

แนวทางการพัฒนากำลังพลของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ**The Development of the Special Warfare Command Personnel**

บทความวิจัย

อลงกต เพ่งพิศ¹ และ สุชีพ พิริยสมิทธิ์²

Alongkot Pengpis and Sucheep Phiriyasamith

สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต กรุงเทพฯ ประเทศไทย 10250

Program in Public Policy and Management, Graduate School, Kasem Bundit University,

Bangkok, Thailand 10250

E-mail: pengpis@gmail.com¹ and E-mail: rajaputr@gmail.com²**บทคัดย่อ**

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนากำลังพลของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ เป็นการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนากำลังพลของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ระดับนโยบาย ระดับบริหาร รวมทั้งทำการสนทนากลุ่มระดับปฏิบัติการของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ

ผลการวิจัยพบว่า เดิมหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ จะคัดเลือกกำลังพลที่มีความพร้อมทางการทหารจาก หน่วยต่าง ๆ ภายในกองทัพบก ต่อมาได้มีการเปลี่ยนแปลงการคัดเลือกกำลังพล กล่าวคือ การคัดเลือกทหารกองหนุน เป็นนายทหารประทวนนั้นใช้เพียงการทดสอบร่างกาย และความรู้ทางวิชาการ ระดับมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 3 และต้องผ่านการคัดเลือกทหารกองประจำการหรือสำเร็จหลักสูตรการศึกษาชั้นปีที่ 3 จากกรมการรักษาดินแดนเท่านั้น และเมื่อ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษได้บรรจุทหารกองหนุนเป็นนายทหารประทวนแล้ว จึงมีความรู้ทางทหารประจำการเบื้องต้น เท่านั้น ซึ่งไม่เพียงพอที่จะสามารถปฏิบัติงานในหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษได้ ดังนั้น แนวทางการพัฒนากำลังพล ของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ คือ การปรับปรุงแก้ไขระเบียบว่าด้วยการรับสมัครกำลังพลเพื่อเข้ารับราชการ ในหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ตามอนุมัติท้ายหนังสือกองทัพบก การปรับปรุงหลักนิยมเดิมให้ทันสมัย จัดทำคู่มือ ประกอบหลักนิยม โดยการแต่งตั้งกำลังพลที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญทางทหารเฉพาะ การกำหนดระเบียบการฝึก ตั้งแต่การฝึกความชำนาญการทางทหาร จนถึงการฝึกภาคกองพัน และส่งเสริมให้กำลังพลฝึกทำหน้าที่ ด้านฝ่ายอำนวยการ ตั้งแต่ระดับบุคคลจนถึงชุดปฏิบัติการรบพิเศษ

¹ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
Student of Ph.D. Program in Public Policy and Management, Graduate School, Kasem Bundit University

² อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
Lecturer of Ph.D. Program in Public Policy and Management, Graduate School, Kasem Bundit University

คำสำคัญ: การพัฒนา, กำลังพล, หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ

Abstract

The dissertation, titled in “The Development of the Special Warfare Command Personnel”, is conducted by using qualitative method in order to analytically study problems and obstacles in the development of the Special Warfare Command personnel, and find out the solutions to deal with those problems and obstacles. The data are collected by in-depth interviews with the military commanders, both at policy and command levels, and by focus group discussion at operational levels in the Special Warfare Command.

The results of this study reveal that the Special Warfare Command originally recruited its army personnel from all branches in the Royal Thai Army based on their military readiness. However, the recruitment process was later changed in such that non-commissioned officers were selected from reserve soldiers. Requirements of the recruitment process include passing the physical test, junior high school graduation, and completion of the conscription of military service or the three-year course from the Territorial Defense Command. As a result, the recruited non-commissioned officers of the Special Warfare Command are generally educated with only basic knowledge of the enlisted soldiers. This basic knowledge is insufficient for completing military operations in the Special Warfare Command. Guidelines for enhancing the personnel performance of the Special Warfare

Command are recommended in this study. The guidelines include revision of the personnel recruitment process for the Special Warfare Command as per the approval letter from the Royal Thai Army, an update on the Thai Royal Army doctrine, and the development of the manual for the updated doctrine. The manual should be developed by the highly knowledgeable and specialized army officers. The training regulations should be revised to include military expertise trainings as well as battalion-level trainings and the personnel should be encouraged to practice performing general staff officer tasks individually and in special warfare operations team.

