน่งงานที่อยู่ในระดับสูงสุด ไม่มีการขยายหน้าที่และเนื้อหาของงานได้อีก รวมถึงงานที่ขาดการส่งเสริมภายในองค์กร บุคลากรอาจจะไม่ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นแต่องค์กรสามารถทดแทนด้วยการขยายตำแหน่งในแนวราบให้มากขึ้น เพิ่มหน้าที่ที่รับผิดชอบมากขึ้น ให้มีโอกาสเรียนรู้งานใหม่หรือเพิ่มค่าตอบแทน ซึ่งองค์การยังสามารถรักษาบุคลากรไว้ได้ในขณะเดียวกันก็สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรได้ในระดับหนึ่ง

เส้นทางอาชีพแบบตาข่ายมีข้อดีของคือ ส่งเสริมการเรียนรู้งานด้านอื่นให้กับบุคลากร ทำให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะและประสบการณ์ที่หลากหลาย ขณะที่ข้อเสียคือ มีความยุ่งยากในการจัดกลุ่มงานที่จะสับเปลี่ยนหมุนเวียน

3. เส้นทางอาชีพแบบคู่ขนาน (Dual Career Path) เป็นการกำหนดเส้นทางความเติบโตในแนวตั้งหรือแนวตั้ง (Vertical) ในลักษณะของการเลื่อนตำแหน่งตามสายงานที่รับผิดชอบ ทั้งสายงานด้านบริหาร หรือสายงานเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน โดยเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเลือกเส้นทางของตนได้ เช่น ดำรงตำแหน่งทางวิชาการก็สามารถโยกย้ายสับเปลี่ยนมาดำรงตำแหน่งในสายบริหารได้ เป็นต้น

เส้นทางอาชีพแบบคู่ขนานมีข้อดีคือ บุคลากรมีทางเลือกตามความถนัด ขณะที่ข้อเสียคือ สามารถจัดทำได้เฉพาะบางลักษณะงาน ส่วนใหญ่จะเป็นงานที่เป็นภารกิจหลัก

อย่างไรก็ตาม การเลือกนำรูปแบบแต่ละรูปแบบไปใช้ ควรจะต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับลักษณะงานและโครงสร้างตำแหน่งขององค์กร เช่น หน่วยงานราชการที่มีขนาดใหญ่และมีลักษณะงานที่หลากหลาย ทั้งงานด้านบริหาร งานบริการ งานวิชาการ และงานเทคนิคเฉพาะด้าน ซึ่งงานแต่ละด้านล้วนมีความสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ

2.2.3 ขั้นตอนการจัดทำเส้นทางสายอาชีพ

การจัดทำทางก้าวหน้าในสายอาชีพเปรียบเสมือนการสร้างถนนหรือเส้นทาง เพื่อให้บุคลากรได้เลือกเดินไปสู่เป้าหมายปลายทางซึ่งเป็นตำแหน่งสำคัญของหน่วยงาน โดยมีการกำหนดทักษะ ความรู้ ความสามารถประสบการณ์ และกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขในการพิจารณาความพร้อมก่อนที่จะเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นซึ่งขั้นตอนในการจัดทำทางก้าวหน้าในสายอาชีพนั้น (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2548) กล่าวว่าประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 : การศึกษาโครงสร้างองค์กรตำแหน่ง

เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดผังโครงสร้างองค์กร โครงสร้างตำแหน่งงาน และระดับตำแหน่งงานขององค์กรในปัจจุบัน และนำไปใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์งาน การจัดกลุ่มงานให้เหมาะสมกับลักษณะธุรกิจขององค์กร ต้องมีสำรวจและศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ผังโครงสร้างองค์กร/หน่วยงาน (Organization chart) องค์กรกำหนดผังโครงสร้างในภาพรวมเป็นอย่างไร โดยจัดแบ่งหน่วยงานเป็นระดับฝ่าย ส่วน และแผนกอย่างไรบ้าง

- ผังโครงสร้างตำแหน่งงาน (Position chart) ในแต่ละหน่วยงานประกอบด้วยตำแหน่งงานใดบ้าง ทั้งตำแหน่งงานว่างและตำแหน่งงานที่มีผู้ดำรงตำแหน่ง รวมถึงสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานเป็นอย่างไร

- ระดับตำแหน่งงาน (Position level) พิจารณาระดับตำแหน่งงานทั้งหมดขององค์กรว่าจัดแบ่งเป็นระดับใด โดยให้ระบุระดับของตำแหน่งงานตั้งแต่ระดับสูงสุดจนถึงระดับล่างสุด

ขั้นตอนที่ 2 : การวิเคราะห์งาน (Job analysis)

เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดกลุ่มงาน และจัดทำรูปแบบของสายอาชีพให้สอดคล้องกับงานขององค์กร การวิเคราะห์งานจึงเป็นการศึกษาขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบและกิจกรรมหลักของแต่ละงาน รวมทั้งคุณสมบัติที่จำเป็นของงานในตำแหน่งงานต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ที่จำเป็น และความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน วิธีการเก็บข้อมูลสามารถทำได้ 2 วิธี ได้แก่

- การสัมภาษณ์พนักงาน โดยการมอบหมายให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์หรือผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้สัมภาษณ์หัวหน้างานและพนักงานเป็นรายบุคคลเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมทั้งคุณสมบัติขั้นต่ำที่จำเป็นและความสามารถของแต่ละตำแหน่งงาน

- การจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการกลุ่มย่อย (Focus group) โดยการมอบหมายให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์หรือผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้จัดสัมมนากลุ่มย่อยสำหรับหัวหน้างานและพนักงาน เพื่อฝึกอบรม ฝึกสอนและฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการในการจัดทำคำบรรยายลักษณะงานอย่างถูกต้องเหมาะสมสำหรับใช้เป็นแนวทางในการจัดทำสายอาชีพต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 : การจัดกลุ่มงาน (Job family)

เป็นการจัดแบ่งกลุ่มงานที่มีลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ หรือคุณสมบัติของงานที่ใกล้เคียงกันอยู่ในกลุ่มเดียวกัน ซึ่งวิเคราะห์จากคำบรรยายลักษณะงานของแต่ละตำแหน่งที่จัดทำขึ้น โดยมีวิธีการดังนี้

- ศึกษาขอบเขตหน้าที่งาน (Scope of work) และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งงาน (Job specification) ซึ่งประกอบไปด้วย การศึกษา ประสบการณ์ ความสามารถที่จำเป็นของตำแหน่งงาน

- จัดแบ่งกลุ่มงาน (Job family) โดยพิจารณาจากงานที่มีทักษะหรือความสามารถคล้ายคลึงกันควรจัดอยู่ในกลุ่มเดียวกัน

- จัดแบ่งกลุ่มงานย่อย (Sub group) ของแต่ละกลุ่มงานที่กำหนดขึ้น โดยพิจารณาจากขอบเขตหน้าที่ คุณสมบัติและความสามารถที่คล้ายคลึงกันจะอยู่ในกลุ่มงานย่อยเดียวกัน นอกจากนี้ให้ระบุหน่วยงานที่อยู่ภายใต้กลุ่มงานย่อยว่ามีหน่วยงานในระดับฝ่าย ส่วน และแผนกใดบ้าง

ขั้นตอนที่ 4 : การจัดทำรูปแบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพขององค์กร Career model และเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

แนวทางในการจัดทำรูปแบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพขององค์กร (Career model) มีดังนี้

1. ระบุตำแหน่งงานในองค์กรทั้งหมด รวมทั้งกลุ่มงานย่อยของแต่ละกลุ่มงาน (Job family) ที่กำหนดขึ้น

2. จัดกลุ่มแนวทางเลือกในสายอาชีพ โดยการโอนย้ายกลุ่มงานให้เหมาะสมซึ่งพิจารณาจากสมรรถนะในงาน (Job competency) สามารถโอนย้ายงานข้ามกลุ่มย่อยของกลุ่มงานเดียวกัน หรือโอนย้ายงานข้ามกลุ่มงานที่ต่างกัน

3. หลังจากที่มีการกำหนดตำแหน่งงานในแต่ละกลุ่มงาน รวมทั้งการจัดกลุ่มแนวทางเลือกในสายอาชีพโดยการโอนย้ายกลุ่มงานให้เหมาะสมแล้ว ให้จัดทำรูปแบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่งงานและเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ และแจ้งให้พนักงานทราบต่อไป

2.3 การกำหนดสายวิทยาการของกองบัญชาการกองทัพไทย

ผู้บัญชาการทหารสูงสุด ได้อนุมัติให้ใช้สายวิทยาการ สายงาน และเลขหมายประจำสายวิทยาการสายงานของกองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อให้การบริหารจัดการของกองบัญชาการกองทัพไทย ด้านโครงสร้างการจัดและอัตรา ด้านการส่งกำลังบำรุง ด้านการจัดสรรทรัพยากร และด้านกำลังพล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ประกอบด้วย 20 สายวิทยาการ 28 สายงาน 20 หัวหน้าสายวิทยาการ (กรมกำลังพลทหาร, 2564a) มีรายละเอียดดังตาราง

ตารางที่ 1 แสดงสายวิทยาการและสายงานของกองบัญชาการกองทัพไทย

เลขหมายประจำสายวิทยาการ	สายวิทยาการ	หัวหน้าสายวิทยาการ	เลขหมายประจำสายงาน	สายงาน
01	สารวัตรทหาร	สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย	011	สารวัตรทหาร
02	ตรวจสอบภายใน	สำนักงานตรวจสอบ ภายในทหาร	021	ตรวจสอบภายใน
03	พระธรรมนูญ	สำนักงานพระธรรมนูญทหาร	031	พระธรรมนูญ
04	ดุริยางค์	สำนักสวัสดิการทหาร	041	ดุริยางค์
05	ช่างโยธา	สำนักยุทธโยธาทหาร	051	ยุทธโยธา
			052	ช่างพัฒนา
06	ความมั่นคงปลอดภัย ทางไซเบอร์	ศูนย์ไซเบอร์ทหาร	061	ความมั่นคงปลอดภัย ทางไซเบอร์
07	กำลังพล	กรมกำลังพลทหาร	071	กำลังพล
			072	สวัสดิการกำลังพล
			073	ตรวจการปฏิบัติ ราชการ
08	การข่าว	กรมข่าวทหาร	081	การข่าว
09	ยุทธการ	กรมยุทธการทหาร	091	ยุทธการ
10	ส่งกำลังบำรุง	กรมส่งกำลังบำรุงทหาร	101	ส่งกำลังบำรุง
11	กิจการพลเรือน	กรมกิจการพลเรือนทหาร	111	กิจการพลเรือน

เลขหมาย ประจำสาย วิทยาการ	สายวิทยาการ	หัวหน้าสายวิทยาการ	เลขหมาย ประจำ สายงาน	สายงาน
12	สื่อสารและ เทคโนโลยีสารสนเทศ	กรมการสื่อสารทหาร	121	สื่อสาร
			122	เทคโนโลยีสารสนเทศ
13	ปลัดบัญชาและ งบประมาณ	สำนักงานปลัดบัญชาทหาร	131	ปลัดบัญชาและ งบประมาณ
14	เกษตรกรรมและ การสัตว	หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา	141	เกษตรกรรมและ การสัตว
15	สารบรรณ	กรมสารบรรณทหาร	151	สารบรรณ
			152	พิธีการและอนุศาสนา
16	การเงิน	กรมการเงินทหาร	161	การเงิน
17	แผนที่	กรมแผนที่ทหาร	171	แผนที่
			172	การบิน
			173	ช่างอากาศ
18	ขนส่ง	กรมยุทธบริการทหาร	181	ขนส่ง
19	แพทย์	สำนักงานแพทย์ทหาร	191	แพทย์
20	การศึกษา	สถาบันวิชาการ ป้องกันประเทศ	201	การศึกษาและ การวิจัย
			202	ประวัติศาสตร์และ พิพิธภัณฑ์ทหาร

หน้าที่และความรับผิดชอบของหัวหน้าสายวิทยาการ

กองบัญชาการกองทัพไทยได้มีการกำหนดขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบของหัวหน้าสายวิทยาการ เพื่อให้การบริหารจัดการกำลังพลตามสายวิทยาการมีประสิทธิภาพ ไว้ดังนี้

1. พิจารณาเสนอความเห็น วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารจัดการกำลังพล และพัฒนากำลังพลในสายวิทยาการตามที่ได้รับมอบหมาย
2. วิจัยและพัฒนาหลักนियมการปฏิบัติ หลักการดำเนินงาน และการปฏิบัติประจำของกำลังพลในสายวิทยาการ

3. เสนอแนะแนวทางการปรับปรุงโครงสร้างการจัดหน่วย วิเคราะห์งาน จัดทำสมรรถนะประจำสายวิชาการ สมรรถนะประจำสาขางาน และสมรรถนะประจำตำแหน่ง ให้สอดคล้องกับภารกิจและหลักนियมการปฏิบัติ

4. พิจารณาเสนอความเห็นในเรื่องการกำหนดความต้องการ การจัดหากำลังพล การกำหนดขอบเขต เนื้อหาวิชา และวิธีที่ใช้สอบวิชาเฉพาะตำแหน่งของสายวิชาการ

5. การดำรงสภาพของสายวิชาการ ด้านกำลังพล การส่งกำลังบำรุง และสิ่งอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง

6. พิจารณาเสนอความเห็น วางแผน อำนวยความสะดวก ประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการเกี่ยวกับการใช้และควบคุมกำลังพลในสายวิชาการในเรื่องการบรรจุ แต่งตั้ง เลื่อน ลด ปลด ย้ายโอน การออกจากราชการ การจัดทำและกำกับดูแลแนวทางการรับราชการ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ การสร้างแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจให้พร้อมปฏิบัติภารกิจให้กับกองทัพ รวมทั้งการรักษากำลังพลในสายวิชาการ สำหรับการเปลี่ยนสายวิชาการ จะต้องได้รับความเห็นชอบจากสายวิชาการเดิมและสายวิชาการใหม่

7. วิเคราะห์ วิจัย และเสนอความต้องการอุปกรณ์ เครื่องมือ บริภัณฑ์ อาวุธ ยุทโธปกรณ์ และพัฒนาหลักนियมการใช้งาน การจัดซื้อ การปรนนิบัติ บำรุงรักษา ควบคุม กำกับดูแล เพื่อให้ถึงเกณฑ์ในการปฏิบัติภารกิจมีความคุ้มค่าและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด จัดทำคู่มือการใช้งาน และจัดทำแผนการฝึกการใช้งาน รวมทั้งการควบคุมจำนวนของผู้ชำนาญการ ให้มีความสอดคล้องกับอายุการใช้งานของอุปกรณ์

8. อำนวยความสะดวกและควบคุมกำลังพลในสายวิชาการ ประสานงานกับผู้รับผิดชอบสายวิชาการอื่น ๆ ในการแบ่งมอบทรัพยากร เพื่อให้กำลังพลในสายวิชาการมีขีดความสามารถเพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจ ทั้งด้านจำนวน ระดับชั้นยศ และขีดความสามารถของกำลังพลในหน่วยที่เกี่ยวข้อง

9. พิจารณาเสนอความเห็น วางแผน อำนวยความสะดวก ประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการเกี่ยวกับการฝึก ศึกษา และพัฒนากำลังพล การฝึกงาน และควบคุมการดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกงานในสายวิชาการ การจัดทำแผนและโครงการด้านการศึกษาและพัฒนากำลังพล การจัดทำหลักสูตรตามแนวทางรับราชการ และหลักสูตรเพิ่มพูนความรู้ ตลอดจนการจัดทำตำรา และอุปกรณ์ฝึกศึกษา

10. ให้คำแนะนำ ปรีกษา เสนอแนะการดำเนินการเกี่ยวกับวิทยาการของสายวิชาการ พัฒนาและเผยแพร่วิทยาการและสถิติของสายวิชาการ

11. รวบรวม วิเคราะห์ พัฒนา และบันทึกการดำเนินการเกี่ยวกับประวัติและความเป็นมาของสายวิชาการ

2.4 ระบบเลขหมายความชำนาญการทหาร (ลชท.) ของกองบัญชาการกองทัพไทย

ผู้บัญชาการทหารสูงสุด ได้อนุมัติให้ใช้เลขหมายความชำนาญการทหาร (ลชท.) ของกองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อบริหารจัดการและพัฒนากำลังพลให้สอดคล้องกับขีดความสามารถหรือสมรรถนะตามที่กำหนดไว้ในแต่ละตำแหน่งและตามแนวทางการรับราชการ โดยใช้เลขหมายความชำนาญการทหาร (ลชท.) เป็นเครื่องมือในการควบคุมและแยกประเภทกำลังพล มีรายละเอียดดังนี้

2.4.1 ความหมายและประเภทของเลขหมายความชำนาญการทหาร

เลขหมายความชำนาญการทหาร (ลชท.) คือ ตัวเลขที่กำหนดขึ้นมาเพื่อใช้แสดงให้เห็นถึงสายวิทยาการ สายงาน และระดับความชำนาญการทหาร โดยใช้คำย่อว่า “ลชท.” เมื่อต้องการที่จะแสดงลักษณะความชำนาญการทหารของตำแหน่งและคุณสมบัติเฉพาะของบุคคล แบ่งประเภทได้ ดังนี้

1) เลขหมายความชำนาญการทหารประจำตำแหน่ง ประกอบด้วย 2 ชนิด ดังนี้

1.1 เลขหมายความชำนาญการทหารหน้าที่ ใช้คำย่อว่า “ลชท.หน้าที่” คือ เลขหมายที่กำหนดไว้ประจำตำแหน่ง เพื่อแสดงถึงสายวิทยาการ สายงาน และระดับความชำนาญการทหารของตำแหน่งงานที่จะต้องปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดในขอบเขตของสายวิทยาการ โดยเมื่อกำลังพลได้รับการบรรจุในตำแหน่งดังกล่าวแล้ว จะต้องมีความสามารถในการปฏิบัติงานตามที่กำหนดนั้น

1.2 เลขหมายความชำนาญการทหารหน้าที่ทั่วไป ใช้คำย่อว่า “ลชท.หน้าที่ทั่วไป” คือ กลุ่มเลขหมายที่กำหนดไว้ประจำตำแหน่ง เพื่อแสดงถึงประเภทของลักษณะงานที่กำลังพลจะต้องปฏิบัติ เมื่อได้รับการบรรจุในตำแหน่งนั้น ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับลักษณะงานของสายวิทยาการใดสายวิทยาการหนึ่งเช่น ตำแหน่งประจำสำนักงานผู้บังคับบัญชา, นายทหารคนสนิทหรือตำแหน่งระดับผู้บริหาร เป็นต้น

ตำแหน่ง	อัตรา	ลชท.หน้าที่/หน้าที่ทั่วไป	
จก.กพ.ทหาร	พล.อ.ท.	๐๐๐๑	ลชท.หน้าที่ทั่วไป
รอง จก.กพ.ทหาร	พล.ต.	๐๐๐๑	
รอง จก.กพ.ทหาร	พล.ร.ต.	๐๐๐๑	
ฝสธ.ประจำ กพ.ทหาร (อัตรา กอ.รมน.)	พ.อ.(พ)	๐๐๐๔	
น.งบประมาณ กพ.ทหาร	พ.ท.	๑๓๑๕	ลชท.หน้าที่
เสมียนงบประมาณ กพ.ทหาร	จ.ส.อ.	๑๓๑๗๐	
เสมียนงบประมาณ กพ.ทหาร	ส.อ.	๑๓๑๕๐	
พลซ้บรล กพ.ทหาร	จ.ส.อ.(พ)	๑๘๑๗๐	
หน.นกง.ผก.กพ.ทหาร	พ.ท.	๑๖๑๕	
นบช.ผก.กพ.ทหาร	ร.อ.	๑๖๑๓	

รูปภาพที่ 2 แสดงเลขหมายความชำนาญการทหารประจำตำแหน่ง

2) เลขหมายความชำนาญการทหารประจำบุคคล ประกอบด้วย 3 ชนิด ดังนี้

2.1 เลขหมายความชำนาญการทหารหลัก ใช้คำย่อว่า “ลชท.หลัก” คือ เลขหมายที่ กำลังพลได้รับการแต่งตั้งเพื่อกำหนดไว้รับรองความสามารถของบุคคลแสดงถึงความชำนาญการทหารที่เหมาะสมที่สุด ซึ่งจะตรงกับ ลชท.หน้าที่ ของตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุ

ยศ,ชื่อ,นามสกุล	ลชท.หลัก 15170 ลชท. รอง -,-
ตำแหน่ง เสมียน แผนกบัตรประจำตัวข้าราชการ	ลชท. ทัวไป
กสป.สบป.สบ.ทหาร	
ลชท.หน้าที่ 15170	

รูปภาพที่ 3 แสดงเลขหมายความชำนาญการทหารหลัก

2.2 เลขหมายความชำนาญการทหารรอง ใช้คำย่อว่า “ลชท.รอง” คือ เลขหมายที่ กำลังพลได้รับการแต่งตั้งเพื่อกำหนดไว้รับรองความสามารถของบุคคลที่เหมาะสม นอกเหนือจาก เลขหมายความหมายชำนาญการหลัก ซึ่งการแต่งตั้ง ลชท.รอง จะขึ้นอยู่กับความประสงค์ของ กำลังพลในการขอรับการแต่งตั้งเมื่อมีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่สายวิทยาการนั้น ๆ กำหนด

ยศ,ชื่อ,นามสกุล	ลชท.หลัก 1515 ลชท. รอง
ตำแหน่ง หน.บำเหน็จความชอบ	0715,- ลชท. ทัวไป
กทพ.สบป.สบ.ทหาร	
ลชท.หน้าที่ 1515,0715	

รูปภาพที่ 4 แสดงเลขหมายความชำนาญการทหารรอง

2.3 เลขหมายความชำนาญการทหารทั่วไป ใช้คำย่อว่า “ลชท.ทั่วไป” คือ เลขหมายที่กำหนดขึ้นเพื่อแต่งตั้งให้แก่กำลังพลที่ได้รับการบรรจุในตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับ ลักษณะงานของสายวิทยาการใด

ยศ,ชื่อ,นามสกุล	ลชท.หลัก 1516 ลชท. รอง -,-
ตำแหน่ง ประจำ สบ.ทหาร	ลชท. ทัวไป 0008
ลชท.หน้าที่ 0008	

รูปภาพที่ 5 แสดงเลขหมายความชำนาญการทหารทั่วไป

2.4.2 การกำหนดเลขหมายความชำนาญการทหาร

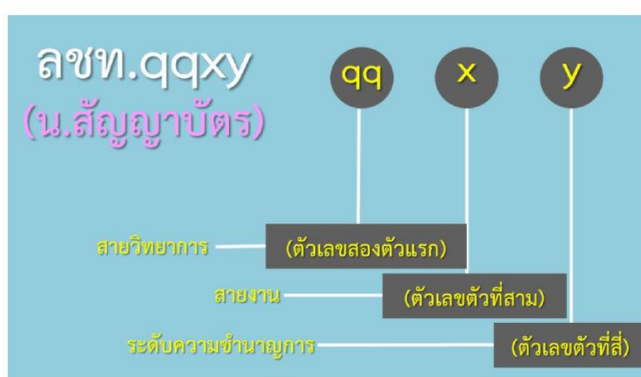
1) เลขหมายความชำนาญการทหารของนายทหารสัญญาบัตร ประกอบด้วยตัวเลข 4 ตัว

1. ตัวเลขสองตัวแรก แทนความหมาย สายวิทยาการ แสดงด้วยตัวเลขสองตัว โดยเริ่มจากตัวเลข 01 ถึง 20

2. ตัวเลขตัวที่สาม แทนความหมาย สายงาน แสดงด้วยตัวเลขหนึ่งตัว โดยเริ่มจากตัวเลข 1 ถึง 9

3. ตัวเลขตัวที่สี่ แทนความหมาย ระดับความชำนาญการ แสดงด้วยตัวเลขหนึ่งตัว โดยแบ่งออกเป็น 4 ระดับ โดยใช้ตัวเลข 1 3 5 และ 6 แทนความหมายระดับความชำนาญการทหาร ดังนี้

- เลข 1 (ระดับแรกตั้ง) แทนความหมาย ชั้นปฏิบัติการ
- เลข 3 (ระดับสมบูรณ์) แทนความหมาย ชั้นชำนาญ
- เลข 5 (ระดับสมบูรณ์) แทนความหมาย ชั้นชำนาญมาก
- เลข 6 (ระดับสมบูรณ์) แทนความหมาย ชั้นบริหาร



รูปภาพที่ 6 แสดงการกำหนดเลขหมายความชำนาญการทหารของนายทหารสัญญาบัตร จาก คู่มือการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการ (ลขท.) (น.5), โดย กรมกำลังพลทหาร, 2564



รูปภาพที่ 7 แสดงการกำหนดเลขหมายความชำนาญการทหารของนายทหารสัญญาบัตรของสายวิทยาการกำลังพล จาก คู่มือการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการ (ลขท.) (น.5), โดย กรมกำลังพลทหาร, 2564

2) เลขหมายความชำนาญการทหารของนายทหารประทวน ประกอบด้วยตัวเลข 5 ตัว

1. ตัวเลขสองตัวแรก แทนความหมาย สายวิทยาการ แสดงด้วยตัวเลข 2 ตัว โดยเริ่มจากตัวเลข 01 ถึง 20

2. ตัวเลขตัวที่สาม แทนความหมาย สายงาน แสดงด้วยตัวเลข 1 ตัว โดยเริ่มจากตัวเลข 1 ถึง 9

3. ตัวเลขสองตัวหลัง แทนความหมาย ระดับความชำนาญการ แสดงด้วยตัวเลข 2 ตัว โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ สำหรับนายทหารประทวน โดยใช้ตัวเลข 10 30 50 70 และ 90 แทนความหมายระดับความชำนาญการทหาร ดังนี้