Keywords: Development, Personnel, Special Warfare Command

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ยุทธศาสตร์ และนโยบายความมั่นคงของชาติ ได้ถูกกำหนดขึ้นเพื่อรักษาความมั่นคงของชาติในการป้องกันและต่อสู้กับภัยคุกคามทางทหารจากภายนอกประเทศ การก่อความไม่สงบภายในประเทศ ความร่วมมือกับมิตรประเทศตามนโยบายของรัฐบาลในการรักษาความสงบและความมั่นคงปลอดภัยในภูมิภาค รวมทั้งการคุ้มครองและรักษาผลประโยชน์ของชาติ โดยกำหนดแนวคิดในการจัดเตรียม และพัฒนากองทัพให้มีความพร้อมเพื่อป้องกันประเทศ

กองทัพบกใช้ยุทธศาสตร์นี้ในการกำหนดแนวคิดที่เหมาะสม และสอดคล้องกับสถานการณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในการปฏิบัติการร่วมกับเหล่าทัพอื่น ส่วนราชการอื่น และกองทัพมิตรประเทศ ทั้งการปฏิบัติการกิจทางทหาร

และภารกิจทางทหารที่ไม่ใช่สงคราม รวมทั้งการสนับสนุน การพัฒนาประเทศ การช่วยเหลือประชาชน และการบรรเทาสาธารณภัย ตลอดจนมีเครื่องมือด้านการ ประชาสัมพันธ์ สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานตาม นโยบายของรัฐบาลได้อย่างรวดเร็วเพราะกองทัพบก มีหน่วยต่าง ๆ กระจายอยู่ทุกพื้นที่ของประเทศ สามารถให้ การช่วยเหลือได้ทันกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

ส่วนด้านการใช้กำลัง เพื่อป้องกันราชอาณาจักร จากภัยคุกคามภายนอกประเทศ การปกป้องสถาบัน พระมหากษัตริย์ การคุ้มครองรักษามลประโยชน์ของชาติ การรักษาความมั่นคงภายใน การรักษาความสงบเรียบร้อย ในประเทศ การพัฒนาประเทศ ตลอดจนการสนับสนุน รัฐบาลและประชาชนในการแก้ไขปัญหาสำคัญของชาติ ในรูปแบบต่าง ๆ กองทัพบกได้พัฒนาเสริมสร้างกำลังกองทัพ ทั้งในด้านโครงสร้างกำลังและด้านความพร้อมรบให้มีขีดความ สามารถที่จะทำการรบได้อย่างต่อเนื่อง และมีความทันสมัย ให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศ ของกระทรวงกลาโหม เพื่อให้สามารถตอบสนองภารกิจ ตามที่ได้รับมอบหมาย ทั้งภารกิจหลักในการป้องกัน ประเทศและภารกิจช่วยเหลือสนับสนุนรัฐบาลในการ แก้ไขปัญหาสำคัญของชาติในรูปแบบต่าง ๆ ตลอดจน การช่วยเหลือประชาชนและการช่วยพัฒนาประเทศ (หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ, 2555, น.3)

ในวันที่ 4 มิถุนายน พ.ศ.2497 กองทัพบกได้จัดตั้ง หน่วยรบพิเศษของกองทัพไทยขึ้นเป็นหน่วยแรกในนาม ของกองพันทหารพลร่ม มีที่ตั้ง ณ บ้านป่าหวาย ตำบลป่าตาล อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาเป็น ที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นและหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ซึ่งการปฏิบัติการพิเศษ (Special Operation) แตกต่างไปจากการปฏิบัติการทางทหาร ตามแบบ (การปฏิบัติการรบตามปกติเฉพาะในพื้นที่การรบ) มีคุณลักษณะเฉพาะตัว นอกจากนี้ยังสามารถเกิดขึ้นได้

ในสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติการที่ไม่เหมาะสม และ ความแตกต่างในเรื่องความต่อเนื่องในการปฏิบัติการด้วย วัตถุประสงค์ของการปฏิบัติการพิเศษมุ่งไปสู่จุดอ่อนทาง ทหารของฝ่ายข้าศึก และอาจได้รับมอบวัตถุประสงค์ ที่นำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของชาติ หรือวัตถุประสงค์ ทางการเมือง เศรษฐกิจ หรือสังคมจิตวิทยาของยุทธบริเวณ โดยตรงก็ได้ แต่ในระดับยุทธการนั้น หน่วยบัญชาการ สงครามพิเศษถูกนำมาใช้ในมาตรการอ้อมกำลังทาง ยุทธศาสตร์ เพื่อเปิดโอกาสให้กำลังส่วนอื่นไปวางใน พื้นที่ที่เหมาะสมตามความต้องการ การปฏิบัติการพิเศษ ส่วนมากถูกกำหนดขึ้นเป็นพิเศษ เพื่อหันเหกำลังของฝ่าย ข้าศึกให้เข้าไปสู่ยุทธบริเวณ โดยการป้องกันการรวมกำลัง ของฝ่ายข้าศึก ในปัจจุบันกำลังพลหน่วยบัญชาการสงคราม พิเศษต้องปฏิบัติงานในความขัดแย้งที่ยืดเยื้อยาวนาน การตอบสนองต่อความขัดแย้งแตกต่างกันไปตามแต่กรณี หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษจึงเป็นทางเลือกของหน่วย บัญชาการระดับสูง เพื่อป้องกันหรือจำกัดความต้องการ ในการใช้กำลังรบตามแบบ การปฏิบัติการในลักษณะปิด ของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ช่วยให้สามารถรักษา ความอ่อนตัวทางการทูต รวมถึงทำให้มหาอำนาจอื่น ๆ ยอมรับผลของการปฏิบัติการในสงครามจำกัดและสงคราม ทั่วไป หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษสามารถปฏิบัติการได้ ทั้งในระดับยุทธศาสตร์ ยุทธการ และยุทธวิธี เพื่อให้เกิด อิทธิพลเหนือการปฏิบัติการทางลึกลับ การรบประชิด และ การปฏิบัติการในเขตหลัง (หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ, 2550, น.1-6)

อนึ่งในปัจจุบันกระทรวงกลาโหมประสบปัญหา ด้านกำลังพล กล่าวคือ สัดส่วนกำลังพลของกระทรวงกลาโหม ยังขาดความสมดุลระหว่างระดับบริหาร และระดับ ปฏิบัติการ ความคับคั่งของกำลังพลชั้นยศสูงมีแนวโน้ม เพิ่มขึ้น อายุเฉลี่ยของกำลังพลในหน่วยปฏิบัติการรบ (มีจำนวนกำลังพลสูงอายุ (50 ปีขึ้นไป) เกินกว่าร้อยละ 20

ของยอดกำลังพลโดยรวม) ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานโดยรวม เพื่อบรรเทาปัญหาดังกล่าว กระทรวงกลาโหมจึงจัดให้มีโครงการเกษียณอายุราชการ ก่อนกำหนด โดยจงใจให้ข้าราชการทหารทุกชั้นยศที่มีอายุ ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป ลาออกจากราชการก่อนกำหนด มุ่งเน้นการปรับโครงสร้างอายุกำลังพลในส่วนที่ปฏิบัติ การรบ จากการดำเนินการตามโครงการดังกล่าวในห้วงปี พ.ศ.2557-2559 ทำให้เกิดสภาพปัญหา กำลังพลภายใน หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ดังนี้ (กองทัพบก, 2556)

1. หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษมีกำลังพล ส่วนกำลังรบ ประมาณ 3,000 นาย ในห้วงปี พ.ศ.2553-2557 มีกำลังพลลาออกสะสม ประมาณ 1,000 นาย หรือ ประมาณหนึ่งในสามของกำลังพลที่มีอยู่ ซึ่งก่อให้เกิด ผลกระทบ คือ การขาดแคลนกำลังพลในเชิงปริมาณ โดยทันทีและผลกระทบตามมา คือ ประสิทธิภาพและความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น หน่วยบัญชาการ สงครามพิเศษจึงได้ขอรับการสนับสนุนกำลังพลจาก กองทัพบก เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว ซึ่งกองทัพบกได้อนุมัติ ให้บรรจุกองทหารกองหนุนเป็นนายทหารประทวน จำนวน 5 รุ่น รุ่นละ 200 นาย รวมจำนวน 1,000 นาย ตั้งแต่ปี พ.ศ.2557-2559 ทำให้มีสถานภาพกำลังพลที่สอดคล้อง ต่อความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจได้ (กองทัพบก, 2556)

2. การคัดเลือกทหารกองหนุนเป็นนายทหาร ประทวนนั้น ใช้เพียงการทดสอบร่างกายและความรู้ทาง วิชาการ ระดับมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 3 และต้องผ่านการคัดเลือก ทหารกองประจำการหรือสำเร็จหลักสูตรการศึกษาชั้นปีที่ 3 จากกรมการรักษาดินแดน (หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ, 2557) เท่านั้น และเมื่อหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ได้บรรจุกองทหารกองหนุนเป็นนายทหารประทวนแล้ว จึงมี ความรู้ทางทหารประจำการเบื้องต้นเท่านั้น ซึ่งไม่เพียงพอ ที่จะสามารถปฏิบัติงานในหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษได้ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ จึงได้ขออนุมัติกองทัพบก

ในการฝึกความชำนาญเฉพาะหน้าที่หลักสูตรเร่งรัด เป็นส่วนรวม เพื่อให้พลทหารกองหนุนที่บรรจุเป็น นายทหารประทวน มีความรู้ ความชำนาญเฉพาะหน้าที่ สามารถปฏิบัติงานตามตำแหน่งในชุดปฏิบัติการรบพิเศษ