- เลข 10 แทนความหมาย ชั้นลูกมือ
- เลข 30 แทนความหมาย ชั้นปฏิบัติการ
- เลข 50 แทนความหมาย ชั้นชำนาญ
- เลข 70 แทนความหมาย ชั้นชำนาญมาก
- เลข 90 แทนความหมาย ชั้นชำนาญพิเศษ



รูปภาพที่ 8 แสดงการกำหนดเลขหมายความชำนาญการทหารของนายทหารประทวน จาก คู่มือการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการ (เลขท.) (น.6), โดย กรมกำลังพลทหาร, 2564



รูปภาพที่ 9 แสดงการกำหนดเลขหมายความชำนาญการทหารของนายทหารประทวนของสายวิทยาการกำลังพล จาก คู่มือการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการ (เลขท.) (น.6), โดย กรมกำลังพลทหาร, 2564

2.4.3 เลขหมายความชำนาญการทหารทั่วไป

การกำหนดเลขหมายความชำนาญการทหารทั่วไป กำหนดไว้เฉพาะกำลังพลประเภท นายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวนที่ได้รับการบรรจุในตำแหน่ง ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติ ไม่ตรงกับลักษณะงานของสายวิทยาการใด ดังนี้

1) เลขหมายความชำนาญการทหารทั่วไปของนายทหารสัญญาบัตร

กำหนดด้วยกลุ่มตัวเลขสี่ตัว เพื่อไม่ให้ความหมายกลุ่มตัวเลขนี้ซ้ำซ้อนกับกลุ่มตัวเลข ของเลขหมายความชำนาญการทหาร จึงกำหนดให้เลขสามตัวแรกเป็น 000 ส่วนตัวเลขที่สี่ กำหนดให้ ใช้ 1 ถึง 8 เมื่อนำเลขทั้งสี่ตัวมาประกอบกันเป็นเลขหมายความชำนาญการทหารทั่วไป มีความหมายดังนี้

- 1.1 เลขหมายความชำนาญการทหารทั่วไป 0001 แทนความหมาย เลขหมายชั้นยศนายพล
- 1.2 เลขหมายความชำนาญการทหารทั่วไป 0002 แทนความหมาย เลขหมายชั้นยศ พันเอก นาวาเอก นาวาอากาศเอก อัตราเงินเดือนพันเอกพิเศษ นาวาเอกพิเศษ นาวาอากาศเอกพิเศษ
- 1.3 เลขหมายความชำนาญการทหารทั่วไป 0003 แทนความหมาย เลขหมาย ฝ่ายเสนาธิการประจำผู้บังคับบัญชา อัตราพันเอก นาวาเอก นาวาอากาศเอก ลงมา
- 1.4 เลขหมายความชำนาญการทหารทั่วไป 0004 แทนความหมาย เลขหมายประจำ สำนักงานผู้บังคับบัญชา อัตราพันเอก นาวาเอก นาวาอากาศเอก ลงมา
- 1.5 เลขหมายความชำนาญการทหารทั่วไป 0005 แทนความหมาย เลขหมาย นายทหารคนสนิท
- 1.6 เลขหมายความชำนาญการทหารทั่วไป 0006 แทนความหมาย เลขหมายประจำหน่วย กรณีไปศึกษา
- 1.7 เลขหมายความชำนาญการทหารทั่วไป 0007 แทนความหมาย เลขหมายประจำหน่วย กรณีมีการสอบสวนทางคดี
- 1.8 เลขหมายความชำนาญการทหารทั่วไป 0008 แทนความหมาย เลขหมายประจำหน่วย กรณีทั่วไป

2) เลขหมายความชำนาญการทหารทั่วไปของนายทหารประทวน

กำหนดด้วยกลุ่มตัวเลขห้าตัว เพื่อไม่ให้ความหมายกลุ่มตัวเลขนี้ซ้ำซ้อนกับกลุ่มตัวเลข ของเลขหมายความชำนาญการทหาร จึงกำหนดให้เลขสามตัวแรกเป็น 000 ส่วนตัวเลขสองตัวสุดท้าย กำหนดให้ใช้ 40 60 70 และ 80 เมื่อนำเลขทั้งห้าตัวมาประกอบกันเป็นเลขหมายความชำนาญ การทหารทั่วไปมีความหมาย ดังนี้

- 2.1 เลขหมายความชำนาญการทหารทั่วไป 00040 แทนความหมาย เลขหมายประจำ สำนักงานผู้บังคับบัญชา
- 2.2 เลขหมายความชำนาญการทหารทั่วไป 00060 แทนความหมาย เลขหมายประจำหน่วย กรณีไปศึกษา

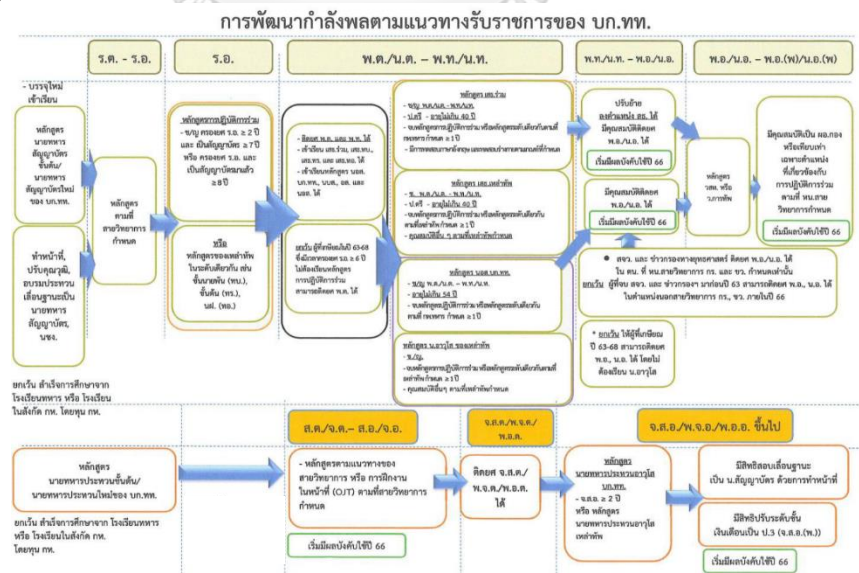
2.3 เลขหมายความชำนาญการทหารทั่วไป 00070 แทนความหมาย เลขหมายประจำหน่วย
กรณีมีการสอบสวนทางคดี

2.4 เลขหมายความชำนาญการทหารทั่วไป 00080 แทนความหมาย เลขหมายประจำหน่วย
กรณีทั่วไป

ทั้งนี้ กำลังพลเมื่อได้รับการแต่งตั้งเลขหมายความชำนาญการทหารหลักแล้ว สามารถแต่งตั้ง
เลขหมายความชำนาญการทหารรองที่เหมาะสมได้อีกไม่เกิน 2 เลขหมาย เมื่อสำเร็จการฝึกอบรม
หลักสูตรตามที่สายวิทยาการของเลขหมายความชำนาญการทหารรองกำหนด โดยให้แต่งตั้งภายใน
60 วัน และจะได้รับการแต่งตั้งเลขหมายความชำนาญการทหารรองในระดับแรกตั้ง ระดับ 1 สำหรับ
นายทหารชั้นสัญญาบัตร และระดับ 10 สำหรับนายทหารชั้นประทวน

2.5 การพัฒนากำลังพลและแนวทางการรับราชการของกองบัญชาการกองทัพไทย

ตามที่กองบัญชาการกองทัพไทยมีการบริหารจัดการกำลังพลโดยใช้สายวิทยาการ และได้มี
การกำหนดเลขหมายความชำนาญการทหาร (ลชท.) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือหนึ่งที่จะนำมาใช้ในการ
พิจารณาปรับย้ายกำลังพล เข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งนี้ การได้มาซึ่ง ลชท.หลัก ของบุคคล จะเกี่ยวข้อง
กับการพัฒนากำลังพลตามแนวทางรับราชการของกองบัญชาการกองทัพไทย โดยกำลังพลจะต้อง
เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรตามแนวทางรับราชการของกองบัญชาการกองทัพไทย และหลักสูตร
ตามแนวทางของสายวิทยาการซึ่งเป็นหลักสูตรที่ทำให้กำลังพลมีความรู้พื้นฐานในลักษณะงานของ
สายวิทยาการ



รูปภาพที่ 10 แสดงการพัฒนากำลังพลตามแนวทางการรับราชการของกองบัญชาการกองทัพไทย
จาก คู่มือการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการ (ลชท.) (น.11),
โดย กรมกำลังพลทหาร, 2564

2.5.1 การพัฒนากำลังพลและแนวทางรับราชการของระดับชั้นสัญญาบัตร

แนวทางรับราชการของกองบัญชาการกองทัพไทยในระดับสัญญาบัตร จะเป็นแนวทางรับราชการตั้งแต่แรกบรรจุไปจนถึงระดับพันเอกพิเศษ ดังนี้

1) ระดับแรกบรรจุ - ระดับร้อยเอก

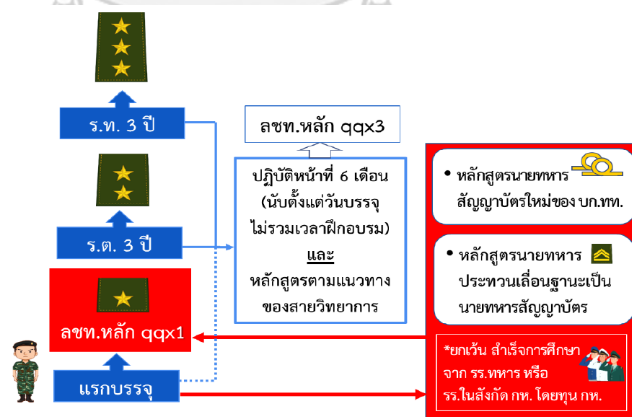
กำลังพลที่บรรจุเข้ารับราชการเป็นนายทหารสัญญาบัตร จะต้องเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรตามแนวทางรับราชการก่อน จึงจะมีคุณสมบัติในการติดยศร้อยตรีและได้รับการแต่งตั้ง ลขท.หลัก ระดับแรกตั้ง (ระดับ 1) ซึ่งกำหนดไว้ ดังนี้

- ผู้ที่บรรจุจากบุคคลพลเรือน เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรนายทหารสัญญาบัตรใหม่ของกองบัญชาการกองทัพไทย

- กำลังพลที่เลื่อนฐานะขึ้นมาจากการปรับวุฒิหรือการสอบทำหน้าที่ เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรนายทหารประทวนเลื่อนฐานะเป็นนายทหารสัญญาบัตร

ยกเว้น กำลังพลที่จบจากโรงเรียนทหาร หรือ โรงเรียนในสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยทุนกระทรวงกลาโหมไม่ต้องผ่านหลักสูตรดังกล่าว สามารถติดยศร้อยตรีและมี ลขท.หลัก ระดับ 1 ได้

การได้มาซึ่ง ลขท.หลัก ระดับ 3 จะกำหนดให้กำลังพลต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ 6 เดือน นับตั้งแต่วันบรรจุโดยไม่รวมเวลาที่ไปเข้ารับการฝึกอบรม และต้องผ่านหลักสูตรตามที่สายวิทยาการกำหนดซึ่งสามารถเรียนหลักสูตรตามแนวทางของสายวิทยาการได้ตั้งแต่แรกบรรจุ ทั้งนี้ จะต้องมี ลขท.หลัก ระดับ 3 ซึ่งถือเป็นระดับสมบูรณ์ ก่อนติดยศร้อยเอกซึ่งจะตรงกับ ลขท.หน้าที่ ของตำแหน่งอัตราร้อยเอกที่กำหนดไว้ที่ระดับ 3



รูปภาพที่ 11 แสดงการเลื่อนระดับความชำนาญการทหารหลักระดับแรกบรรจุ-ระดับร้อยเอก จาก คู่มือการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการ (ลขท.) (น.12), โดย กรมกำลังพลทหาร, 2564

2) ระดับร้อยเอกขึ้นสู่ตำแหน่งอัตราพันตรี

กำลังพลชั้นยศร้อยเอกที่มี ลขท.หลัก เป็นระดับ 3 จะขึ้นสู่ตำแหน่งอัตราพันตรี ต้องมีคุณสมบัติตรงตามแนวทางการรับราชการที่สายวิทยาการนั้น ๆ กำหนด ซึ่งโดยทั่วไปกำหนดให้ต้องครองยศร้อยเอกมาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี และเป็นผู้ดำรงตำแหน่งอัตราร้อยเอกในสายวิทยาการไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือตามที่สายวิทยาการกำหนด และต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการปฏิบัติการร่วมหรือหลักสูตรอื่น ๆ ที่อยู่ในระดับเดียวกัน เพื่อให้มีคุณสมบัติในการเลื่อน ลขท.หลัก เป็นระดับ 5 ซึ่งถือเป็นระดับสมบูรณ์ ตรงกับ ลขท.หน้าที่ ของตำแหน่งอัตราพันตรี ทั้งนี้ หลักสูตรที่กำหนดให้เป็นหลักสูตรตามแนวทางการรับราชการที่จะทำให้มีคุณสมบัติในการได้ ลขท.หลัก ระดับ 5 มีดังนี้

- หลักสูตรการปฏิบัติการร่วม โดยกองบัญชาการกองทัพไทย
- หลักสูตรชั้นนายพันเหล่าทหารแผนที่ โดยกองบัญชาการกองทัพไทย
- หลักสูตรนายทหารสัญญาบัตรชั้นสูง โดยสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
- หลักสูตรชั้นนายพันเหล่าสารวัตรทหาร เหล่าช่าง เหล่าสื่อสาร เหล่าการสัตว์ เหล่าสารบรรณเหล่าแพทย์ และเหล่าขนส่ง โดยกองทัพบก
- หลักสูตรขั้นต้น (หลักสูตรทั่วไป/หลักสูตรเพิ่มวิชา) โดยกองทัพเรือ
- หลักสูตรนายทหารชั้นผู้บังคับฝูง โดยกองทัพอากาศ



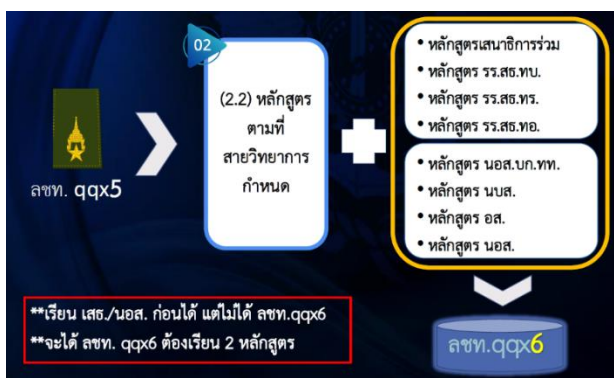
รูปภาพที่ 12 แสดงการเลื่อนระดับความชำนาญการทหารหลักระดับร้อยเอกขึ้นสู่ตำแหน่งอัตราพันตรี จาก คู่มือการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการ (ลขท.) (น.13), โดย กรมกำลังพลทหาร, 2564

3) ระดับพันตรีขึ้นสู่ตำแหน่งอัตราพันโท

กำลังพลชั้นยศพันตรีจะเข้าสู่ตำแหน่งอัตราพันโทจะต้องมีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดคือ ครองยศพันตรีไม่น้อยกว่า 3 ปี ต้องเคยดำรงตำแหน่งอัตราพันตรีในสายวิทยาการไม่น้อยกว่า 1 ปี และต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรที่กำหนดแล้วแต่กรณี ดังนี้

- กำลังพลที่จะขึ้นครองตำแหน่งอัตราพันโทที่ระบุเป็นอัตราฝ่ายเสนาธิการ จะต้องสำเร็จหลักสูตรเสนาธิการร่วมหรือหลักสูตรเสนาธิการเหล่าทัพ ทั้งนี้ กำลังพลที่ผ่านหลักสูตรเสนาธิการ จะได้รับการเลื่อน ลขท.หลัก เป็นระดับ 6

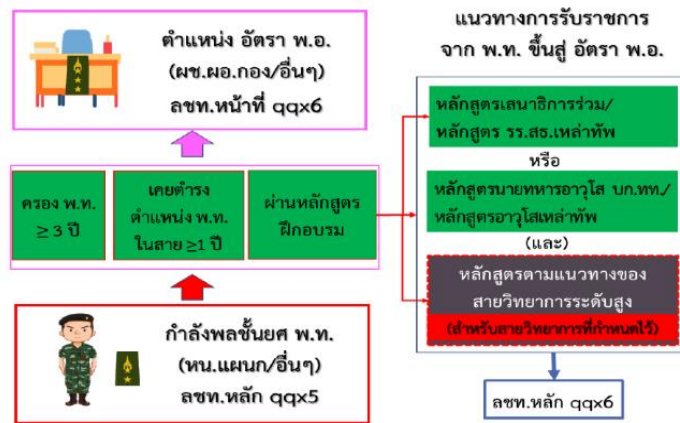
- สำหรับบางสายวิทยาการกำหนดให้ต้องผ่านหลักสูตรของสายวิทยาการระดับสูงก่อน จึงจะเข้าสู่ตำแหน่งอัตราพันโทของสายวิทยาการนั้นได้



รูปภาพที่ 13 แสดงการเลื่อนระดับความชำนาญการทหารหลักระดับพันตรีขึ้นสู่ตำแหน่งอัตราพันโท จาก คู่มือการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการ (ลขท.) (น.15), โดย กรมกำลังพลทหาร, 2564

4) ระดับพันโทขึ้นสู่ตำแหน่งอัตราพันเอก

กำลังพลชั้นยศพันโทจะขึ้นสู่ตำแหน่งในอัตราพันเอก ต้องครองยศพันโทมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปีต้องเคยดำรงตำแหน่งอัตราพันโทในสายวิทยาการไม่น้อยกว่า 1 ปี และต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเสนาธิการหรือหลักสูตรนายทหารอาวุโส เพื่อให้ได้ ลขท.หลัก เป็นระดับ 6 ตรงกับ ลขท.หน้าที่ ของตำแหน่งในอัตราพันเอก โดยผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเสนาธิการจะสามารถเข้าสู่ตำแหน่งอัตราฝ่ายเสนาธิการได้ บางสายวิทยาการที่กำหนดให้มีหลักสูตรตามแนวทางของสายวิทยาการระดับสูง นอกจากต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเสนาธิการหรือหลักสูตรนายทหารอาวุโสแล้ว จะต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรตามแนวทางของสายวิทยาการระดับสูงด้วยจึงจะมีคุณสมบัติในการเลื่อน ลขท.หลัก เป็นระดับ 6 สำหรับสายวิทยาการที่กำหนดให้มีหลักสูตรสายวิทยาการระดับสูง ได้แก่ สายวิทยาการตรวจสอบภายใน สายวิทยาการส่งกำลังบำรุง สายวิทยาการปลัดบัญชีและงบประมาณ สายวิทยาการการเงิน และสายวิทยาการขนส่ง



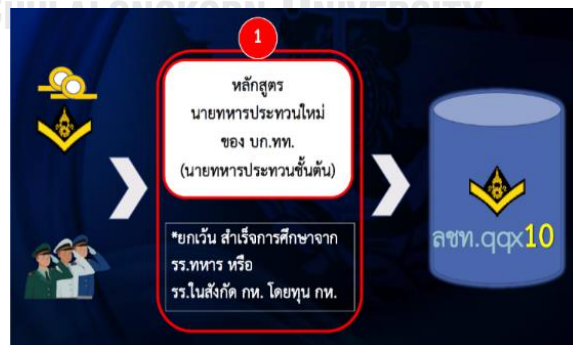
รูปภาพที่ 14 แสดงการเลื่อนระดับความชำนาญการทหารหลักระดับระดับพันโทขึ้นสู่ตำแหน่งอัตรารับราชการ จาก คู่มือการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการ (ลชท.) (น.6), โดย กรมกำลังพลทหาร, 2564

2.5.2 การพัฒนากำลังพลและแนวทางรับราชการของระดับชั้นประทวน

แนวทางรับราชการของกองบัญชาการกองในระดับประทวน ในที่นี้จะเน้นเป็นแนวทางรับราชการตั้งแต่แรกบรรจุไปจนถึงระดับจำสิบเอกพิเศษ ดังนี้

1) ระดับแรกบรรจุ-ระดับสิบเอก

กำลังพลที่บรรจุเข้ารับราชการเป็นนายทหารประทวน จะต้องเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรนายทหารประทวนใหม่ของกองบัญชาการกองทัพไทยก่อน จึงจะมีคุณสมบัติในการติดยศสิบตรีและได้รับการแต่งตั้ง ลชท.หลัก ในระดับแรกตั้งคือระดับ 10 ยกเว้น ผู้ที่จบจากโรงเรียนทหารหรือ โรงเรียนในสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยทุนกระทรวงกลาโหมไม่ต้องผ่านหลักสูตรดังกล่าว สามารถติดยศสิบตรีและมีลชท.หลัก ระดับ 10 ได้

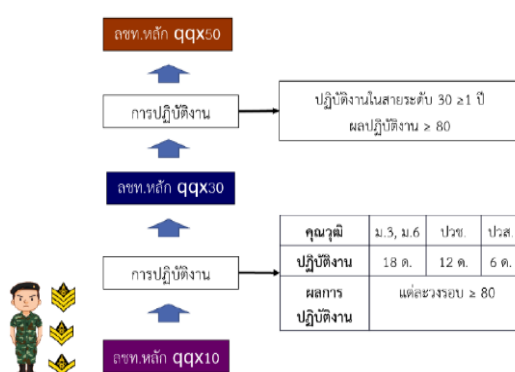


รูปภาพที่ 15 แสดงระดับความชำนาญการทหารหลักระดับแรกบรรจุ จาก คู่มือการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการ (ลชท.) (น.18), โดย กรมกำลังพลทหาร, 2564

การเลื่อน ลชท.หลัก ระดับ 10 ขึ้นสู่ระดับ 30 ขึ้นอยู่กับระยะเวลาการปฏิบัติงานซึ่งจะแตกต่างกันไป ตามคุณวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุ ดังนี้

- มัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือ 6 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 18 เดือน
- ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 12 เดือน
- ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 เดือน

จาก ลชท.หลัก ระดับ 30 ขึ้นสู่ระดับ 50 ขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานเช่นเดียวกันโดยกำหนดให้มีระยะเวลาปฏิบัติงานในสายวิทยาการระหว่างที่มี ลชท.หลัก ระดับ 30 ไม่น้อยกว่า 1 ปี และมีผลการปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ 80



รูปภาพที่ 16 แสดงการเลื่อนระดับความชำนาญการทหารหลักระดับแรกบรรจุ-ระดับสิบเอก

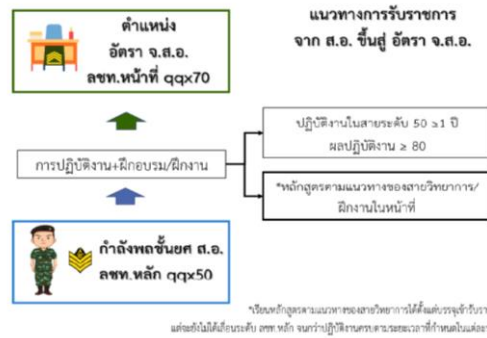
จาก คู่มือการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการ (ลชท.) (น.18),
โดย กรมกำลังพลทหาร, 2564

2) ระดับสิบเอกขึ้นสู่ตำแหน่งอัตราจ่าสิบเอก

กำลังพลชั้นยศสิบเอกที่มี ลชท.หลัก ระดับ 50 จะมีคุณสมบัติในการเลื่อนระดับ ลชท.หลัก ขึ้นเป็นระดับ 70 และมีคุณสมบัติในการเข้าสู่ตำแหน่งอัตราจ่าสิบเอกได้ ต้องมีคุณสมบัติครบทั้ง 2 เงื่อนไข ดังนี้

- ต้องมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่างที่มี ลชท.หลัก ระดับ 50 ไม่น้อยกว่า 1 ปี
- ต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรตามแนวทางของสายวิทยาการ หรือการฝึกงานในหน้าที่

ตามที่สายวิทยาการกำหนด



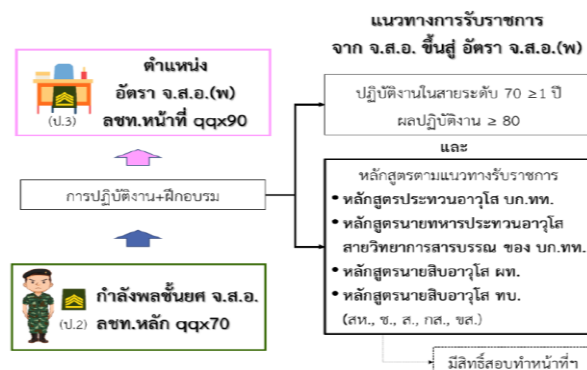
รูปภาพที่ 17 แสดงการเลื่อนระดับความชำนาญการทหารหลักระดับสิบเอกขึ้นสู่ตำแหน่งอัตร่าจำสิบเอก จาก คู่มือการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการ (ลชท.) (น.19), โดย กรมกำลังพลทหาร, 2564

3) ระดับจำสิบเอกขึ้นสู่ตำแหน่งอัตร่าจำสิบเอกพิเศษ

กำลังพลชั้นยศจำสิบเอกที่มี ลชท.หลัก ระดับ 70 จะขึ้นสู่ตำแหน่งอัตร่าจำสิบเอกพิเศษ และเลื่อน ลชท.หลัก ขึ้นเป็นระดับ 90 ได้นั้นต้องมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสายวิทยาการระหว่างที่มี ลชท.หลัก ระดับ 70 ไม่น้อยกว่า 1 ปี และต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนายทหารประทวนอาวุโส กองบัญชาการกองทัพไทยหรือหลักสูตรอื่น ๆ ที่อยู่ในระดับเดียวกัน โดยหลักสูตรที่กำหนดให้เป็นหลักสูตรตามแนวทางรับราชการของ กองบัญชาการกองทัพไทย มีดังนี้