ด้วยบทบาท และภารกิจอันหลากหลายของ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษซึ่งต้องใช้กำลังพลที่ได้รับ การฝึกหัดมาเป็นพิเศษ ต้องมีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ทศนคติ (Attitude) และความสามารถ (Ability) เพื่อสามารถตอบสนองภารกิจของหน่วยเหนือ ได้ทั้งในยามปกติและยามสงคราม สามารถเผชิญและ ลดภัยคุกคามจากภายนอกประเทศได้ แต่ปัจจุบันความรู้ ที่กำหนดไว้ในหลักนิยมหน่วยรบพิเศษ และความรู้ที่ได้ จากประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ยังมีได้ถูกกำหนดไว้ เป็นมาตรฐาน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างนักรบพิเศษ ดังนั้น การพัฒนากำลังพลให้มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งจำเป็น และสำคัญ จึงมีแนวคิดที่จะพัฒนากำลังพลหน่วยบัญชาการ สงครามพิเศษเพื่อเป็นหลักประกันความสำเร็จ เมื่อได้รับ มอบภารกิจจากกองทัพบก โดยทำการศึกษาสภาพปัญหา และอุปสรรคของการแก้ไขปัญหาการพัฒนา กำลังพล ของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ และเพื่อนำเสนอ แนวทางการแก้ไขปัญหาการพัฒนา กำลังพลของหน่วย บัญชาการสงครามพิเศษ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคการพัฒนา กำลังพลของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนากำลังพลของ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งได้กำหนดวิธีการศึกษาจาก

เอกสาร (Documentary Study) ที่เกี่ยวข้องกับขีดความสามารถทางการทหารด้านกำลังพลของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ การกำหนดขีดความสามารถในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ระเบียบ งานวิจัย ตำรา และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) รวมถึงการทำการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีจำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 คือ กลุ่มที่มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติการพิเศษที่มีบทบาท และภารกิจในการกำหนดยุทธศาสตร์ และนโยบายของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ จำนวน 4 คน กลุ่มที่ 2 คือ กลุ่มที่มีบทบาท และภารกิจในด้านการควบคุมการปฏิบัติของหน่วยรบพิเศษ จำนวน 3 คน และกลุ่มที่ 3 คือ กลุ่มที่มีบทบาท และหน้าที่ในการใช้กำลังในการปฏิบัติการพิเศษ จำนวน 16 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแนวคำถาม ซึ่งมีลักษณะปลายเปิด ประกอบด้วยหัวข้อย่อย จำนวน 5 หัวข้อ และแต่ละหัวข้อย่อยมีข้อความคำถาม จำนวน 12 ข้อ ที่เกี่ยวข้องกับขีดความสามารถทางการทหารของกำลังพลหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ทั้ง 5 ด้าน (ด้านความเป็นนักรบด้านความเป็นนักรบการข่าว ด้านความเป็นครู ด้านความเป็นฝ่ายอำนวยการ และด้านความเป็นนักจัดตั้ง) ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ และนำไปทดสอบกับประชากรที่มีคุณสมบัติเดียวกันกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 3 กลุ่ม กลุ่มละ 1 คน โดยใช้สถานที่ที่มีลักษณะใกล้เคียงสถานที่จริง รวม 3 ครั้ง ก่อนการนำไปใช้ในการสัมภาษณ์จริง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังรายละเอียดต่อไปนี้

4.1 การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) ผู้วิจัยนำข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์ไปถามผู้ให้ข้อมูลหลักที่ละข้อ รวมทั้งการถามซ้ำเพื่อขอความกระจ่างในประเด็นที่ผู้วิจัยยังไม่เข้าใจคำตอบ โดยใช้การจดบันทึก และให้ผู้ช่วยผู้วิจัยบันทึกเสียงสัมภาษณ์ด้วยเครื่องบันทึกเสียง

4.2 การทำการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้วิจัย และผู้ช่วยผู้วิจัยจัดเตรียมห้องประชุมเพื่อใช้เป็นสถานที่สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ละกลุ่ม กลุ่มละ 8 คน โดยนำข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์ไปถามผู้ให้ข้อมูลหลักที่ละข้อด้วยการถามทีละคนจนครบ โดยการจดบันทึกและให้ผู้ช่วยผู้วิจัยบันทึกเสียงสัมภาษณ์ด้วยเครื่องบันทึกเสียง แล้วจึงสรุปคำตอบเป็นข้อ ๆ โดยกำหนดให้การตอบเป็นไปอย่างมีอิสระ มีความเป็นกันเอง และมีพลวัตเพื่อให้ได้คำตอบที่แท้จริง

4.3 การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้วิจัยนำเอาจุดยืนทางปรัชญาที่มีผลต่อจริยธรรมในการทำงานมาเป็นกรอบจริยธรรมในการวิจัย โดยยึดถือจุดยืนที่ยึดความถูกต้องของการทำหน้าที่เป็นหลัก ซึ่งได้แก่ การยึดมั่นในวิีวิทยา และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยเคารพแหล่งข้อมูลอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ปฏิบัติตามจริยธรรมพื้นฐานทั้ง 3 ประการ กล่าวคือ การขอความยินยอมโดยการให้ข้อมูลที่เพียงพอก่อน การรักษาความลับของแหล่งข้อมูล และการป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดกับแหล่งข้อมูล