- หลักสูตรนายทหารประทวนอาวุโสของกองบัญชาการกองทัพไทย
- หลักสูตรนายสิบอาวุโสเหล่าแผนที่ โดย กองบัญชาการกองทัพไทย
- หลักสูตรนายสิบอาวุโสเหล่าสารวัตรทหาร เหล่าช่าง เหล่าสื่อสาร เหล่าการสัตว์ และเหล่าขนส่ง โดยกองทัพบก

นอกจากนี้ การเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรตามแนวทางรับราชการของกองบัญชาการกองทัพไทย ทำให้กำลังพลมีสิทธิ์ในการสอบเลื่อนฐานะเป็นนายทหารสัญญาบัตรโดยการทำหน้าที่



รูปภาพที่ 18 แสดงการเลื่อนระดับความชำนาญการทหารหลักระดับจำสิบเอกขึ้นสู่ตำแหน่งอัตร่าจำสิบเอกพิเศษ จาก คู่มือการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการ (ลชท.) (น.20), โดย กรมกำลังพลทหาร, 2564

2.6 การปรับย้ายกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทย

การกำหนดสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหาร (ลชท.) ของกองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์กับการปรับย้ายกำลังพลให้ตรงตามตำแหน่ง รวมทั้งให้กำลังพลมีแนวทางการเติบโตในการรับราชการเป็นไปตามลำดับขั้นหรือตาม Career path กำลังพลที่จะทำการปรับย้ายทั้งในระดับนายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวน ต้องมีเลขหมายความชำนาญการทหารประจำบุคคลตรงตามเลขหมายความชำนาญการทหารหน้าที่ที่เสนอขอปรับย้าย และมีระดับความชำนาญเท่ากับหรือสูงกว่าเลขหมายความชำนาญการทหารหน้าที่ ยกเว้น การปรับย้ายเข้าตำแหน่งที่เป็นเลขหมายความชำนาญการทหาร หน้าที่ทั่วไปไม่ต้องคำนึงถึงเลขหมายความชำนาญการทหารหลักหรือเลขหมายความชำนาญการทหารรองโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การปรับย้ายนายทหารสัญญาบัตร

1) การปรับย้ายเข้าดำรงตำแหน่งอัตราเงินเดือน ร้อยเอก เรือเอก และเรืออากาศเอก ให้พิจารณาปรับย้ายผู้ที่มีเลขหมายความชำนาญการทหารหลัก หรือเลขหมายความชำนาญการทหารรอง ตรงกับหมายเลขความชำนาญการทหารหน้าที่ โดยไม่ต้องพิจารณาระดับความชำนาญการทหารของเลขหมายความชำนาญการทหารหลัก หรือเลขหมายความชำนาญการทหารรอง

2) การปรับย้ายเข้าดำรงตำแหน่งอัตราเงินเดือน พันตรี นาวาตรี และนาวาอากาศตรี ถึง พันเอก นาวาเอก และนาวาอากาศเอก ให้พิจารณาปรับย้ายผู้ที่มีเลขหมายความชำนาญการทหารหลักหรือเลขหมายความชำนาญการทหารรอง ตรงกับเลขหมายความชำนาญการทหารหน้าที่ โดยต้องมีระดับความชำนาญการทหารของเลขหมายความชำนาญการทหารหลักหรือเลขหมายความชำนาญการทหารรอง เท่ากับหรือสูงกว่าระดับความชำนาญการทหารของเลขหมายความชำนาญการทหารหน้าที่

3) การปรับย้ายกำลังพลที่สำเร็จการฝึกอบรมหลักสูตรเสนาธิการร่วม หรือเทียบเท่า ในระดับเดียวกันการปรับย้ายผู้ที่มีเลขหมายความชำนาญการทหารหลัก หรือเลขหมายความชำนาญการทหารรองไม่ตรงกับเลขหมายความชำนาญการทหารหน้าที่ จะกระทำได้ในกรณีที่ทางราชการมีความจำเป็นต้องปรับเกลี้ยกำลังพลผู้นั้นให้กับสายวิทยาการอื่นที่มีความต้องการผู้ปฏิบัติงานด้านเสนาธิการ เนื่องจากในปีนั้นไม่มีผู้สำเร็จการฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าวในสายวิทยาการนั้น ทั้งนี้ ให้แต่งตั้งเลขหมายความชำนาญการทหารหลักตรงกับเลขหมายความชำนาญการทหารหน้าที่ในระดับแรกตั้ง และจะได้รับการเลื่อนระดับความชำนาญการทหารตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

4) การปรับย้ายนายทหารสัญญาบัตรมาจากส่วนราชการนอกกองบัญชาการกองทัพไทย ผู้ที่จะปรับย้ายจะต้องมีคุณสมบัติตรงตามเลขหมายความชำนาญการทหารหน้าที่หรือคำบรรยายลักษณะความชำนาญการทหารของตำแหน่ง หรือคุณสมบัติที่กำหนดไว้ในแต่ละตำแหน่งเท่านั้น

ยกเว้นกรณีที่จะเกิดความเสียหายต่อผลการปฏิบัติราชการของกองบัญชาการกองทัพไทย จึงจะสามารถปรับย้ายผู้ที่มีคุณสมบัติไม่ตรงเลขหมายความชำนาญการทหารหน้าที่หรือคำบรรยายลักษณะความชำนาญการทหารของตำแหน่ง หรือคุณสมบัติที่กำหนดไว้ในแต่ละตำแหน่งโดยให้แต่งตั้งเลขหมายความชำนาญการทหารหลักตรงกับเลขหมายความชำนาญการทหารหน้าที่ในระดับแรกตั้ง และจะต้องเข้ารับการพัฒนาเพื่อเลื่อนระดับความชำนาญการทหารตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

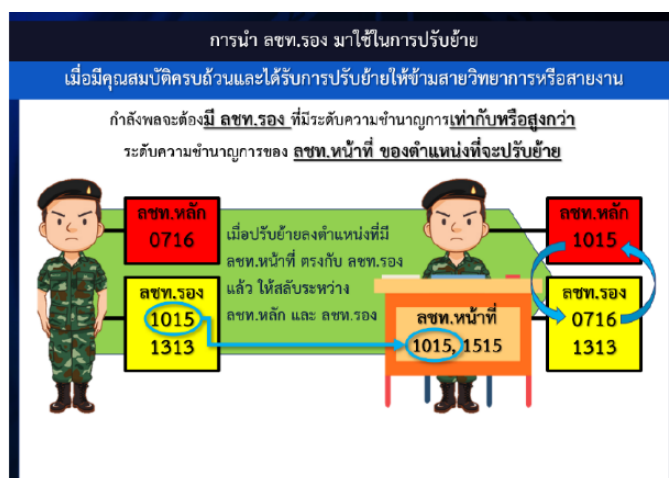
2. การปรับย้ายนายทหารประทวน

1) การปรับย้ายเข้าดำรงตำแหน่งอัตราเงินเดือน สิบเอก จ่าเอก และจ่าอากาศเอก ให้พิจารณาปรับย้ายผู้ที่มีเลขหมายความชำนาญการทหารหลัก หรือเลขหมายความชำนาญการทหารรอง ตรงกับเลขหมายความชำนาญการทหารหน้าที่ โดยไม่ต้องพิจารณาระดับความชำนาญการทหารของเลขหมายความชำนาญการทหารหลัก หรือเลขหมายความชำนาญการทหารรอง

2) การปรับย้ายเข้าดำรงตำแหน่งอัตราเงินเดือนจ่าสิบเอก พันจ่าเอก และพันจ่าอากาศเอก ถึงจ่าสิบเอกพิเศษพันจ่าเอกพิเศษ และพันจ่าอากาศเอกพิเศษ ให้พิจารณาปรับย้าย ผู้ที่มีเลขหมายความชำนาญการทหารหลัก หรือเลขหมายความชำนาญการทหารรอง ตรงกับหมายเลขความชำนาญการทหารหน้าที่ โดยต้องมีระดับความชำนาญการทหารของเลขหมายความชำนาญการทหารหลัก หรือเลขหมายความชำนาญการทหารรอง เท่ากับหรือสูงกว่าระดับความชำนาญการทหารของเลขหมายความชำนาญการทหารหน้าที่

3. การปรับย้ายนายทหารประทวนมาจากส่วนราชการนอกกองบัญชาการกองทัพไทย ผู้ที่จะปรับย้ายจะต้องมีคุณสมบัติตรงตามเลขหมายความชำนาญการทหารหน้าที่ หรือคำบรรยายลักษณะความชำนาญการทหารของตำแหน่ง หรือคุณสมบัติที่กำหนดไว้ในแต่ละตำแหน่งเท่านั้น ยกเว้นกรณีที่จะเกิดความเสียหายต่อผลการปฏิบัติราชการของกองบัญชาการกองทัพไทยอย่างร้ายแรง จึงจะสามารถปรับย้ายผู้ที่มีคุณสมบัติไม่ตรงเลขหมายความชำนาญการทหารหน้าที่ หรือคำบรรยายลักษณะความชำนาญการทหารของตำแหน่ง หรือคุณสมบัติที่กำหนดไว้ในแต่ละตำแหน่ง โดยให้แต่งตั้งเลขหมายความชำนาญการทหารหลักตรงกับเลขหมายความชำนาญการทหารหน้าที่ในระดับแรกตั้ง และจะต้องเข้ารับการพัฒนาเพื่อเลื่อนระดับความชำนาญการทหารตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

สำหรับการนำเลขหมายความชำนาญการทหารรอง มาใช้ในการปรับย้ายนั้นจะเป็นการเปลี่ยนแปลงเลขหมายความชำนาญการทหารประจำบุคคล ซึ่งเมื่อได้รับการปรับย้ายให้ข้ามสายวิทยาการหรือสายงานแล้วจะทำการเปลี่ยนแปลงเลขหมายความชำนาญการทหารรองเป็นเลขหมายความชำนาญการทหารหลัก และจะทำการเปลี่ยนแปลงเลขหมายความชำนาญการทหารหลักเดิม ให้เป็นเลขหมายความชำนาญการทหารรอง



รูปภาพที่ 19 แสดงการนำเลขหมายความชำนาญการทหารรองมาใช้ในการปรับย้าย

จาก คู่มือการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการ (สขท.) (น.28),
โดย กรมกำลังพลทหาร, 2564

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรวิทย์ พิพิธภัณฑ (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการปรับปรุงหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในกองพลทหารม้าที่ 1 จังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อหาแนวทางวิธีการที่เหมาะสม ความต้องการและความคาดหวังของข้าราชการสังกัดกองพลทหารม้าที่ 1 จังหวัดเพชรบูรณ์ ที่ควรนำมาใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนขั้นตำแหน่งพบว่า วิธีการและหลักเกณฑ์ที่มีความเหมาะสม สร้างความพึงพอใจและเป็นที่ยอมรับคือใช้หลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการแต่งตั้งยศและการเลื่อนยศของข้าราชการ พ.ศ. 2541 ระบบคุณธรรม มากกว่าระบบอุปถัมภ์ นอกจากนี้ ความคาดหวังของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาในการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งก็ต้องการให้ใช้หลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในระเบียบ กระทรวงกลาโหมว่าด้วยการแต่งตั้งยศและการเลื่อนยศของข้าราชการ พ.ศ. 2541 ระบบคุณธรรม มากกว่าระบบอุปถัมภ์ด้วยเช่นกัน

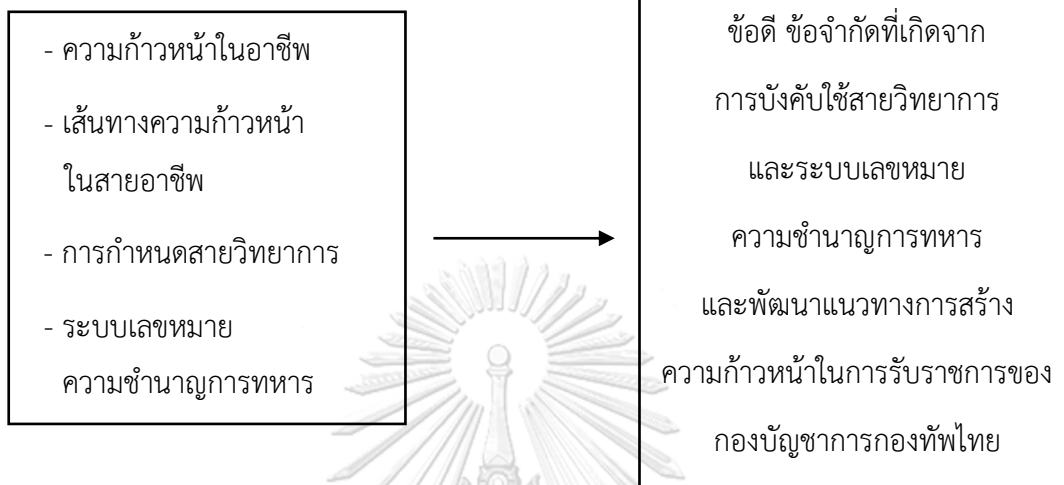
ธนกร มณีสีจัจ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาสายอาชีพของพนักงานในสายงานการตลาดของบริษัทร่วมทุนไทย-ญี่ปุ่นที่มีรูปแบบการบริหารแบบ Co-CEO กรณีศึกษา : บริษัทลิสซิ่งแห่งหนึ่ง โดยศึกษารูปแบบการบริหารและความคิดเห็นของพนักงานสายงานการตลาด พบว่า บุคลากรมีระดับขวัญและกำลังใจค่อนข้างต่ำโดยบุคลากรจะลาออกหลังจากที่ทำงานกับองค์กรมาประมาณ 2-3 ปี สาเหตุมาจากบุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่านโยบายและโครงสร้างองค์กรเป็นอุปสรรคขัดขวางทำให้ไม่สามารถก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงได้ นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรยังไม่มี การจัดทำแผนความก้าวหน้าในอาชีพ

อย่างชัดเจน การพัฒนาบุคลากรไม่ได้มีการทำอย่างเป็นระบบให้สอดคล้องกับการพัฒนาสายอาชีพของแต่ละระดับ ไม่มีการแจ้งเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้พนักงานทราบ การเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามการเสนอของหัวหน้างานและอายุการทำงานของพนักงาน มีการอิงการประเมินผล การปฏิบัติงานบ้าง ทำให้บุคลากรไม่มีความมั่นใจและไม่มีความผูกพันต่อการเลื่อนขั้นตำแหน่งหรือการโอนย้ายงาน ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่าระบบการเลื่อนขั้นตำแหน่งในปัจจุบันไม่มีความเหมาะสมและยุติธรรม แต่ยังคงเชื่อมั่นว่าสายงานที่ทำงานอยู่ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ และเห็นว่าระบบการหมุนเวียนสับเปลี่ยนสายงานเป็นการเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งอื่นที่สูงขึ้น นอกจากนี้ การจัดทำแผนพัฒนาสายอาชีพของบุคลากรในสายงานการตลาดควรมีการกำหนดเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งและรูปแบบการเลื่อนตำแหน่งโดยผสมผสานรูปแบบการเลื่อนตำแหน่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าให้แก่พนักงานและมีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบและดำเนินการจัดทำหลักสูตรพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับคุณสมบัติและความสามารถที่ต้องการตามตำแหน่งนั้น ๆ

Munjuri (2011) Factors Affecting Career Management ได้ศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ จำนวน 11 ด้าน ประกอบไปด้วย ผลการปฏิบัติงาน (Job performance) พฤติกรรมในการทำงาน (Contextual performance) ค่านิยมทางเพศ (Gender stereotype) ลักษณะของทุนมนุษย์ (Characteristics of human capital) หัวหน้างานและความสัมพันธ์ (Mentors and networking) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาอาชีพและการปฐมนิเทศ (Commitment to career development and career orientations) ความพึงพอใจในสัญญาใจ (Satisfaction with the psychological contract) หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก (Selection criteria and methods) เทคโนโลยีขององค์กร (Organizational technology) การวางแผนทรัพยากรบุคคล (Human resource planning) และ การปรับโครงสร้างองค์กร (Organizational Restructuring) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในอาชีพคือ ผลการปฏิบัติงาน ค่านิยมทางเพศ และลักษณะของทุนมนุษย์ ซึ่งองค์กรจะมีหน้าที่ในการพัฒนาขีดสมรรถนะและความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงาน

2.8 กรอบแนวคิดการวิจัย

เอกสารวิชาการและงานวิจัยที่ศึกษา



บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัย เรื่อง การศึกษาวิเคราะห์การบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหารของกองบัญชาการกองทัพไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหาร (ลชท.) ของกองบัญชาการกองทัพไทย และนำไปสู่โอกาสในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหาร (ลชท.) ของกองบัญชาการกองทัพไทย ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น โดยผู้วิจัยได้วางแผนการออกแบบระเบียบวิธีวิจัยไว้ดังต่อไปนี้

3.1 รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาวิเคราะห์การบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหารของกองบัญชาการกองทัพไทย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับมุมมอง ทรรศนคติ ความคิดเห็นของกำลังพล ที่มีต่อการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหารของกองบัญชาการกองทัพไทย จึงดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสัมภาษณ์แบบกลุ่ม (Focus Group) และนำข้อมูลที่ได้อมาวิเคราะห์สรุปลงต่อไป

3.2 แหล่งข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล 2 แหล่ง คือแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Source) และแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Source) โดยมีการศึกษารวบรวม ดังนี้

3.2.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Source)

ข้อมูลที่ผู้วิจัยเก็บจากแหล่งข้อมูลชั้นต้นโดยตรง โดยเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสัมภาษณ์แบบกลุ่ม (Focus Group) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ทำการศึกษา ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่หัวหน้าสายวิทยาการ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกำลังพล และกำลังพลในสายวิทยาการต่าง ๆ ของกองบัญชาการกองทัพไทย

3.2.2 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Source)

ข้อมูลที่ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ เอกสารทางวิชาการ บทความ ฎ ระเบียบ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และแหล่งข้อมูลจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น คู่มือการบริหารจัดการกำลังพล ด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหาร (ลชท.) ของกองบัญชาการกองทัพไทย และระเบียบกองบัญชาการกองทัพไทยว่าด้วยการควบคุมและแยกประเภทกำลังพล กองบัญชาการกองทัพไทย พ.ศ. 2564

3.3 กลุ่มประชากรเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

กลุ่มประชากรเป้าหมายของการวิจัยครั้งนี้คือ กำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 18,660 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

- 1) เจ้าหน้าที่หัวหน้าสายวิทยาการ
- 2) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกำลังพลของส่วนราชการในกองบัญชาการกองทัพไทย
- 3) กำลังพลในสายวิทยาการต่าง ๆ ของกองบัญชาการกองทัพไทย

ทั้งนี้ ในการสัมภาษณ์ได้ใช้วิธีเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยพิจารณาจาก จำนวนกำลังพลในสายวิทยาการมากกว่า 500 คนขึ้นไป และประสบการณ์ในการเปิดหลักสูตรการฝึกอบรมของส่วนราชการที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าสายวิทยาการ ที่มีประสบการณ์ในการเปิดหลักสูตรการฝึกอบรมมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ระหว่าง 5-10 ปี และน้อยกว่า 5 ปี ซึ่งจำแนกได้ดังนี้

1) เจ้าหน้าที่หัวหน้าสายวิทยาการ เนื่องจากหัวหน้าสายวิทยาการ มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแลและดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารจัดการกำลังพล และพัฒนากำลังพลในสายวิทยาการ ทั้งนี้ ในแต่ละสายวิทยาการอาจจะมีจำนวนเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวแตกต่างกันไป โดยเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 3 สายวิทยาการ ดังนี้

- สายวิทยาการข่าว จำนวน 2 คน
- สายวิทยาการงบประมาณ จำนวน 2 คน
- สายวิทยาการสารบรรณ จำนวน 2 คน

2) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกำลังพลของส่วนราชการในกองบัญชาการกองทัพไทย เนื่องจากเป็นกลุ่มประชากรที่มีความเชี่ยวชาญ เห็นความเปลี่ยนแปลงแนวทางในการบริหารจัดการกำลังพล ก่อนที่จะมีการนำสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหาร (ลชท.) มาใช้ในกองบัญชาการกองทัพไทย โดยเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านกำลังพลมากกว่า 5 ปีขึ้นไป จาก 3 ส่วนราชการ ดังนี้

- เจ้าหน้าที่กำลังพลของกรมข้าวทหาร จำนวน 1 คน
- เจ้าหน้าที่กำลังพลของสำนักงานปลัดบัญชาทหาร จำนวน 1 คน
- เจ้าหน้าที่กำลังพลกรมสารบรรณทหาร จำนวน 1 คน

3) กำลังพลในสายวิทยาการต่าง ๆ ของกองบัญชาการกองทัพไทย เนื่องจากการนำสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหาร (ลชท.) มาใช้ส่งผลต่อแนวทางในการรับราชการของกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทย โดยเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญจาก 3 สายวิทยาการ

- กำลังพลในสายวิทยาการข่าว จำนวน 4 คน
- กำลังพลในสายวิทยาการงบประมาณ จำนวน 4 คน
- กำลังพลในสายวิทยาการสารบรรณ จำนวน 4 คน

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างที่มีการกำหนดประเด็นปัญหาและคำถามที่ชัดเจน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์ตรงตามเป้าหมาย โดยแบ่งแบบสัมภาษณ์ออกเป็น 3 ชุด ดังนี้

- เจ้าหน้าที่หัวหน้าสายวิทยาการ จำนวน 6 ข้อ เป็นการสัมภาษณ์แบบกลุ่ม (Focus Group)
- เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกำลังพล จำนวน 7 ข้อ เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)
- กำลังพลในสายวิทยาการ จำนวน 7 ข้อ เป็นการสัมภาษณ์แบบกลุ่ม (Focus Group)

สำหรับคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย ความรู้ความเข้าใจ มุมมอง ข้อดี ข้อจำกัด ปัญหาข้อขัดข้อง และข้อเสนอแนะที่มีต่อการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหารของกองบัญชาการกองทัพไทย

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแนวคิด คู่มือ เอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาเรียบเรียงจัดลำดับเนื้อหา และทำการศึกษาวิเคราะห์การบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหาร (ลชท.) ของกองบัญชาการกองทัพไทย และนำผลการศึกษาที่ได้ไปพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหาร (ลชท.) ของกองบัญชาการกองทัพไทย ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการวิจัยนี้

เป็นการวิจัยการวิจัยเชิงคุณภาพ การตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยและให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับ มุมมอง ทศนคติ ความคิดเห็นของกำลังพล จึงใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกและการสัมภาษณ์แบบกลุ่ม ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะต้องนำข้อมูลที่ได้อามาตีความและวิเคราะห์เนื้อหาสาระ เพื่อนำมา อธิบายและพรรณนาสรุปเป็นผลการศึกษาต่อไป โดยมีขั้นตอนดังนี้

- 1) เตรียมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาจำแนกเป็นประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
 - ความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบ เลขหมายความชำนาญการทหารของกองบัญชาการกองทัพไทย
 - ข้อมูลเกี่ยวกับมุมมองและทัศนคติที่มีต่อการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการ และระบบเลขหมายความชำนาญการทหารของกองบัญชาการกองทัพไทย
 - ข้อดีของการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความ ชำนาญการทหารของกองบัญชาการกองทัพไทย
 - ข้อจำกัดของการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความ ชำนาญการทหารของกองบัญชาการกองทัพไทย
 - ปัญหาข้อขัดข้องจากการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและ ระบบเลขหมายความชำนาญการทหารของกองบัญชาการกองทัพไทย
 - ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการ และระบบเลขหมายความชำนาญการทหารของกองบัญชาการกองทัพไทย
- 2) จัดหมวดหมู่ของข้อมูลที่มีลักษณะเหมือนกันหรือคล้ายคลึงกัน และจำแนกข้อมูล ออกเป็นประเด็นหลักและประเด็นรอง
- 3) วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการจำแนก เพื่อนำมาตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยผ่าน การตีความ โดยการอธิบายและพรรณนาสิ่งที่พบจากการสัมภาษณ์
- 4) นำเสนอข้อมูลที่ได้จากการศึกษาทั้งในด้านมุมมอง ทศนคติ ข้อดี ข้อจำกัด ปัญหา ข้อขัดข้อง ข้อเสนอแนะที่มีต่อการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมาย ความชำนาญการทหารของกองบัญชาการกองทัพไทย เพื่ออภิปรายถึงความเชื่อมโยง สอดคล้องต่อ การรับราชการของกำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทย

3.6 จริยธรรมการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้คำนึงถึงหลักจริยธรรมการวิจัยเป็นสำคัญ เนื่องจากการศึกษามุมมองทัศนคติ และความคิดเห็นของกำลังพล ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความละเอียดอ่อนของข้อมูล จึงกำหนดกรอบจริยธรรมการวิจัยดังนี้

3.6.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยได้จัดทำหนังสือแสดงเจตจำนงให้ความยินยอมและตอบรับการสัมภาษณ์เพื่อใช้ประกอบการเก็บข้อมูลต่อผู้ให้ข้อมูล ซึ่งต้องได้รับความยินยอมโดยสมัครใจก่อนการสัมภาษณ์ และผู้วิจัยจะไม่มีการเปิดเผยข้อมูลส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล เว้นแต่จะได้รับความยินยอมให้สามารถเปิดเผยได้ภายใต้เงื่อนไขที่ผู้ให้ข้อมูลกำหนด

3.6.2 การนำเสนอข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษามุมมอง ทัศนคติ และความคิดเห็นของกำลังพลเป็นสำคัญ ซึ่งเป็นความคิดเห็นส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูลจึงมีความละเอียดอ่อนและเปราะบาง ดังนั้นการนำเสนอผลการศึกษา ผู้วิจัยจะกำหนดนามสมมติแทนชื่อของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และจะไม่เปิดเผยชื่อและตัวตนของผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยเด็ดขาด

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การวิจัย เรื่อง การศึกษาวิเคราะห์การบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหารของกองบัญชาการกองทัพไทย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสัมภาษณ์แบบกลุ่ม (Focus Group) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 21 คน เกี่ยวกับมุมมอง ทักษะคิด ข้อดี ข้อจำกัด ปัญหา ข้อขัดข้อง ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหารของกองบัญชาการกองทัพไทย ประกอบการศึกษาค้นคว้าเอกสารทางวิชาการ บทความ ฎ ระเบียบ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และแหล่งข้อมูลจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งสามารถนำเสนอผลการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 21 คน จำแนกเป็นหัวหน้าสายวิทยาการจำนวน 3 สายวิทยาการ สายวิทยาการละ 2 คน รวมเป็น 6 คน ใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบกลุ่ม (Focus Group) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกำลังพลของส่วนราชการในกองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 3 คน ใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยและกำลังพลในสายวิทยาการต่าง ๆ ของกองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 3 สายวิทยาการ สายวิทยาการละ 4 คน รวมเป็น 12 คน วิธีการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบกลุ่ม (Focus Group) โดยข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีรายละเอียดดังตาราง

ตารางที่ 2 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ลำดับ	นามสมมติ	อายุ	ชั้นยศ	ระดับการศึกษา	จำนวนปีที่รับราชการ	หมายเหตุ
หัวหน้าสายวิทยาการ						
1	ณภัทร	51 ปี	พันเอกพิเศษ	ปริญญาตรี	27 ปี	หัวหน้าสายวิทยาการ 1
2	น้ำพิงค์	49 ปี	นาวาโทหญิง	ปริญญาตรี	29 ปี	
3	ธนานันต์	41 ปี	พันเอก	ปริญญาโท	16 ปี	หัวหน้าสายวิทยาการ 2
4	สมหทัย	36 ปี	ร้อยโทหญิง	ปริญญาตรี	14 ปี	
5	สิตางค์	49 ปี	พันเอกหญิง	ปริญญาโท	27 ปี	หัวหน้าสายวิทยาการ 3
6	ศุภฤกษ์	42 ปี	นาวาอากาศโท	ปริญญาโท	17 ปี	

ลำดับ	นามสมมติ	อายุ	ชั้นยศ	ระดับการศึกษา	จำนวนปีที่รับราชการ	หมายเหตุ
เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกำลังพล						
7	ดาวิกา	49 ปี	พันโทหญิง	ปริญญาตรี	29 ปี	
8	ราณี	44 ปี	พันตรีหญิง	ปริญญาตรี	24 ปี	
9	พิมพ์ชนก	45 ปี	พันตรีหญิง	ปริญญาตรี	25 ปี	
กำลังพล						
10	ศุภรจ	36 ปี	พันตรี	ปริญญาโท	10 ปี	กำลังพลสาย วิทยาการ 1
11	มุกดา	24 ปี	เรืออากาศโทหญิง	ปริญญาโท	3 ปี	
12	พิชญะ	35 ปี	พันจ่าเอก	ปริญญาตรี	9 ปี	
13	จิรเมธ	26 ปี	จ่าโท	ปริญญาตรี	5 ปี	
14	อำพล	42 ปี	พันโท	ปริญญาโท	17 ปี	กำลังพลสาย วิทยาการ 2
15	ทรงยศ	31 ปี	ร้อยโท	ปริญญาตรี	3 ปี	
16	ปิยวัตร	38 ปี	จ่าสิบเอก	ปริญญาตรี	14 ปี	
17	นาริรัตน์	27 ปี	จ่าสิบโทหญิง	ปริญญาตรี	7 ปี	
18	แพรวพลอย	46 ปี	พันโทหญิง	ปริญญาตรี	23 ปี	กำลังพลสาย วิทยาการ 3
19	วาชีนี	34 ปี	จ่าสิบเอกหญิง	ปริญญาตรี	9 ปี	
20	ปนัดดา	42 ปี	พันจ่าอากาศเอกหญิง	ปริญญาตรี	12 ปี	
21	กรกนก	31 ปี	สิบเอกหญิง	ปริญญาตรี	7 ปี	

จากตารางแสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า

1) หัวหน้าสายวิทยาการ 3 สายวิทยาการ จำนวน 6 คน เป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตรทั้งหมด แบ่งเป็นเพศชาย 3 คน และเพศหญิง 3 คน มีอายุระหว่าง 36-51 ปี โดยมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี 3 คน ปริญญาโท 3 คน และมีอายุราชการตั้งแต่ 14-29 ปี

2) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกำลังพลของส่วนราชการในกองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 3 คน เป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร เพศหญิง และมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีทั้งหมด มีอายุระหว่าง 44-49 ปี โดยมีอายุราชการตั้งแต่ 24-29 ปี และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านกำลังพลมากกว่า 15 ปีขึ้นไปทั้ง 3 คน

3) กำลังพลในสายวิทยาการต่าง ๆ ของกองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 3 สายวิทยาการ สายวิทยาการละ 4 คน รวมเป็น 12 คน เป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร 5 คน นายทหารชั้นประทวน 7 คน แบ่งเป็นเพศชาย 6 คน และเพศหญิง 6 คน มีอายุระหว่าง 24-46 ปี โดยมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี 9 คน ปริญญาโท 3 คน และมีอายุราชการตั้งแต่ 3-23 ปี

4.2 มุมมองที่มีต่อการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหารของกองบัญชาการกองทัพไทย

1) มุมมองด้านบวก

การบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหารของกองบัญชาการกองทัพไทย เป็นการจำแนกกำลังพลโดยคำนึงถึงคุณสมบัติและลักษณะงานที่ปฏิบัติที่เหมาะสมที่สุดตามสายวิทยาการ สายงาน ตั้งแต่แรกบรรจุ หรือตั้งแต่ปรับย้ายมาจากส่วนราชการนอกกองบัญชาการกองทัพไทย จนกระทั่งพ้นราชการ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาและใช้ประโยชน์กำลังพลให้ตรงตามคุณสมบัติของสายวิทยาการ และสายงาน สอดคล้องกับขีดความสามารถหรือสมรรถนะตามที่กำหนดไว้ในแต่ละตำแหน่ง นอกจากนี้ ยังมีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังพลตามแนวทางรับราชการของกองบัญชาการกองทัพไทย และการปรับย้ายไปรับราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ซึ่งการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหารของกองบัญชาการกองทัพไทยนั้น ได้มีการกำหนดกฎระเบียบหลักเกณฑ์เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจน ตั้งแต่ การเข้ารับการฝึกอบรมตามแนวทางของแต่ละสายวิทยาการและตามแนวทางการรับราชการของกองบัญชาการกองทัพไทย การขอแต่งตั้งเลขหมายความชำนาญการ การเลื่อนระดับความชำนาญการ รวมทั้งการปรับย้าย จึงช่วยให้กำลังพลสามารถวางแผนการเจริญเติบโตในการรับราชการได้มีเส้นทางในการเจริญเติบโตที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยมีมุมมองด้านบวกของกำลังพลทั้ง 3 กลุ่ม ที่มีต่อการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหารของกองบัญชาการกองทัพไทย คือ “กำลังพลมีแนวทางในการเจริญเติบโตที่ชัดเจน ช่วยให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากยิ่งขึ้น”

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 “...การปฏิบัติงานไม่มีการนำเหล่ามายึดติดในการเจริญเติบโต ให้กำลังพลเติบโตตามสายวิทยาการ ทำให้กำลังพลมีแนวทางในการเจริญเติบโตที่ชัดเจน ช่วยให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และได้พัฒนาความรู้ความสามารถให้ตรงกับการทำงานจริง...”

(หัวหน้าสายวิทยาการ 1, สัมภาษณ์, 28 กันยายน 2654)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประเภท : หัวหน้าสายวิทยาการ

“...มันก็ดีตรงที่ทำให้กำลังพลได้เจริญเติบโตไปตามเส้นทางการรับราชการ ประมาณว่ากำลังพลบรรจุที่นี่ เติบโตจากที่นี่ได้เลย...”

(พิมพ์ชนก (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 ตุลาคม 2654)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประเภท : เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกำลังพล

“...กองบัญชาการกองทัพไทย มีลักษณะเนื่องงาน การทำงานหลากหลายและแตกต่างกัน การนำสายวิทยาการและเลขหมายความชำนาญการทางทหาร มาใช้จัดกลุ่มและ จัดความชำนาญในการทำงาน ก็จะช่วยให้การบริหารจัดการกำลังพลง่ายขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น และช่วยส่งเสริมในด้านการศึกษา ตามแนวทางรับราชการของกำลังพลรวมถึงการปรับย้าย...”

(กำลังพลสายวิทยาการ 1, สัมภาษณ์, 5 ตุลาคม 2654)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประเภท : กำลังพล

2) มุมมองด้านลบ

การบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหาร ของกองบัญชาการกองทัพไทย ถือเป็น การเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญเนื่องจากได้นำระบบดังกล่าวมาใช้ เป็นครั้งแรก ซึ่งในการเปลี่ยนแปลงนั้นย่อมมีทั้งผู้ที่สนับสนุนและผู้ที่คัดค้านการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ สืบเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงในครั้งนี้อย่างขาดการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง หรือเปิด โอกาสให้กำลังพลเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นต่อการนำสายวิทยาการและระบบ เลขหมายความชำนาญการทหาร รวมทั้งการสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ เน้นย้ำให้กำลังพลเข้าใจและ เห็นถึงความสำคัญของการนำระบบดังกล่าวมาใช้ในการบริหารจัดการกำลังพล ยังไม่ทั่วถึงและไม่มากพอ กระจุกตัวอยู่เฉพาะกำลังพลบางกลุ่ม กำลังพลที่อยู่ส่วนภูมิภาคส่วนใหญ่ยังไม่ทราบถึงการนำ ระบบดังกล่าวมาใช้ โดยมุมมองด้านลบของกำลังพลทั้ง 3 กลุ่ม ที่มีต่อการบริหารจัดการกำลังพลด้วย สายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหารของกองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า กำลังพลเองยังขาดความรู้ ความเข้าใจอยู่พอสมควร ขณะเดียวกันแม้ว่าจะมีแนวทางในการ เจริญเติบโตที่ชัดเจนแต่ก็ยังคงพบว่ามีข้อจำกัดเกิดขึ้นอยู่ เช่น ยังคงเกิดปัญหากำลังพลปฏิบัติงาน ไม่ตรงตามตำแหน่งหน้าที่ หน่วยหัวหน้าสายวิทยาการยังไม่ความพร้อมมากพอ

“...เรื่องนี้เป็นเรื่องใหม่ที่จะเข้ามาควบคุมเพราะฉะนั้นเนี่ยต้องใช้เวลาสักกระยะ อย่างน้อยก็ต้อง 2-3 ปี กว่าทุกอย่างจะลงตัว ช่วงนี้ก็ถือว่าเป็นช่วงเปลี่ยนผ่าน กำลังพลบางคนก็อาจจะยังไม่ได้ศึกษาทำความเข้าใจตรงนี้ ก็เกิดปัญหาข้อขัดข้อง ทำให้การเติบโตของข้าราชการบางคนอาจจะติดขัด เพราะว่ายังไม่ผ่านคุณสมบัติบางอย่าง ตามข้อกำหนดของสายวิทยาการและเลขหมายความชำนาญการที่กำหนด...”

(หัวหน้าสายวิทยาการ 2, สัมภาษณ์, 27 กันยายน 2654)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประเภท : หัวหน้าสายวิทยาการ

“...กำลังพลส่วนใหญ่ยังไม่มีความเข้าใจในเรื่อง ลขท. เท่าที่ควร รวมถึงตัวระบบนี้เองก็ยังไม่มีความเสถียร ส่วนตัวคิดว่าควรวางแผน ออกแบบระบบ และแนวทางการแก้ไขให้ชัดเจนและเรียบร้อยก่อน จึงค่อยนำมาใช้งานจริงกับกำลังพล...”

(กำลังพลสายวิทยาการ 1, สัมภาษณ์, 5 ตุลาคม 2654)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประเภท : กำลังพล

4.3 ข้อดีของการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหารของกองบัญชาการกองทัพไทย

4.3.1 ข้อดีต่อกำลังพล

การบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหารของกองบัญชาการกองทัพไทย ได้มีการกำหนดสายวิทยาการ สายงาน และเลขหมายประจำสายวิทยาการ สายงาน เพื่อให้การบริหารจัดการด้านโครงสร้างการจัดและอัตรา ด้านการส่งกำลังบำรุง ด้านการจัดสรรทรัพยากร และด้านกำลังพล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ประกอบด้วย 20 สายวิทยาการ 28 สายงาน ซึ่งการแบ่งสายวิทยาการและสายงานนั้นได้จำแนกตามลักษณะงาน องค์ความรู้ และทักษะที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน โดยมีหัวหน้าสายวิทยาการเป็นผู้รับผิดชอบในการกำกับดูแลและบริหารจัดการกำลังพลในสายวิทยาการ ขณะเดียวกันการนำระบบเลขหมายความชำนาญการทหารมาใช้ เพื่อแสดงให้เห็นถึงสายวิทยาการ สายงาน และระดับความชำนาญการของตำแหน่งและคุณสมบัติเฉพาะของกำลังพล สืบเนื่องมาจากกองบัญชาการกองทัพไทยมีกำลังพลที่มีความหลากหลาย หากไม่มีการควบคุมกำลังพลก็ส่งผลให้เกิดผลกระทบต่าง ๆ เช่น การปรับย้ายมุ่งเน้นไปที่การได้เลื่อนยศหรือตำแหน่งสูงขึ้น กำลังพลไม่ปฏิบัติงานตรงตามตำแหน่ง ส่งผลต่อการวางแผนในการพัฒนากำลังพลให้สอดคล้องและตรงตามการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นการปิดโอกาสไม่ให้อำนาจพลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าสู่ตำแหน่งนั้นได้ การนำสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหารมาใช้ จึงช่วยให้สามารถแบ่งกลุ่มและแยกประเภทกำลังพลได้ตามคุณสมบัติและลักษณะงานที่ปฏิบัติ กำลังพลได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถไปตามสายวิทยาการหรือลักษณะงานเพื่อให้ความเชี่ยวชาญและชำนาญในการปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง ซึ่งจากการสัมภาษณ์กำลังพลทั้ง 3 กลุ่ม พบว่า ข้อดีของการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหารของกองบัญชาการกองทัพไทยต่อกำลังพล มีดังนี้

1) กำลังพลสามารถวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของตนเองได้

สำหรับการรับราชการทหาร ความก้าวหน้าในอาชีพหรือในการรับราชการส่วนหนึ่งคือการได้เลื่อนยศสูงขึ้น ซึ่งการเลื่อนยศสูงขึ้นของกองบัญชาการกองทัพไทยนั้นจะเป็นไปตาม ระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการแต่งตั้งยศและการเลื่อนยศของข้าราชการทหาร พ.ศ. 2541 โดยต้องมีหลักเกณฑ์ครบถ้วนตามที่กำหนดไว้คือ มีตำแหน่งอัตราที่จะเลื่อนได้ มีจำนวนปีที่รับราชการตามที่กำหนด และรับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นเงินเดือนขั้นต่ำสุดของยศที่จะเลื่อน แม้ว่าการเลื่อนยศที่สูงขึ้นของกำลังพลจะต้องเป็นไปตามระเบียบที่กำหนดไว้ แต่การบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหารของกองบัญชาการกองทัพไทย ได้ช่วยให้ความก้าวหน้าในอาชีพหรือในการรับราชการของกำลังพลมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น เนื่องจากแต่เดิมการเลื่อนยศสูงขึ้นนั้น หากกำลังพลมีจำนวนปีรับราชการครบตามที่ระเบียบกำหนด มีตำแหน่งว่างที่จะสามารถเลื่อนยศสูงขึ้นได้ กำลังพลก็สามารถเลื่อนยศสูงขึ้นได้ แม้ว่าตำแหน่งที่ว่างอยู่นั้นอาจจะเป็นตำแหน่งที่ไม่ตรงกับลักษณะงานที่กำลังพลปฏิบัติอยู่ ซึ่งภายหลังจากที่ได้เลื่อนยศสูงขึ้นแล้วกำลังพลได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวก็ไม่ใช่ผลดีเนื่องจากกำลังพลไม่ได้มีความรู้ ความสามารถ หรือมีประสบการณ์ในสายงานของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอย่างแท้จริง หรือบางกรณีกำลังพลอาจจะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีลักษณะงานเดิมเหมือนที่เคยปฏิบัติ ก็ทำให้กำลังพลปฏิบัติงานไม่ตรงตามตำแหน่ง การกำหนดสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหาร ของกองบัญชาการกองทัพไทย จึงช่วยลดข้อจำกัดที่เกิดขึ้น ทำให้การเลื่อนยศสูงขึ้นของกำลังพลนอกจากจะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการแต่งตั้งยศและการเลื่อนยศของข้าราชการทหาร พ.ศ. 2541 แล้ว ตำแหน่งงานทุกตำแหน่งจะมีเลขหมายความชำนาญการทหารหน้าที่กำกับอยู่ กำลังพลที่จะปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละตำแหน่งก็จำเป็นต้องมีเลขหมายความชำนาญการทหารประจำบุคคลตรงกับเลขหมายความชำนาญการทหารหน้าที่ของตำแหน่งดังกล่าว ทำให้กำลังพลได้ปฏิบัติงานตรงตามตำแหน่ง ได้ใช้ความรู้ ความสามารถตรงตามสายวิทยาการและสายงานได้อย่างแท้จริง สร้างความเชื่อมั่นให้กำลังพลได้ว่าจะสามารถก้าวหน้าในสายวิทยาการและสายงานที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่

ขณะเดียวกันกำลังพลที่บรรจุมาในระดับนายทหารประทวน เป้าหมายในการรับราชการคือการได้เลื่อนฐานะเป็นนายทหารสัญญาบัตร ทำให้กำลังพลสามารถวางแผนและเตรียมความพร้อมได้ว่าการจะเป็นนายทหารสัญญาบัตร ต้องมีคุณสมบัติอะไรบ้างตามที่กำหนด หรือกำลังพลที่บรรจุมาในระดับนายทหารสัญญาบัตร อาจจะมีเป้าหมายในการรับราชการคือการดำรงตำแหน่งระดับผู้บริหาร ก็สามารถวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของตนเองได้ว่าจะต้องผ่านหลักสูตรการฝึกอบรมอะไรบ้าง ต้องมีอายุเท่าไรจึงจะสามารถเข้ารับการฝึกอบรมในบางหลักสูตรได้ หรือหากมีอายุเกินกว่าที่บางหลักสูตรกำหนดจะต้องเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรอื่นทดแทน ทำให้กำลังพลต้อง

มีการวางแผนการเข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตรเพื่อที่จะได้มีคุณสมบัติครบถ้วน สามารถไปสูเป้าหมายในการรับราชการได้ เช่น เมื่อชั้นยศร้อยตรี-ร้อยโท ต้องไปเรียนหลักสูตรของสายวิทยาการ เมื่อชั้นยศร้อยเอกจึงจะสามารถเรียนหลักสูตรตามแนวทางรับราชการของกองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อที่จะสามารถก้าวสู่ตำแหน่งในอัตราพันตรีได้

นอกจากนี้ การกำหนดสายวิทยาการตามลักษณะลักษณะงาน องค์ความรู้ และทักษะที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความหลากหลายจึงได้มีการกำหนดให้กำลังพลสามารถมีเลขหมายความชำนาญการทหารรองที่เหมาะสมได้อีกไม่เกิน 2 เลขหมาย ได้ช่วยกำลังพลสามารถวางแผนและสร้างโอกาสในการเจริญเติบโตในการรับราชการได้มากยิ่งขึ้น กล่าวคือ กำลังพลสามารถวางแผนได้ว่าเส้นทางการเจริญเติบโตของตนเองจะเป็นอย่างไร กำลังพลอยากจะทำอะไรในสายวิทยาการงานที่ปฏิบัติงานอยู่ไหม หากไม่ชอบหรือรู้สึกว่าการปฏิบัติงานในสายวิทยาการนี้กำลังพลไม่ความถนัด ก็มีโอกาสเปลี่ยนเป็นสายวิทยาการใหม่ได้โดยไม่ต้องผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรของสายวิทยาการใหม่และผ่านการฝึกงานหรือมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่กำหนด กำลังพลก็จะสามารถขอเลขหมายความชำนาญการทหารรองได้ และเมื่อกำลังพลได้ปรับย้ายไปยังสายวิทยาการใหม่เลขหมายความชำนาญการของสายวิทยาการเดิมของกำลังพลก็ยังคงมีอยู่ หรือกำลังพลมีความถนัดหรือมีความชอบในสายวิทยาการหลักของตนเองก็จะช่วยให้วางแผนการเติบโตในสายวิทยาการหลักต่อไปได้ รวมทั้ง กำลังพลเองก็สามารถเข้ารับการฝึกอบรมในสายวิทยาการอื่นนอกเหนือจากสายวิทยาการหลักของตนเอง เพื่อนำมาพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองซึ่งการเข้ารับการฝึกอบรมในสายวิทยาการอื่นนั้น กำลังพลสามารถขอเลขหมายความชำนาญการทหารรองได้ทำให้กำลังพลมีโอกาสที่จะเจริญเติบโตมากขึ้น สามารถเลื่อนยศสูงขึ้นหรือปรับย้ายไปรับราชการในตำแหน่งสายวิทยาการรองได้ด้วยเช่นกัน

“...กำลังพลตั้งแต่บรรจุเข้ารับราชการ โดยเฉพาะกำลังพลใหม่ ๆ เมื่อศึกษาแล้ว

จะรู้เลยว่าชีวิตตัวเองอีก 10 ปี 20 ปีข้างหน้า ต้องเรียนหลักสูตรอะไรบ้าง ในการที่จะเติบโตในสายงานนี้ จะได้วางแผนเตรียมล่วงหน้าได้ มองอนาคตตัวเองคร่าว ๆ เพราะการศึกษาในแต่ละหลักสูตร ก็ช่วยให้เลขหมายความชำนาญการขึ้น...”

(หัวหน้าสายวิทยาการ 2, สัมภาษณ์, 27 กันยายน 2654)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประเภท : หัวหน้าสายวิทยาการ

“...การมี ลชท. เข้ามากำกับมันก็อุ่นใจได้ว่าอย่างน้อยตำแหน่งนี้ คนที่จะมาลงได้ต้องมี ลชท. หน้าที่ อะไรถึงสามารถลงได้ เพราะถ้าเป็นของเดิม ถ้าตำแหน่งว่างก็สามารถปรับย้ายคนมาลงก็ได้ถ้าปีครองยศครบคุณสมบัติครบ แต่มาแล้วทำงานไม่ได้ ทำงานไม่เป็น ไม่เคยทำงานด้านนี้ก็มีเยอะแยะ...”

(พิมพ์ชนก (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 ตุลาคม 2654)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประเภท : เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกำลังพล

“...ก็มองว่าเราจะเติบโตในสายนี้ได้มากน้อยแค่ไหน ต้องวางแผนแล้วว่าต้องไปเรียนอะไร หลักสูตรไหน ถึงจะเพียงพอต่อการทำงาน ถึงจะได้ครองตำแหน่งสูงขึ้น...”

(กำลังพลสายวิทยาการ 1, สัมภาษณ์, 5 ตุลาคม 2654)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประเภท : กำลังพล

“...เป้าหมายเราก็คงเหมือนคนอื่นแหละ ก็คือได้เป็นสัญญาบัตร อย่างเราทำสายงบประมาณมา เราก็อยากเติบโตในสายนี้ไปเรื่อย ๆ ก็รู้แหละว่าต้องเรียนอะไรบ้าง เรียนอะไรตอนไหน หรือจะเรียนสายอื่นเพิ่มไว้ไหม ก็มีวางแผนไว้อยู่เหมือนกัน เพื่อให้มีโอกาสที่จะเติบโตมากขึ้น...”