5. การตรวจสอบข้อมูล ผู้วิจัยทำการตรวจสอบข้อมูลดังนี้

5.1 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบข้อมูลก่อนการวิเคราะห์ เพื่อวัดความแม่นยำตรงและมีความน่าเชื่อถือของข้อมูล

5.2 ด้านข้อมูลทำการตรวจสอบเกี่ยวกับบุคคล สถานที่ เวลา การนำคำถามเดียวกัน ไปสัมภาษณ์บุคคลอื่น ๆ แล้วนำข้อมูลมาเปรียบเทียบกันว่า ผลที่ได้จากการเปรียบเทียบข้อมูลนั้นตรงกันหรือไม่ หากพบว่าข้อมูลตรงกัน แสดงว่าข้อมูลดังกล่าว มีความแม่นยำตรงและมีความน่าเชื่อถือ

5.3 ด้านวิธีรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ กัน แต่เป็นข้อมูลเรื่องเดียวกัน เช่น ใช้วิธีสังเกต ควบคู่กับการสัมภาษณ์พร้อมกันนั้นเพื่อศึกษาข้อมูลจากเอกสารของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังมีการสัมภาษณ์จากแหล่งข้อมูลเพิ่มเติม ในกรณีที่ผู้วิจัยไม่ปักใจเชื่อว่าแหล่งข้อมูลที่ได้มานั้น เป็นแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือได้ครบถ้วน

5.4 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบข้อมูลเพื่อให้แน่ใจว่าผู้วิจัยมีข้อมูลที่ทันสมัยและเพียงพอที่จะดำเนินการเก็บข้อมูลก่อนการเก็บข้อมูล ระหว่างทำการเก็บข้อมูลและหลังจากผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม และงานวิจัยเอกสารที่เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์ ด้วยการจำแนกประเภท การตีความ และการพรรณนา เพื่อให้ได้ประเด็นที่ถูกต้องมากที่สุด โดยผู้วิจัยได้วิเคราะห์สภาพปัจจุบันของขีดความสามารถกำลังพลของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ รวมทั้งสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย เพื่อหาแนวทางการพัฒนากำลังพลของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ทัศนคติ (Attitude) และความสามารถ (Ability) ที่ทุกนายพึงมีในภาพรวม เพื่อรองรับบทบาทและภารกิจเฉพาะตามที่หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษได้รับมอบภารกิจ และพื้นที่รับผิดชอบจากกองทัพบก โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้ 1) การให้ความหมายกับข้อมูลโดยการตีความจากข้อมูลเบื้องต้นให้เป็นข้อความที่สื่อความหมายของผู้ให้ข้อมูล 2) นำเอาความหมายที่ให้ไว้ในข้อ 1 มาแยกประเภท รวมถึงจัดหมวดหมู่ตามความหมายของข้อมูล และ

3) นำความหมายที่จัดหมวดหมู่แล้วมาตีความ วิเคราะห์สภาพปัญหา อุปสรรคการพัฒนา กำลังพลของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ แล้วจึงดำเนินการสังเคราะห์เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนากำลังพลของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษต่อไป

ผลการวิจัย

1. สภาพปัญหาอุปสรรคการพัฒนา กำลังพลของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

กำลังพลของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ต้องมีความสามารถ ซึ่งเป็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 5 ประการ คือ เป็นนักรบ เป็นนักปฏิบัติการข่าว เป็นครู เป็นฝ่ายอำนวยการ และเป็นนักจัดตั้ง กระบวนการการฝึก ให้มีทักษะทางการรบได้หมายความว่า ทุกคนจะเป็นนักรบที่ดีได้ ต้องปลูกฝังและถ่ายทอดอุดมการณ์รักชาติ มุ่งมั่น และความต้องการที่จะเป็นทหาร กระบวนการสร้างความ เป็นนักปฏิบัติการข่าว ครู และฝ่ายอำนวยการจำเป็นต้องใช้เวลาและประสบการณ์ กระบวนการสร้างนักจัดตั้ง ต้องทำให้เกิดจากสัญชาตญาณ และมีความรอบรู้ มีไหวพริบ มีทักษะในการโน้มน้าวใจคน ผลการวิจัยพบว่า กำลังพลของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษมีความสามารถลดลงทุกด้าน โดยมีสาเหตุ ดังนี้