(กำลังพลสายวิทยาการ 3, สัมภาษณ์, 12 ตุลาคม 2654)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประเภท : กำลังพล

2) กำลังพลมีเส้นทางความก้าวหน้าและเจริญเติบโตไปตามลำดับขั้นหรือตาม Career Path

การอนุมัติให้ใช้สายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหารของ กองบัญชาการกองทัพไทยนั้น การได้มาซึ่งเลขหมายความชำนาญการทหารหลักของกำลังพล จะเกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังพลตามแนวทางรับราชการของกองบัญชาการกองทัพไทย และได้กำหนดแนวทางการรับราชการของกองบัญชาการกองทัพไทยขึ้น เพื่อให้กำลังพลมีเส้นทาง ความก้าวหน้าและเจริญเติบโตไปตามลำดับขั้น โดยการเจริญเติบโตของกำลังพลทั้งการได้เลื่อนยศ สูงขึ้น หรือการปรับย้ายไปรับราชการในตำแหน่งอื่นนั้น กำลังพลจะต้องได้รับการพัฒนาตาม แนวทางการรับราชการของกองบัญชาการกองทัพไทย และการพัฒนากำลังพลตามแนวทางของ สายวิทยาการ โดยการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ จะต้องเป็นไปตามลำดับและห้วงที่กำหนด ดังตาราง

ตารางที่ 3 แสดงหลักสูตรการพัฒนากำลังพลตามแนวทางรับราชการของกองบัญชาการกองทัพไทย และหลักสูตรตามแนวทางของสายวิทยาการของนายทหารชั้นสัญญาบัตร สายวิทยาการงบประมาณ และปลัดบัญชา

หลักสูตร	หลักสูตรตาม แนวทางรับ ราชการของ บก.ทพ.	หลักสูตรตาม แนวทางรับ ราชการของ สายวิทยาการ	หลักสูตรตาม แนวทางรับ ราชการของ บก.ทพ.	หลักสูตรตาม แนวทางรับ ราชการของ สายวิทยาการ	หลักสูตรตาม แนวทางรับ ราชการของ บก.ทพ.
ชั้นยศ	แรกบรรจุ	ร้อยตรี - ร้อยเอก	ร้อยเอก - พันตรี	พันตรี ขึ้นไป	พันตรี-พันโท
ระดับความ ชำนาญการ	1311	1313	1315		1316
	- หลักสูตร นายทหาร สัญญาบัตร ชั้นต้น หรือ - หลักสูตรนาย ทหารประทวน เลื่อนฐานะเป็น นายทหาร สัญญาบัตร	หลักสูตร นายทหาร งบประมาณ ของ กองบัญชาการ กองทัพไทย	- หลักสูตร ปฏิบัติการร่วม หรือ - หลักสูตร นายทหารชั้น ผู้บังคับฝูงของ กองทัพอากาศ หรือ - หลักสูตร ทั่วไป/เพิ่มวิชา ของกองทัพเรือ	หลักสูตร นายทหาร ปลัดบัญชา	- หลักสูตร เสนาธิการร่วม หรือ - หลักสูตร เสนาธิการ ทหารเหล่าทัพ หรือ - หลักสูตร นายทหาร อาวุโสของ กองบัญชาการ กองทัพไทย หรือ - หลักสูตร นายทหาร อาวุโสของ เหล่าทัพ

หมายเหตุ : การเลื่อนระดับความชำนาญการทหารและปรับย้ายเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรตามแนวทางรับราชการของกองบัญชาการกองทัพไทย และหลักสูตรตามแนวทางรับราชการของสายวิทยาการตามที่กำหนดไว้ทุกหลักสูตร

จากตารางเป็นการแสดงให้เห็นถึงการพัฒนากำลังพลตามแนวทางรับราชการของ กองบัญชาการกองทัพไทย และหลักสูตรตามแนวทางของสายวิทยาการของนายทหารชั้นสัญญาบัตร สายวิทยาการงบประมาณและปลัดบัญชี โดยกำลังพลตั้งแต่แรกบรรจุจะต้องผ่านการฝึกอบรบหลักสูตร นายทหารสัญญาบัตรขั้นต้น หรือนายทหารประทวนที่ได้รับการเลื่อนฐานะเป็นนายทหารสัญญาบัตร จะต้องผ่านการฝึกอบรบหลักสูตรนายทหารประทวนเลื่อนฐานะเป็นนายทหารสัญญาบัตร ซึ่งทั้ง 2 หลักสูตรนั้น เป็นหลักสูตรตามแนวทางรับราชการของกองบัญชาการกองทัพไทย เมื่อกำลังพล สำเร็จการฝึกอบรบแล้ว จะได้เลขหมายความชำนาญการทหารหลัก (ลชท.หลัก) ในระดับ 1 ซึ่งเป็น ระดับแรกตั้ง หลังจากนั้นในช่วงชั้นยศร้อยตรี-ร้อยเอก กำลังพลจะต้องเข้ารับการฝึกอบรบหลักสูตร นายทหารงบประมาณของกองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อให้มีคุณสมบัติในการได้เลขหมาย ความชำนาญการทหารหลัก (ลชท.หลัก) เป็นระดับ 3 โดยหัวหน้าสายวิทยาการเป็นผู้เปิดหลักสูตร การฝึกอบรบ วางแผนจัดและคัดเลือกกำลังพลในสายให้เข้าเรียนตามห้วงที่เหมาะสม เมื่ออยู่ในช่วง ชั้นยศร้อยเอก-พันตรี กำลังพลจะต้องเข้ารับการฝึกอบรบในหลักสูตรปฏิบัติการร่วม หรือ หลักสูตร นายทหารชั้นผู้บังคับฝูงของกองทัพอากาศ หรือ หลักสูตรทั่วไป/เพิ่มวิชาของกองทัพเรือ ซึ่งเป็น หลักสูตรตามแนวทางรับราชการของกองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อให้มีคุณสมบัติในการเลื่อน เลขหมายความชำนาญการทหารหลัก (ลชท.หลัก) เป็นระดับ 5 ซึ่งถือเป็นระดับสมบูรณ์และตรงกับ เลขหมายความชำนาญการทหารหน้าที่ (ลชท.หน้าที่) ของตำแหน่งอัตราพันตรี ขณะเดียวกันเมื่ออยู่ ในชั้นยศพันตรีขึ้นไป จะต้องผ่านการฝึกอบรบหลักสูตรนายทหารปลัดบัญชี ซึ่งเป็นหลักสูตร ตามแนวทางของสายวิทยาการระดับสูง นอกจากนี้ กำลังพลในชั้นยศพันตรี-พันโท จะต้องเข้ารับ การฝึกอบรบ 1) หลักสูตรเสนาธิการร่วม ซึ่งสามารถเข้ารับการฝึกอบรบได้ทั้งเพศชายและหญิง และมีอายุไม่เกิน 40 ปี หรือ 2) หลักสูตรเสนาธิการทหารของกองทัพบก กองทัพเรือ หรือกองทัพอากาศ ซึ่งสามารถเข้ารับการฝึกอบรบได้เฉพาะเพศชาย และมีอายุไม่เกิน 40 ปี หรือ 3) หลักสูตรนายทหาร อาวุโสของกองบัญชาการกองทัพไทย โดยมีอายุไม่เกิน 54 ปี หรือ 4) หลักสูตรนายทหารอาวุโสของ เหล่าทัพ ซึ่งทั้ง 4 หลักสูตรนั้นเป็นหลักสูตรตามแนวทางรับราชการของกองบัญชาการกองทัพไทย และ เมื่อกำลังพลสำเร็จการฝึกอบรบในหลักสูตรดังกล่าวจะมีคุณสมบัติเพียงพอในการเลื่อน เลขหมายความชำนาญการทหารหลัก (ลชท.หลัก) เป็นระดับ 6 ซึ่งเป็นระดับสมบูรณ์และตรงกับ เลขหมายความชำนาญการทหารหน้าที่ (ลชท.หน้าที่) ของตำแหน่งอัตราพันเอก

ตารางที่ 4 แสดงหลักสูตรการพัฒนากำลังพลตามแนวทางรับราชการของกองบัญชาการกองทัพไทย และหลักสูตรตามแนวทางของสายวิทยาการของนายทหารชั้นประทวน สายวิทยาการสารบรรณ

หลักสูตร	หลักสูตรตามแนวทาง รับราชการของ บก.ทพ.	หลักสูตรตามแนวทาง รับราชการของสายวิทยาการ		หลักสูตรตามแนวทาง รับราชการของ บก.ทพ.
ชั้นยศ	แรกบรรจุ	สิบตรี - สิบเอก	จ่าสิบตรี - จ่าสิบเอก	จ่าสิบเอก (2 ปีขึ้นไป)
ระดับความ ชำนาญการ	15110	15130-15150	15170	15190
	หลักสูตรนายทหาร ประทวนชั้นต้น	หลักสูตร นายทหาร ประทวนชั้นต้น สายวิทยาการ สารบรรณของ กองบัญชาการ กองทัพไทย		หลักสูตรนายทหาร ประทวนอาวุโสของ กองบัญชาการ กองทัพไทย

หมายเหตุ : การเลื่อนระดับความชำนาญการทหารและปรับย้ายเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรตามแนวทางรับราชการของกองบัญชาการกองทัพไทย และหลักสูตรตามแนวทางรับราชการของสายวิทยาการตามที่กำหนดไว้ทุกหลักสูตร

จากตารางเป็นการแสดงให้เห็นถึงการพัฒนากำลังพลตามแนวทางรับราชการของกองบัญชาการกองทัพไทย และหลักสูตรตามแนวทางของสายวิทยาการของนายทหารชั้นประทวนสายวิทยาการสารบรรณ โดยกำลังพลตั้งแต่แรกบรรจุจะต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนายทหารประทวนชั้นต้น ซึ่งเป็นหลักสูตรนั้นเป็นหลักสูตรตามแนวทางรับราชการของกองบัญชาการกองทัพไทย เมื่อผ่านการฝึกอบรมในชั้นต้นแล้วจะได้รับการแต่งตั้งเลขหมายความชำนาญการทหารหลัก (ลขท.หลัก) ในระดับแรกตั้ง คือ ระดับ 10 หลังจากนั้นกำลังพลสามารถเลื่อนระดับความชำนาญการทหารหลัก (ลขท.หลัก) เป็นระดับ 30 ตามระยะเวลาการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ซึ่งจะแตกต่างกันไปตามคุณวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุ และกำลังพลสามารถเลื่อนระดับความชำนาญการทหารหลัก (ลขท.หลัก) จากระดับ 30 ขึ้นสู่ระดับ 50 ได้ โดยต้องมีระยะเวลาปฏิบัติงานในสายวิทยาการระหว่างที่มีเลขหมายความชำนาญการทหารหลัก (ลขท.หลัก) ระดับ 30 ไม่น้อยกว่า 1 ปี ขณะเดียวกันในช่วงชั้นยศสิบตรี-สิบเอก กำลังพลจะต้องเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรนายทหารประทวนชั้นต้น

สายวิทยาการสารบรรณของกองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งเป็นหลักสูตรตามแนวทางของสายวิทยาการ โดยหัวหน้าสายวิทยาการเป็นผู้เปิดหลักสูตรการฝึกอบรม วางแผนจัดและคัดเลือกกำลังพลในสาย ให้เข้าเรียนตามห้องที่เหมาะสม ทั้งนี้ กำลังพลสามารถเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรตามแนวทางของสายวิทยาการได้ตั้งแต่บรรจุเข้ารับราชการ แต่จะยังไม่ได้รับการเลื่อนระดับเลขหมายความชำนาญการทหารหลัก (ลขท.หลัก) จนกว่าจะมีระยะเวลาปฏิบัติงานครบตามที่กำหนด เมื่อกำลังพลผ่านการฝึกอบรมและมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่างที่มีเลขหมายความชำนาญการทหารหลัก (ลขท.หลัก) ระดับ 50 ไม่น้อยกว่า 1 ปี ก็จะสามารถดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในชั้นยศจ่าสิบตรี พร้อมทั้งได้เลื่อนเลขหมายความชำนาญการทหารหลัก (ลขท.หลัก) เป็นระดับ 70 และเมื่อกำลังพลอยู่ในชั้นยศจ่าสิบเอก ที่มีระยะเวลาในการครองยศตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป จะต้องเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรนายทหารประทวนอาวุโสของกองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งเป็นหลักสูตรตามแนวทางรับราชการของกองบัญชาการกองทัพไทย เมื่อกำลังพลสำเร็จการฝึกอบรมและมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่างที่มีเลขหมายความชำนาญการทหารหลัก (ลขท.หลัก) ระดับ 70 ไม่น้อยกว่า 1 ปีก็จะสามารถเลื่อนเลขหมายความชำนาญการทหารหลัก (ลขท.หลัก) เป็นระดับ 90 มีสิทธิในการเข้าดำรงตำแหน่งในชั้นเงินเดือนของจ่าสิบเอกพิเศษ และมีสิทธิในการสอบเลื่อนฐานะเป็นนายทหารสัญญาบัตรด้วยการทำหน้าที่ได้

การกำหนดแนวทางการพัฒนากำลังพลทั้งของนายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวน เป็นไปตามลำดับขั้นยศและลำดับขั้นของการเจริญเติบโตในการรับราชการทหาร ซึ่งช่วยให้กำลังพลทราบว่าเส้นทางในการเจริญเติบโตของตนเองเป็นอย่างไร นอกจากนี้ ยังมีความเกี่ยวเนื่องกับการเลื่อนระดับความชำนาญการทหารของกำลังพลกล่าวคือ เมื่อกำลังพลได้รับการฝึกอบรมตามแนวทางของสายวิทยาการหรือตามแนวทางการรับราชการของกองบัญชาการกองทัพไทยแล้ว และมีประสบการณ์ในการทำงานตามระยะเวลาที่กำหนด กำลังพลก็สามารถเลื่อนระดับความชำนาญให้สูงขึ้นได้

“...การนำสายวิทยาการ การกำหนด ลขท. ทำให้กำลังพลมีแนวทางในการรับราชการได้อย่างชัดเจน กำลังพลก็วางแผนเส้นการเติบโตในหน้าที่การงานได้ ซึ่งการนำสายวิทยาการมากำกับก็ทำให้ตัวกำลังพลเองได้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในสายวิทยาการสายงานของตัวเอง...”

(หัวหน้าสายวิทยาการ 2, สัมภาษณ์, 27 กันยายน 2654)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประเภท : หัวหน้าสายวิทยาการ

“...ค่อนข้างเป็นประโยชน์กับกำลังพล เพราะมันทำให้กำลังพลได้เติบโต
ในสายงานที่เขามีความถนัด กำลังพลจะมีความถนัด มีความเชี่ยวชาญ
ในสายงานของแต่ละคน เพราะทุกคนก็ต้องผ่านการฝึกอบรม
หลักสูตรตามที่แต่ละสายวิทยาการกำหนด...”
(ราณี (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 4 ตุลาคม 2654)
ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประเภท : เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกำลังพล

“...หลังจากที่ได้นำสายวิทยาการและเลขหมายความชำนาญการทหารมาใช้
รู้สึกว่าเป็นเป้าหมายในการรับราชการของเราก็ชัดเจนมากยิ่งขึ้น
ทำให้เรามองเห็นภาพกว้างของ สายวิทยาการ
ทั้งที่เป็นสายงานหลักของเราเอง รวมถึงสายงานอื่น ทำให้เราสามารถวางแผน
ในการพัฒนาระดับความชำนาญการเพื่อไปสู่เป้าหมายได้ดียิ่งขึ้น...”
(กำลังพลสายวิทยาการ 1, สัมภาษณ์, 5 ตุลาคม 2654)
ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประเภท : กำลังพล

“...ทำให้กำลังพลมีแนวทางการเติบโตในการทำงานที่ชัดเจน สามารถมองไปในอนาคตได้...”
(กำลังพลสายวิทยาการ 2, สัมภาษณ์, 14 ตุลาคม 2654)
ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประเภท : กำลังพล

4.3.2 ข้อดีต่อหน่วยงาน

การบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหาร
ของกองบัญชาการกองทัพไทย ไม่เพียงแต่จะก่อให้เกิดประโยชน์กับกำลังพลเพียงอย่างเดียว
ขณะเดียวกันในการนำมาปฏิบัตินั้นได้ก่อให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงานด้วยเช่นกัน ทั้งในระดับ
ภาพรวมคือกองบัญชาการกองทัพไทย และในระดับย่อยคือระดับกรมซึ่งเป็นหน่วยขึ้นตรงของ
กองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งจากการสัมภาษณ์หัวหน้าสายวิทยาการและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน
ด้านกำลังพล พบว่า ข้อดีของการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมาย
ความชำนาญการทหารของกองบัญชาการกองทัพไทยต่อหน่วยงาน มีดังนี้

1) การบริหารจัดการกำลังพลเป็นระบบเดียวกัน

กองบัญชาการกองทัพไทย เป็นส่วนราชการที่มีที่ตั้งกระจายอยู่ทั่วภูมิภาคของประเทศ
มีกำลังพลในสังกัดจำนวนมาก ประกอบกับมีภารกิจหน้าที่ที่ควบคุม เตรียมกำลัง การป้องกัน

ราชอาณาจักร และการดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังทหารตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม ส่งผลให้กำลังพลที่เข้ามารับราชการในกองบัญชาการกองทัพไทยมีความหลากหลาย มีการเปิดโอกาสให้กำลังพลทั้ง 3 เหล่าทัพคือ กองทัพบก กองทัพเรือ กองทัพอากาศ รวมทั้งสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม สามารถปรับย้ายมารับราชการได้ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีการ กำหนดลักษณะงานและภารกิจของตนเอง มีแนวทางการพัฒนากำลังพลที่แตกต่างกันไป ด้วยความ หลากหลายนี้เอง เมื่อกำลังพลต้องมาปฏิบัติหน้าที่ภายในกองบัญชาการกองทัพไทยจึงจำเป็นต้องมี ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์สัมพันธ์กับสมรรถนะตามตำแหน่งหน้าที่และภารกิจที่ เปลี่ยนแปลงไป ประกอบกับการบรรจุกำลังพลในตำแหน่งต่าง ๆ การพัฒนากำลังพล การปรับย้าย การกำหนดแนวทางการรับราชการภายในกองบัญชาการกองทัพไทย ยังขาดการควบคุมที่มี ความชัดเจนมากพอ ซึ่งเดิมที่มีการกำหนดเหล่าสายวิทยาการ 17 เหล่าโดยอ้างอิงมาจากกองทัพบก และกำหนดหัวหน้าเหล่าสายวิทยาการ จำนวน 8 หัวหน้าเหล่าสายวิทยาการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการกำหนดขอบเขต เนื้อหาวิชา และวิธีใช้สอบวิชาสายงานเฉพาะตำแหน่งเพื่อการจัดหา กำลังพล ร่วมพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ การปรับย้าย กำหนดความต้องการและจัดสรรที่นั่งเข้ารับ การศึกษาให้กับกำลังพลในเหล่าสายวิทยาการ โดยนำมาใช้บริหารจัดการกำลังพลตั้งแต่ปี 2551 เรื่อยมาจนกระทั่งปี 2560-2561 ได้กำหนดให้มีการสร้างสายวิทยาการ สายงาน ของกองบัญชาการ กองทัพไทย โดยผ่านกระบวนการศึกษา วิเคราะห์การกำหนดพรรค เหล่าสายวิทยาการของเหล่าทัพ และกระทรวงกลาโหมสหรัฐอเมริกา มาพัฒนาและประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับกองบัญชาการกองทัพไทย จึงได้มีการจำแนกตำแหน่งและจัดกลุ่มตำแหน่งของส่วนราชการในกองบัญชาการกองทัพไทย ตามลักษณะงานองค์ความรู้ และทักษะที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานออกเป็น 20 สายวิทยาการ 28 สายงาน 20 หัวหน้าสายวิทยาการ ขณะที่การจัดทำเลขหมายความชำนาญการทหารของ กองบัญชาการกองทัพไทยเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาการบริหารสายวิทยาการของกองบัญชาการ กองทัพไทย จึงมีการกำหนดให้ใช้เลขหมายความชำนาญการทหารให้สอดคล้องกับสายวิทยาการ และสายงาน ทั้งนี้ เลขหมายความชำนาญการทหาร จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนากำลังพล การควบคุม และการใช้กำลังพลได้เต็มขีดความสามารถตามที่ได้รับการพัฒนา

การนำสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหารของกองบัญชาการ กองทัพไทยมาใช้ทำให้การบริหารจัดการกำลังพลมีความเป็นเอกภาพ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ตั้งแต่ขั้นตอนการกำหนดความต้องการและการจัดหา กำลังพล การควบคุมและใช้กำลังพลให้ปฏิบัติงานตามแนวทางการรับราชการของสายวิทยาการ ตลอดจนสามารถวางแผนการพัฒนากำลังพลให้ขีดความสามารถตรงตามตำแหน่งหน้าที่ได้

“...เนื่องจากการจัดกองบัญชาการกองทัพไทยไม่เหมือนกับเหล่าทัพ แล้วกำลังพลเราก็ค่อนข้างหลากหลาย เหล่าทัพย้ายมาได้หมด การพัฒนากำลังพลก็จะแตกต่างกันไป การมีหลักเกณฑ์กำหนดไว้ ก็จะเป็นกรอบในการบริหารจัดการกำลังพลได้อย่างครอบคลุม...”

(หัวหน้าสายวิทยาการ 1, สัมภาษณ์, 28 กันยายน 2654)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประเภท : หัวหน้าสายวิทยาการ

“...ทำให้กองบัญชาการกองทัพไทยได้วางแนวทางในการเติบโตให้กับกำลังพล ในแต่ละสายงานได้ ค่อนข้างที่จะเป็นระบบในภาพรวม...”

(หัวหน้าสายวิทยาการ 2, สัมภาษณ์, 27 กันยายน 2654)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประเภท : หัวหน้าสายวิทยาการ

2) การวิเคราะห์อัตรากำลังพล

การอนุมัติให้ใช้สายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหารของ กองบัญชาการกองทัพไทย ได้กำหนดให้หัวหน้าสายวิทยาการมีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาเสนอ ความเห็น วางแผน อำนวยความสะดวก ประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารจัดการ กำลังพล และพัฒนากำลังพลในสายวิทยาการตามที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนอำนวยความสะดวกและ ควบคุมกำลังพลในสายวิทยาการ ประสานงานกับผู้รับผิดชอบสายวิทยาการอื่น ๆ ในการแบ่งมอบ ทรัพยากร เพื่อให้กำลังพลในสายวิทยาการมีขีดความสามารถเพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจ ทั้งด้านจำนวน ระดับชั้นยศ และขีดความสามารถของกำลังพลในหน่วยที่เกี่ยวข้อง โดยหัวหน้า สายวิทยาการจะทราบถึงตำแหน่งของสายวิทยาการอัตรา อัตรากำลังพล และสถานภาพกำลังพล ในสายวิทยาการ อีกทั้งการเลื่อนยศสูงขึ้น การปรับย้าย การโอน การลาออกของกำลังพลใน สายวิทยาการนั้น จะต้องได้รับความเห็นชอบจากหัวหน้าสายวิทยาการก่อนจึงจะสามารถดำเนินการได้ ขณะเดียวกันเจ้าหน้าที่กำลังพลก็จะทราบว่าตำแหน่งในหน่วยของตนเองประกอบไปด้วย สายวิทยาการ อัตรากำลังพล และสถานภาพกำลังพลที่จำแนกตามสายวิทยาการด้วยเช่นกัน ทำให้กองบัญชาการกองทัพไทยและหน่วยขึ้นตรง สามารถวิเคราะห์อัตรากำลังพลได้ ซึ่งจะเป็น ประโยชน์ต่อหน่วยงานในภาพรวม เนื่องจากปัจจุบันสภาพแวดล้อมในด้านต่าง ๆ ทั้งเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การวิเคราะห์อัตรากำลังพลจะช่วย ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานด้านความต้องการของกำลังพลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต ทำให้ สอนราชการรวมทั้งสายวิทยาการสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้กำลังพลให้สอดคล้องกับ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป สามารถจัดหา จัดสรรจำนวน แยกประเภท และ

ระดับทักษะของกำลังพลให้เหมาะสมกับงาน ตลอดจนสามารถใช้ประโยชน์และพัฒนากำลังพลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

“...แต่ละหน่วยก็ประมาณการกำลังพล วางแผนอัตรากำลังพลในภาพรวมของหน่วยได้ เช่น ปีนี้คนเกษียณในหน่วยกี่คน สายวิทยาการอะไร เราจะสร้างคนหรือหาคนมาทดแทนในตำแหน่งนั้น มันก็ทำให้เราคาดการณ์อนาคตได้...”

(ราณี (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 4 ตุลาคม 2654)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประเภท : เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกำลังพล

“...มันทำให้แต่ละหน่วยสามารถวางแผนอัตรากำลังพลได้ ปีนี้หน่วยต้องการกำลังพลในสายงานไหน ต้องการกำลังพลประเภทใดบ้าง...”

(พิมพ์ชนก (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 ตุลาคม 2654)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประเภท : เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกำลังพล

3) การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การอนุมัติให้ใช้สายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหารของ กองบัญชาการกองทัพไทย กำลังพลทุกคนจะต้องได้รับการพัฒนาตามแนวทางรับราชการของ กองบัญชาการกองทัพไทย กล่าวคือ กำลังพลจะต้องผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรตามแนวทางการรับราชการของกองบัญชาการกองทัพไทย และหลักสูตรตามแนวทางการรับราชการของสายวิทยาการ ซึ่งจะทำให้กำลังพลมีการพัฒนาความรู้และความเข้าใจในภารกิจของกองบัญชาการกองทัพไทยและหน่วยขึ้นตรง ค่านิยมและอุดมการณ์ทางทหาร พัฒนาขีดความสามารถตามตำแหน่ง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในสายวิทยาการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในสายงาน ตลอดจนมีประสิทธิภาพและมีศักยภาพเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานตามตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไปได้ ทั้งนี้ หัวหน้าสายวิทยาการจะเปิดหลักสูตรการฝึกอบรมตามแนวทางของสายวิทยาการให้กับกำลังพล กำหนดแนวทางการวางแผนและการคัดเลือกกำลังพลเข้ารับการฝึกอบรมตามแนวทางการรับราชการของสายวิทยาการ รวมถึงพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรของสายวิทยาการให้มีความทันสมัย เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและบริบทของสังคม นอกจากนี้สายวิทยาการยังมีการเปิดการฝึกอบรมหลักสูตรเพิ่มพูนความรู้ของสายวิทยาการ เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ ตลอดจนยังช่วยเพิ่มขีดความสามารถและพัฒนาศักยภาพให้กับกำลังพล ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานของกำลังพลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ผลการปฏิบัติงานของกำลังพลและผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานจะมีความเชื่อมโยงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากผลการ

ปฏิบัติงานของส่วนราชการนั้นต้องอาศัยการสร้างกลไกร่วมกันของทุกส่วน ผ่านการทำงานร่วมกันของส่วนต่าง ๆ เพื่อที่จะขับเคลื่อนกระบวนการดำเนินงานภายในส่วนราชการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยกำลังพลเป็นส่วนสำคัญในการดำเนินการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมาย

“...การพัฒนากำลังพลคนที่ได้ประโยชน์มันก็ไม่ใช่ว่าตัวกำลังพลอย่างเดียวใน
ตัวหน่วยเองทั้งในระดับกอง กรม หรือภาพใหญ่คือทั้ง บก.ทท.
ก็จะได้กำลังพลที่มีประสิทธิภาพ พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน
ซึ่งมันก็เป็นประโยชน์กับหน่วยในอนาคต เพราะมีกำลังพลที่มีศักยภาพ
มีความรู้ความสามารถ สุดท้ายมันก็ช่วยให้หน่วยบรรลุเป้าหมายได้...”

(หัวหน้าสายวิทยาการ 1, สัมภาษณ์, 28 กันยายน 2654)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประเภท : หัวหน้าสายวิทยาการ

“...เด็กก็จะได้มีการศึกษา ได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถและศักยภาพของเขา
เพราะว่าต่อให้เราทำงานมีประสบการณ์เยอะ แต่ประสบการณ์บางที่มันก็อาจจะทำได้
เพราะเคยทำ ไม่ได้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เขาอาจจะมีการเปลี่ยนแปลง
ก็จะเป็นการรื้อฟื้น เด็กก็จะได้มีความรู้ความเข้าใจในเนื้องานมากขึ้น...”

(หัวหน้าสายวิทยาการ 3, สัมภาษณ์, 7 ตุลาคม 2654)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประเภท : หัวหน้าสายวิทยาการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

“...ทำให้เราได้กำลังพลที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน
ซึ่งจะมีความชำนาญในแต่ละตำแหน่งตามแต่ละสายวิทยาการ...”

(ราณี (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 4 ตุลาคม 2654)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประเภท : เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกำลังพล

4.4 ข้อจำกัดของการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญ การทหารของกองบัญชาการกองทัพไทย

4.4.1 ข้อจำกัดต่อกำลังพล

แม้ว่าการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญ
การทหารของกองบัญชาการกองทัพไทย ทำให้กำลังพลสามารถวางแผนเส้นทางความก้าวหน้า
ในอาชีพของตนเองได้ และทำให้กำลังพลมีเส้นทางความก้าวหน้าและเจริญเติบโตไปตามลำดับขั้น

หรือตาม Career Path อย่างไรก็ตามการนำสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหารมาใช้ในการบริหารจัดการกำลังพลยังพบว่ามีข้อจำกัดเกิดขึ้น ซึ่งจากการสัมภาษณ์กำลังพลทั้ง 3 กลุ่ม พบว่า ข้อจำกัดของการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหารของกองบัญชาการกองทัพไทยต่อกำลังพล มีดังนี้

1) การกำหนดกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ที่จำกัดสิทธิของกำลังพลมากเกินไป

การบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหารของกองบัญชาการกองทัพไทย มีระเบียบกองบัญชาการกองทัพไทยว่าด้วยการควบคุมและแยกประเภทกำลังพลกองบัญชาการกองทัพไทย พ.ศ. 2564 การพัฒนากำลังพลตามแนวทางรับราชการของกองบัญชาการกองทัพไทย และคู่มือการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหารของกองบัญชาการกองทัพไทย เป็นกรอบแนวทางและเครื่องมือที่สำคัญในการบริหารจัดการกำลังพลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล อย่างไรก็ตามการนำระเบียบหรือหลักเกณฑ์มาบังคับใช้และให้ยึดถือปฏิบัติตามนั้น พบว่ายังคงมีข้อจำกัดอยู่หลายประการ ดังนี้

การพัฒนากำลังพลตามแนวทางรับราชการของกองบัญชาการของกองบัญชาการกองทัพไทย ได้มีการกำหนดคุณสมบัติของกำลังพลที่จะเข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรนายทหารประทวนอาวุโสของกองบัญชาการกองทัพไทย ไว้ว่ากำลังพลที่จะเข้ารับการฝึกอบรมจะต้องครองยศจำสิบเอกไม่น้อยกว่า 2 ปี และต้องมีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป ทั้งนี้ หากกำลังพลได้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าวแล้ว จะทำให้กำลังพลมีระดับความชำนาญการทหารอยู่ในระดับ 90 และสามารถสอบเลื่อนฐานะนายทหารประทวนเป็นนายทหารสัญญาบัตรโดยการทำหน้าที่ได้ ทำให้กำลังพลบางส่วนที่ครองยศจำสิบเอกมากกว่า 2 ปี และมีอายุน้อยกว่า 35 ปี ไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้ และไม่มีสิทธิสอบเลื่อนฐานะเป็นนายทหารสัญญาบัตรโดยการทำหน้าที่ได้ ส่งผลให้กำลังพลเสียเวลาและเสียโอกาสในการเจริญเติบโต

“...ชะลอการเจริญเติบโตจากที่เคยสอบได้ก็สอบไม่ได้ เพราะไม่มีคุณสมบัติเพียงพอ ยังไม่ได้ผ่านหลักสูตรที่กำหนด อายุก็ไม่ถึงที่จะเรียนได้ การกำหนดคุณสมบัติที่มากเกินไป ก็ไปจำกัดสิทธิ ทำให้กำลังพลโดยเฉพาะประทวนเติบโตช้ากว่าเดิม การแข่งขันก็สูงกว่าเดิมจนบางครั้งก็ทำให้รู้สึกหมดไฟเพราะเหนื่อยไปผลลัพธ์ก็ได้เท่าเดิม...”

(กำลังพลสายวิทยาการ 1, สัมภาษณ์, 5 ตุลาคม 2654)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประเภท : กำลังพล

“...รู้ดีกว่ามันก็ยังมียกจำกัดอยู่พอสมควร โดยเฉพาะคนที่เป็นจำลึบเอก
มันทำให้โตยากขึ้น ถ้าอายุไม่ถึงยังไม่เรียนไม่ได้ เลขขำนาญการไม่ได้
ก็ยังสอบทำหน้าที่ไม่ได้อีก ซึ่งความรู้ประสบการณ์การทำงาน
บางที่อายุมันก็ไม่ได้มีผลมากเท่าไร มันก็ทำให้ช่วงที่รอกก็เหมือนเราเสียเวลาไปฟรี ๆ...”

(กำลังพลสายวิทยาการ 3, สัมภาษณ์, 12 ตุลาคม 2654)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประเภท : กำลังพล

ระเบียบกองบัญชาการกองทัพไทยว่าด้วยการควบคุมและแยกประเภทกำลังพล
กองบัญชาการกองทัพไทย พ.ศ. 2564 กำหนดไว้ว่า นายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวน
เมื่อได้รับการแต่งตั้งเลขหมายความชำนาญการทหารหลัก (ลชท.หลัก) แล้ว สามารถแต่งตั้ง
เลขหมายความชำนาญการทหารรอง (ลชท.รอง) ที่เหมาะสมได้อีกไม่เกิน 2 เลขหมาย ในระดับแรกตั้ง
โดยให้แต่งตั้งภายใน 60 วัน นับตั้งแต่วันที่สำเร็จการฝึกอบรมหลักสูตรตามที่สายวิทยาการของ
เลขหมายความชำนาญการทหารรองกำหนด ดังนั้น การได้มาซึ่งเลขหมายความชำนาญการทหารรอง
ของกำลังพลจะต้องผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรตามที่สายวิทยาการนั้นกำหนดเสียก่อน แต่หลังจาก
ที่มีการนำสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหารมาใช้ ความต้องการในการเข้ารับ
การฝึกอบรมหลักสูตรตามแนวทางรับราชการของสายวิทยาการสูงขึ้นค่อนข้างมาก หัวหน้าสาย
วิทยาการจะต้องพิจารณาและจัดสรรที่นั่งในการเข้ารับการฝึกอบรมให้กับกำลังพลในสายวิทยาการ
ของตนเองก่อน ประกอบกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตรมีค่อนข้างจำกัด ส่งผลให้
โอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรของสายวิทยาการอื่นที่ไม่ใช่สายวิทยาการหลักของกำลังพล
มีค่อนข้างน้อยกว่ากำลังพลในสายวิทยาการหลัก ทำให้การขอเลขหมายความชำนาญการทหารรอง
(ลชท.รอง) ของกำลังพลก็ยากขึ้นเพราะยังไม่ได้มีโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรตามแนวทาง
รับราชการของสายวิทยาการนั้น ๆ

ขณะเดียวกันกำลังพลในสายวิทยาการ ตรวจสอบภายใน สื่อสารและเทคโนโลยี
สารสนเทศ งบประมาณและปลัดบัญชี สารบรรณ หรือการเงิน กำลังพลในสายวิทยาการเหล่านี้
จะมีอัตราหรือตำแหน่งอยู่ทุกส่วนราชการ เพราะมีลักษณะงานที่เป็นพื้นฐานในการงานปฏิบัติงาน
แต่การเติบโตของกำลังพลในหน่วยที่ไม่ใช่หน่วยหัวหน้าสายวิทยาการของสายวิทยาการเหล่านี้
ก็จะมีอัตราหรือตำแหน่งที่จำกัด เช่น ตำแหน่งสูงสุดในสายวิทยาการการเงินของส่วนราชการ
บางหน่วยอยู่ในระดับพันโท หรือตำแหน่งสูงสุดในสายวิทยาการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ
บางหน่วยอยู่ในระดับพันตรี นอกจากนี้ กำลังพลบางส่วนก็มีข้อคิดเห็นเกี่ยวกับความครอบคลุมใน
การควบคุม กำกับดูแลกำลังพลของแต่ละสายวิทยาการโดยเฉพาะกำลังพลที่ไม่ได้สังกัดอยู่ในหน่วย

หัวหน้าสายวิทยากร ซึ่งอาจจะได้รับการควบคุม กำกับดูแลไม่ทั่วถึง สิ่งเหล่านี้จึงกลายเป็นข้อจำกัดในการเจริญเติบโตของกำลังพลด้วยเช่นกัน

“...การเรียนที่ไม่ใช่สายหลักตอนนี้มันก็มีปัญหา เพราะสายวิทยากรเองก็จะมองคนในสายก่อน ยิ่งสายไหนคนเยอะคนนอกสายก็ยิ่งลำบาก เหมือนอย่างของเราเองคนก็เสนอความต้องการมาเยอะมาก เพราะเป็นงานที่สามารถไปเติบโตได้ทุกที่ กลายเป็นว่าตอนนี้เราก็ต้องมาคัดคนออก ใครอาวุโสหน่อย ใครอยู่นอกสายก็ต้องโดนตัดทิ้งไปก่อน...”

(หัวหน้าสายวิทยากร 1, สัมภาษณ์, 28 กันยายน 2654)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประเภท : หัวหน้าสายวิทยากร

“...ถ้าหากว่าหน่วยที่เป็นหน่วยหัวหน้าสายเปิดใจก็สามารถเอาคนกลุ่มนี้ไปเติบโตไปใช้งานในหน่วยเขาได้ แต่ถ้าหากว่าเขามองเหมือนกับว่าคนของเขาเองก็เยอะอยู่แล้วเนี่ย เขาก็บริหารจัดการคนของเขาโดยที่ไม่มองคนอื่น ๆ คนน้อย ๆ ที่อยู่หน่วยย่อย ๆ เนี่ย การเติบโตมันก็ยากอยู่ดี...”

(หัวหน้าสายวิทยากร 3, สัมภาษณ์, 7 ตุลาคม 2654)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประเภท : หัวหน้าสายวิทยากร

“...กำลังพลที่หน่วยไม่ใช่หัวหน้าสายวิทยากร โอกาสในการเติบโตของกำลังพลในหน่วยเหล่านี้อาจจะน้อยกว่า รวมถึงกำลังพลที่ไม่ได้มี ลขท.หลัก หรือ ลขท.รองในสายวิทยากรของหน่วยต้นสังกัด...”

(ราณี (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 4 ตุลาคม 2654)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประเภท : เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกำลังพล

“...ทำให้ขาดความรู้ทักษะในสายงานอื่น ๆ เพราะสายงานอื่นที่เราไม่มี ลขท.

เขาก็จะพิจารณาคคนในสายวิทยากรก่อน เราเป็นคนนอกสาย โอกาสที่เราจะได้เรียนก็มีน้อยกว่า คือบางครั้งเราต้องการเรียนเพื่อพัฒนาความรู้เรา มากกว่าที่จะไปโฟกัสว่ามันทำให้เราได้ ลขท.รอง...”

(กำลังพลสายวิทยากร 1, สัมภาษณ์, 5 ตุลาคม 2654)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประเภท : กำลังพล

“...การเงิน นายทหารตรวจสอบภายใน อย่างหน่วยเราตำแหน่งเหล่านี้
สูงสุดก็คือพันตรี พันโท พอสุดก็ไม่สามารถเติบโตในสายงานพวกนี้ได้
แล้วถ้ากำลังพลไม่มี ลชท.รอง ก็เหมือนหยุดชะงักก็ต้องไปเรียนสายงานอื่น
เพื่อให้ได้ ลชท.รอง มาเพื่อที่จะโตต่อไปได้ซึ่งมันก็แปลก ๆ นะ
ถ้า พันตรี พันโท ไปนั่งเรียนกับร้อยตรีบรรจุนี่ใหม่...”

(กำลังพลสายวิทยาการ 2, สัมภาษณ์, 14 ตุลาคม 2654)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประเภท : กำลังพล

“...ยิ่งถ้ามี ลชท.แค่สายงานเดียวแบบพวกเราก็ยิ่งลำบาก ก็ต้องไปหาเรียนสายอื่นเพิ่ม
แต่สายเขาก็ต้องพิจารณาคนในสายงานตัวเองก่อนเป็นตัวเลือกแรก...”

(กำลังพลสายวิทยาการ 3, สัมภาษณ์, 12 ตุลาคม 2654)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประเภท : กำลังพล

2) การปรับย้ายดำเนินการได้ยากขึ้น

การปรับย้ายกำลังพล เป็นการดำเนินการเพื่อให้กองบัญชาการกองทัพไทยมีกำลังพล
ที่มีคุณภาพและมีปริมาณที่เพียงพอต่อภารกิจ กำลังพลที่ปรับย้ายจะต้องเป็นกำลังพลที่มีขีด
ความสามารถและคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งที่ปรับย้าย ระบบเลขหมายความชำนาญการทหาร
จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการปรับย้ายกำลังพลให้ตรงตามตำแหน่ง ทั้งนี้ การปรับย้ายกำหนดว่า
กำลังพลที่จะปรับย้ายจะต้องมี เลขหมายความชำนาญการทหารประจำบุคคล (ลชท.หลัก หรือ ลชท.รอง)
ตรงตาม เลขหมายความชำนาญการทหารหน้าที่ (ลชท.หน้าที่) ที่เสนอขอปรับย้าย โดยมีระดับความ
ชำนาญการทหารของเลขหมายความชำนาญการทหารประจำบุคคล (ลชท.หลัก หรือ ลชท.รอง)
เท่ากับหรือสูงกว่าระดับความชำนาญการทหารของเลขหมายความชำนาญการทหารหน้าที่
(ลชท.หน้าที่) สำหรับการปรับย้ายขึ้นสู่ตำแหน่งอัตราสูงขึ้นของนายทหารสัญญาบัตร นอกจากการ
ฝึกอบรมหลักสูตรตามแนวทางรับราชการและหลักสูตรตามแนวทางของสายวิทยาการที่กำหนดไว้ใน
การพัฒนากำลังพลตามแนวทางรับราชการของกองบัญชาการกองทัพไทยแล้ว จะต้องพิจารณา
เงื่อนไขที่กำหนดไว้ในแนวทางรับราชการ หรือ Career Path ของแต่ละสายวิทยาการด้วย ซึ่งเงื่อนไข
สำหรับการปรับย้ายเข้าสู่ตำแหน่งในแต่ละระดับประกอบด้วย ระยะเวลาการครองยศ การดำรงตำแหน่ง
ก่อนหน้า และการเข้ารับการฝึกอบรม โดยจะสอดคล้องกับการพัฒนากำลังพลตามแนวทางรับ
ราชการของกองบัญชาการกองทัพไทย เช่น กำลังพลที่จะปรับย้ายไปในตำแหน่งหัวหน้าแผนก
ระดับชั้นยศพันโท ต้องเคยดำรงตำแหน่งระดับชั้นยศพันตรีในสายวิทยาการนั้น ๆ ไม่น้อยกว่า 1 ปี
หรือ กำลังพลที่จะปรับย้ายไปในตำแหน่งผู้ช่วยผู้บัญชาการกอง ระดับชั้นยศพันเอก ต้องเคยดำรง

ตำแหน่งหัวหน้าแผนกในสายวิทยาการนั้น ๆ ไม่น้อยกว่า 1 ปี ขณะเดียวกันกำลังพลที่จะปรับย้ายไป ในตำแหน่งผู้อำนวยการกอง อัตราพันเอก (พิเศษ) ต้องเคยดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการกองในสาย วิทยาการนั้น ๆ ไม่น้อยกว่า 1 ปี เป็นต้น ส่งผลให้การปรับย้ายกำลังพลในกรณีที่หน่วยมีตำแหน่งหรือ อัตราว่าง หน่วยไม่สามารถปรับย้ายกำลังพลไปยังตำแหน่งนั้นได้ถ้ากำลังพลมีเลขหมายความชำนาญ การทหารประจำบุคคล (ลชท.หลัก หรือ ลชท.รอง) ไม่ตรงกับเลขหมายความชำนาญการทหารหน้าที่ (ลชท.หน้าที่) ของตำแหน่งดังกล่าว และหากกำลังพลดังกล่าวมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้กับหน่วยงานได้เป็นอย่างดี หน่วยก็จำเป็นต้องให้กำลังพลไปเจริญเติบโตในหน่วยงานอื่น ทำให้หน่วย เสียบุคลากรที่สำคัญไป ขณะเดียวกันหากตำแหน่งของหน่วยมีจำกัดและมีกำลังพลครองตำแหน่งนั้นอยู่ กำลังพลที่อยู่ในระดับต่ำกว่าก็ไม่สามารถปรับย้ายไปในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้แม้ว่ากำลังพลจะมี คุณสมบัติครบที่จะเลื่อนยศสูงขึ้นก็ตาม หรือแม้แต่กำลังพลในสายวิทยาการที่มีสายงานมากกว่า 1 สายงาน กำลังพลก็ไม่สามารถปรับย้ายข้ามสายงานในสายวิทยาการเดียวกันได้ ซึ่งหากไม่สามารถ ดำเนินการปรับย้ายได้ก็ส่งผลกระทบต่อภารกิจเจริญเติบโตของกำลังพล รวมทั้งยังส่งผลกระทบต่อ การปฏิบัติการกิจของหน่วยงานด้วยเช่นกัน

“...อย่างของพี่นายก็อยากให้กำลังพลทุกคนปฏิบัติหน้าที่ให้ตรงกับตำแหน่ง แต่กำลังพลบางส่วนก็ไม่สามารถอยู่ตรงตามตำแหน่งได้ เพราะเขามี ลชท.หลัก หรือ ลชท.รอง ที่ไม่ตรงกับ ลชท.หน้าที่ แล้วถ้าต้องปรับย้ายหมุนเวียนกำลังพลออกไป เพื่อให้ปฏิบัติงานตรงตามตำแหน่ง พี่ก็ต้องมีการปรับย้ายหมุนเวียนกำลังพลทดแทน ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว กำลังพลดังกล่าวก็สามารถปฏิบัติงานนั้นได้อยู่แล้ว และไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ถ้าพี่ต้องปรับย้ายกำลังพลออกไป เพื่อให้ตรงกับ ลชท.หน้าที่ ก็จะทำให้เสียกำลังพลที่ปฏิบัติงานเป็นอยู่แล้วไป และพอได้กำลังพลใหม่มา ก็อาจจะมีการเริ่มต้นกันใหม่ ต้องสอนงานกันใหม่อีก...”

(ดาวิกา (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 12 ตุลาคม 2654)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประเภท : เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกำลังพล

“...แต่ก็ยังขาดความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการบุคลากรของผู้บังคับบัญชา ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานภายในหน่วยได้ ทำให้กำลังพลของหน่วย จะเกิดการไม่คล่องตัวในการเจริญเติบโตขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น...”

(กำลังพลสายวิทยาการ 2, สัมภาษณ์, 14 ตุลาคม 2654)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประเภท : กำลังพล

“...เท่าที่ทราบมาคือช่วยแก้ปัญหาคนไม่ตรงกับงาน แล้วก็การตั้ง ลขท. มา เพื่อคัดคนที่มีคุณภาพมาทำงาน ให้กำลังพลเติบโตในสายงานที่มีความกดดันเชี่ยวชาญ อยู่หน่วยไหนก็ทำงานได้ แต่ความเป็นจริงคนที่ทำงานได้ คนที่มีคุณภาพ หน่วยต้นสังกัดก็ต้องการที่จะเก็บไว้ไม่ต้องการให้โยกย้ายหรือไปเติบโตในหน่วยอื่น...”

(กำลังพลสายวิทยาการ 2, สัมภาษณ์, 14 ตุลาคม 2654)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประเภท : กำลังพล

“...ถ้าตำแหน่งที่เราโตได้ในหน่วยมีแค่ตำแหน่งเดียว แต่ถ้ามีคนครองอยู่แล้ว เราก็โตไม่ได้ต้องรอเค้าขยับก่อน หรือถ้าไม่เปิดสอบไม่มีคนขยับขึ้น คนที่อยู่ตำแหน่งที่ต่ำกว่าก็เจริญเติบโตไม่ได้...”

(กำลังพลสายวิทยาการ 2, สัมภาษณ์, 14 ตุลาคม 2654)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประเภท : กำลังพล

4.4.2 ข้อจำกัดต่อหน่วยงาน

ขณะเดียวกันการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมาย ความชำนาญการทหารของกองบัญชาการกองทัพไทย จะช่วยให้กองบัญชาการกองทัพไทยและ หน่วยขึ้นตรงมีการบริหารจัดการกำลังพลเป็นระบบเดียวกัน สามารถวิเคราะห์อัตรากำลังพล และ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ อย่างไรก็ตาม จากการสัมภาษณ์หัวหน้าสายวิทยาการและ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกำลังพล จึงทำให้ทราบว่า การนำมาปฏิบัติยังคงมีข้อจำกัดต่อหน่วยงาน เกิดขึ้น แม้ว่าการนำสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหาร มาใช้ในการ บริหารจัดการกำลังพล กองบัญชาการกองทัพไทยได้มีการนำเหล่าสายวิทยาการมาใช้ในการควบคุม กำลังพล โดยมีหัวหน้าเหล่าสายวิทยาการ จำนวน 8 หน่วย มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

1) การกำหนดขอบเขต เนื้อหาวิชา และวิธีใช้สอบวิชาสายงานเฉพาะตำแหน่งเพื่อ การจัดหากำลังพล

2) ร่วมพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ การปรับย้าย กำหนดความต้องการและจัดสรรที่นั่ง เข้ารับการศึกษาให้กับกำลังพลในเหล่าสายวิทยาการ

ซึ่งแต่เดิมการปฏิบัติหน้าที่ของหัวหน้าเหล่าสายวิทยาการไม่ได้มีขอบเขต อำนาจหน้าที่ และบทบาทในการควบคุมกำลังพลในเหล่าสายวิทยาการมากพอ ภายหลังจากที่มีการปรับเปลี่ยน และกำหนดให้ใช้สายวิทยาการ จึงมีหน่วยหัวหน้าสายวิทยาการเพิ่มขึ้นเป็น 20 หัวหน้าสายวิทยาการ มีการกำหนดขอบเขต หน้าที่ ความรับผิดชอบเพิ่มเติมจากในอดีตหลายประการ และมีบทบาทสำคัญ ในการควบคุมกำลังพล โดยการปฏิบัติหน้าที่หลัก ๆ ของหัวหน้าสายวิทยาการในปัจจุบันประกอบไปด้วย

1) การพิจารณาเสนอความเห็นในเรื่องการกำหนดความต้องการ การจัดทำกำลังพล การกำหนดขอบเขต เนื้อหาวิชา และวิธีที่ใช้สอบวิชาเฉพาะตำแหน่งของสายวิทยาการ

2) พิจารณาเสนอความเห็น วางแผน อำนาจการ ประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการ เกี่ยวกับการฝึก ศึกษา และพัฒนากำลังพลในสายวิทยาการ การจัดทำแผนและโครงการด้าน การศึกษาและพัฒนากำลังพลการจัดทำหลักสูตรตามแนวทางรับราชการ และหลักสูตรเพิ่มพูนความรู้

3) พิจารณาเสนอความเห็น วางแผน อำนาจการ ประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการ เกี่ยวกับการใช้และควบคุมกำลังพลในสายวิทยาการในเรื่องการบรรจุ แต่งตั้ง เลื่อน ลด ปลด ย้าย โอน การออกจากราชการ การจัดทำและกำกับดูแลแนวทางการรับราชการ เส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ การสร้างแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจให้พร้อมปฏิบัติภารกิจให้กับกองทัพ รวมทั้งการรักษา กำลังพลในสายวิทยาการ สำหรับการเปลี่ยนสายวิทยาการ จะต้องได้รับความเห็นชอบจากสาย วิทยาการเดิมและสายวิทยาการใหม่

ทั้งนี้ การเพิ่มจำนวนสายวิทยาการ และการกำหนดขอบเขต หน้าที่ ความรับผิดชอบ ที่มากขึ้นของหัวหน้าสายวิทยาการ ทำให้หน่วยหัวหน้าสายวิทยาการทั้งหน่วยเดิมและหน่วยใหม่ ต่างก็เกิดข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน เนื่องจาก การบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและ ระบบเลขหมายความชำนาญการทหารของกองบัญชาการกองทัพไทย เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นมาใหม่ มีความเกี่ยวข้องกับกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ต่าง ๆ และส่งผลต่อการรับราชการของกำลังพลทุกนาย การปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวจึงต้องการผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความเข้าใจในกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ อย่างถ่องแท้ ซึ่งกำลังพลที่ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะหัวหน้าสายวิทยาการของหน่วย ยังมีความรู้ ความเข้าใจในกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ด้านกำลังพลไม่มากพอ เช่น การให้หัวหน้าสายวิทยาการให้ ความเห็นชอบในการปรับย้ายกำลังพล หัวหน้าสายวิทยาการต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่อง หลักเกณฑ์และขั้นตอนกระบวนการในการดำเนินการปรับย้ายกำลังพล นอกจากนี้ การกำหนดให้ หัวหน้าสายวิทยาการวางแผนในการพัฒนากำลังพล โดยการจัดทำหลักสูตรตามแนวทางของ สายวิทยาการพบว่า หัวหน้าสายวิทยาการบางส่วนยังไม่มีความพร้อมในการจัดทำหลักสูตร การฝึกอบรมตามแนวทางของสายวิทยาการได้ เนื่องจากข้อจำกัดทั้งในด้านบุคลากร สถานที่ งบประมาณ รวมทั้งประสบการณ์ในการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม การกำหนดขอบเขต หน้าที่ และความรับผิดชอบของสายวิทยาการนั้น จึงส่งผลให้ส่วนราชการที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้า สายวิทยาการต้องมีภารกิจหน้าที่ในการปฏิบัติงานของหน่วยเพิ่มมากขึ้น ขณะที่จำนวนกำลังพล ในหน่วยก็ยังคงมีเท่าเดิม

“...หลายอย่างมันเป็นการสร้างงาน สร้างภาระให้กับหน่วยพอสมควร
การทำงานมันมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้นโดยเฉพาะหัวหน้าสาย
เกือบทุกหน่วยเลยคือกองแผน ก็ไม่ค่อยรู้เรื่องกำลังพลเท่าไร...”