1.1 นโยบายการรักษายอดกำลังพลที่ไม่สมดุล เนื่องจากโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดทำให้กำลังพลที่มีความรู้ และประสบการณ์ลาออกจำนวนมาก ทำให้การปลูกฝังและถ่ายทอดความเป็นนักรบพิเศษจากผู้ที่มีประสบการณ์ ไม่สามารถทำได้

1.2 กระบวนการคัดเลือกคนเข้ามาอยู่ในหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ปัจจุบันยังไม่เหมาะสม มีการรับสมัครจากบุคคลพลเรือนที่ผ่านการเกณฑ์ทหาร โดยเน้นร่างกายก่อนความรู้ความสามารถ สติปัญญา ทำให้ได้กำลังพลบรรจุใหม่ไม่มีความชำนาญ ขาดระเบียบวินัยและมีความอดทนต่ำ

1.3 ยังไม่มีนโยบายหรือระเบียบที่ชัดเจน ในการพัฒนากำลังพลของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ

1.4 หลักนิยมหน่วยรบพิเศษปัจจุบันเป็น หลักนิยมรวมทุกภารกิจไว้ด้วยกัน ทำให้ขาดรายละเอียด ในส่วนต่าง ๆ และยังไม่ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม หรือภูมิภาคของเรา

2. แนวทางการพัฒนากำลังพลของหน่วยบัญชาการ สงครามพิเศษ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

กำลังพลของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ควรได้รับการพัฒนาทั้งร่างกายและจิตใจ ต้องมีการ ปลูกจิตสำนึก ปลูกฝังอุดมการณ์รักชาติ ให้มีความรัก และหวงแหนแผ่นดิน กำหนดนโยบายที่ให้ความสำคัญ ในการพัฒนากำลังพล ส่งเสริมความรู้ในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้าน ทักษะในการรบในระดับบุคคล จนถึงชุดปฏิบัติการรบพิเศษ ด้านการเป็นนักปฏิบัติกรข่าวที่มีประสิทธิภาพ ด้านความ เป็นครูที่มีคุณลักษณะมีความรู้จริงตามเนื้อหาและหลักการ สามารถเตรียมการสอน ถ่ายทอดได้ดี แสดงตัวอย่าง ในการปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ด้านความเป็นฝ่ายอำนวยการ ที่สามารถอำนวยการได้ตั้งแต่ระดับชุดปฏิบัติการรบพิเศษ และด้านความเป็นนักจัดตั้งที่มีสัญชาตญาณ และมีความ รอบรู้ มีไหวพริบมีทักษะในการโน้มน้าวใจคน สรุปได้ดังนี้

2.1 ควรผลักดันนโยบายการคัดสรรกำลังพล ให้มีคุณลักษณะตรงตามความต้องการของหน่วยรบพิเศษ

2.2 ควรกำหนดนโยบายให้โรงเรียนสงคราม พิเศษเป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนากำลังพล กำหนด ให้กำลังพลต้องเข้ารับการศึกษาหลักสูตรครูทหาร หลักสูตรด้านการข่าว และเปิดหลักสูตรเฉพาะการเป็น นักจัดตั้ง เพื่อให้กำลังพลเข้ารับการศึกษาเพิ่มเติม

2.3 ควรส่งเสริมให้กำลังพลฝึกทำหน้าที ด้านฝ่ายอำนวยการ ตั้งแต่ระดับบุคคล จนถึงชุดปฏิบัติการ รบพิเศษ

2.4 ด้านหลักนิยมหน่วยรบพิเศษควรจัดทำ เป็นเรื่อง ๆ ตามภารกิจ มีการปรับปรุงให้ทันสมัยและ สอดคล้องกับภูมิภาคของเรา ควรเป็นหลักนิยมย่อย ๆ ตาม ภารกิจรวมทั้งจัดทำคู่มือประกอบหลักนิยม

สรุปและอภิปรายผล

สภาพปัญหาอุปสรรค และแนวทางการพัฒนา กำลังพลของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ

ปัจจุบันกำลังพลของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ มีความสามารถลดลง เนื่องจากนโยบายการรักษายอด กำลังพลที่ไม่สมดุล การลาออกตามโครงการเกษียณ อายุราชการก่อนกำหนด เป็นปัญหาหลักที่ทำให้กำลังพล ที่มีความรู้และประสบการณ์ลาออก ซึ่งไม่สามารถผลิต กำลังพลมาทดแทนได้ในระยะเวลาอันสั้น เนื่องจาก กระบวนการพัฒนากำลังพลของหน่วยบัญชาการสงคราม พิเศษจำเป็นต้องใช้เวลาและประสบการณ์ อีกทั้งระบบ การคัดเลือกคนเข้ามาอยู่หน่วยรบพิเศษ ที่ปัจจุบันรับสมัคร จากบุคคลพลเรือนที่ผ่านการเกณฑ์ทหาร ซึ่งแตกต่างจาก เมื่อครั้งในอดีตระบบการคัดเลือกคนเข้ามาอยู่หน่วยรบพิเศษ รับจากนักเรียนที่จบจากโรงเรียนนายสิบทหารบก และ การประกาศรับสมัครจากกำลังพลที่ว่างที่พบกเข้ามา ทดสอบแข่งขันกัน เพื่อเข้าเรียนหลักสูตรของรบพิเศษแล้ว จึงคัดเลือกจากผู้ที่สามารถจบหลักสูตรอีกครั้ง ทำให้ได้ คนที่มีคุณลักษณะของนักรบพิเศษ สอดคล้องกับแนวคิด ของ Schein (1992, p.17) ที่กล่าวถึงวัฒนธรรมที่เป็นค่านิยม (Espoused Values) เมื่อก่อตั้งกลุ่มสมาชิกขึ้น จะมีการ สะท้อนค่านิยมดั้งเดิมออกมา และเมื่อปฏิบัติ จนกลายเป็น ค่านิยมหรือความเชื่อของกลุ่มในที่สุด และพัฒนาต่อไป เป็นสมมติพื้นฐานร่วม ในระดับนี้แม้ว่าสมาชิกอาจจะปฏิบัติ แตกต่างกันในบางสถานการณ์ แต่เป็นค่านิยมที่รู้ตัวและ มีผลแท้จริงต่อความต้องการสอดคล้องกับการศึกษาของ McCloskey, Grandjean, and Behymer (2010, p.5-6)

ทำการศึกษา Assessing the Development of Cross-Cultural Competence in Soldiers คือ การประเมินการพัฒนาทักษะทางทหารแบบข้ามวัฒนธรรม ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะหลักที่ส่งผลสำเร็จต่อภารกิจของกองทัพบกในการจัดหมวดหมู่สมรรถนะ ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ (Knowledge/Skill/Attitude/Ability: KSAA) หัวใจหลักสำคัญที่ทำให้ทหารประสบความสำเร็จในภารกิจนั้น ต้องมีความรู้เรื่องความแตกต่างทางวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในประเทศนั้น ๆ การที่เปลี่ยนระบบการคัดเลือกทำให้ขีดความสามารถทางทหารพื้นฐาน รวมถึงทัศนคติต่อสงคราม ความมีวินัย ความกล้าหาญ การรู้จักหน้าที่ลดลง ความภูมิใจน้อยลง ทั้งนี้ ยังไม่มีนโยบายหรือระเบียบที่ชัดเจนในการพัฒนากำลังพลของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ อีกทั้งหลักนิยมหน่วยรบพิเศษปัจจุบันยังไม่ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมหรือภูมิภาคของเรา เป็นหลักนิยมรวมทุกภารกิจไว้ด้วยกัน ทำให้ขาดรายละเอียดในส่วนต่าง ๆ แนวทางการพัฒนากำลังพลของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ควรปรับปรุงกระบวนการคัดเลือกกำลังพลที่มีคุณภาพเข้ามาอยู่หน่วยรบพิเศษ ควรพัฒนากำลังพลทั้งร่างกายและจิตใจ ปลูกจิตสำนึกความมีวินัย ปลูกฝังอุดมการณ์รักชาติให้มีความรักและหวงแหนแผ่นดิน ส่งเสริมความรู้และทักษะตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 5 ประการ คือ เป็นนักรบ เป็นนักปฏิบัติการข่าว เป็นครู เป็นฝ่ายอำนวยการ และเป็นนักจัดตั้ง ตั้งแต่ระดับบุคคล จนถึงชุดปฏิบัติการรบพิเศษ ด้วยการฝึกตั้งแต่ขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Kirk Patrick (อ้างถึงใน ธมนพัทธ์ สิมากร, 2553) ซึ่งพบว่า 1) การประเมินปฏิภพของผู้อยู่ในบอร์มพบว่า ความพึงพอใจของผู้อยู่ในบอร์มต่อหลักสูตรฝึกอบรมสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 2) การประเมินผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้พบว่า คะแนนค่าเฉลี่ยทั้งความรู้ความสามารถและทัศนคติหลังการทดลองใช้สูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตร และเมื่อติดตามผลหลังการอบรม 8 สัปดาห์ พบว่าคะแนน

ค่าเฉลี่ยทัศนคติหลังการอบรม 8 สัปดาห์สูงกว่า หลังสิ้นสุดการอบรมทันทีรวมถึงควรปรับปรุงหลักนิยมหน่วยรบพิเศษให้ทันสมัยและสอดคล้องกับภูมิภาคของเรา ควรมีหลักนิยมย่อย ๆ ตามภารกิจ รวมทั้งจัดทำคู่มือประกอบหลักนิยม สอดคล้องกับหลักนิยมพื้นฐานกองทัพอากาศ (กองทัพอากาศ, 2551, น.2) ซึ่งให้คำจำกัดความไว้ว่า หลักนิยม คือ หลักการมูลฐานที่มีรากฐานมาจากประสบการณ์ หรือหลักเกณฑ์ที่คิดค้นขึ้นมาและได้รับการพิจารณาอย่างถ่องแท้ แล้วนำมาสั่งสอน จนเป็นที่ยอมรับปฏิบัติจากผู้ร่วมงาน ร่วมอาชีพสำหรับทางทหารจะได้มาจากบทเรียนและปฏิบัติการที่กระทำอยู่เป็นประจำ ที่ได้ผลจนเป็นที่ยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติเป็นศูนย์รวมแห่งความเชื่อในการทำศึก ถือกำเนิดมาจากการหลอมรวมกันของหลักการพื้นฐานและความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่เกี่ยวกับการใช้อำนาจกำลังรบ หรือการใช้อาวุธให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด ในทุกโอกาสที่ปฏิบัติการต่อข้าศึก เพื่อให้ได้ชัยชนะ เพื่อผลสำเร็จของการปฏิบัติการตามภารกิจที่ได้รับมอบ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย กองทัพบกไทย และหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ควรคำนึงถึงการรักษาสมดุลของยอดกำลังพลเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนา ควรกำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกคนเข้ามาอยู่หน่วยรบพิเศษที่ได้มาตรฐานตรงตามคุณลักษณะ และความต้องการของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ด้านหลักนิยม ควรปรับปรุงหลักนิยมหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ควรให้คณะผู้วิจัยเป็นผู้จัดทำ โดยศึกษาภัยคุกคามที่แท้จริง และสภาพแวดล้อมในภูมิภาค ซึ่งจะนำมากำหนดภารกิจต่าง ๆ รวมถึงการกำหนดรายละเอียดในการปฏิบัติ และคุณสมบัติของกำลังพลที่ต้องการในการปฏิบัติการกิจ เป็นต้น ทั้งนี้อาจทำเป็นหลักนิยมเฉพาะแต่ละภารกิจ หรือจัดทำเป็นคู่มือประกอบหลักนิยม รวมถึงควรคำนึงถึงการพัฒนาความเป็นนักรบพิเศษที่ดีทั้ง 5 ด้าน ไปพร้อม ๆ กัน

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ผู้บังคับหน่วย ควรพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจังให้มีศักยภาพ มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทักษะ และประสบการณ์ในงานตาม ระยะเวลาอย่างต่อเนื่อง โดยการฝึกอบรม มีระบบการ ถ่ายทอดองค์ความรู้จากรุ่นสู่รุ่น โดยเฉพาะพัฒนาบุคลากร ให้มีคุณธรรมจริยธรรมมากขึ้น รู้จักเสียสละ อุทิศตน ให้กับงาน มีการพัฒนาเรียนรู้ด้วยตนเองจากสื่อต่าง ๆ ควร พัฒนาหน่วยให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีการบริหารจัดการ ความรู้ รวมทั้งให้การสนับสนุนการทำงานของ

บุคลากรอย่างพอเพียง ทั้งด้านเจ้าหน้าที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

3. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ ควรมีการวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะกำลังพลของหน่วยบัญชาการสงคราม พิเศษ ทั้งด้านสมรรถนะพื้นฐาน สมรรถนะหลัก และ สมรรถนะตามหน้าที่ เพื่อกำหนดทิศทางในการพัฒนา กำลังพลของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กองทัพบก. (2556). *หนังสือกองทัพบก ที่ กท 0401/3951 เรื่อง ขออนุมัติแผนการบรรจุนายทหารประทวนของ นสค. และการแก้ปัญหากำลังพลของ ร.31 รอ.* 23 ธันวาคม 2556.
- กองทัพอากาศ. (2551). *หลักนิยมพื้นฐานกองทัพอากาศ.*
- ฉมนพัทธ์ สิมากร. (2553). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของพยาบาลผู้จัดการผู้ป่วยรายกรณี* (ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ. (2555). *แผนแม่บทการพัฒนาหน่วยรบพิเศษ ปี 2555-2559* (ลับมาก).
- _____. (2550). *หลักนิยมการปฏิบัติการของหน่วยรบพิเศษ พ.ศ. 2550* (รส. 31-81).
- _____. (2557). *หนังสือหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ที่ กท 0485/120 เรื่อง ขออนุมัติบรรจุนายทหารกองหนุน เข้ารับราชการ.* 18 มิถุนายน 2557.
- McCloskey, M.J., Grandjean, A., and Behymer, K.J., (2010). *Assessing the Development of Cross-Cultural Competence in Soldiers.* United States Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences: 5-6.
- Schein, E. H. (1992). *Organizational Psychology* (2nd ed.) Englewood Cliffs, NJ: PrenticeHall.