(หัวหน้าสายวิทยาการ 1, สัมภาษณ์, 28 กันยายน 2654)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประเภท : หัวหน้าสายวิทยาการ

“...กองที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าสายวิทยาการโดยมากก็มักจะเป็นของแผนของหน่วย
ซึ่งไม่มีความเชี่ยวชาญด้านงานกำลังพล อย่างหลักเกณฑ์ต่าง ๆ

พอให้คุมสายวิทยาการ ให้ความเห็นชอบในการปรับย้าย
มันอาจจะเกิดความผิดพลาด ไม่เหมือนกับคนที่ทำงานด้านกำลังพลอยู่แล้ว...”

(หัวหน้าสายวิทยาการ 2, สัมภาษณ์, 27 กันยายน 2654)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประเภท : หัวหน้าสายวิทยาการ

“...บางสายโดยเฉพาะสายเล็ก ๆ ที่มีอัตรากำลังพลไม่มาก ตัวหน่วยเอง
เขาก็ยังไม่มีความพร้อมที่จะรองรับกำลังพลในสาย
ยังไม่มีกรฝึกอบรมที่ครอบคลุมเปิดแบบปีเว้นปีหรือยังต้องไปเรียนกับเหล่าทัพ
ทำให้กำลังพลในสายก็ต้องชวนขวายแย่งชิงกันเพื่อให้ได้ที่นั่งในการศึกษา...”

(พิมพ์ชนก (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 ตุลาคม 2654)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประเภท : เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกำลังพล

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

“...ไม่ควรผลักภาระให้หน่วยที่ทำหน้าที่หัวหน้าสายวิทยาการ
เป็นผู้รับผิดชอบทั้งหมด เนื่องจากบางหน่วยยังไม่มีความพร้อมในการเป็นหัวหน้าสาย
ควรทำความเข้าใจและตกลงกับหน่วยที่เป็นหัวหน้าสายให้ดีกว่าก่อนว่า
ขอบเขต หน้าที่ ความรับผิดชอบของหน่วยหัวหน้าสายนั้นมีอะไรบ้าง
อย่างน้อยแค่ไหน และเป็นอย่างไร หน่วยสามารถทำได้มากน้อยแค่ไหน...”

(กำลังพลสายวิทยาการ 1, สัมภาษณ์, 5 ตุลาคม 2654)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประเภท : กำลังพล

4.5 ปัญหาข้อขัดข้องจากการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหารของกองบัญชาการกองทัพไทย

ภายหลังจากการอนุมัติใช้การบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหารของกองบัญชาการกองทัพไทย พบว่าการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับกฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นมานั้น ยังคงมีปัญหาและอุปสรรคเกิดขึ้น ซึ่งจากการสัมภาษณ์กำลังพล ทั้ง 3 กลุ่ม พบว่า ปัญหาข้อขัดข้องของการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหารของกองบัญชาการกองทัพไทยต่อกำลังพล มีดังนี้

1) ระบบสารสนเทศ

กองบัญชาการกองทัพไทย ได้นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการกำลังพล เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้ปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม ระบบสารสนเทศที่มีอยู่ยังไม่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากยังไม่มีระบบสารสนเทศที่รองรับการปฏิบัติงานของหัวหน้าสายวิทยาการ ซึ่งระบบสารสนเทศที่ใช้ในการปฏิบัติงานได้นั้นยังไม่มีเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างกัน ส่งผลให้การปฏิบัติงานต้องใช้ระบบสารสนเทศหลายระบบเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลของกำลังพลที่ต้องการ อีกทั้ง ระบบสารสนเทศที่ใช้ในการปฏิบัติงานยังขาดความเสถียร ทำให้ข้อมูลของกำลังพลในระบบสารสนเทศยังมีความคลาดเคลื่อน

“...ระบบสารสนเทศที่หัวหน้าสายต้องใช้ในการตรวจสอบข้อมูลของกำลังพล มีหลายระบบมากไป แล้วไม่เบ็ดเสร็จอยู่ในระบบเดียว เราต้องเข้าระบบนั้นระบบนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลมา...”

(หัวหน้าสายวิทยาการ 1, สัมภาษณ์, 28 กันยายน 2654)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประเภท : หัวหน้าสายวิทยาการ

“...ระบบสารสนเทศยังไม่สามารถตอบสนองในด้านกำลังพล สายวิทยาการ และการใช้เลขหมายความชำนาญการได้อย่างเต็มที่ บางครั้งข้อมูลก็มีการอัปเดต มีการเชื่อมโยงข้อมูลในยังไม่สมบูรณ์นัก ทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน แล้วก็อาจจะต้องใช้ระบบแมนวอลในการทำงานควบคู่ไปด้วย...”

(หัวหน้าสายวิทยาการ 2, สัมภาษณ์, 27 กันยายน 2654)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประเภท : หัวหน้าสายวิทยาการ

“...ระบบมันยังไม่ค่อยเสถียรนะสำหรับพี กำลังพลที่คือเด็วมี่ ลขท.หลัก เดี่ยวไม่มี เดือนนี้ใช้ก็ยังขึ้นปกติ พออีกสองเดือนมาดูอ่าวเลขหาย คือเด็กพีเจอปัญหานี้เยอะมาก หรือเด็กที่บรรจุใหม่มาพร้อม ๆ กันไปฝึกมาหลักสูตรเดียวกัน รุ่นเดียวกัน พี่บันทึกข้อมูลให้เหมือนกันหมด แต่คนนึงมี ลขท.หลัก แต่อีกคนไม่มี ก็แปลกดีเหมือนกัน...”

(ดาวิกา (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 12 ตุลาคม 2654)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประเภท : เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกำลังพล

“...เลข ลขท. ในระบบยังไม่มี คาดว่าเกิดจากความผิดพลาดของระบบ เนื่องจากในความเป็นจริงควรได้รับ ลขท. แล้ว เพราะว่าได้ผ่านการฝึกอบรม ตามหลักสูตรแนวทางรับราชการที่ระเบียบกำหนดไว้เรียบร้อยแล้ว แต่เลข ลขท.หลัก กลับไม่ปรากฏซึ่งเพื่อนหลาย ๆ คนที่ผ่านการฝึกมารุ่นเดียวกันก็พบปัญหานี้เหมือนกัน...”

(กำลังพลสายวิทยาการ 1, สัมภาษณ์, 5 ตุลาคม 2654)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประเภท : กำลังพล

2) ความล่าช้าในการปฏิบัติงาน

เนื่องจากการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหารของกองบัญชาการกองทัพไทย ได้มีการกำหนดกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการกำหนดขอบเขต หน้าที่ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่เพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นของแต่ละส่วนราชการต่างมีภารกิจที่เพิ่มขึ้นตามไปด้วย เช่น การดำเนินการปรับย้ายของกำลังพลในตำแหน่งอัตราพิเศษลงมา ส่วนราชการจะต้องเสนอบัญชีให้หัวหน้าสายวิทยาการพิจารณาให้ความเห็นชอบ และต้องเสนอบัญชีปรับย้ายของหน่วยให้กรมกำลังพลทหาร ขณะเดียวกันหัวหน้าสายวิทยาการ ต้องดำเนินการรวบรวมบัญชีปรับย้ายของสายวิทยาการ เสนอให้กรมกำลังพลทหารด้วยเช่นกัน ซึ่งแต่เดิมส่วนราชการจะเสนอบัญชีปรับย้ายให้กรมกำลังพลทหารเท่านั้น ทั้งนี้ การดำเนินการนั้นจะต้องเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด แต่จากการดำเนินการที่ผ่านมา นั้นพบว่า การส่งบัญชีปรับย้ายของแต่ละส่วนราชการให้กับหัวหน้าสายวิทยาการและกรมกำลังพลทหาร และการส่งบัญชีปรับย้ายของสายวิทยาการให้กับกรมกำลังพลทหาร ไม่เป็นไปตามกรอบระยะเวลาที่กำหนดไว้ ซึ่งอาจจะเป็นผลมาจากนโยบายของผู้บังคับบัญชาแต่ละหน่วย การรอหนังสือให้ความเห็นชอบในการปรับย้ายจากหัวหน้าสายวิทยาการกรณีที่กำลังพลต้องปรับย้ายข้ามสายวิทยาการ ขณะเดียวกัน ในการจัดทำบัญชีปรับย้ายนั้นหัวหน้าสายวิทยาการจะต้องจัดทำบัญชีปรับย้ายขึ้นมาเอง ไม่สามารถดำเนินการผ่านระบบสารสนเทศเหมือนกับเจ้าหน้าที่กำลังพลของแต่ละส่วนราชการ ทำให้การปฏิบัติงานของหัวหน้าสายวิทยาการ ต้องมีการตรวจสอบข้อมูลกำลังพลอย่างละเอียดถี่ถ้วน

เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด ประกอบกับระบบราชการยังคงยึดถือหนังสือหรือเอกสารหลักฐานที่เป็นลายลักษณ์อักษรเป็นหลักฐานทางราชการ การมีขั้นตอนในการดำเนินการที่มากขึ้น ข้อมูลต้องผ่านการตรวจสอบอย่างละเอียดถี่ถ้วน ตลอดจนระบบสารสนเทศที่ยังไม่สามารถรองรับการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ จึงส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน

“...การปรับย้ายนอกรอบหรือไม่เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดไว้
ทำให้หัวหน้าสายเองทำงานไม่จบปิดงานไม่ได้...”

(หัวหน้าสายวิทยากร 1, สัมภาษณ์, 28 กันยายน 2654)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประเภท : หัวหน้าสายวิทยากร

“...การทำงานมันล่าช้า เพราะการขอข้อมูลต่าง ๆ หลายครั้ง
เราต้องประสานหลายส่วนเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง...”

(หัวหน้าสายวิทยากร 1, สัมภาษณ์, 28 กันยายน 2654)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประเภท : หัวหน้าสายวิทยากร

“...การขอความเห็นชอบปรับย้ายไม่ตรงตามวงรอบที่กำหนด
เข้าใจว่าหน่วยพยายามที่จะทำแต่ว่าบางครั้งการทำหนังสือขอความเห็นชอบล่าช้า
อาจจะด้วยนโยบายหรือว่าภาระงาน บางครั้งการตอบให้ความเห็นชอบไปช้า
ก็อาจจะส่งผลทำให้กำลังพลปรับย้ายไม่ทันในวงรอบตุลาหรือเมษา...”

(หัวหน้าสายวิทยากร 2, สัมภาษณ์, 27 กันยายน 2654)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประเภท : หัวหน้าสายวิทยากร

“...ขั้นตอนมันเยอะ มันก็สร้างความยุ่งยากพอสมควรเลย
ที่จะปรับย้ายข้ามสายก็ต้องทำหนังสือขอความเห็นชอบไปที่หัวหน้าสาย
ที่ต้องรอหัวหน้าสายตอบกลับมาอีก แล้วต้องยืนยันทั้งสายเดิม สายใหม่
ก็ต้องรอกว่าสายจะตอบกลับมา เวลาส่งบัญชีรวมมันก็ต้องรอสายตอบกลับมาอีก
เพราะเราจะส่งทีละคนสองคนก็ได้ เราก็ต้องรวมส่งอีก...”

(ดาวิกา (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 12 ตุลาคม 2654)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประเภท : เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกำลังพล

“...การดำเนินการในการปรับย้ายมันหลายชั้นตอนมาเกินไป ต้องถาม
ต้องได้รับความเห็นชอบจากหัวหน้าสายก่อน แล้วจึงถ้าสายไหน
มีกำลังพลเยอะก็เป็นภาระหัวหน้าสายไปอีก...”
(ราณี (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 4 ตุลาคม 2654)
ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประเภท : เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกำลังพล

“...มันทำให้งานมันล่าช้านะ ปกติปรับย้ายเจ้าหน้าที่กำลังพลหน่วยทำบัญชีส่งได้เลย
แต่ตอนนี้ที่ีต้องทำทั้งบัญชีรวมส่ง แล้วต้องทำบัญชีแยกของแต่ละสายวิทยาการ
ส่งไปให้หัวหน้าสายเค้าอีก แล้วมันต้องทำทั้งคนย้ายเข้า ย้ายออก
ที่ีต้องส่งไปถามหน่วยหัวหน้าสายหมด...”
(พิมพ์ชนก (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 ตุลาคม 2654)
ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประเภท : เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกำลังพล

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การศึกษาวิเคราะห์การบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหารของกองบัญชาการกองทัพไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาผลกระทบของการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหารของกองบัญชาการกองทัพไทย และ (2) โอกาสในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหารของกองบัญชาการกองทัพไทย ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น โดยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสัมภาษณ์แบบกลุ่ม จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ประกอบด้วย หัวหน้าสายวิทยาการ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกำลังพลของส่วนราชการในกองบัญชาการกองทัพไทย และกำลังพลในสายวิทยาการต่าง ๆ ของกองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 21 คน ซึ่งจากผลการศึกษาสามารถสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะของการวิจัยได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

จากผลการวิจัย เรื่อง การศึกษาวิเคราะห์การบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหารของกองบัญชาการกองทัพไทย สามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

5.1.1 มุมมองที่มีต่อการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหารของกองบัญชาการกองทัพไทย

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 3 กลุ่ม สามารถสรุปผลจากการสัมภาษณ์ได้ว่า มุมมองที่มีต่อการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหารของกองบัญชาการกองทัพไทยมีทั้งมุมมองด้านบวกและมุมมองด้านลบ สำหรับมุมมองด้านบวกนั้น ทำให้กำลังพลมีแนวทางในการเจริญเติบโตที่ชัดเจน และช่วยให้กำลังพลมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในการรับราชการมากยิ่งขึ้น แต่อย่างไรก็ตามผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ให้เหตุผลว่าการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหาร เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นใหม่สำหรับกองบัญชาการกองทัพไทย กำลังพลทั้งในส่วนของเจ้าหน้าที่ของหน่วยหัวหน้าสายวิทยาการ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกำลังพลของส่วนราชการ ตลอดจนกำลังพลของทุกส่วนราชการ ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวทางการปฏิบัติของการบริหารจัดการกำลังพลด้วยระบบดังกล่าวอยู่พอสมควร

5.1.2 ข้อดีของการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหารของกองบัญชาการกองทัพไทย

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 3 กลุ่ม สามารถสรุปผลจากการสัมภาษณ์ได้ว่าการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหารของกองบัญชาการกองทัพไทย ทำให้กำลังพลสามารถวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของตนเองได้ มีเส้นทางความก้าวหน้าและเจริญเติบโตไปตามลำดับขั้นหรือตาม Career Path เนื่องจาก สายวิทยาการได้มีการจัดทำ Career Path ของแต่ละสาย มีการกำหนดหลักสูตรการพัฒนากำลังพลตามแนวทางรับราชการของกองบัญชาการกองทัพไทย และหลักสูตรตามแนวทางของสายวิทยาการ เพื่อให้กำลังพลได้รับการพัฒนาความรู้และขีดความสามารถตามตำแหน่ง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในสายวิทยาการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในสายงาน ตลอดจนมีศักยภาพเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานตามตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไปได้ การกำหนดแนวทางที่ชัดเจนจึงช่วยให้กำลังพลทราบว่าเส้นทางในการเจริญเติบโตของตนเองเป็นอย่างไร สามารถที่จะวางแผนที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ให้เป็นไปตามลำดับขั้นและห่างระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งเมื่อกำลังพลมีคุณสมบัติครบตามหลักเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนยศสูงขึ้น และผ่านการฝึกอบรมตามที่กำหนดไว้แล้วก็มีโอกาสที่จะเจริญเติบโตไปตามลำดับขั้นยศหรือสามารถปรับย้ายไปรับราชการในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ นอกจากนี้ทุกตำแหน่งงานของกองบัญชาการกองทัพไทย จะมีเลขหมายความชำนาญการทหารหน้าที่กำกับไว้ ซึ่งกำลังพลที่จะมาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นจะต้องมีเลขหมายความชำนาญการทหารประจำบุคคลตรงกัน ทำให้กำลังพลได้ปฏิบัติงานตรงตามตำแหน่ง ได้ใช้ความรู้ ความสามารถตรงตามสายวิทยาการและสายงานอย่างแท้จริง สร้างความเชื่อมั่นให้กับกำลังพลได้ว่าสามารถก้าวหน้าและเจริญเติบโตในสายวิทยาการและสายงานที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ได้อย่างแน่นอน อีกทั้งยังได้กำหนดให้กำลังพลสามารถมีเลขหมายความชำนาญการทหารรองที่เหมาะสมได้อีกไม่เกิน 2 เลขหมาย ก็เป็นการเปิดโอกาสให้กำลังพลมีตัวเลือกหรือมีช่องทางในการเจริญเติบโตได้มากยิ่งขึ้น

ขณะเดียวกันกองบัญชาการกองทัพไทย มีการบริหารจัดการกำลังพลตั้งแต่การกำหนดความต้องการ สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ใช้งาน และพัฒนากำลังพล ที่เป็นเอกภาพและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กำลังพลได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะตามสายวิทยาการ มีประสิทธิภาพ และศักยภาพเพียงพอต่อการปฏิบัติงานในสายวิทยาการได้ ทำให้กองบัญชาการกองทัพไทยและหน่วยขึ้นตรงมีกำลังพลที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่งและภารกิจที่ต้องปฏิบัติ ซึ่งช่วยให้การปฏิบัติภารกิจของหน่วยเกิดผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ ยังสามารถวิเคราะห์อัตราากำลังพลได้ทั้งในระดับภาพรวมของกองบัญชาการกองทัพไทย และในระดับหน่วยขึ้นตรง โดยวางแผนการใช้งาน การพัฒนากำลังพลให้มีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

5.1.3 ข้อจำกัดของการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหารของกองบัญชาการกองทัพไทย

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 3 กลุ่ม สามารถสรุปผลจากการสัมภาษณ์ได้ว่าการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหารของกองบัญชาการกองทัพไทย มีการกำหนดกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่มีความเกี่ยวข้องกับการรับราชการของกำลังพลหลายประการ ทั้งในด้านการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรตามแนวทางการรับราชการของกองบัญชาการกองทัพไทยและหลักสูตรตามแนวทางของสายวิทยาการ การปรับย้ายไปรับราชการในตำแหน่งต่าง ๆ รวมทั้งการได้เลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ซึ่งการกำหนดรายละเอียดหรือคุณสมบัติ บางประการได้กลายมาเป็นข้อจำกัดที่ส่งผลต่อโอกาสในการเจริญเติบโตหรือความก้าวหน้าของกำลังพล

ขณะเดียวกันส่วนราชการที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าสายวิทยาการ มีขอบเขต หน้าที่ และความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น จากการกำหนดให้หัวหน้าสายวิทยาการมีหน้าที่วางแผนในการพัฒนา กำลังพล โดยการจัดทำหลักสูตรตามแนวทางของสายวิทยาการ ซึ่งบางหน่วยงานก็ยังไม่มีความพร้อมมากพอทั้งในด้านบุคลากร สถานที่ งบประมาณ และประสบการณ์ในการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม รวมทั้งยังมีการเสนอความต้องการและบริหารจัดการกำลังพลในสายวิทยาการ ตั้งแต่การสรรหาและคัดเลือก วางแผนจัดทำแนวทางการรับราชการ และการหมุนเวียนกำลังพล การจัดทำบัญชีปรับย้ายกำลังพลในสายวิทยาการ การให้ความเห็นชอบในการปรับย้าย โอน หรือออกจากสายวิทยาการ ส่งผลให้ส่วนราชการที่ทำหน้าที่หัวหน้าสายวิทยาการบางส่วนยังขาดความพร้อมบางประการสำหรับปฏิบัติภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น

5.1.4 ปัญหาข้อขัดข้องจากการปฏิบัติงาน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 3 กลุ่ม พบว่า การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับกฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นมานั้น ยังคงมีปัญหาและอุปสรรคเกิดขึ้น สืบเนื่องมาจากระบบสารสนเทศยังไม่สามารถรองรับการปฏิบัติงานของหัวหน้าสายวิทยาการ ขณะเดียวกันระบบสารสนเทศที่มีอยู่ยังไม่มีความเสถียร เกิดความคลาดเคลื่อนของข้อมูลบ่อยครั้ง ยังไม่ได้มีการเชื่อมโยงข้อมูลที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานจากหลายระบบเข้าด้วยกัน ส่งผลให้การปฏิบัติงานต้องใช้ระบบสารสนเทศที่หลากหลาย นอกจากนี้ การกำหนดกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ขอบเขต หน้าที่ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่เพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นของแต่ละส่วนราชการจึงมีภารกิจที่เพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน อีกทั้งระบบราชการเองยังคงยึดถือกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ หนังสือ หรือเอกสารหลักฐานที่เป็นลายลักษณ์อักษร การมีขั้นตอนในการดำเนินการที่มากขึ้น ตลอดจนระบบสารสนเทศที่ยังไม่มีประสิทธิภาพมากพอที่จะสามารถรองรับการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มรูปแบบ จึงส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง การศึกษาวิเคราะห์การบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหารของกองบัญชาการกองทัพไทย สามารถอภิปรายผล ดังนี้

1) การบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหารของกองบัญชาการกองทัพไทย ได้มีการจัดทำ Career Path ของแต่ละสายวิทยาการ เพื่อให้กำลังพลได้ทราบถึงแนวทางในการรับราชการของตน เป็นการวางแผนในการเข้าสู่ตำแหน่งงานของกำลังพล ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการและลักษณะงานของแต่ละส่วนราชการ และเป็นการสร้างความก้าวหน้าของกำลังพลในการรับราชการทหาร โดยเป็นไปตามแนวคิดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของ Mondy and Noe (1993, อ้างถึงใน วิจิตร ปัญญาชัย, 2543) ทั้งนี้ การจัดทำ Career Path ของแต่ละสายวิทยาการนั้น มีรูปแบบในการจัดทำเส้นทางอาชีพแบบดั้งเดิมหรือในแนวตั้งตามรูปแบบของ อารณ ภูวิทยาพันธุ์ (2547) ที่เริ่มจากระดับล่างไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามโครงสร้างของส่วนราชการ และสอดคล้องกับวัฒนธรรมของทหารที่การเจริญเติบโตของกำลังพลจะเป็นไปตามลำดับชั้นยศหรือตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นหลัก ซึ่งเป็นลักษณะการเติบโตในแนวตั้งด้วยเช่นกัน การเจริญเติบโตไปตาม Career Path นั้นได้มีการกำหนดและแสดงให้เห็นถึงจำนวนปีที่รับราชการตามที่กำหนดไว้ในระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการแต่งตั้งยศและการเลื่อนยศของข้าราชการทหาร พ.ศ. 2541 ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหรือชั้นยศที่ครองมาก่อนที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือชั้นยศสูงขึ้น การได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถตาม Career Path ของแต่ละสายวิทยาการ โดยเป็นไปตามหลักการพัฒนากำลังพลตามแนวทางรับราชการของกองบัญชาการกองทัพไทย ที่กำหนดให้กำลังพลจะต้องเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรตามแนวทางรับราชการของกองบัญชาการกองทัพไทย และหลักสูตรตามแนวทางของสายวิทยาการ ซึ่งการจัดทำหลักสูตรดังกล่าวนี้ทำให้กำลังพลได้รับการพัฒนาตามสายอาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของธนกร มณีสังข์ (2550) ที่กล่าวไว้ว่าการจัดทำแผนพัฒนาสายอาชีพของบุคลากรควรเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าให้แก่พนักงานและดำเนินการจัดทำหลักสูตรพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับคุณสมบัติและความสามารถที่ต้องการตามตำแหน่งนั้น ๆ

อย่างไรก็ตาม การพัฒนากำลังพลตามแนวทางรับราชการของกองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีกำหนดหลักสูตรตามแนวทางรับราชการของกองบัญชาการกองทัพไทยและหลักสูตรตามแนวทางของสายวิทยาการ จะเป็นการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และศักยภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าการกำหนดให้กำลังพลต้องผ่านการฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตร เพื่อให้มีคุณสมบัติเพียงพอที่จะได้เลื่อนยศหรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นนั้น อาจจะทำให้เกิดปัญหาในการใช้อำนาจในทางมิชอบของผู้บังคับบัญชา เพื่อให้กำลังพลหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของตนได้รับโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรม กำลังพลจึงมุ่งที่จะเข้ารับการฝึกอบรมมากกว่าที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มขีดความสามารถ

หรือต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้ตนเองมีคุณสมบัติครบและพร้อมสำหรับการเลื่อนยศหรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การฝึกอบรมจึงอาจจะมุ่งเน้นหรือมีเป้าหมายไปที่ความก้าวหน้าหรือโอกาสที่จะเจริญเติบโตมากกว่าพัฒนาทักษะความรู้ ศักยภาพ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายหลักของการฝึกอบรมบิดเบือนไปจากเดิม

2) การบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหารของกองบัญชาการกองทัพไทย ได้ส่งผลให้ความก้าวหน้าในอาชีพหรือในการรับราชการของกำลังพลมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ซึ่งการกำหนดสายวิทยาการ การนำระบบเลขหมายความชำนาญการทหารและการบังคับใช้ระเบียบกองบัญชาการกองทัพไทยว่าด้วยการควบคุมและแยกประเภทกำลังพลกองบัญชาการกองทัพไทย พ.ศ. 2564 ได้ช่วยปรับปรุงและแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในอดีต มีการส่งเสริมและให้ความสำคัญต่อการพัฒนากำลังพลผ่านการจัดการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อให้กำลังพลได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และคุณสมบัติของตนเองให้เหมาะสมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้การรับราชการมีโอกาสที่จะเติบโตและเจริญก้าวหน้าได้ดีที่สุด สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Munjuri (2011) ที่ว่า องค์กรจะมีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาขีดสมรรถนะและความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงาน

3) การกำหนดสายวิทยาการและสายงาน ได้มีการแบ่งสายวิทยาการและสายงานตามลักษณะของงาน องค์ความรู้ และทักษะที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน โดยการกำหนดสายวิทยาการ 20 สายวิทยาการและ 28 สายงาน ได้ผ่านกระบวนการวิเคราะห์งานเพื่อศึกษาขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละงาน รวมทั้งคุณสมบัติและทักษะที่จำเป็น และนำมาจัดกลุ่มงานออกเป็นสายวิทยาการและสายงานต่อไป แต่อย่างไรก็ตามสายวิทยาการและสายงานที่กำหนดขึ้นมาบางสายนั้น อาจจะมีลักษณะของงานที่มีขอบเขตหน้าที่ใกล้เคียงกัน มีความคล้ายคลึงกันในการปฏิบัติภารกิจ เช่น สายวิทยาการสารบรรณ และสายวิทยาการกำลังพล ซึ่งทำให้หลักสูตรการฝึกอบรมของสายวิทยาการสารบรรณและสายวิทยาการกำลังพล จะมีเนื้อหาวิชาสำหรับการเรียนการสอนที่ใกล้เคียงกัน ไม่สามารถแบ่งแยกออกจากกันได้ชัดเจน หรือบางวิชาที่มีการเรียนการสอนให้กับกำลังพลของทั้ง 2 สายวิทยาการ ทำให้กำลังพลในสายวิทยาการดังกล่าวมีความรู้หรือทักษะในการปฏิบัติงานที่ใกล้เคียงกัน ขณะที่บางสายอาจจะมีเฉพาะตัวที่ต้องอาศัยความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น สายวิทยาการแพทย์ สายวิทยาการแผนที่ สายงานการบิน สายวิทยาการขนส่ง ซึ่งเมื่อเป็นสายวิทยาการหรือสายงานที่มีลักษณะงานเฉพาะเหล่านี้ ก็อาจจะกลายเป็นข้อจำกัดในการเจริญเติบโตของกำลังพล เช่นเดียวกับบางสายวิทยาการที่มีสายงานมากกว่า 1 สายงาน ก็ส่งผลให้กำลังพลไม่สามารถมีโอกาสที่จะเติบโตข้ามสายงานในสายวิทยาการเดียวกันได้เลย ดังนั้น การกำหนดสายวิทยาการและสายงานจำเป็นต้องมีการพิจารณาความเหมาะสมของลักษณะงานที่มีความ

คล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกันให้ถี่ถ้วนกว่าเดิม รวมทั้งพิจารณาถึงโอกาสและความเป็นไปได้ในการเจริญเติบโตของกำลังพลในสายวิทยาการเหล่านี้ เพื่อที่จะสามารถก้าวหน้าในการรับราชการตามสายวิทยาการต่อไปได้

4) การบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหารของกองบัญชาการกองทัพไทย ได้กลายมาเป็นหลักเกณฑ์หลักที่สำคัญในการควบคุมกำลังพลเพื่อลดปัญหาข้อขัดข้องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากในอดีต ไม่ว่าจะเป็นกำลังพลไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ตรงตามตำแหน่งกำลังพลได้เลื่อนยศสูงขึ้นโดยไม่ได้คำนึงว่าจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งนั้นได้หรือไม่ ทำให้บางตำแหน่งไม่มีผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานนั้นได้จริง ต้องจัดหากำลังพลในตำแหน่งอื่นมาปฏิบัติหน้าที่แทน ซึ่งการนำมาปฏิบัติหน้าที่นั้นมีความครอบคลุมตั้งแต่การบรรจุจนกระทั่งพ้นราชการ มีการพัฒนาและใช้ประโยชน์กำลังพลให้ถูกต้องเหมาะสมตามความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของสายวิทยาการ สัมพันธ์กับสมรรถนะที่ต้องการในแต่ละตำแหน่ง ตามคุณสมบัติของสายวิทยาการ สายงาน และใช้เลขหมายความชำนาญการทหารเป็นเครื่องมือในการควบคุมและแยกประเภทกำลังพล ตลอดจนนำมาใช้ในการพิจารณาปรับย้ายกำลังพลเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ ซึ่งจากการนำมาใช้ในปัจจุบันพบว่า สามารถช่วยแก้ไขปัญหา กำลังพลไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ตรงตามตำแหน่ง และกำลังพลได้เลื่อนยศสูงขึ้นโดยไม่ได้คำนึงว่าจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งได้ เนื่องจากการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งจะมีเลขหมายความชำนาญการทหารหน้าที่ (ลชท.หน้าที่) กำกับอยู่ ซึ่งกำลังพลที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าวต้องมีเลขหมายความชำนาญการทหารประจำบุคคล (ลชท.หลัก หรือ ลชท.รอง) ตรงกับตำแหน่งนั้น ทำให้กำลังพลได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่มีความถนัด มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในสายวิทยาการและสายงานอย่างแท้จริง

อย่างไรก็ตามการมีเลขหมายความชำนาญการทหารกำกับทั้งตำแหน่งงานและกำลังพลได้กลายเป็นอุปสรรคในการบริหารจัดการกำลังพลของแต่ละส่วนราชการด้วยเช่นกัน เนื่องจากทุกส่วนราชการจะมีกำลังพลหลากหลายสายวิทยาการ ซึ่งอัตรากำลังพลของแต่ละสายวิทยาการก็มีสัดส่วนที่ไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับโครงสร้างการจัดของส่วนราชการ กรณีที่ตำแหน่งบางสายวิทยาการของส่วนราชการมีอัตราน้อย มีกำลังพลที่ครองตำแหน่งอยู่ก่อนหน้าและกำลังพลผู้นั้นก็ยังไม่มีโอกาสที่จะเจริญเติบโต ทำให้กำลังพลที่ครองตำแหน่งระดับต่ำกว่าอาจจะไม่สามารถเลื่อนไปยังตำแหน่งที่สูงขึ้นตามสายวิทยาการของส่วนราชการนั้นได้ ถึงแม้ว่าจะเป็นโอกาสให้กำลังพลสามารถเจริญเติบโตและก้าวหน้าไปตามสายวิทยาการ สามารถเติบโตไปยังส่วนราชการอื่นได้ถ้าหากตำแหน่งนั้นมีสายวิทยาการตรงกับสายวิทยาการที่กำลังพลมีอยู่ แต่ในทางปฏิบัติส่วนราชการก็ต้องการให้กำลังพลในสังกัดมีโอกาสที่จะเจริญเติบโตมากกว่ากำลังพลจากส่วนราชการอื่น ซึ่งถ้าทุกส่วนราชการยึดถือตามกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และมีมาตรฐานในการปฏิบัติกับกำลังพลทุกนายอย่างเท่าเทียมกัน

ไม่มีการเลือกปฏิบัติหรือมีการใช้ระบบอุปถัมภ์มาเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติหน้าที่ สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของวรวิทย์ พิพิธภักดิ์ (2549) ที่ว่า ความคาดหวังของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ในการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ต้องการให้ใช้หลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในระเบียบ ระบบคุณธรรม มากกว่าระบบอุปถัมภ์ และหากการบริหารจัดการกำลังพลด้วย สายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหารของกองบัญชาการกองทัพไทย สามารถ ดำเนินการได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการกำลังพลของ กองบัญชาการกองทัพไทยก็จะเป็นเอกภาพ กำลังพลสามารถเจริญเติบโตและมีความก้าวหน้า ในการรับราชการได้ดียิ่งขึ้น

5.3 ข้อจำกัดในการวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นการศึกษาเฉพาะ การบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและ ระบบเลขหมายความชำนาญการทหารของกองบัญชาการกองทัพไทย ของกำลังพลที่ปฏิบัติงานอยู่ใน กองบัญชาการกองทัพไทย (พื้นที่แจ้งวัฒนะ) เท่านั้น คำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญจึงอาจจะไม่สมบูรณ์ ครบถ้วน และอาจไม่สามารถใช้อ้างอิงกับส่วนราชการอื่น ๆ ที่ขึ้นตรงต่อกระทรวงกลาโหมได้ เนื่องจากความแตกต่างของระบบที่ใช้ในการบริหารจัดการกำลังพล สภาพแวดล้อม โครงสร้างการจัด ตลอดจนภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ซึ่งอาจจะพบข้อจำกัดหรือผลกระทบที่แตกต่างกันออกไป

5.4 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่อง การศึกษาวิเคราะห์การบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและ ระบบเลขหมายความชำนาญการทหารของกองบัญชาการกองทัพไทย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็น แนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการบริหารจัดการกำลังพลให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ดังนี้

5.4.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) พัฒนาระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลกำลังพล ให้สามารถรองรับและสนับสนุน การปฏิบัติงานด้านกำลังพลของหัวหน้าสายวิทยาการ ตลอดจนนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เหมาะสมมาช่วยอำนวยความสะดวก ลดขั้นตอน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานของหัวหน้า สายวิทยาการและเจ้าหน้าที่กำลังพล

2) ควรพิจารณาปรับปรุงแก้ไขกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ หรือเงื่อนไขต่าง ๆ ให้มีความ เหมาะสม เพื่อช่วยสร้างโอกาสในความก้าวหน้าและเจริญเติบโต ตลอดจนเป็นขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของกำลังพล

3) ควรกำหนดสัดส่วนจำนวนกำลังพลที่จะเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรตามแนวทางของสายวิทยาการ ให้เป็นมาตรฐานหรือมีหลักเกณฑ์เดียวกัน เพื่อให้กำลังพลของสายวิทยาการและนอกสายวิทยาการมีโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมเหมือนกัน

4) ควรพิจารณาปรับโครงสร้างการจัดและอัตราของหน่วยที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าสายวิทยาการ เพื่อให้มีความพร้อมและมีศักยภาพมากพอที่จะรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้นได้

5) พิจารณาการกำหนดสายวิทยาการและสายงาน ให้มีความเหมาะสม โดยเฉพาะสายวิทยาการที่มีสายงานมากกว่า 1 สายงาน และสายงานที่ต้องใช้ความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น สายงานแพทย์ สายงานนักบิน เพื่อเปิดโอกาสให้กำลังพลสามารถเจริญก้าวหน้าในการรับราชการได้มากยิ่งขึ้น

5.4.2 ข้อเสนอแนะเชิงพฤติกรรม

1) ควรให้มีการประเมินความพึงพอใจของกำลังพลและและศึกษาผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการนำสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหาร มาใช้ในการบริหารจัดการกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทย

2) ประชาสัมพันธ์จัดการอบรมให้ความรู้กำลังพลในทุกระดับชั้นยศ ตั้งแต่ระดับผู้บริหารจนถึงระดับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างการรับรู้ เสริมสร้างความเข้าใจให้กับกำลังพล ช่วยให้การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของตนเองและก้าวไปสู่เป้าหมายในการรับราชการทหารได้ ขณะที่ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการกำลังพลให้สอดคล้องกับสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหารของกองบัญชาการกองทัพไทย

3) จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการให้กับเจ้าหน้าที่กำลังพลและหัวหน้าสายวิทยาการ เพื่อเป็นพื้นที่ให้ผู้ปฏิบัติงานของทุกส่วนราชการได้ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ปัญหา ข้อขัดข้องที่เกิดจากการปฏิบัติ และสามารถเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ตลอดจนช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์และการประสานงานอันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานของส่วนราชการในกองบัญชาการกองทัพไทย

5.4.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยมีการสัมภาษณ์กำลังพลในระดับผู้บริหาร และเก็บข้อมูลเชิงปริมาณในส่วนของกำลังพลซึ่งมีอัตรากำลังพลเป็นจำนวนมาก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2) ควรสัมภาษณ์กรมกำลังพลทหาร เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการปรับปรุง แก้ไขข้อจำกัด และผลกระทบที่เกิดขึ้น รวมถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้การบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหารของกองบัญชาการกองทัพไทย บรรลุวัตถุประสงค์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- Munjuri, M. G. (2011). Factors Affecting Career Advancement. *DBA Africa Management Review*, 1(1), 93-117. Retrieved from <http://erepository.uonbi.ac.ke:8080/xmlui/handle/123456789/36371>
- Schwarzwald, J., Koslowsky, M., & Shalit, B. (1992). A field study of employees' attitudes and behaviors after promotion decisions. *Journal of Applied Psychology*, 77(4), 511-514. Retrieved from <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.4.511>
- กรมกำลังพลทหาร. (2564). คู่มือการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหาร (ลชท.).
_____. (2564). ระเบียบกองบัญชาการกองทัพไทยว่าด้วยการควบคุมและแยกประเภทกำลังพล กองบัญชาการกองทัพไทย พ.ศ. 2564.
- กรมยุทธการทหาร. (2563). *เกียรติเกริกก้อง 60 ปี*. กรุงเทพมหานคร: กองบัญชาการกองทัพไทย
- กระทรวงกลาโหม. (2541). ระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการแต่งตั้งยศและการเลื่อนยศของข้าราชการทหาร พ.ศ. 2541.
- ชะธินยา หล้าสูงษ์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความก้าวหน้าในอาชีพ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชน. [วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. สืบค้นจาก <http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/5529>
- दनัย เทียนพุด. (2551). *บริหารคนในทศวรรษหน้า = HR the next decade*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2559). *การจัดการทรัพยากรบุคคล : พื้นฐานแนวคิดเพื่อการปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนกร มณีสีจัจ. (2550). *แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาสายอาชีพของพนักงานในสายงานการตลาดของบริษัทร่วมทุนไทย-ญี่ปุ่นที่มีรูปแบบการบริหารแบบ Co-CEO กรณีศึกษา : บริษัทลิสซิ่งแห่งหนึ่ง*. [สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร), สถาบัน

- บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์]. สืบค้นจาก
<http://library1.nida.ac.th/termpaper5/hrd/2550/19323.pdf>
- ธวัชชัย กลิ่นดี. (2561). *อนาคตภาพเส้นทางอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร*. [วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. สืบค้นจาก
<http://www.sure.su.ac.th/xmlui/handle/123456789/22833>
- ปานทิพย์ บุญยะสุด. (2540). *ทัศนะของนักสังคมสงเคราะห์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ศึกษาเฉพาะกรณี นักสังคมสงเคราะห์ สังกัดกรุงเทพมหานคร*. [วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. สืบค้นจาก
https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:118640.
- ปาริฉัตร ตู่ดำ. (2557). *ตัวแบบความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีในองค์กรภาครัฐของไทย*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์].
- วรวิทย์ พิพิธภัณฑ. (2549). *แนวทางการปรับปรุงหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในกองพลทหารม้าที่ 1 จังหวัดเพชรบูรณ์*. [การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่]. สืบค้นจาก
https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_Doi=10.14457/CMU.res.2006.646
- วิจิตรา ปัญญาชัย. (2543). *การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาอาชีพสำหรับอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. สืบค้นจาก <http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/3978>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2556). *การวางแผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพ*. นนทบุรี: สำนักงาน ก.พ.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2554). *พัฒนาดาวเด่นเพื่อองค์กรที่เป็นเลิศด้วย Talent management by competency-based career development and succession planning*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. (2548). *Career Development in Practice*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด.



ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

แนวทางการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเพื่อประกอบการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาวิเคราะห์
การบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหาร (ลชท.)
ของกองบัญชาการกองทัพไทย สำหรับผู้ให้ข้อมูลในการสนทนากลุ่มย่อย (Focus group)
....เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าสายวิทยาการ....

ข้อมูลทั่วไป

ด้วยดีฉัน ร.ท.หญิง อรณิชา สาลีงชัย นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะ
รัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการศึกษาวิจัยประกอบสารนิพนธ์ เรื่อง การศึกษา
วิเคราะห์การบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหาร
(ลชท.) ของกองบัญชาการกองทัพไทย ภายใต้การให้คำแนะนำของ อ.ดร.พิมพ์สิริ อรุณศรี เป็น
อาจารย์ที่ปรึกษา

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาผลกระทบของการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลข
หมายความชำนาญการทหาร (ลชท.) ของกองบัญชาการกองทัพไทย
2. เพื่อศึกษาโอกาสในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการ
และระบบเลขหมายความชำนาญการทหาร (ลชท.) ของกองบัญชาการกองทัพไทย ให้มีความ
เหมาะสมมากยิ่งขึ้น

ข้อคำถาม

1. ในฐานะหัวหน้าสายวิทยาการ ตำแหน่งและหน้าที่ของท่านมีความเกี่ยวข้องกับการนำสาย
วิทยาการและเลขหมายความชำนาญการทหาร (ลชท.) มาใช้อย่างไร
2. ในฐานะหัวหน้าสายวิทยาการ ท่านมีมุมมองต่อการนำสายวิทยาการและเลขหมายความ
ชำนาญการทหาร (ลชท.) มาใช้ในการควบคุมกำลังพลอย่างไร
3. ในฐานะหัวหน้าสายวิทยาการ ท่านเห็นว่าการนำสายวิทยาการและเลขหมายความชำนาญ
การทหาร (ลชท.) มาใช้ในการควบคุมกำลังพลมีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของ
กำลังพลหรือไม่ อย่างไร

/4. ในฐานะ...

4. ในฐานะหัวหน้าสายวิทยาการ ท่านเห็นว่าการนำสายวิทยาการและเลขหมายความชำนาญการทหาร (ลชท.) มาใช้ในการควบคุมกำลังพลมีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อกองบัญชาการกองทัพไทยหรือไม่ อย่างไร

5. จากการทำหน้าที่ในฐานะหัวหน้าสายวิทยาการ ท่านพบปัญหาข้อขัดข้องในการดำเนินการหรือไม่อย่างไร

6. ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาหรือปรับปรุงการนำสายวิทยาการและเลขหมายความชำนาญการทหาร (ลชท.) มาใช้ควบคุมกำลังพลหรือไม่ อย่างไร



แนวทางการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเพื่อประกอบการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาวิเคราะห์
การบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหาร (ลชท.)
ของกองบัญชาการกองทัพไทย สำหรับผู้ให้ข้อมูลเชิงลึก...เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกำลังพล...

ข้อมูลทั่วไป

ด้วยดิฉัน ร.ท.หญิง อรณิชา สาลีกิ่งชัย นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะ
รัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการศึกษาวิจัยประกอบสารนิพนธ์ เรื่อง การศึกษา
วิเคราะห์การบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหาร
(ลชท.) ของกองบัญชาการกองทัพไทย ภายใต้การให้คำแนะนำของ อ.ดร.พิมพ์สิริ อรุณศรี เป็น
อาจารย์ที่ปรึกษา

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาผลกระทบของการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลข
หมายความชำนาญการทหาร (ลชท.) ของกองบัญชาการกองทัพไทย
2. เพื่อศึกษาโอกาสในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการ
และระบบเลขหมายความชำนาญการทหาร (ลชท.) ของกองบัญชาการกองทัพไทย ให้มีความ
เหมาะสมมากยิ่งขึ้น

ข้อคำถาม

1. ในฐานะเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกำลังพล ตำแหน่งและหน้าที่ของท่านมีความเกี่ยวข้องกับ
การนำสายวิทยาการและเลขหมายความชำนาญการทหาร (ลชท.) มาใช้อย่างไร
2. ท่านมีมุมมองต่อการนำสายวิทยาการและเลขหมายความชำนาญการทหาร (ลชท.) มาใช้ใน
การควบคุมกำลังพลอย่างไร
3. ท่านเห็นว่าการนำสายวิทยาการและเลขหมายความชำนาญการทหาร (ลชท.) มาใช้ในการ
ควบคุมกำลังพลมีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของกำลังพลหรือไม่ อย่างไร
4. ท่านเห็นว่าการนำสายวิทยาการและเลขหมายความชำนาญการทหาร (ลชท.) มาใช้ในการ
ควบคุมกำลังพลมีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อกองบัญชาการกองทัพไทยหรือไม่ อย่างไร

/5. ท่านคิด...

5. ท่านคิดว่าการกำหนดสายวิทยการและสายงานของกองบัญชาการกองทัพไทย มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

6. ท่านพบปัญหาข้อขัดข้องในการดำเนินการตามการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยการ และระบบเลขหมายความชำนาญการทหาร (ลชท.) หรือไม่อย่างไร

7. ท่านคิดว่าการนำสายวิทยการและเลขหมายความชำนาญการทหาร (ลชท.) มีส่วนใดบ้างที่ควรต้องมีการปรับเปลี่ยนหรือควรพัฒนาอย่างไร



แนวทางการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเพื่อประกอบการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาวิเคราะห์
การบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญการทหาร (ลชท.)
ของกองบัญชาการกองทัพไทย สำหรับผู้ให้ข้อมูลในการสนทนากลุ่มย่อย (Focus group)
...กำลังพลในสายวิทยาการต่าง ๆ ของกองบัญชาการกองทัพไทย....

ข้อมูลทั่วไป

ด้วยดิฉัน ร.ท.หญิง อรณิชา สาลีกงชัย นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการศึกษาวิจัยประกอบสารนิพนธ์ เรื่อง
การศึกษาวิเคราะห์การบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลขหมายความชำนาญ
การทหาร (ลชท.) ของกองบัญชาการกองทัพไทย ภายใต้การให้คำแนะนำของ อ.ดร.พิมพ์สิริ อรุณศรี
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาผลกระทบของการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการและระบบเลข
หมายความชำนาญการทหาร (ลชท.) ของกองบัญชาการกองทัพไทย
2. เพื่อศึกษาโอกาสในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการกำลังพลด้วยสายวิทยาการ
และระบบเลขหมายความชำนาญการทหาร (ลชท.) ของกองบัญชาการกองทัพไทย ให้มีความ
เหมาะสมมากยิ่งขึ้น

ข้อคำถาม

1. ท่านมีมุมมองต่อการนำสายวิทยาการและเลขหมายความชำนาญการทหาร (ลชท.) มาใช้ใ
การควบคุมกำลังพลอย่างไร
2. ท่านคิดว่าการนำสายวิทยาการและเลขหมายความชำนาญการทหาร (ลชท.) มาใช้ สามารถ
ทำให้กำลังพลมีความเจริญเติบโตในการรับราชการได้มากน้อยเพียงใด
3. ก่อนที่จะมีการกำหนดให้ใช้สายวิทยาการและเลขหมายความชำนาญการทหาร (ลชท.)
ท่านมีเป้าหมายในการรับราชการหรือไม่ ถ้ามีเป้าหมายของท่านคืออะไร
4. หลังจากการนำสายวิทยาการและเลขหมายความชำนาญการทหาร (ลชท.) มาใช้เป้าหมาย
ในการรับราชการของท่านเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่อย่างไร

/5. การเติบโต...

5. การเติบโตในหน่วยงานของตนเองสำคัญสำหรับท่านหรือไม่ อย่างไร (ทำไมถึงอยากเติบโตในหน่วยงานของตัวเองมากกว่าไปหน่วยงานอื่น)

6. ขณะนี้ท่านได้รับผลกระทบจากการนำสายวิทยากรและเลขหมายความชำนาญการทหาร (ลชท.) มาใช้ในกองบัญชาการกองทัพไทยหรือไม่อย่างไร

7. ท่านคิดว่าการนำสายวิทยากรและเลขหมายความชำนาญการทหาร (ลชท.) มีส่วนใดบ้างที่ควรต้องมีการปรับเปลี่ยน หรือควรพัฒนาอย่างไร



ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

1. เพศ ชาย หญิง

2. อายุ ปี

3. ตำแหน่ง.....

4. ลขท.หน้าที่.....

5. ระดับชั้นยศ

สิบตรี

สิบโท

สิบเอก

จำสิบตรี

จำสิบโท

จำสิบเอก-จำสิบเอกพิเศษ

ร้อยตรี

ร้อยโท

ร้อยเอก

พันตรี

พันโท

พันเอก

พันเอกพิเศษ ขึ้นไป

6. ลขท.หลัก..... ลขท.รอง.....

7. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

8. จำนวนปีที่รับราชการ..... ปี

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	ร้อยโทหญิง อรณิชา สาลีงชัย
วัน เดือน ปี เกิด	15 ธันวาคม 2537
วุฒิการศึกษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY